

正社員転換・待遇改善実現プラン進捗状況（平成30年度分）

(1)正社員転換等について							出典
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	平成30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%	12.8%	総務省「労働力調査（詳細集計）」
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%	19.0%	総務省「労働力調査（詳細集計）」
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%	31.5%	総務省「労働力調査（詳細集計）」
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%	28.5%	総務省「労働力調査（詳細集計）」
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 (累計値 856,114人)	752,590人/109,342人 (累計値 1,718,046人)	702,935人/135,441人 (累計値 2,556,422人)	厚生労働省「職業安定業務統計」「キャリアアップ助成金支給実績」
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 (累計値 4,656,832人)	4,984,001人 (累計値 9,640,833人)	5,132,083人 (累計値 14,772,916人)	厚生労働省「職業安定業務統計」

②対象者別の正社員転換等 ア)若者等に係る取組							出典
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	平成30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%	19.0%	総務省「労働力調査（詳細集計）」
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%	94.2%	文部科学省「学校基本調査」
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%	95.7%	文部科学省「学校基本調査」
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%	68.5%	厚生労働省「労働経済動向調査」
5	フリーター数	1,240,000人	2,170,000人(ピーク時)	1,540,000人	1,520,000人	1,430,000人	総務省「労働力調査（詳細集計）」
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%	91.4%	厚生労働省「職業能力開発行政定例業務統計」
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%	81.8%	厚生労働省「人材開発支援助成金実績」※

※29年度以降。28年度までは、ジョブ・カードセンターによる支援実績。

②対象者別の正社員転換等 イ)派遣労働者に係る取組							出典
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	平成30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%	31.5%	総務省「労働力調査（詳細集計）」
2	無期雇用派遣の増加	29.3%	17.3%	26.0%	25.5%	29.2%	厚生労働省「労働者派遣事業報告」
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)	7.0% (H29)	厚生労働省「労働者派遣事業報告」

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							出典
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	平成30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%	28.5%	総務省「労働力調査（詳細集計）」
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	425,000人 (28-32年度累計値)	7,225人	64,262人 (累計値 64,262人)	105,181人 (累計値 169,443人)	130,189人 (累計値 299,632人)	厚生労働省「キャリアアップ助成金支給実績」

②対象者別の正社員転換等 エ)短時間労働者に係る取組							出典
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	平成30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)	640,000人(推計値/年)	-	-	厚生労働省「パートタイム労働者総合実態調査」
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%	11.8%	厚生労働省「雇用均等基本調査」

③「多様な正社員」の推進							出典
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	平成30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%	11.8%	厚生労働省「雇用均等基本調査」

(2)待遇改善について							出典
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	平成30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	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人	382,841人	434,992人	厚生労働省「厚生年金保険・国民年金事業年報」※※
3	ユースエール認定企業の数	1,000社	なし	200社	395社	622社	厚生労働省「人材開発統括官付業務統計」
4	優良派遣事業者の数	500社	85社 (延べ認定事業者数 85社)	168社 (173社)	168社 (248社)	173社 (311社)	厚生労働省「優良派遣事業者推奨事業」実績
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	76社	厚生労働省「パートタイム労働者活躍推進に関する総合的情報提供事業」実績
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%	87.8%	厚生労働省「職務分析・職務評価普及事業」実績

※※平成30年度実績のみ厚生年金保険・国民年金事業月報（速報）

正社員転換・待遇改善実現プラン進捗状況（平成 30 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			
	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、正社員求人者を積極的に確保するとともに、正社員就職に向けた担当者制等による求職者の希望や経験等を踏まえきめ細かな相談支援を通じて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、正社員求人への転換への働きかけ等により求人者を確保するとともに、正社員求人への応募の働きかけ、応募書類の作成など、担当者制等による求職者の希望や経験等を踏まえ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	改正職業安定法の円滑な施行	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よう、第 193 回通常国会で成立した改正職業安定法においては、職業紹介事業の機能強化や求人情報等の適正化等を盛り込んでいるところであり、引き続き、改正内容の周知徹底及び円滑な施行に取り組む【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の活用促進により非正規雇用労働者の正社員転換を図る。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。

②対象者別の正社員転換等

ア)若者等に係る取組

	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。なお、②については、働き方改革関連法の成立を踏まえ、求人不受理の対象に労働時間の上限規制違反を追加する等の見直しを行っており、その円滑な施行に取り組む。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】。	<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：544事業所（令和元年6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（令和元年8月末現在、累計713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きめ細かい支援（未内定者への集中的な支援も含む。）を行う【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	<p>○新卒者・既卒者専門の「新卒応援ハローワーク」（平成31年4月1日現在、56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30年度は延べ約39.9万人が利用し、約9.7万人が就職決定した。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</p>

			<p>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 30 年度は約 18.8 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枠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図っている（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	<p>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、夜間や土日でも就職に関わる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、トライアル雇用助成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】。</p>	<p>○「わかものハローワーク」（平成 31 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 30 年度は約 24.6 万人が正社員就職した。また、政府広報（インターネットテレビ、ラジオ番組出演、Yahoo!バナー広告）や本省 twitter 等を活用し、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 30 年度）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・支給額 1,823,152 千円の内数 ・トライアル雇用終了者数 16,254 人の内数 ・常用雇用移行率 74.7%（全体）
4	ニートやひきこもりの方に対する支援	<p>ニート等の職業的自立を支援するため、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就職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>	<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（令和元年度 9 月末現在、177 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！ひとり親全力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事業において、マザーズハローワーク・マザーズコーナー拠点数の拡充、ひとり親の就職支援担当の専門相談員の配置、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、トライアル雇用助成金と特定求職者雇用開発助成金の併用を可能としており、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。</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設定促進・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！ひとり親全力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：199カ所（30年度）→202カ所（令和元年度）</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30年度）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・支給額 39,469,748千円の内数 ・支給決定件数 147,413件の内数 <p>②トライアル雇用助成金（一般トライアルコース）（平成30年度）（再掲）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・支給額 1,823,152千円の内数 ・トライアル雇用終了者数 16,254人の内数 ・常用雇用移行率 74.7%（全体） <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、6,201人。</p> <p>○求職者支援制度</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。

○公共職業訓練

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。

○高等職業訓練促進給付金（注 1）について、平成 28 年度から

- ・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。
- ・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。

平成 29 年度実績

総支給件数：7,312 件

資格取得者件数：2,585 件

- ・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。
- ・令和元年度から、資格取得のために 4 年課程の履修が必要となる者等を対象に、支給期間の上限を 36 月から 48 月に拡充するとともに、修学期間の最終年限 1 年間について支給額を 4 万円増額した。

(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。

○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。

平成 29 年度実績

入学準備金貸付件数：1,977 件

就職準備金貸付件数：821 件

(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>○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"> ・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10万円）から教育訓練経費の60%（上限20万円）に拡充。 平成29年度実績 支給件数：1,965件 ・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。 ・令和元年度から、看護師等の専門資格の取得を目指す養成課程を対象講座に追加するとともに、支給上限額を20万円から80万円（20万円×修学年数）に引き上げ。 <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、従業員の主体的なキャリア形成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28-32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。</p> <p>（平成30年度公共職業訓練（学卒者訓練）実績 受講者数：16,622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。</p> <p>（平成29年度 キャリアアップ助成金（人材育成コース）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>（平成30年度 人材開発支援助成金（特別育成訓練コース）有期実習型訓練実績 受講者数：233人 訓練修了者数：214人（うち正社員転換率81.8%））</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、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。</p> <p>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、「若者雇用促進総合サイト」にて、全国のユースエール認定企業をはじめ地方の魅力ある企業の職場情報を掲載する。</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>
8	就職氷河期世代等に対する支援	<p>いわゆる就職氷河期世代（平成 5 年から平成 16 年頃に学校卒業期を迎えた世代）を含む長期不安定雇用者（概ね 45 歳未満）に対し、安定した就職が実現されるよう、わかものハローワーク等における個別支援、短期・集中的セミナー、職業訓練の活用促進など一人ひとりが抱える課題に応じた就職支援や職業的自立の促進を強化する。</p> <p>また、地域若者サポートステーションにおいて、40 歳代前半層の就職氷河期世代の無業者を対象に、有効なプログラム開発につなげるためのモデル事業を新たに実施する【平成 28-32 年度にかけて継続的に実施（地域若者サポートステーションの事業については、平成 30 年度より実施）】。</p>	<p>○地域若者サポートステーションにおいて、対象年齢を 40 代前半までに拡大したモデル事業を平成 30 年度に実施（全国 10 箇所）。令和元年度から 2 年度にかけて、40 代半ばまでの無業者を対象として地方公共団体の生活困窮自立支援スキームと原則ワンストップで必要な支援を提供するモデル事業を新たに実施（全国 12 箇所）。</p>

②対象者別の正社員転換等

イ)派遣労働者に係る取組

	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いくところであり、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。</p> <p>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や、派遣先が派遣労働者を正社員として直接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</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、8,060 人。</p>

		<p>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>○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&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)有期雇用労働者に係る取組			
	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	<p>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、制度の周知・企業における導入支援を図る【平成 28 年度以降継続的に実施】。</p> <p>また、無期労働契約への転換後についても、「多様な正社員」の普及促進やキャリアアップ助成金の活用促進により正社員転換を図る【平成 28-32 年度にかけて継続的に実施】。</p>	<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&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 29 年度：全国 317 回、25,848 人参加、平成 30 年度：全国 319 回、12,730 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> <p>○「多様な正社員」を導入している企業の事例を収集し、専用 HP「多様な人材活用で輝く企業応援サイト」</p>

			に掲載するとともに、シンポジウムの開催を通じ、「多様な正社員」の普及促進を図ることとしている。 ○平成 28 年度から平成 30 年度までに、キャリアアップ助成金（正社員化コース）において、無期雇用労働者を正規雇用労働者へ転換した実績は、12,061 人。
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 29 年度：全国 317 回、25,848 人参加、平成 30 年度：全国 319 回、12,730 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 年度は 519 件を計画認定し、378 件を支給決定した。令和元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の活用を促進し、有期雇用労働者の正規雇用労働者等への転換を図る【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 年度までに、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、299,632 人。

②対象者別の正社員転換等

Ⅰ)短時間労働者に係る取組

	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】。	○短時間正社員制度を導入している企業の事例を収集し、『「短時間正社員制度」導入支援マニュアル』の改訂を行うとともに、短時間正社員制度の導入を検討している企業に対し、社会保険労務士等による導入支援コンサルティングを実施することにより、短時間正社員制度の普及・啓発を図ることとしている。 ○パートタイム・有期雇用労働者のキャリアアップを推進するため、人事労務担当者を対象とした雇用形態に関わらない公正な待遇の確保のためのシンポジウムを開催することとしている。

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

	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	産業政策と一体となって正社員雇用の創出に取り組む都道府県を支援する「地域活性化雇用創造プロジェクト」により、各地域における良質な雇用機会の創出・確保に向けた取組を促進する【平成 28-32 年度にかけて継続的に実施】。	○「地域活性化雇用創造プロジェクト」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 府県 平成 29 年度 17 府県 平成 30 年度 23 府県 令和元年度 29 道府県

③「多様な正社員」の推進

	取組	取組内容	現時点までの実績
1	「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【平成 28-32 年度にかけて継続的に実施】。	○東京・大阪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ることとしている。
2	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】。	○短時間正社員制度を導入している企業の事例を収集し、『短時間正社員制度』導入支援マニュアルの改訂を行い広く周知することにより、短時間正社員制度の普及・啓発を図ることとしている。 ○パートタイム・有期雇用労働者のキャリアアップを推進するため、人事労務担当者を対象とした雇用形態に関わらない公正な待遇の確保のためのシンポジウムを開催することとしている。
3	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活用を通じて、「多様な正社員」という選択肢をとることができ環境整備が行われるよう、引き続き活用を促進する【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。また、平成 28 年度から平成 30 年度、キャリアアップ助成金（正社員化コース）に

			において、有期契約労働者等を多様な正社員へ転換した実績は、7,125人。
4	好事例の収集等	「多様な正社員」制度を導入している企業の好事例を収集し、専用HP「多様な人材活用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」制度の普及・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30年度末までに専用HP「多様な人材活用で輝く企業応援サイト」に79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。
5	モデル就業規則の作成、コンサルティングの実施	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」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」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【平成28-29年度にかけて実施】。	○「多様な正社員」に関する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」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) 待遇改善について

① 非正規雇用労働者共通の待遇改善

	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	雇用形態にかかわらず公正な待遇を確保するため、正規雇用労働者と非正規雇用労働者間の不合理な待遇差の禁止や労働者に対する待遇に関する説明義務の強化等を内容とする働き方改革関連法が、平成30年7月に公布された。中小企業等を含め、企業活動に与える影響が大きいと見られ、円滑な施行に向けて丁寧な周知・説明等を行う。	○平成30年6月29日に成立、同年7月6日に公布された「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」により、正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差を解消するための規定の整備を行った。 ○来年度以降の法の円滑な施行に向け、①働き方改革推進支援センターによるきめ細かな相談援助、②自社の状況が法律の内容に沿ったものなのか取組の手順を紹介した取組手順書の策定、③業界別の同一労働同一賃金導入マニュアルの策定、④職務分析・職務評価の導入支援、⑤キャリアアップ助成金による支援などの取組を通じて、企業への周知、支援に取り組んでいる。
2	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、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。また、企業	○令和元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、「令和元年度地域別最低賃金額改定の目安」が答申により示され（令和元年7月31日）、今年度の引上げ額の目安は、全国加重平均で27円、引上げ率に換算して3.09%となり、昭和53年度に目安制度が始まって以降、過去最大の引上げとなっている。

		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。	○最低賃金の引上げに向けた環境整備として、平成30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などの支援の拡充を図るとともに、令和元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関係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、人材開発支援助成金の特別育成訓練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年度における各助成の支給実績については、①1,943件、②5,575件、③2,401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年度における実績は、11,949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。平成30年度における実績は、834件。 ○専門実践教育訓練給付 専門実践教育訓練給付について、制度施行後3年後見直しを行い、平成31年4月より、管理栄養士等訓練期間が4年の教育訓練や専門職大学等についても、中長期的なキャリア形成に資するものとし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、継続就業しやすくするため、有期契約労働者の育児休業の取得要件の緩和等を内容とする改正育児・介護休業法の周知及び着実な施行を図るとともに、中小企	○有期契約労働者が育児休業及び介護休業を取得し、継続就業しやすくするため、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

		<p>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。</p> <p>また、有期契約労働者が介護休業等を取得しやすくなるよう、介護休業の取得要件の緩和等を内容とする改正育児・介護休業法の周知及び着実な施行を図るとともに、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介護支援プランの策定支援も行う。</p> <p>さらに、育児休業中の代替要員の確保等に取り組む中小企業事業主や、育休復帰支援・介護支援プランに基づき円滑な休業の取得・職場復帰に取り組む中小企業事業主に対して、助成金を支給することにより、その取組を支援する【平成 28 年度以降も継続的に実施予定】。</p>	<p>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。</p> <p>○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。また、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」のモデルプランを構築し、厚生労働省ホームページで紹介するとともに、プランナーの訪問により同プランの策定支援を行った。</p> <p>○「育休復帰支援プラン」を策定し、同プランに基づき、労働者の円滑な育休取得・職場復帰に取り組んだ場合、育休取得者の代替要員を確保した場合等の中小企業事業主に対して、両立支援等助成金（育児休業等支援コース）による助成を行った。また、「介護支援プラン」を策定し、同プランに基づき、労働者の円滑な介護休業の取得・職場復帰に取り組んだ場合又は介護のための柔軟な就労形態の制度（介護両立支援制度）を導入し、利用者が出た場合の中小企業授業主に対して、両立支援等助成金（介護離職防止支援コース）による助成を行った。</p>
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制度を導入し（平成 31 年 4 月施行）、円滑な施行に取り組んでいく【平成 31 年度から実施】。	○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た。
6	妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取扱いの禁止について	妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取扱いについて、迅速・厳正な行政指導を行うなど、男女雇用機会均等法や育児・介護休業法の着実な履行確保を図る【平成 28-32 年度にかけて継続的に実施】。	<p>○平成 28 年 3 月の男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法が改正により、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、平成 29 年 1 月に施行された。</p> <p>○妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取扱いの禁止についても周知を図るとともに、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。</p>
7	職場のハラスメント防止対策の強化	職場のハラスメント防止対策については、平成 30 年 12 月 14 日の労働政策審議会の建議を踏まえ、パワーハラスメント防止対策の法制化やセクシュアルハラスメント	○パワーハラスメント防止のための事業主の雇用管理上の措置義務の新設や、セクシュアルハラスメント等の防止対策強化等を内容とする改正法が、令和元年 5 月 29 日に可決・成立し、同年 6 月 5 日公布された。

		等の防止対策の強化等、必要な措置を講じる【平成 30-32 年度にかけて実施】。	○また、セクシュアルハラスメント及び妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメントの防止措置、パワーハラスメントの予防・解決に向けた取組の推進が図られるよう、ポータルサイト等を活用した周知・広報や中小企業へのセミナーの開催、個別訪問による支援、ハラスメント被害者に対する電話・メール相談を実施している。
8	雇用管理改善等による人材確保支援、「魅力ある職場づくり」の推進	ハローワークの「人材確保対策コーナー」において、人手不足分野を対象とした重点的マッチング支援を実施する。また、雇用管理改善につながる制度等の導入・実施を通じて従業員の職場定着や生産性向上等に取り組む事業主を支援する「人材確保等支援助成金」の活用促進のため、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を行い、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【人材確保対策コーナーは平成 29-32 年度にかけて継続的に実施。その他は平成 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 94 か所（令和元年度） ○人材確保等支援助成金（平成 30 年度） ・支給実績額 5,891,677 千円 ・支給決定件数 16,421 件 ○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。
9	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る。また、平成 29 年 4 月 1 日から従業員 500 人以下の中小企業等についても適用拡大の途を開いた。併せて、年金機能強化法に基づき、平成 31 年 9 月末まで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【法改正が前提】。 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	○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 年度のキャリアアップ計画認定件数は 15,800 件、支給決定件数は 2,401 件）。 ○更なる適用拡大については、平成 30 年 12 月より、「働き方の多様化を踏まえた社会保険の対応に関する懇談会」を開催して議論を行い、令和元年 9 月に

		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】。	議論のとりまとめを行った。今後は、同懇談会及び社会保障審議会年金部会・医療保険部会における議論を踏まえ、次期通常国会への法案提出を念頭に、制度見直しの検討を行っていく。
10	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。
11	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】。	○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。 ※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

②対象別の待遇改善			
	取組	取組内容	現時点までの実績
1	職業能力開発の推進【再掲】	—	—
2	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】。	○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、 ・ 学生へのリーフレットの配布による周知 ・ 都道府県労働局職員による大学等への出張相談の実施 ・ 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。 ○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

			<p>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>
3	学生・生徒等に対する労働関係法令等に関する教育の推進	<p>多様な就業形態が増加する中で、労働関係法令について知ることは、労働関係の紛争や不利益な取扱いの未然の防止に役立つとともに、働き方を選択する上で重要であるため、学生・生徒等に対する労働関係法令に関する教育を進める。具体的には、労働関係法令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、文部科学省の協力を得つつ、都道府県労働局の幹部職員等が、講師として中学・高校・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【平成 28-32 年度にかけて継続的に実施】。</p>	<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 30 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&A～」については、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。</p> <p>○高校生等のより早い段階から労働法の理解を深めもらうために、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"> ・大学等における講師派遣 30 年度実績 実施校数：400 校／実施回数：592 回／参加者数：約 57,000 人（いずれも延べ数） ・大学におけるセミナー事業 30 年度実績 実施校数：62 校／実施回数：77 回／参加者数：約 5,500 人（いずれも延べ人数） ・高等学校等への職員派遣 30 年度実績 実施校数：150 校／実施回数：154 回／参加者数：約 18,023 人（いずれも延べ人数） ・高等学校等への講師派遣事業 30 年度実績 実施校数：115 校／実施回数：131 回／参加者数：約 14,600 人（いずれも延べ人数） ・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）

4	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、令和元年 8 月末現在、累計 713 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。
5	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 28-31 年度にかけて継続的に実施】。 第 196 回通常国会で成立した働き方改革関連法により、派遣元に対し、①派遣先の通常の労働者との均等・均衡待遇、②一定の要件（派遣労働者の賃金が同種業務に従事する一般の労働者の平均的な賃金と同等以上であること等）を満たす労使協定による待遇のいずれかを確保することなどを義務化したところであり、その円滑な施行に取り組む【平成 30-32 年度にかけて継続的に実施】。	○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。 ○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。 ○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。 ○令和 2 年 4 月 1 日の施行に向けて周知を行っており、派遣元事業主及び派遣先に法の内容が認知されるよう説明会を実施するとともに、具体的な相談を円滑に進めていけるよう特別相談窓口等における相談を強化している。
6	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	○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>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】。</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>
7	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や妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント（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【平成 28-32 年度にかけて継続的に実施】。</p>	<p>○派遣先事業主に対して男女雇用機会均等法等の周知徹底を図るために、「派遣先にも男女雇用機会均等法や育児・介護休業法が適用されます」（リーフレット）を毎年作成し配布している。</p>
8	パートタイム労働法等の履行確保	<p>正規雇用労働者との「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、パートタイム労働法及び労働契約法の周知、パートタイム労働法に基づく指導等により法の確実な履行確保を図る。</p> <p>さらに、平成 32 年 4 月から施行されるパートタイム・有期雇用労働法第 8 条（不合理な待遇の禁止）及び第 9 条（差別的取扱いの禁止）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等を実施することにより、法の円滑な施行を図る【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。また、令和 2 年 4 月から施行されるパートタイム・有期雇用労働法の円滑な施行に向けた周知を行っている。</p>
9	雇用管理の改善に向けた企業の自主的な取組の促進	<p>雇用管理の改善に向けた企業の自主的な取り組みを支援・促進するため、働き方改革推進支援センターでの相談支援の実施や、パンフレット、マニュアル等の活用を図るとともに、企業の取組の情報収集を行い、ポータルサイトを活用して総合的・一体的</p>	<p>○働き方改革推進支援センターにおいて、センター窓口での個別相談・支援や個別企業への訪問による相談・支援、出張相談会を実施し、平成 30 年度は約 29,000 件の個別相談を実施。</p> <p>また、働き方改革関連法の改正内容や助成金活用に向けたセミナーを約 3,000 回実施し、約 113,000 名が参加した。</p>

		に情報提供を実施する【平成 30-32 年度にかけて継続的に実施】。	<p>○働き方改革関連法の法改正内容や働き方改革推進支援センターを始めとした各種支援策について、「働き方改革特設サイト」の中で周知している。</p> <p>○正社員とパートタイム・有期雇用労働者の賃金の均衡など、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保に取り組んでいる先進企業の事例を収集し、収集した事例についてポータルサイトに掲載することにより、情報提供を実施することとしている。</p>
10	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・有期雇用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。	○短時間労働者・有期雇用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。

(3)その他			
	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	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】。	<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>○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った「過労死等の防止のための対策に関する大綱」（平成 27 年 7 月 24 日策定、平成 30 年 7 月 24 日変更）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	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】。	<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>○都道府県労働局の幹部が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7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、地方自治体等の協働による協議会を設置し、地域のお祭り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」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	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】。	<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</p>

			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。
4	雇用類似の働き方に関する保護等の在り方について、その法的保護の必要性を含めて、中長期的に検討	また、「働き方改革実行計画」等に基づき、いわゆるフリーランスなどの雇用類似の働き方に関する保護等の在り方について、その法的保護の必要性を含めて、中長期的に検討する。	○2018年10月より「雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会」を開催し、論点整理等を行い、本年6月に中間整理を行ったところであり、引き続き、特に優先すべき検討課題を中心に、雇用類似の働き方に関する保護等の在り方についてスピード感を持って検討を行う。