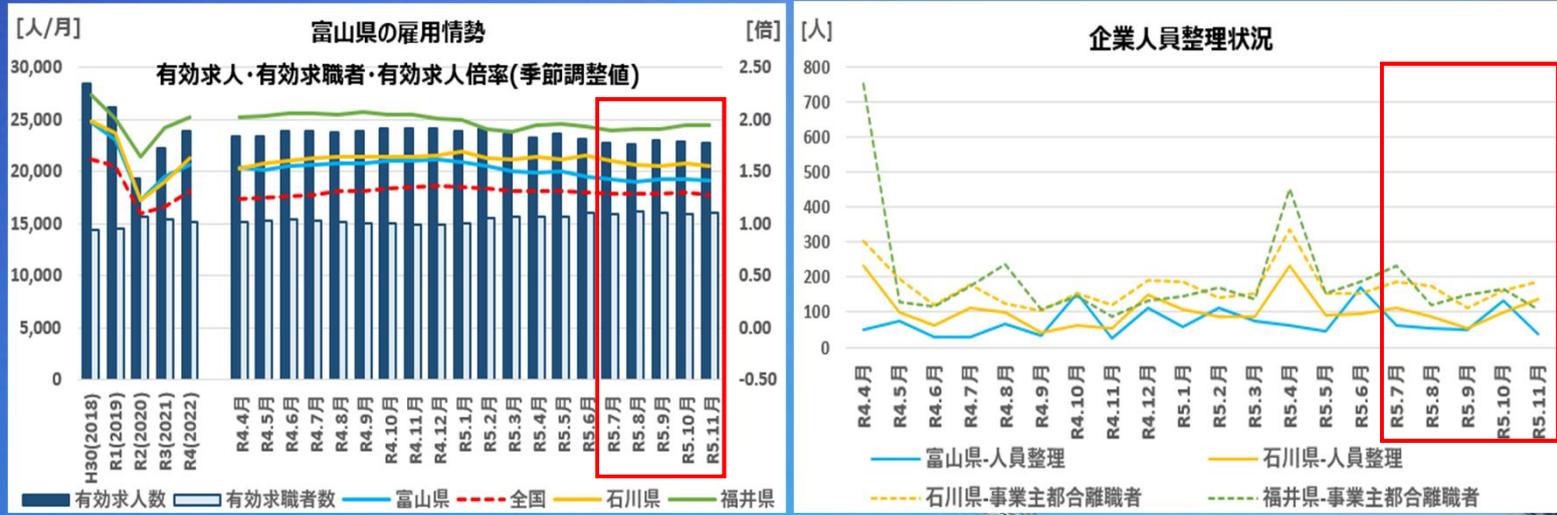


# 産雇通信 - TOYAMA -



能登半島地震にて被害に遭われた皆様には謹んでお見舞いを申し上げます。

## ～富山県の雇用情勢～



### ■雇用情勢 (2023年7～11月)

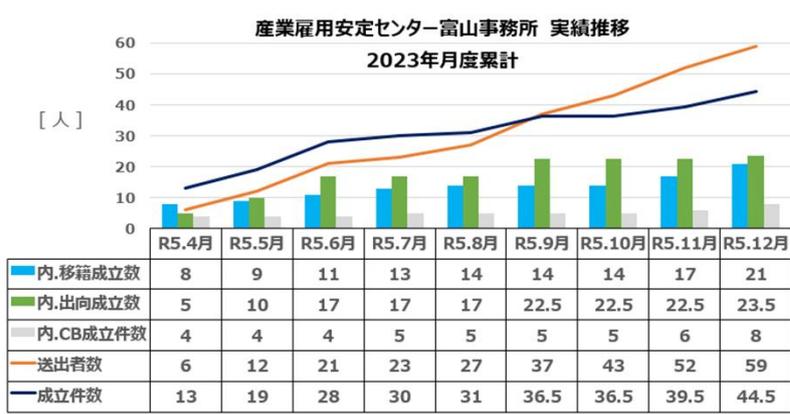
参照元情報データ：富山・石川・福井 各県労働局HP内雇用情勢情報等

- ・富山県は求人が求職を上回って推移しているものの、求人の動きに足踏み感があり、今春以降動きは鈍い。物価上昇が雇用と与える影響を引き続き注意する必要あり。富山県の有効求人倍率1.42倍(11月)は全国10位。高岡は県下最高値に戻った。
- ・石川県は注意を要する状態にあるものの、持ち直している。有効求人倍率1.55倍(11月)は全国4位。
- ・福井県は求人が求職を大幅に上回って推移しており、改善している。有効求人倍率1.95倍(11月)は全国1位。

※新規求人数・製造業種別新規求人数・新規求職者数状況等の統計資料は毎月更新版を準備しております。担当参与にお気軽にお問合せください。

## ～産業雇用安定センター富山事務所の活動実績(4～12月)～

### ■12月度実績 注) CB：キャリア人材バンク(60歳以上を対象)



富山事務所求職者 (12月29日現在、仮登録含む)

年齢	人数	男	女	比率
20-29	2		2	6%
30-34	1		1	3%
35-39	0			0%
40-44	2	1	1	6%
45-49	4	2	2	12%
50-54	2	1	1	6%
55-59	6	4	2	18%
60-64	10	7	3	30%
>65	6	4	2	18%
計	33	19	14	100%

58% 42%

- ・今年度上半期は新規送出者が少なく、昨年度からの継続支援者の成立件数が積み増しされた。企業に紹介できる送出者数の減少が著しいが、10-12月は新規送出者が合計22名増加した。
- ・契約更新を続けていた在籍型出向については、コロナ禍が落ち着き出向者が出向元に戻る動きが夏以降強くなった。12月度の出向成立1件はキャリア・ステップアップ型出向であった。
- ・C Bは送出者登録数・成立数ともに伸び悩んでいる。定年年齢の引き上げや人材不足から経験豊富なシニア層の労働需要も増えており、C B登録の減少の一因と考えられる。

### ～セミナー開催実績・予定(10月～3月)

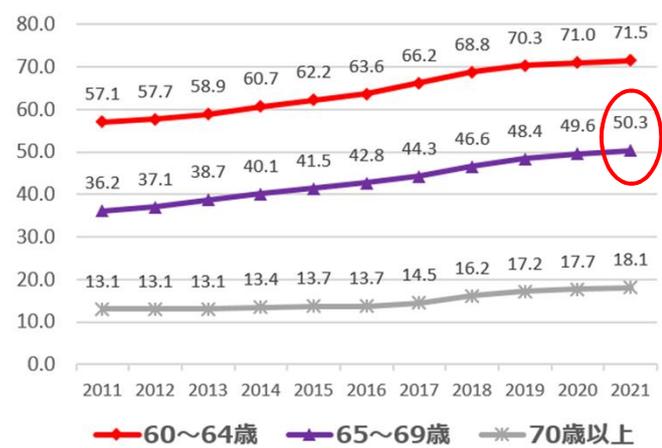
- すべて賛助会員企業様からの依頼によるものです。
- ・11月29日実施：「定年退職準備セミナー」 講師：社会保険労務士
  - ・12月6日実施：「60歳からの雇用保険・年金について」 講師：社会保険労務士
  - ・2月7日予定：「ハラスメント防止セミナー」 講師：産業雇用安定センター専属講師
  - ・2月16日予定：「労働基準法の基礎」 講師：社会保険労務士
  - ・2月もしくは3月予定：「公的年金と社会保険制度について」 講師：社会保険労務士
- 業種：機械器具設置工事業  
業種：機械・機械部品製造業  
業種：電子デバイス製造業  
業種：電子デバイスで製造業  
業種：製鋼・製鋼圧延業

## ～特集「キャリア人材バンクを活用下さい」～

### ■キャリア人材バンクの意義

- ・少子高齢化が進む中、改正高年齢者雇用安定法による60歳以降の継続雇用の促進を受け、企業においてシニアの活用は重要な課題であると思われます。
- ・シニアの活用においては定年退職後の再雇用により雇用を維持している企業がほとんどですが、再雇用契約終了後も経済的、生きがい、社会参加、健康のためなどを理由に就労意欲の高いシニアが多く存在することが現状です。
- ・65～69歳の就業率は50.3%(2021年)であり、10年前と比較して14ポイント増加しており、今後も益々増加するものと想定されます。
- ・一方社外の企業でこれまで培ったキャリアや能力を生かしたいというシニアの方も少なからずおられる中で、企業の課題を解決できる豊富な知識や経験を持つ人材や事業の継続や発展のための人材をシニアに求められる企業も見受けられます。
- ・産業雇用安定センターでは、働く意欲のあるシニアが長年培ってきた知識と経験を生かし、年齢に関わりなく活躍し続けることができる「生涯現役社会」の実現に向けて、また企業の存続・発展に寄与すべく60歳以上のシニアの方を対象に、キャリア人材バンクとしてシニア人材のマッチングを支援しています。

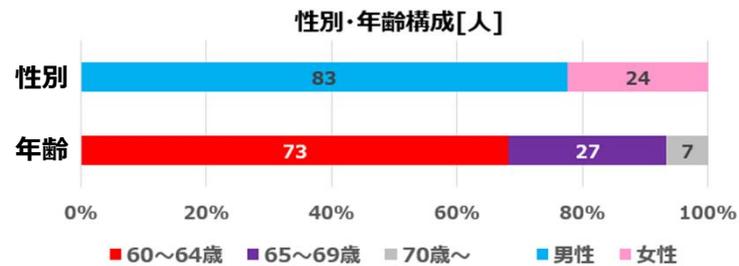
### 高齢者の就業率の推移(2011～2021年)



出展：総務省統計局「統計トピックNo.132」

### ■キャリア人材バンク支援・成立実績(2014年～2023年現在)

職種別	[人]	[%]
営業職	5	5%
人事労務管理職	6	6%
工場管理職	12	11%
技術・設計職	6	6%
事務職	33	31%
工場内軽作業員	10	9%
小売店作業員	6	6%
その他	29	27%
合計	107	100%



工場管理職の事例：生産管理、品質管理、製造顧問、資材調達 等  
 事務職：一般事務、補助金審査相談員  
 その他の事例：看護師、清掃、調理補助、設備管理、運転手 等

→ シニアホワイトカラー層の活躍の場が増えています。

## ～産業雇用安定センターの役割の拡がい～

### ■産業雇用安定センターの役割の拡がり

今回の「特集」にあるように、産業雇用安定センターでは「生涯現役社会の実現」に向けた取り組みの一環として「キャリア人材バンク」事業を推進しています。この活動は労働人口の減少に伴う人手不足の解消にもつながります。

これからは、シニアの活用や働き方改革を進めながら、社会環境のさらなる変化への対応と企業の成長のために「人的資本経営」に向けた取り組みが必要となります。

次回の「産雇通信TOYAMA」では、企業のそうした取り組みに対する産業雇用安定センターの支援内容について紹介します。

### 産業雇用安定センターの役割の拡がり

1. 地域のさまざまな機関をつなぐプラットフォームとコーディネーターの設置
2. 専門的な知識・技術・経験を地場の企業で生かす仕組み
3. シルバー人材センター、社会福祉協議会、地域包括支援センターの活性化

#### 雇用の安定化

- ・送出处の再就職支援
- ・求職-求人とのマッチング

#### 雇用環境変化への対応

- ・生涯現役社会
- ・働き方改革

- 【国が進める働き方改革の7つの取り組み】
- ・長時間労働の是正
  - ・雇用形態に関わらない公正な待遇の確保
  - ・多様な働き方がしやすい環境準備
  - ・賃金引き上げ労働生産性向上
  - ・ダイバーシティの推進
  - ・再就職支援や人材の育成
  - ・ハラスメントの防止対策

#### 人的資本経営の支援

- ・スキルアップ支援
- ・リスキング支援
- ・副業・兼業支援

労働生産性の向上