

ニッポン一億総活躍プラン（案）

1. 成長と分配の好循環メカニズムの提示

(1) 経済社会の現状

(アベノミクスの成果)

3年間のアベノミクス（大胆な金融政策、機動的な財政政策、民間投資を喚起する成長戦略）は、大きな成果を生み出した。

国民総所得は40兆円近く増加し、国の税収は15兆円増えた。

日本企業の収益は、史上最高の水準に達している。その企業収益は、着実に雇用や賃金に回っている。就業者数は100万人以上増え、政権交代前は、ほとんど行われなかったベースアップが、3年連続、多くの企業で実現する見込みとなっている。失業者は60万人程度減り、失業率は3.2%と18年ぶりの低水準で推移し、有効求人倍率は24年ぶりの高水準である。

物価は反転し、2年連続で上昇している。GDPデフレーターは8四半期連続でプラスが続き、GDPギャップはマイナスであるが縮小傾向にある。

(世界経済の課題)

他方、世界経済の下方リスクと脆弱性^{ぜいじゃく}が高まっている。多くの専門家は、今年、更なる景気悪化と、世界的な需要の低迷を見込んでいる。国際通貨基金は、本年4月、2016年の世界経済の見通しを、本年1月時点の3.4%から3.2%に引き下げた。中国では内需主導の持続的な成長モデルへの転換が進む中、過剰設備や不良債権の問題が指摘されるなど、景気が緩やかに減速している。投資が弱い伸びとなっており、粗鋼や石炭等では過剰な生産能力を数年かけて削減すると言われている。また、昨今の原油価格の下落は、資源国を始め新興国の経済に、大きな打撃を与えている。非道なテロや難民への対応も、世界経済に大きな影響を及ぼす課題である。さらに、内外の金融市場は、年明け以降、不安定な動きを示す局面も見られた。こうした中で、世界経済は低迷期にあり、若者等の高失業が続き、格差は拡大し、景気後退や停滞の可能性があるとの有識者の指摘もある。

世界は今、持続的な成長への道を模索している。相互依存が高まった世界にあって、こうしたリスクに、G7が協調して立ち向かうことが重要である。G7がリードして、世界経済の持続的かつ力強い成長への道筋を示す必要がある。世界経済について、通常の景気循環を超えて、危機に陥るリスクを回避し、世界経済を再活性化させるため、金融政策、機動的な財政政策、構造改革をそれぞれの国の事情を反映しつつ、バランスよく協力を進めていくことが重要であ

る。世界が直面する様々な課題とリスクを共有し、力を合わせて立ち向かわなければならない。世界経済が抱えているリスクが顕在化し危機に陥る、その前に、私たちは「行動」を起こさなければならない。その大きな一步を踏み出すため、政策協調への力強いメッセージを打ち出さなければならない。欧州で生産年齢人口が減少し、米国でも生産年齢人口の伸び率が低下するなど、様々な面で世界が日本と同様の問題に直面するようになっているとの有識者の指摘もある。我が国がリーダーシップを発揮することが、世界経済、日本経済双方にとって極めて重要な課題となっている。

日本経済はデフレ脱却が見えてきており、実質賃金は昨年下半期からプラスに転じたが、個人消費や設備投資といった民需に力強さを欠いた状況となっている。こうした中で、国内では本年4月、平成28年熊本地震において極めて甚大な被害が発生した。国際的には「人口が減少する日本に未来はないのではないか」との重要な指摘がある。少子高齢化の下での持続的成長は、多くの先進国・新興国に共通する世界に先駆けた課題であり、これを克服する日本型のメカニズムを世界経済の未来に挑戦する新たなモデルとして、世界に発信していく。

(成長の隘路^{あいろ}である少子高齢化)

我が国の経済成長の隘路^{あいろ}の根本には、少子高齢化という構造的な問題がある。この30年ほどの間、出生率は大幅に低下（昭和59年（1984年）の1.81から平成17年（2005年）の1.26までに低下し、その後も1.3～1.4程度で推移）し、高齢化率は着実に上昇した（昭和59年（1984年）の9.9%から平成26年（2014年）の26.0%）。日本の総人口は、2008年を境に減少局面に入った。いったん、人口が減少し始めると、減少スピードは今後加速度的に高まっていき、2020年代初めは毎年60万人程度の減少であるが、それが2040年代頃には毎年100万人程度の減少スピードにまで加速し、このままでは約100年後（2100年）には5,000万人を切ることが推計されている。こうした少子高齢化の進行が、労働供給の減少のみならず、将来の経済規模の縮小や生活水準の低下を招き、経済の持続可能性を危うくするという認識が、将来に対する不安・悲観へとつながっている。日本が、少子高齢化に死にもの狂いで取り組んでいけない限り、日本への持続的な投資は期待できない。これが、アベノミクス第1ステージで得られた結論であった。

他方、日本には多くのポテンシャルを秘めている女性や、元気で意欲にあふれ、豊かな経験と知恵を持っている高齢者などがたくさんおられる。こうした潜在力とアベノミクスの果実を活かし、今こそ、少子高齢化という日本の構造的な問題に、内閣一丸となって真正面から立ち向かう必要がある。

(2) 今後の取組の基本的考え方

(一億総活躍社会の意義)

アベノミクスの第2ステージは、この少子高齢化の問題に真正面から立ち向かう。日本経済にさらなる好循環を形成するため、旧三本の矢の経済政策を一層強化するとともに、広い意味での経済政策として、子育て支援や社会保障の基盤を強化し、それが経済を強くするという新たな経済社会システム創りに挑戦する。少子高齢化の流れに歯止めをかけ、誰もが生きがいを感じられる社会を創る。一億総活躍社会は、女性も男性も、お年寄りも若者も、一度失敗を経験した方も、障害や難病のある方も、家庭で、職場で、地域で、誰もが活躍できる全員参加型の社会である。

これは単なる社会政策ではなく、究極の成長戦略である。全ての人々が包摂される社会が実現できれば、安心感が醸成され、将来の見通しが確かになり、消費の底上げ、投資の拡大にもつながる。また、多様な個人の能力の発揮による労働参加率向上やイノベーションの創出が図られることを通じて、経済成長が加速することが期待される(包摂と多様性による持続的成長と分配の好循環)。

半世紀前、初めて、日本の人口が一億人を超えた。高度成長の真ただ中であった。頑張った人が報われる、今日より明日はもっと豊かになる。その実感があった時代である。一億総中流という言葉が流行した時代であり、人口一億人は、日本の豊かさの象徴的な数字である。

半世紀後の未来でも、人口一億人を維持する。ただ人口一億人を維持すればよいというわけではない。力強く日本の経済が成長していくとともに、その成長という手段を使って、国民みんながそれぞれの人生を豊かにしていくことを目指していく。一人ひとり、それぞれの人生を大切にすることが、一億総活躍であり、国家による押しつけといった、すべてを画一的な価値観にはめ込むような発想とはむしろ対極にある考え方である。誰もがもう一歩前に踏み出すことのできる一億総活躍社会を創り上げることは、今を生きる私たちの、次世代に対する責任である。

日本の未来を創るのは、他の誰でもない。私たち自身である。少子高齢化の克服を諦めてしまったら、私たちの子や孫の世代に輝かしい日本を引き渡すことはできない。責任放棄である。最初から設計図があるような簡単な課題ではない。しかし、必ず克服できると信じて、これまでの発想にとらわれることなく、あらゆる政策手段を尽くしていく。就職の際に既卒者が冷遇される「壁」、再チャレンジを阻む「壁」、子育てや介護との両立という「壁」、定年退職・年齢の「壁」、男女の役割分担の「壁」、やりたいと思うことがあ

っても、様々な「壁」が立ちはだかる現実がある。こうした「壁」を一つ一つ取り除く。日本を成長できる国へと変えていくため、ニッポン一億総活躍プランで定めたロードマップを一步一步、着実に前進させていく。

(新たな三本の矢)

誰もが活躍できる一億総活躍社会を創っていくため、「戦後最大の名目 GDP600 兆円」、「希望出生率 1.8」、「介護離職ゼロ」という強い大きな目標を掲げ、この3つの的に向かって新しい三本の矢を放つ。

新たな第一の矢は、「希望を生み出す強い経済」である。イノベーションと働き方改革による生産性の向上と労働力の確保により、サプライサイドを強化するとともに、経済の好循環を回し続け、潜在的な需要を掘り起こして内需を拡大していく。地方に眠る可能性を更に開花させる。既存の規制・制度の改革を断行する。あらゆる政策を総動員していくことにより、「戦後最大の名目 GDP600 兆円」の実現を目指す。

新たな第二の矢は、「夢をつむぐ子育て支援」である。一億総活躍の最も根源的な課題は、人口減少問題に立ち向かうこと。一人でも多くの若者たちの、結婚や出産の希望を叶える。これが「希望出生率 1.8」の目標であり、あくまで一人ひとりの希望であって、結婚したくない人、産みたくない人にまで、国が推奨しようというわけではない。安心して子供を産み育てることができる社会を創る。日本の未来、それは子供たちである。子供たちの誰もが、頑張れば大きな夢をつむいでいくことができる社会を創り上げる。

新たな第三の矢は、「安心につながる社会保障」である。介護離職者は年間 10 万人を超えている。離職を機に、高齢者と現役世代が共倒れする現実がある。東京オリンピック・パラリンピックが開催される 2020 年には、いわゆる団塊の世代が 70 歳を超える。日本の大黒柱、団塊ジュニア世代が大量離職すれば、経済社会は成り立たない。介護しながら仕事を続けることができる、「介護離職ゼロ」という明確な目標を掲げ、現役世代の「安心」を確保する社会保障制度へと改革を進めていく。

(成長と分配の好循環の形成)

強い経済、「成長」の果実なくして、「分配」を続けることはできない。成長か分配か、どちらを重視するのかという長年の論争に終止符を打ち、「成長と分配の好循環」を創り上げる。これは、日本が他の先進国に先駆けて示す新たな「日本型モデル」と呼ぶべきメカニズムである。

アベノミクスの成果を活用し、子育てや社会保障の基盤を強化する。新たな第二・第三の矢により、子育てや介護をしながら仕事を続けることができ

るようにすることで労働参加を拡大し、潜在成長率の底上げを図る。賃上げを通じた消費や民間投資を更に拡大し、成長戦略を進化させ、多様な方々の参加による多様性がイノベーションを通じた生産性向上を促し、さらに経済を強くする。新たな第二・第三の矢があって、新たな第一の矢が成り立つ。他方で、子育て支援を行うにも、社会保障を充実するにも、強い経済が必要である。新たな第一の矢による成長の果実なくして、新たな第二の矢と第三の矢は放つことができない。つまり、新・三本の矢は、三つすべてがそろっていないと意味がない。まさに三本あわせて究極の成長戦略となるものである。

そして、こうした成長と分配の好循環を形作っていくためには、新・三本の矢に加えて、これら三本の矢を貫く横断的課題である働き方改革と生産性向上という重要課題に取り組んでいくことが重要である。

(3) 成長と分配の好循環のメカニズム

「成長と分配の好循環」のメカニズムとその効果をできる限り定量的に示すことを目的として、労働供給の増加と賃金上昇を通じた政策効果の試算を行った。結果は以下のとおりである（次図参照）。

今回、評価の対象とした政策は、次の5項目である。

①子育て支援の充実

ここには、保育の受け皿確保、保育士確保に向けた待遇改善も含めた総合的取組の推進が含まれる。

②介護支援の充実

ここには、介護の受け皿確保、介護人材確保に向けた待遇改善も含めた総合的取組の推進が含まれる。

③高齢者雇用の促進

ここには、働く希望を持つ高齢者の雇用促進が含まれる。

④非正規雇用者の待遇改善

ここには、不本意非正規雇用者の正社員への転換及び同一労働・同一賃金に向けた非正規雇用者の賃金改善が含まれる。

⑤最低賃金の引上げ

ここには、最低賃金の年率3%上昇による雇用者全体の賃金底上げが含まれる。

上記①から③の政策によって、それらの政策がなかった場合に比べて、労働者数は、2020年度（平成32年度）には約117万人、2025年度（平成37年度）には約204万人増加することが見込まれる。そうした労働者の増加により、賃金総額は、2020年度に約3.3兆円、2025年度に約5.8兆円増加す

ると見込まれる。

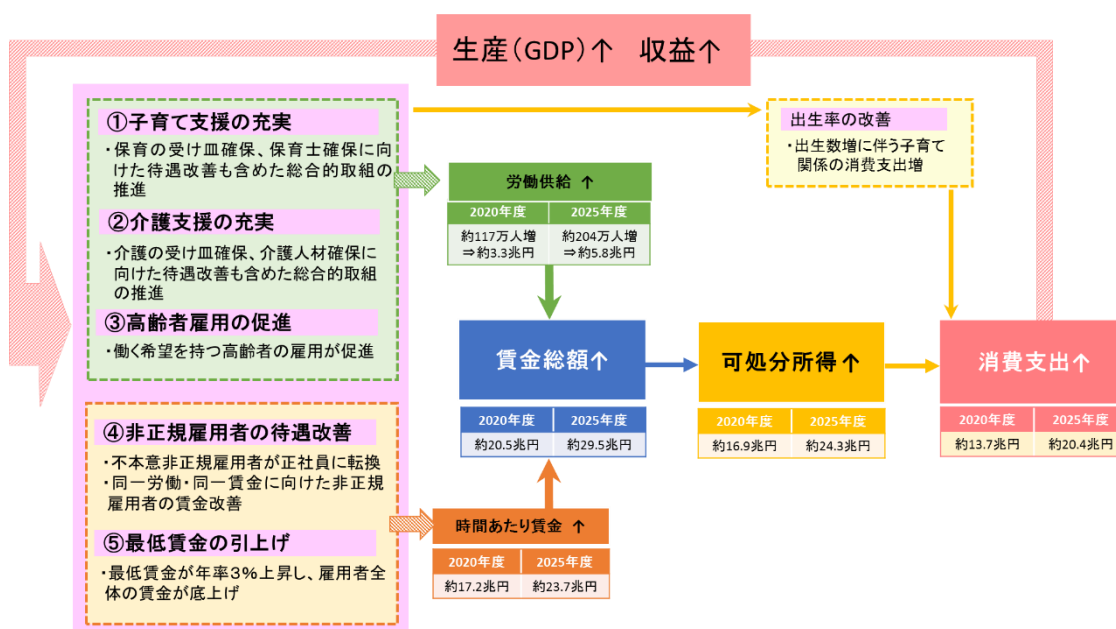
また、上記④及び⑤の政策によって、それらの政策がなかった場合に比べて、時間あたり賃金が上昇し、賃金総額は、2020年度には約17.2兆円、2025年度には約23.7兆円増加することが見込まれる。

以上の①から⑤までの政策効果として、賃金総額全体は、2020年度に約20.5兆円、2025年度に約29.5兆円増加することが見込まれる。

こうした賃金総額全体の増加が、可処分所得を2020年度に約16.9兆円、2025年度に約24.3兆円押し上げ、それにより、消費支出は、2020年度に約13.7兆円、2025年度に約20.4兆円増加することが見込まれる。

これらの政策効果は賃金・所得・消費に直接的に及ぼす効果を試算したものであり、それらが生産の増加、収益の改善を通じて、更なる労働供給の増加と賃金の上昇を後押しすることが期待される。また、労働供給の増加による様々な人材の参加を通じて、社会に多様性が生まれ、イノベーションを通じた生産性の更なる向上をもたらす。さらに、潜在的にある子育て・介護・健康・教育関連サービスなどの分野の消費者ニーズが顕在化するとともに、投資リターンの向上を通じた積極的な設備投資が期待される。

図 一億総活躍社会の実現に向けた成長と分配の好循環モデルー賃金・所得・消費の循環を中心とした試算ー



- 1) 上記は、労働供給の増加と賃金上昇を通じた直接的な政策効果について、仮定を置いて試算したものであり、GDP600兆円への道筋の全体像を示すものではない。
- 2) 効果額は政策が行われない場合との差分のみを示したものであり、人口動態による労働供給の減少効果や一般物価の上昇による効果は含まない。また、潜在需要の顕在化効果や投資リターンの向上、それに伴う設備投資増加の効果、産業間の労働移動の影響などについては、試算の対象としていない。なお、試算の内容は不確実性を伴うため、相当な幅を持って理解される必要がある。
- 3) 規模感の目安として、例えば2014年度時点において、労働力人口をみると約6,600万人、賃金総額をみると約240兆円、試算の対象としている雇用者の可処分所得及び消費支出はそれぞれ約200兆円及び約140兆円である。

(4) 本プランの実行

(必要な政策資源の確保と機動的な政策運営)

一億総活躍社会の実現に向けては、長期的かつ継続的な取組が必要である。そのため、「経済・財政再生計画」の枠組みの下、安定した恒久財源を確保しつつ、施策の充実を検討していくことが重要である。

日本にとって最も重要な課題をロードマップにおいて示し、真に効果的な施策に重点化して推進する。ここに盛り込まれた施策のうち、特に急を要するものについては、速やかに実施していくなど、機動的な政策運営を行うことが求められる。

また、一億総活躍社会を実現するためには、政府による環境整備の取組だけでは限界があり、多様な生活課題について住民参画の下に広く地域の中で受け止める共助の取組を進めることが期待される。

さらに、民間の各主体が、経済社会の担い手として新たな行動に踏み出すことが不可欠である。多様で柔軟な働き方改革をはじめとして、国民一人ひとりの経済活動・社会生活に強い影響力がある企業には、積極的な取組が期待される。

(フォローアップと施策の見直し)

また、本ニッポン一億総活躍プランで決定したロードマップの進捗状況については、継続的に実施状況を調査し、施策の見直しを図る。この際、必要に応じて、フォローアップ会合を開催し、検討を行う。

2. 一億総活躍社会の実現に向けた横断的課題である働き方改革の方向

最大のチャレンジは働き方改革である。多様な働き方が可能となるよう、社会の発想や制度を大きく転換しなければならない。

(同一労働同一賃金の実現など非正規雇用の待遇改善)

女性や若者などの多様で柔軟な働き方の選択を広げるためには、我が国の労働者の約4割を占める非正規雇用労働者の待遇改善は、待ったなしの重要課題である。

我が国の非正規雇用労働者については、例えば、女性では、結婚・子育てなどもあり、30代半ば以降、自ら非正規雇用を選択している人が多いことが労働力調査から確認できるほか、パートタイム労働者の賃金水準は、欧州諸国においては正規労働者に比べ2割低い状況であるが、我が国では4割低く

なっている。

再チャレンジ可能な社会をつくるためにも、正規か、非正規かといった雇用の形態にかかわらず均等・均衡待遇を確保する。そして、同一労働同一賃金の実現に踏み込む。

同一労働同一賃金の実現に向けて、我が国の雇用慣行には十分に留意しつつ、躊躇なく法改正の準備を進める。労働契約法、パートタイム労働法、労働者派遣法の的確な運用を図るため、どのような待遇差が合理的であるかまたは不合理であるかを事例等で示すガイドラインを策定する。できない理由はいくらでも挙げることができる。大切なことは、どうやったら実現できるかであり、ここに意識を集中する。非正規という言葉無くす決意で臨む。プロセスとしては、ガイドラインの策定等を通じ、不合理な待遇差として是正すべきものを明らかにする。その是正が円滑に行われるよう、欧州の制度も参考にしつつ、不合理な待遇差に関する司法判断の根拠規定の整備、非正規雇用労働者と正規労働者との待遇差に関する事業者の説明義務の整備などを含め、労働契約法、パートタイム労働法及び労働者派遣法の一括改正等を検討し、関連法案を国会に提出する。

これらにより、正規労働者と非正規雇用労働者の賃金差について、欧州諸国に遜色のない水準を目指す。

最低賃金については、年率3%程度を目途として、名目GDP成長率にも配慮しつつ引き上げていく。これにより、全国加重平均が1000円となることを目指す。このような最低賃金の引上げに向けて、中小企業、小規模事業者の生産性向上等のための支援や取引条件の改善を図る。

また、GDPの7割を占めるサービス産業の賃金を改善していくためには、生産性向上が不可欠である。サービスの質を見える化し、トラック運送、旅館、スーパーなどの分野で、業種の特性に沿った指針を策定し、法的枠組みに基づく税制や金融による支援を集中的に行うことにより、サービス業が適正な価格を課することができる取引慣行を確立する。一人親方や中小零細事業主が安心して就業できる環境の整備を進める。

(長時間労働の是正)

長時間労働は、仕事と子育てなどの家庭生活の両立を困難にし、少子化の原因や、女性のキャリア形成を阻む原因、男性の家庭参画を阻む原因となっている。戦後の高度経済成長期以来浸透してきた「睡眠時間が少ないことを自慢し、超多忙なことが生産的だ」といった価値観が、この3年間で変わり始めている。長時間労働の是正は、労働の質を高めることにより、多様なライフスタイルを可能にし、ひいては生産性の向上につながる。今こそ、長時

間労働の是正に向けて背中を押していくことが重要である。

週 49 時間以上働いている労働者の割合は、欧州諸国では 1 割であるが、我が国では 2 割となっている。このため、法規制の執行を強化する。長時間労働の背景として、親事業者の下請代金法・独占禁止法違反が疑われる場合に、中小企業庁や公正取引委員会に通報する制度を構築し、下請けなどの取引条件にも踏み込んで長時間労働を是正する仕組みを構築する。さらに、労働基準法については、労使で合意すれば上限なく時間外労働が認められる、いわゆる 36（サブロク）協定における時間外労働規制の在り方について、再検討を開始する。時間外労働時間について、欧州諸国に遜色のない水準を目指す。あわせて、若者の長時間労働の是正を目指し、女性活躍推進法、次世代育成支援対策推進法等の見直しを進める。

（高齢者の就労促進）

日本には、アクティブシニアとも言われるように、元気で就労の意欲にあふれ、豊かな経験と知恵を持っている高齢者がたくさんおられる。他方、高齢者の 7 割近くが、65 歳を超えても働きたいと願っているのに対して、実際に働いている人は 2 割にとどまっている。生涯現役社会を実現するため、雇用継続の延長や定年引上げに向けた環境を整えるとともに、働きたいと願う高齢者の希望を叶えるための就職支援を充実する必要がある。人口が減少する中で我が国の成長力を確保していくためにも、高齢者の就業率を高めていくことが重要である。

将来的に継続雇用年齢や定年年齢の引上げを進めていくためには、そのための環境を整えていく必要がある。企業の自発的な動きが広がるよう、65 歳以降の継続雇用延長や 65 歳までの定年延長を行う企業等に対する支援を実施し、企業への働きかけを行う。また、継続雇用延長や定年延長を実現するための優良事例の横展開、高齢者雇用を支える改正雇用保険法の施行、企業における再就職受入支援や高齢者の就労マッチング支援の強化などを進める。

3. 「希望出生率 1.8」に向けた取組の方向

（1）子育て・介護の環境整備

昨年末の緊急対策では、保育、介護の受け皿整備の促進を決定した。子育てや介護をしながら仕事を続けることができる社会をつくるため、保育や介護の受け皿整備を一層加速する。さらに、本プランでは、求められる保育・介護サービスを提供するための人材の確保に向けて、安定財源を確保しつつ、

保育士や介護人材の処遇改善、多様な人材の確保・育成、生産性向上を通じた労働負担の軽減、さらには安心・快適に働ける環境の整備を推進するなどの総合的対策を示す。高い使命感と希望を持って、保育士や介護職の道を選んだ人たちを応援する。また、保育士や介護職の方たちがキャリアアップできるように、再編・統合等を通じた大規模化・連携の強化などの環境整備を図る。

(保育人材確保のための総合的な対策)

安倍内閣は、女性の活躍に政権を挙げて取り組んできている。平成 25 年(2013 年) 4 月に待機児童解消加速化プランを打ち出し、この 3 年間で 30 万人分の保育の受け皿を整備し、多くの共働き世帯の子育てを支援してきた。

これに加えて、「希望出生率 1.8」の実現に向けて、昨年末の緊急対策で、平成 29 年度末(2017 年度)までの保育の受け皿整備量を 40 万人分から 50 万人分に上積みした。平成 28 年度(2016 年度)予算では、保育サービスは質・量ともにさらに拡大した。本年 4 月からは企業主導型の新たな保育事業が始まり、事業所内保育所の新設が図られる。また即効性の高い既存事業所内保育所の空き定員の活用を図る。これらにより、5 万人の受入れを進める。小規模の保育所の整備や空き教室などの地域のインフラの活用による受け皿の拡大も促進する。

保育士の処遇¹については、平成 27 年度(2015 年度)において人事院勧告に従った 2%に加え、消費税財源を活用した 3%相当、平成 27 年度補正予算では 1.9%相当の処遇改善を行った。さらに、新たに「経済財政運営と改革の基本方針 2015」等に記載されている更なる「質の向上」の一環としての 2%相当の処遇改善を行うとともに、予算措置が執行面で適切に賃金に反映されるようにしつつ、キャリアアップの仕組みを構築し、保育士としての技能・経験を積んだ職員について、現在 4 万円程度²ある全産業の女性労働者との賃金差がなくなるよう、追加的な処遇改善を行う。児童養護施設等においても、その業務に相応の処遇改善を行う。

多様な保育士の確保・育成に向けて、保育士を目指す学生に返済を免除する月 5 万円の修学資金貸付制度を拡充し、いったん仕事を離れた人が再び仕事に就く場合の 20 万円の再就職準備金貸付制度を創設した。また、保育所

¹ 子ども・子育て支援新制度の下での認定こども園及び幼稚園等の職員に係るものを含む。

² 賃金は平成 27 年 6 月分、賞与・期末手当等特別給与額は平成 26 年の 1 年間についての数値(平成 27 年賃金構造基本統計調査)。具体的には、全産業の女性労働者の賃金動向や、保育士の賃金動向(平成 27 年度及び 28 年度予算措置分の反映を含む)を踏まえ、予算編成過程で検討。

が保育補助者を雇用して保育士の負担を軽減する場合には、約 295 万円の返還免除付きの貸付を行う事業を創設した。このような施策については、さらなる充実を図る。チーム保育を推進する保育所には手厚く運営費を交付して、保育士の負担軽減やキャリアに応じた賃金改善を後押しする。さらに、ICT等を活用した生産性向上による労働負担軽減、保育士の勤務環境の改善などに取り組む。

大都市圏を中心になお多くの待機者がおり、緊急的に対応すべき措置として、待機児童が集中している関連自治体などと連携して対応策を取りまとめたところであり、速やかに実行していく。

このように、保育の受け皿整備に加えて、保育士の処遇改善、多様な人材の確保・育成、生産性の向上を通じた労働負担の軽減を柱として9万人の保育人材の確保に総合的に取り組み、待機児童解消の実現を目指す。

(放課後児童クラブ・放課後子供教室の整備及び一体実施)

共働き家庭等のいわゆる小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、平成 31 年度末(2019 年度末)までに放課後児童クラブ 30 万人の追加的な受け皿整備を進め、全小学校区に当たる約 2 万か所で放課後児童クラブと放課後子供教室を連携して事業実施し、その半分に当たる約 1 万か所で一体として事業実施する。さらに、放課後児童クラブについて、経験等に応じた職員の処遇改善や業務負担軽減対策を進めるとともに、追加的な受け皿整備を平成 30 年度末(2018 年度末)に前倒して実現するための方策を検討する。なお、処遇改善に当たっては、予算措置が執行面で適切に賃金に反映されるようにする。

(2) すべての子供が希望する教育を受けられる環境の整備

すべての子供が夢に向かって頑張ることができる社会をつくらなければならない。未来を担う子供たちへの投資を拡大し、格差が固定化せず、誰にもチャンスがある一億総活躍社会を創っていく。

(ひとり親家庭や多子世帯等への支援)

28 年度(2016 年度)予算に盛り込まれている、幼児教育の無償化拡大によって所得の低い世帯では第二子は半額、第三子以降は無償とする。ひとり親家庭への支援については、児童扶養手当の機能を充実し、第二子は 36 年ぶり、第三子以降は 22 年ぶりに加算額を最大で倍増した。さらに、放課後児童クラブ等が終わった後の地方自治体による子供の居場所づくりを支援する。この際、子供の生活習慣の習得・学習支援、食事の提供等を行う。児

児童養護施設や里親の下で育った子供の進学支援のため、毎月家賃相当額に加え生活費を貸し付け、就業継続等の条件により返還を免除する制度を本年度から創設したところ、今後も必要な対応を検討していく。また、いわゆる団塊ジュニア世代の人口構造上の重要性も踏まえつつ、多子世帯への支援を推進する。

児童虐待の問題に社会全体で対応し、児童の最善の利益が優先して考慮されるよう、児童相談所の専門性強化等による発生時の迅速・的確な対応に加え、予防から児童の自立支援（家庭養護の推進等）に至るまでの総合的な対策を進める。これを踏まえ、児童保護手続における裁判所の関与の在り方や、特別養子縁組制度の利用促進の在り方について検討し、必要な措置を講ずる。

（課題を抱えた子供たちへの学びの機会の提供）

いじめや発達障害など様々な事情で不登校となっている子供が、自信を持って学んでいけるよう、フリースクール等の学校外で学ぶ子供への支援を行い、夜間中学の設置促進等を図る。

経済的な理由や家庭の事情により学習が遅れがちな子供を支援するため、大学生や元教員等の地域住民の協力及び ICT の活用等による原則無料の学習支援を行う地域未来塾を、平成 31 年度（2019 年度）までに全中学校区の約半分に当たる 5000 ヶ所に拡充し、高校生への支援も実施する。

（奨学金制度の拡充）

現在の奨学金制度は、家庭の経済事情、本人の能力などに応じて様々な支援措置が講じられているが、依然として無利子奨学金を受けられない学生がいる、あるいは、社会に出た後の返還負担に不安を覚え奨学金を受けることを躊躇^{ちゆうちよ}する学生がいることが指摘されている。このため、家庭の経済事情に関係なく、希望すれば誰もが大学や専修学校等に進学できるよう、安定財源を確保しつつ、以下のように奨学金制度の拡充を図る。

無利子奨学金については、残存適格者を解消するとともに、低所得世帯の子供に係る成績基準を大幅に緩和することにより、必要とするすべての子供たちが受給できるようにする。

有利子奨学金については、現在の低金利の恩恵がしっかりと行き渡るよう、金利見直し方式を選択した場合、現在の金利水準に照らせばほぼ無利子となるような仕組みを検討する。

給付型奨学金については、世代内の公平性や財源などの課題を踏まえ検討を進め、本当に厳しい状況にある子供たちへの給付型支援の拡充を図る。

奨学金の返還については、卒業後の年収が 300 万円以下の場合には 10 年

間の返還猶予が適用され、更に、申込時の家計支持者の世帯年収が 300 万円以下で卒業後の本人の年収が 300 万円以下の場合には無期限返還猶予が適用される。こうした制度の周知徹底を図るとともに、社会に出た後の所得に応じて返還額を変化させる新たな所得連動返還型奨学金制度を平成 29 年度（2017 年度）の進学者から速やかに導入することで、大幅な負担軽減を図る。

（3）女性活躍

女性の活躍は、一億総活躍の中核である。ポテンシャルを秘めている女性が我が国には数多くおり、一人ひとりの女性が自らの希望に応じて活躍できる社会づくりを加速することが重要である。

子育て等で一度退職した正社員が復職する道が一層開かれるよう、企業への働きかけを行う。また、大学・専修学校等における実践的な学び直し機会の提供を図るとともに、マザーズハローワーク事業について、拠点数の拡充及びニーズを踏まえた機能強化を図る。さらに、本年 4 月から全面施行された女性活躍推進法に基づき、企業における女性活躍のための行動計画の策定・情報公表などを推進する。総合評価落札方式等による国の調達において、契約の内容に応じて、ワーク・ライフ・バランスを加点項目に設定する。

多様な正社員、テレワークの普及など女性が働きやすい環境整備、いわゆるセクハラ・マタハラの防止に向けた取組等を推進する。また、男性の家事・育児・介護等への主体的参画を促進する。ひとり親が就職に有利な看護師等の資格を取得できるよう、貸付・給付金事業を推進する。さらに、住民基本台帳法施行令等の改正を行い、マイナンバーカードに旧姓の併記を可能とする。

女性リーダー育成モデルプログラムの全国への普及を行うとともに、女性が継続就業でき、リーダー層に登用される人材として成長できるよう、役員候補段階の女性を対象にしたリーダー育成研修等の先進的な取組を推進する。また、女性起業家に対する支援を強化する。

（4）結婚支援の充実

少子高齢化が深刻化する中、若者の希望する結婚が、それぞれ希望する年齢で叶えられるような環境を整備する。このため、結婚の段階における支援を充実する。

また、若者世帯・子育て世帯が、必要な質や広さを備えた住宅に低廉な家賃で入居が容易になるよう、空き家や民間賃貸住宅を活用した新たな仕組みを構築する。

(5) 若者・子育て世帯への支援

子育て中の保護者の約4割が悩みや不安を抱えており、妊娠期から子育て期にわたる切れ目ない支援を実施する子育て世代包括支援センターについて、児童福祉法等改正により市町村での設置の努力義務等を法定化し、平成32年度（2020年度）末までの全国展開を目指す。

結婚年齢等の上昇と医療技術の進歩に伴い、不妊に悩む方が増加しており、不妊専門相談センターを平成31年度（2019年度）までに全都道府県・指定都市・中核市に配置して相談機能を強化し、不妊治療支援の充実を継続するとともに、不妊治療をしながら働いている方の実態調査を行い、必要な支援を検討する。

地域において分娩を扱う施設の確保など、小児・周産期医療体制の充実を図る。子どもの医療制度の在り方等に関する検討会での取りまとめを踏まえ、国民健康保険の減額調整措置の在り方について、年末までに結論を得る。

(6) 子育てを家族で支える三世帯同居・近居しやすい環境づくり

子育て中の親の孤立感や負担感が大きいことが、妊娠、出産、子育ての制約になっていることがある。大家族で、世代間で支え合うライフスタイルを選択肢として広げるため、三世帯同居・近居をしやすい環境づくりを推進する。三世帯同居に対応した優良な住宅の整備やリフォームを支援するとともに、子育て世帯とそれを支援する親族世帯との近居を支援する。

(7) 社会生活を円滑に営む上での困難を有する子供・若者等の活躍支援

社会生活を円滑に営む上での困難を有する子供・若者（発達障害など）等に対して、個々人の特性に応じて将来の目指すべき姿を描きながら、医療、福祉、教育、進路選択、中退からの再チャレンジ、就労などについて、専門機関が連携して伴走型の支援に取り組む。さらに、若年無業者等についても、ハローワーク、地域若者サポートステーション、自治体、NPO等の関係機関が連携して、就労・自立に向けた支援に取り組む。

4. 「介護離職ゼロ」に向けた取組の方向

(1) 介護の環境整備

（介護人材確保のための総合的な対策）

「介護離職ゼロ」の実現に向けて、昨年末の緊急対策において、介護の受け皿を38万人分以上から50万人分以上へ拡大することなどを盛り込んだ。

介護人材の処遇については、競合他産業との賃金差がなくなるよう、平成29年度（2017年度）からキャリアアップの仕組みを構築し、月額平均1万円相当の改善を行う。この際、介護保険制度の下で対応することを基本に、予算編成過程で検討する。なお、障害福祉人材の処遇についても、介護人材と同様の考え方に立って予算編成過程で検討する。

多様な介護人材の確保・育成に向けて、介護福祉士を目指す学生に返済を免除する月5万円の修学資金貸付制度や、いったん仕事を離れた人が再び仕事に就く場合の20万円の再就職準備金貸付制度の更なる充実、高齢人材の活用等を図る。また、介護ロボットの活用促進やICT等を活用した生産性向上の推進、行政が求める帳票等の文書量の半減などに取り組む。さらに、改正介護休業制度の着実な実施や、介護休業の取得促進に関する周知・啓発の強化を行うなど、仕事と介護の両立が可能な働き方の普及を促進する。

このように、介護の受け皿整備に加え、介護の仕事の魅力を向上し、介護人材の処遇改善、多様な人材の確保・育成、生産性の向上を通じた労働負担の軽減を柱として25万人の介護人材の確保に総合的に取り組む。

なお、経済連携協定(EPA)に基づく専門的介護人材の活用を着実に進めるとともに、出入国管理及び難民認定法の一部を改正する法律案の成立後、これらの仕組みに基づく外国人材の受入れについて、それぞれの制度趣旨に沿って積極的に進めていく。

(2) 健康寿命の延伸と介護負担の軽減

健康寿命が延伸すれば、介護する負担を減らすことができ、高齢者本人も健康に暮らすことができるようになる。このため、健康寿命の延伸は一億総活躍社会の実現にとっても重要であり、自治体や医療保険者、雇用する事業主等が、意識づけを含め、個人が努力しやすい環境を整える。また、老後になってからの予防・健康増進の取組だけでなく、現役時代からの取組も重要であり必要な対応を行う。

(3) 障害者、難病患者、がん患者等の活躍支援

一億総活躍社会を実現するためには、障害者、難病患者、がん患者等が、希望や能力、障害や疾病の特性等に応じて最大限活躍できる環境を整備することが必要である。このため、就職支援及び職場定着支援、治療と職業生活の両立支援、障害者の身体面・精神面にもプラスの効果がある農福連携の推進、ICTの活用等、就労のための支援に取り組むとともに、グループホームや就労支援事業等を推進する。

また、2020年東京オリンピック・パラリンピック競技大会を契機に、ユニ

バーサルデザインの社会づくり（心のバリアフリー、街づくり）を推進するとともに、障害者のスポーツ、文化芸術活動の振興を図る。

障害のある子供も、障害のない子供と可能な限り共に学べるようにし、自立や社会参加を果たせるように環境を整備する。特に、小中学校における通級指導を推進するとともに、高等学校においても通級指導を平成 30 年度（2018 年度）から新たに制度化し、小中高等学校あわせて指導内容や指導体制等の環境整備を進める。

（４）地域共生社会の実現

子供・高齢者・障害者など全ての人々が地域、暮らし、生きがいを共に創り、高め合うことができる「地域共生社会」を実現する。このため、支え手側と受け手側に分かれるのではなく、地域のあらゆる住民が役割を持ち、支え合いながら、自分らしく活躍できる地域コミュニティを育成し、福祉などの地域の公的サービスと協働して助け合いながら暮らすことのできる仕組みを構築する。また、寄附文化を醸成し、NPO との連携や民間資金の活用を図る。

5. 「戦後最大の名目 GDP600 兆円」に向けた取組の方向

強い経済なくして、明日への「希望」を生み出すことはできない。アベノミクス第 1 ステージでは、農業、医療、エネルギーといった分野における岩盤規制改革、法人税改革、コーポレートガバナンスの強化、TPP（環太平洋パートナーシップ協定）の署名に大胆かつスピード感をもって取り組み、ビジネス環境を抜本的に変革してきた。いわゆる「六重苦」も解消されつつあり、企業は過去最高の収益を上げている。世界に目を向ければ、「第 4 次産業革命」が世界を席卷しており、各国は「待たなし」の対応が迫られている。デフレから完全に脱却し、力強い成長軌道に乗せることができるかは、このタイミングを捕らえ、未来に向けた投資や、更なる賃上げ・可処分所得の増加を実現し、消費を拡大できるかにかかっている。新たな産業やサービスの創出を通じて社会的課題を解決し、グローバル市場で付加価値を獲得できるのか、それともジリ貧の道をたどるのか、日本は歴史的な分岐点に立っている。今こそ、「本格的な成長志向の戦略」を描き、官民一体となって、戦後最大の経済、名目 GDP600 兆円という目標に向かって、積極果敢に挑戦すべき時である。

（１）第 4 次産業革命

インターネットを介して全てのモノが繋がりに、収集・蓄積されたビックデ

一タを人工知能が解析することで、人間だけでは思いつきもしなかった新しい価値、商品、サービスが生まれる。未知の領域に力強く踏み出し、世界に先駆けて第4次産業革命を実現するため、産学官の叡智を結集し、製造現場など我が国の強みを活かした戦略を官民で共有する。

ビジネスの世界の新潮流であるIoT・ビッグデータ・人工知能とロボットや情報端末等も活用し、自動走行や製造現場等での産業応用化を促していく。また、サイバーセキュリティーに十分配慮しつつ、企業や組織の垣根を超えたデータ利活用を推進する。第4次産業革命を我が国全体に普及させる鍵は、中堅・中小企業である。中堅・中小企業のニーズに寄り添い、現場目線でITやロボットの導入が進められるよう支援する。

(2) 世界最先端の健康立国へ

健康・予防サービスは、高齢化の進展を背景に、需要の増大が見込まれる。また、若者も含め、個人の意識が高まるとともに、ニーズが多様化しており、今後の成長余力が大きい分野と考えられる。従来からの医療、介護サービスについても、IoT等の活用により、その質を飛躍的に高めることができる。

健康・予防に向けた様々なサービスが提供できるよう、公的保険外サービスの活用を促進し、新たな市場を創出する。また、企業・保険者が有するレセプト・健診・健康データの集約・分析・活用や、医療機関等が有する治療や検査データの活用基盤の構築を通じて、公費負担医療を含む医療・介護費の適正化を図りつつ、テーラーメイドでの医療・健康サービスを実現する。介護の現場においては、ロボットやセンサーの活用を通じて介護の質や生産性を向上させ、それにより現場の負担を軽減する。

(3) 環境・エネルギー制約の克服と投資拡大

資源に乏しい日本にとって、環境・エネルギー制約の克服は、経済の好循環を実現するための前提ともいえる。徹底した省エネルギーの推進、再生可能エネルギーの最大限の導入等により、我が国のエネルギー需給構造を転換することは、日本の競争力を強化するのみならず、ライフスタイルの変革をも促す。

世界共通の課題である環境・エネルギー制約を、我が国の最先端技術で解決するとともに、経済成長に向けた投資を拡大していく。これまで製造業が中心であった省エネルギー投資の推進を、流通・サービス業や中小企業にまで拡大する。再生可能エネルギーについては、最大限の導入と国民負担を両立させ、燃料電池自動車の本格的普及を起爆剤として水素社会を実現する。また、IoT等を活用して、需要家自らが積極的にエネルギーマネジメント

に取り組む動きを一層活発なものにするため、節電量（ネガワット）取引市場を新たに創設する。資源価格の低迷下でも、安定的に資源開発投資を行い、持続的な経済成長に繋げていく。

（４）スポーツの成長産業化

スポーツには、人を夢中にさせる魅力がある。老若男女問わず、自ら体を動かして楽しむだけではなく、アスリートの競技に多くの人が熱狂する。健康、観光、ファッションのみならず、IT等との融合による新たな市場の創出、経済価値を生むポテンシャルが大きいといえる。

スタジアム・アリーナ改革、スポーツを核とした街づくりや、スポーツ産業の活性化による収益の拡大と、その収益をスポーツへ再投資することによる、アスリートの強化を含めたスポーツ環境の充実といった自律的好循環モデルの確立等を目指す。

（５）2020年東京オリンピック・パラリンピック競技大会に向けた見える化プロジェクト

2020年には、東京オリンピック・パラリンピック競技大会が開催される。我が国は世界中から注目を集め、多くの外国人が訪日する。2020年をゴールと見立て、改革・イノベーションの成果をショーケース化して世界に発信するとともに、2020年以降に向けたレガシー（遺産）として後世代への承継を図る。具体的には、自動走行、分散型エネルギー、先端ロボットの活用を実現し、我が国の強みである技術力を世界に示していく。

（６）既存住宅流通・リフォーム市場の活性化

住宅の購入は、一生の中で最も高い買い物であるにもかかわらず、月日の経過とともに資産価値が低下してしまう場合が多い。住宅市場の活性化のみならず、老後不安の解消による消費の底上げを図るため、住宅が資産として評価される既存住宅流通・リフォーム市場を形成・活性化する。

（７）サービス産業の生産性向上

サービス産業は我が国のGDPの約7割を占め、地域の雇用と経済も支えている。中堅・中小企業も多いサービス産業の生産性の向上無くして、国民一人一人が経済成長と地域社会の活力を実感はできない。トラック、旅館、スーパー等7分野等の生産性をデータ・ITの利活用や中小企業支援機関等の支援によって向上させる。

(8) 中堅・中小企業・小規模事業者の革新

中堅・中小企業・小規模事業者の活性化・生産性向上なしに、地域経済の活性化はない。地域の中核企業となる中堅企業等の世界市場への挑戦を後押しするとともに、中小企業等経営強化法に基づく事業分野別指針を活用して経営力の強化を図りつつ、中小企業支援機関等とも協力しながら、IT利活用や省力化のための投資の促進など、中小企業・小規模事業者の実態を踏まえた生産性の向上を支援する。また、下請事業者の取引条件の改善、中小企業・小規模事業者の「稼ぐ力」の確立に向けた金融機能の強化と事業再生・事業承継の円滑化等にも取り組んでいく。

(9) 攻めの農林水産業の展開と輸出促進

地域で頑張る農業者の所得を増やし、若者が将来に夢や希望を持てる強くて豊かな農業を実現しなければならない。TPPによって切り拓かれる8億人の市場は、日本の美味しく、安全な農産物を待っている。農地の集約を進め、生産資材のコスト低減やIT技術の活用により、中山間地域を含めた地域の収益力・生産基盤の強化を図り、我が国の農業の競争力を高める。「総合的なTPP関連政策大綱」等に基づく施策を着実に実施するとともに、積極的に海外市場に挑戦しようとする農業者に対しては、販路開拓を支援し、輸出を促進する。

(10) 観光先進国の実現

「明日の日本を支える観光ビジョン」等に基づき、訪日外国人旅行者数を2020年4,000万人・2030年6,000万人、訪日外国人旅行消費額を2020年8兆円・2030年15兆円とすること等の目標の達成に向かって、政府一丸、官民を挙げて、観光先進国の実現に向けた取組を総合的・戦略的に実施する。これにより、裾野が広い観光を「一億総活躍の場」とすることが可能である。

具体的には、観光資源の魅力を極め、地方創生の礎にするため、魅力ある公的施設の開放、国立公園や農山漁村など景観の優れた観光資源や文化資源の保全・活用等を行う。

また、観光産業を革新し、国際競争力を高め、我が国の基幹産業にするため、観光関係の規制・制度の見直し、観光経営人材等の育成、世界水準のDMOの形成・育成、欧米豪や富裕層等へのプロモーションの強化、ビザの戦略的緩和等を実施する。

さらに、企業における労使一体での年次有給休暇の取得向上や休暇取得の分散化等の休暇改革の推進、最先端技術を活用した出入国審査等の促進、通

信・交通利用環境の向上、各地の観光地や交通機関におけるユニバーサルデザイン化の推進等により、すべての旅行者がストレスなく快適に観光を満喫できる環境の整備を進める。

(11) 地方創生

地方は少子高齢化や過疎化の最前線であり、地方創生は、一億総活躍社会を実現する上で最も緊急度の高い取組の一つである。

そのため、「まち・ひと・しごと創生総合戦略（2015改訂版）」及び「まち・ひと・しごと創生基本方針2016」に基づき、ローカルアベノミクスの推進、潜在的希望者の地方移住・定着の実現、地域の実情に応じた働き方改革、連携中枢都市圏の形成等を通じ、東京一極集中の是正、若い世代の就労・結婚・子育ての希望実現、地域特性に即した課題解決を進め、人口減少と地域経済の縮小を克服する。

(12) 国土強靱化、ストック効果の高い社会資本整備

社会資本整備については、社会資本整備重点計画等に基づき、既存施設の最大限の活用を図りつつ、成長力を強化する分野に重点化し、ストック効果が最大限発揮されるよう、長寿命化の観点及び中長期的な建設業の担い手の確保の観点も踏まえ、戦略的な取組を安定的・持続的に進める。

国土強靱化については、PDCAを徹底しつつ、国土強靱化アクションプランに定められた取組を着実に進める。特に、地域計画の策定・実施を促進するとともに、民間の主体的取組を促進する。大規模地震や多様な自然災害に対し、防災・減災の取組を推進する。

持続可能な都市構造を実現する観点から、都市のコンパクト化の取組を促進するとともに、その多様な効用を明らかにしつつ、公共施設の集約・統廃合等や未利用資産の有効活用を推進する。

PPP/PFI推進アクションプランで定められた事業規模目標達成のため、重点分野におけるコンセッション事業を推進するとともに、PPP/PFIを優先的に検討する枠組みの実効ある運用や地域プラットフォームの形成を推進する。

(13) 消費・投資喚起策

戦後最大となるGDP600兆円を確実に実現するためには、底堅い消費を実現するとともに、民間投資を促進する必要がある。

賃金の継続的な引き上げ、下請け等中小企業の取引条件の改善、社会保険料の増加の抑制等を通じて、賃金・可処分所得の引上げを実現する。単なる

需要の先食いではなく、国内の需給ギャップを解消する消費の底上げや、従来の消費行動・購買行動に変革をもたらし、新たな消費の創出に繋がる消費マインドの喚起を官民連携して実施する。

また、現下の低金利環境を活かし必要な投資を進める道筋を検討する。

(14) 生産性革命を実現する規制・制度改革

人口減少下における供給制約を克服するためには、生産性を抜本的に向上させるしかない。このため、生産性革命を実現する規制・制度改革のあり方を見直し、コーポレートガバナンスの強化など未来投資を促す制度改革に果敢に取り組む。

(新たな規制・制度改革メカニズムの導入)

第4次産業革命は、技術革新の予見が難しい上に、スピードが求められる。先が読めない時代だからこそ、官民で産業革新の将来像を共有し、中期目標からバックキャストしてロードマップを描き、必要となる規制・制度改革を実施していく。また、事業者目線で事業コストを徹底的に削減し、生産性を向上させるため、規制改革、行政手続きの簡素化、IT化を一体的に進める。

(国家戦略特区の活用)

「国家戦略特区」について、平成29年度末（2017年度末）までの2年間で「集中改革強化期間」とし、残された「岩盤規制」の突破口を開くなどの取組を行う。これにより、民間の能力が十分に発揮できる世界で一番ビジネスのしやすい環境を整備し、経済成長につなげることを、「新たな目標」として設定する。

(未来投資に向けた規制改革)

コーポレートガバナンスの強化は、改革リストのトップアジェンダである。コーポレートガバナンスコードの適用、独立社外取締役を選任する企業の増加、機関投資家のスチュワードシップ・コードの受け入れなど、旧来型の内向きの経営マインドの一掃に取り組んできた。形式だけではなく、実効的にガバナンスを機能させなければ、企業が「攻めの経営」に転じていくことは難しい。企業の情報開示の実効性・効率性を国際水準に照らしても高いものにする等、更なる改革に着手し、企業と投資家の建設的な対話を促進する。

公的サービス・資産の民間開放は、民間の創意工夫を活かした質の高いサービスの効率的な提供につながり、新たな民間投資を生み出す起爆剤ともなり得る構造改革である。そのため、公共施設等運営権方式を含むPPP/PFI等

を大胆に推進していく。

(15) イノベーション創出・チャレンジ精神に溢れる人材の創出^{あふ}

中長期的な経済成長を支えるのは、イノベーションと人材である。データを巡る熾烈な競争が繰り広げられつつある第4次産業革命においては、斬新なビジネスモデルの登場により付加価値の源泉が瞬時に移り変わるなど、陳腐化も早い。斬新なアイデアや技術を武器にした思い切った挑戦による急激な成長も可能であり、まさに、「イノベーションの時代」である。第4次産業革命を勝ち抜くもう一つの鍵が人材であり、データの利活用に日常から接し、新たな付加価値を生み出していくことが求められる。

(イノベーション、ベンチャー創出力の強化)

世界に先駆けて第4次産業革命を実現できるかは、オープンイノベーションを実践し、企業の内外のリソースを効率的かつ柔軟に活用できるかにかかっている。産学連携の体制を強化し、企業から大学・研究開発法人への投資を、今後10年間で3倍に増やすことを目指す。また、国内外からトップ人材や投資を呼び込む産学官の戦略研究拠点を、来年度中に少なくとも5箇所創出する。人工知能は第4次産業革命における勝敗の鍵を握っていることから、産学官の叡智を集め、縦割りを排した「人工知能技術戦略会議」を本年4月に設置した。研究開発目標と産業化のロードマップを、本年度中に策定する。機動的な意思決定の下、迅速かつ大胆な挑戦ができるベンチャー企業は、オープンイノベーションの相手先として極めて有望である。地域のベンチャーと世界市場をつなげるため、民間主導の中核組織を本年度中に創設し、各省の施策を一体的に動員する。

(多面的アプローチによる人材の育成・確保)

人工知能等の活用によって、仕事の内容や働き方は劇的に変化していくと考えられるが、データを活用して付加価値を生み出すのは「人材」である。第4次産業革命を支える人材の確保・育成に向けて、初等中等教育におけるプログラミング教育の必修化をはじめとするITを活用した教育の全国展開、高等教育における大学院・大学での数理教育の強化、特定国立研究開発法人等における世界レベルの研究者を糾合した研究と人材育成の一体的推進などに着手する。あわせて、獲得競争が激しい高度外国人材を我が国に惹きつけるため、世界最速級の「日本版高度外国人材グリーンカード」を導入し、高度外国人材への永住権付与を迅速化する。

(16) 海外の成長市場の取り込み

本年2月に署名されたTPP（環太平洋パートナーシップ協定）は、世界のGDPの約4割を占めるアジア・太平洋の巨大市場の成長を取り込む大きなチャンスをもたらす。これを契機とし、我が国中堅・中小企業を含む海外展開を加速化する。また、対内直接投資の一層の拡大や経済連携交渉、投資協定・租税条約の締結・改正を推進する。合わせて、リスクマネー供給拡大に資する関係機関の体制・機能を強化し、インフラシステム輸出の拡大やクールジャパンの推進にも取り組んでいく。

6. 10年先の未来を見据えたロードマップ

「戦後最大の名目GDP600兆円」、「希望出生率1.8」、「介護離職ゼロ」という3つの大きな目標の達成に向けて、具体的にどのような施策をいつ実行するのかを、それぞれの項目ごとに具体的に期限を区切って定め、評価を行って見直しつつ、施策を進めていくことが重要である。

(目標に応じた対応策の提示)

このため、第一に、「戦後最大の名目GDP600兆円」、「希望出生率1.8」、「介護離職ゼロ」という3つの目標それぞれについて、①国民生活における課題、②検討すべき方向性、③対応策からなる「樹形図（ツリー図）」を作成し、政策を整理して示した。

「戦後最大の名目GDP600兆円」については、その実現に向けた課題を、「成長戦略の加速等」及び「個人消費の喚起」に分解して整理した。成長戦略の加速等については、「人口減少局面における成長力の強化」に向けた「生産性革命に向けた取組の加速」及び「新たな有望成長市場の創出・拡大」、「拡大する海外経済の活用」に向けた「TPP等に対応した海外の成長市場との連携強化」、並びに「人口減少と地域経済縮小の克服」に向けた「地方創生、中小企業・小規模事業者支援」及び「防災・国土強靱化、成長力を強化する公的投資への重点化」に取り組む必要がある。消費の喚起については、「賃金・可処分所得の引上げ等」、「潜在的な消費需要の実現」及び「ストックを活用した消費・投資喚起」に取り組む必要がある。これらに対する22項目の対応策により、名目GDP600兆円の実現を目指す。

「希望出生率1.8」については、その実現に向けた国民生活における課題を、「結婚」、「妊娠・出産・子育て」及び「ひとり親家庭」に分解して整理した。結婚については、将来、生涯未婚率が約2割に上昇することが推計される中で、若者の約9割が持つ「結婚したいという希望を実現」できるよう、「若者の雇

用安定化・所得向上」及び「出会いの場の提供」に向けた対応策が必要である。妊娠・出産・子育てについては、夫婦完結出生数が将来約 1.7 人に減少すると推計される中で、平均約 2 人という「希望どおりの人数の出産・子育てを実現」できるよう、「保育・育児不安の改善」、「待機児童の解消」及び「仕事と育児が両立できる環境整備」に向けた対応策が必要である。あわせて、ひとり親家庭については、現状では子供の高校卒業後の進学率が全世帯平均約 7 割に比して約 4 割と低い中、「生活環境の改善・子供の学習意欲向上」に向けて、「教育費負担感の軽減、相談体制の充実」及び「ひとり親家庭の所得の向上」に向け対応策が必要である。これらに対する 12 項目の対応策により、希望出生率 1.8 の実現を目指す。

「介護離職ゼロ」については、その実現に向けた国民生活における課題を、「介護サービスの提供側」、「介護に取り組む家族」及び「高齢者等」に分解して整理した。介護サービスの提供側については、現状、離職の理由として約 2 割の方が介護の受け皿を利用できないことを挙げており、「希望する介護サービスの利用」ができるよう、「介護基盤の供給」及び「介護人材の確保・育成」に向けた対応策が必要である。介護に取り組む家族については、介護離職者の約 5 割強の方が、離職前の介護制度等に関する理解不足を挙げるなど、具体的な不安を感じており、「介護に不安なく取り組む」ことができるよう、「家族を支える環境づくり」が必要である。また、約 6 割の介護離職者の方が介護と仕事の両立が困難だったとしており、「介護と仕事を両立」できるよう、「介護休業・休暇の利用率向上」、「長時間労働の是正」及び「柔軟な就労形態の利用率向上」に向けた対応策が必要である。高齢者等については、「健康を長い間維持するなどして安心して生活できる」よう、「高齢者に対するフレイル（虚弱）予防・対策」、「障害や難病のある方等が自立し、社会参加しやすい環境づくり」及び「地域課題の解決力強化と医療・福祉人材の活用」に向けた対応策が必要である。これらに対する 9 項目の対応策により、介護離職ゼロの実現を目指す。

（時間軸と指標を持った対応策の提示）

第二に、合計で 43 項目からなる対応策について、項目ごとに、①国民生活における課題、②今後の対応の方向性、③具体的な施策を記載する。④ロードマップの年次は、「戦後最大の名目 GDP600 兆円」に向けた施策については平成 28 年度（2016 年度）から平成 33 年度（2021 年度）の 6 年間、「希望出生率 1.8」、「介護離職ゼロ」に向けた施策については平成 28 年度（2016 年度）から平成 37 年度（2025 年度）の 10 年間とし、各年度において施策をどのように展開していくかを可能な限り指標を掲げつつ示した。

(他の政府計画との連携)

本ロードマップを効果的に実施していくため、「経済・財政再生計画」の枠組みの下、日本再興戦略その他の政府計画と連携して取り組んでいく。

希望出生率 1.8の実現

夢をつむぐ子育て支援

国民生活における課題

希望どおりに結婚したい
 ※現状の35～39歳未婚率
 男性35.6%、女性23.1%
 ※結婚意思率(18～34歳)
 男性86.3%、女性89.4%

希望どおりの年齢での結婚をかなえたい
 ※現状の平均初婚年齢
 男性31.1歳、女性29.4歳
 ※希望結婚年齢(18～34歳)
 男性30.4歳、女性28.4歳

希望どおりの人数を出産・子育てしたい
 ※現状
 ・夫婦の平均予定子供数
 2.07人
 ・独身者の希望子供数
 2.12人
 ・理想の子供数を持っていない理由として「子育てや教育にお金がかかるから」と回答した割合
 60.4%

ひとり親家庭の生活環境を改善し、子供の学習意欲を向上させたい
 ※現状
 ・ひとり親家庭の子供の高校卒業後の進学率 41.6%
 (全世帯平均 73.0%)

検討すべき方向性

若年の雇用安定化・所得向上
 ・失業率(全体3.3%)
 ・若年(15～34歳)非正規割合 27.7%
 ・若年(15～34歳)無業者 56万人

出会いの場の提供
 ・今まで結婚していない理由(20代・30代)「適当な相手に巡り合わない」男性53.5%、女性55.1%

保育・育児不安の改善
 ・安心して結婚・妊娠・出産・子育てできる社会が実現していると考えている人の割合:19.4%

待機児童の解消
 ・保育所待機児童数 23,167人
 ・放課後児童クラブ待機児童数 16,941人

仕事と育児が両立できる環境整備
 ・フルタイムに対するパートタイムの賃金水準 56.6%
 ・週労働時間49時間以上 21.3%
 ・非労働力人口の女性のうち就労を希望する者 301万人
 ・セクハラ防止に取組企業 59.2%

教育費負担感の軽減、相談体制の充実
 ・子育てにかかる経済的な負担として大きいと思われるもの
 ①学校教育費 55.6%
 ②塾等学校以外教育費47.0%
 ③保育所等費用 39.1%

ひとり親家庭の所得の向上
 ・母子世帯の平均年間収入
 就労収入 181万円
 収入合計 223万円

対応策

- ① 若者の雇用安定・待遇改善
- ② サービス産業の生産性向上
 (※「名目GDP600兆円の実現」⑩と共通)
- ③ 結婚支援の充実
- ④ 妊娠・出産・育児に関する不安の解消
- ⑤ 子育てを家族で支える三世帯同居・近居しやすい環境づくり
- ⑥ 多様な保育サービスの充実
- ⑦ 保育サービスを支える多様な人材の確保、生産性の向上
- ⑧ 働き方改革の推進
 (※「介護離職ゼロの実現」⑤と共通)
- ⑨ 女性活躍の推進
- ⑩ 地域の実情に即した支援
- ⑪ 希望する教育を受けることを阻む制約の克服
- ⑫ 子育てが困難な状況にある家族・子供等への配慮・対策等の強化

結 婚

妊 娠 ・ 出 産 ・ 子 育 て

ひとり親家庭

① 若者の雇用安定・待遇改善（その1）

【国民生活における課題】

若者の雇用は不安定化し、子育て世代の所得分布は低所得層にシフト。

- ・15～34歳（在学中を除く）の非正規割合：
2005年26.6%→2010年26.9%→2015年27.7%
- ・20代（在学中を除く）の年間所得300万円未満の者の割合：
2002年65.3%→2007年67.1%→2012年68.3%
- ・30代前半（在学中を除く）の年間所得300万円未満の者の割合：
2002年39.4%→2007年44.3%→2012年49.2%
- ・不本意非正規の割合（2014年平均）：
全体18.1%、25-34歳28.4%（最大）

希望どおりの結婚を実現するには、雇用安定や処遇改善による経済的基盤の強化が必要。

- ・雇用形態別の有配偶率（30-34歳男性）：
正社員57.8%、非典型雇用23.3%、無業10.2%
- ・結婚に際しての障害：「結婚資金」男41%女38%（最大）

【今後の対応の方向性】

非正規雇用労働者の正社員転換、待遇改善（※）を進めることにより若者の経済的基盤の強化を図るとともに、社会生活を円滑に営む上での困難を有する子供・若者（不登校の児童生徒、高校中退者、若年無業者、ひきこもり、発達障害者など）への教育・就労・就労に渡る切れ目ない伴走型支援の提供、在学中における相談支援・指導体制の充実等により、若者の就労・自立を目指す。

（※）同一労働同一賃金の実現など非正規雇用労働者の待遇改善については⑧参照。

【具体的な施策】

- ・非正規雇用労働者の正社員転換に向けて、キャリアアップ助成金の活用促進、業界団体等に対する正社員転換要請等により企業の取組を後押しする。
- ・労働契約法に基づく有期雇用契約の無期転換が2018年度から本格的に行われることを踏まえて、無期転換ルールが本格的に機能する直前の時期に集中的な周知を行うとともに、これを契機とした多様な正社員制度の導入など人事制度の見直しを促進するための支援を強化する。
- ・若者雇用促進法を着実に施行するとともに、2020年度を目的に同法の見直しを検討し、企業情報の公開など、更なる取組の強化を図る。また、就職・採用活動について、新卒一括採用に限ることなく、多様な選考・採用の機会の提供を促進する。
- ・若者の能力開発、キャリア形成を進めるため、ジョブ・カードの活用を促進するとともに、ものづくり分野を担う人材の育成を支援するため、若者の技能検定の受検料減免措置等を検討する。また、キャリア形成促進助成金の活用等により、教育訓練休暇制度の導入促進、能力開発の取組促進を図る。

施策	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度以降	指標
非正規雇用労働者の正社員転換の推進	「正社員転換・待遇改善実現プラン」を踏まえた正社員転換の推進												若年層（25-34歳）の不本意非正規雇用労働者の割合：28.4% →2020年 半減 5年以上有期契約を繰り返す者：400万人→希望者はすべて正規化
	キャリアアップ助成金の活用促進、業界団体等に対する正社員転換の要請等 無期転換ルール周知、モデル就業規則の作成等多様な正社員の導入などの促進 労働契約法に基づく有期雇用契約の無期転換の本格的な実施 「正社員転換・待遇改善実現プラン」の目標の達成状況等を踏まえた取組の更なる強化 平成24年改正労働契約法の附則に基づく検討												
若者の雇用促進・能力開発	若者雇用促進法の着実な施行、多様な選考・採用の機会の提供を促進												若者雇用促進法の見直しを検討、企業情報の公開など更なる取組の強化
	若者の能力開発・キャリア形成の推進												

希望出生率
1.8の実現

希望どおりの結婚（若年の雇用安定化・所得向上）

① 若者の雇用安定・待遇改善（その2）

【国民生活における課題】

社会生活を円滑に営む上での困難を有する子供・若者の割合は増加傾向にあり、希望どおりの就業等に向けた支援が必要。

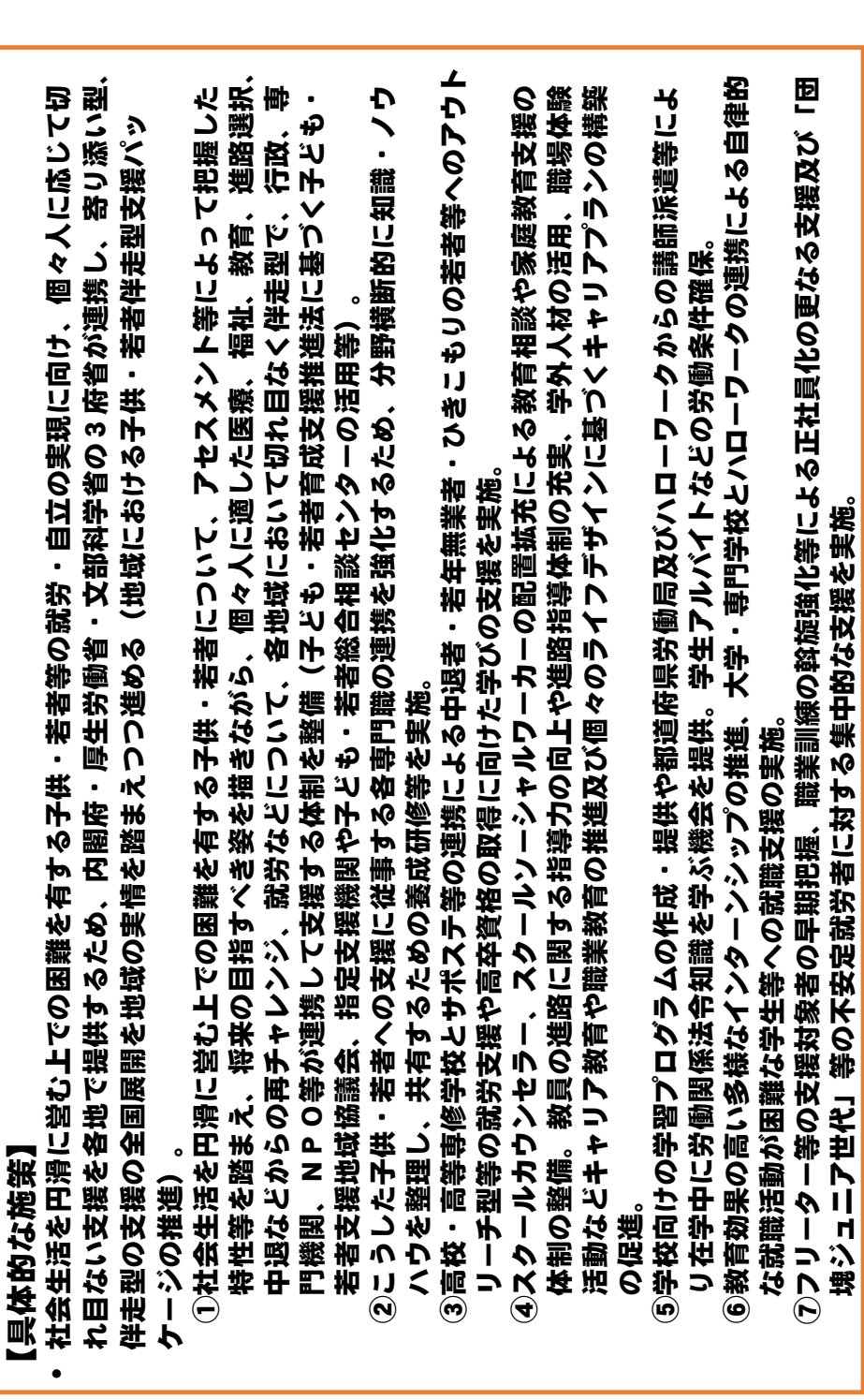
- ・ 特別支援学校在籍者数：
2005年約10.2万人→2015年約13.8万人（+36%）
- ・ 特別支援学級在籍者数：
2005年約9.7万人→2015年約20.1万人（+108%）

うち自閉症・情緒障害：
2005年約2.9万人→2015年約9.0万人（+212%）

- ・ 通級による指導を受けている児童生徒数：
2005年約3.9万人→2015年約9.0万人（+133%）
- ・ 若年（15-34歳）無業者：2015年56万人

【具体的な施策】

- ・ 社会生活を円滑に営む上での困難を有する子供・若者等の就労・自立の実現に向け、個人に依りて切れ目ない支援を各地で提供するため、内閣府・厚生労働省・文部科学省の3府省が連携し、寄り添い型、伴走型の支援の全国展開を地域の実情を踏まえつつ進める（地域における子供・若者伴走型支援パッケージの推進）。
 - ① 社会生活を円滑に営む上での困難を有する子供・若者について、アセスメント等によって把握した特性等を踏まえ、将来の目指すべき姿を描きながら、個人に適用した医療、福祉、教育、進路選択、中退などからの再チャレンジ、就労などについて、各地域において切れ目なく伴走型で、行政、専門機関、NPO等が連携して支援する体制を整備（子ども・若者育成支援推進法に基づき子ども・若者支援地域協議会、指定支援機関や子ども・若者総合相談センターの活用等）。
 - ② こうした子供・若者への支援に従事する各専門職の連携を強化するため、分野横断的に知識・ノウハウを整理し、共有するための養成研修等を実施。
 - ③ 高校・高等専修学校とサポスタ等の連携に向けた学びの支援を実施。
 - ④ スクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカーの配置拡充による教育相談や家庭教育支援の体制の整備。教員の進路に関する指導力の向上や進路指導体制の充実、学外人材の活用、職場体験活動などキャリア教育や職業教育の推進及び個々のライフデザインに基づきキャリアプランの構築の促進。
 - ⑤ 学校向けの学習プログラムの作成・提供や都道府県労働局及びハローワークからの講師派遣等により在学中に労働関係法令知識を学ぶ機会を提供。学生アルバイトなどの労働条件確保。
 - ⑥ 教育効果の高い多様なインターンシップの推進、大学・専門学校とハローワークの連携による自律的な就職活動が困難な学生等への就職支援の実施。
 - ⑦ フリーター世代」等の不安定就労者に対する集中的な支援を実施。



年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度	指標
施策	<p>【地域における子供・若者伴走型支援パッケージ】</p> <p>子供・若者支援の強化策を検討 キャリア教育・就職支援・学び直し等の一貫支援（関係機関の連携、アウトリーチ型支援等）の検討・実施 サポスタと高校の連携強化 フリーター等の支援対象者の早期把握・職業訓練の強化等</p> <p>【地域における子供・若者伴走型支援パッケージ】</p> <p>地域における子ども若者法に基づく協議会の設置・活用等による一元的伴走支援体制の構築 若者支援に関する分野横断的な知識等の整理・養成研修等の実施 キャリア教育・就職支援・学び直し等の一貫支援（関係機関の連携、アウトリーチ型支援等）の検討・実施 「団塊ジュニア世代」等に対する集中的な支援の実施 フリーター等の正社員化の更なる推進</p>												
子供・若者への切れ目ない支援	<p>子供・若者育成支援推進大綱の見直し</p> <p>子ども・若者育成支援推進法に基づく「子供・若者育成支援推進大綱」等を踏まえた子供・若者への切れ目ない支援の推進</p>												
指標	<p>若年層（25-34歳）の正社員非正規雇用労働者の割合：28.4% →2020年 半減 5年以上有期契約を繰り返す者：400万人→希望者はすべて正社員化</p>												

② サービス産業の生産性向上

（※「名目GDP 600兆円の実現」⑯再掲）

【国民生活における課題】

我が国のGDPの約7割はサービス産業で占められており、我が国経済成長にはサービス産業の活性化・生産性の向上が不可欠。

特に、小売業、飲食業（外食・中食）、宿泊業、介護業、道路貨物運送業等において、生産性の低さ、低賃金、長時間労働といった問題点が指摘されている。

サービス産業では、同一業種内でも企業間の生産性の格差が大きく、生産性が低い企業の重点的な底上げに生産性全体の生産性向上の余地が大きい。

サービス産業は、業内容や事業形態が異なり、全国各地で地域に根差して事業展開している中小企業の方が多い。このため、業種別・地域単位でのきめ細かい取組が必要。

【今後の対応の方向性】

サービス産業の労働生産性の伸び率が2020年までに2%となることを目指し、意欲ある個々の事業者による生産性向上に向けた挑戦を、国、事業者団体、地域の中小企業団体・地域金融機関等の支援機関により後押ししていく。

【具体的な施策】

- ・ 日本サービス大賞によるベストプラクティス普及、中小サービス事業者等へのIT投資促進、サービスの質を「見える化」する新たな認証制度である「おもてなし規格」の策定・普及等を実施する。
- ・ 事業分野別の生産性向上に向けて、以下の取組みを進める。
 - ① 官民合同で設立されたサービス業の生産性向上協議会において、次の活動を展開する。
 - モデル創出、ノウハウの標準化：小売業、飲食業、宿泊業、介護、道路貨物輸送業の5分野において、事業形態・規模等によって事業者を類型化し、モデル的にコンサルティングを実施し、優良モデル事例を創出。生産性向上に向けたノウハウを標準化する。
 - 横展開：モデル事例から得られたノウハウを横展開し、各分野の生産性向上に向けた取組を推進する。
 - ② 中小企業等経営強化法に基づき、サービス産業チャレンジプログラム対象の7分野等で事業者団体とも連携しながら事業分野別指針を策定し、成功事例を全国に浸透させる。
- ・ 中小企業等経営強化法に基づく事業分野別指針や各種優良事例、ローカルベンチマークも活用しながら、金融機関や中小企業支援機関が事業者と対話を深めることを促す。この取組を通じて、担保や個人保証に頼らず生産性向上に努める事業者に対して成長資金が供給されることを促進する。

施策	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度以降	指標
成長企業の創出	日本サービス大賞の創設（2015年4月）	表彰							・ 2020年までに、全国1万社で生産性伸び率10%を達成する ・ サービスの質を見える化するおもてなし規格を作り、30万社による認証の取得を目指す ・ サービス産業の労働生産性の伸び率が、2020年までに2.0%（2013年：0.8%）となることを目指す
事業分野別の生産性向上	革新的サービス開発を行う中小企業等に対するIT投資の促進 おもてなし規格の検討 5分野協議会設立	認証制度実証 モデル創出・ノウハウの標準化 ノウハウ横展開	制度の運用	サービス生産性革命に向けた国民運動の展開					
中小企業団体・地域金融機関等の活用	中小企業等経営強化法の検討・第190回国会提出	分業別指針の策定 分業別指針・ローカルベンチマーク等を活用した成長資金の供給の促進	施行準備、施策の着実な実行						
サービス産業チャレンジプログラム		サービス産業チャレンジプログラム（2015年4月）に基づき、事業分野別（宿泊業、運送業、外食・中食業、医療分野、介護分野、保育分野、卸・小売業等）の取組を着実に遂行							

希望出生率
1.8の実現

希望どおりの結婚（出会いの場の提供）
③ 結婚支援の充実

【国民生活における課題】

結婚への不安があるため、結婚に踏み切れない。

- ・結婚意思率(18～34歳独身者)(2010年)
男性86.3%、女性89.4%
- ・35～39歳未婚率(2010年)
男性35.6%、女性23.1%

希望どおりの年齢で結婚できない。

- ・希望結婚年齢(18～34歳独身者)(2010年)
男性30.4歳、女性28.4歳
- ・平均初婚年齢(2014年)
男性31.1歳、女性29.4歳

若者の出会いの場が乏しい。

- ・今まで結婚していない理由(20代・30代)
「適当な相手に巡り合わない」
男性53.5%、女性55.1%(2014年)

若者の結婚・出産を阻む経済的制約あり。

- ・「恋人あり」の男性の結婚しない理由(20代・30代)
「結婚後の生活資金が足りないと思うから」
36.5%(2014年)
- ・理想の子供を持たない理由(20代・30代)
「住居が狭い」16.7%(2014年)

【今後の対応の方向性】

少子高齢化が深刻化する中、若者の希望する結婚が、それぞれ希望する年齢で叶えられるような環境を整備する。このため、結婚の段階における支援を充実する。また、結婚・出産を希望する若者世帯・子育て世帯が望む住生活の実現を図る。

【具体的な施策】

- ・結婚に向けた活動支援や結婚に伴う新生活支援などの先進的取組の展開を進める。さらに、地域の結婚支援を強化するため、地方自治体の取組に加え、経済団体、NPO、専門家等と連携した地域の総合的な結婚支援の先進的モデルを創出する。まずは未婚率が高い地域等において重点的に進めた後、全国に展開。
- ・これまで十分でなかった企業・団体等による結婚支援の取組のモデルを創出する。優良事例の収集・分析、発信、経済団体等を通じた取組の働きかけ、優良企業・団体の表彰、取組の機運醸成を通じ、取組を拡大展開する。
- ・すべての高校生に対して、自分の職業や家庭、将来について実践的に考える機会を提供するため、外部協力者の参画を得つつ既存の教科を有機的に連携させて、ワークショップ入りの実践的教材を用いた学習の実施、乳幼児見合い体験、多様な職業人材・専門家との対話等の体験・交流活動を強化する。このため、教材の作成・配布、都道府県単位の実行体制の構築、教育課程の改善・充実とその徹底、大学・社会人教育への展開などを推進する。
- ・若年・子育て世帯向けのUR賃貸住宅等の家賃低廉化、子育て世帯向けの公営住宅への優先入居を推進する。
- ・若者・子育て世帯が、必要な質や広さを備えた住宅に低廉な家賃で入居が容易になるよう、空き家や民間賃貸住宅を活用した新たな仕組みを構築する。

年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度以降	指標
地域の特性に応じた自治体の取組支援	未婚率の高い地域等において、総合的な結婚支援のモデル創出。個別の結婚支援策の先進的取組とともに、全国に拡大。												2020年 ・結婚希望実現指標(※) 80% (2010年68%) (※) (A) [調査時点より5年前の18～34歳の人口に占める有配偶者の割合と5年以内の結婚を希望する者の割合の合計]と(B) [調査時点における23～39歳の人口に占める有配偶者の割合]の比率=(B)/(A)
企業等による結婚支援の取組支援	企業・団体等による結婚支援のモデル創出、優良事例の収集・分析、経済団体等を通じた働きかけ、企業・団体等表彰、取組の機運醸成を通じ、取組を拡大展開												各地方自治体の成功事例を踏まえた見直しを検討した上で措置(事業の枠組、事業内容、事業規模など)
ライフプランニング、キャリア形成のための教育の強化	ライフプランニング・キャリア形成のための教材の検討・作成 <small>※有識者参画において作成</small>												各企業・団体等の成功事例を踏まえた見直しを検討した上で措置(事業の枠組、事業内容、事業規模など)
教育課程の改善・充実	中央教育審議会 審議・答申												2020年 ・妊娠・出産に関する医学的・科学的理解の割合:70% (2009年34%) 2025年 ・子育て世帯の誘導居住面積水準達成率(全国)50% (2013年42%)
若者向け住宅支援	UR賃貸住宅・公営住宅等支援 民間賃貸住宅の活用	若者・子育て世帯の住居費等の負担軽減	告示	告知	先行実施								政策評価や社会経済情勢の変化等を踏まえて必要な対応を実施

④

妊娠・出産・育児に関する不安の解消

【国民生活における課題】

安心して結婚・妊娠・出産・子育てできず、不安を感じている人々がいる。

- ・安心して結婚・妊娠・出産・子育てできる社会が実現していると考えられる人の割合：19.4%（2013年度）

約4割の保護者が子育てに悩みや不安を抱えている。一方、子育ての相談をしたくても相談できる場がない。

- ・保護者が子育てについて、地域の支えが重要だと思っている割合：9割（2013年）
- ・子育て世帯包括支援センター：138市町村に設置（2015年度）
- ・地域子育て支援拠点：6,538か所（2014年度）
- ・利用者支援事業：323か所（2014年度）
- ・ファミリー・サポート・センター事業：769市町村（2014年度）

結婚年齢や妊娠・出産年齢の上昇と医療技術の進歩に伴い、不妊に悩む方が増加。

- ・平均初婚年齢：男30.0歳、女28.2歳（2007年）⇒男30.8歳、女29.2歳（2012年）
- ・第1子出産時の母の平均年齢：28.0歳（2000年）⇒30.4歳（2013年）
- ・子供を持つことを希望しながら不妊について心配する夫婦の割合：26.1%（2002年）⇒31.1%（2010年）
- ・不妊治療のうち体外受精のべ実施件数：約8万件（2002年）⇒約24万件（2010年）

【今後の対応の方向性】

地域の実情に応じ、妊娠前から子育て期まで切れ目ない子育て支援体制の拡充を進めるとともに、不妊治療に必要な支援等を推進する。

【具体的な施策】

- ・緊急対策を踏まえ、妊娠前から子育て期にわたる切れ目ない支援を実施する子育て世帯包括支援センターについて、市町村での設置の努力義務等の法定化を盛り込んだ児童福祉法等改正法案を国会に提出。2017年4月からの円滑な施行のため周知等を図るとともに、精神的不安や経済的心配を受け止めて連絡調整や必要な支援を行うこととし、2020年度末までに全国展開を目指す。
- ・不妊治療のニーズに対応するため、初回治療の助成額15万円をカバー率100%相当である最大30万円に拡充するとともに、男性不妊治療を実施した場合に治療費の50%相当である最大15万円を上乗せ助成する措置を継続。あわせて、不妊に関わる相談機能を強化するため、2019年度までに不妊専門相談センターを全都道府県・指定都市・中核市に配置し、2020年度以降も必要に応じて体制の維持・充実に努める。
- ・安心して子どもを産み育てることができるよう、地域において分娩を扱う施設の確保など、小児・周産期医療体制の充実に努める。
- ・国民健康保険における公費負担の減額調整措置の在り方について、子どもの医療制度の在り方等に関する検討会での取りまとめにおいて、少子化対策を推進する中で自治体の取組を支援する観点から早急に見直すべきとの意見が大勢を占めた。その際、医療保険制度の規律や負担の公平性、過度な給付拡大競争の抑制等の観点を踏まえ検討を行うべきとされたことも踏まえ、年末までに結論を得る。
- ・地域の中で子育て中の親子が集い、情報交換や相談ができる地域子育て支援拠点について、子ども・子育て支援新制度の下で着実に整備を進め、充実に努め、2019年度末までに8,000か所を目指し、子ども・子育て支援新制度の普及に努める。
- ・併せて、子育て支援サービス利用に関する相談支援や地域ネットワークづくりを担う利用者支援事業について、子育て支援センターの整備、充実を図りつつ、2019年度末までに1,800か所を目指す。
- ・地域における育児の相互援助活動に関する連絡・調整を行うファミリー・サポート・センター事業について、子どもを預かる会員の確保の強化など、より一層の利活用の促進を図りつつ、2019年度末までに950市町村での実施を目指す。
- ・不妊治療をしながら働いている方の現状を把握するための実態調査を行い、必要な支援を検討する。

年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度	指標
子育て世帯包括支援センターの整備	全国の市町村が設置												2020年 ・安心して結婚・妊娠・出産・子育てできる社会が実現していると考えられる人の割合40%以上（2013年度：19.4%）
不妊治療・相談機能等の充実	不妊治療支援の充実（初回治療の助成カバー率を100%相当に。男性不妊治療の50%相当を上乗せ助成。） 不妊治療をしながら働いている方の実態調査を実施												
地域子育て支援拠点、ファミリー・サポート・センター事業の整備	子ども・子育て支援新制度による市町村事業計画を踏まえ、地域子育て支援拠点は8,000か所、利用者支援事業は1,800か所、ファミリー・サポート・センター事業は950市町村での実施体制整備												

⑤ 子育てを家族で支える三世代同居・近居しやすい環境づくり

【国民生活における課題】

子育て中の親の孤立感・負担感が大きいことが妊娠・出産・子育ての制約になっている可能性。

- ・三世代同居世帯数
2003年401万戸⇒2013年274万戸
(全世帯の8.5%) (全世帯の5.2%)
- ・家族の住まい方として、52.4%が祖父母との近居・同居を理想と回答
(うち近居31.8%、同居20.6%) (2013年)
- ・子供が小学校に入學するまでの間、祖父母が育児や家事の手助けをすることが望ましいとの回答は78.7%
(2013年)
- ・親との居住距離が近い夫婦ほど出生する子供数が多くなる傾向。
(完備出生児数) (2010年)
同居2.09人、近居1.99人、別居1.84人

【今後の対応の方向性】

家族において世代間で助け合いながら子や孫を育てることができ、子育てのしやすい環境づくりとして、三世代の同居・近居を推進する。

【具体的な施策】

- ・緊急対策に基づき、UR賃貸住宅に新たに入居する子育て世帯等と、子育てを支援する親族世帯とが近居する場合は家賃を減額する措置を拡充（5年間：5%⇒20%）。
- ・三世代同居に対応した優良な住宅の整備又はリフォームへの支援を実施（台所、浴室、トイレ、玄関のいずれか2つ以上が複数か所となる工事の場合、新築：30万円/戸、リフォーム：50万円/戸を限度に補助加算）。
- ・三世代同居に対応した住宅リフォームに係る所得税の特例措置（税額控除）を実施（台所、浴室、トイレ、玄関のいずれか2つ以上が複数か所となる工事の場合、標準工事費の10%を所得税額から控除又はローン残高の最大2%を所得税額から5年間控除）。
- ・公的賃貸住宅団地の建設や福祉施設や支援施設等を誘致する地域居住機能再生推進事業等を実施。

年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度以降	指標
三世代近居の推進	UR賃貸住宅への近居に係る家賃減額の拡充	制度を検証の上、必要な対応を実施	制度を検証の上、必要な対応を実施	制度を検証の上、必要な対応を実施	制度を検証の上、必要な対応を実施	制度を検証の上、必要な対応を実施	政策評価や社会経済情勢の変化等を踏まえて必要な対応を実施	政策評価や社会経済情勢の変化等を踏まえて必要な対応を実施	政策評価や社会経済情勢の変化等を踏まえて必要な対応を実施	政策評価や社会経済情勢の変化等を踏まえて必要な対応を実施	政策評価や社会経済情勢の変化等を踏まえて必要な対応を実施	政策評価や社会経済情勢の変化等を踏まえて必要な対応を実施	2025年度 ・子育て世帯の誘導居住面積水準達成率(※) ⇒50% (現状) 全国42% 大都市37% (※)世帯人数に応じ豊かな住生活の実現の前提である多様なライフスタイルに対応するのに必要な住宅面積。一般型で2人以上世帯は25㎡×世帯人数+25㎡
	三世代同居対応住宅の整備又はリフォーム補助	補助の実施	制度を検証の上、必要な対応を実施	制度を検証の上、必要な対応を実施	制度を検証の上、必要な対応を実施	制度を検証の上、必要な対応を実施	政策評価や社会経済情勢の変化等を踏まえて必要な対応を実施	政策評価や社会経済情勢の変化等を踏まえて必要な対応を実施	政策評価や社会経済情勢の変化等を踏まえて必要な対応を実施	政策評価や社会経済情勢の変化等を踏まえて必要な対応を実施	政策評価や社会経済情勢の変化等を踏まえて必要な対応を実施	政策評価や社会経済情勢の変化等を踏まえて必要な対応を実施	
	三世代同居に対応したリフォームに係る所得税の特例措置	周知・活用	制度を検証の上、必要な対応を実施	制度を検証の上、必要な対応を実施	制度を検証の上、必要な対応を実施	制度を検証の上、必要な対応を実施	制度を検証の上、必要な対応を実施	政策評価や社会経済情勢の変化等を踏まえて必要な対応を実施	政策評価や社会経済情勢の変化等を踏まえて必要な対応を実施	政策評価や社会経済情勢の変化等を踏まえて必要な対応を実施	政策評価や社会経済情勢の変化等を踏まえて必要な対応を実施	政策評価や社会経済情勢の変化等を踏まえて必要な対応を実施	
	子育て世帯等に資する施設の整備の推進	公的賃貸住宅団地の建設等を機に子育て支援施設等を整備	制度を検証の上、必要な対応を実施	制度を検証の上、必要な対応を実施	制度を検証の上、必要な対応を実施	制度を検証の上、必要な対応を実施	制度を検証の上、必要な対応を実施	政策評価や社会経済情勢の変化等を踏まえて必要な対応を実施	政策評価や社会経済情勢の変化等を踏まえて必要な対応を実施	政策評価や社会経済情勢の変化等を踏まえて必要な対応を実施	政策評価や社会経済情勢の変化等を踏まえて必要な対応を実施	政策評価や社会経済情勢の変化等を踏まえて必要な対応を実施	

希望どおりの人数の出産・子育て（待機児童の解消）
⑥ 多様な保育サービスの充実（その1）

【国民生活における課題】

出産後・子育て中に就業したくても、
子供を保育する場が見つからない。

- ・待機児童数：23,167人（2015年4月）
- ・現在就労していない既婚女性の就労していない理由「子供の預け先がない」とする回答：22.4%（2011年11月）

子供の体調不良等の急な対応のため仕事を休まざるを得ず、両立が難しい。

- ・「多様な保育サービスの充実」を施策として求める割合：41.4%（子供が未就学の子）（2011年11月）

放課後児童クラブの利用を希望しても、
利用できる場がない。

- ・放課後児童クラブの利用者：102.5万人（2015年5月、対前年度比+8.8万人）
- ・放課後児童クラブの待機児童数：16,941人（2015年5月、前年度比+6,996人）

【今後の対応の方向性】

出産後・子育て中の就業や子供の体調不良への対応など様々な保育ニーズに対応し、多様な保育の受け皿や放課後児童クラブを整備するとともに、放課後における学習・体験活動の充実を図る。

保育人材の確保策と合わせた総合的取組により、保育の待機児童は2017年度末、放課後児童クラブの待機児童は2019年度末の解消を目指し、以降も維持継続する。

【具体的な施策】

- ・ 2017年度末までの待機児童解消を目指し、保育の受け皿の整備拡大を40万人から50万人に拡大。待機児童解消までの緊急的な取組として、保育コンシジェルの設置促進、地方単独施設への運営費の一部支援など自治体独自保育サービスの支援、緊急的な一時預かり事業の活用、広域的保育所等利用事業の促進、施設整備費支援の拡充、改修費支援等の拡充等を実施。今後については、自治体の実施状況や意見を踏まえながら柔軟かつ速やかに検討する。
- ・ 多様な主体による多様なサービス（病児保育、延長保育、一時預かり、障害児支援等を含む）の受け皿拡大を図るとともに、二一スにに応じた柔軟な利用方法を検討する。
- ・ 小規模保育事業等の卒園児の円滑な移行の推進を図る。
- ・ 空き教室などの地域のインフラや国有地の更なる活用により受け皿の拡大を促進する。
- ・ 特に就業・子育ての実情に応じた多様な保育ニーズに対応するため、2016年度から新たに、企業主導型保育の整備・運営の支援を行うとともに、企業主導型ベビーシッター利用者支援、病児保育の普及促進を図る。その財源として事業主拠出金率の上限を引き上げ（0.15%→0.25%）、拠出金率を段階的に2016年度0.20%、2017年度0.23%とし、2018年度以降は実施状況を踏まえ協議の上で決定していく。
- ・ 2018年度以降も、女性の就業の更なる増加や働き方改革の進展、保育との切れ目ない支援となる育児休業の取得促進等の取組を踏まえつつ、保育の受け皿確保に取り組み。

※ 例えば女性（25～44歳）の就業率が80%程度まで上昇した場合に、近年の保育利用率の状況を機械的に延伸すると保育の1、2歳児の利用率は約60%（参考試算）



希望どおりの人数の出産・子育て（待機児童の解消）
⑥ 多様な保育サービスの充実（その2）

【国民生活における課題】

出産後・子育て中に就業したくても、
子供を保育する場が見つからない。

- ・待機児童数：23,167人（2015年4月）
- ・現在就労していない既婚女性の就労していない理由「子供の預け先がない」とする回答：22.4%（2011年11月）

子供の体調不良等の急な対応のため仕事を休まざるを得ず、両立が難しい。

- ・「多様な保育サービスの充実」を施策として求める割合：41.4%（子供が未就学の親）（2011年11月）

放課後児童クラブの利用を希望しても、
利用できる場がない。

- ・放課後児童クラブの利用者：102.5万人（2015年5月、対前年度比+8.8万人）
- ・放課後児童クラブの待機児童数：16,941人（2015年5月、前年度比+6,996人）

【具体的な施策】

- ・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、2019年度末までに放課後児童クラブを約122万人分整備（2014年度以降追加的に30万人分を整備）。全小学校区（約2万か所）で放課後児童クラブと放課後子供教室を一体的に又は連携して実施し、うち1万か所以上を一体的に実施する。また、取組の加速化を図るため、引き続き学校施設の活用を促進するとともに、追加的な受け皿整備を2018年度末に前倒して実現するための方策を検討する。

- ・放課後児童クラブについて、経験等に応じた職員の処遇改善や業務負担軽減対策を進める。なお、処遇改善に当たっては、予算措置が執行面で適切に賃金に反映されるようにする。

小1の壁
の打破

放課後子ども総合プランに基づき、放課後児童クラブ（追加的に30万人分）及び放課後子供教室の整備を支援、両者の一体的な実施を推進。
2018年度末に前倒して実施するための方策を検討。

女性の就業の更なる増加に応じた放課後児童クラブの体制確保や、放課後児童クラブ・放課後子供教室の一体的実施を継続。

年度 施策	2015 年度	2016 年度	2017 年度	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度	2026 年度以降	指標
													放課後児童クラブの受け皿拡大量： 2019年度30万人 （2015年5月8.8万人） 放課後児童クラブと放課後子供教室の一体的又は連携して実施する箇所数：2019年度約2万か所 放課後児童クラブと放課後子供教室の一体的実施数：2019年度約1万か所

放課後児童クラブの待機児童数：2019年度末の解消
（2015年5月：16,941人）

⑦ 保育サービスを支える多様な人材の確保、生産性の向上（その1）

【国民生活における課題】

求められる保育サービスを提供するための保育士が不足している。

- ・有効求人倍率：2.21倍（東京：5.45倍）
- ・全産業の有効求人倍率：1.23倍（2016年3月、原数値）

人材確保が困難な理由として、保育士の賃金が低いことが指摘されている。

- ・保育士：322万円
- ・全産業：373万円（保育士の95%が女性であることに鑑み女性のみ、年収ベース）

保育士は、キャリアパスの展望が見えにくいために、勤続年数が短い傾向があると指摘されている。

- ・保育士：勤続年数7.7年
- ・全産業：勤続年数9.4年（保育士の95%が女性であることに鑑み女性のみ）

【今後の対応の方向性】

求められる保育サービスを支えるために必要な保育士を確保（2017年度末までに2013年度比で19万人。以降も必要に応じて確保）するため、安定財源を確保しつつ、保育士の処遇改善、多様な人材の確保と人材育成、生産性向上を通じた労働負担の軽減、さらには安心・快適に働ける環境の整備を推進するなど総合的に取り組む。

【具体的な施策】 （保育士の処遇改善）

- ・保育士の処遇（1）については、平成27年度において人事院勧告に従った2%に加え、消費税財源を活用した3%相当、平成27年度補正予算では1.9%相当の処遇改善を行った。さらに、新たに「経済財政運営と改革の基本方針2015」等に記載されている更なる「質の向上」の一環としての2%相当の処遇改善を行うとともに、予算措置が執行面で適切に賃金に反映されるようにしつつ、キャリアアップの仕組みを構築し、保育士としての技能・経験を積んだ職員について、現在4万円程度⁽²⁾ある全産業の女性労働者との賃金差がなくなるよう、追加的な処遇改善を行う。児童養護施設等においても、その業務に相応の処遇改善を行う。
- ・適切な公定価格の設定等に資するよう、保育所等に対する経営実態調査を行う。

(1) 子ども・子育て支援新制度の下での認定こども園及び幼稚園等の職員に係るものを含む。

(2) 賃金は平成27年6月分、賞与・期末手当等特別給与額は平成26年の1年間についての数値（平成27年賃金構造基本統計調査）。具体的には、全産業の女性労働者の賃金動向や、保育士の賃金動向（平成27年度及び28年度予算措置分の反映を含む）を踏まえ、予算編成過程で検討。

年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度以降	指標
施策	保育士の処遇については、平成27年度において人事院勧告に従った2%に加え、消費税財源を活用した3%相当、平成27年度補正予算では1.9%相当の処遇改善を行った。	保育士の処遇については、平成27年度において人事院勧告に従った2%に加え、消費税財源を活用した3%相当、平成27年度補正予算では1.9%相当の処遇改善を行った。	新たに「経済財政運営と改革の基本方針2015」等に記されている更なる「質の向上」の一環としての処遇改善を相対的に実行し、賃金に適切に反映されるよう、キャリアアップの仕組みを構築し、保育士としての技能・経験を積んだ職員について、現在4万円程度ある全産業の女性労働者との賃金差がなくなるよう、追加的な処遇改善を行う。児童養護施設等においても、その業務に相応の処遇改善を行う。										保育士の処遇改善 保育士の賃金：2017年度末の解消（2015年4月：23,167人） 放課後児童クラブの待機児童：2019年度末の解消（2015年5月：16,941人）
													保育士としての技能・経験を積んだ職員について、全産業の女性労働者との賃金差を解消 保育人材の数：2017年度末48.3万人（2013年度37.8万人）
													必要に応じて処遇を改善

7 保育サービスを支える多様な人材の確保、生産性の向上（その2）

【国民生活における課題】

求められる保育サービスを提供するための保育士が不足している。

- ・有効求人倍率：2.21倍（東京：5.45倍）

- ・全産業の有効求人倍率：1.23倍
（2016年3月、原数値）

人材確保が困難な理由として、保育士の賃金が低いことが指摘されている。

- ・保育士：322万円

- ・全産業：373万円

（保育士の95%が女性であることに鑑み女性のみ、年収ベース）

保育士は、キャリアパスの展望が見えにくいために、勤続年数が短い傾向があると指摘されている。

- ・保育士：勤続年数7.7年

- ・全産業：勤続年数9.4年

（保育士の95%が女性であることに鑑み女性のみ）

【具体的な施策】

（多様な人材の確保と人材育成）

- ・保育士を目指す学生への返還免除型奨学金制度や、いったん離職した者が再就職する場合の準備金の充実を図る。
- ・保育士試験の年2回実施（実施都道府県を拡大）、研修の推進、保育所等における保育士配置の弾力化など制度運用の見直しを実施し、多様な人材の活用を推進する。
- ・保育士・保育所支援センターによるマッチング支援を推進する。
- ・保育所における子育て中の女性や高齢者などの多様な働き方の選択を広げるため、未就学児を持つ保育士の構築などに取り組みやすい環境整備を推進する。
- ・保育士の子供の預かり支援を推進するとともに、保育補助的業務の担い手を拡大する。
- ・労働局、ハローワーク及び地方自治体が連携し、地域の実情に応じた集中的な保育人材確保対策を実施する。
- ・ハローワークの福祉人材コーナーを拡充するとともに、関係機関との連携強化を図るなど、保育分野における就職支援の取組を強化する。
- ・有資格者向け訓練の設定等、保育分野向けの職業訓練コースを拡充するとともに、ハローワーク等における、保育士等の職業訓練への誘導を強化する。
- ・保育分野での就業機会の提供に、積極的に取り組むシルバー人材センターに重点的に財政支援を行い、保育関係事業所での高齢者の就業を推進する。
- ・保育指導に活用できるツールを作成し、共有化を促進する。
- ・キャリアパスの整備等により保育士のキャリアアップの向上を支援する事業主への支援を強化する。（生産性向上）
- ・保育補助者等職員配置やICTの活用による保育士の負担が軽減される就業環境整備支援に取り組む。
- ・また、保育記録や運営費申請等の書類の簡素化・自治体間のバラツキを解消する。
- ・複数の施設の保有、総務・経理・人事などの複数の部門の集約化など事業所のグループ化を推進する。

【国民生活における課題】

求められる保育サービスを提供するための保育士が不足している。

- ・有効求人倍率：2.21倍（東京：5.45倍）

- ・全産業の有効求人倍率：1.23倍
（2016年3月、原数値）

人材確保が困難な理由として、保育士の賃金が低いことが指摘されている。

- ・保育士：322万円

- ・全産業：373万円

（保育士の95%が女性であることに鑑み女性のみ、年収ベース）

保育士は、キャリアパスの展望が見えにくいために、勤続年数が短い傾向があると指摘されている。

- ・保育士：勤続年数7.7年

- ・全産業：勤続年数9.4年

（保育士の95%が女性であることに鑑み女性のみ）

施策	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度以降	指標
多様な人材の確保と人材育成	返済免除型奨学金を拡充、再就職準備金制度を創設	返済免除型奨学金を拡充、再就職準備金制度を創設	返済免除型奨学金を拡充、再就職準備金制度を創設	返済免除型奨学金、再就職準備金制度を充実	返済免除型奨学金、再就職準備金制度を充実	返済免除型奨学金、再就職準備金制度を充実	返済免除型奨学金、再就職準備金制度を充実	返済免除型奨学金、再就職準備金制度を充実	返済免除型奨学金、再就職準備金制度を充実	返済免除型奨学金、再就職準備金制度を充実	返済免除型奨学金、再就職準備金制度を充実	返済免除型奨学金、再就職準備金制度を充実	保育の待機児童数：2017年度末の解消（2015年4月：23,167人） 保育士として技能・経験を積んだ全労働者の女性の賃金格差：解消 保育人材の数：2017年度末48.3万人（2013年度37.8万人） 放課後児童クラブの待機児童：2019年度末の解消（2015年5月：16,941人）
	地域限定保育士試験の実施	（待機児童が解消するまで） ・保育士試験の年2回実施（実施都道府県を拡大）、研修の推進 ・保育所等における保育士配置の弾力化	（待機児童が解消するまで） ・保育士試験の年2回実施（実施都道府県を拡大）、研修の推進 ・保育所等における保育士配置の弾力化	（待機児童が解消するまで） ・保育士試験の年2回実施（実施都道府県を拡大）、研修の推進 ・保育所等における保育士配置の弾力化	（待機児童が解消するまで） ・保育士試験の年2回実施（実施都道府県を拡大）、研修の推進 ・保育所等における保育士配置の弾力化	（待機児童が解消するまで） ・保育士試験の年2回実施（実施都道府県を拡大）、研修の推進 ・保育所等における保育士配置の弾力化	（待機児童が解消するまで） ・保育士試験の年2回実施（実施都道府県を拡大）、研修の推進 ・保育所等における保育士配置の弾力化	（待機児童が解消するまで） ・保育士試験の年2回実施（実施都道府県を拡大）、研修の推進 ・保育所等における保育士配置の弾力化	（待機児童が解消するまで） ・保育士試験の年2回実施（実施都道府県を拡大）、研修の推進 ・保育所等における保育士配置の弾力化	（待機児童が解消するまで） ・保育士試験の年2回実施（実施都道府県を拡大）、研修の推進 ・保育所等における保育士配置の弾力化	（待機児童が解消するまで） ・保育士試験の年2回実施（実施都道府県を拡大）、研修の推進 ・保育所等における保育士配置の弾力化	（待機児童が解消するまで） ・保育士試験の年2回実施（実施都道府県を拡大）、研修の推進 ・保育所等における保育士配置の弾力化	（待機児童が解消するまで） ・保育士試験の年2回実施（実施都道府県を拡大）、研修の推進 ・保育所等における保育士配置の弾力化
生産性向上	保育補助者等職員配置やICTの活用による保育士の負担が軽減される就業環境整備支援 保育記録や運営費申請等の書類の簡素化・自治体間のバラツキを解消 事業所のグループ化を推進	保育補助者等職員配置やICTの活用による保育士の負担が軽減される就業環境整備支援 保育記録や運営費申請等の書類の簡素化・自治体間のバラツキを解消 事業所のグループ化を推進	保育補助者等職員配置やICTの活用による保育士の負担が軽減される就業環境整備支援 保育記録や運営費申請等の書類の簡素化・自治体間のバラツキを解消 事業所のグループ化を推進	保育補助者等職員配置やICTの活用による保育士の負担が軽減される就業環境整備支援 保育記録や運営費申請等の書類の簡素化・自治体間のバラツキを解消 事業所のグループ化を推進	保育補助者等職員配置やICTの活用による保育士の負担が軽減される就業環境整備支援 保育記録や運営費申請等の書類の簡素化・自治体間のバラツキを解消 事業所のグループ化を推進	保育補助者等職員配置やICTの活用による保育士の負担が軽減される就業環境整備支援 保育記録や運営費申請等の書類の簡素化・自治体間のバラツキを解消 事業所のグループ化を推進	保育補助者等職員配置やICTの活用による保育士の負担が軽減される就業環境整備支援 保育記録や運営費申請等の書類の簡素化・自治体間のバラツキを解消 事業所のグループ化を推進	保育補助者等職員配置やICTの活用による保育士の負担が軽減される就業環境整備支援 保育記録や運営費申請等の書類の簡素化・自治体間のバラツキを解消 事業所のグループ化を推進	保育補助者等職員配置やICTの活用による保育士の負担が軽減される就業環境整備支援 保育記録や運営費申請等の書類の簡素化・自治体間のバラツキを解消 事業所のグループ化を推進	保育補助者等職員配置やICTの活用による保育士の負担が軽減される就業環境整備支援 保育記録や運営費申請等の書類の簡素化・自治体間のバラツキを解消 事業所のグループ化を推進	保育補助者等職員配置やICTの活用による保育士の負担が軽減される就業環境整備支援 保育記録や運営費申請等の書類の簡素化・自治体間のバラツキを解消 事業所のグループ化を推進	保育補助者等職員配置やICTの活用による保育士の負担が軽減される就業環境整備支援 保育記録や運営費申請等の書類の簡素化・自治体間のバラツキを解消 事業所のグループ化を推進	保育の待機児童数：2017年度末の解消（2015年4月：23,167人） 保育士として技能・経験を積んだ全労働者の女性の賃金格差：解消 保育人材の数：2017年度末48.3万人（2013年度37.8万人） 放課後児童クラブの待機児童：2019年度末の解消（2015年5月：16,941人）

【国民生活における課題】

＜非正規雇用＞

非正規雇用は、増加傾向が続いている。

・1984年604万人⇒2005年1634万人⇒2015年1980万人

例えば女性では、三十代半ば以降、自ら非正規雇用を選択している方が多いなど、子育てや介護をしながら、多様な働き方を選択したい方が多い。

- ・不本意非正規の割合（2014年平均）
男女計 25-34歳28.4%、35-44歳18.7%、
45-54歳18.3%、55-64歳16.9%
うち女性 25-34歳21.2%、35-44歳12.9%、
45-54歳13.2%、55-64歳11.4%

欧州各国に比して、正規労働者と非正規労働者の賃金格差が大きい。

- ・フルタイムに対するパートタイムの賃金水準：
日56.6% 米30.3% 英71.4% 独79.3% 仏89.1% 伊70.8% 蘭78.8% 丁70.0% 典83.1%

【今後の対応の方向性】

働き方改革を、この3年間の最大のチャレンジと位置付け、同一労働同一賃金の実現など非正規雇用労働者の待遇改善、総労働時間抑制等の長時間労働是正、65歳以降の継続雇用・65歳までの定年延長企業の奨励等の高齢者就業促進に取り組み、多様な働き方の選択肢を広げる。

【具体的な施策】

（非正規雇用労働者の待遇改善）

- ・女性や若者などの多様で柔軟な働き方の選択を広げ、非正規雇用労働者の待遇改善を更に徹底していく必要があり、同一労働同一賃金を実現するため、
①労働契約法、パートタイム労働法、労働者派遣法の確な運用を図るため、どのような待遇差が合理的であるか又は不合理であるかを事例等で示すガイドラインを策定し、普及啓発を行う。
- ②ガイドラインの策定等を通じ、不合理な待遇差として是正すべきものを明らかにする。その是正が円滑に行われるよう、欧州の制度も参考しつつ、不合理な待遇差に関する司法判断の根拠規定の整備、非正規雇用労働者と正規労働者との待遇差に関する事業者の説明義務の整備などを含め、労働契約法、パートタイム労働法及び労働者派遣法の一括改正等を検討し、関連法案を国会に提出する。
- ・最低賃金については、年率3%程度を目標として、名目GDP成長率にも配慮しつつ引き上げていく。これにより、全国加重平均が1000円となることを目指す。このような最低賃金の引上げに向けて、中小企業・小規模事業者の生産性向上等のための支援や取引条件の改善を図る。

年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度以降	指標
施策													フルタイムに対するパートタイムの賃金割合： 2014年56.6% ⇒欧州諸国に遜色のない水準を目指す 不本意非正規雇用労働者の割合： 2014年18.1% ⇒2020年10%以下
同一労働同一賃金の実現など非正規雇用労働者の待遇改善	ガイドラインの策定・運用 制度の検討、法案提出												
	キャリアアップ助成金の活用促進、非正規雇用労働者の能力開発機会の充実、業界団体等に対する待遇改善の要請、無期転換ルールの周知等による非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善の推進												
	ガイドラインの運用 新制度の施行												
	「正社員転換・待遇改善実現プラン」の目標の達成状況等を踏まえた取組の更なる強化 平成24年改正労働契約法の附則に基づく検討												

⑧ 働き方改革の推進（その2）（※「介護離職ゼロの実現」⑤再掲）

【国民生活における課題】

＜長時間労働＞

長時間労働者の割合が欧米各国に比して多く、仕事と家庭の両立が困難。

・週労働時間49時間以上の労働者の割合

合：
日21.3% 米16.6% 英12.5% 仏10.4% 独10.1%

＜高齢者就業＞

高齢者の7割近い方が65歳を超えても働きたいという希望を持っているが、高齢者雇用の仕組みが不十分。

・65歳を超えても働きたい高齢者：65.9%

・65歳以上の就業率：

日20.8% 米17% 英9.5% 仏2.2% 独2.2% 伊3.4%

・65歳以上の就業率：21.7%（2015年）
（2013年：米17.7% 英9.5% 仏2.2% 独5.4% 伊3.4%）

【具体的な施策】

（長時間労働の是正）

・総労働時間を抑制するため、まず、法規制の執行を早急に強化する。具体的には、

① 時間外労働を労使で合意する、いわゆる36協定において、健康確保に望ましくない長い労働時間（月80時間超）を設定した事業者などに対して指導を強化するなど、長時間労働是正に向けた更なる取組を行う。

② 関係省庁が連携して下請けなどの取引条件にも踏み込んで長時間労働を是正する仕組みを構築する。例えば、

・長時間労働の背景に下請法や独占禁止法（物流特殊指定）の違反が疑われる場合に、その取締を通じて長時間労働を是正する仕組みを、厚生労働省、中小企業庁及び公正取引委員会が構築する。

・IT業界・トラック業界において、発注者や荷主と事業者の協働により、「急な仕様変更」、「長い待ち時間」など、取引の在り方の改善と長時間労働の削減を進めるとともに、医療分野における勤務環境改善に取り組む。

③ 長時間労働は正や勤務間インターバルの自発的導入を促進するため、専門的な知識やノウハウを活用した助言・指導、こうした制度を積極的に導入しよとする企業に対する新たな支援策を展開する。

・労働基準法については、いわゆる36協定における時間外労働規制の在り方について再検討。

・若者の長時間労働の是正を目指し、女性活躍推進法、次世代育成支援推進法等の見直しを進める。

（高齢者就業の促進）

・将来的に継続雇用年齢や定年年齢の引上げを進めていくため、2016年度から2020年度の5年間を集中取組期間と位置づけ、65歳以降の継続雇用・65歳までの定年延長を行う企業への支援を拡充するとともに、継続雇用延長・定年引上げを実現するためのマニュアルを策定し、企業等へ働きかけを。

・2020年度に高齢者就業のインセンティブ効果と実態を検証し、継続雇用延長・定年引上げに係る制度の在り方を再検討する。

年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度以降	指標
総労働時間抑制等の長時間労働是正	月100時間超の時間外労働を把握した事業者などに対する指導強化	36協定において月80時間超の時間外労働を設定した事業者などに対して指導強化 関係省庁が連携して下請けなどの取引条件にも踏み込んで長時間労働を是正する仕組みを構築、運用											週労働時間49時間以上の労働者の割合：2014年21.3%⇒欧州諸国に遜色のない水準を目指す
高齢者就業促進（「介護離職ゼロの実現」⑧に詳細別掲）		労働基準法について、36協定における時間外労働規制の在り方について再検討。 65歳以降の継続雇用・65歳までの定年延長を行う企業の支援、実現マニュアルの策定・働きかけ											65歳以上の就業率：21.7% ⇒希望する高齢者が就業可能とする

高齢者就業のインセンティブ効果と実態を検証し、継続雇用延長・定年引上げに係る制度の在り方を再検討

検討を踏まえた施策の実施

希望出生率
1.8の実現

希望どおりの人数の出産・子育て（仕事と育児が両立できる環境整備）
⑨ 女性活躍の推進（その1）

【国民生活における課題】
 結婚・出産期に当たる年代に一旦低下し、育児が落ち着いた時期に再び上昇する、いわゆるM字カーブとなっている。
 ・ 非労働力人口の女性のうち、就労を希望する者：301万人
 ・ そのうち25～44歳の年齢階級：152万人（50.5%）
 指導的立場にいる女性の割合が低い。
 ・ 民間企業における課長相当職に占める女性の割合：9.8%
 ・ 本省課長相当職に占める女性の割合：3.5%
 ・ 都道府県（市町村）の本庁課長相当職に占める女性の割合：8.5%（14.5%）
 いわゆるセクハラ・マタハラ防止に向けた取組は、不十分。
 ・ セクハラ防止に取り組んでいる企業：59.2%

【今後の対応の方向性】
 子育て等で一度退職した正社員等の復職やキャリアアップへの道が一層開かれるようにするため、企業への働きかけ、大学・専修学校等における実践的な学び直し機会の提供を推進する。また、リーダー層に登用される人材の育成に向けた取組を推進する。あわせて、企業における女性活躍のための行動計画の策定・情報公表や多様な正社員などの女性が働きやすい働き場の環境整備を推進するとともに、いわゆるセクハラ・マタハラ防止に向けた取組を推進する。
【具体的な施策】
 ・ 子育て等で一度退職した正社員が復職する道が一層開かれるよう、企業への働きかけや先進的事例の普及啓発を図るとともに、復職支援の取組内容を女性活躍推進法の情報公表項目に盛り込むことを検討する。また、復職やキャリアアップを目指す女性等に対する大学・専修学校等における実践的な学び直し機会の提供を推進するとともに、マザーズ・ハローワーク事業について、拠点数の拡充及びニーズを踏まえた機能強化を図る。
 ・ 女性リーダー育成モデルプログラムの全国への普及を行うとともに、女性が継続就業でき、リーダー層に登用される人材として成長できるよう、役員候補段階の女性を対象にしたリーダー育成研修等の先進的な取組を推進する。
 ・ 女性の新しいキャリア・ステージの形である女性起業家に対する支援を強化する。
 ・ いわゆるセクハラ・マタハラが起こらないよう、改正男女雇用機会均等法等の着実な施行及び都道府県労働局の体制整備等により、人事の担当者だけでなく、一般の労働者や現場の管理職に対する周知・啓発を実施する。
 ・ ワンストップ支援センターの設置促進などの性犯罪対策を充実する。

施策	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度以降	指標
再就職促進、学び直し機会の提供に向けた環境整備	<p>【男女共同参画基本計画等を踏まえた取組の推進】</p> <p>子育て等で一度退職した正社員が復職する道が一層開かれるよう、企業へ働きかけ、先進的事例を普及啓発（一度退職した女性等に対する実践的な教育職業訓練・学び直し機会の拡大、大学とマザーズ・ハローワーク等の連携などによる再就職支援）</p>												女性新法行動計画 定率： 大企業（301人以上）100% （早期に）中小企業（101人以上）100% （2026年） 女性管理職比率：民間15% 政府7% 都道府県15% 市町村20%（2020年） 短時間（勤務時間限定）正社員制度を導入している事業所割合：29%（2020年度） ハラスメント防止に取り組んでいる企業：59.2%⇒100%
女性リーダーの人材育成、女性起業家支援	<p>女性リーダー育成モデルプログラムの全国への普及、役員候補段階の女性を対象にしたリーダー育成研修等の先進的な取組を推進（女性起業家に対する支援の強化）</p>												
ハラスメント、暴力対策の推進	<p>改正男女雇用機会均等法等に基づくマタハラ防止策の着実な施行、職場上司や同僚従業員への普及啓発（法施行後の取組状況を踏まえた取組の強化等）</p>												
	ワンストップ支援センターの設置促進などの性犯罪対策の充実												

希望出生率
1.8の実現

希望どおりの人数の出産・子育て（仕事と育児が両立できる環境整備）
⑨ 女性活躍の推進（その2）

【国民生活における課題】

- 結婚・出産期に当たる年代に一旦低下し、育児が落ち着いた時期に再び上昇する、いわゆるM字カーブが大きい。
 - 非労働力人口の女性のうち、就労を希望する者：301万人
 - そのうち25～44歳の年齢階級：152万人（50.5%）
 - 指導的立場にいる女性の割合が低い。
 - 民間企業における課長相当職に占める女性の割合：9.8%
 - 本省課室長相当職に占める女性の割合：3.5%
 - 都道府県（市町村）の本庁課長相当職に占める女性の割合：8.5%（14.5%）
- いわゆるセクハラ・マタハラ防止に向けた取組は、不十分。
- セクハラ防止に取り組んでいる企業：59.2%

【具体的な施策】

- 女性活躍推進法に基づき、女性の活躍に向けた行動計画の策定、その活躍状況の情報公表等を推進し、大企業の実施率を100%とする。その際、すべての公表情報をデータベースとして集約することを促進し、企業間の比較を容易にできるようにする。
- あわせて、中小企業による自主的な行動計画の策定や、認定取得への支援策等に取り組む。また、地域の実情に合わせた地方公共団体の女性活躍推進方策の支援を進める。
- 施行後3年後の見直し時に、企業等の取組実態を踏まえ、情報公表項目の一部必須項目化や行動計画策定義務の範囲拡大など取組強化の在り方について、女性の活躍をより一層推進する観点から、男女雇用機会均等法の改正も含めて検討を行う。
- 総合評価落札方式等による国の調達において、契約の内容に応じて、2016年度より女性活躍の前提となるワーク・ライフ・バランスを加点項目に設定するとともに、各府省が所管する独立行政法人等、地方公共団体や民間企業等の調達における同様の取組を促進する。
- 仕事と家庭生活との両立を図るため、希望に応じた多様な働き方を選択できるよう、長時間労働は正や同一労働同一賃金の実現といった働き方改革を進めると同時に、勤務時間限定正社員や勤務地限定正社員、テレワーク、フレックスタイム制など、企業への制度導入に向けた支援を行う体制を整備する。
- 仕事と育児が両立できる環境を整備するため、育児休業取得率の低い非正規雇用労働者の育児休業の取得促進、妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益扱い等の防止に取り組む。
- 男性の家事・育児・介護等への主体的参画を促進するため、男性の育児休業等を促進する企業へのインセンティブの提供、国民的気運の醸成、更なる促進策についての総合的な検討を行う。
- 住民基本台帳法施行令等の改正を行い、マイナンバーカードに旧姓の併記を可能とする。

施策	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度以降	指標
女性活躍推進法等に基づく企業の自主的な取組の推進、多様な働き方の整備	大企業による行動計画の策定、情報公表の義務の着実な施行、認定取得支援 中小企業による行動計画の策定・認定取得支援 地域の実情に応じた地方公共団体の女性活躍推進方策の支援 総合評価落札方式等による国の調達における契約の前提とした女性活躍の前提となるワーク・ライフ・バランスの加点項目設定及び独立法等における同様の取組の促進 改正育児・介護休業法の施行、非正規雇用労働者の育児取得促進等の取組 強化策の検討	【男女共同参画基本計画等を踏まえた取組の推進】	法制度の見直しの検討（男女雇用機会均等法の検討も含む） 企業の取組実態を踏まえた法制度の見直しに基づく取組の強化	2026年度以降	女性新法行動計画策定率：大企業（301人以上）100%（早期に）中小企業（101人以上）100%（2026年） 女性管理職比率：民間15% 政府7% 都道府県15% 市町村20%（2020年） 短時間（勤務時間限定）正社員制度を導入している事業所割合：29%（2020年度） ハラスメント防止に取り組んでいる企業：59.2%⇒100%								
						2025年度							
						2024年度							
						2023年度							
2022年度	2021年度	2020年度	2019年度	2018年度	2017年度	2016年度	2015年度						

地域の実情に即した支援

【国民生活における課題】

地域によって出生率に差がある。

- ・合計特殊出生率：
東京都1.15⇨沖縄県1.86
(2014年)
- 大阪府豊能町0.82⇨鹿児島県
伊仙町2.81 (2008～2012年)
- ・安心して結婚・妊娠・出産・
子育てでできないと感じる人々
がいる。
- ・安心して結婚・妊娠・出産・
子育てでできる社会が実現して
いると考える人の割合：
19.4% (2013年度)

また、労働者に加え、自らが
働く一人親方や中小零細事業
主についても福祉の向上を図
ることが必要。

【今後の対応の方向性】

地域の特性に応じた少子化対策・働き方改革を進める。

【具体的な施策】

- ・地方公共団体、労使団体等の地域の関係者からなる地方版労使会議に知事等の団体のトップが参画し、対応策を推進するよう促すとともに、地域の金融機関の参画を通じて生産性向上等に向けた議論を深化させ、地域経済の一層の好循環を図る。さらに、これら各地域の地方版労使会議を地域働き方改革会議と位置付けて、同会議において地域の特性や課題を分析し、対応策を推進するため、地域働き方改革支援チームを通じて、関係府省一体で支援する。
- ・モデル事業等を通じて、働き方に関する包括的支援をワンストップで行う拠点の整備や、個別企業の求めに添った経営者や従業員に対する相談支援、若年無業者やシングルアレントの地方定着支援、地域ぐるみの休暇・育児休業の取得促進等の取組といった、働き方改革に関する先進的取組の普及を進める。
- ・東京圏在住の地方出身学生と地元学生が、地方企業でインターンシップを行うことにより、地方への人材環流、地元定着の促進を図る。
- ・地方の仕事や暮らしの魅力を積極的に発信するとともに、新卒応援ハローワーク等による新卒者の地方への就職支援を強化。あわせて、都市部の非正規雇用労働者等の地方への正社員での就職支援を強化。さらに、ユースエール認定制度やポータルサイトを活用し、地方の中小企業と若者のマッチングを促進。
- ・地域と学校との連携・協働の下、高齢者等をはじめとする地域住民の参画により、社会全体として子供たちの学びや成長を支える活動を、全国的に推進する。その際、地域のコーディネーターが、土曜日や放課後の教育活動、読書活動、文化芸術・自然体験活動、家庭教育支援等の個別活動の充実や、各機関とのネットワーク化を図る仕組みについて、2017年度までに全小・中学校区への整備に着手し、見直しを行いながら充実させる。
- ・地域において、関係労使、地方公共団体等が協議会を設置し、地域の休暇取得促進の気運を醸成。
- ・自らが働く一人親方や中小零細事業主が安心して就業できる環境の整備を進める。

【今後の対応の方向性】

地域の特性に応じた少子化対策・働き方改革を進める。

【具体的な施策】

- ・地方公共団体、労使団体等の地域の関係者からなる地方版労使会議に知事等の団体のトップが参画し、対応策を推進するよう促すとともに、地域の金融機関の参画を通じて生産性向上等に向けた議論を深化させ、地域経済の一層の好循環を図る。さらに、これら各地域の地方版労使会議を地域働き方改革会議と位置付けて、同会議において地域の特性や課題を分析し、対応策を推進するため、地域働き方改革支援チームを通じて、関係府省一体で支援する。
- ・モデル事業等を通じて、働き方に関する包括的支援をワンストップで行う拠点の整備や、個別企業の求めに添った経営者や従業員に対する相談支援、若年無業者やシングルアレントの地方定着支援、地域ぐるみの休暇・育児休業の取得促進等の取組といった、働き方改革に関する先進的取組の普及を進める。
- ・東京圏在住の地方出身学生と地元学生が、地方企業でインターンシップを行うことにより、地方への人材環流、地元定着の促進を図る。
- ・地方の仕事や暮らしの魅力を積極的に発信するとともに、新卒応援ハローワーク等による新卒者の地方への就職支援を強化。あわせて、都市部の非正規雇用労働者等の地方への正社員での就職支援を強化。さらに、ユースエール認定制度やポータルサイトを活用し、地方の中小企業と若者のマッチングを促進。
- ・地域と学校との連携・協働の下、高齢者等をはじめとする地域住民の参画により、社会全体として子供たちの学びや成長を支える活動を、全国的に推進する。その際、地域のコーディネーターが、土曜日や放課後の教育活動、読書活動、文化芸術・自然体験活動、家庭教育支援等の個別活動の充実や、各機関とのネットワーク化を図る仕組みについて、2017年度までに全小・中学校区への整備に着手し、見直しを行いながら充実させる。
- ・地域において、関係労使、地方公共団体等が協議会を設置し、地域の休暇取得促進の気運を醸成。
- ・自らが働く一人親方や中小零細事業主が安心して就業できる環境の整備を進める。

年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度以降	指標
地域働き方改革会議の取組支援	全道府県に会議体を設置 支援チームの設置	地域の地方版総合戦略を反映 分析	地方版総合戦略に	地域ぐるみで働き方改革を推進し、順次見直し	関係府省一体で支援	関係府省一体で支援	関係府省一体で支援	関係府省一体で支援	関係府省一体で支援	関係府省一体で支援	関係府省一体で支援	関係府省一体で支援	2020年 ・安心して結婚・妊娠・出産子育てできると考える人の割合40% (2013年) ・週労働時間60時間以上の雇用者の割合5% (2015年：8.2%) ・年次有給休暇取得率70% (2014年：47.6%) ・男性の育児休業取得率13% (2014年：2.3%) 2022年 ・全小中学校区をカバーして地域学校協働本部を設置
働き方改革に関する先進的な取組の普及・人材還流	モデル事業の検討	都道府県・市町村を対象としたモデル事業等の実施 都道府県・市町村を対象としたインタナーシップを活用した地域定着の促進策の実施 新卒応援ハローワーク等による地方への就職支援体制の整備 社会教育法等の関係法令の改正案の提出 ガイドラインや事例集の検討・策定	都道府県・市町村を対象としたモデル事業等の実施 都道府県・市町村を対象としたインタナーシップを活用した地域定着の促進策の実施	都道府県・市町村を対象としたモデル事業等の実施 都道府県・市町村を対象としたインタナーシップを活用した地域定着の促進策の実施	都道府県・市町村を対象としたモデル事業等の実施 都道府県・市町村を対象としたインタナーシップを活用した地域定着の促進策の実施	都道府県・市町村を対象としたモデル事業等の実施 都道府県・市町村を対象としたインタナーシップを活用した地域定着の促進策の実施	都道府県・市町村を対象としたモデル事業等の実施 都道府県・市町村を対象としたインタナーシップを活用した地域定着の促進策の実施	都道府県・市町村を対象としたモデル事業等の実施 都道府県・市町村を対象としたインタナーシップを活用した地域定着の促進策の実施	都道府県・市町村を対象としたモデル事業等の実施 都道府県・市町村を対象としたインタナーシップを活用した地域定着の促進策の実施	都道府県・市町村を対象としたモデル事業等の実施 都道府県・市町村を対象としたインタナーシップを活用した地域定着の促進策の実施	都道府県・市町村を対象としたモデル事業等の実施 都道府県・市町村を対象としたインタナーシップを活用した地域定着の促進策の実施	都道府県・市町村を対象としたモデル事業等の実施 都道府県・市町村を対象としたインタナーシップを活用した地域定着の促進策の実施	2020年 ・安心して結婚・妊娠・出産子育てできると考える人の割合40% (2013年) ・週労働時間60時間以上の雇用者の割合5% (2015年：8.2%) ・年次有給休暇取得率70% (2014年：47.6%) ・男性の育児休業取得率13% (2014年：2.3%) 2022年 ・全小中学校区をカバーして地域学校協働本部を設置
地域全体で子供たちの学びや成長を支える活動の推進	実施方針の策定	実施方針の策定	実施方針の策定	実施方針の策定	実施方針の策定	実施方針の策定	実施方針の策定	実施方針の策定	実施方針の策定	実施方針の策定	実施方針の策定	実施方針の策定	2020年 ・安心して結婚・妊娠・出産子育てできると考える人の割合40% (2013年) ・週労働時間60時間以上の雇用者の割合5% (2015年：8.2%) ・年次有給休暇取得率70% (2014年：47.6%) ・男性の育児休業取得率13% (2014年：2.3%) 2022年 ・全小中学校区をカバーして地域学校協働本部を設置

希望出生率
1.8の実現

希望どおりの人数の出産・子育て、ひとり親家庭の生活環境改善（教育費負担感の軽減、相談体制の充実）
⑪ 希望する教育を受けられることを阻む制約の克服（その1）

【国民生活における課題】

家庭の経済事情にかかわらず、希望どおりの人数を出産・子育てしたい。

- ・理想の子供数を持たない最大の理由は「子育てや教育にお金がかかりすぎるから」（60.4%）（2010年）
- ※若い世代ほど割合が高くなる傾向
- ※第3子を生まない理由としての回答割合は71.1%

- ・子育てにかかる経済的な負担として大きいと思われるもの（2012年）
 - ①学校教育費（大学・短大・専門学校など）55.6%
 - ②学習塾など学校以外の教育費 47.0%
 - ③保育所・幼稚園・認定こども園にかかる費用 39.1%

- ・高校生の4年生大学への進学率（2012年）
世帯収入 1,050万円以上 62.9%
400万円以下 27.8%

【今後の対応の方向性】

安心して子供を産み育てられるための教育環境は重要。教育機会の不平等による貧困の固定化を回避し、家庭の経済事情等にかかわらずすべての子供たちが夢に向かって希望する教育を受けられる教育環境の整備に取り組み。

【具体的な施策】

- ・すべての子供に質の高い幼児教育を受けられる機会を保障するため、安定財源を確保しつつ、幼児教育の段階的無償化を進める。
- ・家庭の経済状況に左右されことなく、国公私立を通じて、子供たちの意欲や能力に応じた学校選択が可能となるよう、義務教育段階の就学支援に取り組み。また、すべての意志ある生徒が安心して教育を受けられるよう、高校生等奨学金を給付し、低所得世帯の授業料以外の教育費負担の軽減を図る。
- ・家庭の経済事情に関係なく、希望すれば誰もが大学や専修学校等に進学できるよう、大学等の授業料減免の充実を図るとともに、以下のように奨学金制度の拡充を図る。

- ①無利子奨学金については、残存適格者を解消するとともに、低所得世帯の子供に係る成績基準を大幅に緩和することにより、必要とするすべての子供たちが受給できるようにする。
- ②有利子奨学金については、現在の低金利の恩恵がしっかりと行き渡るような仕組みを検討する。
- ③給付型奨学金については、世代内の公平性や財源などの課題を踏まえ検討を進め、本当に厳しい状況にある子供たちへの給付型支援の拡充を図る。
- ④奨学金の返還については、卒業後の年収が300万円以下で卒業後の本人の年収が300万円以下の場合には無期限返還猶予が適用される。こうした制度の周知徹底を図るとともに、社会に出た後の所得に応じて返還額を変化させる新たな所得連動返還型奨学金制度を2017年度の進学者から速やかに導入すること

で、大幅な負担軽減を図る。

年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度以降	指標	
施策	幼児教育無償化	低所得の多子世帯、ひとり親世帯等の保育料負担軽減	財源の確保と合せた無償化の拡大										2020年 ・理想の子供数を持っていない理由として「子育てや教育にお金がかかりすぎるから」と挙げる人の割合（60.4%）の低下	
	教育費負担軽減	無利子奨学金の拡充	無利子奨学金の貸与人員の拡充											
	所得連動返還型奨学金	基本制度設計 システム開発等	所得連動返還型奨学金制度適用開始											
		予的採用												
		奨学金の運用・返還状況等を検証し、改善・拡大を検討、措置												
		4年制大学卒業者の返還開始												

希望出生率
1.8の実現

希望どおりの人数の出生・子育て、ひとり親家庭の生活環境改善（教育費負担感の軽減、相談体制の充実）
⑪ 希望する教育を受けられることを阻む制約の克服（その2）

【国民生活における課題】

不登校や中退等・進学断念による格差発生を防止したい。

- ・高校中退者の職業（2012年）
高校中退者の41.6%がフリーター層。正社員層は7.7%
- ・不登校であった者はその後の就学・就業でも困難を抱える傾向
- 中3で不登校であった者の高校進学率は85.1%（一般98.5%）、高校中退率14.0%（一般1.5%）、大学進学率22.8%（一般54.6%）、非就学・非就業率18.1%（一般7.3%）
- ・家庭状況別大学進学率
全体 73.2%
ひとり親家庭 41.6%
生活保護世帯 32.9%
児童養護施設 23.3%
- ・学歴別生涯賃金（男性、引退まで、退職金を含む）（2013年）
大学・大学院卒 3億1270万円
中学校卒 2億2300万円

【具体的な施策】

- ・貧困による教育格差やいじめ・不登校、障害のある子供、日本語が通じない子供など、特別な配慮を必要とする児童生徒にきめ細かく対応した指導を行うため、担当教員の配置充実等の学校指導体制の確保に取り組む。
- ・不登校や中退を未然に防止するとともに、学校復帰を図るために、学校等における教育相談機能を強化する。具体的には、平成31年度までに、原則として、スクールカウンセラー（SC）を全公立小中学校に配置するとともに、スクールソーシャルワーカー（SSW）を全中学校区に配置する。また、現在約6割の自治体が設置する教育支援センターの全国展開及び教育相談機能の強化に取り組む。
- ・義務教育を十分に受けられていない者に対して教育の機会を確保するため、フリースクール等の学校外で学ぶ子供たちへの支援の推進、夜間中学の設置促進等を実施する。
- ・安心して子育てができ、高齢者や障害者等も集える地域コミュニティの拠点ともなる学校施設の整備を推進する。特に、学校施設の耐震化・老朽化対策等、安全・快適な教育環境の整備を進める。

年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度以降	指標	
施策	<p>教育相談機能の強化</p> <p>不登校・中退等対策</p> <p>フリースクール等</p>	<p>教育相談機能の強化</p> <p>不登校・中退等対策</p> <p>フリースクール等</p>	<p>教育相談機能の強化</p> <p>不登校・中退等対策</p> <p>フリースクール等</p>	<p>教育相談機能の強化</p> <p>不登校・中退等対策</p> <p>フリースクール等</p>	<p>教育相談機能の強化</p> <p>不登校・中退等対策</p> <p>フリースクール等</p>	<p>教育相談機能の強化</p> <p>不登校・中退等対策</p> <p>フリースクール等</p>	<p>教育相談機能の強化</p> <p>不登校・中退等対策</p> <p>フリースクール等</p>	<p>教育相談機能の強化</p> <p>不登校・中退等対策</p> <p>フリースクール等</p>	<p>教育相談機能の強化</p> <p>不登校・中退等対策</p> <p>フリースクール等</p>	<p>教育相談機能の強化</p> <p>不登校・中退等対策</p> <p>フリースクール等</p>	<p>教育相談機能の強化</p> <p>不登校・中退等対策</p> <p>フリースクール等</p>	<p>教育相談機能の強化</p> <p>不登校・中退等対策</p> <p>フリースクール等</p>	<p>教育相談機能の強化</p> <p>不登校・中退等対策</p> <p>フリースクール等</p>	<p>2020年 ・不登校の小中学生のうち、学校内外で相談等を受けた者の割合を希望するすべての者が相談を受けたと考えられる水準（2014年度調査に基づく試算では約80.0%）まで高める（2014年度：71.8%）</p>
年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度以降	指標	
施策	<p>スクールカウンセラー(SC):小中24,000校(2015年度)→27,500校(2019年度) スクールソーシャルワーカー(SSW):2,247人(2015年度)→10,000人(2019年度)</p> <p>教育支援センターの設置促進のためのコーディネーター配置に関するモデル事業</p> <p>フリースクール等で学ぶ不登校児童生徒への支援に関するモデル事業</p>	<p>教育支援センターの設置促進のためのコーディネーター配置に関するモデル事業</p> <p>フリースクール等で学ぶ不登校児童生徒への支援に関するモデル事業</p>	<p>教育支援センターの設置促進のためのコーディネーター配置に関するモデル事業</p> <p>フリースクール等で学ぶ不登校児童生徒への支援に関するモデル事業</p>	<p>教育支援センターの設置促進のためのコーディネーター配置に関するモデル事業</p> <p>フリースクール等で学ぶ不登校児童生徒への支援に関するモデル事業</p>	<p>教育支援センターの設置促進のためのコーディネーター配置に関するモデル事業</p> <p>フリースクール等で学ぶ不登校児童生徒への支援に関するモデル事業</p>	<p>教育支援センターの設置促進のためのコーディネーター配置に関するモデル事業</p> <p>フリースクール等で学ぶ不登校児童生徒への支援に関するモデル事業</p>	<p>教育支援センターの設置促進のためのコーディネーター配置に関するモデル事業</p> <p>フリースクール等で学ぶ不登校児童生徒への支援に関するモデル事業</p>	<p>教育支援センターの設置促進のためのコーディネーター配置に関するモデル事業</p> <p>フリースクール等で学ぶ不登校児童生徒への支援に関するモデル事業</p>	<p>教育支援センターの設置促進のためのコーディネーター配置に関するモデル事業</p> <p>フリースクール等で学ぶ不登校児童生徒への支援に関するモデル事業</p>	<p>教育支援センターの設置促進のためのコーディネーター配置に関するモデル事業</p> <p>フリースクール等で学ぶ不登校児童生徒への支援に関するモデル事業</p>	<p>教育支援センターの設置促進のためのコーディネーター配置に関するモデル事業</p> <p>フリースクール等で学ぶ不登校児童生徒への支援に関するモデル事業</p>	<p>教育支援センターの設置促進のためのコーディネーター配置に関するモデル事業</p> <p>フリースクール等で学ぶ不登校児童生徒への支援に関するモデル事業</p>	<p>教育支援センターの設置促進のためのコーディネーター配置に関するモデル事業</p> <p>フリースクール等で学ぶ不登校児童生徒への支援に関するモデル事業</p>	<p>配置時間の充実等、学校における専門職としてふさわしい配置条件の実現（SC、SSW）</p> <p>教育支援センターの全国展開及び教育支援センターにおけるSCの配置促進</p> <p>フリースクール等の学校外で学ぶ子供たちへの支援方策の検討、推進</p>

【国民生活における課題】

家庭の様々な事情により、子育てが困難な家庭がある。子供たちの希望が叶えられない状況がある。

- ・ 最近25年間（1988～2011年）で母子世帯は1.5倍（84.9万世帯⇒123.8万世帯）、父子世帯は1.3倍（17.3万世帯⇒22.3万世帯）に増加
- ・ 母子世帯の80.6%が就業、ただし47.4%はパート・アルバイト等（2013年）
- ・ 母子世帯の平均年間就労収入（母自身の就労収入）は181万円、収入合計では223万円（2013年）
- ・ 児童相談所における児童虐待相談対応件数は15年間で7.6倍（1999年11,631件⇒2014年88,931件）に増加

【今後の対応の方向性】

世代を超えた貧困の連鎖をなくすための取組を進め、格差が固定化されず、社会的流動性のある環境を整備する。

【具体的な施策】

- ・ ひとり親等の生活を支援するため、平成28年度予算において児童扶養手当の機能の充実、保育所等利用の負担軽減を措置。引き続き必要な対応を検討する。また、放課後児童クラブ等が終わった後の子供の生活習慣の習得・学習支援、食事の提供等を行う地方自治体による子供の居場所づくりの取組を支援する。
- ・ 生活困窮世帯等の子供に対し、学習支援や親の養育支援等を含めた包括的な支援を提供するため、高校中退防止や家庭訪問の取組強化を含め、学習支援事業を充実・強化する（2019年度までに3万人（実人数）に提供）。
- ・ 経済的な理由や家庭の事情により学習が遅れがちな子供を支援する観点から、大学生や元教員等の地域住民の協力及びICTの活用等によって、原則無料の学習支援（地域未来塾）を拡充する（2019年度までに5,000中学校区（全体の約半分）。さらに高校生への支援を全国展開）。
- ・ 児童養護施設や里親の下で育った子供の進学支援のため、毎月家賃相当額に加え生活費を貸付、就業継続等の条件により返還を免除する制度を創設。今後必要な対応を検討していく。
- ・ 生活保護世帯の子供の将来の自立に向けた努力を支援するため、施設入所中の児童手当積立金や奨学金等の収入認定の取扱いを見直し、保護受給中からの大学進学費用等の準備を支援する。また、2017年度の生活保護制度及び生活扶助基準に係る検討の中でも更なる自立支援の在り方を検討する。

施策	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度以降	指標
子供の居場所づくり	年間延べ50万人分の生活・学習支援 ※可能な限り早期に実現 (現行「母子家庭等対策総合支援事業」で実施)												2019年度 ひとり親の子供や児童養護施設の子供の大学等への進学率を全世帯平均に近づける。 (現状) 全世帯平均 73.2% (2015年) ひとり親家庭 41.6% (2011年) 児童養護施設 23.3% (2014年) 2019年度 里親委託率を 22%に上げる。 (現状) 16.5% (2014年度末)
子供の学習支援	生活困窮世帯等の子供の学習支援（生活困窮者自立支援法に基づく子供の学習支援事業）※2019年度までに3万人（実人数）に提供 地域住民の協力によりICT等を用いた学習支援（地域未来塾）※毎年計画的に増加⇒6,000中学校区へ拡充するとともに高校生への支援を全国展開 児童養護施設や里親で育った子供の進学支援を継続 ※毎月家賃相当額と生活費5万円の貸付。5年就業継続で返還免除												制度の検証を踏まえた見直しを行い措置（人数、対象など） 効果を検証し見直しした上で措置（対象、手法など）
生活保護制度における子供の自立支援	収入認定の取扱いを見直し												取組の効果を踏まえ改善方法を検討し措置
子供の貧困対策に関する大綱の見直し													

希望出生率
1.8の実現

希望どおりの出産・子育て（保育・育児不安の改善）
⑫ 子育てが困難な状況にある家族・子供等への配慮・対策等の強化（その2）

【国民生活における課題】

家庭の様々な事情により、子育てが困難な家庭がある。子供たちの希望が叶えられない状況がある。

- ・最近25年間（1988～2011年）で母子世帯は1.5倍（84.9万世帯→123.8万世帯）、父子世帯は1.3倍（17.3万世帯→22.3万世帯）に増加
- ・母子世帯の80.6%が就業、ただし47.4%はパート・アルバイト等（2013年）
- ・母子世帯の平均年間就労収入（母自身の就労収入）は181万円、収入合計では223万円（2013年）
- ・児童相談所における児童虐待相談対応件数は15年間で7.6倍（1999年11,631件→2014年88,931件）に増加

【具体的な施策】

- ・ひとり親の就業を通じた自立を支援するため、ひとり親が就職に有利な資格（看護師等）を取得できるよう貸付・給付金事業を充実させることにより、正社員就職者を増やすとともに、マザーズハローワーク事業について、ひとり親に対する就職支援の強化を図るほか、ハローワークと地方自治体との連携を強化する。また、ひとり親を含む生活困窮者等の支援付き就労の推進策を検討する。
- ・離婚後のひとり親の生活安定のために養育費の確保が重要であることから、養育費の取決めに関する合意書のひな型や養育費の支払がなされない場合に取付得る法的手段等を周知するとともに、養育費に関する弁護士相談の活用を行う。
- ・児童扶養手当の支払方法、より確実な養育費の確保の仕組みなどについて、関係省庁等での検討の場を速やかに設け、検討を開始する。
- ・必要な支援が必要な家庭に確実に届くよう地方自治体の相談窓口をワンストップ化し、体制の整備を行い相談件数の増加に対応するほか（2013年度75万件→2019年度150万件）、子供の未来応援基金の周知・活用を通じ、子供食堂や学習支援など民間の取組を支援するほか、行政機関、企業及びNPO等をつなぐ地域のネットワーク形成を一層促進することにより、官民の力を結集した子供の貧困対策を推し進める。また、公益信託制度の改革等により、貧困状況にある子供の教育費にも民間資金の支援がより届くようにする。
- ・児童虐待の問題に社会全体で対応し、児童の最善の利益が優先して考慮されるよう、児童相談所の専門性強化等による発生時の迅速・的確な対応に加え、予防から児童の自立支援（家庭養護の推進等）に至るまでの総合的な対策を進める。これらの対策を踏まえて、児童を適切に保護するための措置に係る手続における裁判所の関与の在り方や、特別養子縁組制度の利用促進の在り方について検討し、必要な措置を講ずる。
- ・生活保護受給者等の就労を支援するため、生活保護受給者等を雇用する事業主への効果的な支援を強化するとともに、就職後の定着を支援する。

年度 施策	2015 年度	2016 年度	2017 年度	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度	2026 年度以降	指標
親の就労支援	ひとり親家庭の親への高等職業訓練促進給付金（※1）、高等職業訓練促進資金貸付事業（※2）等により正社員数を対前年増に （※1）支給期間を2年→3年に延長。 （※2）入学準備金50万円等を貸付。5年継続して就業した場合は返済免除。												2019年度 ひとり親の子供や児童養護施設の子供の大学等への進学率を全世帯平均に近づける。 （現状） 全世帯平均 73.2%（2015年） ひとり親家庭 41.6%（2011年） 児童養護施設 23.3%（2014年） 2019年度 里親委託率を22%に引き上げる。 （現状） 16.5% （2014年度末）
	子供の貧困対策に関する大綱の見直し												2026年度以降
養育費確保策	養育費の相談支援強化、周知を通じた離婚届書のチェック欄（養育費の分担について「取決めをしている」との欄）にチェックするもの割合の向上 62%→70%												2026年度以降
	相談窓口のワンストップ化 国民運動の展開、地域ネットワーク形成 （各自治体における実態把握、計画策定、体制整備、事業実施）												2026年度以降
社会全体の取組支援	子育て世代包括支援センターの全国展開 138市町村（2015年度）→全国展開（20年度） 児童相談所の体制強化等（専門職の配置・増員、一時保護所の環境改善等） 児童相談所の中核市・特別区への設置拡大 親子関係の再構築支援、里親委託支援、養子縁組推進等												2026年度以降
	児童虐待防止対策 発生予防 発生時対応 自立支援												2026年度以降
親の就労支援	成果を踏まえて制度の充実を検討し措置（支援の対象など） ※賞付額・給付額、利用のしやすさ等について見直し												2026年度以降
	養育費の相談体制の改善（規模、専門家の職種の多様化など）												2026年度以降
養育費確保策	地方自治体による実効性ある相談の在り方について検討し措置（相談事務の効率化など）												2026年度以降
	具体的な成果を踏まえ改善方法を検討し措置（規模、手法など）												2026年度以降
社会全体の取組支援	子育て世代包括支援センターを重点的に設置すべき地域に設置拡大、乳児家庭全戸訪問事業等の見直し（職員質の向上など）												2026年度以降
	児童相談所の体制強化等（専門職の配置・増員、一時保護所の環境改善等） 児童相談所の中核市・特別区への設置拡大 親子関係の再構築支援、里親委託支援、養子縁組推進等												2026年度以降

介護離職 ゼロの実現

安心につながる社会保障

介護サービスの提供側

介護に取り組む家族

高齢者等

国民生活における課題

希望する介護サービスを利用したい
※現状：
・40-50代の介護離職理由「施設に入所できず負担が増えた」「在宅介護サービスを利用できず負担が増えた」

介護に不安なく取り組みたい
※現状：
・要介護認定者608万人

介護と仕事を両立したい
※現状：
・40-50代の介護離職理由「仕事と介護の両立が難しい職場」

健康を長い間維持するなど、安心して生活したい
※現状：
・平均寿命 男性 80.21歳 女性 86.61歳
・健康寿命 男性 71.19歳 女性 74.21歳
・65歳以上人口 26.8%
・75歳以上人口 13.0%

検討すべき方向性

介護基盤の供給
・在宅介護352万人
・居住系サービス38万人
・介護施設95万人

介護人材の確保・育成
・介護分野の有効求人倍率2.73倍

家族を支える環境づくり
・40-50代の介護離職理由「自分の心身健康が悪化」

介護休業・介護休暇の利用率向上
・介護休業の定めがある事業所67%
・介護休暇の定めがある事業所62%

長時間労働の是正、柔軟な就業形態の利用率向上
・フルタイムに対するパートタイムの賃金水準 56.6%
・週労働時間49時間以上 21.3%
・65歳以上の就業率 20.8%

高齢者に対するフレイル(虚弱)予防・対策
・メタボ人口 1400万人
・40-74歳健康診断受診率 66.2%
・要介護認定率 17.8%

障害や難病のある方等が自立し、社会参加しやすい環境づくり

地域課題の解決力強化と医療・福祉人材の活用

対応策

① 高齢者の利用ニーズに対応した介護サービス基盤の確保

② 求められる介護サービスを提供するための多様な人材の確保、生産性の向上

③ 介護する家族の不安や悩みに答える相談機能の強化・支援体制の充実

④ 介護に取り組む家族が介護休業・介護休暇を取得しやすい職場環境の整備

⑤ 働き方改革の推進
(※「希望出生率1.8の実現」⑧と共通)

⑥ 元気で豊かな老後を送れる健康寿命の延伸に向けた取組

⑦ 高齢者への多様な就業機会の確保

⑧ 障害者、難病患者、がん患者等の活躍支援

⑨ 地域共生社会の実現

介護離職
ゼロの実現

希望する介護サービスの利用（介護基盤の供給）

①

高齢者の利用ニーズに対応した介護サービス基盤の確保

【国民生活における課題】

重度の要介護者数の増加。

- ・ 要介護3以上の者は2000年～2015年の間に2.2倍に。213万人（2015年度）→421万人（2060年）となる見通し。

要介護の度合い等に応じて、希望する介護サービスを利用したい。

- ・ 介護離職者は年間約10万人（2012年就業構造基本調査）。介護離職の理由として、「介護サービスの利用ができなかったこと」を挙げている方が約15%（推計）
- ・ 要介護3以上の特養自宅待機者が約15万人（2013年度厚労省老健局調べ）。

介護と仕事を両立しにくい。

- ・ 家族の介護・看護を理由とした離職・転職者：10.1万人（2011年10月～2012年9月）

【今後の対応の方向性】

- ・ 介護サービスが利用できずやむを得ず離職する者をなくすとともに、特別養護老人ホームに入所が必要であるにもかかわらず自宅で待機している高齢者を解消することを目指し、介護ニーズに応じた機動的な介護サービス基盤を整備し、地域包括ケアを推進する。
- 【具体的な施策】
- （自立支援・介護予防に取組む先進的な自治体の取組の取組の全国展開）
- ・ 高齢者の自立支援・介護予防に取組む好事例の横展開を進める。このため、介護サービスの状況や認定率（要介護度別）の見え方や都道府県レベルのインセンティブを活用して、地域分析を進め、市町村ごとのPDCAサイクルを強化する。また、取組状況に応じた市町村や都道府県レベルのインセンティブについて検討し、次期介護保険制度改正において必要な措置を講じる。
- （自立支援と介護の重層化防止の推進）
- ・ 自立支援と介護の重層化防止を推進するため、介護記録のICT化を通じて業務の分析・標準化を進める。これにより、適切なケアマネジメント手法の普及を図るとともに、要介護度の維持・改善の効果を上げた事業所への介護報酬等の対応も含め、適切な評価の在り方について検討する。
- （介護基盤整備の着実な推進）
- ・ 緊急対策に基づき、現行の介護保険事業計画等における約38万人分以上（2015年度から2020年度までの増加分）の整備加速化に加え、在宅・施設サービス及びサービス付き高齢者向け住宅の整備量を約12万人分前倒し・上乘せすることで2020年代初頭までに約50万人分を整備する。
- ・ 国有地における介護施設等に対する定期借地権による貸付（2016.1月から2020年度末までに一定の地域において契約締結するもの）について、貸付始期より10年間貸付料を5割減額する。また、国有地以外の公共的な用地についても、介護施設等への活用を促進する。
- ・ 介護する家族の就労継続を効果的に支援する介護サービスの在り方等について、介護離職に関する地域の実情を踏まえつつ自治体が主体的に調査できるような支援し、第7期以降の介護保険事業計画に反映させる。
- ・ 介護保険被保険者に係る住所地利権等の仕組みについて、本人等の意向を踏まえたものにしつつ、更なる拡充・活用を図り、地域と都市部の支え合いを強化する。
- ・ 居住支援協議会による紹介・幹事等により、空き家等を活用した安心で低廉な家賃の民間賃貸住宅の供給を推進する。

年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度以降	指標
施策	第6期介護保険事業計画	第6期介護保険事業計画	第6期介護保険事業計画	第7期介護保険事業計画	第7期介護保険事業計画	第8期介護保険事業計画	第8期介護保険事業計画	第8期介護保険事業計画	第9期介護保険事業計画	第9期介護保険事業計画	第9期介護保険事業計画	第9期介護保険事業計画	2020年代初頭までに 介護施設・サービスを 利用できないことを理 由とする介護離職をな くす 要介護3以上の特養自 宅待機者を 解消する（現 在約15万人）
在宅・施設サービスの整備	調査研究事業の実施	調査研究事業の実施	調査研究事業の実施	調査手法の改善及び自治体による第7期に向けた調査	調査手法の改善及び自治体による第8期に向けた調査の実施	調査手法の改善及び自治体による第9期に向けた調査の実施	調査手法の改善及び自治体による第9期に向けた調査の実施	調査手法の改善及び自治体による第9期に向けた調査の実施	調査手法の改善及び自治体による調査の実施	調査手法の改善及び自治体による調査の実施	調査手法の改善及び自治体による調査の実施	調査手法の改善及び自治体による調査の実施	2020年代初頭までに 介護基盤の整備 拡大量： 50万人分以 上 （サービス 付き高齢者 向け住宅約 2万人分を 含む）
介護離職の観点も含めた介護サービスの把握方法等に関する調査	調査研究事業の実施	調査研究事業の実施	調査研究事業の実施	調査手法の改善及び自治体による第7期に向けた調査	調査手法の改善及び自治体による第8期に向けた調査の実施	調査手法の改善及び自治体による第9期に向けた調査の実施	調査手法の改善及び自治体による第9期に向けた調査の実施	調査手法の改善及び自治体による第9期に向けた調査の実施	調査手法の改善及び自治体による調査の実施	調査手法の改善及び自治体による調査の実施	調査手法の改善及び自治体による調査の実施	調査手法の改善及び自治体による調査の実施	2020年代初頭までに 介護施設・サービスを 利用できないことを理 由とする介護離職をな くす 要介護3以上の特養自 宅待機者を 解消する（現 在約15万人）
適切なケアマネジメント手法の策定	調査研究事業の実施	調査研究事業の実施	調査研究事業の実施	調査手法の改善及び自治体による第7期に向けた調査	調査手法の改善及び自治体による第8期に向けた調査の実施	調査手法の改善及び自治体による第9期に向けた調査の実施	調査手法の改善及び自治体による第9期に向けた調査の実施	調査手法の改善及び自治体による第9期に向けた調査の実施	調査手法の改善及び自治体による調査の実施	調査手法の改善及び自治体による調査の実施	調査手法の改善及び自治体による調査の実施	調査手法の改善及び自治体による調査の実施	2020年代初頭までに 介護基盤の整備 拡大量： 50万人分以 上 （サービス 付き高齢者 向け住宅約 2万人分を 含む）
高齢者の自立支援や介護予防に取組む細い事例の全国展開	調査研究事業の実施	調査研究事業の実施	調査研究事業の実施	調査手法の改善及び自治体による第7期に向けた調査	調査手法の改善及び自治体による第8期に向けた調査の実施	調査手法の改善及び自治体による第9期に向けた調査の実施	調査手法の改善及び自治体による第9期に向けた調査の実施	調査手法の改善及び自治体による第9期に向けた調査の実施	調査手法の改善及び自治体による調査の実施	調査手法の改善及び自治体による調査の実施	調査手法の改善及び自治体による調査の実施	調査手法の改善及び自治体による調査の実施	2020年代初頭までに 介護基盤の整備 拡大量： 50万人分以 上 （サービス 付き高齢者 向け住宅約 2万人分を 含む）
国有地の利用推進、介護基盤整備の強力な推進	調査研究事業の実施	調査研究事業の実施	調査研究事業の実施	調査手法の改善及び自治体による第7期に向けた調査	調査手法の改善及び自治体による第8期に向けた調査の実施	調査手法の改善及び自治体による第9期に向けた調査の実施	調査手法の改善及び自治体による第9期に向けた調査の実施	調査手法の改善及び自治体による第9期に向けた調査の実施	調査手法の改善及び自治体による調査の実施	調査手法の改善及び自治体による調査の実施	調査手法の改善及び自治体による調査の実施	調査手法の改善及び自治体による調査の実施	2020年代初頭までに 介護基盤の整備 拡大量： 50万人分以 上 （サービス 付き高齢者 向け住宅約 2万人分を 含む）

介護離職
ゼロの実現

希望する介護サービスの利用（介護人材の確保・育成）

② 求められる介護サービスの向上（その1）

【国民生活における課題】

求められる介護サービスを提供するための人材が不足している。

- ・ 介護分野の有効求人倍率：2.73倍
- ・ 全産業の有効求人倍率：1.21倍
(2016年3月、原数値)

人材確保が困難な理由の一つとして、介護人材の賃金が他の村人サービス産業と比較し賃金が低いことが考えられる。また、勤続年数も短くなっている。

- ・ 介護職員：賃金262.3千円（賞与込み）、勤続年数6.1年
- ・ 村人サービス産業：賃金273.6千円（賞与込み）、勤続年数7.9年

介護職員は、離職率が高い傾向がある。

- ・ 介護職員：離職率16.5% (2014年度)
- ・ 全産業：離職率15.5% (2014年度)

【今後の対応の方向性】

求められる介護サービスを提供するための人材の確保（2020年代初頭までに+25万人。以降も必要に応じて確保）に向けて、安定財源を確保しつつ、介護人材の処遇改善、多様な人材の活用と人材育成、生産性向上を通じた労働負担の軽減、さらには安心・快適に働ける環境の整備を推進するなど総合的に取り組む。

【具体的な施策】

（介護人材の処遇改善）

- ・ 介護人材の処遇については、競合他産業との賃金差がなくなると、2017年からキャリアアップの仕組みを構築し、月額平均1万円相当の改善を行う。この際、介護保険制度の下で対応することを基本に、予算編成過程で検討する。
- ・ 障害福祉人材の処遇についても、介護人材と同様の考え方に立って予算編成過程で検討する。
- （多様な人材の確保）
- ・ 介護福祉士を目指す学生・生徒が、一定期間就労した場合に返還を免除する修学資金貸付制度や、いったん仕事を離れた人が再び仕事に就く場合の再就職準備金貸付制度を充実する。大都市、被災地等の人材確保が特に困難な地域で、新たに開設する介護施設等については、人材確保が施設整備の妨げとならないよう、再就職準備金貸付制度の活用を図る。
- ・ 介護周辺業務や軽易な介護業務に関して、シルバー人材センターや市町村のボランティアポイント制度等を通じて高齢人材の活用や、中間的就労として従事する人材の活用を進める。
- ・ 介護の仕事の魅力・意義に対する理解を深めるため、特に若いうちから介護を知ることが重要であることから、学生、保護者、地域社会への情報発信、働きかけの強化や、インターンシップ（就業体験）等の単位認定の促進を図る。
- ・ ハローワーク福祉人材コーナーを拡充するとともに、関係機関との連携強化を図るなど、介護分野における就職支援の取組を強化する。

年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度以降	指標
介護人材の 処遇改善	月額平均1.2万円相当の処遇改善加算の拡充を実施	返済免除付修学資金貸付制度を拡充、再就職準備金貸付制度を創設	競合他産業との賃金差がなくなると、キャリアアップの仕組みを構築し、月額平均1万円相当の改善を行う。	介護報酬等の改定に合わせて、必要に応じて処遇を改善	介護報酬等の改定に合わせて、必要に応じて処遇を改善	介護報酬等の改定に合わせて、必要に応じて処遇を改善	介護報酬等の改定に合わせて、必要に応じて処遇を改善	介護報酬等の改定に合わせて、必要に応じて処遇を改善	介護報酬等の改定に合わせて、必要に応じて処遇を改善	介護報酬等の改定に合わせて、必要に応じて処遇を改善	介護報酬等の改定に合わせて、必要に応じて処遇を改善	介護報酬等の改定に合わせて、必要に応じて処遇を改善	2020年代初頭までに 介護施設・サービスを 利用できないことと 理由とする介護離職を なくす
	返済免除付修学資金貸付制度を創設	返済免除付修学資金貸付制度を拡充、再就職準備金貸付制度を創設	競合他産業との賃金差がなくなると、キャリアアップの仕組みを構築し、月額平均1万円相当の改善を行う。	介護報酬等の改定に合わせて、必要に応じて処遇を改善	介護報酬等の改定に合わせて、必要に応じて処遇を改善	介護報酬等の改定に合わせて、必要に応じて処遇を改善	介護報酬等の改定に合わせて、必要に応じて処遇を改善	介護報酬等の改定に合わせて、必要に応じて処遇を改善	介護報酬等の改定に合わせて、必要に応じて処遇を改善	介護報酬等の改定に合わせて、必要に応じて処遇を改善	介護報酬等の改定に合わせて、必要に応じて処遇を改善	介護報酬等の改定に合わせて、必要に応じて処遇を改善	2020年代初頭までに 介護人材の 数：2317万人 (2014年度 176.5万人)
多様な人材 の確保と 人材育成	シルバー人材センターや市町村のボランティアポイント制度等を通じて高齢人材の活用	シルバー人材センターや市町村のボランティアポイント制度等を通じて高齢人材の活用	競合他産業との賃金差がなくなると、キャリアアップの仕組みを構築し、月額平均1万円相当の改善を行う。	介護報酬等の改定に合わせて、必要に応じて処遇を改善	介護報酬等の改定に合わせて、必要に応じて処遇を改善	介護報酬等の改定に合わせて、必要に応じて処遇を改善	介護報酬等の改定に合わせて、必要に応じて処遇を改善	介護報酬等の改定に合わせて、必要に応じて処遇を改善	介護報酬等の改定に合わせて、必要に応じて処遇を改善	介護報酬等の改定に合わせて、必要に応じて処遇を改善	介護報酬等の改定に合わせて、必要に応じて処遇を改善	介護報酬等の改定に合わせて、必要に応じて処遇を改善	2020年代初頭までに 介護人材と競 合他産業との 賃金差：解消 職員一人当た りの利用者数 の増（例： 特養・老健 2：1（2014 年度） 行政が求める 備置等を含め る 文書量：半減 （現在約15万 人）
	シルバー人材センターや市町村のボランティアポイント制度等を通じて高齢人材の活用	シルバー人材センターや市町村のボランティアポイント制度等を通じて高齢人材の活用	競合他産業との賃金差がなくなると、キャリアアップの仕組みを構築し、月額平均1万円相当の改善を行う。	介護報酬等の改定に合わせて、必要に応じて処遇を改善	介護報酬等の改定に合わせて、必要に応じて処遇を改善	介護報酬等の改定に合わせて、必要に応じて処遇を改善	介護報酬等の改定に合わせて、必要に応じて処遇を改善	介護報酬等の改定に合わせて、必要に応じて処遇を改善	介護報酬等の改定に合わせて、必要に応じて処遇を改善	介護報酬等の改定に合わせて、必要に応じて処遇を改善	介護報酬等の改定に合わせて、必要に応じて処遇を改善	介護報酬等の改定に合わせて、必要に応じて処遇を改善	介護報酬等の改定に合わせて、必要に応じて処遇を改善

介護離職
ゼロの実現

希望する介護サービスの利用（介護人材の確保・育成）

② 求められる介護サービスを提供するための多様な人材の確保、生産性の向上（その2）

【国民生活における課題】

求められる介護サービスを提供するための人材が不足している。

- ・ 介護分野の有効求人倍率：2.73倍
- ・ 全産業の有効求人倍率：1.21倍
(2016年3月、原数値)

人材確保が困難な理由の一つとして、介護人材の賃金が他の対人サービス産業と比較し賃金が低いことが考えられる。また勤続年数も短くなっている。

- ・ 介護職員：賃金262.3千円（賞与込み）、勤続年数6.1年
- ・ 対人サービス産業：賃金273.6千円（賞与込み）、勤続年数7.9年

介護職員は、離職率が高い傾向がある。

- ・ 介護職員：離職率16.5%（2014年度）
- ・ 全産業：離職率15.5%（2014年度）

【具体的な施策】

- ・ 事業所の業務マネジメント体制強化の観点から、介護事業所における賃金テーブルの設定に向けた取組を推進するとともに、介護事業所に対して人材育成計画や職務分担表、業務効率化計画の策定を推進する。
- ・ 介護サービスの業務を、必要とされる専門性を踏まえて類型化し、それに応じて、介護福祉士等の専門職とそれ以外の者との業務分担を推進する。あわせて、介護人材の中核的な役割を担う介護福祉士について、専門性の高度化による賃金の向上の在り方についても、検討を進める。
- ・ 介護職員が職場に定着し、安心して働き続けられるよう、雇用管理改善のための支援の強化を図る。
- ・ 経済連携協定（EPA）に基づく専門的介護人材の活用を着実に進めるとともに、現在、継続審議の取扱いである出入国管理及び難民認定法の一部を改正する法律案の成立後、これらの仕組みに基づき外国人材の受入れについて、それぞれその制度趣旨に沿って積極的に進めていく。

（生産性向上）

- ・ 介護サービスや介護保険事務処理について、介護ロボット・ICT等の次世代型介護技術（※）の活用により、介護サービスの生産性の向上を進める。それにより、介護の質を低下させずに、効率的なサービス提供に資する基準の緩和や、効率的・効果的な職員配置を推進する。

※ 次世代型介護技術：介護ロボット、ICT、AI、センサー、インカム、IoT、ノーリフトテイング等

- ・ 見守り支援機器等の介護ロボットの導入促進や介護現場のニーズを踏まえた介護ロボットの開発支援を加速化する。
- ・ 次世代型介護技術による業務の効率化や介護負担の軽減についで実証研究を実施し、これを踏まえて、次世代型介護技術を用いた介護に適合する新たな基準の在り方を検討する。
- ・ 複数の施設の保有、総務・経理・人事などの複数の部門の集約化など事業所のグループ化を推進する。

年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度以降	指標
多様な人材の確保と人材育成	介護サービスにおける賃金テーブルの設定に向けた取組を推進、介護事業所に対して人材育成計画や職務分担表、業務効率化計画の策定を推進	介護サービスにおける賃金テーブルの設定に向けた取組を推進、介護事業所に対して人材育成計画や職務分担表、業務効率化計画の策定を推進	介護サービスにおける賃金テーブルの設定に向けた取組を推進、介護事業所に対して人材育成計画や職務分担表、業務効率化計画の策定を推進	介護サービスにおける賃金テーブルの設定に向けた取組を推進、介護事業所に対して人材育成計画や職務分担表、業務効率化計画の策定を推進	介護サービスにおける賃金テーブルの設定に向けた取組を推進、介護事業所に対して人材育成計画や職務分担表、業務効率化計画の策定を推進	介護サービスにおける賃金テーブルの設定に向けた取組を推進、介護事業所に対して人材育成計画や職務分担表、業務効率化計画の策定を推進	介護サービスにおける賃金テーブルの設定に向けた取組を推進、介護事業所に対して人材育成計画や職務分担表、業務効率化計画の策定を推進	介護サービスにおける賃金テーブルの設定に向けた取組を推進、介護事業所に対して人材育成計画や職務分担表、業務効率化計画の策定を推進	介護サービスにおける賃金テーブルの設定に向けた取組を推進、介護事業所に対して人材育成計画や職務分担表、業務効率化計画の策定を推進	介護サービスにおける賃金テーブルの設定に向けた取組を推進、介護事業所に対して人材育成計画や職務分担表、業務効率化計画の策定を推進	介護サービスにおける賃金テーブルの設定に向けた取組を推進、介護事業所に対して人材育成計画や職務分担表、業務効率化計画の策定を推進	介護サービスにおける賃金テーブルの設定に向けた取組を推進、介護事業所に対して人材育成計画や職務分担表、業務効率化計画の策定を推進	2020年代初頭までに 介護人材の人数：231万人 (2014年度) 176.5万人 (2014年度)
	EPAに基づき専門的介護人材の活用 新たに創設される在留資格「介護」を活用した専門的介護人材の活用	EPAに基づき専門的介護人材の活用 新たに創設される在留資格「介護」を活用した専門的介護人材の活用	EPAに基づき専門的介護人材の活用 新たに創設される在留資格「介護」を活用した専門的介護人材の活用	EPAに基づき専門的介護人材の活用 新たに創設される在留資格「介護」を活用した専門的介護人材の活用	EPAに基づき専門的介護人材の活用 新たに創設される在留資格「介護」を活用した専門的介護人材の活用	EPAに基づき専門的介護人材の活用 新たに創設される在留資格「介護」を活用した専門的介護人材の活用	EPAに基づき専門的介護人材の活用 新たに創設される在留資格「介護」を活用した専門的介護人材の活用	EPAに基づき専門的介護人材の活用 新たに創設される在留資格「介護」を活用した専門的介護人材の活用	EPAに基づき専門的介護人材の活用 新たに創設される在留資格「介護」を活用した専門的介護人材の活用	EPAに基づき専門的介護人材の活用 新たに創設される在留資格「介護」を活用した専門的介護人材の活用	EPAに基づき専門的介護人材の活用 新たに創設される在留資格「介護」を活用した専門的介護人材の活用	EPAに基づき専門的介護人材の活用 新たに創設される在留資格「介護」を活用した専門的介護人材の活用	EPAに基づき専門的介護人材の活用 新たに創設される在留資格「介護」を活用した専門的介護人材の活用
生産性向上	介護ロボットの導入促進・開発支援の加速化 ICT活用による業務負担軽減のガイドライン策定 介護ロボット等による業務の効率化等の実証研究の検討	介護ロボットの導入促進・開発支援の加速化 ICT活用による業務負担軽減のガイドライン策定 介護ロボット等による業務の効率化等の実証研究の検討	介護ロボットの導入促進・開発支援の加速化 ICT活用による業務負担軽減のガイドライン策定 介護ロボット等による業務の効率化等の実証研究の検討	介護ロボットの導入促進・開発支援の加速化 ICT活用による業務負担軽減のガイドライン策定 介護ロボット等による業務の効率化等の実証研究の検討	介護ロボットの導入促進・開発支援の加速化 ICT活用による業務負担軽減のガイドライン策定 介護ロボット等による業務の効率化等の実証研究の検討	介護ロボットの導入促進・開発支援の加速化 ICT活用による業務負担軽減のガイドライン策定 介護ロボット等による業務の効率化等の実証研究の検討	介護ロボットの導入促進・開発支援の加速化 ICT活用による業務負担軽減のガイドライン策定 介護ロボット等による業務の効率化等の実証研究の検討	介護ロボットの導入促進・開発支援の加速化 ICT活用による業務負担軽減のガイドライン策定 介護ロボット等による業務の効率化等の実証研究の検討	介護ロボットの導入促進・開発支援の加速化 ICT活用による業務負担軽減のガイドライン策定 介護ロボット等による業務の効率化等の実証研究の検討	介護ロボットの導入促進・開発支援の加速化 ICT活用による業務負担軽減のガイドライン策定 介護ロボット等による業務の効率化等の実証研究の検討	介護ロボットの導入促進・開発支援の加速化 ICT活用による業務負担軽減のガイドライン策定 介護ロボット等による業務の効率化等の実証研究の検討	介護ロボットの導入促進・開発支援の加速化 ICT活用による業務負担軽減のガイドライン策定 介護ロボット等による業務の効率化等の実証研究の検討	2020年代初頭までに 介護人材の人数：231万人 (2014年度) 176.5万人 (2014年度)
質の向上のための評価指標の開発・活用	指標開発 データ収集方法検討 第三者評価や介護相談員等を積極的に受け入れるインセンティブの検討 経営力向上に資する規制緩和等を検討	指標開発 データ収集方法検討 第三者評価や介護相談員等を積極的に受け入れるインセンティブの検討 経営力向上に資する規制緩和等を検討	指標開発 データ収集方法検討 第三者評価や介護相談員等を積極的に受け入れるインセンティブの検討 経営力向上に資する規制緩和等を検討	指標開発 データ収集方法検討 第三者評価や介護相談員等を積極的に受け入れるインセンティブの検討 経営力向上に資する規制緩和等を検討	指標開発 データ収集方法検討 第三者評価や介護相談員等を積極的に受け入れるインセンティブの検討 経営力向上に資する規制緩和等を検討	指標開発 データ収集方法検討 第三者評価や介護相談員等を積極的に受け入れるインセンティブの検討 経営力向上に資する規制緩和等を検討	指標開発 データ収集方法検討 第三者評価や介護相談員等を積極的に受け入れるインセンティブの検討 経営力向上に資する規制緩和等を検討	指標開発 データ収集方法検討 第三者評価や介護相談員等を積極的に受け入れるインセンティブの検討 経営力向上に資する規制緩和等を検討	指標開発 データ収集方法検討 第三者評価や介護相談員等を積極的に受け入れるインセンティブの検討 経営力向上に資する規制緩和等を検討	指標開発 データ収集方法検討 第三者評価や介護相談員等を積極的に受け入れるインセンティブの検討 経営力向上に資する規制緩和等を検討	指標開発 データ収集方法検討 第三者評価や介護相談員等を積極的に受け入れるインセンティブの検討 経営力向上に資する規制緩和等を検討	指標開発 データ収集方法検討 第三者評価や介護相談員等を積極的に受け入れるインセンティブの検討 経営力向上に資する規制緩和等を検討	2020年代初頭までに 介護人材の人数：231万人 (2014年度) 176.5万人 (2014年度)
経営力向上の推進	「保険外サービス活用ガイドブック」の活用等による、保険外サービスの参入促進を実施	「保険外サービス活用ガイドブック」の活用等による、保険外サービスの参入促進を実施	「保険外サービス活用ガイドブック」の活用等による、保険外サービスの参入促進を実施	「保険外サービス活用ガイドブック」の活用等による、保険外サービスの参入促進を実施	「保険外サービス活用ガイドブック」の活用等による、保険外サービスの参入促進を実施	「保険外サービス活用ガイドブック」の活用等による、保険外サービスの参入促進を実施	「保険外サービス活用ガイドブック」の活用等による、保険外サービスの参入促進を実施	「保険外サービス活用ガイドブック」の活用等による、保険外サービスの参入促進を実施	「保険外サービス活用ガイドブック」の活用等による、保険外サービスの参入促進を実施	「保険外サービス活用ガイドブック」の活用等による、保険外サービスの参入促進を実施	「保険外サービス活用ガイドブック」の活用等による、保険外サービスの参入促進を実施	「保険外サービス活用ガイドブック」の活用等による、保険外サービスの参入促進を実施	2020年代初頭までに 介護人材の人数：231万人 (2014年度) 176.5万人 (2014年度)
事業所のグループ化推進	事業所のグループ化を推進	事業所のグループ化を推進	事業所のグループ化を推進	事業所のグループ化を推進	事業所のグループ化を推進	事業所のグループ化を推進	事業所のグループ化を推進	事業所のグループ化を推進	事業所のグループ化を推進	事業所のグループ化を推進	事業所のグループ化を推進	事業所のグループ化を推進	2020年代初頭までに 介護人材の人数：231万人 (2014年度) 176.5万人 (2014年度)

③

介護する家族の不安や悩みに答える相談機能の強化・支援体制の充実

【国民生活における課題】

要介護者数が増加。

・要介護（要支援）認定者：608万人（2015年4月）（介護保険事業報告）。この15年間で約2.8倍。

・2012年の認知症者数462万人、2025年の認知症者数は約700万人（65歳以上人口の約20%）という推計あり。

（平成26年度厚生労働科学研究費補助金特別研究事業 日本における認知症の高齢者人口の将来推計に関する研究）

介護する家族は健康が悪化し離職。

・介護離職理由：自分の心身の健康状態が悪化 男性：25.3% 女性：32.8%
（2012年度厚生労働省委託調査、複数回答）

サービスや制度に関する情報が不足。

・介護している人が手助・介護について相談した人（離職者）
家族・親族：54.7%、いない：17.1%
（2012年度厚生労働省委託調査、複数回答）

【今後の対応の方向性】

家族が介護を必要とする状況になったときに、職場や地域包括支援センター等、様々な場所での介護の情報を入手し、相談できる体制を構築する。また、認知症施策推進総合戦略（新オレンジプラン）（2015年1月）の実現などにより、認知症の介護を行う家族等への支援を行う。

【具体的な施策】

- ・ 介護に関する総合的な相談の機関として、2006年に地域包括支援センターが制度化。2015年度現在、全国で4,685か所設置されているが、家族が介護を必要とするようになったときの身近な相談先であることを広く周知しつつ、同センターの土・日・祝日の開所を促進する。また、ハローワーク等との連携により、介護離職の防止に向けた取組みを強化する。
- ・ 2016年度より、ケアマネジャーの研修カリキュラムに家族に対する支援を追加する。
- ・ 2005年から、認知症の特色や対応の仕方を学ぶことができる認知症サポーター養成講座が開始され、これまで累計750万人が受講しているが、市町村や企業による開催を更に推進する。あわせて、修了者の把握と活用、地域・職域の先進的な事例の展開、サポーター同士の発表・討議の機会の提供などの取組を進める。
- ・ 認知症の人が集まる場や認知症カフェなど、認知症の人やその家族が集う取組を2020年度までに全市町村に普及させ、こうした活動の情報をも市町村や地域包括支援センターから住民に発信する。
- ・ 認知症の人の見守り模擬訓練など、認知症高齢者等による事故等を未然に防ぐ取組を進めるとともに、民間保険等の活用を含め、事故等が起こった場合の備えについて検討する。
- ・ 成年後見制度の利用の促進に関する法律に基づき、認知症、知的障害その他の精神上の障害があることにより財産管理・日常生活に支障がある方を、その自己決定権を尊重しながら社会で支える成年後見制度の利用を促進する。

年度 施策	2015 年度	2016 年度	2017 年度	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度	2026 年度以降	指標
地域包括支援センター強化	センターの周知、開所日増、関係機関との連携強化 ※認知症地域支援推進員 2018年度すべての市町村に配置												
認知症サポーターの養成	認知症サポーターの養成と更なる取組の推進 ※2017年度末までに800万人目標												○認知症サポーターの人数 →2017年度末 800万人
認知症初期集中支援チーム設置	適切な治療やケアにつなげ自立生活をサポート ※2018年度にすべての市町村に設置												○認知症初期集中支援チーム →2018年度 すべての市町村に設置
家族支援の普及	ケアマネジャーの改訂版研修カリキュラムの活用 全国の労働局から介護休業を周知												
成年後見制度の利用促進	基本計画を踏まえ、制度の更なる利用促進												
	センターの活用状況を見ながら見直し、措置												
	サポーター数の状況、活用状況を踏まえた新たな取組の実施												
	チームの活動状況を見ながら、見直し、措置												
	利用状況を踏まえ、見直した上で更なる追加措置												

【国民生活における課題】

介護休業の利用率は低い。

介護をしている雇用者（239万9千人）について、介護休業等制度の利用ありの者は15.7%

（2012年業構造基本調査）

介護休業制度の規定が十分に整備されていない。

就業規則等に介護休業の定めがある事業所（5人以上）は66.7%、就業規則等に介護休暇の定めがある事業所（5人以上）は62.2%。

（2014年度雇用均等基本調査）

【今後の対応の方向性】

介護休業制度の拡充を図るための制度的な措置を講ずるとともに、誰もが介護休業の取得をためらうことのない社会を目指し、介護休業制度の周知や各企業への働きかけ、介護と仕事の両立が可能な働き方の普及を推進する。

【具体的な施策】

- ・緊急対策に基づき、介護休業給付の給付率の引上げ〔賃金の40%→67%〕や介護休業の分割取得を可能とすること等を内容とする、雇用保険法等の一部を改正する法律について、着実な施行を図る。また、施行後5年を経過した場合に、施行状況について検討を行い、所要の措置を行う。
- ・介護に直面した労働者への休業からの復帰支援など、仕事と介護の両立に資する雇用環境の整備を行った事業主に対する支援を強化するとともに、事業主へのコンサルティングを提供する。
- ・介護保険の被保険者となる労働者（40歳に達した労働者）に対する介護休業制度や介護保険サービスへの周知・啓発を実施する。
- ・介護と仕事の両立が可能となるよう、モデル就業規則の整備等により、多様な正社員の普及を図る。
- ・公務員において、介護と両立して活躍できる職場環境整備を推進する。

【国民生活における課題】

介護休業の利用率は低い。

介護をしている雇用者（239万9千人）について、介護休業等制度の利用ありの者は15.7%

（2012年業構造基本調査）

介護休業制度の規定が十分に整備されていない。

就業規則等に介護休業の定めがある事業所（5人以上）は66.7%、就業規則等に介護休暇の定めがある事業所（5人以上）は62.2%。

（2014年度雇用均等基本調査）

施策	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度以降	指標
介護休業制度の改正	法案審議	施行準備	着実な施行（周知等） ※介護休業給付の給付率の引上げ： 2016年8月1日施行 介護休業の分割取得： 2017年1月1日施行										2020年代初頭までに 介護離職をなくす
介護休業の取得促進に関する周知・啓発の強化													2020年代初頭までに 介護離職をなくす

⑤ 働き方改革の推進（その1）（※「希望出生率1.8の実現」⑧再掲）

【国民生活における課題】

＜非正規雇用＞

非正規雇用は、増加傾向が続いている。

・1984年604万人⇒2005年1634万人⇒2015年1980万人

例えば女性では、三十代半ば以降、自ら非正規雇用を選択している方が多いなど、子育てや介護をしながら、多様な働き方を選択したい方が多い。

- ・不本意非正規の割合（2014年平均）
男女計 25-34歳28.4%、35-44歳18.7%、
45-54歳18.3%、55-64歳16.9%
うち女性 25-34歳21.2%、35-44歳12.9%、
45-54歳13.2%、55-64歳11.4%

欧州各国に比して、正規労働者と非正規労働者の賃金格差が大きい。

- ・フルタイムに対するパートタイムの賃金水準：
日56.6% 米30.3% 英71.4% 独79.3% 仏89.1% 伊70.8% 蘭78.8% 丁70.0% 典83.1%

【今後の対応の方向性】

働き方改革を、この3年間の最大のチャレンジと位置付け、同一労働同一賃金の実現など非正規雇用労働者の待遇改善、総労働時間抑制等の長時間労働の継続雇用・65歳までの定年延長企業の奨励等の高年齢者の就業促進に取り組み、多様な働き方の選択肢を広げる。

【具体的な施策】

（非正規雇用労働者の待遇改善）

- ・女性や若者などの多様な働き方の選択を広げ、非正規雇用労働者の待遇改善を更に徹底していく必要があり、同一労働同一賃金を実現するため、
①労働契約法、パートタイム労働法、労働者派遣法の法的確な運用を図るため、どのような待遇差が合理的であるか又は不合理であるかを事例等で示すガイドラインを策定し、普及啓発を行う。
- ②ガイドラインの策定等を通じ、不合理な待遇差として是正すべきものを明らかにする。その是正が円滑に行われるよう、欧州の制度も参考しつつ、不合理な待遇差に関する司法判断の根拠規定の整備、非正規雇用労働者と正規労働者との待遇差に関する事業者の説明義務の整備などを含め、労働契約法、パートタイム労働法及び労働者派遣法の一括改正等を検討し、関連法案を国会に提出する。
- ・最低賃金については、年率3%程度を目標として、名目GDP成長率にも配慮しつつ引き上げていく。これにより、全国加重平均が1000円となることを目指す。このような最低賃金の引上げに向けて、中小企業・小規模事業者の生産性向上等のための支援や取引条件の改善を図る。

年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度以降	指標
施策	<p>ガイドラインの策定・運用 制度の検討、法案提出</p> <p>キャリアアップ助成金の活用促進、非正規雇用労働者の能力開発機会の充実、業界団体等に対する待遇改善の要請、無期転換ルールの周知等による非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善の推進</p>												フルタイムに対するパートタイムの賃金割合： 2014年56.6% ⇒欧州諸国に遜色のない水準を目指す 不本意非正規雇用労働者の割合： 2014年18.1% ⇒2020年10%以下
同一労働同一賃金の実現など非正規雇用労働者の待遇改善	<p>ガイドラインの運用 新制度の施行</p> <p>「正社員転換・待遇改善実現プラン」の目標の達成状況等を踏まえた取組の更なる強化 平成24年改正労働契約法の附則に基づく検討</p>												

⑤ 働き方改革の推進（その2）（※「希望出生率1.8の実現」⑧再掲）

【国民生活における課題】

＜長時間労働＞

長時間労働者の割合が欧米各国に比して多く、仕事と家庭の両立が困難。

・週労働時間49時間以上の労働者の割合

合：

日21.3% 米16.6% 英12.5% 仏

10.4% 独10.1%

＜高齢者就業＞

高齢者の7割近い方が65歳を超えても働きたいという希望を持っているが、高齢者雇用の仕組みが不十分。

・65歳を超えても働きたい高齢者：65.9%

・65歳以上の就業率：

日20.8% 米17% 英9.5% 仏2.2% 独2.2% 伊3.4%

・65歳以上の就業率：21.7%（2015年）
（2013年：米17.7% 英9.5% 仏2.2% 独5.4% 伊3.4%）

【具体的な施策】

（長時間労働の是正）

・ 総労働時間を抑制するため、まず、法規制の執行を早急に強化する。具体的には、

① 時間外労働を労使で合意する、いわゆる36協定において、健康確保に望ましくない長い労働時間（月80時間超）を設定した事業者などに対して指導を強化するなど、長時間労働是正に向けた更なる取組を行う。

② 関係省庁が連携して下請けなどの取引条件にも踏み込んで長時間労働を是正する仕組みを構築する。

例えば、

・ 長時間労働の背景に下請法や独占禁止法（物流特殊指定）の違反が疑われる場合に、その取締を通じて長時間労働を是正する仕組みを、厚生労働省、中小企業庁及び公正取引委員会が構築する。

・ IT業界・トラック業界において、発注者や荷主と事業者の協働により、「急な仕様変更」、「長い手待ち時間」など、取引の在り方の改善と長時間労働の削減を進めるとともに、医療分野における勤務環境改善に取り組む。

③ 長時間労働は正や勤務間インターバルの自発的導入を促進するため、専門的な知識やノウハウを活用した助言・指導、こうした制度を積極的に導入しよとする企業に対する新たな支援策を展開する。

・ 労働基準法については、いわゆる36協定における時間外労働規制の在り方について再検討。

・ 若者の長時間労働の是正を目指し、女性活躍推進法、次世代育成支援推進法等の見直しを進める。

（高齢者就業の促進）

・ 将来的に継続雇用年齢や定年年齢の引上げを進めていくため、2016年度から2020年度の5年間を集中取組期間と位置づけ、65歳以降の継続雇用・65歳までの定年延長を行う企業への支援を拡充するとともに、継続雇用延長・定年引上げを実現するためのマニュアルを策定し、企業等へ働きかけを。

・ 2020年度に高齢者就業のインセンティブ効果と実態を検証し、継続雇用延長・定年引上げに係る制度の在り方を再検討する。

年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度以降	指標
総労働時間抑制等の長時間労働是正	月100時間超の時間外労働を把握した事業者などに指導強化	36協定において月80時間超の時間外労働を設定した事業者などに対して指導強化 関係省庁が連携して下請けなどの取引条件にも踏み込んで長時間労働を是正する仕組みを構築、運用											週労働時間49時間以上の労働者の割合：2014年21.3%⇒欧州諸国に遜色のない水準を目指す
高齢者就業促進（「介護離職ゼロの実現」⑧に詳細別掲）		労働基準法について、36協定における時間外労働規制の在り方について再検討。 65歳以降の継続雇用・65歳までの定年延長を行う企業の支援、実現マニュアルの策定・働きかけ											65歳以上の就業率：21.7% ⇒希望する高齢者が就業可能とする

高齢者就業のインセンティブ効果と実態を検証し、継続雇用延長・定年引上げに係る制度の在り方を再検討

検討を踏まえた施策の実施

⑥

元気で豊かな老後を送れる健康寿命の延伸に向けた取組（その1）

【国民生活における課題】

現役時代からの予防・健康づくりの取組や、高齢者のフレイル（虚弱）状態へのケアがこれまでも必ずしも十分ではなく、健康寿命と平均寿命に乖離が大きい。

- 健康寿命 男性71.19歳、女性74.21歳（2013年）
- メタボ人口 1,400万人（2008年度）
- 健診受診率（40～74歳、特定健診含む） 66.2%（2013年）
- 要介護認定率 17.8%（2013年度）

【今後の対応の方向性】

健康寿命の延伸は、個人の努力を基本としつつ、自治体や医療保険者、雇用する事業主等が、意識付けを含め、個人が努力しやすい環境を整える。また、老後になってからの予防・健康増進の取組だけでなく、現役時代からの取組も重要であり必要な対応を行う。

【具体的な施策】

- 自治体や企業、保険者における先進的な取組を横展開するため、健康なまち・職場づくり宣言2020（2015年7月10日日本健康会議）の2020年度末までの達成に向け、政府としても協力する。
- かかりつけ医等と連携した糖尿病性腎症の重症化予防について、日本医師会、日本糖尿病対策推進会議、厚生労働省によるプログラム（2016年4月20日）を活用しながら進める。
- データヘルスについて、好事例を横展開するとともに、2016年度より、各保険者における生活習慣病予防や重症化予防、加入者への健康情報の提供などの取組状況を毎年度把握し、専用のホームページを設け常時開示する。
- 2018年度より拡充される保険者の予防・健康づくりに関するインセンティブについて、評価される事項を2016年度中に明らかにし、保険者が前倒しで取り組むことができるようにする。
- 個人の予防・健康増進活動を促すための保険者や自治体による健康ポイントの付与等について、商店街・企業との連携や、ICTの活用など創意工夫された例を参考に横展開する。また、健康づくりを開始・実践する個人の意欲を喚起し、共に支え合いながら健康長寿の取組を推進する人材の育成について、モデル事業を実施し、2018年度以降の全国展開を図る。
- 健康経営銘柄の選定等により健康経営の考え方を広げていく。また、医療保険者、企業、医療関係者が連携して、個人の同意のもと、レセプトデータ・健診データ・健康関連データを活用して、個人への健康アドバイスを行う仕組みをモデル的に開始し、成果を見ながら広げていく。
- 健康寿命の延伸につながる生活習慣等の在り方や疾病の地域差について調査研究を進める。

年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度以降	指標
自治体・企業・保険者の先進的取組の横展開						「健康なまち・職場づくり宣言2020」の達成に向けた取組							・生涯を通じた予防により、平均寿命を上回る健康寿命の延伸加速を実現し、2025年までに健康寿命を2歳以上延伸（2010年） 男性70.42歳 女性73.62歳（2013年） 男性71.19歳 女性74.21歳 ・2020年までにメタボ人口（特定保健指導の対象者をいう）を2008年度比25%減 1400万人
データヘルス（レセプト等を活用した保健事業）の推進						健康経営銘柄の選定や中小企業における健康経営の推進等							・2020年までに健診受診率（40～74歳）を80%（特定健診含む）66.2%
						好事例の全国展開 かかりつけ医等と連携した健康増進、重症化予防を含めた疾病予防、重複・頻回受診対策、後発医薬品の使用促進等に係る好事例を強力に全国に横展開する。							
						市町村国保等において順次データヘルス計画の作成・公表							
						データヘルス計画の更なる推進							
						民間事業者の更なる活用 中小企業も含めた企業による健康経営の取組との更なる連携							
						数値目標の達成状況に依りて、追加対応を実施							

⑥

元気で豊かな老後を送れる健康寿命の延伸に向けた取組（その2）

【国民生活における課題】

現役時代からの予防・健康づくりの取組や、高齢者のフレイル（虚弱）状態へのケアがこれまでも十分ではなく、健康寿命と平均寿命に乖離が大きい。

- ・健康寿命 男性71.19歳、女性74.21歳（2013年）
- ・メタボ人口 1,400万人（2008年度）
- ・健診受診率（40～74歳、特定健診含む） 66.2%（2013年）
- ・要介護認定率 17.8%（2013年度）

【具体的な施策】

- ・高齢者のフレイル（虚弱）段階での進行防止（フレイル対策）のため、地域における介護予防の取組を推進するとともに、専門職による栄養、口腔、服薬などの支援を実施する（2016年度より）。また、フレイルの前段階（プレフレイル）からの予防対策として、虚弱な高齢者でも容易に参加できる、身近な場での住民主体による運動活動や会食その他の多様な社会参加の機会を拡大する。あわせて、後期高齢者医療における保健事業の在り方を検討し、事業の効果検証を行った上でガイドラインを作成し、2018年度からフレイル対策の全国展開を図る。
- ・新しい運動・スポーツの開発・普及等や職域における身近な運動を推奨することで、取り組みやすい健康増進活動を普及するとともに、介護予防のプログラムなどで高齢者の自立への動機付けを高めることのできる、運動・スポーツを取り入れた介護予防プログラムの充実に取り組み。あわせて、老化メカニズムの解明を進める。
- ・自らの介護予防活動に取り組む高齢者へのインセンティブを付与する仕組みを設ける等、高齢者の介護予防活動をさらに推進する。
- ・2020年東京オリンピック・パラリンピック競技大会及びラグビーワールドカップ2019に向け、競技会場及び公共の場における受動喫煙防止対策を強化するとともに、高齢者が外出し活躍しやすいユニバーサルデザインの社会づくりを推進する。
- ・配食を利用する高齢者等が適切な栄養管理を行えるよう、事業者向けのガイドラインを作成し、2017年度からそれに即した配食の普及を図る。
- ・生涯活躍のまちについて、事業の具体化のためのマニュアル等を作成するほか自治体における取組を支援し、地域の特色を活かした展開を図る。

	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度以降	指標
フレイル対策		・モデル事業の実施 ・効果的な事業の検証・検討 ・ガイドラインの策定	「介護予防活動普及展開事業」の着実な推進 ・ガイドライン案等の改訂・全国配布 ・モデル都道府県における成功事例の創出	全国展開（効果の検証等を行い、必要に応じてガイドライン等を見直し、全国展開）									・生涯を測じた予防により、平均寿命を上回る健康寿命の延伸加速を実現し、2025年までに健康寿命を2歳以上延伸 (2010年) 男性70.42歳 女性73.62歳 (2013年) 男性71.19歳 女性74.21歳 ・2020年までにメタボ人口（特定保健指導の対象者をいう）を2008年度比25%減 (2008年度) 1400万人
市町村の効果的な介護予防等の取組の横展開		ガイドライン案の作成・配布・研修会		必要に応じ、繰り返し好事例を取捨選択し、ガイドラインや研修カリキュラムを見直し、全国展開									・2020年までに健康診受診率（40～74歳）を80%（特定健診含む） (2013年) 66.2%
生涯活躍のまちの推進	・地域再生法改正法による制度化 ・事業の具体化に向けたマニュアルの作成等		「生涯活躍のまち」構想に関する取組の普及・横展開	2019年度時点で基本目標やその他のKPIの達成状況を検証し、2020年度以降進めべき政策パッケージを新たな総合戦略にまとめ、それに基づいて施策を展開									

安心した生活（高齢者に対するフレイル（虚弱）予防・対策）
⑦ 高齢者への多様な就労機会の確保

※「希望出生率1.8の実現」⑧（「介護離職ゼロの実現」⑤）から
高齢者就労に係る部分を別掲

【国民生活における課題】

高齢者の7割近い方が65歳を超えても働きたいという希望を持っているが、高齢者雇用の仕組みが不十分。

- ・65歳を超えても働きたい高齢者：65.9%（2013年）
- ・65歳以上も希望者全員が働ける企業割合：72.5%（2015年）
中小企業 74.8%（※従業員31-300人）
大企業 52.7%（※従業員301人以上）
- ・定年廃止又は定年65歳以上の企業割合：18.1%（2015年）
中小企業 19.4%
大企業 7.9%
- ・65歳以上の就業率：21.7%（2015年）
（2013年：米17.7% 英9.5% 仏2.2% 独5.4%、伊3.4%）

【今後の対応の方向性】

将来的に継続雇用年齢や定年年齢の引上げを進めていくため、65歳以降の継続雇用延長・65歳までの定年引上げを行う企業等の奨励、雇用保険の適用など高齢者雇用を支える法制度の整備、企業における再就職受入支援や高齢者の就労マッチング支援の強化により、高齢者の希望に応じた多様な就業機会の確保を図る。

【具体的な施策】

- ・65歳以降の継続雇用延長・65歳までの定年引上げに係る支援を拡充する。
- ・2016年度～2020年度を、企業等による65歳以降の継続雇用延長・65歳までの定年引上げ促進の集中支援期間と位置付け、継続雇用延長・定年引上げの実施企業における賃金制度・能力評価制度等の雇用管理の在り方の検討を行い、継続雇用延長・定年引上げのためのマニュアルを本年度中に策定し、2017年度から企業等に継続雇用延長・定年引上げを働きかける。
- ・改正雇用保険法を施行し、65歳以上の新規雇用高齢者を雇用保険の適用対象とする。
- ・改正高齢者雇用安定法を施行し、シルバークリニカル等の業務範囲の拡張、地域の実情に応じた高齢者の多様な就業機会を確保するための協議会の設置を促進する。あわせて、高齢者に必要な能力を習得させるための技能講習や、生涯現役支援窓口における再就職支援の強化に加え、公益財団法人産業雇用安定センターによる高齢者のマッチング機能強化とともに、自治体や地域の関係者、企業OB等の団体が主導して行う生涯現役社会に向けた取組を拡大する。また、テレワークなどICTの活用により高齢者の就労機会の拡大を図る。
- ・2020年度に高齢者就業のインセンティブ効果と実態を検証し、継続雇用延長・定年引上げに係る制度の在り方を再検討する。
- ・高齢期における多様な就業と引退への移行に弾力的に対応できるよう、在職老齢年金も含めた年金受給の在り方について、年金財政に与える影響にも留意しつつ、検討を進める。
- ・公務員においても、高齢職員の能力や経験をより一層活用していくことが重要であり、公務の運営状況や民間の状況などを踏まえ、必要な措置を検討する。

施策	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度以降	指標
継続雇用延長・定年引上げの支援策		継続雇用延長・定年引上げマニュアルの策定	継続雇用延長・定年引上げ促進の集中支援期間		継続雇用延長・定年引上げ実態支援の拡充等 上記助成金及びマニュアルを活用した企業への働きかけ								
高齢者雇用を支える法制度整備		雇用保険法改正法案審議			65歳以上の新規雇用高齢者を雇用保険の適用対象とする								
高齢者の就業支援		高齢者雇用安定法改正法案審議			シルバークリニカル等の業務範囲の拡張 地域の実情に応じた高齢者の多様な就業機会を確保するための協議会の設置 企業OB等に就業機会を提供する団体の育成 生涯現役支援窓口における再就職支援の強化 公益財団法人産業雇用安定センターによるマッチング機能強化 自治体や地域の関係者が主導して行う生涯現役社会に向けた取組を拡大する 高齢者超年齢支援制度創設等	高齢者就業のインセンティブ効果と実態を検証し、継続雇用延長・定年引上げに係る制度の在り方を再検討							65歳以上の就業率：21.7% →希望する高齢者が就業可能とする

（参考）高齢者の雇用確保措置と厚生年金受給年齢

61歳まで 62歳までの定年延長又は継続雇用
63歳までの定年延長又は継続雇用
64歳までの定年延長又は継続雇用（女性は5年遅れ）

安心した生活（障害者、難病患者、がん患者等が自立し、社会参加しやすい環境づくり）
⑧ 障害者、難病患者、がん患者等の活躍支援（その1）

【国民生活における課題】

障害者、難病患者、がん患者等が、希望や能力、障害や疾病の特性等に応じて活躍できる環境を整備する必要がある。

- ・企業等での雇用者数：
41万7千人
(50人以上規模における実人員。
2015年6月1現在)
- ・民間企業における実雇用率：
1.88%
(2015年6月1日現在)
- ・就労移行支援又は就労継続支援の利用から一般就労へ移行する障害者の割合：4.7%
※ 就労移行支援からの移行率は25.8%
(2014年度現在)

【今後の対応の方向性】

障害者、難病患者、がん患者等も、それぞれの希望や能力、障害や疾病の特性等に応じて最大限活躍できる社会を目指し、就労支援及び職場定着支援、治療と職業生活の両立支援等を進め、社会参加や自立を促進していく。あわせて、こうした支援を担う専門人材の養成を進める。

【具体的な施策】

- ・法定雇用率の見直し（2018年度、2023年度）を行うとともに、精神障害者等の職場定着の支援のため、障害者就業・生活支援センターによる支援の強化や精神科医療機関とハローワークとの連携強化、ジョブコーチの養成・研修の推進、職場における精神・発達障害者を支援する環境づくり等に取り組む。また、障害特性を踏まえた雇用管理・雇用形態の見直しや柔軟な働き方の工夫等の措置を講じる中小企業をはじめとする事業主への支援の充実や、テレワークによる在宅雇用の推進などICTを活用した雇用支援等を進める。
- ・障害者総合支援法において、就業に伴う生活面の課題に対応できるよう、事業所・家族との連絡調整等の支援を行うサービスを新設（就労定着支援）し、就労定着の充実を図る。
- ・就労移行支援や就労継続支援について、一般就労に向けた支援や工賃等を踏まえた評価（報酬改定）を実施する等、障害者や難病患者の工賃・賃金向上や一般就労への移行の促進を図る。
- ・精神障害者等の職業訓練を支援するため、職業訓練校に精神保健福祉士を配置してそのサポートを受けながら職業訓練を受講できるようにするなど受入体制を強化する。

2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度以降	指標
<p>障害者の就労支援等の推進</p>	<p>新たな法定雇用率の検討</p>	<p>障害者基本計画の見直し</p>	<p>新たな法定雇用率（経過措置期間）</p>	<p>新たな法定雇用率</p>	<p>障害者の実雇用率 2.0%（2020年）を達成</p>	<p>障害者総合支援法の改正や報酬改定（3年ごと）を通じ、一般就労への移行や就労定着を促進するとともに、地域生活を支援するための取組を推進</p>	<p>報酬改定</p>	<p>報酬改定</p>	<p>報酬改定</p>	<p>報酬改定</p>	<p>報酬改定</p>	<p>障害福祉サービスの利用者の一般就労への移行者数：2017年度末までに2012年度実績の2倍以上</p>
	<p>障害福祉計画に沿った取組の推進</p>	<p>障害福祉計画の見直し・更なる取組の推進</p>	<p>障害福祉計画の見直し・更なる取組の推進</p>	<p>報酬改定</p>	<p>報酬改定</p>	<p>報酬改定</p>	<p>報酬改定</p>	<p>報酬改定</p>	<p>報酬改定</p>	<p>報酬改定</p>	<p>報酬改定</p>	<p>障害福祉サービスの利用者の一般就労への移行者数：2017年度末までに2012年度実績の2倍以上</p>
	<p>各都道府県で農福連携を推進</p>	<p>オリパラとあわせてマルシェ開催</p>	<p>農福連携の更なる推進</p>	<p>農福連携の更なる推進</p>	<p>農福連携の更なる推進</p>	<p>農福連携の更なる推進</p>	<p>農福連携の更なる推進</p>	<p>農福連携の更なる推進</p>	<p>農福連携の更なる推進</p>	<p>農福連携の更なる推進</p>	<p>農福連携の更なる推進</p>	<p>農福連携の更なる推進</p>

安心した生活（障害者、難病患者、がん患者等が自立し、社会参加しやすい環境づくり）
⑧ 障害者、難病患者、がん患者等の活躍支援（その2）

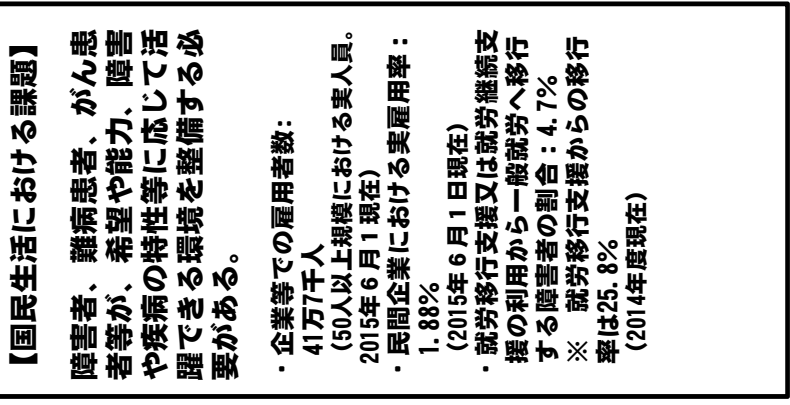
【国民生活における課題】

障害者、難病患者、がん患者等が、希望や能力、障害や疾病の特性等に依りて活躍できる環境を整備する必要がある。

- ・企業等での雇用者数：41万7千人（50人以上規模における実人員。2015年6月1現在）
- ・民間企業における実雇用率：1.88%（2015年6月1日現在）
- ・就労移行支援又は就労継続支援の利用から一般就労へ移行する障害者の割合：4.7% ※ 就労移行支援からの移行率は25.8%（2014年度現在）

【具体的な施策】

- ・農業分野での障害者の就労を支援し、障害者にとつての職域や収入拡大を図るとともに、農業にとつての担い手不足解消につながる農福連携を推進する等、障害者や難病患者が地域の担い手として活躍する取組を推進する。
- ・障害者や難病患者が安心して生活できる環境を整備するため、グループホームや就労支援事業所等のサービス基盤の整備を推進する。
- ・精神障害者が地域で自立して活躍できるよう、居住の場の確保を含め、保健医療福祉の一体的な取組を強化することにより、入院から地域生活への移行を推進する。
- ・アルコール・薬物等による依存症について、依存症者が地域において必要な治療・回復プログラムや相談支援を受けられる環境の整備を推進する。
- ・受刑者等に対する教育・職業訓練の充実とこれを支える矯正施設の環境整備、刑務所等出所後の受け皿となる保護観察所、更生保護施設の充実や障害福祉サービス等の活用を通じて、刑務所出所者等に対する生活の支援や就労・自立の促進を図る。
- ・性的指向、性自認に関する正しい理解を促進するとともに、社会全体が多様性を受け入れる環境づくりを進める。
- ・難病患者やがん患者等の希望や治療状況、疾病の特性等を踏まえた就労支援を実施するため、がん診療連携拠点病院、難病相談支援センター、産業保健総合支援センター、ハローワーク等が連携を強化する。
- ・難病患者やがん患者等が治療と職業生活を両立できる環境を整備するため、両立支援ガイドラインなどを作成・周知するとともに、難病患者やがん患者等の両立支援に取り組む企業に対する研修等の支援を行う。また、難病患者の雇用管理に資するマニュアルを改訂し、これを活用することや、企業において実際に実施されている雇用管理上の配慮事例などを全国から収集し、ホームページを通じて周知することなどにより、難病患者の雇用について企業等への支援を推進する。
- ・ハローワークの専門相談員が、がん診療連携拠点病院と連携して実施するがん患者等に対する就労支援について、治療と両立できる求人確保等を推進するとともに、拠点数の拡充を図る。
- ・慢性疼痛の調査・研究を充実する等、慢性疼痛対策に取り組む。



	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度以降	指標
難病患者の就労支援等	両立支援ガイドライン・見直し	都道府県において難病医療の中心となる医療機関を整備	雇用管理マニュアルの作成及び改訂・雇用事例の収集・周知・活用による企業における取組の促進	雇用管理マニュアルの作成及び改訂・雇用事例の収集・周知・活用による企業における取組の促進	雇用管理マニュアルの作成及び改訂・雇用事例の収集・周知・活用による企業における取組の促進	雇用管理マニュアルの作成及び改訂・雇用事例の収集・周知・活用による企業における取組の促進	雇用管理マニュアルの作成及び改訂・雇用事例の収集・周知・活用による企業における取組の促進	雇用管理マニュアルの作成及び改訂・雇用事例の収集・周知・活用による企業における取組の促進	雇用管理マニュアルの作成及び改訂・雇用事例の収集・周知・活用による企業における取組の促進	雇用管理マニュアルの作成及び改訂・雇用事例の収集・周知・活用による企業における取組の促進	雇用管理マニュアルの作成及び改訂・雇用事例の収集・周知・活用による企業における取組の促進	雇用管理マニュアルの作成及び改訂・雇用事例の収集・周知・活用による企業における取組の促進	障害者の実雇用率2.0%（2020年）を達成
													障害者サービスの利用者数：2017年度までに2012年度実績の2倍以上
がん患者の就労支援等	がん対策加速化プラン等に基づく支援の実施	がん診療連携拠点病院が連携した就労支援の全国展開、③事業場における治療と職業生活の両立支援のためのガイドラインの作成・周知及び活用、④仕事と治療を無理なく両立できるよう、支持療法（治療に伴う副作用等に対する予防とケア）の開発・普及	がん診療連携拠点病院での相談支援、	がん診療連携拠点病院での相談支援、	がん診療連携拠点病院での相談支援、	がん診療連携拠点病院での相談支援、	がん診療連携拠点病院での相談支援、	がん診療連携拠点病院での相談支援、	がん診療連携拠点病院での相談支援、	がん診療連携拠点病院での相談支援、	がん診療連携拠点病院での相談支援、	がん診療連携拠点病院での相談支援、	望まれる者の実調割合：100%（2020年度）
													第3期がん対策推進基本計画（2017年6月に策定予定）を踏まえ、就労支援を含めたがん対策を総合的かつ計画的に推進

安心した生活（障害者、難病患者、がん患者等が自立し、社会参加しやすい環境づくり）
⑧ 障害者、難病患者、がん患者等の活躍支援（その3）

【国民生活における課題】

障害者、難病患者、がん患者等が、希望や能力、障害や疾病の特性等に応じて活躍できる環境を整備する必要がある。

障害のある子供も、障害のない子供と可能な限り共に学べるようにし、自立や社会参加を果たせようにしたい。

- ・通級指導を受けている児童生徒数はこの10年間で2.3倍に増加し、2015年5月現在約90,000人。高等学校には通級制度はない
- ・通級指導について、小中学校の校長等、コーディネーター、通級担当、学級担任の9割以上が効果があると回答（2013年）

【具体的な施策】

- ・2020年東京オリンピック・パラリンピック競技大会を契機に、ユニバーサルデザインの社会づくり（心のバリアフリー、街づくり）を推進する。文化プログラム (beyond 2020プログラム) の一環として、障害者の文化芸術活動を推進すること等を通じ、障害者の自立・社会参加のための支援や障害者に対する理解を促進する。
- ・特別な支援を要する子供が社会で自立し活躍する力を育むために必要な教育を受けられるようにICTの活用を含めた環境整備を進める。
- ・小中学校における通級指導を推進するとともに、高等学校においても通級指導を平成30年度から新たに制度化し、小中高等学校あわせて指導内容や指導体制等の環境整備を進める。
- ・特別支援学校教員の特別支援学校教諭免許状保有率については、現在約7割にとどまっていることから、2020年度までにおおむね100%に引き上げる。
- ・2020年東京オリンピック競技大会を契機に、特別支援学校等において、障害者が身近で安心・安全にスポーツができる拠点づくりを推進するとともに、多様性が認められる社会づくりの一環として、パラリンピック教育を推進する。
- ・障害者差別解消法に基づき、障害者差別解消支援地域協議会の設置促進等を進める。

	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度以降	指標
東京大会を契機とした、心のバリアフリー、ユニバーサルデザインの街づくりの推進	ユニバーサルデザイン2020関係府省等連絡会議において、「ユニバーサルデザイン2020」をとりまとめ	「ユニバーサルデザイン2020」の実行（とりまとめと並行して実行開始）											
障害者の文化芸術活動の振興等	2020年東京オリンピック・文化プログラム (beyond 2020) 障害者の文化芸術活動の	障害者基本計画の見直し		パラリンピック競技大会の2020プログラムと連携した推進					2020年東京オリンピック・パラリンピック競技大会のレガシーとして、障害者の文化芸術活動のより一層の発展				障害者の実雇用率 2.0% (2020年) を達成 障害福祉サービスの利用者の一般就労への移行者数：2017年度末までに2012年度実績の2倍以上 高校で通級指導が望まれる者の実割割合：100% (2020年度)
通級指導	省令改正 (2016年度) 学習指導要領改訂、指導内容の普及等			高等学校での通級指導開始、指導内容や指導体制等の環境整備推進									
特別支援教育	特別支援学校教員の特別支援引上げ (2014年度:73% → 2020年度:)			学校教諭免許状保有率のおおむね100%									状況に応じて更なる質の向上方策を検討
障害者の差別解消	障害者差別解消法の			着実な施行									3年経過後見直し検討

⑨ 地域共生社会の実現

【国民生活における課題】

高齢、障害、児童等の対象者ごとに充実させてきた福祉サービスについて、複合化するニーズへの対応を強化することが必要。

医療・福祉人材の確保に向けて、新たな資格者の養成のみならず、潜在有資格者の人材活用が必要。また、これにより、他の高付加価値産業における人材確保を同時に達成することが必要。

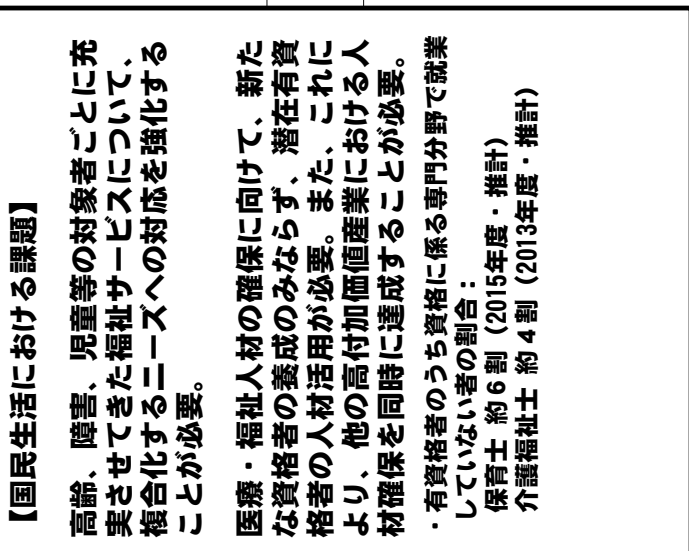
- ・有資格者のうち資格に係る専門分野で就業していない者の割合：
保育士 約6割（2015年度・推計）
介護福祉士 約4割（2013年度・推計）

【今後の対応の方向性】

支え手側と受け手側が常に固定しているのではなく、皆が役割を持ち、支え合いながら、自分らしく活躍できる地域社会の実現を目指す。あわせて、寄附文化を醸成し、NPOとの連携や民間資金の活用を図る。また、支援の対象者ごとに縦割りとなっている福祉サービスの相互利用等を進めるとともに、一人の人材が複数の専門資格を取得しやすいうにする。

【具体的な施策】

- ・地域包括支援センター、社会福祉協議会、地域に根ざした活動を行うNPOなどが中心となって、小中学校区等の住民に身近な圏域で、住民が主体的に地域課題を把握して解決を試みる体制づくりを支援し、2020年～2025年を目途に全国展開を図る。その際、社会福祉法人の地域における公益的な活動との連携も図る。
- ・多様な活躍、就労の場づくりを推進するため、公共的な地域活動やソーシャルビジネスなどの環境整備を進める。
- ・共助の活動への多様な担い手の参画と活動の活発化のために、寄附文化の醸成に向けた取組を推進する。
- ・高齢者、障害者、児童等の福祉サービスについて、設置基準、人員配置基準の見直しや報酬体系の見直しを検討し、高齢者、障害者、児童等が相互に又は一体的に利用しやすくなるようにする。
- ・育児、介護、障害、貧困、さらには育児と介護に同時に直面する家庭など、世帯全体の複合化・複雑化した課題を受け止める、市町村における総合的な相談支援体制作りを進め、2020年～2025年を目途に全国展開を図る。
- ・医療、介護、福祉の専門資格について、複数資格に共通の基礎課程を設け、一人の人材が複数の資格を取得しやすいうにする。
- ・医療、福祉の業務独占資格の業務範囲について、現場で効率的、効果的なサービス提供が進むよう、見直しを行う。



	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度以降	指標
地域課題の解決力強化/福祉サービスの一体的提供/総合的な相談支援体制づくり	福祉サービスの一体的な提供について、可能な範囲のガイドラインを策定	設備・人員基準や報酬体系の見直しを検討	相談支援体制づくりと地域課題の解決力強化について、モデル事業等を数年間実施する中で制度化を検討	検討結果を踏まえた対応を実施									
	<p>地域課題の解決力強化/福祉サービスの一体的提供/総合的な相談支援体制づくり</p> <p>医療、介護、福祉の専門資格における共通の基礎課程の検討、業務独占資格の対象範囲の見直し</p>	<p>各資格の履修内容に関する研究</p> <p>介護福祉士と准看護師相互の単位認定について検討</p> <p>福祉系国家資格を有する者に対する関係科目の単位認定について検討</p>	<p>新たな共通の基礎課程の具体案について検討・結論</p> <p>資格所持による履修期間短縮について、資格ごとに検討・結論。</p> <p>可能な資格から履修期間短縮を実施</p>	<p>新たな共通の基礎課程の具体案について検討・結論</p> <p>可能な資格から履修期間短縮を実施</p> <p>可能な資格から単位認定を実施</p>									2020年～2025年を目途に：地域課題の解決力を強化する体制 全国展開 総合的な相談支援体制 全国展開
医療、介護、福祉の専門資格における共通の基礎課程の検討、業務独占資格の対象範囲の見直し													2021年度：新たな共通の基礎課程の実施
各地域における体制の確立・充実													
新たな共通の基礎課程の実施 ※共通の基礎課程が一部資格にとどまる場合には、資格の範囲の拡大について継続検討・順次実施													
可能な資格から履修期間短縮を実施 ※共通の基礎課程創設後も、既取得者に適用													
業務独占資格の対象範囲の見直しを継続的に検討・実施													

希望を生み出す強い経済

成長戦略の加速等

個人消費の喚起

分配

人口減少局面における成長力の強化

拡大する海外経済の活用

人口減少と地域経済縮小の克服

消費の喚起

成長と分配をつなぐ経済財政システムの構築

生産性革命に向けた取組の加速

新たな有望成長市場の創出・拡大

TPP等に対応した海外の成長市場との連携強化

地方創生、中小企業・小規模事業者支援

防災・国土強靱化、成長力を強化する公的投資への重点化

賃金・可処分所得の引上げ等

潜在的な消費需要の実現

ストックを活用した消費・投資喚起

行政手続きの簡素化・効率化・オンライン化

歳出効率化の成果等を現役世代や地域に還元する仕組みの構築

資源配分の効率化

- ① 多様な人材力の発揮 (社会的損失の解消、就労支援、教育等)
- ② 生産性革命 (第4次産業革命の推進)
- ③ 生産性革命 (セキユリテイの確保とIT利活用の徹底)
- ④ 生産性革命 (規制・制度改革と「攻めの経営」の促進)
- ⑤ イノベーション、ベンチャー創出力の強化 (イノベーション、ナショナルシステムの構築)
- ⑥ イノベーション、ベンチャー創出力の強化 (ベンチャーエコシステムの構築)
- ⑦ 成長を担う人材創出 (人材育成・教育改革)
- ⑧ 成長を担う人材創出 (外国人材の活用)
- ⑨ 新たな有望成長市場の創出 (世界最先端の健康立国へ)
- ⑩ 新たな有望成長市場の創出 (環境・エネルギー制約の克服と投資拡大)
- ⑪ 新たな有望成長市場の創出 (スポーツ・文化の成長産業化)
- ⑫ 新たな有望成長市場の創出 (既存住宅流通・リフォーム市場の活性化)
- ⑬ 新たな有望成長市場の創出 (ロボット革命の実現)
- ⑭ 海外の成長市場の取り込み
- ⑮ サービス産業の生産性向上
- ⑯ 攻めの農林水産業の展開と輸出促進
- ⑰ 観光先進国の実現
- ⑱ 公的サービス・資産の民間開放
- ⑲ 中堅・中小企業・小規模事業者の革新
- ⑳ 地方創生の推進
- ㉑ 国土強靱化、ストック効果の高い社会資本整備
- ㉒ 可処分所得の増加 (賃金・最低賃金の引上げ)

① 多様な人材力の発揮（社会的損失の解消、就労支援、教育等）（その1）

【経済成長に向けた課題】

少子高齢化による構造的な労働力人口の減少

・出生率：1.3～1.4程度で推移（2005年～）

・高齢化率：26.0%（2014年）

就業調整等につながる可能性のある税制・社会保障制度等の存在

・いわゆる103万円の壁、130万円の壁等

・就業希望者920万人

企業の教育訓練費、自己啓発に取り組む労働者の割合は減少傾向。将来を担う人材の人的資本の質の低下

・ニート56万人、フリーター167万人（2015年）

・不本意に非正規雇用で就労する割合（2014年平均）が若者で高い

全体18.1%、25-34歳28.4%（最大）

・企業の支出する教育訓練費（労働費用に占める割合）0.36%（1991年）→0.25%（2011年）

・自己啓発を行った労働者の割合

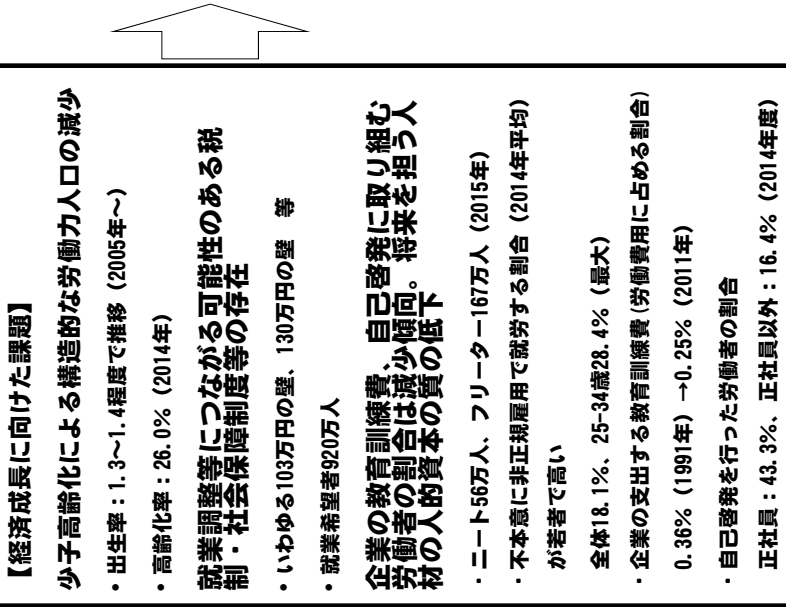
正社員：43.3%、正社員以外：16.4%（2014年度）

【今後の対応の方向性】

若者・高齢者、女性・男性、障害者など多様な人材が活躍できるよう、女性が働きやすい税制・社会保障制度等の見直しを含めた就労環境の整備、成長を担う人材創出に向けた教育改革等を行う。

【具体的な施策】

- ・「男女共同参画基本計画」、「女性活躍加速のための重点方針」、女性活躍推進法に基づき、全ての女性が輝く社会の実現に向けた取組を推進。
- ・女性が働きやすい税制・社会保障制度・配偶者手当等への見直しについては、働きたい人が働きやすい環境整備の実現に向けた具体的検討を進める。税制については、2015年11月に政府税制調査会において取りまとめられた「論点整理」等を踏まえ、幅広く丁寧な国民的議論を進める。社会保障制度については、年金機能強化法による2016年10月からの大企業における被用者保険の適用拡大に加え、中小企業にも適用拡大の途を開くための制度的措置を講ずるとともに、施行状況、就労実態や企業への影響等を勘案して、更なる適用拡大に向けた検討を着実に進める。その際、就業調整を防ぎ、被用者保険の適用拡大を円滑に進める観点から、短時間労働者の賃金引上げや本人の希望を踏まえて働く時間を延ばすことを通じて、人材確保を図る事業主を支援するキャリアアップ助成金が十分に活用されるよう周知徹底するとともに、人手不足の状況などを注視し、必要に応じて充実・強化する。国家公務員の配偶者に係る扶養手当については、人事院に対し検討を要請しており、その検討結果を踏まえ、速やかに対処する。民間企業における配偶者手当については、厚生労働省においてとりまとめた「配偶者手当の在り方の検討に関する事項」について広く周知を図り、労使に対しその在り方の検討を促していく。
- ・若者雇用促進法に基づき、若年者の円滑な就職支援や職業能力の開発・向上を図る。高齢者については、希望に応じた多様な就業機会の確保及び就労環境の整備、障害者の活躍に向けては、障害者雇用促進法に基づき、就労等の促進を図る。



年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度以降	指標	
施策	<p>女性の社会的損失の解消</p> <p>女性の活躍推進</p> <p>就労支援</p>	<p>「第4次男女共同参画基本計画」</p> <p>「女性活躍加速のための重点方針」、女性活躍推進法の着実な施行</p> <p>働きたい女性が働きやすい税制・社会保障制度・配偶者手当等への検討・環境整備</p> <p>男性希望者の雇用拡大に向けた取組、就労環境の整備、成長を担う人材創出に向けた取組</p> <p>左記のとおりを踏まえ、幅広く丁寧な国民的議論</p>	<p>「第5次男女共同参画基本計画」</p> <p>雇用保険の適用拡大</p>							<p>25歳から44歳までの女性の就業率： 2014年70.8% ⇒ 2020年77%</p> <p>女性活躍推進法に基づく推進計画の策定率：都道府県・市区：100%、町村：70%（2020年度）</p>

① 多様な人材力の発揮（社会的損失の解消、就労支援、教育等）（その2）

【経済成長に向けた課題】

少子高齢化による構造的な労働力人口の減少

- ・ 出生率：1.3～1.4程度で推移（2005年～）
- ・ 高齢化率：26.0%（2014年）

就業調整等につながらざる可能性がある税制・社会保障制度等の存在

- ・ いわゆる103万円の壁、130万円の壁等
- ・ 就業希望者920万人

企業の教育訓練費、自己啓発に取り細む労働者の割合は減少傾向。将来を担う人材の人的資本の質の低下

- ・ ニート56万人、フリーター167万人（2015年）
- ・ 不本意に非正規雇用で就労する割合（2014年平均）が若者で高い
- ・ 全体18.1%、25-34歳28.4%（最大）
- ・ 企業の支出する教育訓練費（労働費用に占める割合）0.36%（1991年）→0.25%（2011年）
- ・ 自己啓発を行った労働者の割合
正社員：43.3%、正社員以外：16.4%（2014年度）

【具体的な施策】

- ・ 「第4次産業革命 人材育成推進会議（仮称）」を設置し、産業界で求められる人材層や人材スペック等と関係省庁や関係業界が連携しながら適切に描き出すとともに、必要に応じて政策に反映する。さらに、キャリア形成支援・生産性向上のため、企業の人材開発投資を促進。
- ・ 成長を担う人材創出に向け、創造性の育成や特に優れた能力の伸長など多様な個性が活かされる教育、教育の情報化、実践的な職業教育を行う新たな高等教育機関の検討や社会人の学び直し、海外留学・外国人留学生受入れ促進を通じた大学の国際化などの教育改革を進める。

施策	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度以降	指標
人的投資の拡充	中長期 分り別								
	「第2期教育振興基本計画」 中教審答申 教育再生実行会議提言 (多様な個性) 情報活用能力の育成等モデル、ICTを活用した教育、教員の研修等に向けた取組強化 実践的な職業教育を行う新たな高等教育機関について、中教審で議論を得た上での、制度上の措置を検討・実施 外国人留学生受入れ促進を通じた大学の国際化	「第4次産業革命 人材育成推進会議（仮称）」の立ち上げ、産業界で求められる人材の把握、政策への反映 理工系人材、サイバーセキュリティ人材の育成強化	第10次職業能力開発基本計画	第11次職業能力開発基本計画					ジョブ・カードを活用した雇用型訓練の正社員就職率：直近82.6%⇒2020年度85.0%以上 大学の社会人受講者数：2013年12万人⇒2018年24万人 海外留学生：2013年6万人⇒2020年12万人、 外国人留学生受入：2013年14万人⇒2020年30万人
成長を担う人材創出に向けた教育の国際化									
実践的な職業教育									
大学の国際化									

② 生産性革命（第4次産業革命の推進）

名目GDP 600兆円の実現

【経済成長に向けた課題】

IoT/BD/AIによる第4次産業革命の中でビジネスモデルが劇的に変化している。我が国がグローバル競争を勝ち抜くには、産学官の縦割りを打破し、技術戦略の策定、新ビジネスの創出、事業・産業の新陳代謝や人材育成等を進めていくことが必要。

【今後の対応の方向性】

産学官を糾合した強力な司令塔機能の下で、研究開発・産業化戦略の策定、ビジネスモデルの創出を進めるとともに、新陳代謝・人材育成等の環境整備をスピード感を持って進めていく。

【具体的な施策】

- 第4次産業革命の鍵を握る人工知能に関する技術戦略の産学官の司令塔機能として設置した「人工知能技術戦略会議」において、産学官で取り組むべき研究開発目標と産業化のロードマップを本年度中に策定し、実行していく。
- 「IoT推進コンソーシアム」、「ロボット革命イニシアティブ協議会」等における活動を通じて、新ビジネスの創出及び必要な環境整備等を促進する。
- スピード感ある事業再編等を加速するための施策について、制度的対応の必要性を含め検討する。
- 「第4次産業革命 人材育成推進会議（仮称）」を設置し、産業界で求められる人材層や人材スペック等を開係省庁や産業界が連携しながら適切に描き出すとともに、必要に応じた政策に反映する。

年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度以降	指標
強力な司令塔機能の下での研究開発・産業化戦略の実行等	「人工知能技術戦略会議」の設置（2016年4月）	研究開発目標と産業化のロードマップ等の策定	海外の研究機関等とも連携したロードマップに基づく人工知能に関する技術開発・産業化の実行 ・競争力のある技術×AI等に係る研究開発拠点の整備、研究環境の向上等の推進						
新ビジネスの創出促進等	IoT推進コンソーシアム」設置（2015年10月） 「ロボット革命イニシアティブ協議会」設置（2015年5月）	「IoT推進コンソーシアム」、「ロボット革命イニシアティブ協議会」等の活動を通じた新ビジネスの創出及び必要な環境整備等の促進（規制改革、企業や組織の垣根を越えたデータ利活用等の促進等）							第4次産業革命の付加価値創出額： 30兆円（2020年）
企業の新陳代謝の促進	イノベーション投資、事業再編等に係る対応策の検討（2016年中）	必要な施策の実施（制度的対応含む）							
第4次産業革命人材育成推進会議（仮称）	立ち上げ	第4次産業革命の時代に求められる人材像や資質等の検討、政策への反映							

③ 生産性革命（セキュリティの確保とIT利活用の徹底）

【経済成長に向けた課題】

日本が国際競争力を高めていくには、世界に先駆けて第4次産業革命を実現することが必要であり、そのために政府には安全なデータ流通を可能とする基盤づくりが求められている。

【今後の対応の方向性】

第4次産業革命に対応するための取組を進め、サイバーセキュリティの確保に資する措置、データの収集・分析の円滑化に資するルール整備や、基礎的なインフラとなるモバイルの環境整備を速やかに進めていく必要がある。

【具体的な施策】

- ・ 昨年のサイバーセキュリティ戦略策定、今国会で成立した改正サイバーセキュリティ基本法によるNISCの機能強化を通じた政府機関等の対策強化と合わせて、重要インフラ防護のための取組や人材育成等を強化し、官民一体となった取組を進める。
- ・ 本年1月のマイナンバー制度の開始を踏まえ、マイナンバー、マイナンバーカードの利活用拡大に向けた検討を進める。また、遊休資産等の活用による新たな経済活動であるシェアリングエコノミーの健全な発展に向け検討を進める。
- ・ モバイル分野の競争をさらに促進する。また、増加するデータトラヒックに対応するため、2020年頃までの5G（第5世代移動通信システム）の実現に向けて、大容量化・超高速化等の研究開発、周波数の確保、国際標準化、社会実装に向けた総合実証を進める。

施策	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度以降	指標	
サイバーセキュリティの確保	戦略決定 <small>サイバーセキュリティ対策の推進が加速する</small>	基本法改正 <small>サイバーセキュリティ対策の推進が加速する</small>	重要インフラ行動計画の策定 <small>サイバーセキュリティ対策の推進が加速する</small>	NISCの機能強化（不正な通信の監視対象の拡大・特殊法人等への拡大） 次期人材育成プログラムに基づく取組実施						
データ、IT利活用の徹底		「戸籍事務でのマイナンバー利用」研究会において検討・法制化における議論 「旅券事務でのマイナンバー利用」戸籍事務での検討状況を踏まえ、議論	必要な法制上の措置 必要な法制上の措置							・ 2020年までに「情報処理安全確保支援士」の取得者を3万人以上とする ・ 第4次産業革命の付加価値創出額：30兆円（2020年）
モバイル分野の環境整備		シェアリングエコノミーに関する検討を進め、必要となる取組を進める 「居住サービス」のあり方に関する検討を進め、必要となる取組を進める	順次検討を実施	シェアリングエコノミーの健全な発展						・ 周波数の国際分配・関係制度整備 ・ 世界に先駆けた5Gサービスの実現

⑤ イノベーション、ベンチャー創出力強化（イノベーション・エコシステムの構築）

【経済成長に向けた課題】

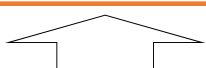
生産性革命の実現に向けて、イノベーション、ベンチャー創出力の強化が不可欠。

【今後の対応の方向性】

大学改革、研究開発法人の機能強化等を推進し、世界で最もイノベーターな国を目指す。また、世界レベルの産学連携の実現等を推進する。

【具体的な施策】

- 大学改革（指定国立大学、卓越大学院（仮称）、経営力強化に向けた大学間競争の活性化等）、研究開発法人改革（特定国立研究開発法人等）、競争的研究費改革を着実に実行。
- 基礎研究や学術研究等を強化、世界から優秀な人材が集う世界トップレベル研究拠点を構築
- 潜在的に高い研究力を有する地域の大学を中心とした20程度の拠点で世界に通用する研究分野を育成。
- 研究開発法人等の公的研究機関の橋渡し機能を強化。技術・人材を糾合する共創の場を形成・強化。
- 国内外の科学・産業技術動向を調査・分析し、戦略・ロードマップを策定。イノベーション創出加速化に向けて研究開発基盤を高度化。国家プロジェクトの成果を確実に社会実装に繋げる仕組みを構築。
- 特定国立研究開発法人や指定国立大学等を結節点とした、産学官が連携した非競争領域を中心とするオープンイノベーションを推進。
- ナノテク・材料分野、地球環境分野など我が国が強みを活かせる分野でビッグデータ等の戦略的な共有・活用を可能にするための国際研究拠点を形成し、人的・研究ネットワークを構築。
- オープン&クローズ戦略に基づく重層的な知的財産を強化し、新たな知財システムを構築。国際標準化を推進。
- 卓越研究員制度、アントレプレナーシップの醸成や科研費改革等による優秀な若手研究者の研究支援を推進。
- 企業におけるイノベーションに繋がる中長期・革新的な研究開発への積極的な投資及び「イノベーション経営」のための意識・行動改革を最大限後押しするための環境整備
- 「組織」対「組織」の産学連携を推進。
- 産学連携深化のための具体的な行動を産学官と対話をしながら実行・実現していく場を創設。



年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度以降	指標
大学改革等	制度等の検討	第3期中期目標	指定国立大学の指定、運用。卓越大学院（仮称）の具体化、運用。	経営力強化に向けた大学間競争の活性化	第4期中期目標	基礎研究や学術研究等を強化、世界から優秀な人材が集う世界トップレベル研究拠点の構築	潜在的に高い研究力を有する地域の大学を中心とした20程度の拠点で世界に通用する研究分野を育成	官民合わせた研究開発投資を対GDP比の4%以上へ	<ul style="list-style-type: none"> 「世界大学ランキング」トップ100に我が国の大学が10枚以上入ることを目指す。 イノベーション（技術力）世界ランキングを、5年以内（2017年度末まで）に世界第1位に 2025年までに企業から大学、研究開発法人への投資を3倍増にすることを目指す
	特定国立研究開発法人研究開発法人の研究開発改革等	特定研究制度に関する検討	特定国立研究開発法人制度の運用	研究開発法人等の公的研究機関の橋渡し機能の強化、技術・人材を糾合する共創の場の形成・強化	国内外の科学・産業技術動向の調査・分析	戦略・ロードマップの策定	国家プロジェクトの成果を確実に社会実装に繋げる仕組みの構築、イノベーション創出加速化に向けた研究開発基盤の高度化	間接経費の適切な措置、使い勝手の改善等	
競争的研究費改革	制度等の検討	卓越研究員の選任（150人/年）、運用	特定国立研究開発法人や指定国立大学等を結節点とした、産学官が連携した非競争領域を中心とするオープンイノベーションの推進	我が国が強みを活かせる分野でビッグデータ等の戦略的な共有・活用を可能にするための国際研究拠点を形成し、人的・研究ネットワークを構築	オープン&クローズ戦略に基づく重層的な知的財産の強化、新たな知財システムの構築、先端技術の国際標準化の推進	企業におけるイノベーションに繋がる中長期・革新的な研究開発への積極的な投資等を最大限後押しするための環境整備	卓越研究員の選任（150人/年）、運用	若手研究者の独立支援や新審査方式の導入等	「組織」対「組織」の産学連携の推進
オープンイノベーションの推進等	制度等の検討	卓越研究員の選任（150人/年）、運用	特定国立研究開発法人や指定国立大学等を結節点とした、産学官が連携した非競争領域を中心とするオープンイノベーションの推進	我が国が強みを活かせる分野でビッグデータ等の戦略的な共有・活用を可能にするための国際研究拠点を形成し、人的・研究ネットワークを構築	オープン&クローズ戦略に基づく重層的な知的財産の強化、新たな知財システムの構築、先端技術の国際標準化の推進	企業におけるイノベーションに繋がる中長期・革新的な研究開発への積極的な投資等を最大限後押しするための環境整備	卓越研究員の選任（150人/年）、運用	若手研究者の独立支援や新審査方式の導入等	「組織」対「組織」の産学連携の推進
卓越研究員、科研費改革等	制度等の検討	卓越研究員の選任（150人/年）、運用	特定国立研究開発法人や指定国立大学等を結節点とした、産学官が連携した非競争領域を中心とするオープンイノベーションの推進	我が国が強みを活かせる分野でビッグデータ等の戦略的な共有・活用を可能にするための国際研究拠点を形成し、人的・研究ネットワークを構築	オープン&クローズ戦略に基づく重層的な知的財産の強化、新たな知財システムの構築、先端技術の国際標準化の推進	企業におけるイノベーションに繋がる中長期・革新的な研究開発への積極的な投資等を最大限後押しするための環境整備	卓越研究員の選任（150人/年）、運用	若手研究者の独立支援や新審査方式の導入等	「組織」対「組織」の産学連携の推進
本格的な産学官連携の推進	制度等の検討	卓越研究員の選任（150人/年）、運用	特定国立研究開発法人や指定国立大学等を結節点とした、産学官が連携した非競争領域を中心とするオープンイノベーションの推進	我が国が強みを活かせる分野でビッグデータ等の戦略的な共有・活用を可能にするための国際研究拠点を形成し、人的・研究ネットワークを構築	オープン&クローズ戦略に基づく重層的な知的財産の強化、新たな知財システムの構築、先端技術の国際標準化の推進	企業におけるイノベーションに繋がる中長期・革新的な研究開発への積極的な投資等を最大限後押しするための環境整備	卓越研究員の選任（150人/年）、運用	若手研究者の独立支援や新審査方式の導入等	「組織」対「組織」の産学連携の推進

⑥ イノベーション、ベンチャー創出力強化（ベンチャーエコシステムの構築）

名目GDP 600兆円の実現

【経済成長に向けた課題】

日本でもベンチャーの成功事例は生まれているが、世界市場に大きなインパクトを与えるグローバル・ベンチャーの創出までには至っていない。また、大学や大企業等の潜在力が十分に発揮されておらず、民間においてベンチャー企業の創出・世界市場への進出が自律的・連続的に行われる仕組みが構築されていない。

【今後の対応の方向性】

地方も含めベンチャー企業の発掘を強化するとともに、政府の関係機関が一体的に支援し、世界市場へつなげていく一気通貫の体制を構築する。

【具体的な施策】

- ・ 地方への案件発掘キャラバンの実施等により「待ち」ではない「攻め」の案件発掘を展開する。
- ・ 政府機関が合同でベンチャー支援コンソーシアムを設置するとともに、各省・各独法がこれまでネットワーク化してきたベンチャー支援人材（VC、アクセラレータ、弁護士、会計士など）の中から政府全体のベンチャー支援に係るアドバイザーボードを設置し、ベンチャー企業の世界市場への挑戦支援や国のベンチャー支援策に関するアドバイズを実施する。
- ・ シリコンバレーとの架け橋事業の質を高め、アジア、イスラエル、欧州等へ拡充する。
- ・ 2020年にグローバル・ベンチャーサミットを開催する。

年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度以降	指標
施策	地域と世界の架け橋プラットフォームの構築	地方への案件発掘キャラバンの実施等 政府全体のベンチャー支援に係るアドバイザーボード設置	ベンチャー企業を米国、イノベーション拠点の訪問、現地企業との交流等を実施	ベンチャー企業の世界市場への挑戦を支援するとともに、国のベンチャー支援策に関するアドバイズを実施	ベンチャー企業を米国、イノベーション拠点の訪問、現地企業との交流等を実施	ベンチャー企業の世界市場への挑戦を支援するとともに、国のベンチャー支援策に関するアドバイズを実施	ベンチャー企業の世界市場への挑戦を支援するとともに、国のベンチャー支援策に関するアドバイズを実施	ベンチャー企業の世界市場への挑戦を支援するとともに、国のベンチャー支援策に関するアドバイズを実施	<ul style="list-style-type: none"> ・ 2016年度以降5年間で、500社程度の日本の中小・中堅・ベンチャー企業をシリコンバレーへ派遣 ・ ベンチャー企業へのVC投資額の対名目GDP比を2022年までに倍増（現状：0.028%（2012-14年の3か年平均））
	地域と世界を直結する一気通貫の体制整備	中小企業・中堅企業、ベンチャー企業を米国、イノベーション拠点の訪問、現地企業との交流等を実施 起業家、大企業内の新事業に挑戦する人材、ベンチャー支援人材をシリコンバレーに派遣し、ベンチャービジネスのスキル向上や提携先発掘等を後押し 日米の大企業・投資家、ベンチャー企業等のマッチングイベントやシンポジウムの開催を通じた、事業提携、共同研究、投資、M&A等の連携促進 架け橋プロジェクトの質を高め、アジア、イスラエル、欧州等への拡充を検討、実施	ベンチャー企業を米国、イノベーション拠点の訪問、現地企業との交流等を実施	ベンチャー企業の世界市場への挑戦を支援するとともに、国のベンチャー支援策に関するアドバイズを実施	ベンチャー企業の世界市場への挑戦を支援するとともに、国のベンチャー支援策に関するアドバイズを実施	ベンチャー企業の世界市場への挑戦を支援するとともに、国のベンチャー支援策に関するアドバイズを実施	ベンチャー企業の世界市場への挑戦を支援するとともに、国のベンチャー支援策に関するアドバイズを実施	ベンチャー企業の世界市場への挑戦を支援するとともに、国のベンチャー支援策に関するアドバイズを実施	
	グローバルなベンチャーエコシステムとの連携	各種派遣プログラムを発展させながら、複数の国際ビジネスマッチング企画との提携関係構築	グローバルベンチャーサミットの開催						

人口減少局面における成長力の強化（生産性革命に向けた取組の加速）
⑦ 成長を担う人材創出（人材育成・教育改革）

【経済成長に向けた課題】

第4次産業革命の時代に対応できる資質能力を育成するため、初等中等教育から高等教育、研究機関の取組を進めることが必要

変化の激しい時代において、人材需要に対応した職業実践の知識やスキルを提供するため、新たな高等教育機関が必要

【今後の対応の方向性】

第4次産業革命の時代に対応できる人材を育成するために、初等中等教育におけるITを活用した教育の全国展開、高等教育における大学院・大学での教理・情報教育の強化、トップレベルの情報人材の育成など、未来社会を見据えた教育改革・人材育成を推進する。

第4次産業革命が進行する中、中長期的な産業構造等の変革を踏まえ、成長産業で活躍できる人材を戦略的に育成するとともに、人材需要に対応した職業実践の知識やスキルを提供できる体制を整備する。

【具体的な施策】

- 初等中等教育において、教員の授業力の向上とIT活用のベストミックスを図りながら、個に応じた教育や対話的・主体的で深い学びの視点による学習改善、発達段階に即したプログラミング教育の必修化など情報活用能力を育成する教育をはじめとするとするIT教育の推進を図る。このような教育を全国的に実施するため、学習指導要領等の見直しを行う。また、IT教材・コンテンツ等の開発普及など、IT教育推進のための教育コンソーシアムの構築を検討するとともに、「教育の情報化加速化プラン」を今夏までに策定し、教員養成・研修と学校のIT環境整備を徹底する。
- 高等教育において、IoT・ビッグデータ・人工知能など高度なレベルのデータサイエンティスト等を育成する学部・大学院の整備を促進するとともに、数学教育の標準カリキュラムの開発など教理・情報分野の専門人材の育成機能の強化に係る取組を推進する。
- トップレベルの人材育成のため、特定国立研究開発法人等で、世界レベルの研究者を糾合してIoT・ビッグデータ・人工知能等に関する研究と人材育成を一体的に行う。また、ナノテク・材料分野、地球環境分野など我が国が強みを活かせる分野でビッグデータ等の戦略的な共有・活用を可能にするための国際研究拠点を形成し、専門人材を育成する。
- 「実践的な職業教育を行う新たな高等教育機関」を制度化し、開学に向けた準備を進める。
- 「第4次産業革命 人材育成推進会議（仮称）」を設置し、産業界で求められる人材層や人材スペース等と関係省庁や関係産業界が連携しながら適切に描き出すとともに、必要に応じて政策に反映する。

施策	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度以降	指標
第4次産業革命に対応した初等中等教育改革	学習指導要領等の改訂	改訂	改訂の周知・教科書作成・検定・採択など	改訂	改訂	改訂	改訂	改訂	新指導要領に基づく教育課程の実施
高等教育等における理数教育の強化	教理・情報教育強化に向けた調整等	IoT・ビッグデータ・人工知能等の研究と人材育成を一体的に行う体制を整備し、実施	IoT・ビッグデータ・人工知能等の研究と人材育成を一体的に行う体制を整備し、実施	IoT・ビッグデータ・人工知能等の研究と人材育成を一体的に行う体制を整備し、実施	IoT・ビッグデータ・人工知能等の研究と人材育成を一体的に行う体制を整備し、実施	IoT・ビッグデータ・人工知能等の研究と人材育成を一体的に行う体制を整備し、実施	IoT・ビッグデータ・人工知能等の研究と人材育成を一体的に行う体制を整備し、実施	IoT・ビッグデータ・人工知能等の研究と人材育成を一体的に行う体制を整備し、実施	より発展的な研究と人材育成を実施
IoT/BD/AI等を牽引するハイレベル人材の育成	実践的な職業教育を行う新たな高等教育機関について、中教審の諮論を得た上で制度上の措置を検討・実施	円滑な開学に向けた準備	円滑な開学に向けた準備	円滑な開学に向けた準備	円滑な開学に向けた準備	円滑な開学に向けた準備	円滑な開学に向けた準備	円滑な開学に向けた準備	国際研究拠点において、ハイレベルな専門人材を育成
実践的な職業教育を行う新たな高等教育機関の制度化	実践的な職業教育を行う新たな高等教育機関について、中教審の諮論を得た上で制度上の措置を検討・実施	円滑な開学に向けた準備	円滑な開学に向けた準備	円滑な開学に向けた準備	円滑な開学に向けた準備	円滑な開学に向けた準備	円滑な開学に向けた準備	円滑な開学に向けた準備	新たな高等教育機関の開学
第4次産業革命 人材育成推進会議（仮称）	立ち上げ	立ち上げ	立ち上げ	立ち上げ	立ち上げ	立ち上げ	立ち上げ	立ち上げ	第4次産業革命の時代に求められる人材像や資質等の検討、政策への反映

・ 無線LANの普通教室への整備を2020年度までに100%を目指す

人口減少局面における成長力の強化（生産性革命に向けた取組の加速）
⑧ 成長を担う人材創出（外国人材の活用）

【経済成長に向けた課題】

人口減少という成長制約を打破するとともに、我が国人材層のダイバーシティを高めて経済社会のイノベーションを強化するため、多様な働き手の参画を促すことが重要。

・高度IT人材など、日本経済の成長への貢献が期待される高度な技術、知識を持った外国人材を我が国に惹きつけ、長期にわたり活躍してもらうためには、外国人材の生活環境整備等に加え、在留資格制度の更なる柔軟化も必要。

・外国人留学生のうち、学部卒の学生7割が日本での就職を希望しながら、実際には3割しか就職できておらず、国外に人材が流出してしまっている。

【今後の対応の方向性】

優秀な外国人材を我が国に呼び込むため、魅力的な受入れの仕組みや環境を整備することにより、政府として開かれた日本のメッセージを発信する。

【具体的な施策】

- ・ 高度外国人材の永住許可申請に要する在留期間を現行の5年から大幅に短縮する世界最速級の日本版高度外国人材グリーンカードを創設するとともに、高度人材ポイント制をより活用しやすいものとする観点からの見直し及び更なる周知を促進する。また、高額投資家並びにIoT及び再生医療等の成長分野における人材のうち、我が国への貢献が大きい外国人材の永住許可申請の在り方について検討を進め、可能な限り速やかに結論を得る。
- ・ 外国人留学生の日本国内での就職率を現状3割から5割に向上させることを目指し、各大学が日本語教育、インターンシップ、キャリア教育などを含めた特別プログラムを策定することを支援し、プログラム所管省庁の適切な関与の下で、プログラム修了者に対する在留資格取得上の優遇措置を講じる。
- ・ ODAによる高度人材育成事業等で輩出された外国人材に対し、日本への留学、インターンシップ、ジョブフェア、就職マッチング等の支援を行うとともに、事業所管省庁の適切な関与の下で、在留資格取得上の優遇措置を講じる。
- ・ 我が国企業の強みを活かしたグローバル展開を促進するため、製造業外国従業員受入事業の仕組みについて、製造業以外の我が国成長に資する分野への拡大を検討、結論を得る。
- ・ 外国人雇用状況届出と在留カードの記載方法を統一する等により、外国人の就労・在留状況を把握する仕組みを来年末までに改善するとともに、オンライン化を含めた在留資格手続の円滑化・迅速化について、平成30年度より開始するべく、所要の準備を進める。
- ・ 外国人の子供の教育環境の充実、日本人児童生徒に対する英語教育の確実な実施、外国人患者受入体制が整備された医療機関等、外国人が利用できる日常生活に不可欠な施設等の増加及びその場所の情報発信など、生活環境整備を進める。

施策	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度以降	指標
高度外国人材の受入れ促進	世界最速級の日本版高度外国人材グリーンカードの創設 我が国への貢献が大きい外国人材の永住許可申請の在り方の検討 高度人材ポイント制の要件見直し・更なる周知	高度外国人材の受入れ加速化	高度外国人材の受入れ加速化	高度外国人材の受入れ加速化	高度外国人材の受入れ加速化	高度外国人材の受入れ加速化	高度外国人材の受入れ加速化	高度外国人材の受入れ加速化	
外国人留学生、海外学生の就職支援強化	各大学に特別プログラムを配置するための推進方針の策定、プログラム修了者に対する在留資格取得上の優遇措置の導入 ODAによる高度人材育成事業等で輩出された外国人材に対する受入れ促進の場	特別プログラム等を通じ、留学生の日本への就職率の3割から5割への向上	特別プログラム等を通じ、留学生の日本への就職率の3割から5割への向上	特別プログラム等を通じ、留学生の日本への就職率の3割から5割への向上	特別プログラム等を通じ、留学生の日本への就職率の3割から5割への向上	特別プログラム等を通じ、留学生の日本への就職率の3割から5割への向上	特別プログラム等を通じ、留学生の日本への就職率の3割から5割への向上	特別プログラム等を通じ、留学生の日本への就職率の3割から5割への向上	
グローバル展開する本邦企業における外国人従業員の受入促進	製造業外国従業員受入事業の仕組みの対象分野の拡大の検討	我が国成長に資する分野への制度拡大	我が国成長に資する分野への制度拡大	我が国成長に資する分野への制度拡大	我が国成長に資する分野への制度拡大	我が国成長に資する分野への制度拡大	我が国成長に資する分野への制度拡大	我が国成長に資する分野への制度拡大	・ 2017年末までに5,000人の高度人材を認定 ・ 2020年には、情報通信業に従事する外国人IT人材を3万人から6万人へ倍増
在留管理基礎強化と在留資格手続の円滑化・迅速化	外国人の就労状況を把握する仕組みの改善 在留資格手続の円滑化・迅速化に向けた所要の準備	在留資格手続の円滑化・迅速化に向けた所要の準備	在留資格手続の円滑化・迅速化に向けた所要の準備	在留資格手続の円滑化・迅速化に向けた所要の準備	在留資格手続の円滑化・迅速化に向けた所要の準備	在留資格手続の円滑化・迅速化に向けた所要の準備	在留資格手続の円滑化・迅速化に向けた所要の準備	在留資格手続の円滑化・迅速化に向けた所要の準備	
外国人受入れのための生活環境整備	対日直接投資促進会議において、生活環境整備に関する施策を検討	外国人受入れのための生活環境整備に関する施策を検討	外国人受入れのための生活環境整備に関する施策を検討	外国人受入れのための生活環境整備に関する施策を検討	外国人受入れのための生活環境整備に関する施策を検討	外国人受入れのための生活環境整備に関する施策を検討	外国人受入れのための生活環境整備に関する施策を検討	外国人受入れのための生活環境整備に関する施策を検討	

⑨ 新たな有望成長市場の創出（世界最先端の健康立国へ）

名目GDP 600兆円の実現

【経済成長に向けた課題】

社会保障費を適正化しつつ、公的保険外サービスの市場拡大と、国民の健康増進・生活の質の向上を図ることが必要。

【今後の対応の方向性】

多様な公的保険外サービスを創出しつつ、医療・介護の質や生産性の向上、国民の生活の質の向上を図っていく。また、革新的な医薬品・医療機器等の開発等により、グローバル市場を獲得する。カギはデータ・技術の利活用と、関係者の連携の促進。

【具体的な施策】

- ・ 個人の予防・健康づくりに向けた行動変容につながるサービスや、介護を支える選択肢を充実させる多様なサービスが提供・活用されるよう、民間事業者や医療介護関係者等のステークホルダーが連携して効果的なサービスが創出されていく仕組みを構築する。
- ・ ロボット・センサー技術やICT・データの活用により、医療・介護現場の負担を軽減しながらサービスの質・生産性を最大限向上させる。
- ・ 医療・健康等の情報がバラバラに保管されている現状から、統合的・効果的に活用できる基盤を構築する。具体的には、医療等IDの整備、医療等データの徹底的なデジタル化等を進めるとともに、治療や検査のデータを収集して安全に管理・匿名化する機関に係る制度や、多様な情報の予防・健康づくりへの活用モデルの構築等について検討を進める。
- ・ 先制医療や個別化医療、再生医療を活用した効果的な医療の実現を支える革新的な医薬品・医療機器等の開発を推進するとともに、医療系ベンチャー支援や現場のニーズを踏まえた製品開発のための関係者のネットワーク構築を進める。また、医療の国際展開や、感染症対策をはじめとする保健分野での国際協力を積極的に進める。これらを通じて、グローバル市場を獲得していく。
- ・ 地域医療連携推進法人の活用等により、地域での医療介護連携、医療機関の最適な事業運営、多様な公的保険外サービスとの連携を進める。

年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度以降	指標
公的保険外サービス、ロボット等活用	公的保険外の民間事業者や医療介護関係者の連携体制構築 ロボット・センサー等の技術を活用した介護現場の負担軽減・生産性向上に向けた制度的対応について検討・結論	システム構築準備	システム開発	2018年度 診療報酬・介護報酬同時改定、 医療計画・介護保険事業計画同時策定	多様な保険外サービスを活用しながら健康・予防活動に取り細心社会へ	ロボット・センサー、ICT等の技術を最大限活用し、医療・介護制度が、サービスの質の高さ・生産性も評価されるシステムとなるよう検討・対応を進める	段階的な運用開始	本格運用開始	生涯を通じた予防により、平均寿命を上回る健康寿命の延伸加速を実現し、2025年までに健康寿命を2歳以上延伸 2010年：男性70.42歳 女性73.62歳 2013年：男性71.19歳 女性74.21歳
	医療等IDの在り方検討	システム構築準備	システム開発		段階的な運用開始	段階的な運用開始	本格運用開始		
ICT利活用	地域医療情報連携ネットワークの構築支援	地域医療情報連携ネットワークの構築支援	地域医療情報連携ネットワークの構築支援	地域医療情報連携ネットワークの構築支援	地域医療情報連携ネットワークの構築支援	地域医療情報連携ネットワークの構築支援	地域医療情報連携ネットワークの構築支援	地域医療情報連携ネットワークの構築支援	全国普及した地域医療情報連携ネットワークを活用した医療等の実現 ビッグデータの利活用基盤や、各種の個人情報統合的な活用基盤を通じ、質の高い医療・健康等関連サービスを実現、市場拡大にも寄与
	医療・健康等のICT基盤に係る制度整備	医療・健康等のICT基盤に係る制度整備	医療・健康等のICT基盤に係る制度整備	医療・健康等のICT基盤に係る制度整備	医療・健康等のICT基盤に係る制度整備	医療・健康等のICT基盤に係る制度整備	医療・健康等のICT基盤に係る制度整備	医療・健康等のICT基盤に係る制度整備	先制医療や個別化医療、再生医療等を活用した効果的な医療を実現しつつ、グローバル市場を獲得へ
医薬品・医療機器等	研究開発基盤の整備、関係者のネットワーク構築、ベンチャー支援、医療の国際展開、国際保健への貢献等	研究開発基盤の整備、関係者のネットワーク構築、ベンチャー支援、医療の国際展開、国際保健への貢献等	研究開発基盤の整備、関係者のネットワーク構築、ベンチャー支援、医療の国際展開、国際保健への貢献等	研究開発基盤の整備、関係者のネットワーク構築、ベンチャー支援、医療の国際展開、国際保健への貢献等	研究開発基盤の整備、関係者のネットワーク構築、ベンチャー支援、医療の国際展開、国際保健への貢献等	研究開発基盤の整備、関係者のネットワーク構築、ベンチャー支援、医療の国際展開、国際保健への貢献等	研究開発基盤の整備、関係者のネットワーク構築、ベンチャー支援、医療の国際展開、国際保健への貢献等	研究開発基盤の整備、関係者のネットワーク構築、ベンチャー支援、医療の国際展開、国際保健への貢献等	
	改正医療法の施行準備、大学附属病院別法人化	改正医療法の施行準備、大学附属病院別法人化	改正医療法の施行準備、大学附属病院別法人化	改正医療法の施行準備、大学附属病院別法人化	改正医療法の施行準備、大学附属病院別法人化	改正医療法の施行準備、大学附属病院別法人化	改正医療法の施行準備、大学附属病院別法人化	改正医療法の施行準備、大学附属病院別法人化	必要に応じて制度改善
地域医療連携推進法人									2020年に市場規模を26兆円へ

⑩ 新たな有望成長市場の創出（環境・人材・制約の克服と投資拡大）

【経済成長に向けた課題】

環境・エネルギー制約を新たな投資の拡大につなげ、経済成長と温室効果ガスの2030年度削減目標の達成を併せて実現することが必要。

エネルギーシステム改革により、エネルギー市場の業種ごとの垣根がなくなること、情報技術の進展により、エネルギーの一括管理が可能となったこと等により、一層の省エネやカーボンプライシングの新たな展開が可能な展開が可能となる。

野心的なエネルギーミックスと長期的な温室効果ガスの大幅削減の実現に向け、革新的技術開発、新たな仕組みの構築が進み、将来的に大きな価値の創出が期待される。

資源価格の長期低迷を背景に世界的な資源開発投資が停滞する中、委縮する世界の資源開発投資をけん引することにより、世界経済の持続的な成長を支えるとともに、将来の資源価格高騰リスクを回避する措置を講じる必要がある。

【今後の対応の方向性】

省エネ・再エネ・資源などエネルギー・環境分野の取組の強化により、経済成長と温室効果ガスの排出抑制を併せて実現する。また、資源安全保障を強化する。

【具体的な施策】

- 産業トップランナー制度（ベンチマーク制度）の流通・サービス業への拡大、新築住宅・建築物の省エネ化、ネット・ゼロ・エネルギー・ハウス（ZEH）/ネット・ゼロ・エネルギービル（ZEB）の普及、省エネルギーフォームの倍増、次世代自動車の普及、水素ステーションの整備、国民運動の展開を促進する。
- 固定価格買取制度及び関連制度の一体改革、系統制約の解消、再エネ拡大に向けた研究開発や規制制度改革を進める。
- ネガワット取引市場の創設等、需要家側のエネルギーリソースを活用した需給調整に向けた取組を進めるとともに、事業者が発電効率の向上や低炭素化を政策面から促し、進捗状況を評価する。また、革新的技術の研究開発を強化する。
- 資源開発投資を促進するためのリスクマネーの供給等の支援策を積極的に展開、海洋資源等の調査・開発推進、非鉄金属を含む二次資源の有効利用、国内外をつなぐLNG・天然ガス取引環境の整備、安全性の確保された原発の再稼働を進める。
- 途上国に対し、エネルギー政策体系の構築・具体化、エネルギー管理のためのトレーディングシステムの構築や高効率火力発電の導入等を支援するとともに、二国間クレジット制度の更なる展開を図る。また、アジア・太平洋諸国に対し、廃棄物の収集システムや処理施設の導入等について支援を行う。
- エネルギーシステム改革を着実に実行する。

年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度以降	指標
産業トップランナー制度の拡充	コンビニを対象に追加 トップランナー制度に断熱材・窓を追加	産業トップランナー制度（ベンチマーク制度）の削減について、全産業のエネルギー消費量の7割をカバーすることを旨とする。							2030年の新築住宅及び新築建築物について平均でZEH, ZEBの実現を目指す
住宅・建築物の省エネ化等の推進		断熱材等による断熱改修を支援し、2020年までに省エネリフォームを倍増							2030年までに乗用車の新車販売に占める次世代自動車の割合を5〜7割とすることを旨とする EV・PHV:普及台数を2020年に最大100万台とすることを旨とする FCV:普及台数を2020年までに4万台程度、2030年までに80万台程度とすることを旨とする
次世代自動車の普及促進		建築物省エネ法を施行（大規模建築物の省エネ基準適合義務化）、新築住宅・建築物の省エネ基準への段階的な適合義務化 2020年までにハウスメーカー等の新築する注文戸建住宅の過半数でZEHを実現 2020年までに新築公共建築物等でのZEBの実現を目指す							
再生エネ導入拡大		燃料電池自動車や電気自動車等の導入補助 充電設備の整備、水素ステーションの整備 固定価格買取制度の改革 規制制度改革及び研究開発の推進等							
カーボンプライシングの創設・育成		取引市場の創設（2017年中） 通信規格の整備等							
革新的技術の研究開発強化	エネルギー・環境イノベーション戦略の策定	50MW級のバーチャルパワープラント構築に向けた実証を行う							
エネルギー供給体制の強化		次世代太陽光、次世代地熱、次世代蓄電池、水素等（製造・貯蔵・輸送・利用）等の革新的な技術の研究開発を重点化する							
国内外をつなぐLNG・天然ガス取引環境の整備		安定的な資源の供給確保のため、積極的に政策対応を行う集中投資期間を設定し、我が国をLNG取引のグローバル・ハブとすることを旨とする。							
エネルギーシステム改革の着実な実行	電力広域的運営推進機関設立（4月） 電力取引監視等委員会設立（9月）	電力小売全面自由化（4月） ガス小売全面自由化（4月） ガス小売料金の規制撤廃（競争状態が不十分な事業種においては料金規制を残す）							節電した電力量を取引する「ネガワット取引市場」を、2017年中に創設する 商用水素ステーションを2020年度までに160箇所程度、2025年度までに320箇所程度整備する 2030年に国産を含む石油・天然ガスを合わせた自主開発比率を40%以上とするとする

⑪ 新たな有望成長市場の創出（スポーツ・文化の成長産業化）

【経済成長に向けた課題】

欧米では、スポーツ産業の市場規模が過去10年間に大きく拡大する一方、日本は逆に縮小。我が国スポーツの「稼ぐ力」を強化し、市場を拡大することが必要。

先進各国において、文化GDPが国内総生産に占める割合は3～4%であるのに対し、我が国は低水準。文化芸術・文化資源の更なる利活用や、幅広い文化関連産業の「稼ぐ力」の強化が必要。

（注）「スポーツ産業の市場規模」及び「文化GDP」については、世界各国共通の明確な定義はない。

【今後の対応の方向性】

- ①ポスト2020年を見据えた、スポーツで収益を上げ、その収益をスポーツへ再投資する自律的好循環モデルの形成（負担（コストセンター）から収益（プロフィットセンター）へ）、②新たなスポーツ市場の創出（スポーツをコアとした周辺産業との融合、スポーツ人口の増加）等により、スポーツ産業を成長させる。
- 文化行政のコンセプトについて「保存継承」のみではなく「活用」や「ビジネス」の視点を強化する。新たな政策ニーズへの対応に必要な機能強化を図ることや、各分野、各地域・国内外において民間活力・技術を積極的に取り入れることなどにより、国家戦略として文化GDPの拡大を目指す。

【具体的な施策】<スポーツ>

- ・ 施設の立地・アクセス、規模、付帯施設、サービス等、整備や運用に関するガイドラインを策定する。
- ・ 競技団体等のコンテンツホルダーの経営力強化、新事業創出等を推進する。また、スポーツ経営人材育成・確保を推進する。
- ・ 施設、用品、サービス、情報産業に留まらないスポーツ関連産業（IT、食、健康医療、ファッション、観光、コンテンツ、アミューズメント等）の拡大を図る。
- ・ 参加しやすい新しいスポーツの開発・普及等や、職域における身近な運動の推奨、ライフステージに応じた運動・スポーツプログラム等の充実、障害者スポーツの環境整備等の方策について検討する。

<文化>

- ・ 世界に伍する文化産業（文化GDP拡大）を目指すロードマップを策定する。
- ・ 2020年東京オリンピック・パラリンピック競技大会を契機とする文化プログラム（beyond 2020 プログラム）等により、民需主導の文化芸術振興モデルを確立・展開する。
- ・ 新たな技術、分野とのマッチング・融合（「文化×IT」等）や文化に密接に関連したコンテンツ・デザイン等への投資により、新たなサービス・製品・雇用を創出する。
- ・ 文化を支えるアーティスト・マネジメント・プロデューサーの支援及び人材育成を進める。

施策	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度以降	指標
スポーツの成長産業化	スポーツ庁発足	スポーツ基本計画改定 「スポーツ未来開拓会議」における議論	2020年以降を見据え、施設ガイドラインの活用促進、建設・改修計画への反映 ・ 競技団体等、コンテンツホルダーの経営力・ガバナンス強化 ・ スポーツ産業関連人材の育成・確保 ・ スポーツを核とした、新スポーツ産業の創出	オリパラ				2022年度以降	・ スポーツ市場規模： 2025年 15兆円 ・ 成人の週1回以上のスポーツ実施率： 2021年 65% ・ 文化GDP： 2025年 約18兆円 (対GDP比3%程度)
	文化財の「稼ぐ力」の強化・積極的活用	地域の文化財の戦略的活用、適切なサイクルの修理・美装化、施設の機能強化 ・ 日本遺産をはじめ、文化財を中核とする観光拠点整備 ・ 文化財解説の多言語化等を通じた、文化財の価値・魅力の効果的発信							
文化芸術の「稼ぐ力」の強化・積極的活用	芸術祭やくらしの文化など、文化カプジェクト（原称）を通じた地域の文化芸術資源の掘り起こし ・ 高い経済効果の創出と人材育成を重視した、文化芸術の創造支援と海外発信 ・ 多様性を包容する文化の力を活用し、障害者・外国人等あらゆる人々が活躍する場を創出し、文化芸術活動の裾野を拡大 ・ コンテンツ・デザイン等を軸とした異分野融合を促進する環境整備及び人材育成								

新たな有望成長市場の創出（既存住宅流通・リフォーム市場の活性化）

人口減少局面における成長力の強化（新たな有望成長市場の創出・拡大）

【経済成長に向けた課題】

住宅の資産価値が市場で評価されず、適正な価格で売却することができないうことが、老後に備えた貯蓄性向上を上げている（消費性向が上がらない）。

経済成長に向け、IoT住宅、健康住宅、セキユリティ住宅等を進捗することにより、新たな産業の創出・育成を図ることが有効。

若年・子育て世帯の住居費等負担が大きい。

【今後の対応の方向性】

住宅が資産として評価される既存住宅流通市場を形成する。また、次世代住宅（IoT住宅、健康住宅、セキユリティ住宅等）の普及を促進する。更に、既存住宅を活用して若年・子育て世帯の住居費等の負担を軽減する。

【具体的な施策】

- ・ 資産価値が評価される流通・金融等の仕組みの構築、既存住宅の質を担保するインスペクション・瑕疵保険の普及促進、品質と商品としての魅力を兼ね備えるプレミアム既存住宅（仮称）の登録制度の創設、省エネ・長期優良住宅化リフォーム等の促進を通じて、既存住宅流通活性化を図る。また、空き家の多いマンションの建替え等の促進に向けた合意形成ルールの合理化、空き家や旧耐震住宅の除却・建替え等の促進、空き家等の所有者の把握を容易にし、その除却や建替え等を進めるための相続登記の促進に向けた制度の検討等により、不良資産の解消と新規投資を促進する。
- ・ IoT技術など、新技術・次世代技術を活用する住宅の普及を促進する。
- ・ 既存住宅を活用した若年・子育て世帯の住居費等の負担の軽減：若年・子育て世帯が、必要な質や広さを備えた住宅に低廉な家賃で入居が容易になるよう、空き家や民間賃貸住宅を活用した新たな仕組みを構築する。若年・子育て世帯の既存住宅取得等を促進するとともに、公的賃貸住宅団地の建替え等を契機とした子育て支援施設等の誘致、民間の住宅団地等における子育て支援施設等の整備を進める。

年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度以降	指標
住宅が資産として評価される既存住宅流通市場の形成		資産価値が評価される流通・金融等の仕組みの構築・普及促進							既存住宅流通の市場規模 4兆円（平成25年） →8兆円（平成37年）
		宅建業法の改正・施行							
次世代住宅の普及促進		省エネ、長期優良住宅化リフォーム等の促進							リフォームの市場規模 7兆円（平成25年） →12兆円（平成37年）
		空き家や旧耐震住宅の除却・建替えの促進							
既存住宅を活用した若年・子育て世帯の住居費等の負担の軽減		IoT技術など、新技術・次世代技術を活用する住宅の普及促進							政策評価や社会経済情勢の変化等を踏まえて必要な対応を実施
		空き家や民間賃貸住宅を活用した新たな仕組みの構築							
		若年・子育て世帯の既存住宅の取得等の促進							
		公的賃貸住宅団地の建替え等を契機に子育て支援施設等を誘致 民間の住宅団地等における子育て支援施設等の整備促進							

名目GDP 600兆円の実現

人口減少局面における成長力の強化（新たな有望成長市場の創出・拡大）
 ⑬ 新たな有望成長市場の創出（ロボット革命の実現）

【経済成長に向けた課題】
 我が国は産業用ロボットの年間出荷額・国内稼働台数ともに世界一であるが、諸外国も急迫している。サービス業や中堅・中小企業等に対するロボット活用を促進し、第4次産業革命を全国に波及させるとともに、人工知能とロボットの組み合わせ等の次世代ロボットの利活用促進が課題。

【今後の対応の方向性】
 「ロボット革命イニシアティブ協議会」を核として「ロボット新戦略」（H27年2月日本経済再生本部決定）の実現実行と進化を図るとともに、中堅・中小企業等へのロボット導入の加速や、研究開発・実証実験のための環境整備等を進める。
【具体的な施策】

- ・ 製造業のビジネス変革・スマート化に係るドイツ等と連携した国際標準化提案、高精度のセンサーやカメラシステム、人工知能を備えた次世代ロボット等の研究開発・実用化、インフラ点検におけるロボット利活用促進、ロボット等を活用した介護の質・生産性の向上、農機の自動走行等を推進する。
- ・ 2020年までに小型汎用ロボットの導入コストを2割以上引き下げ、中堅・中小企業等への導入を加速する。そのため、汎用的な作業・工程に使い、基盤となる共通の機能を備えたプラットフォームロボットの開発を進めるとともに、ロボットの導入手順の明確化を図り、ロボット導入支援人材（システムインテグレーター）を増やす（1.5万人⇒3万人：2020年）。また、今後2年間で1万社以上で1Tロボット導入等を支援するため、地域毎に相談できる体制（「スマートものづくり応援隊」への相談等）を整備する。
- ・ 研究開発・社会実装の加速化に向けた実証実験を促進するため、福島浜通り地域に約50ha規模のロボットテストフィールド及び研究開発等施設を整備するとともに、国際標準を見据えた評価基準やその検証手法の研究開発を開始する。また、様々な社会課題の解決を目指した競技やデモンストラレーションを行うロボット国際競技大会の2020年開催に向けた検討を進める。

年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度以降	指標
「ロボット新戦略」の実行・進化	ロボット革命イニシアティブ協議会設立	「ロボット新戦略」の施策の着実な実行（ものづくり、サービス、介護・医療、インフラ・災害対応・建設、農林水産業・食品産業）協議会の取組を推進（製造業のビジネス変革・スマート化に係るドイツ等と連携した国際標準化提案等の推進）	「ロボット新戦略」の施策の着実な実行（ものづくり、サービス、介護・医療、インフラ・災害対応・建設、農林水産業・食品産業）協議会の取組を推進（製造業のビジネス変革・スマート化に係るドイツ等と連携した国際標準化提案等の推進）	高精度のセンサーやカメラシステム、人工知能を備えた次世代ロボット等の研究開発・実用化推進	（個別分野の取組：） ・ インフラ点検におけるロボット利活用促進 ・ ロボット等を活用した介護の質・生産性の向上 ・ 農機の自動走行等の推進	2020年のロボット国内生産市場規模を製造分野で1.2兆円、サービス分野など非製造分野で1.2兆円へ拡大する （参考） 2014年：製造分野 約5,901億円、非製造分野 約610億円			
	プラットフォームロボットの具体化のための検討 ロボット導入手順の明確化のための検討	ロボット導入支援人材（システムインテグレーター）の倍増（2020年まで） 1万社以上で1T・ロボット導入等を支援（今後2年間） 「スマートものづくり応援隊」に相談できる拠点の整備	福島イノベーション・コースト構想（ロボットテストフィールド、研究開発等施設の整備等）国際標準を見据えた評価基準の策定	プレ大会の実施（2018年中） 本大会の開催（2020年中）					
中堅・中小企業によるロボット等の利活用促進	ロボット国際競技大会実行委員会等設立	ロボット国際競技大会実行委員会等設立	プレ大会の実施（2018年中）	本大会の開催（2020年中）					
研究開発・社会実装の加速化に向けた実証実験の促進									

14 拡大する海外経済の活用（TPP等）に対応した海外の成長市場との連携強化
 14 海外の成長市場の取り込み

【経済成長に向けた課題】

世界の成長市場に積極的に展開を図っていくとともに、ヒト・モノ・カネを国内に引き付けることにより、世界の経済成長を取り込んでいくことが重要。

国際的な経済秩序が変化する中、世界の貿易・投資ルールづくりを主導することにより、グローバルな経済活動のキープレイヤーとして貢献していくことが必要。

【今後の対応の方向性】

TPPは、我が国経済を新たな成長経路に乗せることが期待されており、その速やかな発効に向けて取り組むとともに、経済連携交渉、投資協定の締結・改正を推進し、グローバルな経済活動の基盤を整備する。その上で、我が国企業がグローバル・バリューチェーンに参画し、新興国を中心とする巨大市場を積極的に取り込んでいくため、中堅・中小企業の海外展開支援、インフラシステム輸出の拡大、クールジャパンの推進を一層強化する。また、国内の投資環境整備を進めることにより、「開かれた日本」というメッセージを発信し、外国企業の関心を引き付けるとともに、自治体を中心とした投資誘致の取組をしつかりと後押ししていく。

【具体的な施策】

- ・ TPPの発効・実施に向けて取り組むとともに、日EU・EPA、RCEP、日中韓FTAなどの経済連携交渉を、戦略的かつスピード感を持って推進し、包括的でバランスのとれた高いレベルの世界のルールづくりの牽引者となる。また、投資協定について、新規協定の締結及び既存協定の改正に向けた交渉を進める。
- ・ 海外展開を図る中堅・中小企業に対し、新輸出大国コンソーシアムの下、製品開発から販路開拓まで、海外認証取得や海外店舗の立ち上げのサポートなど、支援機関の連携や専門家によるきめ細かく総合的な支援を行うとともに、各支援機関の活動計画の共有等を通じ、より緊密な連携を図る。
- ・ 在外公館・JETRO・自治体の連携・機能強化により外資誘致活動を推進する。また、中堅・中小企業と外国企業との出資・業務提携を促進する。更に、外国企業を呼び込む上で障害となる事業環境、生活環境の抜本的な改善を図る。
- ・ インフラシステム輸出の拡大に向け、ODAも活用しつつ、戦略的な人材育成の実施、戦略的対外広報及び質の高いインフラ投資の国際的スタンダード化、円借款及び海外投融資の一層の迅速化並びに国際開発金融機関との連携強化等の取組を進める。
- ・ クールジャパン官民連携プラットフォームのもと、コンテンツを中心とした連携案件創出のための事業者間のマッチングを推進する。また、日本産酒類について、輸出拡大に向けた課題を整理し、政府一体となった取組を推進する。

施策	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度以降	指標
経済連携協定、投資協定の締結の推進	TPPの発効・実施に向けた取組、経済連携交渉を戦略的かつスピード感を持って推進し、包括的でバランスのとれた高いレベルの世界のルールづくりを牽引	投資協定の締結促進等投資環境整備に向けたアクションプラン（平成28年5月）の下、投資協定の締結・改正交渉を戦略的かつ積極的に推進							・2018年までに、FTA比率70%以上 ・2020年までに100の国・地域を対象とする投資関連協定の署名・発効を目指す
中堅・中小企業の海外展開支援	新輸出大国コンソーシアムの立ち上げ	中堅・中小企業等に対して、海外展開に関する情報提供・相談体制の整備や、各種支援機関が連携した総合的な支援を拡充・実施（新輸出大国コンソーシアムの活用等）							・2020年までの、「輸出額及び現地法人売上高」の2011年比：「中国、ASEAN等」：2倍、「南西アジア、中東、ロシア・GIS、中南米地域」：2倍、「アフリカ地域」：3倍 ・我が国企業の2020年のインフラシステム受注約30兆円
対内直接投資の誘致の強化	対日直接投資推進会議における政策パッケージの取りまとめ	・外国企業の日本への誘致に向けた5つの約束の着実な実施 ・新たな政策パッケージによる対日直接投資の更なる推進 （トップセールスや在外公館・JETRO・自治体の連携・機能強化による案件発掘、誘致活動の実施、外国企業の高付加価値部門の誘致、中堅・中小企業と外国企業との出資・業務提携の促進、規制・行政手続の簡素化、高度外国人材の更なる受け入れ、教育環境・生活環境の整備）							・『潜在力』・『意欲』ある中堅・中小企業等の輸出額を2020年までに、2010年比で2倍 ・日本産酒類については、2020年までの輸出の伸び率が農林水産物・食品の輸出額の伸び率を上回ることを目指す
インフラシステム輸出の拡大	戦略的な人材育成の実施、戦略的対外広報及び質の高いインフラ投資の国際的スタンダード化、円借款及び海外投融資の一層の迅速化並びに国際開発金融機関との連携強化等を通じたインフラシステム輸出の拡大	インフラシステム輸出促進の改訂、施策の着実な実施・活用							・我が国企業の2020年のインフラシステム受注約30兆円
クールジャパンの推進	クールジャパン官民連携プラットフォームのもと、民間のコンテンツ関連イベント等と連携したセミナーや、多様な関連事業者との支援機関が参加するマッチングフォーラムを開催	クールジャパン官民連携プラットフォームのもと、民間のコンテンツ関連イベント等と連携したセミナーや、多様な関連事業者との支援機関が参加するマッチングフォーラムを開催							・2020年における対内直接投資残高を35兆円へ

⑮ サービス産業の生産性向上

【経済成長に向けた課題】

我が国のGDPの約7割はサービス産業で占められており、我が国経済成長にはサービス産業の活性化・生産性の向上が不可欠。

特に、小売業、飲食業（外食・中食）、宿泊業、介護業、道路貨物運送業等において、生産性の低さ、低賃金、長時間労働といった問題点が指摘されている。

サービス産業では、同一業種内でも企業間の生産性の格差が大きく、生産性が低い企業の重点的な底上げに生産性全体の生産性向上の余地が大きい。

サービス産業は、業内容や事業形態が異なり、全国各地で地域に根差して事業展開している中小企業の方が多い。このため、業種別・地域単位でのきめ細かい取組が必要。

【今後の対応の方向性】

サービス産業の労働生産性の伸び率が2020年までに2%となることを目指し、意欲ある個々の事業者による生産性向上に向けた挑戦を、国、事業者団体、地域の中小企業団体・地域金融機関等の支援機関により後押ししていく。

【具体的な施策】

- ・ 日本サービス大賞によるベストプラクティス普及、中小サービス事業者等へのIT投資促進、サービスの質を「見える化」する新たな認証制度である「おもてなし規格」の策定・普及等を実施する。
- ・ 事業分野別の生産性向上に向けて、以下の取組みを進める。
 - ① 官民合同で設立されたサービス業の生産性向上協議会において、次の活動を展開する。
 - モデル創出、ノウハウの標準化：小売業、飲食業、宿泊業、介護、道路貨物輸送業の5分野において、事業形態・規模等によって事業者を類型化し、モデル的にコンサルティングを実施し、優良モデル事例を創出。生産性向上に向けたノウハウを標準化する。
 - 横展開：モデル事例から得られたノウハウを横展開し、各分野の生産性向上に向けた取組を推進する。
 - ② 中小企業等経営強化法に基づき、サービス産業チャレンジプログラム対象の7分野等で事業者団体とも連携しながら事業分野別取組を策定し、成功事例を全国に浸透させる。
- ・ 中小企業等経営強化法に基づく事業分野別取組や各種優良事例、ローカルベンチマークも活用しながら、金融機関や中小企業支援機関が事業者と対話を深めることを促す。この取組を通じて、担保や個人保証に頼らず生産性向上に努める事業者に対して成長資金が供給されることを促進する。

施策	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度以降	指標
成長企業の創出	日本サービス大賞の創設（2015年4月） 革新的サービス開発を行う中小企業等に対するIT投資の促進	表彰							・ 2020年までに、全国1万社で生産性伸び率10%を達成する
事業分野別の生産性向上	おもてなし規格の検討 5分野協議会設立 中小企業等経営強化法の検討・第190回国会提出	モデル創出・ノウハウの標準化 ノウハウ横展開 分業別指針の策定 分業別指針・ローカルベンチマーク等を活用した成長資金の供給の促進	認定制度実証 実施準備、施策の着実な実行	サービス生産性革命に向けた国民運動の展開	制度の運用				・ サービスの質を見える化するおもてなし規格を作り、30万社による認証の取得を目指す ・ サービス産業の労働生産性の伸び率が、2020年までに2.0%（2013年：0.8%）となることを目指す
中小企業団体・地域金融機関等の活用									
サービス産業チャレンジプログラム									サービス産業チャレンジプログラム（2015年4月）に基づき、事業分野別（宿泊業、運送業、外食・中食業、医療分野、介護分野、保育分野、卸・小売業等）の取組を着実に遂行

人口減少局面における成長力の強化（新たな有望成長市場の創出・拡大）
①6 攻めの農林水産業の展開と輸出促進（その1）

【経済成長に向けた課題】

農林水産業の成長産業化を進め、基幹産業としての維持・発展と従事者の所得向上を図ることが必要。
 8億人の巨大市場を創出するTPPは、農林水産業にとって大きなチャンスであり、輸出力の強化をはじめ「攻めの農林水産業」への転換を一層進めることが必要。

【今後の対応の方向性】

「日本再興戦略」で示された改革事項や「総合的なTPP関連政策大綱」に基づき施策を着実に実施するとともに、生産現場の周辺にある優れた知見を結集・活用し、中山間地域を含めた産地の収益力・生産基盤の強化を図り、農林水産業における生産性の徹底した向上と輸出力の強化を実現する。

【具体的な施策】

- ・ 農地中間管理機構について、実績を上げた都道府県に対し各般の施策に配慮する仕組みを具体化するとともに、遊休農地解消のための課税強化の措置の周知と農地集積・集約化に向けた課税軽減の措置の活用を図る。
- ・ 2018年産米を用途とする米の生産調整の見直しに向けた工程を確実に実施する。また、このような工程を進める中で、これまでの政策を検証しつつ、更なる取組や自立的な経営につながる政策について検討する。
- ・ 意欲ある農業者が、営農活動と並行して経営に必要なノウハウを学べる場を整備する。
- ・ 経営体の成長局面に対応した円滑な資金供給を行うため、事業性評価融資の定着等を推進する。
- ・ 農業界と産業界の連携の強化により、最先端のモデル的技術や高付加価値商品の開発、他産業のノウハウや経験を持つ人材の農業界での活用を推進する。
- ・ スマート農業の実現に向け、トラクターの無人走行システムの実用化、農業ITシステムの高度化等の革新的技術の導入を推進する。
- ・ 農林漁業成長産業化支援機構（A-FIVE）が農林漁業者の成長を支援するインキュベーターとしての役割を適切に果たすことができよう、制度・運用の改善を進める。
- ・ 生産者の努力では対応できない分野である生産資材価格形成の仕組みの見直し及び生産者に有利な流通・加工構造の確立のための検討を進める。

年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度以降	指標
農地中間管理機構の機能強化		毎年度、実績の検証・評価をしつつ、農地中間管理機構による着実な担い手の農地の集積・集約化							2023年に全農地面積の8割が担い手によって利用される
米政策改革の着実な実施		生産数量目標の配分の工夫 ・きめ細やかな情報提供 ・戦時作物の生産性向上・本作化、米の生産コストの低減 ・安定取引の推進（米の安定取引の拡大、穀物市場の活性化）							2023年に担い手のコメの生産コストを現状比4割削減する
・経営力のある農業者の育成 ・円滑な資金供給 ・産業界との連携 ・スマート農業の推進 ・A-FIVEの機能強化	具体策の検討	検討結果を踏まえた必要な措置の実施							6次産業の市場規模を2020年に10兆円とする
資材価格形成・生産物流通の改革	具体策の検討	検討結果を踏まえた必要な措置の実施							

⑯ 攻めの農林水産業の展開と輸出促進（その2）

名目GDP 600兆円の実現

【経済成長に向けた課題】

農林水産業の成長産業化を進め、基幹産業としての維持・発展と従事者の所得向上を図ることが必要。

8億人の巨大市場を創出するTPPは、農林水産業にとって大きなチャンスであり、輸出力の強化をはじめ「攻めの農林水産業」への転換を一層進めることが必要。

【具体的な施策】

- 農林水産物・食品輸出の戦略的推進について、「農林水産業の輸出力強化戦略」（案）に外基つき、農林水産業者や食品業者による意欲的な取組の支援と、民間では対応できないうまの規制等への対応に取り組む。また、本年秋までに新たな輸出の達成目標を取りまとめ。
- 林業の成長産業化に向け、公共建築物、商業施設、中高層建築物等の木造・木質化の推進など新たな木材需要の創出と、原木の安定供給体制の構築に取り組む。
- 水産業の成長産業化に向け、漁業地域自らによる構造改革の取組や、資源管理の高度化等を推進する。

年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度以降	指標
農林水産物・食品輸出の戦略的推進	農林水産業の輸出強化ワーキンググループにおける検討	検討結果を踏まえた必要な措置の実施							2020年の農林水産物・食品の輸出額1兆円目標を前倒しで達成する。
林業・水産業の成長産業化	具体策の検討	検討結果を踏まえた必要な措置の実施							

人口減少局面における成長力の強化（新たな有望成長市場の創出・拡大）
 17 観光先進国の実現（世界が訪れたくなる日本へ）

【経済成長に向けた課題】
 我が国の豊富で多様な観光資源を、誇りを持って磨き上げ、その価値を日本人にも外国人にも分かりやすく伝えていくことが必要。
 観光の力で、地域の雇用を生み出し、人を育て、国際競争力のある生産性の高い観光産業へと変革していくことが必要。
 CIQや宿泊施設、通信・交通・決済など、受入環境整備を早急に進めるとともに、高齢者や障がい者なども含めた、すべての旅行者が「旅の喜び」を実感できるような社会を築いていくことが必要。

【今後の対応の方向性】
 観光は我が国の成長戦略と地方創生の大きな柱であるとの認識の下、「観光先進国」の実現に向け、政府一丸、官民を挙げて、総合的・戦略的に取り組むことにより、裾野の広い観光が一億総活躍の場となることを目指す。
【具体的な施策】
 「明日の日本を支える観光ビジョン」等に基づき、以下の取組を実施する。

- 観光資源の魅力を極め、地方創生の礎にするため、魅力ある公的施設・インフラの大胆な公開・開放、文化財の観光資源としての活用促進、国立公園の「ナショナルパーク」としてのブランド化、景観の優れた観光資産の保全・活用による観光地の魅力向上等を実施する。
- 観光産業を革新し、国際競争力を高め、我が国の基幹産業にするため、観光関係の規制・制度の見直し、観光経営人材等の育成・強化、世界水準のDMOの形成・育成、「観光地再生・活性化ファンド」の継続的な展開、訪日プロモーションの戦略的高度化・対外発信強化、ビザの戦略的緩和、MICE誘致の促進等を実施する。
- すべての旅行者が、ストレスなく快適に観光を満喫できる環境を整備するため、最先端技術を活用した革新的な出入国審査等の実現、キャッシュレス環境の改善、通信・交通利用環境の向上、外国人患者受入体制の充実、「地方創生回廊」の完備、地方空港のゲートウェイ機能強化・LCC就航促進、クルーズ船受入の更なる拡充、休暇改革、ユニバーサルデザインの推進等を実施する。

年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度以降	指標
観光資源の魅力を活かして、地方創生の礎に 観光産業を革新し、国際競争力を高め、我が国の基幹産業に	「文化財活用・理解促進戦略プログラム2020」策定 「国立公園ステップアッププログラム2020」策定（5箇所の国立公園） 主要な観光地（原則として全都道府県・全国の半数の市区町村）で景観計画を策定	観光関係の規制・制度の見直し 観光経営人材等の育成・強化 地域観光経営の推進（世界水準のDMOの形成・支援（2020年までに100組織形成）） 「観光地再生・活性化ファンド」の継続的な展開 欧米豪や富裕層等をターゲットとした訪日プロモーションの戦略的高度化・対外発信強化 ビザの戦略的緩和	魅力ある公的施設・インフラの大胆な公開・解放 文化財を活かす観光拠点を全国で200拠点程度展開 わかりやすい多言語情報など1,000事業程度を展開 外国人向け自然体験メニューの整備・支援、上層部のある滞在環境の創出、海外への情報発信強化といった取組を集中的に実施	文化財の活用促進 全国の国立公園に展開	文化財の活用促進 全国の国立公園に展開	文化財の活用促進 全国の国立公園に展開	文化財の活用促進 全国の国立公園に展開	文化財の活用促進 全国の国立公園に展開	訪日外国人旅行者数 2020年に4,000万人 2030年に6,000万人 （2015年：1,974万人）
	最先端技術を活用した革新的な出入国審査等の実現 官民連携横断組織によるオールジャパン体制でのMICE誘致の支援を実施	最先端技術を活用した革新的な出入国審査等の実現 官民連携横断組織によるオールジャパン体制でのMICE誘致の支援を実施	最先端技術を活用した革新的な出入国審査等の実現 官民連携横断組織によるオールジャパン体制でのMICE誘致の支援を実施	最先端技術を活用した革新的な出入国審査等の実現 官民連携横断組織によるオールジャパン体制でのMICE誘致の支援を実施	最先端技術を活用した革新的な出入国審査等の実現 官民連携横断組織によるオールジャパン体制でのMICE誘致の支援を実施	最先端技術を活用した革新的な出入国審査等の実現 官民連携横断組織によるオールジャパン体制でのMICE誘致の支援を実施	最先端技術を活用した革新的な出入国審査等の実現 官民連携横断組織によるオールジャパン体制でのMICE誘致の支援を実施	最先端技術を活用した革新的な出入国審査等の実現 官民連携横断組織によるオールジャパン体制でのMICE誘致の支援を実施	最先端技術を活用した革新的な出入国審査等の実現 官民連携横断組織によるオールジャパン体制でのMICE誘致の支援を実施
すべての旅行者が、ストレスなく快適に観光を満喫できる環境に	外国人患者受入れ体制が整備された医療機関を全国に整備 「地方創生回廊」の完備（新幹線開業、コンセクション空港の運営開始、交通結節点の機能高度化等と連動し、地方への人の流れを創出） 地方空港のゲートウェイ機能強化・LCC就航促進（複合空港の一体運営の推進、首都圏空港の容量拡大（羽田空港の飛行経路の見直し等）等） クルーズ船受入の拡充（訪日クルーズ旅客500万人） 年次有給休暇の取得率を70%に向上、休暇取得の分散化	外国人患者受入れ体制が整備された医療機関を全国に整備 「地方創生回廊」の完備（新幹線開業、コンセクション空港の運営開始、交通結節点の機能高度化等と連動し、地方への人の流れを創出） 地方空港のゲートウェイ機能強化・LCC就航促進（複合空港の一体運営の推進、首都圏空港の容量拡大（羽田空港の飛行経路の見直し等）等） クルーズ船受入の拡充（訪日クルーズ旅客500万人） 年次有給休暇の取得率を70%に向上、休暇取得の分散化	外国人患者受入れ体制が整備された医療機関を全国に整備 「地方創生回廊」の完備（新幹線開業、コンセクション空港の運営開始、交通結節点の機能高度化等と連動し、地方への人の流れを創出） 地方空港のゲートウェイ機能強化・LCC就航促進（複合空港の一体運営の推進、首都圏空港の容量拡大（羽田空港の飛行経路の見直し等）等） クルーズ船受入の拡充（訪日クルーズ旅客500万人） 年次有給休暇の取得率を70%に向上、休暇取得の分散化	外国人患者受入れ体制が整備された医療機関を全国に整備 「地方創生回廊」の完備（新幹線開業、コンセクション空港の運営開始、交通結節点の機能高度化等と連動し、地方への人の流れを創出） 地方空港のゲートウェイ機能強化・LCC就航促進（複合空港の一体運営の推進、首都圏空港の容量拡大（羽田空港の飛行経路の見直し等）等） クルーズ船受入の拡充（訪日クルーズ旅客500万人） 年次有給休暇の取得率を70%に向上、休暇取得の分散化	外国人患者受入れ体制が整備された医療機関を全国に整備 「地方創生回廊」の完備（新幹線開業、コンセクション空港の運営開始、交通結節点の機能高度化等と連動し、地方への人の流れを創出） 地方空港のゲートウェイ機能強化・LCC就航促進（複合空港の一体運営の推進、首都圏空港の容量拡大（羽田空港の飛行経路の見直し等）等） クルーズ船受入の拡充（訪日クルーズ旅客500万人） 年次有給休暇の取得率を70%に向上、休暇取得の分散化	外国人患者受入れ体制が整備された医療機関を全国に整備 「地方創生回廊」の完備（新幹線開業、コンセクション空港の運営開始、交通結節点の機能高度化等と連動し、地方への人の流れを創出） 地方空港のゲートウェイ機能強化・LCC就航促進（複合空港の一体運営の推進、首都圏空港の容量拡大（羽田空港の飛行経路の見直し等）等） クルーズ船受入の拡充（訪日クルーズ旅客500万人） 年次有給休暇の取得率を70%に向上、休暇取得の分散化	外国人患者受入れ体制が整備された医療機関を全国に整備 「地方創生回廊」の完備（新幹線開業、コンセクション空港の運営開始、交通結節点の機能高度化等と連動し、地方への人の流れを創出） 地方空港のゲートウェイ機能強化・LCC就航促進（複合空港の一体運営の推進、首都圏空港の容量拡大（羽田空港の飛行経路の見直し等）等） クルーズ船受入の拡充（訪日クルーズ旅客500万人） 年次有給休暇の取得率を70%に向上、休暇取得の分散化	外国人患者受入れ体制が整備された医療機関を全国に整備 「地方創生回廊」の完備（新幹線開業、コンセクション空港の運営開始、交通結節点の機能高度化等と連動し、地方への人の流れを創出） 地方空港のゲートウェイ機能強化・LCC就航促進（複合空港の一体運営の推進、首都圏空港の容量拡大（羽田空港の飛行経路の見直し等）等） クルーズ船受入の拡充（訪日クルーズ旅客500万人） 年次有給休暇の取得率を70%に向上、休暇取得の分散化	外国人患者受入れ体制が整備された医療機関を全国に整備 「地方創生回廊」の完備（新幹線開業、コンセクション空港の運営開始、交通結節点の機能高度化等と連動し、地方への人の流れを創出） 地方空港のゲートウェイ機能強化・LCC就航促進（複合空港の一体運営の推進、首都圏空港の容量拡大（羽田空港の飛行経路の見直し等）等） クルーズ船受入の拡充（訪日クルーズ旅客500万人） 年次有給休暇の取得率を70%に向上、休暇取得の分散化
	外国人患者受入れ体制が整備された医療機関を全国に整備 「地方創生回廊」の完備（新幹線開業、コンセクション空港の運営開始、交通結節点の機能高度化等と連動し、地方への人の流れを創出） 地方空港のゲートウェイ機能強化・LCC就航促進（複合空港の一体運営の推進、首都圏空港の容量拡大（羽田空港の飛行経路の見直し等）等） クルーズ船受入の拡充（訪日クルーズ旅客500万人） 年次有給休暇の取得率を70%に向上、休暇取得の分散化	外国人患者受入れ体制が整備された医療機関を全国に整備 「地方創生回廊」の完備（新幹線開業、コンセクション空港の運営開始、交通結節点の機能高度化等と連動し、地方への人の流れを創出） 地方空港のゲートウェイ機能強化・LCC就航促進（複合空港の一体運営の推進、首都圏空港の容量拡大（羽田空港の飛行経路の見直し等）等） クルーズ船受入の拡充（訪日クルーズ旅客500万人） 年次有給休暇の取得率を70%に向上、休暇取得の分散化	外国人患者受入れ体制が整備された医療機関を全国に整備 「地方創生回廊」の完備（新幹線開業、コンセクション空港の運営開始、交通結節点の機能高度化等と連動し、地方への人の流れを創出） 地方空港のゲートウェイ機能強化・LCC就航促進（複合空港の一体運営の推進、首都圏空港の容量拡大（羽田空港の飛行経路の見直し等）等） クルーズ船受入の拡充（訪日クルーズ旅客500万人） 年次有給休暇の取得率を70%に向上、休暇取得の分散化	外国人患者受入れ体制が整備された医療機関を全国に整備 「地方創生回廊」の完備（新幹線開業、コンセクション空港の運営開始、交通結節点の機能高度化等と連動し、地方への人の流れを創出） 地方空港のゲートウェイ機能強化・LCC就航促進（複合空港の一体運営の推進、首都圏空港の容量拡大（羽田空港の飛行経路の見直し等）等） クルーズ船受入の拡充（訪日クルーズ旅客500万人） 年次有給休暇の取得率を70%に向上、休暇取得の分散化	外国人患者受入れ体制が整備された医療機関を全国に整備 「地方創生回廊」の完備（新幹線開業、コンセクション空港の運営開始、交通結節点の機能高度化等と連動し、地方への人の流れを創出） 地方空港のゲートウェイ機能強化・LCC就航促進（複合空港の一体運営の推進、首都圏空港の容量拡大（羽田空港の飛行経路の見直し等）等） クルーズ船受入の拡充（訪日クルーズ旅客500万人） 年次有給休暇の取得率を70%に向上、休暇取得の分散化	外国人患者受入れ体制が整備された医療機関を全国に整備 「地方創生回廊」の完備（新幹線開業、コンセクション空港の運営開始、交通結節点の機能高度化等と連動し、地方への人の流れを創出） 地方空港のゲートウェイ機能強化・LCC就航促進（複合空港の一体運営の推進、首都圏空港の容量拡大（羽田空港の飛行経路の見直し等）等） クルーズ船受入の拡充（訪日クルーズ旅客500万人） 年次有給休暇の取得率を70%に向上、休暇取得の分散化	外国人患者受入れ体制が整備された医療機関を全国に整備 「地方創生回廊」の完備（新幹線開業、コンセクション空港の運営開始、交通結節点の機能高度化等と連動し、地方への人の流れを創出） 地方空港のゲートウェイ機能強化・LCC就航促進（複合空港の一体運営の推進、首都圏空港の容量拡大（羽田空港の飛行経路の見直し等）等） クルーズ船受入の拡充（訪日クルーズ旅客500万人） 年次有給休暇の取得率を70%に向上、休暇取得の分散化	外国人患者受入れ体制が整備された医療機関を全国に整備 「地方創生回廊」の完備（新幹線開業、コンセクション空港の運営開始、交通結節点の機能高度化等と連動し、地方への人の流れを創出） 地方空港のゲートウェイ機能強化・LCC就航促進（複合空港の一体運営の推進、首都圏空港の容量拡大（羽田空港の飛行経路の見直し等）等） クルーズ船受入の拡充（訪日クルーズ旅客500万人） 年次有給休暇の取得率を70%に向上、休暇取得の分散化	外国人患者受入れ体制が整備された医療機関を全国に整備 「地方創生回廊」の完備（新幹線開業、コンセクション空港の運営開始、交通結節点の機能高度化等と連動し、地方への人の流れを創出） 地方空港のゲートウェイ機能強化・LCC就航促進（複合空港の一体運営の推進、首都圏空港の容量拡大（羽田空港の飛行経路の見直し等）等） クルーズ船受入の拡充（訪日クルーズ旅客500万人） 年次有給休暇の取得率を70%に向上、休暇取得の分散化

18 公的サービス・資産の民間開放

【経済成長に向けた課題】

厳しい財政状況の下で、効果的・効率的なインフラ整備・運営の実現が不可欠。
民間企業に大きな市場と国際競争力強化のチャンスをもたらすことが重要。

【今後の対応の方向性】

「PPP/PFI推進アクションプラン（仮称）」（平成28年5月●日民間資金等活用事業推進会議決定）に新たに掲げられた文教施設（スポーツ施設・社会教育施設・文化施設）や公営住宅を含む数値目標の達成に向けた取組を強化する。

また、この目標を前提に、PPP/PFIの重要な柱である公共施設等運営権方式の更なる活用拡大に向けた取組が必要であり、先行案件が克服すべき課題に着実に対処する。さらに、改定したアクションプランの進捗状況は毎年フォローアップを行い、その結果に応じて見直しを行う。

【具体的な施策】

- 成長対応分野（空港、文教施設、クルーズ船向け旅客ターミナル施設、MICE施設など）：公共施設等運営権方式の先行案件の速やかな横展開、規制緩和、重点分野の拡大に取り組む。
- 成熟対応分野（有料道路、水道、下水道、公営住宅など）：ディスプレイを解消し、公共施設等運営権方式（公営住宅については、公的不動産の有効活用を図るPPP事業等も含む）の先行案件を生み出す仕組みの整備を行う。
- 分野横断的施策の実施：PPP/PFI地域プラットフォームの取組を推進するなど分野を横断する共通課題に対する解決施策を実施する。

年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度以降	指標
施策	集中強化期間における公共施設等運営権方式の事業数目標の具体化に向けた取組の加速	アクションプランの改定	<p>＜成長対応分野（空港、文教施設、クルーズ船向け旅客ターミナル施設、MICE施設など）＞ 公共施設等運営権方式の先行案件の速やかな横展開、規制緩和、重点分野の拡大に取り組む。</p> <p>ディスプレイを解消し、公共施設等運営権方式（公営住宅については、公的不動産の有効活用を図るPPP事業等も含む）の先行案件を生み出す仕組みの整備を行う。</p> <p>＜分野横断的施策の実施＞ 分野群別施策に加えて、分野群を横断する、共通する課題に対する解決施策を実施する。</p> <p>PDCAサイクルの確立 改定したアクションプランの進捗状況は、毎年フォローアップを行い、その結果に応じてアクションプランの見直しを行う</p>						<p>現在、下記の目標について見直し中</p> <p>「10年間（2013年度～2022年度）でPPP/PFIの事業規模を●兆円に拡大する。このうち、公共施設等運営権方式を活用したPFI事業については、●兆円を目標とする。」 ⇒2013年度～2014年度のPPP/PFIの事業規模は、●億円（本年3月時点の数値）</p>
	PPP/PFI全体の事業規模目標の見直し								
	利用料金のある公共建築物等の重点分野の設定								
	公的サービス・資産の民間開放								

19 中堅・中小企業・小規模事業者の革新

名目GDP 600兆円の実現

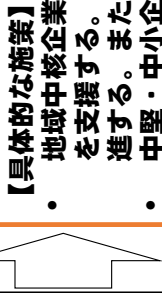
【経済成長に向けた課題】

経済の好循環を全国に拡大していくためには、地域経済を牽引する地域中核企業の成長力の強化と地域雇用の太基を占める中小・小規模事業者の活性化が不可欠。

少子高齢化による人口減少がもたらす労働力不足等を踏まえ、中堅・中小企業・小規模事業者の生産性向上が課題。

【今後の対応の方向性】

地域中核企業の世界市場への挑戦やTPPを契機にした地域中小企業等の海外展開を後押しするとともに、経営基盤の強化を図りつつ、身近な地域の相談体制の整備を推進する。また、IT利活用や省力化のための投資の促進等による生産性の向上や、下請け事業者の取引条件の改善、事業再生・事業承継の円滑化など、地域中小企業・小規模事業者のニーズに即した支援を実施していく。



【具体的施策】

- ・ 地域中核企業とパートナー企業、大学等との連携促進、世界市場を念頭においた事業化戦略の立案、海外販路開拓等を支援する。また、本年2月に創設された「新輸出大国コンソーシアム」の下、地域中小企業等の海外展開支援を推進する。また、「よろず支援拠点」を中心とした地域の相談体制の整備を推進する。
- ・ 中堅・中小企業と地域大学や橋渡し研究機関との共同開発や知財連携を推進するとともに、標準化活用の支援体制の強化等、中小企業の知財・標準化の戦略的な活用を支援する。
- ・ 地域中小企業・小規模事業者等の生産性の向上に向け、中小企業等経営強化法に基づき事業分野別指針を活用し、地域の中小企業団体とも連携しつつIT・ロボット導入等を促進する。また、地域金融機関等との連携により、労働生産性向上の加速化や、成長産業における人材確保を図る。
- ・ 下請事業者の取引条件の改善のため、大企業へのヒアリングの実施、下請法等の運用強化、下請取引ガイドラインの充実・普及等を進めていく。
- ・ ローカルベンチマークも活用しながら、金融機関や中小企業支援機関が事業者と対話を深めることを促す。この取組を通じて、担保や個人保証に頼らず生産性向上に努める企業に対して成長資金が供給されることを促進する。また、資金繰りに万全を期しつつ、金融機関と信用保証協会による適切なリスクシェアリングの下で、金融機関と事業者がともに経営改善や生産性向上などに今ままで以上に取り組むよう、信用保証制度の見直しに係る詳細な制度設計を進める。
- ・ 地域中小企業・小規模事業者の事業再生・事業承継の促進に向けた検討を進め、本年内を目的に制度的対応等について結論を得る。

施策	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度以降	指標
経営支援体制の整備	地域中核企業創出・支援のための体制の整備 ・ 海外展開支援体制の整備	「よろず支援拠点」の整備	「よろず支援拠点」の整備	「よろず支援拠点」の整備	「よろず支援拠点」の整備	「よろず支援拠点」の整備	「よろず支援拠点」の整備	「よろず支援拠点」の整備	・ 地域中核企業の先導的なプロジェクトを、毎年200程度を目安に、5年間で約1,000創出（平成28年度～）
地域イノベーションの推進	大学改革・橋渡し研究機関の強化	標準化活用支援パートナー機関を全都道府県に拡大	中堅・中小企業と大学・研究機関との共同開発や知財連携等を推進	中堅・中小企業と大学・研究機関との共同開発や知財連携等を推進	中堅・中小企業と大学・研究機関との共同開発や知財連携等を推進	中堅・中小企業と大学・研究機関との共同開発や知財連携等を推進	中堅・中小企業と大学・研究機関との共同開発や知財連携等を推進	中堅・中小企業と大学・研究機関との共同開発や知財連携等を推進	・ 2020年までに黒字中小企業・小規模事業者を70万社から140万社に増やす（2011年度：698,689社）
生産性向上・下請の取引条件改善	大企業等調査	大企業ヒアリング	調査結果を踏まえ、下請等中小企業の取引条件改善に関する必要な対策の実施	調査結果を踏まえ、下請等中小企業の取引条件改善に関する必要な対策の実施	調査結果を踏まえ、下請等中小企業の取引条件改善に関する必要な対策の実施	調査結果を踏まえ、下請等中小企業の取引条件改善に関する必要な対策の実施	調査結果を踏まえ、下請等中小企業の取引条件改善に関する必要な対策の実施	調査結果を踏まえ、下請等中小企業の取引条件改善に関する必要な対策の実施	
中小企業団体・地域金融機関等の経営支援、コンサル機能の発揮	「ローカルベンチマーク」策定	地域の中小企業団体、地域金融機関等における活用促進策の検討（地域金融機関との対話のための多様な指標の策定に向けた検討とも連携）	地域の中小企業団体、地域金融機関等における活用促進策の検討（地域金融機関との対話のための多様な指標の策定に向けた検討とも連携）	地域の中小企業団体、地域金融機関等における活用促進策の検討（地域金融機関との対話のための多様な指標の策定に向けた検討とも連携）	地域の中小企業団体、地域金融機関等における活用促進策の検討（地域金融機関との対話のための多様な指標の策定に向けた検討とも連携）	地域の中小企業団体、地域金融機関等における活用促進策の検討（地域金融機関との対話のための多様な指標の策定に向けた検討とも連携）	地域の中小企業団体、地域金融機関等における活用促進策の検討（地域金融機関との対話のための多様な指標の策定に向けた検討とも連携）	地域の中小企業団体、地域金融機関等における活用促進策の検討（地域金融機関との対話のための多様な指標の策定に向けた検討とも連携）	
「稼ぐ力」の確立に向けた金融機能の強化	信用保証制度の見直しに向けた中間整理	制度的検討について結論（2016年内を目標）	制度的検討について結論（2016年内を目標）	制度的検討について結論（2016年内を目標）	制度的検討について結論（2016年内を目標）	制度的検討について結論（2016年内を目標）	制度的検討について結論（2016年内を目標）	制度的検討について結論（2016年内を目標）	
地域中小企業・小規模事業者の事業再生・事業承継の促進	制度的検討について結論（2016年内を目標）	制度的検討について結論（2016年内を目標）	制度的検討について結論（2016年内を目標）	制度的検討について結論（2016年内を目標）	制度的検討について結論（2016年内を目標）	制度的検討について結論（2016年内を目標）	制度的検討について結論（2016年内を目標）	制度的検討について結論（2016年内を目標）	

20 地方創生の推進

【経済成長に向けた課題】

地方への移住・定住を考えるに当たり、地方に魅力的で安定した「しごと」の場が不足している。

・東京圏への転入超過：119,357人（2015年）

安心して結婚・妊娠・出産・子育てできないと感じる人々がいる。

・安心して結婚・妊娠・出産・子育てできる社会が実現していると考える人の割合：19.4%（2013年度）

多くの地方都市や中山間地域等が人口減少・少子高齢化に直面している。

・地方都市圏で公共交通の利便性が高いエリアに居住している人口割合：38.6%（2014年度）

【今後の対応の方向性】

「まち・ひと・しごと創生総合戦略（2015改訂版）」及び今後策定する「まち・ひと・しごと創生基本方針2016」に基づき、地方創生の本格展開を図ることにより、東京一極集中の是正、若い世代の就労・結婚・子育ての希望実現、地域の特性に即した課題解決を進め、人口減少と地域経済の縮小を克服する。

【具体的な施策】

- ・日本版DMOや地域商社を通じた地域のブランド確立、日本型イノベーション・エコシステムの形成による地域イノベーション促進、IoTを活用した地域サービス産業の生産性向上、若者の活用も視野に入れた地方創生を担う人材や共益的事業を担うパブリックベンチャーの育成等によりローカル・アベノミクスを実現し地方に安定した雇用を創出すること等を通じ、潜在的希望者の地方移住・定着を実現し、東京圏から地方への転出・転入を均衡させる。また、改正した地域再生法などを通じて、「生涯活躍のまち」の取組を支援し、中高年齢者が多世代と交流しながら活躍できる地域づくりを進める。
- ・地域ごとに異なる出生率や平均初婚年齢等に大きな影響を与えていると考えられる働き方について、地域アプローチを進め地域の実情に応じた働き方改革を推進し、第1子出産前後の女性の継続就業率を55%に向上するとともに、週労働時間60時間以上の雇用者の割合を5%に低減する。
- ・人口20万人以上の市を中心に、経済成長の牽引、高次都市機能の集積・強化、生活関連機能サービスの上を担う連携中核都市圏を新たに形成する。また、エリアマネジメント活動を推進するとともに、稼げるまちづくりの有望事例を「地域のチャレンジ100」として取りまとめ全国展開する。中山間地域等において住民の活動組織（地域運営組織）を3,000、小さな拠点を1,000形成し、持続可能な地域づくりを進める。

【地方創生の推進】

地方における安定した雇用創出

地方への新しいひとの流れをつくる

若い世代の結婚・出産・子育ての希望を実現

時代に合った地域をつくり、地域連携を促進

施策	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度以降	指標
地方における安定した雇用創出	若い世代の安定した雇用を生み出す地域産業の競争力強化 地方の中核企業雇補1,000社の平均売上高:20億円(2011年度)⇒60億円(2019年度) 日本版DMOの設立数:100(2019年度) モデル的地域商社の形成数:100(2019年度)					2019年度時点で基本目標やその他のKPIの達成状況を検証し、2020年度以降進めるべき政策パッケージを新たな総合戦略にまとめ、それに基づいて施策を展開			2020年 ・地方における若い世代の累計雇用創出数30万人(2015年5.9万人)
地方への新しいひとの流れをつくる	潜在的希望者の地方への移住・定着を実現 「移住・交流情報力一丁目」における年間移住登録件数:約4,000件(2015年11月)⇒11,000件(2020年) 自道府県大学進学率割合:32.3%(2015年度)⇒36%(2019年度) 生涯活躍のまち・構想に関する取組の普及・横展開					2019年度時点で基本目標やその他のKPIの達成状況を検証し、2020年度以降進めるべき政策パッケージを新たな総合戦略にまとめ、それに基づいて施策を展開			・東京圏への転入超過数0人(2015年:11万9,357人) ・安心して結婚・妊娠・出産・子育てできる社会が実現していると考える人の割合40%以上(2013年度:19.4%)
若い世代の結婚・出産・子育ての希望を実現	少子化対策における「地域アプローチ」の推進 第1子出産前後の女性継続就業率:38%(2010年)⇒55%(2020年)					2019年度時点で基本目標やその他のKPIの達成状況を検証し、2020年度以降進めるべき政策パッケージを新たな総合戦略にまとめ、それに基づいて施策を展開			・地方都市圏で公共交通の利便性が高いエリアに居住している人口割合:41.6%(2014年度38.6%)
時代に合った地域をつくり、地域連携を促進	地域の実情に即した「働き方改革」の実現 週労働時間60時間以上の雇用者割合:8.5%(2014年)⇒5%(2020年)					2019年度時点で基本目標やその他のKPIの達成状況を検証し、2020年度以降進めるべき政策パッケージを新たな総合戦略にまとめ、それに基づいて施策を展開			

国土強靱化、ストック効果の高い社会資本整備

【経済成長に向けた課題】

人口減少下で経済活動の生産性を向上させ、力強い経済成長を実現しなければならぬ。

災害から自分や家族の生命や財産を守れるか、地域の活力が失われないか不安。

民間のビジネス機会の拡大と地域経済好循環の実現を図ることが必要。

【今後の対応の方向性】

人口減少下での安定的な成長を実現するため、社会資本整備の着実な推進、災害に強くしなやかな国づくり、持続的な都市構造への転換、及び、公共施設の整備・運営へのPPP/PFIの推進等について、その方策を明らかにし、着実に推進していく必要がある。

【具体的な施策】

- 社会資本整備については、社会資本整備重点計画等に基づき、既存施設の最大限の活用を図りつつ、成長力を強化する分野に重点化。また、社会のベースの生産性向上、産業別の生産性向上及び未来型の投資・新技術による生産性向上により、生産性革命に取り組む。
- 国土強靱化基本計画等に基づき、国土強靱化の取組を着実に推進。特に、地域計画の策定・実施、民間の主體的取組を促進。大規模地震や多様な自然災害に対し、防災・減災の取組を推進。
- 持続可能な都市構造を実現する観点から、都市のコンパクト化の取組を促進するとともに、その多様な効用を明らかにしつつ、公共施設の集約・統廃合等や未利用資産の有効活用を推進。
- PPP/PFIアクションプランで定められた事業規模目標達成のため、重点分野におけるコンセッション事業の推進やPPP/PFI優先的検討規程の策定、地域プラットフォームの形成を推進。

年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度以降	指標
社会資本整備の計画的な推進		第4次社会資本整備重点計画に基づく施策の推進						次期社会資本整備重点計画	社会資本整備重点計画で設定された全てのKPIが、それぞれの目標値を達成していること。
国土強靱化の推進		国土強靱化基本計画に基づく施策の推進	毎年度アクションプランを策定					次期国土強靱化基本計画	国土強靱化アクションプランで設定された全てのKPIが、それぞれの目標値を達成していること。
コンパクト・クラス・ネットワークの形成		国土強靱化地域計画の策定・実施支援 都道府県を中心とした動きかけ 政令市等を中心とした動きかけ その他の市町村を中心とした動きかけ	出前講座等の実施、関係府省庁所管の交付金等による支援					必要に応じて、支援策の見直しを検討	
PPP/PFIの推進		事業継続に取り組む企業等を認証する仕組みの構築・運用 見直しの検討						新しい仕組みの運用・認証取得増加に向けた働きかけ	2020年までに150市町村にて立地適正化計画を作成。
		立地適正化計画の作成促進							
		コンパクトシティ形成支援チームを通じた、市町村の課題・ニーズに即した支援施策の充実と好事例のモデルケース化・横展開等							
		公共施設等総合管理計画の策定							
		個別施設計画の策定							
		PPP/PFI優先的検討規程の策定						PPP/PFI優先的検討規程の的確な運用状況フォローアップ	PPP/PFIアクションプランで設定された事業規模目標を達成していること。

② 可処分所得の増加（賃金・最低賃金の引上げ）

【経済成長に向けた課題】

我が国のGDPの6割は個人消費であり、GDPの成長には消費の増加が不可欠である。

消費の伸びは実質賃金の動向に大きく左右されるので、実質賃金の伸びを高め、労働分配率の低下に歯止めをかける必要がある。

【参考】

- ・春闘の賃上げ率（連合集計）
2014年：2.07%，2015年：2.20%
- ・最低賃金の引上げ額（全国）
2013年：15円 ⇒3年間で
2014年：16円 約50円引上げ
2015年：18円

- ・労働分配率の低下
2012年IV期：69.3%
⇒2014年IV期：65.7%

【今後の対応の方向性】

過去最大の企業収益を賃金にも回していくことを通じ、消費が拡大し、さらなる企業収益の増加につなげるという経済の好循環を確実なものとしていく。

【具体的な施策】

- ・賃金について、今年の春闘では、企業収益が過去最高であるなかで、政権交代前は、ほとんど行われなかったベアが3年連続、多くの企業で実現する見込みであり、賃上げの流れが確たるものとなってきた。今後は、この賃上げの流れを中小企業・小規模事業者、非正規雇用労働者の方々にも広げていくことが重要。
- ・最低賃金については、年率3%程度を目標として、名目GDPの成長率にも配慮しつつ引き上げていく。これにより、全国加重平均が1,000円となることを目指す。
- ・このような賃上げや最低賃金の引上げに向けて、中小企業・小規模事業者の生産性向上等のための支援や、下請中小企業の取引条件の改善等の環境整備を図る。

年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度以降	指標
施策	<p>最低賃金については、年率3%程度を目標として、名目GDP成長率にも配慮しつつ引き上げていく。これにより、全国加重平均が1,000円となることを目指す。</p> <p>賃上げが可能となるよう、環境整備を進めていく</p> <p>中小企業・小規模事業者の生産性向上支援</p> <p>調査実施 大企業ヒアリング、下請ガイドラインの充実・普及等</p> <p>下請等中小企業の取引条件の改善に向け、引き続き取り組み</p>								<p>GDP 600兆円を今後5年程度（名目成長率は平均3%程度）で実現するため、これにふさわしい、賃上げや最低賃金の引上げ</p>