

秋田県正社員転換・待遇改善実現プランについて



正社員転換・待遇改善

- ・ 少子高齢化の進行による労働力人口の減少が見込まれる中で、日本経済の好循環を更に進めていくためには、雇用情勢が着実に改善しているタイミングを捉えて、非正規労働者の正社員転換・待遇改善を強力に押し進める必要がある。

正社員転換・待遇改善実現本部

【趣旨】

「日本再興戦略」改訂2015（平成27年6月30日閣議決定）に、正社員転換や雇用管理改善の重要性が指摘され、非正規雇用労働者の正社員転換等を加速させていくことが盛り込まれたこと等を踏まえ、「正社員転換・待遇改善実現プラン（5カ年計画）」を策定するとともに、正社員転換・待遇改善等の雇用対策について取組む。⇒ 大臣を本部長とする「正社員転換・待遇改善実現本部」を設置（H27.9.24）

本部長（厚生労働大臣）/本部長代理（厚生労働副大臣（労働担当）、厚生労働大臣政務官（労働担当））/事務局長（職業安定局長、労働基準局長、雇用均等・児童家庭局長、職業能力開発局長、政策統括官（労働担当）等）

- ・ 「正社員転換・待遇改善実現プラン（5カ年計画）」を策定（平成28年1月）
- ・ 不本意非正規比率などに目標値を設定。

正社員転換・待遇改善実現
チーム
主査 職業安定局長

各都道府県労働局に設置
秋田労働局設置（H27.10.29）

〈協力要請・連携〉

- ・ 都道府県
- ・ 市町村
- ・ 事業主団体
- ・ 労働団体 等

正社員転換・待遇改善実現本部 （本部長 都道府県労働局長）

秋田労働局においても、労働局長が陣頭に立って、地域における正社員転換・待遇改善等を強力に推進
「秋田県正社員転換・待遇改善実現プラン」を策定

秋田県：あきた未来総合戦略

秋田県が持続的に発展していくために、少子化対策等による「自然減の抑制」、雇用の創出・質の向上を図り、「社会減の早期解消」を実現させる必要がある。

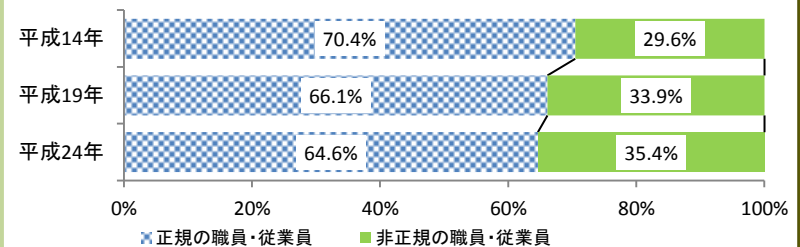
- 【基本目標1】産業振興による仕事づくり
- 【基本目標2】移住・定住対策
- 【基本目標3】少子化対策

1 秋田県内における正社員の現状

	正社員新規求人		正社員就職		正社員 求人倍率
	求人数	割合	就職件数	割合	
平成25年度	30,798人	34.6%	11,083件	34.7%	0.40倍
平成26年度	35,407人	36.8%	11,113件	36.6%	0.55倍
平成28年1月末	30,986人	38.2%	8,661件	38.8%	0.64倍

2 秋田県内における正規・非正規雇用者の推移

雇用者（会社などの役員を除く）のうち正規・非正規の割合



資料出所：就業構造基本調査（総務省）

「東京圏等から秋田へ人の流れをつくり」、「若い世代の結婚・出産・子育ての希望をかなえる」（あきた未来総合戦略）ためには、

- ◎ 正社員を希望する非正規労働者⇒正社員への道が開かれること
- ◎ 柔軟な働き方として非正規雇用を選ぶ者⇒待遇の改善を強力に進めることが重要

秋田県正社員転換・待遇改善実現プラン

計画期間等

- 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)の5か年とする。
- プランの着実かつ効果的な推進を図るため、プランの進捗状況を毎年把握・公表する。
- プランの中間年である平成30年度に、進捗状況等を踏まえ、必要に応じ、目標値等を見直すほか、状況等の変化に対応し、目標値等を見直すこともあり得る。
- 秋田県プランは、産業構造など地域の実状等を考慮して、具体性かつ実効性のあるものとする。

主要な目標

■ 不本意非正規

- ハローワークによる正社員就職・正社員転換数：51,350人

■ 若者

- Aターン就職者数：8,350人（平成26年度 1,061人）

■ 待遇改善

- 正社員と非正規雇用労働者の賃金格差の縮小を図る。

取組目標・取組

(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

目標

- ハローワークによる正社員就職・正社員転換数：51,350人（平成28-32年度累計）
(平成26年度：11,187人)
- ハローワークにおける正社員求人数：183,000人（平成28-32年度累計）
(平成26年度：35,407人)
- Aターン就職者数：8,350人（平成28-32年度累計）
(平成26年度：1,061人)

取組

- ハローワークにおける正社員求人の積極的な確保や、正社員就職に向けた担当者制による支援等
- キャリアアップ助成金の活用促進による正社員転換等の推進
- 業界団体等に対する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の要請
- 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

② 対象者別の正社員転換等

ア. 若者等

目標

- 学卒者向け公共職業訓練の正社員就職率：90%（平成26年度全国：83.1%）
- ジョブ・カードを活用した有期実習型訓練の正社員就職率：80%（平成26年度全国：73.2%）

取組

- 若者雇用促進法の円滑な施行
- 新卒者等の新卒応援ハローワーク等における正社員就職の実現
- ニート等への地域若者サポートステーションにおける地方自治体、学校と協働した支援等
- ひとり親へのハローワークにおける就職支援や、就職に有利な資格取得支援、職業能力開発施策の推進等
- 雇用型訓練（OJTとOff-JTを組み合わせた実践的訓練）の推進等による若者の職業能力開発の推進
- Aターン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

イ. 派遣労働者

目標

- 紹介予定派遣の増加：全事業所の10%
（平成25年度：全事業所数の7.5%）

取組

- 改正労働者派遣法の円滑な施行
- 経過措置期間中の専門26業務で働く方への相談対応
- 労働契約申込みみなし制度の円滑な施行、紹介予定派遣の活用の促進、紛争防止措置の周知啓発等

ウ. 有期契約労働者

目標

- 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：1,350人（平成28-32年度累計）
（平成26年度：74人）

取組

- 無期労働契約への転換ルール、雇止め法理の周知等
- 助成金を活用した有期契約労働者の無期転換等の促進

工. 短時間労働者

目標

○パートタイム労働法第13条（正社員転換推進措置）の履行確保等を目的とする事業所訪問の件数 600件（平成28-32年度累計）

取組

○パートタイム労働法第13条（正社員転換推進措置）の履行確保

③ 「多様な正社員」の推進

目標

○事業所訪問の際に短時間正社員制度の情報提供を行った件数 120件
（平成28-32年度累計）

（2）待遇改善について

目標

○正社員と非正規雇用労働者の賃金格差の縮小を図る。【再掲】
○ユースエール認定企業の数：12社（平成28-32年度累計）
（平成26年度若者応援宣言企業：108社）

① 非正規雇用労働者共通の待遇改善

取組

○同一労働同一賃金の推進策等の周知・啓発
○最低賃金について、名目GDPの成長率にも配慮した引上げに向けて対応
○企業収益を踏まえた賃金の引上げに向けた働きかけや必要な環境整備を実施
○キャリアアップ助成金の処遇改善コース・人材育成コースの活用促進等による待遇改善・職業能力開発の推進
○育児・介護休業の取得推進等
○パワハラ対策、労働条件の確保・改善対策の推進、雇用管理改善による魅力ある職場づくりの推進、労働保険の適用推進、中小企業退職金共済制度への加入促進

② 対象者別の待遇改善

ア. 若者

取組

- 学生アルバイトの労働条件の確保に向けた取組の強化、学生・生徒等に対する労働法制の周知
- 若者の雇用管理改善の促進、ユースエール認定制度の推進

イ. 派遣労働者

取組

- 労働者派遣法に基づく均衡待遇の推進
- 教育訓練、キャリアコンサルティングの実施等
- 偽装請負など違法派遣に対する厳正な行政指導、許可制の運用等

ウ. 有期契約労働者

取組

- 労働契約法第20条の趣旨及び規定内容について、周知徹底の強化

エ. 短時間労働者

取組

- パートタイム労働法の履行確保
- 雇用管理改善に向けた企業の自主的な取組の促進

その他

取組

- 正社員の働き方の改善（過重労働解消、過労死等防止対策、テレワーク・在宅就業の推進等） 等