

北海道働き方改革・雇用環境改善プラン

平成 28 年 3 月 31 日 策定
平成 30 年 7 月 10 日 改定
平成 31 年 3 月 27 日 改定

厚生労働省北海道労働局

「働き方改革、正社員転換・待遇改善実現」推進本部

目次

はじめに	1
1. 本プランの計画期間等	3
2. 北海道における非正規雇用労働者をはじめとした労働者を取り巻く現状	4
3. 働き方改革にかかわる具体的な取組事項等	5
4. 非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善にかかわる具体的な取組事項等	
(1) 正社員転換等について	7
① 不本意非正規雇用労働者の正社員転換等	
② 対象者別の正社員転換等	
(2) 待遇改善について	11
① 非正規雇用労働者共通の待遇改善	
② 対象者別の待遇改善	
5. 女性の活躍促進にかかわる具体的な取組事項等	15

はじめに

- 北海道の人口は、平成9年の約570万人をピークに、全国より約10年早く人口減少局面に入り、平成27年の人口はピーク時よりも約32万人少ない538.2万人となり、今後も人口減少が進行することが見込まれている。
また、北海道の就業者数は、今後、経済成長と労働参加が適切に進まなかった場合、平成42年には203.5万人と、平成26年から50.6万人減少することが見込まれている。
こうした中、北海道の活力と成長力を高め、持続可能な社会をつくる観点から、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現、長時間労働の見直しとともに、多様な働き方の推進、女性の活躍推進、非正規雇用労働者の正社員化・待遇改善を図り、すべての方々が安心して働くことができるようにすることにより、雇用の質や生産性の向上を図ることが重要である。
- また、「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）及び「まち・ひと・しごと創生基本方針2015」（平成27年6月30日閣議決定）においても、働き過ぎ防止のための取組の推進や正社員転換、雇用管理改善の推進、多様な正社員・テレワーク・短時間正社員等柔軟な勤務形態の導入に向けた取組の促進等の重要性が指摘されている。
- これらを踏まえ、北海道労働局では、平成27年12月24日、若者や非正規雇用労働者をはじめとする北海道で働く人々の労働環境や処遇の改善等に向け、働き方改革による仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）や女性の活躍推進を含めた雇用環境改善に対する取組の気運の醸成を図るため、北海道内の労使団体の代表者、北海道知事、札幌市長及び国の関係機関の長で構成する「北海道働き方改革・雇用環境改善推進会議」を開催し、「北海道における働き方改革・雇用環境改善に向けた共同宣言」を採択した。
- さらに、平成28年1月には、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」において、今後5年度の非正規雇用対策、働き方改革、女性の活躍推進等のための対策を取りまとめた「正社員転換・待遇改善実現プラン」（以下「本省プラン」という。）が策定されたところである。
- 本省プランも踏まえ、平成28年1月28日に、「北海道働き方改革・雇用環境改善プラン」（以下「本プラン」という。）として、「働き方改革」、「非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善」、「女性の活躍推進」を加速させるための計画を策定し、本プランに基づき各種取組を強力に推進していくこととした。
- その後、平成30年度が本プランの中間年に当たることから、同年7月10日に北海道労働局「働き方改革、正社員転換・待遇改善実現」推進本部会議を開催

し、過去2年間の取組の進捗状況等を踏まえ、目標値等の見直しを行ったところである。

- さらに、「働き方改革実行計画」（平成29年3月28日働き方改革実現会議決定）が策定され、「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」（平成30年法律第71号）が成立したことなどを踏まえ、平成31年1月に本省プランが見直しされたことから、見直し後の本省プランを踏まえ、本プランの改定を行ったものである。

1. 本プランの計画期間等

- 本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。）。
- 本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。
- 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、平成 30 年 7 月 10 日に目標値を以下のとおり見直した。

非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善にかかわる具体的な取組事項等

- ユースエール認定企業の数：「36 社」を「40 社」に変更
(平成 32 年まで)
- 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：「6,700 人以上」を「14,000 人以上」に変更
(平成 28－32 年度累計)

女性の活躍促進にかかわる具体的な取組事項等

- 女性（25～34 歳）の就業率：「5 P 上げる」を「10 P 上げる」に変更
(平成 32 年まで)

2. 北海道における非正規雇用労働者をはじめとした労働者を取り巻く現状

- パートタイム労働者を含めた一般労働者の年間総実労働時間を全国と北海道で比較すると、過去から北海道は全国平均よりも長時間となっており、平成30年度では全国平均1,706時間に対し、北海道は1,738時間となっている。
週の労働時間が60時間以上雇用者の割合は、平成29年度では全国平均が7.7%、北海道は10.6%となっている。これを1か月に換算すると概ね80時間になるが、1か月当たり80時間以上の残業を行うと脳・心臓疾患を発症するリスクが非常に高くなってくる。
- 年次有給休暇の取得率については、平成29年度では、全国平均が51.1%、北海道は41.9%と全国に比べ取得率が低くなっている。
- 雇用情勢については、平成31年1月の有効求人倍率は、1.20倍と前年同月を0.04P上回り、月間有効求人は4か月連続で前年同月を上回るなど、雇用情勢は改善が進んでいる。
- 一方、正規の雇用形態で就業する割合は、平成30年度において北海道では60.4%と全国平均の62.2%より低い状況にあるとともに、平成4年度の81.8%から21.4P下がっている。
また、平成31年1月における北海道の正社員求人倍率は、北海道が0.86倍、全国が1.21倍であり、新規求人に占める正社員求人の割合は、北海道が47.5%、全国が49.5%といずれも全国値を下回っており、全国に比べ厳しさがある。
- 合計特殊出生率をみると、平成29年は1.29で、全国平均（1.43）を大きく下回っており、都道府県別では東京都に次いで2番目に低い。
- 男女別平均勤続年数は、平成29年において、男性は12.7年（全国平均13.5年）、女性は8.5年（同9.4年）となっており、女性の平均勤続年数は男性より短く、男女差は4.2年と全国と比べて大きい。
- 平成30年における女性の労働力率（人口に占める労働力人口の割合）を見ると、全国の52.5%に対し、北海道は48.5%となっている。年齢階級別労働力率は、15歳から19歳、及び35歳から49歳の年齢階級以外は、北海道が全国を下回っている。なお、30歳から34歳までを底とするM字型曲線は全国に比べて緩やかとなっている。

3. 働き方改革にかかわる具体的な取組事項等

【目標】

- 年次有給休暇の取得率を 70%以上（平成 32 年まで）
（平成 26 年 42.5%）
- 週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合 5%以下（平成 32 年まで）
（平成 24 年 13.5%）

- 北海道の総実労働時間数は全国平均を上回っている状況にあり、脳・心臓疾患及び精神障害に係る労災請求件数も高水準となっており、過重労働による健康障害の増加が懸念される。

平成 27 年 2 月 5 日に厚生労働省北海道労働局働き方改革本部で決定した「北海道働き方改革の促進のための取組方針」に基づき、道内全体の労働環境の改善を図るため、企業トップ及び関係団体への働きかけ等による労働条件の向上に向けた施策並びに長時間労働の是正を始めとする法定労働条件の確保・改善対策を積極的に推進する必要がある。

【取組】

- ・ 企業トップ及び関係団体への働きかけ
管内に本社機能を有する主要な企業に本部長等が訪問し、各企業の実情に応じた長時間労働の是正や年次有給休暇の取得促進を始めとする働き方の見直しに取り組むことや、各企業における取組内容について厚生労働省の「働き方・休み方改善ポータルサイト」や労働局等のホームページを活用して情報を発信するよう働きかける。
また、関係団体の幹部を本部長等が訪問し、長時間労働の是正や年次有給休暇の取得促進などの働き方・休み方の見直しに向けた、団体自らの取組、傘下企業等への周知広報、ポータルサイトの周知等に対する協力の要請を行う。
- ・ 情報の発信及び収集
長時間労働の是正や年次有給休暇の取得促進に積極的に取り組む等、働き方改革を実現しており、他の模範となるような道内の先進的な企業の取組事例を収集するとともに、関係団体等が発信するメッセージ等を本部において集約し、広報紙やホームページ等を通じて情報発信する。
- ・ 長時間労働の是正及び過重労働による健康障害防止に係る指導等
「過重労働による健康障害防止のための総合対策」に基づき、労働時間管理、健康管理等に関する法令の遵守徹底を図る。
また、自主点検、説明会等の実施を通じて、労使当事者による時間外労働協定の

適正な締結及びその運用が行われるよう関係法令の周知を徹底し、締結当事者が当協定の理解を深めるための取組を推進するとともに、不適切な時間外労働協定が届けられた場合には、「労働基準法第 36 条第 1 項の協定で定める労働時間の延長及び休日労働について留意すべき事項等に関する指針」に基づく指導を行う。

- ・ 過労死等防止対策の推進

過労死等防止対策の趣旨や過労死等防止啓発月間（11 月）、過重労働解消キャンペーン（11 月）における取組内容及びシンポジウムやセミナーへの管内事業場等の参加について、北海道等と積極的に協力・連携して周知する。

また、民間団体の活動に対する支援等へも積極的に協力する。

- ・ 若者の「使い捨て」が疑われる企業等への取組

若者の「使い捨て」が疑われる企業等に対しては、夜間・休日に相談できる「労働条件相談ほっとライン」の周知や労働条件に関する情報発信を行うポータルサイト「確かめよう労働条件」等を活用した労働基準関係法令等の情報発信を行うとともに、「労働条件相談ほっとライン」で受け付けた相談や情報については、事案の内容に応じて必要な対応を行う。

4. 非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善にかかわる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

【目標】

- ハローワークによる正社員就職・正社員転換数：16万人以上
(平成28-32年度累計) (平成26年度：3.1万人)
- ハローワークにおける正社員求人数：78万人以上 (平成28-32年度累計)
(平成26年度：15万人)
- 学卒者向け公共職業訓練の正社員就職率：90%以上
(平成27年度2月：89.2%)
- 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：40%以上
(平成27年度2月：32.1%)

- 不本意非正規雇用労働者は、足下では減少傾向にあるものの依然として一定数存在しており、それを減少させることは喫緊に取り組むべき重要な課題である。不本意非正規雇用労働者への対策に重点的に取り組み、働く方が希望する働き方を実現することで、働く方の意欲向上や生産性向上につながっていくと考えられる。

【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。
- ・ 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、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。
- ・ 業界団体等への要請
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に要請するとともに、ハローワークにおいて、求人事業主等に正社員転換・待遇改善を働きかけていく。
- ・ 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。

② 対象者別の正社員転換等

ア 若者等に係る取組

【目標】

- ユースエール認定企業の数：40社（平成32年まで）
（平成26年度若者応援宣言企業：297社）
- 若者の就業率76%以上（平成31年まで）（平成25年73.2%）
- 新規学卒就職者の1年目までの離職率：
全国平均との差を2P以内とする。（平成32年まで）
（平成24年度～平成26年度平均 高校+5.6P 大学+4.0P）

- 平成30年3月新規学卒者の就職内定率は、平成30年3月末現在で新規高卒者は98.4%、新規大卒者は94.8%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。また、北海道においては、新規学卒者の離職率は、（平成27年3月卒業者の3年目までの離職率）大卒者36.0%、高卒者44.8%と、それぞれ全国平均の31.8%、39.3%より高く、就職後の職場定着も大きな課題となっている。
- 少子化の進行に伴い若年労働力人口も減少する中で、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、新規学卒者だけでなく、卒業未内定者や、就職氷河期世代も含むフリーター・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（ユースエール認定）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でき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等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。
- ・ 新卒者等の正社員就職の実現
新卒応援ハローワーク等において、学校等と協力して、在学段階からの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きめ細かな支援（未内定者への集中的な支援も含む。）を行う。

- ・ 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、わかものハローワーク等において担当者制によるきめ細かな職業相談・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、わかものハローワーク等の利用の周知強化、職業訓練への誘導・あっせんの強化等を行う。また、トライアル雇用助成金の活用によるフリーター等の正社員就職を実現する。
- ・ ニートや学校中退者等に対する支援
ニート等の若者に対しては、職業的自立を支援するため、ハローワークにおいて、地域若者サポートステーションと連携して地域ネットワークを活用した就職支援を行うとともに、学校等の関係機関と連携し、学校中退者等への切れ目のない支援を行う。
- ・ 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！ひとり親全カサポートキャンペーン」として、児童扶養手当の現況届を提出する8月に地方自治体への臨時窓口を設置し、ハローワークの就職支援への誘導を図る。
また、マザーズハローワーク事業において、専門相談員によるひとり親の就職支援を実施するほか、地方公共団体やひとり親支援を行うNPO法人等の関係機関と連携した支援等により取組を強化する。また、トライアル雇用助成金、特定求職者雇用開発助成金、キャリアアップ助成金を活用した雇入れの促進を図る。
- ・ 就職氷河期世代等に対する支援
いわゆる就職氷河期世代を含む長期不安定雇用者(概ね45歳未満)に対し、安定した就職が実現されるよう、わかものハローワーク等における個別支援、短期・集中的セミナー、職業訓練の活用促進など一人ひとりが抱える課題に応じた就職支援や職業的自立の促進を強化する。
- ・ 若者の職業能力開発の推進【再掲】

イ 派遣労働者に係る取組

- 派遣労働者について、賃金水準は他の非正規雇用労働者よりは高いものの正社員と比べれば低く、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、平成 27 年改正労働者派遣法に基づく、派遣元、派遣先への計画的な指導監督を行う。その際、雇用安定措置の実施に当たっては、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、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。

ウ 有期雇用労働者に係る取組

【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：14,000 人以上（平成 28—32 年度累計）

(平成 26 年度：528 人)

- 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、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、有期雇用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、都道府県労働局・労働基準監督署・ハローワークの窓口における周知、セミナーでのルールの解説等によって、制度の周知・企業における導入支援を図る。

また、無期労働契約への転換後についても、「多様な正社員」の普及促進やキャリアアップ助成金の活用促進により正社員転換を図る。

- ・ 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。
- ・ 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活用を促進し、有期雇用労働者の正規雇用労働者等への転換を図る。

エ 短時間労働者に係る取組

- 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 年のパートタイム労働法の改正で導入された正社員転換推進措置により、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収集等
パートタイム労働法第 13 条の規定に基づき設けられている各事業所における正社員転換推進措置によって、短時間労働者の正社員への転換が推進されるように、好事例の収集・周知等に取り組む。
また、短時間（勤務時間限定）正社員の制度導入の推進に向けた、導入の好事例の周知等により制度の普及・啓発に取り組む。
さらに、短時間労働者のキャリアアップについて、企業の先進的な取組を収集し、情報提供することで支援を実施する。

オ 地域における正社員転換等の取組

産業政策と一体となって正社員雇用の創出に取り組む北海道を支援する「地域活性化雇用創造プロジェクト」と連携し、地域における良質な雇用機会の創出・確保に向けた取組を促進する。

(2) 待遇改善について

【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。
- ユースエール認定企業の数：40 社（平成 32 年まで）
（平成 26 年度若者応援宣言企業：297 社）
- 若者の就業率：76%以上（平成 31 年まで）（平成 25 年:73.2%）
- 新規学卒就職者の 1 年目までの離職率：
全国平均との差を 2 P 以内とする。（平成 32 年まで）
（平成 24 年～平成 26 年平均 高校+5.6P 大学+4.0P）

- 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】

- ・ 若者の「使い捨て」が疑われる企業等への取組【再掲】
- ・ 労働条件の確保・改善対策の推進
非正規雇用労働者の労働条件及び安全衛生の確保及び改善に関し、非正規雇用労働条件改善指導員による使用者団体等に対する指導及び助言を行う。
- ・ 同一労働同一賃金の推進策等
雇用形態にかかわらず公正な待遇を確保するため、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差の禁止や労働者に対する待遇に関する説明義務の強化等を内容とする働き方改革関連法が、平成30年7月に公布された。中小企業等を含め、企業活動に与える影響が大きいと見られ、円滑な施行に向けて丁寧な周知・説明を行う。
- ・ 雇用管理改善等による人材確保支援、「魅力ある職場づくり」の推進
ハローワークの「人材確保対策コーナー」を中心に、人手不足分野を対象とした重点的マッチング支援を実施する。また、雇用管理改善につながる制度等の導入・実施を通じて従業員の職場定着や生産性向上に取り組む事業主を支援する「人材確保等支援助成金」の活用促進のため、ハローワークにおける求人受理や求人サービス等のあらゆる機会を活用した周知を行い、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。
- ・ 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関係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、人材開発支援助成金の特別育成訓練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。
- ・ 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を取得し、継続就労しやすくするため、有期雇用労働者の育児休業の取得要件の緩和等を内容とする改正育児・介護休業法の周知及び着実な施行を図るとともに、中小企業における労働者の円滑な育児休業の取得及び職場復帰などを支援するため、育休復帰支援プランの策定支援を行う。

また、有期雇用労働者が介護休業等を取得しやすくなるよう、介護休業の取得要件の緩和等を内容とする改正育児・介護休業法の周知及び着実な施行を図るとともに、仕事と介護が両立しやすい職場環境に向けて、「仕事と介護の両立支援対応モデル」の普及・展開、個々の労働者のニーズに応じた介護支援プランの策定支援も行う。

さらに、育児休業中の代替要員の確保等に取り組む中小企業事業主や、育休復帰支援・介護支援プランに基づき円滑な休業の取得・職場復帰に取り組む中小企業事業主に対して、助成金を支給することにより、その取組を支援する。

- ・ 妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取扱い等の禁止について
妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取扱いについて、迅速・厳正な行政指導を行うなど男女雇用機会均等法や育児・介護休業法の着実な履行確保を図る。
- ・ 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り、「パワーハラスメント対策導入マニュアル」を用いた労使の取組を促進する。

② 対象別の待遇改善

ア 若者に係る取組

【取組】

- ・ 学生アルバイトの労働条件の確保に向けた取組の強化
事業主・業界団体への要請等に加え、チラシ・冊子等の作成による学生・事業主に対する周知・啓発など情報発信の更なる推進に取り組むとともに、学生アルバイトに関する労働相談に的確に対応する。
- ・ 学生・生徒等に対する労働関係法令の周知
労働関係法令の不知による問題事案の発生を未然に防止するため、学生・生徒等に対する法令の基礎知識の付与に係る取組を進める。具体的には、法令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、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。
- ・ 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。
- ・ 職業能力開発の推進【再掲】

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。

働き方改革関連法により、派遣元に対し、①派遣先の通常の労働者との均等・均衡待遇、②一定の要件（派遣労働者の賃金が同種業務に従事する一般労働者の平均的な賃金と同等以上であること等）を満たす労使協定による待遇のいずれかを確保することなどを義務化したところであり、その円滑な施行に取り組む。

- ・ 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。

ウ 短時間・有期雇用労働者に係る取組

【取組】

- ・ パートタイム労働法等の履行確保

正規雇用労働者との「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、パートタイム労働法及び労働契約法の周知、パートタイム労働法に基づく指導等により法の確実な履行確保を図る。

さらに、2020 年 4 月から施行されるパートタイム・有期雇用労働法第 8 条（不合理な待遇差の禁止）及び第 9 条（差別的取扱いの禁止）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等を実施することにより、法の円滑な施行を図る。

- ・ 職務分析・職務評価の導入支援・普及促進

正規雇用労働者と短時間労働者・有期雇用労働者の均衡のとれた賃金決定を促進するため、職務分析・職務評価の導入支援・普及促進を図る。

5. 女性の活躍促進にかかわる具体的な取組事項等

【目標】

- 301人以上企業における行動計画策定の届出を100%とする。
- 育児休業取得率を女性90%以上、男性10%以上（平成31年まで）
（平成26年：女性87.9%、男性3.0%）
- 女性（25～34歳）の就業率を10P上げる。（H32年まで）
（平成24年：64.3%）

- 平成28年4月1日施行の女性活躍推進法の円滑な施行を図るため、企業への積極的支援に努めるとともに、関係機関、団体との連携等あらゆる機会を活用した周知啓発が必要である。

また、職場における女性の活躍を推進するためには、男女雇用機会均等法の履行の確保が前提であり、女性が活躍する上で、就業の継続が基本であるが、現状では、妊娠・出産等を機に離職する割合が依然として多く、特に、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いには迅速に是正指導し、問題事案が発生しないよう周知啓発を行う必要がある。

【取組】

- ・ 女性活躍推進法の履行確保等
女性活躍推進法の全面施行により、女性活躍推進に関する行動計画策定等が義務となる常時雇用する労働者が301人以上企業において、行動計画策定の届出が100%となるよう働きかける。また、同様の取組が努力義務となる常時雇用する労働者が300人以下の企業に対しても、関係機関、団体と連携し、あらゆる機会を活用して取組への周知啓発を行い、ポジティブ・アクションへの計画的取組の普及を図る。
併せて、認定に向けた働きかけや両立支援等助成金（女性活躍加速化コース）の支給により、女性の活躍推進のための積極的取組を推進する。
また、企業及び学生に対し、女性の活躍・両立支援総合サイトを活用した、女性の活躍推進の取組に関する情報の発信や収集について積極的に周知する。
- ・ 育児休業・介護休業の取得促進【再掲】
- ・ 性別差別への厳正な対応
募集・採用・配置・昇進等における性別を理由とする差別について、法違反が疑われる事案を把握した場合には、事業主に対する積極的な報告徴収・是正指導等を行う。
- ・ 妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取扱い等の禁止について【再掲】