

(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、正社員求人を経営的に確保するほか、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-令和2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"> <li>・ハローワークによる正社員就職数 平成2年度 6,697人 令和3年度 3,771人（9月末時点）</li> <li>・ハローワークにおける正社員求人数 平成2年度 41,907人 令和3年度 23,250人（9月末時点）</li> </ul>
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-令和2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</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・経済団体会員等へのリーフレット配付による制度周知</li> <li>・富山県広報誌「労働とやま」掲載による制度周知</li> <li>・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</li> <li>・富山労働局ホームページによる制度周知</li> </ul> <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"> <li>・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 令和2年度 253人 令和3年度 95人（9月末時点）</li> </ul>
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-令和2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"> <li>・要請を行った事業主団体等 令和2年度 富山県経済4団体外197団体</li> </ul>
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-令和2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"> <li>・公共職業訓練 令和2年度 受講者数 763人 就職者数 515人 就職率 77.8%</li> <li>令和3年度 受講者数 448人 就職者数 378人 就職率 79.1%（9月末時点）</li> <li>・求職者支援訓練 令和2年度 受講者数 137人 就職者数 56人 就職率 50.5%</li> <li>令和3年度 受講者数 102人 就職者数 37人 就職率 50.0%（9月末時点）</li> </ul>
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、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。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でき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-令和2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"> <li>・ユースエール認定企業数 平成2年度 4社 令和3年度 2件（9月末時点）</li> </ul>
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、就職支援ナビゲーター（学卒ジョブサポーターから改称）が中心となり、学校等と連携して、卒業前からの職業意識形成を図るとともに、正社員就職に向けたセミナー、職場見学・体験等、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。【平成28-令和2年度にかけて継続的に実施】。	<p>○就職支援ナビゲーターが大学・短大・高校等を訪問し、就職に向けたセミナーの開催により就職への意欲喚起等に努めたほか、担当制による個別支援の実施に努めた。</p> <p>○既卒者や中退者等、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を図るとともに、担当制による個別支援及び定着を図った。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・就職支援ナビゲーターの支援による正社員就職数 令和2年度 2,533人 令和3年度 721人（9月末時点）</li> </ul>

3	フリーター等に対する支援	就職氷河期世代（平成5年から平成16年に学校卒業期を迎えた世代）を含むフリーター等（概ね45歳未満）に対して、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、キャリアコンサルティング技法を活用した担当者制による個別支援、正社員就職に向けたセミナー、職業訓練への誘導等各種支援を実施するなど、正社員就職促進に向け一貫した就職支援を強化する。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【平成28-令和2年度にかけて継続的に実施】。	<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>○トライアル雇用助成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。 ・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2年度 883人 令和3年度 411人（8月末時点）</p>
4	ニートやひ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-令和2年度にかけて継続的に実施】。	<p>○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>・地域若者サポートステーションの新規登録者数・就職者数 令和2年度 新規登録者数 313人、就職者数 127人 令和3年度 新規登録者数 135人、就職者数 91人（9月末時点）</p>
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。【平成28-令和2年度にかけて継続的に実施】。	<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11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。 令和2年度 新型コロナウイルス感染防止のため中止 令和3年度 相談窓口設置数14回、職業相談件数25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助成金等の周知・活用促進を行った。</p>
6	若者の職業能力開発の推進	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られる機会を提供する、セルフ・キャリアドックの導入を促進し、従業員の主体的なキャリア形成を支援するとともに、IT分野等における人材育成の強化に取り組む。【平成28年-令和2年度にかけて継続的に実施】。	<p>○高卒者等を対象とした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>○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>○人材開発支援助成金については、ジョブカード普及セミナー等機会を捉えて活用促進を行った。 ・有期実習型訓練の正社員転換率 令和2年度 実施者数14人、正社員転換数13人、正社員転換率92.9% 令和3年度 実施者数 7人、正社員転換数 4人、正社員転換率57.1% （9月末時点）</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	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、「若年雇用促進総合サイト」にて、全国のユースエール認定企業をはじめ地方の魅力ある企業の職場情報を掲載する。 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-令和2年度にかけて継続的に実施】。	<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奨励し、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奨励した。</p> <p>○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。</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>

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、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-令和2年度にかけて継続的に実施】。	<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。</p> <p>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	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-令和2年度にかけて継続的に実施】。	<p>○正社員転換を促すため、派遣元へ訪問指導の際には、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、働き方改革に係る支援及びハラスメントの防止を説明・啓発した。</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	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、制度の周知・企業における導入支援を図る【平成28年度以降継続的に実施】。 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【平成28年-令和2年度にかけて継続的に実施】。	○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。 ○無期転換ルール及び雇止め法理について、主に以下の説明会等において周知した。 ・働き方改革関連法説明会（令和2年15回） ・育介集団報告徴収（令和2年度5回） ○キャリアアップ助成金の周知 ・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
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【平成28年度以降も継続的に実施予定】。	○無期転換ルール及び雇止め法理について、主に以下の説明会等において周知した。 ・働き方改革関連法説明会（令和2年度 15回） ・育介集団報告徴収（令和2年度 5回）
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-令和2年度にかけて継続的に実施】。	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。
4	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の活用を促進し、有期契約労働者の正規雇用労働者等への転換を図る【平成28-令和2年度にかけて継続的に実施】。	○キャリアアップ助成金の周知 ・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 ○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。 ・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 令和2年度 253人 令和3年度 95人（9月末時点）
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。【それぞれ平成28-令和2年度にかけて継続的に実施】。	○パートタイム労働法及びパートタイム・有期雇用労働法に基づき、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を実施した。 ・パートタイム労働法・パートタイム有期雇用労働法に基づく報告徴収 令和2年度 98件 令和3年度 71件（9月末時点） ・働き方・休み方改善コンサルタント訪問事業所数 令和2年度 91件 令和3年度 62件（9月末現在）
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	「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-令和2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あらゆる説明会において「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。
2	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。【平成28-令和2年度にかけて継続的に実施】。	○パートタイム労働法・パートタイム有期雇用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。



3	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28-令和2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</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・経済団体会員等へのリーフレット配付による制度周知</li> <li>・富山県広報誌「労働とやま」掲載による制度周知</li> <li>・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</li> <li>・富山労働局ホームページによる制度周知</li> </ul> <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"> <li>・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</li> </ul> <table border="0"> <tr> <td>令和2年度</td> <td>253人</td> </tr> <tr> <td>令和3年度</td> <td>95人（9月末時点）</td> </tr> </table>	令和2年度	253人	令和3年度	95人（9月末時点）
令和2年度	253人						
令和3年度	95人（9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】	〇局幹部による働き方改革に関する企業訪問は新型コロナウイルスの影響により、令和2年度、令和3年度(9月末)ともに実施できなかったが、報告徴収時に収集した事例を好事例としてポータルサイトに1件掲載した。
(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ため、円滑な施行に向けて丁寧な周知・説明等を行う。	<p>〇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を実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・パートタイム労働法・パートタイム有期雇用労働法に基づく報告徴収 <ul style="list-style-type: none"> <li>令和2年度 98件</li> <li>令和3年度 71件(9月末時点)</li> </ul> </li> <li>・働き方・休み方改善コンサルタント訪問事業所数 <ul style="list-style-type: none"> <li>令和2年度 91件</li> <li>令和3年度 62件(9月末現在)</li> </ul> </li> </ul> <p>〇育児・介護介護休業法の集団報告徴収時に同一労働同一賃金に係る説明会を実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>令和2年度 5回</li> <li>令和3年度 5回(9月末現在)</li> </ul>
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>〇令和2年10月1日発効の地域別最低賃金について、令和2年9月1日付け官報公示日にかかる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>〇当該令和2年度地域別最低賃金及び特定最低賃金の改定期間に近接した令和2年9月から令和3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掲載、②新聞・テレビ・ラジオ等で報道、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1,742箇所配布した。</p> <p>〇令和3年度においても、10月1日発効の地域別最低賃金について、9月1日付け官報公示にかかるプレスリリースを行うとともに、県内地方自治体を訪問し周知広報の協力依頼を実施した。更に、最低賃金の引上げの影響が大きい中小零細事業者に対する周知広報を強化するため、県内すべての商工会議所および商工会(商工会議所連合会及び商工会連合会含む)を訪問し、事務局長等責任者・担当者と面談する方法により協力依頼を実施した。</p> <p>〇なお、令和2年度に改定された地域別最低最低賃金については、令和2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>〇平成29年度7月に、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>〇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>〇平成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、令和2年度の申請件数は4件、令和3年度は45件(9月末時点)となっている。</p> <p>〇労働局委託事業である働き方改革推進支援センターにおいて、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>
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図る【平成28-令和2年度にかけて継続的に実施】。	<p>〇待遇改善・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、各種事業主セミナーでの周知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った。</p> <p>〇教育訓練給付制度(専門実践教育訓練)のリーフレット及び厚労大臣指定教育訓練講座一覧について、富山労働局ホームページ及びハローワークにおいて周知し活用促進を図った。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・専門実践教育訓練給付金 <ul style="list-style-type: none"> <li>令和2年度 受給者数 177人</li> <li>令和3年度 受給者数 72人(9月末時点)</li> </ul> </li> <li>・人材開発支援助成金(特別育成訓練コース) <ul style="list-style-type: none"> <li>令和2年度 実施者数 18人</li> <li>令和3年度 実施者数 9人(9月末時点)</li> </ul> </li> </ul>
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・介護休業等を取得し、継続就業しやすくするとともに、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、有期契約労働者の育児休業及び介護休業の取得要件の緩和等を内容とする改正育児・介護休業法の周知を徹底する。また、両立支援等助成金を活用して、事業主を支援する。さらに、仕事と介護が両立しやすい職場環境に向けて、「仕事と介護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>〇県等が開催する介護支援専門員研修、仕事と介護両立支援研修会への講師派遣や企業訪問、広報誌への掲載による周知を行っている。</p> <p>また、労働者に対して有期契約労働者も育児休業取得可能であることの周知のため母子手帳と同サイズの広報カードを作成し県内市町村へ配布している。</p> <p>〇育児・介護休業法の規定の整備及び制度の利用対象者の確認、周知を含む報告徴収を実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・育児・介護休業法に基づく報告徴収 <ul style="list-style-type: none"> <li>令和2年度 110件</li> <li>令和3年度 76件(9月末時点)</li> </ul> </li> </ul> <p>〇令和3年1月に改正となる「子の看護休暇・介護休暇」について及び令和5年4月より順次施行される改正育児・介護休業法の周知</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・育児・介護休業法に基づく報告徴収 <ul style="list-style-type: none"> <li>令和2年度 110件</li> <li>令和3年度 76件(9月末時点)</li> </ul> </li> <li>・改正女性活躍推進法説明会 <ul style="list-style-type: none"> <li>令和3年度 会場参加16社</li> <li>オンデマンド配信参加93社</li> </ul> </li> </ul> <p>〇両立支援等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> <ul style="list-style-type: none"> <li>・改正女性活躍推進法説明会 <ul style="list-style-type: none"> <li>令和3年度 会場参加16社</li> <li>オンデマンド配信参加93社</li> </ul> </li> <li>・助成金支給件数 <ul style="list-style-type: none"> <li>令和2年度 育児休業支援関係 222件、介護支援関係10件</li> <li>令和3年度 育児休業支援関係 33件、介護支援関係0件(9月末時点)</li> </ul> </li> </ul>

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	<p>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、着実な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【平成28～令和2年度にかけて継続的に実施】。</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）及び不利益取扱い禁止等の実施状況に重点を置いた報告徴収を実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・男女雇用機会均等法に基づく報告徴収 <ul style="list-style-type: none"> <li>平成2年度 55社</li> <li>令和3年度 28社（9月末時点）</li> </ul> </li> <li>・育児・介護休業法に基づく報告徴収 <ul style="list-style-type: none"> <li>令和2年度 110件</li> <li>令和3年度 76件（9月末時点）</li> </ul> </li> </ul>
---	--------------------------------	--	--

6	職場のハラスメント防止対策に向けた取組	<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。</p> <p>また、パワーハラスメント防止対策の義務化及びセクシュアルハラスメント等の防止対策の強化を内容とする法律案が成立した場合には、その円滑な施行に向けて、法律の内容の理解を促進するための説明会を開催するなど、あらゆる機会を通じて、改正内容の周知徹底を図る。【平成28-令和2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をはじめとしたあらゆる説明会において、「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> <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）及び不利益取扱い禁止等の実施状況に重点を置いた報告徴収時において、令和2年度6月より義務となっているパワーハラスメント対策についても一体的に取組むほか、中小企業においては令和4年4月からの義務化に向け早めに取り組みを進めるよう助言を行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・男女雇用機会均等法に基づく報告徴収 <ul style="list-style-type: none"> <li>平成2年度 55社</li> <li>令和3年度 28社（9月末時点）</li> </ul> </li> <li>・育児・介護休業法に基づく報告徴収 <ul style="list-style-type: none"> <li>令和2年度 110件</li> <li>令和3年度 76件（9月末時点）</li> </ul> </li> </ul> <p>○令和2年度においては令和2年6月1日からパワーハラスメント防止対策の義務化となっている大企業に対し、法の履行確保に向けた取組みの再確認を促した。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・労働施策総合推進法に基づく報告徴収 <ul style="list-style-type: none"> <li>令和2年度 10社</li> </ul> </li> <li>・ハラスメント説明会をオンデマンド配信により実施 <ul style="list-style-type: none"> <li>令和2年度 286社</li> </ul> </li> </ul> <p>○パワーハラスメント防止対策の中小事業主への義務化に向け、広報誌への記事掲載を依頼</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・令和3年 関係団体機関紙5誌に掲載</li> </ul>
7	雇用管理改善による人材確保支援、「魅力ある職場づくり」の推進	<p>ハローワーク富山の「人材確保・就職総合支援コーナー」において、人材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の導入・実施を通じて従業員の職場定着や生産性の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、労働局におけるセミナーやハローワークにおける求人受理や求人サービス提供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【「人材確保・就職総合支援コーナー」は平成29-令和2年度にかけて継続的に実施。その他は平成28-令和2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人材確保等支援助成金（旧職場定着支援助成金）の活用を図った。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>令和元年度 <ul style="list-style-type: none"> <li>・職場定着支援助成金 <ul style="list-style-type: none"> <li>支給決定件数 13件、支給金額 7,227,760円</li> </ul> </li> <li>・人材確保等支援助成金 <ul style="list-style-type: none"> <li>支給決定件数 44件、支給金額 35,758,617円</li> </ul> </li> </ul> </li> <li>令和2年度 <ul style="list-style-type: none"> <li>・人材確保等支援助成金 <ul style="list-style-type: none"> <li>支給決定件数 65件、支給金額 57,252,205円</li> </ul> </li> </ul> </li> <li>令和3年度（9月末時点） <ul style="list-style-type: none"> <li>・人材確保等支援助成金（テレワークコースを除く） <ul style="list-style-type: none"> <li>支給決定件数 31件、支給金額 25,347,117円</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul>
8	労働保険の適用の推進	<p>労働保険未手続事業者に対し、中期的展望で策定した「第6次未手続事業一掃対策実施要領」に依り「労働保険の適用促進」を実施する。【令和3年度から令和5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、労働者の為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、定着に資する等のメリットを説明の上、加入勧奨を行った。（令和2年度の未手続事業調査数1,224件、把握した未手続事業数1,221件、加入勧奨による成立件数310件）（令和3年9月末時点の未手続事業調査数373件、把握した未手続事業数373件、加入勧奨による成立件数112件）</p> <p>○令和3年度は労働保険事務組合連合会と連携し「令和3年度労働保険未手続事業一掃対策実施計画」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>
9	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-令和2年度にかけて継続的に実施】。</p>	<p>○中小企業退職金共済制度について、富山県発行の広報誌、富山労働局ホームページ等により周知を図った。</p>
10	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（雇用了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、従業員の主体的なキャリア形成を支援するとともに、IT分野等における人材育成の強化に取り組む。【平成28年-令和2年度にかけて継続的に実施】。</p>	<p>○高卒者等を対象とした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>○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>○人材開発支援助成金については、ジョブカード普及セミナー等機会を捉えて活用促進を行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・有期実習型訓練の正社員転換率 <ul style="list-style-type: none"> <li>令和2年度 実施者数14人、正社員転換数13人、正社員転換率92.9%</li> <li>令和3年度 実施者数7人、正社員転換数4人、正社員転換率57.1%（9月末時点）</li> </ul> </li> </ul>
11	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	<p>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】。</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> <ul style="list-style-type: none"> <li>令和2年度 18回（大学・短大等：9回、高校：4回、専門学校：5回） <ul style="list-style-type: none"> <li>＜うち局長が講義したものは無＞</li> </ul> </li> <li>令和3年度 7回（大学・短大等：3回、高校：0回、専門学校：4回） <ul style="list-style-type: none"> <li>＜うち局長が講義したものは無＞（9月末時点）</li> </ul> </li> </ul>
12	学生・生徒等に対する労働法制の周知	<p>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、労働局の幹部職員等が、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）。</p> <p>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&amp;A～」について、学校等で活用できるよう周知・活用の促進を図る【平成28-令和2年度にかけて継続的に実施】。</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> <ul style="list-style-type: none"> <li>令和2年度 18回（大学・短大等：9回、高校：4回、専門学校：5回） <ul style="list-style-type: none"> <li>＜うち局長が講義したものは無＞</li> </ul> </li> <li>令和3年度 7回（大学・短大等：3回、高校：0回、専門学校：4回） <ul style="list-style-type: none"> <li>＜うち局長が講義したものは無＞（9月末時点）</li> </ul> </li> </ul>



13	均等・均衡待遇の推進等	<p>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-31年度にかけて継続的に実施】。</p> <p>第196回通常国会で成立した働き方改革関連法により、派遣元に対し、①派遣先の通常の労働者との均等・均衡待遇、②一定の要件（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30-令和2年度にかけて継続的に実施】。</p>	<p>○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。</p> <p>○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導した。</p> <p>○平成30年改正労働者派遣法（派遣労働者の同一労働同一賃金）の円滑な施行に向け、令和元年度において、「改正労働者派遣法説明会」を、派遣元事業主向け6回、派遣先事業主向け4回開催した。また、令和元年10月に派遣労働者の均等・均衡待遇に係る「特別相談窓口」を設置し、労働者及び事業主等からの相談に対応した。 ・特別相談窓口相談件数 令和2年度 104件 令和3年度 10件（9月末時点）</p> <p>○同一労働同一賃金に関して、適正な運営が図られるよう、派遣元事業主等に対する定期指導に加え、同一労働同一賃金に重点化した集中的指導監督を行っている。</p>
14	教育訓練、キャリアコンサルティングの実施等	<p>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。</p> <p>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-令和2年度にかけて継続的に実施】。</p>	<p>○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載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。</p> <p>○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ることとしている。</p>
15	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	<p>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【平成28-令和2年度にかけて継続的に実施】。</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）及び不利益取扱い禁止等の実施状況に重点を置いた報告徴収を実施した。 ・男女雇用機会均等法に基づく報告徴収 平成2年度 55社 令和3年度 28社（9月末時点） ・育児・介護休業法に基づく報告徴収 令和2年度 110件 令和3年度 76件（9月末時点）</p>
16	パートタイム・有期雇用労働法の履行確保	<p>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。</p> <p>さらに、令和2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【平成28-令和2年度にかけて継続的に実施】。</p>	<p>○パートタイム労働法及びパートタイム・有期雇用労働法に基づき、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を実施した。 ・パートタイム労働法・パートタイム有期雇用労働法に基づく報告徴収 令和2年度 98件 令和3年度 71件（9月末時点） ・令和2年度 オンデマンド配信によるパート・有期雇用労働法説明会の実施（参加企業286社）</p>
17	雇用管理の改善に向けた企業の自主的な取組の促進	<p>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、働き方改革推進支援センター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【平成30-令和2年度にかけて継続的に実施】。</p>	<p>○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において、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、相談に対応した。</p> <p>○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した。</p> <p>○パートタイム・有期雇用労働法に関する説明会等において資料を配布し、同一労働同一賃金の取組について普及促進を図った。</p>
19	職務分析・職務評価の普及促進	<p>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。</p>	<p>○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した。</p> <p>○パートタイム・有期雇用労働法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。</p>