

女性の活躍推進関連部分抜粋

「日本再興戦略」改訂2015

—未来への投資・生産性革命—

平成27年6月30日

第二 3つのアクションプラン

一. 日本産業再興プラン

2. 雇用制度改革・人材力の強化

2-2. 女性の活躍推進/外国人材の活用

(1) KPIの主な進捗状況

(女性の活躍推進)

《KPI》「2014年度末までに約20万人分、2017年度末までに約40万人分の保育の受け皿を拡大し、待機児童の解消を目指す。」(待機児童解消加速化プラン)

⇒2013年、2014年度の2か年の保育拡大量は約19.1万人
(2014年5月末時点見込み)

《KPI》「2017年度末までに46.3万人の保育所勤務保育士を確保する。」
(保育士確保プラン)

⇒2013年度：37.8万人

《KPI》「2020年に女性の就業率(25歳から44歳)を73%にする。」

⇒2014年：70.8% (2012年68%)

(高度外国人材の活用)

《KPI》「2017年末までに5,000人の高度人材認定を目指す。」

⇒ポイント制の導入(2012年5月)から2015年2月までに高度人材認定された外国人数は2,799人

(2) 施策の主な進捗状況

(保育の受け皿及び保育士等の確保の強化)

- ・2013年度、2014年度の2か年で約20万人分(児童人口の減少等による定員減少を加味すれば約19万人分)の保育の受け皿を確保できる見込み。今後2015年度からの3か年で、更に約20万人分(上記の減少を加味すれば約21万人分)の確保を目指す。
- ・2017年度末までに待機児童解消を実現するため、新たに6.9万人の保育士の確保とその実現のための施策を取りまとめた「保育士確保プラン」を本年1月に策定した。また、本年3月を「保育士就職促進対策集中取組月間」として、潜在保育士の掘り起しの強化や就職あっせんの強化に集中的に取り組んだほか、本年3月に都道府県、指定都市、中核都市あてに、短時間勤務の保育士の活用の促進及び朝・夕の保育する児童が少数である時間帯において

保育士1名に代え保育士でない保育業務経験者等を配置することを本年度は許容する内容の文書を発出した。

- ・ 昨年12月に「子育て支援員研修科目」等の取りまとめを行い、実施要綱等を都道府県等に発出し、制度の周知を図った。

(「放課後子ども総合プラン」を着実に実施)

- ・ 「放課後子ども総合プラン」については、昨年7月に、文部科学省と厚生労働省が共同で策定し、2019年度末までに、放課後児童クラブについて、約30万人分を新たに整備するとともに、一体型の放課後児童クラブ及び放課後子供教室について、1万か所以上での実施を目指すこととした。また、市町村が計画的に整備を進めていけるよう、昨年11月に策定した、次世代育成支援対策推進法に基づく「行動計画策定指針」に、「放課後子ども総合プラン」に基づく取組等について記載するとともに、平成27年度予算において量的拡充及び質の向上に必要な経費を計上し、市町村における取組を支援している。

(女性の活躍推進に向けた新たな法的枠組みを構築)

- ・ 国・地方公共団体、民間事業者に対し、数値目標の設定を含めた女性の活躍推進のための行動計画の策定等を義務付けることを内容とする女性の職業生活における活躍の推進に関する法律案を本年2月に国会に提出した。

(高度外国人材向けの在留資格を新設)

- ・ 「高度人材ポイント制」の業界団体や大学向け説明等を実施し、認定件数はKPIの実現に必要な水準を大きく上回るペースで拡大した。また、昨年6月の出入国管理及び難民認定法の一部改正法の成立を受け、本年4月には、高度外国人材に特化した在留期間無期限の新しい在留資格等を創設した。
- ・ 本年2月及び5月には経済団体等と協力し、JETプログラム終了予定者とグローバル人材を求める企業・団体のマッチングイベントを実施した。また、留学生の就職支援のため、6月には大学の留学・就職担当者向けに在留資格関連手続やマッチング機会等を紹介するセミナーを開催した。

(外国人技能実習制度の新制度への移行に向けた取組を推進)

- ・ 「『日本再興戦略』改訂2014」で示された制度見直しの方針を具

現化するため、技能実習制度の見直しに関する法務省・厚生労働省合同有識者懇談会を開催し検討を行った。その結果を踏まえ、管理監督体制の強化（監理団体に対する許可や技能実習計画の認定の制度化、外国人技能実習機構の創設等）と、制度の拡充（優良な監理団体等に限った最長実習期間の3年から5年への拡大）を盛り込んだ外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律案を本年3月に国会に提出した。

- ・ 本年新たに果樹栽培など4分野を対象職種に追加した。
- ・ 介護の対象職種追加に向け、質の担保など、介護サービスの特性に基づく要請に対応できるよう具体的な制度設計を進め、技能実習制度の見直しの詳細が確定した段階で、介護サービスの特性に基づく要請に対応できることを確認の上、新たな技能実習制度の施行と同時に対象職種への追加を行うこととした。

（持続的成長の観点から緊急に対応が必要な分野において新たな就労制度を創設）

- ・ 製造業における海外子会社等従業員を国内に受け入れ、新製品開発等の専門技術を修得させ、当該技術を海外拠点に移転すること等を可能とするため、経済産業大臣の認定を前提とした制度を創設することとしており、本年度内の制度開始に向けた準備を進めている。
- ・ 本年4月、女性の活躍推進等の観点から、地方自治体等による一定の管理体制の下、家事支援サービスを提供する企業に雇用される外国人家事支援人材の入国・在留を可能とする特例措置を盛り込んだ国家戦略特別区域法改正案を国会に提出した。
- ・ 本年3月、介護福祉士の国家資格を有する者の国内における就労を認めるための新たな在留資格「介護」の創設を盛り込んだ出入国管理及び難民認定法の一部改正法案を国会に提出した。

（3）新たに講ずべき具体的施策

i) 女性の活躍推進

（「待機児童解消」に向けた施策の確実な実行）

2017年度末までの待機児童解消を確実なものとするべく、自治体とも連携しつつ、「待機児童解消加速化プラン」に基づく保育の場の整備、及び「保育士確保プラン」に基づく保育士確保を着実に進める。特に、保育の場の整備量が急増する中で、保育の担い手の確保が喫緊の課題となっていることを踏まえ、短時間勤務の保育士の活用拡

大やそれによる長時間労働の是正等により潜在保育士の多様な就業ニーズに対応するとともに、保育士の勤務環境の改善を図り、新卒保育士の就職率の向上に向けた取組の強化や保育士試験の年2回実施等と併せ、保育の担い手の確保を図る。

また、保育所の整備量が増える中で保育サービスの質の確保・向上を図るためにも、保育事業主に対して第三者評価の受審を促進する。

① 保育士確保に向けた取組

- ・ 潜在保育士の掘り起こしのための効果的対策の実施

潜在保育士には短時間であれば就業可能と考える者も多いが、制度上短時間勤務保育士の活用が可能であるにもかかわらず、自治体の運用ではこれを認めていない事例もあることから、自治体に対し短時間勤務の保育士の活用促進に向けた更なる働きかけを行う。

また、すべての保育士養成施設に、新卒者全員に対し都道府県への保育士登録を求めるよう要請するとともに、保育士・保育所支援センターが把握する潜在保育士のリストの定期的アップデートを推進し、潜在保育士に対し適時働きかけを行う。

- ・ 新卒保育士の就職率の向上に向けた取組

保育士養成施設への助成等に当たって、卒業生の保育士就職率等の定量的就業成果を評価指標に取り入れる等の措置を引き続き講ずる。

- ・ 保育士の離職率低減・定着に向けた取組

離職率の低い保育所のベストプラクティスの全国普及や、保育所が目指すべき人事管理手法（短時間勤務の保育士の活用、短時間正社員制度の導入等を含む。）の提示・公表により、保育所の雇用管理改善を推進する。

- ・ 即効性のある保育士確保のための方策（地域限定保育士制度の実施）

都市部及び地方において保育士確保が困難であるとの声が多く挙がっていることを踏まえ、本年4月に国会に提出した国家戦略特別区域法改正案が成立した際には、国家戦略特区における保育士試験の年2回実施（地域限定保育士制度）を本年度か

ら行う。また、特区以外の地域での年2回実施について、自治体のニーズを把握し、必要な調整を行う。

② 保育の担い手の確保

- ・ 保育する児童が少数である場合における保育士数の取扱いの検討

保育士の確保が特に厳しい地域において、本年度特例的に実施している取扱い（朝・夕の児童が少数である時間帯において保育士1名に代え、保育士でない保育業務経験者等を配置することを許容するもの）について、その実施状況等を踏まえて検証の上、来年度以降の在り方について本年度中に検討し、結論を得る。

- ・ 他の国家資格等を有する者の活用の検討

福祉系国家資格所持者や子育て支援員が保育士資格を取得しやすくするための方策（保育士養成課程、保育士試験科目の一部免除等）について保育士確保対策検討会等において速やかに検討を開始し、結論を得た上で、順次所要の措置を講ずる。

③ 国家戦略特区の都市公園内における保育所等の設置

保育等の福祉サービスの需要の増加に対応するため、本年4月に国会に提出した国家戦略特別区域法改正案が成立した際には、国家戦略特区内の都市公園で設置可能な保育所等の社会福祉施設の基準等を定め、制度の利用を推進する。

④ 保育の場の整備状況の的確な実態把握と積極的な広報

保育の場の整備状況を的確に把握し、必要な対応を行うことを可能とするため、小規模保育等子ども・子育て支援新制度に基づき新たに整備される類型についても正確に実態を把握すべく、統計調査について必要な対応を図るとともに、毎年度当初に自治体の当該年度の整備見込み量を把握するよう努める。また、待機児童がどの程度解消されてきているかのデータを積極的に広報し、安心して子どもを預けることができる環境整備についての国民の理解を深める。

⑤ 保育所における第三者評価の受審促進

保育サービスの質の向上を図り、安心して子どもを預けることができる環境を整備するため、2019年度末までにすべての保育事業者において第三者評価の受審が行われることを目指す。また、当該受審結果について、積極的に「見える化」を進め、就職を希望する保育士や保育サービス利用者が優良な保育事業主を選択できるような環境整備を進める。

(長時間労働の是正や柔軟な勤務形態の導入等に向けた企業の取組促進)

女性の活躍をより一層推進するためには、男性も女性も仕事と生活を両立したライフステージに応じた働き方の実現が急がれる。職場全体の労働時間が削減される職場環境の整備等を図ることで、残業しない働き方をする女性も男性と同じようにキャリアアップをしていくことができるようにすることが重要である。また、長時間労働の是正は、その結果として時間当たり生産性の向上を図る取組を通じて、企業の生産性や収益力の向上に寄与する事例が報告されており、女性活躍の推進の観点にとどまらず、企業の「稼ぐ力」の強化の観点からも重要な取組である。こうした問題意識の下、長時間労働の是正に向けた企業の雇用管理改善の取組を進めるとともに、多様な正社員、テレワーク、短時間正社員等柔軟な勤務形態の導入に向けた取組を促進すべく、そのための体制整備を図りつつ以下の取組を進める。

⑥ 企業における取組の情報開示の徹底

本年2月に国会に提出した女性の職業生活における活躍の推進に関する法律案及び本年3月に国会に提出した若者雇用促進法案が成立した際には、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に規定されている事業主行動計画や、若者雇用促進法に規定されている職場情報提供スキーム、さらには、「女性の活躍・両立支援総合サイト」等のプラットフォームを活用し、各企業の労働時間の状況等の「見える化」を徹底的に進め、労働時間が適切である等の女性が活躍しやすい企業ほど「選ばれる」社会環境を作り出すことにより、企業の取組の加速化を図る。また、長時間労働の企業が課題としてそれを適切に認識し、改善に向けた取組が行われるような仕組みを構築するとともに、「時間当たり生産性を勘案した評価制度の導入」や「管理職の人事評価の要素へのワーク・ライフ・バランスの推進の設定」

といった効果的な長時間労働是正に向けた取組が各企業において実施されるよう、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律案が成立した際には、省令や行動計画策定指針の検討を進める。

⑦ 各種認定制度・大臣表彰等を通じた先進的取組事例の推進

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律案が成立した際には、優良企業の認定において、長時間労働是正等に係る取組が評価されるよう検討を進める。また、「均等・両立推進企業表彰」「なでしこ銘柄」「ダイバーシティ経営企業100選」「女性が輝く先進企業表彰」等の選定において長時間労働是正の取組を積極的に評価し、企業の先進的な取組を推進する。

⑧ (プラチナ) くるみんマークの普及等

子育て支援に積極的に取り組む企業を示す(プラチナ)くるみんマークの普及を図るとともに、当該マーク取得企業における雇用環境の改善の働きかけを行いつつ、長時間労働の是正に向けた働き方の見直しに関する事項を強化した認定基準の的確な運用を図る。

⑨ 企業に対する長時間労働是正に向けた取組インセンティブの付与

「ポジティブ・アクション加速化助成金」等の事業主向けの雇用管理改善等に関する各種助成金の支給に当たって、長時間労働是正に向けた企業の取組を採択基準において重点的に評価する等、企業の取組インセンティブを高める方策について検討し、年度内に結論を得る。

⑩ その他長時間労働是正に向けた取組の検討

長時間労働是正に向けた企業の取組を促進することを目的として、労働時間等設定改善法に基づくガイドラインの見直し等について検討する。また、中小企業に対する課題分析を行うツールの提供やワーク・ライフ・バランスの取組に関する相談支援体制の構築等についても検討する。

⑪ 企業における正社員転換・雇用管理改善の強化

雇用の質を高め、女性の活躍促進を更に進めるため、キャリアアップ助成金の拡充等による正社員転換や雇用管理改善に向けた取組などを行う「正社員転換・雇用管理改善プロジェクト（仮称）」を年度内に策定し、非正規雇用労働者の正社員転換等を加速させる。

⑫ 男性が育児を行うことや家族の介護による離職への対応策

今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会における検討も踏まえ、育児・介護休業制度の従業員への周知強化、介護休業制度における分割取得の在り方や介護期における柔軟な働き方の推進策、介護休業取得時の経済的負担軽減の在り方など育児・介護休業の取得向上に向けた必要な制度的対応等について、法的措置を講ずることを含め労働政策審議会で検討し、年内に結論を得る。

また、配偶者の出産直後からの休暇取得をはじめとする男性の子育て目的の休暇の取得を促進するため、「2020年に男性の配偶者の出産直後の休暇取得率80%」を目標とし、企業等に対し働きかけを行う。

（女性が働きやすい制度等への見直し）

⑬ 女性が働きやすい制度等への見直し

女性の活躍の更なる促進に向け、税制、社会保障制度、配偶者手当等の在り方については、世帯所得がなだらかに上昇する、就労に対応した保障が受けられるなど、女性が働きやすい制度となるように具体化・検討を進める。税制については、昨年11月に政府税制調査会総会において取りまとめられた「働き方の選択に対して中立的な税制の構築をはじめとする個人所得課税改革に関する論点整理（第一次レポート）」を踏まえ、幅広く丁寧な国民的議論を進めていく。社会保障制度については、年金機能強化法による被用者保険（厚生年金保険・健康保険）の適用拡大（2016年10月施行）に加え、社会保障制度改革プログラム法や年金機能強化法附則に設けられた規定に基づき、2016年10月の適用拡大の施行の状況や影響を勘案して、更なる適用拡大に向けた検討を着実に進めていくとともに、2016年10月の施行に合わせて中小企業にも適用拡大の途を開くための制度的措置を講ずる。また、配偶者手当についても、官の見直しの検討とあわせて、労使に対しその在り方の検討を促す。

(家事支援環境の拡充)

⑭ 家事支援サービスの品質確保

安心で質の高い家事支援サービスが供給される仕組みを構築するため、今年1月に策定した「家事支援サービス事業者ガイドライン」の普及を図るとともに、来年度までに家事支援サービスに関する事業者認証制度を構築すべく、所要の検討を進める。

(女性の「暮らしの質」の向上)

⑮ 女性の「暮らしの質」の向上

すべての女性が輝く上で、日々の暮らしの質を向上させることが重要であり、とりわけトイレは日々の暮らしの中で避けて通れない。このため、快適・清潔・安全なトイレの好事例を発信しトイレの質の向上に向けた機運を醸成するとともに、国際標準化、訪日外国人向けPR等により、我が国の優れた温水洗浄便座、擬音装置付き・節水型トイレの海外市場獲得を目指す。

また、女性活躍を更に加速し、我が国経済の持続的成長につなげていくため、本年6月に取りまとめた「女性活躍加速のための重点方針 2015」に基づき、女性参画の拡大に向けた取組や、社会の課題解決を主導する女性の育成、女性活躍のための環境整備等を推進する。国家公務員においても、女性活躍のための取組を更に進め、中途採用を推進するなど、育児等を理由に国家公務員を中途退職した者が再度公務において活躍できるように努める。

ii) 外国人材の活用

世界的な人材獲得競争が激化する中、日本経済の更なる活性化を図り、競争力を高めていくためには、優秀な外国人材を我が国に積極的に呼び込むことが重要である。

このため、高度外国人材や留学生が積極的に我が国を選んで活躍してもらえるよう、引き続きその取組を強化するとともに、今後、特に需要増が見込まれるIT・観光等の専門的・技術的分野における外国人材や経済連携協定に基づく介護福祉士候補者の活躍促進に向けた施策を講ずる。

① 高度外国人材受入れ促進のための取組強化

- ・ 本年4月に「高度専門職」の在留資格が創設されたことも踏まえ、各府省連携の下、IT・金融・学術分野など各業界の事情に応じて効果的な訴求の手法・機会を選択し、業界団体等も活用しつつ「高度人材ポイント制」等について、戦略的に広報する仕組みを速やかに立ち上げ、周知と利活用を図る。
- ・ 「外国企業の日本への誘致に向けた5つの約束」（平成27年3月17日対日直接投資推進会議決定）に沿って外国人受入れ環境の改善を進める。【後掲】（「三. 国際展開戦略」において記載。）
- ・ 外国人材を活用する事業者による在留資格審査手続の利便性を向上させるため、事業者から問い合わせの多い提出書類、疎明方法等に関して、本年度内を目途に主要な対応事例や対応方法等につきウェブサイト等を通じて広く解説・周知すべく、検討を進める。

② 留学生の更なる受入れ加速化と留学後の活躍支援強化

- ・ 「留学生30万人計画」の実現に向け、海外からの留学生受入れを加速化するため、各大学等のアドミッション・ポリシー等において留学生受入れ方針の明確化を促進する。各大学がアドミッション・ポリシーを明確化することを促すためのガイドラインについては、本年度中を目途に策定・公表する。また、学位取得を目的とする留学を将来的に増やすため、短期留学やインターンシップ等を組み込んだ留学を促進する。
- ・ 外国人留学生等に対する一層の就職支援強化を図るため、関係府省・団体が連携して、本年夏にも、外国人留学生等と採用に意欲のある企業等を対象としたマッチングイベントを開催するとともに、外国人雇用サービスセンターや新卒応援ハローワークの留学生コーナー等において外国人留学生等の求職情報と外国人材の活用に積極的な企業の求人情報を集約させ、求職・求人のマッチング機能を充実させるなどの取組を行う。さらに、外国人留学生等の就職支援に向けた関係府省の取組の効果を検証し、更なる支援策の改善等につなげていく。

③ IT・観光等の「専門的・技術的分野」における外国人材の活躍促進

ア) IT分野

- ・ 2020年には、情報通信業に従事する外国人IT人材を3万人

(現状) から6万人へ倍増することを目指し、以下の施策を講ずる。

- インド・ベトナム等の南アジア・ASEAN 諸国等の優れた外国人 IT 人材の受入れ促進のため、海外で高度 IT 人材を輩出する大学の指定等に関する政府間協議を進めるとともに、国内で新たに一般社団法人コンピュータソフトウェア協会等を母体とする支援団体を立ち上げ、指定大学の卒業生等に対して我が国日本語学校と連携して、留学やその後の就労支援等を実施するための取組を本年中を目途に開始する。
- 特にインドについては、本年4月の閣僚級による日印 IT 協力に関する共同声明に基づき、人材交流の深化のために政府間定期協議の場でインドの IT 人材の活用方策等の検討を進めるとともに、現地トップレベルの高度 IT 人材を輩出する大学に対して、我が国の官民が連携し、日本企業での就労促進や魅力発信等の取組を強化する。
- 経営学等の人文科学の分野に属する知識を有する外国人材が IT 技術者として活躍すること等がより円滑に行えるよう、本年4月に在留資格「技術」と「人文知識・国際業務」が「技術・人文知識・国際業務」に統合されたことを踏まえ、本年中を目途に、在留資格の要件について許可事例等を示すことにより明確化・周知を図る。

イ) 観光分野

- ・ 訪日外国人旅行者数増大に積極的に対応できるよう、観光分野における外国人材の活用のニーズを的確に把握し、専門的・技術的分野と評価できるものについて、在留資格要件の見直し等の施策を不断に行っていく。当面具体的には以下の施策を講ずる。
- 外国人材の観光産業への活用を図り、外国人旅行者に対するホテル・旅館等における接遇を向上させる観点から、ホテル・旅館等の業務の中でも、専門的な知識を要するフロントでの接客・案内等の業務に従事していることなど一定の要件を満たす場合には、現行制度上外国人の在留が認められることを明確化し、本年中にホームページ等を通じた周知等を行う。
- 日本で本格的にスキーを楽しむ外国人旅行者が増加して

いることを踏まえ、外国人スキーインストラクターの在留資格要件について、早期にスノーリゾート関係者のニーズ調査を実施し、実務経験年数要件に替わる要件の検討を進め、本年度中に結論を得る。

- 通訳案内士制度のあり方に関する検討会の検討結果を踏まえつつ、多言語対応の推進の観点から、通訳案内士の業務において留学生等の外国人材の更なる活躍を推進するための方策等につき検討し、本年度中に具体的な取組を開始する。

④ 経済連携協定に基づく介護福祉士候補者の活躍促進等

経済連携協定に基づきインドネシア、ベトナム及びフィリピンから受け入れている外国人介護福祉士候補者について、その更なる活躍を促進するための具体的方策について検討を開始し、本年度中に結論を得る。

(中長期的な外国人材受入れの在り方検討)

経済・社会基盤の持続可能性を確保していくため、真に必要な分野に着目しつつ、中長期的な外国人材受入れの在り方について、総合的かつ具体的な検討を進める。このため、移民政策と誤解されないような仕組みや国民的なコンセンサス形成の在り方などを含めた必要な事項の調査・検討を政府横断的に進めていく。