

## 正社員転換・待遇改善実現プラン進捗状況（令和2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。<br>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。<br>【平成28-32年度にかけて継続的に実施】   | 就職支援ナビゲーター（旧学卒ジョブサポーター）の支援による正社員就職件数は令和2年度は目標8,233件に対し7,761件、達成率94.3%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へ結び付いたフリーター等の件数は、令和2年度は5,117件に対し4,483件、達成率87.6%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。<br>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。<br>【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。<br>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。<br>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（新型コロナウイルス感染症の影響により令和2年度実績0回）。<br>「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。<br>◇キャリアアップ助成金（多様な正社員）支給決定状況<br>令和2年度<br>地域限定正社員14件 職務限定正社員2件 短時間正社員29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。<br>【平成28-32年度にかけて継続的に実施】  | 令和2年度においては、新型コロナウイルス感染症拡大防止の観点から、訪問等は行っていない。また、正社員転換にかかる要請に関しても現下の状況を踏まえ、雇用調整助成金等を活用した雇用維持にかかるとなった。   |        |        |       |       |      |      |           |        |        |        |        |        |           |        |        |        |        |        |
| 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。<br>【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。<br>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。<br>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2年度離職者訓練（定員）うち259名）<br><table border="1"> <tr> <td></td> <td>H28年度</td> <td>H29年度</td> <td>H30年度</td> <td>R元年度</td> <td>R2年度</td> </tr> <tr> <td>離職者訓練（定員）</td> <td>6,026名</td> <td>5,776名</td> <td>5,801名</td> <td>5,687名</td> <td>5,759名</td> </tr> <tr> <td>在職者訓練（定員）</td> <td>6,822名</td> <td>6,725名</td> <td>7,193名</td> <td>7,647名</td> <td>8,221名</td> </tr> </table> |        | H28年度  | H29年度 | H30年度 | R元年度 | R2年度 | 離職者訓練（定員） | 6,026名 | 5,776名 | 5,801名 | 5,687名 | 5,759名 | 在職者訓練（定員） | 6,822名 | 6,725名 | 7,193名 | 7,647名 | 8,221名 |
|                            | H28年度              | H29年度  | H30年度   | R元年度   | R2年度   |       |       |      |      |           |        |        |        |        |        |           |        |        |        |        |        |
| 離職者訓練（定員）                  | 6,026名             | 5,776名   | 5,801名  | 5,687名 | 5,759名 |       |       |      |      |           |        |        |        |        |        |           |        |        |        |        |        |
| 在職者訓練（定員）                  | 6,822名             | 6,725名   | 7,193名  | 7,647名 | 8,221名 |       |       |      |      |           |        |        |        |        |        |           |        |        |        |        |        |
| ②対象者別の正社員転換等<br>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。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。<br>【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。令和2年度においても、同程度となっている。<br>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。令和2年3月30日付け、求人不受理を定める職業安定法5条の5が施行されたことにより、若年雇用促進法政令における求人不受理の対象事項は削除された。職業安定法による求人不受理は令和2年度は49事業所。うち、学卒求人関係は5事業所。<br>ユースエール認定企業においては、令和元年度までで29社を認定、うち3社が認定辞退している。令和2年度中に新たに6社を認定したものの、取り消しが2社あったため、令和2年度末時点での認定企業は30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。<br>また、高卒や大卒等求人提出する事業所の「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。   |        |        |       |       |      |      |           |        |        |        |        |        |           |        |        |        |        |        |
| 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。<br>【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、就職支援ナビゲーター（旧学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令和2年度においては128回（参加者数2,338人）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。なお、コロナ感染拡大の観点から、オンラインでの支援を開始。メリットも大きいので、今後一層活用していく。   |        |        |       |       |      |      |           |        |        |        |        |        |           |        |        |        |        |        |

|   |                   |   |  |
|---|-------------------|---|--|
| 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、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。</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。</p> <p>【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つながったフリーター等の件数は、令和2年度は5,117件に対し4,483件、達成率87.6%となっている。</p> <p>愛知県のあいち若者職業支援センターにおいて、令和2年度心理相談1,810件、就職160件、わかものハローワークにおいては、令和2年度新規求職者数2,748人、職業相談9,632件、就職者1,067人を実施し、就職相談から職業紹介および就職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。</p>  |
| 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。</p> <p>【平成28-32年度にかけて継続的に実施】</p>   | <p>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している。</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>令和2年度については、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などのキャンペーンとしての実施は、新型コロナウイルス感染症拡大防止のため中止した。自治体の意向も確認し、極力、来所を控える形での対応を重視し、就職支援を行った。</p> <p>【令和2年度は、キャンペーン中止のため、その実績はなし】</p> <p>令和3年度は、各ハローワークから管轄する地方公共団体に対して、新型コロナウイルス感染症拡大防止の観点から、実施の意向を確認のうえキャンペーンを実施し、39自治体において、臨時相談窓口設置などの協力が得られた。</p> <p>【令和3年8月末現在における実施状況】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・相談件数 203件</li> <li>・支援対象者となった数 127件</li> <li>・就職件数 7件</li> <li>・就職件数のうち正社員就職 2件</li> </ul> <p>活用可能な助成金については、ハローワーク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職業紹介を行う際にも助成金活用の案内を行っている。</p> <p>求職者支援訓練においては、託児サービス支援付きコースを設定し、育児の必要な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、令和元年度は1コース設定あるも最終的に設定に至らず、令和2年度は設定を希望する訓練施設が無かった。</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（令和2年度学卒者訓練入校者160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労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、正社員転換の促進を図っている。</p> <p>令和2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1,776件（雇用型訓練1件、専門実践教育訓練1,731件、特定一般教育訓練44件）となっている。</p>  |
| 7 | 首都圏や県外からのUIJ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みきめ細い支援を行い、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」の取組みと連携・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な支援を実施している。</p> <p>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UIJターン支援センター」東京事務所の利用動員依頼を実施し、県内企業に対しては当該求職者の受け入れを考慮した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げ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>令和元年度は、「あいち就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム」を設置し、2回の開催により、設置要領及び事業実施計画を定めた。愛知県下のハローワーク5所（名古屋中・名古屋南・名古屋東・豊橋・豊田）に就職氷河期世代専門窓口を開設し、令和元年12月5日に名古屋国際会議場にて「正社員就職フェア」を開催、24事業所、196名の参加者があり、これ以外についても各所にて二就職面接会やセミナーを開催している。令和2年7月28日にはハローワーク名古屋で新型コロナウイルス感染拡大に配慮した対面式就職面接会およびセミナーを開催し、就職面接会には96名、セミナーには35名が参加し、就職に至ったものも何名かいた。</p> <p>令和3年2月16日にハローワーク宮に就職氷河期世代専門窓口を開設。</p> <p>令和3年2月17日から令和3年3月9日に、愛知県内12か所にて「山覚めるall愛知の就職面接会」を開催し令和2年度後半には労働局委託事業でオンライン面接会、及びセミナー（各求職者、事業者、支援者対象を1回ずつ計3回）を開催。</p> <p>また、民間のノウハウを活用した不安定就労者の就職支援事業（再チャレンジ支援事業）を行った。これは2ヶ月の教育訓練（標準プログラム）を行い、その後3ヶ月の評価期間に就職あっせんまで行い、その後定着支援までを行っている事業。令和2年度においては、8月に開講し、訓練を行った。</p> <p>「あいち就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム」（以下「あいちPF」という。）を令和2年7月29日に書面開催し、参加する行政機関、経済団体・労働団体・業界団体・支援団体・市町村で情報共有を図った。</p> <p>また、就職氷河期世代活躍支援に関する施策や情報などを一元的に発信する愛知労働局の就職氷河期特設ホームページを開設し、イベント情報など積極的に発信するとともに、同ホームページを周知するため、県下のファミリーマート他あいちPFの構成機関および傘下の企業や図書館等にポスターを展開するとともに、「しおり」を作成し愛知県下の書店に50,000枚配布した。</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。</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2～3回開催している。</p> <p>令和2年度 17回開催 120事業所<br/>令和3年度（9月末現在）11回開催 81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、令和2年度は、11月に3回開催する予定であったが、新型コロナウイルス感染症拡大防止のため中止した。令和3年度は、11月に3回感染拡大防止策を講じたうえで労働者派遣事業及び請負事業の適正化に向けた研修会の開催を予定している。</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>令和2年度 79件（対前年度比72.9%減）<br/>令和3年度（9月末現在）9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>令和2年度 5回開催 85名（対前年度比91.5%減）<br/>令和3年度（9月末現在）8回開催 105名</p> |
| 2  | その他            | <p>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等において、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・啓発を実施している。</p> <p>令和2年度 834件（対前年度比1.3%増）<br/>令和3年度（9月末現在）611件</p> <p>◇派遣・紹介事業兼業事業主の状況<br/>令和2年4月末派遣事業主件数：2,825件（うち兼業事業主 958件 33.9%）<br/>令和3年6月末派遣事業主件数：2,835件（うち兼業事業主 1,006件 35.5%）</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 | <p>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。</p> <p>【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>労働局・監督署・ハローワークの窓口における周知の実施、リーフレットの配架、セミナーでのルールの解説や個別相談によって、企業における導入支援や制度の周知を図った。</p> <p>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で周知している。</p> |
| 2  | 雇止め法理の周知等         | <p>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。</p> <p>【平成28年度以降も継続的に実施予定】</p>   | <p>監督署、委託事業（愛知働き方改革推進支援センター等）が行うセミナー（集団指導）等での解説や個別相談によって、企業への周知を図った。</p> <p>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も、労働契約法の説明を行う中で、雇止め法理についての周知を実施している。</p>   |

|   |                    |   |   |
|---|--------------------|---|---|
| 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。<br>【平成28-32年度にかけて継続的に実施】 | 労働局・監督署・ハローワークの窓口における周知の実施、リーフレットの配架や個別相談によって、企業への周知を図った。<br>高齢の有期契約労働者の雇用機会確保については、継続雇用に関する第二種計画認定申請の調査等において啓発している。<br>働き方・休み方改善コンサルタントによる企業訪問等で今後も周知を図っていく。 |
| 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。<br>【平成28-32年度にかけて継続的に実施】   | 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。   |

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。<br>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。<br>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。<br>【平成28-32年度にかけて継続的に実施】 | 監督署及びハローワーク、愛知県はじめ関係機関との連携により、あらゆる機会をとらえてパートタイム・有期雇用労働法の説明や資料配布を行い、周知啓発を行っている。<br>また、報告徴収において、正社員転換推進の措置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み事業主等への支援 | 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。<br>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。<br>【平成28-32年度にかけて継続的に実施】   | 中小企業事業主等に対して、報告徴収等の企業訪問の機会に、当該事業所の実態を確認したうえで、パートタイム労働者の均等・均衡待遇等に取り組むためのアドバイスを行っている。<br>また、「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。<br>なお、表彰制度(本省)は平成30年度をもって終了した。<br>さらに、尾張地区、知多地区、西三河地区、東三河地区において、企業参加型セミナーいわゆるワークショップを開催し、各企業ごとの実情に対応した検討を行ったうえで行政から説明を行っている。 |

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。<br>【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とらえて、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。<br>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は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】<br>【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。<br>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。<br>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(新型コロナウイルス感染症の影響により令和2年度実績0回)。<br>「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。<br>◇キャリアアップ助成金(多様な正社員)支給決定状況<br>令和2年度<br>地域限定正社員14件 職務限定正社員2件 短時間正社員29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。<br>【平成28-32年度にかけて継続的に実施】  | 報告徴収等の機会をとらえて、「多様な正社員」制度の導入を促し、普及・拡大に努めている。  |

(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と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。 | 監督署及びハローワーク、愛知県はじめ関係機関との連携により、あらゆる機会をとらえて、パートタイム・有期雇用労働法の説明や資料配布を行い、周知啓発を行っている。<br>また、報告徴収等の企業訪問を実施し、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するとともに、「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。<br>さらに、尾張地区、知多地区、西三河地区、東三河地区において、企業参加型セミナーいわゆるワークショップを開催し、各企業ごとの実情に対応した検討を行ったうえで行政から説明を行っている。 |



|   |                                 |   |  |
|---|---------------------------------|---|--|
| 2 | 最低賃金、賃金の引上げについて                 | <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>   | <p>愛知県最低賃金周知広報について以下のとおり実施。</p> <p>①一般、労働者関係：国の機関（5）ヘポスター掲示依頼。自治体(55)へ広報誌掲載依頼、ポスター掲示依頼、リーフレット配布。信用金庫(15機関)、その他金融機関(5機関)、スーパー他商業施設(4企業)ヘポスター掲示依頼。愛知県との連携によりセブン・イレブン(1080店舗)ヘポスター掲示依頼。求人誌(7社)ヘ最賃改定記事掲載、ポスター掲示依頼。健診機関(33)、自衛隊駐屯地ヘポスター掲示依頼。安全衛生技術センターヘポスター掲示依頼、リーフレット配布。外国領事館(3)、入国管理局、名古屋国際センター及び名古屋国際協力センターへ外国語リーフレット配布。大学・高校等(503)ヘポスター掲示依頼、リーフレット配布。自動車教習所(50)ヘポスター掲示依頼。年金事務所(18)ヘポスター掲示依頼。</p> <p>②使用者関係：経営者団体(103)へ広報誌等掲載、ポスター掲示依頼、リーフレット配布。その他業界団体(24)ヘポスター掲示依頼、リーフレット配布。社労士会ヘポスター掲示依頼、リーフレット配布。JA愛知中央会ヘポスター掲示依頼。名古屋税理士会、東海税理士会ヘポスター掲示依頼。過去最賃違反事業場(1126)、減額特例許可事業場(352)に周知はがき送付。</p> <p>③その他：愛知労働局YouTubeチャンネルに最低賃金改定及び各種助成金に関する説明動画を掲載</p> |
| 3 | 待遇改善・職業能力開発の推進                  | <p>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。</p> <p>【平成28-32年度にかけて継続的に実施】</p>  | <p>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（新型コロナウイルス感染症の影響により令和2年度実績0回）において制度説明、活用促進を図っている。</p> <p>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。</p>   |
| 4 | 育児休業・介護休業の取得推進                  | <p>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場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。</p> <p>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。</p> <p>愛知県をはじめ関係機関との連携により、あらゆる機会をとり、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な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。</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。</p> <p>【平成28年度以降も継続的に実施予定】</p> | <p>監督署及びハローワーク、関係機関との連携により、あらゆる機会をとり、非正規雇用労働者の育児休業取得要件等について周知・啓発を図った。また、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。</p> <p>個別の相談に対しては、懇切丁寧に対応し、報告徴収又は紛争の解決の援助制度の利用を案内している。</p> <p>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なるための周知啓発を行っている。</p>   |
| 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  | <p>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。</p> <p>【平成28-32年度にかけて継続的に実施】</p>  | <p>労働者からの相談については、丁寧かつ分かりやすい説明を行うとともに、労働者の立場に配慮しつつ、紛争解決援助制度を活用し、迅速かつ丁寧に対応を行っている。また、法令違反が疑われる事実を把握した場合は、積極的に報告徴収を実施している。</p> <p>事業主に対しては、監督署及びハローワーク、愛知県をはじめ関係機関との連携により、あらゆる機会をとり、法の説明を行い、周知徹底を図っている。</p>  |
| 6 | 職場のハラスメント防止対策の強化                | <p>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。</p> <p>【平成30-32年度にかけて実施】。</p>  | <p>令和元年6月公布、令和2年6月施行された労働施策総合推進法等改正法について、県内各地での説明会およびWebセミナーを労働局主催で開催するとともに、関係機関と連携し説明時間を確保、資料を配布するなどあらゆる機会をとり周知啓発を行った。また、ハラスメント防止対策の履行確保を図るため、報告請求、報告徴収を実施している。</p> <p>なお、相談コーナーへ寄せられた匿名の相談のうち、大企業に関する情報を共有し、報告徴収の対象としている等の連携を図っている。</p>  |
| 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 | <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針の整理・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。</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を名古屋市内のハローワークに設置し、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た。これにより、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、助成金等の活用を促す等しつつ、雇用管理改善推進の助言を効果的かつ効率的に継続して実施している。なお、令和3年6月には、一宮ハローワークにも人材確保対策コーナー設置。</p> <p>「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にあった具体策を、社会保険労務士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を実施している。</p> <p>雇用管理改善の取組の推進については、女性活躍推進法や次世代育成支援対策推進法にかかる行動計画の策定に合わせた法を上回る取組へのアドバイス、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>令和2年度における、労働局手続指導・加入勧奨による成立事業場は571件、職権による成立事業場は6件であった。職権成立の手続は労働局及び受託団体より複数回の手続き指導を行っても自主的に成立手続を行わない事業を対象に行った。</p> <p>新型コロナウイルス感染症拡大による緊急事態宣言の発出等により、事業場への個別訪問活動が制限されたが受託団体と連携し加入勧奨活動の効率化を図り、職権成立および追徴金等法的措置を盛り込んだ文書の送付、電話による勧奨等の活動を強化した。</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>加入促進月間（10月）においては、監督署、安定所でポスターの掲示、チラシの配布を行った。関連団体への広報の依頼を行った。また、各種説明会等でも参加者、来庁者に対し制度の周知を行った。</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、正社員転換の促進を図る。</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（令和2年度学卒者訓練入校者160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労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、正社員転換の促進を図っている。</p> <p>令和2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1,776件（雇用型訓練1件、専門実践教育訓練1,731件、特定一般教育訓練44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>4月から7月までは「アルバイトの労働条件を確かめよう！」キャンペーンを実施。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、各種相談に対応した。また、県下のすべての大学等に対し、希望があれば大学等で出張相談コーナーを設置、または労働法普及セミナーを実施することを周知した。</p> <p>コロナウイルス感染症による非常事態宣言発令等の影響もあり、令和3年度のキャンペーン期間中の若者相談コーナーでの相談実績は13件、リモート対応も可能な出張相談等も実施希望はなかった。</p> <p>引き続きホームページの動画チャンネルやフェイスブックなどの活用による周知啓発に努めているところである。</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～」を、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>学生に対する労働法制の理解を促進するため、県下の大学等に対して労働関係法規に関する出張講座や、相談会の実施勧奨を行っている。</p> <p>令和2年度における労働法制の普及等に関する講師派遣実績としては、37大学等において参加者1,668名に対して説明等を行った。</p> <p>また、労働関係冊子「これってあり？まんが知って役立つ労働法Q&amp;A」については、令和3年度も監督署での配布ほか、監督課で行う高校、名古屋県立農業大学校及び専門学校での講習会にて配布している。出張先においては、労働基準法の基礎知識をメインにパワーポイント（同資料も配布）を使用し説明を行った。愛知県最低賃金リーフレットも配布した。</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、令和元年度までで29社を認定、うち3社が認定辞退している。令和2年度中に新たに6社を認定したものの、取り消しが2社あったため、令和2年度末時点での認定企業は30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。</p> <p>また、高卒や大卒等求人提出する事業所の「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28-31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に、令和2年度は大規模研修会を開催する予定であったが、新型コロナウイルス感染症拡大防止のためやむなく中止した。令和3年度は、大規模研修会を11月に3回感染拡大防止策を講じたうえで開催を予定している。</p> <p>派遣労働者の不合理な待遇差を解消するための派遣労働者の待遇決定方式に係る集団指導を令和2年度に3回63事業所に対して実施し、適切に履行されるよう周知を図った。</p> <p>また、労使協定方式を採用した派遣元事業所は、労働者派遣事業報告書に労使協定書を添付することが求められており、添付された労使協定書の内容を点検し、内容に不備がある事業に対して指導している。</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、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、令和2年度において、新規許可申請説明会及び許可申請説明会を17回（参加者120名）、その他の各種講習会、セミナー等を合わせて、46回（参加者延べ565名）開催した。大規模研修会は新型コロナウイルス感染症拡大防止のためやむなく中止した。令和3年度は9月末日現在、新規許可申請説明会及び許可申請説明会を11回（参加者81名）、その他の各種講習会、セミナー等を合わせて、33回（参加者延べ417名）開催。大規模研修会は11月に3回感染拡大防止策を講じたうえで開催を予定している。</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令和2年度において1,135件（前年度比16.4%減）実施して、違反に対しては文書指導を行い、改正労働者派遣法により義務付けられた措置等の適正な履行に向けて取り組んだ。令和3年度は9月末日現在611件実施。</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、派遣元及び派遣先に対して、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、及び派遣労働者から苦情、相談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>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>報告徴収時のパートタイム労働法（大企業においてパートタイム・有期雇用労働法）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、監督署及びハローワーク、愛知県はし関係機関との連携により、あらゆる機会をとりえてパートタイム・有期雇用労働法の説明や資料配布により、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>報告徴収時に、パート・有期労働ポータル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>報告徴収や各種法令の説明会等の機会をとりえて、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を周知し、普及促進に努めている。</p>  |