

関連する主な政策文書

目次

- 「日本再興戦略-JAPAN is BACK-」（平成 25 年 6 月 14 日閣議決定）（抄） 2
- 「『日本再興戦略』改訂 2014-未来への挑戦-」（平成 26 年 6 月 24 日閣議決定）（抄） 3
- 「経済財政運営と改革の基本方針 2014～デフレから好循環拡大へ～」(平成 26 年 6 月 24 日閣議決定)（抄） 4
- 「すべての女性が輝く政策パッケージ」（平成 26 年 10 月 10 日すべての女性が輝く社会づくり本部決定）（抄） 4
- 「まち・ひと・しごと創生総合戦略」（平成 26 年 12 月 27 日閣議決定）（抄） 7
- 「少子化社会対策大綱」（平成 27 年 3 月 20 日閣議決定）（抄） 8

● 「日本再興戦略-JAPAN is BACK-」（平成 25 年 6 月 14 日閣議決定）（抄）

第 II. 3つのアクションプラン

一. 日本産業再興プラン

2. 雇用制度改革・人材力の強化

④女性の活躍推進

出産・子育て等による離職を減少させるとともに、指導的地位に占める女性の割合の増加を図り、女性の中に眠る高い能力を十分に開花させ、活躍できるようにすることは、成長戦略の中核である。「若者・女性活躍推進フォーラム」の提言を踏まえつつ、女性が活躍できる環境整備を推進する。

こうした取組により、「M 字カーブ問題」の解消に向け、2020 年の就業率を、25 歳から 44 歳の女性については 73%（2012 年の水準から約 5 ポイント向上）とすることを目指す。

○女性の活躍促進や仕事と子育て等の両立支援に取り組む企業に対するインセンティブ付与等

- ・企業への助成金制度や税制上の措置の活用等による支援等の充実、公共調達を通じた取組、好事例を顕彰する仕組みの拡充を進めるとともに、役員や管理職への登用拡大（全上場企業においてまずは役員に一人は女性を登用）に向けた働きかけやキャンペーン、登用状況の開示促進、女性人材のデータベース化等を行う。

○女性のライフステージに対応した活躍支援

- ・子どもが 3 歳になるまでは、希望する男女が育児休業や短時間勤務を選択しやすいよう、職場環境の整備を働きかけるとともに、育児休業中や復職後の能力アップに取り組む企業への助成制度を創設する。
- ・育休復帰支援プラン（仮称）の策定支援等を行うほか、来年度末で期限切れとなる次世代育成支援対策推進法の延長・強化を検討する。また、特に仕事と子育て等の両立が困難な女性研究者等を支援するほか、「イクメン」の普及等、男性の家事・育児等への参画を促進する。
- ・インターンシップやトライアル雇用制度の活用、マザーズハローワークの充実等による再就職に向けた総合的な支援、母子家庭の母等への就業支援、社会人の学び直し支援等を行うほか、資金調達や経営ノウハウの支援等により、地域に根差したもものから世界にチャレンジするものも含め、女性の起業等を促進する。
- ・少子化社会の問題は社会経済の根幹を揺るがしかねない状況に直面していることから、子育て支援強化、働き方改革に加え、「少子化危機突破のための緊急対策」（本年 6 月 7 日少子化社会対策会議決定）に基づき、妊娠・出産等に関する情報提供や産後ケアの強化など、結婚・妊娠・出産に関する支援を総合的に行う。

○男女が共に仕事と子育て等を両立できる環境の整備

- ・テレワークの普及に向けた新たなモデル確立のための実証事業の実施等による多様で柔軟な働き方の推進や、長時間労働の抑制、教育・啓発活動の推進等ワーク・ラ

イフ・バランスの更なる推進を図るとともに、ベビーシッターやハウスキーパーなどの経費負担の軽減に向けた方策を検討する。また、働き方の選択に関して中立的な税制・社会保障制度の検討を行う。

- ・「放課後子どもプラン」に基づき、放課後児童クラブと放課後子ども教室の充実及びその連携を推進する。

○公務員における女性の採用・登用の拡大等の取組の促進

- ・「隗より始めよ」の観点から、女性の採用・登用の促進や、男女の仕事と子育て等の両立支援について、まずは公務員から率先して取り組む。

特に、待機児童問題が女性等の活躍・社会進出の妨げとなっており、保育の充実等を図ることが喫緊の課題である。このため、質の高い幼児教育・保育の総合的な提供や、地域の子育て支援等の家族への支援の充実等を内容とする「子ども・子育て支援新制度」の着実な実施に向けた取組を進めるとともに、2年後の新制度のスタートを待たずに、地方自治体に対してできる限りの支援策を講ずるため、本年度から5年間、「待機児童解消加速化プラン」を展開する。今後2年間で約20万人分、保育ニーズのピークを迎える2017年度末までに、潜在的な保育ニーズを含め、約40万人分の保育の受け皿を新たに確保し、保育の質を確保しつつ、「待機児童ゼロ」を目指す。その際、社会福祉法人はもとより、株式会社を含む多様な主体でスピード感をもった施設整備を推進する

● 『日本再興戦略』改訂2014-未来への挑戦-（平成26年6月24日閣議決定）（抄）

第二 3つのアクションプラン

一. 日本産業再興プラン

2. 雇用制度改革・人材力の強化

(3) 新たに講ずべき具体的施策

i) 働き方改革の実現

①働き過ぎ防止のための取組強化

「世界トップレベルの雇用環境の実現」の大前提として、働き過ぎ防止に全力で取り組む。このため、企業等における長時間労働が是正されるよう、監督指導体制の充実強化を行い、法違反の疑いのある企業等に対して、労働基準監督署による監督指導を徹底するなど、取組の具体化を進める。また、仕事と生活の調和の取れた働き方を推進するため、特に、朝早く出社し、夕方に退社する「朝型」の働き方を普及させる。さらに、我が国の課題である働き過ぎの改善に向けて、長時間労働抑制策、年次有給休暇取得促進策等の検討を労働政策審議会で進める。

●「経済財政運営と改革の基本方針 2014～デフレから好循環拡大へ～」(平成 26 年 6 月 24 日閣議決定) (抄)

第 2 章 経済再生の進展と中長期の発展に向けた重点課

1. 女性の活躍、教育再生を始めとする人材力の充実・発揮

(1) 女性の活躍、男女の働き方改革

女性が輝く社会を目指す。そのため、男女の働き方に関する様々な制度・慣行や人々の意識、ワーク・ライフ・バランスを抜本的に変革し、男女が意欲や能力に応じて労働参加と出産・育児・介護の双方の実現を促す仕組みを関係者で議論し構築していく。

女性の活躍を推進するため、女性の活躍を支える社会基盤となる取組を進めるとともに(※19)、役員・管理職等への女性の登用促進の目標達成に向けた情報開示の促進や公共調達の活用等の取組、仕事と子育て、介護の両立を進める企業への支援、女性のライフステージに対応した支援等を進める。さらに、税制・社会保障制度等について、女性の働き方に中立的なものにしていくよう検討を進める。

ジョブ型正社員、短時間正社員など多様な正社員の普及やテレワークの推進に取り組むとともに、労働時間に関する意識改革への取組や働いた成果が適正に評価されるような仕組みへの改善を支援する(※20)。

また、国家公務員についても、国が率先して女性職員の採用・登用の拡大に取り組むこととし、職員のワーク・ライフ・バランスも一体的に推進する。

※19 「待機児童解消加速化プラン」の展開、「放課後子ども総合プラン」の策定・推進、保育や子育て支援の担い手の確保等。

※20 その他、長時間労働の是正のための監督指導の強化や制度見直しなど「働き過ぎ」の防止を強化、健康管理の強化等。

●「すべての女性が輝く政策パッケージ」(平成 26 年 10 月 10 日すべての女性が輝く社会づくり本部決定) (抄)

女性の視点からみた課題と施策項目

2. 職場で活躍したい

女性が、その個性と能力を十分に発揮できる雇用環境を整備していく。そのため、働き方の見直しを通じ、男性も女性も仕事と生活を両立してライフステージに応じた働き方ができるようにする。さらに、出産や子育てによりキャリアが中断した女性、正社員として働きたいが機会に恵まれずに非正規雇用で働いている女性、自らの選択でパートタイムや有期契約で働いているものの働きに応じた処遇がなされていない女性、仕事と子育てや介護の両立に悩んでいる女性、企業などにおいて能力を十分に発揮しステップアップすることを望みながらその機会のない女性など、様々な状況に応じたきめ細かな支援を行う。

<施策項目>

(1) (再) 就職したい

○「女性のチャレンジ応援プラン」の策定とその推進

- 若年女性を含む若者を雇用し育成するための総合的対策の推進
- 女性の参画が少ない分野での就業支援
- (2) 働き方を見直したい
 - 「働く女性の処遇改善プラン」(仮称)の推進
 - 「正社員実現加速プロジェクト」の推進
 - ワークライフバランスの実現に向けた新たな法的措置の検討等
 - 働き方に中立的な税制・社会保障制度等への見直し
- (3) 就業継続したい
 - 仕事と家庭の両立支援に向けた企業の取組促進
 - テレワーク等の導入促進
 - 男性の家事・子育てへの参画促進、男性の意識と職場風土の改革(再掲)
 - 子育てが尊重される社会・職場づくりの推進
 - 妊娠・出産等による解雇等の不利益取扱いが起らない職場づくりの推進
- (4) 能力を十分に発揮したい
 - 企業等における女性の活躍の迅速かつ重点的な推進
 - 公共調達・補助金を通じた企業等へのインセンティブ付与
 - 企業における女性活躍推進に関する取組の「見える化」

施策項目ごとの具体的施策

2. 職場で活躍したい

(2) 働き方を見直したい

- ワークライフバランスの実現に向けた新たな法的措置の検討等
 - ・長時間労働が是正されるよう、監督指導體制の充実強化及び監督指導の徹底を図るなど、働き過ぎ防止の取組を進めるとともに、長時間労働抑制、フレックスタイム制に関しニーズに対応した柔軟な働き方をより実践しやすくするための見直し、年次有給休暇取得促進に係る取組を強力に促すための新たな取組について、具体策を労働政策審議会で検討し、年内を目途に結論を得た上で、労働基準法の改正等の法的措置が必要なものについて、次期通常国会を目途に所要の法的措置を講ずる。【平成26年内を目途に結論、次期通常国会を目途に法案提出】

(3) 就業継続したい

- 仕事と家庭の両立支援に向けた企業の取組促進
 - ・両立支援など雇用環境の改善により、社内における女性の活躍を推進する企業を支援するため、改正次世代育成支援対策推進法に基づいた認定(くるみん)・特例認定(プラチナくるみん)を受けた企業に対するインセンティブ付与を検討するほか、女性労働者の雇用環境改善に努める事業者に対する支援を行う。
 - ・働く女性が育児休業の取得や育児休業からの復帰をより容易に行うことができ、また、子育て等の経験を生かした適切な待遇で女性が復職することを支援するため、育児休業中や復職後・再就職後の能力アップのための訓練を行う事業主への助成を行う。

- ・ 職場における環境整備の促進や、育児休業取得者が発生した職場における他社員の負担軽減を図るための支援として、育休復帰支援プラン策定、育休中の代替要員確保などの取組を行う事業主への助成を行う。
 - ・ 子育てや介護等の事情を抱える女性のニーズを踏まえた、柔軟な働き方を一層可能にするため、監督指導体制の強化や好事例の収集・情報発信、啓発用ツールの作成・活用など、企業における風土や意識の変革のための取組を促進し、ワークライフバランスの実現を図る。
 - ・ 介護による離職者の大部分が女性であることを踏まえ、介護離職を予防するために昨年度に開発した「職場環境モデル」について、実証実験により企業・労働者の課題を把握し、同モデルを改善・周知することなどにより、介護離職を防ぐための職場環境の整備を促進する。【平成 26 年度内に課題を把握】
 - ・ 産前産後休業・育児休業中の女性の業務を周囲の職員が行う場合にその職員を評価して処遇を良くする企業を応援する。
- テレワーク等の導入促進
- ・ 女性が希望する就業形態を確保するための手段としてテレワークのさらなる普及を図るため、セミナー等による啓発・情報提供などの取組に加え、中小企業が導入しやすいテレワークモデルの構築やテレワーク導入企業への助成などの取組を組み合わせた効果的なテレワークの普及促進に取り組む。
 - ・ 国家公務員について、負担の大きい法律等立案作業の合理化や、場所や時間にとらわれない柔軟な働き方ができるリモートアクセス環境の整備等に関し、ICT を活用した取組を行う。
- 男性の家事・子育てへの参画促進、男性の意識と職場風土の改革（再掲）
- 子育てが尊重される社会・職場づくりの推進
- ・ 子育てに向き合うことが評価される社会づくりを推進するとともに、職場全体の風土や意識を変えるために効果的な人事評価の在り方について検討する。
- 妊娠・出産等による解雇等の不利益取扱いが起らない職場づくりの推進
- ・ 働く女性が妊娠・出産等を理由として解雇・契約更新の拒否・降格等の不利益な取扱いを受けることのないよう、男女雇用機会均等法による妊娠等を理由とする不利益取扱いの禁止規定等について、あらゆる機会を捉えて周知徹底するとともに、事業主に対する指導を徹底する。
 - ・ 妊娠・出産等による不利益取扱いやハラスメントの背景となりやすい職場における性別役割分担意識の見直しが進むような職場風土改革に関する企業等の取組を促す仕組みを構築する。

●「まち・ひと・しごと創生総合戦略」（平成 26 年 12 月 27 日閣議決定）

Ⅲ. 今後の施策の方向

2. 政策パッケージ

(3) 若い世代の結婚・出産・子育ての希望をかなえる

(エ) 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現（「働き方改革」）

【施策の概要】

子育て世代の男性に長時間労働が多く、育児休業や年次有給休暇の取得率が低い。日本における子育て世代の男性が家事・育児に費やす時間は国際的に最低水準となっている。こうした長時間労働、転勤などの働き方や育児休業等の低取得率、男女の固定的な家事・育児の役割分担意識の存在等が、妊娠・出産・育児休業取得等を理由とする不利益な取扱いなど様々な女性に対するハラスメントの問題や女性の育児負担をより大きくさせている。また、子育て世代の女性が働きながら安心して、妊娠、出産、育児に取り組むためには、将来のキャリアパスが見通せることが必要である。さらに、子育ての時期は、育児負担のみならず、親の介護の時期と重なり二重の負担が発生する場合もある。加えて、長時間労働については、労働者の健康確保上の問題や、子育てや介護などの仕事と生活の調和への影響、労働生産性の低下といった問題が指摘されており、本年 11 月に過労死等防止対策推進法（平成 26 年法律第 100 号）が施行されるなど、長時間労働削減対策の強化が喫緊の課題となっている。

このため、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現を図り、採用・配置・育成等あらゆる側面において男女間の格差を是正するとともに、多様な働き方や転勤の見直しを含む仕事と家庭が両立できる「働き方」を実現し、子育てや介護に関する環境を改善することが必要である。

こうした観点から、国が 2020 年までに達成すべき重要業績評価指標(KPI)を以下のとおり設定する。

- 第 1 子出産前後の女性の継続就業率を 55%に向上（2010 年 38%）
- 男性の育児休業取得率を 13%に向上（2013 年 2.03%）
- 週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合を 5%へ低減（2013 年 8.8%）
- 年次有給休暇取得率を 70%に向上（2013 年 48.8%）

●「少子化社会対策大綱」（平成 27 年 3 月 20 日閣議決定）（抄）

Ⅲ 重点課題

（4）男女の働き方改革を進める。

長時間労働などにより、男性の家事・育児への参画が少ないことが、少子化の原因の一つであり、従来の働き方に関する意識を含めた改革が必要不可欠である。

また、「ワーク・ライフ・バランス」や「女性の活躍」の推進により、男女ともに希望すれば働き続けながら子育てができるなど、多様なライフスタイルが選択できる環境をつくる必要がある。

（男性の意識・行動改革）

長時間労働の是正に加え、人事評価制度の見直しなど経営者・管理職の意識改革を促す。また、男性が、出産直後から育児を行えるよう、出産直後の休暇取得の促進など、実効性の高い方策を推進する。

（「ワーク・ライフ・バランス」・「女性の活躍」の推進）

育児休業の取得や短時間勤務がしやすい職場環境の整備など、ワーク・ライフ・バランスに向けた環境整備を図る。

また、女性の継続就労やキャリアアップ支援など、女性の活躍に向けた取組を進める。

（5）地域の実情に即した取組を強化する。

少子化の状況や原因は、都市と地方など「地域」により異なる。また、結婚、妊娠・出産、子育ては、人々の暮らしそのものでもある。実効性のある少子化対策を進める上で重要なことは、地域が少子化対策の主役になるという視点を持ち、地域の実情に即した取組を進めていくことである。

（地域の強みを活かした取組支援）

都市部に比べ、出生率が高く、三世帯近居やワーク・ライフ・バランスの実現がしやすいといった環境にあることなど、地域の「強み」を活かした取組を支援するとともに、先進事例を全国展開する。

（「地方創生」と連携した取組の推進）

少子化対策は地方を創生する上でも極めて重要であり、「地方創生」との連携を意識しながら、国と地方自治体が緊密に連携した取組を進める。