

(参考) 企業における取組の好事例

○ 女性の活躍推進

(平成28年度 均等・両立推進企業表彰 均等推進企業部門 厚生労働大臣優良賞)

- ・ 株式会社池田泉州銀行
- ・ 塩野義製薬株式会社
- ・ DHL ジャパン株式会社

○ 男性の育児と仕事の両立支援

(イクメン企業アワード2016 グランプリ)

- ・ 株式会社丸井グループ
- ・ リコーリース株式会社

(イクメン企業アワード2016 特別奨励賞)

- ・ 大成建設株式会社
- ・ 大和証券株式会社

株式会社池田泉州銀行

所在地：大阪府大阪市 業種：銀行業 従業員数：約4,100人

女性従業員の職域拡大から管理職登用までの明確なビジョンを策定して取り組んだ結果、女性の職域が拡大し、女性管理職が増加

1 ポジティブ・アクション取組体制

平成24年に現場で活躍する支店長、次長クラスを中心とした女性従業員と人事部によるワーキンググループを結成。この活動を踏まえて、平成25年12月に人事部内にダイバーシティ推進室を設置し、女性活躍推進に取り組中

2 ポジティブ・アクション取組内容

平成26年に「平成32年度までに女性支店長を30名程度まで増加させることを目指すなど、リーダー的職務にある者の女性割合を30%以上にする」という自主目標を設定し、各種取組を開始

管理職昇進のためには幅広く業務を経験することが条件となるが、管理職候補となる女性が少ないことから、女性従業員の職域拡大、早期育成・早期登用に注力して取組を実施

【採用拡大】

採用においては、将来的に管理職を目指す意欲の高い女性を採用するため、管理職等として活躍する女性のロールモデルを積極的にアピール

【職域拡大】

職域拡大の一環として、「海外トレーニー派遣制度」において積極的に女性を派遣（短期トレーニー実績：女性10名、男性13名）

【管理職登用】

平成27年1月に人事制度を改定し、コース別人事制度を廃止するとともに、管理職への早期登用のため、必要在級年数を短縮する等の措置を実施。人事制度改定と同時に支店長を社内公募し、支店長6名（うち女性2名）を登用するとともに、支店長育成枠として人事部トレーニー14名（うち女性11名）を登用

【その他】

社内啓発を目的として、全行員向けに「ダイバーシティレポート」を定期発刊。平成28年4月号では、頭取、全役員、部支店長175名による直筆の「ダイバーシティ推進宣言」を写真付きで掲載

育児休業を取得する女性従業員に対し、復帰までのスケジュールを管理しやすいオリジナル手帳「プランニングダイアリー」を配布。頭取直筆のメッセージカードを添付し、職場復帰への期待を伝えるとともに、復帰に向けたサポートを実施

3 ポジティブ・アクション取組成果

女性の配属が少なかった融資業務を担当する女性従業員の割合が増加

平成26年度 19.3% → 平成28年度 23.4%

管理職に占める女性の割合が、課長・部長クラスで増加

課長クラス：平成26年度 17.4% → 平成28年度 18.7%

部長クラス：平成26年度 3.2% → 平成28年度 5.4%

★さらに、大阪労働局と平成28年10月に「働き方改革にかかる包括連携協定」を締結し、同月31日に大阪働き方改革推進会議で策定した「大阪働き方改革にかかる今後の基本方針」に基づき、少子高齢化の中で生産性の高い働き方の実現や女性の活躍推進等を目指す「働き方改革」を実践する中小企業等を対象に金利を優遇する融資制度を開始し、併せて認定制度の周知にも協力いただいている。

塩野義製薬株式会社

所在地：大阪府大阪市 業種：製造業 従業員数：約4,000人

従業員による自律的な活動を通じて、本部（職種）ごとに特有の課題を抽出し取り組んだ結果、女性の定着が進み、女性管理職が増加

1 ポジティブ・アクション取組体制

研究開発部門、営業部門等の各部門の本部に設置されているワーキングチームが中心となり女性活躍推進の取組を実施。部門横断的な情報共有のために、人事部が各ワーキングチームの仲介役を担当

全社組織として、社長を座長として**各本部長から構成される人事委員会を設置**。現在、女性活躍推進を重要テーマとして掲げ、管理職登用等を中心に検討

2 ポジティブ・アクション取組内容

「平成32年度までに、幹部職（マネジャー）に占める女性比率を10%以上にすること」を目標として取組を実施中

【職域拡大】

（営業部門の取組）

全国転勤があり、女性従業員の離職率が他部門と比較して高かった営業部門では、女性従業員における継続就業の障壁を取り除くため、営業職勤務地希望制度や営業職結婚時同居サポート制度等を導入

【管理職登用】

（医薬情報担当者（MR）の取組）

平成24年度より**女性営業職を対象とした全国会議“Female Conference”を開催**し、目指すべき女性活躍推進の方向性や課題とアプローチ等を検討。“Female Conference”には社長を含めた経営トップが終日参加し、多様な人材の活用を推進する姿勢を強く発信、営業所長等の意識改革にも結びつく女性従業員の意識改革を目指し、日本各地で女性営業職の活躍やキャリア形成を促進する取組を展開。特に、睫毛貧毛治療薬の営業において、女性営業職を前面に出したイベントを実施したところ、営業成績が大幅に向上し、社内表彰制度で社長賞を受賞。現在この取組を全国に展開中

（全部門の取組）

人事委員会では女性従業員の管理職登用について個人別に検討し、**個別に育成し、早期に管理職に登用する取組**を展開

3 ポジティブ・アクション取組成果

管理職に占める女性の割合が増加

係長クラス：平成26年度 17.6%	→	平成28年度 21.0%
課長クラス：平成26年度 5.9%	→	平成28年度 8.5%

DHL ジャパン株式会社

所在地：東京都品川区 業種：国際エクスプレス業 従業員数：約1,700人

コミッティ活動等を通じて女性従業員のキャリア意欲向上に注力し底上げに成功。
その結果、キャリアアップを目指す女性従業員が増加し、女性管理職も増加

1 ポジティブ・アクション取組体制

平成26年より社長及び経営陣の強力なサポートのもと、女性活躍推進プロジェクトWIL (Women in Leadership) を全社展開
人事部内に10名のプロジェクトメンバーによる「WILオフィス」を設置し、全社的な女性活躍推進の取組を実施

2 ポジティブ・アクション取組内容

【職域拡大・管理職登用】

現場の従業員の声を反映するため、有志社員による「WILコミッティ」を組成し、毎月の定例会及びイベントの開催やニュースレターの発行を担当する分科会活動を実施。多様な役職、部署の従業員が集い女性活躍推進に取り組む「WILコミッティ」において、定例会議の開催のほか、社内の女性リーダーを招いた座談会や社長へのプレゼンテーション等を通じて若手の成長機会の提供、ネットワーク構築に寄与。活動メンバーのうち、3名の女性が管理職に昇進。

意識調査の結果、キャリアの現状維持を希望する女性が多かったことから、女性従業員のキャリア形成支援・意識改革を目的として、経営陣をメンターとした女性従業員向けのメンタリングプログラムを実施。

さらに、女性従業員を対象としたキャリア開発ワークショップを国内グループ会社3社合同で企画・開催し、ロールモデルの紹介やキャリア開発に関するワークショップを行うことで、管理職になることへの不安の軽減と、人生の転機に柔軟に対応できる考え方の習得を促進

女性従業員のキャリア意欲を高める取組の結果、社内公募制度「JOBポスティング制度」を利用して、キャリアアップを目指す女性従業員が着実に増加

3 ポジティブ・アクション取組成果

これまで女性の少なかった集配スタッフ・荷物仕分スタッフの女性割合が増加

平成26年と平成28年を比較

集配（ドライバー）	: 5.8倍
荷物仕分スタッフ	: 2.2倍

管理職に占める女性の割合が、課長・部長クラスで増加

平成26年と平成28年を比較

課長クラス	: 1.5倍
部長クラス	: 1.3倍



イクメン企業アワード2016 受賞者の取組

【グランプリ】

株式会社丸井グループ

所在地：東京都中野区 業種：卸売業、小売業 従業員数：5,962人

- ◆ 最大7日間有休を取得できる短期育児休職制度を導入。幹部参集の会議で男性の育児休職取得促進を呼びかけ
- ◆ 育児を事由として、一時的に勤務エリアを限定した働き方に変更できる「エリア限定制度」を導入。現在、男性は57名利用
- ◆ 多様な働き方や両立支援について責任者同士が話し合うワークショップを開催
- ◆ スケジュール管理システムを導入し、全社員のスケジュールの見える化を実施
- ◆ 「男性の育児休職取得率」をKPIとして設定し社内外に公表。全社員で目標を共有し、上司からの声かけやロールモデルの紹介など、達成のための取組を実施

リコーリース株式会社

所在地：東京都江東区 業種：物品賃貸業 従業員数：670人

- ◆ 育児休業を一部有給化し、子どもの生まれた男性社員が最低5営業日以上の子育て休業を取得する「育メン・チャレンジ休暇制度」を導入
- ◆ 本人・直属上司・担当役員に案内メールで「育メン・チャレンジ休暇制度」取得を推奨
- ◆ 同制度は、すべての育児活動を率先して体験することを通じ、男性の意識改革を図ることを目的とするもので、休暇取得後は、本人と配偶者からのコメント付きの育児参加報告書を提出してもらい効果的に実施
- ◆ 記念日休暇として、半期に3日年間6日間の年次有給休暇取得日をあらかじめ各自設定。取得日の前月下旬に取得予定者あて「お知らせメール」を自動送信し、取得促進
- ◆ 所定外労働削減のため、部門別の残業時間の目標値を設定し、取組を実施。2か月連続で目標値未達成の部門には、未達理由と達成に向けた施策についての改善報告書の提出を求めるなど、取組を徹底



イクメン企業アワード2016 受賞者の取組

【特別奨励賞】

大成建設株式会社

所在地：東京都新宿区 業種：建設業 従業員数：8,095人

- ◆ 育児休業のうち最長5日間を有給化。これに合わせて、①「男性の育児休業取得率100%」を目指すトップメッセージの発信、②経営層と有識者とのWLB対談、男性の育児休業に関する社内アンケート結果の社内報掲載など、啓発キャンペーンを実施
- ◆ 勤務時間の繰り上げ・繰り下げは、勤務時間帯のスライドが可能・短時間勤務との併用も可
- ◆ 育児休業取得者によるパパ座談会、父親セミナー、パパ通信（育児情報提供通信）の実施に加え、結婚前のパートナーも参加可能な両立セミナーを開催
- ◆ 長時間労働の削減に向けた社長メッセージを全社員に発信。①年間100日以上の日・休暇の確保、②年間を通じた毎月100時間以内の健康管理残業時間の達成、③作業所異動時に取得できる節目休暇取得率100%、の3つの目標を掲げる「トリプル100」運動に、「男性の育児休業取得率100%」という目標を加えた「トリプル100プラス1」運動を2016年7月より実施

大和証券株式会社

所在地：東京都千代田区 業種：金融業、保険業 従業員数：8,519人

- ◆ 育児休業開始から2週間を有給化。2020年度までに男性育児休業取得率100%を目標に掲げ、取得した男性社員を社内放送で紹介する等、制度利用を促進
- ◆ 「19時前退社の励行」を開始し、各人が限られた時間の中で生産性と効率性を向上させるための方法を考えて実践。資格取得や語学の勉強等、自己研鑽に励む社員が増加
- ◆ 子どもの入園式等の行事に合わせ休暇を取得できる「キッズセレモニー休暇」を新設。社内周知のほか、対象者と所属長に案内メールを送信し、取得を促進
- ◆ 役員や部室店長から若手社員までが参加する「ワーク・ライフ・バランス諮問委員会」を四半期ごとに開催。男性の育児休業取得率についても状況を共有し、取得率向上に繋がる施策を検討

(参考)厚生労働省ジョカツ部の取組

あなたのリーダー イクボスってる??

厚生労働省
ジョカツ部



働きやすい職場に欠かせないのが、「上司の理解」です。
厚労省ジョカツ部では、自治体・業界・経済界等へのイクボスの普及を目指しています。
ぜひ貴団体・貴社でもイクボス宣言により、働き方を変えていきましょう！
あなたのイクボス宣言・イクボス動画をお待ちしております。

イクボスとは、「部下や同僚等の育児や介護・ワークライフバランス等に配慮・理解のある上司」のことです。
イクボス宣言は、NPO法人ファザーリングジャパンが行っているもので、イクボスとしての宣言を対外的に行うものです。

厚労省ジョカツ部では、貴団体・貴社のイクボス動画を募集しています！
詳細は、「イクボス応援動画」をご参考ください。（ジョカツ部自主作成です!!）
<https://www.youtube.com/watch?v=r8hdrWW74dw&feature=youtu.be>

【イクボス動画の宛先はこちら】 jyokatsubu@mhlw.go.jp
ジョカツ部リーダー（雇用均等・児童家庭局 雇用均等政策課所属） 石田（直通電話 03(3595)3271）





12月27日(火)
「厚労省イクボスの日」開催します

※「厚労省イクボスの日」とは、「厚生労働省において部下、同僚、関係先等の職員・社員の育児・介護・ワークライフバランス等に理解のある職員を増やすとともに、日本の企業等が働きやすい職場となるよう全力を尽くすことを宣言する日」です。



10:00~12:00: (場所: 雇児局長室横の会議室 (13階))
イクボス研修 (ファザーリングジャパン)



12:10~12:50: (場所: 同上)
厚労省超イクメン部 (若手有志) 発足式



15:30~15:40: (場所: 専用第14会議室 (12階))
ジョカツ部より大臣に提言の手交
 (1400名超の生活者の声を聞き、それを踏まえ作成した女性活躍検討策を厚生労働大臣にお渡しします)



15:40~16:00: (場所: 同上)
厚生労働大臣と有志職員によるイクボス宣言
「大臣初」「霞が関初」(ファザーリングジャパン公認)
 (イクボス宣言を行った有志職員が集い、大臣とともに、イクボス宣言を行うとともに、日本の職場がより働きやすいものとなるよう全力を尽くすことを宣言します。)



※ **厚生労働省HPに、「イクボス応援動画 (完全自主制作)」の配信開始。**
 「イクボス応援動画」とは、「各企業のイクボスによる働きやすい職場作りを応援する動画」です。

「ジョカツ部」は、女性活躍推進の観点から必要政策を検討する厚生労働省の若手職員による厚生労働大臣直轄の有志チームです。
 (注)やる気の炎
ジョカツ祭り
 「！参上！参上！働き方改革の旗！！」
 「！とろけ！とろけ！イクボスの呼び！！」



☆平成28年12月27日、塩崎厚生労働大臣がイクボス宣言を行いました☆



社会の働き方、厚労省の働き方を変えて行きます。

☆イクボス宣言

我々は、部下の育児・介護・WLBを応援するため、以下の事項を約束します。

1. 私は、仕事を効率的に終わらせ早く帰る部下を評価します。
2. 私は、土日、定時以降には、仕事の依頼をしません。(できるだけ)
3. 私は無駄に残らず、率先して早く帰ります。
4. 「え、男なのに育休？」などとは絶対に思いません。
5. 私は、部下のどんな相談にも応じます。
6. **社会の働き方、厚労省の働き方を変えて行きます。**



厚労省の有志職員もイクボス宣言！



ジョカツ部の提言手交！



厚労省の若手有志職員による「超イクメン部」発足！

**(参考)平成29年度雇用均等・児童家庭局
予算案の概要**

平成 29 年度 予算案の概要 (雇用均等・児童家庭局)

「待機児童解消加速化プラン」に基づく保育園等の受入児童数の拡大、母子保健医療対策の強化、子どもの貧困とひとり親家庭対策の推進及び児童虐待防止対策・社会的養護の充実・強化などにより、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、積極的取組みを推進するとともに、仕事と家庭の両立支援策の推進や、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントなどの職場におけるハラスメント対策の総合的推進を図る。

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

- 1 待機児童解消等に向けた取組
- 2 すべての子どもが健やかに育つための総合的な対策の推進
- 3 仕事と家庭の両立支援の推進（後掲）

第2 「働き方改革」の推進などを通じた労働環境の整備・生産性の向上

- 1 非正規雇用労働者の正社員転換・同一労働同一賃金の実現に向けた待遇改善等
- 2 ワーク・ライフ・バランスの実現

第3 女性の活躍推進・ひとり親に対する就業対策の強化

- 1 女性活躍推進の実効性確保
- 2 ひとり親に対する就業対策の強化（再掲）
- 3 仕事と家庭の両立支援の推進（再掲）

第4 東日本大震災からの復旧・復興への支援や防災対応の強化

- 1 児童福祉施設等の災害復旧に対する支援（復興庁計上）
- 2 被災した子どもに対する支援（復興庁計上）
- 3 児童養護施設等の耐震化等整備の推進

《予算額》

(単位：億円)

会計区分	平成 28 年度 当初予算額	平成 29 年度 当初予算案	増▲減額	伸び率
一般会計	4, 378	4, 665	+287	+6.6%
労働保険特別会計	116	150	+34	+29.3%
労災勘定	2.8	2.8	+0.01	+0.3%
雇用勘定	113	147	+34	+30.0%
東日本大震災復興 特別会計	5.8	6.9	+1.2	+20.3%

平成 29 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）	6, 942億円
子ども・子育て支援新制度の実施（公費）	6, 526億円（内閣府予算）
児童入所施設措置費（公費）	416億円（厚生労働省予算）

※ 数値は端数処理の関係上一致しないものがある。

第1 子どもを産み育てやすい環境づくり

1 待機児童の解消等に向けた取組の推進

(平成28年度当初予算額) (平成29年度予算案)
965億円 → 980億円

(1) 保育の受け皿拡大・多様な保育の充実

965億円 → 980億円

待機児童の解消に向け、「待機児童解消加速化プラン」に基づき平成29年度末までに必要となる保育の受け皿を確保するため、保育園等の整備などによる受入児童数の拡大を図る。また、保育園への入園が円滑に進むよう、0歳児期の育児休業終了後の「入園予約制」の導入支援や保育園を拠点とする「サテライト型小規模保育事業所」の設置支援を図る。

併せて、保育の受け皿の拡大に伴い必要となる保育人材を確保するため、宿舍借り上げ支援を拡充するとともに、市町村における人材確保の取組の支援や離職者の再就職支援の強化を行うなど、総合的な保育人材確保策を推進する。

さらに、保育園等における事故防止のための研修や巡回指導により、安心かつ安全な保育の実施を支援する。

①保育の受け皿拡大【一部新規】

待機児童の解消に向け、「待機児童解消加速化プラン」に基づき平成29年度末までに必要となる保育の受け皿を確保するため、保育園等の整備などによる受入児童数の拡大を図る。

また、保育園等の設置等の際に地域住民との合意形成等を進める自治体・保育園等における「地域連携コーディネーター」の配置を支援する。

(参考)【平成28年度第2次補正予算】

- 保育園等の整備の推進 427億円
保育の受け皿拡大の加速化(平成29年度分の前倒し)を図るため、市町村が実施する保育園等の整備に要する費用について、補助を行う。
また、保育園等の防犯対策を強化するため、非常通報装置・防犯カメラ設置や外構等の設置・修繕など必要な安全対策に要する費用について、補助を行う。

②多様な保育の充実【一部新規】

0歳児期の育児休業終了後の「入園予約制」の導入を支援する。

また、3歳児以降の継続的な保育の確保のため、3歳以上の子どもの受入に特化した保育園等における3歳未満対象の「サテライト型小規模保育事業所」の設置を支援する。

③保育人材確保のための総合的な対策【一部新規】

保育士の宿舍を借り上げるための費用を支援する「保育士宿舍借り上げ支援事業」について、その対象要件(保育園等に採用されてから5年間)を見直し、対象者を拡大する。

また、人材情報サイトの開設による求人情報の提供、就職希望者向けの保育園等の見学会の開催など、新卒の人材確保や潜在保育士の再就職支援、就業継続支援の取組を行う市町村を積極的に支援する。

(参考)【平成28年度第2次補正予算】

- 保育士についての再就職準備金貸付事業の拡充等 112億円
潜在保育士の再就職支援のための就職準備金を倍増するとともに、保育士の勤務環境改善のための保育補助者の雇上支援を拡充する。
また、保育園等に勤務する未就学児のいる保育士に対し、ファミリー・サポート・センター事業等の利用料金の一部について貸付を行う。

④安心かつ安全な保育の実施への支援【新規】

保育園等での事故を防止するため、保育園等への巡回指導や事故予防のための研修の実施等を支援する。

(参考)【平成28年度第2次補正予算】

- 認可外保育施設における事故防止等推進事業 5.1億円
認可保育園等への移行を目指す認可外保育施設に対し、事故防止や事故後の検証及び防犯対策のためのカメラの設置等の費用について、補助を行う。

(2) 子ども・子育て支援新制度の実施(一部社会保障の充実)

2兆2,591億円 → 2兆4,547億円(内閣府予算)

①教育・保育、地域の子ども・子育て支援の充実(一部社会保障の充実)

7,636億円 → 9,167億円

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、地域の子ども・子育て支援の量及び質の充実を図る。

- ア 子どものための教育・保育給付 6,500億円 → 7,928億円
 - ・ 施設型給付、委託費(認定こども園、幼稚園、保育園に係る運営費)
 - ・ 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)

※ 平成29年度予算における改善の内容

- ・ 保育士等の処遇改善
 - い 平成28年人事院勧告に伴う国家公務員の給与改定の内容に準じた保育士等の待遇改善(保育士平均+1.3%)を平成29年度の公定価格にも反映する。

ii iに加えて、「ニッポン一億総活躍プラン」等に基づく処遇改善を実施（後掲）

・保育士等の研修機会の確保

保育士等の研修機会の確保のため、保育園等の公定価格における代替職員の配置に要する費用を拡充（保育士等1人当たり年間2日→年間3日）する。

・幼児教育の段階的無償化等

- i 市町村民税非課税世帯について、第2子の保育料を無償化
- ii 年収360万円未満のひとり親世帯等については、第1子の保育料を市町村民税非課税世帯並みに軽減

（参考）【平成28年度第3次補正予算案】

- 平成28年人事院勧告に伴う職員の待遇改善 84億円
平成28年人事院勧告に伴う国家公務員の給与改定の内容に準じた職員の待遇改善（保育士平均+1.3%）に必要な費用について、補助を行う。（平成28年4月に遡及して反映）

イ 地域子ども・子育て支援事業 1,136億円 → 1,239億円
市町村が地域の実情に応じて実施する事業を支援。

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

②放課後児童クラブの拡充等（一部社会保障の充実）（再掲）

「ニッポン一億総活躍プラン」を踏まえ、「放課後子ども総合プラン」に基づく放課後児童クラブの約122万人分の受け皿確保を平成30年度末に前倒して実施するため、施設整備費の補助率高上げを継続するとともに、運営費補助基準額の増額や、放課後児童支援員等の処遇改善などの人材確保対策等を推進する。

また、医療的ケア児に対する支援など障害児受入体制の強化や、長期休暇期間中の利用を希望する子どもの受入れを支援する。

（参考）【平成28年度第2次補正予算】

- 放課後児童クラブにおけるICT化の推進 60百万円
放課後児童クラブにおける子どもの来所・帰宅の状況等をICカードにより把握するシステムの構築に要する費用について、補助を行う。

③保育士等の処遇改善【新規】（一部再掲）

ア 保育士等（民間）の処遇改善

- i 民間保育園等に勤務する全ての職員を対象とした2%（月額6千円程度）の処遇改善

ii iに加えて、

- 経験年数が概ね7年以上で、研修を経た中堅職員に対して、月額4万円（園長及び主任保育士を除く職員全体の概ね1/3を対象）
- 経験年数が概ね3年以上で、研修を経た職員に対して、月額5千円の追加的な処遇改善を実施する。

※保育士等のキャリアアップのための研修の実施支援（厚生労働省予算）

保育士等の追加的な処遇改善要件である、技能・経験に必要となる、リーダー的な役割を求められる職員等に対する研修の体系化を行うことに伴い、研修を通じたキャリアアップが円滑に行われるよう、都道府県における研修実施を支援する。

イ 放課後児童支援員の処遇改善

- i 放課後児童支援員を対象に月額12万4千円（月額約1万円）
- ii 経験年数が概ね5年以上の放課後児童支援員で、一定の研修を修了した者を対象にiと合わせ月額24万8千円（月額約2万円）
- iii 経験年数が概ね10年以上の事業所長（マネジメント）的立場にある放課後児童支援員を対象にiiと合わせ月額37万2千円（月額約3万円）の処遇改善を実施する。

ウ 処遇改善の取組を円滑に導入するための特別対策

新たな処遇改善の取組を円滑に導入するため、制度の周知やシステム改修による事務の効率化等により、保育園等の処遇改善の取組を後押しするなど、自治体が行う処遇改善に関する取組に対して補助する。

④企業主導による多様な就労形態等に対応した多様な保育の推進

800億円 → 1,313億円

待機児童解消加速化プランに基づき、事業所内保育等の企業主導型の多様な保育の拡大等を支援する。

ア 企業主導型保育事業

休日や夜間の対応など企業の勤務時間に合わせた保育や、複数企業による共同利用などの柔軟で多様な保育の提供を可能とした事業所内保育の設置を促進する。

※ 平成29年度予算案における改善の内容

- ・認可保育園等の取扱を踏まえ、保育士等の処遇改善等を実施
- ・保育補助者雇上強化に関する補助の実施
- ・防犯・安全対策強化に関する補助の実施

イ 企業主導型ベビーシッター利用者支援事業

残業や夜勤等の多様な働き方をしている労働者等が、低廉な価格でベビーシッター派遣サービスを利用できるよう支援する。

※ 企業主導型保育事業等の更なる量的拡大を図るため、平成29年度においては、事業主拠出金の拠出金率を0.23%（+0.03%）とする。

⑤児童手当 1兆4,155億円 → 1兆4,007億円
次代の社会を担う児童の健やかな成長に資するため、児童手当の支給を行う。

2 すべての子どもが健やかに育つための総合的な対策の推進

(平成28年度当初予算額) (平成29年度予算案)
3,460億円 → 3,713億円

(1) 妊娠期から子育て期にわたる切れ目のない支援の実施

185億円 → 206億円

①不妊治療への助成等

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配偶者間の不妊治療に要する費用について、初回の助成額の増額と男性不妊治療の助成を継続するとともに、不妊専門相談センターの全都道府県・指定都市・中核市での設置に向け、箇所数の増を図る。

②子育て世代包括支援センターの全国展開

妊娠期から子育て期にわたる切れ目のない支援を提供する子育て世代包括支援センターの全国展開に向け、その設置促進を図るとともに、地域の実情に応じて、産前・産後サポート事業、産後ケア事業を実施する。

※ 「子育て世代包括支援センター」のうち利用者支援事業（子ども及びその保護者等の身近な場所で、教育・保育・保健その他の子育て支援の情報提供及び必要に応じ相談・助言等を行うとともに、関係機関との連絡調整等を実施する事業）については、内閣府予算に計上。（社会保障の充実）

③産婦健康診査事業等【新規】

ア 産婦健康診査事業

産後うつ予防や新生児への虐待予防等を図る観点から、産婦健康診査の費用を助成することにより、産後の初期段階における母子に対する支援を強化する。

（実施要件）

- i 産婦健康診査において、母体の身体的機能の回復や授乳状況及び精神状態の把握等を実施すること。
- ii 産婦健康診査の結果が健診実施機関から市区町村へ速やかに報告されるよう体制を整備すること。
- iii 産婦健康診査の結果、支援が必要と判断される産婦に対して、産後ケア事業を実施すること。

イ 新生児聴覚検査の体制整備事業

聴覚障害の早期発見・早期療育が図られるよう、新生児聴覚検査に係る協議会の設置や、研修会の実施、普及啓発等により、都道府県における推進体制を整備する。

(2) 児童虐待防止対策の強化・社会的養護の推進

1,295億円 → 1,490億円

①児童虐待防止対策の強化【一部新規】

児童相談所、市町村の体制の強化及び専門性の向上を図り、相談機能を強化する。特に、児童相談所における弁護士等の活用の促進や、市町村における児童等に対する必要な支援を行うための拠点（仮称）の運営支援、要保護児童対策地域協議会の機能強化を図る。

また、児童相談所全国共通ダイヤル（189）の利便性向上のための更なる改善を図る。

②子育て世代包括支援センターの全国展開（再掲）

③家庭養護及び家庭的養護の推進（一部社会保障の充実）【一部新規】

改正児童福祉法の施行を踏まえ、虐待を受けた子どもなど社会的養護が必要な子どもについて、家庭における養育環境と同様の養育環境で継続的に養育されるよう、里親・ファミリーホームへの委託を進める。また、これが適当でない場合には、できる限り良好な家庭の環境で養育されるよう、既存の建物の賃借料や施設整備費に対する助成などにより、児童養護施設等におけるケア単位の小規模化・地域分散化を推進する。

さらに、都道府県（児童相談所）の業務として、里親の開拓から児童の自立支援までの一貫した里親支援及び養子縁組に関する相談・支援が位置付けられたことを踏まえ、里親支援機関を活用した支援体制の構築を図る。

④被虐待児童などへの支援の充実【新規】

自立援助ホームについて、改正児童福祉法の施行により22歳の年度末までの間にある大学等就学中の者が対象として追加されたことに伴う支援に要する費用を補助する。また、大学等就学中の者以外の自立援助ホーム入居者のうち、引き続き支援が必要な者に対し、原則22歳の年度末まで支援を継続する事業を新たに創設する。併せて、児童養護施設等のその他の施設退所者等のうち、引き続き支援が必要な者についても同様に支援の対象とする。

さらに、特定妊婦等への支援の強化を図るため、母子生活支援施設や産科医療機関等において、特定妊婦や飛び込み出産に対する支援をモデル的に実施し、具体的な仕組みの検討に活用するための事業を創設する。

⑤民間児童養護施設等の職員の処遇改善【新規】

ア 民間児童養護施設等の職員の処遇改善

平成28年人事院勧告に伴う国家公務員の給与改定の内容に準じた職員の待遇改善（児童指導員平均+1.3%）を平成29年度にも反映する。

さらに「ニッポン一億総活躍プラン」等を踏まえ、以下の処遇改善を実施する。

- i 児童養護施設等に勤務する全ての職員を対象とした2%（月額7千円程度）の処遇改善に加えて、
- ii 虐待や障害等のある子どもへの夜間を含む業務内容を評価した月額5千円の処遇改善を行うとともに、
- iii キャリアアップの仕組みを構築し、
 - 一定の研修を修了した各々の職務分野でのリーダー的業務を担う職員（(a) 小規模グループケアリーダー等、(b) 家庭支援専門相談員・里親支援専門相談員等）に対して、(a) 月額1万5千円（iiと合わせ2万円）、(b) 月額5千円（iiと合わせ1万円）
 - 一定の研修を修了した複数の小規模グループケアを監督する職員（ユニットリーダー）に対して、月額3万5千円（iiと合わせ4万円）
 - 一定の研修を修了した支援部門を統括する職員（主任児童指導員、主任保育士）に対して、月額5千円（iiと合わせ1万円）の追加的な処遇改善を実施する。
- iv 併せて、里親手当の改善（月額+14,000円）を図る。

イ 処遇改善の取組を円滑に導入するための特別対策

新たな処遇改善の取組を円滑に導入するため、制度の周知やシステム改修による事務の効率化等により、児童養護施設等の処遇改善の取組を後押しするなど、自治体が行う処遇改善に関する取組に対して補助する。

（参考）

【平成28年度第2次補正予算】

- 児童虐待防止対策等の強化 70億円
一時保護された児童の処遇向上のための環境整備、児童養護施設等の小規模化や自立のための支援の場の整備、市町村における児童等に対する必要な支援を行うための拠点（仮称）、児童養護施設等の耐震化等に要する費用について、補助を行う。
また、児童養護施設等の防犯対策を強化するため、非常通報装置・防犯カメラの設置や外構等の設置・修繕などの必要な安全対策に要する費用について、補助を行う。

【平成28年度第3次補正予算案】

- 平成28年人事院勧告に伴う職員の待遇改善 9億円
平成28年人事院勧告に伴う国家公務員の給与改定の内容に準じた職員の待遇改善（児童指導員平均+1.3%）に必要な費用について、補助を行う。（平成28年4月に遡及して反映）

（3）ひとり親家庭等の自立支援の推進

1,916億円 → 1,955億円

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

114億円 → 116億円

「すくすくサポート・プロジェクト」に基づき、ひとり親家庭の自立を支援するため、相談窓口のワンストップ化の推進、子どもの学習支援、居場所づくり、親の資格取得支援（自立支援教育訓練給付金や高等職業訓練促進給付金の支給）、養育費確保支援など、ひとり親家庭の支援策を着実に実施する。

②自立を促進するための経済的支援

1,784億円 → 1,820億円

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子どもの修学等に必要資金などについて母子父子寡婦福祉資金の貸付による支援を行う。

③女性活躍推進の実効性確保（後掲）

18億円 → 19億円

（4）配偶者からの暴力（DV）防止など婦人保護事業の推進

【拡充・一部新規】 96億円 → 177億円

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。

また、婦人相談員による相談・支援の充実を図るため、婦人相談員手当について、勤務実態に応じた手当額となるよう、平成29年度においては月額最大149,300円（現行月額106,800円）に見直しを図る。

併せて、都道府県において、婦人相談員等の経験年数等に応じた研修が実施できるよう、研修実施回数の増加（年1回→年3回）を図る。

さらに、婦人保護施設等における同伴児童対応職員の配置を拡充（最大2名→最大3名）することにより、同伴児童に対する支援体制の強化を図るとともに、婦人保護施設入所者の就職活動のための旅費を支給することにより、自立のための就労支援の充実を図る。

3 仕事と家庭の両立支援策の推進（後掲）

（平成28年度当初予算額） （平成29年度予算案）

82億円 → 119億円

第2 「働き方改革」の推進などを通じた労働環境の整備・生産性の向上

1 非正規雇用労働者の正社員転換・同一労働同一賃金の実現に向けた待遇改善等

(平成28年度当初予算額) (平成29年度予算案)
6.9億円 → 7.1億円

(1) 多様で安心できる働き方の普及拡大

4.9億円 → 5億円

短時間正社員制度の導入・定着支援のため、マニュアルの活用、セミナーの開催等により、導入手順や運用方法等の情報提供を行う。また、人材確保・定着が課題となっている業種等を対象とした導入支援セミナーの開催、導入支援コンサルティングの実施、モデル事例の普及を行う。

(2) パートタイム労働対策の推進（一部再掲）

6.9億円 → 7.1億円

- 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とともに、正社員転換推進の措置を徹底するため、パートタイム労働法の周知・指導等により、同法の着実な履行確保を図る。
- パートタイム労働者と正社員の均衡の取れた賃金決定を促進するため、職務分析・職務評価の導入支援・普及促進を行う。また、パートタイム労働者の活躍推進への取組を積極的に進める企業を表彰し、その取組を広く発信するとともに、人事評価等の制度整備に取り組む事業主を支援する。

2 ワーク・ライフ・バランスの実現

(平成28年度当初予算額) (平成29年度予算案)
82億円 → 120億円

(1) 在宅就業の推進

37百万円 → 36百万円

「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を実施する。

(2) 仕事と家庭の両立支援の推進

82億円 → 119億円

介護休業の分割取得などを含む改正育児・介護休業法について、改正内容の周知や事業主への指導等を通じて、改正法の着実な施行を図る。

また、男性の育児休業の取得促進、介護離職への対応、育児・介護等を理由に離職した者への再雇用支援のため、助成金の支給等により、仕事と家庭の両立支援に積極的に取り組む事業主等を支援する。

(参考)【平成28年度第2次補正予算】

- 介護離職防止のための支援（介護離職防止支援助成金） 11億円
仕事と介護の両立に資する職場環境整備に加え、労働者の円滑な介護休業の取得・職場復帰や介護のための時差出勤制度などを実現した事業主を支援する。

第3 女性の活躍推進・ひとり親に対する就業対策の強化

1 女性活躍推進の実効性確保

(平成28年度当初予算額) (平成29年度予算案)
18億円 → 19億円

- 女性活躍推進法に基づく行動計画や女性の活躍状況に関する情報を掲載している「女性活躍推進企業データベース」について、検索機能の改善等利便性の向上を図るとともに、より多くの企業の情報掲載が進むよう働きかけを行う。
- 女性活躍推進法に基づく行動計画の策定等が努力義務となっている300人以下の中小企業について、行動計画策定に向けた相談支援や助成金の支給等により、女性活躍に向けた取組を促進する。
- 平成29年1月に施行される、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント等職場におけるハラスメントの防止に向けた事業主の措置の義務付けなどを内容とする改正男女雇用機会均等法及び改正育児・介護休業法について周知・徹底を図るとともに、職場におけるハラスメント対策を総合的に推進する。

2 ひとり親に対する就業対策の強化（再掲）

(平成28年度当初予算額) (平成29年度予算案)
114億円 → 116億円

経済的に厳しい状況に置かれたひとり親家庭等の自立を応援するため、子育て・生活・就業・経済面の支援策についてとりまとめた「すくすくサポート・プロジェクト」に基づき、行政の支援が確実につながる仕組みを整えるとともに、平成28年度より拡充した高等職業訓練促進給付金の支給など、各種支援策の着実な実施を図る。

3 仕事と家庭の両立支援策の推進（再掲）

(平成28年度当初予算額) (平成29年度予算案)
82億円 → 119億円

第4 東日本大震災からの復旧・復興への支援や防災対応の強化

1 児童福祉施設等の災害復旧に対する支援（復興庁計上）

（平成28年度当初予算額） （平成29年度予算案）

5.8億円 → 6.9億円

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29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 被災した子どもへの支援（復興庁計上）

（平成28年度当初予算額） （平成29年度予算案）

220億円の内数 → 200億円の内数

※被災者支援総合交付金の内数

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。

（参考）【平成28年度第2次補正予算】

《熊本地震からの復旧・復興への支援》

○ 児童福祉施設等の災害復旧への支援（施設整備・設備整備） 23億円

平成28年熊本地震により被害を受けた児童福祉施設等に関し、災害による被害からの速やかな復旧を図り、もって施設入所者等の福祉を確保するため、施設の災害復旧に要する費用について支援を行う。

○ 児童福祉施設等の利用者負担軽減措置

・ 児童入所施設等の利用者負担軽減に対する支援 19百万円
都道府県等が被災した児童入所施設等の入所児童等に係る利用者負担の軽減措置を実施した場合に、都道府県等の負担を軽減するための財政支援を行う。

・ 保育園等の利用者負担減免に対する支援 4億円（内閣府予算）
市町村が、被災した住民に係る保育園等の利用者負担の軽減措置を実施した場合に、市町村の負担を軽減するための財政支援を行う。

3 児童養護施設等の耐震化等整備の推進（再掲）

（平成28年度当初予算額） （平成29年度予算案）

57億円 → 66億円

児童養護施設等の防災対策を強化する必要があることから、地震防災上倒壊等の危険性のある建物の耐震化を図るための改築又は補強等の整備を推進する。

(参考)照会先一覽

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. (1) 男女雇用機会均等確保対策について(p.1～)	雇用均等政策課	企画係	加藤 明子	7835
1. (2) 女性の活躍推進について(p.11～)				
2. (1) 仕事と家庭の両立支援対策の概要について(p.19～)	職業家庭両立課	企画係	相笠 隼人	7855
2. (2) 改正育児・介護休業法(平成29年1月1日施行)について(p.21～)		育児・介護 休業係	下平 佳子	7863
2. (3) 保育所に入れられない等の場合の育休延長について(p.24～)		法規係	増田 慧	7852
2. (4) 両立支援等助成金について(p.26～)		啓発援助係	吉崎 広明	7866
2. (5) 男性の育児休業取得促進(「イクメンプロジェクト」)について(p.28～)		一般事業主 行動計画係	大島 彩子	7867
2. (6) 子育て援助活動支援事業(ファミリー・サポート・センター事業)について (p.30～)		勤労者家族係	渡邊 拓	7857
3. (1) パートタイム労働対策について(p.32～)	短時間・在宅労働課	企画係	谷中 充	7856
3. (2) 在宅就業対策の推進について(p.36～)				
(参考)平成29年度雇用均等・児童家庭局予算案の概要	書記室	予算係	加藤 泰士	7806