

(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、正社員求人者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など、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。	○ハローワークが主体的に運営を行い開催する正社員求人者を対象としたミニ面接会等、正社員求人者に対する充足サービスの充実を図り求人者に対して正社員求人提出のメリットのアピールを図った。 平成29年度 正社員求人者数85,828（前年比14.2%増） * 求人者支援員による正社員開拓求人件数 8,225件 平成30年4月～7月 正社員求人者数29,592（前年同期比7.8%増） ○全国に比べ常に4%以上低い「新規求人者数（常用）に占める正社員求人割合」を意識し、正社員求人割合の向上に向けた取組を図った。 平成29年度 新規求人者数（常用）に占める正社員求人割合 44.2%（前年比1.9 P 増） 平成30年4月～7月 新規求人者数（常用）に占める正社員求人割合 45.8%（前年同期比1.6 P 増） ○正社員就職希望者はもちろん、若年求職者のうち非正規雇用在職者等については、求職担当者制による取組を基本に積極的に求職者の状況に応じた就職支援を行った。 平成29年度 正社員就職件数 15,732（前年比0.04%増） 平成30年4月～7月 正社員就職件数 5,322（前年同期比1.8%増）
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、「有期契約労働者等のキャリアアップに関するガイドライン」に沿って、実効性が高まるよう制度の周知等を積極的に行う。	○派遣労働者をはじめとした、非正規雇用労働者等の正社員転換、待遇改善を推し進めるために、キャリアアップ助成金の活用促進を図った。具体的には、不本意ながら非正規雇用労働者である者の正規雇用労働者等への転換、人材育成、処遇改善等、企業内でのキャリアアップを促進するために、事業主が参集する各種説明会、個別事業所への訪問により、キャリアアップ助成金制度の説明及びリーフレットにより周知を図った。 ○説明に当たっては、助成措置を活用する上で配慮することが望ましい事項として、事業所に「キャリアアップ計画」の作成による管理体制の整備、計画的なキャリアアップの取組の推進等、ガイドラインに沿った事項と併せ、労働法令及び社会保険関係の法令順守の徹底についても周知を図り、適正な運用による活用促進に努めた。 なお、キャリアアップ計画届の認定件数は、平成29年度572件（同一事業所で複数コースの計画がある場合も1件カウント）。
3	業界団体等への要請	長野労働局において、幹部職員が経済団体等を訪問し要請を行う。また、公共職業安定所においても、幹部職員が、地域の経済団体等への訪問による要請を行うほか、ハローワークの窓口業務における取組の働きかけを行う*。 *「正社員転換・待遇改善に向けた緊急対策」（平成27年9月25日 本省本部取りまとめ）において、平成27年度の取組として、経済界への要請（同年10月）や「正社員転換・待遇改善キャンペーン」（同年10-12月）、「不本意非正規対策・学卒正社員就職実現キャンペーン」（平成28年1-3月）を掲げている。	○長野労働局の幹部職員が経済団体等を訪問した際、非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善に向けた取組の要請を行った。 また、公共職業安定所においては、幹部職員が経済団体や事業所を訪問した際、トライアル雇用奨励金の活用、正社員求人者の提出、キャリアアップ助成金を利用した非正規から正社員への転換促進等の要請を行った。
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。	○長野県職業訓練実施計画では、求職者支援訓練実践コース、地域ニーズ枠として、学校卒業後に不安定就労を繰り返し、安定就労に必要な能力基盤が弱い等の若年就職者を対象として、訓練施設内での訓練と企業実習を組み合わせた「営業・販売・事務分野（若年者対応）」とした訓練を設定。 平成29年度は、定員数40人の認定を計画したが、実際に認定となった定員数は27人（認定数2コース）で、12人が受講。 平成30年度は、定員数30人の認定を計画。

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	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（ユースエール認定）制度等を着実に実施する。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。	○求人手続説明会等において、若年者雇用促進法に基づく青少年雇用情報、求人不受理、ユースエール認定制度、事業主指針等について周知した。なお、求人手続説明会以外においても窓口や企業訪問などあらゆる機会を捉えて周知した。
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支援（未内定者への集中的な支援も含む。）を行うとともに、若者の安定した就職の実現に向けて、既卒３年以内の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に創設された「三年以内既卒者等採用定着奨励金」の積極的な周知を図り、新規学卒卒での応募機会の拡大及び採用・定着を図る。	○未内定者に対しては「長野版 未内定就活生への集中支援 2018」を平成30年1月～3月に、未就職卒業生に対しては「長野版 未就職卒業生への集中支援 2018」を平成30年4月～6月に実施し、求人情報の提供、個別求人開拓、模擬面接等を行い「就職をあきらめない」支援をした。 長野新卒応援ハローワーク正社員就職実績 中学（新卒）：2名（既卒）3名 高校（新卒）：49名（既卒）58名 大学等（新卒）：447名（既卒）200名 松本新卒応援ハローワーク正社員就職実績 中学（新卒）：1名（既卒）なし 高校（新卒）：90名（既卒）27名 大学等（新卒）：287名（既卒）70名 ○平成28年2月10日に施行された三年以内既卒者等採用定着奨励金については求人手続説明会・窓口等あらゆる機会を活用し積極的な周知を行った。 支給実績：4件（2,000,000円） ※支給については、採用後1年経過後に定着確認後に行う。
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、引き続き、わかもの支援コーナー（窓口）等において担当者制によるキャリアコンサルティングを活用したきめ細やかな職業相談・職業紹介を行うとともに、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。	○フリーター支援については、就職支援ナビゲーター等を活用して、求職担当者制による取組を基本に模擬面接、履歴書・職務経歴書の支援を積極的に実施した。本人のスキル等により職業訓練のあっせん、トライアル雇用制度を活用した職業紹介を実施した。フリーター求職者に対する正社員就職希望者の把握を徹底し、積極的に求職者の状況に応じた就職支援を行った。 平成29年度 正社員就職件数 4,369（前年比12.6%増） 平成30年4月～7月 正社員就職件数 1,349 ○リーフレット「正社員？フリーター？何が違うの？」を活用し正社員就職への意識付けを窓口、セミナー等で行った。
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等の求職者支援のため、地域若者サポートステーションとの連携を強化するとともに、学校等の関係機関と連携し、学校中退者等への切れ目のない支援を行う。	○学校等からハローワークに誘導された学生・生徒に対しては、サポートステーションと連携して支援を行った。中退する前に対象者と接触するアウトリーチ支援を積極的に実施した。 ○サポートステーション、地域における若者支援機関等と連携して事業の円滑な推進に努めた。
5	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する。すでにハローワークの常設窓口が設置されている長野市においては、常設窓口への誘導等を強化する。また、ハローワーク長野・松本・上田・飯田のマザーズコーナーにおいて、地方自治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。さらに、試行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と特定求職者雇用開発助成金の併用が可能となったため、その活用を促進する。また、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。	○児童扶養手当受給者の就労自立の促進のために、毎月8月に受給者が現況届を自治体に提出するために来庁するのに併せ、臨時職業相談窓口の設置及びハローワークマザーズコーナー等ひとり親担当窓口への誘導を図るため、「出張ハローワーク！ひとり親全力サポートキャンペーン」を実施し、各ハローワークにおいて、自治体に対し、臨時職業相談窓口の開設に係る協力依頼及びキャンペーンチラシの現況雇用紙の送付時に同封を依頼した。なお実施状況は、 臨時職業相談窓口の開設… 平成29年度 13自治体 平成30年度 16自治体 郵送によるチラシの同封協力… 平成29年度 27自治体 平成30年度 29自治体 ○長野市に設置している常設窓口においては、毎月ハローワーク長野と長野市による連絡会議等を通じ、運営状況の共有、課題解決等を図り、支援対象者の誘導促進に努めた結果、

5	ひとり親家庭の親に対する支援	長野県の実施する託児サービス付訓練、短時間訓練及び独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構長野支部の実施する託児サービスを利用できる職業訓練に係る積極的な情報提供や的確なあっせんを進めるとともに、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創設・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。	平成29年度…支援対象者数155人のうち、ひとり親44人、就職者数105人のうち、ひとり親22人。 平成30年8月現在…支援対象者数95人のうち、ひとり親44人、就職者数42人のうち、ひとり親9人。 ○ハローワークマザーズコーナー(長野・飯田)においては、長野県との連携により共同で、子育て女性等を対象とした「託児サービス付きの就職支援セミナー」を開催。また、松本・上田においても子育て女性等を対象とした「就職支援セミナー」を開催しており、上田は上田市から託児サービス等の協力を得て開催した。 平成29年度の開催状況は次のとおり。 ・長野：開催回数10回、参加者136人、うち託児利用者61人 ・飯田：開催回数6回、参加者80人、うち託児利用者51人 ・松本：開催回数10回、参加者94人 ・上田：開催回数2回、参加者50人
6	若者の職業能力開発の推進	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、キャリア形成における「気づき」を支援するとともに、IT分野等における人材育成の強化に取り組む。さらに、職業能力の「見える化」を促進するために整備される、対人サービス分野を重点とした成長分野における検定制度を周知するとともに、業界内共通の検定と関連性を持つ実践的な企業単位の社内検定制度の普及を促進する。	○有期契約労働者等が若者である場合は、就職氷河期に正社員になれず、職業能力形成の機会に恵まれなかった者が多いことに関わって、OJTとOff-JTを有期実習型訓練により、実践的な教育訓練を実施し、正規雇用転換を図っていくことが重要であることを周知し、活用促進を図った。 ※ジョブカードを活用した有期実習型訓練の終了者数 平成29年度…99件、うち正規雇用転換67件 平成30年度…28件、うち正規雇用転換14件 ○セルフ・キャリアドックの導入、社内検定制度の普及にあたっては、職業能力開発センターと連携のうえ、若年者を含め企業全体における人材育成の重要性を周知、助成金の活用と併せて制度導入の促進を図った。 ※人材開発支援助成金（旧キャリア形成促進助成金）における実績 平成28年度～ ・セルフ・キャリアドック制度導入：認定 582件 ・支給決定 97件 ・社内検定制度導入：認定 7件 ・支給決定 0件
7	地方就職の促進と地方の良質な雇用機会とのマッチングの強化	若者等のニーズに応じて、地方への就職が選択肢の一つとして位置づけられるよう、地方自治体と連携して地方就職希望者を掘り起こすとともに、全国のユースエール認定企業をはじめ地方に立地する企業の職場情報を入手できるポータルサイトの利用について周知・広報する。 また、長野県移住・交流センターにおいて、一体的実施事業による職業紹介に加え、移住に関する支援制度や生活情報等地方就職に役立つ情報提供を含むきめ細かな支援を行う。	○若者雇用促進サイトにより全国のユースエール認定企業及び若者応援宣言企業の情報が入手することができ長野県の魅力ある中小企業の情報発信ができることを就職面接会等で周知した。また、長野県が運営する就活支援ポータルサイト「シューカツnagano」で首都圏の大学生及びUIターン希望者に対して県内ハローワークで実施する就職面接会の案内を実施した。 ○長野県移住・交流センターでは、就職支援ナビゲーターが「長野県内市町村別移住支援制度一覧表」を活用し職業相談を行うとともに、県の移住推進員と連携して、県内就職の促進を図った。

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	現時点までの実績
1	改正労働者派遣法の円滑な施行	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。このため、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盛り込まれているところであり、その円滑な施行に取り組む。その際、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、適正な運用を促す。 また、経過措置により改正前の法律が適用されている、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、長野労働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行う。 さらに、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ことにより、労働者保護を図る。	○平成27年の改正労働者派遣法において、派遣元に義務付けられた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」等が適切に履行されるよう、派遣元事業主に対する訪問指導の際に周知・指導を徹底した。 また、派遣元、派遣先事業主を対象にセミナーを開催し、労働者派遣法に基づき派遣元・派遣先が講ずべき措置等について周知・啓発を行った。 労働者派遣制度見直しに係る特別相談窓口の設置を継続し、派遣労働者、派遣元、派遣先事業主からの相談対応に努めている。 ○派遣元、派遣先に対するセミナーの実施状況 派遣元事業主対象 平成29年 7月～ 8月 4会場で実施 （出席 344事業所 493人） 派遣先事業主対象 平成29年11月～12月 4会場で実施 （出席 382事業所 485人） 平成30年 7月 4会場で実施 （出席 372事業所 470人）
2	その他	手続の簡素化による紹介予定派遣の活用推進や、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促進等を行う。 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へ通知することや、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。 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。	○キャリアアップ助成金の活用促進を図るため、派遣先対象のセミナーにおいてキャリアアップ助成金制度の周知と活用を促した。 また、派遣元、派遣先に対する定期指導やセミナーにおいて、派遣契約締結の際は、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に関する事項を定めるよう周知啓発を行った。 ○労働者派遣事業適正運営協力員会議において、協力員に対しキャリアアップ助成金制度の周知を行い、派遣先からの派遣事業に係る相談時に周知するよう依頼した。

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	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、長野労働局・労働基準監督署・ハローワークの窓口における周知や、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の活用を案内する等により、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29年9月～10月に実施した「無期転換ルール取組促進キャンペーン」をはじめ、働き方・休み方改善コンサルタントによる事業所等訪問、長野労働局等の窓口や説明会において周知し、「有期契約労働者の無期転換ポータルサイト」の活用を案内する等により、集中的に制度の周知・企業における導入支援を行った。 ○平成30年2月に有期雇用労働者を雇用する事業主約3200社に対し、文書により無期転換ルールに係る周知を行った。
2	雇止め法理の 周知等	雇止め法理について、長野労働局・労働基準監督署等の窓口を通じて、周知徹底を図る。	○雇止め法理について、無期労働契約への転換ルールの周知と併せ、長野労働局及び労働基準監督署等の窓口を通じて周知徹底を図った。
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。	○高齢者の雇用の安定を図ることを目的として、50歳以上かつ定年年齢未満の有期契約労働者を無期雇用労働者に転換させるよう、下記助成金を所掌する（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構長野支部と連携して、周知、活用促進を図った。 （平成28年度においては、『高齢者雇用安定助成金』の「高齢者無期雇用転換コース」として、平成29年度からは『65歳超雇用推進助成金』の「高齢者無期雇用転換コース」として存続。） 平成28年度… 計画認定 2件 支給決定 0件 平成29年度… 計画認定 7件 支給決定 0件
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。	○有期契約労働者等の雇用の安定や処遇の改善により、その意欲と能力の更なる向上等の実現につなげるべく、有期労働契約から正規雇用・無期労働契約への転換、無期労働契約から正規雇用への転換を進めることについて周知、活用促進を図った。 ※キャリアアップ助成金の活用により、正規雇用等への転換数 平成29年度…有期→正規742件、有期→無期63件、無期→正規88件

②対象者別の正社員転換等 Ⅰ 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	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。 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。 *事業主は、通常の労働者への転換を推進するため、通常の労働者を募集する場合にその内容を短時間労働者にも周知する等の措置を講じなければならないとするもの。	○短時間労働者の正社員への転換が推進されるよう、短時間労働者を雇用する事業所に訪問等を行い、パートタイム労働法第13条に規定されている正社員転換推進措置を講ずるよう助言及びアドバイスをを行うとともに、好事例収集の取組みを行った。

②対象者別の正社員転換等 Ⅱ 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	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、長野県が「戦略産業雇用創造プロジェクト」*に取り組むようになった場合は、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。 *都道府県が提案する事業から、コンテスト方式により雇用創造効果が高いプランを選定し、年間10億円を上限として事業実施に係る費用の8割を国が補助（最長3年間支援）。	○雇用促進税制は、平成28年度から地域雇用開発促進法（昭和62年法律第23号）の同意雇用開発促進地域内にある事業所における無期雇用かつフルタイムの雇用者の増加数を基準とした制度に改正され、長野県内では上田地域（上田市、東御市、青木村、長和町）が対象地域となる。 平成29年度の実績は、雇用促進計画の受付件数（法人）が85件、労働者の目標増加数が543人で、当該計画を基にした実際の結果については、平成30年4月～8月までの達成状況の提出件数（法人）が4件、無期雇用かつフルタイムの条件を満たす新規雇用労働者数が8人となっている。 なお、平成30年度税制改正により同意雇用開発促進地域を対象とした雇用促進税制については、平成29年度（法人の場合は平成30年3月31までの開始する事業年度）をもって終了いたしました。 ○地域活性化雇用創造プロジェクトについては、長野県に対して、事業に関する情報提供や応募の働きかけを行っているが、現状は応募の意向がないことを確認している。

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	モデル就業規則の作成、コンサルティングの実施	厚生労働省において、業種別（小売業・飲食業）に実態調査・就業規則の規定例を収集した上で、「多様な正社員」及び「無期転換」に関するモデル就業規則を作成し、長野労働局等を通じた周知を実施するとともに、「多様な正社員」及び「無期転換」の導入を検討している中小企業に対して、社会保険労務士等によるコンサルティングを実施する。	○厚生労働省において作成した業種別（小売業・飲食業・製造業・金融業）の「多様な正社員」及び「無期転換」等に関するモデル就業規則を周知するとともに、「多様な正社員」及び「無期転換」の導入を検討している中小企業に対して、働き方・休み方改善コンサルタントが労働時間等の設定の改善と併せてコンサルティングを実施した。
2	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。	○短時間正社員制度の導入が促進されるよう、短時間労働者を雇用する事業所に訪問等を行い、短時間正社員制度のリーフレットにより導入のメリット等を説明するとともに、必要に応じて短時間正社員制度導入マニュアルを配布し、当該制度の導入等に向けた支援を実施した。
3	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、助成金の更なる制度周知や活用促進を図る。 【一部再掲】	○有期契約労働者等の正規雇用労働者等への転換を図るに当たっては、正規雇用労働者の働き方について、労働時間や休暇、転勤、職務の範囲などに関する労働者の希望等に配慮することは、正規雇用転換を円滑化する上でも有意義であることについて周知し、活用促進を図った。 ※キャリアアップ助成金正社員化コース（多様な正社員）活用による、正規雇用等への転換数 平成29年度 勤務地限定…1件 職務限定…0件 短時間…3件
4	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公表している専用HP「多様な人材育成で輝く企業応援サイト」を周知・活用促進することにより、「多様な正社員」の普及・拡大を図る。	○長野労働局ＨＰトップページに「多様な人材育成で輝く企業応援サイト」のバナーを設け周知するとともに、説明会等で周知・活用促進することにより、「多様な正社員」の普及・拡大を図った。

(2)待遇改善について			
①非正規雇用労働者共通の待遇改善			
番号	取組	取組内容	現時点までの実績
1	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、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とともに、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っていく。	○最低賃金の周知広報については、最低賃金が改正された段階において、県市町村、各地区商工会議所、商工会、各経済団体、求人誌、交通機関、報道機関等へパンフレット、ポスター等を送付し、幅広い周知広報を行った。特に非正規雇用労働者を対象とした周知広報については、労働者派遣元事業所(約776社)及び民間職業紹介事業所(約283社)に対し、個別にパンフレットを送付し周知を行い、求人雑誌へ最低賃金の記事掲載を依頼すること等により、幅広い周知広報を実施した。また、監督指導等を通じて、最低賃金額の遵守等についても指導した。
2	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。	○有期契約労働者等の賃金等処遇改善、より良い健康管理を行えるよう、法律上義務付けられている健康診断以外の一定の制度の実施及び短時間労働者に係る賃金引き上げ、所定労働時間の増加により、社会保険が適用され、正規雇用労働者に近い働き方が可能となるよう、制度を整備することについて周知し、活用促進を図った。 ※キャリアアップ助成金 人材育成及び処遇改善関係コースの活用実績（平成29年度支給決定分） ・人材育成…117件 ・賃金規程等改定…5件 ・健康診断制度…4件 ・賃金規定等共通化…1件 ・短時間労働者労働時間延長…15件
3	育児休業・介護休業の取得推進	非正規雇用労働者が育児休業や介護休業を取得し、継続就業しやすくするために、制度の内容について、事業主や労働者に対する周知徹底を図る。	○非正規雇用労働者について、法に定める一定の要件を満たした場合、育児・介護休業の対象となることについて、平成29年1月1日からの法改正による要件緩和も含めて事業所に訪問等を行い周知徹底を図るとともに法違反が認められた事業主に対して指導等を行った。
4	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	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る。	○妊娠・出産・育児休業等理由とする不利益取扱い並びにセクシュアルハラスメント及び妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントについて、事業所に訪問等を行い、周知徹底を図るとともに、法違反が認められた事業主に対して指導等を行った。
5	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。	○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、相談対応、説明会等でポータルサイト「あかるい職場応援団」等を活用した周知啓発を行うとともに、業界団体等の研修の場において「パワーハラスメント対策導入マニュアル」を活用して労使の取組を促進した。
6	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29年度から非正規雇用労働条件改善指導員は配置されていない。

7	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を促進する。 併せて、長野労働局・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。	○雇用管理制度（評価・処遇制度、研修制度、健康づくり制度、メンター制度、短時間正社員制度（保育事業主のみ））の導入を通じて、離職率低下に取り組む事業主を支援するため、職場定着支援助成金（平成30年度からは人材確保等支援助成金）の活用を勧めた。 なお、制度導入助成に係る支給実績は、 平成29年度… 9,100,000円／67件。 平成29年度（4月～8月）… 3,700,000円／29件。 ○リーフレット「取り組みませんか？「魅力ある職場づくり」で生産性向上と人材確保」を活用し、特に人材不足の問題が深刻化している分野（建設、介護、運輸、警備、保育）に対し啓発を行った。なお、平成30年1月末時点における啓発実施回数は、建設129回、介護102回、運輸74回、警備21回、保育12回。
8	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。	○「第五次労働保険未手続事業一掃適用促進3か年計画」を策定し、これに基づき目標値を盛り込んだ平成29年度年間計画を作成、未手続事業の把握・加入勧奨を推進した。 特に、労働保険未手続事業一掃対策協議会を年3回開催し、長野労働局と労働保険加入促進業務受託事業者間で進捗状況を共有し、一体的な実施を図った。 平成29年度 未手続事業把握実績件数2,160件（達成率108%） [未手続事業総数の90.3%を把握、解消]
9	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。	○10月の加入促進月間について報道発表を行ったほか、局署所にリーフレットの配置、業務改善助成金の周知に併せ、リーフレットを事業場に送付して周知を図った。

②対象別の待遇改善 ア 若者に係る取組			
番号	取組	取組内容	現時点までの実績
1	若者の職業能力開発の推進【再掲】		
2	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、厚生労働省で作成したチラシ・冊子等を活用して学生・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。	○「アルバイトの労働条件をたしかめよう！」キャンペーンを実施し、厚生労働省で作成したチラシ・冊子等を活用して学生・事業主に対する周知・啓発など情報発信のさらなる推進に取り組むとともに、学生アルバイトに関する周知・出張労働相談等を県内2つの大学で実施した。
3	学生・生徒等に対する労働法制の周知	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、学校等で活用できるよう周知・活用の促進を図る。また、長野労働局長等の幹部職員が、講師として大学等を訪問し、前述のパンフレット等を用いながらセミナーや講義等を実施する（要望に応じ、ハローワークが高校・中学等でも実施）。	○職員が高校等に出向き、生徒に対し、「これってあり？～まんが知って役立つ労働法Q&A～」等のリーフレットを使用して、労働基準関連法令等の基礎について講義を実施した。（平成29年度は、労働基準部が高等学校3校、ハローワークが中学校1校、高等学校7校（17回）、高等専修学校1校（2回）実施。） ○長野労働局長等の幹部が大学等を訪問し、「これってあり？～まんが知って役立つ労働法Q&A～」等を活用したセミナーや講義等を実施した。 平成28年度… 2校4学部 平成29年度… 3校6学部
4	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する制度（ユースエール認定制度）を周知し、認定企業の増加を図るとともに、認定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。	○青少年雇用情報及び若者応援宣言企業の中からユースエール認定基準を満たしていると思われる企業をリスト化。安定所幹部職員を中心に積極的な企業訪問を実施した結果、認定企業は平成29年度3社となる。認定企業には報道機関を集めた認定式等を実施しユースエール認定制度を広く周知した。 平成29年度の認定実績 ①認定日：平成29年5月18日 認定企業名：ナバック株式会社（駒ヶ根市） ②認定日：平成29年12月4日 認定企業名：株式会社たまゆら（飯田市） ③認定日：平成30年1月23日 認定企業名：株式会社シナノ（佐久市） ○リーフレット「若者の採用・育成に積極的で雇用管理の優良な中小企業を応援します！」を活用し、若者の採用に積極的な中小企業を中心に、求人開拓、雇用管理改善指導時に取得勧奨を行った。

②対象別の待遇改善 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	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。* *派遣労働者と派遣先の労働者の均衡待遇については、派遣元指針の内容（派遣料金の額に係る派遣先との交渉が派遣労働者の待遇改善にとって極めて重要であることを踏まえつつ、交渉にあたるよう努めること等）や派遣先指針の内容（派遣料金の額の決定に当たっては、就業の実態や労働市場の動向等を勘案し、受け入れる派遣労働者の従事する業務と同様の業務に従事している労働者の賃金水準との均衡が図られたものとなるよう努めること等）にも十分留意する必要がある。	○派遣元への訪問指導の際に、均衡待遇の確保のために配慮した内容の確認を行い派遣元の講ずべき措置が確実に実施されるよう指導に努めた。また、派遣先への訪問指導の際は、派遣元への賃金情報の提供、教育訓練実施に関する派遣労働者への配慮等、派遣先が講ずべき措置等について周知・啓発を行った。
2	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。 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。	○派遣労働者に対するキャリアアップ措置については、派遣元への訪問指導の際に派遣労働者に係る教育訓練計画の作成の有無とキャリアコンサルティング体制が整備されていることを確認し指導を行った。また、労働者派遣事業の許可・更新の際は、適正な教育訓練計画が作成されているか内容の確認を行っている。 ○偽装請負に係る指導については、情報提供を基に対象事業所への訪問調査を実施するとともに、派遣元・派遣先においても請負実績がある場合は、訪問指導の際に併せて実態を調査した。
3	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。	○妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取扱い並びにセクシュアルハラスメント及び妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントについて、派遣元だけではなく、派遣先にも適用されることについて、事業所に訪問等を行い周知徹底を図るとともに、法違反が認められた事業主に対して指導等を行った。

②対象別の待遇改善 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	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っていく。	○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、無期労働契約への転換ルールの周知と併せ、事業主や労働者に対する周知徹底を強化した。

②対象別の待遇改善 エ 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	パートタイム労働	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、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、違反する事業主に対する指導等により履行確保を図る。	○短時間労働者の「均等・均衡待遇」を事業主に浸透・定着させるため、短時間労働者を雇用する事業主に訪問等を行い、パートタイム労働法第8条から第12条に規定された内容について説明するとともに、法違反が認められた事業主に対して指導等を行った。
2	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	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。	○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みが促進されるよう、短時間労働者を雇用する事業所に訪問し、パート労働ポータルサイトのリーフレットにより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サイト等を紹介した。
3	総合的な情報提供の実施	「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。	○短時間労働者を雇用する事業所に訪問等を行い、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から一括して効率的に情報が入手できることを説明し、当該サイトの積極的活用の促進に努めた。