

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、正社員求人への積極的な確保のほか、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。また、女性や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、団塊ジュニア世代を対象とする相談窓口を設置する等、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】	事業所訪問や求人受理、求人更新等の機会を捉え、魅力ある正社員求人の提出や転換を働きかけた。また、求職者担当者制や予約相談等きめ細かな支援により、継続した窓口への来所を促し正社員求人へのマッチングを図った。 【正社員就職件数】 令和2年度：6,017人 【正社員求人数】 令和2年度：43,966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、各年度の予算や制度内容等を踏まえて成果目標を適切に設定するとともに、その活用が進むよう、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】	非正規雇用労働者の正社員転換数3,000人を成果目標とし、キャリアアップ助成金の活用による支援を継続的に実施。事業主が集まる各種説明会や会議での周知や各種広報誌への掲載等、積極的な制度周知を実施した。 【キャリアアップ助成金を活用した非正規雇用労働者の正社員転換数】 令和2年度405人（累計3,264人 108.8%）
3	業界団体等への要請	労働局幹部職員が業界団体や事業所を訪問し、又は公共職業安定所長等の幹部職員がそれぞれの地域において、非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善に係る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】	労働局幹部職員が主要経済団体及び事業所を訪問して、「働き方改革」に向けた取組に関する要請と併せて、非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善に係る取組を働きかけた。 【訪問件数】 令和2年度：31件
4	公的職業訓練等の実施	公的職業訓練の実施機関とハローワークが十分な連携をとり、求職者が安定した職業に就けるよう、職業訓練が必要と判断される求職者を適切な職業訓練コースに誘導する。【平成28-32年度にかけて継続的に実施】	ハローワーク職員の職業訓練に係る専門性を高めるため訓練施設の見学を実施し、各ハローワークにおいて職業訓練説明会を実施するとともに公的職業訓練制度の周知に努め、就職のため職業訓練が必要と判断した求職者を適切な職業訓練コースに誘導している。 【受講あつせん数】 令和2年度：1,387人
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	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（ユースフル認定）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す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る。【平成28-32年度にかけて継続的に実施】	若者雇用促進法に基づき、新規学卒者の募集を行う事業主による青少年雇用情報の提供義務及び労働関係法令違反の事業主に対する新卒者向け求人不受理について、その周知徹底に取り組むとともに、ユースフル認定の取得促進に向け、新規認定企業の開拓に取り組んだ。 また、同法に基づく事業主指針について、局ホームページやハローワークにおけるリーフレットの配付等により、その内容について周知を行った。 【ユースフル認定企業】 令和2年度末 6社
2	新卒者等の正社員就職の実現	金沢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の活用を促進し、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】	金沢新卒応援ハローワーク等において、石川県及び学校等と連携した在学中からの職業意識の形成・醸成に取り組むとともに、企業ガイダンス・就職面接会の開催のほか、未内定者、中退者等に対して就職支援ナビゲーターによる個別支援を行った。 また、企業に対し既卒者や中退者を採用した場合の助成金制度の周知を図った。 【新卒応援ハローワークを経由して就職した新規学卒者等の正社員就職割合】 令和2年度：92.9%
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、金沢わかもの支援コーナー、小松・白山わかもの支援窓口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、ヤングハローワーク等においても就職支援等を行う。 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（電話・メール相談事業は平成28年度から実施）】	金沢わかもの支援コーナー、小松・白山わかもの支援窓口等において、担当者制による職業相談を実施した。必要に応じてトライアル雇用等支援制度を活用しながら就職支援を行った。 【トライアル雇用助成金を活用した正社員就職者割合】 令和2年度：77.8%（実績は対策課トライアル助成金担当）
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、若者サポートステーション石川と連携して、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】	若者サポートステーション石川に地域若者サポートステーション事業を委託し、当該事業においてニート等の就職支援を実施している。また、当該事業において高校中退者等アウトラインプログラムを実施し、高校等と連携を図り、高校中退者に対する就労・自立に向けた切れ目のない支援を実施している。
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するとともに、すでにハローワークの常設窓口が設置されている金沢市においては、常設窓口への誘導等を強化する。 また、マザーズコーナーにおいて、女性キャリアサポート石川と連携した支援等により取組を強化するとともに、トライアル雇用助成金や特定求職者雇用開発助成金等の活用を促進する。【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感染拡大防止の観点から「出張ハローワーク！ひとり親全カサポートキャンペーン」の令和2年度の実施は中止した。 ひとり親家庭の就職促進を図るため事業主に対してトライアル雇用助成金や特定求職者雇用開発助成金制度の周知を行った。 【ひとり親家庭の親に対する支援としてのトライアル雇用助成金】 令和2年度5件（750千円） 【ひとり親家庭の親に対する支援としての特定求職者雇用開発助成金】 令和2年度210件（56,183千円）
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（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、キャリア形成における「気づき」を支援する。【平成28年-32年度にかけて継続的に実施】	ポリテクカレッジ石川をはじめとする公的職業訓練施設において、高卒者等を対象とした若年者向け訓練を実施している。 石川キャリア形成サポートセンターと連携し、雇用型訓練実施企業の求人受理、求職者紹介に取り組んでいる。 キャリアコンサルティング面談と多様なキャリア研修などを組み合わせ、体系的・定期的に従業員の支援を実施するセルフ・キャリアドックの制度導入について事業主を対象としたセミナー等で制度導入にかかる周知を行った。 【ジョブカードを活用した雇用型訓練の正社員就職率】 令和2年度：100% 【セルフ・キャリアドック制度導入申請件数】 令和2年度：5件
7	県内就職の促進と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、県内への就職が選択肢の一つとして位置づけられるよう、石川県と連携、協力していわね就職・定住総合サポートセンター（ILAC）を運営し、県内就職希望者を掘り起こすとともに、ユースフル認定企業をはじめ県内に立地する企業の職場情報を入力できるポータルサイトの活用を促進する。 なお、金沢新卒応援ハローワークやしごとプラザ金沢等において、職業紹介に加えて、関係機関とも連携して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う。【平成28-32年度にかけて継続的に実施】	石川県と締結した雇用対策協定に基づき、「いわね就職・定住総合サポートセンター」（ILAC）における生活関連情報、県内企業情報の発信と併せて求人情報・雇用情報を提供し、県内就職希望者に対する就職支援を行った。

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、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。 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27年改正労働者派遣法の周知及び指導については、派遣元事業所に対する新規派遣元研修会を1回、労働者派遣事業許可更新説明会を11回実施し、派遣元59事業所に対して集団指導を実施するとともに、個別の定期指導等を派遣元68事業所、派遣先4事業所に対し実施した。 雇用安定措置については、個別の定期指導（派遣元68事業所）により、制度の周知および確認・指導を行った。 専門26業務で働く派遣労働者に関する相談対応については、改正法にかかる特別相談窓口において対応することとしているが、令和2年度中の相談はなかった。法改正後に締結された派遣契約については専門26業務であっても派遣期間制限が適用されるため、引き続き相談体制を維持していくこととしている。 労働契約申込みみなし制度については、主に個別の定期指導（派遣元68事業所、派遣先4事業所）において、改正法の重点項目の一つとして周知を行った。 周知にあたっては、派遣事業所のみならず請負事業所、事業発注者となる事業主に対しても偽装請負への注意喚起とともに制度の周知を図った。各種集団指導や窓口相談等あらゆる機会を捉えて説明等を行い、周知徹底を図った。
2	その他	手続の簡素化による紹介予定派遣の活用促進や、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】。	紹介予定派遣の活用促進およびキャリアアップ助成金の活用については、改正労働者派遣法の周知及び指導（派遣元事業所に対する新規派遣元研修会を1回、労働者派遣事業許可更新説明会を11回実施し、派遣元59事業所に対して集団指導を実施するとともに、個別の定期指導等を派遣元68事業所、派遣先4事業所に対し実施）においてリーフレット等を活用し周知・啓発を行った。

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は、石川労働局・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ホームページで周知するほか、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】。 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【28-32年度にかけて継続的に実施】。	○無期転換ルールについて、労働局・労働基準監督署の窓口においてリーフレットを使用し、周知を行った。 ○各種集団指導や窓口相談等あらゆる機会を捉えて説明等を行い、周知徹底を図った。
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】	○雇止め法理について、各種説明会、集団指導や窓口相談等あらゆる機会を捉えて説明等を行い、周知徹底を図った。
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】	○高齢者の安定した雇用の確保のため65歳以降の定年延長や継続雇用制度の導入を行う企業等に対する65歳超雇用推進助成金の周知啓発を実施した。
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】	○有期契約労働者の正規雇用等への転換を促進するためキャリアアップ助成金制度について事業主を対象としたセミナー等において周知を図った。 【有期契約から正社員雇用等に転換した労働者の数】 令和2年度355人（累計3,015人、134%）

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	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、事業所訪問等により好事例の収集・周知等に取り組む。 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、短時間正社員制度導入支援マニュアルや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。 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】	○パートタイム労働法、パートタイム・有期雇用労働法に基づく報告徴収時に、好事例の収集・周知を行った。 【報告徴収実施件数】 令和2年度：102件（パートタイム労働法）、41件（パートタイム・有期雇用労働法）

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	厚生労働省において、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、作成される「多様な正社員」及び「無期転換」に関するモデル就業規則について周知を図る。【平成28-32年度にかけて継続的に実施】	○事業主等から問い合わせがあった際、厚生労働省HPに掲載されているモデル就業規則を案内した。 ○働き方改革PRパンフレットに「多様な人材活用で輝く企業応援サイト」について掲載し、様々な機会に周知を行った。
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】	○パートタイム労働法、パートタイム・有期雇用労働法に基づく報告徴収時に、事業所の現状（正社員転換措置、短時間正社員制度の導入等）を確認するとともに、導入マニュアルの周知を行った。 【報告徴収実施件数】 令和2年度：102件（パートタイム労働法）、41件（パートタイム・有期雇用労働法）
3	キャリアアップ助成金の活用促進	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、キャリアアップ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】	○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事業主を対象としたセミナー等でキャリアアップ助成金制度の周知を図った。 【キャリアアップ助成金を活用し「多様な正社員」として正社員転換した労働者数】 令和2年度：4人（支給金額1,995千円）
4	好事例の発信・提供	厚生労働省において、「多様な正社員」を導入している企業の好事例を収集し、専用ホームページ「多様な人材育成で輝く企業応援サイト」に掲載することとなるので、その周知を図り、「多様な正社員」の普及・拡大を図る。	

(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	雇用形態が異なっても同じ職務・職責において適正な待遇を確保するため、パートタイム労働法、労働者派遣法及び労働契約法に基づき、企業に対して指導、周知・啓発を図り、適正な待遇を確保していく。	○労働者派遣法に基づき、指導監督及び制度の周知啓発を図った。(令和2年度派遣元68事業所うち同一労働同一賃金関係で26事業所訪問指導 同一労働同一賃金呼出指導4回13事業所) ○パートタイム労働法(中小企業)、パートタイム・有期雇用労働法(大企業)に基づき、パート労働者、有期雇用労働者との均等・均衡待遇の確保等に重点を置いた報告徴収を実施した。 【報告徴収実施件数】令和2年度 ・パートタイム労働法 102件 ・パートタイム・有期雇用労働法 41件
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とともに、また、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。更に、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。	○最低賃金周知強化期間活動計画を策定し、局のホームページへの掲載をはじめ、報道機関、地方公共団体、関係行政機関、主要な労使団体、大学、公共交通機関、求人情報会社等に広報紙等への掲載を依頼するとともに、あらゆる機会を捉えてポスターの掲示、リーフレットの配布を行うなど、労働局、労働基準監督署・ハローワークにおいて集中的に最低賃金の周知活動を行った。 ○相談情報など各種情報を踏まえ、監督対象事業場の的確に選定し、第4四半期に地域別最低賃金の遵守徹底を重点とした監督指導を実施した。 ○最低賃金の引上げに向けて生産性向上等の経営改善に取り組む中小企業・小規模事業者の経営・労務管理等の課題について、ワンストップで対応する石川県働き方改革推進支援センターを設置し、相談や専門家派遣等を実施した。 【処遇改善コース(賃金改定コース)の活用実績】 令和2年度: 8件(支給金額4,870千円)
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、労働者の中長期的なキャリア形成を支援する教育訓練制度、人材開発支援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】	待遇改善・職業能力開発の推進を進めるため事業主を対象としたセミナー等でキャリアアップ助成金制度の周知を図った。 【処遇改善コースの活用実績】 令和2年度: 24件(支給金額9,307千円) 【人材育成コースの活用状況】 令和2年度: 35件(9,915千円) うち キャリアアップ助成金 0件 うち 人材開発支援助成金 35件(9,915千円)
4	育児休業・介護休業の取得推進	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、育児休業中の代替要員の確保等の取組を行う中小企業事業主に対して助成金を支給する「期間雇用者の育児休業取得促進プログラム」を実施する。 さらに、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両立支援に活用できる介護支援プランモデルを構築、周知するほか、介護支援プランの策定支援も行う。また、当該プランに基づき、休業取得・職場復帰させた中小企業事業主に対して助成金を支給する。【平成28年度以降も継続的に実施予定(一部法改正が前提)】	○育児・介護休業法に基づく報告徴収の際、円滑な育児休業の取得、職場復帰についてアドバイスを行った。 【報告徴収実施件数】 令和2年度: 146件  ○両立支援助成金については、各種研修会、説明会での説明、労働局ホームページ、広報紙への掲載等により周知を図った
5	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	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るための制度の周知を図る。 また、職場における不慣れた言動等(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(一部法改正が前提)】	○男女雇用機会均等法、育児・介護休業法に基づき、職場におけるセクシュアルハラスメント及びいわゆるマタニティハラスメント対策の実施状況に重点を置いた報告徴収を実施した。 【報告徴収実施件数】令和2年度 ・男女雇用機会均等法 96件 ・育児・介護休業法 146件
6	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】	○令和2年6月1日に施行された労働施策総合推進法に基づき、事業所に対して「パワーハラスメントに関する雇用管理措置が適切に実施されているか、報告請求を実施した(なお、中小企業は令和3年3月31日まで努力義務)。 【報告請求実施件数】 令和2年度: 12件  ○パワーハラスメント対策に関する説明会を開催した。 ・ハラスメント防止対策セミナー 12月 ○各種事業所向け説明会にて雇用管理措置にかかる説明を実施。 ・「働き方改革指導会」7月~1月 延べ10回
7	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み事業主を支援する人材確保等支援助成金の活用を促進するほか、「働きやすく生産性の高い企業・職場表彰」により、企業の生産性向上と雇用管理改善の両立を促進する。【平成28-32年度にかけて継続的に実施】 併せて、厚生労働省のポータルサイトや、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啓発等により、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】	雇用管理の改善を推進するため地方自治体や各業界団体主催の事業主対象セミナー等で各種助成金制度に関する制度説明を実施。 【平成29年度4回、平成30年度4回、令和元年度3回、令和2年度3回】 ハローワークにおいて、生産性向上と人材確保にかかるリーフレットを求人受理時や事業所訪問時に周知するとともに、石川労働局のホームページに新たに「パワー」を設置して事業主自身の雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」に向けた周知啓発を実施。
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】	未手続事業場に係る労働局、労働基準監督署、ハローワーク間の情報共有、通信、訪問による調査確認、加入勧奨を実施した。 平成27年4月に策定した労働保険適用促進5か年計画により、未手続事業場数を1,800事業場数と推計し、5か年での解消を目指し、受託事業者による加入勧奨成立280件、労働局による手続指導成立80件、合計360件の目標を設定した。令和2年度は、重点業種を「福祉医療業のうち療術業」に選定し、前年度繰越90件、把握件数1,253件、労働局手続指導392件のうち、受託事業者の自主成立241件、労働局の自主成立162件、合計403件、令和3年度繰越40件となった。
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促進する。【平成28-32年度にかけて継続的に実施】	○令和2年度における周知については、10月の「中小企業退職金共済制度加入促進強化月間」に併せて実施した。
10	職業能力開発の推進【再掲】		
11	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28-32年度にかけて継続的に実施】	○学生アルバイト等に関する労働相談を行った。 ○県内の大学・短大・専門学校を訪問の上、労働条件に関する情報発信を行うポータルサイトや労働法制の周知のためのセミナーを行った。 2年度 大学 3校(4回)、短大(高専)2校(4回)、専修学校等1校(1回)



12	学生・生徒等に対する労働法制の周知	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、学校等で活用できるよう周知・活用の促進を図る。 また、労働局長等の幹部職員が、講師として大学等を訪問し、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】	○県内各大学、短大、専門学校へ労働法制セミナーの周知を行い、以下のとおりセミナーを実施した。 2年度 大学 3校（4回）、短大（高専）2校（4回）、専修学校等 1校（1回） ○セミナーでは、労働局で作成したプレゼンテーション資料を使用、まんが知って役立つ労働法のQ&A等を配布し、トラブルがあった場合の相談先に関しても講義の中で周知を行った。
13	若者雇用促進法に基づく認定制度の推進	若者の採用・育成に積極的に、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（コースエール認定）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】	コースエール認定を受けた企業の情報を提供する「若者雇用促進総合サイト」や就職面接会、労働局ホームページにおいてコースエール認定企業の情報発信を行うとともに、学卒求人説明会等の機会を捉え、企業に対してコースエール認定制度の周知を行ったほか、個別の企業に対する認定取得勧奨を行い、新規認定企業の開拓に取り組んだ。 【コースエール認定企業】 令和2年度末 6社
14	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年-31年度にかけて継続的に実施】 また、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程度以上であること等）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27年改正労働者派遣法の周知及び指導（派遣元事業所に対する新規派遣元研修会を1回、労働者派遣事業許可更新説明会を11回実施し、派遣元59事業所）においてリーフレット等を活用し周知・啓発を行った。 また、指導監督の際にも確認を行った。（2年度派遣元68事業所うち同一労働同一賃金関係で26事業所訪問指導 同一労働同一賃金呼出指導 4回13事業所）
15	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】	キャリアアップ措置の周知及び指導について、主に以下の研修会等においてリーフレット等を活用し、周知・啓発を行った。 ・新規派遣元研修会（実施1回、12事業所） ・労働者派遣事業許可更新説明会（実施11回、47事業所） また、偽装請負などの違法派遣について、請負事業者、発注者への指導監督の際にも確認した。
16	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。 また、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の防止措置義務や、育児介護休業等を理由とする派遣先から受ける不利益取扱いについて制度の周知を図る。【平成28・29年度に集中的に実施（一部法改正が前提）】	○男女雇用機会均等法、育児・介護休業法に基づき、職場における妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取扱いの防止対策の実施状況に重点を置いた報告徴収を実施した。 【報告徴収実施件数】 令和2年度 ・男女雇用機会均等法 96件 ・育児・介護休業法 146件
17	期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止	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強化する。【平成28-32年度にかけて継続的に実施】	○令和2年4月1日から施行されたパートタイム・有期雇用労働法に基づき、有期雇用労働者の均等・均衡待遇の確保等に重点を置いた報告徴収を実施した（中小企業への適用は令和3年4月1日）。 【報告徴収実施件数】 令和2年度 ・パートタイム・有期雇用労働法 41件 ○事業所向け説明会を実施、全面適用に向けて法の周知を図った 【説明会の開催状況】 令和2年度 7月～2月 延べ12回
18	パートタイム労働法の履行確保	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。 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、事業主等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】	○パートタイム労働法（中小企業）、パートタイム・有期雇用労働法（大企業）に基づき、パート労働者、有期雇用労働者との均等・均衡待遇の確保等に重点を置いた報告徴収を実施した。 【報告徴収実施件数】 令和2年度 ・パートタイム労働法 102件 ・パートタイム・有期雇用労働法 41件
19	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	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。【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、パートタイム・有期雇用労働法に基づく報告徴収の対象事業所に対して、サイトの活用や職務分析・職務評価の実施を促すとともに、一定水準を満たす企業に対して宣言を行うよう働きかけた。 ○各種事業所向け説明会にて雇用管理にかかる説明を実施。 ・「働き方改革指導会」7月～1月 延べ10回

(3)その他

番号	取組	取組内容	現時点までの実績
1	過重労働解消に向けた取組や過労死等防止対策の推進	非正規雇用労働者の正社員転換の実現を目指していく中で、当然、正社員の働き方の課題も同時に解決していくことが適当である。このため、働き方改革として、過重労働解消に向けた取組や過労死等防止対策の推進、「女性活躍推進法」の円滑な施行や働き方・休み方の見直しに向けた取組の推進、良質なテレワーク・在宅就業の推進などにも取り組んでいく。【平成28-32年度にかけて継続的に実施】	○各種情報から時間外・休日労働時間数が月80時間超と考えられる事業場や長時間にわたる過重労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場に対し、監督指導を実施した。 ○過労死等防止対策推進法に定める「過労死等防止啓発月間」に当たる11月に、本省の委託事業により「過労死等防止対策推進シンポジウム」を開催し、過労死等の防止に向けて広く周知啓発を行ったほか、同月を「過重労働解消キャンペーン」期間と定め、主要な労使団体に対して主体的な取組を促す協力要請、労働局長によるベストプラクティス企業への職場訪問及び長時間労働が疑われる事業場等に対する重点監督の実施などの取組を行った。
2	「女性活躍推進法」の円滑な施行や働き方・休み方の見直しに向けた取組の推進		○女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定届出件数（301人以上企業）155件（300人以下企業）70件 ○女性活躍推進法に基づく報告徴収 令和2年度 33件 ○働き方・休み方改善指導件数 令和2年度 178件
3	良質なテレワーク・在宅就業の推進		○働き方改革推進支援助成金（テレワークコース）について、石川労働局ホームページ等において周知した。

※留意事項

- ①地方で策定していただいたプランに沿って様式を修正しつつ、記入をお願いします。プランを改定した場合は、改定後のプランに沿って記入してください。また、参考として本省で進捗状況ととりまとめた際の様式を添付しておりますので、記入の際は適宜参照してください。
- ②取組内容の欄（C列）にはプランに盛り込んだ内容をご記入ください。プランを改定した場合は、改定後のプランに沿って記入してください。
- ③D列には現時点までの取組実績をご記入ください。