

## 福岡県の主要な労働施策と課題について

### [労働政策課]

#### ○論点となるテーマ

中小企業における雇用環境の改善について

#### ○現状、課題

少子高齢化の進行により、生産年齢人口が減少し、労働市場において人手不足の課題が深刻化している。今後、県内中小企業の経済活動が維持・発展していくためには、年齢や性別に関係なく、労働者がその持ちうる能力を最大限に発揮できる雇用環境を整備していくことが重要である。

一方、労働者にとっても、「働きがい」や「働きやすさ」を実感できる職場環境は、安定した就労というだけでなく、ライフステージに合わせた柔軟な働き方や自身が望むキャリア形成が可能となる等大きなメリットが考えられる。

#### ○議論いただきたいこと

労働者に選ばれる魅力ある企業となるべく、従業員のエンゲージメントの向上に取り組む企業を後押ししていくには、どのような視点での工夫が必要か、ご意見をいただきたい。

### 【現在の支援】

正規雇用促進企業支援センター（平成 27 年開設）

- ・相談窓口、セミナー（求人活動への助言、正規雇用化に関する国の助成金の紹介等）

### 【今後の取組みのイメージ】

県内中小企業の雇用環境の改善の取組みを支援

- ・相談窓口、セミナー、企業診断、関係機関との連携による継続的な支援

# 「中小企業における雇用環境の改善について」

## 1. 正規雇用促進企業支援センターの概要

- 労働者の雇用の安定を図るとともに企業の人材確保に資することを目的として、平成27年10月に設置
- 県内企業における非正規雇用労働者の正規雇用化や人材確保・定着を支援するため企業の雇用管理について専門のアドバイザー（社会保険労務士、キャリアコンサルタント）が相談に対応
- 相談業務の他、企業向けセミナーや合同会社説明会を実施

### 【支援内容】

#### ■ 相談業務

- ・ 雇用促進アドバイザーによる企業への個別（訪問）相談
- ・ 人材確保・人材定着に資する各種助成金の活用アドバイス

#### ■ 企業向けセミナー

- ・ 人材確保・人材定着支援に資するセミナーを実施

#### 【テーマ例】

- ・ 自社の魅力が伝わる説明会の作り方
- ・ 人材定着はじめの一步～若者が働きやすい職場環境～

#### ■ 合同会社説明会

- ・ 支援対象企業向けに合同会社説明会を福岡高等技術専門校で実施



# 「中小企業における雇用環境の改善について」

## 2. これまでの支援実績(過去5年分)

※令和5年度は9月末現在の実績

### ○ 支援企業数(実数)

(社)

	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
支援企業数	480	466	407	448	225

### ○ 相談内容別支援件数(延べ)

(件)

	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
人材採用	816	878	775	912	395
雇用管理	313	120	262	221	49
人材育成(定着)	112	101	161	110	45
助成金	94	85	148	73	15
計	1,335	1,184	1,346	1,316	504

### ○ 支援企業における正規採用・正規転換数

(人)

	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
正規採用数	788	819	783	972	545
正規転換数	185	120	105	105	55
契約から	137	62	55	49	41
派遣から	20	20	9	18	4
アルバイトから	28	38	41	38	10
合計	973	939	888	1,077	600

# 「中小企業における雇用環境の改善について」

## 3. 支援事例

### (1)外部からのアドバイスにより会社全体での取り組みへ

#### 会社概要

【業種】建設業  
【従業員数】 23名【正規雇用者数】 23名  
【正規雇用率】 100%  
【事業内容】電気工事、空調工事、水道衛生工事、  
消防施設工事  
および機械器具設置工事の設計、監理、施工

#### 相談内容・課題

・平均年齢51歳超、若者の採用を増やしたいが何をどのように進めたらよいかわからない。  
・最近の若者は資格取得すると他社へ転職する傾向がある。今後は定着についても真剣に取り組みたい。  
・社内からではなく外部よりアドバイスした方が社長には響きやすいため、専門家からの説明を依頼したい。

#### センターでの支援・対応

- ・専門的な学習をしている福岡高等技術専門校へのアプローチを勧めた。
- ・働きやすい職場環境となっているか自社の雇用環境の見直しを提案。
- ・メンター制度導入や、厚労省のユースエール認定制度など、若者の定着に有効な制度を紹介。
- ・若者就職支援センター及び正規センター主催の人材確保定着セミナーへの積極的な参加を促した。

#### 支援結果

- ・外部からの情報提供や助言により、現状を把握することができ、社長が採用担当者の苦労を理解することができた。
- ・アドバイスにより福岡高等技術専門校での学内説明会の機会を得ることができ、学生2名の内定を出すことができた。
- ・採用活動がうまくいくことで、次の課題として人材定着に向け意識がより高まった。会社全体で人材確保定着へ取り組む姿勢へと変わるきっかけができた。

# 「中小企業における雇用環境の改善について」

## 3. 支援事例

### (2)実践的レクチャーで採用成功～建設業・施工管理職、新卒採用～

#### 会社概要

【業種】建設業  
【従業員数】9名【正規雇用者数】9名  
【正規雇用率】100%  
【事業内容】特定建設業：建築工事業、  
一級建築士事務所、宅地建物取引業

#### 相談内容・課題

- ・採用担当者は初心者。総務など他業務と兼任で多忙。
- ・新卒採用、説明会参加の経験なし。
- ・施工管理職を採用したいが、非常に難しい。
- ・求職者へのアピール方法、効果的な手段が分からない。

#### センターでの支援・対応

- ・採用活動初心者の担当者にも理解しやすい丁寧なレクチャーを実施。ターゲット設定、アプローチ手法から内定者フォロー、定着までの流れを解説。
- ・自社の魅力の明確化を支援。ターゲットに合わせたアピール手法を助言。
- ・求職者に伝わる説明資料・文章作成を指導。ロールプレイを交えた実践トレーニング実施。

#### 支援結果

- ・理系大学の学内説明会へエントリーするなど、ターゲットを明確にした効果的な採用活動を行っている。
- ・「求職者目線を踏まえた効果的なアピール・コミュニケーション方法が理解でき、実践できた。」
- ・施工管理職経験者(1名)の採用に成功。「待遇面の良さが伝わり決め手となった」とのこと。
- ・高校生採用(1名)に成功。社内見学での対応、その後のフォローが効果あり。