

高知労働局発表
平成28年3月28日

【担当】

職業安定部職業安定課

課長 佐井 克好

課長補佐 大崎 祐一

電話： 088-885-6051

FAX： 088-885-6064

「高知県正社員転換・待遇改善実現プラン」の策定について ～5年間でハローワークにおける正社員就職・転換3万人実現、正社員求人11万人確保を！～

高知労働局（局長 伊津野 信之）では、平成28年3月15日に開催した「高知労働局働き方改革推進本部」[※]において、高知県の非正規雇用を取り巻く現状を分析したうえで、不本意非正規雇用の方は正社員への就職や転換、柔軟な働き方として非正規雇用を選ばれた方は待遇改善を図るために必要な取り組みや目標を設定した「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”」（以下「地域プラン」という。）を策定しました。（計画期間5年）

平成28年度から平成32年度までの5ヵ年間、本地域プランに基づき、四行政の総合力を発揮して、各種取り組みを強力的に推進します。

※ 「高知労働局働き方改革推進本部」とは、四行政（労働基準、職業安定、雇用均等、能力開発）が一体となって総合力を発揮し、誰もが安全で安心して働ける職場環境の実現、安定した正社員雇用の確保創出、非正規雇用労働者の待遇改善を行うために、平成27年1月20日に設置した。

1 主旨

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改善しているこのタイミングを捉え、地域プランに基づき、良質な正社員確保・創出により定住者の増加を図り、待遇改善により従業員のモチベーションや資質の向上を促し、生産性の向上を図ります。

2 計画期間

平成28年度（平成28年4月1日）～平成32年度（平成33年3月31日）までの5ヵ年としています。

3 主要な目標値

(1) 不本意非正規雇用の方について

①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）

②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）

(2) 待遇改善について

高知県内でユースエール認定企業の数: 5社 (平成27年10月1日～で、全国12社認定)

(3) 他の目標値について

別添1「高知県正社員転換・待遇改善実現プランの概要」～安全・安心・安定した雇用環境をめざして～を参照してください。

(ユースエール認定企業については、別添3若者の採用・育成に積極的で雇用管理の優良な中小企業を応援します!参照)

4 高知県の非正規雇用を取り巻く現状

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も、平成28年1月の有効求人倍率1.05倍は過去最高の水準となっており、雇用情勢は着実に改善しています。

但し、正社員就職を目指す場合、「2つのミスマッチ」と言われる現象が見うけられます。

①正社員ニーズに対してのミスマッチ

正社員有効求人倍率0.60倍⇔パートタイマー有効求人倍率1.59倍

- ・求職者⇒正社員希望が多い
- ・求人者⇒パートタイマー(非正規雇用)希望が多い

②職種に対してのミスマッチ

例えば、事務職:0.20倍⇔保安の職業:4.27倍

また、高知県の非正規雇用の方は全労働者の約37%(全国平均38%)となっています。

全国調査によると非正規雇用の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ます。その一方で不本意に非正規雇用を選んだ方は19.2%となっています

5 高知労働局の取組み

(1) 不本意非正規雇用の解消に向けての取組み (詳しくは、別添『正社員実現加速プロジェクト』実施中!参照)

①正社員就職

求職者に対してキャリア・コンサルティング、スキルアップ等の助言・指導、正社員求人の紹介を行い、正社員への道が開かれるように取組みます。

また、求人者に対して、正社員雇用の優位性を広め、助成金等の周知・活用促進により、良質な正社員求人の確保に取組みます。

②正社員転換

事業主に対して、働き方改革による雇用管理改善、助成金の活用促進及び労働者に対するスキルアップ支援等により、正社員への転換促進に取組みます。

(2) 柔軟な働き方として非正規雇用を選択された方への取組み (詳しくは、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を!参照)

雇用の質を向上させ、従業員のモチベーションや資質の向上を促し、生産

性を上げるため、

- | |
|------------------------------------|
| ①賃金改善
②十分な能力開発の機会提供
③福利厚生の充実 |
|------------------------------------|

等の要請、無料相談及び助成金の紹介を事業主に対し行います。

6 進捗状況の公表について

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度把握し、公表します。

7 添付資料

- 別添1 「高知県正社員転換・待遇改善実現プランの概要」～安全・安心・安定した雇用環境をめざして～
- 別添2 「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めざして”
- 別添3 若者の採用・育成に積極的で雇用管理の優良な中小企業を応援します！
- 別添4 『正社員実現加速プロジェクト』実施中！
- 別添5 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を！
- 別添6 これからの明るい未来のために

高知県正社員転換・待遇改善実現プランの概要

～安全・安心・安定した雇用環境をめざして～

別添1

高知労働局

計画期間等

- 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)の5か年とする。
- プランの着実かつ効果的な推進を図るため、プランの進捗状況を毎年把握・公表する。
- プランの中間年である平成30年度に、進捗状況等を踏まえ、必要に応じ、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。
- 本プランは、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。

主要な目標

■ 不本意非正規

- 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）
- 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）

■ 若者

- 学卒者向け公共職業訓練の正社員就職率：90%
- 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%

■ 派遣労働者

- 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%）
- 紹介予定派遣の増加：全事業所の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%）

■ 有期契約労働者

- 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：750人（平成28-32年度累計）

■ 待遇改善

- 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
- 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

別添 2

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。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)
- ショブ・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、新規学卒者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！ひとり親全カ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終了すること。）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出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みるとともに、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。

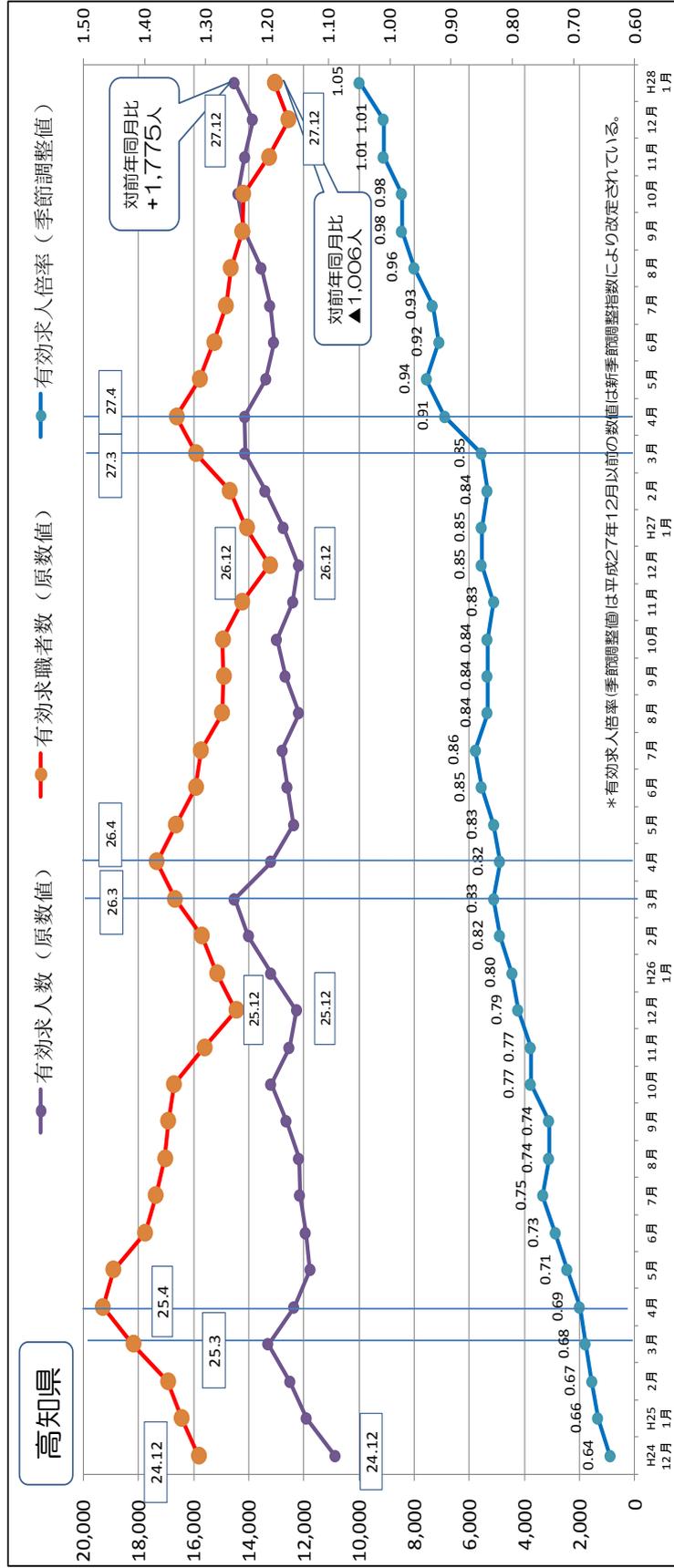
4 おわりに

- 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「正社员的な働き方」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において、これからの将来を担う若者をはじめ、女性、高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、有効求職者数、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。

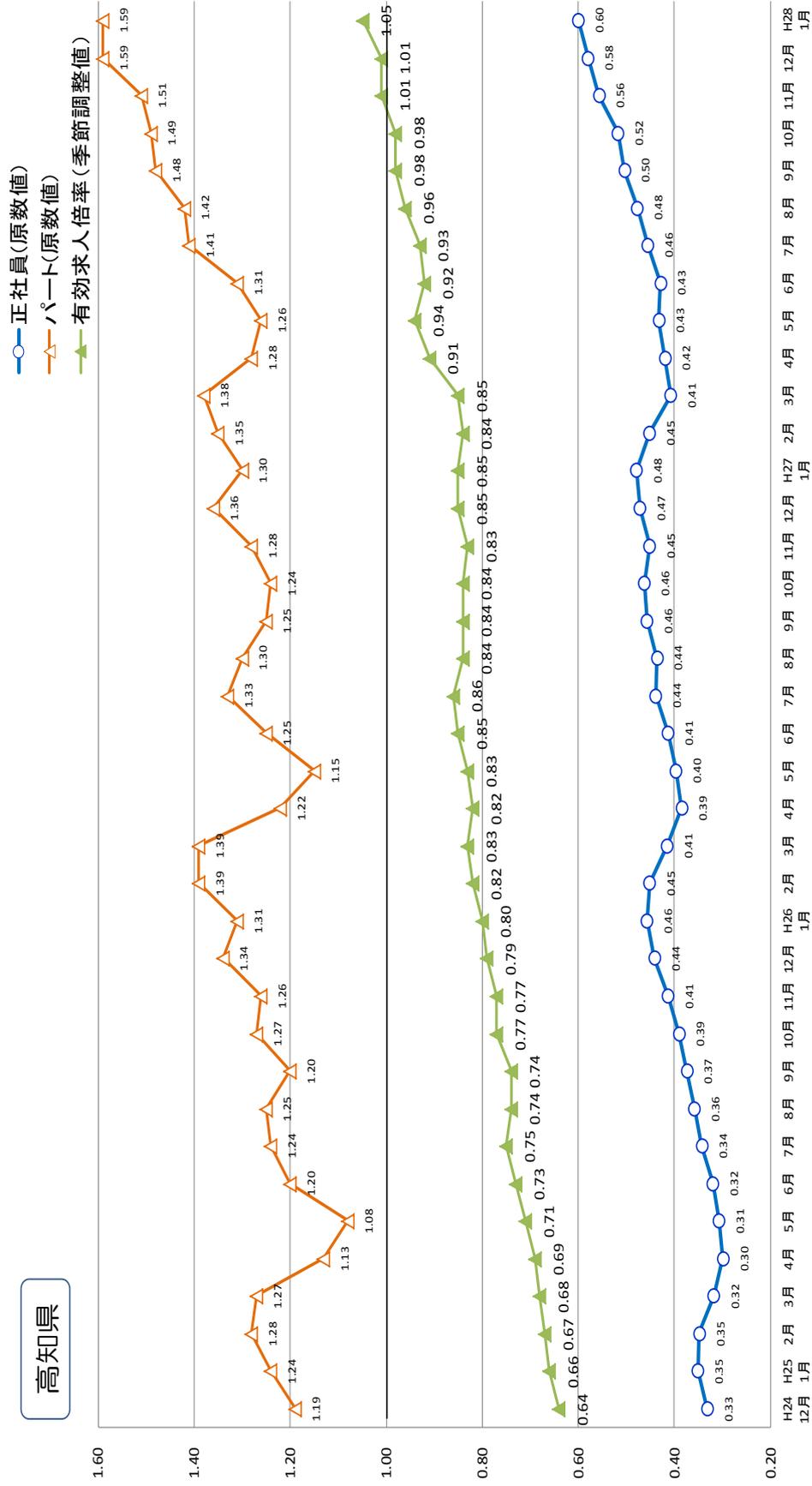


完全失業率 (高知県) 四半期平均	24年 10月～12月	25年 1月～3月	25年 4月～6月	25年 7月～9月	25年 10月～12月	26年 1月～3月	26年 4月～6月	26年 7月～9月	26年 10月12月	27年 1月～3月	27年 4月～6月	27年 7月～9月	27年 10月～12月
	3.0	3.6	3.5	3.0	3.0	3.3	3.2	3.3	3.0	3.3	3.2	2.7	2.7

*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

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)

高知県



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。

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。

若者の採用・育成に積極的で雇用管理の優良な中小企業を応援します！

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若者雇用促進法に基づき厚生労働大臣が「ユースエール認定企業」として認定する制度が平成27年10月からスタートしました。

認定した企業に対して情報発信を後押しすることなどによって、企業が求める人材の円滑な採用を支援し、求職中の若者とのマッチング向上を図ります。

Q 「ユースエール認定企業」として認定を受けると、どんなメリットがありますか？

A ユースエール認定企業になると、以下の支援を受けることができるようになり、企業のイメージアップや優秀な人材の確保などが期待されます。

1	ハローワークなどで重点的PRを実施	「わかものハローワーク」や「新卒応援ハローワーク」などの支援拠点で認定企業を積極的にPRすることで、若者からの応募増が期待できます。また、厚生労働省が運営する、若者の採用・育成に積極的な企業などに関するポータルサイト「ユースエール認定企業・若者応援宣言企業検索システム」（4ページ参照）などにも企業情報を掲載しますので、貴社の魅力を広くアピールすることができます。	
2	認定企業限定の就職面接会などへの参加が可能	各都道府県労働局・ハローワークが開催する就職面接会などについて積極にご案内しますので、正社員就職を希望する若者などの求職者と接する機会が増え、より適した人材の採用を期待できます。	
3	自社の商品、広告などに認定マークの使用が可能	認定企業は、若者雇用促進法に基づく認定マークを、商品や広告などに付けることができます。認定マークを使用することによって、若者雇用促進法に基づく認定を受けた優良企業であるということを対外的にアピールすることができます。	 <認定マーク>
4	若者の採用・育成を支援する関係助成金を加算	若者の採用・育成を支援するため、認定企業が次の各種助成金を活用する際、一定額が加算されます。 ①キャリアアップ助成金 ②キャリア形成促進助成金 ③トライアル雇用奨励金 (裏面参照)	

Q どのような企業が認定企業になることができますか？

A 裏面に記載されている認定基準を全て満たす中小企業（常時雇用する労働者が300人以下の事業主）であれば、認定企業となることができます。

Q 認定企業になるには、どうすればよいですか？

A 認定企業となるためには、各都道府県労働局へ申請が必要です。裏面の認定基準を満たしていることを確認した後、各都道府県労働局から認定通知書を交付します。

※申請書などの提出は、ハローワークを経由して行うことができます場合があります。
 また、認定基準を満たしているかどうかを確認するための書類をご提出いただけます。
 詳細は、各都道府県労働局へお問い合わせください。

<認定基準>

1	学卒求人※1など、若者対象の正社員※2の求人申込みまたは募集を行っていること
2	若者の採用や人材育成に積極的に取り組む企業であること
3	右の要件をすべて満たしていること <ul style="list-style-type: none"> ・「人材育成方針」と「教育訓練計画」を策定していること ・直近3事業年度の新卒者などの正社員として就職した人の離職率が20%以下 ・前事業年度の正社員の月平均所定外労働時間が20時間以下または週労働時間が60時間以上の正社員の割合が5%以下 ・前事業年度の正社員の有給休暇の年平均取得率が70%以上または年平均取得日数が10日以上 ・直近3事業年度において、男性労働者の育児休業などの取得者が1人以上または女性労働者の育児休業等の取得率が75%以上※3
4	右の雇用情報項目について公表していること <ul style="list-style-type: none"> ・直近3事業年度の新卒者などの採用者数・離職者数★、男女別採用者数、35歳未満の採用者数・離職者数★ ・研修内容★、メンター制度の有無、自己啓発支援・キャリアコンサルティング制度・社内検定などの制度の有無とその内容、平均勤続年数、役員・管理職の女性割合 ・前事業年度の月平均の所定外労働時間★、有給休暇の平均取得日数★、育児休業の取得対象者数・取得者数（男女別）★
5	過去3年間に認定企業の取消を受けていないこと
6	過去3年間に認定基準を満たさなくなったことによって認定を辞退していないこと※4
7	過去3年間に新規学卒者の採用内定取消しを行っていないこと
8	過去1年間に事業主都合による解雇または退職勧奨を行っていないこと
9	暴力団関係事業主でないこと
10	風俗営業等関係事業主でないこと
11	各種助成金の不支給措置を受けていないこと
12	重大な労働関係等法令違反を行っていないこと

※1 少なくとも卒業後3年以内の既卒者が応募可であることが必要です。

※2 正社員とは、直接雇用であり、期間の定めがなく、社内の他の雇用形態の労働者（役員を除く）に比べて高い責任を負いながら業務に従事する労働者をいいます。

※3 男女ともに育児休業などの取得対象者がいない場合は、育休制度が定められていれば可とします。また、「くるみん認定」（子育てサポート企業として厚生労働省が定める一定の基準を満たした企業）を取得している企業については、くるみんの認定を受けた年度を含む3年度間はこの要件を不問とします。

※4 3、4の基準を満たさずに辞退した場合、再度基準を満たせば辞退の日から3年以内であっても再申請が可能です。

★ 3ページに説明

<若者の採用・育成を支援する関係助成金の加算措置について>

各助成金の詳細については、厚生労働省ホームページ「事業主の方のための雇用関係助成金」をご覧ください。

URL : http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/

雇用関係助成金 検索

1. キャリアアップ助成金

認定企業が35歳未満の有期契約労働者などを正規雇用などへ転換する場合、1人当たり最大50万円のところ、10万円を加算し60万円を支給する。

◆支給額は企業規模などにより異なる。また、「多様な正社員コース」を活用した場合も10万円の加算措置あり。

2. キャリア形成促進助成金

認定企業が「若年人材育成コース」（採用後5年以内の35歳未満の若年労働者に対して職業訓練を実施）を活用した場合、経費助成率を最大1/2から2/3に引き上げる。

◆助成率は企業規模などにより異なる。

3. トライアル雇用奨励金

認定企業が35歳未満の対象者に対しトライアル雇用を実施する場合、月額最大4万円のところ、5万円を支給する（最長3カ月間）。

<事業年度末に認定申請を行う事業主の方へ>

-ご注意-

認定に当たっては認定日における直近の事業年度で要件を満たしている必要があり、要件確認のため、事業年度終了後1カ月以内に確認書類を提出していただく必要があります。

また、事業年度が3月末の事業主の方が3月に認定を受けた場合、新事業年度が開始した4月に改めて確認書類の提出が必要となります。

認定申請に当たっては各企業の事業年度も勘案の上、申請を行っていただくようお願いします。

<認定マークについて>

右の認定マークは、「ユースエール認定企業」であることを表すマークです。マーク中の「〇〇年度認定」は、認定を受けた年度を表しています。

認定企業は、事業年度ごとに認定基準を満たしているかの確認を受けることになっているため、認定基準をいつから満たし続けている企業なのかマークから分かります。



<認定マーク>

Q 新設企業などこれから認定取得を目指している企業への措置はありますか？

A 若者雇用促進法に基づく認定基準（数値基準等）を満たしていないものの、若者の採用・育成に積極的な中小企業について、都道府県労働局、ハローワークが積極的にマッチング支援を行う事業として「若者応援宣言企業」という制度があります。

若者応援宣言企業になるためには、

- ①若者対象の正社員求人・募集を行っており、
- ②若者の採用・育成に積極的に取り組み、
- ③一定の労務管理体制の要件を満たし※1、
- ④通常の求人情報よりも詳細な企業情報・採用情報※2を公表することが必要です。

※1 前ページの認定基準のうち、5以降の基準を満たすことが必要です。

※2 前ページの認定基準のうち、4の★の情報を公表することが必要です。

Q 「若者応援宣言企業」になると、どんなメリットがありますか？

A 若者応援宣言企業になると、以下の支援を受けることができるようになり、企業のイメージアップや優秀な人材の確保などが期待されます。

1	若者の職場定着が期待	ハローワークに提出される通常の求人情報に比べて、より詳細な企業情報・採用情報を公表できます。これによって、御社の職場環境・雰囲気・業務内容がイメージしやすくなり、より適した人材の応募が見込まれ、採用後の職場定着が期待できます。
2	ハローワークなどで重点的PRを実施	厚生労働省が運営する、若者の採用・育成に積極的な企業などに関するポータルサイト「ユースエール認定企業・若者応援宣言企業検索システム」（4ページ参照）などに企業情報を掲載しますので、御社の魅力を広くアピールできます。
3	就職面接会などへの参加の機会が増加	就職面接会などの開催についてハローワークから積極的にご案内するので、若年求職者と接する機会が増え、より適した人材の採用が期待できます。
4	「若者応援宣言企業」の使用が可能	「若者応援宣言企業」の名称を使用し、若者の育成・採用に積極的であることを対外的にアピールすることができます。*

※ 「若者応援宣言企業」を宣言できる期間は原則、宣言した日が属する年度の末日までです。

継続して「若者応援宣言企業」を宣言する場合は、改めて求人などを提出し、宣言基準の確認を受けてください。

❗ 若者応援宣言企業は、ユースエール認定企業と違い、助成金の加算措置が受けられないほか、認定マークも使用することができません。

<「ユースエール認定企業・若者応援宣言企業検索システム」について>

全国のユースエール認定企業や若者応援宣言企業の情報を掲載しているサイトです。

個別企業ごとに企業概要、雇用管理の状況、求職者に向けたメッセージなどを掲載することで、積極的な企業情報の発信と若者とのマッチングを促進していきます。



「ユースエール認定企業・若者応援宣言企業検索システム」

URL : <https://www.wakamono-saiyou-ikusei.go.jp/search/service/top.action>

ユースエール認定企業・若者応援宣言企業検索システム

検索

<企業情報（PRシート）例>

このような情報がユースエール認定企業・若者応援宣言企業検索システムなどに掲載されています。

ユースエール認定企業PRシート		写真1	写真2	写真3			
企業名	(フリガナ) カスミガセキセイサクシヨ 霞ヶ関製作所						
所在地	111-1111 千代田区霞ヶ関0-0-0						
事業内容	金属・非金属材料を用いて、自動車部品のプレス、溶接、組立、塗装及び金型器具の設計・試作の加工から量産までの一貫生産を行っています。						
従業員数	200	事業所番号	2522-3456789				
正社員の募集、定着状況	新卒者等※1		新卒者等以外(35歳未満)				
		前年度	2年度前	3年度前	前年度	2年度前	3年度前
	募集状況※2	○	○	○	○	○	○
	(男性)	10	10	10	10	10	10
	(女性)	10	10	10	10	10	10
採用者数	(合計)	20	20	20	20	20	20
定着者数	20	19	18	20	18	18	
平均継続勤務年数	20.5 年	前年度の有給休暇の平均取得日数	10 日/年				
前年度の育児休業の取得状況※3	(男性) 1人/10人 (女性) 20人/20人	前年度の月平均所定外労働時間	(月平均) 20.0 時間				
役員・管理職の女性割合	(役員) 20.0 %	(管理職) 20.0 %	求める人物像・選考基準	ものづくりに興味のある方。協調性と意欲、向上心のある方。自ら考え行動できる方。まじめで集中力のある方。			
研修制度	新人研修(入社前研修、各職場でのOJT社内教育、教育機関での講習受講)、安全教育	福利厚生制度	各種社会保険完備、財形貯蓄制度、勤続表彰、単身用住宅				
		インターンシップ受入	(可) (否)	実施できる内容: 現場での実務研修			
自己啓発支援制度	技能免許取得費用負担	職場見学・職場体験の受入	(可) (否)	実施できる内容: 会社概要の説明			
キャリア・コンサルティング制度	キャリア・コンサルティング	出張講話の可否	(可) (否)	求人番号: 1111-111111 1111-111111			
メンター制度	(有) (無) 社内検定制度 社内認定制度(品質)	非正規の職場情報※4	女性育児休業取得率50% 所定外労働時間実績5時間				
企業HP	http://www.mhlw.go.jp/	備考					
企業採用ページ	http://www.mhlw.go.jp/						

○事業所PRシートをご覧になった方へ!
この事業所PRシートは、35歳未満の方を対象とした内容(ユースエール認定企業)となっております。予めご了承下さい。
○事業所番号、求人番号はハローワークで求人を受理した場合に記載されます。なお、既に充足している場合、求人番号が空欄になるかリンク先においてその旨表示されます。

※1 新規学校卒業生及び既卒3年以内の若者で新規学校卒業生と同等の処遇を行う正社員に就職した者。
※2 正社員の募集を行った年度に○を付している。
※3 直近の3事業年度の取得実績について記載。【男性】育児休業等の取得者数/配偶者が出産した男性労働者の数【女性】期間内の取得者数/出産した労働者数(対象者なしの場合は「-」)。
※4 非正規労働者の採用状況、有給休暇取得状況、所定外労働時間実績等についての自由記述欄。

詳しくは、都道府県労働局、ハローワークへお問い合わせください。

事業主の皆様へ

定住の決め手は良質な正社員雇用

『正社員実現加速プロジェクト』実施中！

～ 平成 26 年 7 月から引き続き、平成 27 年度も全国で正社員就職 90 万人を目指して ～

1 なぜ正社員？

高知県は、全国に先行して、少子・高齢・人口減少化社会が進んでおり、これに歯止めをかけるためには、定住者を増やすことが必要です。雇用がある所に人が集まり、職場の近くに住むことを考えると、定住者を増やすには、高知県内各地で良質な正社員雇用を確保・創出することが不可欠です。

このため高知労働局では、全国的な景気及び雇用失業情勢の改善を好機として、平成 26 年 7 月から厚生労働省が実施している「正社員実現加速プロジェクト（全国で正社員就職 90 万人を目標に設定）」に重点的に取り組んでいます。

2 正社員とは？

(1) 「一般的な正社員」

以下の全ての項目に該当する職員です。

- ・直接雇用である。
- ・雇用期間に定めがない。
- ・フルタイムである。
- ・社内の他の雇用形態の労働者に比べて高い責任を負いながら業務に従事する。

(2) 「多様な正社員」

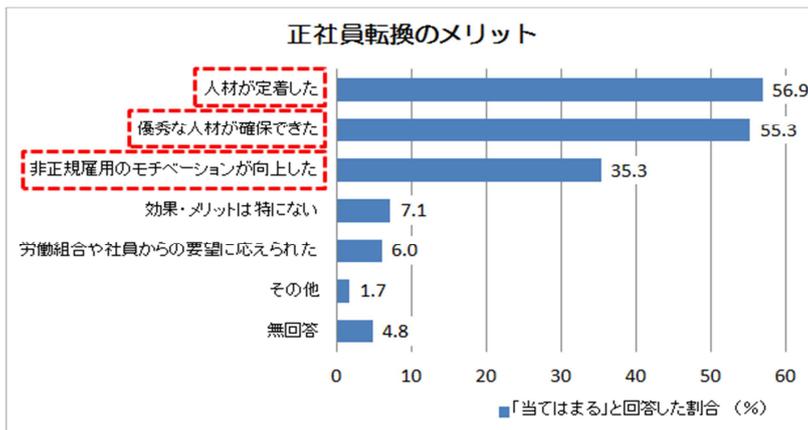
一般的な正社員と比べ、配置転換や転勤、仕事内容や勤務時間などの範囲が限定されている次のような正社員のことを指します。

- ・配置転換や転勤が限定されている「勤務地限定正社員」
- ・仕事内容が限定されている「職務限定正社員」
- ・勤務時間が限定されている「勤務時間限定正社員」

3 正社員の事業所にとってのメリットは？

アンケート結果から以下のメリットが確認できています。

- ① 従業員が定着しやすい！
- ② 優秀な人材が確保しやすい！
- ③ 従業員の士気が高まりやすい！



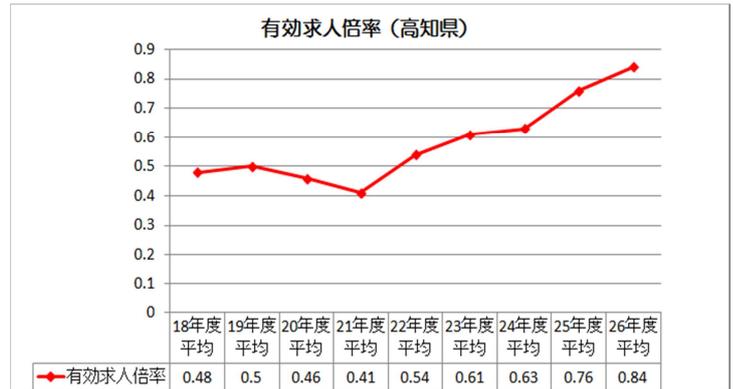
出典：厚生労働省「非正社員の働き方に関するアンケート調査」（平成25年3月）



4 初めての経験、人手不足感が強まる高知県

高知労働局の有効求人倍率は過去最高水準を維持しており、平成27年5月は過去最高の0.96倍を記録しました。以前と比べて求人提出してもなかなか応募者がいない状況に戸惑われている事業主の方もいらっしゃるかと思います。優秀な労働者を必要数確保することは、企業の重要な経営課題かと思えます。

正社員雇用をぜひご検討ください。

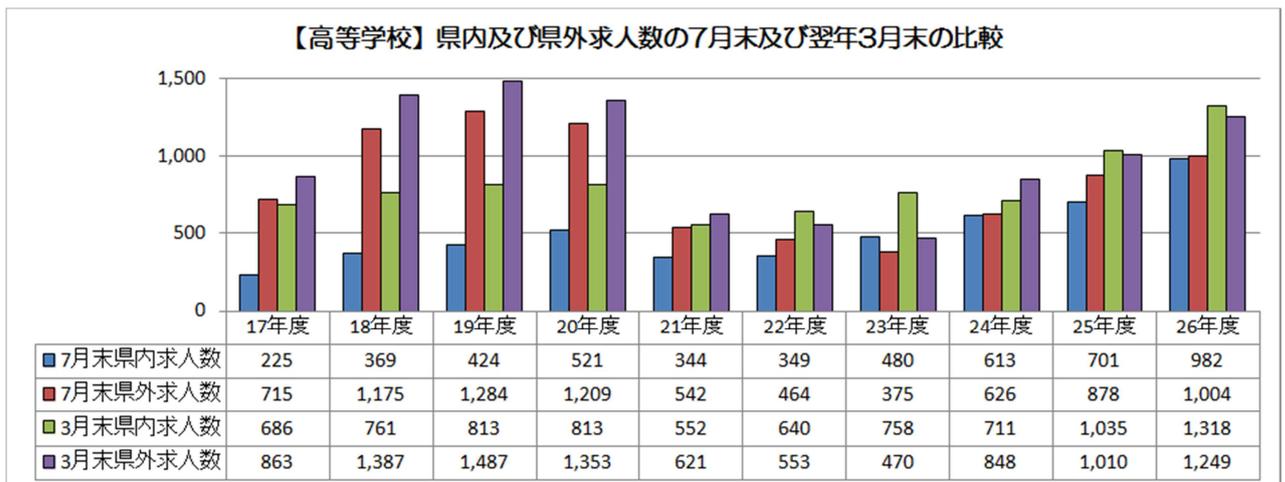


5 事業主の皆様に取り組んでいただきたいこと

(1) 新規学校卒業予定者への求人の早期提出と採用枠拡大を！

新規高校卒業予定者の求人提出が、6月22日（月）から始まりました。

高知県は、県外求人と比べて県内求人の提出時期が相対的に遅いという傾向があります。高知県で育ち、高知県で働きたい者全員が県内で働くことができる状況を作るためには、多くの高校生が進路を決定する夏休み前（7月中旬頃）までに求人を提出していただくことが重要です。



(2) 正社員求人をハローワークに提出しましょう！

求める人材を確保するためには、求職者にとって一層魅力を感じる求人条件にして、ハローワークに求人提出をしてください。非正規雇用求人を正社員求人へ転換することも、求人の魅力を高めます。

全国幅広く求人情報を提供することができます。

※平成26年度、高知労働局管内のハローワークの紹介で正社員に就職した方は5,913人でした。

(3) 正社員以外の働き方で働いている方々の正社員転換を！

優秀な人材確保の観点から、不本意ながら正社員以外の働き方で働いている方々の正社員転換が有効です。正社員転換制度を設けることで、従業員のモチベーションアップにつながります。

※平成26年度、高知労働局では正社員化をサポートするキャリアアップ助成金を活用して正社員に転換された方は40人でした。

6 正社員転換の取組事例

事例 1

事業所名	株式会社 サンシャインチェーン本部	
事業内容	卸売・小売業	
従業員数	1,105 名 (うち正社員 305 名、非正規社員 800 名)	
取組の内容	<p>これまでの正社員登用制度※に加えて、人材の確保・育成の観点から公募による登用制度を平成 26 年度から導入しました。選考に当たっては、志望動機をレポートにして提出後、面接、選抜試験を実施しています。同制度によりこれまで 8 名を登用しました。</p> <p>また、働きやすい職場を実現するために、現場の店長やチーフが社員の希望をよく聴き、オープンな雰囲気を作るよう努めています。女性も多いことから育児等の一般事業主行動計画を策定・実施した結果、平成 27 年 1 月に「子育てサポート企業」として厚生労働大臣の認定を受けました。</p> <p>※拡充前は、店舗責任者の推薦を受け、本部採用試験を経て「正社員」に登用される制度でした。</p>	
取組の効果	社員全体のモチベーションの向上。	

事例 2

事業所名	社会福祉法人 ファミリーユ高知 『高知ハビリテーリングセンター』 『障害者福祉サービスセンター ウェーブ』	
事業内容	社会福祉事業	
従業員数	83 名 (うち正職員 44 名 非正規職員(臨時職員 16 名、パート 23 名))	
取組の内容	<p>正職員及び臨時職員の全員が「目標管理シート評価表」により、6 ヶ月ごとに目標を立て、毎回施設長が全職員の面談を行い、目標達成度を双方で確認するとともに、今後の課題について共有することに取り組んでいます。</p> <p>正職員登用を希望する臨時職員については、目標達成度による加点評価により正職員に登用する制度を設けています。</p> <p>平成 26 年度の正職員登用実績は、3 名(うち女性 2 名)となっています。</p>	
取組の効果	一定期間ごとに目標設定及び面談を行う正職員登用制度を設けたことにより、仕事に対する意欲、取組み、課題について、十分自己理解ができ、とりわけ正職員を希望する臨時職員に向上心が芽生えています。	

7 正社員雇用等をサポートするための支援措置

高知労働局では、正社員雇用や非正規雇用労働者を正社員に転換しようと取り組まれる事業主の皆さまをサポートするために、様々な無料相談や助成金制度を用意しています。詳しくは右の「中小企業サポートガイド」をご覧ください。ここでは代表的な助成金制度を2つ紹介します。

(1) トライアル雇用奨励金

【ご利用いただけるケース】

新たに労働者を採用したいが、安定的就業を希望する未経験者等をハローワーク等の紹介で試行的・段階的に雇い入れする場合。

【概要】

職業経験、技能、知識等から安定的な就職が困難な求職者について、常用雇用へ移行することを目的に、ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等の紹介により、一定期間試行雇用した場合に助成します。

【実績】

平成26年度、高知労働局でのトライアル雇用奨励金を活用して正社員を含め常用雇用に移行した方は、279人でした。

※ お問い合わせ先 最寄りのハローワークへ

(2) キャリアアップ助成金

【ご利用いただけるケース】

有期契約労働者等を正規雇用へ転換、人材育成、処遇改善等を行う場合。または、勤務地限定正社員、職務限定正社員、短時間正社員に転換または直接雇用する場合。

※ 「多様な正社員」の円滑な導入や運用については、右の『勤務地などを限定した「多様な正社員」の円滑な導入・運用に向けて』をご覧ください。

【概要】

有期契約労働者等を正規雇用へ転換、人材育成、処遇改善等を行う事業主に対して、態様に応じたコースの助成をします。

- ◆ 「正規雇用等転換コース」
- ◆ 「人材育成コース」
- ◆ 「処遇改善コース」
- ◆ 「健康管理コース」
- ◆ 「多様な正社員コース」
- ◆ 「短時間労働者の週所定労働時間延長コース」

【実績】

平成26年度、高知労働局でのキャリアアップ助成金を活用して正社員に転換された方は40人でした。

※ お問い合わせ先 高知労働局職業対策課へ



高知労働局職業安定部

〒780-8548 高知市南金田 1-39

職業安定課 ☎088-885-6051 職業対策課 ☎088-885-6052
 地方訓練受講者支援室 ☎088-888-6600

高知県内ハローワーク一覧

ハローワーク高知	〒781-8560	高知市大津乙 2536-6	☎088-878-5320
ハローワーク香美	〒782-0033	香美市土佐山田町旭町 1-4-10	☎0887-53-4171
ハローワーク須崎	〒785-0012	須崎市西糺町 4-3	☎0889-42-2566
ハローワーク四万十	〒787-0012	四万十市右山五月町 3-12	☎0880-34-1155
ハローワーク安芸	〒784-0001	安芸市矢の丸 4-4-4	☎0887-34-2111
ハローワークいの	〒781-2120	吾川郡いの町枝川 1943-1	☎088-893-1225

多様な正社員制度の導入・運用のご相談、お問い合わせは

高知労働局労働基準部 監督課

〒780-8548

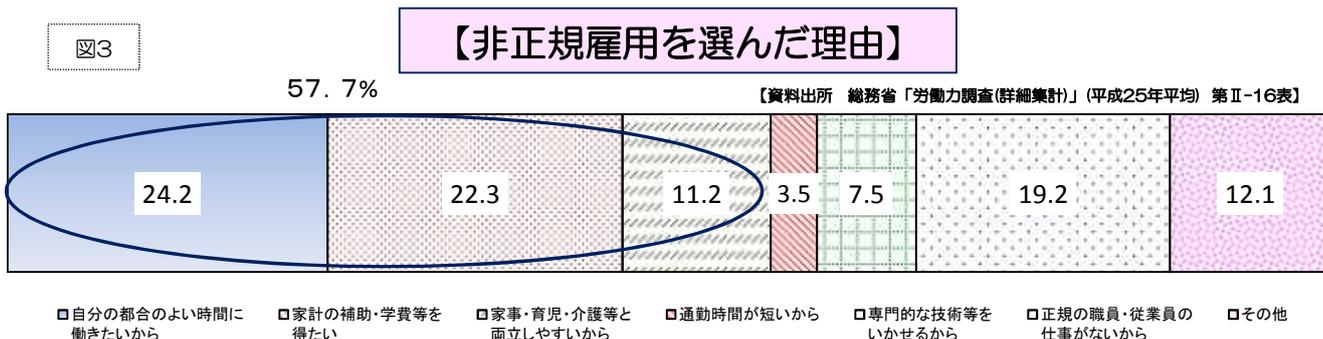
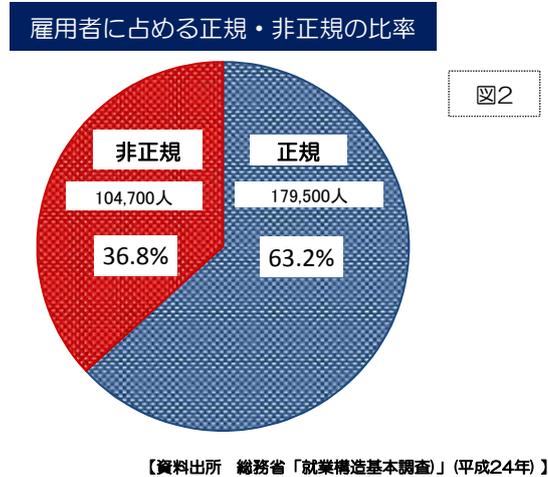
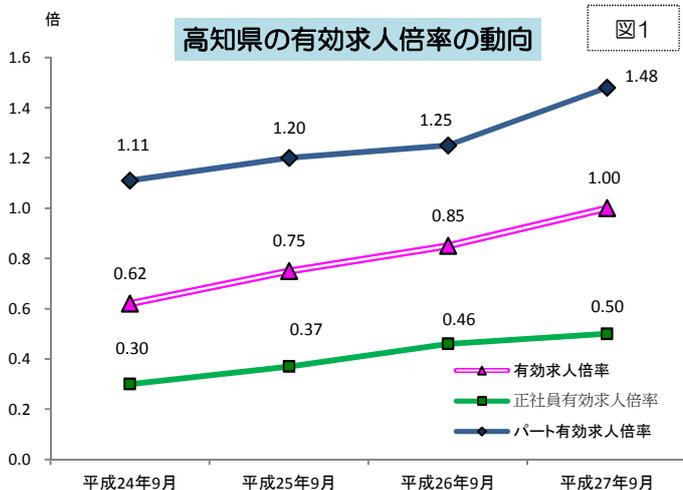
高知市南金田 1-39

☎088-885-6022

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を！

1 なぜ、非正規雇用労働者の待遇改善？

- 高知労働局の有効求人倍率は、過去最高水準を維持しており、平成27年9月は過去最高の1.00倍を記録する一方で、その内訳を見ると正社員有効求人倍率が0.50倍に対し、パートタイマー有効求人倍率は1.48倍と求人数が求職者数を大きく上回っています。（図1）
- 高知県の非正規雇用労働者は全労働者の約37%を占めています（図2）が、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ます。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%います。（図3）
- 正規雇用を希望する非正規雇用労働者については、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していきます。（詳しくは「『正社員実現加速プロジェクト』実施中！」をご覧ください。）
- 全国に先行して、少子・高齢・人口減少化社会が進んでいる高知県において、経済成長を促進させるためには、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待遇改善（雇用の質を向上させる）を行い、従業員のモチベーションや資質の向上を促し、生産性を上げることが重要です。



2 待遇改善のメリットは？

- 正社員、非正規雇用労働者を問わず、一般的に、休暇、労働時間、給与・賞与額などの労働条件が良好な企業の方が、「働きがい」意識や「働きやすさ」意識が高い傾向にあります。さらに、待遇改善等により従業員の「働きがい」や「働きやすさ」の意識を高めると、
- ①仕事に対する意欲の向上（図4）
 - ②職場定着（図5）
 - ③業績向上（図6）
- などの効果が期待できます。

図4

仕事に対する意欲は「高い」「どちらかといえば高い」と回答した割合

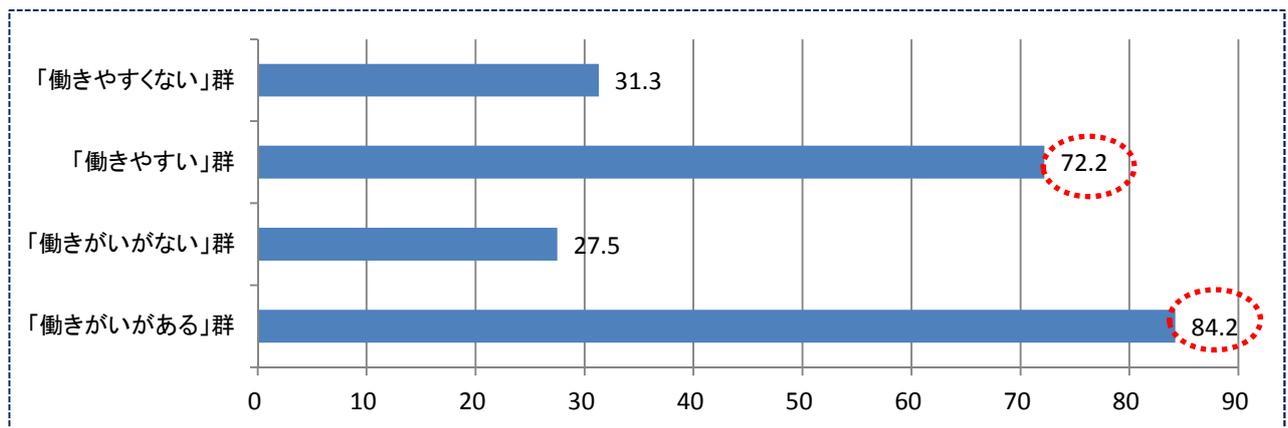


図5

「今の会社ですっと働き続けたい」と回答した割合

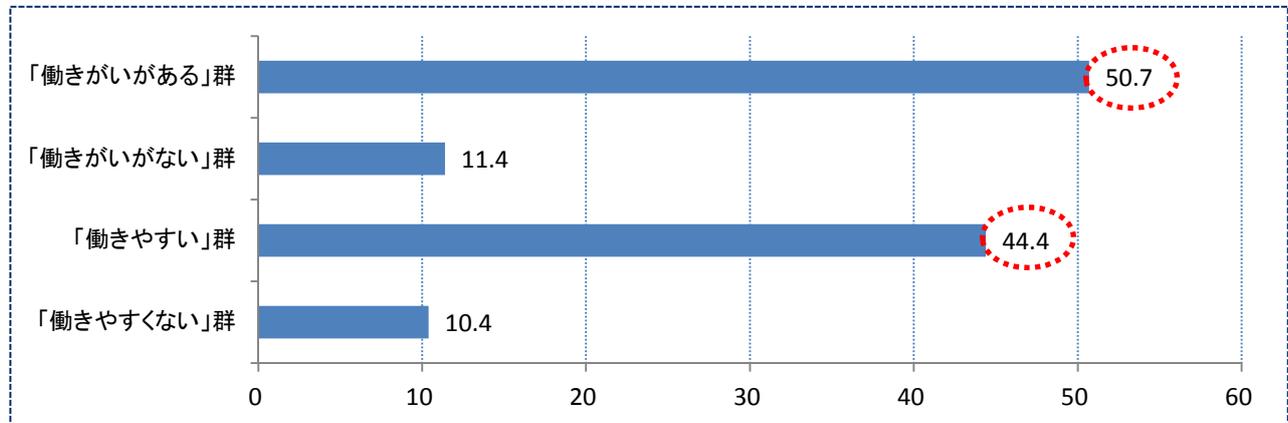
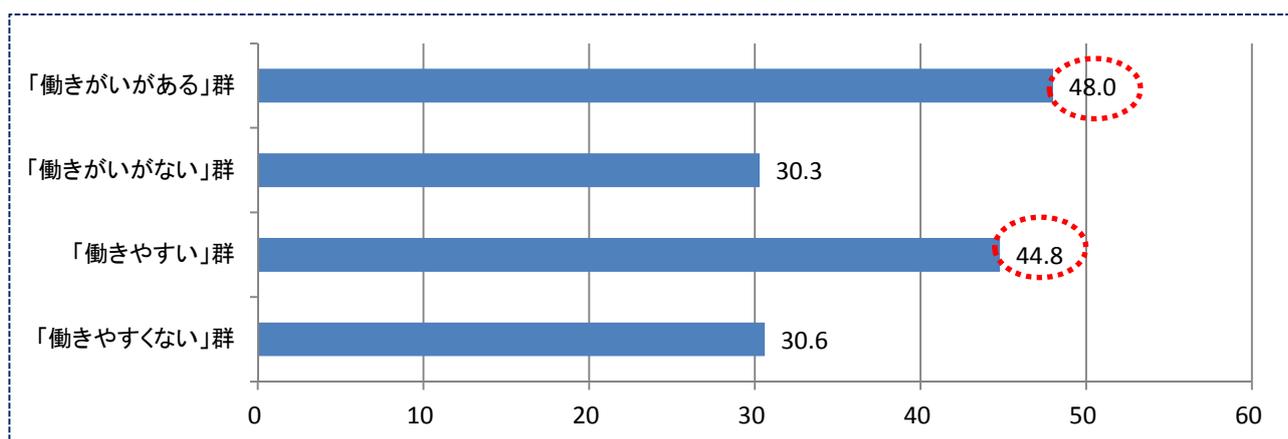


図6

会社の業績が「上がっている」「どちらかといえば上がっている」と回答した割合



「魅力ある職場づくり」のための 雇用管理のポイント

従業員の「働きがい」や「働きやすさ」を
高める雇用管理を！

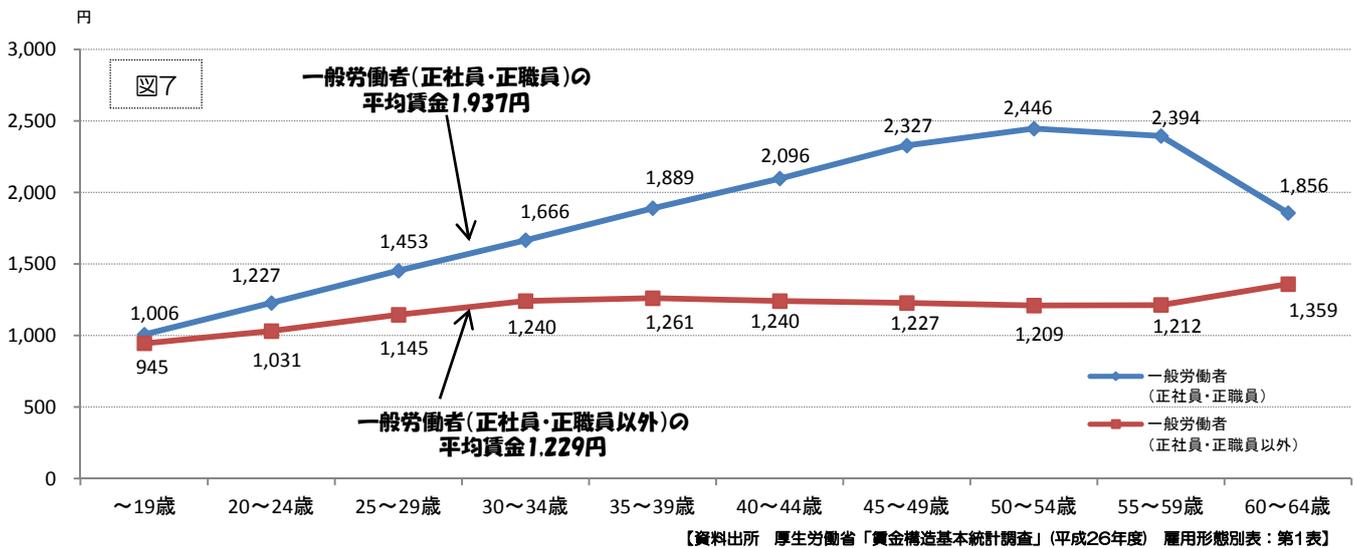
3 待遇改善に向けた取組み

非正規雇用労働者の待遇改善については、正社員の待遇と均等・均衡がとれたものとしていく必要がありますが、特に、正社員と比べて「賃金が低い」、「能力開発の機会が不十分」、「退職金、福利厚生等が不十分」等の課題があります。

(1) 課題

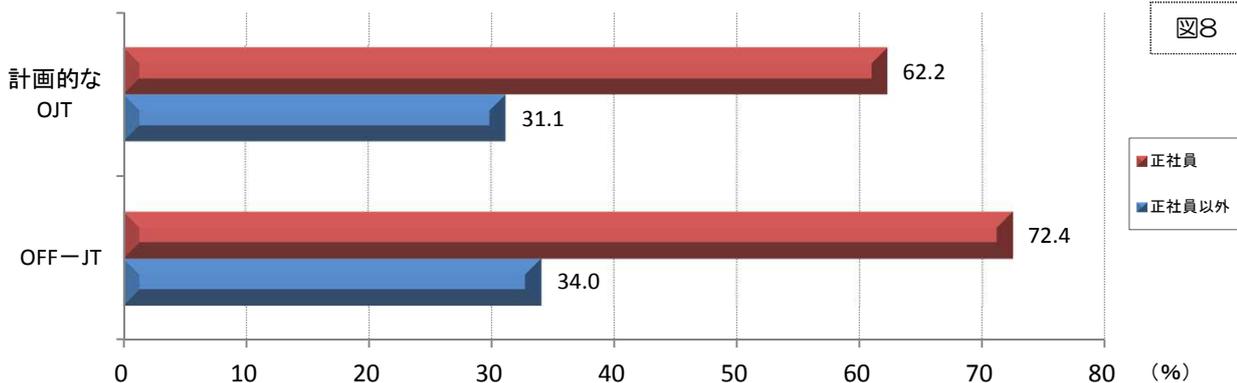
① 賃金について

年齢が上がれば給料が上がる人が多い正社員に対して、正社員以外の者は給料の上昇幅が低く年齢が高くなるにつれて両者の賃金格差が広がります。(図7)



② 能力開発について

正社員以外に教育訓練を実施している事業所は、計画的なOJT、OFF-JTのいずれも、正社員の約半数となっています。(図8)



③ 退職金、福利厚生等について

適用されている各種制度割合は、正社員に比べて正社員以外は大きく下回っています。

(%)	企業年金	退職金制度	財形制度	賞与支給制度	福利厚生施設利用	自己啓発援助制度
正社員	29.9	80.6	48.3	86.1	54.2	36.8
正社員以外	5.0	9.6	6.4	31.0	23.8	10.1

資料出所 「就業形態の多様化に関する総合実態調査」

(2) 事業主の皆様に取り組んでいただきたいこと

① 賃金改善をお願いします。

非正規雇用労働者の働く意欲向上のため、賃金テーブル等の増額の検討をお願いします。

賃金改善に向けた労働条件管理や経営課題に関するご相談は「最低賃金総合相談支援センター（4の（1）相談窓口を参照）」をご利用ください。

- 非正規雇用労働者の働く意欲向上のため、賃金の増額等をした場合の助成措置
⇒キャリアアップ助成金「処遇改善コース」（4の（2）助成金制度①を参照）
⇒中小企業業務改善助成金（4の（2）助成金制度②を参照）

② 十分な能力開発の機会提供をお願いします。

非正規雇用労働者の技能向上により業績向上をめざして、十分な能力開発の機会提供の検討をお願いします。

- 非正規雇用労働者に対して訓練を行う場合の助成措置
⇒キャリアアップ助成金「人材育成コース」（4の（2）助成金制度①を参照）

③ 福利厚生の充実をお願いします。

主な助成措置として以下のものが挙げられます（4の（2）助成金制度①及び③参照）。

- 非正規雇用労働者に対する育児休業取得に向けた環境を充実した場合
⇒中小企業両立支援助成金「期間雇用者継続就業支援コース」
- 有期契約労働者等を対象とする「法定外の健康診断制度」を新たに規定し、4人以上実施する場合
⇒キャリアアップ助成金「健康管理コース」

4 待遇改善をサポートするための支援措置

高知労働局では、非正規雇用労働者の待遇改善等に取り組まれる事業主の皆様をサポートするために、様々な無料相談や助成金制度を用意しています。詳しくは右の「中小企業サポートガイド」をご覧ください。ここでは代表的な支援措置を紹介します。



(1) 相談窓口

○ 賃金や勤務環境等を考える

- ・中小企業事業主の方が、労働条件管理等を考える場合、
「高知県最低賃金総合相談支援センター」にご相談ください

最低賃金の引上げの影響が大きい中小企業事業主の皆様を支援する窓口です。賃金引上げを行うには生産方法や販売方法を改善して売上げを伸ばすとともに、賃金・労働時間制度・安全衛生管理などの見直しも必要になることもあります。

中小企業事業主が抱える経営・労務管理の課題を明らかにし問題解決を支援します。

《お問い合わせ先》 高知県最低賃金総合相談支援センター
高知市棧橋通2丁目8番20号 ☎0120-311-615

- ・医療機関の方が、勤務環境の改善を考える場合、
「高知県医療勤務環境改善支援センター」にご相談ください

医療従事者の勤務環境の改善に取り組む医療機関を支援するため、勤務環境改善に向けた労務管理面や医療経営面に関する相談に応じます。

《お問い合わせ先》 高知県医療勤務環境改善支援センター
高知市丸の内1丁目2番20号 県庁4階 ☎088-822-9910

○ 多様な正社員を考える

- ・多様な正社員を活用する際の雇用管理上の留意点を考える場合、
「高知労働局 監督課」にご相談ください

「勤務地限定正社員」「勤務時間限定正社員（短時間正社員）」「職務限定正社員」など、勤務地や労働時間等に制約のある優秀な人材の確保・定着に資する「多様な正社員」制度の円滑な導入・運用に当たっては、厚生労働省の有識者懇談会で取りまとめられた「雇用管理上の留意事項（※）」をご参照ください。

「雇用管理上の留意事項」の内容については、「高知労働局 監督課」にお問い合わせください。

《お問い合わせ先》 高知労働局 監督課
高知市南金田1番39号 ☎ 088-885-6022

※「雇用管理上の留意事項」については、『勤務地などを限定した「多様な正社員」の円滑な導入・運用に向けて』をご覧ください。



- ・短時間正社員制度の導入を考える場合、
「高知労働局 雇用均等室」にご相談ください

フルタイム正社員と比較して、1週間の所定労働時間が短い正規型の社員（短時間正社員）の導入に当たっては、「短時間正社員制度」導入支援マニュアルを参照してください。

<http://part-tanikan.mhlw.go.jp/>から「短時間正社員制度」導入支援マニュアルをダウンロードできます。

「短時間正社員制度」に関することは、「高知労働局 雇用均等室」にお問い合わせください。

《お問い合わせ先》 高知労働局 雇用均等室
高知市南金田1番39号 ☎ 088-885-6041

※ 「短時間正社員制度」導入支援マニュアルでは、企業における短時間正社員制度の導入・活用にあたっての課題を整理し、短時間正社員制度の導入手順や導入後の運用改善に関する実践的な情報、導入企業の事例、就業規則のひな型等が掲載されています。



(2) 助成金制度

① キャリアアップ助成金

【ご利用いただけるケース】

有期契約労働者等の人材育成、処遇改善等を行う場合。

有期契約労働者等を正規雇用に転換、人材育成、処遇改善等を行う事業主に対して、態様に応じたコースの助成をします。事前にご相談ください。

- ◆「正規雇用等転換コース」 ◆「人材育成コース」
- ◆「処遇改善コース」 ◆「健康管理コース」
- ◆「多様な正社員コース」
- ◆「短時間労働者の週所定労働時間延長コース」

【実績】

平成26年度、高知労働局でのキャリアアップ助成金を活用している事業所は、「人材育成コース」28件、「健康管理コース」0件（平成25年度は1件）でした。

《お問い合わせ先》 高知労働局職業対策課へ

② 中小企業業務改善助成金

【ご利用いただけるケース】

事業所内の時間給800円未満の労働者の賃金を引き上げた中小企業・小規模事業者に対して、労働能率の増進に資する設備・機器の導入に係る経費の一部を助成します。事前にご相談ください。

【実績】

平成26年度、高知労働局での中小企業業務改善助成金を活用している事業所は、75件でした。

《お問い合わせ先》 高知労働局賃金室へ

③ 中小企業両立支援助成金

【ご利用いただけるケース】

◆「代替要員確保コース」

有期契約労働者について、育児休業を取得させて育児休業終了後、原職復帰させた場合等。事前にご相談ください。

◆「育休復帰支援プランコース」

「育休復帰支援プランナー」の支援を受け、育休復帰支援プランを作成した上で、プランに基づく取組を実施し、労働者が育児休業を取得した場合、職場復帰した場合に、それぞれ助成金を支給される制度があります。事前にご相談ください。

【実績】

平成26年度、高知労働局での中小企業両立支援助成金を活用している事業所は、11件でした。

《お問い合わせ先》 高知労働局雇用均等室へ

(3) 訓練制度

① 在職者訓練

企業の実情や目的に合った研修を実施したい場合等、様々なスキルアップ制度を用意しております。

詳しくは右の「スキルアップガイド」をご覧ください。

○ 「ポリテクカレッジ高知」「ポリテクセンター高知」

- ・オーダーメイド訓練・・・事業主や事業主団体のご要望に応じ、講習の時期・内容をコーディネートする訓練。

《お問い合わせ先》

ポリテクカレッジ高知 ☎0887-56-4100

ポリテクセンター高知 ☎088-832-0447

○ 「高知県高知・中村高等技術学校」

- ・オーダーメイド訓練・・・事業主や事業主団体のご要望に応じ、講習の時期・内容をコーディネートする訓練。

- ・技能者養成コース（機械・溶接・金属塗装）

本校訓練生のカリキュラムに混じって基礎的な技術習得に努める訓練です。2週間程度から最長4ヶ月まで企業の希望に沿った形で参加いただけます。

《お問い合わせ先》

高知県立高知高等技術学校 ☎088-847-6601 高知県立中村高等技術学校 ☎0880-37-2723

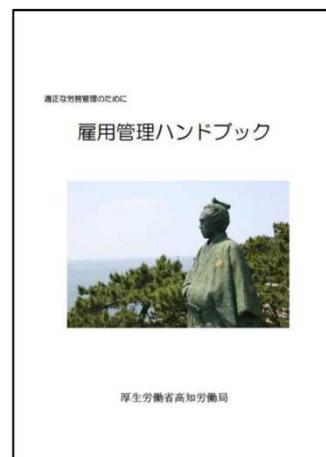


5 守っていただくこと

正社員の方々と同様に「労働基準法」「最低賃金法」「男女雇用機会均等法」「労働保険徴収法」「障害者雇用促進法」等各種労働関係法令を守らなければなりません。特に、非正規雇用で働く方々については次の法律の遵守が必要となります。

(1) パートタイム労働者は、「パートタイム労働法」

- 均等・均衡待遇の確保の促進（パートタイム労働法第8条～12条）
 - ・パートタイム労働者の待遇について、正社員の待遇との相違は、職務の内容、人材活用の仕組み、その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはなりません。
 - ・正社員と同視すべきパートタイム労働者について、差別的取扱いが禁止されます。
- 通常の労働者への転換の推進（パートタイム労働法第13条）
 - ・正社員の募集を行う場合のパートタイム労働者への周知、新たに正社員を配置する場合のパートタイム労働者への応募の機会の付与、正社員への転換のための試験制度等、正社員への転換を推進するための措置が義務付けられています。



【雇用管理ハンドブック(高知労働局作成)を参考としてください。】

(2) 派遣労働者は、「労働者派遣法」

- 派遣元が講ずべき措置
 - ・派遣先との均衡を考慮した賃金の決定、教育訓練及び福利厚生の実施についての配慮義務があります。（労働者派遣法第30条の3）
 - ・派遣労働者が希望する場合には、上記について考慮した内容を説明する義務があります。（労働者派遣法第31条の2第2項）
- 派遣先が講ずべき措置
 - ・賃金水準の情報提供、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用に関する配慮義務があります。（労働者派遣法第40条第2、3、5項）

(3) パート・派遣・契約社員などの期間雇用者も「産休・育休」の対象

- 期間雇用者（パート・派遣・契約社員などの雇用期間の定めのある労働者）でも、産休はすべての労働者が、育休は一定の要件を満たした労働者が対象となります。（労働基準法第65条、育児・介護休業法第5条及び第6条）

(4) 有期契約労働者に関するルールを守りましょう、「労働契約法」

- 無期労働契約への転換（労働契約法第18条）
 - ・同一の使用者ととの間で有期労働契約が繰り返し更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換しなければなりません。
 - ※無期転換の際には、キャリアアップ助成金が活用できます。
- 「雇止め法理」の法定化（労働契約法第19条）
- 不合理な労働条件の禁止（労働契約法第20条）
 - ・同一の使用者と労働契約を締結している有期契約労働者と無期契約労働者との間で、期間の定めがあることにより不合理に労働条件を相違させてはなりません。

高知労働局 〒780-8548 高知市南金田1-39

- ・「パートタイム労働関係」「産休・育休関係」⇒雇用均等室へ ☎088-885-6041
- ・「労働契約法関係」⇒監督課へ ☎088-885-6022
- ・「労働者派遣法関係」⇒職業安定課へ ☎088-885-6051
- ・「労働保険関係」⇒労働保険徴収室へ ☎088-885-6026
- ・「キャリアアップ助成金関係」⇒職業対策課へ ☎088-885-6052
- ・「中小企業業務改善助成金」⇒賃金室へ ☎088-885-6024
- ・「職業訓練」⇒地方訓練受講者支援室へ ☎088-888-6600

高知県内ハローワーク一覧

ハローワーク高知	〒781-8560	高知市大津乙2536-6	☎088-878-5320
ハローワーク香美	〒782-0033	香美市土佐山田町旭町1-4-10	☎0887-53-4171
ハローワーク須崎	〒785-0012	須崎市西糺町4-3	☎0889-42-2566
ハローワーク四万十	〒787-0012	四万十市右山五月町3-12	☎0880-34-1155
ハローワーク安芸	〒784-0001	安芸市矢の丸4-4-4	☎0887-34-2111
ハローワークいの	〒781-2120	吾川郡いの町枝川1943-1	☎088-893-1225

これからの明るい未来のために

～就職・進学で迷った時の道案内～

別添6



このリーフレットは、これから先の進路を考える際、参考となる相談機関等の情報を掲載しています。
就職や進学を考える際のきっかけとして活用して下さい。



高知県・高知県教育委員会・



厚生労働省高知労働局

～ 目 次 ～

○ 新たな道への第一歩！ あなたにあったキャリア（職業生活設計）を探してみませんか？ 利用しよう『ハローワーク』・『ジョブカフェこうち』	P1
○ これからの進路	P2
○ 仕事をしたい	P4
『ハローワーク』って何？	P4
『ジョブカフェこうち』って何？	P6
仕事探しの上で これだけは知っておきたいこと	P7
『ジョブ・カード』って何？	P8
○ 技術を身に付けて就職したい	P12
○ どうしたらよいかわからない 苦手な事を克服して前に進みたい 『地域若者サポートステーションを利用する』	P13
○ 学び直したい もっと学びたい【Case1】 『高校へ通う（中学を卒業された方・高校を中途退学された方）』	P14
トピックス:高校生等への修学支援について	P14
トピックス:私立高校生向けの支援金制度等について	P14
○ 学び直したい もっと学びたい【Case2】 『高等学校卒業程度認定試験による受験資格取得を行う（中学を卒業された方・高校を中途退学された方）』	P15
○ 学び直したい もっと学びたい【Case3】 『大学等の高等教育機関へ通う（高校を卒業された方）』	P15
『専修学校へ通う（高校を卒業された方）』	P16
トピックス:奨学金制度等について	P16
『職業能力短期大学校へ通う（高校を卒業された方）』	P16
トピックス:大学等の通信教育について	P16
トピックス:短期大学・高等専門学校卒業者等を対象とする単位積み上げ 型の学位授与（学士）について	P16
トピックス:働きながら学ぶ（教育訓練給付）	P17

高知県では、「若者サポートステーション」と高校が連携し、高校中途退学時に進路が決まっていない方の社会的自立に向けた支援を積極的に行っています。

表紙のイラストは、県内高校生の作品です。

大地にしっかりと根を張り、土からいろいろな栄養（情報）を吸収して枝を広げ（進路を切り開き）、新しいことにチャレンジする勇気や夢を育ててほしい。熟した夢が地面に落ちて新たな栄養となり、木は育つ。

虹は、これからの明るい未来を表しています。

新たな道への第一歩！
あなたにあったキャリア(職業生活設計)を探してみませんか？
利用しよう 『ハローワーク』・『ジョブカフェこうち』

あなたのキャリア(職業生活設計)をサポートするキャリア・コンサルタントや経験豊かな専門の職員が、仕事探しや就職活動のお手伝いをしています。お気軽にご相談ください。

Q: これから
何をしようか？

A: ハローワーク(P4,5)、ジョブカフェこうち(P6)で相談できます。
お仕事探しの相談だけではなく、これからの職業生活に向けての助言、アドバイス、キャリア・コンサルティングを受けることができます。

Q: どのような形で
相談できますか？

A: キャリア・コンサルタントや経験豊かな専門の職員が、個別相談をしています。
また、ジョブカフェこうち(P6)では、職業適性診断や各種体験型セミナーも実施しています。
お気軽に相談して下さい。

Q: どのような道
(進路)が考えられますか？

A: あなたの気持ちにより、次のような道(進路)が考えられます。
①すぐに仕事をする。
②技術を身に付けて仕事をする。
③苦手なことを克服して仕事をする。
④学び直す。
P2,3に進んでください。

迷ったら、とりあえず、『ハローワーク』^(P4)・『ジョブカフェ』^(P6)で相談を！



これからの進路

どのような仕事をしたいか分からない時は、
どのような仕事があるかを調べてみる必要があります。
そのうえで進路を考える事ができます。

仕事をしたい

4ページへ

- 仕事に就くためには、まずどの会社がどのような人を募集しているかの情報を集める必要があります。
- その情報の中で、自分に合った求人に応募する事となりますが、採用されるには会社の求める人材でなくてはなりません。
- そのため、履歴書の書き方や採用面接時の受け答えや態度が大切になってきます。
- 「ハローワーク」や「ジョブカフェこうち」では、仕事に関する相談の他、履歴書の書き方や面接の受け方など、応募に関する相談・サポートも行っています。

技術を身に付けて就職したい

12ページへ

- 希望する仕事に技術や資格が必要な場合、公的職業訓練で技術や資格取得ができるものがあります。
- 「ハローワーク」の職業訓練担当窓口では、どのような科目があるか、どのような資格を取得できるかなどの相談ができます。

どうしたらよいか わからない 苦手 な事を克服して前 に進みたい

13ページへ

- 「若者サポートステーション」では、それぞれの課題に対して、個々に応じた段階的な支援プログラムを作成し、面談やセミナー、体験活動等を通して、就職等に向けた就労支援を行なっています。

『これからどうすればいいか分からない』
『働きたいけど、何から始めていいか分からない』
『人前で話したり、コミュニケーションが苦手』など、
幅広く相談することができます。

学び直したい もっと学 びたい【Case1】

《高校へ通う》

14ページへ

- 高校を卒業していないので、もう一度高校に通って学び直したい。



学び直したい もっと学 びたい【Case2】

《高等学校卒業程度認
定試験による受験資格
取得を行う》

15ページへ

- 高校は卒業していないけれど、大学等に進学したい。
- 高校卒業と同等の学力があると認められたい。

学び直したい もっと学 びたい【Case3】

《大学等の高等教育機関に通う》

15ページへ

《専修学校へ通う》

16ページへ

《職業能力短期大学校へ通う》

16ページへ

- 大学等(大学、短大、高専の専門課程)に通うためには、高等学校卒業または高等学校卒業程度認定試験による受験資格取得の必要があります。
- 大学等で学び直したい、もっと学びたい場合は、行きたい大学等のホームページから「学生募集要項」などの資料を請求し、自分の受ける試験区分に申し込む必要があります。
- 大学等により、受験科目等は異なりますので、学生募集要項等で確認してください。

どうしたらよいかわから
ない 苦手な事を克服
して前に進みたい

《若者サポートステー
ションを利用する》

13ページへ

- もう一度学校に通いたいけど、人間関係や勉強がうまくいか不安を感じる。
- 高卒認定を取得したいけど、勉強の仕方が分からない。
- 高卒認定を取得して、進学や就職に役立てたい。
- 高知県の「若者サポートステーション」では、就労だけでなく、進学や復学、高卒認定取得に向けた個別面談や学習支援も行なっています。

仕事をしたい

職業相談を受ける

「やりたい仕事が決められない」「就職活動の方法がわからない」「就職のためにスキルアップしたい」など、仕事を探している若者向けの相談窓口として「ハローワーク」と「ジョブカフェこうち」があります。
お気軽にご利用ください。

『ハローワーク』って何？

『利用しようよ、ハローワーク！！』

ハローワークの相談窓口は、若い人にとっても利用しやすく、様々な支援メニューや情報を用意しています。

- ハローワークにある求人検索用パソコンを利用すれば、ハローワークで受け付けた全国の求人情報を見ることができます。その求人情報には、正社員求人やパート求人など色々あり、働き方を考えることができます。
- 仕事の探し方、仕事を探すにあたっての悩み・不安なども含め、職業に関する相談が気軽にできます。
- 経験豊かな若者担当の専門のスタッフがマンツーマンで丁寧に相談に乗ってくれます。
- 若者専用の窓口や、若者専用のハローワークを設けていることもあり、気軽に利用できます。
- 会社への応募書類の書き方、面接の仕方などのセミナーをハローワーク内で順次開催しています。
- ハローワークで行っているサービスは、全て無料で受けることができます。



《模擬面接》



《職業相談》

【ハローワーク】

◇新卒者等、若者の就職を支援するハローワークです。

・『ハローワーク高知若者相談センター』

高知市帯屋町2-1-35 片岡ビル3階 高知新卒応援ハローワーク内 ☎ 088-802-2076
時間 10:00~18:00 (土・日・祝日休み、年末年始12/29~1/3 休み)

◇フリーターの方々を中心に支援する、街の中の若者向けハローワークです。

・『高知わかものハローワーク』

高知市はりまや町1-5-1 デンテツターミナルビル4階
ハローワークジョブセンターはりまや内 ☎ 088-884-8105

時間 火・水・金 9:00~17:15 月・木 9:00~19:00

第2・4土 10:00~17:00

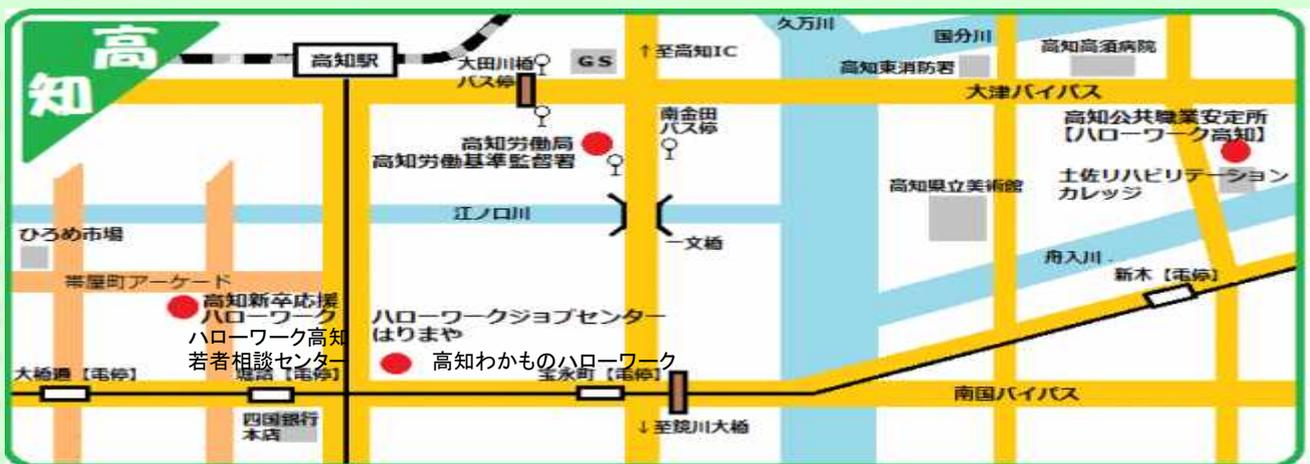
(日、祝日、第2・4以外の土、年末年始12/29~1/3 休み)

◇若い方から高齢の方まで全ての方の相談に対応しています。(駐車場あり)

・『ハローワーク高知』

高知市大津乙2536-6 ☎ 088-878-5320

時間 8:30~17:15 (土・日・祝日休み、年末年始12/29~1/3 休み)



《ハローワーク須崎》

須崎市西糺町4-3
☎ 0889-42-2566



《ハローワーク四万十》

四万十市右山五月町3-12
☎ 0880-34-1155



《ハローワーク安芸》

安芸市矢ノ丸4-4-4
☎ 0887-34-2111



《ハローワーク高知 香美出張所》

香美市土佐山田町
旭町1-4-10
☎ 0887-53-4171



《ハローワークいの》

吾川郡いの町枝川1943-1
☎ 088-893-1225

『ジョブカフェこうち』って何？

何をしているところ？

→就職活動をしている若い人を応援するところです。
履歴書の書き方や面接アドバイス、セミナー、キャリアコンサルタントによる相談、職業適性診断、しごと体験講習など、盛りだくさんのメニューであなたをサポートします。

会員になるにはどうしたらいいの？

→ジョブカフェこうちにおいでください。無料で会員証を発行します。
会員になると、2回目からの相談申込がスムーズに！

セミナー受講や相談をするのに、お金はいるの？

→無料です。

仕事を紹介してくれるの？

→ジョブカフェこうちと同じ建物の3階にあるハローワークでご紹介します。

土日や祝日も開いてるの？

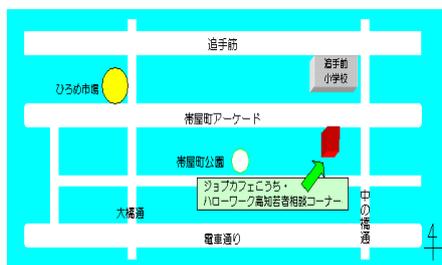
→年末年始以外、年中無休です。
時間は10時～19時です。

【ジョブカフェこうち】

高知市帯屋町2丁目1-35
片岡ビル1・2階
開設時間：10:00～19:00
(年中無休・年末年始除く)
電話：088-802-2025

【ジョブカフェこうち 幡多サテライト】

四万十市右山五月町8-13
アピアさつき1階
開所時間：月・水・金・土曜日
11:00～19:00 (年末年始除く)
電話：0880-34-6860



フェイスブックや
ツイッターも
やっています！

ホームページ

ジョブカフェこうち で検索！



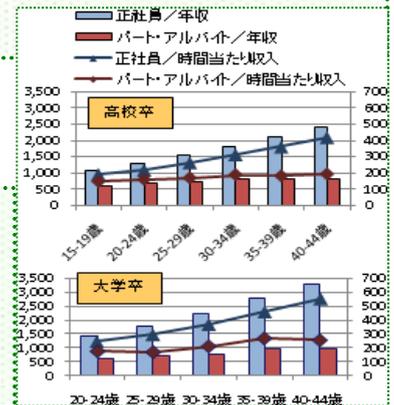
仕事探しの上で これだけは知っておきたいこと

仕事探しをする上でのポイント

- ・まずは、どのような仕事があるのか、そして、自分がどのような仕事がしてみたいかを考える必要があります。そのうえで、今、どのような仕事の募集があるのか、どの会社がどのような人を募集しているか、仕事をするうえで足りないものは何かを調べる必要があります。ハローワークでは、そのお手伝いをしています。

正社員と非正社員の違い

- ・年齢が上がれば給料が上がる人が多い正社員に対して、パート・アルバイトはほとんど上がりません。そのため、同じ年齢でも正社員とパート・アルバイトでは給料に差がつかます。その差は年齢が高くなるにつれて広がります。(45～54歳では正社員の半分以下)また、正社員は長期に働くことを想定していますので、会社内での教育も充実しています。



※『正社員？フリーター？何が違うの??』を参考としてください。

URL: <http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouanteikyoku/0000105821.pdf>



採用が決まった時、採用後について

※働く人のためのルールについて「知って役立つ労働法」を読んでみましょう。

URL: <http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-12600000-Seisakutoukatsukan/0000080504.pdf>



- ・使用者が労働者を採用する場合、仕事の内容や給料、労働時間や休日などの労働条件を明示した書面(「労働条件通知書」)を労働者に交付することが法律で義務付けられています。

採用が決まった時は、まず会社から「労働条件通知書」を受け取って、ご自身がどのような労働条件で採用されたのかをしっかりと確認しましょう。

- ・解雇、給料の不払い、労働時間、休日などの労働条件に関する問題や、仕事でケガや病気をしたときは労働基準監督署に相談しましょう。

また、職場内のトラブルや労働問題に関する相談は、労働局企画室(総合労働相談コーナー)や各労働基準監督署内の「総合労働相談コーナー」で受け付けています。

☆ 高知労働局企画室(総合労働相談コーナー) 高知市南金田1-39

☎088-885-6027

(各労働基準監督署内にも「総合労働相談コーナー」があります。)

☆ 高知労働基準監督署 高知市南金田1-39 ☎088-885-6031

☆ 須崎労働基準監督署 須崎市緑町7-11 ☎0889-42-1866

☆ 四万十労働基準監督署 四万十市右山五月町3-12 ☎0880-35-3148

☆ 安芸労働基準監督署 安芸市矢の丸2-1-6 ☎0887-35-2128

- ・ハローワークでは、採用された後も、職場の心配ごとに対して相談を受けることができます。お気軽にご利用下さい。

『ジョブ・カード』って何？

平成27年
10月1日から



ジョブ・カード君

ジョブ・カードは、仕事の経験だけでなく、学校等での活動を振り返ることにより、『今の自分を知る』ことを目的に作成します。そのため、新卒者等、職業経験のない方でも作成することができます。『今の自分を知る』ことが、就職活動の第一歩となります。ジョブ・カードは平成27年10月1日から新しい様式に変わり、作成しやすくなりました。新しい様式はジョブ・カード制度総合サイトからダウンロードできます。あなたのキャリア形成や職業能力の証明のために、ジョブ・カードを作ってみませんか？

※既に作成したジョブ・カードはこれまでと同様に活用できます。また、旧様式も当面使用することができます。

ジョブ・カードの特徴

ジョブ・カードは「生涯を通じたキャリア・プランニング」や「職業能力証明」に活用できるツールです。個人のキャリアアップや、多様な人材の円滑な就職などを促進するため、労働市場のインフラとして、キャリアコンサルティングなどの個人への相談支援をはじめ、就職活動、職業能力開発などの各場面で活用できます。

生涯を通じたキャリア・プランニングのツールとして…

キャリアコンサルティングなどの支援を受ける前提となる個人の履歴や、支援を通じた職業経験の棚卸し、職業生活設計(キャリア・プラン)などの情報をジョブ・カードに蓄積することで、訓練の受講やキャリア選択などの生涯のキャリア形成の場面で活用することができます。

職業能力証明のツールとして…

免許・資格、教育(学習)・職業教育訓練歴、職務経験、教育・訓練成果の評価、職場での仕事ぶりの評価に関する職業能力証明の情報を、ジョブ・カードに蓄積できます。蓄積した情報を場面や用途に応じて編集し、就職活動の際の応募書類やキャリアコンサルティングの際の資料として活用するなど、職業能力を「見える化」するのに役立ちます。

ジョブ・カードはこんな場面で役立ちます

新しいジョブ・カードは、さまざまな場面で活用できます！

- ① 生涯を通じたキャリア・プランを考えたり見つめ直したりする際に活用
- ② 就職活動やキャリアコンサルティングを受ける際の職業能力の証明として活用
- ③ 働いている企業内での実務能力の証明に、職業能力証明用のジョブ・カードを活用
- ④ 専門実践教育訓練や教育訓練を受ける際に活用 など

ジョブ・カードの様式や作り方はこちらから

ジョブ・カード制度総合サイト <http://jobcard.mhlw.go.jp>

※ 『ジョブ・カード』についての、お問い合わせは、お近くのハローワークへ

【ジョブカード記載例】

(第1面)

様式 1-2 キャリア・プランシート (就業経験のない方、学卒者等用)

「ジョブ・カード制度総合サイト」においてジョブ・カードの使い方、作り方の詳しい説明がされています

※学校経験の整理等を行いたい方も対象です

平成 ○ 年 ○ 月 ○ 日 現在

ふりがな	しごと	たろう	生年月日	平成 7 年 10 月 15 日	性別	男
氏名	仕事	太郎				
ふりがな	とうきょうとちよだくかすみがせき				電話	
〒	100 - 3916				03 - 5253 - 1111	
現住所	東京都千代田区霞が関1-2-2					
ふりがな	〒	-			電話	
連絡先	メールアドレス taro@xxx.yy.zz				-	-

作成日を記入してください。

・連絡先は住所のほか、メールアドレスや、電話番号だけを記載することもできます。
・キャリアコンサルタント等に伝えたい連絡先を記入できます。

学校の課程で関心を持って取り組んだこと・取り組んでいること		
学校名	関心を持った理由、内容	学んだこと、得られたもの
千代田大学経済学部経済学科 (マクロ経済学専攻)	大学で経済学を学ぶようになってから、発展途上国の経済成長に関心を持つようになり、より深く追求してみたいと考えた。	担当教授がとても厳しく、文献の扱い方や幅広い視点から複眼的にテーマを捉えることの重要性を学ぶことができた。その結果、東アジアの貧困国に対して抱いていた印象が大きく変わった。
3～4年生でのゼミ活動 (テーマ：開発経済学)	また、ゼミに所属する先輩たちが、みんな活発な雰囲気だったので、自分の性格にマッチしていると思った。	また、ゼミで扱うテーマを調べる過程で、大学の先輩や友人と、数時間に及ぶ議論を行う機会が何度もあり、その度に、かけがえのない仲間を持ったことに対する充実感を得られた。
千代田大学経済学部経済学科 (マクロ経済学専攻)	先進国の経済成長が伸び悩む中、近年○○のGDP成長率もまた7～8%で推移しており、その要因を探るとともに、○○地域の経済全体に及ぼす影響を自分なりにまとめてみたいと考えた。	テーマについて調べれば調べるほど、問題の奥深さを知り、設定したテーマがやや大き過ぎることを痛感した。現在も、担当教授のアドバイスを受けて論文をまとめている途中だが、複雑な問題を解きほぐしてゆく過程に爽快感を感じている。
卒業論文 (テーマ：○○の経済発展が○○地域の経済へ与える影響に関する一考察)		

～文部科学省、厚生労働省及び経済産業省は「ジョブ・カード」の普及に取り組んでいます～

【ジョブカード記載例】

(第2面)

学校のキャリア教育で実施される科目・プログラム、インターンシップ（正課）への参加・取組状況			
学校名	科目・プログラム名	内容	学んだこと、得られたもの
年 月 ～ 年 月			
千代大学	キャリアデザイン講座	グループワークを通じて、自分らしいキャリアデザインの描き方を考える。	自分の望む働き方が何か、どんな仕事に興味を引かれるか等について気があった。
平成 27 年 6 月 ～ 年 月			
千代大学	OBOG交流セミナー	大学OB、OGの方々から学生時代をどう過ごし、それが現在の仕事にどう関連するか等について話を伺った。	短い学生時代をいかに目的意識を持って過ごすことが重要かについての認識が深まった。
平成 27 年 10 月 ～ 年 月			

学校の課程以外で学んだ学習歴		
教育機関名、コース名	内容・目的	学んだこと、得られたもの
年 月 ～ 年 月		
A 英語専門学校 国際ビジネスコース	仕事に役立つ英語を体系的に学びTOEICの高得点を目指すもの	英文資料や書籍を読むスピードが上がった。
平成 27 年 10 月 ～ 平成 28 年 3 月		
年 月 ～ 年 月		

・インターンシップについては、差し支えなければ、企業名を記入することもできます。
・編入した場合は編入前の学校で学んだ学習歴を記載することもできます。

社会体験その他の活動（サークル、ボランティア活動、正課外のインターンシップ、留学、アルバイト、その他の活動）		
年 月 ～ 年 月	内容	学んだこと、果たした役割、貢献したこと等
平成 27 年 4 月 ～ 年 月	大学のサークル活動として、吹奏楽部に所属し、トランペットのパートを担当している。	定期演奏会に向けて、部員が一丸となって練習に取り組む際にチームワークの大切さやチームで一つのことを成し遂げる達成感を学んだ。
平成 26 年 10 月 ～ 年 月	アルバイト 食品小売業の店舗における接客業務	日頃接客時に明るく丁寧な対応を心がけることにより、お客様からの感謝の声をいただくことがあり、コミュニケーションの大切さを学んだ。
平成 27 年 8 月 ～ 平成 27 年 9 月	インターンシップとして、食品卸売業で営業部の事務職として、会議資料の	食品の営業部の仕事内容や雰囲気について、業務の補助をする中で実感できた。作成の補

行が足りないときは追加することができます。

～文部科学省、厚生労働省及び経済産業省は「ジョブ・カード」の普及に取り組んでいます～

【ジョブカード記載例】

(第3面)

興味、関心事項等

普段から、国内外を問わず、政治、経済等の世の中の動きに関心があり、新聞や経済誌に意識的によく目を通すように心がけている。開発経済学のゼミを選択していることもあり、最近では、〇〇地域の経済発展のゆくえに関心を抱いている。中でも〇〇は、難しい内政問題を抱えながら急激な経済成長を続けており、今後の動向に注目している。

得意なこと、苦手なこと

自分が得意なこと考えるのは、短時間で他者と親しい関係を築くことである。こうした性格を活かし、昨年の大学の吹奏楽部への新入生勧誘の際、15人の勧誘に成功し、部の活性化に貢献した。また、インターンシップ先の食品会社では、社員の方々と打ち解け、同社の最新の野菜栽培の実証実験を見学するという貴重な経験をする事ができた。
Excelの関数やPowerPointによるプレゼン資料の作成が苦手なため、克服するために専門書で勉強を行っており、社会人になるまでに、パソコンの基本的な能力を身につけたいと考えている。

将来取り組みたい仕事

将来的には、工業製品の原料の輸入に取り組みたい。
大学で経済学を通じ、学外においては食品の小売業と食品卸売業に関わる機会を通じて、私たちの生活は輸入なしに成り立たず、安定した輸入経路を確保する必要があることを学んだ。
なかでも、工業製品の原料となる資源に乏しい日本では、工業を、ひいては人々の生活支えるためには安定した原料の輸入が欠かせないが、新興国において資源への需要が増しており、このことは今後も続いていくことが予想されている。この難しい状況の中で工業製品の原料輸入に携わるとは、社会に大きく貢献できることであるため大変魅力を感じ、この仕事につきたいと思うようになった。

仕事を通じて達成したい目標

仕事を通じて達成したい目標は、成長を続けることである、社会に貢献することを意識しながら、自分に与えられた仕事に全力で取り組んでいきたい。
また、将来は、英語力をより一層向上させて海外勤務を経験するとともに、幅広い様々なスキルを磨き、スケールの大きい仕事を任せられるよう努力したい。そのためには、まずは一つひとつの小さな仕事に粘り強く取り組み、自らの糧としていきたい。

その他（本人の自由記入欄）

ビジネスで使える英語を身につけるために専門学校に通い、今も研鑽を続けている。
大学入学を契機に一人暮らしを始めたが、週末にジョギングを10キロ走ることで平日の勉強とメリハリのある生活を意識付けて続けている。定期的な運動を習慣化することで、最近では、健康・体力面のアップとともに、ポジティブな精神づくりに役立っていると実感している。

キャリアコンサルティング実施者の記入欄

キャリアコンサルティングの実施日時 [平成〇年〇月〇日 13:00 ~ 14:00]

所属、氏名 [千代大学 キャリア支援センター 相談 太郎]

資格、役職名等 [ジョブ・カード作成アドバイザー・XXXXXXXXXX]

就職活動に向け本人の目標が明確になっており、目標に向けて英語力の向上やパソコンの能力を身につけようとするなど積極性も感じられるため、就業意欲は高い。

また、本人の強みについて自己理解も進んでおり、何事にも前向きに取り組む姿勢が見られることや努力を続ける強い意志を感じることができる。

(注意事項)

- 1 「連絡先」欄には、現住所以外に連絡を希望する場合の住所やメールアドレス等を記入してください。
- 2 学校（大学、専門学校、高校、中学等）での活動歴で特記すべきことを記入してください。
- 3 学校での履修状況が分かる履修表等（写本）を可能な限り添付してください。
- 4 具体的なインターンシップの状況を評価した資料（写本）がある場合は添付してください。
- 5 「学校の課程以外で学んだ学習歴」欄には、在籍している学校以外の教育機関などで学んだものを記入してください。
- 6 記入しきれないときは、適宜枠の数を増やす等により記入してください。
- 7 本シートは、電子的方式、磁気的方式その他の知覚によっては認識することができない方式で作られる記録であって、電子計算機による情報処理の用に供されるものをもって作成することができます。

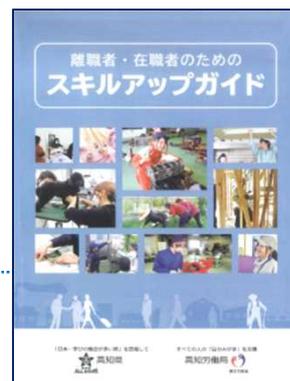
～文部科学省、厚生労働省及び経済産業省は「ジョブ・カード」の普及に取り組んでいます～

技術を身に付けて就職したい

職業訓練を受講する

正社員として就職するための第1歩として、高知県内ではいろいろな公的職業訓練コースが用意されています。詳しくは、高知労働局発行の「離職者・在職者のためのスキルアップガイド」をご覧ください。

URL: <http://kochi-roudoukyoku.site.mhlw.go.jp/var/rev0/0109/7274/20157715367.pdf>



【職業訓練の相談窓口】

- 各ハローワーク訓練担当窓口(本誌6Pの連絡先を参照)
※ハローワーク高知は、職業訓練コーナー ☎ 088-888-6001

【公的訓練実施機関の主な名称、連絡先】

- 高知県立高知高等技術学校 ☎ 088-847-6601
- 高知県立中村高等技術学校 ☎ 0880-37-2723
- 高齢・障害・求職者雇用支援機構高知支部
(求職者支援課) ☎ 088-833-1085
- 高齢・障害・求職者雇用支援機構高知支部
高知職業能力開発促進センター
(ポリテクセンター高知 訓練課) ☎ 088-833-1085
- 高齢・障害・求職者雇用支援機構高知支部
高知職業能力開発短期大学校
(ポリテクカレッジ高知 学務援助課) ☎ 0887-56-4100
- 介護労働安定センター高知支部 ☎ 088-871-6234

※ 託児サービスのある施設もあります。



《事務系》



《介護系》



《ものづくり系》

どうしてもよいかわからない 苦手な事を克服して前に進みたい

地域若者サポートステーションを利用する

～若者サポートステーションでは、進路に向けての相談から就学・就労に向けてのサポートを、本人や保護者に無料で行っています～

【支援プログラム】

- 個別相談(心理面談、訪問支援、保護者面談)
- 就学支援(高卒認定取得、進学、復学に向けての学習サポート)
- 就労支援(キャリアカウンセリング、職場体験・職場見学、ハローワーク同行、面接練習、履歴書の書き方等)
- コミュニケーションセミナー、ソーシャルスキルトレーニング等、専門講師による各種セミナー



(地域若者サポートステーション)

○こうち若者サポートステーション

〒780-8567 高知市朝倉戊375-1 ふくし交流プラザ4階

【開所日:火曜日から土曜日 10:00~17:00】

Tel: 088-844-3411 Fax: 088-844-3852

E-MAIL saposute@pippikochi.or.jp

<http://www.kochiken-shakyo.or.jp/kochi-welfare/saposute/>



コミュニケーションセミナー

○高知黒潮若者サポートステーション

〒783-0002 高知県南国市駅前町2丁目4-72

【開所日:火曜日から土曜日 10:00~18:00】

Tel・Fax: 088-863-5078

E-MAIL: yss_nangoku@ybb.ne.jp

<http://kuroshio-yss.blush.jp/>



キャリアスキルトレーニング

◇サテライト

・四万十市サテライト 〒787-0014 四万十市駅前町8-3

【開所日:火曜日から土曜日 10:00~18:00】 Tel: 0880-34-8800

・安芸市サテライト 〒784-0001 安芸市矢ノ丸3丁目12-27 安芸市女性の家 図書室

【開所日:第1~4木曜日 11:00~17:00】 Tel: 088-863-5078

・須崎市サテライト 〒785-0012 須崎市西糺町4-18 須崎市商工会議所2階

【開所日:第1・3水曜日、第2・4土曜日 11:00~17:00】 Tel: 0880-34-8800

※必要に応じて家庭訪問や送迎等も行っています。

★お気軽にお問い合わせください。

学び直したい もっと学びたい【Case1】

高校へ通う（中学を卒業された方・高校を中途退学された方）

高校での学び方にも、多様な形態があります。

・全日制とは

・全日制とは
昼間の時間帯において授業を行う課程で、1日6時間程度の授業が行われます。3年以上で卒業となります。

・定時制とは

・定時制とは
夜間その他特別の時間帯又は季節において授業を行う課程で、1日4時間程度の授業が行われます。3年以上で卒業となります。

・通信制とは

・通信制とは
課題の添削(レポート)、面接指導(スクーリング)、試験(テスト)などを通じて単位を取得していきます。3年以上で卒業となります。

・入学料、授業料

・入学料、授業料
公立・私立各学校によって異なりますので、公立は教育委員会高等学校課へ、私立はそれぞれの学校へお問い合わせください。

《公立高校についての問合せ》

- ・高知県教育委員会事務局高等学校課
電話番号:088-821-4907

URL: <http://www.pref.kochi.lg.jp/soshiki/311701/>

《私立高校についての問合せ》

- ・高知県文化生活部私学・大学支援課
電話番号:088-823-9135

URL: <http://www.pref.kochi.lg.jp/soshiki/140901/>



トピックス: 高校生等への修学支援について

○高等学校就学支援金制度

高校生への就学支援として、高等学校等に通う一定の収入額未満の世帯の生徒に対して、授業料に充てるための支援金を支給する高等学校等就学支援金制度があります。

この制度の他にも、高校生等の修学支援のため、高校生等奨学給付金などがあります。

○高等学校等奨学金

経済的な理由により修学が困難で、保護者が県内在住の方を対象に奨学金を貸与します。

貸与月額 国公立18,000円または23,000円
(どちらかを選択) 私立30,000円または35,000円

トピックス: 私立高校生向けの支援金制等について

- ・私立高校生に対する経済的負担の軽減制度として、
 1. 授業料就学・減免支援金(授業料の負担軽減)
 2. 再就学支援金(高校を中途退学後、学び直しのため、再度高校に入学された方に対する授業料の負担軽減)
 3. 奨学給付金(教科書費等授業料以外の教育費の負担軽減)等があります。(奨学給付金以外は専修学校(高等課程に限る)も対象となります。)
- ・対象となる学生や金額等について、詳しいことは高知県文化生活部私学・大学支援課にお問い合わせください。

学び直したい もっと学びたい【Case2】

高等学校卒業程度認定試験による受験資格取得を行う (中学を卒業された方・高校を中途退学された方)

「高等学校卒業程度認定試験」は、いろいろな理由で高校等を卒業していない人のために、「高校を卒業した人と同等以上の学力があるかどうか」を文部科学省が認定する試験です。

◎受験資格

16歳以上になる大学入学資格のない人
(高校、中等教育学校、高等専門学校、専修学校高等課程などを卒業していない人)

◎試験

8月、11月の年2回(受験案内等の配付は4月、7月)



高卒認定試験に合格すると、
大学・短大・専門学校の受験資格が得られます。
就職や資格試験の受験にも活用できます。

毎年約3万人の方が、高卒認定試験を受験しています。
全科目合格者は、年間約10,564人(過去5年平均)です。

◎受験案内・願書の入手方法

受験案内および願書は文部科学省及び各都道府県教育委員会等で配付します。
直接、電話またはインターネットで請求できます。

《電話で請求する場合》

IP電話 050-8601-0101

《インターネットで請求する場合》

<http://telemail.jp/shingaku/kounin>

学び直したい もっと学びたい【Case3】

大学等の高等教育機関へ通う(高校を卒業された方)

○ 高知県内の大学

◇ 高知大学

- ・朝倉キャンパス(高知市曙町2-5-1) 人文学部(H28.4月~人文社会科学部)・教育学部・理学部・地域協働学部
- ・岡豊キャンパス(南国市豊町小蓮) 医学部
- ・物部キャンパス(南国市物部乙200) 農学部(H28.4月~農林海洋科学部)

◇ 高知県立大学

- ・池キャンパス(高知市池2751-1) 看護学部・社会福祉学部・健康栄養学部
- ・永国寺キャンパス(高知市永国寺町2-22) 文化学部

◇ 高知工科大学

- ・香美キャンパス(香美市土佐山田町宮ノ口185) システム工学群・環境理工学群・情報学群
- ・永国寺キャンパス(高知市永国寺町2-22) 経済・マネジメント学群

◇ 高知学園短期大学(高知市旭天神町292-26) 生活科学学科・幼児保育学科・医療衛生学科 看護学科・応用生命科学専攻・地域看護学専攻

◇ 高知工業高等専門学校(南国市物部乙200-1) 機械・電気工学専攻・物質工学専攻・建設工学 専攻

専修学校へ通う(高校を卒業された方)

① 私立専修学校

- ◇ 高知県庁文化生活部私学・大学支援課ホームページの私立学校名簿よりご確認ください。
<http://www.pref.kochi.lg.jp/soshiki/140901/h22-shigaku-meibo.html>

② 県立専修学校

- ◇ 高知県立幡多看護専門学校(宿毛市山奈町芳奈3-2)
- ◇ 高知県立農業大学校(吾川郡いの町波川234)

トピックス：奨学金制度等について

大学等に通う学生の皆さんへの経済的支援として日本学生支援機構などの奨学金制度があります。日本学生支援機構の奨学金には、1種(無利子)と2種(有利子)があり、それぞれ借りられる額が違います。そのほかにも、土佐育英協会、各都道府県や市町村単位、企業などの奨学金もあります。詳しくは、日本学生支援機構に直接お問い合わせいただくか、在学する(入学予定の)大学等の奨学金窓口までお問い合わせください。

独立行政法人 日本学生支援機構 ☎03-6743-6037

公益財団法人 土佐育英協会 ☎088-873-8956

また、授業料免除制度を行なっている大学等もありますので、詳しくは、在学する(入学予定の)大学等の授業料免除関係の窓口までお問い合わせください。

職業能力短期大学校へ通う(高校を卒業された方)

◀職業能力短期大学校▶

- ◇ 高知職業能力短期大学校(香南市野市町西野1595-1) 生産技術科・電子情報技術科(ポリテクカレッジ高知)

トピックス：大学等の通信教育について



大学等の通信教育は、広く教育の機会を開放するため、郵便、放送、インターネット等を利用して行われています。通信教育のメリットは、自分のペースで学習できる点です。

正規の学生のほか、科目履修生、聴講生の制度があります。

また、大学によっては、大学入学資格をもたない人のための特修生の制度を設けているところもあります。

※「大学 通信制」でネット検索で各大学の情報収集を。

トピックス：短期大学・高等専門学校卒業生等を対象とする単位積み上げ型の学位授与(学士)について

短期大学及び高等専門学校の卒業生などが、さらに大学の『科目等履修生制度』などを利用して所定の単位を修得し、審査に合格すると、大学卒業生と同等の学力を有すると認められ、『学士』の学位を授与されます。

※ お問い合わせ先 独立行政法人 大学評価・学位授与機構 管理部学位審査課
☎ 042-307-1550

トピックス：働きながら学ぶ（教育訓練給付）

働く方の主体的な向上したい気持ちを支援し、雇用の安定と再就職の促進を図ることを目的とする雇用保険の給付制度です。

雇用保険被保険者又は被保険者であった方で一定の条件を満たす方が、厚生労働大臣が指定する教育訓練講座を受講し、修了した場合に支給します。

- ・ 一般教育訓練
受講者が教育訓練施設に支払った経費の20%に相当する額(上限10万円)
雇用保険に一般被保険者として原則3年以上加入(ただし当分の間、初めて支給を受ける場合は1年)
- ・ 専門実践教育訓練
 - ①受講者が教育訓練施設に支払った経費の40%に相当する額(上限32万円)
 - ②資格取得等をし、修了から1年以内に再就職又はすでに雇用されている場合は、受講者が教育訓練施設に支払った経費の20%を追加給付
雇用保険に一般被保険者として原則10年以上加入
(ただし当分の間、初めて支給を受ける場合は2年)
 受講開始前に専門のキャリア・コンサルタントから交付されたジョブ・カード又は専門実践教育訓練の受講について事業主が承認したことの証明書を添付して、事前に手続を行う必要があります。

【お問い合わせ先】

最寄りの各ハローワークにお問い合わせください。

■ 専門実践教育訓練厚生労働大臣指定講座一覧表（高知県）

平成28年3月現在（9校13講座）

学校名	講座名	目標とする資格等	住所	TEL	期間	開講月
高知県立幡多看護専門学校	医療専門課程 看護学科	看護師	宿毛市山奈町芳奈3-2	0880-66-2525	36ヵ月	平成28年4月
高知医療学院	理学療法学科	理学療法士	高知市長浜 6012-10	088-842-0412	36ヵ月	平成28年4月
RKC調理製菓専門学校	調理師養成学科 (昼間)	調理師	高知市南久万58-1	088-822-8234	12ヵ月	平成28年4月
RKC調理製菓専門学校	調理師養成学科 (夜間)	調理師	高知市南久万58-1	088-822-8234	18ヵ月	平成28年4月
高知情報ビジネス専門学校	情報システム科	職業実践専門課程 (情報処理)	高知市北本町1-12-6	088-825-0077	24ヵ月	平成28年4月
高知情報ビジネス専門学校	会計ビジネス科	職業実践専門課程 (経理・簿記)	高知市北本町1-12-6	088-825-0077	24ヵ月	平成28年4月
高知県医師会看護専門学校	専門課程看護学科 (全日制)	看護師	高知市長浜6193	088-848-0133	24ヵ月	平成28年4月
龍馬看護ふくし専門学校	看護学科	看護師	高知市北本町1-5-3	088-825-1800	36ヵ月	平成28年4月
龍馬看護ふくし専門学校	医療事務科	職業実践専門課程 (医療関係その他)	高知市北本町1-5-3	088-825-1800	24ヵ月	平成28年4月
平成福祉専門学校	介護福祉士養成科	介護福祉士	高知市針木北1-14-30	088-840-6111	24ヵ月	平成28年4月
国際デザイン・ビューティー カレッジ	美容科	美容師	高知市旭町2-22-58	088-875-0099	24ヵ月	平成28年4月
国際デザイン・ビューティー カレッジ	グラフィック デザイン科	職業実践専門課程 (デザイン)	高知市旭町2-22-58	088-875-0099	24ヵ月	平成28年4月
高知県医師会准看護学院	准看護学科	准看護師	高知市丸ノ内1-7-45	088-824-8355	24ヵ月	平成28年4月



(H28.3)