

概算要求

厚生労働省が成長戦略の特別枠に一六一七億円を計上

T O P I C S

トピックス

2

厚生労働省は八月二十七日、二〇一四年度予算の概算要求をとりまとめた。

それによると、一般会計の要求総額は今年度の当初予算額に比べ三・八%増の三〇兆五六二〇億円となり、過去最高の要求額となる。増加額（一兆一八九九億円）をみると、高齢化に伴う社会保障関連費の自然増が九七三二億円、安倍政権の成長戦略などに重点配分する特別枠（新しい日本のための優先課題推進枠）に一六一七億円を計上している。

今回の概算要求は、「日本再興戦略」（平成二五年六月一四日閣議決定）にある「全員参加の社会」と「健康長寿社会」の実現を二本柱に掲げ、新規や拡充には成長戦略に沿った事業が盛り込まれているのが特徴だ。

失業なき労働移動の実現を

経済のグローバル化や人口減少・少子高齢化などの構造変化が急速に進むなか、成熟産業から成長産業への人材移動など失業なき労働移動の実現が求められている。来年度の概算要求には、こうした成長戦略の方針を踏まえた要求が盛り込まれる。

労働者の再就職を支援する労働移動支援助成金については、対象企業を拡大するとともに、労働者を送り出す企業が民間人材ビジネス会社の訓練を活

用した場合や、労働者を受け入れる企業が訓練（OJT含む）をする場合の助成措置を創設する。今年度は一・九億円にとどまっていたものを、来年度は三〇一億円と大幅に積み増す。その一方、不況時に従業員の雇用を維持する雇用調整助成金は一一七五億円から五四五億円に半減する。

失業なき労働移動の実現に向け、成長分野などで求められる人材育成の推進には一〇九一億円を盛り込む。民間教育訓練機関などを活用し、情報通信環境・エネルギー分野等の成長分野の実践的な職業訓練を推進するとともに、不足している建設専門人材の確保・育成支援の推進を図る。

若者等の学び直しの支援に向けた取り組みには、新規で一〇億円の予算確保を求める。非正規で働く若者等が資格取得につながる自発的な教育訓練を受けるなど、社会人の学び直しを促進するため雇用保険制度の見直しに着手する。従業員の学び直しプログラムの受講を支援する事業主に助成措置（キャリア形成促進助成金・キャリアアップ助成金）を講ずるとともに、「地域若者サポートステーション」で支援を受けて就職したものに對し、学び直しプログラムに誘導するなどのステップアップ支援事業（「サポステ卒業者ステップアップ事業（仮称）」を開始

する。

民間人材ビジネスの活用を進める

安倍内閣が打ち出した「日本再興戦略」では、「ハローワークの情報等の民間開放を図りながら、学卒未就職者等の若者や復職を希望する女性等の幅広いニーズに迅速・効果的に応えられるよう、民間人材ビジネスを最大限に活用する」ことを求めている。

こうした方針を踏まえ、来年度は、新規事業としてハローワークの求人情報の開放を進める。民間人材ビジネスや地方自治体に対し、ハローワークが保有する求人情報を提供するための情報基盤の整備に着手。システム改修費などに一三億円の予算確保を求める。

民間人材ビジネスの更なる活用では、学卒未就職者等に対する「紹介予定派遣」を活用した正社員就職支援、育児・介護等で仕事を離れていた人に対する研修と職業紹介の一体的実施、フリーターなどに対するキャリアアカウンセリングやジョブ・カードの交付が新規で盛り込まれる。関連施策も含め三六億円を要求する。

そのほか、トライアル雇用の改革・拡充も推進する。トライアル雇用奨励金は従来、若年トライアル雇用など対象者ごとの制度だったが、今年五月に対象要件を見直し、従来のフリーター

やニートなどの若年者に加え、中高年齢者や母子家庭の母など、安定的な就職が困難な求職者についても対象とするなど制度の見直しを進めた。来年度はもう一段の拡充を図るため、学卒未就職者や育児等でキャリアに空白のある人などトライアル雇用を受けなければ正社員就職が難しいと認められる者にも対象を拡大。今年度（七一億円）から大幅増となる一二一億円の予算確保を求める。

多様な正社員の普及・促進を

就業ニーズが多様化するなか、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の実現が求められる。来年度は「多元的で安心できる働き方」の導入促進に向け三七億円を要求する。柱となるのが、職務等に着眼した「多様な正社員」モデルの普及・促進だ。成功事例の収集や海外調査を行うとともに、有識者による懇談会において労働条件の明示等の雇用管理上の留意点について取りまとめ、これらの結果の速やかな周知・啓発を図る。さらに、職業能力の「見える化」を促進するため、業界検定ツールの策定、モデル実施のスタートアップ支援を通じて能力評価の仕組みの整備やジョブ・カードの活用を推進する。

一方、パートタイム労働者については、パート労働法制の整備を進め、制度周知を図る。パート労働者の均等・均衡処遇の確保を推進するため、パートタイム労働法に基づく指導、専門家

による相談・援助、職務分析・職務評価の導入支援により、雇用管理の改善を図る。さらに、パート労働者の均等・均衡処遇に積極的な企業の表彰制度を設け、均等・均衡処遇の取り組み推進に向けた機運を醸成し、キャリアアップ支援を進める（八・三億円）。

女性のライフステージに応じた支援

全員参加の社会を実現するには、女性の就業促進が不可欠だ。来年度は女性の活躍推進に向けた取り組みに総額で二八・一億円の予算確保を求める。

もつとも要求額が膨らんだのは、女性のライフステージに対応した活躍支援だ。今年度予算（九五億円）の五割増となる一五〇億円を要求する。トリアル雇用の活用やマザーズハローワークの拡充を進めるとともに、託児付き再就職支援セミナーの開催、プランクのある女性の再就職支援に向けた相談・情報提供をする「カムバック支援サイト（仮称）」を立ち上げるなど、育児で仕事から離れていた女性の再就職支援に向けた総合的な支援体制を整備する。

そのほか、仕事と子育ての両立に向けた環境整備に一二二億円を要求する。このうち、仕事と子育ての両立を実現するため、育児・介護休業法の周知徹底を図るとともに、事業所内保育施設を設置や運営などの支援拡充には九三億円。育児取得後の円滑な復職支援に向け、中小企業の労働者のニーズに応じた「育児復帰支援プラン（仮称）」の策定など、育児を取得しやすい環境整備に二〇億円。そのほか、テレワークの普及・促進に向けた取り組みに八・

三億円、仕事と介護の両立支援に六八〇〇万円の予算確保を求める。

就職から定着までの若者のサポートを展開

若者の活躍促進に向けた取り組みとしては、新卒応援ハローワークにおいて、既卒三年以内も「新卒扱い」とすることの定着・促進や、卒業後も「正社員就職をあきらめさせない」継続的な支援、就職後の定着支援等を強化するとともに、詳細な採用情報を公開して積極的に若者を採用・育成する「若者応援企業」の普及拡大・情報発信の強化を図る。

そのほか、ジョブ・カードを活用し、企業実習とOFF-JTを組み合わせた実践的な職業訓練を実施し、若者の人材育成に取り組み企業への支援を強化するなど、若者が就職活動から職場で活躍するまでの総合的なサポートに二・五億円を要求する。

一方、フリーターなどの正規雇用化の促進では、わかものハローワークを拡充し、民間の活力も活用しつつ、セミナー等の開催、トリアル雇用や求職者支援制度の活用を通して、一人ひとりのニーズに応じた支援メニューを提供する。就職可能性を高める民間訓練カリキュラムを開発するため、産学官による地域コンソーシアム（共同作業体）を構築し、多様な職業訓練コースの開発・検証、普及に取り組み、開発したカリキュラムに基づき身近な場で訓練を実施する。関連施策を含め八九億円を求める。

一方、若者の「使い捨て」が疑われる企業への対策強化にも乗り出す。夜

間や休日に労基法などに関する電話相談を受け付ける常設の「労働条件相談ダイヤル（仮称）」を設置するなど相談体制を強化。厚労省のホームページでは、労働法の基礎知識や相談窓口をまとめた「労働条件相談ポータルサイト（仮称）」を開発するなど関連経費を含め一八億円を要求する。

生涯現役社会の実現に向けた取り組み

高齢化が進むなか、「生涯現役社会」の実現に向けた高齢者の就労促進には一〇三億円を要求する。年齢にかかわらず働くことができる企業の普及に向けた支援を拡充するとともに、高齢期の生き方を見つめ直すことを奨励するなど、「生涯現役社会」の実現に向けた社会的な機運の醸成を進める。

さらに、高齢者が安心して再就職支援を受けることができるように、全国の主要なハローワークで、職業生活の再設計に関する支援や担当者制による就労支援などを実施し、身近な地域で技能講習を開催するなど、高齢者の再就職支援体制の強化・拡充に七九億円を要求する。

そのほか、生涯現役社会の実現に向けた環境整備として、シルバー人材センターにおける就業機会の拡大、地域のNPOなど民間団体との協働による社会参加の場の確保、関係機関の連携と情報共有を行う「プラットフォーム」の設置などに五八億円を盛り込む。

改正障害者雇用促進法の円滑な施行も

一方、障がい者の就労促進に向けた

取り組みでは、改正障害者雇用促進法の円滑な施行に向けた取り組みに二〇億円を要求する。企業等への雇用管理の好事例の普及を図るとともに、障がい者雇用に関する中小企業向けのコンサルティングを実施するなど企業に対する大幅な支援の充実を図る。

精神障害や発達障害など障害特性に応じた就労支援の強化には三〇億円の予算措置を求める。障害者雇用トリアル事業の支援を強化するとともに、精神障がい者の雇用に関するノウハウの蓄積を図るためのモデル事業を開始する。

中小企業向けの支援策では、全労働局に就職支援コーディネーターを配置し、障がい者の中小企業等での職場実習を推進するとともに、障害者就業・生活支援センターの設置を推進し、職場定着支援担当者による定着支援を強化する（六六億円）。

（調査・解析部）