

「正社員転換・待遇改善実現プラン」数値目標の進捗状況（令和元年度分）

山形労働局

(1)正社員転換等について					進捗率
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	令和元年度末実績計	
1	ハローワークによる正社員就職・正社員転換数	6.1万人（平成28－令和2年度累計） （年度平均 12,200人）	11,504人 （平成26年度実績）	46,982人	77.02%
2	ハローワークにおける正社員求人数	23万人（平成28－令和2年度累計） （年度平均 46,000人）	40,454人 （平成26年度実績）	205,919人	89.53%

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					進捗率
番号	項目	目標	プラン策定時	令和元年度末実績計	
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	3,000人（平成28－令和2年度累計） （年度平均 600人）	146人	2,681人	89.37%

(2)待遇改善について					進捗率
番号	項目	目標	プラン策定時	令和元年度末実績計	
1	ユースエール認定企業の数	13社 （年度平均 2.6社）	0社	20社	153.85%

「正社員転換・待遇改善実現プラン」取組の進捗状況（令和元年度分）

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。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-令和2年度にかけて継続的に実施】。	<p>○「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。</p> <p>○平成28年度の正社員求人数は、47,050人 ○平成28年度の正社員就職件数は、11,495件 ○平成29年度の正社員求人数は、51,405人 ○平成29年度の正社員就職件数は、11,381件 ○平成30年度の正社員求人数は、55,271人 ○平成30年度の正社員就職件数は、11,104件 ○令和元年度の正社員求人数は、52,193人 ○令和元年度の正社員就職件数は、10,321件 ○令和2年度の正社員求人数は、16,718人（8月末現在） ○令和2年度の正社員就職件数は、3,170件（8月末現在）</p>

(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
2	キャリアアップ助成金の活用促進	<p>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、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-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）。平成30年度は、4月に金融機関に対して、6月にはオール助成金説明会を実施（489人参加）。令和元年度は、6月にオール助成金説明会を実施（397人参加）し、7月には金融機関に対して訪問による説明を行った。令和2年度はコロナウイルス感染症拡大防止の観点から助成金説明会は開催していない。</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「人材万歳」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、各ハローワーク等で配付。また、同様のポスターを作成し周知・広報を実施。平成30年度からは、助成金ガイドに働き方改革の必要性や支援メニューを盛り込み、掲載内容の充実による助成金の更なる利用拡大を図った。令和元年度は7,000部を作成し配布。令和2年度は、WEB版助成金ガイドを作成中。</p> <p>○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、609人 ○平成29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、663人 ○平成30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、929人 ○令和元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、480人</p>

(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
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-令和2年度にかけて継続的に実施】。	○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（令和元年度訪問実績：1,855件）。平成30年度からは、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。
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>○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>○令和元年度においても、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> <ul style="list-style-type: none"> ・受講者数 公共職業訓練 平成30年度 <u>958人</u> 令和元年度 <u>663人</u> 求職者支援訓練 平成30年度 <u>185人</u> 令和元年度 <u>252人</u> ・就職率 公共職業訓練 平成30年度 <u>68.8%</u> 令和元年度 <u>71.0%</u> 求職者支援訓練 平成30年度 <u>51.9%</u> 令和元年度 <u>56.8%</u>

(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
1	若者雇用促進法の円滑な施行	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。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、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】。	○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。 ○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。令和2年3月末現在では20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。
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きめ細やかな支援（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】。	○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17回実施した他、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36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。 ○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。
3	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、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】。	○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。 ○令和元年度フリーター等の正社員就職件数は、2,711件
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、ひきこもり地域支援センター等との連携を図る【令和2年度にかけて継続的に実施】。	・地方自治体が主催する会議等に出席し、生活・福祉や学校等の関係機関と連携を図っている。地域若者サポートステーション周知のためのリーフレット配付やポスター掲示依頼を通じて、日ごろから相互に連絡が取れる関係を構築し、出張相談や紹介・支援依頼など切れ目ない支援を実施している。 ・地方自治体と協働し、市報等への掲載や回覧板へのリーフレット折り込み等を行い、ひきこもりの方やその家族への事業周知を図っている。 ・令和元年度 相談件数3,144件、新規登録者数115人、就職等数79人（職業訓練、20時間未満の就労を含む）

(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	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配置、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、試用雇用から長期雇用につなげる道を広げるため、トライアル雇用助成金と特定求職者雇用開発助成金の併用を可能としており、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。</p> <p>このほか、高等職業訓練促進給付金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活用促進・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-令和2年度にかけて継続的に実施】。</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30年度は、各ハローワークが管内の自治体を訪問のうえ事業への協力を依頼した。その結果、前年を上回る12の自治体への臨時窓口設置となった。また、令和元年度は、全所において昨年を上回る14の自治体への臨時窓口設置となった。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"> ・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 ・平成30年度 7所（12自治体） 利用者数 45人 登録者数 12人 就職者数 7人 ・令和元年度 8所（14自治体） 利用者数 41人 登録者数 13人 就職者数 4人 <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30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
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。</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、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。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-令和2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、受講生は平成30年度12人、令和元年度6人となっている。</p> <p>○なお、平成30年度に「保育士養成科（2年コース）」が新設。平成30年度は7人が受講し、令和2年3月訓練修了後に全員が就職（雇用保険適用）。うち5人が正社員で、県内の幼稚園、保育園に就職した。令和元年度からは、8人が受講中。</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29年度は「人材開発支援助成金」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。同助成金のうちセルフキャリアドッグの導入に係る利用実績は平成29年度の計画届受理65件、支給申請は30件。平成30年度の利用実績は、平成30年3月末でセルフキャリアドッグの制度導入に係る助成が廃止されたことから、支給申請のみ55件となっている。</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>
7	就職氷河期世代等に対する支援	<p>いわゆる就職氷河期世代（平成5年から平成16年頃に学校卒業期を迎えた世代）を含む長期不安定雇用者（概ね45歳未満）に対し、安定した就職が実現されるよう、ハローワーク等における個別支援、短期・集中的セミナー、職業訓練の活用など、一人ひとりが抱える課題に応じた就職支援や職業的自立の促進を強化する【令和2年度にかけて継続的に実施】。</p>	<p>○就職氷河期世代等に対し安定した就職が実現されるようその支援として、「やまがた就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム」を令和2年6月11日に設置し、第1回会議を令和2年9月8日に開催した。事業実施計画の期間は、令和2年6月11日から令和5年3月31日まで。</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。</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-令和2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>

(1)正社員転換等について□			
②対象者別の正社員転換等			
ウ 有期雇用労働者に係る取組			
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】。</p> <p>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-令和2年度にかけて継続的に実施】。</p>	<p>○平成30年度取組</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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) 山形県労働学院(県主催)平成30年7月 2回実施 ・「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(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。) ・企業に向けた周知 <ul style="list-style-type: none"> ①経済4団体・連合への無期転換ルール及びフリーダイヤルでの緊急ダイヤル設置(厚生労働省実施事業)の文書による周知協力依頼 ②有期労働契約者が多い業種団体等(13団体)への無期転換ルール及び緊急ダイヤルの文書による周知協力依頼 ③監督課と連携し各種会合時に資料配付 ④労働局ホームページにバナー掲載 ・労働者に対する周知 <ul style="list-style-type: none"> ①県・市町村広報紙への掲載依頼 ②各市働く婦人の家及び男女共同参画センター、マザーズハローワーク、公民館・文化センター・スーパー等等への資料配置を文書で依頼 ③山形新聞の「やまがた労働Q&A」への掲載 <p>○令和元年度取組</p> <ul style="list-style-type: none"> ・労働契約法第20条がパートタイム・有期雇用労働法第8条に統合されることを、局ホームページ及び各労働基準監督署における周知を実施 ・無期転換ルール緊急相談ダイヤルが廃止されたため、労働局に設置された「無期転換ルール特別相談窓口」の活用について、事業主団体及び県、市町村に対し周知し、ホームページにも掲載し広報 ・局ホームページで、「労働契約法等解説セミナー」の開催について周知 <p>○令和2年度取組</p> <ul style="list-style-type: none"> ・署の定期監督や局の報告徴収などの事業場訪問時に、必要に応じて、無期転換ルールやその特例制度について周知 ・局ホームページで、「労働契約法等解説セミナー」の開催について周知

(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
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-令和2年度にかけて継続的に実施】。	○平成29年度、30年度、令和元年度においては「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。令和2年度においても、同様の周知広報を実施。
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の活用を促進し、有期雇用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）。平成30年度は、4月に金融機関に対して、6月にはオール助成金説明会を実施（489人参加）。令和2年度、説明会は開催できず。【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。令和2年度は、WEB版助成金ガイドを作成中。【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、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-令和2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> <p>平成28年度 124件 平成29年度 128件 平成30年度 141件 令和元年度 126件</p>
(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>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、「やまがた地域活性化雇用創造プロジェクト」による良質な雇用機会の創出・確保に向けた取組を支援する【平成28-令和2年度にかけて継続的に実施、地域活性化雇用創造プロジェクトは平成30-令和2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> <p>○平成30年度からは当プロジェクトの推進事業としてものづくり分野を対象とした「山形県地域活性化雇用創造プロジェクト」がスタートしており、正社員雇用の促進を図るため、地域開発助成金の上乗せ支給及びハローワークによる就職支援を実施。</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	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>○働き方改革関連法説明会の開催や関係機関の会合で法改正内容を説明し、同一労働同一賃金の推進に向けた事業主の取組みを促した。</p> <p>「働き方関連法説明会の開催」平成30年度10回（署主催 4回）</p> <p>「パートタイム・有期雇用労働法及び改正労働者派遣法説明会」令和元年度5回</p> <p>令和元年度労働者派遣事業説明会における説明 3回</p> <p>職場のハラスメント対策等説明会 3回</p>
2	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-令和2年度にかけて継続的に実施】。	<p>○監督指導実績（令和元年度）令和2年1月から3月に実施。監督実施事業場数は258事業場、うち違反事業場数は43事業場、違反率は16.7%。</p> <p>○最低賃金に係る周知・広報（令和元年度） ・県・市町村の広報誌への掲載 県及び35市町村へ依頼し掲載(ホームページへの掲載は27市町村)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・新聞（地方紙）1紙、求人誌による広報 6誌に依頼し3誌に掲載 ・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583枚、リーフレット5,397枚を配付し周知 ・集団指導による広報 25回 参加者数合計2,500人 ・山形駅自由通路に大型看板の設置、労働局ホームページへの掲載、労働局・監督署において封筒を活用し周知（PR用メッセージ）、山形県(雇用対策課)連携による周知など <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</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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)について局独自作成のリーフレットを活用し、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(7月上旬) ・平成30年度 6月に経済4団体及び連合を局幹部が訪問し、要請を実施 事業主団体(100団体)を通じ傘下企業に対し、業務改善助成金・キャリアアップ助成金(賃金規定等改定コース)について周知依頼 県に団体への周知と広報誌による周知を依頼 ・令和元年度 業務改善助成金の周知 7月に事業主団体(69団体)、労働団体、県、市町村に対し、資料を送付し周知及び周知依頼 6月に県内4地域において開催した「山形労働局オール助成金説明会」の際に、業務改善助成金、山形県が実施する業務改善奨励金について説明(参加者397人) ・令和2年度 業務改善助成金の周知 山形労働局ホームページの更新及び山形県のメールマガジンへの掲載 8月に事業主団体(42団体)に対しリーフレットによる周知と周知依頼

(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										
3	待遇改善・職業能力開発の推進	<p>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、人材開発支援助成金の特別教育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進める【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月の制度改革を踏まえ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）。平成30年度は、4月は金融機関に対して、6月にはオール助成金説明会を実施（489人参加）。令和2年度は説明会は開催できず。【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。令和2年度についてはWEB版助成金ガイドを作成中。【再掲】</p>										
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休業を取得し、継続就業しやすくす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、育休復帰支援プランの策定支援を行う。</p> <p>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環境に向けて、「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。</p> <p>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、育休復帰支援・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、その取組を支援する【平成28年度以降も継続的に実施予定】。</p>	<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や2歳までの育児休業延長などの法の内容の周知を図った。あわせて、令和3年1月1日施行の子の看護休暇、介護休暇の時間単位取得についても周知を図った。（主催説明会 平成28年度 4回、平成29年度 3回、平成30年度 1回、令和元年度 3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</p> <table border="0"> <tr> <td>平成28年度</td> <td>140件</td> </tr> <tr> <td>平成29年度</td> <td>153件</td> </tr> <tr> <td>平成30年度</td> <td>146件</td> </tr> <tr> <td>令和元年度</td> <td>146件</td> </tr> <tr> <td colspan="2">(令和2年度8月末まで 実施見合わせ)</td> </tr> </table>	平成28年度	140件	平成29年度	153件	平成30年度	146件	令和元年度	146件	(令和2年度8月末まで 実施見合わせ)	
平成28年度	140件												
平成29年度	153件												
平成30年度	146件												
令和元年度	146件												
(令和2年度8月末まで 実施見合わせ)													

(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								
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【平成28-令和2年度にかけて継続的に実施】。	<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。 (主催説明会 平成28年度 4回、平成29年度 3回、平成30年度 7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>男女雇用機会均等法に基づく報告徴収件数</p> <table><tr><td>平成28年度</td><td>170件</td></tr><tr><td>平成29年度</td><td>153件</td></tr><tr><td>平成30年度</td><td>145件</td></tr><tr><td>令和元年度</td><td>157件</td></tr></table> <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。</p>	平成28年度	170件	平成29年度	153件	平成30年度	145件	令和元年度	157件
平成28年度	170件										
平成29年度	153件										
平成30年度	145件										
令和元年度	157件										

(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	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、必要な措置を講じる【平成30年-令和2年度にかけて実施】。(令和元年6月5日女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律が成立し、パワーハラスメント防止のための事業主の雇用管理上の措置義務等の新設、セクシュアルハラスメント等の防止対策の強化等の措置が規定された令和2年6月1日から大企業に施行(中小企業は令和4年4月1日から施行))	<p>○令和元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、687件で全体の23.6%を占めている。個別労働関係紛争解決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">・パンフレットを活用した周知・新聞Q&A欄の活用・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)ハラスメント対応特別相談窓口の設置など <p>○集団指導</p> <ul style="list-style-type: none">・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29年度 3回・主催会合 平成29年度 3回 平成30年度 7回(うち6回は働き方改革関連法説明会時に実施) 令和元年度 令和2年1月以降 パワーハラスメント防止対策の法制化について「職場のハラスメント対策セミナー」を県内(山形、庄内、米沢)で開催。・他機関主催セミナーの周知 7月19日、24日 山形県労働学院(山形市、庄内) 9月21日職場のハラスメント対策セミナー(山形市)

(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
7	雇用管理改善等による人材確保支援、「魅力ある職場づくり」の推進	<p>ハローワークやまがたの「人材確保・就職支援コーナー」において、人手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。</p> <p>また、雇用管理改善につながる制度等の導入・実施を通じて従業員の職場定着や生産性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、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・就職支援コーナーは平成30-令和2年度にかけて実施。その他は平成28-令和2年度にかけて継続的に実施】。</p>	<p>○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」・「人材万歳！」（平成28年度版・29年度版・30年度版・元年度版））などにより助成金制度の周知・活用促進を行った。特に、平成30年度版からは、働き方改革の必要性や各種支援メニューを盛り込み、助成金を活用した「魅力ある職場づくり」を促進した。</p> <p>○正社員求人数は、令和元年度52,193人となった。米中貿易摩擦及び中国経済の減速や年度終盤のコロナ禍の影響により平成30年度の55,271人と比べ減少したが、正社員求人の提出、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	<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、学生アルバイトに関する労働相談に的確に対応する【平成28-令和2年度にかけて継続的に実施】。</p>	<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29年度～令和2年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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） 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 ・県内大学等への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 大学、短大、専門学校 計8校 ・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52団体 ・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）

(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防止に役立つとともに、働き方を選択するうえで重要であるため、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・活用の促進を図る。また、労働局職員が、講師として中学・高校・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【平成28-令和2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29年度セミナー等の実績 大学等 2件、高校 3件 (監督課)</p> <p>・平成30年度セミナー等の実績 大学等 2件、高校 5件</p> <p>・令和元年度セミナー等の実績 大学等 3件、高校18件 局監督課で説明実施。</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31年4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。</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。</p>
4	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-令和2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。令和2年3月末現在では20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> <p>平成28年度 3社 平成29年度 4社 平成30年度 4社 令和元年度 9社</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	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-令和2年度にかけて継続的に実施】	<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> <p>○令和元年度においては、派遣事業所を主な対象として、同一労働同一賃金を主体とした派遣法の説明会を3回開催し、幅広い周知を図った。令和2年度においては、事業所への訪問指導の際に取扱状況を点検し、適正な施行を推進している。</p> <p>○令和2年4月から、同一労働同一賃金の実現に向けた改正労働者派遣法が施行されたことから、派遣事業者等への制度内容の周知を図り、確実な施行を図る。</p>
2	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>○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>○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 短時間・有期雇用労働者に係る取組

	取組	取組内容	現時点までの実績								
1	パートタイム労働法等の履行確保	<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。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。</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="1"> <tr> <td>平成28年度</td> <td>124件</td> </tr> <tr> <td>平成29年度</td> <td>128件</td> </tr> <tr> <td>平成30年度</td> <td>141件</td> </tr> <tr> <td>令和元年度</td> <td>126件</td> </tr> </table> <p>○説明会の開催や資料の送付等により事業主や労働者に対し、法第8条及び第9条の均等・均衡待遇の趣旨及び規定内容を周知した。</p> <p>主催説明会 平成30年度 10回（署主催4回） 令和元年度 8回 令和元年度労働者派遣事業説明会における説明 3回</p>	平成28年度	124件	平成29年度	128件	平成30年度	141件	令和元年度	126件
平成28年度	124件										
平成29年度	128件										
平成30年度	141件										
令和元年度	126件										
2	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>○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> <p>○働き方改革推進支援センターによる相談支援を実施した。</p>								
3	職務分析・職務評価の導入支援・普及促進	<p>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。</p>	<p>○パートタイム労働法の報告徴収やパートタイム・有期雇用労働法の説明の際に、職務分析・職務評価の導入のためのコンサルタント派遣や基本給の点検・検討マニュアルを案内し、導入支援・普及促進を図った。</p>								