

1

予算要求

コロナ禍で広がるテレワーク支援に
31億円を計上——厚労省

一般会計総額32.9兆円で過去最大に

厚生労働省は9月25日、令和3（2021）年度予算の概算要求を発表した。一般会計の総額は、32兆9,895億円で、令和2（2020）年度の当初予算額（32兆9,861億円）を34億円上回り、過去最大となった。このうち、年金や医療などの社会保障費は、高齢化に伴う増加分は示さず、対前年度同額（30兆8,562億円）を要求している。

また、新型コロナウイルス対策費は、感染の広がりが読めないことから、要求額を明示しない事項要求にとどめ、年末までの予算編成で、「最終的には数兆円レベル」（厚生労働省担当者）が要求額に上積みされる見通しだ。

概算要求では、コロナ禍で急速に広がるテレワーク支援に、今年度当初予算の10倍となる31億円を計上している。そのほか、「新たな日常」の下における、業種・地域・職種を超えた再就職支援策に1,206億円を要求している。

雇用型テレワークの導入・定着促進

概算要求では、コロナ禍における「新たな日常」の下、柔軟な働き方の環境整備に向けて、①良質な雇用型テレワークの導入・定着促進（31億円）②副業・兼業を行う労働者の健康確保に取り組む企業への支援（2.4億円）③雇用類似の形態で働く者と発注者とのトラブルに関する相談支援（8,600万円）——の予算措置を求めている。

①の良質な雇用型テレワークの導入・定着促進では、適正な労務管理下

における良質なテレワークの普及促進を図るため、テレワーク相談センターが全国47都道府県に設置されている働き方改革推進支援センターと連携して、個別相談やセミナーを開催して、「情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」に沿った事業主の取り組みを促すとともに、中小企業事業主に対して、テレワーク用通信機器の導入・運用費を支援する（「人材確保等支援助成金」）。

②の副業・兼業を行う労働者の健康確保に取り組む企業への支援では、一般健康診断やストレスチェックなどで兼業・副業者の健康確保を図る事業主に対して支援を行うとともに、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」（令和2年9月改定）の周知徹底を図る。

③の雇用類似の形態で働く者と発注者とのトラブルに関する相談支援では、関係省庁と連携して相談できる窓口を整備する。

職場における感染症防止対策を推進

ウィズコロナ時代に、安全で健康に働くことができる職場づくりに向けた施策には、293億円を計上している。

具体的な施策として、職場における感染防止対策の推進には、今年度当初予算（4.8億円）から大幅積み増しの10億円を要求している。高齢労働者の感染防止対策を推進するため、社会福祉施設や飲食店など、利用者と密に接する業務を簡素化するための設備の機械化を進める事業主に対して、経費の補助を行う（「エイジフレンドリー

補助金」）。

また、第13次労働災害防止計画重点業種の労働災害防止対策の推進には106億円を計上している。労働災害が増加傾向にある第3次産業については、安全推進者の養成や働き方の多様化に対応した安全衛生対策の実態調査、介護労働者の腰痛予防対策の推進を図る。

そのほか、高齢者の特性に配慮した安全衛生対策を行う企業への支援に6.8億円を計上している。中小企業における高齢労働者の安全・健康確保措置を支援するとともに、高齢者の特性に配慮した独創的・先進的な取り組みを検証し、高齢労働者の安全衛生対策を推進する。

生産性を高めながら労働時間を縮減

長時間労働の是正に向けた施策では、①生産性を高めながら労働時間の縮減等に取り組む事業者への支援（124億円）②自動車運送業、建設業、情報サービス業における勤務環境の改善（60億円）③勤務間インターバル制度の導入促進（24億円）④長時間労働の是正に向けた監督指導体制の強化等（32億円）⑤年次有給休暇の取得促進等による休み方改革の推進（1.9億円）——などを要求に盛り込んでいる。

このうち、①の生産性を高めながら労働時間の縮減等に取り組む事業者への支援では、働き方改革推進センターのワンストップ相談窓口において、個別企業への訪問支援や出張相談に加え、新たに、専門家チームによる支援を実施する。また、生産性を高めながら労働時間の短縮に取り組む中小企業や小

規模事業者に対して助成を行うとともに、各労働局に配置されている働き方・休み方改善コンサルタントが働き方や休み方の見直しに向け、専門的な助言や指導を行う。

業種・地域・職種を超えた再就職促進

業種・地域・職種を超えた再就職促進では、①職業訓練を通じた職業スキルや知識の習得（990億円）②ハローワークの就職支援ナビゲーターによる業種を超えた再就職支援（31億円）③業種・職種を超えた再就職を促進する都道府県の取り組みへの支援（68億円）④都市部から地方への移住を伴う地域を超えた再就職支援（8.7億円）⑤成長企業への再就職支援（24億円）——などの予算措置を求めている。

このうち、①の職業訓練を通じた職業スキルや知識の習得では、国や都道府県が設置している公共職業能力開発施設や、専修学校、NPO など様々な民間教育訓練機関等において、職業に必要な技能および知識を習得するための職業訓練を推進する。

また、②のハローワークの就職支援ナビゲーターによる業種を超えた再就職支援では、就職支援ナビゲーターが再就職支援計画を作成し、日本版O-NET(職業情報提供サイト)を活用したキャリアコンサルティング等の個別支援を行い、労働市場の状況や産業構造の変化を踏まえたニーズの高い職種、雇用吸収力の高い分野への再就職支援を推進するための体制強化を図る。

そのほか、④の都市部から地方への移住を伴う地域を超えた再就職支援では、東京圏を中心に、地方就職希望者に対して、ハローワークの全国ネットワークを活用した職業紹介や生活関連

情報の一体的な提供を行うとともに、大都市圏に新たに専門の相談員を配置して、個々のニーズに応じた支援を行う。

女性活躍と男性育児休業取得の推進

女性活躍に向けた施策では、令和4（2022）年度より、女性活躍推進法に基づく行動計画の策定や情報公表の義務が101人以上企業に拡大されることから、中小企業に対する電話やメール相談の実施、個別企業の訪問支援の強化など、女性活躍の取り組みのさらなる推進を図る（7.1億円）。

男性の育児休業取得の推進では、配偶者の出産直後の男性の休業を促進する枠組みの検討などを進めるとともに、配偶者が出産を控えた男性労働者に対する育児休業の意義や目的の周知や、企業に対する男性の育児休業等の取得促進に係るセミナー、「両立支援等助成金」による支援を実施する（136億円）。

高齢者の就労・社会参加の促進

高齢者の就労・社会参加の促進では、70歳までの就業機会確保に向けた環境整備を図るため、65歳を超える定年引き上げや継続雇用制度の導入を行う企業、60歳から64歳までの高年齢労働者の処遇改善を行う企業への支援を行う（96億円）。

また、65歳以上の再就職支援に重点的に取り組むため、ハローワークに設置する「生涯現役支援窓口」において、高齢者のニーズ等を踏まえた職業生活の再設計に係る支援や支援チームによる効果的なマッチング支援を強化するとともに、高年齢退職予定者のキャリア情報等を登録し、活用を希望する企業に紹介する「高年齢退職予定

者キャリア人材バンク事業」におけるマッチング機能を強化する（34億円）。

総合的なハラスメント対策の推進

総合的なハラスメント対策の推進では、早期の紛争解決に向けた体制整備に33億円を計上している。パワーハラスメントをはじめとしたあらゆる労働問題に関してワンストップで対応するため、全国の総合労働相談コーナーにおける相談体制の整備を図るとともに、紛争調整委員会によるあっせん等により、個別労働紛争の早期の解決を促進する。

また、中小企業へのハラスメント対策支援に1.9億円を計上している。令和4年度より、パワーハラスメント防止措置が、中小企業においても義務化されることから、専門家による中小企業への個別訪問等により、企業のハラスメント防止対策への取り組みを支援する。

中小企業の障がい者雇用を支援

障がい者の就労促進に向けた施策では、中小企業をはじめとした障がい者の雇入れの支援強化に138億円を計上している。令和3年3月1日に引き上げられる障者雇用率を踏まえ、ハローワークと地域の関係機関が連携し、特に、障がい者雇用の経験やノウハウが不足している「障害者雇用ゼロ企業」などに対して、採用の準備段階から採用後の職場定着まで一貫したチーム支援を実施し、中小企業をはじめとした障がい者の雇入れ支援の強化を図る。

そのほか、障がい者の雇用を促進するためのテレワークの推進に15億円を計上している。テレワークで障がい者をトライアル雇用する場合、最長6カ月までトライアル雇用期間を延長する。（調査部）