

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とともに、正社員就職に向けた担当者制等による求職者の希望や経験等を踏まえたきめ細かな相談支援を通じて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】。	<p>○感染拡大防止対策のため、できる限り来所を求めない方式（電話、オンライン等）での求人受理が増えたが、求人者との接触の機会がある場合には、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、正社員求人の申込みや非正規求人の正社員求人への転換を勧奨、正社員求人の確保を図った。 《正社員求人数》2年度実績：180,582人</p> <p>○求職者に対しては、求人者と同様、窓口のほか電話等による職業相談も増えたが、非正規雇用求人の紹介を希望する者には、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、求職者担当者制をとっている場合は、応募書類等の作成・添削指導なども感染防止対策を講じつつ実施し、正社員求人の提案紹介も随時行った。 《正社員就職数》2年度実績：24,272人</p> <p>○求職申込時等でフリーターであることを把握できた場合、わかものハローワーク等の専門窓口へ誘導するとともに、担当者制による個別就職支援についでいる。 《フリーター正社員転換数》2年度実績：4,102人</p>
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を図る。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】。	<p>○助成金センターにおいて、定期的に説明会を開催する予定であったが、令和2年度はコロナ禍の影響による説明会の中止、雇用調整助成金の迅速支給への対応のため、説明会等実施は0件。 令和3年3月に、令和3年4月以降の制度改正の周知のため、キャリアアップ助成金の計画届が出されている事業所2,541社にリーフレットを送付。</p>
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部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】。	<p>○助成金の活用案内等を通じ、働き方改革関連法の周知及び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禁止等について、傘下企業等に対する周知を要請した。</p>
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】。	<p>○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（令和2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。 * 令和2年度実績：安定所の受講あっせんによる入校者数6,242人（令和2年4月1日～令和3年3月31日の入校者数）、就職者数3,594人（令和元年10月～令和2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。</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でき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】。	<p>○「職場情報の提供」については、リーフレット、新卒者の採用手引を活用し、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。</p> <p>○「求人不受理」については、リーフレット、採用手引を活用し、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。</p> <p>○ユースエール認定制度については、ハローワークの学卒求人窓口での求人受理時、求人者説明会時、一般求人受理窓口及び雇用保険適用窓口、合同説明会等で事業主との接触がある機会に説明、相談を実施。 《ユースエール認定状況》 ・2年度実績：1件</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
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】。	○就職支援ナビゲーター（旧：学卒ジョブサポーター）による能動的な大学等への出張相談、各種セミナーの開催等の実施は感染拡大防止のため制限されたが、感染拡大防止対策を講じつつ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)》2年度実績：62校 《出張相談》2年度実績：63回 《セミナー開催件数》2年度実績：155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【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	○求職申込時等でフリーターであることを把握できた場合、わかものハローワーク等の専門窓口へ誘導するとともに、担当者制による個別就職支援につないでいる。 《フリーター正社員転換数》2年度実績：4,102人【再掲】
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就職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】。	○地域若者サポートステーションの支援対象者が4・9歳までに拡大。 ○地域若者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、若者自立支援機関や学校と連携し、15歳～49歳の若者無業者等の就労支援を以下のとおり実施。 * 令和2年度実績：登録者587人 相談件数延べ10,515件 進路決定件数357件 （うち就職件数279件、職業訓練受講件数32件、その他46件）
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。	○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、人材開発支援助成金特別育成訓練コース（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2～6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。 * 令和2年4月から令和3年3月末までの支給実績：105,005,322円/151件 ○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。 * 令和2年度実績：14科目、受講者218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。 * 令和2年度実績：8科目、受講者427人
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、「若者雇用促進総合サイト」にて、全国のコースエール認定企業をはじめ地方の魅力ある企業の職場情報を掲載する。 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】。	○UIターン等の相談があった場合、各ハローワーク窓口にて相談を行ったほか、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併せて行った。なお、福岡新卒応援ハローワーク等での相談があった場合には、併設する福岡県若者しごとサポートセンター内にある「ふくおかよかとこ移住相談センター」の案内・誘導を行った。 ○UIターン就職支援合同会社説明会、九州・山口しごとフェスタをオンラインにて実施した。 《UIターン就職支援合同会社説明会（若年者地域連携事業）》 2年度実績：参加企業45社、参加者72名
7	就職氷河期世代等に対する支援	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【平成28年-32年度にかけて継続的に実施】。	○就職氷河期世代専門窓口として、令和2年4月1日付けでハローワーク福岡中央、小倉に、令和3年3月1日付けでハローワーク久留米に「ミドル世代サポートコーナー」を設置し、就職氷河期世代の不安定就労者・無業者に対するの伴奏型支援を開始した。求職者向けセミナー（面接対策等）、求人者向けセミナー（啓発セミナー）を感染拡大防止対策を講じつつ実施した。 《ミドル世代サポートコーナー新規登録者数》 2年度実績：1,029人 《ミドル世代サポートコーナー正社員就職者件数》 2年度実績：122人

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。令和2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6回、延べ523事業所を対象に実施した。令和3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。令和2年度における指導監督については、実施件数564件、指導文書交付数381件、指導文書交付率67.6%であった。
2	その他	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。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】。	○平成24年改正労働者派遣法に基づく「労働契約申込みみなし制度」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。令和2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6回、延べ523事業所を対象に実施した。令和3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。令和2年度における指導監督については、実施件数564件、指導文書交付数381件、指導文書交付率67.6%であった。
②対象者別の正社員転換等			
ウ)有期雇用労働者に係る取組			
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】。	○雇止め法理について、労働相談窓口対応時において説明を行っている。 また、新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴い解雇・雇止めに関する相談が増加し、令和2年2月より「新型コロナウイルス感染症に係る特別相談窓口」を開設し、相談対応において雇止め法理について懇切丁寧に説明した。 さらに、福岡県私学振興課、福岡県私学協会、福岡県専修学校各種学校協会に無期転換ルールの周知について依頼した。
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】。	○雇止め法理について、労働相談窓口対応時において説明を行っている。 また、新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴い解雇・雇止めに関する相談が増加し、令和2年2月より「新型コロナウイルス感染症に係る特別相談窓口」を開設し、相談対応において雇止め法理について懇切丁寧に説明した。
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。令和2年度の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：令和元年度32件 転換予定人数173人、令和2年度20件 転換予定人数105人。 ・支給申請書(注2)提出事業所：令和2年度36件転換人数76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

②対象者別の正社員転換等 ウ)有期雇用労働者に係る取組			
番号	取組	取組内容	現時点までの実績
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を図る【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	○助成金センターにおいて、定期的に説明会を開催する予定であったが、令和2年度はコロナ禍の影響による説明会の中止、雇用調整助成金の迅速支給への対応のため、説明会等実施は0件。 令和3年3月に、令和3年4月以降の制度改正の周知のため、キャリアアップ助成金の計画届が出されている事業所2,541社にリーフレットを送付。

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】。	○パートタイム・有期雇用労働法第13条（中小企業の場合は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、法の履行確保のための報告徴収等に企業に対して好事例の収集し、また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。 * 令和2年度実績：報告徴収件数 142件 :好事例H P掲載件数8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	産業政策と一体となって正社員雇用の創出に取り組む福岡県を支援する「地域活性化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創出・確保に向けた取組を促進する【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	○雇用促進計画の達成状況報告（地方拠点強化税制に係る分のみ） ① 令和元年度分 5件 ② 令和2年度分 7件 ○戦プロから地プロへの移行 戦プロについては、平成28年度から平成30年度の3年度間で終了。福岡県では新たに、令和元年度から後継事業である地域活性化雇用創造プロジェクトの地域雇用活性化コースを受託、実施（事業運営、各コースの実施は別途委託。） 当該コースの支援メニューのうち、求職者向け就職支援・人材育成メニュー（職業訓練等の実施）を委託業者が実施する際、幅広く応募者を募るため、各公共職業安定所で周知・広報を行った。

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	「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】。	※令和2年度本省におけるシンポジウム未開催
2	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。	○短時間正社員制度導入マニュアルについては、企業訪問、各種会合等において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。
3	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通じて、「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、引き続き活用を促進する【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	○助成金センターにおいて、定期的に説明会を開催する予定であったが、令和2年度はコロナ禍の影響による説明会の中止、雇用調整助成金の迅速支給への対応のため、説明会等実施は0件。 令和3年3月に、令和3年4月以降の制度改正の周知のため、キャリアアップ助成金の計画届が出されている事業所2,541社にリーフレットを送付。 ○主催（共催を含む）説明会やその他各種会合で説明し、周知を図っている。

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
4	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】。	○「多様な正社員」制度については、企業訪問時や各種会合等にモデル就業規則や好事例の周知を行っている。
5	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」に関するモデル就業規則の周知を実施する【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	○「多様な正社員」に関するモデル就業規則について、企業訪問時や各種会合等にモデル就業規則や好事例の周知を行っている。
(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・説明等を行っていく。	○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と内容とするパートタイム・有期雇用労働法が令和2年4月1日より施行（中小企業の場合は令和3年4月1日より施行予定）され、令和3年度の全面施行に向けて、令和元年度は大企業を対象に、令和2年度は中小企業等を対象に、説明会の開催、企業訪問時の個別説明、各種会合時の説明時間の確保等機会をとりえて丁寧な説明、周知を行った。また、好事例を収集し、局HPに掲載することにより、円滑な施行を図った。 * 令和2年度実績：説明会 56回（参加者1,930名） :報告徴収件数 142件 :好事例HP掲載件数8件
2	最低賃金、賃金の上げについて	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、最低賃金の適切な上げを図る。さらに、最低賃金の上げに向けて、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上げに向けた働きかけや必要な環境整備を行っていく。	○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今後実施し、県市町村及び経営者団体の広報誌・ホームページへの改定最低賃金の掲載率を100%を目標としている。 ○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が、令和2年度は緊急事態宣言が発令したため、一部未実施のところがある。 ○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上げを図っており、過去4年間20円以上の大幅引き上げとなりつつあったが、令和2年は新型コロナウイルス感染拡大の影響により目安額が示されない中、県最賃は1円の引き上げとなった。 ○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、業務改善助成金の令和2年度申請件数は、前年度より多い36件（全国1位）、キャリアアップ助成金賃金規定改定コースの令和2年度申請件数は、前年度より少ない320件となった。
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、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】。	○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及び人材開発支援助成金を活用して、正社員化、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。 * 令和2年4月から令和3年3月末までの支給実績 ①キャリアアップ助成金処遇改善コース：87,144,150円/163件 ②人材開発支援助成金特別育成訓練コース（有期実習型訓練）：105,005,322円/151件 ○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。 * 令和2年度支給実績：647,871,302/4,720件
4	育児休業・介護休業の取得促進	非正規雇用労働者が育児休業を取得し、継続就業しやすくするため、有期雇用労働者の育児休業の取得要件の緩和等を内容とする改正育児・介護休業法の周知及び着実な施行を図るとともに、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策定支援を行う。 また、有期雇用労働者が介護休業等を取得しやすくなるよう、介護休業の取得要件の緩和等を内容とする改正育児・介護休業法の周知及び着実な施行を図るとともに、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介護支援プランの策定支援も行う【平成28年度以降も継続的に実施予定】。	○非正規雇用労働者の育児休業・介護休業の取得要件が緩和された改正内容（平成29年1月1日施行）および子の看護休暇・介護休暇を全ての労働者が柔軟に取得することが出来るように時間単位での取得を可能とする改正内容（令和3年1月1日施行）の周知を図るために、主催（共催を含む）説明会やその他各種会合で説明し、周知を図っている。 * 令和2年度実績：説明会 44回（参加者1,762名） ○育児休業・介護休業の取得促進について、法の履行確保のために企業に対する報告徴収等を実施した。 * 令和2年度実績：報告徴収件数 96件 ○「仕事と介護の両立支援対応モデル」については、企業訪問時や各種会合等についてリーフレット配賦し周知を行っている。

(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
5	妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取扱い等の禁止について	妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取扱いについて、迅速・厳正な行政指導を行うなど、着実な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】。	○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）について、12月の「職場のハラスメント撲滅月間」において「職場におけるハラスメントに関わる特別相談窓口」を開設し、マタニティハラメントに係る相談に対応する機関であることを周知し、また寄せられた相談については適切に対応している。 ○妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取扱いについて、法に基づく報告徴収の実施により事業主に対し指導を実施した。 * 令和2年度実績： 指導件数40件
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年度にかけて継続的に実施】。	○職場におけるハラスメント防止対策について、12月の「職場のハラスメント撲滅月間」において「職場におけるハラスメントに関わる特別相談窓口」を開設し、セクシュアルハラスメント、マタニティハラメント及びパワーハラスメントに係る相談（就職活動中の学生からのセクシュアルハラスメント、相談を含む。）に対応する機関であることを周知し、また寄せられた相談については適切に対応している。 ○職場におけるハラスメント防止対策について、法の履行確保のために企業に対する報告徴収等を実施した。 * 令和2年度実績： 均等法に基づく報告徴収件数 161件 育・介法に基づく報告徴収件数 96件 労働施策総合推進法に基づく報告請求件数 34件
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	ハローワークの「人材確保コーナー」を中心に、人手不足分野を対象とした重点的マッチング支援を実施するとともに、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を行い、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【人材確保コーナーは平成30-32年度にかけて継続的に実施。その他は平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	○令和2年度までは、人材確保対策コーナーをハローワーク福岡中央、小倉、久留米の3所に設置し、人手不足分野に対し集中して支援に取り組んできており、さらに令和3年7月にハローワーク飯塚に設置し、県内4地域でカバーできることとなった。関係機関、業界団体とも連携を図り、引き続き人材不足分野における人材確保支援に取り組んでいく予定。 《支援対象求人充足数》2年度実績：2,401人 《支援対象求職者就職件数》2年度実績：2,182人
8	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雇用保険に一定の要件があるものの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、適用促進の進捗状況を共有している。 さらに、未手続事業に対して、文書指導や訪問指導を行っているが、令和2年度においては新型コロナウイルス感染症防止等のため、郵送や電話による加入勧奨を実施。令和2年度は加入勧奨（訪問）事業数の目標350件に対し実績244件、成立事業数の目標170件に対し実績228件であり、成立事業数の目標に対して実績が上回っている状況である。 なお、令和2年度は、平成28年11月28日の行革改革推進会議において示された未手続事業を平成27年度に比べて20%解消するという目標の最終年であったが、福岡労働局においては、平成27年度の未手続事業所把握数に対し令和2年度末時点で23.5%解消し、目標を達成している。
9	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、人材開発支援助成金特別育成訓練コース（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2～6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。 * 令和2年4月から令和3年3月末までの支給実績：105,005,322円/151件
10	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】。	○学生アルバイトの労働条件の確保に向けた取組の強化策として、7～7月に「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し、また、総合労働相談コーナーに「若者相談コーナー」を設置し、学生アルバイトからの相談に丁寧に対応した。

(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
11	学生・生徒等に対する労働関係法令に関する教育の推進	多様な就業形態が増加する中で、労働関係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関係法令に関する教育を進める。具体的には、労働関係法令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、福岡労働局の幹部職員等が、講師として中学・高校・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。（平成29年度33回、平成30年度30回、令和元年度28回、令和2年度11回）
12	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】。	○ユースエール認定制度については、ハローワークの学卒求人窓口での求人受理時、求人者説明会時、一般求人受理窓口及び雇用保険適用窓口、合同説明会等で事業主との接触がある機会に説明、相談を実施。 《ユースエール認定状況》【再掲】 ・2年度実績：1件
13	均等・均衡待遇の推進等	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しく指導を行う【平成28-31年度にかけて継続的に実施】。 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【平成30-32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。令和2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6回、延べ523事業所を対象に実施した。令和3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。令和2年度における指導監督については、実施件数564件、指導文書交付数381件、指導文書交付率67.6%であった。
14	教育訓練、キャリアコンサルティングの実施等	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。 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】。	○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。令和2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6回、延べ523事業所を対象に実施した。令和3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。令和2年度における指導監督については、実施件数564件、指導文書交付数381件、指導文書交付率67.6%であった。
15	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妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント及び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28-32年度にかけて継続的に実施】。	○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男女雇用機会均等法、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説明会や報告徴収時において説明し周知を図った。

(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
16	パートタイム労働法の履行確保	<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徹底等を実施することにより、法の円滑な施行を図る【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。</p>	<p>○正規雇用労働者との「均等・均衡待遇」については、主催説明会やその他監督署主催説明会等において説明し周知を図った。</p> <p>* 令和2年度実績：説明会 56回（参加者1,930名）</p> <p>○パートタイム労働法並びにパートタイム・有期雇用労働法（令和2年度：大企業）に基づく報告徴収により法の履行確保を図るとともに、令和3年4月より中小企業にも適用となるパートタイム・有期雇用労働法を労使に周知を図り、法の円滑な施行を図った。</p> <p>* 令和2年度実績：パートタイム労働法に基づく報告徴収件数 72件 パートタイム・有期雇用労働法に基づく報告徴収件数 70件</p>
17	雇用管理改善に向けた企業の自主的な取組の促進	<p>雇用管理の改善に向けた企業の自主的な取組を支援・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とともに、企業の取組の情報収集を行い、ポータルサイトを活用して総合的・一体的に情報提供を実施する。【平成30-32年度にかけて継続的に実施】。</p>	<p>○主催説明会において個別に相談を希望する事業主については働き方改革推進支援センターに情報提供を行った。</p>
18	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・職務評価の導入支援・普及促進を図る。</p>	<p>○正規雇用労働者と非正規雇用労働者の均衡のとれた賃金決定を促進するための職務分析・職務評価については、企業訪問時や各種説明会時にリーフレットを配賦し周知を行った。</p>

正社員転換・待遇改善実現プラン取組目標（令和2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	令和2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	225,000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)	24,272人 163,796人(H28～R2年度累計)
2	ハローワークにおける正社員求人数	996,000人 (平成28-32年度累計)	176,000人（H26年度） 189,550人(H27年度累計)	180,582人 1,051,563人(H28～R2年度累計)
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	令和2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	4,102人（35歳未満。※R2年度にフリーター定義変更あり：45歳未満→35歳未満）
2	新規学卒者の卒業後3年の離職率の通減	なし	H24.3卒業者 大卒：38.2%、高卒：45.8%	H29.3卒業者 大卒：35.5%、高卒：44.8%
3	ユースエール認定企業数	3社	148社（H26年度若者応援宣言企業） 1社（H27年度）	1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）	R2.3修了者 71.3%
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）	76.4%
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	令和2年度実績
1	無期雇用派遣の増加	平成29年6月1日時点の比率から3.8パーセントポイント増	なし	30.6%（令和2年6月1日現在）
2	紹介予定派遣の増加	全事業所数の15パーセントポイント増	全事業所数の10.0%（平成25年度）	11.3%（令和元年度）
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	令和2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を図る。	なし	なし	コンサル訪問件数 83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	25,000人（平成28～32年度累計）	736名（平成27年度4月～9月:368人）	4,275人 26,471人(H28～R2年度累計)
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	令和2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	報告徴収件数142件 1,207件(H28～R2年度累計)
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	報告徴収件数142件 1,207件(H28～R2年度累計)
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	令和2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	報告徴収件数142件 1,207件(H28～R2年度累計)
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）【再掲】	なし	報告徴収件数142件 1,207件(H28～R2年度累計)
(2)待遇改善について				
番号	項目	目標	プラン策定時	令和2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	パートタイム・有期雇用労働法説明会 56回 1,936名参加 報告徴収件数142件
2	ユースエール認定企業の数【再掲】	3社	148社（H26年度若者応援宣言企業） 1社（H27年度）	1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	報告徴収件数142件 1,207件(H28～R2年度累計)
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	報告徴収件数142件 1,207件(H28～R2年度累計)