

島根県正社員転換・待遇改善実現プラン

厚生労働省 島根労働局

正社員転換・待遇改善実現本部

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。また、「一億総活躍社会の実現に向けて緊急に実施すべき対策-成長と分配の好循環の形成に向けて-」（同年 11 月 26 日一億総活躍国民会議取りまとめ）においても、非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善の推進に取り組むこととされている。
- これらを踏まえ、厚生労働省において、非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善を強力に推進するため、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」や「正社員転換・待遇改善実現チーム」が設置され、また全省を挙げた取組みとして実施するものであることから、「島根労働局正社員転換・待遇改善実現本部」を設置し、正社員求人確保、求職者に対する正社員就職の働きかけの実施など、非正規労働者の正社員転換・待遇改善の推進に取り組んできたところ。
- ここに、「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、非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善を加速させるための島根労働局における計画を策定し、本プランに基づき各種取組を強力に推進していくこととする。

1. 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。

2. 非正規雇用を取り巻く現状

- 本県の雇用情勢については、平成 28 年 1 月の有効求人倍率（1.38 倍）は 22 年 9 か月ぶりの水準、正社員の有効求人倍率（0.88 倍）も統計を取り始めた平成 16 年 11 月以降では平成 27 年 12 月（0.89 倍）に次ぐ高い水準である。また、賃金についても、景気回復の中で企業収益が改善し、全国平均で平成 27 年の賃上げ率は、2.20%と 17 年ぶりの高い水準となるなど、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。

- 島根県の県内総生産（平成 24 年度島根県県民経済生産（確報））に占める構成比をみると、第一次産業は 1.9%（前年度 1.8%）、第二次産業は 22.6%（前年度 22.6%）、第三次産業は 75.1%（前年度 74.9%）となっており、第三次産業の占める割合が高い。事業所数（平成 24 年 2 月 1 日現在（経済センサス-活動調査））は 36,300 事業所で、これを産業別の構成割合で見ると、第一次産業が 1.1%、第二次産業が 18.4%、第三次産業が 80.5%となり、従業者数は 292,056 人で、これを産業別の構成割合で見ると、第一次産業が 1.8%、第二次産業が 26.5%、第三次産業が 71.7%となっている。また、事業所数を規模別の構成割合で見ると、5 人未満規模が 61.4%、5 人～29 人規模が 61.4%と 30 人未満規模が 95.1%を占めており中小零細企業がその大半を占めているのが現状である。こうした状況なども踏まえ、松江地域は若年労働力が不足している食料品製造業及び介護・福祉、隠岐の島地域では医療・福祉、安来地域では鉄鋼業及びはん用機械器具製造業において正社員求人の確保と正社員転換等を促す必要がある。また、人材確保競争が激化している出雲地域においては小売業及び介護・福祉、雲南地域においては主たる産業のうち非正規労働者の募集が多い医療・福祉分野において正社員求人の確保と待遇改善等の取組みを強化する必要がある。

さらに、進学者等も含め若年者の県外流出が著しい石見大田地域・浜田・邑智地域においては求人数に対する正社員比率が低い卸売・小売業、医療・福祉、製造業で、益田地域においては、非正規雇用労働者の割合が高い製造業において、新卒者の正社員採用枠等若年者採用枠の正社員求人を確保するとともに、待遇改善の機運を醸成することで県内定着率を向上させていくことが必要である。

- 正社員の有効求人倍率は全体の有効求人倍率を大きく下回っているほか、正社員求人の新規求人数に占める割合は 35.6%（平成 28 年 1 月）となっており、不本意非正規雇用労働者が依然として相当数存在しているところである。

このため、このような方々が、安心して希望を持って働くことができる社会を実現していくことが重要である。

3. 具体的な取組事項等

(1) 正社員転換等について

【目標】

- ハローワークによる正社員就職・正社員転換数：33,500人（平成28-32年度累計）（平成26年度：6,435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：127,200人（平成28-32年度累計）（平成26年度：25,755人）（職業安定業務統計）
- ユースエール認定企業の数：15社（平成26年度若者応援宣言企業：83社）
- 新規学卒者の就職3年後の定着率：70%（島根県総合戦略における目標値。）（平成26年度高校57%、大学61%）
- パートタイム労働法第13条（正社員転換措置）の履行確保を目的とする事業所訪問等の件数：350件（平成28-32年度累計）（平成26年度：70件）

- 短時間（勤務時間限定）正社員制度導入支援マニュアルの周知を行った件数：350件（平成26年度：70件）
- 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：1,000人（平成28-32年度累計）（平成26年度：79人）（キャリアアップ助成金支給実績）
- 「戦略産業雇用創造プロジェクト」をはじめ島根県と連携した着実な事業実施、良質な雇用機会の確保
戦略産業雇用創造プロジェクト事業実施による雇用創出 平成30年度までに415人（事業構想書における目標値。）

① 不本意非正規雇用労働者の正社員転換等

- 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。
※平成26年平均18.1%（全国）（総務省「労働力調査（詳細集計）」）

【取組】

- ・ ハローワークにおける正社員就職の実現
ハローワークにおいて、正社員求人を積極的に確保するほか、正社員就職に向けた担当者制による支援やマッチング強化に取り組む。また、フリーター女性に配慮したキャ

リアコンサルティングの実施、団塊ジュニア世代を対象とする相談窓口を設置する等、利用者それぞれの状況に対応したきめ細かな就職支援を行う【平成 28-32 年度にかけて継続的に実施】。

- ・ キャリアアップ助成金の活用促進

制度の周知等を積極的に行うとともに、中小零細企業の占める割合が高い、サービス業や卸売・小売業等を中心に、キャリアアップ助成金の活用にかかるコンサルティング等を実施することにより非正規雇用労働者等の正社員転換、「多様な正社員」の導入、非正規雇用労働者の人材育成の促進等を行う。【平成 28-32 年度にかけて継続的に実施】。

- ・ 業界団体等への要請

非正規雇用労働者の正社員転換等の取組について、島根労働局及びハローワーク幹部職員が経済団体や地域の主要事業所等を訪問し取組を働きかけていく【平成 28-32 年度にかけて継続的に実施】。

- ・ 公的職業訓練等の実施

島根県や（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構島根支部と連携を図り、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 若者、女性等の正社員転換等に係る取組

- 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 99.2%、新規大卒者で 93.4%（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、高卒者でそれぞれ約 4 割となっている。

県内大学への進学者は 2 割程度と、県外大学へ進学する者が多数存在しており、卒業後、県内に呼び戻すことが重要な課題となっている。

- 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。
- また、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。

- ・ 若者雇用促進法の円滑な施行

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」及び同法に基づく事業主指針の周知啓発を進め、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。【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

新卒者就職・採用応援本部において、国、島根県、学校関係者及び産業界が一体となって新卒正社員枠の拡大と魅力ある求人の確保に向けた機運を醸成する。また、松江新卒応援ハローワーク等において、学校や地方自治体、地域の雇用対策協議会等と協力して、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を促し、新規学卒枠での応募機会の拡大及び採用・定着を図る【平成 28-30 年度にかけて集中的に実施】。

- ・ フリーター等に対する支援

いわゆるフリーター等（35 歳以上 45 歳未満の不安定就労者も含む。）の正社員転換を促進するため、引き続き、ハローワークのわかもの支援コーナー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、ジョブカフェ等の相談・就職支援窓口利用の周知強化、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】。

- ・ 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、しまね（東部・西部）若者サポートステーション、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、島根県ひきこもり地域支援センターや市町村の総合相談センター等と連携のうえ、必要な相談支援を行う【平成 28-32 年度にかけて継続的に実施】。

- ・ ひとり親家庭の親に対する支援

経済的に厳しい状況に置かれたひとり親家庭について自立を促進するため、「出張ハローワーク！ひとり親全力サポートキャンペーン」として、児童扶養手当の現況届けを提出する 8 月に、協力が得られる市町村への臨時窓口の設置、ハローワークによる支援の集中的な広報を行うなどし、ハローワークの相談窓口への誘導等を強化する。また、マザーズコーナーにおいて、各市町村やひとり親支援を行う NPO 法人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等の利用促進、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。

【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、訓練機関が実施する、高卒者等を対象とした、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について積極的に周知するとともに、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、島根県や各市町村及び関係機関と連携して地方就職希望者を掘り起こすとともに、ハローワークの全国ネットワークを活用し、U I ターン等に係るイベント情報等について情報発信する。また、島根県から情報提供を受けた企業立地情報に基づき、ハローワークにおいて、企業ニーズに即した求人の早期充足支援を実施する。

また、若者の県外流出に歯止めをかけるため、後述の「戦略産業雇用創造プロジェクト」の実施により、島根県が指定する産業分野における県内企業の振興、企業誘致の更なる拡大、U I ターン施策等について支援する

さらに、松江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】。

- ・ 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】。

③ 派遣労働者、有期契約労働者等に係る取組

- 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。
- また、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」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】

・ 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ることや、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が盛り込まれたところであり、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、島根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】。

- ・ 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、島根労働局・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、各種会議等あらゆる機会を活用して、ルールの解説や個別相談等に当たり、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】。
- ・ 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ついて、県内の医療・福祉分野をはじめとしたサービス業、卸売・小売業及び製造業を中心に周知徹底し、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】。

④ 地域における正社員転換等の取組

【取組】

島根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「戦略産業雇用創造プロジェクト」や「一体的実施事業」、雇用促進税制の活用等により、島根県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【平成 28-232 年度にかけて継続的に実施】。

⑤ 「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】

- ・ モデル就業規則等を活用した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のうえ作成される、「多様な正社員」及び「無期転換」に関するモデル就業規則を活用し、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】。

- ・ 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】。

- ・ 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（多様な正社員コース）の積極的な周知広報により、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、活用促進を図る【平成 28-32 年度にかけて継続的に実施】。

- ・ 好事例の周知等
「多様な正社員」を導入している企業の好事例を掲載した、専用 HP「多様な人材育成で輝く企業応援サイト」の活用を積極的に周知することにより、「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：15 社（再掲）
（平成 26 年度若者応援宣言企業：83 社）
 - 「パートタイム労働者活躍企業宣言サイト」の周知を行った件数：350 社
（平成 28 年 3 月現在：0 社）
 - 職務評価の実施ガイドラインの周知・普及等に取り組む。
- 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。
- ・ 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。
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。
- ・ 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を見直す法律案が国会に提出されているところであり、法改正後については改正法の周知徹底を図るとともに、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」の活用促進を図る。
育児休業給付金の更なる活用促進のために、本給付金の周知徹底を図るとともに、島根県をはじめとした各地方自治体で実施される子育て支援に係る制度について、その周知に協力する。
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を見直す法律案が国会に提出されているところであり、仕事と介護が両立しやすい職場環境に向けて、法改正後においては、改正法の周知を図るとともに、「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周知するほか、介護支援プランの策定支援を行う。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義務付ける法律案が国会に提出されているところであり、法改正後は、その周知啓発に努める。

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】。
- ・ 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が構築された後には、当該モデルの普及啓発を行うほか、創設された「生産性向上と雇用管理改善の両立企業表彰」（仮称）を行うことで、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活用促進及び労働局・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【平成 28-32 年度にかけて継続的に実施】。

② 対象別の待遇改善

ア 若者に係る取組

【取組】

- ・ 職業能力開発の推進【再掲】
- ・ 学生アルバイトの労働条件の確保に向けた取組の強化
事業主・業界団体への要請等に加え、チラシ・冊子等の作成による学生・事業主に対する周知・啓発など情報発信の更なる推進に取り組むとともに、学生アルバイトに関する労働相談に的確に対応する【平成 28 年度以降も継続的に実施予定】。
- ・ 学生・生徒等に対する労働法制の周知
労働者の関係法令の不知による問題事案の発生を未然に防止するため、学生・生徒等に対する労働法制の基礎知識の付与に係る取組を進める。具体的には、労働法制の基本的知識をまとめたパンフレット「知って役立つ労働法～働くときに必要な基礎知識～」及び「これってあり？～まんが知って役立つ労働法 Q&A～」について、学校・企業等で活用できるよう周知・活用の促進を図る。また、学校関係者や島根県教育庁・島根県総務部総務課の協力を得つつ、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
厚生労働本省で整理予定の、若者の雇用管理上で課題のある業種・分野ごとの特性を踏まえた効果的な雇用管理改善方策について、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、有期契約労働者に係る取組

【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。
【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スメント）等の被害を受ける比率が高い現状を踏まえ、現行法令の規定（男女雇用機会均等法による不利益取扱いやセクハラ防止措置等に係る規定については、派遣元事業主だけでなく派遣先についても、派遣労働者に対して使用者としての責任を負うこと等）について周知徹底を図る【平成 28・29 年度に集中的に実施】。

- ・ 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、あらゆる機会を通じ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】。

ウ 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、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、ガイドラインの周知徹底と、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の活用促進を図り、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の活用促進を図り、総合的・一体的に情報提供を実施する。

あとがき

- 急激な人口減少、高齢化が進んでいる我が国において、これからの将来を担う若者をはじめ、女性が活躍し、働く方すべてが安心・納得して働き続けられる環境を整備することが喫緊の課題である。企業においては、それぞれの企業における就業実態を勘案しながら、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。

また、育児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。

