

労働施策基本方針が成立しました（平成30年12月28日閣議決定）

厚生労働省 雇用環境・均等局

1 労働施策基本方針

労働施策基本方針は、「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」（労働施策総合推進法）第10条第1項に基づき策定したものです。（平成30年12月28日閣議決定）

労働施策基本方針については、労働者がその能力を有効に発揮することができるようにするため、働き方改革の意義やその趣旨を踏まえた国の労働施策に関する基本的な事項等について示しています。（参考資料1）

参考資料1 労働施策基本方針

- 本方針は、「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」（労働施策総合推進法）に基づき策定したものです。（平成30年12月28日閣議決定）
- 労働者がその能力を有効に発揮することができるようにするため、働き方改革の意義やその趣旨を踏まえた国の労働施策に関する基本的な事項等について示しています。

基本方針の内容と目指す社会

第1章 労働者が能力を有効に発揮できるようにすることの意義	○働き方改革の必要性 ○働き方改革推進に向けた基本的な考え方 ○本方針に基づく働き方改革の推進	働き方改革の効果 ●労働参加率の向上 ●イノベーション等を通じた生産性の向上 ●企業文化・風土の変革 ●働く人のモチベーションの向上 ●賃金の上昇と需要の拡大 ●職務の内容や職務に必要な能力等の明確化、公正な評価・処遇など	目指す社会 誰もが生きがいを持って、その能力を有効に発揮することができる社会 多様な働き方を可能とし、自分の未来を自ら創ることができる社会 意欲ある人々に多様なチャンスを生み出し、企業の生産性・収益力の向上が図られる社会
第2章 労働施策に関する基本的な事項	1 労働時間の短縮等の労働環境の整備 2 均衡のとれた待遇の確保、多様な働き方の整備 3 多様な人材の活躍促進 4 育児・介護・治療と仕事との両立支援 5 人的資本の質の向上、職業能力評価の充実 6 転職・再就職支援、職業紹介等の充実 7 働き方改革の円滑な実施に向けた連携体制整備		
第3章 その他の重要事項	○下請取引に関する対策強化 ○生産性向上のための支援 ○職業意識の啓発・労働関係法令等に関する教育		

2 労働施策基本方針の主な内容

第1章では、労働者が能力を有効に発揮できるようにすることの意義について盛り込んでいます。

誰もが生きがいをもってその能力を最大限発揮することができる社会を創るためには、働く人の視点に立ち、我が国の労働制度の改革を行い、企業文化や風土を変え、働く一人一人がより良い将来の展望を持ち得るようにすることが必要です。

働き方改革の推進は、多様な働き方を可能とすることにより、自分の未来を創っていくことができる社会を実現し、意欲ある人々に多様なチャンスを生み出すものであり、同時に企業の生産性や収益力の向上が図られるものです。

働き方改革の実現に向けて、国は、本方針で示した基本的な考え方や中長期的な方向性に基づき、労働施策を総合的かつ継続的に推進していきます。

第2章では労働施策に関する基本的な事項について、第3章では労働者が能力を有効に発揮できるようにすることに関するその他の重要事項について盛り込んでいます。（参考資料2）

労働施策基本方針には、雇用・労働に関する施策を幅広く盛り込んでいますが、以下に主な施策のポイントをご紹介します。

○長時間労働の是正（第2章1（1））

正社員等に依然として見られる長時間労働を是正し、働く方が健康の不安なく、働くモチベーションを高め、最大限に能力を向上・発揮することを促進することが重要です。

このため、

- ・時間外労働の上限規制、年次有給休暇の時季指定や産業医・産業保健機能の強化のための仕組み等について、周知徹底・履行確保に努めます。
- ・年次有給休暇を円滑に取得できるよう、その環境整備に向けた取組を行います。
- ・全ての労働基準監督官がよるべき基本的な行動規範を定め、労働基準監督制度の適正かつ公正な運用を確保します。
- ・労働基準監督官が行う監督指導など労働基準監督署の運営に関する苦情について、メールや郵便など多様な形で受け付けることができるようにします。
- ・監察官制度を活用し、監督指導の適正な実施や公正な権限行使を徹底します。

○中小企業等に対する支援・監督指導（第2章1（3））

人手不足感の強い中小企業等においては、働き方改革による魅力ある職場づくりが重要であることを踏まえ、中小企業等における働き方改革に向けた取組を推進することが重要です。

このため、

- ・関係省庁が連携して、取引環境改善等のための施策、労務管理改善等の働き方改革に取り組む中小企業等がワンストップで相談できる体制の充実、人材確保や生産性向上に向けた取組の支援、課題を抱える業種等の特性に応じた対策等を講じます。
- ・中小企業等において、労働関係法令の内容を十分に理解していないことに起因する違反が見られることを踏まえ、労働関係法令の一層の周知を図ります。
- ・監督指導に当たっては、中小企業等における労働時間の動向、人材確保の状況、取引の実態などに配慮し中小企業等の立場に立った対応を行います。

○職場のハラスメント対策及び多様性を受け入れる環境整備（第2章1（8））

職場におけるハラスメントは、働く方の尊厳や人格を傷つけ、職場環境を悪化させる、あつてはならないものであり、その対策等を講じることが重要です。

このため、

- ・企業等におけるパワーハラスメント対策の周知啓発や自主的な取組の支援を進めるとともに、職場のパワーハラスメント防止対策の強化に向けた検討を進めます。
- ・セクシュアルハラスメントや妊娠・出産等に関するハラスメントについて、男女雇用機会均等法に基づく企業等の措置が講じられるよう指導するとともに、実効性を確保するための検討を進めます。
- ・多様性を受け入れる職場環境の整備を進めるため、職場における性的指向・性自認に関する正しい理解を促進します。

○雇用形態又は就業形態にかかわらず公正な待遇の確保など非正規雇用労働者の待遇改善（第2章2（1））

同一の事業主におけるいわゆる正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差を解消することにより、我が国が目指す同一労働同一賃金を実現し、雇用形態などにかかわらず納得が得られる待遇を受けられ、多様な働き方を自由に選択できるようにすることが重要です。

このため、

- ・関連する法律の周知徹底を図るとともに、説明会の開催や相談窓口の整備、業界別のマニュアルの普及を図ります。
- ・有期雇用労働者など、非正規雇用で働き続けることを希望する方に対し、能力開発を進め、希望に応じキャリアアップを図ることができるよう支援を行います。

○正規雇用を希望する非正規雇用労働者に対する正社員転換等の支援（第2章2（2））

- ・正規雇用を希望しながらそれがかなわない非正規雇用労働者に対し、企業内における正社員転換の支援、転職支援、能力開発支援等を行います。
- ・無期転換ルールへの対応が円滑に行われるよう周知徹底や相談支援を行います。

○女性の活躍推進（第2章3（1））

職場における男女の均等な機会・待遇の確保を図るとともに、一人一人の女性が自らの希望に応じて能力を最大限に発揮できる社会への変革を促進・加速することが重要です。

平成30年度「均等・両立推進企業表彰」

厚生労働省 雇用環境・均等局 雇用機会均等課／職業生活両立課

「均等・両立推進企業表彰」は、女性の能力を発揮させるための積極的な取組（ポジティブ・アクション）や仕事と育児・介護との両立を支援する取組を行って、他の模範となるような企業を表彰する制度で、平成11年度から毎年実施しており、今年度で20回目となります。平成30年度は、均等推進企業部門で2社、ファミリー・フレンドリー企業部門で4社が厚生労働大臣優良賞を受賞しました。以下にその取組内容を紹介いたします。取組内容の詳細は厚生労働省ホームページをご覧ください。



▲均等・両立推進企業表彰式の様子（平成31年1月16日（水）開催）
高階恵美子厚生労働副大臣（前列中央）、本多則恵大臣官房審議官（前列左から2人目）、表彰検討委員の坂爪洋美先生（法政大学キャリアデザイン学部教授）（前列右から2人目）と受賞企業の皆さん

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000136500.html>

厚生労働大臣優良賞 均等推進企業部門

女性労働者の能力発揮を促進するために、他の模範ともいべき取組を促進し、その成果が認められる企業

（※都道府県順）

株式会社 丸井グループ

●所在地：東京都中野区 ●業種：小売業 ●従業員数：約8,100人

女性活躍の取組の進捗状況を測る指標として「女性イキイキ指数」を設定し、「見える化」を推進。取組の結果、女性の職域が拡大し、女性管理職も増加。

- 女性社員が今後のキャリアを考える機会として年2回「お仕事フォーラム」を開催。

- 女性社員の意識改革やグループ横断のネットワーク作りを会社が支援。
- 社外研修に管理職・リーダー層の女性を積極的に派遣。
- 多様性が活きる組織とするため、役員を含む全管理職を対象に「アンコンシャス・バイアス」研修（無意識の偏見への気づきを促す研修）を実施。

株式会社 新日本科学

●所在地：鹿児島県鹿児島市 ●業種：サービス業 ●従業員数：約900人

女性のマネジメント能力の育成と「働くなでしこ委員会」による環境整備に取り組む。取組の結果、試験責任者（プロジェクトリーダー）に配置される女性割合が増加。女性管理職も増加。

- 「試験責任者」の女性比率を2020年に25%にする数値目標を設定、受験要件を満たす研究職の女性に試験の受験を推奨。

- 階層別の「マネジメント研修」、「永田塾」（講師は社長）、「永田大学校」を開催し、次のキャリアアップにつながるスキルを習得する機会を提供。
- 女性の活躍を支援するための健康管理の取組として、婦人科系が検診、女性のためのヘルスアップセミナー、日帰り健康セミナー等を実施。



厚生労働大臣優良賞 ファミリー・フレンドリー企業部門

仕事と育児・介護が両立できる様々な制度を持ち、多様でかつ柔軟な働き方を労働者が選択できるような他の模範ともいべき取組を推進し、その成果が認められる企業

（※）都道府県順

社会福祉法人 平鹿悠真会

●所在地：秋田県横手市 ●業種：介護福祉業 ●従業員数：約30人

職員が仕事と育児・介護を両立しながら安心して働けるよう、現場での課題や職員からの要望に対して丁寧に対応。すべての職員が働きやすい職場環境整備を推進。

育児関係

- 休業：子が満2歳に達するまでを限度として取得可能。
- 短時間勤務制度：小学校就学の始期に達するまで、所定労働時間を9時から16時の6時間で勤務することが可能。

介護関係

- 休業：対象家族1人につき、通算95日間の範囲で5回まで取得可能。

- 短時間勤務制度：対象家族1人当たり利用開始日から3年の間で3回までの範囲内で所定労働時間を9時から16時の6時間で勤務することが可能。

その他の制度、社内環境整備

- 育児や介護をしていない職員が不平等感を感じることがないように、勤続年数に応じ「多目的休暇」（特別休暇）を創設。
- 事業所内託児施設を、隣接する法人と共同経営。保育料に応じ補助を支給し、職員の経済的負担を軽減。24時間保育のため、夜勤の際も利用可能。
- 定期的に「勤務に関するアンケート」を実施し、現場（特に介護現場）における課題や職員からの要望を継続的に把握。

株式会社 千葉銀行

●所在地：千葉県千葉市 ●業種：普通銀行業 ●従業員数：約7,200人

復職のための充実したサポートと、男性職員の積極的な育児参画の呼びかけにより、仕事と家庭の両立支援に取り組む。業界や地域とのネットワークづくりにも力を入れる。

育児関係

- 休業：子が満2歳（特別な事情がある場合は満3歳）に達する月の末日まで取得可。休業開始後5日間は有給。積立休暇の利用によりさらに5営業日を有給とすることが可能。
- 短時間勤務制度：①子が満3歳に達する月の末日まで ②小学校1年生の子について、2か月を上限に1か月ごとに分割して利用可能。

介護関係

- 休業：対象家族1人につき通算1年間以内の期間で3回まで分割取得可。

- 介護休暇は有給。

その他の制度、社内環境整備

- 配偶者が出産予定の男性行員に、「仕事も育児も!!すてきなパパ宣言」（仕事と育児の両立計画・配偶者出産休暇・育児休業の取得予定等の行動宣言）策定を義務付け、職場全体で応援。
- 出産・育児・介護・忌引き等により急な欠員が生じた場合の助勤要員「勤務支援要員制度（お助け隊）」を大型の営業店に配置。今後、対象地域を順次拡大。
- 地方銀行協会員全64行の頭取が参加する「輝く女性の活躍を加速する地銀頭取の会」や千葉県の産・官・学のリーダーが参加する「輝く女性の活躍を加速するちばのリーダーの会」の発足を呼びかけ、業界や地域とのネットワークづくりにも注力。

アフラック生命保険 株式会社

●所在地：東京都新宿区 ●業種：保険業 ●従業員数：約5,000人

「ダイバーシティ」と「働き方の変革」を経営基本戦略の重点領域として定め、組織・人材基盤を強化。両立支援の各種施策の拡充および全従業員の柔軟な働き方を実践。

育児関係

- 休業：事情により最長2歳に達する日まで取得可。最初の5営業日を有給化。
- 短時間勤務制度：妊娠中～小学校卒業前の子を養育する場合に利用可能（回数上限なし）。

介護関係

- 休業：対象家族1人につき通算365日以内で1要介護状態ごとに3回まで取得可能。

- 短時間勤務制度：対象家族1人につき、1要介護状態ごとに、利用開始から3年間を限度として、原則2回まで利用可能。

その他の制度、社内環境整備

- 失効する年次有給休暇を一定限度積み立て、家族の傷病介護・育児・子の看護等を目的として規定の日数を限度に利用可能なストック休暇を導入。
- 全従業員がシフト勤務（朝7時から夜9時の時間帯で8パターンから選択可能）、フレックスタイム制度（組織毎にコアタイムの有無を選択可能）、在宅勤務を利用可能。
- 所定外労働時間前年比10%削減及び有給休暇取得率70%以上等の数値目標を設定し、達成状況を管理職の評価に組入れ。

株式会社 デンソー

●所在地：愛知県刈谷市 ●業種：製造業 ●従業員数：約51,500人

両立支援制度の拡充による育児支援からキャリア形成支援に取組をシフト。介護支援はさまざまなシーンを想定し、情報提供。柔軟な働き方に対する取組にも注力。

育児関係

- 休業：子が小学校を卒業するまでの間で通算3年間、5回まで、暦月単位で取得可能。
- 短時間勤務制度：子が小学校を卒業するまで通算4年、暦月単位で利用可能（回数上限なし、月5日を上限にフルタイム勤務が可能）。

介護関係

- 休業：対象家族1人かつ傷病ごとに最大1年間、何回でも分割取得可。

- 短時間勤務制度：通算3年間、2回まで、暦月単位で利用可能。6時間又は4時間30分から選択可能（フレックスタイム制度非適用者）。

その他の制度、社内環境整備

- 配偶者出産休暇制度は配偶者出産前15日～出産後3か月以内で5日間まで取得可能（分割取得可、有給）。
- 育休前面談、育休後面談を実施。面談マニュアルを上司向け（技能系、総合職・実務職向けの2種類）、育休者向けに作成し、面談実施の目的やポイント等を解説。
- 家族で考える介護ハンドブックを作成・配布。また、遠距離・親の介護・介護事情の3つのシーン別介護セミナーを毎年実施。