

和歌山労働局発表
平成28年3月29日（火）

担	和歌山労働局職業安定部 部長 熊田 知俊
当	職業安定部職業安定課 課長 榎本 一之 課長補佐 上野山 勲 電 話 073-488-1160

「和歌山県正社員転換・待遇改善実現プラン」の決定について

～正社員求人拡大や、非正規労働者の正社員転換に向け、
労働局・ハローワークの幹部が年間300企業を訪問・要請～

和歌山労働局(局長 中原 正裕)は、「和歌山県正社員転換・待遇実現本部」(平成27年10月30日付け設置)において、和歌山県における人口減少化が本格化する中、地域の将来を担う若者等の雇用機会を確保するとともに、非正規労働者の正社員転換・待遇改善を加速させるための今後5か年の取組について、和歌山地方労働審議会における審議(平成28年3月23日)及び和歌山県との協議を経て、「和歌山県正社員転換・待遇改善実現プラン」として決定いたしました。

○和歌山県正社員転換・待遇改善実現プラン(概要) 【別添1】

○和歌山県正社員転換・待遇改善実現プラン(本文) 【別添2】

総論

- 和歌山県における人口減少化が本格化する中で、地域の将来を担う若者等の雇用機会を確保するとともに、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計画を策定する。
- 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。
- 本プランは進捗状況を定期的に公表するとともに、必要な見直しを行う。
- 本県の実情を十分に踏まえ、また行政・労使で構成される和歌山働き方改革会議における和歌山働き方改革宣言、求人内容や非正規雇用労働者の待遇の見直しに係る提言を踏まえ、具体性かつ実効性のあるものとする。

取組目標・取組

目標

- 和歌山働き方改革会議提言に基づき、求人内容や非正規雇用労働者の処遇の見直しについての企業への啓発・周知：訪問件数600件（平成28-29年度累計）
- ハローワークによる正社員就職・正社員転換数：3.5万人*（平成28-32年度累計）（全国目標：450万人）
- ハローワークにおける正社員求人数：12.5万人*（平成28-32年度累計）（全国目標：2125万人）
- 正規雇用に関わったフリーター等の件数：1.5万人（平成28-32年度累計）
- 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%*
- 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：350人*（平成28-32年度累計）（全国目標：15万人）
- 雇用保険被保険者に対する育児休業取得率の向上：0.65%（※）
- 和歌山県「戦略産業創造プロジェクト」による雇用創出：341人（平成28-30年度累計）

（*）全国目標、又は全国目標を基に都道府県の規模に応じて定めた数値

（※）育児休業給付受給者／雇用保険被保険者について、全国順位を30位以内とする数値

取組

正社員転換等について

- ハローワークにおける正社員求人の積極的な確保や、正社員就職に向けた担当者制による支援等
- キャリアアップ助成金の活用促進による正社員転換等の推進
- 業界団体等に対する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の要請
- 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
- 若者雇用促進法の円滑な施行
- 新卒者等の新卒応援ハローワーク等における正社員就職の実現
- フリーター等へのわかものハローワーク等におけるきめ細かな職業相談等
- ニート等への地域若者サポートステーションにおける地方自治体、学校と協働した支援等
- ひとり親へのハローワークにおける就職支援や、就職に有利な資格取得支援、職業能力開発施策の推進等
- 雇用型訓練（OJTとOff-JTを組み合わせた実践的訓練）の推進等による若者の職業能力開発の推進
- 助成金を活用した有期契約労働者の無期転換等の促進

待遇改善について

- キャリアアップ助成金の処遇改善コース・人材育成コースの活用促進等による待遇改善・職業能力開発の推進
- 育児・介護休業の取得推進等やセクハラやいわゆるマタハラについて、迅速・厳正な行政指導
- パワハラ対策、労働条件の確保・改善対策の推進、雇用管理改善による魅力ある職場づくりの推進、労働保険の適用推進
- 学生アルバイトの労働条件の確保に向けた取組の強化、学生・生徒等に対する労働法制の周知
- 若者の雇用管理改善の促進、ユースエール認定制度の推進

和歌山県正社員転換・待遇改善実現プラン

平成 28 年 3 月 29 日

和歌山労働局

正社員転換・待遇改善実現本部

目次

はじめに	1
1. プランの策定	2
2. 非正規雇用を取り巻く現状	3
3. 具体的な取組事項等	
(1) 働き方改革会議における提言の啓発・周知について	4
(2) 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	5
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
(3) 待遇改善について	
① 非正規雇用労働者の待遇改善	11
② 対象別の待遇改善	
ア 若者に係る取組	12
イ 派遣労働者に係る取組	13
ウ 短時間労働者に係る取組	14
4. おわりに	16

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、厚生労働省和歌山労働局においては、平成 27 年 10 月に和歌山労働局長を本部長とする「和歌山労働局正社員転換・待遇改善実現本部」（以下「本部」という。）を設置し、県内 8 か所のハローワークを通じ、非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善のための施策の推進を図っているところである。

また、平成 27 年 6 月に設置された和歌山働き方改革会議（和歌山労働局、和歌山県、和歌山市、連合和歌山、和歌山県経営者協会により構成）においても、働き方の見直しによって、より魅力的で活力のある和歌山を目指すこと等を内容とする「和歌山働き方改革宣言」が取りまとめられ、さらに、平成 28 年 2 月の第 2 回会合においては、企業による正社員求人や非正規労働者の処遇の在り方について整理がなされるなど、今後の非正規雇用対策の在り方等についての議論が進められてきたところである。
- これらを踏まえ、ここに、「和歌山県正社員転換・待遇改善実現プラン」（以下「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計画を策定し、本プランに基づき各種取組を強力に推進することとする。

1. プランの策定

- 和歌山県における人口減少化が本格化する中で、地域の将来を担う若者等の雇用機会を確保するとともに、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計画を策定する。
- 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。
- 本プランは進捗状況を定期的に公表するとともに、必要な見直しを行う。
- 本県の実情を十分に踏まえ、また行政・労使で構成される和歌山働き方改革会議における和歌山働き方改革宣言、求人内容や非正規雇用労働者の待遇の見直しに係る提言を踏まえ、具体性かつ実効性のあるものとする。

2. 非正規雇用を取り巻く現状

○ 和歌山県の非正規労働者数（役員除く）は、総務省「就業構造基本調査」によると、平成24年10月1日現在で、13万8,200人となっている。雇用者総数（35万9,200人）に占める非正規労働者割合は、5年前に比べ3.2ポイント上昇の38.5%で、全国平均（38.2%）を超えており、雇用者総数の3分の1を超える水準となっている。

非正規労働者数（役員を除く）とその割合を男女別にみると、男性は3万6,500人で雇用者総数（18万8,500人）に占める割合は19.4%となり全国の22.1%を下回っている。また、女性は10万1,700人で雇用者総数（17万700人）に占める割合は59.6%となり全国の57.5%を上回っている。

3. 具体的な目標・取組事項等

(1) 働き方改革会議における提言の啓発・周知について

① 求人内容や非正規雇用労働者の待遇改善

【目標】

- 企業への啓発・周知：訪問件数 600 件（平成 28-29 年度累計）

○ 県内の雇用情勢は、一部に厳しさが残るものの、改善しており、とりわけ、一般労働市場、学卒市場ともに企業における求人意欲の高まりが認められる。その背景として、経済的な要因に加え、多くの企業において、いわゆる団塊の世代が本格的な引退記を迎えていること、不況期における採用抑制による社員の年齢構成の歪みへの対応といった構造的な要因も想定される。

一方、若者についてみれば、県内で常時約 6 千人の 39 歳以下の者が仕事を求めている実態がある。また、女性についても、今後、就業率の高まりと多くの方々の活躍が期待される（注）。これらの受け皿となるべき安定期な就業機会を確保していくことは、地域の将来とっても重要な課題である。

（注）本県における女性の就業率（平成 24 年、61.0%）を全国平均（同、63.1%）程度にまで引き上げた場合、約 6 千人程度の労働力の増加につながるものと試算される。

【取組】

・ 企業への啓発・周知

地域や企業の将来を担う人材を一人でも多く確保・定着させるために、「和歌山働き方改革宣言」を基軸として、今後、本県においても就業機会の拡大、非正規労働者の待遇改善に取り組むこととする。

具体的には、①先例や慣行にとらわれることなく、求人の内容（応募要件、雇用上の地位、労働条件など）について、いま一度見直しを行っていただくこと、②非正規労働者のさらなる活躍や能力発揮のため、正社員転換などの機会の付与、ふさわしい処遇等のあり方について、改めて検討いただくこと等について、県内企業の取組を支援すべく、労使をはじめ関係機関の協力を得つつ、新たな法制度、各種支援方策、助成金制度についてのきめ細やかな周知・広報を行う【平成 28-32 年度にかけて継続的に実施】。

(2) 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：3.5万人【全国目標：450万人】
(平成28-32年度累計)
- ハローワークにおける正社員求人数：12.5万人【全国目標：2125万人】
(平成28-32年度累計)

- 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。

【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、フリーター等若年求職者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】。
- ・ 業界団体等への要請
本省において、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】。

- 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】

- フリーター就職件数：1.5 万人（平成 28-32 年度累計）
- 学卒者向け公共職業訓練の正社員就職率：90%【全国目標：90%】
- 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%
【全国目標：80%】

○ 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98.2%、（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3割、高卒者の約4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。

【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、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。

また、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を創設し、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】。

- 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、夜間や土日でも相談を行うことができるように電話・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、和歌山県ひきこもり地域支援センター等において必要な相談支援を行う【平成 28-32 年度にかけて継続的に実施】。

- ひとり親家庭の親に対する支援

経済的に厳しい状況に置かれたひとり親家庭について自立を促進するため、「出張ハローワーク！ひとり親全力サポートキャンペーン」として、児童扶養手当の現況届けを提出する 8 月に地方自治体への臨時窓口を設置し、また、マザーズコーナー（ハローワーク和歌山、同橋本に設置）において、地方公共団体や関係機関等と連携した支援等により取組を強化するとともに、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を可能とし、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、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】

- 労働者派遣法周知セミナー：10 回（年 2 回）（平成 28-32 年度累計）

- 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】

・ 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、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内容とする平成27年度改正労働者派遣法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、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：350人【全国目標：15万人】（平成28-32年度累計）

○ 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】

- 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】

- 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。
- パートタイム労働法13条に基づく正社員転換措置について、措置を講じていない事業主への助言、指導を行い、徹底を図る。

(3) 待遇改善について

【目標】

- 雇用保険被保険者に対する育児休業取得率の向上：0.65% (注)

(注) 平成 26 年度における雇用保険被保険者に対する育児休業取得状況

雇用保険被保険者 228,069 人 育児休業給付受給者数 1155 人 取得率 0.506%

平成 26 年度受給者数に対し、340 人増加することにより全国 30 位程度に上昇

- 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。
- ・ 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
育児・介護休業法改正法案で今国会で成立した場合は、非正規雇用労働者が育児・介護休業を取得し、継続就業しやすくするため期間雇用労働者の育児・介護休業取得要件について、周知するとともにの中小企業における労働者の円滑な育児・介護休業の取得及び職場復帰などを図るため、中小企業両立支援助成金の利用促進を図る。

- 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
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】。
- 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
男女雇用機会均等法、育児・介護休業法の改正法案が成立した場合には、改正法案に定める妊娠・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ための制度について、周知を図る。
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】。

② 対象別の待遇改善

ア 若者に係る取組

【取組】

- 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・活用の促進を図るとともに、適宜改訂を行う。

また、労働局長等の幹部職員が、大学等において講師として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。

【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。

さらに、男女雇用機会均等法等の改正法案が成立した場合には、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・29 年度に集中的に実施（一部法改正が前提）】。

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、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、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。

「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】。

- パート労働ポータルサイトの利用促進
「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を促す。

4. おわりに

- 和歌山県において全国より早いペースで人口減少が本格化する中で、地域の将来を担う若者を惹きつけ、女性の活躍が一層促進されるような、仕事と生活の調和がとれた魅力ある雇用・職場環境を実現することが課題となっている。

- このような中で、今後、県内企業に対して、①「働き方改革」に関する意識啓発や働き掛けを進めるとともに、②企業が求人や非正規労働者の処遇のあり方についても見直しを促していくことが特に重要となるものと考えられる。

- 和歌山労働局においては、これら企業の取組を支援すべく、労使をはじめ関係機関の協力を得つつ、新たな法制度、国や県による各種支援方策、助成金制度などについての周知・広報に努める。

和歌山働き方改革会議 参画者名簿

平成27年6月2日現在

	氏名	所属・役職等
労働者側	井岡 由美	日本労働組合総連合会和歌山県連合会 女性委員会事務局長
	東郷 隆文	日本労働組合総連合会和歌山県連合会 事務局長
	橋爪 道明	UAゼンセン和歌山県支部 運営評議員
使用者側	木村 明人	株式会社インテリックス 代表取締役
	田原 サヨ子	学校法人田原学園 慶風高等学校 校長
	永井 慶一	和歌山県経営者協会 専務理事
和歌山働き方改革推進本部		
本部長	中原 正裕	和歌山労働局長
副本部長	藤本 陽司	和歌山県商工観光労働部長
本部員	榎野 順三	和歌山労働局労働基準部長
	石山 清栄	和歌山労働局総務部長
	熊田 知俊	和歌山労働局職業安定部長
	小田 江理子	和歌山労働局雇用均等室長
	田中 一寿	和歌山県商工観光労働部商工労働政策局労働政策課長
	松村 光一郎	和歌山市産業まちづくり局産業観光部産業政策課長
事務局	吉見 友弘	和歌山労働局労働基準部 監督課長

〔平成 28 年 2 月 12 日
和歌山働き方改革会議〕

県内の雇用情勢は、一部に厳しさが残るものの、改善傾向にあり、とりわけ、一般労働市場、学卒市場ともに企業における求人意欲の高まりが認められる。

その背景としては、経済的な要因に加え、多くの企業において、いわゆる団塊の世代が本格的な引退期を迎えていること、不況期における採用抑制による社員の年齢構成の歪みへの対応といった構造的な要因も想定される。

一方、若者についてみれば、県内で、常時約 6 千人の 39 歳以下の者が仕事を求めている実態がある。また、女性についても、今後、就業率の高まりと多くの方々の活躍が期待される。これらの受け皿となるべき安定的な就業機会を確保していくことは、地域の将来にとっても重要な課題である。

このような中で、地域や企業の将来を担う人材を一人でも多く確保・定着させるためには、昨年 6 月の「和歌山働き方改革宣言」(別添)を基軸として、今後、和歌山においても、正社員としての就業機会の拡大、非正規労働者の待遇改善に向けた取組が急務と考えられる。

その際、多くの県内企業に幅広くお取組みいただきたい事柄としては、例えば、次のようなものがある。

- 1 求人を出す場合には、先例や慣行にとらわれることなく、その内容(応募要件、雇用上の地位、労働条件など)について、いま一度見直しを行っていただくこと。
- 2 非正規労働者のさらなる活躍や能力発揮のためにも、正社員転換などの機会の付与、ふさわしい処遇等のあり方について、この機会に改めて検討いただくこと。

また、行政においては、これら企業の取組を支援すべく、労使を始め関係機関の協力を得つつ、新たな法制度、国や県による各種支援方策、助成金制度などについてのよりきめ細かな周知・広報に努める必要がある。