

分野別（看護分野、保育分野、介護分野、建設分野） にみた人手不足、ミスマッチ

平成26年11月11日
厚生労働省職業安定局

各分野における人手不足の現状

職業別有効求人倍率（第1回資料再掲）

- 職種によって有効倍率にばらつき。人手不足問題が顕在化。
- 特に、看護、介護、建設、サービス、水産加工、輸送・機械運転、保安等では、有効求人倍率が高い。

（平成26年8月分）

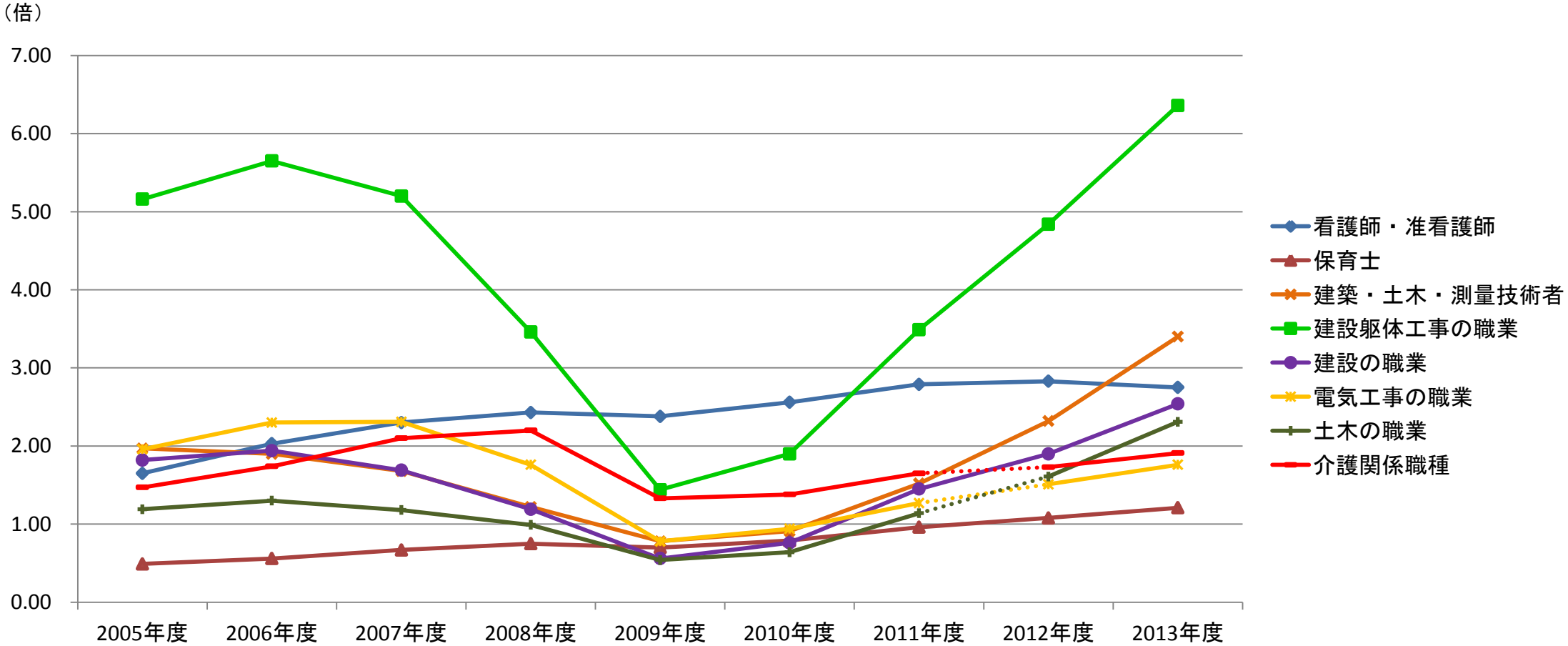
職種	倍率（倍）	求人数（人）	求職者数（人）	職種	倍率（倍）	求人数（人）	求職者数（人）
管理的職業	0.87	6,644	7,665	生産工程の職業	1.00	191,668	192,475
専門的・技術的職業	1.62	406,176	250,672	うち水産物加工工	2.51	5,458	2,175
うち看護師・准看護師	2.60	96,329	37,033	輸送・機械運転の職業	1.60	109,036	68,020
うち保育士	1.29	26,875	20,822	建設・採掘の職業	2.83	94,167	33,303
事務的職業	0.30	177,602	584,890	うち建設の職業	2.77	25,754	9,303
販売の職業	1.28	256,877	200,297	うち土木の職業	2.69	35,229	13,094
サービスの職業	2.10	488,200	232,450	運搬・清掃・包装等の職業	0.56	175,463	314,952
農林漁業の職業	1.08	13,663	12,610	介護関連職種（*）	2.28	215,947	94,802
うち農業の職業	1.07	11,542	10,793	保安の職業	4.88	59,531	12,189
うち漁業の職業	0.94	604	641	職業計	0.97	1,979,027	2,030,831

（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

（*）介護関連職種：『専門的・技術的職業』のうち、「福祉施設指導専門員」「その他の社会福祉の専門的職業」、『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」

人手不足分野における有効求人倍率の推移

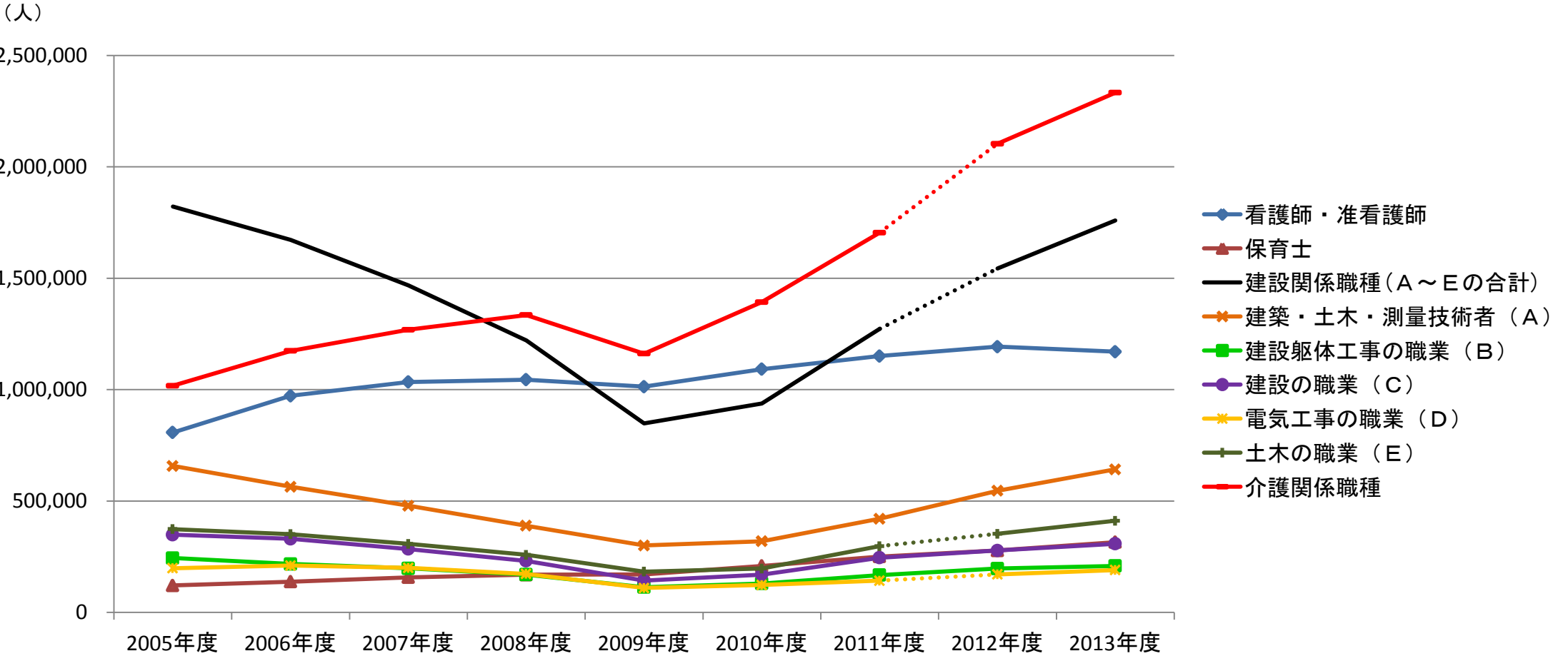
○ 職種ごとの有効求人倍率をみると、近年、建設関連職種はいずれも大きく上昇しており、介護関係職種や保育士も上昇傾向にある。一方、看護師・准看護師は横ばいである。



(出典) 厚生労働省「職業安定業務統計」
(注1) 数値は全て常用（パート含む）である。
(注2) 常用とは、雇用契約において、雇用期間の定めがない、または4ヶ月以上の雇用期間が定められているものをいう。
(注3) パートタイムとは、1週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用されている通常の労働者の1週間の所定労働時間に比し短いものをいう。
(注4) 2011年度以前は平成11年改定「労働省編職業分類」に基づく数値であり、2012年度以降は平成23年改定「厚生労働省編職業分類」に基づく数値である。
(注5) 上記職業のうち、電気工事の職業、土木の職業及び介護関係職種については職業分類の新旧間で接続しない。

人手不足分野における有効求人数の推移

- 職種ごとの有効求人数をみると、建設関係職種の求人数は、東日本大震災後に急増している。
- 近年、介護関係職種は大きく増加、保育士も増加傾向、看護師・准看護師は横ばいである。

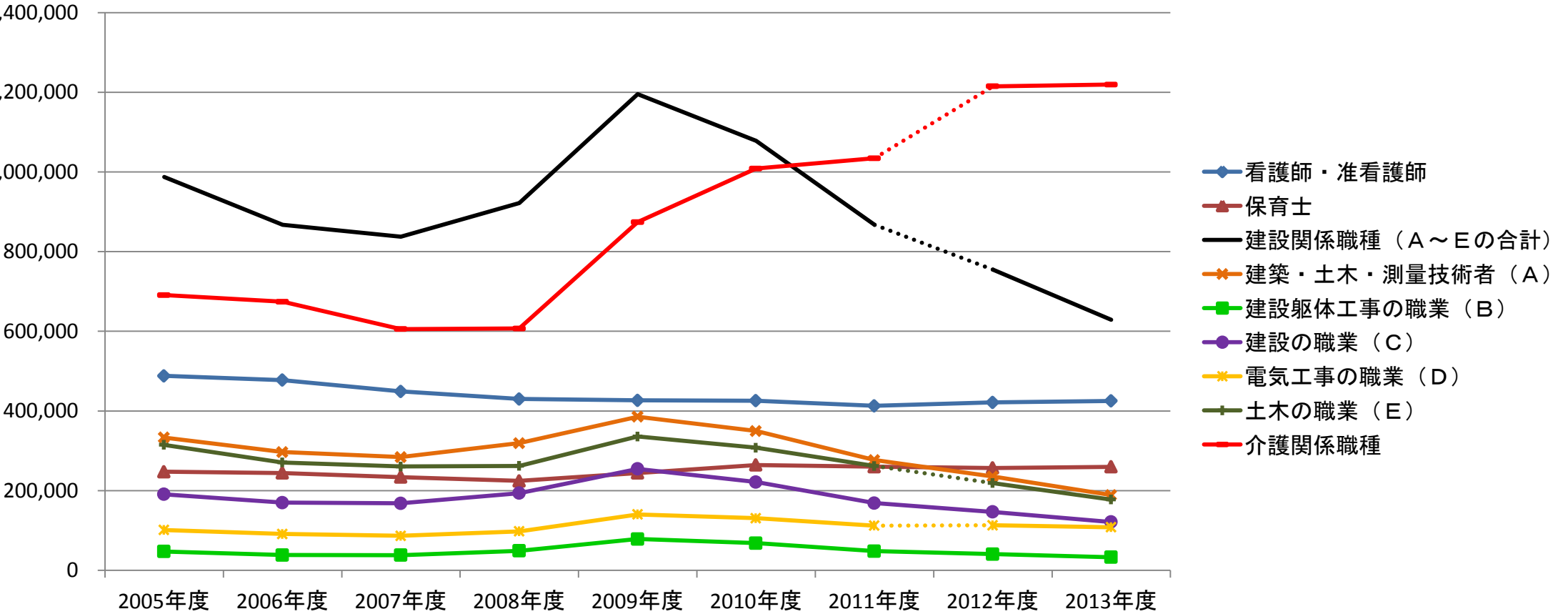


(出典) 厚生労働省「職業安定業務統計」
(注1) 数値は全て常用（パート含む）である。
(注2) 常用とは、雇用契約において、雇用期間の定めがない、または4ヶ月以上の雇用期間が定められているものをいう。
(注3) パートタイムとは、1週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用されている通常の労働者の1週間の所定労働時間に比し短いものをいう。
(注4) 2011年度以前は平成11年改定「労働省編職業分類」に基づく数値であり、2012年度以降は平成23年改定「厚生労働省編職業分類」に基づく数値である。
(注5) 上記職業のうち、建設関係職種、電気工事の職業、土木の職業及び介護関係職種については職業分類の新旧間で接続しない。

人手不足分野における有効求職者数の推移

○ 職種ごとの有効求職者数をみると、リーマンショック以降介護関係職種が大きく増加、保育士も増加傾向にある。他方で、保育士は増加、建設関連職種は減少、看護師・准看護師はほぼ横ばいで推移している。

(人)



(出典) 厚生労働省「職業安定業務統計」

(注1) 数値は全て常用（パート含む）である。

(注2) 常用とは、雇用契約において、雇用期間の定めがない、または4ヶ月以上の雇用期間が定められているものをいう。

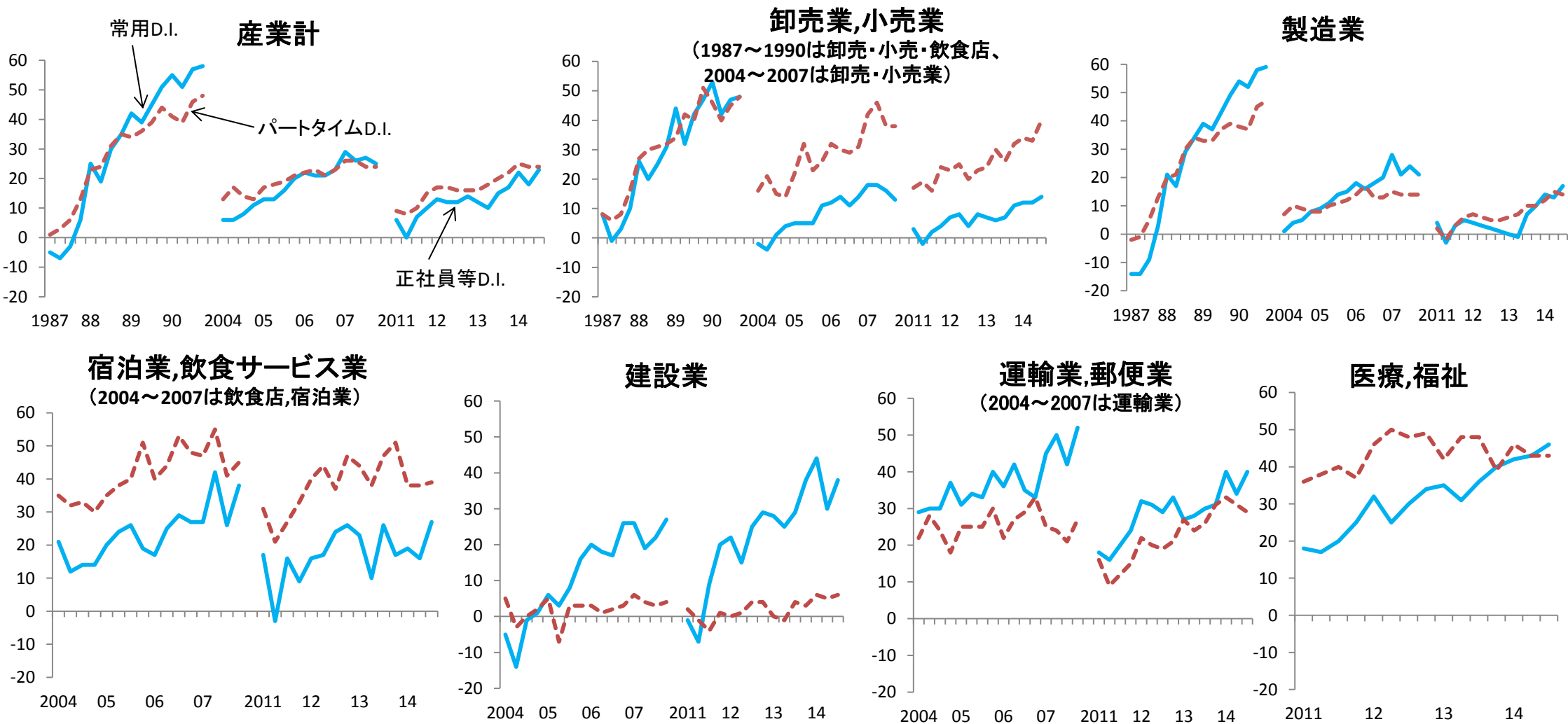
(注3) パートタイムとは、1週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用されている通常の労働者の1週間の所定労働時間に比し短いものをいう。

(注4) 2011年度以前は平成11年改定「労働省編職業分類」に基づく数値であり、2012年度以降は平成23年改定「厚生労働省編職業分類」に基づく数値である。

(注5) 上記職業のうち、建設関係職種、電気工事の職業、土木の職業及び介護関係職種については職業分類の新旧間で接続しない。

産業別・雇用形態別労働者の過不足状況（第1回資料再掲）

足元についてみると、
○ 正社員等は、「建設業」「運輸業,郵便業」「医療・福祉」等で不足感が強い。
○ パートタイムは、「運輸業,郵便業」「卸売業,小売業」「宿泊業,飲食サービス業」「医療・福祉」等で不足感が強い。
※産業分類・内容が変更されているので、過去との比較には注意が必要。



(資料出所) 厚生労働省「労働経済動向調査」

(注) 1987年～1990年及び2004年～2007年の実線は「常用」、2011年～2014年の実線は「正社員等」である。

常用: 雇用期間を定めないで雇用されている者をいい、パートタイムは除く。なお、派遣労働者は含まない。

正社員等: 雇用期間を定めないで雇用されている者または1年以上の期間の雇用契約を結んで雇用されている者をいい、パートタイムは除く。なお、派遣労働者は含まない。

産業別・雇用形態別労働者の過不足状況（第1回資料再掲）

- 平成26年8月1日現在の「正社員等労働者過不足状況判断D.I.」をみると調査産業計では23ポイントと13期連続して不足。産業別にみると、建設業、情報通信業、運輸業・郵便業、医療・福祉、サービス業等で特に不足感が強い。
- 「パートタイム労働者過不足判断D.I.」は、調査産業計で24ポイントと20期連続で不足。産業別にみると、運輸業・郵便業、卸売業・小売業、医療・福祉、サービス業等で特に不足感が強い。

正社員等労働者過不足状況と判断D.I.
（「不足」－「過剰」, 単位: %、ポイント）

産 業	平成26年2月調査			平成26年5月調査			平成26年8月調査		
	不足	過剰	D.I.	不足	過剰	D.I.	不足	過剰	D.I.
調 査 産 業 計	27	5	22	24	6	18	28	5	23
建 設 業	46	2	44	35	5	30	41	3	38
製 造 業	22	8	14	21	8	13	23	6	17
情 報 通 信 業	31	2	29	29	2	27	32	2	30
運 輸 業、郵 便 業	43	3	40	37	3	34	44	4	40
卸 売 業、小 売 業	16	4	12	17	5	12	20	6	14
金 融 業、保 険 業	13	15	▲ 2	17	16	1	15	1	14
不 動 産 業、物 品 賃 貸 業	26	2	24	32	4	28	27	5	22
学 術 研 究、専 門・技 術 サ ー ビ ス 業	37	4	33	35	3	32	37	2	35
宿 泊 業、飲 食 サ ー ビ ス 業	24	5	19	24	8	16	30	3	27
生 活 関 連 サ ー ビ ス 業、娯 楽 業	30	2	28	22	3	19	27	3	24
医 療、福 祉	44	2	42	46	3	43	48	2	46
サ ー ビ ス 業	37	3	34	25	5	20	30	7	23

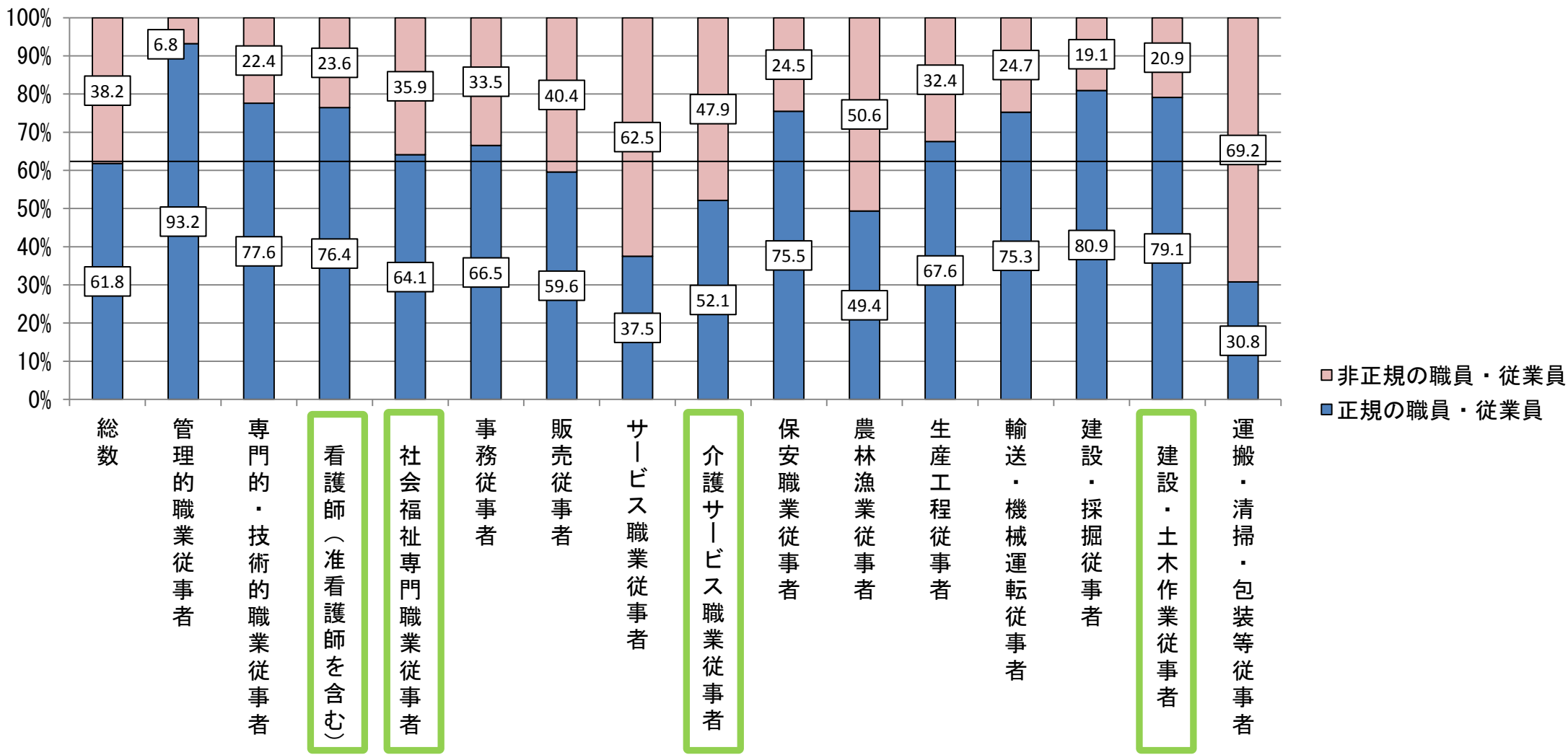
パートタイム労働者過不足状況と判断D.I.
（「不足」－「過剰」, 単位: %、ポイント）

産 業	平成26年2月調査			平成26年5月調査			平成26年8月調査		
	不足	過剰	D.I.	不足	過剰	D.I.	不足	過剰	D.I.
調 査 産 業 計	28	3	25	27	3	24	27	3	24
建 設 業	8	2	6	6	1	5	6	－	6
製 造 業	16	4	12	18	3	15	17	3	14
情 報 通 信 業	5	5	0	4	1	3	12	1	11
運 輸 業、郵 便 業	34	1	33	33	2	31	31	2	29
卸 売 業、小 売 業	37	3	34	36	3	33	42	2	40
金 融 業、保 険 業	24	1	23	26	－	26	10	1	9
不 動 産 業、物 品 賃 貸 業	17	1	16	18	1	17	19	4	15
学 術 研 究、専 門・技 術 サ ー ビ ス 業	7	1	6	10	3	7	7	2	5
宿 泊 業、飲 食 サ ー ビ ス 業	42	4	38	43	5	38	44	5	39
生 活 関 連 サ ー ビ ス 業、娯 楽 業	38	2	36	43	1	42	40	1	39
医 療、福 祉	48	2	46	45	2	43	44	1	43
サ ー ビ ス 業	41	2	39	30	2	28	28	4	24

資料出所) 厚生労働省「労働経済動向調査」
(注) 1)「正社員等」とは、雇用期間を定めないで雇用されている者または1年以上の期間の雇用契約を結んで雇用されている者をいい、パートタイムは除く。
なお、派遣労働者(労働者派遣法に基づいて他社(派遣元事業所)から調査対象事業所に派遣されている者)は含まない。
2) 対象企業は日本標準産業分類に基づく次に掲げる産業に属し、常用労働者30人以上を雇用する民営事業所から抽出した約5,800事業所。
ア 建設業 イ 製造業 ウ 情報通信業 エ 運輸業、郵便業 オ 卸売業、小売業 カ 金融業、保険業 キ 不動産業、物品賃貸業 ク 学術研究、専門・技術サービス業 (ただし、学術研究のうち、学術・開発研究機関を除く。) ケ 宿泊業、飲食サービス業 (ただし、飲食サービス業のうち、バー、キャバレー、ナイトクラブを除く。) コ 生活関連サービス業、娯楽業 (ただし、生活関連サービス業のうち、家事サービス業、火・墓地管理業及び冠婚葬祭業を除く。) サ 医療、福祉 シ サービス業 (他に分類されないもの) (ただし、政治・経済・文化団体、宗教、その他のサービス業及び外国公務を除く。)

職業別正規・非正規雇用労働者の割合

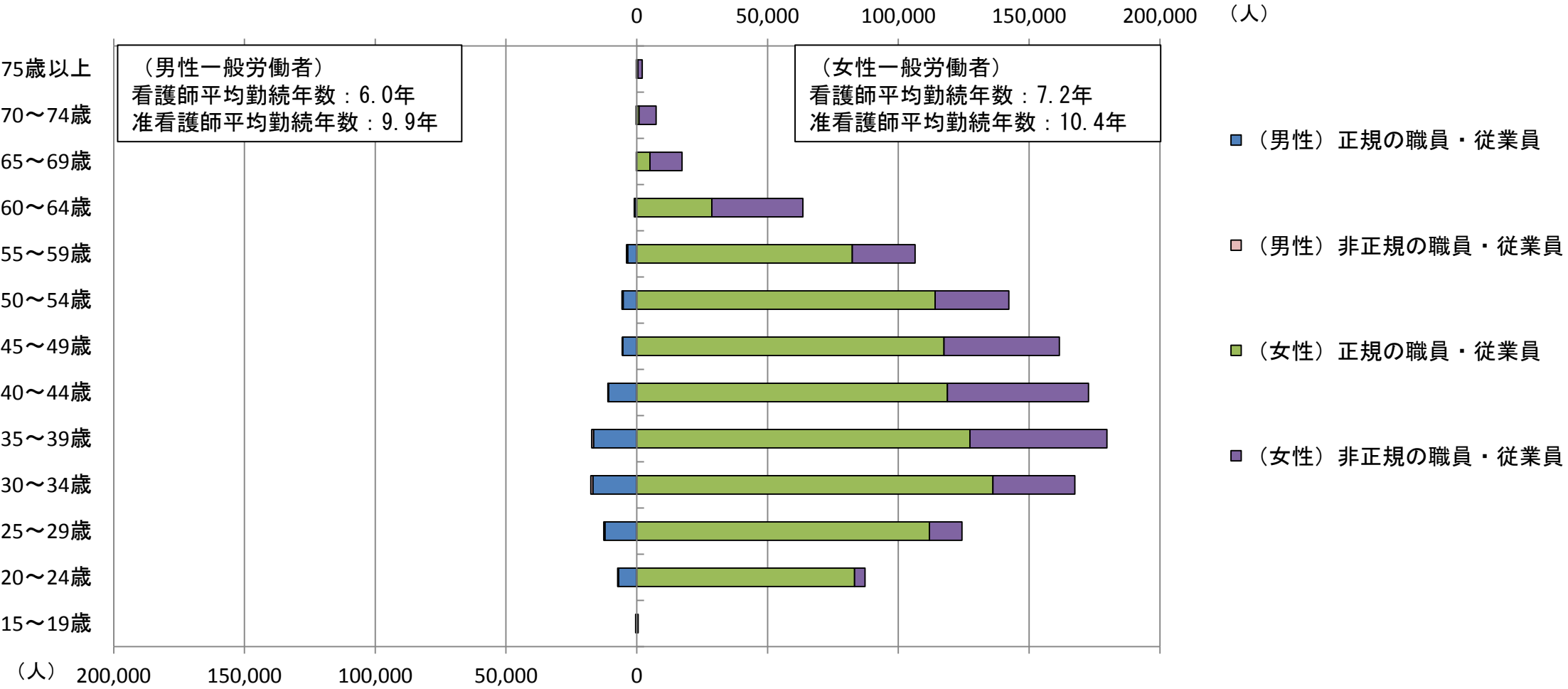
○ 役員を除く雇用者数に占める職業別正規・非正規雇用労働者の割合をみると、人手不足分野のうち、介護サービス職業従事者は、非正規雇用労働者の割合が高く、建設・土木作業従事者や看護師は、正規雇用労働者の割合が高い。



(資料出所)厚生労働省「就業構造基本調査(平成24年)」

看護師（准看護師を含む）における年齢別役員を除く雇用者数

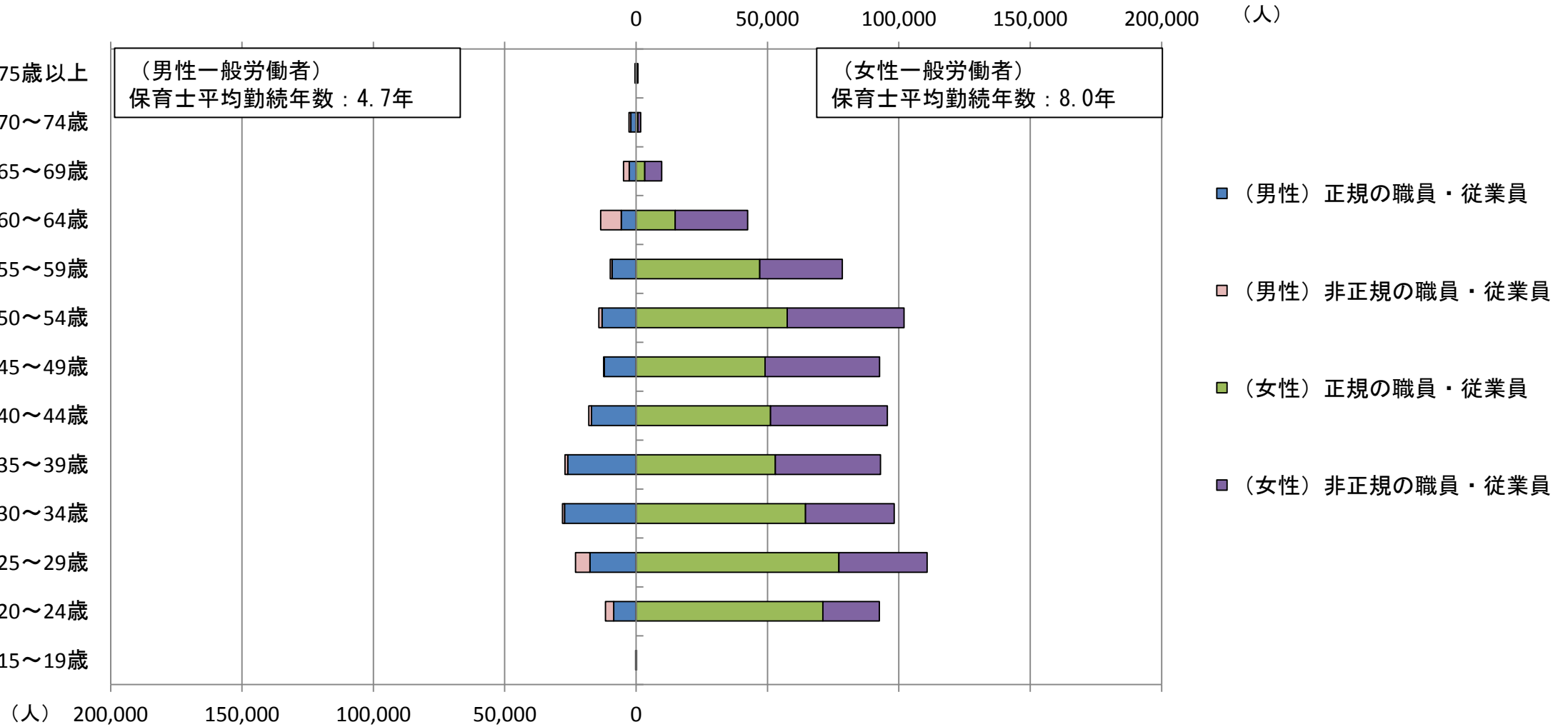
- 看護師（准看護師を含む）は、女性の雇用者数が多い。
- 男女ごとに雇用形態をみると、男性は正規がほとんどで、女性も全体的には、正規の割合が高いが、35～44歳層以上の年齢層で非正規の割合が高まる。



（資料出所）厚生労働省「就業構造基本調査（平成24年）」「賃金構造基本統計調査（平成24年）」
（注1）年齢別役員を除く雇用者数の数値は就業構造基本調査の値である。
（注2）職業の平均勤続年数は賃金構造基本統計調査の値である。

社会福祉専門職業従事者における年齢別役員を除く雇用者数

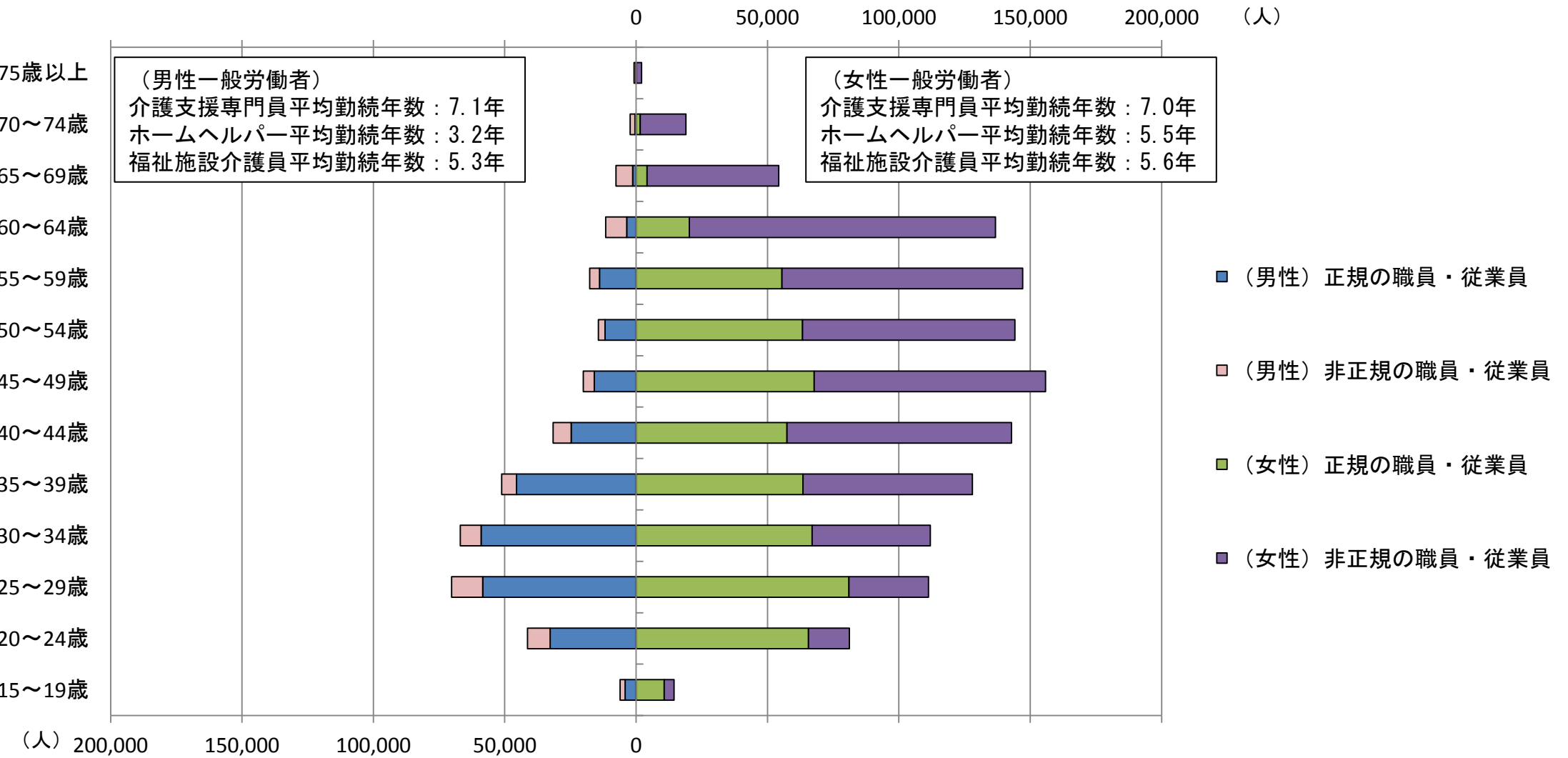
- 保育士を含む社会福祉専門職業従事者は、女性の雇用者が多い。
- 男女ごとに雇用形態をみると、男性は正規がほとんど、女性は35～59歳層以上の年齢層で一程割合が非正規となっている。



(資料出所) 厚生労働省「就業構造基本調査(平成24年)」 「賃金構造基本統計調査(平成24年)」
(注1) 年齢別役員を除く雇用者数の数値は就業構造基本調査の値である。
(注2) 職業の平均勤続年数は賃金構造基本統計調査の値である。

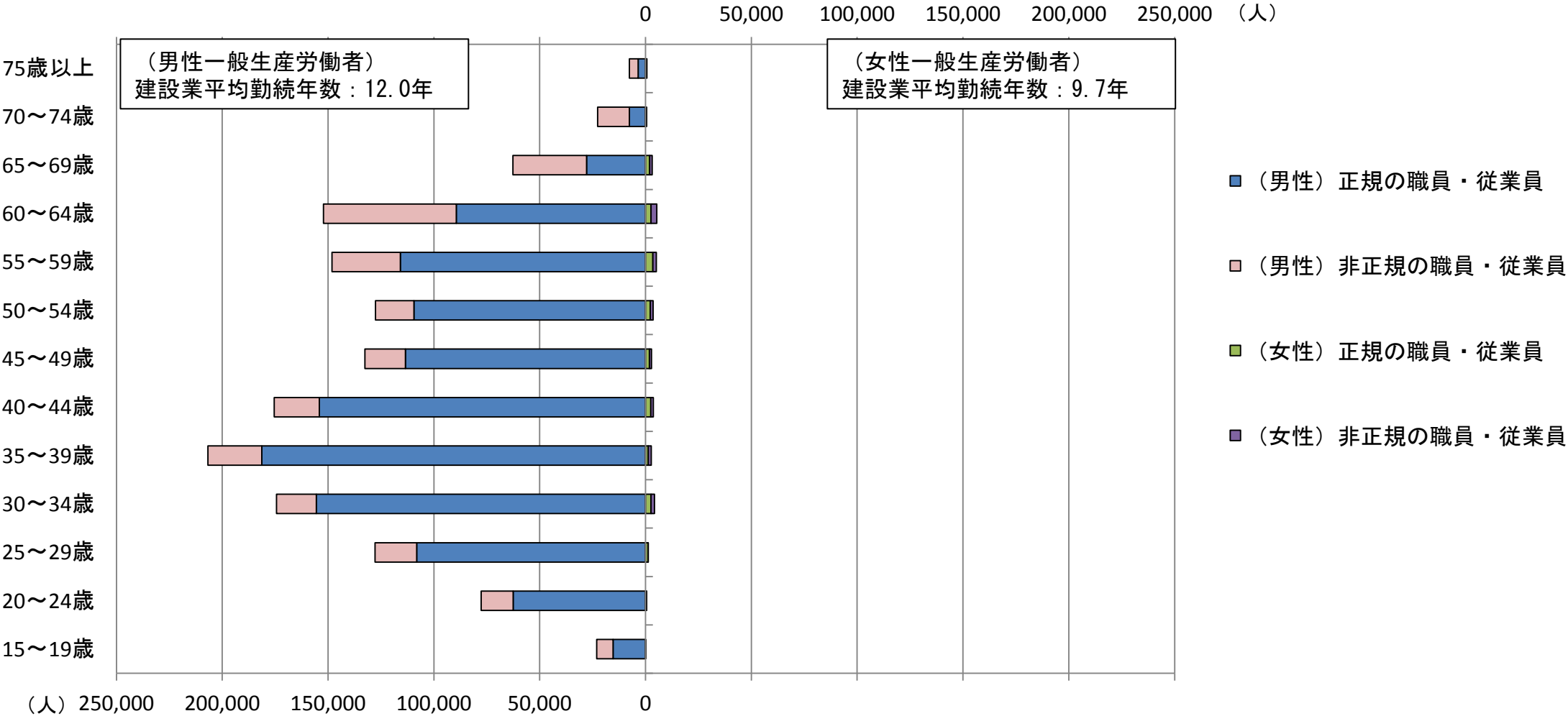
介護サービス職業従事者における年齢別役員を除く雇用者数

- 介護サービス職業従事者は、女性の雇用者が多い。
- 男女ごとに雇用形態をみると、男性は正規がほとんどで、女性は35歳～39歳層以上の年齢層では非正規の方が多い。



（資料出所）厚生労働省「就業構造基本調査（平成24年）」「賃金構造基本統計調査（平成24年）」
（注1）年齢別役員を除く雇用者数の数値は就業構造基本調査の値である。
（注2）職業の平均勤続年数は賃金構造基本統計調査の値である。

- 建築・土木作業従事者は、男性の雇用者が多い。
- 男女ごとに雇用形態をみると、男女ともに正規が多いが、60～64歳層以上の年齢層では、非正規の割合が相対的に高まる。

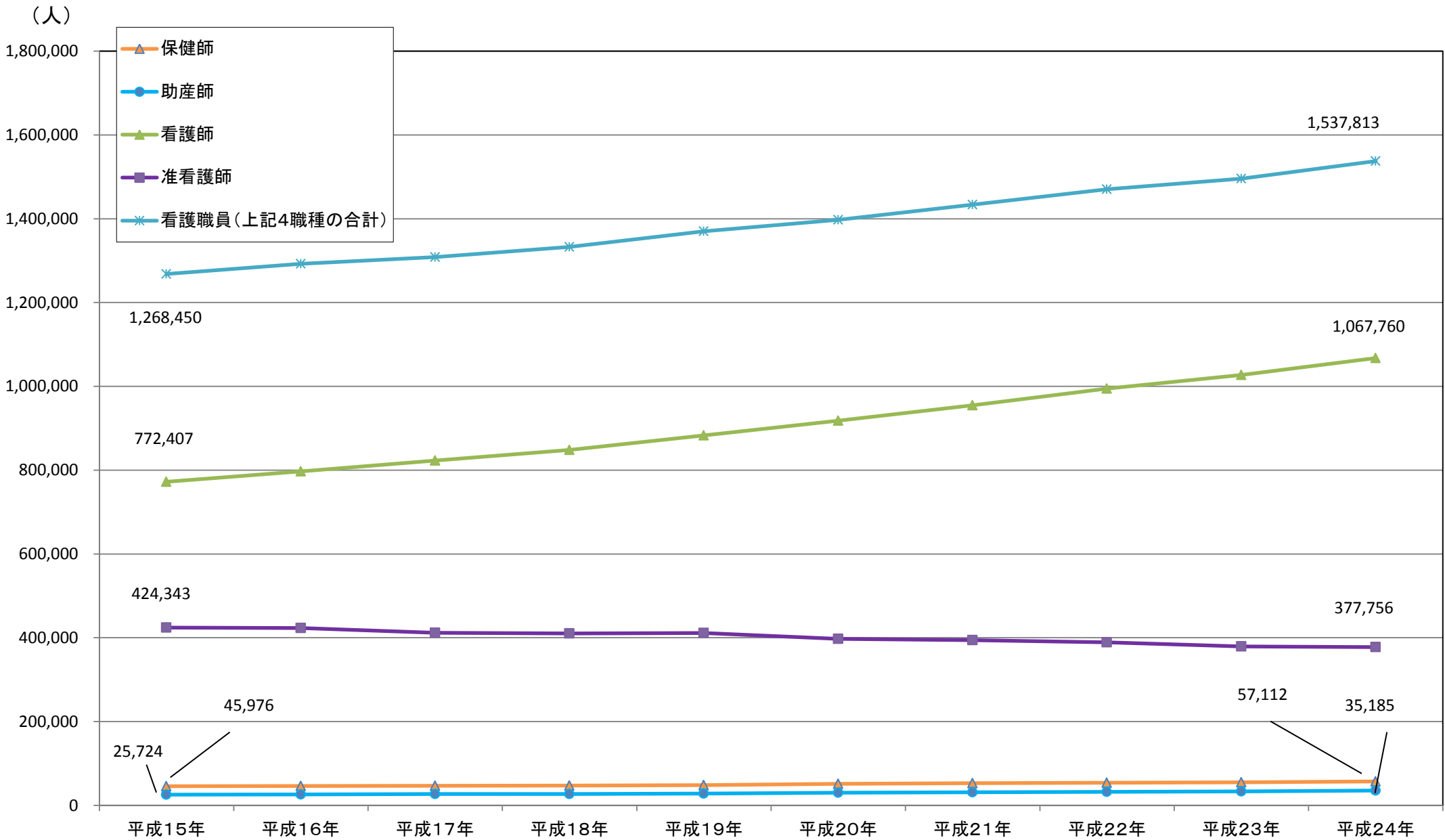


（資料出所）厚生労働省「就業構造基本調査（平成24年）」「賃金構造基本統計調査（平成24年）」
（注1）年齢別役員を除く雇用者数の数値は就業構造基本調査の値である。
（注2）職業の平均勤続年数は賃金構造基本統計調査の値である。

人手不足 4 分野（看護分野、保育分野、介護分野、建設分野） における入職・離職について

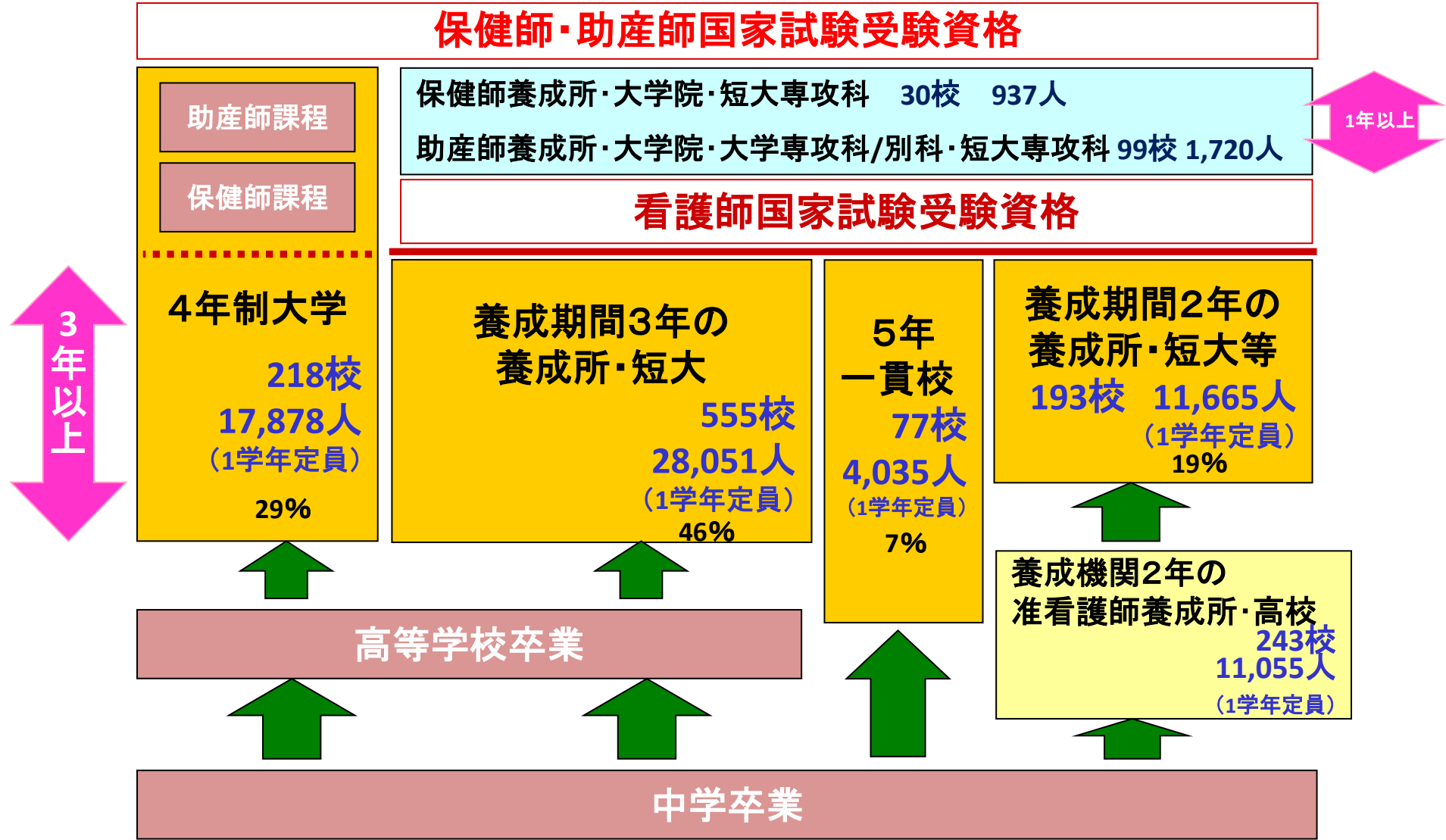
保健師・助産師・看護師・准看護師就業者数の推移（平成15年～平成24年）

雇用政策研究会 第2回資料



（資料出所）厚生労働省医政局看護課調べ

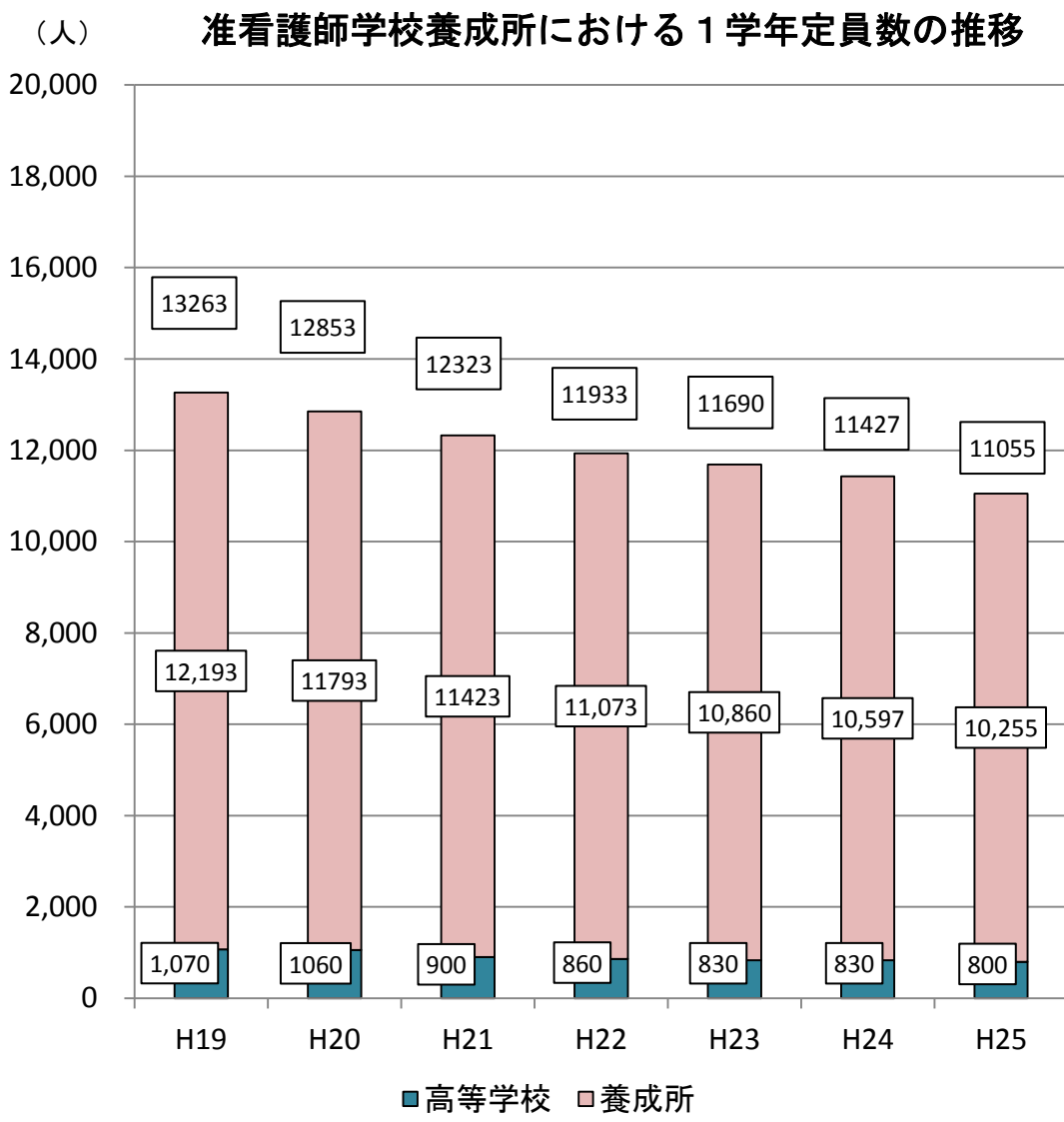
○ 看護師の学校養成所ならびに准看護師の学校養成所は以下のとおり、各試験を受験する前に対応する養成所や学校を卒業する必要がある。



※学校養成所数、1学年定員は平成25年4月現在（看護師等学校養成所入学状況及び卒業生就業状況調査）

看護師・准看護師学校養成所における 1 学年定員数の推移

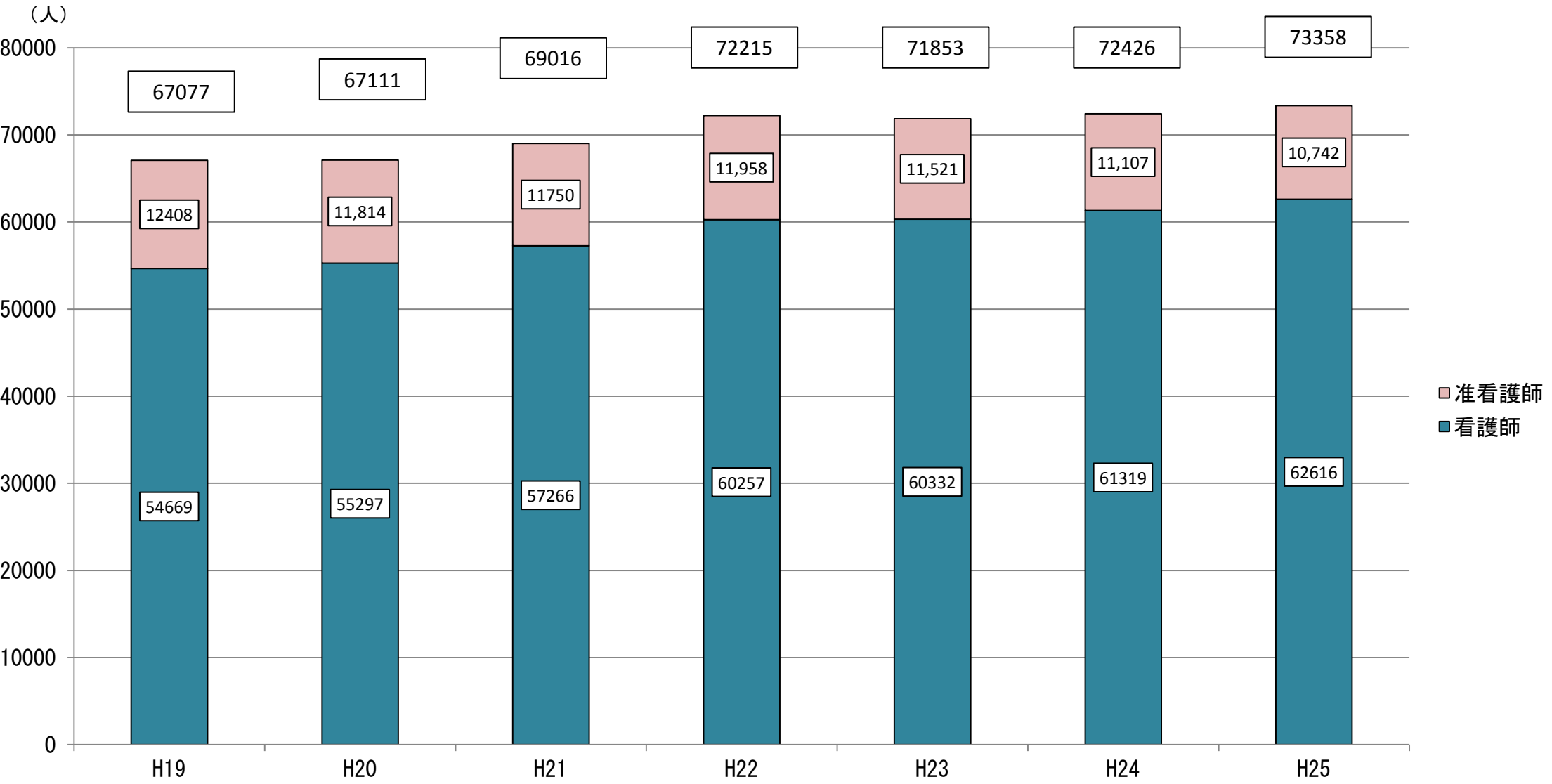
- 看護師の学校養成所の1学年定員は、大学等を中心に近年増加を続けている。
- 准看護師の学校養成所の1学年定員は、近年減少を続けている。



(資料出所) 厚生労働省「看護師等学校養成所入学状況及び卒業生就業状況調査」

看護師等学校養成所における入学者数の推移

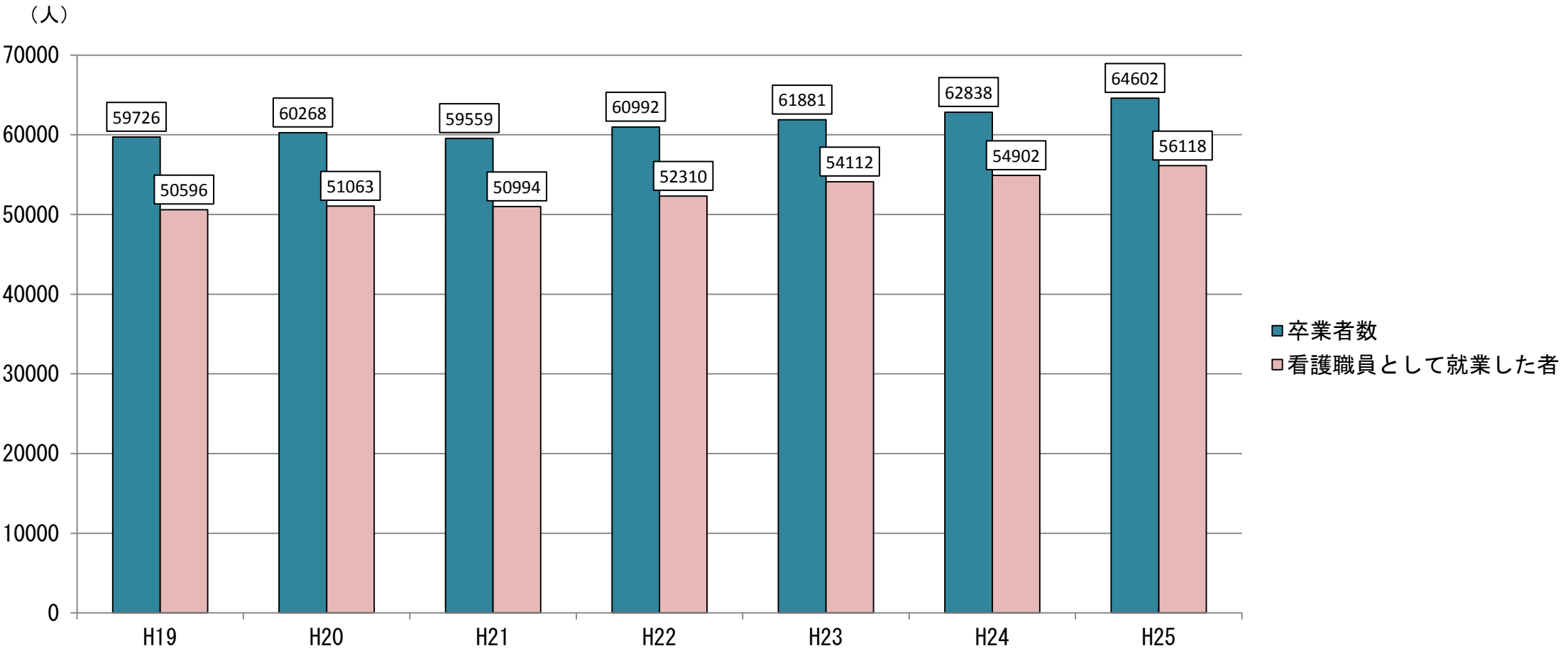
- 看護師等学校養成所における入学者数は増加傾向にある。
- 内訳をみると、看護師は増加傾向、准看護師は減少傾向にある。



(資料出所) 厚生労働省「看護師等学校養成所入学状況及び卒業生就業状況調査」

看護師等学校養成所における卒業者数ならびに看護職員として就業した者の推移

- 看護師等学校養成所における卒業者数は増加傾向にある。
- 卒業者のうち、看護職員として就業した者の数も増加傾向にある。



(資料出所) 厚生労働省「看護師等学校養成所入学状況及び卒業生就業状況調査」

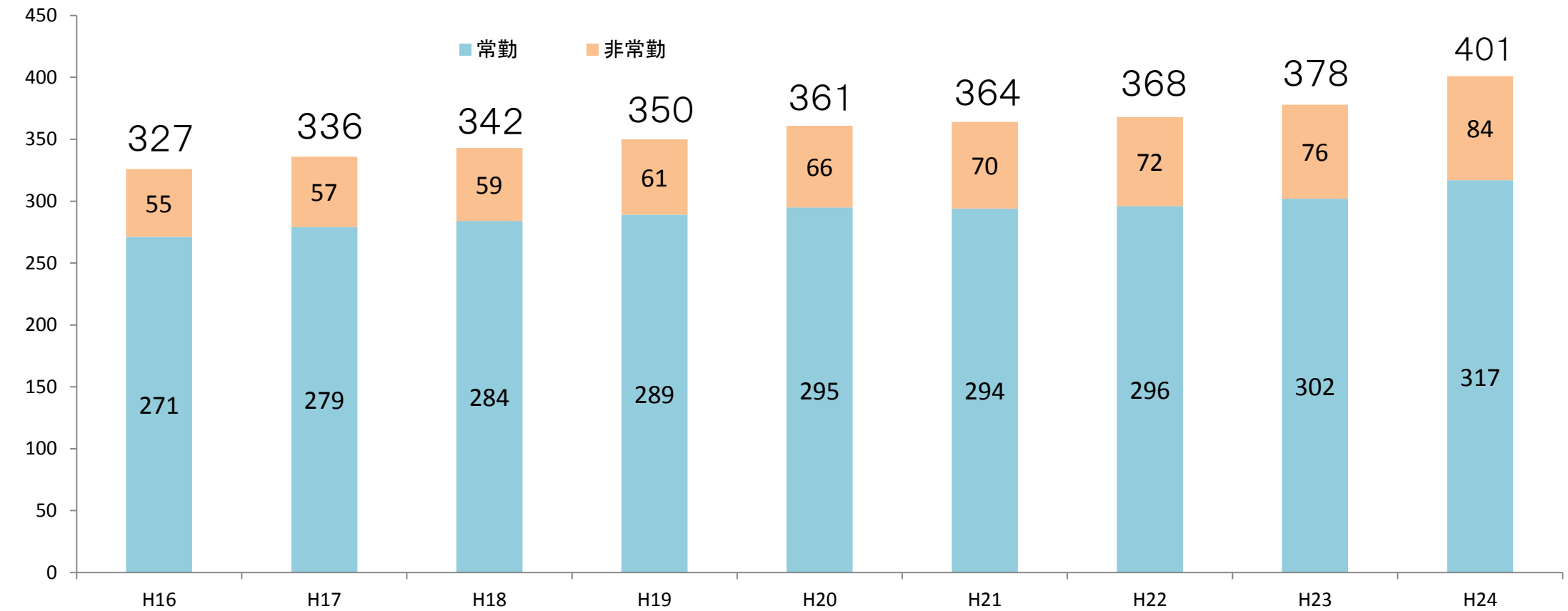
(注) 「看護職員として就業した者」は、以下の者を合計した数を指す。

- ・大学の卒業者のうち、「保健師として就業」、「助産師として就業」または「看護師として就業」した者
- ・短期大学3年課程、短期大学2年課程、看護3年課程、看護2年課程、高等学校専攻科・5年一貫校の卒業者のうち、「看護師として就業」した者
- ・保健師学校養成所の卒業者のうち、「保健師として就業」または「看護師として就業」した者
- ・助産師学校養成所の卒業者のうち、「助産師として就業」、「保健師として就業」または「看護師として就業」した者
- ・准看護師学校養成所の卒業者のうち、「准看護師として就業」した者

保育所に勤務する保育士数の推移（実人数ベース）

平成24年時点において、42万1千人の保育士が社会福祉施設（うち40万1千人が保育所）で勤務しており、約8割の者が常勤で勤務

（単位：千人）



出典：厚生労働省大臣官房統計情報部「社会福祉施設等調査」（各年10月1日）
常勤：施設・事業所が定めた、常勤の従事者が勤務すべき時間数のすべてを勤務している者
非常勤：常勤以外の従事者（他の施設等にも勤務するなど収入及び時間的拘束の伴う仕事をもっている者、短時間のパートタイマー等）
（注1）平成21年以降は調査対象施設のうち回収できなかった施設があるため、平成20年以前の年次比較は適さない。
（回収率 H21：97.3% H22：94.1% H23：93.9% H24：95.4%）
（注2）平成23年は、東日本大震災の影響で宮城県と福島県の28市町村で調査未実施。

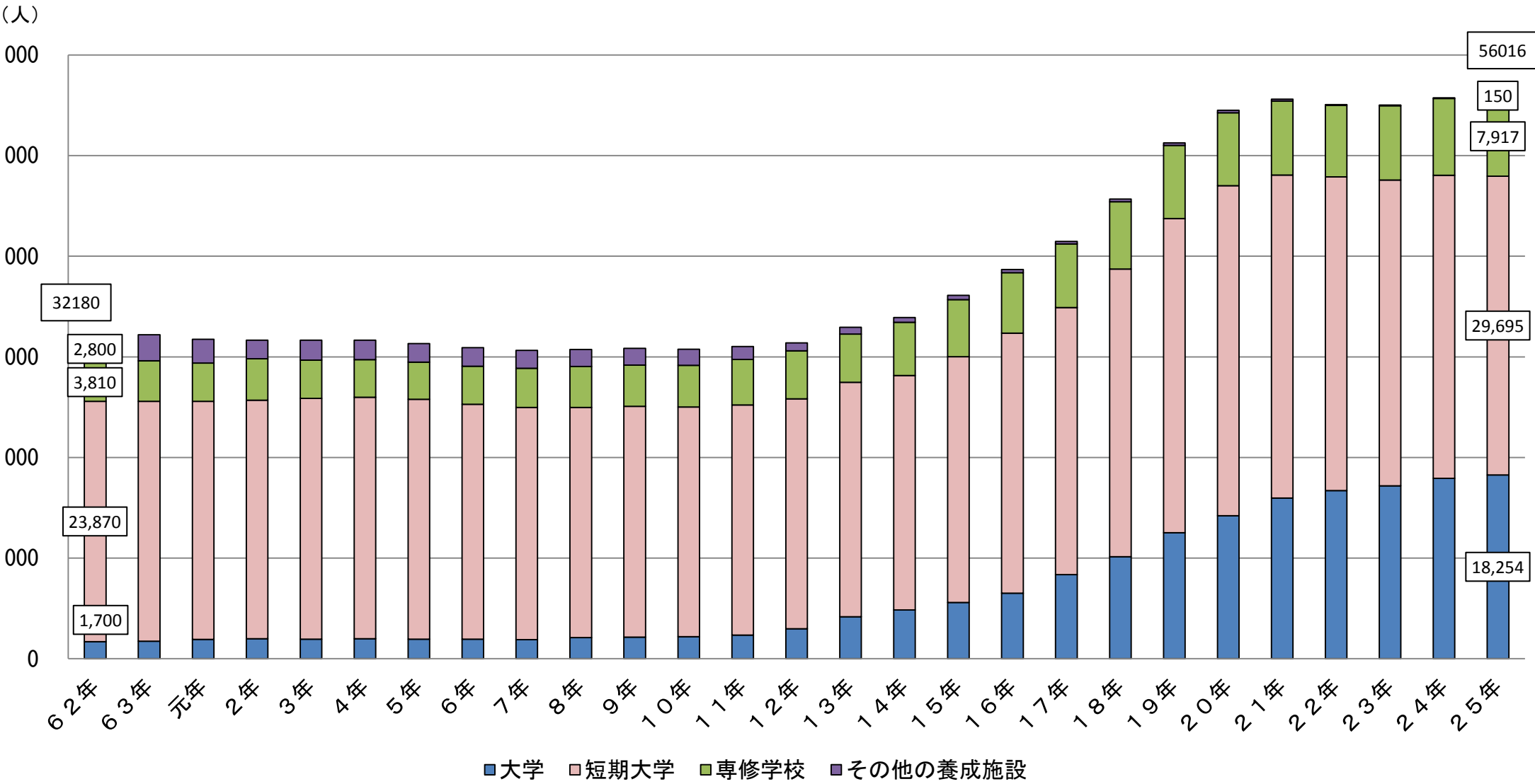
○ 保育士登録をするまでの経路は以下のとおり、指定保育士養成施設を卒業するか、保育士試験に合格するかという2つの経路がある。



- ・平成16年度…幼稚園教員免許所有者の試験科目免除(3科目)実施
- ・平成22年度…幼稚園教員免許所有者の科目履修による試験科目免除実施(32単位の履修が必要)
 知事による受験資格認定の対象に放課後児童クラブを追加
- ・平成24年度…知事による受験資格認定の対象に認可外保育施設を追加
- ・平成25年度…幼稚園等において「3年かつ4,320時間」の実務経験がある幼稚園教諭免許所有者について、
 従来の3科目の試験免除科目に1科目加えるとともに、指定保育士養成施設における科目履修
 による試験科目免除の特例を創設(8単位の履修が必要。)

指定保育士養成施設における入学定員の推移

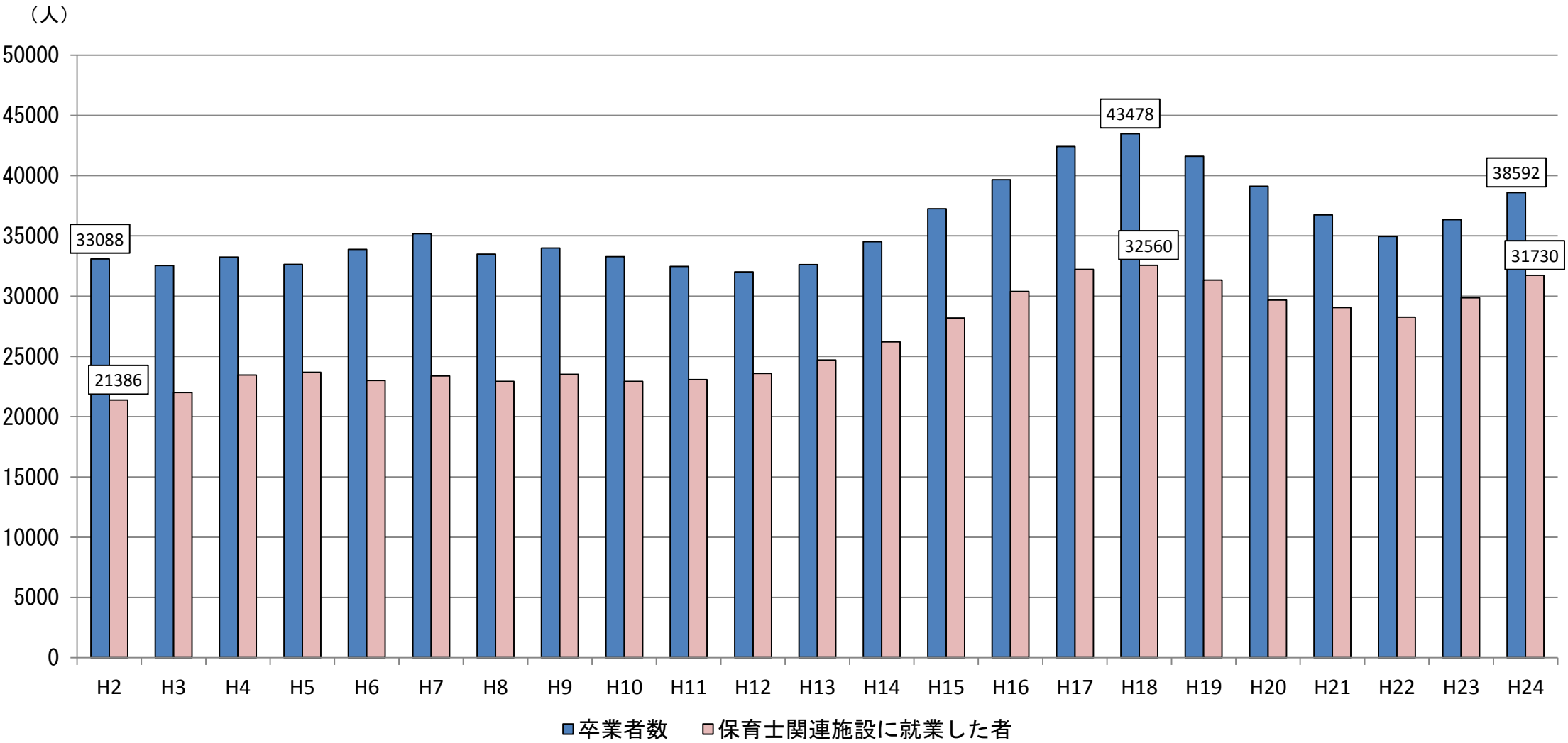
- 指定保育士養成施設の入学定員数は近年も増加傾向にある。
- 内訳をみると、短期大学は低下傾向、大学、専修学校は増加傾向にある。



(資料出所) 厚生労働省雇用均等・児童家庭局保育課調べ

指定保育士養成施設卒業者ならびに保育士関連施設に就職した者の推移

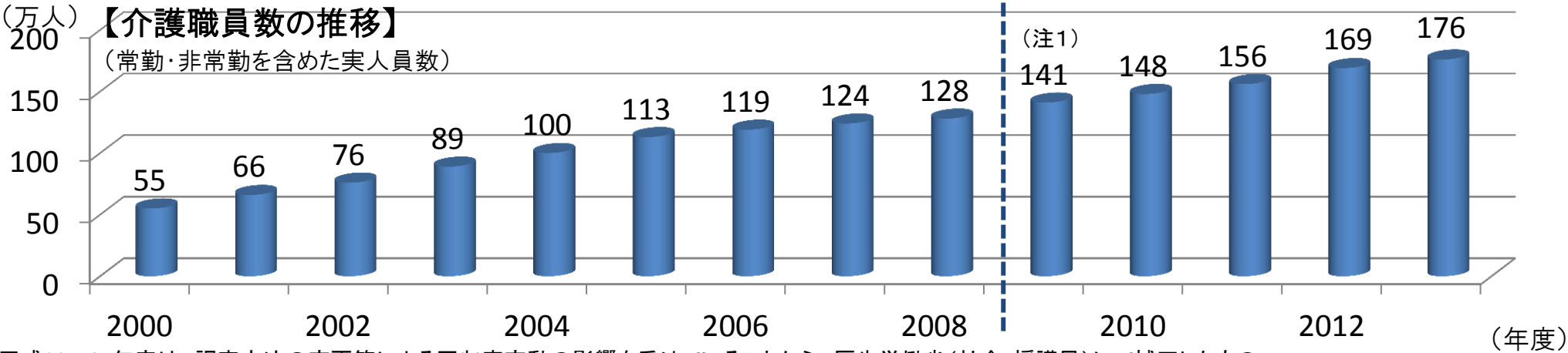
- 指定保育士養成施設卒業者は増加傾向に転じている。
- 卒業者のうち、保育士関連施設に就職した者も増加傾向に転じている。



(資料出所) 厚生労働省雇用均等・児童家庭局保育課調べ

(注) 保育士として就業した者とは、指定保育士養成施設卒業者のうち、「保育所」、「児童福祉施設」、「児童事業」、「知障者施設」、「身障者施設」、「幼稚園」に就職した者を指す。

団塊の世代が75歳以上となる2025年には、237～249万人の介護職員が必要になると推計されています。今後、急速な高齢化が進むことが見込まれており、高まる介護ニーズに対応するためには、介護人材の確保が求められます。



注1) 平成21～25年度は、調査方法の変更等による回収率変動の影響を受けていることから、厚生労働省(社会・援護局)にて補正したもの。
(平成20年まではほぼ100%の回収率 → (例)平成24年の回収率: 訪問介護80.1%、通所介護87.1%、老人福祉施設92.4%)
・補正の考え方: 施設系・通所介護は①施設数に着目した割り戻し、それ以外(訪問系)は②利用者数に着目した割り戻しにより行った。
(①「介護サービス施設・事業所調査」における施設数を用いて補正、②「介護サービス施設・事業所調査」における利用者を用いて補正)

注2) 介護職員数は各年度の10月1日現在の数値である。

注3) 各年の「介護サービス施設・事業所調査」の数値の合計から算出しているため、年ごとに、調査対象サービスの範囲に相違があり、以下のサービスの介護職員については、含まれていない。(訪問リハビリテーション: 平成12～24年、通所リハビリテーション: 平成12年、特定施設入居者生活介護: 平成12～15年、地域密着型介護老人福祉施設: 平成18年)

注4) 「小規模多機能型居宅介護など」には、「小規模多機能型居宅介護」の他、「複合型サービス」も含まれる。

注5) 介護職員数は、常勤、非常勤を含めた実人員数である。

【出典】厚生労働省「介護サービス施設・事業所調査」(介護職員数)、「介護保険事業状況調査」(要介護(要支援)認定者数)

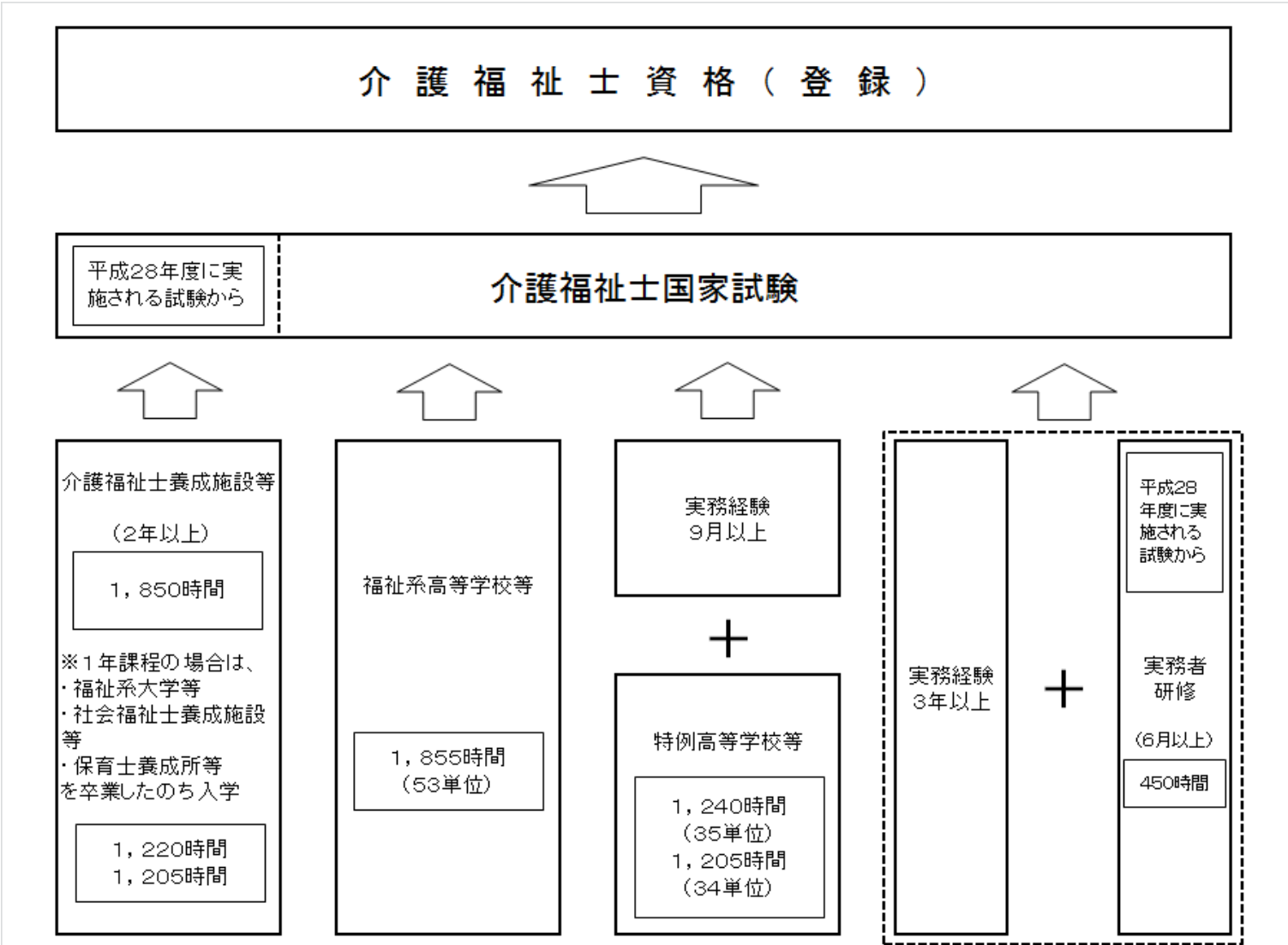
【介護職員数の見通し】

	平成12年度 (2000年度)	平成24年度 (2012年度) (推計値)	平成27年度 (2015年度) (推計値)	平成37年度 (2025年度) (推計値)
介護職員	55万人	149万人	167～176万人 (164～172万人)	237～249万人 (218～229万人)

注) 平成27年度・平成37年度の数値は社会保障・税一体改革におけるサービス提供体制改革を前提とした改革シナリオによる。()内は現状をそのまま将来に当てはめた現状投影シナリオによる数値。2015年、2025年の推計値に幅があるのは、非常勤比率の変動を見込んでいることによるもの。

【出典】厚生労働省「介護サービス施設・事業所調査」、「医療・介護に係る長期推計(平成24年3月)」

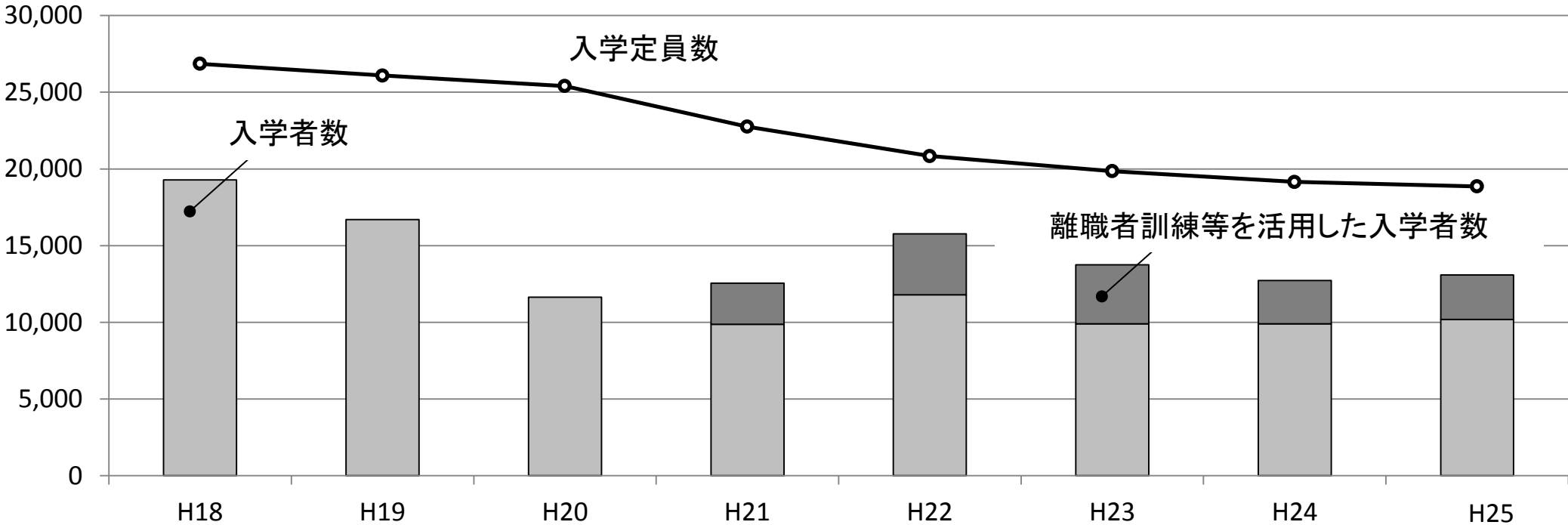
○ 介護福祉士資格を取得するためには、下記のとおり、介護福祉士養成施設を卒業するか、介護福祉士国家試験に合格する必要がある。



※ 介護福祉士養成施設等・福祉系高等学校等・特例高等学校等の医療的ケアは平成28年度から施行

介護福祉士養成施設の定員充足状況の推移

○ 介護福祉士養成施設の定員数は、減少を続けており、入学者数も概ね減少傾向である。

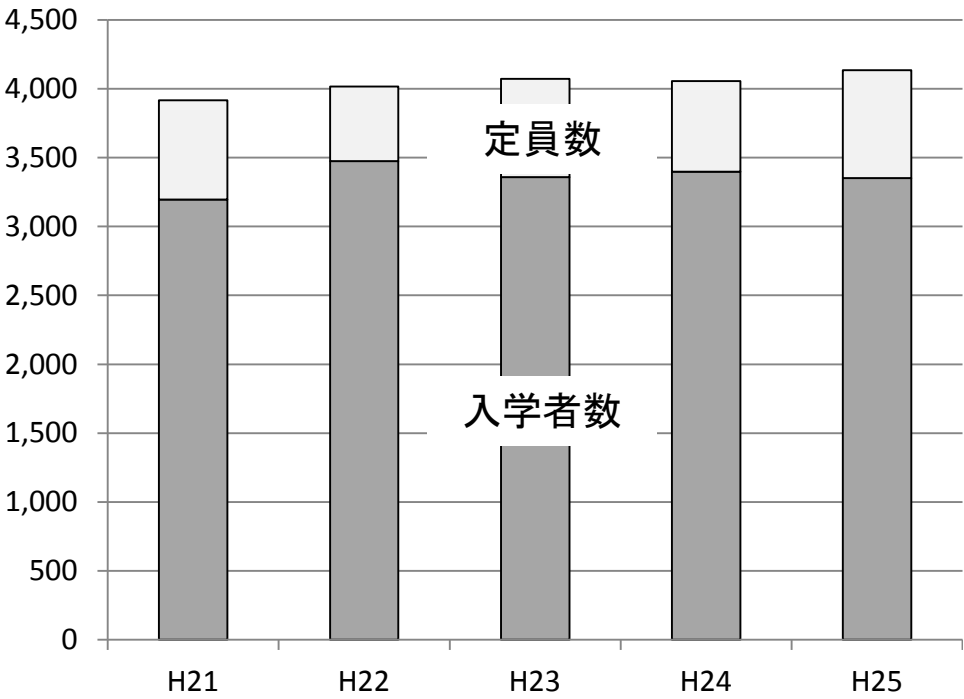


	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25
学校数	405	419	434	422	396	383	377	378
定員数	26,855	26,095	25,407	22,761	20,842	19,858	19,157	18,861
入学者数	19,289	16,696	11,638	12,548	15,771	13,757	12,730	13,090
(内数) 離職者訓練等を活用した入学者	—	—	—	2,671	3,971	3,845	2,826	2,900
定員充足率	71.8%	64.0%	45.8%	55.1%	75.7%	69.3%	66.5%	69.4%
(参考) 離職者訓練等を活用した入学者を除いた充足率	—	—	—	43.4%	56.6%	49.9%	51.7%	54.0%

(資料出所) 社会福祉士及び介護福祉法施行令第5条報告に基づき作成

○ 福祉系高等学校、特例高等学校ともに定員数・入学者数はほぼ横ばいである。

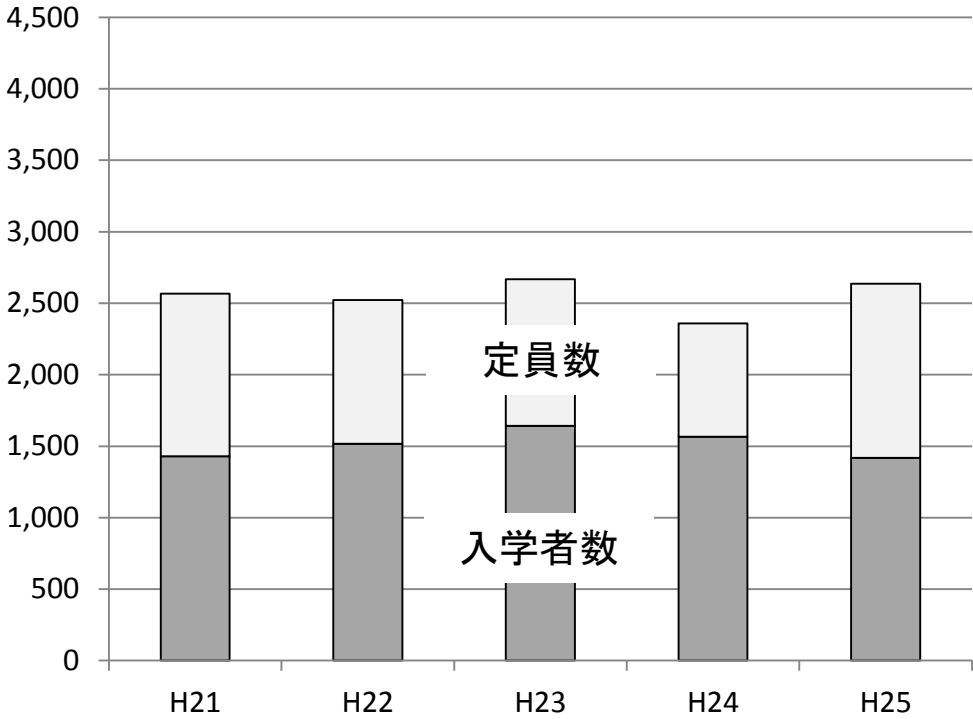
福祉系高校



	H21	H22	H23	H24	H25
学校数	107	110	113	117	115
定員数	3,917	4,017	4,072	4,056	4,136
入学者数	3,197	3,476	3,360	3,399	3,352
定員充足率	81.6%	86.5%	82.5%	83.8%	81.0%

【出典】社会福祉士及び介護福祉士法施行令第5条報告に基づき作成

特例高校



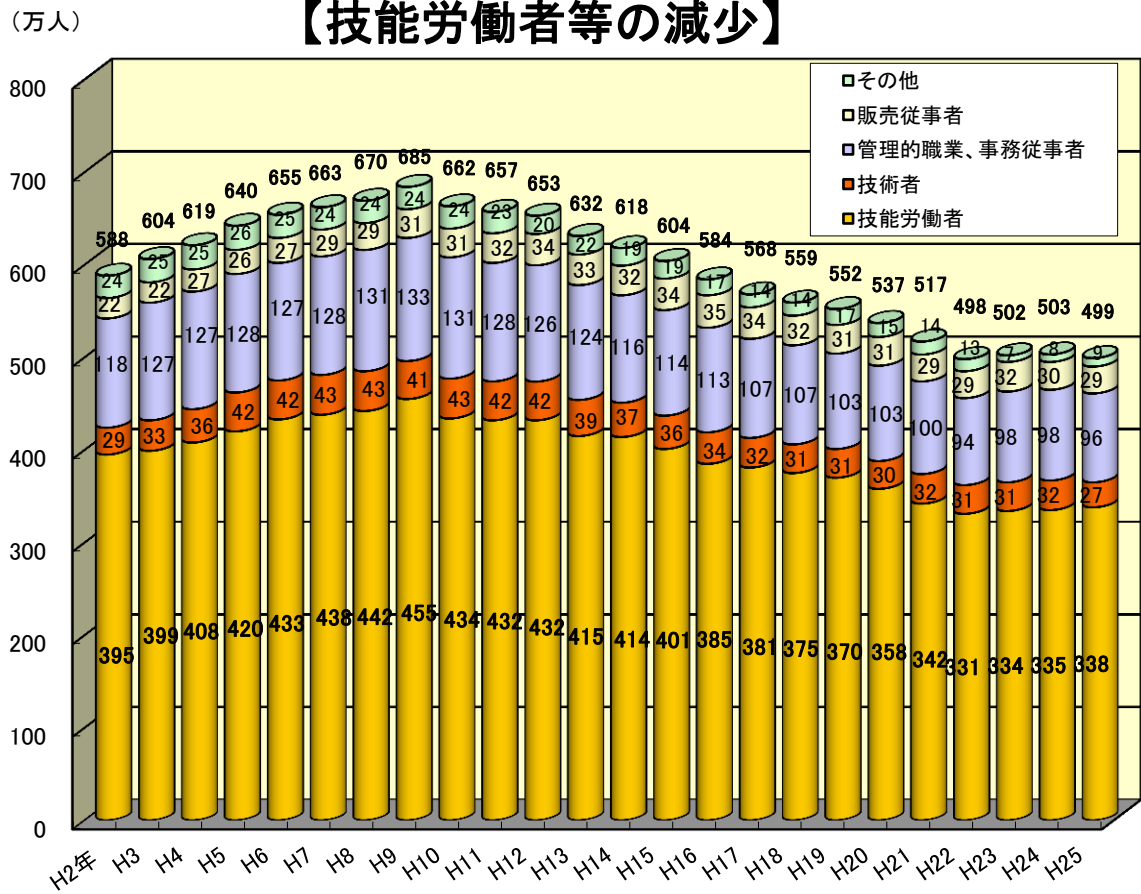
	H21	H22	H23	H24	H25
学校数	56	55	55	56	50
定員数	2,568	2,523	2,668	2,360	2,636
入学者数	1,429	1,517	1,643	1,566	1,418
定員充足率	55.6%	60.1%	61.6%	66.4%	53.8%

※特例高校とは、福祉系高校に移行することを前提とした学校であり、時限措置として平成21年度から平成25年度までの入学生に限り、卒業後9月以上の介護等の業務に関する実務経験を経た場合に、介護福祉士国家試験の受験資格が得られる。

建設分野における人材不足の状況

- 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している。
- 技能労働者数は、ピーク時の455万人(平成9)から、338万人(平成25)に減少し、約26%減少している。
- 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している。

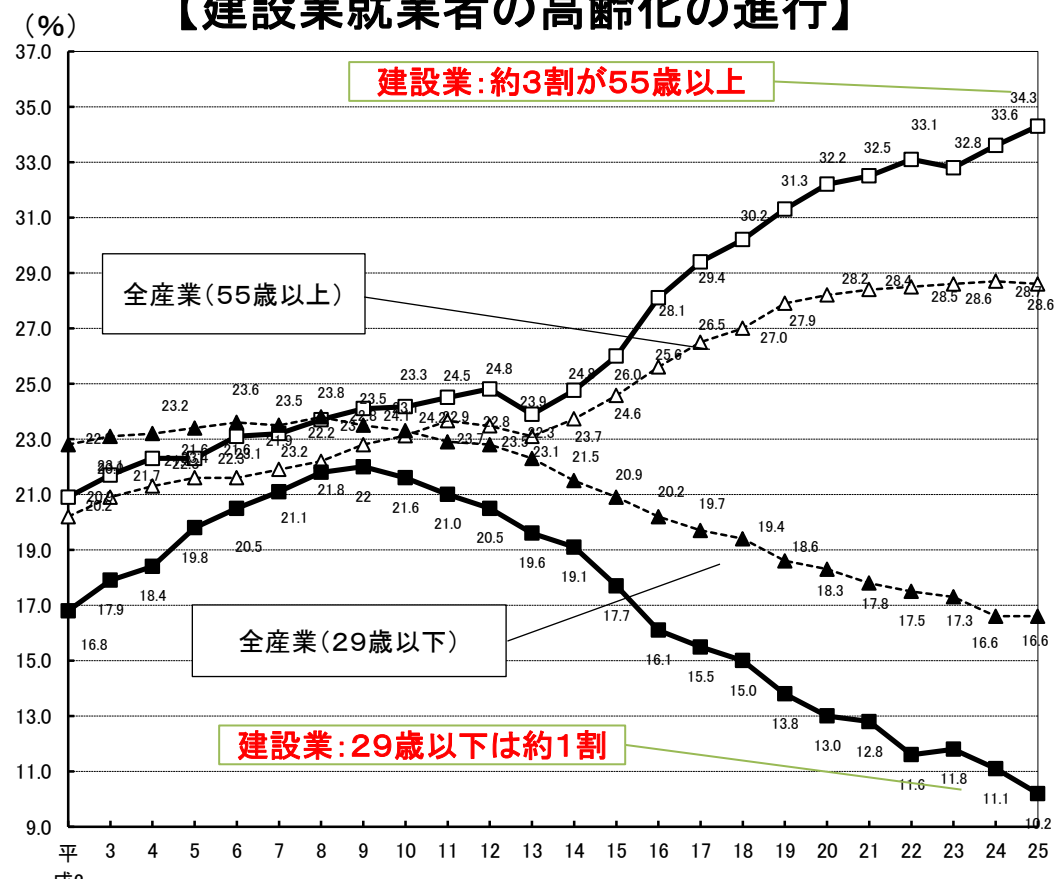
【技能労働者等の減少】



出典：総務省「労働力調査」(暦年平均)

(※平成23年データは、東日本大震災の影響により推計値)

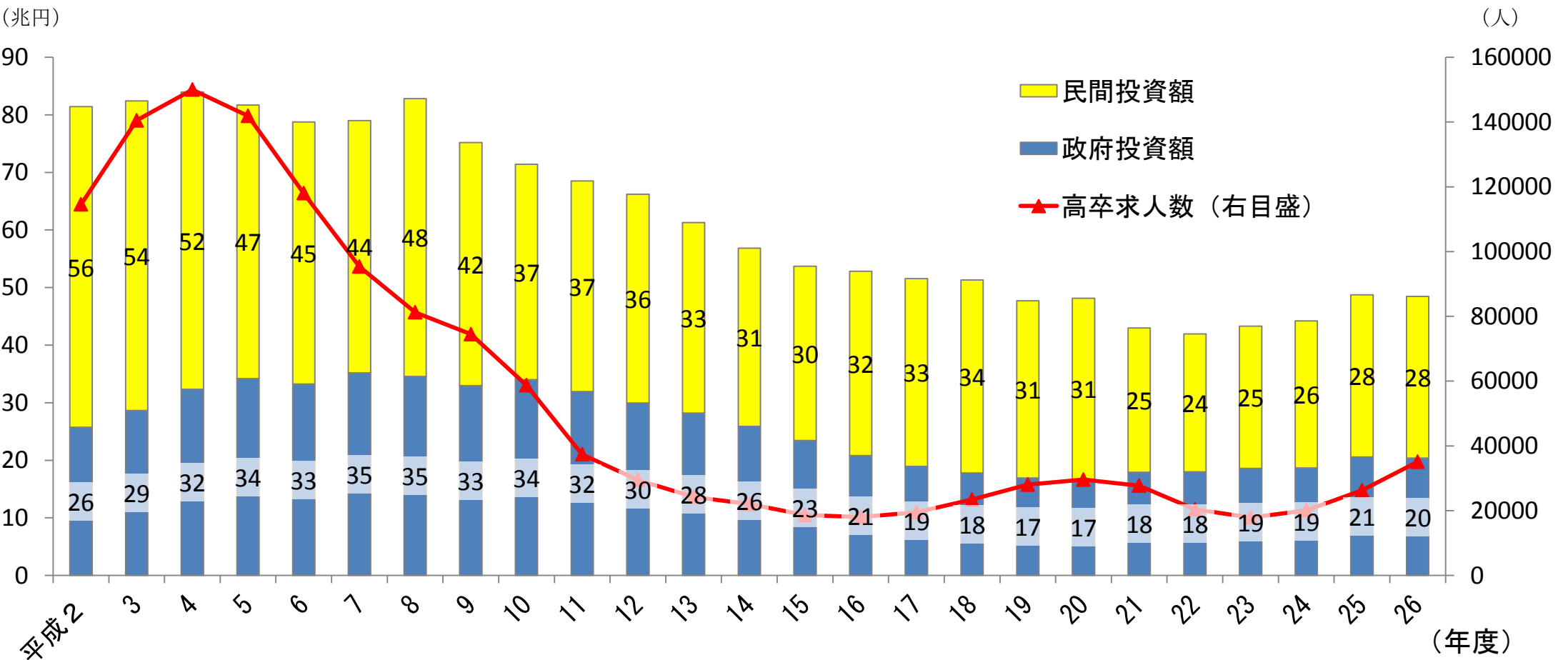
【建設業就業者の高齢化の進行】



出典：総務省「労働力調査」

建設投資及び建設業の高卒求人数の推移

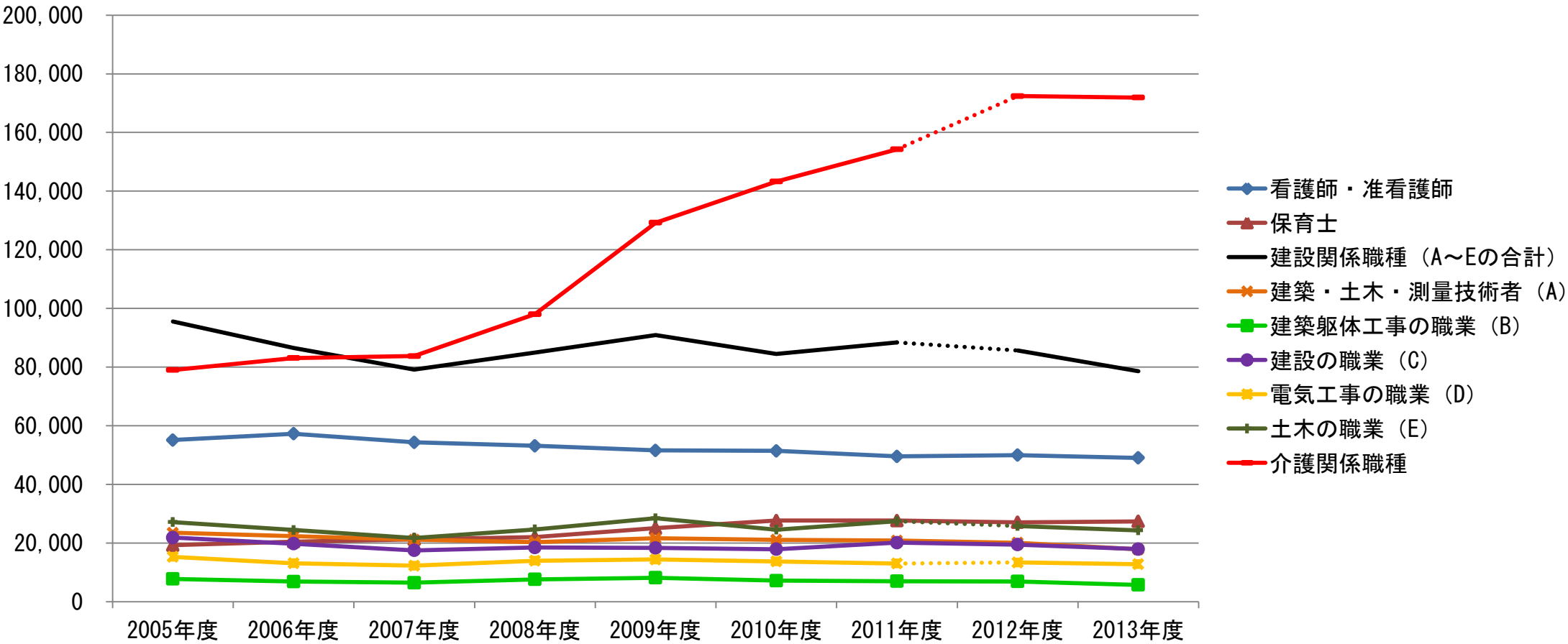
- 建設投資額は、ピーク時の平成4年度：約84兆円から平成22年度：約41兆円まで落ち込んだが、その後増加に転じ、平成26年度は約48兆円となる見通し。
- 建設業の高卒求人数は、ピーク時の平成4年度：約15万人から平成23年度：約1.8万人まで落ち込んだが、その後増加に転じ、平成26年度は約3.5万人となっている。



(資料出所) 国土交通省「建設投資見通し」、厚生労働省「職業安定業務統計」
(注) 投資額については、平成23年度まで実績。平成24年度・25年度は見通し。

人手不足 4 分野へのハローワークからの就職者数の推移

- ハローワークは、コンスタントに人手不足4分野の就職に一定程度寄与している。
- このうち、介護関係職種についてはハローワークを通じた就職者数が年々増加している。



(出典) 厚生労働省「職業安定業務統計」

(注1) 数値は全て常用（パート含む）である。

(注2) 常用とは、雇用契約において、雇用期間の定めがない、または4ヶ月以上の雇用期間が定められているものをいう。

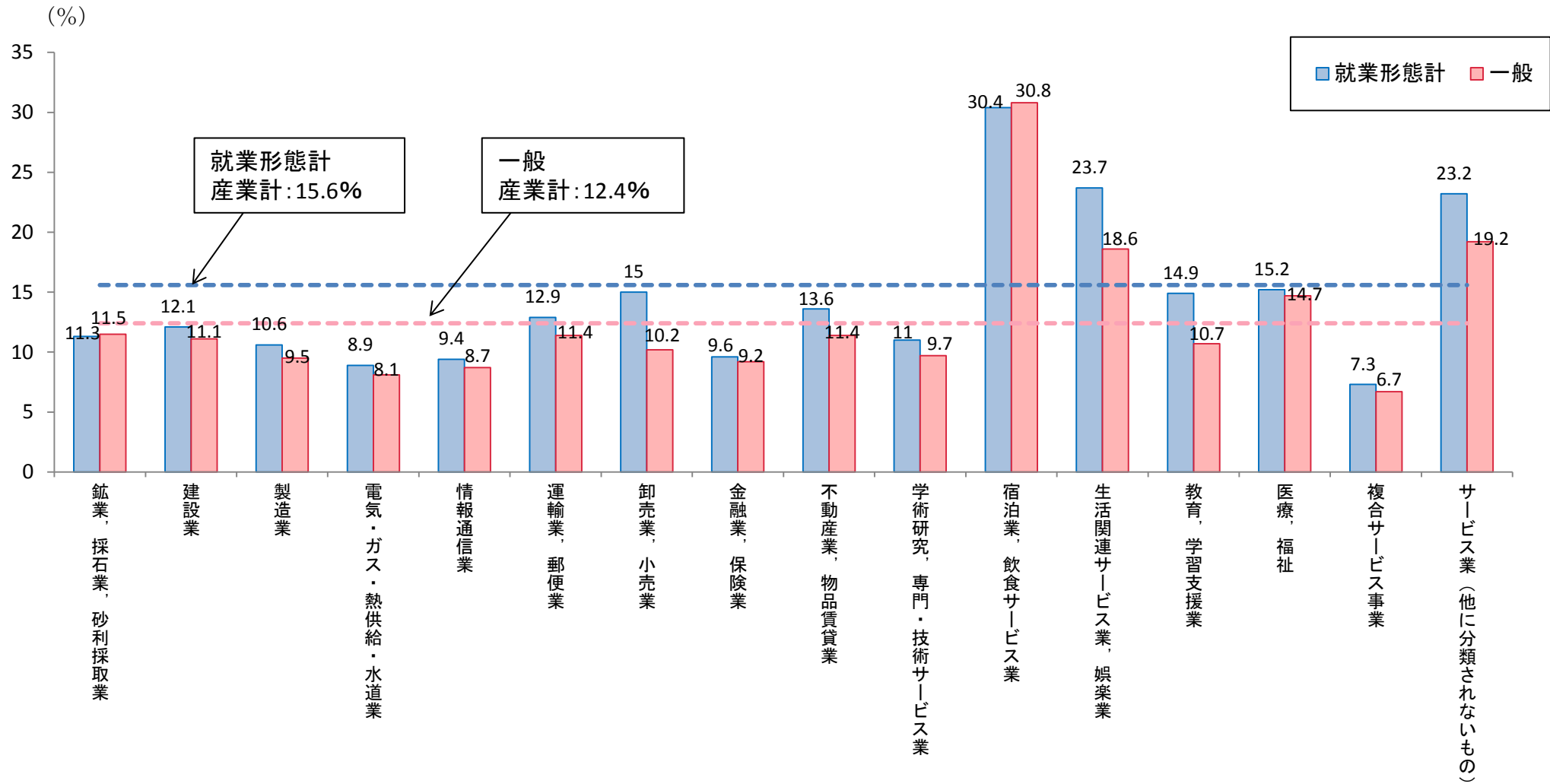
(注3) パートタイムとは、1週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用されている通常の労働者の1週間の所定労働時間に比し短いものをいう。

(注4) 2011年度以前は平成11年改定「労働省編職業分類」に基づく数値であり、2012年度以降は平成23年改定「厚生労働省編職業分類」に基づく数値である。

(注5) 上記職業のうち、建設関係職種、電気工事の職業、土木の職業及び介護関係職種については職業分類の新旧間で接続しない。

産業別の離職率（第1回資料再掲）

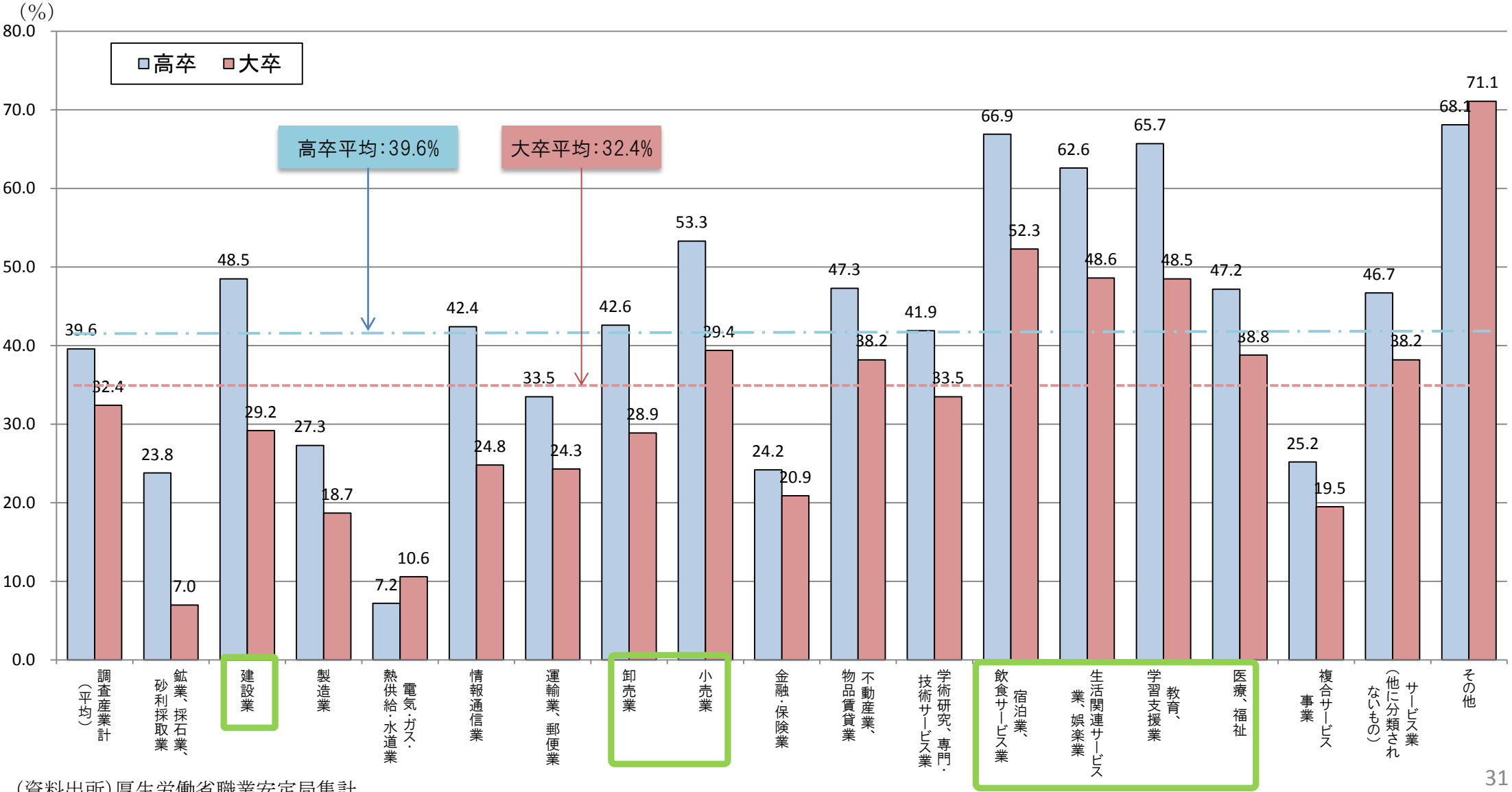
○ 産業別の離職率をみると、一般では、「宿泊業，飲食サービス業」「生活関連サービス業，娯楽業」「サービス業（他に分類されないもの）」「医療，福祉」等で高くなっている。



（資料出所）厚生労働省「雇用動向調査」
（注）「一般」は常用労働者のうち、パートタイム労働者以外の労働者をいう。「パートタイム労働者」は常用労働者のうち、1日の所定労働時間がその事業所の一般の労働者より短い者、又はその事業所の一般の労働者と1日の所定労働時間が同じでも1週の所定労働日数が少ない者をいう。

平成23年3月新規学校卒業者の産業別卒業3年後の離職率

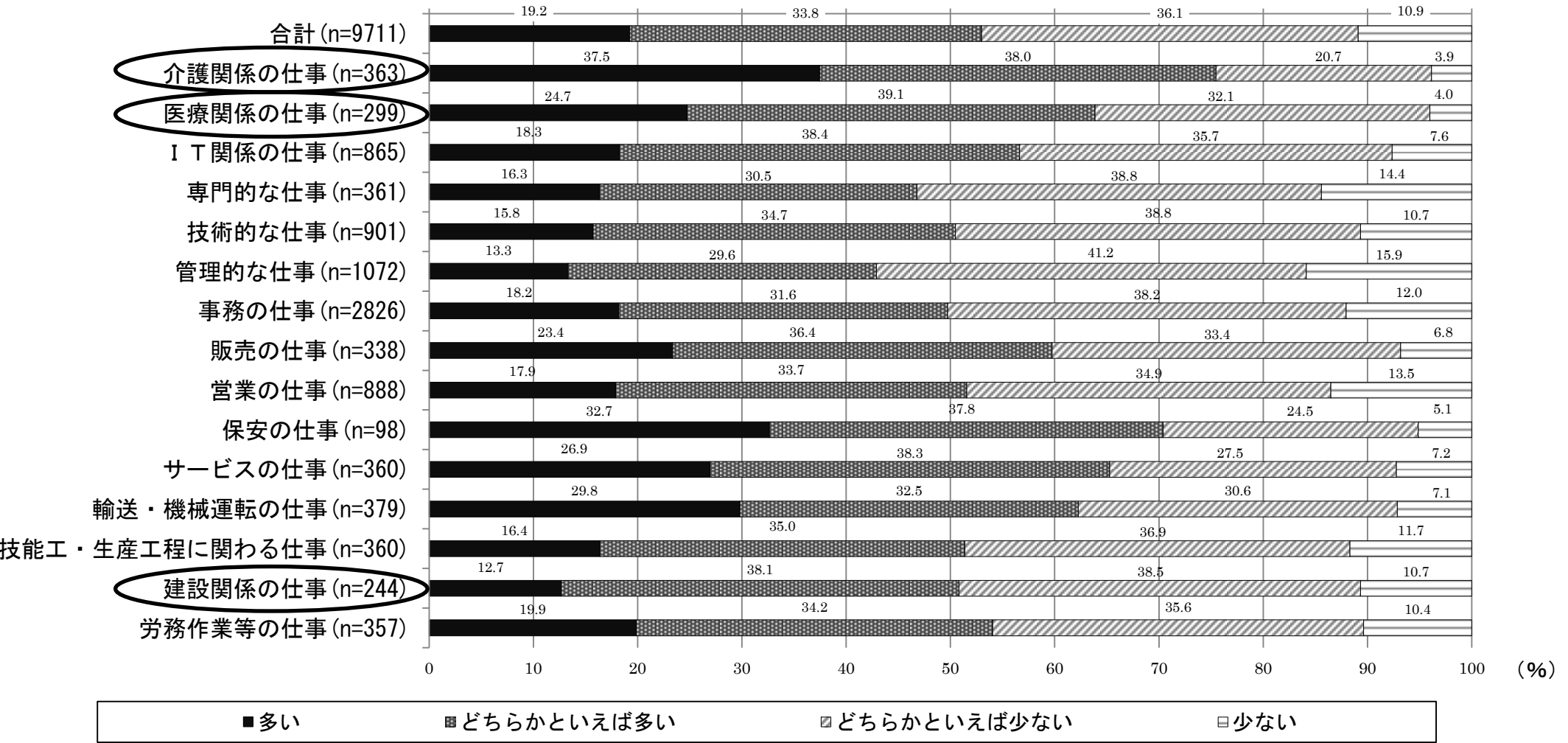
- 人手不足が生じている職種や、非正規雇用労働者の割合が高い産業では、若者の離職率も高い。
- 建設業、卸売業、小売業、宿泊業、飲食サービス業等のサービス関係の業種、医療・福祉等で若者の離職率が高い。



職種別の勤務先の従業員の離転職の多寡

- 4分野のうち、介護、医療の仕事は「多い」または「どちらかといえば多い」という回答の総数が合計より多い。
- 一方、建設関係の仕事は合計より少ない。

職種別の勤務先の従業員の離転職の多寡



(資料出所) 厚生労働省「働きやすい・働きがいのある職場づくりに関する調査報告書」(平成26年5月)
(注1) 従業員規模30~300人未満の中小企業で働く18~59歳までの常用労働者(勤務先が農林漁業である者、公務員、派遣労働者を除く)を対象とした調査。
(注2) 質問項目は、「現在お勤めの会社は、従業員の離転職が多いと感じますか。最も当てはまるものを一つ選択してください。」というもの。

各分野における処遇① ～雇用管理全般等～

職種別の勤務先で実施されている雇用管理制度等

- 介護関係の仕事では、「定期的な配置換え(ジョブローテーション)」「自分の希望に応じ、特定のスキルや知識を学べる研修」「社内の自主的勉強会やQC活動」が多い。
- 医療関係の仕事では、「本人の希望ができるだけ尊重される配置」「社内の自主的勉強会やQC活動」「職場の安全管理に関する研修」が多い。
- 建設関係の仕事では、「自己啓発・資格取得に対する補助」「表彰・報奨の実施」「職場の安全管理に関する研修」が多い。

	評価処遇・配置				人材育成						業務管理・組織管理								福利厚生・安全管理・精神衛生						
	目標管理 制度(仕事上の 達成度合いが 評価される 仕組み)	評価結果と その理由の 本人への フィードバック・ 説明	定期的な配置 換え (ジョブロー テーション)	本人の希望 ができるだけ 尊重される 配置	職歴・階層 別の研修	自分の希望 に 応じ、特定の スキルや知識を 学べる研修	計画的なOJT 受講とその 成果のチェック	上司以外の 決められた 先輩担当者 (メンター)に よる相談	社内の自主 的勉強会や QC活動	自己啓発・ 資格取得に 対する補助	勤務時間内 の自主的な 外部研修の 実施	従業員の意 見の会社の 経営計画へ の反映	会社の経営 情報の従業 員への開示	朝礼や社員 全体会議を 通じた会社 の共有	各員に与え られた仕事 の意義や重 要性について の説明	提案制度な どによる従 業員の意見 の吸い上げ	経験が浅い 社員に責任 ある仕事を 任せ量権を 与える	表彰・報奨 の実施	仕事の改善 ・改革を促 す仕組み (小集団活 動など)	保健施設の 利用補助な ど余暇活動 の支援	フィットネ スクラブの 利用補助な ど	法定外の健 康診断など 、保健・医 療面の補助	メンタルヘ ルス相談な ど心の健康 に関する支 援	職場の安全 管理に 関する研修	作業環境の 改善
合計	28.5	22.0	8.1	11.6	15.1	9.8	6.0	3.7	11.0	16.6	8.8	8.8	17.6	24.2	9.5	10.9	5.2	22.7	10.9	11.8	5.8	11.8	12.4	13.4	13.7
介護関係の仕事	16.8	15.4	14.3	15.2	21.2	16.3	6.6	4.4	22.6	17.4	12.7	8.3	9.4	22.6	9.9	6.6	4.7	7.7	10.2	7.2	2.8	12.9	9.4	12.1	11.0
医療関係の仕事	18.4	14.7	12.7	15.7	14.0	13.4	3.7	6.0	17.4	12.4	12.0	7.4	10.7	16.7	9.7	8.0	4.3	12.4	9.7	8.7	4.0	11.4	8.4	17.4	14.0
IT関係の仕事	39.8	32.6	6.1	12.6	17.0	15.6	8.6	4.4	12.5	23.6	10.6	10.1	23.1	21.5	8.4	11.0	4.7	24.9	9.1	17.5	10.8	11.8	17.1	8.0	10.1
専門的な仕事	27.4	26.9	10.0	13.0	18.0	12.2	7.5	3.6	10.0	16.3	10.8	11.1	18.3	22.2	12.2	11.6	7.2	21.3	11.4	13.0	7.5	10.5	15.5	9.4	12.2
技術的な仕事	30.7	22.5	6.9	12.0	14.4	9.8	8.4	4.2	14.7	21.3	11.4	6.9	19.3	28.2	10.0	13.9	6.0	22.4	14.3	11.9	4.8	11.9	14.5	17.9	21.3
管理的な仕事	44.1	36.6	11.3	12.8	24.1	16.0	10.4	5.8	17.0	26.9	13.4	17.9	31.5	37.5	17.0	19.4	9.7	34.7	15.3	19.5	8.6	19.3	19.5	23.3	21.3
事務の仕事	26.3	20.1	8.4	10.3	13.1	7.4	4.8	2.9	8.3	14.9	7.6	6.5	15.7	24.0	7.2	9.6	4.2	23.0	10.2	12.3	6.5	13.2	13.6	11.6	9.7
販売の仕事	24.3	18.3	9.5	10.9	15.4	8.3	7.4	3.6	8.0	11.2	4.1	10.1	11.8	25.1	10.4	9.5	4.1	19.2	7.1	8.3	3.3	7.7	8.9	7.4	10.7
営業の仕事	42.6	25.0	6.5	10.8	17.5	9.1	4.8	4.3	9.9	15.2	9.1	11.0	19.7	25.0	12.3	10.8	6.5	27.0	10.1	12.4	5.2	9.7	9.5	9.2	11.0
保安の仕事	7.1	13.3	5.1	13.3	17.3	5.1	1.0	2.0	4.1	14.3	7.1	5.1	4.1	10.2	5.1	3.1	2.0	13.3	9.2	5.1	2.0	4.1	8.2	15.3	14.3
サービスの仕事	12.2	14.7	7.8	14.2	10.8	3.9	2.2	2.8	6.1	5.6	3.1	7.8	9.7	16.9	8.6	6.9	5.3	14.2	6.9	3.6	3.1	6.7	6.1	10.0	8.3
輸送・機械運転の仕事	9.2	7.4	3.7	12.1	4.5	3.2	2.4	1.8	6.9	7.1	5.0	3.7	10.6	10.6	6.3	5.3	1.8	19.0	7.1	4.2	2.1	5.5	4.2	13.5	12.1
技能工・生産工程に関わる仕事	22.5	14.7	4.7	6.7	12.8	6.9	4.2	3.3	9.4	14.7	7.5	7.8	19.2	25.3	7.8	14.4	1.7	19.4	17.5	8.3	2.8	9.7	8.3	18.1	25.8
建設関係の仕事	19.7	11.5	5.3	10.2	8.6	7.8	4.1	1.6	8.6	20.9	7.8	5.7	11.1	19.3	5.7	4.5	6.1	25.0	5.3	6.1	2.5	8.2	4.9	18.0	14.3
労務作業等の仕事	12.6	10.9	5.6	11.2	7.6	5.9	2.8	3.1	5.9	3.4	1.4	5.6	7.6	17.1	5.0	7.3	3.1	13.4	10.9	4.2	2.5	5.6	3.4	11.8	19.0

(資料出所) 厚生労働省「働きやすい・働きがいのある職場づくりに関する調査報告書」(平成26年5月)

(注1) 単位は%。

(注2) 従業員規模30~300人未満の中小企業で働く18~59歳までの常用労働者(勤務先が農林漁業である者、公務員、派遣労働者を除く)を対象とした調査。

(注3) 質問項目は、「次の制度等のうち、現在お勤めの会社において実施されているものを全て選択してください。」というもの。

 : 最も実施率が高かった職種
 : 最も実施率が低かった職種

職種別の勤務先の同僚の離職の理由

- 介護関係の仕事では、「賃金が不満」「肉体的・精神的に健康を損ねたため」が多い。
- 医療関係の仕事では、「結婚・出産・育児・介護のため」「配偶者の転勤など家族の事情」が多い。
- 建設関係の仕事では、「労働時間が長い」「肉体的・精神的に健康を損ねたため」が多い。

	会社都合のため（事業所の閉鎖、人員整理、解雇など）	自身のキャリアアップのため	会社の経営理念・社風が合わない	会社や自分のキャリアに将来性がない	労働時間が長い	賃金が不満	仕事がおもしろくない	仕事上のストレスが大きい	職場の人間関係がづらい（職場でのいじめ、セクハラ・パワハラを含む）	結婚・出産・育児・介護のため	肉体的・精神的に健康を損ねたため	勤務地が遠い・通勤が不便	配偶者の転勤など家族の事情	その他
合計	12.9	22.1	25.1	21.0	18.8	44.3	21.8	37.3	24.4	15.7	17.2	5.1	6.7	2.5
介護関係の仕事	8.8	20.7	29.5	16.5	18.7	53.4	24.2	59.0	44.9	16.8	30.0	3.9	6.6	1.7
医療関係の仕事	7.4	24.1	28.4	18.7	10.7	40.1	12.4	42.5	35.1	26.8	19.7	9.4	14.7	2.3
IT関係の仕事	13.6	36.1	24.2	26.7	17.5	40.8	26.4	34.3	17.6	12.8	17.6	6.6	5.9	2.8
専門的な仕事	13.3	29.6	26.0	20.2	19.1	34.6	16.1	38.0	18.3	18.3	16.3	5.5	8.3	3.0
技術的な仕事	16.0	19.8	26.6	22.8	18.2	45.9	24.1	37.3	25.7	10.5	15.6	5.7	5.4	2.0
管理的な仕事	11.8	24.8	26.3	19.9	17.4	41.6	22.1	32.4	22.7	17.3	14.1	3.4	7.9	2.1
事務の仕事	13.2	22.6	23.6	21.1	15.4	41.0	20.2	36.6	24.1	21.6	15.8	4.7	7.6	3.5
販売の仕事	9.5	17.8	23.4	20.7	26.0	47.3	19.2	41.7	26.6	18.0	17.8	7.7	10.4	2.1
営業の仕事	15.5	21.8	27.4	20.0	20.7	41.1	20.8	36.1	18.6	13.2	11.3	5.4	5.4	2.4
保安の仕事	11.2	8.2	15.3	23.5	29.6	67.3	29.6	32.7	20.4	2.0	23.5	2.0	1.0	3.1
サービスの仕事	10.8	21.7	27.2	26.1	25.3	48.9	18.9	41.4	23.9	15.8	15.6	4.7	5.6	0.6
輸送・機械運転の仕事	7.1	7.4	28.8	18.7	38.0	66.0	21.1	40.1	23.2	2.6	26.1	4.0	2.6	3.2
技能工・生産工程に関わる仕事	13.9	13.1	22.5	19.4	17.2	47.2	28.3	36.7	30.3	8.9	21.4	4.7	3.1	1.7
建設関係の仕事	13.1	16.0	21.3	13.5	26.6	46.7	26.2	37.7	24.6	7.4	23.0	8.2	4.5	0.4
労務作業等の仕事	16.2	12.0	21.3	17.9	16.5	52.7	23.5	31.1	29.4	5.3	22.4	2.2	4.8	2.0

（資料出所） 厚生労働省「働きやすい・働きがいのある職場づくりに関する調査報告書」（平成26年 5月）

（注 1）単位は％。

（注 2）従業員規模30～300人未満の中小企業で働く18～59歳までの常用労働者（勤務先が農林漁業である者、公務員、派遣労働者を除く）を対象とした調査。

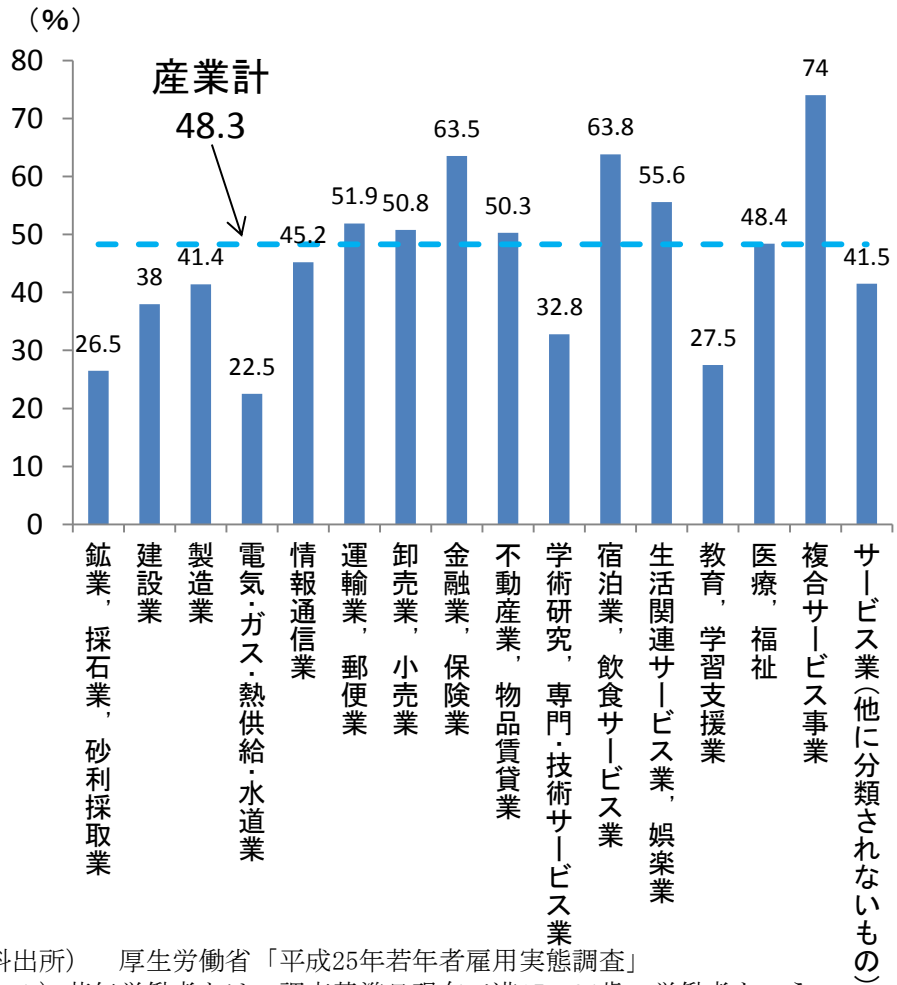
（注 3）質問項目は、「貴方の会社の同僚が会社を辞めるとき、どんな理由による場合は多いですか。当てはまるもの全てを選択してください。」というもの。

：「当てはまる」と回答した割合が最も多かった職種
：「当てはまる」と回答した割合が最も少なかった職種

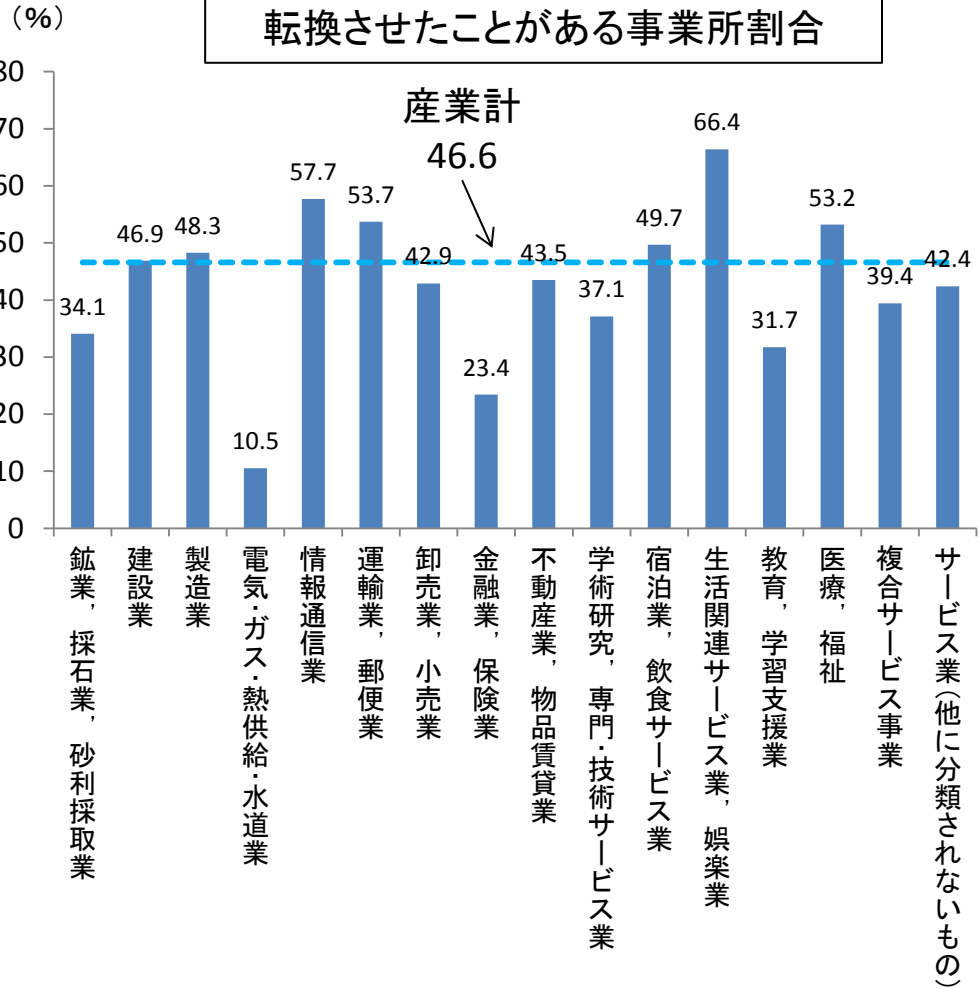
正社員転換制度のある事業所について（第1回資料再掲）

- 正社員転換制度がある事業所は、48.3%と半数近くあり、産業別には「複合サービス事業」「宿泊業,飲食サービス業」「金融業,保険業」などでの割合が高い。
- 若年労働者を正社員へ転換させた実績のある事業所についても、46.6%と半数近くある。

(1) 正社員転換制度がある事業所割合



過去3年間に若年労働者を正社員へ転換させたことがある事業所割合

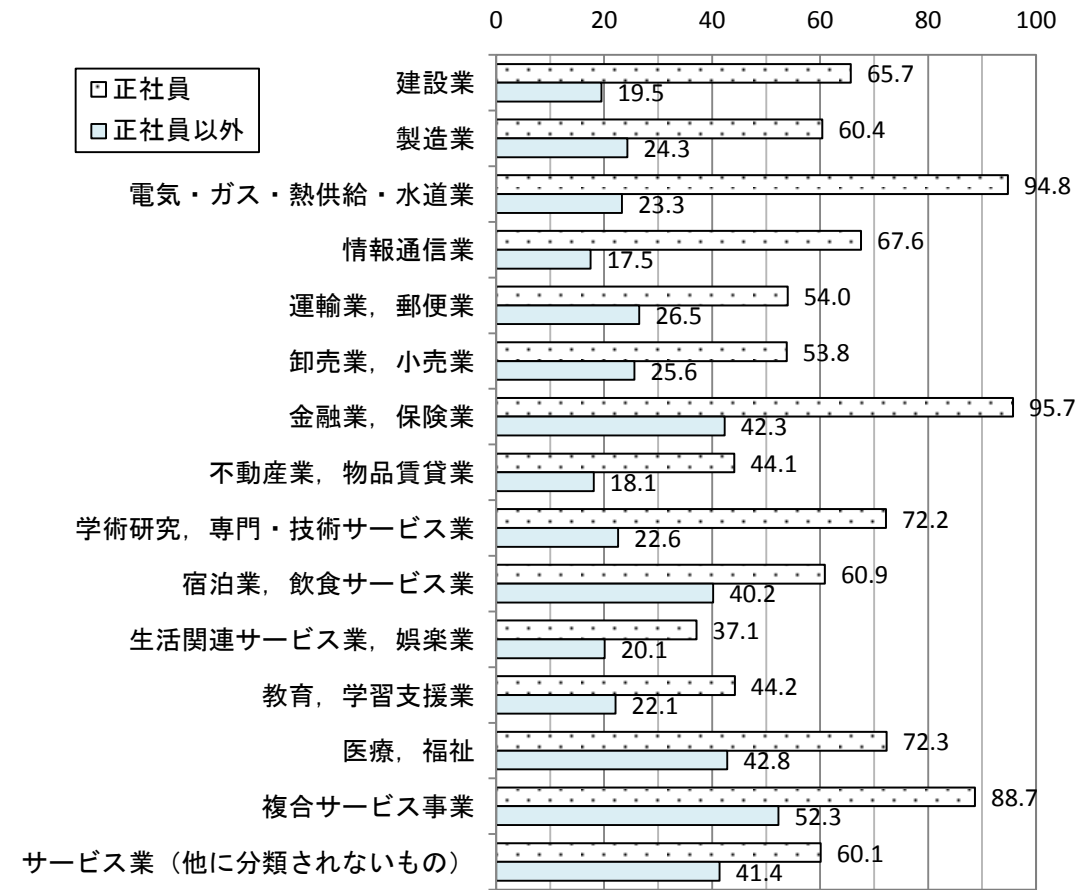


(資料出所) 厚生労働省「平成25年若年者雇用実態調査」
(注) 1) 若年労働者とは、調査基準日現在で満15～34歳の労働者をいう。
2) 正社員とは、直接雇用関係のある雇用期間の定めのない労働者のうち、正社員・正職員等とされている者をいう。
3) 右図については、過去3年間（平成22年10月～平成25年9月）に正社員以外の若年労働者がいた事業所に占める割合である。

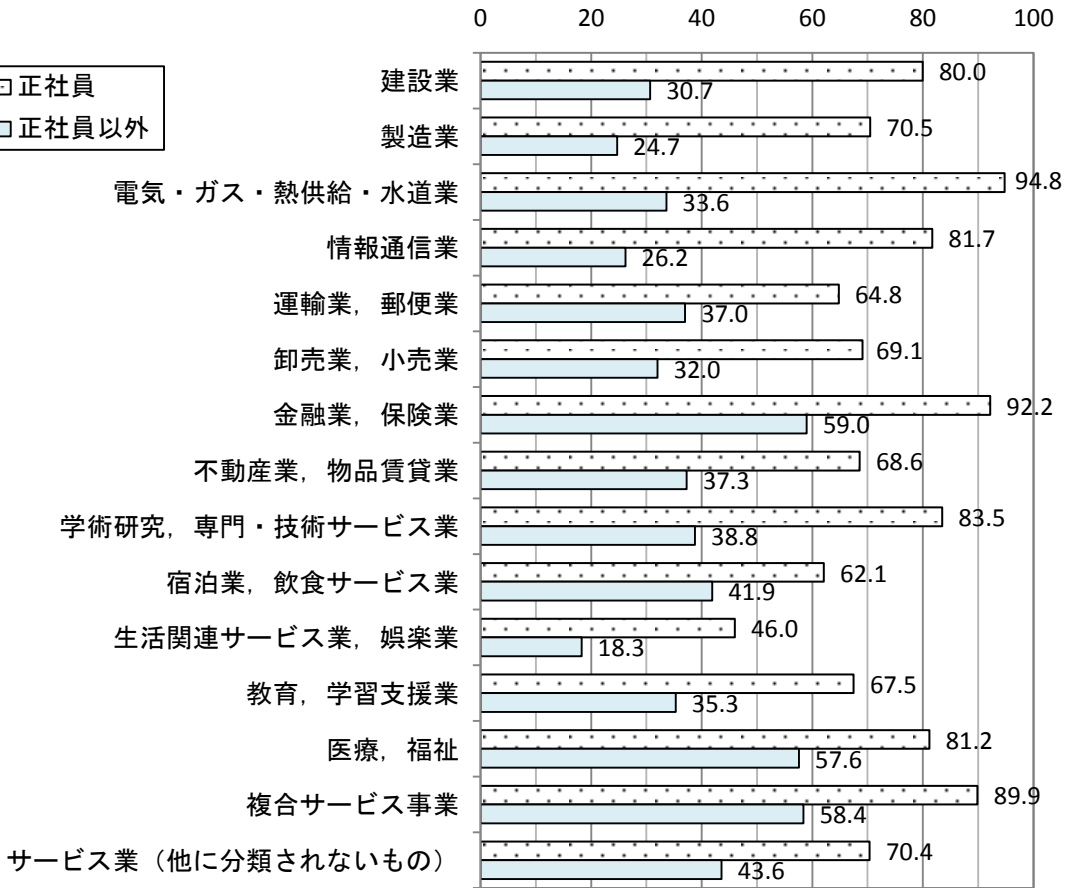
【事業所調査】

- 正社員に対しては、計画的なOJT、OFF-JTともに「電気・ガス・熱供給・水道業」、「金融業、保険業」などの実施率が高く、「生活関連サービス業、娯楽業」などで低くなっている。
- 正社員以外に対しては、計画的なOJTについては、「複合サービス事業」、「医療、福祉」などの実施率が高く、「情報通信業」、「不動産業、物品賃貸業」などで低い。OFF-JTについては、「金融業、保険業」などの実施率が高く、「生活関連サービス業、娯楽業」、「製造業」、「情報通信業」などで低くなっている。

計画的なOJTの実施事業所割合（産業別） (%)



OFF-JTの実施事業所割合（産業別） (%)

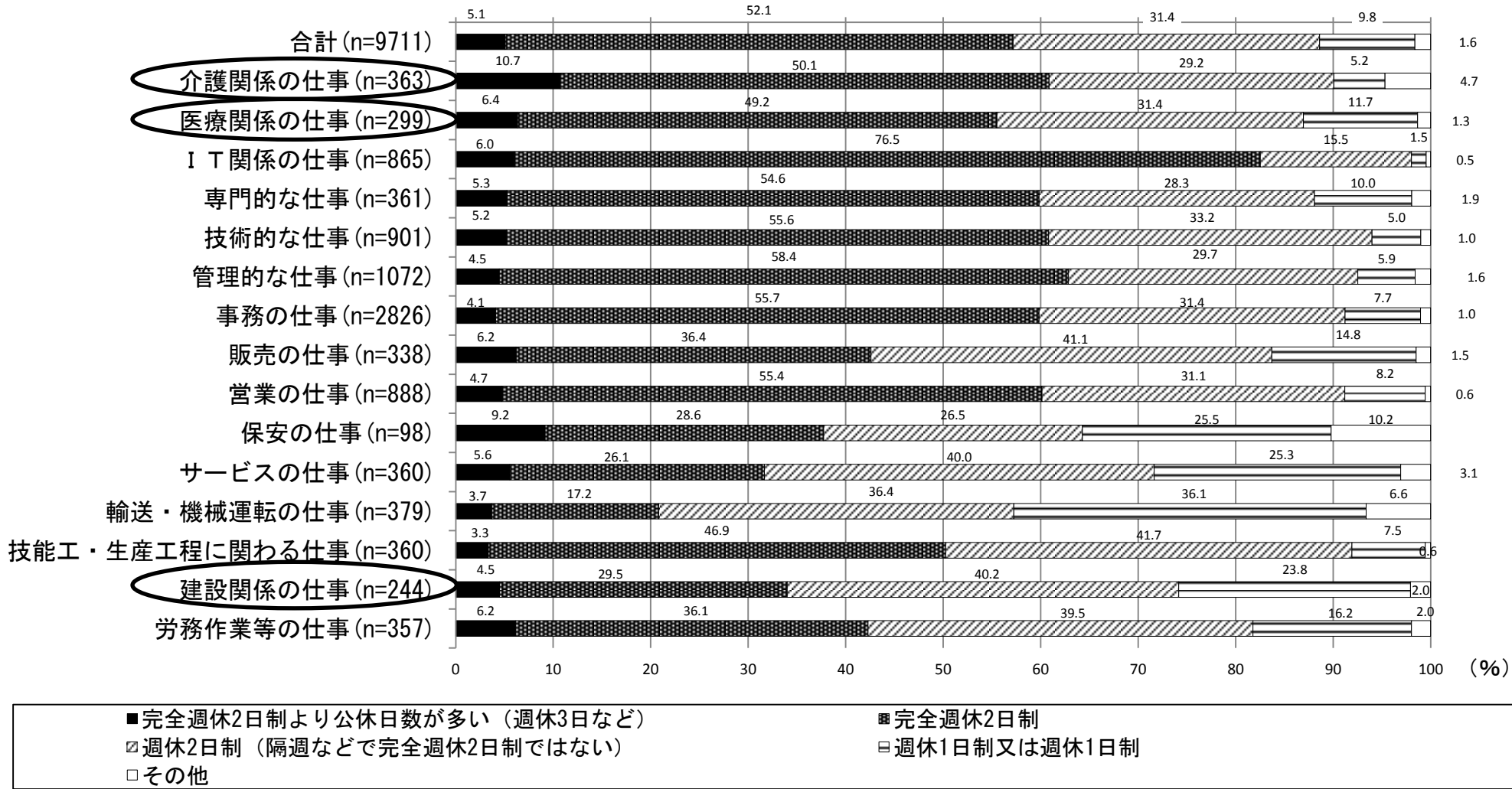


（資料出所）厚生労働省「平成25年度能力開発基本調査」（調査対象年度は平成24年度）

各分野における処遇② ～労働時間～

職種別の週休制度

- 介護関係の仕事、医療関係の仕事は、合計と比べ、「完全週休2日制より公休日数が多い」の割合は高い。
- 建設関係の仕事は、合計と比べ、「完全週休2日制より公休日数が多い」「完全週休2日制」の割合は低い。

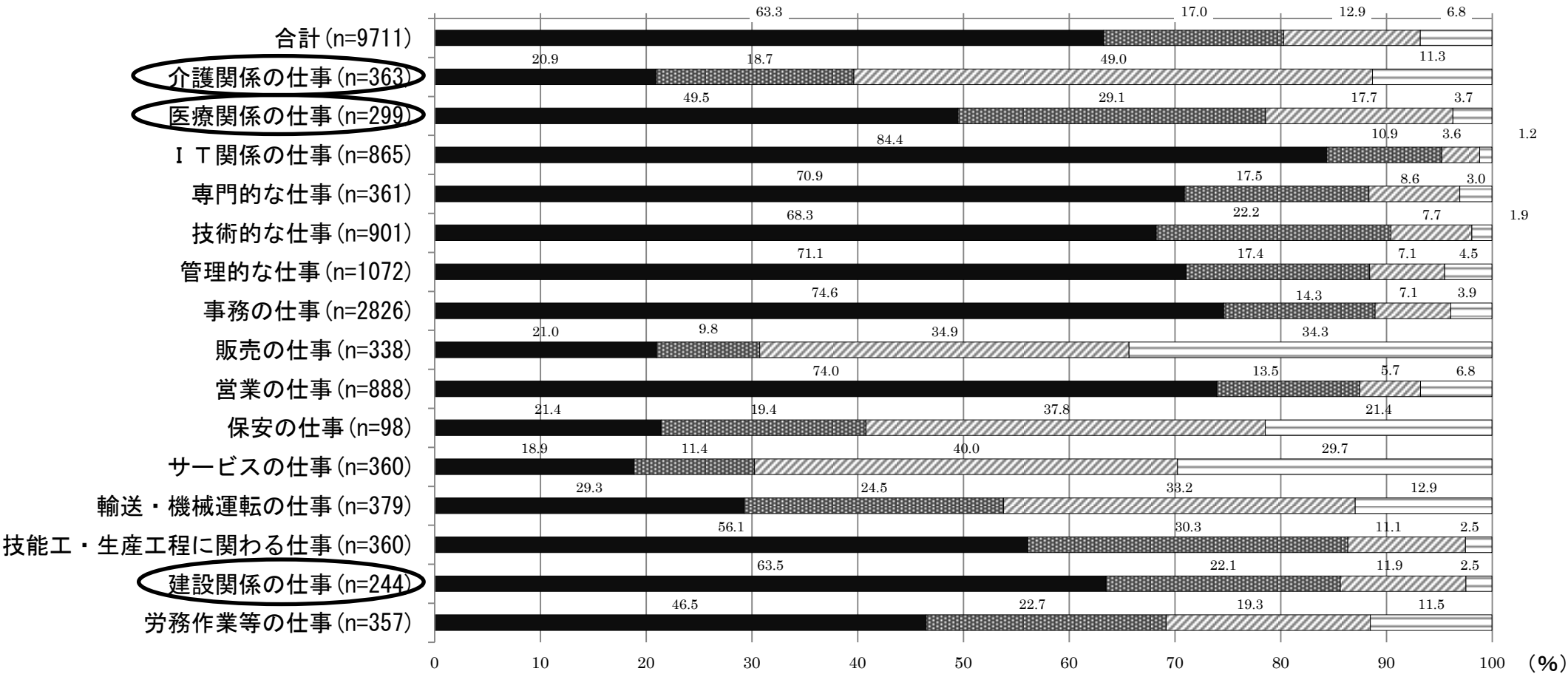


(資料出所) 厚生労働省「働きやすい・働きがいのある職場づくりに関する調査報告書」(平成26年5月)

(注1) 従業員規模30~300人未満の中小企業で働く18~59歳までの常用労働者(勤務先が農林漁業である者、公務員、派遣労働者を除く)を対象とした調査。

(注2) 質問項目は、「現在お勤めの会社の週あたりの公休日として、当てはまるものを一つ選択してください。なお、シフト制、変形労働時間などは場合は、年間を平均したときの週あたりの公休日数として最も近いものを選択してください。」というもの。

○ 合計と比べ、介護関係の仕事、医療関係の仕事は、「日曜日・祝日は原則として休み」の割合が低い。

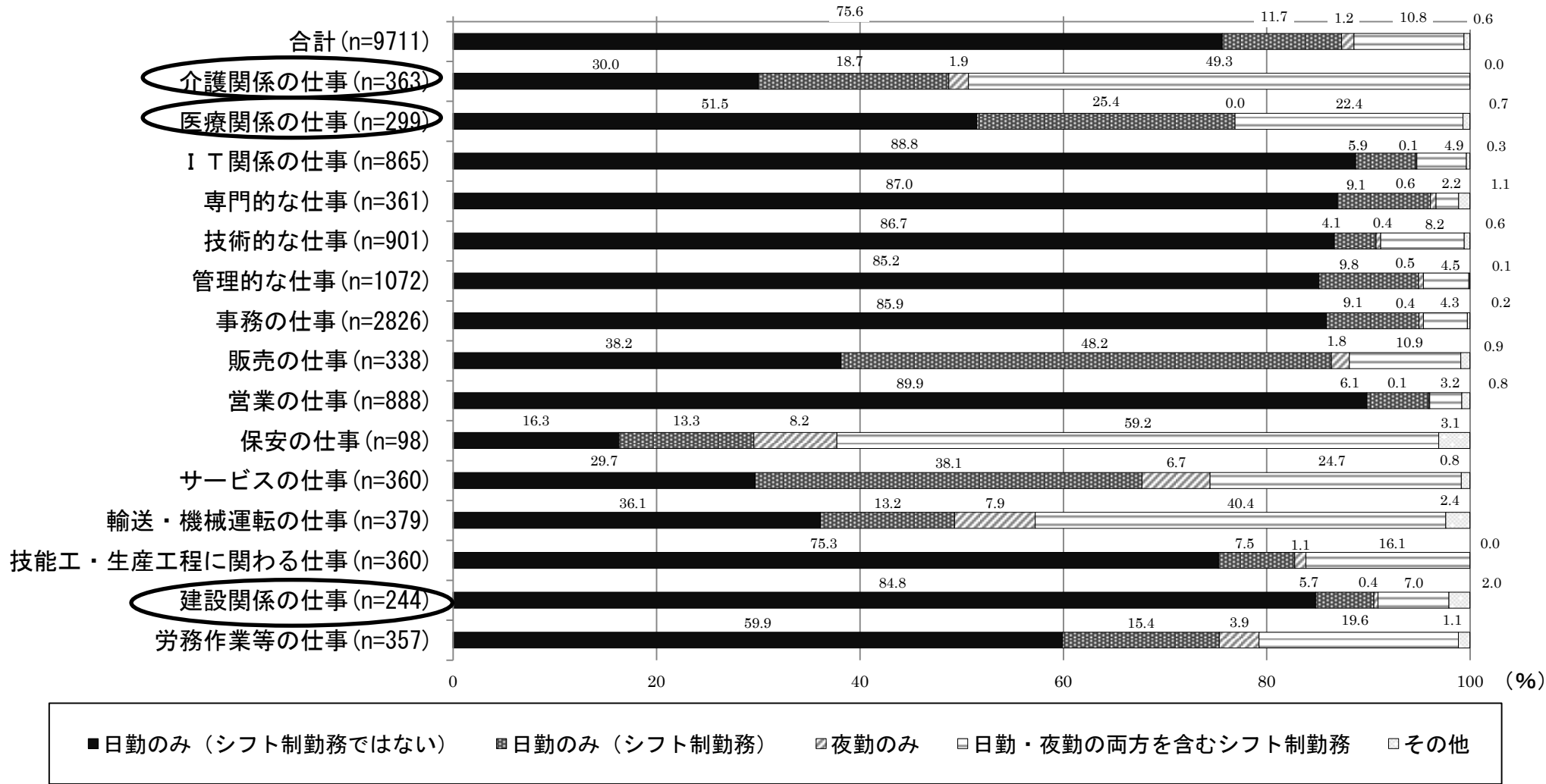


■日曜日・祝日は原則として休み ■日曜日・祝日は休みの場合が多い ▨日曜日・祝日は勤務の場合が多い □日曜日・祝日は原則として勤務する

(資料出所) 厚生労働省「働きやすい・働きがいのある職場づくりに関する調査報告書」(平成26年5月)
(注1) 従業員規模30~300人未満の中小企業で働く18~59歳までの常用労働者(勤務先が農林漁業である者、公務員、派遣労働者を除く)を対象とした調査。
(注2) 質問項目は、「貴方は、現在お勤めの会社で日曜日・祝日に勤務することは多いですか。最も当てはまるものを一つ選択してください。」というもの。

職種別の勤務時間の形態

- 建設関係の仕事は、合計と比べ「日勤のみ」の割合が若干高い。
- 一方で、介護関係の仕事、医療関係の仕事は、「日勤のみ」の割合が低い。

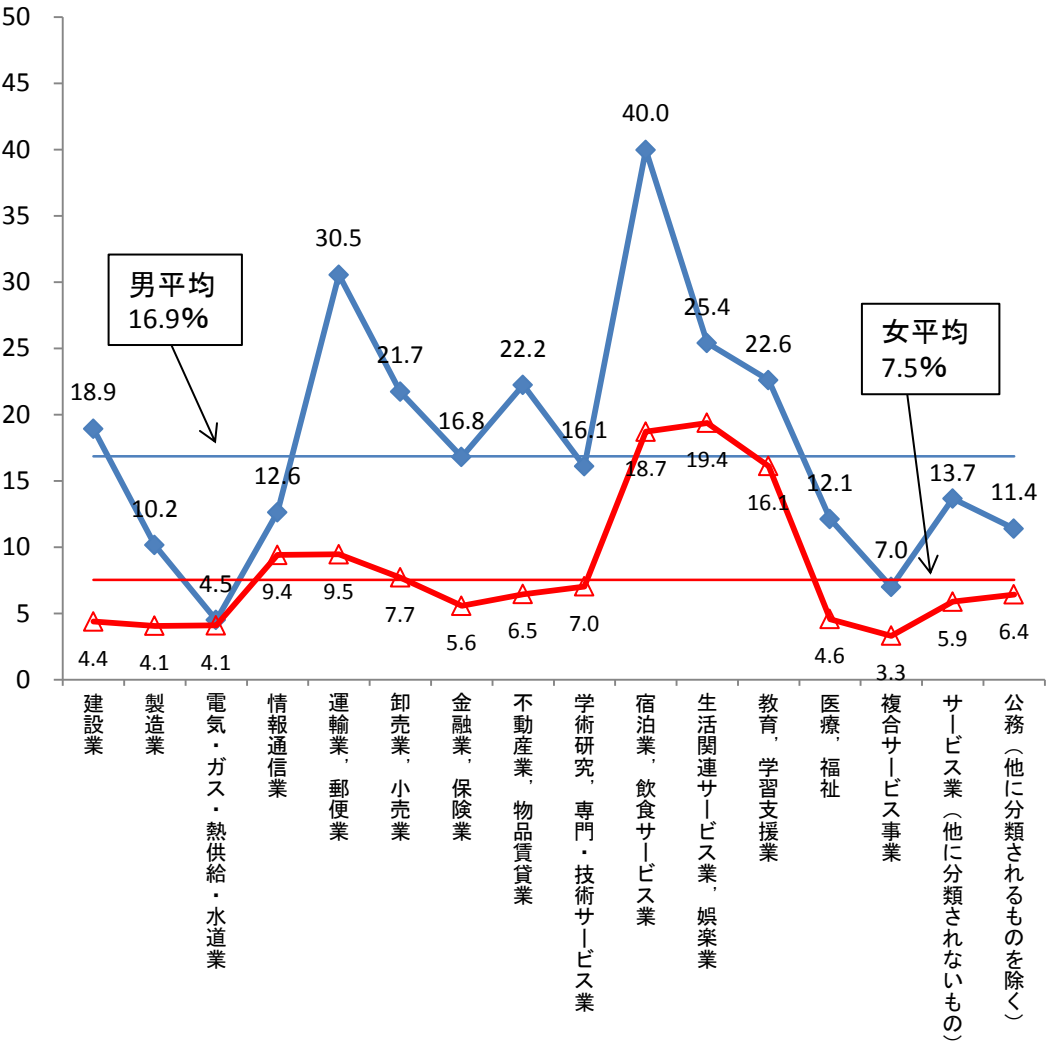


（資料出所） 厚生労働省「働きやすい・働きがいのある職場づくりに関する調査報告書」（平成26年5月）
（注1） 従業員規模30～300人未満の中小企業で働く18～59歳までの常用労働者（勤務先が農林漁業である者、公務員、派遣労働者を除く）を対象とした調査。
（注2） 質問項目は、「現在お勤めの会社における、貴方の勤務時間の形態について、当てはまるものを一つ選択してください。」というもの。

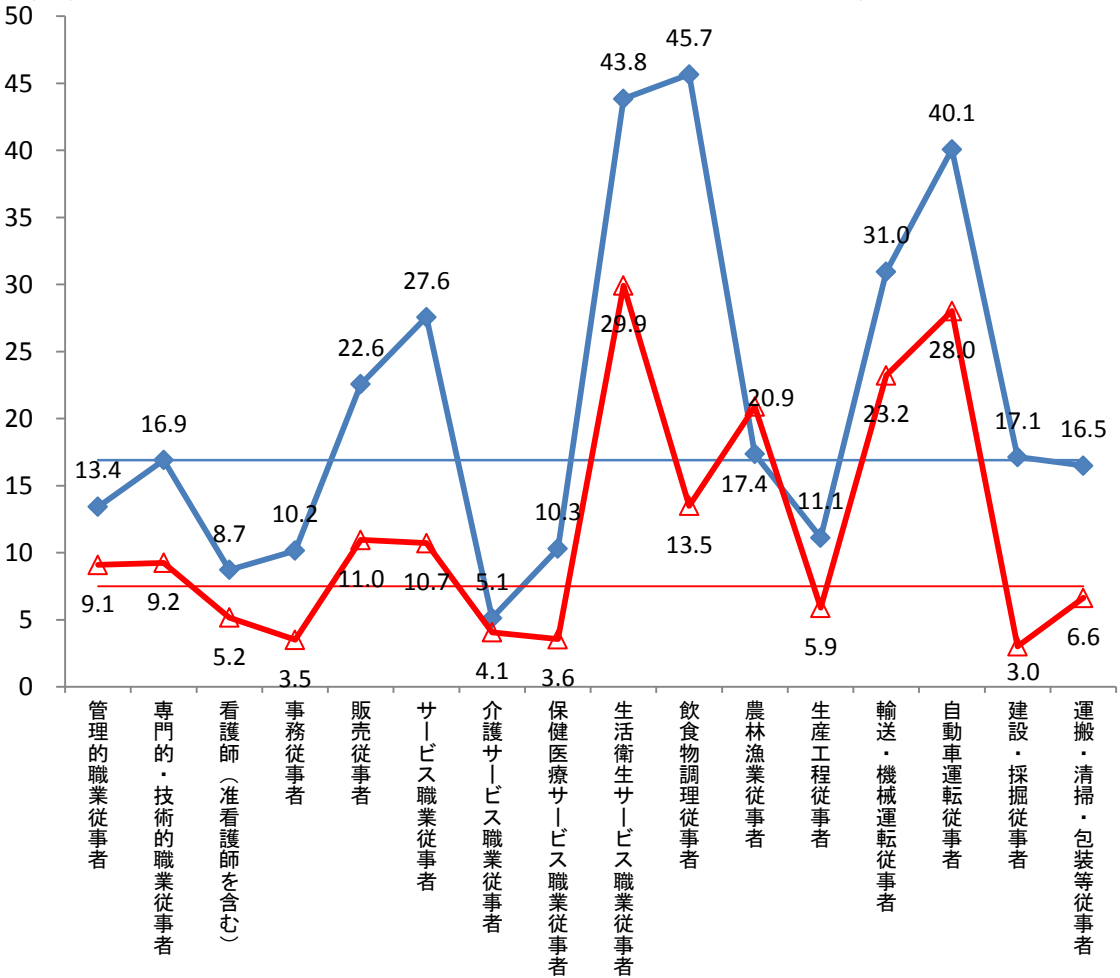
労働時間の状況 産業・職業別にみた長時間労働の状況（第1回資料再掲）

○ 週間就業時間60時間以上の割合を産業別にみると、「宿泊業，飲食サービス業」「運輸業，郵便業」等の割合が高い。
職業別にみると、「飲食物調理従事者」「生活衛生サービス職業従事者」「自動車運転従事者」等の割合が高い。

(%) 週間就業時間60時間以上の割合(産業・男女別)



(%) 週間就業時間60時間以上の割合(職業・男女別)

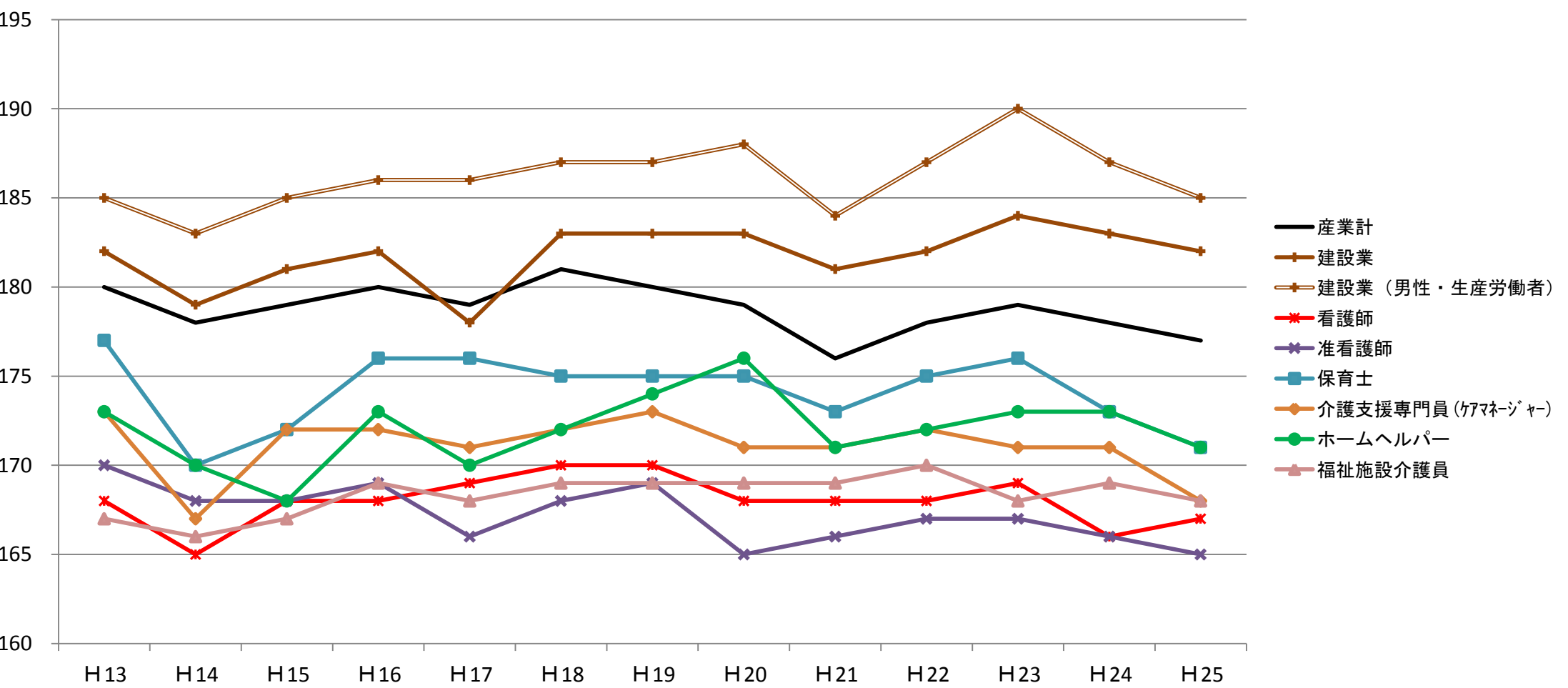


(資料出所)総務省統計局「平成24年就業構造基本調査」
(注)年間就業日数200日以上の方についてみている。

4 分野における総労働時間の推移

- 総労働時間については、建設業が産業計に比べて長い。
- その中でも特に男性生産労働者の総労働時間が長い。

(時間)

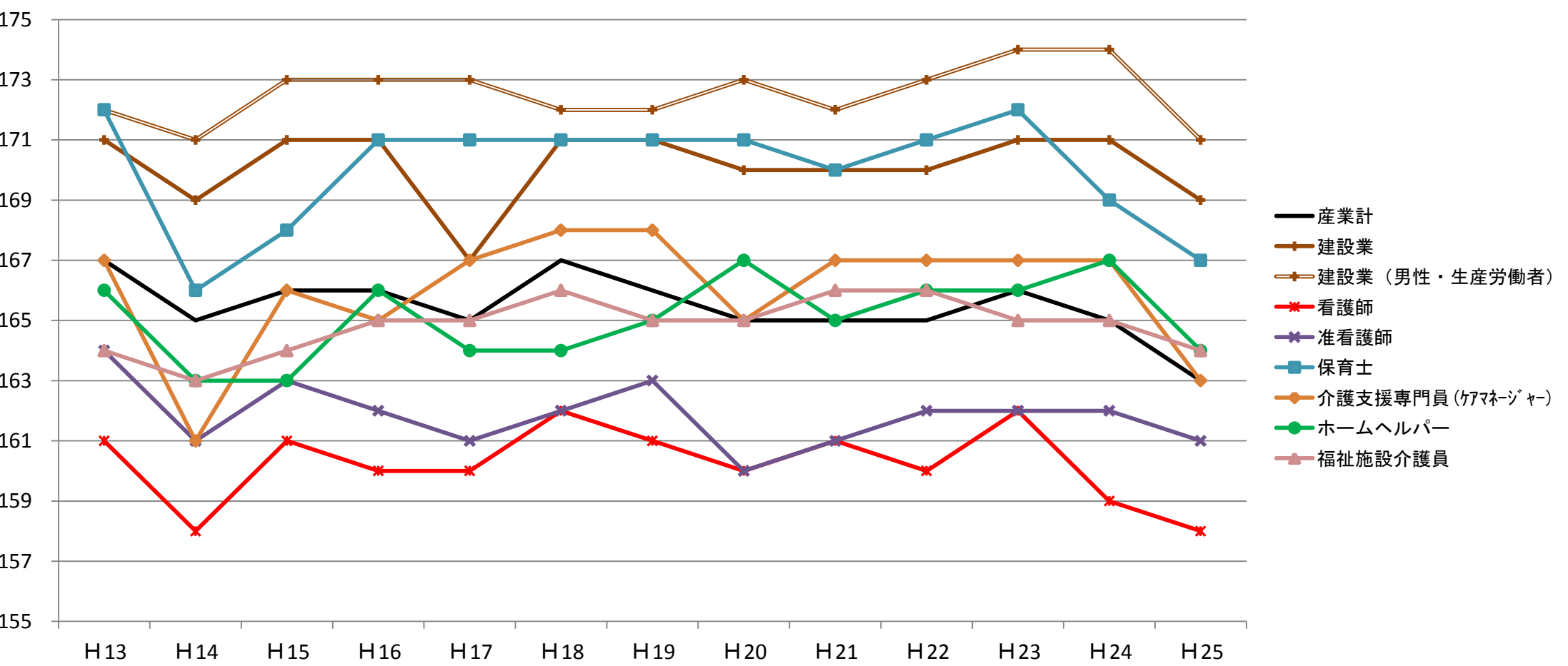


(資料出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」
(注1)「生産労働者」とは、主として物の生産現場、建設作業現場等で作業に従事する者をいう。
(注2) 調査年6月分の値。

4 分野における所定内労働時間の推移

- 所定内労働時間については、建設業、保育士、介護支援専門員が産業計に比べ長い傾向がある。
- 一方、看護師、准看護師は産業計に比べ短い。

(時間)

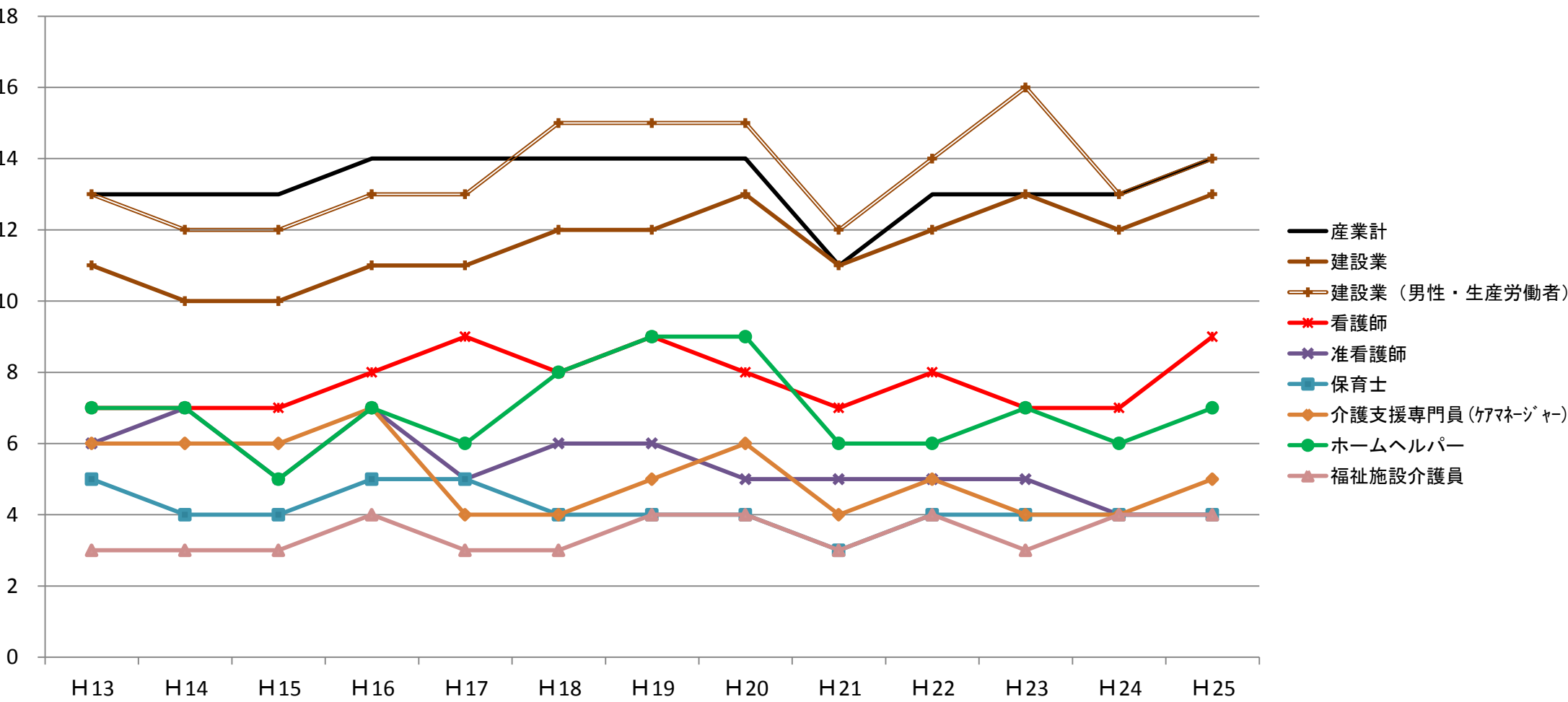


(資料出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」
(注1) 「生産労働者」とは、主として物の生産現場、建設作業現場等で作業に従事する者をいう。
(注2) 調査年6月分の値。

4 分野における超過労働時間の推移

- 超過労働時間については、全体的に産業計に比べて短い傾向がある。
- 建設業の男性生産労働者に関しては、産業計より超過労働時間が長い傾向がある。

(時間)



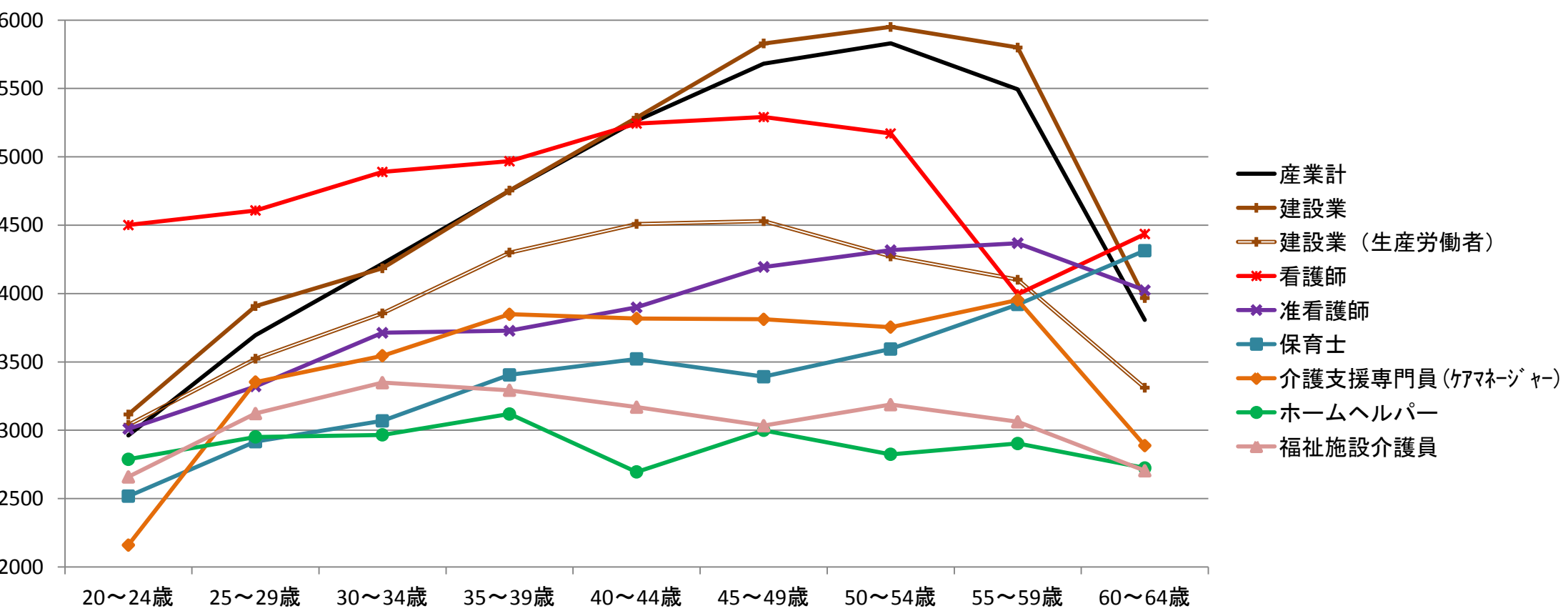
(資料出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」
(注1) 「生産労働者」とは、主として物の生産現場、建設作業現場等で作業に従事する者をいう。
(注2) 調査年6月分の値。

各分野における処遇③ ～賃金～

人手不足 4 分野の年齢階級別賃金カーブ（年収ベース）

- 産業計と比べると、30代以下の看護師は上回っており、建設業は全ての年齢層で同水準であることを除けば、人手不足分野の賃金カーブはどの年齢層でも概ね低い水準で推移している。
- 建設業や看護、保育分野においては、年齢が上がるにつれて賃金も上昇する傾向があるが、ホームヘルパーや福祉施設介護員等介護分野の賃金カーブは、年齢が上がっても横ばいとなっている。

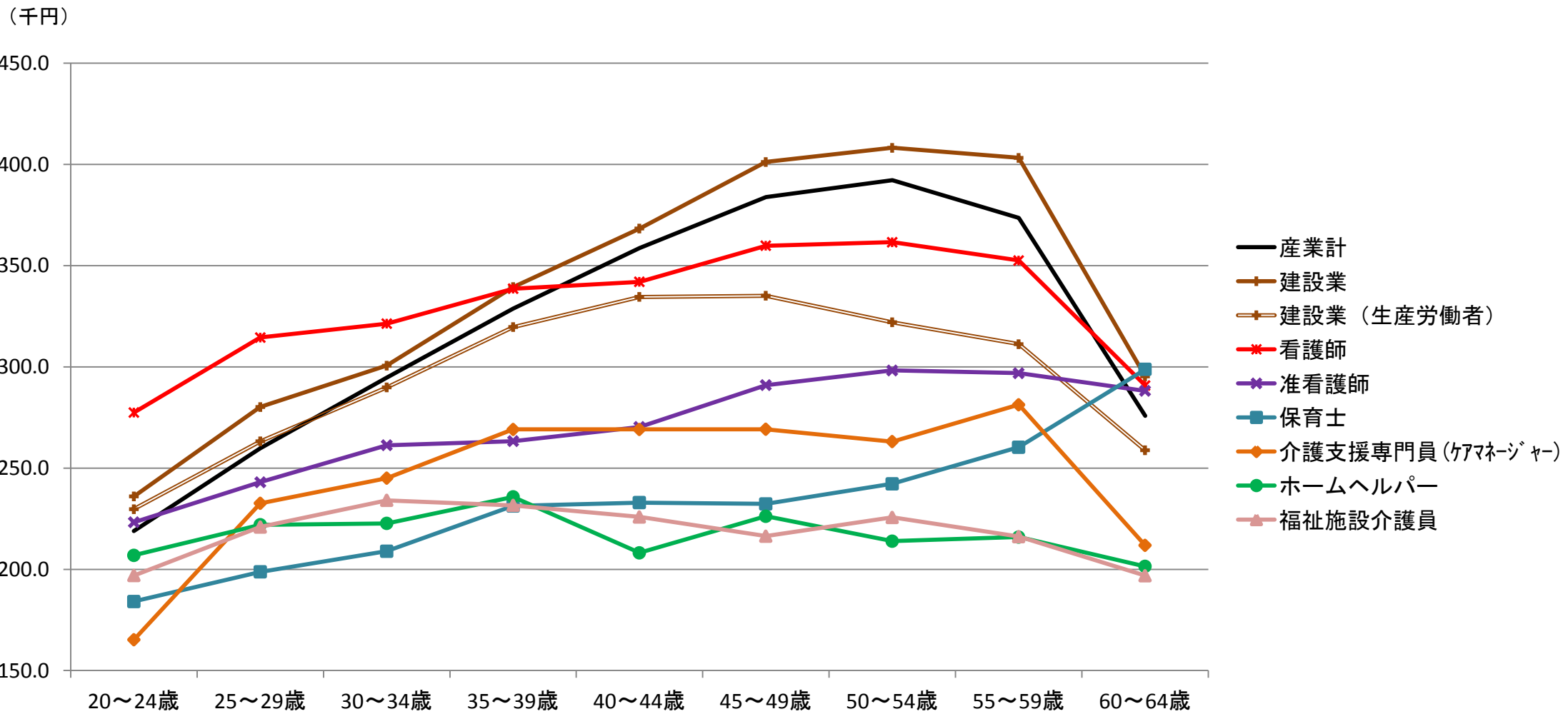
（千円）



（資料出所）厚生労働省「賃金構造基本統計調査（平成25年）」から職業安定局雇用政策課で作成。
（注1）ここでの賃金は年収であり、年収＝（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 である。
（注2）各職業の値については、男女別の数値の加重平均によって算出している。
（注3）「生産労働者」とは、主として物の生産現場、建設作業現場等で作業に従事する者をいう。
（注4）調査年6月分の賃金等（賞与、期末手当等特別給与額については調査前年1年間）について調査したもの。

人手不足 4 分野の年齢階級別賃金カーブ（きまって支給する現金給与総額）

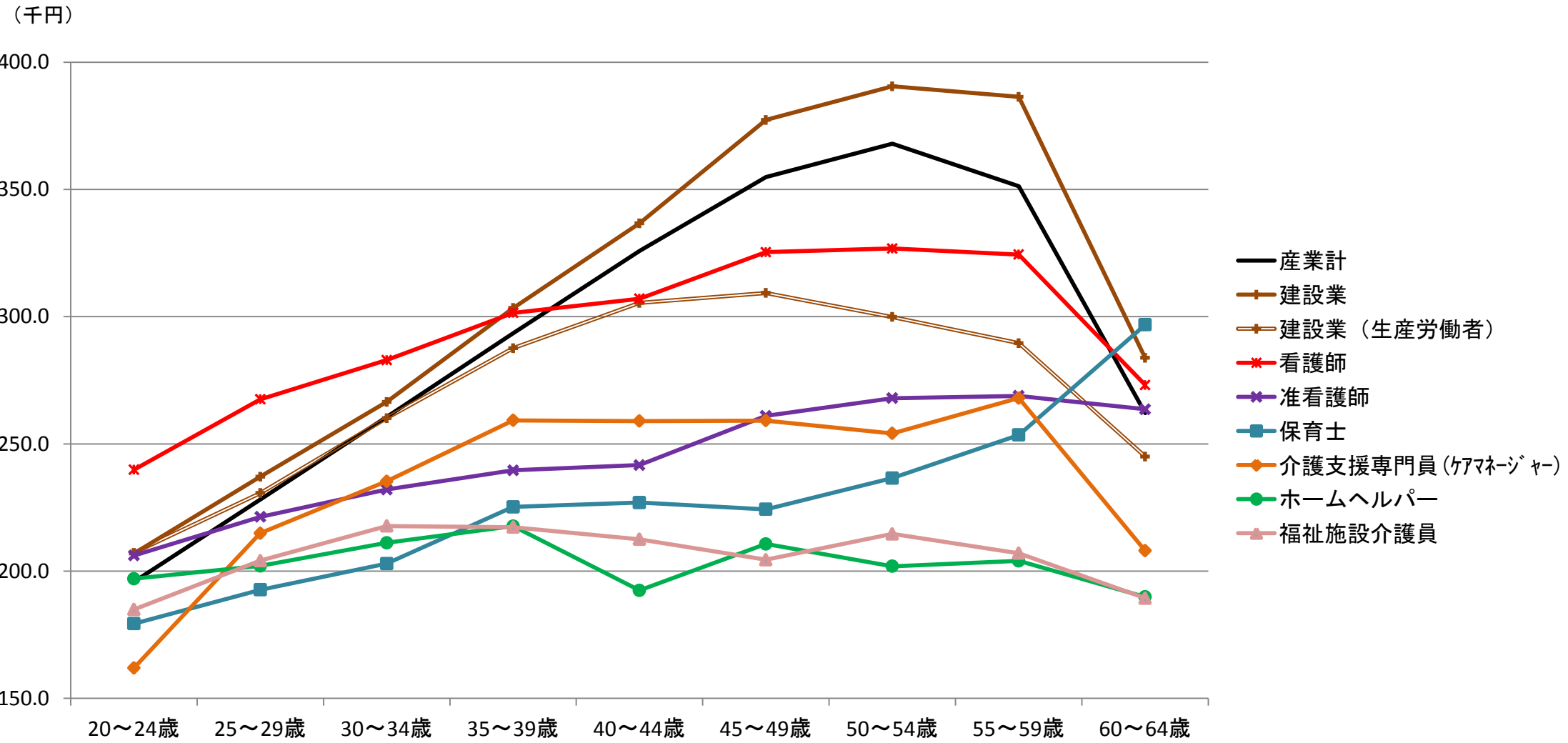
○ 「きまって支給する現金給与総額」の賃金カーブは、「年収ベース」と同様の傾向となっている。



(資料出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査(平成25年)」から職業安定局雇用政策課で作成。
(注1) 各職業の値については、男女別の数値の加重平均によって算出している。
(注2) 「生産労働者」とは、主として物の生産現場、建設作業現場等で作業に従事する者をいう。
(注3) 調査年6月分の賃金等について調査したもの。

人手不足 4 分野の年齢階級別賃金カーブ（所定内給与額）

○ 「所定内給与額」の賃金カーブは「年収ベース」と同様の傾向となっている。

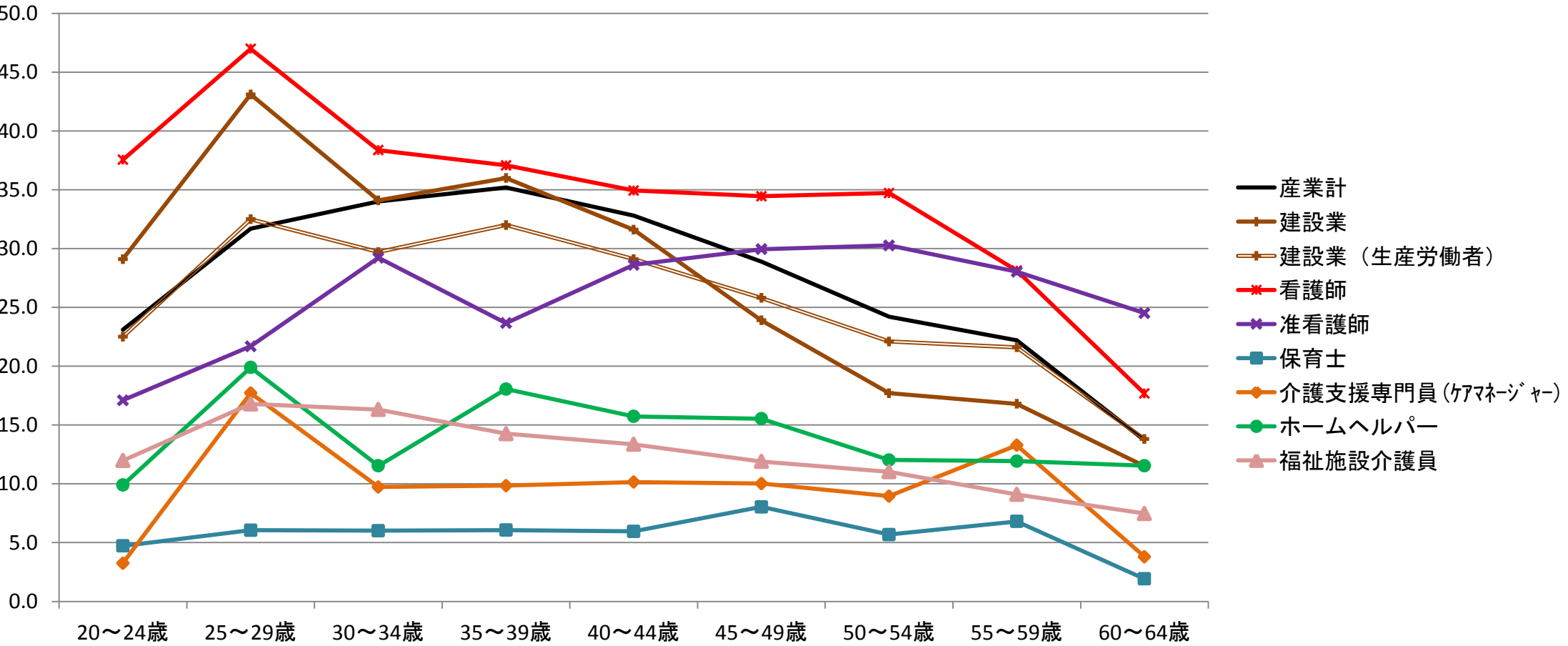


(資料出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査(平成25年)」から職業安定局雇用政策課で作成。
(注1) 各職業の値については、男女別の数値の加重平均によって算出している。
(注2) 「生産労働者」とは、主として物の生産現場、建設作業現場等で作業に従事する者をいう。
(注3) 調査年6月分の賃金等について調査したもの。

人手不足 4 分野の年齢階級別賃金カーブ（超過給与額）

○ 超過給与額は、看護師では全ての年齢層において、准看護師では、45歳以上の年齢層で、建設業全体では40歳未満の若年層でそれぞれ産業計を上回っているが、それ以外の人手不足分野においては、産業計を下回っている。

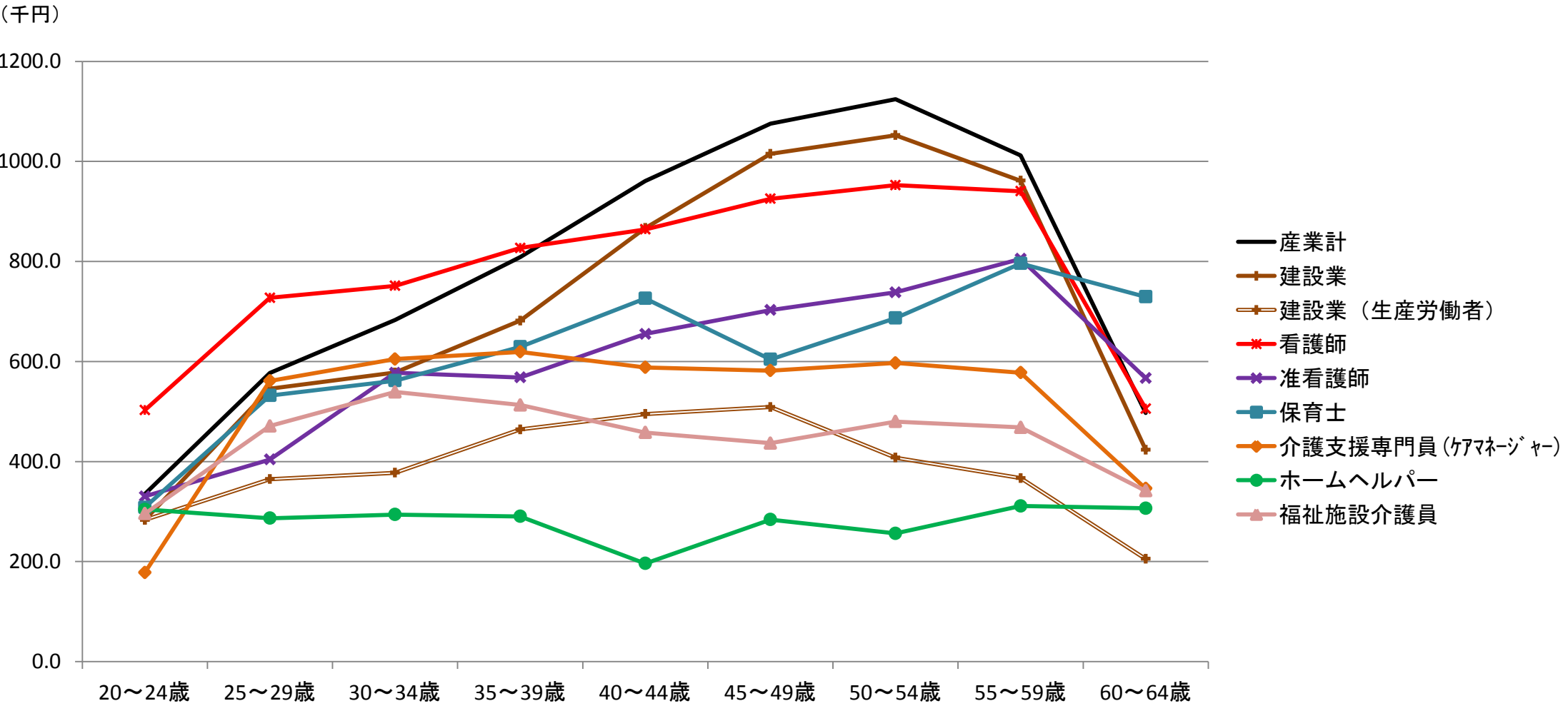
（千円）



（資料出所）厚生労働省「賃金構造基本統計調査（平成25年）」から職業安定局雇用政策課で作成。
（注1）各職業の値については、男女別の数値の加重平均によって算出している。
（注2）「生産労働者」とは、主として物の生産現場、建設作業現場等で作業に従事する者をいう。
（注3）調査年6月分の賃金等について調査したもの。

人手不足 4 分野の年齢階級別賃金カーブ（年間賞与その他特別給与額）

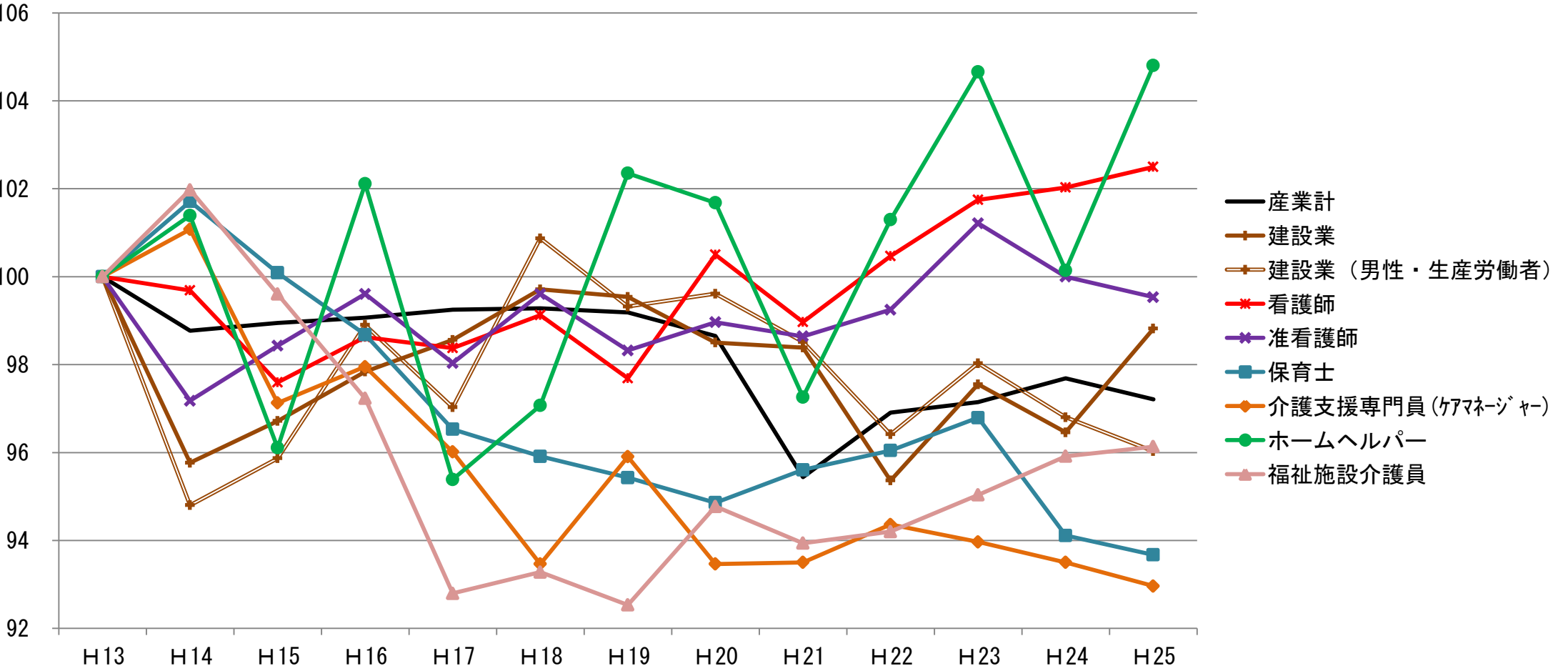
○ 「年間賞与その他特別給与額」の賃金カーブは、「年収ベース」とほぼ同様の傾向になっている。
※建設業全体が産業計を下回っている点は異なる。



(資料出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査(平成25年)」から職業安定局雇用政策課で作成。
(注1) 各職業の値については、男女別の数値の加重平均によって算出している。
(注2) 「生産労働者」とは、主として物の生産現場、建設作業現場等で作業に従事する者をいう。
(注3) 調査年6月分の賃金等(賞与、期末手当等特別給与額については調査前年1年間)について調査したもの。

人手不足 4 分野におけるきまって支給する現金給与総額に関する指数（平成13年 = 100）の時系列推移

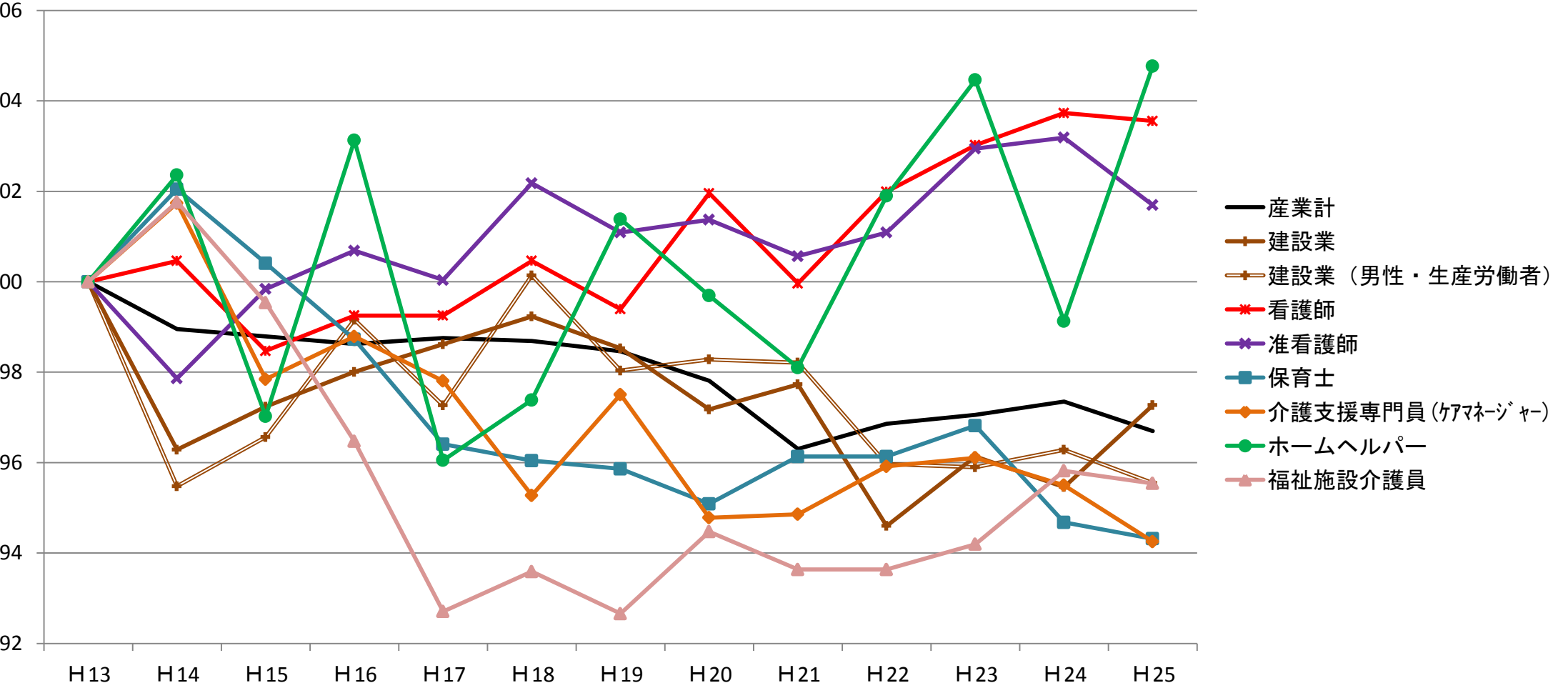
- きまって支給する現金給与総額は、産業計に比べて、看護師、准看護師、ホームヘルパーが高く、建設業、建設業(男性・生産労働者)がほぼ同水準、保育士、介護支援専門員、福祉施設介護員が低い。
- また、看護師、ホームヘルパーは上昇傾向、保育士、介護支援専門員は低下傾向にある。



(資料出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」から職業安定局雇用政策課で作成。
(注1) 指数は平成13年の数値を100としたもの。
(注2) 「生産労働者」とは、主として物の生産現場、建設作業現場等で作業に従事する者をいう。
(注3) 調査年6月分の賃金等について調査したもの。

人手不足 4 分野における所定内給与額に関する指数（平成13年 = 100）の時系列推移

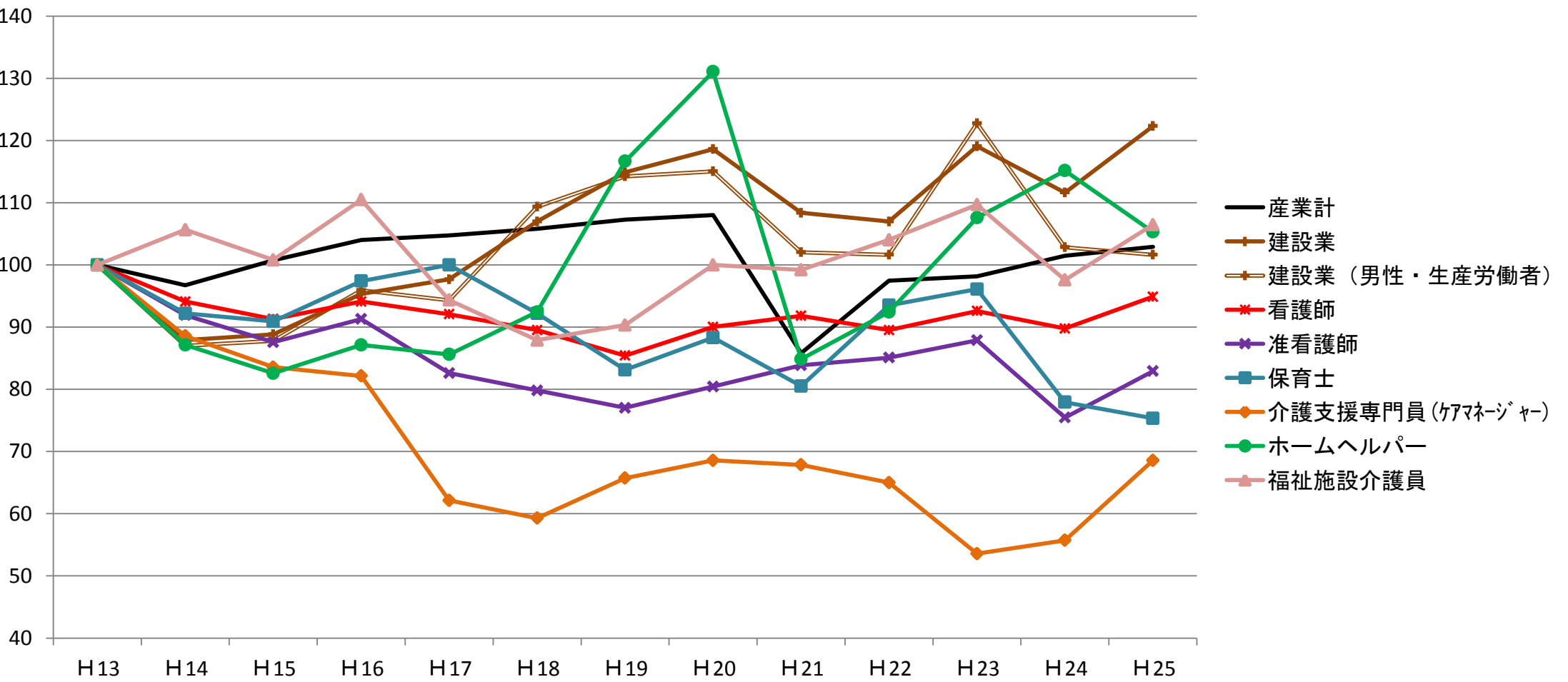
- 所定内給与額は、産業計に比べて、看護師、准看護師、ホームヘルパーが高く、建設業、建設業（男性・生産労働者）がほぼ同水準、保育士、介護支援専門員、福祉施設介護員が低い。
- また、看護師、准看護師、ホームヘルパーは上昇傾向、建設業、建設業（男性・生産労働者）、保育士、介護支援専門員、福祉施設介護員は低下傾向にある。



（資料出所）厚生労働省「賃金構造基本統計調査」から職業安定局雇用政策課で作成。
（注1）指数は平成13年の数値を100としたもの。
（注2）「生産労働者」とは、主として物の生産現場、建設作業現場等で作業に従事する者をいう。
（注3）調査年6月分の賃金等について調査したもの。

人手不足 4 分野における超過労働給与額に関する指数（平成13年＝100）の推移

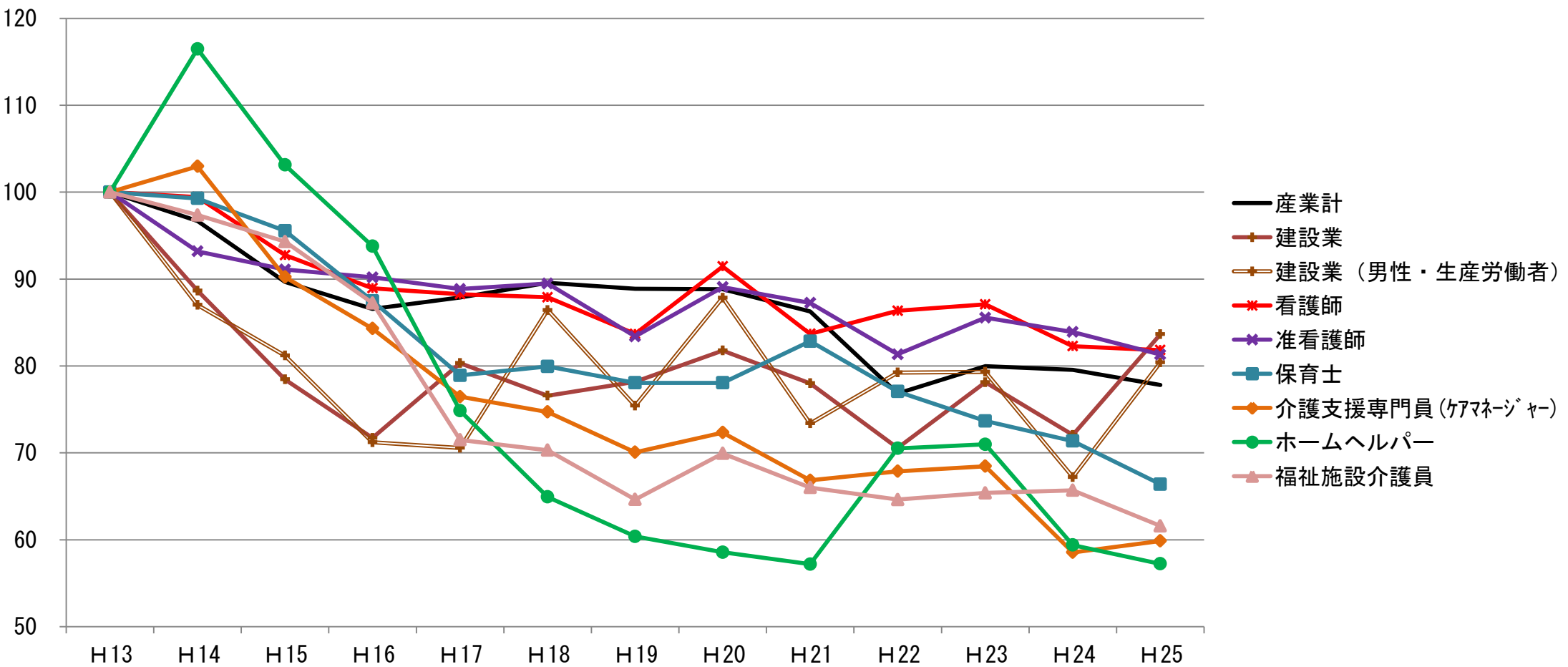
- 超過労働給与額は、産業計に比べて、建設業が高く、看護師、准看護師、保育士、介護支援専門員が低い。
- また、ここ2～3年でみると、建設業、介護支援専門員は上昇傾向、保育士は低下傾向にある。



（資料出所）厚生労働省「賃金構造基本統計調査」から職業安定局雇用政策課で作成。
（注1）指数は平成13年の数値を100としたもの。
（注2）「生産労働者」とは、主として物の生産現場、建設作業現場等で作業に従事する者をいう。
（注3）調査年6月分の賃金等について調査したもの。

人手不足 4 分野における年間賞与その他特別給与に関する指数（平成13年＝100）の推移

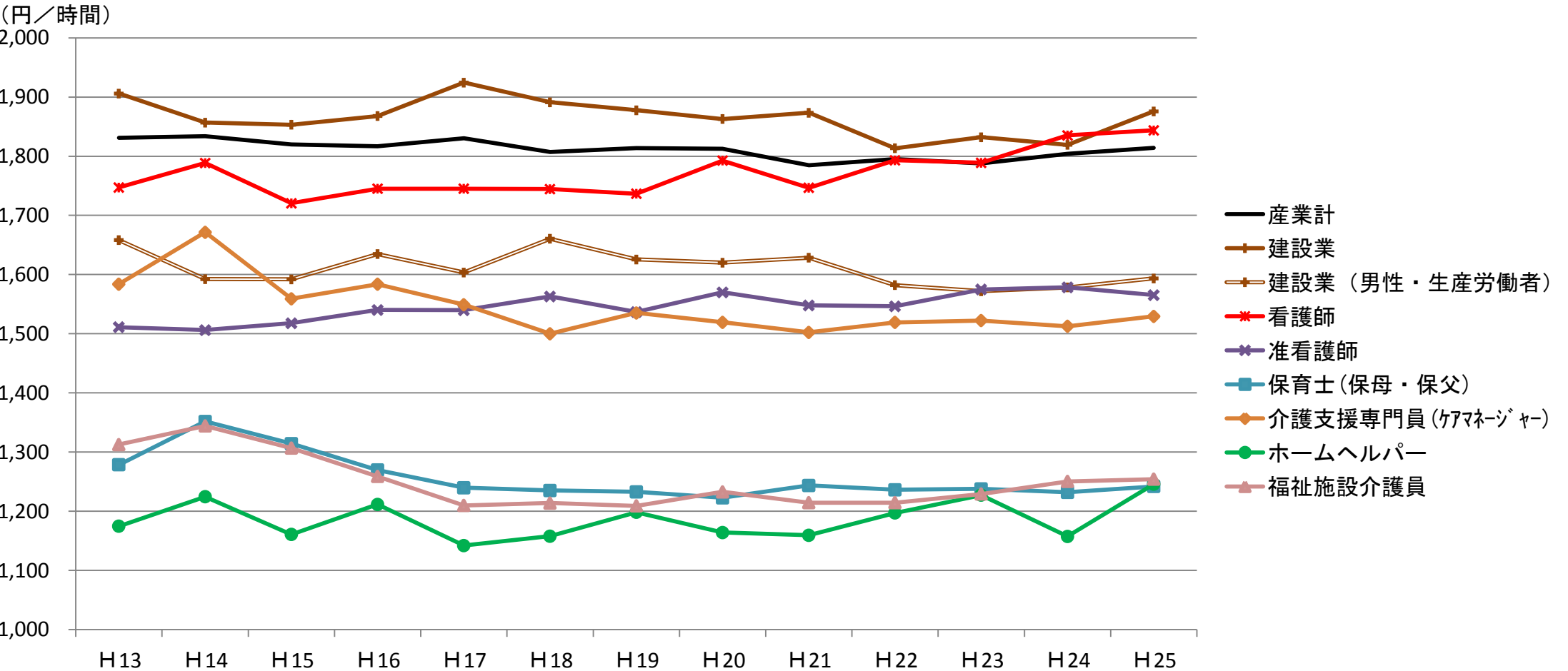
- 年間賞与その他特別給与は、産業計に比べて、看護師、准看護師が若干高く、建設業、建設業（男性・生産労働者）が低かったが近年高くなった一方で、保育士、介護支援専門員、ホームヘルパー、福祉施設介護員は低い。
- また、経年変化をみると、全体的に低下傾向にある。



(資料出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」から職業安定局雇用政策課で作成。
(注1) 指数は平成13年の数値を100としたもの。
(注2) 「生産労働者」とは、主として物の生産現場、建設作業現場等で作業に従事する者をいう。
(注3) 調査年6月分の賃金等(賞与、期末手当等特別給与額については調査前年1年間)について調査したもの。

人手不足 4 分野における所定内労働時間における時間当たり賃金の時系列推移（一般労働者）

- 一般労働者の所定内労働時間における時間当たり賃金は、建設業全体は、産業計を上回っている。
- また、看護師は近年上昇傾向にあり、平成24年以降は、産業計を上回っている。
- 他方で、介護や保育分野は、産業計を下回っており、経年変化で見ても、横ばいないしは低下傾向で推移している。

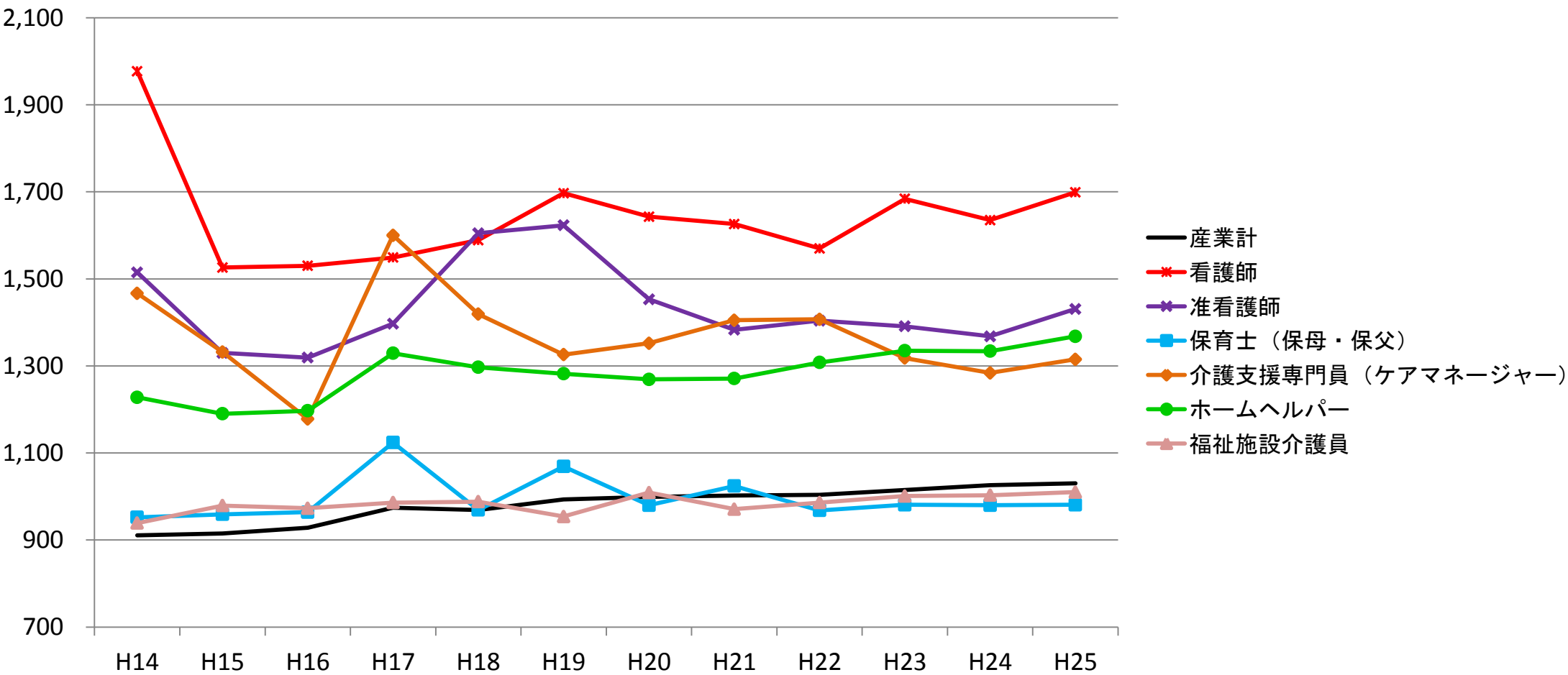


(資料出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」から職業安定局雇用政策課で作成。
(注1) 所定内労働時間における時間あたり賃金とは、所定内給与額を所定内労働時間で除した値をいう。
(注2) 「生産労働者」とは、主として物の生産現場、建設作業現場等で作業に従事する者をいう。
(注3) 調査年6月分の賃金等について調査したもの。

人手不足 3 分野における所定内労働時間における時間当たり賃金の時系列推移（短時間労働者）

- 短時間労働者の所定内労働時間における時間当たり賃金は、看護師、准看護師、ホームヘルパーは産業計より高い。
- 保育士、福祉施設介護員は産業計と概ね同水準で推移している。

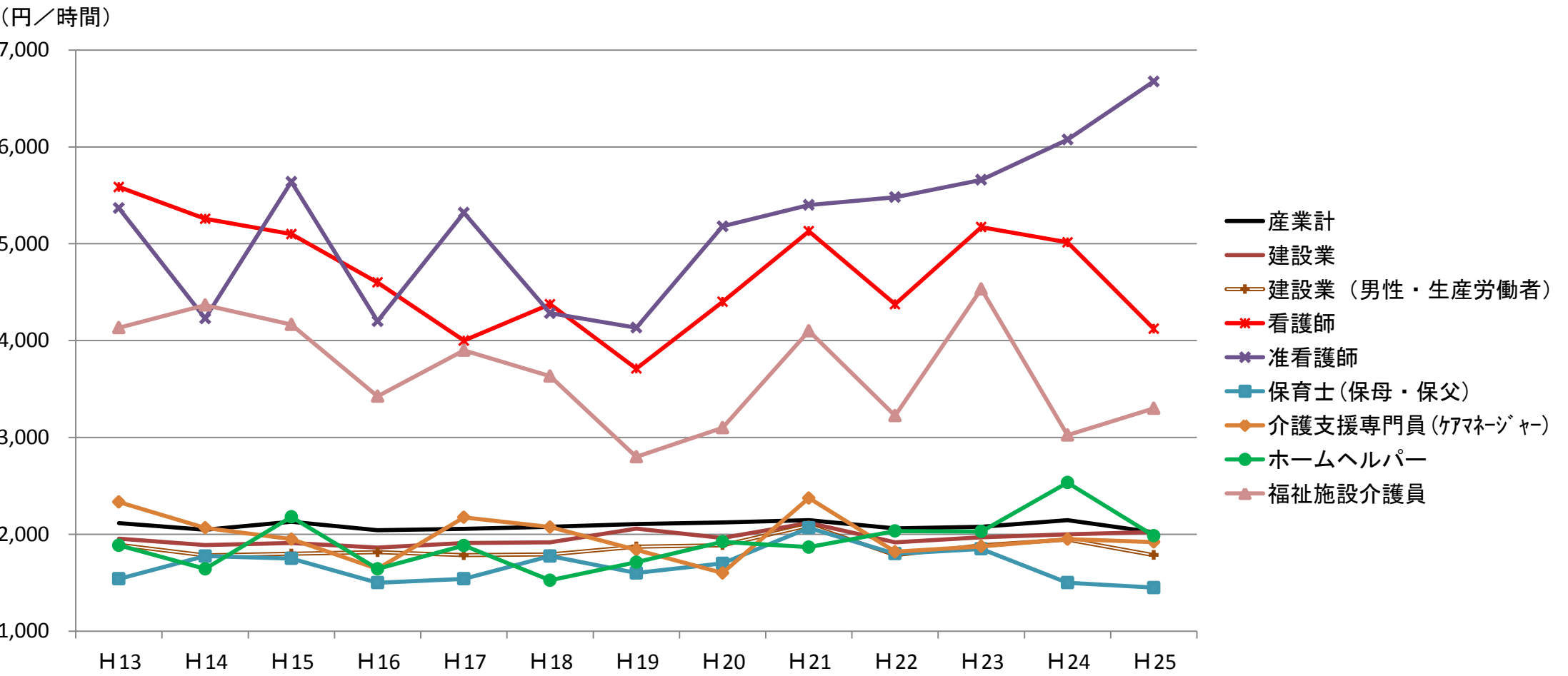
(円／時間)



(資料出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」から職業安定局雇用政策課で作成。
(注1) 所定内労働時間における時間あたり賃金とは、1時間あたり所定内給与額を指す。
(注2) 「生産労働者」とは、主として物の生産現場、建設作業現場等で作業に従事する者をいう。
(注3) 調査年6月分の賃金等について調査したもの。

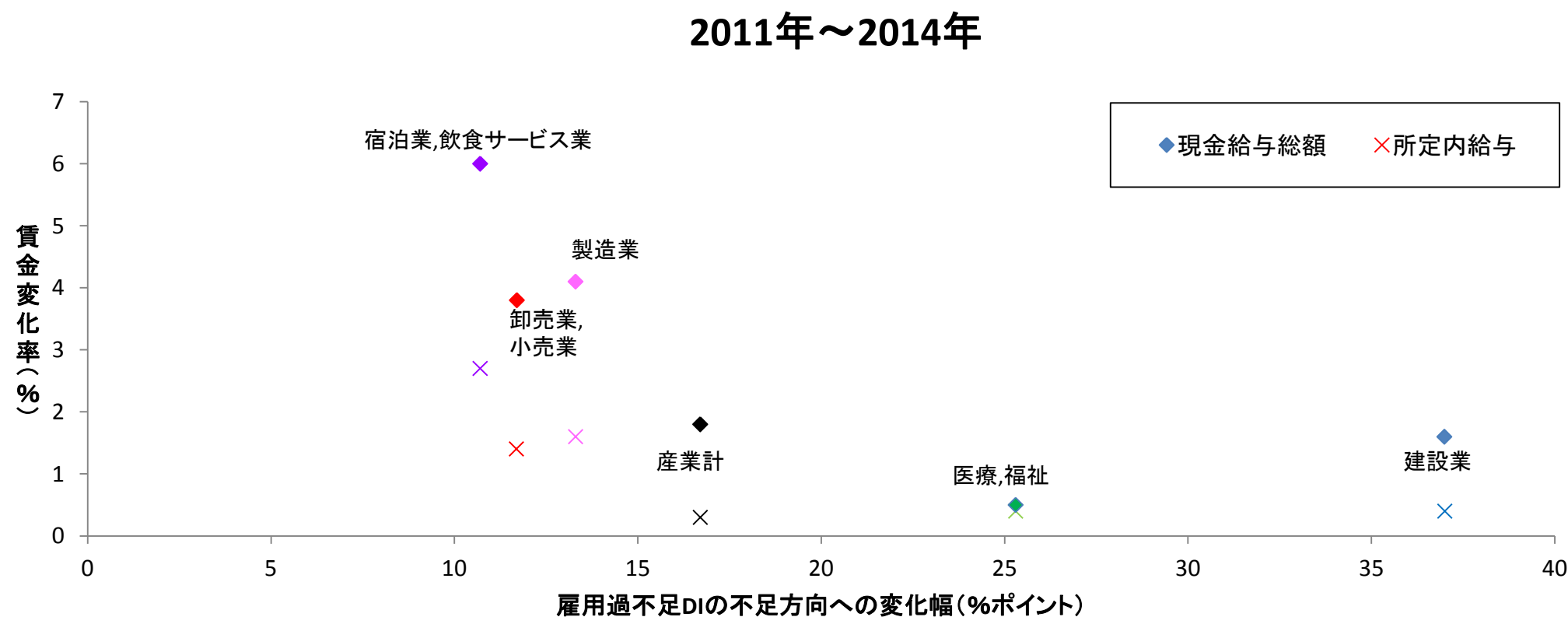
人手不足 4 分野における超過労働時間における時間当たり賃金の推移

- 超過労働時間における時間当たり賃金は、看護師、准看護師、福祉施設介護員では産業計を大幅に上回っており、平成20年以降、准看護師が上昇している。
- それ以外については、概ね産業計を下回る水準で推移している。



(資料出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」から職業安定局雇用政策課で作成。
(注1) 超過労働時間における時間あたり賃金とは、超過労働給与を超過労働時間で除した値をいう。
(注2) 「生産労働者」とは、主として物の生産現場、建設作業現場等で作業に従事する者をいう。
(注3) 調査年6月分の賃金等について調査したもの。

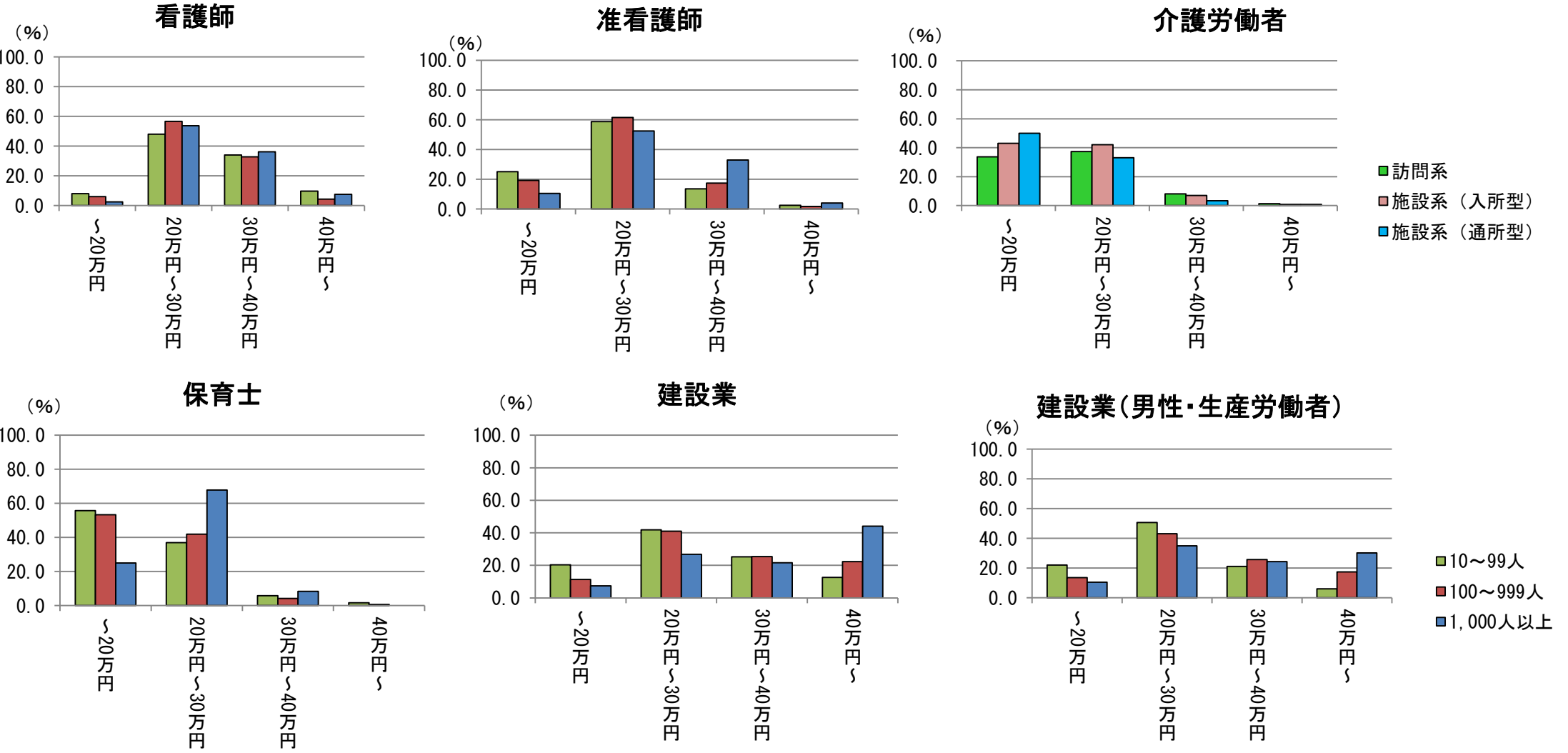
○2011年～2014年については、人手不足感が他の産業に比べ相対的に強まった産業（建設業、医療、福祉）の賃金上昇率（現金給与総額・所定内給与）が低くなっている状況にある。



（資料出所）厚生労働省「毎月勤労統計調査」「労働経済動向調査」から職業安定局雇用政策課で作成。
（注） 1）賃金は、事業所規模5人以上の一般労働者。雇用過不足DIは、「正社員等」。
2）雇用過不足感DIの不足方向への変化幅は、2011年及び2014年それぞれの2月調査、5月調査、8月調査の単純平均を出し、差をみたもの。
3）賃金変化率は、2011年1～8月期平均及び2014年1～8月期平均の変化率をみている。

各分野における企業規模・所定内給与額階級別の労働者比率

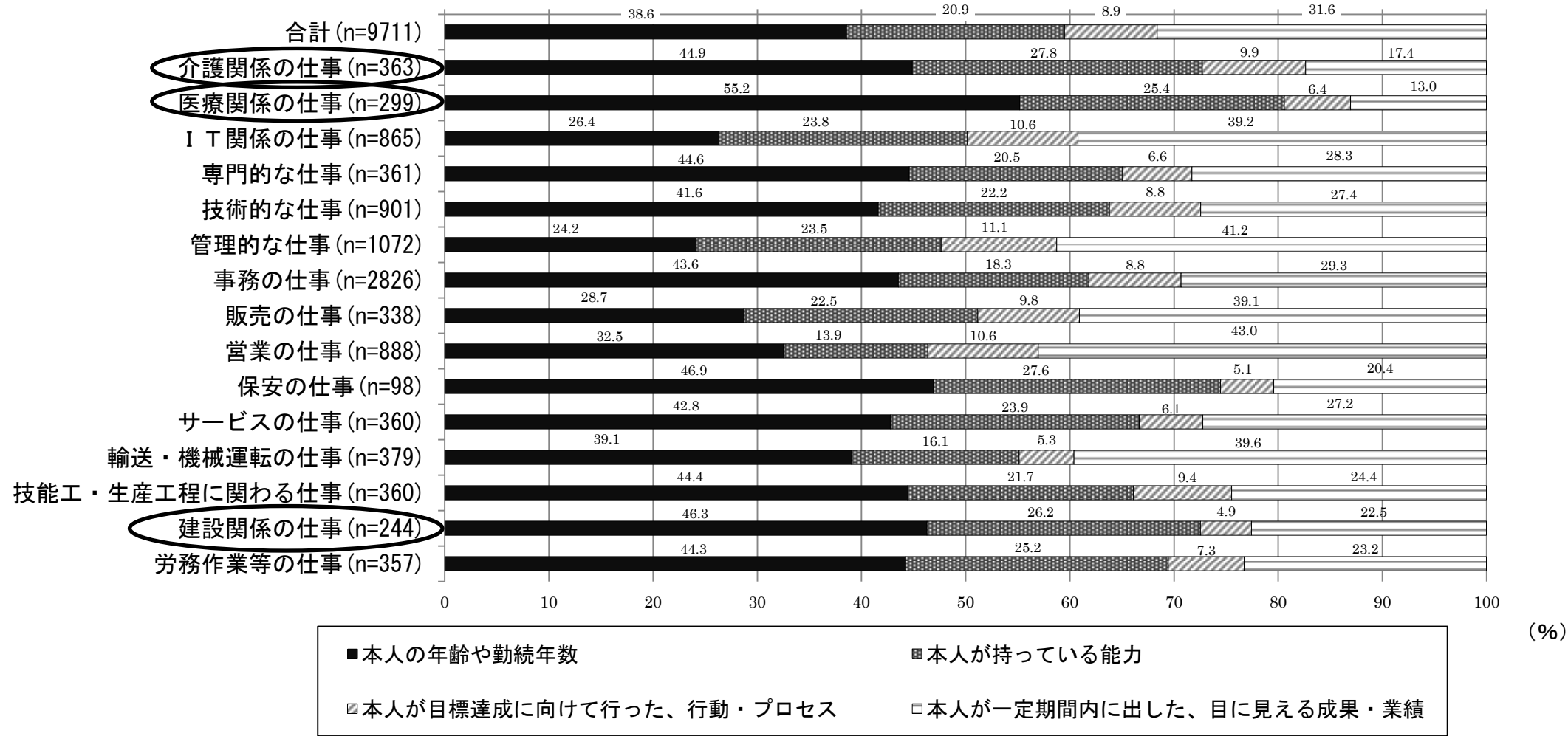
- 介護労働者と保育士は、20万円未満の層が他の職業に比べて多くなっている。
- 規模別にみると、どの職業も企業規模が大きくなるにつれて、給与の高い層の割合が高まっている。



(資料出所) 厚生労働省「平成25年賃金構造基本統計調査」「平成25年度介護労働実態調査」から職業安定局雇用政策課で作成。
(注1) 看護師、准看護師、建設業、建設業(男性・生産労働者)、保育士は賃金構造基本統計調査、サービス型別の介護労働者は介護労働実態調査の値。
(注2) 賃金構造基本統計調査は調査年6月の、介護労働実態調査は調査年度9月の賃金を調査したもの。
(注3) 介護労働実態調査は無回答も存在するため、各階級の合計は100%と一致しない。

職種別の給与・賞与額の決定要素（１番目に重視する要素）

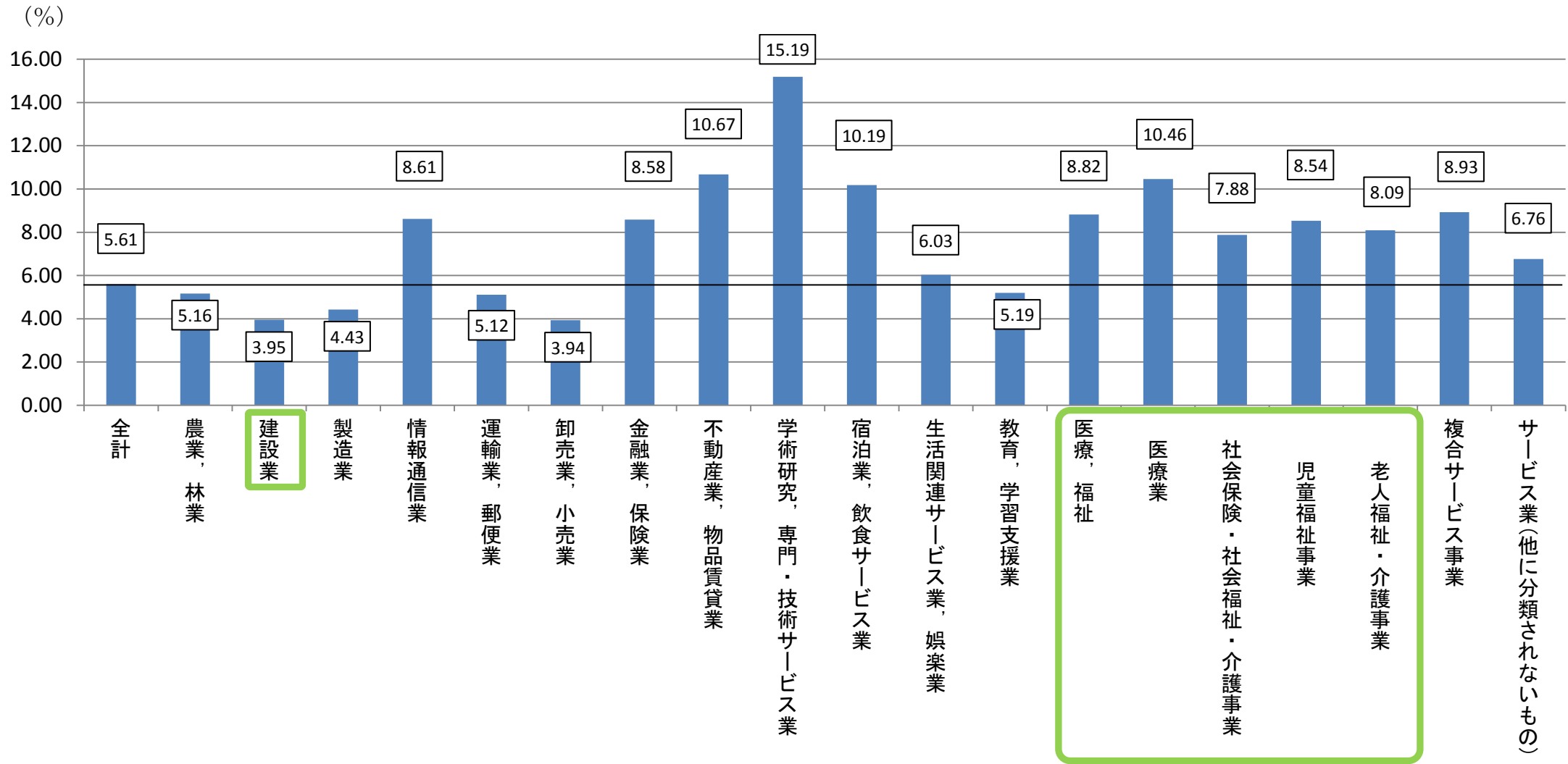
○ 介護関係の仕事、医療関係の仕事、建設関係の仕事ともに、合計に比べて、「本人の年齢や勤続年数」「本人が持っている能力」が高く、「本人が一定期間内に出した、目に見える成果・業績」は低い。



(資料出所) 厚生労働省「働きやすい・働きがいのある職場づくりに関する調査報告書」(平成26年5月)
(注1) 従業員規模30~300人未満の中小企業で働く18~59歳までの常用労働者(勤務先が農林漁業である者、公務員、派遣労働者を除く)を対象とした調査。
(注2) 質問項目は、「現在お勤めの会社では、従業員の給与や賞与を増額(又は減額)する際に、次の1~4の要素の中で、どの要素を重視して決めていると思いますか。会社が重視していると思われる順番に、1~4の数字を並べてください。」というもの。

産業別売上高営業利益率

○ 産業別売上高営業利益率をみると、人手不足4分野のうち、介護、保育、看護が属する「医療，福祉」「医療業」「社会保険・社会福祉・介護事業」「児童福祉事業」「老人福祉・介護事業」で産業計より高くなっており、「建設業」では低くなっている。



(資料出所) 総務省・経済産業省「平成24年経済センサス-活動調査」から職業安定局雇用政策課で作成。

(参考) 現在の人材確保対策

人材不足分野における総合的な人材確保対策の推進

- 『介護、保育、看護、建設』分野の人材確保のためには、それぞれの**職場の魅力を高め(雇用管理改善)**、そこに**人を誘導する(潜在有資格者対策・マッチング強化)**とともに、**個々の能力を高めて(能力開発)**、**更なるキャリアアップに結びつけていくこと(好循環の実現)**が重要。これらの対策を総合的に打ち出していく。

A

雇用管理改善施策

- 人材不足の解消のためには分野ごとの業としての魅力を高め、それを普及していくことが重要。このため、
 1. **業としての雇用管理改善に向けた主体的取組**を促進するとともに、
 2. 若者や潜在有資格者に対し、これらの**職種の魅力を訴えていく**。

具体的
施策

- ▶ 雇用管理改善キャンペーン【横串】
- ▶ 雇用管理改善に取り組む事業主に対する支援【横串】
- ▶ 雇用管理アドバイザーの配置【補強】

B

潜在有資格者対策

- 重点4分野では、特に『有資格者確保』が重要であり、課題となっている。このため、
 1. **潜在有資格者の掘り起こし対策**とともに、
 2. 関係機関の**マッチング強化**が不可欠。

具体的
施策

- ▶ 3センターとハローワークの連携強化（マッチング機能の抜本強化）【横串】
- ▶ 3センターの知名度up【横串】
- ▶ 潜在有資格者掘り起こし対策【補強】

C

能力開発

- 再就職やキャリアアップのためには、能力開発が重要。このため、
 1. 個人の自発的な教育訓練への支援とともに、
 2. 国や事業主等による能力開発の推進を図る。

具体的
施策

- ▶ 教育訓練給付制度の拡充【横串】
- ▶ 公共職業訓練の拡充【横串】
- ▶ 認定職業訓練の補助の拡充【補強】

介護・保育・看護・建設分野における人材確保・育成対策の全体像

看護分野

保育分野

介護分野

建設分野

人材不足分野における人材確保のための雇用管理改善促進事業（仮称）

●モデルコース（看護・保育分野等）

当該分野の事業主における雇用管理改善の試行を通じて、有効性やノウハウ等の把握・検証及び取組事例の収集を行い、雇用管理改善モデルの構築及び普及・啓発を図る

●実践コース（介護・建設分野）

当該分野の事業主における雇用管理制度の導入支援を行い、雇用管理改善の実践の促進を図る

医療勤務環境改善の調査研究等

○医療分野の「雇用の質」向上マネジメントシステムに基づく医療機関の取組に対する支援の充実を図るための調査・研究等を実施

中小企業労働環境向上助成金の拡充

●中小企業労働環境向上助成金を見直し、中小企業以外への適用拡大、助成対象メニューの追加、目標達成助成の創設など、職場定着支援助成金（仮称）として拡充を行う

医療労務管理支援事業

●労務管理面でのアドバイザー配置

医業分野アドバイザー事業

●診療報酬制度面、医療制度・医事法制度、組織マネジメント等に関する専門的アドバイザーの派遣

○ハローワークの福祉人材コーナーに配置した就職支援コーディネーターによる事業者に対する求人充足に向けた支援の実施（福祉人材確保重点プロジェクトの一部）

○介護労働安定センターによる雇用管理・コンサルタント等による雇用管理改善等援助事業

介護報酬における評価

○介護職員の処遇改善を図るため、平成24年度介護報酬改定時に「介護職員処遇改善加算」を創設し、介護報酬における評価を行っている

新たな財政支援制度の創設

●「労働環境・処遇の改善」の観点からの対策を実施（具体的な内容は予算編成過程で検討）

雇用管理改善（魅力ある職場づくり）キャンペーン

○厚生労働省本省・都道府県労働局から関係団体等への周知・啓発活動を、全国で順次実施中

福祉人材確保重点プロジェクト

- 介護、看護、保育の各分野におけるサービスを担う人材の安定的な確保を図るため、全国の主要なハローワークに「福祉人材コーナー」を整備し、福祉人材の確保に向けた取組を推進
- 実施地域の拡大等、介護、看護、保育の各分野における取組内容の充実により、マッチング機能の強化を図る

ナースセンターの機能強化

●看護師等免許保持者が離職時等に都道府県ナースセンターへ届出をする制度の創設等

保育士・保育所支援センターの機能強化

●人材バンク機能を活用した潜在保育士把握等

新たな財政支援制度の創設

●「参入促進」「資質の向上」の観点からの対策を実施（具体的な内容は予算編成過程で検討）

3センターとハローワークとの連携の抜本強化

○ハローワークの全国ネットを活用し、『（事務職等の他職種を希望者も含めた）潜在有資格者の掘り起こし⇒有資格者・求職者の情報収集⇒3センターとの共有』を実施し、3センターの機能の抜本強化を図る

新人看護職員研修事業

○新人看護職員が基本的な臨床実践能力を獲得するための研修を実施

保育士養成施設の受講料等を一部助成

○保育士養成施設の受講のために必要な費用を貸付

新たな財政支援制度の創設

●「資質の向上」の観点からの対策を実施（具体的な内容は予算編成過程で検討）

認定職業訓練制度の拡充

●建設、介護等の人材不足分野における中小企業事業主等が実施する認定職業訓練の経費の一部について、補助の拡充を検討

キャリア形成促進助成金の拡充

●職業訓練などを実施する事業主等に対して訓練経費や訓練中の賃金を助成し、労働者のキャリア形成を効果的に促進

看護師の特定行為に係る研修制度

●今後の在宅医療等を支えていく看護師を計画的に養成

公共職業訓練の拡充

●建設、保育、介護等の人手不足分野における再就職を支援するため、各分野の公共職業訓練を拡充する

建設労働者確保育成助成金

●中小企業以外への適用拡大、助成対象メニューの追加、目標達成助成の創設などの拡充を行う

雇用管理責任者に対する研修

●雇用管理責任者の適切な知識習得・向上を図る研修の推進

建設人材確保プロジェクト

- 建設労働者が不足している地域の主要なハローワークで実施中
- 建設分野の人材確保を推進するため、求人充足に係るニーズが高い地域において新たにプロジェクトを実施する等の拡充を行う

建設労働者緊急育成支援対策

●建設人材不足へ対応するため、国と建設業界が連携した訓練の実施や、認定職業訓練制度の拡充、キャリア形成促進助成金の拡充により建設分野の事業主等による訓練を促進

雇用管理改善
（魅力ある職場づくり）

A

潜在有資格者
対策

B

能力開発

C

福祉人材確保重点プロジェクトの概要

平成27年度要求額 15億円
(平成26年度予算額 14億円)

事業概要

介護、看護をはじめとする医療、保育の各分野におけるサービスを担う質の高い人材の安定的な確保を図るため、全国の主要なハローワークに「福祉人材コーナー」(64箇所)を整備し、当該コーナーを中心にハローワークの全国ネットワークを活かし、福祉人材の確保に向けた取組を推進

対象職種

○**介護分野**：介護福祉士、施設介護員等

○**医療分野**：看護師、准看護師等

○**保育分野**：保育士

取組内容

- 求職者に対する支援** ・ 求職者に対する担当者制によるきめ細かな職業相談・職業紹介
- 事業者に対する支援** ・ 事業所訪問等による求人条件見直し等の求人充足支援
- 求職者と事業者
双方への支援** ・ セミナーや福祉分野関係事業所等の見学会の開催
・ 地域の関係機関とのネットワークを活用した福祉分野の面接会等の開催

平成27年度の新規取組

○ 「介護求人充足支援強化プログラム」(仮称)

介護分野への就職を希望している者はもとより、介護分野に係る資格・経験を有するものの介護分野の就職を希望しない者が同職種への就職を検討する契機となるような働きかけ、就職支援を実施。

- ・ 介護求人事業所の詳細な情報(事業所の経営理念や入職後の標準的なキャリアパス、働く人の声等)を収集し、管内の賃金水準等の最新情報と併せて提供
- ・ 求人事業所における現地面接会の開催

○ ナースセンター・ハローワーク連携事業の全国展開

ナースセンターとハローワークの連携により、看護師等の医療分野での就業を希望する者と地域の医療機関等とのマッチングを全国の福祉人材コーナーにおいて実施。

- ・ ハローワークのスペースを活用したナースセンターによる巡回相談
- ・ 両者の緊密な連携による、医療機関等を対象とした求人充足支援

○ 「保育士マッチング強化プロジェクト」の充実

「待機児童解消加速化プラン」や子ども・子育て支援新制度等に伴い、待機児童が多くいる地域を中心に保育施設の新設等が見込まれており、これまで以上に高まることが予想される保育士への需要に対応。

- ・ 求職者が応募しやすい求人条件の設定、職場の現状等に係る求職者の理解促進など、保育事業者及び求職者双方への働きかけによるマッチングの促進
- ・ 都道府県等の自治体との連携強化による保育人材確保の推進
- ・ ブランクやどういう職場か分からないと応募を躊躇する求職者の不安の緩和及び求人者自ら求職者にアピールできる機会として「保育士職場体験講習会」(仮称)の実施【新規】

実施体制

- 建設労働者が不足している地域の主要なハローワーク59箇所で実施。
- プロジェクト実施ハローワークのうち、東日本大震災被災地をはじめ、求人や求職者の取扱が多いハローワークに就職支援コーディネーター18名を配置。

取組内容

求人者に対する支援

○ 未充足求人へのフォローアップの徹底

事業主からの相談時や事業所訪問の際に、求職者の賃金等に関するニーズや経験・資格取得の状況等を情報提供した上で、求人条件の緩和指導や求人内容の明確化などの助言を実施。

○ 事業主向けセミナーの実施

事業主を対象に、建設関係職種の人材確保に向けた他社の取組事例、雇用管理改善の好事例等の紹介、求職者に分かりやすい求人票の作成等を内容とするセミナーを実施。

○ 関連助成金制度の情報提供

建設事業主、建設事業主団体が利用可能な助成金の概要をまとめた資料等を活用して、求人者の実情に応じて情報を提供。

求職者に対する支援

○ 求職者に対する求人情報等の提供

求職者に対して、建設関係職種の求人に係る最新の動向等について情報提供。

マッチング支援

○ 就職面接会等の開催

ハローワーク主催の就職面接会や管理選考等を定期的に開催。

○ 関係団体等との連携による人材確保のためのネットワークの構築

労働局、ハローワーク、建設業団体等により、建設人材の確保のためのネットワークを構築し、求人・求職者の状況等について情報の共有を図るとともに、就職面接会等の開催にも当該ネットワークを活用。

平成27年度の新規取組



○ 実施体制の強化

建設分野の人材確保を推進するため、プロジェクト未実施地域のうち、求人充足に係るニーズが高い地域において新たにプロジェクトを実施するとともに、建設分野の人材確保に向けた取組の充実等に伴い業務量の増加が見込まれる、就職支援コーディネーター未配置のプロジェクト実施所に同コーディネーターを新たに配置。

プロジェクト実施所	26年度 59箇所	→	27年度 68箇所
就職支援コーディネーター	： 26年度 18名	→	27年度 21名

○ 建設分野の人材確保に向けた取組の充実

上記の取組に加え、資格・経験を有するものの建設分野への就職は希望していない者が当該分野への就職を検討する契機となるよう、建設分野の求人の状況や建設業界の動向に係る最新情報の提供を実施。