

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>【女性活躍推進法、データベース等】</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"> 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)、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) 女性活躍推進法に基づく特別取組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、行先計画決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設定、企業の認定取組を促進 「女性活躍推進法に基づく特別取組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、行先計画決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設定、企業の認定取組を促進 女性活躍推進法に基づく特別取組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、行先計画決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設定、企業の認定取組を促進 女性活躍推進法に基づく特別取組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、行先計画決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 	<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>					<ul style="list-style-type: none"> 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 2020年：25歳～44歳の女性就業率：77%
	<p>【国家公務員、地方公共団体等の取組促進】</p> <p>【国家公務員に係る取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 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 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 2016年7月「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、「霞が関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 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、霞が関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 <p>【地方公務員に係る取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> 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) 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) 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 	<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"> 「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。 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 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 	<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"> 業務の効率化や超過勤務の縮減等に向けた働き方改革 子育てや介護等と両立できる職場環境の整備 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 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 「霞が関の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 「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 	<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"> 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 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 			

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>【女性が働きやすい制度等への見直し】</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できない仕組みを構築する観点から、配偶者控除率について、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"> 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) 中小企業等で働く長時間労働者を対象とした労務令に基づく被用者保険の適用拡大(2017年4月) <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額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「一般職の職員給与に関する法律等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(中)考慮すべき事項」について広聴</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>2018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>					<ul style="list-style-type: none"> 2020年：第1子出産前後の女性の継続就業率：55% 2020年：男性の育児休業取得率：13% 2020年：男性の配偶者の出産直後の休暇取得率：80%
	<p>【有価証券報告書における役員女性の比率記載】</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省を公布(2014年10月)</p> <p>【ダイバーシティ経営の実現】</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>【子育てや介護と仕事とが両立しやすい就業環境の整備】</p> <ul style="list-style-type: none"> 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) 保育所に入れない等の場合の経職を防ぐため、育児・介護休業法を改正(2017年3月) <p>【次世代法の改正、少子化対策大綱】</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>【家事支援サービス】</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>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による意識調査への通知</p> <p>引続検閲通知を実施し、施行状況を踏まえ、必要な検討</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>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>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"> 法の着実な施行 (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 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規定基準の的確な運用 <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の取得促進(「きんぎょく」プロジェクトの推進等)</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処遇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経費増へ取り入れ(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)							
・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)	小規模保育事業の実施(国家戦略特区の活用)						
・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 年度以降の具体的な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。