

付属文書

アクションプラン（個別施策工程表）

(3)-(ア)-① 「地域働き方改革会議」における取組の支援、先駆的・優良な取組の横展開

●現在の課題

○地域によって出生率は大きく異なっており、出生率に関連の深い各種指標も大きく異なる。出生率低下の要因である「晩婚化・晩産化」の状況や、それらに大きな影響を与えていると考えられる「働き方」「所得」、さらには「地域・家族の支援力」にも地域差がある。これまでの少子化対策は、国全体での対策が中心であり、より効果的な対策という点では、地方の取組を主力とする「地域アプローチ」の重要性を認識した対策も併せて展開することが求められる。

そのため、国では、2015年9月に「地域少子化対策検証プロジェクト」を設置し、「地域少子化・働き方指標」(2015年10月に第1版、2016年2月に第2版、2017年5月に第3版)、「地域少子化対策検討のための手引き」(2016年2月に第1版、2017年5月に第2版)を公表したところである。これは、各地方公共団体の少子化に関する状況が他と比較してどのような状況にあるかを知る指標と、指標を活用した分析や対応策の検討例等を取りまとめたものであり、有効な対策を検討する手がかりとして活用できるものである。各地域においては、こうしたデータに基づく分析と対応策の検討が必要である。

●必要な対応

○「地域少子化・働き方指標」や「地域少子化対策検討のための手引き」をより役立つものにするため、地方公共団体における活用状況等もふまえて改訂し、提供するとともに、地域における先駆的・優良な取組の横展開を図ることにより、地域の実情に応じた働き方改革を全国に展開する。

○少子化対策における「地域アプローチ」の推進を図るためには、地域の実情に即した「働き方改革」の取組が重要である。そのため、各地域の地方公共団体や労使団体、金融機関等の地域の関係者からなる「地域働き方改革会議」において、地域の実情に即した「働き方改革」を推進していく取組を、関係府省一体となって支援する。

●工程表

	2018 年度まで	2019 年度
取組内容	<ul style="list-style-type: none"> ○2015 年 9 月に「地域少子化対策検証プロジェクト」を設置し、「地域少子化・働き方指標」(2015 年 10 月に第 1 版、2016 年 2 月に第 2 版、2017 年 5 月に第 3 版)、「地域少子化対策検討のための手引き」(2016 年 2 月に第 1 版、2017 年 5 月に第 2 版)を公表した ○「地域少子化・働き方指標」や「地域少子化対策検討のための手引き」を地方公共団体からの意見等をふまえて改訂し、提供する ○各地域に設置されている「地域働き方改革会議」に対し、関係府省及び専門家からなる「地域働き方改革支援チーム」より、情報提供や構成員の派遣、各地域での特徴的な取組や実務上の課題について情報交換を行う場の設定等の支援を実施 ○「働き方改革アドバイザー」事業設計の手引き、「働き方改革アドバイザー」研修コンテンツ」及び「地域における「働き方改革」の促進に向けて 企業・地方公共団体における好事例集」を公表 (2017 年 5 月) 	<ul style="list-style-type: none"> ○「地域働き方改革支援チーム」による「地域働き方改革会議」への情報提供や構成員の派遣、各地域での特徴的な取組や実務上の課題について情報交換を行う場の設定等により、地域における先駆的・優良な取組の横展開を図り、地域の実情に応じた働き方改革を全国に展開する
2020 年 KPI (成果目標)	<ul style="list-style-type: none"> ○第 1 子出産前後の女性の継続就業率を 55%に向上 (2015 年 53.1%) ○男性の育児休業取得率を 13%に向上 (2017 年 5.14%) ○週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合を 5%へ低減 (2017 年 7.7%) 	

(3)-(ア)-② 「少子化社会対策大綱」と連携した結婚・妊娠・出産・子育ての各段階に対応した総合的な少子化対策の推進

●現在の課題

- 若者世代の未婚率の上昇、晩婚化・晩産化が、少子化の原因となっている。
- 独身にとどまっている理由としては、「適当な相手にめぐりあわない」、「結婚資金が足りない」等が挙げられている。また、妊娠・出産に関する知識が不十分であり、結婚や出産の希望の時期について、適切なライフデザインを描けていないとの指摘もある。
- 地域の実情に即した少子化対策の充実が必要であり、結婚・妊娠・出産・子育ての各段階に対応した支援を総合的に推進していく必要がある。

●必要な対応

- 少子化社会対策基本法（平成 15 年法律第 133 号）に基づく「少子化社会対策大綱」（平成 27 年 3 月 20 日閣議決定）の下、国と地方が連携した総合的な少子化対策の取組を推進する。
- 2015 年 4 月から施行された子ども・子育て支援法（平成 24 年法律第 65 号）及び同月に期限が延長され、その内容が充実された次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号）に基づき、地方公共団体は、総合的な子ども・子育て支援、次世代育成支援に関する計画を作成し、地域の実情に即した少子化対策を総合的に推進する。2014 年 11 月に策定した次世代育成支援対策推進法に基づく新たな行動指針においては、地方公共団体の策定に当たっての基本的な視点として、「結婚・妊娠・出産・育児の切れ目ない支援」の重要性を明記したところであり、これにより、地方公共団体の取組を促進する。
- 「少子化社会対策大綱」と連携した、結婚・妊娠・出産・子育ての各段階に対応した少子化対策を総合的に推進する。特に、地域の実情に即し、結婚に対する取組、結婚、妊娠・出産、乳児期を中心とする子育てに温かい社会づくり・機運の醸成の取組を推進する。

●工程表

	2018 年度まで	2019 年度
取組内容	○地域少子化対策重点推進交付金により、地方公共団体の「結婚に対する取組」「結婚、妊娠・出産、乳児期を中心とする子育てに温かい社会づくり・機運の醸成の取組」のうち優良事例の横展開等を支援	○「少子化社会対策大綱」と連携した結婚・妊娠・出産・子育ての各段階に対応した総合的な少子化対策の推進 ○地方公共団体の「結婚に対する取組」「結婚、妊娠・出産、乳児期を中心とする子育てに温かい社会づくり・機運の醸成の取組」を支援
2020 年 KPI (成果目標)	<p>○安心して結婚・妊娠・出産・子育てできるような社会の実現（安心して結婚・妊娠・出産・子育てできる社会を達成していると考える人の割合を4割以上とする。2018年3月 40.5%※）</p> <p>※内閣府「インターネットによる共生社会及び子ども・子育て支援に関する意識調査」（2018年3月）において、「安心して結婚・妊娠・出産・子育てできる社会を達成している」と考えている人の割合</p> <p>○結婚・妊娠・出産・子育ての各段階に対応した総合的な少子化対策を行っている地方公共団体数</p> <p>現状：47 都道府県、延べ 406 市区町村において実施（2015 年 10 月末）</p> <p>目標：47 都道府県、1,200 以上の市区町村において実施（2020 年）</p>	

(3)-(ア)-③ 出生数や出生率の向上を実現した好事例の横展開

●現在の課題

○日本全体で出生数が減少している中、比較的高い出生率を維持又は出生数・出生率の向上を実現している市町村も一部に存在しており、その背景には、行政・民間による、各種支援や住みやすいまちづくり、若い世代が男女ともに仕事と家庭を両立しやすい良好な就労環境、安心して子供を産み育てられる環境の醸成など様々な要因があると考えられる。

●必要な対応

○こうした地域における行政・民間の取組について、幅広い観点から調査・分析を行い、この結果を取りまとめ、発信することにより、各地域における更なる課題把握や取組の推進を促す。

●工程表

	2018年度まで	2019年度
取組内容	<ul style="list-style-type: none"> ○比較的高い出生率を維持又は出生数・出生率の向上を実現している市町村における取組についての調査・分析 ○上記結果をとりまとめた事例集の発信による好事例の横展開 	○事例集の発信による好事例の横展開
2020年KPI (成果目標)	<p>「若い世代の結婚・出産・子育ての希望をかなえる」全体施策の推進を通じ、2020年までに以下指標を達成する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○結婚希望実績指標：80% 若い世代が安心して働ける質の高い職場を生み出し、結婚希望の実現率を80%に引き上げる ○夫婦子供数予定実績指標：95% 結婚・妊娠・出産・子育ての切れ目のない支援や、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の確保に取り組むことによって、夫婦が希望する子育て環境を提供し、夫婦の予定する子供数の実現割合を95%に引き上げる 	

(3)-(イ)-① 若者・非正規雇用対策の推進

●現在の課題

- 今後、若年労働力人口が減少していく中で、地域経済を支える若者の就職・育成を促進し、地域の活力を取り戻すことが大きな課題である。
- 若者や非正規雇用労働者の安定雇用を実現し、地域の若者の自立・地域経済の活性化を促進することが必要である。

●必要な対応

- 総合的かつ体系的な若者雇用対策を推進する。
 - ・新卒者等への就職支援やフリーター等の正社員化支援に着実に取り組む。
 - ・青少年の適切な職業選択の支援に関する措置や職業能力の開発・向上に関する措置を総合的に講ずることを目的とした若者雇用促進法に基づく取組を行う。
- 「正社員転換・待遇改善実現プラン（5か年計画）」（2016年1月策定）及びこれを参考に都道府県ごとに策定された「地域プラン」に基づき、正社員転換・待遇改善に向けた取組を行う。

●工程表

	2018年度まで	2019年度
取組内容	<ul style="list-style-type: none"> ○若者雇用促進法の円滑な施行等による若者雇用対策の推進 ○「正社員転換・待遇改善実現プラン（5か年計画）」及び「地域プラン」に基づく取組による正社員転換・待遇改善の推進 	<ul style="list-style-type: none"> ○引き続き、若者雇用促進法に基づく取組等による若者雇用対策の推進 ○引き続き、「正社員転換・待遇改善実現プラン（5か年計画）」及び「地域プラン」に基づく取組による正社員転換・待遇改善の推進
2020年KPI (成果目標)	<ul style="list-style-type: none"> ○2020年までに20～34歳の就業率を79%に高める（2017年78.6%） ○2020年までにフリーターを124万人まで減少させる（2017年152万人） ○2020年までに若い世代の正規雇用労働者等（自らの希望による非正規雇用労働者等を含む。）の割合について、全ての世代と同水準を目指す（2017年15～34歳の割合95.0%、全ての世代の割合95.0%） 	

(3)-(ウ)-① 妊娠・出産・子育ての切れ目のない支援（「子育て世代包括支援センター」の整備、周産期医療の提供体制の確保）

●現在の課題

- 核家族化、地域のつながりの希薄化等により、地域において妊産婦やその家族を支える力が弱くなってきており、子育て中の親（妊産婦・母親等）の孤立感、負担感が強まっている。
- 現在、妊娠期から子育て期にわたるまでの支援については、医療機関、市町村の保健センター、児童相談所等の様々な機関が「縦割り」で行っており、連携が取れていない。

●必要な対応

- 妊娠期から子育て期にわたるまでの支援について、ワンストップ拠点（「子育て世代包括支援センター」）の整備を目指す。
- 「子育て世代包括支援センター」においては、保健師等の専門職等が妊産婦等に対して総合的相談を行うとともに、必要なサービスをコーディネートし、切れ目のない支援を実施する。また、相談等を通じた評価の結果支援が必要と判断された妊産婦等に対しては、支援プランの策定等を実施する。

●工程表

	2018年度まで	2019年度
取組内容	<ul style="list-style-type: none"> ○「子育て世代包括支援センター」の支援対象者の評価や支援内容等に係るガイドライン策定のための調査研究を実施 ○2017年8月に「子育て世代包括支援センター」の具体的な業務の内容や運営上の留意点に係るガイドラインを策定し、自治体に対する周知や、自治体の職員を対象とした支援プラン作成等に関する研修を実施 ○小児医療や周産期医療の確保、院内助産・助産師外来の整備や研修、地域における分娩を扱う施設の確保等に対しては、地域医療介護総合確保基金等を通じ支援 	<ul style="list-style-type: none"> ○全国のどの地域でも、保健師、助産師等による「妊娠期から子育て期までの切れ目のない支援」の機能をもつ仕組みを確保することを目標とし、地域の実情を踏まえながら、2020年度末までに「子育て世代包括支援センター」の全国展開を目指すとともに、職員の研修やガイドライン等についても、必要に応じて見直しを行い、引き続き支援の質についても向上を図る ○小児医療や周産期医療の確保のため、院内助産・助産師外来の整備や研修等に対する地域医療介護総合確保基金、及び地域の分娩取扱施設・設備整備事業や産科医の確保事業等を活用し、無産科2次医療圏の解消をはじめ、分娩取扱施設や産科医の確保を図る
2020年KPI (成果目標)	<ul style="list-style-type: none"> ○支援ニーズの高い妊産婦への支援実施の割合：100% ※「子育て中の親の外出等に関するアンケート調査」（2011年1月一般財団法人こども未来財団）において「社会から隔絶され、自分が孤立しているように感じる」と回答した妊産婦等は約3割程度とされている。 	

(3) 若い世代の結婚・出産・子育ての希望をかなえる

(ウ) 出産・子育て支援

(3)-(ウ)-② 子ども・子育て支援の更なる充実

a. 「子ども・子育て支援新制度」の円滑かつ持続的な実施、事業主負担を含め社会全体で費用を負担する仕組みの構築

●現在の課題

- 待機児童の解消をはじめ、子育て支援の質・量の充実を図るため、安定的な財源の確保が必要である。
- 放課後児童対策について、小学校就学後に保護者が仕事を辞めざるを得ない状況となるいわゆる「小1の壁」の打破や、多様な体験・学習活動のための環境、社会のニーズの対応が必要であるが、放課後の支援策が不十分である。

●必要な対応

- 消費税分以外も含め、安定財源の確保に向けて適切に対応する。
- 「子育て安心プラン」に基づき、保育の受け皿整備、保育人材の確保等の取組を進める。
- 放課後児童対策について、「新・放課後子ども総合プラン」においては、一体型を中心とした「放課後児童クラブ」と「放課後子供教室」の計画的な整備等を引き続き推進するため、量的拡充及び質の向上に必要な経費を確保し、市町村における取組の支援を行う。

●工程表

	2018年度まで	2019年度
取組内容	<ul style="list-style-type: none">○子ども・子育て支援新制度の実施○放課後子供教室については、17,615教室（H29年度）から18,749教室（H30.11月時点）に増加○社会のニーズに応じた放課後児童対策の在り方について検討○家庭的保育事業926件、小規模保育事業3,494件、居宅訪問型保育事業12件、事業所内保育事業461件（2017年4月）	<ul style="list-style-type: none">○安定財源を確保しつつ、子育て支援の質・量の充実を図る○「子育て安心プラン」に基づき、保育の受け皿整備、保育人材の確保等の取組を進める○放課後児童クラブの、受け皿整備等を行う
2020年KPI (成果目標)	<ul style="list-style-type: none">○保育の受け皿整備を着実に進め、遅くとも2020年度末までに待機児童の解消を目指す（2018年4月19,895人）○「放課後児童クラブ」と「放課後子供教室」について、全ての小学校区（約2万か所）で一体的に又は連携して実施。うち1万か所以上を一体型とすることを目指す（2017年5月時点4,554か所）○小規模保育や家庭的保育等の地域型保育事業について、住民のニーズに対応した体制の確保を目指す○地域子育て支援拠点事業等について、住民のニーズに対応した体制の確保を目指す	

(3)-(ウ)-② 子ども・子育て支援の更なる充実

b. 幼児教育の無償化に向けた取組を財源を確保しながら実施するなど教育費負担の軽減

●現在の課題

- 幼児教育に係る家計の負担軽減が課題となっている。
- 国立社会保障・人口問題研究所の調査によると、1夫婦当たりの理想の子供数は2.32人であるのに対し、平均出生子供数は1.94人とどまる。
- 理想の子供数を持ってない理由としては「子育てや教育にお金がかかりすぎるから」が56.3%と最も多く、特に第3子以降を生まない理由としては69.8%の人が同じ理由を挙げている。

●必要な対応

- 子育て世帯を応援し、社会保障を全世代型へ抜本的に変えるため、幼児教育の無償化を一気に加速する。

●工程表

	2018年度まで	2019年度
取組内容	①生活保護世帯、一人親の市町村民税非課税世帯は、全ての子供が無償 ②一人親の年収約360万円未満相当世帯は、第1子が半額以下、第2子以降は無償 ③一人親でない年収約360万円未満相当世帯世帯は、子どもの年齢にかかわらず第2子は半額、第3子以降は無償 (※年収約360万円未満相当世帯でない世帯では、第1子が一定年齢以下の場合に、第2子が半額、第3子以降が無償) ④年収約270万円未満相当世帯は、第2子が無償	○3歳から5歳までの全ての子供たちの幼稚園、保育所、認定こども園の費用を無償化する ○0歳～2歳児についても、当面、住民税非課税世帯を対象として無償化を進める 幼児教育の無償化については、2019年10月から全面的な実施を目指す。
2020年KPI (成果目標)	○理想の子供数を持ってない理由として「子育てや教育にお金がかかりすぎるから」を挙げる人の割合の低下(2010年時点での割合60.4%、第3子を生まない理由としての回答割合71.1%からの低下(国立社会保障・人口問題研究所「第14回出生動向基本調査」))(2015年時点:56.3%、第3子を産まない理由としての回答割合69.8%(国立社会保障・人口問題研究所「第15回出生動向基本調査」))	

(3) 若い世代の結婚・出産・子育ての希望をかなえる

(ウ) 出産・子育て支援

(3)-(ウ)-② 子ども・子育て支援の更なる充実

c. 社会全体で多子世帯を支援する仕組みの構築や「三世同居・近居」の支援

●現在の課題

○多子世帯、特に第3子以降については、子育てに要する費用が大きな負担となっている。

○親と同居・近居している夫婦の方が、親と遠く離れて居住している夫婦よりも、出生する子供が多い傾向がある中、「三世同居・近居」を希望する夫婦の希望が実現できていない。

●必要な対応

○子育てに係る様々な負担について、特に多子世帯に対して社会全体で支援する仕組みを充実させていくことが必要である。

○子育て支援の観点から、「三世同居・近居」の希望を実現するための支援を行う。

●工程表

	2018年度まで	2019年度
取組内容	<ul style="list-style-type: none">○家計の教育費負担軽減策の充実○安心して子育てができるよう、地域における家庭教育支援の取組を推進○多子世帯の保育料負担軽減として、年収約360万円未満相当世帯について、多子計算に係る年齢制限を撤廃し、第2子半額、第3子以降無償化を完全実施○世代間で助け合いながら子どもを育てることができる三世同居・近居の促進に資する環境づくりの推進	<ul style="list-style-type: none">○財源の確保と併せて、子育てに係る様々な負担を軽減するなど、特に多子世帯の支援を実現○奨学金事業の充実など、家計の教育費負担軽減策を充実○世代間で助け合いながら子どもを育てることができる三世同居・近居の促進に資する環境づくりの推進
2020年KPI (成果目標)	<ul style="list-style-type: none">○「三世同居・近居」の希望に対する実績の比率の向上(2014年度72.6%)○理想の子供数を持っていない理由として「子育てや教育にお金がかかりすぎるから」を挙げる人の割合の低下(2010年時点での割合60.4%、第3子を生まない理由としての回答割合71.1%からの低下(国立社会保障・人口問題研究所「第14回出生動向基本調査」))(2015年時点での割合56.3%、第3子を生まない理由としての回答割合69.8%(国立社会保障・人口問題研究所「第15回出生動向基本調査」))	

(3) 若い世代の結婚・出産・子育ての希望をかなえる

(エ) 地域の実情に即した「働き方改革」の推進（仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現等）

(3)-(エ)-① ワーク・ライフ・バランスの推進

●現在の課題

（育児・介護休業の取得促進）

○女性労働者は、雇用者の半分近く（44.5%）を占めているが、約5割の女性が第1子出産を機に退職している。

○保育所等に入所できず、離職せざるを得ない労働者が一定数存在する。

○育児休業を利用したい男性は3割を超える一方、実際の男性の育児休業の取得・育児への関わりは低調である。

（ワーク・ライフ・バランス等を推進する企業を公共調達等において評価する取組）

○女性活躍推進法及び「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）を踏まえ、2016年度から全府省で取組を開始。今後さらに、社会全体でワーク・ライフ・バランスやその前提となる女性活躍を加速していく必要がある。

●必要な対応

（育児・介護休業の取得促進）

○労働者が仕事と子育てや介護との両立を図ることができるよう、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号。以下「育児・介護休業法」という。）の着実な施行を行う。

○助成金等により、中小企業等における労働者の円滑な育児休業取得・復帰を支援する。

○男性の育児休業取得の更なる促進を図る。

（ワーク・ライフ・バランス等を推進する企業を公共調達等において評価する取組）

○ワーク・ライフ・バランス等を推進する企業を公共調達等において加点評価する取組を加速するため、各府省や独立行政法人等で着実に実施し、地方公共団体や民間企業等にも働きかけを行う。また、取引先企業のワーク・ライフ・バランス等を調達で評価する先進的な企業が社会的に認められるよう、「女性が輝く先進企業表彰」において評価する。

●工程表

	2018 年度まで	2019 年度
取組内容	<p>○仕事と育児・介護の両立を推進するため、育児・介護休業法について順次改正を行い、事業主が取り組むべき措置の拡充を図ってきた</p> <p>○働き続けながら子育てや介護を行う労働者の就業環境整備に取り組む企業に両立支援等助成金を支給</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 育休復帰支援プランの策定・導入により育児休業の円滑な取得・復帰に取り組んだ場合、育休取得者の代替要員を確保した場合、育休からの復帰後、仕事と育児の両立が特に困難な時期の労働者の支援に取り組んだ場合に、中小企業事業主に助成金を支給（育児休業等支援コース） ・ 男性の育児休業や育児目的休暇の取得を促進する企業を支援する助成金を支給（出生時両立支援コース） ・ 仕事と介護を両立するための職場環境整備の取組を行い「介護支援プラン」を作成した上で、介護休業の取得・復帰、または介護のための勤務制限制度の利用に取り組む企業に助成金を支給（介護離職防止支援コース） <p>○イクメンプロジェクト（シンポジウムの開催、イクメン企業とイクボスの表彰やHP等）を通じて男性の育児と仕事の両立を積極的に促進</p> <p>○次世代育成支援対策推進法に基づく認定（くるみん認定・プラチナくるみん認定）について、労働時間に関する基準の追加、男性の育児休業取得に関する基準の引き上げ等の認定基準の見直しを2017年4月に行った</p> <p>○女性活躍推進法第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）を踏まえ、2016年度から全府省で取組を開始</p>	<p>○改正育児・介護休業法等の着実な施行のため、労働局による周知や指導を行う</p> <p>○労働者の仕事と介護の両立が行えるよう、支給内容の充実や支給上限の拡大等を柱とする両立支援等助成金（介護離職防止支援コース）の拡充を行う</p> <p>○より多くの企業が認定を目指して取り組むよう、くるみんマークやプラチナくるみんマークの周知・啓発を行う</p>
2020 年 KPI (成果目標)	<p>○2020年に第1子出産前後の女性の継続就業率を55%に高める（2015年53.1%）</p> <p>○2020年に男性の育児休業取得率を13%に高める（2017年5.14%）</p> <p>○2020年にくるみん取得企業（次世代育成支援対策推進法に基づき、子育てを支援する企業として認定を受けた企業）を3,000社に増加させる（2018年9月2,986社）</p>	

(3) 若い世代の結婚・出産・子育ての希望をかなえる

(エ) 地域の実情に即した「働き方改革」の推進（仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現等）

(3)-(エ)-② 長時間労働の見直し

●現在の課題

○結婚・出産・子育ての希望を実現する上で、仕事と子育てを両立できるような働き方の見直しが重要である。

●必要な対応

○所定外労働時間の削減、年次有給休暇の取得促進、企業別の出生率の公表を推進している日本各地のリーディングカンパニーの取組を幅広く普及させる施策（ポータルサイトを活用した情報発信、働き方・休み方改善コンサルタント等による各企業に対する支援等）を促進する。

○年次有給休暇の取得促進に向け、年次有給休暇取得促進期間における集中的な広報や、地方公共団体との協働により地域レベルでの年次有給休暇の取得を促進する「地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備事業」を実施する。

○長時間労働を抑制するための総合的な取組を推進する。

●工程表

	2018年度まで	2019年度
取組内容	<p>○企業経営陣への働きかけ</p> <ul style="list-style-type: none">・日本各地のリーディングカンパニー等の経営トップに働きかけるとともに、先進的な取組事例について、ポータルサイトを活用して情報発信・「働き方・休み方改革シンポジウム」の開催 <p>○年次有給休暇取得促進期間に加え、年次有給休暇が取得しやすい時季（夏季、年末年始、ゴールデンウィーク）に集中的な広報を実施（プラスワン休暇の推奨を含む。）</p> <p>○地域の行事と連携して年次有給休暇の取得を促す「地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備事業」の実施</p>	<p>○時間外労働の上限規制や年次有給休暇の取得促進策等の働き過ぎ防止のための取組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）が公布されたことを踏まえた、法内容の周知、履行確保に向けた取組</p> <p>○長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得促進等による、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組</p>
2020年 KPI (成果目標)	<p>○週労働時間 60時間以上の雇用者の割合を5%へ低減（2017年 7.7%）</p> <p>○年次有給休暇取得率を70%に向上（2017年 51.1%）</p>	

(3) 若い世代の結婚・出産・子育ての希望をかなえる

(エ) 地域の実情に即した「働き方改革」の推進（仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現等）

(3)-(エ)-③ 時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方の普及・促進

●現在の課題

- 子育てなどのライフステージにおいて、労働者がワーク・ライフ・バランスを実現できるようにすることが重要である。特に、企業における転勤については、企業独自の経営判断に基づき行うものではあるが、結婚・妊娠・出産・子育てといったライフイベントとの両立が必要である。
- そのため、職務や勤務地等を限定した正社員（多様な正社員）制度の普及・拡大が重要であるが、制度の導入企業は一定程度にとどまっており、しかも導入企業においても社内の制度化が不十分である。

●必要な対応

- 職務や勤務地限定の内容を労働者に明示するなどの「雇用管理上の留意事項」を周知するとともに、多様な正社員の導入に対する支援措置（コンサルティング等）を継続して実施する。
- また、転勤については、企業における転勤の実態（転勤を行う理由、転勤の時期・年齢・回数等）を踏まえて策定した「転勤に関する雇用管理のヒントと手法」の周知を図る。
- こうした取組により、子育てなどの事情により、転居を伴う転勤が困難な労働者について、転勤を免除する勤務地限定の働き方を導入するとともに、転勤が困難な事情が解消した場合には、本人の希望に応じて転勤のある働き方を選択することもできるよう、企業において勤務地限定正社員（注）の導入や相互転換について社内の制度化を促進する。
（注）育児や介護の事情で転勤が難しい者や地元に着した就業を希望する者等について、希望する地域で正社員として働くもの。

●工程表

	2018 年度まで	2019 年度
取組内容	<ul style="list-style-type: none"> ○多様な正社員の導入に対する支援措置（コンサルティング等）を実施 ○多様な正社員の普及・拡大のための好事例収集や周知・啓発の実施 ○「キャリアアップ助成金」において、勤務地等を限定した正社員制度を導入する企業等に対する助成を実施 ○2017年3月に策定した「転勤に関する雇用管理のヒントと手法」の周知を図る 	<ul style="list-style-type: none"> ○引き続き、多様な正社員の普及・拡大による、更なる正社員化の実現 ○引き続き「転勤に関する雇用管理のヒントと手法」の周知を図る
2020 年 KPI (成果目標)	<ul style="list-style-type: none"> ○2020 年までにフリーター数を 124 万人に減少させる (2017 年 152 万人) ○2020 年までに若い世代の正規雇用労働者等 (自らの希望による非正規雇用労働者等を含む。) の割合について、全ての世代と同水準を目指す (2017 年 15~34 歳の割合 95.0%、全ての世代の割合 95.0%) ○週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合を 5%へ低減 (2017 年 7.7%) ○年次有給休暇取得率を 70%に向上 (2017 年 51.1%) 	

(3) 若い世代の結婚・出産・子育ての希望をかなえる

(エ) 地域の実情に即した「働き方改革」の推進（仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現等）

(3)-(エ)-④ 地域における女性の活躍推進

●現在の課題

- 就業している女性のうち約5割が第1子出産を機に離職している。25～44歳の女性就業率は近年上昇している（2013年69.5%⇒2017年74.3%）が、子育て期の女性の就業率は依然として低く、女性の管理職割合も低い。
- 女性の活躍状況は地域によって異なっているため、地域の実情に応じて効果的に女性の活躍を推進していくことが重要である。住民に身近な地方公共団体を中心とした地域ぐるみの取組が始まっており、これらの取組は継続して行われる必要がある。
- 人口減少に直面する地域において、PTA、自治会、消防団など、地域活動の様々な場面での女性の活躍が不可欠である。
- 我が国の女性研究者の割合は増加傾向にあるものの、2017年時点で15.7%と、主要先進国と比較しても低水準である。地域の大学等においても、研究と出産・育児・介護等の両立が難しく、研究継続を断念する女性研究者が存在するなど、活躍の場が限定的となっている。
- 2016年4月から女性活躍推進法が全面施行され、大企業（労働者数301人以上）については、一般事業主行動計画の策定等が義務付けられ、計画に基づく取組が推進されている。その一方で、労働者の6割以上は、努力義務である300人以下の事業主に雇用されていることから、引き続き、中小企業における女性の活躍も推進していく必要がある。
- 女性活躍推進法が施行され、大企業には自社の女性活躍の状況等について情報の公表が義務化されており、その情報公表の場として、「女性の活躍推進企業データベース」を運営し、企業間の比較を可能としているところである。このデータベースについて、掲載企業数や各企業が公表する情報項目数を増やし企業の取組競争をさらに促すとともに、ユーザビリティの向上のための措置を講じる必要がある。

●必要な対応

- 女性活躍推進法に基づき、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性が、その個性と能力を十分に発揮して活躍できるよう、国や地方公共団体が必要な施策を策定・実施することに加え、事業主が女性の活躍推進に向けた取組を自ら実施することを促進する。
- 地域における女性の活躍を迅速かつ重点的に推進するため、地方公共団体による地域の実情に応じた地域に根差した取組を促進する。
- 固定的性別役割分担意識の解消及び地域における政策・方針決定過程への女性の参画の拡大を図る。
- 学びを通じ、女性を就労や起業、地域活動への参画につなげる地域や大学等の取組を促進する。
- 研究と出産・育児・介護等との両立や女性研究者の研究力向上など、研究環境のダイバーシティ（多様性）実現に関する目標・計画を掲げ、優れた取組を実施する地域の大学等を支援する。
- 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定等が努力義務である中小企業（労働者数300人以下）に対する行動計画の策定等を

引き続き支援。

- 「女性の活躍推進企業データベース」を活用して情報公表を行う企業数（中小企業を含む。）や各企業が公表する情報項目数の増加のため、データベースの活用促進等を図るとともに、ユーザビリティの向上のための改修を実施する。

●工程表

	2018年度まで	2019年度
取組内容	<ul style="list-style-type: none"> ○2017年度に作成した、女性活躍推進法に基づく都道府県・市町村推進計画に基づく取組の好事例集や、「推進計画策定支援マニュアル」を活用した、推進計画に基づく取組の促進 ○「女性活躍加速のための重点方針2017」策定 ○地域女性活躍推進交付金等により、地域の実情に応じた女性の活躍推進に向け、多様な主体による連携体制の構築やワンストップ支援体制の整備等の地方公共団体の取組を支援（47都道府県中42都道府県において継続可能な連携体制が構築済（2018年度）） ○女性等を対象とした低利融資制度のほか、全国各地で実施する「創業スクール」の中で女性起業家コースを実施 ○女性の地域活動参画につながる、学び直しに関する各地域の取組を促進 ○「女性のチャレンジ応援プラン」策定 ○ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブにより、大学等における女性研究者支援の取組を推進 ○両立支援等助成金（女性活躍加速化コース）の支給 ・企業が、自社における女性の活躍に関する現 	<ul style="list-style-type: none"> ○女性活躍推進法を踏まえ、多様な主体による連携体制の構築の下、女性活躍推進のためのワンストップ支援体制の整備等、住民に身近な地方公共団体が行う、地域の実情に応じた取組を支援する。また、地域における女性活躍の取組を強化するため、市町村による推進計画の策定率向上を目指し「推進計画策定支援マニュアル」を活用した説明会や理解促進のためのシンポジウムを開催する。 ○女性が起業を通じてその個性と能力を発揮できるよう、地域における金融機関、創業・産業支援機関、地元企業、起業経験者等の様々な関係者が連携し、女性の起業を支援する体制を整備する ○女性がリカレント教育を活用して復職・再就職しやすい環境整備の在り方や、大学等、地方公共団体、男女共同参画センター等の関係機関が連携し、地域の中で女性の学びとキャリア形成・再就職支援を一体的に行う仕組みづくりに関するモデル構築や普及啓発のための研究協議会を開催し、男女共同参画のための女性の学び・キャリア形成支援の推進を図る ○研究と出産・育児・介護等との両立や女性研究者の研究力向上を通じたリーダー育成など、研究環境のダイバーシティ（多様性）実現に関する目標・計画を掲げ、優れた取組を実施する地域の大学等を支援し、女性研究者が途切れることなくキャリアアップを図ることができる研究環境を整備する ○これまで女性の参画が少なかった分野（建設業、消防団、タクシー、トラック、バス、自動車整備業、林業、鳥獣保護管理等）において、希望する女性がその担い手として就業・定着し、活躍できるよう、女性が働きやすい職場環境の整備等の取組を推進する

	<p>状把握と女性の活躍推進の課題（阻害要因）の分析を行い、課題解決に向けた数値目標と取組目標を設定した上で取組を行い、女性活躍推進に向けた取組目標及び数値目標を達成した場合に助成金を支給</p> <p>○「女性の活躍推進企業データベース」（2016年2月）や「女性役員情報サイト」（2016年9月）の開設等、女性の活躍状況の「見える化」を推進し、女性の活躍に向けた企業の自主的な取組を促進</p> <p>○中小企業のための女性活躍推進事業の実施</p> <p>○女性活躍推進法に基づく国及び地方公共団体の取組を中心に、一覧化して掲載した「女性活躍推進法『見える化』サイト」の閲覧性の向上</p>	<p>○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、国の取組に準じたワーク・ライフ・バランス等を推進する企業を加点評価する取組が進められるよう、引き続き働きかけを行う</p> <p>○中小企業における一般事業主行動計画の策定等を支援するために必要な措置を引き続き講じる</p> <p>○「女性の活躍推進企業データベース」を活用して情報公表を行う企業数や、各企業が公表する情報項目数の増加、ユーザビリティの向上のための改修を行う</p>
<p>2020年 KPI (成果目標)</p>	<p>○各地域における女性就業率及び指導的地位に占める女性の割合を着実に高める</p> <ul style="list-style-type: none"> ・2020年までに25～44歳の女性就業率を77%に高める（2017年74.3%） ・2020年までに国の本省課室長相当職に占める女性の割合を7%（2018年4.9%）、都道府県の本庁課長相当職に占める女性の割合を15%（2017年9.8%）、民間企業（100名以上）の課長相当職に占める女性の割合を15%（2017年10.9%）とする <p>○大学の教授等（学長、副学長及び教授）に占める女性の割合を20%（2017年度16.0%）に増加させる</p> <p>○女性活躍推進法に基づく推進計画（女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画）の策定率について、都道府県100%、市区100%、町村70%の成果目標を2020年までに達成する</p>	

(3) 若い世代の結婚・出産・子育ての希望をかなえる

(エ) 地域の実情に即した「働き方改革」の推進（仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現等）

(3)-(エ)-⑤ 地域の実情に即した「働き方改革」の実現

●現在の課題

○ワーク・ライフ・バランスの推進、長時間労働の見直し、多様な働き方の推進、地域における女性の活躍推進、若者・非正規雇用対策の推進等の「働き方改革」については、地域の実情に即した取組が重要である。

●必要な対応

○長時間労働対策・年次有給休暇取得促進等の働き方の見直しを含めた様々な問題について各地域の地方公共団体や労使団体、金融機関等の地域の関係者からなる「地域働き方改革会議」において重点的に検討を進め、これに対して「地域働き方改革支援チーム」が情報提供や構成員の派遣を行うなどの支援により、地域に即した働き方改革を推進していく取組を、関係府省一体となって支援する（(3)-(ア)-①参照）。

●工程表

	2018年度まで	2019年度
取組内容	<p>○各地域に設置されている「地域働き方改革会議」に対し、関係府省及び専門家からなる「地域働き方改革支援チーム」より情報提供や構成員の派遣、各地域での特徴的な取組や実務上の課題について情報交換を行う場の設定等の支援を実施</p> <p>○「働き方改革アドバイザー」事業設計の手引き、「働き方改革アドバイザー」研修コンテンツ」及び「地域における「働き方改革」の促進に向けて 企業・地方公共団体における好事例集」を公表（2017年5月）</p>	<p>○「地域働き方改革支援チーム」による「地域働き方改革会議」への情報提供や構成員の派遣、各地域での特徴的な取組や実務上の課題について情報交換を行う場の設定等により、地域における先駆的・優良な取組の横展開を継続して実施</p>
2020年KPI（成果目標）	○働き方改革に資する各種指標（(3)-(エ)-①から④を参照）	