



報道関係者 各位

令和元年5月30日(木)

【照会先】

愛知労働局職業安定部職業安定課

課長 杉山 龍吾

課長補佐 古江 俊博

(電話)052-219-5505(ダイヤルイン)

## ハローワークが新たな機能を発進

～ アポなしで人材不足の解決策を助言 ～

愛知労働局（局長 高崎真一）は、平成31年4月より県下のハローワークに「企業支援部門」を設置し、これまでの需給調整機関としての枠組みを超えた新たな機能を、全国で初めて発進させることとしました。

これまで、ハローワークでは、主に求人受理や職業のあっせんといった求人充足サービスを実施してきましたが、これに加え、中小企業を中心に様々な人材の活用や生産性の向上に向けた幅広い情報の提供、アドバイスを行うなど、『企業支援』を強化し、人材不足の課題解決に向けトータルにサポートしていきます。

2030年には644万人という深刻な労働力不足に陥るとの予測もあり、この対策として、①女性の活躍推進、②高齢者の戦力化、③外国人材の戦力化、④IT活用による生産性向上、などが有効な手段と考えられています。

ハローワークの企業支援担当が、積極的に企業を訪問し、企業が抱える課題を傾聴するとともに、課題解決に企業と共に向き合い、助言を行っていきます。

### 【企業支援の取組内容】

企業支援部門の専門スタッフ「企業支援担当」が各企業を訪問のうえ、課題解決に向けたアドバイスをしています。

- ・女性や高齢者、外国人の活用
- ・IT 機器導入による生産性向上
- ・各種助成金の活用
- ・人材の教育・育成
- ・求人充足のための手法 など

# ハローワークは 企業支援を強化します！

深刻な人手不足が進むなか、働き方改革関連法の施行がスタートしました。

ハローワークでは、平成31年4月1日より「求人部門」を「企業支援部門」へと名称を改め、これまでの求人充足サービスに加え、業務の省力化や生産性の向上に向けた幅広い情報の提供・アドバイスをするなど、『企業支援』を強化し、人材不足課題の解決に向け、トータルにサポートをしていきます。

例えば・・・

人手不足で、残業時間の  
上限規制に対応できない！

労働条件が改善できず、  
従業員が定着しない！

新しい設備を導入して、  
生産性を向上させたい！

業務上の無駄な作業を  
見直したい！



- 女性や高齢者、外国人の活用
- IT機器導入による生産性向上
- 各種補助金の活用
- 人材の教育・育成
- 求人充足のための手法  
など、人材確保支援のためのアドバイスをします！



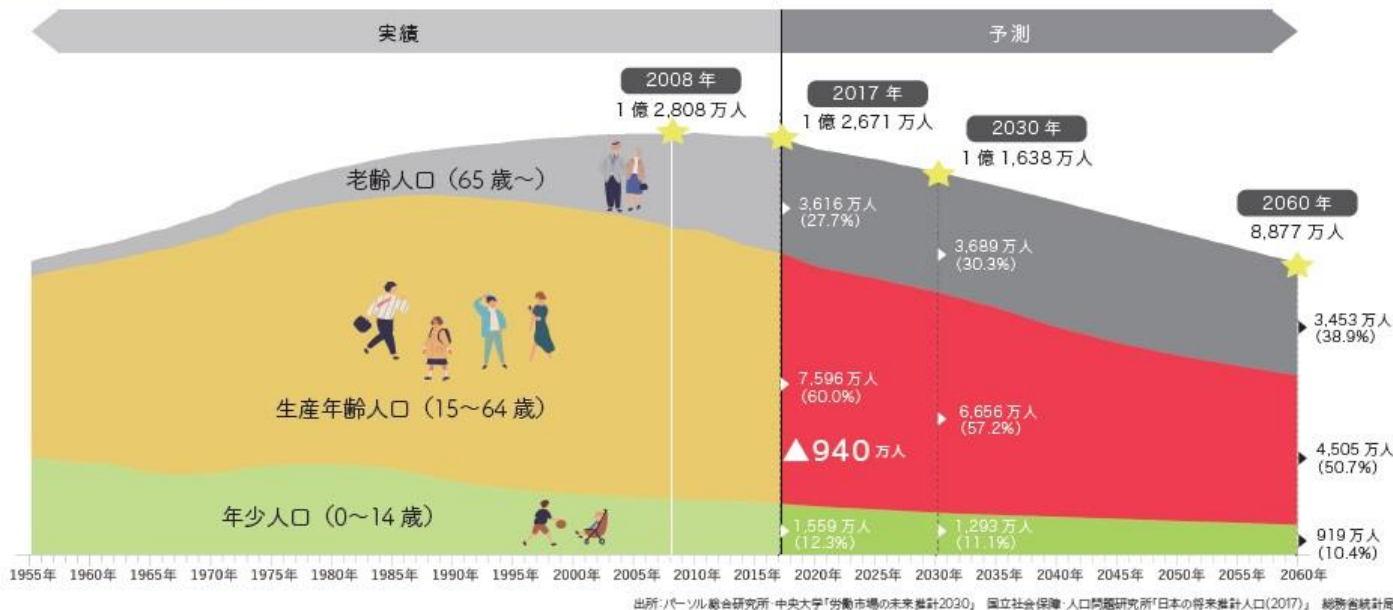
アドバイス等をご希望の企業様は、最寄りのハローワークにご相談ください。

\*職員が直接事業場へお伺いすることがありますので、ご理解とご協力をお願いいたします。



# 労働力人口の減少による人手不足への対策は？

将来推計人口 高齢人口の増加に対して、生産年齢人口は減少の一途をたどる。



出所: パーソナル総合研究所・中央大学「労働市場の未来推計2030」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(2017)」、総務省統計局

**2030年には  
644万人が不足!**



644万人分の労働力

IT活用による  
生産性向上  
298万人



働く外国人を増やす  
81万人

働くシニアを増やす  
163万人

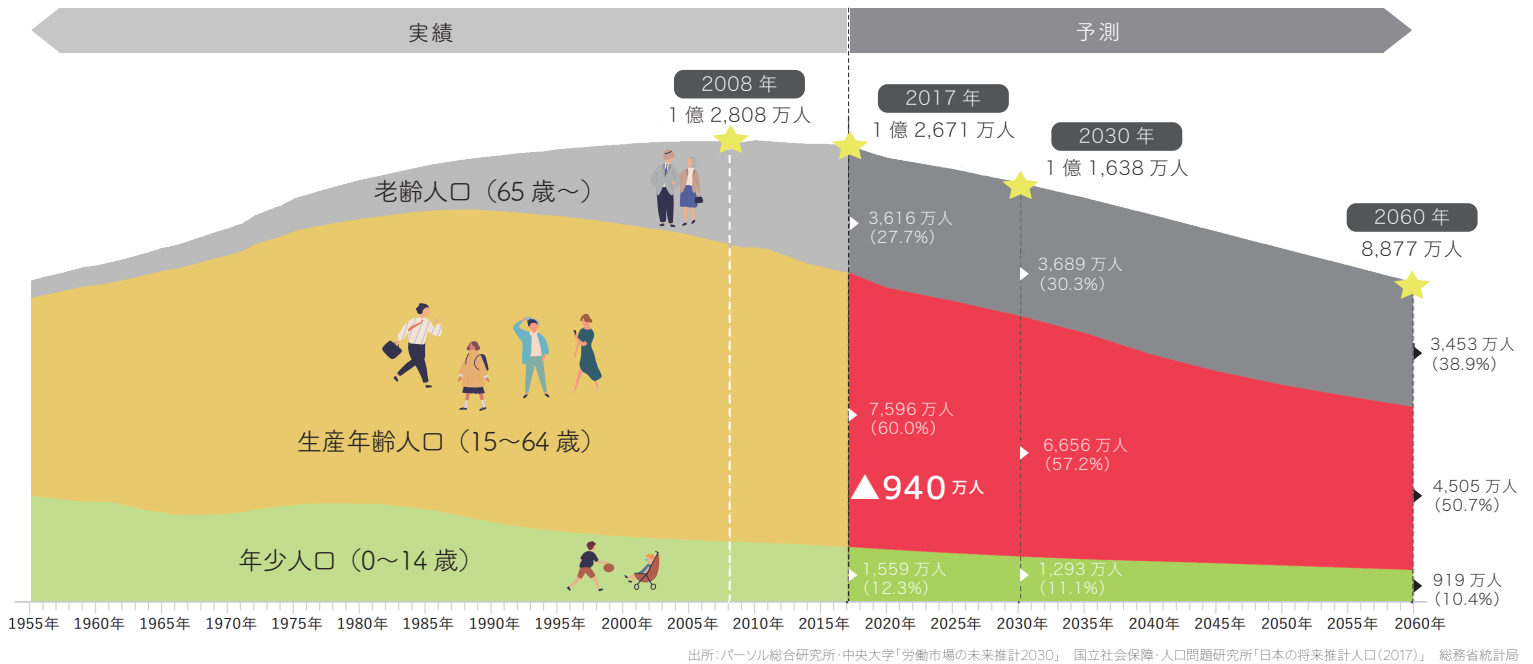


働く女性を増やす  
102万人

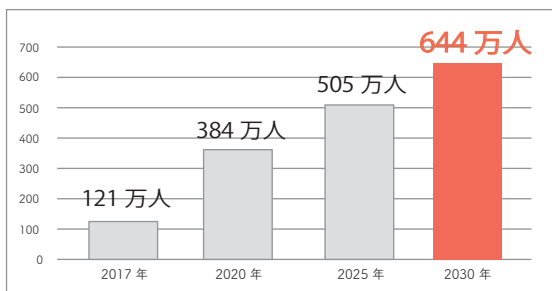
# 労働市場の未来推計



**将来推計人口** 高齢人口の増加に対して、生産年齢人口は減少の一途をたどる。

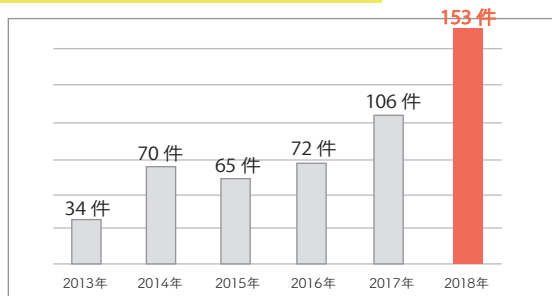


**労働力不足の推移予測** 2030年には644万人という深刻な労働力不足に陥ると予想。



出所：パーソル総合研究所・中央大学「労働市場の未来推計2030」

**人手不足倒産の件数** 欠員率はバブル崩壊以降最高、全国で「人手不足倒産」が急増。



欠員率（常用労働者に対する未充足求人\*の割合）はバブル崩壊以降最高の2.4%を記録し、欠員数は121万人に上る。従業員の離職や採用難等により収益が悪化したことなどを要因とする倒産、いわゆる「人手不足倒産」は2018年の1年間で153件発生。前年比44.3%の大幅増、3年連続の増加で、2013年の調査開始以降の最多を更新した。

\*未充足求人：事業所における欠員であり、仕事があるにも関わらず、その仕事に従事する人がいない状態を補充するために行っている求人

出所：厚生労働省「雇用動向調査(2018年上半期)」、帝国データバンク「人手不足倒産」の動向調査(2019年1月)

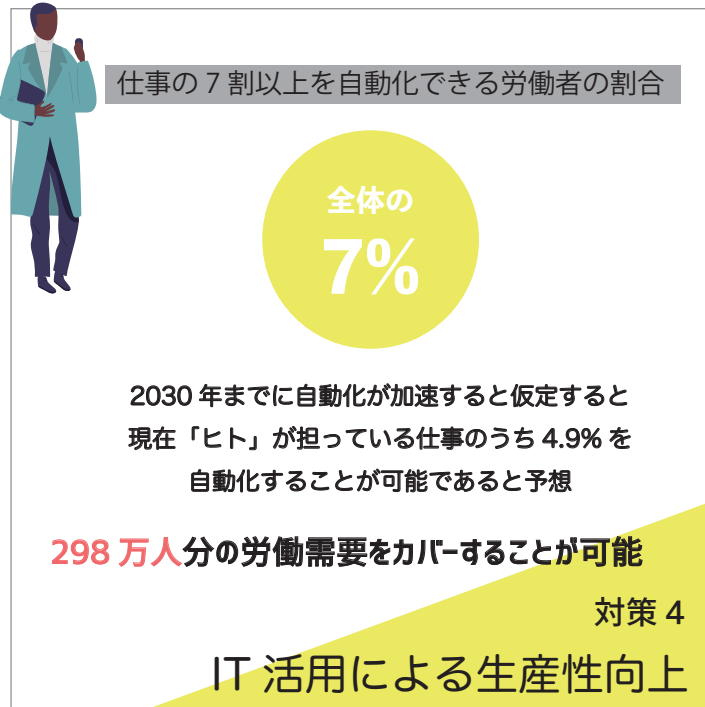
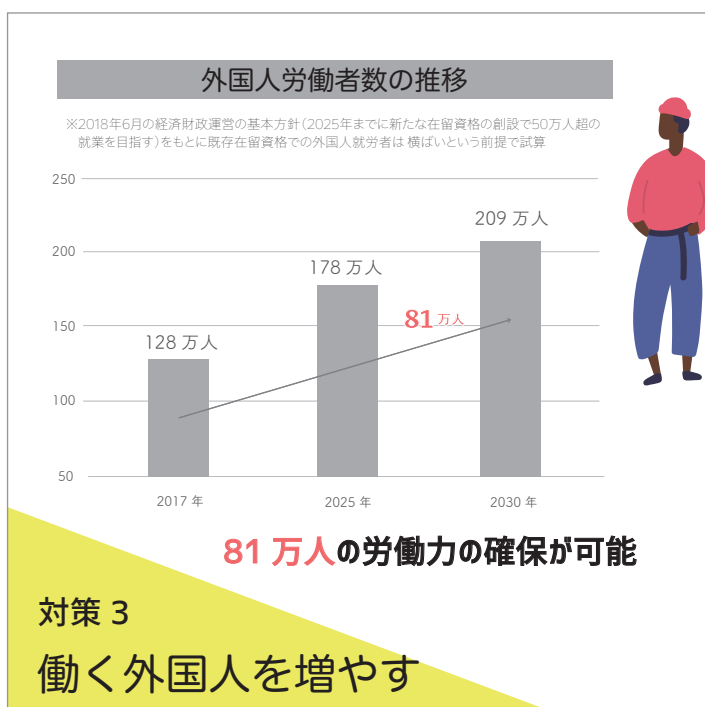
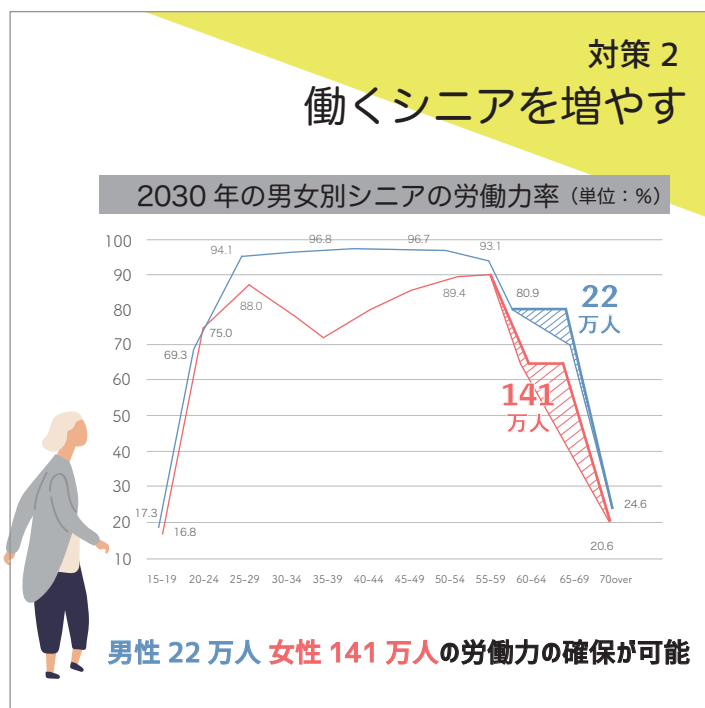
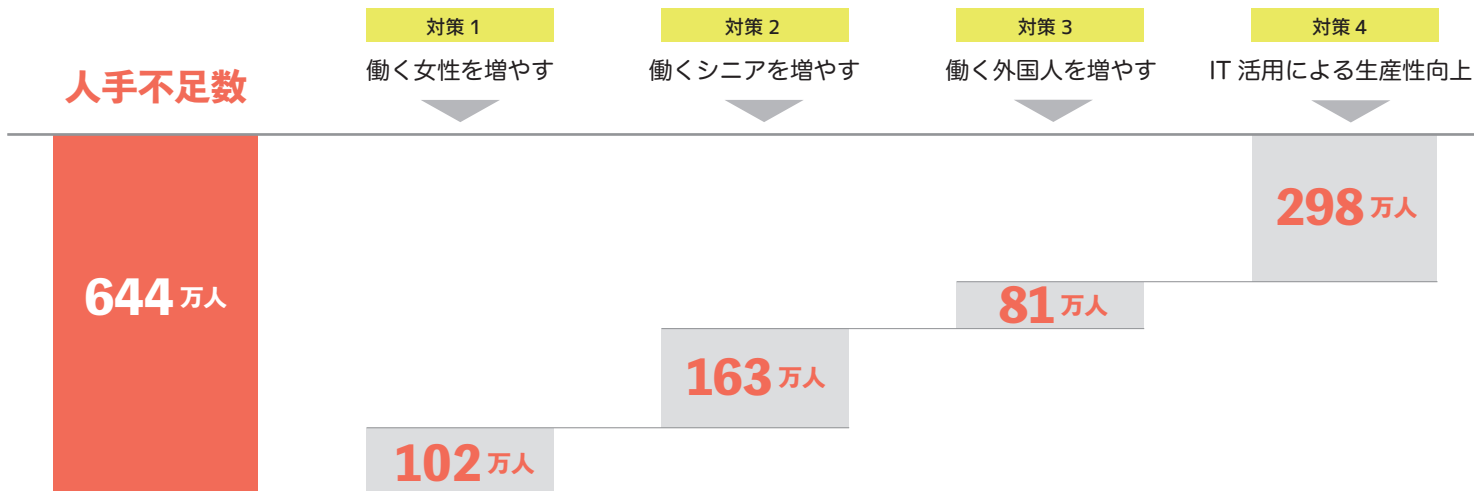
調査期間 2019年1月18日~31日/調査対象 全国2万3,035社/有効回答企業数 9,856社 (回答率 42.8%)

パーソル総合研究所・中央大学「労働市場の未来推計2030」

**644万人の人手不足 到来！**



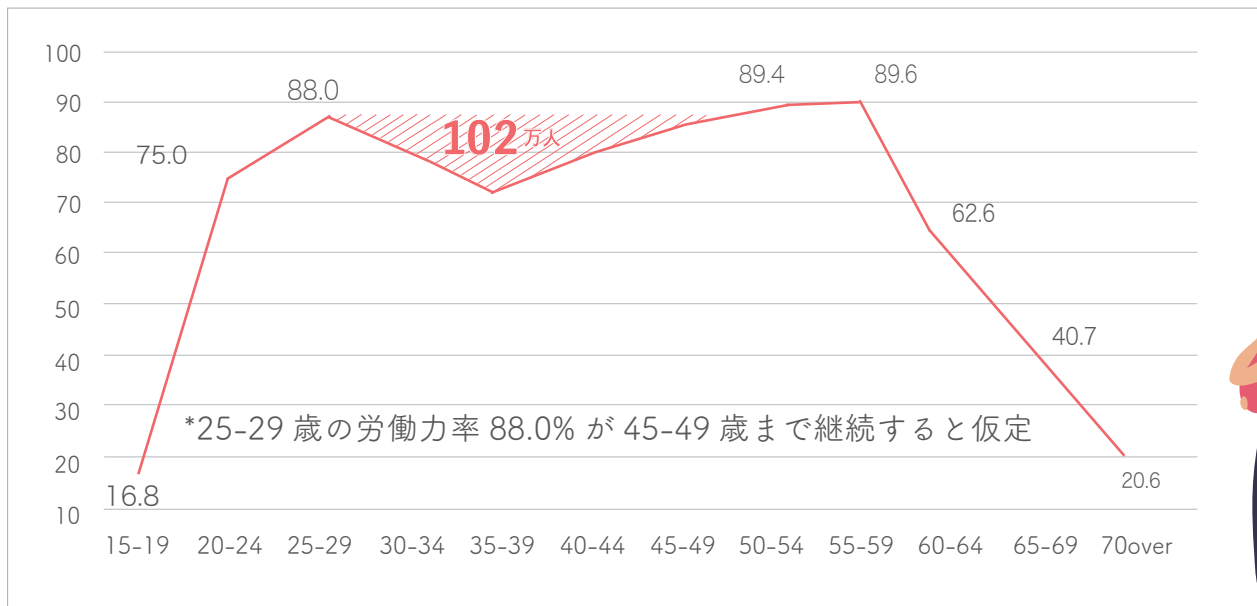
# 人手不足への対策は？



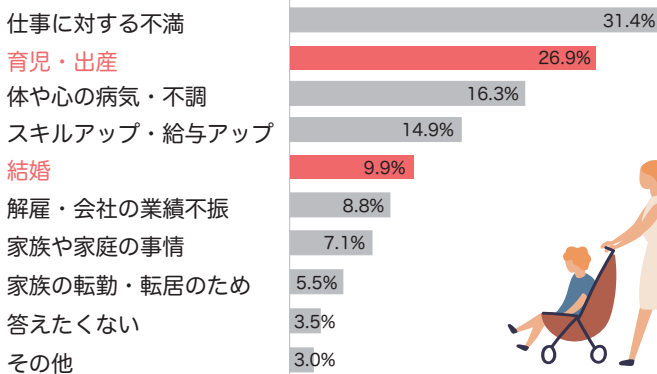
# 女性の活躍と積極登用



2030年の女性の労働力率と期待される働く女性の増加人数 **102万人**の労働力の確保が可能\*

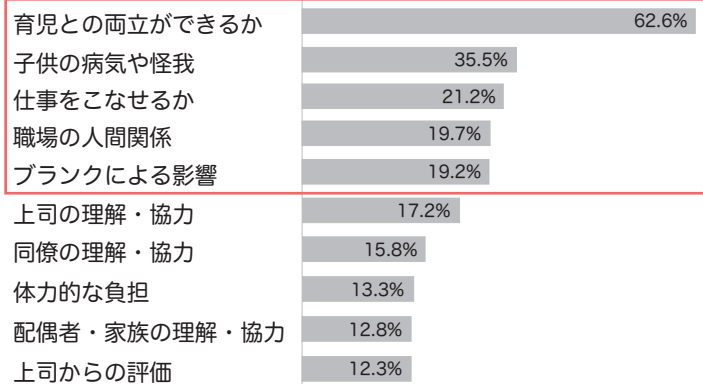


## 働く女性の退職・休職の理由



出所：アデコ「女性の再就職・復職に関する意識調査」

## 再就職や復職の際に不安に思うこと



出所：アデコ「女性の再就職・復職に関する意識調査」

## ライフイベントによる退職・休職は依然として上位、復職の際も懸念は育児との両立

女性の労働力率をグラフ化したときに現れる日本固有の「M字カーブ」。これを生じさせる大きな要因として「結婚、出産、育児」があげられる。継続して働きつづけられる待遇、制度の拡充が急務。また、復職の際にブランクがもたらす影響への不安は大きく、上司や同僚の理解、研修制度の設計など企業として取り組むべき課題は多い。

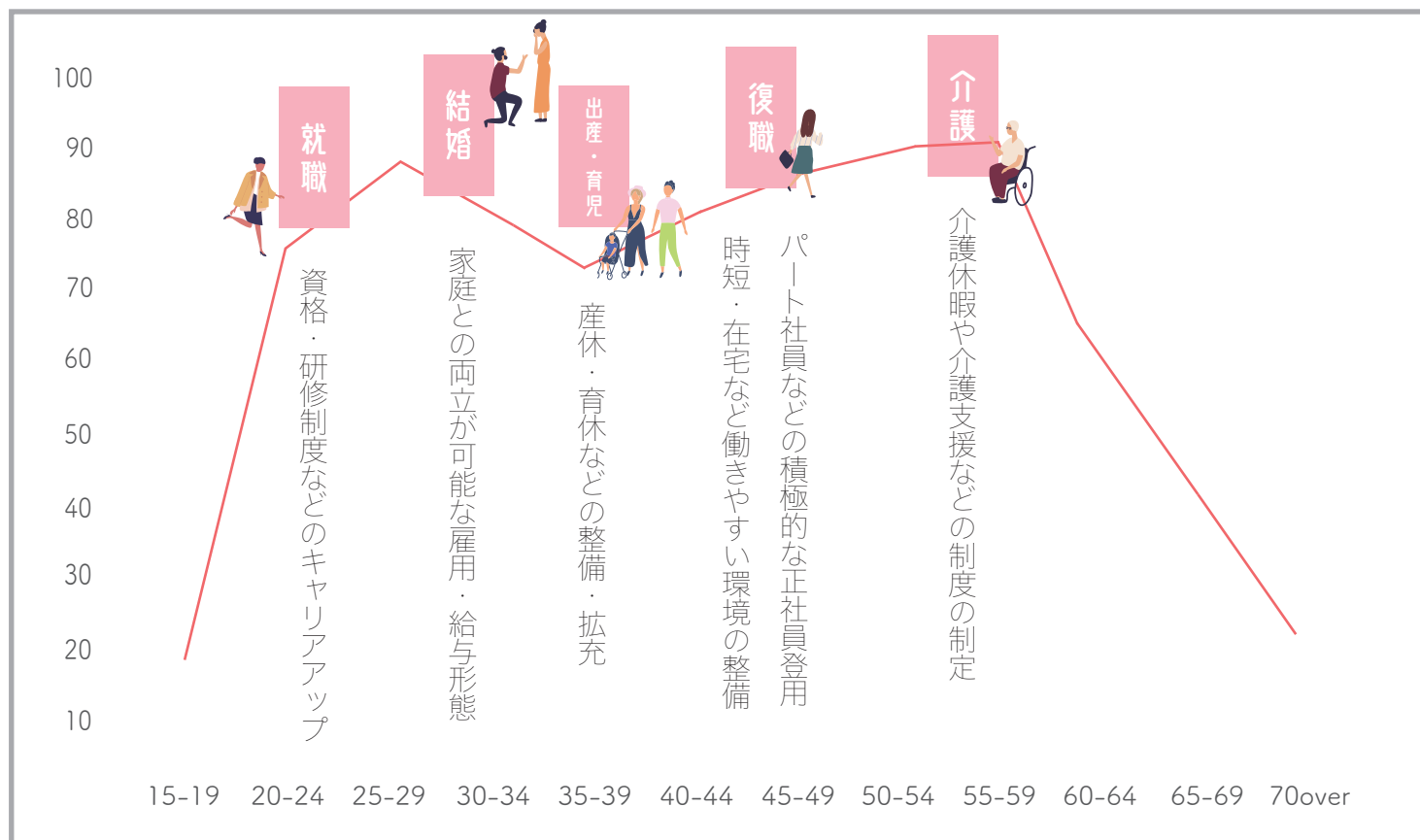
**不安はありつつも、非就業の既婚女性の6割以上が「働きたい」と回答**

出所：マクロミル調査

**「働きたい」と思っている女性は多数！**

# 女性が活躍できる会社にしていくには？

ライフイベントと仕事を両立し「長く働けるイメージ」ができることが重要



## フレキシブルな勤務形態

勤務形態

所得税の配偶者控除上限変更（103万円→150万円）や、社会保険加入の要件緩和による「106万円以上の加入」などを踏まえて雇用形態や給与形態をフレキシブルに！



## 休暇制度や育児・介護との両立への対応

休暇・時短

「産前・産後休暇」「育児休暇」「介護休暇」や、育児休暇から復帰した際の「短時間勤務」「フレックスタイム制度」を活用するなど、家庭と仕事の両立を可能な状態に。



仕事内容

女性のニーズに合った、やりがいのある仕事を結婚、子育てといった「ライフイベント」を考慮した仕事や、「やりがい」など女性のニーズに合った仕事を見出していくこと、またそれに対応した評価制度を作っていくことが重要。



社風改善

## 多様な働き方が認められる企業に

女性が活躍しやすい企業はつまり「多様な働き方ができる」と言え、男性にとっても働きやすい職場となる。制度の制定にとどまらず、社員全員が平等に活躍できる社風にすることが重要。



研修制度

## ブランクを感じることなく働ける研修制度

ブランクへの不安への対策として、職場復帰しやすい研修制度の充実が必要。研修を企画実施することにより、企業も新たな気づきがあり、プラス効果も期待できる。



助成金

## 上記の制度導入の際に利用可能な助成金

- ・両立支援等助成金 - 女性活躍加速化コース・再雇用評価処遇コース  
介護離職防止支援コース・育児休業等支援コース・出生時両立支援コース
- ・キャリアアップ助成金 - 正社員化コース・賃金規定等改定コース  
短時間労働者労働時間延長コース
- ・雇入れ関係の助成金 - 特定就職困難者助成・トライアル助成

環境を整え、女性が「働きたい」と思える会社に進化！

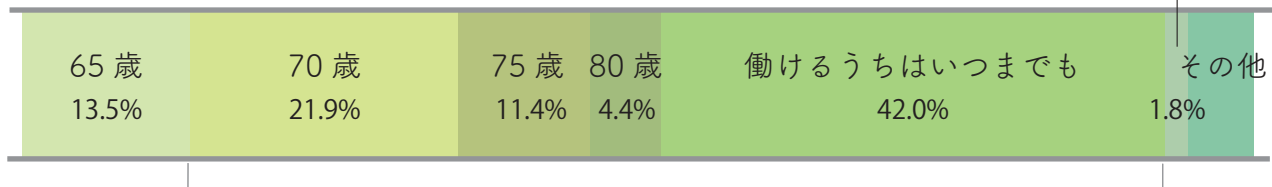
# 高齢者の戦力化



## シニアの就労に関する意識調査 約80%が、70歳になっても「働きたい」と考えている

あなたは何歳頃まで収入を伴う仕事をしたいですか？

仕事をしたいとは思わない



約80%

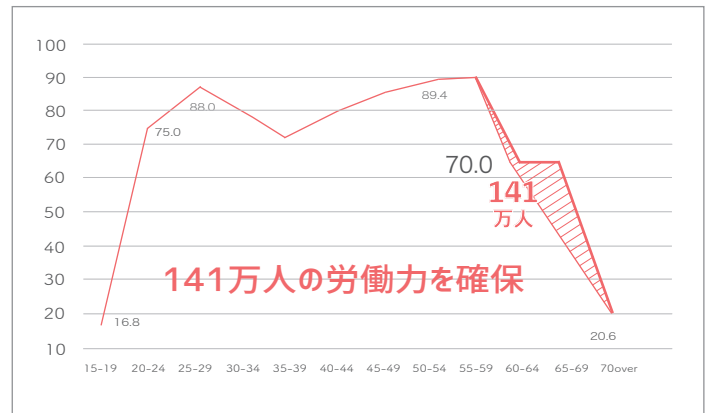
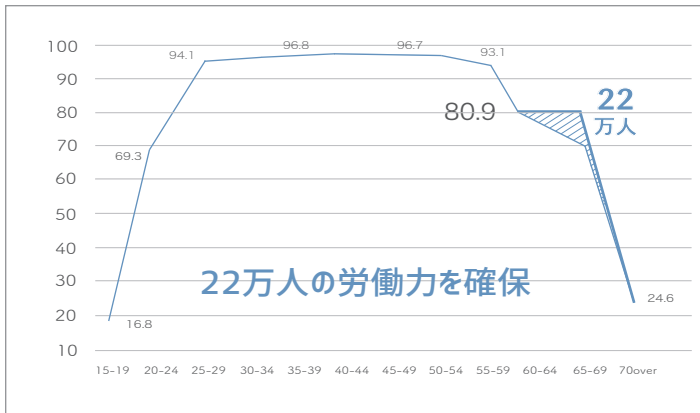
出所：内閣府「高齢者の日常生活に関する意識調査(2014)」※調査対象は、全国60歳以上の男女。現在仕事をしている者のみの再集計

## 2030年の男女別シニアの労働力率

## 163万人の労働力の確保が見込まれる

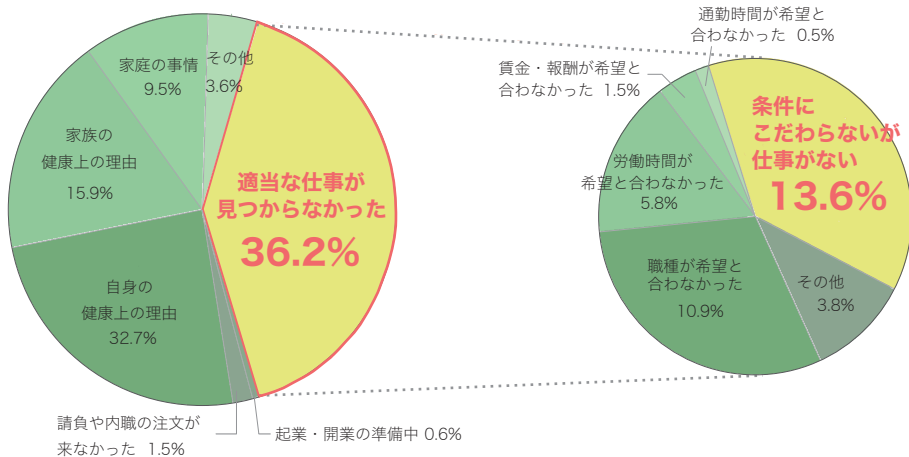
男性は64歳の労働力率80.9%が69歳まで続くと仮定

女性は60～69歳のうち70%の人が働くと仮定



## 60歳以上の就業希望者が仕事に就けなかった理由

## 働く時間などの条件や環境を整えるべき

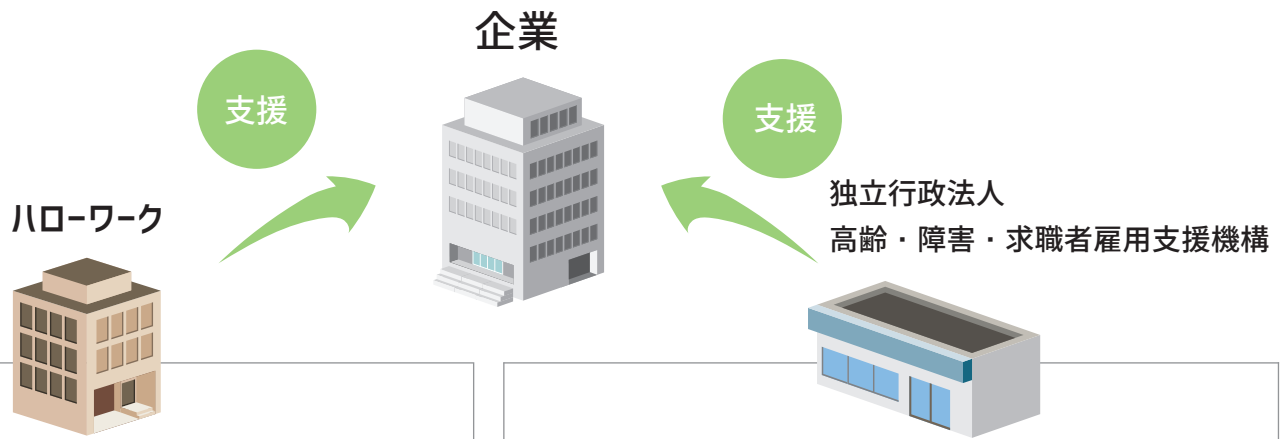


60代の方が仕事に就いていない理由は、「条件にこだわらないが仕事がない」ためが13.6%に上る。その他、男性は「職種」、女性は「労働時間」が希望と合わないようだ。特に「短時間での雇用」を希望する人が多い。シニアの労働参加を促すためには、働く時間などの条件や環境の整備が必要である。

※独立行政法人労働政策研究・研修機構「60代の雇用・生活調査(2015)」  
※無回答2.1%は除く

## 高齢者を活用するためには、労働環境を整えるべき？

# 高齢者の戦力化へ向けて



## 求人受理・求職者紹介

- ・ 高齢求職者を対象にした求人受理
- ・ 高齢求職者への求人情報の提供
- ・ 高齢求職者の紹介

## 高齢者雇用確保措置

- ・ 高齢者雇用確保措置導入に係る相談

## IT 導入による高齢者活躍促進

## 特定求職者雇用開発助成金

- ・ 特定就職困難者コース
- ・ 生涯現役コース

## 65 歳超雇用推進助成金

## 65 歳超継続雇用促進コース

- ・ 65 歳以上への定年引上げ
- ・ 定年の定め廃止
- ・ 希望者全員を 66 歳以上の年齢まで雇用する継続雇用制度の導入

## 高齢者評価制度等雇用管理改善コース

- ・ 高齢者雇用管理整備措置の実施



## 65 歳超雇用促進プランナー・高齢者雇用アドバイザーによる支援

高齢者雇用に関する専門知識や経験を持つ外部の専門家による支援を受けることができる

### 制度改善提案

65 歳を超えた継続雇用延長・65 歳以上への定年引上げ等に係る具体的な制度改善提案 (無料)

### 相談・助言

高齢者の継続雇用に必要な雇用環境の整備に関する相談・援助 (無料)

### 研修サービス

高齢社員を戦力化するための研修を企業ニーズに応じて設計 (有料※機構が 2 分の 1 負担)

### 企画・立案等サービス

高齢者雇用に関する個別・具体的課題について、人事処遇制度や職場改善等条件整備についての企画・提案 (有料※機構が 2 分の 1 負担)

### 企業診断システム

高齢者の雇用環境の整備を援助するために各種の企業診断システムを開発し運用課題を洗い出し、アドバイス (無料)



専門家に相談、条件や制度を見直し、助成金を活用！

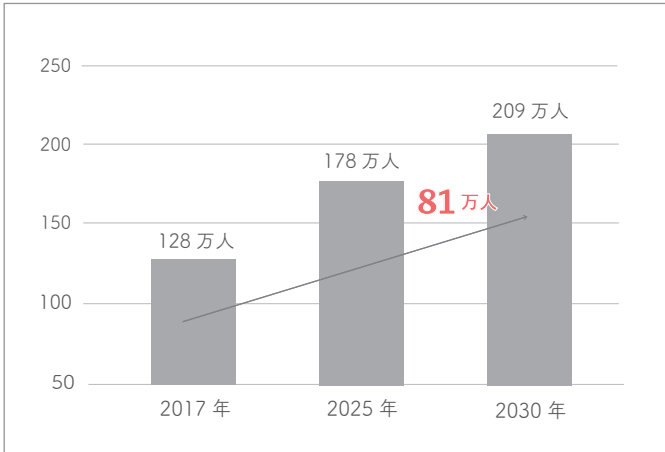


# 外国人材の戦力化



## 外国人労働者数の推移予測

## 2030年には81万人の外国人労働者数の増加が見込まれる



出入国管理及び難民認定法(入管法)と法務省設置法の一部を改正する法律案が成立。相当程度の知識・経験を要する業務に就く「特定技能1号」と、熟練した技能が必要な業務に就く「特定技能2号」という2つの在留資格を新設。政府は、この新たな在留資格創設により2025年までに50万人超の外国人の就業を目指す。政府の目指す外国人労働者の増加ペースが2030年まで維持された場合、2030年には、2017年における外国人労働者より81万人増加すると予測される。

## 愛知県内の外国人労働者数

## 愛知県の外国人労働者数は151,669人。

- A. 永住者
- B. 日本人の配偶者等
- C. 永住者の配偶者等
- D. 定住者

78,053  
人

### ①日本人と同様に働くことが可能

新規求職者数は月平均1000人ほど。  
日本人含めた全体の求職者の5.4%程度。

- A. 留学
- B. 技能実習
- C. 専門・技術的分野の在留資格
- D. 特定活動
- E. 特定技能

73,616  
人

### ②在留資格所持者

出入国管理及び難民認定法(通称入国管理法)  
により、報告義務・職種制限・就労時間に制限あり。

#### 留学(資格外活動)

学生アルバイト(週28時間しか就労不可)

15,103人

#### 技能実習

監理団体からの斡旋により採用可

33,310人

#### 専門・技術的分野の在留資格

日本の大学等を卒業した留学生在が就職すると「留学」から在留資格変更

国外で活躍している技術者等の招聘も可能

19,371人

#### 特定活動

いろいろなケースがあり、それぞれ制限等があるため注意が必要

3,430人



#### 特定技能

【1号】14業種、元技能実習生が大半になると予測

【2号】建設・造船分野の熟練技術者が該当

30,000人程度

## 新たな在留資格「特定技能」の活用を！

# 外国人材の正しい採用方法は？

## 外国人材の採用方法一覧

## 在留資格により募集・採用方法が異なるため注意

在留資格	雇用期間	制限	直接募集	利用可能機関	募集の際の留意点
永住者 定住者 日本人の配偶者等 永住者の配偶者等	永住者：期限なし その他：更新制で上限なし	制限なし	可	ハローワーク 外国人雇用サービスセンター 民間職業紹介機関	外国籍の方でも応募しやすくなるような求人票をハローワークに提出。
留学 卒業後に日本で 就職希望の留学生を 「専門・技術的分野の在留資格」 で雇う場合	専門・技術的分野の 在留資格になれば 更新制で上限なし	学校で専攻した知識 技術が活かせる職業に限定 (技術・人文知識・国際業務が殆ど)	可	ハローワーク 外国人雇用サービスセンター 大学等のキャリアセンター 民間職業紹介機関	日本人学生同様、大学等にも求人票を提出。
留学 家族滞在 資格外活動許可を得た上で行う アルバイトで雇う場合	留学生：卒業日まで 家族滞在：その配偶者と 同期間	週 28 時間以内 学校の夏休み等は 40 時間以内	可	ハローワーク 外国人雇用サービスセンター 民間職業紹介機関	アルバイト求人も取り扱い可。 外国籍の方でも応募しやすくなるような求人票をハローワークに提出。
専門・技術的分野 の在留資格	更新制で上限なし	職種制限あり	可	ハローワーク 外国人雇用サービスセンター 民間職業紹介機関	アルバイト求人も取り扱い可。 外国籍の方でも応募しやすくなるような求人票をハローワークに提出。
特定活動	ケースによって異なる	ケースによって異なる	可	ハローワーク 外国人雇用サービスセンター 民間職業紹介機関	就労制限がある場合が殆どのため注意が必要。 主に、ワーキングホリデー、EPA 看護師候補者、EPA 介護福祉士候補者、建設・造船就労者、卒業後の就職活動中の方、難民申請中の方など。
技能実習	最長 5 年	職種制限あり	不可	監理団体	監理団体が受入企業に斡旋。 まずは監理団体を探すことが必要。
特定技能 1 号	1 号：最長 5 年 2 号：期限なし	職種制限あり	可	登録支援機関 ハローワーク 外国人雇用サービスセンター 民間職業紹介機関	帰国した技能実習生や修了間際の技能実習生を直接採用できるが、出入国在留管理庁に提出すべき書類が多いため、登録支援機関に一部又は全部委託することも可能。

## IMD世界人材ランキング

## アジア圏内で労働力競争が激化。選ばれる国、企業になるには？



2018年版 IMD 世界人材ランキングは、世界 63 ヶ国の人材の技能開発、人材にとって魅力的な条件、そしてそれらの人材を確保する能力を評価するもの。評価は、**1. 投資と開発、2. 魅力、3. レディネス（準備度）**の要因に基づく。

これらの要因には、現地の人材開発のための投資規模、国を人材にとって魅力的に保ち、国内に留まらせることができる環境、そして、常に豊富な人材が提供する技能の高さなどの指標も含む。

日本は 29 位であり、この調査からみると「日本で働くことが魅力的である」とは言えない。

**労働環境や労働条件、そして住環境などを、継続的に向上させ、働く場所としての魅力を磨く努力が必要。**

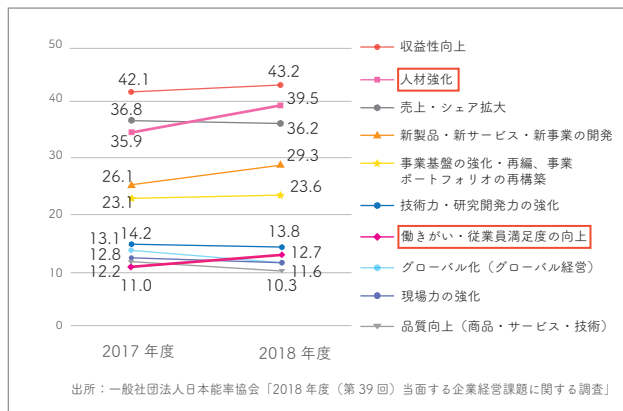


# 「働きたい」と思える国、企業にしていけることも重要！

# IT活用による生産性の向上



## 企業の経営課題 人材不足や経営課題の解決は「生産性の向上」が必須



企業の経営課題のうち、「人材強化」「働きがい・従業員満足度の向上」が前年と比較して大きく伸びていた。また、今後の経営に影響を及ぼす要因として最も多かったのは「人材採用難」次に「人件費高騰」。働き手が減っているがゆえ、企業では持続的に会社を支える社員の確保や一人一人の社員の育成が必要。そのために社員・従業員満足度の向上、人件費の向上にも取り組まなくてはならない。打ち手の1つとして考えられるのがIoTやRPAなどのITを活用した「生産性の向上」である。

## RPA(robotic process automation)：人間が行ってきた事務作業の一部を「自動化」



- ▶人件費のコストダウン：RPAのコストは人件費の1/10～1/3とも言われており、圧倒的に安い
- ▶業務処理のスピードアップ：24時間365日休まず稼働が可能
- ▶アウトプットの正確さ：人為的ミスが防げる
- ▶「人」はより高付加価値な業務を：自動化により労働時間を削減した分、「人」はより付加価値の高い業務が可能
- ▶新しい業務追加の簡便さ：簡単に新しい業務を追加することが可能



## IoT (Internet of Things)：モノがインターネット経由で通信をすること

- ▶商品価値の向上：インターネットや固有のネットワークにつなぐことで、新たな価値となり収益性が向上
- ▶企業の効率化、コスト削減：労働時間管理や稼働状況の可視化などにより最適化された生産体制となる
- ▶企業のビジネス機会の創出：ビッグデータなどで消費者ニーズを捉えることで新たなビジネス機会を創出
- ▶社員・従業員満足度の向上：在宅勤務やテレワークなど、場所にとらわれない多様な働き方が可能となることで社員・従業員の満足度が向上

IT活用で解決できる経営課題はいろいろ！

# IT 活用に向けて取り組むべきことは？

IT 活用までのプロセス IT はあくまでも「ツール」。目的を明確にして最適な仕組みを選択。

## 経営戦略の策定

### ①経営課題を洗い出し、達成・解決したときの結果を明らかにする

今ある目的や課題を効率よく解決してくれる適切なものが何なのかを見極めるためにも、まずは経営戦略を策定し、経営課題を明確にすることが必要

## IT 戦略の策定

### ②多くの課題のうち IT 活用により成果が見込めるものを選定

ITによって実現したいIT戦略を策定し、「現在の仕事手順」と「IT導入後の仕事手順」を明確にし、多くの経営課題のうち本当にIT化すべきものを見極めることが重要

## 目標設定

### ③導入による見込まれる業務改善・収益的効果を数値化

現在、何の業務にどれだけの時間、人件費がかかっているのかを明らかにして費用対効果を算出。また「IT導入により社員の士気が向上したなどの定性評価も踏まえて検討。

## 調達・導入

### ④身の丈に合った IT ツールを導入

事業内容・会社規模・経営者や従業員の経験やスキルレベルに応じたITツールを導入することが鍵となる。自社のIT能力を適切に判断することが必要。

## 活用

### ⑤期待していた効果が得られているか定期的に測定

IT導入前に設定した数値目標もしくは定性目標が達成されているかどうかを明らかにする。また、もし目標値に達していない場合は、その原因を明らかにし、改善策を考える必要がある。

(参考:ITコーディネータ協会発行 ITコーディネータ プロセスガイドライン)

## ハローワーク企業支援部門 サポート例

### 業務改善 相談

離職率の低下や人手不足  
業務効率改善のなどにつ  
いて担当者がヒアリング

### 省力化機器 導入

企業に合わせた省力化機器  
の導入のため、無料で支援  
する相談機関をご案内

### IT 人材育成

企業のIT活用を促進すべ  
くIT人材を教育するととも  
に、研修機関のご案内も

### 補助金制度

IT 導入のための資金をサ  
ポートする行政機関の補  
助金制度のご案内

まずは各ハローワークの企業支援部門に相談！