

# 令和3年度 雇用環境・均等局 予算概算要求における重点要求（参考資料）

## ～ 目 次 ～

### 2. ポストコロナ時代を見据えた雇用労働対策の推進

#### ●多様な人材の活躍促進

・女性活躍の推進	1
・男性の育児休業取得の推進	5
・外国人に対する支援	9

#### ●誰もが働きやすい職場づくり

・「新たな日常」の下で柔軟な働き方がしやすい環境整備	10
・ウィズコロナ時代に安全で健康に働くことができる職場づくり	16
・最低賃金、賃金引上げに向けた生産性向上等の推進、 同一労働同一賃金など雇用形態に関わらない公正な待遇の確保	23
・総合的なハラスメント対策の推進	28

新型コロナウイルス感染症が収束するまでの間、新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置により、医師等の指導を受け、休業せざるを得ない妊娠中の女性労働者に有給の休暇を取得させる事業主に対する助成を行うことで、妊娠中の女性労働者が、離職に至ることなく、安心して休暇を取得して出産し、出産後も継続して活躍できる職場環境の整備を図るとともに、妊娠中の女性労働者への感染拡大の防止を図る。

## 〈現行制度〉

### ●支給対象となる事業主

- 新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置として、医師等の指導により、休業が必要とされた妊娠中の女性労働者が取得できる有給（年次有給休暇で支払われる賃金相当額の6割以上）の休暇制度（年次有給休暇を除く）を設け、新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置の内容を含めて社内に周知し、当該休暇を合計5日以上労働者に取得させた事業主

※有給の休暇制度整備及び社内周知は、休暇取得後であっても申請までの実施で可。

### ●対象となる労働者

- 新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置として休業が必要な妊娠中の女性労働者

### ●支給額

- 対象労働者1人当たり 計5日以上20日未満：25万円、以降20日ごとに15万円加算（上限額：100万円）  
※ 1事業所当たり人数上限：20人まで

### ●対象期間等

- 令和2年5月7日～12月31日（※）  
※ 上記の期限までに有給の休暇制度の整備・社内周知を行った場合は、令和3年1月31日（注）までに取得した休暇も対象。  
注：新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置の告示の適用期間

- 雇用保険被保険者に対しては、労働保険特別会計から支給、それ以外は一般会計から支給。

# 中小企業のための女性活躍推進事業

令和3年度要求額 3.9 億円  
令和2年度予算額 3.0 億円

## 趣旨・目的

- 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下「女活法」という。）により、常時雇用する労働者数が301人以上の事業主には一般事業主行動計画の策定等が義務付けられている。  
女活法の改正に伴い、義務企業は常時雇用する労働者数301人以上の事業主から101人以上の事業主に拡大されるが、常時雇用する労働者が300人以下の事業主の行動計画届出数は令和2年3月末現在で6,842社に留まり、そのうち101人以上300人以下の事業主からの届出数は2,359社と伸び悩んでいる状況にある。労働者の6割以上は、300人以下の事業主に雇用されていることから、改正女活法の円滑な施行に向け、中小企業に対する支援を強化する必要がある。
- 女性の活躍推進に関する取組に遅れの見られる企業において、①取組のメリットが十分に理解されていない、②計画策定・取組に関する知識が不足している、といった課題があることが明らかになった。また、人間的にも制約がある中小企業には、訪問やメール等による個別支援が有効である。
- このようなことを踏まえ、中小企業における女性の活躍推進の取組を推進するためには、取組のインセンティブや、計画策定・取組に関する知識を繰り返し伝えるとともに、中小企業の実情に応じた丁寧できめ細やかな対応が求められる。

## 課題解決のための支援

### 女性活躍推進センター（経済団体等）

#### 電話・メール・個別訪問による支援（拡充）

女性活躍推進アドバイザーを増員し、女性の活躍推進のための状況把握・課題分析、行動計画策定、認定取得等についての電話相談、メール相談、個別訪問等によるきめ細かい支援を実施。  
また、既に行動計画を策定し取り組んでいる中小企業への相談対応や次期計画策定へのアドバイス等、実効性・継続性のある取組を促進するための支援を行う。

#### 研修による専門家の養成

女性活躍推進アドバイザーのみならず、中小企業の実情に応じた丁寧できめ細やかな支援を行うことのできる専門家を養成するため、中小企業の労務管理に携わる社会保険労務士等を対象として、実際の支援を想定したロールプレイング等支援活動に必要なスキルを学ぶ研修を実施。

# 女性の活躍推進及び両立支援に関する総合的情報提供事業

令和3年度要求額 1.6 億円  
令和2年度予算額 1.7 億円

## 趣旨・目的

企業における女性活躍推進に関する情報や、女性活躍推進と仕事と家庭の両立に係る取組を一覧化し、公表する場を提供することにより、女性の活躍推進のための取組や、仕事と家庭の両立支援制度を利用しやすい環境整備を促進す

＜企業比較＞

※最新の数値が掲載されていて各社の比較もしやすい！  
女性が管理職として活躍している企業に興味がある。

企業名	A社	B社
本社所在地	東京都〇〇区123	東京都〇〇区456
企業認定等		
1. 採用した労働者に占める女性労働者の割合	(事務職)40% (技術職)30%	(事務職)20% (技術職)10%
3. 労働者に占める女性労働者の割合	(事務職)30.2% (技術職)3.3%	(事務職)12.2% (技術職)1.5%
5. 男女別の育児休業取得率	(事務職)男性:15%、女性:95% (技術職)男性:3%、女性:89%	(事務職)男性:7%、女性:90% (技術職)男性:0.5%、女性:89%
8. 年次有給休暇の取得率	(正社員)75%	(正社員)50%
10. 管理職に占める女性労働者の割合 <small>こmr</small>	30%(1,500人) 管理職全体(男女計)5,000人	

女性の活躍を進めて認定を取得した企業だ！

育児休業や有給休暇は取得しやすい企業かな？

## ＜女製の活躍に関する情報公表項目＞

① 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供	② 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備
<ul style="list-style-type: none"> <li>採用した労働者に占める女性労働者の割合</li> <li>労働者に占める女性労働者の割合</li> <li>係長級にある者に占める女性労働者の割合</li> <li>管理職に占める女性労働者の割合 など</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>男女の平均継続勤務年数の差異</li> <li>男女別の育児休業取得率</li> <li>労働者の一月当たりの平均残業時間</li> <li>有給休暇取得率 など</li> </ul>

## 今後の取組

- 「女性活躍推進企業データベース」の活用が進むよう、令和元年度に策定した中小企業向けの「行動計画策定支援ツール」とデータベースを連携させ、データベース上で、一般事業主行動計画の策定・公表や情報公表を円滑かつ効率的に行える仕組みを構築する。
- 本情報サイトの周知徹底により、女性活躍推進法の改正により、令和4年4月1日より一般事業主行動計画の策定・届出が義務化される常用労働者101人以上300人以下の企業に対し、積極的な登録勧奨を行う。
- 学生をはじめとした求職者が効率的に企業情報を収集し、企業選択に資するよう、検索機能の拡充等、利便性の向上を図る。

## 効果

- 女性活躍推進法の適用が拡大される常用労働者101人以上300人以下の企業の一般事業主行動計画の策定・届出が促進される。
- ユーザー(就職活動中の学生、求職者等)の本サイトの利用拡大により、女性の活躍推進に積極的な企業ほど選ばれるようになる。
- 企業自身にとっても、他社との比較により自社の女性活躍の状況が「見える化」され、取組が浸透する。

⇒企業における女性の活躍・役員や管理職への女性登用を強く促進。  
女性の活躍推進を促す様々なインセンティブ施策の中で、とりわけ費用対効果の高い手法。

## 両立支援等助成金（女性活躍加速化コース）の概要

令和3年度要求額 1.2 億円  
令和2年度予算額 2.0 億円

### 趣旨・背景

女性労働者が、出産・育児等を理由として退職することなく、能力を高めつつ働き続けられる職場環境を整備するために、自社における女性の活躍に関する状況把握・課題分析を行った上で、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下「女活法」という。）に基づき、課題解決に相応しい数値目標及び取組目標を盛り込んだ一般事業主行動計画（以下「行動計画」という。）を策定・公表・届出を行い、課題解決に向けた取組を実施した結果、数値目標を達成した場合に助成金を支給する。

現在、女活法においては、常時雇用する労働者数301人以上の事業主が、行動計画の策定等を義務付けられているが、同法の改正により、令和4年4月から義務企業が、常時雇用する労働者数101人以上の事業主に拡大されるため、行動計画策定のスキームを持たない中小企業にとっては、行動計画策定に係る事務負担を理由に行動計画策定自体を躊躇する傾向にあるので、本助成金によって策定及び取組を促すことにより、中小企業における女性活躍への取組の推進に資する。



### 支給対象となる目標・助成額

#### 【数値目標】 各社の女性活躍に向けた課題解決に相応しい目標

- ・自社の状況把握・課題分析に基づいて設定。（現状把握時及び一定の基準よりも高い目標値が必要）  
⇒採用者に占める女性比率、女性の少ない職種に占める女性比率、女性管理職者数・比率、男女別職種・雇用形態転換制度の利用実績数 等

#### 【取組目標】 各社の課題解決に必要な取組

- ・設定した数値目標に応じた取組（職域拡大や管理職登用にに向けた研修の実施、女性が使いやすい設備・機器等の導入、大学の工業系学部等と連携した女子学生向けセミナー等の実施、総合職へのコース転換を目指す一般職社員を対象とする研修等の実施 等）

#### 【助成額】

	中小企業
数値目標達成時	47.5万円<60万円>

※中小企業：常時雇用する労働者数が300人以下の事業主  
生産性要件を満たした場合は< >の額を支給

※経過措置分（令和2年3月末までに行動計画を策定した事業主に適用）

	中小企業
①2つ以上の取組目標達成時	38万円<48万円>
②数値目標達成時	28.5万円<36万円>
女性管理職比率の基準値を達成した場合 （管理職に占める女性の割合が行動計画策定時よりも上昇し、かつ、15%以上となっていること）	47.5万円<60万円>

# 新型コロナウイルス感染症による小学校休業等対応助成金・支援金

※令和3年度予算編成過程において検討

新型コロナウイルス感染症への対応として、小学校等が臨時休業した場合等に、その小学校等に通う子どもの保護者である労働者の休職に伴う所得の減少に対応するため、正規雇用・非正規雇用を問わず、有給の休暇（労働基準法上の年次有給休暇を除く。）を取得させた企業に対する助成金を支給するもの。

また、委託を受けて個人で仕事をする方が、契約した仕事ができなくなった場合にも支援をする。

〈現行制度〉

## ●支給対象者

- ・子どもの世話を保護者として行うことが必要となった労働者に対し、有給（賃金全額支給）の休暇（労働基準法上の年次有給休暇を除く。）を取得させた事業主
- ・子どもの世話をを行うことが必要となった保護者であって、委託を受けて個人で仕事をする者

## ●対象となる子ども

① 新型コロナウイルス感染症への対応として、ガイドライン等に基づき、臨時休業等をした小学校等（※）に通う子ども

※ 小学校等：小学校、義務教育学校の前期課程、特別支援学校、放課後児童クラブ、幼稚園、保育所、認定こども園等

② i)～iii)のいずれかに該当し、小学校等を休むことが必要な子ども

i) 新型コロナウイルスに感染した子ども

ii) 風邪症状など新型コロナウイルスに感染したおそれのある子ども

iii) 医療的ケアが日常的に必要な子ども又は新型コロナウイルスに感染した場合に重症化するリスクの高い基礎疾患等を有する子ども

## ●支給額

- ・労働者を雇用する事業主の方：休暇中に支払った賃金相当額 × 10/10  
※ 1日当たり8,330円（令和2年4月1日以降に取得した休暇については15,000円）を支給上限
- ・委託を受けて個人で仕事をする方：就業できなかった日について、  
1日当たり4,100円（令和2年4月1日以降の日については7,500円）（定額）

●適用日：令和2年2月27日～12月31日の間に取得した休暇

## ■「イクメンプロジェクト」とは（H22年度から実施）

- 積極的に育児をする「イクメン」の仕事との両立に取り組む「イクメン企業」を支援し、好事例等を周知・広報するプロジェクト
- 表彰や参加型の公式サイトなどを通じて、企業及び個人に対し仕事と育児の両立に関する情報・好事例等を提供し、男性の仕事と育児の両立の促進を図るとともに、男性の育児休業取得に関する社会的な気運の醸成を図る。



## ■「イクメンプロジェクト」のねらい

- 男性の育児休業の取得や育児短時間勤務の利用を契機とした、職場内の業務改善や働き方の見直しによるワーク・ライフ・バランスの実現
- 男性の育児に参画したいという希望の実現や育児休業の取得促進、女性の継続就業率と出生率の向上

## 令和3年度活動案

### 1 周知活動・企業等への働きかけ

- ・配偶者が出産を控えた男性労働者等に対し、育児休業の目的や意義を周知し男性の育休取得等を促進する。
- ・中小企業等において、男性の仕事と育児の両立等に関する研修を実施できるよう人事労務担当者等を対象とするセミナーを開催する。

### 2 企業表彰・イクボス表彰の実施

- ・男性の育児と仕事の両立を推進する企業を表彰する「イクメン企業アワード」を実施し、男性の育児休業取得促進に係る模範的な取組・労務管理を周知する。
- ・部下の育休取得や短時間勤務等に際し、業務を滞りなく進めるための工夫をしつつ、自らも仕事と生活を充実させている男女管理職を表彰する「イクボスアワード」を実施し、部下の仕事と育児の両立を支援している管理職のモデルを周知する。

### 3 「イクメンプロジェクト」公式サイト等の運営等

- ・企業の好事例集やパンフレット等関係資料の作成・掲載、仕事と育児の両立体験談の掲載、自治体の取組情報の収集・発信等により広く情報提供を図る。

### 4 イクメンプロジェクト推進委員会の設置・運営

- ・有識者等による「推進委員会」を設置し、プロジェクトの内容・実施方法について協議する。

## 数値目標

★ 男性の育児休業取得率7.48%(2019年度) → 13%(2020年)・30%(2025年)

# 両立支援等助成金

支給機関：都道府県労働局

令和3年度要求額 120.5(118.3)億円（雇用勘定）

※生産性要件を満たした事業主はく >の額を支給。

**出生時両立支援コース（子育てパパ支援助成金） 67.5(65.4)億円**

男性労働者が育児休業や育児目的休暇を取得しやすい職場風土作りに取り組み、子の出生後8週間以内に開始する連続14日以上（中小企業は連続5日以上）の育児休業等を取得した男性労働者が生じた事業主に助成する。

個別支援加算：個別面談など育児休業の取得を後押しする取組を導入、実施した場合

	中小企業	中小企業以外
①1人目の育休取得	57万円<72万円>	28.5万円<36万円>
個別支援加算	10万円< 12万円 >	5万円< 6万円 >
②2人目以降の育休取得	5日以上 14.25万円<18万円> 14日以上 23.75万円<30万円> 1ヶ月以上 33.25万円<42万円>	14日以上 14.25万円<18万円> 1ヶ月以上 23.75万円<30万円> 2ヶ月以上 33.25万円<42万円>
個別支援加算	5万円< 6万円 >	2.5万円< 3万円 >
③育児目的休暇の導入・利用	28.5万円<36万円>	14.25万円<18万円>

**介護離職防止支援コース 3.8（3.8）億円**

「介護支援プラン」を策定し、プランに基づき労働者の円滑な介護休業の取得・復帰に取り組んだ中小企業事業主、または介護のための柔軟な就労形態の制度を導入し、利用者が生じた中小企業事業主に支給する。

- ①介護休業：対象労働者が介護休業を合計5日以上取得し、復帰した場合
- ②介護両立支援制度：介護のための柔軟な就労形態の制度(\*)を導入し、合計20日以上利用した場合(\*) 介護のための在宅勤務、法を上回る介護休暇、介護フレックスタイム制、介護サービス費用補助等)

①介護休業	②介護両立支援制度
取得時：28.5万円<36万円> 復帰時：28.5万円<36万円>	28.5万円<36万円>

**育児休業等支援コース 41.1（34.5）億円**

育児休業の円滑な取得・職場復帰のため次の取組を行った**中小企業事業主**に支給する。

①育休取得時 ②職場復帰時：「育休復帰支援プラン」を策定及び導入し、プランに沿って対象労働者の円滑な育児休業の取得・復帰に取り組んだ場合

<職場支援加算>：育休取得者の業務を代替する職場の労働者に、業務代替手当等を支給するとともに残業抑制のための業務見直しなどの職場支援の取組をした場合

③代替要員確保時：育児休業取得者が、育児休業終了後、原職等に復帰する旨の取扱いを就業規則等に規定し、休業取得者の代替要員を確保し、かつ、休業取得者を原職等に復帰させた場合

<有期雇用労働者加算> 育児休業取得者が期間雇用者の場合

④職場復帰後支援：法を上回る子の看護休暇制度(A)や保育サービス費用補助制度(B)を導入し、労働者が職場復帰後、6ヶ月以内に一定以上利用させた場合

①育休取得時	28.5万円<36万円>	
②職場復帰時	28.5万円<36万円>	職場支援加算19万円<24万円>
③代替要員確保時（1人当たり）	47.5万円<60万円>	有期労働者加算9.5万円<12万円>
④職場復帰後支援	28.5万円<36万円>	A 看護休暇制度 1,000円<1,200円>×時間 B 保育サービス費用 実支出額の2/3補助

**【経過措置】 8.1（14.6）億円**

# 中小企業のための育児・介護支援プラン導入支援等事業

令和3年度要求額 259百万円（276百万円）

子育て期の労働者及び主な介護の担い手である働き盛り世代の離職防止の観点から、中小企業事業主に対して「仕事と家庭の両立支援プランナー」を派遣し、「育休復帰支援プラン」モデル及び「介護支援プラン」モデルの普及促進を図る。また、労働者等向けに介護休業制度を広く周知するとともに家族介護者への支援のための事業を行う。

## <事業主支援>

### ◆中小企業のための育児・介護支援プラン導入支援事業

- 仕事と家庭の両立支援プランナー養成研修等の検討
- 仕事と家庭の両立支援プランナー養成のための研修の実施
- モデルプラン、プランナー等の周知・集団支援（セミナー）
- 仕事と家庭の両立支援プランナーの活動

## <介護に直面した家族介護者への両立支援>

### ◆仕事と介護の両立支援カリキュラム策定展開事業

- ケアマネジャーを対象とした仕事と介護の両立に関する研修の開催
- 自治体等がケアマネジャーを対象に行う研修に講師を派遣

各当事者に働き掛けることで効果的に介護離職防止に取り組む

## <介護に直面する前の労働者への支援>

### ◆従業員の介護離職防止のための介護休業制度等周知事業

- バナー広告、リーフレット作成等を行い、労働者等に介護休業制度を広く周知し、介護に直面した際の離職を防止する。

介護離職の防止による企業の人材確保・人材定着

# 雇用環境・均等部（室）及び総合労働相談コーナーにおける多言語化の推進

令和3年度概算要求額 14（26）百万円

都道府県労働局雇用環境・均等部（室）及び総合労働相談コーナーでは、職場におけるハラスメントや解雇等のトラブルに関する相談対応等を実施している。

昨今、外国人労働者の増加や多国籍化に伴い、多様な言語による相談に対して的確に対応するニーズが高まっていることから、14カ国語による電話通訳サービスである「多言語コンタクトセンター」を全ての雇用環境・均等部（室）及び総合労働相談コーナーで活用するとともに、外国人労働者に対する簡易な案内として多言語音声翻訳システム（アプリ）を雇用環境・均等部（室）に引き続き設置することにより、多言語対応力を強化する。

## ■ 業務内容

### <多言語コンタクトセンター>

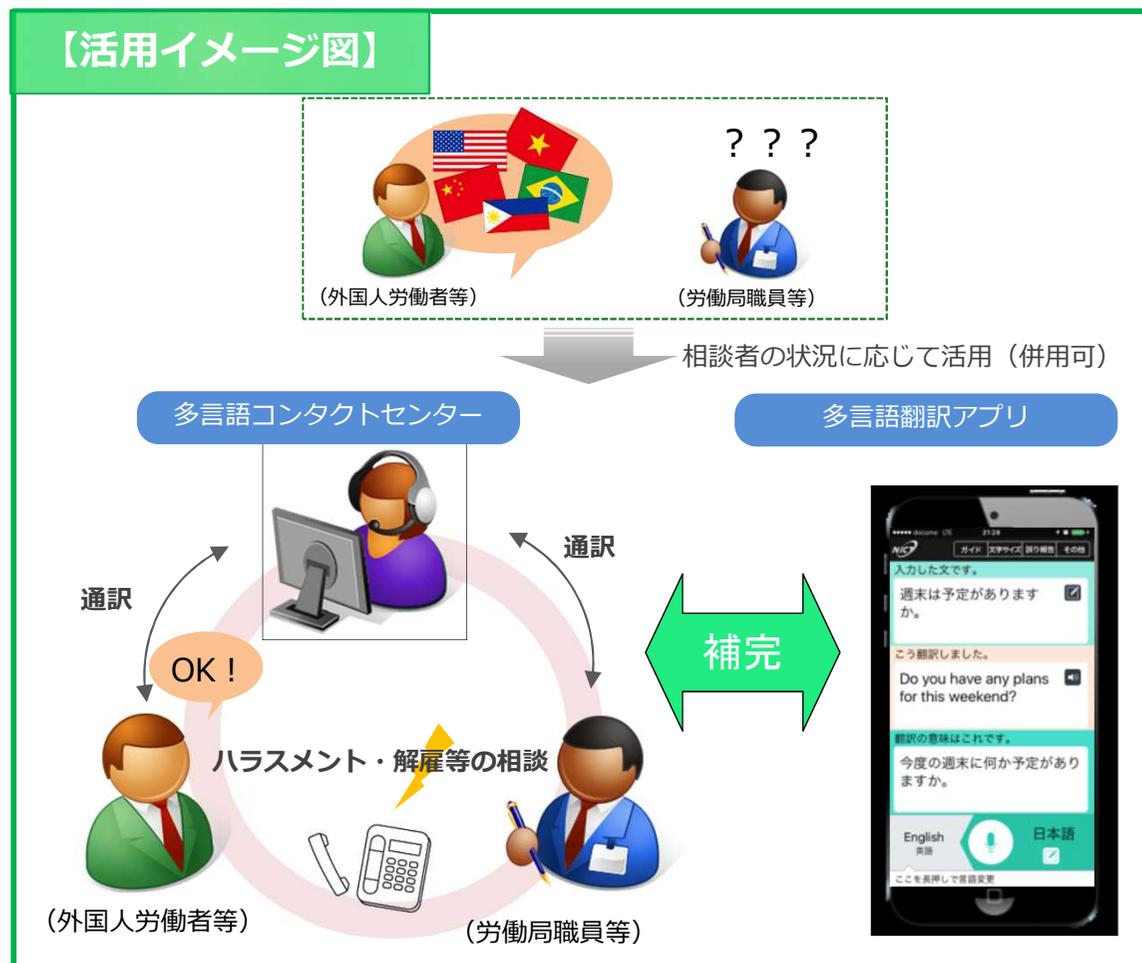
- ・ 電話通訳による職員及び外国人労働者間のコミュニケーションを支援。
- ・ 職員の依頼に基づく簡易な文書翻訳支援。
- ・ 対応外国語：英語、中国語、韓国語、ポルトガル語、スペイン語、ベトナム語、インドネシア語、タガログ語、ネパール語、タイ語、カンボジア語、ミャンマー語、モンゴル語

\* サービス提供時間：平日 8:30～17:15

### <多言語音声翻訳システム（アプリ）>

- ・ 来庁した外国人労働者が、労働局に設置したタブレット上で翻訳アプリを利用しながら相談。
- ・ 対応外国語：30カ国語

## 【活用イメージ図】



# テレワーク相談センター事業

○適正な労務管理下における良質なテレワークを普及・促進していく必要性から、テレワークの導入を検討する企業に対する相談対応や情報提供等を行ったり、ポータルサイトにより一元的な情報を提供する「テレワーク相談センター」を設置する。

## 【業務内容】

○「テレワーク相談センター」を設置し、テレワークの導入を検討する企業に対する相談対応や情報提供を実施。

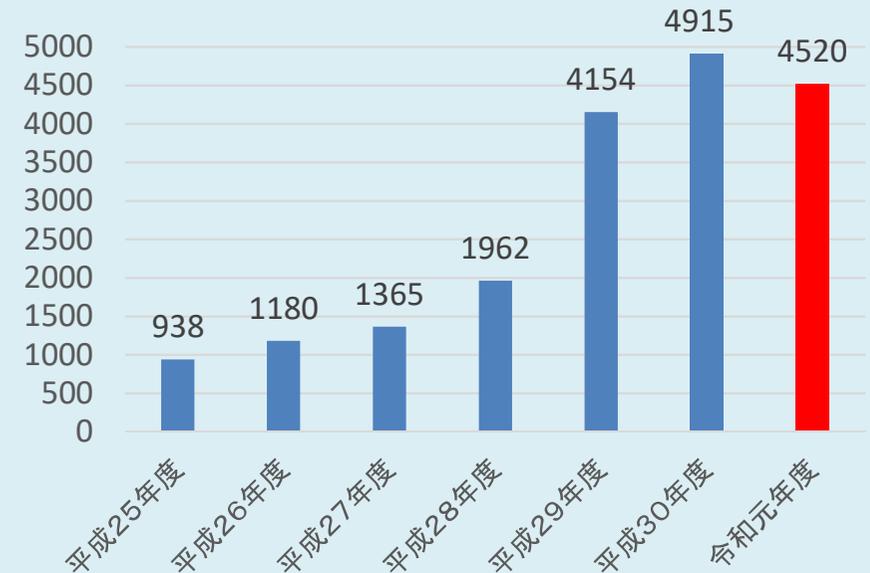
### ○主な業務内容

- ①テレワークの導入・実施時の労務管理上の課題等について、窓口相談の他、電子メールや電話での質問対応
- ②専門の相談員が企業を訪問して具体的な導入支援を行う訪問コンサルティングを実施
- ③テレワーク総合ポータルサイトの開設・運営（テレワークの導入・実施時のQ&A、パンフレット等の資料や導入事例等を掲載）
- ④中小企業や地方企業への普及促進のための周知ツールの作成と周知（テレワーク活用の事例集を作成し、周知）

※令和3年度から、働き方改革推進支援センターと連携し、個別相談等の共同実施、専門家への研修を行うことで地域のテレワークに関する相談ニーズに対応

## 【テレワーク相談センターの相談件数】

※助成金の申請等の相談を除く 資料のダウンロード含む



## テレワーク相談センター

テレワークに係る地域の相談ニーズについて連携

- ・個別相談等の共同実施
- ・専門家への研修



働き方改革推進支援センター

連携



- ・相談対応（窓口、電話、メール）
- ・コンサルティング訪問
- ・Webサイトでの情報提供

支援

企業

適正な労務管理下におけるテレワークの実施



# 人材確保等支援助成金（テレワークコース）の概要

令和3年度概算要求額

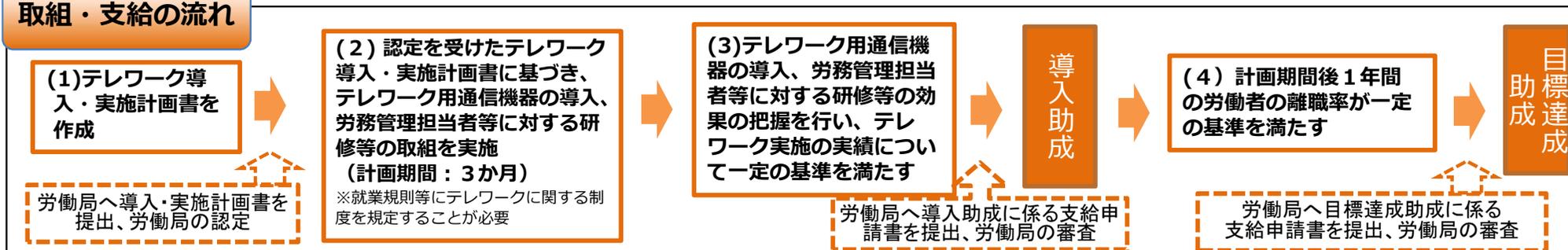
29億円（0千円）

※現行の働き方改革推進支援助成金のテレワークコースは廃止する。

## 趣旨・背景

- 新型コロナウイルス感染症対策として、これまでにない規模でテレワークが実施されているが、ポストコロナにおいては、適正な労務管理下における良質なテレワークの導入・定着が必要
- このため、良質なテレワークを新規導入し、実施することにより、労働者の人材確保や雇用管理改善等の観点から効果をあげた中小企業事業主に対し助成金を支給し、支援を行う。

## 取組・支給の流れ



## 助成内容

### 1

### 支給対象の取組

認定を受けたテレワーク導入・実施計画書に基づき、下記のいずれかの取組を実施すること。  
※就業規則等にテレワーク（在宅勤務又はサテライトオフィス勤務）に関する制度を規定することが必要

- テレワーク用通信機器の導入
- 労務管理担当者、労働者に対する研修
- 外部専門家によるコンサルティング
- 就業規則等の作成・変更

### 2

**助成額(導入助成)** 下欄のテレワーク実績基準を満たした事業主に支給

テレワーク実績基準	助成率、上限
<ul style="list-style-type: none"> <li>・評価期間（3か月）に1回以上対象労働者全員がテレワークを実施する</li> <li>又は</li> <li>・評価期間（3か月）に対象労働者がテレワークを実施した回数の週平均を1回以上とする</li> </ul>	助成率30%、 上限額100万円

### 3

**助成額(目標達成助成)** 下欄の離職率に関する目標を満たした事業主に支給

離職率目標	助成率、上限
<ul style="list-style-type: none"> <li>・計画期間後1年間の離職率が、計画提出前1年間の離職率以下</li> <li>かつ</li> <li>・計画期間後1年間の離職率が30%以下</li> </ul>	助成率20% <35%>、 上限額100万円

生産性要件を満たした場合は<>の割合を支給

# 令和3年度 適正なテレワークの導入・定着促進事業《概要》

令和3年度概算要求額（令和2年度予算額）  
46百万円（110百万円）

（旧事業名：テレワークの普及促進に向けた気運の醸成）

- テレワークは時間と場所を有効に活用できる柔軟な働き方を可能とするものであり、地方創生、女性活躍等の様々な観点からもその推進が求められている。
- 普及に当たっては、「働き方改革実行計画」（平成29年3月28日働き方改革実現会議決定）に基づき策定した「情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」（平成30年2月22日策定）（以下「テレワークガイドライン」と記載）を周知する等により、テレワークが長時間労働を招かないよう、適正な労務管理下における良質なテレワークを普及・促進していく必要がある。
- 令和2年5月4日の「新型コロナウイルス感染症対策専門家会議」において示された「新しい生活様式」の実践例においても、働き方の新しいスタイルとして「テレワークやローテーション勤務」が掲げられている。
- テレワークは、長時間労働に陥りやすいと指摘されていることや、情報機器作業による健康障害も懸念されることから、過重労働や健康障害を発生させず、安定的な雇用のもとで、適切な労働条件下における良質なテレワークを普及させる必要がある。
- こうした背景を踏まえ、適正な労務管理下における良質なテレワークの普及を促進し、労働災害の防止や多様な人材の活躍・雇用の継続を図るために、テレワークの普及促進に向けたセミナー・表彰制度等を実施する。

## 企業向けテレワークセミナー

- テレワークに関する労務管理等の留意点等についてセミナー（オンライン）を開催。
    - ・テレワークガイドラインに沿ったテレワークの実施方法
    - ・セキュリティ管理の留意点
    - ・新型コロナウイルス感染症対策として緊急的にテレワークを導入した企業の事例紹介
- （総務省のセミナーと連携）

## テレワーク推進企業等厚生労働大臣表彰 ～ 輝くテレワーク賞 ～

- 平成27年度より実施。  
テレワークの活用によりワーク・ライフ・バランスの実現を図る先進的な取組を行っている企業等を表彰。  
その取組を広く周知することにより、適正なテレワークという働き方を普及させるとともに、導入が進んでいない企業等の取組を促し、テレワークの一層の推進を図る。
- （総務省の表彰と連携）

## テレワークガイドラインに沿った適正なテレワークを普及・促進

### テレワークガイドラインの周知広報

- ・テレワークを適切に導入及び実施するに当たっての注意すべき注意点について周知・啓発

### テレワークモデル就業規則の作成・配布

⇒過重労働による健康障害の防止

⇒労務管理に関する施策の推進

⇒雇用の安定

# テレワーク相談センター事業

○適正な労務管理下における良質なテレワークを普及・促進していく必要性から、テレワークの導入を検討する企業に対する相談対応や情報提供等を行ったり、ポータルサイトにより一元的な情報を提供する「テレワーク相談センター」を設置する。

## 【業務内容】

○「テレワーク相談センター」を設置し、テレワークの導入を検討する企業に対する相談対応や情報提供を実施。

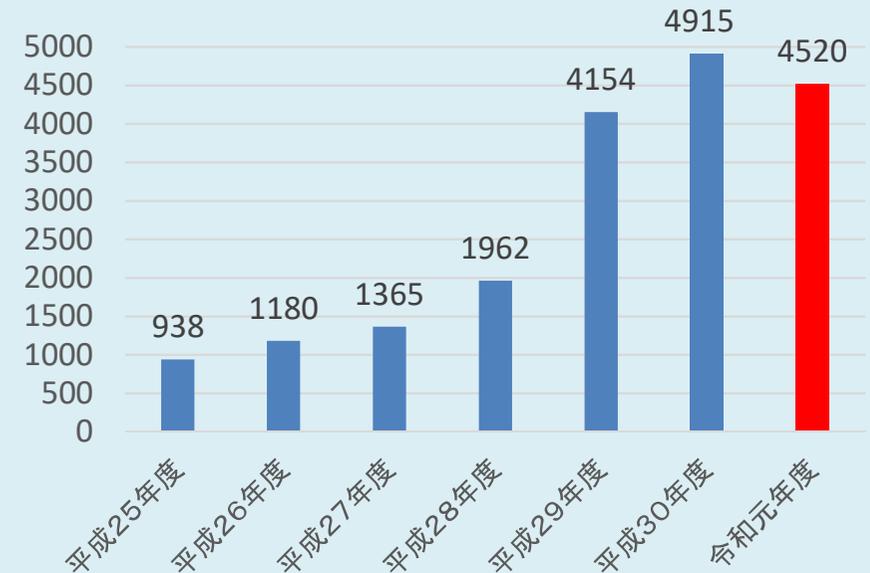
### ○主な業務内容

- ①テレワークの導入・実施時の労務管理上の課題等について、窓口相談の他、電子メールや電話での質問対応
- ②専門の相談員が企業を訪問して具体的な導入支援を行う訪問コンサルティングを実施
- ③テレワーク総合ポータルサイトの開設・運営（テレワークの導入・実施時のQ&A、パンフレット等の資料や導入事例等を掲載）
- ④中小企業や地方企業への普及促進のための周知ツールの作成と周知（テレワーク活用の事例集を作成し、周知）

※令和3年度から、働き方改革推進支援センターと連携し、個別相談等の共同実施、専門家への研修を行うことで地域のテレワークに関する相談ニーズに対応

## 【テレワーク相談センターの相談件数】

※助成金の申請等の相談を除く 資料のダウンロード含む



## テレワーク相談センター

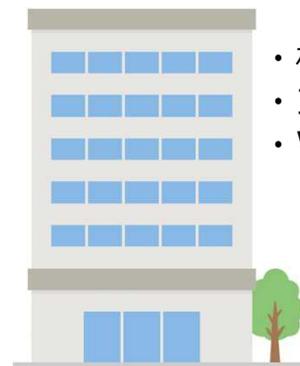
テレワークに係る地域の相談ニーズについて連携

- ・個別相談等の共同実施
- ・専門家への研修



働き方改革推進支援センター

連携



- ・相談対応（窓口、電話、メール）
- ・コンサルティング訪問
- ・Webサイトでの情報提供

支援

企業

適正な労務管理下におけるテレワークの実施



# 国家戦略特区におけるテレワーク推進センターの設置について

## 1. 趣旨

- テレワーク等多様な働き方を普及することにより、企業の働き方改革を推進するとともに、事業の生産性を高め、企業の国際競争力を強化するため、**国と地方公共団体が連携**し、テレワークを導入しようとする企業等に対する**各種相談支援をワンストップで行うテレワーク推進センター**を設置する。
- 平成29年度から、東京圏において当該事業を実施(平成29年7月24日開所)。

## 2. 東京圏のテレワーク推進センターの概要

【設置主体】 国及び東京都の共同設置

【対象者】 都内企業の人事・労務・IT部門等の担当者

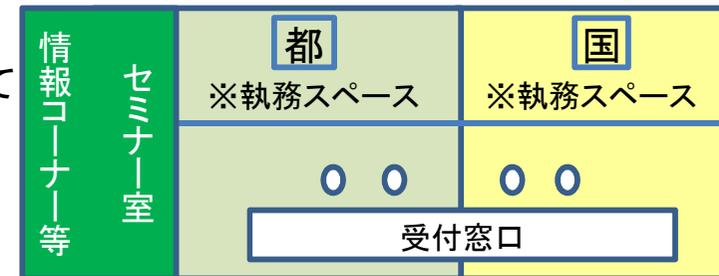
【主な機能】 国は専門的な助言・相談、都はワーク・ライフ・バランス施策と連携して対象企業の掘り起こしを図るなど、それぞれの強みを生かし、企業に対してテレワークの導入に係る**情報提供、相談、助言等をワンストップで実施**

情報提供 (都) セミナーの開催、体験コーナーの設置 等  
(国) リーフレット、冊子等の配置 等

相談、助言 (国) 労務管理の在り方等の企業向けのコンサルティング 等

【設置イメージ】

相互連携で一体的にサービス提供



- ・セミナー開催
- ・テレワーク相談、コンサルティング
- ・各種情報の提供

## 3. 経緯

- 平成29年2月21日の国家戦略特区諮問会議(議長:安倍総理)で、追加の規制改革事項等としてとりまとまった。
- 第193回通常国会に、当事業を**国家戦略特別区域法**に位置づける改正法を提出(平成29年3月10日閣議決定)。
- 平成29年5月22日の国家戦略特区諮問会議で、「東京テレワーク推進センター」の7月中設置を含む区域計画が認定された。
- 「国家戦略特別区域法及び構造改革特別区域法の一部を改正する法律」(平成29年法律第71号)が、平成29年6月23日に公布、平成29年9月22日に施行された。

# 柔軟な働き方（自営型テレワーク・雇用類似の働き方）に係る就業環境の整備

令和3年度概算要求額 70(68)百万円

## 趣旨・目的

自営型テレワークの就業環境を良好なものとするため、「働き方改革実行計画」（平成29年3月28日働き方改革実現会議決定）（以下「実行計画」という。）に基づき改定を行った「自営型テレワークの適正な実施のためのガイドライン」（以下「ガイドライン」という。）及び「実行計画」に基づき、令和元年度に作成する業務委託の仲介事業に関するガイドライン（仮称）の周知徹底及び遵守を図る必要がある。

また、いわゆるフリーランス等の雇用類似の働き方については、「雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会」において、紛争が生じた際の相談窓口等について支援が必要である旨が指摘されているなど、ニーズがあり、同検討会の中間整理（令和元年6月28日）において特に優先的に取り組むべき課題と整理されている。

さらに、「規制改革実施計画」（令和2年7月17日閣議決定）において、「厚生労働省は、いわゆるフリーランス等の雇用類似の働き方の者を対象にハラスメントや発注者との契約等のトラブル等に関して、関係省庁との連携の下、当事者等が相談できるワンストップの窓口を整備・周知し、相談支援の充実を図る。」とされている。

加えて、同検討会で提示されたJILPTの「雇用類似の働き方の者に関する調査・試算結果等（速報）」では、雇用類似の働き方に関する人数として、「発注者から仕事の委託を受け、主として個人で役務を提供し、その対償として報酬を得る者」のうち、「主に「事業者」を直接の取引先とする者」が約170万人と試算されている。さらに、主に「事業者」を直接の取引先とする者について、取引先とのトラブルに対処した結果のそのトラブルの解決状況は「全て解決した」との回答の割合が34.2%にとどまっている。

こうした状況等を踏まえ、雇用類似の働き方をされている方が発注企業とのトラブル等について、相談できる窓口を整備する必要がある。

## 事業概要

### ○ 自営型テレワーク等の良好な環境整備のための周知・啓発（委託事業）

### ○ 雇用類似の働き方に係る相談支援・自営型テレワークに係るモニタリング（委託事業）

- ・弁護士による電話・メールによる一般相談
- ・弁護士による高度な専門性を要する面談等による個別具体的な高度相談
- ・裁判外紛争処理手続（ADR）による迅速かつ穏便なトラブルの調停
- ・自営型テレワークの良好な環境整備のためのモニタリング調査
- ・相談事業の周知のためのインターネット広告等

## 【相談支援のイメージ】

《トラブルの例》

- ・報酬を払ってもらえない
- ・契約書を明示してもらえない
- ・成果物を受け取ってもらえない
- ・ハラスメントを受けて精神的に辛い



一般相談

■ ■ ▶  
必要に応じ  
移行

高度  
相談

■ ■ ▶  
必要に応じ  
移行

A  
D  
R

民法など契約関係の法律  
等に基づいてアドバイス



# 中小企業・小規模事業者等に対する働き方改革推進支援事業

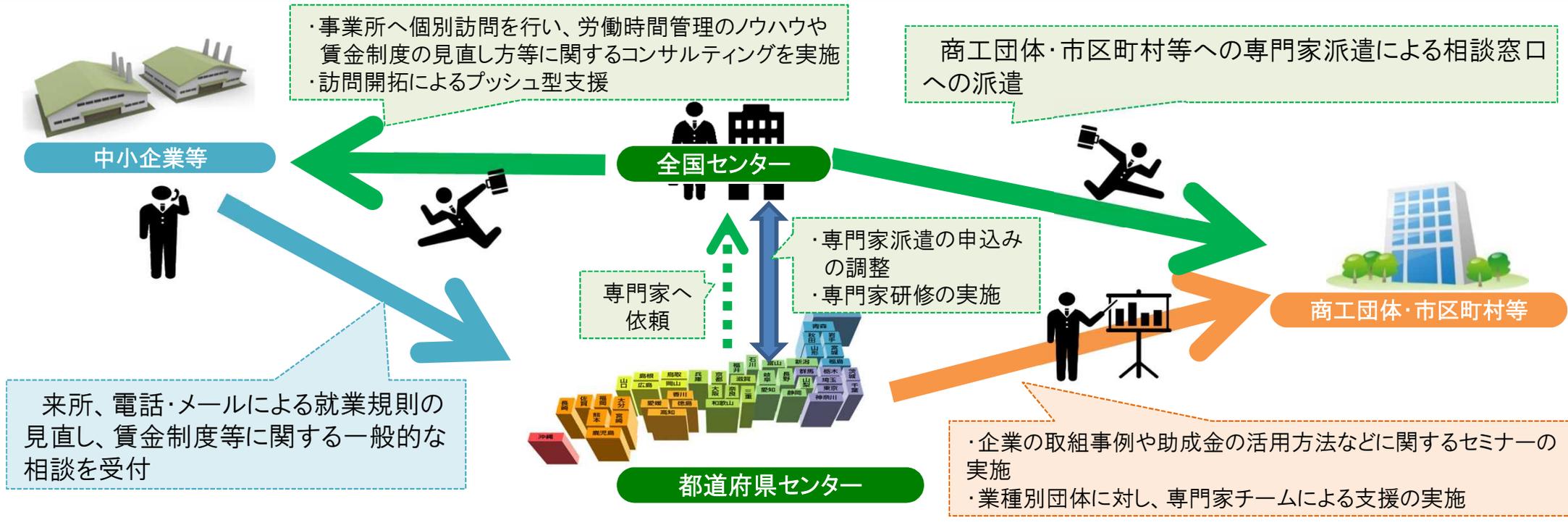
令和3年度概算要求額 67(91)億円

中小企業・小規模事業者等が働き方改革の意義を十分に理解し前向きに取り組むことが重要であるため、47都道府県に「働き方改革推進支援センター」を設置し、

- 窓口相談や企業の取組事例や労働関係助成金の活用方法等に関するセミナーの実施
- 36協定届・就業規則作成ツールや同一労働同一賃金マニュアル等を活用した労務管理等の専門家による訪問コンサルティングの実施
- 各地域の商工会議所・商工会・中央会・市区町村等への専門家派遣による相談窓口への派遣

などにより、ポスト・コロナの時代の新しい働き方(リモートワークを前提とした労働環境における働き方等)も踏まえながら、技術的な相談支援を行う。また、業種別団体に対し専門家チームによる支援を行うことにより、効果的・効率的な支援を行う。

## 働き方改革推進支援センター



# 長時間労働の抑制と年次有給休暇の取得促進に向けた自主的取組への技術的な支援

令和3年度要求額 6.7(6.8)億円

## 令和2年度

### 改善指標を活用した労働環境改善に向けた支援

- 「働き方・休み方改善指標」の活用事例の収集、指標の効果的な活用
- ポータルサイトの必要な改修

### 生産性が高く、仕事と生活の調和がとれた働き方普及のためのシンポジウムの開催

- 働き方・休み方改善に向けたより一層の社会的機運の醸成等に向けて、シンポジウムを開催(全国8か所)

### 長時間労働につながる取引環境の見直し

- ポスター・リーフレットの作成

### 労働時間等設定改善に関する意識・動向調査

- 企業10,000社、労働者30,000人

### 助言・指導

- 働き方・休み方改善コンサルタントによる助言・指導
- 労働時間等見直しガイドライン等の周知

## 令和3年度

改善指標を活用した労働環境改善に向けた支援 81,147(83,291)千円

- 働き方・休み方の現状を客観的に評価することができる「働き方・休み方改善指標」の活用事例の収集・周知により、指標の効果的な活用を図る。
- ポータルサイトについて必要な改修を行う。

生産性が高く、仕事と生活の調和がとれた働き方普及のためのシンポジウムの開催等 17,900(19,099)千円

- 働き方・休み方改善に向けたより一層の社会的機運の醸成及びワーク・ライフ・バランスの推進に向けて、全国3か所でシンポジウムを開催し、ライブ配信する

長時間労働につながる取引環境の見直し 20,304(21,340)千円

- 11月を「しわ寄せ防止キャンペーン月間」と設定し、ポスター・リーフレットの作成、インターネット広告を行う等により、社会全体の機運の醸成を図る。

労働時間等設定改善に関する意識・動向調査 14,814(14,815)千円

- 各種労働時間制度や法定以外の休暇制度の導入状況のほか、年次有給休暇を取得しない理由等について調査する。

労働時間等見直しガイドライン等の周知 29,391(29,399)千円

- 労働時間等見直しガイドラインリーフレット等の作成、配布

働き方・休み方改善コンサルタントによる助言・指導 496,307(505,908)千円

- 恒常的な長時間労働の実態にある事業場に対し、働き方・休み方の改善のための相談、助言・指導を行うことを目的として配置
- 「働き方」の改善に加え、「休み方」に重点を置いた改善も意識しつつ、仕事の組み立て方や就労の仕方を見直す等、「働き方」と「休み方」を総合的に改善していくための相談、助言・指導を実施

雇用環境均等局

労働基準局

# 「働き方改革」に向けた周知・啓発事業

令和3年度概算要求額 90百万円(114百万円)

中小企業・小規模事業者等が、労働時間制度の見直しや、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保に向けた取組を行い、「働き方改革」を実現していくためには、「働き方改革関連法」の法改正内容を正しく理解し、働き方改革の好事例を参考にしながら、国の支援策を活用の上、労働環境の整備、生産性向上の推進を図ることが重要である。このため、以下の事業内容により、広く周知・啓発を行う。

## 働き方改革の好事例の収集及び周知

- 中小企業・小規模事業者等が、自社内の働き方改革に取り組むに当たり、先進的な取組を行っている企業の取組、効果に関する好事例を収集。
- 事例集・動画や、「働き方改革特設サイト」内で記事コンテンツ化を行い、広く周知を実施。



中小企業等

好事例を活用した、  
・ 業務改善  
・ 支援策の活用  
・ 36協定、就業規則等の整備 等

# 勤務間インターバル制度導入促進のための広報事業

令和3年度要求額:57(62)百万円

平成29年3月に決定された「働き方改革実行計画」の方針を踏まえ、第196回通常国会において、労働時間等設定改善法が改正され、勤務間インターバル制度導入が事業主の努力義務とされたところである(施行は平成31年4月1日)が、働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案に対する附帯決議(参議院厚生労働委員会)において、「勤務間インターバル制度について、労働者の健康の確保や仕事と生活の調和を図るために有効な制度であることに鑑み、好事例の普及・・・(中略)・・・等、その導入促進に向けた具体的な支援策の展開を早急に実施する」とされている。

また、平成30年7月24日に閣議決定された「過労死等の防止のための対策に関する大綱」には、勤務間インターバル制度について、2020年(令和2年)までに、①勤務間インターバル制度を知らなかった企業割合を20%未満とすること、②勤務間インターバル制度を導入している企業割合を10%以上とすることの2つの数値目標が盛り込まれたことから、上記改正労働時間等設定改善法の周知とともに、労使一体となった勤務間インターバル制度導入促進に向けた更なる取組が重要となる。

このため、勤務間インターバル制度導入促進に向けた労使に対する効果的な支援、機運の醸成を図る取組を推進する。

## ○業種別導入マニュアルの作成

業種別導入促進を図るための検討会を開催し、勤務間インターバル制度について、業種別(宿泊業、外食産業など)の導入マニュアルを作成する。

## ○シンポジウムの開催(3か所、ライブ配信)

有識者の講演等(改正労働時間等設定改善法の説明を含む。)を行い、勤務間インターバル制度や助成金制度の普及促進に資するシンポジウムを開催する。

## ○インターネット広告

勤務間インターバル制度導入のための方策やセミナー開催情報等について、効果的に発信する。

# 長時間労働の抑制と年次有給休暇の取得促進に向けた自主的取組への技術的な支援

令和3年度要求額 6.7(6.8)億円

## 令和2年度

### 改善指標を活用した労働環境改善に向けた支援

- 「働き方・休み方改善指標」の活用事例の収集、指標の効果的な活用
- ポータルサイトの必要な改修

### 生産性が高く、仕事と生活の調和がとれた働き方普及のためのシンポジウムの開催

- 働き方・休み方改善に向けたより一層の社会的機運の醸成等に向けて、シンポジウムを開催(全国8か所)

### 長時間労働につながる取引環境の見直し

- ポスター・リーフレットの作成

### 労働時間等設定改善に関する意識・動向調査

- 企業10,000社、労働者30,000人

### 助言・指導

- 働き方・休み方改善コンサルタントによる助言・指導
- 労働時間等見直しガイドライン等の周知

## 令和3年度

改善指標を活用した労働環境改善に向けた支援 81,147(83,291)千円

- 働き方・休み方の現状を客観的に評価することができる「働き方・休み方改善指標」の活用事例の収集・周知により、指標の効果的な活用を図る。
- ポータルサイトについて必要な改修を行う。

生産性が高く、仕事と生活の調和がとれた働き方普及のためのシンポジウムの開催等 17,900(19,099)千円

- 働き方・休み方改善に向けたより一層の社会的機運の醸成及びワーク・ライフ・バランスの推進に向けて、全国3か所でシンポジウムを開催し、ライブ配信する

長時間労働につながる取引環境の見直し 20,304(21,340)千円

- 11月を「しわ寄せ防止キャンペーン月間」と設定し、ポスター・リーフレットの作成、インターネット広告を行う等により、社会全体の機運の醸成を図る。

労働時間等設定改善に関する意識・動向調査 14,814(14,815)千円

- 各種労働時間制度や法定以外の休暇制度の導入状況のほか、年次有給休暇を取得しない理由等について調査する。

労働時間等見直しガイドライン等の周知 29,391(29,399)千円

- 労働時間等見直しガイドラインリーフレット等の作成、配布

働き方・休み方改善コンサルタントによる助言・指導 496,307(505,908)千円

- 恒常的な長時間労働の実態にある事業場に対し、働き方・休み方の改善のための相談、助言・指導を行うことを目的として配置
- 「働き方」の改善に加え、「休み方」に重点を置いた改善も意識しつつ、仕事の組み立て方や就労の仕方を見直す等、「働き方」と「休み方」を総合的に改善していくための相談、助言・指導を実施

雇用環境均等局

労働基準局

# 年次有給休暇の取得促進等に向けた働き方・休み方の見直しの推進

令和3年度要求額 1.9 (2.2) 億円

年次有給休暇の取得促進等に向けた労使の働き方・休み方の見直しに対する効果的な支援、休暇取得促進の機運の醸成を図る取組を推進する。

## 令和3年度(下線部分が令和2年度からの主な変更点)

### 時季を捉えた年次有給休暇取得促進等に係る広報事業

令和3年度要求額 175,743 (199,175) 千円

- 年次有給休暇の連続取得の促進を図る環境整備のため、
  - ◇夏季、年末年始、ゴールデンウィーク
  - ◇年次有給休暇取得促進期間(10月)の時季を捉えた集中的な広報を実施
- ポスター・リーフレットの作成、駅貼広告、新聞広告、インターネット広告を実施

- ◆改正労働基準法の周知
  - ◆「キッズウィーク」の周知
- などを併せて実施

また、特に配慮を必要とする労働者に対する休暇制度として、病気休暇制度及びボランティア休暇制度の普及のためのリーフレットを作成するほか、

- ◇特別休暇の普及に向けた検討会の開催
- ◇特別休暇制度に係る企業の好事例を元に、企業の特別休暇制度導入の際に参考となる事例集の作成

### 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

令和3年度要求額 12,279 (25,198) 千円

- 1市で実施予定
  - ◇協議会の開催
  - ◇年次有給休暇取得促進の広報
  - ◇労務管理の専門的知識を持つ者(社会保険労務士等)の企業訪問
  - ◇地域の特性を活かした休暇取得促進の取組の好事例を収集し、周知啓発を実施
  - ◇さらに年間を通じた取組を促進するため、お祭りなどに合わせた取組期間以外にシンポジウムを開催(ライブ配信)

- ◆市町村において、年間を通じ、地域の特性を活かした休暇取得促進のための働きかけを実施

# 不妊治療を受けやすい休暇制度等環境整備事業



## 趣旨目的

近年不妊治療を受ける夫婦は約5.5組に1組、不妊治療(生殖補助医療等)によって誕生する子どもも約18人に1人となるなど、働きながら不妊治療を受ける労働者は増加傾向にあるが、不妊治療と仕事の両立ができず、16%の方が退職している。また、国会も含め社会的に、不妊治療を受けやすい休暇制度等の職場環境の整備への関心が非常に高まっている。このため、事業主、上司や同僚に不妊治療についての理解を促すとともに、当該休暇制度等の導入に取り組む事業主を支援することにより、不妊治療と仕事が両立できる職場環境の整備を促すこととする。

## 事業概要

### 専門家による検討委員会の開催

- ①セミナーの企画・運営に係る検討
- ②セミナー実施後の追跡調査に係る検討(実地ヒアリング・通信調査)
- ③追跡調査結果報告書の作成

等



### 不妊治療を受けやすい休暇制度等導入支援セミナーの実施

・不妊治療と仕事の両立を支援する企業内制度の導入マニュアル(R1年度作成)等を活用するなど、効果的な周知・啓発を行う。  
 不妊治療を受けやすい休暇制度の導入に興味のある企業等を対象とした不妊治療を受けやすい休暇制度等導入支援セミナーを実施する。

### 追跡調査(実地ヒアリング・通信)の実施と報告書の作成

・不妊治療を受けやすい休暇制度等導入支援セミナーの参加企業を対象に、セミナー後の休暇制度の導入状況についての追跡調査(実地ヒアリング及び通信調査)を行い、報告書を取りまとめる。

## 参考

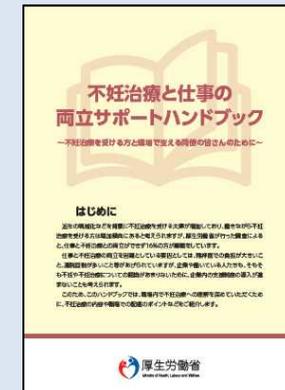
### 第4次少子化社会対策大綱【R2.5.29閣議決定】

(不妊治療への支援より抜粋)

○不妊治療と仕事の両立のための職場環境の整備

不妊治療について職場での理解を深めるとともに、仕事と不妊治療の両立に資する制度等の導入に取り組む事業主を支援し、仕事と不妊治療が両立できる職場環境整備を推進する。

(周知・啓発資料)



# 中小企業・小規模事業者等に対する働き方改革推進支援事業

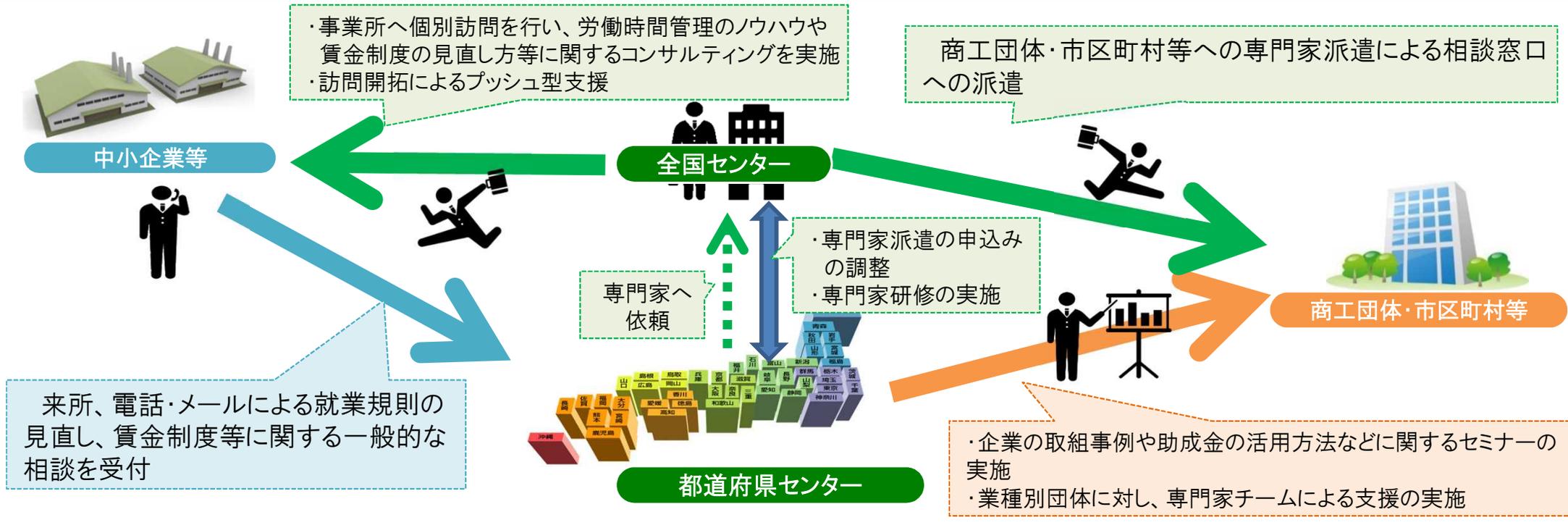
令和3年度概算要求額 67(91)億円

中小企業・小規模事業者等が働き方改革の意義を十分に理解し前向きに取り組むことが重要であるため、47都道府県に「働き方改革推進支援センター」を設置し、

- 窓口相談や企業の取組事例や労働関係助成金の活用方法等に関するセミナーの実施
- 36協定届・就業規則作成ツールや同一労働同一賃金マニュアル等を活用した労務管理等の専門家による訪問コンサルティングの実施
- 各地域の商工会議所・商工会・中央会・市区町村等への専門家派遣による相談窓口への派遣

などにより、ポスト・コロナの時代の新しい働き方(リモートワークを前提とした労働環境における働き方等)も踏まえながら、技術的な相談支援を行う。また、業種別団体に対し専門家チームによる支援を行うことにより、効果的・効率的な支援を行う。

## 働き方改革推進支援センター



# 「働き方改革」に向けた周知・啓発事業

令和3年度概算要求額 90百万円(114百万円)

中小企業・小規模事業者等が、労働時間制度の見直しや、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保に向けた取組を行い、「働き方改革」を実現していくためには、「働き方改革関連法」の法改正内容を正しく理解し、働き方改革の好事例を参考にしながら、国の支援策を活用の上、労働環境の整備、生産性向上の推進を図ることが重要である。このため、以下の事業内容により、広く周知・啓発を行う。

## 働き方改革の好事例の収集及び周知

- 中小企業・小規模事業者等が、自社内の働き方改革に取り組むに当たり、先進的な取組を行っている企業の取組、効果に関する好事例を収集。
- 事例集・動画や、「働き方改革特設サイト」内で記事コンテンツ化を行い、広く周知を実施。

厚生労働省 働き方改革 特設サイト 支援のご案内

無料相談窓口一覧 働き方改革推進支援センター

▲ 働き方改革特設サイト

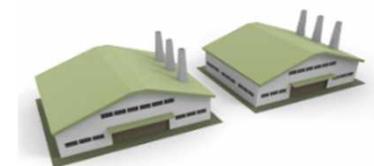
▼ 取組み事例集

▲ 制度解説動画

進めよう! ニッポンの働き方改革

進めよう! 働き方改革

労務管理のポイントについて(10分17秒)



中小企業等

好事例を活用した、

- ・ 業務改善
- ・ 支援策の活用
- ・ 36協定、就業規則等の整備 等

# パートタイム・有期雇用労働者活躍推進事業

令和3年度概算要求額 72百万円（78百万円）【雇用勘定】

パートタイム労働者及び有期雇用労働者の公正な待遇の確保のため、パートタイム・有期雇用労働者の同一労働同一賃金や処遇改善に取り組む事業主への支援及び短時間正社員制度をはじめとする「多様な正社員」制度の導入支援を効果的に実施する。

## ◆パートタイム・有期雇用労働者の同一労働同一賃金や処遇改善に係る取組への支援

- 「雇用形態に関わらない公正な待遇の確保のためのセミナー」のweb開催
- 同一労働同一賃金に取り組む先行企業の事例の収集及び好事例集の作成
- 収集した事例動画やセミナー動画を「パートタイム・有期労働ポータルサイト」で配信

## ◆短時間正社員制度等の「多様な正社員」制度の導入支援

- 支援員による導入支援・導入事例の取りまとめ
- 「『多様な正社員』制度導入支援セミナー」のweb開催、「多様な人材活用で輝く企業応援サイト」での配信
- セミナー動画を「多様な人材活用で輝く企業応援サイト」で配信

企業に対してより広く、分かりやすい情報提供により事業主の自主的な取組を促進

**正社員とパートタイム・有期雇用労働者の均等・均衡待遇やパートタイム・有期雇用労働者の処遇改善の実現、短時間正社員等の「多様な正社員」制度の普及**

# 職務分析・職務評価コンサルタント育成事業について

## 事業目的

令和3年度概算要求額 3.9億円（2.4億円）【雇用勘定】

令和2年4月よりパートタイム・有期雇用労働法が施行され、いわゆる同一労働同一賃金の実現に向けて、各企業が待遇改善への対応を検討することが求められている。

職務分析・職務評価は、正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者の基本給における待遇差が不合理なものとなっていないかを点検し、賃金制度の見直しに活用できる有効な手法であるが、中小企業においては人事労務管理の体制が不十分であること等から独力で取り組むことが困難な場合も想定される。

このため、個別企業に対し職務分析・職務評価の意義や手法について丁寧に説明し、適切な助言を行うことができる専門家をより多く育成し、中小企業等に対する支援を行うことにより、すべての企業における正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者との間の同一労働同一賃金に向けた取組の推進を図る。

## イメージ

令和3年度はより多くのコンサルタントを育成するため、2つのブロックに分けて実施

### P：事業実施方針の策定

#### <事業実施方針の策定>

- ・有識者による検討会
- ・コンサルティング方針の策定
- ・コンサルティングマニュアルの作成

#### <コンサルタントの選定・研修>

- ・コンサルタントの委嘱
- ・コンサルタント研修(制度説明、コンサルティング手法の習得)

### D：コンサルタントによる個別企業への支援

#### <企業向け説明会の実施>

- ・制度概要説明会の実施
- ・コンサルティングの方法などの説明会の実施

#### <個別企業への支援>

- ・コンサルティングの実施
- ・フォローアップの実施

### A：事業実施方法の改善

- ・コンサルタント研修の内容の改善
- ・コンサルティング方針の見直し・改定

### C：コンサルティング結果の分析、効果検証

- ・コンサルティング企業からのアンケートの収集・分析
- ・コンサルティングの好事例収集
- 職務分析・職務評価の効果検証

職務分析・職務評価の浸透により、パートタイム労働者・有期雇用労働者と正社員との間の同一労働同一賃金を実現

# キャリアアップ助成金（処遇改善支援関係）について

令和3年度概算要求額：80億円（2年度予算額：110億円）

○ 有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者（以下「有期雇用労働者等」といい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を促進するため、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 ※<>は生産性の向上が認められる場合の額、（ ）は大企業の額	
処遇改善支援	賃金規定等改定コース	<p>全て又は一部の有期雇用労働者等の基本給の賃金規定等を改定し、2%以上増額</p>	<p>①全ての賃金規定等改定：                      対象労働者数が1人～3人：1事業所当たり9.5万円&lt;12万円&gt;（7.125万円&lt;9万円&gt;） 4人～6人：1事業所当たり19万円&lt;24万円&gt;（14.25万円&lt;18万円&gt;）                      7人～10人：1事業所当たり28.5万円&lt;36万円&gt;（19万円&lt;24万円&gt;） 11人～100人：1人当たり2.85万円&lt;3.6万円&gt;（1.9万円&lt;2.4万円&gt;）</p> <p>②雇用形態別、職種別等の賃金規定等改定：                      対象労働者数が1人～3人：1事業所当たり4.75万円&lt;6万円&gt;（3.325万円&lt;4.2万円&gt;） 4人～6人：1事業所当たり9.5万円&lt;12万円&gt;（7.125万円&lt;9万円&gt;）                      7人～10人：1事業所当たり14.25万円&lt;18万円&gt;（9.5万円&lt;12万円&gt;） 11人～100人：1人当たり1.425万円&lt;1.8万円&gt;（0.95万円&lt;1.2万円&gt;）</p> <p>※ 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1.425万円&lt;1.8万円&gt;加算                      雇用形態別、職種別等の賃金規定等改定：1人当たり0.76万円&lt;0.96万円&gt;加算</p> <p>※ 中小企業において5%以上増額した場合、全ての賃金規定等改定：1人当たり0.95万円&lt;1.2万円&gt;さらに加算                      雇用形態別、職種別等の賃金規定等改定：1人当たり0.475万円&lt;0.6万円&gt;さらに加算</p> <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19万円&lt;24万円&gt;（14.25万円&lt;18万円&gt;）加算</p>
	賃金規定等共通化コース	有期雇用労働者等と正規雇用労働者との共通の賃金規定等を新たに規定・適用	<p>1事業所当たり57万円&lt;72万円&gt;（42.75万円&lt;54万円&gt;）                      ※ 対象労働者1人当たり、2万円&lt;2.4万円&gt;（1.5万円&lt;1.8万円&gt;）加算</p>
	諸手当制度等共通化コース（一部新規）	有期雇用労働者等と正規雇用労働者との共通の諸手当制度を新たに規定・適用、又は有期雇用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	<p>1事業所当たり38万円&lt;48万円&gt;（28.5万円&lt;36万円&gt;）                      ※ 諸手当制度を共通化した対象労働者2人目以降、1人当たり、1.5万円&lt;1.8万円&gt;（1.2万円&lt;1.4万円&gt;）加算                      ※ 同時に2つ以上の諸手当を導入した場合に、2つ目以降の手当1つにつき、16万円&lt;19.2万円&gt;（12万円&lt;14.4万円&gt;）加算</p>
	選択的適用拡大導入時処遇改善コース	選択的適用拡大の導入に伴い、短時間労働者の意向を適切に把握し、被用者保険の適用と働き方の見直しに反映させるための取組の実施	<p>1事業所当たり19万円&lt;24万円&gt;（14.25万円&lt;18万円&gt;）                      ※ 社会保険加入時に賃金増額を行った場合、労働者1人につき増額幅に応じ以下の額を加算                      2%以上：1.9万円&lt;2.4万円&gt;（1.4万円&lt;1.8万円&gt;） 3%以上：2.9万円&lt;3.6万円&gt;（2.2万円&lt;2.7万円&gt;） 5%以上：4.7万円&lt;6万円&gt;（3.6万円&lt;4.5万円&gt;）                      7%以上：6.6万円&lt;8.3万円&gt;（5万円&lt;6.3万円&gt;） 10%以上：9.4万円&lt;11.9万円&gt;（7.1万円&lt;8.9万円&gt;） 14%以上：13.2万円&lt;16.6万円&gt;（9.9万円&lt;12.5万円&gt;）                      ※ 短時間労働者の生産性の向上を図るための取組（研修制度や評価の仕組みの導入）を行った場合に、10万円（7.5万円）加算</p>
	短時間労働者労働時間延長コース	有期雇用労働者等の週所定労働時を延長し、社会保険を適用	<p>1人当たり22.5万円&lt;28.4万円&gt;（16.9万円&lt;21.3万円&gt;）                      ※ 労働者の手取りが減少しない取組をした場合、1時間以上5時間未満延長でも助成（上記「賃金規定等改定コース」又は「選択的適用拡大導入時処遇改善コース」と併せることも可）                      1時間以上2時間未満：4.5万円&lt;5.7万円&gt;（3.4万円&lt;4.3万円&gt;） 2時間以上3時間未満：9万円&lt;11.4万円&gt;（6.8万円&lt;8.6万円&gt;）                      3時間以上4時間未満：13.5万円&lt;17万円&gt;（10.1万円&lt;12.8万円&gt;） 4時間以上5時間未満：18万円&lt;22.7万円&gt;（13.5万円&lt;17万円&gt;）</p>

# 厚生労働省・都道府県労働局における総合的ハラスメント対策

## 《NOハラスメント！キャンペーン》

令和3年度要求額 10億円  
令和2年度予算額 8.8億円

### 趣旨・目的

パワーハラスメントやセクシュアルハラスメント、妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメントなど職場におけるハラスメントは、労働者の尊厳を傷つけ継続就業を妨げる大きな障害となるものであり、社会的関心も高く、労働者から多数の相談が寄せられている一方、関係法令や具体的な対応に関する周知が不十分との声がある。

また、これらの職場におけるハラスメントは複合的に生じることも多く、労働者の意欲・能力の発揮を阻害し職場環境を悪化させるものであることから、総合的・一体的にハラスメント対策を行う必要がある。

### ハラスメントが起こったら

働く人は・・・

意欲の低下、自信の喪失、心身の健康の悪化、休職、離職

企業は・・・

業績の悪化、人材の流出、イメージダウン

など、被害は広範に及ぶ

### 解決のための課題として

☆労働施策総合推進法や男女雇用機会均等法等に基づくハラスメント対策の事業主等に対する周知が不十分

\*何がハラスメントにあたるのか  
\*取引先等からのセクハラへの対応 など

☆被害者や企業への相談支援体制の充実

\*被害者のニーズはさまざまなので、心情に寄り添った相談等の支援が求められる（職場環境の改善、メンタル相談等）

\*企業内での適切かつ迅速な対応が不可欠

### これらに対応するために

- 全国的なハラスメント撲滅集中キャンペーンによる周知徹底
- ハラスメントを受けた働く人等への迅速な相談対応とニーズに応じた適切な支援
- 企業に対するハラスメント防止措置の導入支援
- いわゆるカスタマーハラスメント対策企業マニュアル（好事例掲載）の策定・周知

等を実施する

### 事業概要

#### I ハラスメント撲滅対策の全国集中実施

- 「ハラスメント撲滅月間」を中心に、シンポジウムの開催等による集中的な周知・啓発の実施
- 全国の都道府県労働局による事業主向け説明会の開催、主に労働者向けハラスメント対応特別相談窓口の開設
- 職場のハラスメント防止パンフレット・リーフレット（事業主向け・労働者向け）の作成・配布

#### II 迅速な相談対応、雇用管理改善の推進等

- ハラスメントを受けた労働者等の相談に迅速に対応し、ニーズに応じた支援につなげる窓口の設置
  - ・フリーダイヤル等による相談窓口の設置
  - ・企業の雇用管理改善推進に向けた労働局の体制整備（拡充）

#### III 中小企業への支援

- 個別企業訪問による支援（拡充）
- 中小企業におけるハラスメント相談体制実証事業

#### IV 周知・広報

- ハラスメントに関する情報提供ポータルサイトの運営
- ツイッター、フェイスブック等を利用した広報
- ハラスメントサポートガイド等の作成・配布
- いわゆるカスタマーハラスメント対策企業マニュアル（好事例掲載）の策定・周知（新規）

# ○ 個別労働紛争解決制度の枠組み

令和2年度予算額  
33億円

令和3年度概算要求額  
33億円

相談者

個別労働関係紛争の解決の  
促進に関する法律第3条

## 総合労働相談コーナー

(令和元年度総合労働相談件数 118万 8,340件)

(都道府県労働局及び労働基準監督署等に設置)

### 民事上の個別労働相談

(27万9,210件)

- ①いじめ・嫌がらせ(87,570件)
- ②自己都合退職(40,081件)
- ③解雇(34,561件)

労働基準法等の違反の疑いがあるもの(19万6,272件)、法制度の  
問い合わせ(76万9,705件)等

労働基準監督署、公共  
職業安定所、雇用環境・  
均等部(室)等

関係法令に基づく行政指導等

個別労働関係紛争の解決の  
促進に関する法律第4条

### 労働局長による 助言・指導

(申出件数 9,874件)

- ①いじめ・嫌がらせ(2,592件)
- ②自己都合退職(949件)
- ③解雇(892件)

・話し合いの促進  
・解決の方向性示唆

個別労働関係紛争の解決の  
促進に関する法律第5条

### 紛争調整委員会による あっせん

(申請件数 5,187件)

- ①いじめ・嫌がらせ(1,837件)
- ②解雇(1,073件)
- ③雇止め(479件)

あっせん委員(弁護士等)による  
紛争当事者の合意形成