

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	項目	目標	プラン策定時	平成29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%	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28～29年度 11,399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28～29年度 51,488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	（全国1.03倍） 1.01倍
5				
6				

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	平成29年度実績
1	新規大学等卒業生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%
2	新規高校卒業生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%
3	フリーター就職件数	2,510件	平成26年度2,502件	平成29年度 2,386件
4	ジョブ・カードを活用した有期実習型訓練の正社員就職率	55.0%	平成26年度40.9%	平成29年度 62.2%
5				
6				
7				

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	平成29年度実績
1	無期雇用派遣の増加	現状の比率から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 15.6%
2				
3				

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	平成29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	平成28～29年度 917人
2				

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	平成29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	39,146人
2	短時間正社員制度導入マニュアルの周知企業の数	100社		108社
3	年次有給休暇の取得率	前年または前年度以上		46.2%

②対象者別の正社員転換等				
オ)「多様な正社員」の推進				
番号	項目	目標	プラン策定時	平成29年度実績
1				

(2)待遇改善について				
番号	項目	目標	プラン策定時	平成29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）	15社	平成26年度 若者応援宣言企業137社	平成28～29年度 ユースエール認定企業 1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	108社
4				
5				

※留意事項

①地方で策定して頂いたプランに沿って様式を改訂しつつ、記入をお願いします。
また、参考として本省で進捗状況をとりまとめた際の様式を添付しておりますので、記入の際は適宜参照してください。

②プラン策定時の欄（D列）にはプラン策定当時の現状値（プランに記載してあるもの）を記入してください。

③H29年度実績の欄（E列）には原則としてH30.3.31時点の数値を記入してください（H29年度の実績）。
上記時点の数値が出ていない場合には現時点での最新値をご記入ください。

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。	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ことから、正社員有効求人倍率は1.01倍となり前年度を0.17P上回っている。 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んでいる。
2		「鳥取県正規雇用1万人チャレンジ計画」を中心に鳥取県と連携し、短時間正社員制度の導入促進等による正社員雇用や正社員転換に取り組む。	「正規雇用1万人チャレンジ会議」及び「正規雇用1万人創出チーム会議」等において労働局幹部を中心に鳥取県と連携して取り組んでおり、正社員求人の有効求人倍率が前年度を0.17P上回る1.01倍となるなど、成果が表れてきている。
3	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、非正規雇用労働者の人材育成の促進等を行う。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。	事業主団体や商工団体、ジョブカードセンター（鳥取・米子）、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。平成29年度、労働局が主催等した説明会は延べ11回、933名の参加があった。
4	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、事業所等に取り組みを働きかけていく。	新規学卒者等若年労働者に対する求人確保要請等に際し、労働局長始め幹部職員が商工団体等を訪問し、正社員等の良質求人の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ており、正社員の有効求人倍率が1.01倍となるなど目標の達成に向けて順調に推移している。
5	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、鳥取県の「地方創生人材育成事業」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。29年度：定員537人、受講者数446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。29年度：定員738人、受講者数574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。29年度：定員426人、受講者数198人。 ○鳥取県地域訓練コンソーシアムにおいては、より就職可能性を高めるための離職者向け職業訓練コースを開発し、委託訓練を通じた訓練カリキュラムの検証のため、2コースの検証訓練を実施した。（29年度終了） ・ビジネスプランニング科：定員20人、受講者数18人、就職者数13人 ・おもてなしエキスパート科：定員20人、受講者数20人、就職者数13人

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（ユースフル認定）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い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30年3月新規学卒求人受理説明会において、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22社となっている。ユースフル認定企業は、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、個別に認定取得勧奨を行っているが、29年度までの認定企業は1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て創設された助成金制度を活用等し、新規学卒卒での応募機会の拡大及び採用・定着を図る。	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、三年以内既卒者等採用定着奨励金制度を求人受理説明会の際に説明して対象求人確保するなど、新卒卒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	新規学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。	平成29年度には、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月から10月にかけて3会場で延べ6回開催し129名が参加し、③人事管理者セミナーを3会場で3回開催し、企業の人事管理者150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・あつせん強化等を行う。 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。	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、平成29年度のフリーター等の就職者数は2,386人、トライアル雇用の開始者数は196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。 また、引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。	〇とっとりよなご若者サポートステーションにおいて、鳥取県と協働して、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「とっとりひ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。 〇とっとりよなご若者サポートステーション実績 29年度：総利用件数3,513人(うち相談件数3,078人)、新規登録者数117人、就職者数44人、職場見学・体験等224回、社会人基礎力習得支援155回、定着・ステップアップ支援481件、高校中退者支援51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けを提出する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奨励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等の取組を行う。	8月を「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、11の地方公共団体に対し、延べ28日(回)臨時相談窓口を設置し、児童扶養手当受給者に対する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。	事業主団体や商工団体、ジョブ・カードセンター(鳥取・米子)、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。平成29年度、労働局が主催等した説明会は延べ11回、933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呼び起こす。 また、県や他局と連携しUIIに向けた就職支援・生活情報等の提供を行うとともに、県内の企業情報・魅力等を発信するため、インタラクティブ・ミーティングを実施する。	年末に帰省する学生等向けに鳥取市で、「とっとり企業紹介フェア」を7社と学生130人の参加を得て開催した。また、3月の就活開始時期には鳥取市と米子市で、「とっとり企業ガイダンス」を190社、学生412人の参加により開催した。 インタラクティブ・ミーティングは、「学生と鳥取県企業の交流会」を大阪で11月に6社と学生12名が参加し、京都では2月に6社と学生18人が参加した。

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、平成27年法改正の趣旨である雇用安定措置及びキャリアアップ措置等の制度の徹底を周知。 ②毎月、鳥取所及び米子所を会場として派遣労働者個別相談会を実施。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、実際に制度が適用される平成30年4月1日までの間に集中的に制度の周知・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、鳥取労働局長等幹部職員による団体要請、セミナーでのルールの解説や個別相談会の実施、団体等が実施する会合等での説明、個別事業場の訪問指導等の際に説明、団体等の広報誌に記事掲載、ホームページに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。
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。	平成29年度は、65歳超雇用推進助成金(高齢者無期雇用転換コース)に係る計画認定が2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。〕 (娯楽業) 健康管理・安全衛生への配慮に関する雇用管理措置 (介護事業) 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。	事業主団体や商工団体、ジョブ・カードセンター(鳥取・米子)、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。平成29年度、労働局が主催等した説明会は延べ11回、933名の参加があった。

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	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。	事業主団体や商工団体、ジョブカードセンター（鳥取・米子）、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。平成29年度、労働局が主催等した説明会は延べ11回、933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		鳥取県の産業政策と一体となった雇用創出の取組を支援する「戦略産業雇用創出プロジェクト」により、鳥取県における良質な雇用機会の確保に向けた取組を促進する。	平成28年度から30年度までの3ヶ年度事業として、平成29年度は事業計画に基づき、各種事業を実施した。 <成果> 事業への参加企業数は、平成30年3月末現在で109社。 <個別事業の主な実施状況> 【地域マネジメント強化メニュー】 ○インベーションセミナー事業 AI,IoTやその活用等に関するセミナーを3件実施。参加者・企業数：述べ68社/155人 ○人材育成・技術支援基盤整備事業 プレス・鋳造解析ソフトを鳥取県産業技術センター機械素材研究所に、3D金属プリントを県立産業人材センター倉吉校に整備。（参加者・企業数：述べ17社/79人） ○販路拡大推進事業 自動車産業への参入を目指す企業に向けて、比較的競合他社が少ない福祉車両部品をテーマに勉強会を実施した。（参加企業数：述べ26社） 【事業主向け雇用拡大メニュー】 ○共通講座実施事業 プロジェクト・マネジメント、医療機器や自動車産業への参入基礎講座の他、加工技術や管理系の講座など、計30講座実施した。（参加者・企業数：述べ215社/346人） ○専門家派遣事業（参加企業：24社） ○プロジェクト型人材育成推進事業（参加企業：10社） 【求職者向け人材育成メニュー】 ○データ活用人材育成事業 eラーニング等を活用して、県内での就職を希望する全国の求職者を対象にIoTやビッグデータ等のICT技術を使いこなせる人材を育成。参加者：235人 ○課題解決型高度ICT人材育成事業 人材ニーズを有する企業から、当該企業が必要とするスキルを身に付けることが可能なカリキュラムを募集し事業を実施。（参加者：述べ47人） ○プロセスオペレーター育成事業 求人・求職のミスマッチを解消するため、女性や事務系希望の求職者が挑戦しやすい、3次元CAD研修を実施。また、基礎編修了者レベルを対象とした実践編を実施し、就職へ向けたレベルアップを図った。（参加者：述べ37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、平成29年度にも会議を2回開催した。
2	「働き方改革」の機運の醸成周知啓発	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、労働団体等を鳥取労働局長等幹部職員が直接訪問して、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。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。また、「年次有給休暇取得促進企業」として、平成29年度にも1社を表彰し、報道発表することにより機運の醸成を図った。

(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	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のため、業務改善助成金の活用促進を図るほか、鳥取県最低賃金総合相談支援センター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。	局長をはじめ局幹部が主要な労使団体を訪問、職員が県、市町村、商工会等の関係団体を訪問、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郵送、局ホームページ、局庁舎の懸垂幕、県庁前の電光掲示板での周知、県及び県内すべての市町村の広報誌に掲載、地元新聞に記事掲載、ハローワーク求人受理の際の全数確認、ケーブルテレビで文字放送などによる周知、業務改善助成金の活用促進、鳥取県最低賃金総合相談支援センターにおける相談対応、経済産業省・県と連携して説明会を実施するなど、あらゆる方法で周知するとともに的確に監督指導を行った。
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。	事業主団体や商工団体、ジョブカードセンター（鳥取・米子）、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。平成29年度、労働局が主催等した説明会は延べ11回、933名の参加があった。

3	育児休業・介護休業の取得推進	非正規雇用労働者の育児休業取得要件を周知するとともに、育児休業中の代替要員の確保の取組等を行う中小企業事業主等を対象とする助成金の活用促進を図る。 また、育児休業中の代替要員の確保等の取組を行う中小企業事業主に対して助成金を支給する。	セミナー、事業所訪問等により非正規雇用労働者の育児休業取得要件を周知するとともに育児休業中の代替要員の確保の取組等を行う中小企業事業主等を対象とする助成金の活用促進を図っている。
4	妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取扱いや職場におけるセクハラ対策の実施	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）や職場における不健全な言動等（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、未然防止の徹底を図る。	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）や職場における不健全な言動等（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。
5	パワーハラスメント等の予防・解決に向けた環境整備	職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた社会的機運の醸成を図るため、ポータルサイト「あかるい職場応援団」等を活用した周知啓発を行うこととともに「パワーハラスメント対策導入マニュアル」を用いた労使の取組を促進する。	職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた社会的機運の醸成を図るため、ポータルサイト「あかるい職場応援団」等を活用した周知啓発を行うこととともに「パワーハラスメント対策導入マニュアル」を用いた労使の取組を促進している。
6	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。また、ハローワークが実施する集団指導として、事業所を集める各種の事業所を対象としたセミナー等を活用した周知を実施した。
7	労働保険の適用の推進	労働保険未手続き事業者に対する対策を引き続き推進する。	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、「若者相談コーナー」の設置、鳥取大学、鳥取環境大学、鳥取看護大学・短期大学において出張相談会を開催し、学生アルバイトに関する労働相談に対応した。
2	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例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、労働法制の基礎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～」について、学校・企業等で活用できるよう周知・活用の促進を図るとともに、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）。	労働法制の基礎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～」について、学校・企業等で活用できるよう周知・活用の促進を図った。鳥取労働局長等の幹部職員が、講師として鳥取大学、鳥取環境大学、鳥取県立看護専門学校を訪問し、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した。
3	若者雇用促進法に基づく認定制度の推進	若者の採用・育成に積極的に、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（ユースフル認定）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。	就職フェアなどの合同企業説明会開催時には、若者応援宣言企業とともにユースフル認定企業の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。	派遣元事業主を訪問指導の際に、賃金、教育訓練、福利厚生等の均等待遇についての配慮義務及び派遣労働者への説明義務を徹底している。
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）の着実な思考を図る。 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歩進んだことを踏まえ、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応することで、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（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	有期契約労働者に係る期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止	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。	鳥取労働局長等幹部職員による団体要請、セミナー等の開催や個別事業場訪問時等に、また、ホームページ等により、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図っている。
8	短時間労働者に係るパートタイム労働法の履行確保	短時間労働者の「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、このため、事業主に対する指導等によりパートタイム労働法の確実な履行確保を図る。 とくに、パートタイム労働法第8条（待遇の原則）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図るとともに、第9条（差別的取扱いの禁止）について、違反する事業主に対する指導等により履行確保を図る。	事業所訪問等により事業主に対する指導を行いパートタイム労働法の確実な履行確保を図っている。 とくに、パートタイム労働法第8条（待遇の原則）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図るとともに、第9条（差別的取扱いの禁止）について、違反する事業主に対する指導等により履行確保を図っている。
9	短時間労働者の雇用管理改善に向けた企業の自主的な取組の促進	事業所訪問時等に、「パートタイム労働者活躍企業宣言サイト」の周知を行う。 また、事業所訪問の際等に「短時間正社員制度導入支援マニュアル」を活用し、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する。	当局ホームページに「パート労働ポータルサイト」のバナーを設けており、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」の周知を行っている。 また、事業所訪問の際等に「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。