

令和 4 年夏策定の主な政府文書について（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 2022 新しい資本主義へ～課題解決を成長のエンジン
に変え、持続可能な経済を実現～（令和 4 年 6 月 7 日閣議決定）（抄） …… 1
- 新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画～人・技術・スタートアップへの投
資の実現～（令和 4 年 6 月 7 日閣議決定）（抄） …… 5
- フォローアップ（令和 4 年 6 月 7 日閣議決定）（抄） …… 10
- 全世代型社会保障構築会議 議論の中間整理（令和 4 年 5 月 17 日全世代型社会保障
構築会議決定）（抄） …… 12
- 規制改革実施計画（令和 4 年 6 月 7 日閣議決定）（抄） …… 14
- 女性活躍・男女共同参画の重点方針 2022（女性版骨太の方針 2022）（令和 4 年 6 月 3
日すべての女性が輝く社会づくり本部・男女共同参画推進本部決定）（抄） …… 18

○ 経済財政運営と改革の基本方針 2022 新しい資本主義へ～課題解決を成長のエンジンに変え、持続可能な経済を実現～（令和4年6月7日閣議決定）（抄）

第2章 新しい資本主義に向けた改革

1. 新しい資本主義に向けた重点投資分野

（1）人への投資と分配

デジタル化や脱炭素化という大きな変革の波の中、人口減少に伴う労働力不足にも直面する我が国において、創造性を発揮して付加価値を生み出していく原動力は「人」である。自律的な経済成長の実現には、民間投資を喚起して生産性を向上することで収益・所得を大きく増やすだけでなく、「人への投資」を拡大することにより、次なる成長の機会を生み出すことが不可欠である。「人への投資」は、新しい資本主義に向けて計画的な重点投資を行う科学技術・イノベーション、スタートアップ、GX、DXに共通する基盤への中核的な投資であるとも言える。

こうした考えの下、働く人への分配を強化する賃上げを推進するとともに、職業訓練、生涯教育等への投資により人的資本の蓄積を加速させる。あわせて、多様な人材の一人一人が持つ潜在力を十分に発揮できるよう、年齢や性別、正規雇用・非正規雇用といった雇用形態にかかわらず、能力開発やセーフティネットを利用でき、自分の意思で仕事を選択可能で、個々の希望に応じて多様な働き方を選択できる環境整備を進める。

（人的資本投資）

成長分野における重点投資等を通じた質の高い雇用の拡大を図りつつ、「人への投資」を抜本的に強化するため、2024年度までの3年間に、一般の方から募集したアイデアを踏まえた、4,000億円規模の予算を投入する施策パッケージを講じ、働く人が自らの意思でスキルアップし、デジタルなど成長分野へ移動できるよう強力に支援する。

企業統治改革を進め、人的投資が企業の持続的な価値創造の基盤である点について株主との共通の理解を作り、今年中に非財務情報の開示ルールを策定するとともに、四半期開示の見直しを行う。男女の賃金格差の是正に向けて企業の開示ルールの見直しにも取り組む。また、政府からの特に大規模な支援を受ける際には、人的資本投資などを通じ、中長期的な価値創造にコミットすることを企業に求める。

あわせて、社会全体で学び直し（リカレント教育）を促進するための環境を整備する。学び直しによる成果の可視化と適切な評価、学び直し成果を活用したキャリアアップや兼業・副業の促進、学ぶ意欲がある人への支援の充実や環境整備、成長分野のニーズに応じたプログラムの開発支援や学び直しの産学官の対話、企業におけるリカレント教育による人材育成の強化等の取組を進める。

以上の人的投資に取り組む中で、雇用調整助成金の特例措置等については、引き続き、感染が拡大している地域・特に業況が厳しい企業に配慮しつつ、雇用情勢を見極めながら段階的に縮減していく一方で、人への投資や強力な就職支援を通じて円滑な労働移動

を図り、成長分野等における労働需要に対応する。あわせて、同一労働同一賃金の徹底等を通じた非正規雇用労働者の処遇改善や正規化に取り組む。

少子化対策・こども政策は、包摂社会の実現に向けて重要であるだけでなく、「人への投資」としても重要であり、強力に進める。

(多様な働き方の推進)

人的資本投資の取組とともに、働く人のエンゲージメントと生産性を高めていくことを目指して働き方改革を進め、働く人の個々のニーズに基づいてジョブ型の雇用形態を始め多様な働き方を選択でき、活躍できる環境の整備に取り組む。

こうした観点から、就業場所・業務の変更の範囲の明示など、労働契約関係の明確化に取り組む。専門知識・技能を持った新卒学生や既卒数年程度の若者について、より一層活躍できるようにする観点から、その就職・採用方法を産・学と共に検討し、年度内を目途に一定の方向性を得る。裁量労働制を含めた労働時間制度の在り方について、裁量労働制の実態調査の結果やデジタル化による働き方の変化等を踏まえ、更なる検討を進める。フリーランスについて、事業者がフリーランスと取引する際の契約の明確化を図る法整備や相談体制の充実など、フリーランスが安心して働ける環境を整備する。

ポストコロナの「新しい日常」に対応した多様な働き方の普及を図るため、時間や場所を有効に活用できる良質なテレワークを促進する。労働移動の円滑化も視野に入れながら、労働者の職業選択の幅を広げ、多様なキャリア形成を促進する観点から副業・兼業を推進するほか、選択的週休3日制度については、子育て、介護等での活用、地方兼業での活用が考えられることから、好事例の収集・提供等により企業における導入を促進し、普及を図る。また、地域に貢献しながら多様な就労の機会を創る労働者協同組合についてNPO等からの円滑な移行等を図る。

国家公務員について、既存業務の廃止・効率化、職場のデジタル環境整備、勤務形態の柔軟化などを通じた働き方改革を一層推進するとともに、採用試験の受験者拡大やデジタル人材を含めた中途採用の円滑化、リスクリングなど人材の確保・育成策に戦略的に取り組む。

2. 社会課題の解決に向けた取組

(2) 包摂社会の実現

(少子化対策・こども政策)

少子化は予想を上回るペースで進む極めて危機的な状況にあり、児童虐待やいじめ、不登校等こどもを取り巻く状況も深刻で、待ったなしの課題である。このため、「こども家庭庁」を創設し、こども政策を推進する体制の強化を図り、常にこどもの最善の利益を第一に考え、こどもに関する取組・政策を我が国社会の真ん中に据えていく。

結婚・妊娠・出産・子育てに夢や希望を感じられる社会を目指し、「希望出生率1.8」の実現に向け、「少子化社会対策大綱」等に基づき、結婚、妊娠・出産、子育てのライフ

ステージに応じた総合的な取組の推進、結婚新生活立上げ時の経済的負担の軽減や出会いの機会・場の提供など地方自治体による結婚支援の取組に対する支援、妊娠前から妊娠・出産、子育て期にわたる切れ目ない支援の充実、「新子育て安心プラン」の着実な実施や病児保育サービスの推進等仕事と子育ての両立支援に取り組む。妊娠・出産支援として、不妊症・不育症支援やデジタル相談の活用を含む妊産婦支援・産後ケアの推進等に取り組むとともに、出産育児一時金の増額を始めとして、経済的負担の軽減についても議論を進める。流産・死産等を経験された方への支援に取り組む。(略)

こども政策については、こどもの視点に立って、必要な政策を体系的に取りまとめた上で、その充実を図り、強力に進めていく。そのために必要な安定財源については、国民各層の理解を得ながら、社会全体での費用負担の在り方を含め幅広く検討を進める。その際には、こどもに負担を先送りすることのないよう、応能負担や歳入改革を通じて十分に安定的な財源を確保しつつ、有効性や優先順位を踏まえ、速やかに必要な支援策を講じていく。安定的な財源の確保にあたっては、企業を含め社会・経済の参加者全員が連帯し、公平な立場で、広く負担していく新たな枠組みについても検討する。

(女性活躍)

「女性活躍・男女共同参画の重点方針 2022（女性版骨太の方針 2022）」に基づき、「新しい資本主義」の中核に位置付けられた「女性の経済的自立」を実現するため、男女間の賃金格差の解消に向けて大企業に男女間の賃金格差の開示を義務付けるとともに、「女性デジタル人材育成プラン」を着実に実行する。また、同一労働同一賃金を徹底し、女性が多い非正規雇用労働者の待遇を改善する。女性の視点も踏まえた社会保障制度や税制等の検討を進める。テレワーク等の多様な働き方を後退させず、コロナ前の働き方に戻さないことに加え、男性の育児休業取得促進や長時間労働の是正等働き方改革の着実な実施、男性が子育てに参画しやすくなるための環境整備等男性の家庭・地域における活躍を進めるとともに、登用・採用の拡大を含めた幅広い分野における女性の参画拡大や、ベビーシッター・家政士等の活用推進に取り組む。また、女性の健康に関する支援、困難な問題を抱える女性に対する支援、フェムテックの更なる推進、アダルトビデオ出演被害対策、性犯罪・性暴力対策、DV対策等女性が尊厳と誇りを持って生きられる社会の実現に向けた取組を進める。

ジェンダーバイアス解消のための総合的な理解の醸成と支援を図り、女子中高生のIT分野を始めとした理工系の学びや分野選択を促進するなどにより、理工系分野の女性教員及び女子学生の割合を向上する取組を加速する。

(共生社会づくり)

(略)

性的マイノリティに関する正しい理解を促進するとともに、社会全体が多様性を受け入れる環境づくりを進める。(略)

(就職氷河期世代支援)

就職氷河期世代の就労や社会参加への支援について、今年度までの3年間の集中取組期間に加え、2023年度からの2年間を「第二ステージ」と位置付け、これまでの施策の効果も検証の上、効果的・効率的な支援を実施し、成果を積み上げる。公務員等での採用を推進し、地方自治体の取組も後押ししながら、相談、教育訓練から就職、定着までの切れ目のない支援を行い、民間企業での採用等を促すとともに、個々人の状況に合わせた、より丁寧な寄り添い支援に取り組む。第二ステージを含めた取組により、現状よりも良い処遇、そもそも働くことや社会参加を促す中で、同世代の正規の雇用者について30万人増やすことを目指す。

第4章 中長期の経済財政運営

2. 持続可能な社会保障制度の構築

(全世代型社会保障の構築)

全世代型社会保障は、「成長と分配の好循環」を実現するためにも、給付と負担のバランスを確保しつつ、若年期、壮中年期及び高齢期のそれぞれの世代で安心できるよう構築する必要がある。そのために、社会保険を始めとする共助について、包摂的で中立的な仕組みとし、制度による分断や格差、就労の歪みが生じないようにする。これにより、我が国の中間層を支え、その厚みを増すことに寄与する。給付は高齢者中心、負担は現役世代中心というこれまでの社会保障の構造を見直し、能力に応じて皆が支え合うことを基本としながら、それぞれの人生のステージに応じて必要な保障をバランスよく確保する。その際、給付と負担のバランスや現役世代の負担上昇の抑制を図りつつ、後期高齢者医療制度の保険料賦課限度額の引上げを含む保険料負担の在り方等各種保険制度における負担能力に応じた負担の在り方等の総合的な検討を進める。全世代型社会保障の構築に向けて、世代間の対立に陥ることなく、全世代にわたって広く基本的な考え方を共有し、国民的な議論を進めていく。

男女が希望どおりに働ける社会を構築するため、男性や非正規雇用労働者の育児休業取得促進や子育て支援に取り組む。そして、子育て・若者世代が出産・育児によって収入や生活に不安を抱くことなく、仕事と子育てを両立できる環境を整備するために必要となる更なる対応策について、国民的な議論を進める。勤労者皆保険の実現に向けて、被用者保険の適用拡大の着実な実施や更に企業規模要件の撤廃・非適用業種の見直しの検討、フリーランス・ギグワーカーへの社会保険適用について被用者性の捉え方等の検討を進める。家庭における介護の負担軽減のため介護サービスの基盤整備等を進める。(略)

これらの取組について、今後、生産年齢人口が急速に減少していく中、高齢者人口がピークを迎えて減少に転ずる2040年頃を視野に入れつつ、コロナ禍で顕在化した課題を含め、2023年、2024年を見据えた短期的課題及び中長期的な各種の課題を全世代型社会保障構築会議において整理し、中長期的な改革事項を工程化した上で、政府全体として取組を進める。

- **新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画～人・技術・スタートアップへの投資の実現～**（令和4年6月7日閣議決定）（抄）

Ⅲ. 新しい資本主義に向けた計画的な重点投資

1. 人への投資と分配

（2）スキルアップを通じた労働移動の円滑化

- ①自分の意思で仕事を選択することが可能な環境（学びなおし、兼業推進、再就職支援）
ストック面での人への投資については、職業訓練、学びなおし、生涯教育等への投資が重要である。

時代や社会環境の変化に応じて、需要のある職種は新しいものに入れ替わる。また、教育訓練を受けた従業員の割合が増えると、労働者一人当たりの労働生産性や一人当たり平均賃金が上昇する効果があるとのデータがある。

このため、成長分野への円滑な労働移動を進め、労働生産性を向上させ、更に賃金を上げていくためにも、個々の企業内だけでなく、国全体の規模で官民が連携して、働き手のスキルアップや人材育成策の拡充を図ることが重要である。その際、デジタル人材に加え、働く世代全体のデジタルスキルの底上げを図ることにウェイトを置く。

また、一般の方が企業間の労働移動が容易になるよう、転職やキャリアアップについて、キャリアコンサルティングを受けることができる体制を整備する必要がある。

従業員、経営者、教育サービス事業者など一般の方から募集したアイデアを踏まえた、3年間で4,000億円規模の施策パッケージに基づき、非正規雇用の方を含め、能力開発支援、再就職支援、他社への移動によるステップアップ支援を講ずる。およそ100万人程度の方が利益を受けると想定される。

更に教育訓練投資を強化して、企業の枠を超えた国全体としての人的資本の蓄積を推進することで、労働移動によるステップアップを積極的に支援していく。

Off-JTの研修費用が低くとどまり、かつ、近年更に低下傾向にある日本企業の人的投資6について、早期に少なくとも倍増させ、更にその上を目指していく。

（4）子供・現役世代・高齢者まで幅広い世代の活躍を応援

安定的な財源を確保しつつ、以下の取組を進める。

- ⑥認知症対策充実、介護予防の充実・介護休業の促進等

（略）

介護休業制度のより一層の周知も含め、男女ともに介護離職を防ぐための対応を行う。

（略）

（5）多様性の尊重と選択の柔軟性

多様性を尊重し、性別にかかわらず仕事ができる環境を整備することで、選択の柔軟性を確保していく。

①多様性の尊重

日本の大企業は、ともすれば、中高年の男性が中心となって経営されてきたが、これからは組織の中でより多様性を確保しなければならない。日本企業が多様性を成長につなげることを応援する。

同一労働同一賃金制度の徹底とともに、短時間正社員制度、勤務地限定正社員制度、職種・職務限定正社員制度といった多様な正社員制度の導入拡大を、産業界に働きかけていく。また、女性・若者等の多様な人材の役員等への登用、サバティカル休暇の導入やスタートアップへの出向等の企業組織の変革に向けた取組を促進する。

②男女間の賃金差異の開示義務化

正規・非正規雇用の日本の労働者の男女間賃金格差は、他の先進国と比較して大きい。また、日本の女性のパートタイム労働者比率は高い。

男女間の賃金の差異について、以下のとおり、女性活躍推進法に基づき、開示の義務化を行う。

・情報開示は、連結ベースではなく、企業単体ごとに求める。ホールディングス（持株会社）も、当該企業について開示を行う。

・男女の賃金の差異は、全労働者について、絶対額ではなく、男性の賃金に対する女性の賃金の割合で開示を求めることとする。加えて、同様の割合を正規・非正規雇用に分けて、開示を求める。

（注）現在の開示項目として、女性労働者の割合等について、企業の判断で、更に細かい雇用管理区分（正規雇用を更に正社員と勤務地限定社員に分ける等）で開示している場合があるが、男女の賃金の割合について、当該区分についても開示することは当然、可能とする。

・男女の賃金の差異の開示に際し、説明を追記したい企業のために、説明欄を設ける。

・対象事業主は、常時雇用する労働者 301 人以上の事業主とする。101 人～300 人の事業主については、その施行後の状況等を踏まえ、検討を行う。

・金融商品取引法に基づく有価証券報告書の記載事項にも、女性活躍推進法に基づく開示の記載と同様のものを開示するよう求める。

・本年夏に、制度（省令）改正を実施し、施行する。初回の開示は、他の情報開示項目とあわせて、本年 7 月の施行後に締まる事業年度の実績を開示する。

④勤労者皆保険の実現

働き方の多様化が進む中で、働き方に対して「中立」な社会保障制度の構築を進める必要がある。

まずは、企業規模要件の段階的引下げ等を内容とする令和 2 年年金制度改正法に基づき、被用者保険（厚生年金・健康保険）の適用拡大を着実に実施する。さらに、企業規模要件の撤廃も含めた見直しや非適用業種の見直し等を検討する。

フリーランス・ギグワーカー等への社会保険の適用については、被用者性等をどう捉えるかの検討を行う。その上で、労働環境の変化等を念頭に置きながら、より幅広い社会保険の適用の在り方について総合的に検討を進める。

⑤勤務間インターバル・育休促進・転職なき移住等の働き方改革の推進

時間外労働の上限規制の法遵守の徹底とともに、勤務間インターバル制度の普及を図り、長時間労働の是正を図る。

男性の育児休業について、本年秋に施行する「産後パパ育休」の周知と検証等を行うとともに、取得日数・取得率の男女差の縮小に向けて、取得促進に取り組む。

地方からデジタル技術の実装を進め、地方におけるサテライトオフィスの整備やテレワークを活用した移住を支援することで、転職なき移住を推進する。

3. スタートアップの起業加速及びオープンイノベーションの推進

(1) スタートアップ育成5か年計画の策定

⑩従業員を雇わない創業形態であるフリーランスの取引適正化法制の整備

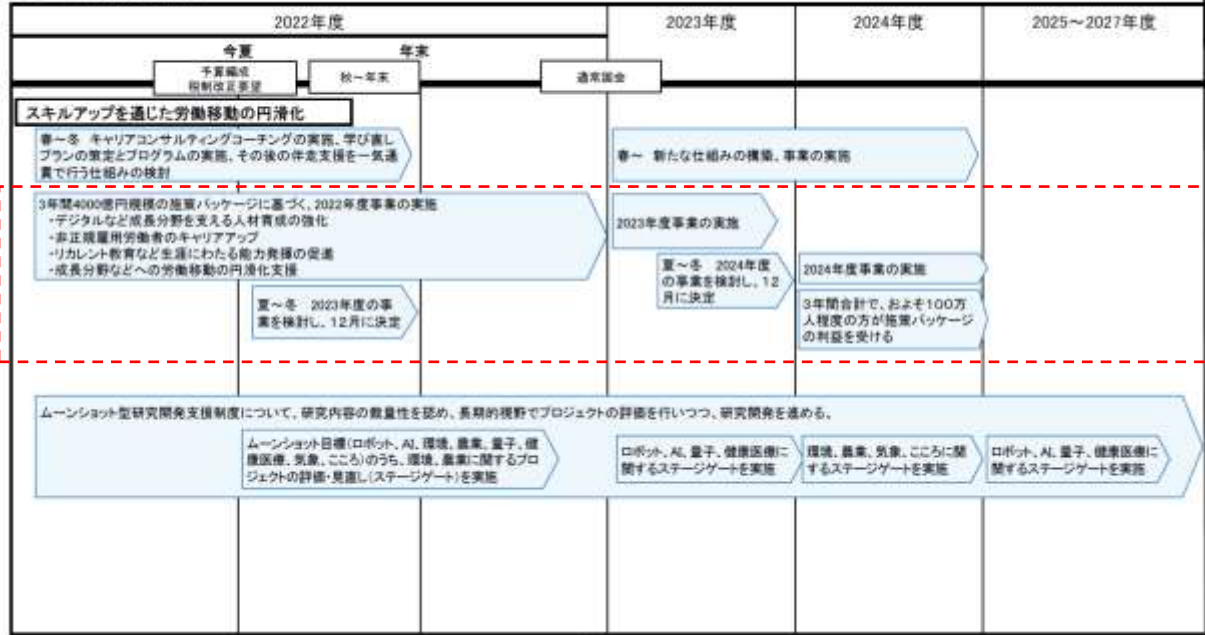
創業の一形態として、従業員を雇わない、フリーランスの形態で仕事をされる方が我が国でも 462 万人と増加している。他方で、フリーランスは、報酬の支払遅延や一方的な仕事内容の変更といったトラブルを経験する方が増えており、かつ、特定の発注者（依頼者）への依存度が高い傾向にある。

フリーランスは、下請代金支払遅延等防止法といった旧来の中小企業法制では対象とならない方が多く、相談体制の充実を図るとともに、取引適正化のための法制度について検討し、早期に国会に提出する。

○ 新しい資本主義実行計画工程表（令和4年6月7日）

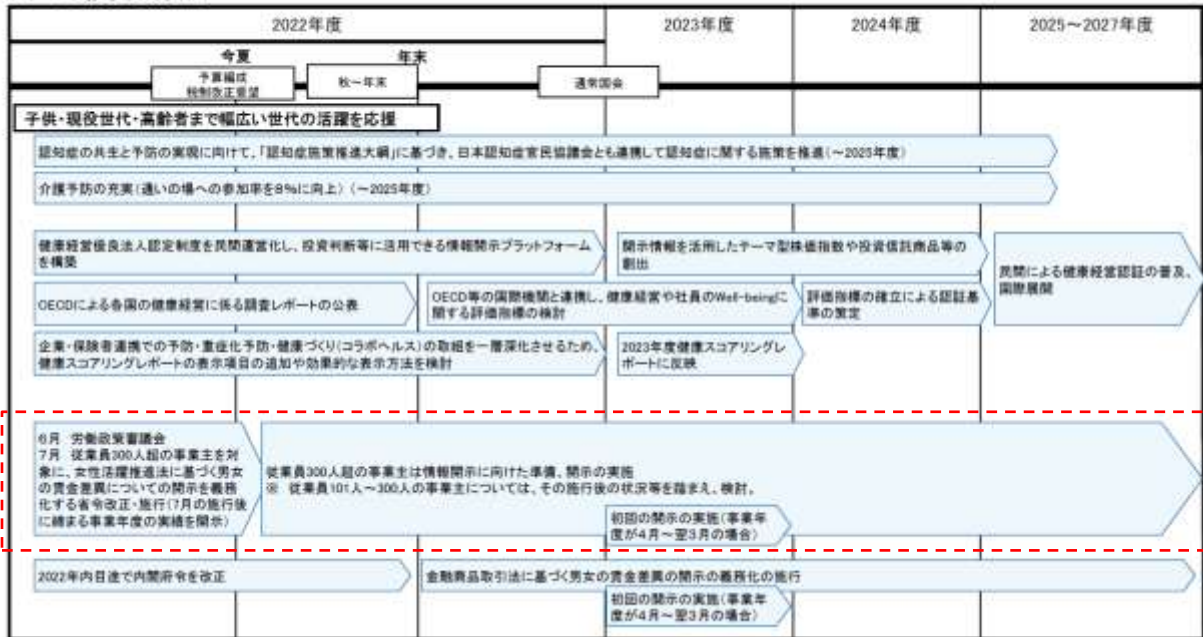
Ⅲ. 新しい資本主義に向けた計画的な重点投資

1. 人への投資と分配



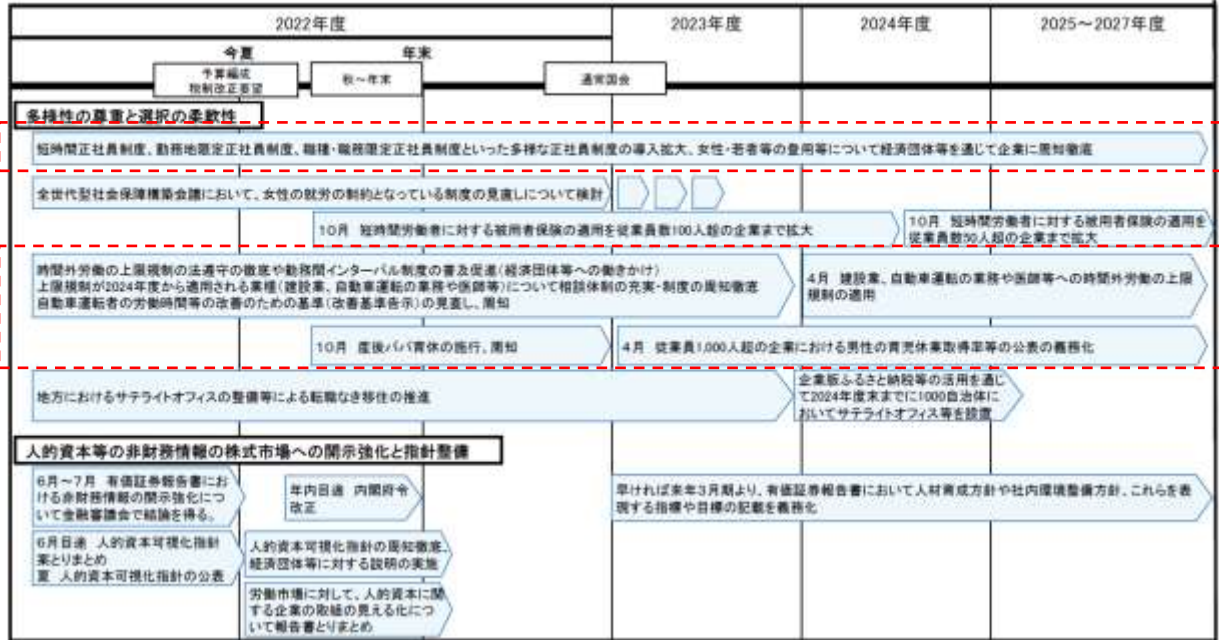
Ⅲ. 新しい資本主義に向けた計画的な重点投資

1. 人への投資と分配



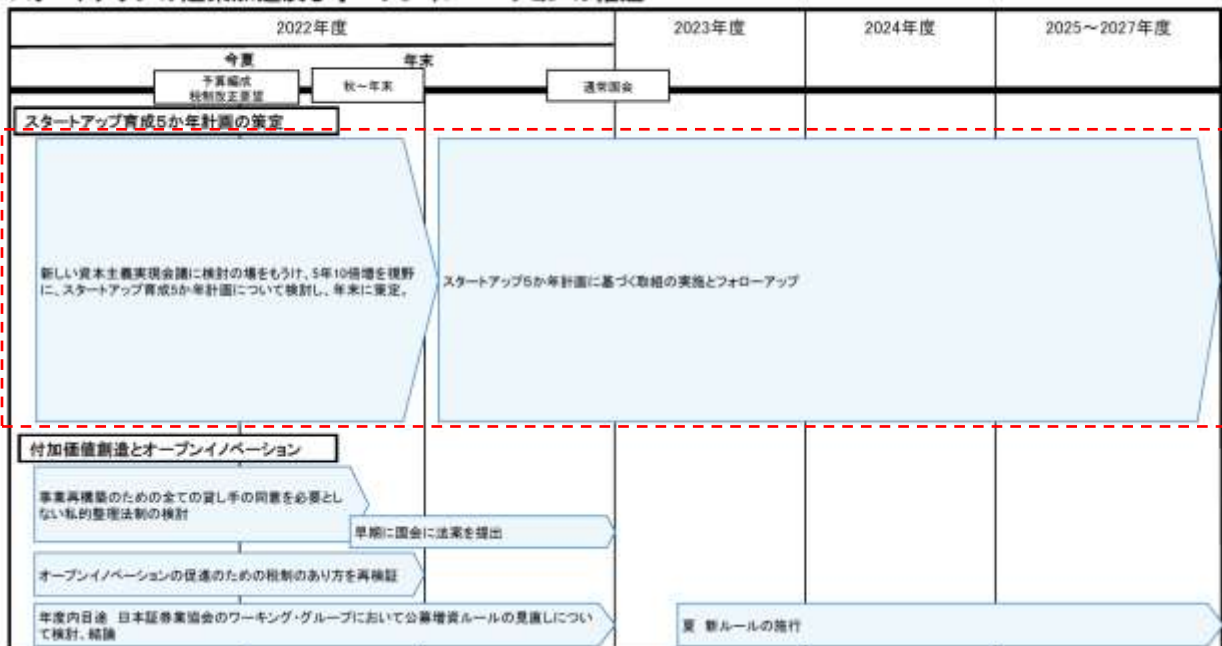
Ⅲ. 新しい資本主義に向けた計画的な重点投資

1. 人への投資と分配



Ⅲ. 新しい資本主義に向けた計画的な重点投資

3. スタートアップの起業加速及びオープンイノベーションの推進



○ フォローアップ（令和4年6月7日閣議決定）（抄）

※新資本主義実行計画フォローアップ

I. 新しい資本主義に向けた計画的な重点投資

1. 人への投資と分配

(4) 子供・現役世代・高齢者まで幅広い世代の活躍を応援

(子供・現役世代支援)

- ・ 若者世代・子育て世代の収入の向上・安定を図るため、非正規雇用の若者の正社員就職支援、同一労働同一賃金の実現に向けたパートタイム・有期雇用労働法等の履行確保、賃金引上げの取組等を通じて、若い世代の雇用環境の安定化を図る。

(5) 多様性の尊重と選択の柔軟性

(女性活躍の更なる拡大)

- ・ 改正女性活躍推進法により、一般事業主行動計画の策定、届出及び情報公表が義務付けられた中小企業等を含む各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が連携し、相談対応・個別訪問等の支援を行う。さらに、企業に短時間正社員制度の導入を推奨するとともに、勤務時間の分割・シフト制の普及を進める。

(育休促進・転職なき移住等の新しい働き方の推進)

- ・ 改正育児・介護休業法の円滑な施行に向けて、有期雇用労働者の育児・介護休業要件の緩和、育児休業の取得の状況の公表の義務付け等の周知を行う。あわせて、ハローワークにおける育児休業中の代替要員確保に関する相談支援や両立支援等助成金の周知を行う。
- ・ 選択的週休三日制度について、企業での導入を促進するため、取組事例や活用可能な助成制度等の周知等を行う。
- ・ 勤務地限定正社員や職務限定正社員などの多様な正社員を労使双方にとって望ましい形で普及・促進する等のため、労働契約のルールにおいて、労働条件明示事項の対象に就業場所・業務の変更の範囲を追加すること等について、労働政策審議会の審議を経て、その結果に基づき、所要の措置を講ずる。
- ・ 同一労働同一賃金について、企業に対して、労務管理の専門家による無料相談や先進的な取組事例の周知、労働局による助言・指導等を行うことを通じて、正規雇用と非正規雇用の同一労働同一賃金を徹底し、非正規雇用労働者の待遇改善を推進する。
- ・ 適正な労務管理下における良質なテレワークが幅広い業種で定着・促進されるよう、中小企業におけるテレワークの導入を引き続き支援するとともに、テレワークに関する労務管理やICT活用をワンストップで相談できる窓口を2022年度に設置する。ま

た、地方でのテレワーク導入の調査研究を 2022 年度に行い、地域課題の解決といったテレワークの新たな価値を確認し、その具現化に向けた方策を検討する。

- ・ 令和元年改正労働施策総合推進法に基づく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等に関して、中小事業主等が適切に措置を講ずることができるよう、周知啓発や相談対応を行うとともに、社会保険労務士を対象とするハラスメント対策人材の育成等の企業の取組支援を行う。

(雇用の維持等)

- ・ 2022 年 10 月からの労働者協同組合法の円滑な施行に向けて、HP の開設や電話相談等を行う。

- **全世代型社会保障構築会議 議論の中間整理（令和4年5月17日全世代型社会保障構築会議決定）（抄）**

2. 男女が希望どおり働ける社会づくり・子育て支援

- 「子育て・若者世代」については、「仕事と子育ての両立」の観点から、種々の対策が講じられてきているが、今なお、子どもを持つことにより所得が低下するか、または、それを避けるために子どもを持つことを断念するか、といった「仕事か、子育てか」の二者択一を迫られる状況が多く見られる。「仕事と子育ての両立」を図るため、早急に是正されるべきである。このため、妊娠・出産・育児を通じて切れ目のない支援が包括的に提供される一元的な体制・制度を構築し、男女の働き方や子どもの年齢などに応じて、育児休業、短時間勤務、保育・幼児教育などの多様な両立支援策を誰もが利用でき、それぞれのライフスタイルに応じて選択できる環境を整備していくことが望ましい。
- まずは、既に決定された各種の取組を着実に推進していく。具体的には、
 - ・ 男性の育児休業について、本年10月に施行する「産後パパ育休制度」の十分な周知と検証を行うとともに、本年4月に施行された改正育児・介護休業法による労働者への個別の周知・意向確認、雇用環境整備の措置の履行確保、不利益取扱いの禁止の徹底等により取得日数の男女差の縮小に向けて取得促進に取り組むこと、
 - ・ 非正規雇用労働者について、育児休業に係る権利を希望に応じて行使できるよう、本年4月に施行された改正育児・介護休業法による労働者への休業の意向確認、雇用環境整備及び有期雇用労働者の取得要件緩和等の着実な実施に取り組むこと、
 - ・ 短時間勤務制度についても、キャリア形成に配慮しつつ希望に応じて利用できる環境整備を図ること、
 - ・ 「新子育て安心プラン」等に基づく保育サービスの基盤整備や放課後児童クラブの整備等を着実に実施すること、
 - ・ 本年4月から保険適用された不妊治療について、実態の調査・検証を行いつつ、活用を促進していくこと、である。また、妊娠・出産支援として、出産育児一時金での対応をはじめとして、経済的負担の軽減についても議論を進めることが求められる。加えて、短時間労働者等が保育を利用しづらい状況の改善や男性の家事・育児参加に向けた取組をさらに進めることが求められる。
- そして、子育て・若者世代が子どもを持つことによって収入や生活、キャリア形成に不安を抱くことなく、男女ともに仕事と子育てを両立できる環境を整備するために必要となる更なる対応策について、国民的な議論を進めていくことが望まれる。その際には、就業継続している人だけでなく、一度離職して出産・育児後に再び就労していくケースも含め、検討することが重要である。

- また、今通常国会にこども家庭庁の創設に関する法案及び児童福祉法等の改正法案が提出されているが、これらを含め、子どもが健やかに成長できる社会の実現に向け、様々な事情を抱えた子ども・妊産婦・家庭をはじめ、子ども・子育て支援の強化を検討すべきである。

3. 勤労者皆保険の実現・女性就労の制約となっている制度の見直し

- 働き方の多様化が進む中で、それに対応し、働き方に対して「中立」な社会保障制度の構築を進める必要がある。現状、制度からこぼれ落ちるケースが生じたり、労働市場に歪みをもたらしたりしていることが指摘されている。

- 勤労者皆保険の実現に向けて、こうした状況を解消していく必要がある。このため、まずは、企業規模要件の段階的引下げなどを内容とする令和2年年金制度改正法に基づき、被用者保険（厚生年金・健康保険）の適用拡大を着実に実施する。さらに、企業規模要件の撤廃も含めた見直しや非適用業種の見直し等を検討すべきである。

フリーランス・ギグワーカーなどへの社会保険の適用については、まずは被用者性等をどう捉えるかの検討を行うべき。その上で、労働環境の変化等を念頭に置きながら、より幅広い社会保険の適用の在り方について総合的な検討を進めていくことが考えられる。

- また、女性就労の制約となっていると指摘されている社会保障や税制について働き方に中立的なものにしていくことが重要である。

なお、被用者保険の適用拡大が図られると、女性の就労の制約となっている、いわゆる「130万円の壁」を消失させる効果があるほか、いわゆる「106万円の壁」についても、最低賃金の引上げによって、解消されていくものと見込まれる。

- 多様な働き方に中立的でない扱いは、企業の諸手当の中にも見られる。配偶者の収入要件がある企業の配偶者手当は、女性の就労にも影響を与えている。労働条件であり強制はできないが、こうした点を認識した上で労使において改廃・縮小に向けた議論が進められるべきものと考えられる。

4. 家庭における介護の負担軽減

(略)

- また、仕事との両立という点において、介護についても重要な課題である。このため、休業期間中に仕事と介護を両立できる体制を整えるための介護休業制度についてより一層の周知を行うことを含め、男女ともに介護離職を防ぐための対応が必要である。

(略)

○ 規制改革実施計画（令和4年6月7日閣議決定）（抄）

II. 実施事項

1. デジタル原則を踏まえた規制の横断的な見直し

(1) 申請・届出・交付・通知に書面・対面を求める規制の見直し

・ 行政手続におけるオンライン利用率を大胆に引き上げる取組の推進

No.	事項名	規制改革の内容	実施時期	所管府省
18	行政手続におけるオンライン利用率を大胆に引き上げる取組の推進	<p>a 各府省は、オンライン利用率を大胆に引き上げる取組を開始している以下の 93 事業（年間手続件数が 10 万件以上の行政手続：245 種類を含む）について、デジタル原則や会議が示す考え方も踏まえ、短い期間で P D C A を回してオンライン利用率を大胆に引き上げる取組を着実に推進するとともに、エンドツーエンドでのサービスのデジタル完結に向けた取組の更なる拡充・加速を図る。</p> <p><取組対象> (略) ・建設業退職金共済手帳の請求（手帳申込） 手続（厚生労働省） (略)</p> <p>b~h (略)</p> <p>i 各府省は、現時点でオンライン利用率を大胆に引き上げる取組を行うことが困難としている手続及びオンライン利用率引上げの基本計画が策定されていない手続 118 種類について、以下①から⑯までの取組を行う。</p> <p>①~⑪ (略)</p> <p>⑫厚生労働省は、次に掲げる手続について、デジタル庁と検討・整理を行っている地方公共団体や独立行政法人等が受け手となる手続におけるマイナポータルや e-Gov の活用拡大についての方針が調い次第、オンライン化及びオンライン利用率の引上げに向け、可能なものから順次必要な措置を講ずる。</p> <p><取組対象> (略) ・中小企業退職金共済における掛金月額の変更申込み等 (略)</p> <p>⑬・⑭ (略)</p> <p>⑮厚生労働省は、中小企業退職金共済における掛金月額の変更申込み等について、オンライン化及びオンライン利用率の引上げに向け、可能なものから順次必要な措置を講ずる。なお、取組を進めるに当たっては、経済産業省において、中小企業基盤整備機構が行う「中小企業倒産防止共済（経営セーフティ共済）及び小規模企業共済」で抜本的な B P R とデジタル化が進められていることを参</p>	<p>a : 引き続き措置 b~h : (略) i : (略)、(⑫) 引き続き検討を行い、可能なものから順次措置、 (略)、 (⑮) 可能なものから順次措置、 (略)</p>	<p>a : 内閣府 警察庁 金融庁 デジタル庁 総務省 法務省 外務省 財務省 文部科学省 厚生労働省 農林水産省 経済産業省 国土交通省 環境省 b~h : (略)</p>

		考とする。 ⑩ (略)		
--	--	----------------	--	--

5. 個別分野の取組

<人への投資>

(3) 柔軟な働き方の実現に向けた各種制度の活用・見直し

No.	事項名	規制改革の内容	実施時期	所管府省
6	既存の各種制度の活用・拡充	厚生労働省は、労働者のキャリア形成に向けた自律的・主体的な活動を支援する観点も踏まえ、 <u>テレワーク</u> や副業・兼業、 <u>既存の労働時間制度、教育訓練休暇制度、選択的週休3日制度の活用促進のため、好事例を周知するとともに、これらの制度を活用している企業が求職者等に分かりやすく示される方策を検討し、必要な措置を講ずる。</u>	令和4年度検討開始、結論を得次第速やかに措置	厚生労働省

(6) 育児休業の取得促進

No.	事項名	規制改革の内容	実施時期	所管府省
13	育児休業の取得促進	<p>a 厚生労働省は、<u>育児休業制度の在り方に関する検討を的確に行うため、育児休業の取得期間の調査頻度について必要な見直しを行う。</u></p> <p>b 厚生労働省は、<u>育児休業制度の在り方に関する検討を的確に行うため、令和4年4月から事業主に課された妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付けについて、その実施の前後における育児休業の取得状況及び育児休業を取得しない理由の変化等に関して把握・分析を行う。</u></p> <p>c 厚生労働省は、<u>令和4年4月から事業主に課された妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付けについて、各企業において確実かつ円滑に実施されるよう、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及び雇用保険法の一部を改正する法律（令和3年法律第58号）の積極的な周知を行う。</u></p> <p>d 厚生労働省は、<u>中小企業で働く労働者の育児休業の取得及び育児休業後の円滑な職場復帰による継続就労を支援するため、仕事と育児の両立支援のノウハウを持つ「仕事と家庭の両立支援プランナー」を活用し、令和4年4月から事業主に課された妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認等に関する好事例の提供や、各企業の課題を踏まえた効果的な手法の提案を行い、中小企業の状況や課題に応じた支援を行う。</u></p> <p>e 令和4年10月から導入される「産後パパ育休」について、<u>労使協定を締結している場合に限り、労働者が合意した範囲で休業中に</u></p>	<p>a, c : 措置済み b, e : 改正育児・介護休業法施行後の実態を令和5年度秋に調査開始し、結果を得次第検討開始 d, f : 令和4年度措置</p>	厚生労働省

	<p>就業することが可能となるが、厚生労働省は、それにより育児休業の取得状況等にどのような影響があったか、把握・分析を行う。</p> <p>f 厚生労働省は、仕事と育児の両立を支援するための取組を行っている企業の好事例に関して、既に実績を上げている企業だけではなく、実績を上げようと前向きな取組を行っている企業の好事例についても情報収集して公表するよう検討を行う。</p>		
--	--	--	--

○ 女性活躍・男女共同参画の重点方針 2022（女性版骨太の方針 2022）（令和 4 年 6 月 3 日すべての女性が輝く社会づくり本部・男女共同参画推進本部決定）（抄）

I 女性の経済的自立

人生 100 年時代を迎え、日本の女性の半分以上は 90 歳まで生きる。離婚件数は結婚件数の 3 分の 1 であり、結婚すれば生涯、経済的安定が約束されるという「永久就職」はもはや過去のものとなった。一方で、有業の既婚女性の 6 割が所得 200 万円未満、単身未婚女性の約半数が所得 300 万円未満である。このような状況を踏まえれば、女性が長い人生を経済的困窮に陥ることなく生活できる力をつけることは、女性本人のためにも、また我が国の経済財政政策の観点からも、喫緊の課題である。あらゆる手を打ち、女性が経済的に自立できる環境を整えていく必要がある。

（1）男女間賃金格差への対応

○社内格差（垂直分離）

男性と女性が同じ組織で働いていても、職務や職責が異なること等から、女性はより低賃金となる傾向がある。各組織において、それぞれ要因を詳細に分析し、女性の処遇改善につなげることが有効である。

①男女間賃金格差に係る情報の開示

正規・非正規雇用の日本の労働者の男女間賃金格差は、他の先進国と比較して大きい。また、日本の女性のパートタイム労働者比率は高い。男女間の賃金の差異について、以下のとおり、女性活躍推進法に基づき、開示の義務化を行う。

- ・情報開示は、連結ベースではなく、企業単体ごとに求める。ホールディングス（持株会社）も、当該企業について開示を行う。
- ・男女の賃金の差異は、全労働者について、絶対額ではなく、男性の賃金に対する女性の賃金の割合で開示を求めることとする。加えて、同様の割合を正規・非正規雇用に分けて、開示を求める。

（注）現在の開示項目として、女性労働者の割合等について、企業の判断で、更に細かい雇用管理区分（正規雇用を更に正社員と勤務地限定社員に分ける等）で開示している場合があるが、男女の賃金の割合について、当該区分についても開示することは当然、可能とする。

- ・男女の賃金の差異の開示に際し、説明を追記したい企業のために、説明欄を設ける。
- ・対象事業主は、常時雇用する労働者 301 人以上の事業主とする。101 人～300 人の事業主については、その施行後の状況等を踏まえ、検討を行う。
- ・金融商品取引法に基づく有価証券報告書の記載事項にも、女性活躍推進法に基づく開示の記載と同様のものを開示するよう求める。
- ・本年夏に、制度（省令）改正を実施し、施行する。初回の開示は、他の情報開示項目とあわせて、本年 7 月の施行後に締まる事業年度の実績を開示する。
- ・国・地方公共団体についても同様に女性活躍推進法に基づく開示を行う。【内閣府、金融庁、厚生労働省、全府省】

②非正規雇用労働者の賃金の引上げ（同一労働同一賃金の徹底）

同一労働同一賃金について、企業に対して、労務管理の専門家による無料相談や先進的な取組事例の周知等きめ細やかな支援を実施するとともに、労働局による助言・指導等に

よる法の履行確保を図ることにより正規雇用と非正規雇用の同一労働同一賃金を徹底し、女性が多い非正規雇用労働者の待遇を改善する。【厚生労働省】

○職種間格差（水平分離）

男性と女性は異なる業種や職種に集中しており、女性がより多く占めるサービス業や看護・介護・保育は、比較的低賃金であることが多い。女性がより多く働く業種の賃金を引き上げるとともに、高賃金が見込まれる成長分野への労働移動を支援することが有効である。

①女性デジタル人材の育成

今後の我が国を支える成長産業であるデジタル業界への女性の労働移動を支援し、また、デジタル分野におけるジェンダーギャップの解消のため、令和4年4月に男女共同参画会議において決定した「女性デジタル人材育成プラン」に基づき、就労に直結するデジタルスキルの習得支援及びデジタル分野への就労支援を今後3年間集中的に推進する。プランの実施に当たっては、特に、一定のスキルを持つデジタル人材を求める企業・団体と当該スキルを有する女性とのマッチングの仕組みなど、地域における積極的な取組を促進する観点から、事例集の更なる充実を通じて周知・啓発を強力に行うとともに、地方公共団体に対し地域女性活躍推進交付金を活用した取組を促す。また、プラン策定の3年後を目途に効果を検証し、プラン全体の施策の在り方について必要な見直しを行う。【内閣府、関係府省】

②看護、介護、保育などの分野の現場で働く方々の収入の引上げ

③リカレント教育の推進

（略）

労働者が働きながら訓練を受講するための教育訓練休暇制度等を導入・適用する事業主を支援するとともに、時短勤務など、多様な働き方を推進する。【厚生労働省】

(2) 地域におけるジェンダーギャップの解消

(3) 固定的な性別役割分担意識・無意識の思い込みの解消

(4) 女性の視点も踏まえた社会保障制度・税制等の検討

(5) ひとり親支援

(6) ジェンダー統計の充実に向けた男女別データの的確な把握

II 女性が尊厳と誇りを持って生きられる社会の実現

女性が尊厳と誇りを持って生きられる社会は、女性活躍・男女共同参画の大前提である。そのため、若い世代の身近な問題として顕在化したアダルトビデオ出演被害を始めとする性犯罪・性暴力や配偶者等による暴力など、あらゆる暴力の根絶に向けた取組を強力に押し進めるとともに、困難な問題を抱える女性への支援を強力に進める必要がある。また、若い女性の生理や妊娠、結婚をとりまく環境は大きく変化しており、リプロダクティブ・ヘルス/ライツ（性と生殖に関する健康と権利）やヘルスリテラシーがますます重要となっている。

(1) アダルトビデオ出演被害対策等

①アダルトビデオ出演被害の防止及び救済のための立法措置の動き

「AV出演被害防止に関する各党実務者会合」において取りまとめられた素案を受けて、AV出演被害防止・救済法案が令和4年通常国会に提出されている。この法案の審議状況を踏まえ、必要な対応策を講じる。【内閣府、警察庁、消費者庁、総務省、法務省、文部科学省、厚生労働省】

②アダルトビデオ出演被害に係る緊急対策パッケージに基づく取組

アダルトビデオ出演被害問題は、被害者の心身に深い傷を残す重大な人権侵害である。このため、令和4年3月31日に決定されたアダルトビデオ出演被害に係る緊急対策パッケージに基づき、アダルトビデオ出演被害を始めとする若年層の性暴力被害が拡大することを予防するための集中的な広報・啓発の実施や、学校教育の現場などで教育啓発を進める。また、アダルトビデオ出演被害に関する手口について更なる情報収集を行い、注意喚起を図るとともに、教育啓発や各種相談窓口と情報を共有し、その活用を促進する。さらに、アダルトビデオ出演被害への被害者保護に係る法制度は、多面的・重層的に存在しており、泣き寝入りや諦めによる撮影を防ぐため、各種法制度の運用を強化するとともに、性犯罪・性暴力被害者のためのワンストップ支援センター（以下「ワンストップ支援センター」という。）、都道府県警察の本部・警察署・交番等の警察の各種相談窓口、法テラス、人権擁護機関における専用相談窓口等に向けて周知し、対応を強化する。また、刑法のほか労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律や職業安定法等による取締まりも強化する。【内閣府、警察庁、消費者庁、総務省、法務省、文部科学省、厚生労働省】

③インターネット上の性的な暴力、児童買春・児童ポルノ等の根絶に向けた取組

(2) 性犯罪・性暴力対策

①「性犯罪・性暴力対策の強化の方針」の後継となる方針の策定

②性犯罪・性暴力被害者のためのワンストップ支援センターの体制強化

ア アダルトビデオ出演被害の防止及び救済のための立法措置に基づく対応

前出のAV出演被害防止・救済法案において、性犯罪・性暴力の被害者のための相談体制の整備が求められていることも踏まえ、当該法案の審議状況も注視しつつ、必要な措置を講ずる。【内閣府、警察庁、消費者庁、総務省、法務省、文部科学省、厚生労働省】

イ ワンストップ支援センターの職員の処遇改善等

ウ ワンストップ支援センターの更なる利便性向上

エ ワンストップ支援センターの周知徹底

③「痴漢撲滅パッケージ」（仮称）の策定

④刑事法の改正の検討

⑤生命（いのち）の安全教育の令和5年度全国展開に向けた取組

⑥子供に対する性暴力等の根絶

⑦学校等で相談を受ける体制の強化

⑧性犯罪者に対する再犯防止施策の更なる充実

⑨被害申告・相談をしやすい環境の整備

⑩ハラスメント防止対策の推進

雇用の場におけるハラスメントを防止するため、説明会の開催やパンフレット等の作成・配布等により、テレワークやオンラインの場合も含め、ハラスメントを行ってはならない旨の周知を行うほか、12月の「ハラスメント撲滅月間」に集中的な広報・啓発を行う。【厚生労働省】

また、就職活動中の学生に対するセクシュアルハラスメントや教職員が学生に対して行うハラスメント等の防止のため、大学等の関係者が集まる各種会議等において、各大学における取組の好事例の発信や、相談窓口の周知等を一層強化する。【文部科学省】

(3) 配偶者等からの暴力への対策の強化

(4) 困難な問題を抱える女性への支援

(5) 女性の健康

①「生理の貧困」への支援

②フェムテックの更なる推進

産官のワーキンググループにおいて、フェムテック関連製品について、「医薬品、医療機器等の品質、有効性及び安全性の確保等に関する法律」上の位置付けと必要な規制の詳細等について議論を行うとともに、必要に応じて薬事規制への該当性や審査のカテゴリーに関する個別企業の相談に応じる。また、働く女性の月経、妊娠・出産、更年期等、女性特有のライフイベントに起因する望まない離職等を防ぐため、フェムテック企業と導入企業、医療機関、地方公共団体等が連携して、フェムテックを活用し、働く女性の健康課題を解消するためのサポートサービスを提供する実証事業を実施することにより、働く女性の就業継続を支援する。さらに、フェムテック製品・サービスに関連して消費者等から情報提供があった場合は、関係府省庁間で情報を共有し、適切に対応する。【内閣府、消費者庁、厚生労働省、経済産業省】

③予期せぬ妊娠への対応

④女性の健康に関する知識向上等

女性は、個人差もあるが、その心身の状況が年代に応じて大きく変化する。このため、女性の健康を生涯にわたり包括的に支援するための事業・研究に取り組むとともに、女性の健康に関する知識の向上や社会的関心を喚起する。

女性の就業率が上昇する中、仕事と女性特有の健康課題等（月経関連症状、医学的に妊娠・出産に適した年齢など妊娠・出産に関すること、更年期症状等）との両立が課題となっている。働く女性が自らの身体に関心を持ち、自らの身体のことを知るとともに、男性も含めて、企業・職場や社会全体が、年代ごとの女性の健康課題等への理解・関心を深めることにより、男女ともに女性の健康に関する医学的・科学的な知識・情報を入手・理解・活用する能力（ヘルスリテラシー）を高めていくことが重要である。国が率先して取り組むため、国の職員を対象に、研修など様々な機会を通じて、こうした能力を高めるための情報を周知することを検討する。【内閣官房、厚生労働省、(人事院)】

(6) 夫婦の氏に関する具体的な制度の在り方

Ⅲ 男性の家庭・地域社会における活躍

男女共同参画の実現に向けては、女性の活躍促進と並行して、男性の活躍の場を家庭や地域社会に広げることが不可欠である。しかしながら、例えば民間企業の男性の育児休業取得率は12.65%といまだ道半ばである。その背景として、男性が積極的に育児に参画しにくい雰囲気や慣行があることが指摘されている。「母親だから」「父親だから」といった両親の固定的な役割分担意識から育児の在り方を考えるのではなく、「こどもまんなか」の考え方の下、各種手続きのオンライン化の推進等、男女問わず育児参画しやすい環境づくりを強力に進める必要がある。また、50歳時点で配偶者のいない男性の割合は3割となるなど、家族の姿が変化・多様化する状況の中で、女性のみならず男性が家庭や地域社会において望まない孤独及び孤立に陥らないよう活躍の場を広げ、社会的なつながりを持てるようにすることが重要である。

(1) 男性の育児休業取得の推進及び働き方の改革

① 男性の育児休業取得の推進等

「産後パパ育休」の創設などを内容とする改正育児・介護休業法が令和4年4月から段階的に施行されていることを踏まえ、ハローワークにおける育児休業中の代替要員確保に関する相談支援や両立支援等助成金の周知等を実施するとともに、改正内容の確実な履行を確保することにより、男性の育児休業取得率（令和2年度：12.65%）を令和7年までに30%とする目標の達成に向けて取組を強力に推進する。【厚生労働省】

また、いわゆる「取るだけ育休」とならないよう、地方公共団体が実施する両親学級等が、より男性が参加しやすく、産後の育児について学ぶものとなるよう、両親学級のオンライン開催やSNS等を活用したオンライン相談など、地域の実情に応じた支援体制の強化を促す。【厚生労働省】

② 長時間労働慣行の是正

③ 転勤の予見可能性の向上等に向けた労働契約関係の明確化

④ コロナ下で広まったテレワーク等多様な働き方の定着

コロナ下で広まったテレワークは、ウィズコロナ・ポストコロナの「新たな日常」、「新しい生活様式」に対応した働き方であると同時に、働く時間や場所を柔軟かつ有効に活用できる働き方である。コロナ収束後もこうした多様な働き方を後退させず、コロナ前の働き方に戻さないよう、関係府省が連携してテレワークの実施を推進する。令和4年度は、適正な労務管理下における良質なテレワークが幅広い業種で定着・促進されるよう、中小企業におけるテレワークの導入を引き続き支援するとともに、テレワークに関する労務管理やICT活用をワンストップで相談できる窓口を設置する。また、「転職なき移住」を実現し、地理的・時間的な条件にかかわらずあらゆる地域で同じような働き方を可能とする環境を整えるため、地方創生に資するテレワーク（地方創生テレワーク）を推進する。さらに、テレワーク推進に関する新たな政府目標を検討する。【内閣官房、内閣府、デジタル庁、総務省、厚生労働省、経済産業省、国土交通省】

あわせて、国の行政機関においては、幹部職員及び管理職が不慣れなことによってオンライン会議が避けられるといったことがないよう、全府省において管理職のデジタル自立を実践する。【全府省】

(2) 男性の育児参画を阻む壁の解消

- ①男性が育児参画するためのインフラの整備
- ②学校関連の活動・行事におけるオンライン化の推進等
- ③子育て・介護など各種行政手続におけるオンライン化の推進
- ④仕事と子育て等の両立を阻害する慣行等への対応

仕事と子育て等の両立を阻害したり、父親の育児参画を阻む固定的な性別役割分担意識や身近な慣行等の解消に取り組む。園と保護者の連絡が電話や紙で行われることなどについて、関係府省に対し対応を働きかけるとともに、使用済み紙おむつや布団の持ち帰りなどについて、令和3年度に実施した「仕事と子育て等の両立を阻害する慣行等調査」において収集した対応例を広く一般に周知する。【内閣府、文部科学省、厚生労働省】

(3) 男性の孤独・孤立対策

IV 女性の登用目標達成（第5次男女共同参画基本計画の着実な実行）

5次計画に掲げられた目標を着実に達成し、計画を絵に描いた餅にしないよう、目標の進捗状況を確認し、PDCAを回しながら、各府省において必要な施策を展開していく。このため、以下の(1)から(6)までに記載した内容を含め、5次計画における女性の登用・採用に関する全58項目の成果目標について、その達成状況を内閣府のホームページにおいて公表することで、進捗の「見える化」を行うとともに、達成状況の遅れているものについては、目標達成に向けた取組を更に加速させていく。

(1) 政治分野

(2) 行政分野

(3) 経済分野

- ①女性役員比率の向上
- ②全国の商工会、商工会議所における取組
- ③公共調達の見直し
- ④コース別雇用管理の柔軟な運用等

コース別雇用管理を行っている企業について、女性活躍推進の観点から、より柔軟な運用に向けた見直しを行うよう周知啓発を行う。特に、コース転換制度を設けていない企業（平成29年度：20.3%）に対し、制度を設けるよう働きかける。【厚生労働省】

- ⑤男女共同参画推進連携会議の活動を通じた女性登用の推進

(4) 科学技術・学術分野

(5) 地域における女性活躍の推進

(6) 国際分野