

正社員転換・待遇改善実現プラン進捗状況（令和2年度分）※平成31年3月12日プラン改定反映後

群馬労働局

(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	平成29年度実績	平成30年度実績	平成31年度実績	令和2年度実績
1	ハローワークによる正社員就職数	65,000人(平成28-令和2年度累計値) 【年間13,000人×5年】	13,000人	13,461人	12,386人	11,957人	10,925人	8,511人
				累計	25,847人	37,804人	48,729人	57,240人
2	ハローワークにおける正社員求人数	350,000人(平成28-令和2年度累計値) 【年間70,000人×5年】	60,000人	69,335人	73,130人	75,084人	72,588人	63,260人
				累計	142,465人	217,549人	290,137人	353,397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28年度実績	平成29年度実績	平成30年度実績	平成31年度実績	令和2年度実績
1	学卒者向け公共職業訓練の正社員就職率	90.0%	99.5%	100.0%	99.6%	98.7%	99.6%	97.9%
2	ハローワークの職業紹介により正規雇用についたフリーター等の件数	27,500件 【年間5,500件×5年】	5,500件	6,091件	5,532件	4,582件	3,669件	2,095件
				累計	11,623件	16,205件	19,874件	21,969件
3	群馬県内のコースエール認定企業数	28社 (平成28年3月末現在 1件)	10社	3社	6社	6社	5社	1社
				累計	9社	15社	20社	21社
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	平成29年度実績	平成30年度実績	平成31年度実績	令和2年度実績
1	紹介予定派遣の増加	10% (全事業所数に対する値)	7.6%	6.3% (27年度実績)	6.3% (28年度実績)	6.5% (29年度実績)	5.2% (30年度実績)	5.5% (元年度実績)
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	平成29年度実績	平成30年度実績	平成31年度実績	令和2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	2,900人 (平成28-令和2年度累計)	135人	465人	695人	966人	908人	957人
				累計	1,160人	2,126人	3,034人	3,991人
(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	平成29年度実績	平成30年度実績	平成31年度実績	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	なし	なし	なし	なし	なし
2	群馬県内のコースエール認定企業数【再掲】	28社 (平成28年3月末現在 1件)	10社	3社	6社	6社	5社	1社
				参考値	参考値	参考値		

正社員転換・待遇改善実現プラン進捗状況（令和2年度分）※平成31年3月12日プラン改定反映後

群馬労働局

(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	<p>ハローワークにおいて、正社員求人を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マッチング強化に取り組む。</p> <p>また、事業主に対しては、キャリアアップ助成金を積極的に活用し、非正規雇用労働者の正規・無期雇用化や企業内訓練、処遇改善等を促進する【平成28-令和2年度にかけて継続的に実施】。</p>	<p>ハローワークにおいて、職員及び求人者支援員による事業所訪問を積極的に実施して良質な正社員求人を確保した。非正規雇用を希望している求人者に対しては、条件緩和指導を行って正社員求人を確保し、正社員希望者との能動的・積極的なマッチング、定期的な求人充足会議を行い、正社員就職の促進を図った。</p> <p>また、雇用保険受給資格者に対しては、担当者制による個別支援を実施し、再就職手当の活用について周知するなどして早期再就職を図った。</p> <p>【ハローワークによる正社員就職数】                      目標 13,000人/年（65,000人/平成28年度-令和2年度累計）                      【平成28年度】 実績 13,461人                      【平成29年度】 実績 12,386人                      【平成30年度】 実績 11,957人                      【令和元年度】 実績 10,925人                      【令和2年度】 実績 8,511人</p>
2	業界団体等への要請	<p>労働局及びハローワークの幹部職員が群馬県内の業界団体や事業所を訪問すること等により、非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善の取組を働きかけていく【平成28-令和2年度にかけて継続的に実施】。</p>	<p>職業安定部幹部を中心に、業界団体等を訪問して正社員雇用及び正社員転換の促進を図り、また、業界団体等と連携を図り、キャリアアップ助成金等の周知のためのセミナー等を開催して、正社員転換を図った。【再掲】</p> <p>また、ハローワークにおいては、幹部自らが、地域の業界団体等を訪問して積極的な正社員雇用及び正社員転換の促進を図った。</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>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。</p> <p>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。</p> <p>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-令和2年度にかけて継続的に実施】。</p>	<p>新規学校卒業予定者の採用計画を立てている事業主を対象とした「新規学校卒業予定者求人説明会」において、若年者雇用促進法について周知を図り、職場情報の収集など積極的に実施した。</p> <p>また、ユースエール認定制度については、職業安定部幹部とハローワークの幹部が同行して業界団体等を訪問し、広報及びホームページへの掲載、傘下の事業主に対する研修会等により周知を図った。</p> <table border="0"> <tr> <td>プラン策定目標</td> <td>10事業所</td> </tr> <tr> <td>【平成28年度】</td> <td>実績 3事業所</td> </tr> <tr> <td>【平成29年度】</td> <td>実績 6事業所</td> </tr> <tr> <td>【平成30年度】</td> <td>実績 6事業所</td> </tr> <tr> <td>【令和元年度】</td> <td>実績 5事業所</td> </tr> <tr> <td>【令和2年度】</td> <td>実績 1事業所</td> </tr> </table>	プラン策定目標	10事業所	【平成28年度】	実績 3事業所	【平成29年度】	実績 6事業所	【平成30年度】	実績 6事業所	【令和元年度】	実績 5事業所	【令和2年度】	実績 1事業所
プラン策定目標	10事業所														
【平成28年度】	実績 3事業所														
【平成29年度】	実績 6事業所														
【平成30年度】	実績 6事業所														
【令和元年度】	実績 5事業所														
【令和2年度】	実績 1事業所														
2	フリーター等に対する支援	<p>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、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、フリーター等の職業意識の啓発を行う。</p> <p>また、フリーター等の正社員化に向けては、県が設置する「ジョブカフェぐんま高崎センター」と連携を図り、カウンセリングから職業紹介・職場定着まで引き続き積極的な就職支援を実施する。</p> <p>さらに、県内の地域若者サポートステーションとの連携により、ハローワークが取り扱う求人への就職に向けて対応可能な若年者をハローワークへ誘導し、きめ細かな個別支援を実施する【平成28-令和2年度にかけて継続的に実施】。</p>	<p>現在、非正規労働者の割合が労働者全体のおよそ40%となっていることが課題であり、また、正規雇用を希望しながら不本意非正規となっている若年者の割合が最も高い状況であることを踏まえ、ハローワークにおいて、担当者制による個別支援を行い、応募書類の書き方指導や模擬面接等を実施するなど積極的な支援を行った。</p> <p>また、ハローワークでは、地方公共団体等と連携を図り、「正社員就職面接会」等を開催し、フリーター等に対する呼びかけを行い、正社員就職の促進を図った。</p> <table border="0"> <tr> <td>プラン策定目標</td> <td>5,500人</td> </tr> <tr> <td>【平成28年度】</td> <td>実績 6,091人</td> </tr> <tr> <td>【平成29年度】</td> <td>実績 5,532人</td> </tr> <tr> <td>【平成30年度】</td> <td>実績 4,582人</td> </tr> <tr> <td>【令和元年度】</td> <td>実績 3,669人</td> </tr> <tr> <td>【令和2年度】</td> <td>実績 2,095人</td> </tr> </table>	プラン策定目標	5,500人	【平成28年度】	実績 6,091人	【平成29年度】	実績 5,532人	【平成30年度】	実績 4,582人	【令和元年度】	実績 3,669人	【令和2年度】	実績 2,095人
プラン策定目標	5,500人														
【平成28年度】	実績 6,091人														
【平成29年度】	実績 5,532人														
【平成30年度】	実績 4,582人														
【令和元年度】	実績 3,669人														
【令和2年度】	実績 2,095人														

<p>3</p>	<p>ニート等に対する支援</p>	<p>ニート等の職業的自立を支援するため、県内の地域若者サポートステーションにおいて、地域ネットワーク等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-令和2年度にかけて継続的に実施】。</p>	<p>県内2ヶ所に設置されている若者サポートステーションと連携を図り、求職者の送り出し、又は出張相談会を実施してニート等に対する支援を実施した。また、ハローワークの若年者担当者等が若者サポートステーションが開催する事業説明会・見学会に参加し、具体的な支援内容の説明等を受けるなど、一層の連携を図った。</p>
<p>4</p>	<p>ひとり親家庭の親に対する支援</p>	<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！ひとり親全カサポートキャンペーン」として、児童扶養手当の現況届を提出する8月に地方自治体への臨時窓口を設置し、きめ細かな相談支援を行うとともに、常設窓口を設置している地域（前橋市・高崎市）においては、常設窓口への誘導等を強化する【平成28-令和2年度にかけて継続的に実施】。</p>	<p>ひとり親家庭の親に対する支援として、例年8月を中心に地方自治体に臨時出張相談窓口を設置し、職業相談やハローワークへの誘導等を行った。          新型コロナウイルス感染症の影響が広がっていた令和2年度中においては、感染拡大防止のため出張相談は実施せず、地方自治体との連携により、支援を必要とする方をハローワークへ誘導する取組を強化し、一人ひとりの状況に応じたきめ細かな相談支援を行った。          令和3年度からは、新型コロナウイルス感染症の影響で、さらに経済的に厳しい状況に置かれたひとり親家庭の自立を促進するため、臨時出張相談窓口の設置を再開し、求職者支援制度の活用も含めた就職支援を実施した。          また、常設窓口を設置している前橋市・高崎市においても、子育て支援課、こども家庭課等と連携し、支援を必要とする方を常設窓口へ誘導し、個別の支援を行った。</p>

<p>5</p>	<p>新規学卒者及び既卒者に対する就職支援の推進</p>	<p>新規学卒者については、高校や大学等と連携を図り、個別企業への求人開拓や個々の状況に応じた支援に取り組み、就職促進を図る。 未内定者（既卒者を含む）については、就職支援ナビゲーターを中心に、セミナーや模擬面接指導などのきめ細かな支援を行う。 また、平成27年10月からスタートした、若者の採用・育成に積極的で若者の雇用管理の状況が優良な中小企業に対し、厚生労働大臣が認定する「ユースエール認定企業」の採用情報等を学生等に提供し、就職活動と企業における人材確保の支援を行う。 さらに、県外に居住し、群馬県へ就職を希望する学生等については、積極的に群馬県に呼び戻し、正社員雇用として活躍できるよう県内企業情報の周知に努める。 その他、群馬県と連携して新規学卒者や既卒者向けの就職面接会を開催する【平成28-令和2年度にかけて継続的に実施】。</p>	<p>ハローワークにおいて、就職支援ナビゲーターを中心に、県内の大学及び高等学校等を対象とした就職支援セミナー、個別相談会などの就職支援を行い、また、職業相談窓口に来所した学生等に対して、エントリーシートの書き方指導、模擬面接指導を実施して積極的な支援を行った。 ユースエール認定制度については、職業安定部幹部とハローワークの幹部が同行して業界団体等を訪問し、広報及びホームページへの掲載、傘下の事業主に対する研修会等により周知を図った。【再掲】 また、平成27年6月に群馬県と雇用対策連携協定を締結して、より一層の連携した雇用対策を行うこととし、そのひとつとして「Gターン！ぐんま若者応援就職面接会（Gターンとは、群馬県内の企業へのU・Iターンをいう。）」を開催した。</p> <table border="0"> <tr> <td>プラン策定目標</td> <td>10事業所【再掲】</td> </tr> <tr> <td>【平成28年度】</td> <td>実績 3事業所</td> </tr> <tr> <td>【平成29年度】</td> <td>実績 6事業所</td> </tr> <tr> <td>【平成30年度】</td> <td>実績 6事業所</td> </tr> <tr> <td>【令和 元年度】</td> <td>実績 5事業所</td> </tr> <tr> <td>【令和 2年度】</td> <td>実績 1事業所</td> </tr> </table>	プラン策定目標	10事業所【再掲】	【平成28年度】	実績 3事業所	【平成29年度】	実績 6事業所	【平成30年度】	実績 6事業所	【令和 元年度】	実績 5事業所	【令和 2年度】	実績 1事業所								
プラン策定目標	10事業所【再掲】																						
【平成28年度】	実績 3事業所																						
【平成29年度】	実績 6事業所																						
【平成30年度】	実績 6事業所																						
【令和 元年度】	実績 5事業所																						
【令和 2年度】	実績 1事業所																						
<p>6</p>	<p>早い段階からの職業意識の形成</p>	<p>中学生は高校生の早い段階で、就職に対する職業意識の形成を図るために、中学校や高校の連携を図り、職業講話を実施する。 具体的には、厚生労働省作成の「正社員？フリーター？何が違うの??」を活用し、雇用形態別にみた年齢と年収や適用される各種制度の違いなど、将来の進路に役立つ職業講話等を実施して職業意識の形成を図る【平成28-令和2年度にかけて継続的に実施】。</p>	<p>新規学卒者については、学校等におけるより早い段階からのキャリア教育の推進と相まって、ハローワークにおけるより早期からの就職に向けた支援が重要となっていることを踏まえ、学校等との連携強化を図り、中学生及び高校生に対して、企業が求める人材像や雇用形態による賃金や社会保障の違い等についてキャリア教育セミナーを実施した。</p> <table border="0"> <tr> <td>【平成28年度】</td> <td>実施件数</td> <td>高校 51件</td> <td>中学 13件</td> </tr> <tr> <td>【平成29年度】</td> <td>実施件数</td> <td>高校 39件</td> <td>中学 5件</td> </tr> <tr> <td>【平成30年度】</td> <td>実施件数</td> <td>高校 34件</td> <td>中学 3件</td> </tr> <tr> <td>【令和 元年度】</td> <td>実施件数</td> <td>高校 67件</td> <td>中学 11件</td> </tr> <tr> <td>【令和 2年度】</td> <td>実施件数</td> <td>高校 78件</td> <td>中学 5件</td> </tr> </table>	【平成28年度】	実施件数	高校 51件	中学 13件	【平成29年度】	実施件数	高校 39件	中学 5件	【平成30年度】	実施件数	高校 34件	中学 3件	【令和 元年度】	実施件数	高校 67件	中学 11件	【令和 2年度】	実施件数	高校 78件	中学 5件
【平成28年度】	実施件数	高校 51件	中学 13件																				
【平成29年度】	実施件数	高校 39件	中学 5件																				
【平成30年度】	実施件数	高校 34件	中学 3件																				
【令和 元年度】	実施件数	高校 67件	中学 11件																				
【令和 2年度】	実施件数	高校 78件	中学 5件																				

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、就業機会を提供していくことが重要である。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おり、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、群馬労働局職業安定部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-令和2年度にかけて継続的に実施】。</p>	<p>派遣労働者が正社員になる道を開くため、平成27年改正労働者派遣法で新たに義務付けられた「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及び派遣先への直接雇用の依頼等」の雇用安定措置が適正に履行されるよう派遣元・派遣先への指導監督及び労働者派遣事業適正運営講習会等で集団指導を行った。</p> <p>(参考)</p> <p>派遣元・先指導監督及び労働者派遣事業適正運営講習会実施件数</p> <table border="1"> <tr> <td>【平成29年度】</td> <td>指導監督件数251件</td> <td>講習会等10回</td> <td>523社</td> </tr> <tr> <td>【平成30年度】</td> <td>指導監督件数249件</td> <td>講習会等17回</td> <td>438社</td> </tr> <tr> <td>【令和元年度】</td> <td>指導監督件数229件</td> <td>講習会等10回</td> <td>516社</td> </tr> <tr> <td>【令和2年度】</td> <td>指導監督件数176件</td> <td>講習会等13回</td> <td>282社</td> </tr> </table> <p>雇用安定措置について、派遣元事業主が義務又は努力義務対象を適正に把握しているか確認し、対象者には措置が実施されているか派遣元管理台帳で確認した。</p> <p>いわゆる専門26業務で働く派遣労働者が不安定な雇用に陥ることのないよう「労働者派遣事業の見直しに係る特別相談窓口」を設置し相談対応を行った。</p> <p>(参考)</p> <p>労働者派遣事業の見直しに係る特別相談窓口における相談件数</p> <table border="1"> <tr> <td>【平成29年度】</td> <td>相談件数63件</td> </tr> <tr> <td>【平成30年度】</td> <td>相談件数35件</td> </tr> <tr> <td>【令和元年度】</td> <td>相談件数30件</td> </tr> <tr> <td>【令和2年度】</td> <td>相談件数31件</td> </tr> </table> <p>労働契約申込みみなし制度について、派遣元・派遣先への指導監督及び講習会等で周知啓発を行った。</p>	【平成29年度】	指導監督件数251件	講習会等10回	523社	【平成30年度】	指導監督件数249件	講習会等17回	438社	【令和元年度】	指導監督件数229件	講習会等10回	516社	【令和2年度】	指導監督件数176件	講習会等13回	282社	【平成29年度】	相談件数63件	【平成30年度】	相談件数35件	【令和元年度】	相談件数30件	【令和2年度】	相談件数31件
【平成29年度】	指導監督件数251件	講習会等10回	523社																								
【平成30年度】	指導監督件数249件	講習会等17回	438社																								
【令和元年度】	指導監督件数229件	講習会等10回	516社																								
【令和2年度】	指導監督件数176件	講習会等13回	282社																								
【平成29年度】	相談件数63件																										
【平成30年度】	相談件数35件																										
【令和元年度】	相談件数30件																										
【令和2年度】	相談件数31件																										
2	その他	<p>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。</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-令和2年度にかけて継続的に実施】。</p>	<p>派遣先への指導監督において、紹介予定派遣の活用状況を確認し、キャリアアップ助成金制度について説明し活用促進を図った。</p> <p>紛争防止措置について、派遣契約書に定めているか否か、派遣元・派遣先への指導監督において確認し、定めていない事業所へは是正指導を行った。</p> <p>労働契約申込み義務制度について、派遣元・派遣先へ指導監督において適切に適用されているか確認を行った。</p>																								

② 対象者別の正社員転換等			
ウ) 短時間・有期雇用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、群馬労働局・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、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】。	各労働基準監督署で実施している集団指導時など、事業主等が参集する様々な機会を利用して、説明、資料配付等を行うとともに、働き方・休み方改善コンサルタントによる事業所訪問時においても資料配付等を行い、周知に努めた。
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】。	無期転換ルール説明時に合わせて、不合理な労働条件の禁止も周知しているほか、各労働基準監督署等での集団指導等、また、来室での個別相談に対応している
3	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。	報告徴収の実施により、正社員転換推進措置を講じていない事業所に対しては行政指導を行うとともに、当該措置を講じている事業所からは、措置の実施状況を聴取し、好事例の収集に努めた。
4	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-令和2年度にかけて継続的に実施】。	職業安定部幹部を中心に、業界団体等を訪問して有期雇用労働者の無期転換による雇用確保の促進を要請するとともに、高齢有期労働者の無期雇用転換による65歳までの雇用機会の確保を図る事業主への助成金(キャリアアップ助成金制度等)の周知のため、セミナー等を開催するなどし、65歳までの雇用機会の確保の促進を図った。  【平成28年度】 セミナー実施回数 33回 【平成29年度】 セミナー実施回数 18回 【平成30年度】 セミナー実施回数 11回 【令和元年度】 セミナー実施回数 12回 【令和2年度】 セミナー実施回数 1回

<p>5</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-令和2年度にかけて継続的に実施】。</p>	<p>職業安定部幹部を中心に、業界団体等を訪問して有期雇用労働者の正規雇用等への転換による正社員化の促進を要請するとともに、業界団体と連携を図り、キャリアアップ助成金制度等の周知のためセミナー等を開催し、正社員転換の促進を図った。【再掲】</p> <p>プラン策定目標                    135人          【平成28年度】            実績 465人          【平成29年度】            実績 695人          【平成30年度】            実績 966人          【令和元年度】            実績 908人          【令和 2年度】            実績 957人</p>
----------	------------------------	---	--



(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・説明等を行う。	パートタイム・有期雇用労働法等説明会を令和2年度に38回実施した（他部署の主催分を含む）。また、報告徴収時、改正法の説明及び資料配布を行い、法の周知を図った。 さらに、令和3年4月に中小企業含めて法が全面施行されることから、同年1月から3月にかけて、ラジオ放送や、フリーペーパー、Web広告等を活用し、幅広く周知・啓発を行った。
2	最低賃金の履行確保	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。	群馬県最低賃金の改正決定について、県内の自治体をはじめとする187件の各種団体等に対し、広報誌やホームページへの掲載及びポスター掲示等の広報依頼を実施。 さらに、労働局ホームページへの掲載、集団指導時等あらゆる機会を活用して周知を実施。
3	中小企業・小規模事業者の生産性向上支援	業務改善助成金を活用することにより、正社員と非正規労働者の賃金格差の縮小を図る。	関係団体へ向け、新型コロナウイルス感染症対応に関する助成金及び業務効率化に関する助成金の周知を行い、その中で業務改善助成金の周知も行った。また、群馬県最低賃金の改定の際にも、プレス発表やメールマガジンにより周知を実施した。 令和3年度においても、オンラインセミナーの開催や、メールマガジン、ラジオ、金融機関発行の情報誌等を活用し、引き続き周知を行っている。
4	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-令和2年度にかけて継続的に実施】。 ※ キャリアアップ助成金の人材育成コースは、平成30年度から人材開発支援助成金の特別育成訓練コースに整理統合。	キャリアアップ助成金を活用した処遇改善の取組や、人材開発支援助成金を活用した職業訓練の実施による人材育成について、セミナーの開催や外部の研修等に講師を派遣することで企業における待遇改善や職業能力開発の推進を図った。 また、職業訓練の実施による人材育成が適正に活用されるよう、ジョブカードセンターと定期的な打ち合わせを実施し連携を図った。

5	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。【平成28年度以降も継続的に実施予定】。</p>	<p>育児・介護休業法に基づく報告徴収を実施し、有期契約労働者の育児休業及び介護休業の取得要件について、改正内容に沿ったものとなっていない場合は、助言により規定の整備を促した。</p> <p>また、令和4年4月段階的に施行される改正育児・介護休業法に基づき、非正規雇用労働者の育児・介護休業取得要件緩和等の内容について、管内事業主約1,300社に対し周知資料を送付するとともに、関係団体の協力を得て広報誌への掲載や説明時間を確保するなどし、改正法の周知を図った。</p> <p>また、制度整備や育児・介護休業取得等に関し相談ができる「中小企業のための育児・介護支援プラン導入支援事業」についても、改正法の内容と併せ広く周知を図った。</p>
6	産前産後期間中の短時間労働者等の国民年金保険料の免除	<p>短時間労働者等の女性が安心して妊娠・出産できるよう、国民年金第1号被保険者の産前産後期間の保険料負担免除制度が導入される予定（平成31年4月施行）であり、円滑な施行に取り組んでいく【平成31年度から実施】。</p>	<p>保険料負担免除の対象となると思われる女性労働者等から相談があった場合には、適宜対応を図ることとしている。</p>
7	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-令和2年度にかけて継続的に実施】。</p>	<p>改正均等法及び育児・介護休業法に基づくハラスメント対策の周知として、説明会を令和元年度は8回、令和2年度は13回実施した。併せて、他機関主催の説明会において説明時間の確保及び資料の配布により周知を行った。また、報告徴収によりセクシュアルハラスメント及び妊娠、出産、育児休業等を理由とするハラスメント防止措置について、未措置の事業所に対し行政指導を行い、法の履行を図った。</p>
8	職場のハラスメント防止対策の強化	<p>職場のハラスメント防止対策については、平成31年3月8日、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を盛り込んだ改正法案が国会に提出されたところであり、成立した場合には、積極的な周知を始め、必要な措置を講じる【平成30-令和2年度にかけて実施】。</p>	<p>各種団体の会議等、あらゆる機会を利用し、ポータルサイトや導入マニュアルの周知・啓発を行い、パワーハラ対策の取組の重要性について説明し、労働者等に対しては、ハラスメント対応特別相談窓口を開設し、相談等の強化を図った。令和元年6月5日に改正労働施策総合推進法等が公布されたことから、改正法説明会を令和元年度は8回、令和2年度は13回実施した。また、施行前日の定例会見で説明するとともにメールマガジンに記事を掲載し、周知を図った。併せて、他機関主催の説明会において説明時間の確保及び資料の配布により周知を行った。また、報告の請求等によりハラスメント防止措置について、未措置の事業所に対し行政指導を行い、法の履行を図った。</p>

<p>9</p>	<p>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</p>	<p>ハローワークの「人材確保対策コーナー」において、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。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、都道府県労働局・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は平成29-令和2年度にかけて継続的に実施。その他は平成28-令和2年度にかけて継続的に実施】。</p>	<p>ハローワークにおいては、事業所と直接的な接触がある場面を捉え、各種人材確保支援策の周知・啓発により雇用管理改善を推進し、また、求人充足サービスの充実により人材確保を支援している。</p> <p>労働局においては、人材確保等支援助成金を活用した雇用管理改善を行うことで「魅力ある職場づくり」を推進し、生産性向上や人材確保を支援している。</p> <p>平成30年度から、ハローワーク前橋には、福祉、建設、警備、運輸分野等に係る人材確保支援の総合支援窓口となる人材確保対策コーナーが設置され、求人充足に向けたコンサルティング等の支援を行っているところであり、引き続き事業主等に対してコーナーの周知・啓発を行っている。</p>										
<p>10</p>	<p>労働保険の適用の推進</p>	<p>労働保険未手続事業者に対する適用促進対策を引き続き推進する【平成28-令和2年度にかけて継続的に実施】。</p>	<p>毎年度、前年度実績を踏まえた適用促進計画を策定し、事業受託団体（労保連群馬支部）と連携を図りつつ、未手続事業場の労働保険加入手続きを推進した。</p> <p>【手続指導による自主成立事業場数】</p> <table border="1"> <tr> <td>【平成28年度】</td> <td>1,114件</td> </tr> <tr> <td>【平成29年度】</td> <td>1,223件</td> </tr> <tr> <td>【平成30年度】</td> <td>932件</td> </tr> <tr> <td>【令和元年度】</td> <td>902件</td> </tr> <tr> <td>【令和2年度】</td> <td>1,010件</td> </tr> </table>	【平成28年度】	1,114件	【平成29年度】	1,223件	【平成30年度】	932件	【令和元年度】	902件	【令和2年度】	1,010件
【平成28年度】	1,114件												
【平成29年度】	1,223件												
【平成30年度】	932件												
【令和元年度】	902件												
【令和2年度】	1,010件												

<p>11</p>	<p>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</p>	<p>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「知ってあり？～まんが知って役立つ労働法Q&amp;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。</p> <p>また、文部科学省の協力を得つつ、局幹部職員等が、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【平成28-令和2年度にかけて継続的に実施】。</p>	<p>県内の大学等に対し、労働法制の普及等に関するセミナー講師を派遣する取組を行っていることを周知し、局長及び局幹部が講師を務め、大学を訪問しての「労働法セミナー」を平成28年度は計8回、平成29年度は6回、平成30年度は6回、平成31年度は5回、令和3年度は9月末現在で2回行い、労働法制やトラブル時の具体的な対処方法等について、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「知ってあり？～まんが知って役立つ労働法Q&amp;A～」等を使用し、過去のアンケート結果や対象学生の学年等も考慮しながら講演を行った。</p> <p>令和2年度については、コロナウイルス感染症対策のため、大学等からの講師派遣の要請がなかったことから「知ってあり？～まんが知って役立つ労働法Q&amp;A～」を大学等に送付を行った。なお、「知ってあり？～まんが知って役立つ労働法Q&amp;A～」については、ハローワーク職員が高校等を訪問する際などにも持参し、若年層の労働法制の理解促進に役立っている。</p> <p>また、平成28年度は、高校、中学校からの要望が無かったため、平成29年度は、県教育委員会を訪問し担当者へ講師派遣について説明し、県内の高校、中学校への周知を依頼を行ったことにより、平成30年度は5回、平成31年度は4回、令和2年度は1回の講師派遣を行った。なお、平成30年度は赤城少年院（2回）、群馬県立聾学校（1回）に講話を実施した。</p> <p>さらに、学生アルバイトの労働条件の確保のため、平成28年度以降継続して「アルバイトの労働条件を確かめよう」キャンペーンとして特別相談窓口を設置し、学生をはじめ若者からの相談の強化を図る取組を行った。</p>												
<p>12</p>	<p>若者雇用促進法に基づく認定制度の推進</p>	<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-令和2年度にかけて継続的に実施】。</p>	<p>ユースエール認定制度については、職業安定部幹部とハローワークの幹部が同行して業界団体等を訪問し、広報及びホームページへの掲載、傘下の事業主に対する研修会等により周知を図った。【再掲】</p> <table border="0" data-bbox="1422 906 1769 1082"> <tr> <td>プラン策定目標</td> <td>10事業所</td> </tr> <tr> <td>【平成28年度】</td> <td>実績 3事業所</td> </tr> <tr> <td>【平成29年度】</td> <td>実績 6事業所</td> </tr> <tr> <td>【平成30年度】</td> <td>実績 6事業所</td> </tr> <tr> <td>【令和元年度】</td> <td>実績 5事業所</td> </tr> <tr> <td>【令和2年度】</td> <td>実績 1事業所</td> </tr> </table>	プラン策定目標	10事業所	【平成28年度】	実績 3事業所	【平成29年度】	実績 6事業所	【平成30年度】	実績 6事業所	【令和元年度】	実績 5事業所	【令和2年度】	実績 1事業所
プラン策定目標	10事業所														
【平成28年度】	実績 3事業所														
【平成29年度】	実績 6事業所														
【平成30年度】	実績 6事業所														
【令和元年度】	実績 5事業所														
【令和2年度】	実績 1事業所														

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。【平成28年-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-令和2年度にかけて継続的に実施】。</p>	<p>派遣元への指導監督において、派遣先に直接雇用されている労働者の賃金と派遣労働者の賃金との均衡を図る措置の実施のため、派遣先に対して賃金情報の提供依頼及び均衡待遇の確保のため考慮した内容を派遣労働者の求めに応じて説明しているかの確認を行った。</p> <p>派遣先への指導監督において、派遣先に雇用されている労働者との均衡を考慮した教育訓練の実施内容や、福利厚生施設の利用の可否及び派遣元から依頼があった場合の賃金情報の提供の有無の確認を行った。</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-令和2年度にかけて継続的に実施】。</p>	<p>教育訓練計画の作成の有無、キャリアコンサルティング体制の整備状況を労働者派遣事業の許可・更新時及び事業報告書で確認を行った。また、派遣元への指導監督において、進捗状況や派遣労働者への周知が行われているのかチェックを行うとともに、実施された訓練等の日時や内容について派遣元管理台帳で確認を行った。</p> <p>請負業者等への臨検指導で適正な労働者派遣・請負をするよう指導した。</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年度-令和2年度にかけて継続的に実施】。</p>	<p>職業安定部需給調整事業室が実施する労働者派遣事業適正運用講習会において、セクシュアルハラスメント及び妊娠・出産・育児休業等に係るハラスメント防止対策並びに不利益取扱いについて説明するとともに、資料を配布し周知徹底を図った。また、報告徴収の際、セクシュアルハラスメント及び妊娠・出産・育児休業等に係るハラスメント防止措置について、派遣労働者を含む全ての労働者に講じられていないことを把握した場合には、行政指導を実施した。</p>

<p>16</p>	<p>パートタイム労働法等の履行確保</p>	<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。 さらに、令和2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等を実施することにより、法の円滑な施行を図る【平成28-令和2年度にかけて継続的に実施】。</p>	<p>パートタイム・有期雇用労働法等説明会を令和2年度は38回（他部署の主催分を含む）実施した（再掲）。 また、パートタイム労働法（中小企業）又はパートタイム・有期雇用労働法（大企業）に基づく報告徴収を実施し、法に基づく措置が講じられていない場合には、助言・指導を行うとともに、均等・均衡待遇について説明を行った。報告徴収の際、中小企業に対してはパートタイム・有期雇用労働法についても説明し、法の周知を図った。</p>
<p>17</p>	<p>雇用管理の改善に向けた企業の自主的な取組の促進</p>	<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-令和2年度にかけて継続的に実施】。</p>	<p>働き方改革関連法に関する説明会でパンフレットを配布し、ポータルサイトを周知することで企業の自主的な取組を支援した。 また、自治体、商工会議所及び金融機関に対し、訪問時にホームページや情報誌への掲載依頼を行ったり等、あらゆる機会を捉え、働き方改革推進支援センターの周知を行い利用促進をはかった。</p>