

ポジティブ・アクション加速化助成金

(ポジティブ・アクション能力アップ助成金の拡充)

27年度要求額 238,500千円(雇用勘定)
26年度予算額 120,750千円(雇用勘定)

趣旨・背景

- 日本の生産年齢人口(15~64歳)は、今後急速に減少する。女性の継続就業率・労働力率が十分に上昇しない場合、就業者数の大幅な減少を通じて、我が国の持続的経済成長等に大きな影響を及ぼすことが懸念されている。
- また、グローバル化の進展の中、組織内の多様性を高め、様々な人材の能力を活かすことは、イノベーションを促進し組織対応力を高めるものとして、企業側からも必要性が指摘されているところ。さらに、多大な育成コストを投じた女性社員が、出産・育児等を理由に退職することなく、能力を高めつつ働き続けられる職場環境としていくことは、企業自身にとっても大きなメリットがあり、また、社会全体で見ても、失業予防、能力開発・向上の観点から非常に重要である。
- このため、女性が能力を高めつつ働き続けられる職場環境となるよう、女性の活躍推進策に取り組む企業に対し、助成金を支給することにより、企業の取組を加速化させる。

(1) 女性の活躍の状況把握を行い、自社の女性の活躍に向けた課題を分析。



(2) 自社の課題解決に相応しい数値目標とその達成に向けた取組目標を盛り込んだプランの策定・公表と自社の女性活躍の状況の公表。



(3) 取組目標を達成
⇒プランニング及び取組実施に係る費用の一部を支給①



(4) 数値目標を達成
⇒取組を継続的に実施、数値目標達成に係る助成金の支給②

平成26年度

ポジティブ・アクション能力アップ助成金

【対象となる目標】
女性の職域拡大、女性の管理職登用等

【対象となる取組】 研修の実施

【助成額】
いずれかの目標を達成したら支給
中小企業30万円、大企業15万円
(1事業主1回)



平成27年度

ポジティブ・アクション加速化助成金【拡充】

【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。女性の積極採用・評価、配置・育成・教育訓練、働き方の改革、雇用形態や職種の転換、女性の再雇用や中途採用 等

【取組目標】 各社の課題解決に必要な取組

職域拡大に向けた研修、女性が使いやすい設備等の導入、メンター制度の構築、労働時間管理ソフトの導入、女性の管理職登用促進のための研修、公正・透明な人事考課制度の導入、雇用形態や職種の転換制度の導入等、支給要領(今後策定)に掲げる取組

【助成額】

①取組目標の達成⇒ 中小企業：30万円 (プランニング及び取組に係る費用、1事業主1回限り)

②数値目標を達成⇒ 大企業・中小企業：30万円 (1事業主1回限り)

女性の活躍推進に向けた総合データベース化

(ポジティブ・アクションの促進及び両立支援に関する総合的情報提供事業)

27年度予算案額 73,003千円

26年度予算額 82,554千円

事業の目的

女性の登用状況等に関する企業情報を一覧化し、情報開示を一層推進、女性の活躍推進を図る

これまで

各種サイトへ女性の活躍に関連する企業情報が分散。

⇒ 掲載対象企業も情報内容も様々で、ユーザーにとって横断的な検索・比較が行えない状態

《内閣府》

- ◆女性の活躍『見える化』サイト
 - …上場企業の女性管理職比率・勤続年数
 - ・残業時間等を掲載(約1200社)。
 - (※プリントアウト等不可)

《厚生労働省》

- ◆ポジティブ・アクションポータルサイト
 - …企業規模を問わず、女性管理職比率等のほか、女性活躍推進に向けた企業の取組内容・トップの宣言等を掲載(約1100社)
- ◆両立支援のひろば
 - …企業規模を問わず、両立支援のための行動計画(次世代法に基づく一般事業主行動計画)を掲載(約3万社) ※これら2サイトについては26年度に統合

27年度は

2府省のサイトを統合、女性の活躍推進に向けた企業情報を一元化

※ 経済産業省の「なでしこ銘柄」等との一覧性もリンクにより確保

- ◆ 1つの入り口から企業情報を検索・登録することを可能とし、ユーザビリティを大幅に向上。
- ◆ (以下の効果が十分上げられるよう) 民間就職支援サイト等とも連携し、ユーザーへの広報周知を徹底。

《統合後のサイトイメージ》 ※業種ごとに一覧化

企業名	女性管理職比率	勤続年数(女性)	企業トップの宣言	「くるみん」認定	なでしこ銘柄
●●株式会社	10.7%	18.7年	○	○	○

クリックすると詳細ページへリンク

効果

- ・ユーザー(就職活動中の学生、投資家、消費者等)の利便性向上等により、女性の活躍推進に積極的な企業ほど選ばれるように。
- ・企業自身にとっても、業界内における自社の女性活躍の状況がより「可視化」され、取組意識を促進。
- ⇒ 企業における女性の活躍・役員や管理職への女性の登用を強く促進
- ・(初年度は統合経費がかかるものの) 次年度以降はサイトの保守管理費用も効率化

2. 仕事と家庭の両立支援対策について

仕事と家庭の両立支援対策の概要

法律に基づく両立支援制度の整備

妊娠中・出産後の母性保護、母性健康管理
(労働基準法、男女雇用機会均等法)

- ・産前産後休業(産前6週、産後8週)、軽易な業務への転換、時間外労働・深夜業の制限
- ・医師の指導等に基づき、通勤緩和、休憩、休業等の措置を事業主に義務づけ
- ・妊娠・出産等を理由とする解雇その他の不利益取扱いの禁止 等

育児休業等両立支援制度の整備

(育児・介護休業法)

- ・子が満1歳(両親ともに育児休業を取得した場合、1歳2ヶ月=“パパ・ママ育休プラス”※)まで(保育所に入所できない場合等は最大1歳半まで)の育児休業
- ・子が3歳に達するまでの短時間勤務制度、所定外労働の免除※
- ・育児休業を取得したこと等を理由とする解雇その他の不利益取扱いの禁止 等

※平成21年7月1日公布の改正法により拡充

育児休業中の経済的支援

- ・育児休業給付(賃金の67%相当※)

※雇用保険法の改正により、平成26年4月1日から50%→67%に引き上げ(180日)

- ・社会保険料(健康保険、厚生年金保険)の免除

等

両立支援制度を利用しやすい職場環境づくり

次世代法に基づく事業主の取組推進

- ・仕事と子育てを両立しやすい環境の整備等に関する行動計画の策定・届出・公表・従業員への周知(101人以上は義務、100人以下は努力義務)
- ・一定の基準を満たした企業を認定(くるみんマーク)
- ・認定企業に対する税制上の措置



助成金等を通じた事業主への支援

- ・短時間勤務制度の導入、育児休業中・復職後の能力アップのための訓練の実施など、両立支援に取り組む事業主へ助成金を支給
- ・中小企業で働く労働者の育児休業取得及び育児休業後の円滑な職場復帰支援のための「育休復帰支援プラン」の策定・利用支援
- ・両立支援総合サイト「両立支援のひろば」による情報提供
- ・両立支援の取組をより効果的に推進するためのベストプラクティス集の普及
- ・子育て・介護のためのテレワーク活用事例の普及

表彰等による事業主の意識醸成

- ・仕事と家庭のバランスに配慮した柔軟な働き方ができる企業を表彰(均等・両立推進企業表彰)
- ・男性の育児休業取得促進等男性の子育てへの関わりの促進(イクメンプロジェクト)



その他

長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得促進等全体のワーク・ライフ・バランスの推進

保育所待機児童の解消・放課後児童クラブの充実、ファミリー・サポート・センター事業

子育て女性等の再就職支援(マザーズハローワーク事業、託児付き再就職支援セミナー、カムバック支援サイト、リターン&ステップアップ普及事業)

○女性の継続就業率
38% (平成22年)
→55% (平成32年)

○男性の育児休業取得率
2.03% (平成25年)
→13% (平成32年)

育児・介護休業法の概要

育児休業・介護休業制度

- 子が1歳(保育所に入所できないなど、一定の場合は、1歳半)に達するまで(父母ともに育児休業を取得する場合は、子が1歳2ヶ月に達するまでの間の1年間<パパ・ママ育休プラス>)の育児休業の権利を保障
- 父親が出産後8週間以内に育児休業を取得した場合、再度、育児休業の取得が可能
- 配偶者が専業主婦(夫)であっても育児休業の取得は可能
- 対象家族1人につき、常時介護を必要とする状態に至るごとに1回、通算して93日まで、介護休業の権利を保障
※①同一の事業主に引き続き1年以上雇用されていること、②子の1歳の誕生日以降も引き続き雇用されていることが見込まれること、③子の2歳の誕生日の前々日まで、労働契約の期間が満了しており、かつ、契約が更新されないことが明らかでないこと、を満たした期間雇用者も取得可能

短時間勤務等の措置

- 3歳に達するまでの子を養育する労働者について、短時間勤務の措置(1日原則6時間)を義務づけ
- 常時介護を必要とする状態にある対象家族の介護を行う労働者に対し、次のいずれかの措置を事業主に義務づけ
①短時間勤務制度 ②フレックスタイム制
③始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ ④介護費用の援助措置

時間外労働の制限

- 小学校就学前までの子を養育し、又は介護を行う労働者が請求した場合、1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働を制限

所定外労働の免除

- 3歳に達するまでの子を養育する労働者が請求した場合、所定外労働を免除

深夜業の制限

- 小学校就学前までの子を養育し、又は介護を行う労働者が請求した場合、深夜業を制限

子の看護休暇制度

- 小学校就学前までの子が1人であれば年5日、2人以上であれば年10日を限度として看護休暇付与を義務づけ

介護休暇制度

- 要介護状態にある対象家族が1人であれば年5日、2人以上であれば年10日を限度として介護休暇付与を義務づけ

転勤についての配慮

- 労働者を転勤させる場合の、育児又は介護の状況についての配慮義務

不利益取扱いの禁止

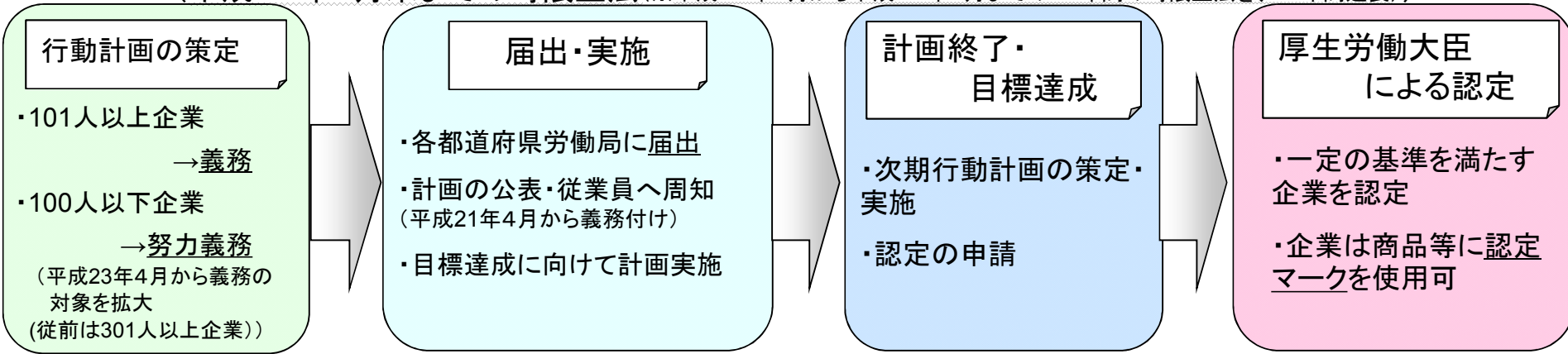
- 育児休業等を取得したこと等を理由とする解雇その他の不利益取扱いを禁止

実効性の確保

- 苦情処理・紛争解決の援助及び調停の仕組みを創設
- 勧告に従わない場合の公表制度及び報告を求めた場合に報告をせず、又は虚偽の報告をした者に対する過料を創設。

※下線部は、平成21年6月の法改正により改正された部分。改正法の施行日：原則として平成22年6月30日(ただし、一部の規定は、常時100人以下の労働者を雇用する事業主については平成24年7月1日)

次世代育成支援対策推進法に基づく企業の行動計画策定・実施 (平成37年3月末までの時限立法(※平成17年4月から平成27年3月までの10年間の時限立法を、10年間延長))



行動計画(一般事業主行動計画)

【行動計画とは】

企業が、次世代法に基づき、従業員の仕事と子育ての両立を図るために策定する計画

【計画に定める事項】

- ① 計画期間(各企業の実情を踏まえおおむね2年間から5年間の範囲)
- ② 達成しようとする目標
- ③ 目標達成のための対策およびその実施時期

【計画の内容に関する事項】

1 雇用環境の整備に関する事項

- (1) 主に育児をしている従業員を対象とする取組
- (2) 育児をしていない従業員も含めて対象とする取組

2 その他の次世代育成支援対策

対象を自社の従業員に限定しない、雇用環境整備以外の取組

計画例

- (例1) 計画期間内に育児休業の取得状況を次の水準にする。
男性：年に〇人以上取得、女性：取得率〇%以上

<対策>

- 平成〇年〇月 管理職を対象とした研修の実施
- 平成〇年〇月 育児休業中の社員で希望する者を対象とする職場復帰のための講習会を年に〇回実施

- (例2) ノー残業デーを月に1日設定する。

<対策>

- 平成〇年〇月 部署ごとに検討グループを設置
- 平成〇年〇月 社内報などでキャンペーンを行う

○ 届出状況(平成26年12月末時点)

101人以上企業の**97.8%**
301人以上企業の**97.6%**
101~300人以下企業の**97.9%**
規模計届出企業数 **66,252社**

○ 認定状況(平成26年12月末時点)

認定企業 **2,031社**



認定基準

- ・行動計画の期間が、2年以上5年以下であること。
- ・策定した行動計画を実施し、それに定めた目標を達成したこと。
- ・3歳から小学校に入学するまでの子を持つ労働者を対象とする「育児休業の制度または勤務時間短縮等の措置に準ずる措置」を講じていること。
- ・計画期間内に、男性の育児休業等取得者がおり、かつ、女性の育児休業等取得率が70%以上だったこと。など
- ※平成27年4月1日から、新たな認定(特例認定)制度を実施予定。

認定企業に対する税制優遇制度

- ・一定の期間(※)に取得・新築・増改築した建物等について、認定を受けた日を含む事業年度において、普通償却限度額の32%の割増償却ができる。

※ 認定を受ける対象となった行動計画の開始日から認定を受けた日を含む事業年度終了の日までの期間

- ・平成23年4月1日から平成27年3月31日までの期間内に始まるいずれかの事業年度において、次世代法の認定を受けた事業主が対象。

都道府県別一般事業主行動計画策定届の届出及び認定状況

(平成26年12月末現在)

		常時雇用労働者301人以上の企業数	常時雇用労働者101人以上300人以下の企業数	一般事業主行動計画策定届提出企業数	101人以上企業の届出率	①内、常時雇用労働者301人以上の企業数	届出率	②内、常時雇用労働者300人以下の企業数	(ア)内、常時雇用労働者101人以上の企業数	届出率	(イ)内、常時雇用労働者100人以下の企業数	認定企業数
					$((C)-(D)/(A-B) \times 100)\%$	(C)		$((C)/(A) \times 100)\%$	(D)	$((D)/(B) \times 100)\%$	(イ)	
		(A)	(B)									
1	北海道	465	1,247	2,449	99.1%	463	99.6%	1,986	1,233	98.9%	753	17
2	青森県	112	347	614	99.3%	112	100.0%	502	344	99.1%	158	12
3	岩手県	108	347	706	100.0%	108	100.0%	598	347	100.0%	251	22
4	宮城県	211	545	892	99.3%	210	99.5%	682	541	99.3%	141	23
5	秋田県	79	253	585	100.0%	79	100.0%	506	253	100.0%	253	14
6	山形県	102	345	592	99.6%	102	100.0%	490	343	99.4%	147	15
7	福島県	150	467	816	99.4%	149	99.3%	667	464	99.4%	203	15
8	茨城県	217	558	927	99.1%	215	99.1%	712	553	99.1%	159	21
9	栃木県	143	443	1,051	100.0%	143	100.0%	908	443	100.0%	465	15
10	群馬県	165	477	995	98.6%	164	99.4%	831	469	98.3%	362	26
11	埼玉県	420	1,162	2,070	97.9%	411	97.9%	1,659	1,138	97.9%	521	49
12	千葉県	357	854	1,434	100.0%	357	100.0%	1,077	854	100.0%	223	43
13	東京都	4,353	5,839	11,527	93.8%	4,103	94.3%	7,424	5,460	93.5%	1,964	770
14	神奈川県	806	1,387	2,650	97.8%	786	97.5%	1,864	1,358	97.9%	506	61
15	新潟県	231	661	1,222	99.7%	231	100.0%	991	658	99.5%	333	24
16	富山県	111	415	1,508	99.4%	111	100.0%	1,397	412	99.3%	985	24
17	石川県	131	400	1,541	99.2%	131	100.0%	1,410	396	99.0%	1,014	20
18	福井県	69	266	725	98.5%	68	98.6%	657	262	98.5%	395	20
19	山梨県	58	199	510	99.6%	57	98.3%	453	199	100.0%	254	14
20	長野県	214	527	1,319	99.2%	214	100.0%	1,105	521	98.9%	584	46
21	岐阜県	174	577	1,038	99.7%	174	100.0%	864	575	99.7%	289	39
22	静岡県	372	954	1,736	100.0%	372	100.0%	1,364	954	100.0%	410	40
23	愛知県	955	2,022	3,996	99.8%	953	99.8%	3,043	2,018	99.8%	1,025	73
24	三重県	149	397	735	99.8%	149	100.0%	586	396	99.7%	190	21
25	滋賀県	99	323	945	99.5%	99	100.0%	846	321	99.4%	525	31
26	京都府	279	651	1,174	99.5%	279	100.0%	895	646	99.2%	249	40
27	大阪府	1,362	2,295	4,125	96.9%	1,332	97.8%	2,793	2,210	96.3%	583	129
28	兵庫県	517	1,258	2,117	97.5%	510	98.6%	1,607	1,221	97.1%	386	57
29	奈良県	64	225	346	98.3%	63	98.4%	283	221	98.2%	62	18
30	和歌山県	54	258	411	100.0%	54	100.0%	357	258	100.0%	99	17
31	鳥取県	43	177	371	96.4%	41	95.3%	330	171	96.6%	159	11
32	島根県	50	210	536	100.0%	50	100.0%	486	210	100.0%	276	8
33	岡山県	200	549	1,028	98.4%	192	96.0%	836	545	99.3%	291	24
34	広島県	352	831	2,401	98.6%	347	98.6%	2,054	820	98.7%	1,234	36
35	山口県	113	401	1,012	99.2%	113	100.0%	899	397	99.0%	502	14
36	徳島県	48	184	504	100.0%	48	100.0%	456	184	100.0%	272	34
37	香川県	95	349	640	99.5%	94	98.9%	546	348	99.7%	198	21
38	愛媛県	135	419	1,107	99.1%	133	98.5%	974	416	99.3%	558	31
39	高知県	56	217	453	99.3%	54	96.4%	399	217	100.0%	182	9
40	福岡県	520	1,211	2,332	98.2%	517	99.4%	1,815	1,183	97.7%	632	34
41	佐賀県	62	265	503	100.0%	62	100.0%	441	265	100.0%	176	8
42	長崎県	103	359	635	100.0%	103	100.0%	532	359	100.0%	173	10
43	熊本県	140	425	795	99.3%	139	99.3%	656	422	99.3%	234	15
44	大分県	86	324	920	98.8%	86	100.0%	834	319	98.5%	515	15
45	宮崎県	80	296	613	100.0%	80	100.0%	533	296	100.0%	237	10
46	鹿児島県	161	451	1,066	99.8%	161	100.0%	905	450	99.8%	455	24
47	沖縄県	99	274	580	100.0%	99	100.0%	481	274	100.0%	207	11
	合計	14,870	32,641	66,252	97.8%	14,518	97.6%	51,734	31,944	97.9%	19,790	2,031

次世代育成支援対策推進法に基づく認定マーク



くるみんマーク

次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を策定・実施し、一定の基準を満たした企業を認定



プラチナくるみんマーク

くるみん認定企業のうち、さらに高い基準（特例認定基準）を満たした企業を認定
※マントの色彩パターンは12色から選択可能



※これらのマークは、平成27年4月1日以降に実施予定です。

平成27年度両立支援等助成金(案)

27年度予算案額 61.9億円(雇用勘定)
26年度予算額 76.3億円(雇用勘定)

事業所内保育施設設置・運営等支援助成金 51.4(51.9)億

労働者のための保育施設を事業所内(労働者の通勤経路又はその近接地域を含む)に設置、運営等を行う事業主・事業主団体に、その費用の一部を助成する。

	助成率
①設置費	<ul style="list-style-type: none"> ・大企業 補助率1/3 上限額1,500万円 ・中小企業 補助率2/3 上限額2,300万円
②増築費	<ul style="list-style-type: none"> ○増築 <ul style="list-style-type: none"> ・大企業 補助率1/3 上限額 750万円 ・中小企業 補助率1/2 上限額1,150万円 ○建て替え <ul style="list-style-type: none"> ・大企業 補助率1/3 上限額1,500万円 ・中小企業 補助率1/2 上限額2,300万円
③運営費	5年間支給 <ul style="list-style-type: none"> ・大企業 1人当たり 340千円(年額) 上限額 1,360万円 ・中小企業 1人当たり 450千円(年額) 上限額 1,800万円

※ ①②は、2回(1年目と3年目)に分けて支給
※ ③は、定額支給

中小企業両立支援助成金

代替要員確保コース 3.1(1.3)億

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中小企業事業主に支給する。

支給対象労働者1人当たり	30万円
育児休業取得者が期間雇用者の場合	10万円加算

※ 1企業当たり1年度延べ10人まで 5年間
(くろみん取得企業の場合、法律の有効期限の期間で50人まで)

育休復帰支援プラン助成金 3.0(1.5)億

「育休復帰プランナー」による支援のもと「育休復帰支援プラン」を策定及び導入し、対象労働者が育休を取得した場合及び当該育休取得者が復帰した場合に中小企業事業主に支給する。

支給対象事業主1回当たり	30万円
--------------	------

※ 1企業当たり2回まで
1回目:プランを策定し、育休取得した時
2回目:育休者が職場復帰した時

子育て期短時間勤務支援助成金(経過措置) 1.2(8.6)億

就業規則等により子育て期(原則として子が小学校就学前まで)の労働者が利用できる短時間勤務制度を設け、平成27年3月31日までに育児短時間勤務を開始した労働者に利用させた事業主に支給する。

企業規模	1人目	2人目以降※
中小企業事業主	40万円	15万円
上記以外の事業主	30万円	10万円

※ 5年間、1企業当たり延べ10人まで(中小企業事業主は5人まで)

期間雇用者継続就業支援コース 0.8(9.2)億

期間雇用者と正社員が同等の要件で利用できる育児休業制度、育児短時間勤務制度を就業規則等に規定し、期間雇用者の育児休業取得者を原職等に復帰させ、6か月以上継続して雇用した中小企業事業主に支給する。

(※育児休業を終了した期間雇用者が平成25年4月1日以後平成28年3月31日までに退社した事業主が対象。)

	支給額
1人目	40万円
2人目から5人目まで	15万円
期間雇用者の育児休業取得者が正社員として復職した場合	1人目10万円加算 2~5人目 5万円加算

※26年度限りの経費 継続就業支援コース 休業中能力アップコース 0(2.6)億

ポジティブ・アクション加速化助成金 2.4(1.2)億

女性の活躍に向けた目標を設定して取組を行い、目標を達成した企業に対して助成金を支給する。(1企業1回限り)

企業規模	支給額	
	取組目標達成	数値目標達成
中小企業	30万円	30万円
大企業	—	30万円

～男性の仕事と育児の両立の促進「イクメンプロジェクト」について～

27年度予算案額 49,895千円
(26年度予算額 42,201千円)

厚生労働省では、男性の仕事と育児の両立を応援する「イクメンプロジェクト」の一環として、模範となる企業や個人を表彰する「イクメン企業アワード2014」と、今回初となる「イクボスアワード2014」の受賞企業などを決定。

イクメン企業アワード（平成25年度創設）

■「イクメン企業アワード」とは

働きながら安心して子どもを産み育てることができる労働環境の整備推進を目的として、男性従業員が育児と仕事を両立するための、企業のキラリと光る取組に着目し、表彰するもの。

平成26年度表彰実績

○応募総数 43社

○表彰状況

〈グランプリ〉1社

・アース・クリエイト有限会社(岐阜県)

〈特別奨励賞〉6社

・住友生命保険相互会社

・昭和電工株式会社

・株式会社千葉銀行

・日本生命保険相互会社

・株式会社日立ソリューションズ

・株式会社丸井グループ



イクボスアワード（平成26年度創設）

■「イクボスアワード」とは

部下の育児と仕事の両立を推進するために配慮し、部下の育休取得や短時間勤務などがあっても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管理職を表彰するもの。グランプリ及び特別奨励賞を選定。

イクメンスピーチ甲子園（平成26年度創設）

■「イクメンスピーチ甲子園」とは

働きながら育児をする男性から、育児と仕事の両立についての工夫、育児の楽しさといったエピソードを募集し、書類審査を通過した3名で、スピーチによる決勝戦を行い、優勝者を決定、表彰するもの。

ファミリー・サポート・センター事業の概要

ファミリー・サポート・センター事業は、乳幼児や小学生等の児童を有する子育て中の労働者や主婦等を会員として、児童の預かりの援助を受けることを希望する者と当該援助を行うことを希望する者との相互援助活動に関する連絡、調整を行うものである。

平成21年度からは、病児・病後児の預かり、早朝・夜間等の緊急時の預かりなどの事業(病児・緊急対応強化事業)を行っている。

なお、本事業については、平成17年度から次世代育成支援対策交付金(ソフト交付金)、平成23年度から「子育て支援交付金」、平成24年度補正予算により「安心こども基金」へ移行したが、平成26年度は「保育緊急確保事業」として実施する。

また、平成27年度から施行予定の「子ども・子育て支援新制度」において、ファミリー・サポート・センター事業は、「地域子ども・子育て支援事業」の1つに位置づけられる予定である。

○相互援助活動の例

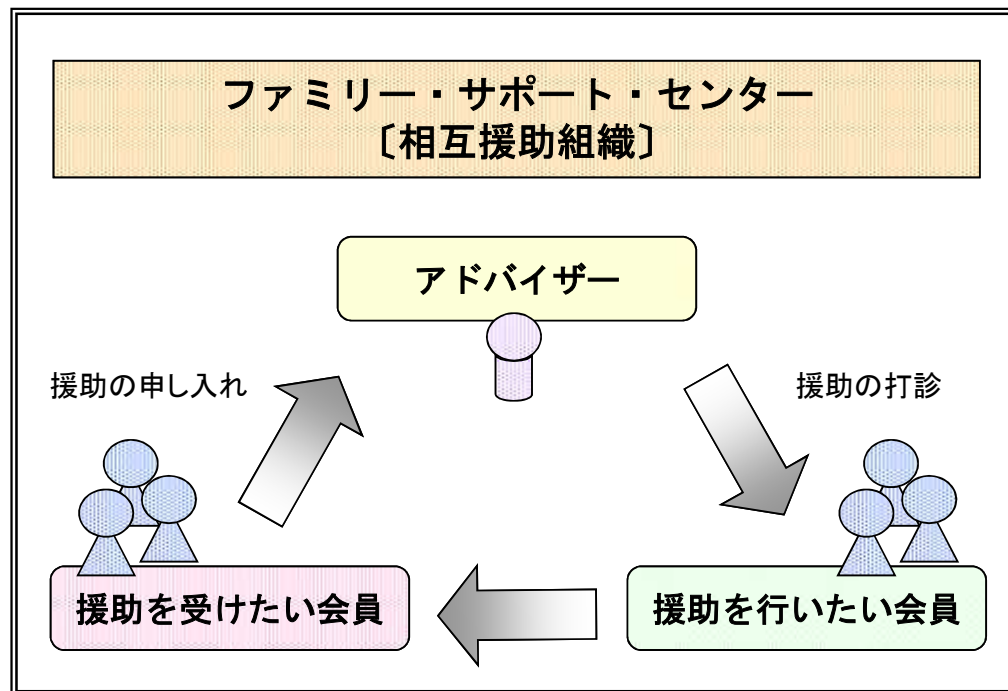
- ・保育施設までの送迎を行う。
- ・保育施設の開始前や終了後又は学校の放課後、子どもを預かる。
- ・保護者の病気や急用等の場合に子どもを預かる。
- ・冠婚葬祭や他の子どもの学校行事の際、子どもを預かる。
- ・買い物等外出の際、子どもを預かる。
- ・病児・病後児の預かり、早朝・夜間等の緊急預かり対応(平成21年度から)

○実施市区町村 ※平成25年度末実績 ()は平成24年度末実績

- ・基本事業 738(699)市区町村
- ・病児・緊急対応強化事業 141(126)市区町村

○会員数 ※平成25年度末現在 ()は平成24年度末実績

- ・依頼会員(援助を受けたい会員) 466, 287人(440, 787人)
- ・提供会員(援助を行いたい会員) 123, 173人(117, 584人)



3. パートタイム労働対策について

パートタイム労働対策の概要

- パートタイム労働者数は**近年増加傾向**にあり、平成26年には**雇用者総数の約3割**
- パートタイム労働者の**約7割が女性** ●基幹的役割を担うパートタイム労働者も増加

パートタイム労働法の履行確保

パートタイム労働法

パートタイム労働者がその有する能力を一層有効に発揮することができる雇用環境を整備するため、パートタイム労働者の納得性の向上、正社員との均等・均衡待遇の確保、正社員への転換の推進等を図る

- 改正パートタイム労働法(平成27年4月1日施行)の周知徹底
- パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保、正社員への転換等について、事業主に対する適切な指導等を実施
- パートタイム労働者雇用管理改善マニュアル等を活用し、雇用均等指導員(均衡推進担当)が、パートタイム労働法に沿った雇用管理改善に取り組む事業主を支援

短時間正社員制度の導入・定着支援

- 「パート労働ポータルサイト」による情報提供
 - 短時間正社員制度導入支援マニュアルの配布
 - キャリアアップ助成金の活用
- *「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
- 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

パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保等に取り組む事業主等への支援

【パートタイム労働者の均等・均衡待遇確保推進に向けた社会的機運の醸成】

- パート指標やパート労働者活躍企業診断・宣言サイトの活用により、事業主の自主的な取組を促進する。
- 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の表彰制度を創設する。

【職務分析・職務評価の導入促進、助成金の活用による事業主の取組支援】

- 雇用均等コンサルタントによる事業主に対する職務分析・職務評価の導入支援を実施する。
- パートタイム労働者の雇用管理改善に取り組む事業主へキャリアアップ助成金を紹介し、取組の促進を図る。

【パート労働ポータルサイトによる情報提供】

- パートタイム労働者の雇用管理改善に関する情報を一元的に提供する「パート労働ポータルサイト」の利用促進を図る。

【パートタイム労働者のキャリアアップ支援】

- パートタイム労働者からスキルアップ・キャリアアップしたロールモデル事例を収集し、パートタイム労働者に役立つ情報を「パート労働ポータルサイト」等により提供する。

短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の一部を改正する法律（平成26年法律第27号）

短時間労働者の雇用管理の改善等の促進を図るため、通常の労働者と同視すべき短時間労働者に対する差別的取扱い禁止の対象者を拡大する等の所要の措置を講ずる。

＜平成26年4月16日成立、23日公布＞

1. 短時間労働者の均等・均衡待遇の確保

① 短時間労働者の待遇について、通常の労働者の待遇との相違は、職務の内容、人材活用の仕組み、その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならないと規定する。

② 通常の労働者と差別的取扱いが禁止される「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」の範囲を拡大する。

【現行】「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」：(1)職務の内容が通常の労働者と同一、(2)人材活用の仕組みが通常の労働者と同一、(3)無期労働契約を締結している



【改正後】(1)、(2)が同一であれば、「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」に該当し、差別的取扱いが禁止される。

2. 短時間労働者の納得性を高めるための措置

① 短時間労働者を雇い入れたときは、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する措置の内容について、事業主が説明する義務を導入する。

3. その他

① 雇用管理の改善等に関する措置の規定に違反している事業主に対して、厚生労働大臣が是正の勧告をした場合に、事業主がこれに従わなかったときは、事業主名を公表することができる規定等を創設する。

② 指定法人(短時間労働援助センター)の指定は平成23年に廃止され、現在、短時間労働者の雇用管理の改善等の援助に係る業務は都道府県労働局が実施していることから、関係規定を削除する。

【施行期日】 平成27年4月1日

改正後のパートタイム労働法の概要

※下線部は、平成26年の法改正により改正される部分

(改正法は平成27年4月1日施行)

パートタイム労働者がその有する能力を一層有効に発揮することができる雇用環境を整備するため、パートタイム労働者の納得性の向上、正社員との均等・均衡待遇の確保、正社員への転換の推進等を図る。

1 労働条件の文書交付・説明義務

- ・ 労働基準法上の文書交付義務に加え、昇給、退職手当、賞与の有無及び相談窓口について、文書の交付等による明示を事業主に義務付け(過料あり)(第6条)
- ・ パートタイム労働者の雇入れ時に、講ずる雇用管理の改善措置の内容(賃金制度の内容等)の説明を事業主に義務付け(第14条第1項)
- ・ パートタイム労働者から求めがあった場合に、待遇の決定に当たって考慮した事項の説明を事業主に義務付け(第14条第2項)
- ・ パートタイム労働者からの相談に対応するための体制整備を事業主に義務付け(第16条)

2 均等・均衡待遇の確保の促進

- ・ 広く全てのパートタイム労働者を対象として、パートタイム労働者の待遇について、正社員の待遇との相違は、職務の内容、人材活用の仕組み、その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならないとする「短時間労働者の待遇の原則」を規定(第8条)
- ・ 正社員と同視すべきパートタイム労働者について、差別的取扱いを禁止(第9条)
※「正社員と同視すべきパートタイム労働者」:職務内容及び人材活用の仕組みが正社員と同じパートタイム労働者(無期労働契約要件を削除)
- ・ その他のパートタイム労働者について、賃金の決定、教育訓練の実施及び福利厚生施設の利用に関し、多様な就業実態に応じて、正社員と均衡のとれた待遇の確保に努めることを事業主に義務付け(第10条～第12条)

3 通常の労働者への転換の推進

- ・ 正社員の募集を行う場合のパートタイム労働者への周知、新たに正社員を配置する場合のパートタイム労働者への応募の機会の付与、正社員への転換のための試験制度等、正社員への転換を推進するための措置を事業主に義務付け(第13条)

4 苦情処理・紛争解決援助

- ・ 苦情の自主的な解決に努めるよう、事業主に義務付け(第22条)
- ・ 義務規定に関し、都道府県労働局長による紛争解決援助及び調停を整備(第23条～第26条)

5 実効性の確保

- ・ 都道府県労働局長(厚生労働大臣から委任)による報告の徴収、助言、指導及び勧告(第18条第1項)
- ・ 報告拒否・虚偽報告に対する過料の創設(第30条)
- ・ 厚生労働大臣の勧告に従わない場合の事業主名の公表制度の創設(第18条第2項)

短時間正社員制度の導入・定着支援



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25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 20.1%（平成25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

在宅就業対策の推進

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

平成27年度予算案額 33,857千円(33,019千円)【一般会計・雇用勘定】

- ・ 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

(参考)

平成27年度予算案の概要 (雇用均等・児童家庭局)

子ども・子育て支援新制度の実施による教育・保育、地域の子ども・子育て支援の充実、「待機児童解消加速化プラン」に基づく保育所等の受入児童数の拡大、「放課後子ども総合プラン」に基づく放課後児童クラブの拡充、母子保健医療対策の強化、社会的養護の充実、ひとり親家庭支援の推進などにより、子どもを産み育てやすい環境を整備する。

また、女性の活躍推進に向けて、ポジティブ・アクションの取組を推進するとともに、育児等を行う労働者の仕事と家庭の両立支援策を推進する。さらに、パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保などにより、安心して働くことのできる環境を整備する。

《主要事項》

第1 子どもを産み育てやすい環境づくり

- ☆ 子ども・子育て支援新制度の実施（内閣府予算）
- 1 待機児童解消に向けた取組
- 2 母子保健医療対策の強化
- 3 児童虐待・DV対策、社会的養護の充実
- 4 ひとり親家庭の総合的な自立支援の推進
- 5 仕事と子育ての両立支援（後掲）

第2 女性の活躍推進と安心して働くことのできる環境整備

- 1 女性の活躍推進
- 2 仕事と子育ての両立支援
- 3 パートタイム労働者対策の推進（再掲）
- 4 多様な働き方に対する支援の充実（一部再掲）

第3 自立した生活の実現と暮らしの安心確保

子育て世帯臨時特例給付金

第4 東日本大震災からの復興への支援

- 1 児童福祉施設等の災害復旧に対する支援
- 2 被災した子どもに対する支援（復興庁所管）

《予算額》

(単位:億円)

会計区分	平成26年度 当初予算額	平成27年度 予算案	増▲減額	伸び率
一般会計	4,432	4,871	439	+9.9%
労働保険特別会計	104	90	▲14	▲13.5%
計	2.9	2.8	▲0.1	▲3.4%
労災勘定	101	87	▲14	▲13.9%
雇用勘定	46	17	▲29	▲62.3%
東日本大震災復興特別会計				

※2 平成27年度子ども・子育て支援新制度関係予算として内閣府へ2兆1,375億円を計上

※1 数値は端数処理の関係上一致しないものがある。

※2 子ども・子育て支援新制度の施行(平成27年度4月予定)に伴い、雇用均等・児童家庭局予算の一般会計の一部と年金特別会計子どものための金銭の給付勘定(新制度施行後は子ども・子育て支援勘定)については、平成27年度から内閣府予算として計上される。

平成27年度における社会保障・税一体改革による社会保障の充実

- ・子ども・子育て支援の充実：(公費)5,127億円
- 子ども・子育て支援新制度の実施：(公費)4,844億円(内閣府予算)
- 児童入所施設措置費：(公費)283億円(厚生労働省予算)

- ・小児慢性特定疾病医療費：(公費)325億円
- 小児慢性特定疾病児童等自立支援事業費：(公費)19億円

第1 子どもを産み育てやすい環境づくり

★子ども・子育て支援新制度の実施(一部新規)(社会保障の充実)

内閣府予算 2兆1,375億円

すべての子ども・子育て家庭を対象に、市町村が実施主体となり、教育・保育、地域の子育て支援の量及び質の充実を図る。(平成27年4月施行予定)

○子どものための教育・保育給付

- ・施設型給付、委託費(認定こども園、幼稚園、保育所に係る運営費)
- ・地域型保育給付(家庭的保育、小規模保育、事業所内保育、居宅訪問型保育に係る運営費)等

○地域子ども・子育て支援事業

市町村が地域の实情に応じて実施する事業を支援。

- ・利用者支援事業、放課後児童健全育成事業、延長保育事業、病児・病後児保育事業、一時預かり事業、地域子育て支援拠点事業、ファミリー・サポート・センター事業 等

○子どものための現金給付

- ・児童手当

(参考) 子ども・子育て支援新制度における量及び質の充実(社会保障の充実)

○量的拡充(待機児童解消加速化プランの推進等)

市町村子ども・子育て支援事業計画に基づき、保育、幼児教育、地域の子ども・子育て支援の事業量の計画的な拡充を図る。

○質の改善

子ども・子育て支援新制度の基本理念である、質の高い教育・保育、地域の子ども・子育て支援の実現のため、以下の改善を実施する。

■教育・保育関係

- ・3歳児に対する職員の改善 ・職員の定着・確保のための給与の改善
- ・保育標準時間認定に対応した職員配置の改善 ・研修機会の充実
- ・小規模保育の体制強化 ・減価償却費、賃借料の算定 など

■地域の子ども・子育て支援関係

- ・放課後児童クラブの充実 ・病児・病後児保育の充実
- ・利用者支援事業の推進 など

1 待機児童解消に向けた取組

(平成26年度当初予算額) (平成27年度予算案)

1,349億円 → 919億円

(1) 待機児童解消策の推進など保育の充実【一部新規】

892億円(1,349億円)

待機児童の解消を図るため、「待機児童解消加速化プラン」の取組を強力に進め、保育所等の施設整備や小規模保育等の改修による受入児童数の拡大を図る。

また、「保育士確保プラン」に基づき、保育士・保育所支援センターの機能を強化し、離職した保育士に対する定期的な再就職支援を実施するなど、保育士確保対策を推進する。

(参考)【平成26年度補正予算】

- 待機児童解消加速化プランの推進(保育所等の緊急整備) 120億円
「待機児童解消加速化プラン」に基づき、待機児童解消に意欲のある自治体を強力に支援するため、平成27年度における保育所等の整備を、一部前倒しして行う。

(2) 放課後児童対策の充実(一部社会保障の充実)(再掲)

内閣府予算575億円(332億円)

小学校入学後の児童の総合的な放課後対策を講ずるため、「放課後子ども総合プラン」に基づき、保育の利用者が引き続き就学後も利用できるよう、放課後児童クラブの計画的な整備等を図る。

※子ども・子育て支援新制度(平成27年4月予定)の施行に伴い、内閣府予算に計上。

(3) 「子育て支援員」研修制度の創設【新規】

6.5億円

幅広い子育て支援分野において、経験豊かな地域の人材が幅広く活躍できるよう、必要な研修を受講した場合に「子育て支援員」として認定する仕組みを創設し、新たな担い手となる人材の確保等を図る。

2 母子保健医療対策の強化

188億円 → 364億円

(1) 地域における切れ目ない妊娠・出産支援の強化 151億円(11億円)

①妊娠・出産包括支援事業の展開

妊娠期から子育て期にわたるまでの様々なニーズに対して総合的相談支援を提供するワンストップ拠点(子育て世代包括支援センター)の整備を行うとともに、退院直後の母子への心身のケア等を行う産後ケア事業など、地域の特性に応じた妊娠期から子育て期にわたるまでの切れ目ない支援を実施する。

(参考)【平成26年度補正予算】

- 子育て世代包括支援センターの整備 2.5億円
若い世代が安心して妊娠・出産、子育てができる環境の実現が必要であり、早急に地域において子育て世帯の安心感を醸成する必要があることから、妊娠期から子育て期にわたるまでの様々なニーズに対して総合的相談支援を提供するワンストップ拠点(子育て世代包括支援センター)の整備について、平成26年度補正予算に計上し、前倒して実施する。

②不妊に悩む方への特定治療支援事業

不妊治療の経済的負担の軽減を図るため、高額な医療費がかかる特定不妊治療に要する費用等の助成を行う。

(2) 慢性的な疾病を抱える児童などへの支援【一部新規】(一部社会保障の充実)
175億円(139億円)

平成26年5月に成立した「児童福祉法の一部を改正する法律」を踏まえ、平成27年1月から、慢性的な疾病を抱える児童等について、新たな公平かつ安定的な医療費助成の制度を確立し、患児家庭の医療費の負担軽減を図る。

また、慢性的な疾病を抱える児童等の自立を促進するため、療養生活に係る相談や地域の関係者が一体となって自立支援を行うための事業を行う。

さらに、小児期から成人期への円滑な医療の移行を実施するためのモデル事業を行う。

3 児童虐待・DV対策、社会的養護の充実

1,053億円 → 1,203億円

(1) 児童虐待防止対策の推進、社会的養護の充実

1,181億円(1,032億円)

①児童虐待防止対策の推進【一部新規】

児童相談所等の専門性の確保・向上を図り、相談機能を強化するとともに、市町村に対する支援・連携強化を図る。特に、児童相談所の夜間休日の相談体制の充実、要保護児童対策地域協議会に登録されている児童等の情報を関係者が共有するシステムの構築、一時保護所で保護されている児童に対する学習指導の充実を図る。

②家庭的養護の推進【一部新規】(一部社会保障の充実)

虐待を受けた子どもなど社会的養護が必要な子どもを、より家庭的な環境で育てることができるよう、児童養護施設等におけるケア単位の小規模化・地域分散化等、家庭的養護の推進を図るため、職員配置の改善(5.5:1→4:1等)や民間児童養護施設の職員給与等の改善を行う。

また、里親登録されているが、児童を委託されていない里親(未委託里親)に対して、委託に向けたトレーニングを実施する事業を創設するなどにより、里親・ファミリーホームへの委託の推進を図る。

既存の建物の賃借料や施設整備費に対する助成を引き続き行い、グループホーム、小規模グループケア等の実施を推進する。

③被虐待児童などへの支援の充実【一部新規】

児童養護施設等退所後の社会的自立につなげるため、児童入所施設措置費等において、児童養護施設入所児童等に対する学習支援の充実を図る。

また、退所児童等のアフターケアの充実や児童家庭支援センターの箇所数の増を図る。

(参考)【平成26年度補正予算】

- 児童養護施設等の耐震化等整備の推進 8.8億円
自力避難が困難な児童が多数入所する児童養護施設等における防災対策等の推進のため、耐震化等に要する費用の補助を行う。
- 児童相談所全国共通ダイヤルの3桁化 6.2億円
児童相談所全国共通ダイヤルについて、広く一般に周知し、子育てに悩みを抱える者、児童虐待を発見した者が児童相談所に適切に相談・通告ができるようにする。

(2) 配偶者からの暴力(DV)防止など婦人保護事業の推進(一部再掲)
69億円(59億円)

配偶者からの暴力(DV)被害者等に対して、婦人相談所等で行う相談、保護、自立支援等の取組を推進する。

4 ひとり親家庭の総合的な自立支援の推進 1,887億円 → 1,845億円

(1) ひとり親家庭への就業・生活支援など総合的な支援体制の強化【一部新規】
75億円(92億円)

ひとり親家庭の自立を支援し、子どもの貧困対策にも資するものとして、就業支援、子育て・生活支援、養育費確保支援などを総合的に推進する。

特に、ひとり親家庭の子どもに対する学習支援を充実するとともに、ひとり親の就業機会や転職機会を広げるために、高等学校卒業程度認定試験合格支援事業の実施や在宅就業推進事業の充実を図る。

(2) 自立を促進するための経済的支援
1,762億円(1,787億円)

ひとり親家庭の自立を促進するため、児童扶養手当の支給や技能習得等に
必要な資金など母子父子寡婦福祉資金の貸付けによる経済的支援を行う。

(3) 女性のライフステージに対応した活躍支援(後掲)
8.3億円(8.5億円)

5 仕事と子育ての両立支援(後掲) 87億円 → 72億円

第2 女性の活躍推進と安心して働くことのできる環境整備

1 女性の活躍推進 17億円 → 17億円

(1) 女性の活躍推進のための積極的取組の推進
8.5億円(8.4億円)

個々の企業で女性が活躍しやすい職場環境整備を一層促進することを目的に従来の助成金を見直し、女性の活躍に向けた取組を行い、目標を達成した場合に助成金を支給する。

また、女性の登用状況等に関する企業情報の総合データベース化を図り、女性の活躍推進に積極的な企業に対する求職が増えるように環境整備を図る。

(2) 女性のライフステージに対応した活躍支援
8.3億円(8.5億円)

子育て等により離職した女性の再就職を支援するため、託児付き再就職支援セミナーを拡充するとともに、非正規雇用で働く女性の処遇改善に向け、「働く女性の処遇改善プラン」等に基づき、パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保やキャリアアップ支援を推進する。

2 仕事と子育ての両立支援 87億円 → 72億円

労働者の育休取得・職場復帰を図るため、育休復帰支援プランの策定支援を行うとともに、期間雇用者の育児休業取得を促進するため、中小企業団体等で活動する育休復帰プランナーの養成を目的とした研修内容の充実、育児休業中の代替要員の確保を行う事業主のコスト負担の軽減等を目的とした助成金制度の拡充などにより、引き続き労働者の円滑な育休取得・職場復帰を図る。

また、男性の育児参加を促進するため、「イクボスアワード」の実施等、イクメンプロジェクトを推進する。

3 パートタイム労働者対策の推進(再掲) 8億円 → 8億円

パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保等を推進するため、改正パートタイム労働法の周知、指導等により、改正法の着実な履行確保を図るとともに、パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保に向けた事業主の取組を支援し、あわせてパートタイム労働者のキャリアアップ支援等を行う。

4 多様な働き方に対する支援の充実（一部再掲）

5. 9億円 → 5. 6億円

ライフスタイル・ライフステージに応じた多様な働き方の実現できる短時間正社員制度の導入・定着を支援するため、ノウハウの提供や制度導入に係るセミナーの実施等を行う。

また、「在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン」の周知や、在宅就業者や発注者等を対象としたセミナーの開催等の支援事業、良質なテレワークの普及に向けての事業等を実施する。

第3 自立した生活の実現と暮らしの安心確保

子育て世帯臨時特例給付金

587億円

消費税率引上げの影響等を踏まえ、子育て世帯に対して、臨時特例的な給付措置を行うこととし、市町村に対する給付費及び円滑な支給に必要な事務費の補助等を行う。

〔給付対象及び給付額〕

- ・平成27年6月分の児童手当（特例給付を除く。）の受給者及び要件を満たす者に係る児童手当の対象児童一人につき3千円

第4 東日本大震災からの復興への支援

1 児童福祉施設等の災害復旧に対する支援

5. 7億円 → 17億円

東日本大震災で被災した児童福祉施設等のうち、各自治体の復興計画で、平成27年度に復旧が予定されている施設等の復旧に必要な経費について、財政支援を行う。

2 被災した子どもに対する支援（復興庁所管）【新規】

被災者健康・生活支援総合交付金59億円の内数

復興のステージが進展する中、被災自治体のニーズに応じた、より柔軟で効果的な支援を実施できるよう、1つの事業計画の下で、被災自治体における被災者の見守り・コミュニティ形成支援、被災した子どもに対する支援の取組を一体的に支援する「被災者健康・生活支援総合交付金」を創設。

被災した子どもに対する支援として、避難生活の長期化等に伴う心身の健康面への影響等を踏まえ、子どものいる家庭等への訪問による心身の健康に関する相談・支援、遊具の設置や子どもの心と体のケアなど、総合的な支援を行う。

雇用均等・児童家庭局 施策照会先一覧（厚生労働省代表電話 03-5253-1111）

施策事項(資料ページ)	所管課室	担当係	担当者	内線
1. 女性の活躍推進について(P.1～)	雇用均等政策課	企画係	三浦 章子	7835
2. 男女雇用機会均等対策について(P.8～)	雇用均等政策課	企画係	三浦 章子	7835
3. ポジティブ・アクションの推進について(P.12～)	雇用均等政策課	企画係	三浦 章子	7835
4. 仕事と家庭の両立支援対策の概要について(P.15～)	職業家庭両立課	企画係	河野 道子	7854
5. 次世代育成支援対策推進法の改正について(P.17～)	職業家庭両立課	啓発援助係	相笠 隼人	7866
6. 両立支援等助成金について(P.20～)	職業家庭両立課	就業援助係	相川 武志	7859
7. 男性の仕事と育児の両立の促進「イクメンプロジェクト」について(P.21～)	職業家庭両立課	一般事業主行動計画係	小野寺 静恵	7867
8. ファミリー・サポート・センター事業について(P.22～)	職業家庭両立課	勤労者家族係	半田 将司	7858
9. 改正パートタイム労働法の円滑な施行について(P.23～)	短時間・在宅労働課	企画係	山岸 隆太郎	7856
10. 短時間正社員制度の導入・支援について(P.26～)	短時間・在宅労働課	企画係	山岸 隆太郎	7856
11. 在宅就業対策の推進について(P.27～)	短時間・在宅労働課	企画係	山岸 隆太郎	7856