

(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	項目	目標	プラン策定時	平成29年度実績
1	ハローワークによる正社員就職・正社員転換数	66,600人（28-32年度累計）	13,189人	13,634人
2	ハローワークにおける正社員求人数	229,700人（28-32年度累計）	44,775人	53,196人
3				
4				
5				
6				

②対象者別の正社員転換等				
ア)若者等に係る取組				
番号	項目	目標	プラン策定時	平成29年度実績
1	学卒者向け公共職業訓練の正社員就職率	平成28年度実績を基に設定 99.5%	—	99.5%
2	ジョブ・カードを活用した有期実習型訓練の正社員就職率	40.0%	37.0%	58.9%
3				
4				
5				
6				
7				

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	項目	目標	プラン策定時	平成29年度実績
1	無期雇用派遣の増加	平成28年度実績を基に設定	—	平成31年度公表予定
2	紹介予定派遣の増加	全事業所数の3.4%	全事業所数の2.6%	平成31年度公表予定
3				

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	項目	目標	プラン策定時	平成29年度実績
1	キャリアアップ助成金を活用して有期契約から正規雇用等に転換した労働者の数	470人（28-32年度累計）	(キャリアアップ助成金支給実績) 23人	569人
2				

②対象者別の正社員転換等				
エ)短時間労働者に係る取組				
番号	項目	目標	プラン策定時	平成29年度実績
1	パートタイム労働法第13条（正社員転換措置）の履行確保等を目的とした事業所訪問等の件数	各年度において100件	100件	120件
2	事業所訪問の際等に短時間正社員制度導入支援マニュアルの周知等を行った件数	各年度において100件	100件	120件

②対象者別の正社員転換等				
オ)「多様な正社員」の推進				
番号	項目	目標	プラン策定時	平成29年度実績
1	事業所訪問の際等に短時間正社員制度導入マニュアルの周知等を行った件数	各年度において100件	100件	120件

(2)待遇改善について				
番号	項目	目標	プラン策定時	平成29年度実績
1	ユースエール認定企業の数	13社（28-32年度累計）	平成26年度若者応援宣言企業 111社	3社
2	事業所訪問の際等に「パートタイム労働者活躍企業サイト」の周知を行った件数	各年度において100件	100件	120件
3	職務評価の実施ガイドラインの普及等	各年度において70件	62件	120件
4				
5				
6				

(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、団塊ジュニア世代を対象とする相談窓口を設置する等、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28-32年度にかけて継続的に実施】。	<p>ハローワークにおいては、正社員求人優位性をチラシ等により求人者に対し説明し、正社員求人への転換を図った。また、求職者に対しては、本人の状況に合わせ双方向による求職者担当者制を確立しきめ細やかな就職支援等を行った。</p> <p>○各ハローワークの取組例</p> <ul style="list-style-type: none"> ・窓口、事業所訪問時などあらゆる機会を捉えて要請 ・求人票控え送付の際に正社員転換等のチラシ同封による要請 ・充足会議を活用した正社員求人への積極的なマッチング ・紹介自由コードを活用しての正社員応募不調者に対する求人情報等の重点的な支援 ・求職者担当者制による求人情報提供、応募書類の添削、現状（雇用情勢等）説明による正社員就職への促進 ・正社員希望者に対するジョブカード作成等キャリアコンサルティングの実施
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有期・無期労働者の正社員又は多様な正社員への転換、派遣労働者の直接雇用、非正規雇用労働者の人材育成及び活用促進のため、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】。	<p>①長崎県産業支援制度説明会に参加「4月13日長崎（参加数74事業所・129人）」</p> <p>②安定所主催の事業主説明会（セミナー）に参加し説明「6月12日長崎（参加数553人）」</p> <p>③年金事務所主催の説明会に参加し説明「6月16日長崎（参加数719人）」</p> <p>④職業能力開発推進者講習会に参加し説明「8月3日（参加数28事業所・32人）」</p> <p>⑤事業所支援アドバイザー（3名）による事業主及び事業主団体を訪問し周知啓発を行った。（年間166件）</p> <p>各機会を捉え周知を行ったことにより、平成29年度は全コースで531件（前年比78件増）の申請があった。</p> <p>○各ハローワークの取組例</p> <ul style="list-style-type: none"> ・助成金等説明会によるキャリアアップ助成金の活用促進 ・他機関開催の説明会等によるキャリアアップ助成金の活用促進 ・窓口（求人担当部門）でのキャリアアップ助成金の周知・活用相談、パンフレット等の手交 ・アドバイザーの事業所訪問による周知、非正規求人事業所へのパンフレット送付
3	業界団体等への要請	長崎労働局において、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経済団体等に要請するとともに、ハローワークにおいて所長等の幹部職員が、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】。	<p>働き方改革等推進のための長崎県7者会議（政労使会議）において、非正規雇用の処遇改善を取組事項の一つに掲げ、参加者間の合意を図った。</p> <p>○各ハローワークの取組例</p> <ul style="list-style-type: none"> ・長崎県産業振興財団、誘致企業トップに対する要請 ・経済団体及び主要企業訪問による要請 ・各種会議等を活用した要請
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】。	<p>長崎県地域訓練協議会及び下部組織のワーキングチームの運営、長崎県及び高・障・求機構長崎支部との協議を通じ、地域ニーズに応じた公共職業訓練・求職者支援訓練の設定等、公的職業訓練の効果的な実施の推進に取り組んだ。また、長崎県が主催する職業能力開発審議会や地域人材育成協議会等及び機構支部が主催する運営協議会等に積極的に参画し、関係機関との連携連携を図った。</p> <p>ハローワークに対しては、日頃から訓練説明会・施設見学会の積極的な実施等による適切な受講あっせん及び個別担当者制による綿密な就職支援等について指示等を行い、併せて、訪問による事務指導や訓練担当者会議の開催により、業務の適正な運営に係る指導・意思統一に取り組んだ。</p> <p>○各ハローワークの取組例</p> <ul style="list-style-type: none"> ・正社員就職の可能性が高いと思われる訓練を中心とした施設見学・説明会への参加を前提とした受講の推進 ・職業相談時における積極的な訓練情報の提供

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	若者雇用促進法に基づき、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（ユースフル認定）制度の普及・促進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するよう求人提供企業に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【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	①面談会・企業説明会等各種イベントにおいてパンフレットを用いた周知 学卒手引き及び局HPへの制度掲載 知事と労働局長が行う求人確保キャンペーンでの経済団体への周知 ②各ハローワークを通じ、無料職業紹介届け出学校に対して求人不受理についての説明及び必要な手続きの説明 ③5か年計画について、各ハローワークごとの目標値を設定し通知 労働局職員によるハローワーク職員への研修を実施 経済団体や自治体広報誌等を活用した広報の実施 県内の各認定制度で認定を受けた企業へのアプローチを実施 ○各ハローワークの取組例 ・所独自のチラシを作成し、窓口及び学校訪問の個別相談を活用した周知、大学キャリアセンターに対する若者法の説明 ・求人提出実績のある事業所を訪問し、関連リーフレットの配付による周知 ・求人説明会時における周知 ・高校・企業等との連携会議を活用した周知 ・求人開拓時における周知 ・事業所PRシート（面談会参加必須条件）による情報提供
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、既卒3年以内の者や中退者を対象とした助成金制度の活用を促進し、新規学卒卒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】。	こひこ+地方副生推進本部と長崎県との連携による大学3年生向け企業説明会の開催 ジョブサポーターを活用した就職準備セミナーの実施 高校内企業説明会へのジョブサポーター派遣 求人受理時や各種イベント等において、若者の求める「働きやすい環境づくり」についての説明を行い、職場環境の改善や早期離職の防止に取り組んだ。 ○各ハローワークの取組例 ・「正社員？フリーター？何が違うの？」パンフレットを学校へ配付 ・高校2年生を対象とした企業説明会の開催 ・企業情報発信のためのガイドブックの作成、高校進路指導担当者と企業との名刺交換会の開催 ・職業講話を活用した就職意欲喚起
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、ヤング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、ヤングハローワーク等の利用の周知、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】。	職歴がない又は空白が多い求職者にとって、求人票への応募の際に必要な書類（履歴書・職務経歴書等）の作成は大きな壁となっているため、各ハローワーク窓口で、ヤングハローワークが実施しているサービス（応募書類の作成指導、各種セミナーの実施、担当者制による支援の実施等）を説明し、利用を勧めた。 ○各ハローワークの取組例 ・フレッシュワークと共催したセミナーを開催し、就職支援メニューの案内 ・コード入力の徹底による重点支援対象者を選定し、よりきめ細やかな就職支援の実施 ・トライアル雇用求人への積極的な応募提案、職業訓練への誘導
4	ニートやひきこもりの方に対する支援	ニート等の就職を支援するため、地域若者サポートステーションにおいて、地方自治体と協働し、地域ネットワークを活用した支援を行うとともに、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。また、ひきこもりの方やその家族に対しては、ひきこもり地域支援センター等において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事業仮登録シートを使った若者サポートステーションとの連携を実施。事前に送りを行うことでの確かな窓口誘導を行った。また、学校中退者の情報を若者サポートステーションに引き継ぐ仕組みづくりを長崎県教育庁と共同で作成している。 ○各ハローワークの取組例 ・職員等に対してサポステ業務説明会を開催し、事業内容及び連携方法等の理解促進 ・巡回相談の実施と誘導 ・地域精神保健医療福祉協議会を通じての地方自治体等との連携による支援
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、児童扶養手当受給者に対するハローワーク常設窓口への誘導等を強化する。また、マザーズコーナー等において、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とともに、試行雇用から長期雇用につなげる道を広げるための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制度を活用し、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等の取組を行う。 このほか、高等職業訓練促進給付金の充実・高等職業訓練促進資金貸付事業による就職に有利な資格取得支援や、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28-32年度にかけて継続的に実施】。	県内4か所のハローワークに設置しているマザーズコーナーにおいて、管内の地方自治体との連携のもと、子育てをしながら働きたい求職者に対し、担当者制によるきめ細やかな支援を行った。また、児童扶養手当受給者が地方自治体に「現況届」を提出する8月にあわせて「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、正社員就職を希望する者に紹介できる体制を整えた。 ○各ハローワークの取組例 ・常設窓口、巡回相談における支援 ・現況届提出時期の自治体庁舎内での相談会開催による支援 ・自治体支援員訪問による支援対象者の選定、セミナー、訓練等の情報提供 ・マザーズコーナーでの必要情報の提供

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、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、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及び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【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。</p>	<p>①長崎県産業支援制度説明会に参加「4月13日長崎（参加数74事業所・129人）」 ②安定所主催の事業主説明会（セミナー）に参加し説明「6月12日長崎（参加数553人）」 ③年金事務所主催の説明会に参加し説明「6月16日長崎（参加数719人）」 ④職業能力開発推進者講習会に参加し説明「8月3日（参加数28事業所・32人）」 平成29年度は人材開発支援助成金において、セルフ・キャリアドック制度導入予定企業47社から申請があった。</p> <p>高卒者等を対象とした公共職業訓練（学卒者訓練）については、長崎県（長崎・佐世保高等技術専門学校）において実施している。</p> <p>IT分野における人材育成強化については、長崎県（長崎・佐世保高等技術専門学校）が民間訓練実施機関に委託して実施する公共職業訓練において4コース・60名定員を設定、機構支部が民間訓練実施機関を認定して実施する求職者支援訓練において3コース・45名定員を設定して取り組んだ。</p> <p>○各ハローワークの取組例 ・高校の進路指導担当者への高卒者対象の訓練課程の説明 ・訓練受講が望まれる求職者に対する職業訓練への誘導及び雇用型訓練の情報提供 ・非正規求人提出事業所に対する助成金、有期実習型訓練の説明</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、地方自治体や首都圏・近畿圏の労働局と連携して地方就職希望者を掘り起こすとともに、県内のユースエール認定企業をはじめ県内に立地する企業の職場情報を積極的に発信する。</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地方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【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。</p>	<p>長崎県が行うナビハローワークが提供しているサービスメニューを掲載することで、ニーズに応じた求人・求職情報の提供を実施。</p> <p>「地域限定正社員制度」や「通年採用」「秋季採用」等の学生の様々なニーズに応じた採用活動について協力を求めることで、多様な人材の確保や採用後の早期離職の防止に努めている。</p> <p>○各ハローワークの取組例 ・県の就業支援施設と連携し、相談コーナー誘導による支援の実施 ・移住に関する支援制度及びながさき移住サポートセンターの案内 ・「ながさき暮らしサポートデスク」（東京）への面談会開催の周知依頼 ・企業情報発信のためのガイドブックの作成による地元企業の魅力発信</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、第189回通常国会で成立した平成27年度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たところであり、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、長崎労働局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【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。</p>	<p>派遣元234社・派遣先5社・請負事業者19社に対し実施した個別指導及び10～11月に長崎、佐世保、諫早の3会場で合計350事業所476名を集めて実施した集団説明会、並びに派遣元事業主に対しそれぞれ78社と129社を集めて実施した「許可移行説明会」と「新規許可・許可更新事業主説明会」などの取組により、改正労働者派遣法により新たに義務付けられた措置及び配慮義務・努力義務が適正に履行されるための厳正な指導監督と改正内容及び「労働契約申込みみなし制度」の周知・啓発に努めた。</p> <p>また、派遣労働者からの相談への対応としては、局内に「派遣制度の見直しに係る特別相談窓口」を継続設置し、さらには2月に長崎、佐世保で「派遣労働者セミナー」を開催し、派遣労働者等からの個々の事案に応じた懇切・丁寧な対応に努めた。</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【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。</p>	<p>上記の個別指導や集団説明会、各種説明会を通じ、紹介予定派遣並びにキャリアアップ助成金制度の活用促進、紛争防止措置についての規定義務など新たに義務付けられた措置の周知・啓発、さらに、改正前の「労働契約申込み制度」の適切な適用のための指導監督に努めた。</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	無期労働契約への転換ルール及び無期転換ルールを先行して導入した企業の好事例について、長崎労働局・労働基準監督署・ハローワークの窓口における周知をするほか、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】。	雇用環境・均等室内に無期転換ルール特別相談コーナーを設置して相談に対応してきた。働き方・休み方改善コンサルタントの事業場訪問の際はパンフレットの手交とともに留意点の説明を行った。 各監督署での労務管理にかかる集団指導においても必要に応じ資料配布及び説明を行った。 ○各ハローワークの取組例 ・ハンドブック・緊急相談ダイヤルのパンフレット配付による周知 ・「有期労働契約の新しいルールができました」、「無期転換の準備、進めていますか？」等の活用による周知・説明 ・「公正採用選考人権啓発推進員研修」における周知等
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】。	雇用環境・均等室内に無期転換ルール特別相談コーナーを設置して相談等に対応した。
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【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	キャリアアップ助成金（正社員化コース）のうち、高齢者（60歳以上）の有期契約労働者を正規雇用に転換するとして計画書の提出及び支給決定については、微増しており平成29年度は2件の支給決定を行った。 ○各ハローワークの取組例 ・雇用主説明会、事業所訪問時における助成金制度の説明 ・60歳（または65歳）定年の正社員求人で、60歳以上の求職者も応募可能求人として「おすすめ求人」として公開 ・商工団体を通じての傘下事業所への周知依頼
4	キャリアアップ助成金の活用促進	有期契約労働者の正規雇用等への転換についてキャリアアップ助成金の活用促進を図る【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	①長崎県産業支援制度説明会に参加「4月13日長崎（参加数74事業所・129人）」 ②安定所主催の事業主説明会（セミナー）に参加し説明「6月12日長崎（参加数553人）」 ③年金事務所主催の説明会に参加し説明「6月16日長崎（参加数719人）」 ④職業能力開発推進者講習会に参加し説明「8月3日（参加数28事業所・32人）」 ⑤事業所支援アドバイザー（3名）による事業主及び事業主団体を訪問し周知啓発を行った。（年間166件） 各機会をとらえ周知を行ったことにより、平成29年度は正社員化コースで373件（前年比105件増）の申請があった。 ○各ハローワークの取組例 ・雇用関係助成金等説明会での積極的な活用について周知 ・県産業支援制度説明会及び社会保険事務説明会等での助成金制度説明・周知 ・非正規求人提出事業所へのパンフレット等の手交

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【それぞれ平成28-32年度にかけて継続的に実施】。</p>	<p>パートタイム労働法に基づく報告徴収を実施する中で、正社員への転換を積極的に行っている等好事例と思われるものは積極的に情報を収集し、正社員転換推進措置を講じていない又は措置が形骸化している事業所を把握した場合には、好事例の周知を図り、正社員への転換が推進されるよう必要な援助を行った。</p> <p>また、上記報告徴収において、短時間（勤務時間限定）正社員制度について資料を配布し周知を図った。</p> <p>さらに、短時間労働者のキャリアアップについては、先進的な取組を把握した場合には、好事例として情報提供を行うこととしている。</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【平成28-29年度にかけて実施】。</p>	<p>「雇用促進税制の適用を受けるために」のリーフレットをハローワークに配付し、事業主への周知を図った。</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【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	パートタイム労働法に基づく報告徴収や働き方・休み方改善に向けての企業訪問の際には、必要に応じて短時間正社員制度導入支援マニュアルを紹介し、制度導入に向けて必要な支援を行った。
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、助成金の更なる活用促進を図る【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	<p>①長崎県産業支援制度説明会に参加「4月13日長崎（参加数74事業所・129人）」</p> <p>②安定所主催の事業主説明会（セミナー）に参加し説明「6月12日長崎（参加数553人）」</p> <p>③年金事務所主催の説明会に参加し説明「6月16日長崎（参加数719人）」</p> <p>④職業能力開発推進者講習会に参加し説明「8月3日（参加数28事業所・32人）」</p> <p>⑤事業所支援アドバイザー（3名）による事業主及び事業主団体を訪問し周知啓発を行った。（年間166件） 各機会をとりえ周知を行ったことにより、平成29年度は正社員化コースで373件（前年比105件増）の申請があった。</p> <p>○各ハローワークの取組例</p> <ul style="list-style-type: none"> ・雇用関係助成金等説明会での積極的な活用について周知 ・県産業支援制度説明会及び社会保険事務説明会等での助成金制度説明・周知 ・非正規求人提出事業所へのパンフレット等の手交

(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われてきたところ、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。	各企業への個別指導等において、パートタイム労働法等に係る指導を継続して行った。(平成29年度のパートタイム労働法第18条に基づく報告徴収120件実施)
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、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】。	①長崎県産業支援制度説明会に参加「4月13日長崎（参加数74事業所・129人）」 ②安定所主催の事業主説明会（セミナー）に参加し説明「6月12日長崎（参加数553人）」 ③年金事務所主催の説明会に参加し説明「6月16日長崎（参加数719人）」 ④職業能力開発推進者講習会に参加し説明「8月3日（参加数28事業所・32人）」 ⑤事業所支援アドバイザー（3名）による事業主及び事業主団体を訪問し周知啓発を行った。（年間166件） ○各ハローワークの取組例 ・雇用関係助成金等説明会での積極的な活用について周知 ・県産業支援制度説明会及び社会保険事務説明会等での助成金制度説明・周知 ・非正規求人提出事業所へのパンフレット等の手交
3	育児休業・介護休業の取得促進	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。さらに、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するための、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】。	非正規雇用労働者の育児休業取得促進を図るため、特に有期雇用労働者の割合が高い企業に対し、育児・介護休業法に基づく報告徴収を実施し、法の定める基準に沿った就業規則等が整備されているか確認を行うとともに、非正規雇用労働者を含む労働者の育児休業の取得状況を確認し、取得促進を図った。併せて、両立支援のための各種助成金制度の周知を図り非正規雇用労働者を含む労働者が育児休業を取得し、円滑な職場復帰が図られるよう必要な支援を行った。 さらに、非正規雇用労働者が介護で離職することなく継続就業しやすくするため、特に有期雇用労働者の割合が高い企業に対し、育児・介護休業法に基づく報告徴収を実施し、法の定める基準に沿った就業規則等の整備を促すとともに、仕事と介護の両立しやすい職場環境の整備に向けて「仕事と介護の両立支援対応モデル」の周知を行った。
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【平成28・29年度に集中的に実施】。	労働者からの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に係る相談を端緒として、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積極的に行い、セクシュアルハラスメントや不利益取扱いが認められた事業場に対しては、再発防止のための措置の実施も含め、法に沿った事後の対応を行うよう助言・指導等を行った。また、職場におけるセクシュアルハラスメント防止対策や妊娠・出産等、育児休業等に関するハラスメント防止対策を講じていない、または講じているが措置の内容が不十分であることが認められた事業場には、未然防止のための措置を講じるよう必要な助言・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】。	労使双方からのパワーハラスメントに関する相談対応、企業内のパワハラへの取組み推進についての事業場への助言の実施。企業団体に対する説明会への講師派遣。
6	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を活用し、企業の生産性向上と雇用管理改善の両立を促進する【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。 併せて、長崎労働局・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】。	①長崎県産業支援制度説明会に参加「4月13日長崎（参加数74事業所・129人）」 ②安定所主催の事業主説明会（セミナー）に参加し説明「6月12日長崎（参加数553人）」 各機会を捉え、周知を行ったことにより、平成29年度の職場定着支援助成金（雇用管理制度助成）の計画の提出件数は42件、支給決定件数は23件となった。 「介護分野における人材確保のための雇用管理改善推進事業（長崎県）」を民間に委託して実施し、先進的な取組を行う事業所のモデル調査の実施、地域ネットワーク・コミュニティ構築による雇用管理制度導入支援及び当該事例発表を含めた経験交流会の開催等を通じて、「魅力ある職場づくり」の推進に取り組んだ。 ○各ハローワークの取組例 ・雇用関係助成金等説明会及び事業所訪問等による積極的な活用について周知 ・県産業支援制度説明会及び社会保険事務説明会等での助成金制度説明・周知
7	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労働行政の立場から推進する。 いわゆる「130万円の壁」について、就業調整を妨げ、被用者保険の適用拡大を円滑に進める観点から、短時間労働者の賃金の引上げや、本人の希望を踏まえて働く時間を延ばすことを通じ、人材確保を図る意欲的な事業主に対し、取組への一時的な支援を行う【平成28年度から実施】。	①長崎県産業支援制度説明会に参加「4月13日長崎（参加数74事業所・129人）」 ②安定所主催の事業主説明会（セミナー）に参加し説明「6月12日長崎（参加数553人）」 ③年金事務所主催の説明会に参加し説明「6月16日長崎（参加数719人）」 平成29年度は、キャリアアップ助成金：週所定労働時間延長コースの支給申請は3件、選択的適用拡大導入時処遇改善コースの計画認定件数7件となった。 ○各ハローワークの取組例 ・雇用関係助成金等説明会及び社会保険事務説明会等での助成金制度説明・周知 ・雇用保険窓口における被用者保険の適用拡大の周知 ・従業員規模501人以上の事業所に対して助成金活用の個別周知

8	労働保険の適用促進	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】。	関係機関から未手続事業場の情報収集を行うほか、（一社）全国労働保険事務組合連合会長崎支部と連携し、未手続事業場の把握加入勧奨を推進した。
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【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	労働局ホームページにバナーを設置。
10	職業能力開発の推進【再掲】		
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	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】。	多くの新入学生がアルバイトを始める時期である4月1日から7月31日までを「アルバイトの労働条件を確かめよう」キャンペーン期間に設定し、各大学等に通知してリーフレットの配布等を要請し、労働局、各監督署に「若者相談コーナー」を設置して相談体制を整えた。また、2大学等において出張相談を実施した。 ○各ハローワークの取組例 ・「アルバイトをする前に知っておきたい7つのポイント」チラシによる周知・啓発 ・大学等での職業講話における周知 ・事業所訪問、相談窓口（学生）でのパンフレット等を活用した周知
12	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、労働法制の基礎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、長崎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、高校・中学等でも実施）【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	各大学に対してアルバイト又は就職に当たって知っておくべき労働基準法等の知識にかかる説明会の開催を打診し、4大学等において説明会を開催した。 ○各ハローワークの取組例 ・定時制や夜間部の高校については、1年生向けに労働法制の基礎知識をまとめたパンフレット（まんが）を配布 ・高校・大学の進路指導担当者に対し、労働法関連の説明 ・学生・生徒向けセミナーの開催
13	若者の雇用管理改善の促進	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をモデル的に導入・運用するためのきめ細かなコンサルティングを実施した上で、そのコンサルティングの過程で得られたモデル的な取組事例について、その導入効果やノウハウ等の検証・分析を行い、分野ごとの特性を踏まえた効果的な雇用管理改善方策を整理し普及・啓発する【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	○各ハローワークの取組例 ・求人受理時及び事業所訪問時における周知・啓発 ・関係パンフレットを窓口や庁舎内に配置して周知
14	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（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28-32年度にかけて継続的に実施】。	ハローワークが行う求人開拓や求人受理時に、リーフレットを活用してユースエール認定制度の周知を実施。また、求人の青少年雇用情報を基に、ハローワーク幹部が認定候補企業を訪問し認定のメリットを具体的に説明するなど、認定企業の増加を目指した。 ○各ハローワークの取組例 ・チラシでの周知、事業主説明会、面談会などイベント開催時における周知・啓発 ・学卒求人提出事業所やユースエール認定基準をクリアする可能性のある事業所に対するリーフレットを活用した周知 ・集団指導による周知 ・新卒求人開拓時における周知
15	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かかる規定（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。	指導監督にあたっては、派遣元に対し、均衡待遇の配慮義務及びその確保のために配慮した内容を希望した派遣労働者に対し説明できるよう整備されているか、また、派遣先に雇用されている労働者の賃金と派遣労働者の賃金の均衡を図るため、派遣先に対し賃金情報の提供の依頼を行っているかの確認を行い、規定の着実な施行を図る等、事実把握に基づき厳正に対処した。
16	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。【平成28-32年度にかけて継続的に実施】	派遣元に対して、教育訓練の計画の作成の有無及びキャリアコンサルティング体制の整備状況の確認を行い、作成・整備されている場合は、進捗・実施状況及び派遣労働者への周知状況の確認を行い、実施内容の記録を派遣元管理台帳へ記載しているかの確認を行う等、措置が適切に実施されるよう努めた。また、特定労働者派遣事業の廃止に伴い、請負事業に転換する者が増加することが予想されるため、いわゆる偽装請負については、あらゆる機会を通じて情報の把握を行い、業務の実態、指揮命令の有無等全体像を把握して総合的に判断する等、指導監督にあたっては事実把握に基づき厳正に対処した。
17	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【平成28・29年度に集中的に実施】。	男女雇用機会均等法や育児・介護休業法に基づく報告徴収を実施する中で、派遣労働者を受け入れていることが明らかになった事業場に対しては、職場におけるセクシュアルハラスメント防止対策や妊娠・出産、育児休業等を理由とする不利益取扱い等に係る法の規定については、派遣先事業主にも適用されることについて周知を行った。
18	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【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	個別の労働相談数件について説明等、対応した。特段の周知活動は行っていない。
19	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】。	短時間労働者の「均等・均衡待遇」の確保を図るため、パートタイム労働法に基づく報告徴収を積極的に実施し、事業主に対する必要な助言・指導等を行った。パートタイム労働法に基づく報告徴収を実施する中で、特に、第8条（待遇の原則）の趣旨等の周知を図るとともに、第9条（差別的取扱いの禁止）に違反する事業主を把握した場合には、是正するよう助言・指導等を行うこととしている。

20	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【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。</p>	<p>パートタイム労働法に基づく報告徴収を実施する中で、「パートタイム労働者活躍企業診断サイト」の周知を行い、自主点検を促した。</p> <p>併せて、パートタイム労働者活躍推進企業表彰制度の周知を行い、表彰受賞企業の取組を紹介することにより、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した。</p>
21	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>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に、パートタイム労働法に基づく報告徴収を実施する中で、職務分析・職務評価制度の周知を行い、活用を希望する事業主に対しては職務評価コンサルタントによる個別企業への導入支援等（委託事業）の周知を行った。</p>
22	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>パートタイム労働法に基づく報告徴収を実施する中で、パート労働ポータルサイトの周知を行い、「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、総合的・一体的に情報提供を実施した。</p>