

平成 28 年 3 月 31 日

【照会先】

福島労働局職業安定部職業安定課

課長 菊田 稔

課長補佐 秋元 初雄

電話 024-529-5152 (直通)

報道関係者 各位

福島県正社員転換・待遇改善実現プランの策定について

非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善の推進については、福島労働局（局長 引地 睦夫）において、「福島労働局正社員転換・待遇改善実現本部」を平成 27 年 10 月 27 日に設置し、平成 28 年度～平成 32 年度までの 5 か年を計画期間とする「福島県正社員転換・待遇改善実現プラン」を策定しましたので、その概要をお知らせします。

1 計画期間

- 平成 28 年度～平成 32 年度の 5 か年とする。
- プランの着実かつ効果的の推進を図るため、プランの進捗状況を毎年把握・公表する。
- プランの中間年である平成 30 年度に、進捗状況等を踏まえ、必要に応じ、目標値を見直すほか、状況等の変化に対応し、目標値等を見直すこともあり得ます。

2 主要な目標(平成 28—32 年度累計)

- 正社員就職の実現
新規大学卒業者の正社員就職の割合： 98%
新規高校卒業者の正社員就職の割合： 99.7%
- 正社員転換等について
ハローワークによる正社員就職・正社員転換数：91,535人
ハローワークにおける正社員求人数：420,200人
- 有期契約労働者について
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：830人
- 待遇改善について
ユースエール認定企業数の数：36社
(注)ユースエール認定企業とは、若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業を、若者雇用促進法に基づき厚生労働大臣が「ユースエール認定企業」として認定する制度で、平成 27 年 10 月からスタートしました。

3 添付資料について

- (1) 福島県正社員転換・待遇改善実現プラン概要
- (2) 上記プラン工程表
- (3) 上記プラン本文

福島県正社員転換・待遇改善実現プラン

計画期間等

- 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。
- プランの着実かつ効果的な推進を図るため、プランの進捗状況を毎年把握・公表する。
- プランの中間年である平成30年度に、進捗状況等を踏まえ、必要に応じ、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。

主要な目標（平成28ー32年度累計）

■ 正社員転換等の実現

- ハローワークによる正社員就職・正社員転換数：91,535件（平成26年度:18,245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：830人（平成26年度:73人）

■ 若者

- 新規大学卒業者の正社員就職の割合：98%（平成27年3月卒：97.1%）
- 新規高校卒業者の正社員就職の割合：99.7%（平成27年3月卒：99.6%）
- ユースエール認定企業の数：36社（平成26年度若者応援宣言企業：333社）

福島県正社員転換・待遇改善実現プラン

取組目標・取組

(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

目標

- ハローワークによる正社員就職・正社員転換数：
91,535人（平成28-32年度累計）（平成26年度：18,245人）
- ハローワークにおける正社員求人数：420,200人
（平成28-32年度累計）（平成26年度：83,657人）

取組

- 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

② 対象者別の正社員転換等

ア. 若者等

目標

- 新規大学卒業者の正社員就職の割合：98%
（平成27年3月卒：97.1%）
- 新規高校卒業者の正社員就職の割合：99.7%
（平成27年3月卒：99.6%）
- 学卒者向け公共職業訓練の就職率：100%
（平成26年度：100%）
- 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：81%（平成26年度：80%）

取組

- 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

福島県正社員転換・待遇改善実現プラン

取組目標・取組

イ. 派遣労働者

目標

- 無期雇用派遣の増加：現状の比率から10パーセントポイント増
(平成28年： - %)
- 紹介予定派遣の増加：全事業所の6%
(平成25年度：全事業所数の4.6%)

取組

- 改正労働者派遣法の円滑な施行
- 経過措置期間中の専門26業務で働く方への相談対応
- 労働契約申込みみなし制度の円滑な施行、紹介予定派遣の活用の促進、紛争防止措置の周知啓発等

ウ. 有期契約労働者

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：830人（平成28-32年度累計）
(平成26年度：73人)

取組

- 無期労働契約への転換ルール、雇止め法理の周知等
- 助成金を活用した高齢有期契約労働者の無期転換等の促進

エ. 短時間労働者

目標

- パートタイム労働法第13条(正社員転換措置)の履行確保等を目的とする事業所訪問件数：500社

取組

- パートタイム労働法に基づく正社員転換措置の好事例の収集等

オ. 地域における取組

取組

- 雇用促進税制の活用による地域における質の高い雇用（無期雇用・フルタイム）の創出を促進

福島県正社員転換・待遇改善実現プラン

取組目標・取組

③ 「多様な正社員」の推進

取組

- モデル就業規則の周知、コンサルティングの実施
- 短時間正社員制度導入支援マニュアルの普及等

(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：36社（平成26年度若者応援宣言企業：333社）

① 非正規雇用労働者共通の待遇改善

取組

- 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実施
- 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いわゆるマタハラを防止するための措置について法改正の検討、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
- 産前産後期間中の国民年金保険料の免除に向けた法改正の検討
- 被用者保険の適用拡大実施のための準備・円滑な実施等
- パワハラ対策、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、中小企業退職金共済制度への加入促進

福島県正社員転換・待遇改善実現プラン

取組目標・取組

② 対象者別の待遇改善

ア. 若者

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、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

イ. 派遣労働者

取組

- 労働者派遣法に基づく均衡待遇の推進
- 教育訓練、キャリアコンサルティングの実施等
- 偽装請負など違法派遣に対する厳正な行政指導、許可制の運用等

ウ. 有期契約労働者

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（労働契約法第20条）の周知徹底

エ. 短時間労働者

取組

- パートタイム労働法の履行確保
- 雇用管理改善に向けた企業の自主的な取組の促進、職務分析・職務評価の導入支援・普及促進
- 総合的な情報提供の実施

その他

取組

- 正社員の働き方の改善（過重労働解消、過労死等防止対策、テレワーク・在宅就業の推進等） 等

福島県正社員転換・待遇改善実現プラン 工程表

	平成28年度	平成29年度	平成30年度	平成31年度	平成32年度	目標値	
正社員転換等① 不本意非正規雇用労働者の正社員転換等 若者等	ハローワークにおける正社員就職の実現					○ハローワークによる正社員就職・正社員転換数：91,535人（平成28-32年度累計） （平成26年度：18,245人） ○ハローワークにおける正社員求人数：420,200人（平成28-32年度累計） （平成26年度：83,657人） ○学卒者向け公共職業訓練の就職率：100% （平成26年度：100%） ○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：81% （平成26年度：80%） ○新規大学卒業者の正社員就職の割合：98% （平成27年3月卒：97.1%） ○新規高校卒業者の正社員就職の割合：99.7% （平成27年3月卒99.6%）	
	キャリアアップ助成金の拡充	引き続き活用促進を図る					
	業界団体等への要請						
	公的職業訓練等の実施						
	若者雇用促進法の円滑な施行（①職場情報提供、②求人不受理、③ユースエール認定等）						
	新卒者等	新卒応援ハローワーク等における新卒者等の正社員就職の実現（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により集中的に実施）			引き続き必要な支援を実施		
	フリーター等	わかものハローワーク等におけるきめ細かな職業相談、利用の周知強化等					
		トライアル雇用奨励金の活用促進					
	ニート・ひきこもり	地域若者サポートステーションにおける地域ネットワークを活用した支援・学校中退者等への切れ目ない支援の実施					
		ひきこもり地域支援センター等における相談支援の実施					
ひとり親	地方自治体へのハローワーク臨時窓口設置や常設窓口への誘導強化、マザーズハローワークにおける専門相談員の新規配置等						
	各種助成金の活用促進、就職に有利な資格取得支援、職業能力開発施策の推進						
若者の職業能力開発の推進							
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							

福島県正社員転換・待遇改善実現プラン 工程表

	平成28年度	平成29年度	平成30年度	平成31年度	平成32年度	目標値
正社員転換等②						
派遣労働者	改正労働者派遣法の円滑な施行					○無期雇用派遣の増加：平成28年時点比率から10パーセントポイント増 （平成28年：-%） ○紹介予定派遣の増加：全事業所の6% （平成25年度：全事業所数の4.6%）
	経過措置期間中の専門26業務で働く方への相談対応					
	労働契約申込みみなし制度の円滑な施行、紹介予定派遣の活用の促進、紛争防止措置の周知啓発等					
有期契約労働者	無期労働契約への転換ルール（制度が適用される平成30年4月1日まで集中的に実施）		制度の円滑な施行			○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：830人（平成28-32年度累計） （平成26年度：73人）
	雇止め法理の周知等					
	助成金を活用した高齢有期契約労働者の無期転換等の促進					
短時間労働者	パートタイム労働法に基づく正社員転換措置の好事例の収集等					○パートタイム労働法第13条（正社員転換措置）の履行確保等を目的とする事業所訪問件数：500社
地域における取組	雇用促進税制の活用による地域における質の高い雇用（無期雇用・フルタイム）の創出を促進					
多様な正社員	・モデル就業規則の作成、コンサルティングの実施 ・短時間正社員制度導入支援マニュアルの普及等 ・キャリアアップ助成金の活用促進					

福島県正社員転換・待遇改善実現プラン 工程表

平成28年度

平成29年度

平成30年度

平成31年度

平成32年度

目標値

待遇改善①

企業収益を踏まえた賃金の引き上げに向けた働きかけや必要な環境整備を実施

職業能力開発の推進

・育休復帰支援・介護支援プランの策定支援
・期間雇用者の育児休業取得促進プログラムの実施等

・セクハラやマタハラについて、迅速・厳正な行政指導
・着実な男女雇用機会均等法等の施行と未然防止の徹底

引き続き必要な施策の実施

制度見直し実施のための準備・円滑な実施

※平成28年10月から、従業員数501人以上の企業について、適用拡大を実施

・被用者保険の適用拡大実施のための準備・円滑な実施
・更なる適用拡大に向けた検討・必要な措置を講ずる

引き続き必要な施策の実施

就業調整を防ぎ、被用者保険の適用拡大を円滑に進める観点から、賃金引上げ等を実施する事業主への支援を実施

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、中小企業退職金共済制度への加入促進 等

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、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

○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：36社
(平成26年度若者応援宣言企業：333社)

非正規雇用労働者共通

若者

福島県正社員転換・待遇改善実現プラン 工程表

	平成28年度	平成29年度	平成30年度	平成31年度	平成32年度	目標値
待遇改善②						
派遣労働者	労働者派遣法に基づく均衡待遇の推進					
	教育訓練、キャリアコンサルティングの実施等					
	偽装請負など違法派遣に対する厳正な行政指導、許可制の運用等					
	育児・介護休業法の規定の周知徹底等					
	<ul style="list-style-type: none"> ・セクハラやマタハラについて、迅速・厳正な行政指導 ・着実な男女雇用機会均等法等の施行と未然防止の徹底 	引き続き必要な施策の実施				
有期契約労働者	期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止(労働契約法第20条)の周知徹底					
短時間労働者	パートタイム労働法の履行確保					
	雇用管理改善に向けた企業の自主的な取組の促進、職務分析・職務評価の導入支援・普及促進					
	総合的な情報提供の実施					
その他	正社員の働き方の改善(過重労働解消、過労死等防止対策、テレワーク・在宅就業の推進等) 等					

福島県正社員転換・待遇改善実現プラン

福島労働局長 引地 睦夫

福島労働局

福島労働局正社員転換・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	2
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	2
② 対象者別の正社員転換等	
ア 若者等に係る取組	3
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
③ 「多様な正社員」の推進	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	10
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	12
ウ 有期契約労働者に係る取組	13
エ 短時間労働者に係る取組	13
4. おわりに	14

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、これからの福島県の本格復興推進にとって、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、福島労働局において、非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善を強力に推進するため、福島労働局長を本部長とする「正社員転換・待遇改善実現本部」（以下「局本部」という。）や「正社員転換・待遇改善実現チーム」を設置し、今後の非正規雇用対策の在り方等について議論を進めてきたところ。
- ここに、「福島県正社員転換・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

- 福島県内の雇用情勢については、平成 28 年 2 月の有効求人倍率（1.43 倍）は 22 か月連続で 1.4 倍以上を維持しており、また、正社員の有効求人倍率（0.94 倍）も前年同月比 0.01 ポイント増加と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。

福島県内における非正規雇用者数の割合及び雇用形態別内訳をみると、平成 24 年 10 月 1 日就業構造基本調査によると、正社員が 509,000 人で構成比 65.2%、非正規社員は 271,000 人で構成比 34.8%となっている。

また、正社員有効求人倍率は平成 25 年度が 0.74 倍、平成 27 年度が 0.92 倍と増加傾向にある。

- しかしながら、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。その内訳を分析すると、平成 24 年 10 月 1 日就業構造基本調査によると、非正規社員 271,000 人の内訳では、パート 47.1%、アルバイト 16.6%、派遣 5.9%、契約社員 17.3%、嘱託社員 7.7%、その他 5.4%となっている。また、非正規正社員割合を男女別にみると、正社員に対する非正規雇用者割合は、男性が 20.5%であるのに対し、女性は 52.5%を占めており、男性に比べ女性の方が雇用者に占める非正規雇用の割合が高いことが、女性が貧困に陥りやすい背景の一つと考えられる。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

- ① 不本意非正規雇用労働者の正社員転換等

【取組】

【目標】

- ハローワークによる正社員就職・正社員転換数：91,535 人（平成 28-32 年度累計）（平成 26 年度：18,245 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：420,200 人（平成 28-32 年度累計）（平成 26 年度：83,657 人）

- ・ 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。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】。

- ・ 正社員実現に向けた事例の収集、求人緩和指導事例の収集を実施するとともに、求人部門職員・求人者支援員向け業務研修によるハローワークのマッチング機能の強化を図る。
 また、求人充足会議の強化を図り、ミニ面接会の積極的実施やあらゆる機会を捉えたハローワーク利用促進を図る。
- ・ 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。また、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
 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経済団体に要請するとともに、各ハローワークにおいても、公共職業安定所長等の幹部職員が業界団体や事業所を訪問し、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
 総合的な地域職業訓練実施計画に基づき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】	
■ 新規大学卒業者の正社員就職の割合：98%	(平成 27 年 3 月卒：97.1%) (学校基本調査)
■ 新規高校卒業者の正社員就職の割合：99.7%	(平成 27 年 3 月卒：99.6%) (学校基本調査)
■ 学卒者向け公共職業訓練の正社員就職率：100%	(平成 26 年度：100%)
■ 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：81%	(平成 26 年度：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 99.9%、

新規大卒者で94.7%（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。また、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。
- 若者の離職率については、新規高卒者については、平成24年3月卒業者の「3年目までの離職率」は、44.8%と全国平均を4.8ポイント上回っている。福島県における新規高卒者の離職率は、震災以後全国との差が拡大していたが、最近では縮小の動きである。しかし、離職時期別にみると、平成26年3月卒業者について、「1目離職率」は全国より1.6ポイント上回っているのに対し、2年目、3年目は、全国動向と大差ない傾向が見られることから、特に就職後早期の離職防止・定着促進への取組が重要である。

【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、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（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）

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「三年以内既卒者等採用定着奨励金」を活用し、新規学卒卒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、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。【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、すでにハローワークの常設窓口が設置されている場合には、常設窓口への誘導等を強化する。

- 若者の早期離職防止・定着促進への取組

企業理解・職業理解の促進のため、インターンシップ、企業説明会、若者応援企業宣言事業の推進、応募前職場見学会、労働法制周知セミナーにより促進していく。また、定着支援として、ジョブサポーターによる就職者個別のフォローアップや事業主への雇用管理改善の働きかけにより支援を行って行く。

- 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、福島県、機構福島支部と連携し、公共職業訓練及び求職者支援訓練において、基礎的又は実践的な知識・技能を付与する訓練コースを設定するとともに、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。【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の活用促進を図る。

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】

- 無期雇用派遣の増加：平成28年時点比率から10パーセント増
(平成28年：1%) (労働者派遣事業報告)
- 紹介予定派遣の増加：全事業所数の6%
(平成25年度：全事業所数の4.6%) (労働者派遣事業報告)

○ 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、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、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、需給調整事業室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

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：830 人（平成 28-32 年度累計）
（平成 26 年度：73 人）（キャリアアップ助成金支給実績）

- 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、有期契約労働者の数は全国で約 1,400 万人となっている。また、有期契約労働者については、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、雇止めの解消が課題となっている。

- こうした現状を踏まえ、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】

- ・ 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、福島労働局・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、セミナーでの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】。
- ・ 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

【目標】

- パートタイム労働法第 13 条(正社員転換措置)の履行確保等を目的とする
事業所訪問：500 社

- 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

△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】

- ・ 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】。

オ 地域における正社員転換等の取組

地域的な雇用構造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。【平成 28-29 年度にかけて、継続的に実施】。

また、平成 28 年 3 月に締結した「福島県雇用対策協定」に基づく正社員転換等に向けた取組について福島県と連携しつつ実施する。

③ 「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「正社员的な働き方」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】

- ・ モデル就業規則の周知、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した上で、「多様な正社員」及び「無期転換」に関するモデル就業規則の周知を行うとともに、「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のメニューを活用することで、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、助成金の更なる活用促進を図る【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：36 社（平成 27 年度若者応援宣言企業：333 社）

- 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】

- 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。また、一億総活躍国民会議の決定で、名目 GDP を 2020 年頃に向けて 600 兆円に増加させていく中で、年率 3% 程度を目途として、名目 GDP の成長率にも配慮しつつ引き上げていく。これにより、全国加重平均が 1,000 円となることを目指す。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とされている。そのため、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

期間雇用者等非正規雇用者の育児休業の取得要件等の周知徹底を図るとともに、助成金制度の活用等により、非正規雇用労働者の継続就業しやすい職場環境の整備を促進する。
- 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】
- 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人材不足分野における人材確保のための雇用管理改善促進事業啓発実践コース（介護分野・建設分野）委託事業により実施し、雇用管理改善の両立企業表彰」（仮称）により、企業の生産性向上と雇用管理改善を促進する【平成 28-32 年度にかけて継続的に実施】。

併せて、福島労働局・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、普及啓発用ポスター等による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】

- 若者の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、福島県教育委員会の協力を得つつ、労働局・ハローワークの幹部職員が、講師として大学・高校・中学等を訪問し、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【平成 28-32 年度にかけて継続的に実施】。
また、新卒応援ハローワークにおいてグループディスカッションセミナーや労働法制セミナーと職業適性診断をセットで実施するなどの取組を行い労働法制の周知に努めている。
- 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】。

- 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。

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の周知

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行う【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、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。

「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について「パートタイム労働者活躍推進企業表彰」への応募を促す。【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。

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、前述のように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、良質なテレワーク・在宅就業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】。

福島労働局としても、長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導や福島県と共同で労使団体に長時間労働削減に向けた要請を行う。また、局幹部が県内労使団

体や県内のリーディングカンパニーを訪問し経営陣に対し働き方改革・休暇取得促進を要請していく。

- 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や在り方について、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。福島労働局としても、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。