

## 各県労働局から情報提供

1. 新潟労働局 ..... P1  
新規学校卒業予定者の職業紹介状況等
  
2. 富山労働局 ..... P25  
富山県の建設分野の労働力需給状況等
  
3. 石川労働局 ..... P30  
石川県の建設分野の労働力需給状況等

平成30年 2月 1日

新 潟 労 働 局

# 新規学校卒業予定者の職業紹介状況等

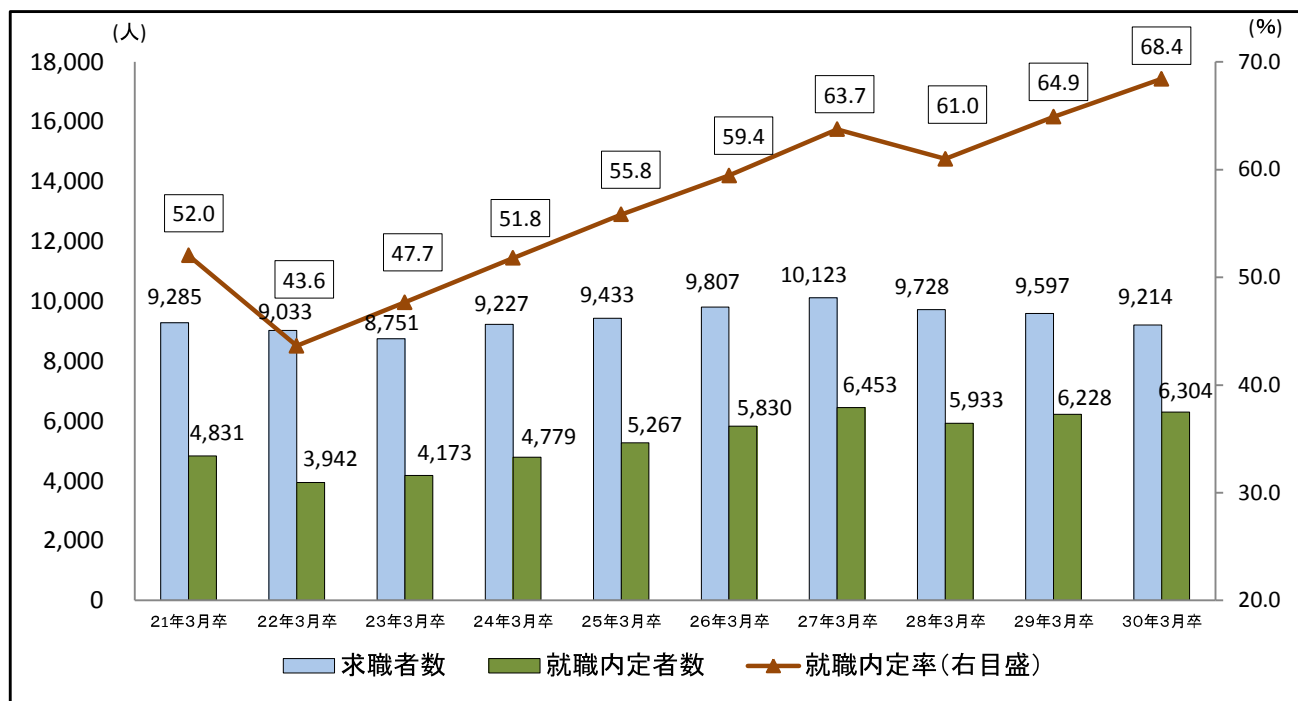
平成30年 2月 1日

新潟労働局

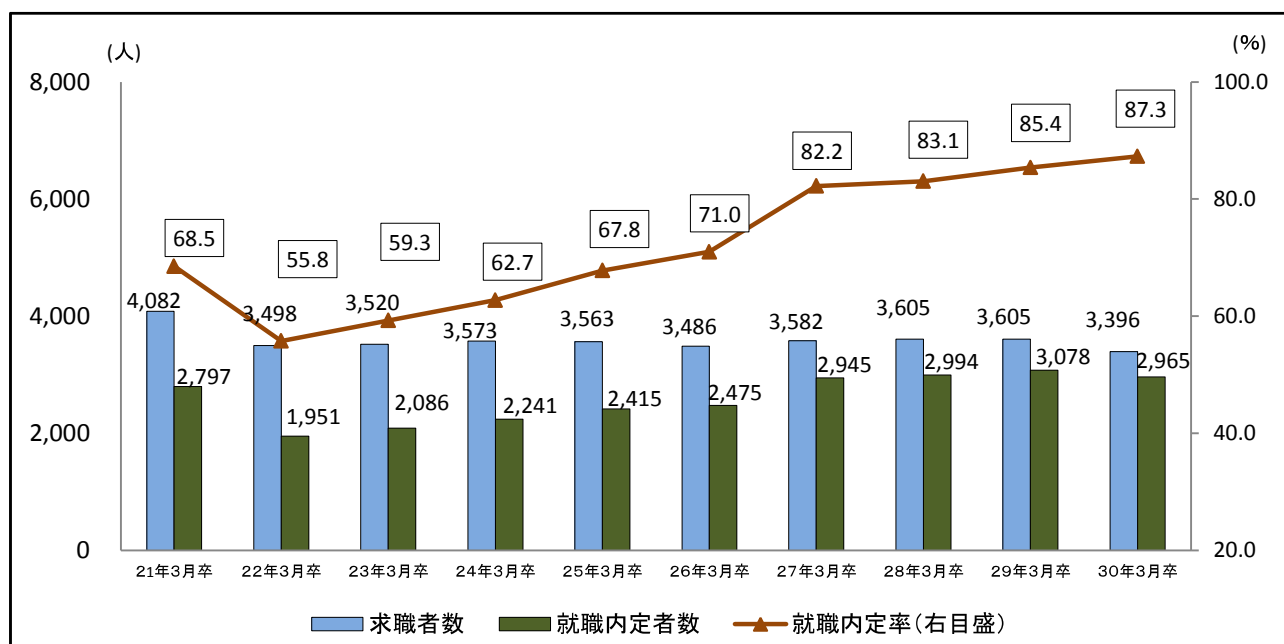
# 新規学校卒業予定者の職業紹介状況等

新潟労働局職業安定課

## 1 平成30年3月大学等卒業予定者の求職者数・就職内定者数・就職内定率の推移(平成29年10月末日現在)



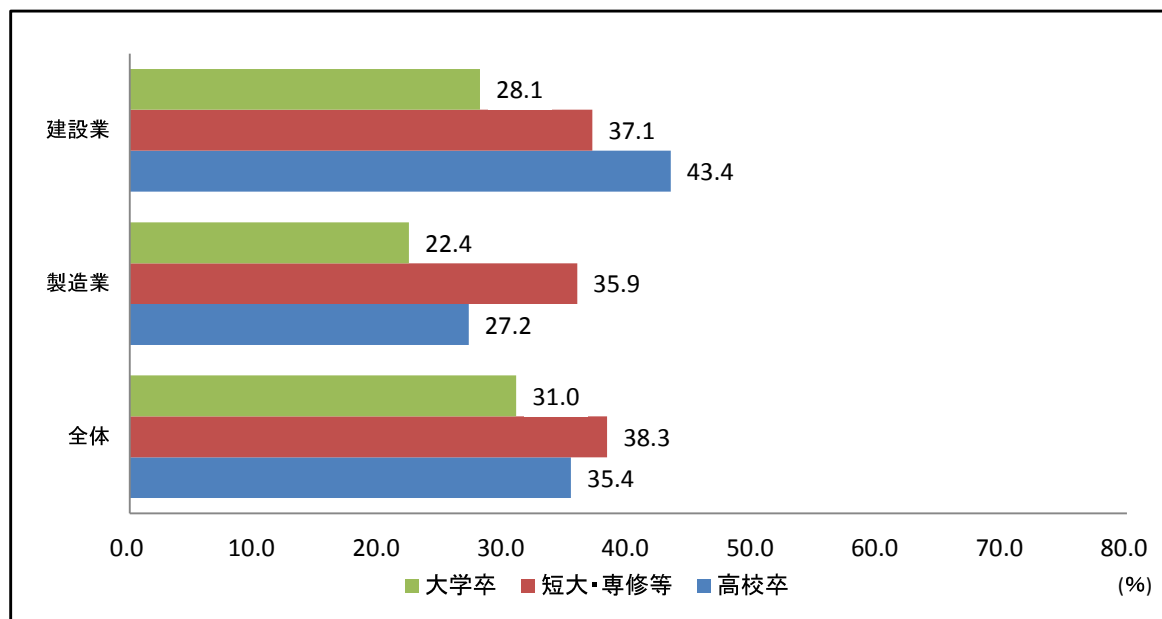
## 2 平成30年3月高校卒業予定者の求職者数・就職内定者数・就職内定率の推移(平成29年10月末日現在)



3 平成30年3月高校卒業予定者の主な産業別 県内求人数・県内就職内定者数(平成29年10末日現在)

主な産業	県内求人数				県内就職内定者数				充足率	
	H30.3卒	H29.3卒	増減数	増減率	H30.3卒	H29.3卒	増減数	増減率	H30.3卒	H29.3卒
建設業	1,813	1,600	213	13.3%	307	334	▲27	▲8.1	16.9%	20.9%
製造業	3,319	2,827	492	17.4%	1,416	1,439	▲23	▲1.6	42.7%	50.9%
運輸業	334	283	51	18.0%	80	85	▲5	▲5.9	24.0%	30.0%
卸売・小売業	1,045	863	182	21.1%	286	312	▲26	▲8.3	27.4%	36.2%
宿泊業・飲食サービス業	589	519	70	13.5%	122	137	▲15	▲10.9	20.7%	26.4%
生活関連サービス・娯楽業	268	299	▲31	▲10.4	71	91	▲20	▲22.0	26.5%	30.4%
医療・福祉業	575	561	14	2.5%	94	116	▲22	▲19.0	16.3%	20.7%
サービス業(他に分類されないもの)	323	276	47	17.0%	54	64	▲10	▲15.6	16.7%	23.2%
その他	368	305	63	20.7%	153	141	12	8.5%	41.6%	46.2%
合計	8,634	7,533	1,101	14.6%	2,583	2,719	▲136	▲5.0	29.9%	36.1%

4 平成26年3月新規学卒者の卒業後3年以内の離職状況



【資料出所及び離職率の集計の考え方】

事業所からハローワークに対して、雇用保険の加入届が提出された新規被保険者資格取得者の生年月日、資格取得加入日等、資格取得理由から各学歴ごとに新規学校卒業者と推定される就職者数を算出し、更にその離職日から離職者数・離職率を算出している。離職率は、離職した都道府県で計上されるため、必ずしも新潟県で採用された者の離職を意味するものではない。

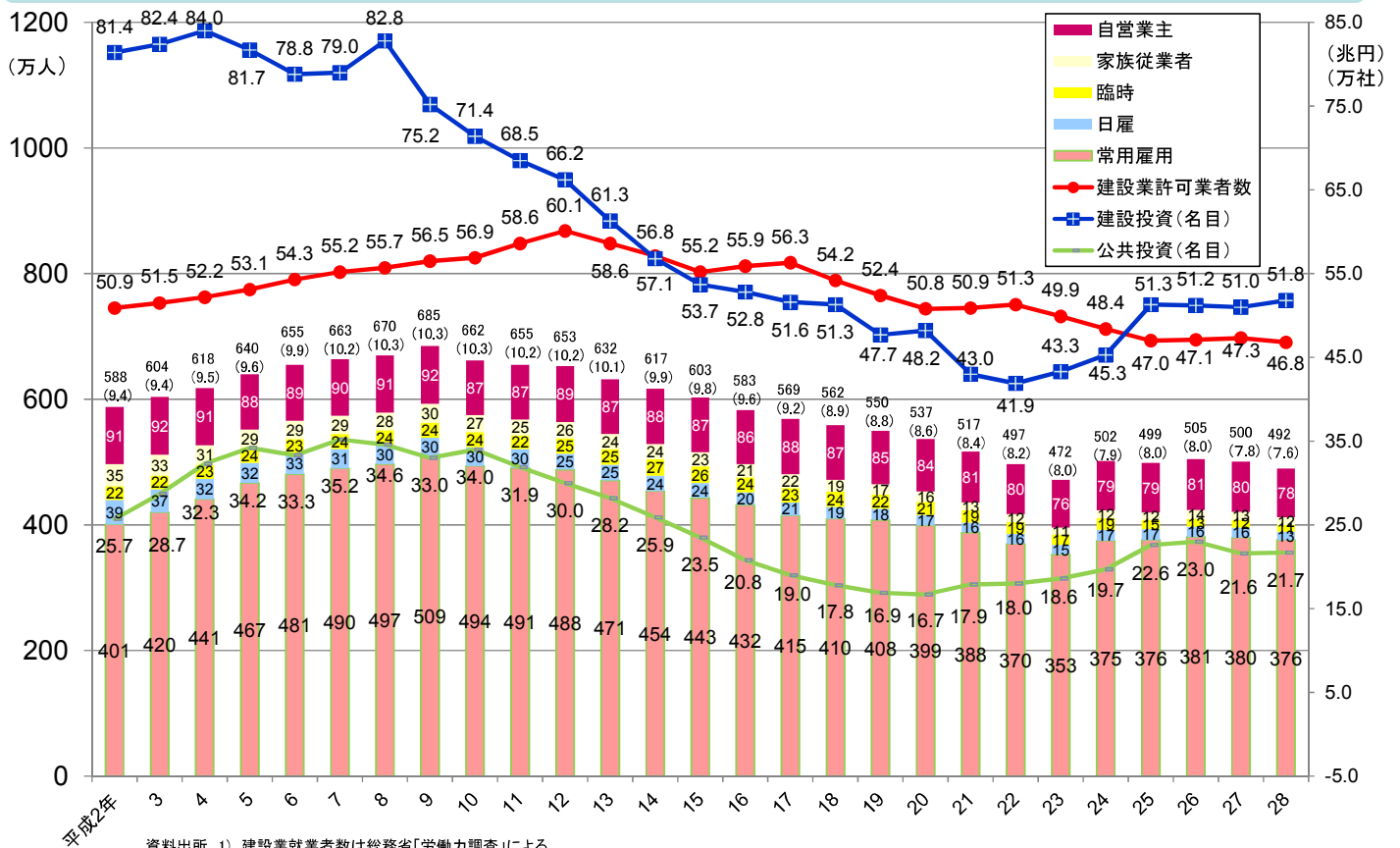


# 建設労働をめぐる情勢と雇用改善対策等について

平成29年9月1日  
厚生労働省建設・港湾対策室

## I 建設労働をめぐる情勢

## 建設業における投資額、許可業者数、就業者数の推移～1



資料出所 1) 建設業就業者数は総務省「労働力調査」による。  
 2) 公共投資額及び建設投資額は国土交通省「建設投資見通し」による。平成28年度は見通し、平成26・27年度は見込である。  
 3) 建設業許可業者数は国土交通省「建設業許可業者数調査」による。  
 注 1) 平成23年度労働力調査は岩手県、宮城県及び福島県を除く。  
 2) 建設投資(名目値)は年度ベース、許可業者数は各年3月末、就業者数は年平均である。  
 3) 就業者の( )内の数値は、総就業者数に占める建設業就業者数の割合である。

## 建設業における投資額、許可業者数、就業者数の推移～2

### 建設投資額

平成28年度の建設投資額(名目)は約51.8兆円(見込み)で、ピーク時(平成4年度)から約38%減

### 建設業許可業者数

建設業許可業者数は、平成28年度末で約46.8万業者となり、ピーク時(平成12年度末)から約22%減

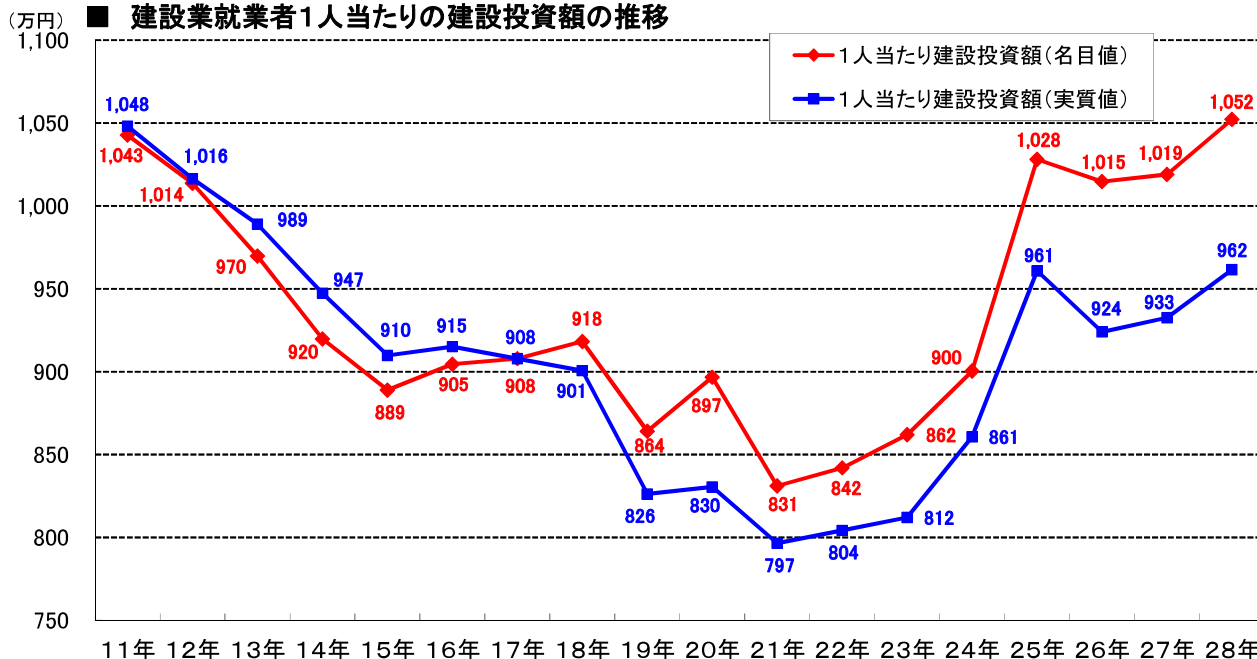
### 建設業就業者数

建設業就業者数は、平成28年は約492万人で、前年から8万人減少し、ピーク時(平成9年度)から約28%減

## 建設業就業者1人当たりの建設投資額の推移

1人当たりの建設投資額は、近年、建設投資額の増加により再び増加傾向にあり、平成28年(見込み)では1,052万円(名目値)と、平成11年の1,043万円(名目値)から1%増。

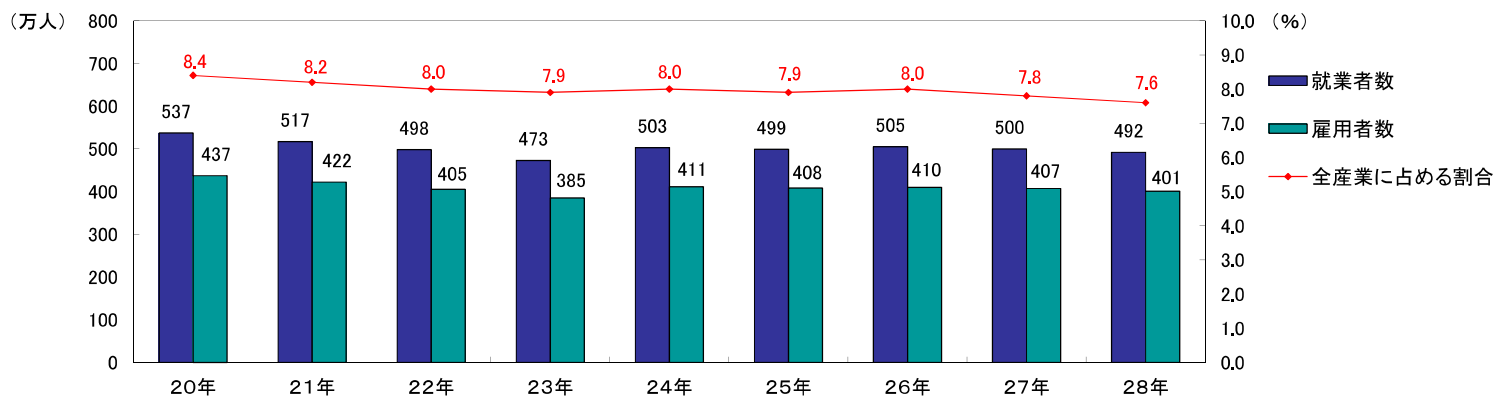
■ 建設業就業者1人当たりの建設投資額の推移



資料：建設投資額は国土交通省「建設投資見通し」、建設業就業者数は総務省「労働力調査(23年は岩手県、宮城県及び福島県を除く。)」により、1人当たりの建設投資は、建設投資額を建設業就業者数で除した数値

## 建設業の就業者数、雇用者数等の推移

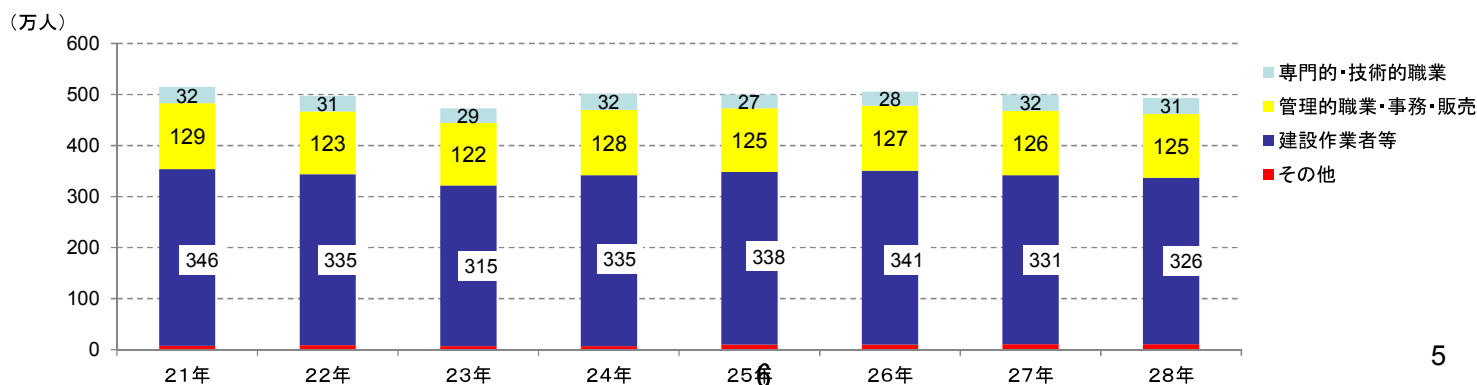
■ 建設業の就業者数・雇用者数の推移 ~就業者数・雇用者数・全産業に占める割合とも近年横ばいである。



資料：総務省「労働力調査(平成23年は岩手県、宮城県及び福島県を除く)」

注：「全産業に占める割合」は、全産業の就業者数に対する建設業の就業者数の割合

■ 建設業の職業別就業者数の推移 ~専門的・技術的職業は横ばい、建設作業員等は減少傾向である。



資料：総務省「労働力調査(平成23年は岩手県、宮城県及び福島県を除く。)」

## 建設業の倒産件数の推移

全国の建設業の倒産件数は、東日本大震災の復興需要、東京オリンピック・パラリンピック開催等の効果もあり、平成28年は1,594件となり、前年に比べ1.1%減。

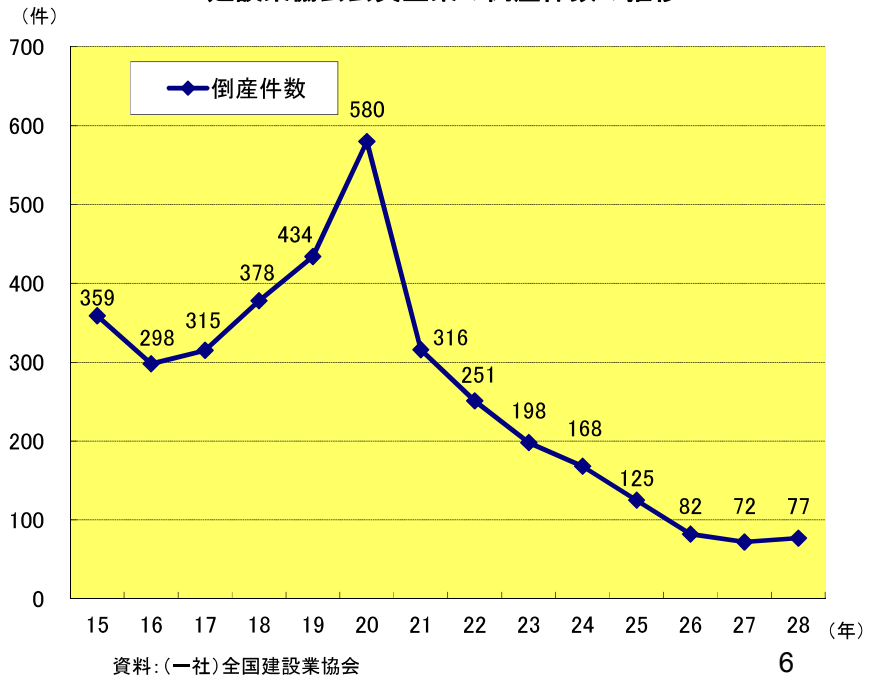
地方の中核的な建設業者で構成される建設業協会に加盟している建設業者の平成28年の倒産件数は、77件であり、過去最悪だった平成20年に比べ87%減。

### ■ 建設業の倒産件数の推移

年	件数	対前年
16年	4,093	-19.2
17年	2,121	-48.2
18年	2,606	+22.9
19年	2,939	+12.8
20年	3,446	+17.3
21年	3,441	-0.1
22年	3,136	-8.9
23年	3,039	-3.1
24年	2,731	-10.1
25年	2,347	-14.1
26年	1,859	-20.8
27年	1,612	-13.3
28年	1,594	-1.1

資料: 帝国データバンク  
注: 法的整理(負債総額1,000万円以上) のみの件数

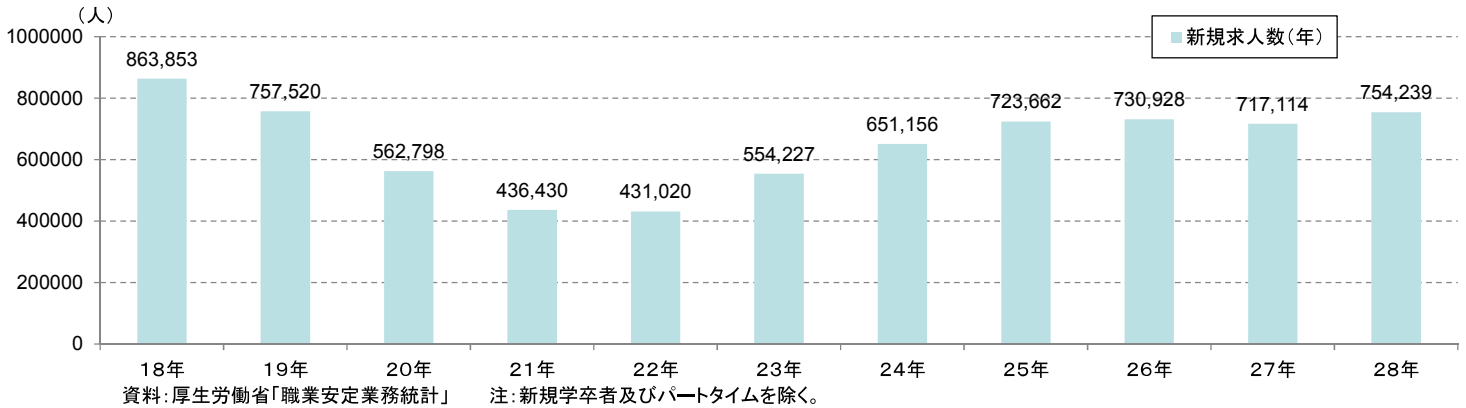
### ■ 建設業協会会員企業の倒産件数の推移



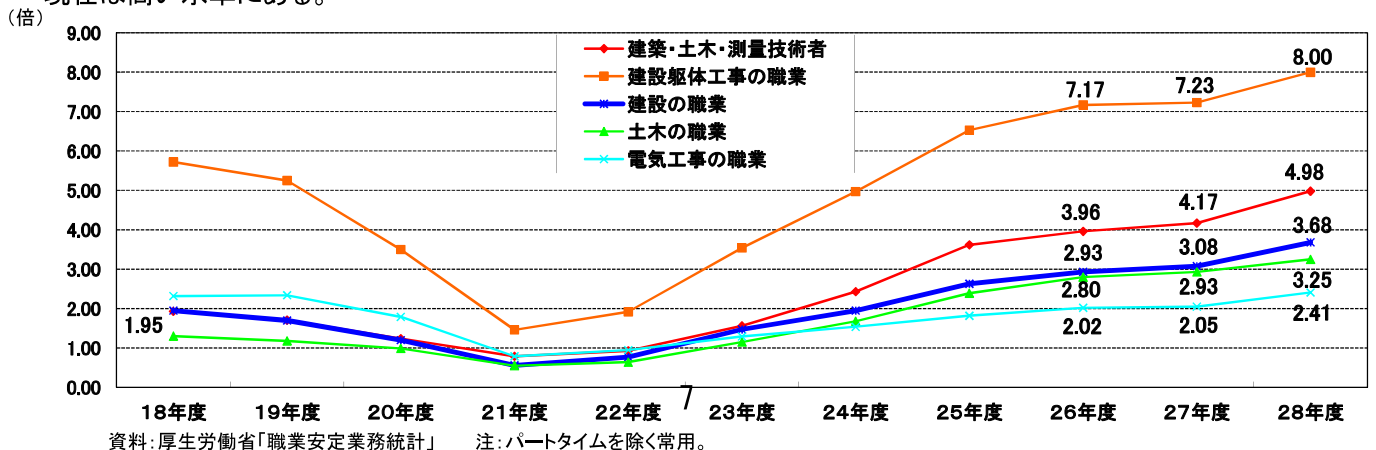
6

## 建設業の新規求人数及び有効求人倍率の推移

### ■ 建設業に係る新規求人数の推移 ~平成23年から増加傾向にある。



### ■ 建設業に係る有効求人倍率の推移 ~平成21年度までは減少傾向が顕著であったが、震災復興需要などにより現在は高い水準にある。

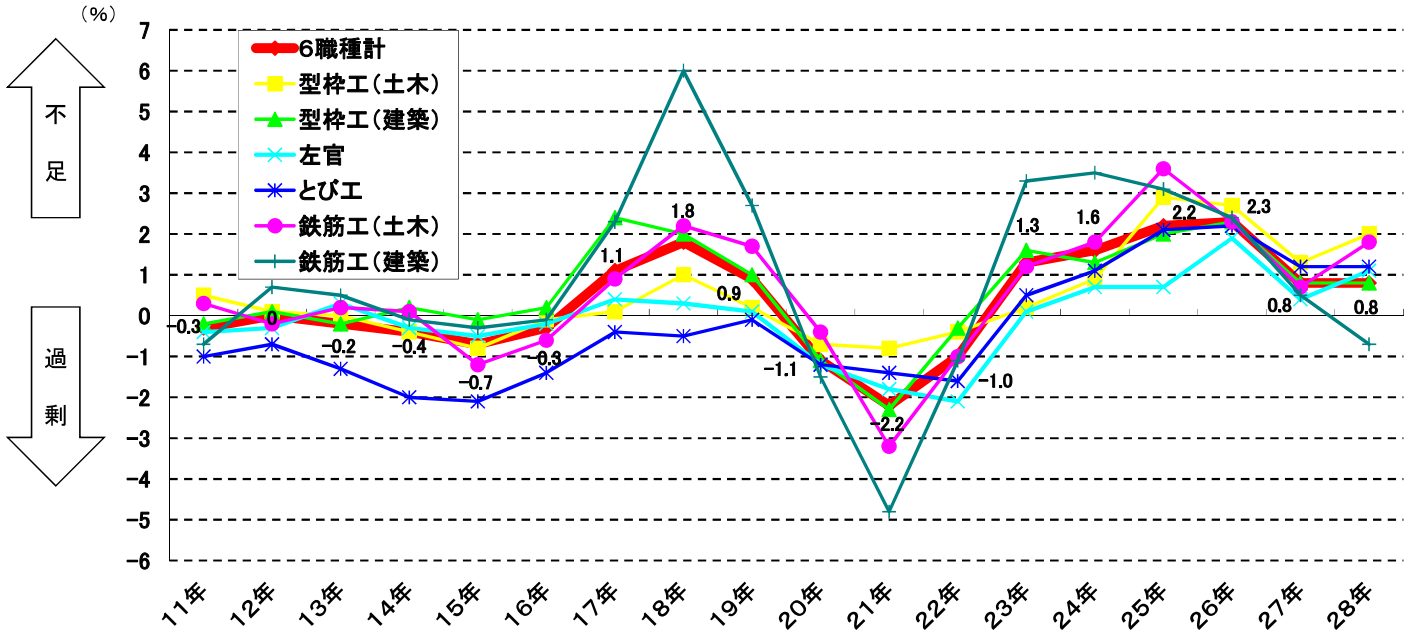


7

# 建設技能労働者の需給状況

建設技能労働者は、平成21～22年において全ての職種で過剰となっていたが、23年からは不足傾向にある。

## 建設技能労働者の不足率の推移(全国)



資料:国土交通省「建設労働需給調査」

注1:不足率の計算は次による。

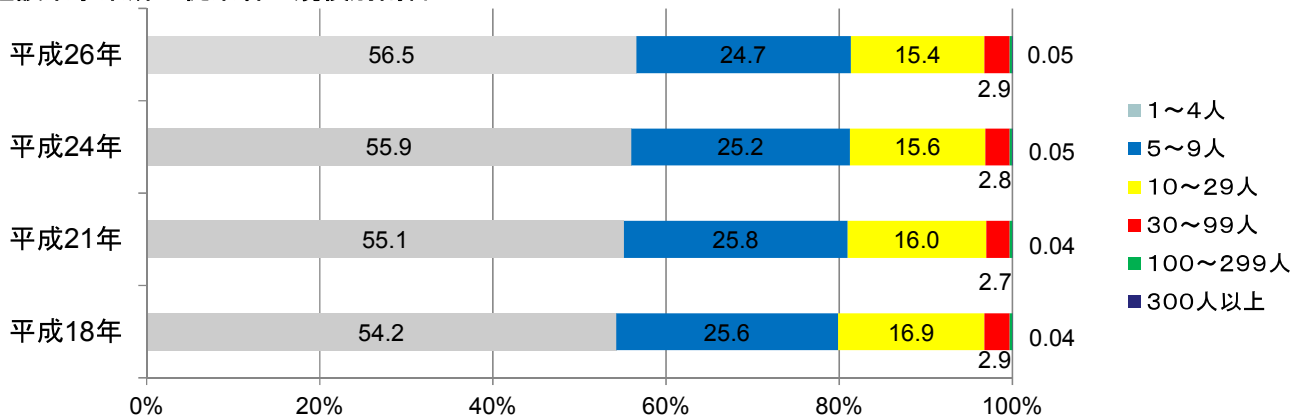
$$\left( \frac{\text{確保できなかった労働者数} - \text{確保したが過剰となった労働者数}}{\text{確保している労働者数} + \text{確保できなかった労働者数}} \right) \times 100$$

注2:不足率がプラスのときは労働者が不足し、マイナスのときは過剰となっていることを示す。

# 建設業事業所の従業者の規模別構成比等

建設業事業所では、従業者が5人未満が半数以上を占めており、ほとんどが300人未満の中小事業所。業種別従業者数では、総合工事業の従業者が約半数を占め、職別工事業が23%、設備工事業が30%。

## 建設業事業所の従業者の規模別割合



資料:総務省「経済センサス」

## 業種別従業者数

(単位:千人)

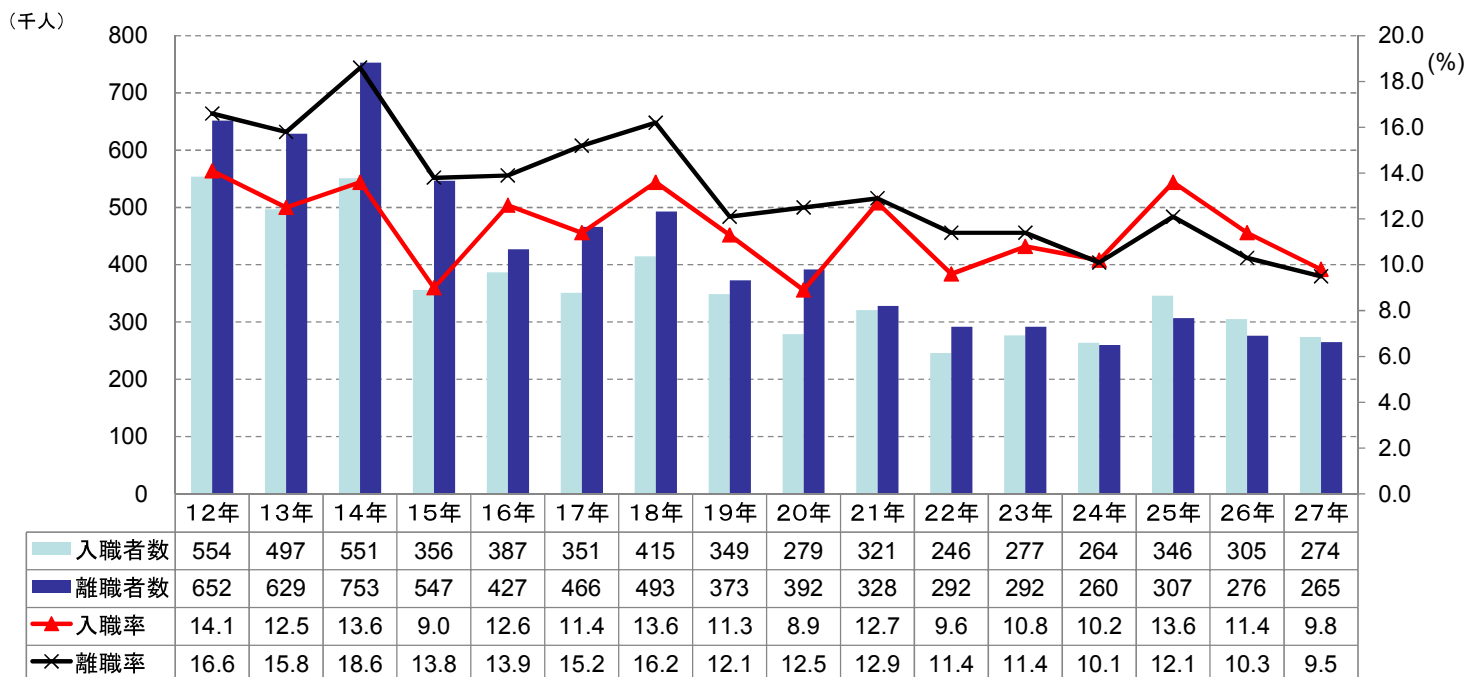
区分	合計	総合工事業			職別工事業							
		土木工事	建築工事	その他	大工工事	とび土工	鉄骨鉄筋	左官工事	その他			
平成26年	3792	1805	695	483	646	867	78	168	69	50	502	
区分	設備工事業											
		電気工事	管工事	その他								
平成26年	1120	408	367	346								

資料:総務省「経済センサス」

## 建設業における入・離職者数の推移

離職者数が入職者数を上回って推移していたが、平成24年以降は入職率が離職率を上回っている。

### ■ 建設業の入・離職者数の推移



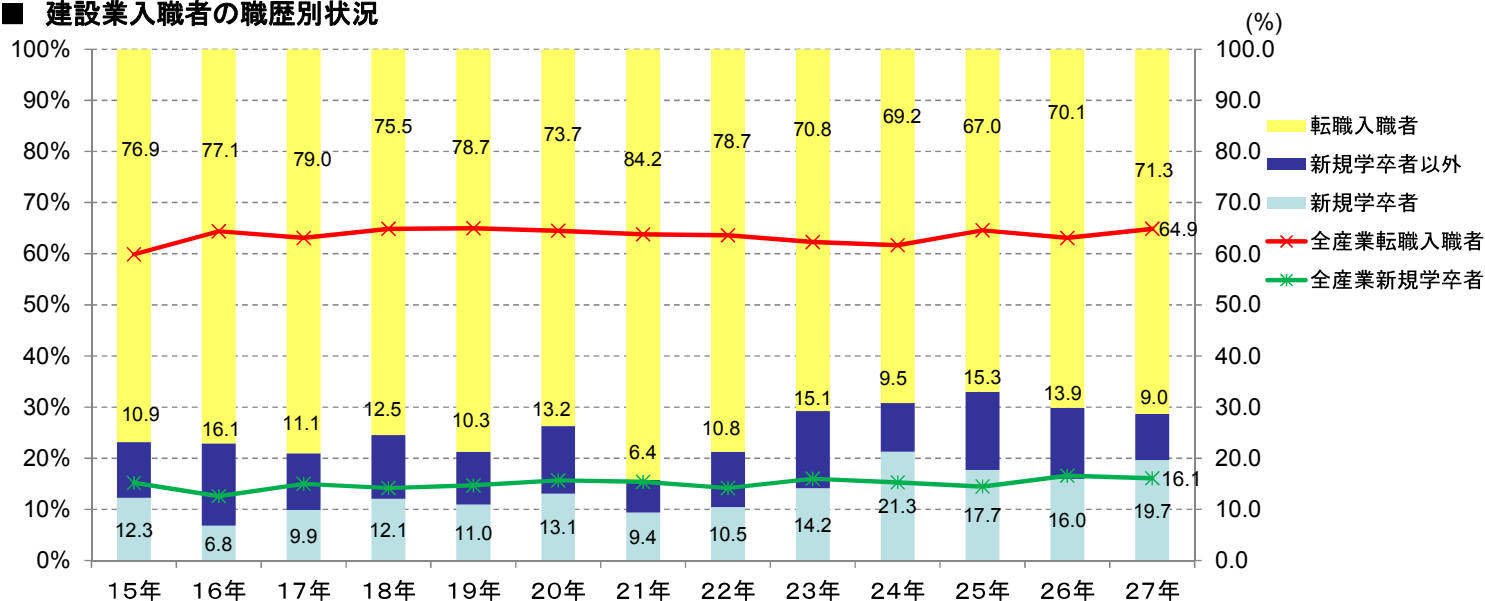
資料：厚生労働省「雇用動向調査」

注：入(離)職率＝入(離)職者数÷1月1日現在の常用労働者数×100

## 建設業入職者の職歴別状況

建設業入職者の約70%を転職入職者が占めており、全産業における転職入職者の割合を上回っている。新規学卒者については、平成24年以降は平成26年を除き建設業のほうが全産業より高くなっている。

### ■ 建設業入職者の職歴別状況



【全産業入職者における転職入職者及び新規学卒者の割合】

(%)

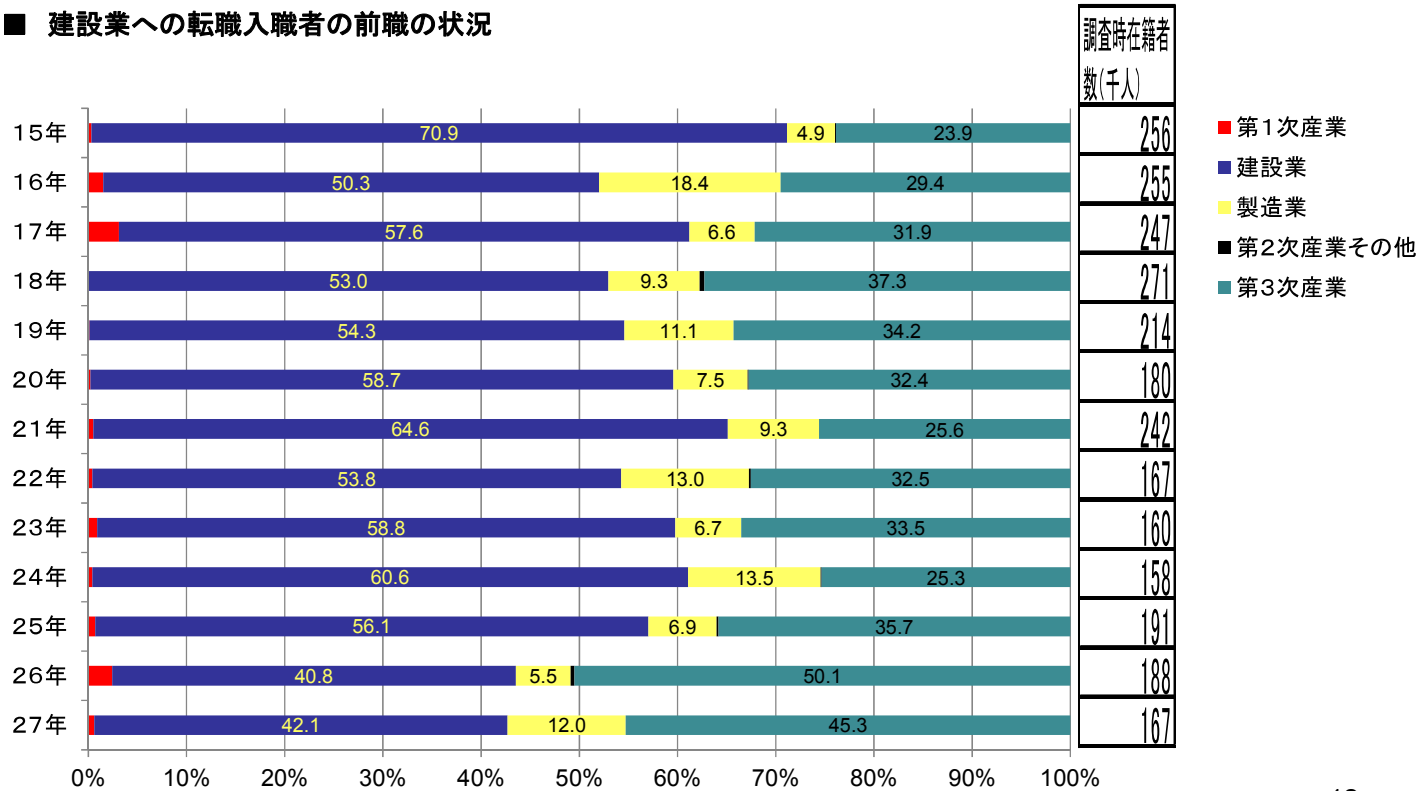
	15年	16年	17年	18年	19年	20年	21年	22年	23年	24年	25年	26年	27年
転職入職者	59.9	64.4	63.1	64.9	65.0	64.5	63.8	63.6	62.3	61.7	64.6	63.1	64.9
新規学卒者	15.2	12.6	15.0	14.2	14.7	15.7	15.4	14.2	16.0	15.3	14.5	16.6	16.1

資料：厚生労働省「雇用動向調査」

## 建設業への転職入職者の前職の状況

建設業への転職入職者については、前職も建設業である割合が高く5～7割程度で推移していたが、平成26年以降は前職が第3次産業である割合が最も高くなっている。

### ■ 建設業への転職入職者の前職の状況



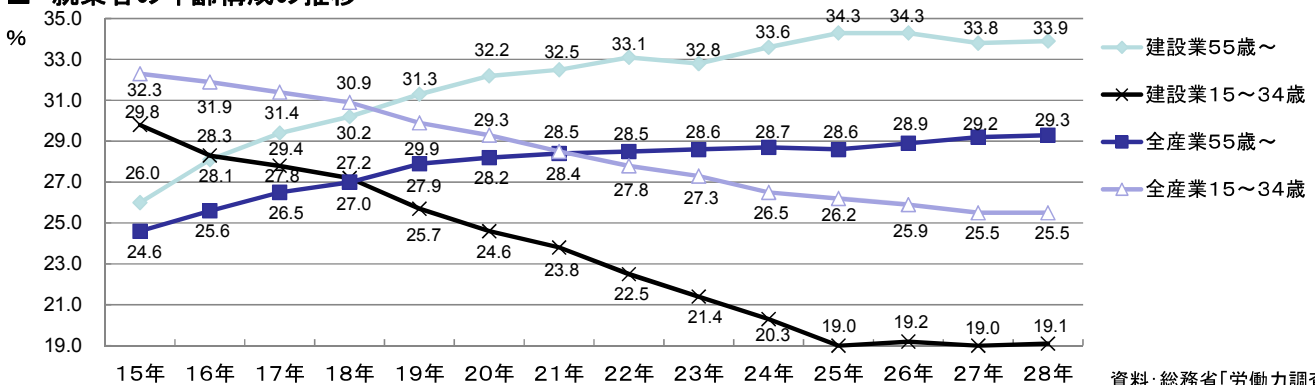
資料:厚生労働省「雇用動向調査」

## 建設業就業者の年齢構成

平成28年における建設業就業者の年齢階層別構成比をみると、55歳以上の割合が33.9%となり、34歳以下の割合は 昨年から微増し19.1%となっている。

就業者の平均年齢では、平成28年の建設業の生産労働者(男)の平均年齢は44.2歳となっており、全産業や製造業に比べ、高齢化が進展。

### ■ 就業者の年齢構成の推移



資料:総務省「労働力調査」

### ■ 就業者の平均年齢の推移

区分年	全産業就業者平均年齢	建設業就業者平均年齢		製造業就業者平均年齢	
		平均年齢	生産労働者(男)	平均年齢	生産労働者(男)
23	41.5	43.9	43.5	41.6	40.4
24	41.7	43.8	43.5	41.9	40.5
25	42.0	44.4	44.1	41.8	40.4
26	42.1	44.4	44.1	42.1	40.7
27	42.3	44.0	44.0	42.3	41.0
28	42.2	44.2	44.8	42.2	40.9

資料:厚生労働省

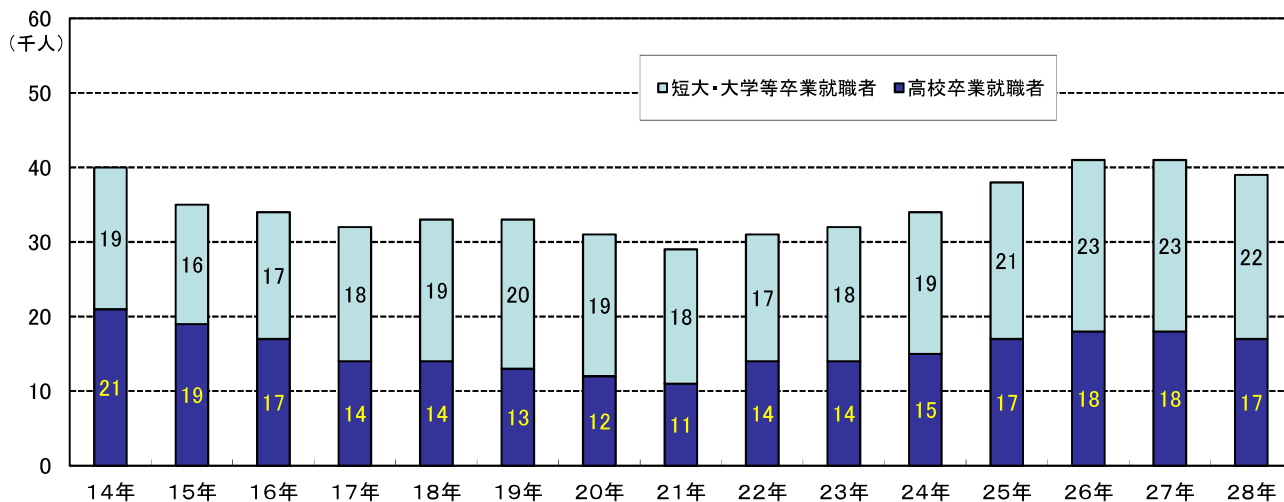
「賃金構造基本統計調査」

注:企業規模10人以上の事業所

## 新規学卒者の建設業への就職状況

新規学卒者の建設業への就職者数は、平成28年は昨年より減少したものの、平成22年以降で見ると増加傾向にある。

### ■ 新規学卒者の建設業への入職状況



区分	14年	15年	16年	17年	18年	19年	20年	21年	22年	23年	24年	25年	26年	27年	28年
就職者数	40	35	34	33	33	33	31	29	31	31	34	38	41	41	39
全産業就職者に占める割合	5.8	5.4	5.1	4.8	4.6	4.5	4.2	4.1	5.0	4.9	5.0	5.4	5.7	5.6	5.3

(千人)  
(%)

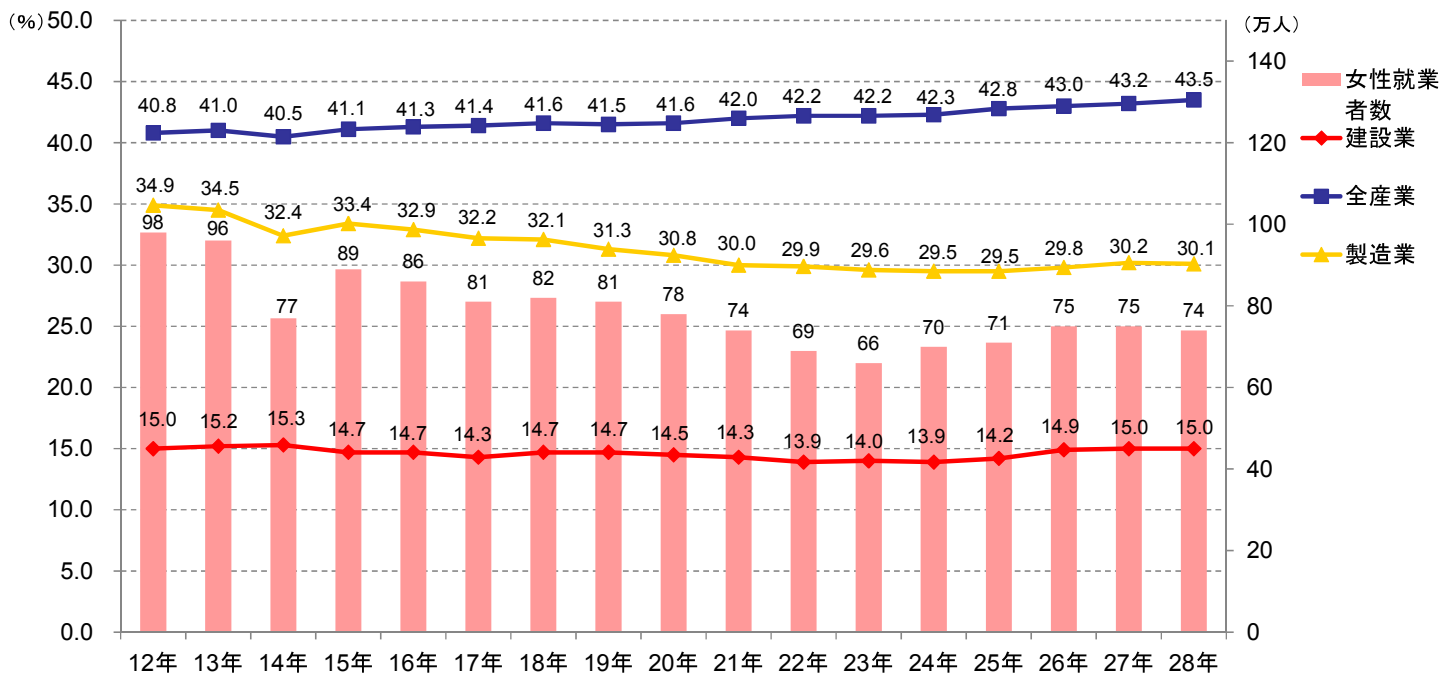
資料：文部科学省「学校基本調査」

注：短大・大学等には、高等専門学校、大学院を含む。なお、四捨五入の都合上、グラフと表の数値が一致しないことがある。

## 建設業における女性就業者数等の推移

建設業全体の就業者数が減少する中、平成23年より女性就業者数は増加傾向であり、平成28年で74万人となっている。しかし、女性就業者の比率は全産業や製造業と比較すると、依然として低い状況。

### ■ 建設業の女性就業者の比率の推移



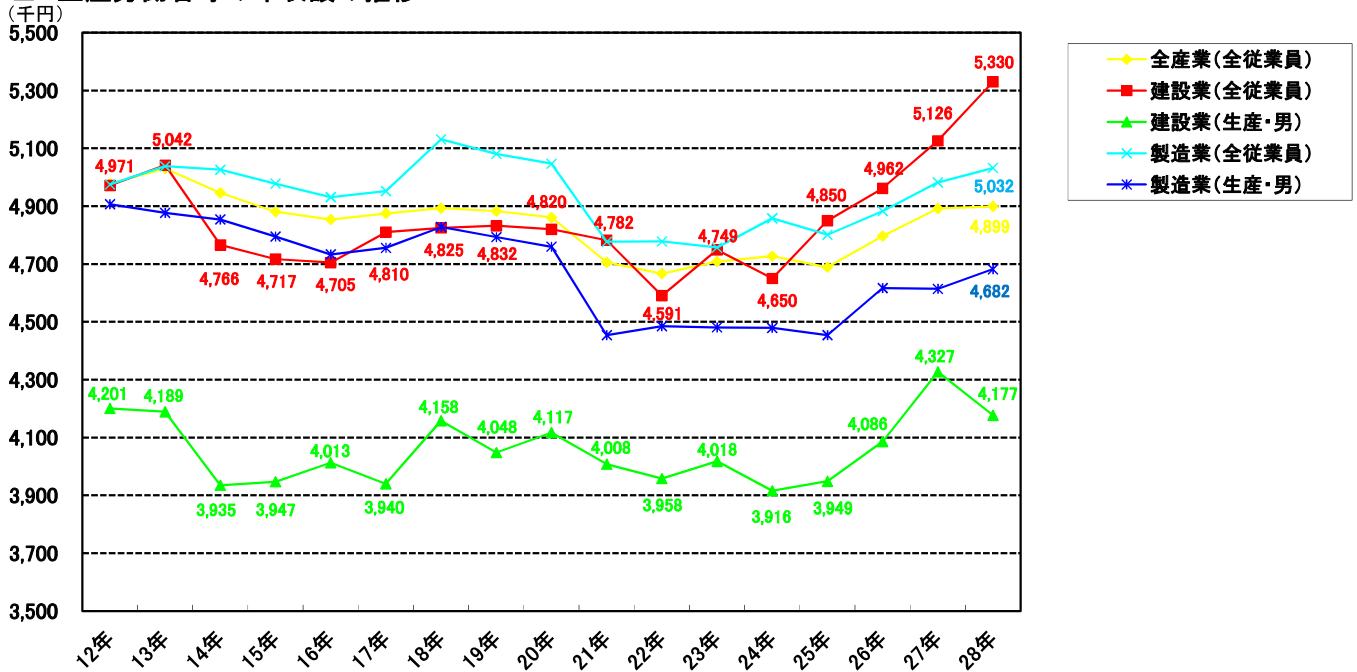
資料：総務省「労働力調査」



## 建設業の生産労働者の年収額の推移

建設業の生産労働者(男)の年収額は、平成25年以降増加傾向にあるが、平成28年では全産業(全従業員)に比べ72万円、製造業(生産労働者・男)に比べ51万円低い、約418万円。

### 生産労働者等の年収額の推移



資料：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

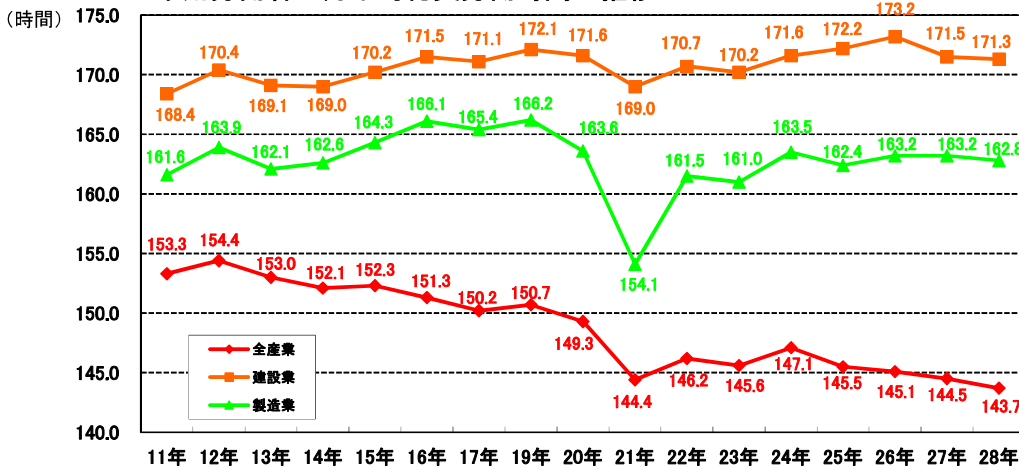
注：推定年収額＝きまって支給する現金給与額×12＋年間賞与その他特別給与額

## 建設業労働者の労働時間の推移

建設業における労働時間はほぼ横ばいで推移しているが、全産業や製造業に比べて長く、平成28年の年間総実労働時間は、2,056時間。

完全週休2日制の普及状況は、28年では企業数で全産業では約49%に対し、建設業では約27%。

### 常用労働者の月平均総実労働時間の推移



### 常用労働者の年間総実労働時間(28年)

区分	年間総実労働時間
全産業	1,724 時間
建設業	2,056
製造業	1,954

資料：厚生労働省「毎月勤労統計調査」

注：事業所規模5人以上を対象

年間総実労働時間

＝月平均総実労働時間×12か月

### 完全週休2日制の普及状況(28年)

(単位：%)

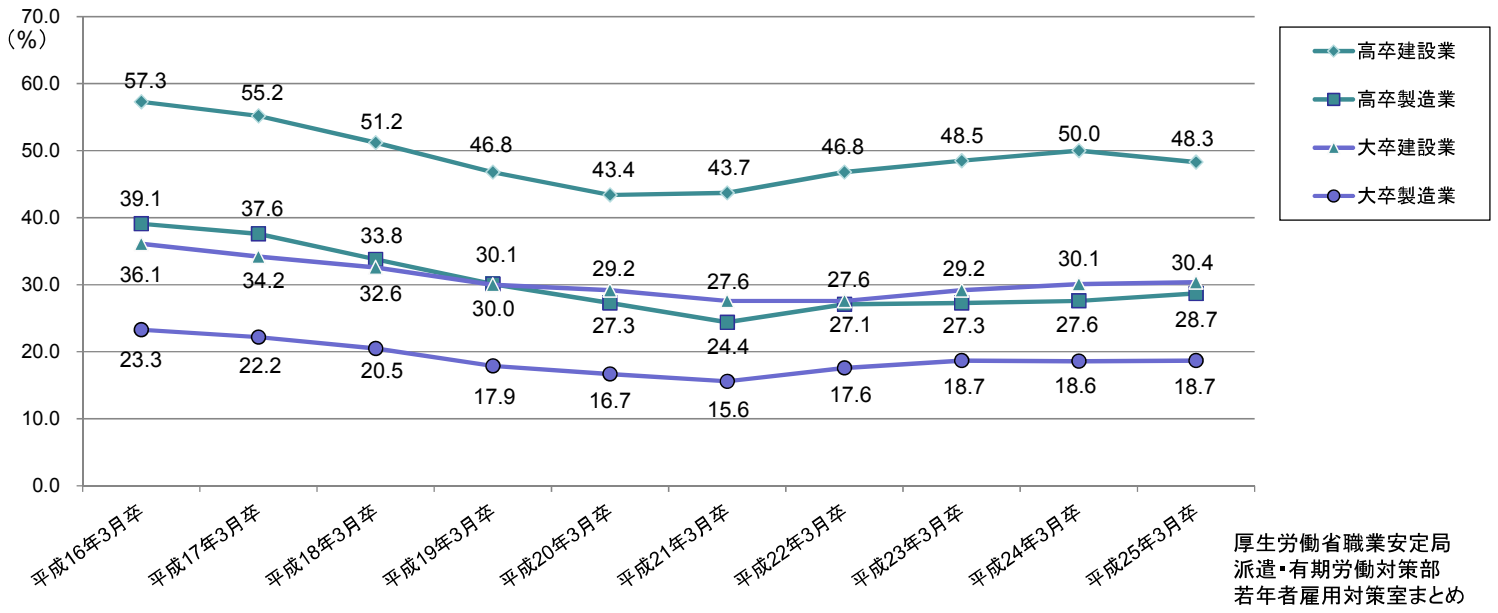
事項	区分	週休2日	
		完全週休2日	
	全産業(※1)	88.6	49.0
	建設業(※1)	83.7	27.4
	製造業(※1)	90.6	49.3
	(参考)建設業(※2)	24.5	128.9

資料：※1 厚生労働省「就労条件総合調査」  
(注：企業規模30人以上)

※2 厚生労働省職業安定局雇用開発部  
建設・港湾対策室調べ  
(注：企業規模6人以上)

# 新規学卒就職者の学歴別・産業別3年目離職状況

建設業における新規学卒者の3年目までの離職率は、製造業と比較すると高い状況にあり、平成25年3月卒については、高卒の場合で約1.7倍、大卒の場合で約1.6倍高い状況にある。



【平成25年3月新規大学卒業者の3年目離職率の場合】

- [1] 就職者：生年月日が平成3年4月1日以前で、平成25年3月1日から平成25年6月30日までに新規学卒として雇用保険に加入した者を平成24年3月新規大学卒業就職者とみなす。
- [2] 離職者：[1]の内、平成25年4月1日から平成28年3月31日までに離職した者（平成25年3月1日から平成25年6月30日までに新規学卒として雇用保険加入の届けを提出した事業所を上記の期間中に離職した場合、離職理由や離職後の就業の状態に関わらず離職者として算出している（以下、[4]についても同様）。

※平成25年3月新規大学卒業者の離職率・・・[2]／[1]

【平成25年3月新規高校卒業者の3年目離職率の場合】

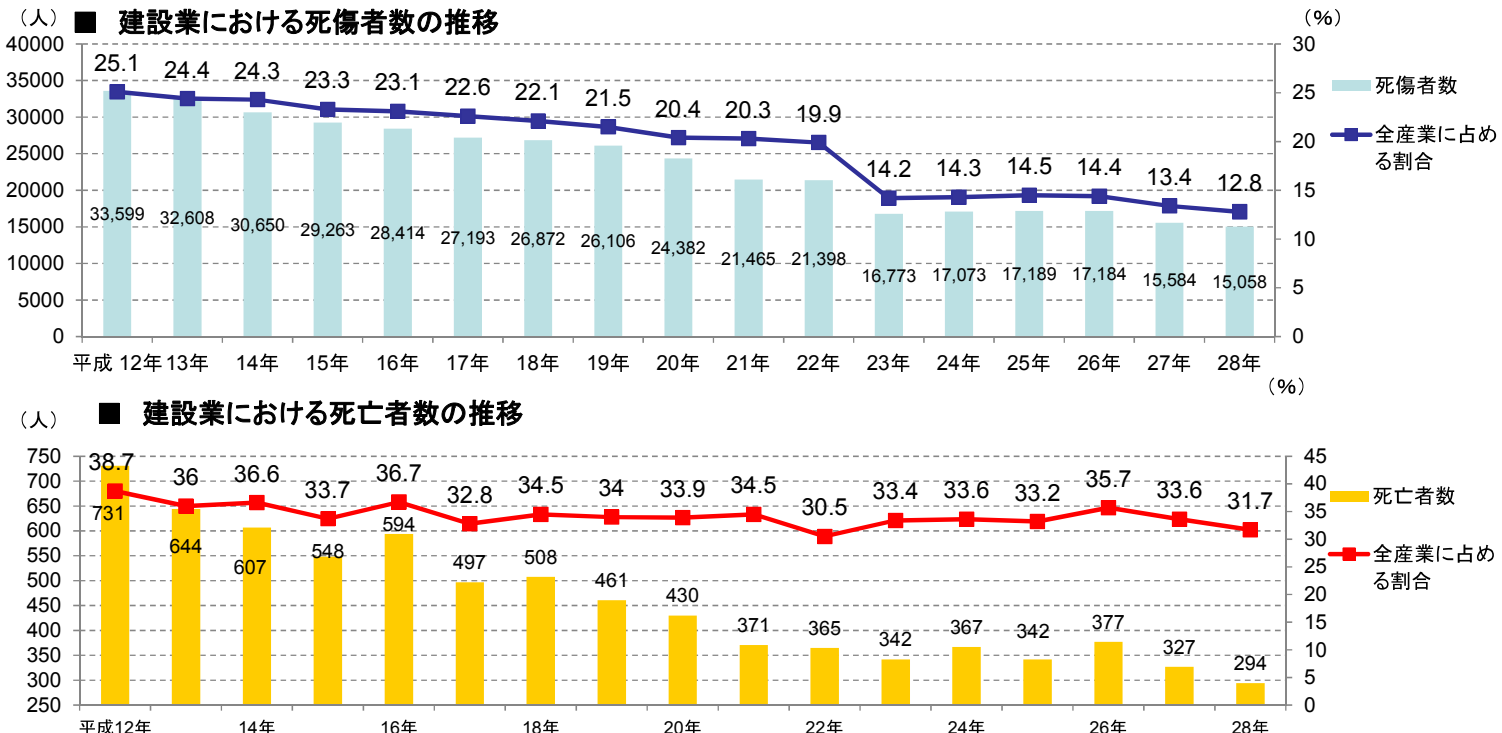
- [3] 就職者：生年月日が平成5年4月2日から平成7年4月1日までの者で、平成25年3月1日から平成25年6月30日までに新規学卒として雇用保険に加入した者を平成25年3月新規高校卒業就職者とみなす。
- [4] 離職者：[3]の内、平成25年4月1日から平成28年3月31日までに離職した者。

※平成25年3月新規高校卒業者の離職率・・・[4]／[3]

# 建設業における労働者災害の発生状況

建設労働者の死傷者数や死亡者数は、近年、減少傾向にあり、平成28年では死傷者数が対前年比約3.4%減の15,058人、死亡者数は対前年比約10.1%減の294人。

全産業に占める割合は、死傷者数で約13%、死亡者数で約32%と、建設業が全産業に占める就業者数の割合（約8%）に比べ高い。



資料：死傷者数については、厚生労働省労働基準局「労災保険給付データ」及び「労働者死傷病報告（労災非適）」  
死亡者数については、厚生労働省労働基準局「死亡災害報告」 ※注 震災に係る件数は除く。

## 建設業労働者の労働保険の加入状況

雇用保険の被保険者数は、全産業、建設業ともに毎年度増加している。

労災保険の適用労働者数は、全業種、建設業ともに毎年度増加している。

### ■ 雇用保険適用事業所数及び被保険者数

区分		事業所数	被保険者数
平成27年度	建設業	342,965	2,384,866
	全産業	2,139,380	40,860,839
平成26年度	建設業	326,820	2,308,749
	全産業	2,108,049	40,152,072
平成25年度	建設業	314,389	2,231,344
	全産業	2,082,424	39,496,459

### ■ 労災保険の適用事業場数及び適用労働者数

区分		事業場数	労働者数
平成27年度	建設業	632,805	4,871,891
	全業種	2,746,576	56,293,670
平成26年度	建設業	622,098	4,842,172
	全業種	2,707,702	55,408,173
平成25年度	建設業	614,156	4,738,749
	全業種	2,676,910	54,294,921

資料:厚生労働省「雇用保険事業年報」

(単位:力所)

(単位:人)

資料:厚生労働省「労働者災害補償保険事業年報」

(単位:力所)

(単位:人)

20

## 建設業労働者の社会保険等の加入状況

建設業における全国健康保険協会管掌健康保険及び厚生年金保険の被保険者数は、前年比で微増。

建設業退職金共済制度の被共済者数は、年々増加。

### ■ 全国健康保険協会管掌健康保険適用事業所数及び被保険者数(H28.3.31現在)

合計	事業所数	前年比	被保険者数	前年比
建設業	349,990	109.1%	2,132,673	106.6%
産業計	1,858,887	106.2%	21,290,470	103.3%

(単位:力所)

(単位:人)

資料:全国健康保険協会「全国健康保険協会管掌健康保険 事業年報」

### ■ 厚生年金保険適用事業所数

#### 及び被保険者数の推移(H28.9.1現在)

合計	事業所数	前年比	被保険者数	前年比
建設業	376,092	108.6%	3,053,919	105.5%
産業計	2,038,513	106.4%	37,708,808	102.7%

(単位:力所)

(単位:人)

資料:厚生労働省「厚生年金保険 業態別規模別適用状況調」

### ■ 建設業退職金共済制度の加入状況の推移

年	共済契約者数	被共済者数
14年	173千人	2,414千人
15年	178	2,497
16年	183	2,574
17年	188	2,640
18年	189	2,695
19年	191	2,742
20年	188	2,775
21年	187	2,828
22年	183	2,868
23年	178	2,902
24年	173	2,950
25年	171	3,012
26年	170	3,079
27年	170	3,134

資料:建設業退職金共済事業本部「事業年報」

## Ⅱ 建設雇用改善施策の概要等

### 建設労働者の雇用改善の必要性

**建設業は地域における雇用機会を確保**

建設業の雇用者数は、全産業の7.6%に当たる492万人(平成28年)にのぼり、地域における雇用機会の確保に大きな役割を發揮。

**建設業を支えるのは優れた建設労働者**

建設業を支えているのは個々の労働者の技術・技能であり、若年労働者の確保・育成と技能継承が必要不可欠。

#### 建設労働者の現状 ～他産業に比べて労働条件等に格差～

##### 年収額が低い

・建設業の生産労働者(男)の年収額は4,177千円(平成28年)と、製造業(生産労働者(男)):4,682千円)や全産業(4,899千円)に比べ低くなっている。

(資料:厚生労働省「賃金構造基本統計調査」)

##### 高齢化が進行

・建設業の生産労働者(男)の平均年齢は44.8歳(平成28年)と、製造業(生産労働者(男)):40.9歳)や全産業(42.2歳)に比べ高く、高齢化が進行している。

(資料:厚生労働省「賃金構造基本統計調査」)

##### 労働時間が長い

・建設業の常用労働者の年間総実労働時間は2,056時間(平成28年)と、製造業(1,954時間)や調査対象産業計(1,734時間)に比べて長くなっている。

(資料:厚生労働省「毎月勤労統計調査」)

##### 女性就業者の割合が低い

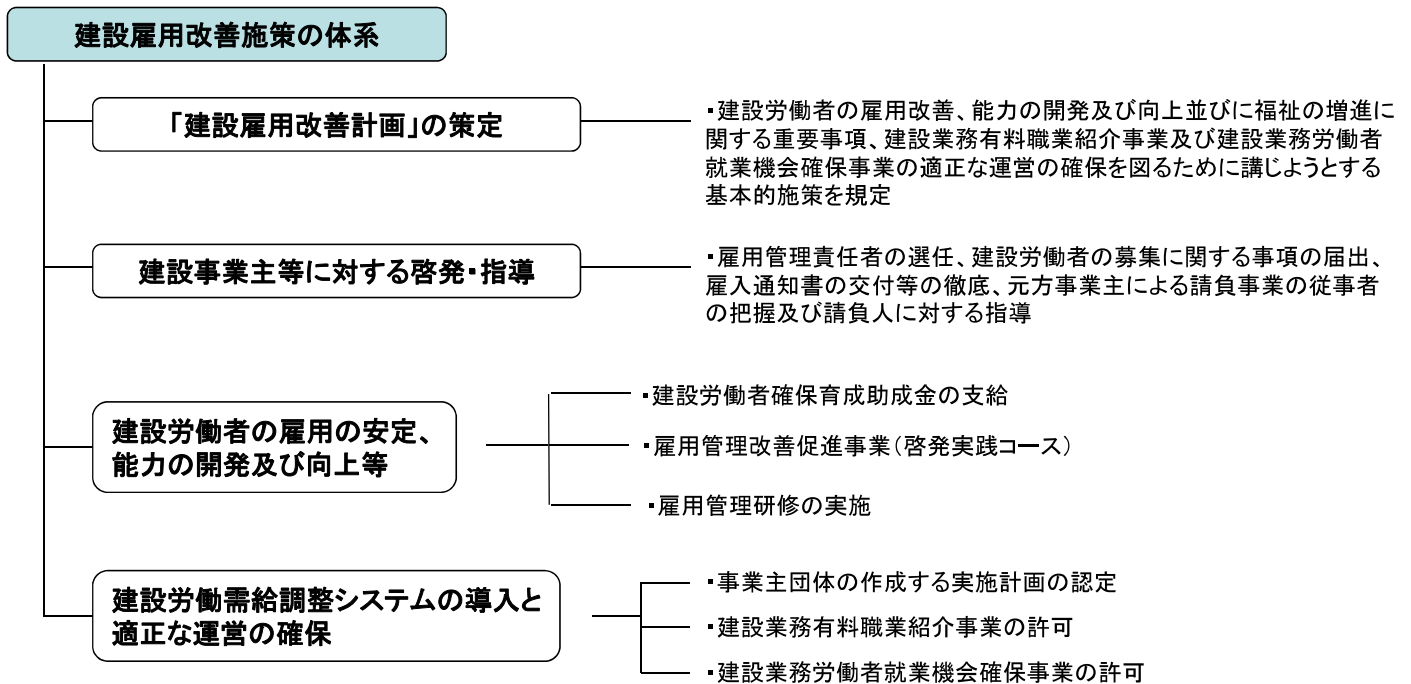
・建設業の女性就業者数は増加傾向にあり74万人(平成28年)であるが、女性就業者の比率は15.0%と、全産業(43.5%)や製造業(30.1%)に比べ、低い状況。

(資料:総務省「労働力調査」)

建設業務に必要な労働力の確保と建設労働者の雇用の安定に向けて、「建設労働者の雇用の改善等に関する法律」に基づき特別の対策を実施

# 建設労働者の雇用の改善等に関する法律に基づく施策

「建設労働者の雇用の改善等に関する法律」では、建設労働の基本的な課題である雇用関係の明確化と雇用管理体制の整備、建設労働者の能力の開発及び向上並びに福祉の増進、建設業に必要な労働力の確保と雇用の安定を図るため、他産業にはない特別な助成などの施策を措置。



## 建設雇用改善計画の策定

「建設労働者の雇用の改善等に関する法律」に基づき、おおむね5年ごとに建設労働者の雇用の改善、能力の開発及び向上並びに福祉の増進、需給調整に関する重要事項を定める「建設雇用改善計画」を策定し、これに基づく施策を推進。

### 建設雇用改善計画(第9次)

計画の期間:平成28年度～平成32年度

#### 【課題】

若者が展望をもって安心して生き生きと働ける魅力ある職場づくりを推し進めることを課題とし、若年技能労働者等の確保・育成、魅力ある労働環境づくりに向けた基盤整備、職業能力開発の促進、技能継承を最重点事項として、施策を推進していくこととする。

#### 【施策の最重要事項】

- ① 若年者等の建設業への入職・定着促進による技能労働者の確保・育成
- ② 魅力ある労働環境づくりに向けた基盤整備
- ③ 職業能力開発の促進、技能継承

#### 【建設雇用改善の基本的施策】

- 1 若年者等の建設業への入職・定着促進による技能労働者の確保・育成
  - ・若年労働者の確保・育成
  - ・女性労働者の活躍の促進
  - ・高齢労働者の活躍の促進
- 2 魅力ある労働環境づくりに向けた基盤整備
  - ・建設雇用改善の基礎的事項の達成
  - ・労働災害防止対策の推進
- 3 職業能力開発の促進、技能継承
  - ・事業主等の行う職業能力開発の促進
  - ・労働者の自発的な職業能力開発の促進
  - ・熟練技能の維持・継承及び活用
- 4 雇用改善推進体制の整備
  - ・建設事業主における雇用管理体制等の整備
  - ・事業主団体における効果的な雇用改善等の推進
  - ・地域の実情を踏まえたきめ細かな雇用改善の推進
  - ・建設労働者確保育成助成金制度の活用等
  - ・関係行政機関相互の連携の確保等
  - ・雇用改善を図るための諸条件の整備
- 5 円滑な労働力需給の調整等による建設労働者の雇用の安定等
  - ・建設業務有料職業紹介事業及び建設業務労働者就業機会確保事業の適正な運営の確保等
- 6 外国人労働者問題への対応



# 雇用管理の改善に向けた基本的事項の遵守

建設労働者については、職業安定法や労働基準法、労働安全法など全ての労働者に関わる法律に加え、「建設労働者の雇用の改善等に関する法律」により建設労働者だけを対象とする特別な措置等が規定。建設事業主の責務としてこれらの事項を遵守することが必要。

## 【雇用管理責任者の選任】

事業主は、建設事業を行う事業所ごとに、次の事項を管理させるため、雇用管理責任者を選任しなければならない。

- ① 建設労働者の募集、雇入れ及び配置に関すること
- ② 建設労働者の技能の向上等に関すること
- ③ 建設労働者の職業生活上の環境の整備に関すること
- ④ 労働者名簿及び賃金台帳に関すること
- ⑤ 労働者災害補償保険、雇用保険及び中小企業退職金共済制度など建設労働者の福利厚生に関すること

## 【雇用に関する文書の交付】

事業主は、建設労働者を雇い入れたときは、速やかに、事業主の氏名又は名称、事業所の名称及び所在地、雇用期間並びに従事すべき業務の内容を明らかにした文書を交付しなければならない。

<明示しなければならない労働条件>

- ① 労働契約の期間
- ② 就業の場所及び従事すべき業務
- ③ 始業及び就業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇並びに就業時転換
- ④ 賃金の決定、計算及び支払いの方法、賃金の締切り及び支払いの時期
- ⑤ 退職

## 【労働者募集に関する事項の届出】

事業主は、特定の区域において、広告や文書、インターネット以外の方法で、その被用者に建設労働者を募集させようとするときは、当該被用者の氏名その他建設労働者の募集に関する事項を公共職業安定所長に届け出なければならない。

特定の区域：東京都(新宿区、台東区、江東区、荒川区)、神奈川県(横浜市中区)、愛知県(名古屋市 中村区)、大阪府(大阪市西成区)、兵庫県(尼崎市)

## 【請負工事の書類の備付等】

1 建設工事の一部を請負人に請け負わせている元方事業主は、関係請負人ごとに、その氏名又は名称、雇用する労働者を建設工事に従事させようとする期間及び雇用管理責任者の氏名を明らかにした書類を、事業所に備えて置かなければならない。

(元方事業主及び関係請負人が雇用する建設労働者が常時50人未満の場合は、この限りでない。)

2 元方事業主は、関係請負人に対し、雇用管理責任者による適正な管理に関し助言、指導その他の援助を行うよう努めなければならない。

# 建設労働者確保育成助成金の概要

H29予算額 50億円

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

### ◆ 認定訓練コース

**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**

【助成率・額】

(経費助成) 補助対象経費の 1/6

(賃金助成) 生産性要件を満たした場合 6,000円/日、満たさなかった場合 4,750円/日

※ 生産性要件:3年間の生産性伸び率6%以上(年平均2%)を要件(以下同じ)

### ◆ 技能実習コース

**若年労働者等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(女性労働者を対象として実施する場合は中小建設事業主以外も助成対象(経費のみ))**

【助成率・額】

20人以下の中小建設事業主

(経費助成) 生産性要件を満たした場合 9/10、満たさなかった場合 3/4

(賃金助成) 生産性要件を満たした場合 9,600円/日、満たさなかった場合 7,600円/日

中小建設事業主(20人以下建設事業主は除く)

(経費助成) 生産性要件を満たした場合 3/4、満たさなかった場合 3/5

(賃金助成) 生産性要件を満たした場合 8,400円/日、満たさなかった場合 6,650円/日

中小建設事業主以外 生産性要件を満たした場合 3/5、満たさなかった場合 9/20(女性のみ)

### ◆ 雇用管理制度助成コース

**若年及び女性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(①評価・処遇制度、②研修制度、③健康づくり制度、④メンター制度)を新たに導入し、実際に適用した場合に助成**

【助成額】

(1) 制度導入：雇用管理制度を新たに導入・実施

⇒ ①～④の区分単位毎に 10万円を助成

(2) 定着改善：計画期間終了後1年間の離職率改善目標達成

⇒ (1)に加え、生産性要件を満たした場合 72万円

満たさなかった場合 57万円

(3) 入職改善：計画期間終了後1年間の若年及び女性の入職率が目標を達成

⇒ (1)(2)に加え、生産性要件を満たした場合 72万円

満たさなかった場合 57万円

(4) 入職改善：計画期間終了後3年間の若年及び女性の入職率が目標を達成

⇒ (1)(2)(3)に加え、生産性要件を満たした場合 108万円

満たさなかった場合 85.5万円

職場定着支援助成金

建設労働者確保育成助成金

### ◆ 建設業 若年・女性労働者向けトライアル雇用助成コース

**職業経験の不足などから就職に不安のある若年者(35歳未満)や女性を対象として、トライアル雇用を行った場合の支援措置である助成金に上乗せ助成**

【助成額】 上乗せ額 1人あたり月4万円(最大 3ヶ月間)(現行の助成金月4万円に上乗せ)

### ◆ 若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース

**若年労働者及び女性労働者の入職や定着を図るため、「若年者及び女性労働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**

(事業主向けメニュー)

○ 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伝える取組 など

(事業主団体向けメニュー)

○ 調査・事業計画策定事業

○ 入職・職場定着事業

若年者及び女性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伝える取組、妊娠・育児や

キャリアアップに係る情報交換会の開催 など)

【助成率】

(経費助成) 中小建設事業主

生産性要件を満たした場合 3/4、満たさなかった場合 3/5

中小建設事業主以外

生産性要件を満たした場合 3/5、満たさなかった場合 9/20

(事業主:200万円を上限、事業主団体:団体の規模に応じて上限1,000万円または2,000万円)

### ◆ 登録基幹技能者の処遇向上支援助成コース

**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登録基幹技能者の賃金テーブルまたは資格手当を年間3%以上かつ15万円以上引き上げ、実際に適用した場合に助成**

【助成額】

生産性要件を満たした場合 12万円/人年、満たさなかった場合 9.5万円/人年(最大3年間)

### ◆ その他助成コース

**広域的な職業訓練の推進活動や、被災三県における作業員宿舎等の確保、建設現場の女性専用トイレ・更衣室の整備に対して助成**

- ◇ 建設業はその産業特性に起因して雇用関係が不明確等の問題がみられるという実情に鑑み、建設労働者雇用改善法は、事業所ごとの「雇用管理責任者」の選任を義務付けるとともに、適正な雇用管理を行うために必要な知識の習得及び向上を図るよう規定(第5条)
- ◇ しかしながら、零細な事業者が多い建設業においては、事業主自らが雇用管理の研修を行うことは難しいことから、国が雇用管理責任者を対象とした雇用管理に必要な知識の習得・向上研修を実施
- ◇ 平成28年度から、「雇用管理基礎講習」に加え、高齢化により若年者との年齢差が拡大している建設現場において若年労働者の定着を促進するため、職長や雇用管理責任者などを対象とする「コミュニケーションスキル等の向上コース」を実施

## 雇用管理研修の実施

(H29予算額 1.1億円)

### ○ 雇用管理基礎講習コース

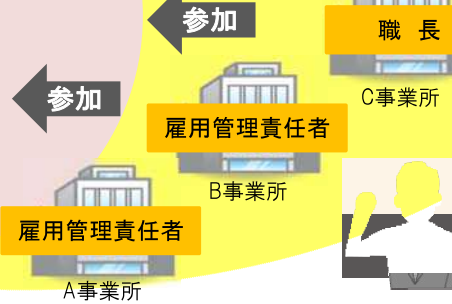
労働者の雇入れ及び配置から退職に至るまでの雇用管理に必要な知識の習得・向上

- ・建設労働者雇用改善法や労働関係法令等に関する基礎知識
- ・雇用管理責任者の役割
- ・国の建設雇用改善施策の紹介 など

### ○ コミュニケーションスキル等の向上コース

若年労働者の職場環境への適応や技能の習得が円滑に進むよう、熟練労働者が若年労働者と円滑なコミュニケーションを取りながら働くための職場環境づくりのスキル等を習得・向上

- ・職場内の若者との円滑なコミュニケーションの取り方
- ・新入社員のモチベーション維持向上



若年者等の建設業への  
雇用管理能力の向上に

職場環境の改善  
定着の促進

# 建設業 「魅力ある職場づくり」の実現による若年労働者等の確保・定着 ～雇用管理改善促進事業の実施～

H29予算額 4.3億円

労働者の募集と職場定着を促進するためには、事業主自身による職場の魅力UPを図っていく必要があることから、雇用管理制度の改善による「魅力ある職場づくり」の必要性やメリット等について広く普及・啓発するとともに、その具体的な取組を促進する個別相談支援(コンサルティング)事業を実施。

## 【事業内容】

都道府県労働局

民間団体等



コーディネーター  
事業の統括等



雇用管理アドバイザー

社会保険労務士や中小企業診断士、  
企業労務経験のある者等を委嘱

企業訪問による  
個別相談支援(コンサルティング)

訪問

企業

A社

B社

C社



労働者の確保・定着に資する雇用管理改善の相談支援

- ・評価・処遇制度(採用、配置、賃金体系、諸手当制度等)
- ・研修制度
- ・メンター制度
- ・健康づくり制度
- ・休暇・労働時間制度
- ・福利厚生等

雇用管理制度の導入

助成制度活用のアドバイス

雇用管理制度を新たに導入する場合には、職場定着支援助成金及び建設労働者確保育成助成金等の対象となる場合あり

「魅力ある職場づくり」の実現による若年労働者等の確保・定着



## 建設労働需給調整システムの導入と適正な運営

建設業務に係る有料の職業紹介事業は、「職業安定法」によって禁止されており、労働者派遣事業は、「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律」により禁止。

「建設労働者の雇用の改善等に関する法律」に基づき、事業主団体が、厚生労働大臣から実施計画の認定を受け、許可を受けて建設業務に関する有料職業紹介事業を実施するとともに、同団体を構成する事業主が、厚生労働大臣の許可を受けて建設業務労働者の就業機会確保事業を実施することが可能。

建設業務労働者の雇用の安定等を図るため、

- ① 事業主団体が雇用管理の改善と労働力の需給調整を一体的に実施するための計画を作成
- ② 計画に従って建設業務有料職業紹介事業及び建設業務労働者就業機会確保事業(他の事業主へ一時的に送出)を実施

### 実施計画の策定(事業主団体)

次の改善措置を一体的に実施する計画(期間は3年以内)を策定

- ① 建設業務労働者の雇用の改善、能力の開発及び向上並びに福祉の増進に関する措置
- ② 建設業務有料職業紹介事業又は構成事業主が行おうとする建設業務労働者就業機会確保事業に関する措置

### 厚生労働大臣の認定

労働政策審議会の審議を経て、実施計画を認定するとともに、事業主団体の取組を支援

【実施計画認定団体数 6団体  
平成29年4月1日現在】

### 事業主団体

厚生労働大臣の許可を受けて、建設業務有料職業紹介事業を実施

【許可事業主団体数 2団体

平成29年4月1日現在】

離職を余儀なくされた労働者の円滑な再就職や労働力の確保

### 団体の構成事業主

厚生労働大臣の許可を受けて、建設業務労働者就業機会確保事業を実施

【許可事業主数 71事業主

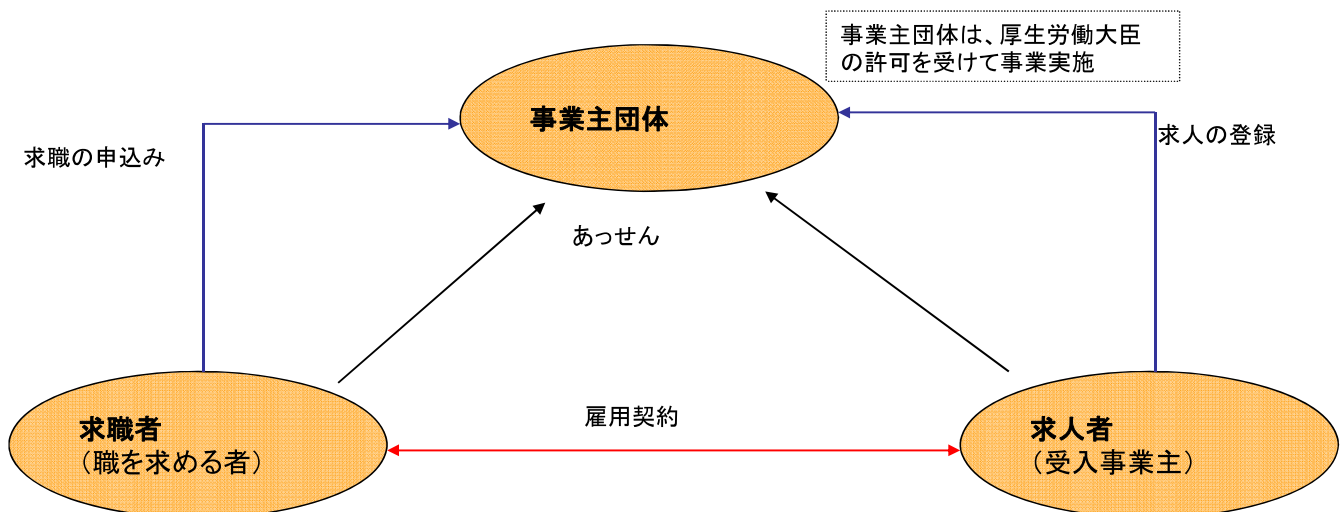
平成29年4月1日現在】

一時的に余剰となる労働力の需給調整

30

## 建設業務有料職業紹介事業

実施計画の認定を受けた事業主団体が、その構成員を求人者とし、又はその構成員若しくは構成員に常時雇用されている者を求職者として、求人及び求職の申込みを受け、求人者と求職者との間で建設業務に就く職業に係る雇用関係を成立させることを有料であつせん。



- ・事業主団体の構成員の求職者
- ・建設業内の求職者
- ・建設業以外の求職者

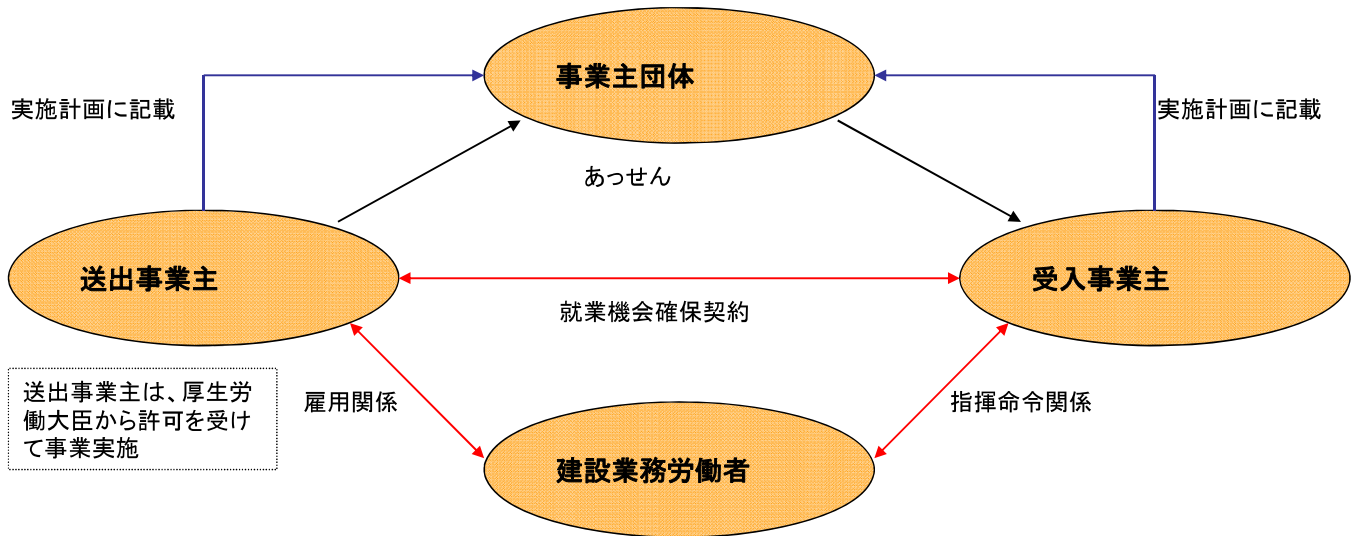
### 【実施内容・要件等】

- ① 職業紹介を希望する構成事業主は、事業主団体へ求人の登録(人数、職種)。
- ② あつせんできる雇用契約は、期間の定めのないものに限る。
- ③ 事業主団体に職業紹介責任者が配置されていることが必要。



## 建設業務労働者就業機会確保事業

実施計画の認定を受けた事業主団体の構成事業主が、自己の常時雇用する建設業務労働者を、その雇用関係を維持しながら、他の構成事業主の指揮命令を受けて、その事業主のために建設業務に従事させるために、一時的に送出。(建設業務労働者を他の事業主に雇用させることとして送出することは不可。)



### 【実施内容・要件等】

- ① 事業主団体の実施計画に、送出事業主及び受入事業主の組合せごとに、送出人数等が記載されていることが必要。
- ② 送出人数は、送出事業主の雇用する労働者数の5割以下、送出期間は所定労働日数の5割以下。
- ③ 送出労働者は、社会保険(健康保険、厚生年金保険)・労働保険が適用されていることが必要。  
(労災保険は、受入事業主の元請の保険を適用。)
- ④ 送出事業主は、雇用管理責任者、送出責任者を選任し、受入事業主は受入責任者を選任すること。

32

## 建設労働需給調整システムの導入状況

平成17年10月の制度創設以来、実施計画の認定を受けた事業主団体は6団体、建設業務有料職業紹介事業の許可を受けた事業主団体は2団体、建設業務労働者就業機会確保事業の許可を受けた事業主は、71社(平成29年4月1日現在)。

### ■ 実施計画認定・事業許可の状況(平成29年4月1日現在)

認定・許可年月日	事業主団体・事業主の認定・許可状況
平成18年 9月29日 (計画期間: ~平成30年9月30日)	【(一財)みやぎ建設総合センター】 ・実施計画の認定 ・建設業務有料職業紹介事業の許可 ・建設業務労働者就業機会確保事業の許可(4社)
平成19年 3月16日 (計画期間: ~平成31年3月15日)	【(一社)大阪府建団連】 ・実施計画の認定 ・建設業務労働者就業機会確保事業の許可(22社)
平成20年 4月 1日 (計画期間: ~平成29年3月31日)	【(一社)沖縄県建設業協会】 ・実施計画の認定 ・建設業務有料職業紹介事業の許可 ・建設業務労働者就業機会確保事業の許可(23社)
平成21年 4月 1日 (計画期間: ~平成30年3月31日)	【(一社)全国基礎工業協同組合連合会】 ・実施計画の認定 ・建設業務労働者就業機会確保事業の許可(10社)
平成21年10月 1日 (計画期間: ~平成30年9月30日)	【(一社)日本塗装工業会】 ・実施計画の認定 ・建設業務労働者就業機会確保事業の許可(6社)
平成24年10月1日 (計画期間: ~平成30年9月30日)	【(一社)日本海上起重技術協会】 ・実施計画の認定 ・建設業務労働者就業機会確保事業許可(5社)

33

# 若者の採用・育成に積極的で 雇用管理の優良な中小企業を応援します！

若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業を、若者雇用促進法に基づき厚生労働大臣が「ユースエール認定企業」として認定しています。



<認定マーク>

認定した企業の情報発信を後押しすることなどで、企業が求める人材の円滑な採用を支援し、求職中の若者とのマッチング向上を図ります。

## Q 「ユースエール認定企業」として認定を受けると、どんなメリットがありますか？

**A** ユースエール認定企業になると、以下の支援を受けることができるようになり、企業のイメージアップや優秀な人材の確保などが期待されます。

1	ハローワークなどで重点的PRを実施	「わかものハローワーク」や「新卒応援ハローワーク」などの支援拠点で認定企業を積極的にPRすることで、若者からの応募増が期待できます。また、厚生労働省が運営する、若者の採用・育成に積極的な企業などに関するポータルサイト「若者雇用促進総合サイト」（4ページ参照）などにも認定企業として企業情報を掲載しますので、貴社の魅力を広くアピールすることができます。
2	認定企業限定の就職面接会などへの参加が可能	各都道府県労働局・ハローワークが開催する就職面接会などについて積極にご案内しますので、正社員就職を希望する若者などの求職者と接する機会が増え、より適した人材の採用を期待できます。
3	自社の商品、広告などに認定マークの使用が可能	認定企業は、若者雇用促進法に基づく認定マーク（右）を、商品や広告などに付けることができます。認定マークを使用することによって、若者雇用促進法に基づく認定を受けた優良企業であるということを対外的にアピールすることができます。
4	若者の採用・育成を支援する関係助成金を加算	若者の採用・育成を支援するため、認定企業が次の各種助成金を活用する際、一定額が加算されます（裏面参照）。 ① キャリアアップ助成金 ② 人材開発支援助成金 ③ トライアル雇用助成金 ④ 特定求職者雇用開発助成金（三年以内既卒者等採用定着コース）
5	日本政策金融公庫による低利融資	株式会社日本政策金融公庫（中小企業事業・国民生活事業）において実施している「地域活性化・雇用促進資金（企業活力強化貸付）」を利用する際、基準利率から-0.65%での低利融資を受けることができます。 ※ 基準利率は、成29年4月1日現在、中小企業事業1.21%、国民生活事業1.71%です。 ※ 適用利率は、資金使途、返済期間、担保の有無、信用リスクなどに応じて異なる利率が適用されます。 ※ 地域活性化・雇用促進資金（企業活力強化貸付）の詳細は、以下のURLをご覧ください。 <a href="https://www.jfc.go.jp/n/finance/search/17_tiiikigyoyou_m_t.html">https://www.jfc.go.jp/n/finance/search/17_tiiikigyoyou_m_t.html</a>
6	公共調達における加点評価	公共調達のうち、価格以外の要素を評価する調達（総合評価落札方式・企画競争方式）を行う場合は、契約内容に応じて、ユースエール認定企業を加点評価するよう、国が定める「女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活用に関する取組指針」において示されました。 ※ 公共調達における加点評価の仕組みは、原則平成28年度中に開始。 ※ 加点評価の詳細は、公共調達を行う行政機関によって定められます。



## Q どのような企業が認定企業になることができますか？

**A** 以下の認定基準を全て満たす中小企業（常時雇用する労働者が300人以下の事業主）であれば、認定企業となることができます。

### 【認定基準】

1	学卒求人※ <sup>1</sup> など、若者対象の正社員※ <sup>2</sup> の求人申込みまたは募集を行っていること
2	若者の採用や人材育成に積極的に取り組む企業であること
3	右の要件をすべて満たしていること <ul style="list-style-type: none"> <li>・「人材育成方針」と「教育訓練計画」を策定していること</li> <li>・直近3事業年度の新卒者などの正社員として就職した人の離職率が20%以下※<sup>3</sup></li> <li>・前事業年度の正社員の月平均所定外労働時間が20時間以下かつ、月平均の法定時間外労働60時間以上の正社員が1人もいないこと</li> <li>・前事業年度の正社員の有給休暇の年間付与日数に対する取得率が平均70%以上又は年間取得日数が平均10日以上※<sup>4</sup></li> <li>・直近3事業年度で男性労働者の育児休業等取得者が1人以上又は女性労働者の育児休業等取得率が75%以上※<sup>5</sup></li> </ul>
4	右の青少年雇用情報について公表していること <ul style="list-style-type: none"> <li>・直近3事業年度の新卒者などの採用者数・離職者数、男女別採用者数、平均継続勤務年数</li> <li>・研修内容、メンター制度の有無、自己啓発支援・キャリアコンサルティング制度・社内検定等の制度の有無とその内容</li> <li>・前事業年度の月平均の所定外労働時間、有給休暇の平均取得日数、育児休業の取得対象者数・取得者数（男女別）、役員・管理職の女性割合</li> </ul>
5	過去3年間に認定企業の取消を受けていないこと
6	過去3年間に認定基準を満たさなくなったことによって認定を辞退していないこと※ <sup>6</sup>
7	過去3年間に新規学卒者の採用内定取消しを行っていないこと
8	過去1年間に事業主都合による解雇または退職勧奨を行っていないこと※ <sup>7</sup>
9	暴力団関係事業主でないこと
10	風俗営業等関係事業主でないこと
11	各種助成金の不支給措置を受けていないこと
12	重大な労働関係等法令違反を行っていないこと

※1 少なくとも卒業後3年以内の既卒者が応募可であることが必要です。

※2 正社員とは、直接雇用であり、期間の定めがなく、社内の他の雇用形態の労働者（役員を除く）に比べて高い責任を負いながら業務に従事する労働者をいい、派遣契約で業務に従事する者及び他社の事業所で請負業務に従事する者は除きます。

※3 直近3事業年度の採用者数が3人または4人の場合は、離職者数が1人以下であれば、可とします。

※4 有給休暇に準ずる休暇として、企業の就業規則等に規定する、有給である、毎年全員に付与する、という3つの条件を満たす休暇について、労働者1人あたり5日を上限として加算することができます。

※5 男女ともに育児休業などの取得対象者がいない場合は、育休制度が定められていれば可とします。また、「くるみん認定」（子育てサポート企業として厚生労働省が定める一定の基準を満たした企業）を取得している企業については、くるみんの認定を受けた年度を含む3年度間はこの要件を不問とします。

※6 3、4の基準を満たさずに辞退した場合、再度基準を満たせば辞退の日から3年以内であっても再申請が可能です。

※7 離職理由に虚偽があることが判明した場合（実際は事業主都合であるにもかかわらず自己都合であるなど）は取り消します。

## Q 認定企業になるには、どうすればよいですか？

**A** 認定企業となるためには、各都道府県労働局へ申請が必要です。上記の認定基準を満たしていることを確認した後、各都道府県労働局から認定通知書を交付します。

※申請書などの提出は、ハローワークを経由して行うことができます。  
また、認定基準を満たしているかどうかを確認するための書類をご提出いただけます。  
詳細は、各都道府県労働局へお問い合わせください。

## 【認定マークについて】

右の認定マークは、「ユースエール認定企業」であることを表すマークです。マーク中の「〇〇年度認定」は、認定を受けた年度を表しています。

認定企業は、事業年度ごとに認定基準を満たしているかの確認を受けることになっているため、認定基準をいつから満たし続けている企業なのかマークから分かります。



## 【参考：認定を目指す企業の皆さまへ】

### 「若者応援宣言企業」制度のご案内

#### Q 新設企業などこれから認定取得を目指している企業への措置はありますか？

**A** 若者雇用促進法に基づくユースエール認定基準（数値基準等）を満たしていないものの、若者の採用・育成に積極的な中小企業について、都道府県労働局、ハローワークが積極的にマッチング支援を行う事業として「若者応援宣言企業」という制度があります。

若者応援宣言企業になるためには、

- ① 若者対象の正社員求人・募集を行っており、
- ② 若者の採用・育成に積極的に取り組み、
- ③ 一定の労務管理体制の要件を満たし※<sup>8</sup>、
- ④ 通常の求人情報よりも詳細な企業情報・採用情報※<sup>9</sup>を公表することが必要です。

※<sup>8</sup> 前ページの認定基準のうち、5以降の基準を満たすことが必要です。

※<sup>9</sup> 前ページの認定基準のうち、4の情報を公表することが必要です。

#### Q 「若者応援宣言企業」になると、どんなメリットがありますか？

**A** 若者応援宣言企業になると、以下の支援を受けることができるようになり、企業のイメージアップや優秀な人材の確保などが期待されます。

1	若者の職場定着が期待	ハローワークに提出される通常の求人情報に比べて、より詳細な企業情報・採用情報を公表できます。これによって、御社の職場環境・雰囲気・業務内容がイメージしやすくなり、より適した人材の応募が見込まれ、採用後の職場定着が期待できます。
2	ハローワークなどで重点的PRを実施	厚生労働省が運営する、若者の採用・育成に積極的な企業などに関するポータルサイト「若者雇用促進総合サイト」（4ページ参照）などに企業情報を掲載しますので、御社の魅力を広くアピールできます。
3	就職面接会などへの参加の機会が増加	就職面接会などの開催についてハローワークから積極的にご案内するので、若年求職者と接する機会が増え、より適した人材の採用が期待できます。
4	「若者応援宣言企業」の使用が可能	「若者応援宣言企業」の名称を使用し、若者の育成・採用に積極的であることを対外的にアピールすることができます。*

※「若者応援宣言企業」を宣言できる期間は原則、宣言した日が属する年度の末日までです。

**!** 若者応援宣言企業は、ユースエール認定企業と違い、助成金の加算措置や低利融資、公共調達における加点評価の対象とならないほか、認定マークも使用することができません。



## 【認定に当たっての注意点】

### <事業年度末に認定申請を行う事業主の方へ>

認定に当たっては認定日における直近の事業年度で要件を満たしている必要がありますので、要件確認のため、事業年度終了後1カ月以内に確認書類を提出していただいております。

《例》事業年度が3月末の事業主の方が3月に認定を受けた場合

⇒⇒ 新事業年度が開始した4月に改めて確認書類の提出が必要

### <平成28年度までに認定または認定申請を行っている事業主の方へ>

平成29年度から労働時間、離職率、有給休暇の3つの基準が変更されました。

平成29年度中の報告に関する認定基準には、新基準を適用しますが、旧基準でも可とします。

※平成30年度以降の報告は新基準のみを適用

**注）認定基準の項目ごとに新基準と旧基準を併用することはできません。**

《例》労働時間：旧基準、有給休暇：新基準 → ×

労働時間：旧基準、有給休暇：旧基準 → ○

## 【若者の採用・育成を支援する関係助成金の加算措置について】

ユースエール認定企業になると、若者の採用・育成を支援する関係助成金について、下記のような加算措置が受けられます。各助成金の詳細については、厚生労働省ホームページ「事業主の方のための雇用関係助成金」をご覧ください。各都道府県労働局へお問い合わせください。

URL：[http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/kyufukin/](http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/)

雇用関係助成金 **検索**

### 1. キャリアアップ助成金

認定企業が35歳未満の有期契約労働者などを正規雇用などへ転換する場合、1人当たり最大72万円のところ、12万円を加算し84万円を支給します。

※支給額は企業規模や生産性の向上が認められる場合などにより異なります。

### 2. 人材開発支援助成金（旧キャリア形成促進助成金）

認定企業が「特定訓練コース」を活用した場合、経費助成率を60%から75%に引き上げます。

※助成率は企業規模などにより異なります。

### 3. トライアル雇用助成金

認定企業が35歳未満の対象者に対しトライアル雇用を実施する場合、月額最大4万円のところ、5万円を支給します（最長3カ月間）。

### 4. 特定求職者雇用開発助成金（三年以内既卒者等採用定着コース、旧三年以内既卒者等採用定着奨励金）

認定企業が、学校等の既卒者や中退者（以下、「既卒者等」という。）が応募可能な新卒求人の申込みまたは募集を新たに行い、既卒者等を新卒枠で採用後一定期間定着させた場合、1人当たり最大70万円のところ、10万円を加算し80万円を支給します。

※支給額は企業規模などにより異なります。

## 【若者雇用促進総合サイトのご案内】

「若者雇用促進総合サイト」は、全国のユースエール認定企業や若者応援宣言企業の情報を掲載しているサイトです。また上記以外の企業でも本サイトに職場情報を掲載することが可能です。

個別企業ごとに企業概要、雇用管理の状況、求職者に向けたメッセージなどを掲載することで、積極的な企業情報の発信と若者とのマッチングを促進していきます。



若者雇用促進総合サイト **検索**

本リーフレットの内容について詳しくは、都道府県労働局、ハローワークへお問い合わせください。  
（低利融資の詳細は、株式会社日本政策金融公庫へお問い合わせください）

# 富山県の建設分野の労働力需給状況等

平成30年 2月 1日

富 山 労 働 局

# 図表でみる 労働市場

29年11月



富山労働局

## ◎今月の特徴

・有効求人倍率(季節調整値)は1.80倍となり、前月を0.03ポイント下回りました。また、正社員の有効求人倍率は1.45倍となり、前年同月を0.22ポイント上回りました。新規求職申込件数は前年同月比で減少、有効求職者数も減少しました。新規求人数は前年同月比で増加、有効求人数も増加しました。

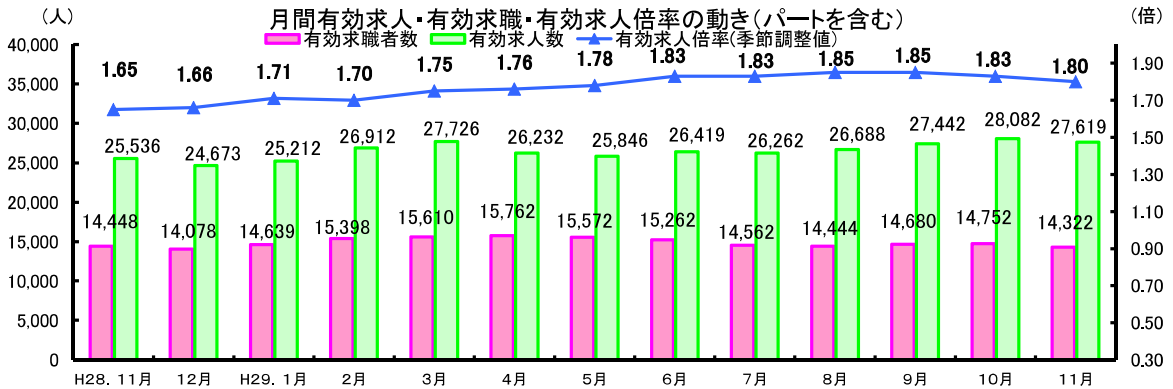
雇用情勢は着実に改善している。

・新規求人数は、前年同月比で6.5%増加し、7ヶ月連続、月間有効求人数は、8.2%増加し、21ヶ月連続となりました。

・新規求職申込件数は、前年同月比で0.9%減少し、2ヶ月ぶり、月間有効求職者数は、0.9%減少し、58ヶ月連続となりました。

\*全国の失業率は季節調整値。(資料出所:総務省統計局「労働力調査」)

年月	完全失業率		有効求人倍率(季節調整値)		正社員の有効求人倍率(原数値)		就職率		富山県の完全失業率(モデル推計値)	
	全国	富山県	全国	富山県	全国	富山県	富山県	全国	28年7~9月	29年7~9月
28年11月	3.1%	1.65倍	1.41倍	1.23倍	0.95倍	1.23倍	45.8%	36.6%	28年7~9月	2.1%
29年9月	2.8%	1.85倍	1.52倍	1.40倍	1.03倍	1.40倍	45.4%	34.9%	29年1~3月	2.1%
29年10月	2.8%	1.83倍	1.55倍	1.47倍	1.06倍	1.47倍	47.0%	35.6%	29年4~6月	2.6%
29年11月	2.7%	1.80倍	1.56倍	1.45倍	1.09倍	1.45倍	47.9%	36.4%	29年7~9月	1.9%



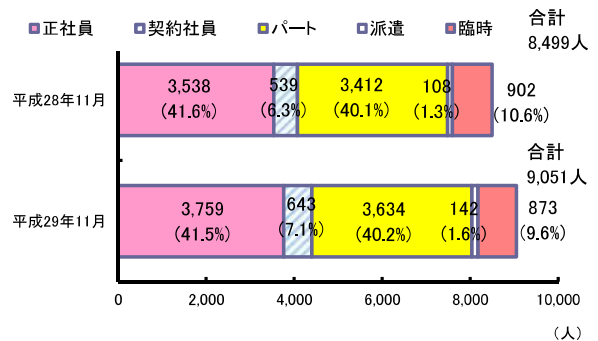
## 職業紹介業務統計

項目	安定所別	富山	高岡	魚津	砺波	氷見	滑川	県計	28年11月	
									28年11月	前年同月比[%]
① 新規求職申込件数[件]		1,408	794	337	388	149	284	3,360	3,389	▲0.9
② 月間有効求職者数[人]		6,090	3,535	1,472	1,522	558	1,145	14,322	14,448	▲0.9
③ 新規求人数[人]		4,101	2,101	996	968	318	567	9,051	8,499	6.5
④ 月間有効求人数[人]		12,232	6,724	3,046	2,998	1,079	1,540	27,619	25,536	8.2
⑤ 紹介件数[件]		2,168	995	546	526	225	347	4,807	4,867	▲1.2
⑥ 就職件数[人]		642	385	172	207	79	124	1,609	1,552	3.7
就職率⑥/①×100[%]		45.6	48.5	51.0	53.4	53.0	43.7	47.9	45.8	2.1
求人倍率(原数値)	新規求人倍率③/①[倍]	2.91	2.65	2.96	2.49	2.13	2.00	2.69	2.51	0.18
	有効求人倍率④/②[倍]	2.01	1.90	2.07	1.97	1.93	1.34	1.93	1.77	0.16

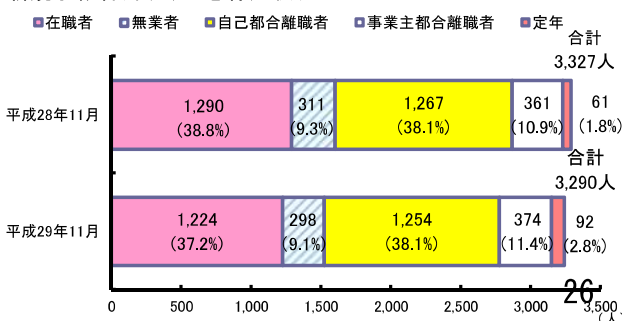
## 産業別新規求人数状況(パートを含む) [単位:人]

産業分類	年月	29年11月	29年10月	28年11月	前年同月比[%]
合計		9,051	10,218	8,499	6.5
建設業		694	968	580	19.7
製造業		1,553	2,108	1,521	2.1
食料品		191	292	231	▲17.3
繊維工業		63	118	59	6.8
化学工業		95	133	106	▲10.4
プラスチック製品		84	154	133	▲36.8
金属製品		301	317	249	20.9
はん用・生産用・業務用機械器具		247	405	203	21.7
電気機械器具、電子部品・デバイス		197	155	201	▲2.0
運輸、郵便業、情報通信業		572	753	399	43.4
卸売・小売業、宿泊業・飲食サービス業		2,055	2,305	1,996	3.0
医療福祉、学術研究・専門・技術、生活関連、サービス業		3,346	3,570	3,211	4.2
その他		831	514	792	4.9

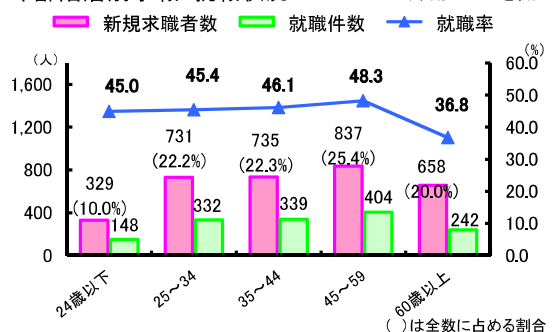
## 新規求人数の雇用形態別状況



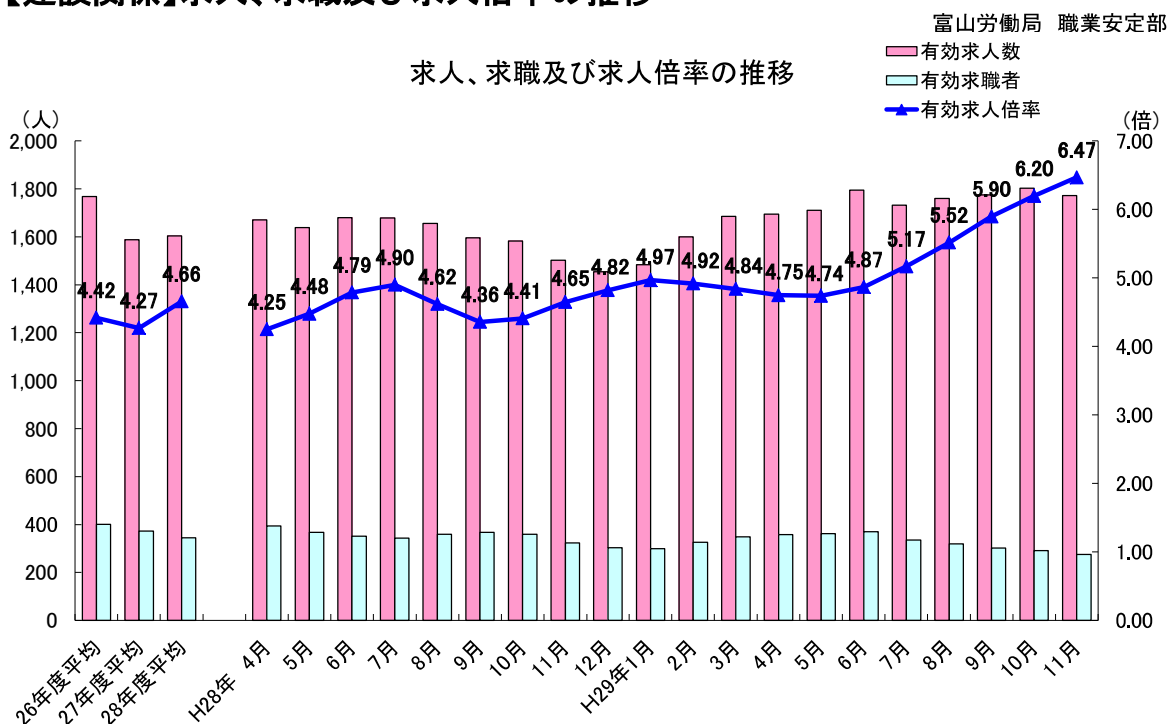
## 新規求職者(常用)の態様別状況



## 年齢階層別求職・就職状況



## 【建設関係】求人、求職及び求人倍率の推移

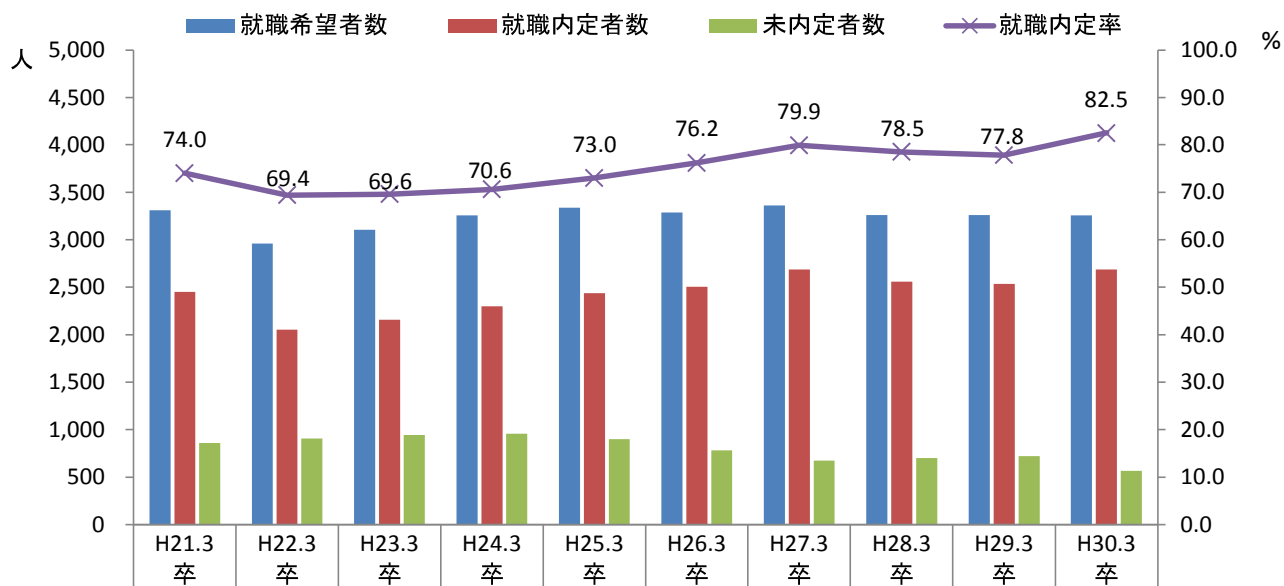


### 【常用】(パート含む)

建設関係	有効求職者数	有効求人数	有効求人倍率	就職件数
26年度平均	400	1,769	4.42	68
27年度平均	372	1,589	4.27	54
28年度平均	344	1,604	4.66	49
H28年 4月	393	1,672	4.25	70
5月	366	1,640	4.48	56
6月	351	1,681	4.79	36
7月	343	1,679	4.90	54
8月	359	1,657	4.62	49
9月	366	1,597	4.36	45
10月	359	1,583	4.41	56
11月	323	1,503	4.65	41
12月	302	1,455	4.82	29
H29年1月	299	1,485	4.97	40
2月	325	1,600	4.92	43
3月	348	1,686	4.84	59
4月	357	1,695	4.75	49
5月	361	1,711	4.74	46
6月	369	1,796	4.87	59
7月	335	1,733	5.17	51
8月	319	1,761	5.52	43
9月	301	1,776	5.90	62
10月	291	1,804	6.20	47
11月	274	1,773	6.47	36

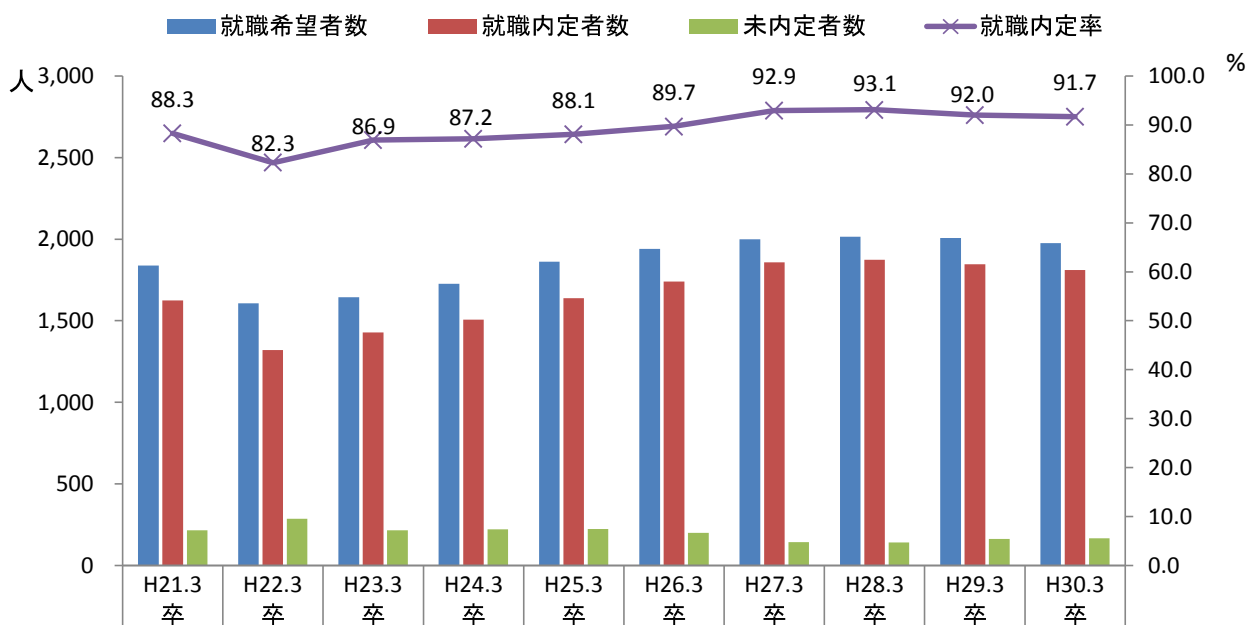


### 過去10年 大学等卒業予定者の内定状況(11月末日現在)



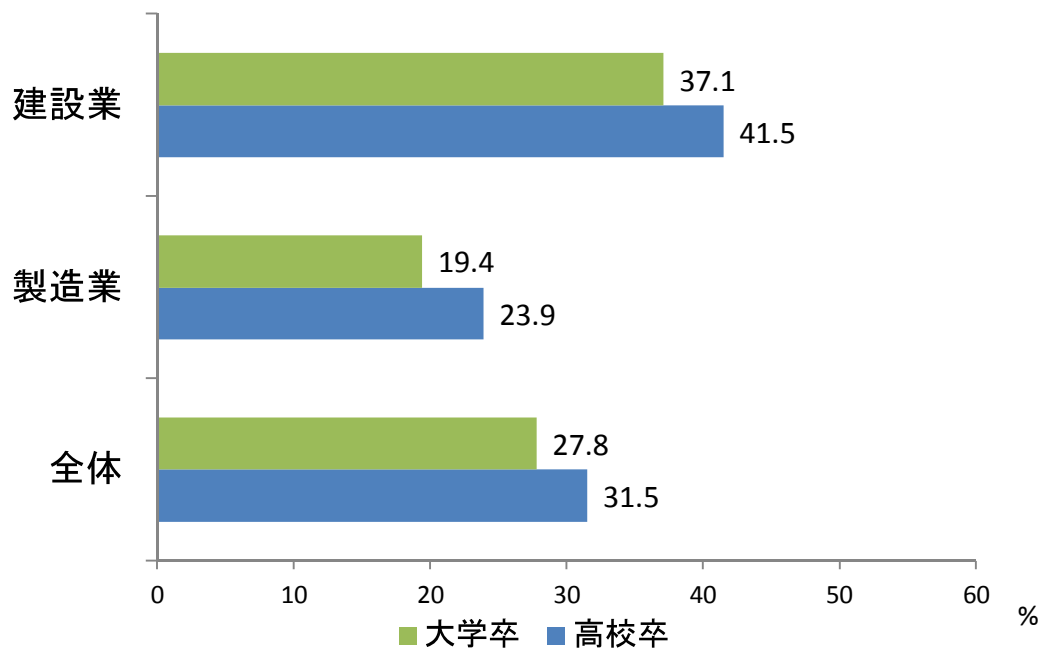
就職希望者数	3,313	2,961	3,105	3,259	3,340	3,289	3,363	3,261	3,261	3,259
就職内定者数	2,453	2,054	2,160	2,300	2,438	2,505	2,688	2,559	2,538	2,690
未内定者数	860	907	945	959	902	784	675	702	723	569
就職内定率	74.0	69.4	69.6	70.6	73.0	76.2	79.9	78.5	77.8	82.5

### 過去10年 新規高等学校卒業予定者の内定状況(11月末日現在)



就職希望者数	1,840	1,607	1,645	1,728	1,862	1,942	2,001	2,015	2,009	1,977
就職内定者数	1,625	1,322	1,430	1,507	1,640	1,742	1,859	1,875	1,848	1,812
未内定者数	215	285	215	221	222	200	142	140	161	165
就職内定率	88.3	82.3	86.9	87.2	88.1	89.7	92.9	93.1	92.0	91.7

### 平成26年3月新規学卒者・卒業3年後の離職状況



# 石川県の建設分野の労働力需給状況等

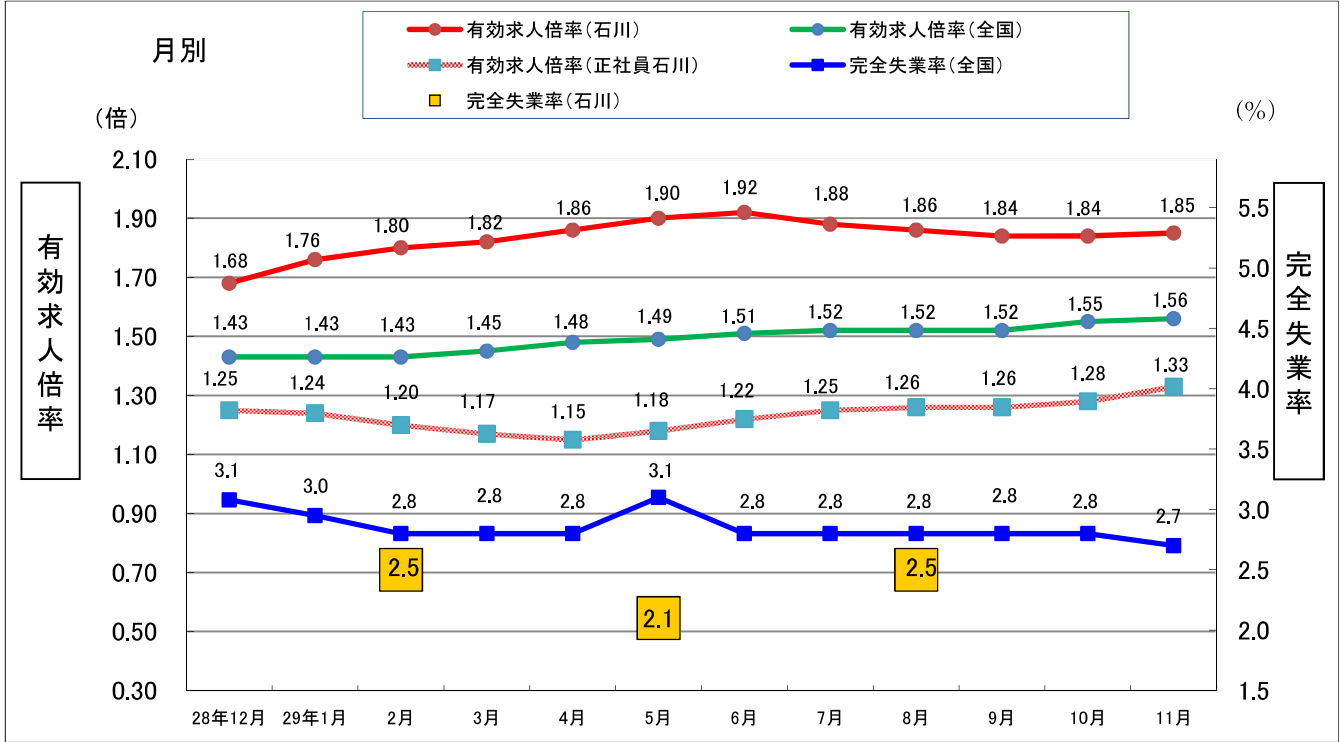
平成30年 2月 1日

石 川 労 働 局

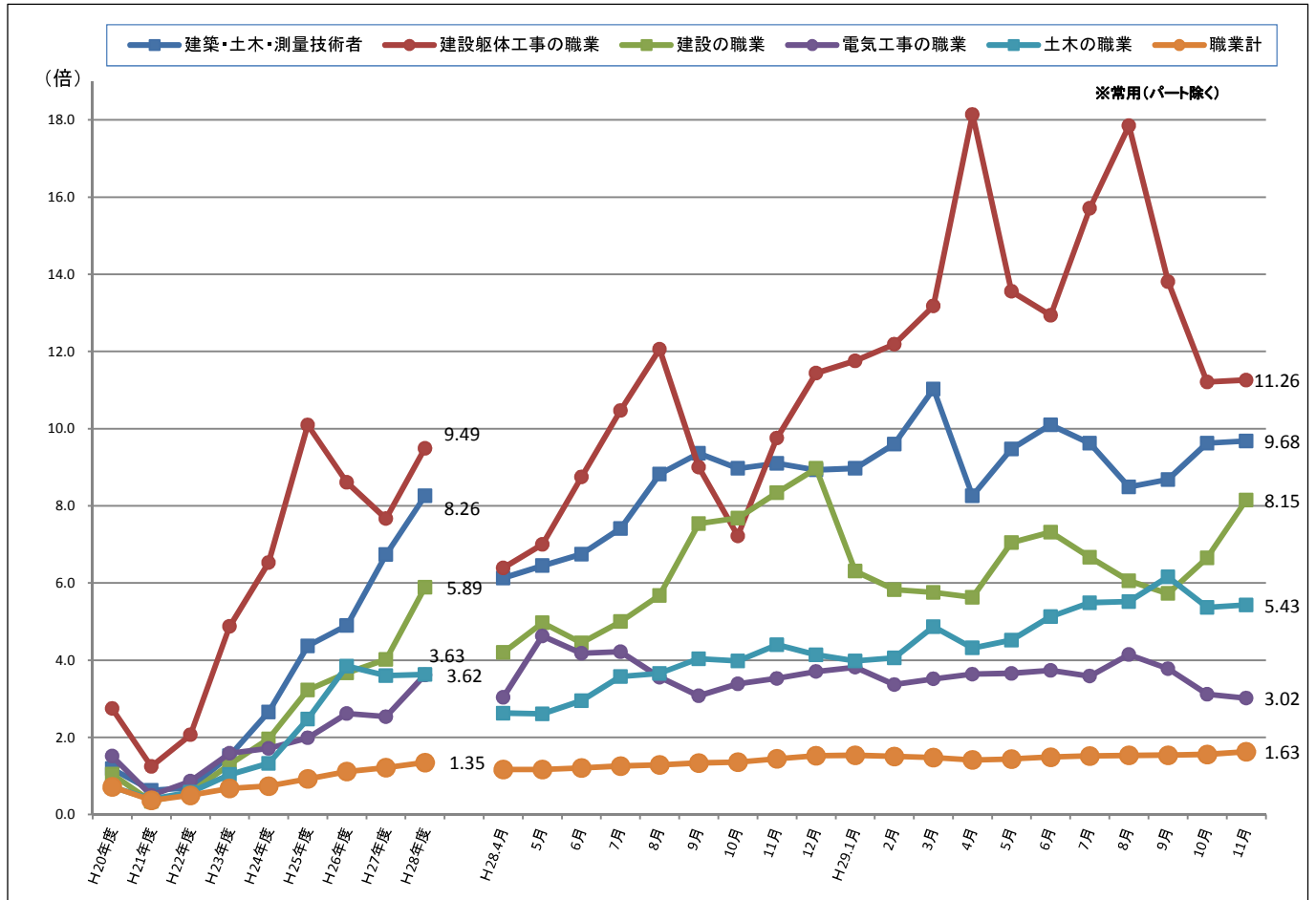
# 石川県の建設分野の労働力需給状況等

平成29年12月 石川労働局作成資料

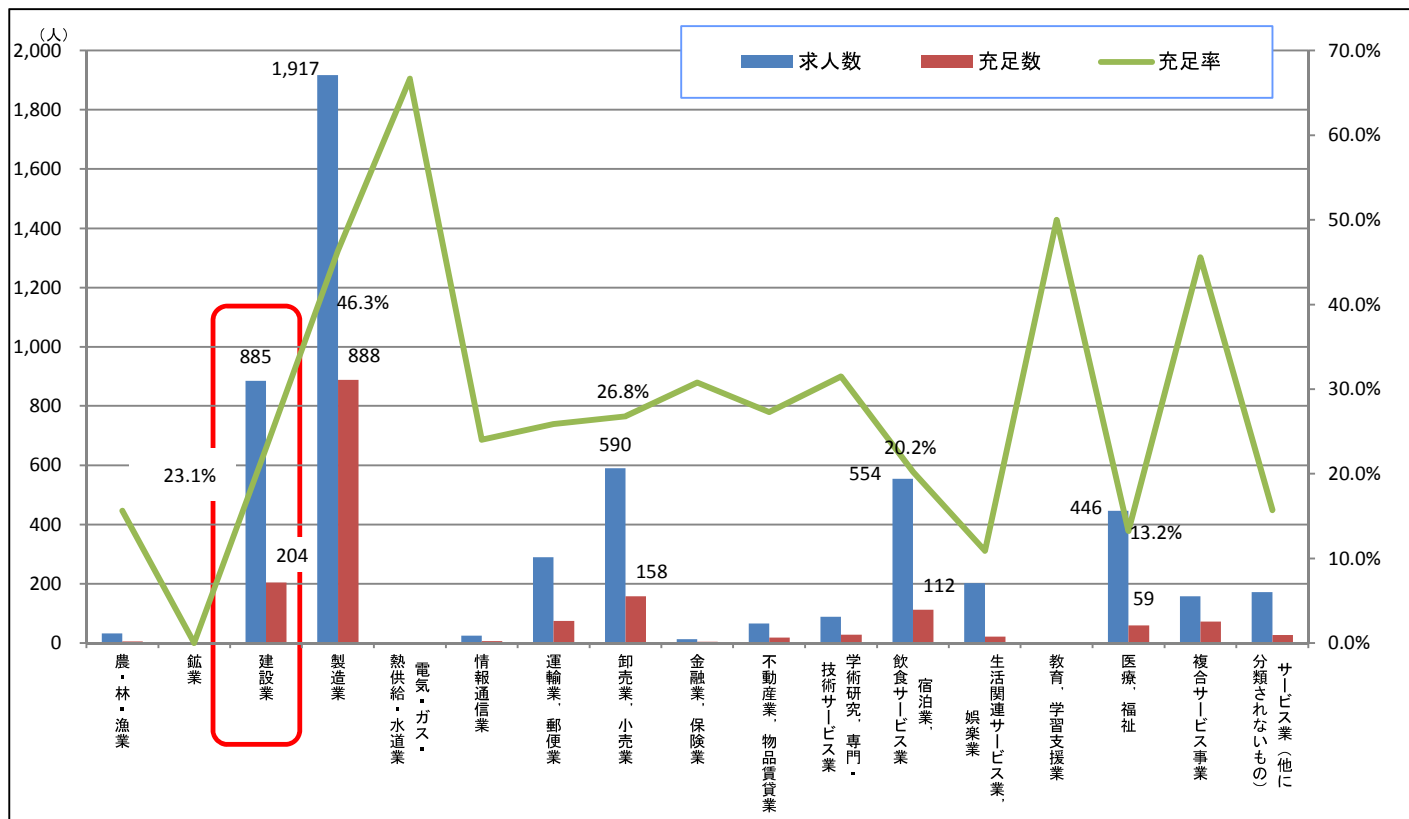
## 1. 有効求人倍率・失業率の推移



## 2. 建設分野の職業別求人倍率 (石川県)

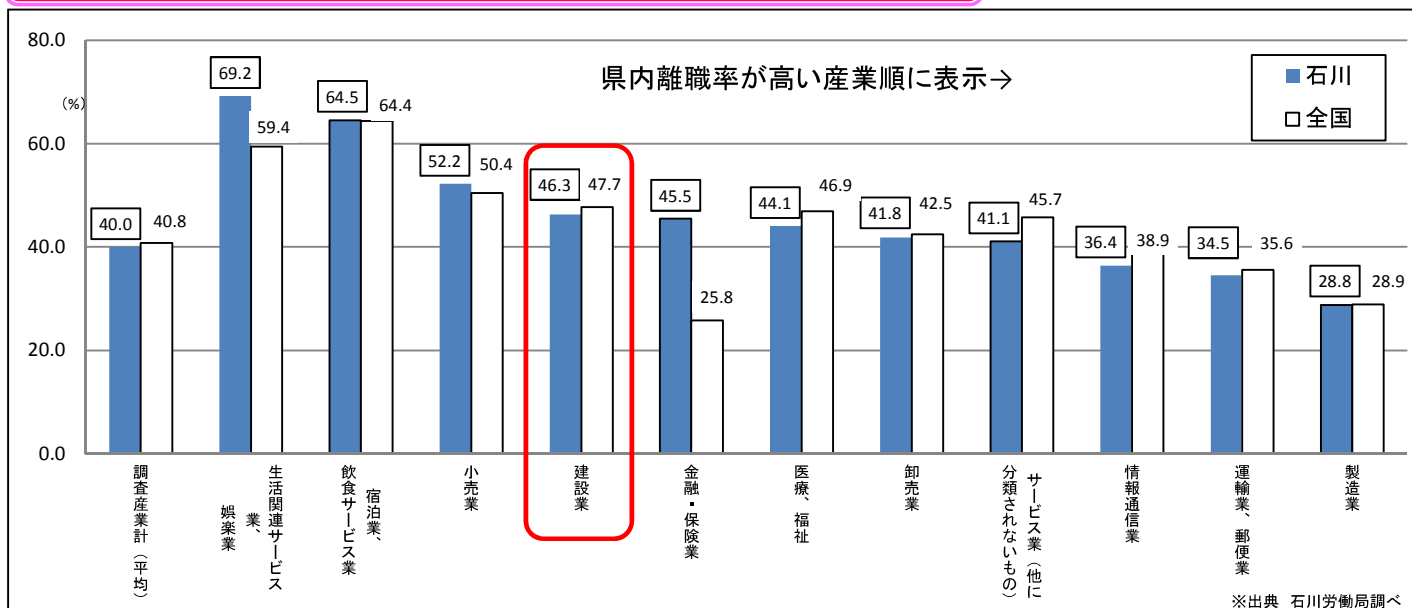


### 3. 平成30年3月新規高等学校卒業予定者に係る求人充足状況（平成29年12月末現在）



※出典 石川労働局調べ

### 4. 平成26年3月新規高校卒業者 卒業3年後の離職率（全国と石川比較（主な産業））



※出典 石川労働局調べ

産業分類	石川			全国		
	離職率	就職者数	離職者数	離職率	就職者数	離職者数
調査産業計	40.0	1,976	791	40.8	170,591	69,588
生活関連サービス業、娯楽業	69.2	78	54	59.4	7,110	4,226
宿泊業、飲食サービス業	64.5	169	109	64.4	11,829	7,613
小売業	52.2	134	70	50.4	16,940	8,544
建設業	46.3	227	105	47.7	14,958	7,140
金融・保険業	45.5	11	5	25.8	1,508	389
医療、福祉	44.1	143	63	46.9	17,832	8,364
卸売業	41.8	98	41	42.5	7,768	3,298
サービス業（他に分類されないもの）	41.1	56	23	45.7	9,274	4,241
情報通信業	36.4	11	4	38.9	1,240	482
運輸業、郵便業	34.5	113	39	35.6	9,029	3,212
製造業	28.8	869	250	28.9	62,490	18,065