

三重県正社員転換・待遇改善実現プラン(概要)

経緯・目的

少子高齢化の進行による生産年齢人口の減少が見込まれる中、雇用情勢が着実に改善しているこのタイミングをとらえ、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は、労働者の雇用の質を高め、また生産性の向上が期待できるため、地域の経済成長にとって、必要な取組である。

三重労働局では、平成27年度に立ち上げた「正社員転換・待遇改善実現本部」において、**「三重県正社員転換・待遇改善実現プラン」**を策定し、非正規雇用労働者の正社員転換等改善を加速させるため、関係部門等と共働して、本プランに基づき継続的な各種取組を強力に推進していくこととしている。

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。**

（ただし、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）

○本プランの進捗状況は毎年公表することとしており、本プランの中間年である平成30年度に、その進捗状況及びその他の状況等を踏まえ、目標値等を見直した。

三重県正社員転換・待遇改善実現プランに係る目標①

不本意非正規雇用労働者の正社員転換等

	項目	目標
全国共通	不本意非正規雇用労働者の割合(全体平均) (平成28年平均:15.6%)	10%以下 【32年度】
全国共通	若年層の不本意非正規雇用労働者の割合 (平成26年平均:(25-34歳)28.4%)	平成26年平均 から半減 【32年度】
三重プラン 独自項目	ハローワークによる正社員就職数 (平成29年度:9,956人)	9,641人 【30年度】
三重プラン 独自項目	ハローワークにおける正社員求人数 (平成29年度:62,060人)	64,739人 【30年度】



取組

- ハローワークにおける正社員就職の実現
 - ・正社員求人の積極的確保
 - ・正社員就職に向けた担当者制による支援等マッチング強化
 - ・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等
- キャリアアップ助成金の活用促進
- 業界団体等への要請
- 公的職業訓練等の実施

若者等に係る取組

	項目	目標
全国共通	若年層の不本意非正規雇用労働者の割合 (再掲)(平成26年平均:(25-34歳)28.4%)	平成26年平均 から半減 【32年度】
三重プラン 独自項目	新規大学卒業者の正社員就職の割合 (平成30年3月卒:91.3%)	93% 【32年度】
三重プラン 独自項目	新規高校卒業者の正社員就職の割合 (平成30年3月卒:97.4%)	99.5% 【32年度】
三重プラン 独自項目	県内新規学卒者等が県内に就職した割合 (平成30年3月卒:70.4%)	75.4% 【30年度】
三重プラン 独自項目	大卒等求人のうち既卒応募可とする企業の 割合(平成29年度実績:88.2%)	93% 【32年度】
三重プラン 独自項目	学卒者向け公共職業訓練の正社員就職率 (平成29年度:98.0%)	100% 【32年度】
全国共通	ジョブ・カードを活用した有期実習型訓練の正 社員転換率(平成28年度:82.1%)	80% 【32年度】



取組

- 若者雇用促進法の円滑な施行
- 新卒者等の正社員就職の実現(28~30年度に集中的に実施)
- フリーター等、ニートやひきこもり者に対する支援
- ひとり親家庭の親に対する支援 ・若者の職業能力開発の推進
- U・Iターンの促進と地元企業とのマッチングの強化

三重県正社員転換・待遇改善実現プランに係る目標②

派遣労働者に係る取組

	項目	目標
全国共通	派遣社員の不本意非正規雇用労働者の割合 (平成26年平均:41.8%)	平成26年平均から半減 【32年度】
全国共通	無期雇用派遣の増加 (平成29年6月1日:25.5%)	平成29年6月1日時点の比率から3.8P増 【32年度】
全国共通	紹介予定派遣の増加 (平成27年度:全事業所数の6.7%)	全事業所数の10% 【32年度】

取組

- 改正労働者派遣法の円滑な施行
- その他(手続きの簡素化による紹介予定派遣の活用促進、キャリアアップ助成金の活用促進等)

有期契約労働者に係る取組

	項目	目標
全国共通	契約社員の不本意非正規雇用労働者の割合 (平成26年平均:34.4%)	平成26年平均から半減 【32年度】
全国共通	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(平成28年度:60,881人)	42.5万人 【28~32年度累計】

取組

- 無期労働契約への転換ルールの周知等(28、29年度に集中的に実施)
- 雇止め法理の周知等
- 高齢の有期契約労働者の無期転換の促進
- キャリアアップ助成金の活用促進

短時間労働者、「多様な正社員」の推進に係る取組

	項目	目標
全国共通	正社員へ転換した短時間労働者の数 (現状:1年につき70万人(推計))	500万人 【28~32年度累計】
全国共通	短時間(勤務時間限定)正社員制度を導入している事業所の割合 (平成27年度:15.0%)	29% 【32年度】

取組

- 短時間制社員制度導入支援マニュアルの普及等
- キャリアアップ助成金の活用促進
- 好事例の収集等

三重県正社員転換・待遇改善実現プランに係る目標③

待遇改善について

	項目	目標
全国共通	正社員と非正規雇用労働者の賃金格差の縮小を図る。	
全国共通	社会保険が適用拡大される短時間労働者の数	60万人 【32年度】
三重プラン 独自項目	ユースエール認定企業の数 (平成29年度:8社)	13社 【32年度】
全国共通	優良派遣事業者の数 (平成26年度:85社)	500社 【32年度】
全国共通	均等・均衡待遇等に取り組み、「パートタイム労働者活躍企業宣言」を行った企業の数 (平成28年度:59社)	180社 【32年度】
全国共通	職務分析・職務評価のコンサルティングを受けた事業所のうち、短時間労働者の均等・均衡待遇の実現のため賃金テーブルの改定等に取り組んだ事業所の割合 (平成26年度:約40%)	各年度において 80%



取組

- 同一労働同一賃金の推進（パート法、労働契約法、労働者派遣法の規定に基づく指導、周知・啓発等）
- 最低賃金、賃金の引上げ関連（中小企業等の生産性向上等への支援、賃金引上げに向けた環境整備等）
- 待遇改善・職業能力開発の推進
- 育児休業・介護休業の取得推進
- 妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取扱い等への対策の実施
- パワーハラスメント等の予防・解決に向けた環境整備
- 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
- 被用者保険の適用拡大等、労働保険の適用の推進
- 中小企業退職金共済制度への加入促進・・・等