

職業安定局 説明資料

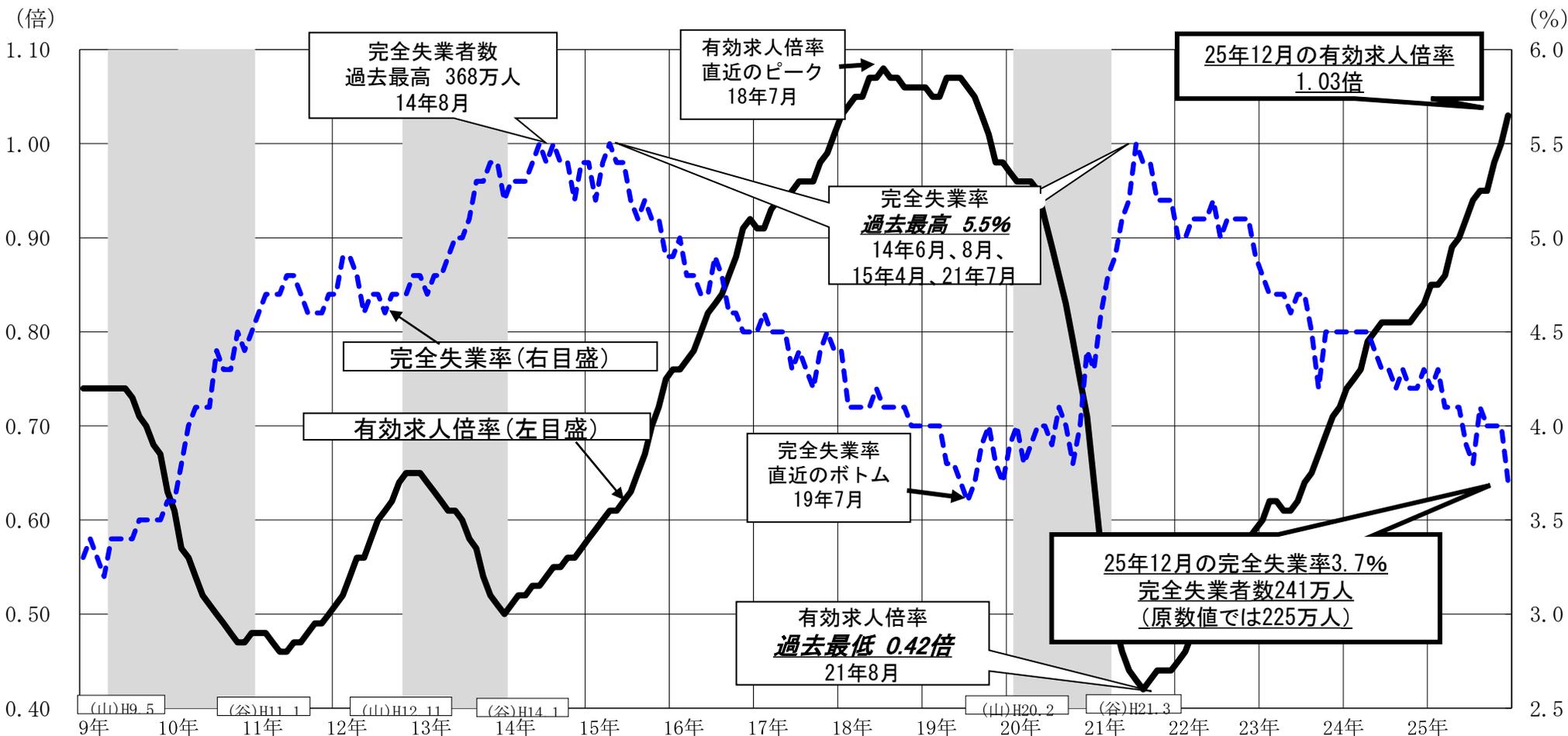
1. 雇用失業情勢
2. 建設分野
3. 地域人づくり事業

雇用失業情勢

現在の雇用情勢 (全国) ～一部に厳しさが見られるものの、改善が進んでいる。～

- 12月の完全失業率は、0.3ポイント改善し、3.7%。
- 12月の有効求人倍率は、1.03倍と前月より0.03ポイント改善。

※ 完全失業率が3.7%となったのは、平成19年12月以来、6年ぶり。
 有効求人倍率は、平成25年11月に1.00倍となった。1倍台となったのは、平成19年10月以来6年1ヶ月ぶり。



(資料出所) 総務省「労働力調査」、厚生労働省「職業安定業務統計」

※シャドー部分は景気後退期。

(注)平成23年3月～8月の完全失業率、完全失業者数は岩手県、宮城県及び福島県の推計結果と同3県を除く全国の結果を加算することにより算出した補完推計値であり、また、9月以降は一部調査区を除いた全国の調査結果であるため、単純比較はできない。

職業別有効求人倍率(平成25年12月)

○全体の雇用情勢が改善傾向にある一方で、『建設(3.03)』・『福祉(2.48)』といった特定の分野では、特に、労働力需給のひっ迫がみられる。『事務的職業(0.29)』などと比べてアンバランスが顕著。

		(倍)	
管理的職業	0.85	生産工程の職業	0.95
専門的・技術的職業	1.76	輸送・機械運転の職業	1.62
事務的職業	0.29	建設・採掘の職業	3.03
販売の職業	1.21	うち建設の職業	3.05
サービスの職業	2.03	うち土木の職業	2.89
保安の職業	5.07	運搬・清掃等の職業	0.52
農林漁業の職業	0.98	職業計	0.97

福祉関連計	2.48	(介護関連小計)	2.26
-------	------	----------	------

(資料出所)厚生労働省「職業安定業務統計」

※常用(パート含む)、原数値。新職業分類に基づき集計。

※福祉関係職種:

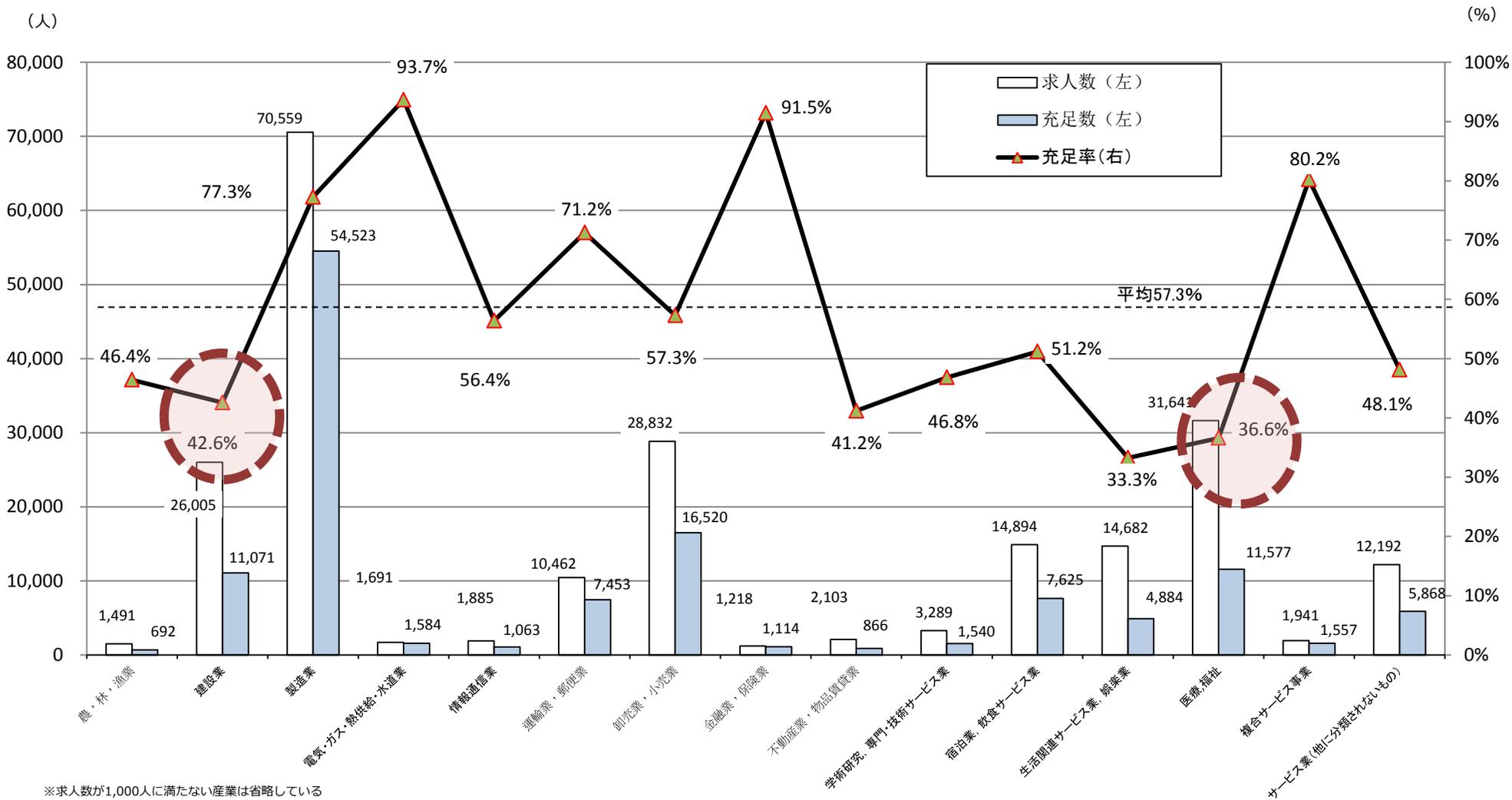
『専門的・技術的職業』のうち、「保健師、助産師、看護師」「理学療法士、作業療法士」「視能訓練士、言語聴覚士」「福祉相談・指導専門員」「福祉施設指導専門員」「その他の社会福祉専門の職業」、『サービスの職業』のうち、「家政婦(夫)、家事手伝」「施設介護員」「訪問介護職」

※介護関係職種:

『専門的・技術的職業』のうち、「福祉施設指導専門員」「その他の社会福祉専門の職業」、『サービスの職業』のうち、「家政婦(夫)、家事手伝」「施設介護員」「訪問介護職」

新規高卒者に対する産業別求人数・充足数(平成25年3月)【平成24年度】

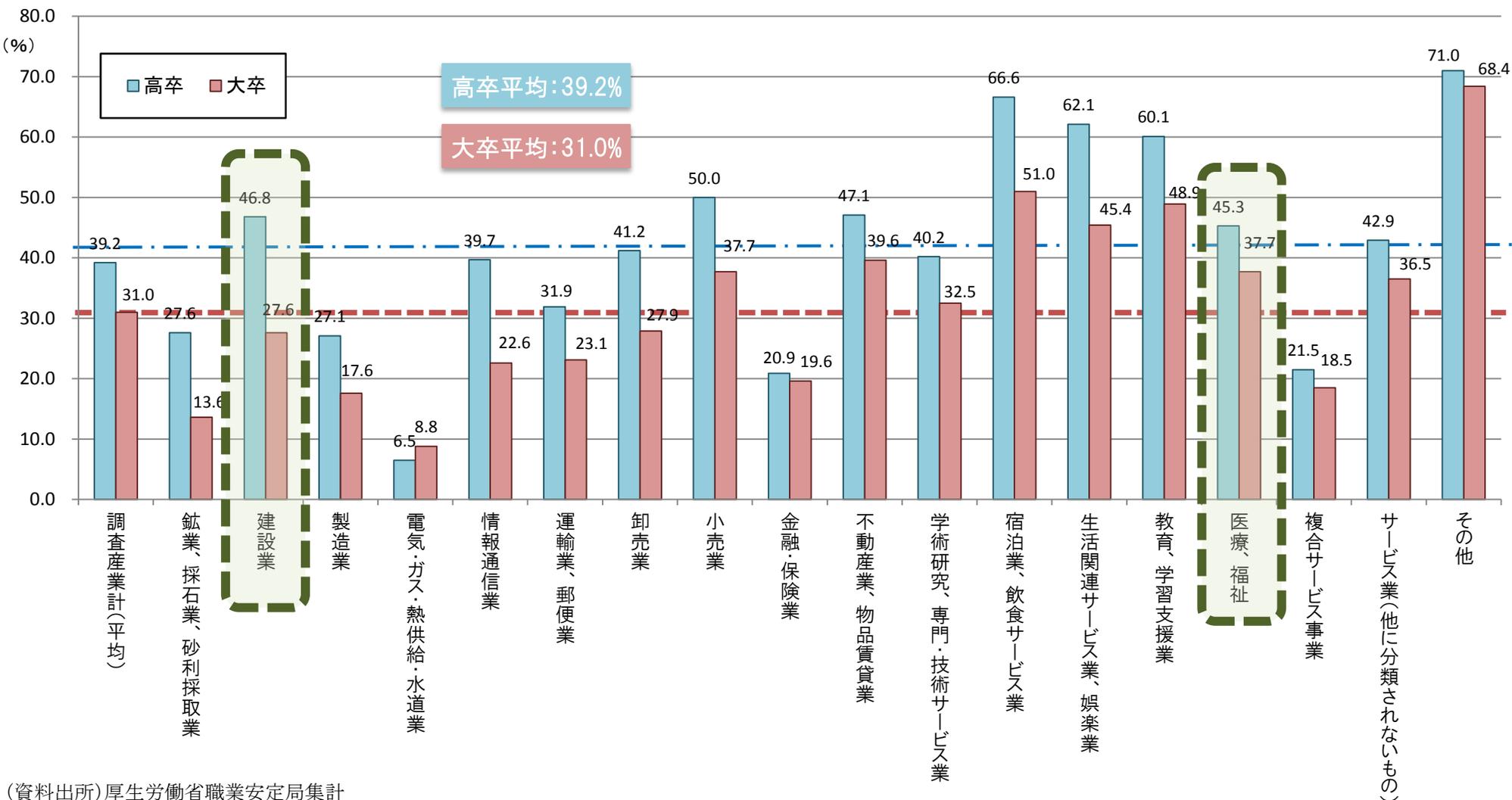
○こうした有効求人倍率が高い分野では、若者の充足率が低い(若者が集まらない)といった傾向がある。



※求人数が1,000人に満たない産業は省略している

平成22年3月 新規学校卒業者の産業別卒業3年後の離職率

○また、若者が、こうした分野に就職したとしても、離職率が高い(定着しない)ということが課題。結果として、産業全体で高齢化が進行しやすいという構造的な問題を抱えている。



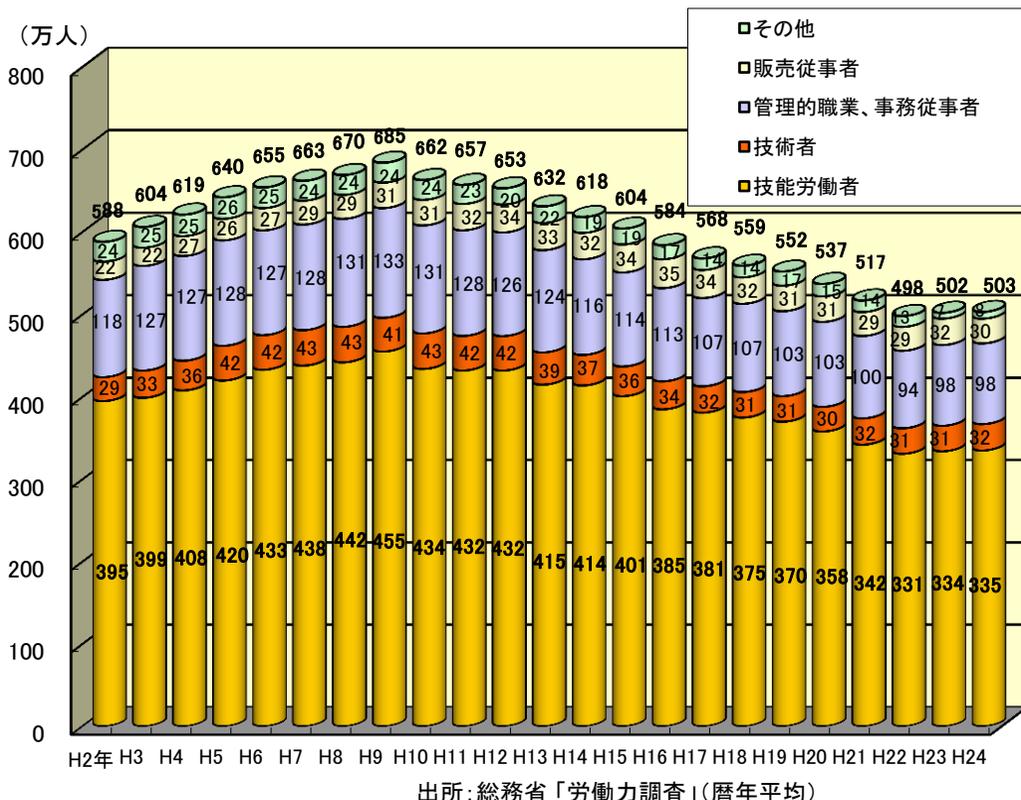
(資料出所) 厚生労働省職業安定局集計

建設分野

建設業における労働者の状況

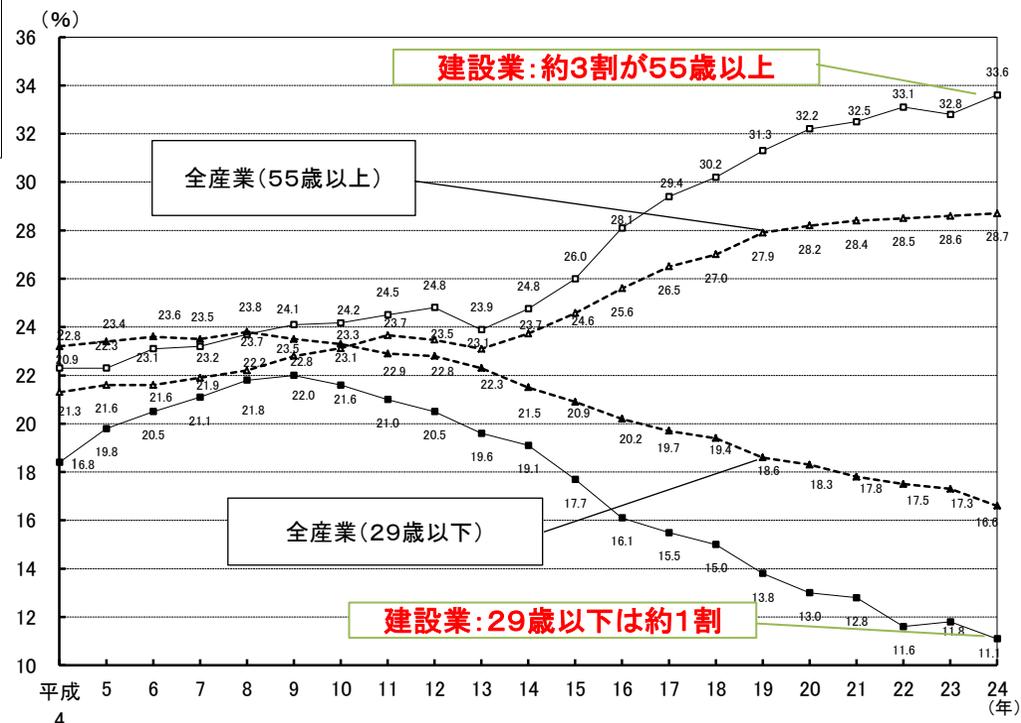
- 近年の建設投資の急激な減少、競争の激化等により、経営を取り巻く環境が悪化。機材を手放さざるを得ず、また、鉄筋工や型枠工を中心とする技能労働者の不足傾向といった、構造的な課題に直面。
- 技能労働者数は、ピーク時の455万人(H9)から、335万人(H24)に減少し、約26%減。
- 建設業就業者は、約3割が55歳以上である一方、29歳以下は約1割であり、全産業を大幅に上回るペースで高齢化が進行。

【技能労働者等の減少】



(※平成23年データは、東日本大震災の影響により推計値。)

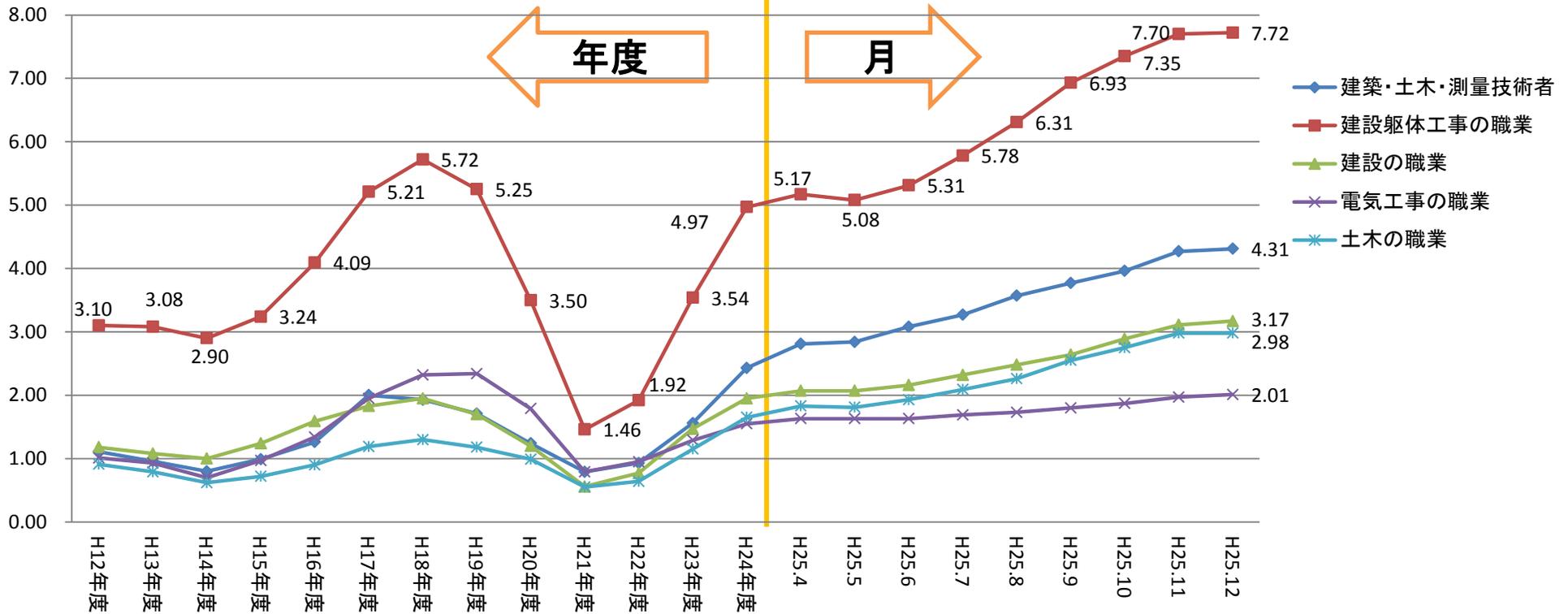
【建設業就業者の高齢化の進行】



建設業関連職種の有効求人倍率の推移①

○ 建設業関連職種の有効求人倍率は、リーマンショック時に落ち込んだが、その後の震災復興需要などにより年々増加傾向。

(倍) 有効求人倍率(常用(除くパート))

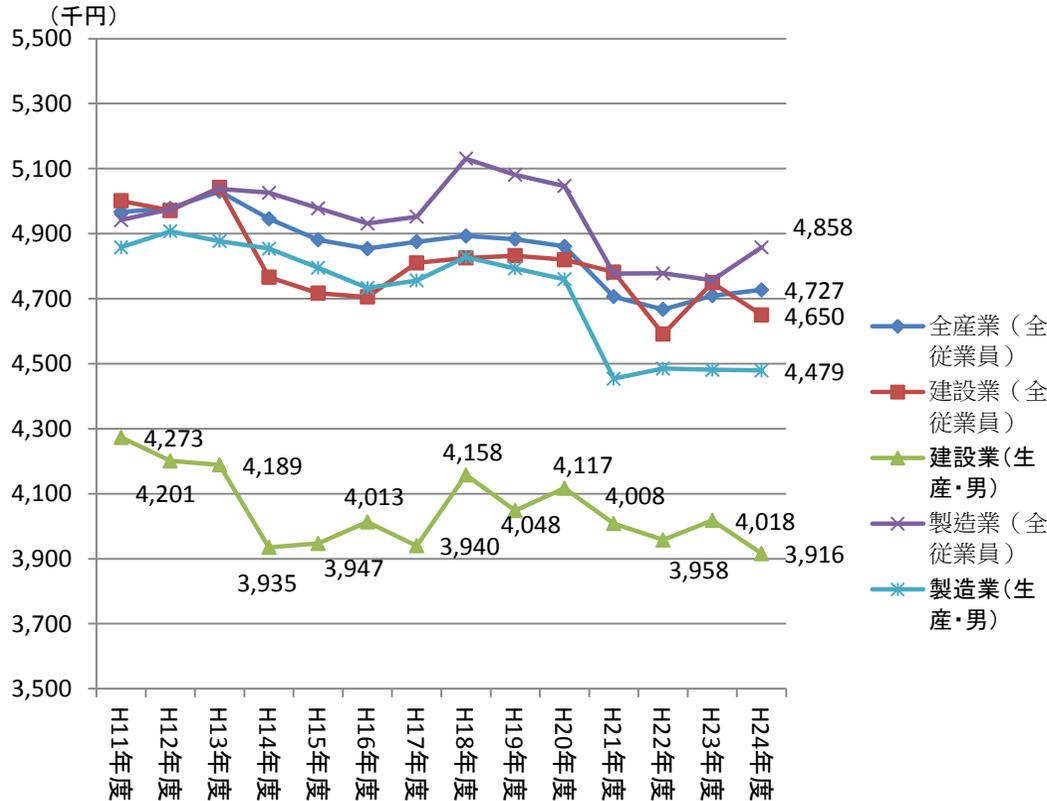


	12年度	13年度	14年度	15年度	16年度	17年度	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度	H25.4	H25.5	H25.6	H25.7	H25.8	H25.9	H25.10	H25.11	H25.12
建築・土木・測量技術者	1.11	0.96	0.80	0.99	1.26	2.00	1.93	1.71	1.24	0.79	0.93	1.56	2.43	2.81	2.84	3.08	3.27	3.57	3.77	3.96	4.27	4.31
建設躯体工事の職業	3.10	3.08	2.90	3.24	4.09	5.21	5.72	5.25	3.50	1.46	1.92	3.54	4.97	5.17	5.08	5.31	5.78	6.31	6.93	7.35	7.70	7.72
建設の職業	1.18	1.08	1.00	1.24	1.59	1.83	1.95	1.70	1.20	0.56	0.77	1.47	1.95	2.07	2.07	2.16	2.32	2.48	2.64	2.89	3.11	3.17
電気工事の職業	1.01	0.93	0.70	0.97	1.34	1.95	2.32	2.34	1.79	0.79	0.95	1.29	1.55	1.63	1.63	1.63	1.69	1.73	1.80	1.87	1.97	2.01
土木の職業	0.91	0.79	0.62	0.72	0.90	1.19	1.30	1.18	0.99	0.55	0.64	1.15	1.65	1.83	1.81	1.93	2.09	2.26	2.55	2.75	2.98	2.98

建設業における雇用環境について

- 建設業の生産労働者(男)の年収額は、全産業や製造業と比較して大きく下回っている。
- 建設業の労働時間は、全産業や製造業と比較して長い。

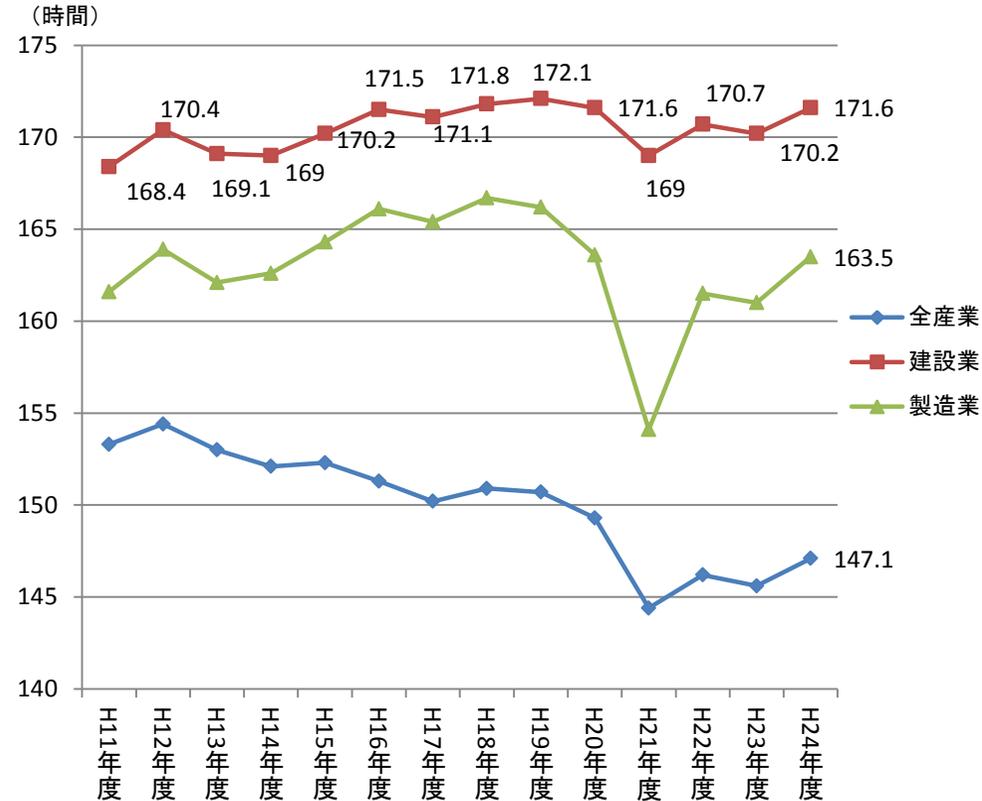
【建設業の生産労働者(男)の年収額の推移】



出所:厚労省「賃金構造基本統計調査」

注:推定年収額=きまって支給する現金給与額×12
+年間賞与その他特別給与額

【常用労働者の月平均総実労働時間の推移】

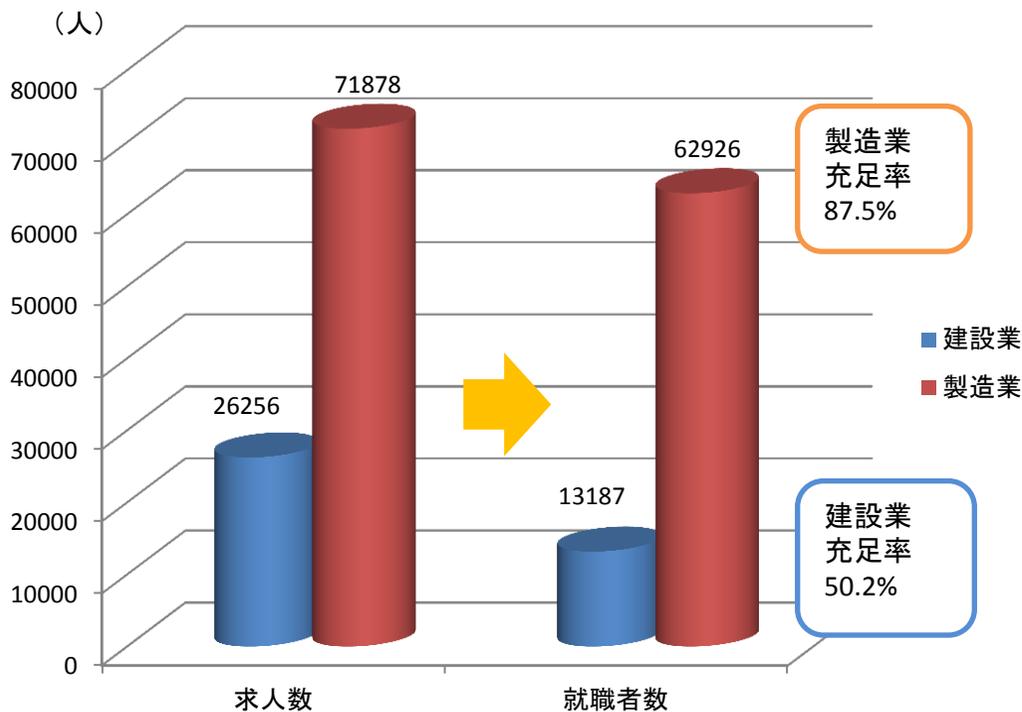


出所:厚労省「毎月勤労統計調査」

高校卒業者の建設業への就職状況及び離職状況

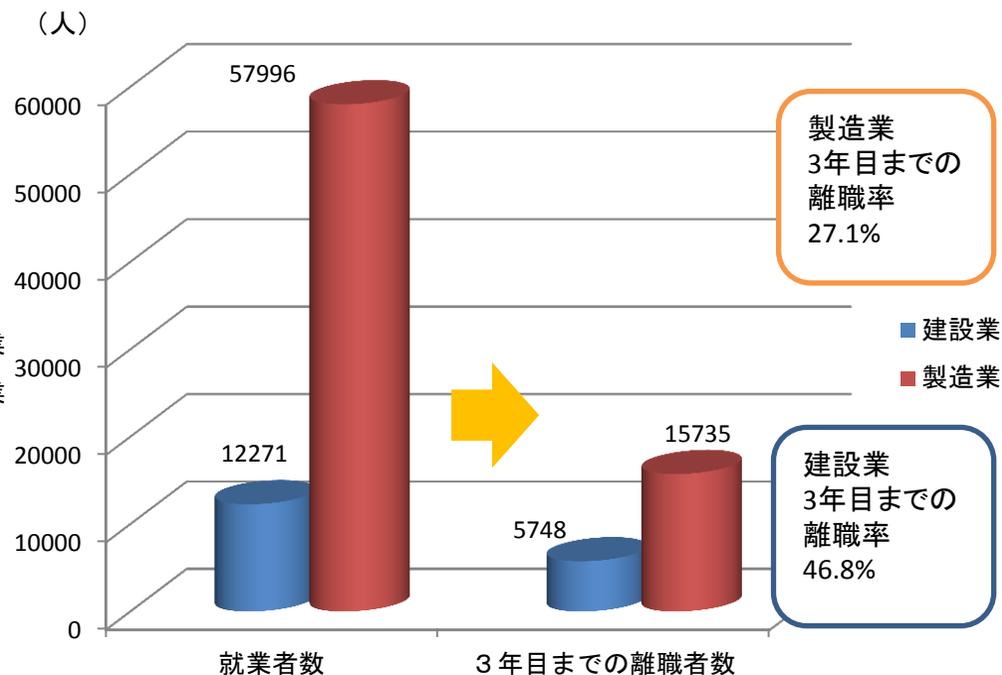
- 建設業における新規学卒求人(平成25年3月高校卒業生)に対する充足率は50.2%であり、製造業と比較して大きく下回っている。
- また、建設業に就職した高校卒業者の3年目までの離職率は46.8%であり、製造業と比較して大きく上回っている。

【新規学卒者(H25.3高校卒業生)の充足状況】



出所:厚労省「新規学卒者の労働市場(平成25年度)」

【3年目までの離職率(H22.3高校卒業生)】



出所:厚労省職業安定局集計

建設人材不足対策について

課題

近年続いていた建設投資の急激な減少に伴うダンピング等の受注競争の激化

就労者の雇用環境が悪化し、若年入職者の減少(高齢化の進展)

技能継承のための担い手確保への懸念

復興需要等による公共投資の増加による人材不足の顕在化、オリンピック開催決定

<建設人材確保に向けた取組み>

厚生労働省

- 1 ハローワークでのマッチング強化
- 2 公共職業訓練等の実施
- 3 事業主や事業主団体が行う人材育成や雇用管理改善等の取組支援

業界体質の改善

イメージアップ

業界団体

- ① 社会保険未加入対策
- ② 戦略的な広報活動の展開

国土交通省

- 1 労務単価の引き上げと技能労働者の適切な賃金水準確保の要請(前年度比23.2%増、被災3県:31.2%増)
- 2 入札契約制度のあり方の検討(中長期的な担い手の確保のため、行き過ぎた価格競争の是正やダンピング対策等に向けた入札契約制度改革を推進)
- 3 教育訓練機能の強化(富士教育訓練センター等の職業訓練施設を活用したOFF-JTを推進。)
- 4 建設産業活性化会議における検討(建設産業の担い手をめぐる現状や将来の見通しを含む重要課題に関する認識を共有し、今後の講ずべき施策を検討。)

1 ハローワークでのマッチング強化

「建設人材確保プロジェクト」の実施(全国65のハローワークで実施)

- ① 未充足求人へのフォローアップの徹底
- ② 有資格者等の求職者に対する求人情報の提供、応募勧奨
- ③ 企業見学会や就職面接会の開催

「ジョブサポーターによる新卒者等の就職支援」

- ① 大学への出張相談等在学中からの就職支援
- ② 未就職卒業生への担当者制によるきめ細かな就職支援

2 公共職業訓練等の実施

「離職者に対する職業訓練」

- ① 公共職業能力開発施設等を活用した公共職業訓練
- ② 民間教育訓練機関を活用した求職者支援訓練

「在職者・学卒者に対する職業訓練」

- ① 公共職業能力開発施設を活用した公共職業訓練

3 事業主や事業主団体等による取組への支援

「事業主等による人材育成や雇用管理改善等に対する支援」

- ① 建設労働者確保育成助成金など助成制度による支援
- ② 中小建設事業主等が実施する認定職業訓練への補助
- ③ ものづくりマイスター制度を活用した若年技能者等の実技指導
- ④ 地域人づくり事業の創設及び業界団体への要請活動

「建設人材確保プロジェクト」の推進

平成26年度予定額 112百万円【新規事業】

- 平成25年6月から、建設関係職種の未充足求人へのフォローアップの徹底等を取組内容とする「建設人材確保プロジェクト」を実施。
- 平成26年度からは、この取組を一層推進するため、被災3県を中心に建設労働者が不足している地域の主要なハローワークに就職支援コーディネーターを新たに配置するなど、建設分野の人材確保に向けた支援を重点的に実施し、効果的・効率的な求人充足ノウハウの蓄積を図る。

取組みの内容

(1) ハローワークに配置した就職支援コーディネーターにより、次の取組等を体系的に実施

- ① 就職面接会、事業主向けセミナー、建設関係助成金等の各種就職支援のコーディネート等
- ② 建設関係職種に係る有資格者や経験者である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
- ③ 関係団体等との連携による人材確保ネットワークの構築 等

※ 就職支援コーディネーター：18名（予定）：
被災3県のほか、建設関係職種の求人を多く受理しているなど建設労働者が特に不足している地域に配置

(2) 就職面接会、事業主向けセミナーの開催

求職者に対して関係団体との連携した就職面接会や企業見学会を開催するとともに、求人者に対しては経験者や若年者等の人材確保に向けた他社の取組事例の紹介や求人申込票の効果的な書き方等を内容とする事業主向けセミナーを開催

建設労働者確保育成助成金

H26予定額 41.5億円

建設労働者の雇用の改善等に関する法律に基づき、建設事業主から通常の雇用保険料に1/1,000の率を上乗せ徴収された財源で、建設労働者の雇用の安定並びに能力の開発及び向上を図るための特別の支援を行うもの

◆ 認定訓練の実施を支援

経費助成 コース別に定額
賃金助成 日額 5,000円

職業能力開発促進法に規定する認定職業訓練または指導員訓練のうち、建設関連の訓練を実施した場合に助成

◆ 技能実習の実施を支援

経費助成 9割（委託費は8割）
（※被災三県は10割）
賃金助成 日額 8,000円

若年労働者の育成と熟練技能の維持・向上を図るため、キャリアに応じた技能実習を実施した場合に助成

- 安衛法に基づく特別教育や教習及び技能講習
- 能開法に規定する技能検定試験のための事前講習
- 建設業法施行規則に規定する登録基幹技能者講習
- 施工管理に関する技術検定の講習 など

◆ 雇用管理制度の導入

経費助成 定額30万円または40万円

若年労働者の入職や定着を図るため、就業規則や労働協約を変更することにより雇用管理改善につながる制度を導入し、実際に適用した場合に助成

- 評価・処遇制度 … 職務や職能等に応じた評価・処遇制度、昇進・昇格基準、賃金体系制度の導入 など
- 研修体系制度 … 教育訓練・研修制度の導入など
- 健康づくり制度 … メンタルヘルス相談の導入など

◆ 若年者に魅力ある職場づくり支援

経費助成 2/3

若年労働者の入職や定着を図るため、「若年者に魅力ある職場づくり」につながる取組を実施した場合に助成

（事業主）200万円を上限

- 現場見学会や体験実習、インターンシップ等の建設業の魅力若者に伝える取組 など
- 建労法に基づき雇用管理を行う雇用管理責任者の知識の取得及び向上への取組 など

（事業主団体）団体の規模に応じて上限1千万円または2千万円

- 調査・事業計画策定事業
事業推進委員会を開催し、具体的な事業計画を策定
- 入職・職場定着事業
若年者の入職や定着に係る諸問題の改善を図る取組（学生や教員に対する現場見学会や体験学習など魅力を伝える取組、労働者の技能向上を図る取組、評価・処遇制度や時短・休暇制度の普及、技能や雇用管理の表彰実施 など）

◆ その他

広域的な職業訓練の推進活動や新分野へ進出するための訓練、被災三県における作業員宿舎等の確保に対する助成を実施

建設労働者確保育成助成金の拡充

- 長年の建設投資の急激な減少や受注競争の激化等による就労環境の悪化、就業者の高齢化や若年入職者の減少等の構造的な問題により、全国的に技能労働者等の建設人材が不足。
- こうした状況は、建設投資の増加傾向によりさらに深刻化。

→ このままでは産業の存続に不可欠な人材の確保や技能の承継も困難になりかねない状況。

拡充内容

- | | | | |
|-------------------------------|------------------|---|------------------|
| ・技能実習(委託の場合)の経費助成率を拡充 | (現状)
7割 | → | (拡充後)
8割 |
| ・認定訓練及び技能実習の賃金助成額を拡充 | 4千円
又は
7千円 | → | 5千円
又は
8千円 |
| ・対象訓練を拡充(施工管理の技術検定に関する講習等を追加) | | | |

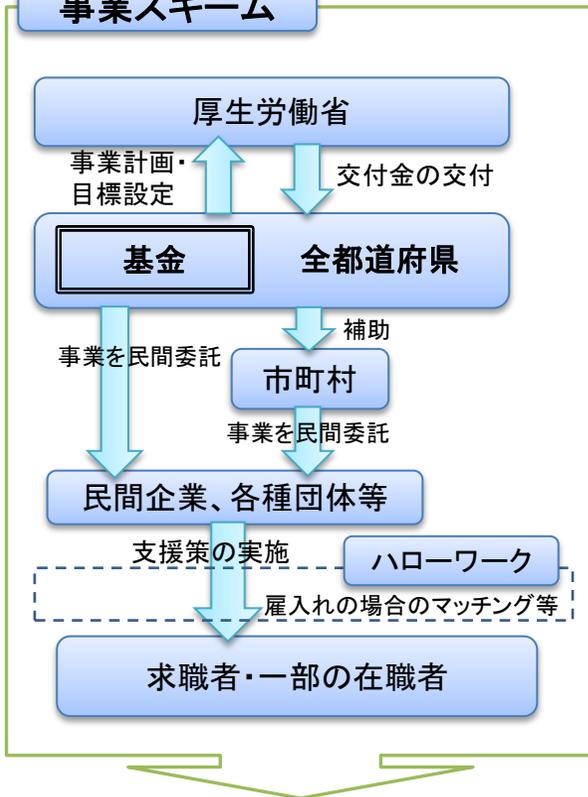
・加えて、復興需要のある被災三県の対策として、技能実習の経費助成率を10割とする(→日本再生人材育成支援事業のうち復興建設労働者育成支援奨励金を継承する)

地域人づくり事業

趣旨

- 地域経済を活性化し、「日本再興戦略」による経済成長を確実なものとするために、地域において、産業や社会情勢等の実情に応じた多様な「人づくり」により、若者や女性、高齢者等の潜在力を引き出し、雇用の拡大など「全員参加」を可能とする環境を整備するとともに、賃金の上昇や、家計所得の増大等処遇改善に向けた取組を推進。
- 都道府県に造成している基金を積み増し、「地域人づくり事業」を創設し、民間企業等の活力を用い、雇用の拡大及び処遇の改善に取り組む。

事業スキーム



地域の多様な「人づくり」を通じた
雇用拡大・賃上げ促進

概要

- 事業期間は、事業開始（平成25年度補正予算成立）から、平成26年度末まで。（ただし、平成26年度までに開始した事業は平成27年度末まで。）
- 都道府県は、予め雇用拡大及び処遇改善に関する事業の到達目標を立て、その進捗を管理することが必要。

事業内容

地域のニーズに応じて、以下の雇用対策事業を計画・実施。受託事業主は、予め計画を立てて取り組むことが必要。

雇用拡大プロセス

…失業者（無業者）の就職に向けた支援

（例）

【雇入れを伴うもの】

- ① 未就職卒業生・出産により離職した女性を雇い入れての座学研修・企業実習／
- ② 高齢者等を雇い入れての介護補助事業等（支弁費用）人件費、研修費、企業実習受入経費

【雇入れを伴わないもの】

- ③ 人手不足分野のミスマッチ解消のための合同採用説明会／
- ④ 中小企業の情報発信／
- ⑤ 地域の実情に応じた就職支援セミナー
- ⑥ 生涯現役社会実現に向けた高齢者就業機会の掘り起こしとマッチング等（支弁費用）説明会経費、情報発信費、セミナー経費等

処遇改善プロセス

…在職者に対する処遇改善に向けた支援

（例）

- ① 【定着支援】に向けたメンタルトレーニング（若手社員向け）・雇用管理研修（管理者向け）／
- ② 非正規雇用労働者の【正社員化】に向けた生産性拡大に関するコンサルティング／
- ③ 【賃金上昇】を目的とした、海外販路拡大・グローバル人材育成のための国内外派遣等（支弁費用）研修費（講師謝金、アドバイス費用）等

※ 実施都道府県は、両プロセスの実施が必要。

地域人づくり事業の活用事業例

～雇用拡大プロセス・建設業における若年者の入職促進・人材育成を支援～

建設業若年者入職促進・人材育成事業(コンソーシアム型)

(概要)

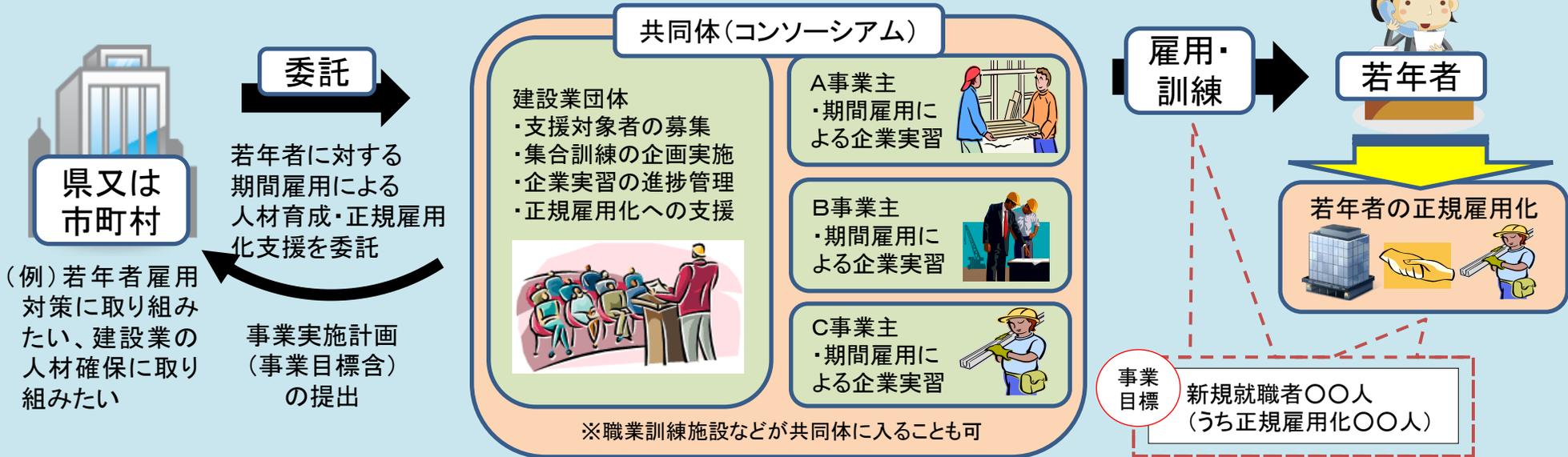
建設業における若年者の入職促進、人材育成を支援するため、建設業団体と会員企業等による共同体が、若年者を期間雇用し、集合訓練や企業実習を実施することにより、正規雇用につなげる。

(効果)

・建設業における若年者の就職促進・人材育成

(委託先のイメージ)

・建設業団体及び会員企業等による共同体(コンソーシアム)



※ 本資料はあくまで想定し得る事業のイメージを示したものであり、実際に実施される事業は、各自治体により異なる。

地域人づくり事業の活用事業例

～雇用拡大プロセス・介護業界の人材確保を促進～

介護人材確保支援事業

(概要)

介護事業所が地域の若年者等の無業者を、有期雇用契約にて雇入れ、業務に従事させながら訓練を受講させることにより能力を高め、正規雇用につなげる。

(効果)

介護人材確保、育成

(委託先のイメージ)

・人材確保や人材育成に取り組む介護施設



働きながら訓練



雇用
(有期雇用)

介護人材確保、育成
正規雇用化

事業
目標
新規就職者〇〇人
(うち正規雇用化〇〇人)



(例)介護人材不足対
策を実施したい



※ 本資料はあくまで想定し得る事業のイメージを示したものであり、実際に実施される事業は、各自治体により異なる。