

「人手不足対策強化月間」の取組（令和6年3月）

～人材活用による人手不足解消のために～

長野労働局（局長 久富康生）では、4月の就職シーズンを迎えるにあたり、中小企業を中心とした人手不足の現状の解消に資するよう、新たに3月を人手不足対策強化月間と位置付け、人手不足に悩む事業者に対する取組を強化することにしました。

労働局と傘下ハローワークが事業者団体や中小企業事業者を訪問し、無理なく人手不足の解消が図られるよう、事業者が取り組む人手不足解消方策とその実施に際しての国の支援方策を直接説明することとしています。

また、月間の実施や国の支援策等の周知について、地方自治体にも協力要請を行うことにしています。

労働市場の現状等

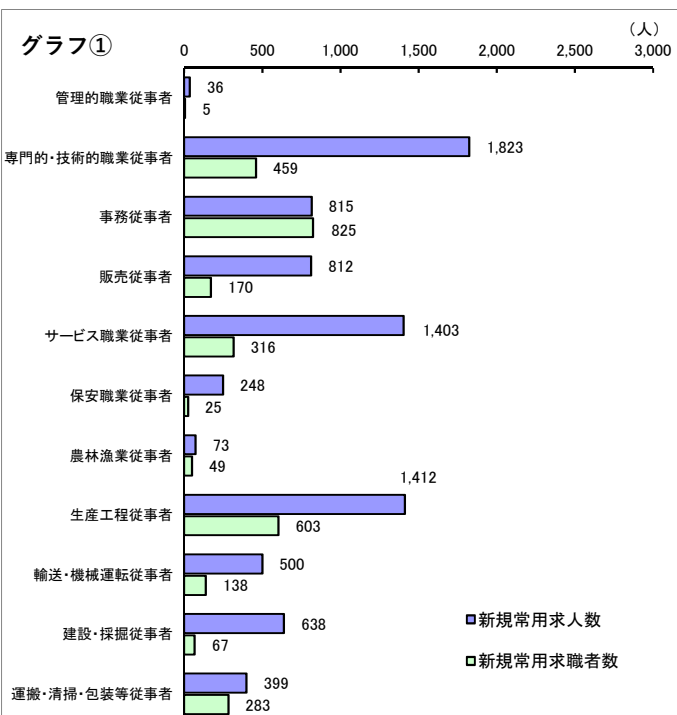
○令和6年1月の有効求人倍率（季節調整値）は、1.37倍と2年10か月連続して1.3倍台以上で強い売り手市場が続いている。

○職種別の新規常用求人・求職の状況でも求職者数を求人数が上回る状況が顕著で強い売り手市場であることが示されている。（グラフ①）

○新規高等学校卒業就職者の事業所規模別の充足状況でも中小企業の充足率が非常に低く（表①）、この傾向は専門学校生や大学生でも同様と推測される。

→中小企業では、若い人材をターゲットとした求人では人材確保がしづらい現状にある。

○賃金改定の状況をみると、企業規模が小さいほど改定額が低水準（表②）



表①

高等学校卒業就職者の事業所規模別求人充足状況

	令和5年3月卒			令和6年3月卒			※参考 平成10年3月卒		
	求人数	就職者数	充足率	求人数	就職者数	充足率	求人数	就職者数	充足率
29人以下	362	16	4.4%	437	37	8.5%	2653	1262	47.6%
30～99人	275	32	11.6%	326	50	15.3%	3695	1586	42.9%
100～299人	233	48	20.6%	224	42	18.8%	2388	938	39.3%
300～499人	34	27	79.4%	47	15	31.9%	668	252	37.7%
500～999人	55	45	81.8%	54	35	64.8%	732	267	36.5%
1,000人以上	155	79	51.0%	259	33	12.7%	844	472	55.9%

※各年、12月末時点 ※6月末時点

表②

令和5年「賃金引上げ等実態調査」（企業規模別）

区分	1人平均賃金の改定額(円)		賃金改定を実施した割合(%)		
	令和5年	令和4年	改定実施割合	1人平均賃金を引き上げた・引き上げる	1人平均賃金を引き下げた・引き下げる
計	9,437	5,534	89.2	89.1	0.2
5,000人以上	12,394	6,478	97.7	97.3	0.5
1,000～4,999人	9,676	5,393	93.8	93.3	0.5
300～999人	9,227	5,658	93.1	93.1	—
100～299人	7,420	4,738	87.6	87.4	0.2

厚生労働省が行う「賃金引上げ等実態調査結果」では、令和5年中に「1人平均賃金を引き上げた・引き上げる」企業の割合は89.1%（令和4年は85.7%）になっています。

人手不足の解消に向けた事業者の取組と国の支援

事業者の取組	国の支援方策
新規人材の採用	<ul style="list-style-type: none"> ○高年齢者（60歳以上）障害者、母子家庭の母等などの採用に際して特定求職者雇用開発助成金の支給（最大 採用後3年間で240万） ○中小企業を対象とした就職説明会の開催 ○えるぼし、くるみん、ユースエール取得企業を優先した就職面接会・説明会の開催
既存人材の活用（ヒトへの投資）	
・短時間労働者の労働時間の延長	<ul style="list-style-type: none"> ○106万円、130万円の年収の壁を解消するためのキャリアアップ助成金の支給（労働時間延長メニュー：最大30万円） *受給後、正社員化してさらに最大120万円（正社員化コース）
・在籍労働者のスキルアップ	<ul style="list-style-type: none"> ○労働者のスキルアップを図るための人材開発支援助成金の支給（経費助成：最大75% 賃金助成もあり） ○よろず支援拠点、働き方改革推進支援センターにおいて生産性向上等に必要スキルの分析、スキルアップ手法の教示等
省力化・合理化に向けた設備投資（モノへの投資）	<ul style="list-style-type: none"> ○合理化・省力化のため設備投資を行うにあたっての業務改善助成金の支給（最大600万円） ○よろず支援拠点、働き方改革推進支援センターにおいて合理化・省力化手法等の教示

※ 国の支援方策はすべて併用することが可能

各種助成金の活用事例

キャリアアップ助成金

<小売業>

課題

「年収の壁」を意識して就業調整をするパート従業員が増加。人材確保に苦慮。

対応

パート従業員の労働時間延長＋賃金引上げを実施し社会保険加入

成果

社会保険の加入、賃上げにより処遇が改善され、口コミでパート従業員への応募者が増えた。

助成

助成額 90万円

（労働時間延長メニューを活用
パート従業員3人に実施
（30万円×3人）

詳細はこちら →



人材開発支援助成金

<医療機関>

課題

従業員1人ひとりに合った訓練を行い、知識を深めてもらい、業務効率化を図りたい。

対応

定額制（サブスク）訓練の実施
感染対策や非常時対応等のオンライン研修（サブスク型）を実施

成果

1つの訓練契約で幅広い層に訓練を行うことができ、業務の効率化・生産性の向上に繋がった。

助成

助成額 30万円（経費の60%）

〔訓練経費：50万円〕

詳細はこちら →



業務改善助成金

<小売業・飲食業>

課題

手作業にて料金精算をしていたため、時間がかかる上に金額の間違いも生じていた。設備投資による業務効率化を検討した。

対応

POSレジシステムの導入

成果

スピーディーに精算業務ができ、営業終了後の集計業務の短縮。従業員のシフトも組みやすく。

助成

助成額 64万円（経費の4/5）

〔賃金引上げ額：30円
対象労働者：5人
導入経費：80万円〕

詳細はこちら →



問い合わせ先

長野労働局職業安定部職業対策課
電話 026-226-0866

問い合わせ先

長野労働局職業安定部訓練課
電話 026-226-0862

問い合わせ先

業務改善助成金コールセンター
電話 0120-366-440

働き方改革推進支援センター 電話 0120-088-703

よろず支援拠点 電話 026-227-5875