

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)外部労働市場における取組推進～ハローワーク等での正社員就職に向けたマッチング促進～				
番号	項目	目標	プラン策定時	令和2年度実績
①	ハローワークにおける正社員就職件数	対前年度比増減率の全国水準を上回る	全国▲4.6%、宮崎▲2.3% 対前年度比増減率（28→29年度）	全国▲20.6%、宮崎▲11.4%
②	ハローワークにおける就職件数のうち正社員就職の割合	今後3年間、対前年度比プラスを継続	49.2% (平成29年度)	46.6%
③	ハローワークの支援によるフリーター等の正社員就職件数	対前年度比増減率の全国水準を上回る	全国▲6.1%、宮崎▲13.6% 対前年度比増減率（28→29年度）	全国▲26.8%、宮崎▲17.5%
④	公的職業訓練受講者の就職における正社員就職割合	今後3年間で50%以上の水準を実現	43.6% (平成29年度 訓練修了後3か月後の訓練受講者リストによる)	44.2% <small>(ハローワークシステム統計ファイル訓練基礎データ（令和3年9月作成）システム更新前に開講したコースは、就職状況報告書より集計)</small>
⑤	ハローワークにおける求人のうち正社員求人の割合	今後3年間、対前年度比プラスを継続	45.5% (平成29年度)	46.3%
⑥	求人情報オンライン提供サービス利用機関数	今後3年間、対前年度比プラスを継続	16機関 (平成29年度末現在)	19機関

(2)内部労働市場における取組推進～企業内での正社員転換・待遇改善等促進～				
番号	項目	目標	プラン策定時	令和2年度実績
⑦	キャリアアップ助成金の計画認定件数	今後3年間、対前年度比プラスを継続	358件 (平成29年度)	266件
⑧	キャリアアップ助成金（正社員化コース）支給決定件数	今後3年間、対前年度比プラスを継続	332件 (平成29年度)	343件
⑨	人材開発支援助成金（特別育成訓練コース）支給決定件数	今後3年間、対前年度比プラスを継続	96件155人 (平成29年度)	47件72人
⑩	キャリア形成サポートセンターが訓練計画の作成支援を行った有期実習型訓練の正社員就職率	今後3年間で80%以上を実現	88% (平成29年度)	48.8%
⑪	パートタイム・有期雇用労働法第13条（正社員転換措置）の履行確認を目的とする事業所訪問件数及び短時間（勤務時間限定）正社員制度導入支援マニュアルの周知件数	今後3年間、毎年100件以上を実現	133件 (平成29年度)	43件
⑫	人材確保等支援助成金（雇用管理制度助成コース）支給決定件数	今後3年間、対前年度比プラスを継続	51件 (平成29年度)	5件
⑬	トライアル雇用助成金活用後の常用雇用移行割合	今後3年間で80%以上を実現	76% (平成29年度)	69.4%

(3)派遣労働者の正社員転換等実現に向けた取組推進				
番号	項目	目標	プラン策定時	令和2年度実績
⑭	派遣のうち無期雇用派遣の割合	今後3年間、対前年度比プラスを継続	20.1% (平成28年度)	25.0% (速報値)
⑮	労働者派遣事業所のうち紹介予定派遣実施事業所の割合の増加	今後3年間、対前年度比プラスを継続	16.9% (平成28年度)	7.6% (速報値)
⑯	キャリアアップ助成金（正社員化コース・派遣労働者の直接雇用）支給件数	今後3年間、対前年度比プラスを継続	10件 (平成29年度)	0件

(4)その他（各種法令等の周知、機運の醸成等）				
番号	項目	目標	プラン策定時	令和2年度実績
⑰	ユースエール認定企業の数	今後3年間で新たに10社以上を実現 (平成30年度～平成32年度)	1社 (平成29年度)	3社

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)外部労働市場における取組推進～ハローワーク等での正社員就職に向けたマッチング促進～			
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実現に向けた取組の強化	<ul style="list-style-type: none"> ・職員・相談員の意識向上（正社員をあきらめさせない支援の徹底） ・窓口での事業主への正社員求人提出の呼びかけ、求職者への正社員求人への応募呼びかけを実施 ・求職者担当制によるきめ細やかな支援 ・求人充足会議等の活用による戦略的な正社員求人充足 ・各種セミナー、管理選考、面接会等の積極的開催 ・雇用保険受給者の早期再就職支援 	<ul style="list-style-type: none"> ・窓口担当職員・相談員は、フルタイムでの勤務が可能な求職者に対し正社員での応募を勧奨し、不採用となっても就職支援を継続的に行い、正社員をあきらめさせない支援を実施した。 ・ハローワークの窓口において、正社員の優位性等を説明しながら事業主への正社員求人提出の呼びかけ、求職者への正社員求人への応募呼びかけを実施した。 ・ハローワークにおいて、求職者担当制による正社員就職の支援を実施した。 ・ハローワークにおいて、求人充足会議を開催し正社員求人の充足に向けた支援を実施した。 ・ハローワークにおいて、各種セミナーでの正社員就職に向けた対策等の指導を実施した。また、管理選考・面接会は正社員を中心に開催した。 ・窓口相談や求人情報の提供、就職支援セミナーの開催など雇用保険受給者の早期再就職実現に向けた取組を実施し、早期再就職件数の実績は令和元年度が6,534件、令和2年度が6,343件であった。 ・就職氷河期世代求職者の正社員就職件数の実績は令和2年度が1,388人であった。
2	公的職業訓練受講者の出口支援強化	<ul style="list-style-type: none"> ・公的職業訓練への誘導、あっせん強化 ・公的職業訓練受講者に対する正社員求人への積極的紹介、マッチング支援 ・訓練終了1か月前時点での未内定者に対する就職支援の強化 	<ul style="list-style-type: none"> ・ハローワーク来所者アンケート等で、職業訓練に興味関心があるとした者に対して個別アプローチを実施し、誘導を行った。 ・「窓口相談用募集訓練一覧」を作成し、一般職業相談窓口からの誘導強化を図った。 ・ハローワークを利用しない求職者にも広く認知されるよう、所で作成する求人情報紙への訓練情報掲載、外部機関への情報提供を全てのハローワークで実施するとともに、スーパーへの配架に取組む所もあった。 ・職業訓練説明会を全てのハローワークで実施するとともに、訓練実施施設見学会も実施し、誘導を図った。 ・各所の訓練担当が訓練の内容や施設の状況を具体的に把握し、確かな案内等をするため、ポレテと連携し施設見学会を実施した。 ・訓練実施施設への求人情報や就職面接会情報提供は全てのハローワークで実施するとともに、受講生へ個別に求人情報提供等積極的紹介を実施。 ・公的職業訓練において、訓練終了1か月前時点未内定者に対するハローワーク窓口相談への誘導を実施し、就職支援を強化した。
3	専門コーナー等への積極的誘導・利用促進	<ul style="list-style-type: none"> ・一般窓口+αの強みを有する施設やコーナー（JOBパーク+、新卒応援ハローワーク、わかもの支援コーナー、マザーズコーナー、人材確保対策コーナー等）の周知強化・利用促進 	<ul style="list-style-type: none"> ・（JOBパーク+）大衆が多く集まる駅構内において、電光掲示の設置やパンフレット等の設置を継続して行い、利用者増加の周知を図った。求職者減少の厳しい状況の中であったが、利用者数については9,316人（達成率87.8%）、就職者数については772人（達成率88.7%）となった。 ・（新卒応援）就職支援ナビゲーターによる出張相談、各種セミナー等により学生（既卒者）に対し積極的な誘導を行い、個別相談やミニ面接会等により的確な紹介・就職を行っている。実績：相談数3,826件（新卒2,701件、既卒1,125件）、セミナー回数：49回（1,270人）、就職者数：1,264人【新卒者うち正社員759人・正社員以外24人、既卒者うち正社員270人・正社員以外211人】 ・（わかもの支援コーナー）支援対象者が45歳未満から35歳未満に変更したため、コーナーの新規登録者数は98人となり対前年比で68.8%の減少となった。コーナーにおける就職数については51人となり、支援対象者の累計就職率は52.0%となり、対前年比で22.8ポイントの減となった。 ・（マザーズ）マザーズコーナーを設置しているハローワークにおいては、マザーズコーナーで実施する各種支援メニューを積極的に周知し、対象者をマザーズコーナーに誘導した。その結果、新規求職者は令和元年度が3,200人となった。令和2年度については、コロナ禍の影響が強く現れた結果、2,639人となり、対前年度比▲17.5%の減少となった。 ・（人材確保対策）平成30年度より福祉分野に加え、建設、運輸、警備分野での就業を希望する者について積極的にコーナーに誘導。2年度実績は新規求職者1,905人、就職件数834件であった。
4	新規学卒者への就職支援	<ul style="list-style-type: none"> ・就職活動前の準備段階からの各種支援（職業講話や労働法令関係知識の付与などにより、働くことや仕事そのものへの理解、正社員就職の重要性等の理解を促進）。 ・新卒応援ハローワークの就職支援ナビゲーターによる専門的支援。 ・未内定者に正社員就職をあきらめさせない支援の徹底。 	<ul style="list-style-type: none"> ・就職支援ナビゲーターによる専門的支援、大学等への定期的出張相談。 ・応募前ジュニアワークエリアを開催、ミスマッチ防止のため高校生の企業理解を促進するとともに、県内企業との出会いの場を提供した。 ・未内定者対策を年度後半に徹底。学校とジョブサポーター間の連絡を密にし、対象者を把握した個別相談を実施。学校への出張相談など未内定者への支援を継続して実施した。
5	既卒者・学校中退者等への支援	<ul style="list-style-type: none"> ・卒業後3年以内既卒者の新卒者枠での応募受付や、通年採用などの拡大について事業主へ働きかけ。 ・学校等の関係機関と連携した学校中退者への切れ目のない支援（関係機関との連携により適切な支援機関への誘導を強化） ・特定求職者雇用開発助成金（安定雇用実現コース）による事業主支援。 	<ul style="list-style-type: none"> ・各ハローワークにおいて学卒求人受理時に3以内既卒者の新卒者枠での応募や通年採用について事業主へ働きかけ、応募の機会拡大を啓発し求人票の記載内容に反映させた。離学者に対する就職支援施策等の周知のためのリーフレットを作成し、学校や関連する支援機関に広く配布した。 ・労働局、自治体、教育庁の担当者のワーキング会議において、引き続き離学者に対する就職支援施策等の連絡体制を共有し、周知のためのリーフレットの活用や、支援機関への誘導体制を確認した。 ・特定求職者雇用開発助成金（安定雇用実現コース）については、各ハローワークの学卒業担当部署で、リーフレットを用いた周知を徹底。
6	フリーター、ニート等への支援	<ul style="list-style-type: none"> ・フリーター等の正社員転換のため、JOBパーク+やわかもの支援コーナーへの積極的な誘導。担当者制によるきめ細かい支援、公的職業訓練への誘導・あっせん強化。 ・トライアル雇用助成金による事業主支援。 ・地域若者サポートステーションとの連携によるニート支援。 	<ul style="list-style-type: none"> ・フリーター等の正社員転換については、各所による支援対象者の把握を徹底し、トライアル制度の活用による支援や、専門相談コーナー（JOBパーク+や若者コーナー）への誘導を積極的に行っているほか、新たに宮崎安定所に就職氷河期世代専門窓口を設置し、担当者による一貫した伴走型支援を行う体制がスタート。また地域若者サポートステーションへの誘導については、各ハローワークにおいてサボステの出張相談窓口を定期的に設置し、インテーク相談の機会を設けるなど、ワンストップで支援につながる仕組みを設けている。

7	外部労働市場全体の機能強化	<ul style="list-style-type: none"> ・民間人材サービス事業者（職業紹介事業者や労働者派遣事業者）に対して、正社員転換・待遇改善推進の重要性を周知し、協力を呼びかける。 ・民間人材サービス事業者（職業紹介事業者や労働者派遣事業者）の利用を希望する求職者の方々に、ハローワークにおいて事業者のリーフレットを配布。 ・ハローワークの求人情報のオンライン提供サービスを利用する機関を増加させるための積極的な周知。 ・ジョブ・カードや検定制度等、職業能力の見える化に役立つツールの活用促進。 ・自治体、関係機関などと連携した地域全体での「人づくり」支援。労働局・ハローワークが行う「ニーズ調査」の幅広い活用。 	<ul style="list-style-type: none"> ・人材サービス事業者（職業紹介事業者や労働者派遣事業者）に対して、定期指導や窓口での相談等の機会を通じて、正社員転換・待遇改善推進の重要性を周知するとともに、令和2年4月1日より施行された派遣労働者の同一労働同一賃金に係る集中指導等を実施し、派遣労働者の待遇改善に係る確実な取組を呼びかけた。 ・ハローワークにおいて、人材サービス事業者（職業紹介事業者や労働者派遣事業者）の利用を希望する求職者に対し、人材サービス事業者のリーフレットを配布した。 ・ハローワークの求人情報のオンライン提供サービスを利用する機関を増加させるため、労働局HPへの情報掲載や、ハローワークにリーフレットを設置する等して積極的な周知を行った。 ・「ジョブ・カード制度総合サイト」の機能強化を周知するとともに、ハローワークの担当者制窓口でのジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングの促進を図った。 宮崎大学においては学卒ジョブ・サポーターによる出張相談においてジョブ・カードを活用した相談を実施した。 ・人づくり支援のため労働局で実施する職業訓練ニーズ調査結果を、関係機関と共有した。
---	---------------	---	--

(2)内部労働市場における取組推進～企業内での正社員転換・待遇改善等促進～

番号	取組	取組内容	現時点までの実績
1	正社員転換・人材育成・待遇改善等の必要性の周知	経済団体、自治体等との共催によるセミナーの開催等。	コロナ禍でセミナーの開催が困難だったため、リーフレット等経済団体・自治体に提供し、正社員転換・人材育成・待遇改善等の必要性の啓発と、キャリアアップ助成金の制度説明及び活用周知を行った。
2	「キャリアアップ助成金」の活用促進による企業内での正社員転換・人材育成等促進	<ul style="list-style-type: none"> ・管内企業に対する「キャリアアップ助成金」の周知（宮崎県内での活用事例の見える化等） ・計画認定を受けた事業所への訪問支援によるフォローアップ強化 ・公的職業訓練終了後の正社員以外の形態で就職した者が所属する企業に対するキャリアアップ助成金（正社員化コース）の重点周知 	<ul style="list-style-type: none"> ・計画認定を受けた事業所のうち未実施の事業所に対して状況把握を行うとともに活用のためのアドバイス等、訪問や電話による積極的な支援を行った。 ・宮崎県地域キャリア形成サポートセンターとも連携し、キャリアアップ助成金の周知及び活用に関する事業所への情報提供を行った。
3	「労働契約法」の無期転換ルールの周知徹底	・事業主、経済団体等への訪問や周知等の徹底	<ul style="list-style-type: none"> ・R2年度に報告徴収を実施した43件のうち、パート法13条（通常の労働者への転換措置）に関する助言指導を14件、パート・有期法13条に関する助言指導を6件実施し、その全数につき是正を確認した。 ・コンサルタント等が無期転換ルールについて事業場訪問調査（R2年89回）により説明した。
4	同一労働同一賃金の推進	<ul style="list-style-type: none"> ・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「パートタイム・有期雇用労働法」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と、円滑な施行に向けて丁寧な周知・説明等を行う。 	<ul style="list-style-type: none"> ・令和2年4月からパート・有期法が適用となった大企業に対する報告徴収を14件実施し、第8条（不合理な待遇の禁止）に関する助言指導を6件実施した。 また、令和3年4月から適用となる中小企業に対しては、パート法にかかる報告徴収を29件実施し、現行法に係る調査に併せ、改正法内容について説明及び法改正までに取組を行うようアドバイスした。 ・改正育児介護休業法説明会及び職場におけるハラスメント防止説明会を県下4会場（参加企業約600社）にて開催し、改正法に関する説明を行った。 ・監督課等、他主催の説明会で計14回説明を行った。
5	育児休業・介護休業の取得推進、妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取扱い等防止	・事業主、経済団体等への訪問や周知等の徹底	<ul style="list-style-type: none"> ・R2年度に育児・介護休業法に係る報告徴収を38件実施し、周知を図った。 ・市町村・地域包括支援センターにリーフレットを配布し、事業主や労働者への周知の協力依頼を行った。 ・宮崎労働局HPに規定例を掲載し、事業主と接触する際に広報を行っている。 ・改正育児介護休業法説明会及び職場におけるハラスメント防止説明会を県下4会場（参加企業約600社）にて開催し、セクハラ・マタハラ等のハラスメント防止について周知を図った。 ・関係団体の広報誌にチラシの掲載を依頼。
6	在職者向け訓練の積極的推進	・公的職業訓練（施設内訓練）で実施している在職者向け訓練や、生産性向上人材育成支援センターで実施している、生産性向上支援訓練について、管内事業主等への周知を強化。	<ul style="list-style-type: none"> ・宮崎労働局HPに在職者支援訓練が含まれる人材育成支援メニューリーフレットを掲載した。 ・各種会議等の場で生産性向上人材育成支援センターについて、リーフレット等を活用して周知を図るとともに、ハローワーク窓口や事業所訪問時において周知を図った。
7	ジョブ・カードを活用した有期実習型訓練の活用促進	・訓練計画の作成支援を行うキャリア形成サポートセンターとの連携による雇用型訓練（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など（Off-JT）を組み合わせた実践型訓練）の推進	<ul style="list-style-type: none"> ・宮崎労働局、宮崎安定所、キャリア形成サポートセンターと情報共有し連携強化を図った。 ・雇用関係助成金説明会に参加する事業所に、リーフレット等配布を行い有期実習型訓練の活用推進を図った。
8	各種助成金による事業主支援	<ul style="list-style-type: none"> ・キャリアアップ助成金のほか、企業内での人材育成、待遇改善等に資する取組を支援する各種助成金の活用促進 ・トライアル雇用助成金の対象労働者の常用雇用移行促進（事業主への呼びかけ等） 	<ul style="list-style-type: none"> ・県内10カ所で雇用関係助成金説明会を開催し、各種助成金の活用事例の紹介を含め事業主の様々な取組を支援する助成金制度の周知を行った。 ・宮崎労働局HPに掲載の助成金関連のページについて、随時、修正を行い事業主にわかりやすい内容を掲載することで助成金の活用促進を図った。

(3)派遣労働者の正社員転換等実現に向けた取組推進について			
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、派遣労働者の正社員転換等促進	<ul style="list-style-type: none"> 平成27年度改正労働者派遣法に基づき以下の点について、適切に施行されるよう、派遣元・派遣先事業所に対して必要な周知・指導等を行う。 <ul style="list-style-type: none"> i) 派遣元事業所に対して、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こと ii) 派遣元事業所に対し、派遣先事業所への直接雇用の依頼等の雇用安定措置を講ずること iii) 正社員の募集情報提供義務を派遣先事業所に課すこと等 いわゆる専門26業務で働く派遣労働者について、不安定な雇用に陥ることがないよう、局に設置した相談窓口において派遣労働者からの相談対応を実施。 平成24年改正労働者派遣法に基づき平成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。 	<ul style="list-style-type: none"> 派遣元・派遣先事業所への定期指導等あらゆる機会を通じて、平成27年度改正労働者派遣法についての施行状況を確認。特に、平成30年9月以降順次3年を迎える派遣労働者に対する雇用安定措置が確実に図られるよう周知・指導に取り組んできた。令和2年度には、新型コロナウイルス感染症の拡大により労働者派遣契約の中途解除や契約不更新が危惧されたことから、派遣元事業主に対する雇用安定措置の履行確保に係る要請を年間4回実施した。また、令和3年4月1日より派遣労働者に対し、希望する雇用安定措置の内容をあらかじめアテリングすること、その実績を残すことが義務づけられるよう改正法が公布されたことから、管内すべての派遣元事業主に対し、取組みの徹底を呼びかけた。 専門26業務で働く派遣労働者からの相談事案は無かったが、派遣労働者からの様々な相談について、局に設置した相談窓口や電話により懇切・丁寧に対応している。 定期指導等において「労働契約申込みみなし制度」についても周知徹底している。なお、現在のところ「みなし制度」を施行させるような事案は発生していない。
2	派遣労働者に係る均等・均衡待遇の推進等	<ul style="list-style-type: none"> 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、 <ul style="list-style-type: none"> 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づ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組む。 	<ul style="list-style-type: none"> 令和元年9月、宮崎・延岡・都城の3会場にて、派遣元・先事業所に対し、「働き方改革関連法（派遣労働者に関する同一労働同一賃金）」についてのセミナーを実施した。 また定期指導監督時や局内に設置した特別相談窓口における個別相談、架電による取り組みの進捗状況の把握等、令和2年4月1日施行に向け、周知・啓発に努めた。 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等から集合形式によるセミナー等は中止を余儀なくされたが、各労働者派遣事業者が締結した労使協定の点検を実施することで、個別指導・助言に努めた。
3	紹介予定派遣の活用促進	<ul style="list-style-type: none"> 派遣元事業所への紹介予定派遣制度の周知 	<ul style="list-style-type: none"> 派遣元事業所への定期指導等において、紹介予定派遣制度について積極的な活用を図るよう周知している。
4	「キャリアアップ助成金」の活用促進による企業内での正社員転換・人材育成等促進（再掲）	<ul style="list-style-type: none"> 派遣先及び派遣元において派遣労働者を正社員として雇用する機会が増えるよう、キャリアアップ助成金を周知 	<ul style="list-style-type: none"> 派遣元・派遣先事業所への定期指導等において、キャリアアップ助成金制度の周知をしている。 県内10カ所で行った助成金説明会時、正社員転換にかかる要件、助成額を説明。資料配付を行い周知を図った。

(4)その他（各種法令等の周知、機運の醸成）			
番号	取組	取組内容	現時点までの実績
1	正社員転換・人材育成・待遇改善等の必要性の周知（再掲）	<ul style="list-style-type: none"> 管内の事業所向けセミナーを積極的に開催し、必要性を丁寧に説明。 経済団体等への要請等実施。 	<ul style="list-style-type: none"> コロナ禍でセミナーの開催が困難だったため、リーフレット等経済団体・自治体に提供し、正社員転換・人材育成・待遇改善等の必要性の啓発と、キャリアアップ助成金の制度説明及び活用周知を行った。
2	働き方改革推進、多様な正社員導入推進	<ul style="list-style-type: none"> 管内での機運醸成 事業主、経済団体への訪問や周知等の徹底 	<ul style="list-style-type: none"> 「みやざき働き方改革推進会議」を1月に署名開催し、経済団体や労働者団体等関係機関と情報交換し、連携を図った。 報告徴収等の事業所に接するあらゆる機会を通じて多様な正社員制度の導入促進に関する周知広報を実施している。 パート法及びパート有期法による報告徴収（R2年度43件）の際に短時間（勤務時間限定）正社員制度導入支援マニュアルの周知を行っている。 局幹部によるリーディングカンパニー訪問、コンサルタントによる企業訪問により働き方改革の説明を行い、取り組みを促している。また、テレワークの普及啓発を図っている。 年次有給休暇取得促進として、連続休暇取得しやすい夏季・年末年始及びゴールデンウィークのほか、年次有給休暇取得促進期間（10月）に周知啓発を実施した。
3	若年者雇用促進法の円滑な施行	<ul style="list-style-type: none"> の提供）。 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。 （「働き方改革関連法の成立に伴う労働時間の上限規制違反」の労働関係法令違反追加等については、その円滑な施行に取組む） 若年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。 職業紹介事業者や募集情報提供事業者はすべての職場情報を提供することが望ましいこと等を定めた若年者雇用促進法に基づく事業主等指針の周知徹底。 	<ul style="list-style-type: none"> 若年者雇用促進法に基づく指針の周知（青少年雇用情報の提供等）については、本省作成リーフレットやパンフレットを各所で求人受理時や各種相談時に効果的な場面で配布し周知啓発を行った。 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の制度運用を着実に実施。 若年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（ユースエール認定企業）は、令和元年度3社認定、令和2年度も3社認定。
4	雇用対策協定に基づく自治体と連携した取組推進	<ul style="list-style-type: none"> 県や基礎自治体と締結した雇用対策協定に基づく取組の中においても、正社員転換・待遇改善に向けた取組を推進 	<ul style="list-style-type: none"> 就職説明会等を共同で実施し、正社員雇用の促進に向けての取組を行った。
5	地域における正社員転換等の取組	<ul style="list-style-type: none"> 産業政策と一体となって正社員雇用の創出に取り組むと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、各地域における良質な雇用機会の創出・確保に向けた取り組みを促進する。 	<ul style="list-style-type: none"> ハローワークにおいて、地域活性化雇用創造プロジェクトの「事業主向け雇用拡大支援メニュー」の周知と併せて「地域雇用開発助成金」における特別措置支給の周知を図った。
6	潜在求職者、介護・看護・保育等分野の有資格者掘り起し	<ul style="list-style-type: none"> 正社員転換・待遇改善等による魅力ある職場づくりを推進する中で、地域の潜在求職者や、人材不足分野の有資格者の掘り起しを行う 	<ul style="list-style-type: none"> 新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止の観点から縮小を余儀なくされたが、ハローワークにおいて求職者向けセミナーや職場見学会を開催し潜在求職者や有資格者の掘り起しを行った。
7	好事例集、見える化	<ul style="list-style-type: none"> 各種取組を通じて得られた好事例や現場のノウハウを積極的に見える化し、一層の周知・広報などに活用 「若者雇用促進総合サイト」にて、全国のユースエール認定企業をはじめ地方の魅力ある企業の職場情報を掲載する。 	<ul style="list-style-type: none"> 各ハローワークでの取組好事例については、管下ハローワークに情報提供を行い、導入できる取組については、積極的に取り入れ、業務のさらなる充実を図った。 若者雇用促進総合サイトに、認定したすべてのユースエール企業のPRシートを掲載し、雇用環境の改善に取り組む中小企業の情報発信をサポート。また、県内ハローワークに管内の認定企業のPRシートを掲示し、求職者の目に触れるようにした。