

正社員転換・待遇改善実現プラン取組目標（平成29年度分）

(1)正社員転換等について				
①正社員就職・正社員転換等				
番号	項目	目標	プラン策定時	平成29年度実績
1	ハローワークによる正社員就職・正社員転換数	220,000人 (平成28-32年度累計)	42,200人（正社員就職数H26年度） 41,445人(H27年度累計)	36,346人
2	ハローワークにおける正社員求人数	903,000人 (平成28-32年度累計)	176,000人（H26年度） 189,550人(H27年度累計)	217,536人
②対象者別の正社員転換等				
ア)若者等に係る取組				
番号	項目	目標	プラン策定時	平成29年度実績
1	わかものハローワーク等におけるフリーター等の正社員転換数	なし	なし	14,115人
2	新規学卒者の卒業後3年の離職率の逡減	なし	H24.3卒業者 大卒：38.2%、高卒：45.8%	H26.3卒業者 大卒：35.1%、高卒：45.9%
3	ユースエール認定企業数	18社	148社（H26年度若者応援宣言企業） 1社（H27年度）	8社
4	学卒者向け公共職業訓練の正社員就職率	90.00%	83.1%（H26年度）	92.5%
5	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	70.00%	65.0%（H27年12月累計）	67.1%
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	項目	目標	プラン策定時	平成29年度実績
1	無期雇用派遣の増加	現状の比率から10パーセントポイント増	なし	18.9%（平成29年6月1日現在）
2	紹介予定派遣の増加	全事業所数の1.0パーセントポイント増	全事業所数の10.0%（平成25年度）	12.6%（平成28年度）
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	項目	目標	プラン策定時	平成29年度実績
1	無期労働契約への転換ルール・雇止め法理等の周知等を図る。	なし	なし	668件
2	キャリアアップ助成金を活用して有期契約から正規雇用等に転換した労働者の数	4,000人（平成28～32年度累計）	736名（平成27年度4月～9月:368人）	4,915人
②対象者別の正社員転換等				
エ)短時間労働者に係る取組				
番号	項目	目標	プラン策定時	平成29年度実績
1	パートタイム労働法第13条（正社員転換推進措置）の履行確保等を目的とする事業所訪問等の件数	1,440件（平成28-32年度累計）	なし	353件
2	事業所訪問等の際に短時間正社員制度導入支援マニュアルの周知等を行った件数	1,440件（平成28-32年度累計）	なし	353件
②対象者別の正社員転換等				
オ)「多様な正社員」の推進				
番号	項目	目標	プラン策定時	平成29年度実績
1	「多様な正社員」の普及・拡大を図るため、モデル就業規則及び好事例の周知を行う。	なし	なし	353件
2	事業所訪問等の際に短時間正社員制度導入支援マニュアルの周知を行った件数	1,440件（平成28-32年度累計）【再掲】	なし	353件
(2)待遇改善について				
番号	項目	目標	プラン策定時	平成29年度実績
1	正社員と非正規雇用労働者の賃金格差の縮小を図る。	なし	なし	○「多様で安心できる働き方」の普及拡大におけるシンポジウムへの参加要請を行った。（リーフレットを3経済団体1,440部配布及び1経済団体へはHP掲載依頼） ○中小企業・小規模事業者が生産性向上のための設備投資を行い、事業場内最低賃金を引き上げた場合、その設備投資の費用の一部を助成する業務改善助成金交付決定 57事業場 ○短時間労働者の雇用管理の改善等（パートタイム労働法）の報告徴収 353事業所
2	ユースエール認定企業の数【再掲】	18社	148社（H26年度若者応援宣言企業） 1社（H27年度）	8社
3	事業所訪問等の際に「パートタイム労働者活躍企業宣言サイト」への登録を勧奨した件数	1,440件（平成28-32年度累計）	なし	353件
4	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が促進されるよう事業所訪問等の際に職務評価の実施ガイドラインの周知を行う。	なし	なし	353件

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)正社員就職・正社員転換等について			
①の正社員就職・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や積極的な提案紹介を行う。特にフリーターについては、その特性に配慮したキャリアコンサルティングを実施する等、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】。	○事業主等に対しては、求人受理時及び未充足求人へのフォローアップ訪問時の機会に、求職者のニーズや求人の充足可能性等についてリーフレット等を活用しながら説明し、正社員求人申込みや非正規求人への正社員求人への転換を勧奨し、正社員求人の確保を図った。 《正社員求人数》 29年度実績：217,536人 ○求職者に対しては、非正規雇用求人紹介を希望する者に、その理由を確認するとともに、正社員のメリット等を説明し、正社員希望への転換を図った。併せて、担当者制の活用により職務経歴書等の作成、添削指導、模擬面接等を実施し、正社員求人の提案紹介を行った。 《正社員就職数》 29年度実績：36,346人 ○フリーターに対しては、求職申込時に確実に把握することに努め、わかものハローワーク等に誘導するとともに、担当者制による個別就職支援を行った。 《フリーター正社員転換数》 28年度実績：14,115人
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。その際、P D C A サイクルを確実に回すための成果目標を適切に設定するとともに、利用者が利用しやすい制度となるよう制度・運用面での見直し等も行っていく。また、それぞれの地域において活用が進むよう、制度の周知等を積極的に行う【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	○定期的に説明会を開催。併せて、事業主団体主催の事業主セミナー・研修会に積極的に講師を派遣し助成金制度の説明を行った（合計47回説明会等実施）。 1,149人参加）。また、各種団体、事業主への訪問等、労働局の年度計画を踏まえ周知を実施した。 ○助成金の政策効果を迅速に実現させる観点から、支給申請件数が前年度比約3割増加したが、支給申請受理から支給決定まで3か月以内での処理期間（処理期間の上限目安）を維持した。 ○平成29年度については、「多様で安心できる働き方」の普及拡大におけるシンポジウムへの参加要請を行った。（広報用リーフレットを4経済団体に配付） ○平成30年4月に開設した「福岡県働き方改革推進支援センター」において、助成金の活用についても相談できることから、利用周知を行った。（周知用リーフレットを98団体及び全市町村に配布）
3	業界団体等への要請	福岡労働局において、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に要請するとともに、公共職業安定所長等の幹事職員が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】。	○本局の非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善の取組の一環として、「多様で安心できる働き方」の普及拡大事業（本省委託事業）におけるシンポジウム「非正規労働者のキャリアアップを考える」（平成29年11月30日開催）について、管内の主要経済団体等に対し、次のとおり周知リーフレットを持参し積極的な参加要請を行うとともに傘下企業への周知を依頼した。併せて、各公共職業安定所においても、来所した事業主等を中心に本事業の周知を図った。 （参考） ・福岡県経営者協会（400部）、福岡県商工会議所連合会（HP掲載）、福岡県商工会連合会（40部）、福岡県中小企業団体中央会（1,000部）他
4	公的職業訓練等の実施	就業経験等に応じた公的職業訓練や地域のニーズに応じた成長分野で求められる人材育成の推進に取り組んでいく【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	○福岡県地域訓練協議会で策定した福岡県地域職業訓練計画（平成29年度計画）に基づき実施した公的職業訓練（公共職業訓練・求職者支援訓練）について、労働局及び安定所等において周知・広報の上、以下のとおり受講あっせんを行った。 *平成29年度実績：安定所の受講あっせんによる入校者数6,898人（平成29年4月1日～平成30年3月31日の入校者数）、就職者数4,953人（平成28年10月～平成29年9月末訓練修了コースの修了3か月後における雇用保険適用就職者数） ※福岡県地域訓練協議会とは、有識者、労使団体及び産業界関係者、教育・教育訓練機関等、地方公共団体、労働局で構成し、国で策定する全国規模の総合的な職業訓練実施計画も踏まえ、地域における求職者の動向や訓練ニーズに対応した実施分野及び規模を検討の上、福岡県地域の職業訓練実施計画を策定する協議会のこと。
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	若年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。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【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	○「職場情報の提供」については、リーフレットを活用し、各ハローワークにおいて事業主（求人者）や新卒者等に対して周知を行った。 ○「求人不受理」については、リーフレットを活用し、各ハローワークにおいて事業主（求人者）、若者・学生、学校に対して周知を行った。 ○「ユースフル認定制度」については、労働局及びハローワークにおいて事業主と接触するあらゆる機会を捉え、認定基準の改正に係る周知及び申請勧奨を行うとともに、労働局において認定基準を満たしていると考えられる企業をリスト化し、管轄のハローワークに個別の働きかけを指示した。 《ユースフル認定状況》 （・28年度実績：4件） うち2件は、認定基準を満たさないことが判明したこと、及び他局の企業と合併したことにより共に28年度中に認定辞退。） ・29年度実績：8件

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支援（未内定者への集中的な支援も含む。）を行うとともに、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、既卒3年以内の者や中退者を対象とした助成金制度を活用し、新規学卒枠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】。	○学卒ジョブサポーターが中心となって、大学等への出張相談、各種セミナーの開催等を実施するとともに、担当者制による就職支援を行った。 《担当者制による支援学校数(累計)》29年度実績：791校 《出張相談》29年度実績：130回 《セミナー開催件数》29年度実績：320件
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、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、わかものハローワーク等の利用の周知強化、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【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	○求職申込時においてフリーター等の求職者を確実に把握し、わかものハローワーク及びわかもの支援窓口へ誘導するとともに、担当者制による個別就職支援を行った。 《フリーター正規雇用件数》29年度実績：14,115件
4	ニートやひきこもりの方に対する支援	ニート等の就職を支援するため、地域若者サポートステーションにおいて、地方自治体と協働し、地域ネットワークを活用した支援を行うとともに、学校等の関係機関と連携し、学校中退者等への切れ目のない支援を行う。また、ひきこもりの方やその家族に対しては、ひきこもり地域支援センター等において必要な相談支援を行う【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	○地域サポートステーション（福岡・北九州・筑豊・筑後の4施設）において、ひきこもり地域支援センター（実施主体：福岡県、福岡市、北九州市）からの誘導者も含め、15～39歳の仕事についておらず、家事も通学もしていない若年無業者等の就労支援を以下のとおり実施した。 *平成29年度実績：登録者573人、相談件数延べ9,575件、就職者数267人
5	若年の職業能力開発の推進	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を実施するとともに、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）を推進する。	○福岡県立高等技術専門学校（福岡・小倉・戸畑・田川・小竹・久留米・大牟田の7校）において、主に高卒者等を対象とした公共職業訓練（施設内訓練・普通課程）を以下のとおり実施した。 *平成29年度実績：14科目、受講者103人 ○九州職業能力開発大学校（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構）において、主に高卒者等を対象とした専門課程、専門課程修了者等を対象とした応用課程を以下のとおり実施した。 *平成29年度実績：8科目、受講者220人 ○有期労働者、短時間労働者、派遣労働者といった、非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップ等を促進するため、キャリアアップ助成金人材育成コース（有期実習型訓練）を活用して、有期契約労働者等に有期実習型訓練（「ジョブ・カード」を活用したOJTとOff-JTを組み合わせる3～6か月の職業訓練）を実施した事業主に以下の助成を行った。 *平成29年4月から平成30年8月末までの支給実績：420,878,110円/538件
6	地方就職の促進と地方の良質な雇用機会とのマッチングの強化	若者等のニーズに応じて、地方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・近畿圏の大学等と連携して地方就職希望者を掘り起こすとともに、全国のユースエール認定企業をはじめ地方に立地する企業の職場情報を入手できるポータルサイトを周知する。 また、新卒応援ハローワーク等において、職業紹介に加え、移住に関する支援制度や生活情報等地方就職に役立つ情報提供を含むきめ細かな支援を行い、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28-32年度にかけて継続的に実施】。	○U I ターン等の相談は、各ハローワーク窓口で常時行い、必要に応じ福岡県移住・定住ポータルサイト等の情報提供を含むきめ細かな支援を行った。
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が盛り込まれているところであり、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。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、福岡労働局職業安定部需給調整事業課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【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	○平成24年改正労働者派遣法に基づく「労働契約申込みなし制度」や平成27年改正労働者派遣法に基づく、派遣元への「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の義務付け」、「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の義務付け」、派遣先への「正社員の募集情報提供の義務付け」等の各種措置を始め、紹介予定派遣やキャリアアップ助成金等の各種制度、平成29年1月施行の改正育児・介護休業法等について、各種説明会やセミナーを開催した他、あらゆる機会を通じて周知徹底を図った。 平成29年度における事業所対象のセミナー、説明会等については、全24回、延べ819事業所を対象に実施した。また、求職者対象セミナーも平成29年8月25日、19名の参加で実施した。 平成30年度においても、各種説明会やセミナーを開催してその周知徹底を図っている。 ○派遣元、派遣先、請負・発注事業主に対して訪問・呼び出しによる指導監督を実施したが、特に、①派遣労働者に対するキャリアアップ措置、②均衡待遇の強化、③雇用安定措置、④いわゆる偽装請負を重点事項とするとともに、「労働契約申込みなし制度」を含めた派遣先の責務に関する周知啓発・指導を併せて実施した。 平成29年度における指導監督については、実施件数408件、指導文書交付数429件、指導文書交付率105.1%であった。

2	その他	<p>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【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。</p>	<p>○平成24年改正労働者派遣法に基づく「労働契約申込みなし制度」や平成27年改正労働者派遣法に基づく、派遣元への「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の義務付け」、「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の義務付け」、派遣先への「正社員の募集情報提供の義務付け」等の各種措置を始め、紹介予定派遣やキャリアアップ助成金等の各種制度、平成29年1月施行の改正育児・介護休業法等について、各種説明会やセミナーを開催した他、あらゆる機会を通じて周知徹底を図った。</p> <p>平成29年度における事業所対象のセミナー、説明会等については、全24回、延べ819事業所を対象に実施した。また、求職者対象セミナーも平成29年8月25日、19名の参加で実施した。</p> <p>平成30年度においても、各種説明会やセミナーを開催してその周知徹底を図っている。</p> <p>○派遣元、派遣先、請負・発注事業主に対して訪問・呼び出しによる指導監督を実施したが、特に、①派遣労働者に対するキャリアアップ措置、②均衡待遇の強化、③雇用安定措置、④いわゆる偽装請負を重点事項とするとともに、「労働契約申込みなし制度」を含めた派遣先の責務に関する周知啓発・指導を併せて実施した。</p> <p>平成29年度における指導監督については、実施件数408件、指導文書交付数429件、指導文書交付率105.1%であった。</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、福岡労働局・労働基準監督署・ハローワークの窓口における周知、無期転換ルールを先行して導入した企業の好事例を掲載した厚生労働省HPの活用のほか、セミナー等を通じて、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】。	○労働局・監督署・ハローワークの窓口で周知リーフレットを配架。平成29年9月、10月に無期転換ルール取組キャンペーンを実施し、雇用環境・均等部指導課に特別相談窓口を設置した。各労働基準監督署が開催する会合で説明（29年9月、18か所）の他、各種会合等で周知を行った。
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】。	○各労働基準監督署が開催する会合（29年9月、18所）で説明、その他各種会合等で周知を行った。
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】。	○「65歳超雇用推進助成金 高齢者無期雇用転換コース」により、50歳以上かつ定年年齢未満の有期契約労働者を無期雇用労働者に転換させた事業主に対して助成を行った。平成30年8月末時点における申請状況は以下のとおり。 ・無期雇用転換計画書(注1)の提出事業所 29年度17件 転換予定人数89人、30年度4件 転換予定人数35人、支給申請書(注2)提出事業所 平成30年度5件 転換人数7人。 (注1) 無期雇用転換計画書：無期雇用転換計画の開始日から起算して6か月前から2か月前の日までに提出 (注2) 支給申請書：転換後6か月分の賃金を支給した日の翌日から起算して2か月以内に提出
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活用促進を図る【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	○定期的に説明会を開催。併せて、事業主団体主催の事業主セミナー・研修会に積極的に講師を派遣し助成金制度の説明を行った（合計47回説明会等実施。1,149人参加）。また、各種団体、事業主への訪問等、労働局の年度計画を踏まえ周知を実施した。 ○助成金の政策効果を迅速に実現させる観点から、支給申請件数が前年度比約3割増加したが、支給申請受理から支給決定まで3か月以内での処理期間（処理期間の上限目安）を維持した。 ○平成29年度については、「多様で安心できる働き方」の普及拡大におけるシンポジウムへの参加要請を行った。（広報用リーフレットを4経済団体へ配付） ○平成30年4月に開設した「福岡県働き方改革推進支援センター」において、助成金の活用についても相談できることから、利用周知を行った。（周知用リーフレットを98団体及び全市町村に配布）

②対象者別の正社員転換等
エ)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	正社員転換推進措置の好事例の収集等	パートタイム労働法第13条の規定に基づき設けられている各事業所における正社員転換推進措置によって、短時間労働者の正社員への転換が推進されるように、好事例の収集・周知等に取り組む。 また、短時間正社員制度導入マニュアルの普及や好事例の周知等により、短時間（勤務時間限定）正社員の制度の普及・啓発に取り組む。 さらに、短時間労働者のキャリアアップについて、企業の先進的な取組を収集し、情報提供することで支援を実施する【それぞれ平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	○計画的な報告徴収等により事業場に対して好事例の収集・周知、短時間正社員制度導入マニュアルの配付により短時間正社員制度の普及・啓発を図った。報告徴収件数は平成28年度352件、29年度353件。

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	地域的な雇用構造の改善を図ることにより、地域経済の活性化を実現するため、雇用促進税制の活用によって雇用機会が不足している地域における質の高い雇用（無期雇用かつフルタイム）の創出を促進する。また、福岡県の産業政策と一体となった雇用創出の取組を支援する「戦略産業雇用創造プロジェクト」により、地域における良質な雇用機会の確保に向けた取組を促進する【前段部分は平成28-29年度にかけて、後段部分は平成28-30年度にかけて継続的に実施】。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 雇用促進計画の達成状況報告 <ul style="list-style-type: none"> ① 平成28年度分 53件 (平成29年度中に達成状況報告を受け付けたもの) ② 平成29年度分 21件 (平成30年4月から8月の間に達成状況報告を受け付けたもの) ○ 戦プロ関係 <ul style="list-style-type: none"> ① 就職面談会の実施 福岡県（福岡先端ものづくりカイゼン促進・雇用創造プロジェクト）と共催して、福岡先端ものづくり企業合同説明会・就職面談会を下記のとおり開催した。 各ハローワークでは、求人者及び求職者向けの周知広報や求人受理等を行った。 <ul style="list-style-type: none"> ■平成29年12月15日（北九州：小倉AIMビル） 参加企業：33社 参加者：74名 就職件数：5件 ■平成30年1月24日（福岡：天神ビル） 参加企業：30社 参加者：88名 就職件数：16件 ② 助成金制度の周知 ものづくりカイゼン企業支援センター主催の「助成金等説明会・個別相談会」で、各種助成金制度の周知を行った。

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	モデル就業規則の周知	厚生労働省において作成された、「多様な正社員」及び「無期転換」に関するモデル就業規則や好事例の周知を実施する【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	○企業訪問や各種会合等にモデル就業規則や好事例を周知した。
2	「多様な正社員」に関するシンポジウムの開催	企業向けのシンポジウムを開催し、「多様な正社員」に対する社会的気運の醸成を図る【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	○厚生労働省委託事業の企業向けシンポジウムへの参加を促進し、多様な正社員や無期転換ルールについてすでに導入している事例を紹介した。
3	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マニュアルの普及や好事例の周知等により、短時間（勤務時間限定）正社員の制度の普及・啓発に取り組む。	○企業訪問や各種会合等に短時間正社員導入マニュアルの配布や好事例の周知を行っている。
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、助成金の更なる活用促進を図る【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	<ul style="list-style-type: none"> ○定期的に説明会を開催。併せて、事業主団体主催の事業主セミナー・研修会に積極的に講師を派遣し助成金制度の説明を行った（合計47回説明会等実施。1,149人参加）。また、各種団体、事業主への訪問等、労働局の年度計画を踏まえ周知を実施した。 ○助成金の政策効果を迅速に実現させる観点から、支給申請件数が前年度比約3割増加したが、支給申請受理から支給決定まで3か月以内での処理期間（処理期間の上限目安）を維持した。 ○平成29年度については、「多様で安心できる働き方」の普及拡大におけるシンポジウムへの参加要請を行った。（広報用リーフレットを4経済団体へ配付） ○平成30年4月に開設した「福岡県働き方改革推進支援センター」において、助成金の活用についても相談できることから、利用周知を行った。（周知用リーフレットを98団体及び全市町村に配布）
5	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】。	○企業訪問や各種会合等で好事例を収集するとともに、専用サイトに掲載を促した。

(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であり、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【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	<ul style="list-style-type: none"> 企業に対しての周知・啓発 ○平成29年度については、「多様で安心できる働き方」の普及拡大におけるシンポジウムへの参加要請を行った。（広報用リーフレットを4経済団体へ配付） ○平成30年4月に開設した「福岡県働き方改革推進支援センター」において、助成金の活用についても相談できることから、利用周知を行った。（周知用リーフレットを98団体及び全市町村に配布）

2	最低賃金、賃金の引上げについて	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。また、経済情勢も踏まえつつ、最低賃金の適切な引上げを図る。さらに、最低賃金の引上げに向けて、中小企業・小規模事業者の生産性向上等のための支援を図る。また、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【平成28年～32年度にかけて継続的に実施】	<p>1.改定最低賃金については、県最賃・特定最賃とも報道機関への発表、地方自治体、商工会議所等の経営者団体等への広報を行っており、その結果、県市町村の広報誌・ホームページへの改定最低賃金の掲載率は100%、経営者団体の広報誌・ホームページへの掲載率は98.5%となっている。</p> <p>2.改定した最低賃金額の支払いを確認する監督指導については、毎年県内全労働基準監督署で実施し、改定した最低賃金額以上の支払いの履行確保を図っている。</p> <p>3.最低賃金については、地域経済情勢や働き方改革等を踏まえて適切な引上げを図っており、平成28年度は22円引上げの765円、平成29年度は24円引上げの789円と2年連続過去最高の引上げ額となっている。</p> <p>4.中小企業支援事業については、経営者団体等に積極的な広報等を実施した結果、業務改善助成金、キャリアアップ助成金ともに、大幅な件数増となっている（平成29年度業務改善助成金の申請件数は、前年度比115%増の73件、キャリアアップ助成金の賃金規定改定コースは、前年度比27%増の317件）。</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】。	<p>○有期労働者、短時間労働者、派遣労働者といった、非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップ等を促進するため、キャリアアップ助成金制度を活用して、正社員、人材育成、処遇改善の取組を実施した事業主に以下の助成を行った。</p> <p>*平成29年4月から平成30年8月末までの支給実績：</p> <p>①処遇改善コース：92,940,400円/248件</p> <p>②人材育成コース（有期実習型訓練）：420,878,110円/538件</p> <p>○働く人の主体的で、中長期的なキャリア形成を支援するため、教育訓練給付金制度（専門実践教育訓練給付金）を活用して、厚生労働大臣が指定する専門実践教育訓練を受講し修了した雇用保険被保険者（離職者を含む）に以下の支給を行った。</p> <p>*平成29年度支給実績：310,817,700円/2,457件</p>
4	育児休業・介護休業の取得促進	<p>非正規雇用労働者が育児休業を取得し、継続就業しやすくなるための制度の見直しが行われた場合には、その周知を図るとともに、中小企業における労働者の円滑な育児休業の取得及び職場復帰などを図るため、育休復帰支援プランの導入を促進する。また、育児休業中の代替要員の確保等の取組を行う中小企業事業主に対して助成金を支給する「期間雇用者の育児休業取得促進プログラム」を実施する。</p> <p>さらに、介護休業等が取得しやすくなるよう、非正規雇用労働者が介護休業を取得し、継続就業しやすくなるための制度見直しが行われた場合には、その周知を図るとともに、仕事と介護が両立しやすい職場環境に向けて、「仕事と介護の両立支援対応モデル」の普及・展開、個々の労働者のニーズに応じた両立支援に活用できる介護支援プランモデルを周知し、介護支援プランの導入を促進する。また、当該プランに基づき、休業取得・職場復帰させた中小企業事業主に対して助成金を支給する【平成28年度以降も継続的に実施予定（一部法改正が前提）】。</p>	<p>○非正規労働者の育児休業・介護休業の取得要件が緩和された改正育児・介護休業法（平成29年1月1日施行）の周知を図るため、主催（共催含む）会議（28年度は8回、29年度は4回実施）やその他各種会合で説明し周知を図った。</p> <p>○企業訪問や各種会合等において、中小企業に対して育児復帰支援プランの導入促進や仕事と介護の両立を図るため「仕事と介護の両立支援対応モデル」の周知を図った。</p>
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	<p>妊娠・出産・育児休業等を理由とする上司・同僚からの就業環境を害する行為を防止する措置を事業主に義務付けるための制度の見直しが行われた場合は、その周知を図る。</p> <p>また、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等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>○妊娠・出産・育児休業等を理由とする上司・同僚からの就業環境を害する行為を防止する措置を事業主に義務付けた改正男女雇用機会均等法、改正育児・介護休業法の周知を図るため主催会議やその他各種会合において説明し周知を図った。</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、措置を講じるよう行政指導を行い是正した。28年度の行政指導件数はセクシュアルハラスメント196件（是正率100%）、いわゆるマタニティハラスメント3件（是正率100%）。29年度の行政指導件数はセクシュアルハラスメント113件（是正率100%）、いわゆるマタニティハラスメント168件（是正率100%）。</p>
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ともに「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】。	<p>○厚生労働省委託事業パワハラ対策支援セミナーの開催とともに、企業に対しポータルサイト「あかるい職場応援団」の周知やパワーハラスメント対策導入マニュアルを配布し、未然防止の取組を促進した。</p> <p>○平成29年7月から12月において、局内にハラスメント対応相談窓口を開設し、労使双方からの相談に対応した。</p>
7	労働条件の確保・改善対策の推進	<p>非正規雇用労働者の労働条件及び安全衛生の確保及び改善に関し、使用者団体等に対する指導及び助言を行うため非正規雇用労働条件改善指導員を活用する。</p> <p>※平成29年度は非正規雇用労働条件改善指導員の採用は廃止。</p> <p>平成29年度より、非正規雇用労働者の労働条件等の改善に関しての使用者に対する指導及び助言業務等は、総合労働相談員により行われている。</p>	<p>○総合労働相談員によって、使用者及び非正規雇用労働者への電話相談、窓口相談、助言指導等のあらゆる機会をとらえて労働条件の確保・改善を図った。</p> <p>○総合労働相談員による非正規雇用労働者にかかる労働条件等改善のため、電話・窓口等により、非正規雇用労働者の労働相談を1,207件実施した。</p> <p>○総合労働相談員による非正規雇用労働者にかかる労働条件等改善のため、使用者に対し助言指導を54件実施した。</p>

8	雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」の推進	福岡労働局・ハローワークにおける求人受理や求人サービス等の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【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	○ 魅力ある職場づくり 労働局・各ハローワークにおいて、「魅力ある職場づくり」に係る各種リーフレット等を活用し、求人受理時や事業主への啓発の機会等において積極的な周知を行った。
9	労働保険の適用の推進	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】。	労働保険制度はそれ自体が労働者のセーフティネットであるとともに、労働保険の適用促進は労働保険制度の健全な運営、費用負担の公平性の確保及び労働者の福祉の向上等の観点から重要となっている。正規雇用労働者の労働保険の加入は当然であるが、非正規雇用労働者においても要件に該当すれば加入義務があるため、労働保険の加入を促進する必要がある。 福岡労働局では、毎年度「適用促進実施計画」を策定し、手続指導や新規成立等の目標を設定するとともに、自主成立を行わない事業については職権での成立を視野に入れ、手続指導を行っており、特に正規雇用労働者を雇用している場合は確実に労働保険を成立させている。 また、労働保険事務組合連合会福岡支部との連携を強化し、未手続の可能性のある名簿を提供するとともに、適用促進の進捗管理を共有している。 現在、労働保険適用指導官2名、労働保険未手続事業指導員4名を配置し、未手続一掃に向けて適用促進業務を行っており、未手続事業に対して、文書指導や訪問指導を行い、平成29年度は加入勧奨事業数の目標320件に対し実績329件、成立事業数の目標160件に対し実績181件であり、目標に対して実績が上回っている状況である。 平成30年度においても、8月末現在、加入勧奨事業数の目標320件に対し実績131件、成立事業数の目標160件に対し実績94件であり順調に実績を伸ばしているところである。
10	職業能力開発の推進【再掲】	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）を推進する。【再掲】	○有期労働者、短時間労働者、派遣労働者といった、非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップ等を促進するため、キャリアアップ助成金人材育成コース（有期実習型訓練）を活用して、有期契約労働者等に有期実習型訓練（「ジョブ・カード」を活用したOJTとOff-JTを組み合わせた3～6か月の職業訓練）を実施した事業主に以下の助成を行った。 *平成29年4月から平成30年8月末までの支給実績：420,878,110円／538件【再掲】
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	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】。	○「アルバイトの労働条件を確かめよう！」キャンペーンの実施（4～7月） ・総合労働相談コーナーに「若者相談コーナー」設置。 ・HPにて周知、地方自治体・商工団体に周知依頼。 (若者相談コーナーでの相談件数 H30年度185件)
12	学生・生徒等に対する労働法制の周知	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「知って役立つ労働法～働くときに必要な基礎知識～」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】。	○ 県内の大学・短期大学に「知って役立つ労働法」出前講座の利用勧奨を行い、依頼のあった大学等へ局長等幹部職員が労働法の基本ルール等の講義を実施。（H28年度 28件、H29年度33件）
13	若年者雇用促進法に基づく認定制度の推進	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【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	○労働局において、若者応援宣言企業のうち、「月平均所定外労働時間」、「有給休暇の年平均取得率」等が認定基準を満たしていると考えられる企業をリスト化し、当該企業に対して管轄ハローワークから個別の働きかけを実施。 ○ハローワークにおいては、学卒求人窓口での求人受理時における周知、一般求人受理窓口及び雇用保険適用窓口における周知、学卒ジョブサポーター等による求人開拓等事業所訪問時における周知を実施。 《ユースエール認定状況》【再掲】 ・28年度実績：4件 (うち2件は、認定基準を満たさないことが判明したこと、及び他局の企業と合併したことにより共に28年度中に認定辞退。) ・29年度実績：8件

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24年改正労働者派遣法に基づく「労働契約申込みなし制度」や平成27年改正労働者派遣法に基づく、派遣元への「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の義務付け」、「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の義務付け」、派遣先への「正社員の募集情報提供の義務付け」等の各種措置を始め、紹介予定派遣やキャリアアップ助成金等の各種制度、平成29年1月施行の改正育児・介護休業法等について、各種説明会やセミナーを開催した他、あらゆる機会を通じて周知徹底を図った。</p> <p>平成29年度における事業所対象のセミナー、説明会等については、全24回、延べ819事業所を対象に実施した。また、求職者対象セミナーも平成29年8月25日、19名の参加で実施した。</p> <p>平成30年度においても、各種説明会やセミナーを開催してその周知徹底を図っている。</p> <p>○派遣元、派遣先、請負・発注事業主に対して訪問・呼び出しによる指導監督を実施したが、特に、①派遣労働者に対するキャリアアップ措置、②均衡待遇の強化、③雇用安定措置、④いわゆる偽装請負を重点事項とするともに、「労働契約申込みなし制度」を含めた派遣先の責務に関する周知啓発・指導を併せて実施した。</p> <p>平成29年度における指導監督については、実施件数408件、指導文書交付数429件、指導文書交付率105.1%であった。</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【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。</p>	<p>○平成24年改正労働者派遣法に基づく「労働契約申込みなし制度」や平成27年改正労働者派遣法に基づく、派遣元への「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の義務付け」、「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の義務付け」、派遣先への「正社員の募集情報提供の義務付け」等の各種措置を始め、紹介予定派遣やキャリアアップ助成金等の各種制度、平成29年1月施行の改正育児・介護休業法等について、各種説明会やセミナーを開催した他、あらゆる機会を通じて周知徹底を図った。</p> <p>平成29年度における事業所対象のセミナー、説明会等については、全24回、延べ819事業所を対象に実施した。また、求職者対象セミナーも平成29年8月25日、19名の参加で実施した。</p> <p>平成30年度においても、各種説明会やセミナーを開催してその周知徹底を図っている。</p> <p>○派遣元、派遣先、請負・発注事業主に対して訪問・呼び出しによる指導監督を実施したが、特に、①派遣労働者に対するキャリアアップ措置、②均衡待遇の強化、③雇用安定措置、④いわゆる偽装請負を重点事項とするともに、「労働契約申込みなし制度」を含めた派遣先の責務に関する周知啓発・指導を併せて実施した。</p> <p>平成29年度における指導監督については、実施件数408件、指導文書交付数429件、指導文書交付率105.1%であった。</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（いわゆるマタニティハラメント）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）について周知徹底を図るとともに、妊娠・出産・育児休業等を理由とする上司・同僚からの就業環境を害する行為の防止措置義務や、育児・介護休業等を理由とする派遣先から受ける不利益取扱いについて制度の見直しが行われた場合は、その周知を図る【平成28・29年度に集中的に実施（一部法改正が前提）】。</p>	<p>○妊娠・出産・育児休業等を理由とする上司・同僚からの就業環境を害する行為を防止する措置を事業主に義務付けた改正男女雇用機会均等法、改正育児・介護休業法の周知について、派遣労働者も対象となることから、派遣元及び派遣先事業主に対して主催会議やその他各種機会において説明し周知を図った。</p>
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	<p>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【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。</p>	<p>○企業訪問や各種機会等における説明、資料配布を実施した。</p>
18	パートタイム労働法の履行確保	<p>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ることから、パートタイム労働法第8条（待遇の原則）及び第9条（差別的取扱いの禁止）の規定を中心に、事業主や労働者に対する周知徹底を図るとともに、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】。</p>	<p>○パートタイム労働法を労使に周知を図るとともに、パートタイム労働法に基づく報告徴収の実施により法違反のある事業主に対し行政指導を行い是正した。28年度の指導件数は599件（是正率100%）、29年度751件（是正率99.7%）。</p>
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	<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として表彰された企業の取組について、パートタイム労働者活躍推進企業表彰サイトを活用し広く周知すること等により、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】。</p>	<p>○「パートタイム労働者活躍企業宣言」企業は4社（29年9月13日現在）。宣言企業のうち表彰された1社のサイトにある事例を周知することにより、短時間労働者の雇用管理の改善に向けて企業の自主的な取組を促進した。</p>

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、職務評価の実施ガイドラインの周知を図る。	○企業訪問や各種会合等で職務評価ガイドラインや職務評価コンサルタント派遣事 業のリーフレット等を配布し周知を図った。
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を活用し情報提供を行う。	○企業訪問や各種会合等において、パート労働ポータルサイトの活用を周知した。