

山口県  
正社員転換・待遇改善実現プラン

平成 28 年 3 月 22 日  
平成 29 年 3 月 31 日改訂  
平成 30 年 9 月 27 日改訂

山口労働局  
正社員転換・待遇改善実現本部

## 【目 次】

	【頁】
1. はじめに .....	3
2. 山口県における非正規雇用を取り巻く現状と課題 .....	4
(1) 山口県の雇用情勢 .....	4
(2) 山口県の地域情勢 .....	5
3. 本プランの計画期間等 .....	6
4. 具体的な取組及び目標 .....	6
(1) ハローワークにおける正社員求人の確保及び正社員就職の促進 .....	6
(2) 非正規雇用労働者の正社員転換等の促進 .....	7
(3) 若者の就職支援 .....	7
(4) 山口県との連携による正規雇用の推進 .....	8
(5) 働き方改革の推進に向けた取組 .....	9
5. おわりに .....	10

## 1. はじめに

- 最近の雇用情勢について、雇用者全体のうち非正規雇用労働者の割合は、平成 25 年 36.7%、平成 26 年 37.4%、平成 27 年 37.5%となり、微増傾向にある。

正規雇用労働者は 3,304 万人（平成 27 年平均）となり、前年比 26 万人の増加（0.8%増）となっている。一方、非正規雇用労働者は 1,980 万人となり、前年比 18 万人の増加（0.9%増）となっている。

- とりわけ、不本意ながら非正規雇用で働いている者（以下「不本意非正規雇用労働者」という。）は、平成 25 年 341 万人、平成 26 年 331 万人、平成 27 年 315 万人となり、減少傾向にある。

また、非正規雇用労働者全体のうち不本意非正規雇用労働者の割合は、平成 25 年 19.1%、平成 26 年 18.1%、平成 27 年 16.9%となり、減少傾向にある。

※ 資料出所：総務省「労働力調査（詳細集計）」

- 非正規雇用については、正規雇用と比べて、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。

今後の雇用対策において、少子高齢化の進行による労働力人口の減少が見込まれる中、日本経済の好循環を進めるため、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・待遇改善を推進することが重要である。

この結果、雇用の質が高まり、生産性の向上が期待できるため、今後の日本経済にとって、非正規雇用対策は不可欠である。

- 「『日本再興戦略』改訂 2015」（平成 27 年 6 月閣議決定）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・待遇改善を加速させていくことが盛り込まれた。

- 厚生労働省において、非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善を推進するため、厚生労働大臣を本部長とした「正社員転換・待遇改善実現本部」を同年 9 月に設置し、次の取組を実施することとした。

- ① 「正社員転換・待遇改善キャンペーン」
- ② 「不本意非正規対策・学卒正社員就職実現キャンペーン」
- ③ 「正社員転換・待遇改善実現プラン（5カ年計画）」の策定

- 山口労働局において、上記の取組を推進するため、「山口労働局正社員転換・待遇改善実現本部」を同年 10 月に設置し、経済団体、主要企業及び労働組合に対して、上記のキャンペーンに係る要請を展開している。  
また、ハローワークにおいて、正社員求人確保、正社員就職の促進、正社員転換・待遇改善につながる助成金の活用を促進している。
- これらを踏まえ、今般、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、「山口県正社員転換・待遇改善実現プラン」（以下「本プラン」という。）を策定し、本プランに基づき各種取組を推進していく。

## 2. 山口県における非正規雇用を取り巻く現状と課題

### (1) 山口県の雇用情勢

- 山口県の有効求人倍率は 1.35 倍(平成 28 年 1 月)となり、全国の 1.28 倍を上回るとともに、23 年 2 か月ぶりに 1.3 倍台の高水準となった。  
正社員有効求人倍率は 0.94 倍(平成 28 年 1 月)となり、全国の 0.80 倍を上回るとともに、統計を取り始めた平成 16 年 11 月以降で過去最高となった。  
山口県の完全失業率は 2.8% (平成 27 年 10~12 月期平均) となり、全国の 3.1% を下回る低水準となった。  
※ 資料出所：山口労働局「職業安定業務統計」、総務省「労働力調査(基本集計)」
- 山口県の非正規雇用労働者は、平成 14 年 176,200 人、平成 24 年 205,600 人となり、10 年間で 29,400 人の増加(16.7%増)となっている。雇用者全体のうち非正規雇用労働者の割合は、平成 14 年 30.2%、平成 24 年 36.1%となり、10 年間で 5.9 ポイント増加している。  
※ 資料出所：総務省「就業構造基本調査」
- 就職件数全体のうち正社員就職の割合は、平成 25 年度 43.2%、平成 26 年度 44.1%、平成 27 年度(1 月末時点) 46.0%となり、増加傾向にある。  
一般求人のうち正社員求人の割合は、42.9% (平成 28 年 1 月末) となり、前年同月(43.8%) を下回っている。一方、一般求人のうちパート求人の割合は、42.9% (平成 28 年 1 月末) となり、前年同月(41.5%) を上回っている。  
※ 資料出所：山口労働局「職業安定業務統計」、

- このように、山口県の雇用情勢は着実に改善しているものの、非正規雇用労働者が緩やかに増加するとともに、不本意非正規雇用労働者が一定数存在している。また、正社員有効求人倍率が1倍に達していない。

このため、山口労働局においては、引き続き、正社員求人の確保、正社員就職及び正社員転換の促進が喫緊の課題となっている。

## (2) 山口県の地域情勢

- 山口県がまとめた人口ビジョンにおいて、2060年の人口推計は101万人となっており、2010年の145万人と比較して、約3割の減少が見込まれる。

とりわけ、若者については、大学進学者の約7割が県外に進学し、県内大学生の約7割が県外に就職しており、24歳未満の若者の多くが県外に流出している。

- 山口県は、第2次産業の比率が高く、全国有数の工業県である。瀬戸内海沿岸には、基礎素材型産業（化学、石油、鉄鋼など）、加工組立型産業（自動車、鉄道、造船など）、医薬品及び環境エネルギーの関連産業が集積し、世界に誇る高い技術力とブランド力を有している。

- 山口県の経済を支えるものづくり産業は、労働力人口の減少や、若者のものづくり離れの問題に直面しており、ものづくりを支える人材の確保・育成は喫緊の課題となっている。

- 人口減少を抑制し、地域経済を活性化するため、県外在住者の本県へのUJIターンを促進する必要がある。また、県外に流出した若者に対して、県内企業との結びつきの強化や正規雇用の場を確保する必要がある。

- このため、山口県の産業政策・雇用対策において、山口県と山口労働局が連携し、正規雇用の増加を図るため、次の取組を推進している。

① 山口県と山口労働局が連携し、雇用対策を一体的に実施するため、「山口県雇用対策推進協定」を平成27年3月に締結した。具体的な取組として、UJIターン就職の促進、若者の就職支援、中小企業の人材確保支援など、6つの事業項目及び目標を定めている。

② 「戦略産業雇用創造プロジェクト」によって、産業政策と雇用創造を一体的かつ総合的に実施し、ものづくり産業の拡大に伴う雇用の確保や人材の育成を推進する。

- ③ 「地域創生人材育成事業」によって、人材不足分野（建設・運輸）における人材の育成・確保を推進する。
- ④ 新卒者・既卒者の県内就職・定着を図るため、高校・大学等と連携した就職支援を推進する。
- ⑤ 若者を中心としたUJIターン就職の支援に取り組むとともに、非正規雇用労働者の正社員就職・正社員転換を促進する。

### 3. 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。
- 本プランを着実かつ効果的に推進するため、具体的な取組及び目標を定めるとともに、本プランの進捗状況を随時把握し、年度ごとに公表する。
- 本プランの中間年である平成 30 年度に、本プランの進捗状況、雇用情勢及び制度改正を踏まえ、必要に応じて取組及び目標を見直すこととする。
- 本プランに掲げる取組の推進に当たっては、不本意非正規雇用労働者の正社員転換の促進、労働者の希望・意欲・能力に応じた雇用形態及び待遇の実現を図ることが重要である点に留意する。

### 4. 具体的な取組及び目標

#### (1) ハローワークにおける正社員求人確保及び正社員就職の促進

##### 【目標】

- ハローワークにおける正社員求人数：255,870 人
- ハローワークによる正社員就職件数：64,175 人  
(平成 28～32 年度累計) (職業安定業務統計)

##### 【取組】

- ハローワークにおいて、事業所訪問等により良質な正社員求人を確保するとともに、正社員就職の促進に向けて、担当者制によるきめ細かな就職支援、求人・求職のマッチングに取り組む。  
※ 正社員求人数については、同じ内容の求人が再度申込みされた場合を含む。

## (2) 非正規雇用労働者の正社員転換等の促進

### 【目標】

○キャリアアップ助成金を活用して有期雇用等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)(山口労働局調べ)

### 【取組】

○ 企業内でのキャリアアップの促進に取り組む事業主に対して「キャリアアップ助成金」の活用を促し、非正規雇用労働者の正社員転換・人材育成・処遇改善を促進する。

※ キャリアアップ助成金を活用して有期雇用等から正規雇用等に転換した労働者の数の内訳(以下の各コースに該当する者の合計)

- ① 正規雇用等転換コースにより、有期労働から正規(無期)雇用へ転換した者
- ② 人材育成コースにより、訓練修了後、自社の正規雇用へ転換した者
- ③ 多様な正社員コースにより、多様な正社員(勤務地限定・職務限定・短時間)へ転換した者

## (3) 若者の就職支援

### 【目標】

①若者(40歳未満)の正社員就職件数：33,000人

②学卒ジョブサポーターの支援による正社員就職件数：10,000人

(平成28～32年度累計)(職業安定業務統計)

③学卒者向け公共職業訓練の正社員就職率：90%

(年度目標)(山口労働局調べ)

④ユースエール認定企業及び若者応援宣言企業：278社

(平成28～29年度累計)(山口労働局調べ)

ユースエール認定企業：4社

(平成30～32年度の各年度目標)(山口労働局調べ)

### 【取組】

① 若者(40歳未満)の正社員就職を促進するため、既卒者、中退者、フリーターなど新卒者以外の若者に対して、担当者制によるきめ細かな職業相談、職業紹介、職業訓練のあっせんを実施する。

② 新卒者の正社員就職を促進するため、学卒ジョブサポーターによる個別相談、学校への出張相談、応募書類の作成指導、面接指導、就職セミナー及び就職面接会を実施する。

③ 若者の職業能力開発を支援するため、学卒者を対象として専門的かつ応用的な技能・知識を習得させる長期間の訓練を実施するとともに、訓

練修了後の就職を支援する。

- ④ 「ユースエール認定企業」の拡大を図るため、制度の周知及び申請の勧奨に努めるとともに、その候補となる「若者応援宣言企業」の拡大を図る。これらの企業に対して、情報発信を後押しし、人材の円滑な採用を支援することで、企業と若者のマッチングの向上を図る。

※ 「ユースエール認定企業」とは、若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理が優良な中小企業を、厚生労働大臣が認定する制度。

※ 平成 29 年度で「若者応援宣言企業」制度が廃止されたため、平成 30～32 年度はユースエール認定企業の数を目標とする。

- 若者雇用促進法に基づき、①新卒者を募集する企業による職場情報の提供の制度、②労働関係法令違反の企業に対するハローワークにおける新卒者向け求人不受理の制度、③青少年の雇用の促進等に関する事業主等指針について、周知啓発に努める。

#### (4) 山口県との連携による正規雇用の推進

##### 【目標】

- ①戦略産業雇用創造プロジェクトを通じて雇用される 700 人のうち、3 分の 2 に当たる 467 人以上の正規雇用を創出する。

(平成 28～30 年度累計) (山口県調べ)

《年度目標》

平成 28 年度：117 人、平成 29 年度：150 人、平成 30 年度：200 人

- ②地域創生人材育成事業による雇用人数：144 人

(平成 28～29 年度累計) (山口県調べ)

《年度目標》

平成 28 年度：72 人、平成 29 年度：72 人

##### 【取組】

- ① 「戦略産業雇用創造プロジェクト」によって、産業政策と雇用創造を一体的かつ総合的に実施し、ものづくり産業の拡大に伴う雇用の確保や人材の育成を推進する。

ハローワークにおいては、能力向上研修及び OJT 研修に係る対象者のあっせん、雇用創出に伴う求人・求職のマッチングを支援する。

- ② 「地域創生人材育成事業」によって、人材不足分野（建設・運輸）における人材の育成・確保を推進する。

ハローワークにおいては、訓練実施に当たって研修生の募集、送出し及び訓練修了後の求人・求職のマッチングを支援する。



## (5) 働き方改革の推進に向けた取組

### 【目標】

- ①「働き方改革」関連セミナー参加者数：6,000人  
(平成29～32年度累計)(山口労働局調べ)
- ②パートタイム労働法違反是正率：90%以上
- ③労働者派遣元・派遣先事業者への指導監督の実施数：1,000社  
(平成28～32年度累計)(山口労働局調べ)
- ④「くるみん」の認定件数  
：1件(平成28～29年度の各年度目標)(山口労働局調べ)  
：2件(平成30～32年度の各年度目標)(山口労働局調べ)

### 【取組】

- ① 「働き方改革」の普及及び啓発を図るため、山口県が設置した「やまぐち働き方改革推進会議」と連携した施策を図ることが重要である。  
このため、山口県と局が連携し、ワーク・ライフ・バランスの推進、若者・女性の活躍促進、長時間労働の是正、無期転換ルールの推進などをテーマとしたセミナーを開催し、意識啓発を図る。
- ② 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る。  
このため、事業主に対する指導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により履行確保を図る。
- ③ 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、正社員としての就労機会を提供していくことが重要である。  
このため、平成27年改正労働者派遣法を円滑に施行し、計画的な教育訓練の実施、派遣先への直接雇用の依頼等の雇用安定措置、均衡待遇の推進について周知徹底を図るとともに、指導監督を推進する。
- ④ 次世代育成支援対策推進法に基づく「くるみん」、「プラチナくるみん」の認定取得の取組を促進し、認知度を高める。  
※ 次世代育成支援対策推進法の有効期限である平成37年3月31日に向けて、「くるみん」「プラチナくるみん」の認定取得の取組を一層促進するため、平成30～32年度は「くるみん」の認定件数の年度目標を2件とする。

- 毎年 11 月に実施する「過重労働解消キャンペーン」について、長時間労働の削減に向けた取組を積極的に推進する。
  - ・ キャンペーンの実施に先立ち、労使団体に対して、キャンペーン実施について協力要請を行う。
  - ・ キャンペーン期間中に重点監督を実施する。また、過重労働解消相談ダイヤル、過重労働解消のためのセミナーなどを実施する。
- 労働契約法に基づく「無期転換ルール」について、実際に制度が適用される平成 30 年 4 月までの間、集中的に周知啓発を図る。

## 5. おわりに

- 山口県においては、労働力人口の減少や過疎化の進展、全国に比べて高い高齢化率による地域活力の低下が懸念されている。人口減少と地域経済の縮小を克服するため、「しごと」が「ひと」を呼び、「ひと」が「しごと」を呼び込む好循環を確立することが急務である。
- このため、山口県と山口労働局は、「山口県雇用対策推進協定」を平成 27 年 3 月に締結し、本協定に基づく平成 28 年度事業計画では、若者の県内定住・UJI ターン就職の促進、中小企業の人材確保支援等に重点的に取り組むこととしている。
- さらに、県内唯一の中核都市である下関市と山口労働局は、「下関市雇用対策協定」を平成 28 年 3 月に締結し、若者の地元就職、子育て女性の再就職、高齢者、障害者及び生活保護受給者の就職支援等に重点的に取り組むこととしている。
- 「一億総活躍社会」の実現に向けて、地方における産業活力や人材活力を創造していく中で、若者、女性、高齢者、障害者の就職支援及び非正規雇用労働者の正社員転換に取り組む必要がある。
  - さらに、働き方改革を推進するため、山口県が設置した「やまぐち働き方改革推進会議」で採択した「やまぐち働き方改革宣言」を踏まえ、長時間労働の是正による過重労働解消や過労死防止対策の推進、ワーク・ライフ・バランスによる働き方・休み方の見直しに取り組む必要がある。
  - また、「女性活躍推進法」、「若者雇用促進法」、「パートタイム労働法」、「労働契約法」などを円滑に施行し、県民誰もが、安心して働くことのできる職場環境づくりを進める必要がある。

- このため、山口労働局は、本プランの取組を通じて、山口県、各市町、経済団体及び労働組合と連携を図り、労働者が希望・意欲・能力に応じた働き方を実現でき、働き続けられる環境の整備を推進していくこととする。