

(1)正社員転換等について			
①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、支援を必要とする求職者に対する正社員就職に向けた担当者制による支援や面接会の開催等、マッチングの強化に取り組む【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	<p>○ハローワークにおいて、正社員以外の求人の提出のあった事業所に対してリーフレット等を活用し、正社員求人への転換について勧奨を行った。</p> <p>○正社員就職を希望する者を積極的に求職者担当制に取込み、マッチングや応募書類の添削等の個別支援を行った。</p> <p>○正社員を募集している事業所を対象とした管理選考や面接会を開催した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・正社員就職数 平成29年度 9,559人 平成30年度 3,196人(7月末時点)
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、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とともに、活用が進むよう、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】。	<p>○キャリアアップ助成金の周知については、学卒求人受理説明会や各種事業主セミナー等の機会を捉え、「正社員化コース」、「人材育成コース」を中心とした制度説明、活用促進に努めた。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・学卒求人受理説明会、年金事務所による算定基礎届事務講習会、各種事業主セミナー等による制度説明を実施 H29年度 延べ24回 参加人数 4,746人 H30年度 延べ18回 参加人数 2,485人(8月末時点) ・経済団体会員等へのリーフレット配付による制度周知 ・富山県広報紙「労働とやま」掲載による制度周知 ・商工団体及び中小企業団体中央会ホームページ掲載による制度周知 ・富山労働局ホームページによる制度周知 <p>○平成29年7月に締結された「働き方改革にかかる包括連携協定」に基づき、同8月及び同11月に県内金融機関の融資担当者等に対してキャリアアップ助成金の概要を説明し、取引先事業主に対する活用促進について協力を要請した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・キャリアアップ助成金支給実績 平成29年度 正社員転換205,812千円/372人 平成30年度 正社員転換130,630千円/245人(8月末時点)
3	業界団体等への要請	富山労働局及び公共職業安定所の幹部職員が業界団体や事業所等を訪問し、非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善の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】。	<p>○同一労働同一賃金を含む、働き方改革関連法に係る周知啓発のため、富山労働局幹部等により、県内事業主団体等への要請を行うとともに、安定所職員により、県内市町村への要請を行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・要請を行った事業主団体等 平成30年度 富山県経済4団体他53団体
4	公的職業訓練等の実施	非正規雇用労働者の能力及び適性に応じた効果的な公的職業訓練の実施により、地域の人材育成の推進に取り組む【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	<p>○きめ細かな職業相談やジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティング等の実施により、正社員就職に向けて職業訓練が必要と判断される求職者への積極的な受講あっ旋を行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・公共職業訓練 平成29年度 就職者数 895人 就職率82.7% 平成30年度 就職者数 302人 就職率79.1%(8月末時点) ・求職者支援訓練 平成29年度 就職者数 104人 就職率64.6% 平成30年度 就職者数 41人 就職率64.1%(8月末時点)
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	第189回通常国会で成立した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)制度等の周知を着実に実施する。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>○求人事業主に対して若者雇用促進法に基づく①職場情報の提供、②求人不受理、③ユースエール認定制度について、学卒求人受理説明会において説明を行うとともに、求人及び学卒窓口において周知を行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・学卒求人受理説明会参加事業所数 平成29年度 977社 平成30年度 1,054社 ・ユースエール認定数 平成29年度 4社 平成30年度 2件(8月末時点)
2	新卒者等の正社員就職の実現	富山新卒応援ハローワーク等において、学卒ジョブサポーターが中心となり、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【平成28-30年度にかけて集中的に実施】。	<p>○富山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・就職支援のほか、フリーター等の職業意識の啓発のためセミナーを実施した。</p> <p>○所独自リーフレットの作成配布のほか、労働局ホームページでの周知を徹底するとともに、ヤングジョブとやまとの連携による富山わかものハローワーク等の利用促進を図った。</p> <p>○富山わかものハローワークを中心に、正社員就職に向けて職業訓練が必要と思われる求職者に対して積極的に職業訓練情報を提供し職業訓練への誘導を行った。</p> <p>○トライアル雇用奨励金を活用しフリーター等若年者の正社員就職の促進を図った。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・セミナー実施回数 平成29年度 57回 平成30年度 25回(7月末時点) ・学卒ジョブサポーターの支援による正社員就職件数 平成29年度 2,933人 平成30年度 659人(7月末時点)

3	フリーター等に対する支援	<p>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、富山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、富山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【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。</p>	<p>○富山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・就職支援のほか、フリーター等の職業意識の啓発のためセミナーを実施した。 ○所独自リーフレットの作成配布のほか、労働局ホームページでの周知を徹底するとともに、ヤングジョブとやまとの連携による富山わかものハローワーク等の利用促進を図った。 ○富山わかものハローワークを中心に、正社員就職に向けて職業訓練が必要と思われる求職者に対して積極的に職業訓練情報を提供し職業訓練への誘導を行った。 ○トライアル雇用奨励金を活用しフリーター等若年者の正社員就職の促進を図った。</p> <p>・ハローワークの職業紹介により正社員に結びついたフリーター等の数 平成29年度 1,924人 平成30年度 612人(7月末時点)</p> <p>・トライアル雇用奨励金活用による就職者数 平成29年度 290人 平成30年度 84人(7月末時点)</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】。</p>	<p>○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と連携して、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実施した。</p> <p>・新規登録者数・就職者数 平成29年度 新規登録者数256人、就職者数 154人 平成30年度 新規登録者数 64人、就職者数 22人(6月末時点)</p> <p>○平成29年度には富山県との連携により、地域若者サポートステーションの利用促進を目的として施設案内等をマスコミに発表した。</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。また、マザーズコーナーにおいて、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、トライアル雇用奨励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。【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。</p>	<p>○「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、8月に県内14の地方公共団体にハローワークの臨時相談窓口を設置し、児童扶養手当受給者等に対する職業相談を実施した。 平成29年度 相談窓口設置数25回、職業相談件数56件 平成30年度 相談窓口設置数27回、職業相談件数64件</p> <p>○マザーズコーナーにおいては、富山県女性財団が開催する就業支援セミナーや講習会への参加勧奨に努めているほか、紹介時におけるトライアル雇用奨励金等の周知・活用促進を行った。</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。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、セルフキャリアドックの導入を促進し、キャリア形成における「気づき」を支援する。【平成28年-32年度にかけて継続的に実施】。</p>	<p>○職業能力機会の確保や効果的な職業訓練を実施するための「富山県職業訓練計画」を策定し、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た職業に必要な高度で専門的かつ応用的な長期訓練として、自動車整備科、メカトロニクス科、電子情報科の職業訓練科目を富山県技術専門学院において実施した。 また、非正規労働者や職業能力形成機会に恵まれなかった者を対象とした有期実習型訓練制度の周知、活用促進等ジョブカードを活用したキャリア形成支援に努めた。 平成29年度 有期実習型訓練 29人 正社員就職者数 24人 就職率 82.8% 平成30年度(7月末時点) 有期実習型訓練 10人 正社員就職者数 10人 就職率 100%</p> <p>○人材開発支援助成金(キャリア形成促進助成金)については、職業能力開発推進者支援セミナーや各種事業主説明会等の機会を捉えて、積極的な制度周知による活用促進を行った。</p> <p>・セルフキャリアドック導入認定件数 平成29年度 120件</p>
7	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	<p>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、地方自治体等と連携して地方就職希望者を掘り起こすとともに、全国のユースエール認定企業をはじめ地方に立地する企業の職場情報を入手できるポータルサイトを活用する。 また、富山新卒応援ハローワーク等において、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【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。</p>	<p>○企業に対して職場情報の発信のためポータルサイトへの登録を勧奨し、学生に対しては、企業の職場情報収集のためポータルサイトの活用を勧奨した。 ○地方就職希望者を掘り起こし、地方での就職を促進するため地方自治体と連携して合同企業面接会等を開催した。 平成29年度 ユースエールサポートフェア 魚津滑川人材マッチングフェア 県西部地域人材マッチングフェア</p> <p>○富山新卒応援ハローワーク等において、担当制による個別支援を行うとともに、ハローワークの全国ネットワークを活用した地方就職支援を行った。</p>
<p>②対象者別の正社員転換等 イ)派遣労働者に係る取組</p>			
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。 また、いわゆる専門26業務で働く派遣労働者についても、不安定な雇用になることのないよう、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【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。</p>	<p>○平成27年改正労働者派遣法の円滑な施行に向け、派遣事業セミナー等各種説明会で改正内容の周知を図るとともに、派遣元事業主に対する定期指導時や派遣事業報告書で、その実施状況を確認し、履行状況が不十分な場合は、適切な措置を講ずるよう指導を行った。 雇用安定措置については、派遣元事業主が、義務又は努力義務の対象者を把握しているか、これら対象者に対して雇用安定措置が実施されているか等を確認し、その内容と結果が派遣元管理台帳に記載されていない場合は、適切に記録するよう指導を行った。</p> <p>○いわゆる専門26業務で働く派遣労働者については、不安定な雇用になることのないよう、労働局に設置した相談窓口において、派遣労働者等からの相談対応を行った。</p> <p>○労働契約申込みみなし制度については、訪問指導等の機会をとらえ、派遣元事業主に加え、派遣先事業主にも周知を行った。</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【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。</p>	<p>○正社員転換を促すため、派遣元へ訪問指導等の際には、紹介予定派遣の活用や派遣期間終了後に派遣先が派遣労働者を雇用する場合の紛争防止措置を説明するとともに、派遣事業セミナー等各種説明会においては、キャリアアップ助成金の制度内容を説明・周知し、活用の促進を図った。</p> <p>○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、派遣元・派遣先事業主に対する訪問指導時に、該当事例の有無について確認し、該当者がいる場合は、適切な適用について指導を行った。</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	無期労働契約への転換ルールの周知等	<p>無期労働契約への転換ルールについて、労働局・労働基準監督署・ハローワークの窓口における周知、無期転換ルールを先行して導入した企業の好事例を厚生労働省HPで周知するほか、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、制度適用が本格化する平成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【平成28-29年度にかけて集中的に実施】。</p>	<p>○無期転換ルールについて、労働局・労働基準監督署・ハローワークの窓口におけるリーフレットを使用した周知を行った。</p> <p>○無期転換ルール及び雇止め法理について、主に以下の主催説明会等において周知した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成29年9月 改正育介法・無期転換ルール説明会(参加者419名) ・平成30年2月 無期転換ルール・働き方改革説明会(参加者155名) <p>(平成29年度説明回数 計57回) (平成30年度説明回数 計9回)</p> <p>○平成29年9月から10月を無期転換ルール取組促進キャンペーン期間とし、労使団体への周知要請、事業主及び地方公共団体へのリーフレット配布や広報誌への掲載依頼等を行った。</p>
2	雇止め法理の周知等	<p>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【平成28年度以降も継続的に実施予定】。</p>	<p>○無期転換ルール及び雇止め法理について、主に以下の主催説明会等において周知した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成29年9月 改正育介法・無期転換ルール説明会(参加者419名) ・平成30年2月 無期転換ルール・働き方改革説明会(参加者155名) <p>(平成29年度説明回数 計57回) (平成30年度説明回数 計9回)</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年度にかけて継続的に実施】。</p>	<p>高齢・障害・求職者支援機構富山支部などと連携し、高齢の有期契約労働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し、65歳超雇用推進助成金の周知・活用を促した。</p>
4	キャリアアップ助成金の活用促進(再掲)	<p>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、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とともに、活用が進むよう、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】。</p>	<p>○キャリアアップ助成金の周知については、学卒求人受理説明会や各種事業主セミナー等の機会を捉え、「正社員化コース」、「人材育成コース」を中心とした制度説明、活用促進に努めた。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・学卒求人受理説明会、年金事務所による算定基礎届事務講習会、各種事業主セミナー等による制度説明を実施 <p>H29年度 延べ24回 参加人数 4,746人 H30年度 延べ18回 参加人数 2,485人(8月末時点)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・経済団体会員等へのリーフレット配付による制度周知 ・富山県広報誌「労働とやま」掲載による制度周知 ・商工団体及び中小企業団体中央会ホームページ掲載による制度周知 ・富山労働局ホームページによる制度周知 <p>○平成29年7月に締結された「働き方改革にかかる包括連携協定」に基づき、同8月及び同11月に県内金融機関の融資担当者等に対してキャリアアップ助成金の概要を説明し、取引先事業主に対する活用促進について協力を要請した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・キャリアアップ助成金支給実績 <p>平成29年度 正社員転換205,812千円/372人 平成30年度 正社員転換130,630千円/245人(8月末時点)</p>

**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	<p>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。</p> <p>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。【それぞれ平成28-32年度にかけて継続的に実施】。</p>	<p>○パートタイム労働法に基づき、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・均衡待遇等に重点を置いた報告徴収の実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・パートタイム労働法に基づく報告徴収 <p>平成29年度 267件 平成30年度 19件(8月末時点)</p>

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	モデル就業規則の周知	<p>「多様な正社員」及び「無期転換」に関するモデル就業規則を労働局・労働基準監督署において配布し、その周知を図る【平成28-32年度にかけて継続的に実施】</p>	<p>○無期転換ルールの周知に係る各種説明会等において「多様な正社員」及び「無期転換」に関するモデル就業規則等の資料を配布し周知を図った。</p>
2	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する。【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。</p>	<p>○パートタイム労働法に基づく報告徴収時に、正社員転換措置と併せ、短時間正社員制度の導入等を確認しているが、扶養範囲内での就労を希望するパート労働者が多いことから、短時間正社員制度の導入に向けた取組は少ない。また、無期転換ルールに関する説明会等において、資料を配布し、制度の周知を図った。</p>

3	キャリアアップ助成金の活用促進(再掲)	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、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とともに、活用が進むよう、制度の周知等を積極的に【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	<p>○キャリアアップ助成金の周知については、学卒求人受理説明会や各種事業主セミナー等の機会を捉え、「正社員化コース」、「人材育成コース」を中心とした制度説明、活用促進に努めた。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・学卒求人受理説明会、各種事業主セミナー等による制度説明を実施 延べ20回 参加人数 3,327人 ・経済団体会員等へのリーフレット配付による制度周知 ・富山県広報誌「労働とやま」掲載による制度周知 ・商工団体及び中小企業団体中央会ホームページ掲載による制度周知 ・富山労働局ホームページによる制度周知 <p>○平成29年7月に締結された「働き方改革にかかる包括連携協定」に基づき、同8月に県内金融機関の融資担当者等に対してキャリアアップ助成金の概要を説明し、取引先事業主に対する活用促進について協力を要請した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・キャリアアップ助成金支給実績 平成28年度 正社員転換154,400千円/289人 平成29年度 正社員転換89,750千円/154人(8月末時点)
4	企業訪問等を通じた好事例等の収集・横断展開	「多様な正社員」の導入も含めた働き方改革を推進するため、「富山労働局働き方改革推進、正社員転換・待遇改善実現本部」による企業訪問等を実施し、導入に向けた要請を行うとともに、好事例・先進的事例の収集を図る【平成28年度以降も継続的に実施予定】	○局幹部による働き方改革に関する企業訪問は15社(H30年度5社(8月末時点))。うち4社については、取組みの状況を当局ホームページに掲載。なお、多様な正社員制度の好事例等はなかったものの、テレワークを導入している企業は2社であった。

(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	同一労働同一賃金の推進策等について	雇用形態が異なっても同じ職務・職責において適正な待遇を確保するため、これまでパートタイム労働法、労働者派遣法及び労働契約法について、均等・均衡待遇や差別禁止といった考え方を踏まえた法改正が行われてきたところ、これらの規定に基づき、企業に対して指導、周知啓発を図り、適正な待遇を確保していく。	<p>○パートタイム労働法に基づき、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・均衡待遇等に重点を置いた報告徴収の実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・パートタイム労働法に基づく報告徴収 平成29年度 267件 平成30年度 19件(8月末時点) <p>○平成29年度については、委託事業として非正規雇用労働者待遇改善支援事業を実施し、同一労働同一賃金等の非正規雇用労働者待遇改善に関する相談窓口を設置し、相談に対応するとともに、非正規雇用労働者の待遇改善に関するセミナーの実施を実施した。</p> <p>○平成30年度については、非正規雇用労働者待遇改善支援事業を引き継ぐ形で中小企業・小規模事業者等に対する働き方改革推進支援事業を実施し、同一労働同一賃金等の非正規雇用労働者待遇改善に関する相談窓口を設置し、相談に対応するとともに、非正規雇用労働者の待遇改善に関するセミナーの実施した。</p>
2	最低賃金の履行確保と、賃金の引上げについて	改訂された最低賃金について、幅広い周知を図るとともに、的確な監督指導を行う。また、中小企業・小規模事業者の生産性向上等のための支援を図るとともに、企業収益を踏まえた賃金の引上げに向けた環境整備を行っていく。	<p>改定最低賃金にかかる周知及び監督指導の実施</p> <p>○地域別最低賃金及び特定最低賃金の改定時期に近接した平成29年9月から平成30年1月迄に、①富山県及び県内15市町村・労使各団体等の広報誌に延べ50回掲載、②新聞・テレビ・ラジオ等で延べ4回放送又は掲載、③行政機関・労使各団体・関係団体・派遣元事業者・教育機関等へのポスター・リーフレット等を延べ318箇所配布した。</p> <p>○平成30年度も、10月1日発効の地域別最低賃金について、8月31日の官報公示日に局長記者会見やプレスリリースを行うとともに、県及び市町村等に対して周知広報の協力依頼を実施した。</p> <p>○なお、平成29年度に改定された地域別最低賃金については、平成29年度第4四半期に、最低賃金の履行確保を重点とする監督指導を実施した。</p> <p>中小企業・小規模事業者の生産性向上等のための支援</p> <p>○平成29年度は、6月下旬に、経営4団体、社会保険労務士会、富山県労働基準協会、全国労働保険事務組合連合会へ、業務改善助成金等の周知依頼の要請を行った。</p> <p>○平成29年度7月には、労働局と一部の金融機関との間で、「働き方改革にかかる包括連携協定」を締結し、労働局から金融機関に対し労働関係助成金等の情報提供を行い、金融機関からは顧客セミナー等における助成金制度の活用周知を行っている。</p> <p>○平成29年度9月には、最低賃金改正に係る115特定事業場に対し、最低賃金リーフレットと併せ業務改善助成金のリーフレットを郵送し、支援策の周知強化を図っている。</p> <p>○平成28年度から継続的に各種研修会等において業務改善助成金の周知を図り、平成29年度の申請件数は2件、平成30年度の申請件数は3件(8月末時点)となっている。</p> <p>○労働局委託事業である富山県最低賃金総合相談支援センターについては、平成28年度、平成29年度とも、生産性向上等のための電話相談又は出張相談の実施及び専門家派遣を、年間を通じ実施している。</p> <p>なお、平成30年度に働き方改革支援センターへ統合された以降も、統合前と同様の支援業務を継続している。</p>
3	待遇改善・職業能力開発の推進	非正規労働者の正社員化、人材育成等を促進するキャリアアップ助成金や、中長期的なキャリア形成を支援する教育訓練給付制度の活用による待遇改善・職業能力開発の推進を図る【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	<p>○待遇改善・職業能力開発の推進に当たっては、キャリアアップ助成金の周知活用について、労働局幹部による経済団体等への利用拡大の訪問要請の実施や事業所等へのリーフレットの配付により制度周知を図るとともに、教育訓練給付制度(専門実践教育訓練)の概要及び富山労働局管内の指定講座を纏めたリーフレット及び厚労大臣指定教育訓練講座一覧により活用を図った。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・キャリアアップ助成金支給実績 平成29年度 236,967千円/332件 平成30年度実績 135,568千円/140件(8月末時点) ・専門実践教育訓練受講者 平成29年度 107人 平成30年度 42人(7月末時点)

4	育児休業・介護休業の取得推進	<p>非正規雇用労働者が育児・介護休業等を取得し、継続就業しやすくとともに、中小企業における労働者の円滑な育児・介護休業等の取得及び職場復帰などを図るため、育児・介護休業法の周知を徹底するとともに、中小企業両立支援助成金を活用して、事業主を支援する。</p> <p>また、仕事と介護が両立しやすい職場環境に向けて、「介護離職を予防するための両立支援対応モデル」や、個々の労働者のニーズに応じた両立支援に活用できる「介護支援プラン」モデルの周知を図るとともに、介護支援に取り組む事業主に助成金を支給する【平成28年度以降も継続的に実施予定】。</p>	<p>○平成29年6月には、新規学卒求人受理説明会、労働者派遣事業適正運営協力員会議、平成29年9月には、富山県社会保険労務士会実務研修会において、改正育児・介護休業法等について説明(育児休業を取得できる有期契約労働者の要件緩和等)を行った。</p> <p>平成29年9月に「改正育児・介護休業法及び無期転換ルール説明会」(参加者419名)を開催し育児休業を取得できる有期契約労働者の要件緩和等について説明を行い、法の周知を図った。</p> <p>○中小企業両立支援助成金については各種研修会、説明会での説明、労働局ホームページや富山県発行の広報誌への掲載等により周知を実施した。</p> <p>・助成金支給件数 平成29年度 育児休業支援関係79件、介護支援関係0件 平成30年度 育児休業支援関係29件、介護支援関係0件(8月末時点)</p>
5	妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取扱い等やセクシュアルハラスメント対策の実施	<p>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)や妊娠・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)について、迅速・厳正な行政指導を行うとともに、着実な男女雇用機会均等法等の施行と未然防止の徹底を図る【平成28・29年度に集中的に実施】。</p>	<p>○平成29年6月には、新規学卒求人受理説明会において、改正均等法等について説明(妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取扱い及びハラスメント防止対策)を行った。</p> <p>○平成30年2月開催の「社会保険委員会研修会」において、妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取扱い等の説明を行い、周知を図った。</p> <p>平成29年9月に「改正育児・介護休業法及び無期転換ルール説明会」(参加者419名)、平成30年2月に「無期転換ルール及び働き方改革についての説明会」(参加者181人)を開催しハラスメントの未然防止を図るよう促した。</p> <p>○男女雇用機会均等法、育児・介護休業法に基づき、職場におけるハラスメント対策(セクシュアルハラスメント及びいわゆるマタニティハラスメント)の実施状況に重点を置いた報告徴収を実施した。</p> <p>・男女雇用機会均等法に基づく報告徴収 平成29年度 188件 平成30年度 118件(8月末時点)</p> <p>・育児・介護休業法に基づく報告徴収 平成30年度 116件(8月末時点)</p>
6	パワーハラスメント等の予防・解決に向けた環境整備	<p>職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた社会的気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【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。</p>	<p>○無期転換ルールの周知に係る各種説明会等において、「あかるい職場応援団」の周知啓発やパワーハラスメント対策導入マニュアルを配布し、その周知を図ることで取組を促進した。</p>
7	労働条件の確保・改善対策の推進	<p>非正規雇用労働者の法定労働条件の確保に向けた確かな監督指導を行うとともに、労働条件に関する情報発信を行うポータルサイトの周知や大学生・高校生等を対象とした労働条件セミナー等を実施する【平成28年度以降も継続的に実施予定】。</p>	<p>○事業場に対する監督指導においては、非正規雇用労働者の法定労働条件の確保が図られているかを確認し、必要に応じて指導を行った。</p> <p>○学生アルバイト等に関する労働相談を行った。</p> <p>○局管内の大学・短大・専門学校・高等学校を訪問の上、労働条件に関する情報発信を行うポータルサイトや労働法制の周知のためのセミナーを行った。</p> <p>平成29年度 21回(大学・短大等:7回、高校:7回、専門学校:7回) <うち6回は局長が講義> 平成30年度 4回(大学・短大等:3回、高校:1回、専門学校:0回) <うち1回は局長が講義>(8月末時点)</p>
8	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事例の収集を行い、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】。</p>	<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を図った。</p> <p>平成29年度 支給決定件数 56件、支給金額 57,625千円 平成30年度(8月末時点) 支給決定件数 14件、支給金額 7,181千円</p> <p>○人材不足分野(建設業)における雇用管理改善事例集を作成し、求人受理時や求人サービス等のあらゆる機会を活用し周知を行った。</p>
9	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【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。</p>	<p>○労働保険(労災保険、雇用保険)が強制適用であることと併せ、労働者のためのセーフティネットであること、加入することでキャリアアップ助成金など各種助成金や育児・介護休業給付等を利用することができ、従業員の資質向上、定着に資する等メリットを説明の上、加入勧奨を行った。(平成29年度の未手続事業調査数1,358件、把握した未手続事業数655件、加入勧奨による成立件数438件)</p> <p>○平成30年度は「第5次未手続事業一掃対策実施要領」【平成29-31年度】に基づき、計画的かつ効率的に未手続事業の把握と加入勧奨に取り組んでいる。</p>
10	中小企業退職金共済制度への加入促進	<p>中小企業退職金共済制度(独力では退職金制度を設けることが困難な中小企業に対して、事業主の相互共済の仕組みと国の援助によって設けられた国の退職金制度)について、周知等を通じて制度への加入を促進する【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。</p>	<p>○平成29年度における周知の実施状況</p> <ul style="list-style-type: none"> ・地方自治体、労使団体等212ヶ所にリーフレットを送付 ・各種説明会等でパンフレットを配付(3回) ・富山県の広報誌による周知 ・当局ホームページによる周知 <p>○平成30年度における周知については、10月の「中小企業退職金共済制度加入促進強化月間」に併せて、9月以降、例年同様の実施する。</p>
11	若者の職業能力開発の推進(再掲)	<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>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、セルフ・キャリアドックの導入を促進し、キャリア形成における「気づき」を支援する。【平成28年-32年度にかけて継続的に実施】。</p>	<p>○職業能力開発の確保や効果的な職業訓練を実施するための「富山県職業訓練計画」を策定し、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た職業に必要な高度で専門的かつ応用的な長期訓練として、自動車整備科、メカトロニクス科、電子情報科の職業訓練科目を富山県技術専門学院において実施した。</p> <p>また、非正規労働者や職業能力形成機会に恵まれなかった者を対象とした有期実習型訓練制度の周知、活用促進等ジョブカードを活用したキャリア形成支援に努めた。</p> <p>平成29年度 有期実習型訓練受講者数 29人 正社員就職者数 24人 就職率 82.8% 平成30年度(7月末時点) 有期実習型訓練受講者数 10人 正社員就職者数 10人 就職率 100%</p> <p>○人材開発支援助成金(キャリア形成促進助成金)については、職業能力開発推進者支援セミナーや各種事業主説明会等の機会を捉えて、積極的な制度周知による活用促進を行った。</p> <p>・セルフキャリアドック導入認定件数 平成29年度 120件</p>

12	学生アルバイト等の労働条件の確保に向けた取組の強化	事業主・業界団体への要請等に加え、チラシ・冊子等の作成による学生・事業主に対する周知・啓発など情報発信の更なる推進に取り組むとともに、学生アルバイト等に関する労働相談に的確に対応する【平成28年度以降も継続的に実施予定】。	○事業場に対する監督指導においては、非正規雇用労働者の法定労働条件の確保が図られているかを確認し、必要に応じて指導を行った。 ○学生アルバイト等に関する労働相談を行った。 ○局管内の大学・短大・専門学校・高等学校を訪問の上、労働条件に関する情報発信を行うポータルサイトや労働法制の周知のためのセミナーを行った。 平成29年度 21回(大学・短大等:7回、高校:7回、専門学校:7回) うち6回は局長が講義 平成30年度 4回(大学・短大等:3回、高校:1回、専門学校:0回) うち1回は局長が講義(8月末時点)
13	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トラブル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、労働局長等の幹部職員が、講師として大学等を訪問し、セミナー等を実施する(要望に応じ、高校・中学等でも実施)。 また、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、学校等で活用できるように周知・活用の促進を図る【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	○事業場に対する監督指導においては、非正規雇用労働者の法定労働条件の確保が図られているかを確認し、必要に応じて指導を行った。 ○学生アルバイト等に関する労働相談を行った。 ○局管内の大学・短大・専門学校・高等学校を訪問の上、労働条件に関する情報発信を行うポータルサイトや労働法制の周知のためのセミナーを行った。 平成29年度 21回(大学・短大等:7回、高校:7回、専門学校:7回) うち6回は局長が講義 平成30年度 4回(大学・短大等:3回、高校:1回、専門学校:0回) うち1回は局長が講義(8月末時点)
14	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】。	○派遣元事業主に対しては、就業条件明示書等により、均衡待遇の内容について説明できる内容となっているか確認し、不備がある場合は改善するよう指導した。 ○派遣先事業所に対しては、派遣契約書に福利厚生施設(給食施設、休憩室、更衣室)の利用の可否を記入するよう指導するとともに、派遣元事業主への賃金情報の提供の有無について確認し、派遣先への情報提供に努めるよう指示した。
15	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28-32年度にかけて継続的に実施】。	○雇用されている派遣労働者に対する教育訓練計画の作成の有無を確認し、教育訓練がなされていない場合や教育訓練に関する周知がなされておらず適切なキャリアアップ措置が行われていない場合には指導を行った。また、派遣労働者に係る教育訓練計画が作成されている場合においても、指導監督時点での進捗状況のチェックを行うとともに、実施された教育訓練の日時や内容等について、派遣元管理台帳等に的確に記録されているか確認を行い、不備がある場合には、適切に記載するよう指導した。 ○偽装請負などの違法派遣には、労働基準監督署と連携し、厳正な行政指導を行うとともに、労働者派遣法について違反のある派遣元に対しては、是正指導を行うなど、派遣労働者の保護を図った。
16	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【平成28・29年度に集中的に実施】。	○平成29年6月には、新規学卒求人受理説明会において、改正均等法等について説明(妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取扱い及びハラスメント防止対策)を行った。 ○平成30年2月開催の「社会保険委員会研修会」において、妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取扱い等の説明を行い、周知を図った。 ○平成29年9月に「改正育児・介護休業法及び無期転換ルール説明会」(参加者419名)、平成30年2月に「無期転換ルール及び働き方改革についての説明会」(参加者181人)を開催しハラスメントの未然防止を図るよう促した。
17	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図る【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	○無期転換ルールの周知に係る各種説明会等において、労働契約法第20条の趣旨及び規定内容を説明し周知徹底を図った。 (平成29年度説明回数 計57回) (平成30年度説明回数 計9回)
18	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。【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	○パートタイム労働法に基づき、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・均衡待遇等に重点を置いた報告徴収の実施した。 ・パートタイム労働法に基づく報告徴収 平成29年度 267件 平成30年度 19件(8月末時点)
19	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	パート労働者活躍企業診断サイトを活用して、雇用管理上の課題について企業の自主的な確認を促すとともに、診断結果が一定水準を満たす企業には、パート労働者活躍企業宣言サイトにおいて「パート労働者活躍企業宣言」を行うことを推奨する。【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	○パートタイム労働法に基づく報告徴収の対象事業所に対し、サイトの活用や職務分析・職務評価の実施を促すとともに、一定水準を満たす企業に対し、宣言を行うよう働きかけた。 ○無期転換ルールに関する説明会等において、資料を配布し、サイトの活用等の促進を図った。
20	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。	○パートタイム労働法に基づく報告徴収の対象事業所に対し、サイトの活用や職務分析・職務評価の実施を促すとともに、一定水準を満たす企業に対し、宣言を行い、本省が実施するパートタイム労働者活躍推進企業表彰(平成29年度まで)に応募するよう働きかけた。 ○無期転換ルールに関する説明会等において資料を配布し、職務分析・職務評価の実施について普及促進を図った。
21	総合的な情報提供の実施	「パート労働者活躍企業宣言」、「パートタイム労働者活躍推進企業表彰」、「職務分析・職務評価」、「短時間正社員制度」等について、情報を一元的に提供する「パート労働ポータルサイト」の周知を図る。	○パートタイム労働法に基づく報告徴収の対象事業所に対し、サイトの活用や職務分析・職務評価の実施を促すとともに、一定水準を満たす企業に対し、宣言を行い、本省が実施するパートタイム労働者活躍推進企業表彰(平成29年度まで)に応募するよう働きかけた。 ○無期転換ルールに関する説明会等において、資料を配布し、制度の周知等を図った。