

## (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【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	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【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	県内にある業界経済団体14団体に対して会員企業あてリーフレットの配布を依頼した。年金事務所、商工会議所、金融機関、労働局主催の会議や説明会にて、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、29年度は8月末現在で25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28-32年度にかけて継続的に実施】。	平成28年8月、職業安定部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。 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を訪問し、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【平成28-32年度にかけて継続的に実施】	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・受講申し込みの受け付けまでを行い、若者や子育て女性で訓練の必要性のある求職者に対し、受講あせせんへの誘導を行うよう指示している。 訓練室で平成28年8月に行った「求人者における職業訓練に関するニーズアンケート結果」及び、ハローワークで毎月行っている「職業訓練ニーズ等に関する求職者アンケート結果」や「訓練等に関するニーズ等」の把握結果を、静岡県及びポリテクセンター静岡へ情報提供するとともに、地域訓練協議会で報告し、訓練計画に反映するよう協議・検討している。 地域の人材ニーズの正確な把握のため、平成28年10月に各安定所に対し、安定所にて求人を受理していない分野の事業所及び、管内の経済団体等へヒアリングを実施するよう指示するとともに、局においても経済団体・事業主団体を訪問のうえヒアリングを実施した。ヒアリング等で把握した内容についてをとりまとめ、地域訓練協議会で情報提供を行っている。

## 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【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	<p>（１）「若者雇用促進法」の周知等について、平成29年度も引き続き、パンフレット「若者雇用促進法のあらし」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り周知を図っている。</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。</p> <p>（３）平成29年2月、ユースエール認定企業の担当者を招き若者の人材確保と職場定着のための取組を紹介等する企業向けセミナーを開催した。</p> <p>（４）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、新規学卒者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】。	<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。仕事上の悩みなどが在職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】。	<p>（１）パンフレット「正社員？フリーター？何がちがうの？」等を利用して非正規社員へ固定化す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、仕事上の悩みなどが在職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【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	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、支援に切れ目が生じないように、ニート等やその家族から相談があった場合は上記関係機関を案内している。中退者については、主に学校に対して上記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。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、ハローワークを含め関係機関の周知を図っている。
5	ひとり親家庭の親に対する支援	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。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【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	<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が開設（臨時窓口25窓口、常設窓口4窓口）。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し、マザーズハローワーク事業担当者研修にて児童扶養手当受給者に対する就職支援について、研修を行った。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む平成28年度5コース開講。今年度はこれまで1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【平成28年-32年度にかけて継続的に実施】。	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）を推進を図っている。
7	静岡県内への就職促進を図るマッチングの強化	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。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。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【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	<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	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周知徹底し、適正な運用を促す。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。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】。	平成27年度改正労働者派遣法に係る説明会を平成27年、28年に開催し、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の義務付け等を説明し周知を行った。また、派遣元、派遣先への定期指導時に改正労働者派遣法の内容について説明を行っている。
2	その他	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。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。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】。	定期指導時に紛争防止措置など派遣契約に定める内容の指導は行っており、指導業務の中で助成金の活用や紹介予定派遣の活用推進について周知を行っている。

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	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。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【平成28-29年度にかけて集中的に実施】。	平成28年度より雇用環境・均等室が実施する各種セミナーや説明会において、平成30年度から本格化する無期転換ルール及び有期特措法の周知を実施するとともに、労働基準協会等の事業主団体等へも資料を配布し、説明会の開催を依頼している。 平成29年度からは、労働基準監督署及び公共職業安定所にも当該広報用資料を送付し、署所において実施する事業所説明会等での配布を実施している。 なお、本省委託事業である企業へのコンサルティング事業の利用勧奨も実施する一方、雇用環境・均等室独自で県西部地区及び東部地区における企業に対する出張相談所も開設し、広く周知を行っている
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【平成28年度以降も継続的に実施予定】。	雇止め法理については、無期転換ルールを説明する際に併せて説明を図るほか、個別労働紛争解決援助制度における労働局長による助言・指導の際にも、個別案件ではあるものの企業に対して周知を行っている。
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】	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・確保の点からの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・高齢者無期雇用転換コースなどの助成措置について説明を行っている。
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【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	県内にある業界経済団体14団体に対して会員企業あてリーフレットの配布を依頼した。年金事務所、商工会議所、金融機関、労働局主催の会議や説明会にて、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、29年度は8月末現在で25か所（約3,500人の参加者）で実施している。

②対象者別の正社員転換等  
 エ)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【それぞれ平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	「パートタイム労働者活躍推進企業表彰受賞企業」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周知。本冊子は、全国の企業が業種を問わず取り上げられており、また大企業から中小企業まで幅広く受賞しているため、県内企業の参考にもなると考えられる。

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運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【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。</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、企業の了解を得た上で、「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【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。</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【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。</p>	<p>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28年度には18件、平成29年度（9月末現在）に11件実施するほか、事業主団体に向けた積極的な働きかけを実施している。</p> <p>また、働き方改革に伴う人事・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、提案等を行うため配置されている、「働き方・休み方改善コンサルタント」が積極的に活動を行った結果、平成28年度には95件の企業へ派遣を行った。</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【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。</p>	<p>平成29年度第1回福祉人材確保推進協議会で24団体、平成29年度第1回静岡県介護労働懇談会で34団体に『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。また、「職務分析・職務評価コンサルティング企業募集」のチラシを報告徴収訪問企業（平成28年は約200社、平成29年8月末現在は約50社）に配布した。</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【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。</p>	<p>平成28年度は問い合わせのあった数社に資料を送付。平成29年度からはリーフレット「短時間正社員制度を導入して、人材活用の課題を解決しましょう！」を報告徴収訪問企業に周知広報。</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【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。</p>	<p>県内にある業界経済団体14団体に対して会員企業あてリーフレットの配布を依頼した。年金事務所、商工会議所、金融機関、労働局主催の会議や説明会にて、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、29年度は8月末現在で25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	「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【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。(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。	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。 また、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。
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】。	県内にある業界経済団体14団体に対して会員企業あてリーフレットの配布を依頼した。年金事務所、商工会議所、金融機関、労働局主催の会議や説明会にて、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、29年度は8月末現在で25か所（約3,500人の参加者）で実施している。
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	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。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【平成28-32年度にかけて継続的に実施（一部法改正が前提）】。	平成28年度には、平成29年1月1日施行の育児介護休業法の改正があり、平成28年1月に県内の東部、中部、西部で930企業に対して育児介護休業法の説明会を行い改正と育児介護休暇の周知広報を行った。 本年度である平成29年度については、平成29年10月1日施行の改正部分に合わせ、平成29年7月に県、東部、中部、西部にて785企業に10月1日施行、本年1月1日施行の改正、ハラスメント対策と併せて周知広報を行った。
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	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。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【平成28年度以降も継続的に実施予定（一部法改正が前提）】。	育児休業等の取得及び不利益取扱いに関して平成28年度は1,306件、平成29年度は8月末までに369件の相談対応を行い、4件（複数項目の事案含む）の紛争解決援助、1件の調停を行った。平成29年度については、8月31日時点において紛争解決援助調停はない。 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、本年1月1日施行の改正、ハラスメント対策と併せて周知広報を行っている。
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	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。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【平成28-29年度に集中的に実施（一部法改正が前提）】。	平成28年度、平成29年度「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。 妊娠・出産を理由とする不利益取扱いについては、平成28年度156件、平成29年度8月末までには68件の相談を受け紛争解決援助として平成28年度に2件、平成29年度8月末までに2件行っている。 ハラスメント周知については、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、本年1月1日施行の改正、ハラスメント対策と併せて周知広報を行っている。また企業訪問による報告徴収時に妊娠・出産育児休業、介護休業等ハラスメント対策について平成28年度は66件、平成29年8月末までに73件の助言、是正指導を行っている。
6	職場におけるセクシュアルハラスメント対策の推進	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。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【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	企業におけるセクシュアルハラスメント防止対策の徹底等、均等法の履行確保のため企業訪問等により報告の徴収を行った。セクシュアルハラスメント対策を含む均等法全体で平成28年度には290企業訪問し、403件の助言、平成29年度は、8月末までに99企業訪問し、235件の助言の行政指導している。 セクシュアルハラスメントに関する相談（労働者からの相談を含む全件）は、平成28年度214件、平成29年度は8月末までに37件の相談対応を行い、紛争解決の援助や事業主への指導を行っている。平成28年度には1件の調停を行った。
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28-32年度にかけて継続的に実施】。	雇用環境・均等室において一体的な相談対応、未然防止の周知等を行っている。では、平成28年度、平成29年度「ハラスメント対応特別窓口」を開設、妊娠・出産・育児休業、介護休業等に関するハラスメント相談は28年度は61件、平成29年度は8月末までに67件、セクシュアルハラスメント相談は平成28年度、214件、平成29年度は8月末までに37件に対応している。 パワーハラスメントを含む職場いじめ嫌がらせの個別紛争に関する相談は平成28年度は1,519件、平成29年度は8月末までに680件の相談対応を行った。
9	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み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【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。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【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	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。
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【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	平成28年度における、未手続事業場情報数は7,409件あり平成29年3月31日時点において保険成立1,734件、既加入済1,240件、対象外3,145件であり82.5%未手続事業場は解消されている。

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【平成28年度以降も継続的に実施予定】。	学生アルバイトが増える年度当初及び夏休み前の時期を中心に、雇用環境・均等室から県内の大学・短期大学・専門学校の全数にセミナー開催の呼びかけを実施し、応募のあった学校等において学生向けのアルバイトの労働条件に関するセミナーを実施している。
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か所で開催）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【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	学生アルバイトの労働条件の確保に向けた取組と併せ、就職活動が活発になる時期についても、雇用環境・均等室から県内の大学・短期大学・専門学校の全数にセミナー開催の呼びかけを実施し、応募のあった学校等において、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ている。 また、高等学校に対する労働法制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、公共職業安定所においては職業講話を通じて労働法制周知を行っている。
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【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	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（コースエール認定）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】。	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。平成29年度は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。
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28年-32年度にかけて継続的に実施】。	平成27年度改正労働者派遣法に係る説明会を平成27年、28年に開催し、その中で均衡待遇の説明をおこなった。また、定期指導時に確認をしている。 今回、均衡待遇の確保に関する取り組み状況について、事業所を選定してヒアリングを行い実施状況の確認を行った。
17	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き、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】。	平成27年度改正労働者派遣法に係る説明会を平成27年、28年に開催し、周知、説明を行った。定期指導時に実施状況を確認を行っている。状況に応じて疑義がある場合には派遣労働者にもヒアリングを行った。
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	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・29年度に集中的に実施】。	平成28年度、平成29年度「ハラメント対応特別窓口」を開設して相談に対応している。 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。平成28年度の参加派遣企業約1,000企業（6月7日、8日、12日に開催）。 次年度の平成30年度については、平成30年6月実施の同説明会にハラメント、不利益取扱いの説明を行い周知広報を行う予定である。
20	パートタイム労働法の確実な履行	（1）パートタイム労働法に基づく適切な指導等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。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【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。 （2）紛争解決の援助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【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	平成28年報告徴収訪問企業数324件、助言1,201件、是正率99%。うち、労働者からの相談を端緒に訪問した企業は1件で、年度内には是正済。平成29年度は8月末現在101件、助言370件。また、紛争解決の援助に発展した相談は平成28年度から平成29年度8月末現在まで0件。
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主等への支援	パートタイム労働者の雇用管理改善に向けた事業主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【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	リーフレット「パート労働ポータルサイトのご紹介」を報告徴収訪問企業（平成28年は約400社、平成29年8月現在は約150社）に周知広報。また、パンフレット「パートタイム労働者雇用管理改善マニュアル」を特に興味を示した企業約100社に周知広報。
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【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	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。
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【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	パンフレット「パートタイム労働者の納得度を高め能力開発を促進するために」を平成28年度育児・介護休業法等説明会参加企業に広報周知。

24			
25			



### (3)その他

番号	取組	取組内容	現時点までの実績
1			
2			
3			