

正社員転換・待遇改善実現プラン進捗状況（平成29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	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	95,000人（28～32年度累計値）	17,800人（平成26年度）	17,071人（累計34,651人）
2	ハローワークにおける正社員求人数	510,000人（28～32年度累計値）	98,000人（平成26年度）	114,268人（累計221,425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%		未集計
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%		未集計
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	無期雇用派遣の増加	10%増加		14.4%（28年度比2%増）
2	紹介予定派遣の増加	12.0%	10.5%（平成25年度）	11.5%（平成28年度）
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雇用から正規雇用等に転換した労働者数	5,500人（28～32年度累計値）	1,144人（平成27年度）	2,206人（累計4,212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	平成29年度実績
1	パートタイム労働法第13条に基づく正社員転換措置の履行確保等を目的とした事業所訪問件数	1,000社（28～32年度累計値）		217社（累計359社）
(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。 ・事業所訪問等による均等・均衡待遇の確保等に向けた啓発指導	1,000社（28～32年度累計値）		217社（累計359社）

正社員転換・待遇改善実現プラン進捗状況（平成29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	<p>・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、正社員求人者を積極的に確保するほか、事業主に対し、非正規雇用で働く者の正社員転換、多様な正社員制度の導入、正社員転換につながるキャリアアップ助成金、トライアル雇用奨励金等の活用を働きかける。</p> <p>また、担当者制によるきめ細やかな職業相談を通じ、応募書類の作成支援、面接対策支援、各種セミナーや職業訓練への誘導を行うなど、正社員就職に向けた支援に取組む。</p> <p>更に、29年度は1月及び2月を「正社員就職強化月間」として、求職者の需要が高く応募したくなる良質な正社員求人者の確保と、正社員就職件数の確保を目標を定めて取組むこととしている。</p>	<p>【進捗状況】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・平成29年度における新規求人数（常用）は233,066件で前年度比4.8%の増加であった。また、正社員求人数は114,268件で前年度比6.6%増加となった。</li> <li>・平成29年度における就職件数（常用）は34,603件で前年度比1.0%の減少であった。また、正社員就職数は14,865件で前年度比4.6%減少した。</li> </ul> <p>【平成29年度実績】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・正社員求人数：114,268人（目標値：114,019人、到達率：100.2%）</li> <li>・正社員就職件数：14,865件（目標値：15,605人、到達率：95.3%）</li> </ul> <p>【平成30年7月末の進捗状況】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・正社員求人数 37,508人（目標値122,389人、到達率30.7%）</li> <li>・正社員就職件数 4,807人（目標値14,500人、到達率33.2%）</li> </ul>
2	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促進 キャリアアップ助成金により非正規労働者の正社員転換、「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。 各種の事業主説明会等において、キャリアアップ助成金について説明する、又はリーフレットを配付することにより利用を促進する。</p>	<p>①キャリアアップ助成金の計画件数については、平成28年度は1,426件、平成29年度は1,721件となり、前年度比20.7%の増加となった。なお、労働局組織目標の平成29年度の計画件数目標の1,569件は達成できた。</p> <p>②キャリアアップ助成金の支給件数については、平成28年度は1,671件、平成29年度は1,843件となり、前年度比10.3%増加となった。なお、労働局組織目標の平成29年度の支給件数の1,838件は達成できた。</p> <p>③キャリアアップ助成金の「多様な正社員」の導入について、平成28年度計画件数194件、平成29年度計画件数365件となり、前年度比88.1%増加となった。また、平成28年度支給件数29件、平成29年度支給件数30件となり、前年度比3.4%増加となった。</p> <p>④キャリアアップ助成金の「人材育成コース」について、平成28年度計画件数418件、平成29年度計画件数422件となり、前年度比1.0%増加となった。また、平成28年度支給件数353件、平成29年度支給件数226件となり、前年度比36.0%減少となった。</p> <p>⑤キャリアアップ助成金を活用して非正規労働者から正社員への転換数について、平成28年度は2,006人、平成29年度は2,206人となり、前年度比10.0%増加となった。</p> <p>【平成30年7月末の進捗状況】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①キャリアアップ助成金の計画件数 464件（前年比17.8%減）</li> <li>②キャリアアップ助成金の支給件数 913件（前年比78.0%増）</li> <li>③キャリアアップ助成金の「多様な正社員」の導入 70件（前年比30.7%減）</li> <li>⑤キャリアアップ助成金を活用して非正規労働者から正社員への転換数 1,215人（前年比103.5%）</li> </ul>
3	業界団体等への要請	<p>・業界団体等への要請 労働局やハローワークの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。</p>	<p>【進捗状況】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・平成29年度は、事業所・求人情報の収集を主に、求人開拓や各種助成金制度を活用した求人条件緩和指導・提案など、事業主との関係構築を含めた事業所訪問を計画的かつ強力に実施することを指示した。</li> <li>・事業所訪問については、平成26年度に定めた「京都労働局事業所訪問実施要領」に基づき行っているところであるが、その訪問目的の本事業に合致したものであるか否かの確認が困難であることから、9月から実施要領の改訂を実施した。</li> </ul> <p>【平成29年度実績】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・年間1万件の訪問計画を立てているが、29年度は4,697件（達成率：47.0%）と目標を大きく下回った。</li> </ul> <p>【平成30年7月末の進捗状況】</p> <p>事業所訪問件数：1,758件</p>
4	公的職業訓練等の実施	<p>・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。</p>	<p>当局、京都府及び高齢・障害・求職者雇用支援機構による「平成29年度京都府職業訓練実施計画」を策定、府内における公的職業訓練が計画的かつ効果的に実施できるよう、公共職業訓練（離職者訓練）と求職者支援訓練等について一体的に計画を策定した。</p> <p>3月末までの訓練開始定員に係る充足率は、次のとおり</p> <p>(1)求職者支援訓練（定員数・受講者数・充足率）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>基礎コース 616人・344人・55.8%</li> <li>実践コース 602人・383人・63.6%</li> </ul> <p>なお、募集終了時に訓練定員の半数を満たさない等により中止したコースは、81コース（基礎36コース・実践45コース）中、11コース（基礎コース2・実践コース9）で、訓練中止率13.6%</p> <p>(2)公共職業訓練</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①施設内訓練（定員数・受講者数・充足率）</li> <li>京都府 270人・238人・88.1%</li> <li>機 構 718人・638人・88.9%</li> <li>②委託訓練（定員数・受講者数・充足率）</li> <li>京都府 1871人・1588人・84.9%</li> </ul>
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	<p>・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。</p> <p>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。</p>	<p>【進捗状況】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①職場情報の提供について、新卒者対象求人受理の際に、事業所に対し求人申込書の「情報提供シート欄」の完全記入を働きかけた。特に、高卒求人の受理においては、事前周知や窓口における指導・助言等を重点的に行った。</li> <li>②新卒者の求人受理措置を行う労働関係法令違反事業所については、3月末現在42社について本省から情報提供を受けており、官轄ハローワークに情報提供を行った。うち1社（件）については、高卒求人が既に提出されており、紹介保留等の措置及び是正状況の確認等を行った。</li> <li>③ユースエール認定については、若者応援宣言企業を中心に、基準を満たす可能性が高い事業所について、訪問の上、制度の周知及び認定申請の働きかけを行った。3月末現在、17社の認定を行っている。</li> </ul>

2	新卒者等の正社員就職の実現	<p>・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、学校等と協力を、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を創設し、新規学卒卒での応募機会の拡大及び採用・定着を図る。</p>	<p>【進捗状況】          ・4月～6月までの間、京都新卒応援ハローワークを中心に、未内定卒業生への集中支援期間として、京都府や学校等と連携しながら早期正社員就職のための様々な支援に取り組んだ。          ・若者雇用促進法に基づく青少年雇用情報の提供について、情報提供項目すべてを公開するよう、新卒求人受理の際、事業所に働きかけを行った。          ・10月24日、25日の両日、新卒者を対象とした京都、滋賀、奈良局合同の就職面接会を開催し、208名が参加した。          ・若者の雇用管理の状況が優良な中小企業の認定を行うユースエール認定制度を積極的に周知するとともに、認定企業等の採用支援のため、認定企業と若者応援宣言企業限定の就職面接会を開催した。</p> <p>【平成29年度実績】          ジョブサポーター支援による正社員就職件数：4,979件（進捗率88.97%）          年間目標4,322件</p> <p>【平成30年7月末の進捗状況】          ジョブサポーターによる正社員就職件数 1,266人（目標4,322人、到達率29.3%）</p>
3	フリーター等に対する支援	<p>・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。）の正社員転職を促進するため、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、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。</p>	<p>【進捗状況】          ・わかものハローワークにおいては、京都府とのペア支援による正社員就職支援を実施しているほか、各種セミナーや「わかもの就職くらぶ」（年4回開催）により正社員転職・就職を促進している。          ・魅力ある求人確保し、正社員就職に結びつけるため、フリーター等を応援するユースエール認定企業等の確保を指示するとともに、働いた経験が少ないことから、常用雇用での就職に不安のある対象者等には「トライアル雇用制度」を活用した就職への誘導を実施している。</p> <p>【平成29年度実績】          ・ハローワークの職業紹介により正社員に結びついたフリーター等の人数 4,543件（目標：5,313件、到達率：85.5%）</p> <p>【平成30年7月末の進捗状況】          正規雇用フリーター数 1,469人（目標：5,204人、到達率：28.2%）</p>
4	ニートやひきこもりの方に対する支援	<p>・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ない支援を行う。</p>	<p>京都府全域をカバーするため、府内に3ヶ所のサポステと2か所の常設サテライトを設置し、15歳～39歳の若者無業者等に対して地方自治体と協働し、職業自立に向けての専門的相談支援、就職後の定着支援等を実施。また、学校関係機関等との連携を強化し、高校中退者等に対しての切れ目ない支援を実施した。</p>
5	ひとり親家庭の親に対する支援	<p>・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けを提出する8月に地方自治体への臨時窓口を設置し、すでにハローワークの常設窓口が設置されている場合には、常設窓口への誘導等を強化する。また、マザーズハローワークにおいて、ひとり親の就職担当の専門相談員の新規配置や、地方公共団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。          このほか、京都市が実施する高等職業訓練促進給付金等事業の充実・高等職業訓練促進資金貸付事業の創設等による就職に有利な資格取得支援や、求職者支援制度における託児サービス支援付き訓練コース等の創設・職業訓練におけるEラーニングの活用等による職業能力開発施策の推進に取り組む。</p>	<p>京都市子ども家庭支援課の協力を得て、常設窓口である「福祉・就業支援コーナーゆめあす」を含め市内13ヶ所に設置するコーナーの周知チラシを児童扶養手当の現況届送付時に同封しコーナー利用を促進するとともに、京都市以外の自治体については、各ハローワークがハローワークの利用促進及び臨時相談窓口の活用に係る周知チラシの同封依頼を実施した。          併せて、7月6日に京都府健康福祉部家庭支援課が主催する「児童扶養手当事務担当者会議」において、出張ハローワークの取組説明（臨時相談窓口の設置への協力要請）を行った。並行して、各ハローワークに対しても管内の自治体を訪問して、臨時相談窓口の設置やハローワーク窓口への誘導等の協力依頼を行った。</p>
6	若者の職業能力開発の促進	<p>・若者の職業能力開発の促進          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なキャリアコンサルティングを受けられる機会を提供する。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」を支援するとともに、IT分野等における人材育成の強化に取り組む。</p>	<p>平成27年10月に「新ジョブ・カード制度京都府地域推進計画」を策定、京都府におけるジョブ・カード取得者数を平成32年までに57,187人（平成27年度末24,439人の2.34倍）とする目標数を設定、平成29年度は年6,600人の作成実績を目標とした。          目標達成に向けて、リーフレットの配布による「ジョブ・カード総合サイト」「ジョブ・カード作成支援ソフト」の積極的な案内を行っている。          併せて、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（㈱セントメディアに委託）に基づくキャリアコンサルティングへの誘導にも取り組んでいる。          平成29年度ジョブカード取得者目標6,600人に対し、2月末現在で実績3,992人（進捗率60.5%）となっている。</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>・改正労働者派遣法の円滑な施行          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だ改正労働者派遣法の円滑な施行に取り組む。          具体的には、派遣元・派遣先・派遣労働者それぞれに向けたセミナーを開催するとともに、派遣元・派遣先への訪問による検査の際に、改正労働者派遣法の説明を行う。</p>	<p>派遣元に対する講習会を12回実施し、派遣先に対するセミナーを2月に開催した。また、派遣労働者セミナーを5回開催し、事業所・労働者それぞれに向けて改正派遣法の説明を実施した。          訪問検査を、派遣元、派遣先事業所に対し実施し、改正法の履行状況を確認するとともに、必要に応じて派遣労働者に対するキャリアアップ措置や、雇用安定措置等についての周知・指導を行った。          「労働契約申込みみなし制度」については、派遣先検査や請負に係る臨検の際に事業所に対し説明。派遣元に対しては、労働者に対する就業条件明示書に説明が記載されているかの確認をするよう指導した。          ※無期雇用派遣の比率については、平成29年度労働者派遣事業報告（6月1日現在の状況）の集計結果によると14.4%となっており、平成28年度の当該比率12.4%に比して、2%ポイントの微増となった。（無期雇用派遣の比率については、平成27年の法改正で廃止され平成30年9月で経過措置期間が終了となる（旧）特定労働者派遣事業の数値は含まず算出した）          ※紹介予定派遣の増加割合について、平成30年4月に公表された平成28年度労働者派遣事業報告の集計結果によると、現在の達成率は11.5%となっており、目標数値12%をわずかに下回った。</p>
2	その他	<p>・その他          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>派遣先検査、派遣元検査の際に確認し、記載のない場合は文書指導を行った。</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の周知等          無期労働契約への転換ルールについて、労働局・労働基準監督署・ハローワークの窓口において周知を行うとともに、セミナー等でのルールの解説や個別相談の実施等によって、実際に制度が適用される平成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。なお、その際に労働契約法による「雇止め法理」の法定化や、有期特措法の高度専門職・継続雇用の高齢者に係る無期転換ルールの特例についても併せて周知を図る。</p>	<p>・「無期転換ルール取組促進キャンペーン」の実施          ・労働者向けポスターの掲示          ・労使団体への訪問による協力要請          ・使用者団体との意見交換で周知依頼          ・雇用環境・均等室の個別事業場訪問においてもリーフレットを交付し、周知啓発を行っている。          ・4月から3月までの間、セミナー・会議・会合等において54回延べ約3,950名に対し周知を図った。          ・4月から3月までの労働局幹部における企業訪問においても無期転換ルールの説明及び企業の円滑な対応を要請した（29社）。</p>

2	キャリアアップ助成金の活用促進	<ul style="list-style-type: none"> <li>キャリアアップ助成金の活用促進</li> <li>キャリアアップ助成金による有期契約労働者の正規雇用等への転換促進を図る。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>キャリアアップ助成金の「多様な正社員」の導入について、平成28年度計画件数194件、平成29年度計画件数365件となり、前年度比88.1%増加となった。また、平成28年度支給件数29件、平成29年度支給件数30件となり、前年度比3.4%増加となった。</li> <li>キャリアアップ助成金を活用して非正規労働者から正社員への転換数について、平成28年度は2,006人、平成29年度は2,206人となり、前年度比10.0%増加となった。</li> <li>【平成30年7月末進捗状況】</li> <li>キャリアアップ助成金の計画件数 464件(前年比17.8%減)</li> <li>キャリアアップ助成金の支給件数 913件(前年比78.0%増)</li> <li>キャリアアップ助成金を活用して非正規労働者から正社員への転換件数 1,215件(前年比103.5%増)</li> </ul>
---	-----------------	---	---

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履行確保及び好事例の収集等	<ul style="list-style-type: none"> <li>正社員転換推進措置の履行確保及び好事例の収集等</li> <li>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、法違反が認められる事業主に対する指導及び事業所の実態に応じた正社員転換制度に関するアドバイスをを行う。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>※パートタイム労働法第13条:事業主は通常の労働者への転換を推進するため、通常の労働者を募集する場合にその内容をパート労働者にも周知する等の措置を講じなければならないとするもの。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>平成29年度は3月末までに217事業所に報告徴収を実施し、パートタイム労働法第13条の規定に基づく正社員転換推進措置が適切に講じられるよう、事業主に対する指導及び事業所の実態に応じた正社員転換制度に関するアドバイスをを行うとともに、短時間(勤務時間限定)正社員の制度導入の好事例を周知した。</li> <li>平成28年度からの累計事業所訪問件数 359件</li> <li>進捗率 35.9%</li> <li>【平成30年7月末進捗状況】</li> <li>事業所訪問件数 41件(前年比7.9%増)</li> </ul>

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	<ul style="list-style-type: none"> <li>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、京都府の産業政策と一体となった雇用創出の取組を支援する「京都次世代ものづくり産業雇用創出プロジェクト」により、良質な雇用機会の確保に向けた取組を促進する。</li> <li>(参考)「京都次世代ものづくり産業雇用創出プロジェクト」 目標 雇用創出数3,000人(実施期間 平成28~30年度)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>*「京都次世代ものづくり産業雇用創出プロジェクト」(「戦略産業雇用創出プロジェクト」(戦プロ))における雇用創出数</li> <li>①地域マネジメント強化メニュー…実績数909人(うち正規699人)</li> <li>②事業主向け雇用拡大支援メニュー…実績数795人(うち正規657人)</li> <li>③求職者向け人材育成メニュー…実績数18人(うち正規15人)</li> <li>④指定事業主雇用助成メニュー…実績数0人(うち正規0人)</li> <li>(平成30年3月末現在)</li> <li>*「京都観光関連産業正規雇用化促進事業」(「地域活性化雇用創出プロジェクト」(地プロ))における正規雇用創出数</li> <li>①事業主向け雇用拡大支援メニュー…実績数289人</li> <li>②求職者向け就職支援・人材育成メニュー…実績数174人</li> <li>③指定手義雇用主雇用助成メニュー…実績数3人</li> <li>(平成30年3月末現在)</li> </ul>

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促進	<ul style="list-style-type: none"> <li>キャリアアップ助成金の活用促進</li> <li>キャリアアップ助成金の更なる周知を行うことにより、「多様な正社員」の普及を図る。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>キャリアアップ助成金の「多様な正社員」の導入について、平成28年度計画件数194件、平成29年度計画件数365件となり、前年度比88.1%増加となった。また、平成28年度支給件数29件、平成29年度支給件数30件となり、前年度比3.4%増加となった。</li> <li>キャリアアップ助成金を活用して非正規労働者から正社員への転換数について、平成28年度は2,006人、平成29年度は2,206人となり、前年度比10.0%増加となった。</li> <li>【平成30年7月末進捗状況】</li> <li>キャリアアップ助成金の「多様な正社員」の導入 70件(前年比30.7%減)</li> </ul>
2	好事例の収集等	<ul style="list-style-type: none"> <li>好事例の収集等</li> <li>「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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>本省作成によるホームページ「多様な人材活用で輝く企業応援サイト」の事例紹介に掲載する事業所への依頼を行っているが、現在、掲載には至っていないので、制度の周知とともに働きかけを積極的に行っていくこととする。</li> </ul>

(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	均等・均衡待遇の確保対策について	<ul style="list-style-type: none"> <li>均等・均衡待遇の確保対策について</li> <li>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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>平成29年度は3月末までに217事業所に対して報告徴収を実施し、パートタイム労働法で定める正社員との均等・均衡待遇や正社員との差別的取扱いの禁止といった規定に基づく助言・指導や啓発を行った。</li> <li>派遣元検査の際に、派遣元事業所の正社員と有期の派遣社員の「通勤手当」に係る均等・均衡待遇について説明・確認した。</li> </ul>
2	最低賃金について	<ul style="list-style-type: none"> <li>最低賃金について</li> <li>最低賃金については、労使団体、地方公共団体等を通じ、広く効率的に府民に周知する。また、最低賃金の履行確保に問題のある業種を把握し、効果的な指導監督を行い、遵守の徹底を図る。</li> <li>最低賃金引上げの影響が大きい中小企業への支援策である「専門家派遣・相談等支援事業」の一層の周知に努め、「京都府最低賃金総合相談支援センター」における経営課題や労務管理に関する無料相談等の利用拡大を図る。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>地域別最低賃金改正の審議会答申に報道機関に取材要請。</li> <li>発効前及び発効直後に労使団体、地方公共団体、交通機関、高校・大学等の教育機関等875団体にリーフレット、ポスター等を配布。</li> <li>例年、地域別最低賃金の発効が10月初旬、特定(産業別)最低賃金の発効が12月下旬であり、最低賃金を主眼とした監督指導を第4・四半期に集中的に取り組むこととしている。</li> <li>最低賃金重点監督指導を実施する第4・四半期に京都府最低賃金総合相談支援センターによる出張相談の開催に取り組み、中小企業が最低賃金に関する法令遵守を円滑に行えるよう支援を行う。</li> </ul>
3	待遇改善・職業能力開発の推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>待遇改善・職業能力開発の推進</li> <li>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、同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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>キャリアアップ助成金の「人材育成コース」について、平成28年度計画件数418件、平成29年度計画件数422件となり、前年度比1.0%増加となった。また、平成28年度支給件数353件、平成29年度支給件数226件となり、前年度比36.0%減少となった。</li> </ul>



4	育児休業・介護休業の取得促進	<p>・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に、改正育児・介護休業法の積極的な周知を行うとともに、育児休業制度等の規定未整備の事業所に対して規定整備を促す。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。</p> <p>さらに、介護休業等が取得しやすくなるよう、改正育児・介護休業法の積極的な周知を行うとともに、介護休業制度等の規定が未整備の事業所に対して規定整備を促す。また、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。</p>	<p>・151社に報告徴収を実施し、非正規雇用労働者にも適用される育児休業制度等の規定整備指導を行うとともに、改正法の内容を周知した。</p> <p>・改正法内容周知を兼ねた説明会開催文書をDMにて1,643社に送付。その他、局HPへの掲載・関連団体への広報紙（83団体へ2回）</p> <p>・各種会議場での説明・資料配布を実施した。</p> <p>・改正法周知のため、局主催の説明会を2回開催（参加人数428名）</p> <p>・平成29年度の両立支援等助成金（介護離職防止支援コース）支給件数3件</p>
5	妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取扱等やセクシュアルハラスメント対策の実施	<p>妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取扱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こと等を内容とした改正男女雇用機会均等法の積極的な周知を行う。</p> <p>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。</p>	<p>・妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取扱の禁止及び総合的ハラスメント対策について、局主催の説明会（2回、428名参加）のほか、関係機関・団体の会合等で説明するとともに、資料配布により周知。</p> <p>・全国ハラスメント撲滅キャンペーンとして、ハラスメント対応特別相談窓口の周知等の広報活動を実施。</p> <p>・報告徴収による助言企業数は男女雇用機会均等法で142社、育児・介護休業法で151社である。</p>
6	パワーハラスメント等の予防・解決に向けた環境整備	<p>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「あかいろ職場応援団」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。</p>	<p>・ポスター掲示や窓口フリーフレットを置く等により周知を図っている。</p> <p>・セクハラ、マタハラも含めた総合的なハラスメント相談窓口の設置について、あらゆる機会を通じて企業に呼びかけている。</p>
7	労働保険の適用の促進	<p>・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。</p>	<p>【取組状況】</p> <p>・第6次労働保険適用推進3か年計画の2年目として、労働保険適正加入促進受託者である労働保険事務組合連合会（以下「労保連」という。）と連携を密にし、未手続事業場の把握と保険関係成立に向けた取組を行っている。</p> <p>・平成29年6月8日に第1回未手続事業一掃対策協議会を開催し、局内で把握した未手続事業場名簿を提供するとともに、実行ある手法等について意見交換した。</p> <p>・労保連主催による適正加入推進員に対する研修を、局担当職員及び局未手続事業場指導員が講師やグループ討議コーディネーターとして参加し、7月3日から8月24日の間に3回実施した。</p> <p>・11月は「適用促進強化期間」として報道発表をはじめ広域に周知・啓発の広報活動をおこなった。また独自取組として、企業団体傘下の組合に訪問や京都府等許認可窓口フリーフレットの取組を依頼した。</p> <p>・12月7日に第2回未手続事業一掃対策協議会を開催し、同年10月までの加入勧奨活動の取組状況等を報告するとともに12月期の対象事業場名簿の提供をおこなった。</p> <p>・1月には京都銀行他3金融機関に対して、労働保険制度促進のフリーフレットを送付し、融資担当による加入勧奨への協力要請を行った。</p> <p>・2月21日に第3回未手続事業一掃対策協議会を開催した。未手続事業一掃対策受託者において、創業を目指す者への説明をする取組が報告された。</p> <p>【29年度目標達成状況】</p> <p>・未手続事業把握件数目標2,500件に対し、4,821件（うち労保連2,918件）実施し、193%の達成。</p> <p>・新規成立事業場目標2,900件に対し3,084件（うち事務組合委託754件）実施し、106%の達成。</p> <p>【平成30年7月末進捗状況】</p> <p>・労働保険手続指導件数 458件（目標：1,500件、到達率30.5%）</p> <p>・労働保険新規成立件数 1,297件（目標：2,900件、到達率44.7%）</p>
8	職業能力開発の推進	<p>・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て、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。</p> <p>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られる機会を提供する。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」を支援するとともに、IT分野等における人材育成の強化に取り組む。</p>	<p>平成27年10月に「新ジョブ・カード制度京都府地域推進計画」を策定、京都府におけるジョブ・カード取得者数を平成32年に57,187人（平成27年度末24,439人の2.34倍）とする目標数を設定、平成29年度は年6,600人の作成実績を目標とした。</p> <p>目標達成に向けて、フリーフレットの配布による「ジョブ・カード総合サイト」「ジョブ・カード作成支援ソフト」の積極的な案内を行っている。</p> <p>併せて、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（紳セントメディアに委託）に基づきキャリアコンサルティングへの誘導にも取り組んでいる。</p> <p>平成29年度ジョブ・カード取得者目標6,600人に対し、2月末現在で実績3,992人（進捗率60.5%）となっている。</p> <p>*再掲</p>
9	学生アルバイトの労働条件の確保に向けた取組の強化	<p>・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。</p> <p>また、京都府・京都市とともに、「京都フラックバイト対策協議会」を設置し、学生、事業主、大学に対し、連携して周知・啓発に取り組む。</p>	<p>・「アルバイトの労働条件を確かめよう！」キャンペーン（平成29年4月～7月）を実施し、学生及び事業主への集中的な啓発活動に取り組んだ。</p> <p>・使用者団体（17団体）に学生アルバイトの労働条件確保について要請を行った。</p> <p>・人権啓発講座で学生アルバイトの労働条件確保の必要性等について説明した。</p> <p>・京都市のセミナーや労働法セミナーで学生アルバイトに係る出張相談を実施（4回）。</p> <p>・大学等における労働法制講義において、周知・啓発を行った（20回、延べ1,756人）</p>
10	学生・生徒等に対する労働法制の周知	<p>・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。</p>	<p>・府立高校校長会での説明（講座の利用動員）</p> <p>・出張講座を開催する案内文を管内の大学に送付（8月）</p> <p>・大学・短大・府立高校を通じての相談窓口の周知</p> <p>・労働法セミナーは、大学・専門学校・高校において20回のべ1,756人に対して実施した。（4月～3月）</p> <p>・就活クラブにて若年者に対する労働法制周知セミナー実施（4回のべ44名）</p>
11	若者雇用促進法に基づく認定制度の推進	<p>・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。</p>	<p>・ユースフル認定については、若者応援宣言企業を中心に、基準を満たす可能性が高い事業所について、訪問の上、制度の周知及び認定申請の働きかけを行った。3月末現在、17社の認定を行っている。</p> <p>・認定の際においては、局長自らが認定証を交付するとのプレスリリースを毎回行い、メディアを通じた制度のPRを行うことで、企業の自主的な雇用管理改善の取組を促すこととしている。</p> <p>・ハローワーク京都だより11月号に特集記事が掲載され、事業所等に配付することで周知を図った。</p>
12	均等・均衡待遇の推進等	<p>・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等、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。</p>	<p>派遣元に対する検査の際に、派遣先の賃金水準との均衡を考慮して派遣労働者の賃金を決定する等、均等・均衡待遇が配慮されているか確認・説明した。</p> <p>また、派遣先に対する検査の際に、派遣先での訓練や福利厚生施設の利用について派遣労働者に対する配慮を確認・説明した。併せて、派遣元から依頼があった場合には、派遣先労働者の賃金の情報提供について配慮するよう説明した。</p>

13	教育訓練・キャリアコンサルティングの実施等	<p>・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。</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。</p>	<p>教育訓練については、派遣元検査及び許可申請・更新申請の際に訓練計画を定めて実施しているか確認した。</p> <p>キャリアコンサルティングについては、派遣元に対して体制づくりを指示するとともに、派遣先検査の際に派遣労働者とも面談を行い、派遣労働者が希望する場合には派遣元でコンサルティングが受けられる旨を説明した。</p> <p>また、偽装請負については届出制により労働者派遣事業を行っていたものが、許可を受けずに廃止した場合において、不適正な請負業務を行っていないかの指導監督を行った。</p>
14	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>・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)について検査時等を利用し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の禁止を義務づける改正育児・介護休業法及び改正男女雇用機会均等法の積極的な周知を行う。</p>	<p>・妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取扱いの禁止及びハラスメント対策について、派遣先にも適用されることを周知した。</p> <p>・派遣先検査の際に、派遣先は男女雇用機会均等法の一部について「雇用する事業主」とみなしての適用を受けることをリーフレットの交付とともに注意喚起している。</p>
15	期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止	<p>・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。</p>	<p>・京都労働基準協会及び府下7支部の総会等で周知し、各機関誌に掲載。</p> <p>・京都経営者協会、京都府社会保険労務士会、連合に対しても周知依頼。</p> <p>・雇用環境・均等室の個別事業場の訪問においてリーフレットを交付し、周知啓発を行っている。</p> <p>・同一労働同一賃金ガイドライン(案)の周知を行っている。</p>
16	パートタイム労働法の履行確保	<p>・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。</p> <p>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、違反する事業主に対する指導等により履行確保を図る。</p>	<p>平成29年度は3月末までに217事業所に報告徴収を実施し、その際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、事業主に周知した。報告徴収の結果、第9条(差別的取扱いの禁止)違反はなかった。</p>
17	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	<p>・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。</p> <p>また、「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表彰への応募を促す。</p>	<p>平成29年度は3月末までに217事業所に報告徴収を実施し、パートタイム労働者活躍企業診断サイトの活用、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た。</p> <p>また、上記事業所に対して、宣言につなげるためにパートタイムの雇用管理に当たって留意すべき事項や優れた取組を行っている業種別マニュアル好事例集の情報提供を積極的に行った。</p>
18	総合的な情報提供	<p>・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。</p>	<p>平成29年度は3月末までに217事業所に報告徴収を実施し、「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した。</p>

(3)その他

番号	取組	取組内容	現時点までの実績
1	全労働者に係る取組	<p>・長時間労働の削減と過重労働による健康障害防止対策の推進</p>	<p>【過重労働重点監督の実施状況】(平成30年3月末現在)</p> <p>(1)1か月当たり100時間を超える時間外・休日労働を行っている事業場に対する監督指導の実施 → 計画118件 実施104件 (実施率88%)</p> <p>(2)1か月当たり80時間を超え100時間以下の時間外・休日労働を行っている事業場に対する監督指導の実施 → 計画108件 実施68件 (実施率63%)</p> <p>(3)脳・心臓疾患等の労災請求が行われた事業場であって、請求時点においても過重労働が行われていると考えられる事業場に対する監督指導の実施 → 計画31件 実施17件 (実施率55%)</p> <p>(4)相談・投書等の情報から、時間外労働時間数が100時間を超えていると考えられる事業場に対する監督指導の実施 → 計画115件 実施126件 (実施率110%)</p> <p>(5)労働時間管理に問題があると考えられる事業場に対する監督指導の実施 → 計画192件 実施208件 (実施率108%)</p>

# 京都府正社員転換・待遇改善実現プラン (京都労働局働き方改革推進本部)

## 京都府正社員転換・ 待遇改善実現プラン とは

- 長時間労働の抑制、女性の活躍推進、非正規雇用者の雇用の安定を図るため等京都労働局働き方改革の取組をまとめたものです。

## 計画期間

- 2016年4月から2021年3月までの5か年取り組みます。
- 毎年進捗状況を公表し、実効性を確保します。

## 京都府の雇用失業 情勢

- 平成29年の完全失業率は2.7%で、前年より0.4ポイント低下しました。
- 有効求人倍率は1.53倍と前年度から0.18ポイント上昇し、着実に改善が進んでいます。

# 平成29年度取組進捗状況

ハローワークによる正社員就職・正社員転換

目標：95,000人

29年度目標：15,605人

29年度実績：17,071人

累計：34,651人

進捗率：36.5%

新規求職者が前年度より3.6%減少したため、マッチングの強化を図るとともに、増加傾向にあるパート求職者に対し、正規雇用への働きかけを行った。

ハローワークにおける正社員求人数

目標：51万人

29年度目標：114,109人

29年度実績：114,268人

累計：221,425人

進捗率：43.4%

正社員求人の新規受理や非正規から正社員求人への転換等を積極的に行った。多様な正社員制度の導入や助成金の周知・活用を図った。

キャリアアップ助成金活用し正規雇用転換

目標：5,500人

29年度目標：1,100人

29年度実績：2,206人

累計：4,212人

進捗率：76.6%

キャリアアップ助成金の支給件数は1,843件（前年比10.3%増）となり、「多様な正社員」の導入計画も365件（前年比88.1%増）と着実に増加した。



# 正社員転換の取組

局・ハローワークの職員が業界団体や事業所を訪問し、働き方改革の取組を働きかける。

年間目標訪問件数:1万件

- 29年度目標1万件、29年度実績4,697件、進捗率46.9%
- 求人開拓や各種助成金制度を活用した求人条件緩和指導・提案等事業所との関係構築を行うため、計画的な事業所訪問に取り組みました。

公的職業訓練の実施等により人材育成に取り組む。

京都府及び高齢・障害・求職者支援機構と「職業訓練実施計画」を策定。

- 求職者支援訓練は基礎コース受講者344人(充足率55.8%)、実践コース383人(63.6%)。
- 公共職業訓練は京都府受講者238人(充足率88.1%)、機構638人(88.9%)、委託訓練京都府1,588人(84.9%)
- 毎月1回「ハロトレ説明会」を開催し、周知に努めました。

若者の正社員転換に取り組む。

若者の雇用管理優良中小企業をユースエール認定。

新卒者等の正社員就職の実現。

フリーター等の支援を強化。

- 30年3月末までにユースエール認定17社。
- ジョブサポーター支援による新卒者等の正社員就職件数4,979件(目標:5,596件、進捗率89.0%)
- ハローワークの職業紹介により正社員に結び付いたフリーター4,543件(目標:5,313件、進捗率85.5%)

# 正社員転換の取組

## 派遣労働者に係る取組

無期雇用派遣の増加、紹介予定派遣の増加により派遣労働者の雇用の安定を図る。

- 派遣元講習会を12回、派遣先セミナーを2回、派遣労働者セミナーを5回開催し、改正派遣法の説明を実施した。
- 無期雇用派遣の比率は14.4%と前年比2%増加した。
- 紹介予定派遣の事業所割合28年度11.5%(25年度10.5%、目標12%)となった。

## 有期契約労働者に係る取組

無期労働契約への転換ルールの周知を図り、導入支援を行う。

- 無期転換ルール取組促進キャンペーンを実施した。
- セミナー、会議、会合等において54回、延べ約3,950名に対し周知を図った。
- 局幹部の企業訪問(29社)において、企業の円滑な対応を要請した。

## 短時間労働者に係る取組

パートタイム労働法第13条に基づく正社員転換措置の履行確保等を目的とした事業所訪問の取組  
訪問目標:1,000社(5年計画期間)

- 事業所の実態に応じた正社員転換制度に関するアドバイスを行うとともに、短時間(勤務時間限定)正社員制度導入の好事例を周知した。
- 訪問件数累計 359件 進捗率35.9%

# 非正規雇用労働者待遇改善の取組

均等・均衡待遇の確保を図る。  
適正な待遇を確保するため、法制度  
の周知・啓発を図る。

- 217社に対し、パートタイム労働法で定める正社員との均等・均衡待遇や正社員との差別的取扱の禁止といった規定に基づく助言・指導を行った。
- 派遣元検査の際に派遣元正社員と有期の派遣社員の「通勤手当」に係る均等・均衡待遇について説明・確認をした。

最低賃金について  
広く府民に周知し、履行確保のため  
に問題のある業種を把握し、効果的  
な指導監督を行う。

- 地域別最低賃金発効前の報道及び労使団体、地方公共団体、交通機関、大学等875団体にポスター、リーフレット配布。
- 最低賃金重点監督指導を実施する第4四半期に「京都府最低賃金総合相談支援センター」による出張相談を実施した。

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・介  
護休業が取得しやすいよう改正育  
児・介護休業法の積極的な周知を  
図る。

- 151社に対し、非正規雇用労働者にも適用される育児休業制度等の規定整備指導を行った。
- 改正法周知を兼ねた説明会開催文書を1,643社に送付し、83団体に広報依頼を行った。
- 改正法周知説明会を2回開催。(参加者428人)

# 非正規雇用労働者待遇改善の取組

妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取扱等やセクシュアルハラスメント対策の実施

- 全国ハラスメント撲滅キャラバンとして、ハラスメント対応特別相談窓口を実施した。
- 助言企業数は男女雇用機会均等法で142社、育児・介護休業法で151社であった。

労働保険の適用推進  
労働保険未手続事業所に対する対策を推進する。

- 未手続事業一掃対策協議会を開催し、取組を行い、11月を「適用促進強化月間」として周知に取り組んだ。
- 未手続事業所把握件数目標2,500件に対し、4,821件実施。
- 新規成立事業場目標2,900件に対し、3,084件実施。

期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止について、周知を徹底する。

- 労働契約法第20条の趣旨及び規定内容を関係団体、経済団体、労働組合に対し、周知啓発を行った。
- 同一労働・同一賃金ガイドライン(案)についても周知を行った。