

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	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年度から5年間継続的に実施】。	○ハローワークによる正社員就職数 【目標】令和元年度：8,922人、2年度：7,671人 【実績】令和元年度：8,634人、2年度：7,176人 ○ハローワークにおける正社員求人数 【目標】令和元年度：67,335人、2年度：58,623人 【実績】令和元年度：62,015人、2年度：51,449人
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により非正規雇用労働者の正社員転換を図る。その際、制度の周知等を積極的に行う。 【平成28年度から5年間継続的に実施】。	○「キャリアアップ助成金」について、事業主団体等の広報誌に掲載依頼を行っている。 ○目的から助成金を探せる「労働関係助成金のご案内」リーフレットや「各種助成金のご案内」リーフレットを作成し、事業主向けの説明会等で周知した。
3	業界団体等への要請	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都道府県労働局においては、幹部職員が業界団体や事業所を訪問し、又は公共職業安定所長等の幹部職員がハローワークにおいて、取組を働きかけてゆく。 【平成28年度から5年間継続的に実施】。	○平成29年度2月～3月の期間とした「正社員就職実現キャンペーン」を実施して、労働局の幹部等が地域の経済団体・事業主団体等を訪問し、正社員転換のためのキャリアアップ助成金等各種助成金の活用促進、労働契約法に基づく無期転換ルールの周知等の働きかけを実施した。
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年度から5年間継続的に実施】。	○県や能力開発施設と協議し、求職者のキャリアプランと地域の求人状況等を踏まえ、非正規雇用での就労期間が長く、能力開発機会が乏しかった者に対する長期人材育成コース（公共職業訓練・委託訓練）の保育士養成科を令和2年度より実施校を1校増加し2コースで実施。 ○国家資格の取得を目指し、令和2年度より介護福祉士養成科には18名、保育士養成科10名、栄養士養成科5名の受講指示を行った。

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総合的に講ずることにより、「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、 ② 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）制度の普及・拡大及び情報の発信、等を実施する。 「職業安定法」に基づき、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。【平成28年度から5年間継続的に実施】。	○「青少年の雇用の促進等に関する法律」に基づき、 ①新卒者の募集を行う企業の職場情報について、ハローワークでは、求人を受理する際に、求人者に対し、青少年雇用情報の全ての項目について記載させることを徹底し、情報開示を行った。 ②一定の労働関係法令等違反に係る求人不受理については、労働局とハローワークが連携を取り、該当事案が発生した場合は、事業所への聴取を実施し、求人者の不受理、取消、保留など必要な措置を行った。（令和2年3月30日からは職業安定法に基づき） ③「ユースエール認定企業」は12社となった。普及・拡大のため、労働局のホームページや各ハローワークの掲示板に認定企業のPRシートを掲示、また認定企業が優先的に参加できる新規大学卒者等の就活フェアを年間3回開催、定期的に「三重県にある働きやすい企業」として、対象企業情報を掲載した冊子を作成し、ハローワークや大学等に配布した。
2	新卒者等の正社員就職の実現	新卒応援ハローワーク及び各ハローワークに配置の就職支援ナビゲーター（旧学卒ジョブサポーター）は学校等と協力して、未内定者の把握を行い、三重県に提供する。また、把握した未内定者数を参考に、三重県と共催してセミナーや面接会の実施等を通じ、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を行う。 【平成28年度から5年間継続的に実施】。	○就職支援ナビゲーター等を中心に学校等と協力して、未内定者の把握を行い、三重県と連携の下、新規学校卒業者等の正社員就職に向けた支援を行った。新規高卒者については、年間3回面接会を開催し、新規大卒者等は年間3回就活フェアを開催した。個別での支援が必要な場合は、就職支援ナビゲーターを中心に、個別に支援を実施した。また、在学中の学生・生徒に対するキャリア教育を各学校で実施し、就職への意欲の喚起、知識の付与等を行った。
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、「おしごと広場みえ」で実施する各種支援策の活用によるフリーターへの正規就職支援、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、支援組織の利用の周知強化、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。 【平成28年度から5年間継続的に実施】。	○わかもの応援ハローワークや各ハローワークの就職支援ナビゲーター（若年者支援）を中心に、担当者制による個別の支援を実施し、必要に応じ、わかものハローワークや「おしごと広場みえ」で実施する各種支援セミナーを活用するなどして、正社員への就職支援を行った結果、令和2年度は、1665人が正社員として就職した。 ○トライアル雇用助成金については、令和2年度は、41人が常用雇用へ移行した。
4	ニートやひきこもり者に対する支援	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」では支援が必要な若者を確実に誘導し、必要なハローワーク、おしごと広場みえが連携し、切れ目のない支援を行う。また、ハローワーク利用の無いひきこもり者に対してはハローワークの利用を勧め、必要な相談支援を行う。 【平成28年度から5年間継続的に実施】。	○「地域若者サポートステーション」と関係機関が連携を取り、必要な相談支援を行えるように、各サポステと労働局、三重県等とのネットワーク作りのため、令和2年度は年間3回のサポステ部会を開催した。令和3年度も継続的に開催しており、連携を図り、就労につながる支援を行っている。

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、「マザーズハローワークやマザーズコーナーにおいて、ひとり親の就職支援担当の専門相談員の配置や、地方公共団体のひとり親支援を行う関係部門と連携した支援等により取組を強化するとともに、試用雇用から長期雇用につなげる道を広げるため、トライアル雇用奨励金や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取組を行う。</p> <p>このほか、職業訓練による就職に有利な資格取得支援や、職業能力開発施策の推進に取り組む。</p> <p>【平成28年度から5年間継続的に実施】。</p>	<p>○生保ナビ及びマザーズコーナー等との連携により、助成金等を活用した正社員就職への支援の強化を行った。</p> <p>○児童扶養手当受給者が地方自治体に「現況届」を提出する時期にあわせて、地方自治体との連携の下、「出張ハローワーク！ひとり親全力サポートキャンペーン」を実施。臨時出張窓口を設置・キャンペーンの周知等を行い、失業中及び非正規労働者に対して正社員化の取組を行った。</p> <p>○職業相談において、職業訓練での資格取得及びスキルアップの重要性について説明・受講勧奨を行い、P C・介護等の職業訓練受講後の正社員就職推進を行った。</p>
6	若者の職業能力開発の推進	<p>地域の産業界のニーズを踏まえた公共職業訓練及び求職者支援訓練を推進する。そのため、三重県地域訓練協議会において、関連機関と協議を行いながら、訓練ニーズを踏まえた公的職業訓練の総合的な訓練計画を策定する。</p> <p>平成28年度から開始された、「地域レベルでのコンソーシアムによる職業訓練コースの開発と検証実施事業」に関係機関として積極的に参画する。</p> <p>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）を推進するため、求職者、学生、企業及び業界団体、訓練関係機関に対して制度の周知啓発を行う。</p> <p>【平成28年度から5年間継続的に実施】。</p>	<p>○年2回三重県地域訓練協議会を開催するなど公的訓練の一体的な実施計画や実施状況などを情報共有、意見照会を実施するとともに、関連機関同士が常時相談が可能であり情報共有できる体制づくりの構築を行った。</p> <p>○関連機関と求人、求職者のニーズに応じた訓練コース設定の協議のうえ、令和2年度より保育士養成科を1校増加し2コース開講。非正規雇用労働者を対象に国家資格の取得等をめざし正社員就職へ導くことができる訓練を実施。</p> <p>○安定所の求人窓口や事業主が参加する面接会などに企業内でのジョブ・カードを利用した人事評価等の業務についての案内や助成金制度の説明のパンフレットの配布を行い、ジョブ・カードの普及活動を実施。</p>
7	U・Iターンの促進と地元企業とのマッチングの強化	<p>若者等のニーズに応じて、地元就職が選択肢の一つとして位置づけられるよう、三重県や大学等と連携して中京圏及び関西圏の大学に在学している三重県出身者に対してU・Iターン就職希望者を把握するとともに、ホームページ等によりユースエール認定企業をはじめ県内企業の魅力ある職場情報を提供する。</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県内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。</p> <p>【平成28年度から5年間継続的に実施】。</p>	<p>○おしごと広場みえに三重県人材・Uターンセンターを置き、三重県と連携の下、U・Iターン就職や移住を考えている方を対象にしたセミナーやイベント、各大学への出張相談を実施、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った。</p> <p>○年間3回の大卒者等を対象とした面接会を開催し、ホームページや県外を含む大学等へ周知するなど、情報発信を行っている。</p> <p>○「三重県の働きやすい企業」として、ユースエール認定企業をホームページにおいて周知した。</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。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が決定され、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て、適正な運用を求めてゆく。</p> <p>また、いわゆる専門26業務で働く派遣労働者についても、不安定な雇用に限ることのないよう、労働局では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。</p> <p>【平成28年度から5年間継続的に実施】。</p>	<p>○平成27年法改正において派遣元事業主に対して、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が義務付けとなったこと及び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が派遣元の責務となったこと、また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、来局時や定期指導等による事業所訪問時に説明を行い周知をおこなっている。また派遣元事業主に対し、事業所訪問時などの機会をとらえ、正社員の募集情報提供義務を派遣先に課すこととなったことについて説明を行い、その円滑な施行にむけて取り組んでいる。</p> <p>いわゆる専門26業務で働く派遣労働者についても、不安定な雇用に限ることのないよう、需給調整事業室内に特別相談窓口を設け、派遣労働者からの相談対応の体制を整えた。</p> <p>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」（以下「みなし制度」という）についても派遣先・派遣元・請負事業者等を訪問時に制度について説明、注意喚起を行うとともに、みなし制度の対象となる事案が発生した場合は、関係する派遣先・派遣元事業所等に対して速やかに指導監督を実施している。</p> <p>また、平成30年度に各ハローワークが実施した「雇用主説明会」において、法改正についての説明・周知を行った。</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。</p> <p>【平成28年度から5年間継続的に実施】。</p>	<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について、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を派遣契約において定める義務について、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」の適切な取り扱いについて、派遣先及び派遣元に事業主来局時及び定期指導等事業所訪問時に周知・啓発、必要に応じて指導を行っている。</p> <p>○有期契約労働者等を正規雇用労働者へ転換した場合に助成対象となるキャリアアップ助成金の正社員化コースのうち、派遣労働者を派遣先で正社員として直接雇用した場合の支給実績は平成31年度 12,420,000円／12件、令和2年度は6,115,000円／7件となっている。</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、都道府県労働局・労働基準監督署・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を厚生労働省HPで周知するほか、セミナー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。【平成28年度以降継続的に実施】。 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年度から5年間継続的に実施】。	平成29年度 ○9月・10月に「無期転換ルール取組促進キャンペーン」を展開、無期転換ルールの本格運用開始前に周知徹底を図ったほか、10月・11月に説明会を開催し、県内に本社機能を有する事業場の労務管理担当者622名に周知説明を実施した。また、報告徴収、コンサルティングおよび安定部実施の雇用主会議その他の集団指導において、無期転換ルールの解説を行い、県市町および関係団体、業界団体（129か所）に対し、広報紙への掲載やリーフレットの配布を依頼した。 ○局HPの無期転換ルールに関する部分を更新し、より見やすいものとした。 平成30年度、令和元年度、令和2年度 ○報告徴収、コンサルティング、安定部実施の雇用主説明会（H30年度1571事業場、R1年度1453事業場、令和2年度は開催なし）において、無期転換ルールの解説を行い、事業場に対し周知を図っている。
2	雇止め法理の周知等	雇止め法理について、セミナー等を通じて、周知徹底を図る。 【平成28年度以降も継続的に実施予定】。	○報告徴収における無期転換ルールの解説にあわせ、雇止め法理について説明を行っている。 ○「労働契約等解説セミナー」について、局HPや事業主説明会で周知した。
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年度から5年間継続的に実施】。	○（独）高齢・障害・就職者雇用支援機構の取扱う「65歳超雇用推進助成金（高齢者無期雇用転換コース）」について、事業主向けのセミナーの場等において積極的に周知を行っている。
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を図る。 【平成28年度から5年間継続的に実施】。	○「キャリアアップ助成金」について、事業主団体等の広報紙に掲載依頼を行っている。 ○目的から助成金を探せる「労働関係助成金のご案内」リーフレットや「各種助成金のご案内」リーフレットを作成し、事業主向けの説明会等で周知した。 ○有期契約労働者等を正規雇用労働者へ転換した場合に助成対象となるキャリアアップ助成金の正社員化コースについては、平成31年度468,952,500円／591件、令和2年度は378,793,000円／600件の支給実績となっている。

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。</p> <p>【それぞれ平成28年度から5年間継続的に実施】。</p>	<p>平成28年度から、パートタイム労働者が基幹的業務に従事しているとみられる業種を中心に事業所を選定し、パートタイム労働法に基づく報告徴収を実施し、職員及び雇用均等指導員による企業訪問等を実施する際に、好事例の収集や雇用管理改善のための具体的なアドバイス、資料提供を行った。令和2年度においては、大企業に対し、改正パートタイム・有期雇用労働法に基づく報告徴収を実施し、均衡待遇に向けた具体的アドバイス等を行っている。</p> <p>接触事業所数 平成28年度：157事業所 平成29年度：125事業所 平成30年度：143事業所 令和元年度：120事業所 令和2年度：106事業所</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>産業政策と一体となって正社員雇用の創出に取り組む都道府県を支援する「地域活性化雇用創造プロジェクト」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。</p> <p>【平成28年度から5年間継続的に実施】。</p>	<p>○派遣元事業主に対し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について確実に履行されるよう派遣元及び派遣先への定期指導等の事業所訪問時に周知し、必要に応じて指導を行っている。</p> <p>○三重労働局のホームページ内での掲載を始め、毎年、事業報告提出時、事業所指導監督時、派遣元事業所の来局時等、あらゆる機会を捉えて周知・広報を行った。</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	短時間正社員制度導入支援マニュアルの普及等	短時間正社員制度導入支援マニュアルの普及等により、企業における「短時間正社員制度」の円滑な導入及び運用に向けた支援を実施する。また、企業向け導入支援セミナーを開催し、「短時間正社員制度」の普及促進を図る。 【平成28年度から5年間継続的に実施】。	○雇用均等指導員が報告徴収等で企業と接触した際、企業における「短時間正社員制度」に興味を示した企業に対し、短時間正社員制度導入支援マニュアルを提供するなどして同制度の円滑な導入及び運用に向けた支援を実施した。
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年度から5年間継続的に実施】。	○「キャリアアップ助成金」の周知については、労働局ホームページや事業主団体等の広報誌への掲載依頼を行った。 ○目的から助成金を探せる「労働関係助成金のご案内」リーフレットや「各種助成金のご案内」リーフレットを作成し、事業主向けの説明会や雇用管理セミナー等への講師の派遣時に周知を行った。 ○有期契約労働者等を正規雇用労働者へ転換した場合に助成対象となるキャリアアップ助成金の正社員化コースのうち、勤務地限定や短時間勤務等、多様な形態の正社員への転換を行った場合の支給実績は、平成31年度 1,852,500円/4件。令和2年度については0円/0件となっている。 ○雇用関係助成金制度の周知については、労働局ホームページや関係団体の広報誌への掲載、事業主向けの雇用管理セミナー等への講師の派遣等により積極的に行っている。なお、セミナー等への講師派遣については、平成31年度は9回、令和2年度は新型コロナウイルス感染症の影響もあり、2件となっている。
3	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。 【平成28年度から5年間継続的に実施】。	○平成28年度以降、パートタイム労働法に基づく報告徴収時等において、職員や雇用均等指導員が企業と接触する機会があれば専用HP「多様な人材育成で輝く企業応援サイト」に掲載可能な好事例の収集に努めている。

(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	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。	<p>○平成28年度、29年度とも、パートタイム労働者が基幹的業務に従事しているとみられる業種を中心に事業所を選定し、パートタイム労働法に基づく報告徴収を実施し、パートタイム労働法第9条、第10条についての指導を実施し、適正な待遇の確保を図った。</p> <p>○平成30年度以降は、中小企業の技術的支援を行う「働き方改革推進支援センター」（局委託事業）を周知するとともに、改正法成立後はあらゆる機会においてその内容の周知・説明等を行っている。</p>
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、年率3%程度を目途として、名目GDPの成長率やコロナの感染による経済動向にも配慮しつつ引き上げを検討していく。このような最低賃金の引上げに向けて、中小企業・小規模事業者の生産性向上等のための支援を図る。また、企業収益を踏まえた賃金の引上げに向けた働きかけや必要な環境整備を行う。	<p>○中央最低賃金審議会において、令和3年度地域別最低賃金額改定の目安が示され、三重地方最低賃金審議会において、慎重に調査審議を重ねた結果、三重県最低賃金は、令和3年10月1日から28円アップの時間額902円で発効することとなった。</p> <p>三重労働局では、ホームページへの掲載、チラシの作成、配布、地方公共団体、各種団体等への周知、協力依頼、県下の労働基準監督署、ハローワークでの窓口指導等を行っている。</p> <p>○最低賃金の引上げにより大きな影響を受ける中小企業・小規模事業主の皆様への支援としては、①業務改善助成金、②働き方改革推進支援センターでの相談等支援事業、③キャリアアップ助成金（賃金規定等改定コース）、④働き方改革推進支援助成金の活用について周知を図っている。</p> <p>また、県下の労働基準監督署において、第4・四半期を中心に、最低賃金の履行確保を重点とした監督指導を実施することとしている。</p> <p>○三重働き方改革推進支援センターの周知依頼を県内商工会議所・商工会に行い、会員企業に対し支援事業の周知を図っている。</p> <p>○局HPのトップページにある「最低賃金の詳細」から、業務改善助成金の説明ページにリンクさせ、事業主が容易に助成金の内容を確認できるようにした。</p>

3	待遇改善・職業能力開発の推進	<p>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年度から5年間継続的に実施】。</p>	<p>○「キャリアアップ助成金」の周知については、労働局ホームページや事業主団体等の広報誌への掲載依頼を行った。</p> <p>○目的から助成金を探せる「労働関係助成金のご案内」リーフレットや「各種助成金のご案内」リーフレットを作成し、事業主向けの説明会や雇用管理セミナー等への講師の派遣時に周知を行った。</p> <p>○有期契約労働者等の処遇改善を行った場合に助成対象となるキャリアアップ助成金の処遇改善に係るコースの支給実績は平成31年度8,927,200円／30件。令和2年度は12,365,700円／58件となっている。</p> <p>○有期契約労働者等に職業に関する訓練を行った場合に助成対象となるキャリアアップ助成金の人材育成コースの支給実績については平成31年度17,337,648円／34件、令和2年度については2,274,360円／1件となっている。</p>
---	----------------	--	---

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。</p> <p>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休復帰支援・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。 【平成28年度以降も継続的に実施予定】。</p>	<p>○有期契約労働者の育児休業及び介護休業の取得要件を緩和する内容を含んだ育児・介護休業法の改正（平成29年1月1日施行）について、以下の周知及び指導を行った。</p> <p>（周知）平成28年度に当室主催の改正法説明会を県下2か所において開催したほか、事業主向けの説明会等（平成28年度：29か所、平成29年度：13か所、平成30年度：9か所、令和元年度：12か所、令和2年度：21か所）において、内容説明等を行った。</p> <p>なお、令和4年4月1日から順次施行される改正育児・介護休業法においても、有期契約労働者の取得要件の緩和が含まれており、令和3年度においては、当該改正内容について説明を行っている。</p> <p>（指導）改正育児・介護休業法に基づく報告徴収により、有期契約労働者の取得要件について適切な履行確保を行っている。</p> <p>○パンフレット等の配付により仕事と介護が両立しやすい職場環境を整備する際に、企業が活用できる「仕事と介護の両立支援対応モデル」の普及を図った。</p> <p>○「期間雇用者の育児休業取得促進プログラム」に位置付けていた、中小企業両立支援助成金・代替要員確保コース及び育休復帰支援プランコースにより、期間雇用者の育児休業の取得及び職場復帰の取組を行う中小企業事業主に対する助成を行っている。</p> <p>・平成28年度の支給実績は、代替要員確保コースが15件、育休復帰支援プランコースが10件だった。</p> <p>・平成29年度より「両立支援等助成金・育児休業等支援コース」として統合し、平成29年度の支給実績は、育休取得時30件、職場復帰時3件、代替要員確保時は10件である。</p> <p>・平成30年度の支給実績は、育休取得時38件、職場復帰時16件、代替要員確保時は5件である。</p> <p>・平成31年度の支給実績は、育休取得時43件、職場復帰時19件、代替要員確保時は13件、復帰後支援(新設)3件である。</p> <p>・令和2年度の支給実績は、育休取得時26件、職場復帰時14件、代替要員確保時は9件、復帰後支援1件である。</p> <p>○介護支援プランに基づき、休業取得・職場復帰させた事業主に対して両立支援等助成金・介護支援取組助成金による助成を行い、平成29年度より「両立支援等助成金・介護離職防止支援コース」として統合している。平成29年度及び30年度においては申請がなかったため、支給実績はない。平成31年度の支給実績は1件、令和2年度は2件である。</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>【平成28・29年度に集中的に実施（一部法改正が前提）】。</p>	<p>平成28年度以降、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、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った。</p> <p>【接触事業所数】</p> <p>①男女雇用機会均等法 平成28年度（法改正前より説明実施した分を含む）：164件 平成29年度：151件 平成30年度：168件 令和元年度：135件 令和2年度：134件</p> <p>②育児・介護休業法 平成28年度（法改正前より説明実施した分を含む）：144件 平成29年度：145件 平成30年度：159件 令和元年度：132件 令和2年度：123件</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>【平成30年度から3年間継続的に実施】。</p>	<p>○ポータルサイト「あかるい職場応援団」に関し、署所等関係各方面に周知用リーフレットを配布し周知広報を図った。</p> <p>○令和2年6月1日より施行された各ハラスメント防止対策及び令和4年4月1日よりパワーハラスメント防止対策が中小企業に義務化されること等について、事業主等に対し集団指導を行っている。</p> <p>平成30年度：5回 令和元年度：19回 令和2年度：55回</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>津ハローワークの「人材確保コーナー」を中心に、人手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。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に支援する「人材確保等支援助成金」の活用促進のため、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。</p> <p>【人材確保コーナーは平成29年度から4年間継続的に実施。その他は平成28年度から5年間継続的に実施】。</p>	<p>○雇用管理制度の導入・実施を行った事業主に支援を行う人材確保等支援助成金（旧職場定着支援助成金）雇用管理制度助成コースについては平成31年度 30,370,000円／65件、令和2年度は9,470,000円／17件の支給実績となっている。</p>

8	被用者保険の適用拡大等	<p>短時間労働者の労働参加の促進と、所得・年金の底上げを同時に図る観点から、被用者保険の適用拡大を進めるため、年金機能強化法（平成24年法律第62号）に基づき平成28年10月1日から実施された被保険者（短時間労働者を除く）が500人を超える企業への適用拡大について円滑に実施している。また、令和2年6月5日に公布された年金機能強化法（令和2年法律第40号）に基づき、令和4年10月から「短時間労働者」の適用要件が通常の被保険者と同じく雇用期間が2か月を超えて見込まれることに変更されることに加え、従業員100人を超える企業へ適用拡大される。さらに、令和6年10月からは被保険者（短時間労働者を除く）の総数が常時50人を超える企業へ適用拡大されることから、これらについて所要の措置を講ずる。</p>	<p>○令和2年6月5日に公布された年金機能強化法（令和2年法律第40号）に基づき、体制を整備し、円滑な業務推進を図ることとする。</p>
9	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年度から5年間継続的に実施】。</p>	<p>○令和2年度においては、三重労働局及び委託団体で併せて630件の保険成立計画事業場数に対し、延べ1206件の加入勧奨を行った結果、678事業所が労働保険に加入した。</p>
10	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促進する。 【平成28年度から5年間継続的に実施】。</p>	<p>○来局者への周知のため、庁舎玄関ロビーにおいてポスターを掲示するとともに、資料を配布した。 県内に広く周知するため、三重県のホームページ及び三重労働局のホームページに制度について掲載し、周知等を通じて制度への加入を促進している。</p>
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	<p>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】</p>	<p>○アルバイトの労働条件にかかる周知については、例年県内の大学、専修学校等に文書と資料を郵送しており、令和2年度は14大学、33専修学校に周知を行った。 ○出張相談については、労働局職員を派遣し相談対応を行う旨、各大学等に案内を行い、申し込みのあった大学等において実施している。令和2年度は計5回（大学等3回、高校2回）実施した。 ○局署に特別相談窓口を設置、学生アルバイトに関するあらゆる相談に対応した。</p>

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	<p>多様な就業形態が増加する中で、労働者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、引き続き、労働局の幹部職員等による「出前講座」を県内中学・高校・大学等で実施し、就職までに基本的な労働法制を理解させる。 【平成28年度から5年間継続的に実施】。</p>	<p>○令和2年度も引き続き、学生・生徒に対し、勤労の権利と義務、労働問題、労働条件の改善、仕事と生活の調和（ワークライフバランス）について、理解を深められるよう、まんが知って役立つ労働法の冊子を活用し、労働局職員による「出前講座」を県内各大学・高校で実施している。出前講座の実施にあたっては、労働局職員を派遣し労働法制の講義を行う旨、各大学等に案内を行い、申し込みのあった大学等において、労働法制の講義を設定している。</p> <p>出前講座の実施回数 28年度 計17回（大学等10回、高校7回） 29年度は計13回（大学等6回、高校7回） 30年度は計18回（大学等9回、高校9回） 令和元年度は計11回（大学等4回、高校7回） 2年度は計8回（大学等3回、高校5回）</p>
13	若者雇用促進法に基づく認定制度の推進	<p>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年度から5年間継続的に実施】。</p>	<p>○3月31日現在、「ユースエール認定企業」は12社。普及・拡大のため、労働局のホームページや各ハローワークの掲示板に認定企業のPRシートを掲示、また認定企業が優先的に参加できる新規大学卒者等の就活フェアを年間3回開催、定期的に「三重県にある働きやすい企業」として、認定企業情報を掲載した冊子を作成し、ハローワークや大学等に配布している。</p>
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年度から5年間継続的に実施。】</p> <p>第196回通常国会で成立し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などを義務化したところであり、その円滑な施行に取り組む。 【平成30年度から3年間継続的に実施】。</p>	<p>○派遣元事業主に対し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について確実に履行されるよう派遣元及び派遣先への定期指導等の事業所訪問時に周知し、必要に応じて指導を行っている。</p> <p>○三重労働局のホームページ内での掲載を始め、毎年の事業報告提出時、事業所指導監督時、派遣元事業所の来局時等、あらゆる機会を捉えて周知・広報を行った。</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）の着実な施行を行う。</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かともに、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。</p> <p>【平成28年度から5年間継続的に実施】。</p>	<p>○県や能力開発施設と協議し、求職者のキャリアプランと地域の求人状況等を踏まえ、非正規雇用での就労期間が長く、能力開発機会が乏しかった者に対する長期人材育成コース（公共職業訓練・委託訓練）の保育士養成科を令和2年度より実施校を1校増加し2コースで実施。</p> <p>○国家資格の取得を目指し、令和2年度は介護福祉士養成科には18名、保育士養成科10名、栄養士養成科5名の受講指示を行った。</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。</p> <p>【平成28年度から5年間継続的に実施】。</p>	<p>○平成29年1月1日改正のいわゆるマタハラ防止措置を盛り込んだ内容の、派遣元・派遣先用リーフレットを署所に配付。</p> <p>また、平成28年度については、需給調整事業室主催の派遣労働者セミナー及び派遣元講習会にも上記周知用リーフレットを配布。</p> <p>○改正均等法及び育児・介護休業法施行後は、派遣労働者への措置義務について報告徴収により法の履行確保を行っている。</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、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等を実施することにより、法の円滑な施行を図る。</p> <p>【平成28年度から5年間継続的に実施】。</p>	<p>パートタイム労働者が基幹的業務に従事しているとみられる業種を中心に事業所を選定し、パートタイム労働法に基づく報告徴収を実施し、適正な待遇の確保を図るとともに、平成30年度以降は、改正パートタイム・有期雇用労働法の均衡・均等待遇について、あらゆる機会を捉え、事業主や労働者へ周知を行った。令和2年度以降は、改正パートタイム・有期雇用労働法に基づく報告徴収を実施し、法の履行確保を図っている。</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する。</p> <p>【平成30年度から3年間継続的に実施】。</p>	<p>三重働き方改革推進支援センターにおいて、中小企業を支援するための個別相談支援を実施していることを広く周知し、事業主の利用促進を図るとともに、説明会や企業訪問の際に、パート・有期労働ポータルサイトを紹介し、企業の取組事例等の情報提供を行っている。</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>職員や雇用均等指導員等による企業訪問時に、職務分析・職務評価マニュアル等資料提供を行い、導入支援・普及促進を図っている。</p>