

山形県正社員転換・待遇改善実現プラン

山形労働局

平成28年3月24日

山形労働局正社員転換・待遇改善実現本部

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	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	5
イ 派遣労働者に係る取組	6
ウ 有期契約労働者に係る取組	7
エ 短時間労働者に係る取組	8
オ 地域における正社員転換等の取組	9
(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	9
② 対象別の待遇改善	
ア 若者に係る取組	10
イ 派遣労働者に係る取組	11
ウ 有期契約労働者に係る取組	12
エ 短時間労働者に係る取組	12
4. おわりに	13

はじめに

- 厚生労働省において、非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善を強力的に推進するため、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」（以下「本省本部」という。）を設置した。山形労働局は山形県内における非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善を推進するため平成 27 年 10 月 27 日に山形労働局長を本部長とする「山形県正社員転換・待遇改善実現本部」（以下「山形県本部」という。）を設置した。
- 山形県本部は、平成 27 年 10 月から 12 月を期間とする「正社員転換・待遇改善キャンペーン」を正社員転換・待遇改善の実現に向けた地域の気運の醸成を目的として、労働局幹部職員、安定所長等による経営者団体や事業主等に対する、直接訪問による周知広報を展開した。
- また、平成 28 年 1 月から 3 月を期間とした「不本意非正規対策・学卒正社員就職実現キャンペーン」を学生正社員就職実現に係る取組、「未内定就活生への集中支援 2016」としての集中的な支援と併せて不本意非正規対策としての地域の主要事業所への訪問による働きかけ等を行って来たところである。
- 「山形県正社員転換・待遇改善実現プラン」（以下「本プラン」という。）では、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、本省本部が平成 28 年 1 月 18 日に決定した「正社員転換・待遇改善実現プラン」（以下「本省実現プラン」という。）を確実に推進するため、本省実現プランの目標を基本としつつ、山形県として設定可能な具体の目標値も含めて各種取組を強力的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

- 平成 28 年 1 月の有効求人倍率は 1.19 倍と 29 ヶ月連続して 1 倍台で推移している。正社員有効求人倍率も 0.76 倍と依然として高水準に有り、県内の雇用情勢は景気の回復により改善が緩やかに続いている。
- 全国をみると正規雇用労働者数が 12 か月連続¹で増加し、不本意²ながら非正規の職に就いている者が減少傾向にあるなど、雇用情勢については着実な改善が見られている。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捉え、非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善を強力に推し進めていくことが重要だと考えている。
- また、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働きがいを持って仕事に取り組めるよう、新規学校等卒業予定者に対する就職支援を強力に推進していく必要がある。

¹ 平成 26 年平均：3,278 万人（総務省「労働力調査」(詳細集計) (年平均))。また、平成 26 年 12 月以降 12 か月連続で前年同月に比べ正規雇用労働者が増えている（同調査（基本集計））。

² 平成 26 年平均：18.1%（総務省「労働力調査（詳細集計）」）。前年と比べて割合は低下している。
（参考）不本意非正規雇用労働者：現職の雇用形態（非正規雇用）についての主な理由が「正規の職員・従業員の仕事がないから」と回答した者。割合は、非正規の職員・従業員のうち、現職の雇用形態についての主な理由に関する質問に対して、回答をした者の数を分母として算出している。

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³

【目標】

- 不本意非正規雇用労働者の割合（全体平均）：10%以下（本省実現プラン）
- 若年層の不本意非正規雇用労働者の割合：現状から半減³（本省実現プラン）
- 派遣社員・契約社員の不本意非正規雇用労働者の割合：それぞれ現状から半減³（本省実現プラン）
- ハローワークによる正社員就職・正社員転換数：5.7万人（平成28-32年度累計）
（平成26年度：11,504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：21万人（平成28-32年度累計）
（平成26年度：40,454人）（職業安定業務統計）

【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、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、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】。
- 業界団体等への要請
山形労働局において、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、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⁴【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。

³ 不本意非正規雇用労働者の割合 25-34歳：28.4%、派遣社員：41.8%、契約社員：34.4%（全体平均：18.1%）（平成26年平均）（総務省「労働力調査（詳細集計）」）

⁴ 「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、「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。山形労働局においても同様に実施している。

- 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】

- 若年層の不本意非正規雇用労働者の割合：現状から半減³【再掲】
(本省実現プラン)
- 新規大学卒業者の正社員就職の割合：95% (本省実現プラン)
- 新規高校卒業者の正社員就職の割合：96% (本省実現プラン)
- 新規学卒者採用枠で既卒者を募集する企業の割合：80% (本省実現プラン)
- 学卒者向け公共職業訓練の正社員就職率：90% (本省実現プラン)
- 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%
(本省実現プラン)

【取組】

- 若者雇用促進法の円滑な施行
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、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を効果的に周知し、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。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】。

- 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、ハローワークへの誘導等を強化する。また、マザーズハローワークにおいて、ひとり親の就職支援担当の専門相談員の新規配置や、地方公共団体等の関係機関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。

このほか、高等職業訓練促進給付金の充実・高等職業訓練促進資金貸付事業の創設等による就職に有利な資格取得支援や、求職者支援制度における託児サービス支援付き訓練コース等の創設・職業訓練におけるEラーニングの活用等による職業能力開発施策の推進に取り組む【平成28-32年度にかけて継続的に実施（高等職業訓練促進資金貸付事業は平成27年度補正予算で創設）】。

- 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、IT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年-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】

- 派遣社員の不本意非正規雇用労働者の割合：現状から半減³【再掲】
(本省実現プラン)
- 無期雇用派遣の増加：現状の比率から10%ポイント増⁵
(本省実現プラン)
- 紹介予定派遣の増加：全事業所数の10%
(平成25年度：全事業所数の6.1%) (労働者派遣事業報告)

【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、手続の簡素化による紹介予定派遣の活用促進や、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。

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】。

⁵ 平成24年は厚生労働省「派遣労働者実態調査」(平成24年)。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。

ウ 有期契約労働者に係る取組

【目標】

- 契約社員の不本意非正規雇用労働者の割合：現状から半減³【再掲】
(本省実現プラン)
- 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：1,550人(平成28-32年度累計)
(平成26年度：146人)(キャリアアップ助成金支給実績)

【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⁶について、山形労働局・労働基準監督署・ハローワークの窓口における周知、セミナー等の機会を活用して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】。
- 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を推進するため、65歳までの雇用機会の確保を図る事業主に対する助成等の活用のため周知に努める。【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

パートタイム労働法第13条⁷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

⁶ 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。)

⁷ 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。

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、山形県と締結した雇用対策協定を基に連携を強化するとともに、「やまがた戦略産業雇用創造プロジェクト」⁸による良質な雇用機会の確保に向けた取組を支援する。【平成 28-32 年度にかけて継続的に実施、戦略産業雇用創造プロジェクトは平成 28、29 年度に実施】。

(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。（本省実現プラン）
- ユースエール認定企業の数：13社
(平成 27 年 1 月現在若者応援宣言企業：125 社)

① 非正規雇用労働者共通の待遇改善

【取組】

- 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。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必要な環境整備を行っていく【平成 28-32 年度にかけて継続的に実施】。
- 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】。

⁸ 「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造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）。山形県は平成 27 年度から 3 年間の期間でプロジェクトを実施している。

- ・ 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。
- ・ 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する【平成 28-32 年度にかけて継続的に実施】。

併せて、山形労働局・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】。

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 28-32 年度にかけて継続的に実施】。

- 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策を整理し普及・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。
- 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】。

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

【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【平成 28-32 年度にかけて継続的に実施】。

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、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。
- 急激な人口減少、高齢化が進んでいる山形県において、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。山形労働局としても、労働者と使用者とが真摯に議論し、希望や意欲・能力に応じた働き方が実現できるように経済団体に対して引き続き要請等を行うとともに、そのような環境を整備するために、各種制度や支援策の拡充等に全力で取り組んでいく。