

# 厚労省概算要求

## 昨年比三・二%増の約二兆一六〇四億円を要求

厚生労働省は八月二十八日、〇八年度予算の概算要求をまとめた。一般会計総額は二兆一六〇四億円で、高齢化に伴う年金、医療など社会保障関係費の自然増等により、昨年に比べ六八三五億円（三・二%）の増額となった。

労働政策については、主に「成長力底上げ」「働き方改革」「働く人の安心・安全」「職業能力開発の推進」——の四本柱で構成。経済財政諮問会議や成長力底上げ推進円卓会議、ワーク・ライフ・バランス推進官民トップ会議——等の動向を踏まえて、セーフティネットの整備と、正社員の働き方改革という両面から、格差是正を狙うさまざまな施策が盛り込まれている。

### 成長力底上げ施策

一つ目の柱の「人材投資や中小企業支援等を通じた成長力の底上げ」については、主に①職業能力形成システム（通称「ジョブ・カード制度」）の構築（二〇〇億円）②母子家庭、生活保護世帯、障害者など公的扶助受給者に対する就労自立と生活の向上（三三八億円）③中小企業支援と最低賃金制度の機能強化（五三九億円）——の三つの観点から具体策を盛り込んでいる。

まず、①の職業能力形成システムは、フリーターなど職業能力を向上させる機会に恵まれない者を対象に、企業に

おける実習と座学を組み合わせた「職業能力形成プログラム」（有期実習型および委託型）を提供する。「ジョブ・カード」はこの修了後の評価認定のほか、職務経歴、取得資格等を記載して発行するものだ。求職活動等で活用してもらい、訓練企業での正式採用や他企業とのマッチングへ結びつけるのが狙い。来年度から本格的に実施する方針で、ジョブ・カード取得者は、当初三年間で総計五〇万人程度、五年間で一〇〇万人程度にのぼるとみられる。

本格実施に当たっては国、産業界、労働界、教育界等からなる「ジョブ・カード推進協議会」を設置し、「推進基本計画」を策定。これを受け、情報基盤として中央・地域に配置する「ジョブ・カードセンター」が、具体的な広報・啓発のほか、職場見学や体験講習といった誘導活動を展開する。

また、ジョブ・カードの効果的な活用に向けて、企業の求める人材能力要件を踏まえた「モデル評価シート」（仮称）も業界主導で開発していく。企業が「職業能力形成プログラム」に取り組みやすいよう、「有期実習型」に対する奨励金（OFF・JTは訓練中賃金等の1/3など）も新設。また、全国のハローワークに「有期実習型求人開発推進員」（仮称）九四人を配置し、センターと協力しながらプログラム実施

企業の開拓に当たる。

利用を促すため、「職業能力形成プログラム」の受講者に対し、訓練期間中の生活資金を融資する制度も設ける。さらに、ハローワークへの来所をためらう若者等も誘導しやすいよう、新たに「携帯サイト」（J-JOB）を開発。教育訓練の情報提供やバーチャル職場体験、キャリア・コンサルティング機能付きのメール相談——等のコンテンツを盛り込む。

②の公的扶助受給者に対する支援策としては、〇六年度末で約一五・二万人と、過去最高水準にある障害求職者の雇用を促すため、障害者雇用促進法の改正など必要な法整備を行う。これまで、前回改正の附帯決議等を踏まえて三つの研究会を設置。それぞれ、①障害者の多様な雇用形態（短時間労働、派遣労働）に対応した障害者雇用率制度のあり方②中小企業における障害者の雇用促進③福祉、教育等との連携による障害者の就労支援——を論点に検討を重ね、報告書をまとめている。今秋以降は、審議会での同法改正に向けた議論が本格化する見通しだ。

このほか、成長力底上げ戦略の中で、「福祉から雇用へ推進五カ年計画」として、すべての障害福祉圏域（約四〇〇）への設置が決まった「障害者就業・生活支援センター」を来年度は大幅に

増設する。また、とくに知的、精神障害者に対するきめ細かな支援の必要性が増していることから「就労支援コーディネーター」（仮称）を介在させ、ハローワークと福祉関係者が連携した「就労支援チーム」体制を強化する。

さらに、障害者雇用に対する企業の意識啓発を行うため、相談窓口を増やすほか、障害者トライアル雇用事業も来年度は八五〇〇人枠へ拡充する。また、精神障害者は日によって仕事の出来や体調に波があり、常用雇用で働くには一定期間を要するケースが多いことから、週当たり一〇時間以上の短時間就業から始め、一年間かけて段階的に雇用率や雇用保険被保険者の適用になる二〇時間以上をめざす企業に対して、「ステップアップ雇用奨励金」（月額二・五万円）等も創設する。

一方、住居を失いネットカフェ等で寝泊りしながら、日雇派遣労働等で食いつなぐ、いわゆる「ネットカフェ難民」実情についてはP52参照）を安定雇用へつなげるため、対象の多い地域のハローワークに専門者一九人を配備。職業相談・職業紹介、技能講習、住居確保相談——など、総合的な支援を行う。これは、先の国会で成立した、改正地域雇用開発促進法や改正雇用対策法の附帯決議等を受けての対応だ。

③の中小企業における人材確保策では、中小企業労働力確保法に基づく助成金を拡充。IT化等で雇用環境を高次元化し、対応する人材を雇い入れた場合に、最大一〇〇万円を「中小企業

人材能力発揮奨励金（仮称）等として支給する。

また、最低賃金については、円卓会議における中長期的な引き上げ方針をベースに、地域別最低賃金の引き上げに取り組むが、今秋にも改正最低賃金法が成立すれば罰則も強化されるほか、生活保護水準との整合性にも配慮しなければならず、大幅な引き上げが予想される。そのため、来年度はとくに影響の大きい地域・業種に対して、チェックシートによる自主点検（労基署へ提出）を促すほか、集団指導会等への出席を求めて、履行確保（どちらにも応じない場合は監督指導等）を進める。

### 働き方の改革施策

二つ目の柱である、「生涯を通じて仕事と生活の調和を実現するための「働き方の改革」については、主に、①ワーク・ライフ・バランスの実現（一七億円）②ライフステージに応じた持続的なキャリア形成（六一四億円）——の二つの観点で盛り込んでいる。

①については、業界に影響力のあるトップクラス企業による先進的なモデル事業を展開するほか、労使、地方公共団体、有識者等による「ワーク・ライフ・バランス推進会議」を都道府県ごとに設置。地域の特性を踏まえた提言の策定や、好事例の収集などを行う。また、労働時間等の設定改善に積極的に取り組む企業に対して、新たな助成措置を創設。小学校低学年の子ども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た事業主や、事業所内託児施設を設置・運営、増築する事業主に対する支援も拡充する。

一方、②については、企業の生産性や業績、人材確保の動向等を踏まえて、人材育成やキャリア支援のあり方を点検する、企業診断システムを開発する。また、入社間もない二〇代や、職場と家庭でストレスが増える四〇歳前後、定年直前の五〇代後半——といった節目ごとに、労働者に対して診断・相談するサービス（「キャリアドック」）もスタートする。

また、団塊世代の熟練技能者の引退が本格化するなか、次世代への継承に遅れをとる中小企業を支援する。熟練者を高度技能者に認定し、データベース（熟練技能活用ネットワーク）へ登録。中小企業へ派遣して、実技指導や若手の育成支援に役立ててもらう。

さらに、改正高齢者雇用安定法で六五歳までの雇用が求められるなか、事業主団体が傘下の小規模企業に対し、高齢者の雇用確保措置の導入に係る相談・指導等を行った場合に、「緊急団塊雇用確保奨励金」（仮称）（傘下企業数に応じ一〇〇〇～最大三〇〇万円限度）を支給する。また、新たに希望者全員に対し、七〇歳までの継続雇用制度を導入した中小企業に対する支援（一三〇〇〇人規模で八〇万円等）や、七〇歳まで働ける新たな職域の開拓に取り組むモデル企業（一〇〇〇社限度）に対して、支援（対象経費の1/2を五〇〇万円上限等）を行う。

### 「働く人の安心・安全」施策

一方、二つ目の「働く人たちの安心・安全の確保と公正かつ多様な働き方の実現」には、①公正かつ多様な働き方を実現できる労働環境の整備（二六億

円）②安心・安全な職場づくり（二四億円）——を盛り込んでいる。

①では、労働者派遣制度について必要な見直しを行う。また、〇四年の派遣法改正で物の製造業務への労働者派遣が解禁され、〇六年度一年間で派遣元事業所数が約一・三倍に急増していることを受け、偽装請負等の防止・解消に向けた厳正な指導監督を行う。

とくに製造業の請負に関しては、全国規模の請負事業者三社程度と、自動車、電機等を含む製造業界団体で「雇用管理改善推進協議会」（仮称）を設置。今年策定した適正化ガイドラインとチェックシートの周知・啓発を行いつつ、行動計画等を作り、その取り組み成果を好事例集等へまとめる。

改正パート法やフリーター常用雇用化プラン等で明確な支援対象となっていない、契約社員や期間工等有期契約労働者の雇用管理の改善策としては、〇八年六月をメドに「有期契約労働者雇用環境改善ガイドライン」（仮称）を作成する。さらに、有期契約労働者から正社員への転換制度を設け、実際に一人以上転換させた事業主に対して、一事業所当たり三五万円の「中小企業雇用安定化奨励金」（仮称）等を支給する。

②については、第一次労働災害防止計画に基づいて、安全衛生施策を推進する。事業場内外でメンタルヘルスの相談体制を整備。労働者自身に不調の気づきを促すため、リーフレットを作成し、健康診断に合わせて広く配布するほか、職場における相談担当者の配置を促し、ノウハウの向上を図る。各都道府県には「メンタルヘルス対策支援センター」を配備。職場からの問

い合わせ等に対応し、登録した相談機関の情報提供などを行う。

### 職業能力開発の推進施策

最後に、四つ目の「活力ある経済社会の実現に向けた雇用政策・職業能力開発の推進」は、①若者の雇用・生活の安定と働く意欲の向上（三五四億円）②地域・中小企業等を支える人材の確保・育成（再掲）③性・年齢等に係わりなく誰もが働ける社会の実現（再掲）④国際社会への対応等——で構成している。

①では、〇六年度で一八七万人と依然、高水準にあるフリーターに対し、引き続き「フリーター（三五万人）常用雇用化プラン」に取り組む。また、年長フリーター向けに昨年度設置した「ジョブクラブ方式」の実施を倍増。さらに、年長フリーターの中小企業への常用就職を促すため、人事担当者が模擬面接を行う「ジョブミーティング」を、各ハローワークで開催する。

一方、若年者雇用をめぐっては、改正雇用対策法で若者の能力を正當に評価する募集方法の改善が努力義務とされたところ。そのため、既卒者への（新卒の）応募資格の開放や中途採用の促進といった、企業の意識啓発を行うとともに相談体制も整備する。

概算要求をもとに作成される政府予算案は、財務省が事業の必要性や費用対効果等を査定し、与党とも調整のうえ原案を決定。年内には最終案が、閣議決定されることになる。

（調査・解析部 渡辺木綿子）