



ひと、暮らし、みらいのために

宮城労働局

Miyagi Labour Bureau

<https://isite.mhlw.go.jp/miyagi-roudoukyoku/>

資料3-3

令和6年度 トラック輸送における取引環境・労働時間改善宮城県協議会

人手不足分野における人材確保対策について

令和6年10月21日

宮城労働局 職業安定部 職業安定課

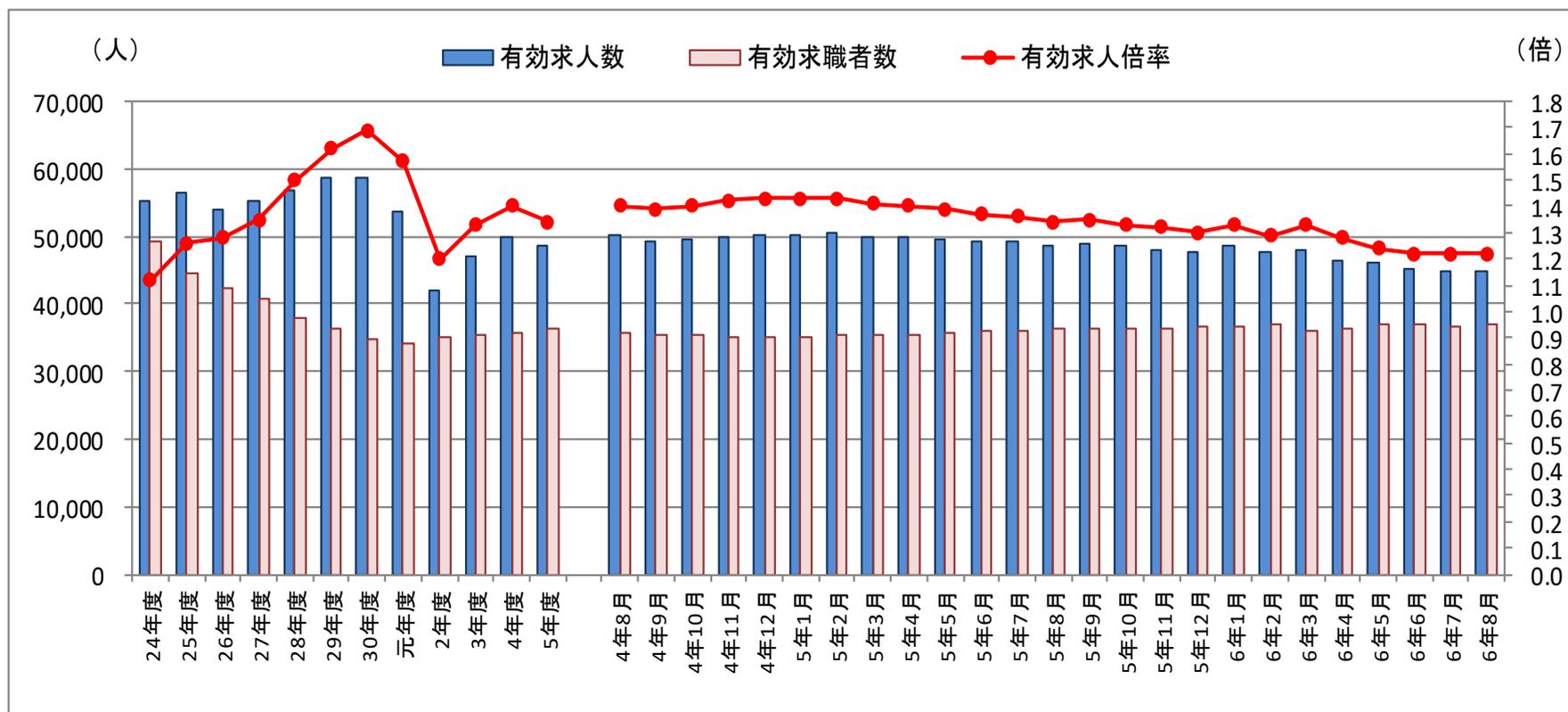


1 宮城県的一般職業紹介状況(令和6年8月分)

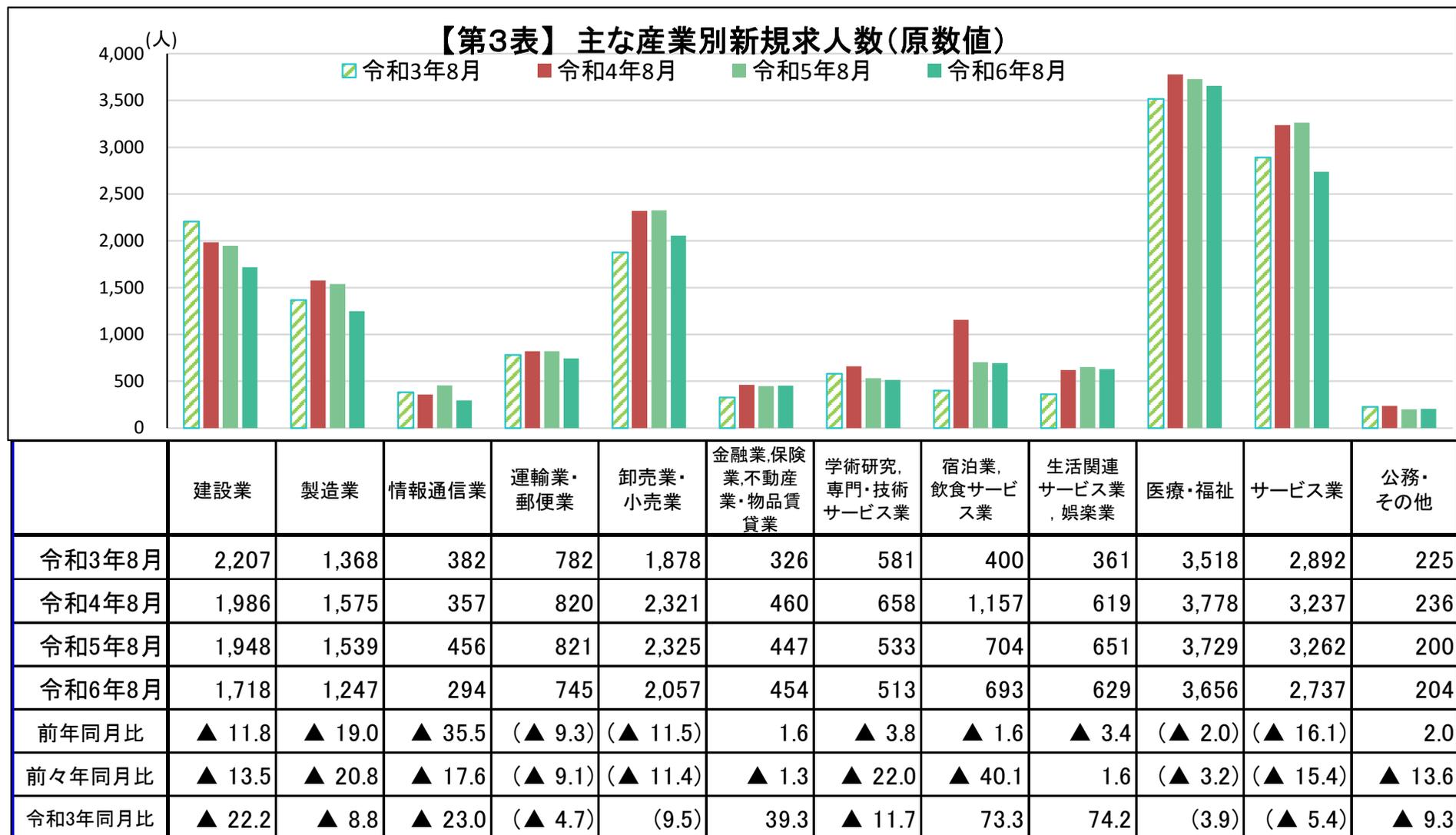
◎令和6年8月の有効求人倍率は1.22倍で、前月と同水準

- ▶有効求人数は44,900人で、前月と比べて0.0%（0.1%未満）の増加。
- ▶有効求職者数は36,885人で、前月と比べて0.3%の増加。
- ▶新規求人倍率は2.03倍で、前月と比べて0.07ポイント上回った。

◎求人が求職を上回って推移しているものの、改善の動きにやや弱さが見られる。引き続き、物価上昇等が雇用に与える影響に、より一層注意する必要がある。

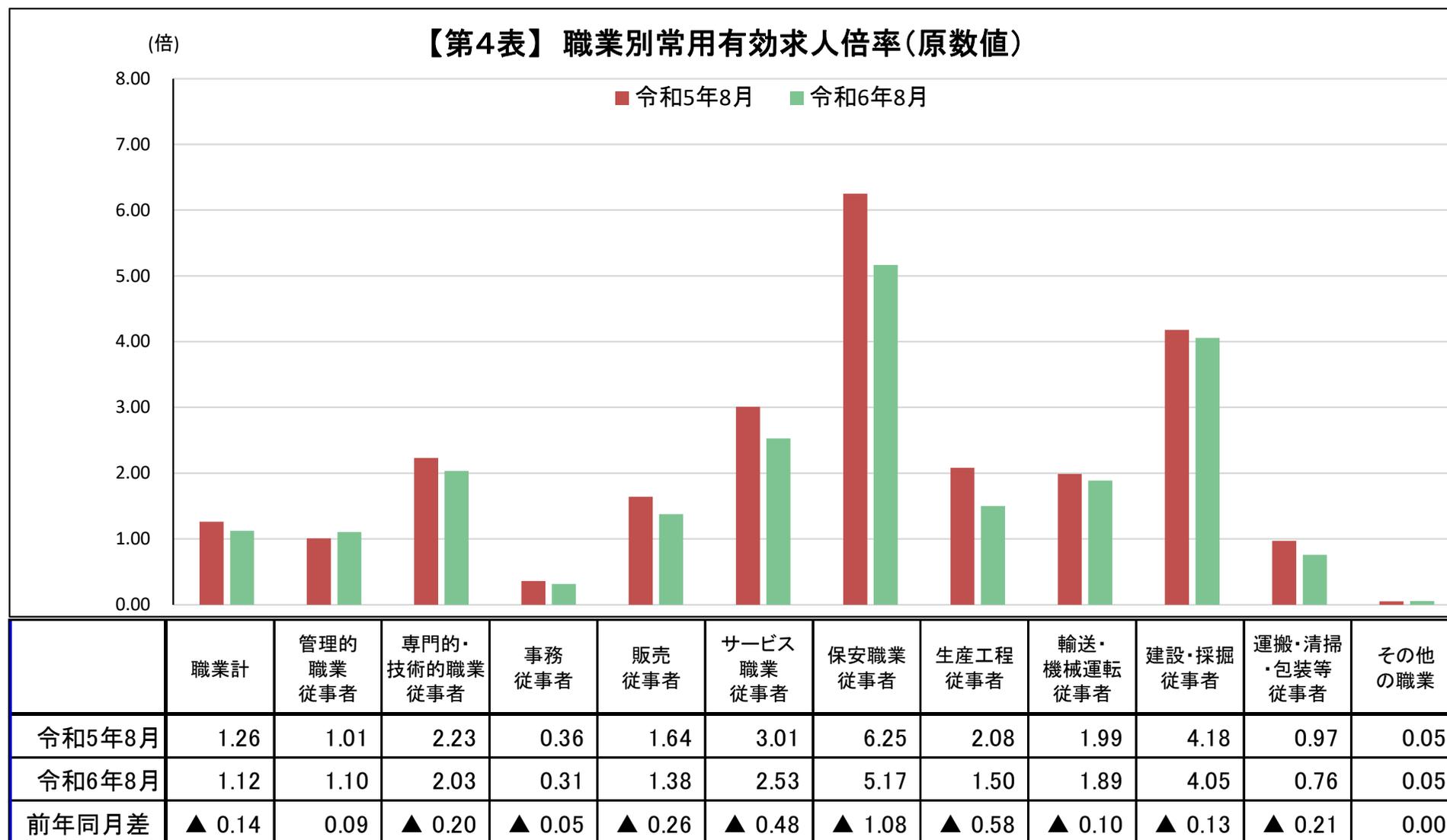


2 産業別新規求人数(令和6年8月分)



(注) 令和6年4月以降については令和5年7月改定の「日本標準産業分類」に基づく区分、令和6年3月以前については平成25年10月改定の「日本標準産業分類」に基づく区分により表章したもの。令和6年4月以降の前年同月比については、産業分類改定による影響のある産業について()で示している。

3 職業別常用有効求人倍率

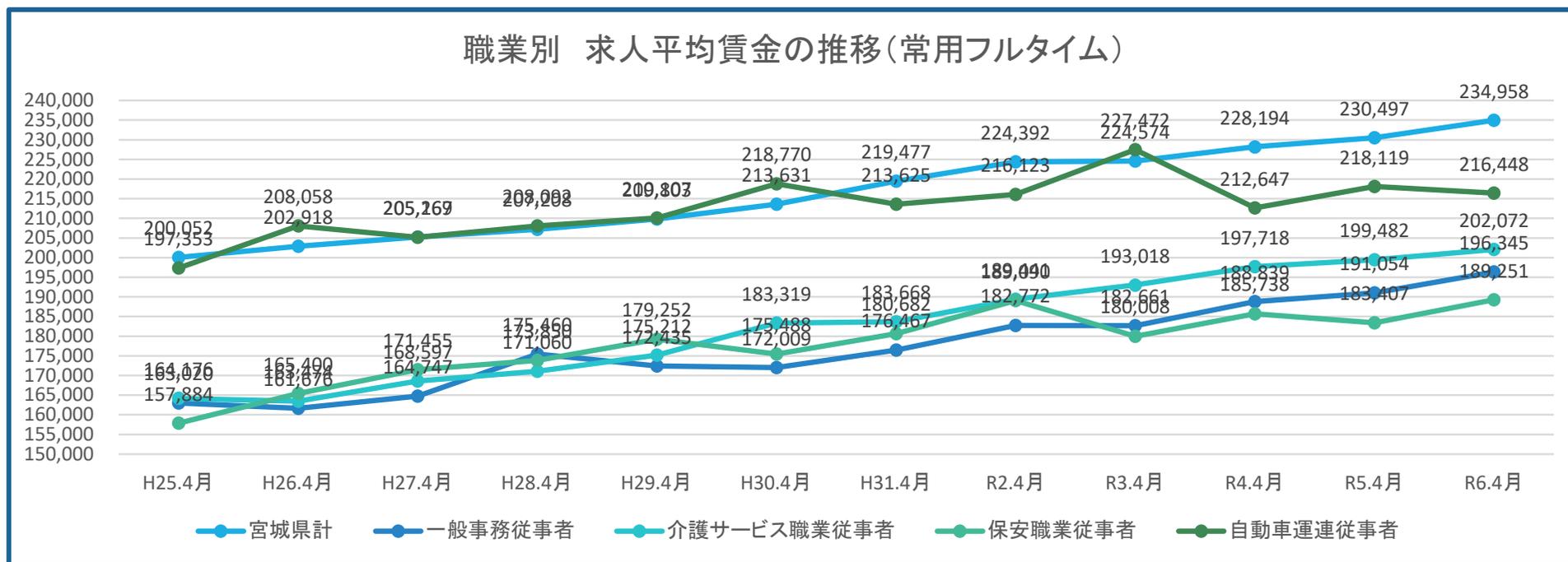


※令和5年4月内容より、平成21年12月改訂の「日本標準職業分類」に基づく区分を使用。

4 職種別 求人平均賃金の推移

※ハローワーク求人票の賃金欄のうち、基本給+定期的に支払われる手当等の合計額の平均

	H25.4月	H26.4月	H27.4月	H28.4月	H29.4月	H30.4月	H31.4月	R2.4月	R3.4月	R4.4月	R5.4月	R6.4月	対最小値
宮城県計	200,052	202,918	205,267	207,208	209,803	213,631	219,477	224,392	224,574	228,194	230,497	234,958	+34,546
一般事務従事者	163,020	161,676	164,747	175,460	172,435	172,009	176,467	182,772	182,661	188,839	191,054	196,345	+34,669
介護サービス職業従事者	164,176	163,474	168,597	171,060	175,212	183,319	183,668	189,441	193,018	197,718	199,482	202,072	+38,598
保安職業従事者	157,884	165,400	171,455	173,850	179,252	175,488	180,682	189,090	180,008	185,738	183,407	189,251	+31,367
自動車運送従事者	197,353	208,058	205,169	208,092	210,107	218,770	213,625	216,123	227,472	212,647	218,119	216,448	+19,095



5 人材確保対策コーナーの取組

- 医療、介護、保育、建設、警備、運輸などの雇用吸収力の高い分野へのマッチング支援を強化するため、**人材確保ニーズが高い地域のハローワークに人材確保支援の専門窓口となる「人材確保対策コーナー」を設置**しています。当該分野の仕事の魅力を発信し求職者の拡大を図るとともに、求人者には求人充足のための支援を強化し、両者を結び付けるマッチング機会を拡充することにより、ミスマッチの改善を図っています。

「人材確保対策コーナー」の概要

支援内容

求人者に対する支援

- ・求職者ニーズの把握と、それに基づいた求人者への求人充足に向けた助言・指導
- ・未充足求人への個別フォローアップの実施

求職者に対する支援

- ・担当者制による、きめ細かな職業相談・職業紹介
- ・資格・経験を有する求職者に対する、求人情報や最新の業界動向等の情報提供

関係機関、業界団体等との連携による支援

- ・都道府県労働局ごとに関係機関、業界団体等をメンバーとした協議会を設置し、人材確保のための支援策を検討
- ・関係機関、業界団体等との連携によるセミナー、事業所見学会、就職面接会等の開催
- ・ナースセンター、福祉人材センター、保育士・保育所支援センター等との連携による巡回相談やイベントの実施



設置箇所

全国115か所

6 人材総合支援コーナー(ハローワーク仙台)の取組例

⇄ 第一貨物株式会社

第2回 トラック運転のおしごと ツアー相談会のお知らせ

※本相談会は雇用者体験活動実施(1)に該当します

仙台エリアでドライバー職にご興味がある方対象に見学会を開催いたします。ご興味のある方、気軽にご参加ください。



開催日：令和6年1月17日(水)
 開催時間：10:00~11:00
 (9:45より受付開始)
 ※現地集合・現地解散となります
 開催場所：第一貨物株式会社 仙台東支店
 ※アクセスは裏面を参照ください
 参加対象：普通自動車運転免許以上の免許をお持ちでトラック運転の仕事に興味のある方
 募集人数：10人(先着順・予約制)

【募集職種】

- トラックの運転経験は不問
- 学歴不問
- 準中型自動車免許、または普通運転免許をお持ちの方
- ☆20代~50代活躍中

固定の担当エリアで、法人・企業のお客様へ乗客と配達を行います。適性により2~4tトラックをお任せします。

年間休日123日
 免許各種支援や研修制度が充実、福利厚生が充実しております。

【参加申し込み・お問い合わせ】
 ハローワーク仙台5階 人材総合支援コーナー
 TEL: 022-299-8820

~人材総合支援コーナー 企業説明会~

トラック運転の仕事について お話を聞いてみませんか?

令和6年 **2月27日(火)**

時間：14:00~15:25 (受付開始 13:30)
 会場：ハローワーク仙台 4階大会議室
 定員：50名 (当日先着順)

予約不要!

参加事業所

- 伊達貨物運送 株式会社 仙台支店
【参考求人：04010-7151641】
- 名鉄運輸 株式会社 仙台支店
【参考求人：04010-80351831】

当日の予定
 ①14:00~14:50 企業による説明会(各社20分)
 ②14:55~15:25 個別面談会(希望者のみ)

企業説明会はこんな方にオススメです

トラック運転の業界やしごとについて知りたい!

一度に複数の企業の現場が聞きたい!

会社それぞれの魅力や待遇を知りたい!

個別面談で企業の詳細や今後の進路を知りたい!

- ※当該説明会・面談会は事前予約不要です。当日は定員に達し次第受付終了となります。参加希望の方は裏面の『参加申込書』に記入の上、当日ご参加ください。
- ※当日イベントへの参加は、雇用保険受給にかかる求職活動実績となります。
- ◎ご不明な点はお問い合わせ下さい
 人材総合支援コーナー 022-299-8820

7 雇用管理改善の取組(事例集)



厚生労働省ホームページから

人材不足に
取り組む企業への
ヒント

地域で活躍する中小企業の 採用と定着

成功事例集

事業戦略の転換で 採用と定着に成功!

九州パール紙工
(製造/佐賀県小城市)

シアンス
(情報通信/秋田県秋田市)

doors (建設/鹿児島/鹿児島県伊佐市)

兵庫ベンダ工業
(製造/兵庫県伊丹市)

WORK SMILE LABO
(卸小売/岡山県岡山市)

誰もが活躍できる 環境整備で 採用と定着に成功!

アビイ (運輸/鹿児島/鹿児島県鹿児島市)

大橋運輸
(運輸/鹿児島県川口町)

九州環境建設
(建設/福岡県久留米市)

シニアライフアシスト
(運輸/福岡/香川県高松市)

ペンシル
(情報通信/福岡県福岡市)

業務の見直しで 採用と定着に成功!

あいの土山福祉会
(医療/福岡/佐賀県伊万里市)

隼山建設 (建設/福岡/福岡県山手町)

セキュリティ庄内
(警備/山形県庄内市)

トレンディ茨城 (運輸/茨城県水戸市)

ホテル末広
(宿泊/鹿児島県伊佐市)

採用活動の 工夫・多様化で 採用と定着に成功!

アサヤ (卸小売/宮城県仙台市)

西委島交通 (運輸/沖縄県那覇市)

セラビ (卸小売/北海道札幌市)

センショー (製造/大分県大分市)

みらい (教育/福岡県福岡市)

大橋運輸株式会社

第一号 労働時間短縮 改善案、労働環境改善案、労働力不足等、一貫した取り組み

大橋運輸株式会社 | 鹿児島県川口町

「きつい労働環境という運輸業界のイメージから、人材不足が深刻化

サービス品質向上のため従業員満足度を高め、多様な人材が活躍できる職場に

1 競争激化の激化により経営状況が悪化、価格だけでなく、悪いサービス品質で選ばれる企業になるため、優秀な人材の確保が必要であった。[第1]目標、[第2]目標、[第3]目標でも採用できなかった。これを機に、営業中の女性社員を積極的に採用して活躍を促す「ダイバーシティ経営」を推進。また、従業員満足度を高めるため、就業環境の改善や業務改善の推進を実施。働きやすさ・働きがいを通じて高品質の「丁寧な接客」といふサービス品質の向上を図っている。さらに、「仕事を楽しくお楽しみ地域への貢献」という経営理念を従業員と共有し、地域貢献を実施。[第1]目標達成により、業績の向上につながっている。

2 様々な取り組みを持つ多様な人材の採用と定着に成功。また、地域時間短縮により、地域の課題解決に熱心な若い人材からの応募が増えるという効果もみられている。



ここが採用と定着のポイント!

1 多様な人材活躍を促し、様々な資格やスキルを持つ人材を確保

多様な人材を積極的に採用することにより、活躍できる環境を整え、働きがいを実現している。具体的には、採用活動でも広く採用したいスキルや経験を持つ人材の確保を目的として、様々な人材の確保を進めている。さらに、外国人労働者の採用も積極的に進めていることにより、多様な人材の確保を進めていることにより、会社ならではの付加価値になっており、やりがいを実感でき、管理職、専門職、技術職、経営者など、様々な職種に活躍する人材の確保を進めている。

2 地域貢献事業として、遠征業務を生かした生計管理も開始

遠征業務にとどまらず様々なスキルを持つ多様な人材を確保するため、就業環境や交通手段、就業地の地域貢献を実施。これらの地域貢献で自社のイメージ向上を図ることをきっかけに、労働・福祉、社会貢献、地域貢献の推進など、様々な取り組みが実現された。地域貢献への多様なアプローチで取り組めるようになった。[第1]目標達成、[第2]目標達成、[第3]目標達成と、社会貢献の推進により、社会貢献の推進による多様な人材の確保につなげ、採用活動につなげている。

経営者の想い

大橋運輸株式会社
代表取締役社長
高橋 洋行

「サービス品質向上の観点から、優秀な人材の確保が不可欠です。『働く人が楽しく、働きやすい職場』を創出するために取り組んでいます。」

8 ハローワーク窓口から(求職者の声など)

「働き方改革」や「ワークライフバランス」などのワードが一般化し、求職者の意識にも変化が見られる。

○重視する求人条件の変化

「年間休日数」、「福利厚生充実」、「離職率」などに関心

※職場環境（勤務場所の環境など）への関心も

○職場内の人間関係を重視

自己都合退職者の離職理由の上位に人間関係

人事担当者との関係は良好でも、直接の上司・先輩との関係性に悩む

との相談も（人材育成方針の社内浸透に課題）

○「面接」は「会社を選ぶ」場所

→選ぶ側から選ばれる側へ