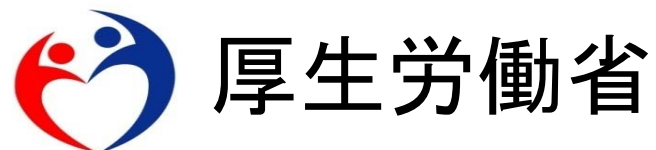


厚生労働省のワーク・ライフ・バランスに関する主な予算等
参考資料

平成27年1月16日



フリーター等に対する支援

- フリーター等に対しては、きめ細かな職業相談・職業紹介のほか、職業訓練の案内や各種セミナーの実施、トライアル雇用の活用等により、正規雇用での就職を支援している。
- また、平成24年度からフリーター支援を専門とする『わかものハローワーク』等の支援拠点の整備を行い、個々の実情に応じたきめ細かな支援を実施している。

【ハローワークにおけるフリーター等の正規雇用化に向けた支援】 平成27年度予算:約36.1億円

全国のハローワークにおいて、フリーター等に対し、向き合い型の担当者制による個別支援等を実施。支援拠点として『わかものハローワーク』(平成27年1月1日現在、全国27カ所(※))、『わかもの支援コーナー』等を設置(平成26年9月現在、全国211カ所)。初回利用時のプレ相談、正規雇用に向けた就職プランの作成、職業相談・職業紹介、就職支援セミナー等を実施。 ※平成26年度中に28箇所を増設

【ジョブカフェにおける支援】平成27年度予算:約14.5億円

都道府県が主体となって、若年者に対する就職関連サービスをワンストップで提供するセンター(通称・ジョブカフェ)において、地域の実情に応じ、適性判断、カウンセリング、セミナー、職業紹介等を実施。

[平成26年4月1日現在 46都道府県110カ所](39都道府県でハローワークを併設)

ハローワークのフリーター向け窓口



【トライアル雇用制度の活用による就職促進】 平成27年度予算:約89.6億円(内数)

ハローワーク、民間の職業紹介事業者等の紹介により、企業における3カ月の試行雇用を行う「トライアル雇用」(1人月額4万円、最長3ヶ月)等の活用により、正規雇用化を促進。

過重労働の解消と仕事と生活の調和の実現に向けた働き方・休み方の見直し

○「朝型」等の働き方改革の推進

長時間労働の抑制と生産性向上の両立のため、「朝型」の働き方(やむを得ない残業は朝に回して、夕方に退社)等の働き方改革に向けた社内ルールの導入企業拡大に向け、労使への支援と社会的気運の醸成を推進する。

- ①「朝型」の働き方等の生産性の高い働き方の事例の収集・周知(「働き方・休み方改善指標」、ポータルサイトの活用)
- ②働き方休み方改善コンサルタントによる助言・指導体制の強化
- ③「朝型」の働き方等、生産性が高く、仕事と生活の調和のとれた働き方普及のためのシンポジウムの開催

○年次有給休暇の取得促進等に向けた働き方・休み方の見直しの推進

年次有給休暇の取得促進に向けた労使の働き方・休み方の見直しに対する支援、休暇取得促進の気運の醸成を図る取組を推進する。

- ①年次有給休暇が取得しやすい時季を捉えた休暇取得促進に係る効果的な情報発信
- ②業種の特性に応じた年次有給休暇の取得促進の方法等を盛り込んだ「働き方・休み方改善ハンドブック」の作成
- ③「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

○職場意識改善助成金の支給

労働時間等設定改善法に基づき、中小企業事業主が、所定外労働の削減、年次有給休暇の取得促進、その他労働時間等設定改善のため必要な取組を実施した場合に助成を行う。

○特に配慮を必要とする労働者に対する休暇制度の普及

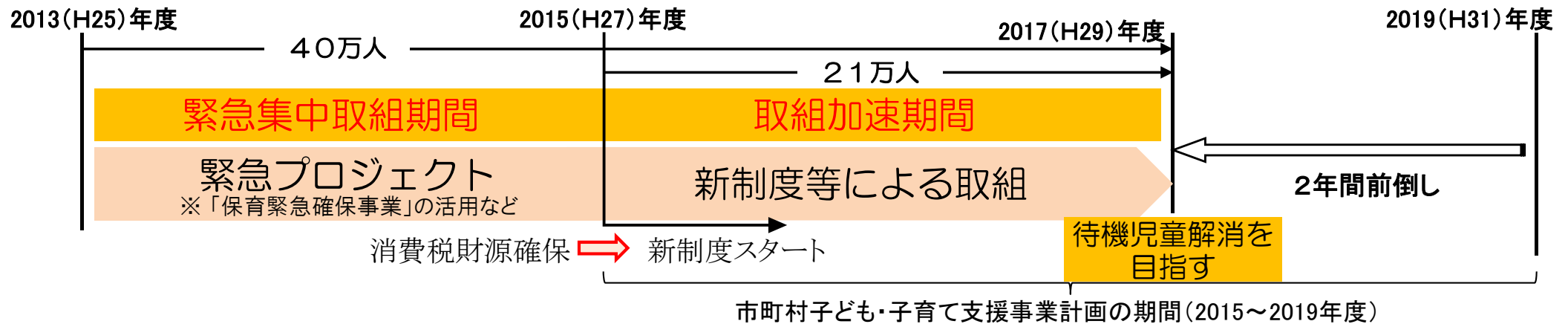
病欠休暇をはじめとした労働者の健康の回復、心身のリフレッシュのためや、地域活動・ボランティア活動への参加等特に配慮を必要とする労働者に対する休暇制度の普及促進を行う。

○働き方・休み方改善に向けた労働時間等のルールの定着

働き方・休み方の改善に向けた労使の自主的な取組を促進するため、その前提となる労働時間や労働契約等に関するルールを十分に理解していない中小企業や労働者を対象としたセミナー等を開催する。

待機児童解消加速化プラン

- ◇ 平成25・26年度の2か年の保育拡大量は約19.1万人（保育の受け皿の増加分のみを積み上げた場合の保育拡大量 約20.1万人）となり、緊急集中取組期間の整備目標（約20万人）はほぼ達成する見込み。
- ◇ 今後も、各自治体における待機児童対策の進展等に応じてフォローアップを継続し、平成29年度末までの待機児童の解消を目指す。



支援パッケージ ～5本の柱～

取組自治体

- ① 賃貸方式や国有地も活用した保育所整備（「ハコ」）
- ② 保育を支える保育士の確保（「ヒト」）
- ③ 小規模保育事業などの運営費支援等
- ④ 認可を目指す認可外保育施設への支援
- ⑤ 事業所内保育施設への支援

※子ども・子育て支援新制度の施行に伴う「量の拡充」及び「質の改善」に係る所要額については、平成27年度における消費税増収分の動向等を踏まえて、予算編成過程で検討。

保育士確保プラン

平成29年度末までに国全体として新たに確保が必要となる保育士数

6.9万人

子ども・子育て支援新制度における市町村計画のサービス量の見込みを踏まえ、地域の実情や子ども・子育て支援新制度施行後における更なる保育の質の拡充のための取組等を基に、国全体で新たに確保が必要となる保育士の数を推計。

- ▶ 「待機児童解消加速化プラン」の確実な実施に向け、国において保育士確保のための様々な方策を図るとともに、地方自治体に対し、できる限りの支援策を講じる。
- ▶ 平成29年度末までに必要となる保育士の確保を目指す。
- ▶ 平成30年度以降も保育士が充足されるよう、継続的に保育士確保に取り組む。

☆保育士試験の年2回実施の推進【人材育成】

☆保育士に対する処遇改善の実施【就業継続支援、働く職場の環境改善】

☆保育士養成施設で実施する学生に対する保育所への就職促進を支援【人材育成】

☆保育士試験を受験する者に対する受験のための学習費用を支援【人材育成】

☆保育士・保育所支援センターにおける離職保育士に対する再就職支援の強化【再就職支援】

☆福祉系国家資格を有する者に対する保育士試験科目等の一部免除の検討【人材育成】

☆保育士確保施策の基本となる「4本の柱」の確実な実施

4本の柱

I 人材育成

- ・保育士資格を取得しやすくするための取組の実施
- ・保育士の魅力を伝え、保育士を目指す機運を醸成
- ・国家資格としての保育士の専門性の向上

II 就業継続支援

- ・離職防止のための研修支援
- ・就業継続を図るための各種助成金の活用促進

III 再就職支援

- ・保育士・保育所支援センターの積極的な活用
- ・保育士マッチング強化プロジェクト

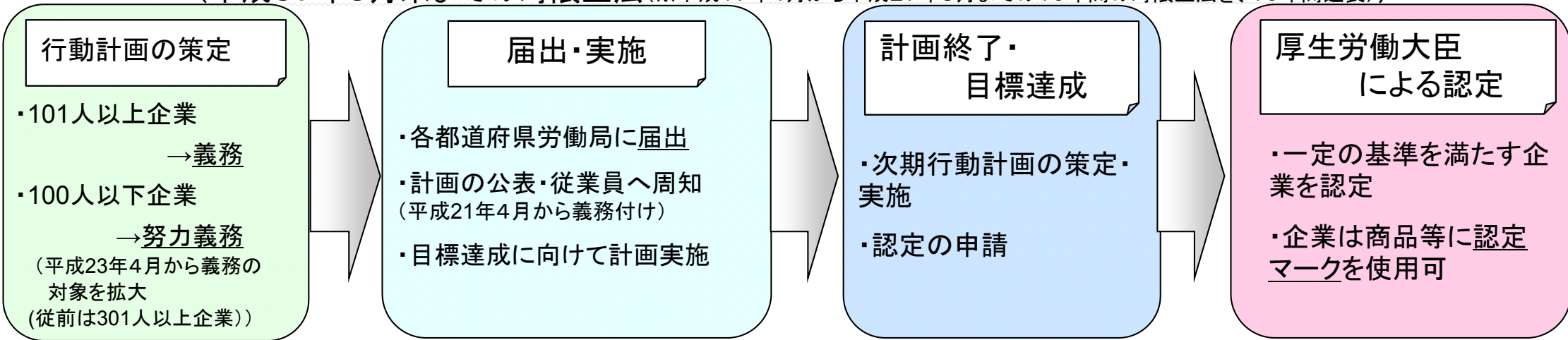
IV 働く職場の環境改善

- ・処遇改善
- ・雇用管理改善を図るための取組の実施
- ・保育所等と保育士・保育所支援センターとの連携強化

新たに「保育士確保対策検討会」を設置し、継続的な保育士確保施策の検討等を行うとともに、一部の自治体等において効果の検証を実施

次世代育成支援対策推進法に基づく企業の行動計画策定・実施

(平成37年3月末までの時限立法(※平成17年4月から平成27年3月までの10年間の時限立法を、10年間延長))



行動計画(一般事業主行動計画)

【行動計画とは】

企業が、次世代法に基づき、従業員の仕事と子育ての両立を図るために策定する計画

【計画に定める事項】

- ① 計画期間(各企業の実情を踏まえおおむね2年間から5年間の範囲)
- ② 達成しようとする目標
- ③ 目標達成のための対策およびその実施時期

【計画の内容に関する事項】

1 雇用環境の整備に関する事項

- (1)主に育児をしている従業員を対象とする取組
- (2)育児をしていない従業員も含めて対象とする取組

2 その他の次世代育成支援対策

対象を自社の従業員に限定しない、雇用環境整備以外の取組

＝計画例＝

- (例1) 計画期間内に育児休業の取得状況を次の水準にする。
男性：年に○人以上取得、女性：取得率○%以上

<対策>

- 平成○年○月 管理職を対象とした研修の実施
- 平成○年○月 育児休業中の社員で希望する者を対象とする職場復帰のための講習会を年に○回実施

- (例2) ノー残業デーを月に1日設定する。

<対策>

- 平成○年○月 部署ごとに検討グループを設置
- 平成○年○月 社内報などでキャンペーンを行う

○ 届出状況(平成26年12月末時点)

101人以上企業の97.8%
301人以上企業の97.6%
101～300人以下企業の97.9%
規模計届出企業数 66,252社

○ 認定状況(平成26年12月末時点)

認定企業 2,031社



認定基準

- ・行動計画の期間が、2年以上5年以下であること。
 - ・策定した行動計画を実施し、それに定めた目標を達成したこと。
 - ・3歳から小学校に入学するまでの子を持つ労働者を対象とする「育児休業の制度または勤務時間短縮等の措置に準ずる措置」を講じていること。
 - ・計画期間内に、男性の育児休業等取得者があり、かつ、女性の育児休業等取得率が70%以上だったこと。など
- ※平成27年4月1日から、新たな認定(特例認定)制度を実施予定。

認定企業に対する税制優遇制度

- ・一定の期間(※)に取得・新築・増改築した建物等について、認定を受けた日を含む事業年度において、普通償却限度額の32%の割増償却ができる。
- ※ 認定を受ける対象となった行動計画の開始日から認定を受けた日を含む事業年度終了の日までの期間
- ・平成23年4月1日から平成27年3月31日までの期間内に始まるいずれかの事業年度において、次世代法の認定を受けた事業主が対象。

次世代育成支援対策推進法の概要と改正のポイント

(平成17年4月から平成27年3月までの10年間の時限立法)

10年間の
延長

- 次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成に資するため次世代育成支援対策を迅速かつ重点的に推進
- 地方公共団体及び事業主に対し、次世代育成支援のための行動計画の策定を義務づけ、10年間の集中的・計画的な取組を推進

行動計画策定指針

指針の
内容を
充実・強化

- 国において地方公共団体及び事業主が行動計画を策定する際の指針を策定。

(例) 一般事業主行動計画: 計画に盛り込む内容として、育児休業や短時間勤務に関する取組、所定外労働の削減や年次有給休暇の取得に関する取組を記載

地方公共団体行動計画の策定

- ①市町村行動計画
- ②都道府県行動計画

→ 地域住民の意見の反映、労使の参画、計画の内容・実施状況の公表、定期的な評価・見直し等

事業主行動計画の策定・届出

- ①一般事業主行動計画(企業等)
 - ・大企業(301人以上): 義務
 - ・中小企業(101人以上): 義務(23年4月～)
 - ・中小企業(100人以下): 努力義務

→ **一定の基準を満たした企業を認定**

(平成26年12月末現在 2,031社)

- ②特定事業主行動計画(国・地方公共団体等)

現行の
認定制度の
充実

新たな認定
(特例認定)
制度の創設

計画の策定・
届出に代え
た実績公表
の枠組みの
追加

施策・取組への協力等

策定支援等

次世代育成支援対策地域協議会

都道府県、市町村、事業主、労働者、
社会福祉・教育関係者等が組織

次世代育成支援対策推進センター

事業主団体等による情報提供、相談等の実施

※  : 今回の改正法による改正内容、 今回の省令及び指針の見直しによる改正内容