

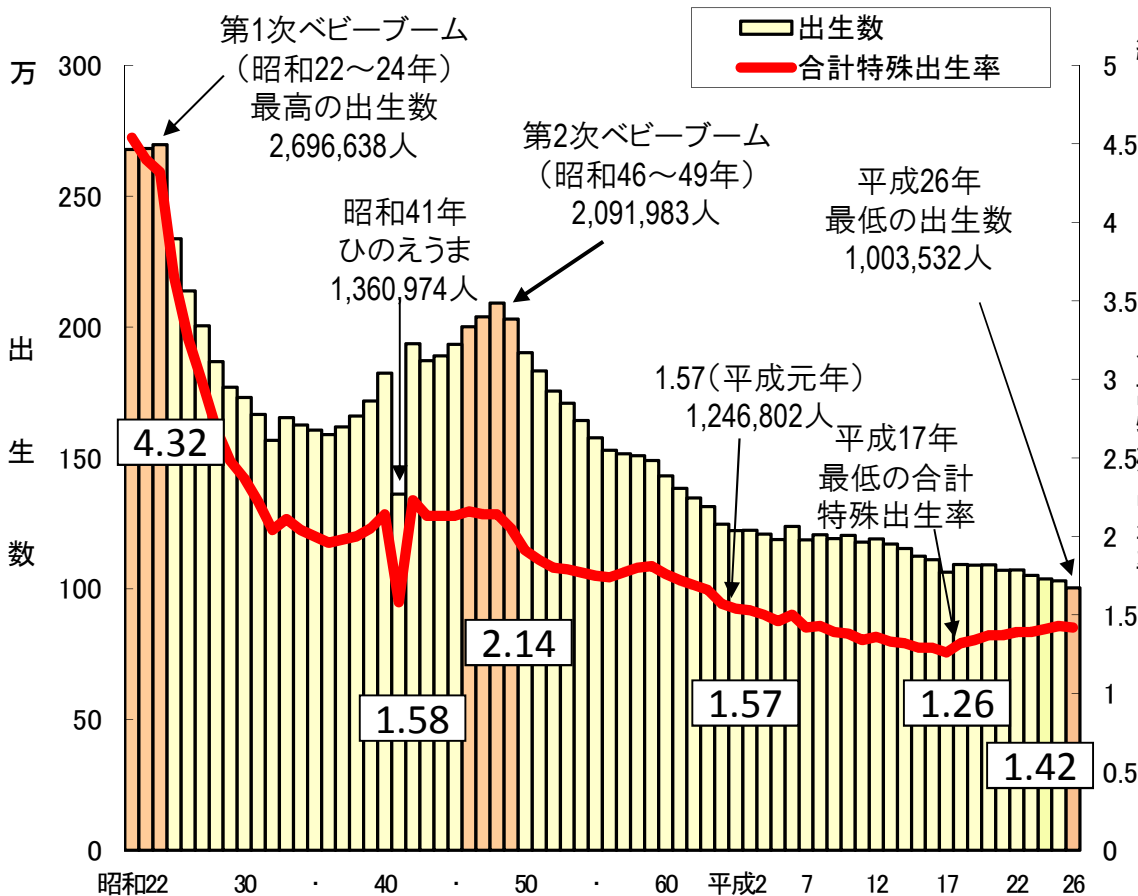
共生社会を目指して

平成27年7月17日

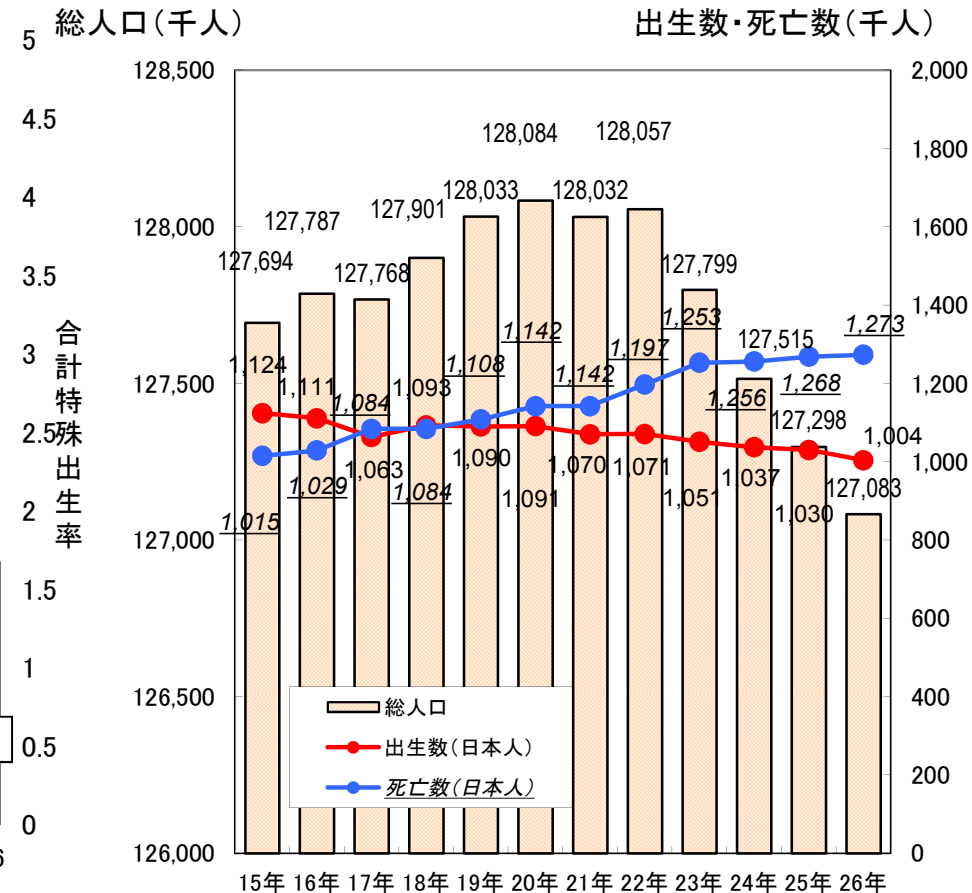
厚生労働省 村木厚子

少子化の進行と人口減少社会の到来

- 平成26年の出生数は100万3532人。合計特殊出生率は平成17年に1.26を底としてやや持ち直しの傾向が見られていたが、1.42と9年ぶりに低下。
- 平成17年には死亡数が出生数を上回り、我が国の人口は減少局面に入った。



資料：厚生労働省「人口動態統計」、総務省「平成26年10月1日現在推計人口」



注1：出生数及び死亡数については、日本における日本人の数値

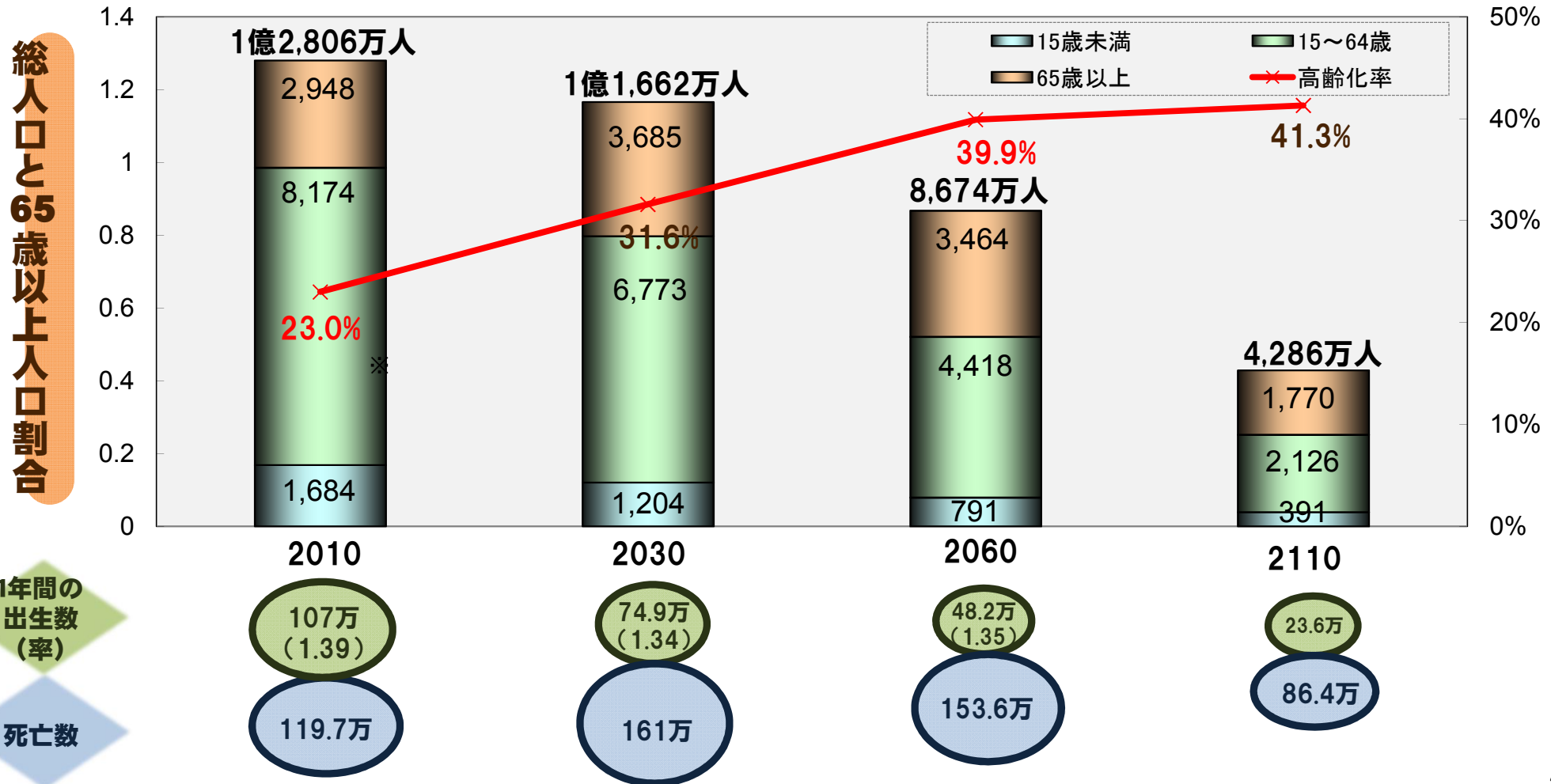
注2：総人口については、日本における外国人を含む。

注3：総人口の増減は、自然増減(出生数及び死亡数)のほか、社会増減(国内外の流入・流出)等を含む。

今後の我が国の人口構造の急速な変化

～日本の将来推計人口(平成24年1月推計)～

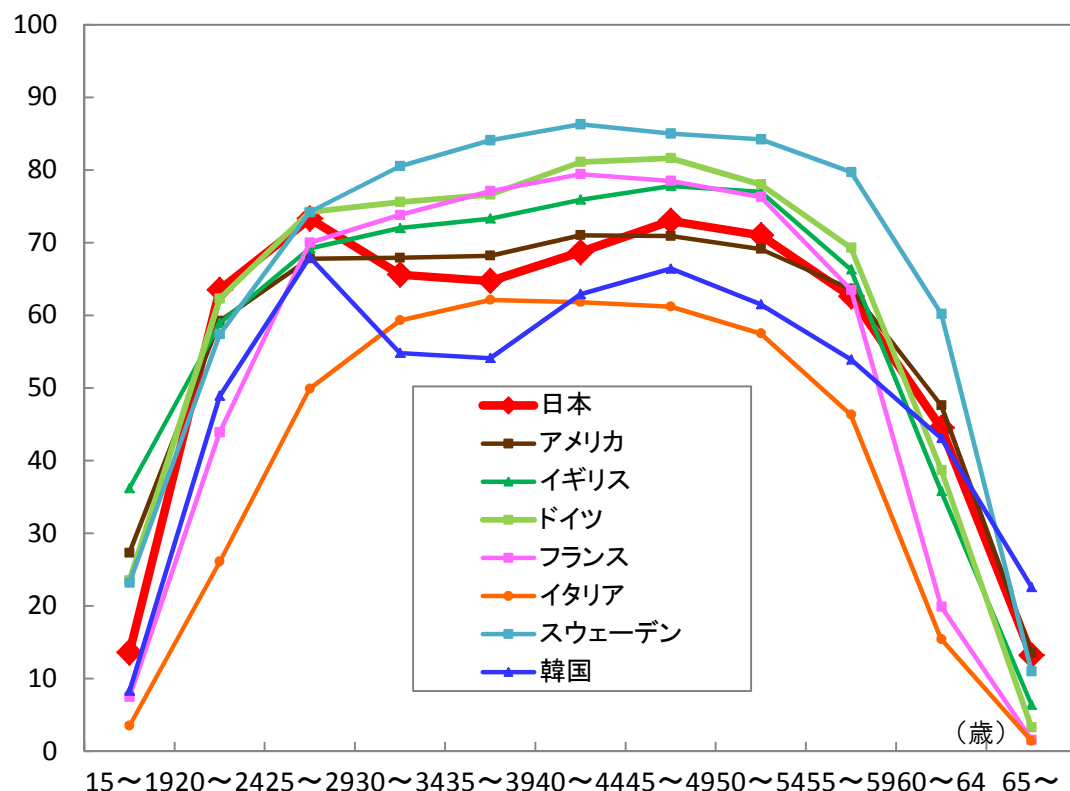
- 我が国の合計特殊出生率は、平成17年(2005年)に1.26と過去最低を更新。人口減少が始まった。
- 平成24年1月人口推計(中位)によれば、2060年に産まれる子ども数は現在の約5割、高齢化率は現在の約2倍(39.9%)、生産年齢人口(15～64歳)も現在の2分の1近くに急激に減少する。



女性の年齢階級別就業率と合計特殊出生率

- 日本の女性の就業率は、先進国に比べるとM字カーブの傾向が顕著である。
- 女性の社会進出が進んでいる国ほど、合計特殊出生率も高い傾向にある。

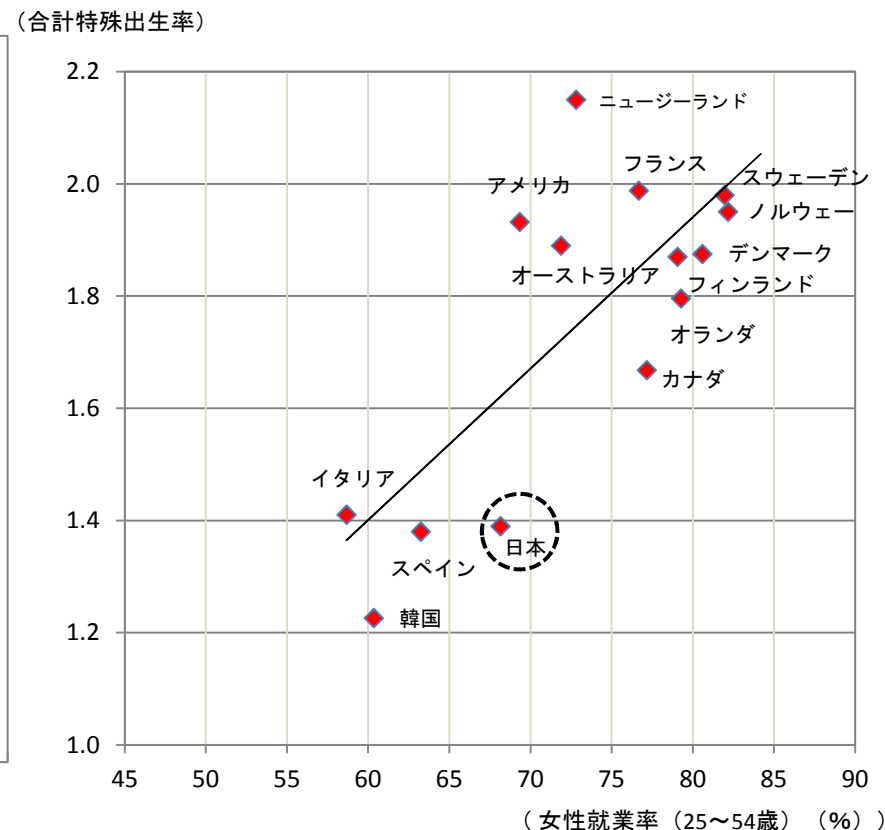
(%) 就業率(2012年)の国際比較



(資料出所) (独)労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2014」

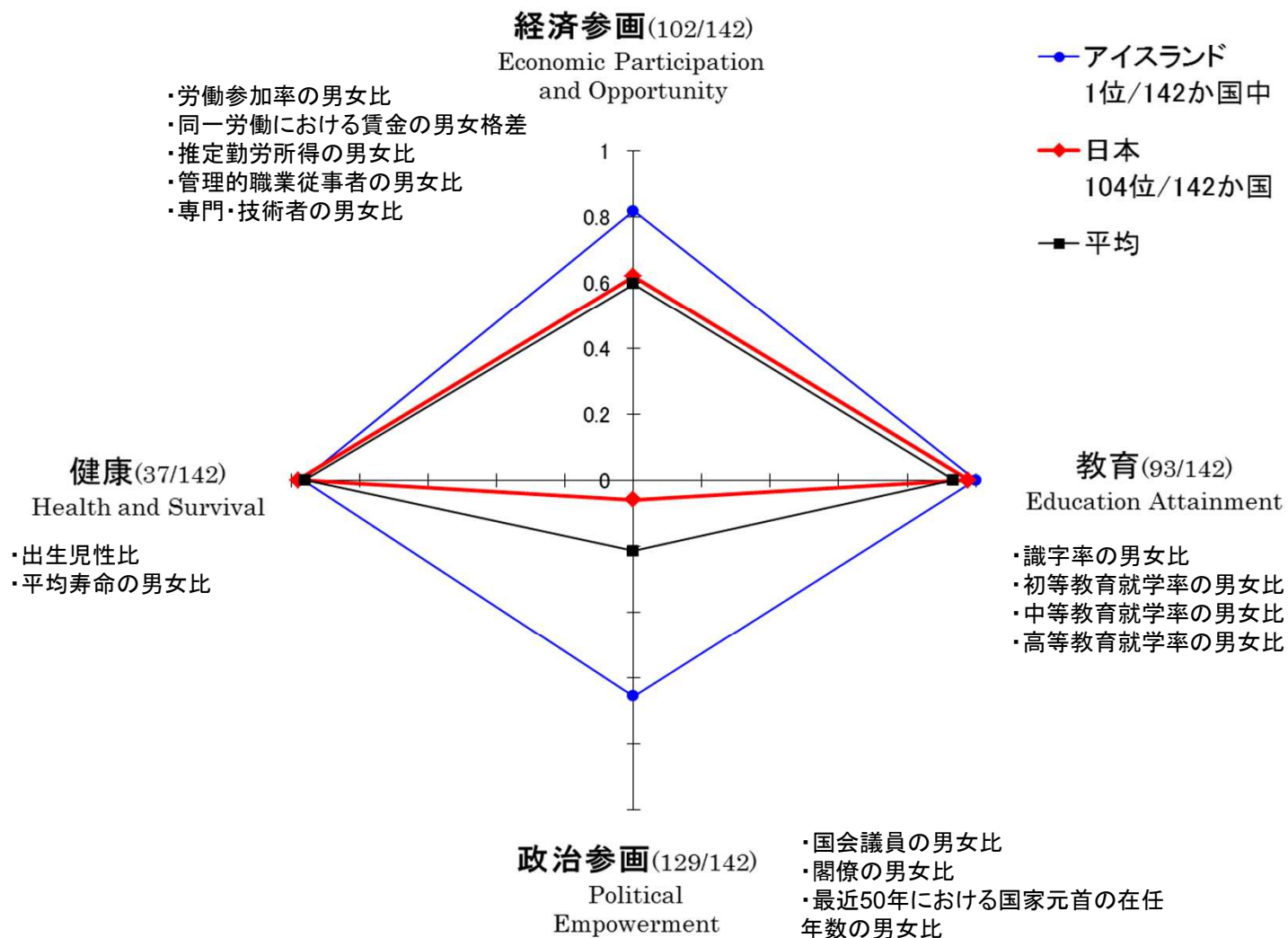
注) アメリカ、イギリス、スウェーデンの「15~19」は「16~19」のデータ、
スウェーデンの「65~」は「65~74」のデータである。

各国の合計特殊出生率と女性就業率(2010年)



(資料出所) OECD Family database

日本は142か国中104位



女性の活躍による経済効果

OECD「男女間の格差縮小のために今行動が求められている」 (2012年12月)

労働市場における男女平等が実現すれば、今後20年で日本のGDPは20%近く増加することが予測されます。

男女共同参画会議基本問題・ 影響調査専門調査会報告書 (2012年2月)

342万人の女性の潜在労働力(就業希望者)の就労により、雇
用者報酬総額が7兆円程度(GD
Pの約1.5%)増加。

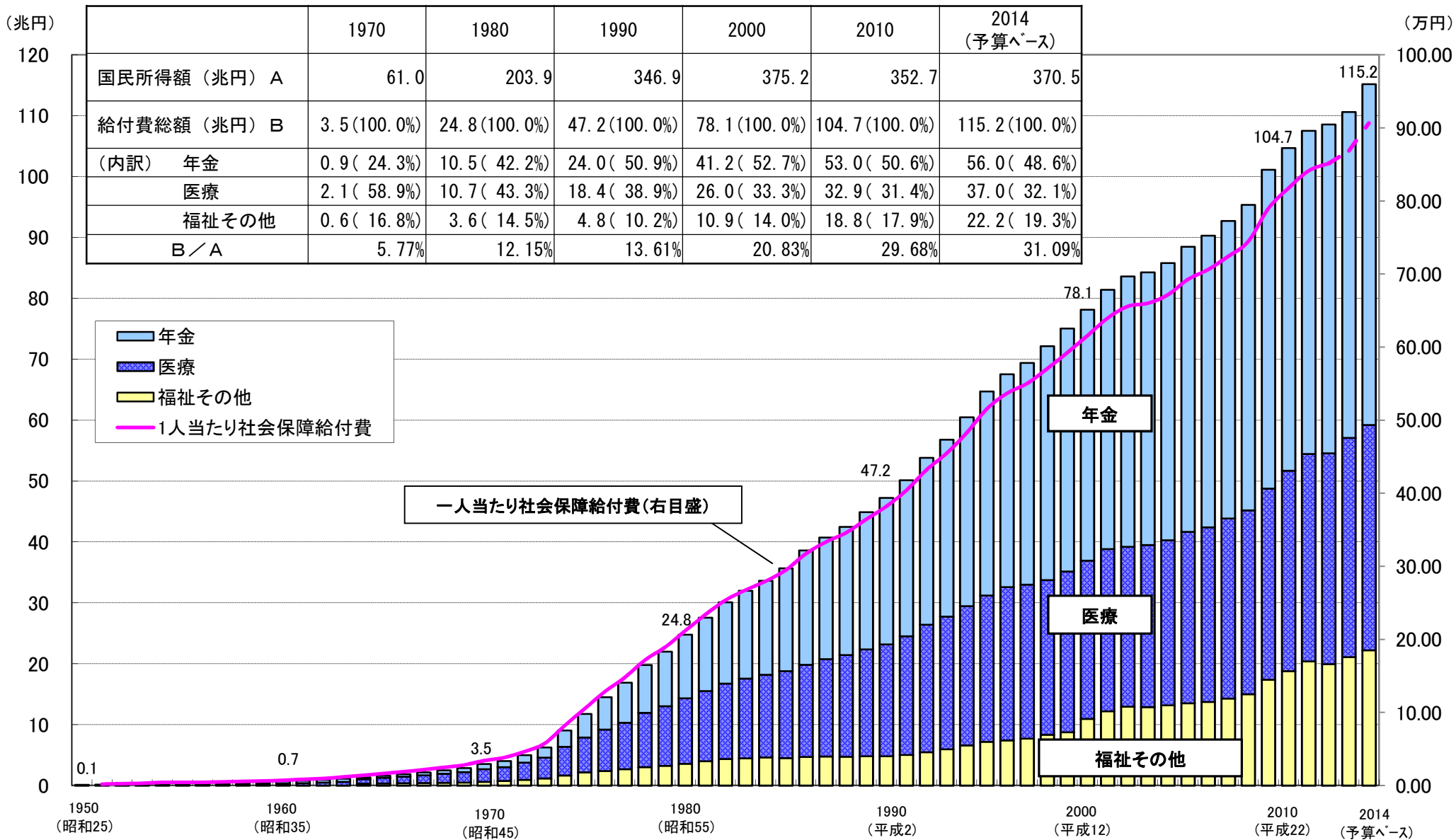
IMF「女性が日本を救う」 (2012年10月)

日本が女性による労働参加をG7(日本とイタリアを除く)のレベルに引き上げられれば、一人当たりのGDPは、ベースシナリオに比べ恒久的に約4%増となると推計される。この概算によれば、女性の労働参加率は2010年の63%から2030年には70%になると想定される。さらに、労働参加率を例えば北欧レベルにまだ引き上げられれば、一人当たりのGDPをさらに4%引き上げることが可能となる。

ゴールドマンサックス「日本：ポートフォリオ戦略 ウーマノミクス待ったなし」(2010年10月)

日本の女性の就業率が男性並み(日本の男性就業率は世界最高水準の約80%)に上昇すれば、820万人が労働人口に加わり、日本のGDPを最大で15%押し上げる可能性がある。

社会保障給付費の推移



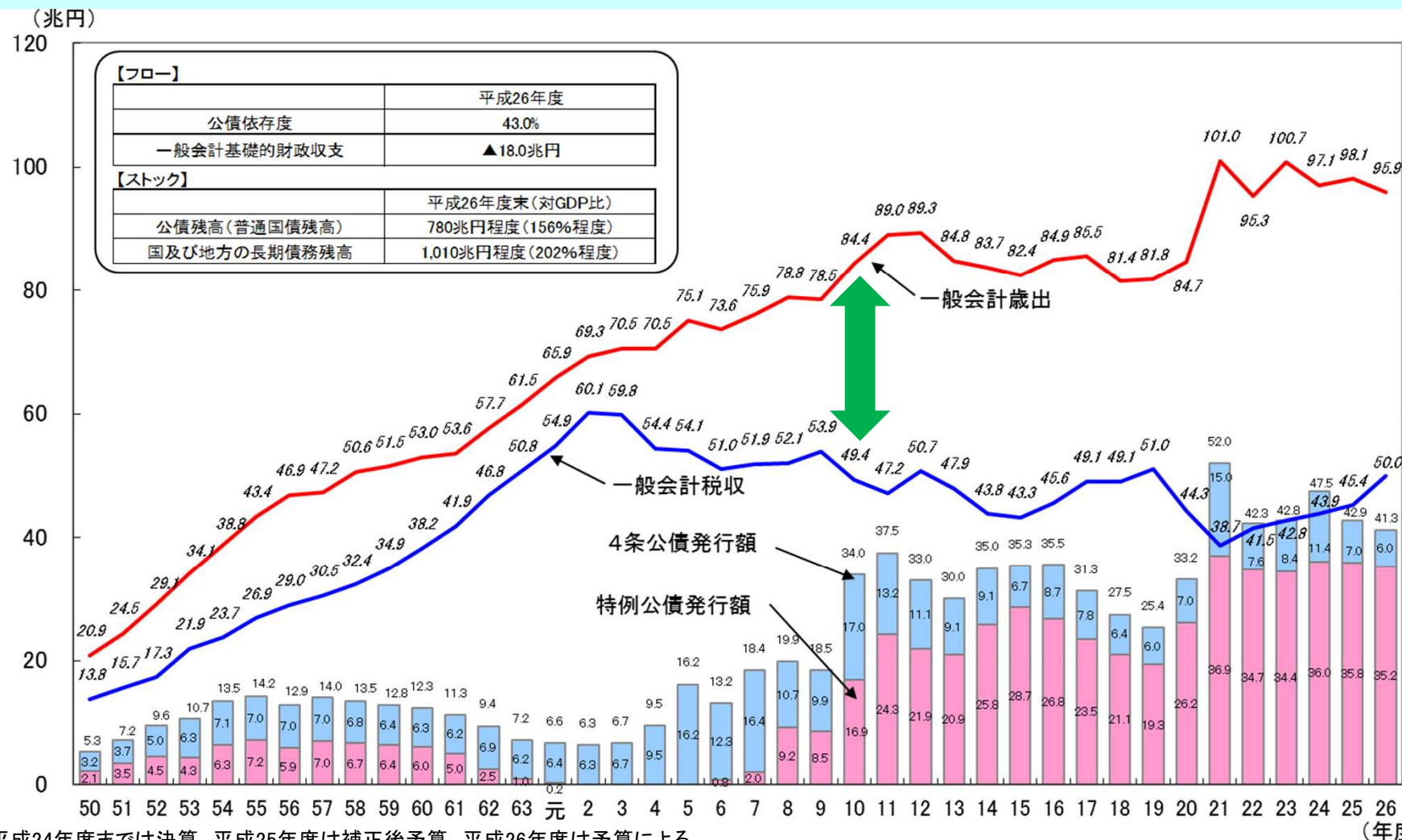
資料: 国立社会保障・人口問題研究所「平成24年度社会保障費用統計」、2013年度、2014年度(予算ベース)は厚生労働省推計、

2014年度の国民所得額は「平成26年度の経済見通しと経済財政運営の基本的態度(平成26年1月24日閣議決定)」

(注) 図中の数値は、1950, 1960, 1970, 1980, 1990, 2000及び2010並びに2014年度(予算ベース)の社会保障給付費(兆円)である。

一般会計税収、歳出総額及び公債発行額の推移

社会保障関係費の増加等により、歳出は増加傾向にあり、90兆円を超える規模となっています。一方、税収については、景気の低迷等を背景に、ピークの平成2年度の2／3程度の40兆円にまで落ち込んでおり、近年は税収が公債発行額を下回る年が多くなっています。この結果、歳出と税収の乖離は大きくなっており、グラフの形がまるで「ワニの口」のようになっています。



(注1) 平成24年度までは決算、平成25年度は補正後予算、平成26年度は予算による。

(注2) 公債発行額は、平成2年度は湾岸地域における平和回復活動を支援する財源を調達するための臨時特別公債、平成6～8年度は消費税率3%から5%への引上げに先行して行った減税による租税収入の減少を補うための減税特例公債、平成23年度は東日本大震災からの復興のために実施する施策の財源を調達するための復興債、平成24年度、25年度は基礎年金国庫負担2分の1を実現する財源を調達するための年金特例公債を除いている。

(注3) 一般会計基礎的財政収支(プライマリー・バランス)は、「税収+その他収入-基礎的財政収支対象経費」として簡便に計算したものであり、SNAベースの中央政府の基礎的財政収支とは異なる。

社会保障・税一体改革とは

～社会保障の安定財源確保と財政健全化の同時達成～

社会経済情勢が大きく変化する中で、
「社会保障・税一体改革」は、①社会保障の充実・安定化 と ②財政健全化 という
我が国にとって待ったなしとなった2大目標を同時に実現するための改革です。

社会保障の充実・安定化

待機児童問題、産科・小児科・救急医療や
在宅医療の充実、介護問題などへの対応
+

高齢化により毎年急増する
現行の社会保障の安定化(安定財源確保)

同時達成

財政健全化目標の達成

諸外国で最悪の財政状況から脱出
「2015年に赤字半減、2020年に黒字化」
日本発のマーケット危機を回避

⇒消費税率を2017年4月に国・地方あわせて
10%へと段階的に引上げ

消費税をはじめとする
税制抜本改革で
安定財源確保

- すべての世代が安心感と納得感の得られる、「全世代型」の社会保障制度に転換を図る。
そして、社会保障制度を将来の世代にしっかり伝える。

超高齢社会へ

家族・地域の支え合い機能の低下

雇用の不安定化

社会経済情勢の変容

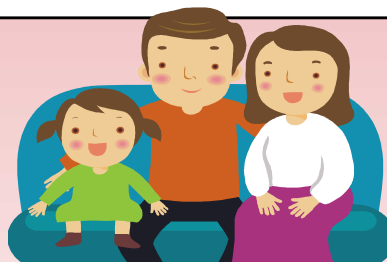
社会保障の機能の充実と、
財源確保及び給付の重点
化・効率化による安定化

持続可能な
社会保障の構築



子ども・子育て支援策の充
実等、若い人々の希望につ
ながる投資を積極的实施

若い人々も納得して
社会保障制度に積極的参加



年齢ではなく、負担能力に
応じて負担し、支え合う

すべての世代が相互に支え
合い、必要な財源を確保



子ども・子育て

- すべての子どもの成長を暖かく見守り、支えることのできる社会へ
- 子どもたちへの支援は、社会保障の持続可能性・経済成長を確かなものとし、日本社会の未来につながる。社会保障制度改革の基本。未来への投資。
- 女性の活躍は成長戦略の中核。新制度とワーク・ライフ・バランスを車の両輪に。



医療・介護

- 「病院完結型」から、地域全体で治し、支える「地域完結型」へ
- 受け皿となる地域の病床や在宅医療・介護を充実。川上から川下までのネットワーク化
- 地域ごとに、医療、介護、予防に加え、本人の意向と生活実態に合わせて切れ目なく継続的に生活支援サービスや住まいも提供されるネットワーク（地域包括ケアシステム）の構築
- 国民の健康増進、疾病の予防及び早期発見等を積極的に促進する必要



公的年金制度

- 2004年改革により対GDP比での年金給付は一定水準。現行の制度は破綻していない
- 社会経済状況の変化に応じた形のセーフティネット機能を強化
- 長期的な持続可能性をより強固なものに



消費税5%引き上げの使い道

全額を社会保障の財源に

社会保障の充実(子ども、子育て対策など)

約2.8兆円

約1%

社会保障
の安定化

約11.2兆円

基礎年金国庫負担2分の1

約3.2兆円

後代への負担のつけ回し軽減

約7.3兆円

消費税引き上げに伴う社会保障支出増

約0.8兆円

約4%

社会保障の充実：2.8兆円程度 (消費税収 1 %程度)

社会保障の充実

○ 子ども・子育て対策 (0.7兆円程度)



○ 年金制度の改善 (～0.6兆円程度)



○ 医療・介護の充実 (～1.5兆円程度)

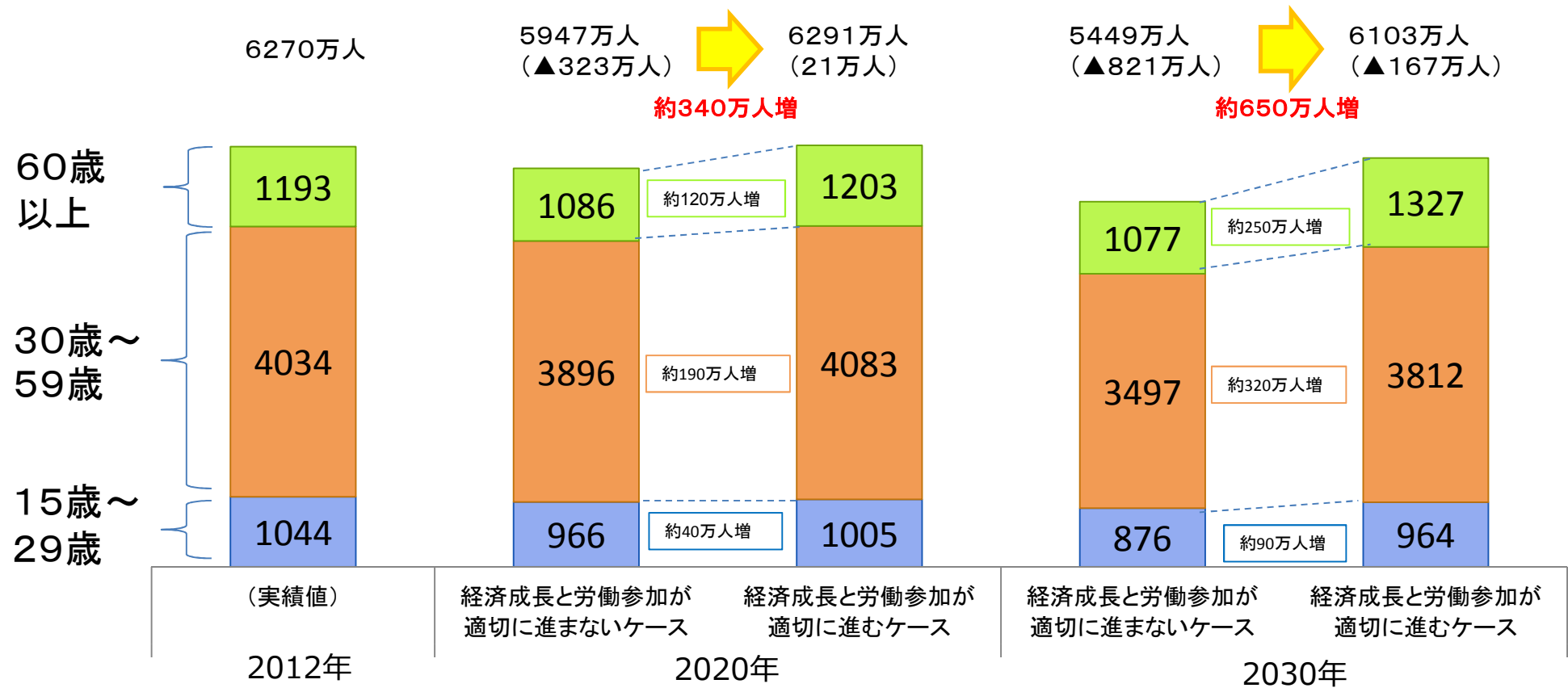


労働力需給推計の活用による政策シミュレーション

平成25年度 雇用政策研究会報告書

「経済成長と労働参加が適切に進まないケース」は、2030年の就業者数が▲821万人(2012年比)となるが、「経済成長と労働参加が適切に進むケース」では、その場合よりも約650万人増となり、2012年比で▲167万人に留まる見込みである。

2030年までの就業者シミュレーション(男女計)



資料出所: 2012年実績値は総務省「労働力調査」、2020年及び2030年は(独)労働政策研究・研修機構推計

※推計は、(独)労働政策研究・研修機構が、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成24年1月推計)」等を用いて行ったもの

※経済成長と労働参加が適切に進むケース:「日本再興戦略」を踏まえた高成長が実現し、かつ労働市場への参加が進むケース

※経済成長と労働参加が適切に進まないケース:復興需要を見込んで2015年までは経済成長が適切に進むケースの半分程度の成長率を想定するが、2016年以降、経済成長率・物価変化率がゼロ、かつ労働市場への参加が進まないケース(2012年性・年齢階級別の労働力率固定ケース)

※図中の数値は、表章単位未満の位で四捨五入しているため、年齢計と内訳の合計は必ずしも一致しない。増減差は表章単位の数値から算出している。

将来の労働力需給に関するシミュレーション

○ 「経済成長と労働参加が進むケース」は、男性の高齢者層の労働力率の上昇とともに、女性の労働力率が大幅に上昇し、M字カーブがほぼ完全に解消することを前提。

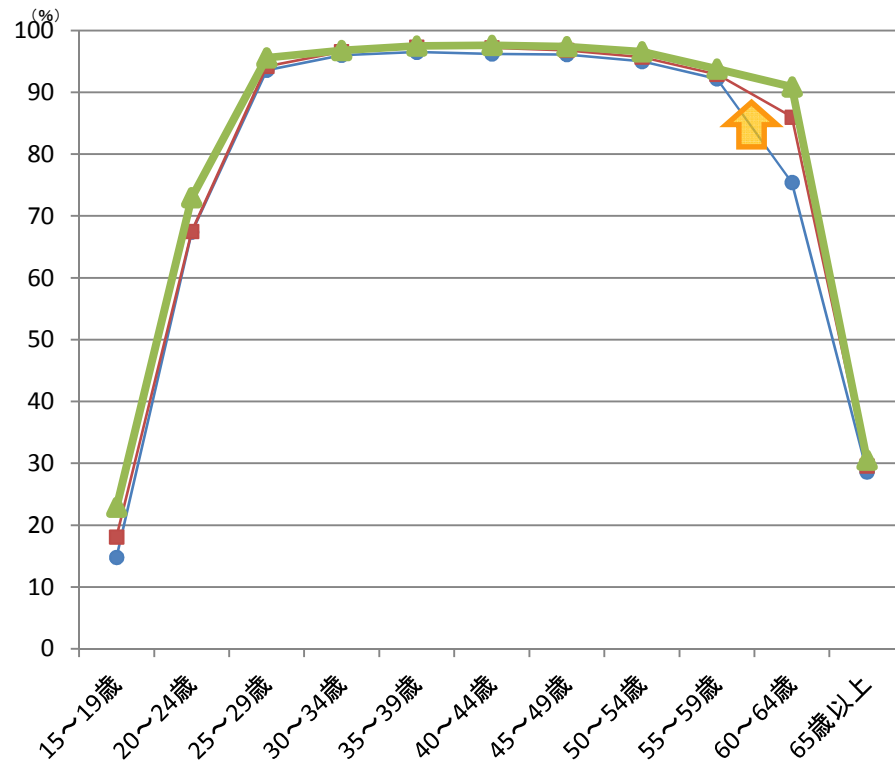
○ この「経済成長と労働参加が進むケース」の労働力率の見通しは、年金の平成26年財政検証※1においても、内閣府試算※2の「経済再生ケース」に接続する5ケースの前提として用いられている。

(※1)「国民年金及び厚生年金に係る財政の現況及び見通しー平成26年財政検証結果ー平成26年6月3日

(※2)内閣府の「中長期の経済財政に関する試算(平成26年1月20日)」

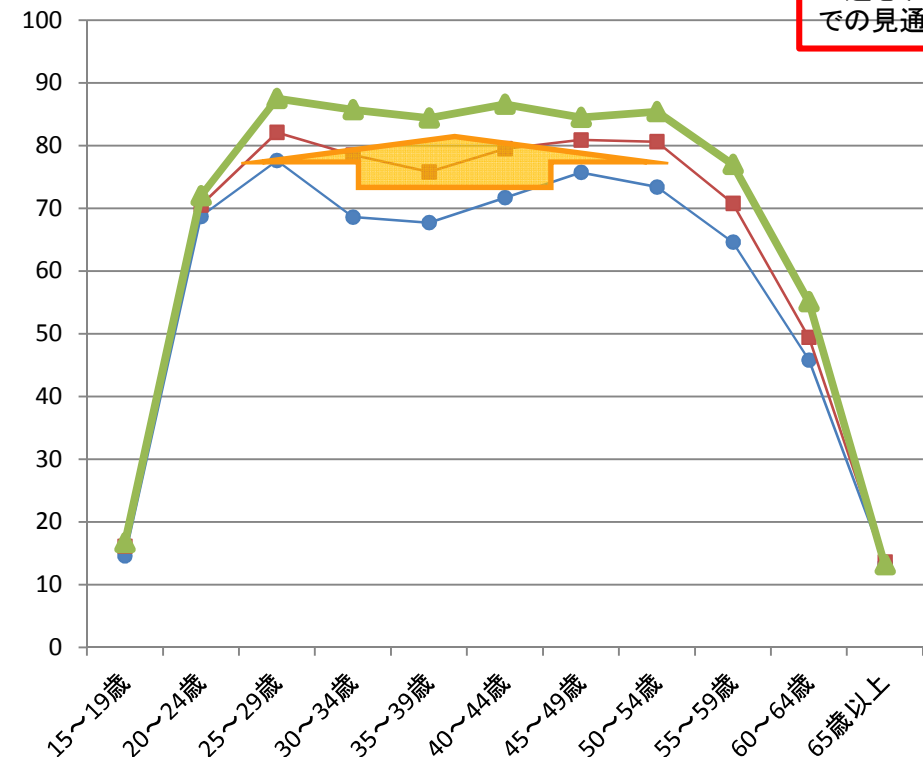
男性の労働力率の見通し(※)

● 2012年 ■ 2020年 ▲ 2030年



女性の労働力率の見通し(※)

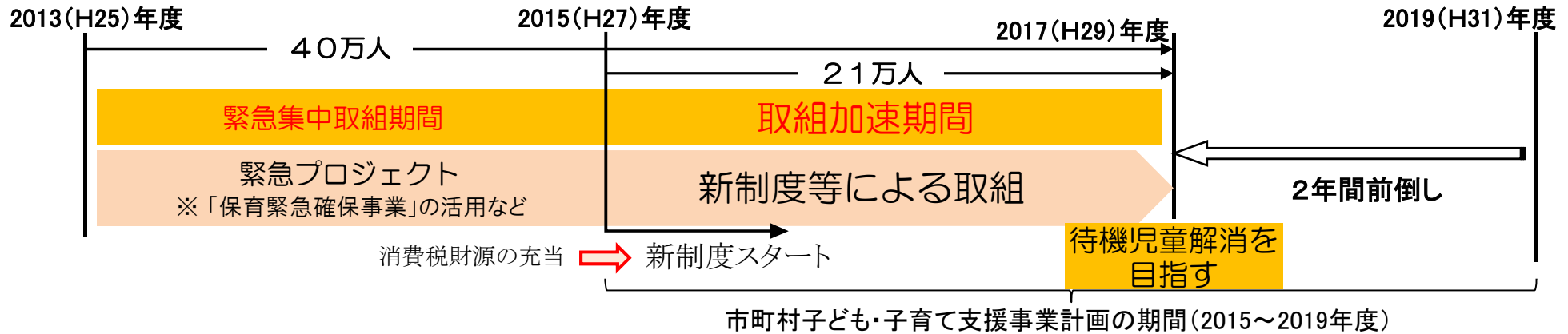
● 2012年 ■ 2020年 ▲ 2030年



※「経済成長と労働参加が適切に進むケース」での見通し

待機児童解消加速化プラン

- ◇ 平成25・26年度の2か年の保育拡大量は約19.1万人となり、緊急集中取組期間の整備目標（約20万人）はほぼ達成する見込み。 ※保育の受け皿の増加分のみを積み上げた場合の保育拡大量は約20.1万人
- ◇ 平成27年度からの3か年（取組加速期間）で、約21万人分の保育の受け皿を確保することで、潜在的な保育ニーズを含め、約40万人分の保育の受け皿を新たに確保し、平成29年度末までに待機児童の解消を目指す。 ※引き続き、各自治体における待機児童対策の進展等に応じてフォローアップを継続していく。



支援パッケージ ～5本の柱～

取組自治体

- ① 賃貸方式や国有地も活用した保育所整備（「ハコ」）
- ② 保育を支える保育士の確保（「ヒト」）
- ③ 小規模保育事業などの運営費支援等
- ④ 認可を目指す認可外保育施設への支援
- ⑤ 事業所内保育施設への支援

「放課後子ども総合プラン」の全体像

(平成26年7月31日策定・公表)

趣旨・目的

- 共働き家庭等の「小1の壁」を打破するとともに、**次代を担う人材を育成**するため、全ての就学児童が放課後等を安全・安心に過ごし、多様な体験・活動を行うことができるよう、一体型を中心とした放課後児童クラブ及び放課後子供教室の計画的な整備等を進める

国全体の目標

- 平成31年度末までに
 - 放課後児童クラブ**について、**約30万人分**を新たに整備
(約90万人⇒約120万人)
 - ・新規開設分の約80%を小学校内で実施
 - 全小学校区(約2万か所)**で**一体的に又は連携して実施し、うち1万か所以上を一体型で実施**
(約600か所⇒1万か所以上)を目指す
 - ※小学校外の既存の放課後児童クラブについても、ニーズに応じ、余裕教室等を活用
 - ※放課後子供教室の充実(約1万カ所⇒約2万カ所)

市町村及び都道府県の取組

- 国は「放課後子ども総合プラン」に基づく取組等について次世代育成支援対策推進法に定める**行動計画策定指針に記載**
- 市町村及び都道府県は、行動計画策定指針に即し、**市町村行動計画及び都道府県行動計画に、**
 - ・平成31年度に達成されるべき一体型の目標事業量
 - ・小学校の余裕教室の活用に関する具体的な方策**などを記載し、計画的に整備**
 - ※行動計画は、子ども・子育て支援事業計画と一体のものとして策定も可

市町村及び都道府県の体制等

- 市町村には「運営委員会」、都道府県には「推進委員会」を設置し、教育委員会と福祉部局の連携を強化
- 「総合教育会議」を活用し、首長と教育委員会が、学校施設の積極的な活用など、総合的な放課後対策の在り方について十分協議

学校施設を徹底活用した実施促進

- 学校施設の活用にあたっての責任体制の明確化**
 - ・実施主体である市町村教育委員会又は福祉部局等に管理運営の責任の所在を明確化
 - ・事故が起きた場合の対応等の取決め等について協定を締結するなどの工夫が必要
- 余裕教室の徹底活用等に向けた検討**
 - ・既に活用されている余裕教室を含め、運営委員会等において活用の可否を十分協議
- 放課後等における学校施設の一時的な利用の促進**
 - ・学校の特別教室などを学校教育の目的には使用していない放課後等の時間帯に活用するなど、一時的な利用を積極的に促進

一体型の放課後児童クラブ及び放課後子供教室の実施

- 一体型の放課後児童クラブ及び放課後子供教室の考え方**
 - ・全ての児童の安全・安心な居場所を確保するため、**同一の小学校内等で両事業を実施し、共働き家庭等の児童を含めた全ての児童が放課後子供教室の活動プログラムに参加**できるもの
- 全ての児童と一緒に学習や体験活動を行うことができる共通のプログラムの充実
- 活動プログラムの企画段階から両事業の従事者・参画者が連携して取り組むことが重要
- 実施にあたっては、特別な支援を必要とする児童や特に配慮を必要とする児童にも十分留意
- 放課後児童クラブについては、生活の場としての機能を十分に担保することが重要であるため、市町村が条例で定める基準を満たすことが必要



放課後児童クラブ及び放課後子供教室の連携による実施

- 放課後児童クラブ及び放課後子供教室が小学校外で実施する場合も両事業を連携**
 - ・学校施設を活用してもなお地域に利用ニーズがある場合には、希望する幼稚園などの社会資源の活用も検討
 - ・現に公民館、児童館等で実施している場合は、引き続き当該施設での実施は可能



※国は「放課後子ども総合プラン」に基づく市町村等の取組に対し、必要な財政的支援策を毎年度予算編成過程において検討



女性の活躍推進・仕事と家庭の両立支援に係る施策の概要

- 女性がその能力を十分に発揮し、仕事と子育てを両立させて活躍できるようにしていくことは、経済成長の観点からも重要な課題
- 女性が活躍するためには、妊娠・出産・子育てを経ても就業が継続できるよう、仕事と家庭を両立しやすい職場環境の整備を支援していくことが必要
- 同時に、妊娠・出産・子育てを理由とした離職を防止するためには、女性がキャリアを活かして様々な職域・職階で活躍できるよう、企業における女性の活躍に向けた取組を促進していくことが必要

女性の活躍推進

- 男女雇用機会均等法の周知・法の履行確保
- ポジティブ・アクション能力アップ助成金、両立支援助成金の支給額上乘せ制度（ポジティブ・アクション加算）を通じた事業主への支援
- メンター制度等の導入支援等
- 女性の登用拡大に向けたキャンペーン
 - ・ ポジティブ・アクション（※）取組促進のため企業訪問による取組・情報開示の促進
 - ・ ポジティブ・アクション推進で先進的な企業や団体等を表彰
 - ・ 女性の活躍促進に向けたフォーラムの開催
 - ・ 「ポジティブ・アクション情報ポータルサイト」と「両立支援のひろば」の企業情報の統合

仕事と家庭の両立支援

- 育児・介護休業法の周知・法の履行確保
- 次世代法に基づく事業主行動計画の策定・認定の一層の促進
- 両立しやすい職場環境整備で先進的な企業を表彰
- 両立支援助成金を通じた事業主への支援
- 育児休業後の円滑な職場復帰の更なる支援（育休復帰支援プログラム）
- 男性の育休取得促進等育児への関わりの促進（イクメンレベルアッププロジェクト）
- 仕事と育児が両立可能な再就職支援事業
- テレワークの推進

等

女性の活躍に向けた取組の実施

企業

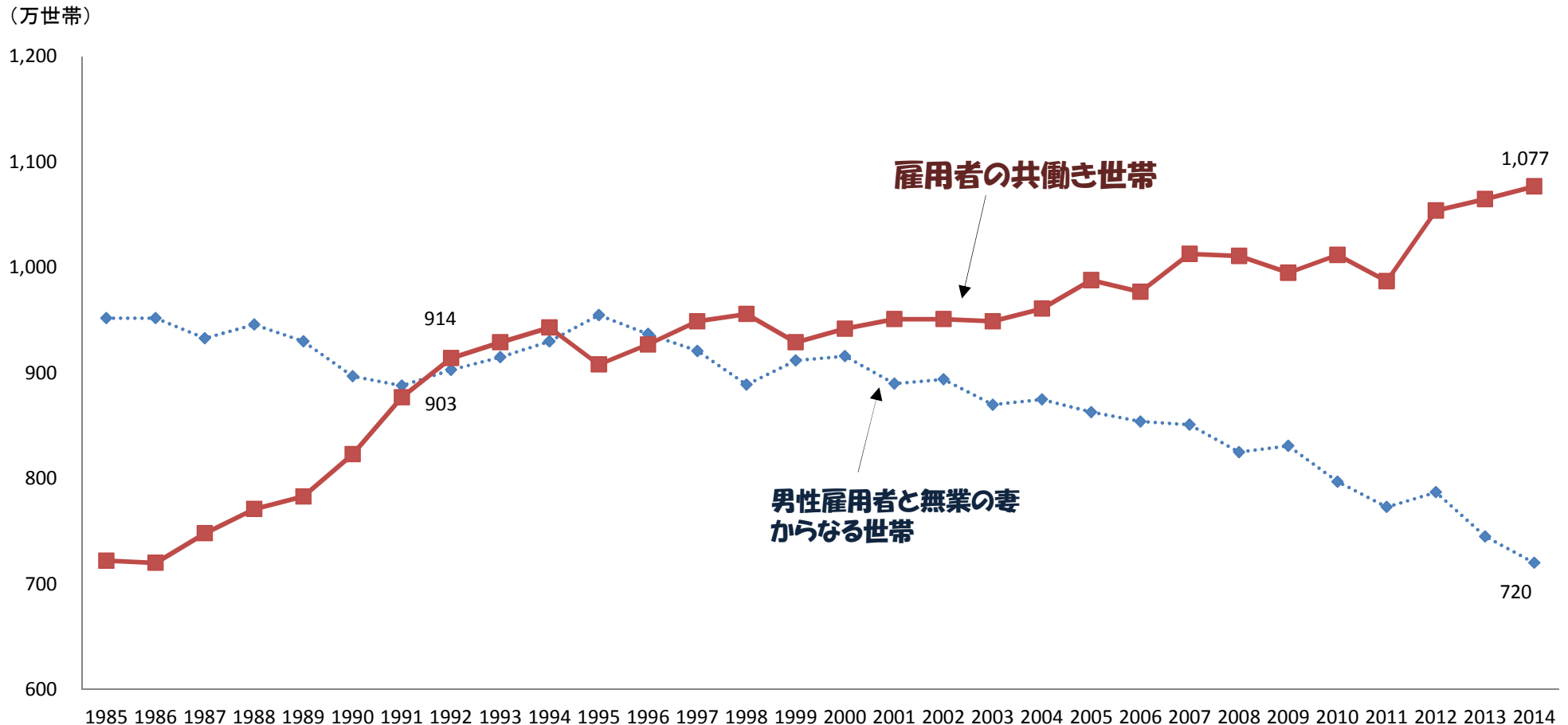
仕事と家庭を両立しやすい職場環境を整備

※）男女労働者間の格差（営業職に女性がほとんどいない、課長以上の管理職は男性が大半を占めている等）解消を目指し、各企業が自主的・積極的に行う取組

女性が子どもを産み育児休業を取得しても、キャリアを活かして様々な職域・職階で活躍できる企業を増やす

共働き世帯の占める割合

○ 共働き世帯は増加傾向であり、1990年代からは専業主婦世帯を上回っている。



(資料出所) 総務省統計局「労働力調査特別調査」(1980年～2001年)、「労働力調査(詳細集計)」(2002年～2010年、2014年)より作成

(注) 1) 「男性雇用者と無業の妻からなる世帯」とは、夫が非農林雇用者で、妻が非就業者(非労働力人口及び完全失業者)の世帯。

2) 「雇者の共働き世帯」とは、夫婦ともに非農林雇用者の世帯。

3) 1985年以降は「夫婦のみ世帯」、「夫婦と親からなる世帯」、「夫婦と子供からなる世帯」及び「夫婦、子供と親からなる世帯」のみの世帯数。

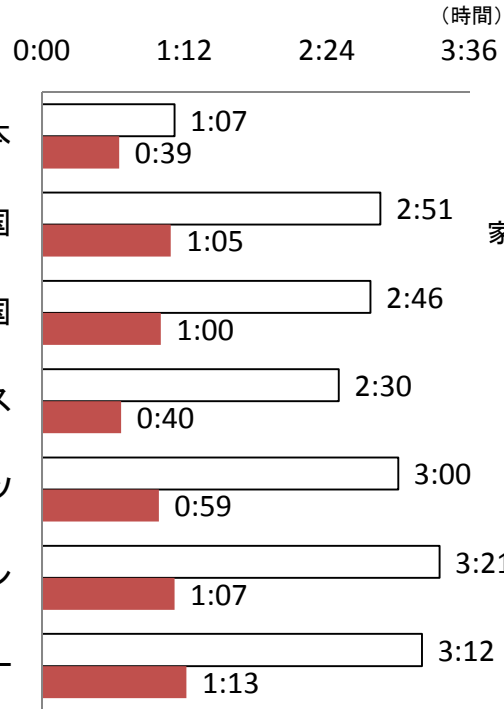
4) 「労働力調査特別集計」と「労働力調査(詳細集計)」とは、調査方法、調査月などが相違することから、時系列比較には注意を要する。

5) 被災3県を除く全国の「男性雇用者と無業の妻からなる世帯」(1～3月期平均)は、2011年が777万世帯、2012年が773万世帯、「雇者の共働き世帯」(1～3月期平均)は、2011年が1,003万世帯、2012年が1,021万世帯である。

女性の継続就業・出産と男性の家事・育児時間の関係

- 日本の夫(6歳未満の子どもを持つ場合)の家事・育児関連時間は、1時間程度と国際的にみて低水準
- 夫の家事・育児時間が長いほど、妻の継続就業割合が高く、また第2子以降の出生割合も高い傾向にある。

6歳未満児のいる夫の家事・育児関連時間(1日当たり)



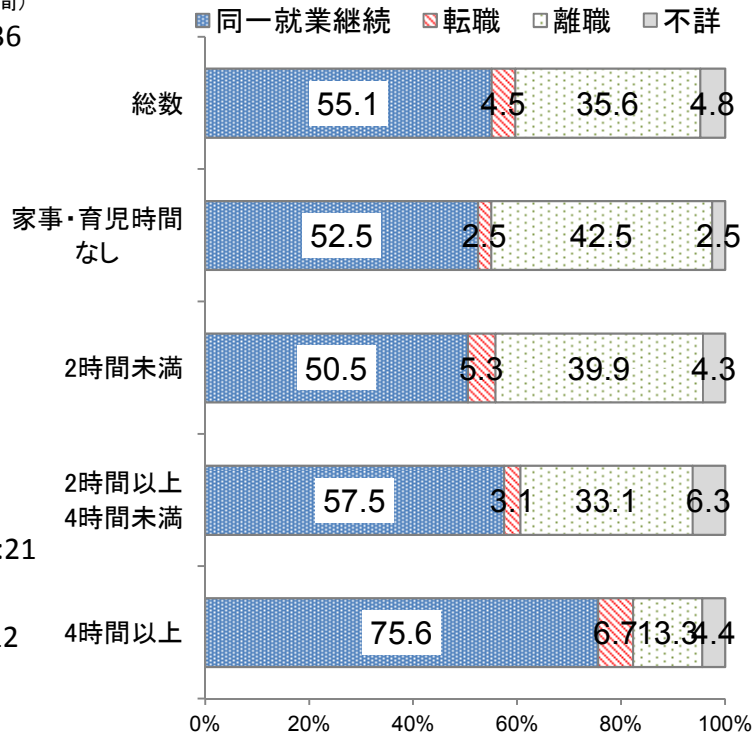
□家事関連時間全体 ■うち育児の時間

(資料出所) 平成25年男女共同参画白書

(備考)

1. Eurostat “How Europeans Spend Their Time Everyday Life of Women and Men” (2004), Bureau of Labor Statistics of the U.S. “American Time Use Survey Summary” (2011) 及び総務省「社会生活基本調査」(平成23年)より作成。
2. 日本の数値は、「夫婦と子どもの世帯」に限定した夫の時間である。

夫の平日の家事・育児時間別にみた妻の出産前後の継続就業割合

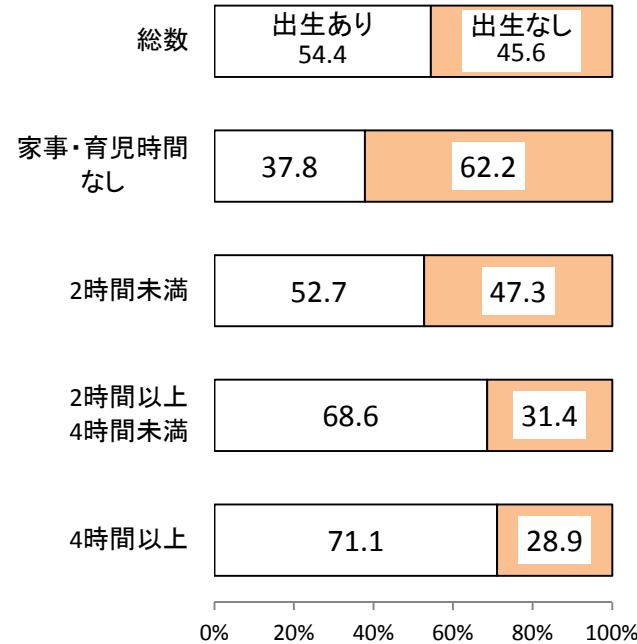


(資料出所) 厚生労働省「第11回21世紀成年者縦断調査」(2012年)

注:

- 1) 集計対象は、①または②に該当し、かつ③に該当するこの10年間に子どもが生まれた同居夫婦である。
- ①第1回から第11回まで双方が回答した夫婦
- ②第1回に独身で第10回までの間に結婚し、結婚後第11回まで双方が回答した夫婦
- ③妻が出産前に仕事ありで、かつ、「女性票」の対象者である
- 2) 10年間で2人以上出生ありの場合は、末子について計上している。
- 3) 総数には、家事・育児時間不詳を含む。

夫の平日の家事・育児時間別にみた第2子以降の出生割合



(資料出所) 厚生労働省「第11回21世紀成年者縦断調査」(2012年)

注:

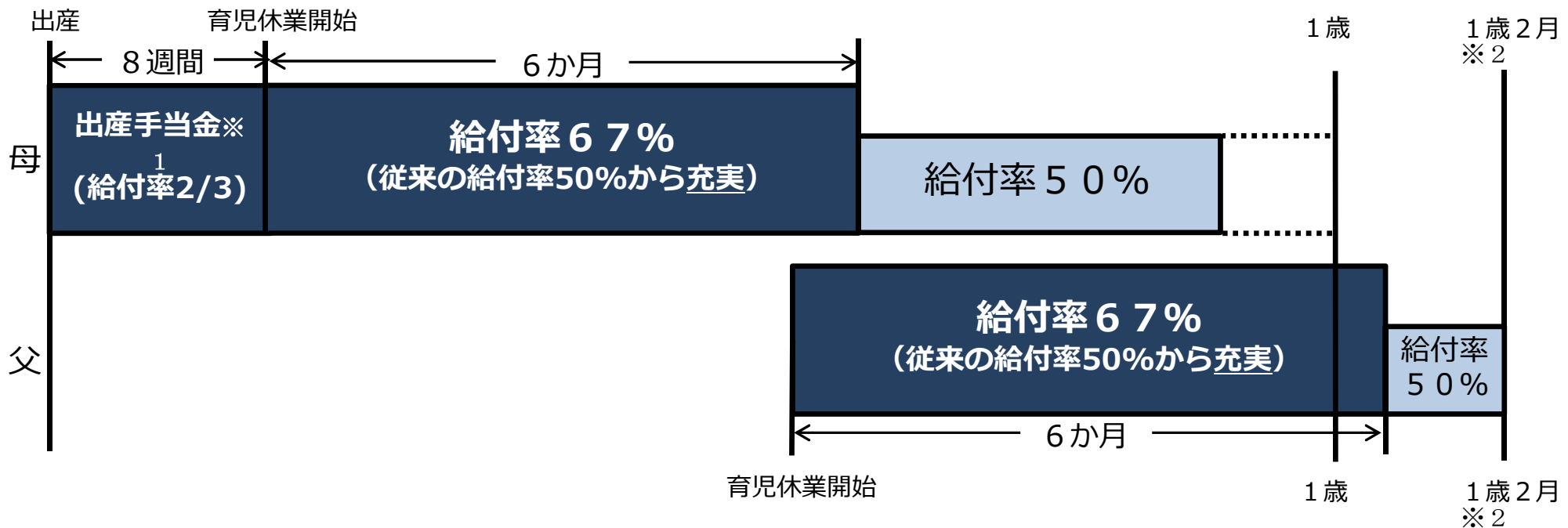
- 1) 集計対象は、①または②に該当し、かつ③に該当する同居夫婦である。ただし、妻の「出生前データ」が得られていない夫婦は除く。
- ①第1回調査から第11回調査まで双方から回答を得られている夫婦
- ②第1回調査時に独身で第10回調査までの間に結婚し、結婚後第11回調査まで双方から回答を得られている夫婦
- ③出生前調査時に子ども1人以上ありの夫婦
- 2) 家事・育児時間は、「出生あり」は出生前調査時の、「出生なし」は第10回調査時の状況である。
- 3) 10年間で2人以上出生ありの場合は、末子について計上している。
- 4) 総数には、家事・育児時間不詳を含む。

育児休業給付の充実

改正の趣旨・内容【平成26年4月1日施行】

男女ともに育児休業を取得することを更に促進するため、育児休業給付（休業開始前賃金の50%を支給）について、休業開始後6月につき、給付割合を67%に引き上げる。

＜男女ともに育児休業を取得する場合の給付のイメージ＞



※1 健康保険等の被用者保険より、産前6週間、産後8週間において、1日につき標準報酬日額の2/3相当額が出産手当金として支給される。

※2 同一の子について配偶者が休業をする場合については、子が「1歳2ヶ月」に達する日まで支給（パパ・ママ育休プラス）

※3 子が1歳（又は1歳2か月）を超えても休業が必要と認められる一定の場合（保育所に入所できない場合等）については「1歳6か月」まで支給

※4 育児休業給付は非課税となっていること、また、育児休業期間中には社会保険料免除措置があることから、休業前の税・社会保険料支払後の賃金と比較した実質的な給付率は8割程度となる。

次世代育成支援対策推進法の概要と見直しのポイント

(平成17年4月から平成27年3月までの10年間の時限立法)

10年間の
延長

- 次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成に資するため次世代育成支援対策を迅速かつ重点的に推進
- 地方公共団体及び事業主に対し、次世代育成支援のための行動計画の策定を義務づけ、10年間の集中的・計画的な取組を推進

行動計画策定指針

- 国において地方公共団体及び事業主が行動計画を策定する際の指針を策定。

(例) 一般事業主行動計画: 計画に盛り込む内容として、育児休業や短時間勤務に関する取組、所定外労働の削減や年次有給休暇の取得に関する取組を記載

指針の
内容を
充実・強化

地方公共団体行動計画の策定

- ①市町村行動計画
- ②都道府県行動計画

→ 地域住民の意見の反映、労使の参画、
計画の内容・実施状況の公表、定期的な
評価・見直し 等

評

事業主行動計画の策定・届出

- ①一般事業主行動計画(企業等)
 - ・大企業(301人以上): 義務
 - ・中小企業(101人以上): 義務(23年4月～)
 - ・中小企業(100人以下): 努力義務

→ 一定の基準を満たした企業を認定



- ②特定事業主行動計画(国・地方公共団体等)

現行の
認定制度の
充実

新たな認定
(特例認定)
制度の創設



計画の策定・
届出に代え
た実績公表
の枠組みの
追加

施策・取組への協力等

策定支援等

次世代育成支援対策地域協議会

都道府県、市町村、事業主、労働者、
社会福祉・教育関係者等が組織

次世代育成支援対策推進センター

事業主団体等による情報提供、相談等の実施

次世代育成支援対策推進法に基づく認定マーク



くるみんマーク

次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主
行動計画を策定・実施し、一定の基準を満たし
た企業を認定



プラチナくるみんマーク

くるみん認定企業のうち、さらに高い基準（特例
認定基準）を満たした企業を認定
※マントの色彩パターンは12色から選択可能



■「イクメンプロジェクト」とは

- 積極的に育児をする「イクメン」及び「イクメン企業」を周知・広報するプロジェクト(H22年度から実施)
- 「イクメン企業アワード」や参加型の公式サイトなどを通じて男性の育児休業取得に関する社会的な気運の醸成を図るとともに、企業及び個人に対し育児と仕事の両立に関する情報・好事例等を提供し、男性の育児と仕事の両立の促進を図る。

平成27年度主な活動予定

- 企業経営者や人事担当者を対象としたセミナー等の開催
- 企業表彰、イクボス表彰の実施
- イクメンプロジェクト公式ホームページの運営 (H25年度アクセス数 約51万件)
- イクメンプロジェクト推進チームの設置・運営



イクメン企業アワード (平成25年度創設)

■「イクメン企業アワード」とは

働きながら安心して子どもを産み育てることができる労働環境の整備推進を目的として、男性従業員が育児と仕事を両立するための、企業のキラリと光る取組に着目し、表彰する。

平成26年度表彰実績 (応募総数 43社)

〈グランプリ〉1社

・アース・クリエイト有限会社(岐阜県)

〈特別奨励賞〉6社

・昭和電工株式会社

・住友生命保険相互会社

・株式会社千葉銀行

・日本生命保険相互会社

・株式会社日立ソリューションズ

・株式会社丸井グループ



イクボスアワード (平成26年度創設)

■「イクボスアワード」とは

部下の育休取得や短時間勤務等に際し、業務を滞りなく進めるための工夫をしつつ、自らも仕事と生活を充実させている管理職を表彰するもの。グランプリ及び特別奨励賞を選定。

平成26年度表彰実績

(応募総数 50件)

(グランプリ)2名 広告業、小売業

(特別奨励賞)3名

製造業、サービス業、金融・保険業

数値目標

★ 男性の育児休業取得率：2.03%(2013年度) → 10%(2017年度) → 13%(2020年度)

★ 第1子出産前後の女性の継続就業率：38%(2010年) → 55%(2017年)

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律案の概要

豊かで活力ある社会の実現を図るためには、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性の個性と能力が十分に発揮されることが一層重要である。そのため、以下を基本原則として、女性の職業生活における活躍を推進する。

- 女性に対する採用、昇進等の機会の積極的な提供及びその活用が行われること
- 職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備により、職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立を可能にすること
- 女性の職業生活と家庭生活との両立に関し、本人の意思が尊重されるべきこと

基本方針等の策定

- 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針を策定（閣議決定）。
- 地方公共団体（都道府県、市町村）は、上記基本方針等を勘案して、当該区域内における女性の職業生活における活躍についての推進計画を策定（努力義務）。

事業主行動計画の策定等

- 国は、事業主行動計画の策定に関する指針を策定。
- 国や地方公共団体、民間事業主は、女性の活躍促進に関する状況把握等を行うとともに、これらを踏まえて、定量的目標や取組内容等を内容とする『事業主行動計画』を策定・公表する。（労働者が300人以下の民間事業主については努力義務）
- 国は、優れた取組を行う一般事業主の認定を行うこととする。

女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置

- 国は、職業訓練・職業紹介、啓発活動、情報の収集・提供等を行うこととする。地方公共団体は、相談・助言等に努めることとする。
- 地域において、女性活躍推進に係る取組に関する協議を行う「協議会」を組織することができることとする（任意）。

その他

- 原則、公布日施行（事業主行動計画の策定については、平成28年4月1日施行）。
- 10年間の時限立法。

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律案の概要 (民間事業主関係部分)

民間事業主に求められる取組

※①～③について大企業(301人以上):義務/中小企業(300人以下):努力義務

①自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分析

- ✎ 状況把握の必須項目(省令で規定)
 - ①女性採用比率 ②勤続年数男女差 ③労働時間の状況
 - ④女性管理職比率
- ※任意項目についてさらに検討(例:非正規雇用から正規雇用への転換状況等)

②状況把握・課題分析を踏まえた行動計画の策定・届出・公表

(指針に即した行動計画を策定・公表(労働者への周知含む))

- ✎ 行動計画の必須記載事項
 - ▶目標(定量的目標) ▶取組内容 ▶実施時期 ▶計画期間

③女性の活躍に関する情報公表

- ✎ 情報公表の項目(※省令で規定)
 - 女性の職業選択に資するよう、省令で定める情報(限定列举)から事業主が適切と考えるものを公表

④認定制度

- ✎ 認定基準(省令)は、業種毎・企業規模毎の特性等に配慮し、今後検討

⑤履行確保措置

(厚生労働大臣(都道府県労働局長)による報告徴収・助言指導・勧告)

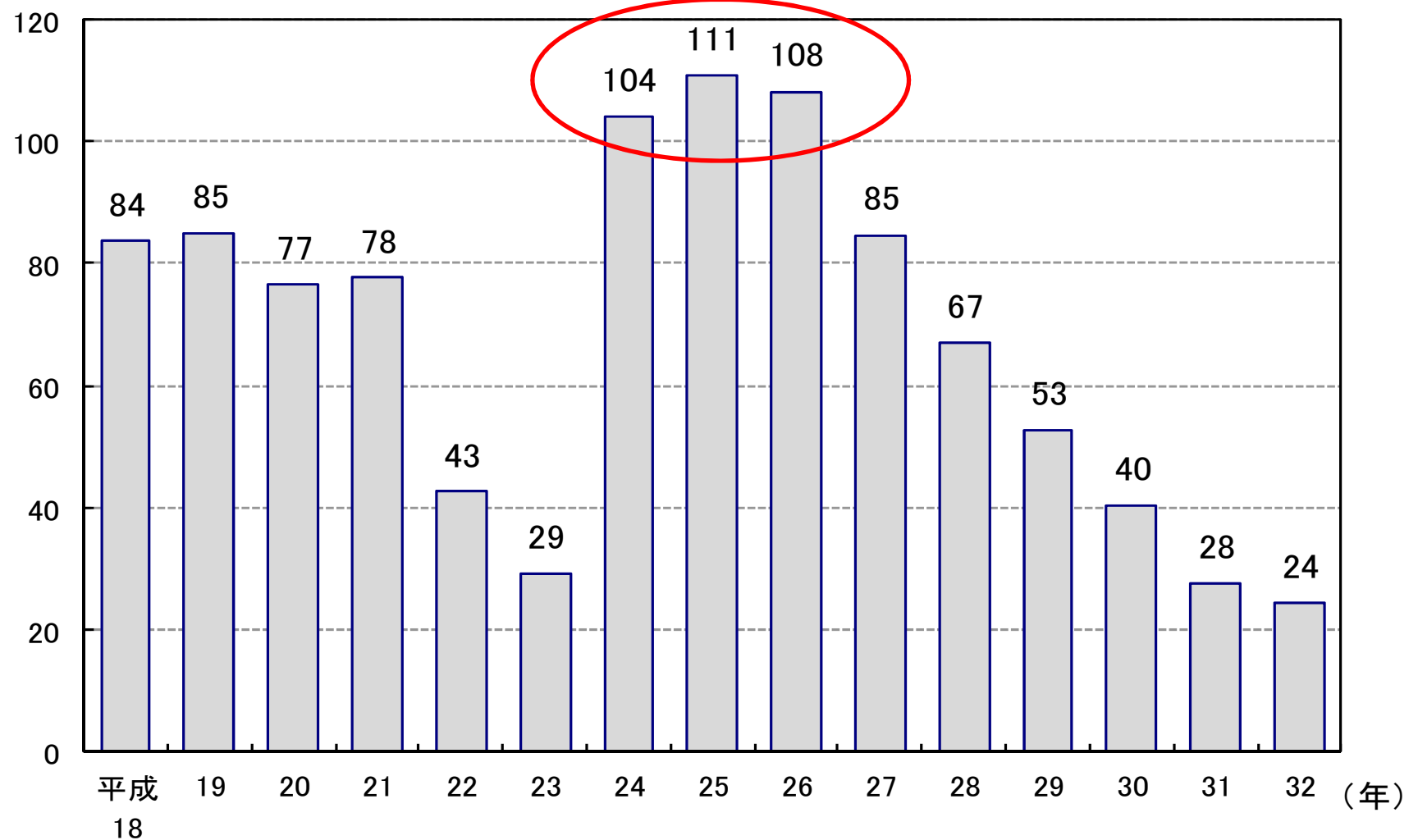
国が策定

—行動計画策定指針(告示)—

- ▶ 女性の活躍のために解決すべき課題に対応する以下の項目に関する効果的取組等を規定。
- ▶ 各企業は、これらを参考に自社の課題解決に必要な取組を選択し、行動計画を策定。
 - 女性の積極採用に関する取組
 - 配置・育成・教育訓練に関する取組
 - 継続就業に関する取組
 - 長時間労働是正など働き方の改革に向けた取組
 - 女性の積極登用・評価に関する取組
 - 雇用形態や職種の転換に関する取組(パート等から正規雇用へ、一般職から総合職へ等)
 - 女性の再雇用や中途採用に関する取組
 - 性別役割分担意識の見直し等 職場風土改革に関する取組

65歳以上高齢者の増加数

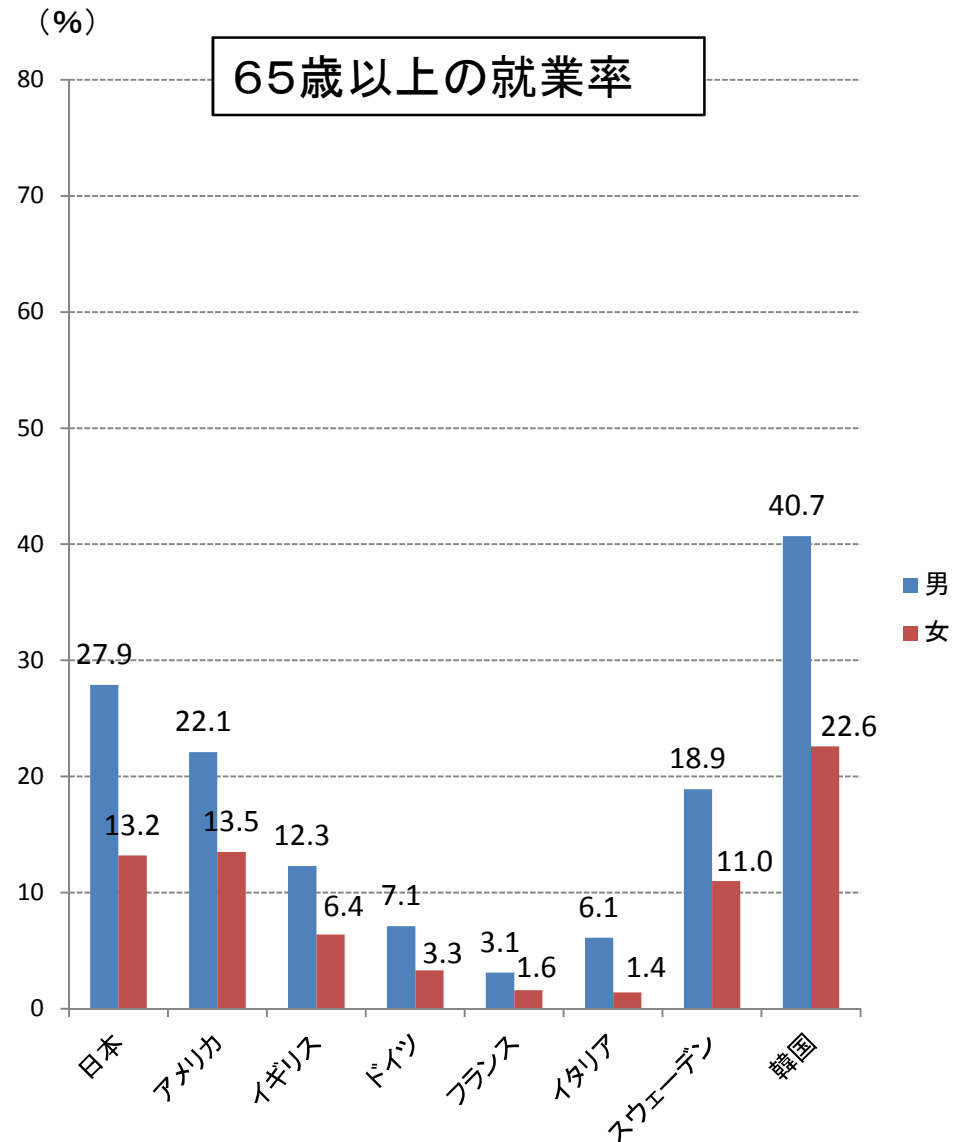
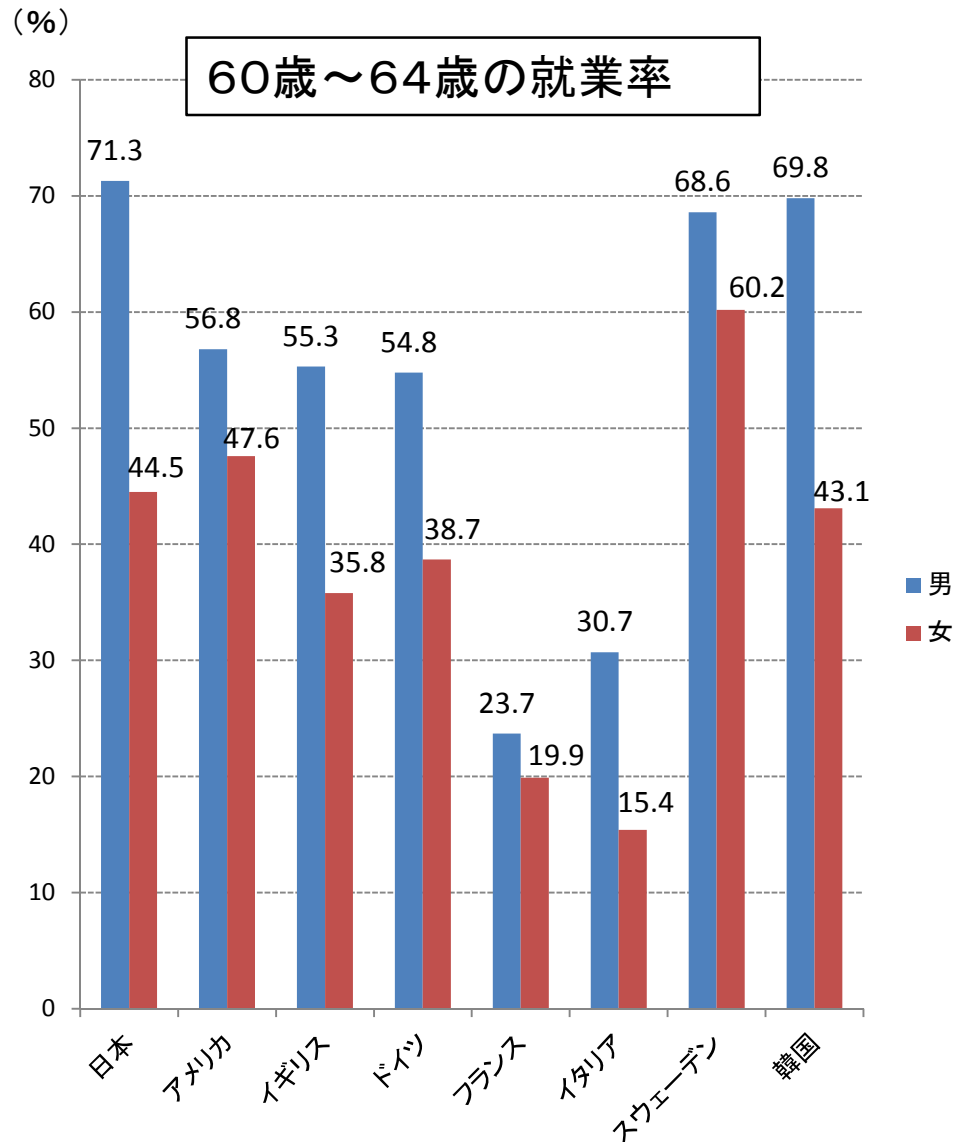
(万人)



資料:「日本の将来推計人口」(平成18年12月推計)」の出生中位・死亡中位仮定による推計結果より作成

高齢者の就業率

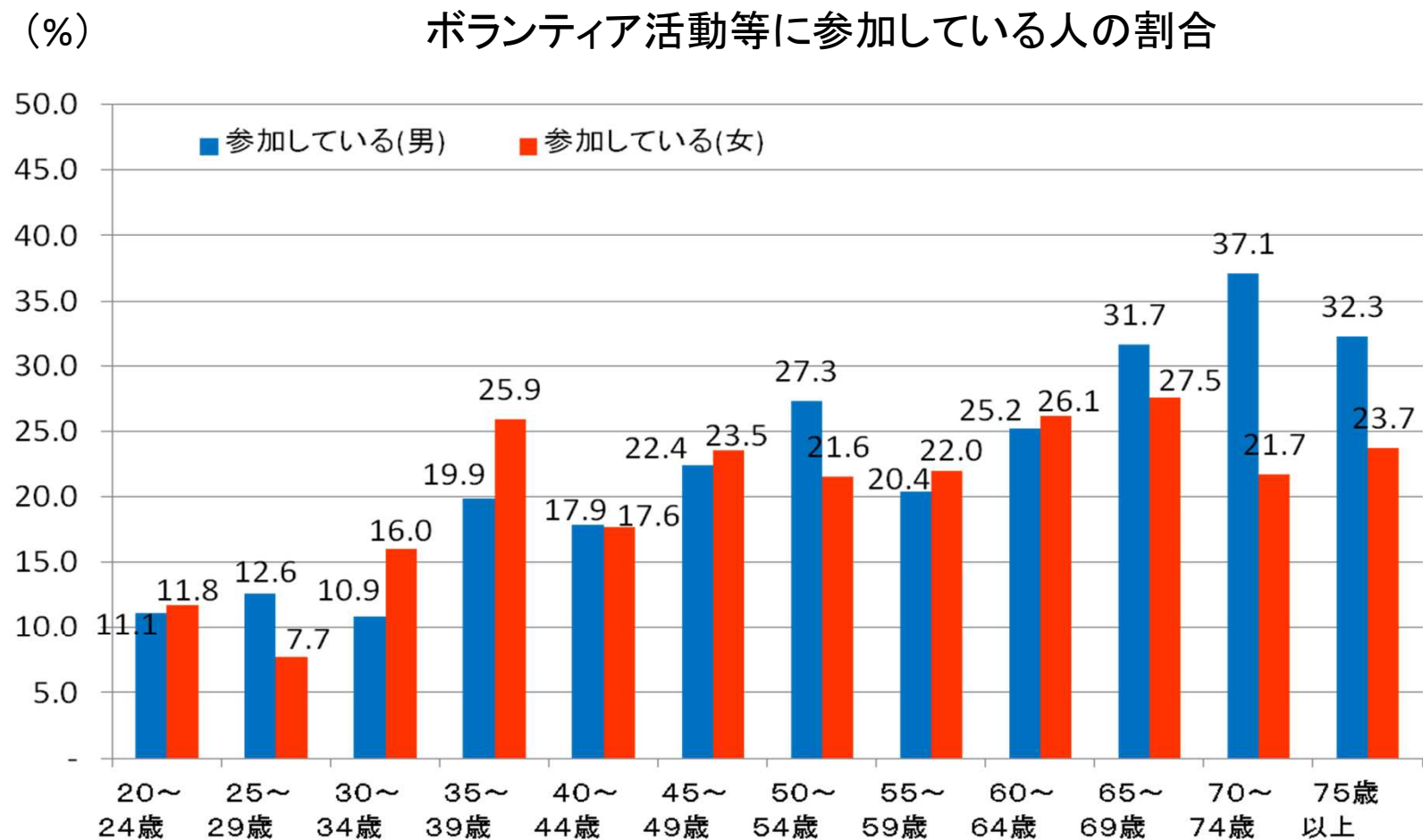
○ 日本の高齢者の就業率は、欧米諸国と比較すると、特に男性で高水準。



※2012年の各国の就業率
(資料出所) 就業率: 労働政策研修・研修機構「データブック国際労働比較(2014)」

注: スウェーデンは75歳以上のデータがないため、65～74歳の状況

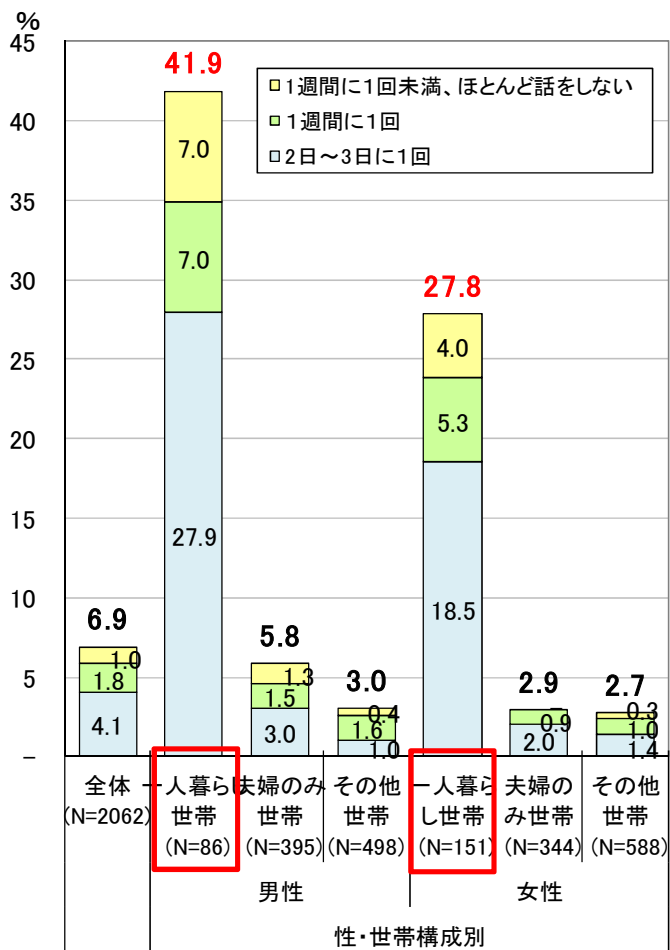
○ ボランティア活動等に参加している人の割合は、男性は年齢が高くなるにつれて上昇傾向



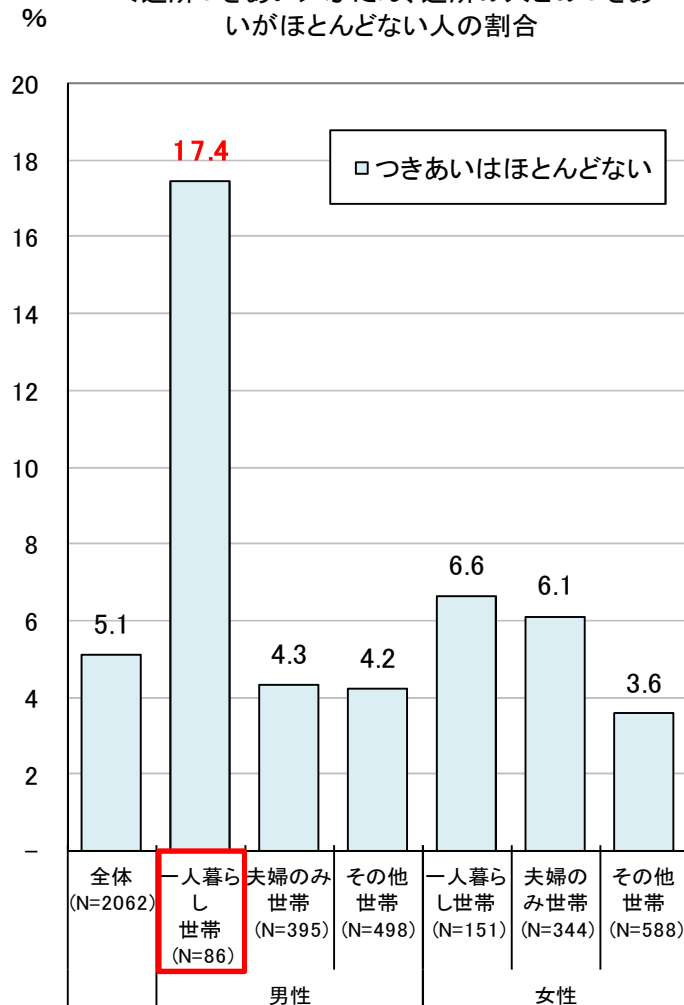
資料:平成22年度 国民生活選好度調査

○ 高齢者の社会的孤立化がみられる

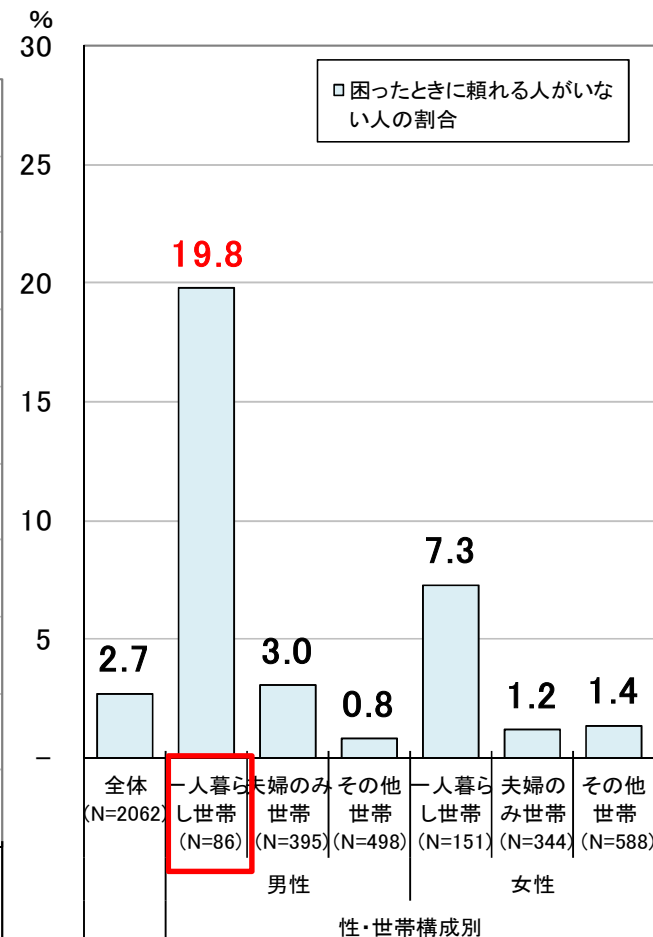
＜会話頻度＞あなたは普段どの程度、人（同居の家族を含む）と話しますか？（電話やEメールも含む）



＜近所づきあい＞ふだん、近所の人とのつきあいがほとんどない人の割合



困ったときに頼れる人がいない人の割合



資料：内閣府「高齢者の住宅と生活環境に関する意識調査」(平成22年)

資料：内閣府「高齢者の住宅と生活環境に関する意識調査」(平成22年)

(注) 上記以外の回答は「毎日」または「わからない」

資料：内閣府「高齢者の住宅と生活環境に関する意識調査」(平成22年)

平成27年度 高年齢者雇用就業対策の体系

年齢にかかわらず意欲と能力に応じて働くことができる「生涯現役社会」の実現に向けた高年齢者の就労促進

- 生涯現役社会実現事業（業界別生涯現役システム構築事業）
- 高年齢者雇用安定助成金
- 年齢にかかわらず働ける職場づくりの実現のための事業主に対する相談、援助（高年齢者雇用アドバイザー）

【企業支援】【地域高年齢者支援】

高年齢者が地域で働ける場や社会を支える活動ができる場の拡大

- シルバー人材センター事業の推進
- 生涯現役社会実現事業（生涯現役社会実現環境整備事業）

「生涯現役社会」の実現に向けた高年齢者の就労促進
（65歳以降の就労機会の確保に向けた取組）

高年齢者の再就職支援の充実・強化

高年齢者の再就職支援の充実・強化

- 高年齢者就労総合支援事業
- 特定求職者雇用開発助成金等の各種助成金の支給
- シニアワークプログラム事業

知識、経験を活用した企業・企業グループ内での65歳までの雇用の確保

高年齢者雇用確保措置の実施義務

- ハローワーク等による高年齢者雇用確保措置未実施企業に対する啓発指導等
- 年齢にかかわらず働ける職場づくりの実現のための事業主に対する相談、援助（再掲）

総則関係 公布 日施行)

1) 目的規定の見直し(第1条関係)

・全ての国民が、障害の有無にかかわらず、等しく基本的人権を享有するかけがえない個人として尊重されるものであるとの理念にのっとり、全ての国民が、障害の有無によって分け隔てられることなく、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会を実現する。

2) 障害者の定義の見直し(第2条関係)

・身体障害、知的障害、精神障害(発達障害を含む。)その他の心身の機能の障害がある者であって、障害及び社会的障壁(障害がある者にとって障壁となるような事物・制度・慣行・観念その他一切のもの)により継続的に日常生活、社会生活に相当な制限を受ける状態にあるもの。

3) 地域社会における共生等(第3条関係)

1)に規定する社会の実現は、全ての障害者が、障害者でない者と等しく、基本的人権を享有する個人としてその尊厳が重んぜられ、その尊厳にふさわしい生活を保障される権利を有することを前提としつつ、次に掲げる事項を旨として図る。

- ・全て障害者は、あらゆる分野の活動に参加する機会が確保されること。
- ・全て障害者は、どこで誰と生活するかについての選択の機会が確保され、地域社会において他の人々と共生することを妨げられないこと。
- ・全て障害者は、言語(手話を含む。)その他の意思疎通のための手段についての選択の機会が確保されるとともに、情報の取得又は利用のための手段についての選択の機会の拡大が図られること。

4) 差別の禁止(第4条関係)

- ・障害者に対して、障害を理由として、差別することその他の権利利益を侵害する行為をしてはならない。
- ・社会的障壁の除去は、それを必要としている障害者が現に存し、かつ、その実施に伴う負担が過重でないときは、その実施について必要かつ合理的な配慮がされなければならない。
- ・国は、差別の防止を図るため必要となる情報の収集、整理及び提供を行う。

5) 国際的協調(第5条関係)

- ・1)に規定する社会の実現は、国際的協調の下に図られなければならない。

6) 国民の理解(第7条関係)/国民の責務(第8条関係)

- ・国及び地方公共団体は、3)から5)までに定める基本原則に関する国民の理解を深めるよう必要な施策を実施。
- ・国民は、基本原則にのっとり、1)に規定する社会の実現に寄与するよう努める。

7) 施策の基本方針(第10条関係)

- ・障害者の性別、年齢、障害の状態、生活の実態に応じて施策を実施。
- ・障害者その他の関係者の意見を聴き、その意見を尊重するよう努める。

障害者数について

○ 身体・知的・精神障害者の総数は約788万人。うち18歳以上65歳未満の在宅者は約324万人。

(単位:万人)

	総数	在宅者	18歳以上 65歳未満	施設入所者 (身体・知的障害者更生施設等入所者や入院患者)
身体障害児・者	393.7	386.4	111.1	7.3
知的障害児・者	74.1	62.2	40.8	11.9
精神障害者	320.1	287.8	172.4*	32.3
総 計	787.9	736.4	324.3	51.5

* 精神障害者については20歳～65歳未満

身体障害児・者のうち、在宅者は、厚生労働省「生活のしづらさなどに関する調査」(平成23年)、施設入所者は厚生労働省「社会福祉施設等調査」(平成21年)等、知的障害児・者のうち、在宅者は、厚生労働省「生活のしづらさなどに関する調査」(平成23年)、施設入所者は厚生労働省「社会福祉施設等調査」(平成23年)、精神障害者数は、厚生労働省「患者調査」(平成23年)

障害者雇用の現状

○ 「福祉」、「教育」、「医療」から「雇用」への移行について、更なる拡大が必要。

雇用施策の対象となる障害者数／地域の流れ

一般就労への
移行の現状

- ① 特別支援学校から一般企業への就職が約27.7% 障害福祉サービスが約61.4%
- ② 障害福祉サービスから一般企業への就職が年間 1.3%(H15) → 3.7%(H24)

地域
生活

障害福祉サービス(就労系)

就労移行支援	約2.3万人
就労継続支援A型、福祉工場	約2.4万人
就労継続支援B型、旧法授産施設	約16.0万人

(平成24年10月)

小規模作業所 約0.6万人 (平成24年4月)
地域活動支援センター

就労系障害福祉サービス
から一般就労への移行

1,288人/ H15	1.0
2,460人/ H18	1.9 倍
3,293人/ H21	2.6 倍
4,403人/ H22	3.4 倍
5,675人/ H23	4.4 倍
7,717人/ H24	6.0 倍

企業等

雇用者数
約43.1万人
(平成26年
6月1日時点)
※50人以上企業

ハローワークからの
紹介就職件数
77,883人
(平成25年度)

就職

5,387人/年

就職

特別支援学校

卒業生 19,439人/年 (平成25年3月卒)

11,945人/年

918人/年

日本における障害者の雇用法について

日本における障害者の雇用法は昭和35年に制定された「身体障害者雇用促進法」に始まる。

この法律を1987(昭和62)年に、法の対象となる障害者の範囲を身体障害者から知的障害者、精神障害者を含むすべての障害者に拡大した「障害者の雇用の促進等に関する法律」に改正し、その後、累次の改正を経て現在に至る。

障害者の雇用の促進等に関する法律(昭和35年法律第123号)

(基本的理念)

第三条 障害者である労働者は、経済社会を構成する労働者の一員として、職業生活においてその能力を発揮する機会を与えられるものとする。

(事業主の責務)

第五条 すべて事業主は、障害者の雇用に関し、社会連帯の理念に基づき、障害者である労働者が有為な職業人として自立しようとする努力に対して協力する責務を有するものであつて、その有する能力を正当に評価し、適当な雇用の場を与えるとともに適正な雇用管理を行うことによりその雇用の安定を図るように努めなければならない。

障害者雇用率制度の概要

身体障害者及び知的障害者について、一般労働者と同じ水準において常用労働者となり得る機会を与えることとし、常用労働者の数に対する割合（障害者雇用率）を設定し、事業主等に障害者雇用率達成義務を課すことにより、それを保障するものである。

○ 一般民間企業における雇用率設定基準

$$\text{障害者雇用率} = \frac{\begin{array}{l} \text{身体障害者及び知的障害者である常用労働者の数} \\ + \text{失業している身体障害者及び知的障害者の数} \end{array}}{\text{常用労働者数} + \text{失業者数}}$$

※ 短時間労働者は、1人を0.5人としてカウント。

※ 重度身体障害者、重度知的障害者は1人を2人としてカウント。短時間重度身体障害者、重度知的障害者は1人としてカウント。

※ 精神障害者については、雇用義務の対象ではないが、各企業の実雇用率の算定時には障害者数に算入することができる。

○ 特殊法人、国及び地方公共団体における障害者雇用率

一般の民間企業の障害者雇用率を下回らない率をもって定めることとされている。

（参考） 現行の障害者雇用率（平成25年4月1日から施行）

＜民間企業＞

一般の民間企業 = 2.0%

特殊法人等 = 2.3%

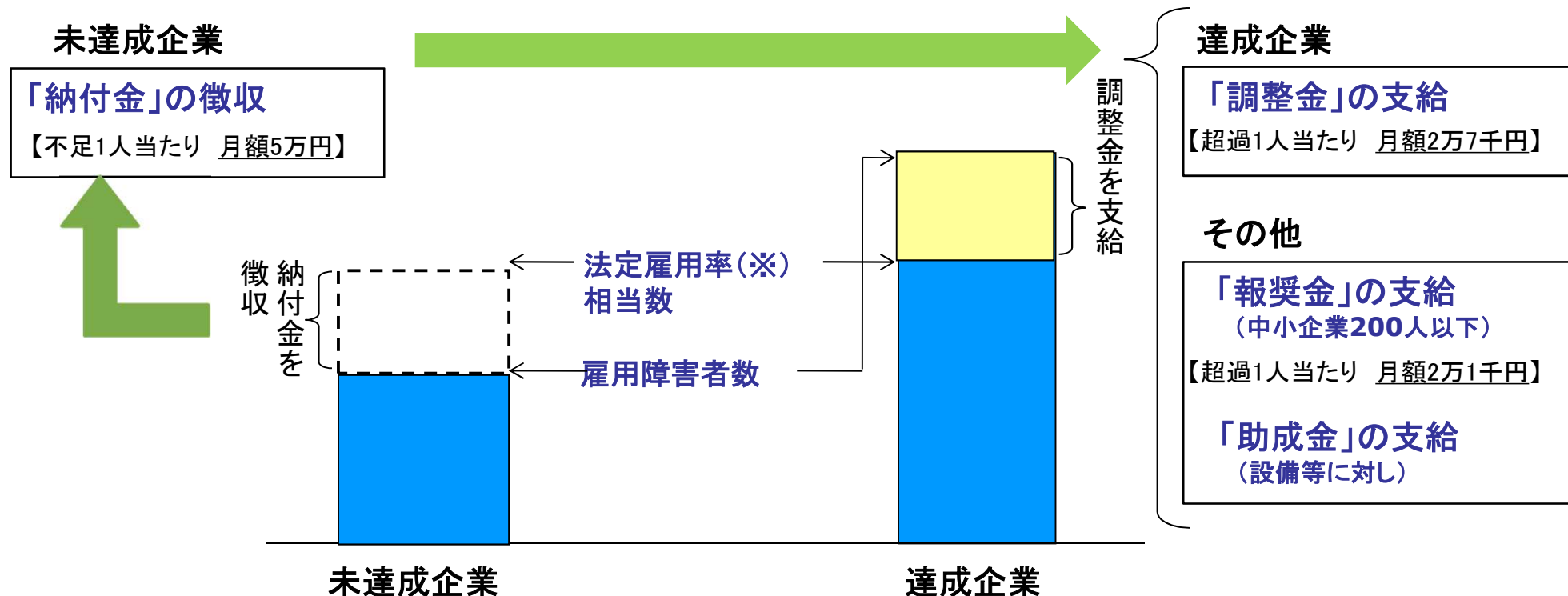
＜国及び地方公共団体＞

国、地方公共団体 = 2.3%

都道府県等の教育委員会 = 2.2%

障害者雇用納付金制度について

雇用率未達成企業（常用労働者200人超）から納付金を徴収し、雇用率達成企業などに対して調整金、報奨金を支給するとともに、各種の助成金を支給。



※ 障害者雇用促進法に基づき、少なくとも5年ごとに労働者及び失業者並びに障害者数の総数の割合の推移を勘案して政令で設定。

法定雇用率の対象となる障害者の範囲の変遷

昭和51年、身体障害者を対象とする雇用率制度を創設。平成10年には、知的障害者を法定雇用率の算定基礎の対象に追加。さらに、平成30年4月から、精神障害者を法定雇用率の算定基礎の対象に追加(※)。

※ 施行後5年間は激変緩和措置として、身体障害者・知的障害者を算定基礎として計算した率と身体障害者・知的障害者・精神障害者を算定基礎として計算した率との間で政令で定める率とする。

各企業が雇用する障害者の割合(実雇用率)を計算する際の対象には、知的障害者を昭和63年に、精神障害を平成18年に追加。

知的障害者

実雇用率に追加

知的障害者を雇用した場合は身体障害者を雇用した者とみなす。

精神障害者

実雇用率に追加

精神障害者を雇用した場合は、身体障害者又は知的障害者を雇用した者とみなす。

法定雇用率の算定基礎の対象

「身体障害」と「知的障害」と「精神障害」

法定雇用率の算定基礎の対象
「身体障害」と「知的障害」

身体障害者

法定雇用率の算定基礎の対象
「身体障害」のみ

昭和51年
10月

昭和63年
4月

平成10年
7月

平成18年
4月

平成30年
4月

「特例子会社」制度

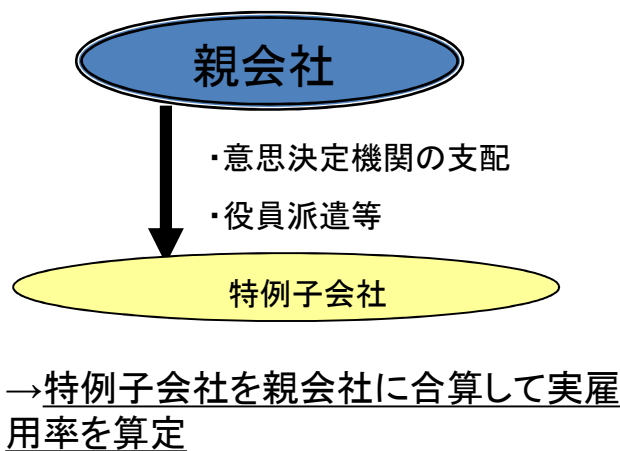
1. 概要

障害者雇用率制度においては、障害者の雇用機会の確保（法定雇用率＝2.0％）は個々の事業主（企業）ごとに義務づけられている。

一方、障害者の雇用の促進及び安定を図るため、事業主が障害者の雇用に特別の配慮をした子会社を設立し、一定の要件を満たす場合には、特例としてその子会社に雇用されている労働者を親会社に雇用されているものとみなして、実雇用率を算定できることとしている。

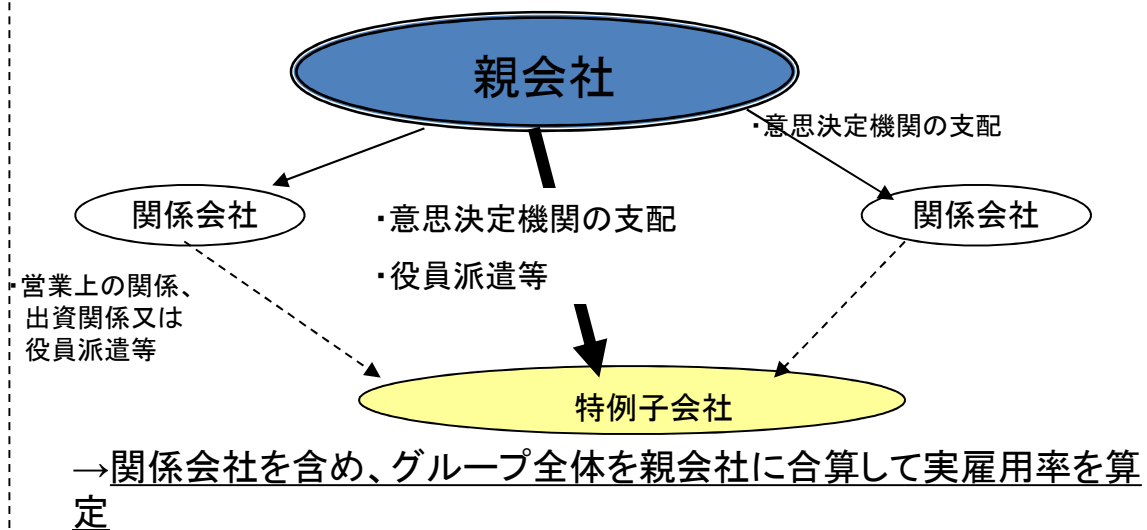
また、特例子会社を持つ親会社については、関係する子会社も含め、企業グループによる実雇用率算定を可能としている。

〔特例子会社制度〕



平成26年6月1日現在 391社

〔グループ適用〕



平成26年6月1日現在 188グループ

2. 特例子会社によるメリット

(1) 事業主にとってのメリット

- 障害の特性に配慮した仕事の確保・職場環境の整備が容易となり、これにより障害者の能力を十分に引き出すことができる。
- 職場定着率が高まり、生産性の向上が期待できる。
- 障害者の受け入れに当たっての設備投資を集中化できる。
- 親会社と異なる労働条件の設定が可能となり、弾力的な雇用管理が可能となる。

(2) 障害者にとってのメリット

- 特例子会社の設立により、雇用機会の拡大が図られる。
- 障害者に配慮された職場環境の中で、個々人の能力を発揮する機会が確保される。

3. 雇用状況

	H17.6.1	H18.6.1	H19.6.1	H20.6.1	H21.6.1	H22.6.1	H23.6.1	H24.6.1	H25.6.1	H26.6.1
特例子会社数 (社)	174	195	219	242	265	283	319	349	380	391
障害者数(人)	7,838	9,109.0	10,509.5	11,960.5	13,306.0	14,562.5	16,429.5	17,743.5	20,478.5	22,309.0
うち身体	5,629	6,127	6,639	7,107	7,470	7,752	8,168.5	8,384	9,047.5	9,453.5
うち知的	2,209	2,932	3,721	4,612	5,478	6,356	7,594.5	8,470.5	10,117.5	11,194.0
うち精神	－	50.0	149.5	241.5	358.0	454.5	666.5	889	1,313.5	1,661.5
障害者数(人) 【実人員】	(4,853)	(5,695)	(6,650)	(7,679)	(8,635)	(9,516)	(10,883)	(11,892)	(13,863)	(15,262)

特例子会社における障害者雇用の取組

サンアクアTOTO株式会社【親会社：TOTO株式会社】（福岡県北九州市）



- 従業員数96人　うち障害者57人（重度39人）【身体39人、知的11人、精神7人】
- 事業所概要
平成5年2月に福岡県、北九州市、TOTO株式会社の共同出資による第三セクター方式の重度障害者雇用企業として設立。平成6年7月から創業を開始した。
- 業務概要
親会社（TOTO株式会社）の業務受注として組立作業（水栓金具、排水配管等）、印刷物の版下制作を実施。
- H25年度 障害者雇用優良事業所等厚生労働大臣表彰受賞
H24年度 障害者雇用職場改善好事例奨励賞

株式会社沖ワークウェル【親会社：沖電気工業株式会社】（東京都港区）



- 従業員数60人
うち障害者56人【身体41人(重度40人)、知的14人(重度8人)、精神1人】
- 事業所概要
平成16年に沖電気工業株式会社の子会社として設立。同年に特例子会社の認定。重度障害者のテレワーク（在宅勤務）を中心に障害者（チャレンジド）雇用を専門に行う日本初の特例子会社。
- 業務概要
Web関連業務、ポスターデザイン、パソコン業務全般、名刺作成等
- H22年度 障害者雇用職場改善好事例優秀賞

障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律の概要

雇用の分野における障害者に対する差別の禁止及び障害者が職場で働くに当たっての支障を改善するための措置（合理的配慮の提供義務）を定めるとともに、障害者の雇用に関する状況に鑑み、精神障害者を法定雇用率の算定基礎に加える等の措置を講ずる。

1. 障害者の権利に関する条約の批准に向けた対応

(1) 障害者に対する差別の禁止

雇用の分野における障害を理由とする差別的取扱いを禁止する。

(2) 合理的配慮の提供義務

事業主に、障害者が職場で働くに当たっての支障を改善するための措置を講ずることを義務付ける。ただし、当該措置が事業主に対して過重な負担を及ぼすこととなる場合を除く。

（想定される例）

- ・ 車いすを利用する方に合わせて、机や作業台の高さを調整すること
- ・ 知的障害を持つ方に合わせて、口頭だけでなく分かりやすい文書・絵図を用いて説明すること

→(1)(2)については、公労使障の四者で構成される労働政策審議会の意見を聴いて定める「指針」において具体的な事例を示す。

(3) 苦情処理・紛争解決援助

- ① 事業主に対して、(1)(2)に係るその雇用する障害者からの苦情を自主的に解決することを努力義務化。
- ② (1)(2)に係る紛争について、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律の特例（紛争調整委員会による調停や都道府県労働局長による勧告等）を整備。

2. 法定雇用率の算定基礎の見直し

法定雇用率の算定基礎に精神障害者を加える。ただし、施行（H30）後5年間に限り、精神障害者を法定雇用率の算定基礎に加えることに伴う法定雇用率の引上げ分について、本来の計算式で算定した率よりも低くすることを可能とする。

3. その他

障害者の範囲の明確化その他の所要の措置を講ずる。

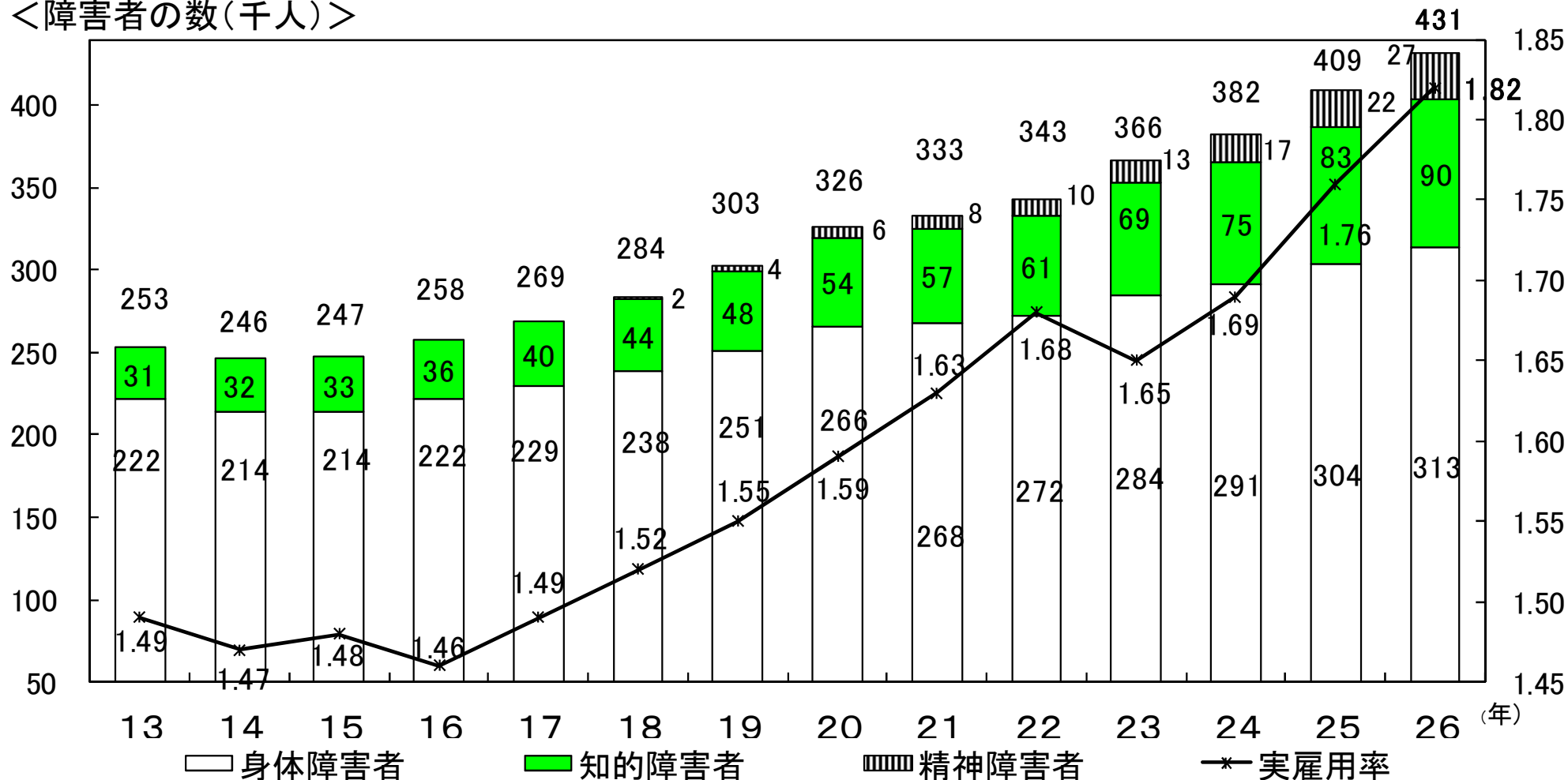
障害者雇用の状況

(平成26年6月1日現在)

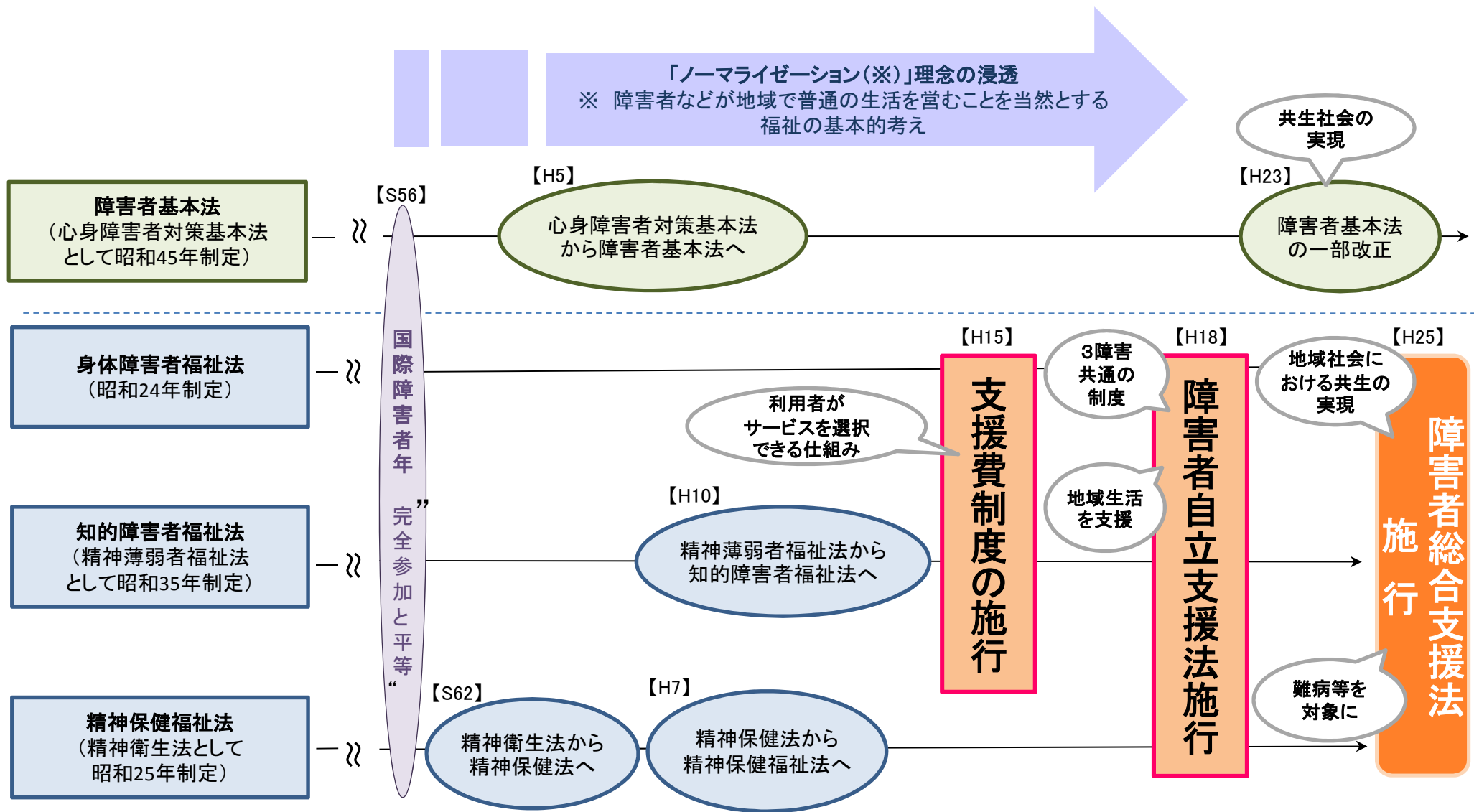
○ 民間企業の雇用状況 **実雇用率 1.82%** **法定雇用率達成企業割合 44.7%**

○ 25年4月に引き上げた法定雇用率(2.0%)には届かないものの、**雇用者数は11年連続で過去最高を更新**。障害者雇用は着実に進展。

<障害者の数(千人)>



障害福祉施策の歴史



地域社会における共生の実現に向けて 新たな障害保健福祉施策を講ずるための関係法律の整備に関する法律の概要

(平成24年6月20日 成立・同年6月27日 公布)

1. 趣旨

障がい者制度改革推進本部等における検討を踏まえて、地域社会における共生の実現に向けて、障害福祉サービスの充実等障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するため、新たな障害保健福祉施策を講ずるものとする。

2. 概要

1. 題名

「障害者自立支援法」を「障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律(障害者総合支援法)」とする。

2. 基本理念

法に基づく日常生活・社会生活の支援が、共生社会を実現するため、社会参加の機会の確保及び地域社会における共生、社会的障壁の除去に資するよう、総合的かつ計画的に行われることを法律の基本理念として新たに掲げる。

3. 障害者の範囲(障害児の範囲も同様に対応。)

「制度の谷間」を埋めるべく、障害者の範囲に難病等を加える。

4. 障害支援区分の創設

「障害程度区分」について、障害の多様な特性その他の心身の状態に応じて必要とされる標準的な支援の度合いを総合的に示す「障害支援区分」に改める。

※ 障害支援区分の認定が知的障害者・精神障害者の特性に応じて行われるよう、区分の制定に当たっては適切な配慮等を行う。

5. 障害者に対する支援

- ① 重度訪問介護の対象拡大(重度の肢体不自由者等であって常時介護を要する障害者として厚生労働省令で定めるものとする)
- ② 共同生活介護(ケアホーム)の共同生活援助(グループホーム)への一元化
- ③ 地域移行支援の対象拡大(地域における生活に移行するため重点的な支援を必要とする者であって厚生労働省令で定めるものを加える)
- ④ 地域生活支援事業の追加(障害者に対する理解を深めるための研修や啓発を行う事業、意思疎通支援を行う者を養成する事業等)

6. サービス基盤の計画的整備

- ① 障害福祉サービス等の提供体制の確保に係る目標に関する事項及び地域生活支援事業の実施に関する事項についての障害福祉計画の策定
- ② 基本指針・障害福祉計画に関する定期的な検証と見直しを法定化
- ③ 市町村は障害福祉計画を作成するに当たって、障害者等のニーズ把握等を行うことを努力義務化
- ④ 自立支援協議会の名称について、地域の実情に応じて定められるよう弾力化するとともに、当事者や家族の参画を明確化

3. 施行期日

平成25年4月1日(ただし、4. 及び5. ①～③については、平成26年4月1日)

4. 検討規定(障害者施策を段階的に講じるため、法の施行後3年を目途として、以下について検討)

- ① 常時介護を要する障害者等に対する支援、障害者等の移動の支援、障害者の就労の支援その他の障害福祉サービスの在り方
- ② 障害支援区分の認定を含めた支給決定の在り方
- ③ 障害者の意思決定支援の在り方、障害福祉サービスの利用の観点からの成年後見制度の利用促進の在り方
- ④ 手話通訳等を行う者の派遣その他の聴覚、言語機能、音声機能その他の障害のため意思疎通を図ることに支障がある障害者等に対する支援の在り方
- ⑤ 精神障害者及び高齢の障害者に対する支援の在り方

※上記の検討に当たっては、障害者やその家族その他の関係者の意見を反映させる措置を講ずる。

障害者総合支援法における就労系障害福祉サービス

	就労移行支援事業	就労継続支援A型事業	就労継続支援B型事業
事業概要	就労を希望する65歳未満の障害者で、<u>通常の事業所に雇用されることが可能と見込まれる者</u>に対して、①生産活動、職場体験等の活動の機会の提供その他の就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練、②求職活動に関する支援、③その適性に応じた職場の開拓、④就職後における職場への定着のために必要な相談等の支援を行う。 (利用期間:2年) ※ 市町村審査会の個別審査を経て、必要性が認められた場合に限り、最大1年間の更新可能	通常の事業所に雇用されることが困難であり、<u>雇用契約に基づく就労が可能である者</u>に対して、雇用契約の締結等による就労の機会の提供及び生産活動の機会の提供その他の就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練その他の必要な支援を行う。 (利用期間:制限なし)	通常の事業所に雇用されることが困難であり、<u>雇用契約に基づく就労が困難である者</u>に対して、就労の機会の提供及び生産活動の機会の提供その他の就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練その他の必要な支援を行う。 (利用期間:制限なし)
対象者	① 企業等への就労を希望する者	① 就労移行支援事業を利用したが、企業等の雇用に結びつかなかった者 ② 特別支援学校を卒業して就職活動を行ったが、企業等の雇用に結びつかなかった者 ③ 企業等を離職した者等就労経験のある者で、現に雇用関係の状態にない者	① 就労経験がある者であって、年齢や体力の面で一般企業に雇用されることが困難となった者 ② 就労移行支援事業を利用(暫定支給決定における利用を含む)した結果、本事業の利用が適当と判断された者 ③ ①、②に該当しない者で、50歳に達している者、又は障害基礎年金1級受給者 ④ ①、②、③に該当しない者で、協議会等からの意見を徴すること等により、一般就労への移行等が困難と市町村が判断した者 (平成27年3月末までの経過措置)
報酬単価	747単位 (平成26年4月～) ※ 利用定員が21人以上40人以下の場合	526単位 (平成26年4月～) ※ 利用定員が21人以上40人以下の場合	526単位 (平成26年4月～) ※ 利用定員が21人以上40人以下の場合

事業所数の推移

	就労移行支援	就労継続支援A型	就労継続支援B型
平成19年度	603 (100.0)	148 (100.0)	1,232 (100.0)
20	867 (143.8)	216 (145.9)	1,805 (146.5)
21	1,250 (207.3)	328 (221.6)	2,891 (234.7)
22	1,371 (227.4)	451 (304.7)	3,564 (289.3)
23	1,557 (258.2)	629 (425.0)	4,590 (372.6)

利用者数の推移

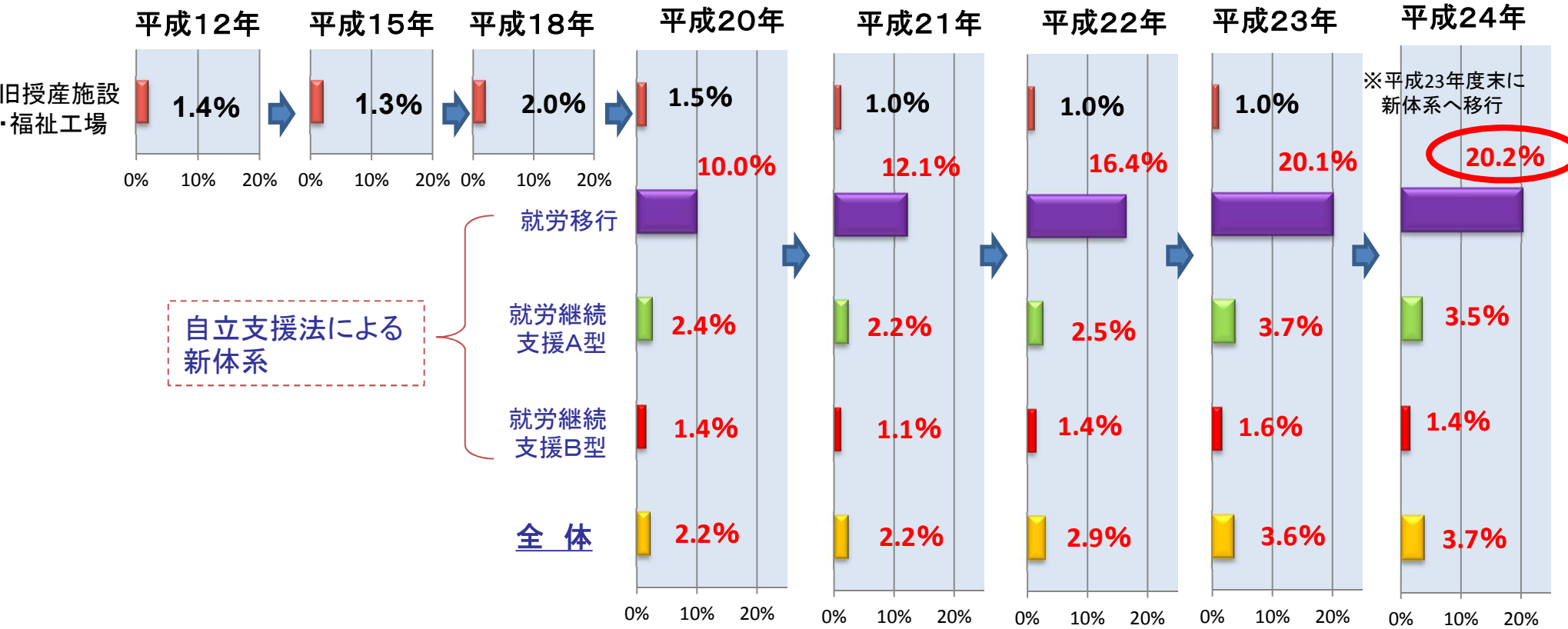
	就労移行支援	就労継続支援A型	就労継続支援B型
平成19年度	6,848 (100.0)	2,476 (100.0)	22,657 (100.0)
20	11,123 (162.4)	3,943 (159.2)	36,620 (161.6)
21	14,920 (217.9)	6,409 (258.8)	62,590 (276.3)
22	15,520 (226.6)	8,451 (341.3)	78,469 (346.3)
23	16,465 (240.4)	12,414 (501.4)	100,385 (443.1)

【出典】 社会福祉施設等調査(各年10月1日現在)で、障害者支援施設の昼間実施サービスを除く

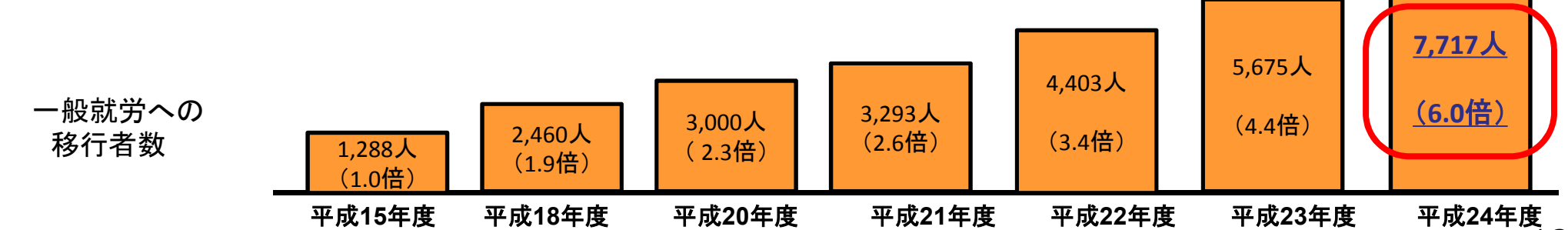
注) 旧法から新体系に移行する前の事業所は含まれない

就労系の障害福祉サービスから一般就労への移行率と移行者の推移

①一般就労への移行率



②一般就労への移行者数

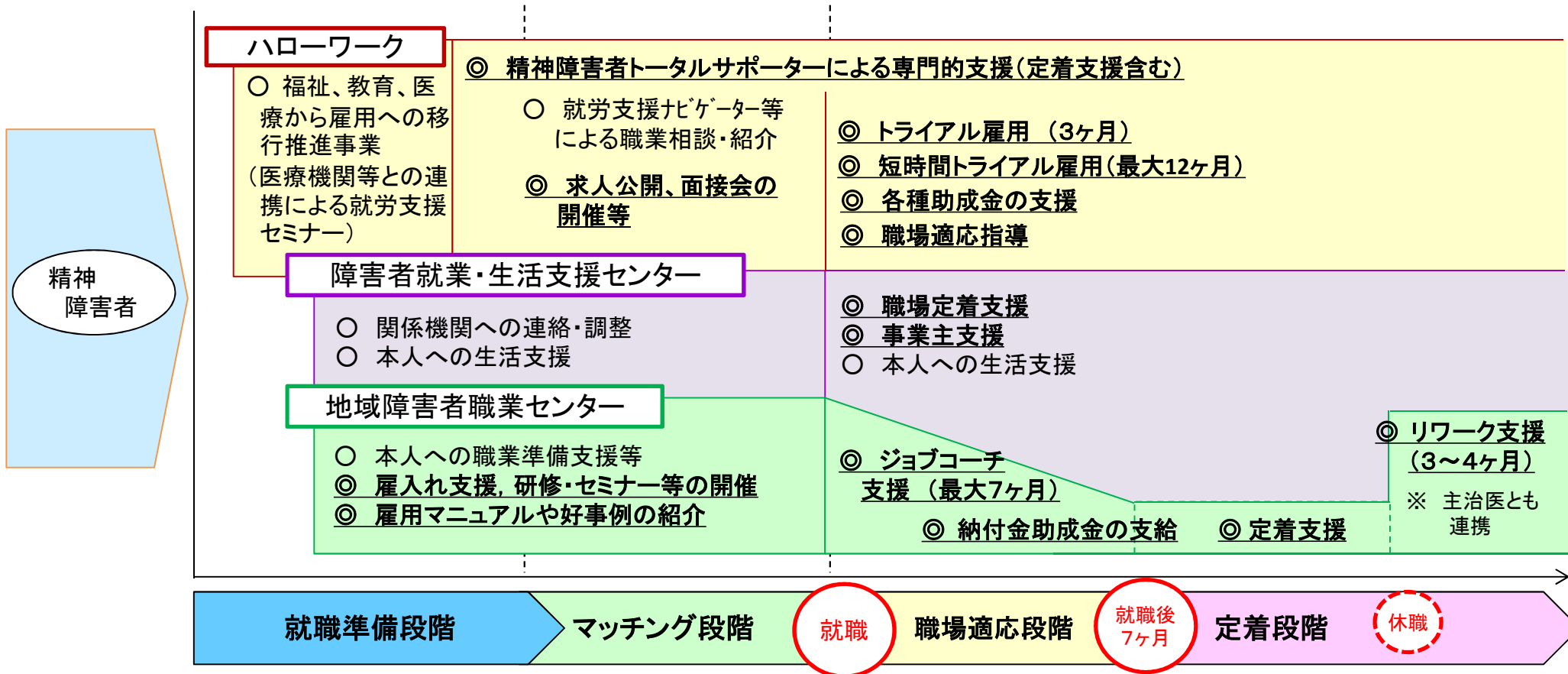


雇用促進に係る支援施策の流れ(精神障害者を例にとって)

- ハローワーク、障害者就業・生活支援センター、地域障害者職業センターが中心となって、障害者と事業主双方に対する就職準備段階から職場定着(リワーク支援含む)までの一貫した支援を実施

○：主に障害者本人に対する支援施策

◎：事業主に対する支援施策(障害者と事業主双方を支援するもの含む)



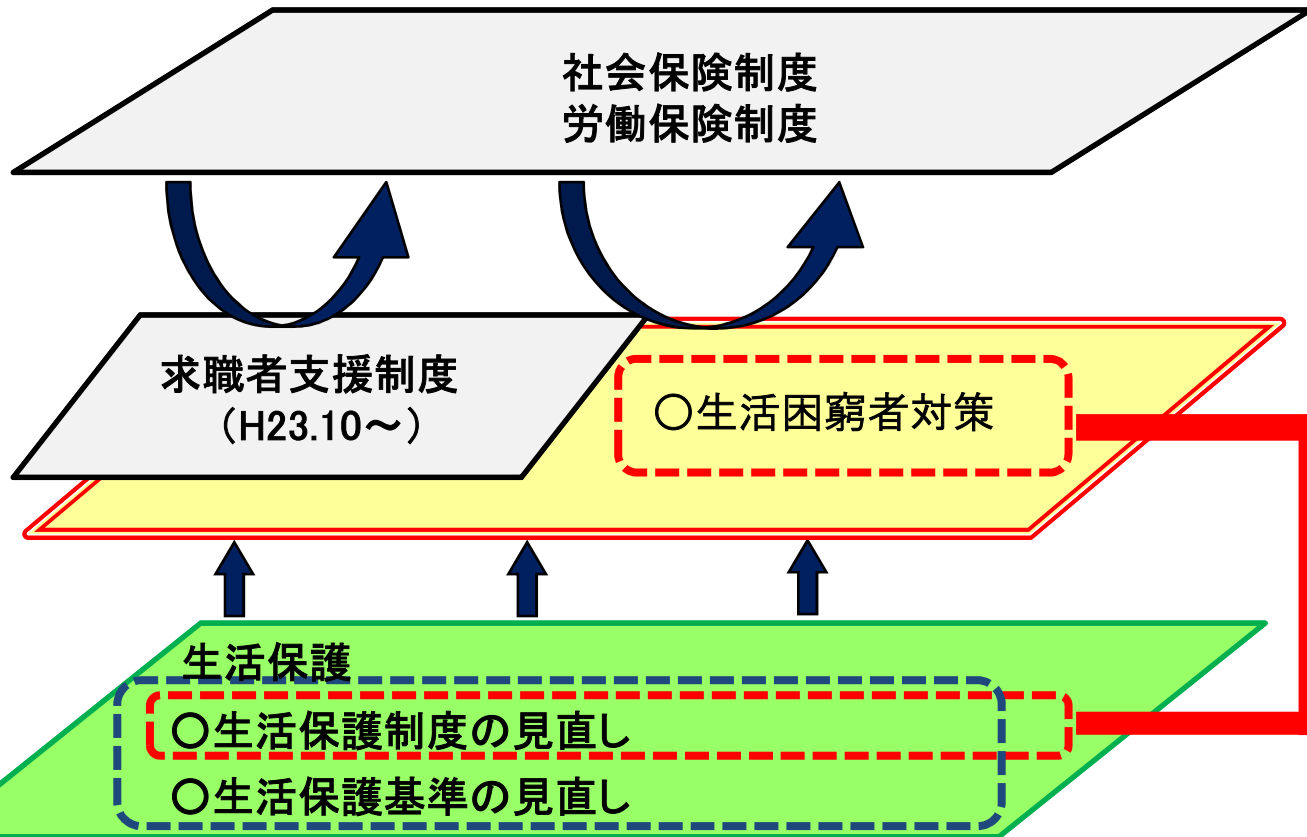
※ 就職準備段階～職場適応段階には、就労系福祉サービスである就労移行支援事業と連携

※ 上記のほか、障害者就業・生活支援センターを中心に、地域の関係機関(医療機関、保健所、自治体や民間団体の就労支援機関等)と連携し、就労支援を実施

生活保護制度の見直しと新たな生活困窮者対策の全体像

生活保護制度の見直し及び生活困窮者対策に総合的に取り組むとともに、生活保護基準の見直しを行う。

【第1のネット】
【第2のネット】
【第3のネット】



生活保護制度の見直し
及び生活困窮者対策
に総合的に取り組む

【社会保障制度改革推進法】(平成24年法律第64号) 抜粋

(生活保護制度の見直し)

附則第二条 政府は、生活保護制度に関し、次に掲げる措置その他必要な見直しを行うものとする。

- 一 不正な手段により保護を受けた者等への厳格な対処、生活扶助、医療扶助等の給付水準の適正化、保護を受けている世帯に属する者の就労の促進その他の必要な見直しを早急に行うこと。
- 二 生活困窮者対策及び生活保護制度の見直しに総合的に取り組み、保護を受けている世帯に属する子どもが成人になった後に再び保護を受けることを余儀なくされることを防止するための支援の拡充を図るとともに、就労が困難でない者に関し、就労が困難な者とは別途の支援策の構築、正当な理由なく就労しない場合に厳格に対処する措置等を検討すること。

生活困窮者自立支援法（平成25年法律第105号）について

生活保護に至る前の段階の自立支援策の強化を図るため、生活困窮者に対し、自立相談支援事業の実施、住居確保給付金の支給その他の支援を行うための所要の措置を講ずる。

法律の概要

1. 自立相談支援事業の実施及び住居確保給付金の支給（必須事業）

- 福祉事務所設置自治体は、**「自立相談支援事業」**（就労その他の自立に関する相談支援、事業利用のためのプラン作成等）を実施する。
※ 自治体直営のほか、社会福祉協議会や社会福祉法人、NPO等への委託も可能（他の事業も同様）。
- 福祉事務所設置自治体は、離職により住宅を失った生活困窮者等に対し家賃相当の**「住居確保給付金」**（有期）を支給する。

2. 就労準備支援事業、一時生活支援事業及び家計相談支援事業等の実施（任意事業）

- 福祉事務所設置自治体は、以下の事業を行うことができる。
 - ・ 就労に必要な訓練を日常生活自立、社会生活自立段階から有期で実施する**「就労準備支援事業」**
 - ・ 住居のない生活困窮者に対して一定期間宿泊場所や衣食の提供等を行う**「一時生活支援事業」**
 - ・ 家計に関する相談、家計管理に関する指導、貸付のあっせん等を行う**「家計相談支援事業」**
 - ・ 生活困窮家庭の子どもへの**「学習支援事業」**その他生活困窮者の自立の促進に必要な事業

3. 都道府県知事等による就労訓練事業（いわゆる「中間的就労」）の認定

- 都道府県知事、政令市長、中核市長は、事業者が、生活困窮者に対し、就労の機会の提供を行うとともに、就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練等を行う事業を実施する場合、その申請に基づき**「一定の基準に該当する事業であることを認定」**する。

4. 費用

- 自立相談支援事業、住居確保給付金：**国庫負担3／4**
- 就労準備支援事業、一時生活支援事業：**国庫補助2／3**
- 家計相談支援事業、学習支援事業その他生活困窮者の自立の促進に必要な事業：**国庫補助1／2**

施行期日

平成27年4月1日

新たな生活困窮者自立支援制度

平成27年度
生活困窮者自立支援法等関係予算
400億円

包括的な相談支援

◆自立相談支援事業

〈対個人〉

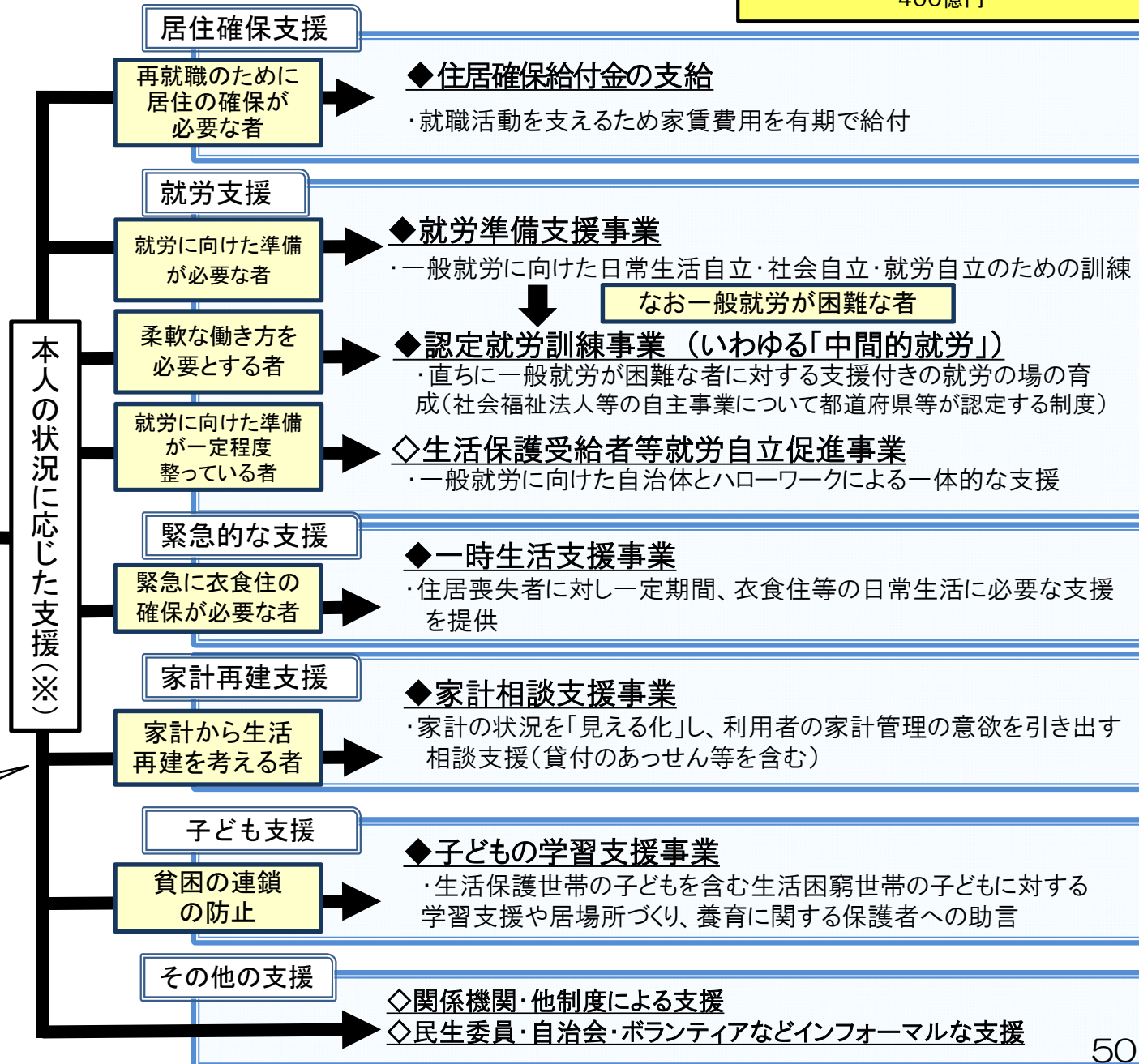
- ・訪問支援等(アウトリーチ)も含め、生活保護に至る前の段階から早期に支援
- ・生活と就労に関する支援員を配置し、ワンストップ型の相談窓口により、情報とサービスの拠点として機能
- ・一人ひとりの状況に応じ自立に向けた支援計画(自立支援計画)を作成

〈対地域〉

- ・地域ネットワークの強化・社会資源の開発など地域づくりも担う

基本は、自立に向けた人的支援を包括的に提供

※ 右記は、法に規定する支援(◆)を中心に記載しているが、これ以外に様々な支援(◇)があることに留意



「4つの基本的視点」と「3つの支援のかたち」

4つの基本的視点

○自立と尊厳

すべての生活困窮者の社会的経済的な自立を実現するための支援は、生活困窮者一人一人の尊厳と主体性を重んじたものでなければならない。人々の内面からわき起こる意欲や幸福追求に向けた想いは、生活支援が依拠すべき最大のよりどころであり、こうした意欲や想いに寄り添ってこそ効果的な支援がすすめられる。

○つながりの再構築

生活困窮者が孤立化し自分に価値を見出せないでいる限り、主体的な参加へ向かうことは難しい。一人一人が社会とのつながりを強め周囲から承認されているという実感を得ることができることは、自立に向けて足を踏み出すための条件である。新たな生活支援体系は、地域社会の住民をはじめとする様々な人々と資源を束ね、孤立している人々が地域社会の一員として尊ばれ、多様なつながりを再生・創造できることを目指す。そのつながりこそ人々の主体的な参加を可能にし、その基盤となる。

○子ども・若者の未来

生活困窮の結果、子どもたちが深く傷つき、若者たちが自らの努力では如何ともしがたい壁の前で人生をあきらめることがあってはならない。それはこの国の未来を開く力を大きく損なうことになる。生活支援体系は、次世代が可能なかぎり公平な条件で人生のスタートを切ることができるように、その条件形成を目指す。

○信頼による支え合い

新しい生活支援の体系は、自立を支え合う仕組みであり、社会の協力で自助を可能にする制度である。したがってここでは、まず制度に対する国民の信頼が不可欠となる。制度に対する国民の信頼を強めるため、生活保護制度についての情報を広く提供し理解を広げつつ、信頼を損なうような制度運用の実態があればこれを是正していく必要がある。

3つの支援のかたち

○包括的・個別的な支援

尊厳ある自立に向けた支援は、心身の不調、知識や技能の欠落、家族の問題、家計の破綻、将来展望の喪失など、多様な問題群に包括的に対処すべきものである。いわゆる縦割り行政を超えて、地域において多様なサービスが連携し、できる限り一括して提供される条件が必要である。他方において、自立を困難にしている要因群は、その人ごとに異なったかたちで複合している。生活困窮者それぞれの事情や想いに寄り添いつつ、問題の打開を図る個別的な支援をおこなうべきである。

○早期的・継続的な支援

職を失うなどして生活困窮に陥り、社会とのつながりを弱めた時、できるだけ早期に対処することが支援の効果を高める。生活困窮者が、引きこもりなどで地域社会から見えにくくなったり、窓口相談にやってくる気力を失っていたりすることもふまえて、訪問型も含めた早期対応が図られることが大切である。

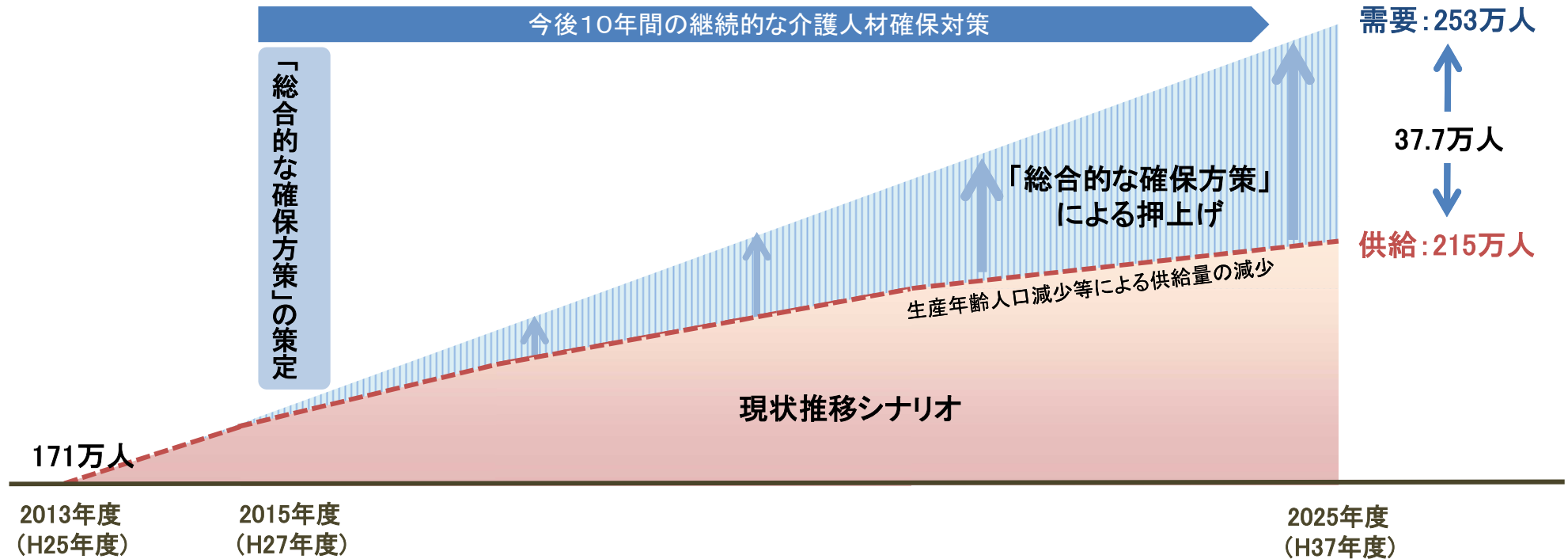
○分権的・創造的な支援

個々人の事情と段階に応じ、想いに寄り添った支援は、社会福祉協議会、社会福祉法人、NPOや社会貢献の観点から事業を実施する民間企業などのいわゆる社会的企業、民生委員・児童委員その他様々なインフォーマルな支援組織など、民間の柔軟で多様な取組が活かされ、国や自治体がこれをしっかり支えることで可能になる。すでに地域ごとに多様な民間団体が活動を展開しており、その達成は新たな生活支援体系においても継承されていくべきである。

2025年に向けた介護人材にかかる需給推計

- 都道府県推計に基づく介護人材の需給推計における需給ギャップは37.7万人（需要約253万人、供給約215万人）
- 都道府県においては、第6期介護保険事業支援計画に需給推計結果に基づく需給ギャップを埋める方策を位置付け、2025（平成37）年に向けた取組を実施。
- 国においては、今次常会に提出中の「社会福祉法等の一部を改正する法律案」による制度的対応や、都道府県が地域医療介護総合確保基金を活用して実施する具体的な取組などを含めた施策の全体像（「総合的な確保方策」）を取りまとめ、2025（平成37）年に向けた取組を総合的・計画的に推進。
- 3年1期の介護保険事業計画と併せたPDCAサイクルを確立し、必要に応じて施策を充実・改善。

介護人材にかかる需給推計結果と「総合的な確保方策」（イメージ）



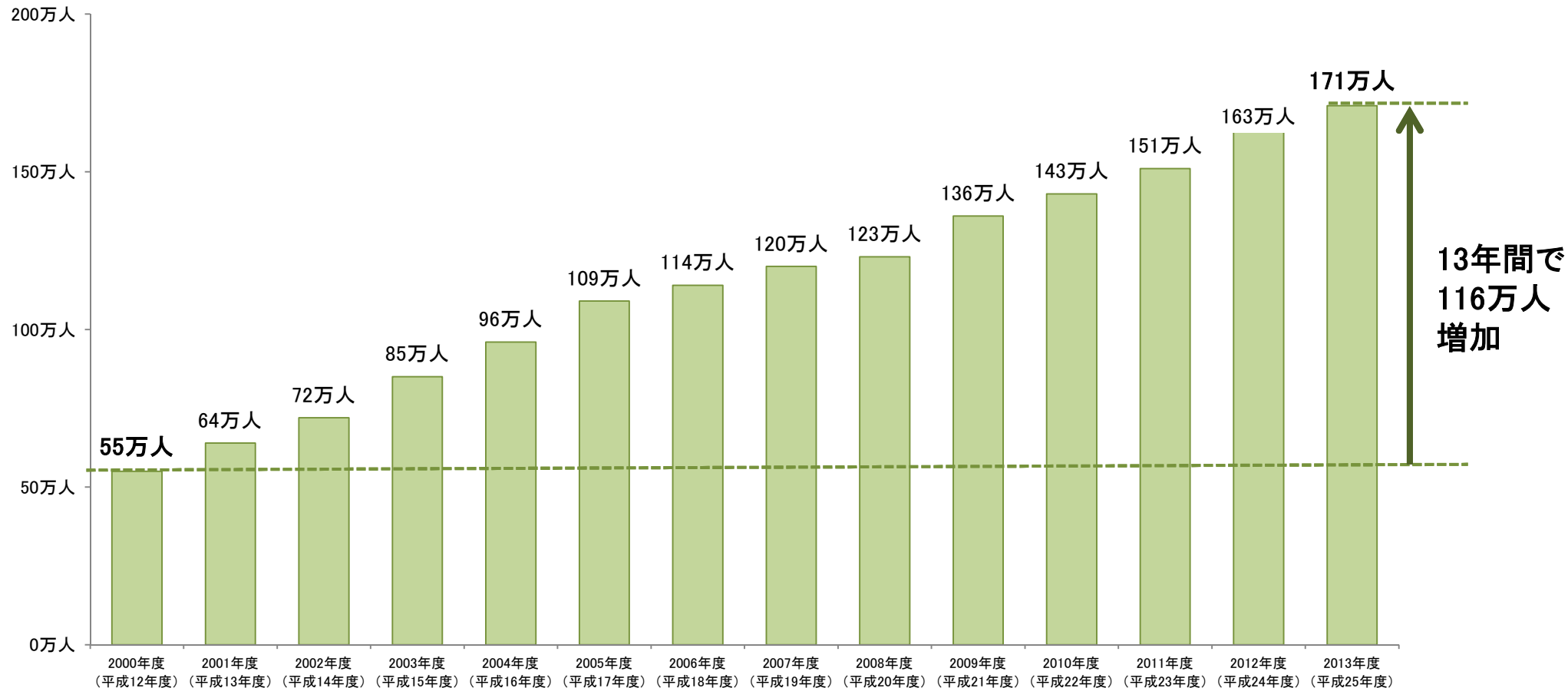
注1) 需要見込み(約253万人)については、市町村により第6期介護保険事業計画に位置付けられたサービス見込み量等に基づく推計

注2) 供給見込み(約215万人)については、現状推移シナリオ(近年の入職・離職等の動向に将来の生産年齢人口の減少等の人口動態を反映)による推計(平成27年度以降に追加的に取り組む新たな施策の効果は含んでいない)

注3) 「医療・介護に係る長期推計(平成24年3月)」における2025年の介護職員の需要数は237万人～249万人(社会保障・税一体改革におけるサービス提供体制改革を前提とした改革シナリオによる。現状をそのまま将来に当てはめた現状投影シナリオによると218万～229万人。推計値に幅があるのは、非常勤比率の変動を見込んでいることによるもの。同推計及び上記の推計結果のいずれの数値にも通所リハビリテーションの介護職員数は含んでいない。)

介護保険制度施行以降の介護職員数の推移

○ 介護職員数は、2000(平成12)年度の制度創設以降、13年間で116万人増加(約3倍増)している。



注1) 平成21～25年度は、調査方法の変更等による回収率変動の影響を受けていることから、厚生労働省(社会・援護局)にて補正したもの。
(平成20年まではほぼ100%の回収率 → (例)平成25年の回収率:訪問介護80.5%、通所介護86.7%、介護老人福祉施設91.9%)

・補正の考え方:入所系(短期入所生活介護を除く)・通所介護は①施設数に着目した割り戻し、それ以外は②利用者数に着目した割り戻しにより行った。
(①「介護サービス施設・事業所調査」における施設数を用いて補正、②「介護サービス施設・事業所調査」における利用者数を用いて補正)

注2) 各年の「介護サービス施設・事業所調査」の数値の合計から算出しているため、年ごとに、調査対象サービスの範囲に相違があり、以下のサービスの介護職員については、含まれていない。
(訪問リハビリテーション:平成12～24年、特定施設入居者生活介護:平成12～15年、地域密着型介護老人福祉施設:平成18年)

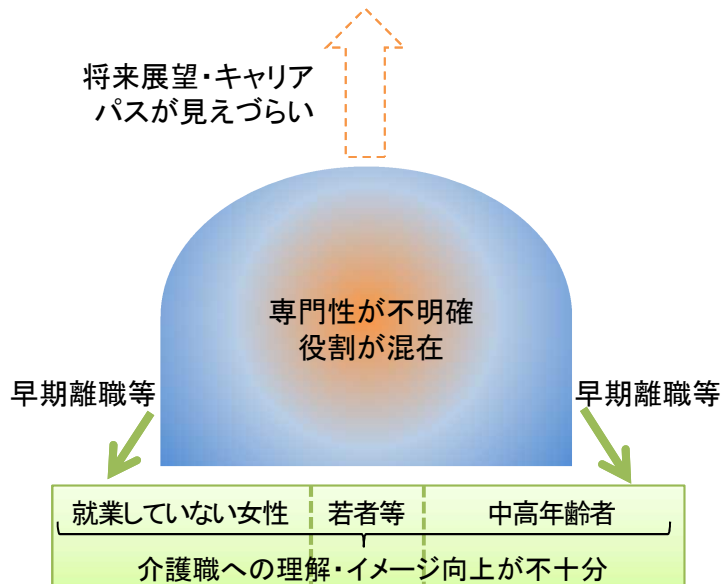
※「通所リハビリテーション」の介護職員数は、すべての年に含めていない。

注3) 介護職員数は、常勤、非常勤を含めた実人員数である。(各年度の10月1日現在)

【出典】厚生労働省「介護サービス施設・事業所調査」

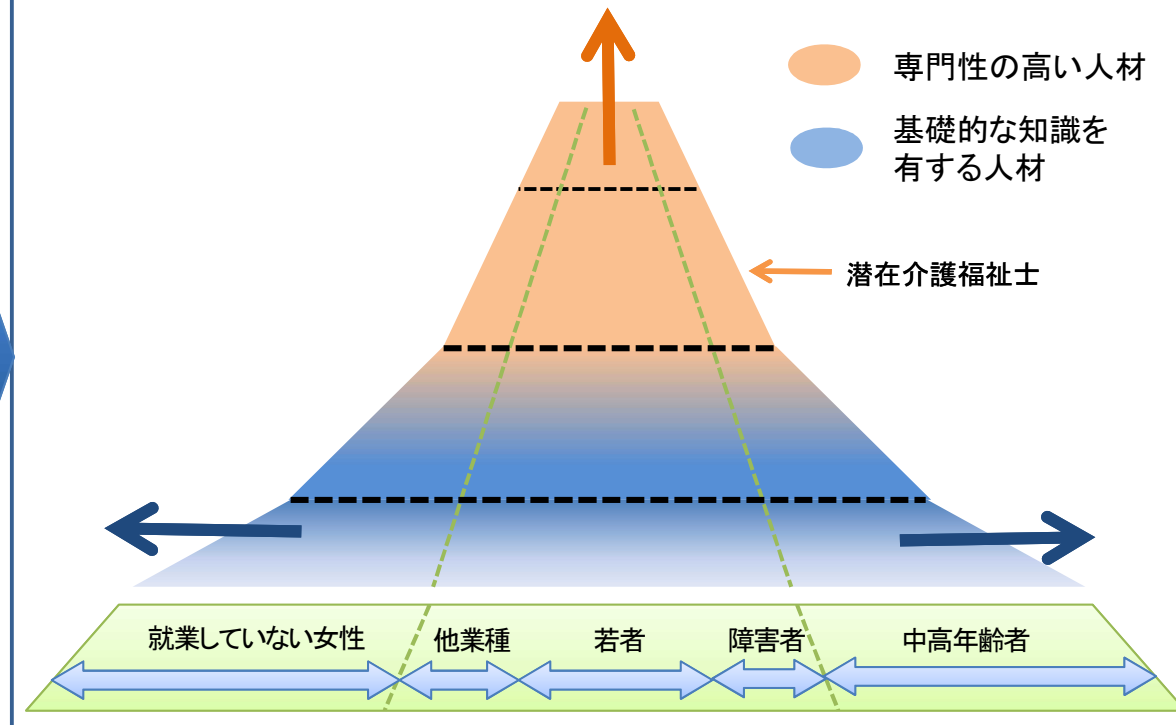
「総合的な確保方策」の目指す姿 ～「まんじゅう型」から「富士山型」へ～

現状



転換

目指すべき姿



参入促進

1. すそ野を拡げる

人材のすそ野の拡大を進め、多様な人材の参入促進を図る

労働環境・ 処遇の改善

2. 道を作る

本人の能力や役割分担に応じたキャリアパスを構築する

3. 長く歩み続ける

いったん介護の仕事についての者の定着促進を図る

資質の向上

4. 山を高くする

専門性の明確化・高度化で、継続的な質の向上を促す

5. 標高を定める

限られた人材を有効活用するため、機能分化を進める

「総合的な確保方策」の主要施策

目指すべき姿

主要施策

促進
参入

1. すそ野を広げる
～多様な人材の参入促進を図る～

- ・介護の3つの魅力(楽しさ・深さ・広さ)の情報発信によるイメージアップ 【予算】
- ・高校教師・親の理解促進、地域志向型の若者の掘り起こしの強化 【予算】
- ・中高年齢者の地域ボランティア参画等の促進 【予算】
- ・他産業からの参入促進を図るため、通信課程を活用 【法令】
- ・福祉人材センターの機能強化(サテライト展開やハローワークとの連携 等) 【法令】

労働環境・
処遇の改善

2. 道を作る
～キャリアパスを構築する～

- ・資格取得の支援(実務者研修の受講期間の柔軟化 等) 【法令】
- ・離職した介護福祉士の届出制度創設と再就業支援対策の強化 【法令】
- ・介護人材のキャリアパスシステム整備の推進 【報酬】
- ・代替職員の確保等による研修機会の確保 【予算】

3. 長く歩み続ける
～定着促進を図る～

- ・介護人材1人当たり月額1万2千円相当の賃金改善 【報酬】
- ・人材育成に取り組む事業所の認証・評価の実施による取組の「見える化」の推進 【予算】
- ・エルダー・メンター制度の導入支援による早期離職の防止 【予算】
- ・事業所内保育所の運営支援による出産・育児との両立支援 【予算】
- ・雇用管理改善の推進(介護ロボット導入支援やICTの活用 等) 【予算】
- ・社会福祉施設職員等退職手当制度を見直しによる定着促進 【法令】

資質の向上

4. 山を高くする
～継続的な質の向上を促す～

- ・介護福祉士の資格取得方法の見直しによる資質向上 【法令】
- ・介護福祉士の配置割合の高い施設・事業所に対する報酬上の評価 【報酬】
- ・マネジメントや医療的ケア・認知症ケアなどの研修の受講支援 【予算】

5. 標高を定める
～人材の機能分化を進める～

- ・限られた人材を有効に活用するため、その能力や役割分担に応じた適切な人材の組合せや養成の在り方を検討 (検討)
- ・介護福祉士養成カリキュラムの改正等 (検討)
- ・未経験者等に対する入門的な研修等の構築 (検討)

国・地域の基盤整備

- ・国が示す人材確保のための「基本的な指針」の対象を介護サービス全般へ拡大 【法令】
- ・地域の関係主体が連携する場を構築し、人材確保のプラットフォームを創設 【予算】

介護職員処遇改善加算の拡充

対応の方向

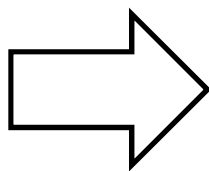
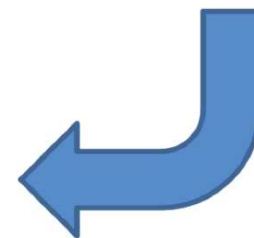
- 平成24年度の改定で導入した介護職員処遇改善加算を維持しつつ、「資質向上の取組」、「雇用管理の改善」、「労働環境・処遇の改善の取組」を更に進める事業所を対象として、新たな上乗せ評価を行う。

新たな上乗せ加算の要件として、①及び②に適合することを求める。

- ① 職位・職責・職務内容に応じた任用要件と賃金体系を整備すること
- ② 資質向上のための計画を策定して研修の実施又は研修の機会を確保すること

【新たな加算】
(職員1人当たり月額1万2千円相当)

【現行の加算】
(職員1人当たり月額1万5千円相当)



現行の加算の要件としては、
①又は②のいずれかを満たせば、
原則として、加算を取得可能。

介護職員処遇改善加算の改善点

＜賃金水準＞

1. 計画書、実績報告書の見直し

（提出先は都道府県知事等）

改善額

加算取得前
又は
前年度
の賃金水準

加算取得
した場合の
賃金水準

※改善額だけでなく、加算取得前後の
全体の賃金水準について提出を求め
る。

(1) 賃金改善の額をより正確に把握するため、新たに、加算を取得した場合の賃金水準と取得前の賃金水準の提出を求める。

(2) 処遇改善計画書、同実績報告書の提出に当たっては、加算の算定額に相当する賃金（賞与を含む）の改善を実施する。

※ 法定福利費等を含めることができる

2. 経営悪化等により賃金水準を低下せざるを得ない場合の取扱い

(1) 例外的に賃金水準を引き下げることが認められる場合の要件

① サービス利用者数の大幅な減少などにより経営が悪化し、一定期間にわたり収支が赤字である、資金繰りに支障が生じるなどの状況にあること

② ①の状況が改善した場合は、賃金水準を引き下げ前の水準に戻すこと

(2) 手続き

① 賃金水準を引き下げることについて、適切に労使の合意を得るなど必要な手続きをとること

② 賃金水準を低下せざるを得ない状況であること等が確認できる書類を届け出ていること

3. 介護職員への周知等

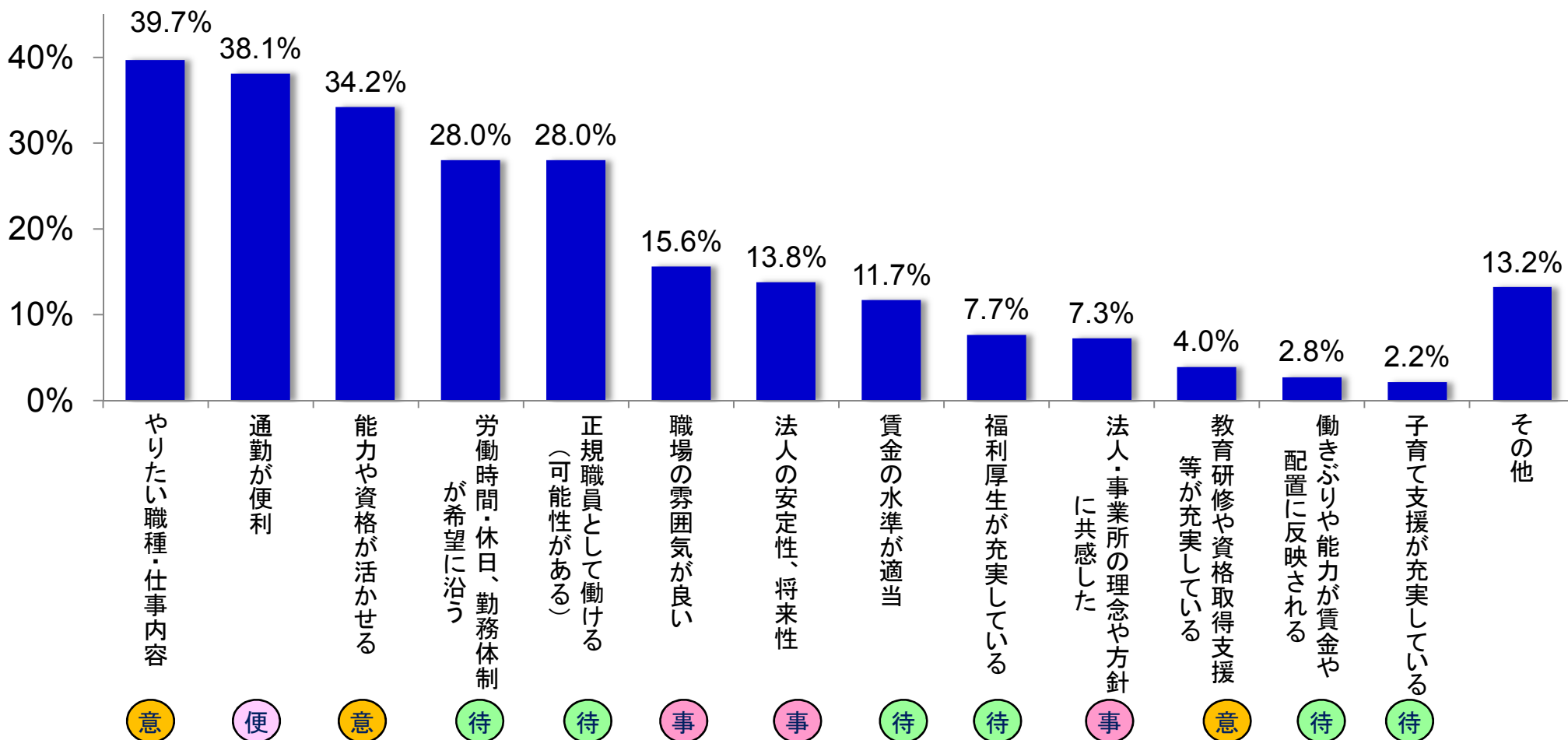
(1) 賃金改善の対象者、支払いの時期、要件、額等について、計画書等に明記し、職員に周知する。

(2) 介護職員から加算に係る賃金改善に関する照会があった場合は、当該職員についての賃金改善の内容について書面を用いるなど分かりやすく説明する。

現在の職場を選択した理由（介護福祉士：複数回答）

○ 入職時には、介護という仕事への思いに比べると、法人・事業所の理念・方針や職場の状況、子育てなどの面への関心は相対的に低い。

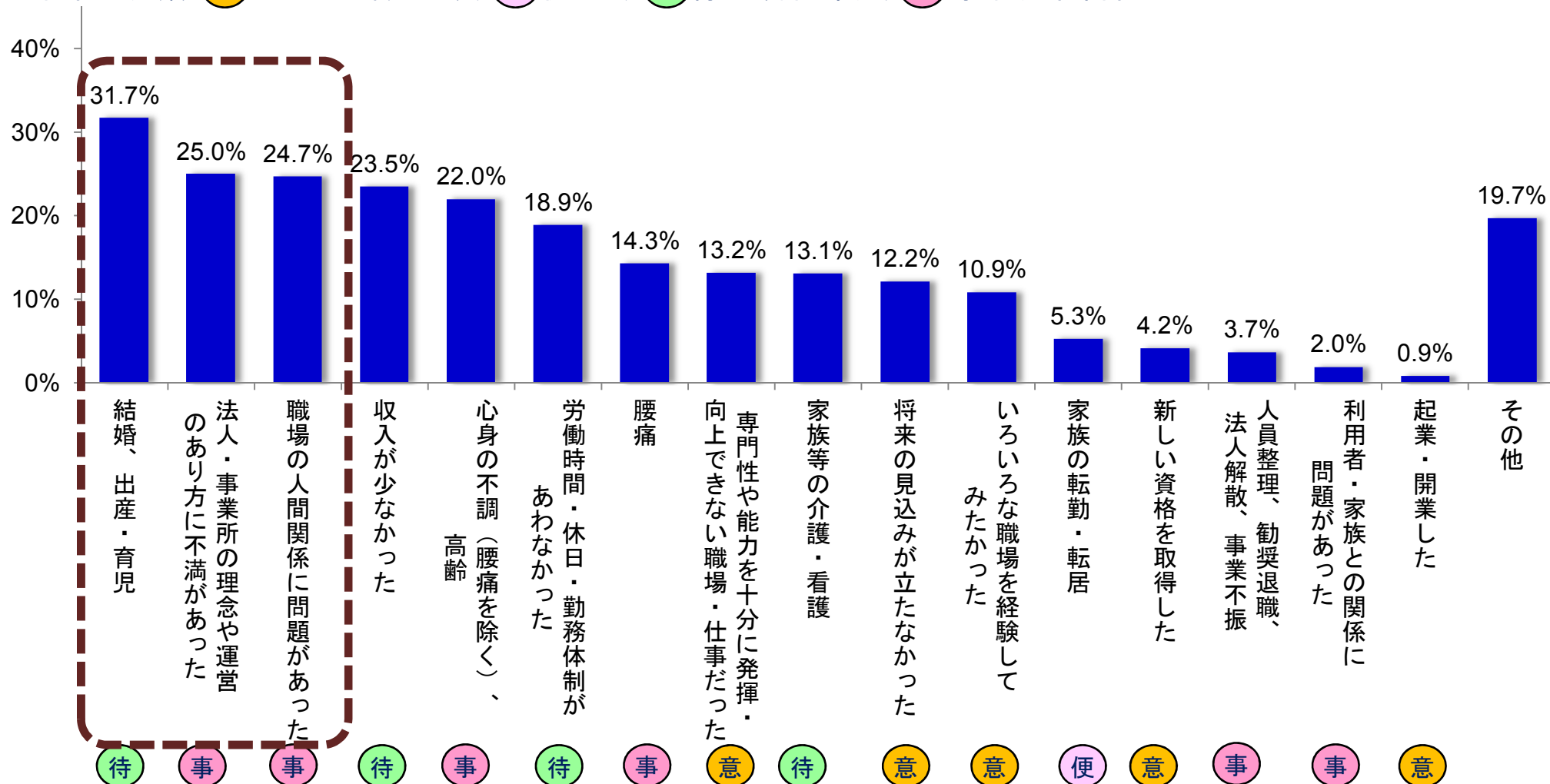
回答の分類：(意) 個人の意識・意欲、(便) 便利さ、(待) 待遇・労働環境、(事) 事業所・経営者のマネジメント



過去働いていた職場を辞めた理由（介護福祉士：複数回答）

○ 離職時には、結婚・子育てや、職場の方針や人間関係などの雇用管理のあり方がきっかけとなっている。

回答の分類：(意) 個人の意識・意欲、(便) 便利さ、(待) 待遇・労働環境、(事) 事業所・経営者のマネジメント



介護分野において有効と考えられる雇用管理改善策

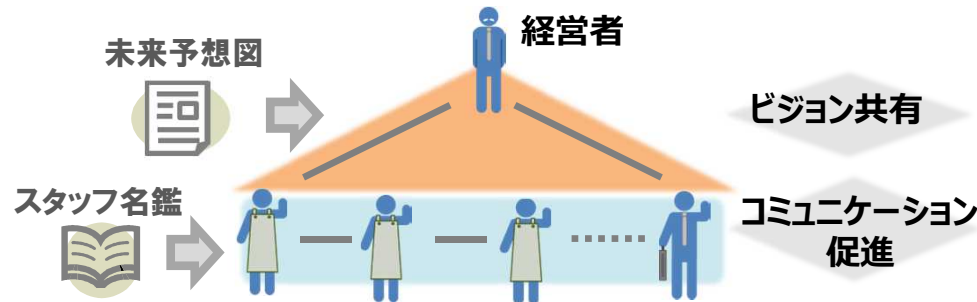
情報共有・コミュニケーションの円滑化

- 法人の理念・ビジョン、経営目標を職員に周知・徹底
- 現場からのアイデアや意見・提案を吸い上げる

【事例】（通所介護・訪問介護等 職員数50～99人）

＜経営者からのメッセージ発信の工夫＞

- 経営者からのメッセージを伝える工夫として、法人の理念やビジョン、行動指針等を示した「未来予想図」を作成。
- 職員全員のプロフィールを載せた「スタッフ名鑑」を作成。



＜アイデアシートやコンテストによるアイデアの採用＞

- 月1回の「アイデアシート」の作成や、年1回の「アイデアコンテスト」を実施。優れたアイデアに対しては報奨金を出しているほか、チームで温泉旅行等の副賞。

労務管理・職場環境の改善

- 職員のニーズに応じた働き方ができる仕組み
- 子育て中の職員等への両立支援

【事例】（通所介護等 職員数50～99人）

＜勤務時間について職員ニーズに合わせた働き方の提供＞

- 基本的な勤務形態を「正職員」、「準正職員」、「パート職員1～3」の大きく5パターンに分けて、それぞれに応じた労働時間、変則勤務、給与形態等が定められている。

分類	勤務時間	変則勤務	雇用期間の定め
正職員	月168h以上	あり	なし
準正職員	月138h以上	あり	あり
パート職員1	週24～31h	あり	あり
パート職員2	週16～23h	なし	あり
パート職員3	週16h以下		

- どのパターンの働き方にするかについては、「勤務状況調査表」を活用して採用面談で状況や希望を聞きながら決定。採用前には必ず1～3日の体験就業を実施。

《介護分野における職場改善の好事例について》

- ・ 上記を含めた介護分野における職場改善の好事例については、『公益財団法人 介護労働安定センターのHP』で紹介。
- ・ 施設・訪問の別に応じて、分野（労働時間、配置管理、賃金管理、評価制度など）ごとの好事例を検索できるようにしている。

雇用政策の 将来ビジョン

仕事を通じた一人ひとりの成長と、社会全体の成長の好循環

【背景】・人口減少（生産年齢人口は2030年までに15.5%減少（2012年との比較））・グローバル化による競争激化（貿易収支は赤字基調）等

実現に向けた二つの軸

社会全体での人材の最適配置・最大活用

- 能力開発の強化、能力の「見える化」
- 民間、自治体、ハローワーク等が相互補完的にマッチング機能を最大化
- 個人の成長と意欲を企業の強みにつなげる雇用管理

「労働市場
インフラ」
の戦略的強化

危機意識をもって「全員参加の社会」を実現

- 多様な働き方、恒常的な長時間労働の是正など働き方の改革
- 若者には「成長できる仕事」を
- 女性の活躍は当たり前
- 高齢者も経済成長の担い手 等

＜今後の施策の方向性＞

「労働市場インフラ」の戦略的強化

①能力開発・能力評価制度の整備

- 企業内、個人主導など様々な機会を捉えた職業能力開発の強化
- 能力評価の「ものさし」を整備し、職業能力の「見える化」を推進 等

②マッチング機能の強化

- 民間人材ビジネスなど外部労働市場全体でマッチング機能を最大化
- ハローワークごとの評価制度の導入やITの活用によるハローワークの改革・機能向上 等

③良質な雇用機会の創出

- 産業政策で良質な雇用機会を創出
- 製造業は日本の強みであり今後も成長の1つの軸として育成
- サービス業、介護、建設など労働集約分野で業所管省庁、業界自身による魅力ある職場づくり 等

④企業の強みにつなげる雇用管理の実現

- 労働者の主体性、内発性を引き出す雇用管理の実現
- 企業内の労使コミュニケーションの活性化 等

外部労働市場の活性化

＜「全員参加の社会」にふさわしい働き方の構築＞

- 労働者の希望を生かした多様な働き方の実現
- 「時間意識」を高め、「正社員＝いつでも残業」を変えよう

＜意欲を高め、すべての人に、仕事を通じた成長の機会を＞

- 教育と雇用をつなぎ、あらゆる状況にある若者にキャリア形成のチャンスを提供、
- 高齢者も成長の一翼を担う
- 「女性の活躍は当たり前」という社会へ、
- 男性の働き方にも多様性・柔軟性を、
- 障害者等が能力と適性に応じて活躍できる社会を目指して、
- 様々な事情・困難を克服し就職を目指す人たちを支援、
- 外国人材の活用

G20雇用労働大臣会合①

G20雇用労働大臣会合(2010年～)の趣旨・目的

- ◆ 経済・金融危機から回復するための経済政策の一環としての、質の高い雇用の達成
→雇用情勢・雇用対策の好事例の評価・検討
毎年G20サミットの前に開催し、首脳への提言をまとめる
- ◆ 労働者、使用者の団体との意見交換も同時開催

昨年的大臣会合の概要

- ◆ 日程：平成26年9月10日(水)～11日(木) オーストラリア・メルボルン
- ◆ 参加者： G20各国の雇用労働大臣、ILO、世界銀行、OECD、IMF など
- ◆ テーマ：「構造的失業の防止」「より良い雇用の創出」「参加の促進(特に女性と若者)」
- ◆ 日本からの出席者：村木厚生労働事務次官

今回の会合の特徴

- ・ 各国が雇用の政策課題や対応策をまとめた雇用計画を作成
- ・ 労使団体に加え、市民団体や若者の団体の代表も参加



G20雇用労働大臣会合②

会合における我が国からの発言

◆ 女性の労働参加の促進についてスピーチ

- ・ 成長戦略の一環としての取組（保育の受け皿の確保、両立支援に取り組む企業の支援等）を紹介
- ・ 女性の活躍推進を目的とする新法の検討について紹介
- ・ 男女間の労働力率の格差削減についてのG20の共通目標の設定に支持を表明
→ 同内容を含む宣言の採択につながった。

◆ 非正規雇用労働者対策について発言

- ・ 全員参加型の社会を目指す中での、若い非正規労働者の正規雇用化の重要性

会合の成果

- ◆ G20サミットへの提言として、大臣宣言を全会一致で採択

大臣宣言の主な内容

- ・ 雇用は、強く、持続可能で、バランスのとれた成長の中核。雇用労働政策は、包摂的な成長という目的との調和が必要。
- ・ 若者に、労働市場への円滑な移行と安全な雇用を提供する必要性。教育や訓練、職を提供する具体的行動を。
- ・ 各国の男女間の労働力率の格差を2025年までに25%削減することで、1億人以上の女性が労働市場に参加できる。この点について最大限の努力を。