

# 正社員転換・待遇改善実現プラン進捗状況(令和元年度分)

福島労働局

(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やかな相談支援を通じてマッチング強化に取り組む。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】。正社員実現に向けた事例の収集、求人緩和指導事例の収集を実施するとともに、求人部門職員・求人者支援員向け業務研修によるハローワークのマッチング機能の強化を図る。 また、求人充足会議の強化を図り、ミニ面接会の積極的実施やあらゆる機会を捉えたハローワーク利用促進を図る。	<ul style="list-style-type: none"> <li>正社員求人の確保に重点を置いた求人開拓や、パート雇用・有期労働契約雇用による求人を申し込む事業主に正規雇用の検討を働きかけるなどの取組を行った。</li> <li>若年層を始めとして、特段の事情なく非正規雇用求人を希望する者に対する正社員応募の提案等の働きかけや、雇用保険受給者を職業相談窓口へ確実に誘導し、早期再就職意欲の喚起等とともに正社員就職を促す働きかけ等を行った。</li> <li>求人者支援員による求人者担当者制を実施し、開拓求人や求人充足会議と連動した求人充足のフォローアップを実施するとともに、ミニ面接会や企業説明会を積極的に開催し正社員就職に向けた支援を継続的に実施した。</li> </ul> <p>○令和元年度の正社員就職件数・・・14,861件 ○令和2年度(8月末現在)の正社員就職件数・・・4,893件 (対前年同月比▲24.53%)</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の活用促進により非正規雇用労働者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。また、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】。	<ul style="list-style-type: none"> <li>ハローワーク窓口、セミナー等での制度の周知及び事業所訪問における申請方法等について説明を行った。</li> </ul> <p>○平成元年度実績 正社員化コースの支給決定件数 198件(332人) ○令和2年度実績 正社員化コースの支給決定件数 56件(93人) (8月末現在)</p>
3	業界団体等への要請	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、各ハローワークにおいても、公共職業安定所長等の幹部職員が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】。	<ul style="list-style-type: none"> <li>福島県と連携して県内の主要企業を訪問し、企業の経営トップに対する正社員転換の制度化等を含む「魅力ある職場づくり」のなお一層の取組について要請を行った。</li> </ul>
4	公的職業訓練等の実施	総合的な地域職業訓練実施計画に基づき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】。	<ul style="list-style-type: none"> <li>年度ごとに開催される福島県地域訓練協議会において、地域ニーズに沿った計画が策定され、また、求人・求職動向や事業所ニーズ等の把握・分析により訓練コースの設定・見直しについて協議している。令和2年度は、介護分野について実施中。</li> </ul>

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が行われており、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に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】。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・新卒者の募集を行う企業の職場情報の提供のため、各ハローワークにおいて学卒求人受理時に「青少年雇用情報」の全項目記入を企業へ求め、また受理した学卒求人について当該情報の記入状況の確認を定期的実施した。</li> <li>・求人不受理については、働き方改革関連法の成立に伴う本取組の対象見直しを踏まえた上で、労働関係法令の違反事例を把握の都度その内容確認を行い、不受理の取扱いを適切に実施した。</li> <li>・ユースエール認定制度について、各種セミナー・面接会・会議等の機会を捉えて周知を実施するとともに、主要経済団体に対し労働局長による周知広報を実施した。また、申請勧奨について、ハローワーク窓口での取組みに加え、企業を直接訪問（令和元年度：27社）した。その結果、令和元年度に13社を認定、累計認定企業数が56社となった。</li> <li>・職業紹介事業者の許可申請の際に、若者雇用促進法に基づく事業主等指針の説明を行い、職場情報の提供促進の取り組みを行った。</li> </ul>
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】。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・学校等と連携の上、各取組みを実施した。令和元年度の実施状況は以下の通り。 <ul style="list-style-type: none"> <li>①学卒ジョブサポーターによる職業講話・・・中学・高校94校、生徒6,580人に対し実施</li> <li>②就職準備講習・・・高校19校、生徒835人に対し実施</li> <li>③企業と高校教諭との情報交換会・・・企業169社、高校63校との間で実施</li> <li>④高校内外企業説明会・・・高校10校、生徒1,649人に対し実施</li> </ul> </li> </ul>
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、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】。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・各ハローワークの若年者相談窓口及びわかものハローワークにおいて、支援を必要とする求職者の把握、担当者制などによるきめ細やかな職業相談を実施した。併せて、求職者の状況に応じ職業訓練制度や助成金制度を活用した支援を実施した。その結果、令和元年度では5,109人と当初目標の3,738人を上回る求職者の正社員就職数を実現した。</li> </ul>

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。【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	<p>・職業生活における自立を促進するため、ハローワークと地域若者サポートステーションが連携し、職業相談や職業訓練等を活用した就労意欲の喚起や就職支援を行った。</p> <p>○令和元年の実績（県内5か所） 就職者数127人</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けを提出する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、マザーズコーナーに職業相談員を配置し、自治体及び関係機関等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げる道を広げるため、トライアル雇用助成金と特定求職者雇用開発助成金の併用を可能としており、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。このほか、高等職業訓練促進給付金等による就職に有利な資格取得支援や、求職者支援制度における託児サービス支援付き訓練コース等の設定促進・職業訓練におけるEラーニングの活用等による職業能力開発施策の推進に取り組む【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。</p>	<p>【出張ハローワーク！ひとり親全力サポートキャンペーン実績】</p> <p>○令和元年度 県内14市町（17か所）で相談会を実施[相談69人/就職21人]</p> <p>○令和2年度 新型コロナウイルス感染症感染拡大防止のため中止</p> <p>・マザーズコーナーを設置しているハローワーク福島・いわき・会津若松・郡山及び局内のその他のハローワークにおいて、子育てをしながら早期の就職を希望する者などを対象に求職者担当制や職業訓練制度等による各種就職支援を行った。</p> <p>○公的職業訓練における託児付訓練コース数（開講ベース） 求職者支援訓練 令和元年度 20コース 令和2年度（第3・四半期まで）12コース 公共職業訓練 令和元年度 32コース 令和2年度（8月末現在）20コース</p>
6	若者の早期離職防止・定着促進への取組	職業講話、インターンシップ、企業説明会、応募前職場見学、労働法制周知セミナーの実施、ユースエール認定制度の推進等により企業理解・職業理解の促進を図っていく。また、定着支援として、ジョブサポーターによる就職者個別のフォローアップや事業主への雇用管理改善の働きかけにより支援を行っている。	<p>令和元年度の主な取組み状況は以下の通り。</p> <p>①学卒ジョブサポーターによる職業講話・・・上記2①のとおり</p> <p>②高校内外企業説明会・・・上記2④のとおり</p> <p>③労働法制周知セミナー・・・わかもの応援ハローワークで定期講座を実施。また、職業講話や就職準備講習、就職ガイダンスにおいても周知を実施</p> <p>④ユースエール認定制度の推進・・・上記1のとおり</p> <p>⑤定着支援・・・ジョブサポーターによる訪問支援を1,918人に対し実施</p>

7	若者の職業能力開発の推進	<p>若者の職業能力開発を支援するため、福島県、機構福島支部と連携し、公共職業訓練及び求職者支援訓練において、基礎的又は実践的な知識・技能を付与する訓練コースを設定するとともに、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。また、職業人生の節目において定期的にキャリアコンサルティングを受ける機会を提供する、セルフ・キャリアドックの導入を促進し、従業員の主体的なキャリア形成を支援するとともに、IT分野等における人材育成の強化に取り組む。【平成28年-32年度にかけて継続的に実施】。</p>	<p>【公的職業訓練状況】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・令和元年度実績 <ul style="list-style-type: none"> <li>○求職者支援訓練 <ul style="list-style-type: none"> <li>基礎コース：開講定員17コース、242人 受講者数161人 充足率66.5%</li> <li>実践コース：開講定員35コース、403人 受講者数233人 充足率57.8%</li> </ul> </li> <li>○公共職業訓練 <ul style="list-style-type: none"> <li>委託訓練：開講定員101コース、1,401人 受講者数1,181人 充足率84.3%</li> <li>施設内訓練：開講定員56コース、788人 受講者数613人 充足率77.8%</li> </ul> </li> </ul> </li> <li>・令和2年度実績（8月末現在） <ul style="list-style-type: none"> <li>○求職者支援訓練 <ul style="list-style-type: none"> <li>基礎コース：開講定員5コース、70人 受講者数44人 充足率62.9%</li> <li>実践コース：開講定員17コース、192人 受講者数125人 充足率65.1%</li> </ul> </li> <li>○公共職業訓練 <ul style="list-style-type: none"> <li>委託訓練：開講定員44コース、619人 受講者数562人 充足率90.8%</li> <li>施設内訓練：開講定員23コース、324人 受講者数237人 充足率73.1%</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul> <p>・従業員のキャリア形成促進として、企業での基盤整備については、キャリア形成サポートセンターを周知し、自ら活用する制度については、教育訓練給付制度の周知を図った。</p>
8	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	<p>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の魅力ある企業の職場情報を入手できるポータルサイトの活用促進を図る。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】。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・東京・大阪に設置されている地方就職支援コーナーと連携の上、地方就職希望者の希望に応じ個別求人開拓の実施・情報を提供するとともに、イベント等の情報提供を行った。</li> <li>・福島県内での就職を希望する学生等を対象とした就職面接会を下記①のとおり開催するとともに、就職ガイダンスの開催に向けて福島県・東京労働局と連携の上、東日本全域の大学に対し訪問またはダイレクトメールにより参加を勧奨するとともに、ポータルサイト「若者雇用促進総合サイト」の周知を行った。</li> </ul> <p>なお、令和元年度の開催実績は以下の通り。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①就職面接会 <ul style="list-style-type: none"> <li>6～12月にかけて16回開催、参加企業526社、参加学生数468人</li> </ul> </li> <li>②就職ガイダンス <ul style="list-style-type: none"> <li>3月に2回開催する予定で準備を進めていたが、新型コロナウイルス感染症の感染拡大により中止となった。</li> </ul> </li> </ul>

9	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【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・就職氷河期世代を積極的に募集したい求人者に対して、当該世代に限定した求人又は年齢不問求人でありながら当該世代の応募を歓迎する求人提出を依頼した。</li> <li>・令和2年4月からハローワーク福島に専門窓口（ミドルエールコーナー）を設置し、キャリアコンサルティング・生活設計・求人開拓等、それぞれの専門担当者がチームを結成し就職から職場定着まで一貫した支援を実施している。</li> <li>・求職者の状況に応じ職業訓練制度や助成金制度を活用した支援を実施し、その結果、令和元年度では5,109人と当初目標の3,738人を上回る求職者の正社員就職数を実現した。</li> </ul>
---	----------------	--	--

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、需給調整事業室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【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。</p>	<p>・定期指導時及び集中的指導時における改正法等の周知・指導 派遣元及び派遣先事業所を対象とした定期指導、集中的指導時において改正法の周知を行った。 また、労働契約申込みみなし制度の周知についても併せて行った。</p> <p>・「労働者派遣制度の見直し特別相談窓口」における相談 平成27年9月30日より相談窓口を設置し、局HP等においても周知を行った。</p> <p>・派遣元・派遣先事業所に対する改正法関係資料等の送付による周知 派遣元及び派遣先事業所対象セミナーにおいて、制度の周知を行った。なお、令和2年度については、新型コロナウイルスの影響によりセミナー開催を見合わせたため、今後、改正労働者派遣法のポイント等をまとめた資料を作成し、事業所あて発送し周知をする予定。</p>
2	その他	<p>手続き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【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。</p>	<p>・定期指導時、ハローワーク窓口、事業所訪問等でリーフレット等を活用し周知を行った。</p>

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、福島労働局・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が掲載された厚生労働省HPを周知するほか、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】。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・企業に対する訪問指導を実施した際に、無期転換ルール、有期特措法に基づく認定制度について説明した。</li> <li>・無期転換ルール特別相談窓口を設置し、労働者からの相談に迅速に対応する体制を整備するとともに、局ホームページにおいて、厚生労働省のポータルサイトの周知を行った。</li> <li>・魅力ある職場づくり推進セミナーや各種説明会及び研修会において、制度の説明を行い、個別の相談にも対応した。</li> </ul>
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】。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・魅力ある職場づくり推進セミナー（県内4か所）、各ハローワーク主催の求人受理説明会等において制度に関する周知を行った。</li> </ul>
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】。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・高齢の有期契約労働者を無期雇用へ転換する事業主に対する助成制度である「65歳超雇用推進助成金（高齢者無期雇用転換コース）」について、高齢・障害・求職者雇用支援機構と連携し、労働局とハローワークとで、事業主との接触の機会を捉えて積極的に周知を行った。</li> </ul>
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】。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ハローワーク窓口、事業所訪問、セミナー等でキャリアアップ助成金制度の周知を行った。</li> <li>○平成元年度実績 正社員化コースの支給決定件数 198件（332人）</li> <li>○令和2年度実績 正社員化コースの支給決定件数 56件（93人）（8月末現在）</li> </ul>

②対象者別の正社員転換等			
Ⅰ 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	<p>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。</p> <p>また、短時間（勤務時間限定）正社員の制度導入の推進に向けた、導入の好事例の周知等により制度の普及・啓発に取り組む。</p> <p>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】。</p>	<p>・パートタイム労働法の履行確保のための事業所に対する訪問指導等（令和元年度：67社、令和2年度9月末現在：19社）の際に情報収集及び周知・啓発を実施した。また、局幹部等による「魅力ある職場づくり」にかかる企業等訪問（令和元年度：24社、令和2年度9月末現在：7社）時にも、各企業の取組について情報収集を行い、労働局のホームページで適宜周知している。</p>

②対象者別の正社員転換等			
Ⅱ 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		<p>産業政策と一体となって正社員雇用の創出に取り組む都道府県を支援する「地域活性化雇用創造プロジェクト」*により、各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30-32年度にかけて実施】。</p> <p>平成28年3月に締結した「福島県雇用対策協定」及びその他の自治体と締結した雇用対策協定に基づく正社員転換等に向けた取組について各自治体と連携しつつ実施する。</p> <p>*「地域活性化雇用創造プロジェクト」：都道府県が提案する事業から、コンテスト方式により安定的な雇用の創造効果が高いプランを選定し、年間10億円を上限として事業実施に係る費用の8割を国が補助（最長3年間支援）</p>	<p>・国の採択を受け、福島県が実施する地域活性化雇用創造プロジェクト（「新生ふくしま雇用創造プロジェクト」）に関し、ハローワークと連携し事業者向けメニュー等の周知広報を行った。</p> <p>・雇用対策協定を締結した福島県、また、自治体と連携し「働き方改革」の周知・広報を積極的に行った。また、県内の主要企業・経済団体等を訪問して正社員転換の制度化等を含む「魅力ある職場づくり」のなお一層の取組について要請を行った。</p>



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】。	・パートタイム労働法の履行確保のための事業所に対する訪問指導等（令和元年度：67社、令和2年度9月末現在：19社）の際に周知を行った。
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】。	・ハローワーク窓口、事業主支援アドバイザー等による事業所訪問、セミナー等の様々な機会キャリアアップ助成金を活用しながら「多様な正社員」への転換制度の整備を推進した。

## (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	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。	<p>・雇用環境・均等室が主催するセミナーのほか、企業指導、局幹部による企業・各種団体への訪問、商工会議所・商工会等へのメールによる広報依頼などあらゆる機会をとらえ、周知・説明等を行った。</p> <p>○令和元年度実績 魅力ある職場づくり推進セミナー（県内4カ所）参加者数：487人 企業指導件数：67社 局幹部による企業訪問：24社</p> <p>○令和元2度実績（9月末現在） 企業指導件数：19社 局幹部による企業訪問：7社</p> <p>※ 魅力ある職場づくり推進セミナーについて10、11月に県内4カ所で実施</p>
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、履行確保に係る的確な監督指導を行う。また、『経済財政運営と改革の基本方針2020』において、「経済の好循環継続の鍵となる賃上げに向け、日本経済全体の生産性の底上げや、取引関係の適正化など、賃上げしやすい環境整備に不断に取り組みつつ、最低賃金については、より早期に全国加重平均が1000円になることを目指すとの方針を堅持する。他方、感染症による雇用・経済への影響は厳しい状況にあり、今は官民を挙げて雇用を守ることが最優先課題であることを踏まえ、今年度の最低賃金については、中小企業・小規模事業者が置かれている厳しい状況を考慮し、検討を進める。」とされていることから、働き方改革推進支援センターと連携して、中小企業、小規模事業者の支援を図っていく。	<p>令和元年度実績</p> <p>・改正福島県最低賃金（時間額798円・令和元年10月1日発効）について、県・市町村ほか関係団体に対し周知広報を依頼したほか、福島労働局最低賃金PR用キャラクター「サイちんkun」を用い積極的に周知広報を行った。</p> <p>○県・市町村、事業主団体等（計686団体）、金融機関（154件）</p> <p>・令和2年1月～3月、県内9労働基準監督署において最低賃金の履行確保を主眼とする監督指導を実施するとともに、「福島県働き方改革推進支援センター」（福島県社会保険労務士会に委託）による無料相談等を実施した。</p> <p>最低賃金主眼監督指導実施件数：383件</p> <p>令和2年度実績（9月末現在）</p> <p>・改正福島県最低賃金（時間額800円・令和2年10月2日発効）について、県・市町村ほか関係団体に対し周知広報を依頼したほか、福島労働局最低賃金PR用キャラクター「サイちんkun」を用い積極的に周知広報を行った。</p> <p>○県・市町村、事業主団体、派遣事業主、金融機関等（計1,544件）</p> <p>・福島県最低賃金周知広報に併せ、商工会等関係団体に対して業務改善助成金に係る周知広報を行った。</p> <p>・令和3年1～3月、県内9労働基準監督署において最低賃金の履行確保を主眼とする監督指導を実施予定。</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【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。</p>	<p>・非正規労働者等の処遇改善、及び正規等労働者への転換を促進するため、各助成金の活用について周知を行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○令和元年度実績 <ul style="list-style-type: none"> <li>キャリアアップ助成金 人材育成コースの支給決定件数： 4件</li> <li>キャリアアップ助成金 処遇改善コースの支給決定件数： 21件</li> <li>人材開発支援助成金 特別育成訓練コース支給決定件数： 10件</li> </ul> </li> <li>○令和2年度実績（8月末現在） <ul style="list-style-type: none"> <li>キャリアアップ助成金 人材育成コースの支給決定件数： 0件</li> <li>キャリアアップ助成金 処遇改善コースの支給決定件数： 6件</li> <li>人材開発支援助成金 特別育成訓練コース支給決定件数： 2件</li> </ul> </li> </ul>
4	育児休業・介護休業の取得推進	<p>非正規雇用労働者が育児休業を取得し、継続就業しやすくするため、有期契約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。</p> <p>また、有期契約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。</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、育休復帰支援・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【平成28年度以降も継続的に実施予定】。</p>	<p>「魅力ある職場づくり推進セミナー」を開催し、周知（県内4か所）を行った。</p> <p>・育児・介護休業法の履行確保のための事業所に対する訪問指導（同法第56条に基づく報告の徴収）の実施および労働者からの相談・通報に対して適切な援助等の対応を行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○令和元年度の状況 <ul style="list-style-type: none"> <li>育児・介護休業法関係相談件数 508件</li> <li>育児・介護休業法関係是正指導件数 236件</li> </ul> </li> <li>・次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の義務企業(労働者101人以上)に対する策定届提出の確実な実施および努力義務企業への支援を実施した。 <ul style="list-style-type: none"> <li>○一般事業主行動計画策定届提出状況（令和元年度実績） <ul style="list-style-type: none"> <li>義務企業 597社中597社（提出100.0%） 努力義務企業 532社</li> </ul> </li> <li>○一般事業主行動計画策定届提出状況（令和2年9月末現在） <ul style="list-style-type: none"> <li>義務企業 589社中586社（提出99.3%） 努力義務企業 564社</li> </ul> </li> </ul> </li> <li>・各種会合・事業所訪問において両立支援助成金の周知を実施した。</li> </ul>
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・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、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】。</p>	<p>・ハラスメント対応相談窓口について局HPで周知した。</p> <p>・事業所に対する訪問指導時、労働局主催のセミナー、説明会等においてハラスメント対策等の周知・啓発を実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○令和元年度の相談状況 <ul style="list-style-type: none"> <li>セクハラ：119件</li> <li>育児・介護等ハラスメント：28件</li> <li>妊娠・出産等ハラスメント：23件</li> <li>育児・介護等不利益取扱い：56件</li> <li>妊娠・出産等不利益取扱い：53件</li> </ul> </li> <li>○令和元年度実績（9月末現在） <ul style="list-style-type: none"> <li>調停：2件</li> </ul> </li> </ul>

6	職場のハラスメント防止対策の強化	いわゆるマタニティハラスメントやセクシュアルハラスメント、パワーハラスメントなど職場におけるハラスメントについては、一体的に対策を講じるとともに、ポータルサイト「あかるい職場応援団」の活用促進、説明会・セミナーの開催及び地方自治体等との連携によって、周知・啓発を効果的に行っていく【平成30-32年度にかけて継続的に実施】。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・雇用室・雇用環境・均等室が主催するセミナーのほか、企業指導、局幹部による企業・各種団体への訪問、商工会議所・商工会等へのメールによる広報依頼などあらゆる機会をとらえ、周知・説明等を行っている。 <ul style="list-style-type: none"> <li>○令和元年度実績 <ul style="list-style-type: none"> <li>魅力ある職場づくり推進セミナー（県内4ヵ所）参加者数：487人</li> <li>企業指導件数：67社</li> <li>局幹部による企業訪問：24社</li> </ul> </li> <li>○令和2年度実績（9月末現在） <ul style="list-style-type: none"> <li>企業指導件数：19社</li> <li>局幹部による企業訪問：7社</li> </ul> </li> </ul> </li> <li>※ 魅力ある職場づくり推進セミナーについて10、11月に県内4ヵ所で開催</li> </ul>
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「人材確保対策コーナー」において、人材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。また、雇用管理改善につながる制度等の導入・実施を通じて従業員の職場定着や生産性向上等に取り組む事業主を支援する「人材確保等支援助成金」の活用促進のため、福島労働局・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【人材確保対策コーナー平成29-32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】。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ハローワーク郡山（H29）、福島（H30）、いわき（H31）に「人材確保対策コーナー」を設置し、福祉・建設・警備・運輸分野等人手不足が顕著な職種の人材確保支援の専門窓口を運営した。</li> <li>・「人材確保対策推進協議会（令和2年7月17日）」を開催し、地方自治体・関係機関・団体等との人材確保に係るネットワークの構築、情報共有、具体的施策実施の連携を図った。</li> <li>・対策として、人材不足分野の業界との連携強化に重点を置きながら、見学会、面接会、説明会等のマッチングイベント等を行った。マッチングイベントでは、人材不足分野の実態や魅力等を発信することにより潜在求職者の開拓・求職者への応募勧奨等に取り組んだ。なお、未充足求人に対する条件緩和・仕事内容欄の表記見直し等の提案を行うなどのフォローアップを行った。</li> <li>○令和元年度実績 <ul style="list-style-type: none"> <li>職場定着支援助成金 支給決定件数 16件（29年度終了、経過措置分）</li> <li>人材確保等支援助成金 支給決定件数 34件</li> </ul> </li> <li>○令和2年度実績（8月末現在） <ul style="list-style-type: none"> <li>職場定着支援助成金 支給決定件数 0件</li> <li>人材確保等支援助成金 支給決定件数 5件</li> </ul> </li> </ul>
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】。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・令和元年度 <ul style="list-style-type: none"> <li>加入勧奨・手続指導件数836件（達成率58.5%）、自主成立件数640件（達成率97.0%）、新規未手続事業場把握件数661件（達成率52.9%）、職権成立事業場件数1件</li> </ul> </li> <li>・令和2年度（8月末現在） <ul style="list-style-type: none"> <li>加入勧奨・手続指導件数177件（達成率12.2%）、自主成立件数137件（達成率20.1%）、新規未手続事業場把握件数241件（達成率19.0%）、職権成立事業場件数0件</li> </ul> </li> </ul>

9	中小企業退職金共済制度への加入促進	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、普及啓発用ポスター等による周知等を通じて制度への加入を引き続き 促進する【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	・普及啓発用ポスターを管内労基署およびハローワークに掲示し、制度の周知を行った。
②対象別の待遇改善 ア 若者に係る取組			
1	若者の職業能力開発の推進【再掲】		
2	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みとともに、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】。	・年度初めに県内の全大学・短大・高等専門学校及び各市町村に「アルバイトの労働条件を確かめようキャンペーン」の周知（リーフレットの配布等）を依頼した。 ・商工会議所、商工会等への労働局からの定期的な情報発信において、周知用の電子データを提供し会員企業への周知広報を依頼している。
3	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	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。また、福島県教育委員会の協力を得つつ、労働局・ハローワークの幹部職員等が、講師として大学・高校・中学等を訪問し、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【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。 また、新卒応援ハローワークにおいてグループディスカッションセミナーや労働法制セミナーと職業適性診断をセットで実施するなどの取組を行い労働法制の周知に努める。	・高校生、大学生、既卒者（若年者）、保護者、高校の教諭の対象別に就職支援等に関する情報をワンストップで提供する特設サイト「ふくしま高校生・大学生労働局」で、ワークルールに関する情報をわかりやすく発信している。 ・年度当初に県内の15大学等に対して労働法に関するセミナーの開催を依頼した。令和元年度は、大学（2）において2回実施した。・福島・郡山新卒応援ハローワークにおいて、イベントやセミナーの機会を捉えて労働法制の周知を図るとともに、わかものハローワークでは労働法講座を月1回開催し周知を行った。 ・各ハローワークでは、職員及びジョブサポーターが実施した職業講話等でも労働法制の説明を行った。
4	若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】。	・上記（1）②ア1（若者雇用促進法の円滑な施行）による取組みを実施した。 ・認定企業については、ハローワークでの企業情報・求人情報掲示や就職面接会への優先参加、認定企業を紹介する冊子「福島のユースエール認定企業」を作成し学校・教育団体に配付する等、企業の情報発信・採用を支援した。 また、本制度の勧奨・周知を通じ認定企業以外の企業に対しても雇用管理改善を促した。

②対象別の待遇改善 イ 派遣労働者に係る取組			
1	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【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が義務化されたところであり、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】。</p>	<p>・定期指導時及び集中的指導時における改正法等の周知・指導 派遣元及び派遣先事業所を対象とした定期指導、集中的指導時において改正法の周知を行った。</p> <p>・派遣元・派遣先事業所に対する改正法関係資料等の送付による周知 例年開催している派遣元及び派遣先事業所対象セミナーにおいて、制度の周知を予定していたが、新型コロナウイルスの影響によりセミナー開催を見合わせたため、今後、改正労働者派遣法のポイント等をまとめた資料を作成し、事業所あて発送し周知をする予定。</p>
2	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>・定期指導時及び許可更新時の手続きの際に周知・指導を実施した。 偽装請負などの違法派遣案件に対しては、労働者の雇用の安定を図る措置を確保することを前提に、厳正に対処することとしている。</p>
3	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）について周知徹底を図る【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。</p>	<p>・定期指導時及び許可更新時の手続きの際に周知・指導を実施した。</p>

②対象別の待遇改善			
ウ 短時間・有期雇用労働者に係る取組			
1	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（中小企業については平成33年4月から適用）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【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の履行確保のための事業所に対する訪問指導（同法第18条1項に基づく報告の徴収）の実施および労働者からの相談・通報に対して適切な援助等の対応を行った。</p> <p>・労働局主催の魅力ある職場づくり推進セミナー等において周知を図るとともに、商工会議所、商工会等への労働局からの定期的な情報発信において周知用の電子データを提供し、会員企業へ周知広報を依頼している。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○令和元年度実績 <ul style="list-style-type: none"> <li>パートタイム労働法関係指導件数：67件</li> <li>魅力ある職場づくり推進セミナー参加者数：487人</li> <li>メールによる広報依頼団体数：団体102団体</li> </ul> </li> <li>○令和2年度実績（9月末現在） <ul style="list-style-type: none"> <li>パートタイム労働法関係指導件数：19件</li> <li>メールによる広報依頼団体数：団体102団体</li> </ul> </li> </ul>
2	雇用管理の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とともに、企業の取組の情報が掲載されたポータルサイトの活用を促していく【平成30-32年度にかけて継続的に実施】。</p>	<p>・パートタイム労働法の履行確保のための事業所に対する訪問指導等の際に実施したほか、働き方改革推進支援センターでのセミナー、個別訪問相談等で支援を実施している。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○令和元年度の状況 <ul style="list-style-type: none"> <li>セミナー開催件数：102回</li> <li>個別訪問相談件数：262件</li> </ul> </li> <li>○令和2年度（9月末現在）の状況 <ul style="list-style-type: none"> <li>セミナー開催件数：9回</li> </ul> </li> </ul>
3	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>・パートタイム労働法の履行確保のための事業所に対する訪問指導時のほか、「魅力ある職場づくり推進セミナー」の参加事業所に対し周知を行った。併せて、働き方改革推進支援センターにおいて職務分析・職務評価に関する相談について対応できることを周知し普及促進を図っている。</p>