

正社員転換・待遇改善実現プラン進捗状況（令和元年度分）

(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	令和元年度実績
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	11,900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	51,682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	令和元年度
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	-	97.4%
2	ジョブ・カードを活用した有期実習型訓練の正社員転換率	40.0%	37.0%	88.4%
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	令和元年度
1	無期雇用派遣の増加	平成28年度実績を基に設定	-	令和3年3月集計予定
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%	令和3年3月集計予定
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	令和元年度
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	354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	令和元年度
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	182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を行った件数	各年度において100件	100件	182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	令和元年度
1	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	182件

(2)待遇改善について				
番号	項目	目標	プラン策定時	令和元年度
1	コ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	6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	182件
3	職務分析・職務評価コンサルティング事業の周知を行った件数	各年度において100件	62件	182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を踏まえたきめ細かな相談支援を通じて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、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】。	各ハローワークにおいて求職者ニーズやこれまでの充足状況を等を十分に踏まえ、非正規求人を出している事業所に対し正社員転換を積極的に促し、正社員求人確保に努めた結果、正社員求人（目標：57,253人以上）は51,682人（目標達成率：90.3%）であった。また、正社員の有効求人倍率については、各種取組の成果から4月から12月にかけては上昇（0.83倍→0.95倍）したが、年度後半は新型コロナウイルス感染拡大の影響に伴い減少した。各ハローワークにおいて、求職者担当者制によるきめ細かな相談支援や各種セミナーやミニ面談会等への積極的な参加呼びかけ等の取組を実施した結果、正社員就職件数（目標：11,692）は11,530件（目標達成率：98.6%）であった。また、マッチング機能の強化に対しては、事業主がそのニーズに合った労働力を確保でき、かつ求職者が自らに合った就職が可能となるよう、ハローワークの特性、ノウハウを最大限活かし、求人者・求職者担当者制等の取組を中心に、きめ細かな求人者・求職者サービスに取り組んだ。
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、PDCAサイクルを確実に回すための成果目標を適切に設定し、活用がすすむよう、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】。	①ハローワーク主催の事業主説明会（セミナー）での周知 ハローワーク長崎主催（参加事業所）311社（参加者数）358人 ②年金事務所主催の説明会での周知 ③事業主支援アドバイザー（4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450件） 各機会を捉え周知を行ったことにより、平成31（令和元）年度全コースで計画認定件数333件支給申請件数352件、支給決定件数320件の実績があった。 ○各ハローワークの取組例 ・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 ・事業主アドバイザーによる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幹部職員が業界団体や事業所を訪問するとともに、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】。	ながさき働き方改革推進協議会において、非正規雇用の処遇改善を取組事項の一つに掲げ、構成員に対し2020年4月から施行予定のパートタイム・有期雇用労働法の周知及び導入を呼びかけた。 同一労働同一賃金の導入に関し、各事業主団体を訪問し制度の趣旨及びその取組への協力を要請した。 ○各ハローワークの取組例 ・各種会議等あらゆる機会を活用した要請
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】。	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、長崎県及び高齢・障害・求職者雇用支援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。更に、機構長崎支部が主催する運営協議会等に積極的に参画し、関係機関との連携を図った。 また、求職者へ訓練情報を効果的に提供するために、労働局HPへの掲載の他、LINEによる動画配信も行った。 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等により、業務の適正な運営に係る指導・意思統一に取り組んだ。 ○各ハローワークの取組例 ・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会・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 ・訓練説明会の積極的な開催

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を総合的に講ずることにより、青少年の雇用の促進等を図り、能力を有効に発揮できる環境を整備するため、第189回通常国会で成立した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 学卒手引き及び労働局HPへの制度掲載 地元紙の若者向け小冊子での広報の実施 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 各ハローワークの進捗状況を把握・共有し効果的に周知 県内の各認定制度で認定を受けた企業へのアプローチ ○各ハローワークの取組例 ・ハローワーク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 ・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【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	COC+地方創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（COC+は平成31年度まで） ナビゲ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ナビゲーター派遣 求人受理事業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 ・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 ・ナビゲーターによる大学等でのセミナー開催
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【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	ニート等の職業的自立を支援するため、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就職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。事前に申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展開している。 ○各ハローワークの取組例 ・職員等に対して地域若者サポートステーション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	<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を提出する8月に各市町への臨時窓口を設置し、すでにハローワークの常設窓口が設置されている長崎市及び佐世保市については、常設窓口への誘導等を強化する。また、マゼスコーナーをハローワーク長崎・佐世保・諫早・大村の4所に設置し、子育て支援担当の専門相談員・職業相談員の配置を行い、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、試用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助成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。</p> <p>このほか、高等職業訓練促進給付金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】。</p>	<p>県内4か所のハローワークに設置しているマゼスコーナーにおいて、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かい支援を行った。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。</p> <p>○各ハローワークの取組例</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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 ・マゼス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、従業員の主体的なキャリア形成を支援するとともに、IT分野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ハローワーク主催の事業主説明会（セミナー）での周知（参加事業所）311社（参加者数）358人</p> <p>②労働者派遣法等関係法令に係る集団説明会に参加し説明「長崎・佐世保・諫早の3会場 参加合計292事業所」</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の強化については、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5コース・75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4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</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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
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振り起こすとともに、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</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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
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、ヤングハローワーク等における個別支援、短期・集中的セミナー、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>また、地域若者サポートステーションにおいて、40歳代前半層の就職氷河期世代の無業者を対象に、有効なプログラム開発につなげるためのモデル事業を新たに実施する【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の事業については、平成30年度より実施）】。</p>	<p>就職氷河期世代等を対象に、従来の個別支援に加え、短期・集中的なセミナー、職業訓練への誘導強化、トライアル雇用助成金及び新たに創設した特定求職者雇用開発助成金（安定雇用実現コース）の活用等を個々の対象者ごとにパッケージ化して集中的な支援を実施した。</p> <p>○各ハローワークの取組例</p> <ul style="list-style-type: none"> ・巡回相談の実施と誘導 ・コード入力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

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・派遣先に対しては、訪問による個別指導を実施するとともに、長崎、佐世保、諫早の3会場において集団説明会を実施し、派遣法において義務付けられている措置及び配慮義務について、周知啓発を行った。</p> <p>派遣労働者や派遣で働くごとする方に対しては、局内に「特別相談窓口」を継続設置するとともに、長崎、佐世保の2会場において派遣労働者セミナー（派遣で働くためのキソチシキ）を開催するなど、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>上記の個別指導や各種説明会を通じ、キャリアアップ助成金の活用促進や紛争防止措置等の規定義務、改正前の「労働契約申込み義務制度」の適切な運用について、周知啓発や指導を行った。</p>

②対象者別の正社員転換等 ウ)有期雇用労働者に係る取組			
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、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】。</p>	<p>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相談に対応。働き方・休み方改善コンサルタントの事業場訪問の際には、資料を配布し留意点を説明。</p> <p>各監督署での集団指導において必要に応じ資料配布及び説明を行った。</p>
2	雇止め法理の周知等	<p>雇止め法理について、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】。</p>	<p>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相談に対応。</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】。	<p>①ハローワーク主催の事業主説明会（セミナー）での周知 ハローワーク長崎主催（参加事業所）311社（参加者数）358人 ②年金事務所主催の説明会での周知 ③事業主支援アドバイザー（4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450件）</p> <p>○各ハローワークの取組例 ・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 ・60歳（または65歳）定年の求人で、60歳以上の求職者も応募可能求人として「シニア応募求人」あるいは「高齢者歓迎求人」として公開</p>
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【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	<p>①ハローワーク主催の事業主説明会（セミナー）での周知 ハローワーク長崎主催（参加事業所）311社（参加者数）358人 ②年金事務所主催の説明会での周知 ③事業主支援アドバイザー（4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450件） 各機会を捉え周知を行ったことにより、平成31年（令和元）度正社員コースで計画認定件数216件支給申請件数309件、支給決定件数262件の実績があった。</p> <p>○各ハローワークの取組例 ・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 ・事業主アドバイザーによる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。</p>

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。 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】。	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、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	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】。	「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。

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及び「勤務地などを限定した『多様な正社員』の円滑な導入・運用に向けて」パンフレットの配付により、企業における「短時間正社員制度」等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、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環境整備が行われるよう、引き続き活用を促進する【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	<p>①ハローワーク主催の事業主説明会（セミナー）での周知 ハローワーク長崎主催（参加事業所） 311社（参加者数）358人 ②年金事務所主催の説明会での周知 ③事業主支援アドバイザー（4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450件） 各機会を捉え周知を行ったことにより、平成31(令和元年)年度正社員化コースのうち多様な正社員への計画認定件数 53件、支給決定件数 3件の実績があった。</p> <p>○各ハローワークの取組例 ・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 ・事業主アドバイザーによる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。</p>
3	モデル就業規則の作成、コンサルティングの実施	本省作成の「多様な正社員」に関するモデル就業規則を活用し、「多様な正社員」の導入を検討している中小企業に対して必要に応じ情報提供する。	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モデル就業規則の案内等を行った。

(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。	各企業へのパートタイム労働法に基づく報告徴収等において周知・説明等を行った。（令和元年度のパートタイム労働法第18条に基づく報告徴収48件実施）独自の説明会の実施や関係機関が実施する各種説明会でも機会を設け説明を行った。（説明会回数34回参加者数2,277人）また、同一労働同一賃金の次年度からの施行について、事業主団体や地方公共団体の広報誌への掲載依頼を行い周知を図った。
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、年率3%程度を目途とした最低賃金引き上げが目指されていることから、中小企業・小規模事業者の生産性向上等のための支援（行改善助成金等の活用）を図る。	<p>○最低賃金及び業務改善助成金の周知・広報 ・報道機関への記者発表 ・ホームページ掲載（局、地方公共団体等依頼） ・ポスター、リーフレット配布（局、職安、監督署、地方公共団体、労働関係団体等） ・局主催・共催説明会等でのリーフレット配布・口頭説明</p>

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【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。</p>	<p>①ハローワーク主催の事業主説明会（セミナー）での周知 ハローワーク長崎所開催（参加事業所） 311社（参加者数）358人 ②年金事務所主催の説明会での周知 ③事業主支援アドバイザー（4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450件）</p> <p>各機会を捉え周知を行ったことにより、平成31（令和元）年度の人材開発支援助成金の特別育成訓練コースの計画認定数 70件、支給申請数 71件、支給決定件数 44件の実績があった。</p> <p>○各ハローワークの取組例 ・助成金等説明会等説明会での活用についての周知 ・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 ・非正規求人事業所へのパンフレット送付</p>
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、有期契約労働者の育児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、育児復帰支援プランの策定支援を行う。</p> <p>また、有期契約労働者が介護休業等を取得しやすくなるよう、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介護支援プランの策定支援も行う。</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、育児復帰支援・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【平成28年度以降も継続的に実施予定】。</p>	<p>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。</p> <p>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。（令和元年度に受理した両立支援助成金の申請件数は155件・前年度118件）</p> <p>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なるため、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。</p>
5	産前産後期間中の短時間労働者等の国民年金保険料の免除	<p>短時間労働者等の女性が安心して妊娠・出産できるよう、国民年金第1号被保険者の産前産後期間の保険料負担免除制度が導入される予定（平成31年4月施行）であり、円滑な施行に取り組んでいく【平成31年度から実施】。</p>	<p>短時間労働者を雇用する企業に対する育児・介護休業法に基づく報告徴収を実施したときに、必要に応じ、国民年金第1号被保険者の産前産後の負担免除制度の周知を図った。</p>
6	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【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。</p>	<p>妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取扱いが疑われる事案については、相談者の意向に沿って対応するとともに、報告徴収を実施し、法の履行確保を図った。</p>
7	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、平成30年12月14日の労働政策審議会の建議を踏まえ、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等、必要な措置を講じる【平成30-32年度にかけて実施】。</p>	<p>労使双方からのハラスメントに関する相談への対応。</p> <p>職場内でのハラスメントに関し、労働者又は使用者から申し立てがあった場合には、都道府県労働局長による援助等を実施。</p> <p>労推法に基づくパワーハラスメント防止対策については、関係機関が行う各種説明会での説明や経済団体等に対する説明会等を行い、令和2年6月の法施行に向けて周知を行った。</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、人手不足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【人材確保対策コーナーは平成29-32年度にかけて継続的に実施。その他は平成28-32年度にかけて継続的に実施】。</p>	<p>ハローワーク長崎及び佐世保に設置する「人材確保対策コーナー」を中心に、地域の関係機関と連携しつつ、人材不足分野（福祉・建設・運輸・警備）への就職支援を行うとともに、求人充足のための取組を推進した結果、人材不足分野の就職件数（目標：7,239件以上）は7,582件（目標達成率：104.7%）であった。</p> <p>主な取組は、求職者への情報提供やミニ面談会を実施し、人材確保とマッチングの促進に向けた取組を積極的に実施した。</p> <p>人材確保等支援助成金の活用による建設、介護分野等の雇用管理改善の推進等を実施するとともに、求人受理や求人充足サービス等のあらゆる機会を活用し、働き方改革と相まって、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」を提案した。</p> <p>福祉分野においては、職場の魅力高め（雇用管理改善）、そこに人を誘導する（マッチング機能強化）とともに、個々の能力を高める（能力開発）等の人材確保対策を総合的に推進した。介護分野においては、（公財）介護労働安定センター長崎支部連携の下、独自の介護事業主向けのパンフレット「～魅力ある職場づくりを目指して～」の改訂版を作成し、県内の介護事業主等へ広く配布したほか、各ハローワークにおいても事業所に対する雇用管理改善指導に活用した。</p> <p>また、「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）」を外部委託により実施し、地域ネットワーク・コミュニティを構築した事業所の雇用管理のノウハウを相互に活用する等の取組により、雇用管理改善の推進を図った。</p> <p>建設分野においては、業界団体と連携して共同パンフレット「今こそ！建設業」を作成し、建設業の魅力発信に努めた。</p>

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労働行政の立場から推進する。 また、平成29年4月1日から従業員500人以下の中小企業等についても適用拡大の途を開いた。 いわゆる「130万円の壁」について、就業調整を妨ぎ、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安定所主催の事業主説明会（セミナー）での周知 長崎所主催（参加事業所）311社（参加者数）358人 ②年金事務所主催の説明会での周知 ③事業主支援アドバイザー（4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450件） 平成31（令和元）年度のキャリアアップ助成金の週所定労働時間延長コースの計画認定件数31件、支給件数11件、支給決定件数4件、選択的適用拡大導入時処遇改善コース計画認定件数3件、支給申請件数0件の実績があった。 ○各ハローワークの取組例 雇用関係助成金等説明会及び年金事務所主催の説明会等での周知
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】。	厚生労働本省及びその他関係機関等から未手続事業場の情報把握を行い、全国労働保険事務組合連合会長崎支部と連携し、未手続事業場への加入勧奨及び手続き指導等を実施した。
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引き続き促進する【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	各種説明会において、リーフレットを配布するなどして中退金制度の説明を実施。

②対象別の待遇改善 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	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、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みとともに、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】。	長崎労働局長による労働法制の普及等のための講義を行った日に合わせて、各報道機関への投げ込みや局ホームページへの掲載、大学内でのチラシの配布を行った。また、当該講義の中で、学生アルバイトの労働条件確保についても説明を行い、各労働基準監督署内に設置した「若者相談コーナー（＝総合労働相談コーナー）」等の相談先を情報提供した。 ○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
3	学生・生徒等に対する関係法令等に関する教育の推進	多様な就業形態が増加する中で、労働関係法令について知ることは、労働関係の紛争や不利益な取扱いの未然の防止に役立つとともに、働き方を選択する上で重要であるため、学生・生徒等に対する労働関係法令に関する教育を進める。具体的には、労働関係法令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「知ってあり？～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、講師として中学・高校・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【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	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、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「知ってあり？まんが知って役立つ労働法Q&A～」を参加者全員に配布して、講義等を実施した。なお、令和元年度は県内の7大学等（計1,145人が受講）に講師を派遣した。 ○各ハローワークの取組例 ・高校・大学については、労働法制の基本的知識をまとめたパンフレット（まんが）を配付 ・高校・大学の進路指導担当者に対し、労働法関連の説明
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（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を周知。また、求人票の青少年雇用情報を基に、ハローワーク幹部が中心になり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 ・新卒求人開拓や職場定着指導時における周知 ・目につきやすい場所での認定企業情報の掲示

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【平成28-31年度にかけて継続的に実施】。 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【平成30-32年度にかけて継続的に実施】。	指導監督にあたっては、派遣元に対し、均等均衡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、派遣先に賃金情報の提供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。 また、令和2年4月1日改正労働者派遣法の確実な施行に向けて、集団説明会やミニセミナー等を実施した。
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きとともに、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台帳に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、請負への転換となった事業者について、いわゆる偽装請負とならないよう、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。
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、派遣元事業者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28-32年度にかけて継続的に実施】。	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な事業場に対しては、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・育児休業等に関するハラスメント防止対策の規定については、派遣先事業者にも適用されることについて周知を行った。

②対象別の待遇改善 ウ 短時間・有期雇用労働者に係る取組			
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の履行確保	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。 さらに、平成32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【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実施し、必要に応じて事業主に対し助言・指導等を行った。併せて令和2年4月のパートタイム・有期雇用労働法の施行に向け、その説明を行った。 また、同法の施行について、県北・県央・県内地区で独自の説明会を実施するなど広く周知を行った。
2	雇用管理の改善に向けた企業の自主的な取組の促進	雇用管理の改善に向けた企業の自主的な取り組みを支援・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の実施や、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【平成30-32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、自主点検を促すとともに、診断結果が一定水準を満たした場合には当該サイトにおいて「パートタイム労働者活躍企業宣言」を行うよう推奨した。
3	職務分析・職務評価の導入支援・普及促進	正規雇用労働者と短時間労働者・有期雇用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。	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。