

正社員転換・待遇改善実現プラン進捗状況（平成29年度分）

(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					
番号	項目	目標	プラン策定時	平成28年度実績	平成29年度実績
1	不本意非正規雇用労働者の割合	10.0%	18.1%	15.6%	14.3%
2	若年層の不本意非正規雇用労働者の割合	14.2%	28.4%	24.3%	22.4%
3	派遣社員の不本意非正規雇用労働者の割合	20.9%	41.8%	36.8%	35.4%
4	契約社員の不本意非正規雇用労働者の割合	17.2%	34.4%	30.8%	30.2%
5	ハローワークによる正社員就職・正社員転換数	4,500,000人(28-32年度累計値)	890,000人	788,904人/67,210人	752,590人/109,342人
6	ハローワークにおける正社員求人数	23,450,000人(28-32年度累計値)	4,140,000人	4,656,832人	4,984,001人

②対象者別の正社員転換等					
ア)若者等に係る取組					
番号	項目	目標	プラン策定時	平成28年度実績	平成29年度実績
1	若年層の不本意非正規雇用労働者の割合【再掲】	14.2%	28.4%	24.3%	22.4%
2	新規大学卒業者の正社員就職の割合	95.0%	92.2%	93.2%	93.8%
3	新規高校卒業者の正社員就職の割合	96.0%	94.1%	94.8%	95.3%
4	新規学卒者採用枠で既卒者を募集する企業の割合	80.0%	70.0%	69.4%	73.1%
5	フリーター数	1,240,000人	2,170,000人(ピーク時)	1,550,000人	1,520,000人
6	学卒者向け公共職業訓練の正社員就職率	90.0%	83.1%	92.8%	90.2%
7	ジョブ・カードを活用した有期実習型訓練の正社員転換率	80.0%	73.2%	77.7%	74.7%

②対象者別の正社員転換等					
イ)派遣労働者に係る取組					
番号	項目	目標	プラン策定時	平成28年度実績	平成29年度実績
1	派遣社員の不本意非正規雇用労働者の割合【再掲】	20.9%	41.8%	36.8%	35.4%
2	無期雇用派遣の増加	29.3%	17.3%	26.0%	25.5%
3	紹介予定派遣の増加	10%(全事業所数に対する値)	7.6%	6.7%(H27)	7.9%(H28)

②対象者別の正社員転換等					
ウ)有期契約労働者に係る取組					
番号	項目	目標	プラン策定時	平成28年度実績	平成29年度実績
1	契約社員の不本意非正規雇用労働者の割合【再掲】	17.2%	34.4%	30.8%	30.2%
2	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	150,000人	7,225人	64,262人	105,181人

②対象者別の正社員転換等					
エ)短時間労働者に係る取組					
番号	項目	目標	プラン策定時	平成28年度実績	平成29年度実績
1	正社員へ転換した短時間労働者の数	5,000,000人(28-32年度累計値)	700,000人(推計値/年)	-	-
2	短時間（勤務時間限定）正社員制度を導入している事業所の割合	29.0%	14.8%	21.2%	20.8%

②対象者別の正社員転換等					
オ)「多様な正社員」の推進					
番号	項目	目標	プラン策定時	平成28年度実績	平成29年度実績
1	短時間（勤務時間限定）正社員制度を導入している事業所の割合【再掲】	29.0%	14.8%	21.2%	20.8%

(2)待遇改善について					
番号	項目	目標	プラン策定時	平成28年度実績	平成29年度実績
1	正社員と非正規雇用労働者の賃金格差の縮小を図る	なし	なし	なし	なし
2	社会保険が適用拡大される短時間労働者の数	600,000人	なし	290,537	382,841
3	ユースエール認定企業の数	1,000社	なし	200社	395社
4	優良派遣事業者の数	500社	85社	168社	168社
5	均等・均衡待遇等に取り組み、 「パートタイム労働者活躍企業宣言」を行った企業の数	180社	30社	59社	76社
6	職務分析・職務評価のコンサルティングを受けた事業所のうち、 短時間労働者の均等・均衡待遇の実現のため 賃金テーブルの改定等に取り組んだ事業所の割合	80.0%	40.0%	89.2%	84.3%

正社員転換・待遇改善実現プラン進捗状況（平成29年度分）

(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			
番号	取組	取組内容	現時点までの実績
1	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】。	○ハローワークにおいて、正社員求人転換への働きかけ等により積極的に求人確保するとともに、担当者制等による求職者の希望や経験等を踏まえた正社員求人への応募の働きかけ、応募書類の作成などきめ細かな相談支援を通じたマッチング強化の取組を行った。  ○フリーター等への就職支援として、就職プランの作成、セミナーやグループワークの開催、就職後の職場定着支援等を行っている。また、就職氷河期世代等を対象に施策パッケージによる集中的な支援を実施している。
2	雇用仲介事業の在り方の見直し	民間の職業紹介事業者を含めた雇用仲介事業について、より利用者の立場に立った適切なマッチングが実現される制度の在り方について結論を得た上で、必要な対策を講じる【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	○「職業紹介等に関する制度の改正について（報告書）」（平成28年12月13日労働政策審議会建議）を踏まえ、職業紹介事業の機能強化や求人情報等の適正化を主な内容とする職業安定法の一部改正を含む「雇用保険法等の一部を改正する法律」を第193回通常国会に提出した（平成29年3月31日成立、公布）。平成30年1月1日より一部施行されたため、引き続き改正内容の周知徹底、着実な施行を図る。
3	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】。	○キャリアアップ助成金の適切な運用のために、「雇用保険二事業に関する懇談会」において、PDCAサイクルを適切に回すための目標を設定し、その管理を行うとともに、平成28年度より制度の見直し及び拡充を実施した。また、キャリアアップ助成金パンフレットを作成するとともに、ホームページや都道府県労働局における事業主向けの会議等において制度の周知を実施した。
4	業界団体等への要請	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】。	○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。
5	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】。	○非正規雇用での離職を繰り返している者等について、安定した雇用への就職可能性を高めるため、平成28年10月より求職者支援訓練（基礎コース）において、社会人としての基礎的な能力を養成するカリキュラム（職業能力開発講習）を充実（最初の1ヶ月間で100時間以上の実施を必須）させた。  ○平成29年7月より非正規雇用労働者等を対象として、国家資格の取得等を旨とし、正社員就職を実現する長期の離職者訓練について設定できる分野の拡充充実を図った。



②対象者別の正社員転換等 ア)若者等に係る取組			
番号	取組	取組内容	現時点までの実績
1	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し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】。	<p>○「若者雇用促進法」（注）（平成27年9月公布。下記の③については平成27年10月1日施行、①、②については平成28年3月1日施行）に基づき、以下の取組を実施。</p> <p>①新規学卒者の募集を行う企業に対し、企業規模を問わず、職場情報について幅広い提供を努力義務化したほか、求人への応募者又は応募の検討を行っている者から求めがあった場合や、ハローワーク等に対して求人申込みを行い、ハローワーク等から求めがあった場合は、情報提供を義務化。</p> <p>②一定の労働関係法令違反の求人者について、ハローワークでの新卒求人の不受理を実施。なお、求人不受理の対象に働き方改革関連法の成立を踏まえて労働時間の上限規制違反を追加する等の累次の見直しを実施した。（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件数：411事業所（平成30年度9月末現在））</p> <p>③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について、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を平成27年10月に創設（平成30年10月末現在、累計498社を認定）。</p> <p>（注）青少年の雇用の促進等を図り、その能力を有効に発揮できる環境を整備するため、青少年の適職の選択並びに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もの。</p>
2	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、既卒者や中途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年以内の者や中途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】。	<p>○新卒者・既卒者専門の「新卒応援ハローワーク」（平成30年4月1日現在、57箇所）で、広域的な求人情報の提供や、就職支援セミナー・面接会を実施している。</p> <p>平成29年度は延べ約44.9万人が利用し、約10.3万人が就職決定した。また、学生や既卒者の支援を専門に行う相談員であるジョブサポーターを新卒応援ハローワークやハローワークの学生用相談窓口配置し、担当者制を基本とした個別相談、求人の紹介等就職まで一貫した支援を行うと共に、大学等との連携による学校への出張相談などを行っている。平成29年度は約19.7万人のジョブサポーター支援対象者の就職が決定した。</p> <p>○既卒者及び中途退学者の新卒者での応募機会の拡大及び採用・定着の促進を図るため、平成28年2月より「三年以内既卒者等採用定着奨励金」を創設し、当該奨励金を活用した既卒者及び中途退学者の応募機会の拡大等を行っている（平成29年5月から、三年以内既卒者等採用定着奨励金は、要件を見直した上、特定求職者雇用開発助成金（三年以内既卒者等採用定着コース）に切替）。</p>
3	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えるように電話・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）】。	<p>○「わかものハローワーク」（平成30年4月1日現在、28か所）等で、担当者制による個別支援、正社員就職に向けたセミナーやグループワーク等各種支援、職業訓練への誘導・あっせん、就職後の定着支援を実施し、平成29年度は約28.9万人が正社員就職した。また、フリーターから正社員に転換した者の体験談や、正社員就職を目指す若者が利用できる支援機関を紹介する動画及びパンフレットを活用し、若者へのわかものハローワーク等の利用の周知を実施した。</p> <p>また、平成28年度より、夜間・土日でも就職に関わる相談が可能な電話・メールによる相談事業を実施している。</p> <p>○トライアル雇用助成金（一般トライアルコース）（平成29年度）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・支給額 2,245,195千円の内数</li> <li>・トライアル雇用終了者数 21,092人の内数</li> <li>・常用雇用移行率 74.4%（全体）</li> </ul>
4	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、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】。	<p>○ニート等の職業的自立を支援するため、地方自治体との協働により、地域の若者支援機関からなるネットワークを構築するとともに、その拠点となる地域若者サポートステーション（平成30年4月1日現在、175か所）を設置し、キャリアコンサルタント等による専門的な相談や各種プログラムの実施など、多様な就労支援メニューを実施している。また、高校中退者等の就労や自立の支援のため、平成28年度から、教育委員会や学校との連携を一層強化し、アウトリーチ（訪問）型等による切れ目のない支援を実施している。</p> <p>○若者を含むひきこもりの方やその家族に対して、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った。</p>

5	ひとり親家庭の親に対する支援	<p>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！ひとり親全カサポートキャンペーン」として、児童扶養手当の現況届を提出する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。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とともに、試用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。</p> <p>このほか、高等職業訓練促進給付金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】。</p>	<p>○「出張ハローワーク！ひとり親全カサポートキャンペーン」における地方自治体への臨時窓口設置箇所数：893カ所（平成30年度）</p> <p>○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を配置し、プライバシーに配慮した相談や専門的な支援を実施しているほか、地方公共団体やひとり親支援を行うNPO法人等の関係機関と連携による保育サービス関連情報の提供等の取組を行った。</p> <p>○マザーズハローワーク・マザーズコーナー拠点数の拡充：194カ所（29年度）→199カ所（30年度）</p> <p>○平成28年度より、母子家庭の母等について、トライアル雇用奨励金（現トライアル雇用助成金（一般トライアルコース））と特定求職者雇用開発助成金の併用を可能とした。</p> <p>①特定求職者雇用開発助成金（母子家庭の母等（父子家庭の父含む））（平成29年度）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・支給額 38,786,171千円の内数</li> <li>・支給決定件数 146,571件の内数</li> </ul> <p>②トライアル雇用助成金（一般トライアルコース）（平成29年度）（再掲）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・支給額 2,245,195千円の内数</li> <li>・トライアル雇用終了者数 21,092人の内数</li> <li>・常用雇用移行率 74.4%（全体）</li> </ul> <p>○キャリアアップ助成金</p> <p>キャリアアップ助成金（正社員化コース）において、母子家庭の母等又は父子家庭の父を転換等した場合の助成額の加算措置を設定。なお、平成28年度から平成30年度（9月まで）における母子家庭の母等又は父子家庭の父を転換等した実績は、5,032人。</p> <p>○求職者支援制度</p> <p>求職者支援制度において、託児サービス支援付き訓練コース等を平成28年10月に新設した。</p> <p>○公共職業訓練</p> <p>eラーニングによる離職者訓練を平成28年度に試行的に実施し、その検証結果を踏まえて、平成29年7月に「eラーニングコース」を新設した。</p> <p>○高等職業訓練促進給付金（注1）について、平成28年度から</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・支給期間を2年間から3年間に拡充し、養成期間が3年間の資格（看護師等）についても全期間支給可能とした。</li> <li>・養成機関における修業期間も2年以上から1年以上に緩和して、調理師や製菓衛生師等の資格も対象に拡大。</li> </ul> <p>平成28年度実績 総支給件数：7,110件、資格取得者件数：2,475件</p> <p>・平成30年度から、当該給付金の支給を受け、准看護師養成機関を卒業する者が、引き続き、看護師の資格を取得するために養成機関で修学する場合には、通算3年分の給付金の支給を可能とした。</p> <p>（注1）母子家庭の母又は父子家庭の父の就職を容易にするために必要な資格の取得を促進するため、当該資格に係る養成機関の受講期間について給付金を支給することにより、生活負担の軽減を図り、資格取得の容易にすることを目的とする。</p> <p>○平成28年度から、ひとり親家庭高等職業訓練促進資金貸付事業（注2）を実施。</p> <p>平成28年度実績</p> <p>入学準備金貸付件数：787件、就職準備金貸付件数：362件</p> <p>（注2）高等職業訓練促進給付金を活用して養成機関に在学し、就職に有利な資格の取得を目指すひとり親家庭の親に対し、入学準備金・就職準備金を貸し付ける事業。</p> <p>○自立支援教育訓練給付金（注3）については、</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・平成28年度から、支給額を教育訓練の受講のために支払った費用（入学料及び授業料に限る）の20%（上限の10万円）から教育訓練経費の60%（上限20万円）に拡充。</li> </ul> <p>平成28年度実績 支給件数：816件</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・平成29年度から、雇用保険の受給資格があり、一般訓練給付（費用の2割：上限10万円）の支給を受けるひとり親に対しても、費用の6割（上限20万円）との差額を自立支援教育訓練給付金から上乗せして支給。</li> </ul> <p>（注3）母子家庭の母又は父子家庭の父が教育訓練講座を受講し、修了した場合にその経費を一部支給することにより、主体的な能力開発の取組を支援し、母子家庭及び父子家庭の自立を促進する。</p>
---	----------------	---	---



6	若者の職業能力開発の推進	<p>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。</p> <p>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、I T分野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】。</p>	<p>○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した。 （平成29年度公共職業訓練（学卒者訓練）実績 受講者数：17,418人）</p> <p>○ジョブ・カードを活用した雇用型訓練については、雇用型訓練を活用する企業に対する支援等実施事業により、雇用型訓練実施企業の開拓、訓練実施計画の作成支援、雇用型訓練の受講者に対するジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティング、雇用型訓練を実施する企業に支給される助成金の申請等の各種支援を実施した。 （平成29年度有期実習型訓練実績 受講者数：11,744人 訓練修了者数：11,061人（うち正社員転換率74.7%））</p> <p>○セルフ・キャリアドックを普及するため、セルフ・キャリアドックの導入を希望する個別企業への周知・啓発や相談等を実施する「セルフ・キャリアドック普及拡大加速化事業」を実施した。</p> <p>○職業能力の「見える化」の促進のため、対人サービス分野を重点とした8業界に対して、業界検定スタートアップ支援事業を通じて、検定制度の整備に向けた支援を実施した。 社内検定の認定を目指す事業主等に対して個別支援を実施した。</p>
7	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	<p>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。</p> <p>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】。</p>	<p>○平成27年11月より、「若者雇用促進法に基づくユースエール認定企業・若者応援宣言企業検索システム」を開設し、ユースエール認定企業等の企業情報を公開。平成28年8月から「若者雇用促進総合サイト」へリニューアルし、ユースエール認定企業等の他、学生等を雇用しようとする幅広い企業を掲載。</p> <p>○平成29年度より、東京圏と大阪圏等の新卒応援ハローワーク等に地方就職支援専門の職員を配置し、若者の地方への就職支援を強化するとともに、平成30年度から、学生等の就職希望地域に係る企業情報や生活関連情報の提供を行うなど、支援の拡充を実施。</p>

②対象者別の正社員転換等 イ)派遣労働者に係る取組			
番号	取組	取組内容	現時点までの実績
1	改正労働者派遣法の円滑な施行	<p>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おり、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、都道府県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。</p> <p>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】。</p>	<p>○平成27年改正労働者派遣法及び「労働契約申込みみなし制度」の円滑な施行を図るため、同法及び当該制度の周知徹底に取り組んだところであり、具体的には、都道府県労働局による派遣元事業主に対する説明会及び派遣労働者等に対するパンフレットの配布を実施。</p> <p>○都道府県労働局に「労働者派遣制度の見直しに係る特別相談窓口」を設置し、いわゆる26業務で働く派遣労働者を含む派遣労働者等からの相談に対する必要な助言、援助及び情報提供等を実施。</p>
2	その他	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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】。</p>	<p>○キャリアアップ助成金（正社員化コース）において、派遣労働者を派遣先で正規雇用労働者又は多様な正社員として直接雇用した場合の加算措置を設定している。なお、平成28年度から平成30年度（9月まで）において派遣労働者を派遣先で正規雇用労働者等として直接雇用した実績は、6,548人。</p> <p>○労働者派遣事業の許可を受けた者が有料職業紹介事業等の許可の申請等を行う場合等においては、一部の書類の提出を不要とすることとしており、手続の簡素化のための適切な運用を実施。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を派遣契約において定める義務について、厚生労働省ホームページにQ &amp; Aを掲載する等により周知。</p> <p>○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」を含む平成27年改正労働者派遣法の円滑な施行を図るため、必要に応じて調査を行い、法令等の違反が確認された場合には、厳正な行政指導を行うこととしている。</p>



②対象者別の正社員転換等 ウ) 有期契約労働者に係る取組			
番号	取組	取組内容	現時点までの実績
1	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、都道府県労働局・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】。	<p>○無期転換ルールに関するポータルサイトを立ち上げ、制度概要のほか、先行導入企業の好事例、導入支援策等を掲載し、周知を図った。</p> <p>○無期転換ルールへの対応をまとめたハンドブック、無期転換ルールのよくある質問（Q&amp;A）等を作成し、都道府県労働局、労働基準監督署、ハローワーク等で配付すると共に、都道府県等の自治体、労使団体に周知を依頼した。</p> <p>○全国で労働契約等解説セミナーを実施し、無期転換ルールについて解説を行い、周知を図った。（平成28年度：全国218回、19,779人参加、平成29年度：全国317回、25,848人参加）</p> <p>○このほか、平成29年9月、10月には「無期転換ルール取組促進キャンペーン」により集中的な取組を行うとともに、「無期転換ルール特別相談窓口」を設置し、さらに、直前期である平成30年2月には「無期転換ルール緊急相談ダイヤル」を開設した。</p>
2	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】。	○全国で労働契約等解説セミナーを実施し、雇止め法理について説明を行い、周知を図った。（平成28年度：全国218回、19,779人参加、平成29年度：全国317回、25,848人参加）
3	高齢の有期労働契約労働者の無期転換の促進	高齢の有期労働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】。	○平成28年度から「高年齢者無期雇用転換コース」を創設し、平成28年度は事業主から提出のあった高年齢者無期雇用転換計画を200件認定した。平成29年度においても391件を計画認定し、157件を支給決定した。平成30年度以降も引き続き計画に基づく事業主の無期雇用転換実績に応じた助成金支給を行う。
4	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】。	○キャリアアップ助成金の適切な運用のために、「雇用保険二事業に関する懇談会」において、P D C A サイクルを適切に回すための目標を設定し、その管理を行うとともに、平成28年度から平成30年度において、制度の見直し及び拡充を実施。また、キャリアアップ助成金パンフレットを作成するとともに、ホームページや都道府県労働局における事業主向けの会議等において制度の周知を実施した。

②対象者別の正社員転換等 工) 短時間労働者に係る取組			
番号	取組	取組内容	現時点までの実績
1	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】。	<p>○短時間労働者の正社員転換等について、先進的な取組を行っている企業を対象にヒアリングを実施し、好事例をまとめたキャリアアップ支援マニュアルを作成するとともに、短時間労働者のキャリアアップや正社員転換等について先進的な取組を行っている企業の事例等を紹介するセミナーを開催し、周知を行った。</p> <p>○短時間正社員制度の導入について、有識者による基調講演や、制度導入企業の事例紹介、有識者及び企業をパネリストとしたパネルディスカッション等を行う企業向け導入支援セミナーを開催するとともに、短時間正社員制度導入支援マニュアルの周知等により「短時間正社員制度」の普及促進を図った。</p>

②対象者別の正社員転換等 オ) 地域における正社員転換等の取組			
番号	取組	取組内容	現時点までの実績
1	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。また、都道府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「戦略産業雇用創出プロジェクト」により、各地域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【前段部分は平成28-29年度にかけて、後段部分は平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	<p>○雇用促進計画（※）の受付件数（平成29年度（速報値））：3,304件 ※）雇用促進税制の適用を受けるためには、事業主は、ハローワーク等に事業年度開始後2か月以内に目標の雇用増加数等を記載した雇用促進計画を提出し、事業年度終了後2か月以内に雇用促進計画の達成状況報告を提出することが必要であり、ハローワーク等で確認した雇用促進計画を確定申告時に添付し、税務署へ申告することとなっている。 ※）雇用促進税制は、平成29年度をもって終了した。</p> <p>○「戦略産業雇用創出プロジェクト」により、雇用情勢の厳しい都道府県を対象に、製造業を中心とした産業政策と一体となって雇用の創出に取り組む事業を実施した。 ※事業実施地域数：平成28年度 25道府県 平成29年度 17道府県 平成30年度 13道府県</p> <p>○「地域活性化雇用創出プロジェクト」により、全都道府県を対象に、地域の戦略産業と位置付けた産業を中心とした正社員雇用の創出に取り組む事業を実施した。 ※事業実施地域数：平成28年度 6道府県 平成29年度 17道府県 平成30年度 23道府県</p>

③「多様な正社員」の推進			
番号	取組	取組内容	現時点までの実績
1	モデル就業規則の作成、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を作成し、都道府県労働局等を通じた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】。	○小売業・飲食業に加え、金融業・製造業のモデル就業規則を作成し、都道府県労働局を通じて周知を図った。また、「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した。
2	「多様な正社員」に関するシンポジウムの開催	全国主要地域において、企業向けのシンポジウムを開催し、社会保険労務士等の有識者による基調講演や、企業の人事労務担当者、雇用管理に精通した有識者、マスコミ等をパネリストとしたパネルディスカッションなどを行うことで、「多様な正社員」に対する社会的気運の醸成を図る。また、シンポジウム終了後には、社会保険労務士による個別相談会も実施する【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	○北海道・東京都・愛知県・大阪府・福岡県等の全国主要地域において企業向けのシンポジウムを開催し、社会保険労務士等の有識者による基調講演や、「多様な正社員」等を導入・運用している先進企業の事例紹介、企業の人事労務担当者、有識者、マスコミ等をパネリストとしたパネルディスカッションを行い、「多様な正社員」に対する社会的気運の醸成を図った。また、シンポジウム終了後には、社会保険労務士等による個別相談会も実施した。
3	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。また、企業向け導入支援セミナーを開催し、有識者による基調講演や、制度導入企業事例の紹介、有識者及び企業をパネリストとしたパネルディスカッションなどを行うことで、「短時間正社員制度」の普及促進を図る【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を活用した有識者による基調講演や、制度導入企業事例の紹介、有識者及び企業をパネリストとしたパネルディスカッション等を行う企業向け導入支援セミナーを開催し、「短時間正社員制度」の普及促進を図った。 ○看護師・介護士・保育士を対象とした「短時間正社員制度導入・運用のポイント集」を作成するとともに、医療・福祉施設を対象とした短時間正社員制度導入支援セミナーを開催し、「短時間正社員制度」の普及促進を図った。
4	キャリアアップ助成金の活用推進	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、助成金の更なる拡充や活用促進を図る【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 平成28年度から平成30年度（9月まで）、キャリアアップ助成金（正社員化コース）において、有期契約労働者を正規雇用労働者等へ転換した実績は、229,784人。
5	好事例の収集等	「多様な正社員」を導入している企業の好事例を収集し、専用HP「多様な人材育成で輝く企業応援サイト」に好事例を体系的に整備・掲載することにより、「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】。	○「多様な正社員」を導入している企業の好事例を収集し、平成29年度末までに専用HP「多様な人材育成で輝く企業応援サイト」に61社の好事例を体系的に整備・掲載し、「多様な正社員」の普及・拡大を図った。



(2)待遇改善について			
番号	取組	取組内容	現時点までの実績
1	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。 また、多様な働き方を広げていくに当たり、同一労働同一賃金の実現は重要な課題であり、これまでも、諸外国における均等・均衡待遇の確保の在り方について調査研究に取り組んできたところであるが、厚生労働省内の推進チームを設置して、検討を進めていく。	○現行法（パートタイム労働法、労働者派遣法及び労働契約法）の規定に基づき、企業に対する指導、周知・啓発を引き続き実施。  ○同一労働同一賃金の実現に向けて、平成28年3月23日に有識者による検討会（同一労働同一賃金の実現に向けた検討会）を設置し、我が国における同一労働同一賃金の実現に向けた具体的方策について検討を行い、平成29年3月15日に報告書を取りまとめた。  ○内閣総理大臣を議長とし政府に設置された働き方改革実現会議においても検討が行われ、平成28年12月20日に「同一労働同一賃金ガイドライン案」が示され、平成29年3月28日には「働き方改革実行計画」がとりまとめられた。  ○平成29年6月16日に、労働政策審議会において、同一労働同一賃金に関する法整備について建議がとりまとめられた。これを踏まえ、パートタイム労働法、労働者派遣法及び労働契約法の改正を含む「働き方改革の推進に関する関係法律の整備に関する法律案」が第196回国会に提出され、平成30年6月29日に成立、同年7月6日に公布された。現在、改正法の施行に向けた準備を進めている。  ○また、平成30年度から、47都道府県に「働き方改革推進支援センター」を設置し、労務管理等の専門家による個別訪問や電話相談等を実施するほか、セミナーの開催、出張相談を実施している。
2	最低賃金、賃金の上げについて	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、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%程度を目標として、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。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30年度地域別最低賃金については、中央最低賃金審議会より、「平成30年度地域別最低賃金額改定の目安」が答申により示され（平成30年7月26日）、今年度の引上げ額の目安は、全国加重平均で26円、引上げ率に換算して3%となり、最低賃金額が時給のみで示されるようになった平成14年以降最大の額となっている。  ○最低賃金の引上げに向けた環境整備として、平成29年度補正予算において、生産性向上に資する設備・器具の導入等を行い、事業場内の最低賃金を引き上げた場合に、設備投資等に要した費用の一部を助成する業務改善助成金や、有期契約労働者等の賃金規程等を一定割合以上増額した場合に助成するキャリアアップ助成金の拡充を図るとともに、平成30年度においても引き続き拡充した内容で実施している。
3	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】。	○キャリアアップ助成金 ・キャリアアップ助成金（処遇改善関係コース）において、①有期契約労働者等の基本給の賃金規定等を増額改定し、昇給させた場合、②正規雇用労働者との共通の処遇制度（健康診断制度、賃金規定等共通化、諸手当制度共通化）を導入、適用した場合、③短時間労働者の週所定労働時間を延長し、新たに社会保険を適用した場合等に助成を実施。なお、平成28年度から平成30年度（9月まで）における各助成の支給実績については、①1,465件、②4,552件、③1,818件。 ・キャリアアップ助成金（人材育成コース）（※）においては、非正規雇用労働者の企業内のキャリアアップ等を促進するため、一定のOFF-JT又はOFF-JT及びOJTを実施した事業主に対して助成金の支給を行った。なお、平成29年度における実績は、14,191件。 （※）平成30年4月より人材開発支援助成金（特別育成訓練コース）として統合。  ○専門実践教育訓練給付 専門実践教育訓練給付について、IT分野等を重点に対象講座の拡充を順次行っている。平成30年4月より、経済産業大臣が第四次産業革命スキル習得講座として認定した教育訓練であって、中長期的なキャリア形成に資するものについて、対象講座に追加した。
4	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、継続就業しやすくな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。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、継続就業しやすくなるための制度見直しを行うとともに、仕事と介護が両立しやすい職場環境に向けて、「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構築、周知するほか、介護支援プランの策定支援も行う。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）】。	○有期契約労働者が育児休業及び介護休業を取得し、継続就業しやすくなるため、育児・介護休業法を改正し、有期契約労働者の育児休業及び介護休業の取得要件を緩和（平成29年1月1日施行）するとともに、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った。  ○「期間雇用者の育児休業取得促進プログラム」に位置付けていた、中小企業両立支援助成金・代替要員確保コース及び育休復帰支援プランコースにより、期間雇用者の育児休業の取得及び職場復帰の取組を行う中小企業事業主に対する助成を行った。（平成29年度より「両立支援等助成金・育児休業等支援コース」として統合し、①育休取得時、②職場復帰時、③代替要員確保時に支給を実施）  ○仕事と介護が両立しやすい職場環境を整備する際に、企業が活用できる「仕事と介護の両立支援対応モデル」の普及を図ったほか、個々の労働者が仕事と介護を両立できるよう「介護支援プランモデル」を構築し、同プランの策定支援を行った。  ○また、同プランに基づき、休業取得・職場復帰させた中小企業事業主に対して中小企業両立支援助成金育児・介護支援プランコースによる助成を行った。（平成29年度より「両立支援等助成金・介護離職防止支援コース」として支給を実施）



5	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】。	○平成28年12月に成立した年金改革法に基づき、平成31年4月から、国民年金第1号被保険者の産前産後期間の保険料を免除し、免除期間は満額の基礎年金を保障するよう制度を見直し。
6	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ための制度の見直しを行う。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）】。	○平成28年3月に男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法が改正され、上司・同僚による職場における妊娠・出産等に関するハラスメントの防止措置を講じることが事業主に対し義務付けられた。改正法の平成29年1月の改正法の施行に向けて、平成28年9月から12月まで都道府県労働局において説明会の開催及びハラスメント対応特別相談窓口を開設し、改正法の周知を行った。  ○改正法施行後は、セクシュアルハラスメントも含めた労働者等からの相談対応や事業主に対する指導等を実施し、法の履行確保を図っている。
7	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】。	○パワーハラの予防・解決に向けたポスターやリーフレットを作成し、関係団体に配布するなどして周知を実施した。また、パワーハラスメント対策導入マニュアル（第二版）や企業の取組好事例集を作成し、ポータルサイトに掲示するとともに、同マニュアルについては、全国で開催する企業向けセミナーにおいて、活用・周知を図った。  ○また、パワーハラスメントの発生状況や企業の取組状況などを把握するため「職場のパワーハラスメントに関する実態調査」を実施した。
8	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】。	○非正規雇用の待遇改善、長時間労働の是正をはじめとする働き方改革の推進を図るため、非正規雇用労働条件改善指導員の業務内容を見直し、非正規労働者を含めた労働者の労働条件及び安全衛生の確保及び改善に関し、使用者等に対する指導及び助言を行う労働基準関係法令指導員を配置した。
9	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み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の構築を行うほか、「生産性向上と雇用管理改善の両立企業表彰」（仮称）を創設し、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開設及び都道府県労働局・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】。	○ハローワークに「人材確保対策コーナー」を設置し、求人充足に向けた助言指導を通じて、人手不足分野を対象としたマッチング支援を実施している。 ・人材確保対策コーナー 84か所（30年度）  ○職場定着支援助成金（平成29年度） ・支給実績額 5,814,941千円 ・支給決定件数 7,720件 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（モデル調査コース（その他分野及び若者分野））について、平成29年度も引き続き事業を実施したほか、第2回「働きやすく生産性の高い企業・職場表彰」について、企業の募集を行い平成29年度末に表彰企業を決定した。  ○併せて、平成28年度に開設した働きやすく生産性の高い職場のためのポータルサイトにより、平成29年度にも引き続き雇用管理改善モデルや表彰の成果の周知・横展開を図った。  ○平成29年4月28日付で各都道府県労働局長宛職業安定局長通知「公共職業安定所における人材不足分野の雇用管理改善に係る啓発業務の推進について」を发出し、都道府県労働局・ハローワークにおいて、求人受理や求人充足サービス等の庁内窓口業務、事業所訪問業務、各種セミナーや集団説明会、ホームページやポスターの利用等、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」を推進している。
10	被用者保険の適用拡大等	短時間労働者の労働参加の促進と、所得・年金の底上げを同時に図る観点から、被用者保険の適用拡大を進めるため、年金機能強化法（平成24年法律第62号）に基づき平成28年10月1日から実施される従業員50人以上の企業への適用拡大を円滑に実施していく。また、従業員500人以下の中小企業等についても適用拡大の途を開くための制度的措置を講じる【法改正が前提】。併せて、年金機能強化法の施行後3年以内に、更なる適用拡大に向けた検討を進め、必要があればその結果に基づいて所要の措置を講ずる。 いわゆる「130万円の壁」について、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、短時間労働者の賃金の引上げや、本人の希望を踏まえて働く時間を延ばすことを通じ、人材確保を図る意欲的な事業主に対し、取組への一時的な支援を行う【平成28年度から実施】。	○平成28年10月からの大企業で働く短時間労働者を対象とする被用者保険の適用拡大に加え、平成28年12月に成立した年金改革法に基づき、平成29年4月から、中小企業等で働く短時間労働者についても、労使合意を前提に企業単位で適用拡大の途を開いた。  ○新たに被用者保険の適用拡大を進めたことに加えて、有期契約労働者等の処遇改善に取り組んだ事業主に対して、キャリアアップ助成金（短時間労働者労働時間延長コース及び選択的適用拡大導入時処遇改善コース）を支給。（平成28年度から平成30年度（9月まで）のキャリアアップ計画認定件数は12,992件、支給決定件数は1,819件）。  ○更なる適用拡大については、年金機能強化法附則第2条に基づき、平成31年9月30日までに検討を加え、その結果に基づき、必要な措置を講ずることとされており、引き続き検討を進めていく。
11	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】。	○都道府県労働局、労働基準監督署及び公共職業安定所並びに労働保険の加入促進業務の受託者との連携を図り、また関係行政機関との情報共有や通報制度を活用するなどの方法により、未手続事業の積極的かつ的確な把握と加入勧奨を実施している。  ○再三の加入勧奨に応じない未手続事業場に対しては、手続指導及び職権による成立手続を実施している。

12	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引き続き促進する【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	<p>○平成29年度においては、制度を運営する独立行政法人勤労者退職金共済機構では、広報資料等による周知広報活動、個別事業主に対する加入勧奨、各種会議・研修会等における加入勧奨等に取り組み、中期目標に定める加入促進対策を着実に推進した。</p> <p>※ 中小企業退職金共済制度での新規共済契約者数 14,668所 新規被共済者数 377,684人</p>
13	職業能力開発の推進【再掲】	-	-
14	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】。	<p>○経済団体や学生アルバイトが多いコンビニエンスストアなどの業界団体等に対して学生等のアルバイトにかかる労働条件の確保について要請を実施した。また、平成28年度から、多くの新入生がアルバイトを始める4月から夏休み前の7月までの間を「アルバイトの労働条件を確かめよう！」キャンペーン期間とし、</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・学生へのリーフレットの配布による周知</li> <li>・都道府県労働局職員による大学等への出張相談の実施</li> <li>・労働局等に「若者相談コーナー」を設置し、若者への相談対応を行うなどの取組を行っている。</li> </ul> <p>○さらに、①平日の夜間・土日に無料で相談を受け付ける「労働条件相談ほっとライン」(平成29年度より週6日から週7日に拡充)、②労働条件に関する情報発信を行うポータルサイト「確かめよう労働条件」、③大学生・高校生等を対象とした労働条件セミナーについて、周知を図っている。</p> <p>○「労働条件相談ほっとライン」等で受け付けた相談を含め、労働基準法等の法令違反の申告等がなされた事業場に対して、労働基準監督署において優先的に監督指導を実施し、法令違反が認められた場合には、その是正を厳しく指導している。</p>
15	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、労働法制の基礎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、文部科学省の協力を得つつ、都道府県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・中等でも実施）【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	<p>○「知って役立つ労働法～働くときに必要な基礎知識～」については、平成29年度に法改正等を反映した改訂を行い、厚労省webサイトに掲載し、厚生労働省twitter等を通じ周知した。「これってあり？～まんが知って役立つ労働法Q&amp;A～」については、平成29年度に過労死等についての記載を追加するなどの改訂を行い、厚労省webサイトに掲載し、厚生労働省twitter等を通じ周知するとともに、高等学校、ハローワーク等に約82万部を配布した。</p> <p>○高校生等のより早い段階から労働法の理解を深めてもらうために、高等学校、大学等での労働法教育のための指導者用資料等を作成し、全国の高等学校、大学等へ配布するとともに、文部科学省に対し関係者への周知について協力要請を行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・大学等における講師派遣 29年度実績 実施校数：415校／実施回数：604回／参加者数：約56,000人（いずれも延べ数）</li> <li>・大学におけるセミナー事業 29年度実績 実施校数：68校／実施回数：84回／参加者数：約4,900人（いずれも延べ人数）</li> <li>・高等学校等への職員派遣 29年度実績 実施校数：177校／実施回数：192回／参加者数：約21,800人（いずれも延べ人数）</li> <li>・高等学校等への講師派遣事業 29年度実績 実施校数：111校／実施回数：115回／参加者数：約14,200人（いずれも延べ人数）</li> <li>・若者法26条に基づく中学・高等学校等への講師派遣（ハローワーク職員）29年度実績 221回（いずれも中学、高等学校、大学等合算数）</li> </ul>
16	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、「雇用管理改善のためのモデル調査報告書」を作成するとともに、実際に若者などの人材確保・定着に向けた制度・施策を実施した企業の好事例を「取組事例集」としてまとめ、事業主や労働局等に配布することで、若者の雇用管理改善の普及啓発を行った。
17	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】。	○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について、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を平成27年10月に創設し、平成30年10月末現在、累計498社が認定を受けている。認定企業の情報発信を後押しすること等により、若者の雇用管理が優良な中小企業と若者のマッチングを強化し、若者の適職選択と企業が求める人材の円滑な採用を支援している。



18	均等・均衡待遇の推進等	<p>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。</p> <p>また、諸外国の実態等を把握した上で、派遣労働者と派遣先の労働者の同一労働同一賃金の在り方について検討を進め、法改正を含む必要な措置を講じる【前段は平成28年-32年度にかけて継続的に実施。後段は平成30年度までに実施】。</p>	<p>○派遣労働者と派遣先の労働者の均衡待遇の確保を含む平成27年改正労働者派遣法の着実な施行を図るため、同法の周知徹底に取り組んでおり、具体的には、都道府県労働局による派遣元事業主に対する説明会及び派遣労働者等に対するパンフレットの配布を実施した。</p> <p>○さらに、派遣労働者と派遣先の労働者の均衡待遇に係る規定を含む法令等の違反が疑われる場合は、必要に応じて調査を行い、当該違反が確認された際は、厳正な行政指導を行うこととしている。</p> <p>○同一労働同一賃金に関する諸外国の実態等について実態を把握し、これをもとに同一労働同一賃金の実現に向けた検討会において検討を実施した。また、内閣総理大臣を議長として政府に設置された「働き方改革実現会議において検討が行われ、平成28年12月20日に「同一労働同一賃金ガイドライン案」が示され、平成29年3月28日には「働き方改革実行計画」がとりまとめられた。</p> <p>○平成29年6月16日に、労働政策審議会において、同一労働同一賃金に関する法整備について建議がとりまとめられた。これを踏まえ、労働者派遣法の改正を含む「働き方改革の推進に関する関係法律の整備に関する法律案」が第196回国会に提出され、平成30年6月29日に成立、同年7月6日に公布された。現在、改正法の施行に向けた準備を進めている。</p>
19	教育訓練、キャリアコンサルティングの実施等	<p>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。</p> <p>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】。</p>	<p>○派遣元事業主による派遣労働者に対するキャリアアップを推進するための措置を含む平成27年改正労働者派遣法の着実な施行を図るため、同法の周知徹底に取り組んでおり、具体的には、都道府県労働局による派遣元事業主に対する説明会及び派遣労働者等に対するパンフレットの配布を実施。</p> <p>○偽装請負等の違法派遣については、引き続き、必要に応じて調査を行い、法令等の違反が確認された場合には、厳正な行政指導を行うこととしている。</p>
20	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	<p>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とともに、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）】。</p>	<p>○平成28年3月に男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法が改正され、上司・同僚による職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの防止措置を講じることが事業主に対し義務付けられた（平成29年1月施行）。これらについては、派遣先事業主にも派遣労働者に対して使用者としての責任を負う必要があり、あわせて、事業主による育児休業等の取得等を理由とする不利益取扱いの禁止規定を派遣先にも適用する改正がされ、改正法の周知徹底を図った。</p>
21	期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止	<p>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強化するとともに、本規定に関連する判例の必要な情報収集を行っていく【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。</p>	<p>○労働契約法第20条の規定に関しては、その趣旨や内容について都道府県労働局等を通じた周知等を適切に実施。また、関連する判例の情報収集を行うとともに、「働き方改革実行計画」も踏まえ、有期契約労働者に係る均等・均衡待遇規定の整備など同一労働同一賃金の実現に向けた法整備について検討を行った。</p> <p>○平成29年6月16日に、労働政策審議会において、同一労働同一賃金に関する法整備について建議がとりまとめられた。これを踏まえ、労働契約法の改正を含む「働き方改革の推進に関する関係法律の整備に関する法律案」が第196回国会に提出され、平成30年6月29日に成立、同年7月6日に公布された。現在、改正法の施行に向けた準備を進めている。</p>
22	パートタイム労働法の履行確保	<p>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。</p> <p>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】。</p>	<p>○パートタイム労働法の実効性を確保し、短時間労働者の均等・均衡待遇の確保を図るため、事業主等に対して短時間労働者と通常の労働者の均等・均衡待遇、正社員への転換についての相談、助言、情報提供などによる支援を実施するとともに、雇用均等指導員のアドバイス等により事業主の取り組みを促進している。</p>

23	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	<p>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。</p> <p>「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】。</p>	<p>○パート労働者活躍企業診断サイトにおいて、企業に雇用管理の現状と課題の自主点検を促すとともに、その診断結果が一定水準以上の企業に対し、パート労働者活躍企業宣言サイトで「パート労働者活躍企業宣言」を行うことを推奨しており、平成30年9月25日現在の宣言企業数は76社である。</p> <p>○「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っており、平成29年度は6社を表彰し、その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公表している。</p>
24	職務分析・職務評価の導入支援・普及促進	<p>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。</p>	<p>○短時間労働者への職務分析・職務評価を普及するため、個別企業へのコンサルティングを通じた導入支援を行うとともに、モデル事例を収集し、それらの活動により得られたノウハウをセミナーにより企業や社会保険労務士等へ発信することにより、普及促進を図っている。</p>
25	総合的な情報提供の実施	<p>「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を活用して総合的・一体的に情報提供を実施する。</p>	<p>○「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で総合的・一体的に制度、セミナー等の情報提供を行っている。</p>



(3)その他			
番号	取組	取組内容	現時点までの実績
1	過重労働解消に向けた取組や過労死等防止対策の推進	なし	<p>○「過労死等防止対策推進法」及び「過労死等の防止のための対策に関する大綱」に基づき、47都道府県48会場において過労死等防止対策推進シンポジウムを開催する等、労使のみならず広く国民への周知・啓発を始めとする対策を実施した。</p> <p>○「過労死等の防止のための対策に関する大綱」について、新たに勤務間インターバルの周知・導入等に関する数値目標や労働行政機関等が取り組む対策等を盛り込むなどの見直しを行い（平成30年7月24日閣議決定）、当該大綱に基づき過労死等防止対策を推進している。</p>
2	「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	なし	<p>○女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画については、概ねすべての義務企業の策定・届出がなされた。</p> <p>○各企業に対し、所定外労働時間の削減、年次有給休暇の取得促進に向けて、具体的な取組を求める「労働時間等見直しガイドライン」の周知・啓発を行った。</p> <p>○厚生労働省及び都道府県労働局の幹部による業界又は地域のリーディングカンパニーを訪問し、長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得促進の取組を企業トップに働きかけた。</p> <p>○先進的な取組事例等について「働き方・休み方改善ポータルサイト」を活用して情報発信を行った。</p> <p>○働き方・休み方改革に向けた機運の醸成を図るため、「働き方・休み方改革シンポジウム」（全国5か所）を開催した。</p> <p>○10月の「年次有給休暇取得促進期間」に加え、連続休暇を取得しやすい夏季、年末年始、ゴールデンウィークに、年次有給休暇の取得促進のための集中的な広報を実施した。</p> <p>○地域において、関係労使、自治体、NPO等が協議会を設置し、地域のイベント等に合わせた計画的な年次有給休暇の取得を企業、住民等に働きかけ、地域の休暇取得促進の機運を醸成した。</p> <p>○都道府県労働局に配置する「働き方・休み方改善コンサルタント」等による企業に対する助言・指導を実施した。</p> <p>○「時間外労働等改善助成金（職場意識改善助成金から改称）」の利用促進を図り、中小企業・小規模事業者が時間外労働の上限規制等に円滑に対応するため、生産性を高めながら労働時間の縮減に取り組む場合において、中小企業や傘下企業を支援する事業主団体に対する助成を行った。</p>
3	良質なテレワーク・在宅就業の推進	なし	<p>○雇用型テレワークについては、企業等における、適正な労務管理下における良質なテレワークの導入促進のため、2018年2月に「在宅勤務ガイドライン」を刷新し、在宅勤務以外の形態にも対応した「情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」を策定し、周知・啓発を実施している。また、セミナー・シンポジウムによるテレワークの普及・啓発、企業に対する導入支援等を実施している。</p> <p>○自営型テレワークについては、募集や契約締結時等に注文者等が守るべきルールとして、2018年2月に「在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン」を刷新し、「自営型テレワークの適正な実施のためのガイドライン」を策定し、周知・啓発を実施している。</p>