

平成 26 年度
労働政策の重点事項（案）について

平成26年度 労働政策の重点事項（案）

日本経済は、平成24年年央には世界景気の減速等により輸出や生産が落ち込み景気は弱い動きとなったが、本年に入ってこの弱い動きを脱し、持ち直しに転じている。また、先行きとして、輸出が持ち直し、各種政策の効果が発現するなかで、企業収益の改善が家計所得や投資の増加につながり、景気回復へ向かうことが期待される。

こうした中、本年6月には「日本再興戦略」や「経済財政運営と改革の基本方針」が策定された。労働分野では、経済のグローバル化や少子高齢化の中で、今後、経済を新たな成長軌道に乗せるため、人材こそが我が国の最大の資源であるという認識に立って、働き手の数の確保と労働生産性の向上の実現に向けた思い切った政策が盛り込まれたところである。

また、労働基準監督署における適正な労働条件や安全衛生の確保のための監督指導や、ハローワーク等における円滑な就職支援の実施をはじめとして、当面の雇用情勢に応じ、必要な対策を引き続き行うほか、成長分野等での人材育成及び雇用の創出、震災復興のための対策等も実施する。

これらの具体策として、平成26年度は以下の重点事項に取り組む。

1. 行き過ぎた雇用維持型から労働移動支援型への政策転換（失業なき労働移動の実現）
2. 民間人材ビジネスの活用によるマッチング機能の強化
3. 多様な働き方の実現
4. 女性の活躍促進
5. 若者・高齢者等の活躍促進
6. 労働者が安心して将来に希望を持って働ける環境の整備
7. 重層的なセーフティネットの構築
8. 震災復興のための雇用・労働対策
9. その他（国際関係）

1. 行き過ぎた雇用維持型から労働移動支援型への政策転換 (失業なき労働移動の実現)

(1) 労働移動支援助成金の抜本的拡充等

- ・ 労働者の再就職を支援する労働移動支援助成金を抜本的に拡充する。
 - － 対象企業を中小企業だけでなく大企業に拡大する。
 - － 送り出し企業が民間人材ビジネスの訓練を活用した場合の助成措置を創設する。
 - － 支給時期を支援委託時と再就職実現時の2段階にする。
 - － 受入れ企業の行う訓練（OJTを含む）への助成措置を創設する。
- ・ キャリアチェンジを伴う労働移動を成功させるためのキャリアチェンジツールの標準化、同ツールを活用したキャリア・コンサルティング技法の開発、キャリア・コンサルタントの養成を実施する。

(2) 若者等の学び直しの支援のための雇用保険制度の見直し

- ・ 非正規雇用労働者である若者等がキャリアアップ・キャリアチェンジできるよう、資格取得等につながる自発的な教育訓練の受講を始め、社会人の学び直しを促進するために雇用保険制度を見直す。労働政策審議会で検討を行い、次期通常国会への改正法案の提出を目指す。
- ・ 従業員の学び直しプログラムの受講を支援する事業主に対してキャリア形成促進助成金・キャリアアップ助成金による支援を創設する。
- ・ 「地域若者サポートステーション」（サポステ）による支援を受けて就職した者に対し、必要な学び直しプログラムに誘導する等によるステップアップ支援を行う（「サポステ卒業生ステップアップ事業（仮称）」）を実施する。

(3) 公益財団法人産業雇用安定センターの出向・移籍あっせん機能の強化

- ・ 出向・移籍による失業なき労働移動を支援するため、キャリアコンサルティングの実施、個人の課題に応じた支援メニューの策定、民間の訓練機関を活用した講習・訓練の実施等、産業雇用安定センターのあっせん機能を大幅に強化する。

(4) 成長分野等で求められる人材育成の推進

- ・ 民間教育訓練機関などを活用し、情報通信、環境・エネルギー分野などの成長分野の実践的な職業訓練や求職者支援訓練の推進を図る。
- ・ 不足している建設専門人材の確保・育成支援の推進を図る。

(5) 成長分野等での雇用創出の推進

- ・ 製造業などの戦略産業を対象として、産業政策と一体となって実施する地域の自主的な雇用創造プロジェクトへの支援を推進する。
- ・ 人材不足が顕著な福祉分野（介護・医療・保育職種）の人材確保に向け、自治体等関係機関と連携し、こうした職種への就職を希望する者や人材を求める事業主に対する支援を推進する。

2. 民間人材ビジネスの活用によるマッチング機能の強化

(1) ハローワークの求人・求職情報の開放等

- ・ ハローワークの保有する求人情報を、民間人材ビジネスや地方自治体に対して、来年度中のできるだけ早期に提供を開始するなど、多様なサービスを提供可能にするために必要な措置を講ずる。
- ・ ハローワークの保有する求職情報の開放について、求職者や民間人材ビジネスに対するニーズ調査を踏まえた対応を行う。また、ハローワークの求職者が民間人材ビジネスの活用を希望する場合の円滑な誘導支援を速やかに進める。
- ・ ハローワーク特区等の経験に基づき、自治体の意向を踏まえハローワークと地方自治体の職業紹介機関等の連携強化を全国展開する。

(2) トライアル雇用奨励金等の改革・拡充

- ・ トライアル雇用奨励金等の雇入れ助成金について、ハローワークの紹介に加え、民間人材ビジネスや出身大学等の紹介により雇い入れる事業者にも支給する。
- ・ トライアル雇用奨励金について、従来主な対象とされていたニート・フリーターに加えて、学卒未就職者、育児等でキャリアブランクがある人等、トライアル雇用を受けなければ正社員就職が難しいと認められる者にも対象を拡大する。

(3) 民間人材ビジネスの更なる活用

- ・ カウンセリング、職業訓練、就職あっせん等のうち、以下の業務に民間人材ビジネスを最大限活用し、効果的な就業支援を行う。
 - － フリーター等のきめ細かいカウンセリングが必要な人に対するキャリアカウンセリングやジョブ・カード交付等
 - － 学卒未就職者等について、紹介予定派遣を活用した正社員就職支援
 - － 育児・介護等で仕事の現場を離れていた人に対する研修と職業紹介の一体的実施
- ・ 優良な職業紹介事業者や労働者派遣事業者の認定を推進することにより健全な事業者の育成を推進する。

3. 多様な働き方の実現

(1) 労働時間法制の見直し

- ・ 企画業務型裁量労働制を始め、労働時間法制について、ワーク・ライフ・バランスや労働生産性向上の観点から、労働政策審議会で総合的に議論し、結論を得る。

(2) 労働者派遣制度の見直し

- ・ 登録型派遣・製造業務派遣の在り方、いわゆる専門 26 業務に該当するかどうかによって派遣期間の取扱いが大きく変わる現行制度の在り方等に関して、労働政策審議会で議論を行った上で、早期に必要な法制上の措置を講ずる。
- ・ 派遣労働者のキャリア形成を支援するモデル的な取組を推進する。

(3) 「多元的で安心できる働き方」の導入促進

- ・ 職務等に着目した「多様な正社員」モデルの普及・促進を図るため、成功事例の収集、周知・啓発を行うとともに、有識者懇談会において、労働条件の明示等、雇用管理上の留意点について取りまとめ、周知を図る。
- ・ 業界検定のスタートアップ支援等を通じた能力評価の仕組みの整備や、ジョブ・カードの活用など、職業能力の「見える化」を促進する。

(4) 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

- ・ 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のための支援を拡充する。
- ・ 最低賃金について幅広い周知啓発を図るとともに、的確な監督指導を行うことにより、最低賃金の遵守の徹底を図る。

(5) パートタイム労働法制の整備等

- ・ パートタイム労働対策について、パートタイム労働法制の整備を行い、制度の周知を図るとともに、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が評価される社会づくりやパートタイム労働者のキャリアアップ支援等に取り組む。

4. 女性の活躍促進

(1) 女性の活躍促進や仕事と子育て等の両立支援に取り組む企業に対するインセンティブ付与等

- ・ ポジティブ・アクションや仕事と子育て等の両立支援に取り組む企業に対する助成措置等の経済的インセンティブの充実を行う。
- ・ ポジティブ・アクションの取組促進のための個別企業に対する直接的な働きかけや女性の活躍状況の開示促進を充実するとともに、女性の活躍促進に向けたキャンペーンを実施する。
- ・ 女性の活躍促進や両立支援に取り組む企業への表彰を充実し、こうした企業の取組について積極的普及を図る団体等を表彰する。
- ・ 女性が子どもを産み、育児休業を取得しても、管理職として登用され、活躍できる企業を増やすため、先進的な事例等の収集・情報提供及び経済的インセンティブの付与等の支援策を講じる。

- ・メンターやロールモデルの普及を図るため、中小企業の女性労働者がネットワークを作り、相互研さんや研修等を実施する仕組みづくりを増大するとともに、参加者同士の交流会や意見交換会の実施等による定着支援や好事例集の作成を行う。

(2) 女性のライフステージに対応した活躍支援

- ・平成26年度末で期限切れとなる次世代育成支援対策推進法の延長・強化を検討する。
- ・育児休業取得後の円滑な復職支援のため、中小企業の労働者個々人のニーズに応じた「育休復帰支援プラン（仮）」の策定・利用支援等を行う。また、イクメンプロジェクトの拡充等により、男性の育児休業取得促進のための環境整備を行う。
- ・子どもが3歳になるまでは、希望する男女が育児休業や短時間勤務を選択しやすいよう、職場環境の整備を働きかけるとともに、育児休業中や復職後の能力アップに取り組む企業への助成制度を創設する。
- ・インターンシップやトライアル雇用制度の活用、マザーズハローワークの充実、仕事と育児が両立可能な再就職支援事業等により再就職に向けた総合的な支援を行う。また、母子家庭の母等への就業支援の充実を図る。

(3) 男女が共に仕事と子育て等を両立できる環境の整備

- ・育児休業取得の促進を図るため、育児休業給付の給付率の引上げを検討する。
- ・適切な人事評価等が可能となる新たなテレワークモデル確立のための実証事業の実施、テレワーク導入企業に対して労務管理に関する専門家の派遣等の支援を行い、ワーク・ライフ・バランスの更なる推進を図る。
- ・介護を行っている労働者の継続就業を促進するため、仕事と介護の両立支援対応策モデル事業を行うことにより、企業及び労働者の具体的課題を把握し、対応策を検討するとともに、シンポジウムの開催等を行う。

(4) 男女雇用機会均等対策の推進

- ・改正男女雇用機会均等法（平成19年施行）の5年見直し規定を受けて、昨年秋から実施されている労働政策審議会雇用均等分科会での議論の状況を踏まえ、措置を講じる。

5. 若者・高齢者等の活躍促進

(1) 若者の活躍推進

① 就職活動から職場で活躍するまでの総合的なサポート

- ・詳細な採用情報等を公開し積極的に若者を採用・育成する「若者応援企業」の普及拡大・情報発信の強化を図る。
- ・既卒3年新卒扱い、4月から6月にかけての集中支援や通年（秋季）採用の拡大等により

卒業後も「正社員就職をあきらめさせない」継続的な支援を行う。

- ・ 大学とハローワークの連携強化や新卒応援ハローワーク等を通じ、中小企業と学生とのマッチングを強化することで、学生等の正社員就職を支援するとともに、新卒応援ハローワーク等で就職者の情報を管理し、就職後の定着への支援を強化する。
- ・ ジョブ・カードを活用し、企業実習とOff-JTを組み合わせた実践的な職業訓練を実施し、若者等の人材育成に取り組む企業への支援を強化する。また、若手社員の訓練を行う中小企業団体に対する新たな支援を実施する。
- ・ コミュニケーション能力が乏しいなど就職活動に困難性を有する大学生等を対象として、関係機関が連携し、就職の実現に資するため、その特性に配慮した特別訓練コースを実施する。

② フリーター等の正規雇用化

- ・ フリーター等の正規雇用化のための支援拠点として、わかものハローワーク等を充実し、セミナー等の開催、トライアル雇用や求職者支援制度の活用等を通して、一人ひとりのニーズに応じた支援メニューを提供する。その際、民間の活力の活用も図る。
- ・ 就職可能性を高める民間訓練カリキュラムを開発するため、産学官による地域コンソーシアムを構築し、多様な職業訓練コースの開発・改善、普及に取り組み、開発したカリキュラムに基づき身近な場で訓練を実施する。
- ・ 「地域若者サポートステーション」において、引き続き相談支援、学校との連携推進、合宿形式を含む集中訓練プログラム事業を行うとともに、体験先の確保やフォローアップ等を図るため、「体験先コーディネーター」の配置等により、未就職期間が長引き孤立しつつある若者等に対する支援を充実、強化する。

③ 若者の「使い捨て」が疑われる企業等への対応策の強化

- ・ 夜間・休日に労働基準法等に関して電話相談を受け付ける常設の「労働条件相談ダイヤル（仮称）」の設置など相談体制の強化、労働基準法等の基礎知識・相談窓口をまとめたポータルサイトの開設や、大学等での法令等の周知啓発の実施等による情報発信を行う。
- ・ 過重労働や賃金不払残業など労働基準関係法令違反の疑いがある企業等に対しては、労働基準監督署による立入調査等実施し、違反がある場合には是正を指導する。また、重大・悪質な違反を行った企業等については送検し、原則として公表を行う。
- ・ 若者が相談しやすい「わかものハローワーク」や「新卒応援ハローワーク」において、職場における悩み等に関する相談に対応する「在職者向け相談窓口」を設置し、必要に応じ、関係機関へ誘導する。また、法令違反がある企業に対しては求職者の紹介保留を行う等、適切な対応を行う。

④ キャリア教育等の推進

- ・ 学校在学段階から若者にもものづくり産業の魅力を発信する観点から、「ものづくりマイスター」による実演・指導等の取組を拡充する。（「目指せマイスター」プロジェクト（仮称））
- ・ 文科省や中小企業団体等の産業界と連携・協力してキャリア教育のためのプログラムを開発し、大学等でのキャリア教育における活用を促進する。

⑤ インターネットを活用した在職者キャリア・コンサルティング体制の整備

- ・ インターネットを通じて若者が就職後も無料でキャリア・コンサルティングを受けることができるよう、メール相談を行う。

(2) 高齢者の就労促進を通じた生涯現役社会の実現

- ・ 定年後の嘱託など柔軟な働き方による継続雇用を含め、希望者全員が65歳まで働き続けることができるよう、改正高年齢者雇用安定法の施行に対応した中小企業等の支援を行う。また、「第2のキャリア」を含む高年齢者等の再就職支援等の強化を行うとともに、自発的な教育訓練の受講を支援するための教育訓練給付の拡充を行う。
- ・ 高齢者が活躍する生涯現役社会の実現に向けて、シルバー人材センターにおける就業機会の拡大、地域のNPO等民間団体との協働による社会参加の場の確保、幅広い年齢層のボランティア活動の推進を図るとともに、関係機関の連携と情報共有を行う「プラットフォーム」を設置し、高齢者向けの地域の就業・社会参加の支援の充実を図る。

(3) 障害者等の就労促進

① 改正障害者雇用促進法の円滑な施行に向けた取組の推進

- ・ 障害者の差別禁止や合理的配慮の提供に向けた指針の策定をはじめとした改正障害者雇用促進法の円滑な施行に向けた取組を推進するとともに、企業が精神障害者の雇用に着実に取り組むことができるよう、企業に対する大幅な支援の充実を図る。
- ・ 求職障害者の増加に対応し、必要な訓練機会を確保するため委託訓練規模を拡充するほか、精神障害者等に対する訓練指導技法等の開発・普及や、地域関係機関によるネットワーク構築の推進を図る。

② 精神障害、発達障害、難病などの障害特性に応じた就労支援の強化等

- ・ 精神障害者を雇用する企業への障害者雇用トライアル事業等の経済的支援を強化するとともに、精神障害者の雇用ノウハウの蓄積を図るためのモデル事業を実施する。
- ・ ハローワークにおいて、精神障害者雇用トータルサポーターによる障害者本人に対する専門的な支援の強化を行うとともに、発達障害者や難病患者に対する就職支援体制の充実を図る。
- ・ がん患者等の長期にわたる治療が必要な疾病を抱えた求職者に対する就労支援モデル事業の拡充を図る。

③ 中小企業に重点を置いた支援策の充実や「福祉」「教育」「医療」から「雇用」への移行推進

- ・ 障害者就業・生活支援センターの設置の推進及び職場定着支援担当者による定着支援を強化する。
- ・ 「医療」から「雇用」への移行促進のため、医療機関における精神障害者への就労支援の取組・連携を促進するための事業を拡充する。
- ・ 一般企業への雇用を促すため、就職支援コーディネーターを全労働局に配置し、障害者に対する中小企業等への職場実習等を推進する。

6. 労働者が安心して将来に希望を持って働ける環境の整備

(1) ワーク・ライフ・バランスの実現

① 過重労働解消に向けた取組の促進

- ・ 「過重労働解消キャンペーン（仮称）」などによる過重労働解消に向けた労使の取組の促進や相談体制の確保を図るとともに、過重労働による健康障害の防止のための重点的な監督指導を行う。

② 働き方・休み方の見直しに向けた事業主等の取組の促進

- ・ 自主的に時間外労働の削減等に取り組む企業への支援を図るほか、企業や労働者が働き方・休み方の現状や課題を自主的に評価できる「働き方・休み方改善指標」の活用方策の検討や指標活用好事例（モデル）の収集・分析、「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」の拡充等を行う。

③ 仕事と治療や介護の両立支援の推進

- ・ 疾病を抱える労働者の治療と職業生活の両立の支援を図るため、手引きの普及及び企業における取組の好事例集の作成を行う。
- ・ 介護を行っている労働者の継続就業を促進するため、仕事と介護の両立支援対応策モデル事業を行うことにより、企業及び労働者の具体的課題を把握し、対応策を検討するとともに、シンポジウムの開催等を行う。（再掲）

(2) 労働者が安全で健康に働くことができる職場づくり

① 労働安全衛生法令の見直し

- ・ メンタルヘルス対策や化学物質管理対策等に関して、労働政策審議会の議論を踏まえ、早期に必要な法制上の措置を講じる。

② 第12次労働災害防止計画を踏まえた施策の推進

- ・ 第三次産業（特に飲食店等）、荷主先での作業を伴う陸上貨物運送事業、人材不足の顕在化している建設業について、各業種の特性に応じ、非正規雇用労働者を含め労働災害の防止を図る。メンタルヘルスや小規模事業場に重点化した産業保健対策や、石綿対策を推進する。
- ・ 原発事故収束作業や除染作業を始めとした震災復旧・復興関連業務における適切な放射線管理の実施支援や、安全衛生確保を推進する。

③ 労働衛生対策における監督指導等の積極的な実施

- ・ 化学物質、粉じん、石綿等による健康被害を防止するため、新たに策定する方針の下、的確に監督指導等を実施する。

(3) 良質な労働環境の確保

① 職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた環境整備

- ・ パワーハラスメントの予防・解決に向けた社会的気運を醸成するための周知・広報を引き続き実施するとともに、広報媒体・広報先の充実を図る。

- ・ パワーハラスメント対策を更に推進するため、労使への支援策の充実を図る。
- ② **安全衛生水準の高い企業の公表と重大な労働災害を発生させる企業への対応**
 - ・ 労働政策審議会の議論を踏まえ、高い労働安全衛生水準にある企業の評価・公表のほか、法違反により重大な労働災害を繰り返す企業を改善させるための必要な方策を講じる。
- ③ **労働保険未手続事業一掃対策の推進と労働保険料の収納率の向上**
 - ・ 事業について許認可が必要な業種等について、新たな情報提供の仕組み等を構築、実施するなど、労働保険の未手続事業一掃対策を推進するとともに、口座振替制度の一層の利用促進等により、労働保険料の収納率の向上を図る。

(4) **非正規雇用対策の総合的な推進**

- ① **フリーター等の非正規雇用労働者の正規雇用化の促進**
 - ・ わかものハローワーク等の充実による非正規雇用労働者への支援メニューの提供（再掲）
 - ・ 非正規雇用労働者の個々人の特性に配慮した公共職業訓練の見直しや地域コンソーシアムによる訓練カリキュラムの開発及び訓練実施、学び直しの支援などにより、その能力開発の抜本的な強化を図る。（一部再掲）
- ② **「多元的で安心できる働き方」の普及等による非正規雇用労働者のキャリアアップ支援**
 - ・ 「多様な正社員」モデルの試行的な導入促進（再掲）
 - ・ パートタイム労働法制の整備等（再掲）
 - ・ キャリアアップ助成金の積極的な活用促進等により、企業内における非正規雇用労働者のキャリアアップのための環境を整備し、非正規雇用労働者の雇用の安定・人材育成・処遇改善等を総合的に支援する。（一部再掲）

7. 重層的なセーフティネットの構築

(1) **生活保護受給者等の生活困窮者に対する就労支援の拡充等**

- ① **生活保護受給者等就労自立促進事業の拡充**
 - ・ 生活保護受給者や生活困窮者に対するより効果的な自立支援のため、ハローワークと地方自治体が一体となった就労支援を充実・強化するとともに、生活困窮者に対する相談支援をモデル的に実施する関係機関との連携強化を図る。
- ② **刑務所出所者等に対する就労支援の強化**
 - ・ 刑務所出所者等の就労支援は、再犯防止対策の中で極めて重要であることから、ハローワークと刑務所・保護観察所等が連携して実施する「刑務所出所者等就労支援事業」を強化する。

(2) **雇用保険制度、求職者支援制度によるセーフティネットの確保**

- ・ 雇用保険制度及び求職者支援制度について、労働政策審議会での議論を踏まえ、措置を講じる。
- ・ 国庫負担金の本則（雇用保険制度 1/4、求職者支援制度 1/2）復帰については、雇用保険法附則の規定に基づき検討する。

8. 震災復興のための雇用・労働対策

(1) 被災地での安定的な雇用創出

- ・ 被災された方々の一時的な雇用の場を確保しつつ、被災地での安定的な雇用の創出を図る（震災等緊急雇用対応事業、事業復興型雇用創出事業）。

(2) 東京電力福島第一原発の作業従事者等の健康安全・労働条件確保対策

- ・ 原発事故収束作業や除染作業をはじめとした震災復旧・復興関係業務における適切な放射線管理の実施支援や、安全衛生・労働条件の確保を推進する。（再掲）

9. その他（国際関係）

① 外国人の適正な就業の促進

- ・ 我が国の経済社会の活性化の観点から、留学生を始めとする高度の専門的な知識・技術を有する外国人材の就労促進を図るため、外国人雇用サービスセンターが新卒応援ハローワークや関係機関と連携し、効果的・一体的な就職支援の取組を推進する。
- ・ 外国人技術者・理系留学生の日本企業への就労・定着の実態について調査分析を行い、今後の求人開拓及び職業紹介機能の向上を図る。

② 外国人労働者の労働条件の確保

- ・ 外国人労働者向けの外国語によるモデル就業規則を新たに作成し、厚生労働省ホームページ等を通じた発信を行うなどにより、労働条件の確保を図る。

③ 国際発信力の強化

- ・ 東京電力福島第一原発の作業従事者の放射線被ばく状況やその対策に関する情報の英訳版の公表等により、厚生労働省ホームページを通じた発信を行うことなど、国際発信力の強化を図る。