

## 関連する主な政策文書

## 目次

- 「女性活躍加速のための重点方針 2016」  
(平成 28 年 5 月 20 日すべての女性が輝く社会づくり本部決定) (抄) ..... 1
- 「世界最先端 IT 国家創造宣言」(平成 28 年 5 月 20 日閣議決定) (抄) ..... 3
- 「世界最先端 IT 国家創造宣言工程表」  
(平成 28 年 5 月 20 日高度情報通信ネットワーク社会推進戦略本部決定) (抄) ... 4
- 「経済財政運営と改革の基本方針 2016」(平成 28 年 6 月 2 日閣議決定) (抄) ..... 7
- 「日本再興戦略 2016」(平成 28 年 6 月 2 日閣議決定) (抄) ..... 8
- 「まち・ひと・しごと創生基本方針 2016」(平成 28 年 6 月 2 日閣議決定) (抄) .... 16
- 「ニッポン一億総活躍プラン」(平成 28 年 6 月 2 日閣議決定) (抄) ..... 18

# 「女性活躍加速のための重点方針 2016」

(平成 28 年 5 月 20 日すべての女性が輝く社会づくり本部決定) (抄)

## I あらゆる分野における女性の活躍

### 1. 多様な働き方の推進、男性の暮らし方・意識の変革

女性の活躍には、男女の多様で柔軟な働き方ができることが欠かせないことから、働き方・暮らし方・意識の変革を進める。特に、男性が家事・育児等へ参画することが当然となる社会へ変革する。

#### (1) 非正規雇用の女性の待遇改善

- ① 女性の多様で柔軟な働き方の選択を広げるべく、非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善を更に徹底していく必要があり、「ニッポン一億総活躍プラン」に基づき、同一労働同一賃金の実現を目指す。

また、「正社員転換・待遇改善実現プラン」を踏まえ、非正規雇用労働者として働いている女性の正社員転換・待遇改善を強力に推進する。

#### (2) 長時間労働の削減

- ① 中小企業における月 60 時間を超える時間外労働に対する割増賃金率 (50%以上) の適用猶予の廃止や年次有給休暇の取得促進等を内容とする労働基準法等の改正案の早期成立を図るとともに、法定労働条件の履行確保のための監督指導体制を充実強化する。また、企業における時間外労働の実績等の労働時間の実態や長時間労働是正に向けた具体的な取組などに関する情報公開の在り方について検討するとともに、労働時間等設定改善指針の改正の状況や労使の意見を踏まえ、必要に応じて休息时间 (勤務間インターバル) 規制の導入、年次有給休暇等の連続取得等を可能とする職場環境整備、時間当たりの成果を評価する制度の普及に向けた取組等、長時間労働の削減に向けた更なる取組を検討する。また、時間外労働規制の在り方について再検討を行う。

#### (3) 場所の制約を受けない多様な働き方の推進

- ① ICT 技術を活用したテレワーク等により、官民共にこれまで以上に柔軟で多様な働き方の促進を図る。サテライトオフィスの整備の拡大や昨年度までに行ったテレワークモデルの実証結果を踏まえた、テレワークモデルの構築及びその成果の普及等を通じテレワークを導入する企業を支援するとともに、地方創生の観点も踏まえ、中山間地域や地方都市などの企業等への専門家派遣の積極的な実施や気運醸成に向けたフォーラムの全国展開を図る。

また、政府共通プラットフォームのリモートアクセス環境提供サービスの利用拡大を図る等、在宅等でのテレワークを推進し、執務室勤務を前提としない働き方を積極的に導入することで、国家公務員のワークスタイルの変革を実現する。

#### (4) 公共調達等を活用したワーク・ライフ・バランス等推進の加速

- ① 女性活躍の前提となるワーク・ライフ・バランスを評価する社会に向けて、「女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活用に関する取組指針」 (以下「取組

指針」という。)に基づき、各府省等において公表したスケジュールに沿って、取組を着実に実施する。

- ② 独立行政法人等の調達においても、取組指針を踏まえ、ワーク・ライフ・バランス等推進企業を評価する取組等を平成 28 年度中に開始し、平成 29 年度から原則全面実施する。

また、地方公共団体の調達においても、国の取組に準じ、地域の実情に応じた取組が進められるよう働きかけを行うとともに、先進的な取組事例の周知等により、啓発等を進める。

- ③ 東京オリンピック・パラリンピックに関する調達や民間企業等における各種調達においても、ワーク・ライフ・バランス等を評価する取組を促進すべく、CSR 推進の観点等も考慮しつつ、公共調達等における先進的な取組事例の周知等によるワーク・ライフ・バランス推進の働きかけや啓発等を進める。

#### (5) 育児・介護休業等の取得促進

- ① 男性の育児休業取得の更なる促進のため、企業に対する支援を強化し、特に取得が困難になりがちな中小企業に対する支援の強化を図る。

- ② 出産・育児等による女性のキャリア断絶を防ぎ、希望する形での活躍を実現するため、非正規雇用労働者の育児休業の取得促進、分割取得の活用などによる介護休業の取得促進、いわゆるマタニティハラスメントの防止に向けた事業主の措置の義務付けなどを盛り込んだ改正育児・介護休業法等（平成 28 年 3 月成立）の平成 29 年 1 月からの着実な施行に向けて、事業主への周知・啓発の徹底や必要な法令等の整備等を早急を実施する。また、育休取得後の円滑な職場復帰による継続就業を支援するための取組を進める。

- ③ 男性が家事・育児に参画することが、長時間労働の是正とともに少子化対策として求められていることから、男性の配偶者の出産直後の休暇取得を促進する「さんきゅうパパプロジェクト」の取組を一層進めていくことにより、子育て世代の男性が家事・育児に参画することへの気運の醸成を図る。

- ④ 企業の中核を担う労働者が家族の介護のために離職せざるを得ない状況を防ぐため、労働者の仕事と介護の両立に関する取組を行う事業主に対する支援の強化を図る。

#### (6) 男性が家事・育児等へ参画する国民全体の気運の醸成

- ① 男性が家事・育児等に参画する社会の実現に向け、官民の有機的な連携を更に進め、都市部を中心としたキャンペーンを、特に若年世代を中心に実施する。また、企業や経済団体等との連携、地域における横断的取組、家事・育児等への参画を促す商品・サービスの普及等、男性の家事・育児等への参画を促進する方策を総合的に推進する。

- ② 家事・育児等に男性が参画できるような環境の整備など働き方の変革につながった企業の先進事例の収集を行い、積極的に発信することで企業における取組の促進を図る。

- ③ 若年男性が子供の安全を含め多様な生活の視点を持ち、また、安心して家事・育児等に参画できるよう、地方公共団体や消費者関連団体等と連携して啓発手法の開発・実施を行う。

# 「世界最先端 IT 国家創造宣言」（平成 28 年 5 月 20 日閣議決定）（抄）

## II. 「国から地方へ、地方から全国へ」（IT 利活用の更なる推進のための 3 つの重点項目）

### II-3. 【重点項目 3】超少子高齢社会における諸課題の解決

#### [取組の目的]

国全体の課題である超少子高齢社会における諸課題を解決するため、重点項目 1 及び 2 も活用しつつ、具体的な取組を推進する。さらに、その成果を「国から地方へ」、「地方から全国へ」と横展開を図る。

特に、「一億総活躍」、「地方創生」、「女性活躍推進」、「国土強靱化」等の実現には、IT 利活用による効率的投資、イノベーション創出を通じた生産性向上が不可欠であることから、「新 3 本の矢(希望を生み出す強い経済、夢をつむぐ子育て支援、安心につながる社会保障)」等の推進に資するよう、次の 3 つの分野に焦点を当てて、国全体を通じた IT 利活用の取組を推進する。

- (1) ビッグデータを活用した社会保障制度の変革
- (2) マイナンバー制度等を活用した子育て行政サービスの変革
- (3) IT 利活用による諸課題の解決に資する取組

#### [主な取組内容]

##### II-3-(3)-②地方創生の実現

- ・ テレワークによるワークライフバランスの推進、業務効率化、生産性向上、地方創生等の観点から、関係府省庁においてテレワーク導入の課題を共有し、課題解決に資するよう各種テレワーク推進施策の連携を図りつつ効果的な措置を検討。特に、国家公務員が率先してテレワークに取り組み、テレワークが社会全体に普及するよう、府省庁における実態を調査し、取組事例とともにその結果を公表。また、人や仕事の地方への流れを促進する「ふるさとテレワーク」の全国への本格展開を推進。

# 「世界最先端 IT 国家創造宣言工程表」

(平成 28 年 5 月 20 日高度情報通信ネットワーク社会推進戦略本部決定) (抄)

## 3. [重点項目 3] 超少子高齢社会における諸課題の解決

### (3) IT 利活用による諸課題の解決に資する取組

#### ②. 地方創生の実現

実施スケジュール (3. [重点項目 3] 超少子高齢社会における諸課題の解決)

年度	短期			中期			長期			KPI		
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021			
③ IT 利活用による諸課題の解決に資する取組 ② 地方創生の実現	実証事業、課題抽出のための調整【総務省、厚生労働省】	ITを活用した柔軟な働き方や適切な評価が可能となる新たなモデル確立のための実証事業【総務省、厚生労働省】			テレワーク推奨モデルの本格的構築・普及			2020年までに ・テレワーク導入企業数3倍(2012年度比) ・雇用型在宅型テレワーカー数10%以上 ・女性就業率の向上		・テレワーク導入企業数 ・雇用型在宅型テレワーカー数の割合 ・ITを活用したハローワーク等の就職支援機能の強化		
	ニーズの把握、課題整理、具体的施策の検討【総務省、文部科学省、経済産業省、国土交通省等】(再掲)	・ICTを活用し、地方でも都会と同じように働ける環境を実現することで、人や仕事の地方への流れを促進する「ふるさとテレワーク」の推進や普及展開等 ・離島・過疎地等の条件不利地域における超高速ブロードバンド基盤の整備 ・地域におけるNPO法人などの人的資源の有効活用等【総務省、経済産業省等】(再掲)										
	普及に関するニーズの把握、課題整理、必要な見直し【総務省、厚生労働省、経済産業省、国土交通省等】	週1日以上終日在宅で就業する雇用型在宅型テレワーカー数の増加等の推進に向けた課題解決策の検討による具体的な普及促進、啓発活動【総務省、厚生労働省、経済産業省、国土交通省等】 ・在宅勤務導入支援のための専門家派遣 ・在宅勤務制度の導入・促進に係る好事例の収集・周知、相談等の実施【総務省・厚生労働省】 ITスキル習得の支援、セミナーの開催等の普及促進、啓発活動【内閣官房、総務省、厚生労働省、経済産業省、国土交通省等】 「在宅勤務ガイドライン」などの周知・啓発、在宅就業者や発注企業等への支援【総務省、厚生労働省】 国家公務員のテレワークに係るロードマップの実定【内閣官房、全府省庁】 「国家公務員テレワーク・ロードマップ」に基づく各施策の実施【内閣官房、全府省庁】(再掲)										
	実態把握、調査・分析手法等の検討【内閣官房、総務省、厚生労働省、経済産業省、国土交通省等】	テレワークの普及状況の把握・定量的分析(雇用型在宅型テレワーク、テレワーク導入企業数)【内閣官房、総務省、厚生労働省、経済産業省、国土交通省等】										
	ハローワークの求人情報の民間人材ビジネス、地方公共団体に対するオンライン提供に向け、平成25年12月に導入マニュアルをハローワークインターネットサービスに公表【厚生労働省】	利用受付システム改修等	ハローワークの求人情報の民間人材ビジネス、地方公共団体に対するオンラインでの提供【厚生労働省】	システム改修後の運用開始							ITを活用したハローワーク等の就職支援機能の強化【厚生労働省等】(再掲)	雇用のマッチングと成長産業へのシフト
	求職者情報の提供に関するニーズの把握【厚生労働省】	労使、有識者からの意見を踏まえた課題整理、具体的施策の検討【厚生労働省】	システム改修等	ハローワーク求職情報の民間人材ビジネス、地方公共団体等に対する提供【厚生労働省】								
	ハローワーク業務・システムの見直し【厚生労働省】											

### 【目標 (マイルストーン含む)】

～略～

- ・平成 28 年までに、労働者に優しいテレワーク推奨モデルの構築・普及を図る。
- ・平成 32 年には、テレワーク導入企業を平成 24 年度比で 3 倍、週 1 日以上終日在宅で就業する雇用型在宅型テレワーカー数を全労働者数の 10%以上にし、また、こうした取組を含めた女性の就業支援等により、第一子出産前後の女性の継続就業率を 55%、25 歳から 44 歳までの女性の就業率を 73%まで高める。
- ※ なお、「週 1 日以上終日在宅」のテレワークのみならず、時間単位の在宅勤務や自宅外でのモバイルワークなど柔軟な働き方が進みつつあることから、平成 28 年度においては、テレワーカー全体 (雇用型及び自営型) の実態等を調査し、KPI の再設定を検討する。

## 【平成 28 年度～平成 30 年度】

### ○テレワークの普及・促進

- ・システム利用や就業規則等の運用ルール策定に係る専門家派遣や相談窓口の設置等の支援策をパッケージで提供する。また、IT を活用した柔軟な働き方や適切な評価が可能となる新たなモデル確立のための実証事業を踏まえ、平成 28 年にテレワーク推奨モデルを構築し、その本格的な普及を図る。【総務省、厚生労働省、経済産業省等】
- ・いつもの仕事をどこにいてもできるよう、ICT を活用し、地方でも都会と同じように働ける環境を実現することで、人や仕事の地方への流れを促進するテレワーク（ふるさとテレワーク）を引き続き推進する。あわせて、①離島・過疎地等の条件不利地域における超高速ブロードバンド基盤の整備、②地域における NPO 法人などの人的資源の有効活用などを図る。【総務省、経済産業省等】
- ・テレワークの導入に向けたシステム構築、労務管理、業務改革等導入支援のための専門家派遣について、適宜課題を整理し、必要な見直しを行いつつ継続して実施する。【総務省、厚生労働省】
- ・テレワークを含む IT を活用した多様な働き方についての周知・普及のため、在宅勤務制度の導入・促進に係る好事例の収集・周知、相談窓口の設置、表彰等適宜課題を整理し、必要な見直しを行いつつ効率的・効果的な推進を図る。【総務省、厚生労働省、経済産業省】
- ・テレワークの普及に関し、企業におけるテレワーク導入や、週 1 日以上終日在宅で就業する雇用型在宅型テレワーカー数の増加等の推進のため、活用する側のニーズを把握するとともに、普及を阻む課題を調査・抽出・整理し、情報通信技術面、運用面及び展開拠点の構築面等での課題解決方策を把握した上、具体的な普及促進、啓発活動を実施する。【総務省、厚生労働省、経済産業省、国土交通省等】
- ・カリキュラム開発や e ラーニングなどによる IT スキル習得の支援やセミナーの開催、テレワークの実態の紹介等による普及促進、啓発活動を継続して実施する。【内閣官房、総務省、厚生労働省、経済産業省、国土交通省等】
- ・「在宅勤務ガイドライン」、「在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン」及び「テレワークセキュリティガイドライン」の周知・啓発、在宅就業者や発注企業等に対する支援について、適宜課題を整理し、必要な見直しを行いつつ、引き続き効率的・効果的な推進を図る。【総務省、厚生労働省】
- ・「国家公務員テレワーク・ロードマップ」に基づく各施策を実施する。【内閣官房、全府省庁】
- ・地方公共団体に対し、国のテレワークに関する施策や地方公共団体等の先進的な取組事例について情報提供を行う。【総務省】
- ・創造宣言における目標及び KPI を達成するため、週 1 日以上在宅で就業する雇用型在宅型テレワーカー数を含むテレワーク人口の実態について調査を実施する。
- ・また、今後の普及促進方策を効率的、効果的に進めるため継続的にテレワークの導入企業数や雇用型在宅型テレワーカー数の全労働者数に対する割合など、テレワークの普及状況について定量的分析を行う。【内閣官房、総務省、厚生労働省、経済産業省、国土交通省】

## 【平成 31 年度～平成 33 年度】

### ○テレワークの普及・促進

- ・いつもの仕事をどこにいてもできるよう、ICT を活用し、地方でも都会と同じように働ける環境を実現することで、人や仕事の地方への流れを促進するテレワーク（ふるさとテレワーク）を引き続き推進する。あわせて、①離島・過疎地等の条件不利地域における超高速ブロードバンド基盤の整備、②地域における NPO 法人などの人的資源の有効活用などを図る。【総務省、経済産業省等】
- ・テレワークの導入に向けたシステム構築、労務管理、業務改革等導入支援のための専門家派遣について、適宜課題を整理し、必要な見直しを行いつつ継続して実施する。【総務省、厚生労働省】
- ・テレワークを含む IT を活用した多様な働き方についての周知・普及のため、在宅勤務制度の導入・促進に係る好事例の収集・周知、相談窓口の設置、表彰等適宜課題を整理し、必要な見直しを行いつつ引き続き効率的・効果的な推進をはかる。【総務省、厚生労働省、経済産業省】
- ・テレワークの普及に関し、企業におけるテレワーク導入や、週 1 日以上終日在宅で就業する雇用型在宅型テレワーカー数の増加等の推進のため、活用する側のニーズを把握するとともに、普及を阻む課題を調査・抽出・整理し、情報通信技術面、運用面及び展開拠点の構築面等での課題解決方策を把握した上、具体的な普及促進、啓発活動を実施する。【総務省、厚生労働省、経済産業省、国土交通省等】
- ・カリキュラム開発や e ラーニングなどによる IT スキル習得の支援やセミナーの開催、テレワークの実態の紹介等による普及促進、啓発活動の実施について、適宜課題を整理し、必要な見直しを行いつつ、引き続き効率的・効果的な推進を図る。【内閣官房、総務省、厚生労働省、経済産業省、国土交通省等】
- ・「在宅勤務ガイドライン」、「在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン」及び「テレワークセキュリティガイドライン」の周知・啓発、在宅就業者や発注企業等に対する支援について、適宜課題を整理し、必要な見直しを行いつつ、引き続き効率的・効果的な推進を図る。【総務省、厚生労働省】
- ・「国家公務員テレワーク・ロードマップ」に基づく各施策を実施する。【内閣官房、全府省庁】
- ・地方公共団体に対し、国のテレワークに関する施策や地方公共団体等の先進的な取組事例について情報提供を行う。【総務省】
- ・創造宣言における目標及び KPI を達成するため、週 1 日以上在宅で就業する雇用型在宅型テレワーカー数を含むテレワーク人口の実態について調査を実施する。
- ・また、今後の普及促進方策を効率的、効果的に進めるため継続的にテレワークの導入企業数や雇用型在宅型テレワーカー数の全労働者数に対する割合など、テレワークの普及状況について定量的分析を行う。【内閣官房、総務省、厚生労働省、経済産業省、国土交通省】

# 「経済財政運営と基本方針 2016」（平成 28 年 6 月 2 日閣議決定）（抄）

## 第 2 章 成長と分配の好循環の実現

### 1. 結婚・出産・子育ての希望、働く希望、学ぶ希望の実現

#### （3）就業を希望する女性・高齢者の就業促進、非正規の待遇改善等

働き方改革を、一億総活躍社会実現に向けた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に取り組み、多様な働き方の選択肢を広げる。また、非正規雇用労働者の正社員転換や年次有給休暇の取得促進等を推進する。

高齢者の就業率を高めることが重要であり、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に対する支援、高齢者雇用を支える改正雇用保険法 11 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。

また、地域の特性に応じた働き方改革を進め、地域働き方改革会議の取組支援、働き方改革に関する先進的な取組の普及、都市部から地方への人材還流を図る。

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、政府税制調査会が取りまとめたこれまでの論点整理を踏まえ、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本年 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も、厚生労働省において取りまとめた「配偶者手当の在り方の検討に関し考慮すべき事項」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。

#### （4）女性の活躍推進

我が国最大の潜在力である「女性の力」を十分に発揮させなければならない。様々な状況に置かれた女性が、自らの希望を実現して輝くことができるよう、女性の活躍を加速する必要がある。

このため、「女性活躍加速のための重点方針 2016」に基づき、長時間労働の削減などの働き方改革や男性の家事・育児等への参画促進、テレワーク等による柔軟な働き方の推進、女性活躍のための行動計画の策定・情報公表等による女性の積極的な採用・登用の促進、将来指導的地位に登用される女性の候補者の育成などの取組を推進する。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。あわせて、多様な正社員などの女性が働きやすい働き方の環境整備を推進するとともに、いわゆるセクハラ・マタハラの防止に向けた取組を推進する。

## 「日本再興戦略 2016」（平成 28 年 6 月 2 日閣議決定）（抄）

### 2-2. 働き方改革、雇用制度改革

#### (1) KPI の主な進捗状況

《KPI》 「失業期間 6 か月以上の者の数を今後 5 年間で 2 割減少」 (2012年：151万人) ⇒2015年：108万人
《KPI》 「転職入職率（パートタイムを除く一般労働者）を今後 5 年間で 9 %」 (2011年：7.4%) ⇒2014年：8.9%
《KPI》 「2020年：20～64歳の就業率 81%」 (2012年：75%) 」 ⇒2015年：78.1%

#### (2) 新たに講ずべき具体的施策

人口減少がもたらす供給制約に対応し、引き続き持続的な成長を実現するため、労働基準法等の一部を改正する法律案の早期成立を図りつつ、生産性の高い働き方の実現や、多様な働き手の参画に向けた働き過ぎ防止について、取組を強力に推進する。

#### i) 働き方改革の実行・実現

##### ① 生産性の高い働き方の実現

更なる働き方改革を推進し、生産性の高い働き方を実現するためには、個人が「就社」意識から脱却し、職の選択に当たり、職場に長時間拘束されず、能力や個性に応じた専門性を磨き、自らの価値を最大限引き出せる職場か否かを重要な考慮要素とする考え方が社会の中で一層浸透することが重要である。このため、労働時間や人材育成等に関する企業の取組・実績の見える化を更に進めるための方策について検討を進める【後掲】（「Ⅲ-2-2-ii）労働市場での見える化の促進」において詳細記載）。また、働き方改革に関して様々な形で好事例の収集・公表が行われているが、労働時間削減のみでなく、生産性を向上させ、収益の拡大につながるという視点も踏まえたものへと充実させていく。また、テレワークのような柔軟な働き方について、企業の生産性向上に貢献する在り方を調査分析・公表すること等により、活用促進を図る。

加えて、「全産業の生産性革命に向けた労働・金融連絡会議」を開催するとともに、雇用創造政策に対する地域金融機関等の助言等の取組を推進するなど、関係省庁が連携しながら、経営管理改善・雇用管理改善双方に取り組む企業等を一体的に支援していくことにより、地域中堅・中小企業の労働生産性向上の加速化や、成長産業における人材確保等を図る。

##### ② 高度プロフェッショナル制度の早期創設

「高度プロフェッショナル制度」について、時間ではなく成果で評価される働き方を希望する労働者のニーズに応え、創造性の高い働き手がその能力を十分に発揮し、効率的な働き方ができるような選択肢を増やしていくことが重要である。このため、省令で規定することとしている対象業務について、時代とともに変化する新しい産業や市場におけるイノベーション創出につながる業務が、労使間の適切な話し合いにより適切かつ柔軟に認められるよう、労働基準法等の一部を改正する法律案の成立後、労働政策審議会において検討し、早期に結論を得る。

また、制度導入に当たっては、

- ア) 企業側の支援として、制度対象者の労務管理を行いやすくするために必要な情報や就業規則記載例を法定指針やリーフレット等に明記する。
- イ) 労働者側の支援として、制度利用希望者へ丁寧な情報提供を行うとともに、必要に応じて制度対象者の不安を解消し、トラブル発生時の迅速な問題解決を支援する、ワンストップの相談体制の整備・周知等の支援策を実施する。

### ③ 同一労働同一賃金の実現等

女性や若者などの多様で柔軟な働き方の選択を広げるべく、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る、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。

また、「正社員転換・待遇改善実現プラン」（平成28年1月28日正社員転換・待遇改善実現本部決定）を踏まえ、非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善を強力的に推進する。

### ④ 長時間労働の是正

長時間労働を前提とする働き方の改革を男性・女性を問わず社会全体で進めていくことにより、育児と介護等を理由にこれまで仕事に就けなかった新たな働き手の就労等が可能となる。また、労働時間の減少を生産性向上で補おうとする企業の様々な取組・工夫や勤務時間内で成果を挙げようとする個人のモチベーションの高まりが労働の「質」を向上させることにより、企業の稼ぐ力が向上するとともに、出産・育児と仕事の両立促進等により、出生率の向上につながることも期待される。また、少子化対策の観点からは、我が国の人口分布等からも、早急に長時間労働是正の取組を強化することでより高い効果が得られることに留意すべきである。世界における日本の産業競争力を維持し、持続的な経済成長を実現するため、また、日本社会の構造的課題である少子高齢化に挑戦するためにも、長時間労働是正の取組をこのタイミングで迅速に政策決定し、強化することが必要である。既に政府の働き方改革に向けた様々な取組により、働きながら出産・育児にチャレンジするマインドが高まる動きが顕著になっており、このタイミングを捉えて、更に後押しすることが重要である。

#### ア) 労働基準法の執行の強化

労働基準法に基づく労働基準監督署による監督指導を強化する。特に月80時間超の時間外労働が疑われる全ての事業場を重点監督の対象として、監督指導を徹底する。また、月80時間超の時間外労働を定めた三六協定の届出がなされた場合等の指導助言を強化する。

また、労働基準法の執行を強化する観点から、労働基準法の内容や相談窓口の周知徹底を改めて図るとともに、監督指導の強化を実効あるものとするため、必要な人員体制の整備を含め、監督指導・捜査体制の強化を行う。

## イ) 時間外労働規制の在り方の再検討

昨年4月に国会に提出した労働基準法等の一部を改正する法律案の早期成立を図りつつ、三六協定における時間外労働規制の在り方について、再検討を行う。

## ウ) 企業の自主的な取組の促進

法執行の強化のための措置に加え、長時間労働の是正に向けた企業の自主的な取組を促進するため、労働時間等の設定の改善に関する特別措置法（平成4年法律第90号）に基づくガイドラインを改正し、勤務間インターバル措置を講じることなど、より踏み込んだ措置を自主的な取組の具体例として盛り込む。また、長時間労働是正や勤務間インターバルの導入に向けて自主的に取り組む企業を支援する。

## エ) 国家公務員の取組促進

企業での取組を促進する上でも、国家公務員の長時間労働の是正に向けた取組を推進する。具体的には、本年4月より拡充されたフレックスタイム制も活用した「ゆう活」、業務効率化、長時間労働是正に向けた管理職等の取組・実績の人事評価への反映の再徹底等の「国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針」に基づく取組を進め、これら「働き方改革」の進捗を踏まえてシステムによる勤務時間管理を検討する。また、「霞が関の働き方改革を加速するための懇談会」での検討を踏まえ、ペーパーレス化やテレワークに関する先進事例の横展開を速やかに実施するとともに、国会関係業務の効率化の促進を図る。加えて、管理職に求められるマネジメント能力の把握やその向上に向けた取組の在り方について検討する。

## オ) 全国的なワーク・ライフ・バランス運動の展開等

長時間労働是正に向けた社会的気運を醸成するため、ワーク・ライフ・バランスの実現のためのセミナー等が全国で展開されているが、その際、意識啓発にとどまらず、ワーク・ライフ・バランス実現のための具体的な実践方法やベストプラクティスの共有を図るものへと内容を充実させていく。

また、ワーク・ライフ・バランスの実現が企業の業績等にもたらす効果を把握・分析するため、これまで国の表彰や事例収集等の対象となった企業におけるその後の取組・実績についてフォローアップを行う。企業におけるワーク・ライフ・バランス実現に向けた取組を促進するため本年度より導入した、ワーク・ライフ・バランス等を推進する企業を国の調達においてより幅広く評価する枠組みについて、本年度中に独立行政法人等の調達に拡充し、来年度から原則完全実施する。あわせて、地方公共団体や民間企業等における同様の取組の促進を図る。

## ⑤ 持続的な経済成長に向けた賃金・最低賃金の引上げのための環境整備

全ての所得層での賃金上昇と企業収益向上の好循環が持続・拡大されるよう、中小企業・小規模事業者の生産性向上等のための支援や、取引条件の改善等を図りつつ、引き続き、賃金引上げを推進するとともに、最低賃金について、年率3%程度を目途として、名目GDPの成長率にも配慮しながら引上げに努める。

## ii) 労働市場での見える化の促進

女性の活躍推進企業データベースの開設（本年2月）や若者雇用促進法による職場情報提供の開始（本年3月）等、職場情報の「見える化」の取組について、人材育成や長時間労働是正などの働き方改革に積極的な企業ほど労働市場で選ばれ、それが企業の自主的

な取組を更に促進する、という好循環の実現を目指す。このため、これらの情報提供の仕組みについて不断の改善を図るとともに、若者・女性といった属性に縛られない利便性の高い情報開示の仕組みとなるよう、様々な「見える化」の取組の統合等に向けて、①利便性の高い検索機能や企業間比較の仕組みの導入、②「えるぼし認定」「くるみん認定」「ユースエール認定」「なでしこ銘柄」「健康経営銘柄」などの各種認定制度等との連携（取得の有無の表示等）、③情報提供の対象項目（長時間労働是正の観点から、例えば、三六協定で締結された時間外労働時間数について、企業の情報提供を可能とする等）、④長時間労働の是正や多様な働き方等、上場企業における働き方に関する方針の開示の在り方等についても検討した上で、来年度からの実施を目指し、本年度中に対処方針を取りまとめる。

### iii) 予見可能性の高い紛争解決システムの構築等

「『日本再興戦略』改訂2015」（平成27年6月30日閣議決定）を踏まえ、昨年10月に設置した「透明かつ公正な労働紛争解決システム等の在り方に関する検討会」において、解雇無効時における金銭救済制度の在り方とその必要性を含め、予見可能性の高い紛争解決システム等の在り方の検討を速やかに進め、可能な限り早期に結論を得た上で労働政策審議会の審議を経て、所要の制度的措置を講ずる。

## 2-3. 多様な働き手の参画

### (1) KPIの主な進捗状況

#### （女性の活躍推進）

《KPI》「2020年：女性の就業率（25～44歳） 77%」

⇒2015年：71.6%（2012年：68%）

《KPI》「来年度末までに約50万人分の保育の受け皿を拡大し、待機児童の解消を目指す」（「待機児童解消加速化プラン」）

⇒2013年、2014年度の2か年の保育拡大量は約21.9万人

#### （高齢者の活躍推進）

《KPI》「2020年：60～64歳の就業率 67%」

⇒2015年：62.2%（2012年：58%）

#### （障害者の活躍推進）

《KPI》「2020年：障害者の実雇用率 2.0%」

⇒2015年：1.88%（2012年：1.69%）

#### （高度外国人材の活用）

《KPI》「2017年末までに5,000人の高度人材認定を目指す。さらに2020年末までに10,000人の高度人材認定を目指す。」

⇒ポイント制の導入（2012年5月）から2015年12月までに高度人材認定された外国人数は4,347人

## (2) 新たに講ずべき具体的施策

女性活躍推進法が本年4月から全面施行され、企業等において、同法に基づく行動計画の策定等の取組が進展していることをも踏まえ、女性活躍の更なる推進に向けて、以下の施策を推進する。あわせて、「女性活躍加速のための重点方針2016」（平成28年5月20日すべての女性が輝く社会づくり本部決定）に基づき、非正規雇用の女性の待遇改善、テレワークの推進を含めた多様な働き方の推進、男性の暮らし方・意識の変革等の取組を推進する。

また、65歳以上の者への雇用保険の適用拡大やシルバー人材センターの業務拡大等を盛り込んだ雇用保険法等の一部を改正する法律（平成28年法律第17号）が本年4月から順次施行されることも踏まえ、高齢者の活躍促進に向けて、生涯現役で活躍できる社会の実現に向けた環境整備を加速する。

外国人材の活用については、IT分野において、外国人IT人材の日本への留学やその後の就労支援等を実施するため、昨年11月、コンピュータソフトウェア協会を母体として、アジア等IT人材定着支援協議会が設立された。世界的な人材獲得競争が激化する中、日本経済の更なる活性化を図り、競争力を高めていくため、IT人材等の優秀な外国人材を我が国に積極的に呼び込んでいく。

### i) 女性の活躍推進

#### ① ダイバーシティ経営の実践の促進

これまでの「なでしこ銘柄」や「ダイバーシティ経営企業100選」等の取組を踏まえ、好事例の分析等を通じて、企業の成長性や収益性の向上につながるダイバーシティ経営（女性のみならず、外国人や障害者等の登用を広く含む。）の在り方を明確にするとともに、例えば、ダイバーシティ経営を促進する情報提供の在り方等、企業・投資家双方への訴求力を高める方策について議論する新たな検討の場を立ち上げ、本年度中に一定の結論を得る。

また、上記検討の場とも連携しつつ、企業の人材管理の観点にとどまらず、資本の効果的な活用という観点から、持続的な価値創造に向けた投資のあり方検討会において、持続的な企業価値を生み出すための企業経営や投資の在り方、それを評価する手法について、狭義のESG（環境、社会、ガバナンス）だけでなく、人的資本、知的資本等を視野に入れた総合的な検討を本年度中に行い、一定の結論を得る。

#### ② 待機児童解消に向けた取組強化

来年度末の待機児童解消の実現に向け、「待機児童解消加速化プラン」」、本年3月に取りまとめた「待機児童解消に向けて緊急的に対応する施策」等を踏まえて、経済・財政再生計画の枠組みの下、安定財源を確保しつつ、保育の受け皿の整備や保育人材の確保を着実に進める。具体的には、本年3月に成立した子ども・子育て支援法の一部を改正する法律（平成28年法律第22号）により創設された「企業主導型保育事業」の本年度からの積極的な展開、ICTの活用等による業務負担軽減や保育士資格の取得支援等の取組とともに、保育士等の更なる処遇改善やキャリアパスの構築を行う。

大規模マンション等の建設時の保育施設併設を促進するため、容積率緩和の特例措置を活用した保育施設併設のモデル事例を取りまとめて、地方自治体等への周知を図る。その際、地方自治体内における都市計画部局及び建築部局と保育部局の連携等を深め、都市計画の立案時点や、特例措置の許可申請時点から、関係部局間で連携した取組がなされるよう、地方自治体への周知徹底を行う。

今後も、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む。その際、

中長期的に、専門的知識と技術をもつ保育士の社会的評価を向上させ、保育士がより魅力ある職業となるよう、諸外国における保育士の制度・事例の調査・分析を本年度中に行い、保育士の社会的評価をより向上させる方策について検討を行う。

### ③ 女性が働きやすい制度等への見直し

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、「働き方の選択に対して中立的な税制の構築をはじめとする個人所得課税改革に関する論点整理（第一次レポート）」（平成26年11月7日政府税制調査会取りまとめ）や「経済社会の構造変化を踏まえた税制のあり方に関する論点整理」（平成27年11月13日政府税制調査会取りまとめ）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、本年10月からの大企業での短時間労働者への適用拡大の施行を円滑に進めるとともに、中小企業についても、労使合意に基づく適用拡大の途を開く制度的措置を講じる。また、年金機能強化法附則第2条に基づき、被用者保険の適用拡大の施行後3年以内に、更なる適用拡大に向けた検討を着実に進めていく。

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も、厚生労働省において取りまとめた「配偶者手当の在り方の検討に関し考慮すべき事項」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。

中短期工程表「働き方改革、雇用制度改革 ①」

	2013年度～2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度～	KPI
		概算要求 税制改正案等	秋	年末	通常国会	
働き方改革の 実行・実現 ①（多様な働き方の実現）	2013年9月～ 労働時間法制について、労働政策審議会で総合的に議論・取りまとめ 2015年4月 2015年の通常国会に「労働基準法等の一部を改正する法律案」を提出	制度の創設・普及を図る ※長時間労働抑制策・年次有給休暇取得促進策を含む				
	大学の研究者等に対し、労働契約法の特例（無期転換申込権発生までの期間（5年間）の10年間への延長）を設けること等を規定した「研究開発力強化法等改正法（議員立法）」が2013年の臨時国会において成立	説明会等を通じた制度の趣旨・内容の周知				
	現行の業務区分による期間制限を撤廃し、全ての業務に共通する派遣労働者個人単位の期間制限及び派遣先の事業所単位の期間制限を設けること等を内容とする労働者派遣法改正法が2015年の通常国会で成立	制度の普及を図る				
	「派遣労働者のキャリア形成支援事業」を実施（平成26～28年度予算）	事業を着実に執行				
	「ジョブ・カードを活用した登録型派遣労働者等の職業能力の向上等に係る調査・研究事業」を実施（平成26年度予算）					
	2014年7月～ 「『多様な正社員』の普及・拡大のための有識者懇談会」報告書を公表・労働契約法の解釈について通知するとともに、周知を実施。加えて、好事例・就業規則の規定例等の情報発信を実施	引き続き、「雇用管理上の留意点」を取りまとめた「導入モデル」や労働契約法の解釈、好事例、就業規則の規定例等について情報発信				
		「多様な正社員」導入拡大のための政策的支援				
	専門的知識を有する有期雇用労働者及び定年後の高齢者について無期転換ルールの特例等を設けることを内容とする「専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法」が2014年成立、2015年4月施行	パンフレットの配布等を通じた法律の趣旨・内容の周知				
	通常の労働者と同視すべき短時間労働者に対する差別的取扱いの禁止の対象者の拡大等としたパートタイム労働者法改正法が2014年成立、2015年4月施行	法律の趣旨・内容の周知				
	2016年1月 今後5年間の正社員転換・待遇改善に係る目標や具体的な取組を定めた「正社員転換・待遇改善実現プラン」を策定 2016年3月 各都道府県労働局にて「地域プラン」を策定	「正社員転換・待遇改善実現プラン」等を踏まえた正社員転換・待遇改善の推進				
• 最低賃金は全国加重平均で2013年度は764円（対前年度15円引上げ）、2014年度は780円（対前年度16円引上げ）、2015年度は798円（対前年度18円引上げ） • 中小企業・小規模事業者の生産性向上等のための支援の充実（平成26～平成28年度予算）	• 最低賃金について、年率3%程度を目途として、名目GDPの成長率にも配慮しつつ引き上げ、全国加重平均が1,000円となることを目指す • 中小企業・小規模事業者の生産性向上等や、取引条件の改善等のための支援を実施				2020年 • 20歳～64歳の就業率 81% (2012年:75%)  2020年度末 • 不本意非正規雇用労働者の割合 10%以下 (2014年:18.1%)	

### 中短期工程表「働き方改革、雇用制度改革 ②」

	2013年度～2015年度	2016年度				2017年度	2018年度	2019年度～	KPI
		概算要求 税制改正要望等	秋	年末	通常国会				
働き方改革の 実現②（長時間労働是正）	2013年9月・2014年11月・2015年11月 過重労働等が疑われる企業等に対する重点監督の実施 2015年1月～ 月100時間超の時間外労働を把握したすべての事業場等に対する監督指導の徹底、同年4月から「過重労働撲滅特別対策班」を東京及び大阪労働局に設置、同年5月から社会的に影響力が高い企業が、違法な長時間労働を繰り返した場合に、是正を指導した段階で公表	新たに、月80時間超の時間外労働が疑われる全ての事業場を重点監督の対象として監督指導を徹底する等、引き続き、相談体制・情報発信・監督指導等を強化							2020年 ・20歳～64歳の就業率 81% (2012年:75%)
	2015年5月(中央)・7、8月(各都道府県) トラック運送事業者、荷主、国交省、厚労省、経産省等が参画する「トラック輸送における取引環境・労働時間改善協議会」を立ち上げ、先進事例の共有や実態調査を実施	トラック輸送における長時間労働を抑制するため、「トラック輸送における取引環境・労働時間改善協議会」等の枠組みを活用しパイロット事業の実施、対策の検討、ガイドラインの策定等を行う。						長時間労働改善の普及・定着の促進等	
	「朝型」の働き方等に関して、労働時間等設定改善法に基づくガイドラインに盛り込むことについて、労働政策審議会で検討し、2015年2月に取りまとめ	「朝型」の働き方等を、好事例の収集・情報発信及びシンポジウムの開催等により国民運動として推進							
	2015年春以降「ゆう活(夏の生活スタイル変革)」の普及に向け、関係労使団体への協力要請や、企業等への働きかけを実施	引き続き「ゆう活(夏の生活スタイル変革)」の国民運動を展開。国家公務員については、率先して実施							
労働市場での見える化促進		引き続き「ゆう活(夏の生活スタイル変革)」の国民運動を展開。国家公務員については、率先して実施							
		<ul style="list-style-type: none"> <li>長時間労働は正に向けた企業の取組を促進することを目的として、労働時間等設定改善法に基づくガイドラインの見直し検討・普及</li> <li>中小企業に対する支援体制の充実</li> </ul>							
紛争解決システムの構築等	「あっせん」「労働審判」「和解」事例の分析・整理を実施	「透明かつ公正な労働紛争解決システム等の在り方に関する検討会」において、透明かつ公正・客観的でグローバルにも通用する紛争解決システム等の構築に向けた検討を速やかに進め可能な限り早期に結論、労働政策審議会の議論を経た上での所要の制度的措置							
	諸外国の関係制度、運用に関する調査研究を実施								
		各府省等における調達時のワーク・ライフ・バランス等推進企業の評価等の実施、各府省が所管する独法等、地方公共団体や民間企業等の調達における取組の促進							
		分野を問わない職場情報のデータベース化の検討(労働環境の「見える化」推進)						分野を問わない職場情報のデータベース化の実施(労働環境の「見える化」推進)	

### 中短期工程表「多様な働き手の参画 ①」

	2013年度～2015年度	2016年度				2017年度	2018年度	2019年度～	KPI
		概算要求 税制改正要望等	秋	年末	通常国会				
女性の活躍推進①	【女性活躍推進法、データベース等】	法の着実な施行						法の施行3年後見直しの検討	2020年 ・25歳～44歳の女性就業率:77% (2012年:68%)
	・女性の職業生活における活躍の推進に関する法律が成立(2015年8月) ・円滑な施行に向けた取組を実施し、2016年4月から全面施行	左記施策の着実な実施を図るとともに、更なる施策について検討							
	・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への支援等の充実(平成25年度補正予算、平成26年度予算、平成27年度予算、平成28年度予算) ・女性の活躍「見える化」サイト(内閣府)と、「女性の活躍・両立支援総合サイト」(厚生労働省)を統合し、女性活躍推進企業データベースを開設・運営開始(平成27年度予算) ・女性活躍推進法に基づく状況把握項目や情報公表項目に就業時間の状況に関する項目を設定、行動計画策定指針で長時間労働の是正に向けた効果的な取組を規定 ・女性活躍推進法に基づく認定において、認定基準に就業時間の状況に関する項目を設定、企業の認定取得を促進 ・「女性活躍加速化助成金」を新設し、支給要件に長時間労働は正など働き方の改革に関する取組の実施を設定(平成27年度予算) ・女性活躍推進法に基づく行動計画の策定について、中小企業向けの説明会や個別訪問、相談援助などの支援を実施(平成28年度予算)	<ul style="list-style-type: none"> <li>「女性の活躍推進企業データベース」について、機能を拡充し、利便性を向上するとともに、掲載企業数の増加に向けた取組を推進</li> <li>女性活躍推進法に基づく事業主行動計画や上記データベース等のプラットフォームを活用し、各企業の労働時間の状況等の「見える化」を推進</li> <li>企業訪問や電話相談等により、管理職割合が低い業種等を中心に、中小企業の女性活躍推進法に基づく行動計画策定の支援を充実</li> </ul>							
	【国家公務員、地方公共団体等の取組促進】	国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組							
	<ul style="list-style-type: none"> <li>2013年5月、2014年6月、2016年2月:地方公共団体に対し女性の活躍促進に向けた取組の推進を要請</li> <li>2013年10月:各府省大臣に対し女性の国家公務員の採用・登用等の促進について要請及び通知発出</li> <li>2014年2月:「国家公務員の配偶者同行休業に関する法律」の施行</li> <li>2014年6月:各府省の事務次官級で構成する「女性職員活躍・ワークライフバランス推進協議会」を設置</li> <li>2014年6月:人事評価マニュアルの改正</li> <li>2014年9月:ワークライフバランス推進に関する人事評価における取組について通知発出</li> <li>2014年10月:「国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針」の策定・公表</li> <li>2014年12月-2015年2月:各府省の取組計画の策定・公表</li> <li>2016年3月～:「霞が関の働き方改革を加速するための懇談会」で、霞が関の働き方改革について検討</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>業務の効率化や超過勤務の縮減等に向けた働き方改革</li> <li>子育てや介護等と両立できる職場環境の整備</li> <li>女性の採用拡大、女性職員のキャリア形成支援と計画的育成による登用拡大</li> <li>女性国家公務員の採用及び登用、各府省における取組状況等について、定期的に調査し、その結果を公表するなどのフォローアップを実施</li> <li>「霞が関の働き方改革を加速するための懇談会」の検討を踏まえ取組を実施</li> </ul>							
		<ul style="list-style-type: none"> <li>地域における女性活躍促進施策の取組状況の確認</li> <li>女性職員を対象とする管理能力向上のための研修の拡充等</li> </ul>							

### 中短期工程表「多様な働き手の参画 ②」

	2013年度～2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度～	KPI	
女性の活躍推進②		概算要求 税制改正要望等	秋	年末	通常国会		
	【女性が働きやすい制度等への見直し】		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				
	政府税制調査会において「働き方の選択に対して中立的な税制の構築をはじめとする個人所得課税改革に関する論点整理(第一次レポート)」(2014年11月)「経済社会の構造変化を踏まえた税制のあり方に関する論点整理」(2015年11月)を取りまとめ	左記取りまとめを踏まえ、幅広く丁寧な国民的議論					
	短時間労働者への被用者保険の適用拡大について、従来の大企業に加えて、中小企業にも適用拡大の途を開くことを内容とする法案を提出(2016年3月)	<ul style="list-style-type: none"> <li>被用者保険の適用拡大(大企業:2016年10月施行、中小企業:法案提出済)</li> <li>更なる適用拡大に向けた検討、検討結果に基づいた必要な措置</li> </ul>					
	人事院において「扶養手当の在り方に関する勉強会」を開催(2015年11月～2016年3月)	人事院の検討結果を踏まえ、国家公務員の配偶者に係る扶養手当について速やかに対処					
	厚生労働省において「女性の活躍促進に向けた配偶者手当の在り方に関する検討会」の報告書を取りまとめ(2016年4月)	厚生労働省において取りまとめ「配偶者手当の在り方の検討」に検討すべき事項について広く周知を図り、労働者に対しその在り方の検討を促す					
	【有価証券報告書における役員の女性比率記載】		有価証券報告書・コーポレートガバナンス報告書を通じた女性の登用状況の情報開示			2020年 ・第1子出産前後の女性の継続就業率:55%(2010年:38%)	
	【ダイバーシティ経営の実現】	「なでしこ銘柄」の選定、「ダイバーシティ経営企業100選」等の表彰(2012年度～毎年度実施)	検討会を立ち上げ、ダイバーシティ経営について、企業・投資家双方への訴求力を高める方策を検討・具体化	検討結果を踏まえ取組を実施			2020年 ・男性の育児休業取得率:13%(2011年:2.63%)
	【子育てや介護と仕事が両立しやすい就業環境の整備】	子育てや介護と仕事が両立しやすい就業環境の整備等を行うため、育児・介護休業法、男女雇用機会均等法等の改正を行う「雇用保険法等の一部を改正する法律」が2015年4月1日施行	円滑な施行に向けた取組	着実な法の施行			2020年 ・女性の配偶者の出産直後の休暇取得率:80%
	【次世代法の改正、少子化対策大綱】	次世代育成支援対策推進法(次世代法)を延長・強化する「次世代の社会を担う子どもを健全な育成を図るための次世代育成支援対策推進法等の一部を改正する法律案」が2015年4月1日施行	<ul style="list-style-type: none"> <li>法の着実な施行</li> <li>(プラナ)くるみんマークの普及促進、(プラナ)くるみんマーク取得企業における雇用環境改善の働きかけ</li> <li>長時間労働の是正に向けた働き方の見直しに関する事項を強化した認定基準の的確な運用</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>出産直後からの休暇取得を始めとする男性の子育て目的の休暇の取得促進(「さんきゅうプロジェクト」の推進等)</li> </ul>			
【家事支援サービス】	「家事支援サービス事業者ガイドライン」(2015年1月) 「家事支援サービス事業者自己診断ツール」(2016年2月)の策定	「家事支援サービス事業者ガイドライン」の普及促進 家事支援サービスに関する事業者認証制度構築に向けた所要の検討					
【テレワーク】	テレワークの普及に向けた新たなモデル確立の実証事業、課題抽出のための取組を措置(平成25年度補正予算、平成26年度予算、平成26年度補正予算、平成27年度予算、平成28年度予算)	テレワークの普及に向けた新たなモデル確立の実証事業、課題抽出	モデルの普及 テレワーク月間やふるさとテレワーク等推進に向けた取組の強化				

### 中短期工程表「多様な働き手の参画 ③」

	2013年度～2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度～	KPI	
女性の活躍推進③		概算要求 税制改正要望等	秋	年末	通常国会		
	【待機児童解消】	・「待機児童解消加速化プラン」緊急集中取組期間(2013年度・2014年度)、取組加速期間(2015年度～) ・待機児童解消に向けた緊急対策(2016年3月～) ・子ども・子育て支援新制度等による取組 ・保育の場の整備状況の的確な実態把握等(2015年度～)	「待機児童解消加速化プラン:取組加速期間」			引き続き保育の受け皿整備を積極的に実施	
	【保育士確保プラン】の策定(2015年1月)		保育士確保プランの実施・安定財源を確保しつつ、更なる保育人材確保策の強化				
			保育士の社会的評価向上に向けて諸外国調査を実施	中長期的により評価を向上させる方策を検討			・2013～2017年度で約50万人分の保育の受け皿を整備
	朝夕の保育士配置要件の特例措置の在り方について検討・結論		朝夕の保育士配置要件の特例措置の実施(保育の受け皿拡大が一段落するまでの当分の間)				
			福祉系国家資格所持者等が保育士資格を取得しやすくなるための方策について速やかに検討・結論・順次所要の措置				
			大規模マンション建設時の保育所併設の促進				
	・潜在保育士の掘起しのための効果的対策の実施(短時間勤務の保育士の取扱いに関する運用是正に向けた働きかけ) ・保育士の雇用環境改善に向けた保育事業者の取組支援(保育事業者が取り組むべき標準的な人事雇用管理モデルの策定・公表) ・保育士試験の年2回実施等	<ul style="list-style-type: none"> <li>潜在保育士の掘起しのための効果的対策の実施(仕事を離れた人が再び仕事に就く場合の再就職準備金の創設)</li> <li>新卒保育士の就職率の向上に向けた取組(卒業生の保育士就業率等、定量的就業成果を保育士養成施設助成の評価指標へ取り入れ)</li> <li>保育士の雇用環境改善に向けた保育事業者の取組支援(保育補助者の雇上支援や保育所等におけるICT化の促進等)</li> <li>保育士試験の年2回実施の大幅拡大等</li> </ul>				・2017年度末までの待機児童解消を目指す(2012年4月1日現在:24,825人) ・2013～2017年度で約9万人の保育人材を確保	
			保育所における第三者評価の受審促進	実施状況を踏まえ更に受審促進段階的な受審率の引上げに向けた取組			
	・都市公園内における保育所等の設置を可能とする特例措置、地域限定保育士制度の創設を可能とする特例措置を盛り込んだ改正国家戦略特別区域法が成立(2015年7月) ・都市公園内における保育所等の設置について国家戦略特区において事業認定を実施(2015年11月、2016年2月、4月) ・地域限定保育士制度の実施について国家戦略特区において事業認定(2015年9月)及び保育士試験を実施(2015年10月)	保育所による都市公園の占用特例の一般措置化			適切な運用		
【放課後子ども総合プラン】		・地域限定保育士制度の実施(国家戦略特区の活用)					
・「放課後子ども総合プラン」の策定(2014年7月) ・所要の制度的措置の実施(次世代法に基づく「行動計画策定方針」の策定(2014年11月)等)	「放課後子ども総合プラン」の着実な実施				・放課後児童クラブについて、2019年度末までに約30万人分を新たに整備する		

### Ⅲ. 各分野の政策の推進

#### 2. 地方への新しいひとの流れをつくる

##### ② 政府関係機関の地方移転

###### 【対応の方針】

###### ◎政府関係機関移転の着実な推進

～略～

- ・また、地方創生の視点のみならず、国家組織のあり方や行政改革、働き方改革の視点に立って、国の機関における業務について、SNS の普及に見られるような ICT の進展を踏まえ、テレビ会議やテレワークその他最新の ICT 等も活用した実証実験に政府全体で取り組む。こうした取組の先行的実施として、文化庁、消費者庁及び総務省統計局においては、地元の協力・受入体制の意向を確認しつつ、テレビ会議などの ICT 活用等を通じ、機能発揮の可否や具体的な課題など地方移転のメリット・デメリットについて検証を行いながら検討を進め、この先行的実施の状況を見つつ、各府省庁も参加して試行する。

#### 3. 若い世代の結婚・出産・子育ての希望をかなえる —地域アプローチによる少子化対策の推進—

##### ① 地域の実情に応じた働き方改革

###### <課題>

###### ○地域アプローチ

- ・地域によって出生率は大きく異なっており、出生率に関連の深い各種指標も大きく異なる。出生率低下の要因である「晩婚化・晩産化」の状況や、それらに大きな影響を与えていると考えられる「働き方」、「所得」、「地域・家族の支援力」にも地域差がある。これまでの少子化対策は、国全体での対策が中心であり、より効果的な対策という点では、地方の取組を主力とする「地域アプローチ」の重要性を認識した対策も求められる。

###### <今後の方向性>

###### ○地域アプローチ

- ・各地域における地域の実情に即した「働き方改革」を推進していく取組を、関係府省庁一体となって推進する。

## 【対応の方針】

### ◎「地域働き方改革会議」における取組の支援

- ・各地域の地方公共団体や労使団体、金融機関などの地域の関係者から成る「地域働き方改革会議」において、地域の特性や課題の分析、これに基づく仕事と子育て・介護等が両立できる環境整備や、ワーク・ライフ・バランスの推進、長時間労働の是正、女性の活躍促進などの働き方改革について、地域特性に応じた取組を進めることを支援する。このため、「地域働き方改革会議」の求めに応じ、関係府省及び専門家から成る「地域働き方改革支援チーム」が必要な支援を行い、「地方版総合戦略」の改訂や具体的な施策の実施につなげていく。
- ・上記の検討に地域における出生率に関する状況やこれに大きな影響を与える「働き方」に関する実態を地域別に分析した「地域少子化・働き方指標」や「地域少子化対策検討のための手引き」を、必要に応じ改訂し、提供するとともに、「企業子宝率」等による企業の見える化の取組など地域における先駆的・優良事例の横展開を推進する。

### ◎先進的な取組普及のための政策メニューの整備

- ・各地域の働き方改革を推進するため、先進的な取組の実施・普及を図る。具体的には、地域の働き方改革に向けた「包括的支援」や、企業に対し子育てしやすい環境整備などの取組の進め方について直接出向き積極的に相談支援等を行う「アウトリーチ支援」、ひとり親家庭・若者無業者等の地方におけるワーク・ライフ・バランスのとれた就労・自立を支援する「地方就労・自立支援」などの取組の普及を図る。さらに、東京圏在住の地方出身学生の地方還流や地元在住学生の地方定着を促進するため、特に東京圏への若者の転出が多い地域において地元企業でのインターンシップの実施等を支援する「地方創生インターンシップ」を産官学で推進するとともに、これと連携して地方就職を支援する奨学金制度の普及・活用の強化や勤務地限定正社員の普及等にも取り組む。
- ・こうした先駆的な取組推進のため、地方創生推進交付金と各種補助金等を有機的に組み合わせた使い勝手の良い取組事例（モデル事業）を示すなど、政策メニューの整備を進め、幅広い活用を支援する。

## 「ニッポン一億総活躍プラン」(平成28年6月2日閣議決定)(抄)

### 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、卸・小売業などの分野で、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、テレワークを推進するとともに、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。

### 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「一億総活躍社会の実現に向けて緊急に実施すべき対策」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、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 年度末）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。なお、全産業の男女労働者間の賃金差については、女性活躍推進法や同一労働同一賃金に向けた取組を進めていく中

で、今後、全体として、縮めていく。保育士についても、必要に応じて、更なる処遇改善を行う。

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、更なる充実を図る。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。

### **(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14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. 「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。また、経済・社会基盤の持続可能性を確保していくため、真に必要な分野に着目しつつ、外国人材受入れの在り方について、総合的かつ具体的な検討を進める。

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）

⑧ 働き方改革の推進（その1） ※「介護離職ゼロの実現」⑤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、30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。  
 ・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るべく、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は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。  
 ・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
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		ガイドラインの運用 新制度の施行									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  本意非正規雇用労働者の割合： 2014年18.1% ⇒2020年10%以下
		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				「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							

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）

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：  
 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：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、その取組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と構築する。  
 ・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う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。  
 ・テレワークを推進するとともに、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。

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）		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				高齢者就業のインセンティブ効果と実態を検証し、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					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	

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いったん低下し、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方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。

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
再就職促進、学び直し機会の提供に向けた環境整備	【男女共同参画基本計画等を踏まえた取組の推進】												
	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												
	子育て等で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												
	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												
	改正男女雇用機会均等法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												
女性リーダーの人材育成、女性起業家支援	女性雇用機会均等法等の改正												
	改正男女雇用機会均等法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												
ハラスメント、暴力対策の推進	セクハラ防止に取り組んでいる企業												
	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												
	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） セクハラ防止に取り組んでいる企業：59.2%⇒100%												

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いったん低下し、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%

【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、その進捗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、全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、地域の実情に応じた地方公共団体の女性活躍推進策の支援を進める。
- 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時間限定正社員、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取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。また、旅券・金融機関口座等の旧姓使用の現状と課題について調査を行い、必要な取組を進める。

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
女性活躍推進法等に基づく企業の自主的取組の推進、多様な働き方の整備	【男女共同参画基本計画等を踏まえた取組の推進】												
	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内容に応じて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行政法人等における同様の取組の促進												
育児・介護休業法改正	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												
	多様な正社員など多様な働き方の普及及びそのための相談体制の整備等 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、更なる促進策についての総合的な検討												
	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） セクハラ防止に取り組んでいる企業：59.2%⇒100%												

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）

⑩ 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)

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政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政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、個別企業の求めに応じ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ペ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、地方への人材循環、地元定着の促進を図る。
- ・地方の仕事や暮らしの魅力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、地域のイベント等に合わせた計画的な年次有給休暇の取得等を企業、住民等に働きかけ、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	全都道府県に会議体を設置 支援チームの設置	地域の特性や課題を分析 地方版総合戦略に反映	関係府省一体で支援	地域ぐるみで働き方改革を推進し、順次見直し									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る人の割合40%以上 (2013年度：19.4%) ・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%) ・女性の育児休業取得率13% (2014年：2.3%)
働き方改革に関する先進的な取組の普及・都市部から地方への人材巡流	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 事業検証	都道府県・市町村を対象としたインターン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	学生や非正規雇用労働者等の地方への更なる正社員就職促進	地域働き方改革会議の検討等を踏まえ、順次見直し							
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	ガイドラインや事例集の策定	社会教育法等の改正案の提出	制度等説明会の実施、設置	施行後の状況のフォローアップ	ガイドラインや事例集の普及・定着 ※ガイドライン：地方自治体等の関係者向けに地域学校協働本部の整備の参考手引き						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	
						進捗状況等を踏まえ、更なる体制面・財政面への支援や普及促進の充実の検討・実施							