

福井県正社員転換・待遇改善実現プラン

福井労働局

正社員転換・待遇改善実現本部

目次

はじめに	1
1. 地域プランの計画期間等	2
2. 非正規雇用を取り巻く現状	3
3. 具体的な取組事項等	
(1) 正社員転換等について	
① 不本意非正規雇用労働者の正社員転換等	4
② 対象者別の正社員転換等	
ア 若者等に係る取組	6
イ 派遣労働者に係る取組	8
ウ 有期契約労働者に係る取組	10
エ 短時間労働者に係る取組	11
③ 「多様な正社員」の推進	12
(2) 待遇改善について	
① 非正規雇用労働者共通の待遇改善	13
② 対象別の待遇改善	
ア 若者に係る取組	15
イ 派遣労働者に係る取組	16
ウ 有期契約労働者に係る取組	16
エ 短時間労働者に係る取組	16
オ その他 正社員の働き方の改善	17
4. おわりに.....	18

はじめに

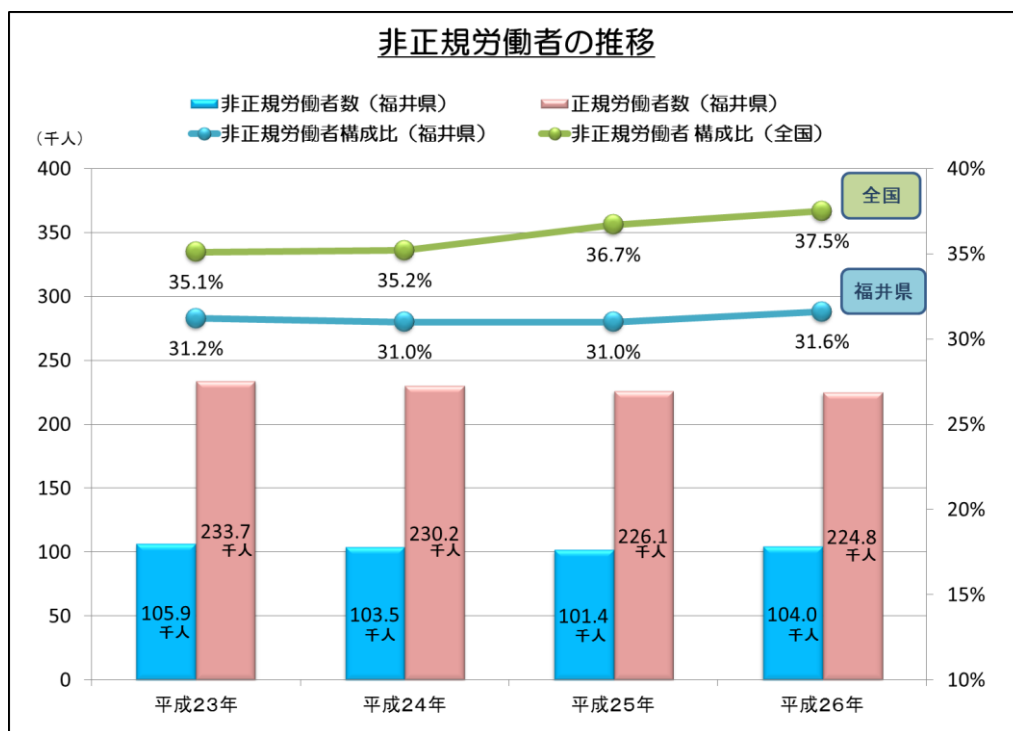
- 非正規雇用については、正規雇用と比べ、雇用が不安定、賃金が低い、能力開発の機会が少ないといった課題がある。少子高齢化の進行による生産年齢人口の減少が見込まれる中、経済の好循環の動きを更に進めていくためには、雇用情勢が着実に改善しているこのタイミングをとらえ、非正規雇用労働者の希望や意欲・能力に応じた正社員転換・待遇改善を押し進めていくことが重要である。その結果、雇用の質が高まり、生産性の向上が期待できるため、これからの経済成長にとって不可欠である。
- 「『日本再興戦略』改訂 2015—未来への投資・生産性革命—」（平成 27 年 6 月 30 日閣議決定）において、正社員転換や雇用管理改善の重要性が指摘され、非正規雇用労働者の正社員転換等を加速させていくことが盛り込まれた。また、「一億総活躍社会の実現に向けて緊急に実施すべき対策-成長と分配の好循環の形成に向けて-」（同年 11 月 26 日一億総活躍国民会議取りまとめ）においても、非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善の推進に取り組むこととされている。
- これらを踏まえ、厚生労働省において、非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善を強力に推進するため、厚生労働大臣を本部長とする「正社員転換・待遇改善実現本部」（以下「本省本部」という。）や「正社員転換・待遇改善実現チーム」が設置され、今後の非正規雇用対策の在り方等について議論が行われてきた。
- こうしたことから、福井局においても福井労働局長を本部長とする「福井県正社員転換・待遇改善実現本部」を設け、「正社員転換・待遇改善キャンペーン」の実施など種々の取組みを行ってきたが、ここに平成 28 年度以降における「福井県正社員転換・待遇改善実現プラン」（以下「地域プラン」という。）として、非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善を加速させるための 5 か年計画を策定し、本地域プランに基づき各種取組を強力に推進していくこととする。

1. 地域プランの計画期間等

- 地域プランの計画期間は、平成 28 年度（平成 28 年 4 月）～平成 32 年度（平成 33 年 3 月）までの 5 か年とする（ただし、統計上の制約から、目標値は原則として年単位（一部は年度単位）で設定する。）。
- 地域プランの着実かつ効果的な推進を図るため、その進捗状況を毎年把握し、公表する。また、本プランの中間年である平成 30 年度に、その進捗状況等を踏まえ、必要に応じて目標値等を見直すほか、状況等の変化に対応し、目標値等を見直すこともあり得る。
- 地域プランに掲げている非正規雇用対策の推進に当たっては、労働者の希望や意欲・能力に応じた雇用形態、待遇の実現が図られることが重要である点に留意する必要がある。
- また、本省本部が策定した「正社員転換・待遇改善実現プラン」（以下「本省プラン」という。）の内容を参考としつつ、地域の実情等を考慮した具体的な計画とする。

2. 非正規雇用を取り巻く現状

- 福井県の雇用情勢については、平成28年1月の有効求人倍率1.64倍は平成5年2月の1.76倍に次ぐ、22年11か月ぶりの高い倍率となっている。また、正社員の有効求人倍率も1.21倍と統計を取り始めた平成16年11月以来最高となっている。なお、平成27年10月～12月の福井県の完全失業率（モデル推計値）は、1.6%となっており、県内経済が緩やかな回復を続けていると判断される中で、有効求人倍率が1.6倍台の高い水準で推移していることから、雇用情勢は改善が進んでいる。
- 平成26年における福井県の雇用者（役員を除く）は、32万9千人で、そのうち「正規労働者」は22万5千人（68.4%）、「非正規労働者」は10万4千人（31.6%）となっており、全国の「非正規労働者」の37.5%と比べ低い状況にある。しかし、正規雇用と非正規雇用の推移をみると、非正規率は本県の調査値のある平成22年の30.6%から平成26年の31.6%と緩やかに増加傾向にある。



※資料出所：「福井県就業実態調査」より

- 全国的にも若年層や派遣社員・契約社員で不本意非正規雇用労働者の比率が比較的高い状況となっている。また、男性に比べ女性の方が雇用者に占める非正規雇用の割合が高く、このような方々が、安心して希望を持って働くことができる社会を実現していくことが重要である。

3. 具体的な取組事項等

(1) 正社員転換等について

① 不本意非正規雇用労働者の正社員転換等

【全国目標】

- 不本意非正規雇用労働者の割合（全体平均）：10%以下
（平成 26 年平均：18.1%）（労働力調査（詳細集計））
- 若年層の不本意非正規雇用労働者の割合：現状から半減
（平成 26 年平均：（25-34 歳）28.4%）（労働力調査（詳細集計））
- 派遣社員・契約社員の不本意非正規雇用労働者の割合：それぞれ現状から半減
（平成 26 年平均：（派遣社員）41.8%、（契約社員）34.4%）（労働力調査（詳細集計））
- ハローワークによる正社員就職・正社員転換数：450 万人（平成 28-32 年度累計）
（平成 26 年度：89 万人）（職業安定業務統計、キャリアアップ助成金支給実績）
- ハローワークにおける正社員求人数：2,125 万人（平成 28-32 年度累計）
（平成 26 年度：414 万人）（職業安定業務統計）

【福井労働局目標】

- ◆ ハローワークによる正社員就職・正社員転換数：42,815 人（平成 28-32 年度累計）
（平成 26 年度：7,996 人）（職業安定業務統計、キャリアアップ助成金支給実績）
- ◆ ハローワークにおける正社員求人数：156,975 人（平成 28-32 年度累計）
（平成 26 年度：30,629 人）（職業安定業務統計）

- 正社員就職の促進に向けて、正社員求人の確保、正社員就職に向けた積極的なマッチング、非正規雇用から正社員への転換を考えている在職者に対する相談の充実、従業員の雇用形態を非正規から正社員へ転換を図る事業主への支援等の施策の充実を図る必要がある。

【取組】

- ・ ハローワークにおける正社員就職の実現
ハローワークにおいて、正社員求人を積極的に確保するほか、正社員就職に向けた担当者制による支援やマッチング強化に取り組む。また、団塊ジュニア世代を対象とする相談窓口を設置する等、利用者それぞれの状況に対応したきめ細かな就職支援を行う【平成 28-32 年度にかけて継続的に実施】。
- ・ キャリアアップ助成金の活用促進
キャリアアップ助成金により派遣労働者等の正社員転換、「多様な正社員」の導入、非正規雇用労働者の人材育成の促進等を行う。また、活用が進むようあらゆる機会を利用して制度の周知等を積極的に行う【平成 28-32 年度にかけて継続的に実施】。

- 業界団体等への要請

福井労働局の幹部職員が、非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善の取組について経済団体や業界団体に要請するとともに、ハローワークにおいても所長等の幹部職員が、業界団体や事業所を訪問し取組を働きかけていく【平成 28-32 年度にかけて継続的に実施】。

- 公的職業訓練等の実施

就業経験等に応じた公的職業訓練や地域のニーズに応じた成長分野で求められる人材育成の推進に取り組んでいく【平成 28-32 年度にかけて継続的に実施】。

② 対象者別の正社員転換等

ア 若者等に係る取組

【全国目標】

- 若年層の不本意非正規雇用労働者の割合：現状から半減【再掲】
(平成 26 年平均：(25-34 歳) 28.4%) (労働力調査 (詳細集計))
- 新規大学卒業者の正社員就職の割合：95%
(平成 27 年 3 月卒：92.2%) (学校基本調査)
- 新規高校卒業者の正社員就職の割合：96%
(平成 27 年 3 月卒：94.1%) (学校基本調査)
- 新規学卒者採用枠で既卒者を募集する企業の割合：80%
(平成 27 年調査：70%) (労働経済動向調査)
- フリーター数：124 万人
(ピーク時：217 万人 (平成 15 年)) (労働力需給の推計)
- 学卒者向け公共職業訓練の正社員就職率：90%
(平成 26 年度：83.1%) (厚生労働省調べ)
- ジョブ・カードを活用した有期実習型訓練の正社員就職率：80%
(平成 26 年度：73.2%) (厚生労働省調べ)

【福井労働局目標】

- ◆ ユースエール認定企業の数：8 社 (平成 28~32 年度累計)
- ◆ 学卒ジョブサポーターの支援による正社員就職件数：8,000 件
(平成 28-32 年度累計)
- ◆ ハローワーク紹介の正規雇用フリーター等就職件数：13,000 件
(平成 28-32 年度累計)
- ◆ ジョブ・カードを活用した有期実習型訓練の正社員就職率：80%
(平成 28 年度より県別調査を実施)

○ 福井県における若者の雇用状況については、新規学卒者の就職内定率は、新規高卒者で 99.9%、新規大卒者等で 96.0% (平成 27 年 3 月末) と改善が進んでいる一方、未就職のまま卒業する者も存在するとともに、新規学卒者の離職率は卒業後 3 年で大卒者・高卒者ともに約 3 割となっている。

○ 少子化の進行に伴い若年労働力も減少する中で、次代を担う若者が、安定した雇用の中で経験を積みながら職業能力を向上させ、意欲的に仕事に取り組んでいくことができる環境整備が重要である。また、新規学卒者等だけでなく、フリーター・ニート、ひきこもりの方についても就職や職業能力開発の適切な支援を行うことで、労働参加を促し、働きがいを持って働くことができるようにしていくことも重要である。

【取組】

- 若者雇用促進法の円滑な施行

適切な職業選択の支援に関する措置、職業能力の開発及び向上に関する措置等を総合的に講ずることにより、青少年の雇用の促進等を図り、能力を有効に発揮できる環境を整備するため、青少年の雇用の促進等に関する法律（以下「若者雇用促進法」という。）に基づき、①新卒者の募集を行う企業の職場情報の提供の仕組み、②ハローワークにおける一定の労働関係法令違反に係る求人者の求人不受理、③若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業についての厚生労働大臣の認定（コースエール認定）制度等を着実に実施する。また、職業紹介事業者や募集情報提供事業者は全ての職場情報を提供するよう働きかけることが望ましいこと等を定めた若者雇用促進法に基づく事業主指針の周知徹底を行うなど、職業紹介事業者等による取組を促していく【平成28－32年度にかけて継続的に実施】。

- 新卒者等の正社員就職の実現

福井新卒応援ハローワークをはじめとする県内ハローワークに学卒ジョブサポーターを配置し、学校等と協力して、在学段階から就職に向けたセミナー、職場見学・体験等を通じ、就職への意欲喚起・維持を含めた新規学卒者等の正社員就職に向けた支援（未内定者への集中的な支援も含む。）を行うとともに、若者の安定した就職の実現に向けて、既卒者や中退者といった新卒者以外の若者の正社員就職を支援するため、既卒3年以内の者や中退者を対象とした助成金制度を活用し、新規学卒卒での応募機会の拡大及び採用・定着を図る【平成28－30年度にかけて集中的に実施】。

- フリーター等に対する支援

いわゆるフリーター等（35歳以上45歳未満の不安定就労者も含む。）の正社員転換を促進するため、引き続き、県内のハローワークにおいて担当者制によるきめ細やかな職業相談・職業紹介、フリーター等の職業意識の啓発を行うとともに、ハローワーク（わかもの支援コーナー・わかもの支援窓口）の利用の周知強化、夜間や土日でも相談を行えるよう電話・メールによる相談事業（委託事業）、職業訓練への誘導・あっせんの強化等を行う。また、トライアル雇用奨励金の活用によるフリーター等の正社員就職を実現する【平成28－32年度にかけて継続的に実施（電話・メール相談事業は平成28年度から実施）】。

- ひとり親家庭の親に対する支援

経済的に厳しい状況に置かれたひとり親家庭について自立を促進するため、「出張ハローワーク！ひとり親全力サポートキャンペーン」として、児童扶養手当の現況届けを提出する8月に地方自治体の協力を得て臨時窓口を設置し、窓口への誘導等を強化する。また、試行雇用から長期雇用につなげる道を広げるため、併用が可能となったトライアル雇用奨励金と特定求職者雇用開発助成金、あるいはキャリアア

ップ助成金について、引き続き活用を促進する等の取組を行う。

このほか、託児サービス支援付き訓練コース等の創設による職業能力開発施策の推進に取り組む【平成 28-32 年度にかけて継続的に実施】。

- 若者の職業能力開発の推進

若者の職業能力開発を支援するため、高卒者等を対象として、職業に必要な高度で専門的かつ応用的な技能・知識を習得させるための長期間の訓練課程の訓練等を実施するとともに、ジョブ・カードを活用した雇用型訓練（雇用した従業員を対象とした、企業内での実習（OJT）と教育訓練機関等での座学等（Off-JT）を組み合わせた実践的訓練）を推進する。【平成 28 年-32 年度にかけて継続的に実施】。

- 地方就職の促進と地方の良質な雇用機会とのマッチングの強化

若者等のニーズに応じて、福井県への就職が選択肢の一つとして位置づけられるよう、雇用対策協定を締結した福井県等と連携して地方就職希望者を掘り起こすとともに、職業紹介に加え、移住に関する支援制度や生活情報等地方就職に役立つ情報提供を含むきめ細かな支援を行い、ハローワークの全国ネットワークを活用したマッチングを図る【平成 28-32 年度にかけて継続的に実施】。

イ 派遣労働者に係る取組

【全国目標】

- 派遣社員の不本意非正規雇用労働者の割合：現状から半減【再掲】
(平成 26 年平均：41.8%) (労働力調査 (詳細集計))
- 無期雇用派遣の増加：現状の比率から 10 パーセントポイント増
- 紹介予定派遣の増加：全事業所数の 10%
(平成 25 年度：全事業所数の 7.6%) (労働者派遣事業報告)

【福井労働局目標】

- ◆ 紹介予定派遣の増加：全事業所数の 10%
(平成 25 年度：全事業所数の 7.2%) (労働者派遣事業報告)

○ 労働契約上の雇用主（派遣元）と、業務の指揮命令を行う者（派遣先）が異なることにより雇用主責任が不明確になりがちであるといった側面もあることから、派遣労働者のより一層の雇用の安定、保護等を図り、正社員転換を希望する方にはその道を開いていくことが非常に重要である。

【取組】

- 改正労働者派遣法の円滑な施行

労働者派遣で働く方が正社員になる道を開いていくためには、その職業能力を高めていくことや、正社員としての就業機会を提供していくこと等に取り組むことが重要である。このため、第 189 回通常国会で成立した平成 27 年改正労働者派遣法においては、派遣元に対して、計画的な教育訓練や希望者へのキャリアコンサルティングを義務付けるとともに、派遣先への直接雇用の依頼等の雇用安定措置を講ずることを派遣元の責務とすることや、正社員の募集情報提供義務を派遣先に課すことなどを盛り込んでいるところであり、その円滑な施行に取り組む。その際、雇用安定措置の実施に当たっては、労働者派遣事業の許可の取消しも含めた厳正な指導により 3 年見込みの派遣労働者に係る義務の履行を確保するだけでなく、1 年以上の雇用契約を結んだ派遣労働者に係る努力義務についても周知徹底し、適正な運用を促す。

また、経過措置により改正前の法律が適用されている、いわゆる専門 26 業務で働く派遣労働者についても、不安定な雇用に陥ることのないよう、福井労働局に設置した特別相談窓口において派遣労働者からの相談対応を行う。

さらに、平成 24 年改正労働者派遣法に基づき平成 27 年 10 月 1 日から施行された「労働契約申込みみなし制度」を円滑に施行し、派遣労働者の雇用の安定を確保しつつ違法派遣を是正することにより、労働者保護を図る【平成 28-32 年度にかけて継続的に実施】。

- その他

手続の簡素化による紹介予定派遣の活用の推進や、派遣先が派遣労働者を正社員として雇用する場合のキャリアアップ助成金の活用促進等を行う。

また、派遣期間終了後に派遣先が派遣労働者を直接雇用する場合の紛争防止措置（派遣先が事前に派遣元に通知することや、職業紹介により紹介手数料を支払うこと等）を派遣契約において定める義務について、周知・啓発を行う。

さらに、経過措置期間中の派遣労働者に係る改正前の「労働契約申込み義務制度」の適切な適用に向けた指導を行う【平成 28-32 年度にかけて継続的に実施】。

ウ 有期契約労働者に係る取組

【全国目標】

- 契約社員の不本意非正規雇用労働者の割合：現状から半減【再掲】
(平成 26 年平均：34.4%) (労働力調査 (詳細集計))
- キャリアアップ助成金を活用して有期契約から正規雇用等に転換した労働者の数：15 万人 (平成 28-32 年度累計)
(平成 26 年度：7,225 人) (キャリアアップ助成金支給実績)

【福井労働局目標】

- ◆ キャリアアップ助成金を活用して有期契約から正規雇用等に転換した労働者の数：1,400 人 (平成 28-32 年度累計)
(平成 26 年度：167 人) (キャリアアップ助成金支給実績)

- 有期労働契約は、短時間労働、派遣労働をはじめ、正規雇用以外の労働形態に多く見られる労働契約の形式であり、有期契約労働者の数は全国で約 1,400 万人となっている。また、有期契約労働者については、その約 3 割が通算 5 年を超えて有期労働契約を反復更新している実態にあり、雇止めの解消が課題となっている。
- こうした現状を踏まえ、有期契約労働者のより一層の雇用の安定を図る観点から、改正労働契約法に基づく「無期労働契約への転換ルール」や「雇止め法理」について、制度の円滑かつ着実な実施に取り組んでいく必要がある。

【取組】

- 無期労働契約への転換ルールの周知等
無期労働契約への転換ルールについて、福井労働局・労働基準監督署・ハローワークの窓口における周知、福井労働局 HP に掲載するほか、セミナー等の様々な機会をとらえてルールの解説を行うことによって、実際に制度が適用される平成 30 年 4 月 1 日までの間に集中的に制度の周知を図る。
- 雇止め法理の周知等
雇止め法理について、セミナー等を通じて、周知徹底を図る【平成 28 年度以降も継続的に実施予定】。
- 高齢の有期契約労働者の無期転換の促進
高齢の有期契約労働者については、高年齢者雇用安定法に基づく高年齢者雇用確

保措置の対象とならないため、高年齢者雇用安定助成金を拡充し、これらの者を無期雇用に転換させ、65歳までの雇用機会の確保を図る事業主に対する助成措置を行う【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。

- ・ キャリアアップ助成金の活用促進
キャリアアップ助成金により有期契約労働者の正規雇用等への転換について活用促進を図る【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。

エ 短時間労働者に係る取組

【全国目標】

- 正社員へ転換した短時間労働者の数：500万人（平成28-32年度累計）
（現状：1年につき70万人（推計））（パートタイム労働者総合実態調査）
- 短時間（勤務時間限定）正社員制度を導入している事業所の割合：29%
（平成26年10月現在：14.8%）（雇用均等基本調査）

【福井労働局目標】

- ◆ パートタイム労働法第13条正社員転換制度の履行確保及び事例の提供を目的とした事業所訪問の件数：年間100件

- 近年、短時間労働者が増加し、従来のような補助的な業務ではなく、役職に就くなど職場で基幹的役割を果たす者も増加している。平成19年改正パートタイム労働法で正社員転換推進措置が導入されたところであり、正社員を希望する方の正社員化を実現していく必要がある。

【取組】

- ・ 正社員転換推進措置の好事例の周知等
パートタイム労働法の正社員転換措置規程に基づく指導、好事例の周知啓発を図る【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。

③ 「多様な正社員」の推進

【全国目標】

- 短時間（勤務時間限定）正社員制度を導入している事業所の割合：29%

【再掲】（平成 26 年 10 月現在：14.8%）（雇用均等基本調査）

【福井労働局目標】

- ◆ 短時間（勤務時間限定）正社員制度の周知等により制度の普及・啓発を実施する事業所の件数：年間 100 件

- 非正規雇用労働者は雇用が不安定といった課題が指摘される一方で、「正社員的な働き方」については、長時間労働や残業が多い、職場環境等の変化によって突発的に業務内容が追加・変更されることが多い等の課題もあると指摘されている。
- 正規雇用と非正規雇用の「働き方の二極化」を解消し、ワーク・ライフ・バランスの観点や働く方の希望に応じた柔軟な働き方を実現しつつ、雇用の安定を図る観点から、「多様な正社員」も重要な雇用形態の在り方であり、制度の普及等を推進していくことが必要である。

【取組】

- 多様な正社員に係る「雇用管理上の留意事項」等の周知
企業における多様な正社員の円滑な導入に向け、雇用管理上の留意事項や導入企業の好事例について、セミナー等を通じて周知徹底を図る。
- 短時間正社員制度導入支援マニュアルの普及等
短時間正社員制度導入支援マニュアルの普及等により、制度導入企業事例の紹介、「短時間正社員制度」の普及促進を図る【平成 28-32 年度にかけて継続的に実施】。
- キャリアアップ助成金の活用促進
キャリアアップ助成金のメニューを活用することで、各事業所においてそれぞれの労働者がキャリアアップしていく中で、「多様な正社員」という選択肢をとることができる環境整備が行われるよう、助成金の活用促進を図る【平成 28-32 年度にかけて継続的に実施】。

(2) 待遇改善について

【全国目標】

- 正社員と非正規雇用労働者の賃金格差の縮小を図る。
- 社会保険が適用拡大される短時間労働者の数：60万人（厚生労働省調べ）
- ユースエール認定企業の数：1,000社
(平成26年度若者応援宣言企業：8,335社)
- 優良派遣事業者の数：500社
(平成26年度：85社)
- 均等・均衡待遇等に取り組み、「パートタイム労働者活躍企業宣言」を行った企業の数：180社
(平成27年12月現在：30社)
- 職務分析・職務評価のコンサルティングを受けた事業所のうち、短時間労働者の均等・均衡待遇の実現のため賃金テーブルの改定等に取り組んだ事業所の割合：各年度において80%
(平成26年度：約40%) (職務分析・職務評価普及事業)

【福井労働局目標】

- ◆ ユースエール認定企業の数：8社（平成28～32年度累計）【再掲】
- ◆ パートタイム労働者の「均等・均衡待遇」という考え方を事業主に浸透・定着させることを目的とした事業所訪問の件数：年間100件
- ◆ 非正規雇用労働者の正社員化に係る事業主向け雇用管理セミナーの開催回数：50回以上（平成28年度～32年度累計）

○ 非正規雇用労働者の正社員転換等は重要である一方で、ワーク・ライフ・バランス等の観点から、自ら希望する働き方として、非正規雇用で働くことを選択する方々が存在しているのも事実である。そうした方々についても、現在及び将来の生活に不安を抱えることのないよう、賃金や福利厚生といった待遇面での充実が図られ、生きがいをもって働くことができるようにしていくことが重要である。

① 非正規雇用労働者共通の待遇改善

【取組】

- ・ パートタイム労働者の「均等・均衡待遇」について
パートタイム労働法の均等・均衡待遇や差別禁止規定に基づき、指導、周知・啓発を図り、適正な待遇を確保していく。
- ・ 最低賃金、賃金の引上げについて
国における最低賃金の引上げについては、平成27年11月に決定された「一億総活躍社会の実現に向けて緊急に実施すべき対策」において、『名目GDPを2020

年頃に向けて 600 兆円に増加させていく中で、最低賃金について、年率 3%程度を目途として、名目 GDP の成長率にも配慮しつつ引き上げていく。これにより、全国加重平均が 1,000 円となることを目指す。このような最低賃金の引上げに向けて、中小企業・小規模事業者の生産性向上等のための支援や、取引条件の改善等を図る。』とされていることを踏まえ、

- a. 福井地方最低賃金審議会において政府方針、経済動向、地域の実情などを十分に踏まえた審議が行われるよう、事務局としての確かな審議会運営に努める。
 - b. 専門家派遣・相談等支援事業（福井県最低賃金総合相談支援センター）を委託事業として実施するほか、事業場内の最低賃金引上げを実施した場合に、労働能率増進のための設備導入等の経費の一部を助成する業務改善助成事業などについて、中小企業・小規模事業者等への周知を積極的に行い、最低賃金の引上げに向けた環境整備を図る。
- 待遇改善・職業能力開発の推進
キャリアアップ助成金の処遇改善コースの活用促進や、中長期的なキャリア形成を支援する教育訓練給付制度、同助成金の人材育成コースの活用促進による待遇改善・職業能力開発の推進を進める【平成 28-32 年度にかけて継続的に実施】。
 - 育児休業・介護休業の取得推進
非正規雇用労働者が育児休業・介護休業を取得し、継続就業しやすくするため、両立支援等助成金制度の活用を促進する。【平成 28 年度以降も継続的に実施予定】。
 - 妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取扱い等やセクシュアルハラスメント対策の実施
職場における不快な性的言動等（セクシュアルハラスメント）や妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取扱い（いわゆるマタニティハラスメント）について、迅速・厳正な行政指導を行うとともに、着実な男女雇用機会均等法の施行と未然防止の徹底を図る【平成 28・29 年度に集中的に実施（一部法改正が前提）】。
 - パワーハラスメント等の予防・解決に向けた環境整備
職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた社会的気運の醸成を図るため、労働基準監督署で行う行政指導等の機会をとらえて、ポータルサイト「あかるい職場応援団」等の利用勧奨を行うとともに、「パワーハラスメント対策導入マニュアル」を用いた労使の取り組みを促進する。
 - 雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」の推進
雇用管理改善につながる制度の導入・実施を通じて従業員の職場定着に取り組む事業主を支援する職場定着支援助成金の活用促進について、労働局において経済団体や業界団体に向け周知するとともに、ハローワークにおいても求人受理や求人サ

ービス等の機会を活用し周知に努め、事業主自身の主体的な雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」を推進する【平成 28-32 年度にかけて継続的に実施】。

- 労働保険の適用の推進
労働保険未手続事業者に対する対策を引き続き推進する。

② 対象別の待遇改善

ア 若者に係る取組

【取組】

- 職業能力開発の推進【再掲】
- 学生アルバイトの労働条件の確保に向けた取組みの強化
管内の事業主団体等に対し、様々な要請の機会をとらえて学生アルバイトの労働条件の確保に係る要請を併せて実施するほか、「アルバイトの労働条件を確かめよう！」キャンペーン期間において本省作成のリーフレット等を大学等や地方公共団体、関係団体への周知依頼及び大学等における出張相談を実施する。
【平成 28 年度以降も継続的に実施予定】。
- 学生、生徒に対する労働法制の周知
労働者の関係法令の不知による問題事象の発生を未然に防止するため、学生、生徒に対する労働法制の基礎知識の付与に係る取組を進める。具体的には、労働法制の基本的知識をまとめたパンフレット「知って役立つ労働法～働くときに必要な基礎知識～」及び「これってあり？～まんが知って役立つ労働法 Q & A～」について、学校・企業等で活用できるよう周知・活用の促進を図る。また、福井労働局長等の幹部職員が、講師として大学等を訪問し、前述のパンフレット等を用いながらセミナーや講義等を実施する（要望に応じ、高校・中学等でも実施）【平成 28 - 32 年度にかけて継続的に実施】。
- 若者雇用促進法に基づく認定制度の推進
若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業を厚生労働大臣が認定（ユースエール認定）し、当該企業の情報発信を後押しすることなどにより、企業が求める人材の円滑な採用を支援するとともに、企業における自主的な雇用管理改善の取組を促す。【平成 28 - 32 年度にかけて継続的に実施】。

イ 派遣労働者に係る取組

【取組】

- 均等・均衡待遇の推進等

平成 27 年改正労働者派遣法で強化された派遣労働者と派遣先の労働者の均衡待遇の確保に係る規定（均衡待遇の確保のために考慮した内容を、本人の求めに応じて説明する派遣元の義務等）の着実な施行を図り、義務違反に対しては、許可の取消しも含めて厳しく指導を行う。

- 教育訓練、キャリアコンサルティングの実施等

平成 27 年改正労働者派遣法で派遣元の義務として新設されたキャリアアップを推進するための措置（派遣労働者に対する計画的な教育訓練や、希望者へのキャリアコンサルティングを実施する義務、労働者派遣事業の許可・更新要件に「キャリア形成支援制度を有すること」の追加等）の着実な施行を図る。

また、偽装請負などの違法派遣について引き続き厳正な行政指導等を行っていくとともに、平成 27 年改正労働者派遣法で全ての労働者派遣事業が許可制に一本化されたことを踏まえ、法違反のある派遣元に対しては、許可の取消しも含めて厳しく対処することで、派遣労働者の保護を図る【平成 28-32 年度にかけて継続的に実施】。

ウ 有期契約労働者に係る取組

【取組】

- 期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止

有期労働契約であることによる不合理な労働条件を禁止する労働契約法第 20 条の趣旨及び規定内容について、事業主や労働者に対する周知徹底を強化するとともに、本規定に関連する判例の必要な情報収集を行っていく【平成 28-32 年度にかけて継続的に実施】。

エ 短時間労働者に係る取組

【取組】

- パートタイム労働法の履行確保

短時間労働者の「均等・均衡待遇」という考え方を事業主に浸透・定着させることが重要であり、このため、事業主に対する指導等によりパートタイム労働法の確実な履行確保を図る。【平成 28-32 年度にかけて継続的に実施】。

- 短時間労働者の雇用管理改善に向けた企業の自主的な取組の促進

パートタイム労働者活躍企業診断サイトを活用して、雇用管理上の課題について企業の自主的な確認を促す。

オ その他 正社員の働き方の改善

人口減少社会が到来する中、地方創生の実現のためには、女性、高齢者をはじめすべての人々が働きやすく、活躍しやすい職場環境を作ることで、一人ひとりの潜在力が最大限に発揮され、労働生産性を向上させていくことが重要であり、そのためには、所定外労働時間の削減や年次有給休暇の取得促進など「働き方改革」を推進する必要があることを踏まえ、

- a. 管内の主要企業の経営トップ等に対する「働き方改革」実現に向けた取組を働きかけるとともに、「働き方・休み方改善コンサルタント」の活用による企業への個別訪問、セミナー・ワークショップの開催等により働き方改革の目的・取組方法等についての周知啓発を図る。
- b. 県内企業に対し働き方改革に取り組む企業向けポータルサイトの活用を促進するほか、労働時間等の設定の改善に取り組む中小企業に対する助成や連続休暇取得の普及に向けた周知広報を実施する。

4. おわりに

- 非正規雇用については、正規雇用と比べて様々な課題があることから、希望に応じた働き方を実現し、働きがいをもって働くことができるよう、正社員転換・待遇改善を強力に進めていく必要がある。一方で、企業に多いとされる「正社員的な働き方」については、長時間労働や残業が多い等の課題もあると指摘されるところである。

- 非正規雇用労働者の正社員転換の実現を目指していく中で、当然、正社員の働き方の課題も同時に解決していくことが適当である。このため、働き方改革として、過重労働解消に向けた取組や過労死等防止対策の推進、「女性活躍推進法」の円滑な施行や働き方・休み方の見直しに向けた取組の推進、良質なテレワーク・在宅就業の推進などにも取り組んでいく【平成 28-32 年度にかけて継続的に実施】。

- 正規雇用と非正規雇用、つまり「正規」・「非正規」という二分法については、これまでの労働市場において広く一般的に使用されている呼称であるものの、それらは、労働者の「身分」として待遇を固定化するようなものであってはならない。こうした観点を踏まえると、単に雇用形態の転換を目指すだけではなく、正規雇用・非正規雇用という枠組みを超えた労働者全体の働き方や在り方について、引き続き、議論を深めていく必要がある。

また、育児期間中は短時間勤務で働く一方で、当該期間が終了すれば正社員に復帰するといった、労働者それぞれがそれぞれのライフステージにあわせた働き方が可能となるように、様々な雇用形態間の円滑な移動が可能となる環境を整備していくことも重要である。

- 人口減少、高齢化が進んでいる福井県において、これからの将来を担う若者をはじめ、女性が活躍し、働く方すべてが安心・納得して働き続けられる環境を整備することが喫緊の課題である。企業においては、それぞれの企業における就業実態を勘案しながら、労働者の希望や意欲を十分に勘案して、それを最大限発揮できる働き方を提供し、労働者においては、自らのキャリアをしっかりと見定め、それを実現できるようスキルアップ等に取り組んでいくことが望ましい。福井労働局としても、希望や意欲・能力に応じた働き方が実現できるように経済団体に対して引き続き要請等を行うとともに、そのような環境を整備するために、各種制度の活用や支援策の拡充等に全力で取り組んでいく。