



ひと、暮らし、みらいのために

厚生労働省

Ministry of Health, Labour and Welfare

Press Release

青森労働局発表
平成26年8月21日

担 当	職業安定部職業対策課
	課長 高田 徹
	課長補佐 金澤 茂光
	電話：017-721-2003 FAX：017-773-5372

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の実施について

雇用情勢が着実に改善する中、青森労働局（局長 友藤 智朗）は、

- ① 介護・看護といった社会保障関係分野や建設業等において、人材不足問題が深刻化しつつある現状を踏まえ、人材不足分野における雇用管理改善を通じた採用・定着の改善を促進するとともに、
- ② 正社員雇用の拡大、正社員で働くことを希望する非正規雇用労働者の正社員転換の促進を図るため、

関係機関及び団体等と連携しながら、経済団体や業界団体等に対して「魅力ある職場づくり」への協力を直接要請することとし、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、啓発運動に取り組みます。

1. 平成25年度 青森県内における人材不足の現状 ⇒ 表1参照

- 求人数の増加と求職者数の減少基調から、職業計における有効求人倍率は上昇傾向（24年度0.56倍⇒25年度0.67倍）にあり、職種によっては人材確保が困難な状況となっていることから、その対策が大きな課題となっています。
- 特に、建設関連の職業においては、有効求人数が大幅に増加（24年度20,189人⇒25年度26,469人）する一方で、有効求職者数は減少（24年度20,457人⇒25年度18,256人）していることから、有効求人倍率は大きく上昇（24年度0.99倍⇒25年度1.45倍）しています。この結果、就職率は職業計の平均を上回っていますが、充足率は平均を大幅に下回り、人材不足が深刻な問題となっています。
- 同様に、福祉関連の職業でも看護職は求職者数が少ないことから、有効求人倍率が2倍を超える水準となっており、また、介護サービスの職業については、就職率は高いものの、定着率が低い傾向にあることから、常時、多くの介護事業所から求人が申し込まれているなど、慢性的な人材不足の状況にあります。

2. 青森県における非正規雇用等の現状 ⇒ 表2・表3参照

- 平成19年から平成24年にかけて少子高齢化や人口流出等の影響もあり、雇用者数は約2万人減少しているのに対し、非正規雇用者数については約1万3千人増加しています。また、求人数に占める正社員求人割合は、人材不足が叫ばれている状況でもほぼ横ばいであり、正社員求人の有効求人倍率も全数の半分以下という状況に変化は見られません。

3. 青森労働局における啓発活動の取組

(1) 会議形式による要請活動

平成26年9月に県主催により開催予定の『青森県雇用安定創出対策本部』において、出席の経済団体や業界団体等に対し、人材不足対策における雇用管理改善の有効性を周知・啓発するとともに、会員企業や傘下事業所等に対して雇用管理改善への自発的な取り組みの促進及び雇用する非正規労働者の正社員転換に向けた取り組みについての指導協力の要請を行います。

(2) 関係団体・事業所訪問による要請活動

9月末までの期間において、青森労働局長等が直接経済団体や業界団体等を訪問して、人材不足の状況や対応の現状を把握するとともに、雇用管理改善や正社員雇用の推進等を通じて「働きやすい・働きがいのある職場」を実現することにより、職場の魅力を高めて人材確保、従業員の定着促進を図っていただくよう要請を行います。

【資料】

【表1】平成25年度青森県の職業別求人・求職状況（常用計）

【新規求職申込件数100件以上、新規求人数100人以上、有効求人倍率1.0倍以上、充足率33.3%未満から抽出（一部要件外あり）】

職 種	①新規求職 申込件数	②有効求職 者数	③新規求人数	④有効求人数	新規求人 倍率 (③/①)	有効求人 倍率 (④/②)	⑤就職 件数	就職率 (⑤/①)	⑥充足数	充足率 (⑥/③)
職 業 計	90,177	354,397	94,710	236,126	1.05	0.67	33,279	36.9%	31,566	33.3%
建設関連の職業	4,773	18,256	9,697	26,469	2.03	1.45	1,873	39.2%	1,689	17.4%
09 建築・土木・測量技術者	498	1,960	2,003	5,699	4.02	2.91	226	45.4%	195	9.7%
69 定置・建設機械運転の職業 (発電員、変電員、ボイラー・ク レーン・建設機械運転員、玉掛工)	667	2,516	1,086	2,842	1.63	1.13	301	45.1%	279	25.7%
70 建設躯体工事の職業（型枠大 工、とび工、鉄筋工）	310	1,149	1,142	3,169	3.68	2.76	134	43.2%	106	9.3%
71 建設の職業（建設躯体工事の職業 を除く⇒大工、配管工、内装工等）	742	3,083	1,408	3,862	1.90	1.25	311	41.9%	303	21.5%
72 電気工事の職業	420	1,670	1,011	2,646	2.41	1.58	201	47.9%	198	19.6%
73 土木の職業	2,136	7,878	3,047	8,251	1.43	1.05	700	32.8%	608	20.0%
福祉関連の職業	9,299	33,378	17,655	45,861	1.90	1.37	5,217	56.1%	5,299	30.0%
13 看護職（保健師、助産師、看護師）	1,902	6,205	4,820	13,198	2.53	2.13	989	52.0%	1,004	20.8%
16 社会福祉の職業（保育士等）	2,604	9,570	3,171	7,767	1.22	0.81	1,264	48.5%	1,266	39.9%
36 介護サービスの職業（介護員等）	4,413	16,235	8,449	21,543	1.91	1.33	2,805	63.6%	2,864	33.9%
38 生活衛生サービスの職業（クリーニング職等）	573	2,463	1,278	3,422	2.23	1.39	418	72.9%	359	28.1%
39 飲食物調理の職業	3,556	13,029	5,432	13,837	1.53	1.06	1,926	54.2%	1,704	31.4%
40 接客・給仕の職業	3,220	11,043	6,537	17,605	2.03	1.59	1,554	48.3%	1,412	21.6%
52 金属材料製造、金属加工、金属溶 接・溶断の職業	657	2,663	1,430	3,539	2.18	1.33	436	66.4%	432	30.2%
60 機械整備・修理の職業	823	3,118	1,211	3,164	1.47	1.01	315	38.3%	281	23.2%
64 生産関連・生産類似の職業	492	1,870	749	1,953	1.52	1.04	186	37.8%	179	23.9%
66 自動車運転の職業	3,062	11,477	4,643	12,155	1.52	1.06	1,570	51.3%	1,523	32.8%

資料出所【厚生労働省「職業安定業務統計」】

【表2】雇用労働者に占める非正規雇用者の割合

（雇用者数の単位は千人、非正規割合の増減はポイント）

項目 地域	平成24年				平成19年				増減（平成24年－平成19年）			
	雇用者（役 員を除く）	正規の職員 ・従業員	非正規の 職員・従 業員	非正規 割合 （%）	雇用者（役 員を除く）	正規の職員 ・従業員	非正規の 職員・従 業員	非正規 割合 （%）	雇用者（役 員を除く）	正規の職員 ・従業員	非正規の 職員・従 業員	非正規 割合
青森県	510.2	316.7	193.5	37.9	530.3	348.7	180.6	34.1	▲20.1	▲32.0	12.9	3.8
全 国	53,537.5	33,110.4	20,427.1	38.2	53,262.5	34,324.2	18,898.6	35.5	275.0	▲1,213.8	1,528.5	2.7

出典【総務省「就業構造基本調査」（2012年及び2007年）】

【表3】青森県の正社員求人の現状

資料出所【厚生労働省「職業安定業務統計」】

年度・項目 産 業 別	平成23年度				平成24年度				平成25年度			
	新規求人数	求人割合	有効求人数	求人割合	新規求人数	求人割合	有効求人数	求人割合	新規求人数	求人割合	有効求人数	求人割合
産 業 計	26,431	29.0%	63,496	31.5%	31,874	30.7%	80,389	32.3%	35,648	31.1%	90,940	32.3%
有効求人倍率	正社員 0.21	全数 0.46	正社員 0.29	全数 0.61	正社員 0.35	全数 0.72						

※【「求人割合」は全数の新規求人数及び有効求人数に対する正社員求人の割合】

雇用管理改善を促進し、魅力ある職場づくりに取り組むことで、入職者の拡大と離職率の抑制、ひいては人材育成・経営基盤の安定化を導き、人材確保・育成対策の好循環を実現することが重要。

雇用管理改善の促進による魅力ある職場づくり

- 休暇や労働時間、給与・賞与額などの労働条件だけでなく、従業員が、職場の中で自分が期待され、役立っているという意識(自己効力感)を持てるような雇用管理改善に取り組むことで、従業員の「働きやすさ」、「働きがい」の意識が高い魅力ある職場づくりを目指す。

- 行政の支援策**
- ・ 各種セミナー等を通じた好事例の提供、普及啓発
 - ・ 雇用管理改善に取り組む事業主に対する助成金

入職者の拡大と離職率の抑制

- 職場としての魅力を高め、職業に対するイメージアップをしていくことで、若者をはじめとする入職者の拡大を図る。
- また、職場の人間関係や評価・処遇、労働時間、休暇等の労働環境に対する不満に起因する離職を防ぐことで、離職率の抑制を図る。

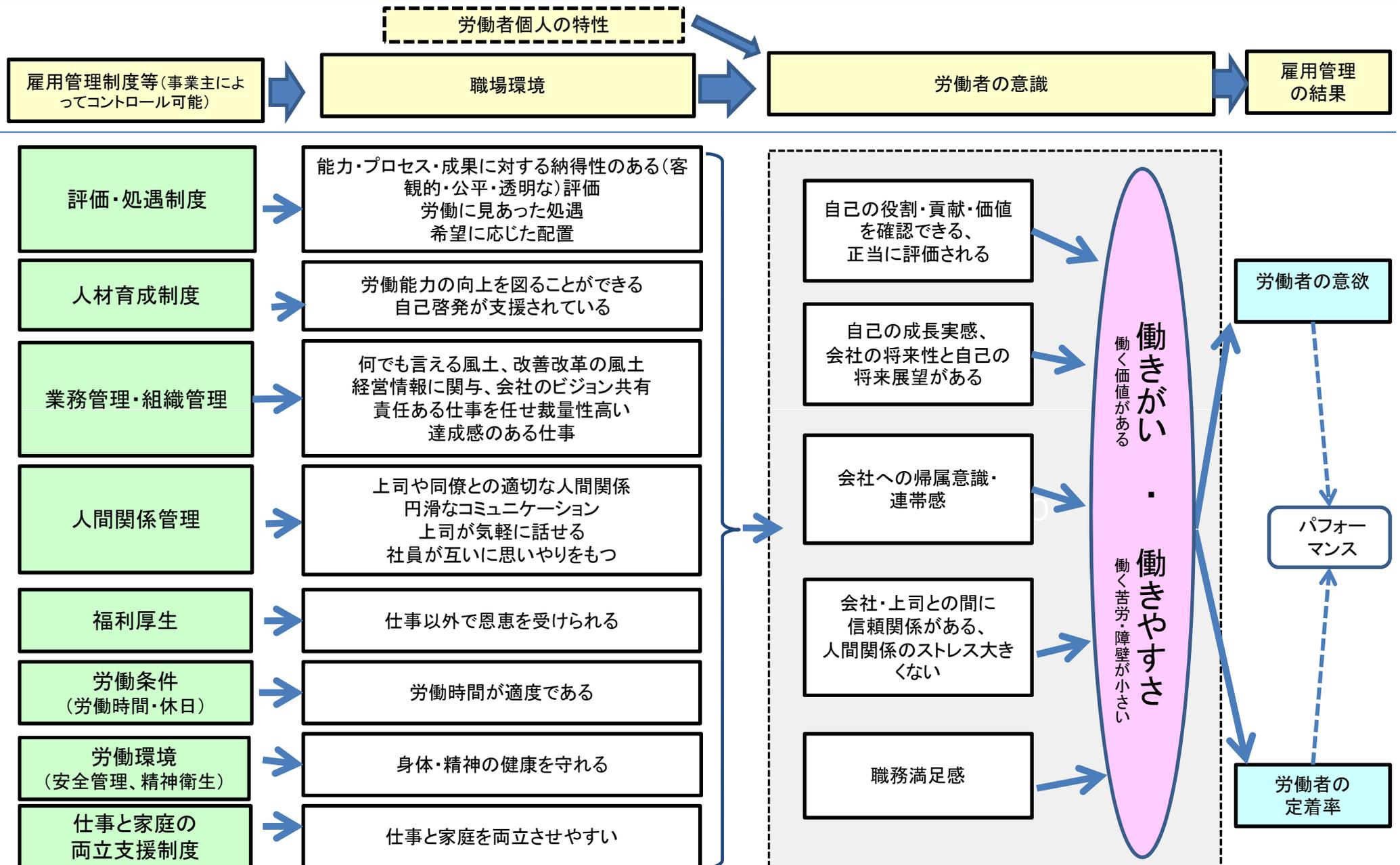
- 行政の支援策**
- ・ ハローワークにおけるマッチングの強化

人材育成・経営基盤の安定化

- 従業員に対して、中長期的な視点に立ったキャリアアップ・能力開発の支援を行い、安定した人材育成を実現する。
- 従業員の「働きがい」や「働きやすさ」の意識を高めることで、働く意欲を向上させ、会社の業績向上、経営基盤の安定化につなげる。

- 行政の支援策**
- ・ 公共職業訓練等の拡充
 - ・ 能力開発等に資する助成金

雇用管理制度等と「働きやすさ」「働きがい」との関係(イメージ)



※ 上図では、「雇用管理制度等」→「職場環境」→「労働者の意識」としているが、「雇用管理制度等」が直接的に「労働者の意識」に影響を及ぼしていることも想定される

従業員の職場定着など雇用管理面でお困りの事業者の皆さまへ

目指しませんか？ 「働きやすい・働きがいのある職場づくり」

仕事に対する従業員の意欲が低い、従業員がなかなか職場に定着しないなど、従業員の雇用管理でお悩みの事業者の方も多いかと思えます。

このような場合には、従業員の「働きがい」や「働きやすさ」の意識を高めると、働く意欲が向上し、職場での定着率が上がり、さらには会社の業績向上に効果があることが調査で明らかになっています。

従業員の「働きがい」や「働きやすさ」意識を高めるには、評価や処遇、人材の育成、人間関係についての管理など、適正な雇用管理の実施が効果的です。

あなたの会社も適正な雇用管理を行って、「働きやすい・働きがいのある職場づくり」を目指しませんか？

「働きやすい・働きがいのある職場」のメリット

- ◆ 従業員の意欲が高まります
- ◆ 従業員が定着します
- ◆ 会社の業績につながります

「働きやすい・働きがいのある職場づくり」のポイント

「働きがい」意識を高める 効果のある雇用管理の例

- 1 仕事の意義や重要性を説明する
- 2 従業員の意見を経営計画に反映する
- 3 本人の希望をできるだけ尊重して配置する
- 4 希望に応じてスキルや知識が身に付く研修を実施する
- 5 提案制度などで従業員の意見を聞く

「働きやすさ」意識を高める 効果のある雇用管理の例

- 1 希望に応じてスキルや知識が身に付く研修を実施する
- 2 本人の希望をできるだけ尊重して配置する
- 3 提案制度などで従業員の意見を聞く
- 4 従業員の意見を経営計画に反映する
- 5 経営情報を従業員に開示する

出典：厚生労働省「職場の働きやすさ・働きがいに関するアンケート調査（従業員調査）」（平成25年）

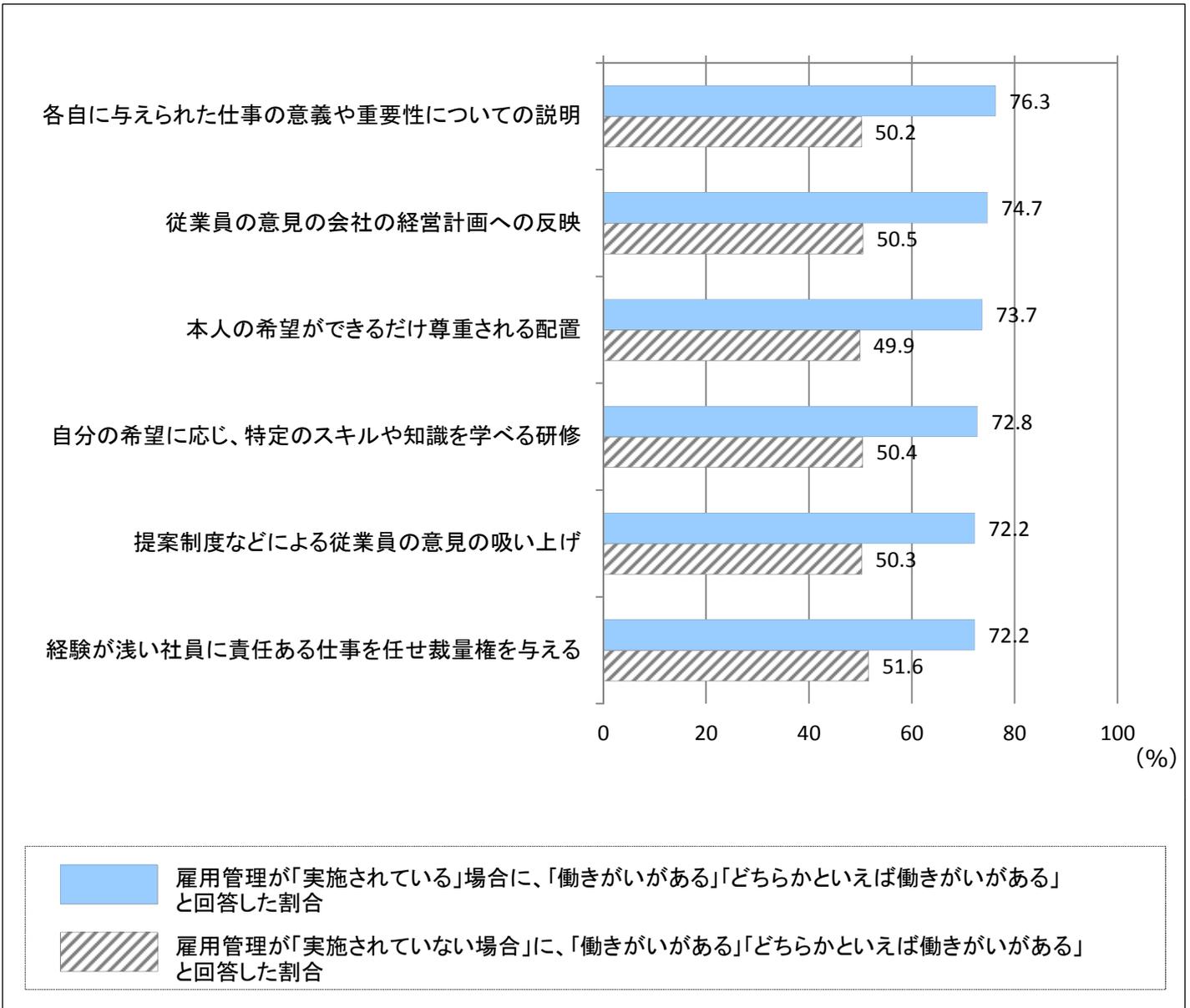


「働きがい」意識を高める雇用管理

一般的に、休暇、労働時間、給与・賞与額などの労働条件が良好な企業の方が、「働きがい」意識が高い傾向があります。

さらに「働きがい」意識を高めるためには、従業員が、職場の中で自分が期待され、役立っているという意識（自己効力感）を持てるような雇用管理を行うことが重要です。以下のような雇用管理に同時に取り組むことで、一層の効果が期待できます。

雇用管理を行っている企業と行っていない企業での「働きがい」意識の違い



出典:厚生労働省「職場の働きやすさ・働きがいに関するアンケート調査（従業員調査）」（平成25年）

2つのグラフの差が大きいほど、「働きがい」意識に違いがある。

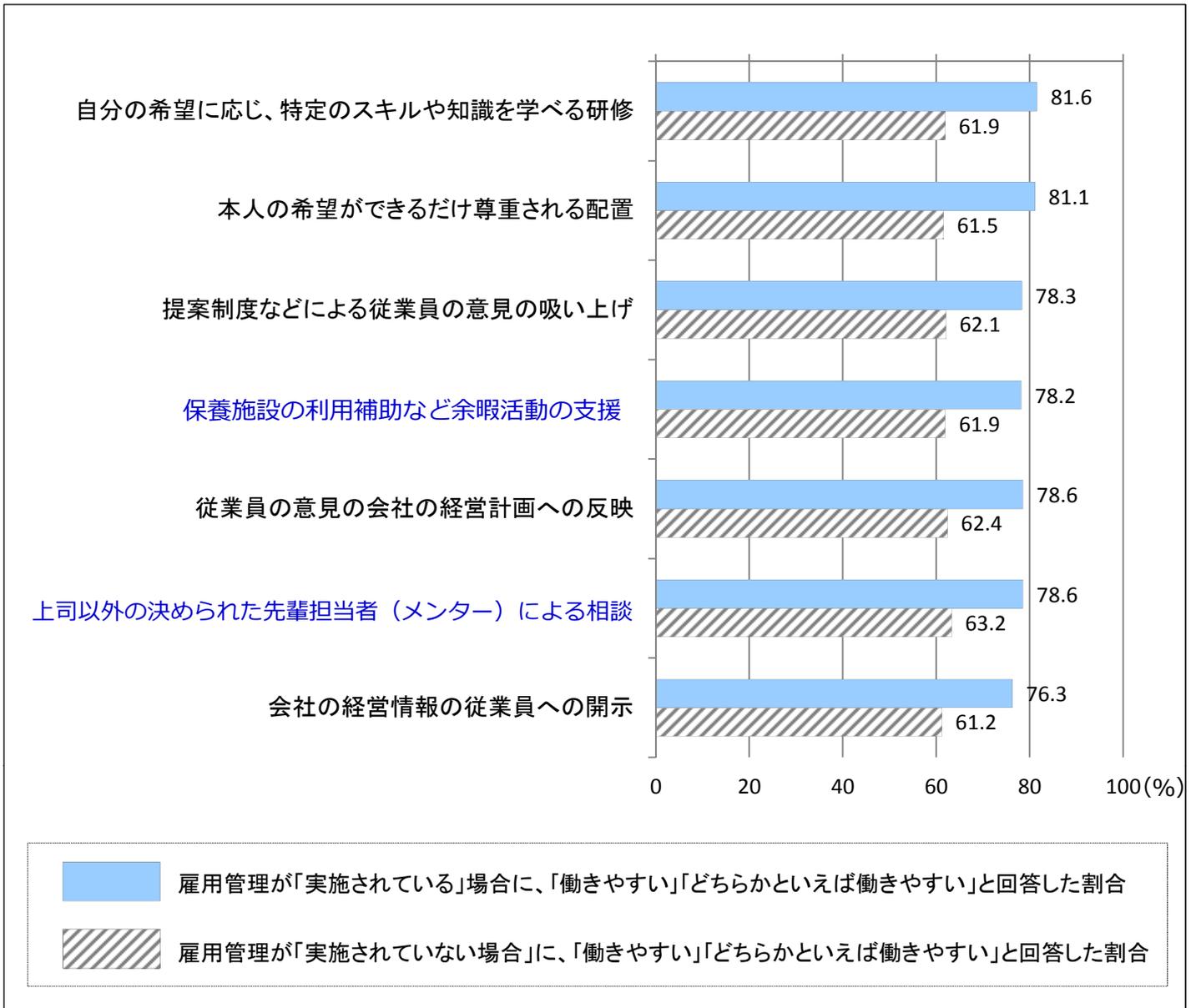
▶ これらの雇用管理を行っている企業の従業員の方が、「働きがい」を感じている。

「働きやすさ」意識を高める雇用管理

一般的に、休暇、労働時間、給与・賞与額などの労働条件が良好な企業の方が、「働きやすさ」意識が高い傾向があります。

さらに「働きやすさ」意識を高めるためには、「働きがい」同様、従業員が、職場の中で自分が期待され、役立っているという意識（自己効力感）が持てるような雇用管理が重要であるほか、「相談できる体制」「福利厚生」に関する雇用管理（下記の青字の項目）も重要です。

雇用管理を行っている企業と行っていない企業での「働きやすさ」意識の違い



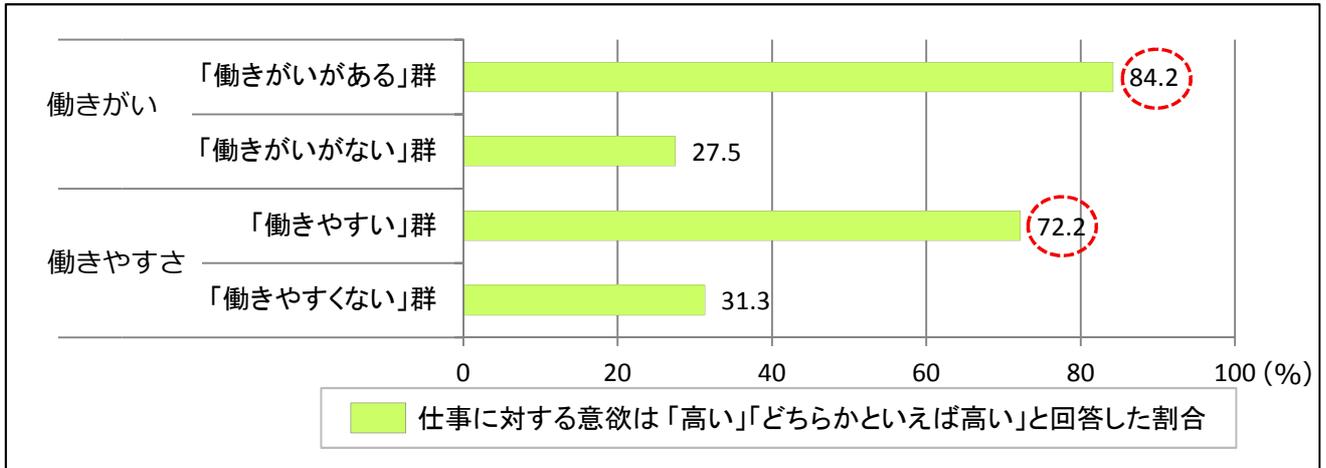
出典:厚生労働省「職場の働きやすさ・働きがいに関するアンケート調査（従業員調査）」（平成25年）

2つのグラフの差が大きいほど、「働きやすさ」意識に違いがある。
▶ これらの雇用管理を行っている企業の従業員の方が、「働きやすさ」を感じている。

「働きがい」「働きやすさ」の効果

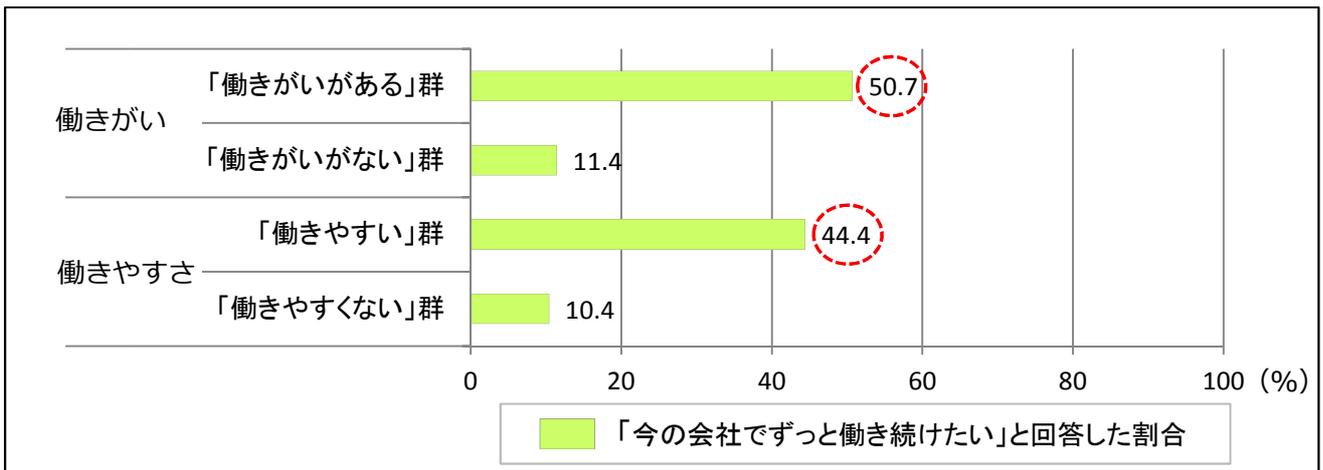
◆従業員の意欲が高まります！

「働きがい」や「働きやすさ」がある方が、従業員の仕事に対する意欲が高いことが示されています。



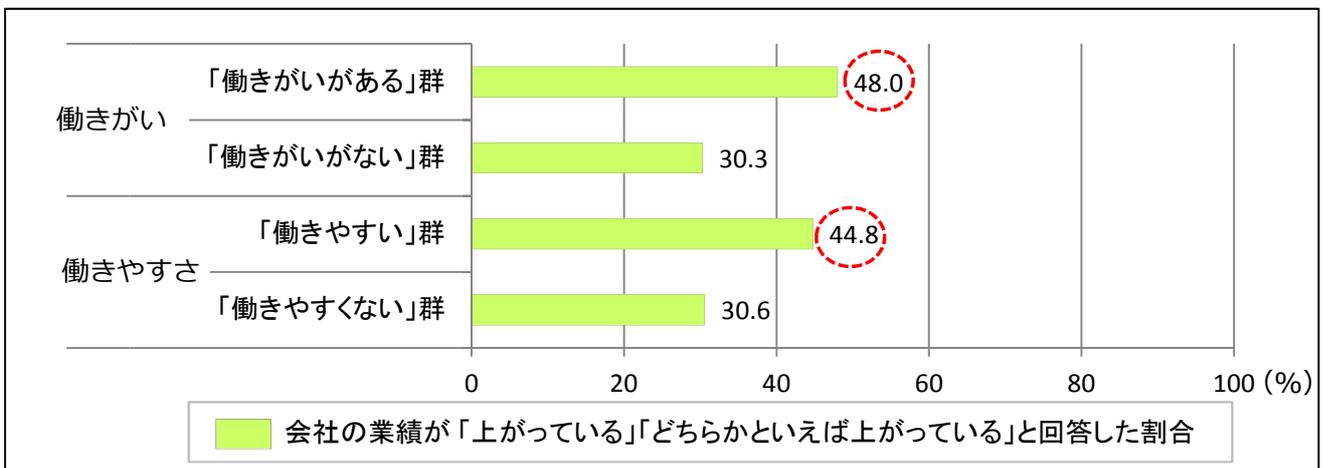
◆従業員が定着します！

「働きがい」や「働きやすさ」がある方が、従業員の勤務継続の意向が高いことが示されています。



◆会社の業績につながります！

「働きがい」や「働きやすさ」がある方が、会社の業績が高い傾向にあることが示されています。



「働きやすい・働きがいのある職場づくり」に向けた、中小企業の雇用管理改善事例を厚生労働省ホームページに掲載しています。ぜひご覧ください。

http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoseisaku/chushoukigyou/shokuba_kaizen.html