

※平成31年3月27日改定反映

(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踏まえたきめ細やかな相談支援を通じた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。	<p>○コロナ禍で求人全般において低調（令和2年4月～令和2年8月正社員求人数27,575（前年同期比23.34%減）、正社員就職件数4,283（前年同期比26.64%減））であったが、9月に県内14所において「求人確保対策本部」を設置、正社員含む求人確保に尽力し、令和2年度正社員求人数73,271（前年比12.4%減）を確保、求職者の状況に応じた担当者制による就職支援により、令和2年度 正社員就職件数11,002（前年比17.22%減）となった。</p> <p>○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を対象としたミニ面接会等、正社員求人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。</p> <p>○全国に比べ常に3～4%程度低かった「新規求人数（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。 令和2年度 新規求人数（常用）に占める正社員求人割合 49.29%（前年比3.25p増、全国平均との差2.79p）</p>
2	改正職業安定法の円滑な施行	民間の職業紹介事業者を含めた雇用仲介事業について、より利用者の立場に立った適切なマッチングが実現されるよう、第193回通常国会で成立した改正職業安定法においては、職業紹介事業の機能強化や求人情報等の適正化等を盛り込んでいるところであり、引き続き、改正内容の周知徹底及び円滑な施行に取り組む。	<p>○職業紹介事業者への訪問指導の際に、求職者・求人者が適切に職業紹介事業者の選択ができるよう職業紹介実績等に関する情報提供が義務付けられていることを周知し、厚生労働省が運営する「人材サービス総合サイト」への情報提供を行っていない事業者に対して指導を行った。</p> <p>また、労働条件の明示に係る改正点やその他改正となった内容について周知するとともに、違反事項については厳正に指導を行った。</p> <p>○求人情報サイトの運営や求人情報誌を発行する募集情報等提供事業者への訪問指導の際に、法改正により当該事業者に求められた取組を適切に行うよう周知するとともに指導を行った。</p>
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、「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。	<p>○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、待遇改善を推進するために、キャリアアップ助成金の活用促進を図った。例年のように機会を捉えた集合形式の説明会等での周知が実施できなかったが、個別の説明に当たっては、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。</p> <p>なお、キャリアアップ計画届の認定件数は、令和2年度454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）。</p>
4	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、ハローワークにおいても、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。	<p>○長野労働局の幹部職員が経済団体等を訪問した際には、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。</p> <p>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には、一般的な情報収集や求人開拓とは異なり、新型コロナウイルス感染症が与える雇用への影響、働き方改革の進捗状況と併せて、トライアル雇用奨励金の活用、正社員求人の提出、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。</p> <p>○9月に県内14所に設置した「求人確保対策本部」では、県、市町村、経済団体、労働基準監督署等と連携し、「求人確保連絡会議」を開催。会議では、県地域振興局長（県内10圏域）、市町村長及び公共職業安定所長連名で事業主等に対して、求人確保・拡大に係る要請を行った。</p>

5	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、雇用保険受給資格者を想定した公共職業訓練の他に、雇用保険非加入者を想定した求職者支援訓練（求職者支援制度）も設けられているが、安定所に来所しない非正規雇用労働者等、受講対象者となり得る者に向けた周知として、HPの見直し、新聞広告の他、「ハロートレーニングの月間カタログ」と題した県内の訓練案内を一覧できる冊子を作成し関係機関に配布し周知に努めた。
---	------------	--	--

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	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。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の上限規制違反を追加する等の見直しを行っており、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。	○求人手続き説明会において、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。また、求人手続き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。	○未内定者に対して、「長野版 未内定就活生への集中支援 2021」を令和3年1月～3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「就職をあきらめさせない」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）：0人（既卒）：0人 高校（新卒）：83人（既卒）：33人 大学等（新卒）：357人（既卒）120人 松本新卒応援ハローワーク正社員就職実績 中学（新卒）：0人（既卒）：0人 高校（新卒）：17人（既卒）：20人 大学等（新卒）：244人（既卒）49人  ○選考時期の繰り下げによる就職未内定者に対する求人確保・拡大のため、9月に県内14所に設置した「求人確保対策本部」では、県、市町村、経済団体、労働基準監督署等と連携し、「求人確保連絡会議」を開催。会議では、県知事、市町村長及び公共職業安定所長連名で事業主等に対して、新規学卒者に対する求人確保・拡大に係る要請を行った。
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、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。	○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。フリーターに対する正社員就職希望者の把握を徹底し、積極的に休職者の状況に応じた就職支援を行った。  令和2年度 正社員就職件数 1,937件
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、地域若者サポートステーションと連携して支援を行った。 ○地域若者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	<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、「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月に地方公共団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・飯田のマゼースコーナーにおいて、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。さらに、試用雇用から長期雇用につなげる道を広げるため、トライアル雇用助成金と特定求職者雇用開発助成金の併用を可能としており、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。</p> <p>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。</p>	<p>○児童扶養手当受給者の就労自立の促進のために、毎年8月に受給者が現況届け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ゼース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」を実施してきたところだが、令和2年度においては、厚生労働省の指示により新型コロナウイルス感染症の拡大防止のため中止となった。</p> <p>○長野市に設置している常設窓口「ジョブ縁ながの」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、令和2年度…支援対象者数 181人のうち、ひとり親 57人、就職者数 127人のうち、ひとり親 22人の就職に至る支援を実施。</p> <p>○独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構長野支部が、長野と松本の両ポリテクセンターで実施する施設内訓練については、全てのコースで託児サービスが利用可となっており、令和2年度は6人が利用した。求職者支援訓練についても、令和2年度は全79コースのうち4コースで託児サービス付訓練を設定し6人が利用した。長野県の実施する民間活用委託訓練については、令和2年度は全98コースのうち11コースで託児サービス付訓練を設定し2人が利用した。</p>
6	若者の職業能力開発の推進	<p>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。</p> <p>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、従業員の主体的なキャリア形成を支援するとともに、I T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。</p>	<p>○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くに関わって、OJT及び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。</p> <p>※ジョブカードを活用した有期実習型訓練の終了者数(人材開発支援助成金特別育成訓練コース) 令和2年度 … 76人、うち正規雇用転換 42人</p> <p>○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。</p> <p>※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～ 《ともに、令和3年3月までの累計値（令和2年度のみ）》 ◇セルフ・キャリアドックの導入：認定 582件 ・ 支給決定 484件（23件） ◇社内検定制度の導入：認定 7件 ・ 支給決定 1件</p>
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	<p>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、地方公共団体と連携して地方就職希望者を掘り起こすとともに、「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。</p> <p>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。</p>	<p>○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の情報を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U I J 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行った。</p>
8	就職氷河期世代等に対する支援	<p>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）を含む長期不安定雇用者（概ね45歳未満）に対し、安定した就職が実現されるよう、わかものハローワーク等における個別支援、職業訓練の活用促進など一人ひとりが抱える課題に応じた就職支援や職業的自立の促進を強化する。</p>	<p>○わかもの支援コーナー、わかもの支援窓口等において、一人ひとりのニーズ・課題に応じた個別支援、職業訓練への誘導強化を実施した。</p> <p>○就職氷河期世代の活躍支援策のとりまとめ、進捗管理のため、「ながの就職氷河期世代活躍促進プラットフォーム」を設置。今後、3年間の集中支援の事業計画を策定し、進捗管理等を実施した。</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。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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	<p>○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。派遣先に対しては、定期指導の際に正社員の募集情報の提供義務等について周知・指導を徹底した。</p> <p>また、派遣元及び派遣先を対象としたセミナーを開催しているが、特に派遣元を対象としたセミナーにおいては、指導監督結果等に基づき、派遣元や派遣先が講ずべき留意点等について周知・啓発を行った。</p> <p>平成27年の制度改正に伴う特別相談窓口を継続設置し、派遣労働者、派遣元、派遣先事業主からの相談対応を行っている。</p> <p>○また偽装請負等の事案については、「労働契約申込みみなし制度」を適用させる等、違法派遣に対しては厳正に対応している。</p> <p>【派遣元、派遣先に対するセミナー（動画配信）の実施状況】 派遣元事業主対象 令和3年2月1日～2月12日（視聴期間）【参加：226事業所 494人】 派遣先事業主対象 令和3年2月22日～3月5日（視聴期間）【参加：239事業所 469人】</p>
2	その他	<p>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>○派遣元、派遣先に対する定期指導やセミナーにおいて、紹介予定派遣の活用推進並びに派遣契約締結の際、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ことについて、周知啓発等を行った。</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	<p>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、制度の周知・企業における導入支援を図る。</p> <p>また、無期労働契約への転換後においても、「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。</p>	<p>○パートタイム労働法及びパートタイム・有期雇用労働法に基づく報告徴収・ヒアリングおよび働き方・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。</p>
2	雇止め法理の周知等	<p>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。</p>	<p>○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。</p>

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、高年齢者雇用安定法に基づく高年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。	○高年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、65歳超雇用推進助成金の高年齢者無期雇用転換コースを所掌する（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構長野支部と連携し、事業主団体等への各種説明の機会を捉え周知、活用促進を図った。 令和2年度… 計画認定 3件 支給決定 2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。	○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る正規雇用等への転換数 令和2年度…有期→正規375件、有期→無期51件、無期→正規49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。	○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及びパートタイム・有期雇用労働法第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	長野県が「地域活性化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創出・確保に向けた取組を促進する。	○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	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。	○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	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。【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。
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」制度の普及・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などの活用促進により「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	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。	○働き方改革関連法については、円滑な施行に向け、中小企業・小規模事業者をはじめとした県内事業主に対して、改正法の内容を適切に理解されるよう、「働き方改革関連法等に関する説明会」等の県内37か所において、同一労働同一賃金について説明した。  ○中小企業・小規模事業者等に対する働き方改革推進支援事業として、長野働き方改革推進支援センターにおいて、専門家による電話・窓口相談に対応した。
2	最低賃金、賃金の上げについて	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457社及び民間職業紹介事業所261社（令和2年度376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。  ○事業場内最低賃金を引き上げるための業務改善助成金活用実績（令和2年度） ・交付申請件数・・・18件 ・交付決定件数・・・10件

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。</p>	<p>○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。</p> <p>※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（令和2年度支給決定分）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・賃金規程等改定…2件</li> <li>・健康診断制度…1件</li> <li>・賃金規定等共通化…0件</li> <li>・諸手当制度共通化…3件</li> <li>・短時間労働者労働時間延長…13件</li> </ul>
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や介護休業を取得し、継続就業しやすくするため、有期契約労働者の育児・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。</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。</p>	<p>○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。</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>○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、労働施策総合推進法の改正に伴い令和2年4月1日から事業主及び労働者の責務等、雇用管理上の措置義務が強化されたことも含めて、事業所訪問等により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。</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、本省プランによる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策等に基づき、それらの周知・履行確保の取組を促進する。</p>	<p>○職場のパワーハラスメント防止対策が事業主の義務となるため、「働き方改革関連法等に関する説明会」等の県内37か所においてハラスメントに関する説明を行うとともに、相談対応、説明会等でポータルサイト「あかるとい職場応援団」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。</p>
7	労働条件の確保・改善対策の推進	<p>非正規雇用労働者の労働条件の確保及び改善に関し、中小企業等の事業場が労働時間に関する法制度等を理解した上で、長時間労働の削減等に取り組むことを促すため、引き続き、労働基準監督署に設置した「労働時間相談・支援コーナー」でのきめ細やかな相談・支援等を行う。</p>	<p>○中小企業等に対し、時間外・休日労働協定（36協定）を含む労働時間制度全般について、「労働時間相談・支援コーナー」において、きめ細かな助言・指導を行った。</p> <p>令和2年度 利用者数2,299人</p>
8	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>ハローワークの「人材確保対策コーナー」において、人手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を支援する「人材確保等支援助成金」の活用促進のため、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>○長野所・松本所へ「人材確保対策コーナー」を設置し、福祉・建設・警備・運輸分野等を対象に二面接会、就職支援セミナー等を実施し、重点的マッチング支援を行った。</p> <p>令和2年度 新規支援対象求人数 543人 支援対象求人に係る充足数 303人 新規支援対象者 1,326人 支援対象者に係る就職件数 758人</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。</p>	<p>○未手続事業の数については、平成28年度の行政改革会議において、令和2年度までに平成27年度比で20%を解消することが目標とされている。</p> <p>当局においては、この目標を踏まえて平成29年度からの第5次3か年計画及び令和2年度からの第6次3か年計画を策定し、未手続事業の解消を行った。</p> <p>未手続事業の解消件数は平成28年度1008件、平成29年度808件、平成30年度776件、平成31年度767件、令和2年度844件の合計4203件となっており、平成27年度の未手続事業3842件に対し、令和2年度の未手続事業は2523件であり、平成27年度比で34.3%が解消され、行政改革会議での目標を達成した。</p> <p>引き続き、未手続事業受託者である全国労働保険事務組合連合会長野支部と連携しながら、労働保険未手続事業一掃業務を推進をする。</p>

10	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引き続き促進する。	○労働局及び各労働基準監督署・公共職業安定所にパンフレットを配置し、退職金制度の創設に関する事業主等からの相談の際に紹介するなど、情報提供を実施した。また、労働局及び各労働基準監督署・共職業安定所が実施する、各種セミナー、説明会、指導、その他の機会における、パンフレット等の配布又は制度の説明を実施した。 ○労働局ホームページに掲載する他、各種団体広報誌へ掲載を依頼して周知を実施した。
----	-------------------	---	--

**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確かめよう！」キャンペーン期間中（4月～7月）に、事業主・業界団体への要請、ホームページでの啓発、報道発表、学生アルバイト等若者からの労働相談に的確に対応した。
3	学生・生徒等に対する労働法制の周知	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、「大学生・高校生等を対象とした労働条件セミナー」に係る委託事業の周知や参加勧奨を行い、労働条件学習クイズアプリ「R J パトロール」の提供等を内容とする労働条件ポータルサイト「確かめよう 労働条件」について、引き続き、リーフレット等を活用して周知を行う。また、長野労働局の幹部職員が、講師として大学等を訪問し、セミナーや講義等を実施する。	○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、「大学生・高校生等を対象とした労働条件セミナー」に係る委託事業の周知や参加勧奨を行うとともに、労働局・監督署・安定所の職員が、講師として大学・高校等を訪問し、セミナーや講義等を実施（※）した。 (※) R2年度：8機関 713人、R元年度：13機関 1207人 H30年度：9機関 362人、H29年度：9機関 478人 H28年度：7機関 640人
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。	○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。 ○令和2年度の認定企業数は4社。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。令和2年度末時点での有効な認定企業数は12社となっている。

**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。 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。	○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を行った。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、教育訓練に関する派遣労働者への実施等、派遣先が講ずべき措置等について周知・啓発を行った。 ○平成30年改正労働者派遣法（派遣労働者の同一労働同一賃金）が令和2年4月1日から施行されたことに伴い、改正法が確実に履行されるようセミナーの開催、同一労働同一賃金の実現に向けた「不合理な待遇差解消のための点検・検討マニュアル」の配布、長野労働局ホームページへの掲載等により広く周知・啓発を行った。 また、労使協定の不備についても、厳格な指導を行った。 ○平成30年改正労働者派遣法（派遣労働者の同一労働同一賃金）が令和2年4月1日から施行されたことから、令和元年10月1日から設置されている「雇用形態に関わらない公正な待遇の確保のための特別相談窓口」を継続設置し、派遣労働者、派遣元、派遣先事業主からの相談対応を行っている。



2	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き、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>○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・更新の際も、適正な教育訓練計画が作成されているか内容の確認を徹底して行っている。</p> <p>○偽装請負に係る指導については、偽装請負と認定した場合は「労働契約申込みみなし制度」を適用するなど厳正に対処している。</p>
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	<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>○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。</p>

②対象別の待遇改善 ウ 短時間・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	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2020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>○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。また、大企業については、パートタイム・有期雇用労働法が、令和2年4月1日から施行となったことから、法違反が認められた事業主に対して指導等を行った。</p> <p>○中小企業・小規模事業者をはじめとした県内事業主に対して、改正法の内容を適切に理解されるよう、「働き方改革関連法等に関する説明会」等の県内37か所において、均等・均衡待遇に係る周知を行った。</p>
2	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>○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が促進されるよう、短時間労働者を雇用する事業所を訪問し、リーフレットにより、パート・有期労働ポータルサイト、厚生労働省ホームページ内の同一労働同一賃金特集ページ等を紹介した。</p>