

正社員転換・待遇改善実現プラン進捗状況（令和２年度分）

（）はプラン改定時

(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	項目	目標	プラン策定時	令和２年度実績
1	25～39歳男性のパート・アルバイトの割合	全国平均以下	平成24年平均 7.3% (平成29年平均 6.1%)	平成29年調査 (全国5.9%) 6.1%
2	ハローワークによる正社員就職・正社員転換数(平成28～32年度累計)	28,000人	平成26年度 5,591人	平成28～32年度 27,677人
3	ハローワークにおける正社員求人数(平成28～32年度累計)	105,000人	平成26年度 20,759人	平成28～32年度 130,519人
4	ハローワークにおける正社員有効求人倍率	全国平均以上	平成26年度平均 0.69倍 (平成29年度平均 1.01倍)	(全国0.83倍) 0.92倍

※ 5年ごとの調査

②対象者別の正社員転換等 ア)若者等に係る取組				
番号	項目	目標	プラン策定時	令和２年度実績
1	新規大学等卒業者の正社員就職の割合	92.0%	平成27年3月卒 89.5% (平成29年3月卒 90.1%)	令和3年3月卒 94.4%
2	新規高校卒業者の正社員就職の割合	97.0%	平成27年3月卒 96.6% (平成29年3月卒 96.9%)	令和3年3月卒 95.0%
3	フリーター就職件数	2,510件	平成26年度 2,502件	令和2年度760件
4	ジョブ・カードを活用した有期実習型訓練の正社員転換率	55.0%	平成26年度 40.9%	令和2年度87.5%

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	項目	目標	プラン策定時	令和２年度実績
1	無期雇用派遣の増加	平成29年6月1日の比率から 10パーセントポイント増	平成24年 17.3% 平成29年6月1日:15.5%)	30.9%

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	項目	目標	プラン策定時	令和２年度実績
1	キャリアアップ助成金を活用して有期契約から正規雇用等に転換した労働者の数(平成28～32年度累計)	720人	平成26年 143人	2,223人

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	項目	目標	プラン策定時	令和２年度実績
1	パートタイム労働者の数	4万人以下	平成26年平均4.5万人	47,831人
2	短時間正社員制度導入支援マニュアルの周知企業の数	100社		124社
3	年次有給休暇の取得率	前年または前年度以上		—

(2)待遇改善について				
番号	項目	目標	プラン策定時	令和２年度実績
1	正社員と非正規雇用労働者の賃金格差の縮小を図る	—	—	—
2	ユースエール認定企業の数(平成28～32年度累計)	10社	なし	平成28～32年度ユースエール 認定企業 3社
3	均等・均衡待遇等に取り組み、「パートタイム労働者活躍企業宣言サイト」の周知企業の数	100社	平成27年12月現在97社	124社

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。	正社員等の良質求人確保、充足の可能性を考慮した上での事業主への働きかけ及び非正規求人への正社員求人への転換の働きかけ等を、所長、幹部職員及び求人者支援員等を中心に実施してきたが、新型コロナウイルス感染症の影響を受け、正社員有効求人倍率は0.92倍となり前年度を0.22P下回った。引き続き、求人者及び求職者双方の担当者制による支援及びマッチングについて積極的に取り組むこととしている。
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、PDCA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。また、活用が進むよう、制度の周知等を積極的に行う。	商工団体や社労士会、年金事務所等と連携を取りながらキャリアアップ助成金の制度説明を行い、広く周知を図った。令和２年度、鳥取労働局が主催等した説明会は延べ12回、182名の参加があった。
3	業界団体等への要請	鳥取労働局において、幹部職員が業界団体や事業所を訪問し、又は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、事業所等に取り組む働きかけていく。	新規卒卒者等若年労働者に対する求人確保要請等に際し、鳥取労働局長始め幹部職員が商工団体等に対し、正社員等の良質求人提出を働きかけるとともに、各ハローワークにおいても所長等幹部職員が主要事業所等を訪問し、同様の働きかけを行ったところであるが、新型コロナウイルス感染症の影響により正社員有効求人倍率も0.92倍に留まった。
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等を実施するとともに、「鳥取県産業人材育成強化方針」等と連携した地域のニーズに応じた成長分野等で求められる人材育成の推進に取り組んでいく。	○地域における離職者等の多様なニーズ及び企業の人材ニーズに応じた公的職業訓練を実施した。 ・施設内訓練は、ポリテクセンターにおいて居住・機械・電気の分野（ものづくり分野）を実施し、県人材センターで造園系を実施した。２年度：定員541人、受講者数469人。 ・委託訓練では、事務・情報・介護・農業系等県の産業施策、求職者、企業のニーズを踏まえた訓練を実施した。２年度：定員690人、受講者数496人。 ・求職者支援訓練は、成長分野・職種に重点を置くとともに、人材不足職種や地域産業ニーズを踏まえた訓練を実施した。２年度：定員284人、受講者数173人。 ○鳥取県では、30年度に鳥取県産業人材育成強化会議を開催し、地域産業を支える人材育成の体制強化を検討し、鳥取県産業人材育成強化方針を策定した。これにより、２年度も委託訓練の地域レベルのコンソーシアムによる職業訓練の開発実施コースを活用した観光人材養成科を設定したが、コロナウイルス感染症拡大の影響により中止となった。 なお、地域レベルのコンソーシアムによる観光人材養成科は２年度で終了し、３年度以降は、委託訓練により実施されることとなる。
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を図り、能力を有効に発揮できる環境を整備するため、青少年の雇用の促進等に関する法律に基づき、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を行っており、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。	求人者に対し訪問、電話、窓口対応等あらゆる機会をとりえ、雇用情報提供シートによる職場情報の提供について説明し、ハローワークにおける求人受理時には、すべての求人事業所から雇用情報提供シートによる職場情報の提供を受けた。また、労働法令違反等による求人不受理について、求人不受理措置をとった企業は現時点までに36社となっている。ユースエール認定企業は、求人受理説明会や助成金説明会を活用して説明を行い、雇用情報提供シートの内容から認定条件をクリアしそうな企業に対し、個別に認定取得助奨を行っているが、令和２年度末までの認定企業は3社となっている。
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・維持を含めた新規卒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。	ハローワークに配置する学卒ジョブサポーターと学校が連携し、就職に向けたセミナー等を実施している。また、厚生労働省委託事業「高校生就職ガイダンス」により、高校２年生に対しては、職業選択に関することや労働法令に関すること、高校３年生に対しては、就職活動の進め方や面接への対応についてセミナーを開催した。既卒者や中退者の正社員就職への支援としては、求人者との接触時に求人提出要請するなど、新卒枠での応募機会の拡大にむけて取り組んだ。
3	職場定着支援事業の実施	新規卒卒者等の若年者の離職を防止するために、就労意欲の維持・向上、コミュニケーションスキルの向上を促し、職場定着への意識啓発を図る目的で、①新社会人フォローアップセミナー（新卒者）、②若手社員セミナー（若年労働者）を行う。 また、人事管理者に必要とされる知識やスキルの理解、習得による若年者に対する理解や支援の重要性を考える「人事管理者セミナー」を実施し、定着支援を行うとともに職場定着支援のための企業訪問も行う。	令和２年度は、②若手社員セミナー（①新社会人フォローアップセミナーと統合）を９月に３会場で延べ５回開催し93名が参加し、③人事管理者セミナーを10月に３会場で３回開催し、企業の人事管理者127名が参加した。また、学卒ジョブサポーターが企業訪問のうえ、若年者の職場定着に向けた支援を実施した。
4	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り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。	ハローワークに設置しているわかもの支援コーナー等においては、担当者制によるきめ細やかな職業相談等を実施することにより、令和２年度のフリーター等の就職者数は760人、トライアル雇用の開始者数は31人であった。
5	ニートや引きこもりの方に対する支援	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。 また、ひきこもりの方やその家族に対しては、鳥取ひきこもり生活支援センター等において必要な相談支援を行う。	○とっとり・よなご若者サポートステーションにおいて、鳥取県と協同して、ニート等の就職を支援するため、「職業的自立に向けた専門的相談支援」、「職場見学・体験支援」、「就職後の定着・ステップアップ支援」等を実施した。更に、学校等関係機関と連携して、高校中退者等に対する就労支援を実施した。 また、ひきこもり対策支援については、地域ネットワークメンバーの「とっとりきこもり生活支援センター」と月一回の連絡会議において、支援対象者の情報共有、交換を行うとともに、一般就労を目指す方に対する就労支援を実施した。 ○とっとり・よなご若者サポートステーション実績 ２年度：総利用件数5,617人（うち相談件数3,851人）、新規登録者数231人、就職者数76人、職場見学・体験等136人、定着・ステップアップ支援1,300人、高校中退者 支援40人

6	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するとともに、マザーズコーナーや関係機関と連携した支援等により取組を強化する。また、併用が可能となるトライアル雇用助成金と特定求職者雇用開発助成金及び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。	「出張ハローワーク！ひとり親全力サポートキャンペーン」は新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止その他関連施策への対応等に鑑み、厚生労働省の指示により中止することとなったが、当該キャンペーンに準じた取組として、地方自治体の意向等から13の地方自治体に対し、延べ25回臨時相談を実施し、児童扶養手当受給者に対し助成金の活用を促す等就職支援を実施した。
7	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座学等（Off-JT）を組み合わせた実践的訓練）を推進する。また、職業人生の節目において定期的にキャリアコンサルティングを受ける機会を提供するとともに、職業能力の「見える化」を促進するため、業界内共通の検定と関連性を持つ実践的な企業単位の社内検定制度の普及を促進する。	商工団体や社労士会、年金事務所等と連携を取りながらキャリアアップ助成金の制度説明を行い、広く周知を図った。令和2年度、鳥取労働局が主催等した説明会は延べ12回、182名の参加があった。
8	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	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、「若者雇用促進総合サイト」にて、ユースエール認定企業をはじめ魅力ある企業の職場情報を掲載する。また、県や他局と連携しUIOに向けた就職支援・生活情報等の提供を行う。	年末に帰省する学生等向けに鳥取市、米子市で、「とっとり企業紹介フェア」を136社と学生190人の参加を得て開催した。また、3月の就活開始時期に鳥取市と米子市で「とっとり企業ガイダンス」を対面とリモートの2形式で開催。145社と学生187人の対面の参加及び58社と89人のリモートでの参加を得た。

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り、平成27年改正労働者派遣法の円滑な施行に取り組むとともに、適正な運用について助言・指導を行う。 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、鳥取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。	派遣労働者に今後の働き方に対する希望を調査（平成24年厚生労働省調査）したところ、派遣労働者のままと正社員希望の回答が半々となっている。それぞれのニーズを尊重しながら、正社員就職を希望する者には以下の取組を実施している。 ①派遣元・派遣先事業所を訪問指導の際に、雇用安定措置の実施状況の確認と徹底を周知。 ②安定所を会場として派遣労働者個別相談会を随時実施。正社員就職を希望する者には、職業紹介部門に誘導。 ③鳥取労働局職業安定部に特別相談窓口を設置。
2	その他	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。 また、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」の適切な運用に向けた指導を行う。	事業主セミナー、事業所訪問等の機会にキャリアアップ助成金の活用による派遣労働者の正社員化を周知している。

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	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、鳥取労働局・労働基準監督署・ハローワークの窓口において周知するほか、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。	無期労働契約への転換ルールについて、鳥取労働局・労働基準監督署・ハローワークの窓口において周知しているほか、セミナーでの資料配布や個別事業場の訪問指導等の説明、局ホームページへの掲載などにより制度の周知・企業における導入支援を図っている。局ホームページについて、無期転換ルールの施行から相当期間を経たことを踏まえ、令和3年度において記載内容を大幅に更新した。
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。	上記「無期労働契約への転換ルール」の周知と同様、あらゆる機会を捉え周知を図っている。
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歳まで雇用機会の確保を図る事業主に対する助成を行う。	65歳超雇用推進助成金（高齢者無期雇用転換コース）に係る支給決定が1件行われた。（当該助成金は、高齢・障害・求職者雇用支援機構が所掌。） （介護事業）1件 勤務時間制度の弾力化に関する雇用管理措置 当該助成金を所掌する高齢・障害・求職者雇用支援機構と連携し、無期転換の促進に努めている。
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の活用を促進し、有期雇用労働者の正規雇用労働者への転換を図る。	商工団体や社労士会、年金事務所等と連携を取りながらキャリアアップ助成金の制度説明を行い、広く周知を図った。令和2年度、鳥取労働局が主催等した説明会は延べ12回、182名の参加があった。

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	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。	パートタイム・有期雇用労働法に係る報告徴収時等資料を配付する等により普及を図っている。
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、助成金のさらなる活用促進を図る。	商工団体や社労士会、年金事務所等と連携を取りながらキャリアアップ助成金の制度説明を行い、広く周知を図った。令和2年度、鳥取労働局が主催等した説明会は延べ12回、182名の参加があった。

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	鳥取県の産業政策と一体となった正社員雇用創出の取組を支援する「地域活性化雇用創造プロジェクト」により、鳥取県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。	令和2年度～4年度までの3カ年事業として、令和2年度事業計画（地域雇用活性化コース）に基づき、各種事業を実施した。（対象分野：自動車関連、情報関連、観光、食、医療・ヘルスケア業） 〈成果〉本プロジェクトにより、令和3年3月末現在で629社・延べ993人の利用があり、うち320人の雇用を創出した。 【事業主向け人材確保・職場定着支援メニュー】 ●人材力向上支援セミナー事業 ネットワーク形成をはかるためのセミナーと、モデル的取り組みの成果発表等のセミナーを開催（参加企業数：延べ154社） ●人材活用力強化事業 ・雇用人材確保に関するセミナーや中間管理職・中堅リーダー等育成講座を実施（参加企業：375社） ・専門家派遣（参加企業：9社） ●先端ICT活用中核人材育成事業 経営者・管理者および実務担当者を対象としたセミナーや講座を実施（参加企業：延べ65社） ●人材開発プラン作成支援事業 企業のスキル体系や従業員のスキルマップ作成を支援する等の講座を実施（参加企業：14社） 【求職者向け就職支援・人材育成メニュー】 ●人材育成・確保事業 正規雇用の実現に向けた合同企業ガイダンスを実施（参加企業・参加者：22社・43人） ●人材確保支援事業 社会人マナー習得のセミナーや、企業見学会等を開催するとともに、インターンシップやパソコン講習を実施（参加者：延べ135人） ●ICT人材育成・就職支援事業 IT企業への就職意欲を高めるためのセミナーやITSスキルを習得できる研修やインターンシップを実施（参加者：52人）

③「働き方改革」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」の機運の醸成	鳥取県、県内の市町村、経済団体、労働組合等と連携し、関係者から構成される会議において、「働き方改革」による「雇用の質の向上」等の機運の醸成を図る。	平成27年1月に設置した「鳥取労働局働き方改革推進本部」に併設する形で、県内の関係者で構成される「鳥取働き方改革推進会議」を平成28年度に設置し、以降毎年度2回会議を開催してきたが、令和元年度はコロナウイルス感染症感染防止のため2回目の開催を中止とした。令和2年度は感染防止のため書面開催とし、構成員の取組状況について情報共有を図るとともに、構成員が連携して、セミナー情報や支援策等の情報共有及び周知、好事例の収集、働き方改革自主点検票の配布等により機運の醸成を図った。
2	「働き方改革」の周知・啓発	県内企業に対する、長時間労働の削減、休暇取得促進等の「働き方改革」に係る取組の要請、リーフレットを使用した周知・啓発、企業向け説明会・セミナーの開催、企業をコンサルティングしながら優良企業化していくための取組等により、「働き方改革」の取組を推進する。	使用者団体、労働団体等及び県等に労働局長等幹部職員（署所を含む）が直接訪問して取組の要請を行ったほか、リーフレットの配布、企業向けセミナーの開催や団体等の会合等の機会を活用した説明を行った。また、コロナウイルス感染症感染拡大時においては、感染防止のため文書要請やオンラインセミナーを実施した。 労働基準監督署支援班及び働き方・休み方改善コンサルタントが事業所訪問を行い、企業の自主的な取組を推進している。 「働き方改革」に係る自主点検票を作成し、「鳥取働き方改革推進会議」構成員と連携して県内企業に広く配布した。

(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と、円滑な施行に向けて丁寧な周知・説明等を行う。	鳥取県内の事業所を対象にオンラインセミナーを2回実施したほか、監督署主催の説明会等あらゆる機会を活用し積極的に周知を展開した。そのほか個別の事業所訪問での説明の実施・リーフレットの配布、鳥取労働局HP内での周知、働き方改革サポートオフィス鳥取による周知等あらゆる手段を用い円滑な施行に向け取組んでいる。
2	最低賃金について	最低賃金について、改正された最低賃金額を使用者、労働者等に対して、幅広い周知を図るとともに、最低賃金の履行確保を図るため、的確な監督指導を行う。 また、最低賃金の引き上げに向けて、中小企業・小規模事業者の生産性向上等のため、業務改善助成金の活用促進を図るほか、働き方改革サポートオフィス鳥取における相談対応に加え、経済産業省・中小企業庁の「中小企業・小規模事業者ワンストップ総合支援事業」（鳥取県よろず支援拠点）と連携を図りながら、中小企業・小規模事業者に対する支援を行う。	職員が、労使団体、県、県下全市町村、商工会及び関係団体を訪問して直接周知依頼を行った。また、事業者団体、金融機関、スーパーマーケット等その他事業場に対して依頼文を郵送して周知を依頼した。局ホームページ、局庁舎の懸垂幕、県庁前の電光掲示板等で周知を行い、ケーブルテレビ局及び市町村チャンネルを持つ市町村へも広報依頼を行った。県及び全市町村の広報誌又はホームページへの記事掲載及び団体の機関紙等への記事掲載、複数の新聞記事の掲載並びにケーブルテレビの文字放送の放映など成果が得られた。また、最低賃金の履行確保のための監督指導を162事業場に対して実施し、最低賃金違反が認められた16事業場に是正指導を行った。ハローワーク求人受理の際には、全数最低賃金との比較確認を行っている。働き方改革サポートオフィス鳥取における相談対応による中小企業・小規模事業者の支援を行った。なお、鳥取県よろず支援拠点と連携することとなった事例はなかった。
3	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、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。	商工団体や社労士会、年金事務所等と連携を取りながらキャリアアップ助成金の制度説明を行い、広く周知を図った。令和2年度、鳥取労働局が主催等した説明会は延べ12回、182名の参加があった。
4	育児休業・介護休業の取得推進	非正規雇用労働者が育児休業を取得し、継続就業しやすくなるため、有期契約労働者の育児休業の取得要件の緩和等を内容とする改正育児・介護休業法の周知及び着実な施行を図るとともに、中小企業における労働者の円滑な育児休業の取得及び職場復帰などを図るため、育児復帰支援プラン策定支援を行う。また、有期契約労働者が介護休業等を取得しやすくなるよう、介護休業の取得要件の緩和等を内容とする改正育児・介護休業法の周知及び着実な施行を図るとともに、仕事と介護が両立しやすい職場復帰に向けて、「仕事と介護の両立支援対応モデル」の普及・展開、個々の労働者のニーズに応じた介護支援プランの策定支援も行う。 さらに、育児休業中の代替要員の確保等に取り組む中小企業事業主や、育児復帰支援・介護支援プランに基づき円滑な休業の取得・職場復帰に取り組む中小企業事業主に対して、助成金を支給することにより、その取組みを支援する。	セミナーや事業所訪問等あらゆる機会を活用して、改正育児・介護休業法の内容及び育児復帰支援プラン策定マニュアル、介護支援策定マニュアルの周知を図るとともに、仕事と家庭両立支援プランナー（委託事業）の活用を促した。 また、育休中の代替要員の確保や育児復帰支援プラン・介護支援プランの策定により円滑な休業取得や職場復帰に取り組む中小企業事業主に対し、両立支援等助成金を支給し、その取組を支援した。
5	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。	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）や職場における不快な性的言動等（セクシュアルハラスメント）について、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法に基づく迅速・厳正な行政指導を行うとともに、説明会の実施等により未然防止の徹底を図っている。

6	職場のハラスメント防止対策の強化	職場のハラスメント防止対策については、平成30年12月14日の労働政策審議会の建議を踏まえ、パワーハラスメント防止対策の法制化やセクシュアルハラスメント等の防止対策の強化等、必要な措置が講じられる予定であり、その対策に基づき、労使の取組を促進する。	職場のパワーハラスメント防止に係る「労働施策総合推進法」、その他「男女雇用機会均等法」「育児・介護休業法」の令和2年6月1日からの改正施行に伴い、法の改正内容について周知を実施し、併せて説明会を計16回開催し、448人の参加があった。
7	雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」の推進	鳥取労働局・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。	各ハローワークにおいて、求人受理時、一定期間応募のない求人事業所を対象としたフォローアップ時及び事業所訪問時等、あらゆる機会を活用し、求職者が求める労働条件等を提示し雇用管理改善を推進している。
8	労働保険の適用促進	労働保険未手続事業一掃対策における取組を推進する。	労働保険加入促進業務の委託事業者との連携により未手続事業の把握と加入勧奨を実施した。また、職権成立手続の実施等により未手続事業一掃対策の推進を図っている。

(3)その他			
番号	取組	取組内容	現時点までの実績
1	学生アルバイトの労働条件の確保に向けた取組の強化	学生アルバイトの労働条件を確保するため、事業主団体、大学等への要請等に加え、リーフレットの配布による学生・事業主に対する更なる周知・啓発など情報発信に取り組みとともに、「若者相談コーナー」の設置、大学等における出張相談等により、学生アルバイトに関する労働相談に的確に対応する。	事業主団体、大学等への要請等に加え、リーフレットの配布による学生・事業主に対する周知・啓発など情報発信を行った。また、鳥取労働局及び県内3カ所の労働基準監督署に「若者相談コーナー」の設置した。例年実施している大学等への出張相談については実施にかかる働きかけを行ったが、新型コロナウイルス感染拡大に伴い、大学等から出張相談にかかる希望がなかったことから実施しなかった。
2	学生・生徒等に対する労働関係法令等に関する教育の推進	多様な就業形態が増加する中で、労働関係法令について知ることは、労働関係の紛争や不利益な取扱いの未然の防止に役立つとともに、働き方を選択する上で重要であるため、学生・生徒等に対する労働関係法令に関する教育を進める。具体的には、労働関係法令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・活用を促すとともに、鳥取県教育委員会の協力を得つつ、鳥取労働局長等の幹部職員が、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、高校等でも実施）。	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？～まんが知って役立つ労働法Q&A～」について、県内各高校へ配布し、各学校での活用を促すとともに、ハローワーク職員による当該パンフレットを活用した講話で留意点等について説明を行った。また、鳥取労働局長が、講師として、鳥取大学を訪問し、労働法制についての講義を実施したが、新型コロナウイルス感染症拡大防止のためオンラインによる実施となった。なお、例年実施している鳥取環境大学、鳥取短期大学での講義及びセミナーについては新型コロナウイルス感染症の影響により実施が見送られた。
3	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。	就職フェアなどの合同企業説明会開催時には、にユースエール認定企業のPRシートを作成して参加者に配付し、制度をPRするとともに企業情報を発信した。
4	派遣労働者に係る均等・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。また、平成32年4月施行予定の平成30年改正労働者派遣法による、派遣先に直接雇用されている労働者の賃金と派遣労働者の賃金との均衡を図る措置の実施のため積極的な周知を行う。	派遣元事業主を訪問指導の際に、派遣労働者に対する同一労働同一賃金の法改正が令和2年4月に施行されていることから、指導監督を徹底している。
5	派遣労働者に係る教育訓練、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年改正法で義務付けられるまで、段階的かつ体系的な教育訓練、キャリアコンサルティングの実施等に消極的な派遣元事業主が多く存在したが、改正法を周知・徹底したことにより、教育訓練計画の策定、相談窓口の設置等は着実に浸透している。
6	派遣労働者に係る妊娠・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。	セミナー、事業所訪問等により現行法令の規定（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っている。
7	短時間・有期雇用労働者に係るパートタイム労働法等の履行確保	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。 さらに、平成32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。	個別の事業所訪問等の機会に事業主に対する指導を行い、パートタイム・有期雇用労働法の確実な履行確保を図っている。とくに、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）の内容について、事業主に対する周知等を実施し法の円滑な施行を図っている。
8	短時間・有期雇用労働者に係る雇用管理の改善に向けた企業の自主的な取組の促進	雇用管理の改善に向けた企業の自主的な取り組みを支援・促進するため、働き方改革サポートオフィス鳥取での相談支援の実施や、パンフレット、マニュアル等の活用を図るとともに、企業の取組の情報収集を行い、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	事業主が集まる各種イベントや、監督署及びハローワークの窓口で、働き方改革サポートオフィス鳥取のリーフレット及び『働き方改革関連法自主点検票』を配布し取り組みを促すとともにオフィスの利用案内を行った。また、当局ホームページにポータルサイトのバナーを設け、事業所訪問時等に、「パート労働者活躍企業診断サイト」、「パートタイム労働者活躍企業宣言サイト」の周知を行うとともに、「短時間正社員制度導入支援マニュアル」を配布し、短時間正社員制度の円滑な導入や運用に向けた支援を実施している。
9	短時間・有期雇用労働者に係る職務分析・職務評価の導入支援・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・職務評価の導入支援・普及促進を図る。	オンラインセミナー等の際に職務分析・職務評価の導入方法に係る資料を配布し説明を行ったほか、当局ホームページ内の働き方改革サイトに「職務評価を用いた点検・検討マニュアル」を掲載し周知を図っている。また、個別事業所訪問時や個別相談対応時にも同マニュアルを配布し、事業所のニーズに応じて導入方法の説明等を実施している。