

全国厚生労働関係 部局長会議資料

**平成31年 1月18日（金）
政策統括官（総合政策担当）**

(目次)

- 2040年を見据えた社会保障・働き方改革について 2
- 平成31年度の社会保障の充実・安定化等について 19
- 保健福祉分野におけるS I Bを活用した社会的事業について 26
- 中小企業・小規模事業者における「働き方改革」実現に向けた対策 ... 30

2040年を見据えた 社会保障・働き方改革について

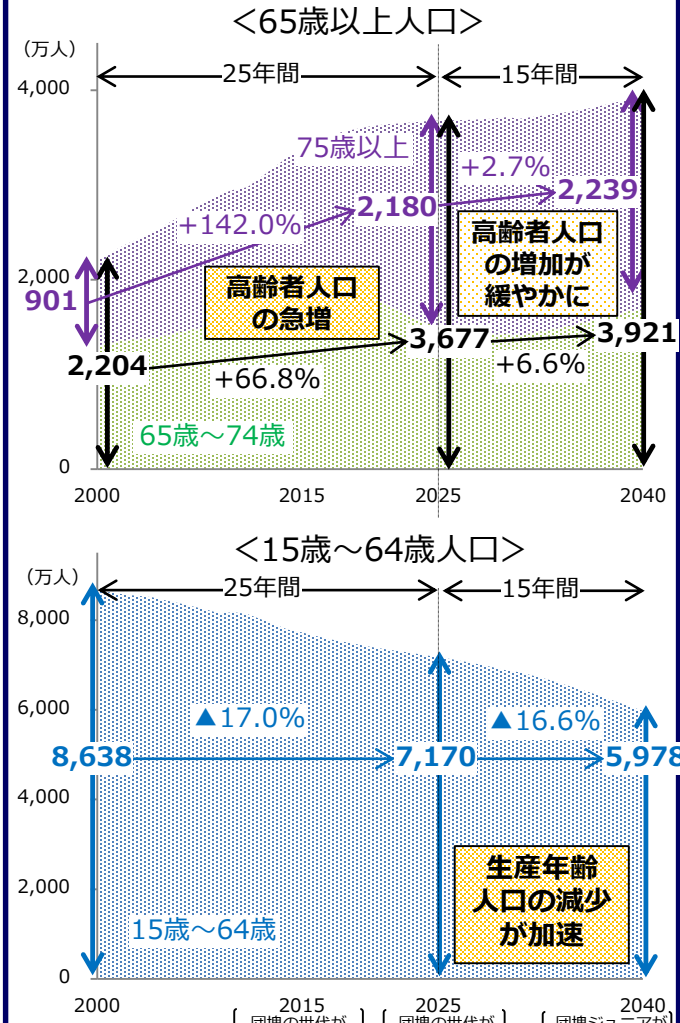
2040年頃を展望した社会保障改革の新たな局面と課題

人口構造の推移を見ると、2025年以降、「高齢者の急増」から「現役世代の急減」に局面が変化。

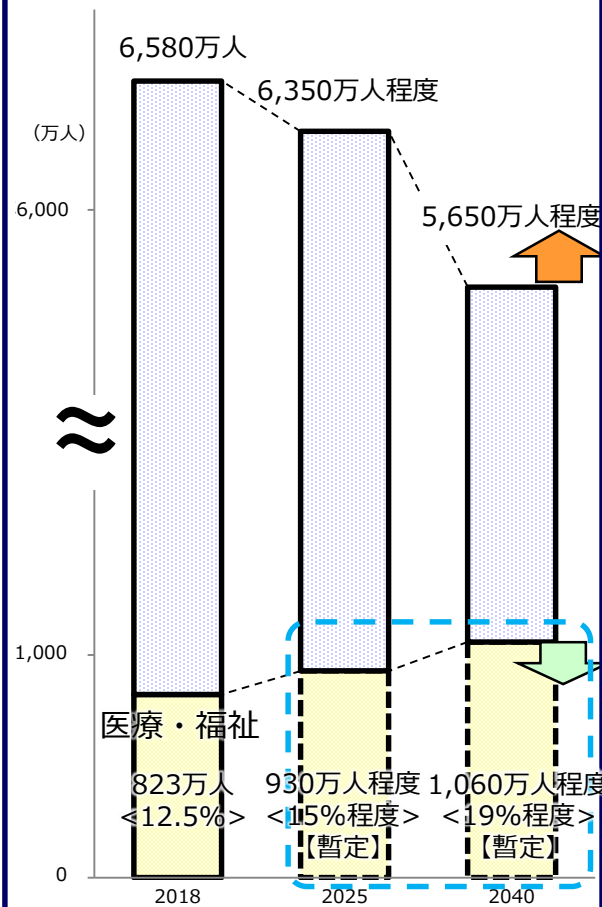


2025年以降の現役世代の人口の急減という新たな局面における課題への対応が必要。

《2040年までの人口構造の変化》



《就業者数の推移》



(資料) 就業者数について、2018年は内閣府「経済見通しと経済財政運営の基本的態度」、2025年以降は、独立行政法人労働政策研究・研修機構「平成27年労働力需給の推計」の性・年齢別の就業率と国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口 平成29年推計」（出生中位・死亡中位推計）を用いて機械的に算出。医療・福祉の就業者数は、医療・介護サービスの年齢別の利用状況（2025年）をもとに、人口構造の変化を加味して求めた将来の医療・介護サービスの需要から厚生労働省において推計（暫定値）。

国民的な議論の下、

- これまで進めてきた給付と負担の見直し等による社会保障の持続可能性の確保も図りつつ、
- 以下の新たな局面に対応した政策課題を踏まえて、総合的に改革を推進。

《新たな局面に対応した政策課題》

1. 現役世代の人口が急減する中での社会の活力維持向上
⇒ 高齢者をはじめとして多様な就労・社会参加を促進し、社会全体の活力を維持していく基盤として、2040年までに3年以上健康寿命を延伸することを目指す。

2. 労働力の制約が強まる中での医療・介護サービスの確保

- ⇒ テクノロジーの活用等により、2040年時点において必要とされるサービスが適切に確保される水準の医療・介護サービスの生産性^{*}の向上を目指す。

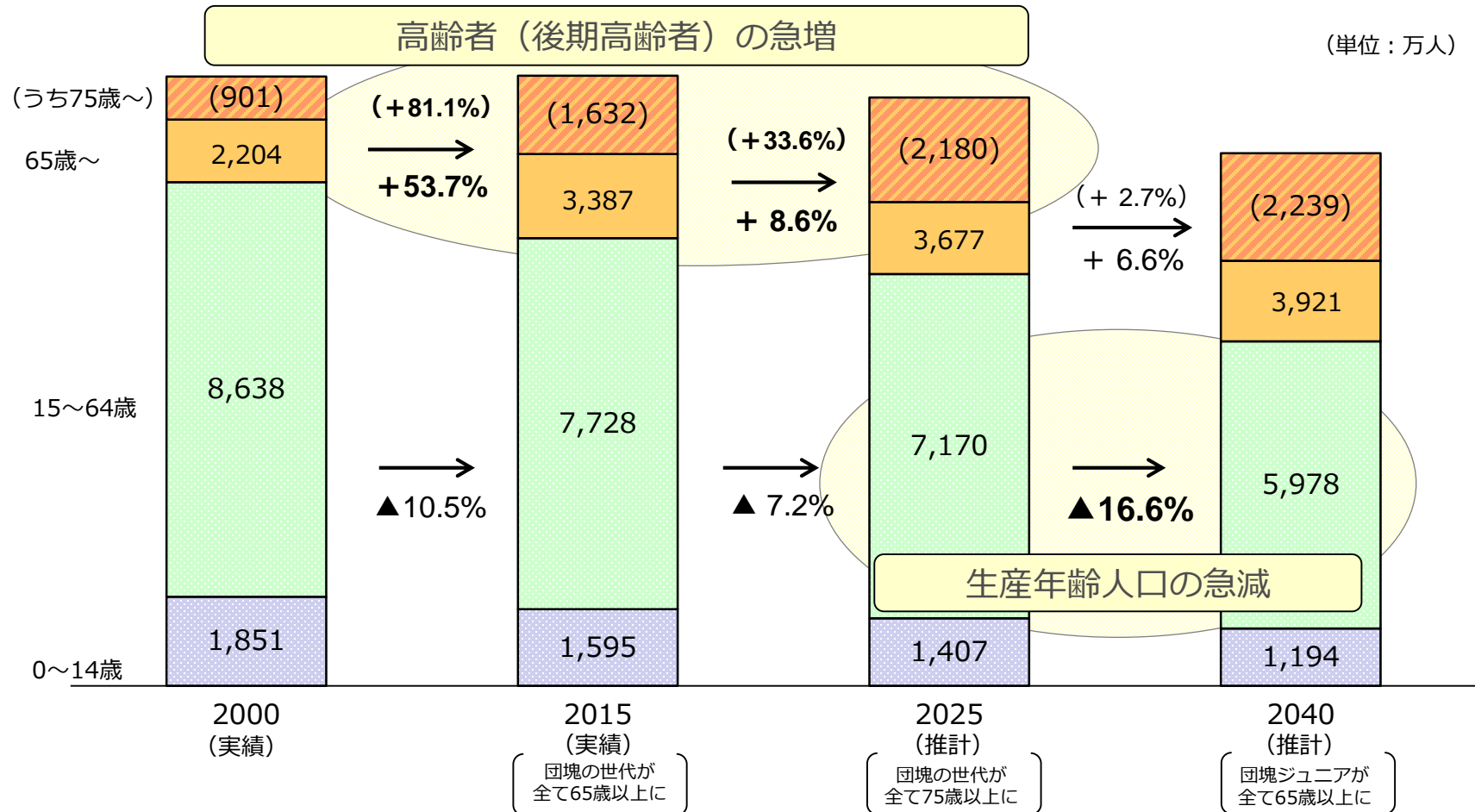
- ※ サービス産出に要するマンパワー投入量。
- ※ 医療分野：ICT、AI、ロボットの活用で業務代替が可能と考えられるものが5%程度（「医師の勤務実態及び働き方の意向等に関する調査」結果から抽出）
- ※ 介護分野：特別養護老人ホームでは、平均では入所者2人に対し介護職員等が1人程度の配置となっているが、ICT等の活用により2.7人に対し1人程度の配置で運営を行っている施設あり。

2040年までの人口構造の変化

平成30年10月5日
 経済財政諮問会議
 根本匠臨時議員提出資料

- 我が国の人口動態を見ると、いわゆる団塊の世代が全員75歳以上となる2025年に向けて高齢者人口が急速に増加した後、高齢者人口の増加は緩やかになる。一方で、既に減少に転じている生産年齢人口は、2025年以降さらに減少が加速。

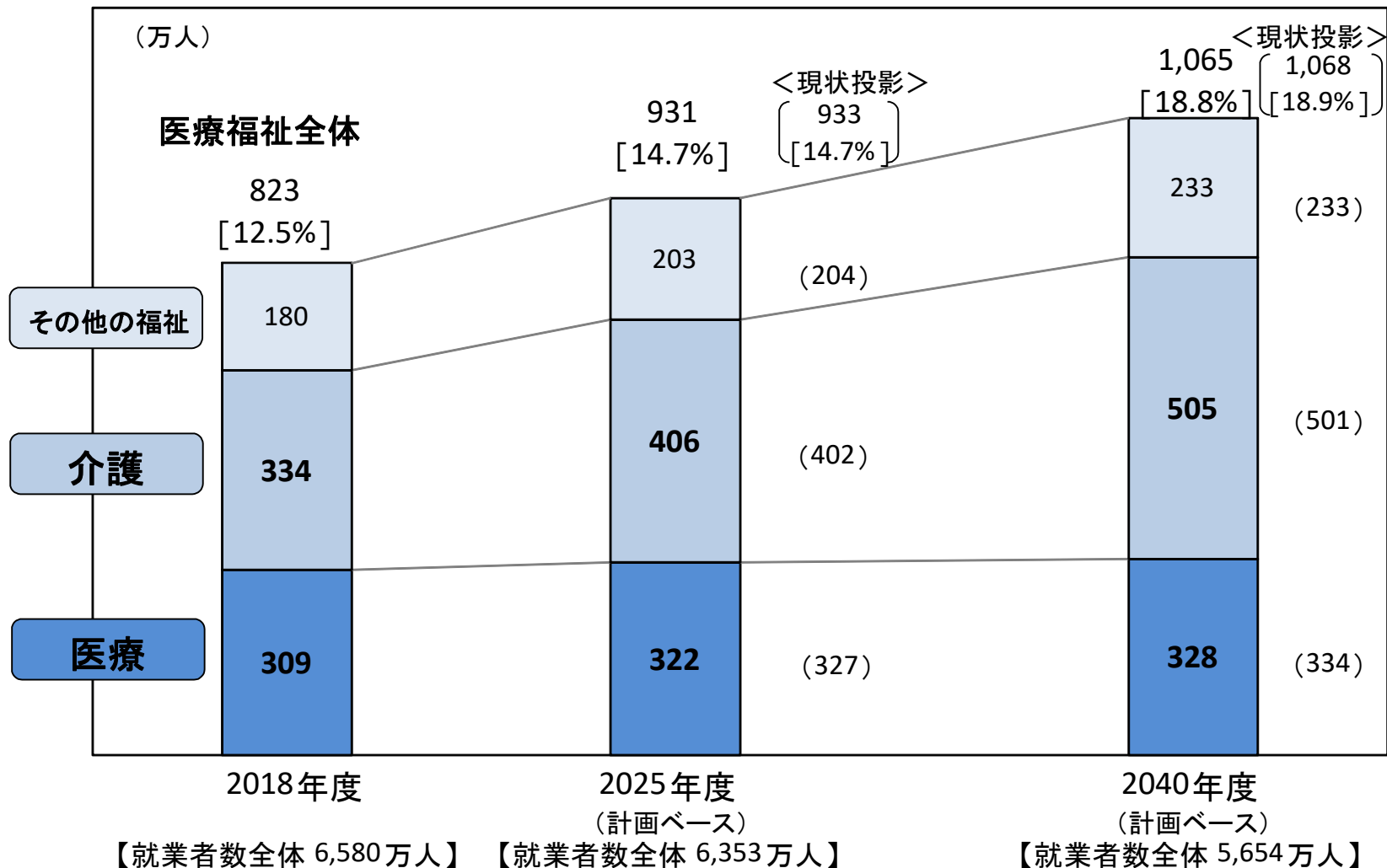
【人口構造の変化】



(出典)総務省「国勢調査」「人口推計」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口 平成29年推計」

医療福祉分野の就業者数の見通し

2040年を見据えた社会保障の将来見通し（議論の素材）－概要－（内閣官房・内閣府・財務省・厚生労働省 平成30年5月21日）より



(注1)「計画ベース」は、地域医療構想に基づく2025年度までの病床機能の分化・連携の推進、第3期医療費適正化計画による2023年度までの外来医療費の適正化効果、第7期介護保険事業計画による2025年度までのサービス量の見込みを基礎として計算し、それ以降の期間については、当該時点の年齢階級別の受療率等を基に機械的に計算。なお、介護保険事業計画において、地域医療構想の実現に向けたサービス基盤の整備については、例えば医療療養病床から介護保険施設等への転換分など、現段階で見通すことが困難な要素があることに留意する必要がある。

(注2)医療福祉分野における就業者の見通しについては、①医療・介護分野の就業者数については、それぞれの需要の変化に応じて就業者数が増減すると仮定して就業者数を計算。②その他の福祉分野を含めた医療福祉分野全体の就業者数については、医療・介護分野の就業者数の変化率を用いて機械的に計算。③医療福祉分野の短時間雇用者の比率等の雇用形態別の状況等については、現状のまま推移すると仮定して計算。

※ 国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成29年推計)」等を踏まえて計算。[]内は就業者数全体に対する割合。

「2040年を見据えた社会保障の将来見通し（議論の素材）」に基づく マンパワーのシミュレーション ー概要ー

（厚生労働省 平成30年5月21日）

- 基本となる将来見通しに加え、今後の議論に資するため、①医療・介護需要が一定程度低下した場合、②医療・介護等における生産性が向上した場合を仮定して、将来の就業者数に関するシミュレーションを実施。

【シミュレーション（1）】

- 医療・介護需要が一定程度低下した場合

※ これまでの受療率等の傾向や今後の寿命の伸び等を考慮し、高齢期において、医療の受療率が2.5歳分程度、介護の認定率が1歳分程度低下した場合

<2040年度の変化等>

- ・ 医療福祉分野における就業者数：
▲81万人 [▲1.4%]

【シミュレーション（2）】

- 医療・介護等における生産性が向上した場合

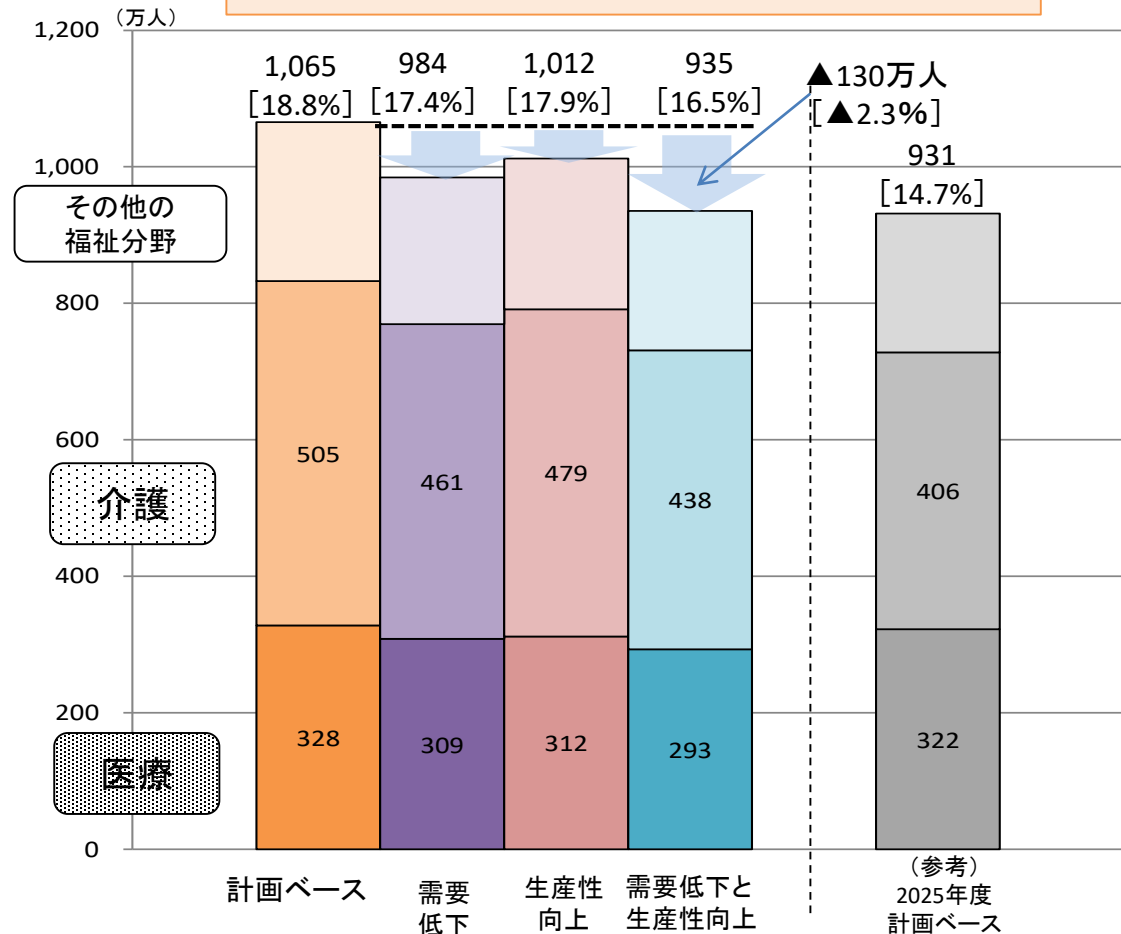
※ ICT等の活用に関する調査研究や先進事例等を踏まえ、医療・介護の生産性が各5%程度向上するなど、医療福祉分野における就業者数全体で5%程度の効率化が達成された場合

<2040年度の変化等>

- ・ 医療福祉分野における就業者数：
▲53万人 [▲0.9%]

※. (1)と(2)が同時に生じる場合、2040年度の変化は▲130万人[▲2.3%]

医療福祉分野における就業者数(2040年度)



【就業者数全体5,654万人】 (注) []内は就業者数全体に対する割合。

(注) 医療福祉分野における就業者の見通しについては、①医療・介護分野の就業者数については、それぞれの需要の変化に応じて就業者数が変化すると仮定して就業者数を計算。②その他の福祉分野を含めた医療福祉分野全体の就業者数については、医療・介護分野の就業者数の変化率を用いて機械的に計算。③医療福祉分野の短時間雇用者の比率等の雇用形態別の状況等については、現状のまま推移すると仮定して計算。

2040年を展望した社会保障改革についての国民的な議論の必要性

平成30年5月21日
経済財政諮問会議
加藤勝信臨時議員提出資料

- 高齢者数がピークを迎える2040年頃の社会保障制度を展望すると、社会保障の持続可能性を確保するための給付と負担の見直し等と併せて、新たな局面に対応する課題である「健康寿命の延伸」や「医療・介護サービスの生産性の向上」を含めた新たな社会保障改革の全体像について、国民的な議論が必要。



社会保障・税一体改革等への対応

2040年を展望した社会保障改革

<社会保障の充実・安定化>

■ 社会保障の充実

- ・ 子ども・子育て新制度の創設、保育の受け皿拡大、育児休業中の経済的支援の強化など、消費税収を子ども・子育て分野に充当
- ・ 医療・介護の充実、年金制度の改善

■ 社会保障の安定化

- ・ 基礎年金国庫負担割合 2分の1等

消費税率引上げ (2019年10月予定)

→ 一体改革に関わる
制度改革が完了

(社会保障の充実)

- 年金生活者支援給付金制度の創設
- 介護保険1号保険料軽減強化の完全実施

※ 新しい経済政策パッケージを実施

- 後期高齢者保険料軽減特例(均等割)の見直し

<持続可能性の確保のための制度改革>

- 社会保障制度改革プログラム法や改革工程表に沿って、社会保障の給付に係る重点化・効率化を推進

- 経済・財政再生計画の「目安」を達成。社会保障関係費の実質的な伸びは2016~2018年度で1.5兆円弱

<引き続き取り組む 政策課題>

これまで進めてきた給付と負担の見直し等による社会保障の持続可能性の確保

<新たな局面に対応した政策課題>

現役世代の人口が急減する中での社会の活力維持向上

労働力の制約が強まる中での医療・介護サービスの確保

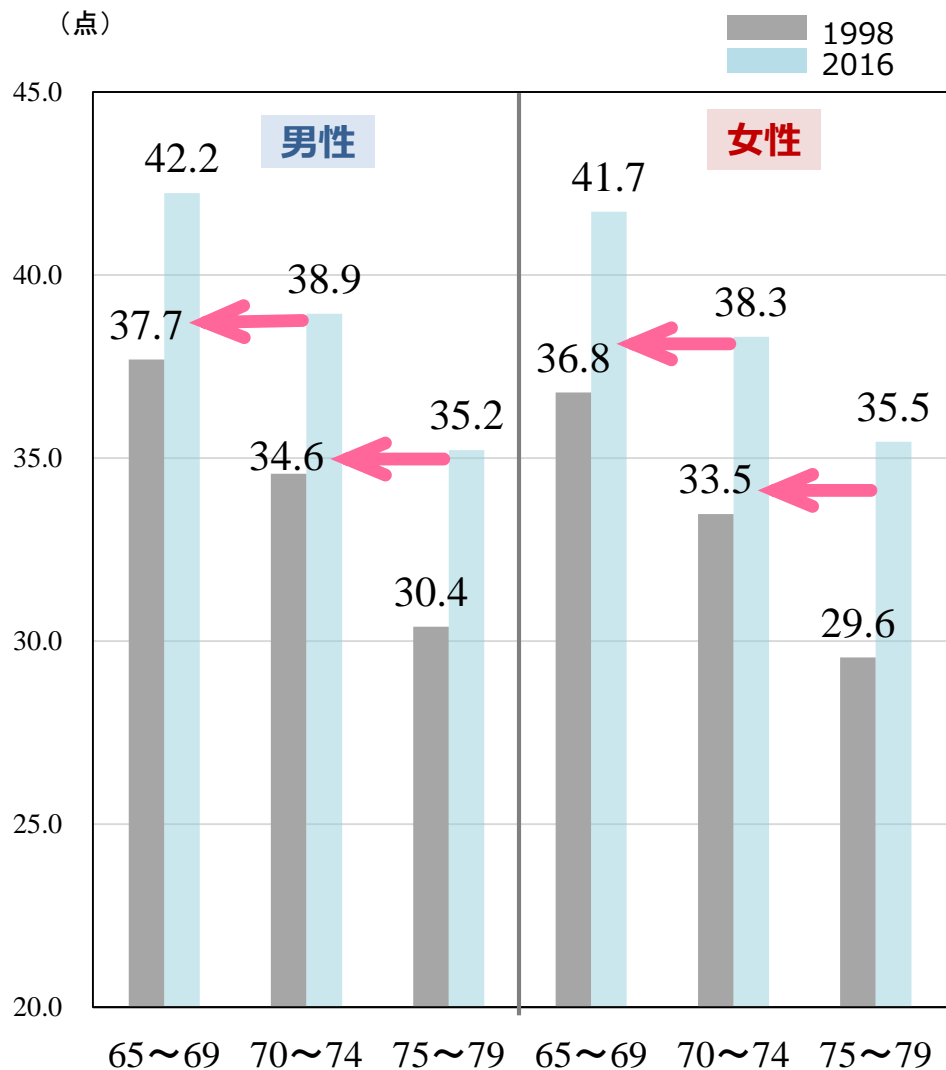


これらの政策課題を総合的に検討していくため、
社会保障改革の全体像に関する国民的な議論が必要

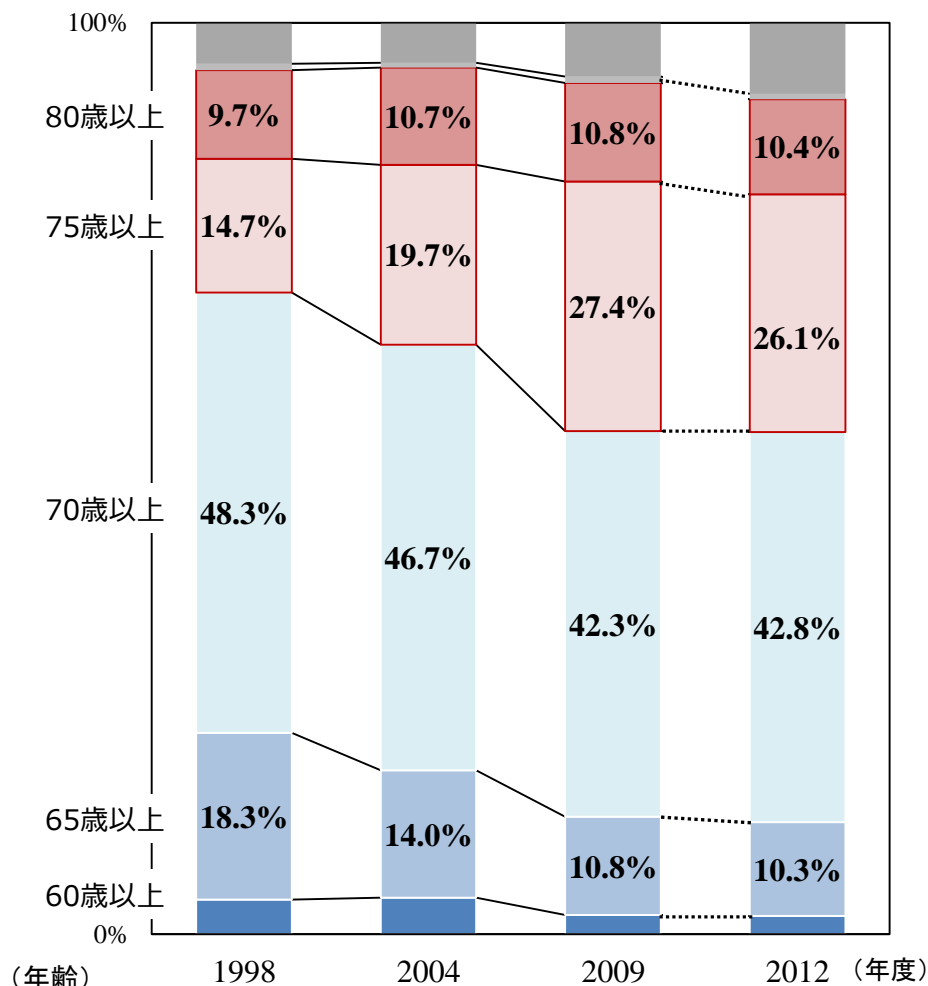
厚生労働省において、健康寿命の延伸と医療・介護サービスの生産性向上に向けた目標設定や施策の具体化に着手。可能なものから予算措置や制度改正を検討。

「若返り」が見られる高齢者

新体カテストの合計点の年次推移



「高齢者とは何歳以上か」との質問への回答



(資料出所) 文部科学省「平成28年度体力・運動能力調査」

(資料出所)
 ● ~2009年度：全国60歳以上の男女へのアンケート調査（内閣府「高齢者の日常生活に関する意識調査結果」より）
 ● 2012年度：昭和22年～24年生まれの全国の男女へのアンケート調査（内閣府「団塊の世代の意識に関する調査結果」より）

2040年を展望し、誰もがより長く元気に活躍できる社会の実現

平成30年10月22日
第1回2040年を展望した社会保障・
働き方改革本部 配付資料

- 来年10月の消費税率の引上げによって、2025年を念頭に進められてきた社会保障・税一体改革が完了。今後、団塊ジュニア世代が高齢者となる2040年を見据えた検討を進めることが必要。
- 2040年を見通すと、現役世代（担い手）の減少が最大の課題。一方、高齢者の「若返り」が見られ、就業率も上昇。今後、国民誰もが、より長く、元気に活躍できるよう、以下の取組を進める。
 - ①多様な就労・社会参加の環境整備
 - ②健康寿命の延伸
 - ③医療・福祉サービスの改革による生産性の向上
 - ④給付と負担の見直し等による社会保障の持続可能性の確保

2040年を展望し、誰もがより長く元気に活躍できる社会の実現を目指す。

＜＜現役世代の人口の急減という新たな局面に対応した政策課題＞＞

多様な就労・社会参加

【雇用・年金制度改革等】

- 更なる高齢者雇用機会の拡大に向けた環境整備
- 就職氷河期世代の就職支援・職業的自立促進の強化
- 中途採用の拡大
- 年金受給開始年齢の柔軟化、被用者保険の適用拡大、私的年金（iDeCo（イデオ）等）の拡充
- 地域共生・地域の支え合い

健康寿命の延伸

【健康寿命延伸プラン】

※来夏を目途に策定

- 2040年の健康寿命延伸に向けた目標と2025年までの工程表
- ①健康無関心層へのアプローチの強化、②地域・保険者間の格差の解消により、以下の3分野を中心に、取組を推進
 - ・次世代を含めたすべての人の健やかな生活習慣形成等
 - ・疾病予防・重症化予防
 - ・介護予防・フレイル対策、認知症予防

医療・福祉サービス改革

【医療・福祉サービス改革プラン】

※来夏を目途に策定

- 2040年の生産性向上に向けた目標と2025年までの工程表
- 以下の4つのアプローチにより、取組を推進
 - ・ロボット・AI・ICT等の実用化推進、データヘルス改革
 - ・タスクシフティングを担う人材の育成、シニア人材の活用推進
 - ・組織マネジメント改革
 - ・経営の大規模化・協働化

＜＜引き続き取り組む政策課題＞＞

給付と負担の見直し等による社会保障の持続可能性の確保

主な取組

多様な就労・社会参加

- **働く意欲がある高齢者**が、その能力を十分発揮し、働く人の個々の事情に応じて活躍できるよう、**多様な雇用・就業機会**を充実
 - ・ 70歳までの雇用確保を図る上で、複数のメニューを用意し、労使の話し合いの上で個人の選択が効く仕組みを検討
 - ・ 成果を重視する評価・報酬体系の構築に向けた環境整備
 - ・ 企業のみならず様々な地域の主体による雇用・就業機会を開拓
- **就職氷河期世代**の一人ひとりが抱える課題に応じた**寄り添い型の就職・キャリア形成支援**の強化
特に、長期にわたる無業者への職業的自立に向けた相談支援と生活支援をワンストップで行う体制の整備
- **中途採用**に前向きな大企業からなる協議会を開催し、好事例の共有等により**社会全体の機運を醸成**
- 一人ひとりの**多様な働き方に柔軟に対応した年金制度**への見直し、私的年金（※）の拡充の検討

※ 確定給付企業年金（DB）、企業型確定拠出年金（企業型DC）、個人型確定拠出年金（iDeCo(イデコ)）

健康寿命の延伸

- 生活習慣病の発症・重症化予防のため、**医療機関と保険者・民間事業者（スポーツクラブ等）等が連携し、医学的管理と運動・栄養等のプログラムを一体的に提供**し、住民の行動変容を促す仕組みの構築
- 身近な場所で高齢者が定期的に集い、**身体を動かす場等の大幅な拡充、介護予防事業と高齢者の保健事業（フレイル対策）との一体実施**の推進（インセンティブ措置の強化）
- **認知症予防**を加えた認知症施策の推進（身体を動かす場等の拡充、予防に資するエビデンスの研究等）
- 野菜摂取量増加に向けた取組等の横展開、民間主導の健康な食事・食環境（スマート・ミール）の認証制度等の普及支援など、**自然に健康になれる環境づくり**の推進

医療・福祉サービス改革

- 2040年に向けた**ロボット・AI等の現場活用に向けた実用化構想の検討**
- **データヘルス改革**に関し、2020年度までの事業の着実な実施と**2020年の後の絵姿**（全国的な保健医療情報ネットワーク等）、工程表の策定
- 介護・看護・保育等の分野において、**介護助手等としてシニア層を活かす方策**の検討
- 介護施設における業務フローの分析・仕分けを基に、①**介護助手**、②**介護ロボット（センサーを含む）**、③**ICTの活用等を組み合わせた業務効率化**のモデル事業を今年度中に開始。効果を検証の上、全国に普及

2040年を展望した社会保障・働き方改革の検討について

趣旨

- 2040年を見通すと、現役世代(担い手)の減少が最大の課題。一方、高齢者の「若返り」が見られ、就業も増加。今後、国民誰もが、より長く、元気に活躍できるよう、①多様な就労・社会参加の環境整備や②健康寿命の延伸を進めるとともに、③医療・福祉サービスの改革による生産性の向上を図りつつ、④給付と負担の見直し等による社会保障の持続可能性の確保を進めることが必要。
- このため、「2040年を展望した社会保障・働き方改革本部」を設置するとともに、部局横断的な政策課題について、従来の所掌にとらわれることなく取り組むためプロジェクトチームを設けて検討する。

2040年を展望した社会保障・働き方改革本部

本部長 : 厚生労働大臣

本部長代理 : 厚生労働副大臣
厚生労働大臣政務官

本部員 :
厚生労働事務次官、厚生労働審議官、
医務技監、その他部局長

※プロジェクトチームにおける検討を基に改革案を審議

横断的課題に関するプロジェクトチーム

リーダー : 政策統括官(総合政策担当)

サブリーダー: 大臣官房審議官(総合政策(社会保障)担当)

政策立案総括審議官(政策評価、総合政策(労働)担当)

①健康寿命延伸TF(疾病予防・介護予防に関する施策等)

主査: 吉永審議官(健康局)

副主査: 山本審議官(保険局)、佐原審議官、江崎統括調整官

②医療・福祉サービス改革TF(ロボット、AI、ICTの実用化等)

主査: 諏訪園審議官(老健局)

副主査: 迫井審議官(医政局)、江崎統括調整官

③高齢者雇用TF(高齢者の雇用就業機会の確保等)

主査: 北條部長(雇用開発部)

副主査: 田畑審議官(職業安定局)、山田審議官(人材開発統括官)

④地域共生TF(縦割りを越えた地域における包括的な支援体制の整備等)

主査: 伊原審議官(政策統括官(総合政策担当))

副主査: 八神審議官(社会・援護局)、藤原審議官(子ども家庭局)、

橋本部長(障害保健福祉部)、諏訪園審議官(老健局)

健康寿命延伸タスクフォースの検討の方向性

- ①健康無関心層へのアプローチを強化しつつ、②地域・保険者間の格差の解消を図ることによって、個人・集団の健康格差を解消し、健康寿命の更なる延伸を図る。
- 本年夏を目標に「健康寿命延伸プラン」を策定。

①健康無関心層も含めた予防・健康づくりの推進

②地域・保険者間の格差の解消

新たな手法

自然に健康になれる環境づくり

健康な食事や運動ができる環境整備

居場所づくりや社会参加の推進による役割の付与

行動変容を促す仕掛け

行動経済学等の理論（ナッジ理論等）の活用

インセンティブの活用

重点3分野

次世代を含めたすべての人の健やかな生活習慣形成等

- 次世代の健やかな生活習慣形成の推進及び関連研究の実施
- 自然に健康になれる環境づくりの推進（野菜摂取量増加に向けた取組等の横展開、民間主導の健康な食事・食環境（スマート・ミール）の認証制度等の普及支援）
- 予防・健康づくりに関係する地域の関係者が一体となったスマートライフ・プロジェクト、日本健康会議等の連携強化等

疾病予防・重症化予防

- 保険者に対するインセンティブ措置の強化、先進・優良事例の横展開等
- 医療機関と保険者・民間事業者等が連携した医学的管理と運動・栄養等のプログラムの一体的提供
- 個人の予防・健康づくりに関する行動変容につなげる取組の強化等

介護予防・フレイル対策、認知症予防

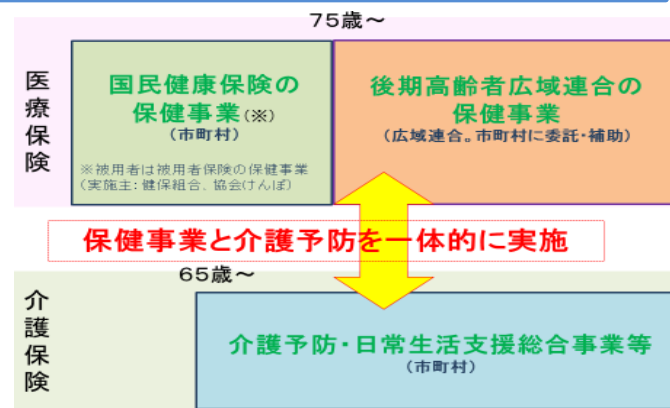
- 保険者に対するインセンティブ措置の強化等により、身近な場所で高齢者が定期的に集い、身体を動かす場等の大幅な拡充と、介護予防事業とフレイル対策との市町村を中心とした一体実施
- 介護報酬上のインセンティブ措置の強化（デイサービス事業者）
- 認知症予防を加えた認知症施策の推進、身体を動かす場等の拡充、予防に資するエビデンスの研究等

健康寿命延伸に関する新たな取組

I 介護予防・フレイル対策や生活習慣病等の疾病予防・重症化予防等の市町村による一体的な実施の推進 (※)

- 現状では、高齢者の抱える複数の慢性疾患、認知機能や社会的つながりの低下等 (フレイル等) に対し、異なる制度がそれぞれに対応。
- 今後、市町村において、**保健事業と介護予防を一体的に実施。特別調整交付金(インセンティブ措置等)を活用し、医療専門職を配置し、取組を強化** (次期通常国会に法案提出予定)。

- ① 医療・介護情報等の一体的な分析
- ② 通いの場等における運動、口腔、栄養等の相談・指導
- ③ 閉じこもりがちの高齢者等へのアウトリーチ支援
- ④ 必要な医療・介護サービスへの接続 (かかりつけ医等との連携)



※ あわせて、介護予防・日常生活支援総合事業等において「通いの場」等の拡充を図るため、介護の保険者機能強化推進交付金 (インセンティブ措置等) を活用し、市町村による介護予防・認知症予防の取組を推進。

II 医療保険における効果的・効率的な保健事業の推進

① 特定健診・特定保健指導の実施率向上に向けた効果的な方策の推進

- 全保険者の実施率を公表 (2018年度から実施)。
- 好事例 (※) を横展開するなど、**目標値 (2023年度までに健保組合 (単一) : 90%・市町村国保 : 60%) の前倒し達成を目指し、実施率の向上につながる効果的な方策等を検討。**

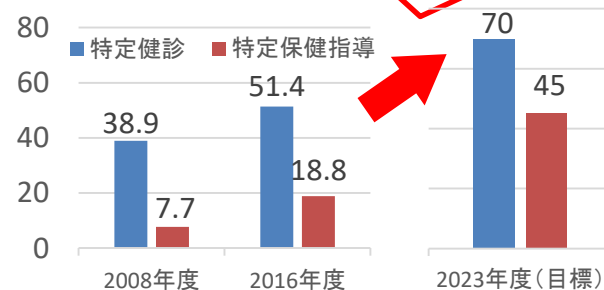
※ 地域の医師会等との連携や民間事業者の活用等による効果的な事例

② 医療機関と保険者・民間事業者等の連携による予防事業の展開

- 保険者インセンティブを活用し、**医療機関と保険者・民間事業者 (スポーツクラブ等) 等が連携して医学的管理と運動・栄養等のプログラムを一体的に提供し、個人の行動変容を促す仕組み**を検討。

<特定健診等の実施率向上に向けた効果的な方策の推進>

- 目標の早期達成に向け、
- ・ 2018年度から、実施率を公表
- ・ さらに、好事例の横展開など、効果的な方策等を検討



	2016年度実績	2023年度目標
特定健診	市町村国保 : 36.6% 健保組合 (単一) : 77.4%	市町村国保 : 60% 健保組合 (単一) : 90%
特定保健指導	市町村国保 : 24.7% 健保組合 (単一) : 24.2%	市町村国保 : 60% 健保組合 (単一) : 55%

医療・福祉サービス改革タスクフォースの検討の方向性

- 2025年以降、現役世代（担い手）の減少が一層進むことが見込まれる中で、「ロボット・AI・ICT等の実用化推進、データヘルス改革」、「タスクシフティングを担う人材の育成、シニア人材の活用推進」、「組織マネジメント改革」、「経営の大規模化・協働化」の4つの改革を通じて、生産性の向上を図ることにより、必要かつ適切な医療・福祉サービスが確実に提供される現場を実現する。
- 本年夏を目標に「医療・福祉サービス改革プラン」を策定。

ロボット、AI、ICT等の実用化推進、データヘルス改革

- 2040年に向けたロボット・AI等の実用化構想の検討
- データヘルス改革（2020年度までの事業の着実な実施とそれ以降の絵姿・工程表の策定）
- ①介護助手、②介護ロボット（センサーを含む）、③ICTの活用等を組み合わせた業務効率化モデル事業効果を検証の上、全国に普及
- オンラインでの服薬指導を含めた医療の充実 等

組織マネジメント改革

- 医療機関の経営管理や労務管理を担う人材の育成
- 福祉分野の生産性向上ガイドラインの作成・普及・改善
- 現場の効率化に向けた工夫を促す報酬制度への見直し（実績評価の導入など）
- 文書量削減に向けた取組、事業者の報酬改定対応コストの削減の検討 等

タスクシフティングを担う人材の育成、シニア人材の活用推進

- 業務分担の見直し
①効率的・機能的なチーム医療を促進するための人材育成、
②介護施設における専門職と介護助手等の業務分担の推進
- 介護助手等としてシニア層を活かす方策、医療分野における専門職を支える人材育成等の在り方の検討 等

経営の大規模化・協働化

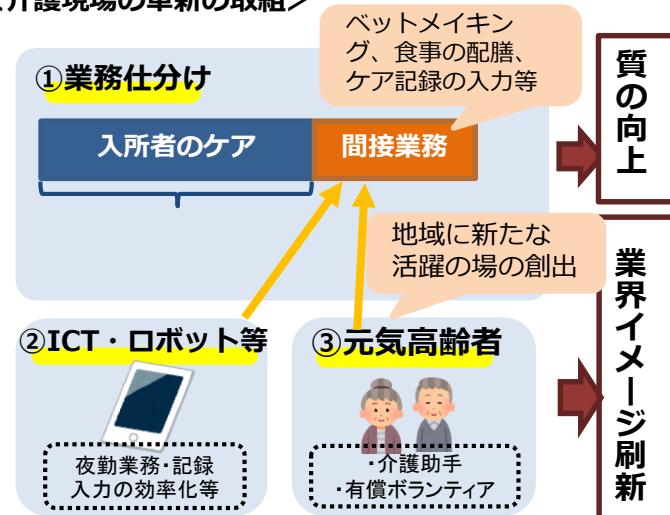
- 医療法人、社会福祉法人それぞれの経営統合、運営共同化、多角化方策の検討
- 医療法人と社会福祉法人の連携方策の検討 等

医療・福祉サービス改革に関する新たな取組

I 医療・福祉現場の革新

- 2040年を展望すると、担い手の確保が課題となる中、医療・福祉現場の革新を通じた生産性の向上が不可欠。
- 介護分野においては、以下の取組を三位一体で進め、**効率的な働き方を実現し、業務負担を軽減。介護現場を革新し、魅力を発信。**
 - ① 介護施設における**業務フローの分析・仕分け**
 - ② **ICT・介護ロボット**の活用（夜勤業務・記録入力の効率化等）
 - ③ 地域の**元気高齢者の活躍の場を創出**（介護施設等で「介護助手」や有償ボランティアとして活躍）
- 医療分野においては、**医療従事者の役割分担の見直し等の効率化を進める。**
- さらに、**2040年を見据え、ICT、AI、ロボット等が溶け込んでいる社会を想定し、医療・福祉サービスがどう変容していくかを検討。**技術・サービス開発ロードマップや戦略的な投資方針を策定。産業界の関与も求めていく。

<介護現場の革新の取組>

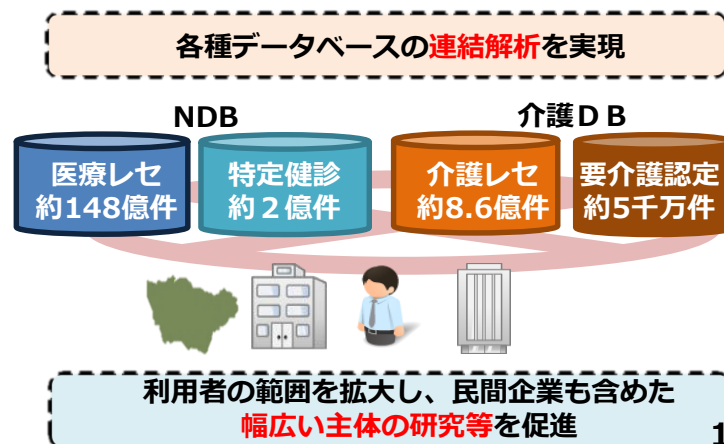


II 健康・医療・介護のビッグデータの連結解析と多様な主体による利活用の促進

- 現状では、健康・医療・介護のビッグデータは個々に収集・保管されており、その利用も研究者等に限定。
- まずはNDB（レセプト・特定健診等情報データベース）と介護DB（介護保険総合データベース）のデータを連結し、**医療、介護情報の一体的な分析**（※）を可能にするとともに、**民間企業を含む幅広い主体による研究開発等のためのデータ提供**を可能とする（次期通常国会に法案提出予定）。

※医療・介護のリハビリ利用状況と在宅復帰率の地域間比較 等

- 今後、DPCデータベース等の保健医療分野の他の公的データベース等との連結解析についても、検討を進める。



高齢者雇用タスクフォースの検討の方向性

- **働く意欲がある高齢者が、その能力を十分発揮し、働く人の個々の事情に応じて活躍できるよう、多様な雇用・就業機会を充実**
 - ・ 70歳までの雇用確保を図る上で、複数のメニューを用意し、労使の話し合いの上で個人の選択が効く仕組みを検討
 - ・ 成果を重視する評価・報酬体系の構築に向けた環境整備
 - ・ 企業のみならず様々な地域の主体による雇用・就業機会を開拓
- (本年夏に決定予定の成長戦略の) **実行計画において具体的制度化の方針を決定した上で、労働政策審議会の審議を経て、早急に法律案を提出する方向で検討する。**

※「経済政策の方向性に関する中間整理」(平成30年11月26日経済財政諮問会議・未来投資会議・まち・ひと・しごと創生会議・規制改革推進会議合同会議)

■ 65歳を超えて働ける環境整備が必要

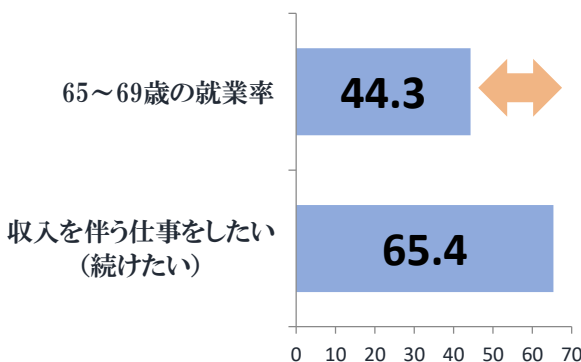
66歳以上までの雇用確保措置が講じられている企業 (66歳以上までの希望者全員の雇用確保措置が講じられている企業)	18.8% (9.7%)
--	-----------------

資料出所：厚生労働省「高齢者の雇用状況」(2017) 特別集計

	導入済	検討中	予定なし
60歳代前半層を対象とした評価制度	26.3%	27.7%	37.4%

資料出所：JILPT「高齢者の雇用に関する調査(企業調査)」(2016)

■ 高齢者の就業ニーズが叶っていない



資料出所：総務省「労働力調査」(2017)、内閣府「第8回高齢者の生活と意識に関する国際比較調査」(2015)
※ 収入を伴う仕事をしたい(続けたい)割合は65～69歳の数値

■ 高齢者の就業ニーズは多様化

高齢者(65歳～69歳)の就業理由(単数回答)	
経済上の理由	51.9%
生きがい、社会参加のため	14.9%
頼まれたから	10.1%
時間に余裕があるから	5.2%
健康上の理由(健康に良いなど)	4.5%
その他	8.7%

資料出所：JILPT「60代の雇用・生活調査」(2015)

(参考) 多様な就労・社会参加の取組の方向性

高齢者雇用・就業機会の確保

- 企業による、働く人の個々の事情に応じた多様な雇用・就業機会の確保
- 能力や成果による評価・報酬体系の構築等の環境整備
- 地域の主体による高齢者の雇用・就業機会の開拓

等

中途採用の拡大

- 転職・再就職者の受入促進のための指針の周知
- 中途採用拡大を行う企業に対する助成
- 中途採用に前向きな企業からなる協議会を開催し、好事例の共有等により社会全体の機運を醸成

等

就職氷河期世代の就職支援 ・職業的自立促進の強化

- 一人ひとりが抱える課題に応じた寄り添い型の就職・キャリア形成支援の強化
- 特に、長期にわたる無業者に対する、職業的自立に向けた相談支援と生活支援をワンストップで行う体制の整備

等

年金受給開始年齢の柔軟化、被用者保険の適用拡大、私的年金の拡充

- 繰下げの上限年齢の見直し
- 短時間労働者に対する適用要件の見直し
- 私的年金の加入年齢等の見直し

等

地域共生タスクフォースの検討の方向性

- 地域共生社会の実現に向け、①丸ごと相談（断らない相談）の実現、②共生サービスの推進（高齢者も障害者も利用できるサービス）、③地域共生に資する取組の促進について検討を行う。

主な課題

検討の方向性

- 地域包括支援センター、障害者の基幹相談支援センター、子育ての利用者支援事業、生活困窮者自立相談支援機関など相談支援の窓口が分立

- 制度の壁を越えて、世帯の複合的なニーズやライフステージの変化への対応力を高めるための相談支援体制の構築

- 高齢者も障害者も利用することができる共生サービスについて、認知度や使い勝手など更なる推進に向けた取組が必要

- 共生サービスの推進

- 家族のつながりや地縁が希薄化する中で、地域のセーフティネット機能が弱体化

- 地域住民をはじめとする多様な主体がつながり、活動する地域共生の取組の促進

平成31年度の 社会保障の充実・安定化等について

平成31年度の消費税増収分の使途について

〈31年度消費税増収分の内訳〉 (公費ベース)

《増収額計：10.3兆円》^(注)

○基礎年金国庫負担割合 2分の1

(平成24・25年度の基礎年金国庫負担割合 2分の1の差額に係る費用を含む)

3.3兆円

○社会保障の充実

- ・子ども・子育て支援の充実
- ・医療・介護の充実
- ・年金制度の充実
- ・幼児教育・保育の無償化
- ・待機児童の解消
- ・介護人材の処遇改善

2.17兆円

○消費税率引上げに伴う社会保障 4 経費の増

- ・診療報酬、介護報酬、年金、子育て支援等についての物価上昇に伴う増

0.47兆円

○後代への負担のつけ回しの軽減

- ・高齢化等に伴う自然増を含む安定財源が確保できていない既存の社会保障費

4.4兆円

(注)軽減税率制度による減収分は考慮していない。

平成31年度における「社会保障の充実」(概要)

(単位:億円)

事 項	事 業 内 容	平成31年度 予算案			(参考) 平成30年度 予算額	
			国分	地方分		
子ども・子育て支援	子ども・子育て支援新制度の実施	(注3) 6,526	(注4) 2,985	3,541	6,526	
	社会的養育の充実	474	237	237	416	
	育児休業中の経済的支援の強化	17	10	6	17	
医療・介護 サービスの提供体制改革	病床の機能分化・連携、在宅医療の推進等 ・ 地域医療介護総合確保基金(医療分) ・ 診療報酬改定における消費税財源等の活用分	1,034 476	689 337	345 139	934 473	
	地域包括ケアシステムの構築 ・ 地域医療介護総合確保基金(介護分) ・ 平成27年度介護報酬改定における消費税財源の活用分 (介護職員の処遇改善等) ・ 在宅医療・介護連携、認知症施策の推進など地域支援事業の充実	824 1,196 534	549 604 267	275 592 267	724 1,196 434	
	医療ICT化促進基金(仮称)の創設	300	300	0	—	
	国民健康保険等の低所得者保険料軽減措置の拡充	612	0	612	612	
	国民健康保険への財政支援の拡充 ・ 低所得者数に応じた自治体への財政支援 ・ 保険者努力支援制度等	1,664 1,772	832 1,772	832 0	1,664 (注5) 1,687	
	被用者保険の拠出金に対する支援	700	700	0	700	
	70歳未満の高額療養費制度の改正	248	217	31	248	
	介護保険の1号保険料の低所得者軽減強化	900	450	450	246	
	難病・小児慢性 特定疾病への対応	難病・小児慢性特定疾病に係る公平かつ安定的な制度の運用 等	2,089	1,044	1,044	2,089
	年 金	年金受給資格期間の25年から10年への短縮	644	618	26	644
遺族基礎年金の父子家庭への対象拡大		61	57	4	50	
年金生活者支援給付金の支給		1,859	1,859	0	—	
合 計		21,930	13,528	8,402	18,659	

(注1) 金額は公費(国及び地方の合計額)。計数は、四捨五入の関係により、端数において合計と合致しないものがある。

(注2) 消費税増収分(1.68兆円)と社会保障改革プログラム法等に基づく重点化・効率化による財政効果(▲0.51兆円)を活用し、上記の社会保障の充実(2.19兆円)の財源を確保。

(注3) 保育士の処遇改善については、「社会保障の充実」における全職員を対象とした3%の処遇改善を実施(平成27年度)。このほか、「社会保障の充実」とは別に、平成29年度から全職員を対象とした2%の処遇改善を行うとともに技能・経験に応じた月額最大4万円の処遇改善を行うなど、取組を進めている。

(注4) 「子ども・子育て支援新制度の実施」の国分については全額内閣府に計上。

(注5) 財政安定化基金の積立分160億円を含む(平成30年度の積増しにより国民健康保険制度の改革の実施に必要な積立総額2,000億円を確保済み)。

参考資料
(平成31年度の新たな施策等概要)

オンライン資格確認や電子カルテ等の普及のための医療情報化支援基金の創設

平成31年度予算案 300億円

- 技術革新が進む中で、医療分野においてもICTを積極的に活用し、効率的かつ質の高い医療提供体制を構築していくことが急務である。このため、平成31年度において、医療情報化支援基金を創設し、医療分野におけるICT化を支援する。（地域における医療及び介護の総合的な確保の促進に関する法律の改正。平成31年10月1日施行）

医療情報化支援基金（平成31年度）の対象事業

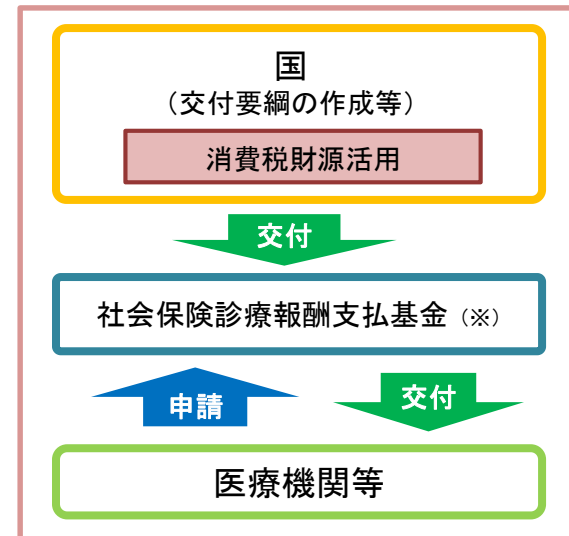
1 オンライン資格確認の導入に向けた医療機関・薬局のシステム整備の支援

オンライン資格確認を円滑に導入するため、保険医療機関・薬局での初期導入経費（システム整備・改修等）を補助

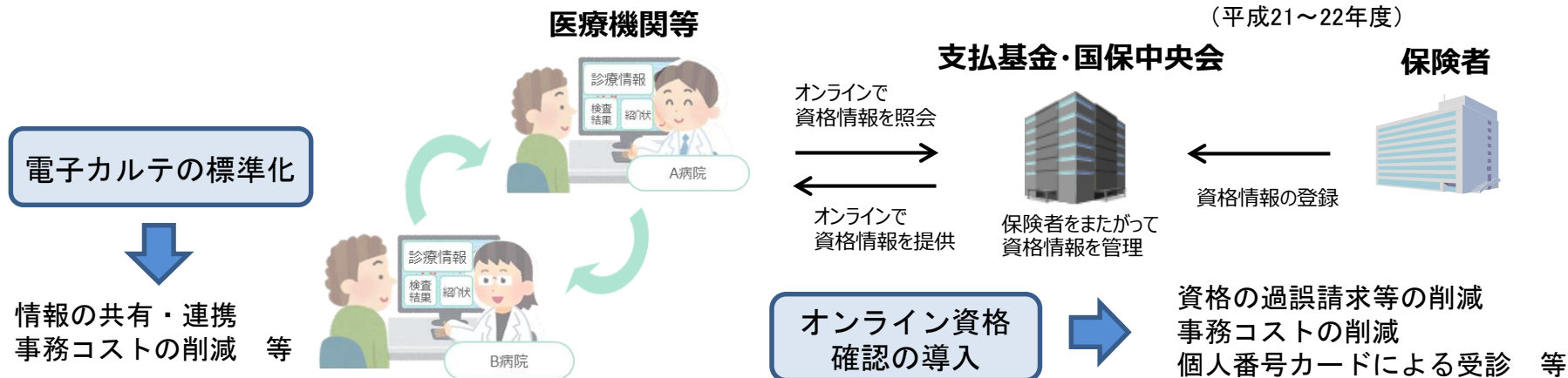
2 電子カルテの標準化に向けた医療機関の電子カルテシステム等導入の支援

国の指定する標準規格を用いて相互に連携可能な電子カルテシステム等を導入する医療機関での初期導入経費を補助

〔支援スキーム〕



※レセプトオンライン化設備整備事業の実績有り
(平成21～22年度)



介護保険の1号保険料の低所得者軽減強化

平成31年度予算政府案
900億円（公費）、うち国費450億円
※一部実施済みの分を含む。

介護保険の1号保険料について、給付費の5割の公費とは別枠で公費を投入し低所得の高齢者の保険料の軽減を強化

①一部実施（平成27年4月）

市町村民税非課税世帯のうち 特に所得の低い者を対象
(65歳以上の約2割)

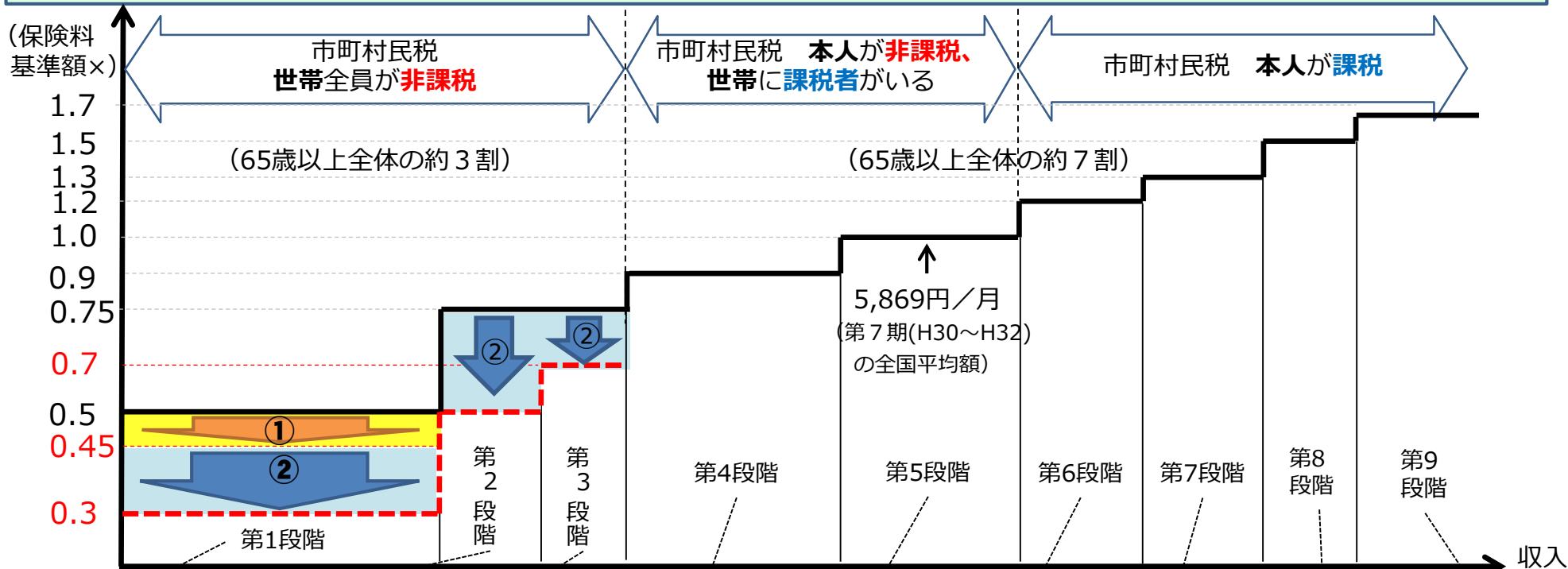
	保険料基準額に対する割合
第1段階	0.5 → 0.45

②完全実施（平成31年10月）

市町村民税非課税世帯全体を対象として完全実施（65歳以上の約3割）
【実施時所要見込額（満年度）約1,600億円（公費ベース※）】平成31年度予算案ベース

	保険料基準額に対する割合
第1段階	0.45 → 0.3
第2段階	0.75 → 0.5
第3段階	0.75 → 0.7

※公費負担割合
国1/2、都道府県1/4
市町村1/4



第1段階	第2段階	第3段階	第4段階	第5段階	第6段階	第7段階	第8段階	第9段階
生活保護被保護者 世帯全員が市町村民税非課税の老 齢福祉年金受給者 世帯全員が市町村民税非課税かつ 本人年金収入等80万円以下	世帯全員が市町 村民税非課税か つ本人年金収入 等80万円超 120万円以下	世帯全員が市 町村民税非課 税かつ本人年 金収入等 120万円超	本人が市町村民税 非課税（世帯に課 税者がいる）かつ 本人年金収入等 80万円以下	本人が市町村民税 非課税（世帯に課 税者がいる）かつ 本人年金収入等 80万円超	市町村民税 課税かつ合 計所得金額 120万円未満	市町村民税 課税かつ合 計所得金額 120万円以上 200万円未満	市町村民税 課税かつ合 計所得金額 200万円以上 300万円未満	市町村民税 課税かつ合 計所得金額 300万円以上
624万人	256万人	242万人	513万人	444万人	463万人	404万人	247万人	247万人

※被保険者数は「平成28年度介護保険事業状況報告」

※具体的軽減幅は各割合の範囲内で市町村が条例で規定

年金生活者支援給付金の概要

1. 概要

- 所得の額が一定の基準（※1）を下回る65歳以上の老齢基礎年金の受給者に、老齢年金生活者支援給付金を支給する。→ 対象者：約610万人

＜支給額＞①と②の合計額

①基準額（月額5千円）に納付済期間（月数）/480を乗じて得た額

②老齢基礎年金満額の1/6（約10,800円）（※2）に免除期間（月数）/480を乗じて得た額

（※1）同一世帯の全員が市町村民税非課税で、前年の公的年金等の収入金額+その他所得の合計額が老齢基礎年金満額（約78万円）以下であること

（※2）保険料1/4免除期間は、老齢基礎年金満額の1/12（約5,400円）

- 上記の所得基準を上回る一定範囲の者（※3）に、補足的老齢年金生活者支援給付金を支給する。

→ 対象者：約160万人

（※3）前年の公的年金等の収入金額+その他所得の合計額が約88万円までであること

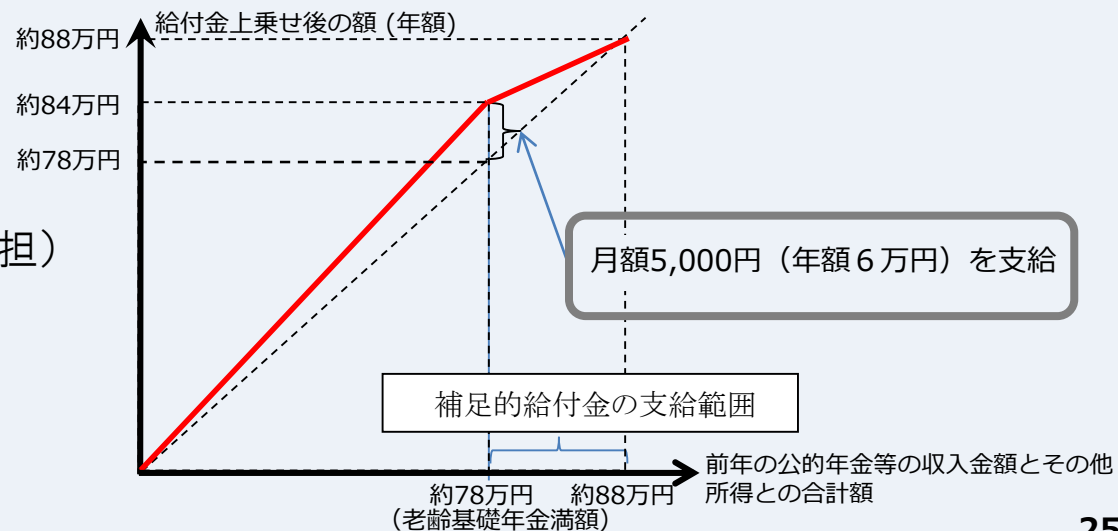
- 所得の額が一定の基準（※4）を下回る障害基礎年金又は遺族基礎年金の受給者に、障害年金生活者支援給付金又は遺族年金生活者支援給付金を支給する。→ 対象者：約200万人

＜支給額＞月額5千円（1級の障害基礎年金受給者は、月額6.25千円）

（※4）前年の所得が、462万1,000円以下であること（扶養親族等が0人の場合）

2. 施行日等

- ・ 施行日…平成31年10月1日
（消費税率の10%への引上げの日）
- ・ 所要額…平成31年度 1,859億円（全額国庫負担）
- ・ その他…各給付金は非課税



※ 保険料納付済期間に基づく公的年金だけで生活している者の例

保健福祉分野における S I Bを活用した社会的事業について

概要

保健福祉分野において、ソーシャル・インパクト・ボンドなど**社会的インパクト投資の枠組みを活用して社会的事業を試行的に実施し**、社会的事業の成果を測定する指標の設定、事業成果に基づく報酬の設定と行政や民間資金等の提供者との契約締結などの環境整備、行政による財政支援の成果指向型への改革等について、その課題や有効性の検証を行う。

これを通じて、**保健福祉分野における社会的事業の開発・普及**を目指す。

将来的に目指すもの

事業により生まれる社会的事業の成果を評価する指標を整備し、**社会的事業の成果を透明化**することを通じて、以下の実現を目指す。

- ① 行政の財政支援を成果に基づく仕組みへと転換すること
- ② 社会的事業への民間の融資等を促すこと
- ③ 事業主体が指標に基づいて事業を改善することで、事業の効果を更に向上すること

事業分野の例

- ①健康づくり
- ②生活困窮者施策
- ③児童福祉施策
- ④地域コミュニティづくり（地域経済活動の活性化と参加者の健康増進、自立支援等の推進）

平成30年度に採択された事業（抜粋）

（地域課題解決型）

- 「リクルート」から「終了後のサポート」までの包括的支援による養育里親の質・量の向上
- レセプトデータ等を活用した多剤投薬者等への服薬見直しの勧奨による市民の健康増進と医療費適正化

（特定課題解決型）

- 高齢者や障害者等が参画する事業の実施による多様な社会的課題の包括的解決に向けた地域づくり
- 子育てに関する包括的な支援や地域資源を活用した子どもの居場所作りを通じたコミュニティ作り
- 遊休耕作地を活用した認知症高齢者の社会参加と認知症予防

保健福祉分野における民間活力を活用した社会的事業の開発・普及のための環境整備事業について

本事業の目的

保健福祉分野において、成果連動型報酬と民間資金の活用を特徴とする「ソーシャル・インパクト・ボンド」の枠組みを活用して社会的事業を試行的に実施することにより、**社会的事業の評価指標、民間資金の獲得に向けた条件等**について、検証を行い、**保健福祉分野における社会的事業の開発・普及**を目指す。

平成29年度事業の概要

○下記の①及び②を行う**計画策定型**を7件、下記の①～⑥を行う**事業実施型**を**3件**実施した。

①コンソーシアム構築 ②指標・支払テーブル設定 ③資金調達 ④事業実施 ⑤評価と成果による支払 ⑥指標等の検証

➡ 社会的事業には大きく分けて、次の2類型があり、それぞれ異なる特徴・課題を持つことが見えてきた。

- ・ **保健福祉分野における特定の社会的課題の発生又は深刻化を予防するため、当該課題を有する個人に対し支援・介入を行う事業**
- ・ **地域における様々なつながりを育み、住民の社会参加や地域で十分に活用されていない物的・人的資源の活用を促すため、個人や地域に対し支援・介入を行う事業**

平成30年度の対応状況

課題の性格に応じ、以下の2つの類型に分けて、評価指標、成果に応じた報酬の在り方などについて、試行事業を実施中。

- ・ **特定課題型（成果連動の財政支援の仕組みを導入するための課題抽出や手法を検討）**
- ・ **地域課題型（ロジックモデル、成果指標などの有効な評価の枠組みの検討・開発）**

平成31年度以降の対応方針

試行事業最終年度の平成31年度においては、以下の方針で事業を行い、平成32年度以降の政策展開につなげていく。

- ・ **特定課題型事業**については、**成果指標と成果に応じた報酬設定の手法**を見出し、成果連動型の財政支援の仕組みへとつなげる
- ・ **地域課題型事業**については、**民間資金の調達方法とそれが容易となる成果指標**を見出し、持続可能な事業展開スキームを横展開していく

(参考)平成30年度の環境整備事業に採択された事業一覧

特定課題型事業

子どもへの支援

- ◇「リクルート」から「終了後のサポート」までの包括的支援による養育里親の質・量の向上【大阪府】
- ◇フリースクール事業による不登校等の子どもへの学習・生活支援を通じた自立支援【大阪府池田市】

健康づくりへの支援

- リハ専門職によるアセスメントを通じた要支援高齢者等の自立支援・健康寿命の延伸【熊本県合志市】
- ◇薬剤師等の服薬・食事指導による糖尿病重症化予防及び糖尿病腎症による人工透析への移行の予防【東京都多摩市】
- レセプトデータ等を活用した多剤投薬者等への服薬見直しの勧奨による市民の健康増進と医療費適正化【大分県】

生活困窮者への支援

- ◇引きこもりの若者等へのアウトリーチ支援による就労に向けたステップアップ支援の実施【千葉県佐倉市】

地域課題型事業

- 高齢者や障害者等が参画する事業の実施による多様な社会的課題の包括的解決に向けた地域づくり【福岡県久留米市】
- 子育てに関する包括的な支援や地域資源を活用した子どもの居場所作りを通じたコミュニティ作り【滋賀県東近江市】
- 地域住民の見守り体制の構築等のサービス開発・活用及び就労支援プログラムを通じた地域作り【福岡県大牟田市】
- ◇遊休耕作地を活用した認知症高齢者の社会参加と認知症予防【奈良県奈良市】

※ ◇:平成29年度事業で計画策定した事業
※ 括弧内は事業を実施する地域

中小企業・小規模事業者における 「働き方改革」実現に向けた対策

【平成31年度予算案ベース】
※平成30年度補正予算含む

平成30年12月

厚生労働省
中小企業庁

中小企業・小規模事業者の「働き方改革」：基本的な考え方と改革の必要性

働き方改革の 基本的な考え方

「働き方改革」は、働く方々が、個々の事情に応じた多様で柔軟な働き方を、自分で「選択」できるようにするための改革

我が国が直面する「少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少」「働く方のニーズの多様化」などの課題に対応するためには、投資やイノベーションによる生産性向上とともに、就業機会の拡大や意欲・能力を存分に発揮できる環境をつくることが必要

働く方の置かれた個々の事情に応じ、多様な働き方を選択できる社会を実現することで、成長と分配の好循環を構築し、働く方一人ひとりがより良い将来の展望を持てるようにすることを目指す

中小企業等における 改革の必要性

「働き方改革」は、我が国雇用の7割を占める中小企業・小規模事業者において、着実に実施することが必要

「魅力ある職場づくり」→「人材の確保」→「業績の向上」→「利益増」の好循環をつくるため、生産性向上や「魅力ある職場づくり」のためにきめ細かな支援を行う。

中小企業・小規模事業者の意見を踏まえ、支援策を検討

事業者が抱える主な不安や問題点

- ・ 中小企業のみならず、取引先企業や消費者を含む様々な関係者に働き方改革の趣旨を理解してもらう必要がある
- ・ 業務に繁閑があるなか、残業規制の範囲内で業務を行えるか不安
- ・ 労働基準法等の労働関係法令をそもそも知らない

- ・ 人手不足、賃金高騰等で従業員を採用できない
- ・ 残業しないと人材育成の時間が確保できない
- ・ 貴重なワザを持つ高齢者が退職してしまう

- ・ 労働時間の管理をしていない
- ・ 「上司より後で帰宅」「長時間労働は美德」等の慣行がある
- ・ 従業員が定着しない

- ・ 効率の良い設備を導入する投資が困難

- ・ 発注企業側の残業規制や業務効率化のしわ寄せで受注企業等の生産性が悪化し、残業が増える
- ・ 国・自治体の発注納期が年度末に集中し、労働時間が長くなる

- ・ 業界ごとの慣習、特殊性がある

対応策

【支援体制構築】
働き方改革の理解と
支援体制の強化

① 人手不足への対応

② 雇用管理の見直し等

③ 生産性向上

④ 取引条件改善

⑤ 業種別の取組等

支援体制構築：「働き方改革」の理解を図り、相談に応じ、支援を届ける体制の強化

P4

「働き方改革」で求められる対応や必要性について、中小企業・小規模事業者に対して周知徹底を図るとともに、**全都道府県に相談のための拠点**を設け、各地域の商工会・商工会議所等と連携して、「働き方改革」に取り組む中小企業等を支援。こうした支援体制に加えて、都道府県による中小企業等に対する取組を支援。

▶ 関係機関が連携して、以下の支援策①～⑤の活用を促進

支援策① **人手不足への対応**の支援

P5

➡ 人手不足感の強い中小企業・小規模事業者において、女性・若者・高齢者等がさらに活躍できるよう、**マッチング、人材の育成・活用力の強化、環境整備等を支援**。

支援策② 社内で取り組むことができる**雇用管理の見直し**等の支援

P7

➡ 時間外労働の上限規制への対応や、同一労働同一賃金など非正規雇用労働者の処遇改善に向け、**必要な社内のルール整備等に対して支援・助成**する。

支援策③ **生産性向上**のための支援

P8

➡ 賃金引上げ等につなげるため、**生産性向上に向けて支援**。

支援策④ 外部環境等、**取引条件改善**のための支援

P10

➡ 労働時間短縮等につなげるため、**取引条件の改善に向けて支援**。

支援策⑤ **業種別**の取組

P11

➡ 業種ごとに現状や課題が異なるため、**業種の特徴に応じて支援**。

※支援策の実施にあたっては、事務負担にも配慮し、**事業者目線で手続の重複感や煩雑さを解消**し、ワンストップで施策を活用できる環境を整備すること、施策の実施について、**継続的にモニタリングし、PDCAサイクルを回していくことが重要**。

中小企業・小規模事業者における「働き方改革」実現に向けた具体策【支援体制構築】

「働き方改革」の理解を図り、相談に応じ、支援を届ける体制の強化 193億円（119億円）

(1) 「働き方改革」の理解促進と相談支援体制の強化 134億円（66億円）

<p>① 長時間労働の是正、同一労働同一賃金の実現、生産性向上による賃金引上げ、人手不足の緩和等について、労務管理等の専門家によるワンストップ型の相談支援や助成金の活用方法等に関するセミナー等を実施するほか、商工会議所・商工会・中央会等での出張相談、中小企業・小規模事業者に対する個別訪問による相談等、アウトリーチ型の相談支援の機能・体制の強化を図る。</p>	<p>76億円 (16億円)</p>
<p>② 「よろず支援拠点」において、中小企業・小規模事業者の現場改善やIT活用による生産性向上などの経営課題に対応するためのコーディネーターを増員するなど、人手不足に関する相談体制を強化する。 また、商工会・商工会議所等の既存の中小企業相談窓口の相談対応能力と支援機能を強化する。</p>	<p>58億円 ※当初+補正 (50億円)</p>

(2) 都道府県への支援 59億円（53億円）

<p>① 正社員雇用の創出に取り組む都道府県を支援する「地域活性化雇用創造プロジェクト」において、中小企業・小規模事業者の働き方改革に資する取組を実施する都道府県に対して、補助額の上限を引き上げる。</p>	<p>59億円 (53億円)</p>
--	------------------------

中小企業・小規模事業者における「働き方改革」実現に向けた具体策【支援策①】

人手不足への対応の支援 818億円（737億円）

(1) 人材確保に向けたマッチング支援や雇用管理改善 102億円（143億円）

<p>① 民間、NPO等のノウハウの活用や、YouTube、SNS等のメディアの活用による<u>中小企業の魅力等の発信</u>により、<u>若年層を中心に求職者の掘り起こしを行う</u>。併せて、若年期に必要なキャリア形成を行うことができるよう、学生・生徒等に対する職業意識形成支援を実施する。</p> <p>また、働き方改革に取り組む企業をハローワークで求職者に周知し、<u>重点的に人材を紹介</u>するほか、求人担当制で<u>フォローアップを徹底</u>する。</p>	<p>7億円 (6億円)</p>
<p>② ハローワークの人材確保対策コーナーにおいて、人手不足に悩む事業主に対し、<u>求人充足に向けたコンサルティング、事業所見学会や就職面接会の実施等</u>のマッチング支援を推進する。</p>	<p>34億円 (26億円)</p>
<p>③ 地域の中小企業・小規模事業者が女性・高齢者・外国人等の多様な人材を確保するため、<u>人材の発掘・確保・定着を一括して支援</u>する。</p>	<p>14億円 (19億円)</p>
<p>④ <u>雇用管理制度(*)の導入、介護労働者の身体的負担軽減のための介護福祉機器の導入、介護及び保育労働者に対する賃金制度整備等</u>を通じて従業員の雇用の安定に取り組む事業主等に対して助成する。</p> <p>(*)評価・処遇制度、研修制度、健康づくり制度、メンター制度、短時間正社員制度(保育事業主のみ) また、働き方改革のために人材を確保することが必要な事業主が新たに労働者を雇い入れ、<u>一定の雇用管理改善を達成した場合に助成</u>する。</p>	<p>47億円 (92億円)</p>

中小企業・小規模事業者における「働き方改革」実現に向けた具体策【支援策①】

(2) 人材の育成・活用力の強化 630億円（507億円）

① 人手不足・人材育成に苦慮する中小零細企業に対して、 <u>業界団体による人材育成に係る専門的支援を実施</u> し、しっかりとスキルを身につけた人材を育成・確保。3年間で一人前レベルの人材を育て、地元産業への定着を図る。	2億円 (3億円)
② 中小企業・小規模事業者が行う <u>社員訓練について、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部を助成</u> する。また、社員の専門的知識や技能・技術を向上させたい、社内の働き方改革を進めるために生産性を向上させたい等の中小企業等からの要望に即した <u>オーダーメイド型の訓練や人材育成の相談対応</u> など、中小企業等の人材育成を支援する。	579億円 (456億円)
③ <u>託児サービス付き訓練や子育て女性等のリカレント教育に資する訓練等の充実</u> などにより、女性の学び直しを支援する。	49億円 (48億円)
④ 全国の中小企業大学校において、組織マネジメントや生産管理など <u>経営課題の解決力を見出すための研修、経営診断などの手法を習得するための研修</u> を実施し、人材育成を支援する。	

(3) 女性、高齢者等が働きやすい環境整備 86億円（87億円）

① 「子育て安心プラン」を前倒しし、 <u>平成32年度までの3年間で約32万人分の保育の受け皿整備を進め、保育人材の確保</u> に取り組む。	
② <u>育児・介護休業からの復帰プランの策定支援や育児休業取得者の代替要員確保への助成措置</u> 等により、仕事と家庭の両立支援と継続就労促進に取り組む中小企業・小規模事業者を支援する。	27億円 (28億円)
③ ハローワークによる <u>高年齢求職者の支援、定年制の廃止や定年引上げ</u> 等を行う事業主に対する助成を行う。	59億円 (59億円)

中小企業・小規模事業者における「働き方改革」実現に向けた具体策【支援策②】

雇用管理の見直し等の支援 1,186億円（1,001億円）

(1) 時間外労働の上限規制への対応など長時間労働の是正 63億円（35億円）

- ① 時間外労働の上限規制に対応するため、出退勤管理のソフトウェア導入、専門家によるコンサルティングを受けて行う業務効率化・社内規程整備、生産工程の自動化・省力化等に取り組む中小企業・小規模事業者に対する助成を行うとともに、販路拡大・ビジネスモデル開発等のコンサルティングの実施など傘下企業を支援する中小企業団体に対する助成（団体推進コース）の拡充を行う。

63億円
(35億円)

(2) 同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善 1,075億円（921億円）

- ① 非正規雇用労働者のキャリアアップを促進するため、正社員化や賃金規定等の増額改定、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の賃金規定等または諸手当制度の共通化などの処遇改善をした場合等に事業主に対する助成を行う。

1,075億円
(921億円)

(3) 産業医・産業保健機能の強化 48億円（45億円）

- ① 中小企業等における従業員の健康づくりを支援するため、全国の産業保健総合支援センターを通じて、事業主の求めに応じた専門職の訪問サービスの拡充（面接指導等）、事業主向け産業医の活かし方等のセミナーの企画実施、産業保健スタッフがいない小規模事業者向けの産業保健活動への助成や産業医に対する相談機能の整備、重点的な広報活動の展開を行う。

48億円
(45億円)

中小企業・小規模事業者における「働き方改革」実現に向けた具体策【支援策③】

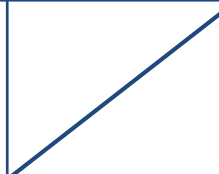
生産性向上のための支援 1,552億円（1,882億円）

(1) 中小企業・小規模事業者における賃金引上げや生産性・経営力向上の支援 1,480億円（1,811億円）


- | | |
|--|--------------------------------|
| ① 生産性向上に資するITツール導入の経費を支援する。 | 1,160億円
※当初+補正
(1,600億円) |
| ② 革新的なサービス開発・生産プロセスの改善等に必要な設備投資を支援する。 | |
| ③ 小規模事業者が商工会・商工会議所等と作成した経営計画に基づいて行う販路開拓等の経費を支援する。 | |
| ④ 生産性向上特別措置法に基づき、高い労働生産性の向上を目指す企業が導入する設備について、3年間固定資産税を軽減(ゼロ~1/2)する。これに合わせ、「ものづくり・商業・サービス補助金」等の予算措置を拡大・重点支援する。 | |
| ⑤ 中小企業等経営強化法に基づき、生産性向上等に関する「経営力向上計画」を作成し、働き方改革に資する設備も含めた設備投資や人材育成・確保により生産性の向上に取り組む中小企業・小規模事業者に対して、即時償却・税額控除(最大10%)の税制面、日本政策公庫による低利融資による金融面での支援を行う。 | |
| ⑥ 非正規雇用の処遇改善や長時間労働の是正に取り組む中小企業・小規模事業者に対しては、日本政策金融公庫の低利融資による金融面での支援を行う。 | |
| ⑦ 金融機関と連携しつつ、生産性向上や雇用管理の改善に関する計画を作成し、省力化のための装置など生産性向上に資する設備等への投資を行う企業に対する助成を行う。 | 4億円
(新規※) |

(※) 平成30年度は制度要求のみ

中小企業・小規模事業者における「働き方改革」実現に向けた具体策【支援策③】

<p>⑧ <u>生産性向上に向けて、働き方改革推進支援センターにおける専門家による業務改善方法の提案や、生産性向上に資する設備・器具の導入等を行い、事業場内最低賃金を一定額以上引き上げる</u>中小企業・小規模事業者に対する助成等を行う。また、傘下企業の時間外労働の削減や賃金引上げに向けた生産性向上に資する取組を行う中小企業団体に対する助成を行う。</p>	<p>119億円 ※当初+補正 (29億円)</p>
<p>⑨ <u>給与総額が前年度以上であり、1.5%以上の賃上げを行った</u>中小企業・小規模事業者は、<u>前年度からの給与増加額の15%を法人税（個人事業主は所得税）から税額控除</u>し、2.5%以上の賃上げに加えて<u>人材投資や生産性向上に取り組む場合には税額控除率を25%に上乗せする所得拡大促進税制により、賃金引上げを支援。</u></p>	
<p>⑩ <u>非正規雇用労働者の賃金規定の増額改定や、生産性向上に資する人事評価制度・賃金制度（*）の整備・実施</u>を通じて、生産性向上・賃金アップ等を実現した企業に対する助成を行う。 （*）能力評価等を含む明確な評価基準と、これに対応した賃金表</p>	<p>152億円 (119億円)</p>
<p>⑪ <u>転職・再就職者の処遇等に関する社内制度を整備し転職・再就職者の採用拡大</u>に取り組む事業主に対して助成を行うとともに、生産性向上に取り組む企業が<u>転職者を受け入れて行う能力開発や賃金アップ</u>に対して助成を行うこと等により、中小企業・小規模事業者も含めた雇用吸収力や付加価値の高い産業への転職・再就職支援を図る。</p>	<p>45億円 (63億円)</p>

（2）事業承継支援 72億円（71億円）

<p>① 事業引継ぎ支援センターによる<u>後継者不在企業に対するマッチング支援</u>等を実施。</p>	<p>22億円 (21億円)</p>
<p>② <u>事業承継ネットワーク</u>をベースとし、<u>より細かい地域単位で専門家派遣を行う</u>など踏み込んだ支援を行う。また、事業承継や事業再編・事業統合を契機として経営革新等を行う者に対し、<u>事業費等に要する経費（設備費、原材料費、人件費、委託費等）の一部を補助。</u></p>	<p>50億円 (50億円)</p>
<p>③ 事業承継に係る<u>税制を優遇（拡充予定）</u>。<u>M&Aの際の税負担を軽減。</u></p>	

取引条件改善のための支援

(1) 中小企業・小規模事業者における取引条件の改善

- | | |
|--|--|
| <p>① 発注事業者側の働き方改革によって下請事業者にしわ寄せがきていないか、<u>下請Gメンによる下請企業ヒアリングを通じて実態を確認</u>し、これらの結果を踏まえて、産業界に対し「自主行動計画」の改定などを働きかけていく。</p> | |
| <p>② <u>極端な短納期発注等の中小企業・小規模事業者の働き方改革に支障をきたすような行為</u>で下請法等違反が認められるような事案については、<u>厳正に対処</u>していく。
また、<u>法令違反には至らないものの改善が望ましい事案</u>については、<u>大企業等発注側へのヒアリング</u>や、<u>経営トップへの改善要請を検討</u>していく。</p> | |
| <p>③ 下請中小企業の長時間労働の背景として、親事業者の下請法等違反が疑われる場合に、<u>労基署から中小企業庁や公正取引委員会に通報する制度の強化について検討し、整備</u>する。</p> | |
| <p>④ サプライチェーン全体で取引条件改善や生産性向上、働き方改革に取り組んでいる<u>好事例を収集し、公表</u>する。</p> | |
| <p>⑤ 官公需発注に起因した業務によって、受注者及びその下請事業者が長時間労働につながることはないよう、<u>関係省庁に対して経産省と厚労省の連名による要請文を发出し、注意喚起を図る</u>。また、<u>地方自治体に対しても要請文を发出し、周知</u>を図る。</p> | |

中小企業・小規模事業者における「働き方改革」実現に向けた具体策【支援策⑤】

業種別の取組 203億円（151億円）

(1) 生産性向上・経営力強化の推進など業種ごとの取組の推進 41億円（23億円）

<p>① 介護事業所の生産性向上を推進するため、<u>モデル事業所において具体的な取組を展開し、その成果や手法を生産性向上ガイドラインに反映等を通じた全国での実践につなげる。また、介護ロボットの活用を促進するため、介護現場のニーズを的確に把握し、開発につなげる取組を推進するとともに、介護事業所におけるICT化等を推進する。</u></p>	<p>20億円 ※当初+補正 (8億円)</p>
<p>② 障害福祉分野について、障害福祉の現場における<u>ロボット技術の活用による介護業務の負担軽減等を推進するため、ロボット等の施設・事業所への導入</u>を支援するとともに、その効果を検証するモデル事業を実施する。【31年度新規】</p>	<p>0.2億円 (新規)</p>
<p>③ 生活衛生分野について、生活衛生関係営業者が生産性向上に向けた取組を行っていけるよう、<u>ガイドライン・マニュアルを用いた個別相談等</u>を行う。また、中小企業・小規模事業者が多い生活衛生関係営業者の収益力を向上させることにより、最低賃金引上げに必要な経営力を高め、経営の健全化を図るため、<u>中小企業診断士等の専門家による好事例紹介や、最低賃金制度及び各種助成金制度の周知などに関するセミナー等</u>を実施する。</p>	<p>4億円 ※当初+補正 (1億円)</p>
<p>④ 医療分野について、<u>都道府県医療勤務環境改善支援センターにおける専門的アドバイスを行う体制の拡充</u>を行うなど、医師をはじめとする医療従事者の勤務環境の改善を図る。</p>	<p>17億円 (14億円)</p>
<p>⑤ 生産性向上が課題となっている業種(政府として生産性向上を重点的に図る5分野等※)を中心に<u>事業分野別指針の策定等や事業分野別経営力向上推進機関の拡大を進める</u>とともに、事業者が指針に基づく経営力向上計画の認定を受け、生産性向上を図る場合、法人税等について、即時償却・税額控除(最大10%)などの税制面・金融面等の支援を行う。</p> <p>※介護、飲食業、宿泊業、小売業、道路貨物運送等</p>	<p></p>

中小企業・小規模事業者における「働き方改革」実現に向けた具体策【支援策⑤】

(2) 取引条件改善など業種ごとの取組の推進		162億円（128億円）
<p>① 自動車運送事業について、<u>機械荷役への転換による荷役時間の削減等</u>に取り組むほか、長時間労働是正の環境整備のための関連制度の見直しや支援措置に関する<u>行動計画を策定・実施</u>する。 特に、トラック運送事業については、<u>荷待ち時間・荷役時間の削減、集配経路の見直し</u>など、ドライバーの長時間労働是正のために<u>荷主と交渉する際に参考にできるようなガイドラインの策定</u>、改善策や好事例を盛り込んだハンドブックの作成等の支援策を実施する。</p>	<p>90億円 (63億円)</p>	
<p>② 建設業について、<u>適切な工期設定等を求めるガイドラインを官民の発注者に徹底</u>するとともに、<u>若者や女性等への訓練</u>など、人材確保に取り組む事業者への助成等を行う。</p>	<p>133億円 (99億円)</p>	
<p>③ 情報サービス業(IT業界)について、<u>業務特性など時間外労働が生ずる要因の把握・分析</u>を行うとともに、業務プロセスや取引条件面も含め、改善方策の検討・推進等を行う。</p>	<p>1億円 (1億円)</p>	