

(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ほか、正社員就職に向けた担当者制による支援や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、団塊ジュニア世代を対象とする相談窓口を設置する等、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】。	○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年度は全所）、正社員求人の確保に努めている（正社員求人数：平成29年度26,582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ている。
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により派遣労働者等の正社員転換、「多様な正社員」の導入、非正規雇用労働者の人材育成の促進等を行う。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】。	○経済団体や労働基準協会等関係機関を職業安定部長をはじめ局幹部職員等が訪問し、当該助成金制度の説明を行うとともに、会員事業主への周知広報及び活用の働きかけの協力を要請した。 ○所長をはじめとするハローワーク幹部職員等による事業所訪問の際、助成金の周知及び活用の働きかけを行った。 ○当局が主催した社会保険労務士や金融機関を対象とした研修会等において、職業対策課担当官による助成金の周知及び活用の働きかけを行った。 ○職業対策課担当官による金融機関との連携に関する説明会を通して、行員等への助成金制度の説明と金融機関窓口へのリーフレットの備え付けなどの協力の働きかけを行った。 【現時点までの実績】 ○平成29年度（有期→正規）359人

3	業界団体等への要請	<p>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】。</p>	<p>○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。</p>
4	公的職業訓練等の実施	<p>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】。</p>	<p>○業種別事業主団体を対象としたヒアリング及びアンケート調査により地域の訓練ニーズ等を把握するとともに、県・機構支部・労働局において分析・検討を行い、求人ニーズの高い、パソコンや情報通信のトラブルに対応できる人材を養成する「ICT技術者養成科」、人手不足分野である介護分野の実務者を養成する「介護分野ケアワーカー実務者養成科」を開講。</p>

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	<p>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若者の雇う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。</p> <p>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28-32年度にかけて継続的に実施】。</p>	<p>○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）に対して積極的に制度の周知を行い、着実に実施している。</p> <p>また、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ている。</p>

2	新卒者等の正社員就職の実現	<p>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支援（未内定者への集中的な支援も含む。）を行うとともに、若者の安定した就職の実現に向けて、既卒者や中退者といった新卒者以外の若者の正社員就職を支援するため、既卒3年以内の者や中退者を対象とした助成金制度を創設し、新規学卒者での応募機会の拡大及び採用・定着を図る【平成28-30年度にかけて集中的に実施】。</p>	<p>○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ている。</p> <p>○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（3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ている。</p>
---	---------------	---	--

3	フリーター等に対する支援	<p>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。</p> <p>また、トライアル雇用奨励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】。</p>	<p>○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ている。</p> <p>また、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ている。</p>
4	ニートに対する支援	<p>ニート等の就職を支援するため、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】。</p>	<p>○ぐんない若者サポートステーション及びびやまなし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。</p> <p>また、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。</p>
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術・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。</p> <p>また、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	<p>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>	<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>また、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。</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ている。</p> <p>さらに、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していくことや、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、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>○改正労働者派遣法の円滑な実施のための取組</p> <p>改正法施行後に許可申請を行った事業所については許可申請の際に教育訓練計画の内容を確認しているが、施行日前に許可を受け、又は届出を行っている事業所については、施行日前から雇用している派遣労働者に対しても適切な情報提供がなされているか確認する必要があることから、指導監督を行う際には雇用されている派遣労働者に対する教育訓練計画の作成の有無や進捗及び周知状況について確認するとともに、派遣労働者に対するキャリアアップ措置の実施状況が派遣元管理台帳等に記載されているかについて確認している。あわせて、キャリアコンサルティング体制の整備等についても確認している。</p> <p>均衡待遇の確保のために配慮した内容について派遣労働者に対して説明する義務が課されたことから、事業主が均衡待遇について説明できる内容となっているか確認するとともに、派遣先への賃金情報提供依頼の有無についても確認するなど、均衡待遇の実現に向けた取り組みを強化している。</p> <p>いわゆる26業務で働く派遣労働者について、山梨労働局に設置した相談窓口において引き続き相談対応を行うこととしている。</p> <p>「労働契約申込みみなし制度」について、関係書類へ適切に記載され明示がなされているかについて確認している。</p> <p>さらに、派遣労働者の個人単位の派遣期間制限に係る雇用安定措置の実施の確実な履行に関しては、派遣元事業所が義務または努力義務の対象者を把握しているかどうかを確認するとともに雇用安定措置が実施され、その内容と結果が派遣元管理台帳に記録されるよう周知啓発を行っている。現時点において是正指導を行った事例はないが、義務が履行されていなかった場合には適切に指導を行うこととしている。</p>

2	その他	<p>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>○派遣元事業者への指導監督の際、紹介予定派遣を実施できる事業者（派遣及び職業紹介許可取得事業者）については、積極的な活用を促している。</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、派遣元及び派遣先事業者への指導監督の際、紛争防止措置の内容が派遣個別契約書、就業条件明示書に明記されているかなどを重点的に確認している。</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	<p>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、実際に制度が適用される平成30年4月1日までの間に集中的に制度の周知・企業における導入支援を図る【平成28-29年度にかけて集中的に実施】。</p>	<p>○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。</p> <p>経済団体を局幹部職員等が訪問し無期転換ルール等について会員事業主への周知広報への協力を要請した。</p> <p>また、平成29年9月から10月を「無期転換ルール取組促進キャンペーン」とし、労働局長が県内に本社機能を有する企業を訪問し、無期転換ルールの円滑な導入等について要請した。</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28年度以降も継続的に実施予定】。</p>	<p>○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・参加勧奨及び当日のセミナー後の個別相談対応を行った。</p> <p>また、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。</p>
3	高齢の有期契約労働者の無期転換の促進	<p>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】。</p>	<p>○「65歳超雇用推進助成金」の利用促進のため事業主団体等への周知・広報</p> <p>経営者協会、商工会議所、中小企業団体中央会等を直接訪問し、当該助成金制度について、事業主団体等のホームページや広報誌等への掲載に協力要請を行っている。</p>

4	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により有期契約労働者の正規雇用等への転換について活用促進を図る【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。</p>	<p>○経済団体や労働基準協会等関係機関を職業安定部長をはじめとする局幹部職員等が訪問し、当該助成金制度の説明を行うとともに、会員事業主への周知広報及び活用の働きかけの協力を要請した。（再掲）</p> <p>○所長をはじめとするハローワーク幹部職員等による事業所訪問の際、助成金の周知及び活用の働きかけを行った。（再掲）</p> <p>○当局が主催した社会保険労務士や金融機関を対象とした研修会等において、職業対策課担当官による助成金の周知及び活用の働きかけを行った。（再掲）</p> <p>○職業対策課担当官による金融機関との連携に関する説明会を通して、行員等への助成金制度の説明と金融機関窓口へのリーフレットの備え付けなどの協力の働きかけを行った。（再掲）</p> <p>【現時点までの実績】</p> <p>○平成29年度（有期→正規）359人</p>
---	-----------------	--	--

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、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】。</p>	<p>○事業所訪問した際に、積極的に好事例を収集するよう努めた。現時点において好事例は把握していない。</p>

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>地域的な雇用構造の改善を図ることにより、地域経済の活性化を実現するため、雇用促進税制の活用によって雇用機会が不足している地域における質の高い雇用（無期雇用かつフルタイム）の創出を促進する。</p> <p>また、都道府県の産業政策と一体となった雇用創出の取組を支援する「戦略産業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確保に向けた取組を促進する【前段部分は平成28-29年度にかけて、後段部分は平成28-32年度にかけて継続的に実施】。</p>	<p>○雇用促進税制の活用で「無期雇用かつフルタイムの条件を満たす新規雇用労働者」を創出した。また、「戦略産業雇用創造プロジェクト」により、28年度中に地域雇用開発助成金に係る企業からの申請があるも支給決定とはならず。</p> <p>平成29年度からは、「地域活性化雇用創造プロジェクト」により実施、地域雇用開発助成金に係る企業からの計画承認申請が2件あった。</p>

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	<p>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】。</p>	<p>○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付により、短時間正社員制度についての周知を図った。</p>

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メニューを活用することで、各事業所においてそれぞれの労働者がキャリアアップしていく中で、「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、助成金の更なる拡充や活用促進を図る【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○経済団体や労働基準協会等関係機関を職業安定部長をはじめとする局幹部職員等が訪問し、当該助成金制度の説明を行うとともに、会員事業主への周知広報及び活用の働きかけの協力を要請した。（再掲） ○所長をはじめとするハローワーク幹部職員等による事業所訪問の際、助成金の周知及び活用の働きかけを行った。（再掲） ○当局が主催した社会保険労務士や金融機関を対象とした研修会等において、職業対策課担当官による助成金の周知及び活用の働きかけを行った。（再掲） ○職業対策課担当官による金融機関との連携に関する説明会を通して、行員等への助成金制度の説明と金融機関窓口へのリーフレットの備え付けなどの協力の働きかけを行った。（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	雇用形態が異なっても同じ職務・職責において適正な待遇を確保するため、これまでパートタイム労働法、労働者派遣法及び労働契約法について、均等・均衡待遇や差別禁止といった考え方を踏まえた法改正を行ってきたところ、これらの規定に基づき、企業に対して指導、周知・啓発を図り、適正な待遇を確保していく。	○パートタイム労働法に基づく報告徴収を実施し、パートタイム労働者の待遇について正社員との働き方の違いに応じた均等・均衡待遇の確保が図られているかを確認するとともに、法に沿った待遇の確保について周知を行っている。また働き方改革関連法成立後は、事業所訪問の際に今後の法施行に向け、同一労働同一賃金に係る内容の概要について周知を行なっている。 ○山梨県働き方改革推進支援センターを開設し、事業主からの同一労働同一賃金に関する問合せへの対応、賃金制度見直しの相談援助等の事業を行っている。
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、同助成金の人材育成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】。	○キャリアアップ助成金（人材育成コース）の活用により、有期契約労働者等に対する職業訓練を実施し、職業能力開発を通じてキャリアアップを図った事業主に対する助成を行った。
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の制度を見直す法律案が国会に提出されているところであり、法改正後については改正法の周知徹底を図る。 さらに、介護休業等が取得しやすくなるよう、非正規雇用労働者が介護休業を取得し、継続就業しやすくするための制度を見直す法律案が国会に提出されているところであり、仕事と介護が両立しやすい職場環境に向けて、法改正後については改正法の周知徹底を図る【平成28年度以降も継続的に実施予定】。	○改正法施行後においては、改正法に沿った育児・介護休業規定を整備するよう個別訪問及び集団指導により助言・指導を実施している。 【29年度168件】

4	妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取扱い等やセクシュアルハラスメント対策の実施	<p>妊娠・出産・育児休業等を理由とする上司・同僚からの就業環境を害する行為を防止する措置を事業主に義務付けるための制度を見直す法律案が国会に提出されているところであり、法改正後については改正法の周知徹底を図る。</p> <p>また、職場における不快な性的言動等（セクシュアルハラスメント）や妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取扱い（いわゆるマタニティハラスメント）について、迅速・厳正な行政指導を行うとともに、着実な男女雇用機会均等法等の徹底を図る【平成28・29年度に集中的に実施】。</p>	<p>○妊娠・出産、育児休業等を理由とする不利益取扱い及び平成29年1月1日から義務付けされた妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメント防止、職場のセクシュアルハラスメント防止について、「育児・介護休業法等説明会」の実施、「ハラスメント対応特別相談窓口」の開設等により労使に対し積極的に周知広報を図った。</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、防止対策及び事後の適切な対応について個別訪問及び集団指導により助言・指導を行った。【29年度129件】</p>
5	パワーハラスメント等の予防・解決に向けた環境整備	<p>職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた社会的気運の醸成を図るため、ポータルサイト「あかるい職場応援団」等を活用した周知啓発を行うこととともに「パワーハラスメント対策導入マニュアル」を用いた労使の取組を促進する【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。</p>	<p>○労働局主催の説明会や雇用管理セミナー等において、ポータルサイト「あかるい職場応援団」や「パワーハラスメント対策導入マニュアル（第二版）」の周知、厚生労働省委託事業のパワーハラスメント対策支援セミナーの周知・参加勧奨を行ったほか「ハラスメント対応特別相談窓口」を開設し、パワーハラスメントを含むハラスメントに係る相談対応を行った。</p>

6	雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」の推進	<p>雇用管理改善につながる制度の導入・実施を通じて従業員の職場定着に取り組む事業主を支援する職場定着支援助成金の活用促進を図り、企業の生産性向上と雇用管理改善の両立を促進する【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。</p> <p>併せて、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により、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【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。</p>	<p>○雇用管理改善につながる制度の導入・実施を通じて従業員の職場定着に取り組む事業主を支援する職場定着支援助成金の活用促進を図り、企業の生産性向上と雇用管理改善の両立を促進している。</p> <p>併せて、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により、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」を推進している。</p>
7	労働保険の適用の推進	<p>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【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。</p>	<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、未加入事業に対する加入促進を実施することが重要である。このため、平成30年度において、「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ている。</p> <p>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する。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、自主的な加入手続を促す。</p> <p>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29年度活動実績（概要）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・加入勧奨文送付件数 667件 ・未手続事業戸別訪問件数 765件（延べ） ・加入勧奨による成立件数 61件

8	中小企業退職金共済制度への加入促進	<p>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、周知等を通じて制度への加入を促進する【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。</p>	<p>○中小企業退職金共済制度については、監督署、公共職業安定所を通じて、ポスター掲示、広報資料の配付等により、制度の普及促進を図った。</p> <p>また、関係機関が発行する広報誌への掲載等協力依頼を行うとともに、10月の加入促進月間にはマスコミにも広報協力を行うなど、積極的な周知に努めた。</p> <p>なお、広報周知に当たっては、普及推進員とも密接な連携を図った。</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（若者に係る取組）	<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年度以降も継続的に実施予定】。</p>	<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	<p>学生・生徒等に対する労働法制の周知（若者に係る取組）</p>	<p>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。</p> <p>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>	<p>○労働局長が山梨大学を訪問し、約250名の学生に対して「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～」を用いて労働法制に関する講義を実施した。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。（7月）</p> <p>労働基準監督官が大月短期大学の約60名の学生に対して、労働法制に関する講義を行った。（7月）</p> <p>労働局長が山梨学院大学を訪問し、約100名の学生に対して「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～」を用いて労働法制に関する講義を実施した。（11月）</p>
----	-----------------------------------	--	--

11	若者雇用促進法に基づく認定制度の推進（若者に係る取組）	<p>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28-32年度にかけて継続的に実施】。</p>	<p>○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。</p> <p>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29年度、1社）</p>
12	均等・均衡待遇の推進等（派遣労働者に係る取組）	<p>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-32年度にかけて継続的に実施】。</p>	<p>○事業者への指導監督の際、派遣元に対しては、派遣先に直接雇用されている労働者の賃金と派遣労働者の賃金との均衡を図る措置を実施しているか、派遣先に対しては、派遣労働者に対する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の有無等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業者の事例はないが、今後義務違反を行った事業者に対しては、厳しく指導を行うこととする。</p>

13	教育訓練、キャリアコンサルティングの実施等（派遣労働者に係る取組）	<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28-32年度にかけて継続的に実施】</p>	<p>○派遣元事業者は雇用している派遣労働者に対して、段階的かつ体系的な教育訓練や希望者に対するキャリア・コンサルティングを実施する義務があるため、事業者への指導監督の際は、教育訓練制度の作成の有無、進捗状況、派遣労働者に対する周知が行われているか、教育訓練を行った日時や内容及び派遣労働者の意向に沿ったキャリア・コンサルティング等が実施されているかを確認している。また、新規派遣許可を行った事業者については、許可申請の際に教育訓練計画の内容がキャリアアップに資する内容となっているかを精査したうえで厚生労働大臣へ進達するとともに、定期指導等により指導監督を行っている。</p> <p>また、偽装請負について、現時点では具体的な事案を把握した案件はないが、事案を把握した場合には迅速かつ的確に対応する。事案の内容によっては、労働基準部と連携のうえ対応することとする。</p>
----	-----------------------------------	---	---

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（派遣労働者に係る取組）	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（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・29年度に集中的に実施】。	<p>○妊娠・出産、育児休業等を理由とする不利益取扱い及び平成29年1月1日から義務付けされた妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメント防止、職場のセクシュアルハラスメント防止について、「育児・介護休業法等説明会」の実施、「ハラスメント対応特別相談窓口」の開設等により労使に対し積極的に周知広報を図った。（再掲）</p> <p>○派遣労働者を含めた県内の女性労働者に対し、母子健康手帳に挟んで配布するカードに妊娠等を理由とした不利益取扱い、ハラスメント防止等の内容を掲載し、周知徹底を図った。</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助言・指導を行った。</p>
15	期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止（有期契約労働者に係る取組）	有期労働契約であることによる不合理な労働条件を禁止する労働契約法第20条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徹底を強化するとともに、本規定に関連する判例の必要な情報収集を行っていく【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	○労働契約法第20条の趣旨及び規定内容の周知徹底のため、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、当日のセミナー後の個別相談対応を行った。
16	パートタイム労働法の履行確保（短時間労働者に係る取組）	短時間労働者の「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、このため、事業主に対する指導等によりパートタイム労働法の確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】。	○年間計画に基づいた個別訪問及び集団指導により助言・指導を行い、パートタイム労働法の確実な履行確保を図った。 【29年度 87件】

17	短時間労働者の雇用管理改善に向けた企業の自主的な取組の促進（短時間労働者に係る取組）	パートタイム労働者活躍企業診断サイトを活用して、雇用管理上の課題について企業の自主的な確認を促すとともに、診断結果が一定水準を満たす企業には、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」を行うことを推奨する。【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	○各種説明会、事業所個別訪問、集団指導等の際に診断サイトを紹介するとともに、「パート労働者活躍企業宣言」を行うことを勧奨した。
18	総合的な情報提供の実施（短時間労働者に係る取組）	「パート労働者活躍企業宣言」、「パートタイム労働者活躍推進企業表彰」、「職務分析・職務評価」、「短時間正社員制度」等について、事業所訪問での周知及びパート労働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。	○事業所個別訪問及び集団指導の際に「パート労働者活躍企業宣言」、「パートタイム労働者活躍推進企業表彰」、「職務分析・職務評価」、「短時間正社員制度」等について周知を行なった。 また、労働局内ポスター掲示や管轄内の署所にリーフレット・パンフレットを配置する等により情報提供を行った。