

## 正社員転換・待遇改善実現プラン進捗状況（平成28年度分）

群馬労働局

(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	平成28年度実績
1	ハローワークによる正社員就職数	65,000人(28-32年度累計値)	13,000人	13,461人
2	ハローワークにおける正社員求人数	300,000人(28-32年度累計値)	60,000人	69,335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	平成28年度実績
1	学卒者向け公共職業訓練の正社員就職率	90.0%	99.5%	100.0%
2	ハローワークの職業紹介により正規雇用に関わったフリーター等の件数	27,500件（年間5,500件×5年）	5,500件	6,091件
3	群馬県内のユースエール認定企業数	50社 （平成28年3月末現在 1件）	10件	3件

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	平成28年度実績
1	紹介予定派遣の増加	10%(全事業所数に対する値)	7.9%	6.3%（27年度実績）

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	平成28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	675人（平成28-32年度累計）	135人	465人

(2) 待遇改善について				
番号	項目	目標	プラン策定時	平成28年度実績
1	正社員と非正規雇用労働者の賃金格差の縮小を図る	なし	なし	なし
2	群馬県内のユースエール認定企業数【再掲】	50社 （平成28年3月末現在 1件）	10件	3件

## 正社員転換・待遇改善実現プラン進捗状況（平成28年度分）

群馬労働局

(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み、また、事業主に対しては、キャリアアップ助成金制度を積極的に活用し、非正規雇用労働者の正規・無期雇用化や企業内訓練、処遇改善等を促進する【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	<p>ハローワークにおいて、職員及び求人者支援員による事業所訪問を積極的に実施して良質な正社員求人確保した。非正規雇用を希望している求人者に対しては、条件緩和指導を行って正社員求人確保し、正社員希望者との能動的・積極的なマッチング、定期的な求人充足会議を行い、正社員就職の促進を図った。</p> <p>また、雇用保険受給資格者に対しては、担当者制による個別支援を実施し、再就職手当の活用について周知するなどして早期再就職を図った。</p> <p>その他、職業安定部幹部を中心に、業界団体等を訪問して正社員雇用及び正社員転換の促進を図り、また、業界団体等と連携を図り、キャリアアップ助成金の周知のためのセミナー等を開催して、正社員転換を図った。</p> <p>【平成28年度】 プラン策定目標 13,000人 実績 13,461人 【平成29年度8月末】 実績 4,290人</p>
2	業界団体等への要請	労働局及びハローワークの幹部職員が群馬県内の業界団体や事業所を訪問すること等により、非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善の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>職業安定部幹部を中心に、業界団体等を訪問して正社員雇用及び正社員転換の促進を図り、また、業界団体等を連携を図り、キャリアアップ助成金等の周知のためのセミナー等を開催して、正社員転換を図った。【再掲】</p> <p>また、ハローワークにおいては、幹部自らが、地域の業界団体等を訪問して積極的な正社員雇用及び正社員転換の促進を図った。</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。</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し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>新規学校卒業予定者の採用計画を立てている事業主を対象とした「新規学校卒業予定者求人説明会」において、若年者雇用促進法について周知を図り、職場情報の収集など積極的に実施した。</p> <p>また、ユースエール認定制度については、職業安定部幹部とハローワークの幹部が同行して業界団体等を訪問し、広報及びホームページへの掲載、傘下の事業主に対する研修会等により周知を図った。</p> <p>【平成28年度】 プラン策定目標 10事業所 実績 3事業所 【平成29年度】 プラン策定目標 10事業所 実績 1事業所（9月末見込み）</p>
2	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、ハローワーク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、フリーター等の正社員化に向けては、県が設置する「ジョブカフェぐんま高崎センター」と連携を図り、カウンセリングから職業紹介・職場定着まで引き続き積極的な就職支援を実施する。</p> <p>さらに、県内の若者サポートステーションとの連携により、ハローワークが取り扱う求人への就職に向けて対応可能な若年者をハローワークへ誘導し、きめ細かな個別支援を実施する【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。</p>	<p>現在、非正規労働者の割合が労働者全体のおよそ40%となっていることが課題であり、また、正規雇用を希望しながら不本意非正規となっている若年者の割合が最も高い状況であることを踏まえ、ハローワークにおいて、担当者制による個別支援を行い、応募書類の書き方指導や模擬面接等を実施するなど積極的な支援を行った。</p> <p>また、ハローワークでは、地方公共団体等と連携を図り、「正社員就職面接会」等を開催し、フリーター等に対する呼びかけを行い、正社員就職の促進を図った。</p> <p>【平成28年度】 プラン策定目標 5,500人 実績 6,091人 【平成29年度6月末】 実績 1,511人</p>
3	ニート等に対する支援	<p>ニート等の就職を支援するため、県内の若者サポートステーションにおいて、地域ネットワーク等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>県内2ヶ所に設置されている若者サポートステーションと連携を図り、求職者の送り出し、又は出張相談会を実施してニート等に対する支援を実施した。また、ハローワークの若年者担当者会議に若者サポートステーションの総括コーディネーターを招いて、具体的な支援内容の説明等を受けるなど、一層の連携を図った。</p>

<p>4</p>	<p>ひとり親家庭の親に対する支援</p>	<p>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！ひとり親全力サポートキャンペーン」として、児童扶養手当の現況届けを提出する8月に地方自治体への臨時窓口を設置し、きめ細かな相談支援を行うとともに、常設窓口を設置している地域（前橋市・高崎市）においては、常設窓口への誘導等を強化する【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。</p>	<p>臨時相談窓口を県内18か所の地方自治体に設置し、児童扶養手当現況届の手続きに来庁した方を同窓口へ誘導。求人情報や職業訓練情報の提供など、職業相談及びひとり親のさまざまな悩みである養育費等経済面や生活面での相談等を実施したほか、継続した支援を行うため、ハローワークへの来所勧奨を促した。 また、県内2カ所の市役所に設置している常設窓口では、就職支援ナビゲーター2人を配置し、市福祉関係部署と緊密な連携の下、きめ細かな相談支援を実施。</p>
<p>5</p>	<p>新規学卒者及び既卒者に対する就職支援の推進</p>	<p>新規学卒者については、高校や大学等と連携を図り、個別企業への求人開拓や個々の状況に応じた支援に取り組み、就職促進を図る。 未内定者（既卒者を含む）については、学卒ジョブサポーターを中心に、セミナーや模擬面接指導などのきめ細かな支援を行う。 また、平成27年10月からスタートした、若者の採用・育成に積極的で若者の雇用管理の状況が優良な中小企業に対し、厚生労働大臣が認定する「ユースエール認定企業」や「若者応援宣言企業」の採用情報等を学生等に提供し、就職活動と企業における人材確保の支援を行う。 さらに、県外に居住し、群馬県へ就職を希望する学生等については、積極的に群馬県に呼び戻し、正社員雇用として活躍できるよう県内企業情報の周知に努める。 その他、群馬県と連携して新規学卒者や既卒者向けの就職面接会を開催する【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。</p>	<p>ハローワークにおいて、学卒ジョブサポーターを中心に、県内の大学及び高等学校等を対象とした就職支援セミナー、個別相談会などの就職支援を行い、また、職業相談窓口に来所した学生等に対して、エントリーシートの書き方指導、模擬面接指導を実施して積極的な支援を行った。 ユースエール認定制度については、職業安定部幹部とハローワークの幹部が同行して業界団体等を訪問し、広報及びホームページへの掲載、傘下の事業主に対する研修会等により周知を図った。【再掲】 また、平成27年6月に群馬県と雇用対策連携協定を締結して、より一層の連携した雇用対策を行うこととし、そのひとつとして「Gターン！ぐんま若者応援就職面接会（Gターンとは、群馬県内の企業へのU・Iターンをいう。）」を開催した。  【平成28年度】 プラン策定目標 10事業所 実績 3事業所【再掲】</p>
<p>6</p>	<p>早い段階からの職業意識の形成</p>	<p>中学生は高校生の早い段階で、就職に対する職業意識の形成を図るために、中学校や高校の連携を図り、職業講話を実施する。 具体的には、厚生労働省作成の「正社員？フリーター？何が違うの？？」を活用し、雇用形態別にみた年齢と年取や適用される各種制度の違いなど、将来の進路に役立つ職業講話等を実施して職業意識の形成を図る。</p>	<p>新規学卒者については、学校等におけるより早い段階からのキャリア教育の推進と相まって、ハローワークにおけるより早期からの就職に向けた支援が重要となっていることを踏まえ、学校等との連携強化を図り、中学生及び高校生に対して、企業が求める人材像や雇用形態による賃金や社会保障の違い等についてキャリア教育セミナーを実施した。  【平成28年度】 実施件数 高校 51件 中学 13件 【平成29年度8月末】 実施件数 高校 36件 中学 2件</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、群馬労働局職業安定部需給調整事業室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>派遣労働者が正社員になる道を開くため、平成27年改正労働者派遣法で新たに義務付けられた「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及び派遣先への直接雇用の依頼等」の雇用安定措置が適正に履行されるよう派遣元・派遣先への指導監督及び労働者派遣事業適正運営講習会等で集団指導を行った。</p> <p>平成28年度                   : 指導監督件数248件 講習会等19回432社 平成29年8月末時点: 指導監督件数117件 講習会等 5回151社</p> <p>雇用安定措置について、派遣元事業主が義務又は努力義務対象を適正に把握しているか確認し、対象者には措置が実施されているか派遣元管理台帳で確認した。</p> <p>いわゆる専門26業務で働く派遣労働者が不安定な雇用に陥ることのないよう「労働者派遣事業の見直しに係る特別相談窓口」を設置し相談対応を行った。</p> <p>平成28年度: 相談件数36件 平成29年8月末時点: 3件</p> <p>労働契約申込みみなし制度についても、派遣元・派遣先への指導監督及び講習会等で周知啓発を行った。</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>派遣先への指導監督において、紹介予定派遣の活用状況を確認し、キャリアアップ助成金制度について説明し活用促進を図った。</p> <p>紛争防止措置について、派遣契約書に定めているか否か、派遣元・派遣先への指導監督において確認し、定めていない事業所へは是正指導を行った。</p> <p>労働契約申込み義務制度について、派遣元・派遣先へ指導監督において適切に適用されているか確認を行った。</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、群馬労働局・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】。	各労働基準監督署で実施している集団指導時やハローワーク主催の求人説明会、安全大会など、事業主等が参集する様々な機会を利用して、説明、資料配付等を行うとともに、報告徴収等の個別企業訪問時においても資料配付等を行い、周知に努めた。 また、平成29年9月には、無期転換キャンペーンとして、経営者協会などの事業主団体や労働組合等へ文書要請を行ったほか、改正育児・介護休業法説明会（3回実施）において周知・啓発を行った。 さらに、29年2・3月及び29年9月には、FM放送や新聞広告を活用して広く県内全域に周知・啓発を図った。
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】。	無期転換ルール説明時に合わせて、不合理な労働条件の禁止も周知しているほか、各労働基準監督署での集団指導時に個別相談にて対応している。
3	高齢の有期契約労働者の無期転換の促進	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】。	職業安定部幹部を中心に、業界団体等を訪問して有期雇用労働者の無期転換による雇用確保の促進を要請するとともに、高齢有期労働者の無期雇用転換による65歳までの雇用機会の確保を図る事業主への助成金(キャリアアップ助成金制度等)の周知のため、セミナー等を開催するなど、65歳までの雇用機会の確保の促進を図った。  【平成28年度】 セミナー実施回数 33回 【平成29年度】 セミナー実施回数 18回
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】。	職業安定部幹部を中心に、業界団体等を訪問して有期雇用労働者の正規雇用等への転換による正社員化の促進を要請するとともに、業界団体と連携を図り、キャリアアップ助成金制度等の周知のためセミナー等を開催し、正社員転換の促進を図った。【再掲】  【平成28年度】 プラン策定目標 675人 実績 465人 【平成29年度8月末】 実績 703人

(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	最低賃金の履行確保等	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ほか、中小企業・小規模事業者の生産性向上等を支援する業務改善助成金を活用することにより、正社員と非正規労働者の賃金格差の縮小を図る。	群馬県最低賃金と特定最低賃金を併せて、県内の経営団体をはじめとする154件の各種団体等に対し、広報誌やホームページへの掲載等の広報依頼を実施。 さらに、労働局ホームページへの掲載、集団指導時等あらゆる機会を活用して周知を実施。 また、業務改善助成金の活用を図るため、市町村35地区、商工会議所10、商工会43の機関誌、ホームページ等へ広報依頼を実施。また、業務改善助成金制度の拡充について、事業主団体7か所を訪問、参加団体・企業への周知協力を依頼し、上げの環境整備に向け、積極的な活用を勧奨。
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】。	業界団体及び「ジョブカード」センターと連携を図り、キャリアアップ助成金の処遇改善コースなど、人材育成等により従業員の処遇改善・能力開発に取り組む事業主への助成金制度の周知のため、セミナーを実施し企業の待遇改善・職業能力開発の推進を図った。
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の見直しを行うとともに、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、育児休業中の代替要員の確保等の取組を行う中小企業事業主に対して助成金を支給する「期間雇用者の育児休業取得促進プログラム」を実施する。 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見直しを行うとともに、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両立支援に活用できる介護支援プランモデルを構築、周知するほか、介護支援プランの策定支援も行う。また、当該プランに基づき、休業取得・職場復帰させた中小企業事業主に対して助成金を支給する【平成28年度以降も継続的に実施予定（一部法改正が前提）】。	法改正による有期契約労働者の育児休業及び介護休業の取得要件の緩和について平成28年度においては4回、平成29年度においては3回、改正育児・介護休業法等の説明会において、説明及び資料の配付により周知を図った。 さらに、両立支援等助成金のうち、中小企業事業主を対象とした育児休業等支援コース（育休取得時・職場復帰時・代替要員確保時）について上記説明会の機会を利用し、説明及び資料の配付により周知を図り、助成金の利用促進に努めた。 また、「介護離職を防止するための両立支援対応モデル」については、育児・介護休業法に係るパンフレットにより周知を図るとともに、両立支援等助成金の介護離職防止支援コースについて、上記説明会の機会を利用し、説明及び資料の配付により周知を図り、助成金の利用に努めた。

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の見直しを行う。</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施行と未然防止の徹底を図る【平成28・29年度に集中的に実施（一部法改正が前提）】。</p>	<p>報告徴収によりセクシュアルハラスメント及び妊娠、出産、育児休業等を理由とするハラスメント防止措置について、未措置の事業所に対し行政指導を行い、法の履行を図った。</p> <p>また、改正均等法及び育児・介護休業法に基づくハラスメント対策の周知として、説明会を平成28年度は4回、平成29年度は3回実施し、また、他機関主催の説明会において説明時間の確保及び資料の配付により周知を行った。</p> <p>併せて、平成28年、29年とも新聞広告掲載及びFM 放送による広告により県内全域に周知を図った。【一部再掲】</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>各種団体の会議等、あらゆる機会を利用し、ポータルサイトや導入マニュアルの周知・啓発を行い、パワハラ対策の取り組みの重要性について説明するとともに、特に、9月から12月は、ハラスメント撲滅キャラバンとして、県内3カ所において事業主を対象とした説明会を開催しているほか、労働者等に対しては、ハラスメント対応特別相談窓口を開設し、相談等の強化を図っている。</p>
6	労働条件の確保・改善対策の推進	<p>非正規雇用労働者の労働条件及び安全衛生の確保及び改善に関し、使用者団体等に対する指導及び助言を行うため非正規雇用労働条件改善指導員を労働局等に配置する【平成28年度以降も継続的に実施予定】。</p>	<p>労働条件、安全衛生の確保及び改善のため、労働相談への対応、労務管理改善のための集団指導等に講師として出席し説明を行ったほか、労働関係団体の広報誌への記事の出稿等を行った。</p> <p>なお、平成29年度からは非正規雇用労働条件改善指導員に替わり「労働基準関係法令指導員」を配置してより幅広くに指導・助言を行っている。</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適用促進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>毎年度、前年度実績を踏まえた適用促進計画を策定し、事業受託団体（労保連群馬支部）と連携を図りつつ、未手続事業場の労働保険加入手続きを推進した。</p> <p>【手続指導による自主成立事業場数：1,114件（平成28年度）】</p>

8	学生・生徒等に対する労働法制の周知	<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&amp;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、局幹部職員が、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>県内すべての大学等に対し、労働法制の普及等に関するセミナーの取組を周知し、局長自らが講師を務め、大学を訪問しての「労働法セミナー」を平成28年度は計8回、平成29年度（9月末現在）は6回行い、労働法制やトラブル時の具体的対処方法等について、過去のアンケート結果や対象学生の学年等も考慮しながら講演を行った。</p> <p>また、28年度は、高校、中学校からの要望が無かったため、県教育委員会の担当者に講師派遣について説明し、県内の高校、中学校への周知を依頼した。</p> <p>さらに、学生アルバイトの労働条件の確保のため、28年度に続き、29年度も「アルバイトの労働条件を確かめよう」キャンペーンとして特別相談窓口を設置し、学生をはじめ若者からの相談の強化を図る取組を行った。</p>
9	若者雇用促進法に基づく認定制度の推進	<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（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】。</p>	<p>コースエール認定制度については、職業安定部幹部とハローワークの幹部が同行して業界団体等を訪問し、広報及びホームページへの掲載、傘下の事業主に対する研修会等により周知を図った。【再掲】</p> <p>【平成28年度】プラン策定目標 10事業所 実績 3事業所 【平成29年度】プラン策定目標 10事業所 実績 1事業所（9月末見込）【再掲】</p>
10	均等・均衡待遇の推進等	<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>派遣元への指導監督において、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の実施のため、派遣先に対して賃金情報の提供依頼及び均衡待遇の確保のため考慮した内容を派遣労働者の求めに応じて説明しているかの確認を行った。</p> <p>派遣先への指導監督において、派遣先に雇用されている労働者との均衡を考慮した教育訓練の実施内容や、福利厚生施設の利用の可否及び派遣元から依頼があった場合の賃金情報の提供の有無の確認を行った。</p>
11	教育訓練、キャリアコンサルティングの実施等	<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>教育訓練計画の作成の有無、キャリアコンサルティング体制の整備状況を労働者派遣事業の許可・更新時及び事業報告書で確認を行った。また、派遣元への指導監督において、進捗状況や派遣労働者への周知が行われているのかチェックを行うとともに、実施された訓練等の日時や内容について派遣元管理台帳で確認を行った。</p> <p>請負業者等への臨検指導で適正な労働者派遣・請負をするよう指導した。</p>

12	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（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とともに、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の防止措置義務や、育児・介護休業等を理由とする派遣先から受ける不利益取扱いについて制度の見直しを行う【平成28・29年度に集中的に実施（一部法改正が前提）】。</p>	<p>職業安定部需給調整事業室が実施する労働者派遣事業適正運用講習会において、セクシュアルハラスメント及び妊娠・出産・育児休業等に係るハラスメント防止対策及び不利益取扱いについて、説明するとともに資料を配付し周知徹底を図った。平成28年度では5回実施、平成29年度では4回実施予定。</p> <p>また、報告徴収の際、セクシュアルハラスメント及びセクハラや妊娠・出産・育児休業等に係るハラスメント防止措置が講じられていないことを把握した場合は行政指導を行い是正を図っている。</p>
13	期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止	<p>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】。</p>	<p>無期転換ルール説明時に合わせて、不合理な労働条件の禁止も周知しているほか、各労働基準監督署での集団指導時に個別相談にて対応している。【一部再掲】</p>