

大阪労働局発表  
平成26年7月28日

【照会先】  
大阪労働局職業安定部職業安定課 大阪労働局職業安定部職業対策課  
(直通電話) 06(4790)6302 (直通電話) 06(4790)6312

報道関係者 各位

**人材不足分野における雇用管理改善及び  
非正規雇用労働者の正社員転換等の促進に係る啓発運動について**  
～「魅力ある職場づくり」に向けた事業主団体への協力要請～

現在、雇用情勢が引き続き改善している中、特に、今後ますます需要の拡大が見込まれる介護、看護、保育といった社会保障関係分野や建設分野などにおいては、構造的な人材不足問題が深刻化しつつあります。

このため、大阪労働局（局長 中沖 剛）では、人材不足分野における雇用管理改善を通じた採用・定着を促進するとともに、正社員を希望する非正規雇用労働者の正社員転換など、「魅力ある職場づくり」に向けた協力を主要事業主団体へ要請することといたします。

今後、関係機関及び団体等と連携しながら、9月末までを「雇用管理改善・正社員転換等キャンペーン」期間として、啓発運動に取り組んでいきます。

主な要請先

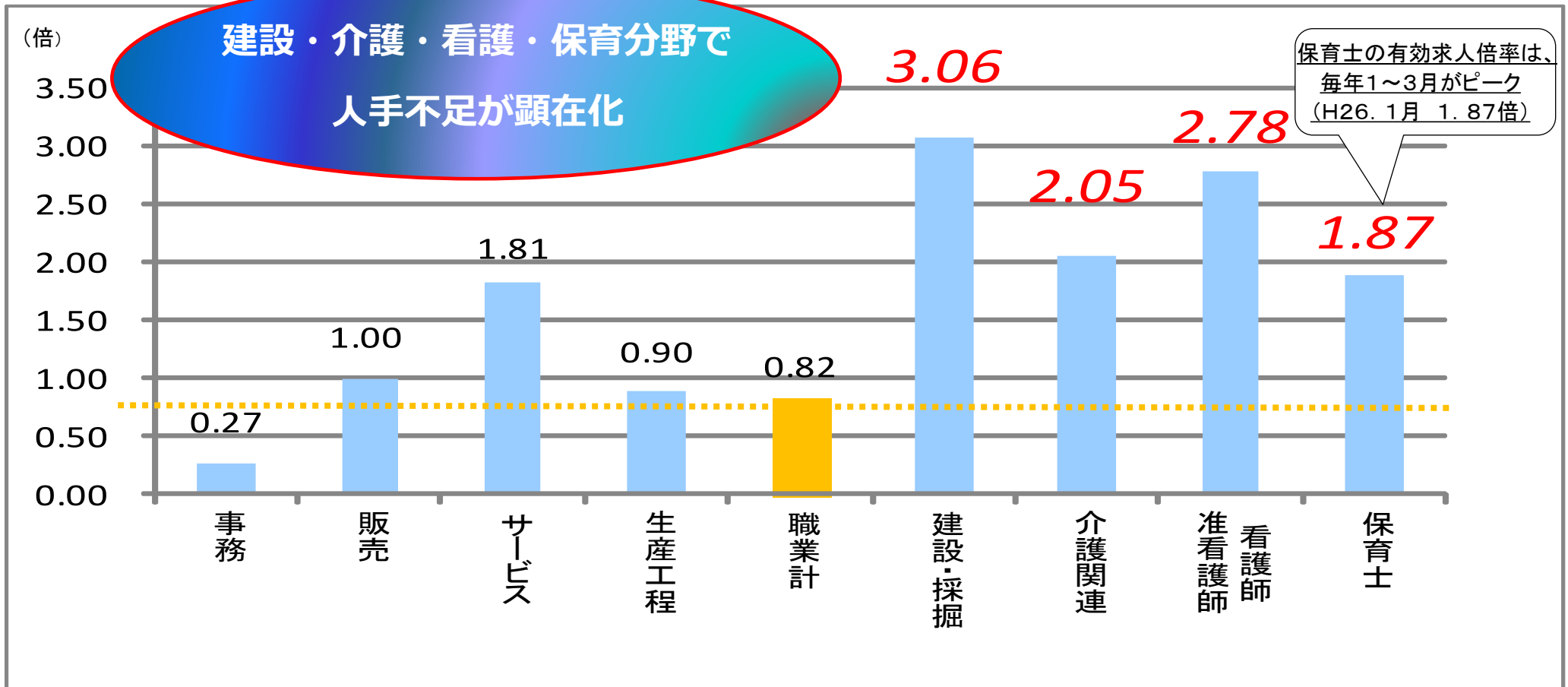
- ・大阪商工会議所
- ・大阪府商工会連合会
- ・大阪府中小企業団体中央会
- ・公益社団法人関西経済連合会
- ・一般社団法人大阪府雇用開発協会
- ・一般社団法人大阪建設業協会

<参考資料>

- 別紙1 近畿ブロックにおける職種別有効求人倍率（平成26年5月分）  
別紙2 大阪における非正規雇用労働者の現状

# (近畿ブロック) 主な職種別有効求人倍率等の状況

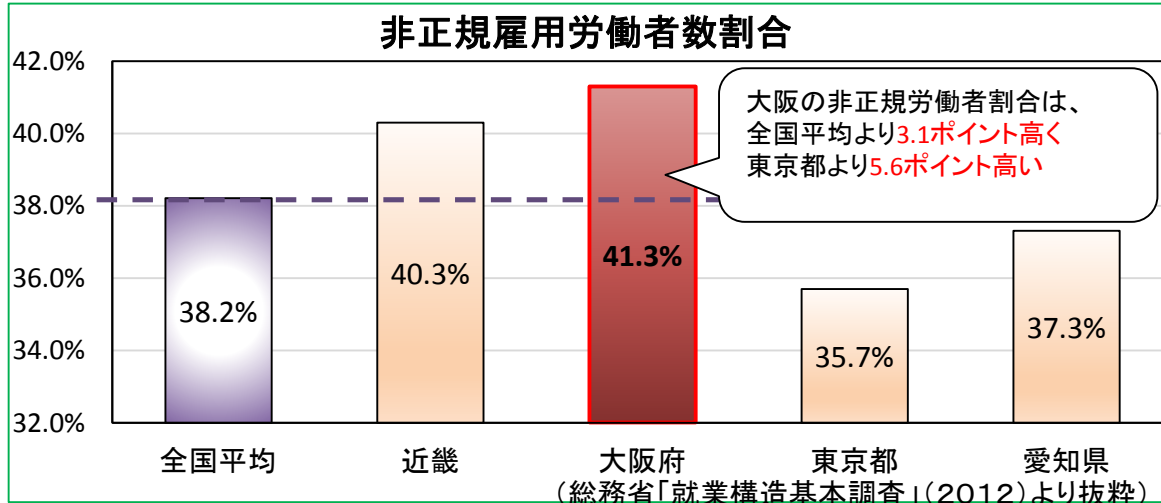
(平成26年5月)



	事務	販売	サービス	生産工程	職業計	建設・採掘	介護関連	看護師 准看護師	保育士 (H26.1)
有効求人倍率	0.27	1.00	1.81	0.90	0.82	3.06	2.05	2.78	1.87
月間有効求人数	31,300	41,826	80,718	27,989	326,859	13,945	36,581	16,003	5,795
月間有効求職者数	117,301	42,024	44,508	31,253	396,429	4,563	17,819	5,748	3,095

(注) 1. パートタイムを含む常用。 2. 「介護関連」は専門技術およびサービスのうち、介護関連の職業を合計したものである。

# 大阪における非正規雇用労働者の現状



**キャリアアップ助成金の活用は  
大阪が全国1位**

計画受理状況 (大阪労働局)

平成25年度 (H25.5~H26.3)  
6,613件 (3,159事業所)  
平成26年度 (H26.4~H26.6)  
2,381件 (1,077事業所)

**企業内でのキャリアアップを促進するための包括的な助成制度『キャリアアップ助成金』を活用！**

助成内容		助成額 ( ) 額は大企業の額 ※下線部分は、平成26年3月1日から平成28年3月31日まで支給額を拡充または要件を緩和
正規雇用等転換コース	有期契約労働者等を正規雇用等に転換または直接雇用 (以下「転換等」) した場合に助成	①有期→正規：1人当たり <b>50万円 (40万円)</b> ②有期→無期：1人当たり20万円 (15万円) ③無期→正規：1人当たり <b>30万円 (25万円)</b> ※1年度1事業所当たり①~③合わせて <b>15人まで</b> (②は10人まで) ※対象者が母子家庭の母等又は父子家庭の父の場合、1人当たり①10万円、②③5万円を加算 ※派遣労働者を正規雇用で直接雇用する場合、1人当たり10万円 (大企業も同額) 加算
人材育成コース	有期契約労働者等に ・一般職業訓練 (OFF-JT) 又は ・有期実習型訓練 (「ジョブ・カード」を活用した OFF-JT+OJTを組み合わせた3~6か月の職業訓練) を行った場合に助成	OFF-JT 《1人当たり》 賃金助成：1h当たり800円 (500円) 経費助成：上限30万円 (20万円) OJT 《1人当たり》 実施助成：1h当たり700円 (700円)

ほかに「処遇改善コース」「健康管理コース」「短時間正社員コース」「短時間労働者の週所定労働時間延長コース」あり

■キャリアアップ助成金

[http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/part\\_haken/jigyounushi/career.html](http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/part_haken/jigyounushi/career.html)

■契約社員、パート、派遣社員などのキャリアアップガイド (非正規雇用労働者のキャリアアップに向けた取り組みの事例集)

<http://www.hiseikikoyou.jp/>

キャリアアップ助成金

検索

## キャリアアップ助成金の活用事例

	A社	B社	C社
<b>業種</b>	<b>保険業</b> (正社員26名、パート11名)	<b>介護</b> (正社員30名、パート30名)	<b>製造業</b> (正社員150名、パート30名、 契約・嘱託社員6名、派遣社員6名)
<b>取組の背景・目的</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 優秀な人材を有効活用するため、正社員とパートの人事制度を一本化</li> <li>・ 正社員転換制度を新規導入</li> <li>・ 人事制度一本化に伴い、処遇の見直しを推進</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ サービスの向上、スキルアップに伴う非正規社員の待遇向上のため、能力開発を実施</li> <li>・ 優秀な人材の定着のため、正社員への転換を実施</li> <li>・ 非正規社員を戦力化するため、均等・均衡待に係る取り込みを推進</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 優秀な人材に長く働いてもらいたい</li> <li>・ 業務の習熟と能力向上を期待</li> <li>・ 長期的に人材開発をしていきたい</li> </ul>
<b>取組内容</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 正社員とパート共通の評価項目を設定し、人事考課を実施</li> <li>・ 勤務時間はフルタイム・短時間から選択でき、フルタイム⇄短時間の意向も可能</li> <li>・ 同じランクであれば、時間当たりの給与水準は正社員に連動</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 考課表を用いて能力評価を実施し、賃金や賞与に反映</li> <li>・ 本人の希望や会社のニーズに基づき、正社員への転換を実施</li> <li>・ 正社員と非正規社員との間で、時間当たりの給与水準をほぼ同等に</li> <li>・ 年に2回、非正規社員にも賞与を支給</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 資格取得により手当を上乗せする</li> <li>・ 上司の推薦や本人の要望により、正規雇用の中途採用試験で、正社員への転換を実施</li> <li>・ 社会保険料の個人負担分を会社が負担することにより、パート社員が扶養の範囲に限ることなく長時間勤務が出来るようにした</li> <li>・ 評価に基づく昇給を実施</li> </ul>
<b>効果</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 優秀な人材の定着率が向上</li> <li>・ 評価結果を反映した正当な処遇により、モチベーションが向上</li> <li>・ 能力開発に対する意欲が向上</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 定着率や人材の充実につながった</li> <li>・ 待遇の良さが評判となり、求人の際、応募者が増加</li> <li>・ 従業員のモチベーションが向上</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 資格制度により、非正規社員の能力がアップ、モチベーションの向上につながった</li> <li>・ 正社員転換により、習熟度の高い人材が長期に活躍し、新規・中途採用のリスクやコストが軽減</li> </ul>