

正社員転換・待遇改善実現プラン進捗状況（平成30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む。また、フリーター女性に配慮したキャリアコンサルティングの実施等、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"> ○各ハローワークに求人者支援員を配置し（平成28年度は出張所を除く県内5所、平成29、30年度は全所）、正社員求人の確保に努めた（正社員求人数：平成30年度 27,785人）。 ○各ハローワークにおいては、求職者担当者制などを実施し、きめ細やかな就職支援を行った。
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、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。 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"> ○事業主団体、労働保険事務組合主催のセミナーにおける助成金制度の説明による周知を行った。 ○労働保険年度更新申告書受理会場、各監督署・安定所、基準協会等へのリーフレットの配布、社労士の機関誌等への広報記事の掲載による制度の周知を行った。 <p>【平成30年度における事業主支援アドバイザーによる活動実績】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○事業主等への訪問件数：96件 ○来庁事業主等への支援件数：262件 <ul style="list-style-type: none"> ○キャリアアップ助成金正社員化コース支給決定実績（平成30年度支給決定分）：407件676人 <p>【現時点までの実績】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○平成30年度（有期→正規）600人
3	業界団体等への要請	山梨労働局において、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経済団体や事業所に要請するとともに、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"> ○各ハローワークにおいて、求人受理時及び職員の事業所訪問時に正社員求人の提出要請を行った。

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】。	○県・機構支部・労働局において、山梨県地域訓練協議会の下に「ワーキングチーム（訓練カリキュラム等検証・改善会議）」を設置し、公的職業訓練について分析・検討を行い、地域ニーズに応じた公的職業訓練の設置及び質の向上に努めた。 ○山梨県が実施する委託訓練において、非正規雇用労働者等を対象とした長期高度人材育成コースの実施、また、ポリテクセンター山梨が実施する施設内訓練において、地域の求人ニーズに対応した「IT機器プロダクト科」の新設を行った。
---	------------	---	---

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（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、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28-32年度にかけて継続的に実施】。	○若者雇用促進法については、労働局とハローワークにおいて、リーフレット等を活用し、各種会議、セミナーや面接会等のイベント、ハローワークの窓口、事業所訪問時、学校訪問時等を利用して、事業所、経済団体、学校、若年者・学生等（既卒者含む）に対して積極的な制度周知を着実に実施した。 ○職業紹介事業者等に対しても事業主等指針の取組について周知徹底を図った。
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28-32年度にかけて継続的に実施】。	○新卒応援ハローワーク等において、学校等との連携を通して、在学生向けのセミナー等を積極的に行い、就職への意欲喚起、正社員就職に向けた支援を行った。 ○既卒者や中退者を対象として創設された「特定求職者雇用開発助成金（三年以内既卒者等採用定着コース）」について事業主へ周知を行い、対象求人を受理後は、既卒者、中退者への情報提供を行った。
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、ハローワークのわかもの支援コーナー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28-32年度にかけて継続的に実施】。	○わかもの支援窓口、わかもの支援コーナー等において、就職支援ナビゲーターを中心に担当者制やセミナーの実施等により、きめ細やかな職業相談・紹介、正社員就職への支援を行った。 ○トライアル雇用制度について事業所及び求職者へ広く周知を行い、正社員就職に必要と思われる求職者へは活用を促した。
4	ニートに対する支援	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。【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	○やまなし若者サポートステーション及びびぐんない若者サポートステーションにおいて、地方公共団体の支援の下に、各支援機関ネットワーク等を活用して、ハローワーク等と連携して支援対象者の就職に向けた支援を実施した。 ○県内の高等学校と連携を図り、学校中退者が早期に就労に向けた支援を受けられるよう、高校生に対して若者サポートステーションを周知した。

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。【平成28年-32年度にかけて継続的に実施】。</p>	<p>○県立産業技術短期大学校が実施する専門課程訓練において、機械電子、情報、観光の専門的技術者を育成するとともに、県立峡南高等技術専門学校が実施する普通課程訓練（自動車整備科、電機システム科）において、企業の即戦力となる人材育成を実施した。</p> <p>○毎月開催している地域ジョブ・カードセンターとの情報交換において、企業への周知・啓発状況やキャリアアップ助成金等の活用状況等を情報共有し、雇用型訓練の推進を図った。</p>
6	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	<p>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、地方自治体や首都圏・近畿圏の大学等と連携して地方就職希望者を掘り起こすとともに、全国のユースエール認定企業をはじめ地方に立地する企業の職場情報を入手できるポータルサイト「若年者雇用促進総合サイト」の周知を図る。</p> <p>また、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【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。</p>	<p>○大学等に対して、全国のユースエール認定企業及び若者応援宣言企業の情報を収集できる「若者雇用促進総合サイト」の周知を図り、地方就職を希望する学生等の積極的な活用を促した。</p> <p>○山梨県等の地方自治体と連携し、東京都内にて学生・既卒者を対象に含めたU・Iターン就職面接会を開催し、山梨県内への就職を促した。</p> <p>○新卒応援ハローワーク等において、全国ネットワークを活用し、全国の面接会情報や求人情報等の提供を含むきめ細かい就職支援を行った。</p> <p>○八王子新卒応援ハローワークと共催により、学生等を対象とした面接会を都内で開催した。</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	<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くところであり、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、経過措置により改正前の法律が適用されている、いわゆる専門26業務で働く派遣労働者についても、不安定な雇用に陥ることのないよう、山梨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。</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>○派遣元事業主への指導監督の際、計画的な教育訓練やキャリアコンサルティングの実施及び派遣先への直接雇用の依頼をはじめとした雇用安定措置を講じているかについて確認、指導するなど、平成27年改正派遣法の円滑な施行に取り組んだ。特に今年度は、3年見込みの派遣労働者に係る義務履行の確保に加え、1年以上3年未満の努力義務についても、雇用安定措置の実施の有無や派遣元管理台帳に所定の内容が記録されているかなどについて確認を行いながら法改正内容の周知徹底を図った。その結果是正が必要な派遣元事業主に対しては、是正指導書を交付し、措置を講じさせた。</p> <p>○また、平成27年派遣法改正以後、山梨労働局内に設置している「特別相談窓口」において、法改正に伴う派遣労働者等からの相談にいつでも対応できる体制をとり、随時対応を行っている。</p> <p>○さらに「労働契約申込みみなし制度」の円滑な施行のため、派遣先事業所への指導監督を大幅に増やすなど、周知啓発を強化した。</p>
2	その他	<p>手続の簡素化による紹介予定派遣の活用や、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>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。</p> <p>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28-32年度にかけて継続的に実施】。</p>	<p>○派遣元事業所への指導監督の際、紹介予定派遣を行うことができる事業者（派遣及び職業紹介許可事業者）に対しては、積極的な活用を促した。</p> <p>○また、派遣先事業者が派遣労働者を直接雇用する場合の紛争防止措置については、派遣元及び派遣先事業者に対して行う指導監督において、紛争防止措置の内容が派遣個別契約書及び就業条件明示書に明示されているかなどについて必ず確認するなど、周知徹底を図った。</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、山梨労働局・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-32年度にかけて継続的に実施】。	○無期転換ルールの周知及び企業における導入支援を図るために、山梨労働局HPでの周知のほか、山梨労働局・労働基準監督署・ハローワークへの関係リーフレット等の配置、関係機関・団体等への文書による周知協力要請、各種会議・説明会・セミナー・企業訪問等でのルール解説や個別相談会の実施等を行った。
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】。	○雇止め法理の周知徹底のため、説明会等でのリーフレットの配布、関係機関・団体へのリーフレットの送付、山梨労働局HPへの掲載等により、厚生労働省委託事業労働契約等解説セミナー（山梨会場）の周知・参加勧奨を行った。 ○労働局主催の説明会等での無期転換ルールの説明と併せて雇止め法理について周知を行った。
3	高齢の有期雇用労働者の無期転換の促進	高齢の有期雇用労働者については、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28-32年度にかけて継続的に実施】。	○助成措置として機構の設置した「65歳超雇用推進助成金（高齢者無期雇用転換コース）」を活用し、事業主の無期雇用転換を促進した。 【平成30年度 計画認定：4件、支給決定：0件】
4	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28-32年度にかけて継続的に実施】。	○事業主団体、労働保険事務組合主催のセミナーにおける助成金制度の説明による周知を実施した。（再掲） ○労働保険年度更新申告書受理会場、各監督署・安定所、基準協会等へのリーフレットの配布、社労士の機関誌等への広報記事の掲載による制度周知を行った。（再掲） 【平成30年度における事業主支援アドバイザーによる活動実績】 ○事業主等への訪問件数：96件 ○来庁事業主等への支援件数：262件（再掲）

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	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。【それぞれ平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	○事業所訪問した際に、積極的に好事例を収集するように努めた。現時点において好事例は把握していない。

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	産業政策と一体となって正社員雇用の創出に取り組む山梨県を支援する「地域活性化雇用創造プロジェクト」により、各地域における良質な雇用機会の創出・確保に向けた取組を促進する【平成28-31年度にかけて継続的に実施】。	○山梨県の実施する「地域活性化雇用創造プロジェクト（やまなし新産業構造対応雇用創造プロジェクト）」により、地域雇用開発助成金に係る企業からの雇入計画承認申請が1件あった。

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	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28-32年度にかけて継続的に実施】。	○事業所訪問及び集団指導の際、短時間正社員制度導入支援マニュアル等の配布により、短時間正社員制度についての周知を図った。
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28-32年度にかけて継続的に実施】。	○事業主団体、労働保険事務組合主催のセミナーにおける助成金制度の説明による周知を実施した。（再掲） ○労働保険年度更新申告書受理会場、各監督署・安定所、基準協会等へのリーフレットの配布、社労士の機関誌等への広報記事の掲載による制度周知を行った。（再掲） 【平成30年度における事業主支援アドバイザーによる活動実績】 ○事業主等への訪問件数：96件 ○来庁事業主等への支援件数：262件（再掲）

(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平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>○働き方改革関連法が成立し、大企業においては令和2年4月1日から、中小企業においては令和3年4月1日から施行されることから、同一賃金同一労働に関するセミナーを開催するなど積極的な周知を行った。</p> <p>○働き方改革推進支援センターを設置し、中小企業における、同一労働同一賃金に関する相談対応や事業場へ赴き事業場の実情にあった個別コンサルティングを実施した。</p> <p>○パートタイム労働法第18条に基づき報告徴収を実施し、パートタイム労働者の待遇が正社員との働き方の違いに応じたものとなっており均等・均衡待遇が図られているが確認するとともに、同一労働同一賃金ガイドラインに沿った取扱いをするよう助言した。</p>
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28-32年度にかけて継続的に実施】。	<p>○事業主団体、労働保険事務組合主催のセミナーにおける助成金制度の説明による周知を実施した。</p> <p>○労働保険年度更新申告書受理会場、各監督署・安定所、基準協会等へのリーフレットの配布、社労士会の機関誌等への広報記事の掲載による制度周知を行った。(再掲)</p> <p>【平成30年度における事業主支援アドバイザーによる活動実績】</p> <p>○事業主等への訪問件数：96件</p> <p>○来庁事業主等への支援件数：262件（再掲）</p> <p>【平成30年度の主な支給実績】</p> <p>○キャリアアップ助成金（賃金規定等改定コース）支給決定：6件122人</p> <p>○キャリアアップ助成金（健康診断コース）支給決定：2件</p> <p>○キャリアアップ助成金（短時間コース）支給決定：14件27人</p> <p>○人材開発支援助成金（特別育成訓練コース）支給決定：2件2人</p>

3	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雇用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、有期雇用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】。</p>	<p>○平成29年度に引き続き、育児法第56条に基づく報告徴収を実施し、法の履行確保を行った。【平成30年度：135件】</p> <p>○育休復帰支援プランは、両立支援助成金の支給審査時においてプランに基づく取組状況を確認し、助成金を支給することで育休復帰支援プランの取組を支援した。平成30年度においては、両立支援助成金（介護離職防止支援コース）の申請は無かったが、当該助成金の申請があった場合には、介護支援プランに係る取組状況を確認する。</p>
4	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、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28-32年度にかけて継続的に実施】。</p>	<p>○妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメント防止、職場のハラスメント防止等について、働き方改革関連法セミナーの際に説明を行い、また、「ハラスメント対応特別相談窓口」の開設により労使に対して積極的に周知広報を行った。</p> <p>○企業におけるハラスメント対策の徹底を図るため、個別訪問及び集団指導により均等法第29条及び育児法第56条の報告徴収を実施し、法の履行確保を行った。【平成30年度：120件】</p>
5	職場のハラスメント防止対策の強化	<p>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た、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、厚生労働省の動きを踏まえ必要な措置を講じる【平成30-32年度にかけて実施】</p>	<p>○集団指導、働き方改革関連法セミナー等を通じて「あかるい職場応援団」、「パワーハラスメント対策導入マニュアル」の周知を行うとともに、「ハラスメント対応特別相談窓口」を開設し、ハラスメントに係る相談対応を行った。</p>
6	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、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30-32年度にかけて継続的に実施。その他は平成28年-32年度にかけて継続的に実施】。</p>	<p>○ハローワーク甲府に設置の「人材確保対策コーナー」において、福祉・建設・警備・運輸等、雇用吸収力の高い分野での就職支援、求人充足支援を強化した。</p> <p>特に、福祉分野では、ナースセンター及び福祉人材センターと連携し、各種セミナー、施設見学会、合同就職面接会等を実施した。</p> <p>また、建設分野においては建設業合同企業説明会・セミナーを実施するとともに、警備分野及び運輸分野においては施設見学会等を実施した。</p> <p>○「人材確保等支援助成金」の活用促進のため、各種セミナーや各ハローワークが主催する地域雇用対策推進協議会等に出席し、積極的に周知を行った。</p>

7	労働保険の未手続事業一掃対策の推進	労働者に対するセーフティネットである労働保険に加入していない事業者に対し、訪問指導等により加入勧奨を行うなど、未加入対策の取組を継続して実施する【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	<p>○労働保険制度は、労働者に対するセーフティネットであり、労働者の福祉の向上等の観点から、未加入事業場に対する加入促進を実施することが重要であるため、平成30年度においても本省、監督署、安定所や他の行政機関から提供される未加入事業場情報から、勧奨文送付や戸別訪問を行い、雇用状況の確認及び加入勧奨を実施した。</p> <p>○事業主と接触できない場合や保険加入に消極的な事業主に対しては、繰り返し訪問し保険制度をわかりやすく説明することで自主的な加入手続きを促した。</p> <p>○令和元年度においても引き続き「労働保険の未手続事業一掃対策の推進」を労働保険適用徴収業務の最重点事項とし、上記取組を継続するとともに、再三の加入指導にもかかわらず自主加入しない未手続事業場に対しては、職権による保険成立も視野に入れ組織的に対応する。</p> <p>【平成30年度活動実績(概要)】</p> <p>○加入勧奨件数：840件</p> <p>○加入勧奨による成立件数：92件</p>
8	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、制度への加入を促進するため、監督署及び安定所とも連携し、周知を図る【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	<p>○中小企業退職金共済制度については、労働局、監督署及び公共職業安定所においてポスター掲示、広報資料の配布等により、制度の普及促進を図った。</p> <p>また、普及推進員と連携を密にし、10月の加入促進月間には、労働局主催のセミナー等において広報資料を配付するなど行うなど、積極的な周知に努めた。</p>
9	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>○学生アルバイトの労働条件確保に向けた取組に関し、アルバイトの労働条件を確かめよう！キャンペーン期間（4～7月）中に、事業主・業界団体に対して文書による周知・啓発を行うとともに、特別相談窓口を総合労働相談コーナーに開設した。</p> <p>また、依頼のあった大学に出張相談所を開設し、キャンパス内で学生から直接労働相談を受け付けた。</p>
10	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「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、文部科学省の協力を得つつ、山梨労働局の幹部職員が、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>【平成30年度実施】</p> <p>○労働局長が山梨大学（7月：250名）及び山梨学院大学（12月：80名）を訪問し、各大学の学生に対して、独自に作成した資料を用いて労働法制に関する講義を実施し、その際、本省作成の小冊子「これってあり？～まんが知って役立つ労働法Q&A～」等を配布した。山梨大学での講義当日は、アルバイト学生に対する出張相談会も併せて実施するなど、効果的な取組となるよう工夫を図った。</p> <p>○ハローワークにおいて、山梨県立農業大学校（2月：30名）、韮崎高校（2月：定時制20名）において労働法制に関する説明を行った。</p> <p>○ハローワークにおいて、高等学校及び大学職員に対して労働法制に関する説明会を行った。（10月：16名）</p>

11	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（コースエール認定）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】。	○コースエール認定制度については、労働局及び各ハローワークにおいて、各種会議、セミナー等のイベント、事業所訪問や求人受理時等において、事業所及び経済団体へ周知を行い、認定申請を促している。 また認定企業については、山梨労働局HP、マスコミ報道等により情報発信を行った。（認定数：平成30年度、1社）
12	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年-31年度にかけて継続的に実施】。 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、その円滑な施行に向けて取り組む。【平成30-32年度にかけて継続的に実施】。	○事業所指導監督の際、派遣元に対しては、派遣先に直接雇用されている労働者と派遣労働者との賃金の均衡を図る措置を講じているか、また、派遣先に対して、派遣労働者への福利厚生施設の利用の可否、派遣元への賃金情報の提供等を行っているかなどについて確認しており、それぞれの事業者には、派遣労働者に対する均等均衡待遇の推進について、確実に責務を果たすよう周知・啓発を行っている。現時点において義務違反の事例はないが、今後義務違反を行った事業所に対しては厳しく指導を行うこととする。
13	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】。	○平成27年改正派遣法により派遣元に義務付けられた、段階的かつ体系的な教育訓練の実施や希望者に対するキャリアコンサルティングの実施の着実な施行に向けて、指導監督の際は、以下事項について確認することを徹底した。 ・教育訓練計画の作成の有無 ・計画に対する訓練実施の進捗状況 ・派遣労働者への周知方法 ・訓練実施日時及び内容 ・派遣労働者の意向に沿ったキャリアコンサルティングの実施の有無 ○指導監督の結果、教育訓練等の実施が「不十分であった派遣元事業者には是正指導書を交付し、適切に教育訓練を行うよう指導した。 ○また、偽装請負について、事案を把握した場合には迅速かつ確に対応することとしている。現時点では、具体的な事案を把握した案件はないが、事案の内容によっては、労働基準部とも連携のうえ対応することとする。

14	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28-32年度にかけて継続的に実施】。</p>	<p>○妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメント防止、職場のハラスメント防止等について、働き方改革関連法セミナーの際に説明を行った。また、「ハラスメント対応特別相談窓口」の開設により労使に対して積極的に周知広報を行った。（再掲）</p> <p>○改正法施行後においては、企業における実効ある対策の徹底を図るため、派遣労働者も含めた防止対策等について、個別訪問及び集団指導により、育児法第56号に基づく報告徴収を実施し、確実な法の履行確保を図った。</p>
15	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、平成32年4月から施行されるパートタイム・有期雇用労働者法第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28-32年度にかけて継続的に実施】。</p>	<p>○年間計画に基づいた個別訪問及び集団指導により、パート法第18条に基づく報告徴収を実施し、改正パート・有期雇用労働法の施行に向け、確実な法の履行確保を図った。</p> <p>【平成30年度：140件】</p> <p>○また、個別訪問・集団指導の際には、パートタイム・有期雇用労働法第8条及び第9条の趣旨及び規定内容について周知・助言を行った。</p>
16	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30-32年度にかけて継続的に実施】。</p>	<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の周知及び誘導を図った。また時間外労働等改善助成金の周知を図り、助成金を活用しての雇用管理の改善の事例の説明を行った。また、本省作成の事例集を事業主向けのセミナー等で配布し周知を図った。</p>