

正社員転換・待遇改善実現プラン進捗状況（平成30年度分）

埼玉労働局

(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	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】。	ハローワークにおいて、事業主に対し正社員求人提出や正社員求人への転換の働きかけを行うとともに、求職者に対しては、ニーズに合った求人の提案や応募書類の作成指導、担当者制によるきめ細やかな職業相談等の支援を行うほか、正社員求人を対象とした就職面接会やハローワーク内でのミニ面接会の積極的な開催等、マッチングのための取組を行った。 【ハローワークにおける正社員求人数】 平成30年度・・・188,384人〈目標183,563人、進捗率102.6%〉 【ハローワークにおける正社員就職数】 平成30年度・・・23,303人〈目標25,154人、進捗率92.6%〉
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派遣労働者等の正社員転換、「多様な正社員」の導入、非正規雇用労働者の人材育成の促進等を行う。また、活用が進むよう、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】。	キャリアアップ助成金を活用し、派遣労働者等の非正規労働者の正社員転換や多様な正社員化、人材育成を実現した。 ●平成30年度実績 ・キャリアアップ助成金（正社員化コース） 2,212件 3,980人 22億3,799万円 （うち多様な正社員：74件 175人 8,212万円） ・キャリアアップ助成金（人材育成コース） 232件 343人 1億753万円
3	業界団体等への要請	埼玉労働局において、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、埼玉県との連携のもと、経済団体等に要請するとともに、公共職業安定所長等の幹部職員がハローワークにおいて、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】。	職業安定部幹部を中心に、業界団体等を訪問して正社員雇用及び正社員転換の促進を図り、また業界団体等と連携を要請し、キャリアアップ助成金等の周知のためのセミナー等を開催して、正社員転換の取組、周知を図った。
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】。	公的職業訓練の総合的な推進を図るため、埼玉県や労使団体等が参画する「埼玉県地域訓練協議会」において「埼玉県地域職業訓練実施計画（総合計画）」を策定し、地域のニーズを踏まえた職業訓練コースの実施分野及び規模の設定・運用を図った。 また、求職者支援訓練の平成30年度の実施状況は、計画定員1,030人、認定定員1,060人、認定コース数73コースに対して、応募者数474人、受講者数410人、定員充足率56.7%となった。

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	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。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し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【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	新規学校卒業予定者の採用計画を策定している事業主を対象とした新規学校卒業予定者求人説明会や求人受理時に①職場情報の提供の仕組み、②求人受理、③ユースエール認定制度等、リーフレット等を活用し周知を行った。また職業紹介事業者に対しても若者雇用促進法に基づく事業主指針の取組みについて周知徹底を図った。
2	新卒者等の正社員就職の実現	埼玉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を活用し、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】。	○大学等との連携として、新卒応援ハローワーク等は就職支援協定を18大学6短大と締結し、要望に沿った出張相談、ガイダンス、セミナー等を行った。また高等学校においては「未就職者ゼロ作戦」と銘打って達成に向けたきめ細やかな支援を行った。 ○既卒者や中退者を対象とした、特定求職者雇用開発助成金（三年以内既卒者等採用定着コース）について、求人説明会、求人受理などに周知を行い、対象求人受理後は対象者へ情報提供を行った。
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、埼玉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、埼玉わかもの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】。	埼玉わかものハローワークわかもの支援コーナー及びわかもの窓口において、個々の課題を踏まえた支援プランを策定し、計画的な就職支援を担当者制により行うとともに、必要に応じてセミナーや小規模な面接会を開催した。
4	ニート等に対する支援	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。【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	県内4か所のサポートステーションにおいて、局、ハローワーク、県などの関係機関が参集し、相互の支援策等の情報共有を行った。このようなことから、ハローワークは仮登録シートに係るサポートステーションの見立てに係る対応を確実に実施した（29年度まで）。このほか、サポートステーションとハローワークは、必要に応じて支援対象者のケース会議を開催するなど、積極的な連携に努めた。労働局、ハローワーク、県主催の面接会、セミナー等への参加を通じ、支援対象者の就職意欲の向上を図り、就職へ結びつけることができた。

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、「ハローワークひとり親パパ・ママお仕事応援キャンペーン」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大宮において、ひとり親の就職支援担当の専門相談員の新規配置や地方公共団体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、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を可能とし、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等の取組を行う。</p> <p>このほか、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>平成30年度実績</p> <p>○「ハローワークひとり親パパ・ママお仕事応援キャンペーン」実施状況</p> <p>①臨時窓口設置数：39か所</p> <p>②相談件数：250件</p> <p>③②のうち支援対象者となった数：113人</p> <p>④③のうち就職件数：43件（うち正社員就職件数16件）</p> <p>○助成金等支給状況 （ひとり親に対する実績）</p> <p>・トライアル雇用助成金 3件 3人 45万円</p> <p>・キャリアアップ助成金 62件 66人 8,876万円</p> <p>・特定求職者雇用開発助成金（母子家庭の母等） 626件 1億6,597万円</p> <p>○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</p> <p>①開設数：1コース</p> <p>②受講者：8人（うち託児サービス利用者0人、保育を実施した児童0人）</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、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。【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。</p>	<p>ジョブ・カードセンターと連携して、ジョブ・カードを活用した雇用型訓練の周知・活用を推進した。</p> <p>●平成30年度実績</p> <p>・キャリアアップ助成金（人材育成コース）（再掲） 232件 343人 1億753万円</p> <p>・キャリア形成促進助成金（雇用型訓練コース） 46件 193人 1億58万円</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、全国のユースエール認定企業をはじめ地方に立地する企業の職場情報を入手できるポータルサイトの周知を図る。</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>地方就職希望の若者等には、若者雇用促進総合サイトにて掲載されている情報を活用している。</p> <p>新卒応援ハローワーク等においては、地方就職に役立つ情報（移住、補助金、面接会等）提供をおこない、相談から紹介まで全国ネットワークを活用したマッチングと、きめ細かな支援を行った。</p> <p>また人口減少が著しい管轄ハローワークにおいては、UIターンを目的とし、地方自治体と連携のうえ面接会、説明会を開催している。</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、埼玉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【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。</p>	<p>改正法の周知・啓発については、派遣元事業主に対して隔月開催している「派遣元事業主説明会」において、雇用安定措置を含めた説明を行い集団指導を行った。</p> <p>また、「労働者派遣事業適正運営協力員会議」を通じ、事業主団体・労働者団体に対して改正法に係る周知依頼を行った。</p> <p>各派遣元事業主に対する定期指導の際には、雇用安定措置を講ずべき時期が到来することに備え、措置対象者の的確な把握と派遣労働者とのキャリア・コンサルティングや面談等の機会を通じて継続就業希望の有無と希望する雇用安定措置の内容等についてのヒアリングを適切に行うよう個別指導を行った。</p> <p>また、各派遣先に対する定期指導の際には、派遣労働者に対するキャリアアップ支援に必要な情報提供の努力義務、雇入れ努力義務、募集情報の提供義務を認識した上で派遣労働者の受け入れを行うよう個別指導を行った。</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>「派遣元事業主説明会」において、手続が簡略化された紹介予定派遣制度を含めた説明を行うことにより制度の活用促進を図るとともに、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を派遣契約に定める義務等の説明等制度周知啓発に係る集団指導を行った。</p> <p>また、派遣先に対する定期指導の際には、適切な制度運用のため、紹介予定派遣制度、キャリアアップ助成金制度、改正法に伴う経過措置期間中の留意事項の説明を行った。</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	無期労働契約への転換ルールについて、埼玉労働局・労働基準監督署・ハローワークの窓口における周知、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で周知するほか、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】。	各労働基準監督署で実施している集団指導時やハローワーク主催の求人説明会、安全大会など、事業主が参集する機会を活用して説明等を実施した。また、個別企業訪問時にも資料配布等を行い周知に努めた。
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】。	無期転換ルールの説明時に併せて、不合理な雇い止めの禁止の周知を行った。
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】。	職業安定部幹部を中心に、業界団体等を訪問して有期契約労働者の無期転換による雇用の促進を要請するとともに、高齢有期労働者の無期転換による65歳までの雇用機会の確保を図る事業主への助成金の周知・助成を行った。

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導入	<p>パートタイム労働法第13条の規定に基づき定め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て、制度の普及・啓発に取り組む【それぞれ平成28-32年度にかけて継続的に実施】。</p>	<p>職業安定部幹部を中心に、業界団体等を訪問して正社員雇用及び正社員転換の促進を要請し、また業界団体等と連携を図り、キャリアアップ助成金等の周知のためのセミナー等を開催して、正社員転換の取組、周知を図った。</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。また、都道府県の産業政策と一体となった雇用創出の取組を支援する「戦略産業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確保に向けた取組を促進する【前段部分は平成28-29年度にかけて、後段部分は平成28-32年度にかけて継続的に実施】。</p>	<p>雇用促進税制については、雇用促進計画の提出先となっているハローワークを中心として活用促進を実施した。また、戦略産業雇用創造プロジェクトについては、平成30年度において埼玉県は採択されなかった。</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】。	労働局主催セミナーの機会を活用して説明等を実施した。また、個別企業訪問時にも資料配布等を行い周知に努めた。
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、助成金の更なる拡充や活用促進を図る【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	<p>有期契約労働者等を多様な正社員として転換した事業主に対する助成を行い、多様な正社員への転換を実現した。</p> <p>●平成30年度実績（再掲）</p> <p>・キャリアアップ助成金における多様な正社員への転換数： <u>74件</u> <u>175人</u></p>
3	勤務地・職務などを限定した「多様な正社員」の普及・拡大	「多様な正社員」の事例、雇用管理の留意事項などを、各種セミナー等を通じて周知啓発し、普及・拡大を図る【平成28年度以降も継続的に実施予定】。	労働局主催セミナーの機会を活用して説明等を実施した。また、個別企業訪問時にも資料配布等を行い周知に努めた。

(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ってきたところ、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。	「派遣元事業主説明会」において、適切な待遇確保を図るため、現行法における派遣先で同種の業務に従事する労働者との均衡を考慮しながら賃金を決定することの配慮義務、派遣労働者が希望した場合における均衡配慮待遇の為に考慮した事項の説明義務及び平成30年度改正法による不合理な待遇差をなくするための規定等についての説明を行った。 また、労働局主催セミナーの機会を活用してパートタイム労働法に基づく均衡・均等待遇についての説明、パートタイム労働法、労働契約法に係る情報提供等を実施した。また、個別企業訪問時にも資料配布等を行い周知に努めた。
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】。	キャリアアップ助成金制度の活用について説明会の開催や事業主支援アドバイザーの事業所訪問等により周知に努めた。 ●平成30年度実績 ・キャリアアップ助成金（処遇改善コース） 0件 0人 ・キャリアアップ助成金（人材育成コース）（再掲） 232件 343人 1億753万円
3	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	妊娠・出産・育児休業等を理由とする上司・同僚からの就業環境を害する行為を防止する措置を事業主に義務付けるための制度を見直す法律案が国会に提出されているところであり、法改正後については改正法の周知徹底を図る。 また、職場における不快な言動等（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】。	労働局主催セミナーの機会を活用して説明等を実施した。また、個別企業訪問時にも資料配布等を行い周知に努めた。職場におけるセクシュアルハラスメントや妊娠・出産・育児等を理由とする不利益取扱いについて、厳正な行政指導を行った。
4	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【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	労働局主催セミナーの機会を活用して説明等を実施した。また、個別企業訪問時にも資料配布等を行い周知に努めた。
5	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の活用促進を図り、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、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】。	魅力ある職場づくりのため、働き方改革に関する事業主説明会、ハローワークにおけるサービス提供時等あらゆる機会をとらえて、助成金活用等により効果的な雇用管理改善に取り組むよう、事業主への周知・啓発を実施した。
6	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】。	労働保険適用促進強化月間における広報、未手続事業場に対する訪問指導等の積極的な手続き勧奨を実施した。

7	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】。	労働局主催セミナーの機会を活用して資料を配布する等加入促進に努めた。
8	学生アルバイトの労働条件の確保に向けた取り組みの強化	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】。	労働法制セミナーの実施を県内の大学、短期大学等に呼びかけ、併せて、学生アルバイトの労働条件確保に向けた周知を実施した。
9	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、文部科学省の協力を得つつ、埼玉労働局の幹部職員が、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】。	労働法制セミナーの実施を県内の大学、短期大学等に呼びかけ、併せて、学生アルバイトの労働条件確保に向けた周知を実施した。局長等幹部が講師を務め、大学ごとの希望に応じた内容を提供するように努めた。
10	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】。	ユースエール認定制度については、労働局、ハローワークにおいて、各種会議、面接会、説明会等のイベントや事業所訪問や求人受理時において周知を行い認定申請を促した。また学生、生徒に対して、厚生労働省が運営する若者雇用促進総合サイト等を通じて認定企業のPRを行い人材確保に向けた支援を行った。認定企業については労働局HPや面接会等のイベント時に参加者へPRを行う等により情報発信を行った。 (30年度認定数4社)
11	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、許可の取消しを含めて厳しく指導を行う。【平成28-32年度にかけて継続的に実施】	「派遣元事業主説明会」において、着実な待遇確保を図るため、現行法における派遣先で同種の業務に従事する労働者との均衡を考慮しながら賃金の決定を実施することの配慮義務、派遣労働者が希望した場合における均衡配慮待遇の為に考慮した事項の説明義務及び平成30年改正法による不合理な待遇差をさくすため規定等の説明を行った。
12	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】。	改正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については「派遣元事業主説明会」だけでなく、定例的に別開催している「労働者派遣事業新規許可申請事務説明会」においても許可要件として定められたことを説明することにより、新規参入事業者も含めた業界全体に対する周知啓発を行った。 また、偽装請負などの違法派遣については、事案の監督状況によっては許可の取消処分まで視野に入れた厳正な指導を実施した。

13	妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取り扱いの防止	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とともに、妊娠・出産・育児休業等を理由とする上司・同僚からの就業環境を害する行為の防止措置義務や、育児・介護休業等を理由とする派遣先から受ける不利益取扱いについて、制度改正がされたら周知する【平成28・29年度に集中的に実施】。	派遣元、派遣先事業主に対して、職業安定部が主催する説明会の機会を活用して、ハラスメント防止の取組等について説明を実施した。
14	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【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	無期転換ルール及びパートタイム労働法の説明時に併せて、不合理な労働条件の禁止について周知を実施している。
15	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、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、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】。	各種セミナーの機会、報告徴収によりパートタイム労働法第8条、9条に係る周知徹底を実施した。
16	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り組みの促進	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。 また、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う【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	労働局主催セミナーの機会、労働局ホームページ等を活用して説明等を実施した。また、個別企業訪問時にも資料配布等を行い周知に努めた。
17	総合的な情報提供の実施	「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。	労働局主催セミナーの機会、労働局ホームページ等を活用して説明等を実施した。また、個別企業訪問時にも資料配布等を行い周知に努めた。