

平成 29 年 3 月 29 日
職 首 発0329 第 4 号
職雇企発 0329 第 1 号

各都道府県労働局職業安定部長 殿

厚生労働省職業安定局
首席職業指導官
雇用開発部雇用開発企画課長

運輸業人材確保対策の実施について

職業紹介関係業務及び雇用管理指導援助業務の推進については、日頃から御尽力いただき感謝申し上げます。

運輸業はヒト・モノの輸送を担っており、日本経済及び地域の移動手段の確保を支える重要な社会基盤産業である。しかしながら、雇用情勢が改善する中で、新規有効求人倍率・有効求人倍率ともに職業計を大幅に上回るとともに、年々上昇しているといった人手不足の状況にあり、運輸業のミスマッチを改善することが喫緊の課題となっている。また、運輸業の就業構造を見ると、総じて中高年層の男性に依存した状態であり、こうした状態が続くことにより、将来的に深刻な担い手不足に陥ることになる。

こうした状況を踏まえ、更なる支援の強化を図る必要があることから、貴職におかれては、下記の実施をお願いします。

なお、取組の実施に当たっては、必要に応じて、地域の関係団体等と連携して実施すること。

記

1 求職者に対する支援の内容

各安定所において、以下に掲げるような支援策を積極的に講ずるよう努めること。

(1) 運輸業における就業に関する情報提供等

安定所においては、運輸業における就業未経験者等運輸業での就業に関心があるものの、経験・資格を有していない者に対し、運輸業に関するパンフレットの配布やセミナーの開催等により、運輸業の職種に関する理解を深めること。

(2) 予約制・担当者制を活用したきめ細かな職業相談・職業紹介等の就職支援

長期の職業上のブランクがある者、運輸業での就業に関心があるものの経験・資格を有していない者等求職者の状況や希望等に応じて、予約制・担当者制を活

用した支援を実施すること。

2 求人者に対する支援の内容

各安定所において、以下に掲げるような支援策を積極的に講ずるよう努めること。

(1) 求人受理時の要件緩和

運輸業の職種に係る求人の受理に当たって、求人条件、特に業務の内容、所定労働時間や時間外労働時間、賃金等の労働条件、教育訓練及び福利厚生面について求人者から十分聴取するとともに、求職者の希望収入、希望勤務時間などの資料を提示しつつ、求人条件が可能な限り求職者のニーズに沿ったものとなるよう助言・指導を行うこと。

(2) 事業所情報の収集及び提供

求職者と求人者のニーズの相違に基づくミスマッチを解消するため、運輸業における就業の特性を考慮し、労働条件のほか、キャリアアップの考え方、教育訓練、福利厚生、女性の活躍状況等について詳細に把握するなど事業所情報の把握・蓄積に努め、職業相談において求職者に提供する等活用に努めること。

(3) 求人充足に向けたコンサルティングの実施

求人が充足しない原因として、賃金、勤務時間等の求人条件が求職者の希望条件に満たない場合や、求人票の記載が不明確である場合等が考えられることから、求職者が希望する求人条件、実際に充足した求人の求人条件についての情報提供、当該情報に基づく求人条件の設定・変更の提案、分かりやすい求人票の作成等について、個々の求人者のニーズを十分に踏まえつつ、求人票作成に係るリーフレット等を活用し、一定の時間を設けて綿密かつきめ細かな相談・援助を行うこと。

(4) 求職者情報の積極的な提供

求人者のニーズに基づき、当該求人に適合すると判断する求職者を選定し、応募の意思を確認した上で、求人者に紹介するなど求人側からの能動的なマッチングを推進すること。

3 運輸業におけるマッチング促進を図る取組の実施

各安定所において、以下に掲げるような支援策を積極的に講ずるよう努めること。

(1) 求職者の運輸業での就業に関する理解を深める取組

①パンフレットの配布

運輸業を行う企業や関係団体等からパンフレットの設置依頼があった場合は、安定所にパンフレットを設置するとともに、必要に応じて求職者に配布すること。

②運輸業での就業に関するセミナー

運輸業の仕事の内容、就業するに当たっての心構えなど、運輸業での就業に関するセミナーを開催し、運輸業の職種について、求職者の理解を深めることにより、運輸業への就業を希望する求職者が増加するよう努めること。

③現場見学会や求人説明会等

現場の見学会や説明会、事業主との懇談会、従業員等との意見交換会等を開催

し、運輸業での就業に関する理解を促進し、求職者自身の適性を見極めを行う機会とするとともに、求人者が求職者に自社で働くことのメリット等についてアピールする機会とすること。

なお、こうした取組は、特に、職場の実情や職業の内容等の理解の促進が必要な若年者や初めて運輸業での就業を希望する者を対象として、積極的に実施すること。

④管理選考や就職面接会、ツアー型面接会等の実施

運輸業の求人については、求人公開によるマッチングのほか、事業所担当部門が、求人事業主の意向を踏まえつつ、求人条件等が比較的よい求人を中心に求人説明会や管理選考、小規模の就職面接会、トライアル雇用奨励金対象者を中心としたトライアル雇用面接会の開催など、求人充足に向けた効果的な方法を積極的に実施すること。

実施する安定所は、各労働局の筆頭所及び別紙の安定所とし、就職面接会、事業所見学会と就職面接会を同時に行うツアー型面接会などを年4回は実施すること。また、運輸業が盛んな地域の安定所においても積極的に実施すること。なお、必要に応じて、地域の関係団体や他の安定所、労働局と連携すること。

(2) 事業所の雇用管理改善・人材確保に関する理解を深めるための取組

①雇用管理指導援助の実施

求人窓口職員は、求人受理時や求人充足に向けたコンサルティングの実施時に、本省が作成したリーフレット「取り組みませんか? 「魅力ある職場づくり」で生産性向上と人材確保」(別添1)や「人材確保に「効く」事例集」(本年3月に完成予定。完成次第、労働局及び安定所に配布予定)等を使用し、人材確保の効果を高めるためには雇用管理改善を行うことが重要である旨を説明し、理解を求めること。

その際、事業主からの相談・質問があった場合又は事業主に対する助言・指導の必要性が認められた場合には、当該事業主が抱える雇用管理上の課題やその原因の所在の明確化などに向け一定程度のやりとりを行った上で、雇用管理指導援助業務等の担当職員につなぎ、必要に応じて、指導援助等を継続すること。

②雇用管理改善・人材確保に関するセミナーの開催

労働局・安定所の各関係部門が連携し、雇用管理の改善等に努めている事業所の経営者等の協力を得つつ、当該経営者等による講演や運輸業の事業主が活用できる支援策の説明等を内容とする求人者向けの雇用管理改善・人材確保に関するセミナーを開催すること。

記の3 (1) ④の安定所一覧

労働局	安定所
北海道	札幌、札幌東、札幌北
宮城	仙台
茨城	水戸
栃木	宇都宮
埼玉	川口、大宮、川越、所沢
千葉	千葉、松戸、船橋
東京	飯田橋、品川、大森、渋谷、新宿、池袋、足立、墨田、木場、八王子、立川、府中
神奈川	横浜、川崎、藤沢、川崎北、港北
新潟	新潟
石川	金沢
岐阜	岐阜
静岡	浜松
愛知	名古屋東、名古屋中、名古屋南、刈谷
京都	京都西陣、京都七条
大阪	大阪東、梅田、大阪西、阿倍野、淀川、布施、堺、枚方、茨木
兵庫	神戸、西宮、姫路
岡山	岡山
広島	広島
愛媛	松山
福岡	福岡中央、福岡南
熊本	熊本
鹿児島	鹿児島
沖縄	那覇

従業員の職場定着など、雇用管理面で困りの事業主の皆さまへ

取り組みませんか？

「魅力ある職場づくり」で生産性向上と人材確保

思うように従業員の採用ができない、経験を積ませたいが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ではありませんか？

従業員にとって働きやすく働きがいのある「魅力ある職場」では、従業員の働く意欲、業績、生産性向上や人材確保に効果があることが調査で明らかになっています。

「魅力ある職場づくり」を進めるためには、評価や処遇、人材の育成、ワーク・ライフ・バランスの実現できる環境整備など、従業員の視点に立った雇用管理を実施することが効果的です。

従業員の視点に立った雇用管理改善を行って、「魅力ある職場づくり」に取り組みませんか？

従業員の意欲・業績アップ・人材確保にお悩みの事業主の皆さま、
従業員の視点に立った「魅力ある職場づくり」が有効です！

「魅力ある職場」では、以下の効果があります

①従業員の意欲の向上 ②業績・生産性の向上 ③人材確保

「魅力ある職場づくり」の取り組みのポイントは2つ

1. 「魅力ある職場」は、従業員にとって働きやすく働きがいのある職場です。
「顧客満足度」だけでなく「従業員満足度」も重視しましょう。
2. 「魅力ある職場づくり」は、
従業員の目線で、継続した取り組みを行うことが重要です。

2・3ページの調査結果をご参照ください

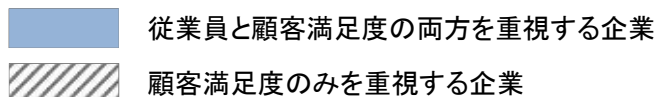
出典：厚生労働省「今後の雇用政策の実施に向けた現状分析に関する調査研究事業」（平成27年）
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000127983.html>



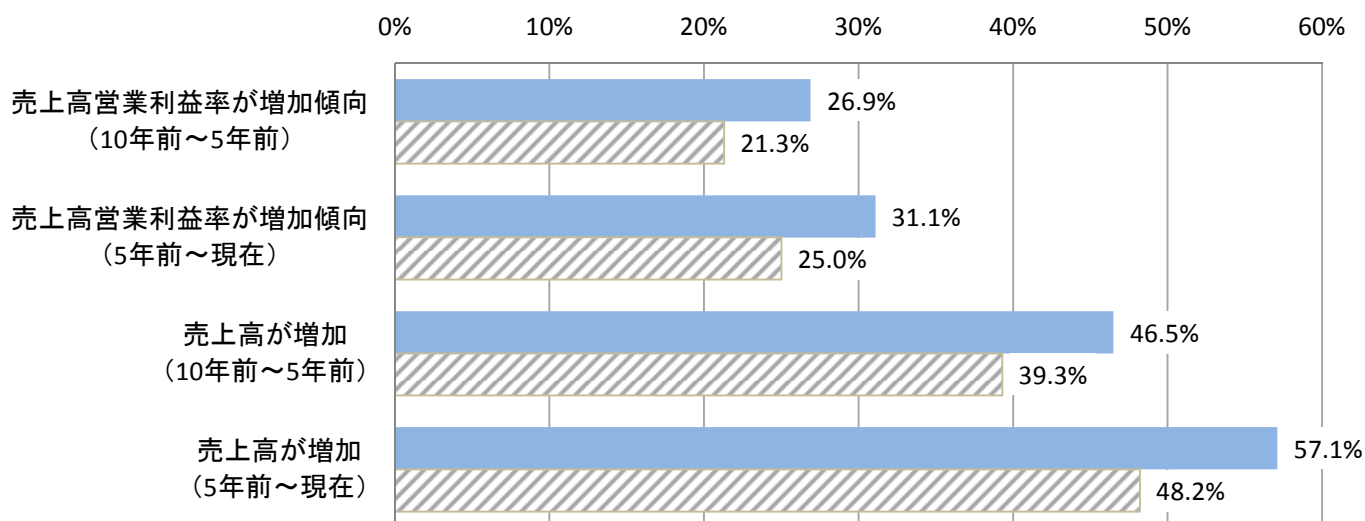
「従業員と顧客満足度の両方を重視する企業」は、「顧客満足度のみを重視する企業」と比べ、業績が向上し、人材確保ができています。

「従業員と顧客満足度の両方を重視する」という経営方針を持つ企業は、「顧客満足度のみを重視する」という企業と比べ、**売上高営業利益率、売上高ともに「増加傾向にある」とする割合が高くなっています。**

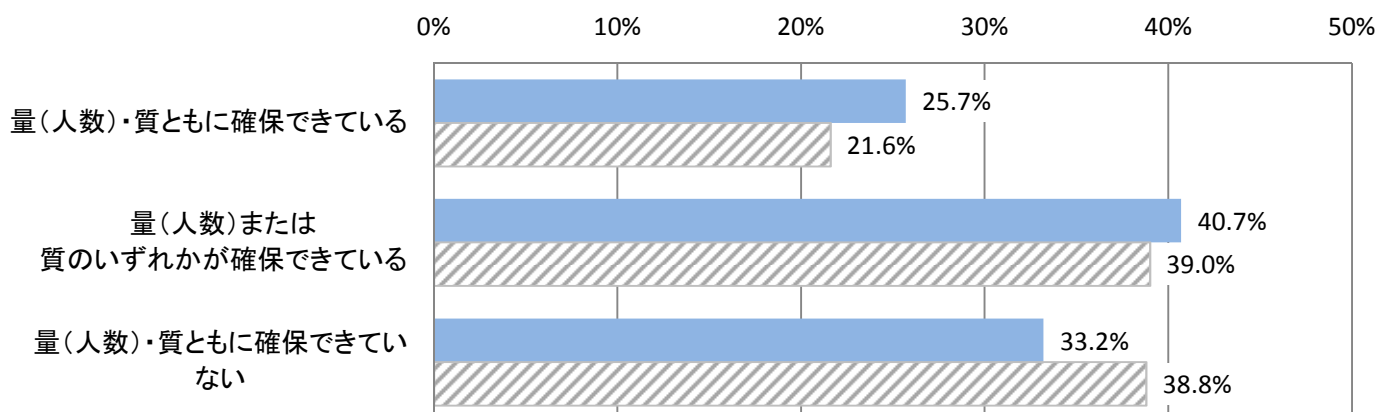
また、人材確保状況（正社員）についても、「**量（人数）・質ともに確保できている**」とする割合が高くなっています。



業績の状況



過去5年間の正社員の人材確保の状況

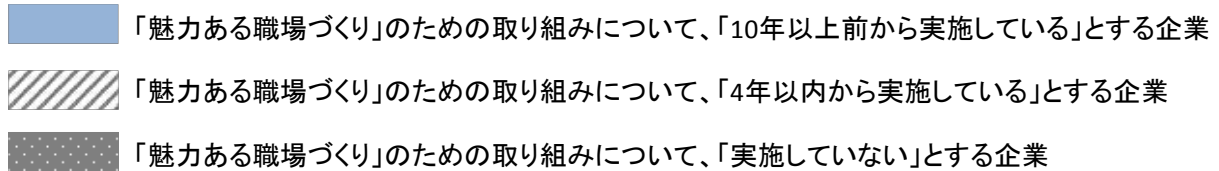


「魅力ある職場づくり」のための取り組みについて、 取り組みの実施期間が長い企業ほど 業績が向上し、人材確保ができています。

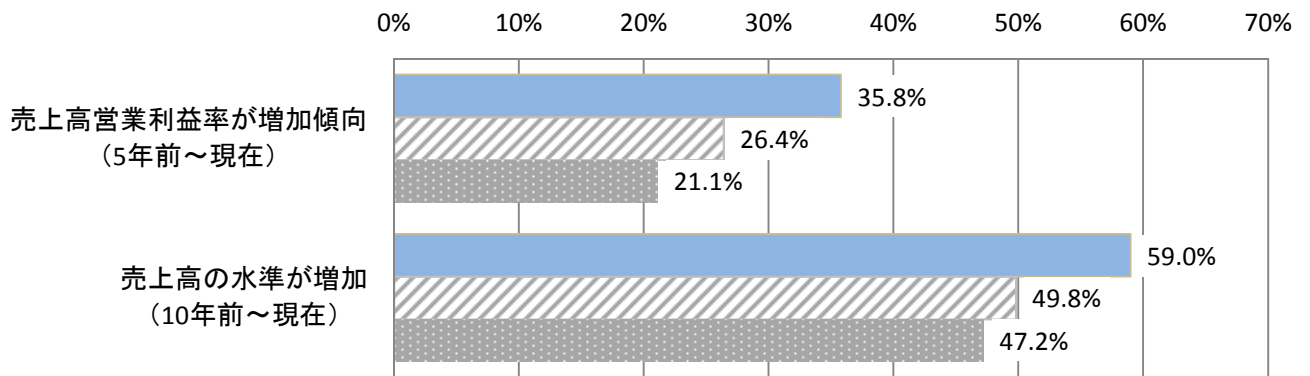


「魅力ある職場づくり」のための取り組みの実施期間が長い企業ほど、**売上高営業利益率および売上高が「増加傾向」とする割合が高くなっています。**

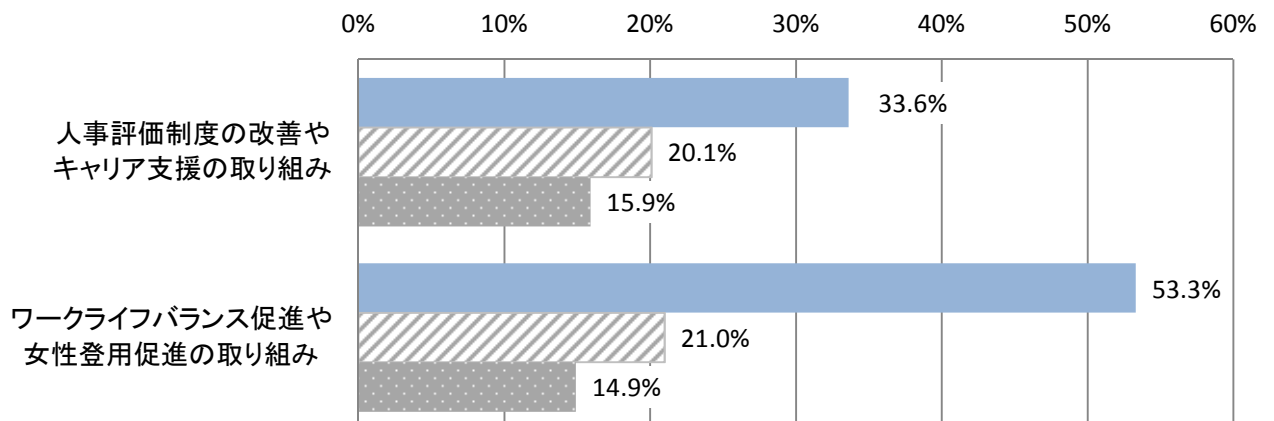
また、正社員の人材確保についても、「量（人数）・質ともにできています」とする割合が高くなっています。



「人事評価制度の改善」や「キャリア支援」に取り組む企業の業績の状況



量(人数)・質ともに人材が確保できている企業が行っている取り組み





では、「魅力ある職場づくり」で何をすればいいのでしょうか??

答えは・・・

“ 従業員の視点に立った取り組み ” です

「魅力ある職場づくり」への
課題

従業員の視点

従業員の視点に立った
「魅力ある職場づくり」
の取り組み例

賃金等処遇
に関する課題

- ・働き続けても収入が増えない
- ・成果を上げても賃金が上がらない

- ★能力評価制度の導入
- ★スキルや成果に応じた報酬制度の制定
- ★賃金テーブルの整備
- ★人事評価シートによる客観性の高い人事考課制度
- ★退職金制度の導入

労働時間・休暇等
に関する課題

- ・業務が忙しく年休が取れない
- ・長時間勤務が解消できない

- ・計画的な年休制度の策定
- ・業務見直しによる労働時間の削減

多様な働き方(制
度)に関する課題

- ・家庭の事情があり、フルタイムで働き続けることが難しくなった。

- ★短時間正社員制度の導入
- ・勤務体系の多様化やシフト制の工夫
- ・テレワークの導入

長期就業で得られ
るキャリアビジョ
ンが不明確

- ・若手とベテランが同じ業務・職責で働いていて、ステップアップが見込めない。

- ★キャリアパスの明示や能力評価制度の導入
- ★スキル向上のための各種研修の実施

成長機会
に関する課題

- ・自分の成長が感じられない。
- ・新卒者育成の余裕がない。

- ★キャリアパスに応じた教育研修制度の整備
- ★メンター制度の導入

福利厚生
に関する課題

- ・福利厚生制度がない

- ★人間ドック・健康診断等の導入
- ・休暇制度の導入（リフレッシュ休暇、誕生日休暇等）
- ・財形制度の導入

上記の『従業員の視点に立った「魅力ある職場づくり」の取り組み例』の一部（★の項目）について、**職場定着支援助成金**を活用できる可能性があります！ 詳しくは次のページで…



職場定着支援助成金を活用しませんか

- 厚生労働省では、雇用管理制度（評価・処遇制度、研修制度、健康づくり制度、メンター制度、短時間正社員制度(保育事業主のみ)）の導入等を通じて、離職率低下に取り組む事業主への職場定着支援助成金による支援を実施しています。
（平成27年度は延べ**5,485件**の助成金の申請がありました）
- 利用者からは「従業員が、（健康づくりの）制度があることにより、安心して働くことができる」「就業規則の整備等により、労使間の信頼関係が構築できた」^{（※）}といった声をいただいています。（※平成27年度 厚生労働省調査より）

職場定着支援助成金を活用した事業主さまからの声

評価・処遇制度の導入効果

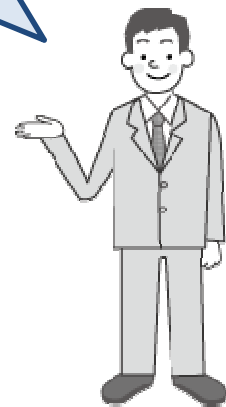
- ・評価者となることで、管理者としての意識が高まった。
- ・従業員の意識変化および意欲の向上につながった。
- ・就業規則の整備等により、労使間の信頼関係が構築できた。

研修制度の導入効果

- ・事業所の人材育成への注力を感じた従業員のモチベーション向上につながった。
- ・従業員のスキルアップにつながった。
- ・事業所における研修の必要性を再認識した。
- ・新卒の定着率が向上した。
- ・人材育成を行っていることをアピールすることで、他社と差別化することができ、より人材が集まりやすくなった。

健康づくり制度の導入効果

- ・従業員が、制度があることにより、安心して働くことができる。
- ・会社への信頼感が増した。
- ・健康管理の意識が向上した。
- ・採用説明時に健康制度の存在をアピールでき、安心して入社してもらえる。
- ・労働環境の向上につながる。



◆ 職場定着支援助成金（個別企業助成コース・雇用管理制度助成）の助成額

制度を導入した場合に**10万円**を助成するほか、雇用管理制度の運用を経て離職率低下目標を達成できた場合に**60万円**を助成します。

※職場定着支援助成金では、この他に、従業員の身体的負担軽減のために介護福祉機器の導入等を行った場合の助成、介護または保育事業主が賃金テーブルの整備を行った場合の助成を行っています。

詳細は、厚生労働省ホームページをご覧ください。

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000053276.html>

その他の雇用関係助成金

新たに従業員を雇い入れる場合や、従業員の職業能力の向上を図る場合などに助成を行っています。詳細は、厚生労働省ホームページをご覧ください。

⇒http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/index.html

人材育成

従業員の育成を図る場合の助成金など、さまざまな支援策を用意しています。

詳細は、厚生労働省ホームページをご覧ください。

⇒ http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/shokugyounouyoku/for_employer/index.html

「魅力ある職場づくり」に活用できるツール・相談支援のご案内

厚生労働省では、「魅力ある職場づくり」に活用できる各種ツールの提供や相談支援を行っています。「魅力ある職場づくり」に取り組むにあたり、ぜひご活用ください。

「働きやすく生産性の高い職場のためのポータルサイト」

「働きやすく生産性の高い職場」のための情報を集めたポータルサイトです。雇用管理取り組み事例、助成金などの支援策や「働きやすく生産性の高い企業・職場表彰」等に関する情報を掲載しています。

⇒<http://www.koyoukanri.mhlw.go.jp/>



「働きやすい・働きがいのある職場づくり事例集」

「評価・処遇」「人材育成」「業務管理・組織管理」「人間関係管理」に取り組む中小企業の事例を、業種別・取り組み別に紹介しています。

⇒http://www.mhlw.go.jp/chushoukigyuu_kaizen/example/index.html



「多様な人材活用で輝く企業応援サイト」

優秀な人材の確保、人材の定着、従業員のモチベーション向上を実現するため、正社員への転換、人材の育成、処遇の改善など、非正規雇用の労働者のキャリアアップに向けた取り組みを積極的にを行い、効果を上げている企業の事例などを紹介しています。

⇒<http://www.tayou-jinkatsu.jp/>



女性の活躍・両立支援総合サイト

企業における助成活躍の情報や、仕事と家庭（育児・介護などを含む）の両立に役立つ情報を掲載しています。

⇒<http://www.positive-ryouritsu.jp/>



「パート労働ポータルサイト」

パートタイム労働法の概要、自社診断や短時間正社員制度の導入・運用を支援するための情報など、パートタイム労働者が活躍できる職場環境づくりに役立つ総合的な情報を掲載しています。

⇒<http://part-tanjikan.mhlw.go.jp/>



「働き方・休み方改善ポータルサイト」

企業の皆さまが、自社の社員の働き方・休み方の見直しや、改善を図る際に役立つ情報を提供しています。

⇒<http://work-holiday.mhlw.go.jp/>



働き方・休み方改善コンサルタントによる相談

各都道府県労働局に配置された「働き方・休み方改善コンサルタント」が、長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得促進など、働き方・休み方の改善に取り組む事業主などに対し相談、助言・指導を行っています。

⇒<http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/>

