

平成27年2月26日

陸上貨物運送事業労働災害防止協会  
鹿児島県支部 支部長 中村 利秋 殿

鹿児島労働局長  
岩崎 修



### 「働く女性の処遇改善」に向けた取組に関する要請書

少子高齢化の進展による今後の労働力人口の減少が見込まれる中、我が国最大の潜在力である「女性の力」が十分に発揮されるような雇用環境の整備が喫緊の課題となっています。

現在、役員を除く女性雇用者の55.8%が非正規雇用となっていますが、「正規の職員・従業員の仕事がないから」との理由により非正規雇用で働いている者の割合は、非正規雇用労働者の14.1%である一方、「自分の都合のよい時間に働きたいから」、「家計の補助・学費等を得たいから」、「家事・育児・介護等と両立しやすいから」との理由で非正規雇用として働いている者の割合は、68.1%となっています（総務省「労働力調査」）。

この非正規雇用については、雇用が不安定、賃金が低い、能力開発の機会が乏しい等といった課題があることから、正社員を希望する非正規雇用労働者については、正社員への道が開かれるようにしていくとともに、柔軟な働き方として非正規雇用を選ばれる方々については、その処遇の改善を推進していくことが地域経済の活性化の上でも大変重要です。

こうした処遇改善の推進への取組は、地域の関係者においてその必要性等が理解され、地域の経済界として積極的に取り組んでいく気運の醸成が図られることが重要であるため、鹿児島労働局では、労働基準、職業安定、雇用均等の各行政分野が一体となって、地域の経営者団体等に対して、パートタイム労働法、労働契約法等の集中的な周知をはじめとして、非正規雇用で働く労働者に対する均衡待遇の実現に資する施策の一体的な啓発運動（キャンペーン）を実施することとしました。啓発内容の主なものは下記のとおりです。

つきましては、貴団体におかれましても、この取組の趣旨を御理解いただき、傘下団体・企業等に対して別添資料等により周知啓発に向けた御協力の程、何とぞよろしくお願い申し上げます。





## 1 各種法令等の周知

非正規雇用労働者といっても、その態様は様々であり、各雇用形態に応じた均等待遇や均衡待遇を推進していくことが、非正規雇用労働者の処遇改善に有効であることから、各種法令等の周知を図る。

### ① 改正パートタイム労働法の周知について

平成 27 年 4 月 1 日の改正パートタイム労働法の施行に向け、改正法の内容について、管内の事業主に対する周知徹底を図ること。その際には、今回の改正点のみならず、パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保について、十分に周知を図る。

### ② 労働者派遣法の周知について

派遣労働者の均衡待遇の確保に向け、派遣元事業主に対し、同種の業務に従事する派遣先の労働者との均衡を考慮しつつ、賃金決定や教育訓練、福利厚生を実施する配慮義務を課していることについて周知を図るとともに、派遣先に対しても、同種の業務に従事する派遣先の労働者に関する情報提供等の努力義務を課していることについて周知を図る。

### ③ 労働契約法の周知について

有期雇用労働者が安心して働き続ける社会を実現するため、有期労働契約が繰り返し更新されて通算 5 年を超えた場合に、労働者の申込みにより無期労働契約に転換できること、一定の場合には使用者による雇止めが認められないこと（「雇止め法理」）、期間の定めのあることによる不合理な労働条件を禁止することが定められており、これらの規定の趣旨を踏まえて取組を行うよう周知・啓発を行う。

### ④ その他の関係法律の周知について

#### (ア) 育児・介護休業法の周知について

期間雇用者であっても、一定の要件を満たせば育児休業の取得が可能であることについて、事業主に対する周知徹底を図る。

#### (イ) 妊娠等を理由とする不利益取扱いの禁止の周知徹底

妊娠等を理由とする不利益取扱いは、非正規雇用で働く女性はもとより、すべての労働者に対し、尊厳を傷つけ継続就業を妨げるものであり、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第 9 条第 3 項や、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第 10 条に違反するものとして、決して許されるものでないことについて、事業主に対して周知徹底を図る。

#### (ウ) 改正次世代育成支援対策推進法の周知など

平成 27 年 4 月 1 日の次代の社会を担う子どもの健全な育成を図るための次世代育成支援対策推進法等の一部を改正する法律の施行に向け、改正法の内容について、管内の事業主に対する周知徹底を図ること。その際には、特に、行動計画策定指針の改正において、非正規雇用労働者が取組の対象であることを改めて認

識した上で、取組を進めていくことが重要である旨が明記されたことに重点をおいて、周知を行う。

## 2 非正規雇用労働者の処遇改善に資する各種助成メニュー等の周知

本キャンペーンの実施にあたっては、1の周知等に併せ、非正規雇用労働者の処遇改善に資する各種助成メニュー等の周知を図る。

### ① 非正規雇用労働者の雇用管理の改善につながる助成金

「キャリアアップ助成金」の活用促進により、非正規雇用労働者の賃金テーブルの改善をはじめとした処遇改善を促進する。

### ② 最低賃金の引上げのための環境整備

最低賃金の引上げに向けた中小企業・小規模事業者の生産性向上等を支援する。

### ③ 平成27年度の両立支援助成金等の周知

「中小企業両立支援助成金」（育休復帰支援プラン助成金、代替要員確保コース、期間雇用者継続就業支援コース）を周知し、活用を促すことにより、中小企業事業主における期間雇用者の育児休業の取得促進を図る。

### ④ 雇用管理改善の好事例の紹介

働きやすい・働きがいのある職場づくりに関する調査の結果の周知用リーフレット「より良い人材確保のために求人条件の見直しや「魅力ある職場づくり」に取り組みませんか？」の活用により、雇用管理の改善が女性の活躍を図るための有効な対応策であることについて理解を求める。

### ⑤ 「正社員実現加速プロジェクト」について

非正規雇用労働者のうち正社員を希望する女性等に対し、その能力を十分に発揮できるよう正社員転換を促進する取組等を積極的に実施するため、正社員実現加速プロジェクトを推進する。

また、非正規雇用労働者の正社員転換を促進する上で有効な「多様な正社員」の普及・促進のため、事業主の理解の促進を図る。



# 「働く女性の処遇改善関係資料」

鹿児島労働局（平成 27 年 2 月）

〔（ページ）目 次〕

〔問い合わせ先（担当課・室）〕

## 1 「均等待遇実現キャンペーン」の推進（P1～9）

- P2 短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の一部を改正する法律・・・・・・・・・・雇用均等室
- P3 改正後のパートタイム労働法の概要・・・・・・・・・・雇用均等室
- P4 平成 24 年労働者派遣法改正法の概要・・・・・・・・・・需給調整事業室
- P5 均衡を考慮した待遇の確保の配慮の義務（労働者派遣法）・・・・・・・・・・需給調整事業室
- P6 改正労働契約法のポイント・・・・・・・・・・監督課

## 2 働きに見合った処遇改善を推進（P10～12）

- P11 キャリアアップ助成金について・・・・・・・・・・職業対策課
- P12 「最低賃金引上げに向けた中小企業・小規模事業者支援事業」・・・・・・・・賃金室

## 3 女性のライフステージに応じたスキルアップ・ステージアップの支援（P13～18）

- P14 女性のライフステージに対応した公的職業訓練の充実・・・・・・・・・・地方訓練受講者支援室
- P15 マザーズハローワーク事業の概要・・・・・・・・・・職業安定課
- P16 専門実践教育訓練給付金及び教育訓練支援給付金の概要・・・・・・・・・・職業安定課
- P17 専門実践教育訓練の対象とする教育訓練の指定基準概要・・・・・・・・・・職業安定課
- P18 業界共通の「ものさし」としての新たな職業能力評価制度の構築・・・・・・・・地方訓練受講者支援室



4 いきいき働ける職場環境の実現に向けた雇用管理の改善 (P19～25)

P20	期間雇用者の育児休業取得促進プログラム	雇用均等室
P21	男女雇用機会均等法の概要	雇用均等室
P22	育児・介護休業法の概要	雇用均等室
P23	パートタイム労働対策の概要	雇用均等室
P24	人材不足分野における人材確保のための雇用管理改善促進事業（仮称）	職業安定課・地方訓練受講者支援室
P25	職場定着支援助成金（個別企業助成コース）の概要	職業対策課

5 「正社員実現加速プロジェクト」の推進 (P26～27)

P27	「正社員実現加速プロジェクト」の推進	職業対策課
-----	--------------------	-------

問い合わせ先（担当課・室）の電話番号

鹿児島労働局（山下町庁舎） 鹿児島市山下町13-21 鹿児島合同庁舎2階

監督課 (099) 223-8277

賃金室 (099) 223-8278

鹿児島労働局（西千石庁舎） 鹿児島市西千石町1-1 鹿児島西千石第一生命ビル

職業安定課 (099) 219-8711

需給調整事業室 (099) 219-8711

職業対策課 (099) 219-8712

地方訓練受講者支援室 (099) 219-8711

雇用均等室 (099) 222-8446

# 1. 「均衡待遇実現キャンペーン」 の推進



## 短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の一部を改正する法律（平成26年法律第27号）

短時間労働者の雇用管理の改善等の促進を図るため、通常の労働者と同視すべき短時間労働者に対する差別的取扱い禁止の対象者を拡大する等の所要の措置を講ずる。

＜平成26年4月16日成立、23日公布＞

### 1. 短時間労働者の均等・均衡待遇の確保

① 短時間労働者の待遇について、通常の労働者の待遇との相違は、職務の内容、人材活用の仕組み、その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならないと規定する。

② 通常の労働者と差別的取扱いが禁止される「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」の範囲を拡大する。

【現行】「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」：(1)職務の内容が通常の労働者と同一、(2)人材活用の仕組みが通常の労働者と同一、  
(3)無期労働契約を締結している



【改正後】(1)、(2)が同一であれば、「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」に該当し、差別的取扱いが禁止される。

### 2. 短時間労働者の納得性を高めるための措置

① 短時間労働者を雇い入れたときは、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する措置の内容について、事業主が説明する義務を導入する。

### 3. その他

① 雇用管理の改善等に関する措置の規定に違反している事業主に対して、厚生労働大臣が是正の勧告をした場合に、事業主がこれに従わなかったときは、事業主名を公表することができる規定等を創設する。

② 指定法人（短時間労働援助センター）の指定は平成23年に廃止され、現在、短時間労働者の雇用管理の改善等の援助に係る業務は都道府県労働局が実施していることから、関係規定を削除する。

【施行期日】 平成27年4月1日



# 改正後のパートタイム労働法の概要（改正法は平成27年4月1日施行）

※下線部は、平成26年の法改正により改正される部分

パートタイム労働者がその有する能力を一層有効に発揮することができる雇用環境を整備するため、パートタイム労働者の納得性の向上、正社員との均等・均衡待遇の確保、正社員への転換の推進等を図る。

## 1 労働条件の文書交付・説明義務

- ・労働基準法上の文書交付義務に加え、昇給、退職手当、賞与の有無及び相談窓口について、文書の交付等による明示を事業主に義務付け（過料あり）（第6条）
- ・パートタイム労働者の雇入れ時に、講ずる雇用管理の改善措置の内容（賃金制度の内容等）の説明を事業主に義務付け（第14条第1項）
- ・パートタイム労働者から求めがあった場合に、待遇の決定に当たって考慮した事項の説明を事業主に義務付け（第14条第2項）
- ・パートタイム労働者からの相談に対応するための体制整備を事業主に義務付け（第16条）

## 2 均等・均衡待遇の確保の促進

- ・広く全てのパートタイム労働者を対象として、パートタイム労働者の待遇について、正社員の待遇との相違は、職務の内容、人材活用の仕組み、その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならないとする「短時間労働者の待遇の原則」を規定（第8条）
- ・正社員と同視すべきパートタイム労働者について、差別的取扱いを禁止（第9条）  
※「正社員と同視すべきパートタイム労働者」：職務の内容及び人材活用の仕組みが正社員と同じパートタイム労働者（無期労働契約要件を削除）
- ・その他のパートタイム労働者について、賃金の決定、教育訓練の実施及び福利厚生施設の利用に関し、多様な就業実態に応じて、正社員と均衡のとれた待遇の確保に努めることを事業主に義務付け（第10条～第12条）

## 3 通常の労働者への転換の推進

- ・正社員の募集を行う場合のパートタイム労働者への周知、新たに正社員を配置する場合のパートタイム労働者への応募の機会の付与、正社員への転換のための試験制度等、正社員への転換を推進するための措置を事業主に義務付け（第13条）

## 4 苦情処理・紛争解決援助

- ・苦情の自主的な解決に努めるよう、事業主に義務付け（第22条）
- ・義務規定に関し、都道府県労働局長による紛争解決援助及び調停を整備（第23条～第26条）

## 5 実効性の確保

- ・都道府県労働局長（厚生労働大臣から委任）による報告の徴収、助言、指導及び勧告（第18条第1項）
- ・報告拒否・虚偽報告に対する過料の創設（第30条）
- ・厚生労働大臣の勧告に従わない場合の事業主名の公表制度の創設（第18条第2項）



# 平成24年労働者派遣法改正法の概要

## 1. 事業規制の強化

- ・ 日雇派遣(日々又は30日以内の期間を定めて雇用する労働者派遣)の原則禁止(適正な雇用管理に支障を及ぼすおそれがないと認められる業務の場合、雇用機会の確保が特に困難な場合等は例外)。
- ・ グループ企業内派遣の8割規制、離職した労働者を離職後1年以内に派遣労働者として受け入れることを禁止。

## 2. 派遣労働者の無期雇用化や待遇の改善

- ・ 派遣元事業主に、一定の有期雇用の派遣労働者につき、無期雇用への転換推進措置を努力義務化。
- ・ 派遣労働者の賃金等の決定にあたり、同種の業務に従事する派遣先の労働者との均衡を考慮。
- ・ 派遣料金と派遣労働者の賃金の差額の派遣料金に占める割合(いわゆるマージン率)などの情報公開を義務化。
- ・ 雇入れ等の際に、派遣労働者に対して、一人当たりの派遣料金の額を明示。
- ・ 労働者派遣契約の解除の際の、派遣元及び派遣先における派遣労働者の新たな就業機会の確保、休業手当等の支払いに要する費用負担等の措置を義務化。

## 3. 違法派遣に対する迅速・的確な対処

- ・ 違法派遣の場合、派遣先が違法であることを知りながら派遣労働者を受け入れている場合には、派遣先が派遣労働者に対して労働契約を申し込んだものとみなす。
- ・ 処分逃れを防止するため労働者派遣事業の許可等の欠格事由を整備。

※ そのほか、法律の名称に「派遣労働者の保護」を明記し、「派遣労働者の保護・雇用の安定」を目的規定に明記。

※ 「登録型派遣の在り方」、「製造業務派遣の在り方」、「特定労働者派遣事業の在り方」を検討事項とする。

施行期日：平成24年10月1日(労働契約申込みみなし制度の施行日は、平成27年10月1日)

### 【国会での主な修正点】

- 「登録型派遣・製造業務派遣の原則禁止」の削除、「登録型派遣・製造業務派遣の在り方」を検討事項とする。
- 原則禁止される日雇派遣の範囲を「2ヶ月以内」から「30日以内」に修正、原則禁止の例外に「雇用機会の確保が特に困難な場合等」を追加。
- 労働契約申込みみなし制度の施行日を「法の施行から3年経過後」に延期。



## 均衡を考慮した待遇の確保の配慮の義務

- ・ 派遣元事業主は、派遣労働者と同種の業務に従事する派遣先の労働者等との均衡を考慮した賃金決定や、教育訓練・福利厚生の実施等に配慮しなければならない。（法第30条の2 関係）
- ・ 派遣先は、派遣元事業主による均衡待遇の確保に向けた措置が適切に講じられるよう、必要な情報を派遣元事業主に提供する等の協力をするよう努めなければならない。（法第40条 関係）

### 【派遣元事業主】

- 派遣労働者と同種の業務に従事する派遣先の労働者の賃金水準との均衡を考慮し、以下の要素も勘案して、派遣労働者の賃金を決定するよう配慮すること。
  - ① 派遣労働者と同種の業務に従事する一般の労働者の賃金水準
  - ② 派遣労働者の職務の内容や職務の成果、意欲、能力、経験等
- 教育訓練・福利厚生等についても、派遣労働者と同種の業務に従事する派遣先の労働者との均衡を考慮するよう配慮すること。

### 【派遣先】

- 派遣元事業主の求めに応じ、派遣労働者と同種の業務に従事する派遣先の労働者の賃金水準、教育訓練等に関する情報を提供するよう努めること。
- 派遣元事業主の求めに応じ、派遣労働者の職務の評価等に協力するよう努めること。

### 考慮が求められる「均衡待遇」の例

#### <賃金の決定>

派遣先の労働者と近い額の基本給を設定し、派遣先においてその業務に業務手当が支給されている場合、近い額の手当を支給する

#### <教育訓練>

派遣先においてパソコンのスキルアップのための講習が実施されている場合、派遣元でも同種の講習の受講機会を設ける

#### <福利厚生>

派遣先の労働者に対し、制服が貸与されている場合、派遣先と協力等することにより、同種の制服を派遣労働者に貸与する

業務遂行に必要な部分について、均衡が求められる。



# 改正労働契約法のポイント

## 3つのルール

### I 無期労働契約への転換

有期労働契約が繰り返し更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換できるルールです。

### II 「雇止め法理」の法定化

最高裁判例で確立した「雇止め法理」が、そのままの内容で法律に規定されました。  
一定の場合には、使用者による雇止めが認められないことになるルールです。

### III 不合理な労働条件の禁止

有期契約労働者と無期契約労働者との間で、期間の定めがあることによる不合理な労働条件の相違を設けることを禁止するルールです。

#### 施行期日

II：平成24年8月10日（公布日）      IとIII：平成25年4月1日

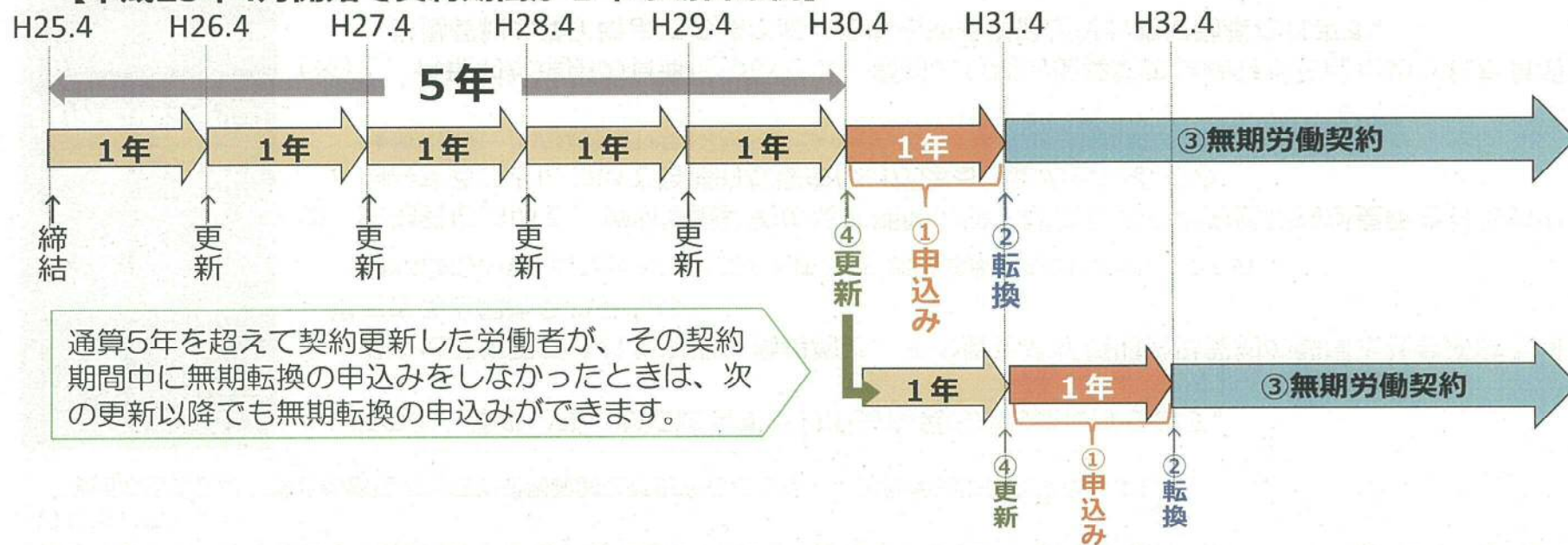


## I 無期労働契約への転換 (第18条)

有期労働契約が繰り返し更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換できるルール。

（労働契約法第18条：平成25年4月1日施行）

### 【平成25年4月開始で契約期間が1年の場合の例】



無期労働契約の労働条件（職務、勤務地、賃金、労働時間など）は、別段の定めがない限り、直前の有期労働契約と同一となります。別段の定めをすることにより、変更可能。



## Ⅱ 「雇止め法理」の法定化(第19条)

有期労働契約は、使用者が更新を拒否したときは、契約期間の満了により雇用が終了します。これを「雇止め」といいます。雇止めについては、労働者保護の観点から、過去の最高裁判例により一定の場合にこれを無効とする判例上のルール(雇止め法理)が確立しています。

今回の法改正は、雇止め法理の内容や適用範囲を変更することなく、労働契約法に条文化しました。

<p><b>対象となる 有期労働契約</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 次の①、②のいずれかに該当する有期労働契約が対象になります。</li> </ul> <p>① 過去に反復更新された有期労働契約で、その雇止めが無期労働契約の解雇と社会通念上同視できると認められるもの</p> <p>★最高裁第一小法廷昭和49年7月22日判決(東芝柳町工場事件)の要件を規定したもの</p> <p>② 労働者において、有期労働契約の契約期間の満了時にその有期労働契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由(※)があると認められるもの</p> <p>★最高裁第一小法廷昭和61年12月4日判決(日立メディコ事件)の要件を規定したもの</p> <p>(※) 1. 合理的な理由の有無については、最初の有期労働契約の締結時から雇止めされた有期労働契約の満了時までの間におけるあらゆる事情が総合的に勘案されます。</p> <p>2. いったん、労働者が雇用継続への合理的な期待を抱いていたにもかかわらず、契約期間の満了前に更新年数や更新回数の上限などを使用者が一方的に宣言したとしても、そのことのみをもって直ちに合理的な理由の存在が否定されることにはならないと解されます。</p>
<p><b>要件と効果</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 上記の①、②のいずれかに該当する場合に、使用者が雇止めをすることが、「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないとき」は、雇止めが認められません。従前と同一の労働条件で、有期労働契約が更新されます。</li> </ul>



### Ⅲ 不合理な労働条件の禁止（第20条）

同一の使用者と労働契約を締結している、有期契約労働者と無期契約労働者との間で、期間の定めがあることにより不合理に労働条件を相違させることを禁止するルールです。

このルールは、有期契約労働者については、無期契約労働者と比較して、雇止めの不安があることによって合理的な労働条件の決定が行われにくいことや、処遇に対する不満が多く指摘されていることを踏まえ、法律上明確化することとしたものです。

#### 対象となる労働条件

- 一切の労働条件について、適用されます。
- 賃金や労働時間等の狭義の労働条件だけでなく、労働契約の内容となっている災害補償、服務規律、教育訓練、付随義務、福利厚生など、労働者に対する一切の待遇が含まれます。

#### 判断の方法

- 労働条件の相違が不合理と認められるかどうかは、
  - ① 職務の内容（業務の内容および当該業務に伴う責任の程度）
  - ② 当該職務の内容および配置の変更の範囲
  - ③ その他の事情
 を考慮して、個々の労働条件ごとに判断されます。  
 とりわけ、通勤手当、食堂の利用、安全管理などについて労働条件を相違させることは、上記①～③を考慮して、特段の理由がない限り、合理的とは認められないと解されます。

#### ▶解説

- ①は、労働者が従事している業務の内容および当該業務に伴う責任の程度を指します。
- ②は、今後の見込みも含め、転勤、昇進といった人事異動や本人の役割の変化など（配置の変更を伴わない職務の内容の変更を含む）の有無や範囲を指します。
- ③は、合理的な労使の慣行などの諸事情が想定されます。

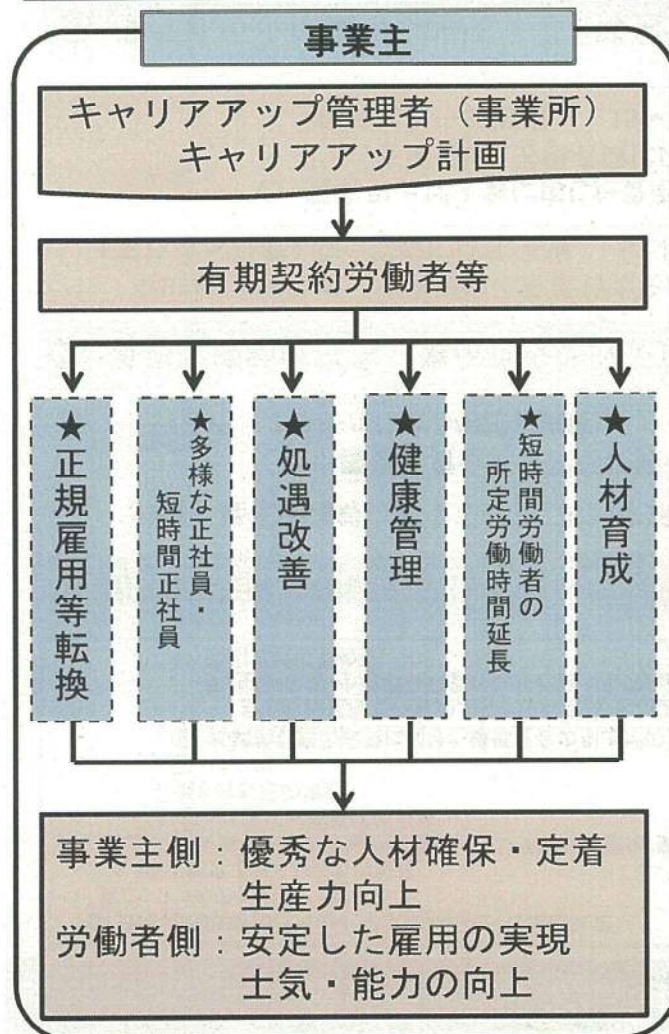


## 2. 働きに見合った処遇改善を推進

## キャリアアップ助成金について

平成27年度予定額 221.3億円 (158.7億円)

- 有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者といったいわゆる非正規雇用の労働者の企業内のキャリアアップを促進するため、正規雇用への転換や人材育成、処遇改善などの取組を実施した事業主に対して助成する。
- 助成金の支給に当たって、企業は、「キャリアアップ管理者」の配置及び「キャリアアップ計画」の作成を行い、計画的にキャリアアップに向けた取組を実施。労働者の士気・能力の向上等を通じた企業の生産性向上及び優秀な人材の確保や定着の実現を目指す。



### 《助成額》

( ) 額は大企業の場合

#### ● 正規雇用等転換 (1人当たりの助成額)

ア. 有期 → 正規 50万円 (40万円) ※1

イ. 有期 (3年未満) → 無期 20万円 (15万円) ※2

ウ. 無期 → 正規 30万円 (25万円) ※2

※ 派遣労働者を正規雇用として直接雇用する場合、1人当たり30万円 (大企業も同額) を加算

#### ● 多様な正社員・短時間正社員 (アは1事業所当たり、イ、ウは1人当たりの助成額)

ア. 勤務地・職務限定正社員制度を新規導入 (適用) 40万円 (30万円)

イ. 有期・無期 → 勤務地・職務限定正社員、短時間正社員 30万円 (25万円) ※1

※ 派遣労働者を勤務地・職務限定、短時間正社員で直接雇用する場合、1人当たり15万円 (大企業も同額) を加算

ウ. 正規 → 短時間正社員、短時間正社員の新たな雇入れ 20万円 (15万円) ※1

#### ● 処遇改善 (1人当たりの助成額)

ア. 賃金テーブルを増額改定し、有期契約労働者等全員適用 3万円 (2万円)

イ. 雇用形態又は職種別の賃金テーブルを増額改定 1.5万円 (1万円)

※職務分析・職務評価による改定の場合 1事業主当たり20万円 (15万円) を加算

#### ● 健康管理 (1事業所当たりの助成額)

有期契約労働者の健康診断制度を新たに規定し4人以上実施 40万円 (30万円)

#### ● 短時間労働者の所定労働時間延長 (1人当たりの助成額)

週所定労働時間が25時間未満の労働者を30時間以上に延長 10万円 (7.5万円)

#### ● 人材育成 (1人当たりの助成額)

ア. 一般職業訓練 [OFF-JT…賃金 1h: 800円 (500円) 経費上限30万円 (20万円)]

イ. 有期実習型訓練 [OFF-JT…アと同額 OJT…実施 1h: 800円 (700円)]

ウ. 育児休業期間中の能力アップ訓練 [OFF-JT…経費上限30万円 (20万円)]

エ. 中長期的キャリア形成訓練 [OFF-JT…賃金 アと同額 経費上限50万円 (30万円)]

※1、※2について、母子家庭の母等又は若者法 (仮称) に基づく認定企業の若年者の場合、※1は10万円、※2は5万円を加算



## 「最低賃金引上げに向けた中小企業・小規模事業者支援事業」 24.1(27.5)億円

●「日本再興戦略」改訂2014(平成26年6月24日閣議決定)

第二. 3つのアクションプラン

2. 雇用制度改革・人材力の強化

2-1. 失業なき労働移動の実現/マッチング機能の強化/多様な働き方の実現

(3)新たに講ずべき具体的施策

i)働き方改革の実現

①～⑤ 略

⑥ 持続的な経済成長に向けた最低賃金の引上げのための環境整備

全ての所得層での賃金上昇と企業収益向上の好循環が持続・拡大されるよう、中小企業・小規模事業者の生産性向上等のための支援を図りつつ最低賃金の引上げに努める。

●経済財政運営と改革の基本方針2014(平成26年6月24日閣議決定)

第2章 経済再生の進展と中長期の発展に向けた重点課題

1. 女性の活躍、教育再生を始めとする人材力の充実・発揮

(3)複線的なキャリア形成の実現など若者等の活躍促進(生涯を通じて能力発揮できる人材育成、労働市場インフラ整備と人材不足への対応等)

(略)

中小企業・小規模事業者への支援を図りつつ最低賃金の引上げに努める。

### ① 専門家派遣・相談等支援事業(最低賃金総合相談支援センター)

2.6(4.5)億円

労務・経営管理等に関する相談、専門家派遣による具体的なアドバイス等を全国47か所において実施。

充実

○ 全国最低賃金総合電話相談センターの新設(0.7億円)…利用者の利便性向上のため、新たにフリーダイヤルによる電話やメールによる相談を実施。

### ② 業務改善助成事業(業務改善助成金)

20.5(21.7)億円

全国42道府県で、事業場内の最低賃金を40円以上引き上げた中小企業・小規模事業者に、労働能率増進のための設備等の導入経費(業務改善経費)の一部の助成を実施。(上限100万円、助成率1/2(小規模事業者は3/4))

充実

○ 賃金引上げ人数に応じた費用助成の実施(3.2億円)…賃金引上げの取組の波及、促進に資するよう、事業場内の最低賃金の引上げを実施した労働者数に応じて業務改善経費の一部を助成。

10～14人…30万円    15～19人…40万円    20人以上…50万円

26年度補正予算に一部前倒し  
(14.2億円)

### ③ 業種別中小企業団体助成事業(業種別団体助成金)

1.0(1.3)億円

傘下企業の賃金引上げを目的として、販路拡大のための市場調査、ビジネスモデル開発等を行う中小企業団体に、その所要経費の助成を実施(上限2千万円)。また、好事例等の周知・普及を実施。

充実

○ 助成団体に対するコンサルティングの実施(0.1億円)…助成団体が効果的かつ効率的に事業計画策定・実施できるよう、専門的能力を有する者からのコンサルティングを実施

### 3. 女性のライフステージに応じたスキルアップ・ステージアップの支援



## 女性のライフステージに対応した公的職業訓練の充実

### 出産・育児を理由とする離職後の再就職に向けた能力開発の主な課題

- 離職によるブランクに対応するため、実践的能力の開発への支援が必要
- 育児と能力開発の両立が困難 < 公的職業訓練の多くが5～6時間／日であり、育児との両立が困難 >
- 女性が活躍できる再就職等の分野の拡大が必要  
< ものづくり分野の訓練を行うポリテクセンター訓練生の女性比率は14.9%（平成25年度） >

#### ○女性再就職支援コースの創設

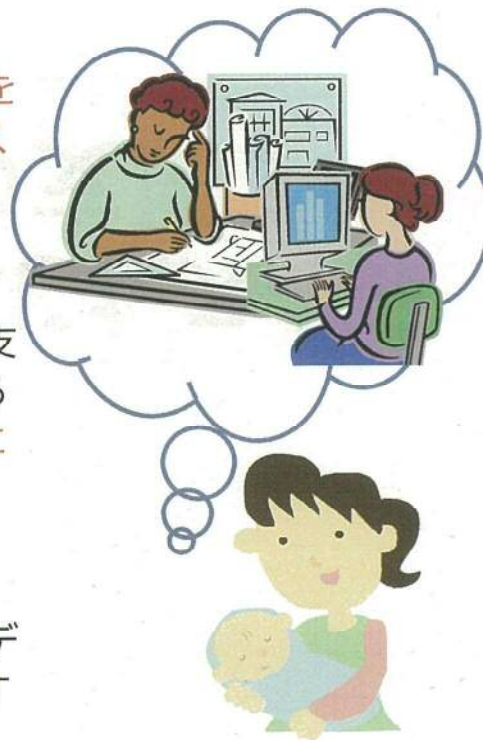
育児等でキャリアを中断した女性の再就職を支援するため、**実習と講義を組み合わせたコース**や**1日の訓練時間数を短く設定した短時間訓練コース**を設定し、実践力を養成

#### ○託児サービスの拡充

現在民間教育訓練機関等への委託訓練のみで実施している託児サービス支援について、**公共職業能力開発施設で行う施設内訓練についても拡充する**とともに、託児サービス設置を委託訓練の**企画提案審査の評価加点項目とする等利用の促進**を実施

#### ○女性職域拡大事業の創設

製造業などのものづくり分野における女性の就業を促進するため、産業デザインやITなども活用した**女性向けものづくり分野コースの開発・実施**するほか、**女性向け広報活動を強化**





# マザーズハローワーク事業の概要

平成27年度予定額 2,875,145(2,799,297) 千円

## 拠 点

### マザーズハローワーク（20箇所【平成18年度より設置】）

- ・ 子育て女性等（※）に対する再就職支援を実施する専門のハローワーク。
- ・ 札幌市、仙台市、さいたま市、千葉市、渋谷区、荒川区、横浜市、相模原市、新潟市、静岡市、名古屋市、京都市、大阪市、堺市、神戸市、岡山市、広島市、福岡市、北九州市、熊本市に設置。
- ※ 子育て女性等とは、子育て中の女性のほか、子育て中の男性、子育てをする予定のある女性を含む。

### マザーズコーナー（160※箇所【平成19年度より設置】）

- ・ 平成19年度より、マザーズハローワーク未設置地域であって県庁所在地等中核的な都市のハローワーク（平成19年度35箇所、平成20年度60箇所、平成21年度40箇所、平成22年度15箇所、平成23年度5箇所、平成24年度5箇所、平成25年度4箇所、平成26年度2箇所）内のコーナーとして設置。
- ※ 平成26年度に6箇所のマザーズコーナーをマザーズハローワークへ拡充。

## 支援サービスの内容

求職活動の準備が整い、かつ具体的な就職希望を有する子育て女性等に対する就職支援サービスの提供

### ○ 担当者制・予約制によるきめ細かな職業相談・職業紹介等

個々の求職者の希望や状況に応じた再就職実現のための計画の策定、担当者制・予約制による職業相談・職業紹介、再就職に資する各種セミナーの実施、紹介面接時における一時預かりの実施等総合的かつ一貫した支援の実施

### ○ 仕事と子育てが両立しやすい求人の確保等

仕事と子育てが両立しやすい求人情報の収集・提供や、求職者の希望やニーズに適合する求人の開拓

### ○ 地方公共団体等との連携による保育サービス関連情報の提供

保育所、地域の子育て支援サービスに関する情報の提供や、地方公共団体の保育行政との連携による保育サービスの現状等に係る説明会の開催等

### ○ 子ども連れで来所しやすい環境の整備

- ・ キッズコーナー、ベビーチェアの設置や子ども連れでも職業相談等が行える十分な相談スペースの確保
- ・ 相談中の子どもの安全面へ配慮し、キッズコーナーに安全サポートスタッフを配置

## 平成27年度の新規取組



### ○ 拠点の拡大

子育て女性等の再就職支援を一層充実させるため、支援の対象となる女性等が多数存在する地域におけるマザーズコーナーのマザーズハローワークへの拡充（1箇所）及びマザーズコーナー（4箇所）の新設を実施。

事業拠点 平成26年度 180箇所 → 平成27年度 184箇所

### ○ 事業所訪問等の充実及び情報提供機能の強化

マザーズハローワークの就職支援ナビゲーター（子育て支援分）による求人開拓等のための事業所訪問を充実し、事業所訪問等を通じて収集した情報のニーズに合致する求職者へのメール配信等を実施。

### ○ 求職活動の行動範囲に制約がある者に対する支援

子育てのため行動範囲等に制約を抱え、事業拠点への来所が難しい子育て女性等の求職活動を支援するため、出張セミナー及び職場見学会を開催するほか、これに併せて出張相談についても充実。



## 専門実践教育訓練給付金及び教育訓練支援給付金の概要 【平成26年10月1日施行】

### 専門実践教育訓練給付金の概要

被保険者である者又は被保険者でなくなってから1年以内(注1)にある者が、厚生労働大臣の指定する専門的・実践的な教育訓練(専門実践教育訓練)を受ける場合に、訓練費用の一定割合を支給するもの

(注1) 妊娠、出産、育児等により教育訓練を開始することができない者については、最大4年に至るまで、当該理由により当該教育訓練を開始することができない日数を加算することができる。

### 支給要件

- 支給要件期間(注2)10年以上(初回の場合は2年以上)
- 当該訓練開始日前10年以内に教育訓練給付金を受給していないこと

(注2) 教育訓練を開始する日までの通算した被保険者であった期間のこと。なお、過去に教育訓練給付金の支給を受けたことがある場合は、支給に係る教育訓練を開始した日前の期間は、支給要件期間には算入されない。

### 給付の内容

- 教育訓練に要した費用の**40%相当額(上限年間32万円)**を、受講状況が適切であることを確認した上で、6か月ごとに支給
- 加えて、訓練修了後1年以内に、資格取得等し、被保険者として雇用された者(注3)又は雇用されている者には、教育訓練に要した費用の**20%相当額(上限年間16万円)**を追加支給

(注3) 一年以内に雇用されることが困難な者として職業安定局長が定める者を含める。

### 教育訓練支援給付金の概要

専門実践教育訓練を受講する若年離職者に対して、訓練期間中の受講支援として、**基本手当日額の50%相当額**を訓練受講中に2か月ごとに支給するもの(平成30年度末までの暫定措置)

### 支給要件

次の全てに該当する場合に教育訓練支援給付金を支給する。

- (1) 45歳未満の離職者
- (2) 訓練開始前に教育訓練給付金の支給を受けたことがないこと
- (3) 当該専門実践教育訓練の修了が見込まれない者等でないこと



# 専門実践教育訓練の対象とする教育訓練の指定基準概要

(雇用保険法改正により拡充された教育訓練給付(平成26年10月施行)の対象教育訓練の指定基準)

## 1 基本的な考え方

非正規雇用労働者である若者をはじめとした労働者の中長期的キャリア形成に資する教育訓練

- 就職可能性が高い仕事において必要とされる能力の教育訓練
- その効果がキャリアにおいて長く生かせる能力の教育訓練

## 2 教育訓練等の基準

1. 訓練内容の基準 ①資格等レベル、②講座レベルの2段階で指定の可否を判断。

**(1) 業務独占資格又は名称独占資格のうち、いわゆる養成施設の課程** (※1)(期間は、1年以上3年以内でかつ取得に必要な最短期間)

(講座レベル) 受験率、合格率及び就職・在職率の実績からみて当該訓練に十分な効果があると認められるもの

**(2) 専門学校職業実践専門課程** (※2)(期間は、2年)

(講座レベル) 就職・在職率の実績からみて当該訓練に十分な効果があると認められるもの

**(3) 専門職大学院** (期間は、2年以内(資格取得につながるものにあつては、3年以内で取得に必要な最短期間))

(講座レベル) 就職・在職率、大学等の認証評価、定員充足率等の実績からみて当該訓練に十分な効果があると認められるもの

2. 教育訓練機関の基準

- 施設責任者、苦情受付者、事務担当者を配置。

☆以下の現行基準も適用

- ・ 当該教育訓練を継続的に安定して遂行する能力を有するものであること
- ・ 当該教育訓練を適切に実施するための組織、設備を有するものであること
- ・ 厚生労働省が行う調査等に協力し、並びに指導及び助言に従うものであること
- ・ 教育訓練給付制度の適正な実施に協力できるものであること 等

3. その他の基準

- 受給の支払い期間ごとに受講状況や訓練の到達状況を確認し証明。

※1 養成施設の課程とは

国又は地方公共団体の指定等を受けて実施される次の課程

- ① 訓練修了で公的資格取得
- ② 公的資格試験の受験資格を取得
- ③ 公的資格試験の一部免除

※2 職業実践専門課程とは

専修学校の専門課程のうち、企業等との密接な連携により、最新の実務の知識等を身につけられるよう教育課程を編成したものと文部科学大臣が認定(平成26年度～)。

## 3 経過措置

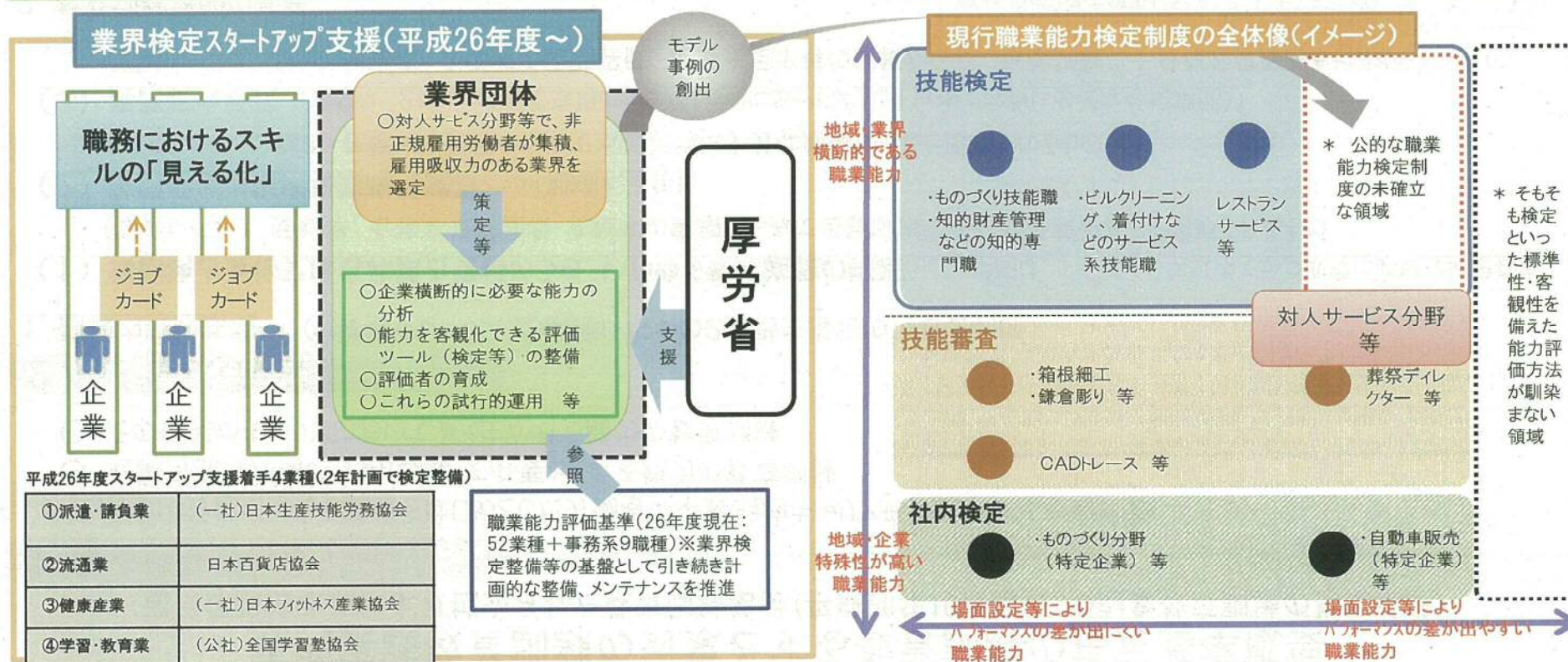
- 適用日前に指定した教育訓練について、専門実践教育訓練の①資格等レベルに該当し、かつ、②講座レベルに該当しないものが、一般教育訓練に係る指定基準を満たすときは、平成30年3月31日までの間、一般教育訓練として指定することができる。なお、当該指定は同日にその効力を失うものとする。



# 業界共通の「ものさし」としての新たな職業能力評価制度の構築

職業能力の見える化・職業能力が適切に評価される社会基盤づくり

- 職業能力評価は、働き方に関わらず、能力本位の人材活用を促進する基盤となるものであり、業界全体の人材の底上げ、非正規雇用労働者をはじめ労働者の処遇改善を含めたキャリアアップ、また企業における採用時ミスマッチ軽減、採用コスト・初期教育コストの低減等の観点からも、職業能力の「見える化」や活用促進が重要な課題。
- 日本再興戦略(H25.6)を踏まえ、「多元的で安心できる働き方」の導入促進の観点から、業界検定等の能力評価の仕組みを整備し、**職業能力の「見える化」を促進**することとし、26年度から「**業界検定スタートアップ支援事業**」により、**対人サービス分野等を対象に、実践的な「業界検定」のモデル事例の創出**に着手。
- さらに、日本再興戦略改訂版(H26.6)を踏まえ、**新たな職業能力評価制度の構築**に向けて、「職業能力開発の今後の在り方に関する研究会」において施策の方向性を議論。同研究会の報告書(9月)の提言等を踏まえ、**労働政策審議会で議論を開始**。





## 4. いきいき働ける職場環境の 実現に向けた雇用管理の改善



## 期間雇用者の育児休業取得促進プログラム

期間雇用者の育児休業の取得を促進するため、「期間雇用者の育児休業促進プログラム」として以下の取組を行う。

- 1 育休復帰支援プログラム
  - ① 期間雇用者向けの育休復帰支援モデルプランの策定、普及促進
  - ② 育休復帰プランナーの事業所訪問等によるプラン作成、育児・介護休業規定の整備支援
  - ③ 育休復帰支援プランを作成、導入し、対象労働者が育休取得時と復帰時に、事業主に対し助成金を支給
- 2 育児休業取得者の代替要員を確保した事業主に対し、育児休業取得者が期間雇用者の場合、助成金を加算して支給
- 3 期間雇用者が育児休業を取得し、原職等に復帰した場合に支給する助成金の支給要件を緩和

中小企業向け

### 育休復帰プランナーによる支援 育休復帰支援プラン助成金

- 1 各々の企業の実情に応じたプランの作成等を支援する「プランナー」を研修により養成
- 2 プランナーの事業所訪問等によるプランの作成、規定整備支援
- 3 育休復帰プランナーによる支援のもと、育休復帰支援プランを作成、導入し、対象労働者が育休取得時と復帰時に助成金を支給

支給金額 1回30万円 計60万円

### 代替要員確保コース

○育児休業取得者の代替要員を確保し、休業取得者を原職等に復帰させた場合、助成金を支給

【育休取得者が期間雇用者の場合の加算措置】

支給金額（15万円→30万円）+ 加算措置10万円 計40万円

### 期間雇用者の育休復帰支援モデルプラン策定、普及促進事業

- 1 期間雇用者向けの育休復帰モデルプランを策定
- 2 モデルプランの普及促進

最大100万円支給

### 期間雇用者継続就業支援コース

○期間雇用者が育児休業を取得し、原職等に復帰した場合、助成金を支給 1人目40万円 2～5人目15万円

【支給要件の緩和】

研修の実施を支給要件から削除



## 男女雇用機会均等法の概要

### 1 性別を理由とする差別の禁止

#### ○ 雇用管理の各ステージ(※)における性別を理由とする差別の禁止

※ 募集・採用、配置（業務の配分及び権限の付与を含む）・昇進・降格・教育訓練、福利厚生、職種の変更・雇用形態の変更、退職の勧奨・定年・解雇・労働契約の更新

#### ○ 間接差別の禁止

間接差別とは、① 性別以外の事由を要件とする措置であって、  
② 当該要件を満たす男性及び女性の比率を勘案すると実質的に性別を理由とする差別となる恐れがあると考えられるものを、  
③ 合理的な理由がないときに講ずることをいい、

厚生労働省令で定める次の要件については、合理性がない場合には間接差別として禁止。

◆ 募集・採用における身長・体重・体力要件

◆ 募集・採用、昇進、職種の変更における転勤要件

◆ 昇進における転勤経験要件

#### ○ 女性に対するポジティブ・アクション(※)は法違反とならない

※ 男女労働者間に事実上生じている格差を解消するための企業の自主的かつ積極的な取組

### 2 妊娠・出産・産休取得等を理由とする不利益取扱いの禁止等

①婚姻・妊娠・出産を退職理由とする定めを禁止、②婚姻を理由とする解雇を禁止、③妊娠・出産・産休取得等を理由とする解雇その他不利益取扱い(※)を禁止、④妊娠中・産後1年以内の解雇は事業主の反証がない限り無効

※不利益取扱いの例：雇止め、降格、不利益な配置の変更、不利益な自宅待機を命ずること

### 3 セクシュアルハラスメント対策

#### ○ 職場におけるセクシュアルハラスメント防止のために雇用管理上必要な措置を事業主に義務付け

### 4 母性健康管理措置

①妊娠中・出産後の女性労働者が保健指導・健康診査を受けるための時間の確保、②当該指導又は診査に基づく指導事項を守ることができるようにするため必要な措置の実施を事業主に義務付け

### 5 ポジティブ・アクションの効果的推進方策

①労働者の配置等の状況の分析、②分析に基づく計画の作成、③計画で定める措置の実施、④実施体制の整備、⑤取組状況の外部への開示、を行う事業主に対する相談その他援助

### 6 労働者と事業主との間に紛争が生じた場合の救済措置

①企業内における苦情の自主的解決、②労働局長による助言、指導、勧告、機会均等調停会議による調停

### 7 法施行のために必要がある場合の指導等

①厚生労働大臣又は労働局長による報告徴収、助言・指導・勧告、②厚生労働大臣の勧告に従わない場合の企業名公表、  
③報告徴収に応じない又は虚偽の報告をした場合、20万円以下の過料

※ 平成25年12月24日、男女雇用機会均等法施行規則の一部を改正する省令等を公布。平成26年7月1日施行。



## 育児・介護休業法の概要

### 育児休業・介護休業制度

- 子が1歳(保育所に入所できないなど、一定の場合は、1歳半)に達するまで(父母ともに育児休業を取得する場合は、子が1歳2ヶ月に達するまでの間の1年間<パパ・ママ育休プラス>)の育児休業の権利を保障
- 父親が出産後8週間以内に育児休業を取得した場合、再度、育児休業の取得が可能
- 配偶者が専業主婦(夫)であっても育児休業の取得は可能
- 対象家族1人につき、常時介護を必要とする状態に至るごとに1回、通算して93日まで、介護休業の権利を保障

※一定の条件を満たした期間雇用者も取得可能

### 短時間勤務等の措置

- 3歳に達するまでの子を養育する労働者について、短時間勤務の措置(1日原則6時間)を義務づけ
- 常時介護を必要とする状態にある対象家族の介護を行う労働者に対し、次のいずれかの措置を事業主に義務づけ
  - ①短時間勤務制度 ②フレックスタイム制
  - ③始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ ④介護費用の援助措置

### 時間外労働の制限

- 小学校就学前までの子を養育し、又は介護を行う労働者が請求した場合、1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働を制限

### 所定外労働の免除

- 3歳に達するまでの子を養育する労働者が請求した場合、所定外労働を免除

### 深夜業の制限

- 小学校就学前までの子を養育し、又は介護を行う労働者が請求した場合、深夜業を制限

### 子の看護休暇制度

- 小学校就学前までの子が1人であれば年5日、2人以上であれば年10日を限度として看護休暇付与を義務づけ

### 介護休暇制度

- 要介護状態にある対象家族が1人であれば年5日、2人以上であれば年10日を限度として介護休暇付与を義務づけ

### 転勤についての配慮

- 労働者を転勤させる場合の、育児又は介護の状況についての配慮義務

### 不利益取扱いの禁止

- 育児休業等を取得したこと等を理由とする解雇その他の不利益取扱いを禁止

### 実効性の確保

- 苦情処理・紛争解決の援助及び調停の仕組みを創設
- 勧告に従わない場合の公表制度及び報告を求めた場合に報告をせず、又は虚偽の報告をした者に対する過料を創設。

※下線部は、平成21年6月の法改正により改正された部分。改正法の施行日：原則として平成22年6月30日(ただし、一部の規定は、常時100人以下の労働者を雇用する事業主については平成24年7月1日)



パートタイム労働者の均等・均衡待遇を推進する  
企業による宣言サイトの構築、表彰制度の創  
設、パートタイム労働者のキャリアアップ支援

## パートタイム労働対策の概要

- パートタイム労働者数は**近年増加傾向**にあり、平成25年には**雇用者総数の約3割**
- パートタイム労働者の**約7割が女性** ●基幹的役割を担うパートタイム労働者も増加

### パートタイム労働法の履行確保

#### パートタイム労働法

パートタイム労働者がその有する能力を一層有効に発揮することができる雇用環境を整備するため、パートタイム労働者の納得性の向上、正社員との均等・均衡待遇の確保、正社員への転換の推進等を図る

- 改正パートタイム労働法(平成27年4月1日施行)の周知徹底
- パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保、正社員への転換等について、事業主に対する適切な指導等を実施
- パートタイム労働者雇用管理改善マニュアル等を活用し、雇用均等指導員(均衡推進担当)が、パートタイム労働法に沿った雇用管理改善に取り組む事業主を支援

### 短時間正社員制度の導入・定着支援

- 「パート労働ポータルサイト」による情報提供
  - 短時間正社員制度導入支援マニュアルの配布
  - キャリアアップ助成金の活用
- \*「短時間正社員」とは、他の正規型のフルタイムの労働者と比較し、その所定労働時間(所定労働日数)が短い正規型の労働者であって、次のいずれにも該当する者
- ①期間の定めのない労働契約を締結している者
  - ②時間当たりの基本給及び賞与・退職金等の算定方法等が同一事業所に雇用される同種のフルタイムの正規型の労働者と同等である者

### パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保等に取り組む事業主等への支援

#### 【パートタイム労働者の均等・均衡待遇確保推進に向けた社会的機運の醸成】

- パート指標やパート労働者活躍企業診断・宣言サイトの活用により、事業主の自主的な取組を促進する。
- パートタイム労働者の雇用管理改善に積極的に取り組む企業の表彰制度を創設する。

#### 【職務分析・職務評価の導入促進、助成金の活用による事業主の取組支援】

- 雇用均等コンサルタントによる事業主に対する職務分析・職務評価の導入支援を実施する。
- パートタイム労働者の雇用管理改善に取り組む事業主へキャリアアップ助成金を紹介し、取組の促進を図る。

#### 【パート労働ポータルサイトによる情報提供】

- パートタイム労働者の雇用管理改善に関する情報を一元的に提供する「パート労働ポータルサイト」の利用促進を図る。

#### 【パートタイム労働者のキャリアアップ支援】

- パートタイム労働者からスキルアップ・キャリアアップしたロールモデル事例を収集し、パートタイム労働者に役立つ情報を「パート労働ポータルサイト」等により提供する。



## 人材不足分野における人材確保のための雇用管理改善促進事業(仮称)

平成27年度予算額 1,095,223千円

### 現状・課題

- 雇用情勢の改善や景気好転に伴い、建設、介護、飲食サービス業などの分野における人材不足が懸念。
- この解消のためには、現在就業している従業員の職場定着を高めるなど、事業主による雇用管理改善の取組を通じた「魅力ある職場」を創出することが必要。



### 雇用管理改善促進事業

#### モデルコース

- 【概要】 事業主による雇用管理改善の試行を通じて、有効性やノウハウ等の把握・検証及び取組事例の収集を行い、雇用管理改善モデルの構築及び普及・啓発を図る。
- 【対象分野】 事業主が取り組むべき雇用管理の内容が明確となっていない分野(平成27年度は看護分野、保育分野、若者の雇用管理に課題のある飲食分野等を想定)
- 【委託先】 コンサルタント会社

#### 実践コース

- 【概要】 事業主における雇用管理制度の導入支援を行い、雇用管理改善の実践の促進を図る。  
あわせて、雇用管理改善に積極的に取り組む事業主を中心とした地域ネットワーク・コミュニティに対し、事業主間の連携による雇用管理改善についても支援を行う。
- 【対象分野】 雇用管理の改善に関する法律に基づき策定される雇用管理改善計画において事業主が取り組むべき雇用管理の内容が明確にされている分野(平成27年度は建設分野、介護分野を想定)
- 【委託先】 都道府県単位の業界団体等



### 成果

雇用管理改善(魅力ある職場づくり)を通じた人材不足の解消



# 職場定着支援助成金（個別企業助成コース）の概要

平成27年度予定額 4,667,400千円

(平成26年度予算額 3,305,790千円)

## 趣 旨

- 重点分野(健康・環境・農林漁業分野)等の事業主は、雇用創出の中核的な担い手となることが期待される一方、採用意欲がありながら人材が確保できない等の雇用管理上の問題を抱えている。
- 雇用管理改善(魅力ある職場づくり)に取り組む事業主に対して助成を行うことにより、労働者の職場定着を促進させ、人材不足の解消、魅力的な雇用創出を図る。

## 概 要

重点分野等の事業主が、雇用管理責任者を選任し、就業規則・労働協約を変更することにより雇用管理制度を新たに導入、又は介護福祉機器の導入を行った場合に助成金を支給する。

### 【現行】

- 中小企業労働環境向上助成金  
(個別中小企業助成コース)
- 重点分野等の事業を営む中小企業事業主が対象
- 助成内容

#### 1 雇用管理制度助成【重点分野関連事業主】

導入する制度に応じて、以下の合計額を助成。

導入した制度	支給額
評価・処遇制度	40万円
研修体系制度	30万円
健康づくり制度	30万円

#### 2 介護福祉機器助成【介護関連事業主のみ】

介護福祉機器を導入した場合、導入費用の1/2を助成  
(上限300万円)

見直し

### 【27年度拡充内容】

- 職場定着支援助成金(仮称) に助成金名称変更  
(個別企業助成コース)
- 助成対象事業主を中小企業以外に拡大
- 「1 雇用管理制度助成」の助成内容について見直し  
⇒ 制度導入助成の対象にメンター制度を追加し、助成額を見直し。

導入した制度	支給額
評価・処遇制度	10万円
研修体系制度	10万円
健康づくり制度	10万円
<u>メンター制度</u>	10万円

⇒ 事業実施前に策定する雇用管理制度整備計画において、制度導入による効果として、計画期間終了から1年経過後の定着率に係る目標の設定を義務づけ、目標を達成できた場合に60万円の追加支給を行う目標達成助成を創設。



## 5. 「正社員実現加速プロジェクト」の 推進



## 『正社員実現加速プロジェクト』の推進

- 経済の好循環の動きを更に進めるため、雇用情勢が着実に改善している今、フリーターや団塊ジュニア世代を重点として、非正規雇用労働者の正社員化の実現を強力に進める。

### ハローワークによる正社員就職の実現

- 正社員求人の拡大に取り組み、正社員就職の実現を加速
- フリーター女性に配慮したキャリア・コンサルティングの実施、団塊ジュニア世代を対象とする相談窓口の設置

### 正社員実現に取り組む事業主への支援

- 派遣労働者の正社員転換、『多様な正社員』の導入支援、人材育成の促進に向けた『キャリアアップ助成金』の拡充
- 勤務地・職務等限定の『多様な正社員』の普及・拡大
- 『トライアル雇用奨励金』によるフリーター・ニート等の正社員就職の実現

### 派遣労働者の直接雇用・正社員化促進

- 派遣先に対する正社員応募機会の提供の義務づけ等必要な法制上の措置
- 派遣先が派遣労働者を正社員雇用する場合の『キャリアアップ助成金』を拡充(1人当たり80万円支給)
- 派遣先に直接雇用される際のルールを派遣契約に定めるよう措置・周知啓発

### 未来を創る若者のための総合的・体系的な法的整備

- 就職準備、就職活動、就職後のキャリア形成までの若者雇用対策を総合的・体系的に推進、法的整備の検討

※ 平成27年度予算案の内容を含む