

正社員転換・待遇改善実現プラン進捗状況

大阪労働局

(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28年度実績	平成29年度実績	平成30年度実績	令和元年度実績	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	360,000人(28-32年度累計値)	72,000人	61,126人	72,030人	70,902人	58,467人	46,131人
2	ハローワークにおける正社員求人数	1,900,000人(28-32年度累計値)	368,000人	397,097人	438,775人	459,041人	439,369人	354,230人

(1)正社員就職・転換等について			
①不本意非正規雇用労働者の正社員就職・転換等			
番号	取組	取組内容	現時点までの実績
1	利用しやすいハローワークづくりに向けた環境の整備	不本意非正規雇用労働者を始めとする求職者等のニーズに応えられる、利用しやすいハローワークを目指して、きめ細やかな就職支援の徹底や事業内容についてマスコミ等を活用した周知広報に積極的に取組む。	○自治体と連携したセミナーの実施、プレスリリースやマスコミを活用した周知、魅力的なセミナー等、各所で様々な取組みを実施する等、潜在的な利用者に対してハローワークの支援メニューの周知広報に取り組み、新規求職者の掘り起こしを図っている。
2	求職者ニーズの高い正社員求人確保	正社員求人確保については全業種・全職種で進めていくこととしているが、職業別正規雇用率（全国）が高く、ハローワークの求職者のニーズが高い（職種別正社員有効求人倍率（大阪）が低い等）職種である事務職、生産工程職において、求人受理窓口や事業所訪問時に積極的な確保に取組んでいく。	○求職者ニーズの高い職種（事務職、生産工程、運搬・清掃職等）を重点的に開拓する等、正社員求人確保に向けた取組を強化している。 また、各所が主催する面接会・求人説明会等でも正社員求人を優先している。 ○ハローワークにおける正社員求人数…令和2年度 目標：410,292人 実績：354,230人 目標達成率：86.3% ○正社員新規求人数 事務職：令和元年度42,239人 → 令和2年度28,200人（33.2%減） 生産工程：令和元年度37,775人 → 令和2年度28,404人（24.8%減）
3	正社員就職の実現に向けた就職支援の実施	正社員就職に向けた担当者制による個別支援について積極的に推進するとともに、正社員限定面接会等イベントを開催することによりマッチング強化に取り組む。特に、自身が主たる生計者である非正規雇用労働者に対しては、キャリアプランの策定や棚卸等コンサルティングを実施するなど、個々の利用者の状況に対応したきめ細かな就職支援を行う。	○職業紹介・相談窓口において、正社員就職のメリットを伝え、マッチングが図りやすい求人事前に準備し、積極的に提供。 ○正社員就職に向けて計画的な個別支援を実施。 ○面接会及び求人説明会においては、正社員求人を最優先に受付。
4	地方自治体と一体となった雇用対策の推進	多岐にわたる地域のニーズを地域の視点に立って的確に把握するとともに、ものづくり産業振興等地方自治体実施する産業施策、福祉施策、雇用施策、教育施策等との緊密な連携を図ることにより、人材確保の面からの支援等をはじめとする労働施策を効果的に実施していく。 連携基盤の強化にあたっては、国が行う無料職業紹介等と地方自治体が行う業務の一体的実施の取組や、国と地方自治体が連携・協力して重点的に取組む課題等に対しそれぞれ責任を持って取組み一体となって総合的に雇用対策に取り組むため雇用対策協定締結の取組を推進する。	○一体的実施の取組については、28カ所（大阪府、大阪市、堺市等）で実施（令和3年9月現在）。 ○雇用対策協定については、7自治体（大阪府、堺市、東大阪市、高槻市、吹田市、柏原市、寝屋川市）と締結（令和3年9月現在）。

正社員転換・待遇改善実現プラン進捗状況

大阪労働局

5	キャリアアップ助成金の活用促進	<p>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、多様な正社員制度の導入や非正規雇用労働者の人材育成の促進等を行うため、事業主や関係団体に対して制度の周知等を積極的に行う。特に能力開発機会の乏しい非正規労働者に対する人材育成については、キャリアアップ計画を提出した事業主に対し、フォローアップを含めた事業所訪問を効果的に実施する。</p>	<p>○キャリアアップ助成金の周知については、平成28年度において、各種事業主向けセミナー、研修会等における説明会を計67回実施した。また平成28年9月に年金の適用拡大や最低賃金の改定に伴い事業主団体及び事業主に対し訪問、郵送による周知を行った。平成29年度においてはセミナー等を70回、平成30年度は33回、令和元年度は17回、令和2年度は新型コロナウイルス感染症の影響下において感染防止対策を講じた上で、1回実施した。また各ハローワークを通じた周知及び社会保険労務士会や労働保険事務組合等に対する周知依頼を実施。</p> <p>○事業所訪問については、平成28年度は計画提出事業主に対し183件、平成29年度は421件、平成30年度は121件、令和元年度は155件の訪問を実施。令和2年度については新型コロナウイルス感染症の影響により実施せず。</p>
6	業界団体等への要請	<p>大阪労働局において、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公共職業安定所長等の幹部職員が取組を働きかけていく。</p>	<p>○正社員求人をお奨励するリーフレットを活用し、個別に事業所に対してお奨励するとともに、業界団体の機関誌に正社員求人確保に向けた周知広告を掲載することにより、企業に対して正社員雇用をお奨励した。</p>
7	公的職業訓練等の実施	<p>就業経験や希望職種等に応じた公的職業訓練の適切な受講あっせんや、地方公共団体との連携のもと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。</p>	<p>○若者を中心とした非正規労働者等について、国家資格の取得により正社員就職を目指す訓練コースを開講。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・平成30年度受講者：140名</li> <li>・令和元年度受講者：174名</li> <li>・令和2年度受講者：214名</li> </ul>

②対象者別の正社員転換等			
ア)若者、子育て女性等に係る取組			
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が行われており、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。	○ハローワークの新規学卒求人票に青少年雇用情報欄を設け、新卒採用者の勤続状況・所定外労働時間・有給休暇の取得日数・自己啓発支援の有無等について情報提供を行っている。民間事業者についても職場情報の提供について取り組んでいく機会をとらえて働きかけている。 ○長時間労働や賃金不払い残業に関する法令違反について、労働局の職業安定課と監督課の部門間で連携を取り、法令違反のあった事業所の新規学卒求人について受理しないよう体制を整えている。 ○ユースエール認定については、各ハローワークにおいて制度周知と取得勧奨を行っている。（認定件数8件：平成28年度末）（認定件数13件：平成29年度末）（認定件数21件：平成30年度）（認定件数35件：令和元年度）（認定件数41件：令和2年度）
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】。	○大学と協力し、ハローワークによる出張相談460回、セミナー105回開催（平成28年度） ハローワークによる出張相談472回、セミナー72回開催（平成29年度） ハローワークによる出張相談332回、セミナー51回開催（平成30年度） ハローワークによる出張相談282回、セミナー32回開催（令和元年度） ハローワークによる出張相談322回、セミナー50回開催（令和2年度） ○高校と協力し、ジュニアインターンシップ12校 177人、キャリア探索プログラム313回 12,032人に実施した。（平成28年度） ジュニアインターンシップ7校 116人、キャリア探索プログラム209回 8,781人（平成29年度） 就職ガイダンス 1・2年生向け：1校40人、3年生向け：27校789人（平成30年度） 就職ガイダンス 1・2年生向け：2校65人、3年生向け：22校725人（令和元年度） 就職ガイダンス 1・2年生向け：0人、3年生向け：9校169人（令和2年度） ○既卒3年以内の者や中退者を対象とした三年以内既卒者等採用定着奨励金を活用し、既卒3年以内の者や中退者が応募できる求人をハローワークにおいて2,661件受理した。（平成28年度）

<p>3</p>	<p>フリーター等に対する支援</p>	<p>いわゆるフリーター等の正社員転換を促進するため、引き続き、わかもの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、わかものハローワーク等の利用の周知強化、夜間や土日でも就職に関わる相談を行えるように電話・メールによる相談事業、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。</p>	<p>○大阪わかものハローワーク、あべのわかものハローワークにおける個別支援件数 2 6, 3 5 2 人、正社員就職数 2, 4 4 1 人。(平成 2 8 年度) 個別支援件数 2 1, 4 9 4 人、正社員就職数 2, 0 0 7 人(平成 2 9 年度) 個別支援件数 2 2, 3 8 1 人、正社員就職数 2, 0 0 6 人(平成 3 0 年度) 個別支援件数 2 0, 0 4 7 人、正社員就職数 1, 7 1 0 人(令和元年度) 個別支援件数 1 2, 6 3 1 人、正社員就職数 8 6 3 人(令和 2 年度) ○在職中のフリーター等が平日夜間や土日に電話・メールで相談ができる「おしごとアドバイザー事業」(厚生労働本省の委託事業)について、各ハローワークを通じて周知、利用促進を行った。</p>
<p>4</p>	<p>ニートやひきこもりの方に対する支援</p>	<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。</p>	<p>○地域若者サポートステーション事業として、大阪府内 9 箇所(三島地域、泉州地域、大阪市地域、中河内地域、北河内地域、南河内地域、とよの地域、堺地域、大阪府地域)に支援拠点を常設し、若年無業者等に対し、キャリアコンサルティング等による専門的な相談、コミュニケーション訓練、職場見学など、就労に向けた支援を実施。 ・平成 3 0 年度地域若者サポートステーション利用件数 2 4,3 2 7 件 ・令和元年度地域若者サポートステーション利用件数 2 6,4 6 4 件 ・令和 2 年度地域若者サポートステーション利用件数 2 3,5 1 5 件</p>

<p>5</p>	<p>子育て女性等、ひとり親家庭の親に対する支援</p>	<p>マザーズハローワーク事業実施拠点及び女性活躍応援コーナーを中心に、女性の様々なライフステージに対応した職業生活における活躍を応援するための支援を行う。</p> <p>また、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月に地方自治体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場合には、常設窓口への誘導等を強化する。また、マザーズハローワークにおいて、ひとり親の就職支援担当の専門相談員の配置、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、併用可能となったトライアル雇用助成金と特定求職者雇用開発助成金を活用し、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等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設定促進、職業訓練におけるEラーニング等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>○「出張ハローワーク！ひとり親全力サポートキャンペーン」について、大阪府内の全地方自治体に対して働きかけを行い、臨時相談窓口の設置・ハローワーク事業周知リーフレットの郵送・配布依頼を行った。取組実績については以下の通り。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・平成28年度 臨時窓口設置件数：18 相談件数：173 就労支援対象となった数：69 就職件数：36</li> <li>・平成29年度 臨時窓口設置件数：29 相談件数：239 就労支援対象となった数：76 就職件数：44</li> <li>・平成30年度 臨時窓口設置件数：31 相談件数：218 就労支援対象となった数：82 就職件数：49</li> <li>・令和元年度 臨時窓口設置件数：33 相談件数：159 就労支援対象となった数：80 就職件数：41</li> <li>・令和2年度 臨時窓口設置件数：19 相談件数：87 就労支援対象となった数：74 就職件数：29</li> <li>・令和3年度 臨時窓口設置件数：13</li> </ul>
<p>6</p>	<p>若者の職業能力開発の推進</p>	<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の整備を推進するとともに、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>○若者の職業能力開発を支援するため、大阪府内の職業技術専門学校において電気主任技術、溶接・板金技術、ITCプログラミング等の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（主に1年間）の訓練コースを開講。（受講者：平成29年度277名、平成30年度255名、令和元年度274名、令和2年度253名）</p> <p>○企業内での人材育成に取り組む事業主を支援するために、事業主団体や金融機関と連携し、国の人材育成支援策の周知を行った。また、ハローワークでは、求人受理時や事業所訪問時等に、人材育成に取り組む事業主に対して、個別に人材育成支援策の利用促進の働きかけを実施した。</p> <p>○平成29年度末時点における、人材開発支援助成金の支給実績は、雇用型訓練コースが184件、制度導入コース（セルフ・キャリアドック制度）が2,155件、制度導入コース（社内検定制度）が31件、平成30年度末では、雇用型訓練コースが75件、制度導入コース（セルフキャリアドック制度）が3,358件、制度導入コース（社内検定制度）が106件。令和元年度末では、雇用型訓練コースが176件、制度導入コース（セルフキャリアドック制度）が2,834件、制度導入コース（社内検定制度）が67件。令和2年度末では、雇用型訓練コースが173件、制度導入コース（セルフキャリアドック制度）が213件、制度導入コース（社内検定制度）が10件。</p>

7	<p>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>	<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・近畿圏の大学等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掲載する。 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。</p>	<p>○ユースエール認定企業等の企業情報を検索できる「若者雇用促進総合サイト」を通じて情報提供。 ○新卒応援ハローワークやハローワークプラザ難波において、移住に関する支援制度や生活情報等を提供。</p>
8	<p>就職氷河期世代等に対する支援</p>	<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、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。 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。</p>	<p>○長期不安定雇用者（概ね45歳未満）の支援に係る令和元年度実績（わかもの支援窓口の実績） 新規登録者数8,005件、相談件数33,087件、就職件数4,674件、セミナー実施（626回、参加者数9,576人）、就職面接会実施（156回、参加企業数208社、参加者数501人）</p> <p>令和2年度は大阪府内4所（梅田、阿倍野、堺、枚方）に専門窓口を設置し、支援の強化を図る。ハローワークの職業紹介により、正社員に結びついた就職氷河期世代（35歳から54歳）の不安定就労者・無業者の目標件数5,592件 実績：6,868件 目標達成率：122.8%</p> <p>令和3年度は大阪府内6所（梅田、大阪東、阿倍野、堺、布施、枚方）に拡充し、更なる支援強化を図るとともに、当該世代を対象とした求人の積極的な確保に努める。ハローワークの職業紹介により、正社員に結びついた就職氷河期世代（35歳から54歳）の不安定就労者・無業者の目標件数6,326件 実績：3,187件 目標達成率：進捗率50.4%（令和3年7月末現在）</p> <p>○地域若者サポートステーションでは、就職氷河期等無業者一体型支援モデルプログラムとして、生活困窮者自立支援スキームとサポステ事業の「一体的支援窓口」を整備し、原則ワンストップ型で必要な支援・プログラムの提供を令和元年～令和2年の2か年計画で実施。（全国12箇所・大阪府2箇所） また、全国の地域若者サポートステーションにおいて、令和2年度から就職氷河期世代（40歳代）までの支援体制を全国的に整備。（全国17箇所・大阪府9箇所）</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を盛り込んでおり、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、不安定な雇用に限ることのないよう労働局の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【平成28～32年度にかけて継続的に実施】。</p>	<p>○平成27年度改正労働者派遣法の内容を再度周知する為、平成28年12月から平成29年3月にかけて派遣元事業主を対象とした説明会を行った。 開催数12回 参加者1,010名</p> <p>○派遣元に対する定期指導時に、平成27年度改正労働者派遣法に盛り込まれた雇用安定措置が適正に運用されるよう周知を行った。</p> <p>○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が不安定雇用に限ることがないよう、特別相談窓口を設置し相談対応を行った。 →平成30年度においても継続実施した。</p> <p>○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」の円滑な施行のため、定期的に実施している労働者を対象としたセミナー内で制度の周知を図った。 →平成30年度、令和元年度、令和2年度においても継続実施した。</p> <p>○平成29年度から引き続き、派遣元に対する定期指導時において雇用安定措置等の改正労働者派遣法に係る制度周知を図るとともに、制度の履行状況についての確認を行った。</p> <p>○関係機関等において外部講師として講演する機会に、改正労働者派遣法の内容の周知を行った。</p> <p>○派遣元を対象とした新規許可・更新後の説明会等において、雇用安定措置等の改正労働者派遣法に係る内容について周知啓発を行った。</p>
2	その他	<p>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啓発を行う。</p>	<p>○派遣元を対象とした新規許可・更新後の説明会等において、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った。 →平成30年度、令和元年度、令和2年度においても継続実施した。</p> <p>○平成29年度から引き続き、派遣元に対する定期指導の際及び関係機関等にて外部講師として講演する機会において、紛争防止措置を派遣契約において定める義務について周知啓発を行った。</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について、労働局・労働基準監督署・ハローワークの窓口において周知するほか、セミナー等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】。	<p>○無期転換ルールの目的、制度と仕組みを解説したリーフレットを窓口配架し、来庁する労使関係者に対して周知するとともに、リーフレットを必要とする事業主団体に必要な枚数を配付している。令和3年度については、令和2年7月以降、新型コロナウイルス感染症防止等の影響もあり、厚生労働省委託事業「労働契約等解説セミナー2021」（オンラインセミナー等）の周知・広報について、大阪労働局ホームページ等を通じて、主に大阪府内の労働者、事業主及び人事労務担当者などに広く参加を呼び掛けている。また、緊急事態遷延が解除されれば、働き方・休み方改善コンサルタントが企業訪問する事業場に同行し、無期転換ルールと継続雇用の高齢者に対する特例の目的、制度と仕組みを説明等を行うこととしている。</p> <p>○監督課・指導課・ハローワーク、事業主団体が開催するセミナーや説明会において、無期転換ルールと継続雇用の高齢者に対する特例の目的、制度と仕組みを解説するとともに、セミナー・説明会終了後に個別相談会を開催し、参加者からの相談に応じることとしている。令和2年度からは、新型コロナウイルス感染症防止のため、セミナーや説明会の開催が制限されてきたため、説明会等の開催に併せて関係リーフレットの配布を行うこととしている。</p> <p>○大阪府下の全地方公共団体のほか、経済団体や労働組合、行政関連団体に対し、その発行する広報紙誌に無期転換ルールの目的、制度と仕組みに関する記事の掲載を依頼した。</p> <p>○各戸配布の地域情報誌に依頼し、無期転換ルールの目的、制度と仕組みに関する解説記事を掲載した。</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。	<p>○監督課・指導課・ハローワーク、事業主団体が開催するセミナーや説明会において、平成24年の改正労働契約法で加えられた「雇止め法理」について概説することとしている。</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により有期雇用労働者の正規雇用等への転換について活用促進を図る。	<p>○キャリアアップ助成金を活用した正社員転換数（支給対象人数）は平成28年度9,238人と対前年度20.8%増、平成29年度は20,699人と対前年度124.1%増となった。平成30年度は24,367人と対前年度17.7%増、令和元年度は18,881人と対前年度22.5%減、令和2年度は、19,139人と対前年度1.4%増となっている。</p>

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	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。	○パートタイム労働法や、令和2年度から改正施行されているパートタイム・有期雇用労働法に基づく事業主からの報告徴収の際に、パートタイム・有期雇用労働者の雇用管理改善のための事業主への支援の一環として取組事例の収集に努めた。
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	産業政策と一体となって正社員雇用の創出に取り組む都道府県を支援する「地域活性化雇用創造プロジェクト」により、各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。	○ハローワークの求人部門において、窓口や事業所訪問等あらゆる機会を活用して正社員求人の提出及び転換勧奨を行い、雇用管理改善につなげている。 ○正社員転換・待遇改善については、労働局内の各部が連携を図りつつ、関係団体等に啓発を実施するとともに、ハローワークにおいても、管内主要企業等を幹部自らが訪問し啓発を実施。

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	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、作成された「多様な正社員」及び「無期転換」に関するモデル就業規則について周知を実施。	○配付要望のあった労使団体に対し、モデル就業規則を提供するとともに、事業主からの個別相談において、モデル就業規則に基づいて説明を行う等により周知を実施している。
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。	○パートタイム労働法や、令和2年度から改正施行されているパートタイム・有期雇用労働法に基づく事業主からの報告徴収の際にマニュアルを配布する等により、制度の導入を促進した。 ○令和2年度に「短時間正社員制度セミナー」を開催し、制度導入マニュアルなどを周知した。
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、助成金の活用促進を図る。	○キャリアアップ助成金の活用については平成28年度において計画件数が対前年度41%増、申請件数は43.4%増、平成29年度は計画件数が対前年度24.6%増、申請件数は35.3%増、平成30年度は計画件数が対前年度25.5%減、申請件数は24.0%増、令和元年度は計画件数が対前年度4.2%減、申請件数は17.0%減、令和2年度は計画件数が対前年度5.4%減、申請件数は3.1%減となっている。
(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ってきたところであり、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。	○労働者等からの相談を端緒として、パートタイム・有期雇用労働法に基づく報告徴収等により、均等・均衡待遇の確保を推進した。 ○パートタイム・有期雇用労働法に関する説明会を継続して開催し、不合理な待遇差について広く周知を行っている。

正社員転換・待遇改善実現プラン進捗状況

大阪労働局

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。	○最低賃金周知依頼件数は、地方公共団体、マスコミ等、また相談会等イベントを活用し積極的に行った結果、平成28年度8,441件、29年度7,503件、30年度8,449件、令和元年度14,820件、令和2年度3,308件となった。また、違反の恐れのある事業場を選定の上行う監督は、平成28年度881件、29年度896件、30年度998件、令和元年度1054件、2年度49件の監督を実施した。
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年度においてキャリアアップ助成金の処遇改善コース（賃金テーブル改定、健康管理コース等）の支給申請件数は対前年度6.8%増。人材育成コースについては19.3%増、平成29年度は処遇改善コースでは対前年度22.7%増、人材育成コースでは17.6%減、平成30年度は処遇改善コースが対前年度9.9%増、人材育成コース（平成30年度から人材開発支援助成金の特別育成訓練コース）は1.5%増、令和元年度は処遇改善コースが対前年度21.9%減、特別育成訓練コースは4.3%増、令和2年度は処遇改善コースが対前年同期比12.9%減、特別育成訓練コースは11.9%増となっている。

<p>4</p>	<p>育児休業・介護休業の取得推進</p>	<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、有期雇用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、育休復帰支援プランによる取組を促進する。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は、中小企業両立支援助成金（代替要員確保コース）助成金を支給し、支援する。</p> <p>また、有期雇用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、介護支援プランによる取組を促進する。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。</p>	<p>○非正規労働者が育児休業及び介護休業を取得し、継続就業しやすくなるため、有期契約労働者の育児休業及び介護休業の取得要件を緩和（平成29年1月1日施行）する改正育児・介護休業法（平成29年1月1日施行）の周知を図るとともに、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、育休復帰支援プランの策定支援を行った。</p> <p>○両立支援等助成金（育児休業等支援コース）により、非正規労働者の育児休業の取得及び職場復帰の取組を行う中小企業事業主に対する助成を行った。</p> <p>【支給実績】</p> <p>平成28年度 ①代替要員確保コース：13,600千円／27件 ②育休復帰支援プランコース：31,500千円／127件</p> <p>平成29年度 育児休業等支援コース ①育児休業取得時87,930千円／295件（うち有期雇用51件） ②職場復帰時22,800千円／76件（うち有期雇用6件） ③代替要員確保時44,075千円／89件（うち有期雇用0件）</p> <p>平成30年度 育児休業等支援コース ①育児休業取得時84,180千円／287件（うち有期雇用50件） ②職場復帰時23,710千円／79件（うち有期雇用10件） ③代替要員確保時29,110千円／58件（うち有期雇用8件）</p> <p>令和元年度 育児休業等支援コース ①育児休業取得時147,195千円／502件（うち有期雇用88件） ②職場復帰時47,125千円／157件（うち有期雇用26件） ③代替要員確保時45,380千円／89件（うち有期雇用14件）</p> <p>令和2年度 育児休業等支援コース ①育児休業取得時77,475千円／265件（うち有期雇用37件） ②職場復帰時49,720千円／168件（うち有期雇用21件） ③代替要員確保時30,390千円／59件（うち有期雇用11件）</p> <p>※平成29年度より「両立支援等助成金・育児休業等支援コース」として統合し、①育休取得時、②職場復帰時、③代替要員確保時に支給を実施</p> <p>○仕事と介護が両立しやすい職場環境を整備する際に、企業が活用できる「仕事と介護の両立支援対応モデル」の普及を図ったほか、個々の労働者が仕事と介護を両立できるよう「介護支援プランモデル」を活用し、同プランの策定支援を行った。</p> <p>○また、同プランに基づき、休業取得・職場復帰させた事業主に対して両立支援等助成金（介護離職防止支援コース）による助成を行った。</p> <p>【支給実績】</p> <p>平成29年度 介護離職防止支援コース2,610千円／5件（うち有期雇用0件）</p> <p>平成30年度 介護離職防止支援コース3,435千円／6件（うち有期雇用3件）</p> <p>令和元年度 介護離職防止支援コース11,910千円／34件</p> <p>令和2年度 介護離職防止支援コース15,585千円／52件</p> <p>※令和元年度より支給上限について無期契約労働者・有期契約労働者各1人から1年度5人に改正された。</p>
----------	-----------------------	---	---

正社員転換・待遇改善実現プラン進捗状況

大阪労働局

5	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>○平成28年度においては、改正育児・介護休業法等説明会を3回(定員600名)開催する等、事業主に対する説明会の機会において計50回説明し、事業主の妊娠・出産等ハラスメントの防止措置の内容について周知・啓発を図った。また、妊娠等による不利益取扱いやハラスメントに関する相談にも迅速に対応、必要に応じ、紛争解決援助や事業主からの報告徴収を行った。</p> <p>○平成29年度においては、均等法、育児・介護休業法に基づく報告徴収を実施、ハラスメント防止措置について未整備の企業に対して行政指導を行った。報告徴収実施件数は368件。</p> <p>○平成30年度以降についても平成29年度と同様に報告徴収を実施している。助言件数は、平成30年度は、セクシュアルハラスメント214件、妊娠・出産・育児・介護休業等ハラスメント665件。令和元年度は、セクシュアルハラスメント307件、妊娠・出産・育児・介護休業等ハラスメント958件。令和2年度はセクシュアルハラスメント169件、妊娠・出産・育児・介護休業等ハラスメント503（妊娠・出産ハラスメント173件。育児ハラスメント165件、介護ハラスメント165件）件。</p>
6	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。	<p>○パワーハラスメント対策導入マニュアル等については、年間通じて事業主や労働者からの相談の際に必要なに応じて配布。</p> <p>○平成29年度においては、9月から12月までの期間、セクハラ・パワハラ・妊娠等ハラスメントについて、「全国ハラスメント撲滅キャラバン」と銘打ち一元的に周知啓発を行い、11月にはハラスメント防止セミナーを開催した。また、セクハラ・パワハラ・妊娠等ハラスメントについて一元的にまとめたチラシを作成、適宜配布している。</p> <p>○平成30年度についても、平成29年度と同様に「全国ハラスメント撲滅キャラバン」を実施した。</p> <p>○令和元年6月5日に改正労働施策総合推進法が公布され、大企業については令和2年6月1日からパワーハラスメント対策が事業主の義務となったことから、リーフレットの配付等により法の周知を実施。法施行後は、労推法に基づく報告の請求を実施。報告の請求の実施件数は、令和2年度は37件、令和3年度は9月末現在で6件。</p> <p>○令和元年度、令和2年度は12月に「ハラスメント撲滅月間」を実施。令和3年度も同様に予定している。</p>
7	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。	<p>○長時間労働による健康障害の防止、計画的な連続休暇の設定と年次有給休暇の取得増による健康増進を促すべく、使用者団体等に対し、ゴールデンウィーク・夏季・秋季を対象にポスター、リーフレットを配布し、指導・助言を行っている。</p> <p>○労働局、労働基準監督署において、長時間労働削減、法定労働条件確保に関する説明会の開催、事業場の指導を実施した。また、11月の「過重労働解消キャンペーン」においては、若者の「使い捨て」が疑われる事業場も対象に監督指導を実施した。</p>

正社員転換・待遇改善実現プラン進捗状況

大阪労働局

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、人材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、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。	○両立支援制度の導入や各種助成金の活用を促進する等により「働きやすい職場づくり」を推進した。 (※職場定着支援助成金は平成30年度から人材確保等支援助成金に名称変更)
9	労働保険の適用の促進	労働保険未手続事業者の一掃対策を引き続き推進する。	○令和元年度から労働保険適用促進第7次3カ年計画により、未手続事業者にかかる一掃対策に積極的に取り組んだ結果、手続き指導に係る成立件数が令和元年度は目標800件に対し1,014件となり、令和2年度は目標を1,000件に対し、1,573件となっている。

②対象者別の待遇改善			
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	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。	<p>○平成28年度においては、事業主団体への要請について、6事業主団体（一般社団法人大阪外食産業協会、日本チェーンストア協会関西支部、オール日本スーパーマーケット協会、大阪府カラオケボックス協会、大阪府飲食業生活衛生同業組合、大阪府書店商業組合）へ要請を行った。このほか、以下により周知や相談対応を実施。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・府下13監督署へ「若者相談コーナー」の設置。</li> <li>・大学等における「学生アルバイト相談会等」を5月～7月にかけて5大学5回開催。相談及びチラシ・冊子等の配付による相談窓口等の周知を行った。</li> </ul> <p>○平成29年度においては、事業主団体への要請について、7事業主団体（公益法人全国学習塾協会近畿支部、一般社団法人大阪外食産業協会、日本チェーンストア協会関西支部、オール日本スーパーマーケット協会、大阪府カラオケボックス協会、大阪府飲食業生活衛生同業組合、大阪府書店商業組合）へ要請を行った。このほか、以下により周知や相談対応を実施。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・府下13監督署へ「若者相談コーナー」の設置。</li> <li>・大手コンビニエンスストア3社、フランチャイズオーナーへの「学生アルバイトの労働条件確保キャンペーン」周知要請の実施。</li> <li>・コンビニエンスストア・フランチャイズオーナー向け労働法セミナーの開催（7月 計4回）。</li> <li>・大学等における「学生アルバイト相談会」を5月～7月にかけて9大学10回開催。相談及びチラシ・冊子等の配付による相談窓口等の周知を行った。</li> </ul> <p>○平成30年度においては、事業主団体への要請について、7事業主団体（公益法人全国学習塾協会近畿支部、一般社団法人大阪外食産業協会、日本チェーンストア協会関西支部、オール日本スーパーマーケット協会、大阪府カラオケボックス協会、大阪府飲食業生活衛生同業組合、大阪府書店商業組合）へ要請を行った。このほか、以下により周知や相談対応を実施。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・府下13監督署へ「若者相談コーナー」の設置。</li> <li>・大手コンビニエンスストア3社、フランチャイズオーナーへの「学生アルバイトの労働条件確保キャンペーン」周知要請の実施。</li> <li>・大学等における「学生アルバイト相談会」を5月～7月にかけて7大学1専門学校で開催。相談及びチラシ・冊子等の配付による相談窓口等の周知を行うとともに、専門学校ではセミナーを2回行った。</li> </ul> <p>○令和元年度においては、事業主団体への要請について、7事業主団体（公益法人全国学習塾協会近畿支部、一般社団法人大阪外食産業協会、日本チェーンストア協会関西支部、オール日本スーパーマーケット協会、大阪府カラオケボックス協会、大阪府飲食業生活衛生同業組合、大阪府書店商業組合）へ要請を行った。このほか、以下により周知や相談対応を実施。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・府下13監督署へ「若者相談コーナー」の設置。</li> <li>・大手コンビニエンスストア3社、フランチャイズオーナーへの「学生アルバイトの労働条件確保キャンペーン」周知要請の実施。</li> <li>・大学等における「学生アルバイト相談会」を4月～7月にかけて5大学で開催。相談及びチラシ・冊子等の配付による相談窓口等の周知を行った。</li> </ul> <p>○令和2年度においては、事業主団体への要請について、7事業主団体（公益法人全国学習塾協会近畿支部、一般社団法人大阪外食産業協会、日本チェーンストア協会関西支部、オール日本スーパーマーケット協会、大阪府カラオケボックス協会、大阪府飲食業生活衛生同業組合、大阪府書店商業組合）へ要請を行った。このほか、以下により周知や相談対応を実施。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・府下13監督署へ「若者相談コーナー」の設置。</li> <li>・大手コンビニエンスストア3社、フランチャイズオーナーへの「学生アルバイトの労働条件確保キャンペーン」周知要請の実施。</li> <li>・大学等における「学生アルバイト相談会」を7月に1大学で開催。相談及びチラシ・冊子等の配布による相談窓口等の周知を行った。</li> </ul> <p>○令和3年度において、事業主・業界団体への要請については、本省で実施していることから今年度は見送り、以下により周知や相談対応を実施。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・局指導課及び府下13監督署で「若者相談コーナー」を設置し、相談対応を実施。</li> <li>・大学における「学生アルバイト相談会」を10月に1大学で開催（5月に開催予定も緊急事態宣言中のため延期）し、相談及びチラシ・冊子等の配布による相談窓口等の周知を行った。</li> </ul>

<p>3</p>	<p>学生・生徒等に対する労働法制の周知</p>	<p>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、大学・高校等で労働法制に係るセミナー等を積極的に実施するとともに、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&amp;A～」について、学校等で活用できるよう周知・活用の促進等を図る。</p>	<p>○大学、高校等へ出向き、「これってあり？～まんが知って役立つ労働法Q &amp; A～」等の資料を用いて、労働法制セミナーを実施した。実績は、以下のとおり。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・平成28年度              大学：17校、受講者数1,418名    短大：8校、受講者数331名              専修学校：10校、受講者数424名    高校：15校、受講者数1,539名              合計 50校（のべ件数）、受講者数3,712名</li> <li>・平成29年度              大学：19校、受講者数1,789名    短大：4校、受講者数322名              専修学校：15校、受講者数688名    高校：16校、受講者数2,712名              合計 54校（のべ件数）、受講者数5,511名</li> <li>・平成30年度              大学：20校、受講者数2,360名    短大：2校、受講者数72名              専修学校：13校、受講者数649名    高校：21校、受講者数3,540名              合計 56校（のべ件数）、受講者数6,621名</li> <li>・令和元年度              大学：12校、受講者数1,285名    短大：1校、受講者数35名              専修学校：6校、受講者数649名    高校：5校、受講者数224名              合計 24校（のべ件数）、受講者数2,193名</li> <li>・令和2年度              大学：5校、受講者数2,173名    短大：1校、受講者数48名              専修学校：3校、受講者数251名    高校：1校、受講者数90名</li> <li>・令和3年度（9月末日時点）              大学：1校、受講者数119名    短大：1校、受講者数31名              専修学校：1校、受講者数17名    高校：0校、受講者数 0名</li> </ul> <p>○大阪府下の大学・短期大学80校に対し、学生に対する労働法制周知の必要性、労働法制セミナー（以下、セミナー）の開催及び講師派遣受け入れの準備がある旨を記した案内文並びに局独自作成のリーフレットを平成31年3月に送付した。</p> <p>また、労働法制周知の必要性、セミナーの開催等については、局ホームページのトップページに掲載することで更なる周知を図るとともに、同セミナーの申し込みをFAXだけでなくホームページからも可能としている。</p> <p>なお、大阪府社会保険労務士会と協議し、高校に対するセミナーは、令和元年度から同会が実施している「出前授業」で対応することとなった。</p>
----------	--------------------------	---	--

5	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。	○ユースエール認定企業をはじめとする雇用管理の優良な企業やワークライフバランスを推進する企業が情報発信する合同説明会を平成28年12月15日と平成29年3月9日に開催した。（参加者12月15日：117人、3月9日：155人）ユースエール認定企業が優先して参加できる合同就職面接会を平成29年6月7日に開催した。（参加者195人）ユースエール認定企業が優先して参加できる合同就職面接会を平成30年10月12日に開催した。（参加者235人）ユースエール認定企業が優先して参加できる合同就職面接会を令和元年10月11日に開催した。（参加者125人）ユースエール認定企業が優先して参加できる合同就職面接会を令和2年10月19日から10月30日にかけて開催した。（参加者212人）
②対象者別の待遇改善 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】。 また、働き方改革関連法の成立に伴う改正後の労働者派遣法において、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【平成30～32年度にかけて継続的に実施】。	○派遣元を対象とした説明会を開催し、平成27年度改正労働者派遣法に盛り込まれた均等・均衡待遇等が適正に運用されるよう周知を図った。 ○平成29年度から引き続き、派遣元に対する定期指導時において均等・均衡待遇等の改正労働者派遣法に係る制度周知を図るとともに、制度の履行状況についての確認を行った。 ○関係機関等において外部講師として講演する機会に、改正労働者派遣法の内容の周知を行った。 ○派遣元を対象とした新規許可・更新後の説明会等において、均等・均衡待遇等の改正労働者派遣法に係る内容について周知啓発を行った。 ○働き方改革関連法の成立に伴う改正後の労働者派遣法の円滑な施行に向けた取り組みについて、令和元年度において、派遣元に対してはセミナーを開催（38回1,820名参加）するとともに、セミナー不参加の派遣元については資料送付を行うことにより管内の全派遣元事業主に周知を行った。また、派遣先についてもセミナーを開催（令和元年度：4回1,642名参加、令和2年度：12回391名参加）し、周知を図った。

<p>2</p>	<p>教育訓練、キャリアコンサルティングの実施等</p>	<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。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】。</p>	<p>○新規許可申請及び更新事業者に対して、平成27年度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が確実に取られているか確認を行った。</p> <p>○平成29年度から引き続き、派遣元に対する定期指導時において教育訓練、キャリアコンサルティング等の改正労働者派遣法に係る制度周知を図るとともに、制度の履行状況についての確認を行った。</p> <p>○関係機関等において外部講師として講演する機会に、改正労働者派遣法の内容の周知を行った。</p> <p>○派遣元を対象とした新規許可・更新後の説明会等において、教育訓練、キャリアコンサルティング等の改正労働者派遣法に係る内容について周知啓発を行った。</p>
<p>3</p>	<p>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>	<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【平成28～32年度にかけて継続的に実施】。</p>	<p>○平成28年度においては、改正育児・介護休業法等説明会を3回(定員600名)開催する等、事業主に対する説明会の機会において計50回説明し、事業主の妊娠・出産等ハラスメントの防止措置の内容について周知・啓発を図った。また、妊娠等による不利益取扱いやハラスメントに関する相談にも迅速に対応、必要に応じ、紛争解決援助や事業主からの報告徴収を行った。</p> <p>○平成29年度においては、均等法、育児・介護休業法に基づく報告徴収を実施、ハラスメント防止措置について未整備の企業に対して行政指導を行った。報告徴収実施件数は368件。</p> <p>○平成30年度以降についても平成29年度と同様に報告徴収を実施している。助言件数は、平成30年度は、セクシュアルハラスメント214件、妊娠・出産・育児・介護休業等ハラスメント665件。令和元年度は、セクシュアルハラスメント307件、妊娠・出産・育児・介護休業等ハラスメント958件。令和2年度はセクシュアルハラスメント169件、妊娠・出産・育児・介護休業等ハラスメント503（妊娠・出産ハラスメント173件。育児ハラスメント165件、介護ハラスメント165件）件。</p>

②対象者別の待遇改善 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	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。	○労働局の各部門（雇用環境・均等部、労働基準部、ハローワーク）、事業主団体が開催するセミナーや説明会において、平成24年の改正労働契約法で加えられた「期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止」について概説している。 ○令和元年度から令和3年度にかけて、労働契約法第20条を統合し改正された「パートタイム・有期雇用労働法」に関する説明会を継続して開催し、不合理な待遇差について広く周知を行っている。
②対象者別の待遇改善 エ) 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	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。 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。	○労働局の各部門（雇用環境・均等部、労働基準部、ハローワーク）、事業主団体が開催するセミナーや説明会において、平成24年の改正労働契約法で加えられた「期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止」について概説している。 ○令和元年度から令和3年度にかけて、労働契約法第20条を統合し改正された「パートタイム・有期雇用労働法」に関する説明会を継続して開催し、不合理な待遇差について広く周知を行っている。
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組みを支援・促進するため、働き方改革推進支援・賃金相談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、ホームページ等で情報提供を実施する。	○パートタイム労働法や、令和2年度から改正施行されているパートタイム・有期雇用労働法に基づく報告徴収の際などに、事業主のニーズや取組状況に応じて、「パート・有期労働ポータルサイト」の活用を促進した。 ○雇用管理の改善に向けた取組事例を収集し、令和2年度よりホームページに掲載し周知している。
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・職務評価の周知啓発・普及促進を図る。	○職務分析・職務評価の普及促進のため、厚生労働省委託事業の専門家派遣やセミナー開催について、大阪労働局ホームページで周知啓発を行っている。