

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】。	ハローワークにおける正社員求人積極的に確保した結果、平成28年度においては、692,945人の求人数を確保することができた。また、わかものハローワークや各ハローワークにおけるわかもの支援窓口、団塊ジュニア世代対応相談窓口等を通じて一人ひとりのニーズに応じた支援メニューの提供を行い就職支援を行った結果、平成28年度における正社員就職数は59,865人となった。平成29年度も継続して、各ハローワークにおいて正社員求人確保及び正社員就職に取り組んでいる。なお、平成29年8月末時点における実績は、正社員求人数が286,763人、正社員就職数が24,055人である。
2	キャリアアップ助成金の活用による正社員転換等の促進	キャリアアップ助成金制度の積極的な周知により活用の促進を図り、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等、事業主を支援する【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。 また、有期契約労働者等の正規雇用等への転換に取り組んだ企業に対して、東京労働局がキャリアアップ助成金（正社員化コース（仮称）のうち所定の区分）の支給決定をした場合において、東京都が上乗せ助成（「東京都正規雇用等転換促進助成金」）を引き続き実施する。 【東京都雇用対策協定に基づく事業計画抜粋】	○キャリアアップ助成金制度について、活用促進を図るため定期的な説明会を開催し周知に努めた。（平成28年度10回開催256事業所参加） また、各ハローワークに配置する事業主支援アドバイザーの事業所訪問による「有期労働者等のキャリアアップに関するガイドライン」の周知とキャリアアップ計画の作成支援を行った。（平成28年度1,851事業所） ○東京都正規雇用等転換促進助成金については、キャリアアップ助成金（正社員化コース）の支給申請の際にリーフレットを必ず配布し、支給決定通知にも案内を同封し周知に努めた。 なお、東京都正規雇用等転換促進助成金は平成29年9月29日で申請が打ち切りとなった。
3	業界団体等への要請	東京労働局において、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に要請するとともに、公共職業安定所長等の幹部職員が地域レベルの事業主団体や事業所を訪問するなどし、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】。	東京労働局においては、経済団体に対して、各月ごとのトピックスを集約し情報提供する機会を捉えて要請を実施しており、また、各公共職業安定所においては所長をはじめとした幹部職員が地元の商工会議所支部等の事業主団体や管内の有力企業を訪問する際に働きかけを行ってきたところ。
4	中小企業緊急人材確保支援事業等の実施	人材不足に悩む中小企業に対して、東京都において採用や労務管理に関するコンサルティング等を実施（「中小企業緊急人材確保支援事業」）するとともに、コンサルティング後、ハローワークにおいて管理選考等によるマッチング支援を引き続き実施する。 また、東京都中小企業振興公社（以下「公社」という。）とハローワークとの間で企業の承諾を得た上で求人情報等必要な情報の共有化を図り、公社が把握した中小企業の人材ニーズに対して、公社による経営支援等とハローワークによるマッチング支援を組み合わせた支援等を引き続き実施するとともに、より効果的な連携・支援方法等についての検討を行う。【東京都雇用対策協定に基づく事業計画抜粋】	中小企業緊急人材確保支援事業については、支援対象として選定された企業に対して、募集採用に係るケース会議の実施や、ミニ面接会（例：「5日連続！正社員就職ハロワdeメッセ」）をはじめとしたハローワークにおける管理選考等を積極的に実施するなど、企業の人材確保を支援してきたところ。 また、公社との連携事業においては、必要な情報の共有を徹底し、公社による経営支援等により把握した人材ニーズを踏まえたマッチング支援を実施してきたところ。今後、更なる連携・支援策の強化として、ミニ面接会等の積極的な開催を検討している。
5	職業訓練による人材育成支援とマッチング支援との連携強化	人材不足が顕在化している介護や建設分野等をはじめとする訓練の開発・実施からマッチングへの継ぎ目のない支援を行い、訓練受講生が自らの希望や適性に応じた就職ができるように支援する。【東京都雇用対策協定に基づく事業計画抜粋】	○職業訓練の活用を図るため、訓練説明会・セミナー等を出来るだけ多く実施した。特に、介護分野については、業界や介護現場の理解を深め、訓練受講による人材確保のため、東京都及び都立職業能力開発センターと連携のうえ訓練コース説明会及び介護業界セミナーを同時開催した。 ・実施日：平成29年1月23日 ・参加者：求職者36名 なお、平成29年度は、介護分野のほかIT分野についても訓練コース説明会を実施予定。 ○建設分野については、訓練を通じて建設業界への就職に結びつけるための一手法として、厚生労働省建設労働者緊急育成事業を受託実施する一般財団法人建設業振興基金による職業訓練（技能習得、資格取得）の募集について周知・案内を実施した。平成29年度においても引き続き周知・案内を実施する。 ○人手不足分野をはじめとする各種分野への訓練受講あっせんにより人材確保に取組むとともに、訓練受講中からの就職活動日を活用した個別担当制の就職支援等を実施し、訓練修了後の早期就職へ取り組んだ。平成29年度についても引き続き取組を進めている。 《平成28年度実績》 【周知・誘導の強化のための訓練説明会・セミナーの開催】 ・都立職業能力開発センター・校と連携して開催：108回 ・東京都民間委託訓練の実施設校と連携して開催：33回 【適切かつ効果的な職業訓練への受講あっせん】 ・公共職業訓練（施設内訓練）への受講あっせん数：2,229人 ・公共職業訓練（委託訓練）への受講あっせん数：4,042人 【訓練校への出張ガイダンスの実施、求人情報提供等】 ・都立職業能力開発センターへの出張ガイダンス：26件、職業講習会：128件 ・委託訓練施設への訪問件数：のべ73件、求人情報件数：470件 【訓練受講中から訓練修了後に至るまでの担当制等継続的な就職支援】 ・各職業能力開発センター・校と管轄ハローワークとの連携による就職面接会の実施：計3回実施、就職数31人 ・委託訓練受講生全員を就職活動日にハローワークに誘導し、担当制等による就職支援を実施：4,042人

②対象者別の正社員転換等（若者・女性等に係る取組）			
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、「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。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】。	若者雇用促進法に基づく取組については、 ①青少年雇用情報の提供について、求人票に組込まれたことにより、完全記入について一層の取組を図っている ②労働関係法令違反に係る求人者の求人不受理対象事業所数（平成28年度150件） ③ユースエール認定企業の確保に当たり、各ハローワーク毎に年間確保目標数を設定し、年間計画に基づく積極的な企業確保に努めた。平成29年8月末日現在認定企業数は、23社（全国232社）
2	若者の正社員採用に取り組む企業に対する経済的支援の実施	若者の採用・育成に積極的に取り組む企業であって、宣言書をハローワークに届け出した企業（「若者応援宣言企業」）や若者の雇用管理の状況が優良な中小企業として厚生労働大臣が認定した企業（「ユースエール認定企業」）に対して、ハローワークの職業紹介により若者を新たに雇い入れ、職場定着を実現した場合において、東京都が独自の助成（「東京都若者応援宣言企業等採用奨励金」）を引き続き実施する。【東京都雇用対策協定に基づく事業計画抜粋】	東京都雇用対策協定に基づき、若者応援宣言企業及びユースエール認定企業に対し、若者応援宣言企業等採用奨励金に係る広報・周知の徹底を図るとともに積極的な活用を促すため、東京労働局と東京都間における採用情報共有に関する同意書の徴取に努めた。 平成28年度宣言等企業数1,182社に対し、同意書提出企業数1,160社（聴取率98.1%）
3	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新たな助成金制度等により、新規学卒卒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】。	新卒者等の支援にあたっては、各ハローワークと学校が連携し、在学時からキャリア教育プログラム等（平成28年度 611回実施）、職場見学（平成28年度 52人参加）、ジュニアインターンシップ（1,530名参加）等の就職への意欲喚起を行い、新規学卒者の正社員就職に向けた支援に努めた。 また、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）については、合同就職面接会等の機会を通じて周知を図った。
4	新規大卒者や既卒者向けの合同就職面接会の共催	東京都と東京労働局との共催により開催している「新規大卒者等合同就職面接会」について、29年3月新規大卒予定者の就職活動時期の変更を踏まえ、効果的な開催時期に見直した上で、引き続き実施する。 また、卒業して間もない既卒者限定の合同就職面接会（「既卒者限定 めざせ正社員！面接会」）についても、共催により引き続き実施する。【東京都雇用対策協定に基づく事業計画抜粋】	東京都との共催により、新規大卒者等合同就職面接会を開催した。 【平成28年度】 第1回 5月30日 参加企業69社、参加者数258人 第2回 9月1日 参加企業170社、参加者数677人 第3回 11月1日 参加企業88社、参加者数325人 第4回 2月2日 参加企業169社、参加者数475人 【平成29年度】 第1回 5月29日 参加企業70社、参加者数283人 第2回 8月31日 参加企業170社、参加者数561人
5	高校新卒者に対する就職支援	新規高等学校卒業生職業紹介業務連絡会議（高担会議）の開催等を通じ、引き続き、都立高校進路指導担当教員とハローワーク職員の情報交換を図ることで、各都立高校のニーズを共有し、高校新卒者の安定的な就職につなげる。 また、私立高校等に対しては、ハローワークの利用案内等の配布など、ハローワークのサービス内容に関する情報発信、周知広報を引き続き実施する。 ハローワークにおいては、各学校の就労支援ニーズを把握した場合には、労働関係法令の基礎知識についての講義も含め、そのニーズに応じた支援を引き続き実施する。【東京都雇用対策協定に基づく事業計画抜粋】	要望のあった私立高校において、ハローワークの学卒ジョブサポーター等によるガイダンス（「仕事・社会を知ろう」、「高校生の就職環境」など適職探しに関するもの等を実施）（公立及び私立中学・高校に対し、平成28年度計979回実施） 各学校において、ハローワークによる労働法制に係る講義を実施（平成28年度26回実施）
6	若者・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、夜間や土日でも相談を行えるように電話・メールによる相談事業や、わかものハローワークに職業訓練相談窓口を設置して、職業訓練への誘導等の強化を行う。 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（電話・メール相談事業は平成28年度から実施）】。 東京しごとセンター内に設置しているハローワーク飯田橋の若者の専門窓口（U-35）において、求人情報の提供、職業相談・職業紹介、就職面接会・企業説明会、セミナー、カウンセリングなど、東京しごとセンター（ヤングコーナー）と連携した、継ぎ目のない一体的な就職支援を引き続き実施する。 更に、若年求職者の正社員化を推進するため、東京都の「若者正社員チャレンジ事業」を引き続き連携して実施する。【東京都雇用対策協定に基づく事業計画抜粋】	若年フリーター等の就職支援にあたっては、わかものハローワーク及び各ハローワークに設置するわかもの支援窓口において担当者制による利用者一人ひとりの態様や課題に応じた極め細かな職業相談を実施するとともに、トライアル雇用奨励金の活用や職業訓練への誘導・あっせん強化により、正社員就職に向けた就職支援の充実強化に努めた。また、厚生労働省委託事業である「若者向け就職等に関する電話・メール相談事業」については、委託事業者との連携強化を目的にわかものハローワーク等への利用者の誘導方法や誘導後の支援方法等について協議を実施したほか、当該事業に係る事業周知等にも積極的に協力した。 ジョブカフェ併設ハローワークであるハローワーク飯田橋（U-35）においては、国が実施する若年者地域連携事業と東京都が実施する若年者支援事業において、継ぎ目のない一体的な就職支援を実施するとともに若者の就職機会確保のため、就職面接会等を積極的に実施した。また、東京都が実施する「若者正社員チャレンジ事業」に係る求人の受理、事業周知に取り組むことで若年求職者の正社員化の推進に努めた。

7	ニートやひきこもりの方に対する支援	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。また、ひきこもりの方やその家族に対しては、ひきこもり地域支援センター等において必要な相談支援を行う【平成28-32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事業仮登録シートに係るサボステの見立てに対するハローワーク意見の回答を確実に実施した外、ハローワーク職員による定期的な就職ガイダンス（セミナー）の実施やハローワーク見学会を実施することで就職意欲の向上を図るとともに就職に必要な知識の付与にも努めた。また、東京都が主催する「ひきこもりに関する講演会・合同相談会」において、わかものハローワーク等における支援内容の周知とひきこもりの方やその家族に対する就職相談を実施した（6月2日）。
8	女性の再就職支援の推進	東京都と東京労働局の共催により、都内地域ごとに、子育て中の女性等を対象にした託児付きの合同就職面接会を新たに開催するほか、会場においては、求職者向けセミナーや家事支援サービス説明会など、子育て女性等の就業ニーズを踏まえたイベントを実施する。【東京都雇用対策協定に基づく事業計画抜粋】	平成28年度においては、「レディGO! Project」と題し、都内4会場にて実施、イベントには1,527人の参加があり、就職面接会においては、72社が参加、386回の面接相談を経て67人の採用があった。29年度においても、10月に2回、2月に2回の計4回の開催を計画している。
9	マザーズハローワーク等との連携による子育て女性等に対する職業訓練の実施	女性向け委託訓練の受講生に対して、訓練期間中にマザーズハローワーク等の担当者が訓練実施機関に出張し、訓練開始時に求職登録等を実施するとともに、訓練終了直前には就職活動に関するガイダンスや求人票の提供を実施する。【東京都雇用対策協定に基づく事業計画抜粋】	平成28年度においては、訓練会場に向き受講生198人（うち託児サービス利用者は81人）に対し就職ガイダンスを実施、受講後は121人に対し職業相談、うち58人には求人紹介を行い34人が就職している。29年度においては、訓練会場が2か所（葛飾・立川）追加され、28回の訓練が計画されており、訓練会場への出張ガイダンスや職業相談を行うこととしている。
10	子育て女性等を対象とした各種支援制度の周知広報	マザーズハローワークや東京都が設置した「女性しごと応援テラス」など、東京都と東京労働局がそれぞれに有している組織・ネットワーク等を活用し、各々が実施している女性再就職支援の取組について、引き続き、相互に周知広報を実施する。【東京都雇用対策協定に基づく事業計画抜粋】	マザーズハローワーク及び女性しごと応援テラスの各施設内において、相互の施設案内やセミナー・相談会等のイベント情報等について、リーフレット配架等による周知広報を行っている。
11	女性の活躍促進等に向けた機運の醸成等	東京都が主催する経営トップ層に向けたシンポジウム等において、女性活躍推進法に基づく取組やポジティブ・アクションの取組、助成金等の支援制度等の周知啓発を実施するとともに、他企業の参考となるような好事例を広く収集・発信し、引き続き、女性の活躍促進への機運の醸成を図る。 また、女性の活躍促進に取り組む企業に対して、東京都と東京労働局の双方において助成措置を講ずるとともに、各々の支援について相互に周知広報を実施する。【東京都雇用対策協定に基づく事業計画抜粋】	○男女雇用機会均等法（69事業所）、育児・介護休業法（177事業所）及びパートタイム労働法等に基づく訪問企業(126事業所)、「雇用均等セミナー」（参加者数3,900名）等の機会を活用し周知徹底を図った。 ○東京都が開催した経営トップ層のための女性活躍シンポジウム（11月11日）において、女性活躍推進法の施行状況、平成29年1月施行の改正男女雇用機会均等法について情報提供を実施した。
12	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！ひとり親全力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し、すでにハローワークの常設窓口が設置されている場合には、常設窓口への誘導等を強化する。また、マザーズハローワークにおいて、ひとり親の就職支援担当の専門相談員の新規配置や、地方公共団体やひとり親支援を行うNPO法人等の関係機関と連携した支援等により取組を強化するとともに、試用雇用から長期雇用につなげる道を広げるため、併用が可能となったトライアル雇用奨励金と特定求職者雇用開発助成金の制度やキャリアアップ助成金についても引き続き周知し、活用を促進する等の取組を行う。【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	ひとり親家庭に対する自立促進のため支援については、「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、平成28年度は臨時窓口を19ヶ所設置した。取扱実績は、相談件数が120件、そのうち39名が支援対象者となり16名が就職に結び付いた。（うち正社員就職は4件） 平成29年度は、臨時窓口の設置数は23ヶ所となり、現時点での取扱実績は相談件数が173件、そのうち、26名が支援対象者となり4名が就職している。（うち正社員就職は4件。※就職数は今後増える見込み） また、マザーズハローワークにおいては、都内3か所のマザーズハローワークに専門相談員を配置し、地方公共団体やNPO法人等と連携したイベント等を通じ、ひとり親求職者に対する支援を行うとともに、担当者制による個別支援等を通じた就職支援を行っている。 各種助成金制度についても、あらゆる機会をとらえ周知し活用促進を図っており、ひとり親に対する特定求職者開発助成金の支給状況としては、28年度が1404件/3億9500万円、29年度8月までは、487件/1億3000万円となっている。
13	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（雇用了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】。	若者の職業能力開発を支援する雇用型の有期実習型訓練については、助成金センターによる説明会や周知のほか、東京都地域ジョブ・カードセンター（東京商工会議所等）と連携し、ハローワークの事業所部門を中心にリーフレットの配架、制度周知を行った。 引き続き平成29年度においても、訓練の実施を推進するため、事業主に対して周知を行っている。 【28年度東京都ジョブ・カード実績】 ジョブ・カード取得者数：32,684人（うちジョブ・カードセンターにより1,373人、助成金活用企業により15,105人が取得）
14	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を開設する。 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28-32年度にかけて継続的に実施】。	「若者雇用促進総合サイト」にて、全国のユースエール認定企業の職場情報を提供するとともに、地方への就職を希望する若者等の支援の場面で本サイトで掲載されている情報を活用している。 また、新卒応援ハローワーク等において、地方就職に役立つ情報提供を行いながら、きめ細やかな就職支援を実施するとともに、UIJターンの促進を目的に新卒応援ハローワークを会場にして、地方の労働局及び地方自治体を主催とする就職面接会を開催している。（平成28年度実績：10局13自治体、平成29年度実績（開催予定含む）：6局7自治体）

③対象者別の正社員転換等（派遣・有期契約・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	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、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、都道府県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28-32年度にかけて継続的に実施】。	改正労働者派遣法の周知については、法改正後に毎月定例的に派遣元事業主、派遣先企業、労働者を対象に雇用安定措置を含む法制度についてセミナーを開催している。 また、年度2回開催している労働者派遣事業協力会議における事業主団体、労働者団体に対しても周知依頼を行っている。 なお、平成28年度は、上記に併せ、ハローワークで毎年6月に開催している新規高等学校卒求人説明会（23回）に説明枠を設け、いわゆる派遣先企業に対する法改正の周知を行った。 改正法の施行状況の確認については、事業者の定期指導を通じて、改正法の確実な制度実施を指導するとともに、来るべき時期に備え雇用安定措置についても、対象者の把握、ヒアリングを行わせ事前準備を指示している。
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28-32年度にかけて継続的に実施】。	上記同様
3	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、東京労働局・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】。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 都内の使用者団体（24団体）に対し、無期転換ルールの周知について文書により依頼した。 ○ 使用者団体（労働基準協会等）主催の説明会において、無期転換ルールについて説明を行った（12回）。 ○ 東京都と連携し、都主催の①正社員化関連セミナー（1回）、②ライフワークバランス関連セミナー（1回）への参加し、周知を行った。 ○ 改正育児・介護休業法説明会において配布資料に（8,000部）の中に周知用リーフレットを刷り込み、説明会で説明するとともに、資料を広く配布し事業主等への周知を行った。 ○ 本省委託事業である「労働契約等解説セミナー」（年4回）に参加し、「無期転換ルール相談コーナー」を設置し、事業主等への個別相談を行った。
4	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】。	使用者団体（労働基準協会等）主催の説明会において雇止め法理について説明を行った（12回）。
5	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】。	企業に対し高齢・障害・求職者支援機構にて取り扱っている助成金「65歳超雇用推進助成金（高齢者無期雇用転換コース）」の周知・啓発を実施。 28年度実績：計画認定20件、支給申請2件（対象者4名） 29年度実績（8月末時点）：計画認定0件、支給申請2件（対象者0名）
6	キャリアアップ助成金の活用による正規雇用等への転換の促進	キャリアアップ助成金制度の積極的な周知により活用の促進を図り、有期契約労働者の正規雇用等への転換を促進する【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制度の活用について説明会の開催や事業主支援アドバイザーの事業所訪問等により周知に努めた。キャリアアップ助成金の正社員化コース（多様な正社員含む）の支給実績は平成28年度6,979,600千円/7,312件、平成29年度は8月末時点で4,431,265千円/4,236件）
7	正社員転換推進措置の履行確保等	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、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。 また、短時間正社員の制度導入の推進に向け、短時間正社員導入支援マニュアルや、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。	パートタイム労働法に基づく報告徴収による企業訪問において、パートタイム労働法第13条に基づく正社員転換推進措置が講じられているか聴取し、措置を講じていない企業に対しては是正指導を行ったほか、措置を講じている企業に対しても実効性のある取り組みとなるよう具体的なアドバイスを行った。（企業訪問件数125件）。

④「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	モデル就業規則の周知	本省作成の「多様な正社員」及び「無期転換」に関するモデル就業規則を用いて周知を実施する。	男女雇用機会均等法（69件）、育児・介護休業法(177件)及びパートタイム労働法(125件)等に基づく訪問企業等に対し周知を実施した。
2	「多様な正社員」に関するシンポジウムの開催	東京において、企業向けのシンポジウムを開催し、社会保険労務士等の有識者による基調講演や、企業の人事労務担当者、雇用管理に精通した有識者、マスコミ等をパネリストとしたパネルディスカッションなどを行うことで、「多様な正社員」に対する社会的気運の醸成を図る。また、シンポジウム終了後には、社会保険労務士による個別相談会も実施する【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	東京都主催の経営トップ層のための女性活躍シンポジウム(11月11日)や「レディGo! Project」(9月20日)等において、事業主等に対し、「多様な正社員」に関する情報提供等を行い社会的気運の醸成を図った。
3	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】。	○男女雇用機会均等法（69件）、育児・介護休業法(177件)及びパートタイム労働法(125件)等に基づく訪問企業、「雇用均等セミナー」（参加者数3,900名）等の機会を活用し周知徹底を図った。 ○指導課の「働き方・休み方改善コンサルタント」が東京都内の企業を個別訪問し、働き方・休み方の改善の助言や他社の導入事例等の情報提供を行うにあたり、平成28年度より短時間正社員制度導入支援マニュアルを持参して、短時間正社員制度の導入や運用に係るアドバイスを行っている。
4	キャリアアップ助成金の活用による「多様な正社員」制度の導入の促進	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、キャリアアップ助成金の支援メニューを周知し、「多様な正社員」制度の導入促進を図る【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	○キャリアアップ計画認定事業所のうち取組み未実施の事業所に事業主支援アドバイザーが訪問による支援を行った。 平成28年度キャリアアップ助成金正社員コースのうち多様な正社員分の支給実績は64,875千円/124件、平成29年度は8月末時点で82,700千円/164件。

待遇改善について

①非正規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	「働き方改革」によるワーク・ライフ・バランスの実現のため改善に意欲のある企業に対する支援	東京都において「TOKYO働き方改革宣言企業制度」を新たに創設し、働き方・休み方の改善に取り組む「TOKYO働き方改革宣言企業」に対して、東京労働局と東京都が双方に支援を行い、長時間労働の削減や休暇取得促進などに関する企業の主体的な取組を促進する。 【東京都雇用対策協定に基づく事業計画抜粋】 働き方改革や正規雇用化を推進するため、東京都と東京労働局が実施する企業向けサービスについてワンストップで提供する窓口を新たに東京都が設置し、東京労働局との連携のもと、運営する。 更に、東京都と東京労働局が連携した、非正規雇用労働者対策関係のシンポジウム等の開催を通じて、各種支援制度の周知広報とともに、企業の正社員化への自主的な取組を引き続き支援する。 また、他企業の参考となるような正社員化等の好事例を広く発信し、引き続き、社会全体での機運の醸成を図る。【東京都雇用対策協定に基づく事業計画抜粋】	○東京都との雇用対策協定に基づき、平成28年度は東京都・（公財）東京しごと財団・東京労働局・ハローワーク新宿の職員等が助成金等の相談・申請や、働き方改革の取組相談等の事業主向け支援サービスをワンストップで提供する「TOKYO働き方改革・正規雇用化推進窓口」で、雇用環境・均等部指導課の「働き方・休み方改善コンサルタント」1名が毎日交替で企業からの相談に対応した。また平成28年度は同窓口において東京都・東京しごと財団・東京労働局の共同で、東京都内で事業を営む事業主を対象に「働き方・休み方改善セミナー」を計7回開催し、働き方改革の推進や東京都の奨励金・助成金に係る説明を行った。 ○平成29年度は、東京都・（公財）東京しごと財団・東京労働局指導課の「働き方・休み方改善コンサルタント」が飯田橋の「TOKYOライフ・ワーク・バランス推進窓口」において、引き続き奨励金・助成金の相談・申請や、働き方改革の相談等に対応している。また平成29年度は、東京都・東京労働局の共同で東京都の働き方改革宣言奨励金申請事業場に係る事前研修を5月～11月の間に計40回開催する予定であり、働き方改革に取り組む必要性や奨励事業の内容及び奨励金支払までの流れを説明している。
2	雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」の推進	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仕事満足度向上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や介護・建設・運輸分野等の人材不足分野における人材確保のための雇用管理改善促進事業を実施するとともに、新たな介護技術を用いた先進的な取り組みを行う事業所の雇用管理改善の好事例把握、医療従事者の「雇用の質」向上の取組の推進等により「魅力ある職場づくり」を推進する。 併せて、雇用管理改善モデルや表彰の成果の周知・横展開を図るためのポータルサイトの開設及び東京労働局・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】。	介護分野においては、平成28年度に当該分野の雇用管理改善の促進を目的とした2つの委託事業を行い、雇用管理改善の提案やコンサル、先進的な取り組みを行う事業所のモデル調査及び事例紹介等を通じ「魅力ある職場づくり」の機運向上を図っている。29年度においても同様の委託事業を行うとともに、都内6つのハローワークに設置している「ハートフルワークコーナー」を中心に、事業主に対する普及啓発に努めている。 また、建設分野においても、建設分野の雇用管理改善促進事業（委託事業）を通じて、以下の取組みを実施している。なお、実績についてはいずれも平成28年度のもの。 ・雇用管理改善の気運を高めるための「雇用管理改善啓発セミナー」を3回実施し延べ96名が受講。 ・「雇用管理改善啓発セミナー」に参加した企業の内38社に対して、個別支援（「魅力ある職場づくり」の必要性、メリットについての理解促進等）を実施。 ・上記啓発対象企業が取り組んだ雇用管理改善の好事例や効果的な取り組みを普及・啓発するための「魅力ある職場づくり実践セミナー」を実施し41名が参加。 ・好事例集を1,800部作成し、関係団体等に配布。
3	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、事業主に対する指導等によりパートタイム労働法の履行確保を図った（企業指導等件数125件）。 労働契約法については、③対象者別の正社員転換等（派遣・有期契約・短時間労働者に係る取組）の1に同様
4	最低賃金について	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。	○最低賃金の幅広い周知について、平成28年度改正東京都最低賃金額に関し、東京都内の全63都区市町村の広報誌への掲載依頼を行いすべての都区市町村広報誌に掲載された。 ○9月から10月を集中周知期間と定め、広報誌、HP掲載依頼、リーフレット・ポスター配布を約4000か所に行った。（国の機関、地方公共団体、労使団体、地域・職域団体、同業者組合、郵便局等公的機関、求人情報誌、学校(大学・高校・専門学校・日本語学校)、過去の監督指導歴等により周知が必要と思われる個別事業場) ○29年1月から3月にかけて、「東京都最低賃金周知・履行確保キャンペーン」を実施。区市町村に協力を求め、その「ゆるきゃら」を利用したポスター(5,300枚)、リーフレット(44,000枚)を作成し配布、管内のバス、モノレール合計1,220台への掲出、都営ラッピングバスの走行、ターミナル駅（東京駅、恵比寿駅、立川駅、八王子駅）の街頭ビジョン、モニターでの放映を行った。 ○毎年1月から3月に実施する最低賃金重点監督において、各労働基準監督署において、最低賃金未満の労働者割合が高い業種や過去の違反率が高い業種、法違反の疑いのある事業場情報等を踏まえ、監督指導が効果的・効率的に行われるよう選定して実施した。平成28年度は177事業場に対して、最良違反を指摘し是正させた。 ○東京労働局HPに中小企業・小規模事業者の生産性向上のための支援の一環として実施している業務改善助成金の要綱、要領、申請書類一式を掲載、社会保険労務士会に業務改善助成金のリーフレットを配布、上記「東京都最低賃金周知・履行確保キャンペーン」において配付したポスター、リーフレットに業務改善助成金の案内を掲載、広くご利用していただくための周知を行った。平成28年度の業務改善助成金の支給実績は現行コース（60円）7,835千円/8件、引き上げ額選択コース（120円）7,828千円/4件。 ○中小企業・小規模事業者の生産性向上のための支援の一環として実施している東京都最低賃金総合相談支援センター（経営資源が不足しがちな中小企業・小規模事業者に対し、最低賃金の引上げに向けた環境整備を図ることを目的として、賃金引上げ等のための経営管理や労務管理などの専門家による無料相談等のワン・ストップサービスを行う専門家派遣・相談等支援事業）について、東京労働局HPに掲載して周知、東京都内ハローワークにリーフレットを送付して周知依頼、上記平成28年度最低賃金改定時に東京都内の全63都区市町村にリーフレットを配布、上記「東京都最低賃金周知・履行確保キャンペーン」において配付したポスター、リーフレットに東京都最低賃金総合相談支援センターの案内を掲載し、広くご利用いただくための周知活動を行った。東京都最低賃金総合相談支援センターにおいて対応した相談件数558件。

5	待遇改善・職業能力開発の推進	中長期的なキャリア形成を支援する教育訓練給付制度、キャリアアップ助成金の処遇改善コース、助成金の人材育成コースの制度を周知することにより活用の促進を図り、待遇改善・職業能力開発を推進する【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制度の活用について説明会の開催や事業主支援アドバイザーの事業主訪問等により周知に努めた。キャリアアップ助成金の人材育成コースの支給実績は平成28年度2,113,722千円/2,544件、平成29年度は8月末時点で1,037,983千円/1,135件。 処遇改善に係るコースで支給実績は平成28年度88,530千円/253件、平成29年度は8月末時点で10,110千円/34件。
6	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】。	非正規雇用労働者の育児休業取得要件の緩和等を内容とする改正育児・介護休業法の内容について、関係機関に対して周知協力依頼を行うとともに、男女雇用機会均等法（69件）、育児・介護休業法(177件)及びパートタイム労働法(125件)等に基づく訪問企業等に対し周知を実施した。また、「雇用均等セミナー」（参加者数3,900名）、職業安定部が開催する派遣元・派遣先説明会（局主催説明会22回、他機関での説明会12回）等の機会を活用し周知徹底を図った。
7	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	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。 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】。	男女雇用機会均等法（69件）、育児・介護休業法(177件)及びパートタイム労働法(125件)等に基づく訪問企業等に対し周知を実施した。また、「雇用均等セミナー」（参加者数3,900名）、職業安定部が開催する派遣元・派遣先説明会（局主催説明会22回、他機関での説明会12回）等の機会を活用し周知徹底を図った。
8	パワーハラスメント等の予防・解決に向けた環境整備	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】。	改正育児・介護休業法説明会（局主催説明会22回、他機関での説明会12回）等企業向け説明会の機会を活用し、パワーハラスメント防止対策等について説明し、取組の促進を図った。
9	労働条件の確保・改善対策の推進	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東京労働局に配置する【平成28年度以降も継続的に実施予定】。	平成28年度の実績として、就業規則等の届出対応に係る助言・指導1,415件、相談対応に係る指導・助言3,167件、個別訪問81件を行った。(平成29年度からは労働基準関係法令指導員を配置)
10	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【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	第5次労働保険未手続事業一掃対策2か年計画（平成28～29年度）に基づき、監督署及びハローワークからの情報や関係行政機関との通報制度等も活用し、未手続事業を的確に把握し、労働保険加入促進事業に係る受託団体等と連携し積極的に加入勧奨を行った。その結果、平成28年度における目標加入件数9,000件に対し、9,540件の加入実績となった。
11	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、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】。	○制度の周知について労働基準監督署、ハローワークに対し、協力を依頼した。 ○局ホームページに周知資料を掲載したほか、来庁者用配架棚に配置し周知を行った。

②若者に係る取組			
番号	取組	取組内容	現時点までの実績
1	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】。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 都内179大学に対し、キャンペーンの取組内容を周知するとともに、大学の協力を得て学内に出張労働相談会を開催（7大学）。 ○ 多摩地区に校舎を置く大学の労務担当者等で構成する団体（2団体）の会合に参加し周知（2団体に対し、3回）。 ○ 都内の使用者団体（3団体）、労働組合（1団体）、東京都に対し、周知依頼（文書）。 ○ 大学・短大の学生に対して東京労働局の幹部が行う「労働法制セミナー」の際に、チラシ「～就職・アルバイトを始める前に知っておきたい！労働法クイズ 君は何問正解できるか？」を配付。 ○ 学生アルバイトが多く労務管理に問題が認められるコンビニエンス業界について、大手FCの法人本部からの求めに応じて、平成29年6月から8月にかけて東京地区のフランチャイズオーナーに対して労働法の基礎講習を実施（17回、1139店舗が参加。併せて外国人労働者の適正な雇用についての講習を実施）。
2	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象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「知ってあり？～まんが知って役立つ労働法Q&A～」について、学校等で活用できるよう周知・活用の促進を図る。 また、東京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【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。 更に、高等学校・中学校等の就職希望者を主な対象に、ハローワークの幹部職員が労働法やトラブル事例などをわかりやすく解説し、労働法等に関する正しい知識の普及や意識啓発を図る。	「知ってあり？知って役立つ労働法Q&A」等を配付しテキストとして、大学・短大の学生に対して東京労働局の幹部が行う労働法制セミナーを継続的に実施している。 【実績】平成28年度 29大学41講座（受講者数3,592名） 平成29年度8月末現在 14大学25講座（受講者数2,550名） また、高等学校・中学校に対しては、ハローワーク職員と高等学校等の進路担当教諭との会議等において労働法制セミナー開催の周知を行い、ハローワークの幹部職員等が学校等を訪問し労働法に関する正しい知識の普及や意識啓発をおこなった。平成28年度実績としては、196回開催し、参加者11,569人であった。
3	若者の雇用管理改善の促進	若者の雇用管理上で課題のある業種について、その課題の解消に資する様々な雇用管理制度をモデル的に導入・運用するためのきめ細かなコンサルティングを実施した上で、そのコンサルティングの過程で得られたモデル的な取組事例について、その導入効果やノウハウ等の検証・分析を行い、分野ごとの特性を踏まえた効果的な雇用管理改善方を整理し普及・啓発する【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	「人材不足分野における人材確保のための雇用管理改善促進事業」による委託事業を通じて、若者の雇用促進に向けて雇用管理改善が図られるようコンサルティング支援を希望する事業所の確保に努めている。 また、本事業を通じて雇用管理改善につながった事例が集められた資料を、事業主に対する若者の定着や雇用管理改善ための支援の場面で適宜活用し、雇用管理改善の普及・啓発を行っている。
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28-32年度にかけて継続的に実施】。	東京労働局・各ハローワークで実施する面接会等の各種イベントへの積極的な参加を勧奨するとともに当該イベント等において参加求職者に対しユースエール認定企業の魅力を紹介することで積極的な応募を促し人材確保機会の提供に努めた。また、ハローワーク内にユースエール認定企業の紹介コーナーを設置するなど認定企業の周知広報にも努めることで企業における自主的な雇用管理改善の啓発に努めた。

③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	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、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】。	③対象者別の正社員転換等（派遣・有期契約・短時間労働者に係る取組）の1に同じ。
2	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】。	③対象者別の正社員転換等（派遣・有期契約・短時間労働者に係る取組）の1に加え、平成28年度、29年度には、キャリアアップ制度の着実な実施が図られるよう、当該項目に特化した指導を実施している。 なお、法違反に対しては、厳正な指導を指示しており、悪質な法違反や違反を繰り返す事業者には行政処分を行っている。
3	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（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】。	男女雇用機会均等法（69件）、育児・介護休業法(177件)及びパートタイム労働法(125件)等に基づく訪問企業等に対し周知を実施した。また、「雇用均等セミナー」（参加者数3,900名）、職業安定部が開催する派遣元・派遣先説明会（24回）等の機会を活用し周知徹底を図った。

④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	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】。	労働基準協会等の使用者団体主催の説明会に参加し、周知啓発を行った際、併せて雇止め法理についても説明した（12回）。

⑤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	パートタイム労働法の履行確保	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。 特に、パートタイム労働法第8条（待遇の原則）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図るとともに、第9条（差別的取扱いの禁止）について、違反する事業主に対する指導等により履行確保を図る【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	パートタイム労働法に基づく報告徴収を実施し、事業主に対する指導等によりパートタイム労働法の履行確保を図った（企業指導等件数125件）。
2	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	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】。	男女雇用機会均等法、育児・介護休業法及びパートタイム労働法等に基づく企業訪問（訪問企業125件）及び「雇用均等セミナー」参加者（参加者数3,900名）に対し資料配布等により、「パート労働者活躍企業宣言」について推奨した。
3	総合的な情報提供の実施	「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、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。	男女雇用機会均等法、育児・介護休業法及びパートタイム労働法等に基づく訪問企業(126件)及び「雇用均等セミナー」参加者（参加者数3,900名）に対し資料配布等により推奨した。