

## 関連する主な政策文書

## 目 次

- 「世界最先端 I T 国家創造宣言・官民データ活用推進基本計画」  
（平成 29 年 5 月 30 日閣議決定）（抄）…………… 2
- 「女性活躍加速のための重点方針 2017」  
（平成 29 年 6 月 6 日すべての女性が輝く社会づくり本部決定）（抄）… 3
- 「経済財政運営と改革の基本方針 2017」  
（平成 29 年 6 月 9 日閣議決定）（抄）…………… 1 2
- 「未来投資戦略 2017」  
（平成 29 年 6 月 9 日閣議決定）（抄）…………… 1 8
- 「まち・ひと・しごと創生基本方針 2017」  
（平成 29 年 6 月 9 日閣議決定）（抄）…………… 2 4

# 「世界最先端 I T 国家創造宣言・官民データ活用推進基本計画」

(平成 29 年 5 月 30 日閣議決定) (抄)

## 第 2 部 官民データ活用推進基本計画

### II 施策集

#### II-1-(9) 人材育成、普及啓発等【基本法第 17 条、第 18 条関係】

##### ① 分野横断的な施策のうち重点的に講ずべき施策

##### ・ テレワークの普及

- テレワークは、働き方改革を推進するに当たっての強力なツールの一つであり、より具体的かつ効果的な形で普及が進むようにすることが課題。また、テレワークの普及に当たっては、関係府省庁が連携し、ガイドラインや表彰等の普及啓発の推進、サテライトオフィスの整備等を通じて、平成 32 年における KPI の目標値達成を図る。
- 国家公務員については、平成 32 年度までに、①必要な者が必要な時にテレワーク勤務を本格的に活用できるようにするための計画的な環境整備を行い、②リモートアクセス機能の全省での導入を行う。
- 働き方改革の一助となり、労働者、事業者、その顧客の三方にとって効率的な結果が得られ、ワークライフバランス、生産性、満足度等の向上を実現。

KPI (進捗) : 平成 32 年には、テレワーク導入企業を平成 24 年度比<sup>63</sup>で 3 倍、テレワーク制度等に基づく雇用型テレワーカーの割合を平成 28 年度比<sup>64</sup>で倍増

KPI (効果) : 働く者にとって効果的なテレワークを推進

63 平成 24 年度のテレワーク導入企業率は 11.5% (通信利用動向調査)

64 平成 28 年度の雇用型テレワーカーの割合は 7.7% (テレワーク人口実態調査)

## 「女性活躍加速のための重点方針 2017」

(平成 29 年 6 月 6 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. 女性活躍に資する働き方改革の推進

女性の活躍には、男女における多様で柔軟な働き方の実現が欠かせないことから、先般取りまとめられた「働き方改革実行計画」等を踏まえた、女性活躍や生産性向上に資する働き方改革を強力的に推し進める。

##### (1) 長時間労働の是正

###### ①罰則付き時間外労働の上限規制の導入

いわゆる 36 協定でも超えることのできない罰則付きの時間外労働の上限規制の導入等、「働き方改革実行計画」に基づく労働基準法等の改正について、関係審議会の審議を踏まえ、早期に法案を国会に提出する。

また、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。

さらに、労働者の生活時間を確保し、健康な生活を送ることができるよう、勤務間インターバル制度の導入に向けた環境整備を行う等、長時間労働の削減に向けた更なる取組を推進する。

###### ②健康で働きやすい職場環境の整備

過労死等防止対策推進法及び「過労死等の防止のための対策に関する大綱」(平成 27 年 7 月 24 日閣議決定)に基づき、過労死等防止に向けた周知・啓発の実施、相談体制の整備等を行うとともに、メンタルヘルス対策等の新たな目標を掲げることを検討する。

また、「過重労働撲滅特別対策班」(かとく)等による厳正な対応、違法な長時間労働等を複数の事業場で行うなどの企業に対する全社的な是正指導の実施、是正指導段階での企業名公表制度の強化など、法規制の執行を強化する。

##### (2) 非正規雇用労働者の待遇改善

###### ①非正規雇用労働者(有期雇用労働者、パートタイム労働者、派遣労働者)の正社員転換・同一労働同一賃金などの待遇改善等

非正規雇用で働く労働者の待遇を改善し、女性の多様な働き方の選択

を広げるべく、「働き方改革実行計画」に基づき、同一労働同一賃金の実効性を確保するための関連法案を早期に国会に提出する。

また、キャリアアップ助成金を活用し、引き続き非正規雇用労働者の正社員化、処遇改善、人材育成に取り組む事業主に対する助成を行うとともに、労働契約法に基づく無期契約への転換が平成30年度から本格化することを踏まえた周知徹底、導入支援、相談支援を実施する。さらに、「非正規雇用労働者待遇改善支援センター」を設置し、待遇改善に向けた改善計画を策定するなどのコンサルティングを行う。

## ②最低賃金・賃金の引上げ等に向けた環境整備

最低賃金については、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ていくことで、全国加重平均が1,000円となることを目指す。また、経営力強化・生産性向上に向けて、中小企業・小規模事業者への支援措置を平成29年度に拡充したところであり、引き続き当該支援を推進するとともに、下請等中小企業の取引条件の改善及び人事評価システムの改善を通じた賃金引上げの環境整備に対する助成等を実施する。

## ③行政機関における同一労働同一賃金の実現に向けた待遇改善等

国家公務員の非常勤職員について、平成29年度から新たに都道府県労働局の非常勤職員に対する期末手当の支給を開始する。また、引き続き、国家公務員の非常勤職員に関する実態調査や民間における同一労働同一賃金の実現に向けた取組も踏まえながら、非常勤職員の処遇について検討を進める。

地方公務員の非常勤職員については、「会計年度任用職員」制度を整備し、任用・サービスの適正化と期末手当を支給可能とすることを一体的に進めるための改正法が成立し、平成32年度施行となっている。このため、今後、新たな制度の定着状況、民間における動向や、国家公務員に係る制度・運用の状況等を踏まえ、また、厳しい地方財政の状況にも留意しつつ、各地方公共団体における適正な任用・勤務条件の確保を推進する。

## (3) テレワークの推進

テレワークを実施する際の労働関係法令の適用等の在り方を示すためのガイドラインを新たに策定し、周知を行うことにより適正な労務管理下における良質なテレワークの普及を図るとともに、サテライトオフィスを活用したモデル事業の実施やテレワーク導入経費の助成等を行う。

また、テレワークの普及を推進するため、セミナー開催やイベントへの出展、先進事例の収集・広報やセキュリティガイドラインの更新、専門家派遣などを行うとともに、「ふるさとテレワーク」を導入する全国の自治体等に対して、導入経費の補助等を行う。

さらに、2020年東京オリンピック・パラリンピック競技大会の日程に合わせて「テレワーク・デイ」を定め、平成32年までの毎年、「テレワーク・デイ」に企業等が一斉にテレワークを実施すること等を呼びかけ、国民運動を展開する。

加えて、国と地方公共団体とが連携して、企業等に対し、テレワーク導入に係る情報提供、相談・助言等をワンストップで実施する総合的・一体的なテレワーク推進に向けた支援窓口として、「テレワーク推進センター（仮称）」を、国家戦略特別区域会議の下に設置する。

国家公務員について、平成32年度までに、必要な者が必要な時にテレワーク勤務を本格的に活用できるようにするための計画的な環境整備を行うとともに、リモートアクセス機能の全府省での導入を行う。また、地方公務員について、テレワークの活用により多様なワークスタイルを実践している地方公共団体の取組事例等の収集・提供を行い、各団体の取組を支援する。

#### (4) ライフイベントに対応した多様で柔軟な働き方の推進

##### ① 育児休業等の取得促進

育児休業等を理由とするハラスメント防止措置を企業に義務付けた改正育児・介護休業法（平成29年1月1日施行）の周知徹底を図るとともに、育児休業制度等の対象者への個別周知や、育児目的休暇の措置を事業主に求めることなどを内容とする改正育児・介護休業法の平成29年10月1日からの着実な施行を図る。

また、仕事と育児・介護の両立支援に取り組む企業への助成措置や中小企業における育児・介護支援プラン導入プログラムを実施するなど、育児休業や介護休業の円滑な取得・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。

##### ② 病気の治療と仕事の両立

がん等の病気を抱える患者が、それぞれの希望や能力、病気の特徴等に応じて最大限活躍できる環境を整備する。医療機関・主治医、会社や産業医、両立支援コーディネーターの「トライアングル型」のサポート体制を構築する。

### ③労働者のライフイベントに応じた配置

平成 29 年 3 月に公表した「転勤に関する雇用管理のヒントと手法」について、企業における転勤（転居を伴う配置の変更）の見直しのための参考として活用してもらうよう周知を行う。

### ④個人の学び直し・復職・再就職支援

育児等で離職した女性の復職・再就職を促進するため、専門実践教育訓練給付の対象となる子育て女性のための「リカレント教育」講座の増設や給付率と上限額の引上げを行うとともに、出産等で離職後、子育てでのブランクが長くなっても受給を可能とする（離職後 4 年以内→離職後 20 年以内）等のリカレント教育受講に対する支援を拡充する。

また、子育て女性等が受講しやすいよう短期プログラムの認定制度を創設し、これらの講座について教育訓練給付の対象とすることを検討する。さらに、中小企業など産業界や地方公共団体等と連携してキャリア形成と再就職支援を一体的に行い女性が学び直しを通じて復職・再就職しやすい仕組みづくりに関するモデル構築を行う。

加えて、マザーズハローワーク事業の拠点数の拡充、仕事と子育てが両立しやすい求人確保体制の強化及び母子家庭の母等のひとり親への就職支援の強化に取り組むとともに、マザーズハローワークにおける職業訓練関係業務のワンストップ化を推進する。

## (5) ワーク・ライフ・バランスの推進

### ①各種調達を通じたワーク・ライフ・バランスの推進

女性の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」（平成 28 年 3 月 22 日すべての女性が輝く社会づくり本部決定）に基づき、国、独立行政法人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。

また、調達時のワーク・ライフ・バランス等推進企業の評価促進のため、こうした企業を検索可能とするよう、「女性の活躍推進企業データベース」等と政府調達情報検索サイトとの連携など、調達時の情報提供の充実を検討する。

地方公共団体の調達においては、女性活躍推進法に基づき、地域の実情に応じて、国の取組に準じた取組が進められるよう、先進的な取組事例や導入手法等を示して働きかけや啓発を行う。

2020 年東京オリンピック・パラリンピック競技大会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国等と同様の取組が促進され

るよう、CSR推進の観点等も考慮しつつ、先進的な取組事例や導入手法等を示して、民間企業、団体等に働きかける。また、取引先企業の女性活躍、ワーク・ライフ・バランス等を調達で評価する先進的な企業が社会的に認められるよう、関連する企業表彰等において、こうした取組を評価する。

## ②「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なる「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、地域特性に応じて、ワーク・ライフ・バランス等推進企業を評価する公共調達等、様々な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なる「地域働き方改革支援チーム」が構成員の派遣、働き方改革の優良事例や働き方改革アドバイザー養成のためのカリキュラム等の必要な情報支援を実施し、地域における先駆的・優良な取組の横展開を継続して支援していく。

## ③経営者・管理職の意識改革の推進

ワーク・ライフ・バランスに関する企業の取組のうち、時間や場所に制約のある社員のキャリア形成を促進し、職場の働き方の変革につながった先進事例を収集するとともに、事例集を活用し、HP等による情報発信や経済団体と連携したセミナー等を開催する。

## ④公務員の働き方改革とワーク・ライフ・バランスの推進

国家公務員について、男女のワーク・ライフ・バランス等を進める管理職に対する適切な人事評価の徹底を始めとするマネジメント改革、国会関係業務の効率化、徹底した超過勤務の縮減や休暇の取得促進、平成28年度から原則として全ての職員を対象に拡充されたフレックスタイム制の円滑な運用などの働き方改革により、女性活躍に資する取組を進める。また、フレックスタイム制の利用状況等を踏まえて、柔軟で多様な勤務が可能な環境整備に資する取組を行う。

さらに、政策の質や行政サービスの向上につながるよう、「ワークライフバランス推進強化月間」や「ゆう活」も含め、ワーク・ライフ・バランスの推進に関する取組を強化する。

地方公務員については、ワーク・ライフ・バランス推進に係る先進的

事例の積極的な収集・提供のほか、各地方公共団体が抱える課題の解決に資する意見交換の場の設置等を通じ、各団体の取組を支援する。また、地方公共団体における「ゆう活」の取組の充実を図る。

## 2. 男性の暮らし方・意識の変革

男性の暮らし方・意識の変革は、我が国における女性の活躍の未来を拓くためにも極めて重要であることから、男性の家事・育児等への参画促進に取り組むとともに、男性が家事・育児等を行う意義の理解の促進を図る。

### (1) 男性の家事・育児等への参画促進

#### ① 男性の育児休業の取得状況の「見える化」の推進

基本計画における政府全体の目標（13%）の達成に向けて、女性活躍推進法に基づく「女性の活躍推進企業データベース」での公表に加え、男性の育児休業の取得状況の「見える化」を推進し、男性の働き方の見直しを図る観点から、次世代育成支援対策推進法の一般事業主行動計画の記載事項の見直しを行う。

また、育児休業の取得時期・期間や取得しづらい職場の雰囲気改善など、ニーズを踏まえた育児休業制度の在り方について、総合的な見直しの検討に直ちに着手し、実行していく。

#### ② 公務員の男性職員の育児への主体的な参画の推進

国家公務員の男性職員の家庭生活（家事、育児及び介護等）への関わりを推進するため、大臣や事務次官、官房長等がメッセージを発出する等により、職場の雰囲気の醸成、管理職員に対する意識啓発、職員への仕事と家庭の両立支援制度の周知等を行う。特に、男性職員の育児休業の取得については、基本計画における政府全体の目標（13%）の達成に向けて引き続き男性職員や管理職員等の意識啓発を図るとともに、「男の産休」（配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇）についても、全ての男性職員が両休暇合計5日以上取得することを目指し、強力に取得促進を図る。

また、男性職員が利用できる両立支援制度の周知・啓発を徹底するとともに、育児を行う職員のキャリアパスの充実や育児に関するハラスメントの防止についてどのような意識を持つべきかを考える機会の提供を幅広く行う。

地方公務員については、高水準の男性の育児休業取得率を達成している地方公共団体の取組事例等の収集・提供のほか、各種ハラスメントの防止を含め、各地方公共団体が抱える課題の解決に資する意見交換



の場の設置等を通じ、各団体の取組を支援する。

③先進的な取組事例の収集及び情報提供

男性の家事・育児等への参画を促進させるため、結婚支援事業や地域で開催される農業祭、収穫祭といったイベント、男女共同参画センター等における、家事・育児等に関する講座、男性の家事参画に関する啓発等についての先進的な取組事例を収集し、情報提供を行う。また、外出時における育児の負担軽減についての地方公共団体や民間団体による先進的な取組事例を収集し、情報提供を行う。

(2) 男性が家事・育児等を行う意義の理解促進

①男性の家事・育児等への参画についての国民全体の気運醸成

男性が家事・育児等に参画する社会の実現に向け、男性の家事・育児等への参画の家庭や企業、社会における意義に対する理解を深めるため、様々な媒体を活用した広報を実施するとともに、官民の有機的な連携の下、食育関連事業といった家事・育児等に関連付けられるイベント等を活用したキャンペーンを実施する。

男性の家事・育児等への参画に対する世論形成を促進するため、自社の商品・サービス等の提供又はその広報を通じて男性の家事参画を支援し、男性の家事・育児等への参画のポジティブなイメージを発信している企業のネットワーク化を行う。

②子供の安全に関する男性の意識の更なる醸成

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。

③配偶者の出産直後の男性の休暇取得の促進

配偶者の出産直後の男性の休暇取得を促すことにより、男性の家事・育児等への参画・意識改革を進める「さんきゅうパパプロジェクト」について、様々なイベント等を通じて、地方公共団体、企業・団体の人事部門・管理部門の担当者や、子育て中の方々にハンドブックを活用した啓発活動等を実施し、子育て世代の気運醸成を図る。

### Ⅲ 女性活躍のための基盤整備

#### 1. 子育て、介護基盤の整備

潜在力たる女性の活躍が不可欠となる中で、保育所に子供を預けられない、介護のために離職せざるを得ない、一人で育児と介護の二つのケアを同時に担う、いわゆる「ダブルケア」に直面している等、家族のケアに関する国民の切実な声に応えるべく、子育て・介護基盤を整備するとともに、家事の効率化等に資する支援を行う。

#### (1) 待機児童解消や「介護離職ゼロ」に向けた子育て、介護基盤の整備、家事支援の充実

##### ① 幼児教育・保育・子育て支援の「量的拡充」及び「質の向上」

「少子化対策大綱」(平成27年3月20日閣議決定)に基づき、消費税財源から確保する0.7兆円程度を含め1兆円程度の財源を確保し、子ども・子育て支援新制度における幼児教育・保育・子育て支援の「量的拡充」及び「質の向上」を図る。

##### ② 保育士等の処遇改善

平成29年度から新たに全ての職員に対する2%の処遇改善を行うとともに、技能・経験を積んだ職員に対する追加的な処遇改善を行っており、これらの処遇改善について着実に取り組む。

##### ③ 保育の受け皿確保

企業主導型保育事業により確保する5万人分の受け皿拡大を含め、「待機児童解消加速化プラン」等に基づく50万人を超える受け皿整備を進める。

引き続き企業主導型保育事業の活用等も図りつつ、多様な保育の受け皿を拡充するとともに、「子育て安心プラン」に基づき、安定的な財源を確保しつつ、待機児童解消等の取組を推進する。

また、夜勤や休日勤務など多様な働き方に対応した仕事と子育ての両立に対する支援として、ベビーシッター派遣サービスの利用を支援する。

##### ④ 保育士の確保促進や柔軟な保育サービスの提供等

都市公園内に保育所等の設置を可能とすることで、用地不足に悩む都市部において、保育所整備に取り組む。

国家戦略特区において、地域限定保育士事業を活用した保育士の確保促進や、小規模認可保育所における対象年齢の拡大による柔軟な保

育サービスの提供に取り組む。また、国家戦略特区における家事支援外国人受入事業の活用を図る。

⑤「介護離職ゼロ」に向けた介護サービス基盤の整備

介護離職防止及び特養待機者の解消を図るため、2020年代初頭までに、介護施設及び在宅サービス等の整備量を約12万人分前倒し・上乗せし、約50万人分以上に拡大する。また、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等により、介護サービスを支える介護人材の確保に引き続き取り組む。

⑥乳児用液体ミルクの普及に向けた取組

災害時の備えや外出時、夜間における授乳を簡便に行うという観点から有用であり、授乳に使用される乳児用調整粉乳に代わる新たな選択肢となり得る乳児用液体ミルクの普及実現に向けて、事業者に対するヒアリングによる開発状況の把握、薬事・食品衛生審議会における審議等を通じて、食品衛生法に基づく規格基準の設定に向けた取組を推進する。また、健康増進法に基づく特別用途食品としての許可についても、乳児用調整粉乳との違いを踏まえ、品質の担保や摂取する際の安全性の確保等について、事業者に対するヒアリングや有識者からの意見聴取を行い、基準設定に向けた取組を推進する。

加えて、乳児用液体ミルクの有用性を踏まえ、関係機関とも連携を図りながら、様々な機会をとらえ、製品化の後押しに向けた取組を継続的に実施する。

# 「経済財政運営と改革の基本方針 2017」

(平成 29 年 6 月 9 日閣議決定) (抄)

## **第2章 成長と分配の好循環の拡大と中長期の発展に向けた重点課題**

「人材への投資による生産性向上」を実現するため、働き方改革を推進するとともに、投資やイノベーションの促進を図る。持続的な経済成長を実現するため、消費の活性化を図る。地方創生、中小企業支援を進め、安全で安心な暮らしと経済社会の基盤を確保する。

具体的には以下の取組を進める。

### **1. 働き方改革と人材投資を通じた生涯現役社会の実現**

労働生産性を上げ、成長と分配の好循環を加速するため、働き方改革の取組を速やかに実行していくとともに、未来への先行投資として、人材への投資を強化し、生涯現役社会の実現を目指す。

#### **(1) 働き方改革**

総理が議長となり、労働界と産業界のトップが参加した働き方改革実現会議において合意を経て取りまとめられた「働き方改革実行計画」に忠実に従って働き方改革を推進する。法改正が必要な事項については、早期に法案を国会に提出する。改正法の施行に当たっては、本制度改正は中小企業をはじめ企業活動に与える影響が大きいものとなるため、十分な法施行までの準備期間を確保する。

#### **①同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善**

職務内容、職務の成果・能力・経験等に対する正規雇用労働者とパートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者を通じた公正な評価・待遇決定の推進や、そうした公正な待遇の決定が、労働者の能力の有効な発揮等を通じ、経済及び社会の発展に寄与するものであるなどの大きな理念を明らかにした上で、政府が示した同一労働同一賃金のガイドライン案の実効性を担保するため、裁判(司法判断)で救済を受けることができるよう、その根拠を整備する法改正を行う。

これにより、同一企業・団体における正規雇用労働者と非正規労働者の間の不合理な待遇差の解消の取組を通じて、どのような雇用形態を選択しても納得が得られる処遇を受けられ、多様な働き方を自由に選択できるようにし、我が国から「非正規」という言葉を一扫することを目指す。

具体的には、パートタイム労働法、労働契約法及び労働者派遣法の改正を図る。

i) 労働者が司法判断を求める際の根拠となる規定を整備する。現行制度では、

有期雇用労働者について、基本給や各種手当等の趣旨・性格に照らして、実態に違いがなければ同一の待遇（均等待遇）を確保するための規定が整備されていない。また、派遣労働者については、均等待遇だけでなく、基本給等の趣旨・性格に照らして、実態に違いがあれば違いに応じた待遇（均衡待遇）を確保するための規定も整備されていない。このため、有期雇用労働者について、均等待遇を求める法改正を行う。また、派遣労働者について、均等待遇及び均衡待遇を求める法改正を行う。さらに、パートタイム労働者も含めて、均衡待遇の規定について、明確化を図る。

- ii) 労働者に対する待遇に関する説明を義務化する。企業側しか持っていない情報のために、労働者が訴訟を起こせないといったことがないように、事業者は、有期雇用労働者についても、雇入れ時に、労働者に適用される待遇の内容等の本人に対する説明義務を課する。また、雇入れ後に、事業者は、パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者の求めに応じ、比較対象となる労働者との待遇差の理由等についての説明義務を課する。
- iii) 裁判外紛争解決手段（行政ADR）を整備し、均等・均衡待遇を求める当事者が無料で利用できるようにする。
- iv) 派遣先事業者に対し、派遣先労働者の賃金等の待遇に関する情報を派遣元事業者に提供する義務などの規定を整備する。派遣労働者として十分に保護が図られている場合として、同種業務の一般の労働者の賃金水準と同等以上であるなどの要件を満たす労使協定を締結し、実際に協定が履行されている場合は、派遣先労働者との均等・均衡待遇を求めないこととする。

また、説明会の開催や情報提供・相談窓口の整備等を図り、中小企業等の実情も踏まえ労使双方に丁寧に対応することを求める。さらに、不本意非正規労働者の正社員化や賃金引上げの支援とともに、賃金だけでなく諸手当を含めた待遇制度の正規・非正規共通化等に取り組む企業を支援する。

## ②長時間労働の是正

労働基準法を改正し、いわゆる 36 協定でも超えることができない、罰則付きの時間外労働の限度を具体的に定める法改正を行う。

具体的には、週 40 時間を超えて労働可能となる時間外労働の限度を、原則として、月 45 時間、かつ、年 360 時間とし、違反には以下の特例の場合を除いて罰則を課す。特例として、臨時的な特別の事情がある場合として、労使が合意して労使協定を結ぶ場合も、上回るすることができない時間外労働時間を年 720 時間とする。かつ、年 720 時間以内において、一時的に事務量が増加する場合について、最低限、上回ることをできない上限を設ける。

この上限について、i) 2 か月、3 か月、4 か月、5 か月、6 か月の平均で、いずれも、休日労働を含んで、80 時間以内を満たさなければならない。ii) 単

月では、休日労働を含んで 100 時間未満を満たさなければならない。iii) 時間外労働の限度の原則は、月 45 時間、かつ、年 360 時間であることに鑑み、これを上回る特例の適用は、年半分を上回らないよう、年 6 回を上限とする。

また、可能な限り労働時間の延長を短くするため、新たに労働基準法に指針を定める規定を設け、行政官庁は、当該指針に関し、使用者及び労働組合等に対し、必要な助言・指導を行えるようにする。

職場のパワーハラスメント防止を強化するため、政府は労使関係者を交えた場で対策の検討を行う。あわせて、過労死等防止対策推進法に基づく大綱においてメンタルヘルス対策等の新たな目標の検討など、政府目標を見直す。

さらに、労働時間等の設定の改善に関する特別措置法を改正し、事業者は、前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息の確保に努めなければならない旨の努力義務を課し、勤務間インターバル制度の普及促進に向けて、労使関係者を含む有識者検討会で議論する。

また、改正法の施行後 5 年を経過した後適当な時期において、必要があると認めるときは所要の見直しを行う。

現行制度の適用除外の取扱いについては、以下のとおり、実態を踏まえて対応を図る。自動車の運転業務については、改正法の施行 5 年後に、年 960 時間以内の規制を適用し、かつ、将来的には一般則の適用を目指す旨の規定を設ける。建設事業については、改正法の施行 5 年後に、罰則付き上限規制の一般則を適用（ただし、復旧・復興の場合は、単月で 100 時間未満、2 か月ないし 6 か月の平均で 80 時間以内の条件は適用しない）し、将来的には一般則の適用を目指す旨の規定を設ける。医師については、改正法の施行 5 年後を目途に規制を適用することとし、2 年後を目途に規制の具体的な在り方等について医療界の参加の下で検討し、結論を得る。新技術、新商品等の研究開発の業務については、実効性のある健康確保措置を課することを前提に、現行制度で対象となっている範囲を超えた職種に拡大することのないよう、対象を明確化した上で適用除外とする。

また、突発的な事故への対応を含め、事前に予測できない災害その他避けることのできない事由については、労働基準法第 33 条による労働時間の延長の対象となっており、この措置は継続する。

さらに、改正法の施行に向け、取引条件改善など業種ごとの取組を推進する。自動車運送事業については、関係府省庁横断的な検討の場を設け、行動計画を策定・実施する。特にトラック運送業においては、ガイドラインの策定、生産性向上に向けた措置、荷主の協力を確保するために必要な措置、支援策を実施する。建設業については、発注者を含めた関係者で構成する協議会を設置するとともに、業界等の取組に対し支援する。IT 産業については、業界団体等による数値目標を政府がフォローアップし、長時間労働是正の取組を促す。

また、労働者の健康確保のための産業医・産業保健機能の強化を図る。

労働時間規制の執行を強化するため、労働基準監督官の業務を補完できるよう、民間活用の拡大を図る。

取引関係の弱い中小企業等は、発注企業からの短納期要請や、顧客からの要求などに応えようとして長時間労働になりがちである。商慣習の見直しや取引条件の適正化を、一層強力に推進する。

意欲と能力のある労働者の自己実現の支援のため、高度プロフェッショナル制度の創設や企画業務型裁量労働制の見直しなどの法改正について、国会での早期成立を図る。

### ③柔軟な働き方がしやすい環境整備

雇用型テレワークのガイドラインを改定し、在宅勤務以外の形態の追加、フレックスタイム制等の活用方法の明確化、深夜労働の制限などの長時間労働対策例の推奨を行う。また、セキュリティ面の対応に関するガイドラインも改定する。

非雇用型テレワークをはじめとする雇用類似の働き方の実態を把握し、有識者会議を設置して法的保護の必要性を検討する。また、現行の非雇用型テレワークの発注者向けガイドラインを改定し、仲介事業者に求められるルールを明確化する。

副業・兼業について、労働者の健康確保に留意しつつ、原則認める方向で、普及促進を図る。これまでの裁判例や学説の議論を参考に、合理的な理由なく副業・兼業を制限できないことをルールとして明確化するとともに、長時間労働を招かないよう、労働時間等の管理方法を盛り込んだガイドラインを策定し、モデル就業規則を改定する。

### ④病気の治療、子育て・介護等と仕事の両立、障害者就労の推進

治療と仕事の両立に向けて、疾患別に、治療方法や症状の特徴など、両立支援に当たっての留意事項等を示した、会社向けのサポートマニュアルを作成し、普及を図る。主治医、会社・産業医と、患者に寄り添う両立支援コーディネーターのトライアングル型のサポート体制を構築する。また、慢性疼痛対策に取り組む。

今後の待機児童の改善状況等も踏まえ、2018年度（平成30年度）以降の保育の受け皿について子育て安心プランに基づく取組を推進するとともに、総合的な人材確保対策を講ずる。あわせて、放課後児童クラブについて、受け皿整備等を進める。男性の育児参加を促進するため、育児休業制度の在り方について総合的な見直しを行うとともに、次世代育成支援対策推進法による男性の育休取得状況の「見える化」等を検討する。

介護の受け皿について、2020年代初頭までに、50万人分以上の整備を確実に推進する。

## (2) 人材投資・教育

### ③リカレント教育等の充実

雇用吸収力や労働生産性の高い職業への転職・再就職を支援することは、国全体の労働参加率や生産性の向上につながる。また、企業を取り巻く経済社会環境の変化は加速し、企業内だけで人材育成を行うことは、技術的にも資金的にも難しい状況になっている。このため、都道府県、大学、高等学校、公設試験研究機関、地元産業界等の参加等により地域人材育成を図る仕組みを構築する。さらに、離職した女性の復職・再就職や社会人の学び直しなどを支援するため、受講しやすい講座の充実・多様化や教育訓練給付の対象の拡大等により、リカレント教育の充実を図る。また、実践的な職業教育を行う専門職大学の創設、サービス産業の生産性向上を担う経営人材を育成するため、大学等における食分野、観光分野等 20 の実践的な専門教育プログラムの開発を促進するほか、キャリア教育の推進、高等学校における学校運営協議会制度（コミュニティ・スクール）の活用促進等を図る。

### (3) 少子化対策、子ども・子育て支援

社会保障における世代間公平の確保を目指し、全世代型社会保障の実現に取り組む。そのため、待機児童解消や子供の貧困対策を含め、少子化対策・子育て支援を拡充する。

引き続き企業主導型保育事業の活用等も図りつつ、多様な保育の受け皿を拡充し、待機児童の解消を目指すとともに、各自治体における状況等も踏まえて子育て安心プランに基づき、安定的な財源を確保しつつ、取組を推進する。

保育人材を確保するため、保育士の処遇改善に加え、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。また、子ども・子育て支援の更なる「質の向上」を図るため、消費税分以外も含め、適切に財源を確保していく。

結婚の希望の実現に向けた支援を行うとともに、妊娠期から子育て期まで切れ目なく、多胎児も含めて子育てを支援する体制を拡充する。不妊治療に係る相談機能等の充実や、地域全体で子供たちの学びや成長を支える活動の推進や小児・周産期医療提供体制の充実、医療的ケア児の支援に取り組むほか、病児保育を推進する。また、空き教室等を活用し、放課後児童クラブや放課後子供教室等の整備を進める。

世代を超えた貧困の連鎖をなくすための取組として、子供の居場所づくりや学習支援、特別養子縁組や里親など社会的養育の推進、ひとり親家庭支援、配偶者暴力被害等困難を抱えた女性とその子供への支援、国民運動の展開や地域ネットワークの形成など子供の貧困に対する社会全体の取組支援、児童相談所の設置促進など児童虐待防止対策等に取り組む。



#### (4) 女性の活躍推進

女性活躍を加速するため、女性活躍情報の「見える化」の徹底と活用の促進とともに、働き方改革、女性リーダーの育成、男性の暮らし方・意識の変革、女性に対するあらゆる暴力の根絶、女性活躍を支える制度や基盤の整備等を進め、各界各層、全国各地における自発的な取組を促す。

女性活躍推進法の施行状況を踏まえ、労働時間などの個別企業の情報が確実に公表されるよう、2018年度(平成30年度)までに必要な制度改正を検討する。また、育児等で離職した女性の復職に積極的な企業への支援や情報公開を推進する。

短時間労働者の被用者保険の更なる適用拡大について検討を行い、必要な措置を講ずる。企業の配偶者手当について、労使の真摯な話し合いの下、前向きな取組が行われるよう、働きかけていく。

## 「未来投資戦略 2017」

(平成 29 年 6 月 9 日閣議決定) (抄)

### 3. 人材の育成・活用力の強化

#### (2) 新たに講ずべき具体的施策

##### ii) 生産性・イノベーション力の向上につながる働き方の促進

###### ①多様で柔軟な働き方の実現

- ・長時間労働を是正し、働く方の健康を確保しつつ、創造性の高い仕事で自律的に働く個人が、意欲と能力を最大限に発揮し自己実現をすることを支援するため、高度プロフェッショナル制度の創設や企画業務型裁量労働制の見直し等を内容とする労働基準法の改正法案について、国会での早期成立を図る。
- ・長時間労働を是正するため、いわゆる 36 協定でも超えることができない、罰則付きの時間外労働の限度を具体的に定める労働基準法改正法案を国会に提出する。
- ・仕事ぶりや能力が適正に評価され、意欲を持って働けるよう、同一企業・団体におけるいわゆる正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差の解消を目指す同一労働同一賃金を導入するため、パートタイム労働法、労働契約法及び労働者派遣法の改正法案を国会に提出する。
- ・労働者の健康確保に留意しつつ、副業・兼業を原則として認める方向で副業・兼業の普及促進を図る。
- ・働く方の健康確保のため、産業医・産業保健機能の強化を図る。このため、必要な法令・制度の改正を行う。
- ・柔軟な働き方が普及する中で、最新の技術を活用した健康管理手法等について、好事例の収集、開発・普及支援等を行っていく。また、将来的な導入も視野に入れ、新たな労務管理指標等を検討する。
- ・子育て・介護と仕事の両立や地方への人や仕事の流れの創出等、多様な人材の能力発揮を可能とするテレワークについて、長時間労働を招くことがないよう留意しつつ、その普及に向けて、ガイドラインの改定を行うとともに、関係府省が連携して国民運動等を展開する。
- ・「雇用関係によらない働き方」について、良好な就業形態となるよう、実態を把握した上で、働き手が自律したキャリア・スキル形成を行うことを可能とする支援策を検討・実施するほか、保護の在り方に関する検討等を行う。こうした取組を通じて、企業・組織に属さない働き方を選択肢の一つとして確立させる。

## ②賃金引上げと労働生産性向上

過去最高水準の企業収益を継続的に賃上げにつなげて労働分配率を上昇させることにより総雇用者所得を増加させていくとともに、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。賃上げしやすい環境の整備に向けて、中小企業等経営強化法による生産性向上支援や下請等中小企業の取引条件の改善等を図るとともに、金融機関と連携しながら企業の労働生産性の向上に資する設備投資を促進するなど賃金・生産性の向上に向けた支援を行う。賃金引上げに必要な経営力や収益を高めるため、セミナーや個別相談等の支援の枠組みを設け、飲食業等の生活衛生関係営業において先行し、他の業種へ拡大を図る。

## ③経営戦略としてのダイバーシティの実現

中長期的な企業価値向上につながるダイバーシティ経営の実践を促すため、昨年度策定した「ダイバーシティ2.0行動ガイドライン」(平成29年3月ダイバーシティ2.0検討会取りまとめ)も踏まえ、継続的なダイバーシティ経営の取組で成果を生んでいる企業を表彰する新たな仕組みを導入する。

## ④女性活躍の更なる促進

「子育て安心プラン」に基づき、安定的な財源を確保しつつ、待機児童解消等の取組を推進する。これらを含め、女性活躍の更なる推進に向けて、「女性活躍加速のための重点方針2017」(平成29年6月6日すべての女性が輝く社会づくり本部決定)に基づき、女性活躍情報の「見える化」徹底による労働市場・資本市場における活用の促進、女性活躍に資する働き方、男性の暮らし方・意識の変革、女性に対する暴力の根絶、待機児童解消のための取組等、必要な施策を推進する。なお、若い世代や子育て世帯に光を当てていく中で、個人所得課税の改革について、その税制全体における位置付けや負担構造の在るべき姿について検討し、丁寧に進めていく。

## 中短期工程表

※ 全政策分野に関して 2013 年度から現時点までの進捗状況を示すとともに、当面 3 年間（2019 年度まで）と 2020 年度以降の詳細な施策実施スケジュールを整理したものを。

政策群ごとに達成すべき成果目標（KPI）を設定する。

※ KPI のうち下線を付したものは、「日本再興戦略 2016」の中短期工程表から追加・変更したものを。

中短期工程表「人材の育成・活用力の強化」 <sup>⑫</sup>		2013年度～2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度～	KPI
働き方改革の 実行・実現 ①（多様な働き方の 実現）	＜多様な働き方の実現＞		<div style="display: flex; justify-content: space-around; font-size: small;"> <span>職業要求 規制改正要望等</span> <span>取</span> <span>年次</span> <span>通常国会</span> </div>				
	2013年9月～ 労働時間規制について、労働政策審議会で統合的に議論・取りまとめ 2016年4月 長時間労働を真正し、働き方の改善を図る。創造性の高い仕事で自律的に働く個人が、意識と能力を最大限に発揮し自己実現をすることを支援するため、高度プロフェッショナル人材の創設や企業間型派遣労働者の発展し等を目的とする労働政策審議会の一部を改正する法律（平成27年の通常国会）に提出	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <b>制度の創設・普及を図る</b>                      ※長時間労働抑制策・年次有給休暇取得促進策を含む                 </div>					
	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「研究開発力強化法改正法（議員立法）」が2013年の臨時国会において成立	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <b>説明会等を通じた制度の建旨・内容の周知</b> </div>					
	現行の業務区分による期間制限を廃止し、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	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <b>制度の普及を図る</b> </div>					
	「派遣労働者のキャリア形成支援事業」を実施（平成26年度～29年度予算）	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <b>事業を着実に執行</b> </div>					
	「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）	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <b>事業の成果を踏まえてジョブ・カードの活用促進を図る</b> </div>					
	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。	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <b>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</b> </div>					
	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	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <b>パンフレットの配布等を通じた法律の建旨・内容の周知</b> </div>					
	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を内容としたパートタイム労働法改正法が2014年成立、2015年4月施行	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <b>法律の建旨・内容の周知</b> </div>					
	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	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <b>「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</b> </div>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 最低賃金は全国加算平均で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786円（対前年度18円引上げ）、2016年度は823円（対前年度23円引上げ）</li> <li>・ 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年度～平成29年度予算）</li> </ul>	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <b>最低賃金について、年率3%程度を目途として、各目GDPの成長率にも配慮しつつ引き上げ、全国加算平均が1,000円となることを目指す</b>  <b>賃金引上げに必要な経営力や収益力を高めるため、セミナーや個別相談等の支援の枠組みを設け、飲食業等の生活衛生関係営業において先行し、他の業種へ拡大</b> </div>					<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 2020年：20歳～64歳の就業率 81%（2012年：75%）</li> <li>・ 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%）</li> </ul>	

中短期工程表「人材の育成・活用力の強化」⑬

2013年度～2016年度		2017年度		2018年度	2019年度	2020年度～	KPI
		概算要求 概算改正案等	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②)	2016年12月 同一労働同一賃金のガイドライン案を策定	働き方改革実行計画に基づき関連法案を国会に提出		施行準備・改正法の施行・施行後5年を経過した後適当な時期において、見直しを行う			<ul style="list-style-type: none"> <li>2020年：20歳～64歳の就業率 81% (2012年：75%)</li> <li>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%)</li> </ul>
		国の非常勤職員の処遇改善について、関係省庁間で検討		非常勤職員の処遇について、民間における同一労働同一賃金の実現に向けた取組も踏まえながら、必要に応じてさらなる取組を推進			
		・長時間労働を招かないよう、労働者が自ら確認するためのツールの種別や、企業が副業・兼業者の労働時間や健康をどのように管理すべきかを盛り込んだガイドラインを策定 ・モデル就業規則を改定し、就業規則等において合理的な理由なく副業・兼業を制限できないことを周知		ガイドラインの普及に向けた周知 モデル就業規則の普及に向けた周知			
		・最新の技術を活用した健康管理手法等について好事例の収集、開発・普及支援等を実施 ・将来的な導入も視野に入れ、新たな労務管理指標等を検討					
		「雇用関係によらない働き方」について、良好な就業形態となるよう、実態を把握した上で、働き手が自律したキャリア・スキル形成を行うことを可能とする支援策の検討・実施、保護の在り方に関する検討等を通じて、企業・組織に置きにくい働き方を選択肢の一つとして確立					
		ガイドライン刷新		改定ガイドラインの発出・施行/周知・普及			
		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)		国家戦略特区によるテレワーク導入企業に対するワンプストップの相談支援実施等により導入支援・利用促進 テレワークデイトなど関係省庁連携した国民運動の検討・実施・規模拡大 国家公務員について、テレワークの環境整備、リモートアクセス機能の全省導入			

中短期工程表「人材の育成・活用力の強化」⑭

2013年度～2016年度		2017年度		2018年度	2019年度	2020年度～	KPI
		概算要求 概算改正案等	秋	年末	通常国会		
働き方改革の 実行・実現② (長時間労働是正等)	<長時間労働の是正等>	「コアワー」等短時間勤務プラン(2016年6月2日閣議決定)において、「労働基準法」については、労働者等が自ら確認するためのツールの種別や、企業が副業・兼業者の労働時間や健康をどのように管理すべきかを盛り込んだガイドラインを策定し、就業規則等において合理的な理由なく副業・兼業を制限できないことを周知		労働基準法等の改正案を自民に提出する 労働時間等設定の改善に関する特別措置法を改正し、事業者は、前日の就業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息の確保に努めなければならない旨の努力義務を課し、制度の普及促進に向け、労使関係者を含む関係者検討会を立ち上げる 自動車運送事業、建設業、IT産業において、取引条件改善など業種ごとの取組を推進する			<ul style="list-style-type: none"> <li>2020年：20歳～64歳の就業率 81% (2012年：75%)</li> </ul>
	2013年9月～2014年11月・2015年11月・2016年11月 2015年1月～ 2016年4月 2017年1月～	<p>重点労働者等が関与する企業等に対する重点監督の実施 同月4月～10月10日間の検査を実施したすべての事業場等に対する監督指導の徹底 同月4月～10月10日間の検査を実施したすべての事業場等に対する監督指導の徹底 同月4月～10月10日間の検査を実施したすべての事業場等に対する監督指導の徹底</p> <p>2017年1月～ 特別による労働時間の適正な把握のための新たなタイムレコーダの普及、適正な労働時間等労働者等が自ら確認するための企業に対する法的義務の整備、重点指導段階での企業による改善の要請、2016年末以降の事業場に対する重点指導の徹底など、重点労働者等が関与する企業等に対する重点監督の実施</p>		新たに、本省に「過重労働特別対策室」を設置し体制の強化を図るとともに、引き続き、監督指導等を強化			
	2015年9月～2016年7月	「朝型」の働き方等、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		取得しとるべき労務、労働時間等設定改善法に基づくガイドラインの改定・周知			
	2015年9月～2016年7月	長時間労働改善に向けたパイロット事業の実施、課題や対策をまとめたガイドラインの策定・普及、選賃・料金の適正収受に向けた方策を検討・実施等		ガイドラインの普及・定着の促進等			
	2015年9月～2016年7月	「朝型」の働き方等、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		取得しとるべき労務、労働時間等設定改善法に基づくガイドラインの改定・周知			
	2015年9月～2016年7月	長時間労働改善に向けたパイロット事業の実施、課題や対策をまとめたガイドラインの策定・普及、選賃・料金の適正収受に向けた方策を検討・実施等		ガイドラインの普及・定着の促進等			
	2015年9月～2016年7月	「朝型」の働き方等、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		取得しとるべき労務、労働時間等設定改善法に基づくガイドラインの改定・周知			
	2015年9月～2016年7月	長時間労働改善に向けたパイロット事業の実施、課題や対策をまとめたガイドラインの策定・普及、選賃・料金の適正収受に向けた方策を検討・実施等		ガイドラインの普及・定着の促進等			
	2015年9月～2016年7月	「朝型」の働き方等、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		取得しとるべき労務、労働時間等設定改善法に基づくガイドラインの改定・周知			
	2015年9月～2016年7月	長時間労働改善に向けたパイロット事業の実施、課題や対策をまとめたガイドラインの策定・普及、選賃・料金の適正収受に向けた方策を検討・実施等		ガイドラインの普及・定着の促進等			

中短期工程表「人材の育成・活用力の強化」⑮

	2013年度～2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度～	KPI
女性の活躍推進①	<p><b>【女性活躍推進法、データベース等】</b></p> <p>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)し、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</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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)</li> <li>「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)、公務部門についてのサイト(内閣府)を開設・運営開始(平成28年度予算)</li> <li>女性活躍推進法に基づく特別取組や情報公表項目に就業時間の状況に関する項目を特定、行先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</li> <li>女性活躍推進法に基づく規定において、規定基準に就業時間の状況に関する項目を特定、企業の認定取組を促進</li> <li>「女性活躍推進法」に基づく特別取組や情報公表項目に就業時間の状況に関する項目を特定、行先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</li> <li>女性活躍推進法に基づく規定において、規定基準に就業時間の状況に関する項目を特定、企業の認定取組を促進</li> <li>女性活躍推進法に基づく特別取組や情報公表項目に就業時間の状況に関する項目を特定、行先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</li> <li>女性活躍推進法に基づく特別取組や情報公表項目に就業時間の状況に関する項目を特定、行先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</li> </ul>	<p>法の著実な施行</p> <p>女性活躍に関する企業情報の公表を促進する方策の検討・実施</p> <p>法の施行3年後見直しの検討・必要に応じ措置</p> <p>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</p> <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。公務部門についても、サイトを拡充し、「見える化」を促進。</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>				<ul style="list-style-type: none"> <li>指導的地位に占める女性の割合を2020年までに少なくとも30%程度</li> <li>2020年：25歳～44歳の女性就業率：77%</li> </ul>
	<p><b>【国家公務員、地方公共団体等の取組促進】</b></p> <p>【国家公務員に係る取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> <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>2016年7月「我が国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、「我が国の働き方改革を加速するための重点取組方針」の策定・公表</li> <li>2016年10月～2017年3月「管理職のマネジメント能力に関する懇談会」で、我が国の管理職に求められるマネジメント能力について検討・整理</li> </ul> <p>【地方公務員に係る取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>自治体大学校に「地方公務員女性幹部養成支援プログラム」を新設(2015年)し、自治体大学校の各種研修課程において、「女性活躍・働き方改革」に関する講義を新設(2016年)</li> <li>地方公共団体における多様な人材の活躍と働き方改革に関する研究会において、女性地方公務員の人材育成の在り方等について報告書を取りまとめ(2017年2月)</li> <li>女性地方公務員の活躍・働き方改革に関する先進的な取組事例の紹介</li> </ul>	<p>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</p> <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費用拡大</li> <li>女性国家公務員の採用及び費用、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>定期的な働き方改革を加速するための重点取組方針に基づき、リモートアクセスとペーパーレス、国会関係業務の効率化等を推進</li> <li>「管理職のマネジメント能力に関する懇談会」の整理を踏まえ取組を実施</li> </ul> <p>地方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</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>女性活躍・働き方改革に関する先進事例の収集・提供や、各地方公共団体が抱える課題解決に資する意見交換の場の設置等を通じ、各団体の取組を支援</li> <li>自治体大学校における「地方公務員女性幹部養成支援プログラム」及び各種研修課程における「女性活躍・働き方改革」に関する講義を実施</li> </ul>				

中短期工程表「人材の育成・活用力の強化」⑯

	2013年度～2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度～	KPI
女性の活躍推進②	<p><b>【女性が働きやすい制度等への見直し】</b></p> <p>働きたい人が働きやすい</p> <p>2017年度税制改正において、女性を含め、働きたい人が就業活動を志すに困ることがなくなる仕組みを構築する観点から、配偶者控除等について、配偶者の収入制限を103万円から150万円に引き上げるなどの見直しを行うこととした</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>大企業で働く長時間労働者を対象とした被用者保険の適用拡大(2016年10月)</li> <li>中小企業等で働く長時間労働者を対象とした労務合意に基づく被用者保険の適用拡大(2017年4月)</li> </ul> <p>国家公務員の配偶者に係る扶養手当については、2017年4月から段階的に配偶者に係る手当部を他の扶養親族と同額まで増額するなどの見直しを行うこととする「一般職の職員の給与に関する法律」の一部を改正する法律が2016年11月成立</p> <p>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)、「配偶者手当の在り方の検討に際し考慮すべき事項」について広聴開始</p>	<p>税制・社会保障制度・配偶者手当等への検討・環境整備</p> <p>2018年からの導入に向け必要な準備を進める</p> <p>2018年分以後の所得税について適用</p> <p>長時間労働者に対する被用者保険の適用範囲について、2019年9月末までに検討を加え、その結果に基づき、必要な措置を講ずる</p> <p>着実な法の施行</p> <p>企業の配偶者手当に関するアンケートの改定等による随時見直しへの通知</p> <p>引続情報開示を実施し、施行状況を踏まえた更なる検討</p>				<ul style="list-style-type: none"> <li>2020年：第1子出産前後の女性の継続就業率：55%</li> <li>2020年：男性の育児休業取得率：13%</li> <li>2020年：男性の配偶者の出産直後の休暇取得率：80%</li> </ul>
	<p><b>【有価証券報告書における役員女性の比率記載】</b></p> <p>有価証券報告書において役員女性の比率の記載を義務付ける内閣府令を公布(2014年10月)</p> <p><b>【ダイバーシティ経営の実現】</b></p> <p>「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)</p> <p><b>【子育てや介護と仕事とが両立しやすい就業環境の整備】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>子育てや介護と仕事とが両立しやすい就業環境の整備等を行うため、育児・介護休業法を改正(2016年3月)</li> <li>保育所に入れない等の場合の経理を防ぐため、育児・介護休業法を改正(2017年3月)</li> </ul> <p><b>【次世代法の改正、少子化対策大綱】</b></p> <p>次世代育成支援対策推進法(次世代法)を延長・強化する「次代の社会を担う子どもの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」が2015年4月1日施行</p> <p>「少子化社会対策大綱」の推進(平成27年3月20日閣議決定)</p> <p><b>【家事支援サービス】</b></p> <p>「家事支援サービス事業者ガイドライン」(2015年1月)</p> <p>「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</p>	<p>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雇用状況の情報開示</p> <p>検査性をより高め、ダイバーシティ経営として、企業・投資家双方への訴求力を高める方策を検討・具体化</p> <p>ダイバーシティ経営の新たな表彰制度の導入等により、企業の実践を更に促進</p> <p>子育てや介護と仕事とが両立しやすい就業環境の整備等を行うため、育児・介護休業法を改正(2016年3月)</p> <p>保育所に入れない等の場合の経理を防ぐため、育児・介護休業法を改正(2017年3月)</p> <p>円滑な施行に向けた取組</p> <p>着実な法の施行</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>法の着実な施行</li> <li>(プラチナ)くろみんマークの普及促進、(プラチナ)くろ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に関する事項を強化した規定基準の的確な運用</li> </ul> <p>出産直後からの休暇取得をはじめとする男性の子育て目的の休暇取得促進(「さんきやう」プロジェクトの推進等)</p> <p>家事支援サービスに関する事業者規範制度構築に向けた所要の検討</p> <p>「家事支援サービス事業者ガイドライン」の普及促進</p>				

中短期工程表「人材の育成・活用力の強化」⑪

2013年度～2016年度		2017年度		2018年度	2019年度	2020年度～	KPI
女性の活躍推進③	【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～)	「待機児童解消加速化プラン」取組加速期間	「子育て安心プラン」に基づき、安定財源を確保しつつ、取組を推進			・「子育て安心プラン」に基づき、待機児童の解消を目指すとともに、女性活躍を推進  ・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
	・「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～)						
	・切れ目ない保育のための対策(2016年9月～)						
	・子ども・子育て支援新制度等による取組						
	・保育の受け皿の整備状況の的確な把握等(2015年度～)						
	・「子育て安心プラン」の策定(2017年9月)						
	「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 ・2017年度から新たに実施する他適改善について着実に取り組むとともに、安定財源を確保しつつ、引き続き保育人材確保策を総合的に実施					
	保育士の社会的評価向上に向けて諸外国調査を実施(2016年度)	中長期的により評価を向上させる方策を検討					
	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(2015年)	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検討・結論(2016年度)	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順次所要の措置						
・潜在保育士の掘起しのための効果的対策の実施(臨時労働者の保育士の取扱いに関する運用見直しに向けた取組(2015年)、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活用等)	大規模マンション建設時の保育所併設の促進						
・保育士の雇用環境改善に向けた保育事業者の取組支援(卒業生の保育士就業率等、企業幹部見込を保育士養成施設助成の枠内へ取り入れ(2015年)、保育補助者の雇上支援や保育所等におけるICTの推進を実施(2016年))	・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活用等) ・新卒保育士の就職率の向上に向けた取組 ・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の活用等)等						
・保育士試験の年2回実施(2015年、2016年)等	保育所における第三者評価の受審促進						
・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)	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、9月、12月、2017年2月)	都市公園内における保育所等の占用について適切に運用						
・地域限定保育士制度について国家戦略特区において事業認定(2015年9月)及び創設実施(2015年10月、2016年10月)	地域限定保育士制度の実施(国家戦略特区の活用)						
・都市公園内における保育所が東京都、仙台市、福岡市で開園(2017年4月)	小規模保育事業の実施(国家戦略特区の活用)						
・国家戦略特区における保育所等の占用特例を一般措置化する改正都市公園法が成立(2017年4月)							
・通常国会に小規模保育事業の対象年齢の拡大、地域限定保育士試験の実施主体の拡大を盛り込んだ改正国家戦略特別区域法を提出(2017年9月)							
・「放課後子ども総合プラン」の策定(2014年7月)	「放課後子ども総合プラン」の着実な実施						
・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指針)の策定(2014年11月)等							

## まち・ひと・しごと創生基本方針 2017」

(平成 29 年 6 月 9 日閣議決定) (抄)

### Ⅲ. 各分野の施策の推進

#### 2. 地方への新しいひとの流れをつくる

##### ⑥中央省庁のサテライトオフィスの検討

###### <概要>

地方に中央省庁のサテライトオフィスを設置して本省等の業務の一部を執行することは、国家公務員の働き方改革に資するものであることから、事業の執行に係る地方公共団体へのアウトリーチ支援業務等の実証、試行を行い、課題を踏まえた在り方の検討、平成 30 年度以降の取組の検討・準備等を進める。

###### 【具体的取組】

##### ◎中央省庁のサテライトオフィスの検討

- ・中央省庁の業務のうち、例えば、地域特性に基づくところが多い地方を対象とした交付金等の制度設計に関する実態把握やフォローアップ等の業務、市町村へのアウトリーチ支援業務等は、現場である地方で実施することが業務の質の向上にもつながると考えられることから、こうした業務について、地方でのサテライトオフィスの設置を検討するための試行を行う。
- ・内閣府においては、地方創生関係交付金その他の制度設計に関する実態把握やフォローアップ、市町村へのアウトリーチ支援業務の充実を図るとともに、地方の現場の実態を把握する取組を通じて交付金審査事務の向上、さらには担当職員の「働き方改革」に資するための試行を行う。このほか、復興庁、総務省、厚生労働省、農林水産省及び国土交通省においては、平成 29 年度にそれぞれの行政ニーズ等に基づき、試行の検討、実施を進める。
- ・試行対象の業務等を実施するためにサテライトオフィスを設置するに当たっては、業務内容・業務量に応じた立地や設置期間の最適性を充足するオフィスの在り方について検討を深める必要があり、その推進には、組織肥大化の抑制を前提に必要な定員・人員の確保、移動に必要な経費等の確保が必要になる。  
また、更なる展開を図っていく上では、テレワーク、リモートアクセス環境の整備・拡充が課題になる。
- ・政府においては、こうした課題を踏まえ、試行の実施及びその検証を行い、設置の効果を踏まえた実施可能性及び実施していく場合の展開方策の在り方等を整理し、平成 30 年度以降の具体の取組について検討を進めるとともに、必要な措置を講じる。



### 3. 若い世代の結婚・出産・子育ての希望をかなえる

#### ①「地域働き方改革会議」における「働き方改革」の実践

##### <概要>

出生率や出生率に関連の深い各種指標は地域によって大きく異なっており、出生率低下の要因である「晩婚化・晩産化」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」や「地域・家族の支援力」にも地域差がある。

このため、国全体での対策に加えて、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なる「地域働き方改革会議」において、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。

##### 【具体的取組】

##### ◎「地域働き方改革会議」における取組の支援

- ・「働き方改革実行計画」（平成 29 年 3 月 28 日働き方改革実現会議決定）が策定されたことも踏まえ、各地域の「地域働き方改革会議」において、地域の特性に応じたワーク・ライフ・バランスの推進、長時間労働の見直し、女性の活躍促進などの「働き方改革」の取組が進むよう支援する。このため、引き続き、「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」で必要な支援を行うとともに、各地域での特徴的な取組や実施上の課題について情報交換を行う場を設定する等により、各地域での取組の活性化を促す。
- ・また、地域働き方改革会議での検討に資するよう、「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」を必要に応じて、改訂し、提供する。

##### ◎先駆的・優良な取組の横展開

- ・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・普及を図ることとしている。具体的には、働き方改革についてワンストップで「包括的支援」するための拠点の整備や、働き方改革アドバイザーを養成し企業に直接出向いて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就労・自立を支援する取組など、地方創生推進交付金を活用した取組を全国的に推進する。
- ・また、こうした先駆的な取組に各都道府県が積極的に取り組めるよう、企業の働き方改革が生産性向上や離職率の大幅な低下につながることを示す取組事例集や、働き方改革アドバイザーの育成プログラムを提供し、各地域の「働き方改革」の取組を支援する。