

令和元年 6 月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 2019（令和元年 6 月 21 日閣議決定）…………… p 1
- 成長戦略実行計画・成長戦略フォローアップ・令和元年度革新的事業活動に関する実行計画（令和元年 6 月 21 日閣議決定）…………… p 4
- 規制改革実施計画（令和元年 6 月 21 日閣議決定）…………… p 6
- 女性活躍加速のための重点方針 2019（令和元年 6 月 18 日すべての女性が輝く社会づくり本部決定）…………… p 8

■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）（抄）

第2章 Society 5.0時代にふさわしい仕組みづくり

2. 人づくり革命、働き方改革、所得向上策の推進

（1）少子高齢化に対応した人づくり革命の推進

⑦少子化対策、子ども・子育て支援

結婚支援を引き続き推進するとともに、社会全体で子育てを支えるため、通勤時間の短縮やテレワークの推進、地域や家庭における子育ての担い手の多様化などの取組による、総合的な子育て環境の整備を図り、少子化対策を強化する。これにより「希望出生率1.8」の実現を目指す。

（略）

⑧女性活躍の推進

「女性活躍加速のための重点方針 2019」¹を着実に実施しながら、女性活躍情報の「見える化」の深化や地域の多様な主体による女性活躍等の取組支援、女性リーダーの育成、女性に対するあらゆる暴力根絶、女性活躍を支える制度や基盤の整備等を進める。

育児休業を希望していても申請できない男性が多くいること等を踏まえ、制度的な改善策を含めて検討し、男性の育児休業取得を一層強力に促進する。

様々なハラスメントの防止など女性の就業・登用のための更なる環境整備を推進及び仕事と時間的制約との両立を支援するため時間休制度の拡大などの休暇制度改革を検討するとともに、民間シェルターなどの先進的取組の促進やワンストップ支援センターの運営支援及び質の向上、婦人保護事業の見直しの検討の加速など、生きづらさを抱える女性に対する支援等を政府一体となって進めること等の取組を推進する。

（2）働き方改革の推進

育児や介護など一人一人の事情に応じた多様な働き方を選択でき、誰もがその能力を思う存分発揮できる一億総活躍社会の実現に向けて、働き方改革を推進する。

働き方改革関連法²については、36協定でも超えてはならない罰則付きの時間外労働の上限規制等による長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、同一労働同一賃金の導入など雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保を着実に推進すべく、円滑な施行を進める。

このため、ワンストップの相談窓口である「働き方改革推進支援センター」³において、引き続き、中小企業支援機関とも連携しつつ、企業への相談支援を行うとともに、中小企業・小規模事業者の労働法制に対する理解を深めるため、今般の労働制度改革の内容をはじめ、労働法制の周知徹底を図る。

一方で、引き続き、時間外労働の上限規制の適用が猶予される業務⁴については、その業

¹ 「女性活躍加速のための重点方針 2019」（令和元年6月18日すべての女性が輝く社会づくり本部決定）。

² 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）。

³ 全国47都道府県に設置。働き方改革推進支援センターでは、営利企業以外の社会福祉法人等の相談にも対応する。

⁴ ①自動車運送事業については、生産性の向上や働きやすい労働環境の実現を目指した「ホワイト物流」推進運動の展開など、働き方改革の実現に向けた政府行動計画を着実に実施する。②建設業については、建設業法及び公共工事の入札及び契約の適正化の促進に関する法律の一部を改正する法律（令和元年法律第30号）及び公共工事の品質確保の促進

務特有の事情を踏まえ、きめ細かな取組を省庁横断的に実施して労働時間の短縮を図り、上限規制の適用に向けた環境整備を着実に進める。

働き方改革の実現及び定着に向けて、中小企業支援機関の相談体制の強化や、生産性向上に資する一層の設備投資・IT導入など生産性向上に取り組む中小企業・小規模事業者への支援に取り組む。大企業における働き方改革のしわ寄せにより、中小企業・小規模事業者の働き方改革や賃上げが妨げられることのないよう、適正なコストを負担しない短納期発注の抑制などの取引上の配慮について産業界に対して、改善に向けた要請や指導を行うとともに、取引関係の実態把握に努めるほか、取引条件の改善に向け、下請取引対策の強化に積極的に取り組む。

子育て、介護、治療など様々な事情に応じて、柔軟に休暇を取得できるよう、民間企業において、1時間単位で年次有給休暇を取得する取組を推進する。また、介護休暇制度については、現行では半日単位の取得しか認められていないため、1時間単位の取得が可能となるよう、必要な法令の見直しを行う。

地域の実情に即した働き方改革を進めるため、「地方版政労使会議」等を活用し、地方自治体、労使その他の関係者間の連携体制を整備する。

(3) 所得向上策の推進

①就職氷河期世代支援プログラム

(略)

以上の施策に併せて、地方経済圏での人材ニーズと新たな活躍の場を求める人材プールのマッチングなどの仕組みづくりやテレワーク、副業・兼業の拡大、柔軟で多様な働き方の推進により、地方への人の流れをつくり、地方における雇用機会の創出を促す施策の積極的活用を進める。

(略)

5. 重要課題への取組

(7) 暮らしの安全・安心

⑤共助・共生社会づくり

(共生社会づくり)

(略)

性的指向、性自認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)

に関する法律の一部を改正する法律（令和元年法律第35号）の趣旨を踏まえ、工期の適正化による長時間労働の是正や社会保険加入の要件化などの処遇改善を図る。③医師については、医師の働き方改革に関する検討会の報告書（平成31年3月28日）を踏まえつつ、医療機関に対する勤務環境改善支援などの総合的な対策を実施する。④鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業については、人材確保、省力化等に対する支援を実施する。

第3章 経済再生と財政健全化の好循環

2. 経済・財政一体改革の推進等

(2) 主要分野ごとの改革の取組

① 社会保障

(多様な就労・社会参加に向けた年金制度改革等)

(略)

短時間労働者に対する厚生年金保険及び健康保険の適用範囲について、これまでの被用者保険の適用拡大及びそれが労働者の就業行動に与えた影響についての効果検証を行いつつ、法案提出も含めた必要な措置を講ずる。また、多様で柔軟な働き方を支援するため、就業調整の是正に向けた環境整備を進めるとともに、企業によるキャリア相談やサバティカル休暇制度の導入を促進する。

■成長戦略実行計画・成長戦略フォローアップ・令和元年度革新的事業活動に関する実行計画（令和元年6月21日閣議決定）（抄）

成長戦略フォローアップ

Ⅱ. 全世代型社会保障への改革

3. 多様で柔軟な働き方の拡大

（1）KPIの主な進捗状況

《KPI》2020年：テレワーク導入企業を2012年度比で3倍

⇒2018年：19.1%（2012年：11.5%）

《KPI》2020年：上場企業役員に占める女性の割合 10%

⇒2018年：4.1%

《KPI》2020年：民間企業の課長相当職に占める女性の割合 15%

⇒2018年：11.2%

《KPI》2020年：第1子出産前後の女性の継続就業率 55%

⇒2015年：53.1%

（2）新たに講ずべき具体的施策

i）多様で柔軟な働き方の拡大

②雇用関係によらない働き方（フリーランス等）の環境整備

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、報酬額の適正化など、フリーランスなどの雇用関係によらない働き方における諸課題について、法的保護の必要性も含めた中長期的な検討を進めるに当たり、「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、2019年の夏までに一定の取りまとめを行うとともに、特に優先すべき検討課題については、スピード感を持った検討を進める。

③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、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行う。

（略）

ii）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始めとした働く環境の整備

（略）

・2020年度以降の「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）の円滑な施行に向け、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新たに設けられることやセクシ

ユアルハラスメント等の防止対策の強化が図られたことを踏まえ、措置の適切・有効な実施を図るための指針を整備するとともに、中小企業等が適切に措置を講ずることができるよう必要な支援を行う。

- ・ 取引先等の労働者等からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為について、相談対応などの望ましい取組を明確化し、関係省庁と連携して周知啓発を図る。

iii) 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対象拡大や情報公表の強化が図られることを踏まえ、その円滑な施行に向けて、中小企業をはじ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、一般事業主行動計画の効率的な策定・公表方法の検討を行う。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。

(略)

- ・ 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、育児休業を希望していても申請できない男性が多くいること等を踏まえ、制度的な改善策を含めて検討し、男性の育児休業取得を一層強力に促進する。

■規制改革実施計画（令和元年6月21日閣議決定）（抄）

II 分野別実施事項

4. 保育・雇用分野

（4）介護離職ゼロに向けた対策の強化

No.	事項名	規制改革の内容	実施時期	所管府省
5	介護休暇制度の更なる柔軟化	介護休暇の取得単位について、時間単位の取得が可能になるよう、必要な法令の見直しに向けた措置を講ずる。	令和元年度検討・結論、結論を得次第速やかに措置	厚生労働省
6	介護をしながら働く労働者への情報共有の徹底	<p>a 労働者が介護保険の第2号被保険者になる時点（40歳）で、両立支援制度や介護保険制度に関する周知について、医療保険者等に対し「介護保険の第2号被保険者に対する介護保険制度周知について」（平成30年10月1日付老介発1001第2号）を発出し、協力を依頼しているが、改めて通知を発出し、周知の徹底を図る。家族介護者の介護負担軽減のための相談窓口として地域包括支援センターが活用できることを労働者に周知されるよう、両立支援制度関係のパンフレット等において、地域包括支援センターの記載を行う。</p> <p>b ケアマネジャーが、就労している家族の勤務実態も踏まえてケアプランを作成できるよう、セミナーの開催やその受講を評価する仕組みを通じて、ケアマネジャーへの情報提供や支援を行う。</p>	<p>a: 令和元年措置</p> <p>b: 令和2年度措置</p>	厚生労働省

（6）年休の取得しやすさ向上に向けた取組

No.	事項名	規制改革の内容	実施時期	所管府省
11	年休の取得しやすさ向上に向けた取組	<p>a 年休の時間単位取得の制度導入を促進するため、制度を導入している企業の具体的事例の周知等を通じて制度の啓発及び普及に取り組む。</p> <p>b 年休の時間単位取得について盛り込まれた平成20年の法改正から相当程度の期間が経過していることを踏まえ、労働基準法第39条第4項に定める労働者の年休の時間単位取得について、取得日数など利用の実態を調査する等の現状把握を行った上で、年休の時間単位取得の有効な活用の在り方について検討する。</p> <p>c 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）に基づき企業が公表する情報項目に、年休の時間単位取得の制度の有無を加えることを労働政策審議会において検討する。加えて、企業の自主的な情報開示の促進に資するため、当該情報を女性の活躍推進企業データベースにも反映することも検討する。</p>	<p>a: 令和元年措置</p> <p>b: 令和元年度調査開始、調査結果を得次第、検討・結論</p> <p>c: 令和元年度検討・結論、結論を得次第速やかに措置</p>	厚生労働省

6. その他重要課題

(4) 副業・兼業、テレワークにおけるルールの見直し

No.	事項名	規制改革の内容	実施時期	所管府省
4	副業・兼業の促進	厚生労働省は、労働者の健康確保や企業の実務の実効性の観点に留意しつつ、労働時間の把握・通算に関する現行制度の適切な見直しをすることについて、「副業・兼業の場合の労働時間管理の在り方に関する検討会」における議論を加速化し、結論を得た上で速やかに労働政策審議会において議論を開始し、速やかに結論を得る。	令和元年に検討会で結論、結論を得次第労働政策審議会での議論を開始し、速やかに結論	厚生労働省
5	テレワークの促進	<p>a <u>時間外・休日・深夜労働について、テレワーク労働者のニーズ調査を実施する。</u></p> <p>b aも踏まえつつ、「<u>情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン</u>」(平成30年2月22日厚生労働省)で長時間労働対策として示されている手法において、<u>所定労働時間内の労働を深夜に行うことまで原則禁止と誤解を与えかねない表現を見直す。</u></p>	<p>a: 令和元年度着手、令和2年度措置</p> <p>b: 令和2年度措置</p>	厚生労働省

■女性活躍加速のための重点方針 2019（令和元年6月18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

(2) 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。また、関係省庁で連携し、実態を把握しながら、就職活動中の学生に対するセクシュアル・ハラスメントの防止策を実施する。

II あらゆる分野における女性の活躍

2. 女性活躍に資する働き方の推進、生産性・豊かさの向上に向けた取組の推進

(1) 女性活躍推進法に基づく取組の推進

①女性活躍推進法の施行後3年の見直しを通じた取組の推進

女性活躍推進法の改正を踏まえ、「女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針」や「事業主行動計画策定指針」、関係府省令の所要の改正を行う。

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対象拡大や情報公表の強化が図られることを踏まえ、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、一般事業主行動計画の効率的な策定・公表方法の検討を行う。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、引き続き関係機関と連携してえるぼし認定の周知・取得促進を図る。加えて、女性活躍推進法の改正により創設する特例認定制度(プラチナえるぼし(仮称))について、真に女性が活躍している職場が評価される認定基準となるよう検討を行う。

(略)

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」を深化させる。

女性活躍推進法の改正により、常用労働者301人以上の一般事業主及び特定事業主が行う情報公表については、「職業生活に関する機会の提供」と「職業生活と家庭生活との両立」の双方の区分から1項目以上を選択し公表することとなったことを踏まえ、情

報公表項目の具体的な内容について検討を行う。

加えて、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。

特定事業主については、自身の取組を検証する有効な契機に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・閲覧性の向上を図る。

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

(2) 多様で柔軟な働き方の推進

①働き方改革関連法の円滑な施行に向けた取組の推進

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、年次有給休暇の取得促進等を盛り込んだ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。以下「働き方改革関連法」という。）の施行に向けて、各地域の商工会議所・商工会・中央会に配属されている経営指導員等に対する労務管理セミナーの開催や、国の各種支援策や改善事例等について広く周知・啓発を行うとともに、生産性を高めながら働く時間の縮減に取り組む事業者等に対する助成を行う。さらに、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」において、専門家による個別相談援助等の技術的な支援を行う。

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、「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・終了のルールの特明確化、報酬額の適正化等の諸課題について検討を行い、令和元年夏頃までに一定の取りまとめを行った上で、引き続き、法的保護の必要性も含めた中長期的な検討を進める。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) 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、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の改正を含む働き方改革関連法に基づき、実効ある是正を図る。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」において、労務管理等の専門家によるセミナーの開催や出張相談の実施に加え、各地域の商工団体・市区町村等とも十分な連携を図り、都道府県域を超えて企業に訪問し、コンサルティングを実施するなど、中小企業・小規模事

業者への対応を充実させる。

(略)

(5) 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。さらに、「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、区域計画を認定、実施区域を拡大していく。

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を行うとともに、セミナー開催、専門家の派遣、先進事例の収集及び表彰等による利用促進をはかる。また、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。

また、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。

(略)

②テレワークの普及促進に向けた国民運動の展開

令和元年は、昨年5日間であった「テレワーク・デイズ」の期間を更に拡大して実施するとともに、令和2年東京オリンピック・パラリンピック競技大会に向けた取組とも連携しながら、更なる機運の醸成を図る。

(6) 中高年女性を始めとする女性の学び直しや就業ニーズの実現

②就業ニーズの実現

子育てがひと段落した女性の再就職等を支援するため、地方公共団体が関係機関・団体と連携して実施する相談、研修等の事業を、地域女性活躍推進交付金を活用して支援する。

ハローワークにおける新規求職申込件数は、20～50代では男性よりも女性のほうが多く、40～50代の就職率は女性と男性はほぼ同等か、女性の方が高い傾向が見られる。ハローワークにおいては、こうした女性の多様な就業ニーズに応じた就業機会を提供するため、引き続き、きめ細かな職業相談や職業紹介を実施する。

働く意欲を有する高齢者の就業実現に向けた行動を後押しすべく、令和2年までに全国のハローワークに設置している生涯現役支援窓口を300か所に拡充するほか、高齢女性に対する戦略的広報等に取り組む。

女性、高齢者なども含めた様々な立場の方が、個々の事情に応じて多様で柔軟な働き方を選択できるよう、「中途採用・経験者採用協議会」において得られた企業の好事例の共有を図ることなどにより、中途採用の拡大に向けた環境整備を進めていく。

また、育児・介護等を理由として退職した方の経験や能力がいかされるような再雇用制度の導入を支援する助成金の周知を進める。

3. 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」について周知を進めるとともに、女性活躍推進法及び次世代育成支援対策推進法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積極的に推進・支援する「イクメン企業アワード」等の表彰を通じて好事例を周知・広報するとともに、令和元年度は特に、子の出生後8週間以内の休暇取得を推奨する観点からも全国的なキャンペーンを実施する。また、男性が育児をしやすいするための法制的な改善策として、育児休業の分割など、弾力的な育児休業制度について、平成30年度に実施した育児・介護休業法の施行状況に関する企業・労働者に対する調査結果の分析等を踏まえて中長期的な視点に立って検討する。

職場の風土や仕事の属人化等により、育児休業を希望していても申請できない男性が多くいること等を踏まえ、制度的な改善策を含めて検討し、男性の育児休業取得を一層強力に促進する。

Ⅲ 女性活躍のための基盤整備

2. 子育て、介護基盤の整備及び教育の負担軽減に向けた取組の推進

(1) 待機児童解消や「介護離職ゼロ」に向けた、子育て・介護基盤の整備等

② 「介護離職ゼロ」に向けた介護サービス基盤の整備等

介護離職防止及び特別養護老人ホームの待機者の解消を図るため、令和2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。

また、「介護離職ゼロ」に向けて、仕事と介護を両立できるよう、現在半日単位での取得が認められている介護休暇制度について、時間単位での取得を可能とするなど柔軟な取得の方策について検討する。