

人材不足分野における雇用管理改善に向けて

平成29年4月

厚生労働省(石川労働局)

人材不足に係る現状(石川労働局管内)

人手又は求人不足の主な職種(常用フルタイム)

平成28年度			
職種	新規求人倍率	新規求人数	新規求職申込件数
70とび工・型枠大工・鉄筋工	11.93	799	67
09建築・土木・測量技術者	10.63	2668	251
38理・美容師・エステティシャン	7.25	1283	177
45警備員・建設現場誘導員等	6.60	1228	186
71大工・左官・配管・内装	6.30	1146	182
39調理師・給食調理人	5.71	3875	679
11機械・電気技術者	5.35	107	20
72電気作業員	5.26	689	131
73土木	4.73	1498	317
40接客・給仕	4.72	3089	655
66自動車運転	4.53	3864	853
60機械整備・修理	3.45	1347	390
36介護サービス	3.28	4383	1335
16保育士・ケアマネージャー等	3.23	1777	550
13看護師、保健師、助産師	2.90	2031	700
32商品販売	2.83	4115	1452
10情報処理・通信技術者	2.80	1085	387
34営業	2.75	4437	1612
52金属加工・金属溶接・溶断	2.71	2137	790
28営業・販売関連事務員	2.34	658	281
76清掃	2.22	669	301
26会計事務員	1.81	551	305
54食料品製造	1.76	2522	1430
75運搬作業・配達員・倉庫	1.25	1818	1454
57機械組立の職業	0.96	1043	1089
25一般事務員	0.50	3978	7889
78選別、軽作業員等	0.27	575	2123

充足率の低い主な職種(常用フルタイム)

平成28年度			
職種	充足率 (新規)	新規求人数	充足数
70とび工・型枠大工・鉄筋工	4.8	799	38
38理・美容師・エステティシャン	5.4	1283	69
09建築・土木・測量技術者	5.5	2668	147
10情報処理・通信技術者	6.2	1085	67
40接客・給仕	8.1	3089	251
39調理師・給食調理人	10.0	3875	387
32商品販売	10.2	4115	419
71大工・左官・配管・内装	11.7	1146	134
73土木	12.2	1498	183
34営業	12.7	4437	564
13看護師・保健師・助産師等	13.2	2031	269
60機械整備・修理	15.0	1347	202
72電気作業員	15.5	689	107
66自動車運転	16.7	3864	646
36介護サービス	16.8	4383	735
45警備員・建設現場誘導員等	16.9	1228	207
16保育士・ケアマネージャー等	20.0	1777	355
57機械組立の職業	21.9	1043	228
11機械・電気技術者	25.2	107	27
28営業・販売関連事務員	27.8	658	183
75運搬作業・配達員・倉庫	28.7	1818	522
52金属加工・金属溶接・溶断	29.6	2137	633
76清掃	30.0	669	201
78選別、軽作業員等	32.5	575	187
54食料品製造	35.3	2522	891
26会計事務員	35.8	551	197
25一般事務員	43.5	3978	1732

人材不足分野における雇用管理改善の重要性

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

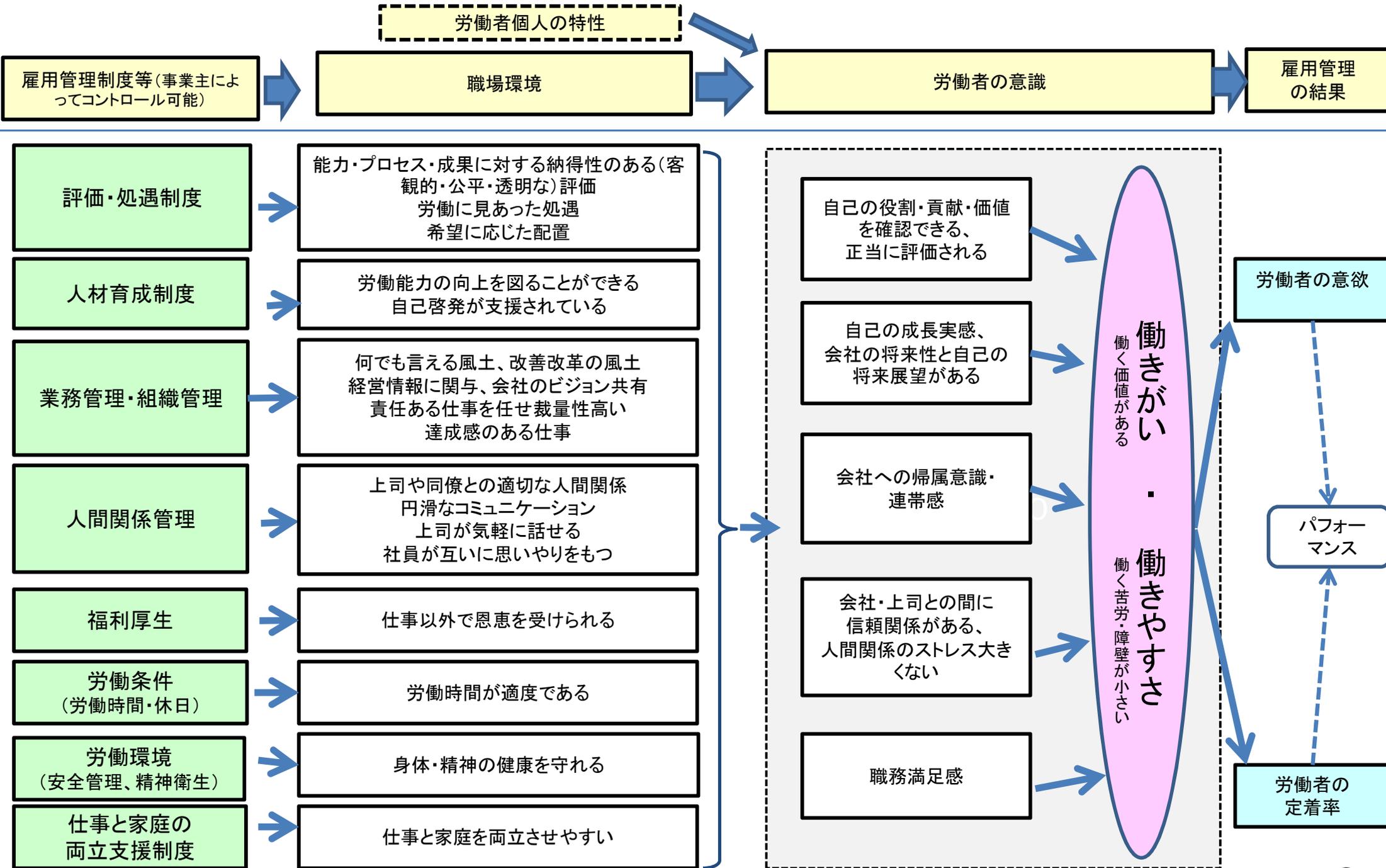
人材育成・経営基盤の安定化

- 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)

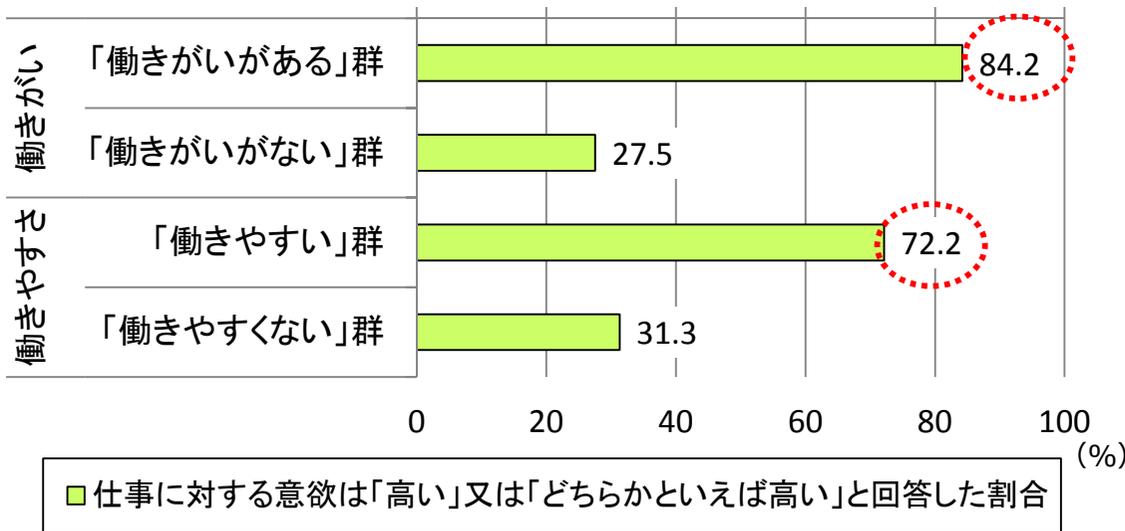


※ 上図では、「雇用管理制度等」→「職場環境」→「労働者の意識」としているが、「雇用管理制度等」が直接的に「労働者の意識」に影響を及ぼしていることも想定される

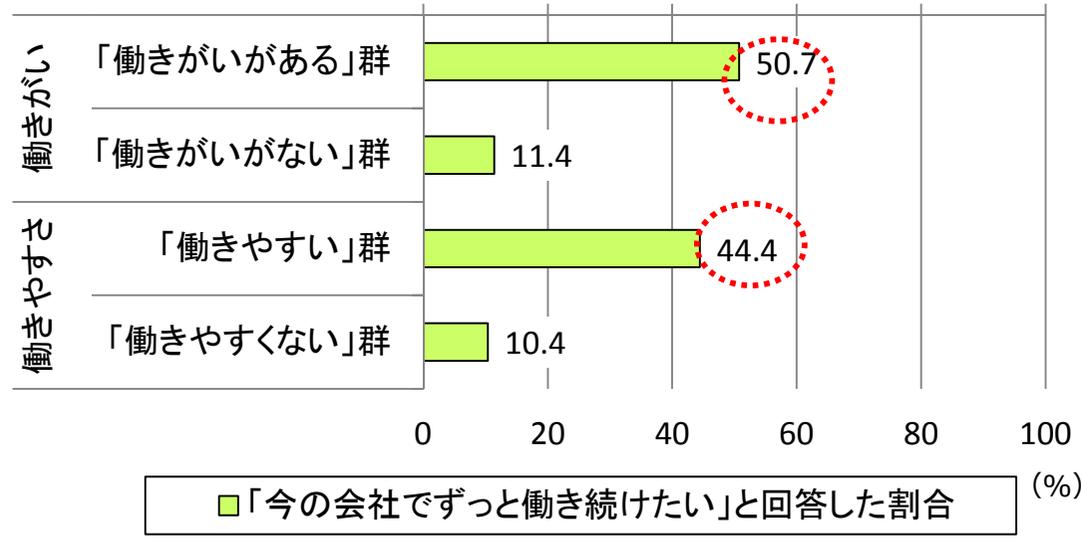
「働きやすい・働きがいのある職場づくり」のメリット

「働きがい」や「働きやすさ」の意識を高めると、従業員の働く意欲の向上や職場での定着率向上、さらに、会社の業績向上に効果がある。

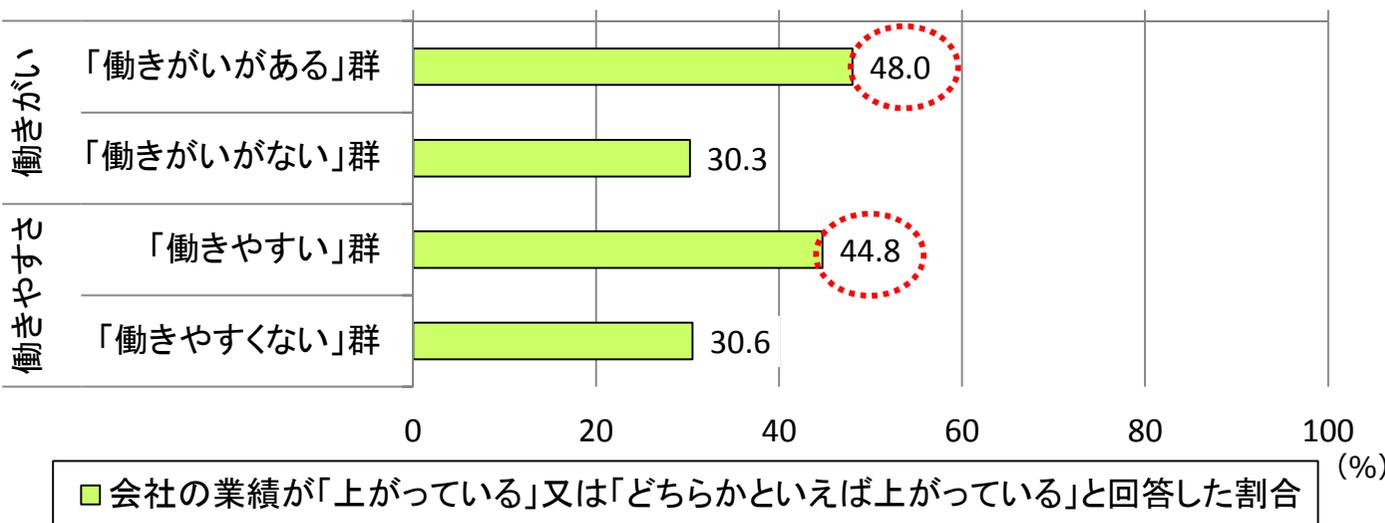
(1) 従業員の仕事に対する意欲が高まる



(2) 従業員が定着する



(3) 会社の業績につながる

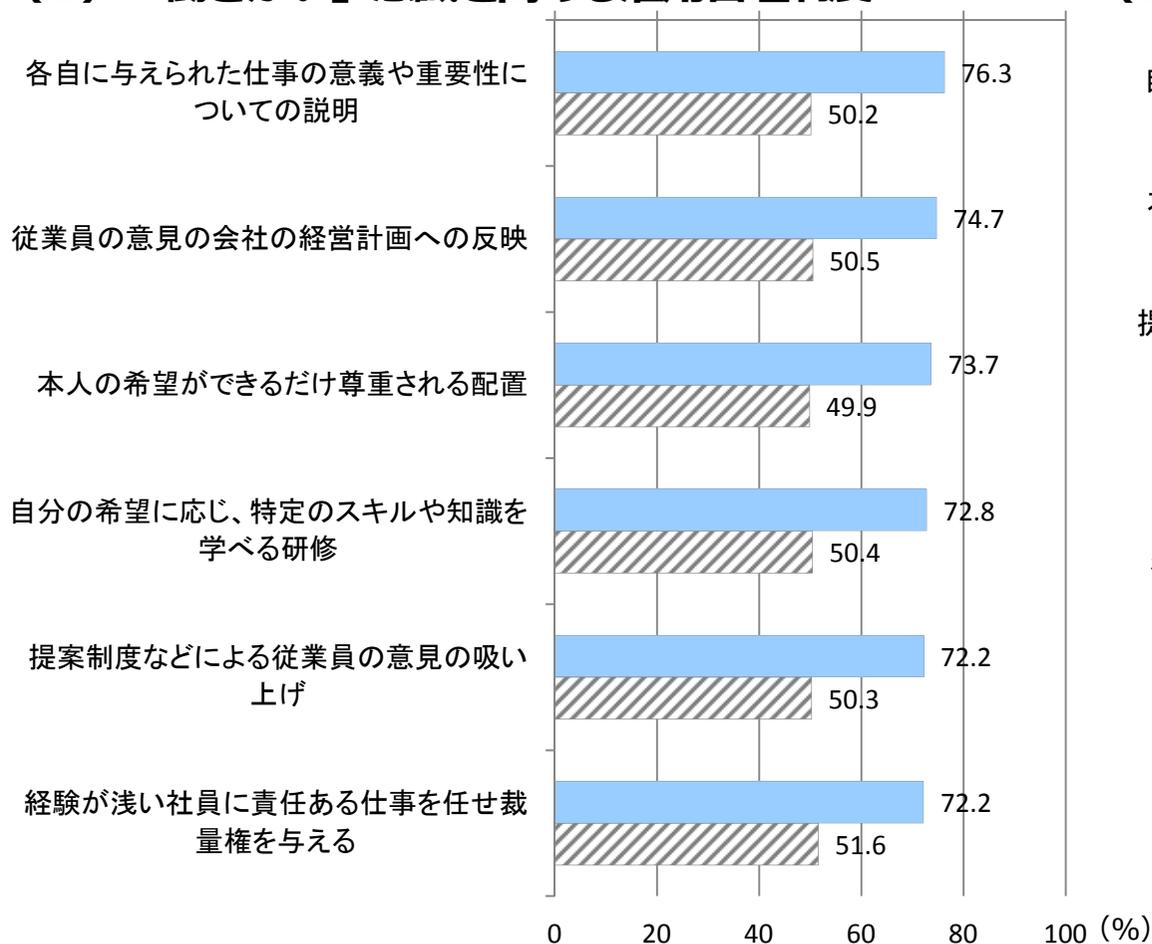


(出典) 職場の働きやすさ・働きがいに関するアンケート調査 (従業員調査)
(平成25年度)

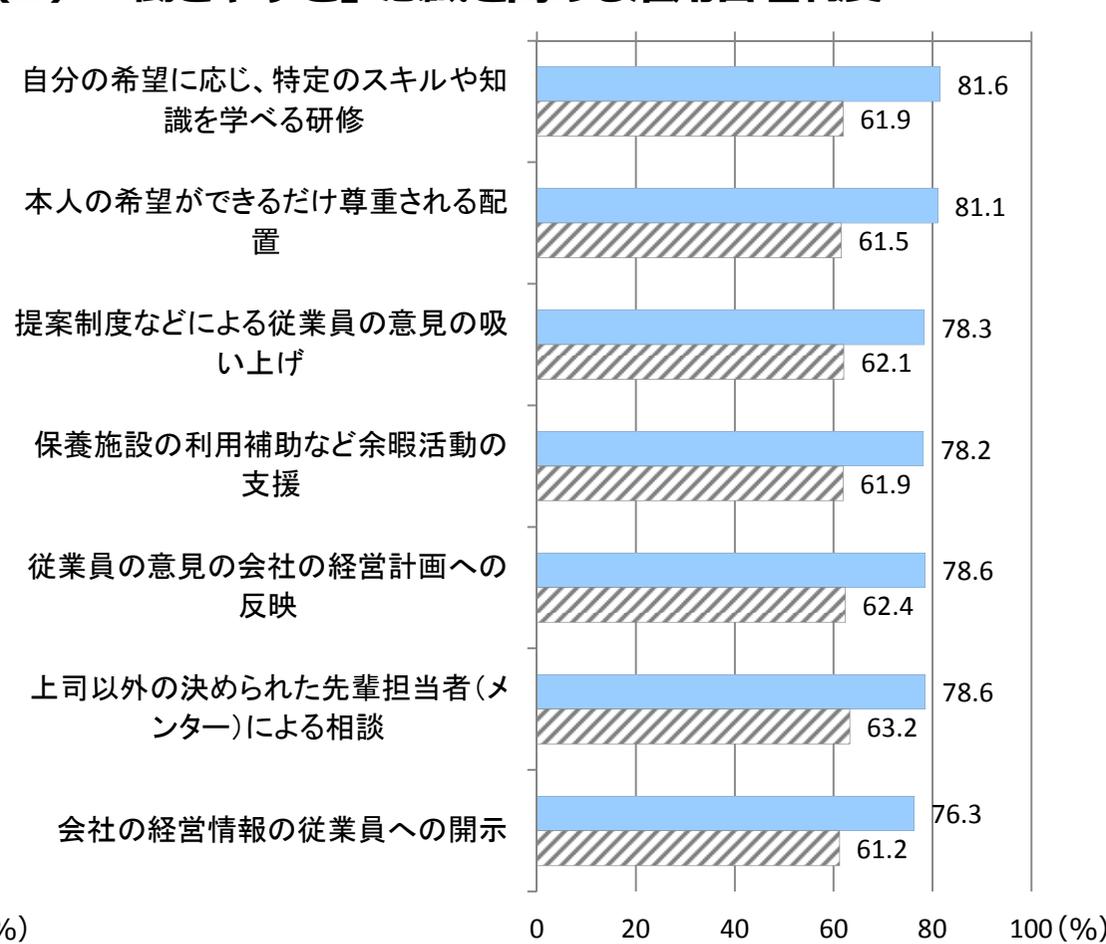
「働きがい」「働きやすさ」意識を高める雇用管理

従業員が職場の中で期待され、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。

(1) 「働きがい」意識を高める雇用管理制度



(2) 「働きやすさ」意識を高める雇用管理制度



■ 雇用管理が「実施されている」場合に、「働きがいがある」「どちらかといえば働きがいがある」と回答した割合
 ■ 雇用管理が「実施されていない場合」に、「働きがいがある」「どちらかといえば働きがいがある」と回答した割合

■ 雇用管理が「実施されている」場合に、「働きやすい」「どちらかといえば働きやすい」と回答した割合
 ■ 雇用管理が「実施されていない場合」に、「働きやすい」「どちらかといえば働きやすい」と回答した割合