

(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	ハローワークやワークサポートかがわにおける正社員就職の実現	ハローワークやワークサポートかがわにおいて、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かな相談支援を通じてマッチング強化に取り組む。また、フリーター、女性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】。	○ハローワークにおいては、正社員求人確保に向けた取組として、正規雇用希望者のニーズに合わせた雇用管理改善の働きかけ等により、非正規雇用求人の正社員求人への転換、正社員求人への提出を促している。非正規雇用を希望する求職者に対しても正規雇用のメリット、非正規雇用のデメリットを説明したうえで、正規雇用を目指すことにした求職者には、求職者担当者制により積極的な職業紹介を実施しているほか、正社員求人を対象とした就職面接会を各ハローワークにて実施している。さらに、求人担当者制によるフォローアップを通じて、求人者支援サービスを強化している。 ○香川県就職・移住支援センター（ワークサポートかがわ）においては、求人正社員対象に特化しており、専門コーディネーターによるきめ細かなマッチングにより幅広い求職者に対応している。また、正社員求人を対象とした就職面接会や正社員雇用につながる企業説明を実施している。
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【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	○キャリアアップ助成金のパンフレット等を活用し、事業主への説明会等あらゆる機会を捉え、周知を行っている。各ハローワークにおいても同様にパンフレット等を活用して同助成金の周知を行っているところ。事業主支援アドバイザーの配置のあるハローワークでは、事業所訪問による助成金の周知、説明、申請等の支援を行っている。
3	業界団体等への要請	香川正社員転換・待遇改善実現本部において、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、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】。	○ハローワークにおいて、求人受理・雇用管理指導などあらゆる機会を捉えて、正社員転換等についての働きかけを行うとともに、建設、看護、介護、保育等に人手不足が深刻化している業界について積極的に啓発活動を行った。 ○人材確保対策コーナー設置所の高松所において、福祉分野（看護・介護・保育）及び、建設・運輸・警備の各業界団体に呼びかけて業界の魅力を直接求職者に伝える取組を実施する等協力関係を構築し、正社員転換・待遇改善に向けた機運の醸成を図った。
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】。	○求人・求職者に対して年1回実施しているアンケート調査に基づいて、ニーズを把握し、地域訓練協議会やワーキングチームにおいて、地域ニーズに合った訓練計画を策定、また同時に実施済み訓練内容の見直し・検討を行い、新たなコース設定を行った。 ○子育て女性のためのリカレント教育に資する職業訓練として、「短時間訓練コース」を設定し、幅広い分野で活用が可能な事務系分野での実施とした。 →訓練受講生6名、就職率100% ○人材不足が続き、外国人を採用している企業が増えている状況下で、職場に定着できるよう外国人に対して日本語を教えるために必要な知識及び技能・技術を習得する「日本語教員養成科」を令和2年度に実施することとした。
5		不本意非正規雇用労働者の香川県の状況について、関係機関等と連携をとりながら、把握に努めていく。また、正社員転換・待遇改善を進める上で、阻害要因を分析し、解決に向けた取組について課題別の分科会において検討を行う【平成28-30年度にかけて集中的に実施】。	○平成28年7月に開催した分科会において、実態把握が必要との結論となり、平成28年9月～10月にハローワーク利用者に対するアンケート調査を実施し、正社員転換・待遇改善についての阻害要因の分析を行った。

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、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を行っており、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28-32年度にかけて継続的に実施】。	○県下のハローワークが開催する学卒求人手続説明会や労働局、ハローワーク、県等の関係機関と共催する就職面接会「かがわ〜フェア」、経営者団体等との各種会議等において、「若者雇用促進法」の周知を行い、①ハローワークで受理する新卒者の求人申し込み時には原則、職場情報の全項目の提供及び青少年雇用情報の全項目記載について協力依頼、②労働関係法令違反に係る求人者の求人不受理の周知については、不受理の対象として追加された労働時間の上限規制違反も含めて実施、③ユースエール認定制度の普及のため制度の周知、説明を実施した。 ○各種会議等で事業主指針の周知、説明を行った他、リーフレットを送付する等職業紹介事業者に事業主指針の取組を促し、各種説明会やイベント実施時にはリーフレットを事業主あて配布した。 ○令和元年度のユースエール認定企業数 5社
2	新卒者等の正社員就職の実現	高松新卒応援ハローワーク等において、学校等に対しては連絡会議等の中で職業選択におけるミスマッチの解消についての取組を共有する。また、新卒者等に対しては、学校等と協力して、在学中の早い段階から就職への意欲喚起・維持のみならず、就職後の心構えや早期離職が本人のキャリア形成にとっても大きな損失であることを認識させるため、就職準備講習等の職業講話や地元企業の高校内企業説明会、ジュニアインターンシップ等の職業意識形成支援事業の取組により、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。【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	○学校の進路指導担当者との連絡会議等において、高校担当者との情報交換を行い、また、地元企業担当者と高校進路指導教諭との情報交換会を実施し、ミスマッチ解消に係る情報を共有した。 ○中学・高校等で実施するキャリア探索プログラム等の職業講話の中で正社員とフリーターの違いについて説明し、今後の働き方について考えるきっかけとした他、学校と連携し「フリーターの現状」に関するパンフレットや動画について周知を行った。高校内企業説明会を実施し、職場意識の形成支援、地元地域での就職促進を行った。 ○未内定卒業者に「就職をあきらめさせない」よう、高松新卒応援ハローワーク等に誘導のうえ、平成31年4月から令和元年6月に集中的な支援を行い、54名が就職した。
3	新卒者等の早期離職の防止	新規学卒者の早期離職については、それぞれ個々の理由・事情はあるものの、一般的に若者が早期に離職することは、職業経験の蓄積や職業能力の向上を阻害するものであり、決して望ましいことではないため、新規学卒者等に対する就職後の職場定着支援に積極的に取り組む【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	○学卒ジョブサポーター及び就職支援ナビゲーターによる個別支援対象者に、本人の同意のもと、就職後の状況確認のための連絡をした他、求人開拓で事業所を訪問した際に声かけを行い、就職後も定着支援を行った。

4	就職後もハローワークで相談できることの周知	就職後の定着支援を実施するにあたっては、就職後であっても職場での悩み等仕事に関することであれば、ハローワークで幅広く相談できることを認識してもらうため、ハローワークの連絡先のほか、就職後の仕事に関する悩みや不安等に対応できる各種支援メニュー、支援機関の連絡先等を記載した「しごと応援カード」を配布し、就職後に仕事に関する悩みや不安を抱えた時にはハローワークに相談するように促す【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	○ハローワークを利用し就職が決まった新規卒業者やフリーター等に「しごと応援カード」を配布し、仕事に関する悩みや不安を抱えた時には、離職する前にハローワーク等に相談するよう促した。
5	定着支援の実施	新規卒後3年以上継続して正社員としての勤務経験がない在職者にアプローチした結果、身体・精神の健康状態から仕事上の悩み・不安・不満等を抱えていると判断された者に対して、職場での悩みや不安・不満を聞き出し、個々の状況に応じたアドバイスや様々な選択肢の提示等を行う。また、必要に応じ、継続的な支援につなげる。なお、既に離職して再就職先が決まっていない場合は、ハローワークの利用を促す【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。 また、若者に対して離職理由をハローワーク利用時に把握し、現状の把握と早期離職防止に役立てる【平成28-30年度にかけて集中的に実施】。	○令和元年度は638名にアプローチし、393名に対して定着支援を実施した。 ○平成28年6月～9月に実施した若年求職者300名への離職理由アンケート調査結果に基づき、生徒・学生に対して職場情報を収集したうえで応募先を決定することの重要性を周知するためのリーフレットを作成・配布し、意識啓発を行った。事業主向けには早期離職を防止するための雇用管理改善を促すためのリーフレットを作成・配布した。
6	若者を雇用する事業主に対する定着支援等	若者の安易な離職や本意な離職については、事業主への働きかけや雇用管理改善のアドバイス等で防ぐことができる場合も少なくないため、事業主にも配慮を求めることが有効と判断された場合には、就職者の了解を得た上で、事業主に働きかけを行う。また、連絡を取った時点で既に離職していた場合は、離職理由等の詳細を聴取し、企業の雇用管理の改善に向けて助言・情報提供等を行う【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	○事業主にも配慮を求めることが有効と判断された場合には、就職者の了解を得た上で、事業主に働きかけを行った。令和元年度は91件の定着支援を実施した。 ○県、経産局等と連携し、主要経済団体に積極的な人材育成と職場定着の支援について要請を行った。 ○若手の早期離職防止、職場定着支援の取組みとして、県内企業の新入・若手社員（入社3年目まで）を対象として、研修会＆交流会を実施した。 ○若手社員を指導する立場にあるメンター、管理職にメンタルヘルス、コーチング等の研修会を行った。 ○若手社員の職場定着に関わる企業における職場環境や雇用管理の改善や見直しについての情報提供、意識啓発を目的に、経営者・総務人事担当者向けの講演会を実施した。
7	若者の「使い捨て」が疑われる企業への対応	定着支援を行う中で、企業における労働基準法等の労働法令違反等が疑われる場合は、労働基準行政及び雇用均等行政と連携を図り、適切に対処する【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	○高松新卒応援ハローワークに若者の「使い捨て」が疑われる企業等に関する相談を受け付ける在職者相談窓口を設置し対応した。
8	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、高松わかもの支援コーナー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、高松わかもの支援コーナー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】。	○高松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った。また、坂出所にもわかもの支援窓口を設置しフリーター等へ対応した。令和元年度に正社員就職実現のため、23名がトライアル雇用を開始した。
9	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、かがわ若者サポートステーション及びさぬき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就職支援を行う。また、セミナーの開催やジョブ・トレーニング等を行うなど、職場定着や正社員へのステップアップを支援する【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	○求職者の態様に応じて、若者サポートステーションへ誘導するなど連携し、就職面接会においてはサポートステーションのブースを設置し、事業の周知、相談を実施した。 ○職業相談、職業訓練、学び直し支援等に係る相談先等を盛り込んだリーフレット「離学者応援団のしおり」を作成し、学校等の関係機関と連携し、離学段階で就職に関する相談先等の情報が中退者等へ確実に届くよう取り組んだ。
10	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、「ハローワーク高松・ジョブコーナー」への誘導等を強化する。また、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【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	○「出張ハローワーク！ひとり親全カサポートキャンペーン」臨時相談窓口の開設について、関係機関（香川県子育て支援課等）をはじめ県内各自治体への協力依頼を行い、令和2年度は8市8町で実施し、同事業への積極的な周知を行った。 ○令和2年度出張ハローワーク！ひとり親全カサポートキャンペーン実施結果 ・臨時窓口（ハローワーク窓口、ジョブコーナー含む）相談件数：33件 ・支援対象となった者：18人 ・就職件数：9人
11	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【平成28年-32年度にかけて実施】。 また、香川県立高等技術学校の高松校と丸亀校の2キャンパスにおいては、新卒から離職者まで幅広くものづくりを基本とした職業訓練を行い、実践的な知識と技能を修得させ、一層の就職率向上に努める【平成28年-32年度にかけて継続的に実施】。	○若者の職業能力開発を支援するため、新卒者向け訓練として、 ①四国職業能力開発大学校において、専門課程（2年）及び応用課程（2年）を実施 <就職率：100%> ②香川県立高等技術学校において、技術専門コース（2年）を実施 <就職率：100%> 離職者に対しても、香川県立高等技術学校各校において、ものづくり分野を中心とした実践的な訓練を実施した。 ○在職者訓練としてキャリアアップ助成金を活用した有期実習型訓練など、ジョブ・カードを活用した雇用型訓練についても、事業主への各種説明会等のあらゆる機会を捉え活用促進に向け周知を行っている。
12	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	高松新卒応援ハローワークやワークサポートかがわ等において、職業紹介に加え、移住に関する支援制度や生活情報等県内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及び香川県の就職支援サイト「j o b ナビかがわ」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】。	○ユースエール認定企業及び若者応援宣言企業PR冊子を活用し、地元企業の魅力を伝えるほか、香川県と全市町で構成する香川県移住・定住推進協議会が主催する「香川県移住フェア」に参加し、移住希望者に対して求人情報の提供や職業相談を実施した。 ○「香川県移住フェア」は、令和元年度においては7月（東京）、11月（大阪）に開催され、ハローワークも相談ブースを設置して各2名が参加した。 ○県内のハローワークでは、ハローワーク土庄に「移住相談コーナー」を設置し、職業紹介の他、関係機関と連携し、移住関連情報の提供を行っている。

13	就職氷河期世代等に対する支援	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、高松わかもの支援コーナー等における個別支援、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>○長期不安定雇用者に対し、わかもの支援コーナー等において、履歴書や職務経歴書等の作成補助・添削や模擬面接について重点的に支援を行った。</p> <p>○方向性が明確でない求職者については適正検査等を活用しながら自己理解や仕事理解を深めていくよう促した。</p> <p>○しごとプラザ高松にて、在職者のためのセミナーを開催し、就職活動支援のほか、ストレス対処についての講義も実施し、早期離職防止に取り組んだ。</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、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こととあり、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、香川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。</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>○「派遣労働者に対するキャリアアップ措置」及び「雇用安定措置」の適切な実施については、指導監督重点事項に定め定期指導に併せた周知や、香川労働局に設置した相談窓口において、問合せに対する相談を行った。</p> <p>○派遣元事業主及び派遣先事業主に対するセミナーを開催し、改正法の周知を行ったほか、派遣元事業主については、その雇用する派遣労働者に対して、周知を行うよう依頼した。また、ハローワーク高松、丸亀において派遣労働者等を対象とするセミナーを開催して制度の周知を行った。</p> <p>・個別訪問周知件数 139件 ・労働者派遣適正実施 参加数 派遣元198社 209名 派遣先90社 93名 ・派遣労働者セミナー 参加者数 高松会場26名 丸亀会場12名</p>
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>○「派遣労働者に対するキャリアアップ措置」及び「雇用安定措置」の適切な実施については、指導監督重点事項に定め定期指導に併せた周知や、香川労働局に設置した相談窓口において、問合せに対する相談を行った。</p> <p>○派遣元事業主及び派遣先事業主に対するセミナーを開催し、改正法の周知を行ったほか、派遣元事業主については、その雇用する派遣労働者に対して、周知を行うよう依頼した。また、ハローワーク高松、丸亀において派遣労働者等を対象とするセミナーを開催して制度の周知を行った。</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	<p>無期労働契約への転換ルールについて、香川労働局・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掲載した厚生労働省HPや「有期契約労働者の無期転換ポータルサイト」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】。</p> <p>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】。</p>	<p>○各種会議や説明会等で無期転換ルールの資料配付を継続的に進めているほか、特に平成29年度には無期転換ルールの説明を重点的に行った。また、コンサルタント等の企業訪問の際にも説明、資料配付を行っている。さらに監督署やハローワークの窓口においても資料配付を行っている。</p> <p>○平成29年度には無期転換ルール取組促進キャンペーンを実施し、経済4団体にに対し局長要請を行った。</p> <p>○働き方・休み方改善コンサルタントの企業訪問時に、無期転換ルールについてもパンフレットを用いて説明し、事業場に定年退職者または定年間近の者がいる場合は、有期特措法も併せて説明している。</p>
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】。	○職員、働き方・休み方改善コンサルタント等が無期転換ルールの説明をする際には、無期転換前の雇止めが、いわゆる無期転換逃れを目的としたものは民事上無効となる可能性が高いことを併せて周知している。
3	高齢の有期労働契約労働者の無期転換の促進	高齢の有期労働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【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	○高齢者が生涯現役で活躍できる社会の普及啓発のための事業所訪問の際に、高齢の有期労働契約労働者をより安定した雇用形態の無期雇用に転換する場合に助成する「高齢者雇用安定助成金 高齢者無期雇用転換コース」（（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構が所掌）の周知を実施している。
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】。	○労働局及びハローワークにおいて同助成金の周知、説明を行い活用促進を図る中で助成金の申請等だけに留まらず、助成金の利用等を契機に社内での「正規雇用等への転換」制度の環境整備を継続していくことを勧奨している。

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	<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>	○パート法の報告徴収時に、正社員転換措置の好事例となるような取り組みがないか事業主に確認し、情報を収集している。また、事業主に対して、好事例があれば、その取り組みを労働局から外部にアピールできることを説明し、企業イメージの向上や求人への影響などのメリットがあることを伝え、取り組みを勧めている。

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	キャリアアップ助成金の活用推進	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】。	○労働局及びハローワークにおいて同助成金の周知・説明を行い、利用促進を図る中で助成金の申請等だけに留まらず、助成金の利用等を契機に社内での「多様な正社員」制度の環境整備を継続していくことを勧奨している。
2	好事例の周知等	好事例を掲載している専用HP「多様な人材育成で輝く企業応援サイト」の周知を実施することにより、「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】。	○企業からの問い合わせの際等、必要に応じて「多様な人材育成で輝く企業応援サイト」の紹介を行っている。
3	モデル就業規則の周知	「多様な正社員」に関するモデル就業規則について周知を実施する【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	○本省が委託事業にて実施している「多様な正社員制度の導入や無期転換ルールへの対応に係る支援等事業」やモデル就業規則については企業訪問や企業からの相談対応時に必要に応じて資料を提供している。

(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ことから、「香川働き方改革推進支援センター」において中小企業・小規模事業者等を中心にきめ細かい相談支援を行うとともに、円滑な施行に向けて、商工会議所・商工会・中小企業団体中央会等と連携して、丁寧な周知・支援等を行う。また、非正規雇用労働者の正社員化や待遇改善に取り組む事業主を支援する「キャリアアップ助成金」等について周知を行い、積極的な活用を促す。【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	○雇用形態に関わらない公正な待遇を確保するため、「香川働き方改革推進支援センター」において中小企業・小規模事業者等を中心にきめ細かい相談支援を行うとともに、商工団体等と連携して、県内6か所の商工会議所を中心に定期的な出張相談を実施した（実績229件）。 ○非正規雇用労働者の正社員化や待遇改善に取り組む事業主を支援する「キャリアアップ助成金」等については、年度当初に広報誌等に掲載し、積極的な活用を促している。
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、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ととしていることから、香川県においても、労働者の生計費を考慮しつつ、名目GDPの成長率にも配慮して引き上げていく。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。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【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	○香川地方最低賃金審議会において、令和2年7月22日付けの中央最低賃金審議会の答申を踏まえて調査審議を行った結果、令和2年8月5日、1時間820円（2円、0.24%引き上げ）とする答申がなされた。その後、官報公示等を経て、令和2年10月1日に発効した。 ○当該最低賃金の周知については、従来、発効日である10月1日に行っていたJ R高松駅前での労働局幹部らによる周知用リーフレット入りのポケットティッシュの配布を、新型コロナウイルス感染拡大防止の観点から実施を見送ったため、県内のコンビニエンスストア47店舗において5,000部の周知用リーフレット入りのポケットティッシュを配布してもらうこととしたほか、地方公共団体、各種団体等に対して、広報誌掲載、ポスターの掲示等、広報依頼を現在行っているところである。 ○中小企業等の生産性向上に向けての支援については、平成30年度から中小企業・小規模事業者等に対する働き方改革推進支援事業として新たに設置された「香川県働き方改革推進支援センター」（香川県経営者協会に委託）において実施している。令和元年度は、243件の相談対応を行ったほか、セミナーを70回（参加者延べ2,143名）開催した。 ○令和元年度における業務改善助成金の支給実績は19件（平成30年度は13件）となっている。
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】。	○キャリアアップ助成金の活用促進については、局及び各ハローワークにおいて周知・説明を継続して実施。また、人材育成コースが平成30年度に人材開発支援助成金（特別育成訓練コース）に統合されたが、引き続き四国広域ジョブ・カードセンターと連携、各ハローワークにおいて職業相談窓口職員が有期実習型訓練の活用を求職者に提案できるよう、事業主と求職者の両面に当該制度の周知が行き渡る体制を整備。ジョブカードや訓練カリキュラムの作成の支援等を行うとともに、機会をとりて周知と継続利用の説明を行っている。
4	育児休業・介護休業の取得推進	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、育休復帰支援プランの周知を行う。 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を周知する【平成28年度以降も継続的に実施予定】。	○育児・介護休業法の改正について、有期契約労働者の育児休業の取得要件の緩和、および介護休業の取得要件の緩和について、説明会等で周知を行っている。また、計画的な報告徴収の実施により助言、指導を実施している。 ○育休復帰支援プラン等により育児休業の円滑な取得・職場復帰を支援する助成金の支給決定件数は令和元年度68件（令和2年9月末取得時33件）、育児休業期間中の代替要員の確保等の取組を行った事業主を支援する助成金の支給決定件数は10件（令和2年9月末0件）、また男性が育児休業や育児目的の休暇を取得しやすい職場風土作りに取り組み、実際に復帰した場合に助成する助成金は73件（令和2年9月44件）となっている。 ○介護支援プランに基づいた休業取得・職場復帰にかかる助成金については5件（令和2年9月末3件）となっている。
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	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】。	○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について、未然防止を図るため説明会等で周知を行っている。また、計画的な報告徴収の実施により助言、指導を実施している。
6	職場のハラスメント防止対策の強化	職場のハラスメント防止対策については、平成31年2月14日の労働政策審議会の答申を踏まえ、同年3月8日、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律案」が閣議決定され平成31年通常国会に提出されたところであり、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が行われた場合は、周知等必要な措置を講じる【平成30-32年度にかけて実施】。	○改正女性活躍推進法等説明会を開催し、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について説明を行った。職場のハラスメント防止については、説明会での説明や他機関主催の研修会において、ポータルサイトやマニュアルの周知と併せ、防止措置等について説明を行った。 ○香川労働局HP上「仕事と子育て応援サイト」に総合ハラスメント防止対策ポスター（例）を掲示し、周知を図った。

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	ハローワーク高松の「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、香川労働局・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30-32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】。	○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の地域ネットワークコミュニティ構築事業所勉強会に参加するなど、あらゆる機会を活用し積極的に周知を行っている。
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】。	○文書送付及び個別訪問による加入勧奨を3,603事業場に対して実施し、2,041事業場の未手続事業を解消した。（平成28年度－令和元年度累計値） ・H28年度 加入勧奨 1,010件 解消 415件 ・H29年度 加入勧奨 975件 解消 670件 ・H30年度 加入勧奨 831件 解消 770件 ・R 1年度 加入勧奨 787件 解消 186件
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、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】。	○中小企業退職金共済制度については、労働局ホームページでの周知を行っている。

②対象者別の待遇改善
ア)若者等に係る取組

1	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	チラシ・冊子等の配布による学生・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】。	○平成28年度から毎年実施している「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（4～7月）、香川県内の大学キャンパスに総合労働相談員による相談コーナーの設置し、また、職員がパンフレットを手渡しで学生に渡し労働条件に対する注意を呼び掛けた。 令和元年度は3大学で呼びかけを実施し、相談件数16件、配布パンフレット数（これってあり？～まんが知って役立つ労働法Q&A～）は約1,200部だった。
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等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～」、「これってあり？～まんが知って役立つ労働法Q&A～」及び「労働問題Q&A」等について、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、香川労働局の幹部職員等が、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28-32年度にかけて継続的に実施】。	○「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（4～7月）、雇用環境・均等室長、雇用環境改善・均等推進監理官が講師として2大学で『働くこと』と『労働法』について講義し、上記の出張労働相談、パンフレット配布と同日に行ったものについては、テレビ取材を受け、夕方の地域ニュース枠にその様子が映像で流れ、より多くの者に周知ができた。 ○大学の夏季休暇期間に実施されるインターンシップや労働模擬演習の際に、労働基準法の説明時間を設け、労働条件の基礎知識を講義した。
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】。	○令和元年度までにユースエール認定企業10社を認定し、厚生労働省の運営する「若者雇用促進総合サイト」及び局ホームページに公開、合同就職面接会で認定企業PRポスター掲示等を行い認定企業を積極的にPRし、リーフレットの配布により制度の周知に努めた。 ○上記取組みの他、助成金の加算措置や公共調達における加点評価等の認定企業のメリットを周知することで企業による自主的な雇用管理改善を促し、認定企業の拡大を図った。

②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年-31年度にかけて継続的に実施】。 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30-32年度にかけて継続的に実施】。	○「均等・均衡待遇の推進等」の強化については、指導監督重点事項に定め定期指導にあわせた周知や、香川労働局に設置した相談窓口において、問合せに対する相談を行った。 ○派遣元事業主及び派遣先事業主に対するセミナーを開催し、改正法の周知を行ったほか、派遣元事業主については、その雇用する派遣労働者に対して、周知を行うよう依頼した。また、ハローワーク高松、丸亀において派遣労働者等を対象とするセミナーを開催して制度の周知を行った。 ○パート法に基づく報告徴収を実施し、短時間・有期雇用労働者に対する同一労働同一賃金を事業主に説明する際に、併せて派遣労働者がいる場合は、派遣労働者独自の考え方による同一労働同一賃金を説明している。パート法の報告徴収件数は令和元年度86件、これ以外の報告徴収時にも共通資料として事業所訪問時等にも資料を交付し、周知している。
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が着実に施行されるよう、許可・更新時の相談、受理時において丁寧な説明に努めた。 ○定期指導実施にあわせた周知や問合せに対する相談を実施するとともに派遣元事業主及び派遣先事業主に対するセミナーを開催して制度の周知を行った。
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	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】。	○派遣元、派遣先企業対象の労働者派遣・請負事業の適正実施セミナーにおいて、妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取扱いやセクハラ防止措置について説明を行った。

②対象者別の待遇改善 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>○令和元年度はパート法に基づく86件の報告徴収を実施し、令和2年から施行される同一労働同一賃金について、事業場の状況に応じた助言を行った。</p> <p>○説明会等における制度説明は、労働局主催の説明会のほか、委託事業（委託先：東京リーガルマインド）の行う説明会、香川県が実施する働き方改革関連法セミナーなどのあらゆる機会においてパート法の説明機会を設け、合計53回の説明会で約2,700人を対象に説明した。</p>
2	雇用管理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組みを支援・促進するため、香川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>○香川働き方改革推進支援センターでは、雇用管理の改善に向けた企業の自主的な取組みを支援・促進するため、パート・有期法対応のための取組手順書による丁寧な説明やパート・有期法に対応するため各種支援ツールを紹介することにより、中小企業等に対する情報提供を行っている。</p> <p>○労働局職員・指導員が企業訪問する際、事業主に、各種支援ツールの案内、同一同一ガイドラインの考え方の説明を行い、自主的な待遇の見直しを働きかけている。</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・職務評価の普及促進を図る【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。</p>	<p>○パート法の報告徴収時に、パート・有期労働者の妥当な賃金水準が分からないと主張する事業主を中心に説明を行っている。</p>