

正社員転換・待遇改善実現プラン進捗状況（令和2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	令和2年度実績
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。 また、担当者制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り組む。 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負負な正社員求人者の確保と、正社員就職件数 の確保を目標と定めて取り組むこととしている。	【進捗状況】 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 用を働きかけている。 【令和2年度の実績】 ・正社員求人人数：91,746件(目標値:103,977人、到達率:88.2%)・正社員就職件数:8,735 件(目標値:10,361人、到達率:84.3%)
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 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。	【令和2年度の実績】 ・計画件数：1,143件 ・支給件数：2,094件(目標値:2,231件、到達率:91.2%) ・正社員転換数:2,826人(累計14,927人)(5ヶ月目標値:16,000人、到達率:93.3%) 令和2年度においては、新型コロナウイルス感染症の影響により「支給件数」(前年度比26.2%減)、正社員 転換数(前年度比28.1%減)ともに大幅な減少となった結果、目標数値到達には至らなかつた。 一方、「計画件数」は、前年度比11.1%の増加であり、引き続き事業主に対する周知に努め、 キャリアアップ助成金活用促進を図る。
3	業界団体等への要請	・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。	令和2年度については、新型コロナウイルス感染症の感染拡大により、各種会議の中止が相 次ぎ、事業所訪問についてもほぼ実施できない状況となった。 また、コロナ禍の影響による離職者の増加を受け、当該離職者の雇用確保や在職労働者 の雇用維持を図ることが急務であったこともあり、思うように働きかけを行うことができなかった。
4	公的職業訓練等の実施	・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。	・令和2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 (1)公共職業訓練 ①施設内訓練(定員数・受講者数・充足率) 京都府 260人・196人・75.4% 機 構 633人・587人・92.7% ②委託訓練(定員数・受講者数・充足率) 京都府 1,738人・1,259人・72.4% (2)求職者支援訓練(定員数(計画数)・受講者数・充足率) 基礎コース 305人(770人)・185人・60.7% 実践コース 558人(966人)・390人・69.9% 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、66コース(基礎 22コース・実践44コース)中、12コース(基礎4コース・実践8コース)で、訓練中止率18.2%。

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	令和2年度実績
1	若者雇用促進法の円滑な施行	・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。 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。	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、求人申込に係る 説明動画でも完全記入を働きかけ、求人窓口でも指導・助言等を重点的に行なった。 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、令和2年度は、全国で 528件からシステムに登録されており、京都でも44件の登録があった。(この関係で、京都の事業 所において高卒求人の紹介保留等の措置等はなかった。) 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。令和3年3月末まで に31社の認定(うち現在も認定有効:20社)を行っている。
2	新卒者等の正社員就職の実現	・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。	・4月～7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。 ・令和2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8回(参加者数:延585人) 実施した。 ・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、各所の就職支援ナビゲーター (学卒担当)が実施するもののほか、委託事業により実施した。 【令和2年度の実績】 ・就職支援ナビゲーター(学卒担当)支援による正社員就職件数: 4,311件(達成率95.4%) 年間目標4,520件 ・令和3年3月末卒業生の就職内定状況 大学生 94.5%(4月1日現在) 短大生 87.5%(4月1日現在) 高校生 96.7%(3月末日現在)
3	就職氷河期世代・フリーター等に対する支援	・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。	【令和2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 1,398件(目標: 1,807件、到達率:77.4%) ・就職氷河期世代正社員就職件数 1,176件(目標:1,179件、到達率:99.7%) 就職氷河期世代等への支援に係る課題やニーズについての認識を共有し、今後の支援策に ついて意見交換をすることを通じ、官民が協働して就職氷河期世代等の支援に関する社会の 関心を高め、社会全体で取り組む機運を醸成し、支援の実効性を高めることを目的とした「京 都就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム」を令和2年8月に設置。実施計画を策定し、書面 開催を含め、3回の会議を開催し、プラットフォーム内各機関の連携強化を図った。

番号	取組	取組内容	令和2年度実績
4	ニートやひきこもりの方に対する支援	・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。	・就職氷河期世代のニートや引きこもりに対し、サポートステーション事業の成果・ノウハウを活用した職業的自立に向けた支援を実施するため、対象年齢の上限が39歳→49歳に引き上げられた。 【令和2年度の実績】 ・新規登録者数:289人(うち40～49歳:52人) ・就職等件数:192人(うち40～49歳:17人)
5	ひとり親家庭の親に対する支援	・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。	令和2年度においては、新型コロナウイルス感染症の感染拡大が継続する状況を踏まえて、厚生労働省担当部局からの通知により本事業(出張ハローワーク!ひとり親全カサポートキャンペーン)については、原則、中止とされた中、一部の自治体からの強い要望により、計2か所の自治体において、感染防止対策を徹底の上、専門相談員による臨時相談窓口を設置した結果、延べ8人(件)の求職者に対して相談を実施し、うち1人(件)の正社員就職を実現することができた。
6	若者の職業能力開発の促進	・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、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。	・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・カード作成数を平成32年に57,187件(平成26年度末24,440件の2.34倍)とする目標数を設定した。 ・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た。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(オムロンエキスパートリンク線)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だ。 ・令和2年度のジョブカード作成数は6,209件(令和3年3月末現在)であり、年間目標の6,600件には届かなかったが、令和2年12月末までの累計の作成数は57,318件で、新ジョブ・カード制度京都府地域推進計画の目標は達成した。

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	令和2年度実績
1	改正労働者派遣法の円滑な施行	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。	平成27年に改正された労働者派遣法は、平成30年に施行から3年目の経過措置の終了及び雇用安定措置の義務対象者が発生しており、派遣先及び派遣元に対して法令遵守の徹底を図ってきた。令和2年度においては、令和2年4月より施行された平成30年の労働者派遣法の改正とともに、平成27年改正についても改めて周知を行った。 また、令和2年度は、新型コロナウイルス感染症の拡大に伴う雇用不安下において、派遣労働者相談窓口の設置や派遣労働者の雇用維持に係る要請を派遣元事業者に行うとともに雇用安定措置の再徹底を図った。
2	その他	・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。	検査実施時を中心に、雇用安定措置の履行、紛争防止措置及び教育訓練計画等を確認し、指導を行った。

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	令和2年度実績
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、有期特許法の高度専門職・継続雇用の高齢者に関す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。	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、京都労働局版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。
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。	【令和2年度の実績】 ・計画件数 : 1,143件 ・支給件数 : 2,094件(目標値: 2,231件、到達率: 91.2%) ・正社員転換数 : 2,826人(累計14,927人)(5ヶ年目標値: 16,000人、到達率: 93.3%) 令和2年度においては、新型コロナ感染症の影響により「支給件数」(前年度比26.2%減)、正社員転換数(前年度比28.1%減)ともに大幅な減少となった結果、目標数値到達には至らなかった。 一方、「計画件数」は、前年度比11.1%の増加であり、引き続き事業主に対する周知に努め、キャリアアップ助成金活用促進を図る。【再掲】

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	令和2年度実績
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。	パートタイム労働法(大企業についてはパートタイム・有期雇用労働法)に基づく報告徴収を53事業所に対し実施し、正社員転換措置が推進に向けて必要な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	令和2年度実績
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。	・「京都の未来を拓く次世代産業人材活躍プロジェクト」「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1,258人(うち良質雇用446人) ②求職者向け人材育成メニュー…実績数239人(うち良質雇用73人) ③指定事業主雇用実績数0人 (令和3年3月末現在)

③「多様な正社員」の推進			
番号	取組	取組内容	令和2年度実績
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。	【令和2年度の実績】 ・計画件数 : 1,143件 ・支給件数 : 2,094件(目標値: 2,231件、到達率: 91.2%) ・正社員転換数 : 2,826人(累計14,927人)(5ヶ年目標値: 16,000人、到達率: 93.3%) 令和2年度においては、新型コロナウイルス感染症の影響により「支給件数」(前年度比26.2%減)、正社員転換数(前年度比28.1%減)ともに大幅な減少となった結果、目標数値到達には至らなかった。 一方、「計画件数」は、前年度比11.1%の増加であり、引き続き事業主に対する周知に努め、キャリアアップ助成金活用促進を図る。【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「多様な正社員」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「多様な正社員」で輝く企業応援サイト」において、非正規労働者の正社員転換、処遇の改善、人材育成などの取り組みを積極的に進め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	令和2年度実績
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と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。	事業所セミナーを主催し説明するとともに(6回、約260人)、経営者団体・社労士・事業者等に対し、各種団体等の会議等で説明を行った(5回、約270人)。また、イベント等に併せ、事業主向け個別説明会を計2回開催した。このほか、事業主団体213団体に対しパートタイム・有期雇用労働法を含む働き方改革関連資料を送付し周知した。
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。	・最低賃金の発効前及び直後に労使団体、地方公共団体、公共交通機関、高等学校・大学等の教育機関等の721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最低賃金の周知活動を行った。 ・相談情報等各種情報を踏まえ、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履行確保を重点とした監督指導を実施した。
3	待遇改善・職業能力開発の推進	・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。	【令和2年度の実績】 ・計画件数 : 1,143件 ・支給件数 : 2,094件(目標値: 2,231件、到達率: 91.2%) ・正社員転換数 : 2,826人(累計14,927人)(5ヶ年目標値: 16,000人、到達率: 93.3%) 令和2年度においては、新型コロナウイルス感染症の影響により「支給件数」(前年度比26.2%減)、正社員転換数(前年度比28.1%減)ともに大幅な減少となった結果、目標数値到達には至らなかった。 一方、「計画件数」は、前年度比11.1%の増加であり、引き続き事業主に対する周知に努め、キャリアアップ助成金活用促進を図る。【再掲】
4	育児休業・介護休業の取得促進	・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、継続就業しやすくなるために、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、育児休業中の代替委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。	・令和2年度に報告徴収を実施した68件中、育児・介護休業規定の不備等があり、是正・改善するよう54件の事業場に助言、4件の事業場において指導を行った。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、助成金の活用を図る必要がある。 ・令和2年度における高立支援等助成金支給決定件数、出生時間立支援コース266件、育児休業等支援コース260件、介護離職防止コース13件、女性活躍加速化コース1件。
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。	・電話及び来局による労使双方からの相談に対応し、相談を端緒とする報告徴収を男女雇用機会均等法について8件、育児・介護休業法について3件行った。
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。	・主催セミナーにおいて、パワーハラスメント対策の義務化について説明し、セクシュアルハラスメント等職場におけるハラスメント対策を一體的に講じることが望ましい旨周知した(6回、269人)。 ・労使双方からの相談に対応し、紛争解決に向けた援助を行うほか、法違反が疑われる場合には行政指導を行った。
7	労働保険の適用の促進	・労働保険の適用の促進 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。	・労働保険適用促進計画を作成し、適用促進業務受託事業者と連携し、労働保険の周知及び未手続事業者の解消に取り組む。 令和2年度計画目標(実績): (ア)未手続事業者把握件数 2,330件/2,710件 (イ)指導件数 3,170件/3,046件 (ウ)手続指導による成立件数 800件/846件 ・新型コロナウイルス感染症の影響による「雇用調整助成金」、「新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金」の利用により、労働保険未手続事業者の適及適用が増加した。 ・令和2年3月末の労災/雇用保険適用事業数: 59,794件/49,876件 ・令和3年3月末の労災/雇用保険適用事業数: 61,148件/51,443件 ・11月の「労働保険適用促進強化月間」には、関係機関等にポスター、リーフレットの配布を行い、府民の目に多く触れるように広報活動を行った。
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	・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の確に対応する。 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。	・「アルバイトの労働条件を確かめよう！」キャンペーン(令和2年4月～7月)を実施し、学生及び事業主への啓発活動に取り組んだ。 ・相談窓口を周知し、「わかもの相談コーナー」において相談対応を行った。 ・使用者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。
9	学生・生徒等に対する関係法令等に関する教育の推進	・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・生徒等に対する関係法令に関する教育を進める。	・労働関係法令をクイズなどを交えて分かりやすく伝え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(6回、500人)。
10	若者雇用促進法に基づく認定制度の推進	・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。	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。令和3年3月末までに31社の認定(うち現在も認定有効: 20社)を行っている。 ・認定の際においては、職業安定部長が認定証を交付すると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。(令和2年度認定数: 4社) ・京都労働局が実施する直接会では、ユースエール認定企業を優先して参加勧奨を行い、学生に対して制度の周知を図った。

番号	取組	取組内容	令和2年度実績
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等待遇の確保に係る規定(均等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。</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額以上であること等)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>令和2年4月1日に施行された派遣労働者の不合理な待遇を解消する平成30年法改正について特別相談窓口を常設調整事業課内に設置し、法改正に係る相談しやすい環境整備に努めた。</p> <p>令和2年度は、前年度に引き続き派遣元事業主に向けたセミナー等実施の予定を計画していたが、新型コロナウイルス感染症拡大防止のため中止。法改正に係る集中指導を実施し、均等・均衡待遇の実施状況の把握を行い、必要に応じて指導を行った。</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応することで、派遣労働者の保護を図る。</p>	<p>許可申請、許可更新時に教育訓練計画の内容について詳細を確認するとともに、派遣元事業所に対する検査実施時等あらゆる機会を捉え、派遣労働者に対するキャリアアップ計画に基づく段階的かつ体系的な教育訓練を実施について指導監督を行った。</p> <p>また、キャリアコンサルティングを通じて、派遣労働者の意思を尊重したキャリア教育が行われるよう指導監督を行った。</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>・電話及び来局による労使双方からの相談に対応し、相談を端緒とする報告徴収を男女雇用機会均等法について8件、育児・介護休業法について3件行った。</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>・パートタイム労働法(大企業についてはパートタイム・有期雇用労働法)に基づく報告徴収を53事業所に実施し、法の履行確保を図った。均等・均衡待遇については令和3年度から中小企業についてもパートタイム・有期雇用労働法が適用されるなど法制度が強化されることに伴い、事業者向けセミナーを主催(6回、約260人)、経営者団体・社労士・事業者等各種団体等の会議等で説明を行った(5回、約270人)。またイベント等に併せて事業主向け個別相談会を計2回開催した。このほか事業主団体213団体に対し、パートタイム・有期雇用労働法を含む働き方改革関連資料を送付し周知した。</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>働き方改革推進支援センターにおける相談件数531件、企業訪問による相談件数328件(令和2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、ポータルサイトを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推進するためのワークショップを開催しており、企業の労働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り組みを促進している。</p>