

男女共同参画会議 第4回重点方針専門調査会	資料3
平成28年9月16日	

「女性活躍加速のための重点方針 2016」

I あらゆる分野における女性の活躍

1. 多様な働き方の推進、男性の暮らし方・意識の改革

a) 非正規雇用の女性の待遇改善、長時間労働の削減、育児・介護休業等の取得促進

(厚生労働省説明資料)

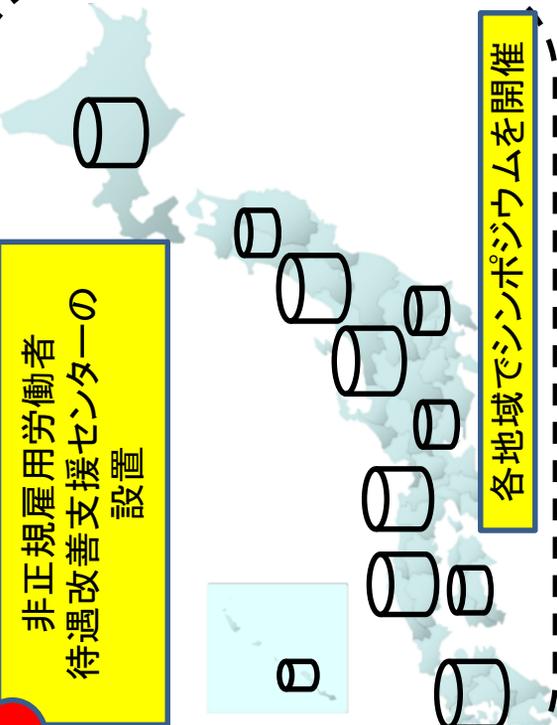
「女性活躍加速のための重点方針2016」該当箇所		通し番号 1
大項目	I. あらゆる分野における女性の活躍	
中項目	1. 多様な働き方の推進、男性の暮らし方・意識の変革	
小項目	(1) 非正規雇用の女性の待遇改善	
細項目	<p>① 女性の多様で柔軟な働き方の選択を広げるべく、非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善を更に徹底していく必要があり、「ニッポン一億総活躍プラン」に基づき、同一労働同一賃金の実現を目指す。</p> <p>また、「正社員転換・待遇改善実現プラン」を踏まえ、非正規雇用労働者として働いている女性の正社員転換・待遇改善を強力に推進する。</p>	
該当施策名 (事業名)	非正規雇用労働者の待遇改善支援事業(仮称)	
当該施策の背景・目的	<p>平成28年6月に閣議決定された「ニッポン一億総活躍プラン」において、「女性や若者などの多様で柔軟な働き方の選択を広げるためには、我が国の労働者の約4割を占める非正規雇用労働者の待遇改善は、待ったなしの重要課題である。我が国の非正規雇用労働者については、例えば、女性では、結婚・子育てなどもあり、30代半ば以降、自ら非正規雇用を選択している人が多いことが労働力調査から確認できるほか、パートタイム労働者の賃金水準は、欧州諸国においては正規労働者に比べ2割低い状況であるが、我が国では4割低くなっている。再チャレンジ可能な社会をつくるためにも、正規か、非正規かといった雇用の形態にかかわらず均等・均衡待遇を確保する。そして、同一労働同一賃金の実現に踏み込む。」とされている。</p>	
当該施策の政策手段の分類		法令・制度改正
		税制改正要望
	○	<p>予算</p> <p>28年度当初予算: - 千円</p> <p>28年度一次補正予算: - 千円</p> <p>28年度二次補正予算: - 千円</p> <p>29年度要求予算: 1,052,471 千円</p>
		機構定員要求
		その他(具体的に)
当該施策概要	<p>「非正規雇用労働者待遇改善支援センター(仮称)(※)」を設置し、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・労務管理の専門家を常駐させ、電話相談に応じる ・労務管理の専門家が直接事業所を訪問したうえで、待遇改善に向けた改善計画を策定するなどのコンサルティングを行う ・各地域でシンポジウムを実施する <p>といった取組を行うことを予定している。</p> <p>※民間事業者への委託により、47都道府県に設置。</p>	
担当府省庁	厚生労働省	
	職業安定局 派遣・有期労働対策部 企画課	

概要

民間事業者への委託により、47都道府県に「非正規雇用労働者待遇改善支援センター（仮称）」を設置し、労務管理の専門家を常駐させ、電話相談等に応じるほか、直接事業所を訪問した上で、待遇改善に向けた改善計画を策定するなどのコンサルティンクを行う。また、各地域でシンポジウムを実施する。

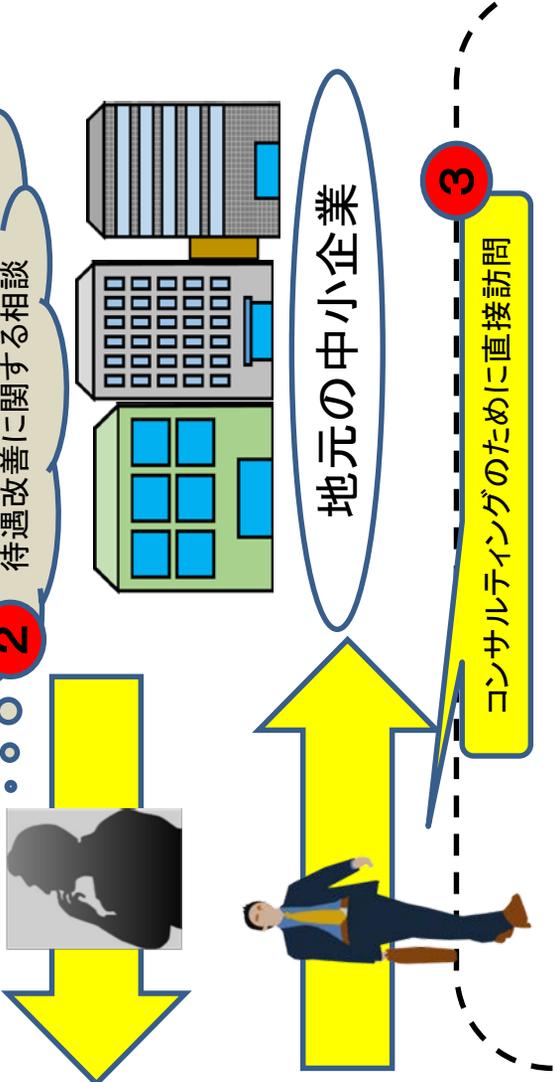
1

非正規雇用労働者
待遇改善支援センターの
設置



2

非正規雇用労働者の
待遇改善に関する相談



3

コンサルティンクのために直接訪問



・待遇改善等のメリットを説明するとともに、雇用管理の状況のヒアリングを行い、企業が現在抱えている課題を把握する。

・把握した課題を踏まえ、具体的な改善計画を企業に提案し、ポイントや取組方法についてのコンサルティンクを行う。

・改善計画に沿った取組が円滑に実施されているか確認し、必要に応じ計画を修正するなど、効果的に実施されるよう、きめ細かなコンサルティンクを行う。

・一定期間経過後に再度訪問し、実施した改善計画の効果や課題を検証するとともに、引き続き、取組が継続されるよう改善点などを示す。

非正規雇用労働者の待遇改善を 実現

「女性活躍加速のための重点方針2016」該当箇所		通し番号 2
大項目	I. あらゆる分野における女性の活躍	
中項目	1. 多様な働き方の推進、男性の暮らし方・意識の変革	
小項目	(1) 非正規雇用の女性の待遇改善	
細項目	<p>① 女性の多様で柔軟な働き方の選択を広げるべく、非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善を更に徹底していく必要がある、「ニッポン一億総活躍プラン」に基づき、同一労働同一賃金の実現を目指す。</p> <p>また、「正社員転換・待遇改善実現プラン」を踏まえ、非正規雇用労働者として働いている女性の正社員転換・待遇改善を強力に推進する。</p>	
該当施策名 (事業名)	キャリアアップ助成金の拡充	
当該施策の背景・目的	非正規雇用で働く方のうち、約8割は多様な働き方として非正規雇用を自ら選択している。しかし、不本意ながら非正規雇用で働く方がいるのも事実であり、正社員を希望する方々については正社員転換を推進するとともに、非正規雇用を選択する方々について待遇改善を進めることが重要である。	
当該施策の政策手段の分類		法令・制度改正
		税制改正要望
	○	予算 28年度当初予算: 41,045,208 千円 の内数 28年度一次補正予算: - 千円 28年度二次補正予算: - 千円 29年度要求予算: 63,067,920 千円 の内数
	○	機構定員要求
		その他(具体的に)
当該施策概要	<p>事業所内に、有期契約労働者等の雇用管理の改善を行う「キャリアアップ管理者」を配置し、事業主が作成する「キャリアアップ計画」に基づき、いわゆる非正規雇用労働者のキャリアアップを行った場合に助成金を支給する(正社員化コース、人材育成コース、処遇改善コースの3つに分かれている)。</p> <p>※28年度補正予算(案)については、今年8月2日に閣議決定した経済対策を踏まえ、中小企業が3%以上増加改定した場合の加算措置を創設している。</p> <p>※29年度概算要求においては、非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善を一層進めるため、</p> <p>① 有期契約労働者等を多様な正社員に転換した場合であっても、正規雇用労働者に転換した場合と同じ助成額とする制度改正</p> <p>② 有期契約労働者等と正社員との共通の諸手当制度を導入・適用した場合の助成制度の創設などを行うこととしている。</p>	
担当府省庁	厚生労働省	
	職業安定局 派遣・有期労働対策部企画課 職業能力開発局 企業内人材育成支援室	

キャリアアップ助成金について

平成29年度予算額：631億円（28年度予算額410億）

○ 有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者（以下「有期契約労働者等」といいたい）いわゆる非正規雇用労働者の企業内のキャリアアップ等を促進するため、正社員化、人材育成、処遇改善の取組を実施した事業主に対して包括的に助成

目的	コース名・内容	助成額※（ ）額は大企業の額、下線は新規又は拡充部分
正社員化支援	正社員化コース 有期契約労働者等を正規雇用労働者等に転換又は直接雇用	①有期→正規：1人当たり60万円（45万円） ②有期→無期：1人当たり30万円（22.5万円）※無期雇用への転換は、基本給を5%以上増額した場合に限る。 ③無期→正規：1人当たり30万円（22.5万円） （注）正規には、「多様な正社員（勤務地・職務限定正社員、短時間正社員）」を含む。 ※派遣労働者を正規雇用で直接雇用する場合、①③：1人当たり30万円（大企業も同額）加算 ※母子家庭の母等又は父子家庭の父の場合、若者認定事業主における35歳未満の者の場合、 ①：1人当たり10万円（大企業も同額）、②③：1人当たり5万円（大企業も同額）加算 ※勤務地・職務限定正社員制度を新たに規定した場合、①③：1事業所当たり10万円（7.5万円）加算
人材育成支援	人材育成コース 有期契約労働者等に次のいずれかの訓練を実施 ・一般職業訓練（OFF-JT） ・有期実習型訓練（「ジョブ・カード」を活用したOFF-JT+OJT）	OFF-JT 賃金助成：1h当たり800円（500円） 経費助成：訓練時間数に応じた1人当たりの額（実費を限度） （有期実習型訓練後に正規雇用等に転換された場合） 100時間未満の場合 10万円（7万円） 100時間以上200時間未満の場合 20万円（15万円） 200時間以上の場合 30万円（20万円） OJT 実施助成：1h当たり800円（700円）
4	賃金規定等改定コース 全て又は一部の有期契約労働者等の基本給の賃金規定等を改定し、2%以上増額	①全ての賃金規定等改定：1人～3人：10万円（7.5万円） 4人～6人：20万円（15万円） 7人～10人：30万円（20万円） 11人～100人：3万円（2万円）×人数 ②雇用形態別、職種別等の賃金規定等改定： 1人～3人：5万円（3.5万円） 4人～6人：10万円（7.5万円） 7人～10人：15万円（10万円） 11人～100人：1.5万円（1万円）×人数 ※「職務評価」の手法の活用により実施した場合、1事業所当たり20万円（15万円）加算 ※ 中小企業において3%以上増額した場合、全ての賃金規定等改定：1人当たり1.5万円、 雇用形態別・職種別の賃金規定等改定：1人当たり8千円を加算
処遇改善支援	健康診断制コース 有期契約労働者等を対象に「法定外の健康診断制度」を新たに規定し、4人以上実施	1事業所当たり40万円（30万円）
	賃金規定等共通化コース 有期契約労働者等と正社員との共通の賃金規定等を新たに規定・適用	1事業所当たり60万円（45万円）
	諸手当制度共通化（仮称）コース 有期契約労働者等と正社員との共通の諸手当制度を新たに規定・適用	1事業所当たり40万円（30万円）
	選択的適用拡大導入時処遇改善（仮称）コース 選択的適用拡大の導入に伴い、社会保険適用となる有期契約労働者等の賃金の引上げを実施 ※法改正することが前提（継続審議）	1人当たり 3%以上：2万円（1.5万円） 5%以上：4万円（3万円） 7%以上：5万円（3.5万円） 10%以上：8万円（6万円） 14%以上：10万円（7.5万円）
短時間労働者労働時間延長コース 有期契約労働者等の週所定労働時間を5時間以上延長し、社会保険を適用	1人当たり20万円（15万円） ※ 上記「賃金規定等改定コース」又は「選択的適用拡大導入時の処遇改善コース」と併せ、労働者の手取りが減少しない取組をした場合、1時間～4時間延長でも助成 1時間以上：4万円（3万円） 2時間以上：8万円（6万円） 3時間以上：12万円（9万円） 4時間以上：16万円（12万円）	

※ 生産性要件を満たした場合は1.2倍の額を、満たさない場合は0.95倍の額とする。

「女性活躍加速のための重点方針2016」該当箇所		通し番号 4
大項目	I. あらゆる分野における女性の活躍	
中項目	1. 多様な働き方の推進、男性の暮らし方・意識の変革	
小項目	(2) 長時間労働の削減	
細項目	<p>① 中小企業における月60時間を超える時間外労働に対する割増賃金率(50%以上)の適用猶予の廃止や年次有給休暇の取得促進等を内容とする労働基準法等の改正案の早期成立を図るとともに、法定労働条件の履行確保のための監督指導体制を充実強化する。また、企業における時間外労働の実績等の労働時間の実態や長時間労働是正に向けた具体的な取組などに関する情報公開の在り方について検討するとともに、労働時間等設定改善指針の改正の状況や労使の意見を踏まえ、必要に応じて休憩時間(勤務間インターバル)規制の導入、年次有給休暇等の連続取得等を可能とする職場環境整備、時間当たりの成果を評価する制度の普及に向けた取組等、長時間労働の削減に向けた更なる取組を検討する。また、時間外労働規制の在り方について再検討を行う。</p>	
該当施策名(事業名)	長時間労働の削減	
当該施策の背景・目的	女性を含めたすべての労働者が、子育て、介護、自己啓発、地域社会への貢献などの生活と仕事との調和を図りつつ、その意欲や能力を十分発揮できるようにし、更なる労働参加と生産性の向上を図る。	
該当施策の政策手段の分類		法令・制度改正
		税制改正要望
	○	予算 28年度当初予算： 1,967,379 千円 28年度一次補正予算： - 千円 28年度二次補正予算： 33,943 千円 29年度要求予算： 2,131,294 千円
		機構定員要求
		その他(具体的に)
該当施策概要	<p>①労働基準法等の改正案の成立 第189回通常国会に提出し、現在、継続審議となっている「労働基準法等の一部を改正する法律案」が成立した場合、下位法令の検討を労働政策審議会で速やかに行うとともに、法の円滑な施行に向けて事業主等に対する周知を行う。</p> <p>②法定労働条件の履行確保のための監督指導体制の充実強化 月80時間を超える残業が疑われる全ての事業場に対する監督指導の強化等により、法規制の執行強化を図る。</p> <p>③労働時間等設定改善指針の改正・長時間労働の削減に向けた更なる取組の検討 ・時間当たりの成果を評価する制度を盛り込んだ「労働基準法等の一部を改正する法律案」が成立した場合、当該制度の周知も含めた法の円滑な施行に向けて事業主等に対する周知を行う。 ・時間外労働の規制については、「ニッポン一億総活躍プラン」における「36協定における時間外労働規制の在り方について、再検討を開始する」旨の方針を踏まえ、有識者による検討会を開催する。また、今後、「働き方改革実現会議」においても長時間労働是正について議論されるものと承知しており、我が国の長時間労働を変えていけるよう、関係省庁と連携して取り組む。 ・「ニッポン一億総活躍プラン」における「勤務間インターバルの導入の自発的導入を促進するため、専門的な知識やノウハウを活用した助言・指導、こうした制度を積極的に導入しようとする企業に対する新たな支援策を展開する」とされたところであり、勤務間インターバルを導入する中小企業への支援等を行う。 ・10月の年次有給休暇取得促進期間に加え、夏季、年末年始、ゴールデンウィークなどの連続休暇を取得しやすい時季に年次有給休暇取得の集中的な広報を行うとともに、地域において、関係労使、地方公共団体等が協議会を設置し、地域のイベント等に合わせた計画的な年次有給休暇取得等を企業、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。</p>	
担当府省庁	厚生労働省	
	労働基準局労働条件政策課	

労働基準法等の一部を改正する法律案の概要

長時間労働を抑制するとともに、労働者が、その健康を確保しつつ、創造的な能力を発揮しながら効率的に働くことができる環境を整備するため、労働時間制度の見直しを行う等所要の改正を行う。

I 長時間労働抑制策・年次有給休暇取得促進策等

- (1) **中小企業における月60時間超の時間外労働に対する割増賃金の見直し**
 - ・ 月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率(50%以上)について、中小企業への猶予措置を廃止する。(3年後実施)
- (2) **著しい長時間労働に対する助言指導を強化するための規定の新設**
 - ・ 時間外労働に係る助言指導に当たり、「労働者の健康が確保されるよう特に配慮しなければならない」旨を明確にする。
- (3) **一定日数の年次有給休暇の確実な取得**
 - ・ 使用者は、10日以上の子年次有給休暇が付与される労働者に対し、5日について、毎年、時季を指定して与えなければならないこととする(労働者の時季指定や計画的付与により取得された年次有給休暇の日数分については指定の必要はない)。
- (4) **企業単位での労働時間等の設定改善に係る労使の取組促進**(※労働時間等の設定の改善に関する特別措置法の改正)
 - ・ 企業単位での労働時間等の設定改善に係る労使の取組を促進するため、企業全体を通じて一の労働時間等設定改善企業委員会の決議をもって、年次有給休暇の計画的付与等に係る労使協定に代えることができることとする。

II 多様で柔軟な働き方の実現

- (1) **フレックスタイム制の見直し**
 - ・ フレックスタイム制の「清算期間」の上限を1か月から3か月に延長する。
- (2) **企画業務型裁量労働制の見直し**
 - ・ 企画業務型裁量労働制の対象業務に「課題解決型提案営業」と「裁量的にPDCAを回す業務」を追加するとともに、対象者の健康確保措置の充実や手続の簡素化等の見直しを行う。
- (3) **特定高度専門業務・成果型労働制(高度プロフェッショナル制度)の創設**
 - ・ 職務の範囲が明確で一定の年収(少なくとも1,000万円以上)を有する労働者が、高度の専門的知識を必要とする等の業務に従事する場合に、健康確保措置等を講じること、本人の同意や委員会の決議等を要件として、労働時間、休日、深夜の割増賃金等の規定を適用除外とする。
 - ・ また、制度の対象者について、在社時間等が一定時間を超える場合には、事業主は、その者に必ず医師による面接指導を受けさせなければならないこととする。(※労働安全衛生法の改正)

施行期日：平成28年4月1日(ただし、Iの(1)については平成31年4月1日)

(※)第189回通常国会に提出し、継続審議となっている。(提出日：平成27年4月3日)

中小企業における月60時間超の時間外労働の引上げについて

現行

	1か月の時間外労働 (1日8時間・1週40時間 を超える労働時間)	
	60時間以下	60時間超
大企業	25%	50%
中小企業	25%	25%

平成22年4月以降、当分の間適用猶予(3年後見直し規定あり)



改正案

	1か月の時間外労働 (1日8時間・1週40時間 を超える労働時間)	
	60時間以下	60時間超
大企業	25%	50%
中小企業	25%	50%

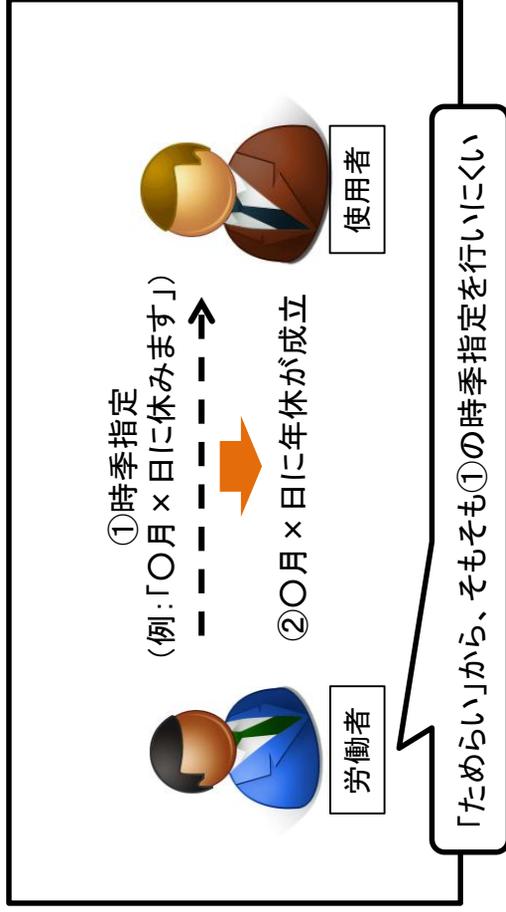
	時間外労働が月60時間超である 労働者が存在する割合		平均的な時間外労働が 月60時間超である割合	
	大企業	中小企業	大企業	中小企業
全体	8.1%	4.4%	0.5%	0.8%
自動車の運転の業務	40.6%	42.2%	11.7%	13.4%

↑平成27年度の「脳・心臓疾患」の労災支給決定件数251件のうち、87件(34.7%)が「自動車運転従事者」

- 関係省庁・業界団体等との連携の下、長時間労働の抑制に向けた環境整備を進めることとする。
その間、施行は猶予することとし、施行日は他の項目より3年遅らせる(平成31年4月)。

年次有給休暇(年休)の確実な取得について

現行



- 我が国の年休取得率: 47.6% (平成26年)
⇨ 平成32年の政労使目標: 70%
 - 1年間で年休を1日も取得できていない労働者の割合: 16.4% (平成23年時点の調査)
- ※ このほか「計画的付与」(労働者側の代表と使用者との協定の締結)により時季を決めることも可能(平成27年導入企業割合16.0%)

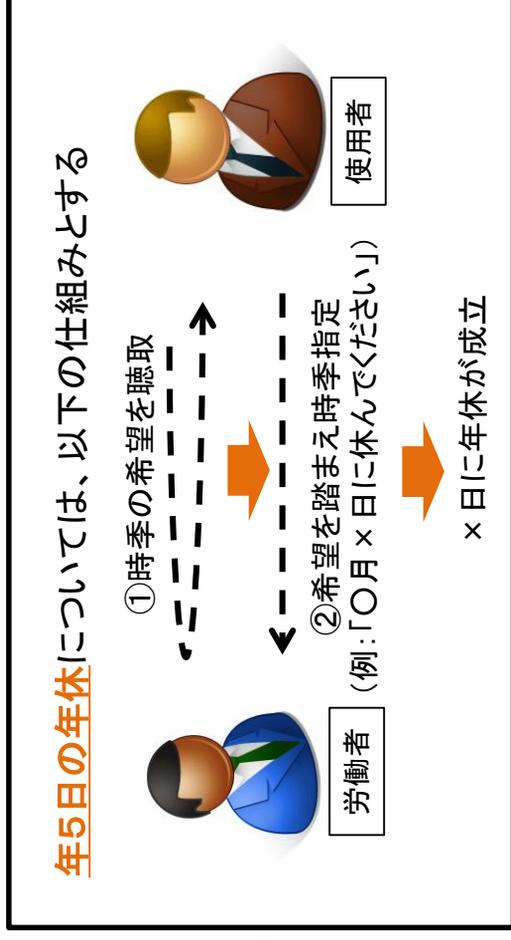
<参考>

◆ 法定の年休付与日数(継続勤務の年数に応じて付与日数は異なる。また、その期間の全所定労働日の8割の出勤が必要)

継続勤務年数	6か月	1年6か月	2年6か月	3年6か月	4年6か月	5年6か月	6年6か月以上
年休の付与日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

※ 1週間の所定労働日数が通常の労働者より少ない方については、その日数や継続勤務年数に応じて、1～15日の年休が付与される。

改正案



- 年休が10日以上付与されている労働者に限る
- 以下のケース: 使用者は義務から解放される
 - ✓ 労働者が自ら5日以上の年休を取得した } 使用者の時季指定は不要
 - ✓ 労働者自らの取得3日+計画的付与2日 } 使用者は5日に足りない日数のみ指定
 - ✓ 労働者が自ら2日の年休を取得した } 3日の年休の計画的付与が行われた }

フレックスタイム制の見直し(清算期間の上限の延長)について

現行

- フレックスタイム制とは、「清算期間」(現在、最長1か月)で定められた所定労働時間の枠内で、労働者が始業・終業時刻を自由に選べる制度。結果的に、労働時間が長い日もあれば、短い日もある。
- このため、労働者は、「清算期間」における所定労働時間に達するよう、労働時間を調整して働く(法定労働時間の枠を超えれば割増賃金が発生)。

現在、「清算期間」が最長1か月なので、労働者は、1か月の中での生活上のニーズに対応することはできないが、1か月を超えた労働時間の調整はできない。

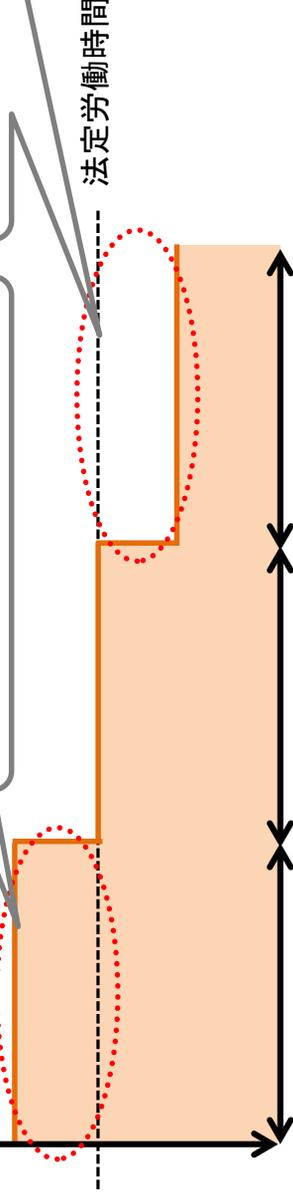
改正案

- **「清算期間」を最長3か月に延長**し、より柔軟な働き方を可能とする。
- 例えば、「6・7・8月の3か月」の中で労働時間の調整が可能となるため、**子育て中の親が8月の労働時間を短くすることで、夏休み中の子どもと過ごす時間を確保しやすくなる**。
- ただし、各月で週平均50時間(時間外労働が月45時間弱となる時間に相当)を超えた場合は、使用者はその各月で割増賃金を支払う必要。

労働時間

①現行では1か月で清算するので、この分の割増賃金を支払う必要

②所定労働時間(通常は法定労働時間以内で設定)働いていないため、現行では欠勤扱いとなる



清算期間を3か月とすれば・・・

- ①割増賃金を支払う必要はなくなる
- ②6月に働いた時間分は、8月に働かなくても欠勤扱いとならない

6月

7月

8月

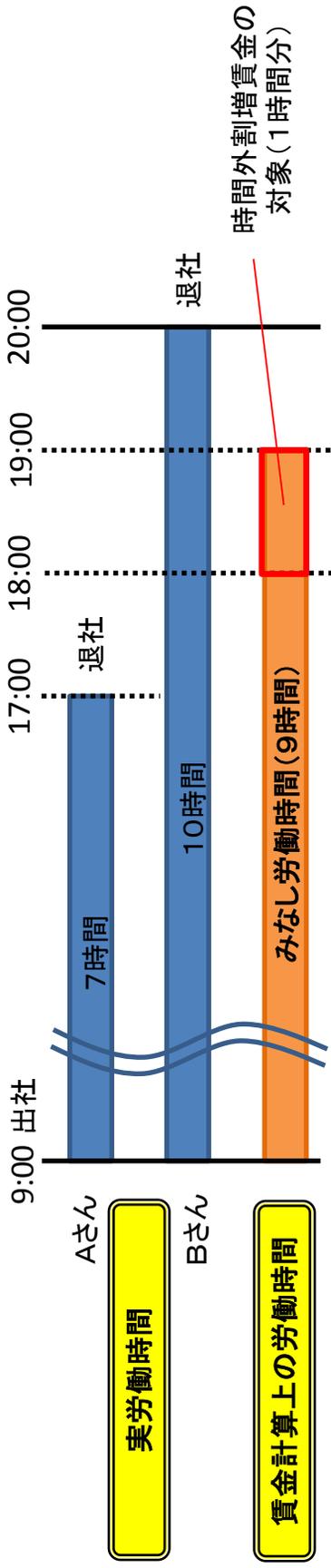
企画業務型裁量労働制の見直し(対象業務の拡大等)について

現行

- 裁量労働制とは、労使で決めた時間を労働したものと「みなす」制度。企画型・専門型の2種類がある。

例. みなし労働時間:9時間、休憩1時間の場合

※1日のみなし労働時間を「9時間」と労使で決めた場合、17時で退社しても(=実労働時間7時間)、20時で退社しても(=実労働時間10時間)、時間外割増賃金は同額(=1時間分)となる。



課題

- ① 現在、企画業務型裁量労働制の業務は「企画・立案・調査・分析」の業務であるが、対象業務が限定的で、ホワイトカラーの業務の複合化等に対応できていない。
- ② 裁量労働制の下で働く方に講じられる健康確保措置の充実が求められている。
また、制度を導入しながら、出勤時間による厳しい勤怠管理を行っている等の実態が見られる。

改正案

課題解決型提案営業
(ソリューション営業)

【例】取引先企業のニーズを聴取し、社内で新商品開発の企画立案を行い、当該ニーズに応じた商品やサービスを開発の上、販売する業務等

裁量的にPDCA
を回す業務

【例】全社レベルの品質管理の取組計画を企画立案するとともに、当該計画に基づく調達や監査の改善を行い、各工場に展開するとともに、その過程で示された意見等をみて、さらなる改善の取組計画を企画立案する業務等

- ② 健康確保措置として、現在、指針に例示されている内容(特別な休暇の付与、健康診断等)を省令で規定
裁量労働制が「始業・終業時刻が労働者に委ねられる制度」であることを法律上も明確化

1. 対象業務

- 「高度の専門的知識等を必要とする」とともに「従事した時間と従事して得た成果との関連性が通常高くないと認められる」という性質の範囲内で、具体的には省令で規定
 - 金融商品の開発業務、金融商品のディーリング業務、アナリストの業務（企業・市場等の高度な分析業務）、コンサルタントの業務（事業・業務の企画運営に関する高度な考案又は助言の業務）、研究開発業務等を想定

2. 対象労働者

- 書面等による合意に基づき職務の範囲が明確に定められている労働者
- 「1年間に支払われると見込まれる賃金の額が、『平均給与額』の3倍を相当程度上回る」水準として、省令で規定される額（1075万円を参考に検討）以上である労働者
 - 「本制度の対象となることによって賃金が減らないこととする」旨を法定指針に明記

11

3. 健康管理時間に基づく健康確保措置等

- 使用者は、客観的な方法等により在社時間等の時間である「健康管理時間」を把握
- 健康管理時間に基づき、①インターバル措置（終業時刻から始業時刻までの間に一定時間以上を確保する措置）、②1月又は3月の健康管理時間の上限措置、③年間104日の休日確保措置のいずれかを講じるとともに、省令で定める事項のうちから労使で定めた措置を実施
- 併せて、健康管理時間が一定時間を超えた者に対して、医師による面接指導を実施

4. 制度導入手続

- 職務記述書等に署名等する形で職務の内容及び制度適用についての本人の同意を得る。
- 導入する事業場の委員会や、対象業務・対象労働者をはじめとした上記の各事項等を決議

5. 法的効果

- 時間外・休日労働協定の締結や時間外・休日・深夜の割増賃金の支払義務等の規定を適用除外とする。

法規制の執行強化

【(1) 執行面の対応として労働基準監督署による監督指導を強化【平成28年4月1日から実施】】

○月残業100時間超から80時間超へ重点監督対象を拡大

現状 月100時間超残業が疑われる全ての事業場を対象

約8500事業場に監督(27年4～12月)
違法な残業が行われていたのは6割弱
うち 月80時間超の残業があったのが約8割
月100時間超の残業があったのが約6割

対応

月80時間超の事業場も対象 (年間約2万事業場)
(自主点検を求め、確認できた全ての事業場に監督)

⇒ 過労死認定基準を超えるような残業が行われていた事業場に重点的に対応していく

○監督指導・捜査体制の強化・全国展開

現状 東京局・大阪局に「かたく」を設置
(27年4月～書類送検 3件)

対応

本省に対策班を設けて広域捜査の指導調整
労働局に長時間労働を指導するための担当官を設置

【(2) 取引の在り方や業界慣行に踏み込んだ取組等】

○ 長時間労働の原因となり得る、「手待ち時間の発生」や「短期発注」などの取引環境・条件の改善に向けた取組を、業界や関係省庁(国土交通省や、中小企業庁・公正取引委員会)と連携して行う

○ リーディングカンパニーでの先進的事例の周知・広報の実施、更なる働きかけ

○ 過重労働等への相談方法の周知を行い、相談を確実に実施する

その他の取組

ニッポン一億総活躍プラン (平成28年6月2日 閣議決定)

〈本文より抜粋〉

(長時間労働の是正)

長時間労働は、仕事と子育てなどの家庭生活の両立を困難にし、少子化の原因や、女性のキャリア形成を阻む原因、男性の家庭参画を阻む原因となっている。戦後の高度経済成長期以来浸透してきた「睡眠時間が少ないことを自慢し、超多忙なことが生産的だ」といった価値観が、この3年間で変わり始めている。長時間労働の是正は、労働の質を高めることにより、多様なライフスタイルを可能にし、ひいては生産性の向上につながる。今こそ、長時間労働の是正に向けて背中を押していくことが重要である。

週49時間以上働いている労働者の割合は、欧州諸国では1割であるが、我が国では2割となっている。このため、法規制の執行を強化する。長時間労働の背景として、親事業者の下請代金法・独占禁止法違反が疑われる場合に、中小企業庁や公正取引委員会に通報する制度を構築し、下請けなどの取引条件にも踏み込んで長時間労働を是正する仕組みを構築する。さらに、労働基準法については、労使で合意すれば上限なく時間外労働が認められる、いわゆる36(サブロク)協定における時間外労働規制の在り方について、再検討を開始する。時間外労働時間について、欧州諸国に遜色のない水準を目指す。あわせて、若者の長時間労働の是正を目指し、女性活躍推進法、次世代育成支援対策推進法等の見直しを進める。

【国民生活における課題】

＜長時間労働＞

長時間労働者の割合が欧米各国に比して多く、仕事と家庭の両立が困難。

・週労働時間49時間以上の労働者の割合：

日 21.3% 米16.6% 英12.5% 仏10.4% 独10.1%

＜高齢者就業＞

高齢者の7割近い方が65歳を超えても働きたいという希望を持っているが、高齢者雇用の仕組みが不十分。

- ・65歳を超えても働きたい高齢者：65.9%
- ・65歳以上の就業率：21.7%（2015年）
（2013年：米17.7% 英9.5% 仏2.2% 独5.4%、伊3.4%）

【具体的な施策】

（長時間労働の是正）

- ・ 総労働時間を抑制するため、まず、法規制の執行を早急に強化する。具体的には、
 - ① 時間外労働を労使で合意する、いわゆる36協定において、健康確保に望ましくない長い労働時間（月80時間超）を設定した事業者などに対して指導を強化するなど、長時間労働是正に向けた更なる取組を行う。
 - ② 関係省庁が連携して下請などの取引条件にも踏み込んで長時間労働を是正する仕組みを構築する。例えば、
 - ・ 長時間労働の背景に下請法や独占禁止法（物流特殊指定）の違反が疑われる場合に、その取組りを通じて長時間労働を是正する仕組みを、厚生労働省、中小企業庁及び公正取引委員会が構築する。
 - ・ IT業界・トラック業界において、発注者や荷主と事業者の協働により、「急な仕様変更」、「長い手待ち時間」など、取引の在り方の改善と長時間労働の削減を進めるとともに、医療分野における勤務環境改善に取り組み。
 - ③ 長時間労働是正や勤務間インターバルの自発的導入を促進するため、専門的な知識やノウハウを活用した助言・指導、こうした制度を積極的に導入しようとする企業に対する新たな支援策を展開する。
- ・ 労働基準法については、いわゆる36協定における時間外労働規制の在り方について再検討。
- ・ テレワークを推進するとともに、若者の長時間労働の是正を目指し、女性活躍推進法、次世代育成支援推進法等の見直しを進める。
- （高齢者就業の促進）
 - ・ 将来的に継続雇用年齢や定年年齢の引上げを進めていくため、2016年度から2020年度の5年間を集中取組期間と位置づけ、65歳以降の継続雇用・65歳までの定年延長を行う企業への支援を拡充するとともに、継続雇用延長・定年引上げを実現するためのマニュアルを策定し、企業等へ働きかける。
 - ・ 2020年度に高齢者就業のインセンティブ効果を検証し、継続雇用延長・定年引上げに係る制度の在り方を再検討する。

【国民生活における課題】

＜長時間労働＞

長時間労働者の割合が欧米各国に比して多く、仕事と家庭の両立が困難。

・週労働時間49時間以上の労働者の割合：

日 21.3% 米16.6% 英12.5% 仏10.4% 独10.1%

＜高齢者就業＞

高齢者の7割近い方が65歳を超えても働きたいという希望を持っているが、高齢者雇用の仕組みが不十分。

- ・65歳を超えても働きたい高齢者：65.9%
- ・65歳以上の就業率：21.7%（2015年）
（2013年：米17.7% 英9.5% 仏2.2% 独5.4%、伊3.4%）

施策	年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度以降	指標
総労働時間抑制等の長時間労働是正	月100時間超の時間外労働を把握した事業者などに指導強化													週労働時間49時間以上の労働者の割合：2014年21.3%⇒欧州諸国に遜色のない水準を目指す
	36協定において月80時間超の時間外労働を設定した事業者などに対して指導強化 関係省庁が連携して下請けなどの取引条件にも踏み込んで長時間労働を是正する仕組みを構築、運用労働基準法について、36協定における時間外労働規制の在り方について再検討													65歳以上の就業率：21.7% ⇒希望する高齢者が就業可能とする
高齢者就業促進 （「介護離職ゼロの実現」⑧に詳細再掲）	65歳以降の継続雇用・65歳までの定年延長を行う企業への支援、実現マニュアルの策定・働きかけ													高齢者就業のインセンティブ効果と就業を促進し、継続雇用延長・定年引上げに係る制度の在り方を再検討
	検討を踏まえた施策の実施													

年次有給休暇の取得促進のための広報の実施

- 連続した休暇を取得しやすい、夏季に休暇取得促進に向けた広報を実施。
- プラスワン休暇キャンペーン（企業における有給休暇取得による連休の実現の促進）の取組を推進。



- 年末及びゴールデンウィークにも休暇取得促進のための広報を実施（予定）。

- 10月を「年次有給休暇取得促進期間」とし、来年度の年次有給休暇の計画づくりの時期を捉えた集中的な広報を実施。



- ・ 都道府県、労使団体（217団体）に対する周知依頼
- ・ 専用WEBページの開設 ・ インターネット広告
- ・ ポスターの駅貼り広報（940箇所）
- ・ 厚生労働省メールマガジン、月刊誌『厚生労働』による広報 などによる広報を実施

○ 地域のイベントに合わせた年次有給休暇の取得促進

- 地域において、関係労使、自治体、NPO等が協議会を設置。地域のイベント等に合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。

大分県大分市	「大分七夕祭り」(8月)・「大分生活文化展」(10月)に合わせた取組
山形県新庄市	毎年実施される「新庄まつり」(8月)をはじめ、新庄・最上地域のイベントに合わせた取組
愛媛県新居浜市	「新居浜太鼓祭り」(10月15日～18日)に合わせた取組
静岡県静岡市	「大道芸ワールドカップ」(11月)をはじめとしたイベントに合わせた取組
埼玉県秩父地域	「秩父夜祭」(12月3日)をはじめ、秩父地域の秋の紅葉、冬の氷柱などのイベントに合わせた取組

「女性活躍加速のための重点方針2016」該当箇所		通し番号 18
大項目	I. あらゆる分野における女性の活躍	
中項目	1. 多様な働き方の推進、男性の暮らし方・意識の変革	
小項目	(5) 育児・介護休業等の取得促進	
細項目	① 男性の育児休業取得の更なる促進のため、企業に対する支援を強化し、特に取得が困難になりがちな中小企業に対する支援の強化を図る。	
該当施策名 (事業名)	両立支援等助成金(出生時両立支援助成金)	
当該施策の背景・目的	<p>男性の育児休業取得等については、以下のとおり閣議決定等により方針や数値目標が掲げられている。</p> <p>(1) 日本再興戦略2016(平成28年6月2日閣議決定)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・男性の育児休業取得率 2015(平成27)年 2.65% → 2020(平成32)年 13% ・男性の配偶者の出産直後の休暇取得率 2015(平成27)年 把握していない → 2020(平成32)年 80% <p>(2) 少子化対策大綱(平成27年3月20日閣議決定)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・配偶者の産後8週間以内の父親の育児休業の利用を促進する ・数値目標 6歳未満の子どもをもつ男性の育児・家事関連時間 2011(平成23)年 1日当たり67分 → 2017(平成29)年 1日当たり2時間30分 <p>これらを踏まえ、助成金の支給により事業主等の取組をさらに促進し、職業生活と家庭生活の両立を容易にするための環境整備を進める。</p>	
当該施策の政策手 段の分類		法令・制度改正
		税制改正要望
	○	予算 28年度当初予算: 1,174,500 千円 28年度一次補正予算: - 千円 28年度二次補正予算: - 千円 29年度要求予算: 944,281 千円
		機構定員要求
		その他(具体的に)
当該施策概要	<p>男性労働者が育児休業を取得しやすい職場風土作りに取り組み、男性労働者に子の出生後8週間以内に開始する育児休業を取得させた事業主に助成金を支給する。</p> <p>(支給額)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職場風土作りに取り組み、初めて男性労働者が子の出生後8週間以内に育児休業取を取得した場合 大企業 30万円 中小企業 60万円 ・2人目以降の育児休業取得者が生じた場合 15万円 	
担当府省庁	厚生労働省	
	雇用均等・児童家庭局職業家庭両立課育児・介護休業推進室	

出生時両立支援助成金

○趣旨

女性の継続就業や出産意欲向上の観点から男性の育児への関わりは重要であるが、他の先進国に比べ日本の男性は子育て等に費やす時間が非常に少ない状況。このため、男性の育児休業の取得に関する取組を行い、子の出生時に男性労働者に対し育児休業を取得させた事業主に対して一定額を支給する。

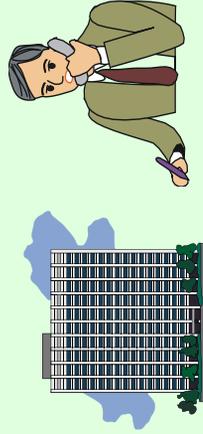
- ・ **男性の育児休業取得率→13%以上（2020年まで）：日本再興戦略改訂2015他**

○支給要件

- ・ 子の出生時（出産後8週間以内）に男性労働者が育児休業を取得しやすい職場風土作りのための取組を行っていること
 - ・ 子の出生時（出生後8週間以内）に**育児休業を2週間以上（中小企業は5日以上）**取得した男性労働者が発生したこと
- お 当該企業において、過去3年以内に男性の育児休業取得者が発生していないこと
- ※ 育児取得に関する職場風土が定着していると考えられる企業については、支給対象としない。

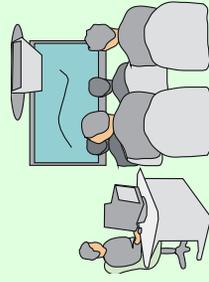
○対象：全事業主

※ 男性の育児休業取得率は、企業規模に関係なく低いため**大企業も対象**にする。



○助成金の終期

2020年までの時限措置



- ・ **職場風土作りのための取組の実施**
 - ※ 社内規定の整備、社内研修の実施 等



- ・ **1人目取得**
 - 大企業：30万円
 - 中小企業：60万円



- ・ **2人目以降取得**
 - 15万円

○支給金額（1年度につき1人まで支給）

「女性活躍加速のための重点方針2016」該当箇所		通し番号 19
大項目	I. あらゆる分野における女性の活躍	
中項目	1. 多様な働き方の推進、男性の暮らし方・意識の変革	
小項目	(5) 育児・介護休業等の取得促進	
細項目	<p>②出産・育児等による女性のキャリア断絶を防ぎ、希望する形での活躍を実現するため、非正規雇用労働者の育児休業の取得促進、分割取得の活用などによる介護休業の取得促進、いわゆるマタニティハラスメントの防止に向けた事業主の措置の義務付けなどを盛り込んだ改正育児・介護休業法等(平成28年3月成立)の平成29年1月からの着実な施行に向けて、事業主への周知・啓発の徹底や必要な法令等の整備等を早急を実施する。また、育休取得後の円滑な職場復帰による継続就業を支援するための取組を進める。</p>	
該当施策名(事業名)	育児・介護休業法施行規則等の改正	
当該施策の背景・目的	<p>○ 改正育児・介護休業法の施行のために、新たに厚生労働省令で定めるべきとされた事項や事業主が講ずべき措置等についての指針を定める必要があるため、育児・介護休業法施行規則等の改正を目的とする。</p>	
当該施策の政策手段の分類	○	法令・制度改正
		税制改正要望
		予算
		28年度当初予算: 千円 28年度一次補正予算: 千円 28年度二次補正予算: 千円 29年度要求予算: 千円
		機構定員要求
	その他(具体的に)	
当該施策概要	<p>省令については、子の看護休暇を1日未満単位で取得することが可能となることに伴う所要の規定の整備、職場における育児休業等に関する言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置の新設に伴う所要の規定の整備等を行った。</p> <p>指針については、有期契約労働者の育児休業等取得要件に関する事項、子の看護休暇及び介護休暇に関する事項、育児休業又は介護休業をする労働者が雇用される事業所における労働者の配置等の雇用管理に関して必要な措置を講ずるに当たっての事項等を定めた。</p>	
担当府省庁	厚生労働省	
	雇用均等・児童家庭局職業家庭両立課	

改正育児・介護休業法及び改正男女雇用機会均等法の概要

妊娠・出産・育児期や家族の介護が必要な時期に、男女ともに離職することなく働き続けることができるよう、仕事と家庭が両立できる社会の実現を目指し、雇用環境を整備する

1. 介護離職を防止し、仕事と介護の両立を可能とするための制度の整備

- 対象家族1人につき、3回を上限として、通算93日まで、介護休業を分割取得することができることとする
- 介護休暇の半日単位の取得を可能とする。
- 介護のための所定労働時間の短縮措置等を介護休業とは別に、利用開始から3年の間で2回以上の利用を可能とする。
- 所定外労働の免除を介護終了までの期間について請求することのできる権利として新設する。
- 有期契約労働者の介護休業取得要件を緩和する。

2. 多様な家族形態・雇用形態に対応した育児期の両立支援制度等の整備

- 子の看護休暇の半日単位の取得を可能とする。
- 有期契約労働者の育児休業の取得要件を、
 - ①当該事業主に引き続き雇用された期間が過去1年以上あること、
 - ②子が1歳6ヶ月に達する日までの間に労働契約が満了し、かつ、契約の更新がないことが明らかでない者とし取得要件を緩和する。
- 特別養子縁組の監護期間中の子、養子縁組里親に委託されている子その他これらに準ずるものについては育児休業制度等の対象に追加する。

3. 妊娠・出産・育児休業・介護休業をしながら継続就業しようとする男女労働者の就業環境の整備

- 妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする、上司・同僚による就業環境を害する行為を防止するため、雇用管理上必要な措置を事業主に義務づける。

「女性活躍加速のための重点方針2016」該当箇所		通し番号 20												
大項目	I. あらゆる分野における女性の活躍													
中項目	1. 多様な働き方の推進、男性の暮らし方・意識の変革													
小項目	(5) 育児・介護休業等の取得促進													
細項目	<p>② 出産・育児等による女性のキャリア断絶を防ぎ、希望する形での活躍を実現するため、非正規雇用労働者の育児休業の取得促進、分割取得の活用などによる介護休業の取得促進、いわゆるマタニティハラスメントの防止に向けた事業主の措置の義務付けなどを盛り込んだ改正育児・介護休業法等(平成28年3月成立)の平成29年1月からの着実な施行に向けて、事業主への周知・啓発の徹底や必要な法令等の整備等を早急に実施する。また、育休取得後の円滑な職場復帰による継続就業を支援するための取組を進める。</p>													
該当施策名(事業名)	育児・介護支援プラン導入プログラム事業													
当該施策の背景・目的	<p>平成27年3月20日に閣議決定された「少子化対策大綱」において、育休復帰支援プランによる支援及び助成金を支給することにより、労働者の円滑な育休取得・職場復帰を図ることとしている。</p> <p>また、平成27年10月7日に閣議決定された「基本方針」における「新・三本の矢」においては、「介護離職ゼロ」の実現を目指し、仕事と介護が両立できる社会づくりを加速することとされたことから、中小企業における育児休業・介護休業の取得及び円滑な職場復帰による継続就労支援を行う。</p>													
当該施策の政策手段の分類		法令・制度改正												
		税制改正要望												
	○	<p>予算</p> <table border="0"> <tr> <td>28年度当初予算:</td> <td>1,175,862</td> <td>千円</td> </tr> <tr> <td>28年度一次補正予算:</td> <td>-</td> <td>千円</td> </tr> <tr> <td>28年度二次補正予算:</td> <td>-</td> <td>千円</td> </tr> <tr> <td>29年度要求予算:</td> <td>-</td> <td>千円</td> </tr> </table>	28年度当初予算:	1,175,862	千円	28年度一次補正予算:	-	千円	28年度二次補正予算:	-	千円	29年度要求予算:	-	千円
	28年度当初予算:	1,175,862	千円											
	28年度一次補正予算:	-	千円											
28年度二次補正予算:	-	千円												
29年度要求予算:	-	千円												
	機構定員要求													
	その他(具体的に)													
当該施策概要	<p>○ 中小企業及び中小企業で働く労働者の状況に応じた「育休復帰支援プラン」及び「介護支援プラン」の策定・利用を支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成27年度に改訂した「育休復帰支援プラン」モデルを周知し、その普及促進を図る。 ・「仕事と介護の両立支援事業」において作成した「介護支援プラン」モデル等を周知し、その普及促進を図る。 ・個々の事業主の状況に応じたプランの策定支援を行うプランナー(育休復帰及び介護)を養成し、プランナーによる事業主のプラン策定支援を行う。 <p>○ 中小企業への助成金支給</p> <p>プランの策定を行い、対象労働者が育児休業を取得・復帰した場合に、助成金を支給する。</p>													
担当府省庁	厚生労働省													
	雇用均等・児童家庭局職業家庭両立課育児・介護休業推進室													

- ◆ 中小企業で働く労働者の育児休業の取得及び育児休業後の円滑な職場復帰による継続就業を支援するため、中小企業及び中小企業で働く労働者の状況に応じた「育児復帰支援プラン」策定・利用を支援
- ◆ 介護離職の防止、介護休業の取得及び介護休業後の円滑な職場復帰による継続就業を支援するため、中小企業及び中小企業で働く労働者の状況に応じた「介護支援プラン」の策定・利用を支援

事業内容

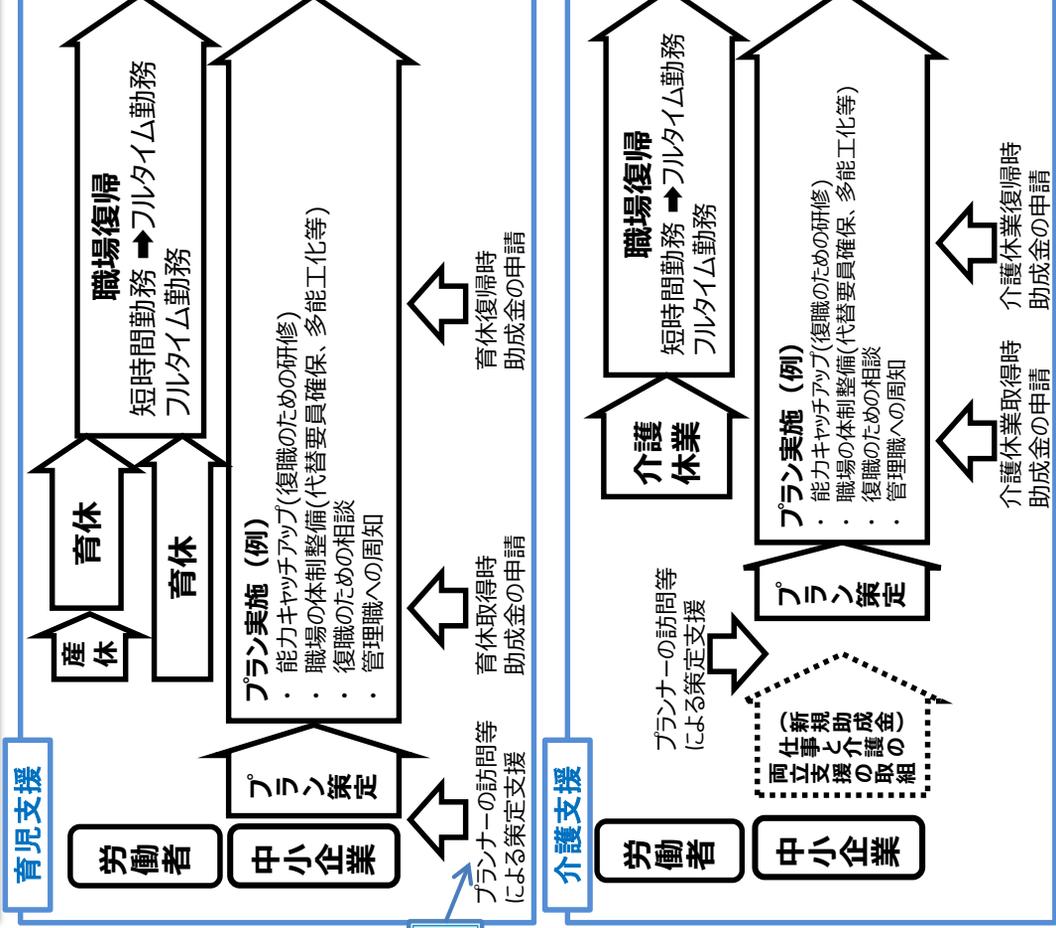
①モデルプランの普及促進（拡充）
 中小企業における労働者の育児取得及び円滑な職場復帰による継続就業を支援するため、平成27年度において改訂した「育児復帰支援プラン」モデル（期間雇用者・派遣労働者向けを含む）を周知し、その普及促進を図る。
 特に、建設業など育児取得率の低い業種や労働者派遣事業者に対する集団支援等を通じて、効果的な普及促進を行う。
 また、介護離職の防止や、介護休業の取得及び円滑な職場復帰による継続就業を支援するため、「仕事と介護の両立支援事業」において作成した「両立支援対応モデル」及び「**介護支援プラン**」モデルを周知し、その普及促進を図る。

プランナー支援：
主に社労士を活用

②プランナーの養成・活動支援（拡充）
 事業主の状況に応じたプランの策定を支援する「プランナー」(※)を基礎・応用研修により養成する。
 また、プランナーの円滑な活動のための支援を行う。
 ・基礎研修（仕事と育児・介護の両立やその支援策に係る基礎的内容）
 ・応用研修（企業の課題把握やプラン策定の実践的手法）
 ※ **育児支援：主に社会保険労務士を活用**
介護支援：社労士に加えアマネジャーの活用も検討

③中小企業への助成金支給（育児・介護支援プランコース（仮））（拡充）
 「育児復帰支援プラン」又は「介護支援プラン」を策定及び導入し、以下の場合に助成金を支給する。
 ①対象労働者が育児休業を取得した場合（育児取得時助成金）
 ②育児休業取得者が復帰した場合（育児復帰時助成金）
 ③対象労働者が介護休業を取得した場合（介護休業取得時助成金）
 ④介護休業取得者が復帰した場合（介護休業復帰時助成金）

事業のしくみ



「女性活躍加速のための重点方針2016」該当箇所		通し番号 22
大項目	I. あらゆる分野における女性の活躍	
中項目	1. 多様な働き方の推進、男性の暮らし方・意識の変革	
小項目	(5) 育児・介護休業等の取得促進	
細項目	④ 企業の中核を担う労働者が家族の介護のために離職せざるを得ない状況を防ぐため、労働者の仕事と介護の両立に関する取組を行う事業主に対する支援の強化を図る。	
該当施策名 (事業名)	両立支援等助成金(介護離職防止支援助成金(仮称))	
当該施策の背景・目的	<p>年間約10万人の労働者が家族の介護や看護を理由として離職し、企業にとって大きな損失となっている。</p> <p>このような状況の中、「新・三本の矢」(平成27年10月7日閣議決定)において、「『介護離職ゼロ』の実現を目指し、「仕事と介護が両立できる社会づくりを加速する」とされており、仕事と介護の両立は政府が掲げた喫緊の課題となっている。</p> <p>以上から、労働者の仕事と介護の両立支援を推進するため、現行の「介護支援取組助成金」及び「育児・介護支援プランコース」を整理・統合し、仕事と介護の両立を総合的に支援する助成金として見直しを行い、介護離職ゼロの実現を目指す。</p>	
当該施策の政策手段の分類		法令・制度改正
		税制改正要望
	○	予算 28年度当初予算: - 千円 28年度一次補正予算: - 千円 28年度二次補正予算: 1,010,600 千円 29年度要求予算: 1,326,228 千円
		機構定員要求
		その他(具体的に)
当該施策概要	<p>厚生労働省が策定した「介護離職を予防するための両立支援対応モデル」に基づく取組により仕事と介護の両立に資する職場環境を整備し、「介護支援プラン」の策定・導入により円滑な介護休業取得・職場復帰をした労働者や介護のための所定外労働の免除制度等の利用者が生じた事業主に支給する。</p>	
担当府省庁	厚生労働省	
	雇用均等・児童家庭局職業家庭両立課育児・介護休業推進室	

介護離職防止支援助成金（仮称）

28年度2次補正予算額(案) 10.6億円
 (28年度当初予算額 ー 億円)
 【労働保険特別会計】

「介護離職ゼロ」の実現のため、厚生労働省が策定した「介護離職を予防するための両立支援対応モデル」に基づき取組により仕事と介護の両立に資する職場環境を整備し、「介護支援プラン」の策定・導入により円滑な介護休業取得・職場復帰をした労働者、介護のための時差出勤制度等の利用者が生じた事業主に助成金を支給する。

支給要件：①～④の要件を満たした事業主に支給 1 事業主 2 回まで（無期雇用者 1 回）、期間雇用者 1 回）

- ① 職場環境整備
- ② 介護支援プランの策定・導入
- ③ 制度利用
- ④ 継続雇用

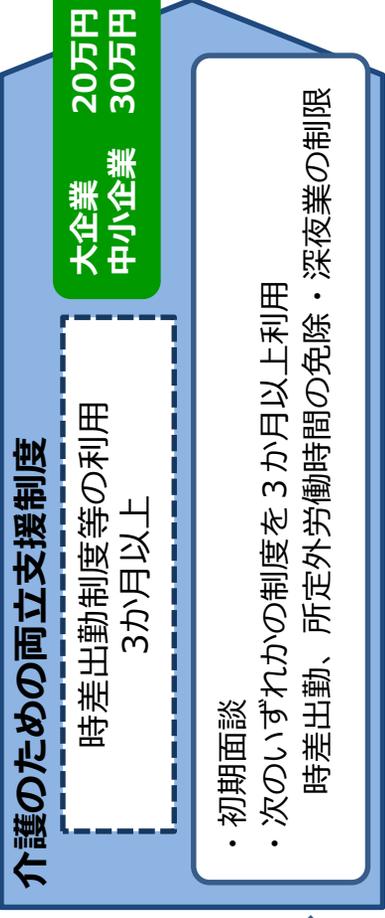
制度利用後1ヶ月



介護休業を取得するプラン



- ① 仕事と介護の両立に関する実態把握（アンケート調査の実施）
- ② 制度設計・見直し
- ③ 介護に直面する前の従業員への支援（研修の実施、制度の周知）
- ④ 介護に直面した従業員への支援（相談窓口の設置・周知）



介護休業以外の両立制度を利用するプラン

「女性活躍加速のための重点方針2016」該当箇所		通し番号 23
大項目	I. あらゆる分野における女性の活躍	
中項目	1. 多様な働き方の推進、男性の暮らし方・意識の変革	
小項目	(5) 育児・介護休業等の取得促進	
細項目	④ 企業の中核を担う労働者が家族の介護のために離職せざるを得ない状況を防ぐため、労働者の仕事と介護の両立に関する取組を行う事業主に対する支援の強化を図る。	
該当施策名 (事業名)	仕事と介護の両立支援事業	
当該施策の背景・目的	平成27年10月7日に閣議決定された「基本方針」における「新・三本の矢」においては、「介護離職ゼロ」の実現を目指し、仕事と介護が両立できる社会づくりを加速することとされたことから、介護離職の未然防止と介護を行っている労働者の継続就業を促進する。	
当該施策の政策手段の分類		法令・制度改正
		税制改正要望
	○	予算 28年度当初予算: 52,794 千円 28年度一次補正予算: - 千円 28年度二次補正予算: - 千円 29年度要求予算: - 千円
		機構定員要求
		その他(具体的に)
当該施策概要	平成27年度に改訂した「仕事と介護の両立支援対応モデル」の普及促進を図るとともに、育児と異なり、急な対応が必要となることが多く、介護を行う期間・方策も様々であるという介護の特質を踏まえ介護に直面し、休業を取得する労働者が発生した場合の企業の対応モデルとなる「介護支援プラン」モデルを構築し、その周知を図る。また、労働者に対しては、仕事と介護を両立するための仕組みを活用して就業継続している事例を収集し、周知する。	
担当府省庁	厚生労働省	
	雇用均等・児童家庭局職業家庭両立課育児・介護休業推進室	

仕事と介護の両立支援事業

現 状

- ◇働き盛り世代の家族介護者が今後5年で急増
団塊世代が70歳代に突入し、要介護状態になる可能性が高まる。
- ◇介護の突発性と多様性への対応が困難
介護は育児とは異なり、突発的に発生し、期間も不明確である。
- ◇介護離職した労働者の補充等が困難
家族介護をする世代は企業の中核を担う40・50代であり、離職による補充が困難である。

課 題

- <企業>
 - ◆中核を担う人材の離職などを防ぎ、従業員が仕事と介護を両立するための取組
 - ◆介護に直面する労働者が生じた場合の具体的な取組
- <労働者>
 - ◆仕事を辞めずに介護と両立するための仕組みについての情報提供
 - ◆周囲の理解を得て、制度を利用しやすい職場風土作り

25年度

- 介護離職を予防するための「職場環境モデル」を策定し、仕事と介護の両立支援研修を開催
- 仕事と介護の両立事例を作成

26年度

- 前年度に策定した「職場環境モデル」導入実証実験の実施（100社対象）
- 企業及び労働者の課題を踏まえて上記モデルを改定し、「仕事と介護の両立支援対応モデル」を作成

27年度

【企業向け】

- ①介護離職を予防するための「仕事と介護の両立支援対応モデル」の充実
介護離職が多い業種の両立支援の取組事例を収集し、取組内容を踏まえ、モデルの充実を図り、新たな事例を加えたモデルの冊子を作成・配布
- ②モデルの周知・広報
モデルを普及させるため集合研修を実施

【労働者向け】

- ③介護休業、短時間勤務、介護休暇等の制度を活用して継続就業している労働者の事例収集・周知
- 【広く一般向け】
- ④仕事と介護の両立に向けた情報を提供（シンポジウムの開催）
- ※事業の実施に当たっては（一社）介護支援専門員協会から検討委員を派遣してもらい、周知・広報の際にも協力依頼する。

28年度

【企業向け】

①「介護支援プラン」のモデル構築（新規）

「仕事と介護の両立支援対応モデル」により取組を行う中で、介護に直面する労働者が生じた場合に、介護休業取得及び休業取得後も安心して働くことができる雇用環境の整備に向けて、個々の労働者のニーズに応じた両立支援に活用できる「介護支援プラン」モデルを構築。

②「介護支援プラン」のモデルの普及促進（拡充）

「仕事と介護の両立支援対応モデル」に加え、①で構築したモデルを活用し、人事労務担当者等を対象に、研修を実施。

【労働者向け】

③介護休業等の制度を活用して仕事と介護を両立している労働者の事例の収集・周知（拡充）

【広く一般向け】

④仕事と介護の両立に向けた情報を提供

シンポジウムの開催



仕事と介護の両立支援

<シンポジウム・トモニ>

「仕事と介護の両立支援対応モデル」とともに「介護支援プラン」モデルを構築・普及することにより、個々の労働者のニーズに応じた支援を容易にし、仕事と介護が両立できる職場環境の整備を促進