

令和 3 年夏策定の主な政府文書について（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 2021 日本の未来を拓く 4 つの原動力 ～グリーン、デジタル、活力ある地方創り、少子化対策～（令和 3 年 6 月 18 日閣議決定）抄…… 1
- 成長戦略実行計画・成長戦略フォローアップ（令和 3 年 6 月 18 日閣議決定）抄… 6
- 規制改革実施計画（令和 3 年 6 月 18 日閣議決定）抄…………… 15
- 女性活躍・男女共同参画の重点方針 2021（令和 3 年 6 月 16 日すべての女性が輝く社会づくり本部・男女共同参画推進本部決定）抄…………… 18
- 過労死等の防止のための対策に関する大綱（令和 3 年 7 月 30 日閣議決定）抄…… 21
- デジタル社会の実現に向けた重点計画（令和 3 年 6 月 18 日閣議決定）抄…………… 31

■ 経済財政運営と改革の基本方針 2021 日本の未来を拓く4つの原動力 ～グリーン、デジタル、活力ある地方創り、少子化対策～（令和3年6月18日閣議決定）抄

第1章 新型コロナウイルス感染症の克服とポストコロナの経済社会のビジョン

1. 経済の現状と課題

（当面の経済運営の課題）

今後とも、感染拡大防止に全力を尽くし、機動的なマクロ経済運営によって事業や雇用、国民生活を支えながら、医療提供体制の強化やワクチン接種を促進していく。こうした取組が経済活動を拡大するための確固たる基盤となり、感染症を乗り越えて、更なる需要や成長に向けた投資意欲を呼び起こす。その上で、世界経済の回復ペースが加速していることを踏まえ、デフレに決して戻さないとの強い決意の下、外需を取り込みながらあらゆる政策を総動員して経済回復を確実なものとしていく。雇用を確保しつつ成長分野への円滑な労働移動を促進するとともに、賃上げモメンタムを維持・拡大し、成長と雇用・所得拡大の好循環を目指したマクロ政策運営を行っていく。

同時に、感染症により厳しい影響を受けた女性や非正規雇用の方々、生活困窮者、孤独・孤立状態にあるの方々などへのきめ細かい支援を継続し、コロナ禍が格差の拡大・固定化につながらないように、目配りの効いた政策運営を行っていく。

3. ポストコロナの経済社会のビジョン

コロナを機に世界は大きく、急速なスピードで変化している。グリーン、デジタルなどの分野で進む変化や経済安全保障などの新たな課題は、世界全体の経済構造や競争環境をダイナミックに変えつつある。また、日本社会においても、デジタル技術を活用した働き方の変化、環境問題への意識の高まり、地方での暮らしへの関心の高まりなど、未来に向けた変化が大きく動き始めているほか、若い人や若い企業が世界で活躍するなど、新しい動きやチャレンジも出ている。一方で、感染症によりデジタル化の遅れなど我が国が抱える様々な課題が顕在化した。潜在成長率が高まらず、世界を牽引(けんいん)するイノベーションも生まれてこないなど、従来から抱えてきた課題についても解決の道筋を明確に示せず、結果を出せていない。「後はない」との危機感をもって、従来型の経済社会システムをスピード感を持って大胆に変革しなければ、活力にあふれ、豊かさを実感できる日本の未来は拓けず、世界の繁栄をリードすることもできない。

このため、グリーン、デジタル、人材活躍といった動きを個人や家庭、企業の意識や行動などミクロレベルで浸透させるとともに、時代に合わなくなった企業組織や働き方、人材育成の在り方など、社会全体の仕組み・構造を、多様性と変化への柔軟な対応、レジリエンスを持ったものへと転換し、ポストコロナに向けた動きを一気に加速する。

その際、特に、我が国の最大の資源である人材の力を引き出していくことが重要となる。政府が呼び水となる人材への投資と制度改革を大胆に行う「ヒューマン・ニューディール」を通じ、民間の創意工夫や投資を促し、社会全体で人材を育成する大きなうねりを起こしていく。意欲と能力のある若者が活躍でき、多様な経験を積みながらキャリアアップを行えるようにする。女性のキャリアアップ支援の強化等を通じ男女の賃金格差を解消するとともに、

理系分野を始め多様な分野での女性の活躍を促す。誰もがいつでも学び直しを行えるようリカレント教育の抜本的な拡充を図り、キャリアアップをしながら、転職や起業などを通じて、年功序列や生え抜き主義といった慣行にとらわれず様々な場での活躍を選択できるようにし、国際的に通用する人材を育成していくことが重要である。

こうした視点に立ち、これまで述べた経済財政運営と構造改革を進めることにより、次のような経済社会を目指す。

○強い経済を作りあげ、改革・イノベーション志向であり続ける社会

グリーンとデジタルにおけるイノベーションや変革、女性や若者等多様な人材の活躍を通じ、我が国が持つソフトパワーも活かしつつ、強い経済を作りあげ、改革・イノベーション志向の国であり続ける。人類全体で解決すべき脱炭素化に各国と連携して取り組み、国際社会の持続可能な成長を主導する中で 2050 年カーボンニュートラルを実現する。最先端のデジタル国家になるとともに、サイバーセキュリティを確保しつつ自由で開かれたデジタル空間を発展させ、Society5.0 を実現する。全世代型社会保障の構築、待機児童解消、不妊治療支援等を着実に進め、結婚・出産の希望を叶え、安心して子育てしやすい社会を実現する。多様で柔軟な働き方が進むとともに、いつでも学び直しが可能となる中で、女性や若者、中高年を始め、多様な人材がそれぞれの能力を発揮し、エンゲージメント¹を高めながら活躍するとともに、こうした人材が地方移住や二地域居住を通じて地方でも活躍し、その活力が維持・発展する社会を実現する。

○誰一人として取り残さない包摂的な社会

様々なセーフティネットを強化し、格差の拡大・固定化を防ぐとともに、誰一人として取り残さない包摂的な社会を構築する。正規・非正規という働き方の区分をなくし、誰もがいつでも何度でも学び直しと新たな挑戦ができるようにすることにより、社会全体で雇用の安定化を図る。NPO等の役割が大きく拡大し地方自治体との連携が進むことにより、共助・公助の担い手が多様化し、生活困窮者や孤独・孤立状態にある方などに対し、一人ひとりに寄り添ったきめ細かなサービスを提供する。デジタルデバイドを解消するとともに、デジタルの徹底活用により、困っている方々にプッシュ型でそれぞれの事情に合った支援をタイムリーに提供する。

第2章 次なる時代をリードする新たな成長の源泉 ～4つの原動力と基盤づくり～

3. 日本全体を元気にする活力ある地方創り～新たな地方創生の展開と分散型国づくり～

(3) 賃上げを通じた経済の底上げ

また、本年4月に中小企業へ適用が拡大した「同一労働同一賃金」に基づき、非正規雇用の処遇改善を推進するとともに、非正規雇用の正規化を支援する。

(4) 観光・インバウンドの再生

¹ 働き手にとって、組織目標の達成と自らの成長の方向が一致し、仕事へのやりがい・働きがいを感じる中で、組織や仕事に主体的に貢献する意欲や姿勢を示す概念。

G o T o トラベル事業は、今後の感染状況等を踏まえて取扱いを判断することとし、宿泊施設・観光地等での感染拡大防止策を徹底した上で、地域観光事業支援を実施する。ワーケーションや休暇取得促進等により旅行需要平準化を図り、混雑を低減させる。

4. 少子化の克服、子供を産み育てやすい社会の実現

(1) 結婚・出産の希望を叶え子育てしやすい社会の実現

賃上げや正規・非正規の格差是正など少子化の背景として指摘される雇用環境の改善に取り組むとともに、社会全体で男性が育児休業を取得しやすい環境の整備を進める。結婚支援、不妊治療への保険適用、出産費用の実態を踏まえた出産育児一時金の増額に向けた検討、産後ケア事業の推進、「新子育て安心プラン」及び「新・放課後子ども総合プラン」の着実な実施、病児保育サービスの推進、地域での子育て相互援助の推進、子育てサービスの多様化の推進・情報の一元的提供、虐待や貧困など様々な課題に対応する包括的な子育て家庭支援体制、ひとり親世帯など困難を抱えた世帯に対する支援、育児休業の取得の促進を含めた改正育児介護休業法²の円滑な施行、児童手当法等改正法³附則に基づく児童手当の在り方の検討などに取り組む。子ども・子育て支援の更なる「質の向上」を図るため、消費税分以外も含め、適切に財源を確保していく。今般の感染症下における対応を踏まえ、これまでの各種施策を総点検した上で、K P I を定めつつ包括的な政策パッケージを年内に策定し推進する。

(2) 女性の活躍

今般の感染症の拡大によって顕在化した配偶者等からの暴力や性暴力の増加・深刻化の懸念や女性の雇用・所得への影響、女性の自殺者の増加等は、男女共同参画の重要性を改めて認識させることとなった。支援を必要とする女性が誰一人取り残されることのないよう、今ほど男女共同参画の視点が求められている時代もない。

全ての女性が輝く令和の社会を実現するために、「第5次男女共同参画基本計画」⁴及び「女性活躍・男女共同参画の重点方針2021」⁵に基づき、女性デジタル人材育成、ひとり親に対する職業訓練、「生理の貧困」への支援など女性に寄り添った相談支援、フェムテック⁶の推進、妊産婦や困難を抱える女性への支援といったコロナ禍で大きな影響を受けている女性への支援、養育費の不払い解消、女性の登用・採用の拡大を含めた幅広い分野における政策・方針決定過程への女性の参画拡大、女性の視点も踏まえた税制や社会保障制度等の検討⁷、性に関する教育、性犯罪・性暴力対策の強化などの取組を推進する。また、緊急避妊薬を処方箋なしに薬局で適切に利用できるようにすることについて、本年度中に検討を開始し、国内外の状況等を踏まえ、検討を進める。感染症に伴う配偶者等からの暴力の増加、深刻化の懸念を踏まえ、相談体制の充実などの取組を引き続き推進する。また、非正規雇用労働者に女性が多いことを踏まえ、非正規雇用労働者の待遇改善を図るととも

² 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及び雇用保険法の一部を改正する法律（令和3年法律第58号）。

³ 子ども・子育て支援法及び児童手当法の一部を改正する法律（令和3年法律第50号）。

⁴ 令和2年12月25日閣議決定。

⁵ 令和3年6月16日すべての女性が輝く社会づくり本部・男女共同参画推進本部決定。

⁶ フェムテックとはFemale（女性）とTechnology（技術）からなる造語であり、生理や更年期などの女性特有の悩みについて、先進的な技術を用いた製品・サービスにより対応するもの。

⁷ 女性活躍・男女共同参画の重点方針2021 参照。

に、出産後に女性の正規雇用比率が低下するいわゆるL字カーブの解消に向け、女性の正規化への重点的な支援、男性の育児休業取得促進を図る。さらに、安全・安心な親子の面会交流のための具体策の検討を進める。

(4) セーフティネット強化、孤独・孤立対策等

(求職者支援制度等のセーフティネットの強化)

今般の感染症の影響を踏まえ特例措置を講じた、第2のセーフティネットである求職者支援制度や、高等職業訓練促進給付金について、更なる拡充も見据え、その成果や課題を検証した上で、財源の在り方も含めて見直す。就労経験のない職業に就くことを希望する方をトライアル雇用で受け入れた企業への支援について、進捗管理を適切に行いながら引き続き効果的に実施し、活用状況や課題の検証を踏まえ、必要な改善を検討する。非正規雇用労働者等やフリーランスといった経済・雇用情勢の影響を特に受けやすい方へのセーフティネットについて、生活困窮者自立支援制度や空き家等を活用した住宅支援の強化等による住まいのセーフティネットの強化を含めその在り方を検討するとともに、被用者保険の更なる適用拡大及び労災保険の特別加入の拡大を着実に推進する。社会福祉法人の「社会福祉充実財産」を地域公益事業に積極的に振り向ける方策を講ずる。

(共助・共生社会づくり)

SDGs実現を含む社会的課題に取り組む民間の活動に対し、民間の寄附や資金、人材を広く呼び込む多様な社会的ファイナンスの活用を促進する。特に、休眠預金の更なる利活用を促進すべく、必要な運営面の強化・改善と合わせ、事業規模の段階的拡大や年度途中の予期せぬ事態等にも迅速に対応できる仕組みの改善・充実等について検討を進め、速やかに実行に移す。NPO法⁸に基づく各種事務のオンライン化の促進を含め、NPO法人の活動促進に向けた環境整備を進めるとともに、官民連携による協働の促進を図る。労働者協同組合法⁹の円滑な施行を図る。

(5) 多様な働き方の実現に向けた働き方改革の実践、リカレント教育の充実

(フェーズⅡの働き方改革、企業組織の変革)

感染症の影響からテレワークの拡大などの変化を後戻りさせず、働き方改革を加速させる。「新たな日常」の象徴であるテレワークについては、その活用等による出勤者数削減に関する各事業者の実施状況の公表を促すとともに、幅広く周知することにより、見える化を進める。また、ワンストップ相談窓口の設置等、企業における導入を支援するとともに、ガイドライン¹⁰の普及に取り組む。労働時間削減等を行ってきた働き方改革のフェーズⅠに続き、メンバーシップ型からジョブ型の雇用形態への転換を図り、従業員のやりがいを高めていくことを目指すフェーズⅡ¹¹の働き方改革を推進する。

ジョブ型正社員の更なる普及・促進に向け、雇用ルールの明確化や支援に取り組む。裁量労働制について、実態を調査した上で、制度の在り方について検討を行う。兼業・副業の普

⁸ 特定非営利活動促進法（平成10年法律第7号）。

⁹ 労働者協同組合法（令和2年法律第78号）。

¹⁰ 「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」（令和3年3月25日厚生労働省改定）。

¹¹ メンバーシップ型からジョブ型の雇用形態への転換、より効率的で成果が的確に評価されるような働き方への改革。ジョブ型の雇用形態とは、職務や勤務場所、勤務時間が限定された働き方等を選択できる雇用形態。

及・促進のため、ガイドライン¹²の周知、取組事例の横展開等に取り組む。選択的週休3日制度について、育児・介護・ボランティアでの活用、地方兼業での活用などが考えられることから、好事例の収集・提供等により企業における導入を促し、普及を図る。また、フリーランスについて、ガイドライン¹³を踏まえ、関係法令¹⁴の適切な適用等を行うとともに、事業者との取引について書面での契約のルール化などを検討する。これらの取組により、多様で柔軟な働き方を選択でき、安心して働ける環境を整備する。あわせて、公的職業訓練における在職者の訓練の推進、教育訓練休暇の導入促進等を含め、働きながら学べる仕組みを抜本的に見直すとともに、周知を徹底することにより、その活用を図る。また、民間求人メディア等についてマッチング機能の質を高めるためのルール整備やハローワークとの情報共有の仕組みの構築に取り組む。加えて、雇用保険の業務データ等を用いて公共職業訓練等の効果の分析を行い、今後の施策に反映させる。

¹² 「副業・兼業の促進に関するガイドライン」（令和2年9月1日厚生労働省改定）。

¹³ 「フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン」（令和3年3月26日内閣官房、公正取引委員会、中小企業庁、厚生労働省）。

¹⁴ 私的独占の禁止及び公正取引の確保に関する法律（昭和22年法律第54号）、下請代金支払遅延等防止法（昭和31年法律第120号）、労働関係法令。

■ 成長戦略実行計画・成長戦略フォローアップ（令和3年6月18日閣議決定）抄
＜成長戦略実行計画＞

第5章 「人」への投資の強化

1. フリーランス保護制度の在り方

実態調査によると、取引先とのトラブルを経験したことがあるフリーランスのうち、そもそも書面・電子メールが交付されていない者や、交付されていても取引条件が十分に明記されていなかった者が6割となっている。こうした状況を改善し、フリーランスとして安心して働ける環境を整備するため、事業者とフリーランスの取引について、書面での契約のルール化など、法制面の措置を検討する。

フリーランスのセーフティーネットについて検討する。

2. テレワークの定着に向けた取組

テレワークの定着に向けて、労働基準関係法令の適用について、ガイドラインの周知を図る。

また、全国において良質なテレワークを推進するため、ICTツールの積極的な活用やサテライトオフィスの整備等を進める。

事業者にてテレワークの実施状況について公表するよう促す。

3. 兼業・副業の解禁や短時間正社員の導入促進などの新しい働き方の実現

多様な働き方や新しい働き方を希望する方のニーズに応え、企業における兼業・副業の選択肢を提供するとともに、短時間正社員等の多様な正社員制度の導入を促進する。産業構造の変化に伴う労働移動の円滑化を図るためにも、フェーズⅡの働き方改革を推進する。

選択的週休三日制度について、好事例の収集・提供等により、企業における導入を促し、普及を図る。

4. 女性・外国人・中途採用者の登用などの多様性の推進

日本企業の成長力を一層強化するため、女性、外国人、中途採用者が活躍できるよう、多様性を包摂する組織への変革を促す。

留学経験者や国際機関勤務経験者など異なる文化を経験している方の活躍の場を広げる。

5. 人事評価制度の見直しなど若い世代の雇用環境の安定化

子育て世代の収入の向上・安定を図るため、企業の人事評価制度の見直し等を通じて、若い世代の雇用環境の安定化を図る。

6. 労働移動の円滑化

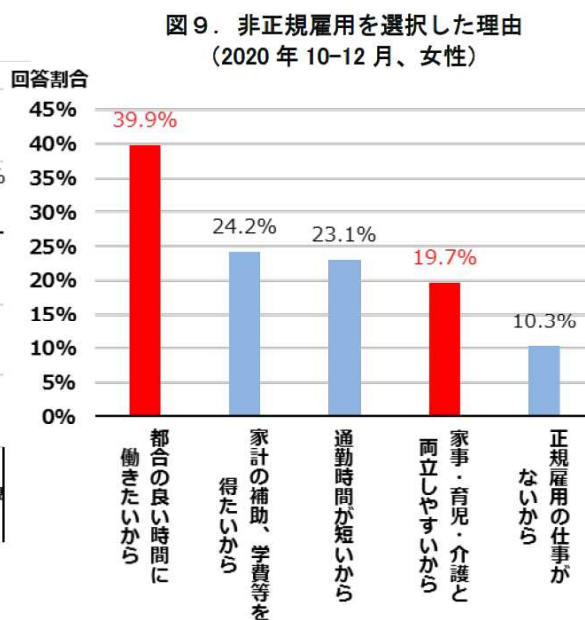
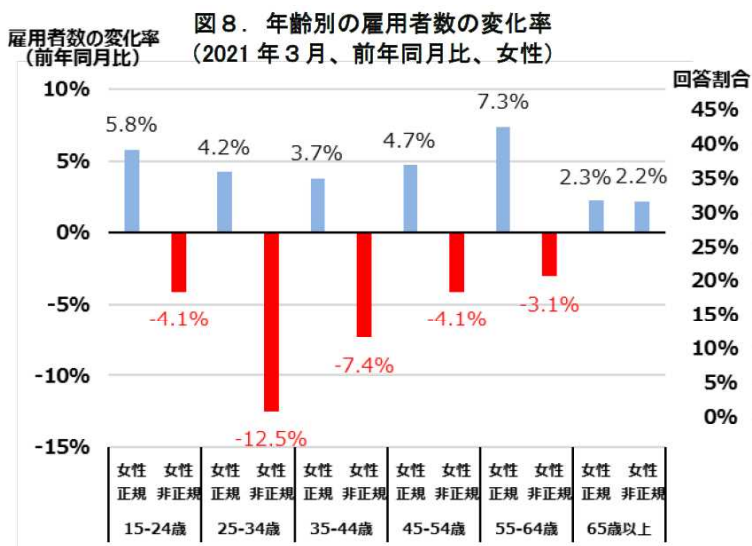
リカレント教育の推進など、産業構造転換に伴う失業なき労働移動を支援する。

また、特に、コロナ禍により雇用が不安定化しているのは、前述のとおり、飲食・宿泊・文化芸術・エンターテインメントなどで働く非正規雇用労働者の方々である。特に、女性の非正規雇用労働者で20代～40代の方々への影響が大きい（図8）。

他方、女性の非正規雇用労働者の方々に非正規雇用を選択した理由を問うたところ、正規雇用の仕事がないからは10.3%であり、都合の良い時間に働きたい（39.9%）、家事・育児・介護と両立しやすい（19.7%）といった優先順位が高く（図9）、時間的制約があるため、フルタイムの職業への労働移動は困難なケースが少なくない。

これらの方々のために、現在増加している正規雇用職への労働移動と時間的制約の少ない職への労働移動の選択肢を提供する。

このため、非正規雇用の方々が、簡単なトレーニングを行って、時間的制約の少ない事務職などに失業なく労働移動できるシステムを検討する。同時に、企業側にも、勤務時間の分割・シフト制の普及や、短時間正社員の導入など多様な働き方の許容を求める。



8. 全世代型社会保障改革の方針の実施

昨年末に閣議決定した「全世代型社会保障改革の方針」を着実に実施する。

<成長戦略フォローアップ>

4. 「人」への投資の強化

(1) フリーランス保護制度の在り方

成長戦略実行計画に基づき、同計画に記載する施策のほか、以下の具体的施策を講ずる。

- ・ フリーランスについては、多様な働き方の拡大、ギグエコノミーの拡大による高齢者雇用の拡大、健康寿命の延伸、社会保障の支え手・働き手の増加などの観点からも、個人がフリーランスを選択できる環境を整える必要がある。このため、事業者とフリーランスとの取引に関して、独占禁止法や下請代金支払遅延等防止法、労働関係法令の適用関係及びこれらに基づく問題行為を明確化した一覧性のあるガイドラインについて、その内容を分かりやすく紹介したリーフレット等によりフリーランス等へ周知するとともに、取引に関するトラブル等について丁寧な相談対応を実施する。その上で、発注事業者とフリーランスとの取引におけるトラブルに迅速に対応できるよう、独占禁止法や下請代金支払遅延等防止法に基づく執行体制を充実する。

また、2021年3月にガイドラインの内容を下請振興法に基づく振興基準に反映したことを踏まえ、業所管省庁が業種別の下請ガイドラインを改定し、これに基づいて執行を強化する。

(2) テレワークの定着に向けた取組

成長戦略実行計画に基づき、同計画に記載する施策のほか、以下の具体的施策を講ずる。

- ・ 時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方として、テレワークなど新たな働き方の導入・定着を図ることが重要である。政府としては、テレワークの定着に向けて、2021年3月にテレワークガイドラインを改定し、労働時間の把握・管理、健康確保について、
 - －テレワーク時における労働者の自己申告による労働時間の把握・管理については、自己申告された労働時間が実際の労働時間と異なることを客観的な事実により使用者が認識している場合を除き、労働基準法との関係で、使用者は責任を問われないことを明確化する。
 - －（中抜け時間があったとしても、）労働時間について、少なくとも始業時刻と終業時刻を適正に把握・管理すれば、労働基準法の規制との関係で、問題はないことを確認する。
 - －テレワーク時には原則禁止であるとの理解があるテレワークガイドラインの「時間外、休日、深夜労働」について、テレワーク以外の場合と同様の取扱いとする。
 - －長時間労働者・高ストレス者に対する医師の面接指導については、リモートでの面接指導も企業が柔軟に選択することができる。こと等の方向性の下、記述を大幅に刷新したところであり、本ガイドラインの内容を分かりやすく紹介したパンフレット等により丁寧な周知を図っていく。
- ・ 新型コロナウイルス感染症の感染拡大の防止の観点からも、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強力に推進する。
- ・ 多くの企業が新型コロナウイルス感染症対策としてテレワークを経験したことを踏まえ、良質なテレワークの定着・加速に向けて、テレワーク導入企業に対する評価の仕組

みについて新たに検討を行う。また、全国的な導入支援体制の整備、中小企業に対する専門家による無料相談といった支援策を継続するとともに、コミュニケーションやマネジメントといった課題を解決するための ICT ツールの積極的な活用の推進やテレワークを円滑に行うことができる超高速ブロードバンド基盤の整備支援等を行う。

(3) 兼業・副業の解禁や短時間正社員の導入促進などの新しい働き方の実現

成長戦略実行計画に基づき、同計画に記載する施策のほか、以下の具体的施策を講ずる。

ii) エssenシャルワーカー等の就業環境の整備

- ・ 医療・介護関係者、清掃、公共交通、運輸・物流・電力・ガス・水道等、社会を支えるエssenシャルワーカー等が安心して働くことができる就業環境の整備を進める。

iv) 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はじめとした働く環境の整備

- ・ 2020年4月から順次施行された「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)について、引き続き、着実な履行確保を図るとともに、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。
- ・ 改正労働施策総合推進法、改正男女雇用機会均等法等により、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設けられたほか、セクシュアルハラスメント等の防止対策が強化された。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に関しては、中小事業主については2022年4月より施行されることを踏まえ、中小事業主等が適切に措置を講ずることができるよう周知啓発や専門家による企業の取組支援などを行う。

(4) 女性・外国人・中途採用者の登用などの多様性の推進

成長戦略実行計画に基づき、同計画に記載する施策のほか、以下の具体的施策を講ずる。

i) 女性活躍の更なる拡大

- ・ 改正女性活躍推進法により、2022年4月から、一般事業主行動計画の策定及び情報公表の義務の対象が常時雇用する労働者101人以上の事業主まで拡大されることを踏まえ、その円滑な施行に向けて、中小企業等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、改正内容の周知徹底や企業向け相談対応・個別訪問等の支援を行う。あわせて、「第5次男女共同参画基本計画」(令和2年12月25日閣議決定)等に基づき、地域女性活躍推進交付金により、女性のデジタル技能の学び直し・教育訓練や当該技能を活かした再就職・転職の支援、女性リーダー育成ハンドブックを活用した女性役員候補者の育成等、地方公共団体が行う女性活躍の取組を更に強力に支援・推進する。
- ・ 「第5次男女共同参画基本計画」に盛り込まれた女性の登用・採用目標(58項目)の達成に向けた取組を推進する。また、企業の女性活躍の要素を投資判断に考慮するジェ

ンダー投資について、2020年度に取りまとめた「ジェンダー投資に関する調査研究報告書」を企業経営者や機関投資家等に周知することで、女性活躍の取組推進を促す。また、女性役員となる人材の確保に向け、地域や民間における取組の推進や、女性リーダー人材バンクの充実と更なる活用を図る。

- ・ 人生100年時代において、多様な選択ができる社会を構築するため、新規就業支援を図る「官民連携プラットフォーム」の設置・活用促進や、大学、男女共同参画センター、企業等の連携による女性のキャリアアップを総合的に支援するモデル構築の推進、地方公共団体がNPO等と連携して行う、様々な課題や困難を抱える女性のニーズに寄り添った取組への支援等を通じ、子育て中や子育てが一段落した世代の女性を含む、多様な女性の労働市場への再参入を推進する。
- ・ 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、出生直後の休業の取得を促進する新たな枠組みを導入するとともに、本人又は配偶者の妊娠・出産の申出をした個別の労働者に対する休業制度の周知の措置や、研修・相談窓口の設置等の職場環境の整備等について事業主に義務付けること、男性の育児休業取得率の公表を促進すること等を内容とする育児・介護休業法等の改正法が2021年6月に成立したことから、その円滑な施行を図る。

(6) 労働移動の円滑化

成長戦略実行計画に基づき、同計画に記載する施策のほか、以下の具体的施策を講ずる。

i) 雇用の維持と労働移動の円滑化

- ・ 労働者協同組合により、多様な就労の機会を創出するとともに、地域における多様な需要に応じた事業が行われることを促進する労働者協同組合法について、円滑な施行を図る。

9. 足腰の強い中小企業の構築

(6) デジタル化を通じた生産性向上

- ・ 新型コロナウイルス感染症の影響も踏まえ、中小企業でのテレワーク導入を促進するため、テレワークに資するソフトウェア・通信機器等の導入支援等を行う。

<成長戦略フォローアップ工程表>

4. 「人」への投資の強化

(1)フリーランスの保護制度の在り方 (2)テレワークの定着に向けた取組

2021年度		2022年度	2023年度	2024年度～	担当大臣	KPI
予算編成 税制改正要望	秋～年末	通常国会				
フリーランスの環境整備					【内閣総理大臣（経済再生担当大臣、公正取引委員会に関する事務を担当する内閣府特命担当大臣）、厚生労働大臣、経済産業大臣】	・2022年：転職入職率 9.0%
<ul style="list-style-type: none"> 事業者とフリーランスの取引について、書面での契約のルール化など、法制面の措置を検討 フリーランスのセーフティネットについて検討 「フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン」の周知 フリーランスの取引に関するトラブル等への丁寧な相談対応の実施 免状事業者とフリーランスとの取引におけるトラブルに迅速に対応できるよう、独占禁止法や下請代金支払遅延等防止法に基づく執行体制の充実 上記ガイドラインの内容を下請振興法に基づく振興基準に反映したことを踏まえ、業所管省庁が業種別の下請ガイドラインを改定し、これに基づいて執行を強化 						
テレワークの定着に向けた取組					【厚生労働大臣】	
労働時間の把握・管理、健康確保等に関して2021年3月に改定した「テレワークガイドライン」の内容について、分かりやすく紹介したパンフレット等により丁寧に周知						
新型コロナウイルス感染症の感染拡大の防止の観点からも、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強力に推進					【総務大臣】	
多くの企業が新型コロナウイルス感染症対策としてテレワークを経験したことを踏まえ、良質なテレワークの定着・加速に向けて、テレワーク導入企業に対する評価の仕組みについて新たに検討						
全国的な導入支援体制の整備、中小企業に対する専門家による無料相談						

(3)兼業・副業の解禁や短時間正社員の導入促進などの新しい働き方の実現

i)兼業・副業の促進 ii)エッセンシャルワーカー等の就業環境の整備

2021年度		2022年度	2023年度	2024年度～	担当大臣	KPI
予算編成 税制改正要望	秋～年末	通常国会				
兼業・副業の促進					【厚生労働大臣】	・2022年：転職入職率 9.0%
「副業・兼業の促進に関するガイドライン」の周知により兼業・副業の促進を図る						
「モデル就業規則」の周知に努める					【経済産業大臣】	
複数就業者のセーフティネットとして、非災害発生事業場の賃金額も合算して給付基礎日額の算定を行う等の労災保険給付や65歳以上の者の本人の申出を起点として2つの事業所の労働時間を合算して適用する雇用保険の適用を内容とする2020年の法改正について広く周知						
中小企業の経営課題を解決する副業・兼業等を含む中核人材の確保に向け、商工会議所、地域金融機関やよろず支援拠点等の地域の支援機関が連携する場の創設や支援ノウハウの共有等を通じた、中小企業における中核人材確保のための取組事例の創出と横展開					【内閣総理大臣（国家公務員制度担当大臣）】	
国家公務員の兼業について、公益的活動等を行うための兼業を希望する者が円滑に制度を利用できるよう、明確化した兼業許可基準の更なる周知						
エッセンシャルワーカー等の就業環境の整備					【内閣総理大臣（新型コロナウイルス感染症等対策特別措置法に関する事務を担当する国務大臣）、法務大臣、厚生労働大臣、経済産業大臣、国土交通大臣】	
医療・介護関係者、清掃、公共交通、運輸・物流、電力・ガス・水道等、社会を支えるエッセンシャルワーカー等が安心して働くことができる就業環境の整備を推進						

iv) 生産性を最大限に発揮できる働き方に向けた支援

2021年度		2022年度	2023年度	2024年度～	担当大臣	KPI
予算編成 税制改正要望	秋～年末	通常国会				
雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保					【厚生労働大臣】	<ul style="list-style-type: none"> ・2022年: 不本意非正規雇用労働者の割合10%以下
パートタイム・有期雇用労働法、労働者派遣法等の改正法の適切な施行 2021年4月からパートタイム・有期雇用労働法が中小企業にも適用されたことを踏まえ、引き続き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」等を活用した支援を実施						
ハラスメント対策の強化					【厚生労働大臣】	
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設けられたことやセクシュアルハラスメント等の防止対策が強化されたことを踏まえ、中小企業等が適切に措置を講ずることができるよう周知啓発や専門家による企業の取組支援などを実施						
賃金の資金移動業者の口座への支払					【内閣総理大臣(内閣府特命担当大臣(金融))、厚生労働大臣】	
賃金の資金移動業者の口座への支払について、賃金の確実な支払等の労働者保護が図られるよう、資金移動業者が破綻した場合に十分な額が早期に労働者に支払われる保証制度等のスキームを構築しつつ、労使団体と協議の上、2021年度できるだけ早期の制度化を図る。あわせて、諸外国の事例も参考にしつつ、マネー・ロンダリング等についてリスクに応じたモニタリングを行う			制度の実施			

(4) 女性・外国人・中途採用者の登用などの多様性の推進 i) 女性活躍の更なる拡大

2021年度		2022年度	2023年度	2024年度～	担当大臣	KPI
予算編成 税制改正要望	秋～年末	通常国会				
改正女性活躍推進法の施行を踏まえた取組の強化					【内閣総理大臣(内閣府特命担当大臣(男女共同参画))、厚生労働大臣】	<ul style="list-style-type: none"> ・2022年: 東証一部上場企業役員に占める女性の割合12% ・2025年: 民間企業の課長相当職に占める女性の割合18%
女性活躍推進法の改正内容の周知徹底や企業向け相談対応・個別訪問等 地域の多様な主体の女性活躍の取組を支援・推進						
ジェンダー投資の推進、女性役員の育成					【内閣総理大臣(内閣府特命担当大臣(男女共同参画))、経済産業大臣】	
上場企業における女性役員登用状況の公表や、女性役員の登用が進んでいない要因の調査、社内取締役に占める女性割合が高い企業の取組の好事例の収集を推進						
企業の女性活躍の要素を投資判断に考慮するジェンダー投資について、2020年度に取りまとめた「ジェンダー投資に関する調査研究報告書」を企業経営者や機関投資家等に周知することで、女性活躍の取組推進を促す 女性の役員となる人材の確保に向け、女性役員育成研修の実施及び地域や民間における取組を推進するとともに、女性リーダー人材バンクの充実と更なる活用を図る						
ダイバーシティ経営の推進					【経済産業大臣】	
女性をはじめ多様な人材の能力を最大限発揮させるダイバーシティ経営について、「ダイバーシティ2.0行動ガイドライン」や企業事例の普及等を通じ、企業における取組を促進						

i) 女性活躍の更なる拡大

2021年度	2022年度	2023年度	2024年度～	担当大臣	KPI
<p>予算編成 税制改正要望</p> <p>秋～年末</p> <p>通常国会</p>					
<p>中高年世代を含む多様な女性の活躍促進、女性の健康支援</p> <p>新規就業支援を図る「官民連携プラットフォーム」の設置・活用促進や、キャリアアップを総合的に支援するモデル開発推進、女性のニーズに寄り添って活動しているNPO等の先進的な取組への支援等を通じ、多様な女性の労働市場への再参入を推進</p> <p>女性特有のがん検診受診のための支援を実施</p>				<p>【内閣総理大臣(まち・ひと・しごと創生担当大臣、内閣府特命担当大臣(男女共同参画))、文部科学大臣、厚生労働大臣】</p>	<ul style="list-style-type: none"> 2025年: 25歳～44歳の女性就業率: 82% 2025年: 第1子出産後の女性の継続就業率: 70%
<p>保育の受け皿整備、地域における子育て支援の充実</p> <p>「新子育て安心プラン」(2020年12月21日公表)に基づき、2021年度から2024年度までの4年間で約14万人分の保育の受け皿を整備</p> <p>「新・放課後子ども総合プラン」に基づき、放課後児童クラブの更なる受け皿整備を推進</p> <p>地域子育て支援拠点の設置及び多機能化等を促進</p>				<p>【内閣総理大臣(内閣府特命担当大臣(少子化対策))、厚生労働大臣】</p>	<ul style="list-style-type: none"> 2021年度から2024年度末までに約14万人分の保育の受け皿整備 2023年度末までに約30万人分の放課後児童クラブの受け皿整備
<p>男性の育児休業等の取得促進、育児・家事への参画促進</p> <p>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を是正を図るため、2021年に成立した改正育児・介護休業法の円滑な施行を図る</p>				<p>【厚生労働大臣】</p>	<ul style="list-style-type: none"> 2025年: 男性の育児休業取得率: 30% 2025年: 男性の配偶者の出産直後の休暇取得率: 80%

(6) デジタル化を通じた生産性向上

2021年度	2022年度	2023年度	2024年度～	担当大臣	KPI
<p>予算編成 税制改正要望</p> <p>秋～年末</p> <p>通常国会</p>					
<p>デジタル化を通じた生産性向上</p> <p>AIの実装スキルを持つ人材600人の育成や中小企業との協働の仕方の検証</p> <p>AIの実装スキルを持つ人材を介した企業の生産性向上の仕組みを確立するとともに地方大学等を通じて普及させる</p> <p>「AI導入ガイドブック」(外観検査・需要予測版)の普及を図る</p> <p>「AI導入ガイドブック」の新規テーマを検討し公表</p>				<p>【経済産業大臣】</p>	<ul style="list-style-type: none"> 中小企業の従業員一人当たりの付加価値額を今後5年間(2025年まで)で5%向上させる 中小企業から中堅企業に成長する企業が年400社以上となることを目指す 中小企業の全要素生産性を今後5年間(2025年まで)で5%向上させる 開業率が米国・英国レベル(10%台)になることを目指す 海外への直接輸出または直接投資を行う中小企業の比率を今後5年間(2025年まで)で10%向上させる サービス産業の労働生産性の伸び率が、2025年までに2.0%となることを目指す
<p>新型コロナウイルス感染症の影響も踏まえ、中小企業でのテレワーク導入を促進するため、テレワークに資するソフトウェア・通信機器等の導入支援等を行う</p> <p>地域未来牽引企業等の地域企業のデジタル技術を活用した業務・ビジネスモデルの変革を促進するために、各地に産学官金の関係者が一体となって地域企業を支援する枠組みの整備や活動等の支援、デジタル人材の育成等を促進する</p> <p>中小企業施策の活用状況や施策活用結果など国が保有するデータを民間ビジネスに開放し、中小企業を支援する民間サービス市場の創出と活性化を目指す</p> <p>中小企業庁の全ての行政手続を電子化</p> <p>国が保有する補助金等のデータを民間に開放し中小企業を支援する民間サービスの創出を促すとともに、中小企業向けの経営支援の専門家や支援ビジネス事業者などを巻き込んだコミュニティ形成のため、中小企業の経営相談や新しいビジネスパートナーをオンライン上で見つけられる仕組みを構築する</p>				<p>【厚生労働大臣、経済産業大臣】</p> <p>【経済産業大臣】</p>	

(5) 知的財産戦略の推進

2021年度	2022年度	2023年度	2024年度～	担当大臣	KPI
<p>予算編成 税制改正要望</p> <p>秋～年末</p> <p>通常国会</p>					
<p>権利処理の円滑化、プラットフォーム実態調査、製作取引適正化及び就業環境の改善</p>					
<p>簡素で一元的な権利処理が可能となるような制度の実現、フィンガープリント等の技術や権利情報に関するデータベースの活用を進め、権利処理の円滑化に向けた取組を実施</p>				【内閣総理大臣(内閣府特命担当大臣(知的財産戦略)、総務大臣、文部科学大臣、経済産業大臣大臣)	
<p>投稿サイト等のプラットフォームにおける著作権等の利用状況と権利者への利益還元の実態調査を実施</p>		<p>調査結果を踏まえ、更なる課題整理の上、実態を分析・検討の上、必要な措置を実施</p>		【内閣総理大臣(内閣府特命担当大臣(知的財産戦略))】	
<p>「放送コンテンツの製作取引適正化に関するガイドライン(第7版令和2年9月改定)」及び「アニメーション制作業界における下請適正取引等の推進のためのガイドライン(令和元年8月改定)」の周知や遵守状況調査を実施</p>				【総務大臣、経済産業大臣】	
<p>上記の取組を踏まえ、必要な措置を実施</p>					
<p>「フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン」(令和3年3月26日策定)の周知を実施</p>		<p>左記の取組を踏まえ、必要な措置を実施</p>		【内閣総理大臣(経済再生担当大臣、公正取引委員会に関する事務を担当する内閣府特命大臣)、厚生労働大臣、経済産業大臣】	
<p>実際の映画制作現場において認定制度を試行し、同制度を導入するに当たっての運用面での問題点及び制作会社及びフリーランスに対する制度導入の効果を検証</p>		<p>認定制度の運用を開始するなど必要な措置を実施</p>		【経済産業大臣】	

13. 地方創生

(1) 観光立国の実現

2021年度	2022年度	2023年度	2024年度～	担当大臣	KPI
<p>予算編成 税制改正要望</p> <p>秋～年末</p> <p>通常国会</p>					
<p>感染拡大防止の徹底、国内需要の回復、観光産業の再生</p>					
<p>感染状況等を踏まえつつ、旅行者への「新しい旅のエチケット」の周知徹底などにより、安全で安心な旅のスタイルの定着を図る 観光・交通事業者による業種別ガイドラインの徹底を要請しつつ、感染拡大防止策の導入を支援</p>				【厚生労働大臣、国土交通大臣】	・訪日外国人旅行者数を2030年に6,000万人とすることを目標とする
<p>Go Toトラベル事業は、今後の感染状況を踏まえて、取扱いを判断することとし、まずは地域観光事業支援を実施</p>		<p>引き続き、宿泊施設・観光地の再生に向けた取組を推進</p>		【国土交通大臣】	・訪日外国人旅行消費額を2030年に15兆円とすることを目標とする
<p>地域の観光施設全体が上質な滞在環境等を実現できるよう、施設の高付加価値化や街中に残る廃屋の撤去に係る国による補助を中心に、日本公庫等の融資も活用し、全国100程度の地域で支援</p>				【財務大臣、経済産業大臣、国土交通大臣、環境大臣】	・地方部での外国人延べ宿泊者数を2030年に1億3,000万人泊とすることを目標とする
<p>宿泊施設・旅行業の生産性向上や、インバウンド対応等を、専門家の派遣等を通じて支援するとともに、中核・実務人材の育成、副業・兼業人材の活用、異業種人材と観光産業のマッチングを行う</p>				【国土交通大臣】	・外国人リピーター数を2030年に3,600万人とすることを目標とする
<p>働き方改革関連法に基づく年5日以上の年次有給休暇の時季指定の事業主に対する義務付けに合わせ、 ・旅行需要の平準化に資する、積極的な休暇取得を促進 ・時と場所が分散される「分散型旅行」を促進するキャンペーンを官民連携で実施 ・ワーケーション、プレジャー等のビジネスと観光が融合した新しい生活様式による旅行スタイルの普及を実施</p>				【厚生労働大臣、国土交通大臣、環境大臣】	・日本人国内旅行消費額を2030年に22兆円とすることを目標とする
<p>ワーケーション等のモデル事業実施、受入環境整備を支援。特に子供連れに対応するため、自治体と観光事業者の連携を支援</p>					
<p>・近隣観光を促進するため、地域の観光資源を磨き上げ、地域の魅力の再発見につながるような取組を支援 ・学びの意義があるコンテンツ創出を支援すること等により、修学旅行等の着実な実施を実現</p>		<p>更なる取組を推進</p>		【文部科学大臣、国土交通大臣、環境大臣】	

■ 規制改革実施計画（令和3年6月18日閣議決定）抄

II 分野別実施事項

5. 雇用・教育等

(2) テレワークの普及・促進に資する取組

No.	事項名	規制改革の内容	実施時期	所管府省
1	テレワークの普及・促進に資する取組	<p>厚生労働省は、テレワークの普及・促進に資するよう、以下の方向性を踏まえて「<u>これからのテレワークでの働き方に関する検討会</u>」において、「<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>」（以下「<u>テレワークガイドライン</u>」という。）の改定及び関連する措置に向けた議論を加速させ、<u>取りまとめを行う</u>。その結果に基づき、<u>テレワークガイドラインの改定等を行う</u>。</p> <p>○ 総論</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ テレワークの普及・促進のためには、テレワークは働き方として、労働時間管理にとどまらず、労務管理全般について、テレワークはオフィスで働く場合と同様に扱われるものである一方、その特性上、オフィスで働く場合と異なる点が生じ得るものであることから、労働時間に関する関係法令の留意事項を示すだけでなく、これまで記載の薄かった労務管理全般に関する事項を充実させ、労使双方にとってテレワークでの働き方を行いやすいものとしていく必要がある。具体的には、労働者の健康状態の確認や、人材育成、人事評価等の観点から網羅的に整理し、質の高いテレワークを行えるよう労使双方にとってテレワークの実施に当たって取り組む事項が明確になるよう記載を充実する。 ・ 業務を効果的に実施する観点から出社とテレワークを組み合わせることが有効な場合もあることや、テレワークの実施に当たっても労働時間と生活時間の切り分けなど労働者のワークライフバランス 	措置済み	厚生労働省

		<p>についても配慮が必要であることを記載。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 労務管理 <ul style="list-style-type: none"> ・ 正社員、非正規雇用労働者等の雇用形態の違いのみを理由としてテレワーク対象者を分けることのないよう留意が必要である旨を記載。 ・ また、派遣労働者についても、円滑にテレワークが行うことができるよう、テレワークを行う際の労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和 60 年法律第 88 号）上の留意事項について言及する。 ・ 労働者が自律的に働くことができるよう、労使双方にテレワークのメリットがあることを明確にしつつ、管理者側のマネジメント能力の向上や労働者の人材育成も重要である点に言及する。 ・ 在宅勤務手当や実費支給の通勤手当が社会保険料の算定基礎となる報酬に該当するか等の取扱いについて明確化する。 ○ 労働時間管理 <ul style="list-style-type: none"> ・ 労働時間管理について、出社の場合と比べてテレワーク時には、使用者による現認ができない等の特性があり、長時間労働の抑制に留意する必要がある。テレワーク時に過度な管理を求めるものではないことを明確にしつつ、テレワークの特性も踏まえた適正な労働時間管理ができるよう、いわゆる中抜け時間の対応等にも留意しつつ、労働者の自己申告による把握も含めた労働時間の把握方法などを明確化する。 ・ テレワーク時の所定労働時間外・休日・深夜労働についてはテレワーク時において、これらが原則禁止であるとの理解がある記述をテレワーク時以外の場合と同様の取扱いに修正する。 		
--	--	--	--	--

		<ul style="list-style-type: none"> ・ 事業場外みなし労働時間制やフレックスタイム制がテレワークになじみやすい制度である旨を示した上で、適切な活用が図られるよう、適用要件などに係る記載の整理・明確化を行う。 ○ 労働安全衛生等 <ul style="list-style-type: none"> ・ 自宅等でテレワークを行う際の作業環境の整備や、労働者のストレス軽減や心身の不調の変化の早期把握に当たって事業者・労働者が留意すべき事項について、テレワークの特性を踏まえて整理し、例えばチェックリストなどにより、分かりやすく示す。その際には、労使双方にとってチェックリストなどの確認が過大な負担とならないよう留意する。 ・ テレワーク時において被災した労働者への迅速かつ公正な労災保険給付のため、事業主等が災害発生状況を正確に把握できるよう、労働者が当該状況を記録しておくこと等の方策を示す。 		
--	--	--	--	--

(4) 多様で主体的なキャリア形成等に向けた環境整備

No.	事項名	規制改革の内容	実施時期	所管府省
4	自律的・主体的なキャリア形成の支援と職業生活の安定を図るためのセーフティネットの整備	e <u>厚生労働省は、必要に応じ関係府省と連携し、フリーランス・トラブル 110 番に寄せられた相談内容について把握・分析を行うとともに、キャリア形成への支援や労災保険の特別加入の拡大等、フリーランスに対する必要な対応について検討を行う。</u>	e: 令和 3 年検討開始	厚生労働省

■ 女性活躍・男女共同参画の重点方針 2021（令和3年6月16日すべての女性が輝く社会づくり本部・男女共同参画推進本部決定）抄

Ⅱ 女性の登用目標達成に向けて ～「第5次男女共同参画基本計画」の着実な実行～

（2）経済分野：企業、商工会・商工会議所、公共調達

経済分野においては、雇用者の各役職段階に占める女性の割合を令和7年までに引き上げる目標（係長相当職で30%、課長相当職で18%、部長相当職で12%）や、東証一部上場企業役員に占める女性の割合を令和4年までに12%とする目標、起業家に占める女性の割合を令和7年までに30%以上とする目標を掲げているところ、これらの目標を達成するため以下の取組を進める。

改正女性活躍推進法に基づき、令和4年4月から、一般事業主行動計画の策定・届出及び情報公表の義務対象企業が常用労働者101人以上の企業に拡大されることを踏まえ、中小企業の実情に応じたきめ細やかな支援を行うため、中小企業への相談対応や計画策定へのアドバイス、支援を行う専門家の養成等を実施する。【厚生労働省】

Ⅲ 女性が尊厳と誇りを持って生きられる社会の実現

（1）女性に対するあらゆる暴力の根絶

○ 性犯罪・性暴力対策の強化

「性犯罪・性暴力対策の強化の方針」（令和2年6月11日性犯罪・性暴力対策強化のための関係府省会議決定）に基づき、令和4年度までの3年間を、性犯罪・性暴力対策の「集中強化期間」とし、関係府省において、以下の実効性ある取組等を速やかに進めていく。特に、「集中強化期間」の最終年度である令和4年度に向けて、取組をより一層強化する。

⑪ ハラスメント防止対策の推進

テレワークやオンラインの場合も含め雇用の場におけるハラスメントを防止するため、説明会の開催やパンフレット等の作成・配布等により、行ってはならない旨の周知を行うほか、12月の「ハラスメント撲滅月間」に集中的な広報・啓発を行う。【厚生労働省】

（2）女性の生理と妊娠等に関する健康

○ 不妊治療等を希望する方への支援

子供を持ちたいという方々の気持ちに寄り添い、不妊治療への保険適用を早急に実現する。具体的には、令和3年度中に詳細を決定し、令和4年度当初から保険適用を実施することとし、工程表に基づき、保険適用までの作業を進める。保険適用までの間、所得制限の撤廃や助成額の増額（1回30万円）等、大幅に拡充した現行の不妊治療の助成制度による支援を行う。また、不育症の検査についても、令和3年度から支援を行う。

【厚生労働省】

あわせて、小児・AYA世代（Adolescent and Young Adult：思春期・若年成人）のがん治療に関し、妊孕性温存療法にかかる費用負担の軽減を図りつつ、妊孕性温存療法の有効性等のエビデンス創出など、妊孕性温存療法の研究を促進する。【厚生労働省】

また、不妊治療と仕事との両立に関する理解を深め、不妊治療を受けやすい職場環境整備を推進するため、事業者向けセミナーや、両立しやすい職場環境整備に取り組む中小企業事業主に対する助成を行う。【厚生労働省】

○ 「不妊予防支援パッケージ」（仮称）の策定

女性のライフステージや生活環境に寄り添った支援を行い、気づかれにくい不妊リスクをなくしていくための「不妊予防支援パッケージ」（仮称）を早急に策定する。【内閣府、文部科学省、厚生労働省】

○ 生理に伴う様々な困難を相談しやすい環境整備の推進

小・中・高等学校等において、月経関連の症状を始めとする生理に関する様々な症状の児童生徒に対し、必要に応じて産婦人科等の受診につなぐ。また、「女性の健康推進室ヘルスケアラボ」等の情報提供について、児童生徒を始め誰もが分かりやすい情報を充実させる。これらにより、児童生徒を始め誰もが生理などの体の悩みを気兼ねなく産婦人科等に相談できる環境の整備に努める。【文部科学省、厚生労働省】

生理休暇を必要とする女性労働者が当該休暇を取得しやすい環境の整備のため、職場における生理に関する理解を深めることができるよう、生理休暇制度等について工夫して周知広報を行う。【厚生労働省】

(4) 男女ともに仕事と子育て等を両立できる環境の整備

○ 男性の育児休業取得等の推進

男性の育児休業取得促進のための子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組み（出生時育児休業）の創設、育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置を義務付けること等を内容とする、先般成立した改正育児・介護休業法の円滑な施行を図り、男性が希望に応じて1か月以上の休業を取得できるようにするとともに、配偶者の出産を控えた男性労働者等に対する育児休業の意義・目的の周知や、助成金による支援等を実施する。【内閣府、厚生労働省】

いわゆる「取るだけ育休」とならないよう、両親学級等、男性が育児に当事者意識を持つ機会を確保する。【厚生労働省】

また、男性が育児休業を取得することをきっかけとして、男性による育児・介護や家事への参画に対する機運の醸成を図るとともに、社会全体として次世代育成に取り組んでいく機運を加速する観点から、令和4年度に啓発活動を展開する。【内閣府】

○ テレワークの推進

テレワークの定着に向けて、新たなKPIを策定するとともに、「テレワーク・デイズ」等によるテレワークの呼びかけ、先進事例の収集及び表彰、セミナーの開催、専門家による相談等のほか、中小企業を支援する団体と連携した導入支援窓口である「テレワーク・サポートネットワーク」を全国的に整備する。また、令和2年度末に改定された「テ

レワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」の周知を行うとともに、テレワークを新規に導入する中小企業事業主への助成を実施する。【内閣官房、総務省、厚生労働省、経済産業省、国土交通省】

○ 選択的週休3日制の導入

希望する就労者に、企業が一週間に3日の休日を付与する選択的週休3日制について、休日を大学院進学や地方兼業、子育て、介護、看護、治療、ボランティア活動等に活用できることが考えられるところであり、導入企業事例、効果や工夫点等の周知等により、多様な働き方の1つとして選択的週休3日制を導入しやすい環境整備を行う。【内閣官房、厚生労働省】

■ 過労死等の防止のための対策に関する大綱（令和3年7月30日閣議決定）抄

第1 はじめに

2 現状と課題

（1）労働時間等の状況

月末1週間の就業時間が60時間以上の雇用者（非農林業）の割合は、平成29年から令和2年の間に、2.6ポイント（140万人）減少し、令和2年は5.1%（292万人）となっている。また、月末1週間の就業時間が40時間以上の雇用者（非農林業）のうちの60時間以上の雇用者の割合は、平成29年から令和2年の間、減少傾向にあり、令和2年は9.0%で、初めて10%を下回った（総務省「労働力調査」による。）。

また、長時間労働の削減や休息の確保につながる勤務間インターバル制度について、導入状況別の企業割合をみると、「導入している」が4.2%、「導入を予定又は検討している」が15.9%、「導入の予定はなく、検討もしていない」が78.3%となっている。さらに、企業規模別の導入状況をみると、「1,000人以上」が11.2%、「300～999人」が7.9%に対して、「100～299人」が3.8%、「30～99人」が3.7%となっている。加えて、勤務間インターバル制度の導入の予定はなく、検討もしていない企業について、その理由別の割合をみると、「超過勤務の機会が少なく、当該制度を導入する必要性を感じないため」が56.7%と最も多く、次いで、「当該制度を知らなかったため」が13.7%となっている。

一方、実際の終業時刻から始業時刻までの間隔が11時間以上空いている労働者の状況別の企業割合をみると、「全員」が32.4%、「ほとんど全員」が33.7%となっており、実質的に11時間の休息時間を確保している企業の割合は少なくない（厚生労働省「令和2年就労条件総合調査」による。）。

（2）年次有給休暇の状況

年次有給休暇の付与日数及び取得日数は微増傾向で推移しており、その取得率は、平成12年以降5割を下回る水準で推移していたが、平成31年4月から年5日の年次有給休暇の時季指定の事業主への義務付けが行われたこともあり、令和元年は56.3%と過去最高の数値となっている（厚生労働省「就労条件総合調査」による。）。

（4）職場におけるハラスメントの発生状況

近年の精神障害の主な出来事別の労災支給決定（認定）件数をみると、「（ひどい）嫌がらせ、いじめ又は暴行を受けた」が60件台から80件台で、「セクシュアルハラスメントを受けた」が30件台から40件台でそれぞれ推移しており、過労死等の防止を進めていく上で職場におけるハラスメントへの的確な対応が強く求められている状況にある。

職場におけるハラスメントのうち、都道府県労働局に寄せられた「いじめ・嫌がらせ」に関する相談は、毎年増加を続け、平成24年度には51,670件と、「解雇」や「労働条件の引き下げ」等を上回り、相談件数が最多となった。令和元年度には8

7, 570件となり、8年間で3万件以上増加し、8年連続で相談件数が最多となっている（厚生労働省「令和元年度個別労働紛争解決制度施行状況」による。）。

また、令和元年度に都道府県労働局に寄せられた相談のうち、「セクシュアルハラスメント」に関する相談は7, 323件、「妊娠・出産等に関するハラスメント」に関する相談は2, 131件となっている（厚生労働省「令和元年度都道府県労働局雇用環境・均等部（室）での法施行状況」による。）。

さらに企業等で働く労働者（8, 000人）を対象に実施した調査で、パワーハラスメントを受けた経験を聞いたところ、31.4%の人が過去3年間にパワーハラスメントを受けたことがあると回答している。また、パワーハラスメントに関する相談があった職場に当てはまる特徴として、「上司と部下のコミュニケーションが少ない／ない」、「残業が多い／休みが取り難い」、「ハラスメント防止規定が制定されていない」、「失敗が許されない／失敗への許容度が低い」等が多くなっている（令和2年度厚生労働省「職場のハラスメントに関する実態調査（委託事業）」による。）。

（8）課題

我が国が直面する少子高齢化に伴う生産年齢人口減少、働く人のニーズの多様化等の課題に対応するためには、技術革新による省力化や業務の進め方の見直しによる生産性向上を図りつつ、働きやすい職場づくりを通じて多様な者の労働参加を促していく働き方改革を推進する必要がある。

働き方改革については、働く人の健康を守り、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を実現できるようにするため、時間外労働の上限規制の導入、勤務間インターバル制度の導入の努力義務化、年5日の年次有給休暇の時季指定の義務化等の法整備を行ったところであり、その遵守が必要である。加えて、新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴い、人手不足の状態となった医療現場や一部の職場で過重労働が明らかになる等の状況の変化があるため、労働環境の実態を幅広く把握した上で、長時間労働の削減に向けた取組を進めていく必要がある。

また、働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」に設置した相談窓口において、新型コロナウイルス感染症の影響による職場の人間関係の悪化、雇用や収入面の不安、感染に関する不安等の相談が寄せられている。

さらに、ウィズコロナ・ポストコロナの働き方への対応としてのテレワークや、副業・兼業、フリーランス等の多様な働き方における労働環境の状況を把握していく必要がある。

（略）

過労死等の防止のためには長時間労働の削減や休息の確保が重要であるが、同時にこれまでの調査研究において、労働時間の適正な把握や職種ごとの特徴を踏まえた対応が効果的であることが示されてきた。さらに、過労死等の防止対策を進めるためには、職場環境や勤務体制、勤務形態等を含めてどのような発生要因等があるかを明らかにしていく必要がある。

（略）

過労死等を発生させる一つの原因は長時間労働であるが、労働時間については、平均的な労働者ではなく、特に長時間就労する労働者に着目して、その労働時間の短縮と年次有給休暇の取得を促進するための対策が必要である。また、労働時間の把握が様々な対策の前提になることから、その把握を客観的に行うよう、より一層啓発する必要がある。

メンタルヘルスについては、仕事や職業生活に関する強い不安、悩み又はストレスを感じている労働者の割合が半数を超えていることや、令和2年版白書において、精神障害の発病から短期間で自殺につながった事案が多かったことが報告されていることを踏まえ、事業場における取組を進めるとともに、労働者が相談しやすい環境の整備が必要である。

また、労働者のメンタルヘルスの不調の原因にもなり得る職場内でのハラスメントの防止に向けた取組を進めることが重要であり、顧客等からの著しい迷惑行為（いわゆるカスタマーハラスメント）に関しても周知・啓発の取組を行うことが必要である。

これらの課題に対応する過労死等防止のための対策が、企業の規模にかかわらず実施されるよう取組を進める必要がある。

第2 過労死等の防止のための対策の基本的考え方

3 相談体制の整備等の基本的考え方

事業場において、長時間労働やメンタルヘルス不調等により過労死等のリスクが高い状況にある労働者を見逃さないようにするため、医師による面接指導や産業医、保健師、看護師等の産業保健スタッフ等による健康相談等が確実に実施されるよう、事業場における相談体制整備等を促進することが必要である。

あわせて、職場において健康管理に携わる産業医、保健師、看護師等の産業保健スタッフ等の人材育成、研修について充実・強化を図るとともに、事業場において労働衛生管理を効果的に行うためには、労働安全衛生法において産業医の職務として規定された事項を含め、産業医、保健師、看護師等の産業保健スタッフ等の役割分担を明確にしつつ、衛生管理者等との連携を図りながら産業保健のチームとして対応することも必要である。

なお、相談窓口は、単に設置するだけでなく、労働者のプライバシーに配慮しつつ、必要な場合に労働者が躊躇なく相談に行くことができるよう環境を整備していくことが必要である。

また、令和2年版白書において、精神障害の発病から短期間で自殺につながった事案が多かったことが報告されていることから、職場において、事業場内外の資源を用いた相談体制の整備や周知を行うことに加え、労使双方が過労死等の防止のための対策の重要性を認識し、労働者や管理監督者等に対する教育研修等を通じ、労働者が過重労働や心理的負荷による自らの身体面、精神面の不調に気付くことができるようにしていくとともに、上司、同僚も労働者の不調の兆候に気付き、産業医、保健師、看護師等の産業保健スタッフ等に速やかにつなぐことができるようにしていくこと等、相談に行くことに対する共通理解を形成していくことが必要である。特に、テレワークにおいては、周

困りに上司や同僚がいない環境で働くことになるため、労働者が上司等とコミュニケーションを取りにくい、上司等が労働者の心身の変調に気付きにくいという状況となる場合が多いことから、コミュニケーションの活性化のための措置を実施することが重要である。

さらに、大規模事業場の取組だけでなく、特に労働者数50人未満の小規模事業場が利用しやすい相談体制が求められるが、それら小規模事業場の労働者の健康管理等の支援を行う産業保健総合支援センターの地域窓口（地域産業保健センター）の充実・強化を図るとともに、広く周知していくことが必要である。

（略）

第3 国が取り組む重点対策

1 労働行政機関等における対策

(3) メンタルヘルス対策・ハラスメント防止対策

企業の傘下事業場において、おおむね3年程度の期間に精神障害に関する労災支給決定（認定）が2件以上行われた場合は、当該企業の本社事業場に対し、メンタルヘルス対策に係る指導を実施する。

過労死等に結びつきかねない職場におけるハラスメントに関する対策については、改正労働施策総合推進法により、新たに職場におけるパワーハラスメント防止のための雇用管理上の措置が事業主に対し義務付けられた（中小企業事業主は令和4年4月から義務（令和4年3月31日までは努力義務））。

全ての事業主において、パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント及び妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの防止に向けた取組が進められ、ハラスメントがあってはならないという方針の明確化及びその周知、相談体制の整備等の措置が講じられるよう指導等を実施する。

さらに、ハラスメント事案が生じた事業所に対しては、適切な事後の対応及び再発防止のための取組（事実確認、社内規定に基づく措置、研修・講習の実施等）が行われるよう指導・勧告等を実施する。

勧告に従わなかった事業主については、その旨を公表することができる規定があることも踏まえ、法の厳正な履行確保を図る。

（略）

3 啓発

(5) 勤務間インターバル制度の導入促進

勤務間インターバル制度は、働く者が生活時間や睡眠時間を確保し、健康な生活を送るために重要である。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により改正された労働時間等の設定の改善に関する特別措置法により、平成31年4月から、勤務間インターバル制度の導入が努力義務となっている。また、勤務間インターバル制度の普及促進に向けては、EU（欧州連合）加盟国では、労働時間指令によって、1日24時間につき最低連続11時間の休息時間の確保を義務化している（ただ

し、勤務形態の特殊性等から様々な業務において適用除外がある。) ことも参考としつつ、我が国の実情も踏まえながら、勤務間インターバル制度の実態把握、導入促進を図るための方策等について、有識者と労使関係者からなる「勤務間インターバル制度普及促進のための有識者検討会」を開催した。

同検討会報告書も踏まえ、勤務間インターバル制度の導入を促進するため、一定以上の休息時間を設定して勤務間インターバル制度を導入する中小企業への助成金の活用や、導入している企業の好事例や導入・運用のマニュアル、努力義務となっている旨の周知を行う。

なお、勤務間インターバル制度の導入に当たっては、職種・業種等の特性を踏まえた効果的な取組の推進が必要であることに留意する。

(6) 働き方の見直しに向けた企業への働きかけの実施及び年次有給休暇の取得促進

長時間労働の削減に向けた自主的な取組を促進するため、業界団体や地域の主要企業の経営陣に対して働き方の見直しを働きかける。

企業の先進的な取組事例や働き方・休み方の現状と課題を自己診断できる「働き方・休み方改善ポータルサイト」による情報発信を行う。

さらに、働き方・休み方の改善に取り組む労使の意識高揚のため、シンポジウムを開催する。

一方、年次有給休暇の取得促進については、10月を「年次有給休暇取得促進期間」とし、全国の労使団体や個別企業の労使に対し、集中的な広報を実施する。

また、国及び地方公共団体が協働し、地域のイベントやキッズウィーク等にあわせた計画的な年次有給休暇の取得を企業、住民等に働きかけ、地域の休暇取得促進の気運を醸成する。あわせて、地方公共団体の自主的な取組を促進するため、地域の取組の好事例を地方公共団体に情報提供すること等により、その水平展開を図る。

(8) 職場のハラスメントの防止・解決のための周知・啓発の実施

過労死等に結び付きかねない職場におけるハラスメントの対策として、パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント及び妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの防止・解決に向けた取組を進めるため、ポータルサイト「あかるい職場応援団」、リーフレット、ポスター等、多様な媒体を活用した周知・啓発を行うとともに、長時間労働が行われている事業場に対する監督指導等の際に、厚生労働省で作成したハラスメント防止対策パンフレット等を活用し、パワーハラスメント対策の取組内容について周知を行うほか、12月を「職場のハラスメント撲滅月間」と定め、集中的な周知・啓発を行う。

また、実効性ある対策を推進するため、全ての都道府県において、人事労務担当者向けのセミナーを実施するとともに、令和4年4月よりパワーハラスメント防止措置が義務付けられる中小企業に対して、専門家による訪問支援等を実施する。

さらに、いわゆるカスタマーハラスメントへの対策を推進するため、対応事例を含めたカスタマーハラスメント対策企業マニュアルを策定し、広く周知を行うなど具体

的な取組支援を行う。

なお、新型コロナウイルス感染症への対応として、テレワークやウェブ会議等のオンライン活用が進んでいることから、これらを利用した場合におけるハラスメントについても留意する。

また、職場のハラスメントに関する実態調査結果を参考に、引き続き必要なハラスメント防止対策の推進を図る。

加えて、仕事の世界における暴力及びハラスメントの撤廃に関する条約（ILO 第190号条約）について、世界の動向や国内諸制度との関係を考慮しつつ、締結する際に問題となり得る課題を整理する等、具体的な検討を行い、批准を追求するための継続的かつ持続的な努力を払う。

(9) ウィズコロナ・ポストコロナの時代におけるテレワーク等の新しい働き方への対応

使用者が適切に労務管理を行い、労働者が安心して働くことができる良質なテレワークの普及促進に向けて、「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」、安全衛生を確保するためのチェックリストの周知やテレワークに対応したメンタルヘルス対策の手引き等の作成を行うとともに、中小企業への助成金やテレワーク相談センターにおける相談対応等の各種支援策を推進する。

働き方改革推進支援センターにおいて、ウィズコロナ・ポストコロナの時代の新しい働き方を踏まえ、テレワーク相談センターと連携した支援等を行う。

副業・兼業については、企業も労働者も安心して取り組むことができるよう使用者による労働時間の通算管理に当たってのルール明確化等を行った「副業・兼業の促進に関するガイドライン」の周知を行うとともに、事業者による副業・兼業を行う労働者の健康確保に向けた取組が進むよう、一般健康診断等による健康確保に取り組む企業に対する助成金等の支援策を推進する。

フリーランスについては、内閣官房・公正取引委員会・中小企業庁・厚生労働省が連名で策定した「フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン」の周知等、フリーランスが安心して働ける環境の整備に取り組む。

(10) 商慣行・勤務環境等を踏まえた取組の推進

長時間労働が生じている背景には、個々の事業主が労働時間短縮の措置を講じても、顧客や発注者からの発注等取引上の都合により、その措置が円滑に進まない等、様々な取引上の制約が存在する場合がある。このため、業種・業態の特性に応じて発注条件・発注内容の適正化を促進する等、取引関係者に対する啓発・働きかけを行う。

特に、大企業の働き方改革に伴う下請等中小企業への「しわ寄せ」防止に向けて、令和元年6月に取りまとめた「大企業・親事業者の働き方改革に伴う下請等中小事業者への『しわ寄せ』防止のための総合対策」に基づく取組の推進を行うとともに、大企業と中小企業が共に成長できる関係の構築を目指し、大企業と中小企業の連携による生産性向上に取り組むことや望ましい取引慣行の遵守を経営責任者の名前で宣言する「パートナーシップ構築宣言」の作成・公表に向けた周知や働きかけを実施する。

(略)

カ. その他

重層下請構造や長時間労働の傾向が見られるメディア業界については、令和元年版白書において、精神障害事案の多くが若年労働者の事案であること、精神障害事案の発病に関与したと考えられるストレス要因は長時間労働に関連するものが多いことが報告されている。

そのため、若年労働者が長時間に及ぶ時間外労働を強いられることがないように、時間外労働の削減等仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）のとれた働き方の促進や、メンタルヘルス不調の発生防止等職場におけるメンタルヘルス対策の充実を図る等、若年労働者の職場環境を整備していくための取組を推進する。

長時間労働の傾向が見られ、年次有給休暇の取得率が低い宿泊業については、今後の訪日外国人旅行者（インバウンド）の増加等に伴い宿泊施設利用者の増加が見込まれることにより、労働時間の増加が懸念されることから、長時間労働の削減や年次有給休暇の取得促進に向けた取組を進める必要がある。

また、平成29年版白書によると、外食産業の労働者のうち、顧客からの理不尽な要求・クレームに苦慮することが「よくある」、「たまにある」と回答した者の割合が44.9%に達すると報告されている。特に、サービス産業を中心に、一部の消費者及び生活者から不当な要求を受け、日常の仕事に支障が生じ、労働者に大きなストレスを与える事例も問題となりつつあることから、取組に当たってはそうした点に配慮する。

4 相談体制の整備等

(1) 労働条件や健康管理等に関する相談窓口の設置

労働条件や長時間労働・過重労働に関して、都道府県労働局、労働基準監督署等で相談を受け付けるほか、電話相談窓口「労働条件相談ほっとライン」で平日夜間・土日も労働者等からの相談を受け付ける。また、メンタルヘルス不調、過重労働による健康障害等について、労働者等が相談できる「こころの耳」において電話・メール・SNS 相談窓口を設置しており、新型コロナウイルス感染症に関連する相談の状況にも留意しつつ、必要な相談体制の整備を図る。

健康管理に関しては、全国の産業保健総合支援センターにおいて、産業医、保健師、看護師等の産業保健スタッフ、事業者等からの相談に対応するとともに、地域産業保健センターの地域窓口において、産業医、保健師、看護師等の産業保健スタッフ等がない小規模事業場への訪問等により、労働者からのメンタルヘルス等に関する相談に対応できるよう体制の整備を図る。

また、都道府県労働局や「ハラスメント悩み相談室」において、パワーハラスメントやセクシュアルハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメント等、過労死等に結び付きかねない職場におけるハラスメントについて、労働者等からの相談への迅速な対応を行う。

加えて、フリーランス向けの相談体制としては、フリーランスの方々がハラスメン

トや発注者等との契約等のトラブル等について相談できる相談窓口を設置しており、本相談窓口において、フリーランスの方々への相談対応を行う。

さらに、ホームページ、リーフレット等を活用し、上記の窓口のほか、地方公共団体及び民間団体が設置する各種窓口の周知を図るとともに、相互に連携を図る。

第4 国以外の主体が取り組む重点対策

2 事業主等

事業主は、法第4条において、国及び地方公共団体が実施する過労死等の防止のための対策に協力するよう努めるものとされている。また、労働契約法第5条において、使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとするとして規定されており、労働安全衛生法第3条第1項において、事業者は、職場における労働者の安全と健康を確保するようにしなければならないと規定されている。

長時間労働の削減や年次有給休暇の取得促進等の積極的な取組は企業価値を高めること、また、過労死等が発生させた場合にはその価値を下げることにつながり得ることから、企業の規模にかかわらず取組を進める必要がある。

これらのことから、事業主は、国が行う第3に掲げる対策に協力するとともに、労働者を雇用する者として責任をもって過労死等の防止のための対策に取り組む。

また、事業主団体・経済団体は、個々の事業主では改善が困難な長時間労働につながる商慣行の是正に向けた取組を推進していく。

なお、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律及び育児休業、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において、職場におけるハラスメントについて、雇用管理上の措置を講じなければならないことや事業主の責務が規定されている。

第5 過労死等防止対策の数値目標

第1から第4までに掲げられた過労死等の防止のための対策等の趣旨を踏まえ、過労死をゼロとすることを目指し、労働時間、勤務間インターバル制度、年次有給休暇及びメンタルヘルス対策について、数値目標を設定する。これらの数値目標については、白書等により推進状況を確認できるようにするとともに、国、地方公共団体、事業主等の関係者の相互の密接な連携の下、早期に達成することを目指す。また、4から6までの数値目標については、第14次労働災害防止計画（令和5年度から令和9年度まで）において新たな数値目標が設定された場合には、その目標の達成に向けた取組を推進する。さらに、公務員についても、目標の趣旨を踏まえ、必要な取組を推進する。

- 1 労働時間については、週労働時間40時間以上の雇用者のうち、週労働時間60時間以上の雇用者の割合を5%以下とする（令和7年まで）。

- 2 勤務間インターバル制度について、労働者数30人以上の企業のうち、
(1)勤務間インターバル制度を知らなかった企業割合を5%未満とする(令和7年まで)。
(2)勤務間インターバル制度(終業時刻から次の始業時刻までの間に一定時間以上の休息時間を設けることについて就業規則又は労使協定等で定めているものに限る。)を導入している企業割合を15%以上とする(令和7年まで)。
特に、勤務間インターバル制度の導入率が低い中小企業への導入に向けた取組を推進する。
- 3 年次有給休暇の取得率を70%以上とする(令和7年まで)。
- 4 メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合を80%以上とする(令和4年まで)。
- 5 仕事上の不安、悩み又はストレスについて、職場に事業場外資源を含めた相談先がある労働者の割合を90%以上とする(令和4年まで)。
- 6 ストレスチェック結果を集団分析し、その結果を活用した事業場の割合を60%以上とする(令和4年まで)。

■ デジタル社会の実現に向けた重点計画（令和3年6月18日閣議決定）抄

第2部 デジタル社会の形成に向けた基本的な施策

2. 徹底したUI・UXの改善と国民向けサービスの実現

(10) 相互連携分野のデジタル化の推進等による経済社会のデジタル化

② テレワークの定着による働き方改革

新型コロナウイルスの感染症対策として、多くの企業でテレワークが実施されることとなり、テレワークの役割の重要性が確認された。デジタル技術は時間と距離の制約を解放し得るものであり、テレワークは、緊急時の活用にとどまらず、働く時間や場所を柔軟に活用できる働き方であることから、更なる導入・定着を図ることが重要である。この認識の下、使用者が適切に労務管理を行いながら、労働者が安心して働くことのできる良質なテレワークを推進し、定着させていくことが必要である。引き続き、テレワークの中小企業への導入に向けた全国的な導入支援体制の整備や専門家による無料相談など各種支援策を推進するとともに、全ての労働時間制度でテレワークが実施可能であること等を明確化し、また、労働時間の把握・管理及び健康確保について記載した、「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」の周知を行う。(略)

第3部 施策集

IV. 民間主導で提供する国民向けサービス

[No. 4-3] テレワークの普及

- ・ テレワークは、働き方改革を推進するに当たっての強力なツールの一つであり、また一般的な新型コロナウイルス感染症対策として人と人との接触を極力避け、業務継続性を確保するためにも不可欠なものであり、具体的かつ効果的な形で普及が進むようにすることが課題。
- ・ このため、テレワークの普及に当たっては、関係府省庁が連携し、テレワークに必要なITシステム導入支援、専門家による相談体制やサテライトオフィス、必要なネットワーク環境の整備、ガイドラインの周知等に取り組むとともに、企業の取組を踏まえつつ、テレワーク・デイズやテレワーク月間の実施や表彰等の周知による啓発にも取り組む。KPIについては、緊急事態宣言を受けた企業の取組の状況を踏まえた上で設定する。

(略)

KPI（進捗）：

- ・ 民間のテレワーク：テレワーク導入企業の割合及びテレワーク制度等に基づく雇用型テレワーカーの割合
（新型コロナウイルス感染症への対応状況及びその後の社会情勢の変化を踏まえて設定）

KPI（効果）：

緊急時における事業継続性の確保、働く者にとって効果的なテレワークを推進