

第3回 「働き方の未来2035:一人ひとりが輝くために」
懇談会 厚生労働省提出資料

平成28年3月10日
厚生労働省

目次

- ・「テレワーク」についてP 2
- ・「多様な正社員」についてP 13

「テレワーク」について

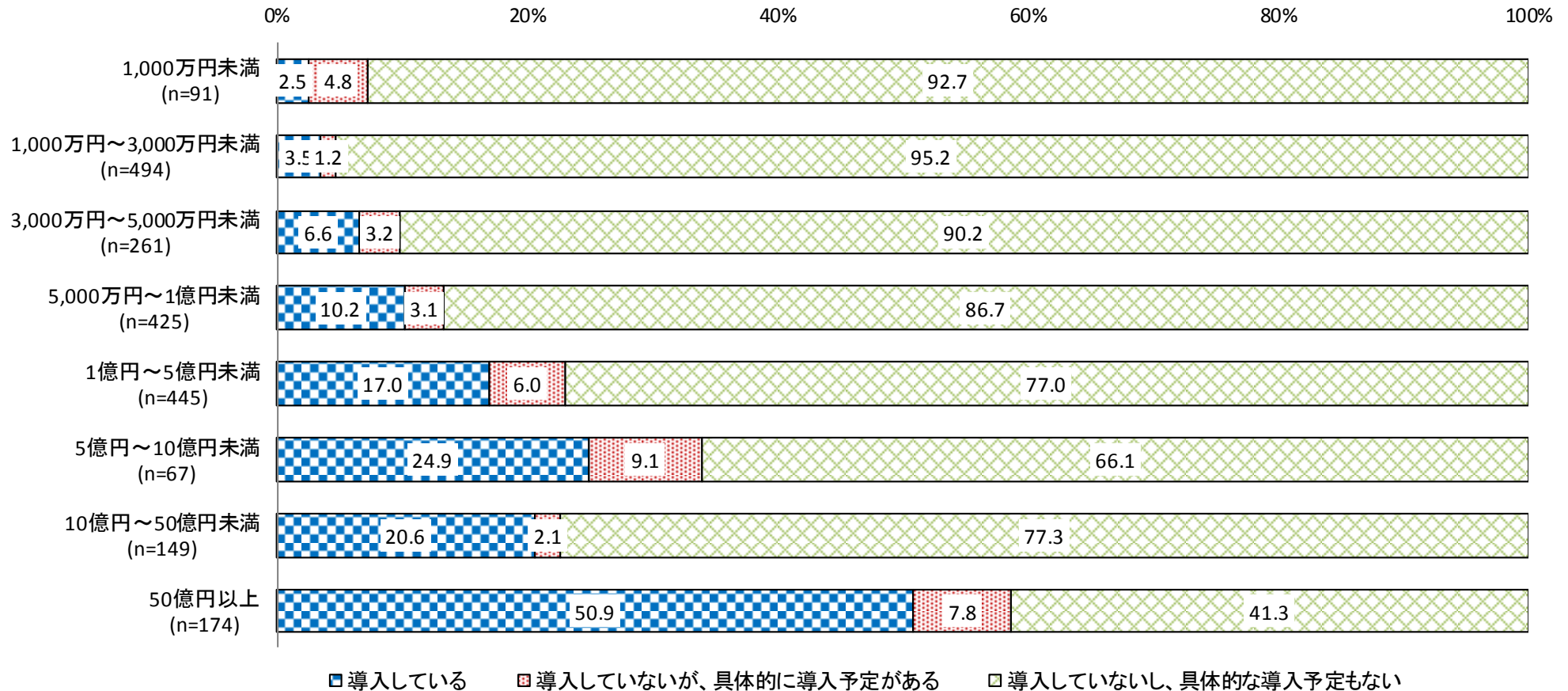
企業のテレワーク導入率

■テレワーク導入率はまだ低い

●制度としてテレワークを導入している企業は11.5%

※調査対象は、常用雇用者規模100人以上の企業。

導入率には、在宅勤務に加え、モバイルワーク、サテライトオフィス等での勤務も含む。

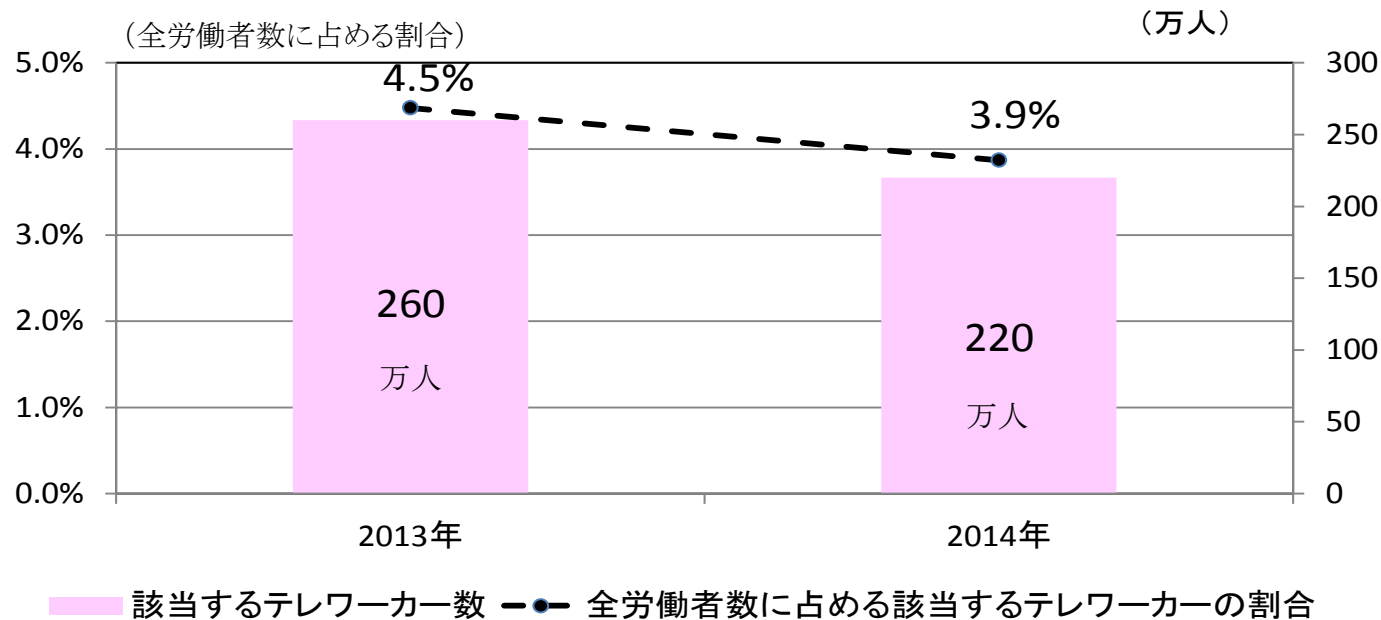


(注) モバイルワークとは、営業活動などで外出中に作業をする勤務
サテライトオフィス勤務とは、本来の勤務地とは別の場所にあるオフィス等で作業する勤務

出典：「平成26年通信利用動向調査」総務省

雇用型在宅型テレワーカー数

○全労働者数に占める週1日以上終日在宅で就業する雇用型在宅型テレワーカーの割合は2013年から0.6ポイント減の3.9%となり、約40万人減の約220万人となっている。



○「世界最先端IT国家創造宣言」(平成25年6月14日閣議決定)において「週1日以上終日在宅で就業する雇用型在宅型テレワーカー数」を雇用形態の多様化とワークライフバランスの実現状況を計るKPIのひとつとして設定。

○本調査では、定義を以下のとおりとしている。

《定義》

- ・週1日以上終日在宅勤務を行っている雇用者
- ・但し、週に5時間以上テレワークを実施している人のうち、自宅(自宅兼事務所を除く)でICTを利用できる環境において仕事を少しでも行っている(週1分以上)人

(注)・数字は10万人単位で丸めている。

「テレワーク」に関する政府の主な動きについて

H12. 6	★在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン策定	H25. 6. 14	○「日本再興戦略」(閣議決定)
H12. 11. 29	○高度情報通信ネットワーク社会形成基本法(IT基本法)成立		・テレワークの普及に向けた新たなモデル確立のための実証事業の実施等による多様で柔軟な働き方の推進(略)を図る
H13. 1	○高度情報通信ネットワーク社会形成戦略本部(IT戦略本部)設置		※同戦略改訂2014(H26. 6. 24閣議決定), 同戦略改訂2015(H27. 6. 30閣議決定)においても、テレワークを推進する旨が盛り込まれた
H16. 3. 5	★在宅勤務ガイドライン策定		
H19. 5. 29	○「 <u>テレワーク人口倍増アクションプラン</u> 」 (テレワーク推進に関する関係省庁連絡会議決定)		○「 <u>世界最先端IT国家創造宣言</u> 」(閣議決定)
	・情報通信システム基盤の整備等 ・在宅勤務ガイドラインの周知・充実 ・テレワーク相談センターにおける相談等の実施 等		・2020年には、テレワーク導入企業を2012年度比で3倍、週1日以上終日在宅で就業する雇用型在宅型テレワーカー数を全労働者数の10%以上
H20. 7. 28	★在宅勤務ガイドライン改訂 ※事業場外みなし労働時間制の適用要件を明確化		○「 <u>世界最先端IT国家創造宣言工程表</u> 」(IT戦略本部決定)
H21. 7. 6	○「 <u>i-Japan戦略2015</u> 」(IT戦略本部決定)		・新たなモデル確立のための実証事業 ・在宅勤務制度導入・促進の好事例収集・相談実施、 専門家の派遣、セミナー開催 ・在宅勤務ガイドラインの周知・啓発 等
	・2015年までに在宅型テレワーカー700万人に倍増 ・在宅勤務に係るテレワークの普及・啓発 等		※同宣言及び工程表については、H26. 6. 24閣議決定、 H27. 6. 30閣議決定においても引き続き盛り込まれた
H22. 3	★在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン改訂 ※在宅ワーカーの定義の見直し、知的財産権に関する規定の追加、契約変更に関する規定の追加等		
H22. 6. 22	○「 <u>新たな情報通信技術戦略工程表</u> 」(IT戦略本部決定)	H26. 12. 27	○ <u>まち・ひと・しごと創生総合戦略</u> (閣議決定)
	・2015年までに在宅型テレワーカー700万人 ・テレワーク相談センターでの相談、セミナー実施 ・「在宅勤務ガイドライン」、「在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン」の周知・啓発		・都市部に居住せずとも地方に住みながら仕事ができるような環境を整備するため、ICT基盤の整備を進め、関係府省庁で連携し、モデル実証等による好事例の把握やそれを踏まえた事例の周知や支援策の実施等を行う ※同戦略2015改訂版(H27. 12. 24閣議決定)においても、テレワークを活用促進する旨が盛り込まれた
H25. 6. 14	○「 <u>経済財政運営と改革の基本方針</u> 」(閣議決定)	H27. 11. 26	○ <u>一億総活躍社会の実現に向けて緊急に実施すべき対策</u> (一億総活躍国民会議)
	・テレワークの推進など働き方の見直しを含めたワーク・ライフ・バランスや男女が共に仕事と子育て等を両立できる環境整備(略)等を進める		・テレワークやフレックスタイム制などによる多様で柔軟な働き方を推進
	※同基本方針2014(H26. 6. 24閣議決定), 同基本方針2015(H27. 6. 30閣議決定)においても、テレワークを推進する旨が盛り込まれた		

平成28年度 テレワーク（雇用型）普及促進のための施策概要（案）【厚生労働省】

- テレワークの普及促進に向けた気運の醸成、個別企業へのきめ細かな支援に係る施策等を強化するとともに、テレワークモデル実証事業の平成26年度及び平成27年度における実証結果を踏まえたテレワーク導入モデルの構築及びその成果の周知により、テレワークの普及促進を図る。平成28年度予定額 (平成27年度予算)
1,423,145千円 (1,134,214千円)

1. 多様な働き方の導入・促進

労働者向けシンポジウムの開催等（新規）

- 柔軟な働き方であるテレワークを広めるため、労働者にテレワークの体験等を通じ、その認知度を向上させるためのシンポジウムを開催。
- テレワークの導入に向けた社内制度の構築を支援するため、モデル就業規則を作成し、周知。

2. 普及促進に向けた気運の醸成・ノウハウの周知

テレワーク・セミナー

- 労務管理上の留意点・VDT作業における留意点等について周知するためのセミナーを開催（総務省の情報通信技術等に関するセミナーと連携）。

子育て・介護との両立事例集の作成

- テレワークにより仕事と子育て・介護との両立を支援する企業の事例集を作成。

表彰・企業向けシンポジウム

- 先進企業に対し表彰を行い、その取組みを企業向けのシンポジウム等を通じて広く周知。

労務管理Q&Aの作成（前年度限り）

- テレワーク導入のための労務管理Q&A集を作成して、周知。

3. 個別企業へのきめ細かな支援

相談センター運営・訪問コンサルタント

- テレワークの導入・実施時における労務管理上の課題等について、相談に応える相談センターを設置。
- 相談センターにおいて、テレワークの導入を検討する企業に対し、総務省が実施する情報通信技術のためのコンサルタントと連携して、労務管理等に関する訪問によるコンサルティングを実施。

職場意識改善助成金（テレワークコース等）

- 終日、在宅又はサテライトオフィスでのテレワーク等に取り組む事業者に助成（平成27年度に支給対象を、サテライトオフィスに対しても拡充）

業界団体と連携した支援

- 業界団体と連携し、業種の特性に応じたテレワークの導入を促進するため、団体傘下の企業に対し、コーディネーター等を通じた支援を実施。

4. テレワークモデル実証事業

- 平成26年度及び27年度における実証結果を踏まえ、テレワーク導入モデルを構築し、その成果を普及する。
(平成26年度～平成28年度の3年間で実施)

モデルを検証するための有識者検討会の開催
成果を踏まえた導入マニュアルの作成・周知

在宅ワークとは

情報通信機器を活用して請負契約に基づきサービスの提供等(例えば、テープ起こし、データ入力、ホームページの作成、設計・製図等)を行う在宅形態での就労をいう(法人形態により行っている場合や他人を使用している場合などを除く)。「在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン」第2(1)。

在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン

- ・ 在宅ワークの契約に係る紛争を未然に防止し、在宅ワークを良好な就業形態とするため、在宅ワークの注文者が在宅ワークの契約締結の際に守るべき最低限のルールとして、ガイドラインを策定し(平成12年)、周知・啓発
- ・ 在宅ワークを取り巻く環境の変化を踏まえ、適用対象を拡大し、発注者が文書明示すべき契約条件を追加するなど、ガイドラインを改正(平成22年)

<概要>

- ① 契約条件の文書明示及びその保存
 - ② 契約条件の適正化(報酬の支払、納期、継続的な注文の打切りの場合の事前予告、契約条件の変更等)
 - ③ その他(注文者の協力、個人情報保護、健康確保措置、能力開発に関する支援、苦情の自主的解決等)
- ・ 都道府県労働局雇用均等室、公共職業安定所、マザーズハローワーク、都道府県男女共同参画センター等を通じて周知

在宅就業者総合支援事業

- ・ 在宅就業について、適正な契約条件で、安心して従事することができるよう、また、事情によってやむを得ず離職した労働者が再度就職するまでの期間をキャリアの空白にせず、継続的にスキルアップ等を行えるよう、在宅就業者や発注者等を対象としたセミナーの開催、相談対応等の各種の支援を実施

在宅就業者への情報提供等

- Home Workers Web (<http://www.homeworkers.jp>)を分かりやすく改修しつつ、在宅ワーカーの能力開発、再就職に役立つ情報を提供
- セミナーの開催
- Home Workers Webまたはメールを利用した、在宅就業者に対する相談対応

発注者への情報提供等

- 在宅就業者への発注を検討している企業等に向けたウェブセミナーの開催
- 発注検討企業に向けた発注事例等の提供、コンサルティングの実施、モデル事例の作成
- Home Workers Web またはメールを利用した発注企業や発注検討企業に対する相談対応

良好な在宅就業環境の確保策の検討

「テレワーク」に関する調査について

○ 独立行政法人労働政策研究・研修機構が「情報通信機器を利用した多様な働き方の実態に関する調査」を実施し、平成27年6月4日に調査結果を公表。

1. 調査の趣旨・目的

在宅勤務等テレワークの広がりおよびその雇用管理や働き方の実態等の現状を明らかにする

2. 調査期間

2014年10月中旬から11月中旬

3. 調査方法

質問紙調査。郵送による調査票の配布、回収。

企業調査では、テレワークを「電子メールや携帯電話などの情報通信手段が利用できる環境で仕事をするを条件」とし、「情報通信技術を活用した、場所と時間にとらわれない柔軟な働き方」と定義。その上で、3つのタイプに分けて質問

A. 終日在宅勤務：週に1日以上終日在宅で作業をする働き方

B. 1日の一部在宅勤務：1日の勤務時間のうちの一部を在宅で作業をする働き方

C. モバイルワーク：電話連絡だけではなく、会社のサーバーにアクセスできる環境で、施設に依存せずどこでも仕事が可能な働き方（営業職など）

従業員調査では、テレワークを「所属している勤務先の通常の勤務場所以外で仕事（Eメールなど情報通信機器を使ったテレワーク）」をすることと定義づけて質問

4. 調査対象

平成21年経済センサスに基づき、民間信用調査会社の企業データベースから、産業大分類別、従業員規模別に割り付けて無作為抽出した、従業員規模1人以上の日本全国の1万企業および調査対象企業で働いているテレワーカー（企業において在宅勤務等テレワークに従事している者）を含む従業員6万人

5. 有効回収率、回収数

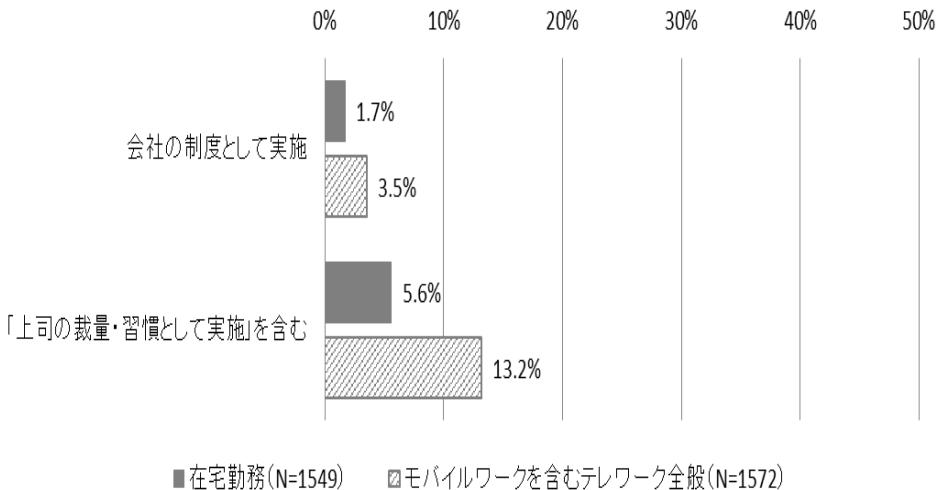
企業調査：16.6%・1,661票、従業員調査：9.1%・5,451票

「テレワーク」に関する調査結果（企業調査結果）①

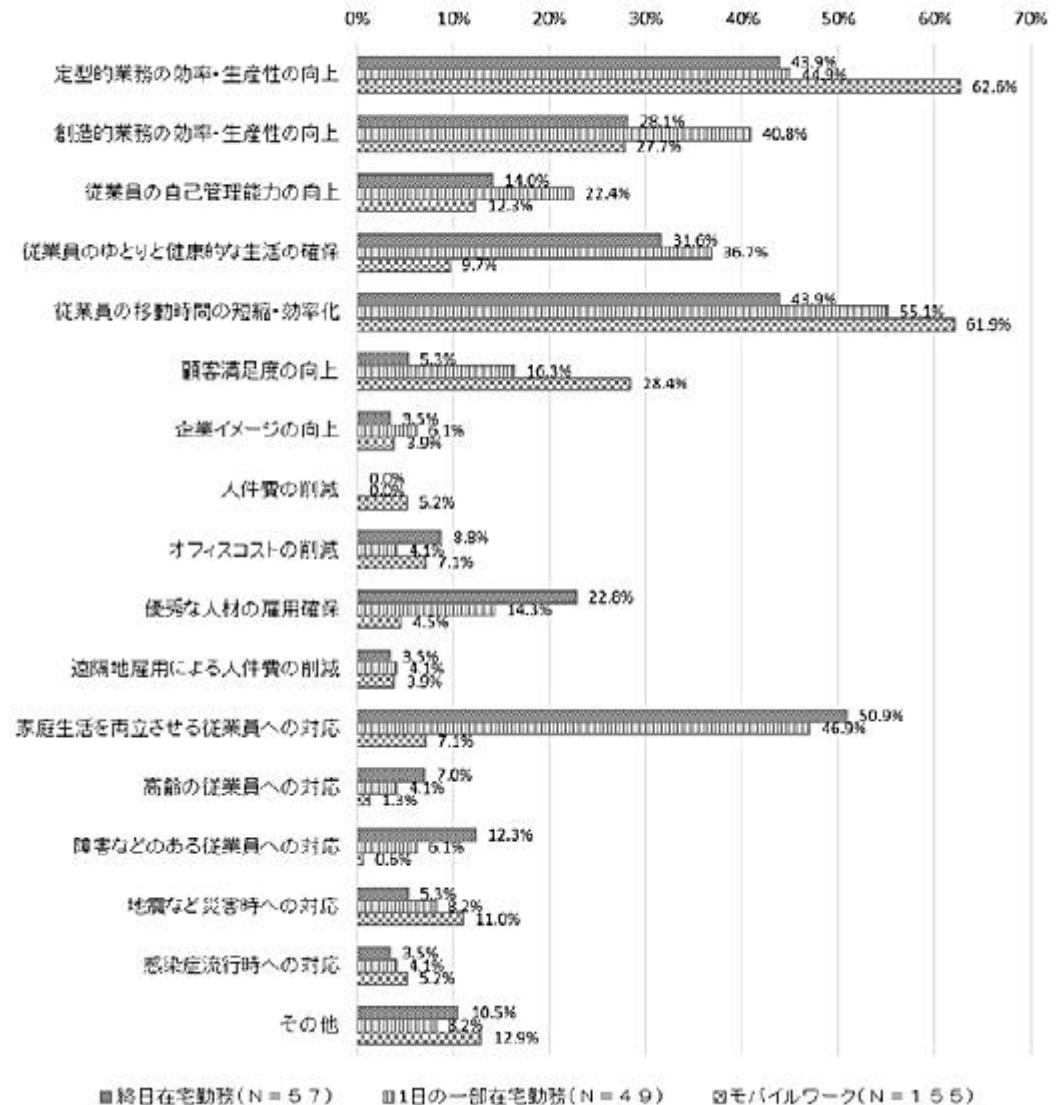
○ テレワークを実施している企業は1割ほど（図表1）

○ テレワークの実施目的は、“生産性の向上”、“移動時間の短縮・効率化”、“家庭生活との両立”で5割から6割（図表2）

図1 テレワークの実施割合



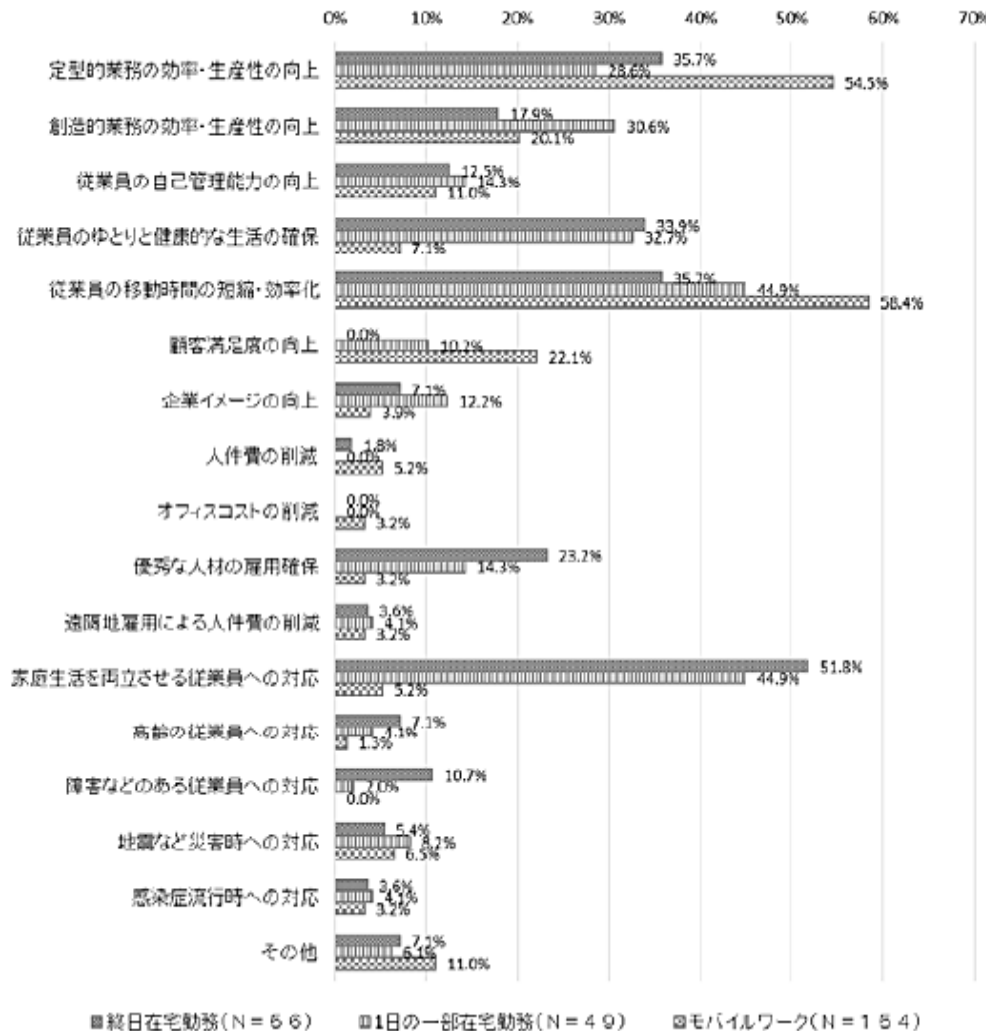
図表2 テレワーク実施の目的（複数回答）



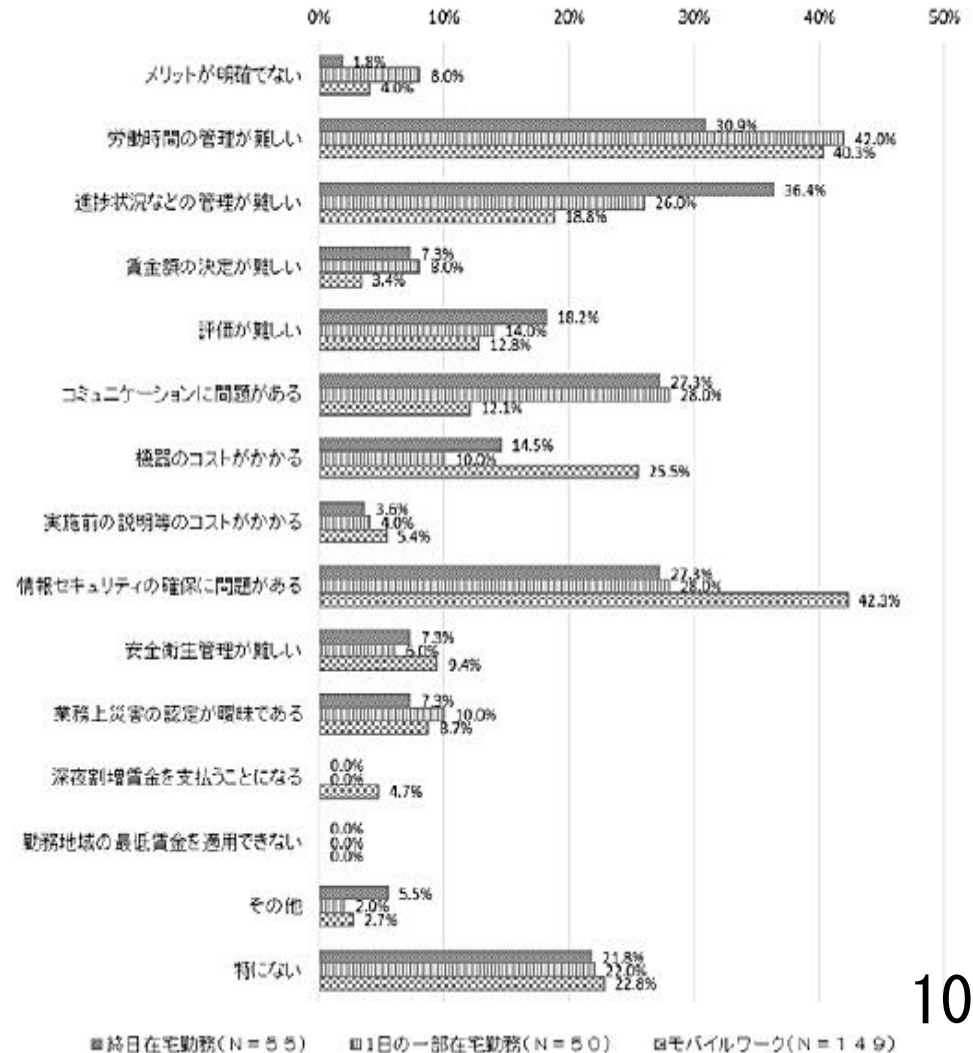
「テレワーク」に関する調査結果(企業調査結果)②

- テレワークの実施は、生産性の向上、家庭生活と仕事の両立等に効果がある(図表9)
- テレワーク実施の問題・課題は、“進捗管理”、“労働時間管理”、“情報セキュリティの確保”、“コミュニケーション”(図表10)

図表9 テレワーク実施の効果(複数回答)



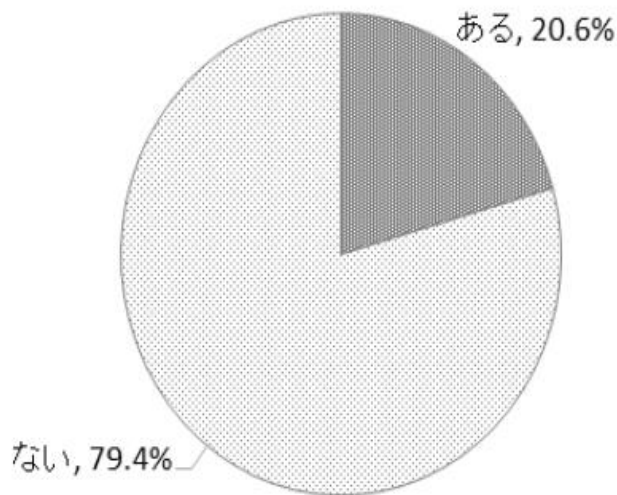
図表10 テレワーク実施の問題・課題(複数回答)



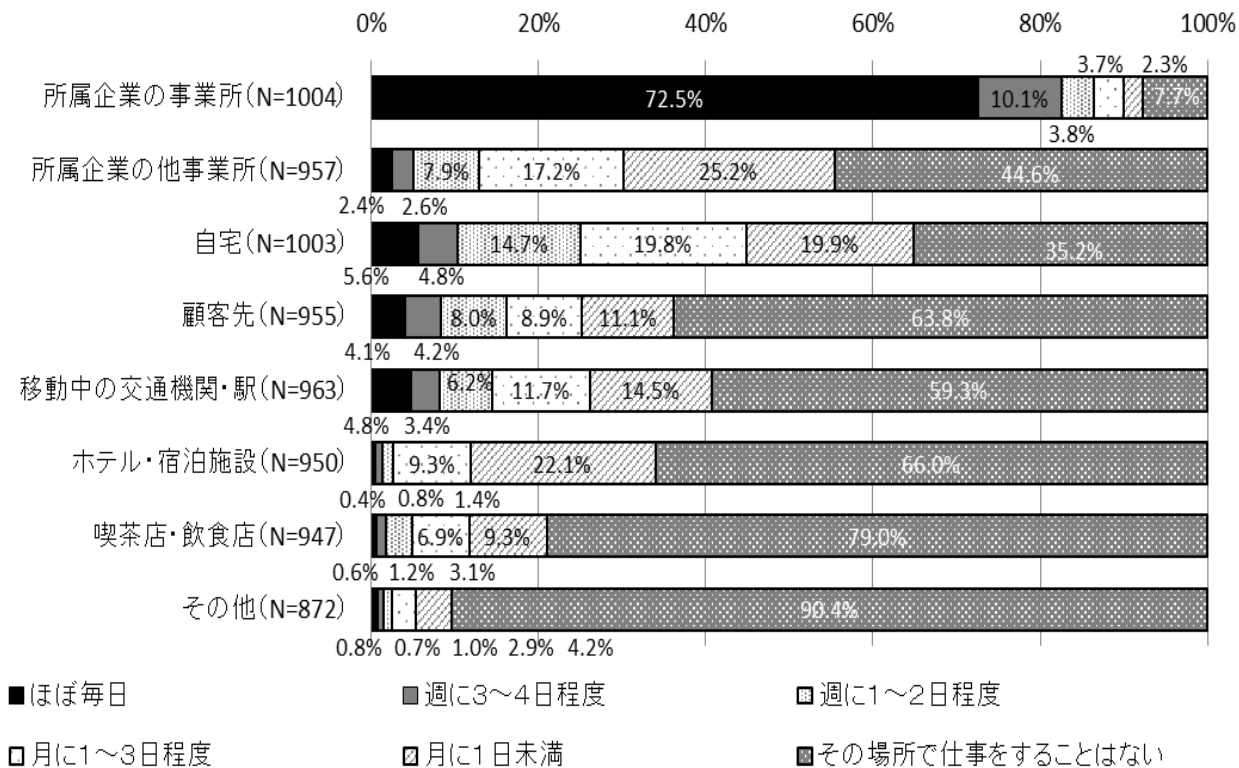
「テレワーク」に関する調査結果(従業員調査結果)①

- 5人に1人がテレワークをすることがある(図表12)
- テレワークをすることがある従業員の4人に1人が、週1日以上「自宅」で仕事をしている(図表14)

図表12 テレワークをすることがあるか
N=5384



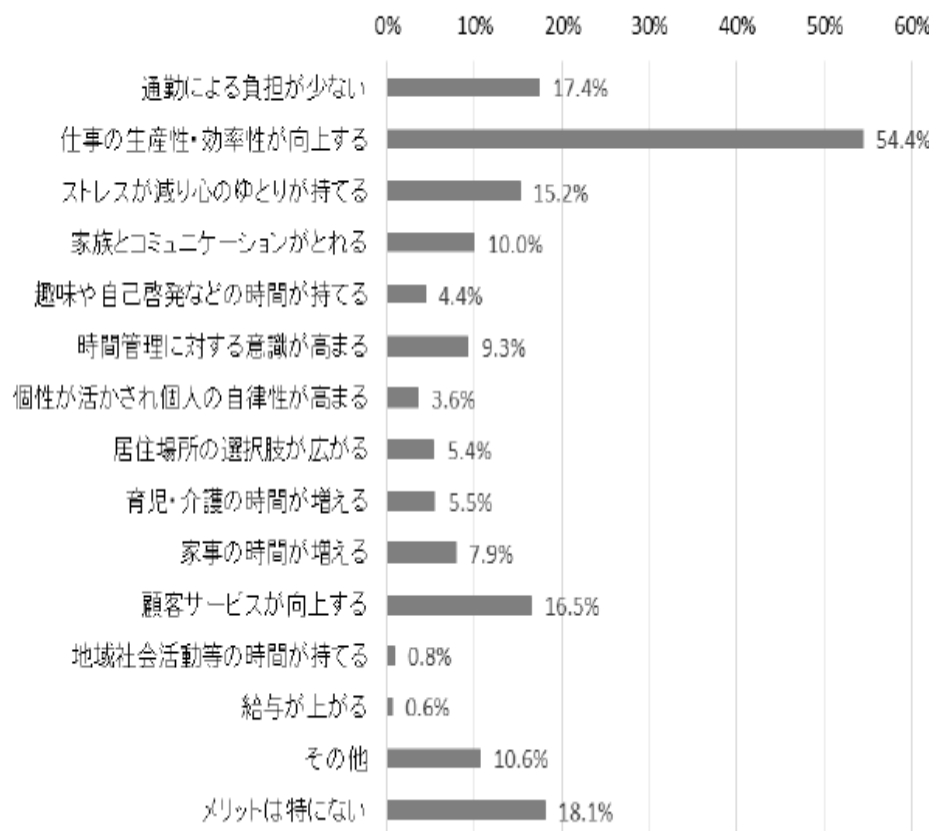
図表14 その場所で仕事をする頻度
—就業場所別—



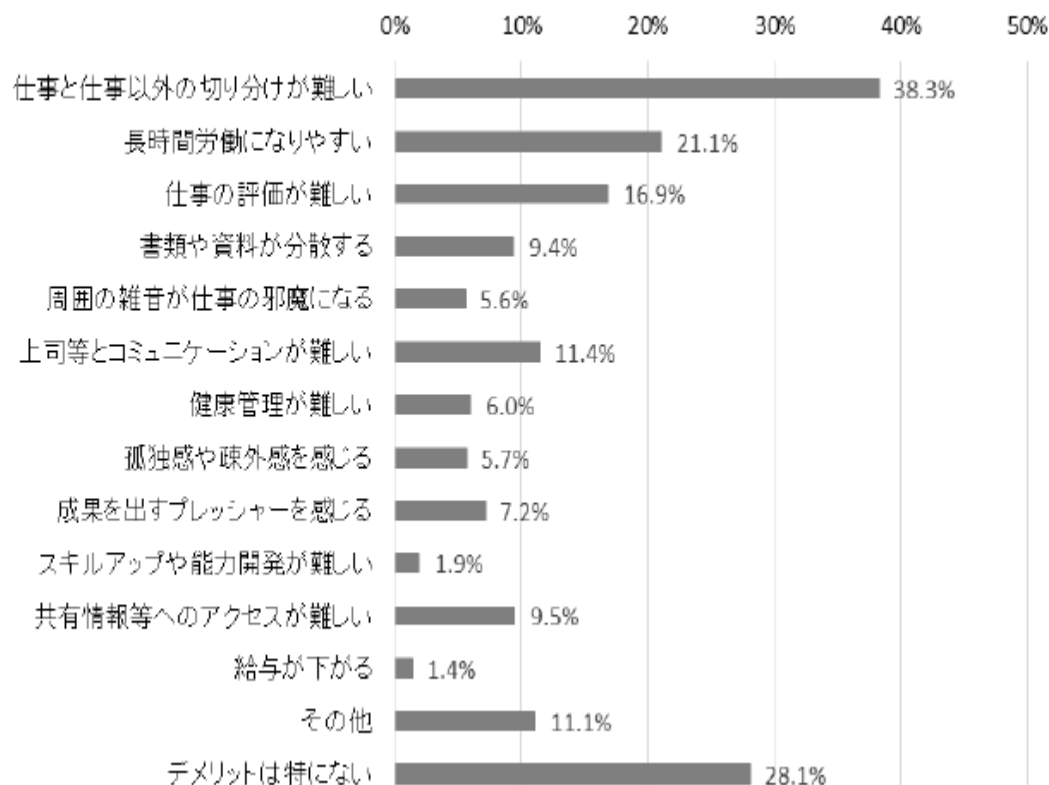
「テレワーク」に関する調査結果(従業員調査結果)②

- テレワークは、仕事面、生活面の両方でメリットがあると考えられている (図表21)
- テレワークは、「仕事と仕事以外の切り分けが難しい」、「長時間労働になりやすい」、「仕事の評価が難しい」などのデメリットがあると考えられている (図表22)

図表21 テレワークのメリット(複数回答) N=949



図表22 テレワークのデメリット(複数回答) N=935



「多様な正社員」についての取組等

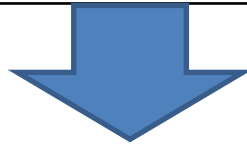
日本の働き方の現状・課題

【現状】

- ・ 雇用は安定しているが、残業や転勤が多いなど職場に強く拘束される「正社員」
- ・ 雇用が不安定、賃金が低い、能力開発機会が乏しい「非正規雇用労働者」
に二極化しており、働く人たちの意欲や能力の発揮が十分になされていない。

【方向性】

- ・ 個人の可能性が最大限発揮され、雇用と所得が拡大するような経済社会にすることが必要。
- ・ 正規・非正規の二極化を解消し、雇用形態にかかわらず、将来に夢や希望を持ちながら、安心して生活を送ることができるような環境を整備することが重要。



政府として多様な働き方を推進

個々人の働き方に応じて、希望をかなえることで、働く意欲を高め、社会参加や生産性アップを促進し、経済成長につなげる。

- ・ 非正規雇用からのステップアップ、処遇改善が図られる。
- ・ 子育てや介護等で柔軟な働き方を求める正社員が離職せずに働き続ける。

(ワーク・ライフ・バランスの実現)

多様な正社員とは

- 一般的に、「正社員」とは、労働契約の期間の定めがない、所定労働時間がフルタイム、直接雇用である者をいい、「多様な正社員」とは、いわゆる正社員と比べ、勤務地、職務、労働時間等のいずれかが限定されている正社員のことをいう。

■ メリット

- ・ 「非正規雇用労働者のキャリア・アップ」、「正社員のワーク・ライフ・バランスの実現」のほか、企業による「優秀な人材の確保」、「地域に密着した事業展開」、「ものづくり技能の安定的な継承」等のメリット。
- ・ 少子高齢化やグローバル競争の激化の下、我が国にとって、「正規・非正規の働き方の二極化の解消」、「女性や子育て・介護に直面する人の雇用継続や能力発揮」等のメリット。

■ 導入にむけた課題

- ・ 勤務地や職務の限定や、労働者による頻繁な転換は、企業にとって柔軟な人事配置とのバランスに課題。
- ・ 労働者にとって、企業からの拘束度は緩やかな反面、処遇等への不安について指摘。

- 多様な正社員は、限定の内容により次のように区分されるが、限定の内容は企業において様々であり、一律ではない。
 - ・ **勤務地限定正社員** : 転勤するエリアが限定されていたり、転居を伴う転勤がなかったり、あるいは転勤が一切ない正社員
 - ・ **職務限定正社員** : 担当する職務内容や仕事の範囲が限定されている正社員
 - ・ **勤務時間限定正社員** : 所定労働時間がフルタイムではない正社員（短時間正社員）、あるいは残業が免除されている正社員

○ 多様な正社員の例

- ・ 全国転勤のない営業職
- ・ 限定された店舗で働く販売スタッフ
- ・ デイラーなど、特定の職務のスペシャリスト
- ・ 短時間勤務（1日6時間程度）の事務職 など

※職種、勤務地、労働時間といった要素を複数組み合わせている区分も見られる（職種限定かつ勤務地限定の正社員など）

「多様な正社員」の普及・拡大のための有識者懇談会報告書の概要

趣旨・経緯

「いわゆる正社員」と「非正規雇用の労働者」の働き方の二極化を緩和し、労働者一人ひとりのワーク・ライフ・バランスと、企業による優秀な人材の確保や定着の実現のため、職務、勤務地又は労働時間を限定した「多様な正社員」を労使双方にとって望ましい形で普及させることが求められている。

⇒ 「日本再興戦略」（平成25年6月閣議決定）等を踏まえ、「多様な正社員の普及・拡大のための有識者懇談会」（座長：今野浩一郎学習院大学教授）において、「多様な正社員」の雇用管理をめぐる課題について検討。労使等の関係者が参照することができる「雇用管理上の留意事項」や就業規則の規定例を整理するとともに、政策提言をとりまとめ、公表。（平成26年7月30日）

多様な正社員に関する「雇用管理上の留意事項」のポイント

- ◇ 多様な正社員の効果的な活用が期待できるケース
- ◇ 事業所閉鎖や職務の廃止等への対応（雇用保障）
- ◇ 均衡処遇
- ◇ 制度の設計・導入・運用に当たっての労使コミュニケーション
- ◇ 労働者に対する限定の内容の明示（次頁参照）
- ◇ 転換制度
- ◇ いわゆる正社員の働き方の見直し
- ◇ 人材育成・職業能力評価

主な留意事項の内容

- ・労働条件の明示 ⇒ 限定がある場合は、限定の内容を労働者に明示し、書面で確認（次頁参照）
- ・転換制度 ⇒ 転換制度（社内のルール）を設け、転換応募資格、要件等についても制度として明確化。再転換についても要検討
- ・均衡処遇 ⇒ 労使の話し合いで納得性のある賃金の水準とすること
- ・雇用保障 ⇒ 勤務地や職務の限定のゆえに、事業所閉鎖や職務廃止の際に直ちに解雇が有効となるわけではなく、整理解雇法理を否定する裁判例はない

主な政策提言の内容

- ・労働契約の締結・変更時の労働条件の明示、いわゆる正社員との相互転換・均衡処遇について、労働契約法の解釈を通知し、周知を図る。
⇒平成26年7月30日付け基発0730第1号通達「多様な正社員に係る『雇用管理上の留意事項』等について」を发出。
- ・次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画策定指針に、限定の内容の明示等が望ましいことを明記する。
⇒平成26年11月28日に定められた行動計画策定指針において、限定の内容を労働者に明示することが重要で、また、職務や勤務地等の限定がない労働者との転換制度や処遇の均衡を図ることが望ましい旨を記載。
- ・多様な正社員の導入に対する新たな支援（助成措置等）を行う。
⇒キャリアアップ助成金において、勤務地等を限定した正社員制度を導入する企業等を支援する「多様な正社員コース」を創設。

背景

平成28年度予定額 199,142千円（98,435千円）

- 正規・非正規の二極化を解消し、雇用形態にかかわらず、労働者の希望に応じて、安心して生活できる多様な働き方を実現するため、「日本再興戦略 改訂2014」（平成26年6月24日閣議決定）において、「働き方改革の実現」の一つとして「職務等を限定した『多様な正社員』の普及・拡大」が盛り込まれた。
- 平成28年度は「多様な正社員」の導入事例や、非正規雇用労働者の正社員化等の取組事例の収集、ホームページで周知・啓発を図るとともに、シンポジウムや企業向けセミナー等で社会的気運の醸成を図るほか、「多様な正社員」の導入を検討している企業への支援として業種ごとのモデル就業規則の作成やコンサルティングを実施する。
また、非正規雇用労働者の賃金、その他の待遇の実態等に関し、調査研究を行う。

取組概要

○「多様な正社員」の事例、非正規雇用労働者の正社員化等の事例の収集

- ・職務、勤務地、勤務時間限定正社員を導入している事例
- ・非正規雇用労働者の正社員化、処遇の改善、人材育成に取り組んでいる事例
- ・多様な正社員として働く労働者の事例集作成

○「多様な正社員」のモデル就業規則の作成等

- ・業種別の規定収集、モデル就業規則の作成

○企業に対するコンサルティングの実施

- ・多様な正社員制度の導入を検討している企業（100社）への支援等

○非正規雇用労働者の賃金等に関する実態調査

- ・非正規雇用労働者の賃金等の実態を把握するため、事業所、求職者へのアンケート調査を行う

○非正規雇用労働者の賃金等に関する研究会の実施

- ・非正規雇用労働者の賃金等に関し、有識者を参集し研究会を実施

取りまとめた成果の周知・啓発等

○ホームページの更新、運営

- ・「多様な正社員」の導入事例、非正規雇用労働者の正社員化等の取組を行っている事例等を掲載し、周知・啓発を図る

○シンポジウムの開催

- ・全国主要地域において、企業、有識者、マスコミ等を参加者として、シンポジウムを開催し、「多様な正社員」や非正規雇用労働者の正社員化等に対する社会的気運の醸成を図る

○企業向けセミナーの開催

- ・事例や雇用管理上の留意点を活用し、都道府県労働局においてセミナーの実施し、多様な正社員の普及拡大を図る

・事例集
・モデル就業規則
・コンサルティング事例 等



短時間正社員とは

- 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である。
 - 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

※正規型のフルタイムの労働者: 1日の所定労働時間が8時間程度で週5日勤務を基本とする、正規型の労働者
※企業内において、このような働き方を就業規則等に制度化することを指して、「短時間正社員制度」と呼んでいる。

○ 制度導入の目標値

仕事と生活の調和推進のための行動指針（平成22年6月29日 仕事と生活の調和推進官民トップ会議決定）
短時間勤務制度を選択できる事業所の割合(短時間正社員制度等) 2020年までに29%

※平成26年10月1日現在で短時間正社員制度がある事業所の割合 14.8%（平成26年度雇用均等基本調査）

注目されている理由

- 就業意識の多様化がみられる中、フルタイム勤務一辺倒の働き方ではなく、ライフスタイルやライフステージに応じた多様な働き方を実現
- 育児や介護をはじめ様々な事由によって就業時間に制約がある人たちに就業の継続と就業の機会を与えることができる。
- 社員が定着しない、人材不足などで困っているという企業の課題解決の一方策
- 優秀な人材の確保・有効活用を図る上で、大きな効果が期待

導入・定着支援策

短時間正社員制度の導入・定着に取り組む事業主に対し、次の支援を実施している。

- キャリアアップ助成金の活用
- 「パート労働ポータルサイト」による情報提供
→ <http://part-tanjikan.mhlw.go.jp/>
- 短時間正社員制度導入マニュアルの配布

キャリアアップ助成金について 平成28年度予定額：410億円（27年度予算額221億円）

○ 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」といった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

コース名・内容		助成額（ ）額は大企業の額												
正社員化コース	有期契約労働者等を正規雇用労働者・多様な正社員等に転換又は直接雇用	<p>①有期→正規：1人当たり60万円（45万円）</p> <p>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。</p> <p>③無期→正規：1人当たり30万円（22.5万円）</p> <p>④有期→多様な正社員（勤務地・職務限定正社員、短時間正社員）：1人当たり40万円（30万円）</p> <p>⑤無期→多様な正社員：1人当たり10万円（7.5万円）</p> <p>⑥多様な正社員→正規：1人当たり20万円（15万円）</p> <p>※ 派遣労働者を正規雇用で直接雇用する場合、①③1人当たり30万円（大企業も同額）④⑤15万円（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、①1人当たり10万円、それ以外1人当たり5万円（大企業も同額）加算 ※ ④⑤は、勤務地・職務限定正社員制度を新たに規定した場合、1事業所当たり10万円（7.5万円）加算</p>												
人材育成コース	<p>有期契約労働者等に次のいずれかの訓練を実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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+0JT） ・中長期的キャリア形成訓練（OFF-JT） 	<p>OFF-JT《1人当たり》</p> <p>賃金助成：1h当たり800円（500円）</p> <p>経費助成：訓練時間数に応じた次の額 ※ 実費を限度</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>一般・有期実習型訓練</th> <th>中長期的キャリア形成訓練（有期実習型（注））</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>100h未満</td> <td>10万円（7万円）</td> <td>15万円（10万円）</td> </tr> <tr> <td>100h以上200h未満</td> <td>20万円（15万円）</td> <td>30万円（20万円）</td> </tr> <tr> <td>200h以上</td> <td>30万円（20万円）</td> <td>50万円（30万円）</td> </tr> </tbody> </table> <p>0JT《1人当たり》</p> <p>実施助成：1h当たり800円（700円）</p> <p>（注）有期実習型訓練終了後、対象労働者が正規雇用等に転換された場合</p>		一般・有期実習型訓練	中長期的キャリア形成訓練（有期実習型（注））	100h未満	10万円（7万円）	15万円（10万円）	100h以上200h未満	20万円（15万円）	30万円（20万円）	200h以上	30万円（20万円）	50万円（30万円）
	一般・有期実習型訓練	中長期的キャリア形成訓練（有期実習型（注））												
100h未満	10万円（7万円）	15万円（10万円）												
100h以上200h未満	20万円（15万円）	30万円（20万円）												
200h以上	30万円（20万円）	50万円（30万円）												
処遇改善コース	<p>有期契約労働者等に次のいずれかの取組を実施</p> <p>①すべて又は一部の賃金テーブル（基本給）を改定し2%以上増額</p> <p>②正規雇用労働者との共通の処遇制度を導入・適用</p> <p>③短時間労働者の週所定労働時間を延長し、社会保険を適用</p>	<p>① 賃金テーブル改定</p> <ul style="list-style-type: none"> ・すべての賃金テーブル改定： <table border="0"> <tr> <td>1人～3人：10万円（7.5万円）</td> <td>4人～6人：20万円（15万円）</td> </tr> <tr> <td>7人～10人：30万円（20万円）</td> <td>11人～100人：3万円（2万円）×人数</td> </tr> </table> ・雇用形態別、職種別等の賃金テーブル改定： <table border="0"> <tr> <td>1人～3人：5万円（3.5万円）</td> <td>4人～6人：10万円（7.5万円）</td> </tr> <tr> <td>7人～10人：15万円（10万円）</td> <td>11人～100人：1.5万円（1万円）×人数</td> </tr> </table> <p>※ 「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</p> <p>② 共通処遇推進制度</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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） ・共通の賃金テーブルの導入・適用：1事業所当たり60万円（45万円） <p>③ 短時間労働者の週所定労働時間を25時間未満から30時間以上に延長</p> <p>：1人当たり20万円（15万円）</p>	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	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				
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													
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													

1 億総活躍・緊急対策における「多様な働き方」関係の記載について

一億総活躍社会の実現に向けて緊急に実施すべき対策（案）

－ 成長と分配の好循環の形成に向けて －

（平成27年11月26日一億総活躍国民会議）

1. 「ニッポン一億総活躍プラン」の取りまとめに向けた基本的考え方の整理

2. 「ニッポン一億総活躍プラン」に向けて検討すべき方向性

(2)「夢をつむぐ子育て支援」

仕事と家庭の両立ができる環境づくりのため、結婚から妊娠・出産、子育てを望む全ての人の希望をかなえる環境整備、女性の活躍の環境整備を図る。また、長時間労働を是正し、テレワークやフレックスタイム制などによる多様で柔軟な働き方を推進するとともに、男性の意識・行動改革や育児休業・休暇を取得しやすい職場環境づくりを進める。学び直しなどを通じて男女がキャリアを伸ばせるような環境の整備を推進する。

1. 「ニッポン一億総活躍プラン」の取りまとめに向けた基本的考え方の整理

2. 「ニッポン一億総活躍プラン」に向けて検討すべき方向性

(3)「安心につながる社会保障」

介護サービスを必要とする人の目線に立った支援推進のため、様々な働き方や暮らしぶりを踏まえた家族に対する相談・支援体制を充実するとともに、長時間労働を是正し、テレワークやフレックスタイム制などによる多様で柔軟な働き方を推進する。さらに、介護休業・休暇を取得しやすい職場環境づくりを進める。