

「働き方改革」推進の取組例

（交付金、補助金等の活用事例含む） （詳細版）

地域の実情に即した「働き方改革」推進のモデル事業（新型交付金＋各種既存事業）

<包括的支援、アウトリーチ支援 関係>

モデル事業	対象団体	事業内容	財政支援パッケージ	既存事業の実績
①包括支援事業 （政策間連携、官民協働）	都道府県及び大都市	地域の企業や従業員を対象に、労働時間等の職場環境や人事・賃金制度、業務内容の見直し、両立支援の整備など「働き方」に関する包括的支援をワンストップで行う拠点を地域の政労使等が連携して設置し、地域ぐるみで取り組む。	包括支援センターを厚生労働省の既存協議会等への補助事業と一体的に実施。 （厚生労働省の既存補助事業の活用を優先）【女性活躍推進センター、戦略産業雇用創造プロジェクト 等】	【女性活躍推進センター（28新規）】 28予算：2.9億円 【戦略産業雇用創造プロジェクト】 27予算：89.9億円 28予算：93.6億円 28実績： 実施地域：25道府県
②アウトリーチ支援事業（官民協働）	全体	民間人材を活用した「働き方改革アドバイザー（仮称）」を養成・確保し、個別企業の求めに応じて、企業の経営者や従業員に対する相談支援、優良事例の紹介、各種助成金の活用のアドバイス、セミナー開催など、きめ細かな支援を行う。	民間人材を活用したアドバイザーによる個別企業の診断、取組の具体策（プラン）の提案等の支援の経費（入口部分）として交付金を活用。 アドバイザーは、既存の助成金の活用促進などを通じて、企業のプラン実現に向けた取組を支援。 （※プラン実現のための経費（機器・設備の導入、就業規則等の整備、外部講師による研修など、出口部分）については、各種助成金の支給基準に基づき助成。 【職場意識改善助成金、キャリアアップ助成金 等】）	【職場意識改善助成金】 26予算：1.9億円 26実績：1.1億円 211件 27予算：6.2億円 28予算：10.4億円 【キャリアアップ助成金】 26予算：159億円 26実績：91億円 計画認定件数約34,000件 27予算：221億円 28予算：410億円

<地域定着支援 関係>

モデル事業	対象団体	事業内容	財政支援パッケージ	既存補助金の実績
<p>③地域連携による「地方就労・自立支援事業」（政策間連携、官民協働、地域連携）</p>	<p>その他の地方公共団体</p>	<p>都市部に居住するひとり親家庭等が希望に応じて地方に移住し、地域における不足人材を充足するために必要な能力開発を進めつつ安定的な就労を得ることを支援する。</p>	<p>事業の円滑な実施について、地域の関係者が協議する連携協議会の設置・開催など事業の立ち上げに必要なイニシャルコスト等として交付金を活用。【母子家庭等対策総合支援事業 等】</p>	<p>【母子家庭等対策総合支援事業】 26予算：91億円 26実績：79億円 27予算：74億円 28予算：112億円</p>
<p>④地方創生インターンシップ事業（政策間連携、官民協働、地域連携）</p>	<p>都道府県及び大都市</p>	<p>東京圏在住の地方出身学生の地方還流や地元在住学生の地方定着を促進するため、休暇中、地方企業でのインターンシップの実施による動機付けを行い、マッチングを図ることにより、地方就職の実現を図る。</p>	<p>インターンシップの事業設計、企業開拓や運営に関する経費は、交付金の活用や文部科学省の既存事業等とも連携。 インターンシップ後のマッチング促進については、厚生労働省、経済産業省の既存事業も活用し、取組を支援する。【地域中小企業人材確保支援等事業、地方人材還流促進事業 等】</p>	<p>【地方人材還流促進事業】 27予算：2.8億円 28予算：4.8億円</p> <p>【地域中小企業人材確保支援等事業】 28予算：18.1億円の内数</p> <p>【地（知）の拠点大学による地方創生推進事業（COC+）】 27予算：44億円 28予算：40億円</p>

<そのほか>

モデル事業	対象団体	事業内容	財政支援パッケージ	既存補助金の実績
<p>⑤地域ぐるみの働き方改革の推進に向けた取組(官民協働、地域連携)</p>	<p>都道府県、市町村</p>	<p>「働き方改革」の取組を、地域における行事や、季節のイベント、関連する「月間」などの機会を捉えて、企業や労働者に加え、地域の住民、マスコミ等の関係者にも働きかけることにより、地域全体での働き方改革の気運を醸成し、年次有給休暇取得、長時間労働の是正、男性の育児休暇の取得等を推進する。</p>	<p>全額交付金（広報等、一部を働き方改革 P F の構成員、地域関係者が負担）により実施</p> <p>※働き方改革 P F の活動の一環として、副次的に実施することを想定</p>	<p>利用可能な助成制度はない</p>
<p>⑥地域経済を担う若者のキャリア形成支援に資する取組（政策間連携、官民協働、地域連携）</p>	<p>市町村</p>	<p>地元の産業を支える有力な中小企業等の事業内容が十分に知られていないことなどにより、地元での就職を望んでいるにもかかわらず就労をためらっている若者に対して、地元における魅力ある雇用機会を知ってもらうとともに、地元企業で働く上で必要なスキルを向上する機会を提供するため、若者を短期間雇い入れ、地元企業で業務を経験する場を提供する「地元定着・キャリア形成推進事業」を実施し、地元定着・キャリア形成を支援する。</p>	<p>事業設計の立ち上がり支援に交付金を活用。短期就労に係る賃金等は地元企業が負担し、本取組に参加した若者等のキャリア形成を支援するための人材育成や職業訓練については原則として厚生労働省予算を活用【実践型雇用創造事業、キャリア形成促進助成金】</p>	<p>【実践型雇用創造事業】 27予算：47.2億円 28予算：58.6億円</p> <p>【キャリア形成促進助成金】 26実績：65.9億円 ・支給件数19,308件 27予算：264.8億円 28予算：201.0億円</p>

- ① 包括支援事業
- ② アウトリーチ支援事業

「包括的支援」＋「アウトリーチ支援」 （取組例）

地域の企業や従業員を対象とした、労働時間等の職場環境、非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善、両立支援の整備など「働き方」に関する包括的支援をワンストップで行う拠点を地域の政労使等が連携して設置し、「働き方改革」に地域ぐるみで取り組み、働き方改革の取組が生産性の向上や質の高い労働者の確保につながる等といった好循環につなげる。

地域働き方改革会議

取組の決定

※ 地方公共団体、経済団体、労働団体、労働局の代表などで構成

労働局と地方自治体による雇用対策協定※1の締結

地域働き方改革包括支援センター(仮称)

企業や従業員に対する働き方改革の取組をワンストップで支援

労働局(労働局雇用環境・均等部(室))と連携し、企業の働き方改革を支援

<アウトリーチ支援>

民間人材を活用した「働き方改革アドバイザー(仮称)」を養成・確保し、個別企業の求めに応じて、企業の経営者や従業員に対する相談支援、優良事例の紹介、各種助成措置の活用へのアドバイス、セミナー開催など、きめ細かな支援。

優良企業を認証し、成功事例として公表するほか、入札等で優遇(※2)。

企業

企業

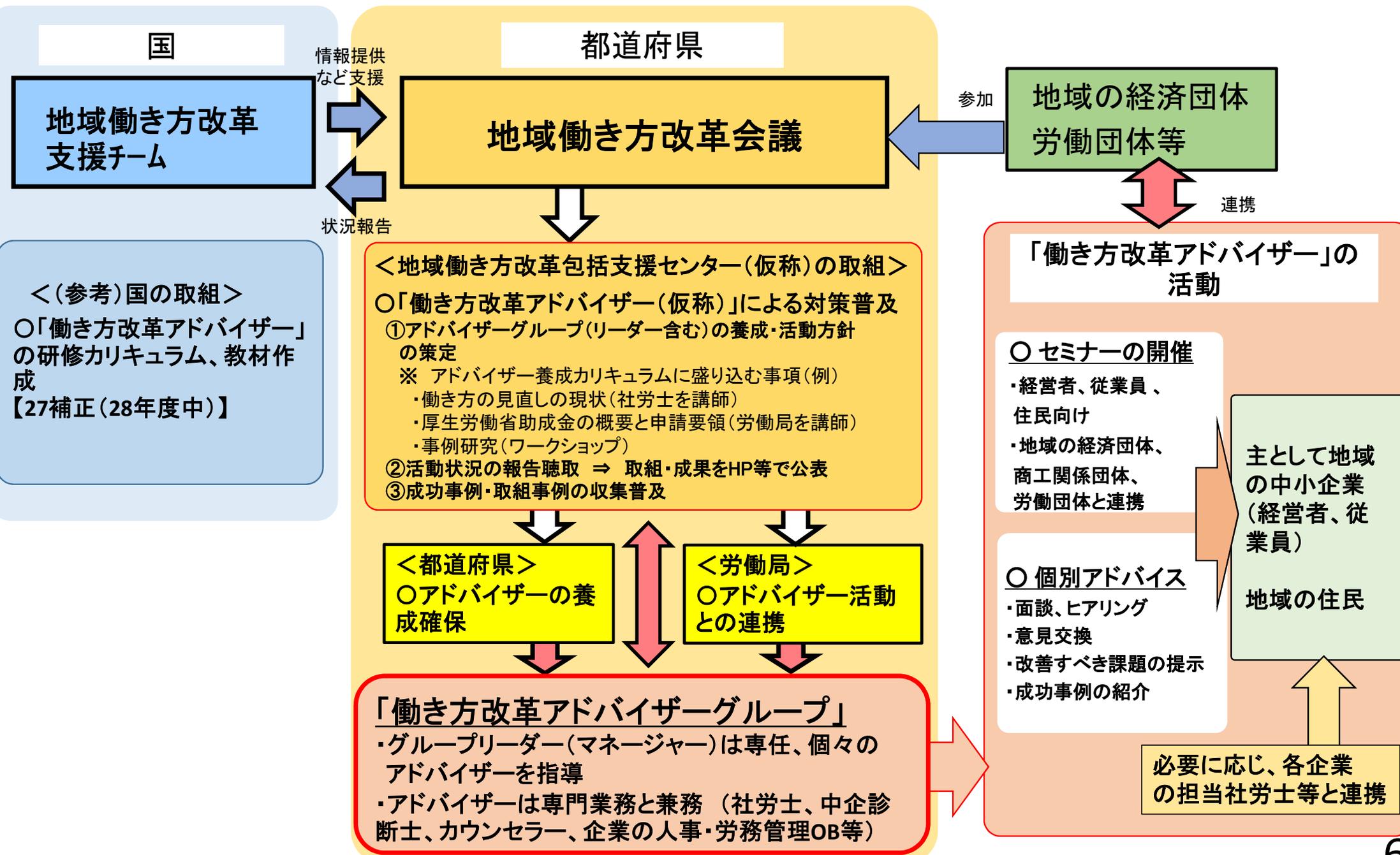
企業

企業

※1 国と地方公共団体が一体となって総合的に雇用対策に取り組むために、労働局長と首長が締結する協定。(28年2月末現在で73自治体(26都道府県、47市町)が締結)。 第190回国会提出の第6次地方分権一括法(28年5月13日成立)において、雇用対策協定に法的根拠を持たせる改正が盛り込まれている。

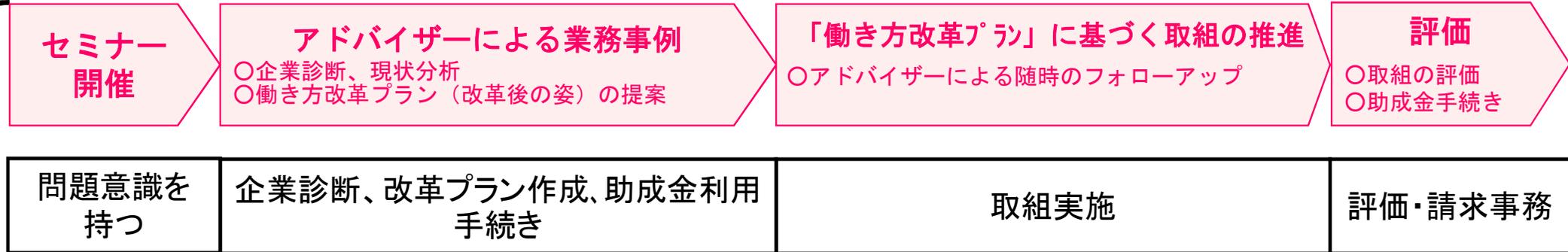
※2 女性活躍推進法に基づき、国の調達で総合評価落札方式・企画競争によるものにおいては、「女性活躍の推進に向けた公共調達及び補助金等における活用に関する取組指針(すべての女性が輝く社会づくり本部決定28年3月22日)」により、本年度からワーク・ライフ・バランス等推進企業(えるぼし認定、くるみん・プラチナくるみん認定、ユースエール認定取得企業等)を加点評価するとともに、地方公共団体は国の施策に準じた取組が努力義務とされている。

「働き方改革アドバイザー(仮称)」について(取組例)

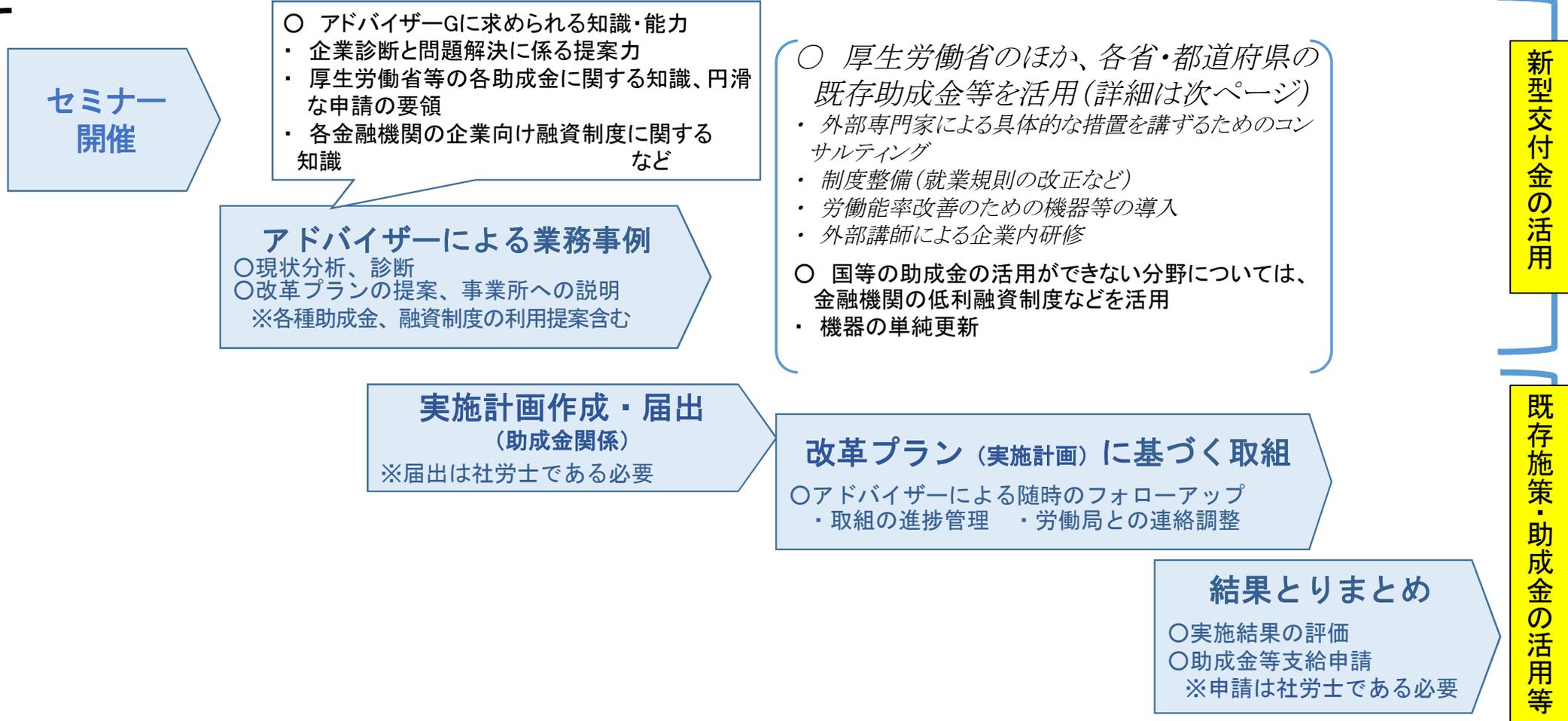


アドバイザーによる企業支援のイメージ

企業から見たイメージ



アドバイザーが実施する具体的支援内容



新型交付金の活用

既存施策・助成金の活用等

新型交付金と既存補助金等の組み合わせ例

「地域働き方改革包括支援センター」の立ち上がり支援

- 働き方改革について問題意識がない、あるいは問題意識はあるものの解決策を見いだせていない中小企業に対してアドバイザーを派遣。
- 一方、既に問題意識があり、その解決策を見いだしている企業に対しては、厚生労働省の既存のコンサルタントが中心に対応し、必要に応じてアドバイザーと連携。
※働き方・休み方改善コンサルタント、「中小企業のための女性活躍推進事業」による女性活躍推進に向けた行動計画策定のためのアドバイザー等

- 「地域働き方改革包括支援センター」（仮称）の設置に当たっては、既にある協議会等の既存補助事業と一体的に実施することで、固定的経費の節減等、効率化することを検討。

「働き方アドバイザー」の養成

セミナー開催

アドバイザーによる業務事例

- 現状分析、診断
- 改革プランの提案、事業所への説明
※各種助成金、融資制度の利用提案含む

企業認証

- 優良企業を認証し、成功事例として公表するほか、入札等で優遇。

実施計画作成・届出 (助成金関係)

- ※届出は社労士である必要

改革プラン(実施計画)に基づく取組

- アドバイザーによる随時のフォローアップ
・ 取組の進捗管理
・ 労働局との連絡調整

結果とりまとめ

- 実施結果の評価
- 助成金等支給申請
※申請は社労士である必要

- セミナー開催は、厚生労働省の既存事業等による「働き方」の特定分野に限ったセミナー等と一体的な実施も検討。
⇒ この場合は、当該既存事業等を優先活用し、アドバイザーの活動経費のみを交付金で措置
※ 「中小企業のための女性活躍推進事業」による女性活躍推進のための行動計画策定等についての説明会等

- プラン実現のための経費については、各種助成金の支給基準に基づき助成。
※ 「職場意識改善助成金」による外部専門家による具体的な措置を講ずるためのコンサルティング、就業規則・労使協定等の作成・変更・テレワーク機器の導入、外部講師による企業内研修等に対する助成、所定外労働時間の削減や年次有給休暇の取得促進の取組への助成
「中小企業両立支援助成金」: 労働者の育児休業の取得及び職場復帰などの取組への助成、
「キャリアアップ助成金」: 非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善の取組への助成
「女性活躍加速化助成金」: 女性活躍に向けた課題解決に要する費用に対する助成等

新型交付金の活用

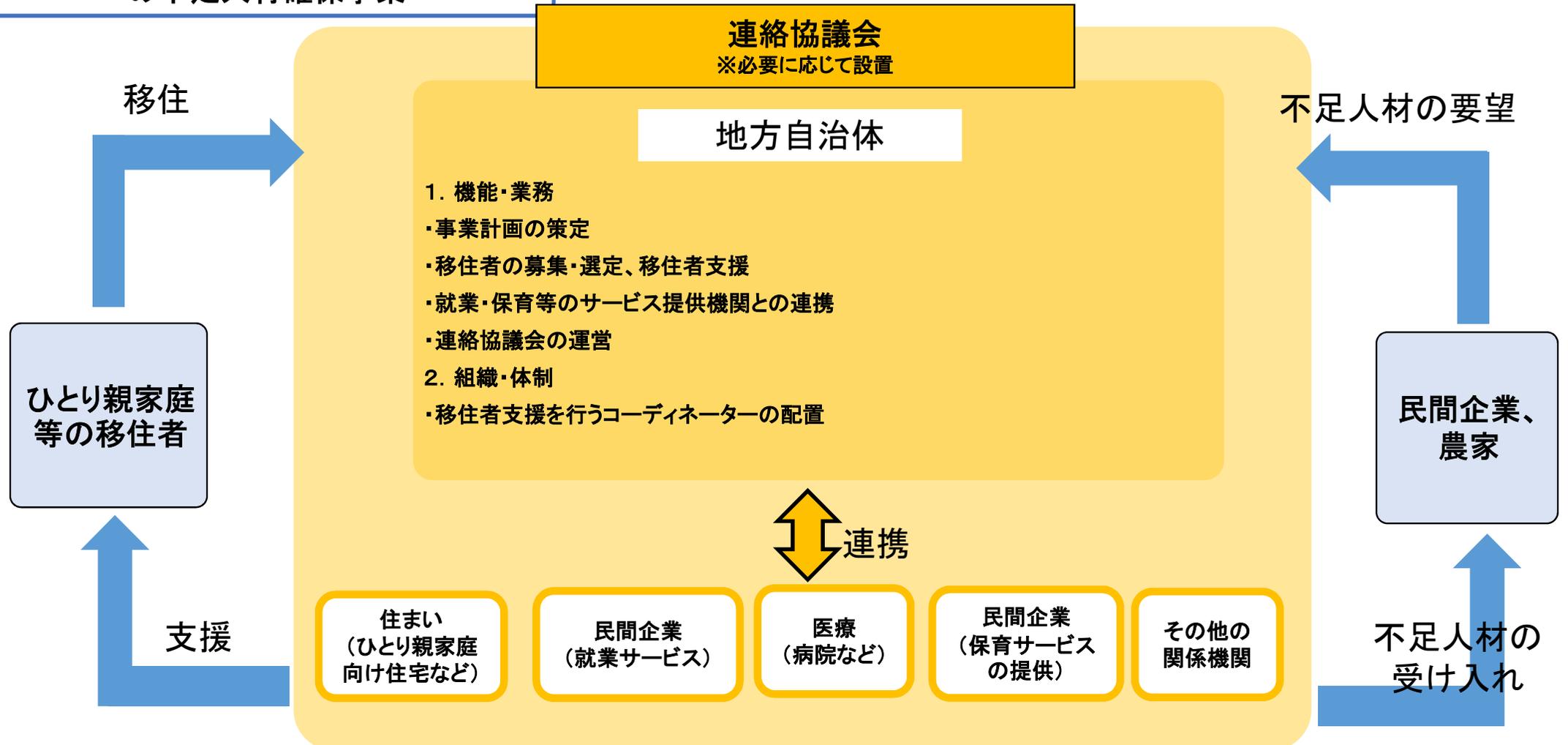
既存施策・助成金の活用等

③地域連携による「地方就労・自立支援事業」

地域連携による「ひとり親家庭等の働き方改革」(取組例)

都市部に居住するひとり親家庭等が希望に応じて地方に移住し、地域における不足人材を充足するために必要な能力開発を進めつつ、安定的な就労を得ることを支援する。

ひとり親家庭等の働き方改革による地域の不足人材確保事業



地方就労・自立支援事業（ひとり親家庭等） — 新型交付金と既存補助金等の組み合わせ例

新型交付金の活用

地域関係者による事業検討

- 自治体が主導して、地域関係者の参加を得て、事業構想を策定
- 必要に応じて、事業主体を選定
- 必要に応じて、関係者による連絡協議会を設置
- 地方と都市部の自治体同士の連携事業としても想定

○地域の不足人材を確保するための事業計画を策定。地域の不足人材へのニーズを基に、都市部において経済的に厳しい状況に置かれたひとり親家庭等を移住者としてターゲットングし、募集。

移住支援対策の実施

- 移住センター等を通じた都市部における広報・相談支援、希望者発掘など
- 事業計画の策定、移住者の募集

○PDCAサイクルを実施し、新型交付金に頼らず取組の自立を進める。

地元定着支援対策の実施

- 移住者を地元で受け入れる体制整備
- 住宅や保育施設のあっせんなど生活基盤づくり支援

○住宅提供者、保育提供者等の民間事業者や行政機関等が連携しながら、公営住宅等への優先入居、保育サービス等の優先利用、利用者の支援ニーズと受け入れ事業者の人材ニーズのマッチング、事前訓練、インターンシップの実施。
○母子家庭等自立支援給付金事業等既存の事業を活用し、就職支援を実施。

厚労省の既存事業等の活用

就労支援対策の実施

- 地元事業者との人材ニーズのマッチング、事前訓練の実施など
- 就職後の相談支援など
- 介護・保育資格の取得支援等によるキャリア形成の支援など

○移住者に対し、民間事業者や行政機関等と連携しながら、移住者に対しフォローを行うとともに、移住者が翌年度も同じ仕事に定着している割合を確認し、連絡協議会でフォローアップを実施。
○PDCAサイクルを実施し、将来的には関係機関の間で支援に要する費用の負担も含めた議論を行い、新型交付金に頼らず取組の自立を進める。
○母子家庭日常生活支援事業等を活用し仕事と育児の両立を支援。

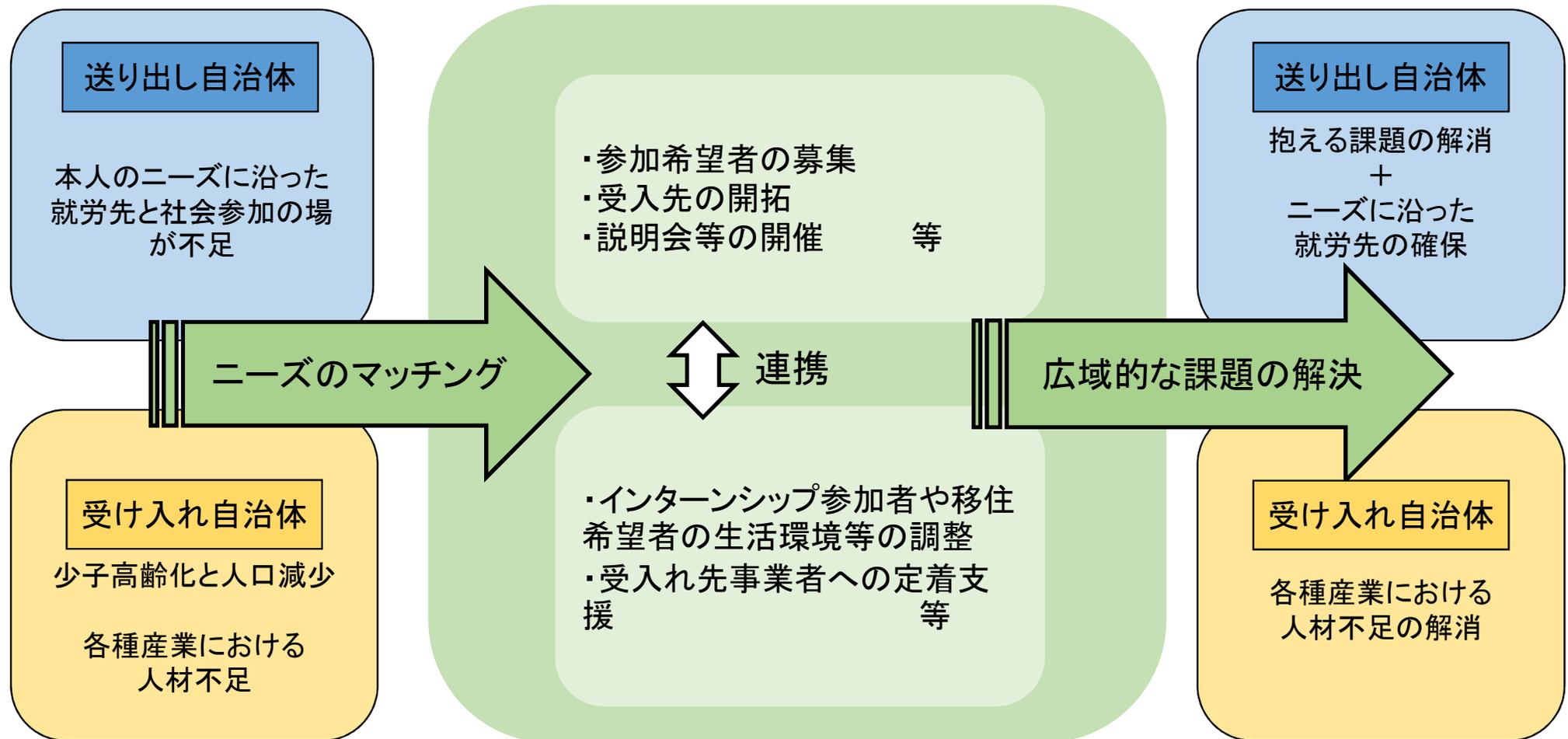
就職後の支援・フォローアップ

- 随時のフォロー
- 定期的な定着率の取組の進捗管理

地域連携による「若者無業者等の働き方改革」(取組例)

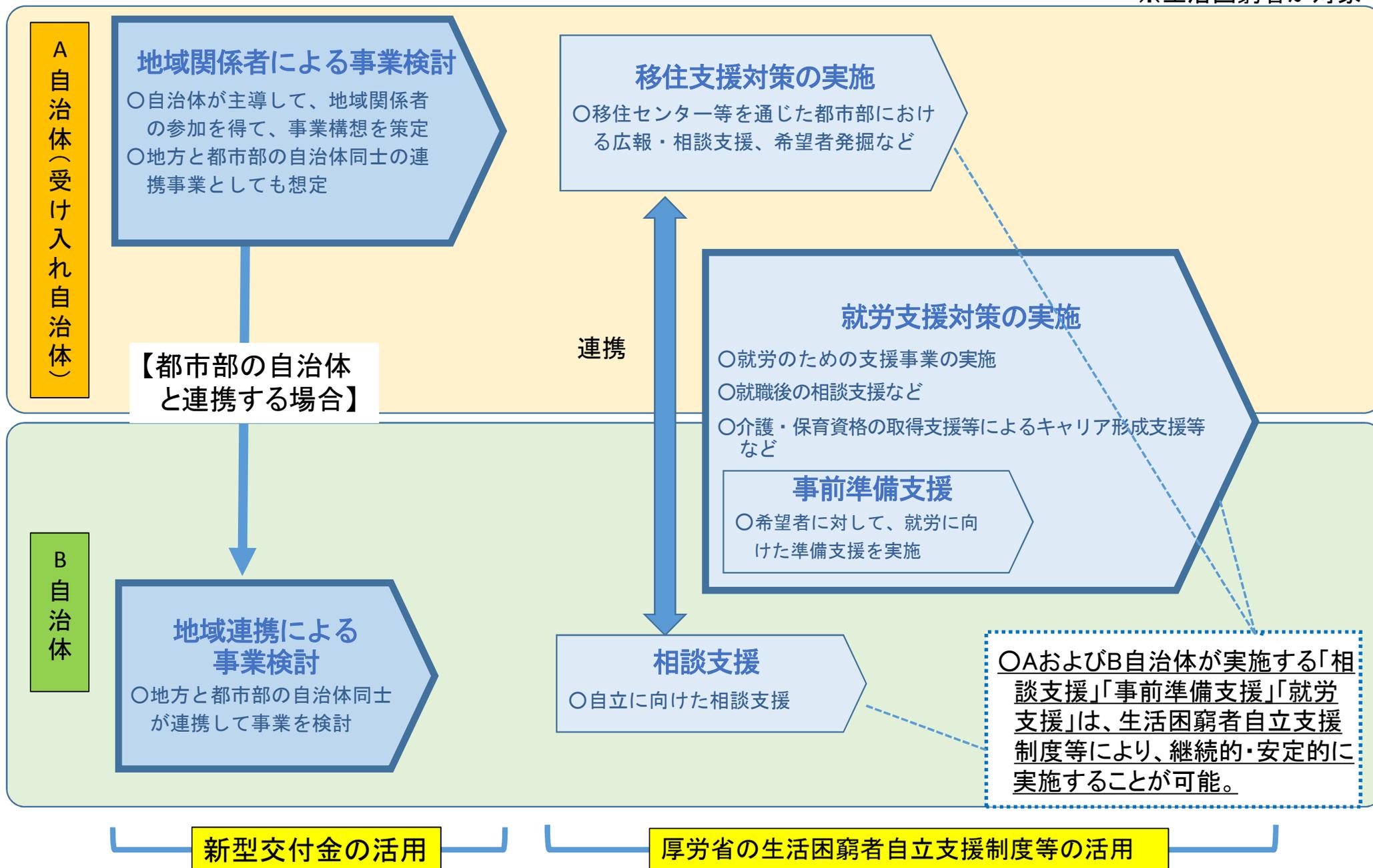
地方で抱える少子高齢化・人口減少や人材難等といった課題の解決策を、都市圏における若者無業者(ひきこもり、ニート、長期失業者等)の就労・社会参加ニーズに見出し、自治体間の連携により広域的に解決するための取組を推進する。

若者無業者等の働き方改革による 地域の不足人材確保事業



地方就労・自立支援事業（若者無業者等） — 新型交付金と既存補助金等の組み合わせ例

※生活困窮者が対象



④地方創生インターンシップ事業

地方創生インターンシップ事業

○東京圏在住の地方出身学生の地方還流や地元在住学生の地方定着を促進するため、地方創生の交付金等を活用し、地元企業でのインターンシップの実施等を支援する取組を産官学で推進する。

課題

○東京一極集中

地方から東京への人口流出は大学進学時と就職時に集中。

○地方の人材不足

地方の企業は若者の人材確保が困難となっている。

地方への人材還流・ 地方定着の実現

ワークライフバランスの
取れた働き方の実現



地方創生インターンシップ

地域働き方改革会議（※） 取組の決定

※自治体、経済団体、労働団体、労働局の代表等で構成

産官学連携により地域で インターンシップを推進する組織（※）

※自治体、経済団体、大学等で構成

事業実施

地方就職への
動機付け

インターンシップ参加

東京圏・地元の大学

- 希望学生の確保（○単位認定）
- 自治体との就職支援協定に基づく情報提供や参加への配慮

インターンシップへの 参加促進

- 学生が参加しやすい環境づくり
- 推進組織を活用したサポート

地元企業

- インターンシップの場の提供
- 企業の魅力発信

自治体等

- 地元の魅力発信

地方創生インターンシップ事業の流れ

—まち・ひと・しごと創生本部と三省との連携—

平成28年度

平成29年度

道府県の取組
まち・ひと・しごと創生本部の取組

地域働き方改革会議による取組の決定
産学官連携による地域インターンシップ組織の設置又は既存組織の活用

インターンシップ受入企業への呼びかけ

※コーディネーター等による参加企業への助言、セミナー開催等

大学への働きかけ

※大学との連携に要する経費 ※推進組織の追加的な運営経費等

※の経費については、地方創生推進交付金で支援（個人向け給付は対象外）

※学生が参加しやすい環境づくり

各道府県への参加呼びかけ

（通知の発出、6/24日での事業説明等）

※1都3県を除く

○地(知)の拠点大学による地方創生推進事業(COC+)との連携

文部科学省から東京圏の大学等をはじめ全大学等への参加呼びかけ

（通知の発出、各種関係会議等での事業説明等）

※既存の地域インターンシップ組織への呼びかけも行う。

経済産業省から経済団体（商工会議所等）へ周知等

（通知の発出、各種関係会議等での事業説明等）

※既存の地域インターンシップ組織への呼びかけも行う。

厚生労働省から労働局へ周知等

（通知の発出、各種関係会議等での事業説明等）

ポータルサイトの立上げ

（まち・ひと・しごと創生本部と文部科学省のHP間の連携）

H28.7・8月頃

○掲載概要

・地方公共団体：
地域インターンシップ組織の実績や地元受入れ企業の情報等

※1都3県を除く

・大学：
実績や学部の特徴等

H28年末目途

○地方公共団体と主に東京圏の大学等との連携協力の仕組み作り

H28年度末

○ポータルサイトの立上げ

各大学から自治体への呼びかけ

魅力あるインターンシップ企画の紹介

大学でのインターンシップ参加学生の募集

インターンシップの実施

○ジョブカードの活用

学生が応募する際、企業が学生を評価する際にジョブ・カードを活用

○「地方人材還流促進事業」(LO活プロジェクト)

当該事業に参画した学生に広くインターンシップ事業の周知を図ることも可能。

—インターンシップ実施から就職までに利用できる支援機関・事業—

1. 新卒応援ハローワーク（厚生労働省）

- ・担当者を決めての新卒者等に対する個別支援（定期的な求人情報の提供、就職活動の進め方の相談、エントリーシートや履歴書などの作成相談、面接指導など）。
- ・職業適性検査や就職活動に役立つ各種ガイダンス・セミナーなどの実施。
- ・在職者向け相談窓口における就職後の職場定着のための支援。

2. ジョブカフェ（道府県）

- ・都道府県の取組として、若年者に対する幅広い雇用関連サービスをワンストップで実施。

3. 地方人材還流促進事業（L O活プロジェクト）（厚生労働省）

- ・地方の企業情報やイベント情報等の就職支援情報を収集し、地方就職を希望する若年者等へ情報発信する。
- ・地方就職に関するセミナーやイベント等の実施、地方就職に関する個別相談支援等をとおして、地方就職希望者の動機付けを図り、ハローワークの全国ネットワークを活用した地方求人へのマッチングにつなげていく。

4. 地域しごと支援センター（道府県）

関係機関と連携し、しごと情報や生活情報等を移住希望者に対して、一元的に収集・提供する機関。

5. 地域中小企業人材確保支援等事業（経済産業省）

- ・地域内外の若者・女性・シニア等の多様な人材から地域の中小企業・小規模事業者が必要とする人材を発掘し、紹介、定着支援といった事業を行う。
- ・全国各地で、合同企業説明会や、人材との交流会、新人定着研修といった様々なイベントを行う。

⑤地域ぐるみの働き方改革の推進に向けた取組

「地域ぐるみの働き方改革の推進に向けた取組」について（取組例）

長時間労働の是正、年次有給休暇の取得促進、男性の育児休業の取得促進などの「働き方改革」の推進を、企業、労働者に加え、地域住民にも働きかけることにより、地域ぐるみの働き方改革の気運を醸成することを目的とする。

※地域働き方改革会議自体が行う「地域の特性や課題を分析し対応策を検討、推進」する取組に加えて、副次的に実施

具体的な取組内容

- ・特定の月、週、日を地域全体での「ノー残業デー・強化期間」として周知し、地域社会や商業施設等とも連携して定時退庁を勧奨
- ・地域の祭り等のイベント、学校休業日などに合わせた、計画的付与制度を活用した年次有給休暇の取得促進
- ・自治体等が行う仕事と家庭の両立支援の取組とも連携し、男性の育児休業の積極的な取得について啓発

地域働き方改革会議

（働き方改革PF）

- ・地方公共団体
- ・関係行政機関
- ・金融機関
- ・労働団体
- ・経営者団体
- など

連携

関係機関、団体等

- ・マスコミ
- ・NPO
- ・学校関係者
- ・社会保険労務士会
- ・中小企業診断協会
- など

関係機関・団体による
呼びかけ、働きかけ

企業へのアプローチ

- 経営者団体を通じた働きかけ
- 個別企業への訪問による指導

労働者へのアプローチ

- 労働団体を通じた働きかけ
- 家族による働きかけ

住民へのアプローチ

- 自治体の広報誌による呼びかけ
- マスコミによる呼びかけ
- 学校から家庭への配布文書を通じた保護者への呼びかけ
- 両親学級、父親学級を通じた家庭への呼びかけ
- など

○実施計画の策定、計画に基づく取組の実施

- ・関連イベント（重点地域及び重点期間（日））
- ・実施事項とスケジュール
- ・数値目標
- ・実情調査・意識調査実施計画
- ・関係者の役割分担
- ・提言の取りまとめ、公表に係る方針
- など

○実施結果の集約、評価、提言

- ・実施結果の評価、分析
- ・働き方改革の促進を図るための提言の取りまとめ、公表

○実情・意識調査

- ・調査項目決定（調査票作成）
- ・対象企業等選定
- ・結果分析、取りまとめ

会議自体又は会議の
構成員による働きかけ
※会議が行うセミナー
等も活用

結果の把握

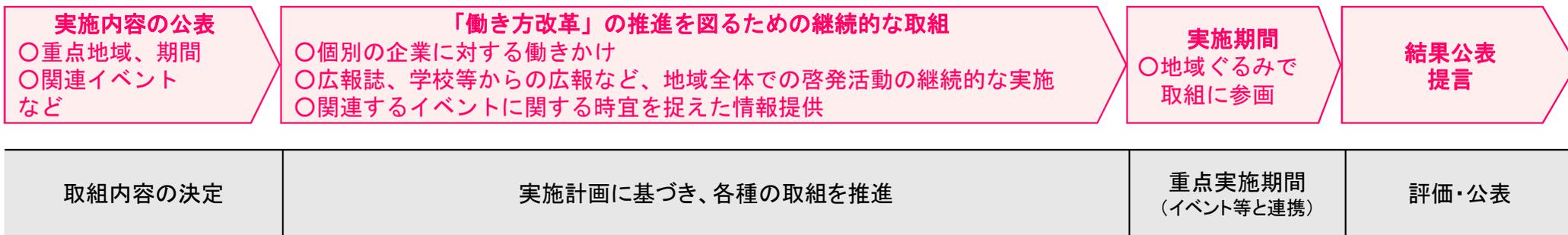
調査の実施

基礎事業
会議の活動の一環として直接実施

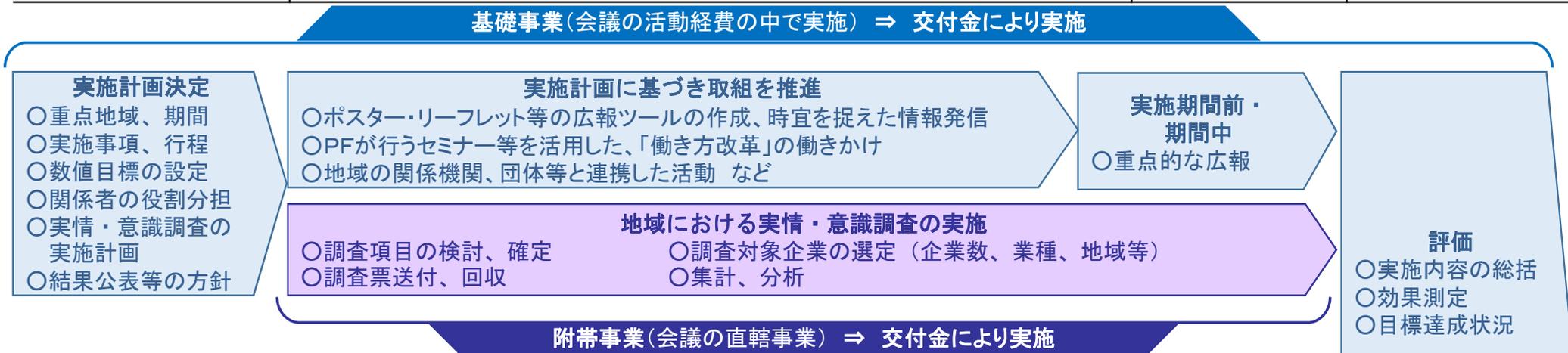
附帯事業
外部委託も可

「地域ぐるみの働き方改革の推進に向けた取組」の実施イメージ

企業・住民から見たイメージ

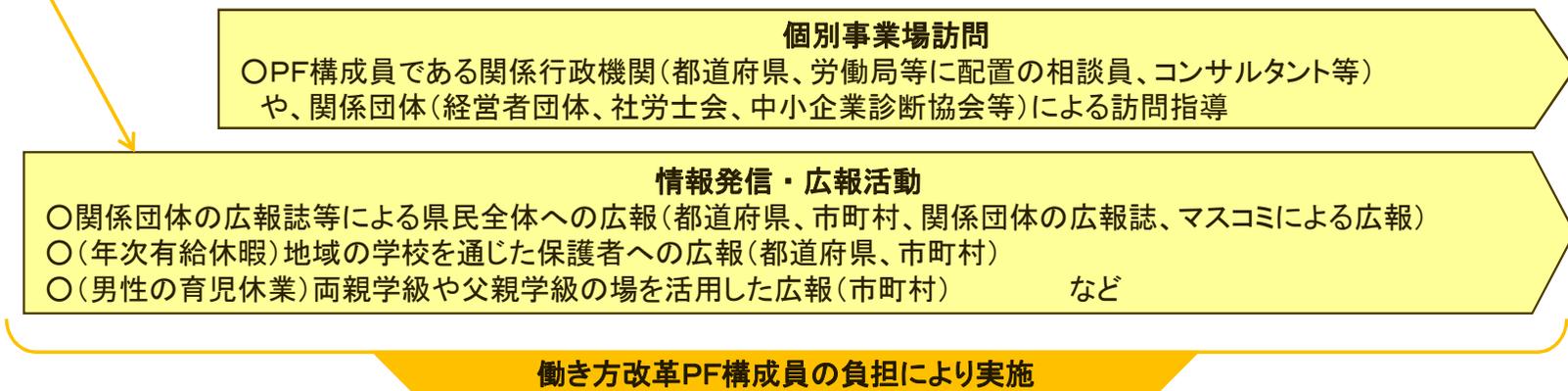


地域働き方改革会議が直接実施



各取組の分野に応じて、広報媒体・手法を選定

地域働き方改革会議の構成員が適宜実施

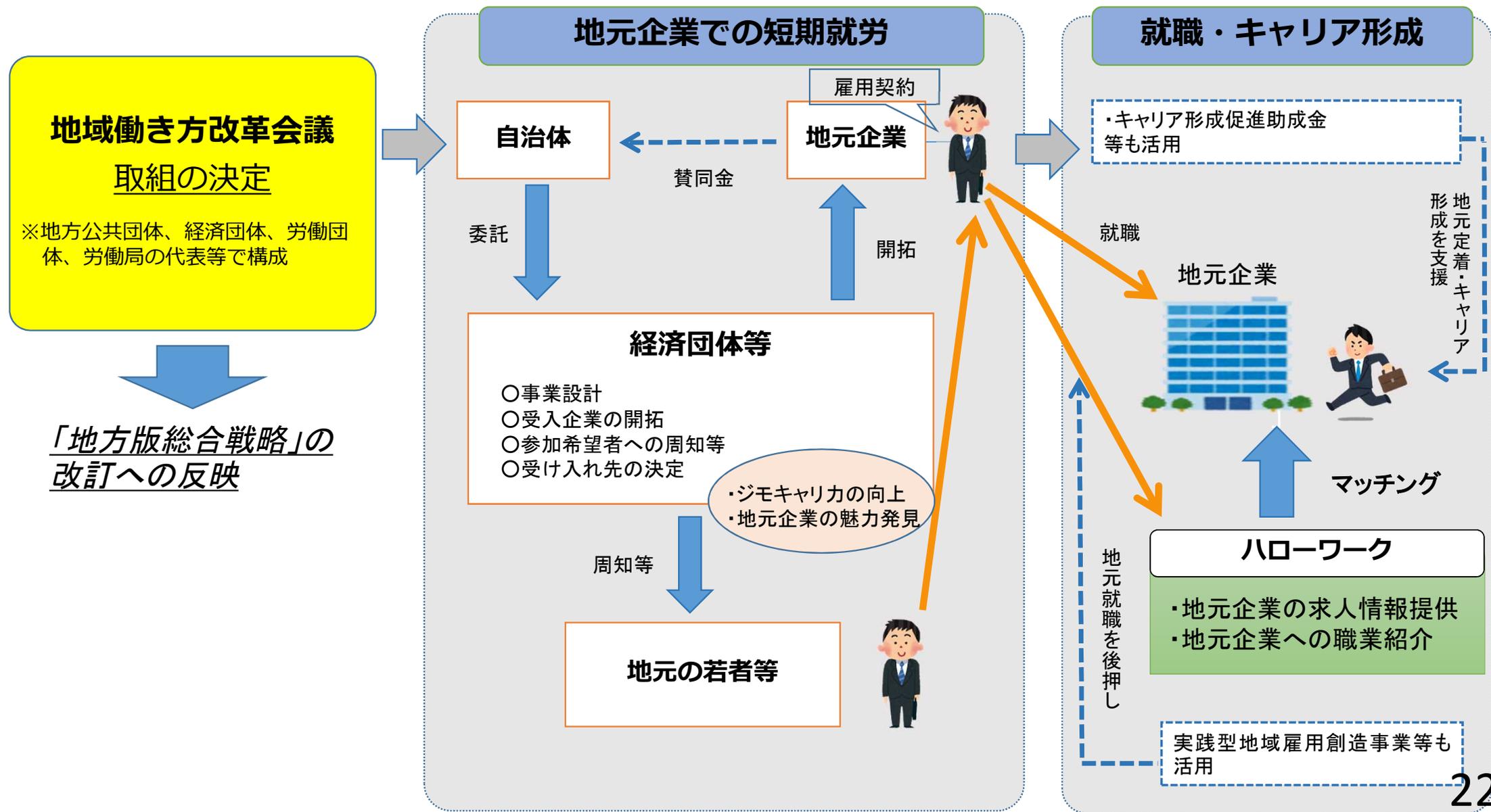


※アドバイザーの活用は想定しない ⇒ アドバイザーは高度な支援を行う者であり、単純な巡回訪問指導は行わない整理

⑥地域経済を担う若者のキャリア形成支援に資する取組

地元定着・キャリア形成推進事業(仮称)(取組例)

地元の優良な中小企業等が知られていないこと等により、就労をためらっている若者に、地元における魅力ある雇用機会を発見するとともに、地元企業で働く上で必要なスキルを向上する機会を提供するため、若者を短期間雇い入れ、地元企業で業務を経験する場を提供し、地元定着・キャリア形成を支援する。



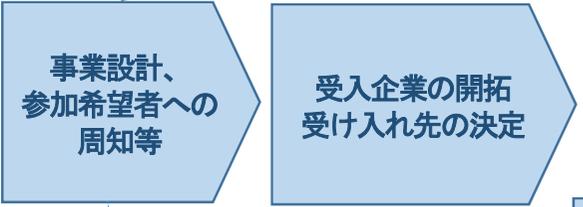
地元定着・キャリア形成推進事業と既存補助金等の組み合わせ例

企業から見たイメージ
就職希望者から見たイメージ

就労を通じた自社の魅力発信	人材確保	人材育成・定着
就労を通じた地元企業の魅力発信	地元企業への就職	キャリア形成

働き方会議による取組決定
(経済団体等に委託)

※ 参加者の募集は、「ハローワークや地域しごと支援センター」等と連携して実施。



○事業設計に要する経費は、原則として交付金を活用。

地元企業での短期就労
(地元企業の負担)

マッチング促進
○厚労省事業等への接続

就職

○人材育成・定着のための経費は、原則として厚労省の予算を活用。
※地元企業に対し「キャリア形成促進助成金」を周知し、若者等の企業内でのキャリア形成や地元企業への定着を促進。

○マッチング促進のための経費は、原則として厚労省の予算・事業を活用。
※「実践型地域雇用創造事業」の人材育成メニューにより、マッチングを促進。
ハローワークによる個別就職相談、労働局主催の合同就職面接会等との連携。

企業内での職業訓練の促進
○地元企業の取組の後押し

厚生労働省等の施策

※ 地域働き方改革会議が結果として関与することとなる、既存の雇用創出関連事業や子育て支援関連施策については、原則、各省の支援事業の活用を優先する。

①包括支援事業、②アウトリーチ支援事業 の関連施策

包括支援事業関連

アウトリーチ支援事業関連(アドバイザー)

アウトリーチ支援事業関連(セミナー)

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(仮称)【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

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。

キャリアアップ助成金について 平成28年度予算額：410億円（27年度予算額221億円）

○ 有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者（以下「有期契約労働者等」といっ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等を促進するため、正社員化、人材育成、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

コース名・内容		助成額（）額は大企業の額												
正社員化コース	有期契約労働者等を正規雇用労働者・多様な正社員等に転換又は直接雇用	①有期→正規：1人当たり60万円（45万円） ②有期→無期：1人当たり30万円（22.5万円）※無期雇用への転換は、基本給を5%以上増額した場合に限る。 ③無期→正規：1人当たり30万円（22.5万円） ④有期→多様な正社員（勤務地・職務限定正社員、短時間正社員）：1人当たり40万円（30万円） ⑤無期→多様な正社員：1人当たり10万円（7.5万円） ⑥多様な正社員→正規：1人当たり20万円（15万円） ※派遣労働者を正規雇用で直接雇用する場合、①③：1人当たり30万円（大企業も同額）④⑤：15万円（大企業も同額）加算 ※母子家庭の母等又は父子家庭の父の場合、若者認定事業主における35歳未満の者の場合、①：1人当たり10万円（大企業も同額）、それ以外：1人当たり5万円（大企業も同額）加算 ※勤務地・職務限定正社員制度を新たに規定した場合、④⑤：1事業所当たり10万円（7.5万円）加算												
人材育成コース	有期契約労働者等に次のいずれかの訓練を実施 ・一般職業訓練（OFF-JT） ・有期実習型訓練（「ジョブ・カード」を活用したOFF-JT+OJT） ・中長期的キャリア形成訓練（OFF-JT）	OFF-JT《1人当たり》 賃金助成：1h当たり800円（500円） 経費助成：訓練時間数に応じた次の額 ※実費を限度												
		<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>一般・有期実習型訓練</th> <th>中長期的キャリア形成訓練（有期実習型（注））</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>100h未満</td> <td>10万円（7万円）</td> <td>15万円（10万円）</td> </tr> <tr> <td>100h以上200h未満</td> <td>20万円（15万円）</td> <td>30万円（20万円）</td> </tr> <tr> <td>200h以上</td> <td>30万円（20万円）</td> <td>50万円（30万円）</td> </tr> </tbody> </table> <p style="text-align: right;">（注）有期実習型訓練終了後、対象労働者が正規雇用等に転換された場合</p>				一般・有期実習型訓練	中長期的キャリア形成訓練（有期実習型（注））	100h未満	10万円（7万円）	15万円（10万円）	100h以上200h未満	20万円（15万円）	30万円（20万円）	200h以上
	一般・有期実習型訓練	中長期的キャリア形成訓練（有期実習型（注））												
100h未満	10万円（7万円）	15万円（10万円）												
100h以上200h未満	20万円（15万円）	30万円（20万円）												
200h以上	30万円（20万円）	50万円（30万円）												
処遇改善コース	有期契約労働者等に次のいずれかの取組を実施 ①全て又は一部の賃金テーブル（基本給）を改定し2%以上増額 ②正規雇用労働者との共通の処遇制度を導入・適用 ③短時間労働者の週所定労働時間を延長し、社会保険を適用	OJT《1人当たり》 実施助成：1h当たり800円（700円）												
		① 賃金テーブル改定 ・全ての賃金テーブル改定： 1人～3人：10万円（7.5万円） 4人～6人：20万円（15万円） 7人～10人：30万円（20万円） 11人～100人：3万円（2万円）×人数 ・雇用形態別、職種別等の賃金テーブル改定： 1人～3人：5万円（3.5万円） 4人～6人：10万円（7.5万円） 7人～10人：15万円（10万円） 11人～100人：1.5万円（1万円）×人数 ※「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20万円（15万円）加算 ② 共通処遇推進制度 ・法定外の健康診断制度を新たに規定し4人以上実施：1事業所当たり40万円（30万円） ・共通の賃金テーブルの導入・適用：1事業所当たり60万円（45万円） ③ 短時間労働者の週所定労働時間を25時間未満から30時間以上に延長 ：1人当たり20万円（15万円）												

高年齢者雇用安定助成金の概要

平成28年度予算額 31.7 (27.5) 億円

高年齢者が意欲と能力がある限り年齢に関わりなくいきいきと働ける社会の構築に向けて、高年齢者の雇用環境整備や、有期契約の高年齢者を定年後も安定した雇用形態に転換する事業主に対して助成することを通じて、高年齢者の雇用の安定を図る。

※ 2つのコースで構成（下線部は平成28年度より制度拡充）

1 高年齢者の雇用の環境整備支援

高年齢者活用促進コース

● 助成内容

- ① 新たな事業分野への進出等（新たな事業分野への進出、職務の再設計等による職場又は職務の創出）
- ② 機械設備の導入等（機械設備、作業方法、作業環境の導入又は改善）
- ③ 高年齢者の雇用管理制度の整備（短時間勤務制度・在宅勤務制度の導入、高年齢者に係る賃金・能力評価制度等の構築、専門職制度の導入、研修等能力開発プログラムの開発 等）
- ④ 健康管理制度の導入（制度導入をした場合、コンサルタントへの依頼等について30万円の費用を要したものとみなす）
- ⑤ 定年の引上げ等（66歳以上への定年の引上げ、定年の定め廃止又は希望者全員を66歳以上の年齢まで雇用する継続雇用制度の導入のいずれかを実施した場合、当該措置の実施に100万円の費用を要したものとみなす）

● 助成額

- ①～⑤に係る環境整備計画の実施に要した費用の額の2/3（大企業1/2）
 - ※ 60歳以上の雇用者1人当たり20万円上限（上限1,000万円）
 - ※ ただし、以下のいずれかの事業主の場合は、60歳以上の雇用者1人当たり30万円上限
 - a 建設・製造・医療・保育・介護の分野に係る事業を営む事業主
 - b 65歳以上の高年齢者（高年齢継続被保険者）の雇用割合が4%以上の事業主
 - c 高年齢者活用促進の措置のうち「高年齢者の生産性の向上に資する機械設備、作業方法や、高年齢者が安全に働ける作業環境の導入または改善等」を実施した事業主

2 有期契約の高年齢者に対する安定した雇用形態への転換促進

高年齢者無期雇用転換コース（新設）

● 助成内容

50歳以上定年年齢未満の有期契約労働者を無期雇用に転換させた事業主に対して、その人数に応じ助成する

● 助成額

対象者1人につき50万円（中小企業以外は1人につき40万円）

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。

平成28年度 両立支援等助成金

事業所内保育施設設置・運営等支援助成金 40.6(51.4)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。

※28年度から事業主拠出金を財源とした「企業主導型保育事業」が開始されるが、これとのバランス等を考慮し、運営費の支給期間を5年から10年に延長する。

なお、「企業主導型保育事業」の新規受付期間中は、当助成金の新規受付は行わない。（既に運営費を受給中の施設については、通常どおり運営費の支給を行う）

	助成率等
①設置費	※「企業主導型保育事業」の新規受付期間中は、当助成金の新規受付を停止 ・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	※「企業主導型保育事業」の新規受付期間中は、当助成金の新規受付を停止 ○増築 ・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 ・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	※10年間支給(5年間から延長) ・大企業 1人当たり 34万円(年額) 上限額 1,360万円 ・中小企業 1人当たり 45万円(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

出生時両立支援助成金 11.7億(新規)

男性労働者が育児休業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育児休業を取得した男性労働者が発生した事業主に助成する。

【1年度につき1人まで支給】

初年度	大企業 30万円 中小企業 60万円
2年度目以降	15万円

- ※ 2週間以上（中小企業は5日以上）の育児休業が対象
- ※ 過去3年以内に男性の育児休業取得者が出ていない事業主が対象
- ※ 2020年までの時限措置

介護支援取組助成金 6.2億(新規)

仕事と介護の両立支援を推進するため、仕事と介護の両立に関する取組を行った事業主に助成する。

支給額	60万円
-----	------

※ 1企業当たり1回のみ助成

※27年度限りの経費 0(1.2)億 ・子育て期短時間勤務支援助成金

中小企業両立支援助成金

代替要員確保コース 5.1(3.1)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	50万円 (H27:30万円)
育児休業取得者が期間雇用者の場合	10万円加算
育児休業を取得した期間雇用者が無期雇用として復職した場合	上記に10万円加算(新規)

※ 1企業当たり1年度延べ10人まで 5年間
(くるみん取得企業の場合、平成37年3月31日までに50人まで)

育児・介護支援プランコース 8.1(3.0)億

「育休復帰支援プラン」又は「介護支援プラン」を策定及び導入し、以下の場合に中小企業事業主に支給する。（無期雇用1回、期間雇用1回の計2回）

①労働者が育児休業を取得した場合(1企業 2回まで)	30万円
②育児休業取得者が復帰した場合(1企業 2回まで)	30万円
③労働者が介護休業を取得した場合(1企業 2回まで)	30万円(新規)
④介護休業取得者が復帰した場合(1企業 2回まで)	30万円(新規)

※ 介護支援プランコースは、28年度後半からの実施を検討

期間雇用者継続就業支援コース【経過措置】 0.5(0.8)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。

支給対象労働者1人当たり	1人目 40万円 2~5人目 15万円
期間雇用者の育休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

中小企業における育児・介護支援プラン導入プログラム

- ◆ 中小企業で働く労働者の育児休業の取得及び育児休業後の円滑な職場復帰による継続就労を支援するため、中小企業及び中小企業で働く労働者の状況に応じた「育休復帰支援プラン」策定・利用を支援
- ◆ 介護離職の防止、介護休業の取得及び介護休業後の円滑な職場復帰による継続就労を支援するため、中小企業及び中小企業で働く労働者の状況に応じた「介護支援プラン」の策定・利用を支援

事業内容

①モデルプランの普及促進（拡充）

中小企業における労働者の育休取得及び円滑な職場復帰による継続就労を支援するため、平成27年度において改訂した「育休復帰支援プラン」モデル（期間雇用者・派遣労働者向けを含む）を周知し、その普及促進を図る。

特に、建設業など育休取得率の低い業種や労働者派遣事業者に対する集団支援等を通じて、効果的な普及促進を行う。

また、介護離職の防止や、介護休業の取得及び円滑な職場復帰による継続就労を支援するため、「仕事と介護の両立支援事業」において作成した「両立支援対応モデル」及び「**介護支援プラン**」モデルを周知し、その普及促進を図る。

プランナー支援：
主に社労士を活用

②プランナーの養成・活動支援（拡充）

事業主の状況に応じたプランの策定を支援する「プランナー」を基礎・応用研修により養成する。

また、プランナーの円滑な活動のための支援を行う。

- ・基礎研修（仕事と育児・介護の両立やその支援策に係る基礎的内容）
- ・応用研修（企業の課題把握やプラン策定の実践的手法）

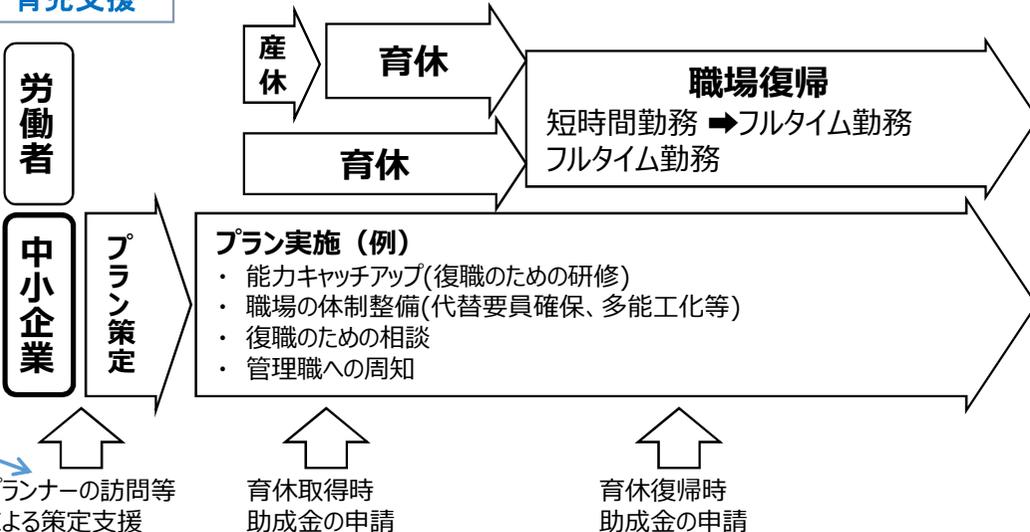
③中小企業への助成金支給（育児・介護支援プランコース（仮））（拡充）

「育休復帰支援プラン」又は「介護支援プラン」を策定及び導入し、以下の場合に助成金を支給する。

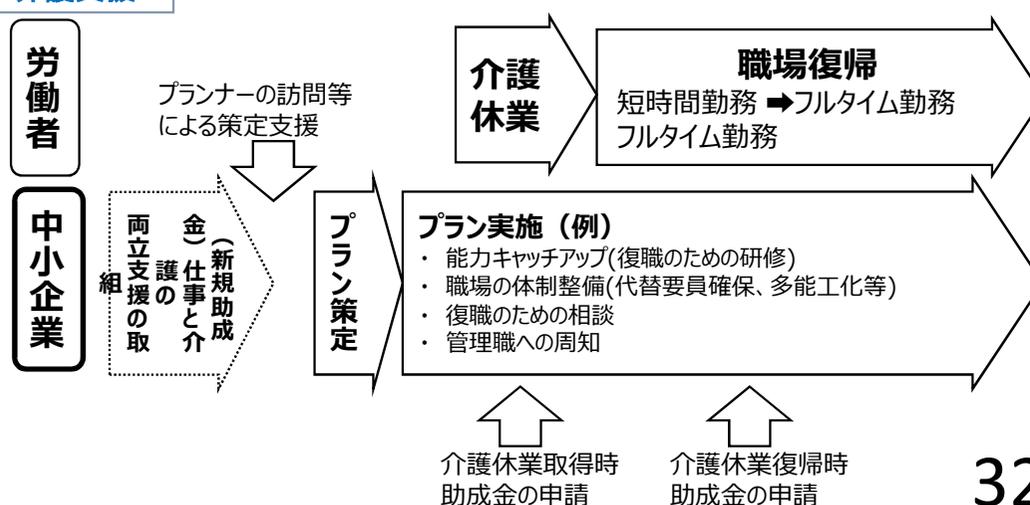
- ①対象労働者が育児休業を取得した場合（育休取得時助成金）
- ②育児休業取得者が復帰した場合（育休復帰時助成金）
- ③対象労働者が介護休業を取得した場合（介護休業取得時助成金）
- ④介護休業取得者が復帰した場合（介護休業復帰時助成金）

事業のしくみ

育児支援



介護支援



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。

(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行動計画の策定・公表と自社の女性活躍の状況の公表。(公表は女性の活躍推進企業データベース)

(3) 取組目標を達成
取組実施状況を公表
(公表は女性の活躍推進企業データベース)
⇒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
達成状況を公表
⇒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
※大企業は認定取得等も要件

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⇒

戦略産業雇用創造プロジェクトの概要

平成28年度予算額 93.6億円
(平成27年度予算額 89.9億円)

概要(要件等)

- 雇用情勢の厳しい都道府県が提案する事業から、コンテスト方式により、産業政策と一体となった雇用創造効果が高いプラン(雇用創出目標等を設定)を選定。プランを選定された都道府県は、地域の関係者(自治体、企業、教育・研究機関等)で構成する協議会を設置した上で事業を実施(既存の協議会の活用等も可能)。
- 実施期間は最大3年間。国は、都道府県に対し、ア～ウの費用の8割(エは10割)を補助(年間上限10億円)。
- 多くの都道府県で戦略的産業分野と位置付けられ、良質で安定的な雇用を生み出す製造業を中心に想定。

◆提案主体に係る要件

(イ)有効求人倍率(常用又は一般)が1.0倍未満の地域(大都市圏※を除く)

(ロ)有効求人倍率(常用又は一般)が1.0倍未満かつ正社員有効求人倍率が全国平均値又は中央値以下の地域(大都市圏※に限る)

※「雇用開発促進地域及び自発雇用創造地域における地域雇用開発の促進に関する指針」において地域雇用開発のための助成、援助等の措置を講ずる必要があると認められない地域として列挙されている都道府県

事業内容

プロジェクトの対象となる産業分野を指定し、以下の雇用対策事業を策定、実施。

ア. 地域マネジメント強化メニュー

地域の関係者のネットワーク構築、地域の人材ニーズの把握、人材確保のための取組等、地域で雇用が創造されやすい環境を整える。

イ. 事業主向け雇用拡大支援メニュー

新規創業、新分野への進出、研究開発等による事業の拡大など地域の雇用機会の拡大を図る取組を支援。

ウ. 求職者向け人材育成メニュー

地域の人材ニーズを踏まえた人材育成等を実施し、地域の雇用につなげる。

エ. 指定事業主雇入れ助成メニュー

指定された企業が施設整備と併せて雇入れを行った場合に、地域雇用開発助成金に上乗せする形で労働局を通じて助成を行う。

※大都市圏においては本メニューは対象外とする。

※上記のほか、指定事業主に対しては金融機関からの低利融資を受けられる支援等を実施。

※大都市圏については、正社員の雇用を創出するための事業の実施が必須。

事業スキーム

<第3者委員会>

- ・有識者(大学教授等)
- ・使用者団体
- ・労働者団体等

②選抜、評価

※経産省等と連携

<厚生労働省>



<都道府県>



③補助

①提案

<労働局>



助成金

<金融機関>



低利融資

④事業の実施

【協議会】

※既存の協議会の活用等も想定

- 自治体(都道府県、市町村)
- 企業
- 国(労働局、経産局)
- 教育・研究機関(大学、訓練機関)
- 金融機関
- 労働者団体等

戦略産業雇用創造プロジェクト 採択地域

平成26年度採択地域（9地域）

1	青森県	「食分野」と「次世代成長分野」における雇用創造プロジェクト
2	新潟県	「にいがた」の強味を活かしたイノベーションによる新産業・雇用創出プロジェクト
3	富山県	富山県ものづくり産業未来戦略雇用創造プロジェクト
4	山梨県	機械電子産業を核とした山梨ものづくり雇用創造プロジェクト
5	静岡県	「健康寿命日本一」の静岡健康産業雇用創造プロジェクト
6	愛媛県	「衣・食・住」関連産業及び「中間財」関連産業の育成支援による雇用創出
7	高知県	地域素材を生かした「食品産業」と、ニッチトップ、防災関連製品を中心とする「ものづくり産業」の振興による雇用の拡大プロジェクト
8	熊本県	くまもと雇用創出総合プロジェクト ～くまもとを支える半導体・食品分野の雇用創出と更なる成長に向けて～
9	鹿児島県	食品関連産業振興プロジェクト ～かごしま発「食」が生み出す雇用創造～

平成27年度採択地域（3地域）

1	山形県	地方創生に向けた先端・成長分野の産業集積による雇用創造プロジェクト
2	滋賀県	滋賀発の産業・雇用創造推進プロジェクト
3	兵庫県	次世代産業の創出による雇用創造プロジェクト

平成28年度採択地域（13地域）

1	北海道	北海道の強みを活かした「食」「ものづくり」とこれからの「健康長寿」官民一体で拓くさらなる雇用創造へ
2	岩手県	高付加価値型ものづくり技術振興雇用創造プロジェクト
3	群馬県	はばたけ群馬 戦略産業雇用創造プロジェクト～次世代自動車・航空宇宙産業、医療ヘルスケア産業の成長を通じた雇用創出～
4	三重県	次世代自動車関連技術の高度化と航空宇宙産業分野への進出に対応した雇用創造プロジェクト
5	京都府	「京都次世代ものづくり産業雇用創造プロジェクト」＜セカンドステージ＞スマートシティ京都・クール京都の推進による企業の新事業創造・付加価値力向上支援
6	和歌山県	紀の国わかやま戦略的成長力強化分野雇用創造プロジェクト
7	鳥取県	「とっとり人材育成コミュニティ」形成による成長分野へのチャレンジ
8	島根県	ものづくり産業と情報関連産業の振興を通じた雇用機会の増大
9	山口県	「中堅・中小企業のものづくり技術の活用及び次世代産業の集積促進を通じた産業・人材創造」
10	徳島県	とくしま新未来雇用創造プロジェクト～新素材、健康・医療、地域資源関連産業の振興による雇用創出～
11	福岡県	福岡先端ものづくりカイゼン促進・雇用創造プロジェクト
12	大分県	大分県における戦略産業の振興を通じた雇用機会の増大
13	宮崎県	みやざき産業成長加速化・雇用創造プロジェクト

③地域連携による「地方就労・自立支援事業」 の関連施策

現状

- 就職に有利な資格の取得を促進するため、当該資格に係る養成訓練の受講期間に高等職業訓練促進給付金を支給することにより、生活の負担の軽減を図り、資格取得を容易にする。
- 対象となる資格は、就職に有利な資格であって、法令で2年以上のカリキュラムを修業することが必要とされているもの（看護師、准看護師、保育士、介護福祉士、理学療法士、作業療法士等）
- 支給対象期間は最長2年間、支給額は月額10万円（住民税課税世帯は月額70,500円）

高等職業訓練促進給付金の実績（平成25年度）

- ・総支給件数 : 7,875件
- ・資格取得者数 : 3,212人（看護師 1,441人、准看護師 1,133人、保育士 243人、介護福祉士 111人など）
- ・就職者数 : 2,631人（看護師 1,313人、准看護師 797人、保育士 186人、介護福祉士 97人など）

課題

- 高等職業訓練促進給付金については、看護師など修学期間が3年以上の場合、1年間は給付金による生活費の支援が受けられない。



対応

※平成28年4月から実施

- 高等職業訓練促進給付金について、以下のとおり充実させる。
 - ・支給期間の延長：**2年→3年**
 - ・対象資格の拡大：**2年以上修学する資格→1年以上修学する資格**（調理師や製菓衛生師も新たに対象）
 - ・**通信制の利用要件の緩和**：本人が仕事をしながら資格取得を目指す場合にも、通信制を利用可

現状・課題

- 高等職業訓練促進給付金を活用して養成機関に在学し、就職に有利な資格の取得を目指すひとり親家庭の親に対し、資格取得を促進し、更なる自立の促進を図る必要がある。



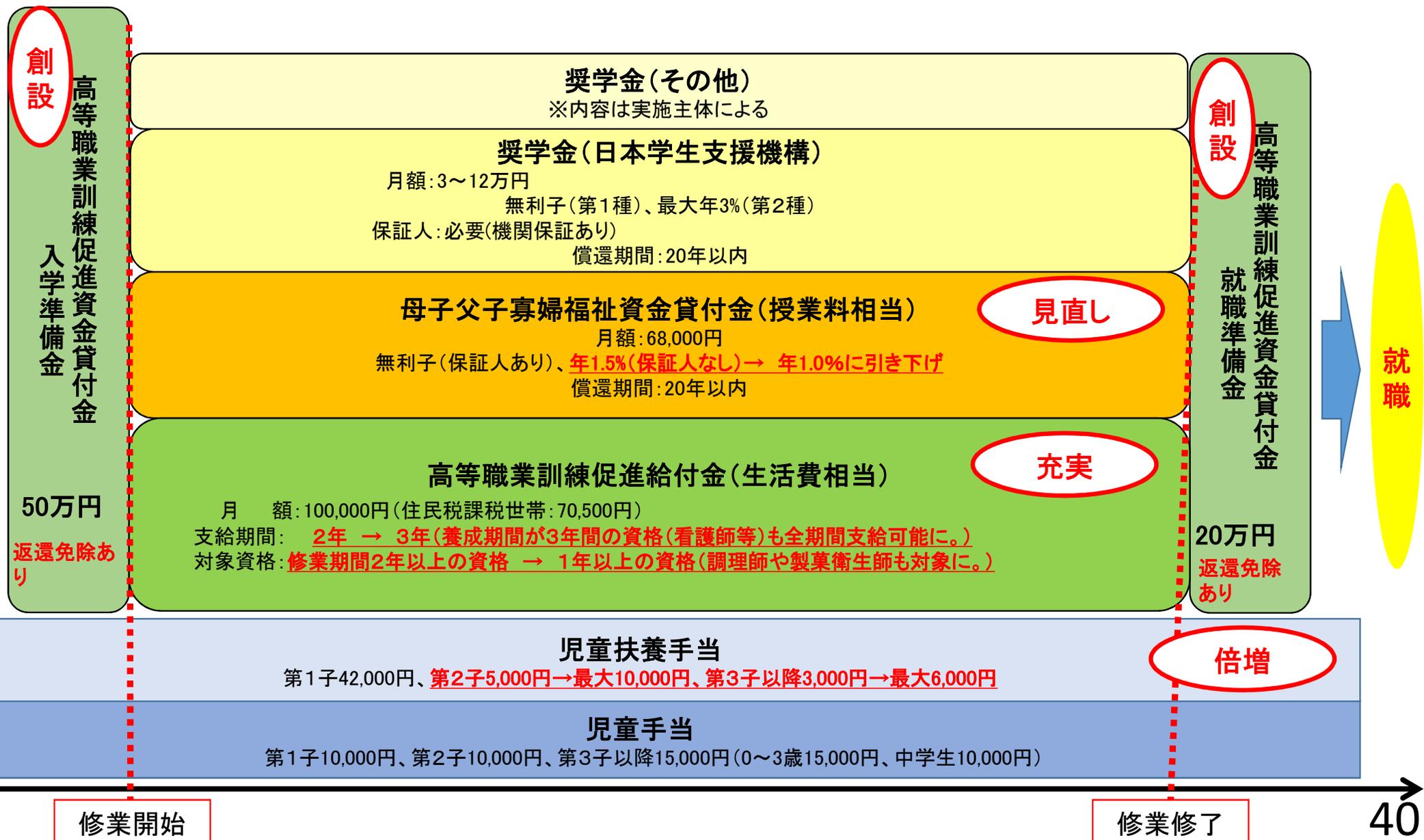
対応

※平成27年度補正予算で実施

- 高等職業訓練促進給付金を活用して養成機関に在学し、就職に有利な資格の取得を目指すひとり親家庭の親に対し入学準備金・就職準備金を貸し付け、これらの者の修学を容易にすることにより、資格取得を促進し、自立の促進を図る。
- 高等職業訓練促進資金貸付事業を以下のとおり創設する。
 - ・対象者：ひとり親家庭の親であり、高等職業訓練促進給付金の支給対象者
 - ・貸付額：養成機関への入学時 **入学準備金 50万円**
養成機関を修了し、資格取得をした場合 **就職準備金 20万円**
 - ・返還免除：貸付を受けた者が、養成機関卒業から1年以内に資格を活かして就職し、貸付を受けた都道府県又は指定都市の区域内等において、**5年間**その職に従事したときは、**貸付金の返還を免除する。**

ひとり親家庭への支援（経済的支援・資格取得支援）

- 経済的に厳しいひとり親家庭に対しては、児童手当に加え、児童扶養手当を支給。
- 児童扶養手当は、平成28年度予算案で多子加算額を倍増（年収に応じて支給額を逡減）。
- ひとり親の資格取得を支援するため、平成28年度予算案で高等職業訓練促進給付金の充実、母子父子寡婦福祉資金貸付金の見直しを行うとともに、平成27年度補正予算で高等職業訓練促進資金貸付金を創設。



現状

○教育訓練講座を受講し、修了した場合にその経費の一部を支給(自立支援教育訓練給付金:受講費用の2割、上限10万円)することにより、主体的な能力開発の取組を支援する。

自立支援教育訓練給付金の実績(平成25年度)

- ・支給件数 : 1,004件
- ・就職件数 : 675件
- ・対象講座 : 雇用保険制度の教育訓練給付の指定教育訓練講座など(介護職員初任者研修、簿記、パソコン技能等)

課題

○働きながら更なるキャリアアップができるよう、教育訓練を受講しやすい仕組みとする必要。



対応

※平成28年4月から実施

自立支援教育訓練給付金について、以下のとおり充実する。

- ・訓練受講費用の**2割(上限10万円)を助成**→**6割(上限20万円)を助成**

日常生活支援事業の充実

現状

ひとり親家庭の親が修学や疾病、冠婚葬祭などにより、一時的に家事援助、未就学児の保育等の支援が必要となった際に、低料金でヘルパーを派遣し、児童の世話や生活援助を行う。

課題

- 定期的な利用は本事業の対象外としており、利用者から使いにくいとの指摘がある。
- ひとり親家庭に派遣する支援員(ヘルパー)の確保が困難との指摘がある。

<利用料(1時間あたり)>

	子育て支援	生活援助
生活保護世帯、市町村民税非課税世帯	0円	0円
児童扶養手当支給水準世帯	70円	150円
上記以外の世帯	150円	300円

対応

※平成28年4月から実施

- 安心して子育てをしながら働くことができる環境を整備するため、利用条件を緩和し、未就学児のいるひとり親家庭が、就業上の理由により帰宅時間が遅くなる場合に定期的に利用することも可能とする。
- ヘルパーの資格要件について、自治体が認めた資格を有する者や、自治体が認めた研修を終了した者も対象とするよう緩和することにより、ヘルパーの更なる確保を図る。

子どもの生活・学習支援事業(居場所づくり)

現状と課題

- ひとり親家庭の子どもは、親との離別・死別等により精神面や経済面で不安定な状況に置かれるとともに、日頃から親と過ごす時間が限られ、家庭内でのしつけや教育等が十分に行き届きにくい。
- ひとり親家庭の子どもが抱える特有の課題に対応し、貧困の連鎖を防止する観点から、ひとり親家庭の子どもの生活向上を図ることが求められている。

対応

※平成28年度から実施

- 放課後児童クラブ等の終了後に、ひとり親家庭の子どもに対し、悩み相談を行いつつ、基本的な生活習慣の習得支援・学習支援、食事の提供等を行い、ひとり親家庭の子どもの生活向上を図る自治体の取組を支援する。
- 自治体から委託を受けたNPO法人等が、地域の実情に応じて、地域の学生や教員OB等のボランティア等の支援員を活用し、児童館・公民館や民家等において、事業を実施する。

<イメージ>

地域の支援スタッフ
(学生・教員OB等)



<実施場所>
児童館、公民館、民家等



<支援の内容(例)>

学習支援 遊び等の諸活動 調理実習 食事の提供



※食材の確保は地域の協力を得る

※平成27年度補正予算で学習支援等を行う場所を開設するために必要な備品の購入費用等を補助。

生活困窮者自立支援制度の概要

包括的な相談支援

◆自立相談支援事業

〈対個人〉

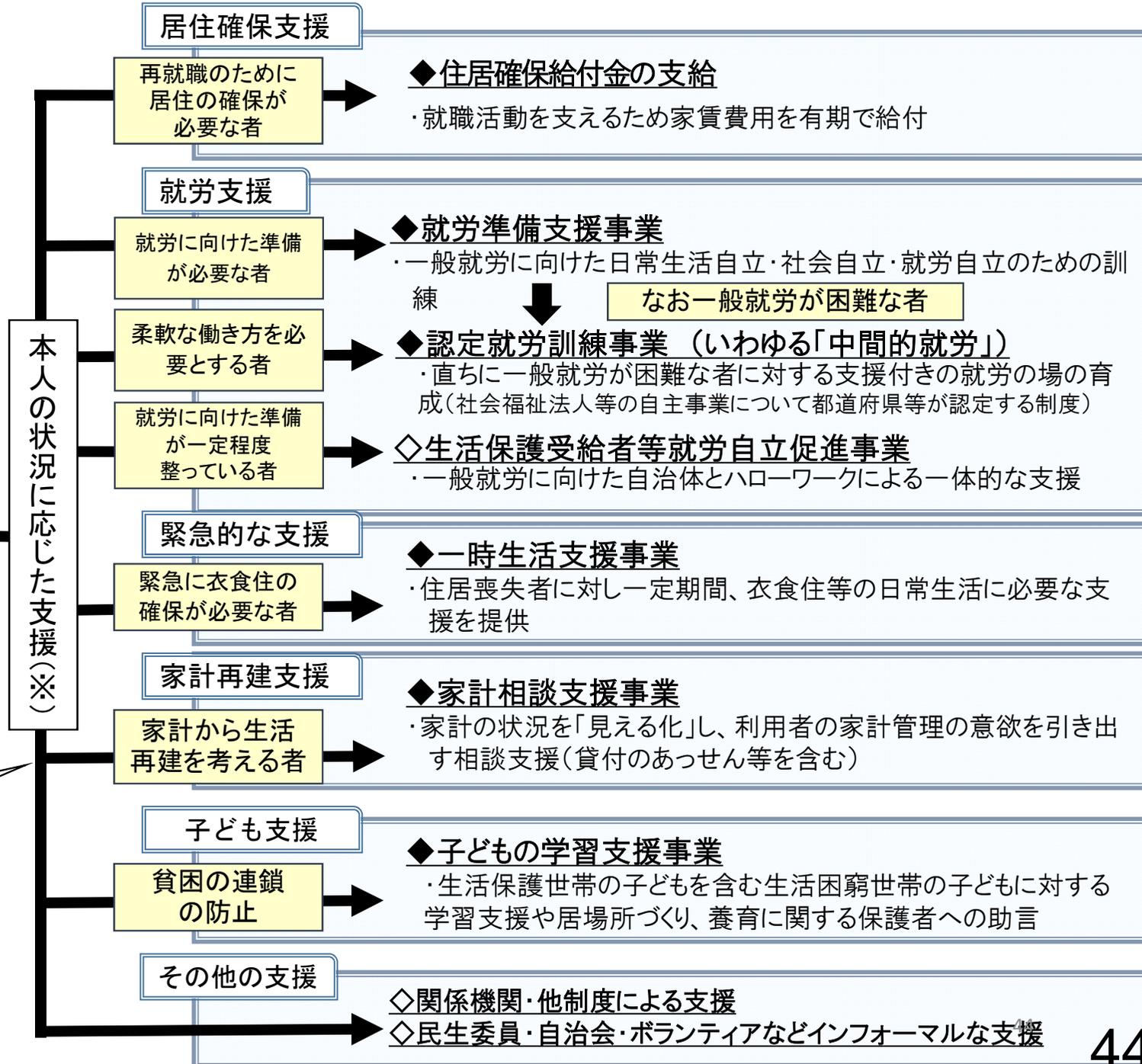
- ・生活と就労に関する支援員を配置し、ワンストップ型の相談窓口により、情報とサービスの拠点として機能
- ・一人ひとりの状況に応じ自立に向けた支援計画(プラン)を作成

〈対地域〉

- ・地域ネットワークの強化・社会資源の開発など地域づくりも担う

基本は、自立に向けた人的支援を包括的に提供

※ 右記は、法に規定する支援(◆)を中心に記載しているが、これ以外に様々な支援(◇)があることに留意



④地方創生インターンシップ事業

平成28年度 地方就職希望者活性化事業

首都圏等において、地方就職に関するセミナー、イベント、個別相談等を実施するとともに、地方自治体が実施する就労体験事業等への参加者の送り出しを実施することにより、地方への移住・就職をより明確にイメージさせるとともに、地方就職の準備が整った者をハローワークへ誘導し、全国ネットワークを活用したマッチングにより就職へ結びつける。

地方就職支援事業

○地方就職支援コーナー等での支援

東京都（HW品川）及び大阪府（HWプラザ難波）の地方就職支援コーナーにおいて、地方就職希望者へきめ細かな支援を行うとともに、受入側労働局や道府県と連携し、情報収集・提供を行う。

また、首都圏・近畿圏の新卒応援ハローワークに相談員を配置し、若年者へきめ細かな支援を行う。

○地方合同就職面接会の開催

労働局と地方自治体が連携し、首都圏等において合同就職面接会を開催する。

○地方人材還流支援相談会の開催

ふるさと回帰フェアにおいて、相談会を開催する。

地方人材還流促進事業（LO活プロジェクト）

○地方人材還流促進協議会の開催

厚労省、地方自治体、大学等による協議会を開催し、課題・情報の共有、事業の円滑な実施を図る。

○地方就職に役立つ情報の収集・提供

移住に関する支援制度、生活情報のほか、自治体を実施する就労体験事業等について、潜在的な地方就職希望者に対して、ウェブサイト・SNS等を通じた情報の提供を行う。

○潜在的な地方就職希望者の掘り起こし・動機付け

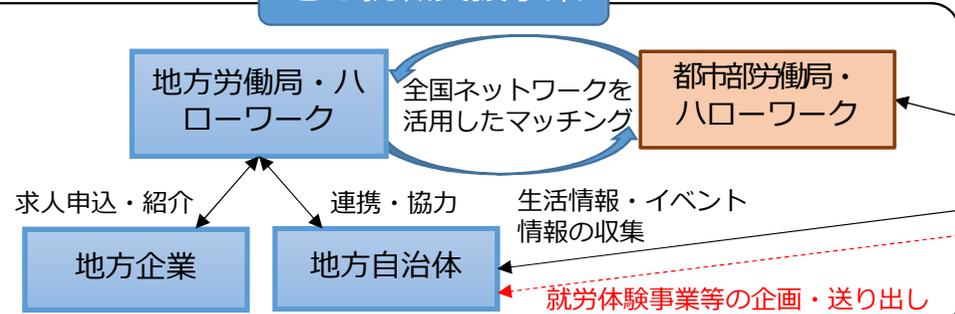
セミナー、イベント、個別相談等を実施し、潜在的な地方就職希望者を掘り起こすとともに、自治体を実施する就労体験事業等への送り出しを行い、地方就職に向けた動機付けを行う。

○移住・交流情報ガーデンでの相談対応

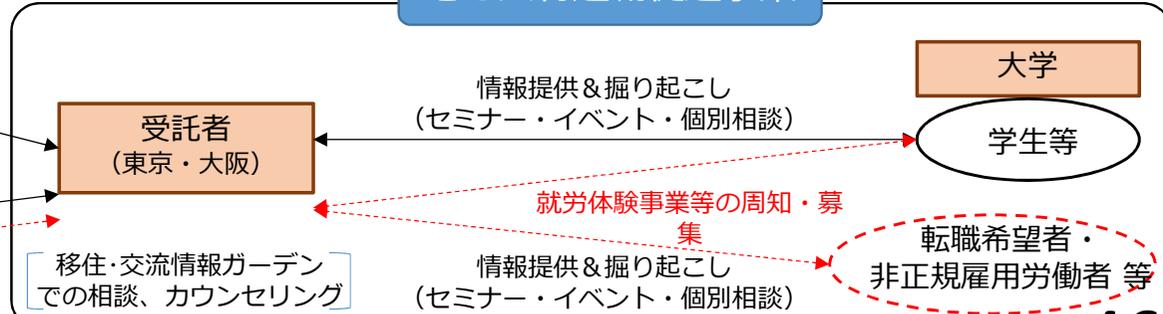
総務省が設置した「移住・交流情報ガーデン」での仕事や自治体を実施する就労体験事業等に関する相談、カウンセリング等に対応する。

地方就職の準備が整った者をHWに誘導し、具体的な地方求人とのマッチングを実施する。

地方就職支援事業



地方人材還流促進事業



地域中小企業人材確保支援等事業

平成28年度予算18.1億円の内数

地域内外の若者・女性・シニア等の多様な人材から地域の中小企業・小規模事業者の皆様が必要とする人材を発掘し、紹介、定着支援といった事業を行います。
全国各地で、合同企業説明会や、人材との交流会、新人定着研修といった様々なイベントを行います。

地域内外の人材

参加

地域や都市部での
実施事業者によるイベント等

- ・中小企業の経営者と大学生との交流会
- ・若手社員の定着に向けた研修
- ・女性のための合同企業説明会
- ・シニア人材活用事例紹介・情報発信セミナー
- ・企業向けの雇用関連助成金活用セミナー
- ・都市部人材への地域企業の魅力発信支援など

参加

地域の中小企業・小規模事業者

平成28年度予算額 40億円(平成27年度予算額 44億円)

【背景・課題】

『人口減少が地域経済の縮小を呼び、地域経済の縮小が人口減少を加速させる』という負のスパイラルに陥ることが危惧されている。

地方／東京の経済格差拡大が、東京への一極集中と若者の地方からの流出を招いている。

【事業概要】

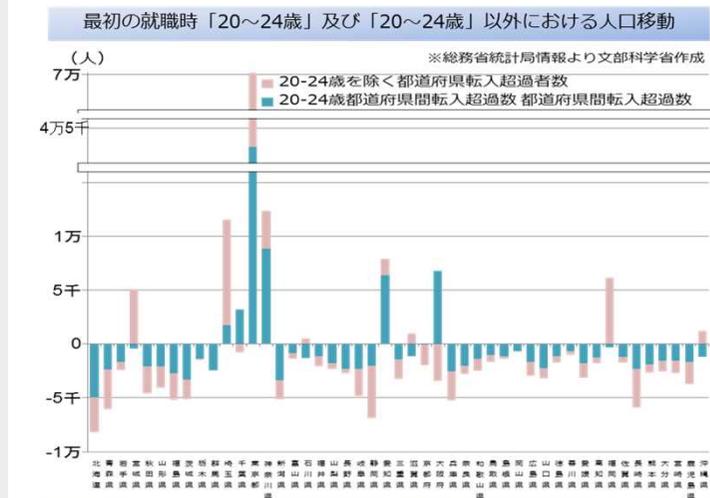
地方の大学… 地域の自治体や中小企業等と協働し、**地域の雇用創出や学卒者の地元定着率の向上に関する計画を策定**

東京等の大学… **地方の大学や地方公共団体・中小企業等と協働し**、地方の魅力向上に資する計画を策定

○ 大学が、地域の各種機関と協働し、学生にとって魅力ある就職先を創出・開拓するとともに**地域が求める人材を育成するための教育改革を実行**

○ **COC+推進コーディネーターを配置し、事業協働地域の連携強化や取組の進捗を管理**

⇒ 事業協働機関が設定した目標達成のため、大学力（教育・研究・社会貢献）を結集



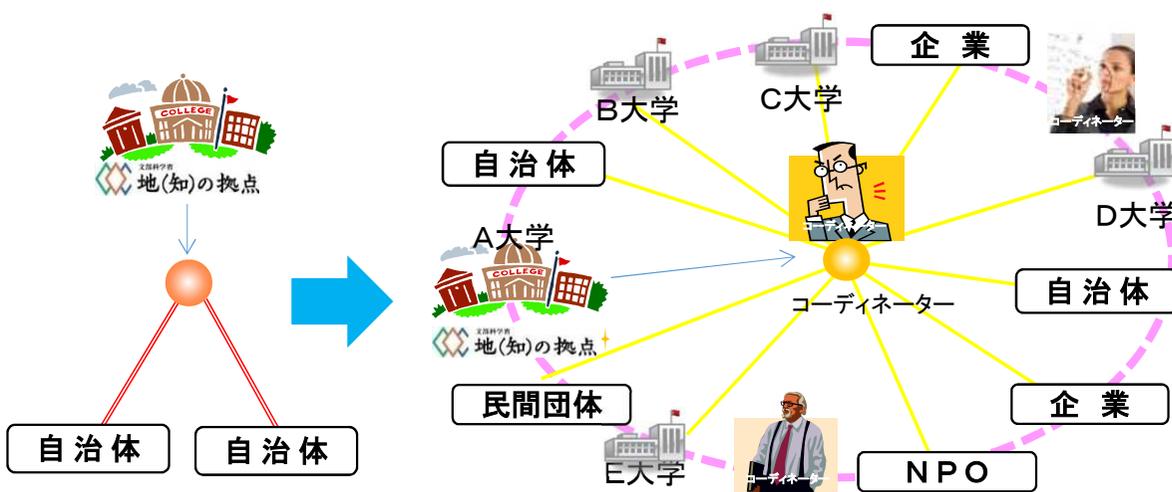
地元就職を希望しない理由

1位 志望する企業がないから	35.2%
2位 都会の方が便利だから	32.6%
3位 地域にとらわれず働きたいから	31.5%

※「2015年マイバグ」大学生向け「地元就職に関する調査」本設問回答数1,322

【COCからCOCへ】

COC+大学と事業協働地域の機関が協働し、地域が求める人材を育成し、若年層の地元定着を推進



○ : 事業協働地域

①事業協働地域の産業活性化、人口集積を推進するため、大学群、自治体、企業等の課題（ニーズ）と資源（シーズ）の分析

②①を踏まえた雇用創出・就職率向上の目標値設定

③地域が求める人材養成のための教育プログラムを実施するために必要な人的・物的資源の把握

④教育プログラムの構築・実施

【大学】

- 地域特性の理解(地域志向科目の全学必修)
- 専門的知識の修得と地域をフィールドとする徹底した課題解決型学修による地域理解力と課題発見・解決能力の修得等

【地方公共団体・企業等】

- 実務家教員の派遣
- 財政支援
- フィールドワークやインターンシップ、PBL等を実施するための場の提供等

【成果】

- ・ 事業協働地域における雇用創出
- ・ 事業協働地域への就職率向上

⇒ 若年層人口の東京一極集中の解消

⑤地域ぐるみの働き方改革の推進に向けた取組

⇒利用可能な助成制度について該当無し

⑥地域経済を担う若者のキャリア形成支援に資する取組の関連施策

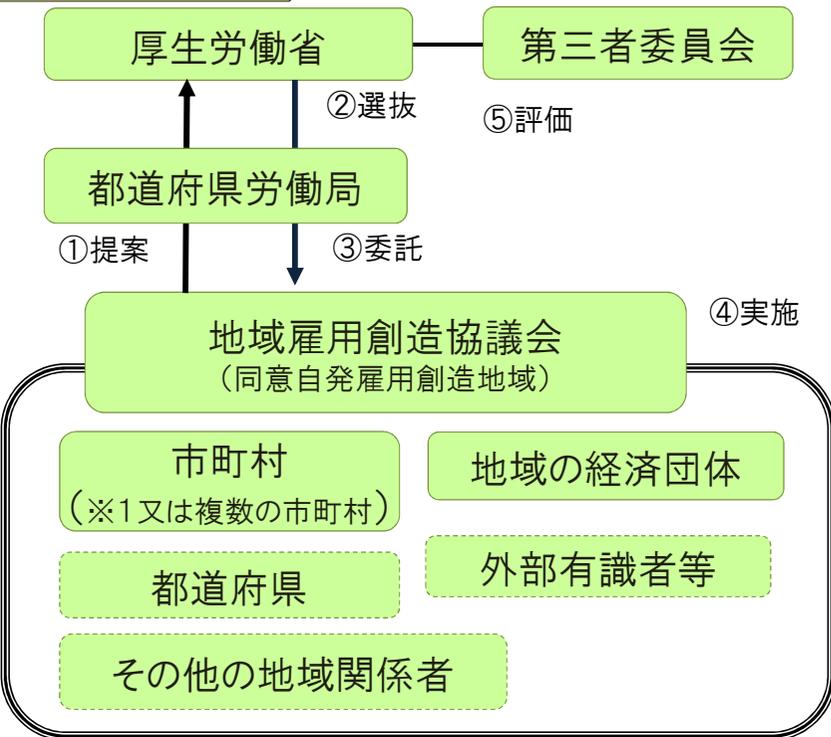
実践型地域雇用創造事業

平成28年度予算額 58.6億円
(平成27年度予算額 47.2億円)

〈概要〉

- 雇用機会が不足している地域における自発的な雇用創造の取組を支援
- 人口減少に伴う人材不足や雇用機会の減少、それに伴う地域経済の衰退が進む構造的な雇用課題を抱える地域も新たに支援
- 地方公共団体の産業振興施策や各府省の地域再生関連施策等との連携の下に、地域の協議会が提案した雇用対策に係る事業構想の中から、コンテスト方式により「雇用創造効果が高いと認められるもの」や「波及的に地域の雇用機会を増大させる効果が高く地域の産業及び経済の活性化等に資すると認められるもの」を選抜し、当該協議会に対しその事業の実施を委託

実施スキーム



事業内容

地域の特性を活かした重点事業分野を設定(複数可)のうえ、地域の創意工夫による以下の雇用対策事業を策定、実施

①雇用拡大メニュー(事業主向け)

新規創業、新分野への進出、魅力ある職場づくりなど地域における雇用機会の拡大を図る
例: 創業や事業拡大に必要な技術、ノウハウを提供する研修 等

②人材育成メニュー(求職者向け)

地域の人材ニーズ等を踏まえた地域求職者の能力開発や人材育成を図る
例: スキルアップ研修、職場体験(地域内企業、求職者等のニーズ、シーズに合った就職等に有益なもの) 等

③就職促進メニュー

上記①②のメニューを利用した事業主・求職者などを対象に地域求職者の就職促進を図る
例: 求人情報の収集・提供、就職面接会の開催 等

④雇用創出実践メニュー

地域の産業及び経済の活性化等に資する事業を行うことにより、波及的な雇用機会の増大を図る
例: 地域ブランド商品の開発、販路拡大、観光誘客 等

実施期間

同一地域における事業期間は3年度以内

事業規模

1地域あたり各年度2億円(複数の市町村で実施する場合は2.5億円)を上限

対象地域

次の①、②のいずれかに該当する地域

① 最近3年間(平均)又は最近1年間の地域の有効求人倍率が全国平均(1を超える場合には1.0.67未満である場合には0.67)以下であること

② 最近3年間又は1年間の有効求人倍率が1未満であって、最近5年間で人口が全国平均以上に減少していること

平成28年度 キャリア形成促進助成金

平成28年度予算額 201(265)億円

* 給付金分のみ計上

職業訓練などを実施する事業主等に対して訓練経費や訓練中の賃金を助成し、労働者のキャリア形成を効果的に促進

支給対象となる訓練	対象	助成内容	助成率・助成額等 注：()内は中小企業以外
①雇用型訓練コース(☆) → 訓練効果の高い雇用型訓練について助成率を上乗せ			
・特定分野認定実習併用職業訓練	中小企業以外 中小企業 事業主団体等	・建設業、製造業、情報通信業その他高度で実践的な訓練の必要性の高い分野(特定分野)に関する認定実習併用職業訓練(厚生労働大臣の認定を受けたOJT付き訓練)	経費助成： ・特定分野認定実習併用職業訓練 → 2/3(1/2) ・認定実習併用職業訓練 及び 中高年齢者雇用型訓練 → 1/2(1/3) 賃金助成：800(400)円 OJT実施助成：700(400)円
・認定実習併用職業訓練	中小企業以外 中小企業	・厚生労働大臣の認定を受けたOJT付き訓練	
・中高年齢者雇用型訓練	中小企業以外 中小企業	・訓練直前に2年以上継続して正規雇用の経験のない中高年齢新規雇用者を対象としたOJT付き訓練	
②重点訓練コース(☆) → 労働者にとってキャリア形成の必要性及び生産性向上効果が高い訓練内容について助成			
・若年人材育成訓練	中小企業以外 中小企業	・採用後5年以内で、35歳未満の若年労働者への訓練	経費助成：1/2(1/3) 【2/3(1/2)※】 賃金助成：800(400)円 ※育休中等に係る訓練の場合
・熟練技能育成・承継訓練		・熟練技能者の指導力強化、技能承継のための訓練、認定職業訓練	
・成長分野等・グローバル人材育成訓練		・成長分野や、海外関連業務に従事する人材育成のための訓練	
・中長期的キャリア形成訓練		・厚生労働大臣が専門実践教育訓練として指定した講座	
・育休中・復職後等人材育成訓練		・育児休業中・復職後・再就職後の能力アップのための訓練 (訓練時間10時間以上)	
③一般型訓練コース			
・一般企業型訓練	中小企業	・①、②以外の訓練 ・セルフ・キャリアドックの実施(定期的なキャリアコンサルティングの機会の確保)を要件とする。	経費助成：1/3 賃金助成：400円
・一般団体型訓練	事業主団体等	・事業主団体等が行う訓練	経費助成：1/2 【2/3※】 ※育休中等に係る訓練の場合
④制度導入コース → キャリア開発の効果の特に高い制度導入に定額助成			制度導入助成
・教育訓練・職業能力評価制度	中小企業以外 中小企業	・従業員に対する教育訓練か職業能力評価を、ジョブ・カードを活用し計画的に行う制度を導入し、適用した場合に助成。	50万円(25万円)
・セルフ・キャリアドック制度		・一定の要件を満たしたセルフ・キャリアドック制度を導入し、適用した場合に助成。	
・技能検定合格報奨金制度		・技能検定に合格した従業員に報奨金を支給する制度を導入し、適用した場合に助成	
・教育訓練休暇等制度		・教育訓練休暇制度又は教育訓練短時間勤務制度を導入し、適用した場合に助成。	
・社内検定制度		・社内検定制度を導入し、実施した場合に助成	
・事業主団体助成	事業主団体等	・構成事業主の従業員に対する教育訓練制度、職業能力評価制度、業界検定、教育訓練プログラムを開発し、構成事業主を支援した場合に助成。	2/3

(☆付きコース対象) 若者雇用促進法に基づく認定事業主又はセルフ・キャリアドック制度導入企業については、助成率を1/2のものを2/3、1/3のものを1/2にそれぞれ引き上げ