



厚生労働省
埼玉労働局発表
平成26年7月29日

【担当】

職業安定部職業対策課

課長 加藤 秋雄

課長補佐 新田 純康

電話： 048-600-6209

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 ～「魅力ある職場づくり」への協力を要請します～

雇用情勢が着実に改善する中、埼玉労働局（局長 阿部 充）は、

- ① 建設・介護・保育等の分野で人材不足問題が深刻化しつつある現状をふまえ、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、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、啓発運動を実施します。

- 1 埼玉県内におけるハローワークの求人・求職の状況（職種別の有効求人倍率）
別表1
- 2 埼玉県内における非正規雇用労働者数、非正規率
別表2
- 3 埼玉労働局における取組
 - (1) 関係団体・事業所訪問による要請
 - 主な要請先（順不同）
 - ・ 一般社団法人 埼玉県建設業協会（実施済）
 - ・ 建設業労働災害防止協会埼玉県支部（実施済）
 - ・ 全国老人保健施設協会埼玉支部
 - ・ 埼玉県保育協議会・保育士会
 - ・ 埼玉県内に本社のあるスーパーマーケット等
 - (2) 建設雇用改善推進対策会議の開催（9月3日）

（参考資料）別添1 人材不足分野における雇用管理改善に向けて

埼玉ハローワークの求人・求職の状況（職種別有効求人倍率）

有効求人倍率の動向

看護・建設・介護で人手不足問題が顕在化。

パートタイムを含む常用（原数値）

平成26年6月の職種別有効求人倍率（倍） ※括弧内は平成26年5月値					
管理的職業	0.64	(0.63)	生産工程の職業	0.77	(0.77)
専門的・技術的職業	0.93	(0.88)	輸送・機械運転の職業	1.26	(1.24)
看護師・准看護師	2.11	(2.08)	建設・採掘の職業	3.33	(3.28)
保育士	0.88	(0.82)	建設の職業	4.08	(4.10)
事務的職業	0.20	(0.20)	土木の職業	3.55	(3.40)
販売の職業	0.68	(0.67)	介護関係職種（注1）	1.86	(1.75)
サービスの職業	1.30	(1.26)	職業計	0.60	(0.59)

（資料出所）厚生労働省「職業安定業務統計」

注1. 介護関係職種は、ケアマネージャー、ケアワーカー、訪問介護サービス員、ホームヘルパー、福祉施設の生活指導員・就労支援員等

埼玉県の非正規雇用労働者数・非正規率

非正規率の動向

39.6%と全国第8位(首都圏ではトップ)。

役員を除く雇用者	3,152,200	(100%)
正規の職員・従業員	1,903,900	(60.4%)
非正規の職員・従業員総数	1,248,200	(39.6%)
パート	606,200	
アルバイト	301,100	
労働者派遣事業所の派遣社員	77,700	
契約社員	164,500	
嘱託	53,800	
その他	45,000	

人材不足分野における雇用管理改善に向けて

平成26年7月

埼玉労働局

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

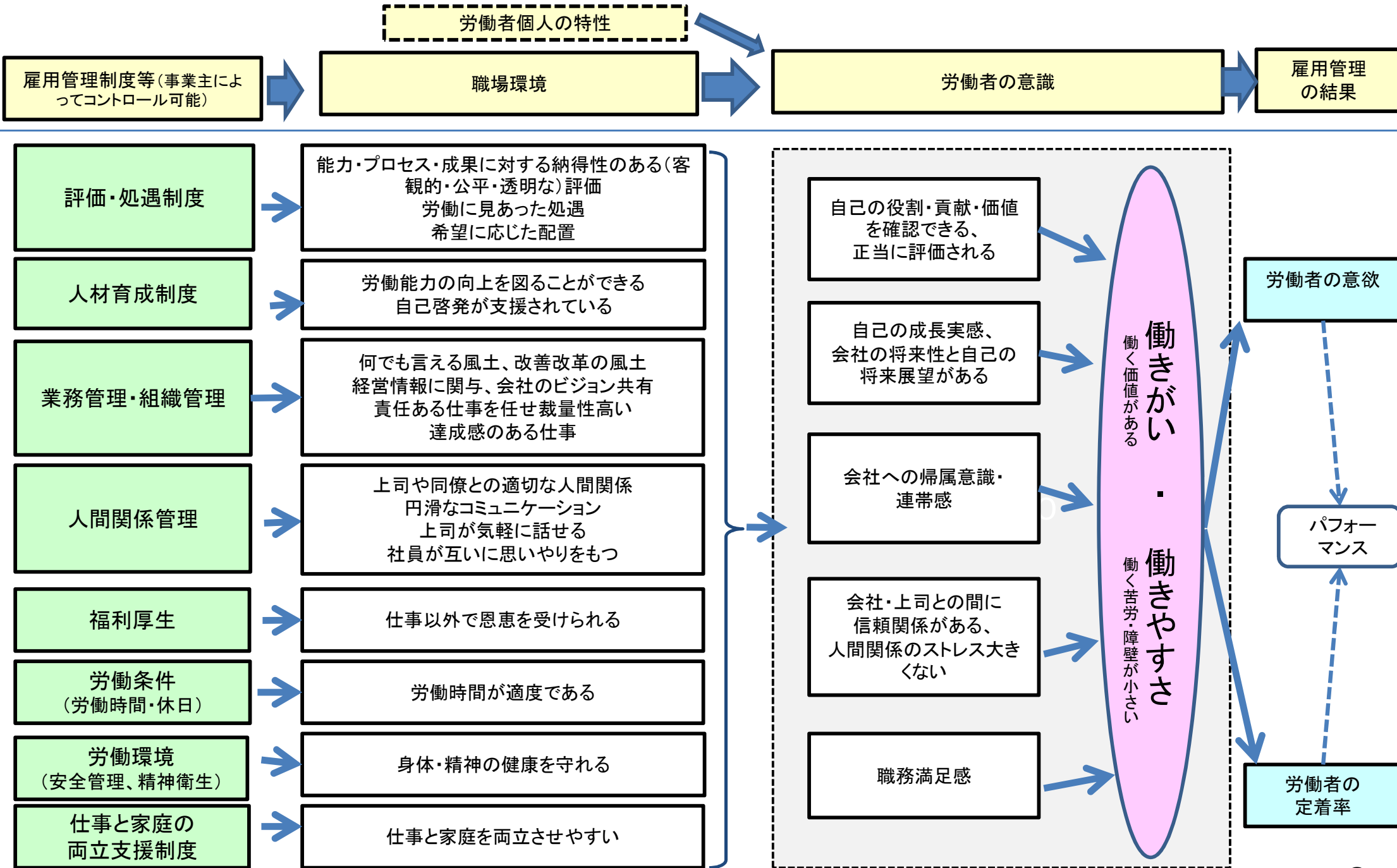
人材育成・経営基盤の安定化

- 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

- ・ 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