

愛知県正社員転換・待遇改善実現プラン

平成 28 年 3 月

(平成 31 年 3 月 19 日改定)

愛知労働局

愛知正社員転換・待遇改善実現本部

目 次

はじめに	1
1. 本プランの計画期間等	2
2. 愛知県を取り巻く雇用情勢	2
3. 具体的な取組事項等	
1 働き方改革から人材確保を行うための企業支援	
(1) 人材確保支援体制の拡充	3
(2) 生産性向上に向けた取組支援	5
(3) ITリテラシーを習得するための訓練及び人材の育成の強化.....	5
2 処遇改善の推進	
(1) 働き方改革関連法の円滑な施行をととした処遇改善の推進	6
(2) 不本意非正規雇用労働者の正社員転換等.....	7
(3) その他の待遇改善の推進	7
4. おわりに	9
参考資料	10

はじめに

- 我が国の総人口は、2008年の1億2,808万人をピークに急激な減少傾向に転じている。少子高齢化が進む中、労働市場においても構造的な転換期を迎えており、特に中小企業にとっては、人材確保は容易でない現状にある。今後、企業における人材確保はより一層困難となることから、この難局をどのように乗り切るかが重要である。
- 有為な人材を確保するためには、現状を見直し、「働き方改革」により魅力ある職場に変えていこうという意志と取り組みが企業に求められている。そのため、企業に対する人材確保に対する助言の必要性が重要となっている。
- 「働き方改革」の実現は、我が国の社会経済にも大きく影響する喫緊の最重要課題であり、基本的考え方は、労働者の視点に立つならば、「多くの労働者が、子育てや病気療養など、何らかの事情や制約を持っている状況において、多様な働き方を自ら選択できるようにする社会を目指す。」ための改革であることは言うまでもないが、重要なのは、「企業が、自らの働き方を見直し、労働力人口の急激な減少の中で、必要な人材を確保するための改革である。」ということである。
- 愛知労働局では、企業が自ら、積極的に働き方改革を推進することにより、多様な人材が働きやすい魅力的な職場をつくり、人材の確保、離職の防止・定着を図ることができるよう、人手不足の克服につながる企業支援を推進する。
- 平成28年度以降、5か年計画「愛知県正社員転換・待遇改善実現プラン」（以下「本プラン」という。）を策定し実行しているが、平成30年度は、本プランの中間年度であることから本プランの見直しに係る検討を行った。
本プランに基づく各種取組については、「働き方改革から人材確保を行うための企業支援」「待遇改善の推進」を図るための計画を策定する。

1. 本プランの計画期間等

- 本プランの計画期間は、平成 28 年度（平成 28 年 4 月）～平成 32 年度（平成 33 年 3 月）までの 5 か年とする。（ただし、全国目標については、管理統計上の制約から、目標値は原則として年単位（一部は年度単位）で設定する。）
- 本プランの着実かつ効果的な推進を図るため、その進捗状況を毎年把握し、公表する。また、本プランの中間年である平成 30 年度に、その進捗状況及び雇用情勢等を踏まえ、状況等の変化に対応した対策及び目標値等を見直した。
- 本プランの推進に当たっては、本省から示された「全国目標」を達成するための方策に加え、愛知労働局独自の目標を別途定めることとする。

※ 元号については後ほど修正

2. 愛知県を取り巻く雇用情勢

- 愛知の最近の雇用情勢については、平成 31 年 1 月の有効求人倍率は 1.96 倍と約 2 倍となり、正社員有効求人倍率についても 1.65 倍と 43 か月連続で 1 倍を上回るなど高水準で推移している。また、完全失業率も 10 月～12 月期で 1.8%となり前年同期を 0.2 ポイント下回まわるなど緩やかな改善が続いている。

そうした中、（各ハローワークにおける正社員求人確保の取組により）、常用の新規求人に占める正社員求人の割合は平成 31 年 1 月末で 47.8%となり、前年同期と比較し 2.5 ポイント上昇、全国平均 43.7%を上回っている。

常用の就職件数に占める正社員就職件数の割合についても、（就職支援ナビゲーターの担当者制による支援やミニ面接会の開催等の取組により）平成 31 年 1 月末累計で 48.4%となり、前年同期と比較して 1.4 ポイント低下、全国平均 45.7%を上回っている。また、愛知県が発表した「平成 30 年春季賃上げ要求・妥結状況調査結果について」によると賃上げ率は、2.23%であり、2 年連続で上昇し 3 年ぶりに 2%台となるなど経済の好循環の動きがみられ、雇用情勢は着実に改善している。

3. 具体的な取組事項等

- | |
|---|
| <ol style="list-style-type: none">1 働き方改革から人材確保を行うための企業支援
(特別プログラム「AICHI WISH」の推進)<ol style="list-style-type: none">(1) 人材確保支援体制の拡充(2) 生産性向上に向けた取組支援(3) ITリテラシーを習得するための訓練及び人材の育成の強化2 処遇改善の推進<ol style="list-style-type: none">(1) 働き方改革関連法の円滑な施行を加えた処遇改善の推進(2) 不本意非正規雇用労働者の正社員転換等(3) その他の待遇改善の推進 |
|---|

1 働き方改革から人材確保を行うための企業支援

(1) 人材確保支援体制の拡充

愛知労働局は、平成30年6月から企業の実情に応じた「働き方改革」を進めるにより「魅力ある職場づくり」を実現し、職場環境や待遇の改善などから人材の確保にも繋がっていきけるように、その後押しをするための特別プログラムAICHI WISH事業を開始した。

平成31年度は、「働き方改革（魅力ある職場づくり）から人材確保を行うための企業支援」を拡充する。

ア 企業支援体制の拡充

平成31年度より、愛知労働局、労働基準監督署及び公共職業安定所（以下「ハローワーク」とする。）における企業支援体制を下記のとおり拡充し、支援体制の充実を図る。

- ① 愛知労働局における企業支援の拠点として、あい★ネットワーク（ハローワーク名古屋中）に「AICHI WISH センター」を設置し愛知働き方改革推進支援センターなどと連携した働き方改革の実現に向けた相談支援体制を整備し、IT技術活用による生産性向上に向けた展示ブースを設けるなど一体的支援を図る。また、各ハローワークにおいても、求人関係業務の担当部署名を「企業支援部門」と改め、より積極的に企業支援を行う。
- ② 魅力ある職場づくりの実現に向けた企業の自主的な取組みを推進するため、名古屋市内に配置されている労働基準監督署（4署）、豊橋労働基準監督署及び労働局監督課に「あいち働き方プラ

ンナー」(新設)を配置し、働き方改革の実行に向けた広範な支援を行う。

イ 階層別企業支援

今後さらに企業の人材確保が困難となっていくことが予想される中、女性、高齢者などを含めた多様な人材が働きやすく魅力ある職場づくりを目指す企業に対し、働き方改革の実現に係る企業支援が必要となる。

働き方改革の実現にあたり課題を抱える企業(特に中小企業)のトップ等への働きかけが重要であることから経営者層に対し、働き方改革を進めるための具体的な取組方法について、働き方改革を通じた人材確保プログラムである AICHI WISH 事業、IT 技術を活用した生産性向上にかかる情報提供等きめ細かく提示し、その取組みが促進されるよう支援する。

具体的には、

① 経営トップへの働きかけ(トップセールス)

労働基準監督署長、公共職業安定所長が企業の経営者層等と面談の上、働き方改革の実行に向けた課題や問題点などを傾聴し、IT 技術などを利用した生産性向上を進めるための助成金活用、人材不足の緩和に向けた職場環境改善や求人条件等のアドバイスをを行う。

② 企業管理者層への働きかけ(専門スタッフ対応)

あいち働き方プランナーとハローワークの企業支援部門の担当者が連携し、働き方改革の取組みが必要と考えられる企業を訪問するなどにより、働き方改革の実行に向けた課題や問題点の洗い出しを行い、その課題の克服に向けたアドバイスをを行う。

③ 働き方改革担当者などへの働きかけ(企業支援を行うすべての職員)

より良い労働環境の整備に向け、時間外労働の上限規制、年次有給休暇の付与義務、産業医・産業保健機能の強化、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保等、働き方改革関連法(労働基準法、パートタイム・有期雇用労働法など)の改正内容について、企業(特に中小企業)が自主的な取組みより定着するように、企業の業種、規模等の状況に応じて、必要な情報をわかりやすく提示し、相談支援を行う。

(2) 生産性向上に向けた取組支援

企業が AI、IoT、RPA などの IT 技術を活用した省力化や生産性向上を積極的に進めるため助成金の利用促進及び関係機関・団体、金融機関、IT 関連民間企業などと連携し、企業向け IT 技術を活用した生産性向上事例の情報提供などを紹介することによるきめ細かな支援を行う。

具体的には、人手不足対策、長時間労働対策、テレワーク対策など企業のニーズにあった IT 機器の紹介及び IT 機器導入に伴う助成金の活用方法、さらに IT 機器導入に伴う問題解決ができない場合の専門機関への紹介、RPA の理解を促すセミナーの開催などきめ細かな対応により生産性の向上を支援する。

(3) IT リテラシーを習得するための訓練及び人材の育成の強化

第4次産業革命が進展する中で、中小企業等が事業展開を図るためには、技術力などの強みを引き続き強化しつつ、業務の合理化・効率化を進めるなど、生産性の向上に向けた人材育成支援の充実・強化を図る必要がある。

また、IT リテラシー（現在入手・利用可能な IT を使いこなして、企業・業務の生産性向上やビジネスチャンスの創出・拡大に結び付けることのできる能力のこと。いわゆる IT 企業で働く者だけでなく、IT を活用する企業（IT のユーザー企業）で働く者を含め、全てのビジネスパーソンが今後標準的に装備することを期待されるもの。）は IT 業界に限らず、IT を活用する全産業の人材に求められており、働く人々の IT 力の強化を図る必要がある。このため、特に中小企業において IT 機器を導入しても使いこなせる人材がいないなど IT 機器導入の弊害となっている課題について、公的職業訓練等を活用した在職者や離職者に対して IT リテラシーを習得する訓練を行い、さらに RPA 技術者を育成するための訓練を行うなど企業の生産性向上等に向けた人材育成や人材確保を支援する。

2 待遇改善の推進について

非正規雇用労働者の正社員転換等は重要である一方で、ワーク・ライフ・バランス等の観点から、自ら希望する働き方として、非正規雇用で働くことを選択する方々が存在しているのも事実である。そうした方々についても、現在及び将来の生活に不安を抱えることのないよう、賃金や福利厚生といった待遇面での充実が図られ、生きがいをもって働くことができるようにしていくことが重要である。

(1) 働き方改革関連法の円滑な施行をととした待遇改善の推進

同一企業内における正規と非正規との間の不合理な待遇の差をなくし、どのような雇用形態を選択しても待遇に納得して働き続けられるようにすることで、多様で柔軟な働き方を「選択できる」ようにする。

① 働き方改革関連法（パートタイム・有期雇用労働法、労働者派遣法）の円滑な施行に向けての周知

雇用形態に関わらない公正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と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について、円滑な施行に向けて丁寧な周知・説明等を行う。

関係機関と連携した説明会の開催及び管内事業主が集まる会合等、あらゆる機会を通じて、改正法及び「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針（ガイドライン）」を周知するとともに、法に沿った賃金規程の見直し等の取組の促進を図る。

特に、中小企業・小規模事業者等の理解・取組を促進するため、自社の状況を把握し、改正法に沿った対応を促すための取組手順書や業界ごとの特性を踏まえた「導入支援マニュアル」等の周知による支援を行うとともに、労働者に対する特別相談窓口の設置等により丁寧な相談対応を行う。

② キャリアアップ助成金の活用促進

派遣労働者や有期雇用労働者の処遇改善や正社員化等を実施した事業主を支援する「キャリアアップ助成金」について、活用事例の周知や、包括連携協定を締結した金融機関との共催によるセミナー等の各種説明会を活用し、幅広く制度の周知を図る。

(2) 不本意非正規雇用労働者の正社員転換等

不本意非正規雇用労働者については、足下では減少傾向にあるものの依然として、一定数存在しており、それを減少させる取組を実施する。

(3) その他の待遇改善の推進

① 最低賃金、賃金の引上げ

改訂された、最低賃金額については、労使関係団体・地方自治体等の協力を得つつ、あらゆる機会を捉えて周知に努める。外国語による周知もさらに積極的に取り組む。

また、最低賃金の履行確保に問題があると考えられる事業場に対する監督指導等を行い、遵守の徹底を図る。

最低賃金引上げに向けた中小企業・小規模事業者の生産性向上を図るため、愛知県働き方改革推進支援センターによる専門家派遣・相談、業務改善助成金などの支援事業について、中小企業・小規模事業者に対する積極的な周知及び利用勧奨を行う。

② 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、有期契約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。

また、有期契約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。

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予定】。

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は、非正規雇用労働者からの相談も多いことから、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】。

⑤ 職場のハラスメント防止対策の強化

妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメント、セクシュアルハラス

メント、パワーハラスメントは、非正規雇用労働者からの相談も多いことから事業主がハラスメントの未然防止を図るよう必要な措置を講じる【平成 30-32 年度にかけて実施】。

⑥ 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、愛知労働局、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 28-32 年度にかけて継続的に実施】

4. おわりに

- 我が国は、アベノミクス三本の矢、「大胆な金融政策」、「機動的な財政政策」、「民間投資を喚起する成長戦略」により、企業の経常利益は過去最高となり、雇用・所得環境が改善し、個人消費が持ち直しの動きを示すなど、経済の好循環が進展する中で緩やかに回復している。

最近の愛知県における雇用情勢から推移している。この状況から、求職者自身は、正社員として働きたいという希望を持てば、職種等に拘らなければ正社員として就職できる環境となっている。

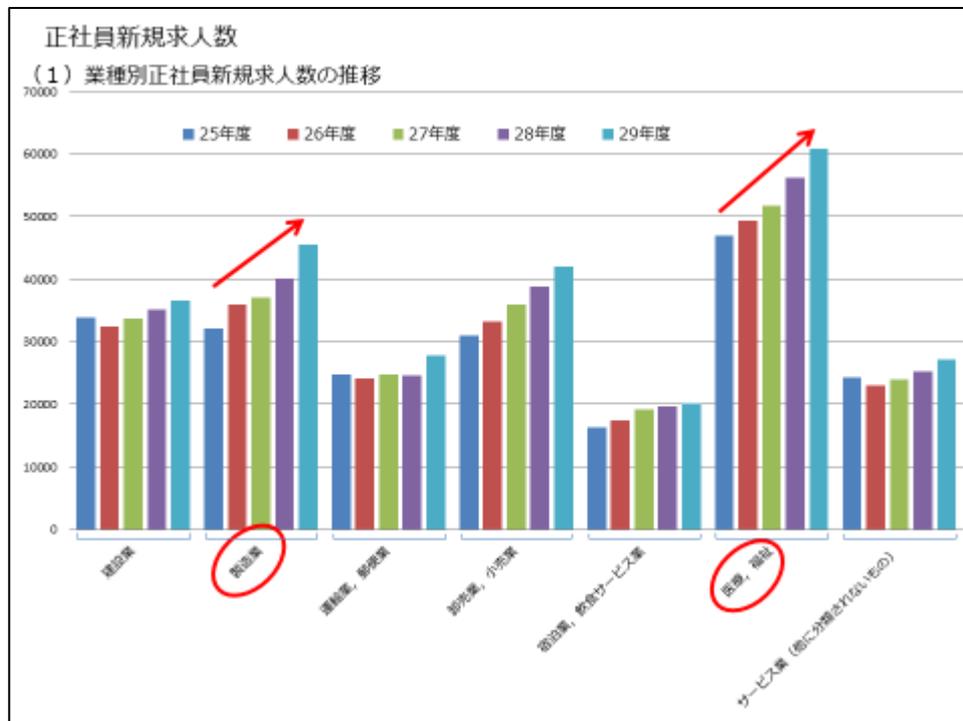
一方で、企業側は、キャリアアップ助成金の活用などにより自社の従業員を安定度の高い雇用形態に転換を図っている。加えて、新たに人材確保をするために求人募集の雇用形態は、パートから正社員にシフトしている傾向が見られる。

また、逆に、多様な働き方を望む求職者を受け入れて人材確保に動いている企業も散見できる。

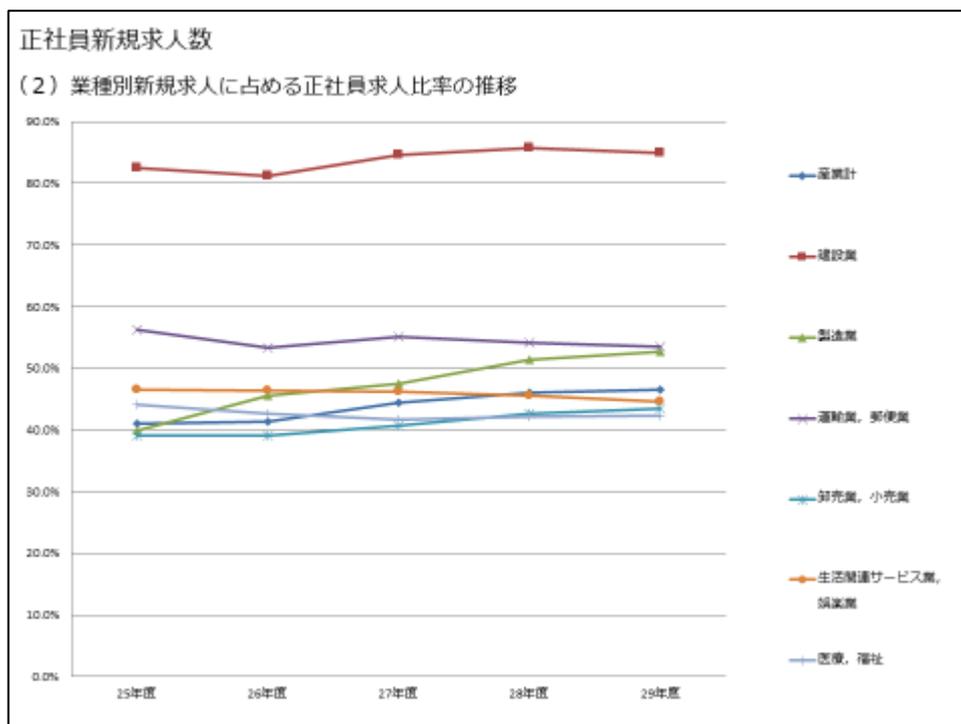
- 愛知労働局としても、「愛知県正社員転換・待遇改善実現プラン」を着実に取組み、労働者と使用者とが真摯に議論しながら、希望や意欲・能力に応じた働き方が実現できるように経済団体に対して引き続き要請等を行うとともに、そのような環境を整備するために全力で取り組んでいく。

<参考資料>

- 愛知県の正社員新規求人数の推移を過去5年間でみると一部の業種を除き、正社員新規求人数は増加している。また、業種別に推移をみると「医療、福祉」が最も多く、次いで「製造業」、「卸売業、小売業」が多くなってきている。



- 愛知県の業種別新規求人数に占める正社員求人比率の推移をみると、製造業は緩やかに増加しているものの、どの業種においても大きな変化はみられていない。このことから、正社員求人数と正社員求人以外の求人数も同時に増加している。



- 愛知労働局では、平成30年10月県下18安定所は、人材確保に係る取組をとおして「非正規労働者の正社員転換や処遇改善」に関するヒアリングを管内企業に対して実施した。

人材確保に係る企業からの声

(1) 以前（1年前）から正社員求人を出している。  人口減少社会を見据えた動きが出始めている。

- 1 会社の基幹となる人材・責任のある業務は、正社員が担う必要がある。
- 2 安定した雇用形態でない良い人材は集まらないと考えている。
- 3 従業員の定着率・長期雇用を見据え、正社員がよい。
- 4 世代交代・技術の伝承の観点から正社員を雇用している。
- 5 学卒一括採用してきたが、今年は応募者が少なくこのままでは予定の採用人数を確保できないため、正社員の中途採用の募集を開始した。

(2) パート・有期期間から正社員求人とした  優秀な人材を確保、定着率をアップすることで安定した経営体制を確立させる。

- 1 優秀な人材を確保するためには正社員の方が良いと感じたから。
- 2 非正規労働者の多くは正規労働者と比べ仕事への意欲が低く、短期間でやめてしまう者が多いため、定着率のアップを期待して正社員募集に切り替えた。
- 3 長年派遣社員に任せていた業務を派遣法の改正により、直接雇用の正社員を募集することとなった。
- 4 正社員の年齢20歳後半から30歳前半バランスが悪く（リーマンショックの影響）修正するため。
- 5 安定した経営体制の確立を図るため、期間従業員から正社員に切り替え、募集することとなった。

(3) パート・有期雇用の求人募集をしている理由  人材確保のため、多様な働き方に対応する職場の創出を図る動きがある。

- 1 生産変動により業務量が変動するため、契約社員で募集する。【業務の繁閑】
- 2 単純作業（軽作業）のため、正社員以外で採用したいため。【仕事内容】
- 3 正社員の確保が難しいため、パートタイムで急場をしのぎたい。【急場をしのぐ】
- 4 高齢者でも経験を活かせる方は、ほぼ自由な時間に働いてもらっている現状があり、フルタイムでなくても十分能力になるため。【高齢者の活用】
- 5 現在は子育てや介護のため正社員以外を希望する方の中にも、将来的に正社員に移行してもらえる方がいるため【将来への期待】
- 6 多様な働き方を希望する人も受け入れられるように、正社員とは異なる勤務形態を設定し募集している【多様な働き方】

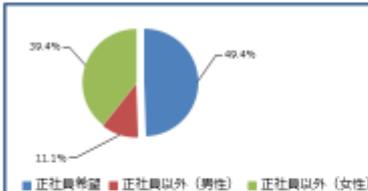
<多くの介護施設からの声>

- ・いきなり、フルタイムや、複雑な時間割シフト制よりも、パートで一日の流れをつかんだ上で、日数を増やして正社員にしていくほうが、定着がよい。
- ・介護事業所では夜勤のできる正社員の不足が多く、夜勤専従のパート職の求人募集し、正社員の負担を減らす工夫をしている。

- 愛知労働局では、平成30年10月県下18安定所は、前職が正社員でなかった求職者に対する意識調査を実施した。

前職が正社員でなかった求職者の意識

(1) 以職が正社員以外であって今回の希望条件



【調査内容】

- ・愛知県下18安定所の窓口でヒアリング実施
- ・新規求職者のうち前職が「正社員以外」であって、新規の求職条件である雇用形態の希望の状況
- ・平成30年10月の任意の日において、上記の条件に該当する求職者先着10人の状況（計180人）

(2) 正社員で希望している理由

- 1 家庭環境が変わり正社員として働くことができるようになった。
- 2 収入（賞与・退職金）などの条件面、雇用期間がなく安定しているため。
- 3 正社員は研修制度が充実していてキャリアアップが図れるから。
- 4 派遣社員に不安（3年上限など）を感じ雇用期間に定めのない正社員希望。
- 5 正社員であれば育児休業を取りやすい。
- 6 契約社員であっても、責任は正社員と同じだから同じなら正社員を目指す。

 同一労働同一賃金に取組む意義がある。

(3) 正社員以外で希望する理由  働き方に対する意識の違いから、「二極化」している。

- 1 育児・介護、家事との両立を第一にパートを希望する。
- 2 扶養の範囲内で働きたい。
- 3 ダブルワークをしているため。
- 4 夫が転勤族でパートのほうが辞めやすい。
- 5 正社員に応募して採用される自信がない（43歳 男 CAD希望）
- 6 趣味の時間を確保したいので時給単価の高いアルバイトを希望
- 7 派遣の方が人間関係で長く付き合うこともなく責任なく働けるため。
- 8 正社員は重荷と感じる。（38歳 男性 食品製造希望）