

正社員転換・待遇改善実現プラン進捗状況（平成29年度分）

岡山労働局

(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	項目	目標	プラン策定時	平成29年度実績
1	ハローワークによる正社員就職件数	90,200件(28-32年度累計値)	18,034件	15,595件
2	ハローワークによる正社員転換数（キャリアアップ助成金支給実績）	2,200件(28-32年度累計値)	164件	1,788件

②対象者別の正社員転換等				
ア)若者等に係る取組				
番号	項目	目標	プラン策定時	平成29年度実績
1	新規大卒者の正社員就職割合	92%(28-32年度平均値)	90.9%	92.3%
2	新規高卒者の正社員就職割合	99.5%(28-32年度平均値)	99.3%	99.1%
3	新規学卒者の卒業後3年以内離職率(大学)	国平均以下(%) (28-32年度平均値)	35.8/31.9(全国平均)	35.7/32.2(全国平均)
4	ハローワークの職業紹介により正社員に結び付いたフリーター等の就職件数	33,200件(28-32年度累計値)	5,562件	7,047件
5	学卒者向け公共職業訓練の正社員就職率	90%(28-32年度平均値)	83.1%	92.6%

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	項目	目標	プラン策定時	平成29年度実績
1	キャリアアップ助成金の活用による派遣先での正社員転換者数	80人(28-32年度累計値)		68人
2	紹介予定派遣での直接雇用者数	3,300人(28-32年度累計値)	602人	294人

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	項目	目標	プラン策定時	平成29年度実績
1	キャリアアップ助成金の活用による有期契約から正規雇用等への転換	2,100人(28-32年度累計値)	162人	1,688人

②対象者別の正社員転換等				
エ)短時間労働者に係る取組				
番号	項目	目標	プラン策定時	平成29年度実績
1	パートタイム労働法第13条（正社員転換措置）の履行確保のための事業所訪	500件(28-32年度累計値)		259
2	キャリアアップ助成金の活用による短時間正社員制度導入(事業所数)	45社(28-32年度累計値)		8社
3	キャリアアップ助成金の活用による短時間正社員制度導入(対象労働者数)	65人(28-32年度累計値)		8人

(2)待遇改善について

番号	項目	目標	プラン策定時	平成29年度実績
1	正社員と非正規雇用労働者の賃金格差の縮小(岡山県最低賃金額)	格差の縮小(28-32年度累計値)		781 (+24円)
2	ユースエール認定企業数	20社(28-32年度累計値)		11
3	「パートタイム労働者活躍宣言サイト」の周知件数	500件(28-32年度累計値)		259件

正社員転換・待遇改善実現プラン進捗状況（平成29年度分）

岡山労働局

(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】。	○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った。
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。また、それぞれの地域において活用が進むよう、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】。	○平成29年度の支給実績は正社員化コース1,083,951,250円／1,220件、人材育成コース386,237,264円／507件。30年度においても、年金事務所や社労士会等の外部団体主催イベント等の機会を活用して、事業主等に対するキャリアアップ助成金の制度周知を積極的に図っている。
3	業界団体等への要請	岡山県をはじめとする関係機関とも連携し、労働局幹部職員による業界団体への働きかけ、公共職業安定所長等の幹部職員による事業主訪問による働きかけ、ハローワークにおける事業所への働きかけを行っていく。【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	○岡山労働局長が岡山県知事、岡山県教育長とともに岡山県経営者協会を訪問し、非正規労働者の正社員転換の促進等について要請した。また、職業安定部長が、岡山県商工会議所連合会及び一般社団法人岡山経済同友会を訪問し、同様の要請を行った。
4	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を実施するほか、地域のニーズや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】。	○平成28年度に把握した地域の求人ニーズを踏まえて、次年度の公共職業訓練の定員の見直しを行うとともに、平成29年度に女性を対象のものづくり系コースを新設し実施した。 ○地域の委託訓練を対象とし、定員充足率及び就職率の低調な訓練、中止率の高い訓練分野等のカリキュラム内容等を検証し、より効果的な職業訓練となるよう「地域における職業訓練の質の検証・改善業務」を行った。

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	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若者の雇い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に対しては全ての職場情報を提供し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】。	○あらゆる機会を捉えて事業主等に対して若者雇用促進法の概要を周知するとともに若者応援宣言事業及び厚生労働大臣の認定制度（ユースエール認定制度）の活用促進に努めた。 ※平成29年度認定企業数11社
2	新卒者等の正社員就職の実現	おokayama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。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、3年以内既卒者等採用定着奨励金も活用し、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】。	○おokayama新卒応援ハローワークの周知に努めるとともにジョブサポーターによる大学等訪問、ニーズに応じた個別支援の徹底、セミナーの実施等により正社員就職の促進を図った。
3	新卒者等の職場定着の促進	新卒者等の正社員就職後の職場定着を促進するため、職場訪問や電話等によるフォローアップを実施するほか、職場定着セミナーを実施する。そのほか、就職内定者を対象に、各種労働法令や社会保険制度の基礎知識の習得や、早期の離職はキャリアとして認められにくい状況等について説明するセミナーを開催し、早期離職の防止、職場定着を図る【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	○おokayama新卒応援ハローワーク及び倉敷わかものハローワークに在職者相談窓口を設置し、ジョブサポーター（定着支援分）を中心に職場定着に対する取組を強化した。 パソコンやスマートフォンで労働法制を学べるe-ラーニング教材「e-ラーニングでチェック！ 今日から使える労働法～Let's study labor law～」を活用して労働関係法令に関する基礎知識の付与を行った。
4	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、倉敷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、職業意識啓発のためのセミナーを開催するほか、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）】。	○倉敷わかものハローワーク、わかもの支援コーナー（岡山所）及びわかもの支援窓口（西大寺所）への積極的な誘導、一人ひとりの対象者に円滑な就職促進が図られるよう、課題を抱える求職者に対する面接訓練、企業の人事担当者を招聘しての模擬面接、応募書類対策に特化したセミナー、職業訓練の周知・誘導等を実施した。 また、その他のハローワークにおいても求職者担当制により、応募可能な正社員求人の情報提供、正規雇用のメリットを説明、応募書類作成指導等マンツーマンでの支援を実施した。

5	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、就職意欲を喚起する取組を進めるほか、岡山県が主催する「おかやま自立支援ネットワーク」も活用し、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】。	○岡山及び倉敷若者サポートステーション及びおかやま自立支援ネットワークと連携して、就職意欲の喚起等を実施した。 「サポステ合同説明会」（平成30年2月1日） 「くらしき・おかやま合同企業説明会」（平成30年8月27日）
6	若者の職業能力開発の推進	若者の職業能力開発を進めるため、フリーター等の非正規雇用労働者の就職支援においては、岡山県や（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構が実施する企業実習と座学を一体的に組み合わせた訓練（日本版デュアルシステム）に積極的に誘導することで、若者の職業能力開発、正規雇用の促進を図る【平成28年-32年度にかけて継続的に実施】。	○職業訓練受講によるフリーター等の正規雇用化の推進を図るため、職業訓練とジョブカードをセットにしたセミナーを開催。 ハローワーク岡山……【平成29年度】 6/6、8/2、10/6、1/30、6/8、8/23 【平成30年度】 6/8、8/23 ハローワーク津山……【平成30年度】 5/21、7/17、8/23 倉敷わかものハローワーク……【平成29年度】 5/18、6/15、7/20、8/17、9/14、10/19、11/16、12/14、1/18、2/15、3/15 【平成30年度】 4/18、5/16、6/13、7/18、8/8 ○平成29年度日本版デュアルシステムの受講者数 岡山県立高等技術専門学校 30人 岡山職業能力開発促進センター 64人
7	県内への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、県内の自治体との連携による県内企業の合同企業説明会や就職面接会を開催する。また、県内でのユースエール企業の確保に努め、厚生労働省が開設するポータルサイトで情報を発信するほか、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】。	○地方自治体との連携により、移住希望者への職業相談を東京・大阪・名古屋で実施。 また、県内においては、自治体と連携し学校卒業予定者を中心に就職面接会を開催。 ※ユースエール企業の確保については、(1) ②1の再掲

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	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取組が重要である。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】。	<p>○H27改正労働者派遣法による派遣労働者のキャリア形成を念頭に置いた段階的かつ体系的な教育訓練の実施、キャリア・コンサルティングの相談担当者の配置、雇用安定措置の取組みとして派遣先事業所への直接雇用の依頼や派遣元事業主による無期雇用などについて次のとおり周知、説明を行った。</p> <p>・「労働者派遣制度説明会」を年間25回実施し、196社（248名）参加</p> <p>・250事業所に個別実施（指導監督時に実施）</p>
2	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】。	<p>○派遣終了後に直接雇用する場合の事項を契約に明示することなど、改正労働者派遣法に関する周知、説明を実施した（実施状況は(1)②(イ)1の再掲）</p> <p>○紹介予定派遣により294人雇用された（H28年度労働者派遣事業報告書集計結果より）</p> <p>○労働者派遣事業に関する相談は3867件で、そのうち派遣労働者からの相談は50件</p> <p>（H27労働者派遣法の改正後に「労働者派遣制度の見直しに係る特別相談窓口」を設置している）</p> <p>※キャリアアップ助成金の活用状況は（1）①2の再掲</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、労働局・労働基準監督署・ハローワークの窓口における周知、無期転換ルールを先行して導入した企業の好事例を厚生労働省HPで周知するほか、セミナーや個別相談会の実施等によって、実際に制度が適用される平成30年4月1日までの間に集中的に制度の周知・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】。	○雇用均等指導員・職員がパート法等に基づく報告徴収の際に、無期転換ルール・有期特措法に関するリーフレットを手交した（29年度：259件）。 ○特措法調査員が、「公正採用選人権啓発推進員研修会」において、無期転換ルール・有期特措法に関する説明を行った（29年度：計6回）。 ○「おかやま労働」冬号(岡山県の広報誌)に無期転換ルール及び有期特措法の概要について記事を掲載した。 29年度も上記取組みを継続的に実施した他、7月に市町村、経営者団体、求人誌、地域情報誌等に対し無期転換ルールの周知記事掲載を依頼したり、10・11月にラジオCMによる無期転換ルールの周知広報を行う等、周知・制度導入支援を図っている。
2	雇止め法理の周知等	雇止め法理について、セミナー等を通じて、周知徹底を図る【平成28年度以降も継続的に実施予定】。	○上記の取組みと併せて周知徹底を図っている。
3	高齢の有期契約労働者の無期転換の促進	高齢の有期契約労働者については、高齢者雇用安定法に基づく高齢者雇用確保措置の対象とならない場合が多いため、高齢者雇用安定助成金を活用し、これらの者を無期雇用に転換させ、65歳までの雇用機会の確保を図る【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	○平成29年度高齢者雇用安定助成金（高齢者無期転換コース）（経過措置分） 支給件数3件、支給金額250万円
4	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】。	○平成29年度の支給実績のうち正規雇用等転換分は1,060,901,250円／1,185件。
②対象者別の正社員転換等 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	正社員転換推進措置の履行確保の取組	パートタイム労働法第13条の規定に基づき、事業所においては正社員転換推進措置の実施義務が課せられていることから、計画的に事業所を訪問し、法の履行確保を図る。【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第18条に基づく報告徴収（訪問、集団的）の中で、同法第13条の正社員転換措置の有無、実績等について調べ、法違反があった場合、是正するよう助言・指導している。
2	正社員転換推進措置の好事例の収集等	パートタイム労働法第13条の規定に基づき設けられている各事業所における正社員転換推進措置によって、短時間労働者の正社員への転換が推進されるように、好事例の収集・周知等に取り組む。また、短時間（勤務時間限定）正社員の制度導入の推進に向けた、導入の好事例の周知等により制度の普及・啓発に取り組む。さらに、短時間労働者のキャリアアップについて、企業の先進的な取組を収集し、情報提供することで支援を実施する【それぞれ平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	○パートタイム労働法第18条に基づく報告徴収（訪問、集団的）の中で、正社員転換措置の例として、『「短時間制社員制度」導入支援マニュアル』などを用いて、同制度の周知、好事例の収集を行っている。 ○また「パートタイム労働者キャリアアップ支援マニュアル」などを用いて、先進的な取組を情報提供している。

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」の普及・拡大	「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留意事項、就業規則の規定例及び好事例について、事業主等が多数参加する機会を活用して周知を図る。 また、「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とともに、本省において実施するコンサルティングの利用勧奨を行う。	○集団指導、セミナーなどの場において「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」「多様な正社員及び無期転換ルールに係るモデル就業規則と解説」等を配布し、労働条件の明示等の留意事項、就業規則の規定例及び好事例についての周知や情報提供をしている。
2	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。【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	○集団指導、セミナーなどの場において『短時間制社員制度』導入支援マニュアル等を配布し、短時間正社員制度について、周知・啓発を行っている。
3	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、助成金の更なる拡充や活用促進を図る【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	○平成29年度の支給実績のうち多様な正社員転換分は23,050,000円／35件。
(2)待遇改善について			
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。【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で同種の業務に従事する労働者の待遇の均衡を図ることが盛り込まれた、改正労働者派遣法に関する周知、説明を実施した（実施状況は(1)②(イ)1の再掲） ○現行法では、パートタイム労働法第8条、労働契約法第20条により、正社員と非正規労働者との間の待遇格差が合理的かどうかは、3つの考慮要素（①職務内容 ②人材活用の仕組み ③その他の事情）で判断することになっており、これにもとづいた報告徴収、相談対応を行い、適正な待遇確保に取り組んでいる。
2	最低賃金について	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。最低賃金の引上げに向けて、中小企業・小規模事業者の生産性向上等のための支援を図る。また、企業収益を踏まえた賃金の引上げに向けた働きかけや必要な環境整備を行っていく。	○県最賃及び特定最賃の改定に伴って、県内各市町村、経済団体等幅広周知を行い、併せて広報誌への掲載依頼も行った。 ○1～3月に集中的に各監督署において、最低賃金の履行確保を主眼とした監督を実施した。 ○中小企業・小規模事業者の支援に対しては、事業主等が多数集まる会議・研修等でリーフレットを配付するなど周知広報に努めた。
3	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】。	○キャリアアップ助成金の平成29年度の支給実績は処遇改善関係コース25,530,700円／74件、人材育成コース386,237,264円／507件。

4	育児休業・介護休業の取得推進	事業所訪問による育児・介護休業規定整備指導及び事業主や県民に制度の周知を行う。両立支援等助成金の活用促進などにより、育児休業、介護休業の取得を促進する。【平成28年度以降も継続的に実施予定（一部法改正が前提）】。	<p>○育児介護休業法に係る相談、指導の実施（平成29年度） 相談件数 1107件 指導件数 559件</p> <p>○育児介護休業法の周知（平成29年度） 資料の関係機関窓口設置 各種会合 24回 働き方改革推進セミナー 2回（平成29年9月1日及び9月6日）</p> <p>○両立支援助成金の活用促進 －平成28年度－ （1）中小企業両立支援助成金 代替要員確保コース 28件 期間雇用者継続支援コース 1件 育休復帰支援プランコース 93件 （2）出生時両立支援助成金 63件 （3）介護支援取組助成金 840件 －平成29年度（平成29年6月末）－ （1）出生時両立支援コース 22件 （2）育児休業等支援コース 30件 （3）女性活躍加速化コース 5件 （4）介護離職防止支援コース 0件</p> <p>○両立支援助成金の周知 社労士対象助成金説明会の開催、おかやまイクボス発掘セミナー内での説明、広報誌への掲載</p>
5	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（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、労働者からの相談には適正に対応し、相談者のニーズに応じて、情報提供や個別紛争解決援助を行い、円滑な解決を図る。法違反等の問題がある場合には、事業主に対して迅速かつ厳正な指導を行う。あわせて、法違反の未然防止のため法の周知徹底を図る。【平成28・29年度に集中的に実施（一部法改正が前提）】。	<p>○ 相談、企業指導等の実施（平成29年度分） (1)相談件数 348件 （セクシュアルハラスメント 126件 マタニティハラスメント 222件） (2)紛争解決の援助件数 6件 (3)指導件数(法第29条に基づく助言等) 187件</p> <p>○ 男女雇用機会均等法の周知・啓発の実施 (1)資料の関係機関窓口設置 (2)あらゆる機会での周知啓発の実施 ・各種会合 42回（平成29年度）</p> <p>○ 関係機関の広報紙等への掲載</p>

6	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】。	<ul style="list-style-type: none"> ○パワハラ総合情報サイト「明るい職場応援団」の周知 ○パンフレット、リーフレット等による予防と対策事例の周知 ○職場のパワーハラスメント対策支援セミナーの周知 ○総合労働相談コーナーにおける相談対応の中での予防・解決法の周知等を行っている。
7	労働条件の確保・改善対策の推進	非正規雇用労働者の労働条件及び安全衛生の確保及び改善に関し、使用者団体等に対する指導及び助言を行う。	<ul style="list-style-type: none"> ○非正規雇用労働者の労働条件及び安全衛生の確保及び改善に関し、専門性を有する職員による懇切丁寧な窓口相談等を行った。
8	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に取り組む【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。併せて、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】。	<ul style="list-style-type: none"> ○介護分野における人材確保のための雇用管理改善推進事業について、公益財団法人介護労働センターに委託し、介護事業所の雇用管理改善を通じた「魅力ある職場づくり」への取り組みを実施。今年度においても、昨年同様に介護労働安定センターが受託し、雇用管理改善に関する課題や好事例の把握などのモデル調査等の実施。 ○建設分野においては、「建設労働就職促進セミナー（けんせつのおしごと）」を開催。（開催回数11回） ○職場定着支援助成金（雇用管理制度助成コース）支給実績 【H29年度】 95件 【H30年度8月末】 52件（平成30年度から「人材確保等支援助成金」に名称変更）
9	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】。	<ul style="list-style-type: none"> ○局内・監督署・安定所との緊密な連携、あるいは、関係行政機関との通報制度の活用等により、未手続事業を把握した場合には、計画的に加入勧奨や個別指導等を実施し、再三の勧奨・指導にも関わらず加入しない事業主に対しては、職権による成立手続きを実施する。また、同業務については、厚生労働省において、一般社団法人全国労働保険事務組合連合会に業務を委託しているところであり、同連合会との連携を図りながら効率的な業務の運営を図っている。 ○平成29年度においては、上記方法により把握した未手続事業576事業場に対して手続指導を行い、未手続の実態を把握するとともに、未手続事業と把握した際には、強力に加入指導を行い、その結果、62事業場が加入手続きを行っている。また、平成30年度においては、未手続事業場496事業場に対して、文書送付及び個別訪問並びに電話による加入勧奨・指導の結果、8月末現在において、46事業場が加入手続きを行っている。

10	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【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。なお、平成29年度までは現行中期目標（第3期）にて定めている取組を着実に推進していくこととし、平成30年度以降の取組については、次期中期目標（第4期）にて定める取組を着実に推進することとする。	○10月の中小企業退職金共済制度加入促進強化月間を前に、県下の労働基準監督署における説明会、集団指導等でリーフレットの配布及び制度の説明を行い、職業安定所では窓口にてリーフレットを設置している。また、岡山労働局HP及びおかやま労働（岡山県発行の情報誌）への掲載等、広く同制度の周知に取り組んでいる。
②対象者別の待遇改善 ア)若者に係る取組			
1	職業能力開発の推進【再掲】		
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	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】。	○「労働条件を確かめよう！」キャンペーンの周知・啓発 事業主・業界団体への要請（ポスター掲示及びリーフレット配布の協力依頼） ○学生アルバイト出張労働相談の実施 希望調査 県内26大学等 ○労働局雇用環境・均等室及び労働基準監督署における若者相談コーナーの相談件数（平成28年4月～7月 12件、29年4～7月 14件）
3	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、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・中等等でも実施）【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	○労働局長等の幹部職員によるセミナー等 平成28年10月14日 岡山大学 平成29年12月19日 吉備国際大学高梁キャンパス 平成29年12月22日 吉備国際大学岡山キャンパス ○監督課によるセミナー等 平成29年7月31日 専門学校 川崎リハビリテーション学院 平成29年10月24日 倉敷芸術科学大学 平成30年1月13日 玉島商業高等学校
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】。	○ユースエール認定企業については、若者雇用促進総合サイト等のホームページ、労働局等主催の就職面接会等で周知することにより当該企業が求める人材の確保を支援した。

②対象者別の待遇改善 イ)派遣労働者に係る取組			
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年-32年度にかけて継続的に実施】。	○改正労働者派遣法による派遣労働者の均衡待遇の推進として次のとおり周知、説明を行った。 （実施状況は(1)②（イ）1の再掲）
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】。	（再掲） ○改正労働者派遣法による派遣労働者のキャリア形成を念頭に置いた段階的かつ体系的な教育訓練の実施、キャリア・コンサルティングの相談担当者の配置、雇用安定措置の取組みとして派遣先事業所への直接雇用の依頼や派遣元事業主による無期雇用などについて次のとおり周知、説明を行った。 ・「労働者派遣制度説明会」を年間25回実施し、196社（196名）参加 ・250事業所に個別実施（同時に指導監督を実施）
3	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	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【平成28・29年度に集中的に実施（一部法改正が前提）】。	○男女雇用機会均等法第29条による報告徴収の際に、派遣労働者が在籍していることを把握した場合には、セクシュアルハラスメント及び妊娠・出産等に関するハラスメント防止対策を派遣労働者に対しても実施していることを確認し、法に沿った措置を行うよう指導している。
②対象者別の待遇改善 ウ)有期契約労働者に係る取組			
1	期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止	有期労働契約であることによる不合理な労働条件を禁止する労働契約法第20条の趣旨及び規定内容について、事業主や労働者に対する周知徹底を強化するとともに、本規定に関連する判例の必要な情報収集を行っていく【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	○パートタイム労働法第18条に基づく報告徴収（訪問、集团的）の中で、労働契約法第20条の趣旨及び規定内容について、周知を図っている。 ○集団指導、セミナーなどの場において、労働契約法第20条の趣旨及び規定内容について、周知を図っている。 ○現行法では、パートタイム労働法第8条、労働契約法第20条により、正社員と非正規労働者との間の待遇格差が合理的かどうかは、3つの考慮要素（①職務内容 ②人材活用の仕組み ③その他の事情）で判断することになっており、これにもとづいた報告徴収、相談対応を行い、適正な待遇確保に取り組んでいる。

②対象者別の待遇改善
工)短時間労働者に係る取組

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。【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第18条に基づく報告徴収を実施し、短時間労働者の待遇の均等・均衡を図っている。
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実施	事業主にパートタイム労働者活躍企業診断サイトを周知して、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、「パート労働者活躍企業宣言」を行うことを勧奨する【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	○パートタイム労働法第18条に基づく報告徴収の際や、各種セミナーなどにおいてパートタイム労働者活躍企業診断サイトを周知し、自主的に雇用管理改善に取り組んでいる事業者に対して「パート労働者活躍企業宣言」を行うことを勧奨している。
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。	○パートタイム労働法第18条に基づく報告徴収の際に、職務分析・職務評価について説明し、導入を勧めている。
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を活用して総合的・一体的に情報提供を実施する。	○パートタイム労働法第18条に基づく報告徴収の際に、パート労働ポータルサイトを紹介するとともに、「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」等について情報提供をしている。

正社員転換・待遇改善実現プラン進捗状況（平成29年度分）

(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	項目	目標	プラン策定時	平成29年度実績
1	不本意非正規雇用労働者の割合	10.0%	18.1%	
2	若年層の不本意非正規雇用労働者の割合	14.2%	28.4%	
3	派遣社員の不本意非正規雇用労働者の割合	20.9%	41.8%	
4	契約社員の不本意非正規雇用労働者の割合	17.2%	34.4%	
5	ハローワークによる正社員就職・正社員転換数	4,500,000人(28-32年度累計値)	890,000人	
6	ハローワークにおける正社員求人数	21,250,000人(28-32年度累計値)	4,140,000人	

②対象者別の正社員転換等				
ア)若者等に係る取組				
番号	項目	目標	プラン策定時	平成29年度実績
1	若年層の不本意非正規雇用労働者の割合【再掲】	14.2%	28.4%	
2	新規大学卒業者の正社員就職の割合	95.0%	92.2%	
3	新規高校卒業者の正社員就職の割合	96.0%	94.1%	
4	新規学卒者採用枠で既卒者を募集する企業の割合	80.0%	70.0%	
5	フリーター数	1,240,000人	2,170,000人(ピーク時)	
6	学卒者向け公共職業訓練の正社員就職率	90.0%	83.1%	
7	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	80.0%	73.2%	

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	項目	目標	プラン策定時	平成29年度実績
1	派遣社員の不本意非正規雇用労働者の割合【再掲】	20.9%	41.8%	
2	無期雇用派遣の増加	27.3%	17.3%	
3	紹介予定派遣の増加	10%(全事業所数に対する値)	7.6%	

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	項目	目標	プラン策定時	平成29年度実績
1	契約社員の不本意非正規雇用労働者の割合【再掲】	17.2%	34.4%	
2	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	150,000人	7,225人	

②対象者別の正社員転換等				
エ)短時間労働者に係る取組				
番号	項目	目標	プラン策定時	平成29年度実績
1	正社員へ転換した短時間労働者の数	5,000,000人(28-32年度累計値)	700,000人(推計値/年)	
2	短時間（勤務時間限定）正社員制度を導入している事業所の割合	29.0%	14.8%	

②対象者別の正社員転換等				
オ)「多様な正社員」の推進				
番号	項目	目標	プラン策定時	平成29年度実績
1	短時間（勤務時間限定）正社員制度を導入している事業所の割合【再掲】	29.0%	14.8%	

(2)待遇改善について				
番号	項目	目標	プラン策定時	平成29年度実績
1	正社員と非正規雇用労働者の賃金格差の縮小を図る	なし	なし	
2	社会保険が適用拡大される短時間労働者の数	600,000人	なし	
3	コースエール認定企業の数	1,000社	なし	
4	優良派遣事業者の数	500社	85社	
5	均等・均衡待遇等に取り組み、 「パートタイム労働者活躍企業宣言」を行った企業の数	180社	30社	
6	職務分析・職務評価のコンサルティングを受けた事業所のうち、 短時間労働者の均等・均衡待遇の実現のため 賃金テーブルの改定等に取り組んだ事業所の割合	80.0%	40.0%	

正社員転換・待遇改善実現プラン進捗状況（平成29年度分）

(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、正社員求人者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】	
2	雇用仲介事業の在り方の見直し	民間の職業紹介事業者を含めた雇用仲介事業について、より利用者の立場に立った適切なマッチングが実現される制度の在り方について結論を得た上で、必要な対策を講じる【平成28-32年度にかけて継続的に実施】	
3	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、1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、P D C A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とともに、利用者が利用しやすい制度となるよう制度・運用面での見直し等も行っていく。また、それぞれの地域において活用が進むよう、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】	
4	業界団体等への要請	厚生労働者において、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、都道府県労働局においても、幹部職員が業界団体や事業所を訪問し、又は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、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】	
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】	
②対象者別の正社員転換等			
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	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【平成28-32年度にかけて継続的に実施】	
2	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・維持を含めた新規卒業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年以内の若者や中退者を対象とした助成金制度を創設し、新規卒業者での応募機会の拡大及び採用・定着を図る【平成28-32年度にかけて集中的に実施】	
3	フリーター等に対する支援	若者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転換を支援する【平成28-32年度にかけて継続的に実施】	
4	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】	
5	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、すでにハ	
6	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。また、職業人生の節目において定期的にキャリアコンサルティングを受ける機会を提供する。セルフキャリアドックの導入を促進し、キャリア形成における「気づき」を支援するとともに、I T 分野等における人材育成の強化に取り組む。さらに、職業能力の「見える化」を促進するため、対人サービス分野を重点とした成長分野における検定制度の整備を推進するとともに、業界内共通の検定と関連性を持つ実践的な企業単位の社内検定制度の普及を促進する【平成28-32年度にかけて継続的に実施】	
7	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取り手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】	

②対象者別の正社員転換等			
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	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たところであり、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「労働契約申込み義務の円滑な施行」・派遣労働者の手続の簡素化による紹介手続の活用等の推進や、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	
2	その他		

②対象者別の正社員転換等			
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、都道府県労働局・労働基準監督署・ハローワークの窓口における周知、無期転換ルールを先行して導入した企業の好事例を厚生労働省HPで周知するほか、セミナーでのルールの解説や個別相談会の実施等によって、実際に制度が適用される平成30年4月1日までの間に集中的に制度の周知・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】	
2	雇止め法理の周知等	雇止め法理について、セミナー等を通じて、周知徹底を図る【平成28年度以降も継続的に実施予定】。	
3	高齢の有期労働契約労働者の無期転換の促進	高齢の有期労働契約労働者については、高齢者雇用安定法に基づく高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転換させ、65歳までの雇用機会の確保を図る事業主に對する助成を行う【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	
4	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労働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】。	

②対象者別の正社員転換等			
番号	取組	取組内容	現時点までの実績
1	正社員転換推進措置の好事例の収集等	パートタイム労働法第13条の規定に基づき設けられている各事業所における正社員転換推進措置によって、短時間労働者の正社員への転換が推進されるように、好事例の収集・周知等に取り組む。 また、短時間（勤務時間限定）正社員の制度導入の推進に向けた、導入の好事例の周知等により制度の普及・啓発に取り組む。 さらに、短時間労働者のキャリアアップについて、企業の先進的な取組を収集し、情報提供することで支援を実施する【それぞれ平成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			
番号	取組	取組内容	現時点までの実績
1	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、都道府県の産業政策と一体となった雇用創出の取組を支援する「戦略産業雇用創出プロジェクト」により、各地域における良質な雇用機会の確保に向けた取組を促進する【前段部分は平成28-29年度にかけて、後段部分は平成28-32年度にかけて】	

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	モデル就業規則の作成、コンサルティングの実施	業種別（小売業・飲食業）に実態調査・就業規則の規定例を収集した上で、「多様な正社員」及び「無期転換」に関するモデル就業規則を作成し、都道府県労働局等を通じて周知を実施するとともに、「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【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	
2	「多様な正社員」に関するシンポジウムの開催	全国主要地域において、企業向けのシンポジウムを開催し、社会保険労務士等の有識者による基調講演や、企業の人事労務担当者、雇用管理に精通した有識者、マスコミ等をパネリストとしたパネルディスカッションなどを行うことで、「多様な正社員」に対する社会的気運の醸成を図る。また、シンポジウム終了後には、社会保険労務士による個別相談会も実施する【平成28-32年度に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。また、企業向け導入支援セミナーを開催し、有識者による基調講演や、制度導入企業事例の紹介、有識者及び企業をパネリストとしたパネルディスカッションなどを行うことで、「短時間正社員制度」の普及促進を図る【平成28-32年度に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、助成金の更なる拡充や活用促進を図る【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	
3	短時間正社員制度導入支援マニュアルの普及等		
4	キャリアアップ助成金の活用促進		
5	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			
番号	取組	取組内容	現時点までの実績
1	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・職員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や取り組みを進めてきたところを踏まえ、雇用の多様性の推進と最低賃金について、幅広い周知を図るとともに、的確な監督指導を行う。また、名目GDPを2020年頃に向けて600兆円に増加させていく中で、年率3%程度を目途として、名目GDPの成長率にも配慮しつつ引き上げていく。これにより、全国加重平均が1,000円となることを目指す。このような最低賃金の引上げに向けて、中小企業・小規模事業者の生産性向上等のための支援を図る。また、企業収益を踏まえた賃金の引上げに向けた働きかけや、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、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	
2	最低賃金、賃金の引上げについて	非正規雇用労働者が育児休業を取得し、継続就業しやすくな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、育児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、継続就業しやすくな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	
3	待遇改善・職業能力開発の推進	短時間労働者等の女性が安心して妊娠・出産できるよう、国民年金第1号被保険者の産前産後期間の保険料負担免除に向けた制度の見直しを行う【法改正が前提】	
4	育児休業・介護休業の取得推進	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	
5	産前産後期間中の短時間労働者等の国民年金保険料の免除	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】	
6	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	非正規雇用労働者の労働条件及び安全衛生の確保及び改善に関し、使用者団体等に対する指導及び助言を行うため非正規雇用労働条件改善指導員を労働局等に配置する【平成28年度以降も継続的に実施予定】 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仕事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】。	
7	パワーハラスメント等の予防・解決に向けた環境整備	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都道府県労働局・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向けた取り組みの推進を図る【平成28年度以降も継続的に実施】	
8	労働条件の確保・改善対策の推進	短時間労働者の労働参加の促進と、所得・年金の底上げを同時に図る観点から、被用者保険の適用拡大を進めるため、年金機能強化法（平成24年法律第62号）に基づき平成28年10月1日から実施される従業員501人以上の企業への適用拡大を円滑に実施していく。また、従業員500人以下の中小企業等についても適用拡大の途を開くための制度的措置を講じる【法改正が前提】。併せて、年金機能強化法の施行後3年以内に、更なる適用拡大に向けた検討を進め、必要があればその結果に基づいて所要の措置を講ずる。	
9	雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」の推進	いわゆる「130万円の壁」について、就業調整を妨ぎ、被用者保険の適用拡大を円滑に進める観点から、短時間労働者の賃金の引上げや、本人の希望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】	
10	被用者保険の適用拡大等	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【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。 なお、平成29年度までは現行中期目標（第3期）にて定めている取組を着実に推進していくこととし、平成30年度以降の取組については、次期中期目標（第4期）にて定める取組を着実に推進することとする	
11	労働保険の適用の推進	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の的確に対応する【平成28年度以降も継続労働者の関係法令の未知による問題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「こぼれてあり～まんが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・活用の促進を図るとともに、適宜改訂を行う。また、文部科学省の協力を得つつ、都道府県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・中等でも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	
12	中小企業退職金共済制度への加入促進	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】	
13	職業能力開発の推進【再掲】		
14	学生アルバイトの労働条件の確保に向けた取組の強化		
15	学生・生徒等に対する労働法制の周知		
16	若者の雇用管理改善の促進		

17	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】
18	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元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、許可の取消も含めて厳しく指導を行う。 また、諸外国の実態等を把握した上で、派遣労働者と派遣先の労働者の同一労働同一賃金の在り方について検討を進め、法改正を含む必要な措置を講じる【前段は平成28年-32年度にかけて継続的に実施。後段は平成30年度までに実施】
19	教育訓練、キャリアコンサルティングの実施等	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、許可の取消も含めて厳しく指導することや、派遣労働者に対する教育訓練等を行うこととする不利益取扱い（いわゆるマト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28-32年度にかけて継続的に実施】
20	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	有期労働契約であることによる不合理な労働条件を禁止する労働契約法第20条の趣旨及び規定内容について、事業主や労働者に対する周知徹底を強化するとともに、本規定に関連する判例の必要な情報収集を行っていく【平成28-32年度にかけて継続的に実施】
21	期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止	短時間労働者の均等・均衡待遇について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】
22	パートタイム労働法の履行確保	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】
23	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	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。 「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。
24	職務分析・職務評価の導入支援・普及促進	
25	総合的な情報提供の実施	

(3)その他			
番号	取組	取組内容	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	なし	
2	「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	なし	
3	良質なテレワーク・在宅就業の推進	なし	