

○ 柔軟な働き方がしやすい環境整備、 安全で健康に働くことができる職場づくり

- 良質なテレワークの導入・定着促進
- ワークライフバランスを促進する休暇制度・就業形態の導入支援による多様な働き方の普及・促進
- 時間外労働削減や年次有給休暇取得促進、勤務間インターバル導入、労働時間の適正管理等に取り組む中小企業・小規模事業者への助成金による支援
- 総合的なハラスメント対策の推進

テレワーク・ワンストップ・サポート事業（仮称）

令和4年度予算案（令和3年度当初予算額）

1.2億円（1.9億円）

- 多様な働き方と企業の成長を実現する良質なテレワークを一層推進するため、これまでの厚生労働省のテレワーク関連事業（「テレワーク相談センター事業」及び「適正なテレワークの導入・定着促進事業」）と総務省のテレワーク関連事業（「テレワークマネージャー相談事業」及び「テレワーク・サポートネットワーク事業」）を統合し、再編・整理した上で、テレワークを導入しようとする企業等に対しワンストップでの総合的な支援を行う。

事業内容

- テレワークを導入しようとする企業等に対しワンストップでの総合的な相談支援を行う拠点として、テレワーク相談センター（全国センター及び地域センター）を設置し、両センターが一体的に支援を実施。

① 相談対応

テレワークの導入・実施時の労務管理上や情報通信技術（ICT）に関する課題について、窓口のほか、電話や電子メールによりアドバイス

② コンサルティングの実施

専門的知識を有するテレワークマネージャーが、企業等からの要望に応じ、具体的な導入支援を行うコンサルティングを実施

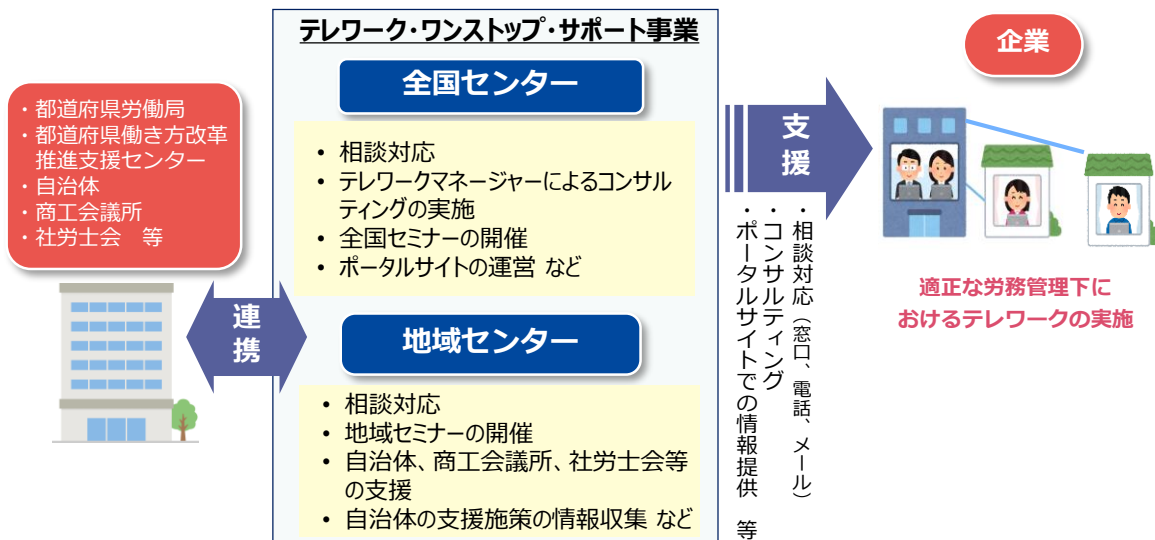
③ セミナーの開催

中小企業や地方企業への普及促進のための全国セミナーの開催、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）

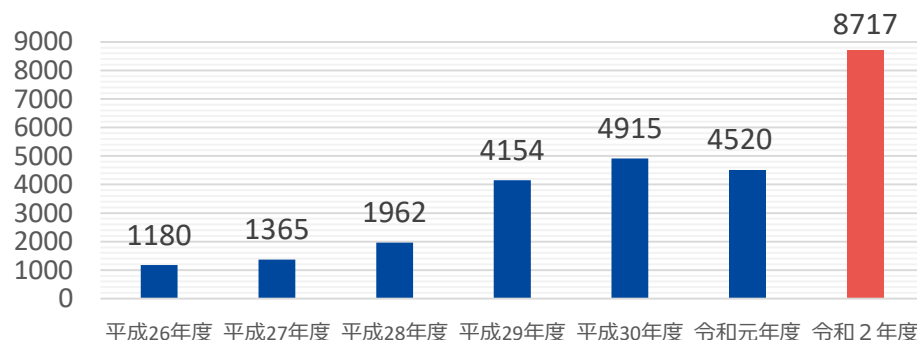
④ 総合ポータルサイトによる情報発信

厚生労働省と総務省が運営するテレワーク関連のウェブサイトを整理・統合し、新たな総合ポータルサイトを設置。利用者目線に立ったサイトを運営

※ 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



（参考）テレワーク相談センターの相談件数



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

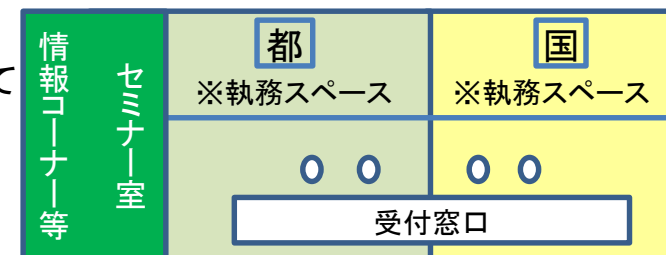
【主な機能】 国は専門的な助言・相談、都はワーク・ライフ・バランス施策と連携して対象企業の掘り起こしを図るなど、それぞれの強みを生かし、企業に対してテレワークの導入に係る**情報提供、相談、助言等をワンストップで実施**

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

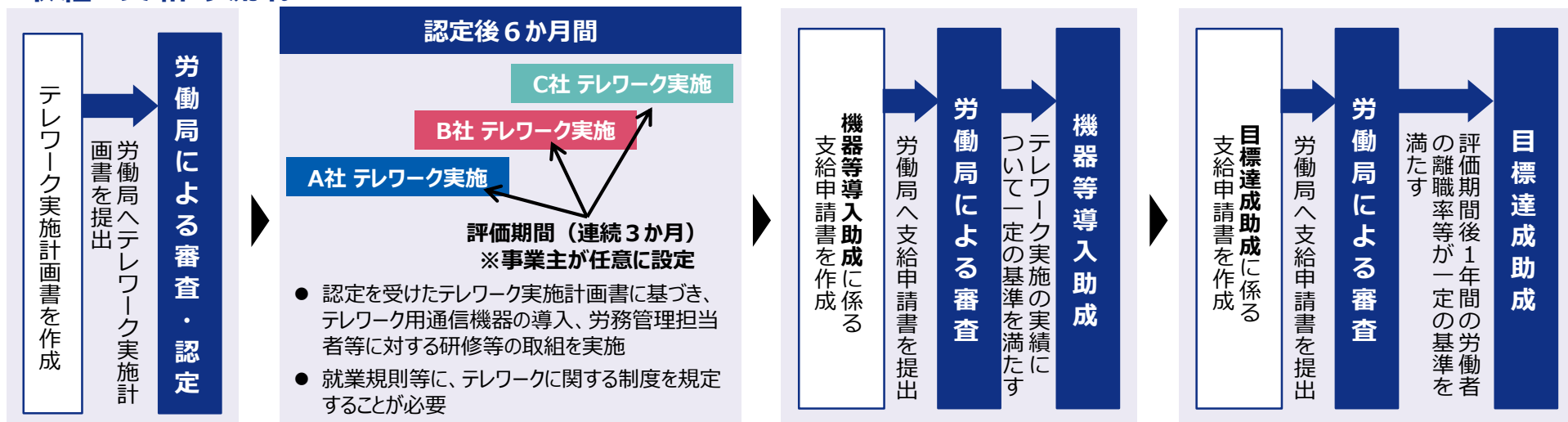
- 平成29年2月21日の国家戦略特区諮問会議（議長：安倍総理）で、追加の規制改革事項等としてとりまとまった。
- 第193回通常国会に、当事業を**国家戦略特別区域法**に位置づける改正法を提出（平成29年3月10日閣議決定）。
- 平成29年5月22日の国家戦略特区諮問会議で、「東京テレワーク推進センター」の7月中設置を含む区域計画が認定された。
- 「国家戦略特別区域法及び構造改革特別区域法の一部を改正する法律」（平成29年法律第71号）が、平成29年6月23日に公布、平成29年9月22日に施行された。

人材確保等支援助成金（テレワークコース）の概要

令和4年度予算案（令和3年度当初予算額）
18億円（26億円）

- 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。（令和3年度補正予算（制度要求）により、テレワーク勤務を新規導入する場合のほか、「試行的に導入している又は導入していた場合」も助成対象とするとともに、助成対象となる取組におけるテレワーク用通信機器等の導入について「テレワーク用サービス利用料」を追加した。）

取組・支給の流れ



機器等導入助成 下表のテレワーク実績基準を満たした事業主に支給（テレワーク勤務を新規導入する事業主のほか、試行的に導入している又は導入していた事業主も助成対象）

テレワーク実績基準	助成率、上限
✓ 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 又は ✓ 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	助成率30% ※100万円又は対象労働者数×20万円のいずれか低い額が上限

助成対象となる取組

- 就業規則等の作成・変更
- 外部専門家によるコンサルティング
- テレワーク用通信機器等の導入（テレワーク用サービス利用料も助成対象）
- 労務管理担当者に対する研修
- 労働者に対する研修

助成額 **目標達成助成** 下表の離職率およびテレワーク実績基準の全てを満たした事業主に支給

離職率目標、テレワーク実績基準	助成率、上限
✓ 評価期間後1年間の離職率が、計画提出前1年間の離職率以下 ✓ 評価期間後1年間の離職率が30%以下 ✓ 評価期間初日から1年を経過した日からの3か月間に、1回以上テレワークを実施した労働者数が、評価期間初日から1年を経過した日における事業所の労働者数に、計画認定時点における事業所の労働者全体に占める対象労働者の割合を掛け合わせた人数以上	助成率20%〈35%〉 ※100万円又は対象労働者数×20万円のいずれか低い額が上限

生産性要件を満たした場合は<>の割合を支給

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4年度予算案(令和3年度当初予算額): 6.6億円(6.6億円)

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

- 「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3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

雇用環境・均等局

労働基準局

令和4年度

改善指標を活用した労働環境改善に向けた支援 81,180(81,147)千円

- 過労死大綱等を踏まえ、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」の活用事例を収集する中で、自民党一億活躍推進本部や骨太の方針で導入が提案されている選択的週休3日制度を導入している企業の事例についても収集する。また、これらの好事例を周知することにより、指標の効果的な活用を図る。
- 過労死大綱を踏まえ、ポータルサイトについて必要な改修を行い、効果的な情報発信を行う。

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 14,665(17,900)千円

- 過労死大綱や少子化社会対策大綱を踏まえ、働き方・休み方の改善に取り組む労使の意識高揚、ワーク・ライフ・バランスの推進に向け、ライブ配信によるシンポジウムを開催する。

長時間労働につながる取引環境の見直し 20,304(20,304)千円

- 過労死大綱で掲げられている「しわ寄せ」防止総合対策推進のため、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 14,968(14,814)千円

- 少子化社会対策大綱等の数値目標ならびに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 26,584(26,584)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 497,689(494,937)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

短時間正社員制度等の「多様な正社員」制度の導入支援等の実施

令和4年度予算案（令和3年度当初予算額）：54百万円（42百万円）

短時間正社員制度をはじめとする「多様な正社員」制度の導入支援等を効果的に実施する。

- 支援員による導入支援の実施・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
- 多様な働き方の実現に資する先行企業の事例の収集、事例集の作成等
- 収集した事例やセミナー動画等を「多様な働き方の実現応援サイト（仮称）」（※）で配信

（※）パートタイム・有期雇用労働者等の活躍推進に関する総合的情報提供事業で実施（現「パート・有期労働ポータルサイト」を改変予定）

企業に対してより広く、分かりやすい情報提供と個別支援により事業主の自主的な取組を促進



短時間正社員等の「多様な正社員」制度の普及

働き方改革推進支援助成金

令和4年度予算案（令和3年度当初予算額）：54億円（49億円）

コース名	助成概要	支給要件	助成率	助成上限額	助成対象	賃金加算
労働時間短縮・ 年休促進支援 コース 17億円 (15億円)	労働時間の短縮や、年次有給休暇の取得促進に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主に助成	助成対象の取組を行い、以下の何れかを1つ以上実施 ①36協定の月の時間外・休日労働時間数の縮減 ②特別休暇の整備 ③時間単位の年休の整備	費用の 3/4 を助成 事業規模30名以下かつ労働能率の増進に資する設備・機器等の経費が30万円を超える場合は、 4/5 を助成	成果目標の達成状況に基づき、 ①～③の助成上限額を算出 合計は 200万円 ①月80時間超の協定の場合に 月60時間以下に設定：100万円 ※月60時間超80時間以下の設定に留まった場合：50万円 ※月60時間超80時間以下の協定の場合に、 月60時間以下に設定：50万円 ②50万円 ③50万円	労働時間短縮や生産性向上に向けた取組 ①就業規則の作成・変更 ②労務管理担当者・労働者への研修（業務研修を含む） ③外部専門家によるコンサルティング ④労務管理用機器等の導入・更新 ⑤労働能率の増進に資する設備・機器の導入・更新 ⑥人材確保に向けた取組等	賃金を3%以上引き上げた場合、その労働者数に応じて助成金の上限額を更に 15万円～最大150万円加算 【5%以上の場合は、 24万円～最大240万円加算 】
勤務間インターバル導入コース 22億円 (19億円)	勤務間インターバルを導入する中小企業事業主に対し助成	助成対象の取組を行い、新規に9時間以上の勤務間インターバル制度を導入すること		勤務間インターバル時間数に応じて ・9時間以上11時間未満： 80万円 ・11時間以上： 100万円		
労働時間適正 管理推進コース 15億円 (16億円)	労務・労働時間の適正管理を推進し、労働時間等の設定の改善の成果を上げた中小企業事業主に対して助成	助成対象の取組を行い、新たに勤怠・賃金計算等をリンクさせたITシステムを用いた時間管理方法を採用するとともに、労務管理書類の5年間保存について就業規則等に規定すること。また、労働時間適正把握に係る研修を実施すること。		上限額： 50万円		

※支給要件等は変更の可能性あり

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

趣旨・目的

《NOハラスメント！キャンペーン》

令和4年度予算案（令和3年度当初予算額）：6.8億円（7.8億円）

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必要
 - *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

- ポスターやポータルサイト等によるハラスメント防止の周知・啓発（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労働者等への相談対応
- 事業主等に対する研修及び社労士等に対する人材育成を通じた企業等への支援等を実施する。

事業概要

1 周知・啓発

- ポスターの作成・配布
- 職場のハラスメント防止対策パンフレット等（事業主向け・労働者向け）の作成・配布
- 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
- ハラスメント撲滅対策の全国集中実施（職場のハラスメント撲滅月間）
 - ・シンポジウムの開催等
 - ・月間ポスターや啓発動画の作成

ハラスメント対策周知・啓発事業

- カスタマーハラスメント・就活ハラスメント防止に関する情報発信

カスタマーハラスメント・就活ハラスメント等防止対策強化事業

2 相談対応

- フリーダイヤルやメール等による相談窓口の設置
- 労働局におけるハラスメント対応特別相談窓口（主に労働者向け）の開設

ハラスメント相談事業

3 企業等への支援

- 企業の雇用管理改善推進に向けた労働局の体制整備
- 事業主やハラスメント相談窓口担当者等を対象とした、研修事業の実施
- 中小企業におけるハラスメント対策支援として、社労士、経営指導員を対象としたハラスメント対策人材育成事業の実施
- 全国の労働局による事業主向け説明会の開催

ハラスメント対策研修・人材育成事業

個別労働紛争解決制度の枠組み

令和4年度予算案（令和3年度当初予算額）：32億円（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 都道府県労働局及び労働基準監督署に設置 | 全国379か所

令和2年度 総合労働相談件数 129万782件

うち、○法制度の問い合わせ (87万5,468件)

○労働基準法等の違反の疑いがあるもの (19万961件)^{※2}

○民事上の個別労働紛争相談件数 (27万8,778件)

内訳

※1

- ① いじめ・嫌がらせ …… 79,190件^{※2}
- ② 自己都合退職 …… 39,498件
- ③ 解雇 …… 37,826件

情報提供
連携

関係機関

- 都道府県
・労政主管事務所
・労働委員会

○裁判所

○法テラス 等

取次ぎ

労働基準監督署
公共職業安定所 等

関係法令に基づく
行政指導等

申出

申請

【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 (9,130件)

内訳

※1

- ① いじめ・嫌がらせ … 1,831件^{※2}
- ② 解雇 …… 962件
- ③ 労働条件の引下げ … 897件

- ・話合いの促進
- ・解決の方向性示唆

○処理件数 (9,057件)^{※3}

助言・指導の実施 (8,741件)
取下げ (215件)・打切り (83件)
その他 (18件)

申請

【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 (4,255件)

内訳

※1

- ① いじめ・嫌がらせ … 1,261件^{※2}
- ② 解雇 …… 983件
- ③ 雇止め …… 427件

あっせん委員
(弁護士等)に
よる紛争当事者
の合意形成

○処理件数 (4,289件)^{※3}

合意の成立 (1,390件)
取下げ (228件)・打切り (2,654件)
その他 (17件)

※1 1回において複数の内容にまたがる相談等が行われた場合には、複数の内容を件数に計上している。

※2 令和2年6月、労働施策総合推進法が施行され、大企業の職場におけるパワーハラスメントに係る個別労働紛争は同法に基づき対応することとなったため、同法施行以降の大企業の当該紛争に係るものはいじめ・嫌がらせに計上していない。なお、同法違反の疑いのある相談は「労働基準法等の違反の疑いがあるもの」として計上している。

＜参考＞ 同法に係る相談件数：18,363件、同法に基づく紛争解決の援助申立件数：308件、同法に基づく調停申請受理件数：126件

※3 労働局長による助言・指導の処理件数及び紛争調整委員会によるあっせんの処理件数は、年度内に処理が完了した件数で、当該年度以前に申出又は申請があったものを含む。 93

○ 最低賃金・賃金の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

- 賃上げしやすい環境を整備するための最低賃金・賃金の引上げに向けた生産性向上に取り組む中小企業・小規模事業者への助成金による支援
- 生活衛生関係営業者の収益力向上の推進
- 未払賃金立替払の確実・迅速な実施
- 非正規雇用労働者の正社員化・処遇改善を行う企業への支援
- 被用者保険の適用拡大に当たっての周知・専門家活用支援

令和4年度業務改善助成金について

令和4年度予算案(令和3年度当初予算額):12億円(12億円)

【助成概要】

企業の生産性向上に資する設備投資などを実施し業務改善を行うとともに、事業場内の最低賃金(事業場内で最も低い時間給)を一定額以上引き上げる中小企業・小規模事業者に対し、その業務改善に要した経費の一部を助成する。

【要求理由】

新型コロナウイルスの影響下において、売上高や生産量等が減少している中小企業事業者に対して、上限額の引上げ等の特例を設けることにより、重点的に環境整備を図ることとする。

【対象事業場】

以下の2つの要件をすべて満たす事業場

- ・ 事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が30円以内であること
- ・ 事業場規模100人以下であること

【助成率】

3/4 (4/5)

※生産性要件を満たした事業場の場合、4/5 (9/10)

※ () 内は事業場内最低賃金900円未満の事業場

【特例的な拡充・要件緩和】

○設備投資等の範囲の拡充 (R3.8.1～)

コロナ禍で特に業況が厳しい事業者に関し、自動車、PC等を対象として認める。

・ 乗車定員11人以上の乗用自動車及び貨物自動車等

・ パソコン、スマホ、タブレット等の端末及び周辺機器の新規導入

○人材育成・教育訓練の要件緩和 (R3.10.1～)

・ 上限30万円まで⇒上限50万円まで

【助成上限額】

引上げ労働者数	30円コース	45円コース	60円コース	90円コース
1人	30万円	45万円	60万円	90万円
2～3人	50万円	70万円	90万円	150万円
4～6人	70万円	100万円	150万円	270万円
7人以上	100万円	150万円	230万円	450万円
※10人以上	120万円	180万円	300万円	600万円

※コロナ禍で特に影響を受けている事業者(生産量等がコロナ前と比較して30%減)又は事業場内最賃900円未満の場合のみ対象

- ◆ 別途、令和3年度補正予算(135億円)において、コロナ禍で特に影響を受けている事業者を対象に、上限を100万円として助成対象経費の範囲を拡大することとした特例コースを措置。

生活衛生関係営業収益力向上事業 (生衛業『稼ぐ力』応援チーム)

令和4年度予算案 : 92百万円
(令和3年度当初予算額 : 65百万円)
(令和2年度3次補正予算額 : 21百万円)

事業の目的

生活衛生関係営業について、最低賃金のルールの徹底を図りつつ、収益力の向上等を図り、新型コロナウイルス感染症の影響により悪化した業績を回復するための環境を整える。

※ 生衛業『稼ぐ力』応援チームは、首相官邸に設置された下請等中小企業の取引条件改善に関する関係府省等連絡会議における議論を踏まえ、最低賃金の引上げの影響が大きいとされる生活衛生関係営業の収益力向上を目的に包括的な取組を実施。

<関係省庁>

- ・厚生労働省
- ・中小企業庁
- ・金融庁 等

人材派遣依頼

資料提供
補助金

<実施主体>

- (公財)全国生活衛生営業指導センター
- (公財)都道府県生活衛生営業指導センター

生活衛生関係営業に係る衛生講習会や技術講習会等の機会を捉え、次のような事業を実施し、生活衛生関係営業者の収益力の向上を図る。

- 収益力向上等に関するセミナーの開催
 - ・最低賃金に関する周知
 - ・収益力向上に係る専門家による講演
 - ・被用者保険適用拡大の制度周知
 - ・インボイス制度の周知
 - ・事業承継制度・マッチング支援の紹介
 - ・感染症予防対策の講演

都道府県・
業界団体等

衛生講習・
技術講習会
等の開催



<地域の関係機関>

- ・働き方改革推進支援センター
- ・よろず支援拠点
- ・社会保険労務士会
- ・地方金融機関 等

講師・相談員
の派遣

「経済財政運営と改革の基本方針2021(骨太の方針2021)」

(令和3年6月18日閣議決定)

第2章 次なる時代をリードする新たな成長の源泉～4つの原動力と基盤づくり～

3. 日本全体を元気にする活力ある地方創り ～新たな地方創生の展開～

(3) 賃上げを通じた経済の底上げ

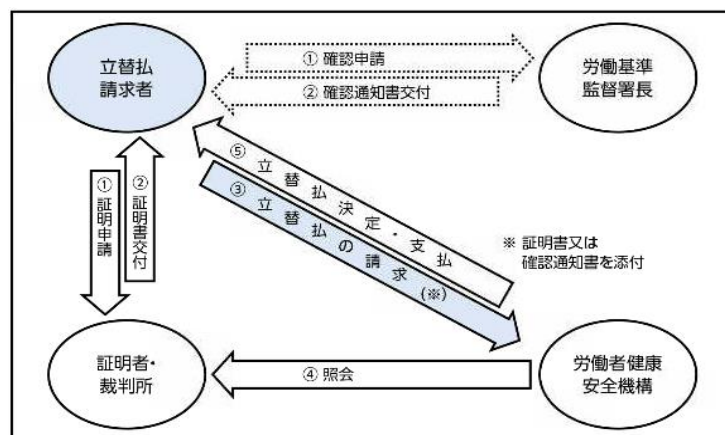
(略) 生産性向上等に取り組む中小企業への支援強化、下請取引の適正化、金融支援等に一層取り組みつつ、最低賃金について、感染症下でも最低賃金を引き上げてきた諸外国の取組も参考にして、感染症拡大前に我が国で引き上げてきた実績を踏まえて、地域間格差にも配慮しながら、より早期に全国加重平均1000円とすることを目指し、本年の引上げに取り組む。

未払賃金立替払制度の推進

未払賃金立替払制度の概要

- 未払賃金立替払制度は、企業が倒産したために、賃金が支払われないまま退職した労働者に対して、労働者の請求に基づき、未払賃金の一定範囲のものを政府が事業主に代わって支払う制度であり、労働者とその家族の生活のセーフティネットとして定着。
- 新型コロナウイルス感染症の影響により倒産に至り、賃金が未払のまま退職を余儀なくされる労働者が増えることが想定される中、セーフティネットとしての本制度の確実・迅速な実施はより一層求められるところとなる。
- このような状況を踏まえ、立替払の原資を確保するとともに、引き続き、立替払迅速化のための対策を推進し、労働者とその家族の生活不安の早期解消を図る。

令和4年度予算案（令和3年度当初予算額）：221億円（222億円）



退職日における年齢	未払賃金総額の限度額	立替払上限額
45歳以上	370万円	296万円
30歳以上 45歳未満	220万円	176万円
30歳未満	110万円	88万円

未払賃金立替払制度の推進（令和4年度予定額内訳）

- **未払賃金立替払補助金【補助金】** **208（209）億円**
労働者へ立替払金の支給事務を行う独立行政法人労働者健康安全機構に対する補助金。
- **迅速な立替払を行うための対策等** **13（13）億円**
立替払実地調査員等の配置による事務処理体制の整備、労働者健康安全機構における審査体制の整備等。

キャリアアップ助成金

令和4年度予算案（令和3年度当初予算額）：839億円（739億円）

- 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、正社員化、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
正社員化支援	正社員化コース （一部見直し）	有期雇用労働者等を正規雇用労働者（※）に転換又は直接雇用 ※多様な正社員（勤務地限定・職務限定・短時間正社員）を含む	①有期→正規：1人当たり 57万円<72万円>（42.75万円<54万円>） ②無期→正規：1人当たり 28.5万円<36万円>（21.375万円<27万円>） ※ 派遣労働者を派遣先で正規雇用労働者として直接雇用した場合1人当たり28.5万円<36万円>加算（大企業も同額） （注）新型コロナウイルス感染症の影響を受け、就労経験のない職業に就くことを希望する者を、紹介予定派遣の後、派遣先の事業所が正規雇用労働者として直接雇用した場合、直接雇用前に当該事業所に従事していた期間が、2か月以上～6か月未満でも支給対象。 ※ 母子家庭の母等又は父子家庭の父の場合 ①：1人当たり9.5万円<12万円>、②：1人当たり4.75万円<6万円>加算（大企業も同額） ※ 人材開発支援助成金の特定の訓練修了後に正規雇用労働者へ転換した場合 ①：1人当たり9.5万円<12万円>、②：1人当たり4.75万円<6万円>加算（大企業も同額） ※ 勤務地限定・職務限定・短時間正社員制度を新たに規定した場合 1事業所当たり9.5万円<12万円>（7.125万円<9万円>）加算
	障害者正社員化コース	障害のある有期雇用労働者等を正規雇用労働者等に転換	①有期→正規：1人当たり 90万円（67.5万円） ※重度障害者等の場合は1人当たり 120万円（90万円） ②有期→無期：1人当たり 45万円（33万円） ※重度障害者等の場合は1人当たり 60万円（45万円） ③無期→正規：1人当たり 45万円（33万円） ※重度障害者等の場合は1人当たり 60万円（45万円）
処遇改善支援	賃金規定等改定コース	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	①1～5人：1人当たり 3.2万円<4万円>（2.1万円<2.625万円>） ②6人以上：1人当たり 2.85万円<3.6万円>（1.9万円<2.4万円>） ※ 中小企業において3%以上増額した場合、1人当たり1.425万円<1.8万円>加算 ※ 中小企業において5%以上増額した場合、1人当たり2.375万円<3万円>加算 ※ 「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<24万円>（14.25万円<18万円>）加算
	賃金規定等共通化コース （一部見直し）	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	1事業所当たり 57万円<72万円>（42.75万円<54万円>）
	賞与・退職金制度導入コース （一部見直し）	有期雇用労働者等を対象に賞与・退職金制度を導入し、支給または積立てを実施	1事業所当たり 38万円<48万円>（28.5万円<36万円>） ※ 同時に導入した場合に、16万円<19.2万円>（12万円<14.4万円>）加算
	選択的適用拡大導入時処遇改善コース （令和4年9月末まで）	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	1事業所当たり 19万円<24万円>（14.25万円<18万円>） ※ 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（2～14%以上）に応じ1.4万円～16.6万円加算 ※ 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
	短時間労働者労働時間延長コース （一部見直し）	有期雇用労働者等の週所定労働時間を延長し、社会保険を適用	1人当たり 22.5万円<28.4万円>（16.9万円<21.3万円>） ※ 労働者の手取りが減少しない取組をした場合、3時間未満延長でも助成 1時間以上2時間未満： 5.5万円<7.0万円>（4.1万円<5.2万円>） 2時間以上3時間未満： 11万円<14万円>（8.3万円<10.5万円>）

※ 赤枠内 令和4年度予算案（令和3年度当初予算額）： 808億円（708億円）

被用者保険の適用拡大に伴う周知・専門家活用支援

令和4年度予算案(令和3年度当初予算額)
7.5億円(7.6億円)

- 被用者保険の適用拡大に際し、企業・従業員の双方に改正内容と意義が理解されるよう、積極的に周知・広報を実施。
- 特に企業向けには、年金事務所において、事業者団体と連携しつつ相談受付・セミナー開催、専門家派遣の仕組みを整備。

厚生労働省

周知・広報

- 企業・従業員の広報ニーズ分析
- 企業・従業員それぞれに向けたコンテンツ作成(ホームページ・リーフレット等)
- 各種広報媒体を通じた情報発信

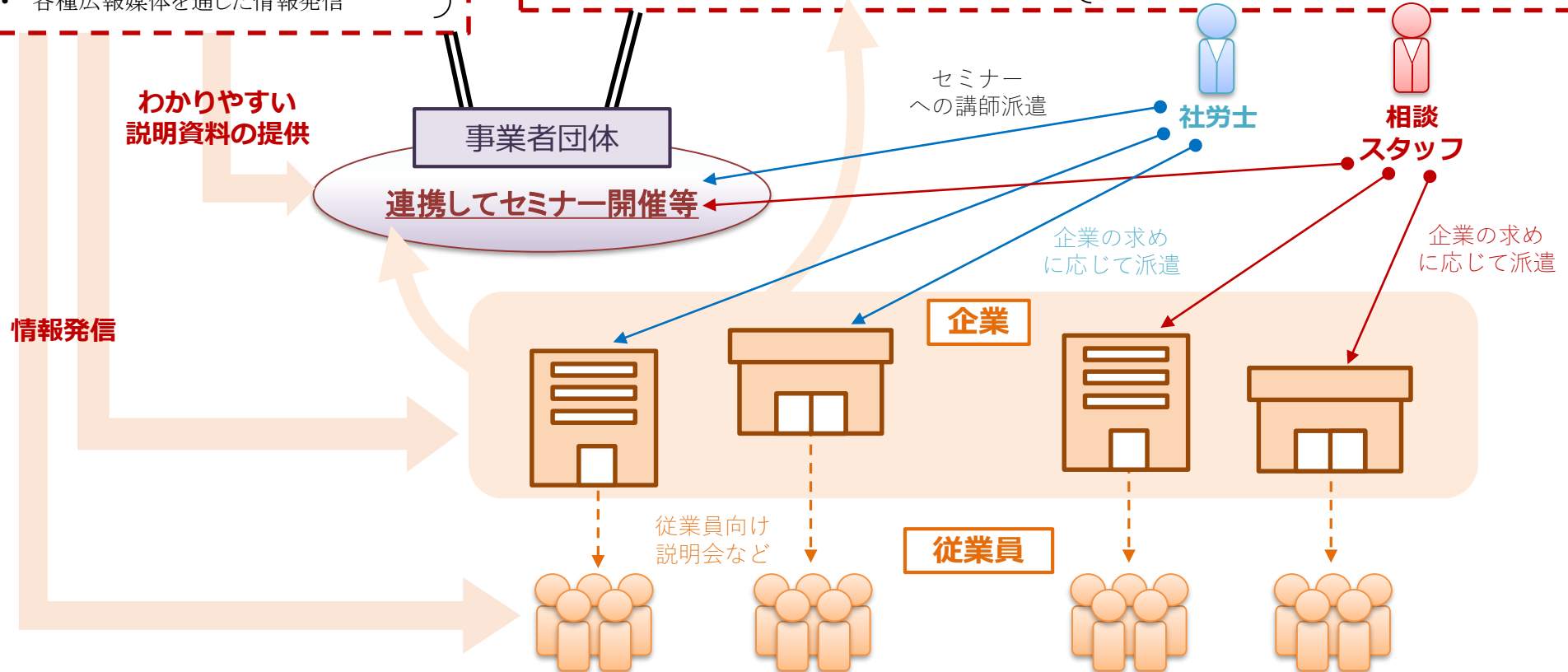
年金事務所(日本年金機構)

相談窓口

- 47都道府県ごとに少なくとも1か所窓口を設置
- 適用拡大の対象か否かの説明、社内での事務処理の説明、従業員への説明資料提供

専門家派遣

- 事業者団体開催のセミナーへの講師派遣、企業の求めに応じた事業所への専門家個別派遣
- 適用拡大への効果的な対応等について所要の講習を受けた社労士をリスト化して活用



○ 看護、介護、保育など現場で働く方々の収入の
引上げ

看護、介護、保育など現場で働く方々の収入の引上げ

令和4年度予算案：395億円（新規）

（参考）令和3年度補正予算額：1,665億円

「コロナ克服・新時代開拓のための経済対策」（令和3年11月19日閣議決定）等を踏まえ、以下の取組を実施する。

看護職員の処遇改善については、令和4年度診療報酬改定において、地域でコロナ医療など一定の役割を担う医療機関^{（注1）}に勤務する看護職員を対象に、10月以降収入を3%程度（月額平均12,000円相当）引き上げるための処遇改善の仕組み^{（注2）}を創設する。

介護・障害福祉職員の処遇改善については、令和4年10月以降について臨時の報酬改定を行い、収入を3%程度（月額平均9,000円相当）引き上げるための措置^{（注3）}を講じることとする。また、介護については、介護職員の処遇改善を円滑に実施するため、財政安定化基金への拠出に要する費用について、特例的に補助を行う。

児童養護施設等の職員の処遇改善については、賃上げ効果が継続される取組を行うことを前提として、収入を3%程度（月額9,000円）引き上げるための措置を、令和4年10月以降においても、引き続き、実施する。

これらの処遇改善に当たっては、予算措置が執行面で確実に賃金に反映されるよう、適切な担保策を講じる。

※ 保育所等における収入の引上げについては、内閣府に計上

（注1）救急医療管理加算を算定する救急搬送件数200台／年以上の医療機関及び三次救急を担う医療機関

（注2）看護補助者、理学療法士・作業療法士等のコメディカルの処遇改善にこの処遇改善の収入を充てることができるよう柔軟な運用を認める。

（注3）他の職員の処遇改善にこの処遇改善の収入を充てることができるよう柔軟な運用を認める。

看護職員の処遇改善

令和4年度予算案:100億円(新規)

- 「コロナ克服・新時代開拓のための経済対策」(令和3年11月19日閣議決定)及び「公的価格評価検討委員会中間整理」(令和3年12月21日)を踏まえ、令和4年度診療報酬改定において、地域でコロナ医療など一定の役割を担う医療機関(注1)に勤務する看護職員を対象に、10月以降収入を3%程度(月額平均12,000円相当)引き上げるための処遇改善の仕組み(注2)を創設する。
- これらの処遇改善に当たっては、介護・障害福祉の処遇改善加算の仕組みを参考に、予算措置が確実に賃金に反映されるよう、適切な担保措置を講じることとする。

(注1) 救急医療管理加算を算定する救急搬送件数200台/年以上の医療機関及び三次救急を担う医療機関

(注2) 看護補助者、理学療法士・作業療法士等のコメディカルの処遇改善にこの処遇改善の収入を充てることができるよう柔軟な運用を認める。

(参考) 令和3年度補正予算における対応

- 看護については、まずは、地域でコロナ医療など一定の役割を担う医療機関(※1)に勤務する看護職員を対象に、賃上げ効果が継続される取組を行うことを前提として、段階的に収入を3%程度引き上げていくこととし、収入を1%程度(月額4,000円)引き上げるための措置(※2)を、令和4年2月から実施する。

(※1) 「地域でコロナ医療など一定の役割を担う医療機関」：一定の救急医療を担う医療機関(救急医療管理加算を算定する救急搬送件数200台/年以上の医療機関及び三次救急を担う医療機関)

(※2) 看護補助者、理学療法士・作業療法士等のコメディカルの処遇改善にこの処遇改善の収入を充てることができるような柔軟な運用を認める。

- 「コロナ克服・新時代開拓のための経済対策」(令和3年11月19日閣議決定)を踏まえ、令和4年10月以降について臨時の報酬改定を行い、収入を3%程度(月額平均9,000円相当)引き上げるための措置(注1)を講じることとする。
- これらの処遇改善に当たっては、予算措置が執行面で確実に賃金に反映されるよう、適切な担保策(注2)を講じることとする。

(注1) 他の職員の処遇改善にこの処遇改善の収入を充てることができるよう柔軟な運用を認める。

(注2) 現行の処遇改善加算(Ⅰ)(Ⅱ)(Ⅲ)を取得していることに加えて、具体的には、賃金改善の合計額の3分の2以上は、基本給又は決まって毎月支払われる手当の引上げにより改善を図るなどの措置を講じる。

(参考) 令和3年度補正予算における対応

- 介護職員を対象に、賃上げ効果が継続される取組を行うことを前提として、収入を3%程度(月額9,000円)引き上げるための措置(注)を、令和4年2月から実施する。

(注) 他の職員の処遇改善にこの処遇改善の収入を充てることができるよう柔軟な運用を認める。

財政安定化基金の積増しに係る特例的補助

令和4年度予算案：4.0億円（新規）

事業の内容（目的・概要）

- 介護職員の処遇改善（介護報酬改定）等による介護給付費の増加に伴い、都道府県の財政安定化基金の残高不足が見込まれ、その積増しを行う場合に、都道府県や市町村拠出分について特例的に国庫補助を行う。

成果目標・所要額・事業スキーム

成果目標

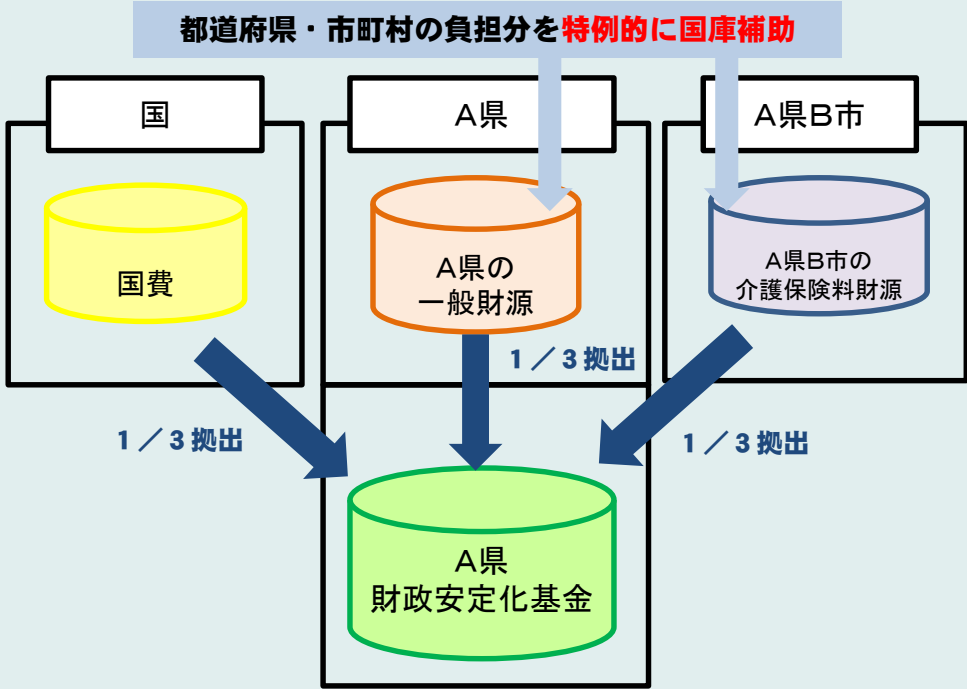
都道府県及び市町村が財政安定化基金への拠出に要する費用について、国が特例的に補助することにより、介護保険制度の安定的な運営を図る。

所要額 400,000千円（新規）

事業スキーム（実施主体、対象者、補助率等）



事業イメージ



骨太の方針等の閣議決定での書きぶり等の備考

- コロナ克服・新時代開拓のための経済対策（令和3年11月19日）
- Ⅲ. 未来社会を切り拓く「新しい資本主義」の起動
- 2. 分配戦略～安心と成長を呼ぶ「人」への投資の強化～
- 看護、介護、保育、幼児教育など、新型コロナウイルス感染症への対応と少子高齢化への対応が重なる最前線において働く方々の収入の引上げを含め、全ての職員を対象に公的価格の在り方を抜本的に見直す。（略）介護・障害福祉職員を対象に、賃上げ効果が継続される取組を行うことを前提として、収入を3%程度（月額9,000円）引き上げるための措置を、来年2月から前倒しで実施する。

- 「コロナ克服・新時代開拓のための経済対策」(令和3年11月19日閣議決定)を踏まえ、令和4年10月以降について臨時の報酬改定を行い、収入を3%程度(月額平均9,000円相当)引き上げるための措置(注1)を講じることとする。
- これらの処遇改善に当たっては、予算措置が執行面で確実に賃金に反映されるよう、適切な担保策(注2)を講じることとする。

(注1) 他の職員の処遇改善にこの処遇改善の収入を充てることができるよう柔軟な運用を認める。

(注2) 現行の処遇改善加算(Ⅰ)(Ⅱ)(Ⅲ)を取得していることに加えて、具体的には、賃金改善の合計額の3分の2以上は、基本給又は決まって毎月支払われる手当の引上げにより改善を図るなどの措置を講じる。

(参考) 令和3年度補正予算における対応

- 障害福祉職員を対象に、賃上げ効果が継続される取組を行うことを前提として、収入を3%程度(月額9,000円)引き上げるための措置(注)を、令和4年2月から実施する。

(注) 他の職員の処遇改善にこの処遇改善の収入を充てることができるよう柔軟な運用を認める。