

# 保育人材確保のための 『魅力ある職場づくり』に向けて

平成26年8月

厚生労働省

# 1. 現状と課題

---

# 保育分野における人材確保の必要性

## 人材不足の状況

### 【需要面】

保育の量拡大に伴って必要とされる保育士数は、平成29年度末で約46.0万人

### 【供給面】

現在の保育所における保育士の離職率等を考慮して推計した保育士数は、平成29年度末で約38.6万人と推計

### 【結果】

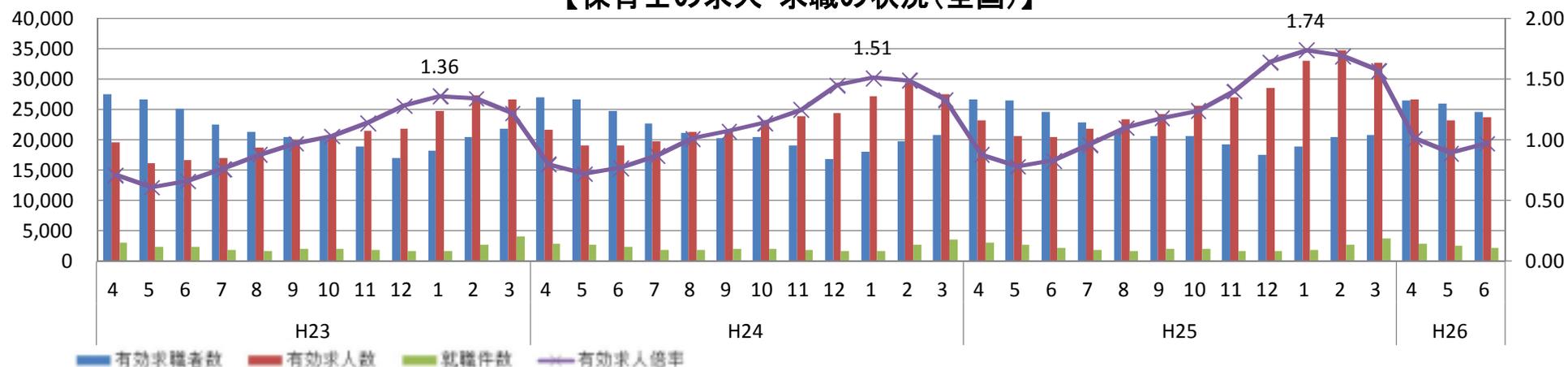
平成29年度末における保育士数は、**約7.4万人不足**  
(需要面－供給面)

# 保育分野における人材不足の現状①

- 保育士の有効求人倍率は、1月頃にピークを迎え、平成26年1月では全国平均で1.74倍となっています。
- 平成25年度の新規求人倍率を見ると、9割超の都道府県において1倍を超えており、人手不足感が広がっています。

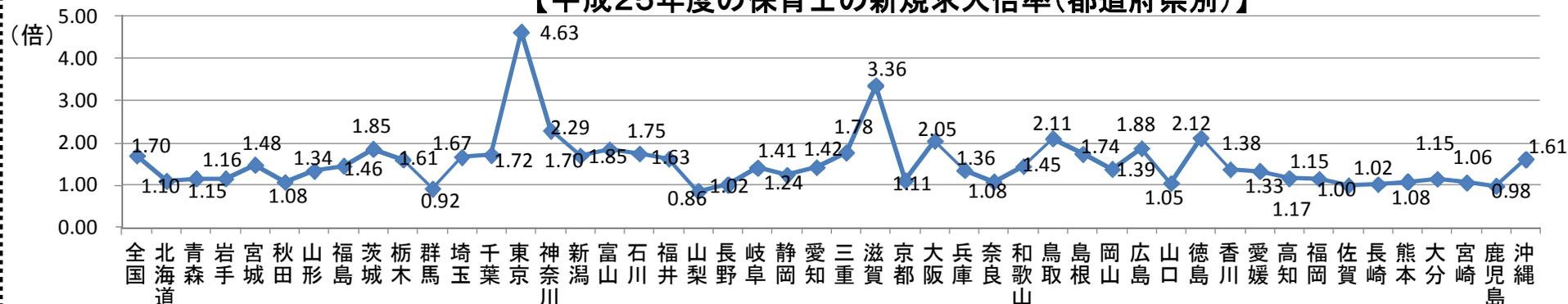
## 全国の状況

【保育士の求人・求職の状況(全国)】



## 都道府県別県の状況

【平成25年度の新規求人倍率(都道府県別)】



【出典】厚生労働省「職業安定業務統計」

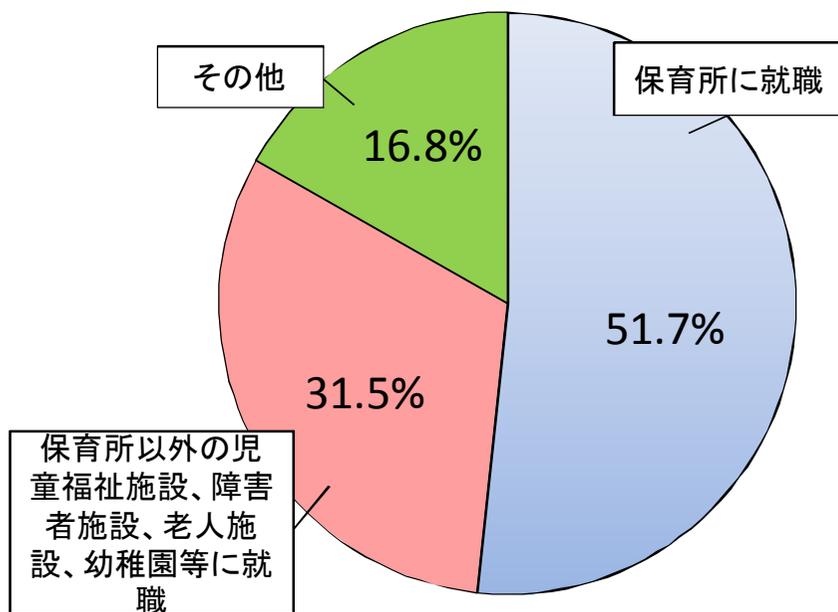
※新規求人倍率＝新規求人数／新規求職申込件数

# 保育分野における人材不足の現状②

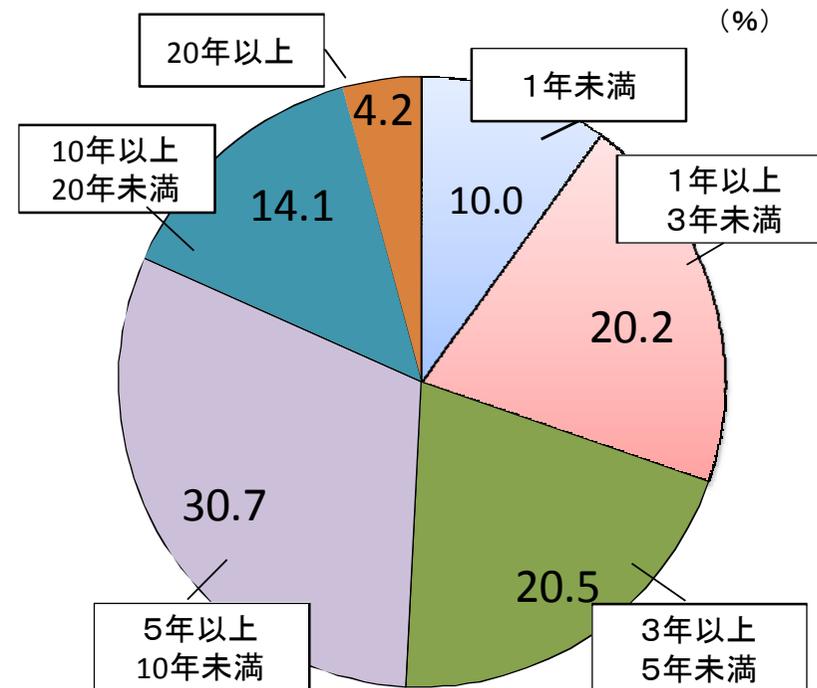
- 指定保育士養成施設卒業者のうち、約半数は保育所に就職していません。
- 保育士資格を有しながら保育士としての就職を希望しない求職者のうち、半数以上が勤務年数5年未満であり、早期離職の傾向も顕著です。

## 保育士資格を有する求職者の状況

【保育士養成施設で保育士資格を取得して卒業した者の就職先】 (%)



【保育士としての勤務年数】 (%)



【出典】H24年度末厚生労働省雇用均等・児童家庭局保育課調べ

注)対象は、保育資格を有しながら保育士としての就職を希望しない求職者のうち、保育士としての勤務経験があるもの

【出典】厚生労働省職業安定局「保育士資格を有しながら保育士としての就職を希望しない求職者に対する意識調査」(平成25年)

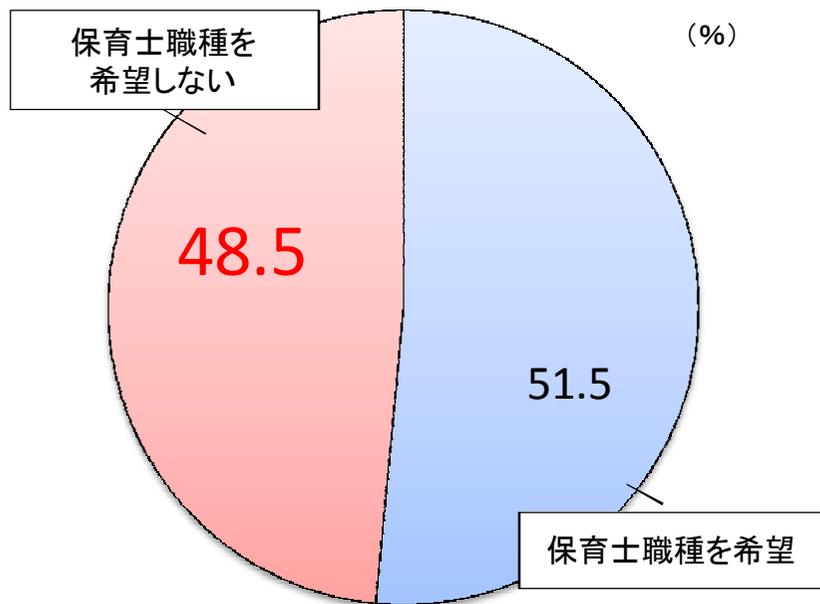
# 保育分野における人材不足の原因・理由①

## 就業希望者が増えない理由

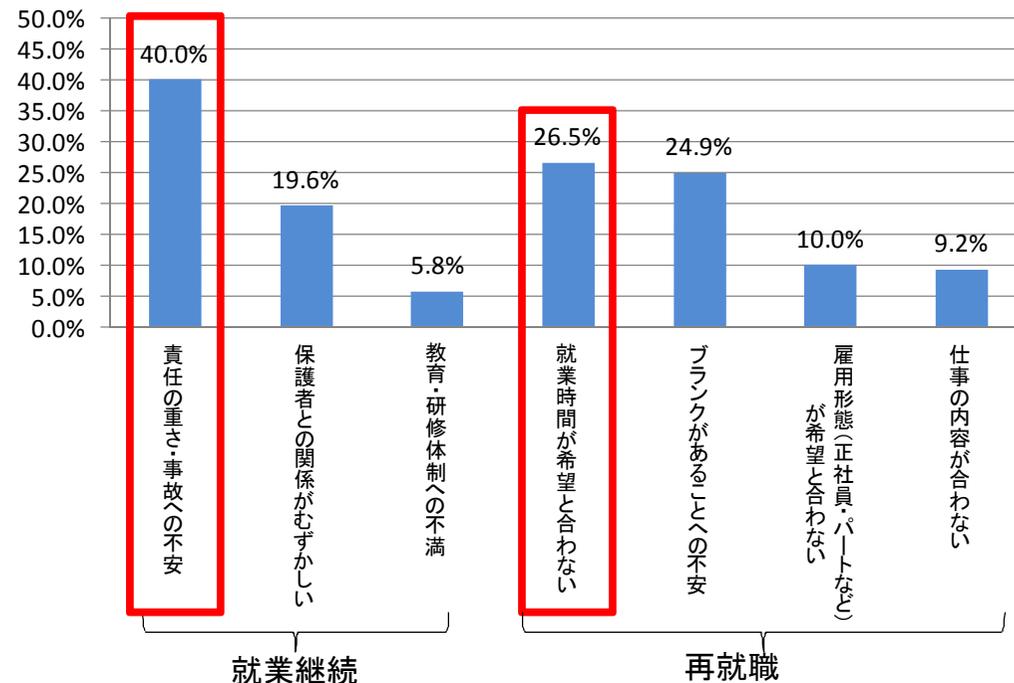
- 保育士資格を有するハローワーク求職者のうち約半数は保育士としての就業を希望していません。
- 保育士職への就業を希望しない理由で、就業継続に関する項目としては「責任の重さ・事故への不安」が最も多く、再就職に関する項目としては「就業時間が希望と合わない」が最も多い。

➡ 入職者を拡大するためには、入職に対する不安を取り除くサポート体制や、家庭の状況などにより就業時間へ配慮等が必要

【保育資格保有求職者における保育士職種の就業を希望する割合】



【保育士としての就業を希望しない理由】(複数回答)



【出典】厚生労働省「主な人手不足職種に関するハローワーク求職者の免許・資格の保有状況(労働市場分析レポート 第3号)」  
厚生労働省職業安定局「保育士資格を有しながら保育士としての就職を希望しない求職者に対する意識調査」(平成25年)

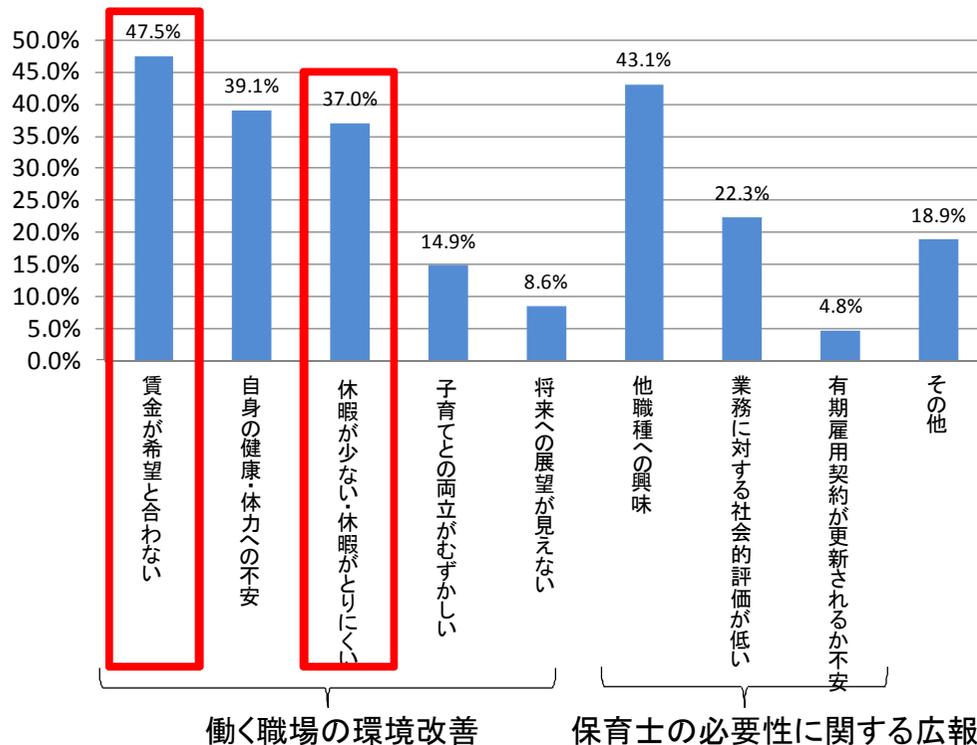
# 保育分野における人材不足の原因・理由②

## 就業希望者が増えない理由

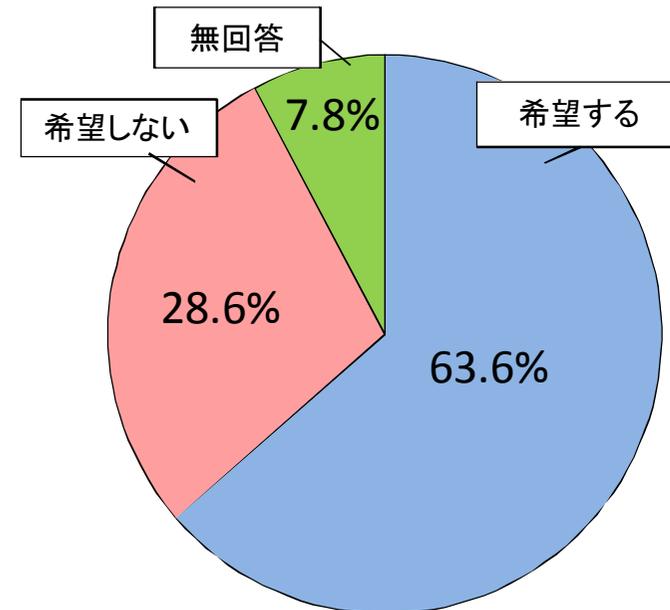
- 保育士職への就業を希望しない理由で、働く職場の環境改善に関する項目としては、「賃金が希望と合わない」が最も多く、「休暇が少ない・休暇がとりにくい」ことなどが挙げられている。
- 保育士職への就業を希望しない理由が解消した場合、63.6%の者が保育士を希望。

➡ 入職者を拡大するためには、処遇改善や勤務環境の改善に取り組み、職場としての魅力高めることが必要。

【保育士としての就業を希望しない理由】(複数回答)



【就業を希望しない理由が解消した場合の保育士への就業希望】



(注)回答者1人当たりの希望しない理由選択数が3.7と多岐に渡っていることに留意が必要。

【出典】厚生労働省「主な人手不足職種に関するハローワーク求職者の免許・資格の保有状況(労働市場分析レポート 第3号)」  
 厚生労働省職業安定局「保育士資格を有しながら保育士としての就職を希望しない求職者に対する意識調査」(平成25年)

## 2. 事業主が活用できる支援施策の一覧

---



# 保育人材確保のために事業主が活用できる制度 一覧①

保育分野（2. 事業主への支援施策）

こんなときは	支援策(概要は、参入促進は10頁/資質の向上は11頁)
<b>参入促進</b>	
新たに保育士を採用したい	①福祉人材確保重点対策事業（保育士マッチング強化プロジェクト）
求人・求職のマッチングを強化したい	②保育士・保育所支援センターにおけるマッチング支援
保育分野の訓練を受けた離職者を採用したい	③保育分野の公共職業訓練(離職者訓練)、求職者支援訓練
<b>資質の向上</b>	
労働者のキャリア形成を促進したい	④キャリア形成促進助成金
非正規雇用労働者のキャリアアップに取り組みたい	⑤キャリアアップ助成金

# 保育人材確保のために事業主が活用できる制度 一覧①

保育分野（2. 事業主への支援施策）

こんなときは	支援策(概要は、参入促進は10頁/資質の向上は11頁)
<b>処遇改善・労働環境改善</b>	
労務管理や安全衛生に係る知識を習得したい	⑥新規起業事業場就業環境整備事業
職場での労働災害を防止したい	⑦第三次産業労働災害防止対策支援事業
職場の労働環境を改善したい	⑧職場意識改善助成金(職場意識改善・改善基盤整備コース)
	⑨中小企業労働環境向上助成金
働き方・休み方を改善するための相談・助言・指導を受けたい	⑩働き方・休み方改善コンサルタントによる相談、助言・指導
	⑪保育士・保育所支援センターにおける相談援助事業
雇用管理の改善について相談したい	
子育て中の職員を応援したい	⑫子育て期短時間勤務支援助成金
	⑬中小企業両立支援助成金

# 保育人材確保のために事業主が活用できる制度 概要①

介護分野（2. 事業主への支援施策）

支援メニュー	対象事業者	支援(助成)内容	問い合わせ	頁
<b>参入促進</b>				
① 福祉人材確保重点対策事業 (保育士マッチング強化プロジェクト)	福祉分野の人材を必要とする事業者	全国の主要なハローワークに設置する「福祉人材コーナー」を中心に、福祉分野(介護・医療・保育)への就職を希望する求職者に対するきめ細かな職業相談・職業紹介、求人者に対する求人充足に向けての助言・指導等を実施。 そのうち、保育分野については、「保育士マッチング強化プロジェクト」として、保育士求人に対する求人充足サービスの強化やハローワークと都道府県等との連携による保育士への就職支援を実施。	都道府県労働局・ハローワーク	14, 15
② 保育士・保育所支援センターにおけるマッチング支援	保育事業者	再就職に関する相談・就職あっせん、保育士登録名簿を活用した情報発信等により、離職した保育士等に対する就職支援を実施。	各都道府県・指定都市・中核市保育士・保育所支援センター	16
③ 公共職業訓練(離職者訓練)、求職者支援訓練	保育分野の訓練を受けた離職者を採用したい保育事業者	離職者に対する訓練により、保育分野の人材を育成	ハローワーク	17

<b>資質の向上</b>				
④ キャリア形成促進助成金	雇用保険適用の保育事業者	事業主が、その雇用する労働者に職業訓練・教育訓練を行う場合、訓練期間中の賃金と訓練経費の一部を助成	都道府県労働局	18
⑤ キャリアアップ助成金	非正規雇用労働者のキャリアアップに取り組む事業主	有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者といった非正規雇用の労働者の企業内でのキャリアアップ等を促進するため、正規雇用への転換、人材育成、処遇改善などの取組を実施した事業主等に対して助成する。	都道府県労働局・ハローワーク	19

# 保育人材確保のために事業主が活用できる制度 概要③

介護分野（2. 事業主への支援施策）

支援メニュー	対象事業者	支援（助成）内容	問い合わせ	頁
<b>処遇改善・労働環境改善</b>				
⑥ 新規起業事業場就業環境整備事業	・会社設立又は分社化してから原則5年以内の事業主 ・異業種へ進出してから原則5年以内の事業主 ・初めて労働者を雇い入れてから原則5年以内の事業主	(1)セミナーの開催 事業者に対し適正な労務管理や安全衛生管理に係る知識を習得させるため、基本的な労務管理や安全管理の要点を理解するためのセミナーを開催する。 (2)専門家による普及指導の実施 労働時間、休日・休暇制度及び労働災害に係る専門的な知識や経験を有している社会保険労務士等の専門家が事業場を個別訪問し、当該事業場の実態に即した適正な労働時間管理や労働災害防止対策について指導する。	(公社)全国労働基準関係団体連合会	20
⑦ 第三次産業労働災害防止対策支援事業	社会福祉施設の事業者、管理者等	保育従事労働者等の腰痛予防教育を目的とした腰痛予防対策講習会の実施等の腰痛予防対策を講じることにより、社会福祉施設等における労働災害の大幅な減少を目指す。	中央労働災害防止協会	21
⑧ 職場意識改善助成金（職場意識改善・改善基盤整備コース）	年次有給休暇の取得促進、所定外労働時間の削減などに取り組む中小企業事業主	仕事と生活の調和の推進のため、年次有給休暇の取得促進、所定外労働時間の削減などに取り組む中小企業事業主を対象に、その実施に要した費用の一部を目標達成状況に応じて助成する。	都道府県労働局	22, 23
⑨ 中小企業労働環境向上助成金	健康・環境等重点分野にかかる事業を営む中小企業事業主（④は介護関連事業主のみ）	労働者の労働環境を向上させるために、雇用管理改善につながる以下の制度等を導入した場合に、助成金を支給する。 ①評価・処遇制度：評価・処遇制度、昇進・昇格基準等を導入し、実施した場合に助成（助成額：40万円） ②研修体系制度：教育訓練制度を導入し、実施した場合に助成（助成額：30万円） ③健康づくり制度：人間ドック、メンタルヘルス相談等の制度を導入し、実施した場合に助成（助成額：30万円） ④介護福祉機器：介護福祉機器等を導入した場合に助成（助成額：導入費用の1/2（上限300万円））	都道府県労働局・ハローワーク	24

# 保育人材確保のために事業主が活用できる制度 概要③

介護分野（2. 事業主への支援施策）

支援メニュー	対象事業者	支援(助成)内容	問い合わせ	頁
<b>処遇改善・労働環境改善</b>				
⑩ 働き方・休み方改善コンサルタントによる相談、助言・指導	働き方・休み方の改善に取り組む事業主等	都道府県労働局に配置された、働き方・休み方改善コンサルタントが、長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得促進等、働き方・休み方の改善に取り組む事業主等に対し相談、助言・指導を行う。	都道府県労働局	25
⑪ 保育士・保育所支援センターにおける相談援助事業	保育事業者	潜在保育士の活用方法(シフト、求人条件、マッチング等)や雇用管理改善に関する助言・指導を行う。	各都道府県・指定都市・中核市保育士・保育所支援センター	15
⑫ 子育て期短時間勤務支援助成金	育児のための短時間勤務制度を労働者に利用させた事業主	子育て期の労働者が利用できる短時間勤務制度を導入し、利用者が初めて出た場合、事業主に支給する。	都道府県労働局雇用均等室	26
⑬ 中小企業両立支援助成金	①育児休業取得者の代替要員を確保した事業主 ②期間雇用者の育児休業取得者を原職等に復帰させ、研修を行った事業主	①代替要員確保コース 育児休業取得者の代替要員を確保し、育児休業取得者を原職等に復帰させた事業主に支給する。 ②期間雇用者継続就業支援コース 育児休業を取得した期間雇用者を原職等に復帰させ、育児休業制度など職業生活と家庭生活との両立を支援するための制度を利用しやすい職場環境の整備のために研修等を実施した事業主に支給する。	都道府県労働局雇用均等室	26

## **(参考) 事業主が活用できる支援施策 各制度の概要**

---

## 福祉人材確保重点対策事業の概要

### 【事業概要】

介護、看護をはじめとする医療、保育の各分野におけるサービスを担う質の高い人材の安定的な確保を図るため、全国の主要なハローワークに「福祉人材コーナー」（64箇所）を整備し、当該コーナーを中心にハローワークの全国ネットワークを活かし、福祉人材の確保に向けた取組を推進

### 【対象職種】

- ・ 介護分野：介護福祉士、施設介護員等
- ・ 医療分野：看護師、准看護師等
- ・ 保育分野：保育士

### 【取組内容】

- 求職者に対する支援
  - ・ 求職者に対する担当者制によるきめ細かな職業相談・職業紹介
  - ・ セミナーや福祉分野関係事業所等の見学会の開催
  - ・ 地域の関係機関とのネットワークを活用した福祉分野の面接会等の開催
- 事業者に対する支援
  - ・ 事業所訪問等による求人条件見直し等の求人充足支援
  - ・ セミナーや福祉分野関係事業所等の見学会の開催
  - ・ 地域の関係機関とのネットワークを活用した福祉分野の面接会等の開催

# ハローワークにおける保育士マッチング強化プロジェクト

## ハローワークにおける重点取組

### ハローワークにおいて、求人・求職者の双方に対し保育士人材確保のために重点的な取組を実施

#### 1 未充足求人に対するフォローアップの徹底（対求人事業所）

求人受理後一定期間が経過するも未充足の保育士求人について、ハローワークが求人事業所である保育所を訪問し、求職者のニーズを踏まえた求人条件等への見直しに向けた相談・援助を実施。

#### 2 保育士としての就業意欲を喚起する求人情報等の提供（対求職者）

- 保育士求人への応募検討の契機となるよう、保育士としての就業意欲を喚起するため、研修等の開催スケジュール・内容や保育士求人に関する最新動向についての情報、地域の保育事情等を踏まえた保育士向けパンフレット等を求職者へ積極的に提供。
- 保育士の実情や魅力等を発信する機会として、保育所見学会や説明会の定期的な開催。

#### 3 保育所のニーズを踏まえた求人充足支援

- 小規模な面接会から複数の保育所による合同面接会といった大規模なものまで、求人充足に向けた効果的な方法を保育所個々のニーズを踏まえ検討し、実施。
- 求人条件等からみて、地域の保育士資格を所持している求職者では求人が充足しない場合には、他地域の労働局・ハローワークと連携し、同一労働市場圏広域マッチングを展開。

## ハローワークと都道府県・市区町村の連携強化

### 職業紹介を行うハローワークと保育所の整備を実施する都道府県・市区町村の連携強化

#### 1 連携により保育士確保が困難な地域を重点的実施地域として取組

都道府県・市区町村が保有する保育所整備予定地域や定員増加地域の情報（ハコの情報）に基づく、特に保育士の確保が必要な地域において、ハローワークが保育所整備等と連動しつつ、保育士のマッチングを重点的に実施。

#### 2 都道府県・市区町村が実施している研修等の情報をハローワークに提供し、求職者に対する情報発信を強化

都道府県・市区町村が、保育士資格を持っている者を対象として自らが主催している研修等に関する情報をハローワークに提供する体制を整え、ハローワークにおいて研修等情報を必要としている保育士資格を持つ求職者に対し的確に情報を提供し、研修等への参加を勧奨。

#### 3 保育士としての勤務に結びつくセミナーの開催

- 労働局・ハローワークや都道府県・市区町村が実施する就職支援セミナー等再就職のための各種イベントの開催に当たって相互に連携して、地域における保育所整備等に関する情報や最新の保育士の実情、保育士求人に関する最新動向等を同時に説明する機会を積極的に設定。
- ハローワークにおいて、事業主（保育所）向けセミナーを開催するなどにより、保育士が応募しやすい求人条件などの求人・求職の最新動向やマッチングの好事例について情報提供する。また、セミナーは、都道府県（保育士・保育所支援センター等）が実施する保育所の管理者に対する雇用管理の研修と連携して開催することで、人材確保と定着を支援する。

#### 4 ハローワークと保育士・保育所支援センター等における求職者の共同支援

ハローワークの保育士資格を持っている求職者のうち、「保育」に対する責任の重さや保護者との関係等保育士ならではの悩みによって保育士としての就業を希望しない又は保育士としての就業経験がない者等を、ハローワークと保育士に対する専門性（保育の仕方や方針等）を活かした職業相談等を行う保育士・保育所支援センターにおいて共同で支援することで、求職者が抱える課題を解決。



# 保育士・保育所支援センターについて

## 【目的】

保育士の専門性向上と質の高い人材を安定的に確保する観点から、潜在保育士の就職や保育所の潜在保育士活用支援等を行うことを目的とする。

## 【主な業務】

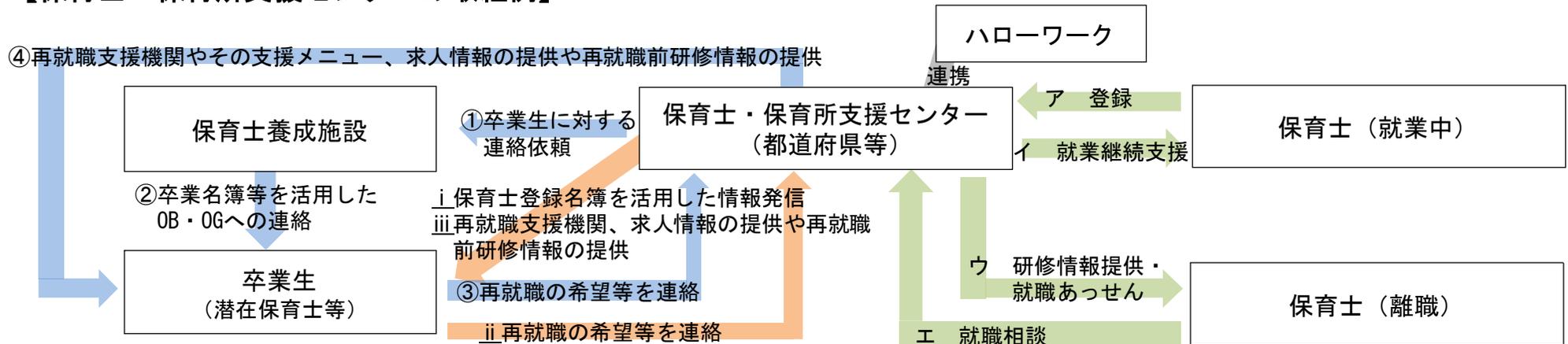
- ・ 対潜在保育士：再就職に関する相談・就職あっせん、潜在保育士の掘り起こし（保育士登録名簿を活用した情報発信等）
- ・ 対保育所：潜在保育士の活用方法（シフト、求人条件、マッチング等）に関する助言
- ・ 対保育士：保育所で働く保育士や保育士資格取得を希望する者からの相談への対応（職場体験など）
- ・ 人材バンク機能等の活用：保育所への就職・離職時等に保育士・保育所支援センターに登録し、①就業継続支援、②離職後の再就職支援（求人情報の提供や研修情報の提供）等を継続的に行うことのできる仕組みを構築

## 【設置状況】

33都府県（40か所）設置

※都道府県・指定都市・中核市が直営又は民間団体等に委託して実施

## 【保育士・保育所支援センターの取組例】



## 公的職業訓練の概要

### 公共職業訓練（離職者訓練）

○主に雇用保険受給者（例えば一定の職業経験を有し、基礎的な能力を有する者）に対して、実践的能力を習得する職業訓練を実施

#### <施設内訓練>

○国（（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構） ※主にものづくり分野の訓練を実施

訓練コース：制御技術科、テクニカル・オペレーション科、金属加工科等

訓練期間：標準6か月

○都道府県 ※地域の実情に応じた訓練を実施

訓練コース：自動車整備科、溶接技術科、造園科等

訓練期間：標準6か月～1年

<委託訓練>（委託元は都道府県）※資格取得コースを実施

・委託先：民間教育訓練機関等

・訓練コース：保育士養成コース等（2年）

・訓練期間：標準3か月（最長2年）

### 求職者支援訓練（求職者支援制度における職業訓練）

○雇用保険を受給できない方（例えば非正規労働者や就業経験の無い者等）に対して、基礎的能力から実践的能力までを一括して付与する職業訓練を実施

➢受講者の多様な状況に対応できるよう、基礎的能力のみを付与する訓練も設定

○実施機関：民間教育訓練機関等（訓練コースごとに厚生労働大臣が認定）

訓練コース：保育スタッフ養成科、保育者養成科等

訓練期間：3～6か月

※訓練期間中、収入・資産など一定要件を満たす方に職業訓練受講給付金を支給

・月10万円その他、訓練機関へ通うための交通費（通所経路に応じた所定の額）を支給

・希望する方には貸付を上乗せ（月5万円、配偶者等がいる場合は月10万円）

# キャリア形成促進助成金

平成26年度予算額 219億円

## 制度概要

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

- ※ 事業主にあつては、事業内職業能力開発計画・年間職業能力開発計画を作成するとともに、職業能力開発推進者を選任することが必要
- ※ 事業主団体等にあつては、訓練実施計画を作成することが必要
- ※ 1コースあたり20時間以上（海外で実施する訓練の場合は30時間以上）の訓練が対象

助成内容		助成額	
<b>① 政策課題対応型訓練</b>			
①成長分野等人材育成コース	大企業・ 中小企業	賃金助成：1h当たり800円 (400円) 経費助成：1/2 (1/3) ※( )額は大企業の額	
②グローバル人材育成コース			成長分野等（医療、児童福祉事業（保育所）、情報通信業など）での人材育成のための訓練
③育休中・復職後等能力アップコース			海外関連業務に従事する人材育成のための訓練（海外の大学院、大学、教育訓練施設などで実施する訓練も含む）
【平成26年10月1日新設予定】 ④中長期的キャリア形成コース			育児休業中・復職後・再就職後の能力アップのための訓練
⑤若年人材育成コース	中小企業	賃金助成：1h当たり800円 経費助成：1/2 ※⑦については企業における実習の助成あり(1h当たり600円)	
⑥熟練技能育成・承継コース			中長期的なキャリア形成に資する教育訓練として厚生労働大臣が指定する専門実践教育訓練
⑦認定実習併用職業訓練コース			採用後5年以内で、35歳未満の若年労働者への訓練
⑧自発的職業能力開発コース			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
<b>② 一般型訓練</b>	中小企業	賃金助成：1h当たり400円 経費助成：1/3	
<b>③ 団体等実施型訓練</b>	事業主 団体等	経費助成：1/2	
		事業主団体などが構成事業主の雇用する労働者を対象に行う、若年労働者への訓練や熟練技能の育成・承継のための訓練	

- ※ 経費助成の1人1コースの支給限度額は、①①～④は15万円～50万円（大企業は10万円～30万円）、①⑤～⑧及び②は7万円～20万円
- ※ 1事業主の年間の支給限度額は、500万円（認定職業訓練又は①⑦の場合は1,000万円）、1事業主団体等の年間の支給限度額は500万円
- ※ 助成の対象となる訓練等の受講回数は、1労働者につき、1年度3コースまで
- ※ 東日本大震災に伴う被災地の事業主については、助成率の特例あり（中小企業：賃金800円(1h)・経費1/2 大企業：賃金400円(1h)・経費1/3)

# キャリアアップ助成金について（平成26年度予算：159億円）

○有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者といったいわゆる非正規雇用の労働者（※1）の企業内のキャリアアップを促進するため、これらの取組を実施した事業主に対して包括的に助成。  
（※1）正規雇用の労働者以外の無期雇用労働者を含む。

## 【本助成金の活用に当たって】

「有期契約労働者等（※2）のキャリアアップに関するガイドライン」に沿って、事業所ごとに「キャリアアップ管理者」を配置するとともに、労働組合等の意見を聴いて「キャリアアップ計画」を作成することが必要。  
（※2）短時間労働者及び派遣労働者を含む。

助成内容		助成額（）額は大企業の額（短時間正社員は大規模事業主） ※下線部分は、平成26年3月1日から平成28年3月31日まで支給額を拡充または要件を緩和											
正規雇用等 転換 (注)	有期契約労働者等を正規雇用等に転換または直接雇用（以下「転換等」）した場合に助成	①有期→正規：1人当たり <u>50万円（40万円）</u> ②有期→無期：1人当たり20万円（15万円） ③無期→正規：1人当たり <u>30万円（25万円）</u> ※1年度1事業所当たり①～③合わせて15人まで（②は10人まで） ※対象者が母子家庭の母等又は父子家庭の父の場合、1人当たり①10万円、②③5万円を加算 ※派遣労働者を正規雇用で直接雇用する場合、1人当たり10万円（大企業も同額）加算											
人材育成	有期契約労働者等に ・一般職業訓練（OFF-JT）又は ・有期実習型訓練（「ジョブ・カード」を活用したOFF-JT+OJTを組み合わせた3～6か月の職業訓練） を行った場合に助成	OFF-JT《1人当たり》 賃金助成：1h当たり800円（500円） 経費助成：訓練時間数が <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <tr> <td>100時間未満</td> <td>10万円（7万円）</td> <td>15万円（10万円）※</td> </tr> <tr> <td>100時間以上200時間未満</td> <td>20万円（15万円）</td> <td>30万円（20万円）※</td> </tr> <tr> <td>200時間以上</td> <td>30万円（20万円）</td> <td>50万円（30万円）※</td> </tr> </table> ※ 中長期的なキャリア形成に資する教育訓練として厚生労働大臣が指定する専門実践教育訓練を受講する場合（平成26年10月1日施行予定） OJT《1人当たり》 実施助成：1h当たり700円（700円）			100時間未満	10万円（7万円）	15万円（10万円）※	100時間以上200時間未満	20万円（15万円）	30万円（20万円）※	200時間以上	30万円（20万円）	50万円（30万円）※
100時間未満	10万円（7万円）	15万円（10万円）※											
100時間以上200時間未満	20万円（15万円）	30万円（20万円）※											
200時間以上	30万円（20万円）	50万円（30万円）※											
処遇改善	すべての有期契約労働者等の基本給の賃金テーブルを改定し、 <u>2%</u> 以上増額させた場合に助成	1人当たり1万円（0.75万円） ※「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 <u>20万円（15万円）</u> 上乗せ											
健康管理	有期契約労働者等を対象とする「法定外の健康診断制度」を新たに規定し、4人以上実施した場合に助成	1事業所当たり40万円（30万円）											
短時間正社員	労働者を短時間正社員に転換・新規雇入れした場合に助成	1人当たり20万円（15万円） ただし、 <u>有期契約労働者等から転換した場合、1人当たり30万円（25万円）</u> ※対象者が母子家庭の母等又は父子家庭の父の場合、1人当たり10万円加算											
パート労働時間延長	有期契約労働者等の週所定労働時間を25時間未満から30時間以上に延長した場合に助成	1人当たり10万円（7.5万円）											

（注）①「正規雇用等」とは、「正規雇用または無期雇用」をいう。②派遣労働者の場合、派遣元事業主で転換または派遣先の事業所で直接雇用される場合に助成。  
③無期雇用への転換等は、通算雇用期間3年未満の有期契約労働者からの転換等であって、基本給の5%以上を増額した場合に限る。

## 新規起業事業場就業環境整備事業の概要

### 趣旨・目的

新たに起業した事業場や異業種に進出した事業場においては、労務管理や安全衛生管理に係る基本的な知識や理解が不足していることが懸念される。

このため、厚生労働省においては、セミナーの開催や、専門家による普及指導を行うことにより、長時間労働の抑制や安全衛生管理体制の確立など、適正な職場環境が形成されるよう支援を行っている。

### 対象事業者

- ・会社設立又は分社化してから原則5年以内の事業主
- ・異業種へ進出してから原則5年以内の事業主
- ・初めて労働者を雇い入れてから原則5年以内の事業主

### 事業内容

#### ① セミナーの開催

事業者に対し適正な労務管理や安全衛生管理に係る知識を習得させるため、基本的な労務管理や安全管理の要点を理解するためのセミナーを開催。

#### ② 専門家による普及指導の実施

労働時間、休日・休暇制度及び労働災害に係る専門的な知識や経験を有している社会保険労務士等の専門家が事業場を個別訪問し、当該事業場の実態に即した適正な労働時間管理や労働災害防止対策についての指導を行う。

## 第三次産業労働災害防止対策支援事業(腰痛予防対策関係)の概要

### 背景

- 職場における腰痛災害は、休業4日以上<sup>1</sup>の職業性疾病の約6割を占めている。
- 社会福祉施設を含む保健衛生業における腰痛災害件数は、全業種の約3割を占め、特に社会福祉施設においては、過去10年で発生件数が急増。
- これらを受けて、平成6年9月に策定した「職場における腰痛予防対策指針」を平成25年6月に改訂し、適用範囲を福祉・医療分野等における介護・看護作業全般に拡大するとともに、移乗介助等では原則として人力による人の抱上げは行わせないことなど、腰に負担の少ない介護介助法や腰痛予防教育の実施、リスクアセスメントの手法を盛り込んだ。

### 事業概要

- 改訂腰痛予防指針を周知し、腰痛予防対策を推進するため、以下を内容とする事業を平成 25年度から実施。(対象:H25年度 社会福祉施設、H26年度 社会福祉施設、医療保健業)
  - ・社会福祉施設等を対象とした腰痛予防講習会の実施(各都道府県で開催)
  - ・講習会等で使用するテキスト、リーフレットの作成

### 社会福祉施設等における腰痛災害の発生状況(過去5年)

	平成21年	平成22年	平成23年	平成24年	平成25年
全業種	4,870	5,018	4,822	4,832	4,438
うち保健衛生業	1,180	1,268	1,338	1,309	1,339
うち社会福祉施設	895	969	1,002	960	986

(注)平成23年は東日本大震災を直接の原因とする死傷者を除いた数  
資料出所:労働者死傷病報告(7月21日時点)

# 「職場意識改善助成金」のご案内 (職場環境改善・改善基盤整備コース)

「労働時間等の設定の改善」により、職場の士気を高めたり、仕事と生活の調和に取り組む中小企業事業主を支援します



- 飲食店での食器洗い乾燥機の導入など労働能率を向上させる設備・機器を導入・更新したい
- 労働時間管理の適正化を図りたい
- 労務管理について専門家に相談したい
- 有給休暇の取得を促進して社員のやる気をアップさせたい

**助成額の増額、助成対象の拡充、申請期間の延長などで、  
利用しやすくなりました!!**

※「労働時間等の設定の改善」とは、各事業場における労働時間、年次有給休暇等に関する事項について労働者の生活と健康に配慮するとともに、多様な働き方に対応した、より良いものとしていくことをいいます。

### 対象事業主

雇用する労働者の年次有給休暇の年間平均取得日数が9日未満または月間平均所定外労働時間数が10時間以上であり、労働時間等の設定の改善に積極的に取り組む意欲がある中小企業事業主

#### 中小企業事業主の範囲→

AまたはBの要件を満たす企業が中小企業に及びます。

業種	A. 資本金又は出資額	B. 常時雇用する労働者
小売業(飲食店を含む)	5,000万円以下	50人以下
サービス業	8,000万円以下	100人以下
卸売業	1億円以下	100人以下
その他の業種	2億円以下	300人以下

### 助成内容

#### 1. 支給対象となる取組

～いずれか1つ以上実施してください

- 労務管理担当者に対する研修
  - 労働者に対する研修、周知・啓発
  - 外部専門家によるコンサルティング  
(社会保険労務士、中小企業診断士など)
  - 就業規則・労使協定等の作成・変更  
(計画的付与制度の導入など)
  - 労務管理用ソフトウェア
  - 労務管理用機器(※1)
  - デジタル式運行記録計(デジタコ)
  - アレワーク用通信機器(※1)
  - **労働能率の増進に資する設備・機器等(拡充)**  
**(小売業のPOS装置、自動車修理業の自動車リフトなど)(※2)**
- などの導入・更新
- (※1)パソコン、タブレット、スマートフォンは対象となりません。  
(※2)基準5の要件を満たした場合のみ、支給対象となります。

#### 2. 成果目標の設定

～具体的な数値目標の達成を月指してください

支給対象となる取組は、以下の「成果目標」の達成を目指して実施してください。

目的	成果目標	備考
a 年次有給休暇の取得促進	労働者の年次有給休暇の年間平均取得日数(年休取得日数)を1日以上増加させる	年次有給休暇の年間平均付与日数と年休取得日数の差が1日未満の場合は、日数にかかわらず年休取得日数を増加させる
b 所定外労働の削減	労働者の月間平均所定外労働時間数(所定外労働時間数)を1時間以上削減させる	所定外労働時間数が1時間未満の場合は、時間数にかかわらず所定外労働時間数を削減させる

### 3. 成果目標等の評価期間 ～評価期間が6か月から3か月に短縮されました

2の成果目標及び5の要件の実績評価期間は、事業実施期間中（平成27年1月末日まで）の3か月を自主的に設定してください。

### 4. 支給額 ～1の取組の実施に要した経費の一部を、2の目標達成状況に応じて支給します

対象経費		助成額	
謝金、旅費、借料、会議費、通信運搬費、雑役務費、印刷製本費、備品費、機材装置等購入費、消耗品費、委託費		対象経費の合計額×補助率 ※上限額を超える場合は上限額	
成果目標の達成状況	a、bともに達成	どちらか一方を達成	どちらも未達成
補助率	3/4	5/8	1/2
上限額	80万円	66万円	53万円

### 5. 労働能率の増進に資する機器等に係る支給要件

※ 労働能率の増進に資する設備・機器等の導入・更新の取組は、以下の全ての要件を満たさなかった場合、支給されません。

目的	要件	備考
a 年次有給休暇の取得促進	労働者の年次有給休暇の年間平均取得日数(年次取得日数)が4日以上増加させる	年次有給休暇の年間平均付与日数と年次取得日数の差が4日未満の場合は、年次取得日数を年次付与日数まで増加させる
b 所定外労働の削減	労働者の月間平均所定外労働時間数(所定外労働時間数)を5時間以上削減させる	所定外労働時間数が5時間未満の場合は、所定外労働時間数を0まで削減させる

#### 利用の流れ



#### お問い合わせ先

都道府県労働局労働基準部監督課または労働時間課

詳しくは、事業地の所在地を管轄する労働局におたずねください。  
労働局の所在地 又は以下のウェブページをご覧ください。

<http://www.mhlw.go.jp/koussairoudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/>



# 中小企業労働環境向上助成金（個別中小企業助成コース）の概要

## 趣 旨

重点分野等の中小企業事業主は、雇用創出の中核的な担い手となることが期待される一方、採用意欲がありながら人材が確保できない等の雇用管理上の問題を抱えている。

雇用管理制度の導入等への助成を行うことにより、労働者の労働環境を向上させ、もって中小企業の魅力的な雇用創出を図る。

## 事業（拡充）の概要

重点分野等の中小企業が、雇用管理責任者を選任し、雇用管理改善につながる以下の事項について、就業規則・労働協約を変更することにより制度を新たに導入、又は介護福祉機器の導入を行った場合に助成金を支給する。

### 【重点分野事業主】

①評価・処遇制度、②研修体系制度、又は③健康づくり制度を導入した助成した場合に助成

### 【介護関連事業主】

①評価・処遇制度、②研修体系制度、若しくは③健康づくり制度を導入、又は④介護福祉機器を導入した場合に助成

### ◆助成対象

	重点分野事業主	介護関連事業主
①評価・処遇制度	○	○
②研修体系制度	○	○
③健康づくり制度	○(26年4月～)	○
④介護福祉機器	×	○

## 支 給 額

### ① 評価・処遇制度

評価・処遇制度、昇進・昇格基準等を導入し、実施した場合、40万円を助成

### ② 研修体系制度

教育訓練制度を導入し、実施した場合、30万円を助成

### ③ 健康づくり制度

法定外の健康診断、メンタルヘルス相談等の制度を導入し、実施した場合、30万円を助成

### ④ 介護福祉機器(介護事業所のみ)

介護福祉機器等を導入した場合、導入費用の1/2を助成(上限300万円)

# 働き方・休み方改善コンサルタント

## 働き方・休み方改善コンサルタント制度の概要

- 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、都道府県労働局に配置
  - 「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
- ※ 「休み方」の改善 ⇒ 効果的な疲労の回復につながるような休日・休暇の付与・取得に改善していくこと

## 取組内容

- 働き方・休み方の改善に関する相談への対応や助言・指導を行うことにより、改善策の自主的検討・実施を推進
  - ・業種及び職種等の特性に応じた働き方・休み方の改善のための企業の診断及び改善指導（個別訪問）の実施
  - ・長時間労働の抑制等に向けた経営者の意識改革のための体験・参加型研修会（働き方・休み方の事例研究・課題解決）の実施
  - ・助成金支給団体・企業に対するフォローアップとしてのコンサルティングの実施
  - ・その他、電話・窓口相談への対応

# 平成26年度両立支援等助成金

26年度予算額 76.3億円(雇用勘定)  
25年度予算額 62.1億円(雇用勘定)

## 事業所内保育施設設置・運営等支援助成金

51.9(29.5)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、増築等を行う事業主・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※	大企業3分の1、中小企業3分の2
②増築費※	大企業3分の1、中小企業2分の1
③運営費	1～5年目：大企業2分の1、中小企業3分の2 6～10年目（平成24年10月31日前に認定申請を行い労働局長の認定を受けた場合） ：3分の1

※ 2回（1年目と3年目）に分けて支給

## 子育て期短時間勤務支援助成金

8.6(12.1)億

少なくとも小学校就学前までの子を養育する労働者が利用できる短時間勤務制度を導入し、小学校3年生までの子を養育する利用者が生じた場合、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）

## ポジティブ・アクション能力アップ助成金

1.2億(新規)

女性の活躍促進についての数値目標を設定し、一定の研究プログラムの実施により、目標を達成した事業主に支給する。

中小企業30万円、大企業15万円（1企業1回限り）

## (参考) キャリア形成促進助成金

(育休中・復職後等能力アップコース) 17.5億

育児休業中、復職・再就職後の能力アップのための訓練等を実施した事業主に支給する。

中小企業 経費助成2分の1・賃金助成800円

大企業 経費助成3分の1・賃金助成400円

## 中小企業両立支援助成金

### 代替要員確保コース 1.3(1.2)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 15万円(注)

※ 1企業当たり5年間、1年度延べ10人まで

### 育休復帰支援プラン助成金 1.5億(新規)

中小企業団体に配置された「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(注)

※ 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

### 休業中能力アップコース(経過措置)

0.1(0.6)億

育児休業又は介護休業取得者を円滑に職場復帰させることを目的とした能力の開発及び向上に関する、次のいずれか1つ以上の措置（職場復帰プログラム）を実施した中小企業事業主等に支給する。

- ①在宅講習
- ②職場環境適応講習
- ③職場復帰直前講習
- ④職場復帰直後講習

※平成26年3月31日までに休業を開始し、平成26年9月30日までに当該休業を終了した労働者が対象

支給限度額 21万円(注)

※ 1企業当たり育児・介護それぞれ5年間、1年度延べ20人まで

### 期間雇用者継続就業支援コース 9.2(4.8)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又は原職等に復帰させ、6カ月以上継続して雇用した中小企業事業主であって、仕事と家庭の両立支援制度を利用しやすい職場環境の整備のため、研修を実施する事業主に支給する。（※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日までに出了事業主が対象。）

	支給額
1人目	40万円(注)
2人目から5人目まで	15万円(注)
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

### 継続就業支援コース(経過措置) 2.5(13.9)億

育児休業取得者を原職又は原職等に復帰させ、一年以上継続して雇用した100人以下の事業主であって、仕事と家庭の両立支援制度を利用しやすい職場環境の整備のため、研修を実施する事業主に支給する。（※初めて育児休業を終了した労働者が平成23年10月1日以後平成25年3月31日までに出了事業主が対象。）

	支給額
1人目	40万円
2人目から5人目まで	15万円

(注) 代替要員確保コース、休業中能力アップコース、期間雇用者継続就業支援コースについては、両立支援の実効性を高めるため、女性の活躍促進について事業主が数値目標を含む内容の目標を宣言し、当該数値目標を達成した場合は、1企業当たり1回に限り、5万円を上乗せする。