

正社員転換・待遇改善実現プラン進捗状況（平成29年度分）

高知労働局

(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29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	30,000人（平成28-32年度累計）	5,953人	5,959人
2	ハローワークにおける正社員求人数	110,000人（平成28-32年度累計）	21,121人	26,067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29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%	98.5%
2	ジョブ・カードを活用した有期実習型訓練の正社員就職率	80.0%	73.2%	89.2%
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29年度実績
1	常用雇用労働者派遣の増加	現状の比率から全国平均比率まで増加:全国平均26.8%	24.8%	19.3%
2	紹介予定派遣の増加	全事業所数の7.6%	3.5%	8.9%
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29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	750人（平成28-32年度累計）	40人	413人
(2)待遇改善について				
番号	項目	目標	プラン策定時	平成29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	ユースエール認定企業の数		5社	0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

(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、正社員求人積極的に確保するほか、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、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、団体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】。	正社員求人確保するため、正社員登用制度を有している事業所や非正規雇用求人複数提出している事業所に対し、積極的に正社員求人提出を働きかけた。 正社員就職を実現するためには、ハローワークにおいて、正社員求人への応募の働きかけを行うとともに、正社員を希望し安定所への期待度が高い求職者は担当者制として積極的な支援に取組んだ。
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、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28-32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、平成29年度は459人が正社員に転換した。 (2) 働き方改革に関する包括連携協定に基づき「銀行員・事業主向けセミナー」において制度周知を行った(7月13日・高銀・89人、8月1日・四銀・34人)。また、高知県との連携により、高知県及び商工団体の職員が制度案内を行ってもらうように、職員を対象とした助成金制度説明会を実施した(6月14日・30人、6月16日・20人)。 関係機関との連携の中で、産雇センター助成金説明会(7月3日・5人)に協力して、制度周知を図った。
3	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【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	平成30年2月を「正社員就職強化月間」と定め、労働局で作成したリーフレットを活用し、県内経済団体に対して傘下企業が正社員就職・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、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組への協力を要請。
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】。	平成29年5～6月「従業員のスキルアップに関する意識調査」「職業訓練コースに関するアンケート」を実施し管内企業、窓口求職者双方のニーズ調査を実施し、高知県地域訓練協議会等において訓練コースの検証、設定や訓練計画の検討協議を行い、公的職業訓練等の充実に取組んだ。 また、高知県内の各種訓練事業、公的職業訓練、施設等を網羅した「離職者・在職者のためのハロートレーニングガイド」を作成し、各ハローワーク窓口、各関係機関、学校、若者サポートステーション等へ配布し公的職業訓練事業及び訓練受講希望者への周知広報を実施した。 各職業訓練受講修了者について、訓練実施機関等と連携し各ハローワーク窓口において早期就職にむけて就職支援に取組んだ。 【H29年度訓練修了者の就職状況】 ①求職者支援訓練(28コース) 186人修了140人就職(就職率81.3%) ※就職率 = (修了者-連続受講者数14人) / 就職者数 ②公共職業訓練 ・委託訓練 (45コース) 533人修了436人就職 (就職率81.8%) ・施設内訓練 (22コース) 327人修了299人就職 (就職率91.4%) ・委託+施設 (67コース) 860人修了735人就職 (就職率85.5%)

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28-32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が2件(28年度2件、29年度0件)発生し、管轄ハローワークにおいて企業に対して不受理理由を説明し、企業から報告徴収を行った。 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しているが、H29年度未現在で認定企業が1社(H28年度1件=認定・取り下げ、H29年度1件)だけにとどまっている。 ④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とともに、職業紹介事業者向けセミナー(30年2月)において周知徹底を図った。
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促進により、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】。	平成29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45回実施（大学10回：参加者252人、専修学校7回：参加者239人、高校21回：参加者954人、中学校7回：参加者278人）。 ※28年度51回（大学15回：参加者609人、専修学校7回：参加者265人、高校23回：参加者1075人、中学校6回：参加者251人） また、平成30年1月から6月の間に、新規高卒未内定者に対する集中支援を各ハローワークにおいて実施（32校83人→採用決定者52人）。新規学卒者の応募・採用だけでは採用枠を充足させることが難しくなっていることから、学卒者提出事業所に対しては、学卒卒での既卒者及び中退者の積極的な採用と「3年以内既卒者等採用定着奨励金」の活用についての周知を図った。 ※28年1月～6月（35校→採用決定者62人）
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（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強化しているところであるが、求職者の減少に伴って正社員就職件数もH29年度は2,065人（H28=2,107人）と若干減少。 また、トライアル雇用奨励金を活用による正社員就職件数も平成29年度は112人（H28=166人）と減少。
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、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28-32年度にかけて継続的に実施】。	学校中退者に対して切れ目のない支援ができるよう、高知県教育委員会等の関係機関と連携して、支援機関の情報をとりまとめた『中途退学者向けパンフレット「これからの明るい未来のために」』を作成し、県内公立・私立高校、若者サポートステーション、ハローワークに配付して相談時に活用。 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	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けを提出する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、高知家の女性仕事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。 さらに、試行雇用から長期雇用につなげる道を広げるため、トライアル雇用奨励金と特定求職者雇用開発助成金の併用が可能となり、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等の取組を行う。 このほか、高等職業訓練促進給付金・高等職業訓練促進資金貸付事業等の活用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28-32年度にかけて継続的に実施】。	「生活保護受給者等就労自立促進事業」の取組みの中で、児童扶養手当受給者について、8月を「ひとり親全力サポートキャンペーン」とし、全所で職業相談窓口での支援を強化実施した。高知市で8月23日、24日に現況届会場内に、また室戸市では8月25日にハローワーク出張窓口を設置しハローワークへの誘導、就職支援を実施した。各ハローワーク相談窓口では、託児サービス付き職業訓練の活用等による能力開発や、トライアル雇用、特定求職者雇用開発助成金等各種助成金などを積極的に活用し常用雇用就職への支援を実施した。 また高知所マザーズコーナーでは、高知家の女性仕事応援室等関係機関と連携した支援等、子育て中の女性を中心に重点支援対象者とした担当者制による個別相談、就職支援に取り組んだ。 【H29年度ひとり親サポートキャンペーン実績】 相談者16人、うち支援対象者5人、うち就職2人 【H29年度マザーズコーナー実績】 ・担当者制重点支援対象者527人 就職者数519人 就職率98.5% 【特定求職者雇用開発助成金支給状況】 （母子家庭の母等） H29年度 303件 【トライアル雇用奨励金支給状況】 （母子家庭の母等） H29年度 2件 【キャリアアップ助成金】 H29年度 353件
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【平成28年-32年度にかけて継続的に実施】。	各ハローワーク相談窓口において、「離職者・在職者等のハロートレーニングガイド」等を活用し、学卒者等若年者に対し、高知高等技術学校、中村高等技術学校、ポリテクカレッジ等の長期訓練課程の訓練等の周知広報を実施、訓練受講者の増を図った。また、窓口において、ジョブ・カードを活用した綿密なキャリアコンサルティングを行い公的職業訓練（デュアル訓練）や、有期実習型訓練等受講への誘導、相談に取り組んだ。 【学卒者向け公共職業訓練の正社員就職率(H29年度) 98.5%】 【ジョブ・カードを活用した有期実習型訓練の正社員就職率(H29年度) 89.2%】
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	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呼び起こすとともに、全国のユースエール認定企業をはじめ地方に立地する企業の職場情報入手できるポータルサイトを開設する。 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28-32年度にかけて継続的に実施】。	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、当局で開催している「新規大卒等就職フェア」の開催情報の学生への周知や、高知県との一体的実施事業で開催している「U・Iターン就職相談会」を都部で積極的に開催（H29年度：大阪2回・東京2回・横浜1回・名古屋1回・高知1回）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呼び起しを行った。 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。

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こと等であり、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28-32年度にかけて継続的に実施】。</p>	<p>平成30年2月23日開催の「労働者派遣及び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 53事業所 67名、派遣先事業所・請負発注者等 67事業所 89名、合計 120事業所 156名に対して、平成27年度改正の労働者派遣法について、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（平成29年度 派遣元：45事業所、派遣先：5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」を平成29年度は3回（7月4日、9月26日、12月19日）開催し、参加者 30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の推進や、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>平成30年2月23日開催の「労働者派遣及び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 53事業所 67名、派遣先事業所・請負発注者等 67事業所 89名、合計 120事業所 156名に対して、平成27年度改正の労働者派遣法の紛争防止措置の義務付け及び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、派遣事業所に対する訪問による定期指導（平成29年度 派遣元：45事業所、派遣先：5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」を平成29年度は3回（7月4日、9月26日、12月19日）開催し、参加者 30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	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、実質的に効力を発揮することとなる平成30年4月1日までの間に集中的に制度の周知・企業における導入支援を図る【平成28-29年度にかけて集中的に実施】。	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。
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】。	無期労働契約への転換ルールの周知と合わせて、高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】。	キャリアアップ助成金の活用により413人の有期契約労働者が正規雇用に転換した。 【有期契約労働者の正規雇用転換数】 H28実績 386人 H29実績 413人

②対象者別の正社員転換等 Ⅰ 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、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。 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。 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。
②対象者別の正社員転換等 Ⅱ 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	地域的な雇用構造の改善を図ることにより、地域経済の活性化を実現するため、雇用促進税制の活用によって雇用機会が不足している地域における質の高い雇用（無期雇用かつフルタイム）の創出を促進する。また、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「戦略産業雇用創出プロジェクト」（高知県は平成26-28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。	ハローワーク窓口の活用や経済団体等へ依頼し、雇用促進税制の周知を実施。 【雇用促進計画の受付件数】平成28年度 66件、平成29年度 58件 【無期雇用かつフルタイム雇用数】平成28年度受付分 24人 「地域活性化雇用創出プロジェクト」の高知労働局の支援としてメニュー活用のための周知に注力するとともに、「求職者雇入れ研修支援事業」の活用（30人）により正社員雇入れの支援、「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。

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助奨等を行う【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	「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。
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助奨等を行う【平成28-32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メニューを活用することで、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、助成金の活用促進を図る【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	キャリアアップ助成金の相談の中で、正社員化コースの活用により、勤務地限定正社員や職務限定正社員などへの転換を推進するように雇用管理改善を促した。
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28-32年度にかけて継続的に実施】。	くる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。

(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、これまでパートタイム労働法、労働者派遣法及び労働契約法について、均等・均衡待遇や差別禁止といった考え方を踏まえた法改正を行ってきたところ、これらの規定に基づき、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。 また、多様な働き方を広げていくに当たり、同一労働同一賃金の実現は重要な課題であり、これまでも、諸外国における均等・均衡待遇の確保の在り方について調査研究に取り組んできたところであるが、厚生労働省内の推進チームを設置して、検討を進めていく。	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。 労働者派遣法及び労働契約法の均衡待遇については、各種説明会の際に周知を図っている。 また、平成28年12月に示された「同一労働同一賃金ガイドライン（案）」についても各種説明会において周知を図っている。
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、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。	29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、使用者団体等広報紙に掲載、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、違反の情報があつた事業場等を主に124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。 29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、25円（目安＋2円）引上げの762円で結審した。今後昨年度と同様に周知・広報を行ってゆく予定である。 「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、最低賃金に関する基礎調査結果は、本課窓口で公開してきた。
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、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】。	キャリアアップ助成金の処遇改善にかかるコース（H29年度 7件）、人材育成コース（H29年度 65件）の活用及び同助成金の窓口説明の中で、雇用管理改善について助言を行うことで非正規労働者の待遇改善を推進した。
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の制度の見直しを行うとともに、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、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、介護休業等が取得しやすくなるよう、非正規雇用労働者が介護休業を取得し、継続就業しやすくするための制度見直しを行うとともに、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）】。	「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。
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講ずるように指導する。 また、職場における不快な性的言動等（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。 ○行政指導件数（平成29年度） セクシュアルハラスメント対策 67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 92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 169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】。	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。
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む事業主を支援する職場定着支援助成金の活用促進や人材不足分野における雇用管理改善モデルの構築を行うほか、「生産性向上と雇用管理改善の両立企業表彰」（仮称）を創設し、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、雇用管理改善モデルや表彰の成果の周知・横展開を図るためのポータルサイトの開設及び高知労働局・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】。	雇用管理改善に繋がる職場定着支援助成金を積極的に周知した結果、平成29年度は29件の支給実績となった。
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】。	平成27年度から平成31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、「平成29年度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。 ○未手続事業の把握、加入勧奨、手続指導 平成29年度の重点業種である「不動産取引業」、「飲食店」、「技術サービス業（他に分類されないもの）」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332件に対し、376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月間」（11月）において、①四国銀行電光掲示板への掲示依頼、②経済4団体、高知県社会保険労務士会、全国労働保険事務組合連合会高知県支部に対する広報依頼、③国、県、市町村、各業界団体等、計248機関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	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促進する。	「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。
---	-------------------	--	--

②対象別の待遇改善 ア 若者に係る取組			
番号	取組	取組内容	現時点までの実績
1	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-32年度にかけて継続的に実施】。	【再掲】 各ハローワーク相談窓口において、「離職者・在職者等のハロートレーニングガイド」等を活用し、学卒者等若年者に対し、高知高等技術学校、中村高等技術学校、ポリテクカレッジ等の長期訓練課程の訓練等の周知広報を実施、訓練受講者の増を図った。また、窓口において、ジョブ・カードを活用した綿密なキャリアコンサルティングを行い公的職業訓練（デュアル訓練）や、有期実習型訓練等受講への誘導、相談に取組んだ。 【学卒者向け公共職業訓練の正社員就職率(H29年度) 98.5%】 【ジョブ・カードを活用した有期実習型訓練の正社員就職率(H29年度) 89.2%】
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	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。
3	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業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「知ってあり～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「知ってあり～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組んだ。
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（ユースフル認定）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】。	ユースフ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、H29年度の認定企業は1社（H29年度未現在認定企業：1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。 【ユースフル認定企業数】 H28年度 1社 H29年度 1社
5			

② 対象別の待遇改善 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	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-32年度にかけて継続的に実施】。	平成30年2月23日開催の「労働者派遣及び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 53事業所 67名、派遣先事業所・請負発注者等 67事業所 89名、合計 120事業所 156名に対して、平成27年度改正の労働者派遣法について、周知・啓発を行った。 また、派遣事業所に対する訪問による定期指導（平成29年度 派遣元：45事業所、派遣先：5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。 労働者に対しては、「派遣・請負・パート労働セミナー」を平成29年度は3回（7月4日、9月26日、12月19日）開催し、参加者 30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。
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】。	平成30年2月23日開催の「労働者派遣及び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 53事業所 67名、派遣先事業所・請負発注者等 67事業所 89名、合計 120事業所 156名に対して、平成27年度改正の労働者派遣法について、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等の周知・啓発を行った。 また、派遣事業所に対する訪問による定期指導（平成29年度 派遣元：45事業所、派遣先：5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。 いわゆる偽装請負について相談や問い合わせ、情報提供があった場合は、労働省告示第37号に基準による適正な運営について指導を行った。 労働者に対しては、「派遣・請負・パート労働セミナー」を平成29年度は3回（7月4日、9月26日、12月19日）開催し、参加者 30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。
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（いわゆるマタニティハラメント）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とともに、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見直しを行う【平成28・29年度に集中的に実施（一部法改正が前提）】。	平成30年2月23日開催の「労働者派遣及び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 53事業所 67名、派遣先事業所・請負発注者等 67事業所 89名、合計 120事業所 156名に対して、平成27年度改正の労働者派遣法、男女雇用機会均等法、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。 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。

② 対象別の待遇改善 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	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】。	「改正育児・介護休業法等説明会」等の機会を捉え説明周知に努めた。

② 対象別の待遇改善			
Ⅰ 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	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、労使の取組や裁判例の動向等の情報収集・分析等を行いつつ、事業主や労働者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、ガイドラインの作成、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。 ○行政指導件数（平成29年度）差別的取扱いの禁止 0件 労働者向けには、「派遣・請負・パートセミナー」を開催し、労働者に対する周知を図った。
2	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。 「パート労働者活躍企業宣言」宣言企業のうち、他の模範となる短時間労働者の活躍推進に取り組んでいる企業への表彰を行い、さらに、表彰受賞企業の取組をパートタイム労働者活躍推進企業表彰サイトで広く発信することにより、短時間労働者の雇用管理の改善に向けた企業の自主的な取組を促進する【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。
3	職務分析・職務評価の導入支援・普及促進	正規雇用労働者と短時間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。	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。
4	総合的な情報提供の実施	「パート労働者活躍企業宣言」、「パートタイム労働者活躍推進企業表彰」、「職務分析・職務評価」、「短時間正社員制度」等について、パート労働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。	パートタイム労働法に基づく報告徴収を実施の際に、パート労働ポータルサイトの周知を図った。

※留意事項

①地方で策定して頂いたプランに沿って様式を改訂しつつ、記入をお願いいたします。  
また、参考として本省で進捗状況を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。