

佐賀県正社員転換・待遇改善実現プラン

平成28年3月30日

(平成31年3月28日改定)

佐賀労働局

魅力ある職場づくり推進実現本部

目次

1. 本プランの計画期間等	1
2. 具体的な取組事項等	
(1) 不本意非正規雇用労働者の正社員転換、待遇改善等	2
(2) 働き方改革の推進	3
(3) 女性の活躍推進	4
(4) 対象者別の正社員転換・待遇改善等	
ア 若者等に係る取組	5
イ 派遣労働者に係る取組	6
ウ 有期雇用労働者に係る取組	7
エ 短時間・有期雇用労働者に係る取組	8

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。なお、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した。
- 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。

2. 具体的な取組事項等

(1) 不本意非正規雇用労働者の正社員転換、待遇改善等

【目標】

- ハローワークによる正社員就職件数：42,000 件（平成 28-32 年度累計）
（平成 26 年度：8,419 件）（職業安定業務統計）
- ハローワークにおける正社員求人数：135,000 件（平成 28-32 年度累計）
（平成 26 年度：24,448 件）（職業安定業務統計）
- 公的職業訓練終了 3 か月後の就職件数：4,000 件（平成 28-32 年度累計）
（平成 27 年度上半期：468 件）（厚生労働省調べ）
- ジョブ・カードを活用した有期実習型訓練の正社員転換率：80%
（平成 28 年度から把握）

○ 「就業構造基本調査」（平成 29 年）によると、県内の非正規雇用労働者数は約 12.4 万人、役員を除く雇用者に占める割合は 35.9%で全国（38.2%）より低くなってい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の正社員転換・待遇改善等を一層推進し、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。

また、県内では、正規雇用労働者の訓練実施比率や自己啓発実施比率が低くなっており、公的職業訓練の充実、ジョブ・カードを活用した実践的な職業訓練の推進、企業における能力開発や自己啓発支援の推進を図っていくことも必要となっている。

【取組】

- ・ ハローワークによる正社員就職の促進

ハローワークにおいて、正社員求人の確保、正社員求人の充足サービスの強化、正社員求人への応募の勧奨、正社員を希望する求職者への徹底的な支援等に取り組み、正社員就職を促進する。【平成 28-32 年度にかけて継続的に実施】

- ・ 正社員実現に取り組む事業主への支援

企業内での正規雇用転換、人材育成、処遇改善など、非正規労働者のキャリアアップを総合的に支援する取組を実施した事業主に対し、「キャリアアップ助成金」、「トライアル雇用助成金」、「特定求職者雇用開発助成金（三年以内既卒者等採用定着コース）」による支援を行う。【平成 28-32 年度にかけて継続的に実施】

- ・ 「多様な正社員」の普及・拡大

職務、勤務地、勤務時間を限定した「多様な正社員」の普及・拡大を図るため、

労働条件の明示等の雇用管理上の留意事項、就業規則の規定例及び好事例について周知を行う。

また、「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て助言や助成措置の情報提供を行うとともに、厚生労働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。【平成 28-32 年度にかけて継続的に実施】

- ・ 雇用管理改善等による人材確保支援、「魅力ある職場づくり」の推進
ハローワーク佐賀に設置した「人材確保対策コーナー」において、人手不足分野を対象とした重点的マッチング支援を実施するとともに、すべてのハローワークにおいて求人受理や求人充足サービス等のあらゆる機会を活用し、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。【人材確保対策コーナーは平成 30-32 年度にかけて継続的に実施。その他は平成 28-32 年度にかけて継続的に実施】
- ・ 地域における正社員転換等の取組
県内における良質な雇用機会の創出・確保に向け、佐賀県等との連携を密にし、県内の自治体に企業誘致の動きがあった場合は、当該企業の情報や地域の労働市場情報を地方自治体と労働局・ハローワークとで共有し、両者が連携して当該企業の人材確保を支援する。【平成 28-32 年度にかけて継続的に実施】
- ・ 職業能力開発等
公的訓練の実施分野及び規模等に関して県、機構佐賀支部と協議・調整を行い、総合的な地域職業訓練実施計画を作成し、地域のニーズに沿った職業訓練の機会を確保するとともに、地域コンソーシアムを構築し、より就職の可能性を高めるための職業訓練コースの開発・検証を行う。
また、企業、職業訓練機関、大学、職業紹介事業者などに対してジョブ・カードの活用促進を図るとともに、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、座学と実習を組み合わせた実践的訓練）を推進する。【平成 28-32 年度にかけて継続的に実施】

（２）働き方改革の推進

- 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。

県内の年間総実労働時間を見ると長期的には減少傾向にあるが全国平均と比較すると長く、また、県内の年次有給休暇の取得率については、平成 28 年は全国平均（49.4%）を下回る 48.4%と、依然として低い水準にとどまっているため、県内企業に対する働き方・休み方の見直しに向けた取組を推進していく必要がある。

【取組】

- 働き方改革関連法の周知と取組への支援
時間外労働の上限規制、年次有給休暇の取得義務化や不合理な待遇差の禁止等を内容とする働き方改革関連法の成立を踏まえ、県内の中小企業・零細事業者等が自社の労務管理改善に向けた具体的な取組を行えるよう相談体制を整備し支援していく。【平成 30-32 年度にかけて継続的に実施】
- 働き方改革・休暇取得促進
夏季、年末年始及びゴールデンウィークのほか、10 月を「年次有給休暇取得促進期間」として、重点的な周知・広報を行う。
また、佐賀県主催の「Let's “ゆとり”！キャンペーン」に共催し、県内企業に対し、年次有給休暇取得の奨励やノー残業デーの設定による労働時間短縮について周知・啓発を行う。【平成 28-32 年度にかけて継続的に実施】
- 仕事と生活の調和実現に向けた働き方・休み方の見直し
「労働時間等見直しガイドライン」、「働き方・休み方改善指標」の周知・啓発を行うとともに、働き方・休み方改善コンサルタントなどの活用による労働時間等の設定の改善のための助言・指導等を実施する。【平成 28-32 年度にかけて継続的に実施】

(3) 女性の活躍推進

- 職場における女性の活躍を推進していくためには、育児や介護をしながら就業を継続できる環境整備を図り、男女ともに仕事と家庭の両立をしやすくすることが必要である。

【取組】

- 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の履行確保
女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定・届出や情報公表について、「女性の活躍推進佐賀県会議」や県と連携し、あらゆる機会を捉えて周知を図るとともに、「両立支援等助成金（女性活躍加速化コース）」を活用し、中小企業の取組も支援する。【平成 28-32 年度にかけて継続的に実施】
- 職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進
育児・介護休業法に基づく仕事と家庭の両立支援制度の周知徹底や各種助成金制度の活用促進を図るとともに、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定・届出及びくるみん、プラチナくるみん認定取得への取組の促進を図る。【平成 28-32 年度にかけて継続的に実施】

(4) 対象者別の正社員転換・待遇改善等

ア 若者等に係る取組

【目標】

- 新規高卒就職者の県内就職の割合：65%
(平成 27 年 3 月卒：59.7%) (学校基本調査)
- 新規高卒、大学等卒者の卒業後 3 年以内の離職率の割合：全国平均以下
(平成 24 年 3 月卒：高卒 40.9%、大学等卒 35.9%) (学卒者就職動向のあゆみ)
- ユースエール認定企業の数：10 社
(平成 27 年度若者応援宣言企業：86 社)

- 平成 31 年 3 月の新規高等学校卒業予定者の内定率（平成 31 年 1 月末時点、佐賀労働局公表）は 95.9%、新規大学等卒業予定者は 61.8%（平成 30 年 12 月 1 日時点、前年同期 60.3%、佐賀県産業人材課調べ）となる一方、同月の新規高等学校卒業予定者の内定状況を見ると、内定者の 42.6%が県外となっており（平成 30 年 12 月末時点、佐賀労働局公表）、全国的に企業の採用意欲が高まる中、これまでより県外就職の割合が高くなる状況が見られる。
- 新規高校卒業者の定着状況を見ると、平成 27 年 3 月卒業者の 3 年以内離職率は、高校卒業者は 37.4%（全国 39.3%、学卒者就職動向のあゆみ）、大学・短大等卒業者は 37.5%（全国 34.2%、学卒者就職動向のあゆみ）と前年卒業者（各々 42.4%、38.6%）と比べ低下しているものの、双方とも依然として高い水準となっている。
- 県内企業が活力を維持・向上していくためには、若者等を採用し、長期的にキャリアや技能を蓄積し人材力を強化することが不可欠であることから、関係機関や各種取組と密接に連携し、県内就職の促進を目指した就職支援と、就職後の職場定着支援を強化する必要がある。

【取組】

- ・ 「若者雇用促進法」の円滑な施行
平成 27 年 9 月に成立した「若者雇用促進法」に基づき、
 - ① 新卒者の募集を行う企業に対する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 若者の雇用管理が優良な中小企業についての認定制度（ユースエール認定制度）等の施策を積極的に周知し、円滑に実施する。【平成 28-32 年度にかけて継続的に実施】

- ・ 新規学卒者、未就職卒業者等に対する就職支援

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。

また、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、「特定求職者雇用開発助成金（三年以内既卒者等採用定着コース）」の活用により、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 28-32 年度にかけて継続的に実施】

- ・ ハローワークにおけるフリーター等の正規雇用化支援

就職支援ナビゲーター又は職員の担当者制による個別支援を徹底し、職業相談・職業紹介から職場定着までの一貫した支援を実施するとともに、専門的支援を中核として、トライアル雇用助成金及びキャリアアップ助成金や職業訓練の活用促進により、フリーター等の就職支援を推進する。

また、地域若者サポートステーションにおいて、40 歳代前半層の就職氷河期世代の無業者を対象に、有効なプログラム開発につなげるためのモデル事業を新たに実施する。【平成 28-32 年度にかけて継続的に実施（地域若者サポートステーションの事業については、平成 31 年度より実施）】

- ・ 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

- 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、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】

- ・ 労働者派遣制度の見直しの着実な実施

労働者派遣事業の健全化、派遣労働者の雇用安定とキャリアアップ、派遣期間規制の見直し、派遣労働者の均衡待遇措置の強化を主な内容とする改正労働者派遣法の着実な履行確保を図るため、事業所や労働者に対して丁寧な周知及び厳正な指導監督を行う。【平成 28-32 年度にかけて継続的に実施】

- ・ 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）の着実な施行を図る。【平成 28 年-31 年度にかけて継続的に実施】

第 196 回通常国会で成立した働き方改革関連法により、派遣元に対し、①派遣先の通常の労働者との均等・均衡待遇、②一定の要件（派遣労働者の賃金が同種業務に従事する一般の労働者の平均的な賃金と同等以上であること等）を満たす労使協定による待遇のいずれかを確保することなどを義務化したところであり、その円滑な施行に取り組む。【平成 30-32 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。【平成 28-32 年度にかけて継続的に実施】

ウ 有期雇用労働者に係る取組

○ 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、有期雇用労働者の数は全国で約 1,400 万人となっている。また、有期雇用労働者については、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、こうした労働者が抱える雇止めへの不安を解消することが課題となっている。

○ こうした現状を踏まえ、有期雇用労働者のより一層の雇用の安定を図る観点から、改正労働契約法に基づく「無期労働契約への転換ルール」や「雇止め法理」について、制度の円滑かつ着実な実施に取り組んでいく必要がある。

【取組】

- ・ 中小企業等への無期転換ルール等の周知啓発

労働契約法第 18 条に定める「無期転換ルール」が、平成 30 年 4 月 1 日から効力を発揮したことを踏まえ、有期労働契約から無期労働契約への円滑な転換が図られるよう、ルールの認知が十分に進んでいない中小企業を中心に、その内容を引き続き周知する。【平成 28 年度以降継続的に実施】

- ・ 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】

- ・ キャリアアップ助成金の活用促進

キャリアアップ助成金の活用を促進し、有期雇用労働者の正規雇用労働者等への転換を図る【平成 28-32 年度にかけて継続的に実施】。

エ 短時間・有期雇用労働者に係る取組

- 県内のパートタイム労働者の雇用者総数に占める割合は、平成 29 年「就業構造基本調査」によると、24.6%であり、特に女性雇用者に占める割合は、39.1%と約 3 人に 1 人はパートタイム労働者等である。

また、パートタイム労働者と正社員との賃金格差をみると、平成 29 年「賃金構造基本統計調査」では、一般労働者の給与を 100 とした場合、パートタイム労働者は 52.5 にとどまっていることから、パートタイム労働者については、均等・均衡待遇の確保と正社員への転換を推進するなどの雇用管理改善を推進していく必要がある。

【取組】

- ・ パートタイム労働法等の確実な履行

正規雇用労働者との均等・均衡待遇の確保を図ることが重要であり、パートタイム労働法の履行確保を図る。

さらに、平成 32 年 4 月から施行されるパートタイム・有期雇用労働法第 8 条（不合理な待遇の禁止）及び第 9 条（差別的取扱いの禁止）の趣旨及び規定内容について、事業主や労働者に対する周知等を実施することにより、法の円滑な施行を図る。【平成 28-32 年度にかけて継続的に実施】

- ・ 雇用管理の改善に向けた企業の自主的な取組の促進

雇用管理の改善に向けた企業の自主的な取組を支援・促進するため、働き方改革推進支援センターでの相談支援の実施や、パンフレット、マニュアル

等の活用を図るとともに、企業の実績の情報収集を行い、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。【平成 30-32 年度にかけ
て継続的に実施】