# 高知県正社員転換・待遇改善実現プラン

“安全・安心・安定した雇用環境を目指して”

厚生労働省　高知労働局働き方改革推進本部

# 目次

はじめに …… 1

１．本プランの計画期間等 …… 2

２．非正規雇用を取り巻く現状と取組 …… 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 …… 9

エ 短時間労働者に係る取組 …… 10

オ 地域における正社員転換等の取組 …… 11

③ 「多様な正社員」の推進 …… 11

（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 …… 12

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 …… 17

エ 短時間労働者に係る取組 …… 17

４．おわりに …… 19

参考資料

１ 有効求人倍率、有効求人数、有効求職者数の推移（グラフ） …… 20

２ 正社員、パート有効求人倍率の推移（グラフ） …… 21

３ 求人・求職・就職バランスシート（パートを含む常用） …… 22

４ 求人・求職・就職バランスシート（正社員） …… 23

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、これからの日本の経済成長にとって、これは不可欠であると認識している。

○　「「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[1]。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[2]。

これらを踏まえ、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、非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善を加速するための計画として「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。

○　全国に先行して、少子・高齢化、人口減少が進んでいる高知県において、雇用情勢が着実に改善しているこのタイミングを捉え、重点的に不本意非正規雇用労働者の正社員転換及び柔軟な働き方として非正規雇用を選ばれた方の待遇改善に取り組み、働く方が希望する働き方を実現することで、働く方のモチベーションや資質の向上はもとより、労働生産性の向上にもつながっていくと考えられる。

○　このため高知労働局においても高知労働局長を本部長とする「高知労働局働き方改革推進本部」において、本省プランを踏まえた非正規雇用労働者の待遇改善策について検討を行い、「高知県正社員転換・待遇改善実現プラン（以下「本プラン」という。）」として策定することとした。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] 「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）（抄）
第二.一.2-2.（3）i）⑪企業における正社員転換・雇用管理改善の強化
雇用の質を高め、女性の活躍促進を更に高めるため、キャリアアップ助成金の拡充等による正社員転換や雇用管理改善に向けた取組などを行う「正社員転換・雇用管理改善プロジェクト（仮称）」を年度内に策定し、非正規雇用労働者の正社員転換等を加速させる。

[2] 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-（平成 27 年 11 月 26 日一億総活躍国民会議取りまとめ）（抄）
２.「ニッポン一億総活躍プラン」に向けて検討すべき方向性
（２）「夢をつむぐ子育て支援」
若者の雇用・経済的基盤を改善するため、若者の円滑な就職支援や非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善の推進、被用者保険の更なる適用拡大の検討などにより若者の雇用安定化と所得向上に取り組む。

## 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。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。

○　本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、特に、不本意ながらも非正規雇用労働者として働く方（以下「不本意非正規雇用労働者」という。）の正社員転換を進めること及び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、非正規雇用対策の推進に当たっては、地域の実情等に応じたきめ細やかな対策を講じていくことも重要であることを踏まえ、産業構造など地域の実情等を考慮して、高知県、経済団体及び労働団体との連携を強化し、具体性かつ実効性のあるものとする必要がある。

## ２　非正規雇用を取り巻く現状と取組

○　高知県の雇用失業情勢については、平成 28 年１月の有効求人倍率（1.05 倍）は過去最高の水準、完全失業率も平成 27 年 10 月～12 月期は 2.7%と平成９年以降最も低い水準[3]となっている。また、賃金・所得面について、１人当りの現金給与総額は、振れを伴いつつも所定内給与を中心に緩やかな上昇基調にある（平成 27 年 11 月前年比：＋6.2%）。この結果、常用労働者数と１人当りの現金給与総額の積として表わされる雇用者所得は緩やかな増加基調にある[4]など、経済の好循環の動きがみられ、雇用情勢は着実に改善している。

○　高知県の非正規雇用労働者は全労働者の約 37%（全国平均 38%）[5]を占めており、全国平均に比べ１ポイント下回っている。

　また、全国調査によると非正規雇用労働者の 57.7%の方は「自分の都合の良い時間に働きたいから」など柔軟な働き方として非正規雇用を選択している。その一方で「正規の職員・従業員の仕事がないから」の理由で選んだ方が 19.2%[6]となっている。

○　高知労働局の有効求人倍率（1.05 倍）の内訳は、正社員有効求人倍率が 0.60 倍に対し、パートタイマー有効求人倍率は 1.59 倍と求人数が求職者数を大きく上回っており、正社員を希望する求職者とパートタイマーを希望する求人者との間でミスマッチが生じている。

　さらに、職種別の正社員有効求人倍率をみると、最小値の職業（事務職：0.20 倍）と最大値の職業（保安の職業：4.27 倍）で大きな差が生じており、職種についても、求人者と求職者の間でミスマッチが生じている。

○　ミスマッチを解消して正社員実現を目指すため、他の国の機関、高知県、市町村の産業施策と連携しながら、求人者には良質な正社員求人の提出要請、働き方改革による雇用管理改善及び助成金（キャリアアップ助成金、トライアル雇用奨励金）の活用促進等、求職者にはキャリア・コンサルティング、スキルアップ等の指導助言を行ない、正社員求人への紹介、正社員転換などにより正社員への道が開かれるように取り組んでいる。

○　柔軟な働き方として非正規雇用を選択した方については、賃金改善、十分な能力開発の機会提供、福利厚生の充実を事業主へ要請するなどにより待遇改善が図られるよう取り組んでいる。

---

[3] 総務省発表の労働力調査参考資料都道府県別結果（モデル推計値）による。
[4] 日本銀行高知支店発表の高知県金融経済概況による。
[5] 総務省発表の「就業構造基本調査」（平成２４年）による。
[6] 総務省発表の「労働力調査（詳細集計）」（平成 25 年平均）第Ⅱ－16 表による。

## 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：30,000 人（平成 28-32 年度累計）（平成 26 年度：5,953 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：110,000 人（平成 28-32 年度累計）（平成 26 年度：21,121 人）（職業安定業務統計）

○　不本意非正規雇用労働者については、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。

○　特に、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高い状況にあることを踏まえ、それらの者を多く雇用する事業所等においては、重点的かつ実効性のある取組を実施することが求められる。

【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。また、フリーター女性に配慮したキャリアコンサルティングの実施、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。その際、ＰＤＣＡサイクルを確実に回すための成果目標を適切に設定する。また、それぞれの地域において活用が進むよう自治体、事業主団体等と連携して、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

高知労働局において、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に要請するとともに、各ハローワークにおいても、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[7]【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

【目標】

■　学卒者向け公共職業訓練の正社員就職率：90%

（平成 26 年度：全国 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：全国 73.2%）（厚生労働省調べ）

○　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 95.9%、新規大卒者で 91.5%（平成 27 年３月）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年で大卒者の約 4 割、高卒者の約 4.5 割となっている。また。若年層は、他の年齢層と比較して、不本意非正規雇用労働者の比率も高くなっている。

○　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、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[8]。

---

[7] 「正社員転換・待遇改善に向けた緊急対策」（平成 27 年 9 月 25 日 本省本部取りまとめ）において、平成 27 年度の取組として、経済界への要請（同年 10 月）や「正社員転換・待遇改善キャンペーン」（同年 10-12 月）、「不本意非正規対策・学卒正社員就職実現キャンペーン」（平成 28 年１－３月）を掲げている。

[8] フリーター数は、180 万人前後で高止まりしている（平成 26 年：179 万人）。

【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、第 189 回通常国会で成立した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】。

- 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の活用促進により、新規学卒枠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、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、夜間や土曜日でも相談を行えるように電話・メールによる相談事業、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）】。

- 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、地方自治体と協働し、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。また、ひきこもりの方やその家族に対しては、ひきこもり地域支援センター等において必要な相談支援を行う【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月に地方自治体への臨時窓口を設置し、ハローワークへの誘導等を強化する。また、高知家の女性仕事応援室等の関係機関と連携した支援等により取組を強化する。

さらに、試行雇用から長期雇用につなげる道を広げるため、トライアル雇用奨励金と特定求職者雇用開発助成金の併用が可能となり、キャリアアップ助成金についても引き続き活用を促進する等の取組を行う。

このほか、高等職業訓練促進給付金・高等職業訓練促進資金貸付事業等の活用による就職に有利な資格取得支援や、高知県及び（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構高知支部の託児サービス支援付き訓練コース等の利用促進を図る【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 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、地方への就職が選択肢の一つとして位置づけられるよう、地方自治体や首都圏・近畿圏の大学等と連携して地方就職希望者を掘り起こすとともに、全国のユースエール認定企業をはじめ地方に立地する企業の職場情報を入手できるポータルサイトを開設する。

また、新卒応援ハローワーク等において、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

【目標】

■　常用雇用労働者派遣の増加：現状の比率から全国平均比率まで増加

（平成２５年度：高知県 24.8%、全国平均 26.8%[9]）（労働者派遣事業報告）

■　紹介予定派遣の増加：全事業所数の 7.6%（平成 25 年度全国平均）

（平成 25 年度：高知県全事業所数の 3.5%）（労働者派遣事業報告）

○　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[10]、不本意非正規雇用労働者の比率は他の雇用形態と比べてかなり高い傾向にある。

○　その他にも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、都道府

---

[9]　平成 28 年度以降は労働者派遣事業報告により把握することとするため、平成 28 年度の集計結果を踏まえて見直しが必要。また、労働者派遣事業報告は集計に時間を要することから、当該報告に基づく数値目標について、本プランが終了する平成 33 年 3 月時点で平成 32 年度の数値が不明の場合があり、その場合にはその時点の最新値により目標の達成状況を把握することとする。以下同じ。

[10]　労働者の賃金カーブ（雇用形態別・時給ベース・男女計）（平成 24 年）
正社員：1,921 円、派遣労働者：1,351 円、契約社員等：1,198 円、短時間労働者：1,026 円
（正社員、契約社員等、短時間労働者については、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（平成 24 年）。派遣労働者については、「派遣労働者実態調査」（平成 24 年））

県労働局に設置した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

【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：750 人（平成 28-32 年度累計）

（平成 26 年度：40 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」[11]や「雇止め法理」[12]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。

---

[11] 同一の使用者との間で、有期労働契約が通算で５年を超えて反復更新された場合は、労働者の申込みにより無期労働契約に転換する制度（労働契約法第 18 条。通算契約期間のカウントは、平成 25 年４月１日以後に開始する有期労働契約が対象となり、平成 25 年３月 31 日以前に開始した有期労働契約は通算契約期間に含まない。）。

[12] 「雇止め」（使用者が有期労働契約の更新を拒否したときは、契約期間の満了により雇用が修了すること。）については、労働者保護の観点から、一定の場合にこれを無効とする判例上のルール（雇止め法理）が確立しており、その内容や適用範囲をそのまま労働契約法に条文化した制度（労働契約法第 19 条）。

【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、高知労働局並びに管下の労働基準監督署及びハローワークの窓口における周知、無期転換ルールを先行して導入した企業の好事例が掲載されている厚生労働省HPを紹介するなどによる周知のほか、厚生労働省の委託事業で実施されるセミナーでのルールの解説や個別相談会の参加勧奨等によって、実質的に効力を発揮することとなる平成30年４月１日までの間に集中的に制度の周知・企業における導入支援を図る【平成28-29年度にかけて集中的に実施】。

・　雇止め法理の周知等

雇止め法理について、集団指導等のあらゆる機会を通じて、引き続き周知徹底を図る。

・　高年齢の有期契約労働者の無期転換の促進

高年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場合が多いため、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

○　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収集等

パートタイム労働法第13条[13]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

[13]　事業主は、通常の労働者への転換を推進するため、通常の労働者を募集する場合にその内容を短時間労働者にも周知する等の措置を講じなければならないとするもの。

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【それぞれ平成 28-32 年度にかけて継続的に実施】。

オ　地域における正社員転換等の取組

地域的な雇用構造の改善を図ることにより、地域経済の活性化を実現するため、雇用促進税制の活用によって雇用機会が不足している地域における質の高い雇用（無期雇用かつフルタイム）の創出を促進する。また、高知県の産業振興政策と一体となった雇用創出の取組を厚生労働省が支援する「戦略産業雇用創造プロジェクト」[14]（高知県は平成 26-28 年度実施）について、良質な雇用機会の確保に向けた取組を促進するために高知労働局も積極的な支援を行う。

③　「多様な正社員」の推進

○　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、いわゆる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、遠隔地への赴任等がある、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】

- モデル就業規則の作成、コンサルティングの実施

厚生労働省において作成される「多様な正社員」及び「無期転換」に関するモデル就業規則について、周知を図るとともに、「多様な正社員」及び「無期転換」の導入を検討している中小企業に対して、社会保険労務士等によるコンサルティングを実施する厚生労働省の委託事業の利用勧奨等を行う【平成 28-32 年度にかけて継続的に実施】。

[14] 「戦略産業雇用創造プロジェクト」：都道府県が提案する事業から、コンテスト方式により雇用創造効果が高いプランを選定し、年間 10 億円を上限として事業実施に係る費用の 8 割を国が補助（最長 3 年間支援）。

・　「多様な正社員」に関するシンポジウムの開催

「働き方改革」の取組の一環として、企業等に対し、「多様な正社員」の導入促進の働きかけを行うなどにより社会的気運の醸成を図る。また、シンポジウムへの参加勧奨等を行う【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】。

・　好事例の収集等

「多様な正社員」を導入している企業の好事例を収集し、専用 HP「多様な人材育成で輝く企業応援サイト」に好事例を体系的に整備・掲載することにより、「多様な正社員」の普及・拡大を図る【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

【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：5 社

（平成 26 年度若者応援宣言企業：26 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：5社

○　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】

・　同一労働同一賃金の推進策等について

雇用形態が異なっていても同じ職務・職責において適正な待遇を確保するた

め、これまでパートタイム労働法、労働者派遣法及び労働契約法について、均等・均衡待遇や差別禁止といった考え方を踏まえた法改正を行ってきたところ、これらの規定に基づき、企業に対して指導、周知・啓発を図り、適正な待遇を確保していく。

また、多様な働き方を広げていくに当たり、同一労働同一賃金の実現は重要な課題であり、これまでも、諸外国における均等・均衡待遇の確保の在り方について調査研究に取り組んできたところであるが、厚生労働省内の推進チームを設置して、検討を進めていく。

- 最低賃金、賃金の引上げについて

最低賃金について、幅広い周知を図るとともに、的確な監督指導を行う。

また、最低賃金制度は、賃金の低廉な労働者の労働条件の改善を図るセーフティネットとして一層適切に機能する必要がある。このため、高知県の経済動向及び実情などを踏まえつつ、高知地方最低賃金審議会の円滑な運営を図る。

さらに、最低賃金の引上げに向けて、中小企業・小規模事業者への生産性向上等のため、「最低賃金引上げに向けた中小企業・小規模事業者への支援事業」の周知を積極的に行い、企業収益を踏まえた賃金の引き上げに向けた働きかけや必要な環境整備を行っていく。

- 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を取得し、継続就業しやすくするための制度の見直しを行うとともに、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図るため、育休復帰支援プランの策定支援を行う。また、育児休業中の代替要員の確保等の取組を行う中小企業事業主に対して助成金を支給する「期間雇用者の育児休業取得促進プログラム」を実施する。

さらに、介護休業等が取得しやすくなるよう、非正規雇用労働者が介護休業を取得し、継続就業しやすくするための制度見直しを行うとともに、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両立支援に活用できる介護支援プランモデルを構築、周知するほか、介護支援プランの策定支援も行う。また、当該プランに基づき、休業取得・職場復帰させた中小企業事業主に対して助成金を支給する【平成 28 年度以降も継続的に実施予定（一部法改正が前提）】。

・　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

妊娠・出産・育児休業等を理由とする上司・同僚からの就業環境を害する行為を防止する措置を事業主に講ずるように指導する。

また、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等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、ポータルサイト「あかるい職場応援団」等を活用した周知啓発を行うこととともに「パワーハラスメント対策導入マニュアル」を用いた労使の取組を促進する【平成 28-32 年度にかけて継続的に実施】。

・　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や人材不足分野における雇用管理改善モデルの構築を行うほか、「生産性向上と雇用管理改善の両立企業表彰」（仮称）を創設し、企業の生産性向上と雇用管理改善の両立を促進する【平成 28-32 年度にかけて継続的に実施】。

併せて、雇用管理改善モデルや表彰の成果の周知・横展開を図るためのポータルサイトの開設及び高知労働局・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」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【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（独力では退職金制度を設けることが困難な中小企業に対して、事業主の相互共済の仕組みと国の援助によって設けられた国の退職金制度）について、周知等を通じて制度への加入を促進する。

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】

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】。

・ 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【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

労働者の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、高知県教育委員会の協力を得つつ、高知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】。

・ 若者の雇用管理改善の促進

若者の雇用管理上で課題のある業種について、その課題の解消に資する様々な雇用管理制度をモデル的に導入・運用するためのきめ細かなコンサルティングを実施した上で、そのコンサルティングの過程で得られたモデル的な取組事例について、その導入効果やノウハウ等の検証・分析を行い、分野ごとの特性を踏まえた効果的な雇用管理改善方策を整理し普及・啓発する【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[15]【平成 28 年-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】。

- 妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取扱いの防止等

派遣労働者は、他の雇用形態と比べて、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）等の被害を受ける比率が高い現状を踏まえ、現行法令の規定（男女雇用機会均等法による不利益取扱いやセクハラ防止措置等に係る規定については、派遣元事業主だけでなく派遣先についても、派遣労働者に対して使用者としての責任を負うこと等）について周知徹底を図るとともに、妊娠・出産・育児休業等を理由とす

[15] 派遣労働者と派遣先の労働者の均衡待遇については、派遣元指針の内容（派遣料金の額に係る派遣先との交渉が派遣労働者の待遇改善にとって極めて重要であることを踏まえつつ、交渉にあたるよう努めること等）や派遣先指針の内容（派遣料金の額の決定に当たっては、就業の実態や労働市場の動向等を勘案し、受け入れる派遣労働者の従事する業務と同種の業務に従事している労働者の賃金水準との均衡が図られたものとなるよう努めること等）にも十分留意する必要がある。

る上司・同僚からの就業環境を害する行為の防止措置義務や、育児・介護休業等を理由とする派遣先から受ける不利益取扱いについて制度の見直しを行う【平成 28・29 年度に集中的に実施（一部法改正が前提）】。

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【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。

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、労使の取組や裁判例の動向等の情報収集・分析等を行いつつ、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、ガイドラインの作成、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

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。

「パート労働者活躍企業宣言」宣言企業のうち、他の模範となる短時間労働者の活躍推進に取り組んでいる企業への表彰を行い、さらに、表彰受賞企業の取組をパートタイム労働者活躍推進企業表彰サイトで広く発信することにより、短時間労働者の雇用管理の改善に向けた企業の自主的な取組を促進する【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を活用して総合的・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、前述のように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、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】。

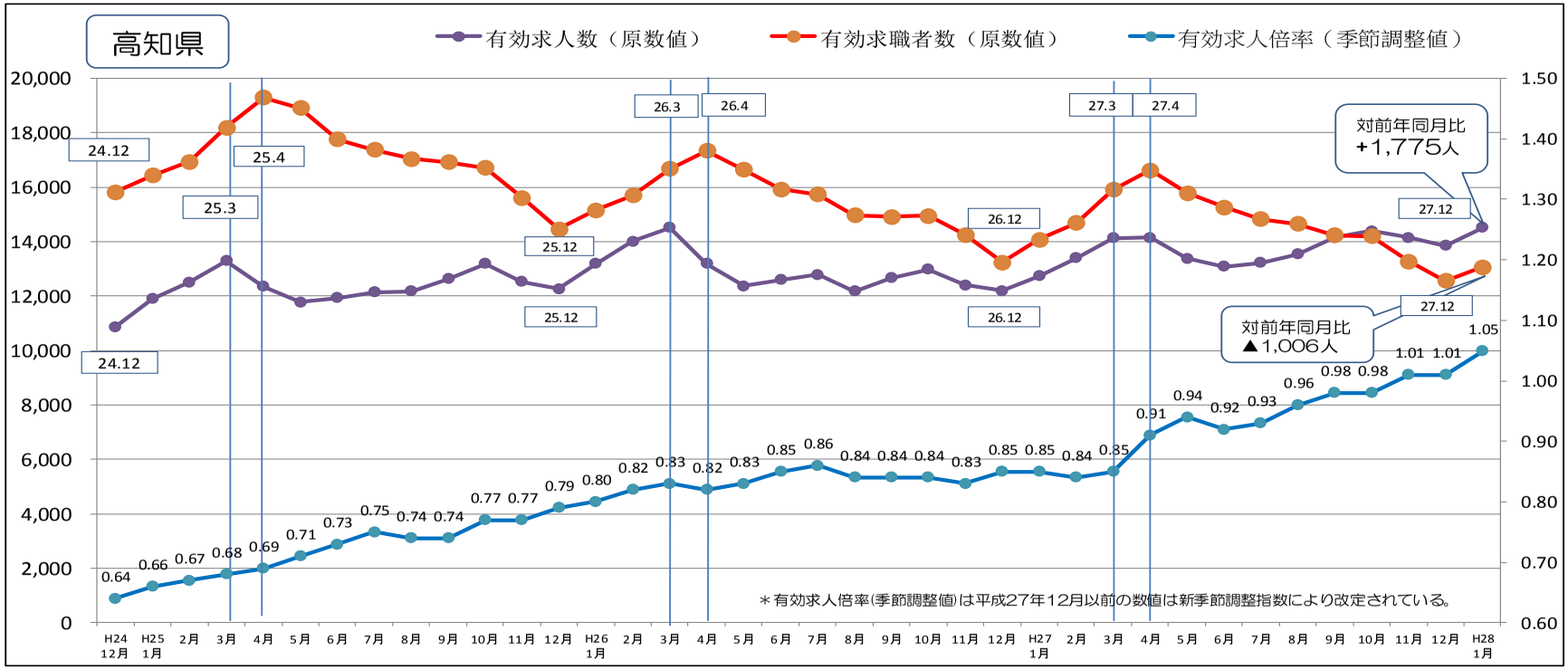
○　正規雇用と非正規雇用、つまり「正規」・「非正規」という二分法については、これまで我が国の労働市場において広く一般的に使用されている呼称であるものの、それらは、労働者の「身分」として待遇を固定化するようなものであってはならない。こうした観点を踏まえると、単に雇用形態の転換を目指すだけではなく、正規雇用・非正規雇用という枠組みを超えた労働者全体の働き方や在り方について、引き続き、議論を深めていく必要がある。

　また、育児・介護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。

○　少子・高齢化、人口減少が先行して進行している高知県おいて、これからの将来を担う若者をはじめ、女性、高年齢者及び障害者が能力を発揮して活躍し、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し定住者を増やすことが喫緊の課題である。それぞれの企業においては、就業実態及び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つめ、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。高知労働局としても、高知県、経済団体、労働者団体等と連携し、希望や意欲・能力に応じた働き方が実現できるような環境を整備するために、各種制度や支援策の周知啓発、活用促進等全力で取り組んでいく。

# 有効求人倍率、有効求人数、有効求職者数の推移（平成24年12月～平成28年1月）

○ 28年1月の有効求人倍率は1.05倍。27年12月の1.01倍を0.04ポイント上回り高知県の最高値を更新。
○ 26年度の有効求人倍率は0.8倍台で推移。27年4月以降0.9倍台となり、その後0.9倍を割り込むことなく11月に初めて1倍を超え1.01倍となり、12月以降も1倍以上で推移しており高水準を維持している。



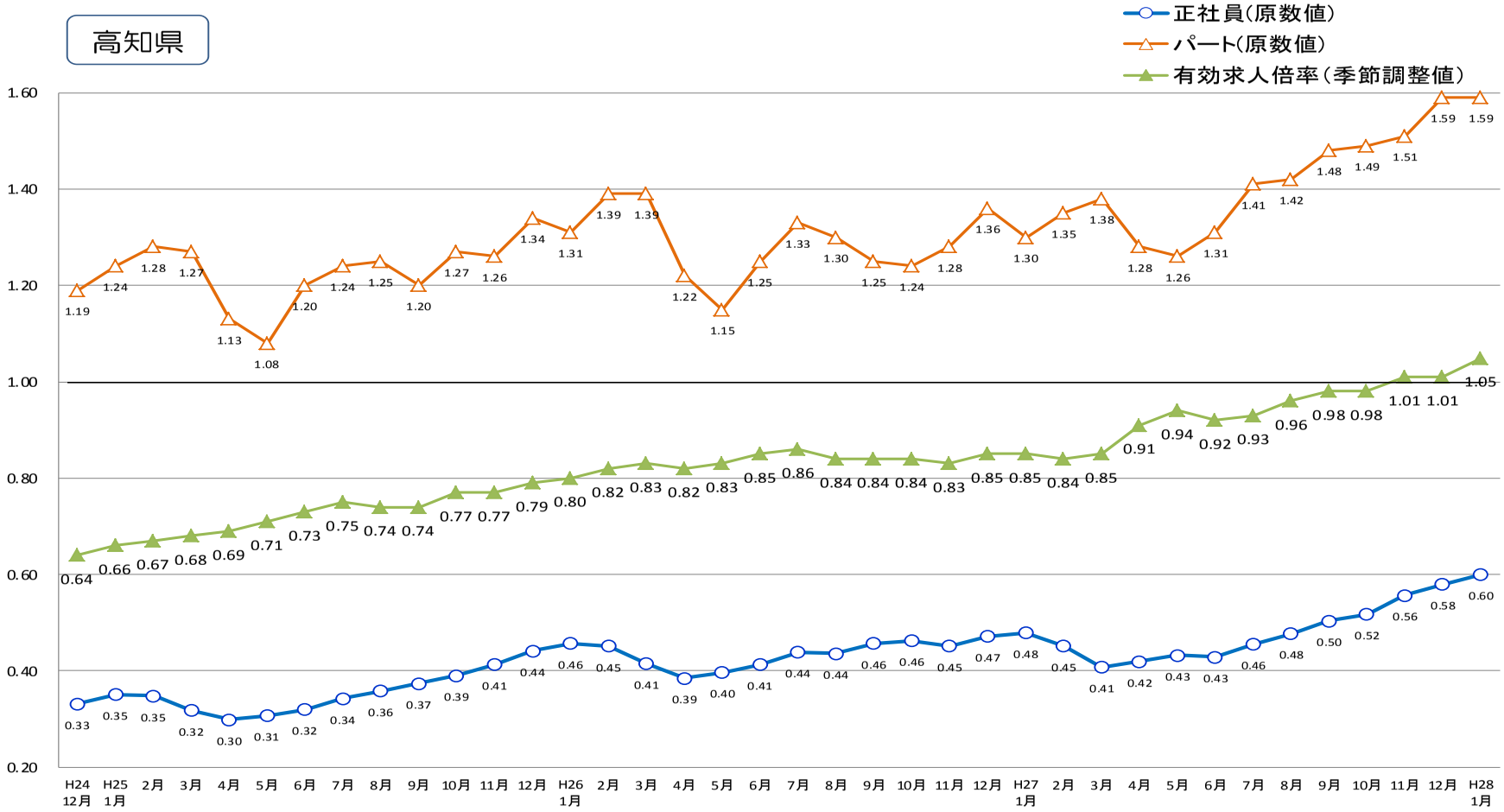

| | 24年<br>10月～12月 | 25年<br>1月～3月 | 25年<br>4月～6月 | 25年<br>7月～9月 | 25年<br>10月～12月 | 26年<br>1月～3月 | 26年<br>4月～6月 | 26年<br>7月～9月 | 26年<br>10月12月 | 27年<br>1月～3月 | 27年<br>4月～6月 | 27年<br>7月～9月 | 27年<br>10月～12月 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 完全失業率<br>（高知県）<br>四半期平均 | 3.0 | 3.6 | 3.5 | 3.0 | 3.0 | 3.3 | 3.2 | 3.3 | 3.0 | 3.3 | 3.2 | 2.7 | 2.7 |

＊完全失業率資料出処：総務省統計局労働力調査（都道府県別結果）モデル推計値

参考資料１

参考資料２

# 正社員・パート有効求人倍率の推移（平成24年12月～平成28年1月）



参考資料３

# 求人・求職・就職バランスシート(パートを含む常用)

平成28年1月

| | 求人倍率(倍) | 有効求人(人) | 有効求職（人） | | | 就職件数（人） | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | 合計 | 男 | 女 | 合計 | 男 | 女 |
| **職業計** | 0.99 | 12,732 | 12,889 | 5,589 | 7,284 | 753 | 309 | 443 |
| **管理的職業** | 1.68 | 42 | 25 | 24 | 1 | 1 | 1 | |
| **専門的・技術的職業** | 1.66 | 2,411 | 1,449 | 437 | 1,012 | 122 | 31 | 91 |
| 建築・土木技術者等 | 5.02 | 417 | 83 | 76 | 7 | 6 | 6 | |
| 医師、薬剤師等 | 8.16 | 155 | 19 | 3 | 16 | | | |
| 保健師、助産師、看護師 | 2.00 | 791 | 396 | 15 | 381 | 45 | 2 | 43 |
| 社会福祉の専門的職業 | 1.35 | 456 | 338 | 56 | 282 | 33 | 7 | 26 |
| **事務的職業** | 0.32 | 993 | 3,144 | 549 | 2,591 | 131 | 21 | 110 |
| 一般事務員 | 0.23 | 676 | 2,908 | 455 | 2,449 | 94 | 8 | 86 |
| 会計事務員 | 0.80 | 88 | 110 | 37 | 73 | 12 | 1 | 11 |
| **販売の職業** | 2.61 | 2,708 | 1,037 | 473 | 563 | 66 | 29 | 37 |
| **サービスの職業** | 1.74 | 3,200 | 1,838 | 558 | 1,278 | 167 | 47 | 120 |
| 介護サービスの職業 | 1.49 | 1,124 | 752 | 225 | 527 | 75 | 21 | 54 |
| 保健医療サービス | 1.72 | 188 | 109 | 16 | 93 | 23 | 2 | 21 |
| 生活衛生サービス | 2.85 | 194 | 68 | 12 | 56 | 7 | 1 | 6 |
| 飲食物調理の職業 | 1.78 | 740 | 416 | 156 | 259 | 43 | 14 | 29 |
| 接客・給仕の職業 | 2.39 | 862 | 360 | 105 | 254 | 16 | 8 | 8 |
| **保安の職業** | 6.51 | 306 | 47 | 46 | 1 | 6 | 6 | |
| **農林漁業の職業** | 1.25 | 227 | 182 | 134 | 48 | 23 | 14 | 9 |
| **生産工程の職業** | 1.31 | 1,069 | 819 | 567 | 251 | 75 | 50 | 24 |
| 金属材料製造等 | 1.46 | 183 | 125 | 123 | 2 | 12 | 12 | 0 |
| 製品製造・加工処理 | 1.99 | 637 | 320 | 157 | 162 | 41 | 23 | 17 |
| 機械組立の職業 | 0.22 | 36 | 163 | 122 | 41 | 6 | 5 | 1 |
| 機械整備・修理の職業 | 1.39 | 114 | 82 | 80 | 2 | 4 | 4 | 0 |
| 生産関連・生産類似 | 0.44 | 43 | 98 | 63 | 35 | 1 | 1 | 0 |
| **輸送・機械運転の職業** | 1.18 | 419 | 355 | 347 | 8 | 34 | 34 | 0 |
| 定置・建設機械運転 | 0.76 | 37 | 49 | 49 | 0 | 1 | 1 | |
| **建設・採掘の職業** | 1.43 | 545 | 380 | 377 | 3 | 25 | 24 | 1 |
| 建設躯体工事の職業 | 3.36 | 74 | 22 | 22 | | 2 | 2 | |
| 建設の職業 | 1.43 | 113 | 79 | 78 | 1 | 5 | 4 | 1 |
| 電気工事の職業 | 0.80 | 69 | 86 | 86 | | 5 | 5 | |
| 土木の職業 | 1.51 | 289 | 191 | 189 | 2 | 13 | 13 | |
| **運搬・清掃等の職業** | 0.24 | 812 | 3,358 | 1,934 | 1,419 | 103 | 52 | 51 |
| 運搬の職業 | 0.69 | 245 | 353 | 316 | 36 | 37 | 32 | 5 |
| 清掃の職業 | 0.93 | 309 | 331 | 149 | 181 | 28 | 5 | 23 |
| その他の運搬等の職業 | 0.07 | 198 | 2,658 | 1,464 | 1,191 | 22 | 10 | 12 |
| **分類不能の職業** | 0.00 | | 255 | 143 | 109 | | | |

※求職申込書における「性別」欄の記入が任意のため、男女別の合計は全体の値と必ずしも一致しない。
※平成24年4月から職業分類を改定。

参考資料４

## 求人・求職・就職バランスシート（正社員）

平成28年1月

| | 求人倍率(倍) | 有効求人 (人) | 有効求職 (人) | | | 就職件数 (人) | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | 合計 | 男 | 女 | 合計 | 男 | 女 |
| 職業計 | 0.60 | 5,491 | 9,161 | 4,778 | 4,372 | 382 | 192 | 190 |
| A管理的職業 | 1.46 | 35 | 24 | 23 | 1 | 1 | 1 | |
| B専門的・技術的職業 | 1.44 | 1,546 | 1,075 | 400 | 675 | 79 | 24 | 55 |
| 09建築・土木技術者等 | 4.66 | 373 | 80 | 74 | 6 | 5 | 5 | |
| 12医師、薬剤師等 | 11.63 | 93 | 8 | 3 | 5 | | | |
| 13保健師、助産師、看護師等 | 2.19 | 549 | 251 | 14 | 237 | 29 | 2 | 27 |
| 16社会福祉の専門的職業 | 0.76 | 182 | 241 | 50 | 191 | 22 | 6 | 16 |
| C事務的職業 | 0.20 | 480 | 2,393 | 483 | 1,907 | 63 | 11 | 52 |
| 25一般事務員 | 0.15 | 332 | 2,217 | 402 | 1,812 | 48 | 7 | 41 |
| 26会計事務員 | 0.60 | 51 | 85 | 34 | 51 | 6 | 0 | 6 |
| D販売の職業 | 0.82 | 598 | 729 | 445 | 284 | 37 | 24 | 13 |
| Eサービスの職業 | 0.89 | 1,110 | 1,253 | 502 | 750 | 79 | 29 | 50 |
| 36介護サービスの職業 | 0.77 | 449 | 580 | 211 | 369 | 39 | 14 | 25 |
| 37保健医療サービス | 1.34 | 111 | 83 | 14 | 69 | 15 | 1 | 14 |
| 38生活衛生サービス | 2.95 | 124 | 42 | 9 | 33 | 1 | 0 | 1 |
| 39飲食物調理の職業 | 0.71 | 190 | 266 | 141 | 125 | 16 | 9 | 7 |
| 40接客・給仕の職業 | 1.01 | 211 | 209 | 92 | 116 | 8 | 5 | 3 |
| F保安の職業 | 4.27 | 158 | 37 | 36 | 1 | 2 | 2 | |
| G農林漁業の職業 | 0.44 | 60 | 136 | 113 | 23 | 1 | 1 | |
| H生産工程の職業 | 0.82 | 558 | 683 | 536 | 147 | 43 | 36 | 7 |
| 52金属材料製造等 | 1.14 | 134 | 118 | 116 | 2 | 11 | 11 | 0 |
| 54製品製造・加工処理 | 0.99 | 228 | 230 | 146 | 84 | 19 | 14 | 5 |
| 57機械組立の職業 | 0.15 | 21 | 144 | 118 | 26 | 2 | 2 | |
| 60機械整備・修理の職業 | 1.38 | 105 | 76 | 74 | 2 | 4 | 4 | 0 |
| 64生産関連・生産類似 | 0.39 | 35 | 89 | 62 | 27 | 1 | 1 | |
| I輸送・機械運転の職業 | 1.01 | 313 | 311 | 303 | 8 | 24 | 24 | 0 |
| 69定置・建設機械運転 | 0.72 | 34 | 47 | 47 | 0 | 0 | 0 | |
| J建設・採掘の職業 | 1.29 | 460 | 356 | 356 | 0 | 20 | 20 | |
| 70建設躯体工事の職業 | 3.05 | 67 | 22 | 22 | | 1 | 1 | |
| 71建設の職業 | 1.48 | 102 | 69 | 69 | 0 | 4 | 4 | |
| 72電気工事の職業 | 0.80 | 66 | 82 | 82 | | 4 | 4 | |
| 73土木の職業 | 1.24 | 225 | 181 | 181 | | 11 | 11 | |
| K運搬・清掃等の職業 | 0.08 | 173 | 2,043 | 1,498 | 540 | 33 | 20 | 13 |
| 75運搬の職業 | 0.31 | 92 | 295 | 273 | 21 | 17 | 15 | 2 |
| 76清掃の職業 | 0.32 | 55 | 173 | 115 | 57 | 4 | 1 | 3 |
| 78その他の運搬等の職業 | 0.01 | 17 | 1,569 | 1,107 | 459 | 6 | 3 | 3 |
| 分類不能の職業 | 0.00 | | 121 | 83 | 36 | | | |

※求職申込書における「性別」欄の記入が任意のため、男女別の合計は全体の値と必ずしも一致しない。