

| | |
|---|-----|
| 未来投資会議 構造改革徹底推進会合 「企業関連制度・産業構造改革・イノベーション」会合（雇用・人材） | 資料4 |
| 平成30年2月21日（第3回） | |

未来投資会議 構造改革徹底推進会合 「企業関連制度・産業構造改革・イノベーション」 会合（雇用・人材）

<成長分野への人材移動>

平成30年2月21日

厚生労働省、内閣府、経済産業省

(1) 女性・外国人等多様な人材の活躍推進

多様な人材の活躍に向けたダイバーシティ経営の推進

多様な人材の活躍に向けたダイバーシティ経営の推進

- 女性、外国人、シニア、チャレンジド(障がい者)等の多様な人材の活躍により、中長期的に企業価値を生み出し続ける企業の取組を促すため「ダイバーシティ2.0行動ガイドライン」を公表(平成29年3月)。
- 今年度から、ガイドラインに沿った取組を推進する企業を「100選プライム」(※)として選定。今年3月中をめどに、今年度の選定企業を発表予定。
- 今後、経営戦略としての多様な人材の活躍推進に向けて、女性登用をはじめダイバーシティの推進状況等について、企業に対して情報開示を求めているところ。引き続き、企業と労働市場・資本市場との対話を促していく。

(※)平成24年度以降実施してきた「新・ダイバーシティ経営企業100選」(累計205社)を進化させ、「トップオブザトップ」の企業を選定。

「ダイバーシティ2.0行動ガイドライン」における多様な人材の登用に向けた7つのアクション

| | |
|--------------------|--|
| 視点1 経営陣の取組 | ①経営戦略への組み込み ②推進体制の構築 (社長直轄の組織構築、各事業部門との密な連携等) ③ガバナンスの改革(取締役会の多様化) |
| 視点2 現場の取組 | ④全社的な環境・ルールの整備 (人事制度の見直し、働き方改革) ⑤管理職の行動・意識改革 (従業員の多様性を活かせる管理職の育成(研修・評価)) ⑥従業員の行動・意識改革 (多様なキャリアパスの構築、キャリアオーナーシップの育成) |
| 視点3 外部コミュニケーション | ⑦労働市場・資本市場への情報開示と対話 |

新・ダイバーシティ経営企業100選 企業事例

経営戦略への組み込み
推進体制の構築

カルビー(株) (26fy)

- 経営トップの強力なコミットメントで女性活躍を推進。
育休中に課長試験に合格した女性社員は、その後の時短勤務のままで部長職に昇進。
- 女性管理職比率は、5.9%(22年4月)から24.3%(29年4月)に増加。

全社的な環境・ルールの整備

(株)KMユナイテッド (27fy)

- 従来の男性社会が前提だった建築業界の常識を見直し、時短勤務制度の導入、託児施設開設等の環境を整備。
- 売上は前年比で30%向上、離職率も現在ゼロ。

情報開示と対話

(株)小金井精機 (28fy)

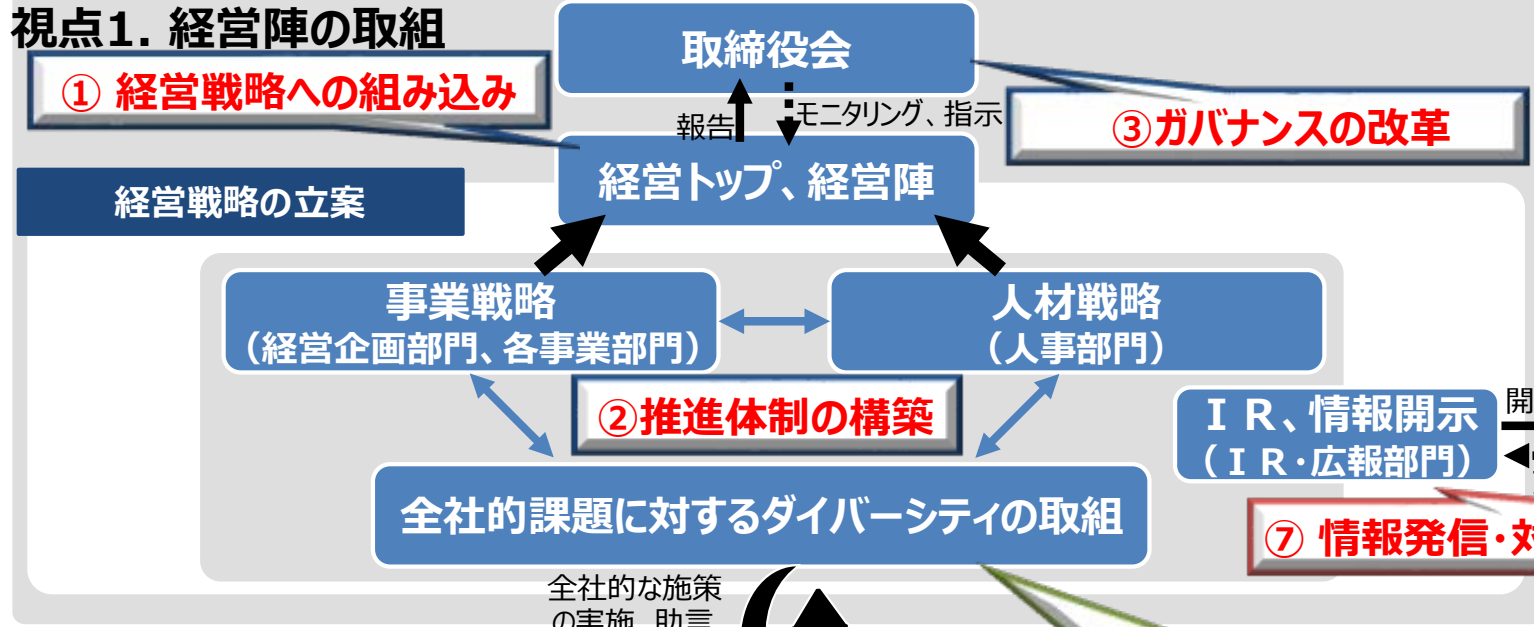
- ベトナム人の継続採用(ハノイ国家大学と連携した就職説明会の実施)。
- 日本人社員と同等の外国技術者向けの人事制度の構築。

(出典)平成26~28年度のダイバーシティ経営企業100選ベストプラクティス集より経済産業省作成。
取組事例は、受賞年度時点のもの。

(参考) ダイバーシティ2.0 行動ガイドライン 実践のための7つのアクション

- まずは、視点1「経営陣の取組」が重要。
- 視点2「現場の取組」、視点3「外部とのコミュニケーション」を通じ、取組のサイクルを循環。

視点1. 経営陣の取組

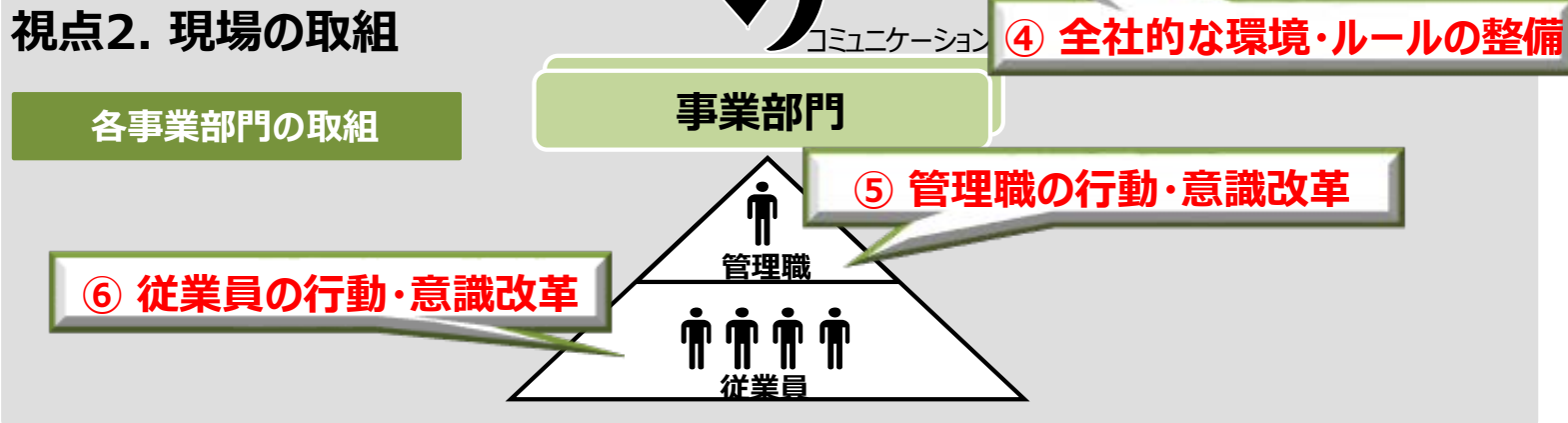


※企業単体におけるイメージ図

視点3. 外部コミュニケーション



視点2. 現場の取組



女性活躍推進法に基づく取組の現状

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号）の概要

女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図る。

基本原則

- ①女性への採用、教育訓練、昇進等の機会の積極的な提供等や、固定的性別役割分担等を反映した職場慣行が及ぼす影響への配慮を通じた個性と能力の発揮
- ②職業生活と家庭生活との両立のための必要な環境の整備
- ③本人の意思を尊重

H27.9.4 公布・一部施行、H28.4.1 完全施行
10年間の時限立法（～H38.3.31）

一般事業主・特定事業主

事業主行動計画の策定・公表

- 民間事業主、国・地方公共団体の義務（労働者300人以下の民間事業主は努力義務）
※計画策定率：国・都道府県・市町村100%
労働者301人以上の民間事業主99.7%
- 女性の採用・管理職割合、勤続年数男女差、残業時間の状況等を把握・分析して策定
- 数値目標を必ず設定

女性の活躍状況に関する情報公表

- 事業主が府省令で定める事項（女性の採用・管理職割合、残業時間等）から選択して公表
- 定期的に（おおむね1年に1回以上）公表
※国・地方公共団体：「見える化」サイト（内閣府）にて一覧化し掲載
民間事業主：「女性の活躍推進企業データベース」（厚労省）等において掲載

国

女性の職業生活における活躍の推進に関する**基本方針**（H27.9.25閣議決定）

事業主行動計画策定指針（H27.11.20告示）

女性の活躍状況が優良な一般事業主を**えるぼし認定**

・職業訓練・紹介、啓発活動、情報収集・提供等
・国・公庫等の調達に関し、認定一般事業主等の**受注機会の増大**等の施策を実施 等

地方公共団体支援のため必要な財政上の措置等

地方公共団体

都道府県推進計画・市町村推進計画
（区域内の女性活躍の推進に関する計画）の策定（努力義務）
※都道府県推進計画策定率：95.7%（平成29年度中に100%見込み）

女性活躍推進に係る取組に関する協議を行う**協議会**を組織することができる。（任意）
国の施策に準じて、**受注機会の増大**等の施策を実施（努力義務） 等

女性活躍推進法の施行状況について（民間事業主関係）

1. 行動計画の策定状況（平成29年12月末日時点）

- 行動計画の策定・届出が義務となっている大企業（常時雇用する労働者301人以上の企業）について、行動計画の策定・届出率は、全国で**99.7%**。（義務対象企業数**16,124**社中、届出企業数は**16,071**社）
（※ 行動計画の策定・届出が努力義務となっている中小企業（常時雇用する労働者300人以下の企業）について、行動計画の策定の届出企業数は**3,866**社。）

2. 女性の活躍状況が優良な企業の認定（えるぼし認定）の認定状況（平成29年12月末日時点）

- 女性の活躍状況が優良な企業の認定状況は、全国で**499**社。
うち、3段階目は**335**社、2段階目は**161**、1段階目は**3**社



3. 女性活躍推進企業データベースの掲載状況（平成29年12月末日時点）

- 女性活躍推進法に基づく情報公表事項を掲載できる「女性の活躍推進企業データベース」へ女性の活躍状況を公表している企業数は **8,502**社。一般事業主行動計画を掲載している企業数は **9,987**社。

➡ 学生や女性求職者の利便性を高めるため、スマートフォン対応の運用を開始（平成29年12月）



第2次安倍内閣発足時からの女性活躍の進捗

第2次安倍内閣以降、女性活躍の取組が急速に拡大。機運が高まり、国内外での連携・共鳴が広がっている。

- 女性の就業者数が5年で**約200万人**増加（2012～17年）
※就業者数は全体（男性・女性）で250万人増加。また、女性の生産年齢人口は減少しているが、女性の就業者数は6年連続で増加。
- 子育て期（25～44歳）の女性の就業率が上昇：67.8%（2012年）⇒ **74.3%**（2017年）
- 第1子出産前後の妻の継続就業率：これまで4割前後で推移 ⇒ **53.1%**（2010～14年）
- 上場企業の女性役員数が2倍以上に増加：630名（2012年7月）⇒ **1,510名**（2017年7月）
- 民間企業（100人以上）の役職者に占める女性の割合が上昇
 - 係長級 14.4%（2012年）⇒ **18.6%**（2016年）
 - 課長級 7.9%（2012年）⇒ **10.3%**（2016年）
 - 部長級 4.9%（2012年）⇒ **6.6%**（2016年）
- 国家公務員の各役職段階に占める女性の割合が上昇
 - 本省課室長相当職 2.7%（2013年1月）⇒ **4.4%**（2017年7月）
 - 指定職相当 1.6%（2013年1月）⇒ **3.8%**（2017年7月）
- 「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」が行動宣言を公表（2014年6月）、賛同者も増加
9名（2014年6月）⇒ **160名**（2017年12月）
- UN Women がジェンダー平等を推進する世界の政治的トップリーダー10人に安倍総理を、世界のトップ大学10校に名古屋大学を選出（2015年6月）

(2) 多様な選考機会の促進、
転職・再就職者の採用機会拡大

若者雇用促進法に基づく指針の改正に係る方向性等について

【指針改正の背景・経緯】

- 「働き方改革実行計画」(平成29年3月28日働き方改革実現会議決定)において、「単線型のキャリアパスでは、ライフステージに合った仕事の仕方を選択しにくい。」とされ、単線型の日本のキャリアパスを変える取組の1つとして、「希望する地域等で働ける勤務制度の導入等を促進するため、若者雇用促進法の指針を改正し、経済界に要請」することとされた。
- このため、厚生労働省からの要請を受けた独立行政法人労働政策研究・研修機構(JILPT)において、「多様な選考・採用機会の拡大に向けた検討会」を開催し、実態把握、課題の整理、多様な選考・採用機会の拡大に向けた方策等を検討した。

【検討会報告書の概要】

○新卒者等の現状・課題

- 地域限定正社員を希望する大学生・大学院生は72.6%。そのうちの28.6%が実際に地域限定正社員で就職。
- 正社員の39.6%が「できれば転勤はしたくない」と考えている。
- 生活と仕事の両立を希望する者の割合が増加。(2013年卒:20.6%⇒2018年卒:26.2%)

○企業の現状・課題

- 新卒正社員採用予定人数に占める地域限定正社員の割合は限定的。
※全国・海外展開企業の新卒者等採用予定者に占める地域限定正社員の割合は4.0%
- 地域特性・ニーズに即した人材を必要とする企業も一定数存在。
※地域限定正社員制度を導入した企業の理由として、「地域密着型の経営のため」とする企業が19.2%
- 新卒一括採用の募集スケジュール以外に募集機会を設けていない企業が23.4%存在。

○目指す社会の姿

新卒者等にとって

- ・希望する地域等で働ける
- ・生活と仕事の両立が図れる

企業にとって

- ・地域で人材確保の機会が広がる
- ・採用後の職場定着が期待できる

○企業に求める取組

⇒ 指針改正に反映

- 新卒者等の中長期的なキャリア形成が可能な地域拠点を有する大企業等は、当該地域における選考・採用活動の実施に加え、当該地域に限定して働ける勤務制度等、新卒者等が希望する地域で将来のキャリア展望が描ける募集・採用の仕組みを積極的に検討する。
- 新卒者等の募集・採用においては、新卒者等が適切に企業や採用区分を選択できるよう、選択した採用区分ごとの具体的なキャリア展望等に係る情報開示に積極的に取り組む。
- 新卒一括採用の募集スケジュールに不応することが困難な新卒者等に対して、企業にとって過度な負担とならない範囲で個々の事情に配慮した柔軟な対応を行う。

転職者受入促進に向けた指針の策定について

指針策定の狙い

- 転職が不利にならない柔軟な労働市場や企業慣行を確立できれば、労働者にとっては自分に合った働き方を選択してキャリアを自ら設計できるようになり、企業にとっては急速に変化するビジネス環境の中で必要な人材を速やかに確保できるようになる。雇用吸収力や付加価値の高い産業への転職・再就職を支援することは、国全体の労働参加率や生産性の向上につながる。
- 年齢にかかわらず多様な選考・採用機会の拡大に向けて、転職者の受け入れ促進のための指針を策定し、経済界に要請する。
※ 働き方改革実行計画(抄)

転職・再就職拡大を進める主体

企業

- 人手不足の中で、事業承継や企業価値向上の担い手となる**中核人材**を求める中小企業。
- 産業・事業構造の劇的な変化の中で、必要な**専門性等を持つ人材**を速やかに採用したい企業。

労働者

- これまで培ってきた「**職務遂行能力**」や「**専門性**」を利用して、キャリアチェンジやキャリアアップを図りたい労働者。

転職市場

- 国等
- 企業・労働者双方のニーズを踏まえて、年齢にかかわらず円滑な転職・再就職を支援する国等。

年齢にかかわらず活躍の可能性

- 中高年齢者の中途採用に前向きな企業の割合は、採用実績のない企業では3割程度だが、**採用実績がある企業では6割を超える。**
- 「専門性」だけでなく、職務経験により培われる土台となる「職務遂行能力」(コンピューターのOSに相当するもの)が、企業横断的に活躍するために重要であり、**職務経験が豊富な中高年齢者こそ転職後の活躍が期待される。**
- **異業種からの転職者であっても、同業種からの転職者と同様に活躍している。**
- 中途採用された中高年齢者が活躍している、**好事例を持つ企業の存在。**

転職指針の中核となる取組

① 機運の醸成

② 年齢にかかわらず適正な評価・採用

③ 採用後の活躍支援

<国の取組>

- 労働者の専門性や職務遂行能力等の見える化
- 中高年の中途採用に取り組む企業への助成等

<企業の取組>

- 必要とする職業能力の明確化及び職場情報等の積極的な提供
- 職務経験により培われる職務遂行能力の適正な評価
- 専門性の高い従業員の活躍機会の拡大
- 公平かつ柔軟な処遇
- 早期定着に向けた支援
- 平素からの継続的な役割の明確化、職務遂行能力の把握

<企業・国の取組>

- 労働者の主体的・継続的なキャリア形成の促進

(3) 多様で柔軟な働き方の促進

副業・兼業を促進するための制度的課題の検討
多様な正社員の処遇・雇用保障の在り方の検討

副業・兼業を促進するための制度的課題の検討

ガイドライン、改定版モデル就業規則について

- ✓ 「柔軟な働き方に関する検討会」の報告を踏まえ、平成30年1月、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」、改定版モデル就業規則を策定。これらの周知により、副業・兼業の普及促進を図る。

ガイドライン(概要)

- 副業・兼業の促進の方向性
自身の能力を一企業にとらわれずに幅広く発揮したいなどの希望を持つ労働者が、長時間労働を招かないよう留意しつつ、雇用されない働き方も含め、希望に応じて幅広く副業・兼業を行える環境を整備することが重要
- 企業に求められる対応
 - ・ 原則、副業・兼業を認める方向で検討することが適当
 - ・ 副業・兼業を認める場合には、労務提供上の支障や企業秘密の漏洩等がないか、長時間労働を招くものとなっていないか確認する観点から、労働者から、副業・兼業の内容等を申請・届出させることが考えられる
 - ・ 就業時間の把握－労働者の自己申告により、副業・兼業先での労働時間を把握することが考えられる
 - ・ 健康管理－副業・兼業を推奨している場合には、副業・兼業先の状況も踏まえて健康確保措置を実施することが適当
- 労働者に求められる対応
 - ・ 勤めている企業の副業・兼業に関するルール(労働契約、就業規則等)を確認し、そのルールに照らして、業務内容や就業時間等が適切な副業・兼業を選択する必要
 - ・ 労働者自ら、本業及び副業・兼業の業務量や健康状態の管理が必要

改定版モデル就業規則

労働者の遵守事項として規定されていた「許可なく他の会社等の業務に従事しないこと。」を削除し、以下の規定を新設。

(副業・兼業)

第67条 労働者は、勤務時間外において、他の会社等の業務に従事することができる。

2 労働者は、前項の業務に従事するにあたっては、事前に、会社に所定の届出を行うものとする。

3 第1項の業務に従事することにより、次の各号のいずれかに該当する場合には、会社は、これを禁止又は制限することができる。

- ① 労務提供上の支障がある場合
- ② 企業秘密が漏洩する場合
- ③ 会社の名誉や信用を損なう行為や、信頼関係を破壊する行為がある場合
- ④ 競業により、企業の利益を害する場合

実効性のある労働時間管理の在り方等について

- ✓ 「新しい政策パッケージ」(平成29年12月8日閣議決定)を踏まえ、検討を進める。

「新しい政策パッケージ」(平成29年12月8日閣議決定)(抄)

労働者が一つの企業に依存することなく主体的に自身のキャリアを形成することを支援する観点から、副業・兼業を促進する。このため、モデル就業規則の改定やガイドラインの策定を本年度内に行うとともに、働き方の変化等を踏まえた実効性のある労働時間管理の在り方や労災補償の在り方等について、労働者の健康確保に留意しつつ、労働政策審議会等において検討を進める。

実効性のある労働時間管理

- 副業・兼業の推進の観点から、使用者側の理解を広げ、副業・兼業が企業に着実に浸透するよう、下記①の観点を検討するとともに、働き方の変化等も踏まえて、下記②の観点の両面から検討する。
(検討内容)
 - ① 本業の労務提供に支障が生じず、かつ労働者本人のキャリア形成と健康確保を実現する、実効性のある労働時間・就業時間管理等の在り方
 - ② 労働時間制度の基本的な考え方及び働き方の変化等を踏まえて、事業場を異にする場合の労働時間制度の在り方等
- 今後、有識者検討会を立ち上げて検討
→ 検討会のとりまとめ後、労働政策審議会労働条件分科会で議論

その他

- 労災保険：複数就業者に対する労災保険給付の在り方について、今後、労働政策審議会労災保険部会で検討
- 雇用保険：「複数の事業所で雇用される者に対する雇用保険の適用に関する検討会」を立ち上げ、検討
- 社会保険：短時間労働者に対する更なる適用拡大について、今後、検討

「多様な正社員」の処遇・雇用保障の在り方の検討

趣旨・経緯

「いわゆる正社員」と「非正規雇用の労働者」の働き方の二極化を緩和し、労働者一人ひとりのワーク・ライフ・バランスと、企業による優秀な人材の確保や定着の実現のため、職務、勤務地又は労働時間を限定した「多様な正社員」を労使双方にとって望ましい形で普及させることが求められている。

⇒ 「日本再興戦略」(平成25年6月閣議決定)・「規制改革実施計画」(平成25年6月閣議決定)等を踏まえ、「多様な正社員の普及・拡大のための有識者懇談会」(座長:今野浩一郎学習院大学教授)において、「多様な正社員」の雇用管理をめぐる課題について検討。労使等の関係者が参照することができる「雇用管理上の留意事項」や就業規則の規定例を整理するとともに、政策提言をとりまとめ、公表。(平成26年7月30日)

(◎ 座長)

「多様な正社員」の普及・拡大のための有識者懇談会 参集者

(※肩書き等は懇談会開催時のもの)

| | | | |
|---------|----------------------------------|----------|-------------------|
| ◎今野 浩一郎 | 学習院大学経済学部経営学科教授 | 竹内(奥野) 寿 | 早稲田大学法学学術院准教授 |
| 神林 龍 | 一橋大学経済研究所准教授 | 野田 知彦 | 大阪府立大学経済学部教授 |
| 黒田 祥子 | 早稲田大学教育・総合科学学術院准教授 | 水町 勇一郎 | 東京大学社会科学研究所教授 |
| 黒澤 昌子 | 政策研究大学院大学教授 | 山川 隆一 | 東京大学大学院法学政治学研究科教授 |
| 櫻庭 涼子 | 神戸大学大学院法学研究科教授 | | |
| 佐藤 博樹 | 東京大学社会科学研究所社会調査・データアーカイブ研究センター教授 | | |

懇談会報告書のポイント

◆ 政策提言

8つの項目に沿って、多様な正社員の円滑な活用のために使用者が留意すべき事項と促進するための方策について提言。

- | | | |
|--------------------------|-------------------|---------------------------------|
| ① 多様な正社員の効果的な活用が期待できるケース | ④ 転換制度 | ⑦ 人材育成・職業能力開発 |
| ② 労働者に対する限定の内容の明示 | ⑤ 処遇(賃金・昇進・昇格) | ⑧ 制度の設計・導入・運用に当たっての労使のコミュニケーション |
| ③ 事業所閉鎖や職務の廃止等の場合の対応 | ⑥ いわゆる正社員の働き方の見直し | |

◆ 「雇用管理上の留意事項」、就業規則、労働契約書の規定例

上記の8項目に沿って雇用管理上の留意事項等を整理するとともに、労働条件の明示、処遇、転換等に係る規定例を整理。

➡ 「多様な正社員に係る『雇用管理上の留意事項』等について」(平成26年7月30日付け基発0730第1号通達)を发出し、周知。

政策提言を踏まえた対応

〈政策提言例〉

次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画策定指針に、限定の内容の明示等が望ましいことを明記する。

➡ 平成26年11月28日に定められた行動計画策定指針において、限定の内容を労働者に明示することが重要で、また、職務や勤務地等の限定がない労働者との転換ができることが望ましい旨を記載。

「雇用管理上の留意事項」の周知

〈主な留意事項等の内容〉

| | |
|--------------------|---|
| 労働者に対する限定の内容の明示 | 紛争の未然防止のため、限定がある場合は限定の内容が当面のものか将来にわたるものか明示すること、労働契約法4条を踏まえ、勤務地、職務、勤務時間の限定の内容について書面で確認することが望ましい など |
| 処遇 (賃金、昇進・昇格) | 多様な正社員は職務等の限定の仕方や処遇が多様であるため労使で十分話し合うこと、勤務時間や勤務地が限定されても経験できる職務の範囲や経験により習得する能力に影響が少ない場合は、昇進のスピード等の差をできるだけ小さくすることが望ましい など |
| 転換制度 | 労働契約法3条3項には転換制度も含まれ、同項を踏まえ、転換できるようにすることが望ましい、無制限な転換は人材育成投資に影響を与えるため企業の実情に応じて、転換の要件・回数制限等について制度化することが考えられる、転換には本人の同意が必要 など |
| 事業所閉鎖や職務の廃止等の場合の対応 | 勤務地や職務の限定のゆえに、事業所閉鎖や職務廃止の際に直ちに解雇が有効となるわけではなく、整理解雇法理を否定する裁判例はない、解雇の有効性は人事権の行使状況や労働者の期待などに応じて判断される傾向にある など |

➡ 「多様な正社員に係る『雇用管理上の留意事項』等について」(平成26年7月30日付け基発0730第1号通達)を発出。パンフレットやモデル就業規則等により、各都道府県労働局を中心に周知。

モデル就業規則等の周知

〈主な就業規則における規定例〉

| | |
|-----------------|--|
| 職務の限定 | <ul style="list-style-type: none"> ●職務の範囲を限定する雇用区分の例 「職務限定正社員は、限定分野の定常的な基幹業務を行う。」「職務限定正社員は、限定分野の定常業務を行う。」 ●特定された職務に限定する雇用区分の例 「職務限定正社員は、一定の職務区分において、その職務区分ごとに必要とされる業務に従事する。」など |
| 処遇 (賃金水準の設定) | <ul style="list-style-type: none"> ●賃金係数を設定する例(地域別の規定例) 「全国をⅠ～Ⅲ地域に区分し、各地域に次の賃金係数を設定する。Ⅰ地域100、Ⅱ地域95、Ⅲ地域90」 「勤務地が限定された地域限定正社員の基本給、職務手当は、前項の地域区分及び賃金計数を適用する。」 |

➡ 「多様な正社員及び無期転換ルールに係るモデル就業規則と解説」等により周知。

趣旨

「多様な正社員」の普及・拡大を図るため、成功事例や雇用管理上の留意点等の周知を行うとともに、モデル就業規則の作成、多様な正社員制度の導入(無期転換ルールへの対応を含む。)を検討している企業に対するコンサルティングの実施を通じて、制度導入のノウハウを情報提供し、導入促進を図る。また、シンポジウムの開催等により、「多様な正社員」に対する社会的機運の醸成を図る。

取組概要

《平成27年度～》

導入支援の取組

○多様な正社員(無期転換含む)のモデル就業規則の作成等

- ・業種別の実態調査、規定収集、より具体的なモデル就業規則作成
- ・企業アンケート調査による多様な正社員の運用実態等の把握
- 【平成27年度】小売業・飲食業用各2万部 【平成28年度】金融業・製造業用各2万部
- 【平成29年度】全業種共通用5万部(予定)

○企業に対するコンサルティングの実施

- ・多様な正社員制度(無期転換含む)の導入等を検討している企業への支援
- 【平成27年度・平成28年度】各年度 中小企業100社(1社あたり2回実施)
- 【平成29年度】中小企業150社(1社あたり2回実施)

○「多様な正社員」として働く方の事例集の作成【平成29年度】

- 無期転換ルールの導入支援のためのセミナーの実施
- ・企業における無期転換制度の導入を支援するため、専門家によるセミナーを全国で開催

・モデル就業規則

・収集事例
(コンサルティング事例等)

○モデル就業規則の周知等

- ・各種機会を活用した企業への周知
- ・労働局において、企業からの相談への対応や助言に活用
- ※正社員・限定正社員間の転換に係る規定例も記載

取りまとめた成果の周知・啓発



周知・啓発の取組

○非正規雇用労働者から多様な正社員への転換や処遇改善等の取組みを実施している事例収集等

・事例集

○ホームページの更新、運営

- ・「多様な正社員」に関する事例(企業・働く方)、非正規雇用労働者の処遇改善に取り組んでいる事例を追加

○シンポジウムの開催

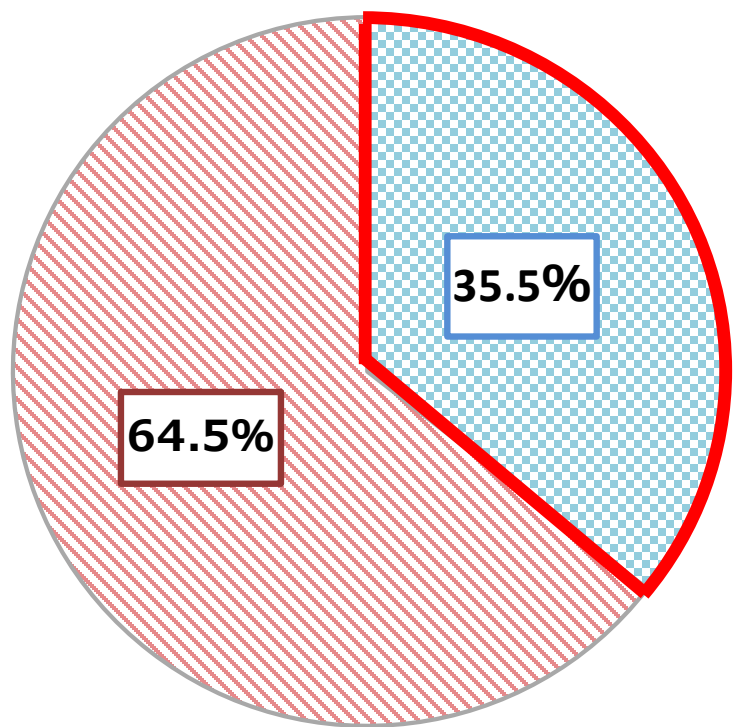
- ・全国主要地域において、企業、有識者、マスコミ等を参加者として、シンポジウムを開催し、「多様な正社員」に対する社会的機運の醸成を図る
- 【平成28年度】東京、神奈川、大阪、北海道等10都市において計16回開催
- 【平成29年度】東京、神奈川、大阪、北海道等10都市において計19回開催

○企業向けセミナーの開催

- ・事例等を活用し、都道府県労働局においてセミナーを実施

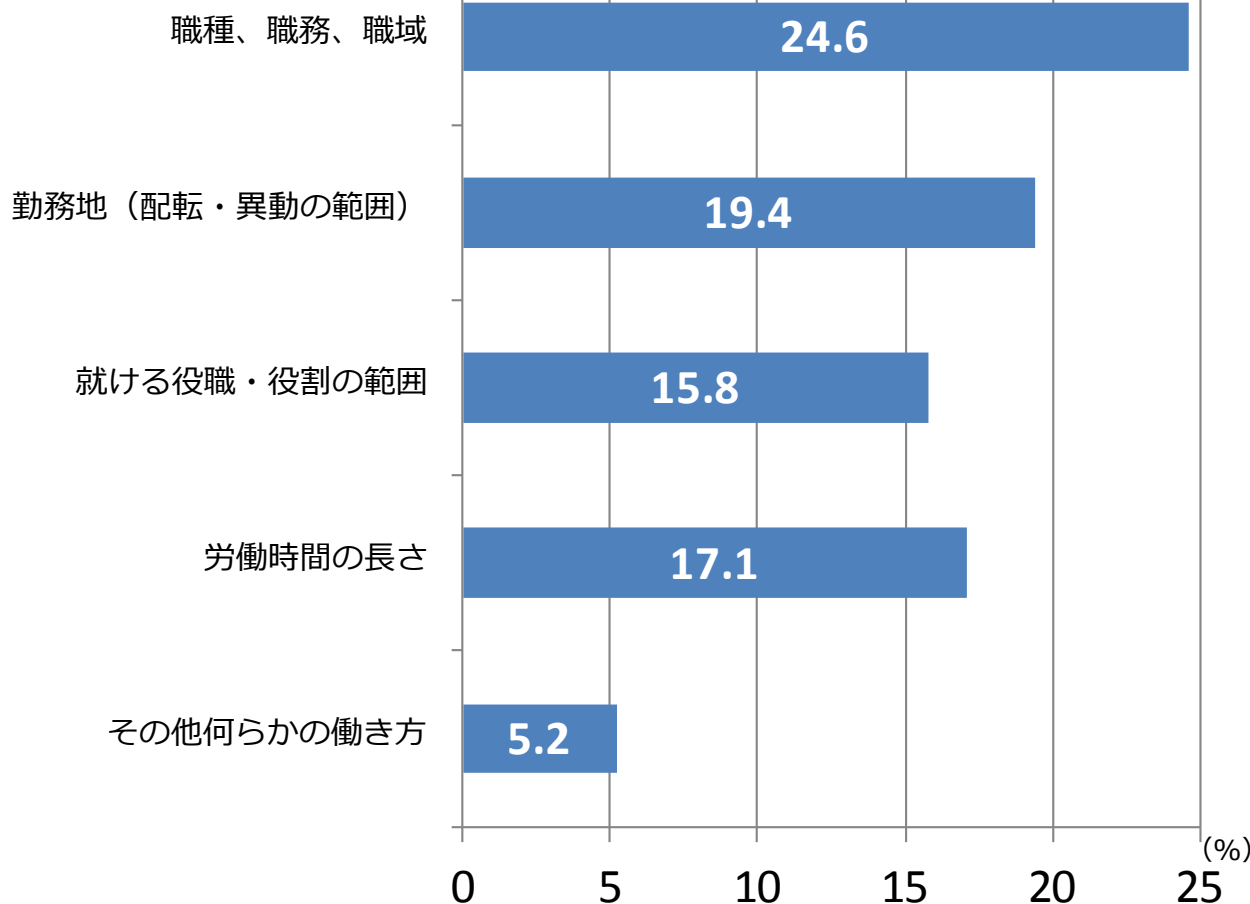
○ 正社員を「直接雇用かつ無期労働契約で、正社員・正規職員としている者」と定義した上で、その中に働き方の限定区分があるか尋ねると、何らかの限定区分があると答えた企業は約35.5%だった。

限定区分の有無



- 何らかの限定区分がある
- 何らかの限定区分がない

限定区分の種類（複数回答）



出典）「改正労働契約法とその特例への対応状況及び多様な正社員の活用状況に関する調査」結果（労働政策研究・研修機構）（2016）に基づき、労働基準局において作成。

注）常用労働者を50人以上雇用している民間企業20,000社に調査票を送付し、有効回答企業は4,954社。