

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	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の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就職数】 令和2年度実績・・・15,584人 【ハローワークにおける正社員求人数】 令和2年度実績・・・158,392人
2	キャリアアップ助成金、人材開発支援助成金の活用促進	キャリアアップ助成金により非正規雇用労働者の正社員転換を図り、人材開発支援助成金の特別育成訓練コースにより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。 令和2年度実績 ・キャリアアップ助成金（正社員化コース） 1,887件 2,900人 15億9,977万円 (うち多様な正社員：29件 40人 1,266万円) ・人材開発支援助成金（特別育成訓練コース（一般職業訓練・有期実習型訓練・中小企業担い手育成訓練）） 81件 108人 3,906万円
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、求職者支援訓練の令和2年度の実施状況は、計画定員1,218人、認定定員739人、認定コース数51コースに対して、応募者数594人、受講者数337人、開講定員充足率69.2%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（コースエール認定）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【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求人不受理③コースエール認定制度についてリーフレット等を活用した周知を行った。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19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、3月末までは「未内定者ゼロ作戦」、卒業後の4月からは「未就職者ゼロ作戦」と銘打って学校紹介による就職を希望する高校生の内定率100%の達成に向け、きめ細やかな支援を行った。
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】。	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支援窓口において、個々の課題を踏まえた支援プランを作成し、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5か所の地域若者サポートステーションにおいて、地方自治体、学校との連携のもと支援対象者を把握しアウトリーチ型の支援を実施した。 労働局、ハローワーク、地方自治体は面接会、セミナーの開催において相互に連携し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、トライアル雇用助成金と特定求職者雇用開発助成金の併用を可能としており、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設定促進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>令和2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 ②相談件数：228件 ③②のうち支援対象者となった数：115人 ④③のうち就職件数：42件（うち正社員就職件数14件）</p> <p>○助成金等支給状況 （ひとり親に対する実績）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・トライアル雇用助成金 4件 4人 48万円 ・キャリアアップ助成金 49件 53人 5,080万円 ・特定求職者雇用開発助成金（母子家庭の母等） 508件 1億3,721万円
6	若者の職業能力開発の推進	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>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>令和2年度実績</p> <ul style="list-style-type: none"> ・人材開発支援金助成金（特別育成訓練コース（有期実習型訓練）） 38件 54人 2,809万円 ・キャリア形成促進助成金（雇用型訓練コース） 0件 0人 0万円 ・人材開発支援助成金（特定訓練コース（雇用型訓練）） 11件 38人 2,812万円

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、全国のコ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「若者雇用促進総合サイト」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み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）提供を行い、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ターン促進を目的とし、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>
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、埼玉わかもの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>就職氷河期世代専門窓口（35歳からの就活サポートコーナー）を、ハローワーク大宮（埼玉わかものハローワーク内）、ハローワーク浦和（埼玉しごとセンター内）、ハローワーク川越、ハローワーク川口の4か所に設置し、35歳以上55歳未満の安定した就労を目指す方に対する伴走型支援を実施した。</p> <p>（令和2年度の実績 新規登録者数1,403人、相談件数5,352件、就職件数463件（うち正社員就職212件））</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くところであり、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>新型コロナウイルス感染拡大防止のため、「派遣元事業主説明会」を活用した集団指導は実施できなかったが、リーフレット等の送付や指導監督時の手交・説明等により派遣元・派遣先に対する改正法に係る周知・啓発を行った。</p> <p>派遣労働者等からの窓口、電話での相談、問い合わせに対して丁寧に説明し、派遣元・派遣先に法違反の疑いがあった場合は調査のうえ必要な指導監督を行った。</p> <p>特に、コロナの影響により、一部の労働者派遣契約において中途解約や不更新の事案が生じていることから、派遣元事業主に対して「派遣労働者の雇用の安定に係る雇用維持について」の要請文を送付した。</p> <p>また、電話・訪問により中途解約・不更新の発生状況を把握するとともに、雇用安定措置の履行状況を確認し必要な指導監督を行った。</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>派遣元に対する定期指導等において、紹介予定派遣や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の適正な運用を確認するとともに、キャリアアップ助成金の活用などによる紹介予定派遣のさらなる活用促進を図った。</p> <p>また、派遣先に対する定期指導では、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などの説明を行った。</p> <p>無期雇用派遣の増加 26.2%（令和元年度実績） 紹介予定派遣の増加 6.0%（令和元年度実績）</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、制度の周知・企業における導入支援を図る【平成28年度以降継続的に実施】。	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、有期特措法高齢者認定調査員が企業を訪問して無期転換ルールの運用状況等についてヒアリングを行い、必要なアドバイスを行う等の積極的な対応を行った。
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】。	企業を訪問しての無期転換ルールのヒアリング時に併せて、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】。	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を行った。
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通じて、「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、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>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>令和2年度実績（再掲） ・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： 29件 40人</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導入	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、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】。	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。
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、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【平成30-32年度にかけて継続的に実施】。	埼玉県では、平成30年度に「地域活性化雇用創造プロジェクト」を採択され、県、川越市、労働局・県西部のハローワークが連携し、企業向け・求職者向けの各種セミナーや企業面接会を実施し、埼玉県西部地域の雇用創出・人材確保に努めた。
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】。	個別企業訪問時等に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、引き続き活用促進を図る【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	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。 令和2年度実績（再掲） ・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>29件</u> <u>40人</u>

(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。	平成30年改正派遣法は企業規模に関わりなく令和2年4月1日に施行されたため、派遣元事業主に対してリーフレットを送付し周知・啓発を行ったほか、事業所への指導監督時に改正法の説明やその履行状況を確認し、必要に応じて是正指導を行った。 また、関係団体の依頼に基づき、同一労働同一賃金に係る研修会で説明を行った。 さらに、実際に派遣労働者の賃金の引き下げにつながっている事案や派遣先からの待遇に関する情報提供が行われていない、労使協定の内容が不適正である等の事案を把握した場合は、派遣元に対して指導監督を行った。 パートタイム・有期雇用労働法の中小企業への令和3年4月の適用に向けて、埼玉働き方改革推進支援センターと連携してのオンラインでのセミナーを実施した。
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】。	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。 令和2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 ・人材開発支援助成金（特別育成訓練コース（一般職業訓練・有期実習型訓練・中小企業担い手育成訓練））（再掲） 81件 108人 3,906万円
3	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】。	各種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。妊娠・出産・育児等を理由とする不利益取扱いの相談があった場合には、適切に報告徴収を実施したうえで厳正に行政指導を行った。

4	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・就職支援コーナー」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【人材確保・就職支援コーナーは平成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】。	「人材確保・就職支援コーナー」では、関係機関と連携し職場見学付き事業所説明会・就職面接会等による人材確保の推進、求職者の状況・ニーズを的確に把握し能力・適性に応じた担当者制によるマッチングを実施した。 【ハローワークにおける人材不足分野の就職件数】 令和2年度・・・8,780件 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。
5	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。
6	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】。	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。
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）①2（7ページ）に記載【再掲】	※（2）①2（7ページ）に記載【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】。	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。
3	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、埼玉労働局の幹部職員が、講師として大学等を訪問し、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多くが新型コロナウイルス感染症によって中止となったため、労働法制セミナーを県内の大学等にオンラインでも実施できる旨、HPに掲載し、周知を実施した。 オンライン、オンデマンドの労働法セミナーも実施し、大学等のの希望に応じた内容・形式で労働法制セミナーを提供した。

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】。	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。 認定数：5社（令和2年度実績）
---	--------------------	---	---

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】 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】。	派遣元に対する定期指導等において、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第196回通常国会で成立した働き方改革関連法による不合理な待遇差をなくすための規定等の説明を行った。 令和2年度は、同一労働同一賃金の履行確保を指導監督の重点事項と定め、派遣元の多くが労使協定方式を用いていることから、労使協定の点検を行い、その内容や運用が適正であるか集中的指導監督を実施した。
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、定期指導の際や「労働者派遣事業新規許可申請事務説明会」において許可要件として定められたことを説明し、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、労働者等からの情報提供などを端緒に指導監督を行い、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。

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实施】。	派遣元事業主に対して資料送付により周知を図った。各種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。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。
②対象者別の待遇改善 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等の履行確保	<p>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。</p> <p>さらに、令和2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】。</p>	<p>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（待遇の原則）及び第9条（差別的取扱いの禁止）に係る周知徹底を実施した。</p> <p>あわせて、令和2年4月に施行されたパートタイム・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）については、令和3年4月から中小企業にも適用になることから、埼玉働き方改革推進支援センターと連携したオンラインセミナーを11回開催する等、あらゆる機会を活用して周知を行った。</p>