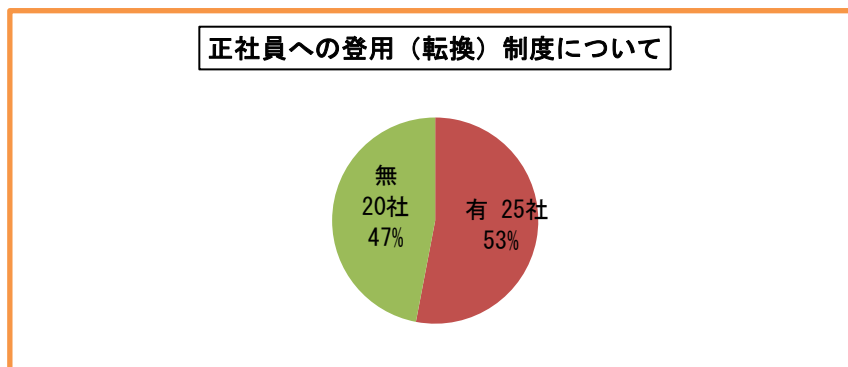


要請先企業における正社員転換等の取組状況について

京都労働局職業安定課

1 正社員への登用（転換）制度について

登用（転換）制度 有	26社	53%
登用（転換）制度 無	23社	47%

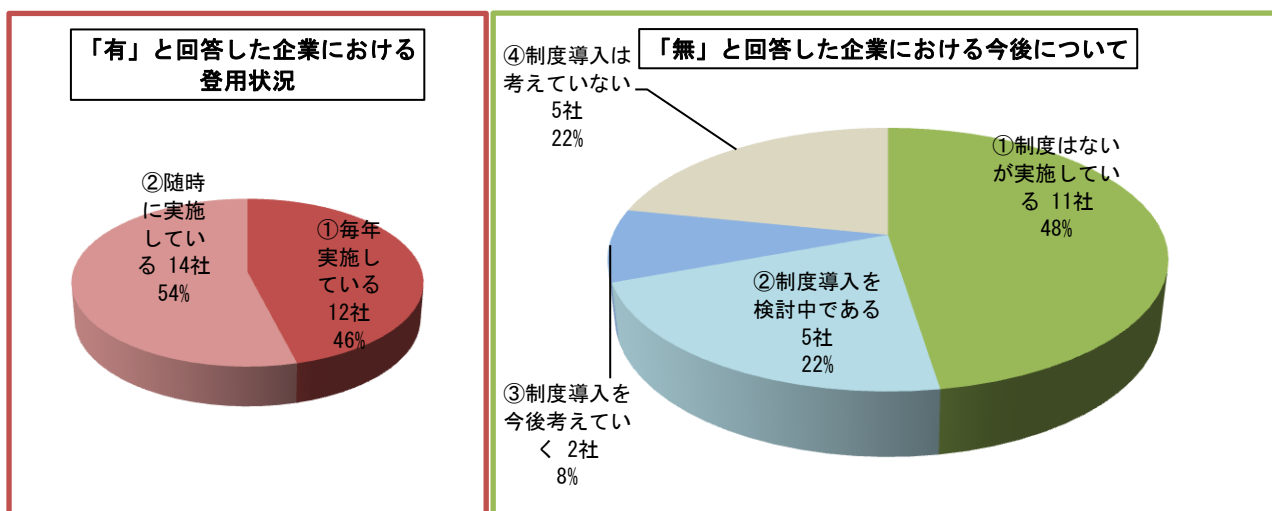


(1) 制度「有」と回答した企業における登用状況

①毎年実施している	12社	46%
②随時（不定期）に実施している	14社	54%

(2) 制度「無」と回答した企業における今後について

①制度はないが実施している	11社	48%
②制度導入を検討中である	5社	22%
③制度導入を今後考えていく	2社	8%
④制度導入は考えていない	5社	22%



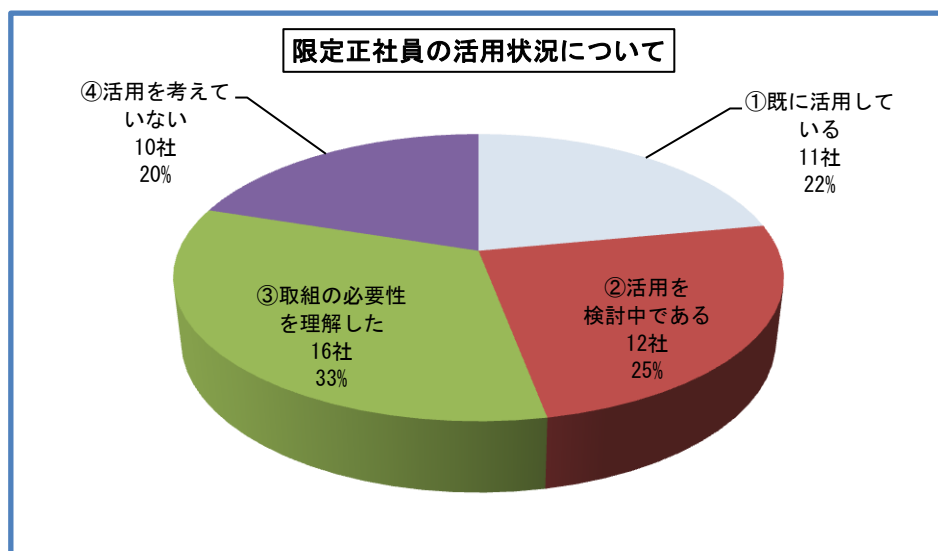
- 要請先すべての企業で人材不足感を感じている。
- 正社員への登用（転換）制度の有無については、49社中、26社が制度をもっている。また「無」と回答した企業23社においても、うち11社が登用（転換）を実施しており、正社員への登用（転換）を実施している企業は全体の75%となっている。
- 登用（転換）を実施しているものの、「登用（転換）を希望する者がいない。」とする企業が7社あった。

【企業のコメント】

- ・人材確保の観点から非正規雇用労働者の正規雇用転換に向けての制度導入を考えていく必要がある。[宿泊業]
- ・無期雇用への転換制度は有しているものの、応募者は少ない。[飲食サービス業]
- ・積極的に正規雇用への転換に取り組んでいるものの、他店への異動、扶養の範囲（税金・健康保険等）、仕事への責任の重さ等から正規化を望んでいない従業員もいる。[小売業。宿泊・飲食サービス業]
- ・正規雇用への転換制度はあるが、対象となる従業員が多く制度の説明、周知を図ることに課題を持っている。[小売業]
- ・正社員登用にあって、上司の推薦を要件とし、試験後、面接を経ることとなっている。

2 限定正社員の活用状況について（改正労働契約法への対応を含む）

①既に活用している	11社	22%
②活用を検討中である	12社	25%
③取組の必要性を理解した	16社	33%
④活用を考えていない	10社	20%



- 改正労働契約法の施行から1年以上が経過するが、無期雇用化に対する対応があまり進んでいない。
- 名称は様々であるがすでに限定正社員等の活用が進んでおり、さらに広がる可能性がある。

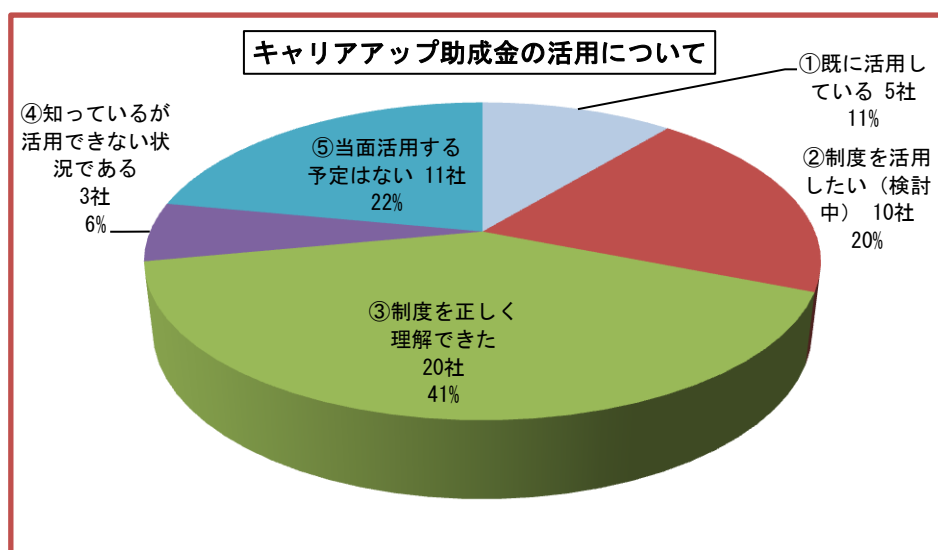
【企業のコメント】

- ・就業規則の全面見直しを検討中。勤務地・勤務時間限定社員等の「多様な正社員」を活用していきたい。[小売業]

- ・人材不足に対応すべく本年から人事制度を変更、契約社員からエリア社員（地域限定社員）への登用を実施することとしている。キャリアアップ助成金もぜひ活用したい。[生活関連サービス業]
- ・ワークライフバランスの観点から正社員化を望んでいない従業員もおり、「多様な正社員」の導入も検討しつつ、就業規則を改定していきたい。[小売業、宿泊・飲食サービス業]
- ・税制度や社会保険等の「扶養の範囲」により、働く方が損というところがある。当該制度の撤廃が必要と考えている。[小売業、宿泊・飲食サービス業]
- ・勤務時間限定正社員に興味がある。有期から無期にすることでキャリアアップ助成金が活用できることを知り、活用していきたい。[宿泊・飲食サービス業]

3 キャリアアップ助成金の活用について

①既に活用している	5社	11%
②制度を活用したい（検討中）	10社	20%
③制度を正しく理解できた	20社	41%
④知っているが活用できない状況である	3社	6%
⑤当面活用する予定はない	11社	22%



【今後の課題】

- ・改正労働契約法の周知が必要。
- ・従業員のモチベーションアップ、周知、公平性の観点から正社員登用制度の導入を進める必要がある。
- ・現状、地域限定でのパート労働者が多数存在することから、まずは有期雇用から無期雇用への転換を推進する必要がある。その際、勤務時間限定、職務限定等の「多様な正社員」について、さらなる周知・啓発が必要。
- ・所得税の配偶者控除や社会保険制度が就業を抑制している面があるため、正社員化を希望しないパート労働者等が多い。

・キャリアアップ助成金の活用を前向きに検討したいという企業も多く見られたものの、規模の小さい企業が研修カリキュラムなど人材育成に関して十分に相談できる環境でないことから、在職者の能力開発を支援するための施策・体制の強化が必要。

【行政への要望】

- ・所得税の配偶者控除や社会保険制度の早期の見直し。
- ・継続就業するために保育所の日曜、祝日、夜間の開所。
- ・助成金制度の拡充。
- ・人材の紹介。