



兵庫労働局発表  
平成 29 年 9 月 28 日（木）

担 当	雇用環境・均等部企画課
	課長 中尾 龍美
	課長補佐 高野 英樹
	電話 078-367-0700

### 「兵庫正社員転換・待遇改善実現プラン」の 進捗状況の公表について

～キャリアアップ助成金の活用により正規雇用等への転換を推進～

兵庫労働局（局長 小林 健）は、非正規雇用労働者の正社員転換の促進及び待遇改善の推進を目的に、平成 27 年 10 月 27 日に兵庫県と「兵庫正社員転換・待遇改善実現本部」を設置し、平成 28 年度から平成 32 年度を期間とする「兵庫正社員転換・待遇改善実現プラン」を策定して計画に沿った取組を推進しています。

このたび、本プランの平成 28 年度の進捗状況を取りまとめましたので、公表します。

#### 1 プランの目標値（5 か年計画）と平成 28 年度の実績（別添 1）

- (1) ハローワークによる正社員就職・正社員転換数  
《目標値》180,000 人 《実績》32,934 人
- (2) ハローワークにおける正社員求人の確保  
《目標値》700,000 人 《実績》153,660 人
- (3) キャリアアップ助成金を活用した有期契約から正規雇用等への転換労働者数  
《目標値》6,500 人 《実績》3,110 人
- (4) ユースエール認定企業の県内企業数  
《目標値》30 社 《実績》2 社

#### 2 プランにおける取組の実施状況（別添 2）

プランに定める個々の取組の平成 28 年度及び 29 年度（平成 29 年 8 月 31 日現在）の実施状況を記載しています。

#### 3 平成 28 年度の概況

平成 28 年度においては、景気動向を反映し、県内の雇用失業情勢は緩やかに改善が進んでおり、求職者は減少し、一方、求人は増加傾向で推移しました。

このような状況の中、不本意非正規雇用労働者をはじめとする在職求職者や一般求職者に対し、個別支援を中心としたきめ細やかな就職支援により、正社員就職の実現に向け取り組んだ結果、順調に実績を伸ばしています。

また、人手不足分野業種を中心に非正社員求人から正社員求人への働きかけを積極的に行い、各企業においても助成金制度を活用した非正規雇用労働者から正規雇用労働者への転換が推進されました。

兵庫労働局

## 兵庫正社員転換・待遇改善実現プランの目標値（5か年計画）と平成28年度の実績

番号	項 目	目 標	平成28年度実績	進捗率	(参考) 平成27年度実績
1	ハローワークによる正社員就職・正社員転換数	180,000人	32,934人	18.3%	34,480人
2	ハローワークにおける正社員求人の確保	700,000人	153,660人	22.0%	143,051人
3	キャリアアップ助成金を活用した有期契約から 正規雇用等への転換労働者数	6,500人	3,110人	47.8%	1,635人
4	ユースエール認定企業の県内企業数	30社	2社	6.7%	1社

正社員転換・待遇改善実現プラン進捗状況【平成28年度及び29年度（平成29年8月31日現在）】

(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			
番号	取組	取組内容	現時点までの実績
1	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、正社員求人への積極的な確保のほか、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【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 平成28年7月～平成29年3月までを「正社員就職強化月間」とし正社員求人の積極的な確保と非正規雇用求人に対する正社員求人のメリット等を説明をたうえて正社員求人への転換を働きかけた。また、分かり易く魅力ある求人票づくりのため「仕事の内容」欄の充実と求人票記載以上の事業所情報の収集を行い、マッチング強化に取り組んだ。</li> <li>○ 上記の「正社員就職強化月間」には、求職者担当者制による求職者ニーズに沿った求人情報の提供や応募書類の作成指導等、きめ細やかな就職支援を強化した。</li> <li>○ 全ハローワークで求人充足会議は週 1 回以上実施し、1回の充足会議に臨む正社員求人数は原則 5 件以上とし、求人条件に合った求職者に情報提供等を行うとともに、必要に応じて求人者に条件緩和指導を行いマッチング強化に取り組んだ。</li> <li>○ 雇用保険の認定日で来所する機会を捉えた職業相談、給付制限中の受給者に対する来所の促進を強化し、相談窓口での積極的なマッチングに取り組んだ。</li> <li>○ 正社員求人を対象とした管理選考を積極的に実施しマッチング強化に取り組んだ。</li> <li>○ 以上の取組により、平成28年度のハローワークによる正社員就職・正社員転換数は32,934人、ハローワークにおける正社員求人数は153,660人。 (平成29年度実績) ハローワークによる正社員就職・正社員転換数 14,400人 ハローワークにおける正社員求人数 68,327人</li> </ul>
2	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【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	関係機関の主催する会議や、ハローワークが主催する会議での積極的な周知広報を実施した結果、平成28年度における計画認定件数は2,755件（前年度比31.8%増）と順調に推移している。 (平成29年度の計画認定件数 1,266件)
3	若年者の職業観の醸成	労働局、労働基準監督署、ハローワークが中学・高等学校・大学等を訪問し、学生等に対し、わかりやすく労働関係法令の周知を図るとともに、職業講話を実施し、職業観の醸成を図る。	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 局長をはじめとして労働局幹部職員が講師となって、大学・短大生を対象に労働法講習会を行い、労働法制の普及に努めた。平成28年度は、12校で15回の講習会を行い、1,342人が受講した。 (平成29年度 実施回数 10回（7校）、受講者数 684人)</li> <li>○ 労働局職員等が高校等を訪問し、「これってあり?まんが知って役立つ労働法Q&amp;A」等の教材を使用してわかりやすく労働関係法令の周知を図るとともに、職業講話を実施し、職業観の醸成を図った。平成28年度は、県立高校2校、280人が対象となった。 (平成29年度 県立高校1校（80人）、専門学校1校（20人）)</li> <li>○ ハローワーク職員等が中学・高等学校を訪問し、職業や産業の実態、働くことの意味、職業生活等について生徒自ら考えさせるとともに、労働関係法令を周知する「キャリア探索プログラム」を積極的に実施した。平成28年度は、98校、5,915人が対象となった。 また、自治体の職業体験事業とは別に、地域の企業の理解を得て、中学、高等学校の生徒の職業体験（ジュニアインターシップ）を推進し、平成28年度は、39社で、9校112人の生徒に対して実施した。</li> <li>○ 「知って役立つ労働法」や「e-ラーニングでチェック！今日から使える労働法」等を活用した労働関係法令の解説や就職活動のノウハウ等を内容とするセミナーを、ハローワークの学卒ジョブサポーター等が大学等を訪問して実施し、平成28年度は、97回で2,417人が受講した。 (平成29年度は、29回で741人が受講)</li> </ul>
4	業界団体等への要請	実現本部において、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への要請を強化するとともに、公共職業安定所長等の幹部職員がハローワークにおいて、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】。	労働局幹部職員が経済団体等を訪問し、最低賃金改正の周知と併せて、非正規雇用労働者の処遇改善の要請と支援施策（キャリアアップ助成金、業務改善助成金等）の周知を行った。また、県下の業界団体等に対し、郵送による文書要請を行った。平成28年度は、12団体を訪問し、244団体に文書要請を行った。 (平成29年度は、12団体を訪問し、246団体に文書要請を行った。)
5	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】。	兵庫地域訓練計画のうち離職者を対象とする職業訓練については、人材不足が深刻な分野や成長が見込まれる分野等に重点を置いて実施コース、定員等を設定するとともに、職業訓練が計画に沿って効果的に実施できるよう地域の関係者等との連携を図った。平成28年度は、4,874人（公共職業訓練 3,795人、求職者支援訓練 1,079人）が職業訓練を受講した。
②対象者別の正社員転換等			
ア) 若者等に係る取組			
番号	取組	取組内容	現時点までの実績
1	若者雇用促進法の円滑な施行	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、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（ユースフル認定）制度の周知等の取組を着実に実施する。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【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 新規学卒者説明会や求人受理時及び事業所訪問時等あらゆる機会を捉え、若者雇用促進法に基づき新卒者の募集を行う企業の職場情報の提供、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、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ユースフル認定制度の周知に取り組んだ。平成28年度においては23回、計2,112社の参加があった。</li> <li>また、ハローワークにおいて、学卒者を受理する際には、適切に企業の職場情報が提供されるよう指導を行った。</li> <li>さらに、学生・生徒等に対しても、大学等のキャリアセンターや学校への訪問、セミナーや職業講話の機会を捉え、制度の周知を図った。</li> <li>○ 職業紹介事業者等に対し、全ての職場情報を提供するよう求人者に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について、平成28年度においては115社の集団指導を実施した。 (平成29年度は、73社に実施)</li> </ul>

2	新卒者等の正社員就職の実現	<p>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支援（未内定者への集中的な支援も含む。）を行う【平成28-30年度にかけて集中的に実施】。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 新卒応援ハローワーク等において、学校等と連携してセミナー、職業講話等を通じた就職意欲の喚起、職業意識の向上を図るとともに、安易な非正規就職防止のため、正社員就職の重要性、メリット等を説明し、正社員就職をあきらめさせない継続した支援に取り組んだ。</li> <li>○ 年明け2月に大学等の就職面接会を開催し、未内定等の正社員就職促進に取り組んだ。</li> <li>○ 大学、高校等と連携した未内定者・未就職卒業者に対する新卒応援ハローワーク等の支援メニュー等の周知広報を強化し、ニーズに合った個人情報やセミナー等の情報提供、応募書類等の作成指導等、きめ細やかな個別支援による正社員就職支援に取り組んだ。</li> <li>○ 既卒者等の新卒者枠での応募機会拡大を図り、三年以内既卒者等採用定着奨励金等を活用した正社員就職促進に取り組んだ。</li> <li>○ 以上の取組により、新規学卒者等の支援を行う学卒ジョブサポーターによる平成28年度の正社員数は6,576件であった。</li> <li>○ （平成29年度の正社員数は2,622件）</li> </ul>
3	地域における若者等の安定雇用の推進	<p>雇用機会が特に不足している地域において、地域雇用開発促進法に基づいて兵庫県が策定した地域雇用開発計画に定める雇用の創出・確保を促進する。</p> <p>また、兵庫県が実施する次世代産業分野を対象として産業政策と一体となった雇用創造を目指す「戦略産業雇用創造プロジェクト」の取組を推進することにより、良質な雇用機会の確保に向けた取組を促進する【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 計画を策定した地域において、国の支援措置である地域雇用開発助成金の積極的な活用を関係自治体等に対し周知し、管轄ハローワークと連携を図りつつ、地域における雇用創出の醸成を図っている。（平成28年度は266名の雇用実績があった。）</li> <li>○ 兵庫県が行う戦略産業雇用創造プロジェクト（平成27年度から3年間の計画）については、平成28年度の雇用創出目標は達成（平成28年度までの目標165人に対し、194人の実績）しており、次世代分野における雇用機会の確保は着実に進んでいる。</li> </ul>
4	フリーター等に対する支援	<p>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、わかものハローワーク等の利用の周知強化、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）】。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ わかものハローワーク等において、45歳未満の正社員就職を希望する求職者のうち、不安定就労の期間が長い者や安定就労の経験が少ない者等に対し、担当者制によるニーズに合った情報提供、応募書類作成支援、面接支援、グループワーク、各種セミナー等、きめ細やかな正社員就職支援と職業意識の啓発に取組むとともに、わかものハローワーク等の利用の積極的な周知に努めた。また、トライアル雇用助成金や職業訓練制度等の活用による正社員就職支援についても取組んだ。</li> <li>○ その結果、平成28年度におけるハローワークの職業紹介により、正社員に結びついたフリーター等の件数は16,428件であった。</li> <li>○ （平成29年4月～7月の実績は、5,560件）</li> </ul>
5	ニートやひきこもりの方に対する支援	<p>ニート等の就職を支援するため、地域若者サポートステーションにおいて、兵庫県・市・町と協働し、地域ネットワークを活用した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。【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。</p>	<p>高校、大学等と連携した中退者に対するハローワークや地域若者サポートステーションによる支援について離学者リーフレット等を活用した周知を行うとともに、就職に向けての意欲・就労スキルが見込まれるニート・学校中退者等に対して若者サポートステーションとの連携を図った結果、平成28年度において若者サポートステーションからハローワークへ誘導された者207人のうち85人が就職した。</p>
6	ひとり親家庭の親に対する支援	<p>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月に地方自治体に臨時窓口を設置、すでにハローワークの常設窓口が設置されている場合には、常設窓口への誘導等を強化する。【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。</p>	<p>ひとり親の就労支援を強化するため、児童扶養手当受給者が「児童扶養手当現況届」を提出する8月の時期に合わせて、ハローワークが県内の市役所・町役場等32か所において、臨時相談窓口を設置する等の取組を行う「出張ハローワーク！ひとり親全力サポートキャンペーン」を実施した。</p> <p>経済的安定を目指すひとり親にとって、労働条件が比較的良好と思われる正社員就職については、その手立ての1つとなることから、正社員を希望する者に対して紹介ができるよう、ひとり親に適すると思われる正社員求人等を臨時相談窓口等に持参することで、正社員就職を希望する者に漏れなく紹介ができる体制を整えた。</p>
7	若者の職業能力開発の推進	<p>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28-32年度にかけて継続的に実施】。</p>	<p>高卒者等若年者対象に主にもつくり分野に係る長期間の職業訓練コースや学びながら実際の職場で実践力を養う雇用型訓練のコースを設定するとともに、ハローワークにおいて、若年者に対する訓練の情報提供や受講助奨を積極的に実施した。</p> <p>平成28年度は、高卒者等を対象とした長期間の訓練については215人が、ジョブカードを活用した雇用型訓練については584人が受講した。</p>
8	UIJターンの促進と地方の良質な雇用機会とのマッチングの強化	<p>若者等のニーズに応じて、兵庫への就職が選択肢の一つとして位置づけられるよう、大学等と連携して兵庫への就職希望者を掘り起こすとともに、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】。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 兵庫県への就職促進の為、新規大卒者等を対象とした県内企業の就職面接会を平成28年度は、32回開催し、他府県や大学等に情報提供を行うことにより兵庫県への就職希望者の掘り起こしとUIJターンの促進に取り組んだ。</li> <li>○ ハローワークのネットワークによる全国の求人人が閲覧が可能であることを周知し、ニーズに合った情報提供によるマッチングに取り組んだ。</li> </ul>

②対象者別の正社員転換等			
イ) 派遣労働者に係る取組			
番号	取組	取組内容	現時点までの実績
1	改正労働者派遣法の円滑な施行	<p>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。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まれているところであり、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。</p> <p>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、不安定な雇用に限ることのないよう、派遣労働者からの相談対応を行う。</p> <p>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】。</p>	<p>正社員転換に向け、教育訓練等のキャリアアップ措置やキャリアコンサルティング及び雇用安定措置を適正に運用するよう、平成28年度は、派遣元や派遣先に対して、集団指導を190社に対して、また訪問指導を319社に対して実施した。</p> <p>（平成29年度は、集団指導を112社、訪問指導を102社に実施）</p>

2	その他	<p>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・啓発に取り組む。</p> <p>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実施する【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。</p>	<p>派遣労働者の派遣先による直接雇用する場合、派遣元と派遣先によるトラブル等により派遣労働者の不利益になることがないよう、平成28年度は、紛争防止措置を定める義務について、訪問指導を319社に対して実施した。</p> <p>（平成29年度は、訪問指導を102社に実施）</p>
---	-----	--	---

②対象者別の正社員転換等 ウ) 有期契約労働者に係る取組			
番号	取組	取組内容	現時点までの実績
1	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、各種説明会、集団指導等を活用し、周知啓発を行う平成28-29年度にかけて集中的に実施。	労働契約法の無期転換ルールについては、平成30年4月以降、本格的な無期転換申請権の発生が見込まれることから、平成28年度は、県下で説明会を26回開催するとともに、あらゆる機会を捉えて積極的に周知を行った。 (平成29年度は、説明会を34回開催)
2	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】。	○ 事業主を対象とした各種説明会、求人者支援員による事業主訪問等の機会を捉えて助成金の活用と勧奨する他、事業主団体等にも会員等に対する周知を依頼し、活用促進を図った。 ○ その結果、平成28年度におけるキャリアアップ助成金の活用による有期契約労働者の正規雇用等への転換数は3,110人であった。 (平成29年度の正規雇用等への転換数は1,563人)
③「多様な正社員」の推進			
番号	取組	取組内容	現時点までの実績
1	「多様な正社員」制度の周知等	勤務地を限定した「多様な正社員」の普及・拡大を図るため、労働条件の明示等の雇用管理上の留意事項、就業規則の規定例及び好事例について周知を行う。 また、働き方・休み方改善コンサルタントによるコンサルティング時において、「多様な正社員」制度の導入や見直しを検討する企業に対し、パンフレットを活用するなどにより就業規則の整備等企業内のルールの制度化に向けた助言や助成措置の情報提供を行う。	多様な正社員の普及・拡大を図るため、働き方・休み方改善コンサルタントが中心となって企業訪問を行い、労働条件の明示等の雇用管理上の留意事項や就業規則の整備等企業内のルールの制度化に向けた助言や周知等を行うとともに、好事例の収集を行った。平成28年度は、コンサルティングを82件、集団指導を62件行った。 (平成29年度 コンサルティング 65件、集団指導 56件、好事例の局ホームページへの掲載 9件)
2	ライフステージの変化に応じた女性の就業支援	主婦等、女性の能力が企業や地域で十分発揮されるよう、就業体験や企業見学等を通じて就業意欲を喚起するなど女性のキャリアプランづくりへの支援を実施する。	マザーズハローワーク等において子ども連れで来所しやすい環境を整備し、就職支援セミナーの開催、担当者制による就職支援プランの策定、職業訓練や保育サービス関連等の情報提供、仕事と子育てが両立しやすい求人の確保とニーズに合った求人情報の提供等就職意欲の喚起と、きめ細やかな就職支援に取組んだ結果、平成28年度のマザーズハローワーク事業における担当者制対象者の就職件数は2,249件となった。 (平成29年度の担当者制対象者の就職件数は、1,137件)
3	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、企業における「短時間正社員制度」の円滑な導入及び運用に向けた支援を実施する。	職員等による事業主訪問の機会を捉えて、「短時間正社員制度」の周知、制度の円滑な導入及び運用に向けた支援を実施した。
4	キャリアアップ助成金の活用促進	「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、キャリアアップ助成金の活用促進を図るため更なる周知に努める【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を図るため、年金事務所や事業主団体等（経営者協会、商工会議所）が主催する会議において助成金の説明を行うとともに事業主団体等に会員等への周知を依頼し、活用促進を図った。
(2) 待遇改善について			
①非正規労働者共通の待遇改善			
番号	取組	取組内容	現時点までの実績
1	最低賃金、賃金引上げについて	経済動向及び地域の事情などを踏まえつつ、兵庫地方最低賃金審議会の円滑な運営を図る。 最低賃金額の改定等について、労使団体及び地方公共団体等の協力を得て、使用者及び労働者に周知し、順守の徹底を図るとともに、履行確保上問題があると考えられる地域、業種等を重点とした監督指導を行う。 また、最低賃金の引き上げに向けた環境整備を図ることを目的として、賃金引上げに取り組む中小企業の経営改善と労働条件管理の相談等にワンストップで対応する「最低賃金総合相談支援センター」において専門家派遣・相談等支援事業を実施する。 さらに、事業場内の時間給800円未満の労働者の賃金を引き上げた中小企業に対して、引上げを実施した労働者数に応じて、労働率の増進に資する設備・危機の導入等に係る経費の一部を助成する。	○ 平成28年10月1日の最低賃金額の改定に伴い、使用者及び労働者に周知した後、履行確保上問題があると考えられる地域、業種等を重点とした監督指導を実施した。なお、122事業場(※)に約定賃金額が最低賃金額未満の違反が認められ、是正指導した。 ※違反率が高かった業種：製造業32.0%、商業21.3%、保健衛生業18.9%、接客娯楽業14.8% ○ 兵庫県最低賃金総合相談支援センターを設置し、無料の相談・専門家派遣等の支援を行った。平成28年度は、相談を497件、専門家派遣を215件行った。 (平成29年度 相談件数 162件、専門家派遣件数 172件)
2	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や人材育成コース、中長期的なキャリア形成を支援する教育訓練給付制度利用促進により待遇改善・職業能力開発の推進を図る【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については、事業主を対象とした各種説明会、求人者支援員による事業主訪問等機会を捉えて助成金の活用を勧奨する他、事業主団体等にも会員等に対する周知を依頼し、活用促進を図った。 ○ 教育訓練給付制度については、各ハローワークにおいてリーフレットの配布及び教育訓練講座一覧を閲覧できるように設置するとともに、受給資格者のしおりや兵庫労働局ホームページでも制度内容を掲載し活用促進を図った。
3	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や介護休業を取得し、継続就業しやすくなるため、育児・介護休業法の周知及び法の履行確保を行う。 仕事と育児・介護を両立しやすい職場環境整備を事業主に促進するため、「中小企業における育児・介護支援プラン導入プログラム」の周知や中小企業両立支援助成金（育児休業等支援コース）の活用を促す。	○ 非正規雇用労働者が育児休業等を取得し継続就業しやすくなるため、雇用均等指導員が中心となって計画的に事業主訪問を行い、育児・介護休業法の周知及び法の履行確保を行った。平成28年度は、32件の事業主訪問を行った。 (平成29年度の事業主訪問件数 83件) ○ 仕事と育児・介護を両立しやすい職場環境整備を促進するため、管内企業に中小企業両立支援助成金（育児休業等支援コース）を周知し、効果的な活用を積極的に促した。平成28年度は、67件の助成金を支給した。 (平成29年度の助成金支給件数 85件)
4	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ャルハラスメント対策の実施	職場における不慣れた性的言動等（セクシャルハラスメント）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、育児・介護休業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】。	○ 職場におけるセクシャルハラスメントに関する相談件数 平成28年度 155件、平成29年度 64件 ○ 妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取扱いに関する相談件数 平成28年度 182件、平成29年度 13件 ○ 法違反事案については、平成28年度9件、平成29年度は6件となった。 これらについては、厳正に是正指導を行った。
5	パワーハラスメント等の予防・解決に向けた環境整備	ポスターや啓発用サイト「あかるい職場応援団」等を活用して、パワーハラスメントの予防・解決に関する周知を図るとともに、サポートガイドの普及に努め、労使の具体的な取組の促進を図る平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	局ホームページにおいて「あかるい職場応援団」について紹介し、パワーハラスメントの予防・解決に関する周知を図るとともに、サポートガイドの普及に努めた。
6	労働条件の確保・改善対策の推進	非正規雇用労働者の適正な労働条件を確保し、最低賃金法をはじめ労働関係法令の遵守に向けた取組の充実を図るとともに、非正規雇用労働条件改善指導員（現労働基準関係法令指導員）を労働基準監督署に配置し、非正規労働者の労働条件及び安全衛生の確保及び改善に関し、使用者団体等に対する指導及び助言を行う【平成28年度以降も継続的に実施予定】。	平成28年度は、4,922事業場に対して定期監督等を実施することにより、非正規雇用労働者の適正な労働条件の確保、最低賃金法をはじめ労働関係法令の遵守に向けた指導を実施した。また、各種説明会等において非正規雇用労働条件改善指導員（現労働基準関係法令指導員）による指導を行った。

7	雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」の推進	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により、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」の推進を図る【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	平成28年度は、人材不足である建設、介護、保育及び警備分野において計220社を訪問して、雇用管理改善に係る啓発の推進を行った。
8	労働保険の通用の推進	労働保険未手続事業者に対する適用促進策を引き続き実施推進する【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	平成27年度を初年度とする「第6次労働保険適用促進3カ年計画」において、許認可等を得て事業を営む業種について、総務省統計局の事業所・企業統計調査と労働保険関係データとの突合を行い未手続事業が多いと思われる業種を兵庫局独自の重点業種に選定し、平成28年度においては、許認可等を得て事業を営む業種の中から「中古品売買業」、「保育園等」、近年増加している業種から「生花小売業」を重点業種として、局内各部課室、署、所及び受託団体との連携を図り未手続事業の解消を図った。 ・局が行う手続指導件数（文書・電話指導を含む） 目標 3,000件 実績 3,625件 ・局の手続指導による成立件数 目標 200件 実績 220件 ・受託団体の加入勧奨による成立件数（労保連独自情報を含む） 目標 1,140件 実績 1,543件 平成29年度においても、「理美容業」を重点業種とし、さらに行革会議において、平成32年度までに未手続事業を2割解消（平成27年度比）することが目標とされたことを踏まえ、これまで以上に労働保険適用促進計画を推進している。 ・局が行う手続指導件数（文書・電話指導を含む） 目標 3,000件 実績 2,217件（平成29年8月31日時点） ・局の手続指導による成立件数 目標 210件 実績 140件（平成29年8月31日時点） ・受託団体の加入勧奨による成立件数（労保連独自情報を含む） 目標 1,140件 実績 279件（平成29年7月31日時点）
9	中小企業退職金共済制度への加入促進	中小企業退職金共済制度加入促進を主眼とする周知・広報を実施する【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	監督署、ハローワークにおいてパンフレット等の資料を配布するなど、幅広く中小企業に対し制度の周知を行うとともに、個々の企業に対する相談・指導の際には、必要に応じ情報提供を行うなど、制度の普及に努めている。

②対象者別の待遇改善  
ア) 若者に係る取組

番号	取組	取組内容	現時点までの実績
1	職業能力開発の推進【再掲】	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28-32年度にかけて継続的に実施】。	高卒者等若年者対象に主にもつくり分野に係る長期間の職業訓練コースや学びながら実際の職場で実践力を養う雇用型訓練のコースを設定するとともに、ハローワークにおいて、若年者に対する訓練の情報提供や受講勧奨を積極的に実施した。 平成28年度は、高卒者等を対象とした長期間の訓練については215人が、ジョブカードを活用した雇用型訓練については584人が受講した。
2	学生アルバイトの労働条件の確保に向けた取組の強化	チラシ・冊子等を活用し、学生アルバイトに関する労働相談に的確に対応する。 また、学生アルバイトの労働条件の確保に向けた監督指導を実施する【平成28年度以降も継続的に実施予定】。	新入生がアルバイトを始める4月から7月にかけて「アルバイトの労働条件を確かめよう！キャンペーン」を実施するとともに、局総合労働相談コーナーに「若者相談コーナー」を設置し、学生アルバイトの労働条件確保に向けた普及啓発を行った。平成28年度は、10大学でキャンペーンを実施し、1,049人が受講した。 （平成29年度のキャンペーン実施状況 11大学、受講者 854人）
3	学生・生徒等に対する労働法制度の周知	大学生、高校生等を対象とするセミナーを開催し、労働法制度の基礎知識を学生・生徒に付与する【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	○ 局長をはじめとして労働局幹部職員が講師となって、大学・短大生を対象に労働法講習義を行い、労働法制度の普及に努めた。平成28年度は、12校で15回の講習義を行い、1,342人が受講した。 （平成29年度 実施回数 10回（7校）、受講者数 684人） ○ 労働局職員等が高校等を訪問し、「これってあり？まんが知って役立つ労働法Q&A」等の教材を使用してわかりやすく労働関係法令の周知を行った。平成28年度は、県立高校2校、280人が対象となった。 （平成29年度 県立高校1校（80人）、専門学校1校（20人））
4	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ユースフル認定企業として認定し、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】。	○ ユースフル認定制度について労働局ホームページに掲載するとともに、事業主団体等に対し会員等への周知依頼を行った他、求人受理時や事業所訪問時及び新規学卒求人説明会等あらゆる機会を通じて周知に取り組んだ。 また、青少年雇用情報から認定の可能性がある企業に対し申請勧奨に取り組んだ。 ○ 平成28年度においては新たに2社を認定した。認定企業については、就職面接会に優先的に参加要請を行うとともに、就職面接会でのユースフル認定企業であることの表示、求人票でのユースフル認定の企業表示、ハローワーク内でのP R シートを掲示等により認定企業の人材確保を支援した。 （平成29年度の認定企業は1社）

②対象者別の待遇改善  
イ) 派遣労働者に係る取組

番号	取組	取組内容	現時点までの実績
1	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【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	派遣労働者と派遣先の労働者の均衡待遇の確保に係る義務等を確実に履行するよう、平成28年度は、派遣元事業主190社に対して、集団指導、251社に対して訪問指導を実施した。 （平成29年度は、集団指導を122社、訪問指導を94社に実施）
2	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】。	派遣労働者のキャリアアップに資する教育訓練やキャリアコンサルティングを実施するよう、平成28年度は、派遣元事業主の190社に対して集団指導、251社に対して訪問指導を実施した。 （平成29年度は、集団指導を122社、訪問指導を94社に実施）

②対象者別の待遇改善 ウ) 有期契約労働者に係る取組			
番号	取組	取組内容	現時点までの実績
1	有期契約労働者に係る取組	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の周知を図り、有期労働契約の労働条件を設定する際のルールについて、相談対応を強化する。 また、専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法については、事業主から提出される雇用管理に関する措置に係る計画の認定申請に適切に対応する【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	労働契約法第20条の趣旨及び規定内容の周知を図り、有期労働契約の労働条件を設定する際のルールについて、相談対応を強化した。また、事業主から提出される雇用管理に関する措置に係る計画の認定申請に適切に対応した。 第二種計画認定件数 平成28年度192件、平成29年度 152件

②対象者別の待遇改善 エ) 短時間労働者に係る取組			
番号	取組	取組内容	現時点までの実績
1	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。 特に、パートタイム労働法第8条（待遇の原則）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図るとともに、第9条（差別的取扱いの禁止）について、違反する事業主に対する指導等により履行確保を図る【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	パートタイム労働法の確実な履行確保を図るため、パートタイム労働法の趣旨等について周知徹底を図るとともに、計画的な事業所訪問により履行確保を図った。 平成28年度は、68件の事業所訪問を行い、指導した。 （平成29年度の事業所訪問件数 177件）
2	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	雇用管理上の課題について、パートタイム労働者活躍企業診断サイトの活用により、企業の自主的な確認を促すとともに、診断結果が一定水準を満たす企業には、パート労働者活躍企業宣言サイトにおいて「パート労働者活躍企業宣言」を行うことを推奨する。【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	パートタイム労働者活躍企業診断サイトの活用により、企業の自主的な確認を促すとともに、診断結果が一定水準を満たす企業には、パート労働者活躍企業宣言サイトにおいて「パート労働者活躍企業宣言」を行うことを推奨した。
3	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。	雇用均等指導員が事業所訪問を行う際などに、積極的に職務分析・職務評価の導入支援・普及促進を図った。
4	総合的な情報提供の実施	「パート労働者活躍企業宣言」、「パートタイム労働者活躍推進企業表彰」、「職務分析・職務評価」、「短時間正社員制度」等について、パート労働ポータルサイトの周知を行い、総合的・一体的に情報提供を実施する。	「パート労働者活躍企業宣言」、「パートタイム労働者活躍推進企業表彰」、「職務分析・職務評価」、「短時間正社員制度」等について、パート労働ポータルサイトの周知を行い、総合的・一体的な情報提供を実施した。

(3) その他		
番号	取組	現時点までの実績
1	過重労働解消に向けた取組や過労死等防止対策の推進	○ 平成28年度、長時間労働が疑われる893事業場に対して監督指導を実施し、うち違法な時間外労働(※1)があった433事業場(48.5%)に対して是正勧告した。また、796事業場(89.1%)に対して過重労働による健康障害防止措置が不十分(※2)なため、指導票を交付した。 ※1:36協定なく時間外労働を行わせているもの、36協定で定める限度時間を超えて時間外労働を行わせているものなど。 ※2:1月100時間を超える時間外・休日労働を行っている労働者又は2ないし6月の平均で80時間を超える時間外・休日労働を行っている労働者について、面接指導等の必要な措置を実施するよう努めることなどを指導したものの、1月80時間以内への削減に努めるよう指導したもののなど。 ○ 平成28年度、経営者団体等5団体に対して、「過重労働解消に向けた取組」の要請を行い、11月22日に「過労死等防止対策推進シンポジウム」を開催した。(約300人が参加) ○ 局及び11監督署において、過重労働解消に向けた取組に係る集団指導等を実施した。
2	「女性活躍推進法」の円滑な施行	女性活躍推進法の全面施行により、一般事業主行動計画の策定・届出等が義務化された。常用労働者が301人以上の企業に対して、行動計画策定届の届出を行うように周知するとともに、未届企業には督促を行った。 平成29年8月末現在の一般事業主行動計画策定届届出状況：常用労働者301人以上企業 536社（届出率99.8%）
3	働き方・休み方の見直しに向けた取組の推進	○ 働き方・休み方の見直しに向け、兵庫労働局内に働き方改革推進本部を立ち上げ、局幹部等が管内リーディング企業等を訪問し、要請や好事例収集等を行った。また、勤務環境改善の場として、事業所を対象にワークショップを開催した。 局幹部等による企業訪問 平成28年度 8社 平成29年度 5社 働き方・休み方改善のためのワークショップの開催 平成29年度 1回（28社参加） ○ 平成29年8月には、労働局幹部が12経済団体を訪問し、年次有給休暇の取得促進、ゆう活の普及など働き方改革についての要請を行い、会員企業への周知を依頼した。

# 兵庫正社員転換・待遇改善実現プラン

平成 28 年 3 月

兵庫正社員転換・待遇改善実現本部

## 目次

はじめに.....	1
1 非正規雇用を取り巻く現状.....	1
2 本プランの計画期間等.....	2
3 具体的な取組事項	
（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.....	2
② 対象者別の正社員転換等	
ア 若者等に係る取組.....	3
イ 派遣労働者に係る取組.....	5
ウ 有期契約労働者に係る取組.....	5
③ 「多様な正社員」の推進.....	6
（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.....	7
② 対象者別の待遇改善	
ア 若者に係る取組.....	8
イ 派遣労働者に係る取組.....	9
ウ 有期契約労働者に係る取組.....	9
エ 短時間労働者に係る取組.....	9
4 おわりに.....	10

## 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、日本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・待遇改善を強力に押し進めていくことが重要となっている。
- 「「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、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、兵庫労働局長を本部長とする「兵庫正社員転換・待遇改善実現本部」（以下「実現本部」という。）を設置するとともに「兵庫正社員転換・待遇改善実現プラン」（以下「本プラン」という。）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する。

## 1 非正規雇用を取り巻く現状

- 兵庫の雇用情勢については、平成 28 年 1 月の有効求人倍率が 1.05 倍と 24 年 5 か月ぶりの水準で、正社員の有効求人倍率 0.68 倍も統計を取り始めた平成 17 年 4 月以降で最高であり、雇用情勢は確実に改善している。
- 全国ベースで正規雇用と非正規雇用の推移をみると、正規雇用は平成 6 年から平成 16 年までの間に減少し、以降その数は緩やかに減少傾向にあるものの、経済の好循環の動き等もあり、足下では増加傾向にある。非正規雇用については、平成 6 年から平成 16 年までの間に増加し、以降その数は緩やかに増加傾向にある。また、最近の動きとして、働き盛り世代では正規雇用への移行が非正規雇用への移行を上回っている状況にある。

- しかしながら、不本意非正規雇用労働者が依然として相当数存在しているところであり、その内訳を分析すると、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いことが、女性が貧困に陥りやすい背景の一つと考えられる。このため、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。

## 2 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。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。

## 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

##### 目 標

- ハローワークによる正社員就職・正社員転換数：18 万人  
（平成 28 年度 - 32 年度累計）（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：70 万人  
（平成 28 年度 - 32 年度累計）（職業安定業務統計）

#### ・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、正社員求人を経営的に確保するほか、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【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【平成 28-32 年度にかけて継続的に実施】。

・若年者の職業観の醸成

労働局、労働基準監督署、ハローワークが中学・高等学校・大学等を訪問し、学生等に対し、わかりやすく労働関係法令の周知を図るとともに、職業講話を実施し、職業観の醸成を図る。

・業界団体等への要請

実現本部において、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への要請を強化するとともに、公共職業安定所長等の幹部職員がハローワークにおいて、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

・若者雇用促進法の円滑な施行

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、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）制度の周知等の取組を着実に実施する。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に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【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

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支援（未内定者への集中的な支援も含む。）を行う【平成 28-30 年度にかけて集中的に実施】。

・地域における若者等の安定雇用の推進

雇用機会が特に不足している地域において、地域雇用開発促進法

に基づいて兵庫県が策定した地域雇用開発計画に定める雇用の創出・確保を促進する。

また、兵庫県が実施する次世代産業分野を対象として産業政策と一体となった雇用創造を目指す「戦略産業雇用創造プロジェクト」の取組を推進することにより、良質な雇用機会の確保に向けた取組を促進する【平成 28-32 年度にかけて継続的に実施】。

#### ・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、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、わかものハローワーク等の利用の周知強化、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）】。

#### ・ニートやひきこもりの方に対する支援

ニート等の就職を支援するため、地域若者サポートステーションにおいて、兵庫県・市・町と協働し、地域ネットワークを活用した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。【平成 28-32 年度にかけて継続的に実施】。

#### ・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 月に地方自治体に臨時窓口を設置、すでにハローワークの常設窓口が設置されている場合には、常設窓口への誘導等を強化する。【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 28-32 年度にかけて継続的に実施】。

#### ・U J I ターン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、兵庫への就職が選択肢の一つとして位

置づけられるよう、大学等と連携して兵庫への就職希望者を掘り起こすとともに、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

##### ・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していくことや、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。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まれているところであり、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、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

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・啓発に取り組む。

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実施する【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

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数：6,500人

(平成 28 - 32 年度累計) (キャリアアップ助成金支給実績)

- ・ 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、各種説明会、集団指導等を活用し、周知啓発を行う平成 28-29 年度にかけて集中的に実施】。

- ・ 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】。

③ 「多様な正社員」の推進

- ・ 「多様な正社員」制度の周知等

勤務地を限定した「多様な正社員」の普及・拡大を図るため、労働条件の明示等の雇用管理上の留意事項、就業規則の規定例及び好事例について周知を行う。

また、働き方・休み方改善コンサルタントによるコンサルティング時において、「多様な正社員」制度の導入や見直しを検討する企業に対し、パンフレットを活用するなどにより就業規則の整備等企業内のルールの制度化に向けた助言や助成措置の情報提供を行う。

- ・ ライフステージの変化に応じた女性の就業支援

主婦等、女性の能力が企業や地域で十分発揮されるよう、就業体験や企業見学等を通じて就労意欲を喚起するなど女性のキャリアプランづくりへの支援を実施する。

- ・ 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、企業における「短時間正社員制度」の円滑な導入及び運用に向けた支援を実施する。

- ・ キャリアアップ助成金の活用促進

「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、キャリアアップ助成金の活用促進を図るため更なる周知に努める【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

**目 標**

- ユースエール認定企業の数：30 社

(平成 26 年度若者応援企業：136 社)

## ① 非正規労働者共通の待遇改善

### ・最低賃金、賃金の引上げについて

経済動向及び地域の事情などを踏まえつつ、兵庫地方最低賃金審議会の円滑な運営を図る。

最低賃金額の改定等について、労使団体及び地方公共団体等の協力を得て、使用者及び労働者に周知し、順守の徹底を図るとともに、履行確保上問題があると考えられる地域、業種等を重点とした監督指導を行う。

また、最低賃金の引き上げに向けた環境整備を図ることを目的として、賃金引上げに取り組む中小企業の経営改善と労働条件管理の相談等にワンストップで対応する「最低賃金総合相談支援センター」において専門家派遣・相談等支援事業を実施する。

さらに、事業場内の時間給 800 円未満の労働者の賃金を引き上げた中小企業に対して、引上げを実施した労働者数に応じて、労働能率の増進に資する設備・危機の導入等に係る経費の一部を助成する。

### ・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コースや人材育成コース、中長期的なキャリア形成を支援する教育訓練給付制度利用促進により待遇改善・職業能力開発の推進を図る【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や介護休業を取得し、継続就業しやすくするため、育児・介護休業法の周知及び法の履行確保を行う。

仕事と育児・介護を両立しやすい職場環境整備を事業主に促進するため、「中小企業における育児・介護支援プラン導入プログラム」の周知や中小企業両立支援助成金の活用を促す。

### ・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、育児・介護休業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】。

### ・パワーハラスメント等の予防・解決に向けた環境整備

ポスターや啓発用サイト「あかるい職場応援団」等を活用して、パワーハラスメントの予防・解決に関する周知を図るとともに、サポー

トガイドの普及に努め、労使の具体的な取組の促進を図る平成 28-32 年度にかけて継続的に実施】。

・労働条件の確保・改善対策の推進

非正規雇用労働者の適正な労働条件を確保し、最低賃金法をはじめ労働関係法令の遵守に向けた取組の充実を図るとともに、非正規雇用労働条件改善指導員を労働基準監督署に配置し、非正規労働者の労働条件及び安全衛生の確保及び改善に関し、使用者団体等に対する指導及び助言を行う【平成 28 年度以降も継続的に実施予定】。

・雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」の推進

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により、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」の推進を図る【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適用促進対策を引き続き実施推進する【平成 28-32 年度にかけて継続的に実施】。

・中小企業退職金共済制度への加入促進

中小企業退職金共済制度加入促進を主眼とする周知・広報を実施する【平成 28-32 年度にかけて継続的に実施】。

② 対象別の待遇改善

ア 若者に係る取組

・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の強化

チラシ・冊子等を活用し、学生アルバイトに関する労働相談に的確に対応する。

また、学生アルバイトの労働条件の確保に向けた監督指導を実施する【平成 28 年度以降も継続的に実施予定】。

・学生・生徒等に対する労働法制の周知

大学生、高校生等を対象とするセミナーを開催し、労働法制の基礎知識を学生・生徒に付与する【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ユースエール認定企業として認定し、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

##### ・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【平成 28-32 年度にかけて継続的に実施】。

##### ・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

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の周知を図り、有期労働契約の労働条件を設定する際のルールについて、相談対応を強化する。

また、専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法については、事業主から提出される雇用管理に関する措置に係る計画の認定申請に適切に対応する【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

##### ・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。

特に、パートタイム労働法第 8 条（待遇の原則）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図るとともに、第 9 条（差別的取扱いの禁止）について、違反する事業主に対する

指導等により履行確保を図る【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

雇用管理上の課題について、パートタイム労働者活躍企業診断サイトの活用により、企業の自主的な確認を促すとともに、診断結果が一定水準を満たす企業には、パート労働者活躍企業宣言サイトにおいて「パート労働者活躍企業宣言」を行うことを推奨する。【平成 28-32 年度にかけて継続的に実施】。

・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。

・総合的な情報提供の実施

「パート労働者活躍企業宣言」、「パートタイム労働者活躍推進企業表彰」、「職務分析・職務評価」、「短時間正社員制度」等について、パート労働ポータルサイトの周知を行い、総合的・一体的に情報提供を実施する。

## 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、日本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】。
- 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。
- 急激な人口減少、高齢化が進んでいる我が国において、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り、その実現に向け全力で取り組む。