

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)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2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	10,357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	45,809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2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	-	98.1%
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%	54.5%
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2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4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4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2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	367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2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	84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	84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2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	84件

(2)待遇改善について				
番号	項目	目標	プラン策定時	令和2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	84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	88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】。	【実績】 正社員求人人数（目標：47,617人以上）は45,809人（目標達成率：96.2%） 正社員就職件数（目標：10,513）は9,933件（目標達成率：94.5%） 正社員の有効求人倍率（年度平均）は、前年度（0.88倍）から減少し0.78倍 【主な取組】 新型コロナウイルス感染症拡大の影響から、事業所訪問による求人開拓の制限がある中、電話やFAX等による開拓について積極的に実施した。 求職者（求人者）担当者制を積極的に実施し、きめ細かな求人者・求職者サポートに取り組んだ
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【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	例年、事業主向け助成金説明会等のイベントを実施しているところではあるが、令和2年度においては、コロナ禍でイベント自粛が求められたため、窓口及び郵送等においてできる限りの周知を行った。 周知を行ったことにより、令和2年度全コースで計画認定件数337件、支給申請件数385件、支給決定件数410件の実績があった。 また、ハローワークにおいても、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、パンフレットの手交や、事業主アドバイザーによる訪問による周知、非正規求人事業所へのパンフレット送付を行った。
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】。	新型コロナウイルス感染拡大防止を徹底するため、労働局及びハローワークにおいては、訪問による要請は行わず、文書による要請を行った。
4	公的職業訓練等の実施	就業経験等に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・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	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（ユースメール認定）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】。	「若者雇用促進法」について、事業所・学校及び関係機関等との接触の際、資料等を活用した周知を行った。 ・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 ・無料職業紹介届け出学校に対し、各ハローワークを通じて求人不受理にかかる説明 ・求人確保キャンペーンにおける各事業主団体等に対する働き方改革と合わせた周知 ・③については、5カ年計画において目標とした認定13企業を達成していたが、さらなる認定に向け、求人事業所と接触の際に制度説明等のアプローチを行った（5カ年で16企業認定）  【各ハローワークの取組】 ・ハローワーク独自リーフ等を作成し、窓口及び学校訪問の個別相談を活用した周知 ・求人説明会における周知 ・学校担当者との会議や情報交換会における周知 ・企業面談会におけるユースメール認定企業PRに合わせた周知

2	新卒者等の正社員就職の実現	<p>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】。</p>	<p>・NAGASAKIこどもらい博実行委員会（県・長崎市・佐世保市・NAGASAKIサミットプロジェクト）において、大学3年生までの学生を対象とした企業説明会の開催  ・高校3年生を対象とした合同企業面談会の開催  ・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  ・求人受理時、各種イベント等企業との接触の際、「働きやすい環境づくり」について説明を行い、職場環境の改善や早期離職の防止に取り組んだ</p> <p>【各ハローワークの取組】  ・高校生を対象とした企業説明会の開催  ・高校進路指導担当者と企業との名利交換会の開催  ・企業情報発止のためのガイドブック、企業紹介動画の作成  ・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</p>
3	フリーター等に対する支援	<p>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】。</p>	<p>・各ハローワーク窓口で、非正規雇用を繰り返している求職者や、職歴がない少ない求職者に対し、ヤングハローワークで実施しているサービス（応募書類の作成支援、各種セミナー、担当者制による支援の実施等）について説明し、利用を勧めた。</p> <p>【各ハローワークの取組】  ・フレッシュワークと共催したセミナーの実施、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の選定、きめ細やかな就職支援の実施  ・オンラインによるセミナー、職業相談の実施</p>
4	ニートやひきこもりの方に対する支援	<p>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】。</p>	<p>・地域若者サポートステーション事業連絡票を使った若者サポートステーションとの連携を実施。連絡票による照会を行うことで相互の支援対象者の区分を明確化し、的確に窓口誘導を行った。  ・学校中退者等の情報を若者サポートステーションに引き継ぎ仕組み作りを長崎県教育庁と共同で展開している。</p> <p>【各ハローワークの取組】  ・巡回相談の実施と誘導  ・地域性新保険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  ・長崎県開催「地域若者サポートステーション連携会議」への参加</p>
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！ひとり親全カ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、マザーズ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。  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>長崎県下4所に設置しているマザーズコーナーを中心に、担当者制によるきめ細かな職業相談・職業紹介を推進するとともに、地方公共団体等との連携により、仕事と子育ての両立支援等に取り組む企業の情報、保育所・子育て支援サービス等に関する情報の提供を積極的に行った。  なお、例年実施している「出張ハローワーク！ひとり親全カ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月に地方自治体への臨時窓口を設置については、新型コロナウイルス感染症拡大の影響に伴い、中止せざるを得なかったことから、常設窓口への誘導等を強化した。</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。  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・キャリアアップの導入を促進し、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、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>・例年、事業主向け助成金説明会等のイベントを実施しているところではあるが、R2年度においては、コロナ禍でイベント自粛が求められていたため、労働局・ハローワーク（求人担当部門）窓口や郵送等にて、人材開発支援助成金の周知に取り組んだ。  ・高卒者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  ・I T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7コース・105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】  ・高校進路指導担当者に対する高卒者対象の訓練課程の説明  ・訓練受講を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</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。  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N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。  「地域限定正社員制度」や「年間採用」「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  ・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>

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>【実績】</p> <p>ハローワークの職業紹介により正規雇用につながった就職氷河期世代の就職件数（目標：852人以上）は1,347人（目標達成率：158.1%）</p> <p>【取組内容】</p> <p>ハローワーク長崎へ新たに「就職氷河期世代支援コーナー」を設置し、一人ひとりの課題に応じて、求職者担当制を用いた正社員化の実現等に向けたきめ細かい就職支援を強化した。</p> <p>また、専門窓口を設置していない各ハローワークにおいても、就職氷河期世代を対象としたミニ面談会などの取組を実施し、正社員就職に向けた支援を積極的に推進した。</p> <p>令和2年度より支援対象年齢を49歳まで拡大し、さらなる支援対象者の掘り起こしに努め、ハローワークをはじめ課題に応じた支援への適切なアウトリーチを図るため、連携会議の実施等関係機関との連携を強化した。</p> <p>令和2年6月に長崎県内の関係機関を構成員とする「ながさき就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム」を設置し、10月に就職氷河期世代の方が抱える固有の課題や今後の人材ニーズを踏まえつつ、個々人の状況に応じた支援により、正規雇用化をはじめとして、同世代の活躍の場をさらに広げられるよう、3年間で集中的に取り組むこととした「ながさき就職氷河期世代活躍支援プラン」を策定した上で、関係機関との連携強化に努めた。</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、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、新型コロナウイルス感染拡大の影響で集団説明会の開催は中止となったものの、訪問による個別指導を実施するとともに、長崎労働局ホームページにおいて改正派遣法にかかる資料を掲載し、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こととする方に対しては、前年度に引き続き、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ンキ）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給与決定の迅速化や、派遣元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>新型コロナ感染拡大防止を徹底し、個別指導や各種説明会等の機会を捉え、キャリアアップ助成金の周知等を図った。</p> <p>上記の個別指導や長崎労働局ホームページにおいて改正派遣法にかかる資料掲載を通じ、前年度に引き続き、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	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>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> <p>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	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>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> <p>事業主団体等が開催するセミナーにおいて、働き方・休み方改善コンサルタントが雇止め法理について説明を行った。</p>
3	高齢の有期契約労働者の無期転換の促進及びキャリアアップ助成金の活用促進	<p>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。</p> <p>併せて、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>	<p>例年、事業主向け助成金説明会等のイベントを実施しているところではあるが、令和2年度においては、コロナ禍でイベント自粛が求められたため、窓口及び郵送等においてできる限りの周知を行った。</p> <p>周知を行ったことにより、令和2年度正社員化コースで計画認定件数202件、支給申請件数320件、支給決定件数360件の実績があった。</p> <p>また、ハローワークにおいても、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、パンフレットの手交や、事業主アドバイザーによる訪問による周知、非正規求人事業所へのパンフレット送付を行った。</p>

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	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、パートタイム・有期雇用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。</p> <p>また、今年度より大企業に対し施行となったパートタイム・有期雇用労働法に基づく同一労働同一賃金の好事例を収集し労働局ホームページに掲載することで制度の普及・啓発に取り組んだ。</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	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】。	良質な雇用機会の創出・確保に向けた取組を支援するため、「地域活性化雇用創造プロジェクト」の活用について、長崎県へ提案し周知を図った。しかしながら、令和2年度においては、コロナ禍での実施の見通しが立たず応募を見送ったが、来年度実施に向けた厚生労働省が実施する説明会等の参加を勧奨した。

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、パートタイム・有期雇用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】。	例年、事業主向け助成金説明会等のイベントを実施しているところではあるが、令和2年度においては、コロナ禍でイベント自粛が求められたため、窓口及び郵送等においてできる限りの周知を行った。 周知を行ったことにより、令和2年度正社員化コースのうち多様な正社員の支給決定件数13件の実績があった。 また、ハローワークにおいても、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、パンフレットの手交や、事業主アドバイザーによる訪問による周知、非正規求人事業所へのパンフレット送付を行った。
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、パートタイム・有期雇用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。	各企業へのパートタイム労働法、パートタイム・有期雇用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2年度のパートタイム労働法第18条に基づく報告徴収84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37回参加者数1,014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（業務改善助成金等の活用）を図る。	最低賃金及び業務改善助成金の周知・広報 ・報道機関への発表 ・ホームページへの掲載 ・ポスター、リーフレットの配付（地方公共団体、商工会等、労働関係団体、各種業界団体、大型商業施設、学校、求人・広報誌等） ・広報誌への掲載依頼（地方公共団体、商工会等、労働関係団体、求人・広報誌等）
3	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】。	例年、事業主向け助成金説明会等のイベントを実施しているところではあるが、令和2年度においては、コロナ禍でイベント自粛が求められたため、窓口及び郵送等においてできる限りの周知を行った。 周知を行ったことにより、令和2年度の人材確保等支援助成金の特別育成訓練コースの計画認定件数66件、支給申請件数41件、支給決定件数58件の実績があった。 また、ハローワークにおいても、窓口（求人担当部門）での、人材開発支援助成金特別育成訓練コースの周知、活用相談、パンフレットの手交や事業主アドバイザーによる訪問による周知、非正規求人事業所へのパンフレット送付を行った。
4	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。 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。 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】。	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。 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2年度に受理した両立支援助成金の申請件数は227件・前年度155件） 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。

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	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】。	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。
---	----------------------------	---	---

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	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】。	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。
7	職場のハラスメント防止対策の強化	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】。	労使双方からのハラスメントに関する相談への対応。 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。 令和2年6月より大企業対象に施行となった労推法に基づくパワーハラ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4年4月の全面施行に向けて周知を行った。
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	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】。	【実績】 人材不足分野の就職件数は、（目標：7,256件以上）は6,755件（目標達成率：93.1%） 【主な取組】 ハローワーク長崎及びハローワーク佐世に設置する「人材確保対策コーナー」を中心に、地方公共団体や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。具体的には求職者への情報提供や二面談会を実施し、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。 福祉分野においては、職場の魅力を高め（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～」の改正版を作成し、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。 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。
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50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】。	例年、事業主向け助成金説明会等のイベントを実施しているところではあるが、令和2年度においては、コロナ禍でイベント自粛がめられたため、窓口及び郵送等においてできる限りの周知を行った。 また、ハローワークにおいても、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、パンフレットの手交や、事業主アドバイザーによる訪問による周知、非正規求人事業所へのパンフレット送付を行った。
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】。	厚生労働省及びその他関係機関等から未手続事業場の情報を収集し、全国労働保険事務組合連合会長崎支部（以下「労保連」という。）と連携して未手続事業場への加入勧奨を行い、労働局と労保連の合計で522件の自主成立に至った。
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】。	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	<p>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&amp;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】。</p>	<p>長崎労働局長及び労働局幹部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、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。なお、令和2年度は、コロナ禍の状況もあり、対面での講義の開催が難しい大学についてはオンラインでの講義やDVD視聴による講義を行った。</p> <p>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、労働局及び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。</p> <p>おって、対面での講義を実施した大学等に対しては、学生・生徒にアンケートを配布し、質問等の記載があった場合には、大学等を通して回答した。</p> <p>○各ハローワークの取組例</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「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</li> <li>・「大学等での職業講話における周知</li> <li>・「公正採用選考」にかかる資料を配布し、説明</li> <li>・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</li> </ul>
---	--------------------------	--	---

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】。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・局主催の企業説明会・面談会等において、ユースエール認定制度の周知を行うとともに、認定事業所を優先参加させるとともに、特別ブースを設け、認定を受けることのメリットをPRすることで認知度を高めた。</li> <li>・事業所訪問や事業所・事業主団体等と接触する機会を活用し、認定制度におけるメリットを具体的に説明し、認定企業の増加を目指した。</li> </ul> <p>【各ハローワークの取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・学卒求人提出事業所や、若年者の雇用に積極的な事業所に対するリーフレットを活用した制度の周知</li> <li>・認定企業情報のハローワーク庁舎内での掲示</li> </ul>
---	--------------------	---	--

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。
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【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	前年度に引き続き、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日に施行された改正労働者派遣法の確実な施行に向けて、長崎労働局ホームページにおいて改正派遣法にかかる資料を掲載し積極的な周知・啓発を実施した。
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28-32年度にかけて継続的に実施】。	前年度に引き続き、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、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でない事業場に対して、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、派遣先事業主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3年4月のパートタイム・有期雇用労働法の全面施行に向け、その説明を行った。 また、新型コロナウイルス感染症防止対策を踏まえ、局独自のオンライン説明会の実施や説明動画を長崎労働局YouTubeチャンネルで配信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。