

セルフ・キャリアドックについて

- 「セルフ・キャリアドック」とは、企業がその人材育成ビジョン・方針に基づき、キャリアコンサルティング面談と多様なキャリア研修などを組み合わせて、体系的・定期的に従業員の支援を実施し、従業員の主体的なキャリア形成を促進・支援する総合的な取組み、また、そのための企業内の「仕組み」のこと。

職業生活の節目でのキャリアコンサルティングの実施 ～従業員の主体的なキャリア形成の促進～

社内／外のキャリアコンサルタントによるキャリア研修及びキャリアコンサルティング

○実施形態の例

- ・キャリアの一定の段階ごとに定期的に実施
- ・特定の条件にある従業員を対象に実施

【若手(入社時等)】

- ・キャリアプラン作りの支援を通じた職場定着や仕事への意欲の向上
- ・目標に照らした今後の課題の抽出とその解決策の明確化、実行の動機付け 等

【中堅】

- ・ライフキャリアの後半戦に向けたモチベーションの維持、中長期的キャリアを見通して必要な能力開発に積極的に取り組む意識の向上
- ・職場メンバーのキャリア開発に対する理解 等

【シニア層】

- ・これまでのキャリアの棚卸しと目標の再設定
- ・職務・責任の変化や新たな環境への適応などの課題抽出とその解決策の明確化、実行の動機付け 等

従業員の課題への支援

- ・キャリア目標の明確化
- ・仕事への意欲の向上
- ・計画的な能力開発
- ・満足度の向上 等



- ・人材の定着
- ・組織の活性化
- ・生産性の向上

組織の課題への対応

(保育対策総合支援事業費補助金 令和元年度予算：394億円の内数 → 令和2年度要求：477億円の内数)

【事業内容】

清掃業務や遊具の消毒、給食の配膳、寝具の用意、片付け、外国人の児童の保護者とのやりとりに係る通訳や、園外活動時の見守り等といった保育に係る周辺業務を行う者（保育支援者）の配置の支援を行い、保育士の業務負担の軽減を図る。

《拡充》

保育支援者の業務に「園外活動時の見守り等」を加え、保育所外等での活動において、子どもが集団で移動する際の安全確保を図る。

【実施主体】 市区町村

【補助基準額(案)】 1 か所当たり 月額100千円

※園外活動時の見守り等にも取り組む場合 1 か所当たり 月額150千円

・勤務時間の上乗せ及び傷害保険加入料を追加

【補助割合】 国：1/2、地方：1/2（都道府県：1/4、市区町村：1/4 又は 市区町村：1/2）

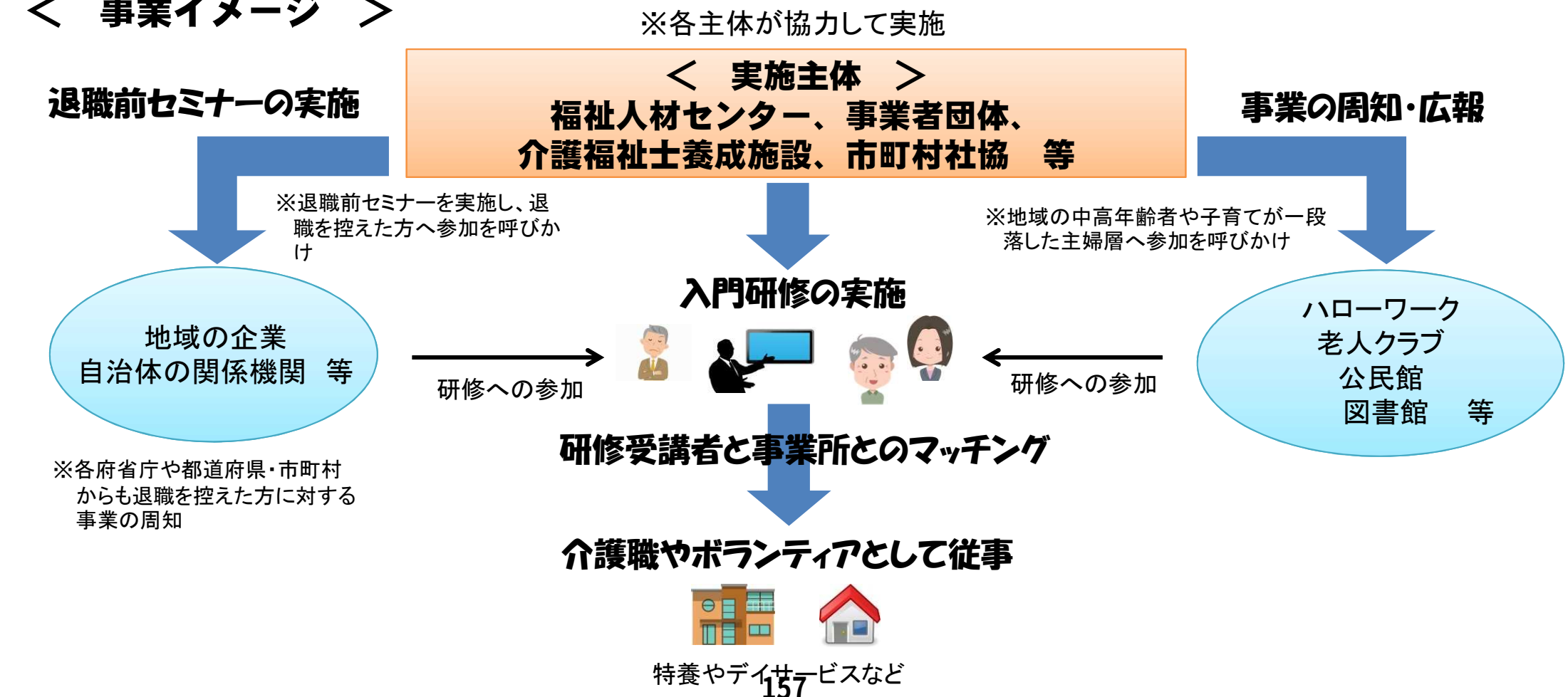
【対象施設】 保育所、幼保連携型認定こども園

介護に関する入門的研修の実施からマッチングまでの一体的支援事業の創設

【地域医療介護総合確保基金のメニュー】

- 介護未経験者の介護分野への参入のきっかけを作るとともに、参入障壁となっている介護に関する様々な不安を払拭するため、介護業務の入門的な知識・技術の修得のための研修を導入し、介護人材のすそ野を拡げ、中高年齢者など多様な人材の参入を促進する。
- 具体的には、事業実施団体において、求職者や退職を控えた方などへの研修の参加を呼びかけるとともに、入門的研修の実施から研修受講後の介護施設・事業所とのマッチングを行い、介護分野での雇用につなげていく。

< 事業イメージ >

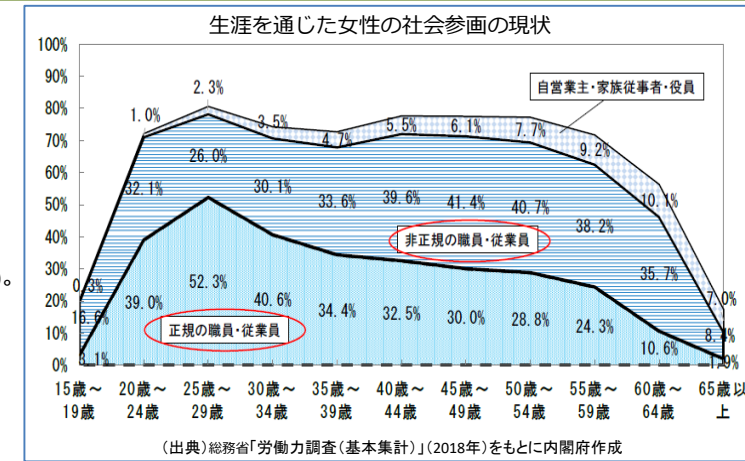


女性の就業に係る現状と課題

少子高齢化、Society5.0の実現を見据える中、女性活躍の推進は社会・経済の持続可能な発展のために重要。しかし、女性の就労をめぐり以下への対応が課題。

- **女性の管理職割合は14.9%** (2018年)、諸外国と比べても低い割合 (米国は40.7%)。
企業が考える女性管理職が少ない理由「必要な知識、経験等を有する女性がいない」(58.3%) (厚労省 2013年)。
- M字カーブは解消傾向にあるが、女性就業者の **56.1%は非正規雇用**。(男性は22.2%) (2018年)。
- ・ 女性が非正規を希望する理由「育児や介護等」が約3割 (30～44歳) (2018年)。
- ・ 不本意非正規の女性は129万人(2018年)。就職氷河期世代 (35～44歳) の非正規 (無配偶) 女性の貧困率は51.7% (JILPT 2014年)。

→ **非正規、ひとり親など、生活上の困難に陥りやすい女性やメンタル面での悩みを抱えて社会的に孤立し、困難な状況にある女性や、子育てが一区切りした中高年女性への支援が重要 (重点方針2019)。**



取組の方向性

◆成長戦略実行計画(令和元年6月閣議決定)成長戦略フォローアップ

iii) 女性活躍の更なる拡大、ダイバーシティ経営の推進

- ・ 人生百年時代において、多様な選択ができる社会を構築するため、(略) **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、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。

◆女性活躍加速のための重点方針2019(令和元年6月すべての女性が輝く社会づくり本部決定)

2. 女性活躍に資する働き方の推進、生産性・豊かさの向上に向けた取組の推進

(6) 中高年女性を始めとする女性の学び直しや就業ニーズの実現

① **女性活躍推進のための「学び直し」**

(略) **キャリアアップやキャリアチェンジ等に向けた意識醸成や相談を含め、関係機関との連携、学習プログラムの開発等、多様なチャレンジを総合的に支援するモデルの開発・普及にも取り組む。**

事業概要

- ① **多様なチャレンジに寄り添う学び・社会参画支援モデルの構築** (8箇所：委託)
大学、男女共同参画センター、企業等の連携により、キャリアアップ・キャリアチェンジ等に向けた意識醸成・情報提供、相談体制の整備、学習プログラムの設計、フォロー等を総合的に支援するモデルを構築。

○学習プログラム提供

例) 子育て等の両立可能で、正規雇用化に有効な資格取得等

○相談体制

例) 不安解消等、女性の経験やニーズに応じたキャリア支援、学習メニューの提示

○職務体験プログラム提供

例) 企業との連携による多様なインターンシップ等

○意識醸成・情報提供

例) 働き方やライフプラン講座、ロールモデルとの対話
両立支援や起業情報等

- ② **女性の学びサポートフォーラム(仮称)による普及啓発** (3箇所：委託)
女性の学び直しを通じたキャリア形成支援を図るためのネットワークを組織。学び直しやキャリアアップへの関心を高めるとともに、固定的役割分担意識の解消にも資するよう、SNS等の身近な媒体、イベントを通じた普及・啓発を年間通して実施。

③ **検討委員会の設置** (国に設置)

女性の学びを通じた社会参画支援の在り方や事業の方向性等に関する助言を得るため、学識経験者、地方公共団体、男女共同参画センター、NPO、関係団体、産業界等の有識者による検討委員会を設置。

女性活躍加速のための重点方針2018（平成30年6月12日すべての女性が輝く社会づくり本部決定）

【通し番号125】

女性が「学び直し」を通じて復職・再就職しやすい環境を整えるため、大学等が、男女共同参画センター、産業界、ハローワーク等と連携し、地域の中で女性の学びとキャリア形成・再就職支援を一体的に行う仕組みづくりを行うとともに、離職女性のキャリア形成に向けた意識を醸成するため、子育て等で離職中の女性向けに、生活における多様なチャンネルを通じ、自身のライフプランニングを促す広報の展開等や、学びの場への効果的な誘導方策等を検討することで、女性活躍に係る裾野を拡大することが必要。

人生100年時代を迎える中で、女性が自分の個性を最大限発揮しながらキャリアを築いていくとともに、個人の可能性を引き出すための学びの充実が必要不可欠

有識者会議

学識経験者、地方公共団体、男女共同参画センター、NPO、関係団体、産業界等の有識者からなる有識者会議において、男女共同参画推進のための学び・キャリア形成に関する検討を行う。

実証事業

【実施体制】

男女共同参画センター等が地域の関係機関と連携



モデル構築のため実証事業を実施

【事業内容】

女性の学びとキャリア形成・再就職支援を一体的に行う仕組みのモデル構築のため、取組の実施プロセスや連携体制、地域におけるニーズや課題を検証・分析

- ▶ 男女共同参画センター等におけるリカレント教育を活用して復職・再就職しやすい環境整備の在り方を検討
- ▶ 実践的な職業教育や起業教育、就労支援等を総合的に提供するプラットフォームを形成

▼ 2019年度拡充

学びの入口へ誘導するために効果的な広報の方法・内容等の検証（実証事業の拡充）

子育て等で離職中の女性を対象として、生活における多様なチャンネルを通じ、自身のライフプランニングを促す広報を展開。

特に、子育て中の女性の生活動線に合わせたアウトリーチ型の広報を中心に検証し、実際に学びへの動機付けや意識醸成につながる効果的な広報の方法・内容等を検証。

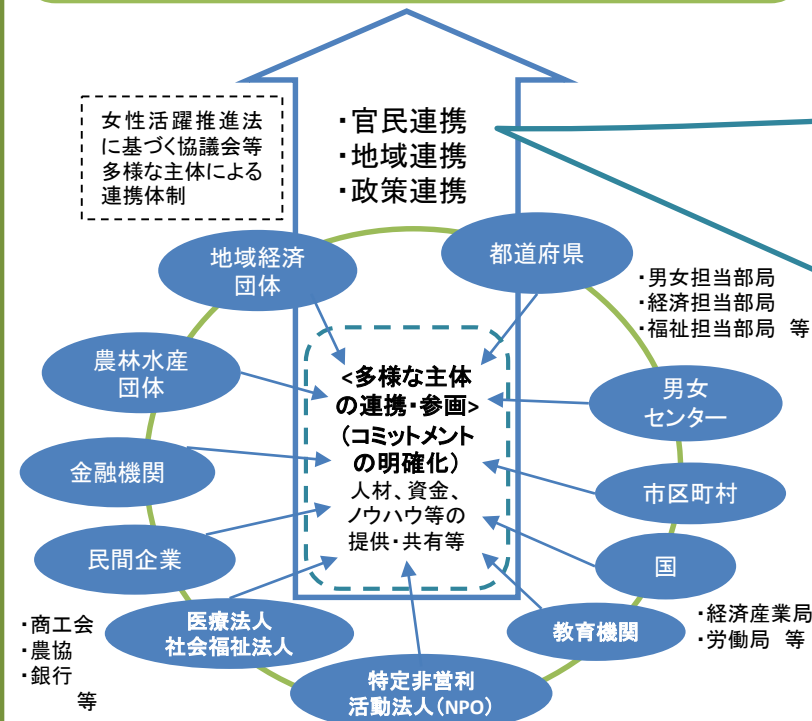
➡ 左記の一体的仕組みと併せて実証

研究協議会

女性の学びとキャリア形成・再就職支援を一体的に行うプラットフォームの普及・関係者の啓発

<地域における女性活躍の推進・課題解決>

- ・「地域性」を踏まえた・定量的成果目標設定・「見える化」
(M字カーブの解消、中小企業における女性の継続就業、女性の登用拡大、管理職の意識改革、働き方改革、就業に困難・課題を抱える女性に対する支援 等)



【交付対象】
地方公共団体

【補助率】
2分の1(女性活躍型)
10分の8(就労支援型)

【交付上限】 各区分ごと
都道府県 800万円(注)
政令指定都市 500万円
市区町村 250万円
注) 推進計画未策定市町村への策定支援事業実施等の条件付きで1,000万円とする。

○ 女性活躍型

女性管理職育成の取組など地域の実情に応じた女性活躍につながる取組を支援。

- ・ 企業の女性活躍推進の取組の促進、男性リーダー 等
- ・ 活躍したい女性の活躍のステージ、時間軸に応じた総合的な支援
- ・ 地域のニーズを踏まえた女性が継続就業しやすい環境づくり 等

○ 就労支援型 ※令和2年度より拡充して実施すべく概算要求中

様々な課題・困難を抱える女性に寄り添い、就労又は就労の前段階となる社会的自立につなげる取組を支援。

- ・ 引きこもり女性への相談事業、社会的自立支援プログラム 等
- ・ 不本意ながら非正規雇用となっている女性の正規雇用化に向けた研修 等

地方公共団体
(関係団体と
連携)

申請

交付

内閣府

情報提供

他の地域の
・ 地方公共団体
・ 地域経済団体
等

いわて女性の活躍支援強化事業【岩手県】（平成30年度当初予算）

地域の実情と課題

- ◆岩手県は、従業員300人以下の企業が全体の大多数を占めていることから、県全体において女性活躍の取組を進めるためには、中小企業において女性活躍推進法に基づく行動計画を策定することが必要である。
- ◆様々な分野の女性の活躍を一層推進するために、個別の分野ごとの取組や、企業・団体トップによる率先した取組が重要である。

事業の特徴

- ◆いわて女性の活躍促進連携会議に5部会（防災・子育て支援・女性の就業促進・農山漁村・建設業）の活動を通じて分野ごとの女性活躍を支援
- ◆女性、「経営者」を対象としたセミナーを実施し意識啓発を図るとともに、活躍する女性の業種を越えたネットワークづくりや情報発信を目的とした女性交流会を実施
- ◆「いわて女性活躍推進員」による「いわて女性活躍企業等認定度」やイクボスの普及により県内の企業・団体の女性活躍を促進

事業の効果

- ◆「いわて女性活躍推進員」による企業経営者等への「いわて女性活躍企業等認定制度」やイクボス、働き方改革、子育て支援制度の活用についての働きかけなど、企業・団体の女性が働きやすい環境づくりを支援した結果、いわて女性活躍認定企業やイクボス宣言企業が大幅に増加するなど、県内企業・団体における女性活躍に対する機運が着実に高まってきている。
- ◆「岩手で輝く女性交流会」において、業種を越えた女性のネットワークの構築や活躍する女性の情報発信が強化された。

目的・目標

- ◆ 女性活躍のための経営者研修出席者数
目標 50名 ⇒ 実績 63名
- ◆ ロールモデル提供事業参加者数
目標 45名 ⇒ 実績 116名

経営者の
意識改革

女性管理職
の育成

連携団体

- ◆ いわて女性の活躍促進連携会議構成団体（20団体）
岩手県商工会議所連合会、岩手県中小企業団体中央会
岩手県商工会連合会、一般社団法人岩手経済同友会
一般社団法人岩手県経営者協会、岩手県中小企業家同友会
一般社団法人岩手県銀行協会、岩手県信用金庫協会
岩手県農業協同組合中央会、岩手県漁業協同組合連合会
一般社団法人岩手県農業会議、岩手県森林組合連合会
一般社団法人岩手県建設産業団体連合会、岩手県消防長会
認定NPO法人いわて子育てネット
特定非営利活動法人参画プランニング・いわて
岩手労働局、岩手県男女共同参画センター
ジョブカフェいわて
岩手県

今後の課題

- 女性がそれぞれのライフステージ、ライフスタイルに応じて活用できるよう次の取組が必要
- 1 女性が働きやすい職場環境づくり
 - 2 女性のキャリア形成や業種を越えたネットワークの構築
 - 3 女性の発想や視点を生かした起業の支援

いわて女性の活躍促進連携会議

連携会議を開催し、構成団体の連携した事業実施や情報共有を行うことによって、「女性が活躍できるいわて」の実現を目指す。

◆連携会議の開催

第1回

日時：平成30年10月11日（月）10:00 ～ 12:00

場所：大通会館リリオ 3階 イベントホール

内容：(1) 協議「女性活躍支援の取組について」

- ア 平成30年度の取組について
 - イ 岩手で輝く女性交流会の開催について
 - ウ 5部会の取組について
 - エ 女性活躍推進に関するアンケート調査の実施について
- (2) 報告「女性活躍関連制度の普及について」
- (3) 意見交換
- ア 構成団体等における女性の活躍支援の取組について
 - イ 次期総合計画について

第2回

日時：平成31年3月20日（水）13:30 ～ 15:30

場所：エスポワールいわて 2階 大ホール

内容：(1) 報告

- ア 女性活躍支援の取組について
 - (ア) 平成30年度の取組実績について
 - (イ) 5部会の取組実績について
 - イ 国・県の女性活躍関連制度について
 - (ア) えるぼし認定・くるみん認定制度について
 - (イ) いわて女性活躍企業等認定制度・イクボスの普及について
 - (ウ) いわて子育てにやさしい企業等認証制度について
 - (エ) いわて働き方改革推進運動について
- (2) 協議
- ア いわて女性の活躍促進連携会議設置要領の一部改正（案）について
 - イ 平成31年度事業計画（案）について
- (3) 意見交換
- 構成団体等における女性活躍支援の取組について



女性活躍関連セミナー 女性活躍のための経営者研修

女性の活躍を推進するためには、経営者や管理職がワーク・ライフ・バランスや女性登用について理解し、事業所のトップが率先して取り組むことが重要となることから、経営者や管理職の理解を深めることを目的とした研修を実施する。

～女性活躍推進のための～ 経営者・管理者セミナー

日時：平成30年11月7日（水） 14：00～16：00

場所：岩手県公会堂26号室

参加者：63名

基調講演

「心を動かす」共創マネジメントデザイン

～多様性を力に。男女共創企業へ～

講師：HAPPY WOMAN株式会社 代表取締役 小川 孔一氏

事例発表

いわて女性活躍認定企業（ステップ2）

株式会社北日本銀行人事部 部長代理 加賀見 憲二氏

きらっ at Work

プロジェクトメンバー 畠山 いずみ氏 平澤 絹子氏

【内容】

- ・女性行員によるプロジェクトチームが、女性活躍推進をテーマに、女性の視点から現状分析や企画・提言を実施
- ・繁忙期における特定日（就業時間延長）の廃止、子育て支援制度を紹介するガイドブックの配布による管理職の意識啓発、育休中の行員を対象としたeラーニングの実施などにより、結婚、出産を理由とした離職率が低下し、女性管理職比率が増加

【受講者の感想】

- ・女性の活躍について、男性行員を含めて取り組んでいることが素晴らしい。
- ・実際に成果が見られる事例であり参考になった。



セミナーの様子

女性活躍関連セミナー

働く女性のためのキャリアアップセミナー（ロールモデル提供事業）

将来において目指したいと思うモデルとなる女性を学生や若手社員等にし、今後のキャリア形成に生かすとともに、女性自身がキャリアアップするために必要なスキルを学ぶことにより、女性が活躍できる社会の形成に寄与することを目的に実施

◆盛岡会場：県内事業所の若手女性社員等向け 参加者36名

日時：平成30年10月23日（火）14：50～16：50

場所：岩手教育会館 カンファレンスルーム201・202

スピーカー：① カシオペア市民情報ネットワーク

放送局長 大久保 瞳 氏

② 有限会社 めぐまるの家

小規模多機能型居宅介護施設他 管理者 阿部 香織 氏

③ 株式会社 東北銀行

資産運用コンサルティング部 副調査役 市丸 美沙 氏

◆二戸会場：県内事業所の若手女性社員等向け 参加者32名

日時：平成30年11月16日（金）14：50～16：50

場所：二戸パークホテル

スピーカー：① 宮城建設 株式会社

企画経理部 企画人事課 課長補佐 久保田 文子 氏

② 株式会社 ファーマ・ラボ

クイーン薬局 店長 畠山 雪恵 氏

③ 株式会社 北日本銀行

湊支店 支店長代理 曾我 亜希子 氏

◆盛岡会場：県内事業所の若手女性社員等向け 参加者48名

日時：平成31年3月12日（火）14：00～16：00

場所：岩手県公会堂 2階 21号室

スピーカー：① 株式会社薬王堂

営業本部 店舗運営部 BM課 マネージャー 高橋 憲江氏

② 丸乃タイル株式会社

営業部 部長 村井 江代子 氏

意見交換会の様子



地域における女性活躍推進事業【鳥取県】（平成28年度補正予算） 託児機能付きサテライトオフィス推進事業【鳥取県】（平成29年度当初予算）

地域の実情と課題

- (1) 管理的地位に占める女性割合が低い
- (2) 30代女性の労働力率が20代、40代女性と比較して低い

→経営者の意識改革、女性の育成等の取組支援
→妊娠、出産・子育て期の女性の就業継続支援が必要

多様な働き方の導入促進

目的・目標

2020年までに**管理的地位**の女性割合 **25%**以上

（従業員数100名以上の企業は**30%**以上）

管理的地位 … 部下を管理監督する立場にある職（肩書問わない）

事業の特徴

県内の女性活躍を推進するために立ち上げた官民連携組織

「**女星（じょせい）活躍とっとり会議**」
を推進母体とし、以下の事業を実施。

- ①女性活躍の機運醸成・企業の取組支援
- ②多様な働き方の導入促進

連携団体

「女星（じょせい）活躍とっとり会議」

○メンバー

鳥取県商工会議所連合会、鳥取県商工会連合会、
鳥取県中小企業団体中央会、鳥取県経営者協会、
日本労働組合総連合会鳥取県連合会、鳥取県労働局、
鳥取県、市町村、鳥取大学、鳥取環境大学、
鳥取短期大学・鳥取看護大学、鳥取県銀行協会

事業の効果

女性活躍に積極的に取り組む企業である「輝く女性活躍パワーアップ企業」及び従業員の家庭と仕事の両立を応援する「イクボス・ファミボス」宣言企業が増加した。

「輝く女性パワーアップ企業」 **55社**
「イクボス・ファミボス宣言企業」 **118社**

今後の課題

今後も、「**輝く女性パワーアップ企業**」を増やすための取組を継続するとともに、新たな取組（女性活躍のための仕組みづくり）についても、検討していく。

女性活躍の機運醸成 企業の取組支援

【課題】管理的地位に占める女性割合が男性と比べて低い
⇒企業の女性活躍推進の機運醸成、経営者の意識改革、女性の育成等の取組支援を実施

（１）全国女性活躍サミットinとっとり

経営者、支援機関等を対象としたフォーラムを開催し、全国の先進的な取組を行う協議会等の取組発表や先進モデル企業と連携した事例発表を実施。

（２）女性活躍を推進する企業トップのメッセージの発信

輝く女性活躍パワーアップ企業の経営者等によるメッセージ発信を通じて、女性活躍の機運を醸成。
（女星活躍とっとり会議会長、企業トップ46社）

（３）女性活躍に取り組む企業のメリットの見える化

企業のメリットを数値等で「見える化」したパンフレットを作成し、女性活躍に取り組む県内企業経営者に周知。
（冊子配布部数10,000部）

（４）女性活躍先進モデル企業事業との連携

女性従業員の育成セミナー、異業種交流会の実施等を通じて、企業の女性活躍や多様で柔軟な働き方の導入を促進。（2回実施 計68名が参加）

（５）女性活躍アドバイザーの派遣

輝く女性活躍パワーアップ企業の登録を受けた企業に対し、アドバイザー（社労士）を派遣し、登録後の取組を支援。（訪問回数14回）

多様な働き方の導入促進

【課題】30代女性の労働力率が20代、40代女性と比較して低い

⇒妊娠、出産、子育て期の女性の就業継続支援を実施

（１）託児機能付きサテライトオフィスの設置・運営（鳥取・米子の2か所）

サテライトオフィスを試行的に設置。テレワークなどの企業の多様な働き方の導入を促進した。

ア 未就学児の一時預かり等を実施している保育施設と同じ建物内にテレワークスペースと託児スペースからなるサテライトオフィスを設置。

イ 運営時間：平日8：30～17：00（米子は17時半まで）

（２）テレワーク導入セミナーの開催

テレワーク導入セミナーを開催し、多様な働き方導入の機運を醸成。企業へテレワークのメリット等を周知した。（31名が参加）

（３）多様な働き方（テレワーク）実例の紹介

柔軟な働き方を取り入れ、働きやすい職場環境づくりに取り組んでいる企業の実例を、情報誌で発信。（発行部数約4,300部）

女性活躍型

【女性活躍加速のための重点方針 2019】

Ⅱ あらゆる分野における女性の活躍

1. 地方創生における女性活躍の推進

(1) 女性にとって魅力的な地域づくりに向けて取組の推進

①地域女性活躍推進交付金の効果的な活用の促進

多様な主体による連携体制の構築の下、働き方改革につながる、女性活躍推進法に基づく協議会等を活用した継続就業を支援する仕組みづくりや、地域における女性の職業生活における活躍推進のための取組など、住民に身近な地方公共団体が行う地域の実情に応じた取組を、地域女性活躍推進交付金により支援する。特に、女性活躍推進法改正により新たに行動計画が策定義務となる中小企業への策定支援を行う地方公共団体の取組を支援する。また、全国各地における企業や経済団体等と連携するなどの取組事例を収集し、情報発信を行う。

2. 女性活躍に資する働き方の推進、生産性・豊かさの向上に向けた取組の推進

(1) 女性活躍推進法に基づく取組の推進

①女性活躍推進法の施行後 3 年見直しを通じた取組の促進

女性活躍推進法の改正により、一般事業主行動計画の策定義務対象拡大や情報公表の強化が図られることを踏まえ、その円滑な施行に向けて、中小企業を始めとする全国の企業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、改正の内容の周知徹底や、企業向け相談窓口の整備、一般事業主行動計画の効率的な策定・公表方法の検討を行う。あわせて、地域の多様な主体の女性活躍の取組を更に強力に支援・推進する。

(6) 中高年女性をはじめとする女性の学び直しや就業ニーズの実現

②就業ニーズの実現

子育てがひと段落した女性の再就職等を支援するため、地方自治体が関係機関・団体と連携して実施する相談、研修等の事業を、地域女性活躍推進交付金を活用して支援する。

【骨太の方針 2019】

第 2 章 Society 5.0 時代にふさわしい仕組みづくり

2. 人づくり革命、働き方改革、所得向上策の推進

(1) 少子高齢化に対応した人づくり改革の推進

⑧女性活躍の推進

「女性活躍加速のための重点方針 2019」を着実に実施しながら、女性活躍情報の「見える化」の深化や 地域の多様な主体の女性活躍等の取組支援、女性リーダーの育成、女性に対するあらゆる暴力根絶、女性活躍を支える制度や基盤の整備等を進める。

【未来投資戦略 2019】

Ⅱ. 全世代型社会保障への改革

3. 多様で柔軟な働き方の拡大

iii) 女性活躍の更なる拡大、ダイバーシティ経営の推進

- ・ 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、地方創生推進交付金を活用した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、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。

就労支援型

【女性活躍加速のための重点方針2019】

I 女性の活躍を支える安全・安心な暮らしの実現

3. 困難を抱える女性への支援

(1) 困難に直面する女性への支援

ひきこもり女性も含め、様々な困難を抱える女性や、子育てや介護を行う女性に対する支援など、女性のニーズに対応し、女性に寄り添って活動している NPO や男女共同参画センター等の先進的な取組に対する支援策を講じ、好事例の展開を図る。

II あらゆる分野における女性の活躍

1. 地方創生における女性活躍の推進

(2) 地域の多様な主体による女性活躍の推進

① 地域における女性のニーズに寄り添った活動を行う取組への支援

ひきこもり女性も含め、様々な困難を抱える女性や、子育てや介護を行う女性に対する支援など、女性のニーズに対応し、女性に寄り添って活動している NPO や男女共同参画センター等の先進的な取組に対する支援策を講じ、好事例の展開を図る。〔前記 I 3 (1) 再掲：同上〕

【骨太の方針2019（就職氷河期支援部分）】

第2章 Society 5.0 時代にふさわしい仕組みづくり

2. 人づくり革命、働き方改革、所得向上策の推進

(3) 所得向上策の推進

① 就職氷河期世代支援プログラム

(ii) 個々人の状況に合わせた、より丁寧な寄り添い支援

○支援の輪の拡大

断らない相談支援など複合課題に対応できる包括支援や多様な地域活動を促進するとともに、ひきこもり経験者の参画やNPOの活用を通じて、当事者に寄り添った支援を行う。

【未来投資戦略2019】

II. 全世代型社会保障への改革

3. 多様で柔軟な働き方の拡大

iii) 女性活躍の更なる拡大、ダイバーシティ経営の推進

- ・ 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、地方創生推進交付金を活用した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、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。

両立支援等助成金（再雇用者評価処遇コース「カムバック支援助成金」）

【通し番号127】

令和2年度要求額 4.0億円（ 152.6億円）

妊娠、出産、育児、介護や配偶者の転勤（転居を伴う転職も含む）によりやむを得ず退職した者が、就業が可能になったときに復職でき、その経験や能力が適切に評価される再雇用制度を導入し、希望者を再雇用した事業主に対して助成金を支給する。

＜支給額＞ 再雇用者1人目： 中小企業 38万円＜48万円＞、中小企業以外 28.5万円＜36万円＞
再雇用者2～5人目 中小企業 28.5万円＜36万円＞、中小企業以外 19万円＜24万円＞

※継続雇用6か月後・継続雇用1年後の2回に分けて、半額ずつ支給

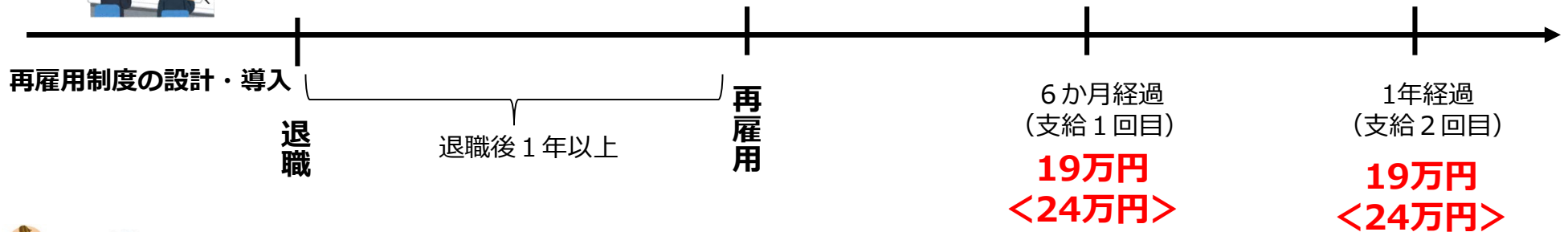
※生産性要件を満たした場合は＜＞の額を支給

＜主な支給要件、支給までの流れ＞ （中小企業 再雇用1人目の例）



＜企業にとってのメリット＞

- 業務のノウハウや経験、当該企業へのロイヤリティを有する即戦力の採用
- 勤務実績を踏まえた、採用コスト・人材育成コストの低減
- 人材の多様化による職場環境の改善



退職

退職時（又は退職後）
に再雇用希望を登録

＜労働者にとってのメリット＞

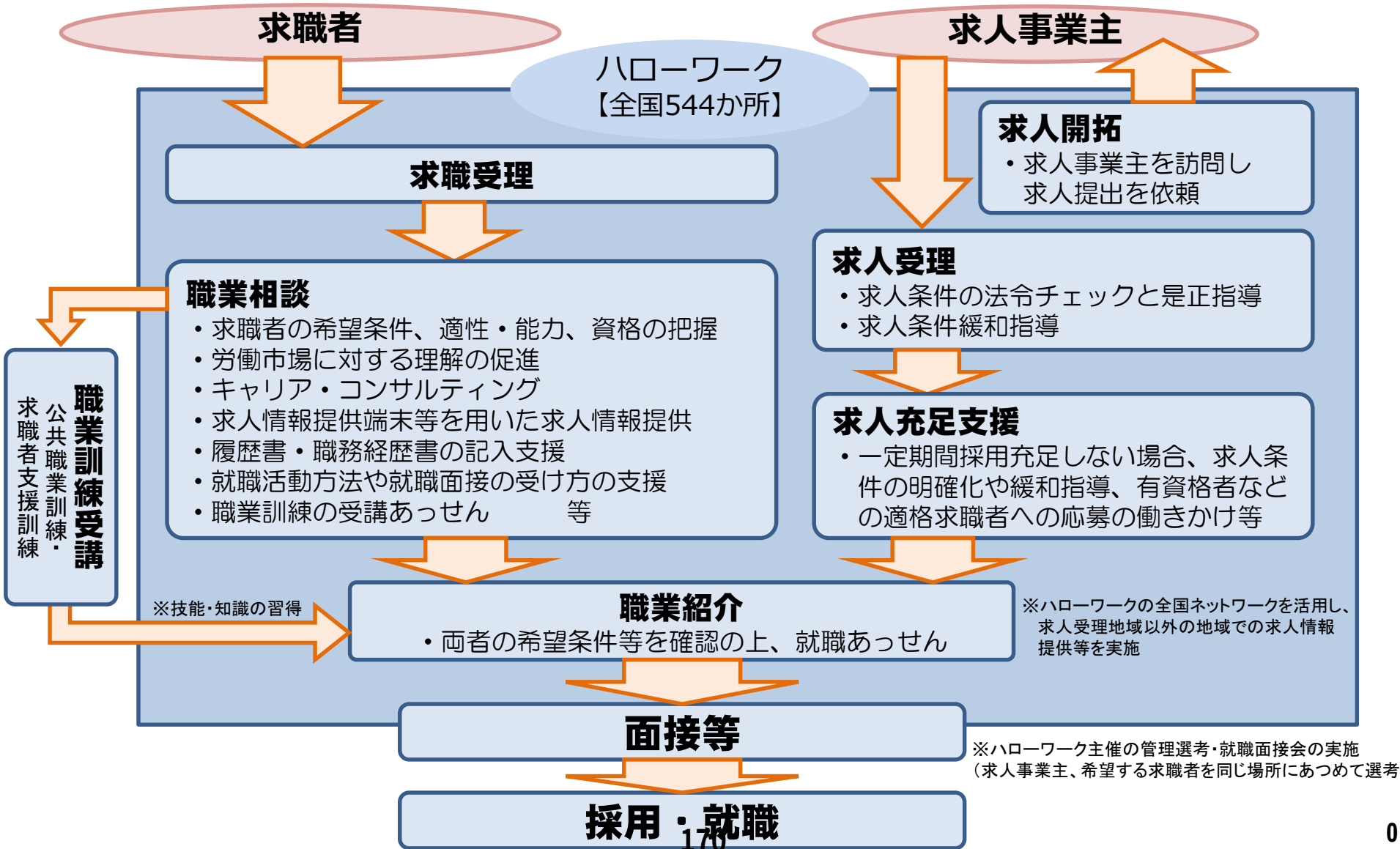
- 経験のある業務、職場風土による再就職の負担軽減
- 同業種、同職種のカリヤ継続により賃金水準の維持
- 退職した事情、ブランクについての理解

再雇用

継続雇用

【通し番号128】ハローワークにおける職業相談・職業紹介の概要

○ ハローワークにおいて、求職者の適性・能力や資格、希望、求人事業主の人材ニーズを踏まえ、きめ細かな職業相談や全国ネットワークを活用した職業紹介を実施し、就職・求人充足を実現。



生涯現役支援窓口事業の概要

令和2年度要求額 2,827,906（1,931,913）千円

- 主なハローワークに高齢求職者の支援に取り組む「生涯現役支援窓口」を設置し、職業生活の再設計に係る支援やチーム支援を総合的に実施しつつ、特に65歳以上の者の再就職支援を重点的に取り組む。
- 「働き方改革実行計画」の行程表において、「生涯現役支援窓口を2020年までに300箇所とする。」とされていることから、**令和2年度は、60箇所を増設（240→300箇所）**するとともに、求人者支援員等を増員し、65歳以上が就業可能な短時間の求人開拓の強化を図り、マッチングによるキャリアチェンジを促進する。

ハローワーク

生涯現役支援窓口

- ＜支援対象者＞
- 概ね60歳以上の高齢求職者
- ＜主な支援内容＞
- 高齢期の生活を踏まえた職業生活の再設計や年金受給者である求職者の職業生活に係る相談・援助
 - 本人の状況に応じたチームによる手厚い支援
 - 高齢求職者向け求人情報の開拓・提供（65歳以上が就業可能な短時間の求人開拓を強化）
 - シルバー人材センターとの連携した軽易な就業等に関する情報の提供

