

正社員転換・待遇改善実現プラン進捗状況（令和元年度分）

(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	項目	目標	プラン策定時	令和元年度実績
1	ハローワークによる正社員就職・正社員転換数	29,000人（平成28-令和2年度累計）	5,953人	5,254人
2	ハローワークにおける正社員求人数	120,000人（平成28-令和2年度累計）	21,121人	26,338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	令和元年度実績
1	学卒者向け公共職業訓練の正社員就職率	90.0%	83.1%	91.8%
2	ジョブ・カードを活用した有期実習型訓練の正社員転換率	80.0%	73.2%	95.7%
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	令和元年度実績
1	無期雇用派遣の増加	平成29年6月1日時点の比率から全国平均比率まで増加:全国平均	17.3%	24.0%
2	紹介予定派遣の増加	全事業所数の7.6%	3.5%	7.0%
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	令和元年度実績
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	2,100人（平成28-令和2年度累計）	40人	207人
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	項目	目標	プラン策定時	令和元年度実績
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	コースエール認定企業の数	12社	0社	3社
3	均等・均衡待遇等に取り組み、「パートタイム労働者活躍企業宣言」を行った企業の数	5社	0社	0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	令和元年度実績
1	—	—	—	—
(2)待遇改善について				
番号	項目	目標	プラン策定時	令和元年度実績
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	コースエール認定企業の数	12社	0社	3社
3	均等・均衡待遇等に取り組み、「パートタイム労働者活躍企業宣言」を行った企業の数	5社	0社	0社

正社員転換・待遇改善実現プラン進捗状況（令和元年度分）

(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、正社員求人を経営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-令和2年度にかけて継続的に実施】。	正社員登用制度を有している事業所等に対して積極的に正社員求人提出を働きかけるとともに、正社員を希望する求職者に対して担当者制による積極的な支援に取り組んだ。
2	改正職業安定法の円滑な施行	民間の職業紹介事業者を含めた雇用仲介事業について、より利用者の立場に立った適切なマッチングが実現されるよう、第193通常国会で成立した改正職業安定法においては、職業紹介事業の機能強化や求人情報等の適正化等を盛り込まれたところであり、引き続き、改正内容の周知徹底及び円滑な施行に取り組む。	職業紹介事業所に対する訪問による定期指導時（令和元年度 有料職業紹介事業所：17事業所、無料職業紹介事業所：7事業所 計19事業所）及び事業報告や各種申請書提出時等機会あるごとに改正職業安定法の制度の周知及び適正な運営について指導を行った。
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活用促進により非正規雇用労働者の正社員転換を図る。その際、P D C A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、それぞれの地域において活用が進むよう自治体、事業主団体等と連携して、制度の周知等を積極的に行う【平成28-令和2年度にかけて継続的に実施】。	(1) キャリアアップ助成金の積極的な活用により、令和元年度は239人が正社員に転換。(注：無期契約から正社員転換した労働者も含む) (2) 「働き方改革に関する包括連携協定」に基づく「銀行員・事業主向けセミナー」において制度周知を行った。
4	業界団体等への要請	高知労働局において、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、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【1】【平成28-令和2年度にかけて継続的に実施】。	令和2年2月を「正社員就職強化月間」と定め、リーフレット等を活用し、県内経済団体に対して傘下企業の正社員就職・転換実現に向けた取り組みを推進するよう周知・啓発について協力要請を行った。 また、各ハローワークにおいては、所長等の幹部職員が管内業界団体や主要企業を訪問し、正社員就職・転換実現に向けた取り組みを要請。
5	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-令和2年度にかけて継続的に実施】。	【令和元年度訓練修了者の就職状況】 ①求職者支援訓練（16コース） 修了者113人、就職者81人（就職率75.0%） ※就職率＝就職者数／修了者数－（基礎→実践への連続受講者数5人） ②公共職業訓練 ・委託訓練（55コース） 修了者531人、就職者421人（就職率79.3%） ・施設内訓練（22コース） 修了者249人、就職者216人（就職率86.7%） ・委託＋施設（77コース） 修了者780人、就職者637人（就職率81.7%）

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く【平成28-令和2年度にかけて継続的に実施】。	①企業に対して、ハローワーク窓口で職場情報の提供に関する周知を徹底して行った結果、学卒求人票に併せて提出する青少年雇用情報シートの記入率も高く、企業からのクレーム等もほとんどない状況である。 ②高知局管内で学卒求人票の不受理はなかった。 ③ユースエール認定制度の周知は、労働局及び各ハローワークで継続して実施。令和元年度は新たに3社の認定をしたが、令和元年度末現在で6社（1社取消）にとどまっている。 また、職業紹介事業者に対しては、若者雇用促進法のパンフレットを送付するなど周知を図った。
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きめ細かい支援（未内定者への集中的な支援も含む。）を行う【平成28-令和2年度にかけて継続的に実施】。	令和元年度は、新卒応援ハローワーク及び各ハローワークにおいて、就職準備セミナーや職業講話等を50回実施（大学11回：参加者690人、専修学校等19回：参加者635人、高校34回：参加者1,285人、中学校7回：参加者373人）。 学卒求人提出事業所に対しては、新規学卒者の採用だけでは採用枠を充足させることが困難になっていることから、学卒枠での既卒者及び中退者の積極的な採用を勧奨した。
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、夜間や土曜日でも就職に関わる相談を行えるように電話・メールによる相談事業、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-令和2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）】。	わかものハローワーク、わかもの支援窓口及び各ハローワークにおいて、フリーター等に対して担当者制による正社員就職支援を実施。 【令和元年度実績】 正社員就職件数 1,905人 トライアル雇用奨励金活用による正社員就職件数 38人
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。また、ひきこもりの方やその家族に対しては、ひきこもり地域支援センター等において必要な相談支援を行う【平成28-令和2年度にかけて継続的に実施】。	学校中退者に対しては、切れ目のない支援を実施するため高知県教育委員会等の関係機関と連携した支援を実施している。 また、ハローワーク窓口において、ひきこもりに関する相談があった場合には、若者サポートステーションや支援機関を案内・誘導している。

5	ひとり親家庭の親に対する支援	<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し、ハローワークへの誘導等を強化する。また、高知家の女性しごと応援室等の関係機関と連携した支援等により取組を強化する。</p> <p>さらに、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と特定求職者雇用開発助成金の併用が可能としており、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。</p> <p>このほか、高等職業訓練促進給付金等による就職に有利な資格取得支援や、高知県及び（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構高知支部の託児サービス支援付き訓練コース等の利用促進を図る【平成28-令和2年度にかけて継続的に実施】。</p>	<p><令和元年度ひとり親サポートキャンペーン実績></p> <ul style="list-style-type: none"> ・高知市8/13、14の2日間、室戸市8/23 ハローワーク出張相談窓口を設置 ・相談者3人、うち支援対象者1人、うち就職0人 <p><令和元年度マザーズコーナー実績></p> <ul style="list-style-type: none"> ・新規重点支援対象者数 360人、就職者数 344人、就職率 95.6% （注）就職者数には前年度繰越しとなった支援対象者含む。 <p><令和元年度各種助成金支給状況></p> <ol style="list-style-type: none"> ①特定求職者雇用開発助成金（母子家庭の母等） 228件 ②トライアル雇用奨励金（母子家庭の母等）3件（若年女性建設労働者）2件 ③キャリアアップ助成金 9件（母子加算対象分）
6	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、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-令和2年度にかけて継続的に実施】。</p>	<ol style="list-style-type: none"> ①学卒者向け公共職業訓練の正社員就職率 91.8% <ul style="list-style-type: none"> ・修了者33名 うち正社員就職者30名 ・就職退校者16名 うち正社員就職者15名 <p>※算定式＝正社員就職者／（修了者＋就職退校者）</p> <ol style="list-style-type: none"> ②ジョブ・カードを活用した有期実習型訓練の正社員への移行率 95.7% <ul style="list-style-type: none"> ・有期実習型訓練修了者23名 うち正社員登用数22名
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	<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、「若者雇用促進総合サイト」にて、全国のユースエール認定企業をはじめ地方の魅力ある企業の職場情報を掲載する。</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-令和2年度にかけて継続的に実施】。</p>	<p>高知県が就職協定を締結している大学や全国の新卒応援ハローワークを通じて、当局が開催している「新規大卒等就職フェア」や、高知県と共催している「U・Iターン就職相談会」を県外の学生等に積極的に周知することにより、地元就職希望者や高知県での就職を希望する者の掘り起こしを行った。</p> <p>また、若者雇用促進総合サイト（厚生労働省運営）を活用して、高知県内のユースエール企業や若者応援宣言企業の職場情報を提供。</p>
8	就職氷河期世代等に対する支援	<p>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、わかものハローワーク等における個別支援、短期・集中的セミナー、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-令和2年度にかけて継続的に実施】。</p>	<p>就職氷河期世代に対しては、求職者担当者制を活用し課題に応じた個別支援を実施している。</p> <p>個別支援を実施する中で、必要に応じ就職支援セミナーや職業訓練の受講を積極的に勧めている。</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、都道府県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-令和2年度にかけて継続的に実施】。</p>	<p>令和元年11月13日開催の「労働者派遣・業務請負事業所セミナー」において、労働者派遣元事業所・請負受託者64事業所95名、派遣先事業所・請負発注者等71事業所95名、合計135事業所190名に対して、計画的な教育訓練やキャリアコンサルティングの義務付け、雇用安定措置に係る派遣元の責務、派遣先の正社員の募集情報提供義務等、平成27年度改正労働者派遣法についての周知・啓発を行った。</p> <p>また、派遣事業所に対する訪問による定期指導（令和元年度派遣元：64事業所、派遣先：12事業所）及び事業報告や各種申請書提出時等機会あるごとに改正労働者派遣法の制度の周知及び適正な運営について指導を行った。</p> <p>労働者に対しては、「派遣・請負・パート労働セミナー」を令和元年度は3回（6月17日、9月17日、12月9日）開催し、参加者32名に対して改正労働者派遣法について、制度の周知を図った。</p> <p>いわゆる専門26業務の派遣労働者に対する相談窓口を設置しているが、相談実績はなかった。</p> <p>労働契約申込みみなし制度については、派遣元に対して就業条件明示書において派遣労働者に周知するよう指導を行った。</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>上記セミナー及び定期指導において、キャリアアップ助成金について周知・啓発を行った。</p> <p>また、事業報告や各種申請書提出時等機会あるごとに改正労働者派遣法の制度の周知及び適正な運営について指導を行った。</p> <p>労働者に対しては、「派遣・請負・パート労働セミナー」を令和元年度は3回（6月17日、9月17日、12月9日）開催し、参加者32名に対して改正労働者派遣法について、制度の周知を図った。</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	<p>無期労働契約への転換ルールについて、高知労働局並びに管下の労働基準監督署及び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が掲載されている厚生労働省HPを紹介するなどによる周知のほか、厚生労働省の委託事業で実施されるセミナーでのルールの解説や個別相談会の参加勧奨等によって、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-令和2年度にかけて継続的に実施】。</p>	<p>無期労働契約への転換ルールについて、高知労働局並びに管下の労働基準監督署及びハローワークの窓口で、リーフレット「無期転換の準備進めていますか？」を活用しての周知、「無期転換ルール説明会」「改正育児・介護休業法等説明会」や、国県との連携による「公共事業労務費調査説明会」「介護福祉施設の集団指導」「ワークライフバランスセミナー」等の機会を捉え説明周知に努めた。</p> <p>労働保険の年度更新書類にリーフレットを同封して全適用事業所に送付し、安定部が主催する「派遣・請負・パート労働法セミナー」において労働者に説明。</p> <p>また、働き方改革推進のための「高知県における「働き方改革」の推進」冊子を作成し、働き方改革と一体的に周知。冊子は高知労働局HPにも掲載。</p>
2	雇止め法理の周知等	雇止め法理について、集団指導等のあらゆる機会を通じて、引き続き周知徹底を図る。	無期労働契約への転換ルールの周知と合わせて、雇止め法理についての周知に努めた。
3	高年齢の有期契約労働者の無期転換の促進	高年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】。	無期労働契約への転換ルールの周知と合わせて、高年齢の有期労働契約の無期転換の促進に努めた。
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を活用促進し、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】。	キャリアアップ助成金の活用により令和元年度 207人の有期契約労働者が正規雇用に転換した。 【キャリアアップ助成金支給決定件数】 正社員化コース 179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-令和2年度にかけて継続的に実施】。</p>	<p>パートタイム労働法に基づく報告徴収時に、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・周知等に取り組んだ。</p> <p>また、短時間労働者のキャリアアップについて、情報提供等の支援を行った。</p> <p>高知県働き方改革推進本部で作成した「高知県正社員転換・処遇改善実現プラン」に基づき「多様な正社員の推進」として局の取組や、「働き方改革取組事例集」を作成して企業の取組事例を高知労働局HPに掲載して周知。</p>

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	地域における正社員転換等の取組	<p>高知県の産業振興政策と一体となった雇用創出の取組を厚生労働省が支援する「地域活性化雇用創造プロジェクト」（高知県は平成29-令和1年度実施）について、良質な雇用機会の確保に向けた取組を促進するために高知労働局も積極的な支援を行う。</p>	<p>「地域活性化雇用創造プロジェクト」のメニュー活用のため、高知労働局としては周知広報に取組むとともに、「求職者雇入れ研修支援事業」の活用により正社員雇入れへの支援、「指定事業主雇用助成メニュー」の活用促進による良質な雇用機会確保に向けた取り組みを行った。</p>

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	モデル就業規則の作成、コンサルティングの実施	厚生労働省において作成される「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厚生労働省の委託事業の利用勧奨等を行う【平成28-29年度にかけて実施】。	「多様な正社員」及び「無期転換」の導入を検討している企業に対し、厚生労働省において作成される「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、周知を図るとともに、課題等についての相談を行った。 令和元年度は相談（問い合わせ）実績なし
2	「多様な正社員」に関するシンポジウムの開催	「働き方改革」の取組の一環として、企業等に対し、「多様な正社員」の導入促進の働きかけを行うなどにより社会的気運の醸成を図る。また、シンポジウムへの参加勧奨等を行う【平成28-令和2年度にかけて継続的に実施】。	高知県と連携し「働き方改革セミナー」を開催し、ライフステージに合わせた働き方ができる「多様な正社員」の導入促進の働きかけを行うなどにより社会的気運の醸成を図った。
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】。	【再掲】 キャリアアップ助成金の活用により令和元年度 207人の有期契約労働者が正規雇用に転換した。 【キャリアアップ助成金支給決定件数】 正社員化コース 179件
4	好事例の収集等	「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HP「多様な人材育成で輝く企業応援サイト」に好事例を体系的に整備・掲載することにより、「多様な正社員」の普及・拡大を図る【平成28-令和2年度にかけて継続的に実施】。	くろみん等の認定促進の際に、「多様な正社員」制度等の導入状況の把握に努めた。 高知県働き方改革推進本部で作成した「高知県正社員転換・処遇改善実現プラン」に基づき「多様な正社員の推進」として局の取組や、「働き方改革取組事例集」を作成して企業の取組事例を高知労働局HPに掲載して周知。

(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。	パートタイム労働法の均等・均衡待遇については、パートタイム労働法に基づく報告徴収を実施した際、必ず確認し、必要な指導を行っている。また各種会議や説明会において周知した。 労働者派遣法及び労働契約法の均衡待遇についても、各種説明会の際に周知を図った。
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、最低賃金制度は、賃金の低廉な労働者の労働条件の改善を図るセーフティネットとして一層適切に機能する必要がある。このため、高知県の経済動向及び実情などを踏まえつつ、高知地方最低賃金審議会の円滑な運営を図る。 さらに、最低賃金の引上げに向けて、中小企業・小規模事業者への生産性向上等のため、「最低賃金引上げに向けた中小企業・小規模事業者への支援事業」の周知を積極的に行い、企業収益を踏まえた賃金の引き上げに向けた働きかけや必要な環境整備を行っていく。	令和元年度の最低賃金周知については、改正決定後、記者発表を実施するとともに県内全地方公共団体、使用者団体等広報誌に掲載・周知依頼を行った。 最低賃金監督については、過去に違反のあった、違反の情報があった事業場等を主に128事業場の監督を実施し、12事業場の違反を確認し、是正指導を行った。 元年度の高知地方最低賃金審議会の運営については、県内の最新経済指標や労使からの賃上げ状況等の資料、中央最低賃金審議会等の資料を提供し、「働き方改革実行計画」に配慮した審議が行われた結果、28円引上げの790円で結審した（10月5日から発効）。 「最低賃金引上げに向けた中小企業・小規模事業者への支援事業」の周知については、使用者団体等に局長をはじめとした局幹部が訪問し説明、周知を実施したほか、局内各課室、各署所主催の会議、セミナー等において周知・広報を実施した。
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-令和2年度にかけて継続的に実施】。	非正規労働者の待遇改善につながるキャリアアップ助成金、人材開発支援助成金等各コースの周知広報、雇用管理改善の助言等を行い活用促進に取組んだ。 <令和元年度支給決定件数> 【キャリアアップ助成金】 ・処遇改善にかかるコース（5件） ・人材育成コース（1件） 【人材開発支援助成金】 ・特別育成訓練コース（25件）

4	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年度以降継続的に実施】。</p>	<p>「改正育児・介護休業法等説明会」や「育児・介護休業関係個別相談会」の機会を捉え取得促進に努めた。</p> <p>労働者に向け制度の周知を図るため、育児・介護についての小冊子をそれぞれ作成し、育児小冊子は市町村窓口で母子手帳交付時に併せての配布を依頼。また県内各包括支援センターにも配布して相談窓口の活用を依頼した。</p>
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	<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とともに、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>男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法に基づく報告徴収を実施し、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内容についての確認を行い、未然防止に努めた。</p> <p>○行政指導件数（令和元年度） セクシュアルハラスメント対策 59件 妊娠・出産を理由とした不利益取扱い 0件 妊娠・出産等に関するハラスメント対策 99件 育児休業等を理由とした不利益取扱い 0件 育児・介護休業などに関するハラスメントの防止措置等 172件</p> <p>○行政指導件数（平成30年度） セクシャルハラスメント対策 40件 妊娠・出産を理由とした不利益取扱い 0件 妊娠・出産等に関するハラスメント対策 74件 育児休業等を理由とした不利益取扱い 0件 育児・介護休業などに関するハラスメント防止措置等 131件</p>
6	職場のハラスメント防止対策の強化	<p>職場のパワーハラスメント防止対策については、平成30年12月14日の労働政策審議会の建議を踏まえ、パワーハラスメント防止対策の法制化やセクシャルハラスメント等の防止対策の強化等、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>上記の報告徴収の際、ポータルサイトや導入マニュアルの周知啓発に努めた。</p> <p>また関係団体発行の機関紙「高知労基タイムズ」にセクハラが労災保険の対象となることを掲載したり、総合労働相談件数に係る記者会見による周知啓発も実施。</p>

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	<p>ハローワークの「人材確保対策コーナー」において、人材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。</p> <p>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」の活用促進のため高知労働局・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平成29-令和2年度にかけて継続的に実施。</p> <p>その他は平成28-令和2年度にかけて継続的に実施】。</p>	<p>高知所「人材確保コーナー」においては、人材不足分野を対象に求人者・求職者の両面から一体的な支援として面接会や重点的マッチング支援を実施した。</p> <p>新規支援対象求人数715件 新規支援対象求人数1,306件 充足数485件（内コーナー紹介充足数347件） 新規支援対象者数1,401人 就職件数1,178件（内コーナー紹介就職件数1,020件）</p> <p>「人材確保等支援助成金」の活用促進については、高知労働局・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実施した。</p> <p>人材確保等支援助成金等支給決定件数30件</p>
8	労働保険の適用の推進	<p>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-令和2年度にかけて継続的に実施】。</p>	<p>平成27年度から令和元年度までの5か年を計画期間とする「高知労働局労働保険適用促進計画」を基軸として、「労働保険適用促進業務実施要領」を策定。これに基づき、以下のことを実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 未手続事業の把握、加入勧奨、手続指導 令和元年度の重点業種である「卸売業」「不動産・賃貸管理業」、「専門サービス業」の3業種を対象として職業別電話帳等により未手続事業の把握を行い、労働保険加入促進業務（委託事業）の受託事業者と連携して電話、文書及び訪問活動による加入勧奨及び手続指導を行った。その結果、加入勧奨による成立目標344件に対し、366事業が新規成立となった。 ○ 広報活動 「労働保険適用促進強化期間」（11月）において、国、県、市町村、各業界団体等に対する広報依頼等、集中的な広報活動を実施した。
9	中小企業退職金共済制度への加入促進	<p>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-令和2年度にかけて継続的に実施】。</p>	<p>「改正育児・介護休業法等説明会」の機会を捉え、人手不足の解消ツールの一つとして説明周知に努めた。</p> <p>監督署やハローワークの窓口、助成金説明会等で勤退共作成のパンフレットを配布して周知している。</p>

10	職業能力開発の推進【再掲】	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-令和2年度にかけて継続的に実施】。	①学卒者向け公共職業訓練の正社員就職率 91.8% ・修了者33名 うち正社員就職者30名 ・就職退校者16名 うち正社員就職者15名 ※算定式＝正社員就職者／（修了者＋就職退校者） ②ジョブ・カードを活用した有期実習型訓練の正社員への移行率 95.7% ・有期実習型訓練修了者23名 うち正社員登用数22名
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年度以降も継続的に実施予定】。	事業主団体への要請等に加え、チラシ等を県内大学・専門学校・高等学校及び市町村に配付し、学生・事業主に対する周知啓発に取り組んでいる。 また、県内大学への出張相談会を実施した。 出張相談会の周知については、高知労働局HPに掲載したりプレスリリースを行った。
12	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、働き方を選択するうえで重要であるため、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「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、高知県教育委員会の協力を得つつ、高知労働局の幹部職員等が、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-令和2年度にかけて継続的に実施】。	県内大学、県教育委員会等からの依頼により、高知労働局長等の幹部職員が、講師として大学等を訪問し、「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～」を活用して、学生・生徒等に対する労働法制の基礎知識の付与に取り組んだ。 平成31年3月26日に高知大学との連携・協力に関する協定を締結し、令和元年度に共通教育教養科目として「働き方改革と職業生活を考える」の題目で毎週1回15週にわたり寄附講座を開催。
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】。	ユースエール認定制度については、労働局及び各ハローワークにおいて経済団体や個別企業に対する周知を実施し、令和元年度の認定企業は3社（令和元年度末現在認定企業：5社）。 認定企業については、若者雇用促進総合サイトでの職場情報のほか、管轄のハローワーク内に特設コーナーを設置して企業情報の提供を行うとともに、求職者に対する幅広い求人情報の提供とマッチングを行った。 【ユースエール認定企業数】 H29年度 1社 H30年度 1社

14	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-令和2年度にかけて継続的に実施】。</p>	<p>令和元年11月13日開催の「労働者派遣・業務請負事業所セミナー」において、労働者派遣元事業所・請負受託者64事業所95名、派遣先事業所・請負発注者等 71事業所 95名、合計 135事業所 190名に対して、平成27年度改正労働者派遣法についての周知・啓発を行った。</p> <p>また、派遣事業所に対する訪問による定期指導（令和元年度 派遣元：64事業所、派遣先：12事業所）及び事業報告や各種申請書提出時等機会あるごとに改正労働者派遣法の制度の周知及び適正な運営について指導を行った。</p> <p>労働者に対しては、「派遣・請負・パート労働セミナー」を令和元年度は3回（6月17日、9月17日、12月9日）開催し、参加者 32名に対して改正労働者派遣法について、制度の周知を図った。</p>
15	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>令和元年11月13日開催の「労働者派遣・業務請負事業所セミナー」において、労働者派遣元事業所・請負受託者64事業所95名、派遣先事業所・請負発注者等 71事業所 95名、合計 135事業所 190名に対して、計画的な教育訓練やキャリアコンサルティングの義務付け、雇用安定措置に係る派遣元の責務、派遣先の正社員の募集情報提供義務等、平成27年度改正労働者派遣法についての周知・啓発を行った。</p> <p>また、派遣事業所に対する訪問による定期指導（令和元年度 派遣元：64事業所、派遣先：12事業所）及び事業報告や各種申請書提出時等機会あるごとに改正労働者派遣法の制度の周知及び適正な運営について指導を行った。</p> <p>労働者に対しては、「派遣・請負・パート労働セミナー」を令和元年度は3回（6月17日、9月17日、12月9日）開催し、参加者 32名に対して改正労働者派遣法について、制度の周知を図った。</p> <p>いわゆる専門26業務の派遣労働者に対する相談窓口を設置しているが、相談実績はなかった。</p> <p>労働契約申込みみなし制度については、派遣元に対して就業条件明示書において派遣労働者に周知するよう指導を行った。</p>
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	<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-令和2年度にかけて継続的に実施】。</p>	<p>令和元年11月13日開催の「労働者派遣・業務請負事業所セミナー」において、労働者派遣元事業所・請負受託者64事業所95名、派遣先事業所・請負発注者等 71事業所 95名、合計 135事業所 190名に対して、労働者派遣法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、労働基準法及び労働安全衛生法等について、周知・啓発を行った。</p> <p>また、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法に基づく報告徴収を実施し、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内容について、派遣先事業所においても確認を行い、未然防止に努めた。</p>

17	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、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>パートタイム労働法に基づく報告徴収を実施し、差別的取扱いの禁止等の確認を実施した。</p> <p>○行政指導件数（令和元年度）差別的取扱いの禁止 0件</p> <p>○行政指導件数（平成30年度）差別的取扱いの禁止 0件</p>
18	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、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【平成30-令和2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」を行うことを推奨しているが、宣言に至っていない。</p> <p>高知県働き方改革推進支援センターの周知については、労基タイムズや労保連機関紙、市町村広報誌への掲載依頼を複数回行ったほか、監督署、ハローワーク窓口及び各種説明会等でチラシによる周知や高知労働局HPにも掲載した。また同センター職員とともに県下の商工団体、市町村を訪問して周知した。</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・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>パートタイム労働法に基づく報告徴収を実施の際に、職務分析・職務評価の導入支援・普及促進を図った。</p>