

令和 5 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 2023 加速する新しい資本主義 ～未来への投資の拡大と構造的賃上げの実現～（令和 5 年 6 月 16 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 2023 改訂版（令和 5 年 6 月 16 日閣議決定）（抄）…………… 8
- 「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画」（令和 4 年 6 月 7 日）のフォローアップ…………… 11
- 「こども未来戦略方針」～次元の異なる少子化対策の実現のための「こども未来戦略」の策定に向けて～（令和 5 年 6 月 13 日閣議決定）（抄）…………… 14
- 規制改革実施計画（令和 5 年 6 月 16 日閣議決定）（抄）…………… 21
- 女性活躍・男女共同参画の重点方針 2023（女性版骨太の方針 2023）（令和 5 年 6 月 13 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）…………… 24
- デジタル社会の実現に向けた重点計画（令和 5 年 6 月 9 日閣議決定）（抄）…………… 33

経済財政運営と改革の基本方針 2023
加速する新しい資本主義
～未来への投資の拡大と構造的賃上げの実現～
(令和5年6月16日閣議決定)

○ 経済財政運営と改革の基本方針 2023 加速する新しい資本主義 ～未来への投資の拡大と構造的賃上げの実現～（令和5年6月16日閣議決定）（抄）

第2章 新しい資本主義の加速

1. 三位一体の労働市場改革による構造的賃上げの実現と「人への投資」の強化、分厚い中間層の形成

（三位一体の労働市場改革）

一人一人が自らのキャリアを選択する時代となってきた中、職務ごとに要求されるスキルを明らかにすることで、労働者が自らの意思でリ・スキリングを行い、職務を選択できる制度に移行していくことが重要であり、内部労働市場と外部労働市場をシームレスにつなげ、労働者が自らの選択によって労働移動できるようにすることが急務である。内部労働市場が活性化されてこそ、労働市場全体も活性化するのであり、人的資本こそ企業価値向上の鍵である。こうした考え方の下、「リ・スキリングによる能力向上支援」、「個々の企業の実態に応じた職務給の導入」、「成長分野への労働移動の円滑化」という「三位一体の労働市場改革」を行い、客観性、透明性、公平性が確保される雇用システムへの転換を図ることにより、構造的に賃金が上昇する仕組みを作っていく。また、地方、中小・小規模企業について、三位一体の労働市場改革と並行して、生産性向上を図るとともに、価格転嫁対策を徹底し、賃上げの原資の確保につなげる。

「リ・スキリングによる能力向上支援」については、現在、企業経由が中心となっている在職者への学び直し支援策について、5年以内を目的に、効果を検証しつつ、過半が個人経由での給付が可能となるよう、個人への直接支援を拡充する。その際、教育訓練給付の拡充、教育訓練中の生活を支えるための給付や融資制度の創設について検討する。また、5年で1兆円の「人への投資」施策パッケージのフォローアップと施策の見直し等を行うほか、雇用調整助成金について、休業よりも教育訓練による雇用調整を選択しやすくなるよう助成率等の見直しを行う。

「個々の企業の実態に応じた職務給の導入」については、職務給（ジョブ型人事）の日本企業の人材確保の上での目的、人材の配置・育成・評価方法、リ・スキリングの方法、賃金制度、労働条件変更と現行法制・判例との関係などについて事例を整理し、個々の企業が制度の導入を行うために参考となるよう、中小・小規模企業の導入事例も含めて、年内に事例集を取りまとめる。

「成長分野への労働移動の円滑化」については、失業給付制度において、自己都合による離職の場合に失業給付を受給できない期間に関し、失業給付の申請前にリ・スキリングに取り組んでいた場合などについて会社都合の離職の場合と同じ扱いにするなど、自己都合の場合の要件を緩和する方向で具体的設計を行う。また、自己都合退職の場合の退職金の減額といった労働慣行の見直しに向けた「モデル就業規則」の改正や退職所得課税制度の見直しを行う。さらに、求職・求人に関して官民が有する基礎的情報を加工して集約し、共有して、キャリアコンサルタントが、その基礎的情報に基づき、働く方々の

キャリアアップや転職の相談に応じられる体制の整備等に取り組む。

これらの労働市場改革の際、官民でその進捗を確認し、計画的に見直しを行っていく。

(家計所得の増大と分厚い中間層の形成)

今年の春季労使交渉の賃上げ率は約 30 年ぶりの高い伸びとなった。この賃上げの流れの維持・拡大を図り、特に我が国の雇用の 7 割を占める中小企業が賃上げできる環境の整備に取り組むほか、最低賃金の引上げや同一労働・同一賃金制の施行の徹底と必要な制度見直しの検討等を通じて非正規雇用労働者の処遇改善を促し、我が国全体の賃金の底上げ等による家計所得の増大に取り組む。

中小企業等の賃上げの環境整備については、賃上げ税制や補助金等における賃上げ企業の優遇等の強化を行う。その際、赤字法人においても賃上げを促進するため、課題を整理した上で、税制を含めて更なる施策を検討する。さらに、各サプライチェーンにおいて賃上げ原資となる付加価値の増大を図り、マークアップ率を高めるとともに、付加価値の適切な分配を促進するため、エネルギーコストや原材料費のみならず、賃上げ原資の確保も含めて適切な価格転嫁が行われるよう取引適正化の促進を強化する。その一環として、特に労務費の転嫁状況について業界ごとに実態調査を行った上で、労務費の転嫁の在り方について指針を年内にまとめる。また、業界団体に自主行動計画の改定・徹底を求めるほか、「価格交渉促進月間」の取組や価格交渉の支援を行う。

最低賃金については、昨年は過去最高の引上げ額となったが、今年は全国加重平均 1,000 円を達成することを含めて、公労使三者構成の最低賃金審議会でも、しっかりと議論を行う。また、地域間格差に関しては、低賃金の目安額を示すランク数を 4 つから 3 つに見直したところであり、今後とも、地域別最低賃金の最高額に対する最低額の比率を引き上げる等、地域間格差の是正を図る。今夏以降は、1,000 円達成後の最低賃金引上げの方針についても、新しい資本主義実現会議で議論を行う。

公的セクターの賃上げを進めるに当たり、2022 年 10 月からの処遇改善の効果が現場職員に広く行き渡るようになっているかどうかの検証を行い、経営情報の見える化を進める。

2,000 兆円の家計金融資産を開放し、持続的成長に貢献する「資産運用立国」を実現する。そのためには、家計の賃金所得とともに、金融資産所得を拡大することが重要であり、i D e C o（個人型確定拠出年金）の拠出限度額及び受給開始年齢の上限引上げについて 2024 年中に結論を得るとともに、N I S A（少額投資非課税制度）の抜本的な拡充・恒久化、金融経済教育推進機構の設立、顧客本位の業務運営の推進等、「資産所得倍増プラン」¹を実行する。加えて、資産運用会社やアセットオーナーのガバナンス改善・体制強化、資産運用力の向上及び運用対象の多様化に向けた環境整備等を通じた資産運用業等の抜本的な改革に関する政策プランを年内に策定する。

¹ 令和 4 年 11 月 28 日新しい資本主義実現会議決定。

これらによる家計所得の増大と併せて、持続可能な社会保障制度の構築、少子化対策・こども政策の抜本強化、質の高い公教育の再生等に取り組むことを通じ、分厚い中間層を復活させ、格差の拡大と固定化による社会の分断を回避し、持続可能な経済社会の実現につなげる。

(多様な働き方の推進)

三位一体の労働市場改革と併せて、人手不足への対応も視野に入れ、多様な人材がその能力を最大限いかして働くことができるよう、多様な働き方を効果的に支える雇用のセーフティネットを構築するとともに、個々のニーズ等に基づいて多様な働き方を選択でき、活躍できる環境を整備する。このため、週所定労働時間 20 時間未満の労働者に対する雇用保険の適用拡大について検討し、2028 年度までを目途に実施する。あわせて、時間や場所を有効に活用できる良質なテレワークやビジネスケアラーの増大等を踏まえた介護と仕事の両立支援を推進するほか、勤務間インターバル制度の導入促進、メンタルヘルス対策の強化等の働き方改革を一層進めながら、副業・兼業の促進、選択的週休 3 日制度の普及等に取り組む。また、フリーランスが安心して働くことができる環境を整備するため、フリーランス・事業者間取引適正化等法²の十分な周知・啓発、同法の執行体制や相談体制の充実等に取り組む。

国家公務員については、デジタル環境の整備、業務の見直し、時間や場所にとらわれない働き方の充実等により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中途採用の活用、職員としての成長に資する業務経験やスキルアップ機会の付与、民間知見の習得など人材の確保・育成に戦略的に取り組む。

3. 少子化対策・こども政策の抜本強化

(加速化プランの推進)

急速な少子化・人口減少に歯止めをかけなければ、我が国の経済・社会システムを維持することは難しく、世界第 3 位の経済大国という、我が国の立ち位置にも大きな影響を及ぼす。若年人口が急激に減少する 2030 年代に入るまでが、こうした状況を反転させることができるかどうかの重要な分岐点であり、ラストチャンスである。このため、政府として、若者・子育て世代の所得向上に全力で取り組む。新しい資本主義の下、賃上げを含む人への投資と新たな官民連携による投資の促進を進めることで、安定的な経済成長の実現に先行して取り組む。次元の異なる少子化対策としては、「こども未来戦略方針」に基づき、若い世代の所得を増やす、社会全体の構造や意識を変える、全てのこども・子育て世帯を切れ目なく支援するという 3 つの基本理念を踏まえ、抜本的な政策の強化を図る。経済を成長させ、国民の所得が向上することで、経済基盤及び財源基盤を確固たるものとするとともに、歳出改革等によって得られる公費の節減等の効果及び社会保険負担

2 特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律（令和 5 年法律第 25 号）。

軽減の効果を活用することによって、国民に実質的な追加負担を求めることなく、「こども・子育て支援加速化プラン」（以下「加速化プラン」という。）を推進する。なお、その財源確保のための消費税を含めた新たな税負担は考えない。

具体的には、「こども未来戦略方針」に基づき、今後「加速化プラン」の3年間の集中取組期間において、「ライフステージを通じた子育てに係る経済的支援の強化や若い世代の所得向上に向けた取組」（児童手当の拡充³、出産等の経済的負担の軽減、地方自治体の取組への支援による医療費等の負担軽減、奨学金制度の充実など高等教育費の負担軽減、個人の主体的なリ・スキリングへの直接支援、いわゆる「年収の壁」への対応、子育て世帯に対する住宅支援の強化）、「全てのこども・子育て世帯を対象とする支援の拡充」（妊娠期からの切れ目ない支援の拡充⁴や幼児教育・保育の質の向上、「こども誰でも通園制度⁵（仮称）」の創設など）⁶、「共働き・共育での推進」（男性育休の取得促進や育児期を通じた柔軟な働き方の推進、多様な働き方と子育ての両立支援）とともに、こうした具体的政策に実効性を持たせる「こども・子育てにやさしい社会づくりのための意識改革」⁷を、「加速化プラン」を支える安定的な財源の確保を進めつつ、政府を挙げて取り組んでいく。

こども・子育て予算倍増に向けては、「加速化プラン」の効果の検証を行いながら、政策の内容・予算をさらに検討し、こども家庭庁予算で見て、2030年代初頭までに、国の予算又はこども1人当たりで見た国の予算の倍増を目指す。その財源については、今後更に政策の内容を検討し、内容に応じて、社会全体でどう支えるかさらに検討する⁸。

4. 包摂社会の実現

（女性活躍）

女性版骨太の方針 2023⁹に基づき、L字カーブの解消に資するよう、女性活躍と経済成長の好循環の実現に向けて、プライム市場上場企業を対象とした女性役員に係る数値目標¹⁰の設定やその達成を確保する仕組みの導入など女性登用の加速化、女性起業家の育成・支援等を進めるとともに、多様な正社員の普及促進や長時間労働慣行の是正、投資家

3 所得制限を撤廃、支給期間について高校生年代まで延長、第3子以降3万円。

4 手続等のデジタル化も念頭に置いた伴走型相談支援の制度化、プレコンセプションケアを含む成育医療等の提供に関する研究、相談支援等を含む。

5 月一定時間までの利用可能枠の中で、就労要件を問わず時間単位等で柔軟に利用できる新たな通園給付。

6 妊娠期からの切れ目ない支援の拡充、幼児教育・保育の質の向上、「こども誰でも通園制度（仮称）」の創設等全ての子育て家庭を対象とした保育の拡充のほか、新・放課後子ども総合プランの着実な実施、多様な支援ニーズへの対応（社会的養護、障害児、医療的ケア児等の支援基盤の充実とひとり親家庭の自立支援）。

7 優先案内や専門レーンの設置、公共交通機関等において妊産婦、乳幼児連れの方を含めた配慮が必要な方に対する利用者の理解・協力の啓発等。

8 「こども・子育て予算倍増に向けた大枠」に加え、「こども・子育て政策が目指す将来像とPDCAの推進」について、

9 「女性活躍・男女共同参画の重点方針 2023（女性版骨太の方針 2023）」（令和5年6月13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）。

10 2025年を目途に、女性役員を1名以上選任するよう努める。2030年までに、女性役員の比率を30%以上とすることを旨とする。

の評価を利用した両立支援等の多様で柔軟な働き方の推進、仕事と家庭の両立に向けた男性の育児休業取得の促進やベビーシッター・家事支援サービス利用の普及、男女間賃金格差の更なる開示の検討、女性の視点も踏まえた社会保障制度・税制等の検討、非正規雇用労働者の正規化や処遇改善、女性デジタル人材の育成¹¹、地域のニーズに応じた取組の推進¹²、就業支援や養育費の確保を含めたひとり親家庭支援など女性の所得向上・経済的自立に向けた取組を強化する。IT分野を始め理工系分野の大学・高専生、教員等に占める女性の割合向上に向け、女子中高生の同分野の学びや分野選択の促進など産学官連携で地域一体となった取組等を加速するとともに、大学の上位職への女性研究者登用を促進する取組を強化する。DV対策、性犯罪・性暴力対策¹³、困難な問題を抱える女性への支援に関する法律¹⁴の円滑な施行、事業主健診の充実、フェムテックの利活用やナショナルセンター機能の構築を含めた女性の健康支援、WPS¹⁵等により女性が尊厳と誇りを持って生きられる社会を実現する。

(共生・共助社会づくり)

人と人、人と社会がつながり、一人一人が生きがいや役割を持ち、助け合いながら暮らせる包摂的な共生社会づくりを推進する¹⁶。このため、重層的支援体制整備事業について、実施市町村の拡充を図るとともに、生活困窮者自立支援制度及び生活保護制度について就労、家計改善、住まいの支援などの強化等の検討を行う。また、ユニバーサルデザインの街づくりや心のバリアフリーの取組¹⁷の推進のほか、生活困窮者自立支援制度、住宅セーフティネット制度等の住まい支援の強化を図るとともに、入居後の総合的な生活支援を含めて、住まい支援を必要とする者のニーズ等を踏まえ必要な制度的対応等を検討する。さらに、認知症の人や家族に対する支援、障害者の地域生活の支援、生涯学習の推進、就労支援、情報コミュニケーション等に対する支援、官民協働の支援体制構築等困難な問題を抱える女性支援の強化、労働者協同組合の活用促進、成年後見制度を含めた総合的な権利擁護、無戸籍者の解消、性的マイノリティに関する正しい理解や社会全体が多様性を受け入れる環境づくりの促進等を図る。また、外国人との共生社会の実現に向け、「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策」等¹⁸に基づき、マイナンバーカー

11 「女性デジタル人材育成プラン」（令和4年4月26日男女共同参画会議決定）の実行を含む。

12 独立行政法人国立女性教育会館について、男女共同参画センターへの支援機能の強化等に向け、2024年通常国会への関連法案の提出を目指す。

13 教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する法律（令和3年法律第57号）及び改正児童福祉法に基づく対策を含む。

14 令和4年法律第52号。

15 女性・平和・安全保障（Women, Peace and Security）。2000年10月31日、国際連合安全保障理事会（安保理）は、国際紛争の予防・解決・平和構築・平和維持のあらゆるレベルにおいて女性を「積極的主体」として位置付けた女性・平和・安全保障に関する決議第1325号（S/RES/1325(2000)）を全会一致で採択している。

16 動物愛護管理を通じた生命尊重や人の生命・身体等の保全の取組を含む。

17 交通事業者の接遇向上、高齢者障害者等用施設等の適正な利用の推進等。

18 「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策（令和5年度改訂）」（令和5年6月9日外国人材の受入れ・共生に関する関係閣僚会議決定）及び「外国人との共生社会の実現に向けたロードマップ（令和5年度一部変更）」（令和5年6

ドと在留カードの一体化のほか、関係省庁の連携により、政府の新たな重要課題である外国人材の受入れ・共生の基盤となる日本語教育機関認定法¹⁹の運用を確実に実施するために必要な日本語教育の推進体制の大幅な強化・拡充²⁰や地域の日本語教育の体制づくり、外国人児童生徒等の就学促進等に取り組む。また、改正入管法²¹に基づく長期収容・送還忌避の課題解消に向けた取組とともに、難民に準じて庇護すべき者に対して適切な支援を実施する。

寄附やベンチャー・フィランソロフィー²²を促進するなど公的役割を担う民間主体への支援を強化し、ソーシャルセクターの発展を図る。公益社団・財団法人制度を改革するため、2024年通常国会への関連法案²³の提出とともに体制面を含め所要の環境整備を図る。伴走支援の充実等の休眠預金等活用法²⁴施行5年後の見直し²⁵に即してその円滑な実施に取り組むとともに、社会経済情勢の変化に応じ機動的な休眠預金の活用を図る。NPO法²⁶に基づく各種事務のオンライン化の促進を含め、NPO法人の活動促進に向けた環境整備を進めるとともに、地方創生SDGs官民連携プラットフォームの活用など官民による協働の促進を図る。

月9日同会議決定)。

19 日本語教育の適正かつ確実な実施を図るための日本語教育機関の認定等に関する法律。

20 日本語教育機関認定法の着実な実行に向けて、在留外国人の増加等を踏まえ、日本語教育環境整備のための専門部署の十分な体制の拡充、法務省と文部科学省の一体的な制度の運用に必要な体制の強化を行うことを含む。

21 出入国管理及び難民認定法及び日本国との平和条約に基づき日本の国籍を離脱した者等の出入国管理に関する特例法の一部を改正する法律（令和5年法律第56号）。

22 ベンチャーキャピタル等の手法を用いて、非営利組織や社会的企業に対し中長期にわたり資金提供や経営支援を行うことにより、社会的インパクトの最大化を目指す支援の方法。

23 「新しい時代の公益法人制度の在り方に関する有識者会議 終報告」（令和5年6月2日）に基づく。

24 民間公益活動を促進するための休眠預金等に係る資金の活用に関する法律（平成28年法律第101号）。

25 「休眠預金等活用法の5年後見直しの対応方針」（令和4年12月16日内閣府）に基づく。

26 特定非営利活動促進法（平成10年法律第7号）。

**新しい資本主義のグランドデザイン
及び実行計画 2023 改訂版
(令和5年6月16日閣議決定)**

- **新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画 2023 改訂版（令和 5 年 6 月 16 日閣議決定）（抄）**

Ⅲ. 人への投資・構造的賃上げと「三位一体の労働市場改革の指針」

（４）リ・スキリングによる能力向上支援

③「人への投資」施策パッケージのフォローアップと施策見直し

本指針を踏まえ、パッケージの各支援策が労働者にとってより利用しやすいものとなるよう、毎年度パッケージの実施状況をフォローアップし、その結果を翌年度の予算内容へと反映する。

あわせて、受講後の処遇改善・社内外への昇進・登用に与える効果について計測し、分析を行い、施策の改善に活かす。

（５）個々の企業の実態に応じた職務給の導入

①職務給の個々の企業の実態に合った導入

職務給の個々の企業の実態に合った導入等による構造的賃上げを通じ、同じ職務であるにもかかわらず、日本企業と外国企業の間には存在する賃金格差を、国ごとの経済事情の差を勘案しつつ、縮小することを目指す。

今後年内に、職務給（ジョブ型人事）の日本企業の人材確保の上での目的、ジョブの整理・括り方、これらに基づく人材の配置・育成・評価方法、ポスティング制度、リ・スキリングの方法、従業員のパフォーマンス改善計画（PIP）、賃金制度、労働条件変更と現行法制・判例との関係、休暇制度等について、事例を整理し、個々の企業が制度の導入を行うために参考となるよう、多様なモデルを示す。この際、個々の企業の実態は異なるので、企業の実態に合った改革が行えるよう、自由度を持ったものとする。中小・小規模企業等の導入事例も紹介する。

また、ジョブ型人事（職務給）の導入を行う場合においても、順次導入、あるいは、その適用に当たっても、スキルだけでなく個々人のパフォーマンスや適格性を勘案することも、あり得ることを併せて示す。

以下、いくつかの導入事例を示すが、更に多様なモデルを示すため、既述のとおり、年内に、個々の企業が具体的に参考にできるよう、事例集を、民間企業実務者を中心とした分科会で取りまとめる。

②給与制度・雇用制度の透明性の確保

給与制度・雇用制度の考え方、状況を資本市場や労働市場に対して可視化するため、情報開示を引き続き進める。

また、企業が有価証券報告書や統合報告書等に記載を行う際に参考となる「人的資本可視化指針」（昨年 8 月策定）についても、本指針を踏まえ、年内に改訂する。

(7) 多様性の尊重と格差の是正

③同一労働・同一賃金制の施行の徹底

同一企業内の正規雇用労働者と非正規雇用労働者の不合理な待遇差を禁止する同一労働・同一賃金制の施行後も、正規雇用労働者・非正規雇用労働者間には、時給ベースで600円程度の賃金格差が存在する。

同一労働・同一賃金制の施行は全国47か所の都道府県労働局が実施している。全国に321署ある労働基準監督署には指導・助言の権限がない。同一労働・同一賃金制の施行強化を図るため、昨年12月から、労働基準監督署でも調査の試行を行い、問題企業について、労働局に報告させることとした。

600円程度の賃金格差が非合理的であると結論はできないが、本年3月から本格実施された労働基準監督署による上記調査の賃金格差是正への効果を見て、年内に順次フォローアップし、その後の進め方を検討する。この際、必要に応じ、関係機関の体制の強化を検討する。

同一労働・同一賃金制は、現在のガイドラインでは、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の比較で、非正規雇用労働者の待遇改善を行うものとなっているが、職務限定社員、勤務地限定社員、時間限定社員にも考え方を広げていくことで再検討を行う。なお、同一労働・同一賃金制は、外国人を含めて適用されることに改めて留意する。

④女性活躍推進法の開示義務化のフォローアップ

男女の賃金差異について、女性活躍推進法の開示義務化（労働者301人以上の事業主を対象に昨年7月施行）の対象拡大（労働者101人から300人までの事業主）の可否についての方
向性を得るため、開示義務化の施行後の状況をフォローアップする。

(9) 三位一体の労働市場改革の指針の関連事項

①フリーランスの取引適正化

フリーランス・事業者間取引適正化等法に基づき、フリーランスに対し業務委託を行う事業者について、書面又は電子メール等の交付義務や報酬減額等の取引上の禁止行為の遵守を徹底すべく、執行体制を強化するとともに、フリーランスに対する相談体制を充実させる。

あわせて、フリーランス個人やフリーランス関係団体から問題事例を吸い上げるメカニズムを充実させるため、意見交換を行う枠組みを検討する。これらの取組から得られた情報をもとに、問題事例の多い業種には集中調査を実施する等、状況の把握に努める。

また、事業所管省庁が、公正取引委員会及び中小企業庁と連携して、発注者側の団体に対し、フリーランスとの取引慣行適正化を働き掛けるための枠組みを創設することを検討する。

**「新しい資本主義のグランドデザイン
及び実行計画」（令和4年6月7日）
のフォローアップ**

○ 「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画」(令和4年6月7日)のフォロー

ーアップ

Ⅲ. 人への投資・構造的賃上げと「三位一体の労働市場改革の指針」

実行計画 (昨年6月閣議決定) の記載内容	進捗状況	残された課題	今後の対応方針
<p>(1) 三位一体の労働市場改革の指針の基本的考え方、(2) 目標、(3) 改革の方向性</p> <ul style="list-style-type: none"> D X、G Xといった大きな変革の波の中にあつて創造性を発揮するためには、人の重要性が増しており、人への投資が不可欠になっている。 労働生産性を上昇させるとともに、それに合った形で賃金を伸ばすために、官民で連携して取り組んでいく。 また、成長分野への円滑な労働移動を進めるため、個々の企業内だけでなく、産業を越えて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。 さらに、一般の方が、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。 	<ul style="list-style-type: none"> 「新しい資本主義グランドデザイン及び実行計画」に基づき、 <ul style="list-style-type: none"> 3年間4,000億円規模の施策パッケージの5年間1兆円規模への拡大 出発点としての、個人が民間の専門家に相談し、リ・スキリング、転職までを一気通貫で支援する仕組み 副業・兼業人材を受け入れる企業又は送り出す企業への支援等を実施。 最低賃金については、昨年10月から最低賃金の31円引上げが発効(過去最高の引上げ額)。 価格転嫁を促進する観点から、多数の取引先に対して協議を経ない取引価格の据え置きなどを行った13名の事業者名を公正取引委員会より公表。 同一労働・同一賃金制の施行について、労働基準監督署(全国321署)でも調査を行い、労働局(全国47か所)に問題企業を報告する枠組みを整備。 民間部門においても、30年ぶりとなる高い水準の賃上げを実現。 	<ul style="list-style-type: none"> リ・スキリングによる能力向上支援、個々の企業の実態に応じた職務給の導入、成長分野への労働移動の円滑化、の三位一体の労働市場改革を行い、客観性、透明性、公平性が確保される雇用システムへの転換を図り、構造的に賃金が上昇する仕組みを作っていく必要がある。 そのためには、「キャリアは会社から与えられるもの」から「一人ひとりが自らのキャリアを選択する」時代となってきたことを踏まえ、職務ごとに要求されるスキルを明らかにすることで、労働者が自分の意思でリ・スキリングを行え、職務を選択できる制度に移行していくことが重要である。 そうすることにより、内部労働市場と外部労働市場をシームレスにつなげ、社外からの経験者採用にも門戸を開き、労働者が自らの選択によって、社内・社外共に労働移動できるようにしていくことが、日本企業と日本経済の更なる成長のためにも急務である。 また、こうした改革を中小・小規模企業の成長機会にもつなげていくため、本年3月の政労使の意見交換でも基本的な合意があったとおり、中小・小規模企業の賃上げ実現には、労務費の適切な転嫁を通じた取引適正化が不可欠。 	<ul style="list-style-type: none"> 三位一体の労働市場改革を進めることで、構造的賃上げを通じ、同じ職務であるにも関わらず、日本企業と外国企業の間に存在する賃金格差を、国ごとの経済事情の差を勘案しつつ、縮小することを目指す。あわせて、性別、年齢等による賃金格差の解消を目指す。 内部労働市場と外部労働市場の形成とそのシームレスな接続により、転職により賃金が増加する者の割合が減少する者の割合を上回ることを目指す。 あわせて、多様性の尊重と格差の是正を重点事項として掲げ、最低賃金の引上げ、労務費の適正な転嫁を通じた取引適正化、正規雇用労働者・非正規雇用労働者間等の同一労働・同一賃金制の施行の徹底、中小・小規模企業労働者のリ・スキリングの環境整備、キャリア教育の充実等の取組を一体的に進める。 こうした改革には時間を要するものも含まれることから、一定期間ごとに官民でその進捗を確認し、時間軸を共有しながら、計画的に見直しを行っている。 また、改革への対応は、業種別にも大きく異なることが想定されることから、事業所管省庁との連携により、きめ細やかに対応を行う。

実行計画 (昨年6月閣議決定) の記載内容	進捗状況	残された課題	今後の対応方針
<p>(4) リ・スキリングによる能力向上支援 ○ 「人への投資」施策パッケージのフォローアップと施策見直し</p>	<ul style="list-style-type: none"> 3年間4,000億円規模の施策パッケージについて、本年2月時点で、1.7万人に支援を実施。 この施策パッケージを、5年1兆円規模へと拡大した(令和4年度補正)。 	<ul style="list-style-type: none"> 「三位一体の労働市場改革の指針」を踏まえ、パッケージの各支援策が労働者にとってより利用しやすいものとなるようにする必要がある。 	<ul style="list-style-type: none"> 毎年度パッケージの実施状況をフォローアップし、その結果を翌年度の予算内容へと反映する。 受講後の処遇改善・社内外への昇進・登用に与える効果について計測し、分析を行い、施策の改善に活かす。
<p>(5) 個々の企業の実態に応じた職務給の導入 ○ 職務給の個々の企業の実態に合った導入</p>	<ul style="list-style-type: none"> グローバル市場で競争している業種・企業を中心に、人材獲得競争の観点からジョブ型の人事制度を導入する企業等も増えつつあるが、そのスピードは十分ではない。 そこで、「三位一体の労働市場改革の指針」において、職務給(ジョブ型人事)を導入している企業の導入事例をいくつか示したところ。 	<ul style="list-style-type: none"> 職務給の個々の企業の実態に合った導入等による構造的賃上げを通じ、同じ職務であるにもかかわらず、日本企業と外国企業の間に存在する賃金格差を、国ごとの経済事情の差を勘案しつつ、縮小することを目指す。 	<ul style="list-style-type: none"> 今後年内に、職務給(ジョブ型人事)の日本企業の人材確保の上での目的、ジョブの整理・括り方、これらに基づく人材の配置・育成・評価方法、ポストティング制度、リ・スキリングの方法、従業員のパフォーマンス改善計画(PIP)、賃金制度、労働条件変更と現行法制・判例との関係、休暇制度等について、事例を整理し、個々の企業が制度の導入を行うために参考となるよう、多様なモデルを示す。 この際、個々の企業の実態は異なるので、企業の実態に合った改革が行えるよう、自由度を持ったものとする。中小・小規模企業等の導入事例も紹介する。
<p>○ 給与制度・雇用制度の透明性の確保</p>	<ul style="list-style-type: none"> 有価証券報告書における人的資本開示の充実のため、内閣府令を改正した。 	<ul style="list-style-type: none"> 給与制度・雇用制度の考え方、状況を資本市場や労働市場に対して可視化することが必要である。 	<ul style="list-style-type: none"> 給与制度・雇用制度の考え方、状況について、情報開示を引き続き進める。 企業が有価証券報告書や統合報告書等に記載を行う際に参考となる「人的資本可視化指針」(昨年8月策定)についても、「三位一体の労働市場改革の指針」を踏まえ、本年末までに改訂する。

実行計画 (昨年6月閣議決定) の記載内容	進捗状況	残された課題	今後の対応方針
<p>(7) 多様性の尊重と格差の是正</p> <p>○ 同一労働・同一賃金制の施行の徹底</p>	<ul style="list-style-type: none"> 昨年12月、労働基準監督署(全国321署)でも調査を行うこととし、労働局(全国47か所)に問題企業を報告する枠組みを整備。 	<ul style="list-style-type: none"> 正規雇用労働者・非正規雇用労働者間には、時給ベースで600円程度の賃金格差が存在する。600円程度の賃金格差が非合理的であると結論はできないが、同一労働・同一賃金制の徹底した施行による格差縮小が不可欠である。 また、同一労働・同一賃金制は、現在のガイドラインでは、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の比較で、非正規雇用労働者の待遇改善を行うものとなっている。 	<ul style="list-style-type: none"> 本年3月から本格実施された労働基準監督署による上記調査の賃金格差是正への効果を見て、年内に順次フォローアップし、その後の進め方を検討する。この際、必要に応じ、関係機関の体制の強化を検討する。 ガイドラインについて、職務限定社員、勤務地限定社員、時間限定社員にも考え方を広げることで検討を行う。
<p>○ 女性活躍推進法の開示義務化のフォローアップ</p> <ul style="list-style-type: none"> 男女間の賃金差異について、女性活躍推進法に基づき開示を義務化 (労働者301人以上の事業主に対して、男性の賃金に対する女性の賃金の割合の開示を求める。全労働者についてだけでなく、正規、非正規雇用に分けた開示も求める)。 	<ul style="list-style-type: none"> 昨年7月、労働者301人以上の事業主を対象に、女性活躍推進法に基づく開示の義務化を施行。 	<ul style="list-style-type: none"> 労働者301人以上の事業主に対する開示義務化の施行後の状況等を踏まえ、労働者101人から300人の事業主に対する開示義務化の可否について検討する必要がある。 	<ul style="list-style-type: none"> 対象拡大(労働者101人から300人までの事業主)の可否についての方向性を得るため、開示義務化の施行後の状況をフォローアップする。
<p>(9) 三位一体の労働市場改革の指針の関連事項</p> <p>○ フリーランスの取引適正化</p> <ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> フリーランスに対し業務委託を行う事業者について、書面又は電子メール等の交付義務や報酬減額などの取引上の禁止行為の遵守等を求める、フリーランス・事業者間取引適正化等法が今国会において成立。 	<ul style="list-style-type: none"> 今後、執行体制の強化とともに、フリーランスに対する相談体制の充実が必要。 フリーランスやフリーランス関係団体から問題事例を吸い上げるメカニズムを充実させる必要。 	<ul style="list-style-type: none"> 執行体制の強化、相談体制の充実に取り組む。 意見交換を行う枠組みを検討するとともに、これらの取組から得られた情報をもとに、問題事例の多い業種には集中調査を実施するなど、状況の把握に努める。 事業所管省庁が、公正取引委員会・中小企業庁と連携して、発注者側の団体に働きかける枠組みの創設を検討する。

**「こども未来戦略方針」
～次元の異なる少子化対策の実現のための
「こども未来戦略」の策定に向けて～
(令和5年6月13日閣議決定)**

- 「こども未来戦略方針」～次元の異なる少子化対策の実現のための「こども未来戦略」の策定に向けて～（令和5年6月13日閣議決定）（抄）

Ⅱ. こども・子育て政策の強化：3つの基本理念

2. 3つの基本理念

（1）若い世代の所得を増やす

- 第一に、若い世代が「人生のラッシュアワー」と言われる学びや就職・結婚・出産・子育てなど様々なライフイベントが重なる時期において、現在の所得や将来の見通しを持てるようにすること、すなわち「若い世代の所得を増やす」ことが必要である。
- このため、こども・子育て政策の範疇^{ちゅう}を越えた大きな社会経済政策として、最重要課題である「賃上げ」に取り組む。新しい資本主義の下、持続的な成長を可能とする経済構造を構築する観点から、「質の高い」投資の促進を図りつつ、「成長と分配の好循環」（成長の果実が賃金に分配され、セーフティネット等による暮らしの安心の下でそれが消費へとつながる）と「賃金と物価の好循環」（企業が賃金上昇やコストを適切に価格に反映することで収益を確保し、それが更に賃金に分配される）という「2つの好循環」の実現を目指す。
- また、「一人ひとりが自らのキャリアを選択する」時代となり、働き方が大きく変化する中で、労働者の主体的な選択による職業選択、労働移動が、企業と経済の更なる成長につながり、構造的賃上げに資するものとなるよう、リ・スキリングによる能力向上支援、個々の企業の実態に応じた職務給の導入、成長分野への労働移動の円滑化という三位一体の労働市場改革を加速する。
- さらに、賃上げの動きを全ての働く人々が実感でき、将来への期待も含めて、持続的なものとなるよう、L字カーブの解消などを含め、男女ともに働きやすい環境の整備、「同一労働同一賃金」²⁷の徹底と必要な制度見直しの検討、希望する非正規雇用の方々の正規化を進める。
- また、全国どの地域に暮らす若者・子育て世代にとっても、経済的な不安なく、良質な雇用環境の下で、将来展望を持って生活できるようにすることが重要であり、引き続き、地方創生に向けた取組を促進する。特に、地方において若い女性が活躍できる環境を整備することが必要であり、地方における分厚い中間層の形成に向けて、国内投資の拡大を含め、持続的に若い世代の所得が向上し、未来に希望を感じられるよ

²⁷ 「働き方改革」の一環として導入された、短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律(平成5年法律第76号)等に基づく不合理な待遇差の禁止。

うな魅力的な仕事を創っていくための取組を支援していく。

- こうした取組と併せて、Ⅲ. で掲げる「加速化プラン」において、ライフステージを通じた経済的支援の強化や若い世代の所得向上に向けた取組、こども・子育て支援の拡充、共働き・共育てを支える環境整備などを一体として進め、若者・子育て世帯の所得を増やすことで、経済的な不安を覚えることなく、若者世代が、希望どおり、結婚、妊娠・出産、子育てを選択できるようにしていく。

(2) 社会全体の構造・意識を変える

- 第二に、少子化には我が国のこれまでの社会構造や人々の意識に根差した要因が関わっているため、家庭内において育児負担が女性に集中している「ワンオペ」の実態を変え、夫婦が相互に協力しながら子育てし、それを職場が応援し、地域社会全体で支援する社会を作らなければならない。
- このため、これまで関与が薄いとされてきた企業や男性、さらには地域社会、高齢者や独身者を含めて、皆が参加して、社会全体の構造や意識を変えていく必要がある。こうした観点から、「加速化プラン」においては、こどもまんなか社会に向けた社会全体の意識改革への具体策についても掲げることとする。
- また、企業においても、出産・育児の支援を投資と捉え、職場の文化・雰囲気を変革的に変え、男性、女性ともに、希望どおり、気兼ねなく育児休業制度を使えるようにしていく必要がある。この点については、特に、企業のトップや管理職の意識を変え、仕事と育児を両立できる環境づくりを進めていくことが重要である。同時に、育児休業制度自体についても、多様な働き方に対応した自由度の高い制度へと強化するとともに、職場に復帰した後の子育て期間における「働き方」も変えていく必要がある。特に、出生率の比較的高い地方から東京圏への女性の流出が続いている現状を踏まえ、全国の中小企業を含めて、女性が活躍できる環境整備を強力に進めていくという視点が重要である。
- 働き方改革は、長時間労働の是正により夫婦双方の帰宅時間を早め、育児・家事に充てる時間を十分に確保することや、各家庭の事情に合わせた柔軟な働き方を実現すること等につながる。また、子育て家庭にとってのみならず、事業主にとっても、企業の生産性向上や労働環境の改善を通じた優秀な人材の確保といった効果があることに加えて、延長保育等の保育ニーズの減少を通じて社会的コストの抑制効果が期待されるものでもある。さらに、価値観・ライフスタイルが多様となる中で、子育てに限らない家庭生活における様々なニーズや、地域社会での活動等との両立が可能となるような柔軟で多様な働き方が普及することは、全ての働く人にとってメリットが大きい。このため、特に、働き方改革の実施に課題のある中小企業の体制整備

に向けた取組を強力に後押ししていくことが必要である。

- 育児休業を取りやすい職場づくりと、育児休業制度の強化、この両方がある、子育て世帯に「子どもと過ごせる時間」を作ることができ、夫婦どちらかがキャリアを犠牲にすることなく、協力して育児をすることができる。このため、働き方改革の推進とそれを支える育児休業制度等の強化など、「加速化プラン」で掲げる具体的な施策について、官民挙げて強力に取り組んでいくこととする。

Ⅲ. 「加速化プラン」～今後3年間の集中的な取組～

Ⅲ-1. 「加速化プラン」において実施する具体的な施策

3. 共働き・共育ての推進

(1) 男性育休の取得促進 ～「男性育休は当たり前」になる社会へ～

- 国際的に見ても低水準にある夫の家事・育児関連時間を増やし、共働き・共育てを定着させていくための第一歩が男性育休の取得促進である。「男性育休は当たり前」になる社会の実現に向けて、官民一体となって取り組む。このため、制度面と給付面の両面からの対応を抜本的に強化する。
- なお、こうした対応を図るに当たっては、各種施策によって、かえって女性側に家事・育児負担が偏ってしまうということのないように十分に留意しなければならない。

制度面の対応

- まず、制度面では、男性の育児休業取得率について、現行の政府目標（2025年までに30%）を大幅に引き上げる。具体的には、国・地方の公務員（一般職・一般行政部門常勤）について育児休業の内容にも留意しつつ、先行的に目標の前倒しを進め、公務員、民間の双方について、以下のように男性の育児休業取得率の目標を引き上げる。

（男性の育児休業取得率の目標）

2025年 公務員 85%（1週間以上の取得率）、民間 50%

2030年 公務員 85%（2週間以上の取得率）、民間 85%

（参考）民間の直近の取得率：女性 85.1%、男性 13.97%

- また、2025年3月末で失効する次世代育成支援対策推進法を改正し、その期限を延長した上で、一般事業主行動計画について、数値目標の設定や、PDCAサイクルの確立を法律上の仕組みとして位置付けるとともに、今後の次世代育成支援において

重要なのは「男女とも仕事と子育てを両立できる職場」であるという観点を明確化した上で、男性の育児休業取得を含めた育児参加や育児休業からの円滑な職場復帰支援、育児のための時間帯や勤務地への配慮等に関する行動が盛り込まれるようにする。あわせて、育児・介護休業法における育児休業取得率の開示制度の拡充を検討し、これを踏まえて有価証券報告書における開示を進める。

給付面の対応

- さらに給付面の対応として、いわゆる「産後パパ育休」（最大 28 日間）を念頭に、出生後一定期間内に両親ともに育児休業を取得することを促進するため、給付率を現行の 67%（手取りで 8 割相当）から、8 割程度（手取りで 10 割相当）へと引き上げる。
- 具体的には、両親ともに育児休業を取得することを促進するため、男性が一定期間以上の「産後パパ育休」を取得した場合には、その期間の給付率を引き上げるとともに、女性の産休後の育休取得について 28 日間（産後パパ育休期間と同じ期間）を限度に給付率を引き上げることとし、2025 年度からの実施を目指して、検討を進める。
- 男女ともに、職場への気兼ねなく育児休業を取得できるようにするため、現行の育児休業期間中の社会保険料の免除措置及び育児休業給付の非課税措置に加えて、育児休業を支える体制整備を行う中小企業に対する助成措置を大幅に強化する。その際、業務を代替する周囲の社員への応援手当の支給に関する助成の拡充や代替期間の長さに応じた支給額の増額を検討する。あわせて、「くるみん認定」の取得など、各企業の育児休業の取得状況等に応じた加算等を検討し、実施インセンティブの強化を図る。
- あわせて、男性育休の大幅な取得増等に対応できるよう、育児休業給付を支える財政基盤を強化する。

(2) 育児期を通じた柔軟な働き方の推進 ～利用しやすい柔軟な制度へ～

- 育児期を通じて多様な働き方を組み合わせることで、男女で育児・家事を分担しつつ、育児期の男女が共に希望に応じてキャリア形成との両立を可能とする仕組みを構築するとともに、好事例の紹介等の取組を進める。
- こどもが 3 歳になるまでの場合においては、現行の育児・介護休業法上、短時間勤務を措置することが事業主に義務付けられており、フレックスタイム制を含む入社・退社時刻の調整等が努力義務となっている。これらに加え、新たに、子育て期の有効な働き方の一つとして、テレワークも事業主の努力義務の対象に追加することを検討する。

- また、こどもが3歳以降小学校就学前までの場合においては、育児・介護休業法で、短時間勤務、テレワーク、フレックスタイム制を含む入社・退社時刻の調整、休暇など柔軟な働き方について、事業主が職場の労働者のニーズを把握しつつ複数の制度を選択して措置し、その中から労働者が選択できる制度（「親と子のための選べる働き方制度（仮称）」）の創設を検討する。さらに、現在はこどもが3歳になるまで請求することができる残業免除（所定外労働の制限）について、対象となるこどもの年齢の引上げを検討する。
- あわせて、柔軟な働き方として、男女ともに、一定時間以上の短時間勤務をした場合に、手取りが変わることなく育児・家事を分担できるよう、こどもが2歳未満の期間に、時短勤務を選択したことに伴う賃金の低下を補い、時短勤務の活用を促すための給付（「育児時短就業給付（仮称）」）を創設する。給付水準については、男女ともに、時短勤務を活用した育児とキャリア形成の両立を支援するとの考え方に立って、引き続き、具体的な検討を進め、2025年度からの実施を目指す。その際には、女性のみが時短勤務を選択することで男女間のキャリア形成に差が生じることにならないよう、留意する。
- 上記の柔軟な働き方についても、男性育休促進と同様に、周囲の社員への応援手当支給等の体制整備を行う中小企業に対する助成措置の大幅な強化と併せて推進する。
- また、こどもが病気の際などに休みにくい等の問題を踏まえ、病児保育の拡充と併せて、こうした場合に休みやすい環境整備を検討する。具体的には、こどもが就学前の場合に年5日間²⁸取得が認められる「子の看護休暇」について、こどもの世話を適切に行えるようにする観点から、対象となるこどもの年齢の引上げのほか、こどもの行事（入園式等）参加や、感染症に伴う学級閉鎖等にも活用できるように休暇取得事由の範囲を見直すとともに、取得促進に向けた支援についても検討する。
- また、仕事と育児の両立に取り組む労働者の心身の健康を守るため、企業における勤務間インターバル制度の導入やストレスチェック制度の活用など、労働者の健康確保のために事業主の配慮を促す仕組みを検討するとともに、選択的週休3日制度の普及にも取り組む。
- こうした個々の制度の前提として、長時間労働の是正を始め、企業全体の働き方改革をより一層推進し、育児期の男女が共に職場からの帰宅後に育児や家事を行うことができるようにすることが重要である。このため、まずは、2024年度からの時間外労働の上限規制の全面施行に向け、法制度の周知を徹底し、必要な支援を実施するとともに、更なる長時間労働の是正に向けて、実効性を高めるための一層の取組を推

²⁸ 就学前のこどもが2人以上の場合は、年10日間。

進していく。このことは、家族介護や不妊治療など、様々な事情を抱える方々が、仕事との両立を可能とし、各自の能力を発揮することにもつながるものである。

(3) 多様な働き方と子育ての両立支援 ～多様な選択肢の確保～

- 子育て期における仕事と育児の両立支援を進め、多様な働き方を効果的に支える雇用のセーフティネットを構築する観点から、現在、雇用保険が適用されていない週所定労働時間 20 時間未満の労働者についても失業給付や育児休業給付等を受給できるよう、雇用保険の適用拡大に向けた検討を進める。失業した場合に生計に支障を与えるような生計の一端を担う者を新たに適用対象とし、その範囲を制度に関わる者の手続や保険料負担も踏まえて設定する。また、その施行時期については適用対象者数²⁹や事業主の準備期間等を勘案して 2028 年度までを目途に施行する。

- 自営業・フリーランス等の育児期間中の経済的な給付に相当する支援措置として、国民年金の第 1 号被保険者について育児期間に係る保険料免除措置を創設することとする。その際、現行の産前・産後期間の保険料免除制度や被用者保険の育児休業期間の保険料免除措置を参考としつつ、免除期間や給付水準等の具体的な制度設計の検討を早急に進め、2026 年度までの実施を目指す。

²⁹ 仮に週所定労働時間 10 時間以上まで適用拡大した場合は最大約 500 万人が、15 時間以上まで適用拡大した場合は最大約 300 万人が新規適用となると見込まれる。

規制改革実施計画
(令和5年6月16日閣議決定)

○ 規制改革実施計画（令和5年6月16日閣議決定）（抄）

II. 実施事項

＜人への投資分野＞

（6）企業による雇用関係情報の公開に関する方法等の見直し

No.	事項名	規制改革の内容	実施時期	所管府省
6	企業による雇用関係情報の公開に関する方法等の見直し	<p>a 厚生労働省は、女性の活躍推進企業データベース、両立支援のひろば、職場情報総合サイト（しょくばらぼ）について、企業による更なる情報公表を促すため、これらの利用者像や利用実態等を把握し、その結果を企業等に周知するなど必要な措置を講ずる。</p> <p>b 厚生労働省は、労働者がより適切に職業選択を行うため、また、企業にとっては円滑な人材確保を図るため、企業に公表を推奨すべき情報等について検討し、開示の項目や方法を整理した職場情報の開示に関するガイドライン（仮称）を策定するなど、必要な措置を講ずる。</p>	<p>a：令和5年度結論、結論を得次第速やかに措置</p> <p>b：令和5年度措置</p>	厚生労働省

（7）多様な正社員（限定正社員）の活用促進

No.	事項名	規制改革の内容	実施時期	所管府省
7	多様な正社員（限定正社員）の活用促進	<p>a 厚生労働省は、有期雇用労働者の無期転換及び企業における「多様な正社員」制度の活用を促進するため、労働契約法（平成19年法律第128号）第3条第2項の規定に関し、「多様な正社員」を含む正社員の間においても就業の実態に応じて処遇等の均衡を考慮すべきことについて使用者に対し周知するとともに、労働者に対して無期転換後の労働条件を明示する場合においては、就業の実態に応じて均衡を考慮した事項について、当該労働者に説明が行われるよう、必要な措置を講ずる。</p> <p>b 厚生労働省は、企業による「多様な正社員」制度の導入の参考となるよう、「多様な正社員」制度を活用している企業の事例について実態調査を行い、勤務地や職種等が限定された正社員の処遇等を含めた情報提供の充実を図る。</p> <p>c 厚生労働省は、パートタイム・有期雇用労働者のキャリア・アップを促進するため、短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成5年法律第76号）の施行状況について実態調査を行った上で、必要な措置を講ずる。</p> <p>d 厚生労働省は、パートタイム・有期雇用労働者や、無期転換正社員、限定正社員を含む多様な働き手のキャリア形成を支援するため、職業訓練や学び・学び直しの支援に関する研修を受講したキャリアコンサルタント</p>	<p>a：（前段）令和5年度上期措置、（後段）措置済み</p> <p>b, d, e：令和5年度措置</p> <p>c, f：令和5年度検討、結論を得次第速やかに措置</p>	厚生労働省

	<p>によるキャリアコンサルティングの機会を提供する。</p> <p>e 厚生労働省は、多様な働き手の中長期的なキャリア形成を支援するため、パートタイム・有期雇用労働者、無期転換正社員、限定正社員等多様な働き方に応じたキャリア形成支援に関するキャリアコンサルタント向け研修を新規開発・提供し、キャリアコンサルタントの専門性の向上を図る。</p> <p>f 厚生労働省は、若年層の将来の選択に資するよう、現在行っている労働関係法令に関する教育の取組に加え、特に中学生・高校生向けに、「多様な働き方」や、その前提となる労働法の基本的な考え方に関する情報提供を強化する方策について検討し、必要な措置を講ずる。</p>		
--	---	--	--

<地域産業活性化分野>

(1) 共済事業における顧客本位の業務運営の取組等

No.	事項名	規制改革の内容	実施時期	所管府省
1	共済事業における顧客本位の業務運営の取組等	<p>a 農林水産省は、不祥事件の未然・再発防止に向けて、改正後の監督指針が適正に運用されるよう、全国共済農業協同組合連合会（以下「全共連」という。）や各農業協同組合（以下「農協」という。）が実施している総点検運動とともに、毎年度実施している定期的な検査等の機会を活用して、適切なモニタリングを実施し、必要な指導・監督を行うとともに、民間生命保険会社やかんぽ生命の取組を参考にして、全共連や各農協の共済事業において、不適正な営業推進を助長しないよう、全共連からの奨励金やその前提となる従業員の業績についての算定の在り方を含めた適切な動機付けの仕組みづくりなど、適切かつ自律的なコンプライアンス・ガバナンス態勢の構築を図るとともに、農協における共済事業の状況に応じた顧客本位の業務運営の取組に積極的に取り組むよう促すための方策を検討し、必要な措置を講ずる。</p> <p>b 厚生労働省、農林水産省、経済産業省及び国土交通省は、協同組合（農協を除く）が実施する共済事業について、毎年度実施している定期的な検査等の機会を活用して、不適正な営業推進が無い等リスクを的確に把握するための点検を実施するとともに、各協同組合における共済事業の状況に応じた顧客本位の業務運営の取組に積極的に取り組むよう促す。また、上記点検の結果を踏まえ、行政庁として適切な監督を行うため、必要に応じて、監督指針の見直しを含めた、監督の実効性を向上させる取組について検討し、必要な措置を講ずる。</p>	令和5年度措置	<p>a：農林水産省</p> <p>b：厚生労働省</p> <p>農林水産省 経済産業省 国土交通省</p>

女性活躍・男女共同参画の重点方針 2023
(女性版骨太の方針 2023)
(令和5年6月13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)

- 女性活躍・男女共同参画の重点方針 2023（女性版骨太の方針 2023）（令和5年6月13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 女性活躍と経済成長の好循環の実現に向けて

社会全体で女性活躍の機運を醸成し、多様性を確保していくことは、男女ともに自らの個性と能力を最大限に発揮できる社会の実現のために不可欠であるとともに、イノベーションの創出と事業変革の促進を通じて企業の持続的な成長、ひいては日本経済の発展に資するものである。

「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の実現が重要との認識の下、企業における女性登用の加速化や女性起業家の育成・支援、地方・中小企業における女性活躍の促進等の諸施策を通じて、女性活躍と経済成長の好循環の実現に向けて官民一体で取り組んでいく。

- (1) 企業における女性登用の加速化
- (2) 女性起業家の育成・支援
- (3) 地方・中小企業における女性活躍の促進

女性活躍と経済成長の好循環の実現に向けては、我が国の企業の9割以上を占め、雇用の約7割を支えているのが中小企業であることを踏まえ、都市部の大企業を念頭に置いた施策のみならず、地方に多く存在する中小企業にしっかりと目配りしながら、必要な施策を講じていく必要がある。

- ①中小企業向け補助金における優遇による両立支援に向けた取組
- ②中小企業を含む企業経営者等のアンコンシャス・バイアスの解消・行動変容を促すコンテンツの開発・普及

地方に多く存在する中小企業において女性活躍が進まない要因として、企業経営者等の無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）の存在が挙げられるが、これを解消して行動の変容を促すため、中小企業を含む企業の経営者等に向けた研修用のコンテンツの開発・普及に取り組む。【厚生労働省】

- ③地域金融機関を通じた女性経営人材のマッチング支援の促進
- ④女性活躍に取り組む中小企業の好事例の横展開等

II 女性の所得向上・経済的自立に向けた取組の強化

男女がともにライフイベントとキャリア形成を両立できる環境づくりに向けて、また、女性に多い非正規雇用労働者や経済的に厳しいひとり親世帯の現状等を踏まえ、女性の所得向上・経済的自立に向けた取組をあらゆる観点から進めていく必要がある。

特に、企業の労働慣行の見直しや家事・育児・介護等の無償労働の負担の軽減、女性のキャリア意識をめぐる課題の解消など、男女がともにライフイベントとキャリア形成を両立する上での諸課題の解消を進めていく。あわせて、仕事と健康の両立を図り、女性の就

業継続を支援することが重要である³⁰。その際、男女を問わず、労働時間や就労場所、業務内容に関して正社員の働き方を多様に変えるとともに、育児期はもとより平時における多様で柔軟な働き方の推進に取り組んでいく。また、女性に無償労働の負担が大きく偏っている現状を踏まえ、男性の育児休業取得を促すこと等により男性の家事・育児への参画を促進・拡大する。若い世代の男性は、家事・育児に対する意欲が他の世代よりも相対的に高いことから、職場の理解の増進等により、男性の家事・育児への参画の希望が実現されるよう支えていくことが重要であり、あらゆる世代における男性の意識改革が求められている。同時に、ケア・エコノミー市場の振興を通じて外部サービスの利用を普及させることを目指していく。さらに、女性のデジタル人材の育成等のリスキリングのための環境を整備することで、成長分野への労働移動を促し、生産性の向上を実現していく。このほか、独立行政法人国立女性教育会館（NWE C）及び男女共同参画センターの機能強化による地域のニーズに応じた取組の推進や、養育費の受領率向上に向けた取組を含むひとり親家庭支援など、裾野の広い取組を着実に進めていく。

（1）男女がともにライフイベントとキャリア形成を両立する上での諸課題の解消

○企業の労働慣行の見直し

①平時からの多様で柔軟な働き方の推進

ア 長時間労働慣行の是正

イ 労働者に対する就業場所・業務の変更の範囲の明示

ウ 投資家の評価を利用した両立支援の取組の加速

エ 多様な正社員制度の普及促進、選択的週休3日制の導入促進等

正社員の働き方を変えることでライフイベントとの両立を容易にすることを進める一方で、希望する労働者が多様な働き方を選択でき、活躍できる環境を整備する観点から、短時間勤務や勤務地、職種・職務を限定した多様な正社員制度の導入・拡大を図る必要がある。このため、好事例の周知や専門家による導入支援等を行うとともに、企業が自らの雇用管理上の課題を分析・把握し、多様な正社員制度を含む様々なソリューションを選択・導入できるよう、新たに「課題分析ツール」の作成等を行う。また、多様な正社員制度を創設した上で、非正規雇用労働者の正規化を進める事業主に対する支援を強化する。さらに、選択的週休3日制について、好事例の収集・提供により、導入を促進する。【厚生労働省】

オ 勤務間インターバル制度の導入支援

勤務間インターバル制度の導入率向上に向けて、令和5年度から開始した社会保険労務士等によるアウトリーチ型のコンサルティングについて、対象企業の募集をプッシュ型で行うとともに、コンサルティングを受けた企業が意欲を持って制度の導入準備を進められるよう、取組手法を工夫する。また、コンサルティングを受けた企業が勤務間インターバル制度を導入することによりどのような効果が生じたかを継続的に把握するとともに、把握した定量的な効果を制度導入のメリットとして発信する等、効果的な周知を検討する。

【厚生労働省】

³⁰ 具体的な施策は、「Ⅲ（5）②事業主健診の充実等による女性の就業継続等の支援」を参照。

②育児期における休暇取得や柔軟な働き方の推進

ア 男性の育児休業取得の促進

国際的に見ても低水準にある夫の家事・育児関連時間を増やし、共働き・共育てを定着させていくための第一歩が男性育休の取得促進である。「男性育休は当たり前」になる社会の実現に向けて、官民一体となって取り組む。このため、制度面と給付面の両面からの対応を抜本的に強化する。【厚生労働省】

イ 育児期を通じた柔軟な働き方の推進

育児期を通じて多様な働き方を組み合わせることで、男女で育児・家事を分担しつつ、育児期の男女がともに希望に応じてキャリア形成との両立を可能とする仕組みを構築する。

このため、好事例の紹介等の取組を進めるとともに、育児・介護休業法において、子どもが3歳以降小学校就学前までの場合において、短時間勤務、テレワーク、入社・退社時刻の調整、休暇など柔軟な働き方を職場に導入するための制度を検討する。【厚生労働省】

柔軟な働き方として、男女ともに、短時間勤務をしても手取りが変わることなく育児・家事を分担できるよう、子どもが2歳未満の期間に、時短勤務の活用を促すための給付を創設する。その際、女性のみが時短勤務を選択することで男女間のキャリア形成に差が生じることにならないよう留意し、給付水準等の具体的な検討を進める。【厚生労働省】

上記の柔軟な働き方について、周囲の社員への応援手当支給等の体制整備を行う中小企業に対する助成措置の大幅な強化と併せて推進する。また、こうした支援に際しては、企業における育児休業制度への取組状況を勘案するなど、実施インセンティブの強化を図る。

【厚生労働省】

子どもが病気の際などに休みにくい等の問題を踏まえ、病児保育の拡充と併せて、こうした場合に休みやすい環境整備を検討する。具体的には、子どもが就学前の場合に年5日間取得が認められる「子の看護休暇」について、子どもの世話を適切に行えるようにする観点から、対象となる子どもの年齢や休暇取得事由の範囲などについて検討する。【厚生労働省】

次世代育成支援対策推進法の事業主行動計画に男性の育休取得を含めた育児参加や育休からの円滑な職場復帰支援、育児のための時間帯や勤務地への配慮等に関する目標・行動を義務付けるとともに、育児・介護休業法における育児休業取得率の開示制度の拡充を検討する。【厚生労働省】

③仕事と介護の両立に関する課題への取組

介護は始まる時期や介護の課題がいつまで続くかを事前に予測することが困難であり、労働者（とりわけ女性）が介護休業を取得した際に直接介護を担うと、休業期間が不足して離職につながるケースがある。このため、実際に家族が要介護状態になる前の段階で、仕事と介護の両立に関する「事前の心構え」と「基礎知識」の獲得を促す観点から、仕事と介護の両立支援制度の情報提供や、医療保険者等による介護保険制度の更なる周知について検討を進める。【厚生労働省】

○外部サービス利用の普及による家事・育児負担の軽減

○女性のキャリア意識をめぐる課題の解消

①女性の視点も踏まえた社会保障制度・税制等の検討

②固定的な性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアスの解消

③個々の女性労働者のキャリア形成支援

女性活躍を推進している企業の多くが抱えている「本人が現状以上に活躍したいと思っていない」「社内にロールモデルとなる女性社員が少ない」といった課題に対応するため、メンター制度の導入やロールモデルの育成、地域ネットワーク構築に関するマニュアル及び事例集を作成することで、女性労働者のキャリア形成支援を図る。【厚生労働省】

(2) 男女間賃金格差の開示に伴う更なる対応

「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)に基づく男女の賃金の差異に係る情報の公表について、常時雇用労働者301人以上の対象企業における適切な情報公表を推進し、各企業における課題の的確な把握・分析とその結果を踏まえた格差の是正に向けた取組を支援する。また、本年夏を目途に本制度の施行状況に係るフォローアップを行い、常時雇用労働者101人から300人の事業主への公表義務の対象拡大の可否について、必要な検討を行う。「女性の活躍推進企業データベース」の機能強化やコンテンツの充実等により、データベースのユーザビリティの向上を図り、更なる「見える化」を行う。【厚生労働省】

(略)

(3) 非正規雇用労働者の正規化及び処遇改善等

①非正規雇用労働者の正規化

ア 企業による正規化の促進

「L字カーブ」の解消に向けては、妊娠・出産を契機に非正規雇用化する可能性がある正規雇用の女性の就業継続を支援するだけでなく、初職から非正規雇用で働く女性や過去に妊娠等を契機に非正規雇用化した女性を正規化するための取組も同時に進めていく必要がある。このため、非正規雇用労働者の正規化を進める事業主に対する助成を拡充し、非正規雇用労働者の正規化をより一層促進する。また、多様な正社員(勤務地限定、職務限定、勤務時間限定の正社員)への転換支援を強化するとともに、企業による非正規雇用労働者の正社員転換に係る取組状況の公表を促進する。【厚生労働省】

イ 女性非正規雇用労働者等のリスクリングの促進

企業内の教育訓練についてみると、正規雇用労働者と比べて非正規雇用労働者に対して実施される割合は低い。女性は男性に比べ非正規雇用労働者である割合が高い。このため、企業が雇用形態を問わず訓練を実施することを支援するとともに、リスクリングを行う労働者個人への支援を拡充する。また、リスクリングプログラムを受ける内容、進め方を、コンサルティングを受けながら適切に選択できるような環境整備を行う。【厚生労働省】

②非正規雇用労働者の処遇改善

ア 同一労働同一賃金の遵守の徹底

同一労働同一賃金の施行強化を図るため、労働基準監督署も活用して調査を行い、都道府県労働局に問題となりうる企業を報告する枠組みを整備したところである。令和5年3月から本格実施された同取組の賃金格差縮小等への効果を年内にフォローアップし、その後の進め方を検討する。また、労働基準監督署及び労働局による企業への一層の働きかけを行うことに加えて、更なる実効性確保のため、労働局における指導機能の強化を図るこ

とで、同一労働同一賃金の遵守を徹底し、女性が多い非正規雇用労働者の処遇を改善する。

【厚生労働省】

イ 行政機関で働く非常勤職員の処遇改善

③多様な働き方に応じた各種制度の構築

若い世代を中心に人々が望む働き方が変化・多様化している中で、どのような働き方を選択してもライフイベントとキャリア形成を両立できるよう、各種制度を構築していく必要がある。子育て期における仕事と育児の両立支援を進め、多様な働き方を効果的に支える雇用のセーフティネットを構築する観点から、有期雇用労働者の育児休業制度の活用を更に促進するとともに、現在、雇用保険が適用されていない週所定労働時間 20 時間未満の労働者についても失業給付や育児休業給付等を受給できるよう、雇用保険の適用拡大に向けた検討を進める。また、自営業・フリーランス等の国民年金の第 1 号被保険者について、被用者保険の取扱いも踏まえながら、現行の産前・産後期間の保険料免除制度に加えて、育児期間に係る保険料免除措置の創設に向けた検討を進める。【厚生労働省】

(4) 女性デジタル人材の育成等

(5) 地域のニーズに応じた取組の推進

(6) ひとり親家庭支援

Ⅲ 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を実現するため、配偶者等からの暴力や性犯罪・性暴力など、あらゆる暴力の根絶に向けて、被害の深刻化や多様化が懸念される中、更なる具体策を講じていく。あわせて、ハラスメント対策や困難な問題を抱える女性への支援を着実に進めるとともに、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の重要性を踏まえ、生涯にわたる健康への支援を強化していく。また、政策決定過程のあらゆる段階において女性の参画が確保され、ジェンダーの視点が反映されるよう、従来よりも一歩踏み込んだ取組を進める。さらに、平和・安全保障の分野における女性の参画を推進する。このほか、独立行政法人国立女性教育会館（N W E C）及び男女共同参画センターの機能強化による地域のニーズに応じた取組を推進する³¹。

(1) 配偶者等からの暴力への対策の強化

(2) 性犯罪・性暴力対策の強化

①刑事法の改正に係る対応及び刑事手続の適切な運用

②性犯罪者に対する再犯防止施策の更なる充実

③わいせつ行為を行った教員等の厳正な処分と再発防止と予防

④被害申告・相談をしやすい環境の整備

⑤切れ目のない手厚い被害者支援の確立

⑥生命（いのち）の安全教育の全国展開の推進

⑦学校等で相談を受ける体制の強化

³¹ 具体的な施策は、「Ⅱ（5）①独立行政法人国立女性教育会館（N W E C）及び男女共同参画センターの機能強化」を参照。

⑧AV出演被害の防止及び被害者の救済

⑨インターネット上の性的な暴力等の根絶に向けた取組

⑩「痴漢撲滅に向けた政策パッケージ」に基づく施策の着実な実行

⑪社会全体への啓発

「若年層の性暴力被害予防月間」（毎年4月）や「女性に対する暴力をなくす運動」（毎年11月12日から25日）等を通じて、地方公共団体、学校、関係機関等との連携の下で徹底した広報活動を展開し、啓発を強化する。また、社会の幅広い組織・団体等の協力を得て、性犯罪・性暴力が個人の尊厳を著しく踏みにじる許されない行為であること等について各界各層を対象に啓発を強化するとともに、特に身近な者からの被害が潜在化・深刻化しやすい子どもを始め、年齢・性別を問わず、多様な被害者がためらうことなく被害を訴え、相談し、適切な支援を受けることができるよう、相談先等の周知を徹底する。【内閣府、警察庁、子ども家庭庁、文部科学省、厚生労働省、関係府省】

⑫性犯罪・性暴力被害者や支援者等に対する誹謗中傷の防止

（3）ハラスメント防止対策

①職場におけるハラスメントの防止と相談窓口の周知

職場におけるハラスメントを防止するため、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、中小企業を含む企業の経営者や人事労務担当者等を対象とする研修動画の配信や、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。

男女雇用機会均等法等及びこれに基づく指針について、事業主が講ずべき措置の内容だけでなく、就職活動中の学生等への対応も含めた望ましい取組の内容を周知するとともに、非正規雇用労働者も含めて活用可能な外部相談窓口についての周知を徹底する。【厚生労働省】

②就職活動中の学生に対するハラスメントの防止と適切な対応

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、厚生労働省】

③高等教育機関におけるセクシュアルハラスメントを含む性暴力等及びその他のハラスメントの防止に向けた取組の推進

（4）困難な問題を抱える女性への支援

（5）生涯にわたる健康への支援

①生理の貧困への対応

②事業主健診の充実等による女性の就業継続等の支援

女性の就業率が上昇する中、仕事と女性の健康課題等（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ぎ、女性が活躍し、健やかで充実した毎日を送り、安心して安全に働けるよう、事業主健診（労働安全衛生法に基づく一般定期健康診断）に係る問診に、月経困難症、更年期症状等の女性の健康に関連する項目を追加するとともに、産業保健体制の充実を図

る。フェムテックを利活用し、企業、医療機関、自治体等が連携して行う実証事業への支援を引き続き行うとともに、その全事業について共通指標による効果測定を実施し、心身の不調による低パフォーマンス状態の改善や、キャリアへの影響等を分析し公表する。加えて、生理休暇の名称の在り方を含め、生理休暇制度の普及促進のための方策について検討するとともに、更年期症状による体調不良時等に対応する休暇制度の導入状況に関する調査を実施し、その結果を踏まえた周知を行うことにより、女性が必要な休暇を取得できるよう環境整備を進める。

また、従業員等の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に実践する企業を認定する健康経営優良法人認定制度について、その前提となる健康経営度調査における女性の健康課題に関する設問を充実させることで、情報開示の推進等を図り、女性の健康支援に取り組む企業が社会において評価される仕組みづくりをより一層進める。

さらに、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）を高めることが重要である。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。【内閣官房、厚生労働省、経済産業省（、人事院）】

③女性の健康に関する理解の増進等

学校における健康教育の充実、教員の理解の促進等を図るため、各学校における産婦人科医や助産師等の専門家の外部講師の活用を進める。また、月経随伴症状等の児童生徒の健康状態把握のために、児童生徒の健康診断を実施する際の保健調査票の活用により、所見を有する女子児童生徒に対する健康相談や保健指導の実施を進める。さらに、教員が児童生徒の健康課題に対する基本的な理解を深められるよう、月経随伴症状等の女子児童生徒の主な健康問題について、都道府県教育委員会等を通じて周知する。あわせて、児童生徒が月経随伴症状等の身体・健康上の理由によりやむを得ず学校を欠席する場合において、そのことのみをもって学習評価や入学者選抜において不利に取り扱われることのないよう周知する。

また、健康日本 21（第三次）に「女性の健康」が盛り込まれたことも踏まえ、女性の健康に関する情報提供サイトの普及啓発を図るとともに、「女性の健康週間」の実施、ホームページやSNS等の様々なコンテンツを活用した情報発信や、好事例の横展開を図る。【文部科学省、厚生労働省】

④「女性の健康」ナショナルセンターの創設

⑤緊急避妊薬の利用に向けた検討

⑥スポーツ分野の女性参画拡大

(6) 行政運営を補佐する合議体の委員構成における性別の偏りの解消

(7) 「女性・平和・安全保障（WPS）」への取組強化

(8) 夫婦の氏に関する具体的な制度の在り方

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。

特に、女性の登用・採用に関する全 58 項目の成果目標を中心に、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) 5次計画の中間年フォローアップ
- (2) 政治分野
- (3) 行政分野
- (4) 経済分野
- (5) 科学技術・学術分野
- (6) 地域における女性活躍の推進
- (7) 防災分野
- (8) 国際分野

**デジタル社会の実現に向けた重点計画
(令和5年6月9日閣議決定)**

○ デジタル社会の実現に向けた重点計画（令和5年6月9日閣議決定）（抄）

第3 デジタル社会の実現に向けた戦略・施策

第3-2 各分野における基本的な施策

6. デジタル社会のライフスタイル・人材

(1) 新たなライフスタイルへの転換

ア テレワークの推進

働く時間や場所を柔軟に活用できる働き方であるテレワークは、働き方を変えるだけでなく、人々の日常生活における時間の使い方に変化をもたらすものであり、その更なる導入・定着は不可欠である。そのためには、使用者が適切に労務管理を行いながら、労働者が安心して働くことのできる良質なテレワークを推進していくことが必要である。

このため、特に導入が遅れている中小企業や地域を中心として、テレワーク導入に向けた全国的な導入支援体制の整備や専門家による無料相談など各種支援策を推進するとともに、全ての労働時間制度でテレワークが実施可能であること等を明確化し、また、労働時間の把握・管理及び健康確保について記載した、「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」の周知、新たな働き方・住まい方への対応として、職住近接・一体の生活圏の形成に向け、テレワーク拠点整備等の推進を行う。（略）

民間のテレワークについては、テレワークの導入・改善を検討する企業や団体に対する無料の個別相談事業について、総務省及び厚生労働省が一体的な運営の下、一本化した窓口等においてワンストップでの相談対応を行うほか、関係府省庁の発信する情報を整理・統合したウェブサイトにおいて、利用者の利便性を第一とした一元的な情報発信を行う。（後略）

[デジタル社会の実現に向けた基本的な施策に係る施策集(抄)]

I デジタル社会のライフスタイル・人材

(1)[No.10-2] 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、また感染症対策を始め、緊急事態等における業務継続性を確保するためにも不可欠なものであること、多様な人材の活躍により労働力不足の解消にも資するものであることから、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地域でのサポート体制の整備、必要なネットワーク環境やテレワーク拠点等の整備、地域のニーズを踏まえた課題解決に資するテレワークの導入推進、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、テレワーク月間等の実施や表彰等の周知による啓発にも取り組む。（略）

KPI： ・民間のテレワーク：

2025年度（令和7年度）には、テレワーク導入企業の割合について、南関東・近畿・東海を除く地域では、2021年度（令和3年度）の35.4%から10ポイントの引き上げとなる45.4%を目指す。また、南関東・近畿・東海地域においては2021年度（令和3年度）の60.2%を維持し、これらにより全国では55.2%を目指す。テレワーク制度等に基づく雇用型テレワーカーの割合については、25.0%を目指す。（略）