

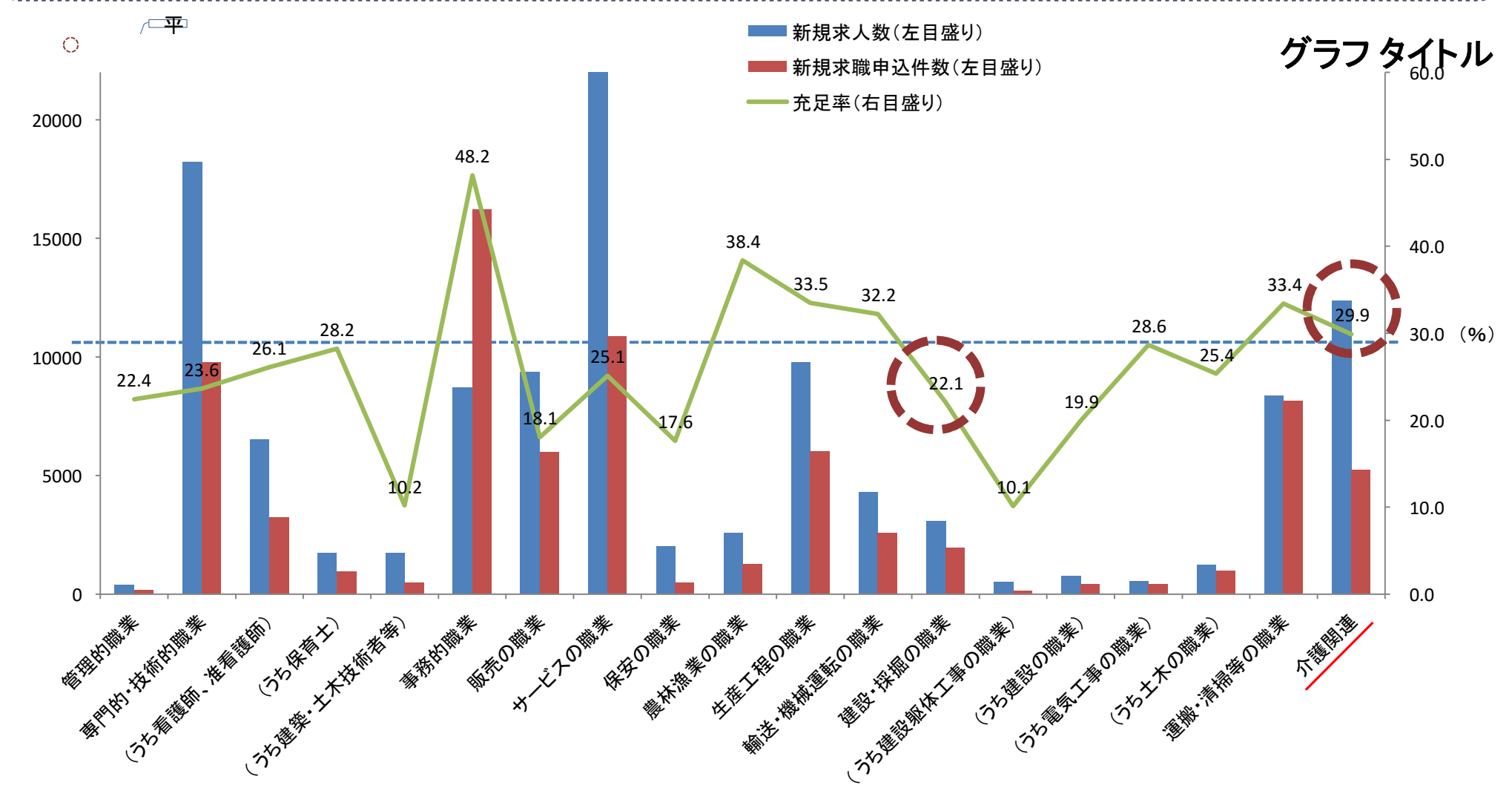
人材不足分野における雇用管理改善に向けて

平成28年11月

厚生労働省

宮崎における現状・課題（職業別求人充足率（平成27年度））

○ 介護関連職種の求人充足率(平成27年度)は29.9%と、職業平均(28.4%)をやや上回るものの、建設及び保育士の求人充足率は職業平均より低い。



(資料出所) 宮崎労働局 ※常用(パート含む)、原数値
注)介護関連職種とは『専門的・技術的職業』のうち、「福祉施設指導専門員」「その他の社会福祉の専門的職業」、『サービスの職業』のうち、「家政婦(夫)、家事手伝い」「施設介護員」「訪問介護職」

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

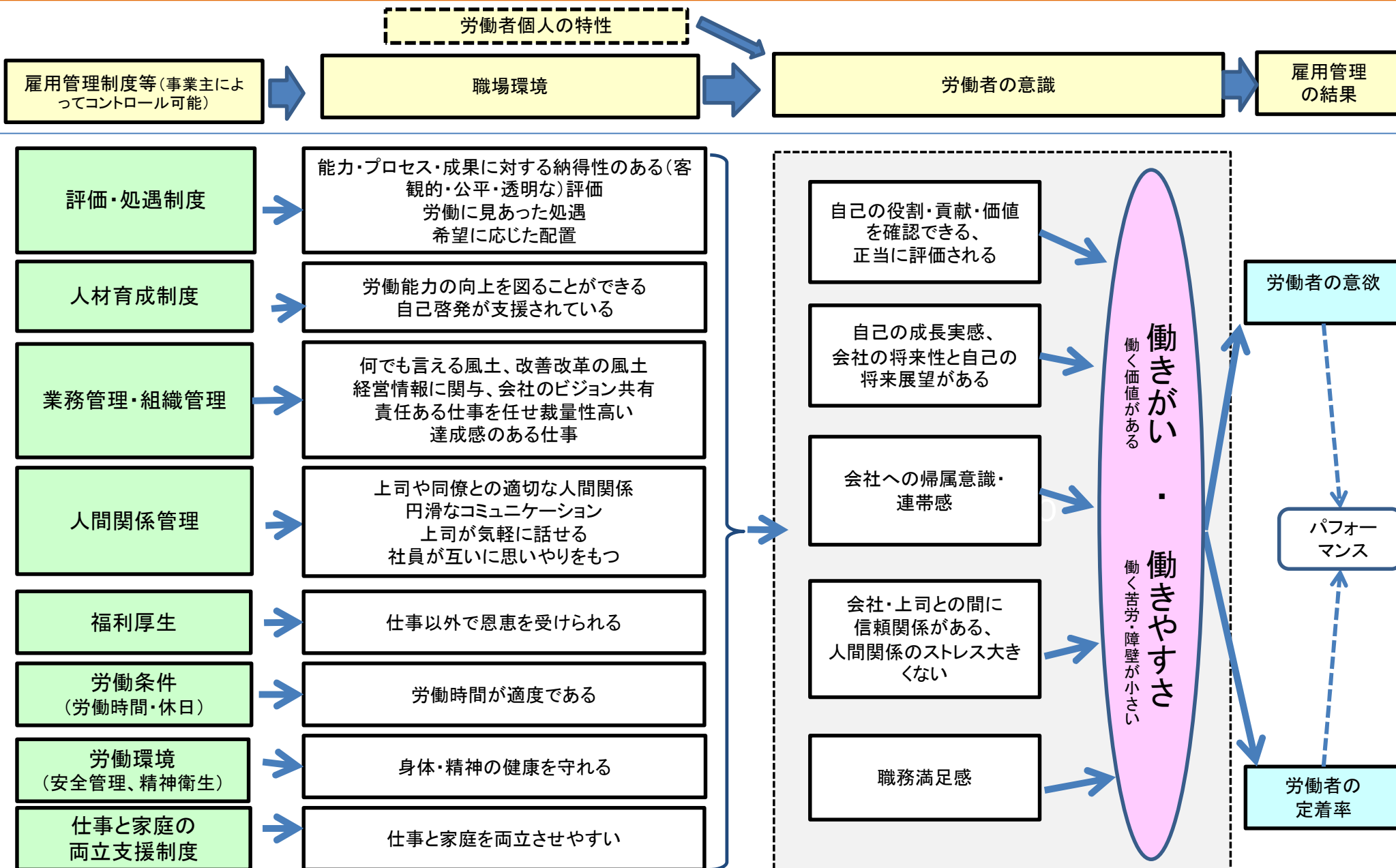
人材育成・経営基盤の安定化

- 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)

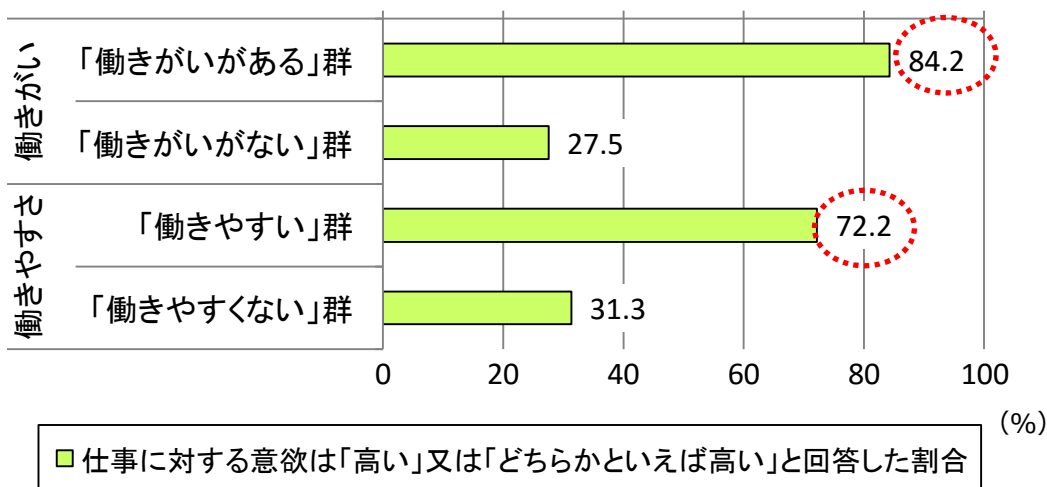


※ 上図では、「雇用管理制度等」→「職場環境」→「労働者の意識」としているが、「雇用管理制度等」が直接的に「労働者の意識」に影響を及ぼしていることも想定される

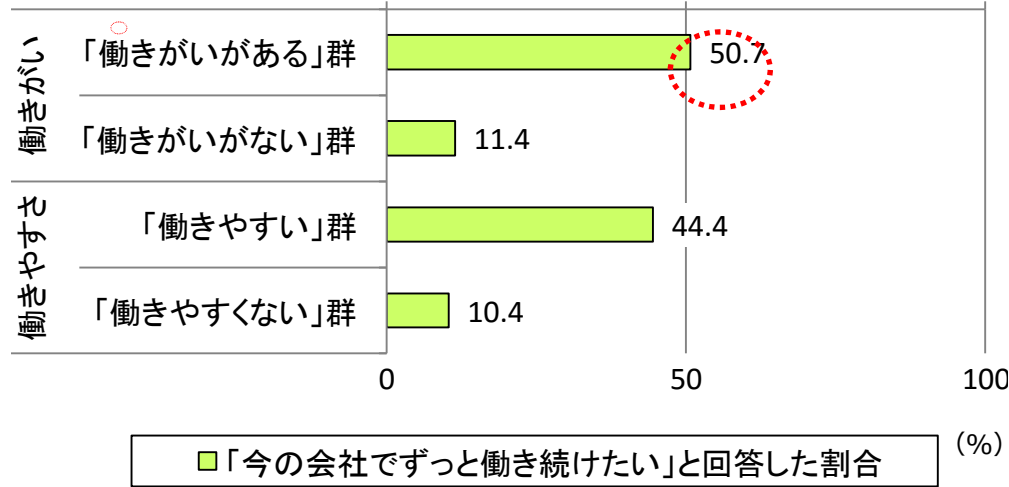
「働きやすい・働きがいのある職場づくり」のメリット

「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。

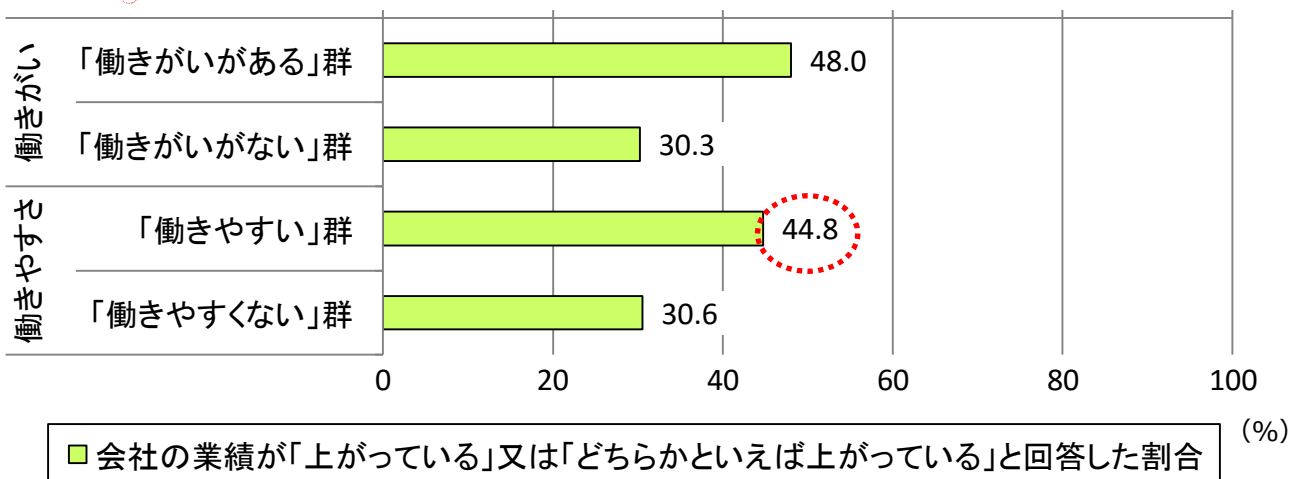
(1) 従業員の仕事に対する意欲が高まる



(2) 従業員が定着する



(3) 会社の業績につながる

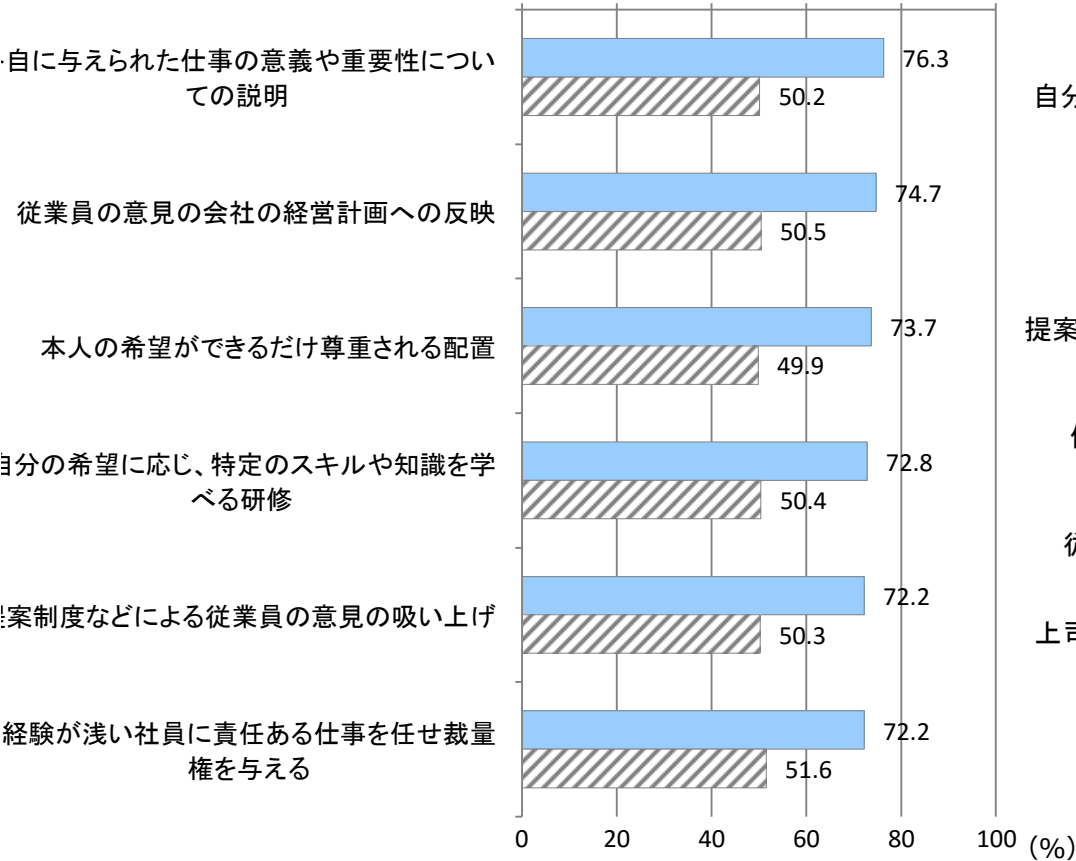


(出典) 職場の働きやすさ・働きがいに関するアンケート調査 (従業員調査)
(平成25年度)

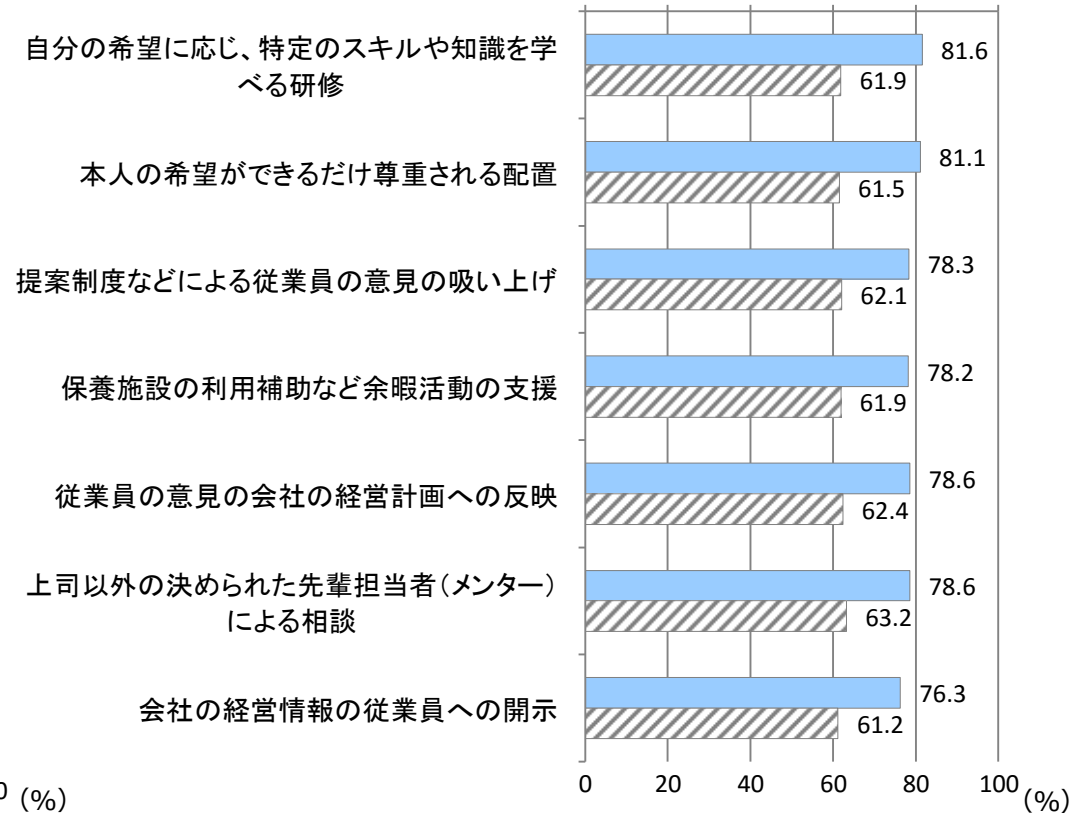
「働きがい」「働きやすさ」意識を高める雇用管理

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