

正社員転換・待遇改善実現プラン進捗状況（平成30年度分）※平成31年3月改定反映後

(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30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	101,000人（28～32年度累計値）	17,800人（平成26年度）	18,825人（累計53,476人）
2	ハローワークにおける正社員求人数	563,000人（28～32年度累計値）	98,000人（平成26年度）	112,387人（累計333,812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30年度実績
1	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数	21,500人（28～32年度累計値）		3,735人（累計13,629人）
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30年度実績
1	無期雇用派遣の増加	3.8%増加		19.6%(29年度比5.3%増)
2	紹介予定派遣の増加	12.0%	10.5%（平成25年度）	8.5%（平成29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30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	16,000人（28～32年度累計値）	1,144人（平成27年度）	3,960人（累計8,172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30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及び転換促進等を目的とした啓発・指導件数	1,000社（28～32年度累計値）		135社（累計494社）
(2)待遇改善について				
番号	項目	目標	プラン策定時	平成30年度実績
1	・正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差の解消に向けた啓発・指導件数	1,000社（28～32年度累計値）		135社（累計494社）

正社員転換・待遇改善実現プラン進捗状況（平成30年度分）※平成31年3月改定反映後

(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</p> <p>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、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、担当者制等による求職者の希望や経験等を踏まえて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、30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> <p>ハローワークにおいて、正社員求人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ている。</p> <p>【平成30年度の実績】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・正社員求人数：112,387人(目標値:122,389人、到達率:91.8%)</li> <li>・正社員就職件数：13,542件(目標値:14,500人、到達率:93.4%)</li> </ul> <p>【令和元年度7月末時点の実績】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・正社員求人数：38,173人(目標値:120,666人、到達率:31.6%)</li> <li>・正社員就職件数：4,392件(目標値:13,122人、到達率:33.5%)</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</p> <p>各種の事業主説明会等において、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。</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29年度は1,721件、平成30年度は1,132件となり、前年度比34.2%の減少となった。また、労働局組織目標の平成30年度の計画件数目標の1,721件は達成できなかった。</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29年度は1,843件、平成30年度は2,560件となり、前年度比38.9%の増加となった。また、労働局組織目標の平成30年度の支給件数の1,843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29年度計画件数365件、平成30年度計画件数244件となり、前年度比33.2%の減少となった。また、平成29年度支給件数30件、平成30年度支給件数29件となり、前年度比3.3%の減少となった。</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29年度計画件数422件であった。なお、平成30年度以降は助成金の再編により廃止。また、平成29年度支給件数226件、平成30年度支給件数277件となり、前年度比22.6%の増加となった。</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29年度は2,206人、平成30年度は3,895人となり、前年度比76.6%の増加となった。</p>
3	業界団体等への要請	<p>・業界団体等への要請</p> <p>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>・不本意非正規雇用労働者の解消のため、京都府とも連携し、各経済団体、自治体等が出席する「京都府中小企業人材確保推進機構会議」において、人材確保対策とりわけ正社員求人の確保について当局幹部から要請を実施した。</p> <p>・労働局長をはじめとした幹部職員が、経済団体、労働組合等を訪問し、平成27年改正労働者派遣法により義務付けられた雇用安定措置等を活用した正社員転換等を依頼した。また、派遣先の事業所に対して検査時法等改正の内容を説明し、派遣労働者の受入れの検討を依頼した。</p> <p>・各ハローワーク幹部は、管内企業への訪問を積極的に実施し、正社員求人提出及びキャリアアップ助成金活用による非正規社員から正規社員への転換要請を実施している。</p>
4	公的職業訓練等の実施	<p>・公的職業訓練等の実施</p> <p>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>・平成30年3月6日に、京都労働局、京都府及び高齢・障害・求職者雇用支援機構で締結した「京都府雇用対策協定」に基づき「平成30年度京都府職業訓練実施計画」を策定し、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>・30年度における公的職業訓練開始定員に係る充足率は、次のとおり</p> <p>(1)公共職業訓練</p> <p>①施設内訓練(定員数・受講者数・充足率)</p> <p>京都府 275人・217人・78.9%</p> <p>機 構 700人・585人・83.6%</p> <p>②委託訓練(定員数・受講者数・充足率)</p> <p>京都府 1,454人・1,211人・83.3%</p> <p>(2)求職者支援訓練(定員数(計画数)・受講者数・充足率)</p> <p>基礎コース 536人(475人)・298人・55.6%</p> <p>実践コース 389人(635人)・241人・62.0%</p> <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、74コース(基礎35コース・実践39コース)中、17コース(基礎コース・実践14コース)で、訓練中止率23.0%。</p>

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</p> <p>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（ユースフル認定）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が行われた際には、その円滑な施行に取り組む。</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>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。</p> <p>②新卒者の求人不受理措置を行う労働関係法令違反事業所については、平成30年度は34社について本省から情報提供を受けており、管轄ハローワークに情報提供を行った。（この関係で、高卒求人の紹介保留等の措置等はなかった。）</p> <p>③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月末までに23社の認定（うち現在も認定有効:21社）を行っている。</p>

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。</p>	<p>・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。          ・平成30年度については、新規学卒者等を対象とした就職面接会等を6回(参加者数:延724人)実施するとともに、10月22日、23日の2日間、京都、滋賀、奈良局合同の就職面接会を開催し、258名が参加した。          ・在学段階からの就職に向けたセミナー等の実施については、各所のジョブサポーターが実施するもののほか、委託事業等により実施した。</p> <p>【平成30年度の実績】          ・ジョブサポーター支援による正社員就職件数:5,038件(進捗率117.6%)          ・年間目標4,322件          ・平成31年3月末卒業生の就職内定状況          大学生 98.5% (4月1日現在)          短大生 95.2% (4月1日現在)          高校生 96.9% (3月末日現在)</p>
3	就職氷河期世代・フリーター等に対する支援	<p>・就職氷河期世代・フリーター等に対する支援          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)及びフリーター等の安定的就職及び正社員転換を促進するため、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、短期・集中的セミナー、職業訓練への誘導・あっせん強化等を行う。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。</p>	<p>【平成30年度の実績】          ・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 3,735件(目標:5,204件、到達率:71.8%)</p> <p>【令和元年6月末時点での実績】          ・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 874件(目標:4,684件、到達率:18.7%)</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ヶ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、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、ひとり親の就職支援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設定促進・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>各ハローワークが管内自治体に対して、毎年8月の児童扶養手当受給に係る現況届提出時期に実施する「出張ハローワーク!ひとり親全力サポートキャンペーン」の協力要請を積極的に行った結果、15の自治体で臨時相談窓口を設置した。          また、京都市については、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・就労支援コーナーゆめあす」を含め市内12ヶ所に設置する福祉・就労支援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、コーナーの利用促進を図った。</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、従業員の主体的なキャリア形成を支援するとともに、IT分野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30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(株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30年度ジョブカード取得者目標6,600人に対し、実績6,665人(平成31年2月末現在)となっており、目標値は達成している。</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。          また、「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。</p>	<p>平成30年度においては、改正法施行から3年が経過する節目の年であったことから改正法に特化したセミナーを派遣先に対して日間、派遣元に対して3日間開催し、改正法で定められた事項への適切な対応を指示した。他にも、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、あらゆる機会を捉えて内容を説明し、違法派遣を行うことがないよう啓発を行った。</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。          また、派遣先が派遣労働者を正社員として直接雇用する機会のキャリアアップ助成金の活用促進等を行う。</p>	<p>派遣元検査、派遣先検査の際に確認し、記載のない場合は文書による指導を行った。</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。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・経歴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。          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。</p>	<p>労働局に無期転換特別相談窓口を設け、相談に当たるとともに、京都労働局リーフレットを作成し、労働基準監督署・ハローワークの窓口や、働き方改革説明会などの各種説明会において掲示・配布等により周知を行った。          また、ハローワークにおいて、事業主に対し、無期労働契約への転換後について、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よう働きかけている。</p>

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 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促進を図る。	①キャリアアップ助成金の計画件数については、平成29年度は1,721件、平成30年度は1,132件となり、前年度比34.2%の減少となった。また、労働局組織目標の平成30年度の計画件数目標の1,721件は達成できなかった。 ②キャリアアップ助成金の支給件数については、平成29年度は1,843件、平成30年度は2,560件となり、前年度比38.9%の増加となった。また、労働局組織目標の平成30年度の支給件数の1,843件も達成できた。 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29年度計画件数365件、平成30年度計画件数244件となり、前年度比33.2%の減少となった。また、平成29年度支給件数30件、平成30年度支給件数29件となり、前年度比3.3%の減少となった。 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29年度計画件数422件であった。なお、平成30年度以降は助成金の再編により廃止。また、平成29年度支給件数226件、平成30年度支給件数277件となり、前年度比22.6%の増加となった。 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29年度は2,206人、平成30年度は3,895人となり、前年度比76.6%の増加となった。 【再掲】
---	-----------------	--	--

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	・正社員転換推進措置の履行確保及び好事例の収集等 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、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行う。 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。	パート法に基づく報告徴収を135事業所に対して実施した。 うち83事業所について、正社員転換措置の実施を指導し、アドバイスを行った。

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	京都府の産業政策と一体となって正社員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、良質な雇用機会の創出・確保に向けた取組を促進する。	・「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 ①地域マネジメント強化メニュー…実績数1,001人 ②事業主向け雇用拡大支援メニュー…実績数808人 ③求職者向け人材育成メニュー…実績数27人 ④指定事業主雇用助成メニュー…実績数0人 (平成31年3月末現在) ・「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 ①事業主向け雇用拡大支援メニュー…実績数424人 ②求職者向け就職支援・人材育成メニュー…実績数401人 ③指定宇義用主雇用助成メニュー…実績数0人 (平成31年3月末現在)

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	・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。	①キャリアアップ助成金の計画件数については、平成29年度は1,721件、平成30年度は1,132件となり、前年度比34.2%の減少となった。また、労働局組織目標の平成30年度の計画件数目標の1,721件は達成できなかった。 ②キャリアアップ助成金の支給件数については、平成29年度は1,843件、平成30年度は2,560件となり、前年度比38.9%の増加となった。また、労働局組織目標の平成30年度の支給件数の1,843件も達成できた。 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29年度計画件数365件、平成30年度計画件数244件となり、前年度比33.2%の減少となった。また、平成29年度支給件数30件、平成30年度支給件数29件となり、前年度比3.3%の減少となった。 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29年度計画件数422件であった。なお、平成30年度以降は助成金の再編により廃止。また、平成29年度支給件数226件、平成30年度支給件数277件となり、前年度比22.6%の増加となった。 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29年度は2,206人、平成30年度は3,895人となり、前年度比76.6%の増加となった。 【再掲】
2	好事例の収集等	・好事例の収集等 「多様な正社員」制度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」制度の普及・拡大を図る。	専用HP「多様な人材育成で輝く企業応援サイト」において、非正規労働者の労働者について、正社員への転換、処遇の改善、人材育成などの取組を積極的に行っている企業の事例が紹介されているため、これを広く周知することにより、「多様な正社員」の普及・拡大を図っている。

(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	・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の成立を踏まえ、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。	各種団体等の会議等で働き方改革の一環として説明した。 また、経営者団体・社労士・事業者等に対し、改正パートタイム・有期雇用労働法に係る説明会等により説明を行った。(8回、参加者計1,600人)
2	最低賃金について	・最低賃金について 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。	・発効前及び発効直後に労使団体、地方公共団体、公共交通機関、高校・大学等の教育機関等875団体にリーフレット、ポスター等を配布し、周知を依頼するとともに、局、署・所においても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、積極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、監督対象事業場を的確に選定し、第4四半期に最低賃金の遵守徹底を重点とした監督指導を実施した。 ・雇用環境・均等室において、最低賃金引上げ対策である業務改善助成金について、各種会議、説明会における資料配布、説明会等により企業支援を行った。(説明会:5回、参加者計約400人、このほか資料配布8回約2,100部)

3	待遇改善・職業能力開発の推進	<p>・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。</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29年度は1,721件、平成30年度は1,132件となり、前年度比34.2%の減少となった。また、労働局組織目標の平成30年度の計画件数目標の1,721件は達成できなかった。 ②キャリアアップ助成金の支給件数については、平成29年度は1,843件、平成30年度は2,560件となり、前年度比38.9%の増加となった。また、労働局組織目標の平成30年度の支給件数の1,843件も達成できた。 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29年度計画件数365件、平成30年度計画件数244件となり、前年度比33.2%の減少となった。また、平成29年度支給件数30件、平成30年度支給件数29件となり、前年度比3.3%の減少となった。 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29年度計画件数422件であった。なお、平成30年度以降は助成金の再編により廃止。また、平成29年度支給件数226件、平成30年度支給件数277件となり、前年度比22.6%の増加となった。 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29年度は2,206人、平成30年度は3,895人となり、前年度比76.6%の増加となった。 【再掲】</p>
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、有期契約労働者が介護休業等を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介護支援プランの策定支援も行う。 さらに、育児休業中の代替要員の確保等に取り組む中小企業事業主や、育児復帰支援・介護支援プランに基づき円滑な休業の取得・職場復帰に取り組む中小企業事業主に対して、助成金を支給することにより、その取組を支援する。</p>	<p>・報告徴収を実施した152社中、育児・介護休業規定の不備等があり、是正・改善するよう144件の事業場に助言、7件の事業場においては指導を行った。引き続き報告徴収等による行政指導を行うとともに、法の周知・啓発、助成金の活用促進を図る必要がある。 ・平成30年度の両立支援等助成金(育児休業等支援コース)支給決定112件、(育児休業等支援コース(代替要員確保時))支給決定10件、(介護離職防止コース)支給件数2件</p>
5	妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取扱の禁止について	<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。</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について、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。 ・報告徴収は男女雇用機会均等法で159社、育児・介護休業法で152社に対して行った。</p>
6	職場のハラスメント防止対策の強化	<p>・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ュア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。</p>	<p>・報告徴収によってセクハラ、妊娠・出産等ハラスメント防止対策について報告徴収を行った。報告徴収は男女雇用機会均等法で159社、育児・介護休業法で152社に対して行った。 ・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。 ・パワーハラスメント防止を義務化した改正法については、国会での議論を注視しつつ、パワーハラスメント防止策について周知を行う。</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】 ・第6次労働保険適用推進3か年計画の最終年として、労働保険適正加入促進業務受託者である、全国労働保険事務組合連合会京都府支部(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り組みを行っている。 ・労保連とともに年間3回の未手続事業一掃対策協議会を開催し、活動対象名簿の取扱い、実行ある手法等について意見交換した。 ・労保連主催の適正加入推進員に対する研修に3回参加し、局担当職員が講師及びグループ討論のコーディネーターを担当した。 ・11月の「適用促進強化期間」には、報道発表を始め、ポスターリーフレットを配布による広報活動を行った。また、事業者団体、京都府等許認可機関を訪問し、リーフレットの配布等を依頼した結果、メルマガジンの情報提供、商店街理事会での説明と個別訪問へと展開した。加えて、創業支援を行う団体を訪問し、セミナーでの説明を行った。 ・1月には、京都銀行ほか3金融機関に対して、融資、創業支援担当者において取引先への周知依頼を行われるよう依頼を行った。 【平成30年度目標達成状況】 ・新規未手続事業把握件数: 目標2,500件に対して、実績2,488件とわずかに目標を下回った。 ・指導件数: 前年度繰越数を含めて取組み、目標1,500件に対して3,450件と、目標を大きく上回った。</p>
8	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。 また、京都府・京都市とともに、「京都ブ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30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。 ・大学等を通じて相談窓口の周知を行った。 ・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。 ・コンビニエンスストアの労務管理説明会において適正な労働条件の確保について説明を行った。 ・「わかもの相談コーナー」において相談対応を行った。 ・大学等における労働法制講義後に出張相談会を実施した。</p>
9	学生・生徒等に対する関係法令等に関する教育の推進	<p>・学生・生徒等に対する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、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・生徒等に対する関係法令に関する教育を進める。</p>	<p>・出張授業の実施 労働関係法令をクイズなどを交えて分かりやすくお伝えする出張授業を実施し、トラブル防止のために必要な労働法の知識を周知するとともに、京都府、京都市と連携したブラックバイト対策協議会における労働相談窓口を活用するよう働きかけた。 また、京都府下の大学に対して出張授業の利用について文書で勧奨し、積極的な活用必要性について周知している。 【平成29年度参加人数等】 大学延べ12校1,035人、専門学校延べ2校80人、高等学校延べ7校641人 【平成30年度参加人数等】 大学延べ17校2,383人、専門学校延べ2校141人、高等学校延べ5校921人 ・就活クラブにて若年者に対する労働法制周知セミナーの実施(5回、延べ33人)</p>
10	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(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。</p>	<p>・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。平成30年度未現在、23社の認定を行っている。 ・認定の際においては、局長自らが認定証を交付するとともに、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。(平成30年度認定数: 6社) ・ハローワーク京都より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行った。</p>

11	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、許可の取消も含めて厳しく指導を行う。</p> <p>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が義務化され、その円滑な施行に取り組む。</p>	<p>平成27年度の改正にて求められた派遣労働者と派遣先労働者との均等・均衡待遇の確保に向けて、平成30年度は派遣元に対する検査の際に、派遣先の賃金水準を考慮して賃金を決定する等、均等・均衡待遇が配慮されているか確認・説明を行った。また、派遣先に対する検査の際に、派遣先での教育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。あわせて、派遣元から依頼のあった場合には、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を行った。令和元年度は、年度を通じて派遣元及び派遣先に対して、平成30年に改正された労働者派遣法に基づいた派遣労働者と派遣先労働者との均等・均衡待遇の実現のための労働者派遣セミナーを実施することとし、予定している18日間、28回のセミナーのうち7月末までに2回実施した。また、派遣元、派遣先により詳しく理解していただくために、特別相談窓口を設置し周知に努めている。</p>
12	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に一歩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、派遣元検査の際には、許可申請・更新申請の際に策定している教育訓練計画の実施状況について確認した。また許可申請・更新申請の際には、実行可能な段階のかつ体系的な教育訓練になっているか事業主にアリアンクを行う等適正に実施されるよう指導を行った。キャリアコンサルティングについては、派遣元に対して、形式的なものではなく、実効性のあるキャリアコンサルティング体制の確立を指示した。また、派遣先検査の際には派遣労働者に直接アリアンクを行い、キャリアコンサルティングを希望した際には受けられる旨を説明した。偽装請負などの違法派遣が行われないよう、臨検指導等を実施し、厳正な行政指導を行っている。</p>
13	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）について検査時等を利用して周知徹底を図る。</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> <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について、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。【再掲】</p> <p>・報告徴収は男女雇用機会均等法で159社、育児・介護休業法で152社に対して行った。【再掲】</p>
14	パートタイム労働法等の履行確保	<p>・パートタイム労働法等の履行確保 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徹底を図る。</p>	<p>パート法に基づく報告徴収を135事業所に対して実施し、同法の履行確保を図った。</p> <p>また、経営者団体・社労士・事業者等に対し、改正パートタイム・有期雇用労働法に係る説明会等により説明を行った（8回、参加者計1,600人）。【いずれも再掲】</p>
15	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組の促進 雇用管理の改善に向けた企業の自主的な取組を支援・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・一体的に情報収集を実施する。</p>	<p>・京都働き方改革推進支援センターにおける相談件数464件、企業訪問による相談件数289件（平成30年度実績）。</p> <p>・働き方・休み方改善コンサルタントが企業訪問の際、ポータルサイトの活用した自己診断等を案内し、総合的・一体的に情報収集を実施している。また、同コンサルタントが働き方改革を促進するためのワークショップを開催しており、企業の労務担当者相互間の意見交換を促進することで、個々の企業の自主的な取組を促進している。</p> <p>平成29年度訪問件数192件 平成30年度訪問件数152件</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	・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>・各種情報から時間外・休日労働時間が月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。</p> <p>・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。また、重点監督の実施結果は、令和元年5月31日に記者発表を行うとともに、ホームページに掲載し、周知啓発を行った。</p>