

人材確保に向けた 魅力ある職場づくりのために※

佐賀県の若者を取り巻く状況

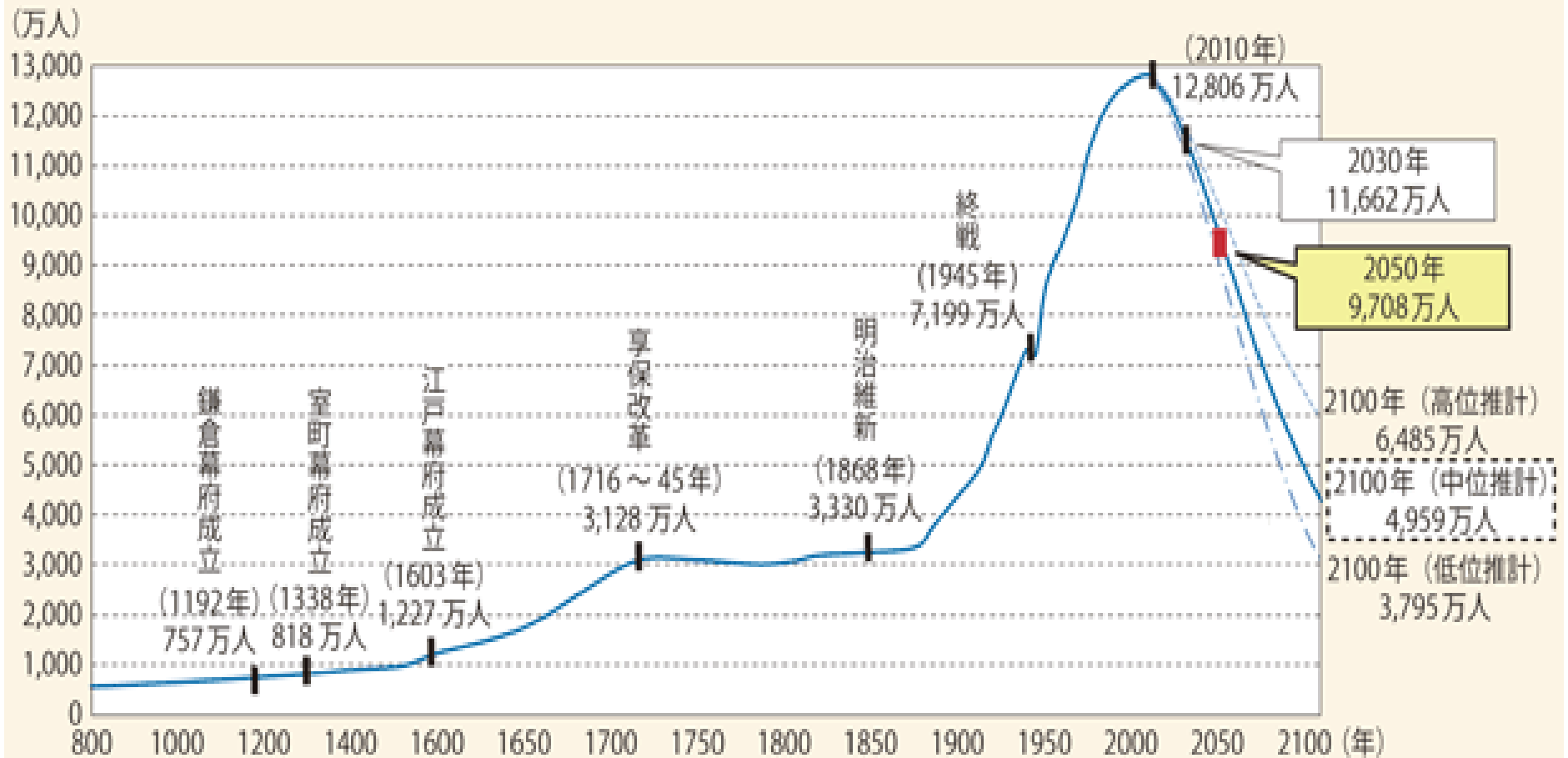
- ◆ **佐賀県の労働力人口**は既に減少に転じており、**今後も減少**すると見込まれます。（P 2～4）
- ◆ 新規高卒者の就職状況を見ると、**県外就職率が約40%**という状況です。（P 5）
- ◆ 佐賀県の**新規高卒者の初任給**を見ると、男女とも、**福岡県より1万円前後少なく**、全国とはもっと差があります。（P 6～8）
- ◆ 新規学卒者の**3年以内離職率**を見ると、**大卒で30%**を超えており、**高卒は**少しずつ改善が進んでいますが**40%**に近い数値となっています。（P 9）
- ◆ 若年者の**離職理由**は「**仕事上のストレス**が大きい」「**労働時間**が長い」「**職場の人間関係**が辛い」「**給与**に不満」などが挙げられている。（P 10）

※ この資料は、公労使の代表等で構成する「佐賀県魅力ある職場づくり推進会議」を経て、啓発用に作成された資料です（平成29年3月）。



日本の人口の長期推移

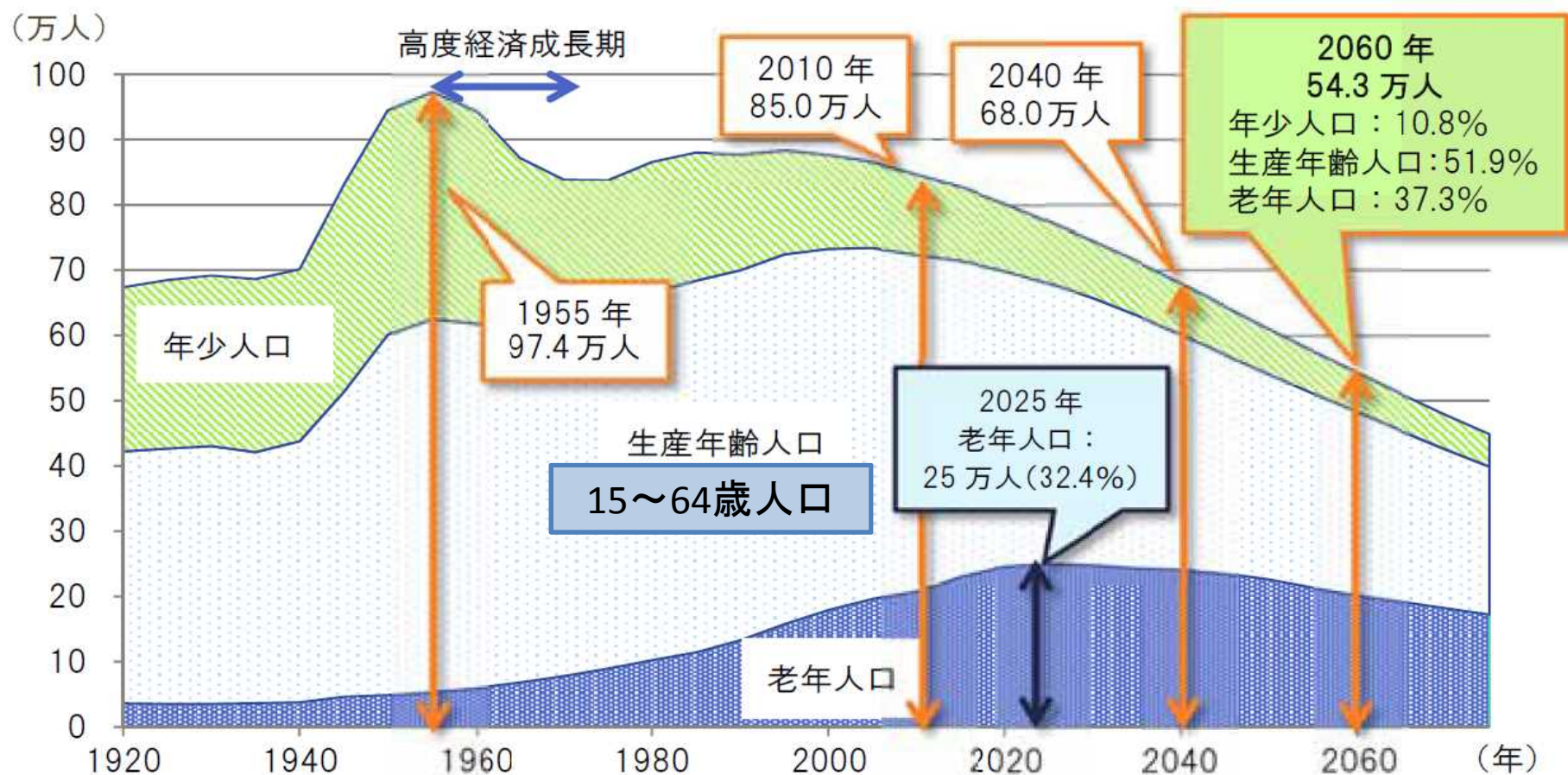
○ 日本の歴史上、これほど急激な人口減少を経験することはない。



資料) 2010年以前は総務省「国勢調査」、同「平成22年国勢調査人口等基本集計」、国土庁「日本列島における人口分布の長期時系列分析」(1974年)、2015年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(2012年1月推計)」より国土交通省作成

(平成24年度国土交通白書より)

佐賀県の総人口、年齢3区分別人口の推移と将来推計



出典：総務省「国勢調査」（1920-2010）

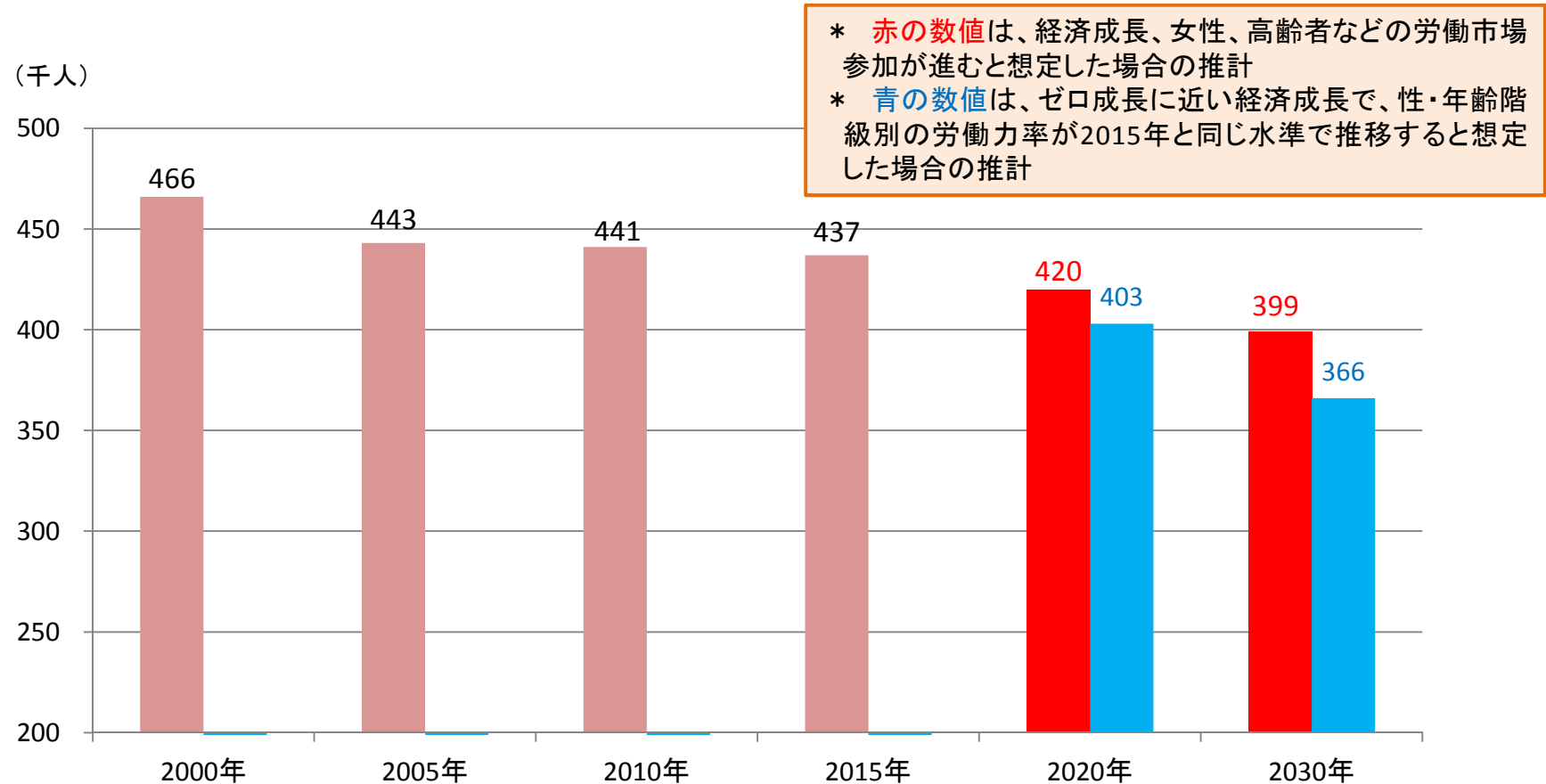
国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口（2013年（平成25年）3月推計）」

（注）2041年以降は、国立社会保障・人口問題研究所公表資料を基に佐賀県試算

資料出所：佐賀県作成「佐賀県における人口の将来推計（佐賀県人口ビジョン）」より

佐賀県の労働力人口の推移

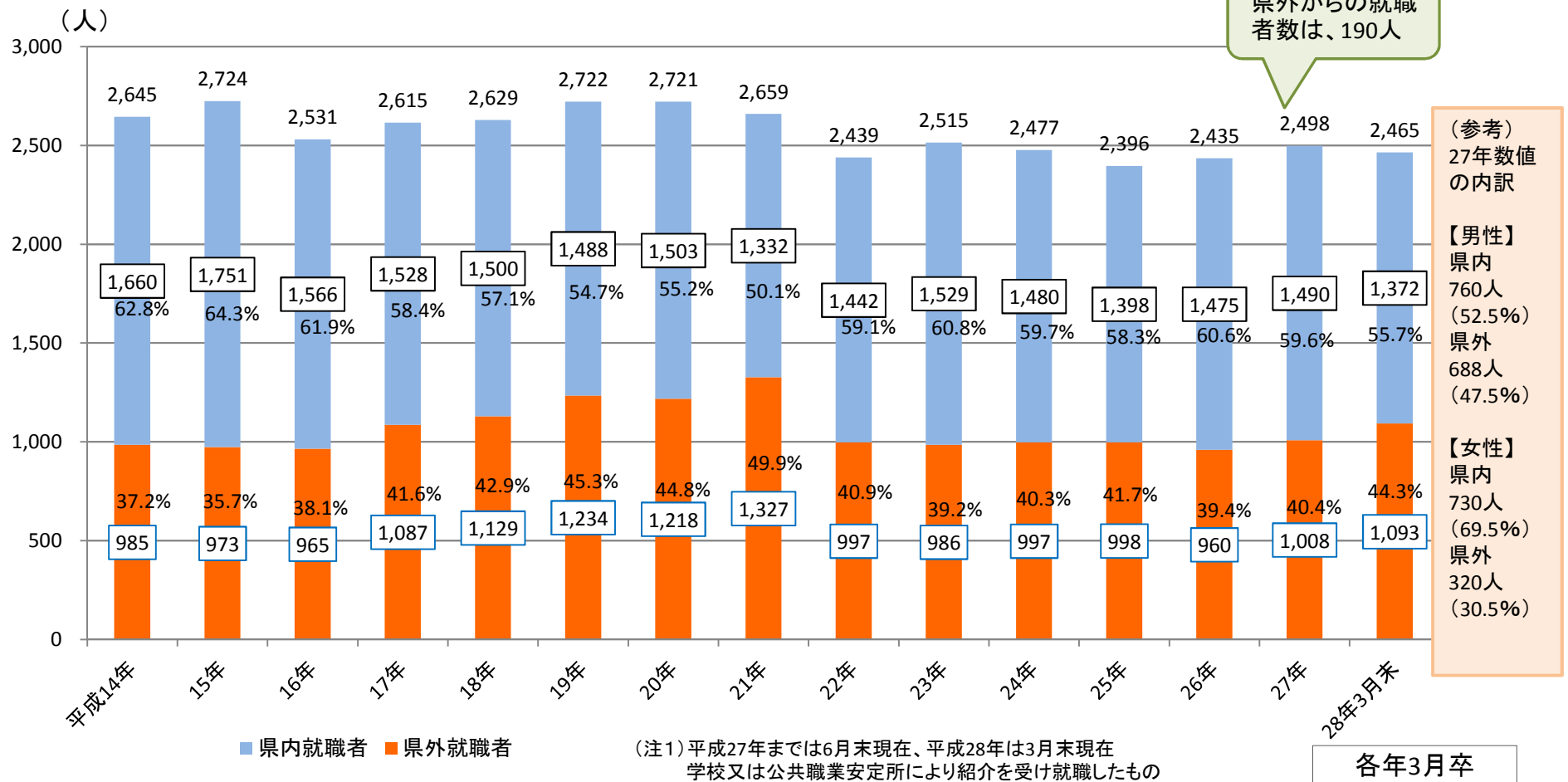
○ 佐賀県の労働力人口は既に減少しており、今後も減少の見込み



出典：2000、2005、2010、2015年は 総務省統計局「労働力調査」、
2020年、2030年は JILPT(独)労働政策研究・研修機構の推計

新規高卒者の県内・県外別就職状況

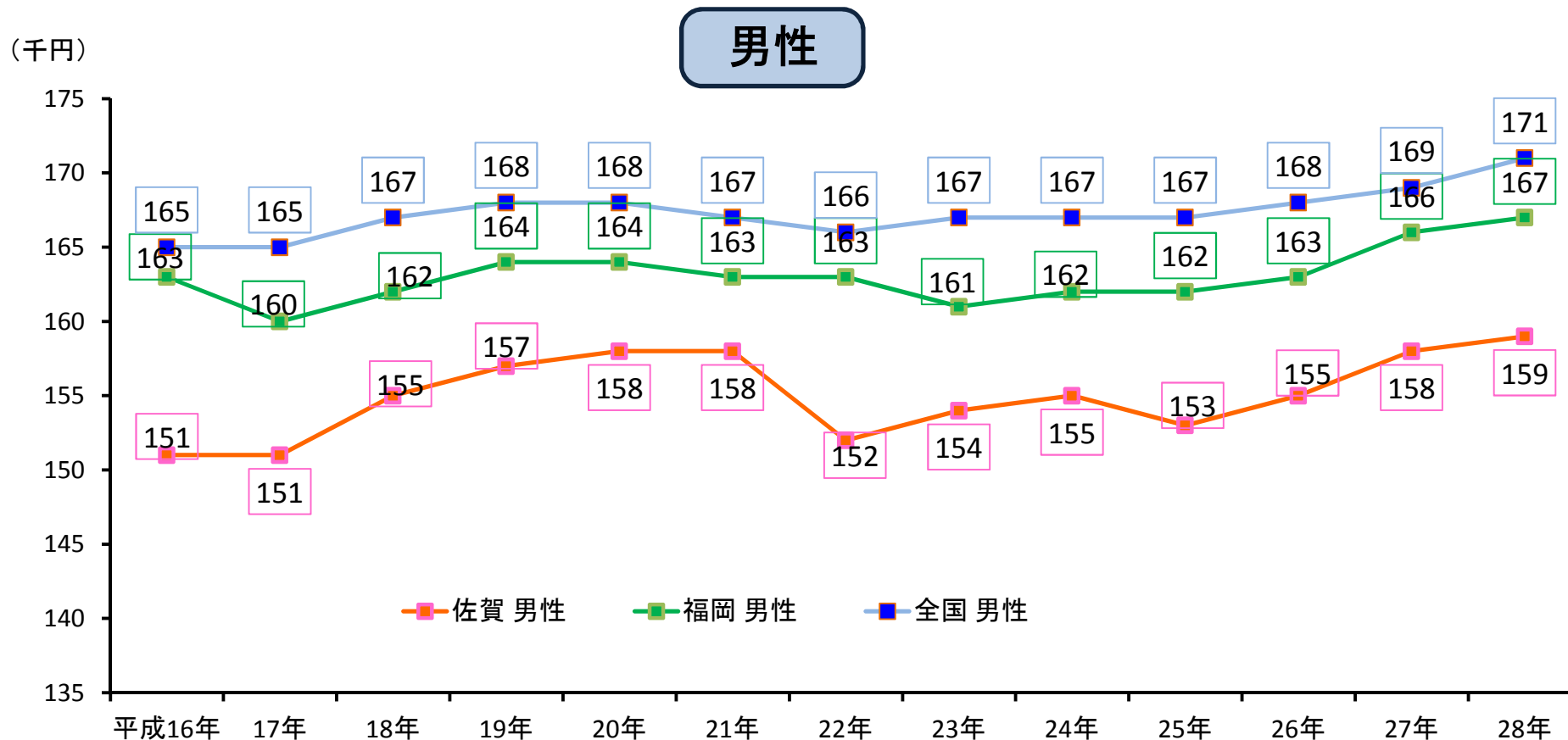
新規高卒者の県外就職は約4割



出典：厚生労働省職業安定局資料

新規高卒者の初任給情報（佐賀県・福岡県・全国）

○ 佐賀県内の男性は、福岡県と比べて8千円、全国と比べて1万2千円少ない状況

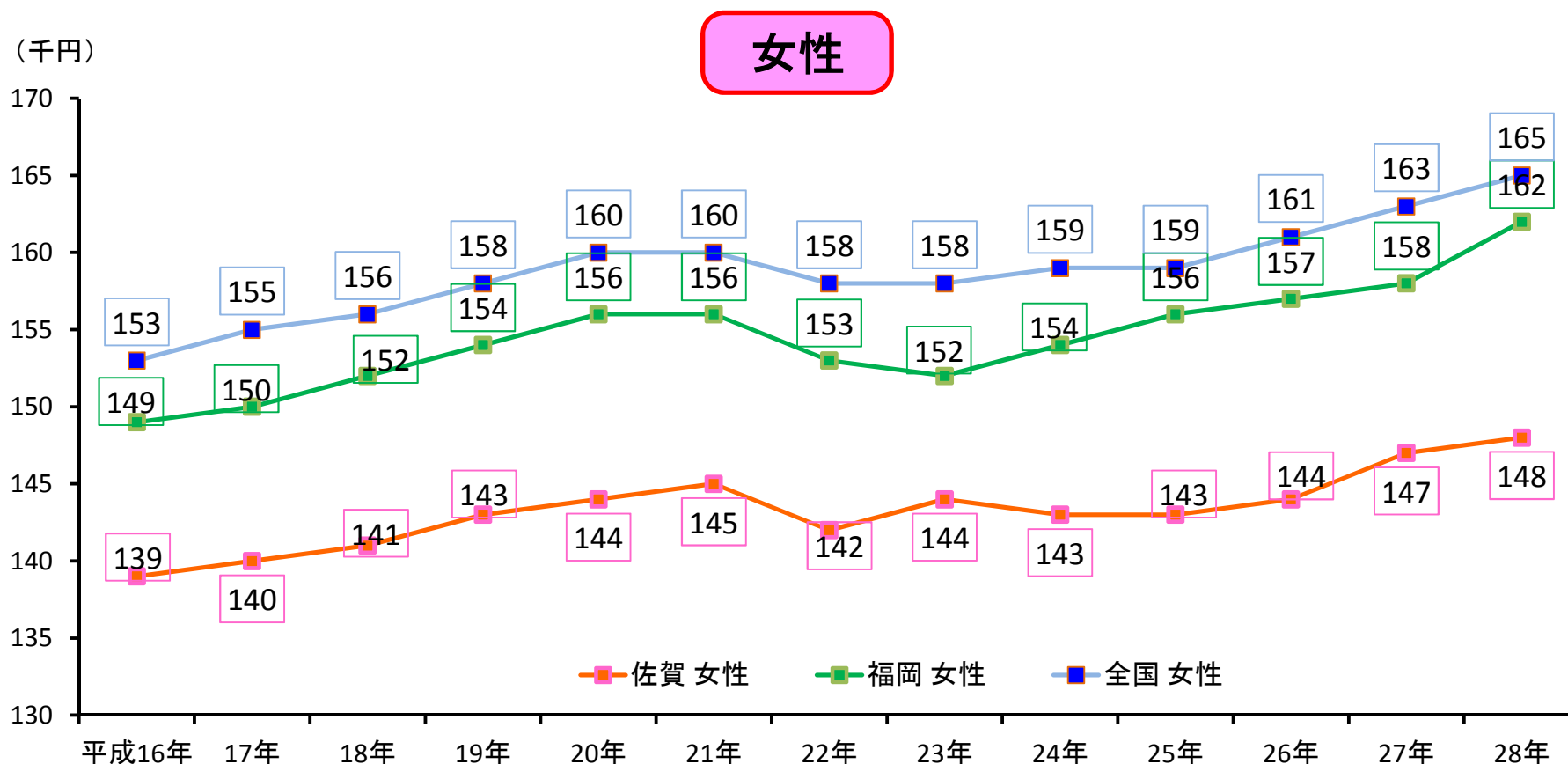


資料出所：厚生労働省職業安定局労働市場センター業務室「新規学卒者初任給情報」
 ※厚生労働省が所掌する雇用保険被保険者の記録（雇用保険被保険者資格取得届）をもとに算出

各年3月卒

新規高卒者の初任給情報（佐賀県・福岡県・全国）

○ 佐賀県内の女性は、福岡県と比べて1万4千円、全国と比べて1万7千円少ない状況



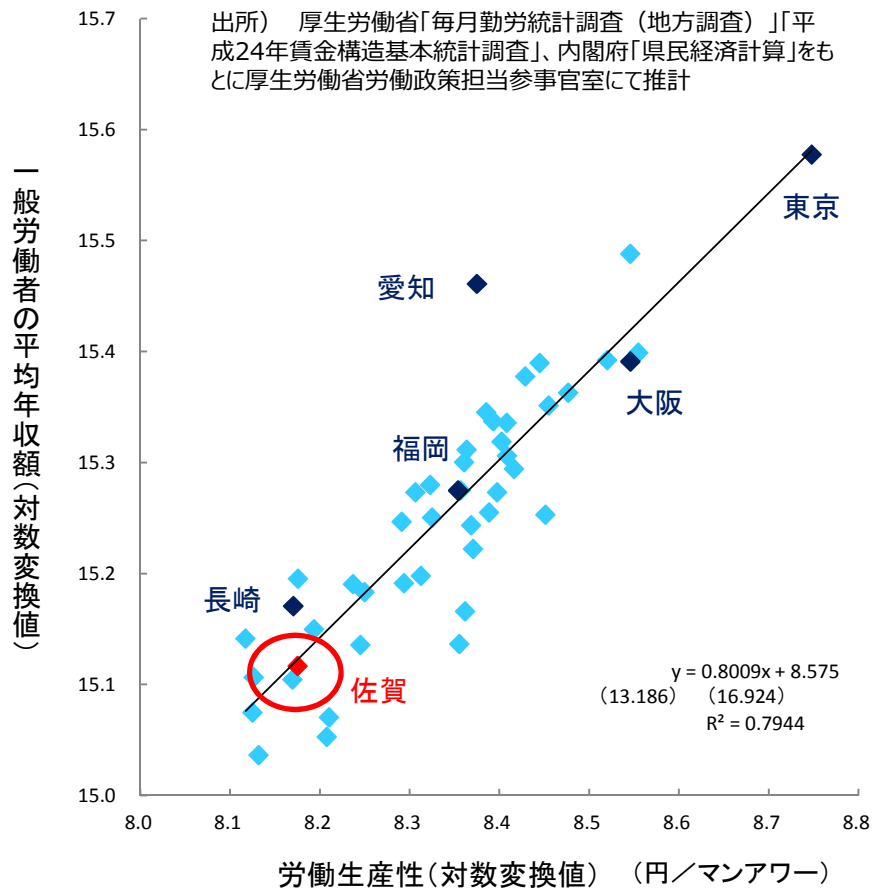
資料出所：厚生労働省職業安定局労働市場センター業務室「新規学卒者初任給情報」
 ※厚生労働省が所掌する雇用保険被保険者の記録（雇用保険被保険者資格取得届）をもとに算出

各年3月卒

給与と労働生産性の関係・労働分配率の状況

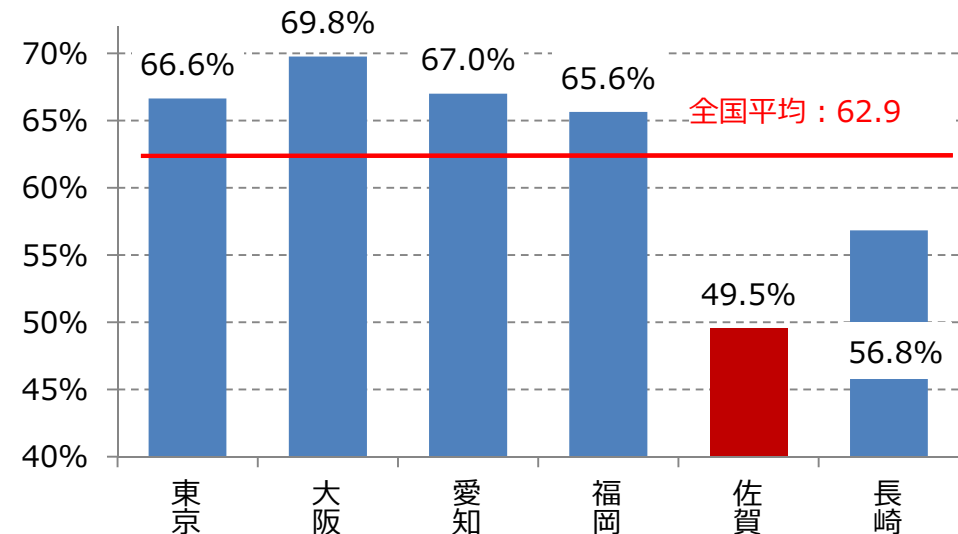
○ 給与が高いほど労働生産性が高い

労働生産性と一般労働者の平均年収額の関係（H24）



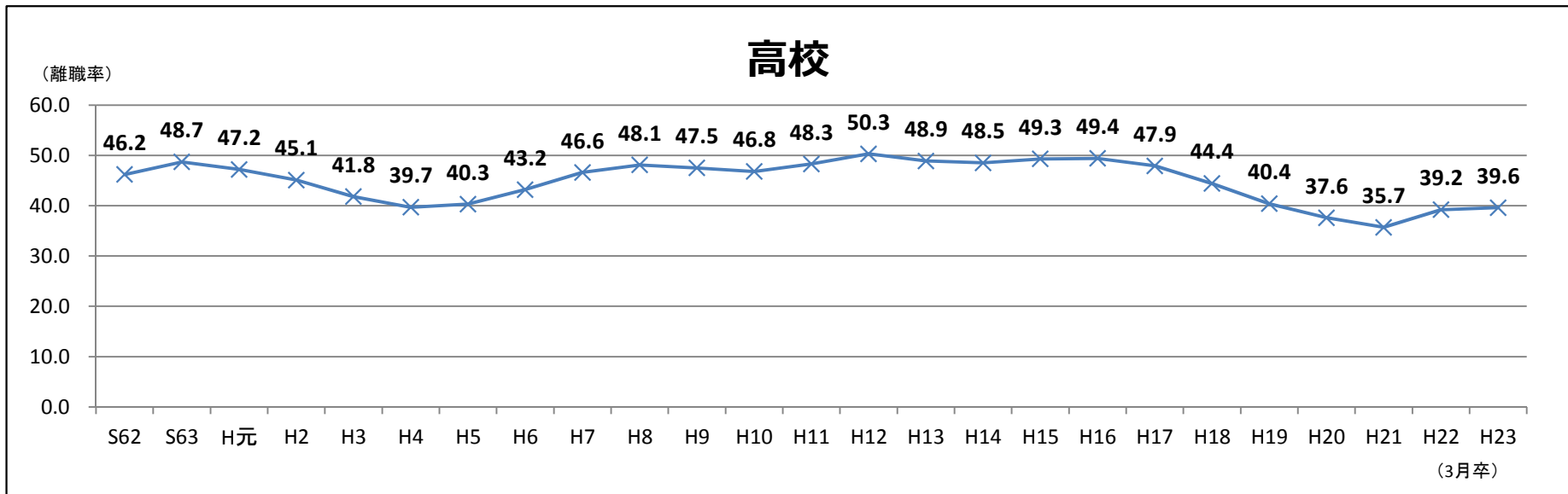
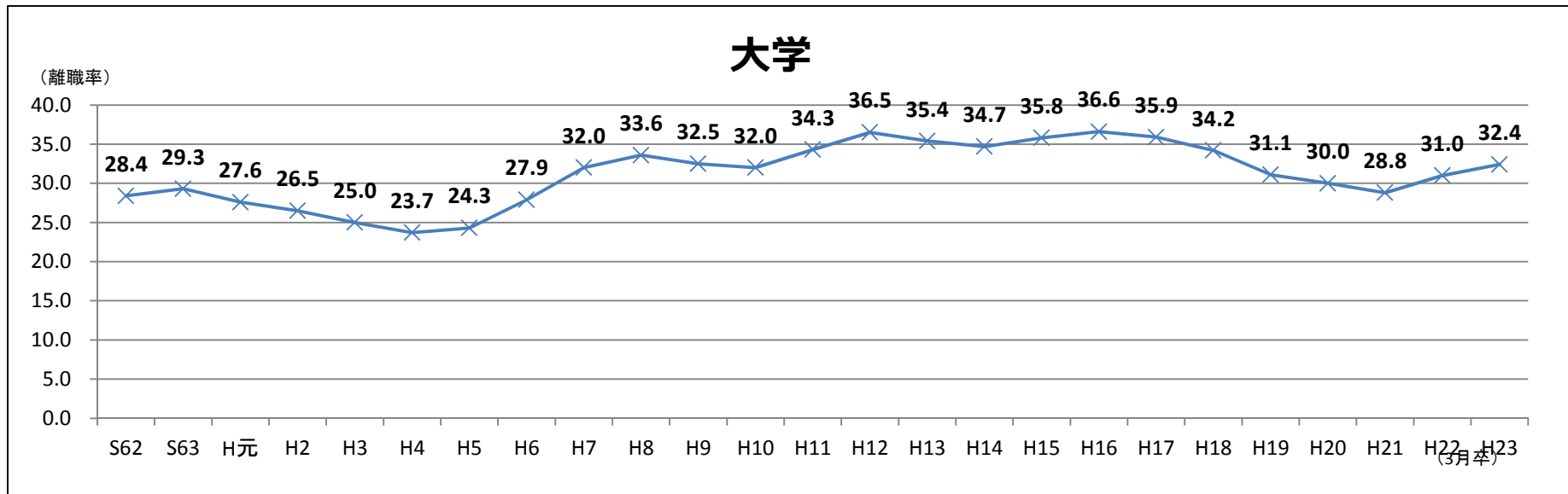
○ 佐賀県の労働分配率は全国45位

各都府県の労働分配率（産業計、H25）



出所) 内閣府「県民経済計算」より佐賀県産業人材課作成

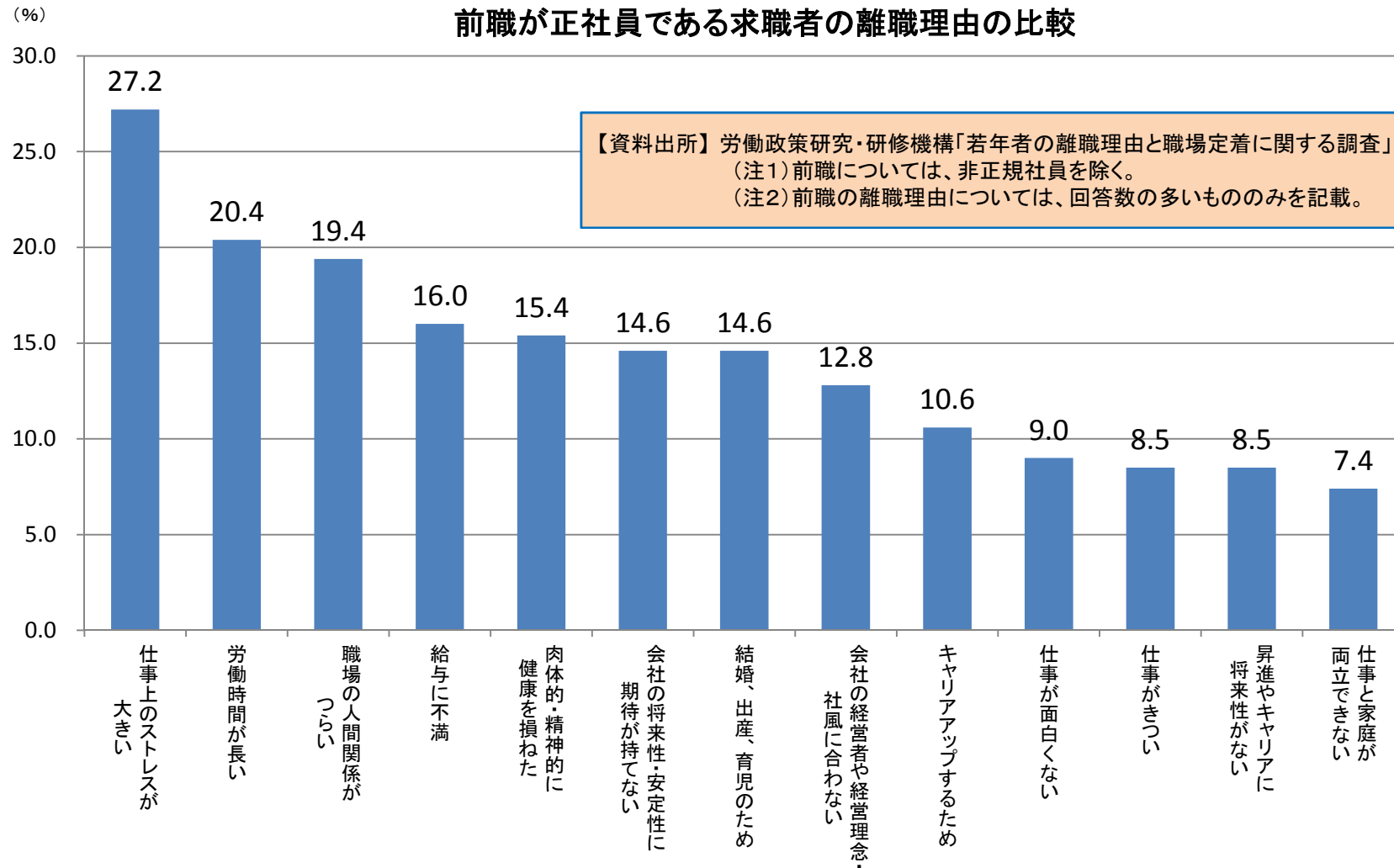
新規学卒者の3年以内離職率（全国）



資料出所：厚生労働省職業安定局集計

若者の離職理由

- 前職の離職理由について、離職する決め手になったものとして、「仕事上のストレスが大きい」「給与に不満」「労働時間が長い」「会社の将来性・安定性に期待が持てない」などが挙げられている。



人材確保 に向けた 職場の魅力度アップ^o のために

非正規社員の正社員化を図る

女性の活躍を促進する

労働時間の短縮を図る

有給休暇の取得促進に取り組む

評価制度や研修制度を導入する等の雇用管理の改善を図る

それぞれ必要な取組を推進しましょう！

職場の魅力度アップのための取組のメリット

※ 調査やアンケートからの企業の声です

非正規社員の
正社員化を図る

- ・ 有期労働者の仕事に対する意欲が向上し、高度な仕事に取り組む姿勢が感じられるようになった。
- ・ 派遣労働者の能力向上への意欲が上がり、技術の継承が行いやすくなった。
- ・ キャリアアップを希望するパート社員が増えた。
- ・ 人材の採用が行いやすく、求人の充足率が向上した。
- ・ 従業員のモチベーションが高くなり、離職者も減少し、生産性も向上した。

女性の活躍を
促進する

- ・ 女性が活躍できる職種・部署を増やしていくことにより、応募者が増えた。
- ・ 働きやすい職場環境を整備することにより、女性の定着率が良くなった。
- ・ 女性の視点を業務に取り入れること（商品開発等）により、業績向上につながった。

労働時間の短縮を図る

- ・ 残業を事前に承認する制度の導入することにより、管理職の時間管理の意識が高まった。
- ・ ノー残業デー又はウィークを設置することにより、労働時間管理の適正化が図れるようになった。
- ・ 従業員間の労働時間の平準化を図ることにより、従業員の健康状態が良くなった。

有給休暇の取得促進に取り組む

- ・ 部署ごとに、同日に年次有給休暇を取得できる制度の導入することにより、年次有給休暇の取得率が飛躍的に高まった。

評価制度や研修制度を導入する等、雇用管理の改善を図る

- ・ 従業員の希望に応じて、スキルや知識が身に付く研修を実施することにより、専門的知識の習得につながり、能力評価を経ることでモチベーションが向上した。
- ・ 従業員の意見を経営計画に反映することにより、従業員の「働きがい」が高まり、会社の業績が上がった。
- ・ 従業員の希望を尊重して配置をすることにより、従業員の「働きがい」が高まり、会社の業績が上がった。