

趣旨・目的

フリーランスなどの「雇用関係によらない働き方」については、「未来投資戦略2017」(平成29年6月9日閣議決定)において、「生産性・イノベーション力の向上につながる働き方の促進」のために新たに講ずべき具体的施策として、企業・組織に属さない働き方を選択肢の一つとして確立させるとされている。

また、「働き方改革実行計画」(平成29年3月28日働き方改革実現会議決定)において、「非雇用型テレワークを始めとする雇用類似の働き方全般(請負、自営等)について2017年度以降、それぞれの働き方について順次実態を把握し、雇用類似の働き方に関する保護等の在り方について、有識者会議で法的保護の必要性を含めて中長期的に検討する。」とされたことから、その実態等を把握・分析し、課題整理を行うため「雇用類似の働き方に関する検討会」を開催し、平成30年3月に報告書を取りまとめたところであり、同検討会で把握した実態等を踏まえ、労働政策審議会基本部会において保護等のあり方について引き続き検討を行っているところである。同部会においては、「法律、経済学等の専門家による検討に速やかに着手することが必要」と指摘されていることから、引き続き検討会を開催する必要がある。この検討に当たっては、さらに「実態把握と並行して検討を進めていくことが必要である。」とあるため、例えば、業種別、就業状況別や発注者との関係等についてさらに実態調査を行っていく必要がある。

事業概要

業種別、就業状況別や発注者との関係等についてさらに実態調査を実施する。

(1) 調査検討委員会の開催	7人(有識者)×5回	1,317千円
(2) 実態調査の実施		10,194千円
・ヒアリング調査	20箇所	
・アンケート調査(通信調査)		
①発注企業	9,000企業	
②在宅就業者	9,000人	
(3) 事業選定委員会に必要な経費(行政経費)		42千円

副業・兼業の促進に関するガイドライン（平成30年1月策定）

○ 平成30年1月、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」を策定。

【通し番号82】

ガイドライン概要

1 副業・兼業の現状

副業・兼業を希望する者は年々増加傾向にある一方、多くの企業が認めていない。

2 副業・兼業の促進の方向性

業種や職種によって仕事の内容、収入等も様々な実情があるが、自身の能力を一企業にとらわれずに幅広く発揮したいなどの希望を持つ労働者が、長時間労働を招かないよう留意しつつ、雇用されない働き方も含め、希望に応じて幅広く副業・兼業を行える環境を整備することが重要。

3 企業の対応

- ・原則、副業・兼業を認める方向で検討することが適当。
- ・副業・兼業を認める場合には、労務提供上の支障や企業秘密の漏洩等がないか、長時間労働を招くものとなっていないか確認する観点から、労働者から、副業・兼業の内容等を申請・届出させることが考えられる。
- ・就業時間の把握
労働者の自己申告により、副業・兼業先での労働時間を把握することが考えられる。
- ・健康管理
副業・兼業を推奨している場合には、副業・兼業先の状況も踏まえて健康確保措置を実施することが適当。

4 労働者の対応

- ・勤めている企業の副業・兼業に関するルール（労働契約、就業規則等）を確認し、そのルールに照らして、業務内容や就業時間等が適切な副業・兼業を選択する必要。
- ・労働者自ら、本業及び副業・兼業の業務量や健康状態の管理が必要。

5 副業・兼業に関わるその他の現行制度について

労災保険、雇用保険、厚生年金保険、健康保険について

モデル就業規則（平成30年1月改定版）

- 平成30年1月、労働者の遵守事項における副業・兼業に関する規定（「許可なく他の会社等の業務に従事しないこと」）を削除のうえ、以下の規定を新設。

規定

（副業・兼業）

第67条 労働者は、勤務時間外において、他の会社等の業務に従事することができる。

2 労働者は、前項の業務に従事するにあたっては、事前に、会社に所定の届出を行うものとする。

3 第1項の業務に従事することにより、次の各号のいずれかに該当する場合には、会社は、これを禁止又は制限することができる。

- ① 労務提供上の支障がある場合
- ② 企業秘密が漏洩する場合
- ③ 会社の名誉や信用を損なう行為や、信頼関係を破壊する行為がある場合
- ④ 競業により、企業の利益を害する場合

※モデル就業規則の解説部分に以下の内容を記載

- ・ 副業・兼業の導入の際には、労使間で十分検討することが必要であること。
- ・ 裁判例では、労働者が労働時間以外の時間をどのように利用するかは基本的には労働者の自由であると示されていること。
- ・ 労務提供上の支障や企業秘密の漏洩がないか、長時間労働を招くものとなっていないか等を確認するため届出が必要であること。特に、労働者が自社、副業・兼業先の両方で雇用されている場合には、労基法第38条等を踏まえ、労働者の副業・兼業の内容を把握するため、届出させることがより望ましいこと。
- ・ 長時間労働など労働者の健康に影響が生じるおそれがある場合は、第3項第1号に含まれると考えられること。
- ・ 副業・兼業の裁判例

I 「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」のポイント

1. 基本的な考え方

※平成28年3月22日すべての女性が輝く社会づくり本部決定

- 女性の活躍を推進するため、その前提となるワーク・ライフ・バランスの実現等に向けて、公共調達及び補助金の分野において、企業のポジティブ・アクション等を推進することを目的。

2. 調達時におけるワーク・ライフ・バランスを評価する 取組内容



- 各府省が、価格以外の要素を評価する調達（総合評価落札方式・企画競争方式）を行うときは、契約の内容に応じて、ワーク・ライフ・バランス等推進企業（女性活躍推進法、次世代法、若者雇用促進法に基づく認定（えるぼし認定等）の取得企業や女性活躍推進法に基づく計画策定中小企業）を加点評価。
- 取組の実施に当たっては、不正な手段を使った企業が採用されることのないよう、適切な基準を設定し、公正かつ客観的な評価や取扱いを行う。（具体的な配点は、各府省において設定。）
- ※ ワーク・ライフ・バランスの取組を進めることで、一般に、業務の改善・見直しなどによる業務の効率化、女性など多様な人材の確保・定着による企画力の高度化や市場の変化への対応力の向上等を通じ、生産性の向上が図られ、これにより、価格競争力の向上だけでなく、事業の品質の確保・向上につながることも考えられる。
- ※ えるぼし認定等は、いずれもワーク・ライフ・バランスの取組のうち重要な長時間労働の抑制に関する基準を設けている。

II 取組状況

- 国の全26機関が平成28年度中に取組を開始。うち、20機関が全面実施（平成30年度）。
※平成28年度の取組状況
金額 約6,200億円（取組対象となる調達全体の約15%） 件数 約8,500件（取組対象となる調達全体の約20%）
- 独立行政法人等の全182機関のうち、170機関が全面実施（平成30年度）。
- 地方公共団体、東京オリンピック・パラリンピック競技大会関連や民間企業等における調達での取組を促進。1

(参考) 配点例(イメージ)(仮に総配点の3%~10%とした場合を例示)※1

評価項目例	認定等の区分※2		総合評価落札方式等 [単位: % (総配点に占める割合)]			
			評価の相対的な重要度等に応じて配点			
			配点例① (10%の場合)	配点例② (5%の場合)	配点例③ (3%の場合)	
ワーク・ライフ・バランス等の推進に関する指標	女性活躍推進法に基づく認定 (えるぼし認定企業)	1段階目※3 (認定基準1～2つ〇)		5	2	1
		2段階目※3 (認定基準3～4つ〇)		8	4	2
		3段階目 (全認定基準5つ〇)		10	5	3
		行動計画※4		2	1	0.5
	次世代法に基づく認定 (くるみん認定企業・ プラチナくるみん認定企業)	くるみん(旧基準)※5		5	2	1
		くるみん(新基準)※6		7	3	1
		プラチナくるみん		9	4	2
	若者雇用促進法に基づく認定 (ユースエール認定企業)			9	4	2

※1 具体的な配点については、契約の内容に応じ、各府省において配点の割合を含めそれぞれ設定。

※2 複数の認定等が該当する場合、最も配点が高い区分により加点。

※3 「労働時間等の働き方」に係る基準は満たすことが必要。

※4 行動計画の策定義務がない事業主(常時雇用する労働者の数が300人以下のもの)に限る(計画期間が満了していない行動計画を策定している場合のみ)。

※5 旧くるみん認定マーク(改正前認定基準又は改正省令附則第2条第3項の経過措置により認定)。

※6 新くるみん認定マーク(改正後認定基準(平成29年4月1日施行)により認定)。

Ⅲ 今後の取組

（「女性活躍加速のための重点方針2018（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）」（抄））

Ⅱ あらゆる分野における女性の活躍

1. 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

（2）ワーク・ライフ・バランスの推進

①各種調達を通じたワーク・ライフ・バランスの推進

女性活躍の前提となるワーク・ライフ・バランスを評価する社会に向けて、「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」（平成28年3月22日すべての女性が輝く社会づくり本部決定）に基づき、国及び独立行政法人等の調達においてワーク・ライフ・バランス等推進企業を評価する取組について、フォローアップを行いながら着実に実施する。また、平成29年度から原則全面実施することとされた独立行政法人等については、平成30年度が初めてのフォローアップとなることから、取組状況と併せて調達基準等の調査を行う。

調達時のワーク・ライフ・バランス等推進企業の評価促進のため、ワーク・ライフ・バランス等推進企業の情報提供の充実について検討を行う。

地方公共団体の調達においても、女性活躍推進法に基づき、平成29年度に実施した調査研究結果も活用しつつ、国に準じた取組が進められるよう、積極的に働き掛ける。

2020年東京オリンピック・パラリンピック競技大会に関連する各種調達や民間における調達において、ワーク・ライフ・バランス等を評価する取組が推進されるよう、引き続き働き掛ける。

（参考）地方公共団体における国に準じた加点評価の取組の実施状況

都道府県：実施済 3団体、検討中・今後検討予定 10団体

政令指定都市：実施済 8団体、検討中・今後検討予定 3団体

（平成29年11月1日現在 内閣府男女共同参画局調べ）

(参考)取組の根拠・背景

「女性活躍加速のための重点方針2015(平成27年6月26日すべての女性が輝く社会づくり本部決定)」(抄)

3. 女性活躍のための環境整備

(2)長時間労働の削減等の働き方改革

- ③ 女性の活躍推進には、労働生産性の向上等を通じたワーク・ライフ・バランスの実現が重要であることから、企業を取組を促すインセンティブとして、公共調達において、生産性、持続可能性等の高いワーク・ライフ・バランス等を推進する企業について、不正な手段を使った企業の受注を防止することを前提に、より幅広く評価する枠組みの導入による受注機会の増大を図る。

「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)」(「女性活躍推進法」)(抄)

(国等からの受注機会の増大)

第二十条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に資するため、国及び公庫等(沖縄振興開発金融公庫その他の特別の法律によって設立された法人であって政令で定めるものをいう。)の役務又は物件の調達に関し、予算の適正な使用に留意しつつ、認定一般事業主その他の女性の職業生活における活躍に関する状況又は女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が優良な一般事業主(次項において「認定一般事業主等」という。)の受注の機会の増大その他の必要な施策を実施するものとする。

- 2 地方公共団体は、国の施策に準じて、認定一般事業主等の受注の機会の増大その他の必要な施策を実施するように努めるものとする。

仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章(平成19年12月18日策定(平成22年6月29日一部改正)仕事と生活の調和推進官民トップ会議)(抄)

(明日への投資)

仕事と生活の調和の実現に向けた取組は、人口減少時代において、企業の活力や競争力の源泉である有能な人材の確保・育成・定着の可能性を高めるものである。とりわけ現状でも人材確保が困難な中小企業において、その取組の利点は大きく、これを契機とした業務の見直し等により生産性向上につなげることも可能である。こうした取組は、企業にとって「コスト」としてではなく、「明日への投資」として積極的にとらえるべきである。

仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)推進に関する調査研究

30年度予算額 11,506千円 (5,202千円)

目 的

「仕事と生活の調和推進のための行動指針」において設定されている数値目標の期限が2020年までであることを踏まえ、2020年以降、社会全体で取り組むべき方向性や各主体の役割、目標を検討するため、ワーク・ライフ・バランスに関する調査研究を行い、基礎資料とする。

■仕事と生活の調和推進のための行動指針（抄）

5 数値目標

仕事と生活の調和した社会の実現に向けた企業、働く者、国民、国及び地方公共団体の取組を推進するための社会全体の目標として、政策によって一定の影響を及ぼすことができる項目について数値目標を設定する。

この数値目標は、社会全体として達成することを目指す目標であり、個々の個人や企業に課されるものではない。2020年の目標値は、取組が進んだ場合に達成される水準（＜1＞個人の希望が実現した場合を想定して推計した水準、又は、＜2＞施策の推進によって現状値や過去の傾向を押し上げた場合を想定して推計した水準等）を設定する。

■第4次男女共同参画基本計画（抄）

第3分野 ＜基本的な考え方＞

就業は生活の経済的基盤であり、自己実現につながるものでもある。少子高齢化やグローバル化が進展する中で、働きたい人が性別に関わりなくその能力を十分に発揮できる社会づくりは、ダイバーシティの推進につながり、我が国の経済社会の持続可能な発展や企業の活性化という点からも、極めて重要な意義を持つ。

（中略）

以上を踏まえ、企業、経済団体、労働者、労働組合、国、地方公共団体等が連携し、雇用等における男女共同参画及びワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組を着実に推進する。

事業の概要

企業等における仕事と生活の調和に関する調査研究（平成30年度）

- ◆ 企業調査（郵送・電子メール）と個人調査（オンライン調査）を実施。企業の実態と個人の意識を調査することにより、その連動性や乖離等を分析。
- ◆ 調査に際し、有識者による企画委員会を設置し、調査票の設計や分析等について議論を行う。

将来を含めたワーク・ライフ・バランスに関する課題を明らかにし、より実践的かつ実態に則した施策を検討。



ワーク・ライフ・バランス等を推進するための経営者・管理職向けセミナー

目 的

経営者や管理職等の意識啓発によるワーク・ライフ・バランスの必要性・意義の理解促進

■仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章（抄）

・関係者が果たす役割

仕事と生活の調和の実現のためには、まず労使を始め国民が積極的に関与することはもとより国や地方公共団体が支援することが重要である。

■仕事と生活の調和推進のための行動指針（抄）

・国の取組

先進企業の好事例等の情報の収集・提供・助言、業務効率化のノウハウの提供、中小企業等が行う労働時間等設定改善の支援等、仕事と生活の調和の実現に取り組む企業への支援を推進する。

■第4次男女共同参画基本計画（抄）

第3分野 雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和
イ ライフイベントに対応した多様で柔軟な働き方の実現

・女性の活躍の必要性に関する経営者や管理職の意識改革、女性化の活躍やワーク・ライフ・バランスの推進に向けた経営者のコミットメントを促し、経営者のリーダーシップによる取組を促進する。

事業概要

経済団体等と連携し、経営者や管理職を対象としたトップセミナー等を開催

経済団体等

連携

内閣府

トップセミナー等の開催

- ・仕事と生活の調和に取り組むメリットや具体的方法（好事例）等の普及啓発を図る
- ・2013年から継続して開催
- ・セミナー以外にも、啓発ツール（好事例集）を活用した情報提供を随時実施

仕事と生活の調和に関する調査研究（別事業）

企業の先進的な取組事例から制度の特性や手法を分析（有識者による企画委員会を実施）

⇒ 啓発ツール（好事例集）を作成

事例集活用



女性職員の活躍・ワークライフバランス推進のための3つの改革と9つの取組

「国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針」（平成26年10月17日策定。平成28年1月28日一部改正）

女性職員の活躍は、「女性が輝く社会」、「男女共同参画社会」を実現し、人材の多様性を活かして政策の質や行政サービスを向上させるという総合的な視点から推進する。
このため、男女全ての職員の「働き方改革」によるワークライフバランス（WLB）の実現が不可欠。各府省の大臣、事務次官等のリーダーシップの下、以下の「3つの改革と9つの取組」を強力に進める。

働き方改革

○意識の改革

- ・大臣、事務次官等から明確なメッセージを継続的に発出。
- ・WLB推進強化月間（7・8月）を設定。
- ・WLB実現の取組を人事評価に反映。

○職場における仕事改革

- ・職場レベルで超過勤務や業務処理状況の現状把握を行った上で改革を進め、WLBの取組が優良な職場を表彰。
- ・法令、国会及び予算等業務の効率化と各省協議ルールの厳格化を徹底。

○働く時間と場所の柔軟化

- ・テレワークを本格的に活用。
- ・フレックスタイム制の拡充。

育児・介護等と両立して活躍できるための改革

○男性の家庭生活への関わりを促進

- ・管理職員等の意識の啓発と両立支援制度の利用希望の把握。
- ・育児休業取得目標(13%)に加え、配偶者出産休暇・育児参加休暇の対象となる男性職員の全員取得を目指す。

○子育てしながら活躍できる職場へ

- ・育休取得が昇任・昇格に影響しないようにする。
- ・育休中職員向けセミナーを新設。
- ・育休中職員に対し管理職員等から定期的に連絡を取る。
- ・産休・育休等の代替職員を配置しやすい環境を整備。

○保育の確保

- ・庁内保育施設の情報を各府省職員に提供。
- ・転勤先の保育所の確保のために、早期内示を行う等の配慮。

女性の活躍推進のための改革

○女性の採用の拡大

- ・国家公務員採用試験に関し、女性の合格者の増加に向けた広報活動の強化の見直し。
- ・女性の中途採用と中途退職した女性の採用の推進。

○女性の登用目標達成に向けた計画的育成

- ・府省ごとに女性の登用目標を立て、達成に向けて計画的に育成。
- ・従来の慣行にとらわれず、女性が活躍する職域を拡大。
- ・出産・育児等を考慮して重要なポストの経験時期を前後させるなど、人事管理を柔軟化するとともに、転勤の可否等が登用の支障とならないよう配慮。
- ・従来の意識や慣行から脱却するよう管理職員の意識を改革。

○女性のキャリア形成支援、意欲の向上

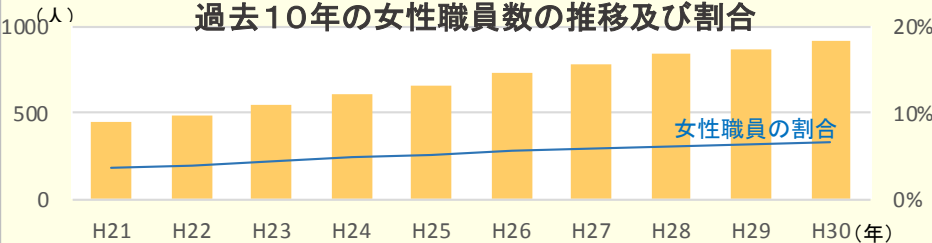
- ・若手女性職員のキャリア形成支援研修を実施
- ・中堅女性職員の支援による意欲、スキル等の向上。
- ・ロールモデルとなる人材の育成・メンター制度の導入や人的ネットワークの形成を促進。

「女性が輝く社会」「男女共同参画社会」の実現に向け、「国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針（平成26年10月17日女性職員活躍・ワークライフバランス推進協議会決定）」、「第4次男女共同参画基本計画（平成27年12月25日閣議決定）」に基づき、政府全体で「女性の活躍推進促進」「働き方改革」の取組みがなされているところ、当庁は「女性職員の活躍と職員のワークライフバランス推進のための海上保安庁重点施策」により、女性職員が活躍できる職場環境の整備と全職員のワークライフバランスを推進している。

～女性職員活躍推進～

【現状】 女性職員数の推移と女性職員の活躍

過去10年の女性職員数の推移及び割合



海上保安庁では、昭和 5 4 年から海上保安学校において女子学生の採用を開始し、平成 3 0 年 4 月 1 日現在、9 1 8 人（全職員の約 6 . 6 %）の女性職員が業務にあたり、現場第一線の業務から幹部職員と、その活躍の場は多岐にわたっている。



【課題】 女性職員の不安解消と意欲向上

近年女性職員の割合は増えつつあるが、多くが20代で、入官20年以上の女性職員は女性職員の1.6割と少なく、さらに結婚出産等のライフイベントを経て働き続けているロールモデルは非常に少ない。

【施策】 女性職員活躍推進への取組み

海上保安庁重点施策により、以下の取組みを実施している。

- 女性職員の不安の解消と意欲向上のための研修の実施
 - ① 女性職員研修
 - ② 男女共同参画研修
- 海上保安学校学生に対する人事研修
- 人事担当者とのキャリア面談の実施

～ワークライフバランスの推進～

【現状】 海上保安業務と「働き方改革」

尖閣諸島周辺海域における領海警備や大和堆における北朝鮮漁船への対応など、我が国周辺を取り巻く情勢は大変厳しく、当庁が果たすべき役割が益々重要となり、業務も高度化・複雑化している。業務執行体制を維持しつつ、職員のワークライフバランスにも配慮するためには、これまで以上に効率的な業務遂行が必要となっている。

【課題】 管理職員の意識改善と「働き方改革」ノウハウの不足

職場の「働き方改革」を進め職員のワークライフバランスを図るには、重要業務の明確化や業務の廃止など業務整理の必要性を管理職員が理解し、業務マネジメントを図る必要があるが、平成29年度に実施した全職員を対象としたWLBアンケートにおいて、ベテランや高グレード者ほど組織重視でWLBに対してネガティブな傾向にあった。

⇒ワークライフバランス推進と「働き方改革」のためには、まず管理職員の意識改善が欠かせない

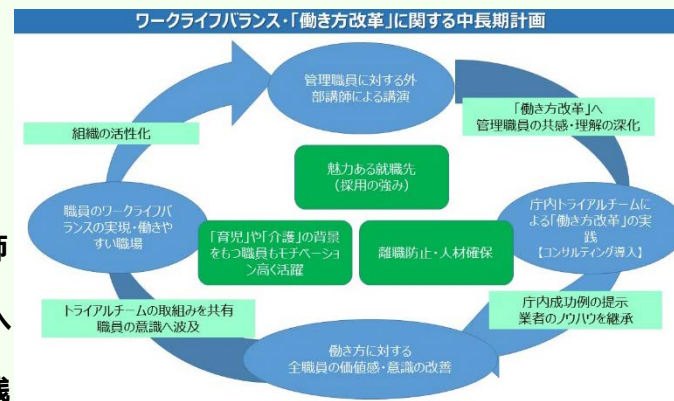
当庁は突発業務も多く、一般官公庁と業務内容や種類も異なる。当庁の各事務所で「働き方改革」を実践するにあたって、具体的にどのようなことを行えばよいか、ノウハウがなく、万一誤った働き方改革を行った場合、効果が得られないだけでなく、非効率な業務遂行となり、職員の負担が増大する懸念がある。

⇒当庁にそのノウハウがない

【施策】 ワークライフバ ランス推進への取組み

以上のことから、以下の施策をすすめてく要求を実施する。

- 管理職員に対する外部講師による講演
- 「働き方改革」の専門企業へコンサルティングを委託
- ※庁内トライアルチームが実践



女性地方公務員の活躍・働き方改革推進に向けた総務省の支援

女性地方公務員の活躍・働き方改革推進に向けた戦略的広報・情報発信

○「女性活躍加速のための重点方針2018」（平成30年6月12日 全ての女性が輝く社会づくり本部決定）

女性職員活躍等に係る先進的な取組事例を発信するほか、地方公共団体の職員間のネットワーク形成及び意見交換を促進するとともに、女性職員活躍等に向けた実践的な取組手法についての調査・研究を通じ、地方公共団体における取組状況のフォローアップ（好事例の横展開、新たに生じた課題に対する対応策の検討）等を行う。

また、自治大学校における女性向け幹部登用研修や、各種研修課程での「女性活躍・働き方改革」に関する講義の実施等を通じ、男女を問わず将来幹部となり得る地方公務員の意識改革・働き方改革・人材育成をより一層強化する。

さらに、トップのコミットメントの拡大を図るため「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」への賛同を始め、自治体首長への働き掛けをより一層強化する。

戦略的広報・情報発信の主な取組（平成31年度予算概算要求 15,864千円）

事業名称 いずれも仮称	事業概要	平成31年度予算
女性地方公務員活躍・働き方改革の推進に関する調査研究事業	民間事業者の専門的知見を得て、地方公共団体の女性職員活躍及び働き方改革を推進するための実践的方策について調査研究（下記協議会と連携）	14,300千円
女性地方公務員活躍・働き方改革推進協議会	地方公共団体と総務省の女性職員活躍・働き方改革の担当者が、各団体に共通の課題について、具体的・実践的な取組手法等を検討する場	1,049千円
女性地方公務員活躍・働き方改革に係る先進事例集	地方公共団体における女性職員活躍・働き方改革に関する先進的な取組事例や、仕事と家庭を両立しながら活躍するロールモデル職員を紹介する事例集	515千円

女性地方公務員等の人材育成・意識啓発に向けた取組

- I 自治大学校における「地方公務員女性幹部養成支援プログラム」
- 地方公共団体の幹部職員養成のための研修を行う自治大学校において、女性職員向け研修を実施（年2回）
- II 自治大学校の下記研修課程における「女性活躍・働き方改革」に関する講義の実施
- 都道府県・政令指定都市及び市区町村の①幹部職員向け研修、②幹部候補職員向け研修、③女性職員向け研修