

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					ハローワークにおける正社員就職の実現	<ul style="list-style-type: none"> ○不本意非正規雇用労働者の割合（全体平均）：10%以下 （平成26年平均：18.1%） ○若年層の不本意非正規雇用労働者の割合：平成26年平均から半減 （平成26年平均：25-34歳28.4%） ○派遣社員・契約社員の不本意非正規雇用労働者の割合：それぞれ平成26年平均から半減 （平成26年平均：派遣社員41.8%、契約社員34.4%） ○ハローワークによる正社員就職・正社員転換数：477.5万人（平成28-32年度累計）（平成26年度：89万人） ○ハローワークにおける正社員求人数：2345万人（平成28-32年度累計）（平成26年度：414万人）
労働者の正社員転換等	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			
若者等	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					
		トライアル雇用助成金の活用促進					
	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就職支援・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						
	就職氷河期世代等	わかものハローワーク等における不安定就労者を対象とする個別支援、職業訓練の活用促進等					
		地域若者サポートステーションにおける就職氷河期世代の無業者を対象とするモデル事業の実施					
						<ul style="list-style-type: none"> ○若年層の不本意非正規雇用労働者の割合：平成26年平均から半減 【再掲】 （平成26年平均：25-34歳 28.4%） ○新規大学卒業者の正社員就職の割合：95%（平成27年3月卒92.2%） ○新規高校卒業者の正社員就職の割合：96%（平成27年3月卒：94.1%） ○新規学卒者採用枠で既卒者を募集する企業の割合：80% （平成27年調査：70%） ○フリーター数：124万人 （ピーク時：217万人（平成15年）） ○学卒者向け公共職業訓練の正社員就職率：90% （平成26年度：83.1%） ○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% （平成26年度：73.2%） 	

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					<ul style="list-style-type: none"> ○派遣社員の不本意非正規雇用労働者の割合：平成26年平均から半減【再掲】 (平成26年平均：41.8%) ○無期雇用派遣の増加：平成29年6月1日時点の比率から3.8パーセントポイント増 (平成29年6月1日：25.5%) ○紹介予定派遣の増加：全事業所の10% (平成25年度：全事業所数の7.6%)
	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					
有期雇用労働者	無期労働契約への転換ルールの周知等 (制度が適用される平成30年4月1日まで集中的に実施)	<ul style="list-style-type: none"> ・制度の円滑な施行 ・「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、無期労働契約へ転換後の正社員転換の促進 				<ul style="list-style-type: none"> ○契約社員の不本意非正規雇用労働者の割合：平成26年平均から半減【再掲】 (平成26年平均：34.4%) ○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：42.5万人(平成28-32年度累計) (平成26年度：7,225人)
	雇止め法理の周知等					
	助成金を活用した有期雇用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					<ul style="list-style-type: none"> ○正社員へ転換した短時間労働者の数：500万人(平成28-32年度累計) (現状：1年につき70万人(推計)) ○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% (平成26年10月現在：14.8%)
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					
	「地域活性化雇用創造プロジェクト」による地域における良質で安定的な正社員雇用の機会創出・確保に向けた取組の促進					
多様な正社員	<ul style="list-style-type: none"> ・「多様な正社員」に関するシンポジウムの開催、専用HPでの好事例の掲載等 ・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 ・モデル就業規則の作成、コンサルティングの実施 					

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
非正規雇用労働者共通	待遇改善① 同一労働同一賃金の実現に向けた法改正の検討・準備 → 同一労働同一賃金に関する改正法の周知 → 同一労働同一賃金に関する改正法の履行確保					<ul style="list-style-type: none"> ○正社員と非正規雇用労働者の賃金格差の縮小を図る。 ○社会保険が適用拡大される短時間労働者の数：60万人 ○ユースエール認定企業の数：1,000社（平成26年度若者応援宣言企業：8,335社） ○優良派遣事業者の数：500社（平成26年度：85社） ○均等・均衡待遇等に取り組み、「パート労働者活躍企業宣言」を行った企業数：180社（平成27年12月現在：30社） ○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：各年度において80%（平成26年度：約40%）
	最低賃金について、年率3%程度を目途として、名目GDPの成長率にも配慮した引上げに向けて対応					
	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					
	育児・介護休業の取得推進等について法改正の検討	・育休復帰支援・介護支援プランの策定支援 ・上記プランに基づき円滑な休業取得・職場復帰に取り組む中小企業事業主等に対する助成				
	マタハラについて法改正の検討	・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	パワハラ防止対策の法制化やセクハラ、マタハラ等の防止対策の強化等			
	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	制度見直し実施のための準備・円滑な実施		引き続き必要な施策の実施		
	※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			引き続き必要な施策の実施		
	中小企業への被用者保険の適用拡大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 ・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					
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、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						
若者	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関係法令等に関する教育の推進					
	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
派遣労働者	待遇改善②					
	労働者派遣法に基づく均衡待遇の推進					
	諸外国の実態等を把握した上で、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施策を講じる		同一労働同一賃金に関する改正労働者派遣法の円滑な施行			
	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・介護休業に係る不利益取扱いについて法改正の検討(再掲)		育児・介護休業法の規定の周知徹底等			
	マタハラについて法改正の検討(再掲)		・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		パワハラ防止対策の法制化やセクハラ、マタハラ等の防止対策の強化等	
短時間・有期雇用労働者	同一労働同一賃金の実現に向けた法改正の検討・準備		パートタイム・有期雇用労働法の周知		パートタイム・有期雇用労働法の履行確保(※大企業) ※中小企業は平成33年度から適用	
	パートタイム労働法等の履行確保					
	雇用管理の改善に向けた企業の自主的な取組の促進、総合的な情報提供の実施					
	職務分析・職務評価の導入支援・普及促進					
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、良質なテレワーク・在宅就業の推進等) 等					
	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					