

愛媛県正社員転換・待遇改善実現プラン

1 目的

県内の雇用失業情勢は、平成 28 年 2 月の有効求人倍率が 1.34 倍となり、平成 25 年 10 月以降 29 カ月連続で 1 倍を超えている。また、正社員に限ってみると 0.88 倍と 1 倍は下回っているものの、平成 16 年 11 月の統計開始以降、平成 28 年 1 月まで 5 カ月連続で最高値を更新するなど、雇用情勢は改善がみられるところである。

このように雇用情勢が着実に改善しているこのタイミングを捉え、非正規雇用労働者の希望や意欲・能力に応じた正社員転換・待遇改善を強力に押し進めていくことが重要であり、「日本再興戦略改訂 2015」（閣議決定）においても、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。

これらを踏まえて、厚生労働省本省では厚生労働大臣を本部長とする「正社員転換・待遇改善実現本部」において「正社員転換・待遇改善実現プラン」が策定されたところである。

愛媛労働局においても愛媛労働局長を本部長とする「愛媛労働局正社員転換・待遇改善実現本部」において、ここに「愛媛県正社員転換・待遇改善実現プラン」を策定し、本プランに基づき、非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善を強力に推進していくこととする。

2 計画期間等

(1) 計画期間

平成 28 年 4 月 1 日から平成 33 年 3 月 31 日までの 5 か年の計画とする。

(2) 進捗状況の把握等

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するとともに、本プランの中間年である平成 30 年度に、その進捗状況等を踏まえ、必要に応じて目標値等を見直すほか、状況等の変化に対応し、目標等を見直す。

3 具体的な取組事項等

(1) 正社員転換等について

【目標】

- ① 正社員就職割合 50.0%(平成 31 年度まで) 【46.0%(平成 26 年度)】
- ② 正社員就職件数 6.4 万件(平成 28~32 年度累計)

【12,705件(平成26年度)】

- ③ 正社員求人数 25.7万件(平成28～32年度累計)
【49,811人(平成26年度)】
- ④ 学卒ジョブサポーターの支援による正社員就職件数
1.1万件(平成28～32年度累計)
【2,153件(平成26年度)】
- ⑤ キャリアアップ助成金の実績(正社員転換分)
1,415人(平成28～32年度累計)
【283人(平成27年度)】

【具体的取組】

・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、正社員求人を経済的に確保するほか、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。
- 求職者に対し、正社員での就職のメリット(長期にわたり安定して働くことが可能であり、金銭的メリットが大きく、社会保険や各種手当が整備されている等)を説明し正社員への応募を働きかける。
- 正社員求人限定の就職面接会等を積極的に開催し、正社員就職の実現を図る。
- ハローワークの幹部職員が、事業所を訪問し、正社員求人の提出依頼や非正規求人を正社員求人への転換等の条件緩和要請を行う。
- 毎年1月を「愛媛労働局正社員就職促進月間」として、正社員求人の確保、正社員就職の促進に取り組む。

・業界団体等への要請

- 労働局では、局幹部職員が、県内主要5団体(愛媛県商工会議所連合会、愛媛県商工会連合会、愛媛県経営者協会、愛媛県中小企業団体中央会、愛媛経済同友会)に対して、正社員求人の確保及び正社員就職促進の要請を行う。
- ハローワークでは、所幹部職員が地域経済団体を訪問し、正社員求人の確保及び正社員就職促進の要請を行う。

・キャリアアップ助成金の活用促進(正社員転換分)

- 局・ハローワークの事業主支援アドバイザーのほか、県・事業主団体の専門コンサルタントと連携し、積極的な周知を行う。
- 関係機関・関係団体が主催するセミナーに参加し、キャリアアップ助成金制度等の周知を行う。

・ 新卒者、フリーター等の正社員就職の実現

- 新卒応援ハローワークやわかものハローワークを中心として、在学段階から、セミナーや高校内企業説明会等を積極的に実施し、就職への意欲喚起・維持を含めた就職支援を実施する。
- 学卒者向けの正社員求人限定の就職面接会等を積極的に開催し、正社員就職の実現を図る。
- 事業主に対し、「三年以内既卒者等採用定着奨励金」の制度の周知を図り、既卒者の新規学卒枠での応募機会の拡大及び採用・定着を図る。

・ 関係法令の周知・広報

- 若者雇用促進法、改正労働者派遣法に規定された雇用安定措置、無期労働契約への転換ルールなどの周知・広報を図る。
- パートタイム労働法の周知啓発と正社員転換措置等の履行確保等を目的とする事業所訪問を実施する。

・ 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、労働局、各監督署・安定所の窓口における周知や集団指導、各種会合等あらゆる機会を捉えた周知啓発の実施によって、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】。

・ 多様な正社員の普及・拡大

- 「多様な正社員」の普及・拡大のため、専用HP「多様な人材育成で輝く企業応援サイト」やリーフレットを活用し、事業主に周知・広報を図り、積極的な活用を促す。

(2) 待遇改善について

【目標】

- ① キャリアアップ助成金の実績（待遇改善分）
15件（平成28～32年度累計）
【0件（平成27年度）】
- ② 若者雇用促進法に基づく認定事業所数
15社（平成28～32年度累計）
【0社（平成27年度）】
- ③ 育児休業取得率 男性10%以上、女性90%以上（平成31年度）

【男性3.2%、女性81.3%(平成25年度)】

④ 仕事と生活の調和の実現が図られていると感じる人の割合

48.4%以上(平成31度)

【48.4%(平成26年度)】

【具体的取組】

・ 同一労働同一賃金の推進

- パートタイム労働法の周知を図り、正社員と短時間労働者との「均等・均衡待遇」という考え方を事業主に浸透・定着させる。
- 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。
- 労働契約法の規定について、企業に対して、周知啓発を図ってきたところであり、引き続き、周知啓発を図っていく。

・ 最低賃金、賃金の引上げについて

- 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。また、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行っていく。

・ キャリアアップ助成金の活用促進(処遇改善分)

- 局・ハローワークの事業主支援アドバイザーのほか、県・事業主団体の専門コンサルタントと連携し、積極的な周知を行う。
- 関係機関・関係団体が主催するセミナーに出席し、制度について説明するなど、積極的な活用促進を図る。

・ 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するユースエール認定企業に対しては、当該企業の情報発信を後押しすることなどにより、認定取得を促進し、企業が求める人材の円滑な採用を支援する。

具体的には、①ハローワークで求職者に対し、優先的に認定企業のPRを実施、②新卒応援ハローワーク等が主催する合同就職面接会への優先的参加、③認定マークを利用した優良企業であることを対外的にPR、④若者の採用・育成を支援する関係助成金の加算措置の実施、など認定取得を促進する。

・ 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について、周知等を通じて制度への加入を促進する。

・ 育児休業・介護休業の取得促進

- 第190回国会において成立した有期契約労働者の育児休業取得要件の緩和や、マタハラ防止のために事業主に雇用管理上必要な措置を義務付けるなどの改正育児・介護休業法等の内容を周知徹底し、円滑な施行を図る。
- 有期契約労働者が育児・介護休業取得と職場復帰を円滑にするための助成金の支給等を行い、事業主による雇用環境整備の取組を支援する。

・ 改正労働者派遣法の周知・広報

- 派遣元事業主は派遣労働者のキャリアアップを図るため、段階的かつ体系的な教育訓練を行うとともに、希望者に対してキャリアコンサルティングを実施しなければならないことから、確実な履行に向け周知啓発を行う。

・ 学生・生徒等に対する労働法制の周知

- 学校と連携し、労働局及びハローワークにおいて、労働法制の講義が出来ることを積極的に周知する。

具体的には、「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～」を使用し、労働局及びハローワークの幹部職員等が学校へ訪問し、講義を実施する。

・ パートタイム労働法の履行確保

- パートタイム労働法に基づく報告徴収を計画的にかつ効果的に実施するとともに、短時間労働者からの相談については的確な報告徴収を実施し法違反の是正を図る。

・ 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

- 事業主に対し「パート労働ポータルサイト」を活用したパートタイム労働者に対する現状と課題の自主点検をはじめ、同ポータルサイ

トの「パート労働者活躍企業宣言」による発信や、「パートタイム労働者活躍企業宣言」による発信、「パートタイム労働者活躍推進企業表彰」への応募を促すなどにより、雇用管理改善に向けた事業主の自主的かつ積極的な取組を促進する。