

産業競争力会議 実行実現点検会合	資料5
平成27年12月9日	

厚生労働省提出資料

「待機児童解消」に向けた施策の確実な実行」に関する主な施策の実行状況

K P I

平成27年12月9日

- ・2013年、2014年度で約20万人分の保育の受け皿を整備
- ・上記と合わせて、2013～2017年度で約40万人分の保育の受け皿を整備
- ・2017年度末までの待機児童解消を目指す(2012年4月1日現在:24,825人)
- ・2017年度末までに46.3万人の保育所勤務保育士を確保する

主な施策	改訂2015上のスケジュール	実行状況
<p>離職率の低い保育所のベストプラクティスの全国普及や、保育所が目指すべき人事管理手法(短時間勤務の保育士の活用、短時間正社員制度の導入等を含む。)の提示・公表により、保育所の雇用管理改善を推進する。</p>	<p>—</p>	<p>・「保育士が働きやすい職場づくりのための手引き」、「保育所の雇用管理のための事例集」を本年6月に公表し、自治体に周知した。</p>
<p>国家戦略特区における保育士試験の年2回実施(地域限定保育士制度)を本年度から行う。また、特区以外の地域での年2回実施について、自治体のニーズを把握し、必要な調整を行う。</p>	<p>国家戦略特区における保育士試験の年2回実施を本年度から行う。</p>	<p>・国家戦略特区における保育士試験の年2回実施については、国家戦略特区内の区域(神奈川県、大阪府、沖縄県、千葉県成田市)において、本年10月に地域限定保育士試験の筆記試験を実施。(筆記試験受験者数10,598人、実技試験は12月に実施予定)</p> <p>・国家戦略特区以外の地域での年2回実施については、本年11月に各都道府県に対してニーズ調査を実施しており、実施に向けて必要な調整等を行っている。</p>
<p>保育士の確保が特に厳しい地域において、本年度特例的に実施している取扱い(朝・夕の児童が少数である時間帯において保育士1名に代え、保育士でない保育業務経験者等を配置することを許容するもの)について、その実施状況等を踏まえて検証の上、来年度以降の在り方について本年度中に検討し、結論を得る。</p>	<p>来年度以降の在り方について本年度中に検討し、結論を得る。</p>	<p>・一億総活躍社会に向けた「緊急対策」にも多様な担い手の確保対策として盛り込まれている。厚生労働省の保育士等確保対策検討会で検討を行い、12月4日に取りまとめた。年度内に必要な省令改正等を行う予定。</p>

主な施策	改訂2015上のスケジュール	実行状況
<p>福祉系国家資格所持者や子育て支援員が保育士資格を取得しやすくするための方策(保育士養成課程、保育士試験科目の一部免除等)について保育士確保対策検討会等において速やかに検討を開始し、結論を得た上で、順次所要の措置を講ずる。</p>	<p>速やかに検討を開始し、結論を得た上で、順次所要の措置を講ずる。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・現在、地域限定保育士試験における実技試験に代わる講習又は実習に関すること等を検討している厚生労働省の保育士養成課程等検討会で、今後検討予定。
<p>国家戦略特区内の都市公園で設置可能な保育所等の社会福祉施設の基準等を定め、制度の利用を推進する。</p> <p>※内閣府地方創生推進室が担当。</p>	<p>—</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・平成27年9月に国家戦略特別区域法において措置した都市公園法の特例を活用した事業を含む区域計画を、同年11月27日付で総理認定しており、平成29年4月に汐入公園(東京都荒川区)に保育所を設置予定。
<p>保育の場の整備状況を的確に把握し、必要な対応を行うことを可能とするため、小規模保育等子ども・子育て支援新制度に基づき新たに整備される類型についても正確に実態を把握すべく、統計調査について必要な対応を図るとともに、毎年度当初に自治体の当該年度の整備見込み量を把握するよう努める。</p>	<p>—</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・毎年度、4月1日時点の全国の保育所、小規模保育等の箇所数や定員、待機児童等の状況をとりとまとめ、公表を行っている。今年度についても、平成27年9月29日に『保育所等関連状況取りまとめ(平成27年4月1日)』及び『「待機児童解消加速化プラン」集計結果』を公表したところであり、今後も同様の取り組みを講じていく。 ・なお、一億総活躍社会に向けた「緊急対策」において、平成29年度末までの整備拡大量を40万人から50万人に拡大することなどにより待機児童の解消を目指すことが盛り込まれている。
<p>保育サービスの質の向上を図り、安心して子どもを預けることができる環境を整備するため、2019年度末までにすべての保育事業者において第三者評価の受審が行われることを目指す。また、当該受審結果について、積極的に「見える化」を進め、就職を希望する保育士や保育サービス利用者が優良な保育事業主を選択できるような環境整備を進める。</p>	<p>2019年度末までに、すべての保育事業者において第三者評価の受審が行われることを目指す。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・子ども・子育て支援新制度において、市町村が認める第三者機関による評価を受審し、その結果をホームページ等により広く公表する施設等に対する「第三者評価受審加算」を設けている。 ・また、受審結果を踏まえて改善がみられた保育所の取組を好事例として全国展開することを検討中。

「高齢者の活躍促進」に関する主な施策の実行状況

平成27年12月9日

・60歳～64歳の就業率:65%(2012年:58%)

主な施策	改訂2015上のスケジュール	実行状況
<p>退職前の段階から、キャリアコンサルティングを受けること等により、労働者が自らのキャリアを見つめ直す環境整備を進めるとともに、中高年齢者が、経験や能力を活かして既存の能力を再構築すること等に資するような中高年齢者向けの企業内外の職業訓練を受講することを促進する。</p>	<p>—</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・キャリアコンサルタントの質の確保及び計画的な養成を行うため、平成28年4月1日からキャリアコンサルタントの登録制度を創設(「勤労青少年福祉法等の一部を改正する法律」(平成27年法律第72号))。 ・労働者のキャリア形成における「気づき」を支援するため、定期的にキャリアコンサルティングを受ける仕組み(「セルフ・キャリアドック(仮称)」)について、来年度予算として概算要求中。 ・中高年齢者を対象とした雇用型訓練に係る助成メニューの創設及び中高年齢層の特性に応じた、より実践的な職業訓練コースの開発・検証事業を、来年度予算として概算要求中。
<p>退職労働者のうち、退職後も働くことを希望する者に対して、自らの求職情報をハローワークや民間職業紹介事業者に対して登録するよう働き掛けること等の再就職に向けた積極的支援を雇用者等が行うよう、高年齢者等職業安定対策基本方針等に基づき、強力に促す。 また、登録を受けたハローワークは、本人の同意に基づき、当該登録情報を民間人材ビジネスに提供するとともに、登録情報については定期的なアップデートに努める。 さらに、65歳以上の高年齢者の雇用が一層推進されるよう、企業側のインセンティブや雇用保険の適用の在り方等について、必要な検討を進める。</p>	<p>—</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・来年3月から開始するオンラインでの「ハローワーク求職情報の提供サービス」を周知するとともに、本サービスにより、ハローワーク求職情報について、本人の同意に基づき、民間人材ビジネスに幅広く提供する。本サービスについては、常に最新の状況を反映するため、毎日更新される予定である。 ・65歳以上の高齢者雇用の一層の推進については、高齢者が働きやすい環境の整備等を行う事業主に対し、「高年齢者雇用安定助成金」を引き続き概算要求しているところ。 ・65歳以上の高齢者への雇用保険の適用については、労働政策審議会雇用保険部会において現在検討中である。今後、年内に報告書を取りまとめ、法的整備が必要なものは次期通常国会への法案提出を予定。

主な施策	改訂2015上のスケジュール	実行状況
<p>高齢者の求職ニーズは多種多様であり、条件面でのミスマッチを回避するため、本人の求めに応じて、求職情報について、①勤務可能地域(沿線・駅名等)、②勤務可能曜日・日数・時間、③職務上可能な作業等について、更に細かな内容を表示できるようにする。</p>	<p>—</p>	<p>・左記の項目を含めた求職情報の各項目について、求職受理時に、具体的でわかりやすい記載となるよう、職員による記載内容の充実支援を実施。さらに求職情報の記載内容に関する好事例について全国での共有を図るため、現在、各労働局から好事例を収集中。</p>
<p>各自治体が主体となり地域の関係機関のネットワーク化を推進する等、地域において多様な雇用・就業機会を掘り起こす仕組みを構築することや、シルバー人材センターの職域拡大等の機能強化を行うことを通じて、高年齢者が活躍する機会の拡大を図る。</p>	<p>—</p>	<p>・地域における多様な就業機会の確保やシルバー人材センターの機能強化については、労働政策審議会雇用対策基本問題部会において現在検討中である。今後、年内に報告書を取りまとめ、法的整備が必要なものは次期通常国会への法案提出を予定。</p>

参考資料

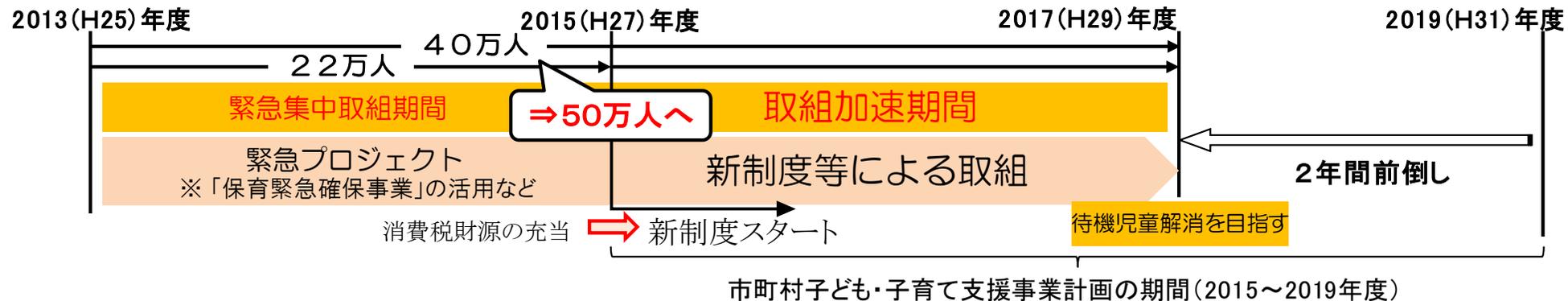
「待機児童解消」に向けた
施策の実行状況

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22万人となり、緊急集中取組期間の整備目標（約20万人）は達成した。

◇ 平成27年度からの3か年（取組加速期間）で、更なる保育の受け入れ枠確保を進め、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。



◇ 「待機児童解消加速化プラン」集計結果(平成27年度)

平成25年度 保育拡大量	平成26年度 保育拡大量	平成27年度 保育拡大量	平成28年度 保育拡大量	平成29年度 保育拡大量	5カ年合計
72,430人	146,257人	117,250人	81,407人	39,262人	456,606人
(計 218,687人)			(計 237,919人)		

支援パッケージ ～5本の柱～

- 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

【参考】利用率の比較

	(平成26年4月)	(平成27年4月)	(平成29年度末) プランを踏まえた利用率
3歳以上児	44.5%	46.0%	48.5%
1、2歳児	35.1%	38.1%	46.5%
0歳児	11.4%	12.5%	16.1%

(注)利用率: 利用児童数 ÷ 修学前児童数
平成26年4月の利用率は小規模保育事業等を含んでいない。

保育士確保プラン（平成27年1月）

- ◆「待機児童解消加速化プラン」の確実な実施に向け、その担い手である保育士確保のための方策を図る。
- ◆平成29年度末までに国全体として新たに確保が必要となる保育士数(6.9万人)の確保を目指す。

【H25年度】

【H29年度】



6.9万人を確保

加速化プランに基づく保育士確保施策 (H25~)

4.9万人

◆新たな保育人材を輩出

- ・幼稚園教諭の特例制度の活用
- ・保育士資格取得支援 等

2.5万人

◆離職防止施策の推進

- ・処遇改善
- ・保育事業者への研修 等

1.5万人

◆潜在保育士の掘り起こしの強化

- ・保育士・保育所支援センターによる就職支援 等

0.9万人

+

保育士確保プランの新たな取組

2.0万人

○保育士試験の年2回実施の推進

0.8万人

- 保育士に対する処遇改善の実施
- 保育士養成施設で実施する学生に対する保育所への就職促進の支援
- 保育士試験を受験する者に対する受験のための学習費用を支援
- 保育士・保育所支援センターにおける離職保育士に対する再就職支援の強化

1.2万人

地域限定保育士制度の概要

1. 概要

- 平成27年通常国会で成立した「国家戦略特別区域法及び構造改革特別区域法の一部を改正する法律」により、資格取得後3年間は当該自治体内のみで保育士として働くことができ、4年目以降は全国で働くことができる「地域限定保育士(正式名称：国家戦略特別区域限定保育士)」となるための試験制度を新たに創設。
- 地域限定保育士試験は、8月に全国で行われる試験に加えて、2回目の試験として実施。

2. 実施時期（平成27年度）

地域限定保育士筆記試験：平成27年10月24日（土）・25日（日） ※受験者数：10,598人
地域限定保育士実技試験：平成27年12月13日（日）

3. 実施自治体（平成27年度）

神奈川県、大阪府、沖縄県、千葉県（対象地域：成田市）

4. 受験手数料（平成27年度）

12,700円（手数料払込票の郵送料等が別途必要）

平成28年度における保育士試験の年2回実施について

○概要

保育士確保を図るため、平成27年1月に策定した保育士確保プランに基づき、平成27年9月に施行した改正後の国家戦略特別区域法において創設された地域限定保育士試験に加え、通常の保育士試験についても、平成28年度から実施予定。

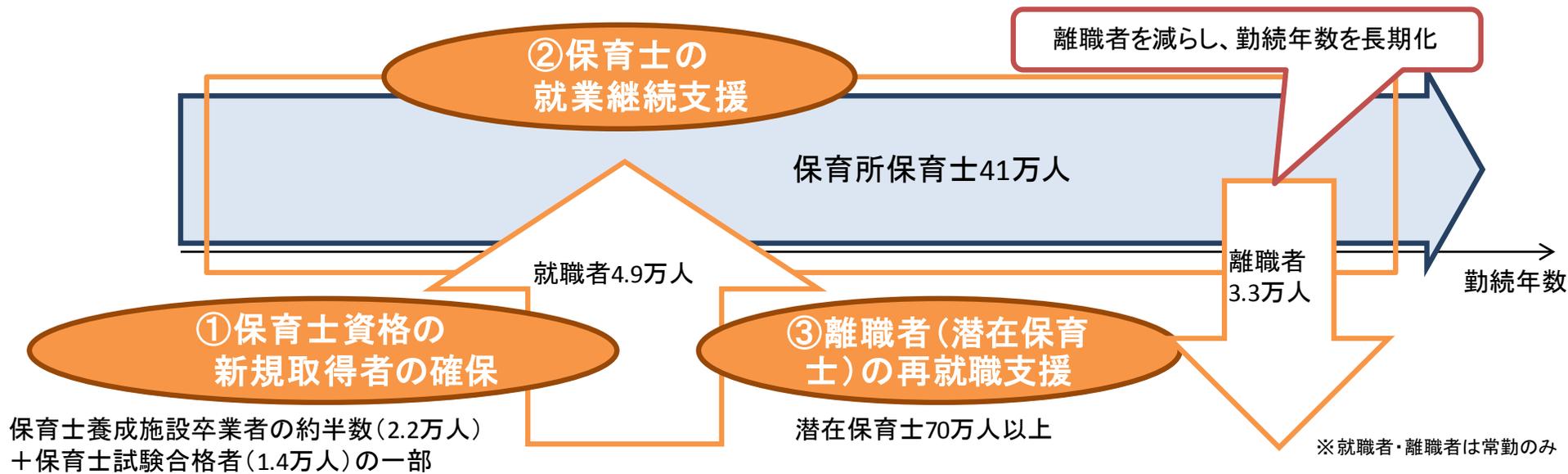
○実施時期

保育士試験の年2回実施による1回目試験と2回目試験までの準備期間や台風等の影響などを考慮し、これまで8月に実施していた保育士試験（1回目）の筆記試験を4月に、2回目の保育士試験及び地域限定保育士試験の筆記試験を10月に実施予定。

○短大の卒業見込等による受験資格要件の見直し

通常の保育士試験を4月に変更することに伴い、これまで短大の卒業見込等により受験資格要件を満たす受験者が受験できなくなるおそれがあることから、引き続き短大卒業見込等の受験者が受験できるよう、所要の見直しを実施。

保育の担い手確保対策のイメージ



①保育士資格の新規取得者の確保

【平成27年度までの取組】

- ・地域限定保育士試験など、保育士試験の年2回実施等
- ・保育士宿舍借り上げ支援
- ・保育士修学資金貸付 など

【今後の取組】

- ・保育士試験の年2回実施を行う都道府県的大幅拡大 など

②保育士の就業継続支援

【平成27年度までの取組】

- ・処遇改善(公定価格上3%相当の処遇改善等加算の実施) など

【今後の取組】

- ・改善要望の強い勤務環境改善への対応の検討
- ・保育士のキャリアアップに対応した研修体系の再構築
- ・財源確保とともに、さらなる処遇改善を実施 など

③離職者(潜在保育士)の再就職支援

【平成27年度までの取組】

- ・ハローワークや保育士・保育所支援センターによるマッチング支援 など

【今後の取組】

- ・来年度に向けた採用時期に合わせたマッチング強化
- ・未就学児をもつ潜在保育士への保育料支援による再就職促進 など

保育士等の要件弾力化について

- 保育の受け皿拡大の進展に伴って、保育士の確保が非常に厳しい状況にある。
- 就業促進や離職防止などの総合的な対策に加え、朝夕の保育士配置の要件弾力化、幼稚園教諭及び小学校教諭等の活用、研修代替要員等の加配人員における保育士資格要件の弾力化など、多様な担い手の確保に取り組む。

1 朝夕の保育士配置の要件弾力化

- 保育士最低2人配置要件について、本年度に限り特例的に弾力化し、朝夕の児童が少数である時間帯において、保育士1名に代え、保育士資格を有しない一定の者等を配置することを許容している（地方分権の提案を受けて実施）。
- 平成28年度以降については、省令を改正することにより、引き続き実施することを検討。

2 教諭及び小学校教諭等の活用

- 保育士と近接する職種である幼稚園教諭、小学校教諭、養護教諭を、一定範囲内で保育士に代えて活用できることを検討。

3 研修代替要員等の加配人員における保育士資格要件の弾力化

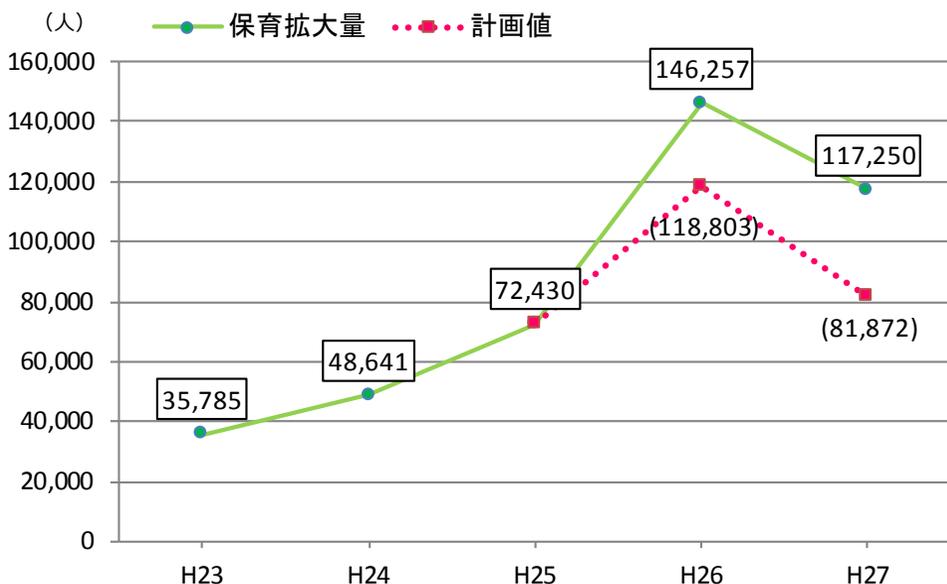
- 11時間開所8時間労働としていることなどにより、認可の際に最低基準上必要となる保育士数（例えば15名）を上回って必要となる保育士数（例えば15名に追加する3名）について、保育士資格を有しない一定の者等を活用可能とすることを検討。
※公定価格上は、研修代替要員や休憩保育士の要件を弾力化

待機児童の状況及び待機児童解消加速化プランの状況について

(平成27年9月29日公表)

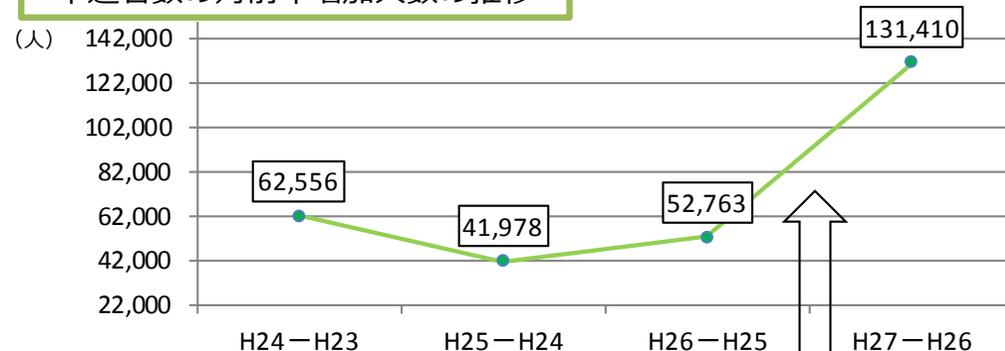
- 平成25・26年度の2か年の保育拡大量は約21.9万人となり、昨年公表した数値約19.1万人を2.8万人上回り、緊急集中取組期間の整備目標(約20万人)を上回る結果となった。
- 平成27年度における保育拡大量は、約11.7万人を見込んでおり、加速化プラン目標値である約8.2万人を約3.5万人上回っている。
- 一方、平成27年度の保育所等申込者数は、約24.7万人で、昨年度と比較して増加。
(H26-25:約5万人増 ⇒ H27-26:約1.3万人増)
- 平成27年4月時点の待機児童数は、23,167人で、昨年度と比較して増加(1,796人増)

保育拡大量の推移



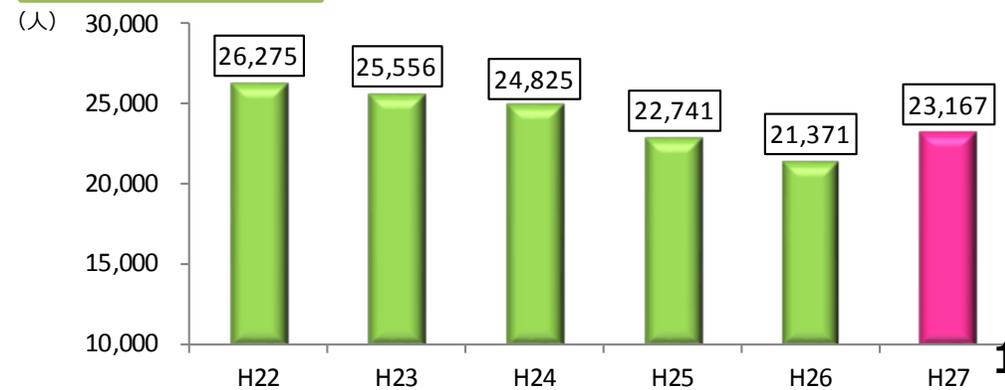
* 平成27年度保育拡大量は、平成27年5月29日時点で把握した各市区町村における27年度末の実績見込み。

申込者数の対前年増加人数の推移



子ども・子育て支援新制度施行

待機児童数の推移



待機児童解消加速化プランの状況

◆保育拡大量の推移

平成25年度 保育拡大量	平成26年度 保育拡大量	平成27年度 保育拡大量	平成28年度 保育拡大量	平成29年度 保育拡大量	平成25～29年度 合計
72,430人	146,257人	117,250人	81,407人	39,262人	456,606人
(計 218,687人)					

* 平成27年度保育拡大量は、平成27年5月29日時点で把握した各市区町村における27年度末の実績見込み。

* 平成28年度は81,407人、平成29年度は39,262人で計120,669人分拡大する見込み。

◆平成26年度の保育拡大量

単位(人)

	認可保育所 (注1)	幼保連携 認定こども園	幼稚園型 認定こども園	地方裁量型 認定こども園	小規模 保育事業	家庭的 保育事業	事業所内 保育事業	居宅訪問型 保育事業	地方単独事業 のいわゆる保育室	その他	合計
H26→H27	▲ 13,505	138,920	8,812	437	21,774	▲ 1,447	2,194	13	▲ 7,300	▲ 3,641	146,257

(注1) 保育所型認定こども園の保育所部分を含む

◆平成27年4月1日の保育の受け入れ枠

単位(人)

	認可保育所 (注1)	幼保連携 認定こども園	幼稚園型 認定こども園	地方裁量型 認定こども園	小規模 保育事業	家庭的 保育事業	事業所内 保育事業	居宅訪問型 保育事業	地方単独事業 のいわゆる保育室	その他	合計
平成27年4月1日	2,260,534	184,873	20,502	2,715	25,445	4,285	5,147	13	46,227	77,640	2,627,381

(注1) 保育所型認定こども園の保育所部分を含む

一億総活躍社会の実現に向けて緊急に実施すべき対策【抜粋】

- 保育の受け皿拡大・多様な保育サービスの充実を図る。
 - ⇒平成29年度末までの整備目標を約40万人分から約50万人分に前倒し
 - ⇒小規模保育事業所の新設等に要する費用を新たに補助
 - ⇒事業主拠出金制度の拡充により、企業主導型の保育の推進
- 担い手となる保育人材の確保に取り組む。
 - ⇒保育補助者の雇上げ支援や、ICTの活用による業務の効率化による勤務環境の改善
 - ⇒就職準備金などの支援による潜在保育士の再就職対策
 - ⇒朝夕の時間帯における保育士配置要件の弾力化等、多様な担い手の確保

II. 緊急に実施すべき対策

2. 「希望出生率1.8」に直結する緊急対策

一億総活躍社会の実現に向けて緊急に実施すべき対策(抜粋)

■ 出産後・子育て中も就業が可能な多様な保育サービスの充実

- 待機児童解消を確実なものとするため、平成29年度末までの整備拡大量を40万人から50万人に拡大し、「待機児童解消加速化プラン」に基づく認可保育所等の整備の前倒しを図る。【特に緊急対応】
- 子ども・子育て支援新制度の下で、新たに小規模保育事業所の整備を支援するなど、認可保育所以外の多様な保育サービスの受け皿の整備を進める。また、近隣住民等に配慮した防音対策を支援する。【特に緊急対応】
- 企業側の取組として、子育て支援への事業主拠出金制度の拡充により、事業所内保育所など企業主導型の保育所の整備・運営等を推進することについて、平成28年度予算編成過程において検討する。
- 保育士の人材確保を図るため、資格取得に向けた支援、保育補助者の雇用による勤務環境の改善や、離職した保育士の再就業支援などを行う。また、資料作成等の事務を簡略化して保育士が専門性の高いサービスに専念できるようにICTの活用による業務の効率化を推進する。さらに、朝夕の保育士配置要件の弾力化など、多様な担い手の確保についても年内を目途に検討する。

「高齢者の活用推進」に向けた 施策の実行状況

キャリアコンサルタントについて

- キャリアコンサルタントは、キャリアコンサルティングを担う専門人材であり、平成26年度末現在のキャリアコンサルタント有資格者養成数は延べ約48,000人。
- キャリア・コンサルタントは、企業、需給調整機関、教育機関等の幅広い分野で活躍。
- 第189回通常国会で成立した「勤労青少年福祉法等の一部を改正する法律」に、キャリアコンサルタントの登録制度を盛り込んでおり、平成28年4月に施行。

キャリアコンサルタントに係る改正内容 ※勤労青少年福祉法等の一部を改正する法律(平成28年4月1日施行分)

- 職業選択や能力開発に関する相談・助言を行う専門家として「キャリアコンサルタント」制度を法定化する。
- キャリアコンサルタントは、登録制(5年ごとの更新)の名称独占資格として位置づけるとともに、守秘義務を規定する。
 - * 試験の実施・登録事務は、民間機関に委任できる仕組みとする。
 - * 青少年の雇用の促進等に関する法律においてもキャリアコンサルタントによる相談機会の付与について規定。

※ キャリアコンサルティングとは・・・

労働者の興味・適性の明確化や職業生活の振り返り(どんな能力があつて、何が課題なのかの確認)を通じ、職業生活設計、ひいては職業選択や能力開発の自信・意欲の向上、自己決定を促すための相談その他の支援。

《各領域において期待されるキャリアコンサルタントの活動内容の例》

【ハローワークなど労働力需給調整機関】

- ◇ 求職者の職業選択の方向性・職業生活設計の明確化
- ◇ 上記を通じた就職活動の支援又は職業訓練機関への橋渡し



【企業内】

- ◇ 被用者の目指すべき職業生活・職業生活設計の明確化
- ◇ 上記を通じた就労意欲・能力開発の意欲の向上や「気づき」の機会の提供



【教育機関】

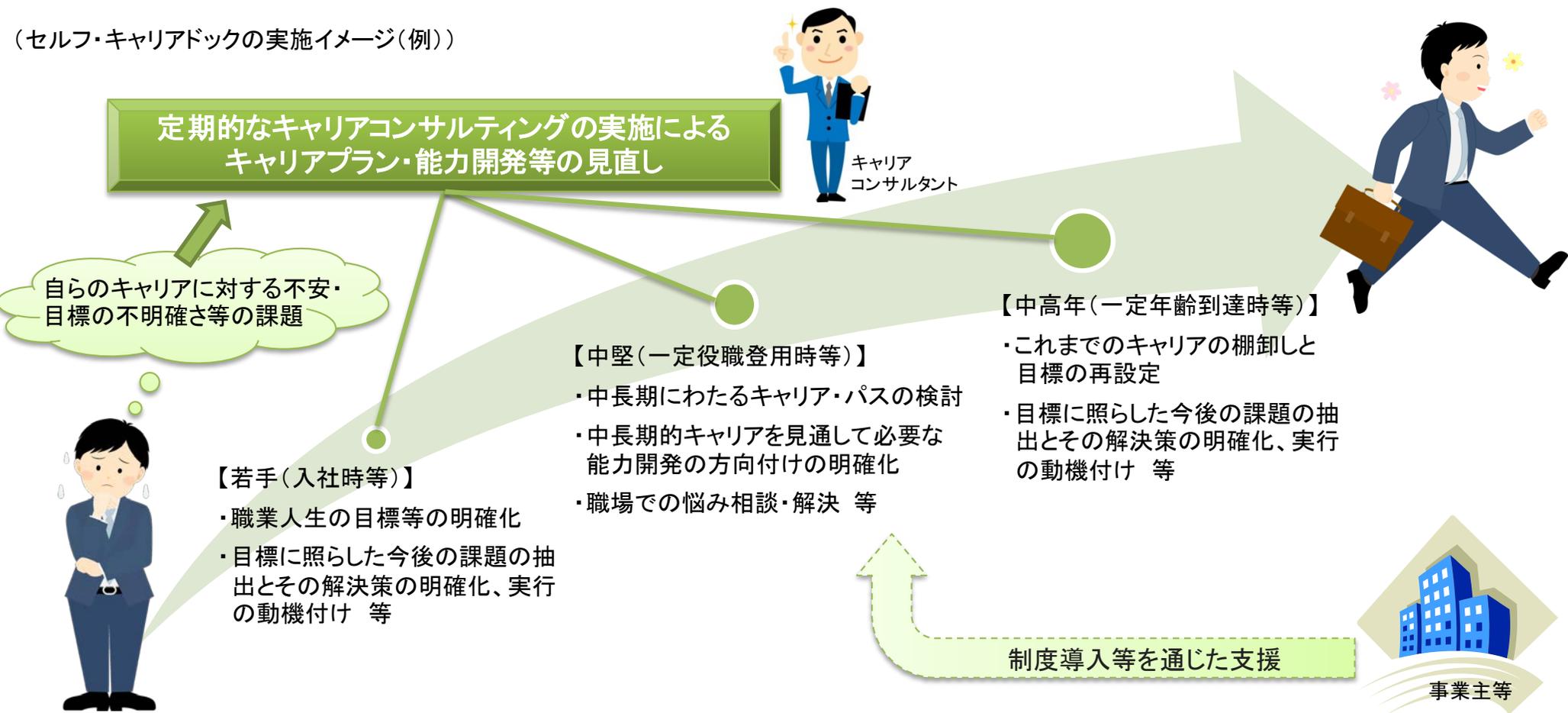
- ◇ 学生の職業選択・職業生活設計・学びの方向性の明確化
- ◇ 上記を通じた円滑な就職活動の支援



セルフ・キャリアドック(仮称)について

○ 「セルフ・キャリアドック」(仮称)とは、労働者のキャリア形成における「気づき」を支援するため、年齢、就業年数、役職等の節目において定期的にキャリアコンサルティングを受ける機会を設定する仕組みのこと。

(セルフ・キャリアドックの実施イメージ(例))



○ 「日本再興戦略」改訂2015 (平成27年6月30日閣議決定) (抜粋)

定期的に自身の職務能力を見直し、今後、どのようなキャリアを歩むべきかを確認した上で、身に付けるべき知識・能力・スキルを確認する機会(「セルフ・キャリアドック(仮称)」)を整備する。

中高年齢者雇用型訓練の推進

○課題

中高年齢者(45歳以上)を人材確保の対象としている企業において、採用後、求められる個別能力の習得・新たな職務・職場環境での適合性向上を図るための訓練が重要となってきた。

「日本再興戦略」改訂版でも、「企業における従業員のキャリアアップの取組支援の強化」及び「高齢者の活躍促進のための質の向上」が謳われているが、現状では、正社員として雇い入れられる中高年齢者に対する雇用型訓練メニューがない。

○概要

キャリア形成促進助成金で支援の対象とする雇用型訓練の一類型として、中高年齢者を対象とする訓練を追加。

訓練の内容・形態は、新たに正社員として雇い入れた中高年齢者を対象に、有期実習型訓練に相当する枠組み(訓練期間は3～6ヶ月、総訓練時間に占めるOJT時間の割合は1割以上9割以下、訓練計画に係る労働局の確認が必要)を用いる。

国

()内は中小企業以外

- キャリア形成促進助成金「雇用型訓練コース」に「中高年齢者雇用型訓練」を新たに位置付け
- ・経費助成：1/2 (1/3)
 - ・賃金助成：800円 (400円)
 - ・OJT実施助成：700円 (400円)

中高年労働者

- 習得すべき能力・知識・技能等が予め明示されることにより、未経験分野への転職に対する不安が軽減される。
- 企業の求める個別能力の習得、適合性の向上が図れる。
- 正社員として雇い入れられることから賃金低下のリスクが軽減される。



雇用型訓練の実施



個別能力の習得による
生産性向上・キャリアアップ

事業主

- 異業種・異分野からの経験豊富な中高年齢人材の獲得が期待できる。
- 中高年齢者が未経験の職種であっても、円滑な適応・職場定着が図れることが期待できる。

訓練実施経費等を助成



中高年再就職支援訓練プログラムの開発・検証

現状・目的

中高年期以降の能力開発については、スキルチェンジやスキルアップのための職業訓練だけでなく、マインドリセットやこれまでの経験や能力を活かすという視点も必要であることから、中高年層の早期再就職を支援するため、経験交流会など再就職に向けた準備支援を含めた中高年再就職支援訓練プログラムのモデルを開発し、検証実施する。

➤ 中高年再就職支援訓練プログラムの開発及び検証実施(2年間事業)

- ・ 実施機関：独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構 基盤整備センター
- ・ 機構のノウハウを活かし、労働局・都道府県、民間教育訓練機関、労使団体等とも連携し、主にホワイトカラーの中高年齢層を対象に、再就職に向けた訓練コースを開発し、検証実施する。
 - ① 訓練対象期間：3か月～6か月（経験交流会など再就職に向けた準備支援も含む）
 - ② 対象者数：15人×3コース程度
※モデルコースについては、訓練分野等の違う3コースを設定する。
 - ③ 訓練単価：9万円／月・人



ホワイトカラー中高年層の再就職向けの職業訓練ニーズの把握・分析

開発する訓練分野・内容、実施期間、実施場所、実施方法等を検討

企画競争で実施する民間教育訓練機関を選定

関係機関が集まり、選定された訓練プログラムについて意見交換

民間教育訓練機関での試行実施(3～6か月)

実施プログラムの検証(準備支援も含む)・普及促進

65歳以上の雇用保険の適用に係るこれまでの議論の整理

- 昭和59年改正において65歳以上の者を適用除外にする考え方について、これまでの雇用保険制度の改正(パート労働者に対する適用基準の緩和等)や高齢者雇用の状況の変化にかんがみると、現在においてそのまま当てはめることは困難ではないかと考えられる。その場合、65歳以上の者の雇用保険の適用については、憲法第27条第1項(勤労権の保障)の観点、すなわち失業者のセーフティネット確保の観点から原則適用する方向で検討する必要があるのではないかと。
- 現在、高齢継続被保険者が失業した場合に支給される高齢求職者給付金は、65歳以降の離職者の就業希望が多様化している実態等を踏まえ、一時金を支給するとともに多様な形態の就業について求職活動を行うことができるようにするという趣旨で設けられており、現在は厚生年金との併給が可能であるが、仮に新たに65歳以上で新たに雇用される者を雇用保険の適用対象とした場合であっても、これらの者と現在の高齢継続被保険者とで特段対応を異にする理由はないものと考えられるのではないかと。
- 現在、高齢者の雇用の促進と福祉の増進に資するという政策目的の下、64歳以上の者について雇用保険料を免除する取扱いをしているが、企業調査等にかんがみると高齢者の雇用の促進等の観点から保険料免除を行うという政策手法については見直しが必要と考えられるのではないかと。

65歳以上の雇用保険の適用のあり方について(たたき台)

趣旨

65歳以上の者の雇用状況等を踏まえ、失業者のセーフティネットの保障の観点から、新たに雇用される者についても、現在の高年齢継続被保険者と同様に、雇用保険の適用の対象とするとともに、それに伴う諸課題については個別に政策対応を図る。

見直しの具体的内容

- 65歳以降に新たに雇用される者についても、現在の高年齢継続被保険者と同様に、雇用保険を適用することとしてはどうか。具体的には、例えば以下のような仕組みを検討してはどうか。
 - 【適用】 65歳以上の者について適用対象とするとともに、受給要件と給付が一般被保険者と異なることを踏まえ、一般被保険者と異なる被保険者類型を設定(高年齢被保険者(仮称))
 - 【給付】
 - 1 高年齢被保険者が失業した場合には、高年齢求職者給付金(一時金)を支給
 - 2 モラルハザードの防止等の観点から、基本手当の取扱いに倣い、失業認定申告書の記載内容の充実、循環的離職者に対する厳正な認定等の失業認定の見直しを検討。
 - 3 その他の給付については、これまで高年齢継続被保険者は対象外とされていたが、可能なものについては新たに対象とすることを検討(例えば教育訓練給付、介護休業給付)
 - ※ 年金との併給は引き続き維持。
 - 【保険料】 64歳以上の者の雇用保険料の徴収免除については廃止し、原則どおり徴収。
- 併せて、以下の措置を検討してはどうか。
 - 1 激変緩和の観点から、徴収免除については一定の経過措置を検討
 - 2 65歳以上の高齢者を一定割合以上雇用している企業への助成措置の検討
 - 3 高齢者向けに健康管理制度等を導入した事業主に助成措置の検討

「生涯現役社会」の実現に向けた 高年齢者雇用制度の検討について

背景

- 高年齢者雇用安定法については、平成24年改正により、希望者全員の65歳までの継続雇用の仕組みを企業に義務付けたところであるが、少子高齢化が進展する中で、65歳を超えても生涯現役で働き続けることのできる環境整備に向け、一層の取組強化が求められている。
- また、「『日本再興戦略』改訂2015」(平成27年6月30日閣議決定)、「生涯現役社会の実現に向けた雇用・就業環境の整備に関する検討会報告書」(平成27年6月5日)等においても、生涯現役社会の実現に向けた各種施策の推進について提言されている。

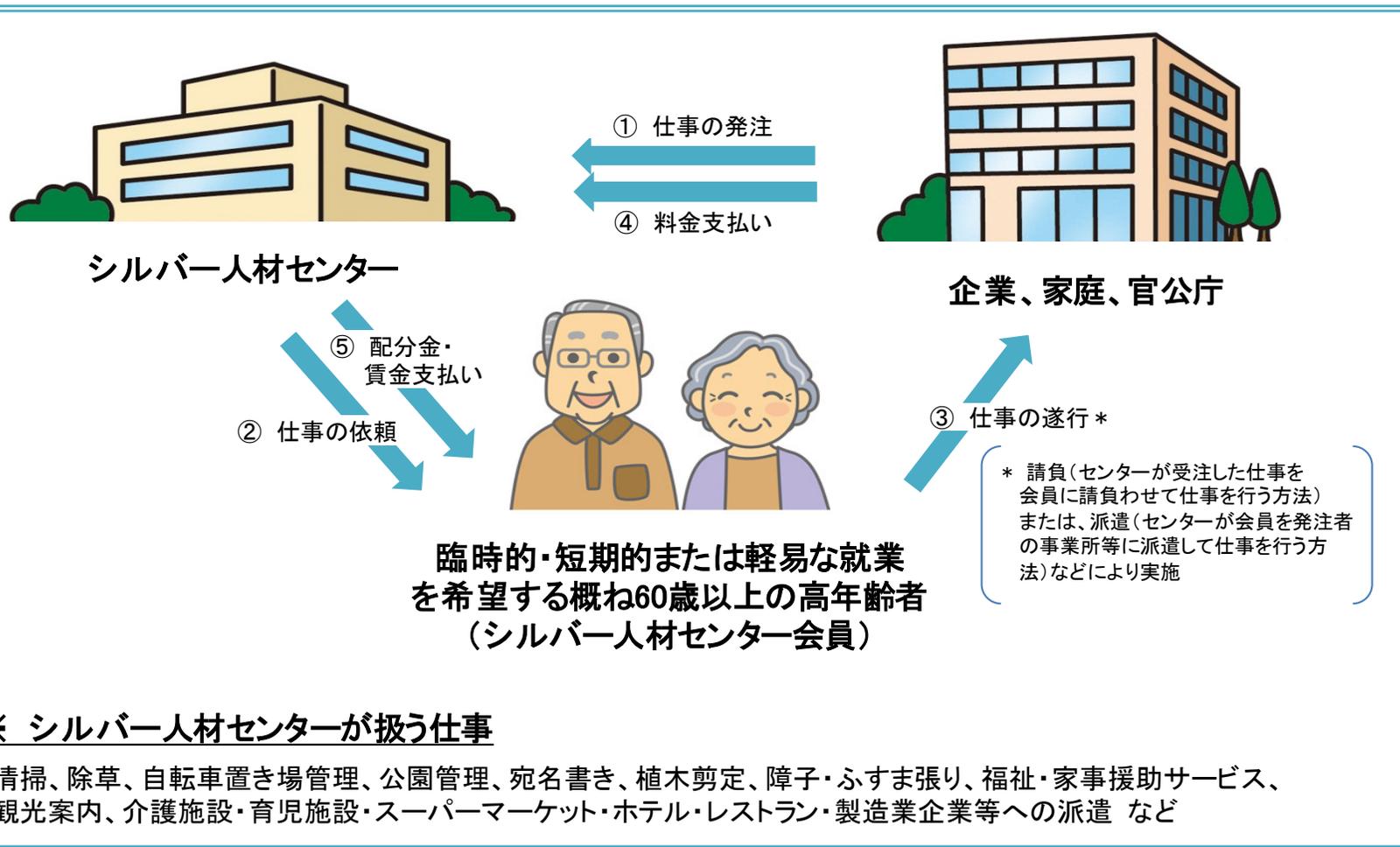
今後の対応

- 上記を踏まえ、地域における多様な就業機会の確保、シルバー人材センターの機能強化等について、平成27年10月より労働政策審議会職業安定分科会雇用対策基本問題部会において検討を開始した。
- 年内を目途に取りまとめ、法的整備が必要なものについては、次期通常国会への法案提出を目指す。

シルバー人材センター事業（概要）

○ 臨時的・短期的または軽易な就業(*)を希望する高齢者に、シルバー人材センターが就業機会を提供

* おおむね月10日程度以内、または、1週間当たりの就業時間が20時間を超えない就業



地域の経済・社会の維持・発展など

人手不足企業、現役世代を支える分野の人手不足の解消

高齢者の生活の安定、生きがいの向上、健康の維持・増進

[平成26年度実績] 団体数1,272団体、会員数72万人(男性48万人・女性24万人)、契約件数360万件、契約金額3,050億円
就業延人員数6,914万人日、就業実人員数60万人、月平均就業日数9.7日、月平均収入3.7万円、会員平均年齢71.5歳

臨時的・短期的又は軽易な業務の要件

- シルバー人材センターにおける高年齢者の働き方を、以下のとおり規定。

高齢者雇用対策法 第41条	臨時的かつ短期的なもの又はその他の軽易な業務(当該業務に係る労働力の需給の状況、当該業務の処理の実情等を考慮して厚生労働大臣が定めるものに限る。
労働省告示第82号 (平成12年8月25日)	軽易な業務を以下のとおり規定 ○ 当該業務の処理に要する一週間当たりの時間が労働者の一週間当たりの平均的な労働時間に比し相当程度短いもの ○ 特別の知識又は技能を有することその他の理由により同一の者が継続的に当該業務に従事することが必要である業務
職業安定局長通達 (平成16年11月4日)	臨時的、短期的な業務 = 概ね月10日程度以内 軽易な業務 = 概ね週20時間を超えないことを目安

生涯現役促進地域連携事業

[平成28年度概算要求]

背景

- 少子・高齢化が進展し、高年齢者による労働力不足が課題となっている中で、働く意欲のある高齢者が能力や経験を生かし、年齢に関わりなく働くことができる生涯現役社会を目指すことが重要。
- 特に、平成26年に団塊世代(約660万人)が65歳に到達し、多くの人企業が退職していると考えられ、地域社会におけるこれらの層の活躍の場を早期に整備することが必要。

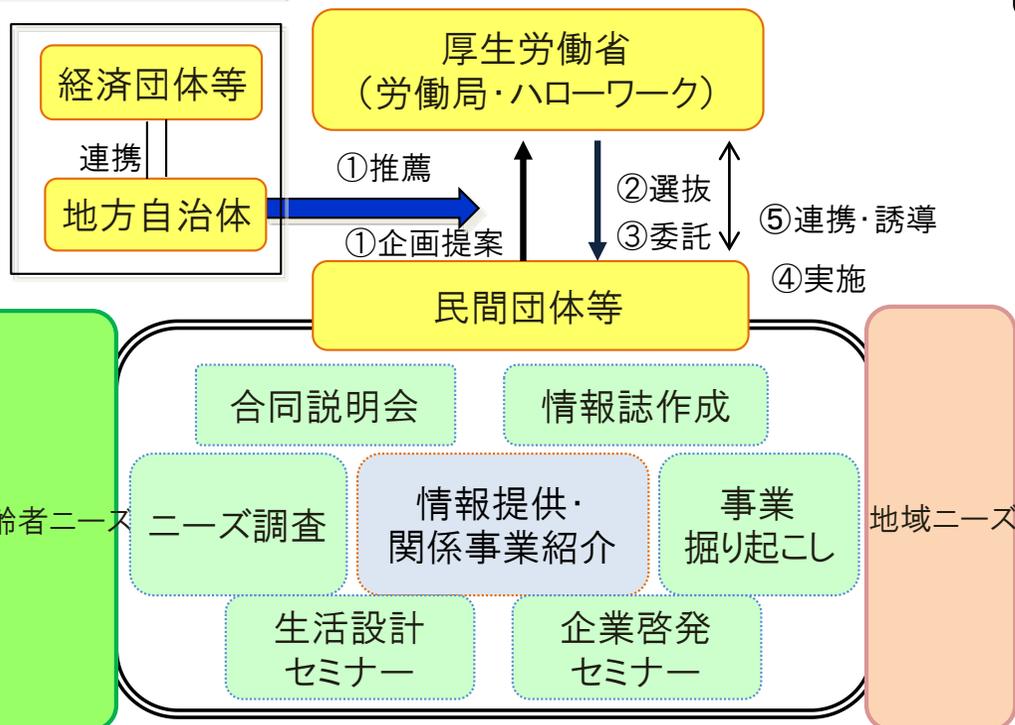
事業内容

①生涯現役促進地域連携事業

…地方自治体が地域の経済団体等と連携の上で推薦する民間団体等からの提案に基づき、高齢者の就労促進に資する事業を幅広く実施。

②労働局等における専門的相談・支援

実施イメージ



事業例 (生涯現役促進地域連携事業)

- ① 高年齢者に対する情報提供、関係機関、関連事業の紹介
- ② 高年齢者に対する職業生活設計等に関するセミナー開催
- ③ 企業に対する生涯現役促進セミナー開催
- ④ 高年齢者の雇用・就業に係る合同説明会の開催
- ⑤ 高齢者活躍のためのガイドブック・情報誌の作成・普及 (相談機関一覧の掲載等)
- ⑥ 高年齢者の雇用・就業に係るニーズ調査・分析
- ⑦ 高齢者向けの雇用・就業の場の創出 (農家レストラン、配食サービスなど)

事業規模

- 1地域あたり3,000万円程度を想定
- 箇所数：20箇所程度を想定

対象

- 地方自治体が推薦する民間団体等
- 事業年度：1年度単位 (最大3年度の支援を想定)