

正社員転換・待遇改善実現プラン進捗状況（平成30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等による求職者の希望や経験等を踏まえたきめ細やかな相談支援を通じて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を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利用者それぞれの状況に対応したきめ細やかな職業相談等（ミニ就職面接会の開催、就職支援セミナーの開催、職場見学会の開催、求人情報の提案、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、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。	平成30年7月に開催された助成金制度事業主説明会県内3会場で説明を実施した。（参加人数：523人） 年金事務所が6月に開催する「算定基礎説明会」において、キャリアアップ助成金の説明周知を実施した。（平成30年度13会場） 毎月県内111会場で労働基準監督署及び公共職業安定所が開催する「働き方改革セミナー」において、キャリアアップ助成金等助成金の周知している。 金融機関との連携による事業所訪問の際にキャリアアップ助成金等助成金の周知している。
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月及び令和元年4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望した。 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。	<p>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、職業訓練情報の提供やキャリアコンサルティングを積極的に実施、また、必要に応じ訓練申込書の受理、受講斡旋を行う体制を整備し、若者や子育て中の女性のうち知識・技術を習得することにより正社員就職の可能性が高まる者に対し、訓練受講への積極的な誘導を図っている。</p> <p>また、平成30年4月より、概ね45歳未満のこれまで能力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主に対象とした、「長期高度人材育成コース」を開講、正社員転換に資する資格・技能を習得する訓練実施の取組を行っている。</p> <p>訓練コースの設定にあたっては「静岡県地域訓練協議会」において、県内事業所及び求職者に対して実施している意見聴取、アンケート結果等を踏まえ、地域のニーズを反映した安定雇用の実現に向けた「静岡県地域職業訓練実施計画」を策定している。</p>
---	------------	--	--

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。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た際は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>「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、事業主に向けては、ハローワークにおける求人説明会や求人受理時等の機会をとらえて周知を図っている。また、求職者に向けては、ハローワークの利用者への周知に加えて、学校関係者との会議等の機会をとらえて周知を図っている。</p> <p>職場情報の提供については、ハローワークにおける学卒求人の受理時に、全ての求人者に対して、できるだけ全項目の提供を行うよう働きかけている。</p> <p>ユースエール認定制度については、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ブース訪問による説明により周知活動・申請勧奨を行っている。</p> <p>労働局においては、地域経済団体等が参加する会議において、制度の周知を行うとともに、会員企業への周知を依頼している。</p>

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。</p>	<p>パンフレット「そのステップを踏み出すために支援します！！」を学校や学校での職業講話（セミナー）の際に配布し、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。特に中退者は、そのままニートやひきこもりにつながるおそれがあることから、学校と一層の連携を図るよう取り組んでいる。</p> <p>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を図り、ハローワークへの誘導や必要な支援を実施している。</p> <p>求人受理時には、求人者に対して既卒者や中退者の新卒採用枠での採用についても要請し、再チャレンジができる環境作りに取り組んでいる。</p> <p>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、定着支援を実施している。また、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	<p>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、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>各ハローワークにおいて、わかものハローワーク等の支援メニューや利用案内を積極的に実施している。</p> <p>わかものハローワーク等では、担当者制により、個別支援対象者が有する課題等に応じたきめ細やかな職業相談・職業紹介に取り組み、心理的支援が必要な支援対象者においては、臨床心理士等による心理相談を案内している。</p> <p>職業経験、技能、知識の不足等に課題がある者に対しては、トライアル雇用制度の周知や職業訓練の情報を提供している。</p> <p>就職後は、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、職場定着の促進を図っている。</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。</p>	<p>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>学校訪問時や進路指導担当者等との会議の機会を捉え、地域若者サポートステーションの周知を図っている。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>中退者については、学校と連携を取りながら、学校生活から就労生活への移行支援が切れ目なく行えるよう取り組んでいる。</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、地方公共団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公共団体においては、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、巡回相談の日程に合わ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38の地方公共団体に臨時窓口の設置の働きかけを行った。29の地方公共団体に臨時窓口を開設、また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（平成30年度は7コース設定）等の活用による職業能力開発施策の推進に取り組んだ。</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。</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）を組み合わせた実践的訓練）の推進を図っている。</p>
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、県内外（県外は主として東京）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>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。（2）各種セミナーや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>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>

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、わかものハローワーク等における個別支援、職業訓練の活用促進など1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>各ハローワークにおいて、わかものハローワーク等の支援メニューや利用案内を積極的に実施している。</p> <p>わかものハローワーク等では、担当者制により、個別支援対象者が有する課題等に応じたきめ細やかな職業相談・職業紹介に取り組み、心理的支援が必要な支援対象者においては、臨床心理士等による心理相談を案内している。</p> <p>就職後は、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、職場定着の促進を図っている。</p>
---	----------------	--	---

②対象者別の正社員転換等
1)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、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、派遣先事業所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、平成30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、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>また、派遣元、派遣先に対する指導監督時に運用状況を確認しており、適正に運用されていない場合は厳正な是正指導を行っている。</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情報提供に基づく指導等、あらゆる機会を通じて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、適正な運営がされていない場合は厳正な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。</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、厳正な是正指導を行っている。</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の窓口における導入手順等をまとめたハンドブックやモデル就業規則等の配布、無期転換ポータルサイトなどを活用し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や労働契約等解説セミナー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>また、無期労働契約への転換後についても、「多様な正社員」の普及促進やキャリアアップ助成金の活用促進により正社員転換を図る。</p>	<p>雇用環境・均等室が開催する説明会を複数回実施し、又関係団体の主催する各種セミナーにおいて無期転換ルールや有期特措法の説明を行うとともに、資料やリーフレットを配布し周知を行った。</p> <p>あわせて、労働基準監督署及び公共職業安定所にも周知用資料やリーフレットを送付し、無期転換ルール及び有期特措法の周知を行っている。</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	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>高齢の有期契約労働者については、労働基準監督署及びハローワークが開催している「働き方改革セミナー」において、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ともに、労働局主催の助成金制度説明会において、65歳超雇用促進助成金（高年齢者無期雇用転換コース）などの助成金について説明している。</p> <p>労働局主催の助成金説明会は、平成30年度13か所684社769名が参加した。</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について活用促進を図る。	平成30年7月に開催された助成金制度事業主説明会県内3会場で説明を実施した。(参加人数:523人) 年金事務所が6月に開催する「算定基礎説明会」において、キャリアアップ助成金の説明周知を実施した。(平成30年度13会場) 毎月県内11会場で労働基準監督署及び公共職業安定所が開催する「働き方改革セミナー」において、キャリアアップ助成金等助成金の周知している。 金融機関との連携による事業所訪問の際にキャリアアップ助成金等助成金の周知している。
---	-----------------	--	--

②対象者別の正社員転換等
I)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。 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。	パート法に基づく事業所訪問を実施した際に、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正社員転換推進措置により、短時間労働者の正社員への転換が推進されるよう積極的な取組を行っている事業所の好事例を収集し、静岡労働局のHPに掲載し、周知・啓発に取り組んだ。

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、企業への理解を得た上で、「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図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30年度には31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、「働き方・休み方改善ポータルサイト」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組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、企業の求めに応じてコンサルタントを派遣し、働き方の見直しに伴って必要となる人事労務管理に関する具体的な助言、提案等を行っている。（平成30年度実績：106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とともに、「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の制度化に向けた助言や助成措置の情報提供を行う。</p> <p>また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った。</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つとして短時間正社員制度及び支援マニュアルに関する情報提供を実施した。</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つとして短時間正社員制度及び支援マニュアルに関する情報提供を実施した。</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、引き続き活用を促進する。	平成30年7月に開催された助成金制度事業主説明会県内3会場で説明を実施した。(参加人数:523人) 年金事務所が6月に開催する「算定基礎説明会」において、キャリアアップ助成金の説明周知を実施した。(平成30年度13会場) 毎月県県内11会場で労働基準監督署及び公共職業安定所が開催する「働き方改革セミナー」において、キャリアアップ助成金等助成金の周知している。 金融機関との連携による事業所訪問の際にキャリアアップ助成金等助成金の周知している。
---	-----------------	---	---

(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と見られ、円滑な施行に向けて丁寧な周知・説明等を行う。	県内ハローワークで働き方改革関連セミナーを156回開催し、正規雇用労働者と非正規雇用労働者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の考え方について説明を行った。また、局主催のセミナーを開催した際にも同様に働き方改革関連法の説明を行った。 更に、派遣元、派遣先事業所を対象に説明会を開催した他、派遣元、派遣先の定期指導等、あらゆる機会を通じ、周知・説明等を行っている。 また、特別相談窓口において個別の相談に対応している。
2	最低賃金引上げに向けた支援	「最低賃金・賃金引上げ等の生産性向上に向けた支援事業」について、中小企業・小規模事業者等へ周知を積極的に行い、円滑な実施を図る。 (1) 専門家派遣・相談等支援事業 働き方改革の実行に向けて設置されている「静岡県働き方改革推進支援センター」において、賃金引き上げのための業務改善等に関する相談支援、各種セミナー等への専門家の派遣を行う。また、本省委託事業において実施する企業への専門家派遣の利用助成を行う。 (2) 個々の企業に対する助成事業 事業場内最低賃金が1,000円未満の中小企業・小規模事業者が、生産性向上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。	(1) 静岡県働き方改革推進支援センターにおいて、賃金引き上げのための業務改善等に関する相談支援、各種セミナーの開催、講師派遣を行った。 また、企業への専門家派遣の利用助成を行い、248件の支援を行った。 (2) 個々の企業に対する助成事業として、「中小企業最低賃金引上げ対策費補助金(業務改善助成金)」について、最低賃金改定期を踏まえて各種事業主団体への積極的な広報を実施した。(平成30年度実績:7事業主7,898千円)

3	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。</p>	<p>労働局主催の助成金説明会や年金事務所の実施した「基礎年金説明会」及び労働基準監督署とハローワークが開催している「働き方改革セミナー」においてキャリアアップ助成金、人材開発支援助成金等の説明をして利用促進を図っている。</p> <p>労働局主催の助成金説明会は、平成30年度は13か所684社769名が参加した。</p>
4	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>有期雇用労働者の育児休業の取得要件緩和等を内容とする改正育児・介護休業法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、助成金及び育児復帰支援プランの策定支援の周知を行う。</p>	<p>育児休業についてまとめたリーフレットを約1,000社に送付した。また報告徴収の際に、男性育休の取得について、企業に促した。</p> <p>両立支援等助成金については、金融機関や労働局主催の説明会等で制度の説明、利用案内の資料の提供を実施した。</p>
5	妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取り扱いへの厳正な対応	<p>妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取り扱いに関する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行政指導等を行う。</p>	<p>妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取り扱いに関する相談に対しては、相談者の意向を十分に確認した上で、助言・指導及び紛争解決援助を行い解決を図っている。（30年度：紛争解決援助5件、調停2件）</p> <p>また報告徴収において、妊娠・出産等を理由とする不利益取り扱いにつながる母性健康管理措置及び妊娠・出産等ハラスメント措置と併せ事業主に対する指導を実施し、平成30年度は443件の助言を実施し、全て是正されている。</p> <p>育児休業等に関しては、育児休業等ハラスメント措置及び法に沿った育児・介護休業等制度の整備と併せて指導を行い、1,574件の助言を実施し、全て是正されている。</p>
6	職場における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及び妊娠・出産・育児休業等に関する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。その際は、パワーハラスメントも含めた職場におけるハラスメント対策を一体的に進めるよう促す。</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>さらに、平成30年12月14日の労働政策審議会の建議を踏まえ、厚生労働省では、パワーハラスメント防止対策の法制化等に関する法案提出準備を進めているところであり、法制化された場合は円滑な施行に向けた周知広報を行う。</p>	<p>職場におけるハラスメント防止対策を徹底するため、事業場を訪問し報告徴収を実施し、平成30年度はセクシュアルハラスメント及び妊娠・出産等ハラスメント措置に関し411件の助言を実施し、また育児休業・介護休業等に関するハラスメント措置について、384件助言し、すべて是正が図られている。</p> <p>また、12月には全国ハラスメント撲滅キャラバンの一環としてハラスメント対策説明会を県内3か所で実施し、ハラスメント対策の取り組みを促した。</p> <p>報告徴収や説明会等の周知の際には、セクシュアルハラスメント及び妊娠・出産等に関するハラスメントに加えて、パワーハラスメントも含めた対策を進めるよう事業主に促している。併せて平成31年度からは、法改正により施行されるパワーハラスメント対策の義務化等についての周知を行っている。</p> <p>さらに、法改正をふまえ、今後ハラスメント対策について説明会を実施することとしている。</p>

7	総合労働相談の拡充	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。	平成30年度の総合労働相談件数は34,964件、助言・指導件数は589件、あっせんは188件で、うちいじめ・嫌がらせに関するものは相談1,959件、助言・指導146件、あっせん75件だった。助言・指導のうち99.1%は1ヶ月以内に処理を終えており、迅速な対応を行っている。 ハラスメントの相談では、パワーハラスメント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、相談者の主張を聴き、事実確認をした上で一体的な解決を図るべく対応を図っている。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説明をしている。
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）	年5日の年次有給休暇の確実な取得、時間外労働の上限規制、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」が成立したことから、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。	改正労働基準法については、労働局及び労働基準監督署で実施している集団指導や、労働基準監督署において実施している個別事業場への訪問支援にて周知している。また、静岡労働局ホームページに改正労働基準法のリーフレットやQ & Aを載せ、広く一般に周知している他、労働局及び労働基準監督署で個別の電話及び来署での相談に対応している。
9	雇用管理改善による「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、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。	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等の導入・実施等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、労働局・ハローワークにおける求人受理時等の機会を通じて周知を行う。
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。	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30年度は対象5,426事業場に対し、成立1,418件、成立以外の解消3,329件、解消率87.5%。
11	若者に係る取組 職業能力開発の推進・職業能力開発の推進【再掲】	(2) 3 参照	(2) 3 参照
12	若者に係る取組 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、県内の大学・短期大学・専門学校の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ほか、プレスリリースにより周知を図った。

13	若者に係る取組 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に関する講義を実施した（30年度9回）。 なお、高等学校に対する労働法制普及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つては職業講話を通じて労働法制の普及を行うこととしている。
14	若者に係る取組 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電話及び個別訪問を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。
15	派遣労働者に係る取組 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。 第196回通常国会で成立した働き方改革関連法により、①派遣元に対し、派遣先の通常の労働者との均等・均衡待遇、②一定の条件（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、派遣元を対象とした説明会の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正な是正指導を行っている。 働き方改革関連法（平成30年改正労働者派遣法）についても、平成27年改正労働者派遣法と同様に、派遣元、派遣先を対象とした説明会の開催、定期指導時等、あらゆる機会を通じて、関係課室及び関係機関と連携し周知・啓発に努め、円滑な施行に取り組んでいる。
16	派遣労働者に係る取組 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、30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正な是正指導を行っている。 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。

17	派遣労働者に係る取組 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。	報告徴収において、派遣元事業者だけでなく派遣先企業に対しても、妊娠・出産等に関するハラスメントについて防止措置を講ずるよう助言・指導を実施するとともに、併せて、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いについても周知している。
18	短時間・有期雇用労働者に係る取組 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>さらに、2020年4月から施行されるパートタイム・有期雇用労働法及び同一労働・同一賃金ガイドラインの趣旨及び内容について、事業主や労働者に対する周知徹底を行い、法の円滑な施行を図る。</p> <p>（２）紛争解決の援助</p> <p>短時間者・有期雇用労働者から相談が寄せられた場合には、現行のパートタイム労働法及び個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律に基づき、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>また、2020年4月から施行されるパートタイム・有期労働法において紛争解決援助制度が拡充されることの周知に努め、改正法施行後は法に基づき解決を図る。</p>	<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割合が高い事業場等を対象に計画的な報告徴収を実施するとともに、パートタイム労働者からの個別的な事案に関する相談について報告徴収の実施に努め、平成30年度は238社の訪問を行った。</p> <p>また、2020年4月から施行されるパートタイム・有期雇用労働法及び同一労働・同一賃金ガイドラインの趣旨の内容にかかる周知を図るために、報告徴収の際に関係資料を交付した。</p> <p>（２）紛争解決の援助</p> <p>パートタイム・有期雇用労働法において、紛争解決援助制度が拡充されることについて、セミナー等での説明、報告徴収等会社訪問の機会を活用して周知した。</p>
19	短時間・有期雇用労働者に係る取組 雇用管理改善や均等・均衡待遇等に取り組む事業主等への支援	雇用管理改善に向けた事業主の自主的かつ積極的な取組を支援・促進するため、「静岡県働き方改革推進センター」での相談支援の実施や本省が実施する企業への専門家派遣事業を周知し活用を促す。	静岡県働き方改革推進支援センターにおいて、雇用管理改善に向けた事業主への相談支援、各種セミナーの開催を行った。また、企業への専門家派遣の利用勧奨を行い、248件の訪問支援を行った。

20	短時間・有期雇用労働者に係る取組 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。	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つとして短時間正社員制度及び支援マニュアルに関する情報提供を実施した。
21	短時間・有期雇用労働者に係る取組 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・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」の周知を行った。平成30年度は238社訪問。また、「職務分析・職務評価コンサルティング企業募集」のチラシも配布した。