

令和 2 年夏策定の政府文書について（雇用環境・均等局関係）

<目次>

■経済財政運営と改革の基本方針 2020（令和 2 年 7 月 17 日閣議決定）	1
■成長戦略実行計画・成長戦略フォローアップ（令和 2 年 7 月 17 日閣議決定）	3
■規制改革実施計画（令和 2 年 7 月 17 日閣議決定）	10
■女性活躍加速のための重点方針 2020（令和 2 年 7 月 1 日すべての女性が輝く社会づくり本部決定）	11
■世界最先端デジタル国家創造宣言・官民データ活用推進基本計画（令和 2 年 7 月 17 日閣議決定）	18
■少子化社会対策大綱（令和 2 年 5 月 29 日閣議決定）	20

■経済財政運営と改革の基本方針 2020（令和2年7月17日閣議決定）（抄）

「経済財政運営と改革の基本方針 2020」は、現下の情勢下では政府として新型コロナウイルス感染症への対応が喫緊の課題であることから、令和3年度概算要求の仕組みや手続をできる限り簡素なものとする 것과歩調を合わせ、記載内容を絞り込み、今後の政策対応の大きな方向性に重点を置いたものとしている。「経済財政運営と改革の基本方針 2019」（令和元年6月21日閣議決定）のうち、本基本方針に記載が無い項目についても、引き続き着実に実施する。

第2章 国民の生命・生活・雇用・事業を守り抜く

1. 感染症拡大への対応と経済活動の段階的引上げ — 「ウィズコロナ」の経済戦略

（2）雇用の維持と生活の下支え

やむを得ず離職や雇止めされた方に対する相談支援体制の強化等による再就職支援に取り組むとともに、生活困窮者に対し、緊急小口資金・総合支援資金の特例貸付、住居確保給付金等による居住支援の強化による生活の下支えに万全を期す。低所得のひとり親世帯や、子供たちの学びの保障、家計急変など経済的に困窮する高校生・大学生等に対する支援を着実に実施するとともに、不安を抱える妊産婦に寄り添った支援を行う。

第3章 「新たな日常」の実現

1. 「新たな日常」構築の原動力となるデジタル化への集中投資・実装とその環境整備（デジタルニューディール）

（3）新しい働き方・暮らし方

①働き方改革

働き方改革関連法¹の着実な施行を労働関係法令の適正な運用を図りつつ取り組むとともに、感染症への対応として広まったテレワーク等がもたらした、新たな働き方やワーク・ライフ・バランスの取組の流れを後戻りさせることなく最大限活かし、従業員のやりがいを高めるためのフェーズⅡの働き方改革²に向けて取組を加速させる。労働時間の管理方法のルール整備を通じた兼業・副業の促進など複線的な働き方や、育児や介護など一人一人の事情に応じた、多様で柔軟な働き方を労働者が自由に選択できるような環境を整備し、RPAの活用を含む更なる生産性向上に向けた好循環を作り出す。あわせて、不本意非正規雇用の解消を図る。

テレワークの定着・加速を図るため、新たなKPIを策定するとともに、中小企業への導入に向けて、専門家による無料相談対応や全国的な導入支援体制の構築など各種支援策を推進する。さらに、事業場外みなし労働時間制度の適用要件に関する通知内容の明確化や関係ガイドラインの見直しなど、実態を踏まえた就業ルールの整備に取り組む。

ジョブ型正社員の更なる普及・促進に向け、雇用ルールの明確化や支援に取り組む。

こうした中で、労働者が職務の範囲内で裁量的・自律的に業務を遂行でき、企業側においても、こうした働き方に即した、成果型の弾力的な労働時間管理や処遇ができるよう、

¹ 働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成30年法律第71号）。

² メンバーシップ型からジョブ型の雇用形態への転換、より効率的で成果が的確に評価されるような働き方への改革。ジョブ型の雇用形態とは、職務や勤務場所、勤務時間が限定された働き方等を選択できる雇用形態。

裁量労働制について、実態を調査した上で、制度の在り方について検討を行う。

フリーランスとして安心して働ける環境を整備するため、政府として一体的に、保護ルールの整備を行う。

②少子化対策・女性活躍

少子化は社会経済に多大な影響を及ぼす国民共通の困難であり、「86万ショック」とも呼ぶべき状況も踏まえ、直ちに立ち向かう必要がある。少子化対策、女性活躍及び働き方改革を相互に密接に連携して推進する。「希望出生率1.8」の実現に向け、「少子化社会対策大綱」³に基づき、将来の子供達に負担を先送りすることのないよう、安定的な財源を確保しつつ、有効性や優先順位を踏まえ、できることから速やかに着手する。例えば、結婚支援、不妊治療への支援、仕事と子育てを両立できる環境整備、男性の家事・育児参画の促進、地域等での支援で安心して妊娠・出産、子育てできる環境整備、児童手当、保育所の利用、住宅政策等の多子世帯への支援など、総合的な少子化対策を進める。

出産後に女性の正規雇用比率が低下するいわゆるL字カーブの解消に向け、継続就業率の新たな目標⁴の実現に向けた取組を推進するとともに、女性の正規化を重点的に支援する。就業調整の解消や女性に集中する子育ての負担の軽減に取り組む。

配偶者の出産直後の男性の休業を促進する枠組みの検討など、男性の育児休業取得を一層強力に促進する。

³ 令和2年5月29日閣議決定。

⁴ 2025年に70%。

■成長戦略実行計画・成長戦略フォローアップ（令和２年７月１７日閣議決定）（抄）

成長戦略実行計画

第２章 新しい働き方の定着

２．フリーランスの環境整備

フリーランスについては、内閣官房において、関係省庁と連携し、本年２月から３月にかけて、一元的に実態を把握するための調査を実施した。その上で、当該調査結果に基づき、全世代型社会保障検討会議において、政策の方向性について検討し、以下の結論を得た。

多様な働き方の拡大、ギグエコノミーの拡大による高齢者雇用の拡大、健康寿命の延伸、社会保障の支え手・働き手の増加などの観点からも、個人がフリーランスを選択できる環境を整える必要がある。

さらに、新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴い、フリーランスとして働く人に大きな影響が生じており、発注のキャンセル等が発生する中、契約書面が交付されていないため、仕事がキャンセルになったことを証明できない、といった声もある。

こうした状況も踏まえ、フリーランスとして安心して働ける環境を整備するため、政府として一体的に、以下の保護ルールの整備を行う。

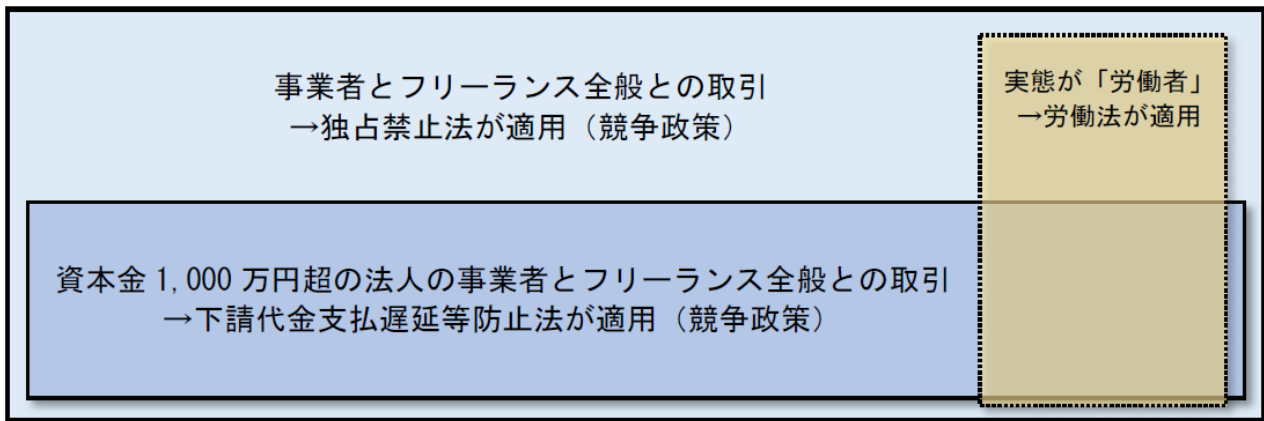
（１）実効性のあるガイドラインの策定

①基本的考え方

独占禁止法は、取引の発注者が事業者であれば、相手方が個人の場合でも適用されることから、事業者とフリーランス全般との取引に適用される。また、下請代金支払遅延等防止法は、取引の発注者が資本金１,０００万円超の法人の事業者であれば、相手方が個人の場合でも適用されることから、一定の事業者とフリーランス全般との取引に適用される。このように、事業者とフリーランス全般との取引には独占禁止法や下請代金支払遅延等防止法を広く適用することが可能である。他方で、これまでは、働き方に関して、特に独占禁止法については、その適用には慎重であった。この点、公正取引委員会がこのような従来の姿勢を変更していることも踏まえ、フリーランスとの取引について、独占禁止法や下請代金支払遅延等防止法の適用に関する考え方を整理し、ガイドライン等により明確にする必要がある。

他方、これらの法律の適用に加えて、フリーランスとして業務を行っていても、実質的に発注事業者の指揮命令を受けて仕事に従事していると判断される場合など、現行法上「雇用」に該当する場合には、労働関係法令が適用される。こうした法令の適用関係を明らかにするとともに、独占禁止法、下請代金支払遅延等防止法、労働関係法令に基づく問題行為を明確化するため、実効性があり、一覧性のあるガイドラインについて、内閣官房、公正取引委員会、中小企業庁、厚生労働省連名で年内を目途に案を作成し、意見公募手続を開始する。

(図：フリーランスに適用される法律関係)



②ガイドラインの方向性

連名のガイドラインの具体的な内容として、以下の点を検討する。

(契約書面の交付)

フリーランスと取引を行う事業者が、フリーランスに対し、契約書面を交付しない又は記載が不十分な契約書面を交付することは、独占禁止法（優越的地位の濫用）上不適切であることを明確化する。

なお、下請代金支払遅延等防止法の書面の交付に当たっては、受け手側が事前に承諾し保存する前提であれば現在オンラインでの交付も認められており、オンラインでの契約書面向けのひな形を示す。

(発注事業者による取引条件の一方的変更、支払遅延・減額)

フリーランスと取引を行う事業者が、フリーランスに対し、不当に取引条件の一方的変更や報酬の支払遅延・減額を行うことは、独占禁止法上の優越的地位の濫用に当たることや下請代金支払遅延等防止法上の禁止行為に当たることを明確化する。

(仲介事業者との取引に対する独占禁止法の適用)

フリーランスの仲介事業者が取引条件の一方的変更を行う場合もあることから、仲介事業者とフリーランスの取引についても独占禁止法が適用されることを明確化する。

(現行法上「雇用」に該当する場合)

フリーランスとして業務を行っていても、(a) 実質的に発注事業者の指揮監督下で仕事に従事しているか、(b) 報酬の労務対償性があるか、(c) 機械、器具の負担関係や報酬の額の観点から見て事業者性がないか、(d) 専属性があるか、などを総合的に勘案して、現行法上「雇用」に該当する場合には、契約形態にかかわらず、独占禁止法等に加え、労働関係法令が適用されることを明確化する。

（２）立法的対応の検討

取引条件を明記した書面の交付は下請代金支払遅延等防止法上で義務付けられているものの、資本金 1,000 万円以下の企業からの発注などフリーランスの保護を図る上で必要な課題について、下請代金支払遅延等防止法の改正を含め立法的対応の検討を行う。

（３）執行の強化

発注事業者とフリーランスとの取引におけるトラブルに迅速に対応できるよう、中小企業庁の取引調査員（下請Ｇメン）や公正取引委員会の職員の増員の検討を行うなど、独占禁止法や下請代金支払遅延等防止法に基づく執行を強化する。

また、ガイドラインの内容を下請振興法に基づく振興基準にも反映の上、業所管省庁が業種別の下請ガイドラインを改定し、これに基づいて執行を強化する。

（４）労働者災害補償保険等の更なる活用

フリーランスとして働く人の保護のため、労働者災害補償保険の更なる活用を図るための特別加入制度（※）の対象拡大等について検討する。また、フリーランスとして働く人も加入できる共済制度（小規模企業共済等）の更なる活用促進を図る。あわせて、フリーランスとして働く人のリモートワーク環境の整備を支援する。

（※）労働者以外の者のうち、業務の実態、災害の発生状況等から見て、労働者に準じて労働者災害補償保険により保護することがふさわしい者に、一定の要件の下に同保険に特別加入することを認めている制度。

第 8 章 地域のインフラ維持と中小企業・小規模事業者の生産性向上

2. 中小企業・小規模事業者の生産性向上

（１）大企業と中小企業の共存共栄

大企業が下請企業に対して一方的に原価低減を強いるやり方から、大企業が中小企業と共同してデジタル化を図るなど、新たな価値創造に向けた、大企業と中小企業の共存共栄関係を再構築することが求められている。

下請振興法に基づく「振興基準」は、生産性向上等の努力を行う下請事業者が親事業者が協力するよう明記されているが、直接的な取引先（１次下請）への協力が中心となっており、２次下請以下への働きかけが弱い。加えて、「振興基準」を参考に、業界団体ベースで取引適正化に向けた行動計画が策定されているが、こうした業界別の取組だけでは個社の取組が埋没し、課題も業界全体で平均化されるおそれがある。

これらを踏まえ、大企業と中小企業が共に成長できる関係の構築を目指し、個社が「振興基準」に規定する各項目（例：取引先の生産性向上への協力、取引対価への労務費上昇分の影響の考慮）を遵守するとともに、デジタル化をはじめ、自社の１次下請にとどまらず、２次下請以下も含むサプライチェーン全体の付加価値向上を図ることを宣言する「パートナーシップ構築宣言」の仕組みを導入した。各社の宣言状況を公表の上、一覧できる仕組みを導入し、多くの企業が宣言を作成するよう働きかける。

(2) 大企業と下請企業との個別取引の適正化

「振興基準」には、取引対価は「下請事業者及び親事業者が十分協議して決定するものとする」と規定されているが、下請事業者の中には、親事業者に対して、協議の申入れすらできていない者が存在する。大企業と下請企業との個別取引の適正化を図るため、「振興基準」に基づく業所管大臣による指導・助言等により、取引慣行や商慣行の是正に、関係省庁が連携して取り組む。

第9章 新型コロナウイルス感染症の感染拡大を踏まえた対応

1. これまでの対応

②テレワーク、遠隔教育など ICT 等による非接触・遠隔サービスの活用

新型コロナウイルス感染症により、仕事でも家庭でもライフスタイルの急激な変化が余儀なくされた。テレワークや宅配サービス等は使い続け、元には戻らないという不可逆的な変化が生じている。我が国の産業が、こうした変化に的確に対応していくことができるよう、ポスト・コロナの社会にマッチした業態変換を後押しする施策、規制改革について検討する必要がある。

感染拡大防止の観点からも、テレワーク、遠隔教育、遠隔医療等を促進するため、以下の施策を講じていく。

(a) テレワークの推進、オンライン診療の拡大

企業におけるテレワークの取組が促される中で、テレワークの場合の労務管理の方法の明確化を図る。また、中小企業によるテレワークのための通信機器の導入について、支援の強化を図る。さらに、中小企業等のサイバーセキュリティ対策を支援する。

2. 今後の検討

新型コロナウイルス感染症の感染拡大を通じ、これまでの、①一極・大都市集中で、デジタルトランスフォーメーション（DX）が遅れ、距離が意味を持つ経済社会、②特定の場所で問題が起きれば全てのサプライチェーンが崩壊するような、短視眼で極限まで無駄がない経済社会、が問われている。

ウィズ・コロナ、ポスト・コロナ社会の基本理念としては、

- ①新しい働き方を定着させ（テレワーク・在宅勤務、時差出勤、兼業・副業等）、リモートワークにより地方創生を推進し、DXを進めることで、分散型居住を可能とする社会像、
 - ②変化への対応力があり、強靱性・復元力を持った長期的な視点に立った社会像、
 - ③企業も眼前の利益にとらわれず、長期的なビジョンに立った企業像、
 - ④脱炭素社会・循環経済の実現も含め、持続可能性を持った社会像、
- の設計が求められている。

このため、例えば、以下の項目について、今後、検討を行う。

(1) 新しい働き方の定着と一極集中の是正

- ・ DX の地域実装を通じた地方創生の推進
- ・ 都市への集中から地方への分散の環境整備

- ・ 地方における災害等に対する強靱性の確保（防災・減災）や交通ネットワークの整備
- ・ 大学改革を通じた地域のニーズに応える人材育成・研究の強化
- ・ 新しい働き方の定着
- ・ フリーランスの健全な拡大と適正な保護
- ・ スタートアップに対する支援
- ・ 若者、エッセンシャルワーカーへの支援
- ・ ビジネス・プラクティスや対面・書面・ハンコ原則の見直し
- ・ デジタルデバイド、セキュリティデバイドへの対応
- ・ 地域中小企業の DX や農林業・漁業のスマート化
- ・ オンライン教育・オーダーメイド型教育とリカレント教育
- ・ ローカル 5G を含めた 5G、ポスト 5G、いわゆる 6G（ビヨンド 5G）の推進
- ・ 未来社会の実験場としての大阪・関西万博

成長戦略フォローアップ

1. 新しい働き方の定着

(1) KPI の主な進捗状況

(略)

《KPI》2025 年：第 1 子出産前後の女性の継続就業率 70%

⇒2015 年：53.1%

(略)

(2) 新たに講ずべき具体的施策

ii) フリーランスの環境整備

【成長戦略実行計画「2. フリーランスの環境整備」と同じ記載のため省略】

iv) テレワークの推進

- ・ テレワークにおける適切な労務管理のためのガイドラインの周知啓発を行うとともに、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の防止の観点からも、テレワーク相談センターの設置・運営やテレワーク導入に係る助成等による導入支援を強力に推進する。

vi) 主体的なキャリア形成を支える労働市場のインフラ整備

- ・ 医療・介護関係者、清掃、公共交通、運輸・物流・電力・ガス・水道等、社会を支えるエッセンシャルワーカー等が安心して働くことができる就業環境の整備について検討する。

vii) 生産性を最大限に発揮できる働き方に向けた支援

①長時間労働の是正をはじめとした働く環境の整備

- ・ 2020 年 4 月から順次施行されている「同一労働同一賃金」（パートタイム・有期雇用労働法、労働者派遣法）について、円滑な施行に努める。2021 年 4 月からの中小企業への適用（パートタイム・有期雇用労働法）に向けて、引き続き働き方改革推進支援センターにおいて中小企業・小規模事業者等に対する相談支援を行うほか、事業主向けの「取組手順書」や業界別の「不合理な待遇差解消のための点検・検討マニュアル」等の周知に努める。
- ・ 労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法等の改正により、事業主に対してパワーハラスメント防止のための雇用管理上の措置義務が設けられたことやセクシュアルハラスメント等の防止対策が強化されたことを踏まえ、中小企業等が適切に措置を講ずることができるよう周知啓発や専門家による企業の取組支援などを行う。

x) 女性活躍の更なる拡大、ダイバーシティ経営の推進

- ・ 女性活躍推進法の改正により、一般事業主行動計画の策定義務の対象が拡大されることや情報公表が強化されることを踏まえ、その円滑な施行に向けて、中小企業等が着実に女性活躍の取組を行うよう、都道府県労働局と地方公共団体の連携を推進しながら、改正内容の周知徹底や企業向け相談対応・個別訪問等の支援を行う。あわせて、

地域の多様な主体の女性活躍の取組を更に強力に支援・推進する。

- ・ 女性が出産後もキャリアを継続することができるよう、男性の育児・家事への参加を促し、育児・家事の負担が女性に偏っている現状の是正を図る。具体的には、労働者に対する育児休業制度等の個別の周知・広報や、配偶者の出産直後の時期の休業を促進する枠組みの検討など、総合的に取組を推進する。

7. 地域のインフラ維持と中小企業・小規模事業者の生産性向上

(2) 新たに講ずべき具体的施策

ii) 中小企業・小規模事業者の生産性向上

①大企業と中小企業の共存共栄

- ・ 下請取引について新たに知的財産権・ノウハウの保護や働き方改革に伴うしわ寄せ防止も重点課題として位置付け、それらを含めた契約ひな形の作成・浸透等を通じ取引適正化に向けた取組を一層強化する。

②大企業と下請企業との個別取引の適正化

- ・ 「振興基準」には、取引対価は「下請事業者及び親事業者が十分協議して決定するものとする」と規定されているが、下請事業者の中には、親事業者に対して、協議の申入れすらできていない者が存在する。大企業と下請企業との個別取引の適正化を図るため、「振興基準」に基づく業所管大臣による指導・助言等により、取引慣行や商慣行の是正に、関係省庁が連携して取り組む。

④中小企業・小規模事業者の生産性向上のためのデジタル実装支援等

- ・ 新型コロナウイルス感染症の影響も踏まえ、テレワークに関して通信機器等の導入支援や相談体制の拡充等を行い、導入意向のある全ての中小企業がテレワークを実践できる環境を整備し生産性向上に繋げる。

iv) 国家戦略特区の推進

③更なる規制改革事項の追加

オ) 男性の育児休業の取得促進

- ・ 育児休業中の就労が適切になされるよう、育児休業の趣旨及び育児休業期間中における一時的・臨時的な就労に係る事例等について整理し、2020年中に周知を図る。

■規制改革実施計画（令和２年７月１７日閣議決定）（抄）

Ⅱ 分野別実施事項

２．雇用・人づくり分野

（４）雇用類似の働き方（フリーランス等）に関する相談窓口充実等の環境整備

No.	事項名	規制改革の内容	実施時期	所管府省
3	相談窓口の充実と周知	厚生労働省は、いわゆるフリーランス等の雇用類似の働き方の者を対象にハラスメントや発注者との契約等のトラブル等に関して、関係省庁との連携の下、当事者等が相談できるワンストップの窓口を整備・周知し、相談支援の充実を図る。	令和２年度措置	厚生労働省

（８）男性の育児休業取得促進に向けたルール整備等の検討

No.	事項名	規制改革の内容	実施時期	所管府省
11	男性の育児休業取得促進に向けたルール整備等の検討	a 次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）に基づく「子育てサポート企業」において、男性の育児休業取得率等の公表を促進するための方策について検討し、結論を得る。 b 育児休業取得申請期限について、希望休業開始日の１か月前の経過後であっても、労働者が育児休業取得を申し出た場合、事業者の判断により労働者の希望する日から取得可能であることを明確にした上で、事業者及び労働者に対し周知徹底する措置を講ずる。 c 育児休業取得申請内容の変更回数について、１回目は労働者の申出により変更可能とされているが、２回目以降は労働者と事業者の合意により、育児休業の開始予定日の繰り上げ変更及び終了予定日の繰り下げ変更ができることを明確にした上で、事業者及び労働者に対し周知徹底する措置を講ずる。	a: 令和２年度検討開始、結論を得次第速やかに措置 b, c: 令和２年措置	厚生労働省

■女性活躍加速のための重点方針 2020（令和2年7月1日すべての女性が輝く社会づくり本部決定）（抄）

I 女性の活躍を支える安全・安心な暮らしの実現

1. 女性に対するあらゆる暴力の根絶

（4）セクシュアル・ハラスメントの根絶に向けた対策の推進

「セクシュアル・ハラスメント対策の強化について～メディア・行政間での事案発生を受けての緊急対策～」（平成30年6月12日すべての女性が輝く社会づくり本部決定）等に基づき、国家公務員に対する研修の実施によるセクシュアル・ハラスメント防止に係る法令等の周知徹底やセクシュアル・ハラスメント事案の通報窓口の整備等を着実に実施する。また、男女雇用機会均等法等の改正法及び「セクシュアル・ハラスメント対策の現状と課題」（平成31年4月男女共同参画会議女性に対する暴力に関する専門調査会報告）の趣旨を踏まえ、労働分野はもとより、教育・スポーツ等を始めとする他の分野においても、相談体制の整備や実効性の確保を始め、被害の予防、救済、再発防止に向けた取組を促進する。

3. 生涯を通じた女性の健康支援の強化

（2）妊娠・出産等に関する健康支援

妊娠期から子育て期にわたる切れ目のない支援を提供するべく、令和2年度末までに子育て世代包括支援センターの全国展開を目指す。

妊産婦等が抱える妊娠・出産や子育てに関する悩み等について、助産師等の専門家又は子育て経験者やシニア世代等の相談しやすい「話し相手」等による相談支援を行い、家庭や地域での妊産婦等の孤立感の解消を図る。特に、令和2年度は、産前・産後で育児等の負担が大きい多胎妊産婦を支援するため、育児等サポーターの派遣等を行う。また、令和元年に成立した母子保健法改正法を踏まえ、出産後の母子に対して、心身のケア等を行う産後ケア事業について、令和6年度末までの全国展開を目指す。

出産育児一時金等、妊娠・出産に関する経済的支援の在り方について総合的に検討を進める。

不妊治療及び不育症について正確な情報の提供を行うとともに、不妊や不育症に関する医学的な相談や心の悩みの相談等を行う不妊専門相談センターの整備等を行う。不妊治療に対する経済的支援を引き続き実施するとともに、令和2年度に調査研究等を通じて不妊治療に関する実態把握を行う。また、不妊治療に要する費用に対する助成については、当該実態把握の結果も踏まえつつ、所得制限の引き上げも含め、支援の拡充を検討する。さらに、効果的な治療に対する医療保険の適用の在り方を含め、不妊治療の経済的負担の軽減を図る方策等についての検討のための調査研究を行う。加えて、企業内における不妊治療のための休暇制度等の導入に向けたマニュアルの周知等を通じ、その導入に取り組む事業主を支援し不妊治療と仕事が両立できる職場環境の整備を行う。

学校教育段階において、妊娠・出産等に関する医学的・科学的に正しい知識を適切な教材に盛り込み、外部講師として専門家の活用の推進をするとともに、教職員の研修などを行う。さらに、家庭や地域での教育、婚姻届提出時や成人式などの機会を活用した、社会人等に対する情報提供が行われるよう取組を進める。

令和2年5月7日から時限的に適用している新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置について、新たに創設した助成金と併せて周知・啓発に努め、妊娠中の女性労働者が休みやすい職場環境の整備に取り組む。また、新型コロナウイルスに感染した妊産婦等に対する、助産師、保健師等による寄り添った相談支援や、こうした相談支援の一環として本人が希望する場合のPCR検査の受検など、不安を抱える妊産婦に寄り添った支援を総合的に行う。

Ⅱ あらゆる分野における女性の活躍

1. 男性の暮らし方・意識の変革

(1) 「男の産休」や男性の育児休業等の取得の促進

①企業における取組の促進

男性の育児休業取得や育児参画を促進するため、労働者に対し、育児休業制度や、子の出産後8週間以内に育児休業を取得した場合に再取得を可能とする「パパ休暇」、父母が共に育児休業を取得する場合に育児休業取得可能期間を延長する「パパ・ママ育休プラス」の周知や定着を推進する。更に、育児休業の分割取得の拡充を検討するとともに、配偶者の出産直後の時期を中心に、男性の休業を推進する枠組みについて経済的支援等を組み合わせることを含めて検討する。

年10日以上有給休暇が付与される労働者に対して、年次有給休暇の日数のうち年5日については、使用者が時季を指定して取得させる仕組みが法整備されたことを踏まえ、企業が当該制度を積極的に活用すること等により、希望する男性労働者が配偶者の出産時や出産後に年次有給休暇を取得できるよう促す。

男性の育児休業等取得促進に取り組む企業に支給する両立支援等助成金について、令和2年度より、男性労働者に面談等を通じて育児休業取得を後押しした場合の上乗せ助成を行う。また、女性活躍推進法及び次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）に基づく事業主行動計画の策定、育児休業の取得状況等の情報の公表を促進すること等による企業の取組の「見える化」を図る。

男性の育児と仕事の両立を推進する企業を表彰する「イクメン企業アワード」等の表彰を通じて好事例を周知するとともに、中小企業等及び企業に働きかけを行う地方自治体を対象としたセミナーの地域毎の開催を増やす。

(2) 男性の家事・育児等への参画についての国民全体の機運醸成

男性の家事・育児等への参画促進を目的とした「“おとう飯”始めよう」キャンペーンについて、地方公共団体における自主的な取組を加速するとともに、民間企業の参画拡大やネットワーク化を図る。また、家事・育児等に関連付けられる様々なイベントを活用し、官民が連携した広報を実施する。

今後育児を行う若年層やその上司・同僚等に対して、男性の育児休業に関する啓発資料や育児休業体験談の広報等を行うことにより、男性の育児に関する意識改革を促進する。

2. 女性活躍に資する多様な働き方の推進

(2) 多様で柔軟な働き方の推進

①働き方改革関連法に基づく取組の推進

働き方改革関連法⁵に盛り込まれた、罰則付きの時間外労働の上限規制、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の適用猶予の廃止、一定の取得日を指定する仕組みを含む年次有給休暇の取得促進等について、時間単位での年次有給休暇の取得促進を含め、周知を徹底する。また、生産性を高めながら労働時間短縮・年休取得促進に取り組む事業者等に対する助成を行う。さらに、中小企業・小規模事業者の抱える様々な課題に対応するため、47 都道府県に設置されている「働き方改革推進支援センター」によるワンストップ相談窓口において、事業主からの求めに応じて専門家を派遣するアウトリーチ型支援やセミナー等に加え、新たに専門家自ら直接企業を訪問し課題に対応するプッシュ型支援を実施する。

②柔軟な働き方がしやすい環境の整備

いわゆるフリーランスなど雇用類似の働き方に関する保護等の在り方については、「雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会」において、契約条件の明示、契約内容の決定・変更・終了のルールの明確化、報酬額の適正化、就業条件、紛争が生じた際の相談窓口等の諸課題について検討を行い、令和元年 6 月に中間整理を行ったところであり、引き続き、特に優先すべき検討課題を中心に検討を進める。また、副業・兼業について、働く女性の就労の選択肢を拡充する観点も踏まえ、ガイドラインや改定版モデル就業規則の周知やセミナーなどを通じて、普及促進を図る。

(3) テレワークの推進

①テレワーク導入に向けた支援

テレワークに全国で集中的に取り組む「テレワーク・デイズ」や「テレワーク月間」等を通じて、全国的なテレワークの裾野拡大を目指す。これまでに収集・蓄積してきた先進事例や導入モデル等の積極的な横展開や表彰等により利用促進をはかる。また、中小企業等へのテレワーク導入を促進するため、テレワークマネージャー相談事業を実施しているほか、令和 2 年度より「テレワーク・サポートネットワーク」として、各地域における中小企業支援の担い手となる団体の既存窓口にてテレワーク普及の担い手機能を付加する。さらに、企業及び労働者に対して情報の提供、相談、助言、援助等を行う「テレワーク推進センター」の設置を定める国家戦略特別区域について、随時、区域計画の認定、実施区域の拡大を行う。

地方創生の実現に向けて、ICT を活用し、地域課題解決に資するテレワーク環境のためのサテライトオフィス等を整備する地方公共団体等に対し、必要な経費の補助等を実施する。

更なる普及促進を図るべく、テレワークによる働き方の実態やテレワーク人口の把握などについての調査を行う。

テレワークの導入により長時間労働を招かないよう、労働時間管理の仕方などを整理したガイドラインについて、周知を徹底する。

⁵ 働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成 30 年法律第 71 号）

国家公務員においては、令和２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環境を整備するとともに、リモートアクセス機能の全府省での導入を行う。地方公務員においては、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・提供を行うとともに、テレワーク導入経費に対する特別交付税による措置のほか、テレワークマネージャー相談事業の活用等により、各団体におけるテレワーク導入を支援する。

加えて、新型コロナウイルス感染症の拡大に起因する外出自粛に伴い、企業等におけるテレワークの導入をより一層促進するため、ICTの専門家（テレワークマネージャー）による相談対応を拡充するとともに、新規で導入する中小企業等に対してはその経費について助成金により支援する。また、国家公務員については、Web会議を容易に開催する環境の整備等を行う。

②テレワークの推進に向けた呼びかけ、情報提供等の強化

新型コロナウイルス感染症の拡大防止と社会経済活動の維持の両立を可能とするテレワークの活用をさらに進める必要があることから、継続したテレワーク推進の呼びかけや情報提供等の強化を行う。

（４）女性活躍推進法に基づく取組の推進

①女性活躍推進法の改正内容を踏まえた取組の推進

女性活躍推進法の改正により、一般事業主行動計画の策定・情報公表義務の対象事業主の範囲が常用雇用労働者数 301 人以上の事業主から 101 人以上の事業主に拡大されること⁶等を踏まえ、その円滑な施行に向けて、中小企業を始めとする全国の企業が着実に女性活躍の取組を行うよう、都道府県労働局と地方公共団体の連携を推進しながら、改正の内容の周知徹底や企業向け相談窓口の整備のほか、令和２年度より個別企業訪問を行う女性活躍推進アドバイザーの増員を行う。あわせて、地域の多様な主体の女性活躍の取組を更に強力に支援・推進する。

また、女性活躍推進法の改正により、新たに創設されたプラチナえるぼし認定制度⁷等について、多くの企業が取得を目指すよう、関係機関と連携して、認定のメリット等を含め周知を徹底する。

地方公共団体に対しても、より実効性の高い行動計画の策定や情報公表が促進されるよう、ワークショップを開催する。

②女性活躍情報の「見える化」の深化

計画策定後の次のステップとして、それぞれの計画が実効性をもって確実に取り組まれるよう、女性活躍情報の「見える化」を深化させ、それらの情報が資本市場や労働市場で活用されることを通じて、事業主の更なる自発的な取組を促す。

民間部門の情報を集積した「女性の活躍推進企業データベース」については、登録企業等の数を増加させ、掲載情報を充実させるべく、企業等に対する働きかけを行うとともに

⁶ 令和４年４月１日施行

⁷ 令和２年６月１日施行

に、必要な改修を行う。

国・地方公共団体については、自身の取組を検証する有効な契機となることから行動計画の実施状況の公表について経年での実績・取組の公表を行うこととし、これらの情報を掲載する「女性活躍推進法『見える化』サイト」を改修することで更なる利便性の向上を図る。

これらのサイトが広く国民に活用されるよう、特に学生や求職者等への訴求効果を高めるべく、大学等と連携しながら広報活動を実施する。

(5) 職場におけるハラスメント対策

男女雇用機会均等法、労働施策総合推進法等の改正により、令和2年6月から、セクシュアル・ハラスメント等の防止対策が強化されたことや、パワーハラスメント防止対策が法制化されたことを踏まえ、企業において、適切にハラスメント防止対策が講じられるよう、法及びこれに基づく指針の周知啓発及び履行確保に取り組むとともに、企業の取組支援等を行う。

就職活動中の学生に対するセクシュアル・ハラスメント（以下「就活セクハラ」という。）については、企業において、採用選考活動やOB・OG訪問対応時等においてセクシュアル・ハラスメントを行ってはならない旨を社員に対して周知することや、セクシュアル・ハラスメント防止のための雇用管理上の措置全体を参考にしつつ、学生からの相談に対して適切な対応を行うことなどが望ましいことを周知するとともに、都道府県労働局の総合労働相談コーナー等において学生等からの相談対応を行う。

また、学生の就職・採用活動開始時期等に関する調査において実態を把握するとともに、当該調査結果等を踏まえつつ、令和4年度卒の就職・採用活動に関する経済団体等への要請を行う際、就活セクハラの防止についても要請する。

加えて、大学等の対応事例について学生支援担当者が集まる会議等を通じて周知啓発を行う。

(6) 非正規雇用労働者の待遇改善

女性の多様な働き方の選択を広げるべく、正規雇用労働者と非正規雇用労働者（有期雇用労働者、パートタイム労働者、派遣労働者）の間の不合理な待遇差を解消するための規定の整備等を盛り込んだ、パートタイム・有期雇用労働法及び改正労働者派遣法の履行確保を行う⁸。47都道府県に設置されている「働き方改革推進支援センター」によるワンストップ相談窓口において、事業主からの求めに応じて専門家を派遣するアウトリーチ型支援やセミナー等に加え、新たに専門家自ら直接企業を訪問し課題に対応するプッシュ型支援を実施する。また、非正規雇用労働者の待遇改善や正社員化に取り組む事業主等を支援するとともに、最低賃金の引上げのための環境整備を図る。

(略)

(7) 女性の学び直しや就業ニーズの実現

⁸ パートタイム・有期雇用労働法の中小企業への適用は令和3年4月1日

②就業ニーズの実現

妊娠・出産・育児・介護等を理由として退職した者について従来の勤務経験が適切に評価・処遇される再雇用制度を導入し、再雇用した事業主に対して支援する両立支援等助成金について、引き続き周知を徹底する。

(略)

Ⅲ 女性活躍のための基盤整備

2. 子育て・介護基盤の整備

(1) 待機児童解消に向けた、子育て基盤の整備等

①幼児期の教育・保育、放課後児童クラブ等の「量的拡充」及び「質の向上」

「子育て安心プラン」に基づき、令和2年度末までに32万人分の保育の受け皿を確保し、待機児童解消を図る。令和3年度以降の保育の受け皿確保については、必要な者に適切な保育が提供されるよう、第2期市町村子ども・子育て支援事業計画における「量の見込み」の結果等を踏まえ検討するとともに、各地方公共団体の特性に応じたきめ細かな支援を行う。また、地域の実情に応じて保育需要のマッチングを行うため、保育コンシェルジュ等の積極的な活用を促進するとともに、人口減少地域等における保育の在り方についての検討を進める。

「子ども・子育て支援新制度」の実施主体である市町村が住民のニーズを把握した上で、地域の実情に応じて子ども・子育て支援の充実を図るに当たり、その更なる「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。

放課後児童クラブについては、「新・放課後子ども総合プラン」(平成30年9月14日策定)に基づき、令和5年度末までに約30万人分の受け皿を整備するとともに、放課後児童支援等の質の向上を図る。また、医療的ケア児を含む障害のある子どもの受け入れ体制の整備を図る。加えて、新型コロナウイルス感染症の問題に起因する小学校の臨時休業に伴い、午前中から放課後児童クラブを開所する等を行った場合に財政支援を行う。

幼稚園における預かり保育の充実を図るため、長時間化・通年化や、保育を必要とする2歳児の受け入れに取り組む施設に対する補助を行う。

育児・介護休業法施行規則等の改正により、令和3年1月より、子の看護休暇を時間単位で取得することが可能となることについて周知を徹底する。また、労働者が円滑に育児休業取得や職場復帰を行えるよう、中小企業における「育休復帰支援プラン」の策定支援に引き続き取り組む。

(2) 「介護離職ゼロ」に向けた介護基盤の整備等

介護離職防止及び特別養護老人ホーム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・上乘せし、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、ICTや介護ロボットを活用した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。

育児・介護休業法施行規則等の改正により、令和3年1月より、介護休暇を時間単位で取得することが可能となることについて周知を徹底する。また、労働者が円滑に介護休業

取得や職場復帰を行えるよう、中小企業における「介護支援プラン」の策定支援や、「介護離職を予防するための仕事と介護の両立支援モデル」の普及促進に引き続き取り組む。令和2年度より、介護支援専門員（ケアマネジャー）等が仕事と介護の両立に関する制度等の知識を習得するための研修カリキュラムの策定や、仕事と介護を両立する取組を行う企業を支援する両立支援等助成金について要件の緩和を行う。

（略）

■世界最先端デジタル国家創造宣言・官民データ活用推進基本計画（令和２年７月１７日閣議決定）

本文

第１部 世界最先端デジタル国家創造宣言

1. 新型コロナウイルス感染拡大の阻止、デジタル強靱（じん）化社会の実現

3 働き方改革（テレワーク）

新型コロナウイルス感染症の拡大期において、緊急事態宣言下における外出・通勤の自粛や学校休業の結果、在宅勤務やテレビ会議など、対面によらずに働くことが不可避な状況となった。こうした状況下において、テレワークの一層の活用を促進することが、足下の感染拡大の阻止や、感染拡大の防止と経済社会活動の維持の両立、さらには、今後発生し得る同様の緊急事態にあっても経済社会活動を維持し、成長を可能とするために求められている。また、緊急事態宣言下における国民・住民に対する行政機能の提供を維持する観点からも、企業のみならず国や地方公共団体におけるテレワークの利用環境整備が重要である。

一方で、中小・小規模事業者や地方公共団体において、テレワークに係るノウハウ不足やコスト負担が、テレワークに必要なシステムの導入の障壁となっている。こうした障壁を含め、緊急事態宣言下で急遽（きょ）テレワークに取り組んだ事業者等における具体的な課題に対応した取組を行っていくことが重要である。

これまでも、「新型コロナウイルス感染症に関する緊急対応策－第２弾－」（令和２年３月１０日新型コロナウイルス感染症対策本部決定）等により、中小企業に対するテレワーク導入経費の補助や、テレワーク導入を図る企業や地方公共団体等に対する専門家（テレワークマネージャー）の無料相談対応等に取り組んできているが、こうした支援策を更に進める必要がある。また、全国各地の中小企業等へのテレワーク普及促進のため、各地域における中小企業支援の担い手となる団体の窓口を「テレワーク・サポートネットワーク」として設定し、これらの窓口に対してテレワーク普及活動に必要なノウハウ等の支援を行うことで、テレワーク導入に係る地域内での相互連携を促進するとともに、サテライトオフィスなどのBCP対策に資するテレワーク環境整備を推進する。さらに、フリーランスや兼業・副業人材等を含めたIT専門家を「中小企業デジタル化応援隊」として選定し、その活動を支援する。

（略）

第２部 官民データ活用推進基本計画

II. 施策集

II－（10）人材育成、普及啓発【官民データ基本法第１７条及び第１８条関係】

○[No. 10－９] 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、また今般の新型コロナウイルス感染症対策として人と人との接触を極力避け、業務継続性を確保するためにも不可欠なものであり、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。
- ・ このため、テレワークの普及に当たっては、関係府省庁が連携し、テレワークに必要な

IT システム導入支援、専門家による相談体制やサテライトオフィス、必要なネットワーク環境の整備、ガイドラインの周知等に取り組むとともに、企業の取組を踏まえつつ、テレワーク・デイズやテレワーク月間の実施や表彰等の周知による啓発にも取り組む。
KPI の目標値達成については、緊急事態宣言を受けた企業の取組の状況を踏まえた上で設定する。

- ・ 国家公務員のテレワークについては、「デジタル・ガバメント実行計画」に基づいて推進する。
- ・ 緊急事態等における企業及び行政の事業継続性を確保するとともに、働き方改革の一助となり、労働者、事業者及びその顧客にとって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）：テレワーク導入企業の割合及びテレワーク制度等に基づく雇用型テレワーカーの割合（新型コロナウイルス感染症への対応状況及びその後の社会情勢の変化を踏まえて設定）

KPI（効果）：緊急事態等における事業継続性の確保、働く者にとって効果的なテレワークを推進

■少子化社会対策大綱（令和 2 年 5 月 29 日閣議決定）

別添 1 施策の具体的内容

I 重点課題

1 結婚・子育て世代が将来にわたる展望を描ける環境をつくる

I-1（1）若い世代が将来に展望を持てる雇用環境等の整備

（経済的基盤の安定）

○非正規雇用対策の推進

- ・ 同一労働同一賃金の実現に向け、同一企業内における正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差を解消するなど、非正規雇用労働者の処遇改善に取り組むとともに、正規雇用労働者への転換に向けた取組を推進する。

I-1（3）男女共に仕事と子育てを両立できる環境の整備

（育児休業や育児短時間勤務などの両立支援制度の定着促進・充実）

○育児休業や短時間勤務等の両立支援制度の定着

- ・ 育児休業、子育て中の短時間勤務、所定外労働の免除、子の看護休暇等育児・介護休業法⁹に基づく制度について、有期雇用労働者を含め周知を図るとともに、両立支援制度を利用しやすい職場環境を整えるため、事業主に対する助言や助成等の支援を進める。

○育児休業からの円滑な復帰の支援

- ・ 育児休業からの円滑な復帰を促進するため、企業への普及啓発及び支援を行う。
- ・ 妊娠、出産、育児等を理由として退職した者が就業可能になったときに復職できる再雇用制度を導入し、希望者を再雇用した事業主に助成金を支給することにより、育児等による離職者の復職支援を図る。

○育児休業の取得等を理由とする不利益取扱いの防止

- ・ 育児休業の取得等を理由とする不利益取扱い禁止を定めた育児・介護休業法の周知及び違反した企業への行政指導を徹底する。

○非正規雇用労働者に対する支援

- ・ 非正規雇用労働者についても産前産後休業・育児休業の対象となることや、2017 年 1 月に施行された改正育児・介護休業法において有期雇用労働者の育児休業の取得要件が緩和されていることの周知徹底を図る。また、改正後の有期雇用労働者の育児休業の取得状況等を踏まえつつ、有期雇用労働者が育児休業を取得しやすくする方策を検討する。
- ・ 育児休業の円滑な取得・復帰に取り組んだ中小企業事業主に対して支給する助成金につ

⁹ 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成 3 年法律第 76 号）

いて、育児休業取得者の代替要員を新たに雇い入れた場合にも助成を行い、当該育児休業取得者が有期雇用労働者である場合にはさらに加算する措置を講じ、活用促進を図る。

○正規雇用・非正規雇用にかかわらず妊娠・出産前後の継続就業の支援

- ・女性が妊娠・出産後も継続して就業できるよう、育児・介護休業法に基づく仕事と子育ての両立のための制度について、周知を図るとともに、企業の制度として定着するよう、指導を徹底する。また、長時間労働の是正、短時間勤務やテレワークなど柔軟な働き方の実現等に取り組む。

I－1（5）男性の家事・育児参画の促進

○育児休業など男性の育児参画の促進

男女が共に子育てに参画していく観点から、男性の育児休業の取得促進等について、以下の取組を総合的に推進する。

- ・男性の育児休業取得や育児参画を促進するため、母子健康手帳、出産育児一時金・出産手当金といった妊娠から出産までの手続等の機会に育児休業制度等の周知・広報を行う。また、妊婦と父親になる男性が共に妊娠・出産への理解を深め、協力して子育てに取り組めるよう、両親学級や育児参加促進に関する講習会の実施状況についての好事例の収集・横展開などを通じ、両親共に参加しやすい日時設定、子供の誕生や産後の子育てをイメージできるプログラム構成などに配慮しつつ、地方公共団体における両親学級などの開催を促進する。
- ・子の出産後8週間以内に育児休業を取得した場合、再取得を可能とする「パパ休暇」、父母が共に育児休業を取得する場合に育児休業取得可能期間を延長する「パパ・ママ育休プラス」などの法律上の制度の周知と定着を推進し、男性の育児休業取得を図る。
- ・育児・介護休業法において育児休業等の対象者へ育児休業中の待遇に関する事項等について個別に周知することが事業主の努力義務とされていることの周知等を通じて、男性の育児休業の取得を促進し、男性が出産直後から育児を行うことを促す。
- ・配偶者の出産時や出産後に年次有給休暇の取得を希望する男性が取得しやすい環境の整備を進める。企業が労働者に時季に関する意見を聴いて、一定の年次有給休暇の日を指定する仕組みが法整備されたことを踏まえ、企業が当該制度を積極的に活用することにより、労働者が配偶者の出産時や出産後に年次有給休暇を取得できるよう促す。
- ・育児休業制度について、柔軟な取得を可能とするための分割取得の拡充を検討するとともに、配偶者の出産直後の時期を中心に、男性の休業を推進するための枠組みについて、取得しやすい手続や休業中の給付などの経済的支援等を組み合わせることを含めて検討する。

- ・ 男性労働者が育児休業や育児目的休暇（育児に関する目的のために利用することができる休暇）を取得しやすい職場環境整備を行い、実際に男性労働者が育児休業等を取得した際の助成金について、周知の徹底など活用を促進することにより、男性の育児休業取得促進に取り組む事業主を支援する。
- ・ 妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知を行うほか、有価証券報告書などの企業公表文書等への育児休業取得率の記載を促すなど、事業主が男性の育児休業取得を促す取組を行うことを促進する仕組みの導入について検討する。
- ・ 男性の育児休業取得など次世代育成支援に積極的な事業主に対するインセンティブについて検討する。
- ・ 2020 年の雇用保険法¹⁰改正により、子を養育するために休業した労働者の雇用と生活の安定を図るための給付と位置付けられた育児休業給付について、上述の男性の育児休業の取得促進等についての総合的な取組の実施状況も踏まえつつ、中長期的な観点から、その充実を含め、他の子育て支援制度の在り方も併せた効果的な制度の在り方を総合的に検討する。

○男性の家事・育児に関する啓発普及、意識改革

- ・ 男女が協力して家事・育児を行ったり、男女が共同して社会に参画したりすることの重要性や家庭の大切さについて、若い頃からの教育・啓発を通じて意識形成を図るとともに、生活を営むために必要な衣食住や保育などに関する知識や技術を身に付けられるよう、教育での取組を行う。
- ・ 男性の家事・育児の実態等、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現に関する調査研究及び好事例の情報提供を行う社会に参画したりすることの重要性や家庭の大切さについて、若い頃からの教育・啓発を通じて意識形成を図るとともに、生活を営むために必要な衣食住や保育などに関する知識や技術を身に付けられるよう、教育での取組を行う。
- ・ 男性の家事・育児の実態等、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現に関する調査研究及び好事例の情報提供を行う。
- ・ イクメンプロジェクトの実施等、今後育児を行う若年層やその上司・同僚等に対して、男性の育児休業に関する啓発資料や育児休業体験談の広報等を行うことにより、男性の育児に関する意識改革を促進する。

¹⁰ 昭和 49 年法律第 116 号

I－1（6）働き方改革と暮らし方改革

（長時間労働の是正）

○長時間労働の是正及び年次有給休暇の取得促進

- ・ 年次有給休暇の取得促進のため、連続した休暇を取得しやすい時季を捉えた集中的な広報の実施、シンポジウムの開催等により機運の醸成を図る。また、長時間労働の削減のための重点的な監督指導等を実施する。

（多様で柔軟な働き方の実現に向けた取組）

○多様な正社員制度の導入・普及

- ・ 多様な正社員制度について、セミナーの開催等により、制度を導入する際の留意事項や企業事例の紹介を行い、多様な働き方に対する社会的気運の醸成を図る。

○テレワークの推進

- ・ 子育てと仕事の両立やワーク・ライフ・バランス、労働生産性向上、非常時における業務継続性の確保等の観点から、「世界最先端デジタル国家創造宣言・官民データ活用推進基本計画」¹¹等に基づき、情報通信技術を活用した、時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方であるテレワークについて普及促進を図る。

○転勤等に関する仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進の更なる取組

- ・ 転勤に関する企業のニーズや動向を捉え、企業の転勤に関する雇用管理のポイントを整理した「転勤に関する雇用管理のヒントと手法」の周知を通じて、労働者の仕事と家庭生活の両立の推進を図る。

○時間単位の年次有給休暇制度の企業への導入促進

- ・ 時間単位の年次有給休暇制度について、取得日数などの利用の実態を踏まえた有効な活用の在り方について検討するとともに、周知リーフレットの配布、働き方・休み方改善ポータルサイトでの導入事例の掲載等により企業への導入促進を図る。

（雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保に向けた取組）

○雇用によらない働き方の者に対する支援

- ・ 多様な働き方の一つとして、希望する個人が個人事業主・フリーランスを選択できる環境を整えるため、雇用によらない働き方の保護の在り方について、実態を把握・整理した上で、今後の政策の方針を検討する。

II－1（2）若い世代のライフイベントを応援する環境の整備

（経営者・管理職の意識行動改革）

○企業経営者等の意識変革

- ・ 企業とそこで働く者が、協調して生産性の向上に努めつつ、職場の意識や職場風土の改

¹¹ 2019年6月14日閣議決定

革とあわせ働き方の改革に自主的に取り組めるよう、企業経営者等の意識変革を図るための働きかけや周知啓発、研修等を行う。

○イクボスや子育てを尊重するような企業文化の醸成

- ・ 子育てを行う従業員、残業を減らして労働生産性を上げる従業員や部下の仕事と家庭の両立を支援する上司（イクボス）等を大切にする企業文化の醸成に向けた取組を行う。

（企業の両立支援の取組の「見える化」）

○一般事業主行動計画（次世代育成支援対策推進法）の策定・公表の促進等

- ・ 企業における次世代育成支援に関する取組が推進されるよう、中小企業を含め、次世代育成支援対策推進法¹²に基づく一般事業主行動計画の策定を促進する。
- ・ 一般事業主行動計画の公表を促進するなどにより、企業の取組の「見える化」を進める。
- ・ 次世代育成支援対策推進法に基づく認定制度及び次世代認定マーク（くるみんマーク及びプラチナくるみんマーク）の広報・周知に努めるとともに、認定企業の取組状況の公表を促しつつ、好事例を幅広く発信する。

（企業の少子化対策の取組に対するインセンティブ付与）

○入札手続等におけるインセンティブの付与

- ・ 女性活躍推進法¹³及び「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」¹⁴に基づき、国や独立行政法人等が価格以外の要素を評価する公共調達（総合評価落札方式・企画競争方式）を行う際に、女性活躍推進法に基づく認定等を取得したワーク・ライフ・バランス等を推進する企業を加点評価することにより、これらの企業の受注機会の増大を図るとともに、取組状況のフォローアップを行いながら着実に推進する。

3 妊娠・出産

Ⅱ－3（１）妊娠前からの支援

（不妊治療等への支援）

○不妊治療と仕事の両立のための職場環境の整備

- ・ 不妊治療について職場での理解を深めるとともに、仕事と不妊治療の両立に資する制度等の導入に取り組む事業主を支援し、仕事と不妊治療が両立できる職場環境整備を推進する。
- （略）

Ⅱ－3（３）安全かつ安心して妊娠・出産できる環境の整備

¹² 平成 15 年法律第 120 号

¹³ 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成 27 年法律第 64 号）

¹⁴ 2016 年 3 月 22 日すべての女性が輝く社会づくり本部決定

(マタニティハラスメントの防止等)

○マタニティハラスメント等の防止

- ・妊娠・出産、育児休業等の取得などを理由とする解雇その他の不利益な取扱いやこれらに関するハラスメントの防止に向けて、事業主に対する説明会の開催等により制度の周知を図り、企業への指導を徹底するとともに、労働者からの相談に対し迅速かつ丁寧な対応を行う。

○女性労働者の妊娠中及び出産後の母性健康管理の推進

- ・中小企業を含め、企業における妊娠中及び出産後の母性健康管理の整備を進めるため、医師等の指導事項を的確に伝達するための母性健康管理指導事項連絡カードの活用促進のための見直しや、母性健康管理に関する制度の効果的な周知・啓発等を行い、妊娠中及び出産後の女性労働者に対する適切な母性健康管理の推進を図る。

Ⅱ－４（４）男女共に仕事と子育てを両立できる環境の整備、女性活躍の推進

(女性の活躍の推進)

○女性の職業生活における活躍の推進

- ・2019年度に改正された女性活躍推進法に基づき、働く場面で活躍したいという希望を持つ全ての女性が、その希望に応じて、仕事と家庭を両立し、個性と能力を十分に発揮できる社会の実現を目指す。一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大や情報公表の強化等を内容とする改正女性活躍推進法の着実かつ円滑な施行及びそれに向けた周知を図るとともに、行動計画の策定・届出が努力義務となっている中小企業に対して行動計画策定の支援等を行うことにより、中小企業を含む全国の企業の女性活躍に向けた取組を一層推進する。

別添2 施策に関する数値目標

項目	目標（注１）	現 状（大綱策定時の直近値）	（参考）前回大綱（2015年3月20日閣議決定）における数値目標
働き方			
第1子出産前後の女性の継続就業率	70% (2025年)	53.1% (2015年)	55% (2020年)
女性（25～44歳）の就業率	82% (2025年)	77.7% (2019年)	73% (2020年)
男性の育児休業取得率	30% (2025年)	6.16% (2018年度)	13% (2020年)
テレワーク制度等に基づく雇用型テレワーカーの割合	15.4% (2020年)	9.8% (2019年)	—

(注2)			
年次有給休暇取得率	70% (2025 年)	52.4% (2018 年)	70% (2020 年)
労働時間等の課題について労使が話し合いの機会を設けている割合	全ての企業 (2025 年)	52.9% (2018 年)	全ての企業 (2020 年)
くるみん取得企業 (注3)	4,300社 (2025 年)	3,212社 (2019 年 9 月末)	3,000社 (2020 年)

(注1) 本大綱の策定後に、他の閣議決定等で各項目の数値目標が更新された場合は、それを踏まえた最新の数値目標を公表する。また、各数値目標の進捗のフォローアップは、最新の数値目標を踏まえて行う。

(注2) 雇用型就業者全体のうち、勤務先に「テレワーク制度等が導入されている」と回答した雇用型テレワーカーの割合。

(注3) 次世代育成支援対策推進法に基づき、子育てを支援する企業として認定を受けた企業。