

正社員転換・待遇改善実現プラン進捗状況

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	項目	目標	プラン策定時	平成28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	91,535人（平成28-32年度累計）	平成26年度：18,245人	17,997人（19.7%）
2	ハローワークにおける正社員求人数	420,200人（平成28-32年度累計）	平成26年度：83,657人	85,215人（20.3%）

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28年度実績
1	新規大学卒業者の正社員就職の割合	98.0%	平成27年3月卒：97.1%	平成29年3月卒：97.5%
2	新規高校卒業者の正社員就職の割合	99.7%	平成27年3月卒：99.6%	平成29年3月卒：99.9%
3	学卒者向け公共職業訓練の就職率	100.0%	平成26年度：100%	—
4	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	81.0%	平成26年度：80%	58.5%

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28年度実績
1	無期雇用派遣の増加	平成28年時点比率から10パーセント増	—%	—
2	紹介予定派遣の増加	全事業所数の6%	平成25年度：全事業所数の4.6%	5.2%(平成27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28年度実績
1	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	830人（平成28-32年度累計）	平成26年度：73人	598人

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	項目	目標	プラン策定時	平成28年度実績
1	パートタイム労働法第13条(正社員転換措置)の履行確保等を目的とする事業所訪問	500社		75社

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28年度実績
1				

(2)待遇改善について				
番号	項目	目標	プラン策定時	平成28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。			
2	ユースエール認定企業の数	36社	27年度若者応援宣言企業：333社	8社

正社員転換・待遇改善実現プラン進捗状況

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、正社員求人を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。	求人開拓時や求人者が来所した機会を捉え、事業主への働きかけを行い正社員求人確保に努めた。正社員就職強化月間（10月、11月）を中心に事業所訪問や地方自治体等と連携した経済団体への要請等の取組を行った。 求人部門職員・求人者支援員向け業務研修を実施し、非正規求人から正社員求人への転換をテーマに、ロールプレイ、グループディスカッション等を行いハローワークのマッチング機能の強化を図った。 各所における求人充足会議では求人部門と紹介部門が連携を強化し、求人充足サービスの実施やフォローアップを行っている。 平成29年4～8月の正社員就職件数は7,512件で対前年同期比で6.01%増えている。
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、PDCA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】。	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の周知を行った。 平成28年度実績 ・キャリアアップ助成金の支給決定件数351件 平成29年度実績 ・キャリアアップ助成金の支給決定件数71件
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】。	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。
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】。	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。平成29年度は建設・IT分野等5分野について検討中。

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。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し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】。	若者雇用推進法にかかる重点3事項にかかる、 ①「青少年雇用情報の提供」については、各ハローワークに対し、学卒求人受理に当たっては、情報提供項目3類型について各1つ以上の項目を記入させることを指示した（できる限り全項目記載するよう指示）。また定期的に各所において受理した学卒求人すべて確認、記入漏れがないかのチェックを徹底して行った。（29年度は全項目記入を指示） ②「求人不受理」については、本省からの連絡及び監督課からの公表送検案件において案件を把握次第、早急に監督課の担当官に詳細を確認、管轄ハローワークへ連絡、不受理対象登録を行うことを指示し、場合によっては管轄監督署と連携の求人保留の処理を行うよう徹底した。 ③「ユースエール認定制度」については、平成28年度から本格的に認定企業を増やすべく、セミナー等広報周知活動、企業訪問による申請勧奨を数多く行った。結果、28年度末までで計8社の企業を認定することが出来た。（29年9月末現在14社。全国2位） また、職業紹介事業所に対しては、福島県の全事業所に対して、啓発リーフレットを送付、職場情報開示を求人者に促すよう徹底を図った。
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「三年以内既卒者等採用定着奨励金」を活用し、新規学卒卒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】。	平成28年度各事業実績 ・学卒ジョブサポーターによる高校生を対象とした「職業講話」・・・計51校3,020人 ・「就職準備講習」・・・計16校1,365人 ・「ジュニア・インターンシップ」・・・計29校、2,230人 ・企業と高校教諭との情報交換会・・・計38校83社 ・高校内外企業説明会・・・計50校2,378人 「三年以内既卒者等採用定着奨励金」については、28年5月に開催した学卒業務担当者会議において、各ハローワークの担当者に対して制度の概要、各部門での対応時の注意点等について説明、併せて企業への積極的周知を行うよう指示した。（平成29年5月に制度の名称、内容の変更があったが、同年度の学卒業務担当者会議においても、変更点及び注意点についての説明、周知徹底を促した。）

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・あつ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（電話・メール相談事業は平成28年度から実施）】。	平成28年度については、わかものハローワーク、各ハローワークの若年者相談窓口において、対象者の把握及び登録、そして一人ひとり丁寧な職業相談を行うことを徹底し、県内全所合計5,497名ものフリーター等を正規就職に結びつけた。（年間目標値5,334件 108.7%の進捗率） また今年度においても引き続き支援強化を継続し、9月末現在で、すでに2,325件の正規就職者数を数え、年間目標値（4,856件）の47.5%の進捗と、4か月で年間目標半数近くの数字を達成している。
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。【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	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。 ・平成28年度実績（県内5か所） 就職者数254人
5	ひとり親家庭の親に対する支援	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。	平成28年度実績 県内の13市町で相談会を実施し、41人の相談を行い、15人就職する。 平成29年度実績 県内の15市町で相談会を実施し、69人の相談を行う。就職数は、現在集計中。
6	若者の早期離職防止・定着促進への取組	企業理解・職業理解の促進のため、インターンシップ、企業説明会、若者応援企業宣言事業の推進、応募前職場見学会、労働法制周知セミナーにより促進していく。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行く。	平成28年度実績 ジュニア・インターンシップ：29校 2,230人に実施 高校内説明会：8校 736人が参加 高校外説明会：42校 1642人が参加 若者応援宣言企業：平成28年度登録数 329社 応募前職場見学会は、高卒求人受理時に積極的に企業に実施を促し、ほとんどの企業で実施している。 労働法制周知については、ジョブサポーターが実施する職業講話、就職準備講習、就職ガイダンス内で説明。 ジョブサポーターによる職場定着支援：総数1,963名に対し訪問により実施（大卒等及び既卒者含む）。

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。</p> <p>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、キャリア形成における「気づき」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>平成28年度実績</p> <p>求職者支援訓練</p> <p>基礎コース 開講定員20コース、278人 受講者数186人 充足率66.9%</p> <p>実践コース 開講定員51コース、694人 受講者数385人 充足率55.5%</p> <p>公共職業訓練</p> <p>委託訓練 開講定員106コース、1,470人 受講者数1,277人 充足率86.9%</p> <p>施設内訓練 開講定員60コース、850人 受講者数727人 充足率85.5%</p> <p>平成29年度実績（8月末現在）</p> <p>求職者支援訓練</p> <p>基礎コース 開講定員6コース、95人 受講者数47人 充足率49.5%</p> <p>実践コース 開講定員13コース、166人 受講者数111人 充足率66.9%</p> <p>公共職業訓練</p> <p>委託訓練 開講定員52コース、717人 受講者数663人 充足率92.5%</p> <p>施設内訓練 開講定員26コース、348人 受講者数294人 充足率84.5%</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・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の活用促進を図る。</p> <p>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み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>	<p>平成28年度については、福島県への就職を希望する学生等を対象とした</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「ふくしま大卒等就職面接会」 （8月17日、1月14日、1月28日の3回県内の会場にて実施 参加企業総数319社、参加学生等総数183名） ・「ふくしま大卒等就職ガイダンス（大学3年生等を対象とした企業説明会）」 （3月8日福島会場、3月10日東京会場にて実施 参加企業総数487社、参加学生等総数697名） <p>開催に当たっては、福島県雇用労政課及び東京労働局と連携・協力し、東日本全域の大学すべてにDM及び主要大学等に訪問し、県内就職希望学生等へ積極的に案内している。その際、「若者雇用促進総合サイト」も併せて案内、積極的周知を図っている。</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くところであり、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>1. 労働者派遣事業の適正な運営のためのセミナー開催 派遣元事業主に対し、平成27年改正労働者派遣法に係る内容及び平成24年改正労働者派遣法に基づき平成27年10月から施行された「労働契約申込みみなし制度」等の説明、周知を実施</p> <p>○派遣セミナー開催 平成28年10月 県内4会場（福島、いわき、郡山、会津若松） 参加事業所 計488事業所</p> <p>○許可申請手続き説明会開催 平成29年1月～2月（福島2回） 参加事業所 計187事業所</p> <p>2. 定期指導における改正労働者派遣法等の周知等 派遣元・派遣先事業主に対する定期指導の際、改正労働者派遣法に係る施行状況の確認及び指導、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実施</p> <p>3. 「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</p>
2	その他	<p>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>・上記記載のセミナー及び定期指導において、リーフレット等を活用し周知・啓発を実施</p> <p>・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の周知を行った。</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を厚生労働省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、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】。	【H28年度】魅力ある職場づくり推進セミナー（県内4か所）、求人受理説明会（県内4か所）及び労働基準協会主催の研修会において制度に関する周知を実施したほか、局幹部による企業訪問や依頼による事業者団体主催のセミナーにおいて説明を実施。 【H29年度】局ホームページに特設サイトを開設し、トップページにおいて平成30年4月1日までのカウントダウンを掲載。特別相談窓口を設置し、広く相談に応じる体制を整備。福島県と連携し、県広報誌及び市町村広報誌に制度に関する広報文を掲載。県内の経済4団体や大学に対し、周知及び適切な対応に係る文書要請を実施（一部団体・大学には局幹部等が訪問し直接要請）。魅力ある職場づくり推進セミナーや説明会、研修会、局幹部による企業訪問において、制度の説明を引き続き実施。 就業規則の改正や人事管理の対応を希望する企業には、非正規労働者待遇改善支援センターと連携し、支援を実施。
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】。	魅力ある職場づくり推進セミナー（県内4か所）、求人受理説明会（県内4か所）、非正規労働者待遇改善支援センターセミナー（2か所）において制度に関する周知を実施。
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、高年齢者雇用安定法に基づく高年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者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】。	高齢者の有期契約労働者を無期雇用へ転換する事業者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、機構と連携し、労働局とハローワークとで、事業者との接触の機会を捉えて積極的に周知を図った。
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】。	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の周知を行った。 平成28年度実績 正社員化コースの支給決定件数247件 平成29年度実績 正社員化コースの支給決定件数46件

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	<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>	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。

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		<p>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。【平成28-29年度にかけて、継続的に実施】。</p> <p>また、平成28年3月に締結した「福島県雇用対策協定」に基づく正社員転換等に向けた取組について福島県と連携しつつ実施する。</p>	「福島県雇用対策協定」に基づき雇用促進税制の活用について正社員転換等に向けた取組等とあわせて福島県と連携し周知・広報を図った。

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、コンサルティングの実施	業種別（小売業・飲食業）に実態調査・就業規則の規定例を収集した上で、「多様な正社員」及び「無期転換」に関するモデル就業規則の周知を行うとともに、「多様な正社員」及び「無期転換」の導入を検討している中小企業に対して、社会保険労務士等によるコンサルティングを実施する【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	経営者協会ほか事業主団体に対し、モデル就業規則の配付を行ったほか、平成29年度より設置された福島県非正規雇用待遇改善支援センターにおいて、同年10月及び11月にセミナーを開催。
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】。	平成29年度より設置された福島県非正規雇用待遇改善支援センターにおいて、同年10月及び11月にセミナーを開催。
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】。	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の周知を行った。

(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	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、一億総活躍国民会議の決定で、名目GDPを2020年頃に向けて600兆円に増加させていく中で、年率3%程度を目途として、名目GDPの成長率にも配慮しつつ引き上げていく。これにより、全国加重平均が1,000円となることを目指す。このような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とされている。そのため、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。	<p>① H29年7月4日、福島地方最低賃金審議会に最低賃金の改正について諮問後、中央最低賃金審議会の目安額を参考に審議を重ねた結果、最低賃金を22円に引き上げ748円に改正する答申を8月7日に受けた。その答申を受け、10月1日発効した。</p> <p>② 改正福島地方最低賃金について、県・市町村、事業主団体（計650団体）、JR各駅、金融機関へ周知広報の協力を依頼。</p> <p>③ 福島労働局最低賃金PR用キャラクター「サイちんkun」を用いて積極的に周知を実施。</p> <p>④ 平成30年1月～3月にかけて、県内9労働基準監督署で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> <p>⑤ 業務改善助成金について、関係団体へ周知広報を依頼。</p> <p>⑥ 福島県社会保険労務士会に委託して「福島県最低賃金相談支援センター」を開設し、専門家による無料相談等を実施。</p>
2	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>平成28年度実績</p> <p>人材育成コースの支給決定件数98件</p> <p>処遇改善コースの支給決定件数6件</p> <p>平成29年度実績</p> <p>人材育成コースの支給決定件数22件</p> <p>健康診断制度コースの支給決定件数3件</p>

3	育児休業・介護休業の取得推進	期間雇用者等非正規雇用者の育児休業の取得要件等の周知徹底を図るとともに、助成金制度の活用等により、非正規雇用労働者の継続就業しやすい職場環境の整備を促進する。	<p>○ H29年10月改正の育児・介護休業法改正について報道発表。</p> <p>○ 「魅力ある職場づくり推進セミナー」を開催し（県内4か所）、改正法について説明。</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・通報に対する適切な援助等対応。</p> <p>平成28年度の状況</p> <p>○育児・介護休業法関係相談件数 1,914件（前年度1,120件）</p> <p>○育児・介護休業法関係是正指導件数 178件（前年度474件）</p> <p>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。</p> <p>一般事業主行動計画策定届提出状況（H29年9月末現在）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・義務企業 587社中586社（提出率99.8%） ・努力義務企業 325社 <p>○各種会合・事業所訪問で両立支援助成金の周知を実施。</p>
4	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	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】	<p>労働者からの相談に対し迅速な対応を行い、紛争解決援助制度の活用を図るとともに、必要に応じ積極的な指導を実施。</p> <p>男女雇用機会均等法改正（いわゆるマタハラ防止関係。H29.1.1施行）について、6月30日に報道発表。</p> <p>平成29年1月施行の改正男女雇用機会均等法について、事業主及び事業主団体、労働組合、県、市町村等に対し、文書・会合で周知。</p> <p>・「全国マタハラ未然防止対策キャラバン」の一環として「ハラスメント対応特別相談窓口」の設置及びセミナー（県内4か所）を開催。</p>
5	① 非正規雇用労働者共通の待遇改善 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>労働者からの相談に対し迅速な対応を行い、紛争解決援助制度の活用を図るとともに、必要に応じ積極的な指導を実施。</p> <p>「ハラスメント対応特別相談窓口」を設置。</p>

6	雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」の推進	雇用管理改善につながる制度の導入・実施を通じて従業員の職場定着に取り組む事業主を支援する職場定着支援助成金の活用促進や人材不足分野における人材確保のための雇用管理改善促進事業啓発実践コース（介護分野・建設分野）委託事業により実施し、雇用管理改善の両立企業表彰（仮称）により、企業の生産性向上と雇用管理改善を促進する【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。 併せて、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】。	【平成28年度実績】 職場定着支援助成金の支給決定件数99件 人材不足分野における人材確保のための雇用管理改善促進事業（啓発実践コース：介護分野・建設分野：委託事業）を実施し、個別相談(30社)及びセミナー(8回)による雇用管理改善の啓発促進の取組を行った。 平成29年度実績 職場定着支援助成金の支給決定件数15件 人材不足分野における人材確保のための雇用管理改善促進事業（啓発実践コース：建設分野：委託事業）を実施し、個別相談(17社)による雇用管理改善の啓発促進を取組中。 介護分野における人材確保のための雇用管理改善推進事業（委託事業）を実施し、先進的な雇用管理モデル調査(2社)やネットワークコミュニティ構築（地域の介護業者計21社）による雇用管理改善の取組を実施中。
7	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】。	【平成28年度】 加入勧奨・手続指導件数1,112件（達成率64.7%）、自主成立件数814件（達成率116.3%）、新規未手続事業場把握件数945件（達成率62.2%） 【平成29年度】 加入勧奨・手続指導件数129件、自主成立件数42件、新規未手続事業場把握件数63件（8月末現在）
8	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、制度の周知を実施。
②対象別の待遇改善 ア 若者に係る取組			
9	若者の職業能力開発の推進【再掲】		
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】。	年度初めに県内全大学・短大及び高等専門学校に「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（リーフレットの配付等）依頼。 また県内4か所において、労働基準部と連携し、コンビニエンスストアのオーナーに対しアルバイトの使用にあたっての労働法令遵守に関する研修を行った。

11	学生・生徒等に対する労働法制の周知	<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。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ている。</p>	<p>県内全大学・短大及び高等専門学校に労働法制講座の実施を文書依頼。平成28年度は4大学・短大、平成29年度は3大学・短大において労働法講座を実施。また2か所において学生に対する出張相談を行った。また県内の高等学校についても、県教育委員会に対し、高校における労働法講座の開催協力を依頼。わかものハローワークにおいて、月1回、定期に労働法講座を開催し職員が講師となって説明を実施。労働局・ハローワークの幹部職員による労働法制周知セミナーについては、平成28年度実施なし。ジョブサポーター及び職員が実施する職業講話、委託事業の準備講習等で数多く実施した。福島及び郡山新卒応援ハローワークにおいて、定期的にグループディスカッションを実施、参加した学生等への主体性、積極性、協調性、コミュニケーション能力向上を図ることを主眼に開催した。労働法制セミナーについては、先に記述したとおり職業講話、就職セミナー等を開催する際に併せて実施し、また職業適性診断については、希望者について個別に実施した。</p>
12	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【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。</p>	<p>上記②1に記載したとおり、福島局では平成28年度から、積極的な企業訪問による申請勧奨及び企業が多数集まる各種説明会・セミナー等、あらゆる機会を捉えて周知広報を行ったことにより、平成29年9月末現在14社（全国2位）の認定企業を輩出することができた。今後も引き続き、強力に周知広報及び戦略的な申請勧奨を行っていく。</p>
<p>②対象別の待遇改善 イ 派遣労働者に係る取組</p>			
13	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>派遣セミナー及び定期指導において周知・指導を実施 派遣元・派遣先定期指導時には、「改正派遣法」による新たな義務規定を実施しているか、事業主自らが点検できる内容の「チェックリスト」を配布し、助言・指導を実施</p>

14	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>派遣セミナー及び定期指導において周知・指導を実施</p> <p>派遣元定期指導時には、「教育訓練実施計画」の策定等に特化したリーフレット等を配布し、また、支援機関の案内を行う等の助言・指導を実施</p> <p>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>
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	<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。</p>	<p>派遣セミナー及び定期指導において、リーフレット等を活用し周知・指導を実施</p>
<p>②対象別の待遇改善 ウ 有期契約労働者に係る取組</p>			
16	期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止の周知	<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行う【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。</p>	<p>主催のセミナー（県内4か所）、求人受理説明会（県内4か所）において制度に関する周知を実施。非正規雇用労働者待遇改善センターの活用を周知。</p>
<p>②対象別の待遇改善 エ 短時間労働者に係る取組</p>			

17	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。</p> <p>特に、パートタイム労働法第8条（待遇の原則）の趣旨及び規定内容について、労働者に対する周知徹底を図るとともに、第9条（差別的取扱いの禁止）について、違反する事業主に対する指導等により履行確保を図る【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・通報に対する適切な援助等対応。</p> <p>平成28年度の状況</p> <ul style="list-style-type: none"> ○パートタイム労働法関係相談件数 11件 ○パートタイム労働法関係是正指導件数 134件
18	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企業への表彰について「パートタイム労働者活躍推進企業表彰」への応募を促す。【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の際に実施し、パート労働者活躍企業宣言を推奨したところ、平成28年度に管内の企業1社（金融業）がパート労働者活躍推進企業表彰において「優良賞」を受賞した。</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等の際に実施。平成29年度は職務分析・職務評価セミナーが開催されたため「魅力ある職場づくり推進セミナー」の参加事業所に対し参加勧奨した。また、非正規雇用労働者待遇改善支援センターにおいて職務分析・職務評価の相談について対応できることを周知している。</p>