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・正社員転換数	28,500人（うち正社員転換数1,755人）（平成28-令和2年度累計）	5,844	26,954人 （内訳） 平成28年度 5,813人 平成29年度 5,773人 平成30年度 6,093人 令和元年度 5,037人 令和２年度 4,238人
2	ハローワークにおける正社員求人数	115,000人（平成28-令和2年度累計）	21,913	128,347人 （内訳） 平成28年度 23,149人 平成29年度 26,582人 平成30年度 27,785人 令和元年度 26,728人 令和２年度 24,103人
3				
4				
5				
6				

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	新規大学卒業者の正社員就職の割合	95.0%	90.6%	95.9%
2	新規高校卒業者の正社員就職の割合	96.0%	94.9%	98.2%
3	ジョブ・カードを活用した有期実習型訓練の正社員転換率	80.0%	63.6%	85.7%
4	学卒者向け公共職業訓練の正社員就職率	93.0%	92.7%	99.2%
5				
6				
7				

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	令和元年度実績
1	紹介予定派遣の増加	全事業所数の15%	12.9%	7.0%
2				
3				

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	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	1,755人（平成28-令和2年度累計）	37	1,815人 （内訳） 平成28年度 377人 平成29年度 359人 平成30年度 600人 令和元年度 250人 令和2年度 229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				
2				

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				

(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	ユースエール認定企業の数	17社	0	１社
2	事業所訪問による短時間正社員制度の周知を行った件数	600件（平成28～令和2年度累計）	－	570件 （内訳） 平成28年度 189件 平成29年度 87件 平成30年度 140件 令和元年度 114件 令和2年度 40件
3				
4				
5				
6				

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-令和2年度にかけて継続的に実施】。	○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は全所、元年度は県内６所）、正社員求人の確保に努めた（正社員求人数：令和2年度　24,103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、ＰＤＣＡ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-令和2年度にかけて継続的に実施】。	○助成金パンフレットによる、労働局及び安定所での制度周知 ○令和2年度企業指導計画の対象事業所43社に対し、雇用環境・均等室職員が、企業指導の際に担当者あてリーフレットを手交し、助成金の周知を行った。 ○「改正女性活躍推進法の説明会」、「同一労働同一賃金等オンラインセミナー」の参加事業所90社に対し、助成金について周知した。 ○監督署が開催した36協定上限規制説明会において、雇用環境・均等室職員が、リーフレットを用いて助成金制度を説明した。 ○働き方改革推進支援センターにおいて、開催したセミナーや講師として参加した各種説明会等で助成金制度について案内した。 ○労働局HPへの掲載（本省HPへリンク） 【令和2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：0件 ○キャリアアップ助成金正社員化コース支給決定実績 （令和2年度支給決定分）：182件258人 【現時点までの実績】 ○令和2年度（有期→正規）229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事業所訪問時等に、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】。	○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等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-令和2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訓練コース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を実施した。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」、「産業技術科」等、職場実習がカリキュラムとして組み込まれた訓練コースについても実施した。

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】。	○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-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。
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-令和2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。 ○いわゆる就職氷河期に就職の機会を逃したこと等により、十分なキャリア形成がなされなかったために、正規雇用労働者としての就業が困難な35歳以上55歳未満の者を対象として創設された特定求職者雇用開発助成金（就職氷河期世代安定雇用実現コース）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-令和2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において、就職氷河期世代も含めた49歳までの支援対象者に対し、山梨県の支援の下、各支援機関のネットワーク等を活用の上、ハローワーク等と連携を図り、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、高校生に対してやまなし若者サポートステーションの利用を周知した。
5	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年-令和2年度にかけて継続的に実施】。	○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。 ○事業主団体に向けて「人材開発支援策のご案内」の送付、また、合同就職面接会等において「人材開発支援助成金」のパンフレットの配布を行い、助成金制度や「雇用型訓練」の周知を図った。
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	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。 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-令和2年度にかけて継続的に実施】。	○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。 ○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。 ○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。 ○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。

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	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。 　　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。 　　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】。	○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。 ○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。 ○「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増やすなど、周知啓発を強化した。
2	その他	手続の簡素化による紹介予定派遣の活用の推進や、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。 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。 　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-令和2年度にかけて継続的に実施】。	○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。 ○派遣先事業主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。

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-令和２年度にかけて継続的に実施】。	〇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】。	〇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-令和2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（高年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。 【令和２年度　計画認定：３件、支給決定：3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-令和2年度にかけて継続的に実施】。	○助成金パンフレットによる、労働局及び安定所での制度周知（再掲） ○令和2年度企業指導計画の対象事業所43社に対し、雇用環境・均等室職員が、企業指導の際に担当者あてリーフレットを手交し、助成金の周知を行った。（再掲） ○「改正女性活躍推進法の説明会」、「同一労働同一賃金等オンラインセミナー」の参加事業所90社に対し、助成金について周知した。（再掲） ○監督署が開催した36協定上限規制説明会において、雇用環境・均等室職員が、リーフレットを用いて助成金制度を説明した。（再掲） ○働き方改革推進支援センターにおいて、開催したセミナーや講師として参加した各種説明会等で助成金制度について案内した。（再掲） ○労働局HPへの掲載（本省HPへリンク）（再掲） 【令和２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：0件

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	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（中小企業）及パートタイム・有期雇用労働法第13条（大企業） 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（大企業は有期雇用労働者も含む）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～令和2年度にかけて継続的に実施】。	○報告徴収で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】。	〇山梨県の実施する「地域活性化雇用創造プロジェクト（令和元年度まではやまなし新産業構造対応雇用創造プロジェクト、令和2年度からはやまなし地域活性化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は、令和2年度は０件であった。

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-令和2年度にかけて継続的に実施】。	○事業所訪問の際に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-令和2年度にかけて継続的に実施】。	○助成金パンフレットによる、労働局及び安定所での制度周知（再掲） ○令和2年度企業指導計画の対象事業所43社に対し、雇用環境・均等室職員が、企業指導の際に担当者あてリーフレットを手交し、助成金の周知を行った。（再掲） ○「改正女性活躍推進法の説明会」、「同一労働同一賃金等オンラインセミナー」の参加事業所90社に対し、助成金について周知した。（再掲） ○監督署が開催した36協定上限規制説明会において、雇用環境・均等室職員が、リーフレットを用いて助成金制度を説明した。（再掲） ○働き方改革推進支援センターにおいて、開催したセミナーや講師として参加した各種説明会等で助成金制度について案内した。（再掲） ○労働局HPへの掲載（本省HPへリンク）（再掲） 【令和2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：0件

(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。また、パートタイム・有期雇用労働法が令和3年度から全ての企業に適用されるため、同一労働同一賃金に関するセミナーを開催し、中小企業等を含め、円滑な施行に向けて丁寧な周知・説明等を行う。	○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日から実施され、中小企業においては令和3年4月1日から施行されるため、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。 ○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。 ○パートタイム・有期雇用労働法第18条に基づく報告徴収を実施し、パートタイム・有期雇用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か確認するとともに、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。
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-令和2年度にかけて継続的に実施】。	○助成金パンフレットによる、労働局及び安定所での制度周知（再掲） ○令和2年度企業指導計画の対象事業所43社に対し、雇用環境・均等室職員が、企業指導の際に担当者あてリーフレットを手交し、助成金の周知を行った。（再掲） ○「改正女性活躍推進法の説明会」、「同一労働同一賃金等オンラインセミナー」の参加事業所90社に対し、助成金について周知した。（再掲） ○監督署が開催した36協定上限規制説明会において、雇用環境・均等室職員が、リーフレットを用いて助成金制度を説明した。（再掲） ○働き方改革推進支援センターにおいて、開催したセミナーや講師として参加した各種説明会等で助成金制度について案内した。（再掲） ○労働局HPへの掲載（本省HPへリンク）（再掲） 【令和２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：0件 【令和２年度の主な支給実績】 ○キャリアアップ助成金（賃金規定等改定コース）支給決定：5件109人 ○キャリアアップ助成金（健康診断コース）支給決定：5件 ○キャリアアップ助成金（諸手当制度共通化コース）支給決定：4件7人 ○キャリアアップ助成金（短時間コース）支給決定：5件24人 ○人材開発支援助成金（特別育成訓練コース）支給決定：3件3人

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。 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 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】。	○引き続き、育介法第56条に基づく報告徴収を実施し、法の履行確保を行った。 【令和2年度：41件】 ○中小企業における労働者の円滑な休業の取得及び職場復帰を図るため、育児休業、介護休業復帰支援プラン等の策定支援を行うとともに、両立支援助成金の支給を行った。 【令和2年度の支給実績】 両立支援助成金支給件数（育児休業等支援コース）　３６件 両立支援助成金支給件数（介護離職防止支援コース）　２件
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	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】。	○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、「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周知広報を行った。 ○企業におけるハラスメント対策の徹底を図るため、個別訪問により均等法第29条及び育介法第56条の報告徴収を実施し、法の履行確保を行った。 【令和2年度：84件】
5	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～令和２年度にかけて実施】	○「あかるい職場応援団　NOハラスメント」、「パワーハラスメント対策導入マニュアル」による周知、12月の「ハラスメント撲滅月間」を中心に「ハラスメント対応特別相談窓口」の開設等集中的な周知啓発及びハラスメントに係る相談対応を行った。
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	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-令和2年度にかけて継続的に実施。その他は平成28年-令和2年度にかけて継続的に実施】。	○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。 　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。 　また、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。 ○「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。

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ー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-令和2年度にかけて継続的に実施】。	○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、令和２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。 ○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。 【令和２年度活動実績(概要）】 ○加入勧奨件数：620件 ○加入勧奨による成立件数：89件
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-令和2年度にかけて継続的に実施】。	○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。 　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。
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】。	○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。
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-令和2年度にかけて継続的に実施】。	○幹部職員が山梨大学（7月：30名）及び山梨学院大学（12月：133名）を訪問し、オンラインにて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た。 ○ハローワークにおいて、山梨県立農業大学校（2月：28名）、韮崎高校（2月：定時制27名）、市川高校（10月：8名）、増穂商業高校（3月：29名）にて労働法制に関する説明を行った。その際に、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～」を活用して労働法制の周知を図った。

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（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】。	○ユ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：令和2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-令和2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-令和2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。 ○平成30年労働者派遣法改正に係る説明会を派遣元事業所を対象に実施した。 　派遣元　９回　　参加事業所数　９社
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-令和2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。 ○偽装請負について、事案を把握した場合には迅速かつ的確に対応している。また、事案の内容によっては、労働基準部とも連携のうえ対応している。

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	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～令和２年度にかけて継続的に実施】。	○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、「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周知広報を行った。（再掲） ○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、個別訪問により、育介法第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。
15	パートタイム労働法等の履行確保	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～令和2年度にかけて継続的に実施】。	○年間計画に基づいた個別訪問により、パートタイム労働法第18条及びパートタイム・有期雇用労働法第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。 【令和2年度：42件】 ○また、個別訪問の際には、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。
16	雇用管理の改善に向けた企業の自主的な取組の促進	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】。	○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。また働き方改革推進支援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。

(3)その他

番号	取組	取組内容	現時点までの実績
【山梨県（経営支援、企業誘致、人材育成、景気対策など）】			
1	やまなし地域活性化雇用創造プロジェクト（厚生労働省補助事業）によって、事業者向け・求職者向けに、企業支援・人材育成支援・求職者支援を実施することにより、企業及び求職者双方を支援し、正社員雇用の創出を図る。	令和２・３・４年度の３年度を事業実施期間として実施し、２５５人の正規雇用の創出に取り組んでいく。（平成２９～３１年度はやまなし新産業構造対応雇用創造プロジェクトとして実施）	【平成29年度以降の実績】 ○平成29年度実績：正社員雇用103名 ○平成30年度実績：正社員雇用165名 ○令和元年度実績：正社員雇用120名 ○令和２年度実績：正社員雇用97名

2	やまなし暮らし支援センターの活用により、県外大学生へＵＩＪターンによる正社員就職を促進する		【令和2年度実績】 ○訪問学校数：7校 ○出張相談回数（相談会、説明会）：66回 ○合同就職説明会2回（参加企業：64社、学生：126人） ○U･Iターン就職者数（東京圏大学等へのアンケート調査により把握した数） 令和2年3月卒業：459人（就職率27.3%）
3	働き方改革アドバイザーや社会保険労務士等の専門家を県内企業に派遣し、企業の働き方改革の取り組みを支援する		【令和2年度実績】 ○働き方改革アドバイザーによる企業訪問：延べ553社 ○専門家派遣による企業の取り組みへの支援：29社
4	企業立地や事業拡大に伴って、新たに雇用を創出した事業者に、奨励金を支給し、正規雇用の拡大を図る		【令和2年度実績】 ○交付実績：２企業67人
5	ジョブカフェやまなしにおいて、専門のカウンセラーにより、職業相談や能力開発等について情報提供を行うとともに、併設するハローワークが職業紹介などを行い、若者の正規雇用化を支援する		【令和2年度実績】 ○利用者数：13,057人 ○就職者数：811人

6	民間教育訓練機関等に委託し、求職者に対して再就職につなげられる職業訓練を実施する。学卒者対象訓練を産業技術短期大学校、峡南高等技術専門校で実施する		【令和２年度実績】 ○民間教育訓練機関等 39コース、定員643人、入校者数382人、修了者数317人、就職者数277人 (中途退校就職者を含む) ○産業技術短期大学校：塩山 （生産技術科：２年間）定員40人、在籍者34人、卒業者18人、就職者17人 （電子技術科：２年間）定員60人、在籍者33人、卒業者16人、就職者15人 （観光ビジネス科：２年間）定員40人、在籍者42人、卒業者17人、就職者17人 （情報技術科：２年間）定員60人、在籍者57人、卒業者23人、就職者23人 ○産業技術短期大学校：都留 （生産技術科：２年間）定員30人、在籍者22人、卒業者13人、就職者12人 （電子技術科：２年間）定員30人、在籍者15人、卒業者12人、就職者10人 ○峡南高等技術専門校 （自動車整備科：２年間）定員50人、在籍者45人、修了者数22人、就職者22人 （電気システム科：１年間）定員20人、在籍者6人、修了者数5人、就職者5人
【山梨県教育委員会】			
1	就職指導担当者（教員）と企業関係者との情報交換の場を設ける	○『高校教職員と業界団体との情報交換会』（令和3年2月）は新型コロナ感染症まん延防止のため中止となった。令和３年度に向け、内容と時間設定を含めた実施方法を検討し開催する予定である。	○平成28年度から実施しており、就職指導担当者（教員）が高卒人材の採用状況や人材育成について知る機会として就職指導の一助となっている。 ○令和元年度は県立高校18校と県内16企業が参加した。事後アンケートから、内容については高校担当者は「満足」「やや満足」が72%、28%、同質問に対して業界団体は47%、48%であった。時間設定（長さ）に関する回答は、高校担当者の83%が「適当」と回答したのに対し、業界団体は24%が「適当」、71%が「短い」の回答であった。内容と時間設定のバランスを検討する必要がある。
2	普通科高校におけるインターンシップ推進事業を更に推進する	○インターンシップ地域連絡会議（令和2年5月）は新型コロナ感染症まん延防止のため中止とした。インターンシップの実施状況や課題、インターンシップ受け入れ企業等の資料を各校に配付し情報提供を行った。 ○令和２年度後半は新型コロナ感染者が減少したことを受け、インターンシップを実施した普通科及び普通科を併設している県立学校は全日制・定時制を合わせて6校で、69人が参加した。	○平成16年より高校生のインターンシップ推進事業として、インターンシップ地域連絡会議を開催し各校でのインターンシップの実施、普及を図ってきた。 ○令和元年度はインターンシップを実施した普通科及び普通科を併設している県立高校は全日制・定時制を合わせて13校、865人であった。平成30年度は17校で945人が参加であった。令和元年度が前年度から減少したのは、新型コロナ感染症のため中止とした学校や、インターンシップ希望者がいなかった学校があったことが原因である。

3	高卒生の就職先のミスマッチを防ぐため、教育委員会で現在実施している各種事業を効果的に活用し就職指導を行う	○キャリア関連事業では、各校で育成したい力に基づいたプログラムを計画、実施した。事後アンケートでは97%の生徒が「有意義であった」と回答した。 ○工業系高校において、高校生の専門的知識や技能の向上を図ることを目的として、企業技術者等による実践的授業などを展開し、高度な専門教育を推進している。 ○令和2年度に全ての学校でキャリア・パスポートの利用が開始され、振り返りや将来の目標設定の機会を設けるなど有益な活用を推進した。	○キャリア関連事業として、高校生のライフプランニング力や職業観・勤労観の育成を主眼に置いた講話や体験活動を行い、主体的・総合的に将来を考える力を育成する体験型学習を実施している。 ○工業系高校においては、高校生の専門的知識や技能の向上を図ることを目的として、企業技術者等による実践的授業などを展開し、高度な専門教育を推進している。 ○令和元年度より、体験型学習やインターンシップ等のキャリア教育全体を総括的にまとめ、振り返るキャリア・パスポートの活用準備を始めた。
【事業主団体（会員企業への情報発信、アンケート調査の実施など会員企業の支援）】			
1	会員企業に対して正社員求人の働きかけを実施		○県・市等が開催の合同企業説明会に共催・後援し、正社員雇用を促進した。 ○大学の学食およびオンラインで企業と大学生のマッチング事業を実施した。
2	会員企業に対して正社員定着のための働きかけを実施		○新卒採用に関する調査、インターンシップに関する調査を実施した。 ○甲府商工会議所会報、HP等を利用し、各種支援策を周知した。 ○適宜、会議等でチラシを配付した。 ○事業所訪問時、支援策を説明した。
3	国・県などが実施している様々な企業支援策の周知・広報を積極的に実施		○新卒採用に関する調査、インターンシップに関する調査を実施した。 ○甲府商工会議所会報、HP等を利用し、各種支援策を周知した。 ○適宜、会議等でチラシを配付した。 ○事業所訪問時、支援策を説明した。
【県内大学】			
1	ＣＯＣ＋事業の実施により、県内８大学（山梨大学・山梨県立大学・山梨学院大学・身延山大学・山梨英和大学・大月短期大学・山梨学院短期大学・帝京学園短期大学）及び横浜市立大学は、学卒者の県内企業への正社員就職を図る 【令和元年度、県内就職率30.61% 平成31年度、県内就職40.5% （平成26年度実績32.2%）】		【令和２年度実績】 県内就職率43.4% ※COC+事業は、補助金事業期間が令和元年度で修了 ※県内就職率の算定基礎となる大学は、県内8大学のみに変更（横浜市立大学を削除）

【ポリテクセンター】

1	県内企業の求人ニーズを把握した上で、ニーズに合った専門的な職業能力の習得を目的としたカリキュラムを編成し、県内の求職者に対して正社員就職に結びつくための職業訓練を実施する		■実績（常用雇用就職率：内正社員率）　（令和２年度確定値） ○機械ＣＡＤ／ＮＣ科 （令和２年度　常用86.0%：正社員82.0%） ○金属加工科（令和２年度　常用79.3%：正社員55.2%） ○建築ＣＡＤサービス科（令和２年度　常用73.6%：正社員49.1%） ○電気設備技術科（令和２年度　常用75.0%：正社員69.2%）
2	県内の事業主や事業主団体と連携して若年者を対象としたコースにおいて企業実習付の訓練を実施し、正社員就職を促進する		■実績（常用雇用就職率：内正社員率）（令和２年度確定値） ○産業技術科（令和２年度　常用78.6%：正社員78.6%） ○IT機器プロダクト科（令和２年度　常用94.7%：正社員73.7%）
3	ハローワークと連携した正社員求人の提供を行うなど、受講者の就職活動を支援するための様々な取組を実施する		■実績（令和２年度） 〇各科ごとに日々関連する正社員求人票を受講者に提示し、就職相談に活用している。 〇「女性のためのものづくり仕事セミナー」4回/年
4	県内企業を訪問し、正社員の求人開拓を図る		■実績（令和２年度） ・指導員が直接企業訪問　43社 ・就職先企業へ訪問　11社 ・オーダーセミナーコース　28コース ・「人材情報誌」送付企業　700社 ・企業説明会実施　5社