

## 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、正社員就職の拡大について重点的に取り組むこととし、多様な正社員も含めた正社員求人確保及び非正社員求人から正社員求人への転換について積極的な働きかけを行う。 また、ハローワークごとに正社員就職件数の目標数を設定し、商工会議所など経済団体への幹部職員による訪問要請の他、地域の労働市場の特性に応じた各ハローワークの創意工夫による対策を実施するとともに、局で強化月間を定めるなど集中的な取り組みも推進し、正社員就職の実現に向けた取り組みを強化する。 【平成28-32年度にかけて継続的に実施】	学卒ジョブサポーターの支援による正社員就職件数は、平成29年度は目標8,518件に対し10,459件、平成30年度は目標8,493件に対し4か月経過で2,933件、達成率34.5%。 ハローワークの職業紹介により正社員雇用に関与したフリーター等の件数は、平成29年度は目標9,910件に対し9,916件、平成30年度は9,530件に対し4か月経過で2,953件、達成率31.0%。
2	正社員実現に取り組む事業主への支援	派遣労働者の正社員転換、「多様な正社員」の導入支援や人材育成の促進を図るため、「キャリアアップ助成金」、「トライアル雇用奨励金」の周知・活用により、不本意非正規から正規への転換、フリーター・ニート等の正社員就職を支援する。また、勤務地・職務等限定の「多様な正社員」について、「雇用管理上の留意事項」の周知等による普及・拡大を図る。 そのほか、労働条件の明示等の雇用管理上の留意事項、就業規則の規定例及び好事例について、事業主等が多数参加する機会を活用して周知を行う。また、「正社員転換制度」、「多様な正社員制度」の導入やキャリアアップ助成金の活用を検討されている事業主のうち、ノウハウが無い、導入の仕方がわからない、就業規則変更にあたってどうしたらよいかわからないなど、意欲があっても導入等にためらいがある事業主に対し、あいち雇用助成室内に設置したワンストップ窓口において相談支援を行う。 【平成28-32年度にかけて継続的に実施】	1. 「キャリアアップ助成金」「トライアル雇用助成金」をはじめ雇用関係助成金制度について、あいち雇用助成室及び雇用環境・均等部職員による各団体（名古屋商工会議所他5団体）訪問を実施、傘下の企業を対象として開催する研修会や学習会等の場において、助成金周知にかかる時間の確保について配慮を依頼した。 また、愛知県就業促進課、名古屋市産業労働課へも訪問し、助成金制度の周知について協力依頼を行った。 2. ハローワーク及び社会保険労務士会等が開催する各種説明会・研修会へ講師を派遣、キャリアアップ助成金を始め主要な助成金の活用事例をとりまとめた資料を配付し説明することにより活用促進を図った。 平成29年度 91回 平成30年度 8月末 現在47回 3. 「正社員転換制度」、「多様な正社員制度」の導入やキャリアアップ助成金の活用を検討されている事業主のうち、ノウハウが無いため意欲があっても制度導入等にためらいがある事業主に対し、平成28年4月よりあいち雇用助成室内に設置したワンストップ窓口（雇用助成第1係）において随時相談を実施。 4. 支給決定状況 「キャリアアップ助成金」正社員化コース（多様な正社員含む） 平成29年度 3,105件 平成30年度8月末現在 2,257件 「トライアル雇用助成金」（障害者トライアル除く） 平成29年度 1,240件 平成30年度 8月末現在 399件
3	経済団体等への要請	労働局幹部による県下主要経済4団体への訪問要請及び各公共職業安定所長等の幹部職員による管内経済団体や事業所等に対する訪問要請により直接的かつ効果的な正社員転換に係る働きかけを行う。 【平成28-32年度にかけて継続的に実施】	平成29年度の各公共職業安定所長による管内業界団体及び事業所への訪問による要請件数は、目標件数1,400件に対し2,195件（達成率：156.8%）となっており、平成30年度第1四半期においては、471件（進捗率：33.6%）となっている。
4	公的職業訓練等の実施	正社員として再就職を希望する者に対し、公共職業訓練や求職者支援訓練の積極的な受講あっせんを行うとともに、愛知県及び高齢・障害・求職者支援機構愛知支部などと連携を図り、地域ニーズを踏まえた離職者訓練や在職者訓練のコース設定を行い、正社員転換に繋げるための職業訓練機会を確保する。 【平成28-32年度にかけて継続的に実施】	正社員として再就職を希望する者に対し、公共職業訓練や求職者支援訓練の積極的な受講あっせんを行った。 愛知県及び高齢・障害・求職者支援機構愛知支部等と連携・調整を図り、地域ニーズを踏まえた愛知県地域職業訓練実施計画を策定し、正社員転換に繋げるための職業訓練の受講機会を確保した。 なお、平成30年度から非正規雇用労働などにより能力開発機会の乏しかった者等が、正社員就職を実現するために国家資格等の取得を目指すための長期間の職業訓練の受講機会を確保した。（平成30年度離職者訓練（定員）うち265名） 平成28年度 平成29年度 平成30年度 離職者訓練（定員） 6,026名 5,776名 5,801名 在職者訓練（定員） 6,822名 6,725名 7,193名
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するよう働きかけ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】	青少年雇用情報の提供に当たっては、青少年雇用情報シートは100%添付され、完全記入は80%強程度。 求人不受理については、労働関係法令違反の企業を愛知労働局監督課との連携とともに適切に管理を実施。また、無料職業紹介事業をもっている大学等に向けて新卒者を対象とする求人のハローワークに準じた対応を会議で説明実施。現在不受理対象候補事業所169事業所。 ユースエール認定企業においては、平成29年度4社認定あるも、年間10社を目標としているが達成に至っていない。平成30年度については、他の認定制度（愛知県、名古屋市含む。）取得企業や学卒求人提出時に各企業より提出を求めた簡易診断書からユースエール認定候補企業選定し、事業所訪問により労働局・各ハローワークにより認定取得を勧奨している。
2	大学訪問等による正社員就職に向けた取組要請	大学の新規学卒者から安易な選択によるフリーター等の非正規雇用労働者を出さないため、局幹部が県内の大学を訪問して、正社員就職に向けた大学の自主的な取組について要請を実施する。 【平成28-30年度にかけて集中的に実施】 また、職業観の醸成に向けキャリア探索プログラムの職業講話や出前講座による講師の派遣、愛知における非正規雇用の状況などの情報提供を実施する。 【平成28-32年度にかけて継続的に実施】	平成29年度末までに49大学のうち36大学への訪問をし、愛知労働局幹部職員による要請を実施。平成30年度も継続して実施。

3	新規大学等卒業予定者に対する支援	<p>愛知新卒応援ハローワーク等に学卒ジョブサポーターを配置し、担当者制による個別支援（就職活動の進め方支援、求人情報の提供、エントリーシートの添削指導、面接指導等）を行う。また、大学等との連携を強化し、学卒ジョブサポーターが担当する大学等を定期的に訪問し、支援メニューの説明、大学側のニーズを把握したうえで、出張相談等の就職支援を実施する。</p> <p>そのほか、愛知新卒応援ハローワークが所在するヤング・ジョブ・あいちにおいて、愛知県のあいち若者職業支援センターと連携し、就職相談から職業紹介に至る就職支援サービスをワンストップで提供する。</p> <p>就職後の定着支援については、愛知新卒応援ハローワーク等の紹介により就職が決まった学生等に対して、就職後における定着状況の把握及び就職後のフォローアップを実施する。</p> <p>① 卒業年次前の支援 大学1年生の時点から、出張セミナー、学内保護者向け説明会、キャリア教育の講義等、様々な機会を通じて、早い段階からの職業意識形成の支援を行うとともに、愛知新卒応援ハローワークの周知に努める。そのほか、愛知新卒応援ハローワーク等においては、大学との連携の下、卒業年次前の学生を対象に、各種セミナー（面接対策・業界研究等）を開催する。</p> <p>また、愛知県が実施する企業研究支援等の取組(中小企業経営者との交流会、メッセナゴヤにおける学生向け案内ブースの出展、愛知ブランド企業による出前講座、職場見学・職場体験等)と連携し、中小企業の魅力発信を図る。</p> <p>② 卒業年次の支援 愛知県と連携し、合同企業説明会やミニ就職面接会等を開催し、企業と学生とのマッチングの機会を提供する。また、愛知新卒応援ハローワーク等において、面接対策等の各種セミナーに加え未内定就活生に対する就職をあきらめさせない「教えて先輩！！就活ゼミ」の開催、求人開拓の実施、未内定学生全員の公共職業安定所への求職登録の実施、個別担当者制により就職支援を実施する。そのほか、セミナーを民間事業者に委託し民間のノウハウを活かしたセミナーを開催する。</p>	<p>担当者制による支援を、平成29年度188校、平成30年度187校に実施。出張相談を、平成29年度延べ278回、平成30年度延べ117回実施。セミナー開催は、平成29年度164件、平成30年度88件実施。</p> <p>就職支援相談は、平成29年度は32,025人実施、平成30年度は13,360人実施。</p> <p>定着支援の実施は、平成29年度964人にアプローチし325人にフォローアップ、平成30年度250人にアプローチし120人にフォローアップを実施。</p> <p>メッセナゴヤにおける学生向け案内ブースの出展や職種理解に重点を置いた職種・業界研究セミナーの開催は、平成29年度実施し、30年度も実施予定。未内定就活生に対し、平成29年度は「教えて！！就活ゼミ」を「短期決戦就活道場」と内容を見直し開催し13人参加。</p> <p>民間事業者によるセミナー開催は、平成29年度は94回開催844人参加、平成30年度は45回開催422人参加。</p> <p>大学側に早期に学生ニーズを把握できた学生でハローワーク支援が必要な学生の誘導を大学との連携により依頼している。</p>
4	新規高等学校卒業予定者等に対する支援	<p>各ハローワークに配置した学卒ジョブサポーターを活用し、計画的に学校を訪問し支援ニーズの把握に努め、学校の就職担当者や連携を図りつつ、求人開拓、求人情報の提供、個別相談、就職準備講習、事業所見学への同行等を実施するなど、高校卒業予定者の円滑、的確な就職支援を実施する。</p> <p>未内定者については、就職まで一貫した個別支援（職業相談、応募先の選定、面接指導等）及び個別求人開拓等により、きめ細かな就職支援を実施するとともに、マッチング機会を提供するための企業説明会を開催する。保護者に対しては、新卒者を取り巻く就職環境や公共職業安定所の利用動向等を盛り込んだ啓発文を送付し、保護者と一体となって就職を支援する。</p> <p>そのほか、ハローワークの紹介により就職が決まった生徒に対して、就職後における定着状況の把握及び就職後のフォローアップを実施する。 【平成28-32年度にかけて継続的に実施】</p>	<p>学卒ジョブサポーターによるセミナー実施は、平成29年度は104回開催し4,189人参加、平成30年度は46回開催し1,864人参加。</p> <p>就職支援相談は、平成29年度は8,196人実施、平成30年度は3,757人実施。</p> <p>定着支援の実施は、平成29年度2,550人にアプローチし996人にフォローアップ、平成30年度615人にアプローチし358人にフォローアップを実施。</p>
5	内定者等に対する支援	<p>内定者等に対し、入社後に思いつけない問題に直面した際に役立つ労働法の基礎知識や入社後におけるビジネスマナー等を教える「内定者向けセミナー」を開催し、定着促進を図る。 【平成28-32年度にかけて継続的に実施】</p>	<p>平成29年度は、2回実施し、46名が参加した。</p>
6	既卒者、中退者に対する支援	<p>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、ハローワークの求人受理窓口において新規学卒求人受理の際に、「既卒者応募可求人」への変更を積極的に勧奨するとともに、創設された既卒3年以内の者や中退者を対象とした「3年以内既卒者等採用定着奨励金制度」の活用を促進し、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】</p> <p>ハローワークが実施する未就職卒業生への支援に加え、愛知県が実施する未就職卒業生就職支援事業と連携し、正社員就職や定着の促進を図る。</p>	<p>既卒者及び中退者を応募可とする求人への変更を勧奨し、助成金活用を促進し、平成29年度支給実績6件。平成30年度支給実績は1件。</p> <p>愛知県が実施する「正規雇用拡大支援事業」について、各ハローワークより積極的な周知を実施。</p> <p>※平成29年度より「3年以内既卒者等採用定着奨励金」が「特定求職者雇用開発助成金（3年以内既卒者等採用定着コース）」に改正。</p>
7	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、愛知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、愛知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。</p> <p>そのほか、愛知わかものハローワークが所在するヤング・ジョブ・あいちにおいて、愛知県のあいち若者職業支援センターと連携し、就職相談から職業紹介に至る就職支援サービスをワンストップで提供する。 【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>	<p>ハローワークの職業紹介により正社員雇用に関わり付いたフリーター等の件数は、平成29年度は目標9,910件に対し9,916件。平成30年度は9,530件に対し4か月経過で2,953件、達成率31.0%。</p> <p>愛知県のあいち若者職業支援センターにおいて就業相談、心理相談等2,555件、さらにわかものハローワークでは新規、紹介、職業相談計21,725件を実施し、就職相談から職業紹介に至る就職支援サービスをワンストップで提供。</p>
8	ニートやひきこもりの方に対する支援	<p>ニート等の就職を支援するため、地方自治体と協働し、働くことに悩みを抱える若年無業者などに対する職業的自立支援を実施している「地域若者サポートステーション（以下「サポステ」という。）」事業の周知・普及に努める。</p> <p>また、ハローワークにおいては、サポステの支援が必要と思われるニートの若者等に対し、(例えば、サポステの臨時相談窓口を開設するなど)、サポステと連携し積極的な誘導を行うとともに、サポステの支援を経て誘導されたニートの若者等に対し、職業相談・職業紹介を行う担当者を決め対応を図る等連携体制を整え、就職を支援する。</p> <p>そのほか、愛知県が市町村と連携して設置している「若年者就職相談窓口」との連携を図る。 【平成28-32年度にかけて継続的に実施】</p>	<p>愛知労働局と愛知県や各市町村が関わる支援の中で、当該支援対象者の就業支援が必要となる会議については積極的に参加し、当該事業の説明及び理解が深まるように努めている。</p> <p>また、各ハローワークと各地域若者サポートステーションとの担当者会議を実施するなど連携により積極的な求職者の誘導を実施。</p>
9	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、すでに地方自治体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。</p> <p>また、あいち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新規に配置し、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、併用が可能となったトライアル雇用奨励金と特定求職者雇用開発助成金の活用や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、求職者支援訓練において託児サービス支援付きコースや短時間訓練コースを新設し、育児を抱える女性の訓練機会の提供を行う。 【平成28-32年度にかけて継続的に実施】</p>	<p>各地方公共団体から受給者に送付される現況届に、当該キャンペーンに係るリーフレットの同封を依頼し、平成29年度は41自治体、平成30年度は44自治体から協力が得られた。</p> <p>また、児童扶養手当受給者に対する就労支援のための臨時相談窓口の設置について、各ハローワークから管轄するすべての地方公共団体に対して働きかけるよう指示を行い、平成29年度には41自治体、平成30年度には47自治体において設置の協力が得られた。</p> <p>※臨時相談窓口の状況について（平成30年度は平成30年8月31日現在）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・相談件数 平成29年度367件、平成30年度538件</li> <li>・支援対象者となった数 平成29年度260件、平成30年度336件</li> <li>・就職件数 平成29年度60件（うち正社員就職18件） 平成30年度12件（うち正社員就職2件）</li> </ul> <p>求職者支援訓練において、託児サービス支援付きコースを設定し、育児を抱える女性の訓練機会の提供を行っている。</p> <p>平成29年度 1コース設定</p>



10	若者等への効果的な情報提供	フリーター、ニートやひきこもりなど、支援施策が届きづらい若者等をそれぞれの状況に応じた相談窓口等に誘導するため、地方自治体や関係機関と連携し、若者や父母の目に触れやすい媒体を活用した効果的な情報発信を行う。 【平成28-32年度にかけて継続的に実施】	各ハローワークと各地域若者サポートステーションとの連携の促進の実施とともに、愛知労働局と愛知県内高等学校や愛知県教育委員会との連携により、よりスムーズな連携等が実施できるよう連携促進となる会議を平成29年11月16日に開催。平成30年度は11月22日に開催予定。 平成30年度は、中学を未就職で卒業した、高校等を中途退学した生徒向け（保護者も含む。）に、学び直し、就職支援に係る相談先を記載したリーフレットを作成し、離学の早期段階での支援内容周知を実施。
11	若者の職業能力開発の推進	職業に必要な高度で専門的かつ応用的な技能・知識を習得させる学卒者訓練の推進を図るとともに、正社員就職を希望する訓練修了生に対し、求人情報の提供など積極的な就職支援を実施する。 また、非正規雇用労働者で職業能力形成機会に恵まれなかった若者に対し、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な訓練の利用を促し、正社員転換の推進を図る。 【平成28年-32年度にかけて継続的に実施】	職業に必要な高度で専門的かつ応用的な技能・知識を習得させる学卒者訓練の推進を図る（平成29年度学卒者訓練入校者119名）とともに、正社員就職を希望する訓練修了生に対し、求人情報の提供などの就職支援を実施した。 非正規雇用労働者で職業能力形成機会に恵まれなかった若者に対するジョブ・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な訓練）の利用を促し、正社員転換の推進を図った。 平成29年度において、ジョブ・カードの作成支援等により雇用型訓練等の利用を促した件数は426件（雇用型訓練11件、専門実践教育訓練415件）。
12	首都圏や県外からのUIJ就職の促進	若者等のニーズに応じて、愛知県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の大学等と連携して、当地への就職希望者を掘り起こすとともに、あいち新卒応援ハローワークにおいて職業紹介に加え地方就職に役立つ情報提供を含むきめ細かい支援を行い、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年-32年度にかけて継続的に実施】 また、愛知県が設置する「地域しごと支援センター」や「プロフェッショナル人材戦略拠点」の取組と連携・協力し、県内企業へのUIJターン就職やプロフェッショナル人材の積極的な活用を促進を図る。	愛知新卒応援ハローワークにおいて、地元就職を希望する学生に向けた情報提供コーナーの設置をするなど、窓口においてもきめ細かな支援を実施。 なお、「地元就活支援コラボプロジェクト」において提供された卒業予定者の地元就職希望情報に対する愛知の情報発信も実施。 首都圏4局へ、愛知県への就業希望者に対し、愛知県が設置した「あいちUIJターン支援センター」東京事務所の利用勧奨依頼を実施し、県内企業に対しては当該求職者の受け入れを考える場合に愛知県が設置した「あいちUIJターン支援センター」名古屋事務所を利用し企業登録勧奨を実施。

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	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、愛知労働局需給調整事業部内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。 そのほか、毎年10月～12月の間に派遣元・派遣先事業所を対象に、大規模研修会を実施し、改正派遣法の周知・徹底を図る。 【平成28-32年度にかけて継続的に実施】	○改正労働者派遣事業関係にかかる説明会等については、法改正以後新規許可説明会、許可証交付説明会等を毎月3～5回開催している。 平成29年度 66回開催 1,585事業所 平成30年度（8月末現在）19回開催 647事業所 ○派遣元・派遣先事業所を対象とした大規模研修会は、平成29年度は10月に2会場で1,708事業所が参加する中、制度周知を図った。 ○派遣先に対しては、平成30年9月末に改正法施行後3年を迎えることから、労働者派遣受入期間制限の遵守、期間延長に係る過半数労働組合等への意見聴取、雇用安定措置による直接雇用依頼への適切な対応等についての周知啓発を兼ねた定期指導を集中的に実施している。 平成29年度 153件（対前年度比207.4%増） 平成30年度（8月末現在）149件 ○派遣労働者及び労働者派遣としての就業を検討している求職者に対して講習会を開催した。 平成29年度 13回開催 294名 平成30年度（8月末現在）18回開催 404名 ○派遣労働者への周知として、平成30年7月に県内全域の派遣労働者に対する直接的な広報活動として派遣労働者向け周知用ポスターを作成し、名鉄電車全線に車両広告掲出を実施した。
2	その他	派遣・紹介事業兼業事業所に係る申請手続の簡素化による紹介予定派遣の活用推進や、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】	○派遣元、派遣先に対する定期指導において、紛争防止措置の労働者派遣契約への定め、派遣先による派遣労働者の雇入れ努力義務等の制度の周知を実施。 平成29年度 638件 平成30年度（8月末現在）405件 ○派遣・紹介事業兼業事業主の状況 平成29年5月末件数：5,525件（うち兼業事業主：733件 13.3%） 平成30年4月末件数：5,215件（うち兼業事業主：711件 13.6%）

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、局・労働基準監督署・ハローワークの窓口における周知と共に、無期転換ルールを先行して導入した企業の好事例を収集し厚生労働省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、多くの対象者が見込まれる平成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】	無期労働契約への転換ルールについて、局長をはじめとした局幹部が直接、労使団体へ出向き、労働契約法「無期転換ルール」の適正な運用について要請を実施した。 労働契約法セミナー等の説明会を開催し、無期転換ルールを周知すると共に、局・労働基準監督署・ハローワークの窓口における周知を実施した。 無期転換の申込権が本格的に発生する平成30年4月1日以前の6か月については、集中的な周知の必要性があるため、平成29年9月に「無期転換ルール取組促進キャンペーン」を実施した。 今後も継続して、無期転換ルールを先行して導入した企業の好事例を収集し厚生労働省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り周知する。
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】	セミナー等において労働契約法関連の説明、リーフレット配布等により周知を実施。 働き方・休み方改善コンサルタントが実施する企業訪問において、労働契約法の説明を行う中で周知を実施。 今後も継続して周知徹底を図っていく。



3	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、高齢者雇用安定法に基づく高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】	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構愛知支部（以下、機構という。）と連携し、高齢者雇用に関する会議やセミナー等企業が集まる機会ごとに広く周知を図り、高齢者の有期労働者における雇用確保を行っている。
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愛知県等と連携し活用促進を図る。 【平成28-32年度にかけて継続的に実施】	平成29年度及び平成30年度において、愛知県就業促進課が月2回発信している「あいち求人企業支援メール」への掲載依頼及び愛知県の外郭団体である「公益財団法人あいち産業振興機構」ハリーフレットを持参し展示について依頼を行った。また、名古屋市産業労働課に訪問し、「勤労者ガイドブック」への掲載等助成金制度の周知について協力依頼を行った。 ※活用促進の状況は、③-2にて掲載。

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	パートタイム労働法の周知啓発及び履行確保	パートタイム労働法の内容について正確な理解が得られるよう、局内各部、労働基準監督署及びハローワーク(以下「署・所」という。)、愛知県はじめ関係機関との連携により、パートタイム労働法の説明や相談に対応するとともに、あらゆる機会をとらえて積極的な周知啓発を行う。 また、パートタイム労働法に基づき、パートタイム労働者の働き・貢献に応じた正社員とのより一層の均等・均衡待遇の確保及び一人ひとりの納得性の向上が図られるよう、正社員転換推進の措置等に係る指導を重点に報告徴収の計画的な実施を行うとともに、局内各部、署・所からの情報も含め、法違反が認められる場合には事業主に対し迅速かつ厳正な指導を行う。 さらに、正社員転換推進措置に関する愛知局版リーフレットを作成し、事業主に周知啓発し、正社員転換制度等の導入を促進する。 【平成28-32年度にかけて継続的に実施】	正社員転換推進措置等に係る指導は、パートタイム労働法第18条に基づく報告徴収において平成29年8月から平成30年7月までに504件実施した。 パートタイム労働法の内容については、2020年の改正法施行に向け、改正法の周知と併せて現行法の内容についても、今後各監督署が主催する説明会にて説明予定。愛知労働局主催説明会においても今後改正法を中心に説明予定。
2	パートタイム労働者の均等・均衡待遇等に取り組む事業主等への支援	中小企業事業主に対し、均等・均衡待遇に取り組むための具体的な方法や、当該事業所の実態に応じた正社員転換制度等に関するアドバイスを行う。 また、管内事業所の好事例の収集、事例集の作成、「パート労働ポータルサイト」の紹介、「パートタイム労働者活躍推進企業表彰」制度の周知等により、事業主のパートタイム労働者の均等・均衡待遇等への取組を促進する。 【平成28-32年度にかけて継続的に実施】	報告徴収時、「パート労働ポータルサイト」を紹介し、事業主に対して雇用管理改善のアドバイスを実施している。表彰制度は今年度本省が実施していない。

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	愛知県が「地域創生人材育成事業」を実施するために設置した「愛知県航空機製造人材育成協議会」及び「愛知県介護人材育成協議会」に参画し、この事業が人材育成に効果的なものとなるよう積極的に協力していく。 【平成28-29年度継続的に実施】	平成29年度においては愛知県航空機製造人材育成協議会及び愛知県介護人材育成協議会に出席し、関係機関と協議した。(平成29年度最終)

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	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】	報告徴収時、短時間正社員制度導入マニュアル等を配布し、導入に向けた情報提供や運用についてアドバイスを実施している。
2	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、助成金の更なる拡充や活用促進を図る。 また、「正社員転換制度」、「多様な正社員制度」の導入並びにキャリアアップ助成金の活用を検討されている事業主のうち、ノウハウが無い、導入の仕方がわからない、就業規則変更にあたってどうしたらよいかわからないなど、意欲があっても導入等にためらいがある事業主に対し、あいち雇用助成室内に設置したワンストップ窓口において相談支援を行う。【再掲】 【平成28-32年度にかけて継続的に実施】	1. 「キャリアアップ助成金」をはじめ雇用関係助成金制度について、あいち雇用助成室及び雇用環境・均等部職員による各団体（名古屋商工会議所他5団体）訪問を実施。傘下の企業を対象として開催する研修会や学習会等の場において、助成金周知にかかる時間の確保について配慮を依頼した。【再掲】 また、愛知県就業促進課、名古屋市産業労働課へも訪問し、助成金制度の周知について協力依頼を行った。【再掲】 2. ハローワーク及び社会保険労務士会等が開催する各種説明会・研修会へ講師を派遣、キャリアアップ助成金を始め主要な助成金の活用事例をとりまとめた資料を配付し説明することにより活用促進を図った。 平成29年度91回 平成30年度8月末現在 47回 【再掲】 3. 「正社員転換制度」、「多様な正社員制度」の導入やキャリアアップ助成金の活用を検討されている事業主のうち、ノウハウが無いため意欲があっても制度導入等にためらいがある事業主に対し、平成28年4月よりあいち雇用助成室内に設置したワンストップ窓口（雇用助成第1係）において随時相談を実施。【再掲】 4. キャリアアップ助成金(多様な正社員)支給決定状況 平成29年度 地域限定正社員 36件 職務限定正社員 2件 短時間正社員 22件 平成30年度（8月末現在） 地域限定正社員 57件 職務限定正社員 4件 短時間正社員 11件
3	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】	報告徴収時、「多様な正社員」制度についての事例を収集するが、好事例がなく、サイトへの掲載には至っていない。今後も引き続き好事例の収集・普及に努める。



(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、厚生労働省内に推進チームが設置され、検討が進められていくこととなるので、厚生労働省の検討を踏まえ対応する。	報告徴収及び個別企業訪問において、パートタイム労働法にかかる助言・指導及び労働契約法の周知・啓発を行った。 働き方改革関連法において、パートタイム労働法、労働者派遣法、労働契約法が改正され、均等・均衡待遇について整理された。今後、改正法について愛知労働局主催会議、監督署主催会議、関係団体・地方公共団体への周知等あらゆる機会を通じて周知していく予定。 また、同一労働同一賃金ガイドラインが国会審議を経て決定した後、改正法周知と併せて周知していく予定。
2	最低賃金、賃金の引上げについて	最低賃金制度は、賃金の低廉な労働者の労働条件の改善を図るセーフティネットとして一層適切に機能する必要があるため、経済動向及び地域の実情などを的確に把握し、愛知地方最低賃金審議会の円滑な運営を図り、最低賃金額の引上げを目指す。 また、改定された最低賃金額について、使用者団体、労働者団体及び愛知県をはじめ地方自治体等の協力を得て使用者及び労働者に周知し、遵守の徹底を図るとともに、これまでの監督指導結果の取組効果、問題点を分析し、最低賃金の履行確保に問題があると考えられる地域、業種等を適確に捉えた指導等を行う。 最低賃金引き上げに向けた中小企業への支援として、賃金引上げに取り組む中小企業の経営面と労務管理面の相談等に対応するため、愛知県最低賃金総合支援センターを活用して適切に対応するとともに、同センターのさらなる利用促進のため、その周知徹底を図る。 さらに、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。	・最低賃金引き上げに向けた中小企業、小規模事業者への支援策として業務改善助成金が拡充されたことから、「生産性・収益力向上の取組事例集」を持参して生活衛生関係団体を訪問し、傘下の事業場への周知、広報依頼。 ・広報誌、ホームページ等掲載による最低賃金の周知を、県下自治体、使用者団体549カ所へ依頼。報告を求めた171件については、96%が実施。引き続き掲載を依頼していく。 ・最低賃金周知のため県下自治体、使用者団体、大学等1,045件へリーフレット、ポスターを配付。 ・自治体をはじめとする186団体に対し、労働局HPの最低賃金一覧表へリンクするバナー掲載を依頼し、3分の1程度の団体のホームページへの掲載を得た。 ・過去3年以内に最低賃金違反のあった事業所193事業場へ文書指導を実施。 ・最賃集合監督時において愛知県働き方改革推進支援センターの出張相談窓口を開設して周知徹底を図った。
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】	ハローワーク及び社会保険労務士会等が開催する各種説明会・研修会へ講師を派遣し説明周知等より活用促進を図った。特にキャリアアップ助成金の処遇改善コースについては、28年度より年金事務所が主催する算定基礎届説明会(県内14カ所で開催)において制度説明、活用促進を図っている。
4	育児休業・介護休業の取得推進	非正規雇用労働者の育児休業の取得要件等について、局内各部、署・所、愛知県等との連携により周知・徹底を図るとともに、労働者からの相談が多い、又は、非正規雇用労働者が多く雇用されている業種・企業など重点対象を定めて育児休業制度等の規定が未整備の事業所に対して規定の整備を促す等、法の確実な履行確保を図る。 育児休業及び介護休業の申出又は取得等を理由とした解雇その他不利益取扱い等、育児・介護休業法に基づく労働者の権利等に係る個別の事案については、相談者の立場に配慮しつつ、適切に対応するとともに、局内各部、署・所からの情報を始め提供された情報等により法違反が疑われる事業主を把握した場合には、事業主に対する積極的な報告徴収・是正指導等を行う。 愛知県をはじめ関係機関との連携により、あらゆる機会をとらえ、育児・介護休業制度や、子育てや介護期間中の短時間勤務制度の整備等、仕事と育児、介護の両立を図りやすくするための雇用環境の整備に関する周知啓発を行うとともに、周知用資料等の配布により、企業に対して両立支援制度の整備及び制度を利用しやすい環境整備について、情報提供を行う。 また、「育休復帰支援プラン」や「介護支援プラン」を策定した中小企業事業主が、当該プランに基づき休業取得・職場復帰をさせた場合に「中小企業両立支援助成金」を支給する。(一部法改正が前提) 【平成28-32年度にかけて継続的に実施】	愛知労働局主催の説明会において取得要件等の周知を図るとともに、報告徴収により育児休業制度等の規定が未整備の事業所に対する規定整備指導を行い、法の履行確保を図っている。 個別事案に対しては、報告徴収又は紛争解決援助制度等により対応。 今後、愛知県主催説明会における介護関係制度の周知、関係機関への周知資料配布により仕事と育児・介護の両立を図りやすくするための雇用環境整備に関する周知啓発を図ることとしている。
5	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・出産等を理由とする不利益取扱いに係る相談については、女性労働者の立場に配慮しつつ迅速・丁寧に相談者への対応を進めていくとともに、局内各部、署・所からの情報を始め提供された情報等により法違反が疑われる事案を把握した場合には、事業主に対する積極的な報告徴収・是正指導等を行う。 また、妊娠・出産・育休等を理由とする上司・同僚による就業環境を害する行為(マタハラ)を防止するため、事業主に必要な措置を義務づける「雇用保険法等の一部を改正する法律案」が成立した場合は、事業主等対象の説明会や個別相談会の実施、女性が多い業界団体を訪問するほか、愛知県をはじめ関係機関等との連携により円滑な施行に向けた積極的な周知広報を行う。 派遣労働者、パートタイム労働者、有期契約労働者等非正規雇用労働者からの相談が多いことを踏まえ、非正規雇用労働者についてのセクシュアルハラスメント対策が確実に講じられるよう事業主に対する助言、指導を実施する。 さらに、企業における実効ある対策の徹底を図るため、業界団体に協力要請を行い、「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針」の周知及びセクシュアルハラスメント対策の徹底を図るとともに、事業主に対し、事後の適切な対応について指導を行う。 【平成28-32年度にかけて継続的に実施】	愛知労働局主催の説明会、ハローワーク主催説明会等において周知を図った。 全国ハラスメント撲滅キャラバン期間中(H30.4.1～H30.12.28)に「ハラスメント対応特別相談窓口」を開設。労使からの相談に対応するとともに、個別事案に対しては、報告徴収又は紛争解決援助制度等により対応。
6	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「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】	ハローワーク主催説明会等において総合的ハラスメント対策の実施について周知を図った。 報告徴収において、「あかるい職場応援団」の活用を案内。 全国ハラスメント撲滅キャラバン期間中(H30.4.1～H30.12.28)に「ハラスメント対応特別相談窓口」を開設し、労使からの相談に対応。

7	雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」の推進	<p>人材不足分野における人材確保のため、職場自体の魅力アップ（＝「雇用管理改善」）を通じて、労働者の募集と職場定着を図る取組を促進する。このため、職場定着支援助成金・建設労働者確保育成助成金の支給や、分野ごとの特性を踏まえた雇用管理改善方策の整理・周知・啓発、業界ぐるみ・地域ぐるみの集団的な雇用管理改善の実践を促進する雇用管理改善促進事業を推進するとともに、労働局・ハローワークによる啓発運動を行うなど、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。</p> <p>また、「雇用管理改善促進事業（啓発実践コース）」を活用し、建設分野、介護分野の業界団体等への事業への委託を行い、雇用管理アドバイザー（社会保険労務士、中小企業診断士等）による企業訪問等を通じ、雇用管理改善と職場定着の促進を図る。</p> <p>なお、雇用管理改善の取組みの推進に当たっては、組織の見直しにより新たに設置される「雇用環境・均等部(仮称)」が所掌する「女性の活躍推進」や「働き方改革」に関する取組みと一体的に実施する。</p> <p>【平成28-32年度にかけて継続的に実施】</p>	<p>平成29年度より人材確保対策コーナーが名古屋市内のハローワークに設置されたことにより、当該事業を同コーナーに集約しコーディネーター及びナビゲーターを配置し、求職者ニーズや雇用情勢等を求人事業主に対し情報提供し助成金等を活用する等、雇用管理改善を継続して推進している。</p>
8	労働保険の適用の推進	<p>未手続事業場に対する加入勧奨については、労働局を中心に署・所間の連携を密にし、一般社団法人全国労働保険事務組合連合会愛知支部、愛知県社会保険労務士会、事業主団体等の協力を得つつ、関係行政機関との通報制度等も活用し積極的な情報収集に努める。</p> <p>また、労働局において定期的に労働保険の加入促進に関する委託事業の受託団体と「未手続事業一掃対策協議会」を開催するなど、連携を一層強め効果的かつ確実な未手続一掃対策の推進に努める。</p> <p>【平成28-32年度にかけて継続的に実施】</p>	<p>○未手続事業場への加入勧奨、手続指導を実施。適用事業場数は29年度末で対前年同月比で4,125件増加し、加入勧奨指導については訪問指導984件、文書勧奨1,493件を実施。事業主の自主成立は655件を計上した。</p> <p>平成30年度においては加入勧奨について、訪問指導315件、文書勧奨321件を実施し、事業主の自主成立は331件となっている。</p> <p>○未手続事業一掃対策協議会を29年度中に3回開催し、労働保険の加入促進に関する委託事業の受託団体全国労働保険事務組合連合会愛知支部と連携し、効果的かつ確実な未手続一掃対策について協議した。（30年度は要綱変更により2回開催予定うち1回開催済み。他、2回の調整会議実施済み。）</p>
9	中小企業退職金共済制度への加入促進	<p>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促進する。</p> <p>【平成28-32年度にかけて継続的に実施】</p>	<p>○毎年2回開催される「中小企業退職金共済制度説明会」に参加し、参加事業所に対し加入勧奨等の協力について資料の配付および講師を派遣し説明を行った。</p> <p>○平成29年度は6月に第1回が開催され、50余事業所の参加があった。</p>
10	職業能力開発の推進	<p>職業に必要な高度で専門的かつ応用的な技能・知識を習得させる学卒者訓練の推進を図るとともに、正社員就職を希望する訓練修了生に対し、求人情報の提供など積極的な就職支援を実施する。</p> <p>また、非正規雇用労働者で職業能力形成機会に恵まれなかった若者に対し、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な訓練の利用を促し、正社員転換の推進を図る。</p> <p>【平成28年-32年度にかけて継続的に実施】</p>	<p>職業に必要な高度で専門的かつ応用的な技能・知識を習得させる学卒者訓練の推進を図る（平成29年度学卒者訓練入校者119名）とともに、正社員就職を希望する訓練修了生に対し、求人情報の提供などの就職支援を実施した。</p> <p>非正規雇用労働者で職業能力形成機会に恵まれなかった若者に対するジョブ・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な訓練）の利用を促し、正社員転換の推進を図った。</p> <p>平成29年度において、ジョブ・カードの作成支援等により雇用型訓練等の利用を促した件数は426件（雇用型訓練11件、専門実践教育訓練415件）。</p>
11	学生アルバイトの労働条件の確保に向けた取組の強化	<p>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県下の大学等と連携して取り組むとともに、学生アルバイトに関する労働相談に的確に対応する。</p> <p>【平成28年度以降も継続的に実施予定】</p>	<p>○「アルバイトの労働条件を確かめよう！」キャンペーン期間中（4月～7月末）に、労働局及び監督署内の総合労働相談コーナーに「若者相談コーナー」を設置し、相談に対応した。また、愛知労働局のHPやFacebook等に本キャンペーンについて掲載し周知・広報を行うとともに、「仕事（アルバイト）のトラブルこんな事で困っていませんか？」チラシや「これってあり？まんが知って役立つ労働法」冊子などを監督署及び安定所において周知した。</p> <p>○29年度においては、上記の活動に加え、愛知県下のすべての大学等に対し、文書・ちらしによる周知啓発を行うとともに、希望に応じて大学等に出張相談コーナーを設置した。</p> <p>○30年度においても、知県下のすべての大学等に対し、文書・ちらしによる周知啓発を行うとともに、希望があれば大学等に出張相談コーナーを設置できることを</p>
12	学生・生徒等に対する労働法制の周知	<p>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愛知県と連携して進める。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&amp;A～」、愛知県作成の「知ってる？働くルール！～安心して働くために」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。</p> <p>また、労働基準関係法令周知に向けた周知用プレート(知って得する労働法)の普及を図るとともに、県下の大学や高等学校等と連携しながら、これから社会に出て働くことになる若者やアルバイト就労を行う者を対象に、引き続き、労働法制の普及等に関するセミナー等を実施するとともに、ハローワークでの若者向けセミナー等においても対応するなど、労働法制の基礎知識の積極的な周知を図る。この際、就労現場で実際に起こる可能性のある労働基準関係法令上の問題について具体的な事例をあげるなど分かり易い説明に努め、また、労働トラブルに関する相談先についても愛知県をはじめ関係機関と連携して周知を図る。</p> <p>【平成28-32年度にかけて継続的に実施】</p>	<p>○愛知県内大学等や愛知県教育委員会、名古屋市教育委員会あて、労働関係法規等に関する啓発事業の活用を呼びかけ、大学等や高等学校、中学校に対し、労働関係法規等の講義へ職員を講師として派遣した。</p> <p>【平成29年度実績】</p> <p>大学等向け講師派遣 7回（参加者 749人）</p> <p>高校向け講師派遣 79回（参加者4,589人）</p> <p>○講義において、愛知労働局独自のレジメをはじめ厚生労働省作成の各種パンフレット、愛知県作成資料により学生に分かりやすく興味を持って学べるよう努めた。</p> <p>○30年度も29年度と同様に周知啓発に努めている。</p>
13	若者雇用促進法に基づく認定制度の推進	<p>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</p> <p>【平成28-32年度にかけて継続的に実施】</p>	<p>ユースエール認定企業においては、平成29年度4社認定あるも、年間10社を目標としているが達成に至っていない。平成30年度については、他の認定制度（愛知県、名古屋市含む。）取得企業や学卒求人提出時に各企業より提出を求めた簡易診断書からユースエール認定候補企業選定し、事業所訪問により愛知労働局・各ハローワークにより認定取得を勧奨している。</p>
14	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>【平成28-32年度にかけて継続的に実施】</p>	<p>報告徴収により、法の履行確保及び周知徹底を継続して実施した。</p> <p>また、指導対象となる場合には需給調整事業部を通じて指導を行っている。</p>
15	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。</p> <p>【平成28-32年度にかけて継続的に実施】</p>	<p>○労働者派遣法改正法の周知のため、平成29年度において、新規許可申請説明会及び（旧）特定労働者派遣事業主に対する許可申請説明会を44回（参加者1,114名）、大規模研修会を2回（参加者2,514名）その他の各種講習会、セミナー等を含めて、99回（参加者6,656名）開催した。</p> <p>また、許可申請時に計画的な教育訓練の実施及びキャリア形成支援制度について詳細に聴取するとともに、事業報告受理時に取り組み状況の確認を行った。</p> <p>○労働者派遣事業に係る指導監督を、平成29年度において1,092件（前年度比24.8%増）実施し、派遣労働者に対する措置義務の適正な履行を徹底した。</p>



16	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）について局内各部、署・所との連携により法の周知徹底を図る。 併せて、女性労働者が妊娠中及び出産後も安心して健康に働くことができるよう、派遣元・派遣先事業主等に対し母性保護及び母性健康管理の必要性について、愛知県をはじめ自治体との連携により周知徹底を図る。 【平成28-32年度にかけて継続的に実施】	愛知労働局主催の派遣事業主向け研修会において、ハラスメント対策、母性健康管理等も含め男女雇用機会均等法の周知徹底を図った。 派遣元・先事業主へ報告徴収を実施し、男女雇用機会均等法の履行確保・法の周知徹底を図った。
17	期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止	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】	個別訪問時、労働契約法の周知啓発を行い、併せて関連する情報収集を行った。
18	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、情報収集等を行いつつ、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、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】	パートタイム労働法第18条に基づく報告徴収にて、均等・均衡待遇の確保について重点的に聴取を行い、法違反については助言・指導を行い、履行確保を図った。
19	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同時に、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制度の周知を行い、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】	報告徴収時、「パート労働ポータルサイト」を紹介し、事業主に対して雇用管理改善のアドバイスを実施している。表彰制度は今年度本省が実施していない。
20	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・職務評価の普及促進を図る。	報告徴収において、「職務分析・職務評価」コンサルティング事業を紹介し、普及促進に努めている。
21	総合的な情報提供の実施	「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の積極的な周知を図る。	報告徴収において、「パート労働ポータルサイト」を紹介し、雇用管理改善のアドバイスを実施している。「パートタイム労働者活躍推進企業表彰」は今年度本省が実施していない。