

労働行政にかかる「働き方改革実行計画」の実施状況

- 1 「働き方改革実行計画」* について、山形県内での実施状況(労働行政所管の項目に限る)を整理したもの(令和2年9月末現在)
* 平成29年3月28日 働き方改革実現会議決定
- 2 実施機関を略称で表示(厚労:厚生労働省、労働局:山形労働局 等)

【例】

項目 1 非正規雇用の処遇改善	
① 同一労働同一賃金の実効性を確保する法制度とガイドラインの整備	
(同一労働同一賃金の法整備)	
厚労	○平成29年9月8日に労働政策審議会に法案要綱を諮問し、9月15日に答申・・・・・・・・
(法改正の施行に当たって)	
厚労	周知の徹底と準備期間の確保の方針。説明会・セミナーの開催、相談体制の整備
労働局	<ul style="list-style-type: none"> ・平成30年11月～平成31年1月 パートタイム・有期雇用労働法及び同一労働同一賃金ガイドラインに関する「働き方改革関連法」説明会を、県内4地域で計10回開催 <参加> 1,417社、2,006人 ・令和元年7月 パートタイム・有期雇用労働法説明会を県内4地域で計5回開催 <参加> 614社、791人(周知案内2,071社、周知依頼195団体)・・・・・・・・

実施機関

実施内容

山形労働局

項目1 非正規雇用の処遇改善

① 同一労働同一賃金の実効性を確保する法制度とガイドラインの整備

(同一労働同一賃金の法整備)	
厚労	<ul style="list-style-type: none"> ○平成29年9月8日に労働政策審議会に法案要綱を諮問し、9月15日に答申 対象となる法律：パートタイム労働法・労働契約法・労働者派遣法 ○パートタイム・有期雇用労働法 令和2年4月1日から大企業に適用、令和3年4月1日から中小企業にも適用
(法改正の施行に当たって)	
厚労	周知の徹底と準備期間の確保の方針。説明会・セミナーの開催、相談体制の整備
労働局	<ul style="list-style-type: none"> ・平成30年11月～平成31年1月 パートタイム・有期雇用労働法及び同一労働同一賃金ガイドラインに関する「働き方改革関連法」説明会を、県内4地域で計10回開催 <参加> 1,417社、2,006人 ・令和元年7月 パートタイム・有期雇用労働法説明会を県内4地域で計5回開催 <参加> 614社、791人（周知案内2,071社、周知依頼195団体） ・令和元年9月 労働者派遣事業説明会（改正労働者派遣法等）を県内3地域で開催 <参加> 144社、193人 令和2年12月 説明会&個別相談会を山形市で3回開催予定 ・「山形働き方改革推進支援センター」において、改正法及びガイドラインに関するセミナー及び各商工会議所・商工会・ハローワーク等での出張相談会を開催。常駐型専門家による相談対応、専門家派遣による個別訪問支援の実施 【H30年度】セミナー26回、専門家派遣221件 【R元年度】セミナー64回、専門家派遣196件 【R2年度（9月末）】セミナー21回、専門家派遣140件

② 非正規労働者の正社員化などキャリアアップの推進

(同一労働同一賃金の実現など非正規労働者の待遇改善に向けた企業への支援)	
厚労	キャリアアップ助成金を活用して、非正規社員の正社員化、賃金引上げ、待遇制度の正規・非正規共通化等に対する助成を実施
労働局	<ul style="list-style-type: none"> ○助成金制度の周知と活用促進 ・「山形労働局オール助成金説明会」の開催（H29.6、H30.6、R元.6） * 令和2年度は新型コロナウイルス感染症拡大防止のため開催を見合わせ、WEB版助成金ガイドをHPに掲載し周知 ・ハローワークによる管内金融機関支店の担当者を対象としたキャリアアップ助成金説明会の開催（平成29年9月～10月）など

(無期転換ルールの円滑な適用)	
労働局	<p>・平成30年4月 無期転換ルールの本格的施行に向け、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）についての企業向け周知として、①経済4団体・連合へ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のため、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（20か所）への資料配置を文書で依頼、③山形新聞へのQ&Aの掲載を実施。</p> <p>・令和元年度は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・県・市町村に周知依頼し、局ホームページに掲載し広報。また「労働契約法等解説セミナー」の開催について局ホームページで周知し、参加や利用促進を図った。</p>

項目2 賃金引き上げと労働生産性の向上

③ 企業への賃上げの働きかけや取引条件改善・生産性向上支援など賃上げしやすい環境の整備

(最低賃金の引き上げ)	
厚労	地域最低賃金の改定について、中央・地方の最低賃金審議会で審議
労働局	・山形県最低賃金審議会において、令和2年8月7日、3円引き上げの1時間あたり793円で答申、同年10月3日発効
(最低賃金の引き上げ支援)	
厚労	最低賃金の引き上げに向け、生産性向上のために設備投資を行う中小・小規模事業者に対する助成金である業務改善助成金制度の拡充
労働局	<p>・令和元年6月に県内4地域で開催した「山形労働局オール助成金説明会」（参加397人）で、業務改善助成金と県の業務改善奨励金について説明、7月に事業主団体（69団体）、労働団体、県、市町村に対し周知依頼を実施。</p> <p>*令和2年度は新型コロナウイルス感染症拡大防止のため開催を見合わせ、WEB版助成金ガイドをHPに掲載し周知</p>
(賃金・生産性向上に向けた支援)	
厚労	生産性向上要件を満たす場合の優遇助成の仕組みの導入、金融機関による事業性評価の活用する仕組みを設けた。円滑な実施に向け、全国において金融機関への説明会実施。生産性向上に資する人事評価制度・賃金制度等を整備し生産性の向上、賃金アップ等を図った企業への助成制度「人事評価改善等助成金」の創設（平成29年4月1日）。
労働局	・山形県内の主な金融機関への説明会実施（平成31年4月23日）。助成金の周知と活用促進に向けた取組。

項目3 長時間労働の是正

④ 法改正による時間外労働の上限規制の導入

(時間外労働の上限規制)	
厚労	平成31年4月1日から大企業に適用、令和2年4月1日から中小企業にも適用
労働局	<ul style="list-style-type: none"> ・平成30年11月～平成31年1月 改正労働基準法等に関する「働き方改革関連法」説明会を県内4地域で計10回開催。(再掲) ・「山形働き方改革推進支援センター」において、改正法及びガイドラインに関するセミナー及び各商工会議所・商工会・ハローワーク等での出張相談会を開催。常駐型専門家による相談対応、専門家派遣による個別訪問支援の実施。(再掲) ・令和元年度は、局および各監督署において改正労働基準法に関する説明会を約130回開催し、約5,500社が参加。 ・令和2年度も、新型コロナウイルス感染症対策に配慮の上、引き続き説明会を開催。
(長時間労働の是正に向けた業種ごとの取組み等)	
労働局	<ul style="list-style-type: none"> ○トラック輸送における取引環境・労働時間改善山形県協議会を通じた取組 ・学識経験者、荷主、トラック運送事業者、労使団体等から構成される協議会(以下「協議会」)を平成27年度に設置(労働局、東北運輸局山形運輸支局、山形県トラック協会が共同事務局)。平成28、29年度に荷主、運送事業者を対象集団とした長時間労働の抑制のためのパイロット事業(実証実験)を実施。平成30年度に当該事業の成果をまとめたガイドラインを策定し、協議会において同ガイドラインとパイロット事業の周知に ・令和元年度は、協議会共同事務局が主体となり、荷主とトラック運送事業者を対象とした運転者の労働環境改善に向けた説明会を県内3地域(山形、庄内、置賜)で開催。<参加>190社 ・令和2年度は、委託事業により山形運輸支局の協力を得てトラック事業者を対象とした説明会を2回開催予定。
労働局	<ul style="list-style-type: none"> ○「建設工事における適正な工期設定等のためのガイドライン」(建設業の働き方改革に関する関係省庁連絡会議申合せ)の周知 ・経営者団体、事業者団体へ傘下企業への周知依頼(平成29年10月)。 ・県内の主な経営者団体、事業者団体への訪問要請、労働災害防止団体等関係団体への会員企業等へ周知依頼、山形県産業安全衛生大会における資料配付。<参加>約460社 ・令和元年6月に国、県の発注者会議においてガイドラインについて説明。7月に建設業関係労働時間削減推進委員会(労働局、東北地方整備局、建設業協会、経営者協会、商工会議所連合会、商工会連合会、県土整備部)を開催し、建設業者を対象とした労働時間等説明会の開催等について議論。第1回説明会を12月5日に開催。 ・令和2年度は、委託事業により東北地方整備局の協力を得て建設業者を対象とした説明会を3回開催。

(地域の実情に即した取組)	
労働局	<ul style="list-style-type: none"> ○年次有給休暇の取得促進など休み方改革の推進 ・ゴールデンウィーク、夏季、10月、年末年始における年次有給休暇取得促進のため、県、市町村、事業主団体（115団体）、労働組合（2団体）に周知依頼、各広報誌及び労働局ホームページでの広報、「働き方・休み方改善コンサルタント」による相談支援の実施。 ・過労死等防止啓発月間、過重労働キャンペーン期間における要請など。

⑤ 勤務間インターバル制度導入に向けた環境整備

(勤務間インターバル制度導入に向けた環境整備)	
労働局	<ul style="list-style-type: none"> ・平成29年度に新設された「時間外等改善助成金（勤務間インターバル導入コース）」の活用による制度導入を促進。平成31年度に助成額の倍増が図られたため、さらなる活用促進に向け6月に県内4地域で開催した「山形労働局オール助成金説明会」において説明。年度当初に働き方・休み方改善コンサルタントによる個別企業及び社会保険労務士への訪問による利用勧奨を実施。 ・令和2年度においても助成金制度の活用により制度導入を促進

⑥ 健康で働きやすい職場環境の整備

(メンタルヘルス、パワーハラスメント防止対策の取組強化)	
労働局	<ul style="list-style-type: none"> ○過労死ゼロを目指す取組の強化 ・平成31年4月1日施行の改正労働安全衛生法に基づく産業医に対する労働者の健康管理等に必要な情報の提供など「産業医・産業保健機能の強化」の周知・啓発。 ・ストレスチェックの適切な実施をはじめとするメンタルヘルス対策の推進について、周知・啓発。 ・令和元年度～2年度 改正労働施策総合推進法（職場のパワーハラスメント対策の義務化）について周知・啓発。
(監督指導の徹底)	
厚労 ・労働局	<ul style="list-style-type: none"> ・全社的指導、企業名公表などによる法規制の執行の強化。36協定未締結事業場への監督指導の徹底、労働時間適正把握ガイドラインに基づく適正管理の徹底。

項目4 柔軟な働き方がしやすい環境整備

⑦ 雇用型テレワークのガイドライン刷新と導入支援

(労務管理に関するガイドラインの刷新)	
厚労	<p>テレワークの普及、労働時間制度の利用方法の明確化、長時間労働対策の強化の視点から、平成30年2月「情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」を策定（「情報通信機器を活用した在宅勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」を改定）雇用型テレワークについて、長時間労働を招かないよう労働時間管理の仕方などを整理、在宅勤務以外の形態（Eメール・サテライト）についても対応。</p>
(セキュリティに関するガイドラインの刷新)	
厚労	ICT環境のセキュリティ対策の充実などのガイドラインの刷新
(周知啓発)	
労働局	<ul style="list-style-type: none"> ・ガイドラインが策定されたため、平成30年4月に集中的な周知を事業主団体（168団体）、県、労働組合（2団体）を通じて実施 5月に説明会を開催 <参加>16社、20人

⑧ 非雇用型テレワークガイドラインの刷新と働き手への導入支援

(法的保護の中期的検討)	
厚労	非雇用型テレワークなどの雇用類似の働き方に関する法的保護の必要性を含め中長期的に検討
(ガイドラインの改定)	
厚労	クラウドソーシングの普及に伴うトラブルなどの実態を把握した上で2017年度にガイドラインを改定し、周知
労働局	・ガイドラインが改訂されたため、平成30年4月に集中的な周知を事業者団体、県、労働組合を通じて実施 5月に説明会を開催（再掲）
(業界として守るべきルールの明確化)	
厚労	クラウドソーシング等の仲介業者（プラットフォーム）について、2018年以降、最低限のルールを明確化
(働き手への支援)	
厚労	働き手向けのガイドブックを2017年度中に改定する。⇒ 「自営型テレワーカーのためのハンドブック」
労働局	・「自営型テレワーカーのためのハンドブック」の周知を図る。

⑨ 副業・兼業の推進に向けたガイドライン策定やモデル就業規則改定などの環境整備

(ガイドラインの策定)	
厚労	<ul style="list-style-type: none"> ・副業・兼業を普及させる観点から、そのメリットを示すと同時に合理的理由なく制限できないことを明確にしつつ、企業が労働時間・健康をどのように管理するかガイドラインを2017年に策定 ・「成長戦略実行計画」（令和2年7月17日閣議決定）において、副業・兼業の環境整備を行うために労働時間の管理方法のルール整備を図ることとされたこと等を踏まえ、労働政策審議会における審議を経て、令和2年9月1日に同ガイドラインを改正
(モデル就業規則の策定)	
厚労	支障の生じる場合以外は副業・兼業を認める方向で2018年1月にモデル就業規則を改定
労働局	<ul style="list-style-type: none"> ・ガイドラインが策定されたため、平成30年4月に集中的な周知を事業主団体、県、労働組合を通じて実施。5月に説明会を開催。（再掲） ・今後、改正後のガイドラインについて周知を図る。
(複数の事業所で働く方の保護や兼業・副業の普及促進に関する法整備)	
厚労	<ul style="list-style-type: none"> ○令和2年1月20日第201回国会に法律案提出 3月31日成立、同日公布 【労災保険】（令和2年9月1日施行） 複数就業者の労災保険給付について、 ・複数就業先の賃金額も合算して労災保険給付額を算定 ・就業先の業務上の負荷を総合的に評価して労災認定
(副業・兼業を通じた創業・新事業の創出、人材確保)	
厚労、他省庁	副業・兼業を通じた中小企業の人手不足対応の先進事例の周知・相談体制の充実 地域ブロック毎のモデル事例の創出

項目5 病気の治療,子育て・介護と仕事の両立,障害者就労の推進

⑩ 治療と仕事の両立に向けたトライアングル型支援などの推進

(トライアングル型サポート体制の構築)

労働局	・県、主要病院及び事業者団体等による山形県地域両立支援チーム（平成29年8月30日設置）の構成団体と連携したネットワークの充実と効果的な周知を図っていく。
-----	---

(企業文化の抜本改革)

労働局	・労働局、監督署において「事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドライン」について説明し、経営首脳の意識改革、事業場の制度改善等について周知・啓発。 ・治療と仕事の両立支援制度助成金（(独)労働者健康安全機構）の周知。
-----	--

⑪ 子育て・介護等と仕事の両立支援

(育児・介護休業法等の改正)

厚労	・保育園に入れない場合等の育児休業期間の2年までの延長（平成29年10月1日施行）、雇用保険における支給期間の延長 ・看護休暇、介護休暇の時間単位の取得（令和3年1月1日施行）
----	---

労働局	・改正法について説明会の開催、監督署・安定所における周知、自治体公報や関係団体機関紙等を活用した周知（依頼207団体）。県及び地域包括支援センターとの連携による周知（センター職員に介護休業制度の研修を実施 H30.9<参加>42人 R元.10<参加>100人）
-----	--

(男性の育児・介護休業への参加促進)

厚労	くるみん認定基準の引き上げ、一般事業主行動計画の記載事項の見直し2017年度に実施。2020年度までに男性の育児参加を促進する方策の検討、イクボスのモデル集作成。
----	---

国・県・市町村	積極的な取得を勧奨
---------	-----------

⑫ 障害者等の希望や能力を活かした就労支援の推進

(精神・発達障害者の就労支援の推進)

労働局	・精神科医療機関とハローワークの連携モデル事業の実施。精神・発達障害者しごとサポーター養成講座の開催。
-----	---

項目6 外国人材の受入れ

⑬ 外国人材受入れの環境整備

(他省庁の所管のため割愛)

項目7 女性・若者が活躍しやすい環境整備

⑭ 女性のリカレント教育など個人の学び直しへの支援や職業訓練などの充実

(学び直し講座の充実・多様化)	
厚労	・リカレント、IT等の就業者増が見込まれる分野の講座、土日・夜間講座の増設。非正規を対象とした国家資格取得をめざす講座の拡充。
労働局	・長期高度人材育成コース【公共訓練（委託訓練）】において、介護福祉士養成及び保育士養成訓練を実施。
(女性リカレント講座の増設等)	
厚労	大学、企業との連携、託児サービス付訓練や保育士、看護師の職場復帰支援訓練（ハ口トレ）の充実。
労働局	・県内における託児サービス付き訓練については一部実施済み。更なる拡大に向け、訓練実施機関に働きかけている。
(企業による教育訓練の拡大)	
厚労	先進事例を活用したオーダーメイド型訓練などによる中小企業等の生産性向上に資する人材育成を支援、先進的事例の収集、表彰による経営トップの意識改革（実施中）
(体系的なキャリア教育の推進と実践的な職業訓練を行う専門職大学の創設など職業訓練の充実)	
厚労	実践的な職業能力を有する人材に関する将来構想の検討、多様なインターシップのためのガイドブックの作成など。

⑮ パートタイム女性が就業調整を意識しない環境整備や正社員女性の復職など多様な女性活躍の推進

(パートタイム女性が就業調整意識せずに働ける環境整備)	
厚労	<ul style="list-style-type: none"> ・短時間労働者への被用者保険の適用拡大は平成31年9月までに更なる検討を行う。 ・就業調整の要因となっている企業の配偶者手当について、労使の話合いにより前向きな取り組みが行われるよう働きかけていく。
労働局	<ul style="list-style-type: none"> ・事業主団体等への文書要請と山形労働局ホームページでの周知。 ・令和元年度～2年度 改正女性活躍推進法について周知・啓発。 ・女性活躍推進法に基づく女性が働きやすい企業（令和2年9月末現在 えるぼし8社）、次世代育成支援対策推進法に基づく子育てしやすい企業（令和2年9月末現在 くるみん53社）、若者雇用促進法に基づく若者が働きやすい企業（令和2年9月末現在 ユースエール22社）等の認定制度を活用し、働き方改革の好事例の横展開。 ・女性リーダー育成プログラム、役員候補段階のリーダー育成研修等についての情報提供 ・企業訪問等により、企業の経営トップ自らが女性の管理職登用など女性活躍の取組の機運を醸成するよう働きかけている。

⑯ 就職氷河期世代や若者の活躍に向けた支援・環境整備の推進

(就職氷河期世代への支援)	
労働局	・ハローワーク山形への「35歳からのキャリアアップコーナー」設置による利用者ニーズに応じた専門的な支援の実施、山形県若者就職支援センター、地域若者サポートステーション（委託事業）との連携による職業的自立支援の強化。令和2年6月11日「やまがた就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム」を設立し、9月8日第1回会議を開催。

(高校中退者等への就労・自立支援)	
労働局	・「山形県新卒者等人材確保推進本部会議」の中で離学者支援について協議。学校・関係機関と連携した離学者支援について周知・広報。山形県若者就職支援センター、地域若者サポートステーションとの連携強化。
(若者の「使い捨て」が疑われる企業等への対応)	
厚労	職安法を改正し、全球人を対象に違反を繰り返す企業の求人を受理しないことを可能とする（令和2年施行）。
労働局	・平成28年3月1日若者雇用促進法施行により、労働関係法令違反を繰り返す企業の新卒求人を受理しないことが可能となったが、令和2年より一般求人にも拡大された。労働局、ハローワークにおいて各機会を捉え、事業主や求職者に対する周知啓発を実施。 ・県、中学、高校、大学と連携し、生徒・学生への労働法令関係の講義を実施。学生向け就職面接会・ガイダンスにおいて「知って役立つ労働法Q&A」配布し、学生を対象に「就活ミニセミナー」を開催。

項目8 雇用吸収力の高い産業への転職・就職支援,人材育成,格差を固定化させない教育の充実

⑰ 転職,再就職者の採用機会拡大に向けた指針策定・受入れ企業支援と職業能力・職場情報の見える化

(転職・再就職者の採用機会拡大のための指針の策定)	
(成長企業への転職支援)	
厚労	労働移動支援助成金の活用により、雇用吸収力や付加価値の高い産業への人材移動の促進。
労働局	労働移動支援助成金の周知と活用促進（【H30年度】4件 1,300千円 【R元年度】20件 10,840千円）

⑱ 給付型奨学金の創設など誰にでもチャンスのある教育環境の整備（他省庁の取組のため割愛）

項目9 高齢者の就業促進

⑲ 雇用継続延長・定年延長の支援と高齢者のマッチング支援

(継続雇用延長等の環境整備)	
労働局	・ハローワーク山形・米沢・酒田・新庄に設置している「生涯現役支援窓口」において、65歳以上の高年齢求職者への支援を強化。
(マッチングによるキャリアチェンジの促進)	
労働局	・委託事業「高齢者スキルアップ・就職促進事業」及び「高齢者活躍人材確保育成事業」等による多様な就業機会の提供。
(雇用ではない働き方の推進)	
労働局	・委託事業「高齢者スキルアップ・就職促進事業」及び「高齢者活躍人材確保育成事業」等による多様な就業機会の提供。
(高齢者の生活困窮を防ぐ就労機会の支援)	
労働局	・自治体等と連携した「生活保護受給者等就労自立促進事業」により就労支援を実施。