

「女性活躍加速のための重点方針2016」該当箇所			通し番号 16	
大項目	I. あらゆる分野における女性の活躍			
中項目	1. 多様な働き方の推進、男性の暮らし方・意識の変革			
小項目	(3)場所の制約を受けない多様な働き方の推進			
細項目	① ICT技術を活用したテレワーク等により、官民共にこれまで以上に柔軟で多様な働き方の促進を図る。サテライトオフィスの整備の拡大や昨年度までに行ったテレワークモデルの実証結果を踏まえた、テレワークモデルの構築及びその成果の普及等を通じテレワークを導入する企業を支援するとともに、地方創生の観点も踏まえ、中山間地域や地方都市などの企業等への専門家派遣の積極的な実施や気運醸成に向けたフォーラムの全国展開を図る。			
該当施策名 (事業名)	ICTを活用した働き方改革とまちづくりとの連携に関する検討 (テレワークの導入促進)			
当該施策の背景・ 目的	ニッポン一億総活躍社会の実現、少子化対策に向け、都市行政の分野においても、まちづくりと連携した柔軟な働き方や女性の活躍促進など働き方改革の推進、子育てしやすいまちづくりを推進する必要がある。			
当該施策の政策手 段の分類		法令・制度改正		
		税制改正要望		
	○	予算		
		28年度当初予算：25,000 千円		
		28年度一次補正予算：- 千円		
		28年度二次補正予算：- 千円		
	29年度要求予算：30,000 千円			
		機構定員要求		
		その他(具体的に)		
当該施策概要	場所にとらわれない柔軟な働き方であるテレワークの推進に向け、テレワーク従事者の実態把握や、テレワークとまちづくりとの連携に関する調査を行い、働き方改革に対応した都市施策への活用を検討する。			
担当府省庁	国土交通省 都市局都市政策課			

背景と課題

- ・テレワークの推進については、生産性の高い働き方の実現や、女性をはじめとする多様な働き手の活躍を後押しするものとして、「世界最先端IT国家創造宣言」、「成長戦略」、「一億総活躍プラン」、「骨太の方針」等に位置づけられている。
- ・国交省では、都心部への機能集中による弊害解消や地域活性化等に対応する施策として、関係省庁と連携しながらテレワークを推進。

「世界最先端IT国家創造宣言(H28.5)」：
超少子高齢社会における諸課題の解決に向け、テレワークによるワークライフバランスの推進、業務効率化、生産性向上、地方創生等の観点から、関係府省庁で連携して、各種テレワーク推進施策を推進

H28実施内容

- テレワーク人口実態調査
テレワーク従事者の実数や実態についてのアンケート調査
- テレワーク展開拠点整備推進方策検討調査
テレワーク展開拠点の事例の収集・分析、事例集等の作成

H29要求内容(29年度継続)

1. テレワーク人口実態調査

- ・多様化する働き方の実態把握に関するニーズを踏まえ、過年度までの調査内容を拡充し、テレワーカーの生活実態や企業の導入状況をきめ細かく調査。
- ・調査結果を関係府省庁等と共有し、普及促進に係る課題を整理。
(有識者や関係省庁等との検討会を開催)

2. 新たなテレワーク支援ビジネスと連携したまちづくり調査

- ・大都市近郊などにおける新たなテレワーク支援ビジネス(拠点運営・業務仲介等)の実態把握や、まちづくりとの連携手法に関する調査を実施。

施策の成果

- ・テレワーク従事者の実態等を公表し、テレワークの普及促進を図るとともに、政府目標達成状況の確認に活用。
- ・テレワーク支援ビジネスとまちづくりの連携方策を、働き方の改革に対応した地域活性化等の都市施策の検討に活用。

【様々なテレワークスタイルの調査・分析】



「女性活躍加速のための重点方針2016」該当箇所		通し番号 17
大項目	I. あらゆる分野における女性の活躍	
中項目	1. 多様な働き方の推進、男性の暮らし方・意識の変革	
小項目	(4) 公共調達等を活用したワーク・ライフ・バランス等推進の加速	
細項目	① 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」(以下「取組指針」という。)に基づき、各府省等において公表したスケジュールに沿って、取組を着実に実施する。 ② 独立行政法人等の調達においても、取組指針を踏まえ、ワーク・ライフ・バランス等推進企業を評価する取組等を平成28年度中に開始し、平成29年度から原則全面実施する。また、地方公共団体の調達においても、国の取組に準じ、地域の実情に応じた取組が進められるよう働きかけを行うとともに、先進的な取組事例の周知等により、啓発等を進める。 ③ 東京オリンピック・パラリンピックに関する調達や民間企業等における各種調達においても、ワーク・ライフ・バランス等を評価する取組を促進すべく、CSR推進の観点等も考慮しつつ、公共調達等における先進的な取組事例の周知等によるワーク・ライフ・バランス推進の働きかけや啓発等を進める。	
該当施策名 (事業名)	公共調達等を活用したワーク・ライフ・バランス等推進の加速	
当該施策の背景・目的	「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)第20条において、国は、国及び公庫等の調達に関し、予算の適正な使用に留意しつつ、同法に基づく認定を受けた企業等の受注の機会の増大等を実施すると規定。同法第20条第2項において、地方公共団体は、国の施策に準じて必要な施策を実施するように努めるものとされている。また、同法第20条に基づき、「女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金に関する取組指針」(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)を策定した。 これらに基づき、国や独法等の調達においては、価格以外の要素を評価する調達(総合評価落札方式及び企画競争方式)を行う時は、契約の内容に応じて、ワーク・ライフ・バランス推進企業(女性活躍推進法等に基づく認定取得企業等)を加点評価することとしており、この取組を地方公共団体、東京オリパラ関連、民間企業等へ広めることにより、働き方改革を進める企業のインセンティブとして、女性活躍の前提となるワーク・ライフ・バランスの推進を加速していくことを目的とする。	
当該施策の政策手段の分類		法令・制度改正
		税制改正要望
	○	予算
		28年度当初予算: - 千円 28年度一次補正予算: - 千円 28年度二次補正予算: 7,461 千円 29年度要求予算: 8,219 千円
		機構定員要求
		その他(具体的に)

該当施策概要	【H28年度二次補正予算要求】 ○調達に関する民間企業等の状況調査の実施 調達を通じたワーク・ライフ・バランス等の推進の取組に関する民間企業等の状況を調査・公表することにより、取組の加速を図る。 【H29年度要求予算】 ○調達を活用したワーク・ライフ・バランス等推進の取組の情報発信 女性活躍推進法サイトを拡充し、独法等、地方公共団体等の公共調達の好事例や、WTO対象事業に係る外国法人の情報公表など、調達を通じたワーク・ライフ・バランス等推進の取組を情報発信する。 ○調達を活用したワーク・ライフ・バランス加速調査研究 国・地方公共団体等における公共調達（配点事例、効果等の分析・検証、好事例の収集等）の事例調査を行う。
担当府省庁	内閣府 男女共同参画局推進課

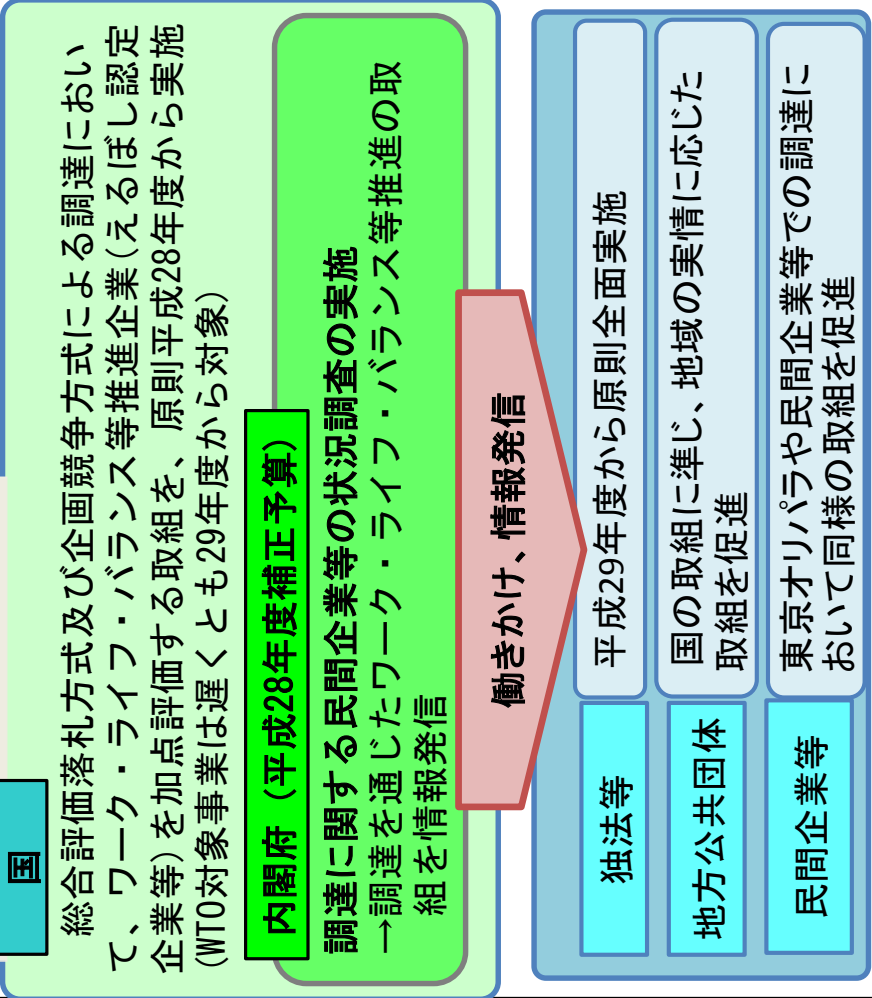
公共調達等を活用したワーク・ライフ・バランス等推進の加速費（内閣府男女共同参画局推進課）

28年度補正要求額 0.07億円

事業概要・目的

- 「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）第20条及び「女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金に関する取組指針」（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、総合評価落札方式及び企画競争方式による調達に~~おいて、ワーク・ライフ・バランス等推進企業（えるぼし認定企業等）を加点評価する取組を、原則平成28年度から実施（WT0対象事業は遅くとも29年度から対象）。~~
- 「女性活躍加速のための重点方針2016」（平成28年5月20日すべての女性が輝く社会づくり本部決定）等により、独法等、地方公共団体、東京オリパラや民間企業等の調達における国に準じた取組等を促進。
- 今後、働き方改革等を通じたワーク・ライフ・バランス等の推進を加速する必要があるため、調達を通じたワーク・ライフ・バランス等推進の取組に関する民間企業等の状況を調査・公表し、取組を加速。

事業イメージ・具体例



資金の流れ



期待される効果

- 公共調達等における加点評価する取組は、働き方改革を進める企業のインセンティブとなり、女性活躍の前提となるワーク・ライフ・バランス推進が加速される。

経緯

- 「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)第20条において、国は、国及び公庫等の調達に関し、予算の適正な使用に留意しつつ、同法に基づく認定を受けた企業等の受注の機会の増大等を実施すると規定。同法第20条第2項において、地方公共団体は、国の施策に準じて必要な施策を実施するように努めるものとされている。
- 同法第20条に基づき「女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金に関する取組指針」(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)を策定。
- 「女性活躍加速のための重点方針2016」(平成28年5月20日すべての女性が輝く社会づくり本部決定)において、独法等での取組の平成29年度からの原則全面实施、地方公共団体、東京オリンピック・パラリンピック関連や民間での取組の働きかけを行うこととされている。

概要

国

総合評価落札方式及び企画競争方式による調達において、ワーク・ライフ・バランス等推進企業(えるぼし認定企業等)を加点評価する取組を、原則平成28年度から実施(WTO対象事業は遅くとも29年度から対象)。

内閣府

29年度概算要求額 8,219千円

調達を活用したWLB等推進の取組の情報発信

・女性活躍推進法サイトを拡充し、独法等、地方公共団体等の好事例や、WTO対象事業に係る外国法人の情報公表など、調達を通じたワーク・ライフ・バランス等推進の取組を情報発信

調達を活用したWLB加速調査研究

・国、地方公共団体等の事例収集・分析
(配点事例、効果等の分析・検証、好事例の収集等)

働きかけ

独立行政法人等

取組指針を踏まえ、ワーク・ライフ・バランス等推進企業を評価する取組等を平成29年度から原則全面实施

地方公共団体

国の取組に準じ、地域の実情に応じた取組の促進

事例紹介

民間企業等

東京オリンピック・パラリンピックに関する調達や民間企業等における各種調達において同様の取組の促進

ワーク・ライフ・バランス等を進める
企業のインセンティブ

女性活躍の前提となるワーク・ライフ・バランス推進の加速

「女性活躍加速のための重点方針2016」該当箇所		通し番号 18
大項目	I. あらゆる分野における女性の活躍	
中項目	1. 多様な働き方の推進、男性の暮らし方・意識の変革	
小項目	(5) 育児・介護休業等の取得促進	
細項目	① 男性の育児休業取得の更なる促進のため、企業に対する支援を強化し、特に取得が困難になりがちな中小企業に対する支援の強化を図る。	
該当施策名 (事業名)	両立支援等助成金(出生時両立支援助成金)	
当該施策の背景・目的	男性の育児休業取得等については、以下のとおり閣議決定等により方針や数値目標が掲げられている。 (1) 日本再興戦略2016(平成28年6月2日閣議決定) ・男性の育児休業取得率 2015(平成27)年 2.65% → 2020(平成32)年 13% ・男性の配偶者の出産直後の休暇取得率 2015(平成27)年 把握していない → 2020(平成32)年 80% (2) 少子化対策大綱(平成27年3月20日閣議決定) ・配偶者の産後8週間以内の父親の育児休業の利用を促進する ・数値目標 6歳未満の子どもをもつ男性の育児・家事関連時間 2011(平成23)年 1日当たり67分 → 2017(平成29)年 1日当たり2時間30分 これらを踏まえ、助成金の支給により事業主等の取組をさらに促進し、職業生活と家庭生活の両立を容易にするための環境整備を進める。	
当該施策の政策手段の分類		法令・制度改正
		税制改正要望
	○	予算
		28年度当初予算: 1,174,500 千円 28年度一次補正予算: - 千円 28年度二次補正予算: - 千円 29年度要求予算: 944,281 千円
		機構定員要求
当該施策概要		その他(具体的に)
	男性労働者が育児休業を取得しやすい職場風土作りに取り組み、男性労働者に子の出生後8週間以内に開始する育児休業を取得させた事業主に助成金を支給する。 (支給額) ・職場風土作りに取り組み、初めて男性労働者が子の出生後8週間以内に育児休業取を取得した場合 大企業 30万円 中小企業 60万円 ・2人目以降の育児休業取得者が生じた場合 15万円	
担当府省庁	厚生労働省	
	雇用均等・児童家庭局職業家庭両立課育児・介護休業推進室	

出生時両立支援助成金

○趣 旨

女性の継続就業や出産意欲向上の観点から男性の育児への関わりは重要であるが、他の先進国に比べ日本の男性は子育て等に費やす時間が非常に少ない状況。このため、男性の育児休業の取得に関する取組を行い、子の出生時に男性労働者に対し育児休業を取得させた事業主に対して一定額を支給する。

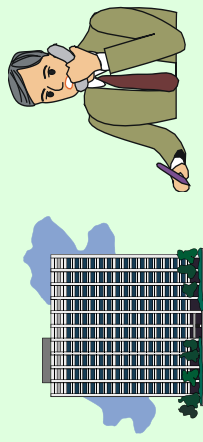
- ・ **男性の育児休業取得率→13%以上（2020年まで）：日本再興戦略改訂2015他**

○支給要件

- ・ 子の出生時（出産後8週間以内）に男性労働者が育児休業を取得しやすい職場風土作りのための取組を行っていること
 - ・ 子の出生時（出生後8週間以内）に**育児休業を2週間以上（中小企業は5日以上）**取得した男性労働者が発生したこ
- と
- 16 当該企業において、過去3年以内に男性の育児休業取得者が発生していないこと
- 1 ※ 育児取得に関する職場風土が定着していると考えられる企業については、支給対象としない。

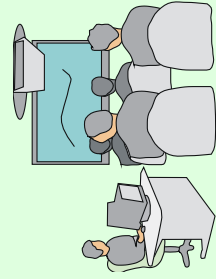
○対象：全事業主

※ 男性の育児休業取得率は、企業規模に関係なく低いため**大企業も対象**にする。



○助成金の終期

2020年までの時限措置



- ・ **職場風土作りのための取組の実施**
※ 社内規定の整備、社内研修の実施 等

○支給金額（1年度につき1人まで支給）

- ・ 1人目取得
大企業：30万円
中小企業：60万円

- ・ 2人目以降取得
15万円

「女性活躍加速のための重点方針2016」該当箇所		通し番号 19
大項目	I. あらゆる分野における女性の活躍	
中項目	1. 多様な働き方の推進、男性の暮らし方・意識の変革	
小項目	(5) 育児・介護休業等の取得促進	
細項目	②出産・育児等による女性のキャリア断絶を防ぎ、希望する形での活躍を実現するため、非正規雇用労働者の育児休業の取得促進、分割取得の活用などによる介護休業の取得促進、いわゆるマタニティハラスメントの防止に向けた事業主の措置の義務付けなどを盛り込んだ改正育児・介護休業法等（平成28年3月成立）の平成29年1月からの着実な施行に向けて、事業主への周知・啓発の徹底や必要な法令等の整備等を早急を実施する。また、育休取得後の円滑な職場復帰による継続就業を支援するための取組を進める。	
該当施策名 (事業名)	育児・介護休業法施行規則等の改正	
当該施策の背景・目的	○ 改正育児・介護休業法の施行のために、新たに厚生労働省令で定めるべきとされた事項や事業主が講ずべき措置等についての指針を定める必要があるため、育児・介護休業法施行規則等の改正を目的とする。	
当該施策の政策手段の分類	○	法令・制度改正
		税制改正要望
		予算
		28年度当初予算： 千円 28年度一次補正予算： 千円 28年度二次補正予算： 千円 29年度要求予算： 千円
		機構定員要求
		その他(具体的に)
当該施策概要	省令については、子の看護休暇を1日未満単位で取得することが可能となることに伴う所要の規定の整備、職場における育児休業等に関する言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置の新設に伴う所要の規定の整備等を行った。 指針については、有期契約労働者の育児休業等取得要件に関する事項、子の看護休暇及び介護休暇に関する事項、育児休業又は介護休業をする労働者が雇用される事業所における労働者の配置等の雇用管理に関して必要な措置を講ずるに当たっての事項等を定めた。	
担当府省庁	厚生労働省	
	雇用均等・児童家庭局職業家庭両立課	

改正育児・介護休業法及び改正男女雇用機会均等法の概要

妊娠・出産・育児期や家族の介護が必要な時期に、男女ともに離職することなく働き続けることができるよう、仕事と家庭が両立できる社会の実現を目指し、雇用環境を整備する

1. 介護離職を防止し、仕事と介護の両立を可能とするための制度の整備

- 対象家族1人につき、3回を上限として、通算93日まで、介護休業を分割取得することができる
- 介護休暇の半日単位の取得を可能とする。
- 介護のための所定労働時間の短縮措置等を介護休業とは別に、利用開始から3年の間で2回以上の利用を可能とする。
- 所定外労働の免除を介護終了までの期間について請求することのできる権利として新設する。
- 有期契約労働者の介護休業取得要件を緩和する。

2. 多様な家族形態・雇用形態に対応した育児期の両立支援制度等の整備

- 子の看護休暇の半日単位の取得を可能とする。
- 有期契約労働者の育児休業の取得要件を、
 - ① 当該事業主に引き続き雇用された期間が過去1年以上あること、
 - ② 子が1歳6ヶ月に達する日までの間に労働契約が満了し、かつ、契約の更新がないことが明らかでない者とし取得要件を緩和する。
- 特別養子縁組の監護期間中の子、養子縁組里親に委託されている子その他これらに準ずるものについては育児休業制度等の対象に追加する。

3. 妊娠・出産・育児休業・介護休業をしながら継続就業しようとする男女労働者の就業環境の整備

- 妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする、上司・同僚による就業環境を害する行為を防止するため、雇用管理上必要な措置を事業主に義務づける。