

正社員転換・待遇改善実現プラン進捗状況（平成28年度分）

三重労働局

(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	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、正社員求人を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等就職支援を行う。 【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	○ハローワークによる正社員就職数 【目標】28年度：12,599人、29年度：10,218人 【実績】28年度：10,768人、29年7月末現在：3,455人 ○ハローワークにおける正社員求人数 【目標】28年度：53,000人、29年度：56,502人 【実績】28年度：60,043人、29年7月末現在：20,110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、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】。	○平成29年度7月末現在：「キャリアアップ助成金」の周知に関し、四日市労働基準協会広報誌外、計のべ6回掲載依頼を行った。 また、目的から助成金を探せる「逆引き」リーフレットを作成し、指導会等で配布している。
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、取組を働きかけていく。 【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	○平成28年度2月～3月の期間とした「不本意非正規対策・学卒正社員就職キャンペーン」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、非正規労働者の正社員転換、「多様な正社員」の導入の促進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28-32年度にかけて継続的に実施】。	○求職者のキャリアプランと地域の企業ニーズを踏まえた離職者向け訓練コース（地域レベルのコンソーシアム）として医療総合実務科と介護福祉養成科を開講し、それぞれ20名、14名を受講指示を行った。

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 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、「若者応援宣言企業」の普及・拡大及び情報の発信、等を実施する。 【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	○「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。 ③9月15日現在、「ユースエール認定企業」は6社、「若者応援宣言企業」は75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支援を行う。また、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、三年以内既卒者等採用定着奨励金を活用し、新規学卒者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】。	○学卒ジョブサポ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2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、学卒ジョブサポーターを中心に、個別に支援を実施した。また、在学中の学生・生徒に対しての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。 ○三年以内既卒者等採用定着奨励金は、特定求職者雇用開発助成金の三年以内既卒者等採用定着コースに移行。既卒者や中退者の正社員就職支援のため活用を図った。
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28-32年度にかけて継続的に実施】。	○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、28年度は、3808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、28年度は、252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	ニート等若年無業者の就職を支援するため、「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、必要ならハローワーク、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28-32年度にかけて継続的に実施】。	○「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、28年度は年間4回のサポステ部会を開催し、また、ハローワークの担当者やサポステとの連携会議は1回開催した。29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28-32年度にかけて継続的に実施】。</p>	<p>○生保ナビ及びマザーズハローワーク・マザーズコーナーとの連携により、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年度から新規事業として、「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」が開始されるので、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-32年度にかけて継続的に実施】。</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な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、事務科医療総合事務科と介護福祉実務者養成研修科の2コースを開講。医療機関で多岐にわたる事務内容の習得と介護分野での幅広い知識と技術の習得することで各業界で幅広く活用できる人材育成を展開している。</p> <p>○安定所で求職者への職業相談や事業主が参加する雇用主説明会などにジョブ・カードを活用した雇用型訓練の制度の説明を行った。また地域ジョブ・カードセンターでは、ジョブ・カード普及サポーター企業(平成28年度330社)を認定し、雇用型訓練を実施する企業の支援を行った。</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メール認定企業をはじめ県内企業の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28-32年度にかけて継続的に実施】。</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や紀北地域でUターン・Iターン希望者等の面接会を開催し、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、ユースメール認定企業・若者応援宣言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、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いく。</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、不安定な雇用に陥ることのないよう、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28-32年度にかけて継続的に実施】。</p>	<p>○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を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。また派遣先事業主に対し、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、不安定な雇用に陥ることのないよう、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」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、注意喚起をおこなっている。</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う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う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28-32年度にかけて継続的に実施】。</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う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う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った場合の支給実績は平成28年度 22,450,000円／19件、平成29年度は4月から7月までに7,650,000円／9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、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。 【平成28-29年度にかけて集中的に実施】。	○無期転換ルールの本格運用開始まであと1年となった平成29年度を中心に周知徹底を図っている（平成29年9月・10月「無期転換ルール取組促進キャンペーン」）。 平成29年9月末現在 ○集团的報告徴収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った（実績27回）。 ○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。 ○県市町村および関係団体、業界団体（計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。 ○10月12日および13日開催予定の説明会につき、県内に本社機能を有する1604事業場に参加勧奨を行った。
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】。	○集団指導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】。	○（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】。	○平成29年度7月末現在：「キャリアアップ助成金」の周知に関し、四日市労働基準協会広報誌外、計のべ6回掲載依頼を行った。 また、目的から助成金を探せる「逆引き」リーフレットを作成し、指導会等で配布している。 ○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28年度 436,150,000円／559件、平成29年度は4月から7月末までに196,974,625円／246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28-32年度にかけて継続的に実施】。</p>	<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するため、雇用均等指導員による企業訪問を実施する際に、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。</p> <p>接触事業所数 平成28年度：157事業所 平成29年度（4月～7月）：60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>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、都道府県の産業政策と一体となった雇用創出の取組を支援する「戦略産業雇用創造プロジェクト」により、各地域における良質な雇用機会の確保に向けた取組を促進する。</p> <p>【前段部分は平成28-29年度にかけて、後段部分は平成28-32年度にかけて継続的に実施】。</p>	<p>○三重県との連携の下、雇用促進税制の周知・広報を図っている。</p> <p>○三重県が採択を受けた「戦略産業雇用創造プロジェクト」について、三重県との連携を図り、企業や求職者に対して広く周知を行っている。</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28-32年度にかけて継続的に実施】。	○平成28年度、29年度とも、雇用均等指導員による企業訪問を実施した際、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、助成金の更なる拡充や活用促進を図る。 【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	○平成29年度7月末現在：「キャリアアップ助成金」の周知に関し、四日市労働基準協会広報誌外、計の6回掲載依頼を行った。 また、目的から助成金を探せる「逆引き」リーフレットを作成し、指導会等で配布している。 ○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28年度 10,650,000円/24件。平成29年度については7月末までに 400,000円/1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28年度は13回、平成29年度は4月から7月までに1回の実績となっている。
3	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】。	○平成28年度、29年度とも、パートタイム労働法に基づく報告徴収を実施するため、雇用均等指導員による企業訪問を実施する際に専用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た。

(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。	○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思わ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、適正な待遇を確保を図っている。
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、名目GDPの上昇に伴い、年率3%程度を目途として、名目GDPの成長率にも配慮しつつ引き上げを検討してゆく。この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啓発する。	○三重地方最低賃金審議会において、年率3%程度を目途として、名目GDPの成長率にも配慮しつつ引き上げについて検討、審議した結果、三重県最低賃金は、10月1日から25円アップ（引上げ率3.14%）の時間額820円で発効することとなった。 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、公共職業安定所（ハローワーク）での窓口指導等を行うことはもとより、これまで以上にしっかりと周知活動が必要であると判断し、周知・広報活動を積極的に実施している。この周知活動に併せて、最低賃金の引き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を支援する①専門家派遣・相談等支援事業、②業務改善助成金、③キャリアアップ助成金（賃金規定等改定コース）④人事評価改善等助成金のご利用について周知を図っている。 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。 ○業界団体の広報紙に最低賃金引上支援事業（専門家派遣支援事業）の紹介を掲載した（実績3件）。 ○局HPの最低賃金引上支援事業に関する部分を更新し、より見やすいものとした。 ○年度更新の受付会場に専門家派遣支援事業のコーディネーターを派遣し、相談会を実施した。
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、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。 【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	○平成29年度7月末現在：「キャリアアップ助成金」の周知に関し、四日市労働基準協会広報誌外、計のべ6回掲載依頼を行った。 また、目的から助成金を探せる「逆引き」リーフレットを作成し、指導会等で配布している。 ○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28年度 11,650,000円／39件。平成29年度は4月から7月末までに5,980,000円／18件となっている。 ○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28年度 157,318,053円／292件、平成29年度については4月から7月末までに 34,832,397円／71件となっている。

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、継続就業しやすくな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、育休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。</p> <p>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、継続就業しやすくな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）】。</p>	<p>・有期契約労働者が育児休業及び介護休業を取得し、継続就業しやすくなるため、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、平成28年度中には当室主催において、県下2ヶ所にて説明会を実施するとともに、局内外の事業主向け説明会等29か所において改正法の内容説明等を行った。平成29年度中には当室主催において局内外の事業主向け説明会等13か所において改正法の内容説明等を行った。</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8,300,000円/15件、育休復帰支援プランコースが3,000,000円/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8月末時点において、育休取得時の支給実績は4,500,000円/15件、職場復帰時は300,000円/1件、代替要員確保時は2,700,000円/5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・介護離職防止支援コースによる助成を行い、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。</p> <p>平成29年8月末時点において、申請がないため支給実績はない。</p>
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	<p>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ための制度の見直しを行う。</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（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）】。</p>	<p>平成28年度、29年度とも、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（4月～7月）：81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（4月～7月）：82件</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	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】。	○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。 ○「パワーハラスメント対策導入マニュアル」を活用し、事業主等に対し集団指導を実施。 平成28年度：2回 平成29年度（4月～7月）：4回
7	労働条件の確保・改善対策の推進	非正規雇用労働者の労働条件及び安全衛生の確保及び改善に関し、使用者団体等に対する指導及び助言を行うため非正規雇用労働条件改善指導員を労働局等に配置する。 【平成28年度以降も継続的に実施予定】。	○平成28年度は、非正規雇用労働条件改善指導員を四日市署に配置し、使用者団体等に対して非正規雇用労働者の労働条件並びに安全衛生の確保及び改善に関し、事業者団体にかかる集団指導、事業場個別訪問にかかる指導助言、就業規則届出対応にかかる指導助言及び相談者に対する個別相談を行った。（平成28年度までの実施であり、平成29年度は配置なし。）
8	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事例を公表して、啓発を行う。 併せて、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】。	○雇用管理制度の導入・実施を行った事業主に支援を行う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28年度 7,600,000円/30件、平成29年度は4月から7月末まで4,700,000円/9件の支給実績となっている。
9	被用者保険の適用拡大等	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日から実施される従業員501人以上の企業への適用拡大を円滑に実施していく。また、従業員500人以下の中小企業等についても適用拡大の途を開くための制度的措置を講じる【法改正が前提】。併せて、年金機能強化法の施行後3年以内に、更なる適用拡大に向けた検討を進め、必要があればその結果に基づいて所要の措置を講ずる。 【平成28年度から実施】。	○年金機能強化法に基づき従業員501人以上の企業への適用拡大の円滑な実施を図っている。
10	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28年度においては、507の労働保険未手続事業所に対し加入勧奨文書を送付し、252の事業所を訪問した。その結果として110事業所が労働保険に加入した。平成29年度においては、8月末現在137の労働保険未手続事業所に対し加入勧奨文書を送付し、165の事業所を訪問した。結果として43事業所が労働保険に加入している。
11	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。 【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	○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た。

12	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。</p> <p>【平成28年度以降も継続的に実施予定】。</p>	<p>○平成28年度及び今年度においても労働者の関係法令の不知による問題事案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ている。学生・生徒等に対しては、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、理解を深める指導が必要であり、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「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・活用の促進を図った。また、引き続き、労働局の幹部職員による「出前講座」を県内各大学で実施し、就職までに基本的な労働法制を理解させている。また、平成28年度は高校からの要望があった、県立高校6校について出前講座を行った。</p> <p>○市町村および関係団体（計55か所）に対し、学生アルバイトの労働条件確保につき、広報紙への掲載やリーフレットの配布を依頼した。</p> <p>○基準部で行う労働時間に関する自主点検に、リーフレットを同封した。</p> <p>○局署に学生相談窓口を設置した（相談件数17件）。</p> <p>○大学等で出張相談を行った（出張件数2件、相談件数3件）。</p>
13	学生・生徒等に対する労働法制の周知	<p>労働者の関係法令の不知による問題事案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「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・活用の促進を図るとともに、適宜改訂を行う。また、引き続き、労働局の幹部職員による「出前講座」を県内各大学で実施し、就職までに基本的な労働法制を理解させる。（要望に応じ、高校・中学等でも実施）</p> <p>【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。</p>	<p>○労働局から各事業場へ送付する書類（自主点検表等）に、学生アルバイトや無期転換ルール、改正育介法等の法制に関するリーフレットを同封している。</p> <p>○監督署やハローワークで行う集団指導に職員を派遣し、学生アルバイトや無期転換ルール、改正育介法等の法制に関するリーフレットを配布、説明を行っている。</p> <p>○労働局職員を派遣し労働法制の講義を行う旨、各高校・大学に案内を行い、申し込みのあった高校・大学において、安定行政のキャリア教育と併せて労働法制の講義を設定している。</p> <p>【講義実績：28年度 計17回（大学等10回、高校7回）、29年8月末まで計6回（大学等4回、高校2回）】</p>
14	若者の雇用管理改善の促進	<p>若者の雇用管理上で課題のある業種について、その課題の解消に資する様々な雇用管理制度のモデル事例を紹介することで、分野ごとの特性を踏まえた効果的な雇用管理改善方を普及・啓発する。</p> <p>【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。</p>	<p>○厚生労働省の若者雇用促進総合サイトに、全国のユースエール認定企業の中から、社員の雇用管理や人材育成のモデル事例となる企業のインタビュー記事を掲載し、普及・啓発を行っている。三重では建設業においてインタビュー記事の掲載を計画している。</p>
15	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。</p> <p>【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。</p>	<p>○9月15日現在、「ユースエール認定企業」は6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>

16	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。】	○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周知、必要に応じて指導を行っている。
17	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）の着実な施行を行う。 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。】	○キャリアアップを推進するための措置については、労働者派遣事業の許可・更新時はもとより、事業報告時・派遣元への定期指導時において計画内容、訓練実施状況を確認、必要に応じて指導・助言を行っている。 また、偽装請負などの違法派遣についても、状況に応じた必要な指導等を行っている。
18	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周知を行う。 【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。 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。
19	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とともに、本規定に関連する判例の必要な情報収集を行う。 【平成28-32年度にかけて継続的に実施。】	○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、継続的に周知を図っている。
20	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。】	○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8条の趣旨について説明を行い、第9条についての指導を実施し、適正な待遇を確保を図っている。

21	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>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>「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。</p> <p>【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。</p>	<p>○パートタイム労働者活躍企業診断サイト及び「パート労働者活躍企業宣言」の周知を実施するとともに、「パートタイム労働者活躍推進企業表彰」の応募時期には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>
22	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>○平成28年度、29年度とも、パートタイム労働法に基づく報告徴収を実施するため、雇用均等指導員による企業訪問を実施する際に、職務分析・職務評価に興味を示した企業には職務分析・職務評価マニュアル等資料提供を行い、導入支援・普及促進を図った。</p>
23	総合的な情報提供の実施	<p>「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>○パート労働ポータルサイト周知用リーフレットを署所等関係各方面に配布し周知広報を図った。</p>