

正社員転換・待遇改善実現プラン進捗状況（平成29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、マザーズハローワーク・マザーズコーナーやわかものハローワークなどを通じ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。 | 求人者支援員等を活用し正社員求人積極的に確保するほか、非正社員求人の正社員求人への働きかけを実施している。 求職者に対しては、個別担当者制によるフリーター、女性、団塊ジュニア世代等利用者それぞれの状況に対応したキャリアコンサルティング（職業相談、マッチング求人の提案、応募書類作成支援、面接演習等）を実施し、正社員就職に向けた支援を実施している。 |
| 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。その際、P D C A サイクルを確実に回すための成果目標を適切に設定するとともに、制度の周知等を積極的に行う。 | 県内にある業界経済団体14団体に対して助成金パンフレットを配布し、処遇改善、人材育成について助成金の活用の依頼をした。年金事務所、労働局主催の会議や説明会、ハローワークでの事業所訪問にて、キャリアアップ助成金についての制度説明、利用案内をしており、30年8月末現在で18か所（約3,500人の参加者）で実施している。 |
| 3 | 業界団体等への要請 | 静岡労働局において、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、公共職業安定所長等の幹部職員がハローワーク管内の経済団体等を訪問し要請するなど、取組を働きかけていく。 | 平成30年5月、局長ほか局幹部職員が（一社）静岡県経営者協会、（一社）静岡県商工会議所連合会、静岡県商工会連合会、静岡県中小企業団体中央会を訪問し、非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善について要請を実施し、会員等傘下企業への周知を働きかけた。雇用環境均等室長ほか、均等室幹部職員が静岡銀行、静岡信用金庫、静岡信用金庫、静岡県信用金庫協会を訪問し、取引先企業へ助成金を活用した正社員転換、処遇改善の取組を要請した。 また、上記取組に併せ各ハローワーク（公共職業安定所）においても、所長等の幹部職員が管内の商工会議所等経済団体（35団体）、管内に本社を置く金融機関（14金融機関）へ訪問し、要請を実施した。 |
| 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。 | マザーズハローワーク静岡、浜松わかものハローワークにおいて、訓練情報の提供から相談、申込み受付まで行い、若者や子育て女性で正社員転換等を目指すために訓練の必要性がある求職者に対し、訓練受講への誘導を積極的に行うよう指示している。 また、平成30年4月より、これまで能力開発機会に恵まれなかった非正規労働者や、出産・育児等により長期間離職していた女性などを対象とした「長期高度人材育成コース」を開講するなど、正社員転換に資する訓練実施の取り組みを行っている。 ハローワークで行っている「訓練等に関するニーズ等」の把握結果を静岡県及びホリテックセンター静岡に情報提供するとともに、地域訓練協議会等で意見交換・情報共有を行い、訓練計画に地域のニーズが反映するよう協議・検討をしている。 |
| 5 | | | |

| 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。 | <p>（１）「若者雇用促進法」の周知等について、パンフレット「若者雇用促進法のあらまし」等を利用して、求人説明会や求人提出時の事業所担当者と面談する際などの機会をとらえて周知を図っている。</p> <p>（２）ユースエール認定制度について、就職面接会等においてリーフレットを配布すること及び説明により周知活動を行っている。就職面接会では認定企業であることを配置図などに表示している。</p> <p>（３）地域経済団体等との会議において制度の周知を図っている。</p> |
| 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。 | <p>（１）パンフレット「正社員？フリーター？何がちがうの？？」を学校等に配布し学生等が安易に非正規社員化することへの注意喚起を図っている。</p> <p>（２）学校等への積極的な訪問によりハローワークの支援メニューの周知と支援対象学生等の把握とハローワークへの誘導及び支援を実施している。</p> <p>（３）求人受理時には、既卒者の新卒採用枠での採用についても要請している。併せて特定求職者雇用開発助成金（３年以内既卒者等採用定着コース）を案内しつつ雇用意欲等の喚起を図っている。</p> <p>（４）職業相談のあった学生や卒業後３年以内の者にかかる職場定着支援対象者リストを作成しその定着支援を実施している。仕事上の悩みなど在职中でも相談できる旨やハローワーク等支援機関の連絡先を記載した「しごと応援カード」等を配布している。</p> |
| 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、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、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。 | <p>（１）パンフレット「正社員？フリーター？何がちがうの？？」等を利用し非正規社員へ固定化することでキャリア形成が抑制される傾向があることへの注意喚起を図っている。</p> <p>（２）ハローワーク来所者への支援メニューの周知とハローワークでの職業相談への誘導及び支援を実施している。</p> <p>（３）求人者へは、トライアル雇用奨励金を案内しつつ雇用意欲等の喚起を図っている。</p> <p>（４）職業相談のあったフリーター等の職場定着支援対象者リストを作成し定着支援を行っている。フリーター等の方に対して、仕事上の悩みなど在职中でも相談できる旨やハローワーク等支援機関の連絡先を記載した「しごと応援カード」等を配布している。</p> |

| | | | |
|---|-----------------------|---|--|
| 4 | ニートやひきこもりの方に対する支援 | 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。 | <p>(1) 関係機関である地域若者サポートステーションや地方自治体が運営するジョブステーションと連携し就職支援を実施している。</p> <p>(2) ニート等やその家族から相談があった場合は(1)の関係機関を案内している。</p> <p>(3) 学校訪問や会議等の機会をとらえ、地域若者サポートステーションの周知と対象者への案内を依頼している。また、地域のひきこもり対策に係る協議会に参加し情報交換を行い、ハローワークの支援内容を含め関係機関の周知を図っている。</p> <p>(4) 中退者については、主に学校に対して関係機関の案内やハローワークへの誘導の依頼を行っている。</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就労支援に取り組む。なお、すでにハローワークの常設窓口が設置されている地方自治体においては、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新規配置や、地方自治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、試行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活用による職業能力開発施策の推進に取り組む。</p> | <p>常設窓口を設定していない地方公共団体への臨時窓口設置は、8月の特定の時期を現況届提出時期としているため、地方公共団体の担当部署に現況届の提出時期を確認のうえ、巡回相談の日程に併せて臨時窓口の設置を依頼する等の働きかけを行った。ハローワークは29の地方公共団体に臨時窓口の設置の働きかけを行った。21の地方公共団体に臨時窓口を開設し、4か所の常設窓口においてもキャンペーンを実施し誘導を強化した。</p> <p>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を継続して配置し、地方自治体等の関係機関と連携のため、生活保護受給者等就労自立促進事業担当者会議に福祉事務所担当者の出席を求め、県の主催する生活保護就労支援研修会に労働局職員が講師として生活保護受給者等就労自立促進事業について説明した。</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等の活用による職業能力開発施策の推進に取り組み平成29年度9コース開講。</p> |
| 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、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。 | 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した。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）を君合わせた実践的訓練）の推進を図っている。 |
| 7 | 静岡県内への就職促進を図るマッチングの強化 | <p>県内の若者等が静岡県内への就職を選択肢の一つとして考えることができるよう、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>加えて、静岡県が都内に設置している「静岡U・Iターン就職サポートセンター」及び「ふじのくにに住みかえる」静岡県移住相談センター」と連携して、就職に必要な情報や移住に関する支援制度、生活情報等、ニーズに応じた情報を提供し、きめ細かな支援を行う。</p> <p>また、県内においては、継続して合同企業説明会や面接会を静岡県と共同で開催するなど、若者等と県内企業とのマッチングの機会を提供する。</p> | <p>(1) 地域の行政機関、学校等及び経済団体等との会議で県内への就職促進を図るための啓発や、各所が主催する就職面接会等を開催し、就職促進を図った。</p> <p>(2) 各種セミナーや就職面接会等会場または高校や中学校での職業講話やハローワークの窓口における職業相談（大学生等を含めた）において地元の魅力ある事業所の紹介に努めた。</p> <p>(3) 東京新卒応援ハローワーク及びハローワーク名古屋中を会場とした、UIターン就職面接会を実施した。</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、都道府県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。</p> | <p>平成27年度改正労働者派遣法及び労働契約申込みみなし制度の円滑な施行を図るため、平成27年度から現時点まで、毎年、派遣元を対象に説明会を開催すると共に、派遣労働者等を対象にセミナーを平成27年度、28年度に開催して、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の義務付け、いわゆる専門26業務で働く派遣労働者も含めた雇用安定措置を講ずること、労働契約申込みみなし制度等の周知徹底に取り組んでいる。</p> <p>派遣元、派遣先への定期指導時及び相談窓口において派遣労働者等からの相談対応での情報提供による指導等のあらゆる機会に、改正労働者派遣法及び労働契約申込みみなし制度の周知を行い、適切な運営がされていない場合は是正指導を行っている。</p> |
| 2 | その他 | <p>手続の簡素化による紹介予定派遣の活用推進や、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。</p> | <p>説明会や定期指導時等に紹介予定派遣、助成金の活用推進を行っている。特に、労働者派遣事業の許可と職業紹介事業の許可申請等を行う場合に、手続きの簡素化されていることを含め、紹介予定派遣の活用推進を行っている。</p> <p>派遣労働者を直接雇用する場合の紛争防止措置など労働者派遣契約に定める内容について、定期指導時に指導を行い、「労働契約申込み義務制度」を含め、改正労働者派遣法の円滑な施行を図るため、法令等の違反が確認された場合には、厳しく行政指導を行っている。</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 | 中小企業等への無期転換ルールの普及 | <p>労働基準監督署及び公共職業安定所におけるリーフレットや無期転換取組事例集の配布、中小企業向けセミナーの実施等を通じて、労働契約法に定める無期転換ルールの内容の周知を図る。</p> <p>また、厚生労働省（以下「本省」という。）において実施する無期転換に取り組む企業へのコンサルティング事業の利用推奨や制度導入に係る相談対応を通じた導入支援等を行い、無期転換ルールの普及を図る。</p> | <p>平成30年度から本格化する無期転換ルール及びに有期特措法の周知を、労働局が実施する各種セミナーや説明会において行うとともに、関係団体へ資料やリーフレットを配布し、説明会の開催・周知を依頼した。また、雇用環境・均等室独自で県東部・西部の労働基準監督署を会場とした出張相談会を開催するほか、直接事業所へ出向き説明や相談会の開催も行った。</p> <p>労働基準監督署および公共職業安定所にも周知用資料を送付し活用しているほか、関係団体や県内自治体の広報誌に無期転換ルールに関しての記事を掲載してもらうなどし、広く周知を行っている。</p> <p>平成30年度においては、県内事業所宛て送付をする労働保険年度更新の封筒に、今年度版の周知用資料を同封するなど更なる周知活動を行っている。</p> |
| 2 | 雇止め法理の周知等 | 雇止め法理について、周知徹底を図る。 | <p>雇止め法理については、関係団体や事業所、労働基準監督署および公共職業安定所に配布している周知用資料の中に雇止め法理についての記載があり、無期転換ルールを説明する際に併せて説明を図っている。</p> <p>また、「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」（平成24年厚生労働大臣告示第551号）については監督署が実施する監督指導、集団指導等において労基法第14条説明時に周知している。</p> |
| 3 | 高齢の有期契約労働者の無期転換の促進 | <p>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。</p> | <p>高齢の有期契約労働者については、働き方改革に係る説明を事業主に対して行う際に、人材活用・確保の点から無期転換への促進について啓発を行うと共に、65歳超雇用推進助成金・高年齢者無期雇用転換コースなどの助成措置についても説明を行っている。助成金制度事業主説明会を上期（7月）に実施した。380社、432人参加</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により有期契約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>県内にある業界経済団体14団体に対して助成金パンフレットを配布し、処遇改善、人材育成について助成金の活用の依頼をした。年金事務所、労働局主催の会議や説明会、ハローワークでの事業所訪問にて、キャリアアップ助成金についての制度説明、利用案内をしており、30年8月末現在で18か所（約3,500人の参加者）で実施している。</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11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。 | 「パートタイム労働者活躍推進企業表彰受賞企業」リーフレットを県内7署12所宛配架依頼し、パート労働者の雇用改善好事例を情報提供している。 また、パート法に基づく事業所訪問において、企業指導だけでなく、好事例があればそれも含めて徴収することとしている。 |

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 | | | |

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 | 働き方改革の推進と連動した企業の自主的な取組の促進 | <p>(1) 「働き方改革」を確実に推進するためには、企業トップが強いリーダーシップを発揮することが不可欠である。このため、引き続き、労働局幹部が企業を訪問し、企業トップが「働き方改革」に向けて明確なメッセージを発信し、所定外労働時間の削減、年次有給休暇の取得促進、多様な正社員制度の導入・運用などの自主的な取組を促進するよう、直接働きかけを行う。</p> <p>(2) 既に長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得促進に積極的に取り組んでいる企業について情報収集し、企業の実情を踏まえ、「働き方・休み方改善ポータルサイト」（本省HPに設置）に掲載するとともに、他企業への訪問時に記事を提供する。</p> <p>(3) 働き方の見直しに伴って必要となる人事・賃金制度の見直しなど人事労務管理に関する具体的な助言、提案等を行う専門家（働き方・休み方改善コンサルタント）を配置し、企業の求めに応じて派遣する。</p> | <p>(1) 働き方改革の推進をはかるために労働局幹部が企業を訪問して行う働きかけを平成29年度には29件を実施したほか、事業主団体に向けた積極的な働きかけを実施した。</p> <p>(2) 企業訪問時に、ポータルサイトの紹介等を行い、長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得促進の取り組み事例があれば掲載をしていただくよう勧奨を行っている</p> <p>(3) 働き方・休み方改善コンサルタントについて、企業からのコンサルタントを求められたら訪問・派遣を行い必要な助言・指導を行っている。（平成29年度実績：105件）</p> |
| 2 | 「多様な正社員」の普及・拡大 | <p>職務、勤務地、勤務時間を限定した「多様な正社員」の普及・拡大を図るため、労働条件の明示等の雇用管理上の留意事項、就業規則の規定例及び好事例について、労働局、労働基準監督署及びハローワークが、事業主等が多数参加する機会を活用して周知を行う。また、「多様な正社員」制度の導入や見直しを検討する企業に対し、パンフレットを活用するなどにより就業規則の整備等企業内のルールへの制度化に向けた助言や助成措置の情報提供を行うとともに、本省において実施するコンサルティングの利用勧奨を行う。</p> | <p>パート法に基づく事業所訪問(平成29年度は369社)の際、正社員転換措置の選択肢の1つとして短時間制社員制度及び支援マニュアルに関する情報提供、「職務分析・職務評価コンサルティング企業募集」のチラシの配布を実施。</p> <p>平成29年度第1回福祉人材確保推進協議会、平成29年度第1回静岡県介護労働懇談会で『看護師・介護士・保育士を対象とした「短時間正社員制度」の導入・運用のポイント集』を配布し内容について説明。制度導入を促進した。</p> |
| 3 | 短時間正社員制度導入支援マニュアルの普及等 | <p>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し、「短時間正社員制度」の普及促進を図る。</p> | <p>パート法に基づく事業所訪問の際、正社員転換措置の選択肢の1つとして短時間制社員制度及び支援マニュアルに関する情報提供を実施。</p> <p>マニュアル自体は、平成29年10月東部、中部、西部で行った集団指導報告徴収した99企業に対してパートタイム労働法の説明、パンフレット「短時間正社員制度」導入支援マニュアル「パートタイム労働者キャリアアップ支援マニュアル」を配布して周知広報。</p> |
| 4 | 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。</p> | <p>県内にある業界経済団体14団体に対して助成金パンフレットを配布し、処遇改善、人材育成について助成金の活用の依頼をした。年金事務所、労働局主催の会議や説明会、ハローワークでの事業所訪問にて、キャリアアップ助成金についての制度説明、利用案内をしており、30年8月末現在で18か所（約3,500人の参加者）で実施している。</p> |
| 5 | | | |

(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 | 最低賃金引上げに向けた支援 | <p>「最低賃金引上げに向けた中小企業・小規模事業者への支援事業」について、中小企業・小規模事業者等へ下記事項についての周知を積極的に行い、円滑な実施を図る。</p> <p>(1) 専門家派遣・相談等支援事業 経営改善と労働条件管理の相談等にワン・ストップで対応するための「静岡最低賃金総合相談支援センター」を設置し、無料の相談対応・専門家派遣を行う。</p> <p>(2) 個々の企業の取組に対する助成事業 事業場内最低賃金が800円未満の中小企業・小規模事業者が、労働能率増進のための設備導入等を行い、事業場内の最低賃金引上げを実施した場合に、設備導入等の経費の一部を助成する。</p> | <p>(1) 最低賃金引上げに向けた中小企業・小規模事業者への支援事業としての「専門家派遣・相談等支援事業」を静岡県中小企業団体中央会に委託し、経営改善と労働条件管理の相談等にワン・ストップで対応できる体制を整えている。</p> <p>県、東部、中部、西部にて相談会を開催した。平成29年度の相談件数は247件。</p> <p>(2) 個々の企業の取組に対する助成事業として、「業務改善助成金」「キャリアアップ助成金（賃金規定等改定コース）」及び「人事評価改善等助成金」の各制度について、最低賃金改定期を踏まえて、各種事業主団体へ積極的な広報を実施している。</p> |
| 2 | 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、同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。</p> | <p>県内にある業界経済団体14団体に対して助成金パンフレットを配布し、処遇改善、人材育成について助成金の活用の依頼をした。年金事務所、労働局主催の会議や説明会、ハローワークでの事業所訪問にて、キャリアアップ助成金についての制度説明、利用案内をしており、30年8月末現在で18か所（約3,500人の参加者）で実施している。</p> |
| 3 | 中小企業の労働者、非正規雇用労働者を含めた育児・介護休業法の周知・徹底 | <p>非正規雇用労働者も含めた育児休業の取得要件等について、引き続き周知・徹底を図り、併せて、中小企業の労働者や非正規雇用労働者、男性労働者が育児休業等を利用しやすい職場環境の整備を促進するために、企業訪問により規定の整備を促し、助成金の周知を行う。</p> <p>また、少子高齢化への取組として「一億総活躍社会の実現に向けて緊急に実施すべき対策」（平成27年11月26日一億総活躍国民会議）が取りまとめられ、新・三本の矢の的として「希望出生率1.8」「介護離職ゼロ」が挙げられた。これらの実現のために、期間雇用者の育休取得要件緩和や、介護関係制度の拡充などを内容とする「雇用保険法等の一部を改正する法律案」が国会に提出されており、成立した場合には、円滑な施行に向けた積極的な周知・広報などを行う。</p> | <p>平成29年度には、平成29年1月1日、10月1日施行の育児介護休業法の改正があり、平成29年7月に県、東部、中部、西部にて785企業に対して育児介護休業法の説明会を行い改正点とハラスメント対策、育児介護休業を併せて周知広報を行った。</p> <p>また企業訪問による報告徴収時に規定整備、妊娠・出産・介護ハラスメント対策等について平成29年度は316企業1,184件の助言、是正指導を行っている。</p> <p>両立支援助成金については、平成29年度には、金融機関、健康保険協会、中央会、労働局主催の説明会等で両立支援等助成金についての制度説明、利用案内を実施した。（15か所 約2000人の参加者）</p> <p>平成30年度は9月5日現在で、4か所（約250人の参加者）で実施した。</p> |
| 4 | 育児休業等を理由とする不利益取扱い等への厳正な対応 | <p>育児休業等の申出又は取得等を理由とした解雇その他不利益取扱い等の相談があった場合には、相談者の立場に配慮しつつ、迅速かつ適切に対応し、法違反が認められる場合には、事業主に対し迅速かつ厳正な指導を行う。</p> <p>さらに、妊娠・出産、育児休業等を理由とする不利益取扱いを防止する措置の義務化等を内容とする「雇用保険法等の一部を改正する法律案」が成立した場合には、その円滑な施行に向けた積極的な周知広報などを行う。</p> | <p>育児休業等の取得及び不利益取扱いに関して平成29年度においては963件の相談対応を行った。</p> <p>周知広報として「ハラスメント対応特別窓口」を開設、平成29年10月1日施行の改正部分に合わせ、7月に県、東部、中部、西部にて785企業に10月1日施行の改正とハラスメント対策と併せて周知広報を行っている。</p> |

| | | | |
|----|-----------------------------------|---|--|
| 5 | 妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いへの厳正な対応 | <p>妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いは、決して許されるものではない。近年の女性労働者からの相談件数は引き続き高い水準にあるため、労働者の立場に配慮しつつ迅速・丁寧に対応を進めていくとともに、法違反が疑われる事案を把握した場合には、事業主に対する積極的な是正指導等を行う。</p> <p>さらに、妊娠・出産、育児休業等を理由とする不利益取扱いを防止する措置の義務化等を内容とする「雇用保険法等の一部を改正する法律案」が成立した場合には、その円滑な施行に向けた積極的な周知広報などを行う。</p> | <p>妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いについては、それにつながる、いわゆるマタニティハラスメント及び母性健康管理の措置と併せ、事業主に対する指導を実施し、平成29年度は302件、平成30年度は157件の助言を実施し期限内の是正が図られている(9/12現在)。</p> <p>また、「全国ハラスメント撲滅キャラバン」を実施し、7月から相談窓口を開設し広く相談をうけることとし、併せて平成29年度は7～8月に県内3か所でハラスメント対策を含む説明会を実施。平成30年度は12月には「ハラスメントセミナー」を県内3か所において開催することとしている。</p> |
| 6 | 職場におけるセクシュアルハラスメント対策の推進 | <p>企業における実効ある対策の徹底を図るため、職場におけるセクシュアルハラスメント防止対策の徹底、事後の適切な対応について指導を行う。</p> <p>また、労働者からの相談件数も引き続き高い水準にあるため、労働者の立場に配慮しつつ迅速・丁寧に対応を進めていくとともに、法違反が疑われる事案を把握した場合には、事業主に対する積極的な是正指導等を行う。</p> | <p>職場におけるセクシュアルハラスメント防止対策を徹底するため、事業場を訪問し、法に基づくハラスメント対策について指導を実施し、平成29年度は126件、平成30年度は67件の助言を実施し期限内の是正が図られている(9/12現在)。</p> <p>また、相談等による法違反が疑われる事案については、報告徴収を平成29年度は6件、平成30年度は5件を実施し、迅速かつ積極的な指導を行っている。</p> |
| 7 | 総合労働相談の拡充 | <p>いわゆるマタニティハラスメントやセクシュアルハラスメント、パワーハラスメントなど職場におけるハラスメントは、労働者の尊厳を傷つけ継続就業を妨げるもので、決して許されるものではない。しかしながら、近年の労働者からの相談件数は増加傾向にあり、社会的関心も高まっている。また、職場におけるハラスメントは、複合的に生じることも多く、解決することが困難な事案となる傾向が高い。このため、雇用環境・均等室において一体的にハラスメントの未然防止を図るとともに、相談への迅速な対応を行う。</p> | <p>ハラスメントについては、パワーハラスメントの相談の中にセクシュアルハラスメントやいわゆるマタニティハラスメントが混在していることもあることから、相談者の主張をよく聴いた上で一体的な解決を図るべく、調整を図っている。</p> <p>また、いわゆるマタニティハラスメントやセクシュアルハラスメントの指導の際にはパワハラ防止対策も講ずるよう資料を配布する等説明をしている。</p> |
| 8 | 労働条件の確保・改善のための周知（労働時間法制の見直し内容の周知） | <p>一定日数の年次有給休暇の確実な取得、高度プロフェッショナル制度の創設等を主な改正内容とする「労働基準法等の一部を改正する法律案」が成立した場合には、あらゆる機会を通じて、労使双方に改正内容の周知徹底を図る。</p> | <p>30.7.6に改正労基法が公布されたところである。今後政省令、告示等の公布後に集中的に周知を図る予定。</p> |
| 9 | 雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」の推進 | <p>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や人材不足分野における雇用管理改善モデルの構築を行う。</p> <p>併せて、雇用管理改善モデルについて、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。</p> | <p>人材不足の問題が深刻化していると判断される分野においてリーフレットを利用し、安定所窓口及び事業所訪問による啓発を実施している。</p> |
| 10 | 労働保険の適用の推進 | <p>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。</p> | <p>未手続と思われる事業場に対し加入勧奨・手続指導等を実施、平成29年度は対象7,147事業場に対し、成立1,700件、成立以外の解消4,320件、解消率84.2%。</p> |

| | | | |
|----|-----------------------|--|---|
| 11 | 若者の職業能力開発の推進【再掲】 | 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。【再掲】 | 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した。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）を君合わせた実践的訓練）の推進を図っている。【再掲】 |
| 12 | 学生アルバイトの労働条件の確保に向けた取組 | 本省が作成を予定しているリーフレット等を活用して、労働条件に係る書面通知等の基本的な労働基準法の規定について、高校、大学等への周知・啓発を図る。 | 新入学生がアルバイトを始める4～7月を中心に、雇用環境・均等室から県内の大学・短期大学・専門学校の全数に対してアルバイトの労働条件等に関してセミナーと個別相談会開催の呼びかけを行った。 |
| 13 | 労働法制の普及等に関する取組 | 地域の大学等と連携し、局幹部が中心となって講師として出向き、大学等における労働法制の普及等に関するセミナーや講義を実施する取組（H27年度は17か所で実施）及び、ハローワーク所長等の高校等への働きかけを通じた、労働法制の普及や労働法教育の必要性の周知などの取組を引き続き進める。 | 上記学生アルバイトの労働条件の確保に向けた取組と併せ、年間を通し、県内の大学・短期大学・専門学校からのセミナーの受講を受け付けており、労働局幹部が講師となって学生向けの労働法制周知セミナーを実施した。 なお、高等学校に対する労働法周知セミナーについては労働基準監督署長が講師となって実施するほか、公共職業安定所長にあっては職業講和を通じて労働法制周知を行うこととしている。 |
| 14 | 若者の雇用管理改善の促進 | 若者の雇用管理上で課題のある業種について、その課題の解消に資する様々な雇用管理制度をモデル的に導入・運用するためのきめ細かなコンサルティングを実施した上で、そのコンサルティングの過程で得られたモデル的な取組事例について、その導入効果やノウハウ等の検証・分析を行い、分野ごとの特性を踏まえた効果的な雇用管理改善方策を整理し普及・啓発する。 | 若者の雇用管理については、建設業において雇用管理アドバイザーが企業訪問による個別相談支援を実施。「魅力ある職場づくり」の実現による若年労働者等の確保・定着に向けた雇用管理制度の導入について周知啓発を行っている。 |
| 15 | 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。 | 安定所窓口等でのリーフレット等を活用した周知のほか、求人提出時に記載された青少年雇用情報の記載内容等から認定の可能性が高い企業を選定し個別訪問して認定企業の開拓を図っている。大学生等の就職面接会において同様の選定により個別企業ブースを訪問し認定取得の勧奨を行っている。また、安定所を会場とした制度説明会を実施した。 |
| 16 | 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27年度改正労働者派遣法の円滑な施行を図るため、平成27年度から現時点まで、毎年、派遣元を対象に説明会を開催して周知徹底を図ると共に、定期指導時等に均等待遇の確保に係る規程が着実に施行されているか取組状況を確認し、義務違反がある場合は厳しく指導を行っている。 |

| | | | |
|----|-----------------------------|---|---|
| 17 | 教育訓練、キャリアコンサルティングの実施等 | <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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> | <p>平成27年度改正労働者派遣法の円滑な施行を図るため、平成27年度から現時点まで、毎年、派遣元を対象に説明会を開催すると共に、平成27年、28年に派遣労働者等を対象にセミナーを開催して周知徹底を図り、キャリアアップを推進する措置が着実に施行されているか定期指導時に取組状況を確認し、法違反がある場合には厳しく行政指導を行っている。</p> <p>偽装請負等の違法派遣については、定期指導や派遣労働者等からの情報提供等により疑義がある場合は、派遣元、派遣先、派遣労働者にヒアリングを行い厳正な行政指導等を行っている。</p> |
| 18 | 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>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。</p> | <p>報告徴収の際に派遣会社や派遣社員がいる企業に対して、妊娠出産等を理由とする不利益取扱いについて周知するとともに、いわゆるマタニティハラスメントについて防止措置を講ずるよう助言・指導を実施している。</p> <p>平成29年度について、職業安定部需給調整事業課の行う「労働者派遣事業説明会」にてハラスメント、不利益取扱いの周知広報を予定したが未実施であった。</p> <p>平成30年度については、平成30年6月実施の同説明会にハラスメント、不利益取扱いの周知広報を行う予定である。</p> <p>また、「ハラスメント対応特別窓口」を開設して相談に対応している。</p> |
| 19 | 期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止 | <p>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。</p> | <p>総合労働相談において、労働者や事業主に対し、判例も示しつつ説明を行っている。</p> <p>また、労働契約法の趣旨も含めて無期転換ルールの周知を実施した。</p> |
| 20 | パートタイム労働法の確実な履行 | <p>（1）パートタイム労働法に基づく適切な指導等</p> <p>パートタイム労働者の働き・貢献に応じた正社員との均等・均衡待遇の確保をより一層促進するとともに、一人ひとりの納得性の向上が図られるよう、差別的取り扱いの禁止や均衡待遇、正社員転換推進の措置、相談に対応するための体制整備及び雇い入れ時の説明に係る指導に重点を置き、パートタイム労働者の割合が高い事業場等を対象に計画的な報告徴収の実施により、法の履行確保を図る。</p> <p>また、パートタイム労働者からの個別具体的な事案に関する相談について報告徴収の実施に努め、法違反が認められる場合には、事業主に対し迅速かつ的確な指導を行う。</p> <p>（2）紛争解決の援助</p> <p>パートタイム労働者から相談が寄せられた場合には、問題の把握を十分に行うとともに相談者のニーズに応じ紛争解決援助制度の役割や機能について周知し、円滑かつ迅速な解決を図る。</p> | <p>（1）平成29年報告徴収訪問企業数369件、助言1,227件、是正率99%。</p> <p>（2）紛争解決の援助に発展した相談は平成29年度は0件。平成30年は8月末現在で0件。</p> |

| | | | |
|----|--|---|--|
| 21 | パートタイム労働者の雇用管理改善や均等・均衡待遇等に取り組む事業者等への支援 | パートタイム労働者の雇用管理改善に向けた事業者の自主的かつ積極的な取組を促進するため、パートタイム労働者の雇用管理の現状と課題を自主的に分析する「パート指標」や「パート労働者活躍推進企業宣言」、「パート労働ポータルサイト」を周知し活用を促す。 | パート法に基づく事業所訪問の際、情報提供を行った。 また、平成29年10月東部、中部、西部で行った集団指導報告徴収した99企業に対してパートタイム労働法の説明、パンフレット「パートタイム労働者キャリアアップ支援マニュアル」について周知広報。 |
| 22 | 短時間正社員に関する情報提供 | 短時間正社員制度は、育児・介護や地域活動等自らのライフスタイルやライフステージに応じた多様な働き方を実現する選択肢として期待されることから、必要に応じて、同制度に係る情報提供を行う。 | 法23条に基づく育児短時間勤務の制定に関し、短時間正社員制度の導入を検討している企業への情報提供を行った。また、報告徴収訪問時に、仕事と家庭の両立のために短時間正社員正社員制度の導入を検討している企業へ対する情報提供を行った。 静岡労働局HP上の「魅力ある職場づくり事例集」にて短時間正社員制度の紹介を行った。 |
| 23 | 職務分析・職務評価の普及促進 | 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、職務分析・職務評価の普及促進を図る。 | パート法に基づく事業所訪問等の際、「職務評価の実施ガイドライン」を含む職務分析・職務評価に関する情報提供を行っている。平成29年度は369社訪問。 平成30年1月東部、中部、西部で開催の「働き方改革説明会」にて働き方改革の同一労働同一賃金、非正規待遇改善と併せて説明し参加企業に広報周知を行った。 |
| 24 | | | |
| 25 | | | |