

## 正社員転換・待遇改善実現プラン進捗状況（令和2年度分）

(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	項目	目標	プラン策定時	令和2年度実績
1	ハローワークによる正社員就職件数	52,267人（H28-R2年度累計値）	12,126人	8,562人 （累計値51,218人）
2	ハローワークにおける正社員求人数	307,958人（H28-R2年度累計値）	52,613人	55,883人 （累計値296,110人）
②対象者別の正社員転換等 ア)若者等に係る取組				
番号	項目	目標	プラン策定時	令和2年度実績
1	ハローワークによるフリータ等の正社員就職件数	5,776人（R元-2年度累計）	3,671人（H29）	1,274人 （累計値3,962人）
2	学卒者向け公共職業訓練の正社員就職率	90.0%	-	100.0%
3	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	2,000人（H28-R2年度累計値）	134人	240人 （累計値 1,888人）
4	ユースエール認定企業	22社（H28-R2年度累計値）	7社（H28）	1社 （累計値 20社）
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	項目	目標	プラン策定時	令和2年度実績
1	改正労働者派遣法の円滑な施行等	-	-	-
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	項目	目標	プラン策定時	令和2年度実績
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【再掲】	2,000人（H28-R2年度累計値）	134人	240人 （累計値 1,888人）
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	項目	目標	プラン策定時	令和2年度実績
1	パートタイム労働法第13条（正社員転換推進措置）の履行確保等を目的とする事業所訪問等の件数	200社（R元-2年度累計）	-	142社 （累計値244社）
2	パートタイム労働法違反是正率	90%以上	99.1%	99.3%
②対象者別の正社員転換等 オ)「多様な正社員」の推進				
番号	項目	目標	プラン策定時	令和2年度実績
1	短時間（勤務時間限定）正社員制度導入支援マニュアルの周知を行った件数	200社（R元-2年度累計）	-	142社 （累計値244社）
(2)待遇改善について				
番号	項目	目標	プラン策定時	令和2年度実績
1	「働き方改革」関連セミナー参加者数	6,000人（H29-R2年度累計値）	1,344人（H28）	1,649人 （累計値11,212人）
2	ユースエール認定企業【再掲】	22社（H28-R2年度累計値）	7社（H28）	1社 （累計値 20社）

「目標」欄数値は、改定後の「山口県正社員転換・待遇改善実現プラン」の目標値を計上している。

また、進捗状況記載の目標達成率は改定後の目標値をもとに算出している。

正社員転換・待遇改善実現プラン進捗状況（令和2年度分）

(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、正社員求人者を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かな相談支援を通じてマッチング強化に取り組み【平成28-令和2年度にかけて継続的に実施】。	<p>○良質な正社員求人者を確保するため、労働局及びハローワークにおいて、経済団体、事業所を訪問し正社員求人確保の要請を行った。なお、令和2年度においては、新型コロナウイルス感染拡大防止の観点から、対面での訪問は中止し、郵送にて要請を行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・平成28年度 経済団体14団体、事業所240社</li> <li>・平成29年度 経済団体6団体、事業所226社</li> <li>・平成30年度 経済団体6団体、事業所264社</li> <li>・令和元年度 経済団体6団体、事業所235社</li> <li>・令和2年度 経済団体6団体、事業所1,940社（郵送）</li> </ul> <p>○正社員就職の促進に向け、県下すべてのハローワーク（9所）において担当者制によるきめ細かな就職支援、求人・求職のマッチングに取り組んだ。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・平成28年度 正社員就職者数11,408人</li> <li>・平成29年度 正社員就職者数10,830人</li> <li>・平成30年度 正社員就職者数10,582人</li> <li>・令和元年度 正社員就職者数 9,836人</li> <li>・令和2年度 正社員就職者数 8,562人</li> </ul>
2	改正職業安定法の円滑な施行	民間の職業紹介事業者を含めた雇用仲介事業について、より利用者の立場に立った適切なマッチングが実現されるよう、第193回通常国会で成立した改正職業安定法においては、職業紹介事業者の機能強化や求人情報等の適正化等を盛り込んでいるところであり、引き続き、改正内容の周知徹底及び円滑な施行に取り組み【令和元-2年度にかけて継続的に実施】。	<p>○許可証交付式において職業紹介事業を行うに当たり留意すべき事項について説明する際に、改正職業安定法の説明を行ったほか、定期的指導監督や集団指導において周知徹底を図った。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・集団指導（医療・介護等職業紹介事業者に対する集団指導） <ul style="list-style-type: none"> <li>令和元年度 6事業者</li> <li>令和2年度 0事業者</li> </ul> </li> <li>・個別指導（指導監督時） <ul style="list-style-type: none"> <li>令和元年度 45事業者</li> <li>令和2年度 23事業者</li> </ul> </li> <li>・新規許可証交付式における指導 <ul style="list-style-type: none"> <li>令和元年度 23事業者</li> <li>令和2年度 6事業者</li> </ul> </li> <li>・事業報告提出案内における周知 <ul style="list-style-type: none"> <li>令和元年度 111事業者</li> <li>令和2年度 111事業者</li> </ul> </li> </ul>
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、P D C A 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、利用者が利用しやすい制度となるよう制度・運用面での見直し等も行っていく。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>○非正規労働者の正社員転換や人材育成、処遇改善を促進するため、事業主団体の会場の場や事業主を対象としたセミナーなど、あらゆる機会を活用して、キャリアアップ助成金の周知広報に努めた。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・平成28年度 22回の開催で3,192人が参加</li> <li>・平成29年度 31回の開催で4,038人が参加</li> <li>・平成30年度 18回の開催で3,072人が参加</li> <li>・令和元年度 12回の開催で2,143人が参加</li> <li>・令和2年度 新型コロナウイルス感染拡大防止の観点から未実施</li> </ul> <p>【正規雇用等転換コースにより、有期労働から正規（無期）雇用へ転換した者】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・平成28年度 269人</li> <li>・平成29年度 437人</li> <li>・平成30年度 347人</li> <li>・令和元年度 255人</li> <li>・令和2年度 231人</li> </ul> <p>【人材育成コースにより、訓練修了後、自社の正規雇用へ転換した者】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・平成28年度 49人</li> <li>・平成29年度 106人</li> <li>・平成30年度 59人</li> <li>・令和元年度 16人</li> <li>・令和2年度 3人</li> </ul> <p>【多様な正社員コースにより、多様な正社員（勤務地限定・職務限定・短時間）へ転換した者】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・平成28年度 38人</li> <li>・平成29年度 47人</li> <li>・平成30年度 17人</li> <li>・令和元年度 8人</li> <li>・令和2年度 6人</li> </ul> <p>※キャリアアップ助成金を活用して有期雇用から正規雇用等に転換した労働者の数の内訳（以下の各コースに該当する者の合計）</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>① 正規雇用等転換コースにより、有期労働から正規（無期）雇用へ転換した者</li> <li>② 人材育成コースにより、訓練修了後、自社の正規雇用へ転換した者</li> <li>③ 多様な正社員コースにより、多様な正社員（勤務地限定・職務限定・短時間）へ転換した者</li> </ol>
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>○東部高等産業技術学校において、自動車整備と設備システムの訓練を、また、西部高等産業技術学校において、自動車整備の訓練を実施した（いずれも2年訓練）。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・平成28年度 職業訓練修了者45人全員が正社員として就職（正社員就職率100%）</li> <li>・平成29年度 職業訓練修了者45人全員が正社員として就職（正社員就職率100%）</li> <li>・平成30年度 職業訓練修了者49人全員が正社員として就職（正社員就職率100%）</li> <li>・令和元年度 職業訓練修了者38人全員が正社員として就職（正社員就職率100%）</li> <li>・令和2年度 職業訓練修了者40人全員が正社員として就職（正社員就職率100%）</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	適切な職業選択の支援に関する措置、職業能力の開発及び向上に関する措置等を総合的に講ずることにより、青少年の雇用の促進等を図り、能力を有効に発揮できる環境を整備するため、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（コースエール認定）制度等を着実に実施する。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-令和2年度にかけて継続的に実施】。	○学卒求人受理説明会において制度の周知を行うとともに、学卒求人提出事業主にリーフレットによる説明を行った。また、ハローワークの窓口を利用する事業主に対してポスターやリーフレットによる周知を行った。 ○コースエール認定企業に対する認定通知書交付式の実施に当たり、労働局ホームページ掲載やプレスリリースを行うなど認定企業のPRと制度の周知に努めた。また、認定企業が就職フェアに参加の際は、幟旗や椅子カバー等により参加学生等に対しPRを行った。
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】。	○在学中の学生・生徒に対して、働くことの意義や社会的役割、自己理解についてセミナーや講演を行った。 【大学、大学院、短大、専修学校、高専】 ・平成28年度 出張相談 433回、セミナー 80回 ・平成29年度 出張相談 407回、セミナー 103回 ・平成30年度 出張相談 470回、セミナー 135回 ・令和元年度 出張相談 411回、セミナー 150回 ・令和2年度 出張相談 274回、セミナー 85回 【高校】 ・平成28年度 ジュニアインターンシップ25校、2,279人 キャリア探索プログラム25校、1,841人 ・平成29年度 ジュニアインターンシップ22校、1,964人 キャリア探索プログラム14校、989人 ・平成30年度 職業意識形成支援 74校、3,359人 ・令和元年度 職業意識形成支援 43校、2,210人 ・令和2年度 職業意識形成支援 27校、733人 ※平成30年度からジュニアインターンシップ事業廃止
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、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、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】。	○既卒者、中退者、フリーターに対して、担当者制によるきめ細やかな職業相談、職業紹介及び職業訓練への誘導を実施した。 ・平成28年度 正社員就職件数6,270件 ※若者（40歳未満）を集計 ・平成29年度 正社員就職件数5,789件 ・平成30年度 正社員就職件数5,251人 ・令和元年度 正社員就職件数4,766人 ・令和2年度 正社員就職件数4,045人
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のない支援を行う【令和元-2年度にかけて実施】。	○地域若者サポートステーション（防府、周南、宇部、下関の4施設）において、ひきこもり地域支援センター（実施主体：山口県）からの誘導者も含め、15～49歳（下関地域は平成30年より15～45歳）の仕事についておらず、家事も通学もしていない若年無業者等の就労支援を実施した。 ・令和元年度実績 新規登録者435人、相談件数延べ4,942人、就職者数302人 ・令和2年度実績 新規登録者429人、相談件数延べ5,605人、就職者数286人
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！ひとり親全カサポートキャンペーン」として、児童扶養手当の現況届を提出する8月に地方自治体への臨時窓口を設置するとともに、常設窓口への誘導等を強化する。  このほか、高等職業訓練促進給付金等による就職に有利な資格取得支援や、求職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設定促進・職業訓練におけるエ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【令和元-2年度にかけて実施】。	○児童扶養手当受給者に対し、市町において開設した臨時相談窓口や常設窓口（下関市）において、ハローワークの支援メニューや職業訓練の周知、職業相談などを実施した。 ・令和元年度実績 開設市町15、相談件数133件 ・令和2年度実績 実施なし ○山口職業能力開発促進センターと連携し、県内職業訓練機関向け「求職者支援訓練に係る説明（令和元年12月23日開催）」を実施し、託児サービス付き求職者訓練の開講を要求した。 【参考】令和元年度 県委託訓練において、11コースにて17人が託児サービスを利用。 令和2年度 県委託訓練において、11コースにて21人が託児サービスを利用。 ○山口県商工労働部労働政策課及びポリテクセンターと協議した「訓練カリキュラム等検討会議（令和元年8月1日、令和2年3月2日開催）」において、委託訓練におけるエラーニングコース開講について検討した。令和2年度は「訓練カリキュラム等検討会議」を令和2年8月3日と令和3年3月1日に実施した。
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【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（人材育成コース）を活用して、訓練修了後、自社の正規雇用へ転換した者の実績については、令和2年度末時点で、233人となった。 ・平成28年度 49人 ・平成29年度 106人 ・平成30年度 59人 ・令和元年度 16人 ・令和2年度 3人
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	新卒応援ハローワーク等において、職業紹介に加え、移住に関する支援制度や生活情報等地方就職に役立つ情報提供を含むきめ細かな支援を行い、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【令和元-2年度にかけて実施】。	○県外での就職希望者に対して、応募書類作成や面接練習等の就職支援を行うとともに、県外の新卒求人や新卒応援ハローワークの情報提供を行った。  ○県内で開催される就職フェアや各ハローワーク主催のイベントについて、地方就職希望者活性化事業を活用し、ホームページに掲載することで、全国のUJIターン就職希望者に向けて情報発信を行った。

8	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、わかものハローワーク等における個別支援、短期・集中的セミナー、職業訓練の活用促進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。</p> <p>また、地域若者サポートステーションにおいて、40歳代前半層の就職氷河期世代の無業者を対象に、有効なプログラム開発につなげるためのモデル事業を新たに実施する【平成28-令和2年度にかけて継続的に実施（地域若者サポートステーションの事業については、令和元年度より実施）】。</p>	<p>○下関地域若者サポートステーションにおいて、就職氷河期等無業者一体型プログラムとして社会福祉協議会（生活支援事業：自立相談支援事業）及び下関市役所福祉部生活福祉課と連携し、出張、巡回等による方式のワンストップ型支援を提供できるような体制の整備を協議した（令和元年6月17日）。</p> <p>○下関市福祉部生活支援課に月1回ハローワーク下関の職員が訪問し、下関地域若者サポートステーションで支援ができる求職者がいないか、打ち合わせを実施した。</p> <p>・令和元年度 40歳以上の新規登録者13名 就職者数4名  ・令和2年度 40歳以上の新規登録者38名 就職者数14名</p>
---	----------------	---	---

②対象者別の正社員転換等  
1)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、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、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しており、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を行い、適正な運用を促す。</p> <p>また、平成27年10月1日から施行された「労働契約申込みなし制度」を、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>○円滑な施行のためには、派遣元事業所及び派遣先事業所に対して周知・啓発していくことが重要であるため、平成28年度は集中的に説明会やセミナーを開催したほか、派遣元事業所及び派遣先事業所を個別訪問した。</p> <p>また、平成30年度以降は、平成30年改正労働者派遣法に関する周知と併せ、説明会及び事業所への定期指導訪問時に継続的に説明を行った。</p> <p>・平成28年度 派遣元事業所に対する説明会（9～10月実施、3会場にて開催、227社、269人参加）  派遣先事業所に対するセミナー（2月実施、山口市にて開催、95社、110人参加）  ・平成30年度 派遣先事業所に対するセミナー（8月実施、山口市にて開催、94社、116人参加）  ・令和元年度 派遣元事業所に対する説明会（7月実施、山口市及び周南市にて開催、191社、254人参加）  派遣先事業所に対するセミナー（9月実施、山口市にて開催、114社、136人参加）  平成30年改正労働者派遣法説明会（11～12月実施、7会場にて開催、147社、164人参加）  派遣元事業所に対する説明会（2月実施、山口市及び周南市にて開催、165社、166人参加）</p> <p>○「労働契約申込みなし制度」については、改正から3年となる平成30年度、令和元年度の定期指導において、重点項目の一つとして実施状況の確認を行った。なお、これまでのところ違法事案は確認されていない。</p> <p>個別定期指導（訪問）状況  ・平成28年度 派遣元事業所125社、派遣先事業所46社  ・平成29年度 派遣元事業所150社、派遣先事業所16社  ・平成30年度 派遣元事業所128社、派遣先事業所30社  ・令和元年度 派遣元事業所165社、派遣先事業所21社  ・令和2年度 派遣元事業所132社、派遣先事業所19社</p>
2	その他	<p>紹介予定派遣の活用推進や、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【令和元-2年度にかけて実施】。</p>	<p>○事業主セミナー、定期指導訪問の機会にキャリアアップ助成金制度の説明を行い、活用促進を行った。</p> <p>紹介予定派遣により13人直接雇用（令和元年度職業紹介事業報告書から集計）  紹介予定派遣により1人直接雇用（令和2年度職業紹介事業報告書から集計）  ※キャリアアップ助成金の活用状況は（1）①3を参照</p>

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、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ホームページ周知するほか、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】。</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28年度は説明会を開催する等、無期労働契約の転換ルールについて集中的に周知・啓発を行った。</p> <p>【労働局主催】  無期転換ルールと各種助成金の説明会（3会場にて開催、603人参加）  改正育児・介護休業法とハラスメント防止説明会（2会場にて開催、368人参加）  紛争自主解決支援セミナー（126人参加）</p> <p>○無期労働契約の転換ルールについて、働き方・休み方改善コンサルタント等による訪問指導等の際に、周知を行った。</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31年度以降も継続的に実施予定】。</p>	<p>○上記の取組と併せて周知徹底を図った。</p>

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】。	<p>○非正規労働者の正社員転換や人材育成、処遇改善を促進するため、事業主団体の会合の場や事業主を対象としたセミナーなど、あらゆる機会を活用して、キャリアアップ助成金の周知広報に努めた。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・平成28年度 22回の開催で3,192人が参加</li> <li>・平成29年度 31回の開催で4,038人が参加</li> <li>・平成30年度 18回の開催で3,072人が参加</li> <li>・令和元年度 12回の開催で2,143人が参加</li> <li>・令和2年度 新型コロナウイルス感染拡大防止の観点から未実施</li> </ul> <p>【正規雇用等転換コースにより、有期労働から正規（無期）雇用へ転換した者】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・平成28年度 269人</li> <li>・平成29年度 437人</li> <li>・平成30年度 347人</li> <li>・令和元年度 255人</li> <li>・令和2年度 231人</li> </ul> <p>【人材育成コースにより、訓練修了後、自社の正規雇用へ転換した者】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・平成28年度 49人</li> <li>・平成29年度 106人</li> <li>・平成30年度 59人</li> <li>・令和元年度 16人</li> <li>・令和2年度 3人</li> </ul> <p>【多様な正社員コースにより、多様な正社員（勤務地限定・職務限定・短時間）へ転換した者】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・平成28年度 38人</li> <li>・平成29年度 47人</li> <li>・平成30年度 17人</li> <li>・令和元年度 8人</li> <li>・令和2年度 6人</li> </ul> <p>※キャリアアップ助成金を活用して有期雇用から正規雇用等に転換した労働者の数の内訳（以下の各コースに該当する者の合計）</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>① 正規雇用等転換コースにより、有期労働から正規（無期）雇用へ転換した者</li> <li>② 人材育成コースにより、訓練修了後、自社の正規雇用へ転換した者</li> <li>③ 多様な正社員コースにより、多様な正社員（勤務地限定・職務限定・短時間）へ転換した者</li> </ol>
---	-----------------	--	---

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	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、パートタイム労働法の確実な履行確保を図るとともに、事業所の実態に応じた正社員転換制度等に関するアドバイス、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【パートタイム労働法の確実な履行確保は平成28-令和2年度にかけて継続的に実施。その他は令和元-2年度にかけて実施】。</p>	<p>○パートタイム労働法に基づく報告徴収を実施した際に、正社員転換が未整備の事業所に対し指導を行ったほか、好事例集を配付し、周知啓発を行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・平成28年度 120事業所</li> <li>・平成29年度 201事業所</li> <li>・平成30年度 147事業所</li> <li>・令和元年度 102事業所</li> <li>・令和2年度 142事業所</li> </ul>

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	「多様な正社員」に関する取組	地域限定正社員制度の普及や、転職・再就職者の受入れ促進の機運の醸成を図るため、経済団体へ労働局幹部及び安定所長が要請を行う【令和元-2年度にかけて実施】。	<p>○5月を「県内就職促進月間」として、山口県、山口県教育委員会と連携し、経済団体及び県内主要企業に県内就職の推進等に関する要請を行った。なお、令和2年度においては、新型コロナウイルス感染拡大防止の観点から、対面での訪問は中止し、郵送にて要請を行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・令和元年度 経済団体 6団体、事業所 235社</li> <li>・令和2年度 経済団体 6団体、事業所 1,940社（郵送）</li> </ul>
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【令和元-2年度にかけて実施】。	<p>○パートタイム労働法に基づく報告徴収を実施した際に、短時間正社員制度の説明や短時間正社員制度導入支援マニュアルの紹介を行い、周知を行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・令和元年度 102事業所</li> <li>・令和2年度 142事業所</li> </ul>

3	キャリアアップ助成金の活用推進	<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>○非正規労働者の正社員転換や人材育成、処遇改善を促進するため、事業主団体の会合の場や事業主を対象としたセミナーなど、あらゆる機会を活用して、キャリアアップ助成金の周知広報に努めた。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・平成28年度 22回の開催で3,192人が参加</li> <li>・平成29年度 31回の開催で4,038人が参加</li> <li>・平成30年度 18回の開催で3,072人が参加</li> <li>・令和元年度 12回の開催で2,143人が参加</li> <li>・令和2年度 新型コロナウイルス感染拡大防止の観点から未実施</li> </ul> <p>【正規雇用等転換コースにより、有期労働から正規（無期）雇用へ転換した者】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・平成28年度 269人</li> <li>・平成29年度 437人</li> <li>・平成30年度 347人</li> <li>・令和元年度 255人</li> <li>・令和2年度 231人</li> </ul> <p>【人材育成コースにより、訓練修了後、自社の正規雇用へ転換した者】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・平成28年度 49人</li> <li>・平成29年度 106人</li> <li>・平成30年度 59人</li> <li>・令和元年度 16人</li> <li>・令和2年度 3人</li> </ul> <p>【多様な正社員コースにより、多様な正社員（勤務地限定・職務限定・短時間）へ転換した者】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・平成28年度 38人</li> <li>・平成29年度 47人</li> <li>・平成30年度 17人</li> <li>・令和元年度 8人</li> <li>・令和2年度 6人</li> </ul> <p>※キャリアアップ助成金を活用して有期雇用から正規雇用等に転換した労働者の数の内訳（以下の各コースに該当する者の合計）</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>① 正規雇用等転換コースにより、有期労働から正規（無期）雇用へ転換した者</li> <li>② 人材育成コースにより、訓練修了後、自社の正規雇用へ転換した者</li> <li>③ 多様な正社員コースにより、多様な正社員（勤務地限定・職務限定・短時間）へ転換した者</li> </ol>
4	好事例の収集等	<p>「多様な正社員」制度を導入している企業の好事例を掲載している専用HP「多様な人材活用で輝く企業応援サイト」を周知し、「多様な正社員」制度の普及・拡大を図る【令和元-2年度にかけて実施】。</p>	<p>○「多様な正社員」制度について、働き方・休み方改善コンサルタント等による訪問指導等の際に、周知を行った。</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			
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	<p>雇用形態にかかわらず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。併せて、働き方改革の実現に向けた意識啓発を図る【令和元-2年度にかけて実施（働き方改革の実現に向けた意識啓発については、平成29-令和2年度にかけて継続的に実施）】。</p>	<p>○「働き方改革」関連セミナーを開催及び他機関主催セミナー等で説明を行い、ワーク・ライフ・バランスの推進、長時間労働の是正、無期転換ルールの推進等について周知・啓発を行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・平成29年度 19回の開催で2,030人が参加</li> <li>【労働局主催】 無期転換ルールと各種助成金の説明会（3会場にて開催、603人参加） 改正育児・介護休業法とハラスメント防止説明会（2会場にて開催、368人参加） 紛争自主解決支援セミナー（126人参加）</li> <li>・平成30年度 73回の開催で3,129人が参加</li> <li>【労働局主催】 働き方改革関連法説明会（6会場にて開催、1,017人参加） 紛争自主解決支援セミナー（91人参加）</li> <li>・令和元年度 93回の開催で4,404人が参加</li> <li>【労働局主催】 パートタイム・有期雇用労働法等改正法説明会（3会場にて開催、502人参加） 平成30年改正労働者派遣法説明会（7会場にて開催、164名参加） 派遣元事業主説明会（2会場にて開催、254人参加） 派遣先事業主説明会（136人参加） 紛争自主解決支援セミナー（72人参加）</li> <li>・令和2年度 80回の開催で1,649人が参加</li> <li>【労働局主催】 パートタイム・有期雇用労働法等改正法説明会（3会場にて開催、295人参加） 派遣元事業主説明会（2会場にて開催 166人参加）</li> </ul>
2	最低賃金、賃金の引上げについて	<p>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、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き【令和元-2年度にかけて実施】。</p>	<p>○令和元年度（第4四半期）、各労働基準監督署において最低賃金の履行確保を主眼とする監督を実施し、最低賃金額未滿の支払いを確認した45事業場に対して、是正勧告を行った。</p> <p>○令和元年度は、山口県最低賃金は27円の引上げとなったため、局独自版のリーフレットを作成し、地方公共団体、使用者団体、労働者団体、派遣会社等291団体に対して配付し、周知及び広報誌の掲載依頼を実施した。</p> <p>○令和2年度（第4四半期）、各労働基準監督署において最低賃金の履行確保を主眼とする監督を実施し、最低賃金額未滿の支払いを確認した24事業場に対して、是正勧告を行った。</p> <p>○令和2年度の山口県最低賃金は、令和元年発効の時間額829円が引き続き適用されることから、局独自版のリーフレットを作成し、地方公共団体、使用者団体、労働者団体、派遣会社等514箇所に対して配付し、周知及び広報誌の掲載依頼を実施した。</p> <p>○賃金引上げに向けた生産性向上に取り組む中小企業・小規模事業者の支援策である業務改善助成金について、リーフレットを使用者団体、関係機関、金融機関に対して配付し、また、事業主セミナーなどあらゆる機会を活用して、周知を行った。</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進める【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（処遇改善コース）を活用して、正社員化、人材育成、処遇改善の取組を実施した実績については、令和2年度末時点で、486人となった。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・平成28年度 114人</li> <li>・平成29年度 188人</li> <li>・平成30年度 109人</li> <li>・令和元年度 40人</li> <li>・令和2年度 35人</li> </ul>
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を行う。</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31年度以降も継続的に実施予定】。</p>	<p>○育児・介護休業法の確実な履行確保を図るため、有期契約労働者が多い業種の企業を対象として、育児・介護休業法の報告徴収を実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・令和元年度 142事業所</li> <li>・令和2年度 146事業所</li> </ul> <p>○改正育児・介護休業法の周知を行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・令和元年度 仕事と育児・介護の両立支援セミナーにおいて説明（2回） 改正法説明会での周知（3回）</li> <li>・令和2年度 改正法説明会での周知（3回）</li> </ul> <p>○育児休業や介護休業等の両立支援制度を利用しやすい職場環境の整備に取り組む事業主を支援するため、両立支援等助成金による助成を行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・令和元年度 支給実績：167件</li> <li>・令和2年度 支給実績：182件</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	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【令和元-2年度にかけて継続的に実施】。	○労働者からの相談に対しては、丁寧に対応を行い、積極的に報告徴収・紛争の解決の援助制度を実施した。
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、職場におけるセクシュアルハラスメントや妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメントの防止対策の履行確保、パワーハラスメントの予防・解決に向けた取組の推進が図られるよう、相談に適切に対応し、関係法令等の周知徹底を図る【令和元-2年度にかけて継続的に実施】。	<p>○男女雇用機会均等法や育児・介護休業法に基づく報告徴収を実施、ハラスメント防止措置について未整備の企業に対して行政指導を行った。</p> <p>○12月を「職場のハラスメント撲滅月間」と位置付け、「ハラスメント対応特別相談窓口」を開設するとともに、令和元年12月9日に「紛争自主解決支援セミナー」を開催し、LGBT等性の少数者の人権等に関する講演のほか、ハラスメント対策等について説明を行った。</p> <p>○令和2年度は「ハラスメント防止対策説明動画」（全4編）を作成し、厚生労働省YouTubeチャンネルに掲載してハラスメント防止対策について周知、啓発した。（動画視聴回数：計893回）また、12月から3月までの間「ハラスメント対応特別相談窓口」を開設するとともに、12月に「ハラスメント予約相談会」（会場：山口・下関・岩国）を開催した。（相談件数：計7件）</p> <p>○労働局主催の改正法説明会（令和元年度：3会場にて開催、502人参加、令和2年度：3会場にて開催、295人参加）において、職場におけるセクシュアルハラスメントや妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメントの防止措置、パワーハラスメント防止指針等に関して説明した。</p> <p>○総合労働相談コーナーにおける相談対応の中での予防・解決法の周知等を行った。</p>
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	ハローワークの「人材確保対策コーナー」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。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、山口労働局・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【人材確保対策コーナーは平成30-令和2年度にかけて継続的に実施。その他は令和元-2年度にかけて継続的に実施】。	<p>○人材確保対策コーナーを設置しているハローワーク山口及びハローワーク下関を中心に、担当者制による職業相談の実施や関係団体と連携した求人説明会やセミナーを開催した。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・人材不足分野就職者数 令和元年度 5,767人</li> <li>令和2年度 5,298人</li> </ul> <p>○「人材確保等支援助成金」の活用促進のため、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機会を活用した周知を行った。</p>
8	労働保険の適用の推進	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【令和元-2年度にかけて実施】。	<p>○労働保険加入促進業務の受託者である「全国労働保険事務組合連合会山口支部」との連携を図り、未手続事業場の把握と加入勧奨を実施した。</p> <p>加入促進に応じない未手続事業場に対しては、職権成立を視野に入れた手続指導を行い、その結果、令和元年度367件、令和2年度353件が加入手続きを行った。</p>
9	中小企業退職金共済制度への加入促進	中小企業退職金共済制度（独力で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引き続き促進する【令和元-2年度にかけて実施】。	○労働基準監督署及びハローワークの窓口にてリーフレット等を設置、山口労働局ホームページ掲載、広報誌掲載、改正法説明会において説明を行う等により、制度周知に取り組んだ。

②対象別の待遇改善			
番号	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【令和元年度以降も継続的に実施予定】。	○令和元年度、4月から7月までの「アルバイトの労働条件を確かめよう」キャンペーンを実施し、県内の大学等（大学、高専、専門学校計41校）に対して文書による周知要請及び要請の実施に係るプレス発表を実施した。また、キャンペーンの一環として大学等での出張相談会を実施した（3回）。 ○令和2年度においても、昨年度同様に4月から7月までの「アルバイトの労働条件を確かめよう」キャンペーンを実施し、労働局ホームページへの掲載やプレスリリースを実施し周知を図った。
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の防止に役立つとともに、働き方を選択する上で重要であるため、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「知ってあり？～まんが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、都道府県労働局の幹部職員等が、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【令和元-2年度にかけて実施】。	○大学等からの要請に基づき、学生を対象に労働法制について説明した。 ・令和元年度 4校、6回、受講者数約920名 ・令和2年度 6校、6回、受講者数309名 ○県教育委員会、私立中学、私立中学高等学校協会を訪問し、中学校、高等学校の生徒に対する労働法制の周知について依頼要請を行った。
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】。	○学卒求人説明会等の各種説明会において積極的に周知を行った。認定企業の候補となる企業に対しては、ハローワークと労働局担当職員が訪問し制度説明を行い認定企業の拡大を図った。 ・平成28年度 ユースエール認定企業 6社 ・平成29年度 ユースエール認定企業 5社 ・平成30年度 ユースエール認定企業 4社 ・令和元年度 ユースエール認定企業 4社 ・令和2年度 ユースエール認定企業 1社
5	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-令和元年度にかけて継続的に実施】。 平成30年に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す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【令和元-2年度にかけて実施】。	○平成27年改正労働者派遣法の周知・啓発は、平成28年度～30年度においては説明会及び定期指導訪問時に制度について説明を行った。 また、令和元年度には、平成30年改正労働者派遣法の周知と併せ、継続的に周知を行った。（実施状況は、（1）②（イ）1を参照のこと） ○平成30年改正労働者派遣法の周知・啓発については、令和元年度に説明会を実施、定期指導訪問時には事業主に対して改正された内容の説明を行った。 また、適正な実施を図るため、個別相談会を県内のハローワークで開催、個別具体的な相談に対応した。 ・令和元年度 派遣元事業所に対する説明会（7月実施 山口市及び周南市にて開催 191社、254人参加） 派遣先事業所に対するセミナー（9月実施 山口市にて開催 114社、136人参加） 平成30年改正労働者派遣法説明会（11～12月実施、7会場ハローワークにて開催、147社、164人参加） 個別定期指導（訪問）：派遣元事業所165社、派遣先事業所21社 ・令和2年度 派遣元事業所に対する説明会（2月実施 山口市及び周南市にて開催 165社、166人参加） 個別定期指導（訪問）：派遣元事業所152社、派遣先事業所20社
6	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い、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】。	○着実な施行を図るため、平成28年度に集中的に説明会を実施し、定期指導訪問時には改正内容について説明を行った。 また、定期指導訪問時には許可又は更新時に提出する教育訓練計画の実施状況について書類の確認や聞き取りを行い、不十分な場合は指導を行った。（実施状況は（1）②（イ）1を参照） ○平成27年改正により許可制に移行せず事業を継続している事業所を訪問し、偽装請負などの違法派遣となっていないか、事業の状況について聞き取りを行った。 また、請負事業を行う事業所を対象とした定期指導を実施し、パンフレットにより適正な請負と労働者派遣について周知・啓発を行った。（実施状況は（1）②（イ）1を参照） 定期指導（訪問）の状況 ・平成28年度 請負事業者34社、発注者8社 ・平成29年度 請負事業者4社 ・平成30年度 請負事業者5社、発注者2社 ・令和元年度 請負事業者13社、発注者2社 ・令和2年度 請負事業者2社、発注者0社
7	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【令和元-2年度にかけて実施】。	○男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法に基づき報告徴収を実施する際に、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント等について、派遣労働者を雇用する企業に対して、使用者責任を負うこと等を説明し、必要な指導を行った。



8	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。</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の確実な履行確保を図るため、パートタイム労働法の報告徴収を実施し、必要な指導を行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・平成28年度 120事業所</li> <li>・平成29年度 201事業所</li> <li>・平成30年度 147事業所</li> <li>・令和元年度 102事業所</li> <li>・令和2年度 142事業所</li> </ul> <p>【パートタイム労働法違反是正率】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・平成28年度 100%、平成29年度 99.5%、平成30年度 100%、令和元年度 100%、令和2年度 99.3%</li> </ul> <p>○パートタイム・有期雇用労働法については、あらゆる機会をとらえ、その内容を周知した。</p>
9	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、企業の実情の把握・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【令和元-2年度にかけて実施】。</p>	<p>○「働き方改革」関連セミナー等あらゆる機会において、働き方改革サポートオフィス山口（働き方改革推進支援センター）の活用等を周知し、企業の自主的な取組を支援・促進した。</p> <p>○パートタイム労働法に基づく報告徴収を実施した際に、パート・有期労働ポータルサイトの周知を行い、当該サイトの活用を促した。</p>
10	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【令和元-2年度にかけて実施】。</p>	<p>○本省の委託事業「職務分析・職務評価普及事業（コンサルティング支援・セミナー）」の周知を行った。</p>