

# 正社員転換・待遇改善実現プラン進捗状況（平成28年度分）

山形労働局

(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、正社員求人を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、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】。	<ul style="list-style-type: none"> <li>○「正社員就職の促進」を取組の最重点事項に位置付け、事業所訪問を中心とした良質な正社員求人確保、職業相談窓口における正社員求人への応募勧奨の強化、求職者担当者制による積極的な職業紹介、正社員に特化した就職面接会・求人説明会の開催等に取り組んだ。</li> <li>○平成28年度の正社員求人数は、47,050人と目標を達成している。また、平成29年度においても、8月末時点で20,541人と順調である。</li> <li>○平成28年度の正社員就職は11,495件とほぼ目標を達成している。また、平成29年度においても、8月末時点で4,672件（年間目標に対する進捗率44%）と順調に推移している。</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。また、それぞれの地域において活用が進むよう、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】。	<ul style="list-style-type: none"> <li>○キャリアアップ助成金を中心に労働関係助成金の活用促進を図るため、平成28年8月に県内4地域において「山形労働局オール助成金説明会」を開催（550人参加）。平成29年度は、4月の制度改正を踏まえ6月に前倒して開催（520人参加）するとともに、企業の生産性向上を支援するため、金融機関に対する説明会をハローワーク単位で実施（9月～10月）。</li> <li>○企業ニーズにあった助成金の概要が一目でわかるよう「人財万歳」をキャッチコピーとした助成金ガイド（リーフレット）を作成し、説明会、事業所訪問、各ハローワークで配付。また、同様のポスターを作成し周知・広報を実施。</li> <li>○平成28年度のキャリアアップ助成金の活用による正社員転換数は、285人。</li> </ul>
3	業界団体等への要請	山形労働局において、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、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、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】。	<ul style="list-style-type: none"> <li>○日常的な職員による事業所訪問を展開し、助成金の活用支援、求人内容の見直し等の充足支援を積極的に実施（平成28年度訪問実績：3,065件）。平成29年度は、これらの取組に加え、ハローワーク管内のリーディングカンパニーを所長が訪問し、正社員転換等の働きかけを実施。</li> </ul>

(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																								
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】。	<p>○公的職業訓練については、地域訓練協議会において関係機関と協議し、地域ニーズに応じた訓練科目等の設定を行っている。また、委託訓練及び求職者支援訓練については、各ハローワークにおいて求職者等に受講勧奨を積極的に行い、必要な求職者への必要な訓練の機会付与に努めた。その他高卒者等を対象とする訓練についても、必要に応じて学校及び生徒等に情報提供するなど、人材育成の推進に取り組んだ。</p> <p>○地域ニーズの把握に関しては、常にハローワーク窓口で把握するほか、事業所訪問等によって事業所ニーズの把握に努めた。当該ニーズ把握の結果は訓練協議会において活用し、訓練科目設定に反映させた。</p> <p>○受講者の就職支援においては、雇用保険加入可能な就職を目標とし、正社員就職の実現を目指して取り組んだ。</p> <p>○平成29年度においても、同様の取組を継続して取り組んでいる。</p> <p>○訓練受講者等の実績については以下のとおり。</p> <table><tr><td>・受講者数</td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>公共職業訓練</td><td>H28</td><td><u>1,014人</u></td><td>H29 (8月末) <u>523人</u></td></tr><tr><td>求職者支援訓練</td><td>H28</td><td><u>251人</u></td><td>H29 (8月末) <u>61人</u></td></tr><tr><td>・就職率</td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>公共職業訓練</td><td>H28</td><td><u>70.2%</u></td><td>H29 (8月末) <u>73.1%</u></td></tr><tr><td>求職者支援訓練</td><td>H28</td><td><u>64.5%</u></td><td>H29 (8月末) <u>66.0%</u></td></tr></table>	・受講者数				公共職業訓練	H28	<u>1,014人</u>	H29 (8月末) <u>523人</u>	求職者支援訓練	H28	<u>251人</u>	H29 (8月末) <u>61人</u>	・就職率				公共職業訓練	H28	<u>70.2%</u>	H29 (8月末) <u>73.1%</u>	求職者支援訓練	H28	<u>64.5%</u>	H29 (8月末) <u>66.0%</u>
・受講者数																											
公共職業訓練	H28	<u>1,014人</u>	H29 (8月末) <u>523人</u>																								
求職者支援訓練	H28	<u>251人</u>	H29 (8月末) <u>61人</u>																								
・就職率																											
公共職業訓練	H28	<u>70.2%</u>	H29 (8月末) <u>73.1%</u>																								
求職者支援訓練	H28	<u>64.5%</u>	H29 (8月末) <u>66.0%</u>																								

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	<p>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、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>	<p>○若者雇用促進法に基づいた事業主等指針の周知については、ハローワークにおける学卒求人申込説明会等の機会を捉え積極的に実施した。</p> <p>○ユースエール認定制度については、平成28年9月に県内初となる1社を認定した。3月末現在では3社の認定となっており、それ以降も継続して制度周知及び認定へ向けての企業へのアプローチに取り組んでいる。</p>
2	新卒者等の正社員就職の実現	<p>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効果的に周知し、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>	<p>○新卒応援ハローワークでは、大学等へ出向いてのセミナーを年20回程度実施した他、既卒者を含む求職者を対象にした就活セミナーを新卒応援ハローワークで年43回開催し、就職への動機付けを行った。また未内定者については、学校と連携し、個々の状況についての情報を共有しながら個別支援を行っている。</p> <p>○助成金制度については、ハローワークにおける学卒求人申込説明会等で周知し、応募機会の拡大・採用を呼びかけた。</p>
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、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。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>○求職者担当者制への取り込みによるきめ細やかな支援、就職支援セミナー等への受講勧奨、応募書類の作成支援、トライアル雇用求人への応募勧奨などにより、フリーター等の正社員就職促進に取り組んだ。</p> <p>○平成28年度フリーター等の正社員就職件数は3,939件となった。平成29年度は、7月時点で1,292件と順調に推移している。</p>

(1)正社員転換等について 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
4	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し、ハローワーク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、試行雇用から長期雇用につながる道を広げるため、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。</p> <p>このほか、高等職業訓練促進給付金の充実・高等職業訓練促進資金貸付事業の創設等による就職に有利な資格取得支援や、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創設・職業訓練におけるEラーニングの活用等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（高等職業訓練促進資金貸付事業は平成27年度補正予算で創設）】。</p>	<p>○ひとり親家庭の自立促進について、ハローワークが担う役割は重要であることから「出張ハローワーク！ひとり親全力サポートキャンペーン」を重点的に取り組んだ。労働局として、その実施方法等を具体的に所に指示し、自治体の庁舎内への臨時窓口の設置等積極的に取り組み、当該窓口相談者のハローワークへの誘導を強化した。</p> <p>○同キャンペーンを推進するにあたり、平成29年度は、労働局長・安定部長・訓練室長が直接基礎自治体（酒田市）を訪問のうえ事業への協力を依頼した。その結果、同市では市庁舎内での窓口設置につなげることができた。また、今年度は、すべての所においてハローワーク所在地自治体への臨時窓口設置を初めて達成した。なお、取組の結果は以下のとおりである。</p> <p>●臨時窓口設置状況</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・平成28年度 4所（ 5自治体） 利用者数 41人 登録者数 22人 就職者数 9人</li> <li>・平成29年度 8所（ 10自治体） 利用者数 43人 登録者数 12人 就職者数 1人</li> </ul> <p>○託児サービス付き訓練については、ポリテク山形の施設内訓練はすべての訓練科において設定しているほか、県委託訓練においても複数のコースで設定しており、子育て中の方の学びやすい環境づくりに努めている。平成29年度も同様の仕組みを構築している。</p>

(1)正社員転換等について  
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
5	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。</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・キャリアドッグの導入を促進し、キャリア形成における「気づき」を支援するとともに、IT分野等における人材育成の強化に取り組む。さらに、職業能力の「見える化」を促進するため、対人サービス分野を重点とした成長分野における検定制度の整備を推進するとともに、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【平成28年-32年度にかけて継続的に実施】。</p>	<p>○若者の職業能力開発の支援については、高度で専門的な技能・知識の習得が求められていることから、県が実施している委託訓練「介護福祉士養成科」(2年コース)の周知広報に努め、平成28年度は6人の受講となった。また、同様のコースについて平成29年度の入校性は11人となっており、受講生の増加となった。</p> <p>○平成29年度は、県が委託の主体となる新たな長期訓練の構築を検討していくこととしている。</p> <p>○キャリアコンサルティングの機会を提供するためのセルフキャリアドッグの導入促進の強化について、平成28年度は「キャリア形成促進助成金」の活用を幅広く周知広報するための説明会を開催し、利用拡大に努めた。セルフキャリアドッグの導入に係る利用実績は平成28年度の計画届受理49件、支給申請は申請時期未達のため0件。平成29年度は同助成金が「人材開発支援助成金」と名称が変更されたことを受け、更なる広報周知に務め利用拡大を図っている。平成29年度のセルフキャリアドッグの導入に係る利用実績は、計画届の受理23件、支給申請9件(前年度計画分を含む)となっている。</p> <p>○職業能力の「見える化」については、上記助成金等の周知広報による利用促進を図り、社内検定制度の普及促進に努めている。</p>



(1) 正社員転換等について  
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	<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。</p> <p>また、手続の簡素化による紹介予定派遣の活用促進や、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>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が盛り込まれたところであり、その円滑な施行に取り組んだ。</p> <p>○雇用安定措置の実施に当たっては、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を図った。</p> <p>○さらに、「労働契約申込みみなし制度」の円滑な施行を図った。</p> <p>○紹介予定派遣については、管内全事業所の12.5%の実績となった。</p>

(1)正社員転換等について  
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、山形労働局・労働基準監督署・ハローワークの窓口における周知、セミナー等の機会を活用して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【平成28-29年度にかけて集中的に実施】。</p>	<p>○平成28年度取組</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>安定所・監督署におけるリーフレット、ハンドブック等による周知</li> <li>事業者団体への傘下企業への周知要請(文書による) 平成28年10月及び29年1月に、県内約400の事業者団体(商工会、商工会議所を含む)へ要請書及び周知用リーフレットを送付した。</li> <li>県内企業への周知(リーフレット等の送付) 平成28年7月 県内に本社のある従業員30人以上の企業1,700社に対し送付した。</li> <li>関係機関におけるセミナー、講習等の場を活用し周知を図った。</li> <li>県(山形県メールマガジン「労働やまがた」)、市町村広報誌等への記事掲載依頼。</li> <li>厚生労働省委託事業 労働契約法セミナーの周知 平成28年度 定員80名 2回開催 平成29年度 定員80名 3回開催予定 (8月末現在で1回実施済み)</li> </ul> <p>○平成29年度取組 (8月末までの状況)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>事業者団体への傘下企業への周知要請(リーフレット等送付) 29年4月に主要経済団体(4団体)、労働団体(7団体)に実施</li> <li>県内企業へのリーフレットの送付 29年9月に実施の「働きやすい職場づくりセミナー」(県内2か所で開催)における説明項目にすることとし、案内文に同リーフレットを同封し周知を図った。 約2000企業。</li> <li>セミナー等の実施(各種団体等からの要請により実施したものを含む) 山形県総合労働学院(県主催)平成29年7月 2回実施</li> <li>「無期転換取組促進キャンペーン」の実施 9月～12月 全局的に実施する当該キャンペーンについて、当局においては12月まで延長し実施とした。事業主団体に対するの傘下企業への周知と取組促進の要請、労働団体に対する傘下組合及び労働者への周知要請、有期契約労働者が多い主要企業への訪問要請等を行うほか、様々な機会を活用した周知、導入支援、相談支援を実施することとしている。</li> </ul>

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
2	高齢の有期労働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、高年齢者雇用安定法に基づく高年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を推進するため、65歳までの雇用機会の確保を図る事業主に対する助成等の活用のため周知に努める。【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	○平成28年度においては「高年齢者雇用安定助成金」、平成29年度においては「65歳超雇用推進助成金」（高年齢者無期雇用転換コース）の活用促進を図るため、ハローワーク等で周知広報を実施し、高齢・障害・求職者支援機構へ誘導。
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】。	○キャリアアップ助成金を中心に労働関係助成金の活用促進を図るため、平成28年8月に県内4地域において「山形労働局オール助成金説明会」を開催（550人参加）。平成29年度は、4月の制度改正を踏まえ6月に前倒して開催（520人参加）するとともに、企業の生産性向上を支援するため、金融機関に対する説明会をハローワーク単位で実施（9月～10月）。【再掲】 ○企業ニーズにあった助成金の概要が一目でわかるよう「人財万歳」をキャッチコピーとした助成金ガイド（リーフレット）を作成し、説明会、事業所訪問、各ハローワークで配付。また、同様のポスターを作成し周知・広報を実施。【再掲】



(1)正社員転換等について 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	短時間労働者に係る取組	<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。</p> <p>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】。</p>	<p>○事業所訪問の実施により事業所のパートタイム労働者の雇用管理の実態を把握するとともに、パートタイム労働法第13条に規定されている正社員転換推進措置が講じられていない事業所に対しては、措置を講じるように指導を行い、措置が設けられているが、転換の実績がない事業所に対しては、キャリアアップ助成金の活用を紹介し、転換が推進されるように促した。</p> <p>○さらに、パート労働ポータルサイトの好事例や、短時間正社員制度の導入支援ナビを紹介し、短時間正社員制度の導入を促した。</p> <p>○パートタイム労働法に関する事業所訪問等件数</p> <table style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td>平成28年度</td> <td>124件</td> </tr> <tr> <td>平成29年度8月末まで</td> <td>50件</td> </tr> </table>	平成28年度	124件	平成29年度8月末まで	50件
平成28年度	124件						
平成29年度8月末まで	50件						

(1)正社員転換等について 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	<p>地域的な雇用の改善を図ることにより、地域経済の活性化を実現するため、雇用促進税制の活用によって雇用機会が不足している地域における質の高い雇用（無期雇用かつフルタイム）の創出を促進する。また、山形県と締結した雇用対策協定を基に連携を強化するとともに、「やまがた戦略産業雇用創造プロジェクト」による良質な雇用機会の確保に向けた取組を支援する。【平成28-32年度にかけて継続的に実施、戦略産業雇用創造プロジェクトは平成28、29年度に実施】。</p>	<p>○「やまがた戦略産業雇用創造プロジェクト」による良質な雇用機会の確保を図るため、地域雇用開発助成金の上乗せ支給の周知を実施。また、戦略産業（ものづくり産業）の求職者マッチング事業（正社員化に向けた意識改革、各種セミナー・合同企業面接会等）について各ハローワークによる支援を実施。</p>

(2)待遇改善について  
①非正規雇用労働者共通の待遇改善

	取組	取組内容	現時点までの実績
1	最低賃金、賃金の引上げについて	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。このような最低賃金の引上げに向けて、中小企業・小規模事業者の生産性向上等のための支援を図る。また、企業収益を踏まえた賃金の引上げに向けた働きかけや必要な環境整備を行っていく。【平成28-32年度にかけて継続的に実施。】	<p>○最低賃金に係る周知・広報(平成28年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・県・市町村の広報誌への掲載 県及び35市町村へ依頼し県及び33市町村において掲載された。(ホームページへの掲載は35市町村)</li> <li>・新聞による広報 地方紙1紙</li> <li>・求人誌による広報 6誌に依頼し、4誌において掲載</li> <li>・ポスター、リーフレットによる広報 国の行政機関、地方公共団体、労働基準協会等、使用者・労働者団体等に、ポスター573枚、リーフレット5,664枚を配付し、周知を図った。</li> <li>・集団指導による広報 20回 参加者数合計1,600人</li> <li>・その他 山形駅自由通路に大型看板の設置、山形労働局ホームページへの掲載、日本一の芋煮会フェス会場におけるリーフレット配置、安全衛生大会における最低賃金相談コーナーの設置、労働局及び監督署(5署)における封筒を活用した周知(PR用メッセージの表記)、山形県(雇用対策課)との連携による周知など。</li> </ul> <p>○監督指導実績(平成28年度)</p> <p>平成29年1月から3月に実施した。実施状況は以下のとおり。 監督実施事業場数(労働者数)は、201事業場(2,363人) うち、違反事業場数(労働者数)は、32事業場(97人) 違反率は、15.9%であった。</p> <p>○最低賃金の引上げに向けた中小・小規模事業者の支援について 委託事業「最低賃金相談支援センター」の周知及び業務改善助成金、キャリアアップ助成金等の支援策について周知を図った。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・平成28年度 拡充された同助成金等の支援策の周知について、局幹部を中心に、県内の主要事業主団体、生活・衛生関連の事業者団体へ訪問要請、文書要請を実施した。</li> </ul> <p style="text-align: right;">(8~9月上旬)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・平成29年度 業務改善助成金及びキャリアアップ助成金(賃金規定等改定コース)について、局独自に作成したリーフレットを活用し、主要事業主団体等への傘下企業への周知要請を行った(7月上旬)。</li> </ul>

(2)待遇改善について ①非正規雇用労働者共通の待遇改善			
	取組	取組内容	現時点までの実績
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【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を中心に労働関係助成金の活用促進を図るため、平成28年8月に県内4地域において「山形労働局オール助成金説明会」を開催（550人参加）。平成29年度は、4月の制度改正を踏まえ6月に前倒して開催（520人参加）するとともに、企業の生産性向上を支援するため、金融機関に対する説明会をハローワーク単位で実施（9月～10月）。【再掲】</p> <p>○企業ニーズにあった助成金の概要が一目でわかるよう「人財万歳」をキャッチコピーとした助成金ガイド（リーフレット）を作成し、説明会、事業所訪問、各ハローワークで配付。また、同様のポスターを作成し周知・広報を実施。【再掲】</p>
3	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、継続就業しやすくするための制度の見直しを行うとともに、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、育休復帰支援プランの策定支援を行う。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「期間雇用者の育児休業取得促進プログラム」を実施する。	<p>○改正育児・介護休業法について説明会を実施するなど、改正法により緩和された有期契約労働者の休業取得要件などの法の内容の周知を図った。（平成28年度 主催説明会 4回、平成29年度 2回）</p> <p>○育児・介護休業法に基づく報告徴収を実施し、有期契約労働者の休業取得要件について周知・徹底を図るとともに、育児休業等の規定が未整備の事業所に対して規定の整備を促す等により確実な法の履行確保を図った。併せて、両立支援等助成金の各コースについて紹介し活用を促した。（プランについては、本省作成マニュアル等を紹介）</p> <p>○育児・介護休業法に基づく報告徴収件数 平成28年度 140件 平成29年度8月末まで 71件</p>

(2)待遇改善について ①非正規雇用労働者共通の待遇改善			
	取組	取組内容	現時点までの実績
4	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	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（一部法改正が前提）】。	<p>○改正男女雇用機会均等法及び改正育児・介護休業法により、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント対策が事業主の義務となったことから、改正法説明会を開催するなどセクシュアルハラスメント対策も含め、法の周知を図った。 （平成28年度 主催説明会 4回、平成29年度 2回）</p> <p>○また、ハラスメント対応特別相談窓口を開設し、労働者、事業主等からの相談に応じるとともに、問題のある事案に対しては、行政指導の実施等により解決を図った。</p> <p>○さらに、男女雇用機会均等法に基づく報告の徴収を実施し、法に基づくハラスメント対策が講じられていない事業主に対して指導を行い、法の履行確保を図った。</p> <p style="text-align: right;">男女雇用機会均等法に基づく報告徴収件数 平成28年度 170件 平成29年度8月末まで 64件</p> <p>※妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント対策の義務化は平成29年1月からである。</p>
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>○平成28年度の総合労働相談窓口等における労働相談においては、「いじめ、嫌がらせ」に係る相談が、617件で全体の24.8%を占めている。個別労働関係紛争解決支援制度に基づく助言指導時等、機会を捉えた周知啓発を行った。</p> <p>○周知・啓発</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・パンフレットを活用した周知</li> <li>・新聞Q&amp;A欄の活用</li> <li>・ハラスメント撲滅キャラバンの実施（妊娠・出産、育児休業・介護休業等に関するハラスメント、セクシャルハラスメント対策にパワーハラスメント対策も含めて実施）</li> </ul> <p style="text-align: center;">ハラスメント対応特別相談窓口の設置など</p> <p>○集団指導</p> <p style="text-align: center;">事業所からの要請による職員研修等における集団指導 平成28年度 2回 平成29年度(8月末現在) 1回</p>

(2)待遇改善について  
①非正規雇用労働者共通の待遇改善

	取組	取組内容	現時点までの実績
6	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する【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。</p> <p>併せて、山形労働局・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>○積極的な事業所訪問、窓口での求人受理時など事業主との接触機会を捉え、事業所との信頼関係づくりの取組を強化した。労働者の働く意欲の向上、定着率の向上、企業の業績向上及び人材の確保には「魅力ある職場づくり」が必要であることを助言のポイントとし、事業主への徹底を図った。併せて、労働局作成のリーフレット（平成28年度「魅力ある職場づくりをお手伝いします」・「人財万歳！」（平成28年度版・29年度版））などにより助成金制度の周知・活用促進を行った。</p> <p>○正社員求人数は、平成28年度47,050人となった。平成29年度は、8月時点で20,541人と順調に推移しており、正社員求人への提出、非正規求人から正社員求人への転換の重要性が事業主に定着してきている。</p>



(2)待遇改善について ②対象別の待遇改善			
ア 若者に係る取組			
	取組	取組内容	現時点までの実績
1	職業能力開発の推進【再掲】		
2	学生アルバイト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>○「アルバイトの労働条件を確かめよう！」キャンペーンの実施 (平成28年度、29年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・労働局ホームページへの掲載 掲載内容 アルバイトを始める前の5つの確認点 相談先の紹介（総合労働相談コーナー） 県内各大学への要請による出張セミナーの実施、使用者団体への協力要請 厚生労働省ホームページ『「確かめよう労働条件」コーナー』の紹介</li> <li>・関係団体機関紙（労働基準通信等）への記事掲載</li> <li>・各教育機関に学生への周知に関する協力を要請（講義等の要請も含む） 各教育機関（大学等）への文書による協力要請（出張相談、労働関係法に関する講義等の対応について） 県内 専修学校、短大、大学 計14校</li> <li>・事業主団体へのキャンペーン実施に係る協力要請(文書要請) 商工会議所、商工会、事業主団体（アルバイトの雇用が多いと思われる業種の団体） 計57団体</li> <li>・労働基準監督署及び各公共職業安定所における取組の周知 ポスター掲示、リーフレットの配置 「若者相談コーナー」の案内（総合労働相談コーナーについてはコーナーの設置）</li> </ul>

(2)待遇改善について ②対象別の待遇改善			
ア 若者に係る取組			
	取組	取組内容	現時点までの実績
3	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案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・活用の促進を図るとともに、適宜改訂を行う。また、文部科学省の協力を得つつ、都道府県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・中学等でも実施）【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	<p>○労働法制の普及について、雇用環境均等室、労働基準部、職業安定部(ハローワークを含む)等局内の各部署において、学校からの要請やセミナー等の活用により、学生、生徒への周知に取り組んだ。</p> <p>・平成28年度セミナー等の実績：8件 (大学等 2件、高校 2件、ハローワーク等で開催されるセミナー等 4件)</p> <p>・平成29年度セミナー等の予定 大学等 2件、高校 4件</p> <p>○学校からの要請を喚起する為、山形県に対する働きかけを実施した。 平成29年7月 (監督課)</p> <p>・山形県教育庁高校教育課を訪問し、文書手交により公立高校の生徒を対象としたセミナーへの講師派遣について周知を依頼した。</p> <p>・山形県教育庁義務教育課において中学生を、総務部学事文書課において、私立学校の生徒、学生を対象としたセミナーへの講師派遣について周知を依頼した。</p>
4	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】。	<p>○「高校2年生を対象とした企業説明会」を開催し、建設、介護、製造、サービス業界等のしごとの内容について理解を深め、早期職業意識形成を図ることにより、職業選択の幅が広がるよう支援。また、労働基準法のセミナーを同時開催することで、雇用管理について学ぶ機会を提供した（毎年1月～2月に実施）。</p> <p>○介護分野における人材確保・定着を促進するため、各施設の管理者等を対象に、モデル的な雇用管理改善の取組をパネルディスカッション方式で紹介し普及・啓発を図る（平成29年10月27日にシンポジウム開催予定）。シンポジウムの概要を冊子にとりまとめ、ハローワークが事業所訪問の際に各施設に配付することで、さらなる取組の普及・啓発を推進する。</p>
5	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】。	<p>○ユースエール認定制度については、平成28年9月に県内初となる1社を認定した。3月末現在では3社の認定となっており、それ以降も継続して制度周知及び認定へ向けての企業へのアプローチに取り組んでいる。認定を受けた企業については、面接会への優先参加を図るなどの支援を行った。</p>

(2)待遇改善について ②対象別の待遇改善			
イ 派遣労働者に係る取組			
取組	取組内容	現時点までの実績	
1	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。</p>	<p>○指導監督の際に、派遣労働者と派遣先の労働者の均衡待遇の確保に係る調査を実施し、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）について、着実な施行を図った。</p>
2	教育訓練、キャリアコンサルティングの実施等	<p>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28-32年度にかけて継続的に実施】。</p>	<p>○指導監督の際に、派遣元の義務である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）に係る調査を実施し、その着実な施行を図った。</p> <p>○また、いわゆる偽装請負などの違法派遣については厳正な行政指導を念頭に指導監督を実施した。</p>
(2)待遇改善について ②対象別の待遇改善			
ウ 有期契約労働者に係る取組			
取組	取組内容	現時点までの実績	
1	期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止	<p>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】。</p>	<p>○非正規労働者待遇改善支援センターによる同一労働同一賃金ガイドライン(案)(平成28年12月公表)の普及を図っている。</p> <p>○平成29年4月3日に山形市に設置(委託事業)し、同ガイドライン(案)の普及と非正規労働者の待遇改善について、県内の事業主に対して周知するとともに、相談対応を進めている。</p> <p>○事業主セミナーを県内2地域(山形、庄内)において開催予定(11月)</p>

(2)待遇改善について ②対象別の待遇改善							
Ⅰ 短時間労働者に係る取組							
	取組	取組内容	現時点までの実績				
1	パートタイム労働法の履行確保	<p>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。</p> <p>特に、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、労使の取組や裁判例の動向等の情報収集・分析等を行いつつ、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、ガイドラインの作成、違反する事業主に対する指導等により履行確保を図る【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第18条に基づく報告の徴収を実施し、待遇の原則、差別的取扱い禁止(均等待遇)・均衡待遇について周知・徹底を図るとともに、法に沿った雇用管理が行われるように指導し、パートタイム労働者の雇用管理の実態を把握しながら、法の履行確保を図った。</p> <p>○パートタイム労働法に基づく報告徴収件数</p> <table border="0"> <tr> <td>平成28年度</td> <td>124件</td> </tr> <tr> <td>平成29年度8月まで</td> <td>50件</td> </tr> </table>	平成28年度	124件	平成29年度8月まで	50件
平成28年度	124件						
平成29年度8月まで	50件						
2	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	<p>パートタイム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。</p> <p>【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。</p>	<p>○事業所訪問の実施等により事業主に対し、パート労働ポータルサイトの活用、サイト内の企業診断サイトでの企業診断及び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」を行うことを推奨した。</p>				