

## 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			
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、肩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】	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30年度は目標8,493件に対し9,994件、令和元年度は目標8,670件に対し5か月経過で2,582件、達成率29.8%となっている。 また、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30年度は目標9,530件に対し8,516件、令和元年度は8,577件に対し5か月経過で3,484件、達成率40.6%となっている。
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」、「トライアル雇用助成金」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いいかわからないなど、意欲があっても導入にためらいがある事業主に対し、あいち雇用助成金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】	◇「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、あいち雇用助成金及び雇用環境・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ている。 また、愛知県就業促進課、名古屋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ている。 ◇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資料を配付し説明することにより活用促進を図っている。 平成30年度 87回 令和元年度 9月末現在32回 ◇「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金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している。 ◇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30年度 5,151件 令和元年度 9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30年度 887件 令和元年度 9月末現在 314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30年度の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2,036件（達成率:145.4%）となった。 引き続き、公共職業安定所長の訪問による企業トップへの働きかけを継続して行っている。
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ている。 また、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ている。 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ている。（令和元年度離職者訓練（定員）うち251名） 平成28年度 平成29年度 平成30年度 令和元年度 離職者訓練（定員） 6,026名 5,776名 5,801名 5,687名 在職者訓練（定員） 6,822名 6,725名 7,193名 7,647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（ユースフル認定）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向け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90%程度となっている。 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により適切に管理している。今年度の不受理対象候補事業所は9月末で55事業所となっている。 ユースフル認定企業においては、平成30年度までで19社を認定、うち3社が認定辞退している。令和元年度9月末までに2社を認定し、現在認定企業は18社となっている。認定制度について、企業のみでなく、学生や生徒に認知されるよう、大学や高校等ユースフル認定企業の掲載冊子を作成し配付している。 また、高卒や大卒等求人を出している事業所の「青少年雇用情報」等から、基準に該当する可能性のある企業に対し、安定所及び労働局が連携し周知を図っている。
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】	学校等と協力しながら、卒ジョブサポーターによる新規大学等卒業者向けセミナーを236件（平成30年度）開催し、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。）を実施している。
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、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。 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）】	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30年度は目標9,530件に対し8,516件、令和元年度は8,577件に対し4か月経過で3,484件、達成率40.6%となっている。 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2,176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19,094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している。
4	ニートやひきこもりの方に対する支援	ニート等の職業的自立を支援するため、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。 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。 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】	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。 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している。

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がる道を広げるため、併用が可能となったトライアル雇用助成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。</p> <p>【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児童扶養手当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各ハローワークから依頼し、令和元年度は48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、令和元年度には47自治体において設置の協力が得られた。</p> <p>※令和元年8月31日現在における実施状況について</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>相談件数 464件 (538件)</li> <li>支援対象者となった数 341件 (349件)</li> <li>就職件数 11件 (115件)</li> <li>就職件数のうち正社員就職 7件 (50件)</li> </ul> <p>【( )は平成30年度最終実績】</p> <p>助成金については、ハローワークでの求人受理時等にパンフレットによりトライアル雇用助成金等を周知するほか、対象労働者を事業所に紹介する際に助成金活用の案内を行っている。</p> <p>また、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、平成30年度 6コース設定 令和元年度 (12月開講予定分まで) についてはコース設定に至っていない。</p>
6	若者の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・知識を習得させる卒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・知識を習得させる卒卒者訓練の推進を図る(平成30年度卒卒者訓練入校者148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ている。</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ている。</p> <p>平成30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690件(雇用型訓練2件、専門実践教育訓練688件)となっている。</p>
7	首都圏や県外からのU11就職の促進	<p>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。</p> <p>【平成28年-32年度にかけて継続的に実施】</p> <p>また、愛知県が設置する「地域ごと支援センター」や「プロフェッショナル人材戦略拠点」の取組みと連携・協力し、県内企業へのU11ターン就職やプロフェッショナル人材の積極的な活用の促進を図る。</p>	<p>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い支援を実施している。</p> <p>なお、「地元就労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している。</p> <p>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U11」ターン支援センター(東京事務所の利用動向依頼を実施し、県内企業に対しては当該求職者の受け入れを考慮する場合に愛知県が設置した「あいちU11」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している。</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がるためのモデル事業を新たに実施する。</p> <p>【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>令和2年度、都道府県ごとに「就職氷河期世代支援プラットフォーム」が全国で設置予定であるが、今年度からモデル地域として選定されたことを受け、令和元年10月9日に「あいち就職氷河期世代活況支援プラットフォーム」の第1回会議を開催し、同日付で名古屋中野区名古屋南所に専門窓口を設置し、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実施。これに伴い、福祉と就労を切れ目なくつなぎ、生活困窮者や福祉的な支援を必要とする者等、就職・社会参加を実現するための、市町村プラットフォームを年度内に設置予定。市町村プラットフォームの構成員としてはハローワーク、地域若者サポートステーション(サポステ)、就労準備支援機関や自立相談支援機関等、個々人の状況に応じて、対応してゆくために調整中。</p> <p>また、なごや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、「社会人基礎力の習得」、「コミュニケーション力UP」、「職業理解、仕事理解」を中心としたプログラムを実施した。同世代や世代間の差が少ない中での実施したこともあり、実施効果として良好な感想も多かった。また、就職率についても他の世代と同水準であった。新規登録者24名、就職者8名となっている。</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いるところであり、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、不安定な雇用に限ることのないよう、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。</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。</p> <p>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。</p> <p>【平成28-32年度にかけて継続的に実施】</p>	<p>◇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2～5回開催している。</p> <p>平成30年度 33回開催 1,349事業所 令和元年度 (8月末現在) 10回開催 128事業所</p> <p>◇派遣元・派遣先事業所を対象とした大規模研修会は、平成30年度は11月に2会場で3回開催し、1,982事業所が参加する中、制度周知を図った。</p> <p>◇派遣先に対して、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状況の確認と再周知を兼ねた定期指導を実施している。</p> <p>平成30年度 316件(対前年度比90.4%増) 令和元年度 (8月末現在) 104件</p> <p>◇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ている。</p> <p>平成30年度 42回開催 926名(対前年度比209.7%増) 令和元年度 (8月末現在) 22回開催 443名</p>
2	その他	<p>派遣・紹介事業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の推進や、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。</p> <p>【平成28-32年度にかけて継続的に実施】</p>	<p>◇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している。</p> <p>平成30年度 947件(対前年度比48.4%増) 令和元年度 (8月末現在) 346件</p> <p>◇派遣・紹介事業業事業主の状況</p> <p>平成30年4月末件数：5,215件(うち兼業事業主：711件 13.6%) 令和元年6月末件数：2,755件(うち兼業事業主：889件 32.3%)</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、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、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】 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】。	無期労働契約への転換ルールについては、セミナー等の機会ごとに広く周知を図り、今後も継続して実施する。 また、無期転換ルールの先行導入事例については、愛知労働局HPに掲載し、制度の周知・企業の導入支援を図っている。 企業の好事例については、働き方・休み方改善コンサルタントの企業訪問等により収集し厚生労働省HPで周知するほか、引続き制度を周知する。
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雇止め法理の説明、リーフレット配布等により周知を実施している。 また、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している。 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へ転換させ、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】	継続雇用に関する第二種計画認定申請の調査において、高齢の有期契約労働者の雇用機会確保について啓発している。 また、愛知労働局HPにおいて高齢者の無期雇用転換について事例紹介を行い広く周知を行うとともに、働き方・休み方改善コンサルタントによる企業訪問等でも今後周知を図っていく。
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30年度及び令和元年度において、愛知県就業促進課が発信している「あいち求人企業支援メール」への掲載依頼。また、名古屋市産業労働課を訪問し、「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ている。 ※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、局内各部署、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、あらゆる機会を捉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、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】	局内各部署、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、改正後のパートタイム・有期雇用労働法の説明会や資料配布により、現行のパートタイム・有期雇用労働法についても周知啓発を行っている。 また、報告徴収を計画的に実施し、正社員転換推進の措置等に係る違反が認められる場合は、迅速かつ厳正な指導を行うとともに、パートタイム・有期雇用労働法への対応に向けて均等・均衡待遇のための取組を促している。
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】	中小企業事業主を対象とする報告徴収を計画的に実施し、当該事業所の実態に応じた均等・均衡待遇への取組や正社員転換制度についてのアドバイスを行っている。併せて「パート労働ポータルサイト」の紹介を行い、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している。 報告徴収時に取組事例の収集を行っているが、好事例がなく、サイトへの掲載には至っていない。 なお、表彰制度(本省)は平成30年度をもって終了した。

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】	報告徴収やパートタイム・有期雇用労働法の説明会等の機会を捉えて、短時間正社員制度導入支援マニュアルの普及を図っている
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、就業規則変更等に当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】	◇「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ている。 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ている。【再掲】 ◇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資料を付し説明することにより活用促進を図っている。 平成30年度 87回 令和元年度 9月末現在32回【再掲】 ◇「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している。 【再掲】 ◇キャリアアップ助成金(多様な正社員)支給決定状況 平成30年度 地域限定正社員 65件 職務限定正社員 5件 短時間正社員 23件 令和元年度 (9月末現在) 地域限定正社員 6件 職務限定正社員 1件 短時間正社員 19件
3	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」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】	報告徴収時、労働者の事情に応じた「多様な正社員」制度の導入を促すことにより、「多様な正社員」制度の普及・拡大に努めている。好事例はなく、サイトへの掲載には至っていない。

(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	雇用形態に関わらない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の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ため、円滑な施行に向けて丁寧な周知・説明等を行う。	局内各部、署・所、愛知県はじめ関係機関との連携により、パートタイム・有期雇用労働法の説明会や資料配布により、周知啓発を行っている。 また、報告徴収を計画的に実施し、当該事業所の実態に応じたパートタイム・有期雇用労働法への対応に向けた取組についてアドバイスをするともに、「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針（ガイドライン）」、「パートタイム・有期雇用労働法対応のための取組手順書」等を周知し、事業主の取組を促している。 また、パートタイム労働者、有期雇用労働者等からの相談に対応するため、「不合理な待遇格差特別相談窓口」を開設している。愛知県働き方改革推進支援センターにおいても事業主からの相談に対応している。
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み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る。	愛知県最低賃金額の周知広報について、次のとおり実施した。 ・諸団体の機関紙（誌）、ホームページ、メールマガジン等への掲載を依頼し、自治体（55）及び商工会議所等関係団体（98）のすべてにおいて掲載などされた。 ・自治体、使用者団体、学校等1,507件へ最低賃金周知ポスターを送付し掲示を依頼した。 ・愛知県と連携し、コンビニ「ローソン」（630）へポスター掲示を依頼した。 ・信用金庫（15機関）、銀行（5機関）、商業施設（4企業）へポスター掲示を依頼した。 ・外国人労働者向け広報として、出入国在留管理庁、自治体外国人相談窓口、日本語学校、愛知県国際交流会、駐名古屋総領事館（ブラジル、ヘル、中国）、外国食料店、飲食店等へ、外国語版リーフレットの配布や同ポスターの掲示を依頼した。 ・過去5年以内に最低賃金違反のあった事業場（1,053）及び減額特例許可事業場（406）へ文書で周知した。 中小事業者の最低賃金引き上げのための支援として、最低賃金重点監督の際、14労基署（支署）に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】	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等により活用促進を図った。キャリアアップ助成金の処遇改善関係コースについては、28年度より年金事務所が主催する算定基礎届説明会（平成30年度12回 令和元年度13回開催）において制度説明、活用促進を図っている。 また、中長期的なキャリア形成を支援するための教育訓練給付（専門実践教育訓練）制度については、愛知労働局のホームページへの掲載や雇用保険初回説明会等において「受給資格者のしおり」や「周知用リーフレット」を活用して制度の周知を図っている。
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し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。 さらに、育児休業中の代替要員の確保等に取り組み中小企業事業主や、育児復帰支援・介護支援プランに基づき円滑な休業の取得・職場復帰に取り組み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】	局内各部、関係機関と連携を図り、非正規雇用労働者の育児休業取得要件等について周知・啓発を図るとともに、報告徴収により非正規雇用労働者が多く雇用されている業種や企業に対し、規定整備指導を行うことにより、法の履行確保を図っている。 個別の相談に対しては、懇切丁寧に、報告徴収又は紛争の解決の援助制度の利用により対応している。 また、今後介護離職防止の観点からも関係機関への資料配布等により、仕事と育児・介護の両立を図りやすくするための周知啓発を行う予定としている。
5	妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取扱いの禁止について	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、労働者の立場に配慮しつつ迅速・丁寧に相談への対応を進めるとともに、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】	ハローワーク主催説明会、愛知県等関係機関主催説明会において説明を行い、周知徹底を図った。労働者からの相談に対しては、丁寧に対応しつつ積極的に報告徴収・紛争の解決の援助制度を実施している。 今後、労働施策総合推進法等改正の周知に併せて主催説明会にて周知徹底を図っていく。また、12月1日～12月31日のハラスメント撲滅月間には、「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していく予定。
6	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】。	ハラスメント防止対策について、安定所主催の求人説明会にて周知啓発を行った。また、報告徴収を実施することにより、ハラスメント防止対策の履行確保を図っている。 今後、令和元年6月5日に公布された労働施策総合推進法等改正法について、県内各地で複数回会議を開催する。関係機関と連携し説明時間を確保する、資料を配布するなどあらゆる機会を捉えて周知・啓発していく予定。
7	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	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。 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。 なお、雇用管理改善の取組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」が所掌する「女性の活躍推進」や「働き方改革」に関する取組と一体的に実施する。 【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。 また、雇用環境・均等部や労働基準部と連携のうえ、事業所に訪問し、「働き方改革」や「女性活躍推進」等の働きかけを実施している。 「雇用管理改善促進事業（啓発実践コース）」では、個々の事業所やその地域域にあった具体策を、社会保険労務士等の専門家より提案していくなど、雇用管理改善を図る取組みを実施している。 雇用管理改善の取組の推進については、雇用環境・均等部が行う女性活躍推進法、働き方改革に関する説明会等において助成金の周知など、雇用管理改善等による人材確保支援を実施。平成30年度は、平成31年1月に実施した「働き方改革推進大会あいち」において雇用管理改善につき周知啓発を行っている。
8	労働保険の適用の推進	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。 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。 【平成28-32年度にかけて継続的に実施】	◇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30年度末で対前年同月比で1,912件増加し、加入勧奨指導については、訪問指導931件、文書勧奨809件、電話勧奨1,397件を実施。事業主による自主成立は698件を計上した。 本年度における加入勧奨については、8月末現在、訪問指導299件、文書勧奨1,186件、電話勧奨388件を実施。事業主による自主成立は311件となっている。 ◇労働保険の加入促進に関する受託事業の受託団体である全国労働保険事務組合連合会愛知支部と未手続事業一掃対策協議会を平成30年度中に2回開催して連携を図り、効果的かつ確実な未手続一掃対策について協議した。 なお、本年度も2回開催予定であり、すでに1回開催済みである。

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引き続き促進する。</p> <p>【平成28-32年度にかけて継続的に実施】</p>	<p>局内にリーフレットを置き、周知に努めるとともに、県内14の労働基準監督署、18のハローワークにリーフレットを配布し、来所者に対する周知を促した。</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30年度学卒者訓練入校者148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ている。</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ている。</p> <p>平成30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690件（雇用型訓練2件、専門実践教育訓練688件）となっている。</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の的確に対応する。</p> <p>【平成28年度以降も継続的に実施予定】</p>	<p>4月～7月を「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て、アルバイトを行う際に確認すべき労働条件や労働基準法にかかる基礎知識などの周知啓発を行うとともに、大学等へ出張相談コーナーを設けるなど学生アルバイトの労働相談体制を強化した。キャンペーン期間の平成31年4月～7月において3大学に対して出張相談を行った。</p>
12	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法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？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、これら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>学生に対しては、県下の大学等に対して労働法制に関する出張講座の利用を促し、使用者や労働者に対しては改正労働基準法説明会などで普及啓発を図っており、「これってあり？まんが知って役立つ労働法」「知って？働くルール～安心して働くために」の小冊子を配布するなど労働関係法規等に関する啓発事業の活用を呼びかけている。</p> <p>平成30年度の大学等への労働法の普及等に関する講師派遣の実績は、大学及び専門学校が10大学、参加人数は合計960人であった。また、令和元年9月末までの実績は7大学、参加者は869人となっている。</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30年度までで19社を認定、うち3社が認定辞退している。令和元年9月末までに2社を認定し、現在認定企業は18社となっている。認定制度として、企業のみでなく、学生や生徒に認知されるよう、大学や高校等へユースエール認定企業の掲載冊子を作成し配付している。また、高卒や大卒等求人者提出する事業所の「青少年雇用情報」等から、基準に該当する可能性のある企業に対し、安定所及び労働局が連携し周知を図っている。</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28-31年度にかけて継続的に実施】</p> <p>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。</p> <p>【平成30-32年度にかけて継続的に実施】。</p>	<p>働き方改革関連法に係る改正労働者派遣法について、施行日（令和2年4月1日）において適切に履行されるよう、令和元年9月に派遣元対象に7回（約1,500事業所）、派遣先対象に3回（約1,300事業所）の研修会を開催し、周知を図った。加えて、10月～12月においては、毎月2回の研修会開催を計画している。</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、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応することで、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30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21回（参加者326名）、大規模研修会を3回（参加者2,873名）その他の各種講習会、セミナー等を含めて、126回（参加者延べ13,500名）開催した。</p> <p>また、許可申請及び許可更新申請の受理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、事業報告受理時及び定期指導時に取り組み状況の確認を行っている。</p> <p>労働者派遣事業に係る指導監督については平成30年度において1,308件前年度比15.5%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	<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）について局内各部、署・所との連携により法の周知徹底を図る。</p> <p>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。</p> <p>【平成28-32年度にかけて継続的に実施】</p>	<p>セクシュアルハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメント等について、特に派遣先に対して、防止のための適切な就業環境の維持について配慮すること、及び苦情があった場合には適切かつ迅速な処理を図るよう、定期指導時に周知・指導している。</p> <p>また、愛知労働局主催の派遣事業主向け研修会において、男女雇用機会均等法関係法令の周知徹底を図っている。</p>
17	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。</p> <p>【平成28-32年度にかけて継続的に実施】</p>	<p>報告徴収を計画的に実施し、現行パートタイム労働法に基づく指導等により、法の履行確保を図るとともに、パートタイム・有期雇用労働法の説明や当該事業所の実態に応じた均等・均衡待遇のための取組についてアドバイスを行い、事業主の取組を促している。</p> <p>また、局内各部、署・所、愛知県をはじめ関係機関との連携により、パートタイム・有期雇用労働法の説明会や資料配布により、周知啓発を行っている。</p> <p>労働者に対しては、「不合理な待遇格差特別相談窓口」を開設し、均等・均衡待遇に関する相談対応を行っている。</p>
18	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。</p> <p>【平成28-32年度にかけて継続的に実施】</p>	<p>計画的な報告徴収を実施し、パートタイム労働者活躍企業診断サイトの周知を行い、当該サイトの活用を促している。</p> <p>なお、表彰制度（本省）は平成30年度をもって終了した。</p>
19	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・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・職務評価の普及促進を図る。</p>	<p>計画的な報告徴収やパートタイム・有期雇用労働法の説明会等の機会を捉えて、職務分析・職務評価のマニュアルやコンサルティング事業の周知を行い、普及促進に努めている。</p>