

厚生労働省

働き方改革の一層の推進

◆ 本省と都道府県労働局が連携して、下記の取組を実施

- ① 企業の自主的な働き方の見直しの推進
- ② 地域における働き方改革の気運の醸成
- ③ 都道府県労働局と地方公共団体の連携 等

働き方改革の実施には、労働基準法の遵守を超えた、働き方そのものの見直しが必要で、企業トップの強いリーダーシップが不可欠。

本省幹部による**業界の** リーディングカンパニーへの訪問

- ☞ 平成28年5月末までに、63社（*）を訪問
- * 日新火災、カルビー、伊藤忠商事、富士ゼロックス など
- ☞ 今後リーディングカンパニーだけでなく、社会的な影響力が大きな中堅・中小企業や長時間労働の傾向が見られる業種の企業にも働きかけを実施予定

都道府県労働局長による**地域の** リーディングカンパニーへの訪問

- ☞ 平成28年4月末までに、全国で約880社を訪問
- ☞ 都道府県労働局に、労働局長を本部長とする「**働き方改革推進本部**」を設置（前述）
- * 全局に本部を設置し、自治体・労使団体と連携の上働き方改革を推進
- ☞ 管内の企業トップへの働きかけを実施

◆ 先進的な取組事例等について、**ポータルサイトを**活用して**情報発信**（平成27年1月30日開設）

- ☞ **企業**が「働き方・休み方改善指標」を用いて診断を行い、その結果に基づき対策を提案
- ☞ **社員**が「働き方・休み方改善指標」を用いて診断を行い、自らの働き方・休み方を振り返る機会を提供
- ☞ 地方公共団体における働き方改革の取組事例（知事等のメッセージや宣言など）を掲載

働き方改革について、地域の実情に応じた取組を全国で働きかけ

過重労働の解消と仕事と生活の調和の実現に向けた働き方・休み方の見直し

28年度予算額：1,967,379(1,368,016)千円

○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

ワーク・ライフ・バランスの実現のためには、長時間労働の抑制及び年次有給休暇の取得促進など働き方・休み方の見直しを一層促進することが重要であることから、労使への支援等を積極的に推進する。

- ①働き方・休み方改善指標の効果的な活用・普及（指標活用事例の収集、ポータルサイトの活用）
- ②働き方・休み方改善コンサルタント（労働局の非常勤職員）による助言・指導
- ③生産性が高く、仕事と生活の調和のとれた働き方普及のためのシンポジウムの開催
- ④業界団体等と連携したIT業界の長時間労働対策【新規】

○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

年次有給休暇の取得促進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、休暇取得促進の気運の醸成を図る取組を推進する。

- ①年次有給休暇を取得しやすい時季を捉えた休暇取得促進に係る効果的な情報発信
- ②「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」の実施

○職場意識改善助成金の支給

労働時間等設定改善法に基づき、中小企業事業主が、所定外労働の削減、年次有給休暇の取得促進、その他労働時間等設定改善のため必要な取組を実施した場合に助成を行う。

- ①職場環境改善コース
労働時間管理の適正化や労働能率の増進に要した経費を、時間外労働の削減、年次有給休暇の取得促進に係る目標を達成した場合に助成。
助成率1/2～3/4。上限100万円。
- ②所定労働時間短縮コース
法定労働時間が週44時間とされている特例措置対象事業場が、所定労働時間を短縮して週40時間以下とした場合に助成。助成率3/4。上限50万円。
- ③時間外労働上限設定コース【新規】
時間外労働の上限設定を新規に導入した場合に助成。助成率3/4。上限50万円。

○特に配慮を必要とする労働者に対する休暇制度の普及

病気休暇をはじめとした労働者の健康の回復、心身のリフレッシュのためや、地域活動・ボランティア活動への参加等特に配慮を必要とする労働者に対する休暇制度の普及促進

○働き方・休み方改善に向けた労働時間等のルールの定着

働き方・休み方の改善に向けた労使の自主的な取組を促進するため、その前提となる労働時間や労働契約等に関するルールを十分に理解していない中小企業や労働者を対象としたセミナー等を開催

多様で安心できる働き方の普及・拡大事業

背景

平成28年度予算額 199,142千円 (98,435千円)

- 正規・非正規の二極化を解消し、雇用形態にかかわらず、労働者の希望に応じて、安心して生活できる多様な働き方を実現するため、「日本再興戦略 改訂2014」(平成26年6月24日閣議決定)において、「働き方改革の実現」の一つとして「職務等を限定した『多様な正社員』の普及・拡大」が盛り込まれた。
- 平成28年度は「多様な正社員」の導入事例や、非正規雇用労働者の正社員化等の取組事例の収集、ホームページで周知・啓発を図るとともに、シンポジウムや企業向けセミナー等で社会的気運の醸成を図るほか、「多様な正社員」の導入を検討している企業への支援として業種ごとのモデル就業規則の作成やコンサルティングを実施する。
また、非正規雇用労働者の賃金、その他の待遇の実態等に関し、調査研究を行う。

取組概要

○「多様な正社員」の事例、非正規雇用労働者の正社員化等の事例の収集

- ・職務、勤務地、勤務時間限定正社員を導入している事例
- ・非正規雇用労働者の正社員化、処遇の改善、人材育成に取り組んでいる事例
- ・多様な正社員として働く労働者の事例集作成

○「多様な正社員」のモデル就業規則の作成等

- ・業種別の規定収集、モデル就業規則の作成

○企業に対するコンサルティングの実施

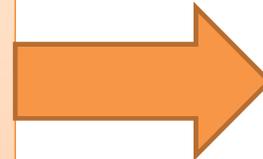
- ・多様な正社員制度の導入を検討している企業(100社)への支援等

○非正規雇用労働者の賃金等に関する実態調査

- ・非正規雇用労働者の賃金等の実態を把握するため、事業所、求職者へのアンケート調査を行う

○非正規雇用労働者の賃金等に関する研究会の実施

- ・非正規雇用労働者の賃金等に関し、有識者を参集し研究会を実施



・事例集
・モデル就業規則
・コンサルティング事例 等

取りまとめた成果の周知・啓発等

○ホームページの更新、運営

- ・「多様な正社員」の導入事例、非正規雇用労働者の正社員化等の取組を行っている事例等を掲載し、周知・啓発を図る

○シンポジウムの開催

- ・全国主要地域において、企業、有識者、マスコミ等を参加者として、シンポジウムを開催し、「多様な正社員」や非正規雇用労働者の正社員化等に対する社会的気運の醸成を図る

○企業向けセミナーの開催

- ・事例や雇用管理上の留意点を活用し、都道府県労働局においてセミナーの実施し、多様な正社員の普及拡大を図る

平成28年度 職場意識改善助成金（テレワークコースについて）【厚生労働省】

労働時間の設定の改善及び仕事と生活の調和の推進のため、終日、在宅またはサテライトオフィスにおいて就業するテレワークに取り組む中小企業事業主を支援します。

1. 対象事業主

- テレワークを新規で導入する中小企業事業主、試行的に導入している中小企業事業主が対象となります。
- 中小企業事業主の範囲は下記A又はBの要件を満たす企業となります。

	A. 資本又は出資額	B. 常時使用する労働者
小売業(飲食店含む)	5,000万円以下	50人以下
サービス業	5,000万円以下	100人以下
卸売業	1億円以下	100人以下
その他の業種	3億円以下	300人以下

2. 助成内容

(1) 支給対象となる取組

以下のいずれか1つ以上を実施してください。

- ・テレワーク用通信機器の導入・運用(ただしパソコン、タブレット、スマートフォンは支給対象となりません)
- ・保守サポート料、通信費、クラウドサービス使用料
- ・就業規則・労使協定等の作成・変更
- ・労務管理担当者や労働者に対する研修、周知・啓発
- ・外部専門家(社会保険労務士など)による導入のためのコンサルティング

(2) 成果目標

以下の成果目標を両方達成することを目指して実施してください。

- ・評価期間に1回以上、対象労働者全員に、終日、在宅又はサテライトオフィスにおいて就業するテレワークを実施させる
- ・評価期間において、対象労働者が終日、在宅又はサテライトオフィスにおいてテレワークを実施した日数の週間平均を1日以上とする。

職場定着支援助成金(介護労働者雇用管理制度助成)の活用

- 介護労働者は、自身のキャリアパスに不安を持ち離職する労働者が多いため、賃金制度の整備(賃金テーブル、昇給・昇格等)が行われていない事業所におけるキャリアパスの整備に向けた取組の基盤として賃金制度整備が求められる。
- このため職場定着支援助成金を拡充し、介護事業主が職場の定着の促進に資する賃金制度を導入した場合に助成を行う。

介護労働者雇用管理制度助成金の活用

介護事業主の取組

労働局等の支援

賃金制度整備計画の提出・認定

賃金制度の整備
(賃金制度整備計画期間)

50万円
制度整備助成

円
目標達成助成(1年経過後) 60万

円
目標達成助成(3年経過後) 90万

※職場の定着の促進に資する賃金制度とは、職務、職責、職能、資格、勤務年数等に応じて段階的に定めるもの。

働きやすい
魅力ある職場
づくり

介護労働者の離職防止
・定着促進

助成内訳(最大200万円)

- 介護事業主が、雇用管理責任者を選任し、就業規則・労働協約を変更することにより賃金制度を整備(賃金テーブルの設定等)した場合に、事業所当たり50万円を支給する。
- 制度整備による効果として、計画期間終了後の離職率に係る目標の設定を義務づけ、計画期間1年経過後の目標を達成できた場合に60万円を支給する。
- また、計画期間終了3年経過後に離職率が上昇しなかった場合、さらに90万円を支給する。

正社員転換・待遇改善実現プラン

平成28年1月28日本部決定

策定の経緯

- 厚生労働大臣を本部長とする「正社員転換・待遇改善実現本部」を設置。第1回本部(平成27年9月)で、年明けにプランを策定することを発表。
- 本部の下に設置した実現チーム等で検討を進め、第2回本部(平成28年1月)において、プランを本部決定。

計画期間等

- 計画期間は、平成28年度(平成28年4月)～平成32年度(平成33年3月)の5か年。
- プランの着実かつ効果的な推進を図るため、プランの進捗状況を毎年把握・公表する。
- 中間年度である平成30年度に、進捗状況等を踏まえ、必要に応じ、目標値等を見直すほか、状況等の変化に対応し、目標値等を見直すこともあり得る。
- 地域プラン(都道府県本部で平成28年3月中に策定)は、本省のプランの内容も参考としつつ、産業構造など地域の実状等を考慮し、具体性かつ実効性のあるものとする。

主な目標・目標を達成するための取組

■ 不本意非正規

- 不本意非正規雇用労働者の割合(全体平均) : 10%以下
(平成26年平均 : 18.1%)

■ 若者

- 若年層の不本意非正規雇用労働者の割合 : 現状から半減
(平成26年平均 : (25-34歳) 28.4%)
- 新規大学卒業者の正社員就職の割合 : 95%
(平成27年3月卒 : 92.2%)
- 新規高校卒業者の正社員就職の割合 : 96%
(平成27年3月卒 : 94.1%)
- 新規学卒者採用枠で既卒者を募集する企業の割合 : 80%
(平成27年調査 : 70%)

■ 待遇改善

- 正社員と非正規雇用労働者の賃金格差の縮小を図る。

取組

- ハローワークにおける正社員求人への積極的な確保や、正社員就職に向けた担当者制による支援等
- キャリアアップ助成金の活用促進による正社員転換等の推進
(平成27年度 : 221億円 → 平成28年度 : 410億円に拡充)
- 経済団体、業界団体に対する要請等

- 若者雇用促進法の円滑な施行(職場情報提供、求人不受理、ユースエール認定)
- 新卒者等の新卒応援ハローワーク等における正社員就職の実現
- 雇用型訓練(OJTとOff-JTを組み合わせた実践的訓練)の推進等による若者の職業能力開発の推進
- 3年以内既卒者等採用定着奨励金(平成27年度補正にあわせ創設)による、既卒者等の応募機会の拡大及び採用・定着の促進

- 同一労働同一賃金の推進策について検討、省内推進チームの設置
- 最低賃金 : 名目GDPの成長率にも配慮した引上げに向けて対応
- 企業収益を踏まえた賃金の引上げに向けた働きかけ等
- キャリアアップ助成金の処遇改善コースの活用促進等による待遇改善の推進

その他の目標・目標を達成するための取組等

派遣

- 派遣社員の不本意非正規雇用労働者の割合：現状から半減
(平成26年平均：41.8%)
- 無期雇用派遣の増加：現状の比率から10パーセント
ポイント増 (平成24年：17.3%)
- 紹介予定派遣の増加：全事業所の10%
(平成25年度：全事業所数の7.6%)
- 優良派遣事業者の数：500社 (平成26年度：85社)

有期

- 契約社員の不本意非正規雇用労働者の割合：現状から半減
(平成26年平均：34.4%)
- キャリアアップ助成金を活用して有期契約から正規雇用等
に転換した労働者の数：15万人(平成28-32年度累計)
(平成26年度：7,225人)

短時間労働者

- 正社員へ転換した短時間労働者の数：500万人
(平成28-32年度累計) (現状：1年につき70万人(推計))
- 短時間(勤務時間限定)正社員制度を導入している
事業所の割合：29% (平成26年10月現在：14.8%)
- 均等・均衡待遇等に取り組み、「パートタイム労働者活躍
企業宣言」を行った企業数：180社(平成27年12月現在：30社)

その他の取組

- フリーター等へのわかものハローワーク等におけるきめ細か
な職業相談等、ニート等への地域若者サポートステーション
における地方自治体、学校と協働した支援等
- ひとり親へのハローワークにおける就職支援や、就職に有利
な資格取得支援、職業能力開発施策の推進等

取組

- 改正労働者派遣法の円滑な施行
 - 経過措置期間中の専門26業務で働く方への相談対応
 - 労働契約申込みみなし制度の円滑な施行、紹介予定派遣の活用の
促進、紛争防止措置の周知啓発等
 - 労働者派遣法に基づく**均衡待遇の推進**
 - 諸外国の実態等を把握し、同一労働同一賃金の在り方について検討
 - 教育訓練、キャリアコンサルティングの実施等
 - 偽装請負など**違法派遣に対する厳正な行政指導、許可制の運用等**
- 無期労働契約への**転換ルール、雇止め法理**の周知等
 - キャリアアップ助成金の活用促進による**正社員転換の推進**
 - 助成金を活用した高齢の有期契約労働者の無期転換の促進
※高年齢者雇用安定助成金：高年齢者無期雇用転換コース(平成28年度新設)
 - 労働契約法第20条(**均衡待遇**)の趣旨及び内容について、周知徹底の
強化や関連する判例の必要な情報収集の実施
- パートタイム労働法に基づく**正社員転換措置の好事例の収集・周知**
 - 短時間(勤務時間限定)正社員の制度導入の推進**に向けた、導入の
好事例の周知等
 - パートタイム労働法第8条(**均衡待遇**)や第9条(**均等待遇**)の趣旨及
び内容について、周知徹底。第9条についてガイドラインの作成や
違反する事業主に対する指導等
 - 短時間労働者の雇用管理改善に向けた企業の自主的な取組の促進
- 雇用促進税制の活用による**地域に
おける質の高い雇用**(無期雇用・
フルタイム)の創出を促進
- 「戦略産業雇用創造プロジェク
ト」による**地域における良質な雇
用機会の確保**に向けた取組の促進
- 正社員の働き方の改善**(過重
労働解消、過労死等防止対策、
テレワーク・在宅就業の推進
等)
- 公共調達における優良事業主
に対する優遇措置の検討

勤労青少年福祉法等の一部を改正する法律 (「青少年の雇用の促進等に関する法律」)

適切な職業選択の支援に関する措置、職業能力の開発・向上に関する措置等を総合的に講ずることにより、青少年の雇用の促進等を図り、能力を有効に発揮できる環境を整備するため、関係法律についての所要の整備等を行う。

1. 円滑な就職実現等に向けた取組の促進（勤労青少年福祉法等の一部改正）

(1) 関係者の責務の明確化等

国、地方公共団体、事業主等の関係者の責務を明確化するとともに、関係者相互に連携を図ることとする。

(2) 適職選択のための取組促進

- ① 職場情報については、新卒者の募集を行う企業に対し、企業規模を問わず、(i)幅広い情報提供を努力義務化、(ii)応募者等から求めがあった場合は、3類型ごとに1つ以上の情報提供を義務化。
 - ▶ 提供する情報：(ア)募集・採用に関する状況、(イ)労働時間等に関する状況、(ウ)職業能力の開発・向上に関する状況
- ② ハローワークは、一定の労働関係法令違反の求人者について、新卒者の求人申込みを受理しないことができることとする。
 - ▶ ハローワークは求人申込みをすべて受理しなければならないこととする職業安定法の特例
- ③ 青少年に係る雇用管理の状況が優良な中小企業について、厚生労働大臣による新たな認定制度を設ける。

(3) 職業能力の開発・向上及び自立の促進

- ① 国は、地方公共団体等と連携し、青少年に対し、ジョブ・カード(職務経歴等記録書)の活用や職業訓練等の措置を講ずる。
- ② 国は、いわゆるニート等の青少年に対し、特性に応じた相談機会の提供、職業生活における自立支援のための施設(地域若者サポートステーション)の整備等の必要な措置を講ずる。

(4) その他

- ① 勤労青少年福祉法の題名を「青少年の雇用の促進等に関する法律」に改める。
- ② ハローワークが学校と連携して職業指導等を行う対象として、「中退者」を位置付ける。(職業安定法改正)

2. 職業能力の開発・向上の支援（職業能力開発促進法の一部改正）

(1) ジョブ・カード（職務経歴等記録書）の普及・促進

国は、職務の経歴、職業能力等を明らかにする書面の様式を定め、その普及に努める。

(2) キャリアコンサルタントの登録制の創設

キャリアコンサルタントを登録制とし、名称独占・守秘義務を規定する。

(3) 対人サービス分野等を対象にした技能検定制度の整備

技能検定の実技試験について、厚生労働省令で定めるところにより検定職種ごと、実践的な能力評価の実施方法を規定する。

【施行期日】平成27年10月1日(ただし、1.(2)①及び②は平成28年3月1日、1.(3)②、2.(2)及び(3)は平成28年4月1日)

女性の活躍推進企業データベース

28年度予算額 136,018千円
27年度予算額 73,003千円

企業における「女性の活躍状況に関する情報」を一元的に集約したデータベースです。

掲載項目	
① 採用した労働者に占める女性労働者の割合	⑦ 年次有給休暇取得率
② 採用における男女別の競争倍率又は競争倍率の男女比	⑧ 係長級にある者に占める女性労働者の割合
③ 労働者に占める女性労働者の割合	⑨ 管理職に占める女性労働者の割合
④ 男女の平均継続勤務年数の差異 又は 男女別の採用10年前後の継続雇用割合	⑩ 役員に占める女性の割合
	⑪ 男女別の職種又は雇用形態の転換実績
⑤ 男女別の育児休業取得率	⑫ 男女別の再雇用又は中途採用の実績
⑥ 一月当たりの労働者の平均残業時間	⑬ 企業認定の有無

【一覧画面（業種別等）】のイメージ

企業名	企業認定	採用した労働者に占める女性労働者の割合【定義1】				(1)採用における男女別の競争倍率 又は (2)採用における競争倍率の男女比(男性の倍率を1としたときの女性の倍率)【定義2】				労働者に占める女性労働者の割合				(1)男女の平均継続勤務年数の差異【定義3】又は (2)男女別の採用10年前後の継続雇用割合【定義4】				男女別の育児休業取得率【定義5】				一月当たりの労働者の平均残業時間【定義6】		
		基幹的な職種/ 正社員【定義1】	女性	(注)	(1)/(2)	基幹的な職種/ 正社員	男性	女性	(注)	基幹的な職種/ 正社員	女性	(注)	(1)/(2)	基幹的な職種/ 正社員/ 対象労働者	男性	女性	(注)	育児/その他	基幹的な職種/ 正社員/ 対象労働者	男性	女性		(注)	基幹的な職種/ 対象正社員
A社		基幹的な職種	35%		(1)	基幹的な職種	5倍	10倍		基幹的な職種	10%		(1)	基幹的な職種	20年	10年		育児休業	基幹的な職種	10%	98%		基幹的な職種	
B社		基幹的な職種	35%		(1)	基幹的な職種	4倍	5倍		基幹的な職種	25%		(2)	対象労働者	70%	50%		育児休業	基幹的な職種	1%	90%		基幹的な職種	
C社		基幹的な職種	45%		(2)	基幹的な職種	2.8			基幹的な職種	40%		(1)	基幹的な職種	5年			その他	正社員	20%	100%	※5	対象正社員	

【企業の方々向け】

- ◆自社の状況を学生や一般の方々にアピールすることができる。
- ◆業界内・地域内での自社の位置付けを知ることができる。
- ◆他社の状況や取組を参考にし、自社の取組のヒントとすることができる。

※女性活躍推進法に基づく「認定」を取得する際は、このデータベースでの公表が必要です。

[<えるぼしマーク（女性活躍推進法に基づく認定）>](#)



【学生や求職中の方々向け】

- ◆業種別・地域別・規模別に検索ができる。
- ◆企業の女性活躍に対する姿勢や現在の状況を知ることができる。
- ◆就職活動の企業研究に生かせる。



企業名をクリックすると、各社の詳細画面が見られます。

クリックすると、各社の行動計画が見られます。

【詳細画面（企業別）】のイメージ

男女別の採用10年後の継続雇用割合【定義4】

男女別の育児休業取得率【定義5】

一月当たりの労働者の平均残業時間【定義6】

28.4時間

自由記述欄
(上記項目以外の関連情報)

公共調達資格情報

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

企業名をクリックすると、各社の詳細画面が見られます。

ここから

平均年齢(合計、男性、女性):合計:40歳、男性:42歳、女性:37歳
新入社員の3年後在籍率(男性、女性):男性:89%、女性:85%
産休取得者数:10人
育児休業復帰率:98%
平均年間給与:450万円
女性登用に関する目標の有無・内容:2020年までに管理職比率を30%とする。
各種報告書での情報開示の有無:サステナビリティレポートにおいて一部開示

①業者コード 1234567890
②企業規模 中小企業
③資格の種類及び等級 物品の販売、A等級
④資格の有効期間 平成25・26・27年度
⑤競争参加地域 関東甲信越
⑥営業品目番号 229,308,315

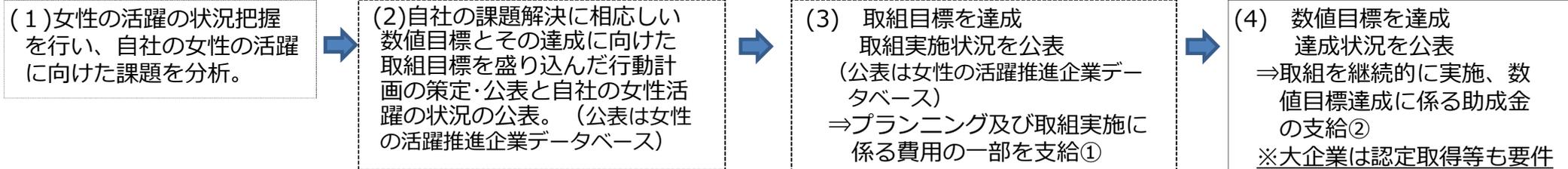
女性活躍加速化助成金の支給

28年度予算額	512,100千円
27年度予算額	238,500千円

趣旨・背景

- 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、課題解決に相応しい数値目標及び取組目標を盛りこんだ計画を策定・公表し取組を行った結果、目標を達成した企業に対して、平成27年度に本助成金を創設したところである。

平成28年度においても、引き続き本助成金事業を実施し職場での意識改革や働き方改革を促すことで、企業における女性の活躍を一層推進していくこととする。



事業内容(※下線部について制度変更)

【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。
→採用者に占める女性比率、従業員に占める女性比率、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向けた研修の実施、女性が使いやすい設備・機器等の導入、メンター制度等の人事制度導入、職種・雇用形態転換制度の導入 等)

【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)

※大企業については、数値目標の達成のほか女性活躍推進法に基づく認定を受けたこと又は行動計画に定める女性の活躍の推進に関する取組を実施し、女性管理職比率が業界平均値以上となったことも要件とする。(平成28年度より)

中小企業のための女性活躍推進事業

趣旨・目的

28年度予算額 286,512千円
27年度予算額 0千円

- 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が成立し、女性の活躍推進のための一般事業主行動計画の策定・届出等が301人以上の企業では義務となる。一方で、労働者の6割以上は、努力義務である300人以下の事業主に雇用されているのが実情であることから、中小企業について取組の加速化を図る。
- 委託先である経済団体等に「女性活躍推進センター（仮称）」を設置し、傘下である中小企業に対し、説明会開催や個別訪問、相談援助を実施。中小企業に対するアドバイス等のノウハウを活かし、きめ細やかな支援を実施することで、中小企業の女性活躍推進の取組の加速化を図る。

女性活躍推進センター（仮称）（経済団体等）

説明会

中小企業を対象として説明会を開催し、傘下である中小企業へ呼びかけ、女性の活躍推進のための行動計画策定等について説明

- ・全国で実施 50回
(44×1回+大規模県3所×2回実施)

電話相談、個別企業訪問

説明会参加等により、女性の活躍推進に取り組もうと考えた中小企業に対して、アドバイザーが電話相談、個別訪問等で課題分析、行動計画策定、認定取得等についてきめ細やかに支援

- ・委託先の女性活躍推進アドバイザー(仮)が個別企業訪問、電話相談により対応(47人×月16日×12月)

広報、周知

全国の中小企業における好事例集作成、周知等により、中小企業の女性活躍推進の取組促進を支援

- ・学識経験者等による検討委員会にて好事例の検証を行う。

平成28年度

女性の雇用者数割合が高く、速やかな女性の活躍推進の取組が求められる業種を集中的に支援

サービス業
卸売・小売業 など

平成29年度

女性の雇用者数割合は平均以上だが、女性の職域が限定されている、管理職割合が低い等の業種について集中的に支援

金融・保険業
製造業 など

平成30年度

女性の雇用者数割合が低く、女性の活躍推進の取組が進んでいない業種を集中的に支援

運輸業
建設業 など

説明会の実施

電話相談 個別企業訪問

⇐策定等について一般的に広く周知⇒

広報、周知

⇐特に中小企業の好事例集の作成、周知⇒

マザーズハローワーク事業の概要

平成28年度予算額 3,029,437(2,875,145)千円

拠点

マザーズハローワーク（21箇所【平成18年度より設置】）

- ・ 子育て女性等（※）に対する再就職支援を実施する専門のハローワーク。
- ・ 札幌市、仙台市、さいたま市、千葉市、渋谷区、荒川区、立川市、横浜市、相模原市、新潟市、静岡市、名古屋市、京都市、大阪市、堺市、神戸市、岡山市、広島市、福岡市、北九州市、熊本市に設置。
- ※ 子育て女性等とは、子育て中の女性のほか、子育て中の男性、子育てをする予定のある女性を含む。

マザーズコーナー（163箇所【平成19年度より設置】）

- ・ マザーズハローワーク未設置地域であって県庁所在地等中核的な都市のハローワーク内のコーナーとして設置。

支援サービスの内容

求職活動の準備が整い、かつ具体的な就職希望を有する子育て女性等に対する就職支援サービスの提供

○ 担当者制・予約制によるきめ細かな職業相談・職業紹介等

個々の求職者の希望や状況に応じた再就職実現のための計画の策定、担当者制・予約制による職業相談・職業紹介、再就職に資する各種セミナーの実施、紹介面接時における一時預かりの実施等総合的かつ一貫した支援の実施

○ 仕事と子育てが両立しやすい求人の確保等

仕事と子育てが両立しやすい求人情報の収集・提供や、求職者の希望やニーズに適合する求人の開拓をするとともに、メール配信等により、事業所情報を提供

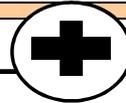
○ 地方公共団体等との連携による保育サービス関連情報の提供

保育所、地域の子育て支援サービスに関する情報の提供や、地方公共団体の保育行政との連携による保育サービスの現状等に係る説明会の開催等

○ 子ども連れで来所しやすい環境の整備

- ・ キッズコーナー、ベビーチェアの設置や子ども連れでも職業相談等が行える十分な相談スペースの確保
- ・ 相談中の子どもの安全面へ配慮し、キッズコーナーに安全サポートスタッフを配置

平成28年度の新規取組



○ 拠点の拡大

子育て女性等の再就職支援を一層充実させるため、支援の対象となる女性等が多数存在する地域におけるマザーズコーナーを新設(5箇所)する。
事業拠点 平成27年度 184箇所 → 平成28年度 189箇所

○ ひとり親に対する支援の強化

マザーズハローワークに就職支援ナビゲーター(21名)を配置し、母子家庭の母等のひとり親に対してプライバシーに配慮した相談や専門的な支援を実施する。また、地方公共団体やひとり親への支援を行うNPO法人等の関係機関と連携した支援を実施する。

○ 公的職業訓練へのあっせん機能の強化

マザーズハローワークに就職支援ナビゲーター(42名)を配置し、公的職業訓練等への受講あっせん、就職支援等を実施する。【予算は別途計上】