

(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、正社員求人積極的に確保するほか、正社員就職に向けた担当者制による支援等のマッチング強化に取り組む。また、フリーター等に配慮したキャリアコンサルティングの実施等の利用者それぞれの状況に対応したきめ細かな就職支援を行う【平成28-32年度にかけて継続的に実施】	<p>○ハローワークにおいて、事業主に対し正社員求人提出や正社員求人への転換の働きかけを行うとともに、求職者に対しては、ニーズに合った求人提案や応募書類の作成指導、担当者制によるきめ細かな職業相談等の支援を行うほか、正社員求人を対象とした就職面接会やハローワーク内でのミニ面接会の積極的な開催等、マッチングのための取組を行った。</p> <p>[ハローワークにおける正社員求人数] 平成30年度 … 152,606人 〈目標156,348人、進捗率97.6%〉</p> <p>[ハローワークによる正社員就職数] 平成30年度 … 20,800人 〈目標22,636人、進捗率91.9%〉</p> <p>○フリーター等に対しては、ハローワークにおいて求職者ニーズに沿ったきめ細かな職業相談等の支援を行うほか、民間活用によるキャリアコンサルティング等就職支援事業による「かしわキャリア相談室」(平成30年度にて終了)において、正社員就職に向けたキャリアコンサルティング等の支援を実施した。</p> <p>・かしわキャリア相談室利用者 [支援終了者] 平成30年度…235人 [支援終了後3か月以内の就職者数] 平成30年度…156人</p> <p>○未就職卒業生や離学者に対し、学校等との連携の下にハローワークへの積極的な来所勧奨を行い、安易にフリーターとなることのないよう、助言等を行うほか、きめ細かな職業相談等の支援を行った。</p>

<p>2</p>	<p>キャリアアップ助成金の活用促進</p>	<p>キャリアアップ助成金により派遣労働者等の正社員転換、「多様な正社員」の導入、非正規雇用労働者の人材育成の促進等を行う。【平成28-32年度にかけて継続的に実施】</p>	<p>○キャリアアップ助成金を活用し、派遣労働者等の非正規労働者の正社員転換や多様な正社員化、人材育成を実現した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・正社員転換 [キャリアアップ助成金（正社員化コース等）支給実績] 平成30年度 … 4,065人（うち多様な正社員：184人） 〈目標3,000人、進捗率135.5%〉 ・人材育成 [人材開発支援助成金（特別育成訓練コース支給実績）] 平成30年度 … 597人
<p>3</p>	<p>業界団体等への要請</p>	<p>千葉労働局及びハローワークの幹部職員が、非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善の取組について、経済団体、業界団体や事業所を訪問し取組を働きかけていく【平成28-32年度にかけて継続的に実施】</p>	<p>○正社員雇用の拡大や各企業における「働きやすく魅力ある職場づくり」をすすめるため、未就職卒業者を含む若年労働者をはじめ、女性、中高年齢者、障害者等多様な人材がそれぞれの能力を発揮し、正社員として一人でも多く採用されるよう、千葉労働局、千葉県、千葉県教育庁の幹部職員が経済団体を訪問のうえ正社員雇用の拡大等の要請を行うとともに、県内の約14,000事業所に対して三者連名による要請文書を出した。</p> <p>また併せて、「募集・採用予定アンケート」を行い、県内企業の採用動向を把握しハローワークによる求職者の就業促進、各事業主に対する人材確保への支援に取り組んだ。</p> <p>○企業における非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善の取組を推進するため、各種施策として、長時間労働の抑制の体制づくり、無期転換ルールの周知啓発、年次有給休暇の取得促進、ゆう活の導入、企業文化の変革を促す等「働き方改革」に着手していただくため労働局幹部から経営トップへの働きかけを実施している。平成30年度は84企業に実施。</p> <p>○県内の主要経済団体、業種別団体、労働組合、建設業協会へ要請した他、「ちばの魅力ある職場づくり公労使会議」において「ちば働き方改革共同宣言」に基づく具体的な行動案を示し、県民に発信するなど働きかけた。</p> <p>○各ハローワークにおいても、幹部職員等が随時に、正社員転換・待遇改善の取組について、働きかけを行った。</p>

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	<p>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義務化、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（ユースメール認定）等制度の普及について周知啓発に取り組む。【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。</p>	<p>○千葉県、経済団体、業界団体、大学及び高校の進路指導部会等を訪問するとともに、経済団体や業界団体が主催する会議等において若者雇用促進法に基づく各種制度の周知を行った。</p> <p>○学卒求人の提出前に、各ハローワークが実施する「学卒求人等手続説明会」や事業主が出席する会議等において制度の周知を行うとともに、学卒求人提出事業主に対しリーフレットを送付した。また、ハローワークにおいて窓口を利用する事業主に対する周知を行うとともに、庁舎内にポスターやリーフレットの掲出を行った。</p> <p>○労働局HPや雇用ニュース等への掲載、関係機関への協力依頼を通じて、若者雇用促進法に基づく各種制度の周知広報を行った。</p> <p>○ハローワークにおいて学校等が出席する会議の際や各学校への訪問時に、制度の周知を行った。</p> <p>○職業紹介事業者に対しリーフレットを送付するほか、新規許可事業者に対する適正運営説明会や事業所訪問の際に、制度周知や遵守の徹底を図った。</p> <p>○ユースメール認定制度の普及促進のため各ハローワークにおいて、優良企業の情報収集に努めるとともに、労働局幹部職員等の事業所訪問により認定制度の周知広報を行った。</p> <p>○ユースメール認定企業に対する認定通知書交付式の実施にあたり、労働局HPへの掲載や記者クラブへの投げ込み等により周知を図り、認定企業のPRと制度認知度の向上に努めた。</p> <p>○ユースメール認定企業について、学生、生徒に対し、厚生労働省が運営する「若者雇用促進総合サイト」等を通じて認定企業の積極的なPRを行うとともに、企業説明会や就職面接会の開催や、求人充足サービスを行うなど、認定企業の人材確保に向けた支援を行った。</p> <p>[ユースメール認定企業数] 平成30年度 … 22社〈目標21社、進捗率104.8%〉</p>

<p>2</p>	<p>新卒者等の正社員就職の実現</p>	<p>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・維持等を含めた新規学卒者等の正社員就職に向けた支援を行う。 また、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、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等を活用し、新規学卒者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>○学校からの要請に基づき、各ハローワークにおいて職業意識形成に資するセミナーや就職ガイダンスなどの講義を行った。 [ハローワークによるセミナー、就職ガイダンス等実施数] 平成30年度 … 大学等37回、高校・中学162回</p> <p>○大学キャリアセンターを通じた新卒者への積極的な来所勧奨及び出張相談時の求人情報の提供を行うなど、大学と連携した正社員就職に向けた支援を行った。また、高校については、学校訪問時や電話等により、学校のニーズや最新の情報把握に努め、正社員就職に向けた個別支援や就職面接会等を行った。 [学卒ジョブサポーターの支援による正社員就職件数] 平成30年度 … 4,709件 〈目標4,432件、進捗率106.3%〉</p> <p>[新卒者を対象とした就職面接会開催回数] 平成30年度 … 高卒対象：延べ3回 大卒対象：延べ4回</p> <p>○既卒者や中退者については、学校等との連携の下にハローワークへの積極的な来所勧奨を行い、担当者制によるきめ細かな職業相談等の実施や3年以内既卒者等採用定着奨励金等の活用による支援を行った。</p>
----------	----------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>3</p>	<p>フリーター等に対する支援</p>	<p>いわゆるフリーター等の正社員転換を促進するため、ハローワークにおいて担当者制によるきめ細やかな職業相談・職業紹介を行うとともに、トライアル雇用奨励金の活用により、正社員就職を実現する【平成28-32年度にかけて継続的に実施】</p>	<p>○柏わかものハローワークやハローワーク千葉、船橋のわかもの支援窓口を中心に、各ハローワークにおいて、トライアル雇用奨励金等の活用を図りながら、担当者制によるきめ細やかな職業相談等の実施や応募書類の作成支援及び面接支援等の支援を行った。 [ハローワークの職業紹介により、正社員に結びついたフリーター等の件数] 平成30年度 … 8,928人 〈目標9,794件、進捗率91.2%〉 [トライアル雇用開始者数] 平成30年度 … 254人 (うち常用雇用移行者数：124人) [トライアル雇用助成金支給実績] 平成30年度トライアル雇用対象者数(支給件数) … 338件</p>
<p>4</p>	<p>ニート等の若者の職業的自立支援</p>	<p>千葉労働局とハローワークが地方自治体や地域若者サポートステーションと連携し、地域ネットワークを活用した支援を行うとともに、学校中退者等に対して学校等の関係機関と連携した切れ目のない支援を行う。【平成28-32年度にかけて継続的に実施。】</p>	<p>○ハローワークにおいて、就労準備が必要な方を地域若者サポートステーションに誘導するとともに、就労準備ができたニートなどの若者を地域若者サポートステーションや学校等と連携して就職支援に取り組んだ。 ・地域若者サポートステーション実績 [新規登録者数] 平成30年度 … 981人 [就職数] 平成30年度 … 370人</p>

<p>5</p>	<p>ひとり親等に対する支援</p>	<p>ひとり親等について、経済的に厳しい状況に置かれている場合が多いことから、職業訓練制度やトライアル雇用奨励金及び特定就職困難者雇用開発助成金を活用したキャリアアップを促進するほか、地方自治体と連携し児童扶養手当の現況届の提出時期に合わせ、「出張ハローワーク！ひとり親全力サポートキャンペーン」を実施する等、経済的な自立に向けた支援を行う。 併せて、マザーズハローワーク等において、個々の求職者の状況に応じた就職実現プランを策定し、担当者制によるきめ細やかな職業相談を実施する。 【平成28-32年度にかけて継続的に実施】</p>	<p>○ひとり親等に対しては、ハローワークにおいて、個々の家庭環境やニーズを十分に把握し、職業訓練制度やトライアル雇用奨励金及び特定就職困難者雇用開発助成金を活用した支援を行った。 [特定就職困難者雇用開発助成金(母子家庭の母等)] 平成30年度 … 404件</p> <p>○平成30年度出張ハローワーク！ひとり親全力サポートキャンペーンの実施状況 (実施状況の最終確認：令和元年7月31日時点) ①現況届窓口近辺のハローワークの臨時相談窓口設置数：48か所 ②臨時相談窓口での相談件数：403件 ③②のうち生活保護受給者等就労自立促進事業の支援対象者となった数：152人 ④③のうち就職件数：76件 ⑤④のうち正社員就職件数：30件</p> <p>○平成31年度出張ハローワーク！ひとり親全力サポートキャンペーンの実施状況 ①現況届窓口近辺のハローワークの臨時相談窓口設置数：53か所</p> <p>○マザーズハローワークちばやハローワークのマザーズコーナーを中心として、担当者制によるきめ細かな職業相談・職業紹介等の支援を行った。 [子育てをしながら早期の就職または転職を希望する者の就職率] 平成30年度 … 97.4%</p>
<p>6</p>	<p>若者の職業能力開発の推進</p>	<p>若者の職業能力開発を支援するため、高卒者等を対象として、職業に必要な高度で専門的かつ応用的な技能・知識を習得させるための長期間の訓練課程の訓練等への的確なあっせんを行う。 また、企業に対しては、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(O f f - J T)を組み合わせた実践的訓練)の活用を促進する。【平成28年-32年度にかけて継続的に実施】。</p>	<p>○わかものハローワーク、新卒応援ハローワーク等の学卒ジョブサポーター等と連携して学卒者等を対象にした高度で専門的かつ応用的な技能・知識を習得させるための長期訓練への的確なあっせんを行った。 [学卒者向け公共職業訓練の正社員就職数 (訓練修了後の就職における正規雇用率)] 平成30年度・・・正社員就職数175人(89.7%)</p> <p>○地域訓練協議会、公的職業訓練拡大連携会議等において、千葉県地域ジョブカードセンターと連携して雇用型訓練の活用を図った。 [ジョブ・カードを活用した有期実習型訓練の正社員就職数 (訓練修了後の就職における正規雇用率)] 平成30年度・・・正社員就職数150人(90.0%)</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	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が盛り込まれており、その趣旨を派遣業者に理解させるよう周知に取り組み厳正な指導を行う【平成28年-32年度にかけて継続的に実施】。	<p>○派遣元に対しては、段階的かつ体系的な教育訓練の実施や希望者に対するキャリアコンサルティングの実施義務及び雇用安定措置等派遣元が講ずべき措置について局内関係部署と連携を図り「適正運営説明会」等を開催し周知啓発を行うとともに、厳正な指導を行った。</p> <p>また、派遣労働者を対象に安心、納得して働けるよう、法制度等の必要な情報提供を行うことを目的に「派遣労働者セミナー」を開催した。</p> <p>[適正運営説明会] 平成30年度 … 8回 (61事業所、64名参加)</p> <p>[派遣労働者セミナー] 平成30年度 … 6回 (73名参加)</p> <p>○派遣先に対しては、派遣先事業主が講ずべき措置等を理解させるため、ハローワークと連携し、平成30年度はハローワークが主催する管内事業所を対象とした「求人説明会」にて改正労働者派遣法に係るリーフレットを配布し周知啓発を行った。また、平成31年度は、各ハローワーク窓口等においてリーフレットを配布し周知啓発を図った。</p> <p>[求人説明会実施回数] 平成30年度 … 15会場において参加事業所へリーフレットを配布 (2,900部)</p>

2	その他	紹介予定派遣の活用促進や、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。【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	<p>○派遣元、派遣先に対して、局内関係部署、ハローワークとの連携により「適正運営説明会」等において、紹介予定派遣、キャリアアップ助成金について周知を行った。</p> <p>【再掲】</p> <p>[適正運営説明会] 平成30年度 … 8回(61事業所、64名参加)</p> <p>[派遣労働者セミナー] 平成30年度 … 6回(73名参加)</p> <p>○派遣先に対しては、派遣先事業主が講ずべき措置等を理解させるため、平成30年度はハローワークが主催する管内事業所を対象とした「求人説明会」にて改正労働者派遣法に係るリーフレットを配布し周知啓発を行った。また、平成31年度は、ハローワークと連携しリーフレットを各ハローワーク窓口等において配布し周知啓発を図った。</p> <p>[求人説明会実施回数] 平成30年度 … 15会場において参加事業所へリーフレットを配布(2,900部)</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	労働契約法等の周知等	<p>無期労働契約への転換ルールについて、千葉労働局・労働基準監督署・ハローワークの窓口における周知や、各種セミナー等の機会を活用し、実際に制度が適用される平成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】。</p> <p>また、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】。</p>	<p>○無期労働契約への転換ルールについて、制度の周知に係る局及び署所の役割分担を定め、窓口におけるリーフレット等の掲出のほか、各種セミナー、説明会及び企業に対する個別指導、コンサルティング等あらゆる機会を捉えて、雇止め法理と併せて周知・啓発を図った。また、無期転換ルールへの対応に係る支援策(キャリアアップ助成金、無期転換ポータルサイト等)についても、説明会等の際に周知を図った。</p> <p>[企業訪問(コンサルティング、報告徴収等)における周知・啓発件数] 平成30年度：528件</p> <p>[各種説明会等における周知実施状況(参加事業所数)] 平成30年度：約9,000社</p>

正社員転換・待遇改善実現プラン進捗状況(平成30年度分)

千葉労働局

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により有期契約労働者の正規雇用等への転換について活用促進を図る【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	<p>○有期契約労働者等企業内でのキャリアアップを促進する取組を実施した事業主に対する助成を行い、正規雇用等への転換を促進した。</p> <p>【再掲】</p> <p>平成30年度 … 4,065人（うち多様な正社員：184人） 〈目標3,000人、進捗率135.5%〉</p>
---	-----------------	-----------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

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	正社員転換への推進	短時間労働者の正社員への転換が推進されるように、パートタイム労働法第13条の規定に基づく正社員転換推進措置の履行確保を図る。 また、短時間正社員制度は、正社員転換措置における転換先の一つと考えられることから、事業主に対して正社員への転換推進の支援を行う場合や各種説明会等において、必要に応じて、短時間正社員制度導入マニュアルなど同制度に係る情報提供を行い、導入促進に努める。 さらに、短時間労働者のキャリアアップを支援する情報を提供する「パート労働ポータルサイト」の積極的な周知を行う。【それぞれ平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	○平成30年度、パートタイム労働者を雇用する事業所279社を対象にパート法第18条第1項に基づく報告徴収を実施し、このうち140社に対して「通常の労働者への転換措置（パート法第13条）」を講じるよう助言し「正社員募集時に求人情報を周知する」等の転換措置が講じられた。 ○平成30年度における報告徴収の際に、短時間正社員制度の導入に前向きな企業に対してはマニュアルの活用を勧めた。 ○報告徴収の際は「パート労働ポータルサイト」案内リーフレットを配布し、特にパートタイム労働者の雇用管理改善に熱心に取り組む企業に対しては「パート労働者活躍企業宣言サイト」への登録勧奨を行った。
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	キャリアアップ助成金の活用促進	各事業所において非正規雇用労働者がキャリアアップする際に、「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、キャリアアップ助成金の活用促進を図る【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	○有期契約労働者等を多様な正社員として転換した事業主に対する助成を行い、多様な正社員への転換を実現した。 【再掲】 【キャリアアップ助成金における多様な正社員への転換数】 平成30年度 … 184人

(2)待遇改善について			
①非正規雇用労働者共通の待遇改善			
番号	取組	取組内容	現時点までの実績
1	均等・均衡待遇等の推進	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、パートタイム労働法、労働者派遣法及び労働契約法における、均等・均衡待遇や差別禁止といった考え方を踏まえた規定の周知を図り、企業に対して必要な指導を行う。	<p>○事業所訪問や集団指導等、企業と接触するあらゆる機会を通じてパートタイム労働法、労働者派遣法及び労働契約法における均等・均衡待遇や差別禁止の考え方について周知を図るとともに必要に応じて助言した。</p> <p>○平成30年度、パートタイム労働法第18条第1項に基づく報告徴収を279社を対象に実施し、このうち7社に対して「通常の労働者と均衡を考慮した賃金の決定（第10条）」について助言した。</p> <p>○労働契約法における周知状況【再掲】 [各種説明会等における周知実施状況（参加事業所数）] 平成30年度：約9,000社</p>
2	最低賃金の周知等	最低賃金について、幅広い周知を図るとともに、的確な監督指導を行う。	<p>○最低賃金の周知のため、ポスター・リーフレットを1,600ヶ所の事業場及び団体等を通じて合計29,000枚を配布したほか労働局のホームページ並びに労働基準関係団体及び千葉県内地方公共団体、各種団体、合計879団体へ広報誌等による広報依頼を実施した。</p> <p>○平成30年度、最低賃金の履行確保のための監督指導を千葉県内8労働基準監督署において合計200事業所に対して実施した結果、42事業場（21%）において最低賃金に係る違反が認められ、是正を勧告した。</p>
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賃金規定等改定コース等の活用促進や、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年-32年度にかけて継続的に実施】。	<p>○有期契約労働者等に対する待遇改善及び人材育成の取組を行った事業主に対する助成を行い、待遇改善及び人材育成を促進した。</p> <p>[キャリアアップ助成金（賃金規定等改定コース等）支給対象者数] 平成30年度 … 251人</p> <p>[人材開発支援助成金（特別育成訓練コース）支給対象者数] 平成30年度 … 597人</p> <p>[専門実践教育訓練給付 支給対象者数] 平成30年度 … 822人</p>

<p>4</p>	<p>育児休業・介護休業の取得促進</p>	<p>非正規雇用労働者が育児休業や介護休業等が取得しやすくなるよう、有期契約労働者の取得要件等について周知を図るとともに、有期契約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規定が整備されるよう指導する。 また、育児休業等の両立支援制度を利用しやすい職場環境の整備に取り組む事業主を支援するため、両立支援助成金を活用する【平成28・29年度に集中的に実施】。</p>	<p>○平成30年度、育児・介護休業法に基づく報告徴収は有期契約労働者が多い業種から247社を対象に実施し、245社に対し助言し全社から是正報告を受け規定の整備に至った。 ○育児休業や介護休業等の両立支援制度を利用しやすい職場環境の整備に取り組む事業主を支援するため、両立支援助成金による助成を行った。 平成30年度支給実績 259件</p>
<p>5</p>	<p>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</p>	<p>職場における不快な性的言動等（セクシュアルハラスメント）や妊娠・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）について、迅速・厳正な行政指導を行うとともに、着実な男女雇用機会均等法の施行と未然防止の徹底を図る【平成28・29年度に集中的に実施（一部法改正が前提）】。</p>	<p>○平成30年度、男女雇用機会均等法第29条に基づく報告徴収を270社、育児・介護休業法第56条に基づく報告徴収を247社を対象に実施し、このうち176社に対しセクシュアルハラスメント防止措置を講じるよう（均等法第11条）」、209社に対し「妊娠、出産等に関するハラスメント防止措置を講じるよう（均等法第11条の2）」、200社に対し「育児休業等に関するハラスメント防止措置を講じるよう（育介法第25条）」助言・指導を行いすべて是正されている。 ○ハラスメント特別相談窓口の開設 平成30年8月～11月 ○ハラスメント防止対策説明会の実施 平成30年度「ハラスメント防止対策セミナー」（平成30年9月20日開催）</p>

6	労働保険適用の推進	労働保険未手続事業者に対する対策を引き続き推進する【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	<p>○平成30年度、平成30年度を初年度とする「千葉労働局第五次労働保険適用促進3カ年計画」に基づく未手続事業者に対する加入勧奨を継続的に推進し、「労働保険適用促進強化期間（11月～12月）」を含め、出頭要請に応じない事業場に対し個別訪問等、集中的・効果的に実施したことにより、成立可能事業場（労働者が存在する事業場）を対象とし、88.5%の成立率となった。なお、保険成立件数は1,814件であった。</p> <p>○その他広報周知活動として、駅前街頭キャンペーンについては、関連団体を平成29年度の14団体から16団体に増やす等積極的に展開し、大々的な未手続事業者に対する勧奨活動を実施した。</p> <p>○平成31年度、引き続き前年度を上回る成立件数を組織目標とし、集中的・効果的に実施するため、労働保険加入促進期間を11月～12月に設定し、局・署を挙げて加入促進活動を展開するよう取り組む。併せて、広報周知においても、昨年に引き続き駅前街頭キャンペーンの実施ほか県内路線バスにおいて勧奨ポスターの掲示等広報周知に努める予定としている。</p>
②対象別の待遇改善 ア) 若者に係る取組			
番号	取組	取組内容	現時点までの実績
1	職業能力開発の推進【再掲】	<p>若者の職業能力開発を支援するため、高卒者等を対象として、職業に必要な高度で専門的かつ応用的な技能・知識を習得させるための長期間の訓練課程の訓練等への的確なあっせんを行う。</p> <p>また、企業に対しては、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訓練）の活用を促進する。【平成28年-32年度にかけて継続的に実施】。</p>	<p>○わかものハローワーク、新卒応援ハローワーク等の学卒ジョブサポーター等と連携して学卒者等を対象にした高度で専門的かつ応用的な技能・知識を習得させるための長期訓練への的確な受講あっせんを行った。</p> <p>【学卒者向け公共職業訓練修了後の就職における正規雇用率】 平成30年度 … 89.7% 〈目標95.0%〉</p> <p>○地域訓練協議会、公的職業訓練拡大連携会議等において、千葉県地域ジョブカードセンターと連携して雇用型訓練の活用を図った。</p> <p>【ジョブ・カードを活用した有期実習型訓練の正社員就職率】 平成30年度…正社員就職者数150人（90.0%）</p>

<p>2</p>	<p>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>	<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【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（4月～7月）を中心に、大学等に向いて労働関係法令の基礎に係る出前講座を実施し、資料等を配布し、学生に対する周知・啓発を行った。また、キャンペーン期間中に県内の総合労働相談コーナーに「若者相談コーナー」を開設し、学生からのアルバイト等に係る相談に対応した。</p> <p>【キャンペーン期間中における出前講座実施件数】 平成30年度：7回</p> <p>【若者相談コーナーにおける相談受理件数】 平成30年度：総件数47件</p>
<p>3</p>	<p>学生・生徒等に対する労働法制の周知</p>	<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&A～」について、学校・企業等で活用できるよう周知・活用の促進を図るとともに、適宜改訂を行う。また、文部科学省の協力を得つつ、都道府県労働局長等の幹部職員が、講師として大学等を訪問し、前述のパンフレット等を用いながらセミナーや講義等を実施する（要望に応じ、高校・中学等でも実施）【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。</p>	<p>○各ハローワークにおいて、学校からの要請に基づき、職業意識形成支援や就職支援に係るセミナーを行う中で、労働法制の知識付与に係る説明を行った。</p> <p>【ハローワークによるセミナー、就職ガイダンス等実施数】 平成30年度 … 大学等37回、高校・中学162回</p> <p>○大学生等に対する労働法制の基礎知識の付与に係る取組として、県内の大学、短期大学、専門学校に対し、労働法制講座及び出張相談の活用勸奨を書面送付により行い、希望があった大学等に対し、職員を派遣し労働法制講座等を実施した。</p> <p>【雇用環境・均等室における実施数】 平成30年度：大学14回、短大3回、専門学校5回</p>
<p>4</p>	<p>若者雇用促進法に基づく認定制度の普及</p>	<p>千葉労働局及びハローワークは、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する制度（ユースエール認定）や、若者の採用・育成に積極的な企業であることを宣言する若者応援宣言事業の普及等について周知啓発に取り組む。</p> <p>また、制度を活用した企業の情報を積極的に発信し、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【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。</p>	<p>【再掲】</p> <p>○ユースエール認定制度の普及促進のため各ハローワークにおいて、優良企業の情報収集に努めるとともに、管理者等の事業所訪問により認定制度の周知広報を行った。</p> <p>○ユースエール認定企業について、学生、生徒に対し、厚生労働省が運営する「若者雇用促進総合サイト」等を通じて認定企業の積極的なPRを行うとともに、企業説明会や就職面接会の開催や、求人充足サービスを行うなど、認定企業の人材確保に向けた支援を行った。</p> <p>【ユースエール認定企業数】 平成30年度 … 22社〈目標21社、進捗率104.8%〉</p>

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	均等・均衡待遇等の推進等	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正な指導を行う。【平成28年-32年度にかけて継続的に実施。】	○集団指導、訪問指導、呼出し指導等により派遣元事業主に対して、均衡待遇に関する事項の説明義務について周知徹底を行うとともに、派遣先事業主に対しても、賃金水準の情報提供の配慮義務について周知啓発を行った。 [労働者派遣事業者指導監督状況（個別指導監督件数）] 平成30年度 … 273件 【再掲】 [適正運営説明会] 平成30年度 … 8回（61事業所、64名参加）
2	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、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）について周知徹底を図る【平成28・29年度に集中的に実施（一部法改正が前提）】。	【再掲】 ○平成30年度、男女雇用機会均等法第29条に基づく報告徴収を270社、育児・介護休業法第56条に基づく報告徴収を247社を対象に実施し、このうち176社に対しセクシュアルハラスメント防止措置を講じるよう（均等法第11条）」、209社に対し「妊娠、出産等に関するハラスメント防止措置を講じるよう（均等法第11条の2）」、200社に対し「育児休業等に関するハラスメント防止措置を講じるよう（育介法第25条）」助言・指導を行いすべて是正されている。
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	期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止	同一の使用者において有期労働契約と無期労働契約の労働条件の相違する場合、当該相違が職務の内容等諸事情を考慮して不合理と認められるものであってはならないとする労働契約法第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を行っていく【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	○労働契約法第20条の趣旨及び規定内容について、各種セミナー、説明会等の際に、無期転換ルール（労働契約法第18条）、雇止め法理（労働契約法第19条）と併せて説明や資料の配布を行い周知を図った。

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【平成28-32年度にかけて継続的に実施】	○平成30年度、パートタイム労働法第18条第1項に基づく報告徴収を279社を対象に実施し、このうち231社に対して助言を行った。
2	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	雇用管理の改善に向けた企業の自主的な取り組みを支援・促進するため、働き方改革推進支援センターでの相談支援の実施や、パンフレット、マニュアル等の活用を図る【平成28-令和2年度にかけて継続的に実施】。	○各種説明会や企業訪問時に働き方改革推進支援センターを案内するとともに、改正パートタイム労働法説明会の開催時に働き方改革推進支援センターによる出張相談会を実施した。 【再掲】 [各種説明会等における周知実施状況(参加事業所数)] 平成30年度：約9,000社