

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25日プラン改定反映後

(1)正社員転換等について			
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や就職面接会等を通じてマッチング強化に取り組む。また、フリーターに配慮したキャリアコンサルティングの実施等、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】。	求人窓口や事業所訪問時において正社員採用のメリット（採用や定着面）等についてリーフレットを活用のうえ説明し、積極的な求人確保に努めたものの、正社員求人数は、前年に比べて10.4%の減少となった。ハローワークにおいては地方自治体と連携し、正社員限定の就職面接会の実施や、正社員就職に向けた担当者制による支援等によりマッチング強化に取り組んだ。なお、令和2年度におけるハローワークによる正社員就職数は11,062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。また、活用が進むよう、制度の周知等を積極的に行う。 周知にあたっては、茨城労働局内の関係部署がこれまで以上に連携し、茨城労働局内の関係部署が主催する事業主セミナー、各種事業主団体と連携した説明会（目標：年5回以上開催）等を活用してこれまで以上に効果的な周知に努める。【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	ハローワークでの周知のほか、茨城県作成の「中小企業支援施策活用ガイドブック」へ助成金制度を掲載する等の周知を行った。
3	業界団体等への要請	茨城労働局において、非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善の取組や地域限定正社員制度の導入等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事業主団体や事業主を訪問し、又はハローワークにおいて、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】。	令和2年度は、新型コロナウイルス感染症のまん延による対応として、経済団体へ非正規労働者を含む雇用維持に対する配慮の要請を行った。
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】。	茨城労働局並びに茨城県、（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構茨城支部が協働して、地域の労働市場の動向や訓練・人材ニーズ等に踏まえた「令和2年度茨城県職業訓練実施計画」を作成し、それに基づき公的職業訓練を行った。
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の、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、新卒者の募集を行う企業の職場情報の提供の仕組み、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、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（コースエール認定）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求人者に全ての職場情報を提供するよう働きかけ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】。	学卒求人受理説明会時や、ハローワークの窓口での求人受理の際など、新卒者の募集を行う企業の職場情報の提供の仕組みをはじめ、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の制度や「コースエール認定制度」を広く周知した。なお、令和2年度におけるコースエール認定の実績は1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（水戸・土浦）、新卒応援ハローワークランチ（日立・龍ケ崎）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やかな支援（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】。	就職支援セミナーや模擬面接、求職者ニーズにあった求人開拓など、きめ細やかな支援を行った。また、未内定者に対しては、学校との連携を密にし、新卒応援ハローワーク等への誘導を行うとともに正社員就職をあきらめさせない継続的な支援を行った。 就職支援ナビゲーターによる学校と連携した出張相談や就職支援セミナー（令和2年度における実績は760回 開催：参加者数5,651人）、就職後の定着支援（令和2年度における実績は2,570件）を行った。
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。）や就職氷河期世代を含む長期不安定雇用者の正社員転換を促進するため、引き続き、土浦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、土浦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】。	求職者担当者制による個別支援の中で、応募書類作成指導や模擬面接など個別に必要とする支援を見極めた支援を行った。また、トライアル雇用奨励金・キャリアアップ助成金の活用によるフリーター等の正社員就職支援を行った。なお、令和2年度におけるフリーター等の正社員就職件数は、2,038件。
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】。	令和元年度実施した県労働政策課を事務局とした「茨城県地域若者サポートステーション事業関係機関連絡会議」は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響により開催が見送られたものの、地域若者サポートステーションでは地方自治体の担当者との情報交換による連携を図った。また、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響も考慮しつつ、可能な時期に学校訪問を行い学校中退者等の情報の把握や就職希望者の相談を実施した。
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を提出する8月に地方自治体への臨時窓口を設置するなど、ハローワークへの誘導等を強化する。また、ハローワークのマザーズコーナーにおいて、ひとり親の就職支援や、地方自治体やひとり親支援を行うNPO法人等の関係機関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ための、併給が可能となったトライアル雇用奨励金と特定求職者雇用開発助成金の活用を促進するとともに、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【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	ハローワークに設置されたマザーズコーナー（水戸・日立・土浦・古河・龍ケ崎・常陸鹿嶋）において家庭環境等に配慮した職業相談を実施し、公的職業訓練制度、助成金制度、トライアル雇用制度の活用等により早期就職の促進を図った。また、潜在求職者への働きかけを含め、マザーズコーナーの利用を一層促進するため、当該コーナーの周知用ポスターを関係機関や子育て支援施設へ配付した。 「出張ハローワーク！ひとり親全力サポートキャンペーン」は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響を考慮して実施を見送ったが、安定窓口におけるひとり親家庭の就労支援内容を案内するリーフレットを作成した。リーフレットでは、仕事と子育てが両立しやすい正社員求人が紹介できること、求職者支援訓練についても周知を行った。また、各自治体に対して児童扶養手当現況届提出の案内送付に併せて、当該リーフレットの同封や自治体窓口での配布、さらに対象者を安定窓口へ誘導してもらうよう依頼した。

6	若者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（O-JT）を組み合わせた実践的訓練）を推進する。【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	ハローワークにおいて、適切な訓練受講を目的としたキャリアコンサルティングを行うほか、委託事業である「訓練受講希望者等に対するジョブ・カード作成支援推進事業」を活用した支援を行った。なお、令和2年度における委託事業の相談延べ件数は1,721件、同ジョブ・カード交付件数は1,569件。 ジョブ・カードを活用した雇用型訓練の推進のため、ハローワークでの周知のほか、茨城キャリア形成サポートセンターと連携し、様々な機会を利用して制度の周知を行った。茨城キャリア形成サポートセンターでは、県内事業所への個別訪問や、県内で開催された就職面接会の場で参加企業に対して制度の説明を行った。
7	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	新卒応援ハローワーク（水戸・土浦）、新卒応援ハローワークブランチ（日立・龍ヶ崎）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】。	新卒応援ハローワーク（水戸・土浦）においては、相談件数5,285件、就職件数2,002件、新卒応援ハローワークブランチ（日立・龍ヶ崎）においては、相談件数1,698件、就職件数818件の実績があった。 UIJターン関連の合同面接会については、以下のとおり開催し、地方自治体と連携して地方就職の促進に努めた。 茨城県と労働局共催による企業説明会や面接会の実施（2回）。 市町村とハローワーク共催による面接会等の実施（7回）。 常陸太田市就職面接会（3回）鹿嶋市移住・就職相談会（1回） 笠間市緊急就職面接会（1回）石岡市・小美玉市就職面接会（1回） 元氣いばらき就職面接会常陸大宮会場（1回）

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に取り組むことが重要である。このため、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、労働局に設置した特別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日から施行されている「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】。	新型コロナウイルス感染症の影響により、労働契約の中途解除や不更新が懸念されることから、派遣元事業主や派遣先に対し、有期雇用派遣労働者に対する適切な雇用安定措置の履行状況の確認、必要に応じた指導を行った。 指導監督時や労働者派遣事業許可更新前説明会など、派遣元事業所と接触するあらゆる機会をとり、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行うこと及び派遣先への直接雇用の依頼や派遣労働者以外の労働者として無期雇用すること等の雇用安定措置を講ずることなど、平成27年改正労働者派遣法の周知・啓発、指導を行った。 旧労働者派遣法における専門26業務で働く方への相談対応として、労働局内に特別相談窓口を設置し、労働者派遣制度の見直しに係る相談に応じた。 各種説明会・セミナー・許可申請時・指導監督時等において、労働契約申込みみなし制度、紹介予定派遣制度の活用、紛争防止措置等について周知啓発を行った。
2	その他	紹介予定派遣の活用や、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。 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。【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	派遣元に対しては、労働者派遣契約の締結に際し、紛争を防止するために講ずる措置について定めることを周知、指導するとともに、有期雇用派遣労働者を無期雇用労働者にする場合にはキャリアアップ助成金の活用ができることを案内した。 派遣先に対しては、紹介予定派遣制度の概要及び労働者派遣個別契約書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を定めて直接雇用を円滑に進めることについて周知、指導するとともに、キャリアアップ助成金制度についても周知を行った。

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、労働基準監督署、ハローワークも含めた窓口でのリーフレットの配布等により制度の周知を図る。また、制度導入に関する相談対応やセミナーや個別相談会の参加勧奨により、企業における導入支援を図る。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】。	事業主に対しては、職員・指導員等が事業場を訪問する際において、有期契約労働者の有無を聴取の上、有期雇用労働者の在籍を確認した場合には労働契約法等に基づく対応を講ずるよう説明を行った。 労働局及び労働基準監督署、公共職業安定所の窓口において、リーフレットを配架、配布する等により周知を行った。 本省委託事業の「労働契約等解説セミナー」の開催について、労働局ホームページへの掲載や局事務所におけるリーフレット等の配布等を通じセミナーへの参加勧奨や周知を行った。
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28-32年度にかけて継続的に実施】。	事業主に対しては、職員・指導員等が事業場を訪問する際において、有期契約労働者の有無を聴取の上、有期雇用労働者の在籍を確認した場合には労働契約法等に基づく対応を講ずるよう説明を行った。 労働局及び労働基準監督署、公共職業安定所の窓口において、リーフレットを配架、配布する等により周知を行った。 本省委託事業の「労働契約等解説セミナー」の開催について、労働局ホームページへの掲載や局事務所におけるリーフレット等の配布等を通じセミナーへの参加勧奨や周知を行った。
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き（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へ転換させ、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】。	ハローワークにおいて、（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構の高齢者雇用プランナーやアドバイザーとの連携による企業訪問を計画的に実施し、企業における65歳以降の継続雇用延長や65歳までの定年延長の取組に併せて、キャリアアップ助成金を活用した有期雇用から無期雇用への転換推進を行った。
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】。	ハローワークでの周知のほか、種々の機会を活用して制度の周知を実施した。

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>労働条件の明示等の「雇用管理上の留意事項」、就業規則の規定例及び好事例等を活用し、局内各部署で連携して、企業向けセミナー等の開催により、周知・啓発を図る【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（大企業においては、パートタイム・有期雇用労働法）に基づく事業所訪問時に、正社員転換推進措置の内容を確認し、好事例の収集に努めるとともに、短時間正社員制度の導入に向け周知・啓発を行った。</p>

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	<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」を実施について茨城県と連携し、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29-31年度にかけて実施】。</p>	<p>ハローワークにおいて、リーフレットを活用した制度の周知を実施した。</p>

「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	周知・啓発及び助言、情報提供の実施	<p>企業向けセミナー等の開催により、周知・啓発を図るほか、「多様な正社員」制度の導入や見直しを検討する企業に対し、パンフレットを活用するなどにより就業規則の整備等企業内のルールへの制度化に向けた助言や助成措置の情報提供を行うとともに、本省において実施するコンサルティングの利用動向を行う【平成28-32年にかけて継続的に実施】。</p>	<p>説明会や事業所訪問時等において「多様な正社員」を検討したい事業主に対し、「短時間正社員制度」導入支援マニュアルを活用した助言やキャリアアップ助成金の案内を行うとともに、短時間正社員導入支援コンサルティングや茨城働き方改革推進支援センターの利用動向を行った。</p>
2	「多様な正社員」に関するシンポジウムの周知	<p>「多様な正社員」に対する社会的気運の醸成を図ることを目的に全国で開催される企業向けシンポジウムについて、周知及び参加動向を行う【平成28-32年にかけて継続的に実施】。</p>	<p>当該シンポジウムは開催されなかったが、開催された「多様な働き方」導入支援セミナーについて、労働局ホームページへの掲載や、リーフレットの配架、配布により周知を行った。</p>
3	短時間正社員制度導入支援マニュアルの普及等	<p>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】。</p>	<p>事業主に対して、職員・指導員等が事業所を訪問する際等に情報提供を行った。</p>
4	キャリアアップ助成金の活用促進	<p>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】。</p>	<p>キャリアアップ助成金の正社員化コースにおいて「多様な正社員（勤務地限定正社員、職務限定正社員及び短時間正社員）」へ転換した場合には、正規雇用労働者へ転換したものとみなしていることから、非正規労働者の正社員転換の周知の一環として、ハローワークでの周知のほか、種々の機会を活用して制度の普及・促進を図った。なお、具体的な取組としては、（１）キャリアアップ助成金の活用促進と同じ。</p>
5	好事例の収集等	<p>働き方改革の推進のための取組において、「多様な正社員」を導入している企業の好事例を収集し、茨城労働局のホームページに掲載し、「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】。</p>	<p>女性活躍推進法や次世代法に基づく認定企業を中心に「多様な正社員」制度等に係る情報を収集し、認定企業の取組として、多様な働き方についてホームページで紹介した。</p>

(2)待遇改善について			
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の円滑な施行に向けて丁寧な周知・説明等を行う。	雇用環境・均等室が所管する法令に基づく報告徴収など、事業主と接触するあらゆる機会をとり、現行のパートタイム労働法の履行確保を行うとともに、パートタイム・有期雇用労働法の適用となる大企業に対しては、非正規雇用労働者の雇用管理の改善等に係る措置に関して適切かつ有効な実施を図るため、同一労働同一賃金ガイドラインの周知を併せて行った。 パートタイム・有期雇用労働法の円滑な施行に向け、令和3年4月に適用となる中小企業を対象に、法に沿った雇用管理に向けた準備を徹底するよう通知するとともに、説明会を開催し周知を行った。また、特別相談窓口を設置し、事業主に加え非正規雇用労働者へ広く周知を行った。 関係団体主催の説明会等において、「働き方改革（同一労働同一賃金等）」をテーマに講演し、周知・説明を行った。 非正規社員の大企業内での正社員化や人材育成、処遇改善といったキャリアアップの取組を推進するため、キャリアアップ助成金の活用促進について、事業主等の参加する各種説明会・研修会等の機会をとり、周知・広報を実施した。 派遣労働者の待遇確保の方式の明確化、派遣労働者に対する待遇に関する説明の義務化等を内容とする派遣労働者の同一労働同一賃金に関する労働者派遣法が令和2年4月1日から施行されたことに伴い、その円滑な履行に向けて、許可更新前説明会や許可証交付式等の機会を捉え、派遣元事業主に対して、周知啓発を行った。また、定期指導時には、派遣元事業主及び派遣先に対して、周知啓発と併せ、取組状況を確認し、必要に応じた指導監督を行った。 労働局内に「派遣労働者の均等均衡待遇に係る特別相談窓口」を設置し、派遣労働者や派遣元事業主等に対して相談・援助等を行った。
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、中央最低賃金審議会の見解を踏まえ、茨城地方最低賃金審議会に改正の諮問を行い、円滑な審議が行われるよう努める。さらに、中小企業・小規模事業者の生産性向上等のための支援策として、「専門家派遣・相談等支援事業」及び「業務改善助成金」等の利用促進を図る。	中小企業・小規模事業者から経営改善と労務管理の相談等にワンストップで対応するための「茨城働き方改革推進支援センター」を設置し、無料の相談対応・専門家派遣を実施した。 中小企業・小規模事業者が、生産性向上に係る設備投資等を行い、最低賃金を一定額以上引き上げた場合には、その設備投資等の経費の一部を助成する業務改善助成金事業について、生活衛生等の業界団体と経済団体を訪問し積極的な周知を行い、生産性向上の支援を行った。なお、令和3年3月末時点における支給実績は、13,147,000円/11件。 的確な監督指導では、最低賃金の履行確保上、問題があると考えられる業種等を重点とした監督指導等を実施するにあたっては、茨城働き方改革推進支援センターと連携を図り実施した。 最低賃金額の改正について、使用者団体や労働者団体及び地方公共団体等の協力の下、茨城県内の使用者及び労働者に対して周知を図った。 有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者といった、いわゆる非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップなどを促進するため、正社員化、人材育成、処遇改善の取組を実施した事業主に対して助成するキャリアアップ助成金について、生活衛生等の業界団体と経済団体を訪問し積極的な周知を行い、生産性向上の支援を図った。
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】。	ハローワークでの周知のほか、茨城キャリア形成サポートセンターと連携した制度の周知や種々の機会を利用して制度の周知を実施（特別育成訓練コース（旧人材育成コース含む）支給決定件数24件・処遇改善コース支給決定件数28件）した。
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、育児復帰支援プランの策定支援を行う。 また、有期契約労働者が介護休業等を取得しやすくするよう、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。 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、育児復帰支援・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28-32年度にかけて継続的に実施】。	雇用環境・均等室が所管する法令に基づく報告徴収など、事業主と接触するあらゆる機会をとり、ハラスメント対策の周知徹底や非正規雇用労働者も対象とされた育児・介護関連措置の整備指導に努めた。 有期契約労働者の育児・介護休業の取得要件の緩和、介護休業の分割取得等を定めた改正育児・介護休業法の施行（平成29年10月1日）と併せ、省令等の改正により子の看護・介護休暇の時間単位の取得が可能となる点（令和3年1月1日施行）について、説明会等により事業主へ積極的な周知に努めた。 労働局ホームページでの掲載や関係機関及び地方自治体等が発行する広報誌等への掲載依頼並びに労働局・労働基準監督署・公共職業安定所の窓口にてリーフレットを配架・配布するなど幅広く周知広報に取り組んだ。 令和3年3月末時点における両立支援等助成金の支給実績については、出生時両立支援コース68,547,500円/149件、育児休業等支援コース32,466,000円/106件。
5	妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取扱い等や職場のハラスメント防止対策の強化	妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取扱い等について、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】。 さらには、「パワハラメント等の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の円滑な施行に向け周知徹底を図る【平成30-32年度にかけて実施】。	雇用環境・均等室が所管する法令に基づく報告徴収など、事業主と接触するあらゆる機会をとり、ハラスメント対策の周知徹底や措置の整備指導に努めた。 関係団体等の説明会等において、ハラスメント対策について、講演を行い周知したほか、説明会を主催し、事業主、人事労務担当者等に説明を行った。 労働者・事業主のどちらからの相談も受けられる「ハラスメント対応特別相談窓口（令和2年12月1日から令和3年3月31日）」を設置し、迅速な対応を図った。 労働局ホームページでの掲載や関係機関及び地方自治体等が発行する広報誌等への掲載依頼並びに労働局・労働基準監督署・公共職業安定所の窓口にてリーフレットを配架・配布するなど幅広く周知広報に努めた。
6	雇用管理改善による人材確保支援、「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等の導入・実施を通じて従業員の仕事満足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、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。【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	茨城労働局委託事業である「介護分野における人材確保のための雇用管理改善促進事業」の雇用管理改善啓発セミナー等を通じて、介護分野の事業主に向けて雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」のメリット及び人材確保支援助成金等の活用促進について、広く普及・啓発に取り組んだ。 ハローワークにおいては、求人受理の際に、必要に応じて、「魅力ある職場づくり」のリーフレットを活用し、求職者が魅力を感じる求人条件について提案し、求人要件緩和を促すなど働きやすい職場を意欲した「雇用管理改善」について助言を行った。 厚生労働省委託事業である「介護労働者雇用管理責任者講習事業」及び茨城労働局委託事業である「介護分野における人材確保のための雇用管理改善促進事業」と連携し、正社員求人や良質求人確保に努めた。

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]。	国や県等関係機関からの情報により未手続事業を把握し、受託団体と連携して対象事業場に対し、労働保険加入勧奨文の送付、電話督促、未手続事業指導員による訪問加入指導等を行いコロナ禍で制限される中、未手続事業の解消に効率的・効果的に取り組んだ。 11月の「労働保険適用促進強化期間」を中心に、労働局ホームページへの掲載、関係機関や地方自治体等が発行する広報誌等への掲載依頼を行う等、積極的に労働保険制度の周知を図った。
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、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]。	事業主等が参集する説明会等あらゆる機会を捉えて、関係資料を配布して制度内容の周知に努めるとともに、庁舎内へのポスター掲示、リーフレットの配架、労働局ホームページへの掲載などを通年行った。また、茨城新聞のコーナー「労働基準ニュース」（10月13日号に掲載）、茨城労働基準協会連合会の広報誌「いばらき労働基準」（10月号に掲載）及び県が発行する「茨城労働Seed」（9月号に掲載）へ掲載し、中小企業退職金共済制度の幅広い周知を図った。
対象者別の待遇改善 ア)若者等に係る取組			
1	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28-32年度にかけて継続的に実施]。	新入学生がアルバイトを始める時期に実施される「アルバイトの労働条件を確かめよう！」キャンペーン期間中（4/1～7/31）に、労働法出前講座として、「知って役立つ労働法Q&A」、「アルバイトをする前に知っておきたい7つのポイント」、「仕事（アルバイト）のトラブルこんな事で困っていませんか」などを活用して、1大学に対して、セミナー、講義を行い周知・啓発に取り組んだ（受講学生数：121名）。 茨城労働局及び各労働基準監督署に設置されている総合労働相談コーナー内に「若者相談コーナー」を設置し、学生からの相談に重点的に対応した。
2	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。 また、茨城労働局の幹部職員等が、講師として学校等を訪問し、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]。	新入学生がアルバイトを始める時期に実施される「アルバイトの労働条件を確かめよう！」キャンペーン期間中（4/1～7/31）に、労働法出前講座として、「知って役立つ労働法Q&A」、「アルバイトをする前に知っておきたい7つのポイント」、「仕事（アルバイト）のトラブルこんな事で困っていませんか」などを活用して、1大学に対して、セミナー、講義を行い周知・啓発に取り組んだ（受講学生数：121名）。（再掲） 労働法制の周知については、「知って役立つ労働法」などの資料を活用して、2大学等に対して、セミナー・講義を行い周知・啓発に取り組んだ（受講学生数：918名）。 大学等における労働法制の普及等に関するセミナー実施後のアンケートを実施したところ、99.4%の学生が「参考になった」と回答した。 高校生を対象に、各ハローワークで職業意識形成支援事業を実施しており、この事業の中で「知って役立つ労働法」の教材を活用し、職業生活において必要な労働に関する法令の知識を付与する取組を行った。
3	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]。	若者の雇用管理が優良な中小企業について認定する「ユースエール認定制度」の推進は、雇用管理改善の促進につながることから、安定発刊の「いばらき雇用ニュース」や局ホームページへの掲載、ハローワークの事業所訪問などあらゆる機会をとらえて周知した。
対象者別の待遇改善 イ)派遣労働者に係る取組			
1	均等・均衡待遇の推進等	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28-32年度にかけて継続的に実施] また、派遣元に対し、派遣先の通常の労働者との均等・均衡待遇、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づれかを確保することなどの義務化について、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]。	派遣労働者の待遇確保の方式の明確化、派遣労働者に対する待遇に関する説明の義務化等と内容とする派遣労働者の同一労働同一賃金に関する労働者派遣法が令和2年4月1日から施行されたことに伴い、その円滑な履行に向けて、許可更新前説明会や許可証交付式等の機会を捉え、派遣元事業主に対して、周知啓発を行った。また、定期指導時には、派遣元事業主及び派遣先に対して、周知啓発と併せ、取組状況を確認し、必要に応じた指導監督を行った。 労働局内に「派遣労働者の均等均衡待遇に係る特別相談窓口」を設置し、派遣労働者や派遣元事業主等に対して相談・援助等を行った。（再掲）
2	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うとともに、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]。	派遣労働者に対してキャリアアップを推進するための措置を講じる必要があることについて、許可更新前説明会や許可証交付式、許可申請時等の機会を捉え周知啓発を実施した。 指導監督時には、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の実施状況を確認し、不備が認められたときには着実に実施するよう指導を行った。

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年度に継続的に実施】</p> <p>さらには、パワーハラスメント等の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の円滑な施行に向け周知徹底を図る【平成30-32年度にかけて実施】。</p>	<p>雇用環境・均等室が所管する法令に基づく報告徴収など、事業主と接触するあらゆる機会をとらえ、妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取扱いやハラスメント対策の周知徹底、措置の整備指導に努めた。</p> <p>関係団体等の説明会等において、ハラスメント対策について、講演を行い周知したほか、説明会を主催し、事業主、人事労務担当者等に説明を行った。</p> <p>労働者・事業主のどちらからの相談も受けられる「ハラスメント対応特別相談窓口（令和2年12月1日から令和3年3月31日）」を設置し、迅速な対応を図った。</p> <p>派遣先に対しては、定期指導等の際、育児休業等を理由とする解雇や不利益取扱いの禁止規定について派遣先も事業主としての責任を負うことや派遣労働者からの苦情・相談に対し派遣元と協力して適切な対応を図るよう、周知啓発を行った。</p>
<p>対象者別の待遇改善 ウ)短時間・有期契約労働者に係る取組</p>			
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、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・有期雇用労働法（中小企業については、パートタイム労働法）に基づく報告徴収を実施し、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）について周知徹底を図るとともに、違反の認められる事業主に対しては是正を求め履行確保を図った。</p> <p>また、「パートタイム・有期雇用労働法」の円滑な施行に向け、令和3年4月に適用となる中小企業を対象に、法に沿った雇用管理に向けた準備を徹底するよう通知するとともに、説明会を開催し、「パートタイム・有期雇用労働法」、「同一労働同一賃金ガイドライン」について、事業主、人事労務担当者等に説明を行った。また、特別相談窓口を設置し、事業主に加え非正規雇用労働者へ広く周知を行った。</p>
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、茨城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>「パートタイム労働者活躍企業診断サイト」や「パート労働者活躍企業宣言」に関する情報が掲載された「パート・有期労働ポータルサイト」について、広報誌を活用した周知・広報を行うとともに、事業所訪問時や説明会等の場において本サイトを紹介する資料の提供を行い、宣言を行うことを推奨した。</p>
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>「パートタイム労働者活躍企業診断サイト」や「パート労働者活躍企業宣言」、「職務分析・職務評価」に関する情報が掲載された「パート・有期労働ポータルサイト」について、広報誌を活用した周知・広報を行うとともに、事業所訪問時や説明会等の場において本サイトを紹介する資料の提供を行った。</p>