

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 P13

富山県の建設分野の労働力需給状況等

3. 石川労働局 P25

石川県の建設分野の労働力需給状況等

平成29年 1月31日

新 潟 労 働 局

新規学校卒業予定者の職業紹介状況等

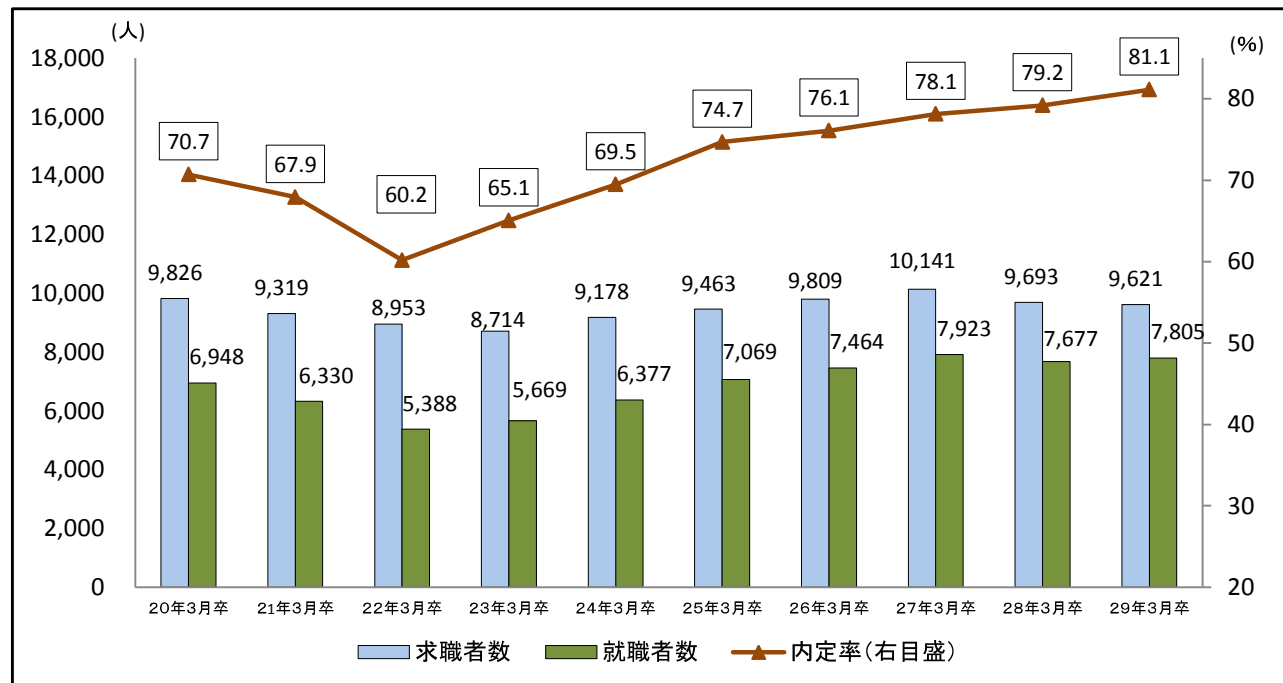
平成29年 1月31日

新 潟 労 働 局

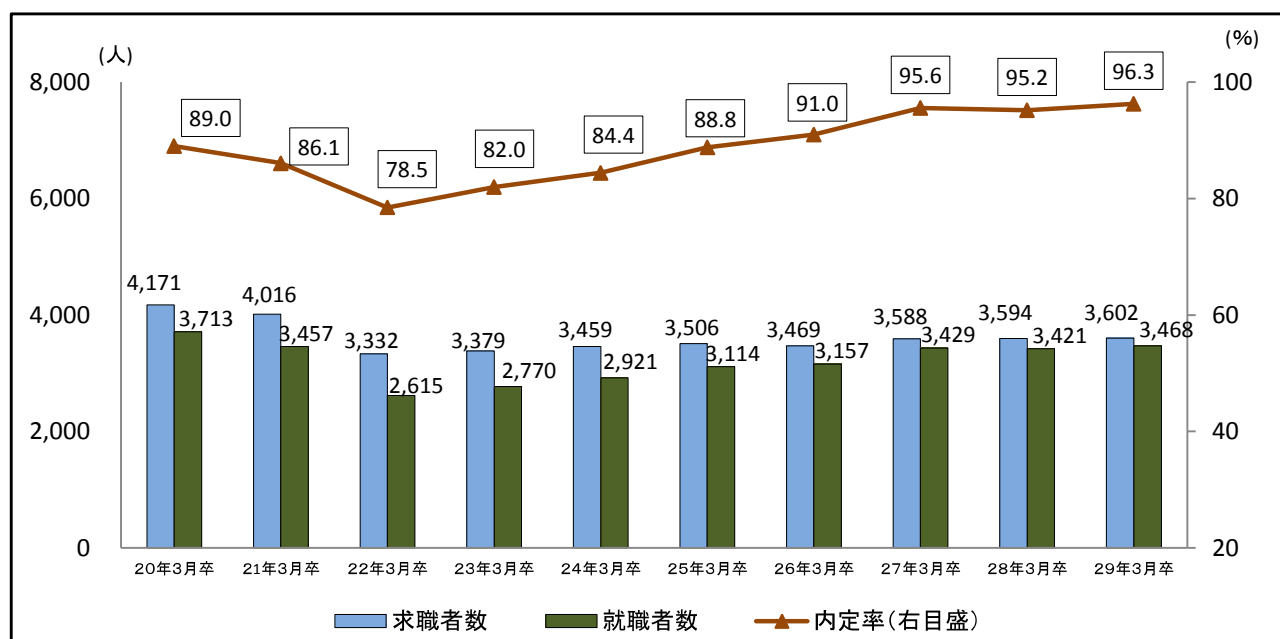
新規学校卒業予定者の職業紹介状況等

新潟労働局職業安定課

1 平成29年3月大学等卒業予定者の求職者数・就職者数・就職内定率の推移(平成28年12月末日現在)



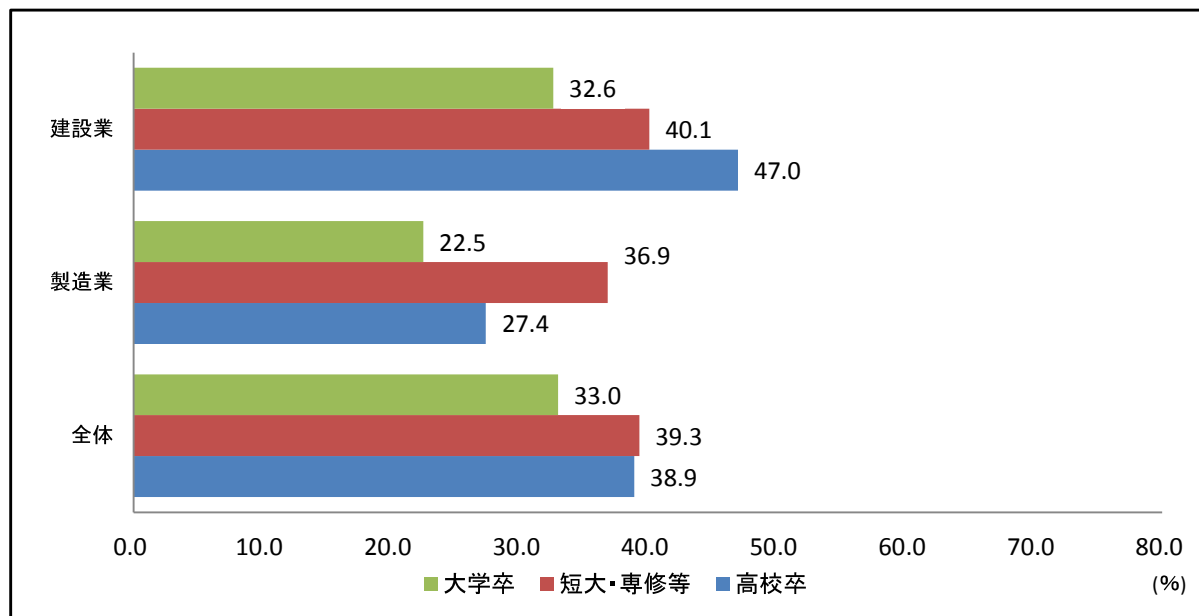
2 平成29年3月高校卒業予定者の求職者数・就職者数・就職内定率の推移(平成28年12月末日現在)



3 平成29年3月高校卒業予定者の主な産業別 県内求人数・県内就職者数(平成28年12月末日現在)

主 な 産 業	県 内 求 人 数				県 内 就 職 者 数				充足率	
	H29.3卒	H28.3卒	増減数	増減率	H29.3卒	H28.3卒	増減数	増減率	H29.3卒	H28.3卒
建 設 業	1,628	1,604	24	1.5%	369	390	▲ 21	▲ 5.4%	22.7%	24.3%
製 造 業	2,885	2,617	268	10.2%	1,582	1,557	25	1.6%	54.8%	59.5%
運 輸 業	289	248	41	16.5%	101	91	10	11.0%	34.9%	36.7%
卸 売 ・ 小 売 業	878	812	66	8.1%	353	327	26	8.0%	40.2%	40.3%
宿泊業・飲食サービス業	534	486	48	9.9%	161	185	▲ 24	▲ 13.0	30.1%	38.1%
飲 食 店	237	219	18	8.2%	67	77	▲ 10	▲ 13.0	28.3%	35.2%
生活関連サービス・娯楽業	306	295	11	3.7%	110	87	23	26.4%	35.9%	29.5%
医 療 ・ 福 祉 業	575	487	88	18.1%	134	138	▲ 4	▲ 2.9%	23.3%	28.3%
サービス業(他に分類されないもの)	287	418	▲ 131	▲ 31.3%	75	71	4	5.6%	26.1%	17.0%
合 計	7,687	7,259	428	5.9%	3,053	2,994	59	2.0%	39.7%	41.2%

4 平成25年3月新規学卒者の卒業後3年以内の離職状況



議題及び報告事項（※自由様式）

機関名・団体名：新潟労働局

件名

「青少年雇用情報シートによる職場情報の提供」について

要旨

平成 28 年 3 月から、若者雇用促進法において、新規学卒者の募集・求人申込みを行う事業主は、労働条件を的確に伝えることに加えて、平均勤続年数や研修の有無及び内容といった就労実態などに関する職場情報を提供する仕組みが始まりました。

新規学卒者の募集・求人申込みを行う事業主は、幅広い職場情報の提供が努力義務とされ、また、応募者、応募の検討を行っている者、求人申込みをしたハローワーク・特定地方公共団体・職業紹介事業者または求人の紹介を受けた者等から求めがあった場合は、①募集・採用に関する情報、②職業能力の開発・向上に関する状況、③企業における雇用管理に関する状況、の 3 類型それぞれについて 1 つ以上の情報提供が義務づけられました。

ハローワークにおいては、新規学卒求人の申込みを受理するにあたって、事業主に対し、「青少年雇用情報シート」に全ての情報提供項目を記入して、求人申込書とあわせて提出するよう求めています。

この取組によって、新規学卒者等が企業の就労実態などを理解した上で応募してくるようになるため、学校卒業段階でのミスマッチによる早期離職を解消し、入社後の職場定着の向上を図ることができます。

また、企業にとっても、採用・広報活動を通じて、詳しい情報を提供することによって、求める人材の円滑な採用が期待できます。

議題及び報告事項（※自由様式）

機関名・団体名：新潟労働局

件名	「若者雇用促進法に基づく認定制度」及び「若者応援宣言企業」について
要旨	○「若者雇用促進法に基づく認定制度」 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（常時雇用する労働者が300人以下の事業主）を厚生労働大臣が認定し、企業が求める人材の円滑な採用等を支援していく制度です。 【メリット】 (1) 自社の商品、広告などに<u>認定マーク</u>の使用が可能となり、<u>認定を受けた優良企業であることを対外的にアピール</u>することができます。 (2) 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「<u>若者雇用促進総合サイト</u>」等に企業情報を掲載しますので、会社の魅力を広くアピールすることができます。 (3) 「トライアル雇用奨励金」「キャリア形成促進助成金」「キャリアアップ助成金」について、一定額が加算されます。 (4) 株式会社日本政策金融公庫による低利融資や公共調達における加点評価を受けることができます。 ○「若者応援宣言企業」 上記認定制度の認定基準を満たしていないものの、一定の労務管理の体制が整備されており、若者の採用・育成に積極的で、通常の求人情報よりも詳細な企業情報・採用情報を積極的に公表する中小企業を「若者応援宣言企業」として、積極的にPR等を行う事業です。 【メリット】 (1) 「若者応援宣言企業」の名称を使用でき、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できます。 (2) 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「<u>若者雇用促進総合サイト</u>」等に企業情報を掲載しますので、会社の魅力を広くアピールすることができます。 (3) 就職面接会などについて積極的に案内しますので、若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。 (4) より詳細な企業情報を公表できますので、業務内容・雰囲気等がイメージしやすくなり、若者の職場定着が期待できます。

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」として認定する制度が平成27年10月からスタートしました。

認定した企業に対して情報発信を後押しすることなどによって、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 P R 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 P R 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的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。  <認定マーク>
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キャリア形成促進助成金 ③トライアル雇用奨励金 ④三年以内既卒者等採用定着奨励金
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。 ※ 平成28年4月1日現在：中小企業事業1.30%、国民生活事業1.85%。 ※ 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。 https://www.jfc.go.jp/n/finance/search/17_tiikikigyoushu_m_t.html
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※ ¹ など、若者対象の正社員※ ² 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 ・「人材育成方針」と「教育訓練計画」を策定していること ・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 ・前事業年度の正社員の月平均所定外労働時間が20時間以下又は週労働時間60時間以上の正社員割合が5%以下 ・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 ・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※³
4	右の青少年雇用情報について公表していること ・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 ・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 ・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
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※ ⁴
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※ ⁵
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ます。

※3 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。

※4 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。

※5 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。

<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>

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60万円のところ、10万円を加算し70万円を支給する。 ※支給額は企業規模などにより異なります。

2. キャリア形成促進助成金

認定企業が「雇用型訓練コース」「重点訓練コース」を活用した場合、経費助成率を1/2から2/3に引き上げる。 ※助成率は企業規模などにより異なります。

3. トライアル雇用奨励金

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、5万円を支給する（最長3カ月間）。

4. 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、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80万円を支給する。

※支給額は企業規模などにより異なります。

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/

雇用関係助成金

検索

<事業年度末に認定申請を行う事業主の方へ>

ーご注意ー

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

<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がマークから分かります。



<認定マーク>

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※1、④通常の求人情報よりも詳細な企業情報・採用情報※2を公表することが必要です。

※1 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。

※2 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。

継続して「若者応援宣言企業」を宣言する場合は、改めて求人などを提出し、宣言基準の確認を受けてください。

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。



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。裏面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きます。
詳細は、各都道府県労働局へお問い合わせください。

＜「若者雇用促進総合サイト」について＞

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」

URL : <https://wakamono-koyou-sokushin.mhlw.go.jp/search/service/top.action>

若者雇用促進総合サイト

検索

＜企業情報（PRシート）例＞

このような情報が若者雇用促進総合サイトなどに掲載されています。

ユースエール認定企業PRシート										
企業名	(フリガナ) カスミガキセイサクシヨ 霞ヶ関製作所									
所在地	〒111-1111 千代田区霞ヶ関000									
事業内容	金属・非金属材料を用いて、自動車部品のプレス、溶接、組立、塗装及び金型器具の設計・試作の加工から量産までの一貫生産を行っています。									
従業員数	200	設立年度	1995	事業所番号	2522-3456789					
正社員の募集、定着状況	新卒者等※1			新卒者等以外(35歳未満)			(社長) 「最先端の技術と真心でお客様の信頼に応え、より良い社会に貢献する」を社是としています。共感して下さる方のご応募をお待ちしています。 (先輩職員) 当社は若い人も多く、活気があります。社内はコミュニケーションが活発ですので、すぐに溶け込むことができると思っています。分からないことがあれば丁寧に教えますので、何でも聞いて下さい！			
	前年度	2年度前	3年度前	前年度	2年度前	3年度前				
	募集状況※2	○	○	○	○	○				○
	採用者数	(男性) 10	10	10	10	10				10
	離職者数	(女性) 10	10	10	10	10				10
平均継続勤務年数	20.5 年			前年度の有給休暇の平均取得日数			10.0 日/年			
従業員の平均年齢	37.0 歳			前年度の月平均所定外労働時間			(月平均) 20.0 時間			
前年度の育児休業の取得状況※3	(男性) 1人 / 10人 (女性) 20人 / 20人			前年度の月平均所定外労働時間			(月平均) 20.0 時間			
役員・管理職の女性割合	(役員) 20.0 %			(管理職) 20.0 %			求める人物像・選考基準 ものづくりに興味のある方。協調性と意欲、向上心のある方。自ら考え行動できる方。まじめで集中力のある方。			
研修制度	新人研修(入社前研修、各職場でのOJT社内教育、教育機関での講習受講)、安全教育			インターンシップ受入			各種社会保険完備、財形貯蓄制度、勤続表彰、単身用社宅 (可・否) 現場での実務研修 ・受入可能時期: 1月 ・受入人数: 20			
自己啓発支援制度	技能免許取得費用負担			職場見学・職場体験の受入			・実施できる内容: 会社概要の説明 ・受入可能時期: 12月 ・受入人数: 10			
キャリア・コンサルティング制度	キャリア・コンサルティング			出張講話の可否			(可・否) 求人番号 11111-1111111 11111-1111111 11111-1111111			
メンター制度	(有・無) 社内検定制度 社内認定制度(品質)			非正規の職場情報※4			女性育児休業取得率50% 所定外労働時間実績5時間			
企業HP	http://www.mhlw.go.jp/			備考						
企業採用ページ	http://www.mhlw.go.jp/									

○事業所PRシートをご覧になった方へ！
この事業所PRシートは、35歳未満の方を対象とした内容（ユースエール認定企業）となっております。予めご了承下さい。
○事業所番号、求人番号はハローワークで求人を受理した場合に記載されます。なお、既に充足している場合、求人番号が空欄になるリンク先においてその旨表示されます。
※1 新規学校卒業生及び既卒3年以内の者で新規学校卒業生と同等の処遇を行う正社員に就職をした者。
※2 正社員の募集を行った年度に○を付している。
※3 【男性】育児休業等の取得者数/配偶者が出産した男性労働者の数【女性】期間内の取得者数/出産した労働者数（対象者なしの場合は「-」）。
※4 非正規労働者の採用状況、有給休暇取得状況、所定外労働時間実績等についての自由記述欄。

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)

厚生労働省の「若者雇用促進総合サイト」に 職場情報を登録しませんか？

「若者雇用促進総合サイト」がリニューアルし、平成28年10月から学生等を雇用しようとするすべての事業主の方に職場情報を無料で登録・PRしていただけるようになりました。本サイトに職場情報等を登録・開示することで、より多くの学生等に自社をPRすることができ、学生等の応募の増加につながる事が考えられます。この機会にぜひ、本サイトをご活用ください。

若者雇用促進総合サイトは、

学生たちが就職活動を行う際に役立つ、以下の情報をまとめたポータルサイトです。



- ① 登録企業の就労実態等の職場情報
- ② ユースエール認定企業などの各種認定の取得状況
- ③ 国が実施する若者雇用関連施策
- ④ 国や地方自治体が運営する就職相談窓口
- ⑤ ユースエール認定企業に対するインタビュー



＜ユースエール
認定マーク＞

職場情報の登録方法

ご登録の際は、パソコンからアクセスをお願いします。

※スマートフォンからは閲覧のみ可能です。

※ユースエール認定企業と若者応援宣言企業については、労働局で登録作業を行いますので、**登録は不要**です。

- 1 パソコンから「若者雇用促進総合サイト」にアクセスします。

若者雇用促進総合サイト

検索

- 2 「事業主の方へ」ページの「新規事業主様登録」をクリックします。



クリック！

- 3 仮登録の後、本登録画面で職場情報を登録します。

登録に必要な情報	
仮登録	法人番号、企業名、所在地、担当者名・部署、TEL、FAX、メールアドレス、企業・採用ホームページURL
本登録	採用者・離職者数、平均勤続年数、研修制度、有給休暇の取得実績、育児休業の取得実績 など

※詳細はサイトの「事業主登録の流れ」をご確認ください。

サイトに職場情報を
登録・公開する

4つのメリット

自社の職場情報を
無料でPR

新卒者の
応募意欲向上

早期離職を防ぎ
定着率向上

情報の見える化で
信用力アップ

前事業年度の月平均所定外労働時間の算出方法

前事業年度の労働者の毎月あたりの所定外労働時間の平均値を合計した値を、労働者数で除して算出します。（管理的地位にある者については、算出対象から除いて差し支えありません。）

$$\text{前事業年度の月平均所定外労働時間} = \frac{\text{労働者ごとの毎月あたりの所定外労働時間の平均値の合計}}{\text{前事業年度の労働者数}}$$

※月平均所定外労働時間は以下の計算方法で算出しても差し支えありません。

$$\text{前事業年度の月平均所定外労働時間} = \frac{\text{前事業年度の所定外労働時間の合計}}{\text{毎月1日に在籍している労働者の延べ人数}}$$

前事業年度の有給休暇の平均取得日数の算出方法

労働者ごとの年次有給休暇の取得日数を合計した値を、労働者数で除して算出します。（管理的地位にある者、有給休暇が付与されていない者については、算出対象から除いて差し支えありません。）

$$\text{前事業年度の有給休暇の平均取得日数} = \frac{\text{前事業年度の労働者ごとの年次有給休暇の取得日数の合計}}{\text{前事業年度の労働者数}}$$

提供する情報についての留意事項

- ▶ 企業グループ全体として直接募集等を行い、グループ傘下の各企業に配属する採用形態の場合は、配属の可能性のある企業それぞれについて、1枚ずつシートを作成してください。
- ▶ 海外支店等に勤務している労働者については除外した情報としてください。
- ▶ 最新の情報を提供してください。

ハローワークにおける青少年雇用情報シートの取扱いについて

- ▶ 大卒等求人の「青少年雇用情報シート」については、ハローワークの求人情報提供端末において、求人票とあわせて求職者に公開されます。
- ▶ 求人の申込みの時点で未記入となっている項目がある場合に、求職者から照会があった際は、あらためてハローワークから問い合わせさせていただきます。照会のあった項目についてもご提供いただけますよう、ご協力をお願いいたします。

若者雇用促進法や、青少年雇用情報などの詳しい内容につきましては、厚生労働省のホームページからご覧いただけます。

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000097679.html>

若者雇用促進法 検索

ご不明な点は、お近くの都道府県労働局、ハローワークにお問い合わせください。

新卒者等の求人・募集を行う事業主の皆さまへ

青少年雇用情報シートの書き方のポイント

平成28年3月1日から、労働条件を的確に伝えることに加えて、平均勤続年数や研修の有無および内容といった就労実態などに関する職場情報を新卒者等に提供することが、「若者雇用促進法」によって、義務づけられました。

この仕組みによって、新卒者等が企業の就労実態などを理解した上で応募してくるようになります。ミスマッチによる早期離職を解消し、若者が充実した職業人生を歩んでいくための適職選択の支援だけでなく、企業が求める人材の円滑な採用などにも役立ちます。

ハローワークに新卒向け求人の申込みを行う場合には、「青少年雇用情報シート」の全ての項目をご記入いただき、求人申込書とあわせてご提出ください。

また、職業紹介事業者に新卒向け求人の申込みを行う場合や、ホームページなどで直接新卒者等の募集を行う場合にも、「青少年雇用情報シート」を活用して積極的に情報提供を行うよう努めてください。

「青少年雇用情報シート」の記入方法については、2～3ページをご参照いただきますようよろしくお願いいたします。



厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク

可能な限り全ての項目を記入していただくようお願いいたします。

全ての項目を記入することが難しい場合でも、情報提供の義務（以下のシートサンプルにおける1～3の3類型それぞれで1項目以上の情報提供）にとどまらない積極的な情報提供をお願いします。

1. 募集・採用に関する情報

①②新卒等の採用者数／離職者数

新卒者のほか、新卒者と同じ採用枠で採用した既卒者など、新卒者と同等の処遇を行うものを含みます。

③平均継続勤務年数

労働者ごとのその企業に雇い入れられてから記入日の時点までに勤務した年数を合計した値を、労働者数で割って算出します。

参考値：従業員の平均年齢

若者雇用促進法に基づく青少年雇用情報の項目ではありませんが、参考値として、記入日時点での平均年齢も可能な限り記入してください。

12

2. 職業能力の開発及び向上に関する取組の実施状況

制度として就業規則や労働協約に規定されていなくても、継続的に実施しており、かつこのことが従業員に周知されていれば「有」と記入してください。

①研修の有無及びその内容

具体的な対象者または内容を示してください。全ての研修の内容を書き切れない場合は、主な研修の内容のみ記入してください。

②自己啓発支援の有無及びその内容

教育訓練休暇制度、教育訓練短時間勤務制度がある場合は、その情報を含めて記入してください。他には、配置等についての配慮、始業時刻の変更、資格取得の費用補助等もこの欄に記入してください。

③メンター制度の有無

メンター制度とは、新たに雇い入れた新規学卒者等からの職業能力の開発及び向上その他の職業生活に関する相談に応じ、並びに必要な助言その他の援助を行う者を当該新規学卒者等に割り当てる制度のことです。

情報の範囲

求人区分に応じて、企業全体の正社員／正社員以外※別の情報を提供してください。

※正社員以外の情報は、期間雇用者や派遣等、いわゆる正社員以外の直接雇用の労働者全てに関する情報としてください。

追加の情報提供

求人申込みを行っている採用区分（例：総合職／一般職）、学歴別（大卒／高卒）や事業所別、職種別などの情報についても、追加情報として極力記入してください。

* 追加の情報については、貴社の任意の区分の情報で構いません。
* 複数区分での情報を提供される場合は、シートを追加してください。

青少年雇用情報シート(企業全体での【正社員】正社員以外)に関する情報です)

※海外支店等に勤務している労働者については除外した情報となります

事業所名	株式会社 ハローワーク商事	求人番号	000000-XXXXXX	00000-△△△△△△	記入日	2016/4/10
------	---------------	------	---------------	--------------	-----	-----------

1 募集・採用に関する情報		企業全体の情報										【○○区分】に関する情報			
		前年度	2年度前	3年度前	4年度前	5年度前	6年度前	7年度前	8年度前	9年度前	10年度前	前年度	2年度前	3年度前	4年度前
①	直近3事業年度の採用者数	13人	9人	12人	5人	4人	5人	5人	5人	5人	5人	3年度前	2年度前	3年度前	4年度前
②	直近3事業年度の離職者数	1人	2人	5人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	3年度前	2年度前	3年度前	4年度前
③	直近3事業年度の採用者数(男性)	8人	6人	7人	3人	3人	3人	3人	3人	3人	3人	3年度前	2年度前	3年度前	4年度前
④	直近3事業年度の採用者数(女性)	5人	3人	5人	2人	1人	2人	2人	2人	2人	2人	3年度前	2年度前	3年度前	4年度前
⑤	平均継続勤務年数		18.5年									16.3年			
⑥	従業員の平均年齢		41.7歳									43.2歳			

2 職業能力の開発及び向上に関する取組の実施状況

1 研修の有無及びその内容	有・無	新入社員導入研修、英語講座(通信制)、簿記検定講座(社外講座)、管理職研修等
2 自己啓発支援の有無及びその内容	有・無	業務に資するとして会社が認めた資格について取得費用の全額補填
3 メンター制度の有無	有・無	
4 キャリアコンサルティング制度の有無及びその内容	有・無	入社直後、入社3年目等の節目に人事担当者によるキャリア等に関する相談を実施
5 社内検定等の制度の有無及びその内容	有・無	自動車販売技能検定

3 職場への定着の促進に関する取組の実施状況		企業全体の情報										【○○区分】に関する情報			
		前年度	2年度前	3年度前	4年度前	5年度前	6年度前	7年度前	8年度前	9年度前	10年度前	前年度	2年度前	3年度前	4年度前
①	前事業年度の月平均所定外労働時間		15.5時間									21.2時間			
②	前事業年度の有給休暇の平均取得日数		10.7日									8.6日			
③	前事業年度の育児休業取得者数／出産者数	女性 9人／12人	男性 3人／50人	女性 6人／7人	男性 1人／19人										
④	役員及び管理職の地位にある者に占める女性の割合	役員 22.1%	管理職 30.5%												

※ ④については、雇用形態に関わらず企業全体における割合を示しています。

④キャリアコンサルティング※1

制度の有無及びその内容

セルフ・キャリアドック※2を
実施している場合は、その情報を
含めて記入してください。
キャリアコンサルティングを実
施する者が企業に雇用されている
かどうか、また資格の有無は
問いませんが、企業内の仕組み
として実施されていることが必
要です。

※1キャリアコンサルティング

労働者の職業の選択、職業生活設計
または職業能力の開発や向上に關する
相談に応じ、助言や指導を行うこ
と。

※2セルフ・キャリアドック

労働者が自らのキャリアや身に付け
るべき知識・能力等を確認すること
を通じて主体的なキャリア形成を行
うことを支援するため、年齢、就業
年数、役職等の節目において定期的
にキャリアコンサルティングを受け
る機会を設定する仕組み。

⑤社内検定等の制度の有無及びその内容

自社で実施する社内検定制度の
ほか、業界団体が実施する検定
を活用する場合も「有」と記入
してください。

⑥役員及び管理職の地位にある者に占める女性の割合

求人区分に関わらず、貴社に雇用され
る全ての労働者に関する情報としてく
ださい。
* 「管理的地位にある者」とは、原則と
していわゆる課長級以上が該当しま
す。

⑦前事業年度の月平均所定外労働時間・有給休暇の平均取得日数

算出方法はP4を参照してください。

⑧前事業年度の育児休業取得者数／出産者数

育児休業取得者数及び出産者数につい
て、いずれも記載してください。
男性については、配偶者の出産者数を
記載してください。

⑨役員及び管理職の地位にある者に占める女性の割合

求人区分に関わらず、貴社に雇用され
る全ての労働者に関する情報としてく
ださい。
* 「管理的地位にある者」とは、原則と
していわゆる課長級以上が該当しま
す。

富山県の建設分野の労働力需給状況等

平成29年 1月31日

富 山 労 働 局

図表でみる 労働市場

28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1.65倍となり、前月を0.02ポイント上回りました。また、正社員の有効求人倍率は1.23倍となり、前年同月を0.11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。

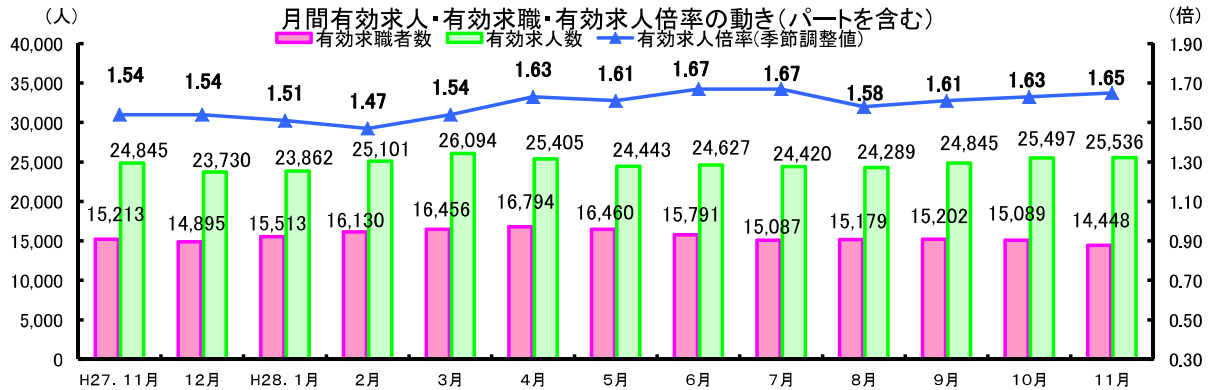
雇用情勢は改善が続いている。

・新規求人数は、前年同月比で1.9%増加し、2ヶ月ぶり、月間有効求人数は、2.8%増加し、9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2.1%減少し、2ヶ月連続、月間有効求職者数は、5.0%減少し、46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	全国	富山県	
27年 11月	3.3%	1.54倍	1.26倍	1.12倍	0.82倍	46.6%	37.1%	27年7~9月	2.3%
28年 9月	3.0%	1.61倍	1.38倍	1.14倍	0.89倍	44.9%	34.6%	28年1~3月	2.5%
28年 10月	3.0%	1.63倍	1.40倍	1.18倍	0.92倍	45.9%	34.9%	28年4~6月	2.5%
28年 11月	3.1%	1.65倍	1.41倍	1.23倍	0.95倍	45.8%	36.6%	28年7~9月	2.3%



職業紹介業務統計

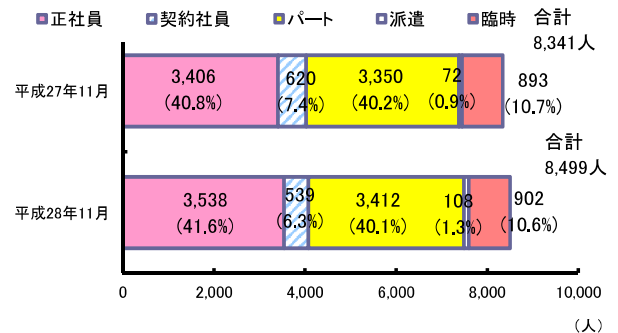
(パートを含む、求人倍率は原数値)

項目	安定所別	富山	高岡	魚津	砺波	氷見	滑川	県計	27年11月	前年同月比[%]
① 新規求職申込件数[件]		1,344	807	427	359	166	286	3,389	3,460	▲ 2.1
② 月間有効求職者数[人]		6,087	3,508	1,617	1,491	616	1,129	14,448	15,213	▲ 5.0
③ 新規求人数[人]		4,059	2,117	705	777	292	549	8,499	8,341	1.9
④ 月間有効求人数[人]		11,659	6,470	2,229	2,778	949	1,451	25,536	24,845	2.8
⑤ 紹介件数[件]		1,999	1,137	560	586	229	356	4,867	4,676	4.1
⑥ 就職件数[人]		534	388	163	233	91	143	1,552	1,614	▲ 3.8
就職率⑥/①×100[%]		39.7	48.1	38.2	64.9	54.8	50.0	45.8	46.6	▲ 0.8
求人倍率(原数値)	新規求人倍率③/①[倍]	3.02	2.62	1.65	2.16	1.76	1.92	2.51	2.41	0.10
	有効求人倍率④/②[倍]	1.92	1.84	1.38	1.86	1.54	1.29	1.77	1.63	0.14

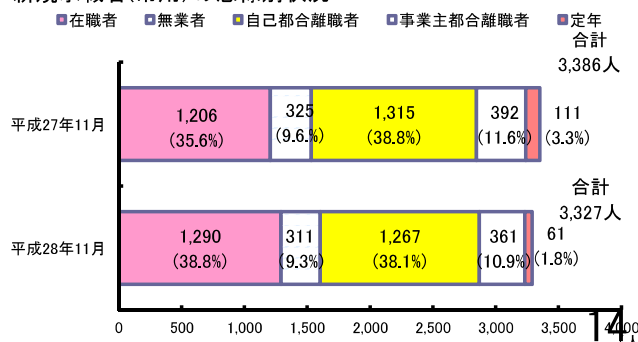
産業別新規求人状況(パートを含む) [単位:人]

産業分類	年月	28年11月	28年10月	27年11月	前年同月比[%]
合計		8,499	9,737	8,341	1.9
建設業		580	908	568	2.1
製造業		1,521	1,723	1,175	29.4
食料品		231	294	207	11.6
繊維工業		59	115	109	▲ 45.9
化学工業		106	146	48	120.8
プラスチック製品		133	124	73	82.2
金属製品		249	229	179	39.1
はん用・生産用・業務用機械器具		203	318	196	3.6
電気機械器具・電子部品・デバイス		201	128	81	148.1
運輸・郵便業・情報通信業		399	630	583	▲ 31.6
卸売・小売業・宿泊業・飲食サービス		1,996	2,333	2,031	▲ 1.7
医療福祉・学術研究・専門・技術・生活関連・サービス業		3,211	3,444	3,192	0.6
その他		792	699	792	0.0

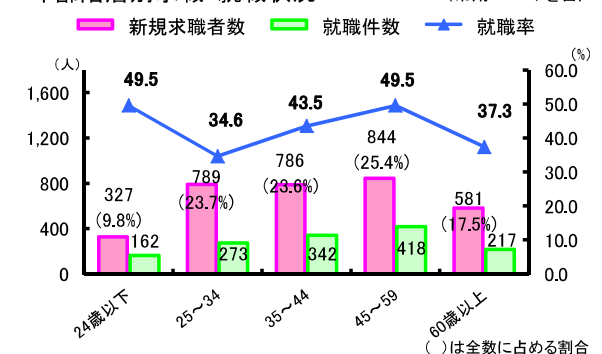
新規求人数の雇用形態別状況



新規求職者(常用)の態様別状況

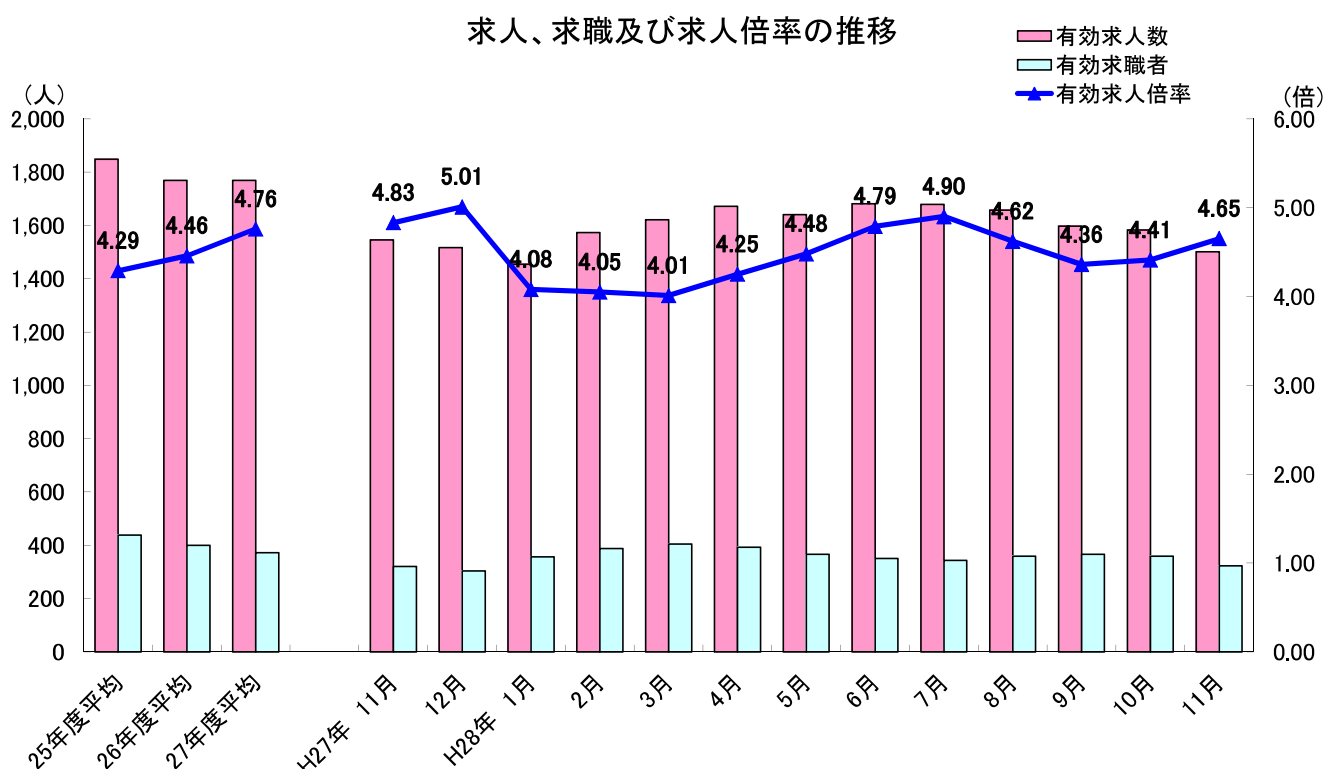


年齢階層別求職・就職状況 (常用・パートを含む)



【建設関係】求人、求職及び求人倍率の推移

富山労働局 職業安定部



【パート含む常用】

建設関係 09,70～73	有効求職者数			有効求人数			有効求人倍率			就職件数		
	計	フルタイム	パート	計	フルタイム	パート	計	フルタイム	パート	計	フルタイム	パート
25年度平均	438	396	42	1,848	1,817	31	4.29	4.67	0.75	75	73	2
26年度平均	400	356	44	1,769	1,738	31	4.46	4.93	0.72	67	65	2
27年度平均	372	356	44	1,769	1,738	31	4.76	4.89	0.70	67	65	2
H27年 11月	320	280	40	1,546	1,523	23	4.83	5.44	0.58	38	38	0
12月	303	263	40	1,517	1,495	22	5.01	5.68	0.55	45	45	0
H28年 1月	356	311	45	1,454	1,439	15	4.08	4.63	0.33	40	39	1
2月	388	344	44	1,573	1,550	23	4.05	4.51	0.52	51	51	0
3月	404	356	48	1,621	1,595	26	4.01	4.48	0.54	75	72	3
4月	393	340	53	1,672	1,640	32	4.25	4.82	0.60	70	69	1
5月	366	310	56	1,640	1,606	34	4.48	5.18	0.61	56	55	1
6月	351	296	55	1,681	1,654	27	4.79	5.59	0.49	36	34	2
7月	343	304	39	1,679	1,654	25	4.90	5.44	0.64	54	53	1
8月	359	324	35	1,657	1,630	27	4.62	5.03	0.77	49	45	4
9月	366	329	37	1,597	1,570	27	4.36	4.77	0.73	45	45	0
10月	359	318	41	1,583	1,555	28	4.41	4.89	0.68	56	56	0
11月	323	283	40	1,501	1,472	29	4.65	5.20	0.73	41	40	1

※ 建設関係は、09建築・土木技術者等、70建設躯体工事の職業、71建設の職業、72電気工事の職業、73土木の職業の合計

※ 年度平均は、四捨五入の関係から、一般とパートの計と一致しないことがある。

新規高等学校卒業者の求人・就職状況

富山労働局職業安定課

		7月末	8月末	9月末	10月末	11月末	12月末	1月末	2月末	3月末
平成18年度	求人数(人)	2,699	2,982	3,092	3,183	3,235	3,261	3,318	3,334	3,339
	就職希望者数(人)	1,992	1,965	1,874	1,881	1,889	1,908	1,913	1,893	1,867
	就職内定者数(人)	0	0	1,116	1,553	1,650	1,753	1,799	1,845	1,848
	未内定者数(人)	1,992	1,965	758	328	239	155	114	48	19
	求人倍率(倍)	1.35	1.52	1.65	1.69	1.71	1.71	1.73	1.76	1.79
	就職内定率(%)	0.0	0.0	59.6	82.6	87.3	91.9	94.0	97.5	99.0
平成19年度	求人数(人)	2,925	3,226	3,332	3,434	3,451	3,465	3,485	3,494	3,508
	就職希望者数(人)	1,902	1,897	1,808	1,809	1,799	1,789	1,783	1,773	1,771
	就職内定者数(人)	0	0	1,131	1,491	1,594	1,664	1,696	1,736	1,749
	未内定者数(人)	1,902	1,897	677	318	205	125	87	37	22
	求人倍率(倍)	1.54	1.70	1.84	1.90	1.92	1.94	1.95	1.97	1.98
	就職内定率(%)	0.0	0.0	62.6	82.4	88.6	93.0	95.1	97.9	98.8
平成20年度	求人数(人)	2,679	2,822	2,900	2,974	2,985	3,004	3,017	3,027	3,031
	就職希望者数(人)	2,022	2,004	1,865	1,848	1,840	1,843	1,838	1,821	1,812
	就職内定者数(人)	0	0	1,224	1,520	1,625	1,673	1,719	1,757	1,779
	未内定者数(人)	2,022	2,004	641	328	215	170	119	64	33
	求人倍率(倍)	1.32	1.41	1.55	1.61	1.62	1.63	1.64	1.66	1.67
	就職内定率(%)	0.0	0.0	65.6	82.3	88.3	90.8	93.5	96.5	98.2
平成21年度	求人数(人)	1,345	1,510	1,607	1,693	1,780	1,843	1,936	1,958	1,965
	就職希望者数(人)	1,849	1,797	1,643	1,618	1,607	1,599	1,576	1,553	1,546
	就職内定者数(人)	0	0	814	1,183	1,322	1,397	1,441	1,491	1,521
	未内定者数(人)	1,849	1,797	829	435	285	202	135	62	25
	求人倍率(倍)	0.73	0.84	0.98	1.05	1.11	1.15	1.23	1.26	1.27
	就職内定率(%)	0.0	0.0	49.5	73.1	82.3	87.4	91.4	96.0	98.4
平成22年度	求人数(人)	1,334	1,572	1,693	1,839	1,940	2,012	2,119	2,157	2,169
	就職希望者数(人)	1,836	1,808	1,641	1,635	1,645	1,642	1,644	1,645	1,641
	就職内定者数(人)	0	0	979	1,290	1,430	1,495	1,567	1,597	1,619
	未内定者数(人)	1,836	1,808	662	345	215	147	77	48	22
	求人倍率(倍)	0.73	0.87	1.03	1.12	1.18	1.23	1.29	1.31	1.32
	就職内定率(%)	0.0	0.0	59.7	78.9	86.9	91.0	95.3	97.1	98.7
平成23年度	求人数(人)	1,705	1,958	2,096	2,199	2,259	2,308	2,382	2,417	2,420
	就職希望者数(人)	1,893	1,856	1,733	1,731	1,728	1,724	1,712	1,717	1,700
	就職内定者数(人)	0	0	1,078	1,373	1,507	1,594	1,624	1,670	1,687
	未内定者数(人)	1,893	1,856	655	358	221	130	88	47	13
	求人倍率(倍)	0.90	1.05	1.21	1.27	1.31	1.34	1.39	1.41	1.42
	就職内定率(%)	0.0	0.0	62.2	79.3	87.2	92.5	94.9	97.3	99.2
平成24年度	求人数(人)	2,180	2,412	2,519	2,591	2,642	2,681	2,701	2,733	2,740
	就職希望者数(人)	2,071	2,026	1,890	1,864	1,862	1,859	1,850	1,844	1,836
	就職内定者数(人)	0	0	1,204	1,525	1,640	1,709	1,752	1,799	1,827
	未内定者数(人)	2,071	2,026	686	339	222	150	98	45	9
	求人倍率(倍)	1.05	1.19	1.33	1.39	1.42	1.44	1.46	1.48	1.49
	就職内定率(%)	0.0	0.0	63.7	81.8	88.1	91.9	94.7	97.6	99.5
平成25年度	求人数(人)	2,296	2,500	2,687	2,827	2,888	2,928	2,969	3,004	3,008
	就職希望者数(人)	2,097	2,084	1,977	1,944	1,942	1,932	1,917	1,931	1,907
	就職内定者数(人)	0	0	1,313	1,641	1,742	1,818	1,846	1,876	1,897
	未内定者数(人)	2,097	2,084	664	303	200	114	71	55	10
	求人倍率(倍)	1.09	1.20	1.36	1.45	1.49	1.52	1.55	1.56	1.58
	就職内定率(%)	0.0	0.0	66.4	84.4	89.7	94.1	96.3	97.2	99.5
平成26年度	求人数(人)	3,034	3,213	3,351	3,478	3,516	3,556	3,588	3,603	3,605
	就職希望者数(人)	2,115	2,089	1,972	1,980	2,001	2,008	2,005	2,001	1,995
	就職内定者数(人)	0	0	1,410	1,764	1,859	1,918	1,939	1,963	1,993
	未内定者数(人)	2,115	2,089	562	216	142	90	66	38	2
	求人倍率(倍)	1.43	1.54	1.70	1.76	1.76	1.77	1.79	1.80	1.81
	就職内定率(%)	0.0	0.0	71.5	89.1	92.9	95.5	96.7	98.1	99.9
平成27年度	求人数(人)	3,680	3,891	4,059	4,151	4,184	4,220	4,253	4,268	4,275
	就職希望者数(人)	2,121	2,116	2,007	1,997	2,015	2,002	2,001	2,002	2,008
	就職内定者数(人)	0	0	1,472	1,778	1,875	1,910	1,930	1,964	2,006
	未内定者数(人)	2,121	2,116	535	219	140	92	71	38	2
	求人倍率(倍)	1.74	1.84	2.02	2.08	2.08	2.11	2.13	2.13	2.13
	就職内定率(%)	0.0	0.0	73.3	89.0	93.1	95.4	96.5	98.1	99.9
平成28年度	求人数(人)	4,084	4,263	4,387	4,443	4,470				
	就職希望者数(人)	2,051	2,041	1,997	1,994	2,009				
	就職内定者数(人)	0	0	1,559	1,770	1,848				
	未内定者数(人)	2,051	2,041	438	224	161				
	求人倍率(倍)	1.99	2.09	2.20	2.23	2.22				
	就職内定率(%)	0.0	0.0	78.1	88.8	92.0				

新規大学等卒業者の就職状況

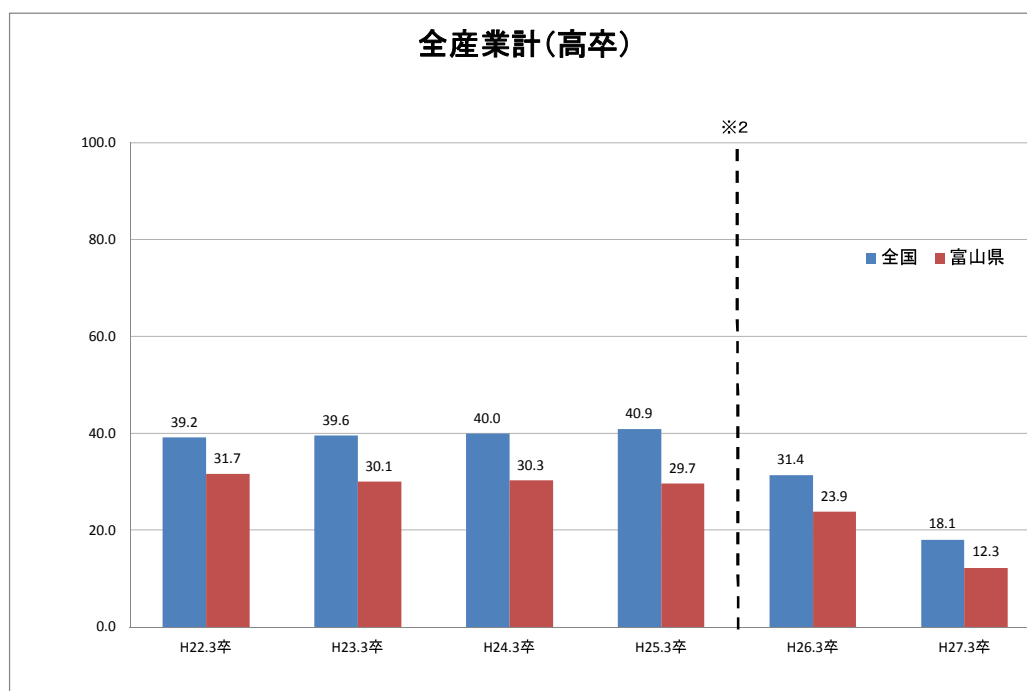
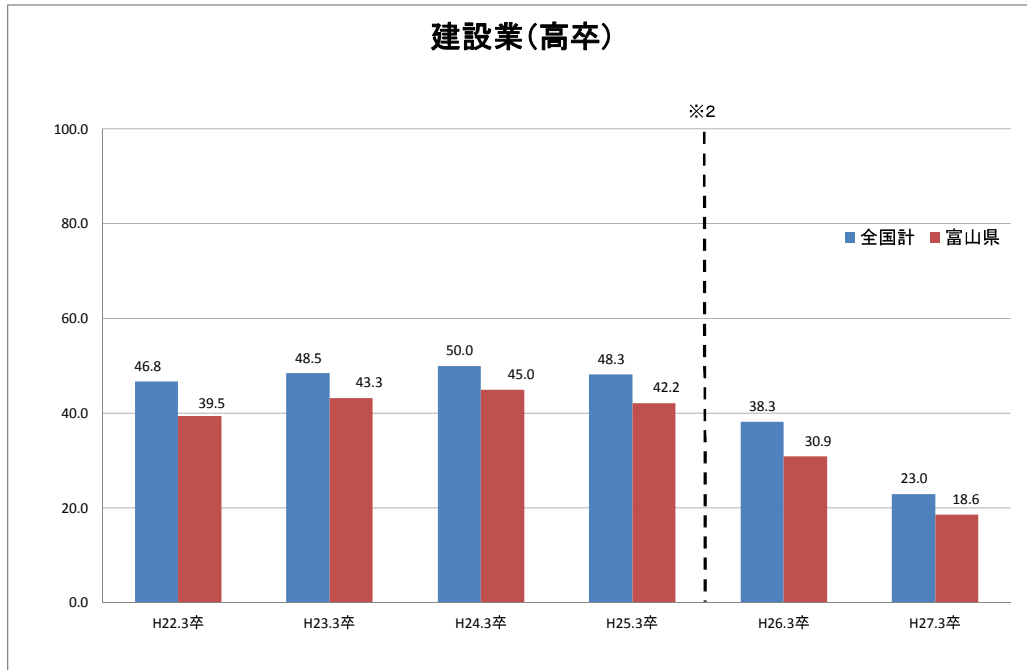
富山労働局職業安定部職業安定課

		10月1日	10月末	11月末	12月末	1月末	2月末	3月末
平成18年度	就職希望者数(人)	3,675	3,679	3,669	3,679	3,643	3,565	3,523
	就職内定者数(人)	1,664	2,249	2,608	2,806	3,022	3,183	3,349
	就職未内定者数(人)	2,011	1,430	1,061	873	621	382	174
	就職内定率(%)	45.3	61.1	71.1	76.3	83.0	89.3	95.1
平成19年度	就職希望者数(人)	3,350	3,375	3,373	3,367	3,348	3,282	3,299
	就職内定者数(人)	1,811	2,165	2,427	2,645	2,859	3,005	3,146
	就職未内定者数(人)	1,539	1,210	946	722	489	277	153
	就職内定率(%)	54.1	64.1	72.0	78.6	85.4	91.6	95.4
平成20年度	就職希望者数(人)	3,315	3,324	3,313	3,288	3,246	3,216	3,158
	就職内定者数(人)	1,847	2,160	2,453	2,626	2,792	2,914	3,002
	就職未内定者数(人)	1,468	1,164	860	662	454	302	156
	就職内定率(%)	55.7	65.0	74.0	79.9	86.0	90.6	95.1
平成21年度	就職希望者数(人)	3,031	2,993	2,961	2,951	2,922	2,884	2,825
	就職内定者数(人)	1,489	1,859	2,054	2,200	2,345	2,523	2,674
	就職未内定者数(人)	1,542	1,134	907	751	577	361	151
	就職内定率(%)	49.1	62.1	69.4	74.6	80.3	87.5	94.7
平成22年度	就職希望者数(人)	3,107	3,124	3,105	3,084	3,047	2,987	2,952
	就職内定者数(人)	1,465	1,825	2,160	2,333	2,506	2,659	2,805
	就職未内定者数(人)	1,642	1,299	945	751	541	328	147
	就職内定率(%)	47.2	58.4	69.6	75.6	82.2	89.0	95.0
平成23年度	就職希望者数(人)	3,293	3,270	3,259	3,228	3,185	3,103	3,067
	就職内定者数(人)	1,607	2,024	2,300	2,470	2,666	2,784	2,916
	就職未内定者数(人)	1,686	1,246	959	758	519	319	151
	就職内定率(%)	48.8	61.9	70.6	76.5	83.7	89.7	95.1
平成24年度	就職希望者数(人)	3,399	3,364	3,340	3,314	3,278	3,202	3,178
	就職内定者数(人)	1,776	2,156	2,438	2,609	2,797	2,907	3,028
	就職未内定者数(人)	1,623	1,208	902	705	481	295	150
	就職内定率(%)	52.3	64.1	73.0	78.7	85.3	90.8	95.3
平成25年度	就職希望者数(人)	3,363	3,332	3,289	3,271	3,238	3,188	3,154
	就職内定者数(人)	1,806	2,201	2,505	2,663	2,824	2,935	3,058
	就職未内定者数(人)	1,557	1,131	784	608	414	253	96
	就職内定率(%)	53.7	66.1	76.2	81.4	87.2	92.1	97.0
平成26年度	就職希望者数(人)	3,403	3,374	3,363	3,358	3,319	3,269	3,257
	就職内定者数(人)	1,959	2,375	2,688	2,848	2,952	3,047	3,167
	就職未内定者数(人)	1,444	999	675	510	367	222	90
	就職内定率(%)	57.6	70.4	79.9	84.8	88.9	93.2	97.2
平成27年度	就職希望者数(人)	3,254	3,276	3,261	3,247	3,230	3,200	3,148
	就職内定者数(人)	1,517	2,202	2,559	2,771	2,922	2,998	3,091
	就職未内定者数(人)	1,737	1,074	702	476	308	202	57
	就職内定率(%)	46.6	67.2	78.5	85.3	90.5	93.7	98.2
平成28年度	就職希望者数(人)	3,317	3,282	3,261				
	就職内定者数(人)	1,805	2,215	2,538				
	就職未内定者数(人)	1,512	1,067	723				
	就職内定率(%)	54.4	67.5	77.8				

新規高等学校卒業者の卒業3年後※2の離職率の推移（建設業・富山県）

※1： 産業分類については、平成19年11月に改定が行われた。改定や各産業の詳細については下記統計局ホームページを参照。
<http://www.stat.go.jp/index/seido/sangyo/19index.htm>

※2： 平成26年度3月卒については就業2年後、平成27年度3月卒については就業1年後の離職率を記載している。



取り組みませんか？

「魅力ある職場づくり」で生産性向上と人材確保

思うように従業員の採用ができない、経験を積ませたいが従業員がなかなか職場に定着しないなど、従業員の雇用管理でお悩みではありませんか？

従業員にとって働きやすく働きがいのある「魅力ある職場」では、従業員の働く意欲、業績、生産性向上や人材確保に効果があることが調査で明らかになっています。

「魅力ある職場づくり」を進めるためには、評価や処遇、人材の育成、ワーク・ライフ・バランスの実現できる環境整備など、従業員の視点に立った雇用管理を実施することが効果的です。

従業員の視点に立った雇用管理改善を行って、「魅力ある職場づくり」に取り組みませんか？

従業員の意欲・業績アップ・人材確保にお悩みの事業主の皆さま、
従業員の視点に立った「魅力ある職場づくり」が有効です！

「魅力ある職場」では、以下の効果があります

①従業員の意欲の向上 ②業績・生産性の向上 ③人材確保

「魅力ある職場づくり」の取り組みのポイントは2つ

1. 「魅力ある職場」は、従業員にとって働きやすく働きがいのある職場です。
「顧客満足度」だけでなく「従業員満足度」も重視しましょう。
2. 「魅力ある職場づくり」は、
従業員の目線で、継続した取り組みを行うことが重要です。

2・3ページの調査結果をご参照ください

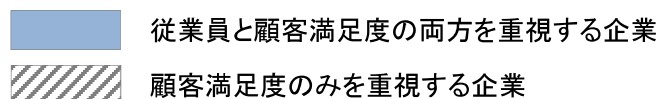
出典：厚生労働省「今後の雇用政策の実施に向けた現状分析に関する調査研究事業」（平成27年）
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000127983.html>



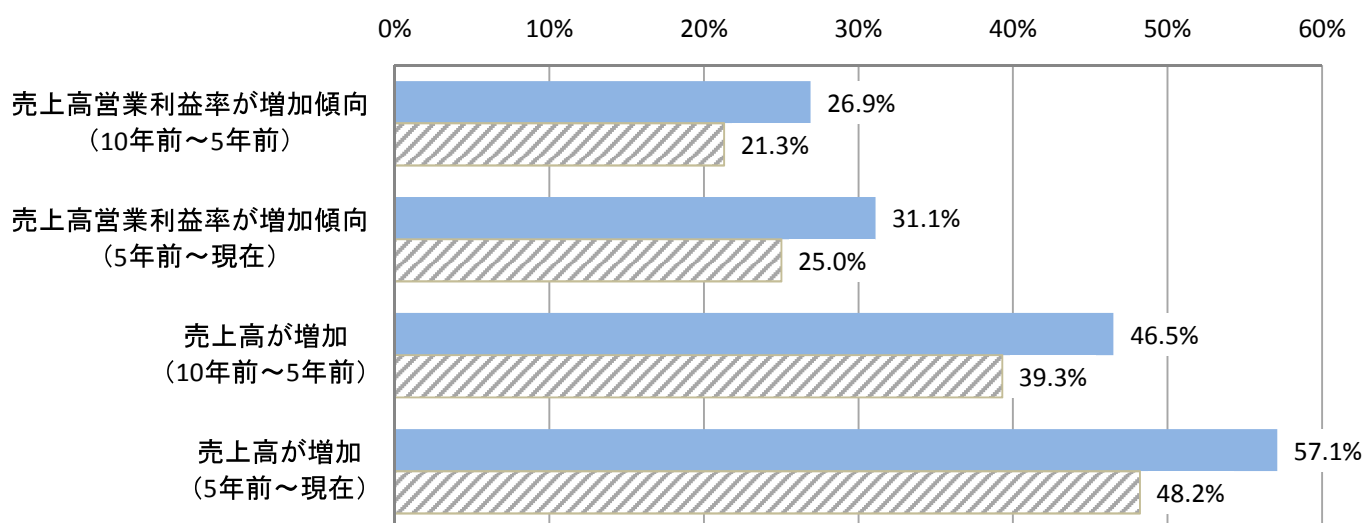
「従業員と顧客満足度の両方を重視する企業」は、 「顧客満足度のみを重視する企業」と比べ、 業績が向上し、人材確保ができている。

「従業員と顧客満足度の両方を重視する」という経営方針を持つ企業は、「顧客満足度のみを重視する」という企業と比べ、**売上高営業利益率、売上高ともに「増加傾向にある」とする割合が高くなっています。**

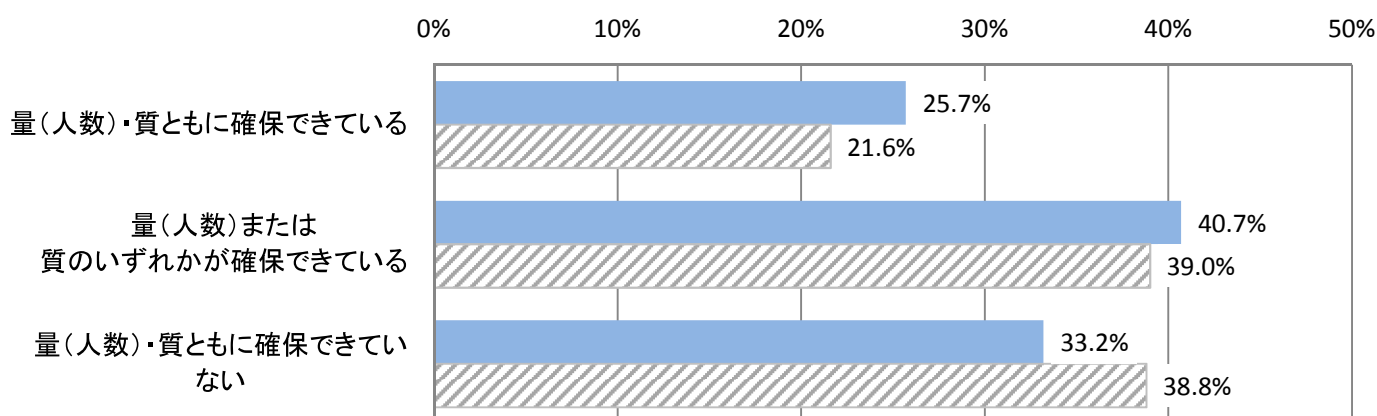
また、人材確保状況（正社員）についても、「**量（人数）・質ともに確保できている**」とする割合が高くなっています。



業績の状況



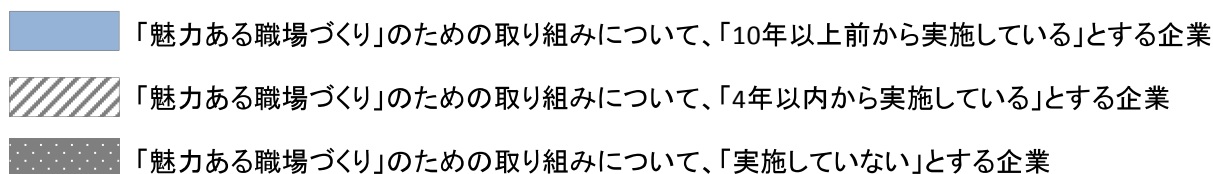
過去5年間の正社員の人材確保の状況



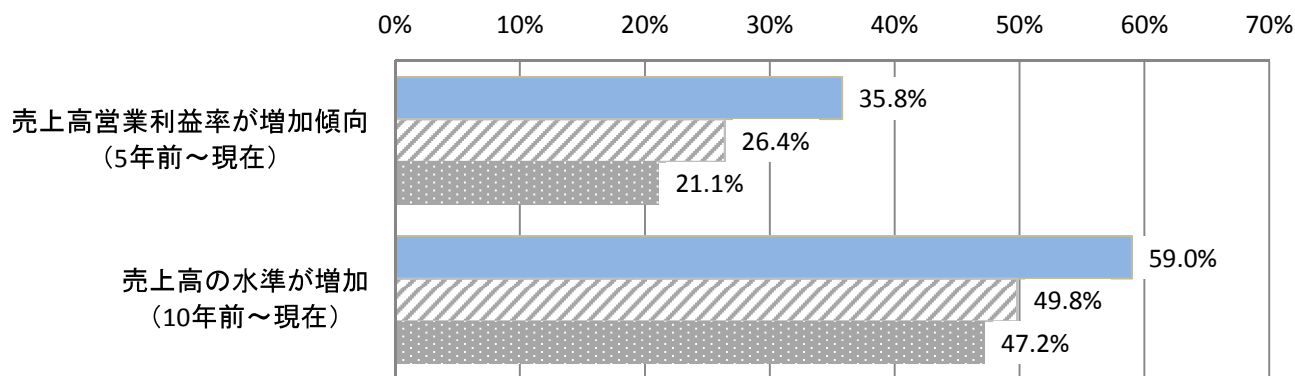
「魅力ある職場づくり」のための取り組みについて、 取り組みの実施期間が長い企業ほど 業績が向上し、人材確保ができています。

「魅力ある職場づくり」のための取り組みの実施期間が長い企業ほど、**売上高営業利益率および売上高が「増加傾向」とする割合が高くなっています。**

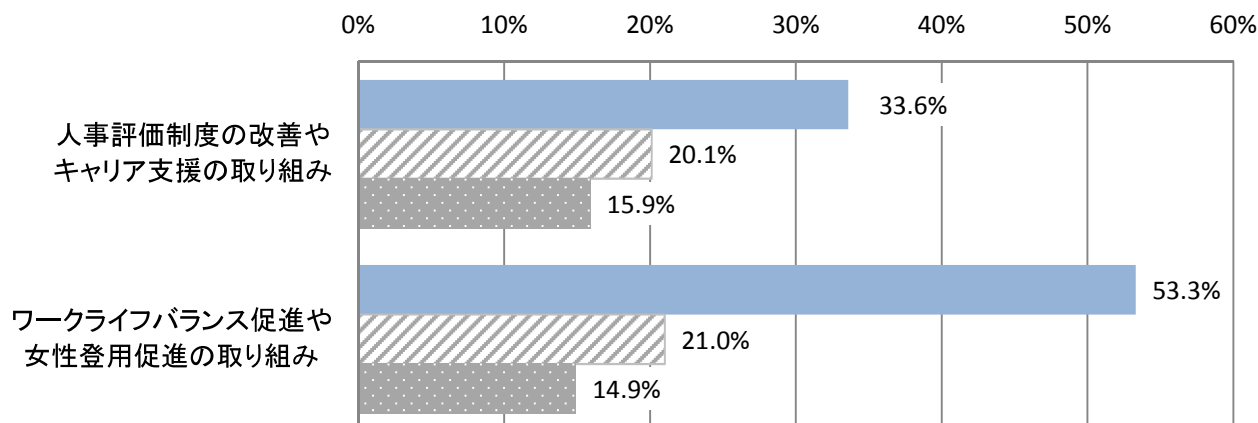
また、正社員の人材確保についても、「量（人数）・質ともにできている」とする割合が高くなっています。



「人事評価制度の改善」や「キャリア支援」に取り組む企業の業績の状況



量(人数)・質ともに人材が確保できている企業が行っている取り組み



?

では、「魅力ある職場づくり」で何をすればいいのでしょうか??

答えは・・・

“ 従業員の視点に立った取り組み ” です

「魅力ある職場づくり」への
課題

従業員の視点

従業員の視点に立った
「魅力ある職場づくり」
の取り組み例賃金等処遇
に関する課題

- ・働き続けても収入が増えない
- ・成果を上げても賃金が上がらない

- ★能力評価制度の導入
- ★スキルや成果に応じた報酬制度の制定
- ★賃金テーブルの整備
- ★人事評価シートによる客観性の高い人事考課制度
- ★退職金制度の導入

労働時間・休暇等
に関する課題

- ・業務が忙しく年休が取れない
- ・長時間勤務が解消できない

- ・計画的な年休制度の策定
- ・業務見直しによる労働時間の削減

多様な働き方(制
度)に関する課題

- ・家庭の事情があり、フルタイムで働き続けることが難しくなった。

- ★短時間正社員制度の導入
- ・勤務体系の多様化やシフト制の工夫
- ・テレワークの導入

長期就業で得られ
るキャリアビジョ
ンが不明確

- ・若手とベテランが同じ業務・職責で働いていて、ステップアップが見込めない。

- ★キャリアパスの明示や能力評価制度の導入
- ★スキル向上のための各種研修の実施

成長機会
に関する課題

- ・自分の成長が感じられない。
- ・新卒者育成の余裕がない。

- ★キャリアパスに応じた教育研修制度の整備
- ★メンター制度の導入

福利厚生
に関する課題

- ・福利厚生制度がない

- ★人間ドック・健康診断等の導入
- ・休暇制度の導入（リフレッシュ休暇、誕生日休暇等）
- ・財形制度の導入

上記の『従業員の視点に立った「魅力ある職場づくり」の取り組み例』の一部（★の項目）について、**職場定着支援助成金**を活用できる可能性があります！ 詳しくは次のページで…



職場定着支援助成金を活用しませんか

- 厚生労働省では、雇用管理制度（評価・処遇制度、研修制度、健康づくり制度、メンター制度、短時間正社員制度(保育事業主のみ)）の導入等を通じて、離職率低下に取り組む事業主への職場定着支援助成金による支援を実施しています。
（平成27年度は延べ**5,485件**の助成金の申請がありました）
- 利用者からは「従業員が、（健康づくりの）制度があることにより、安心して働くことができる」「就業規則の整備等により、労使間の信頼関係が構築できた」（※）といった声をいただいています。（※平成27年度 厚生労働省調査より）

職場定着支援助成金を活用した事業主さまからの声

評価・処遇制度の導入効果

- ・評価者となることで、管理者としての意識が高まった。
- ・従業員の意識変化および意欲の向上につながった。
- ・就業規則の整備等により、労使間の信頼関係が構築できた。

研修制度の導入効果

- ・事業所の人材育成への注力を感じた従業員のモチベーション向上につながった。
- ・従業員のスキルアップにつながった。
- ・事業所における研修の必要性を再認識した。
- ・新卒の定着率が向上した。
- ・人材育成を行っていることをアピールすることで、他社と差別化することができ、より人材が集まりやすくなった。

健康づくり制度の導入効果

- ・従業員が、制度があることにより、安心して働くことができる。
- ・会社への信頼感が増した。
- ・健康管理の意識が向上した。
- ・採用説明時に健康制度の存在をアピールでき、安心して入職してもらえる。
- ・労働環境の向上につながる。



◆ 職場定着支援助成金（個別企業助成コース・雇用管理制度助成）の助成額

制度を導入した場合に**10万円**を助成するほか、雇用管理制度の運用を経て離職率低下目標を達成できた場合に**60万円**を助成します。

※職場定着支援助成金では、この他に、従業員の身体的負担軽減のために介護福祉機器の導入等を行った場合の助成、介護または保育事業主が賃金テーブルの整備を行った場合の助成を行っています。

詳細は、厚生労働省ホームページをご覧ください。

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000053276.html>

その他の雇用関係助成金

新たに従業員を雇い入れる場合や、従業員の職業能力の向上を図る場合などに助成を行っています。詳細は、厚生労働省ホームページをご覧ください。

⇒http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/index.html

人材育成

従業員の育成を図る場合の助成金など、さまざまな支援策を用意しています。

詳細は、厚生労働省ホームページをご覧ください。

⇒ http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/shokugyounouryoku/for_employer/index.html

「魅力ある職場づくり」に活用できるツール・相談支援のご案内

厚生労働省では、「魅力ある職場づくり」に活用できる各種ツールの提供や相談支援を行っています。「魅力ある職場づくり」に取り組むにあたり、ぜひご活用ください。

「働きやすく生産性の高い職場のためのポータルサイト」

「働きやすく生産性の高い職場」のための情報を集めたポータルサイトです。雇用管理取り組み事例、助成金などの支援策や「働きやすく生産性の高い企業・職場表彰」等に関する情報を掲載しています。

⇒<http://www.koyoukanri.mhlw.go.jp/>



「働きやすい・働きがいのある職場づくり事例集」

「評価・処遇」「人材育成」「業務管理・組織管理」「人間関係管理」に取り組む中小企業の事例を、業種別・取り組み別に紹介しています。

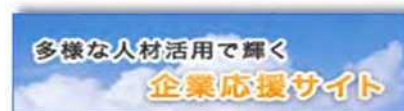
⇒http://www.mhlw.go.jp/chushoukigyuu_kaizen/example/index.html



「多様な人材活用で輝く企業応援サイト」

優秀な人材の確保、人材の定着、従業員のモチベーション向上を実現するため、正社員への転換、人材の育成、処遇の改善など、非正規雇用の労働者のキャリアアップに向けた取り組みを積極的にを行い、効果を上げている企業の事例などを紹介しています。

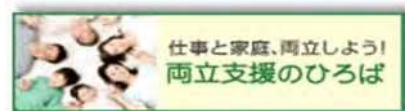
⇒<http://www.tayou-jinkatsu.jp/>



女性の活躍・両立支援総合サイト

企業における助成活躍の情報や、仕事と家庭（育児・介護などを含む）の両立に役立つ情報を掲載しています。

⇒<http://www.positive-ryouritsu.jp/>



「パート労働ポータルサイト」

パートタイム労働法の概要、自社診断や短時間正社員制度の導入・運用を支援するための情報など、パートタイム労働者が活躍できる職場環境づくりに役立つ総合的な情報を掲載しています。

⇒<http://part-tanjakan.mhlw.go.jp/>



「働き方・休み方改善ポータルサイト」

企業の皆さまが、自社の社員の働き方・休み方の見直しや、改善を図る際に役立つ情報を提供しています。

⇒<http://work-holiday.mhlw.go.jp/>



働き方・休み方改善コンサルタントによる相談

各都道府県労働局に配置された「働き方・休み方改善コンサルタント」が、長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得促進など、働き方・休み方の改善に取り組む事業主などに対し相談、助言・指導を行っています。

⇒<http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/>

都道府県労働局 所在

検索

石川県の建設分野の労働力需給状況等

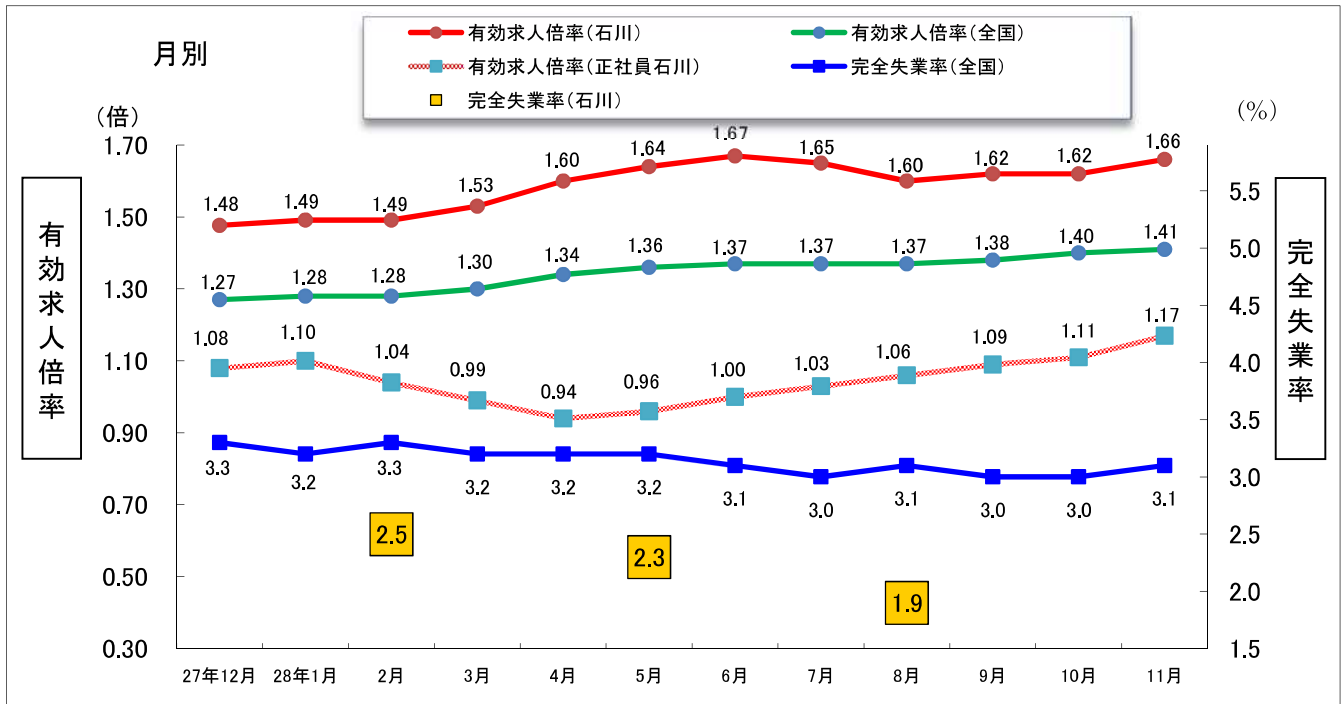
平成29年 1月31日

石 川 労 働 局

石川県の建設分野の労働力需給状況等

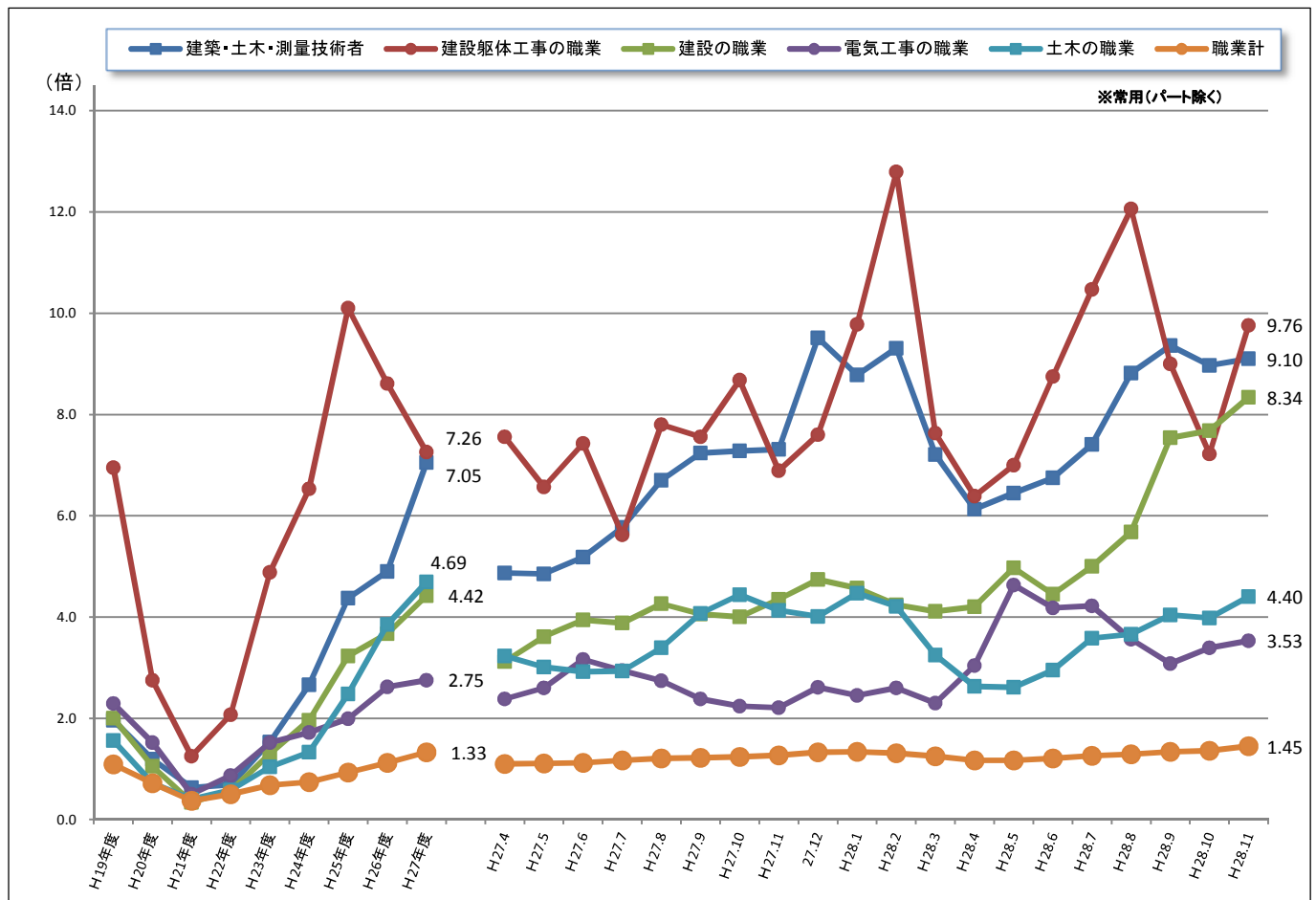
平成29年1月 石川労働局作成資料

1.有効求人倍率・失業率の推移



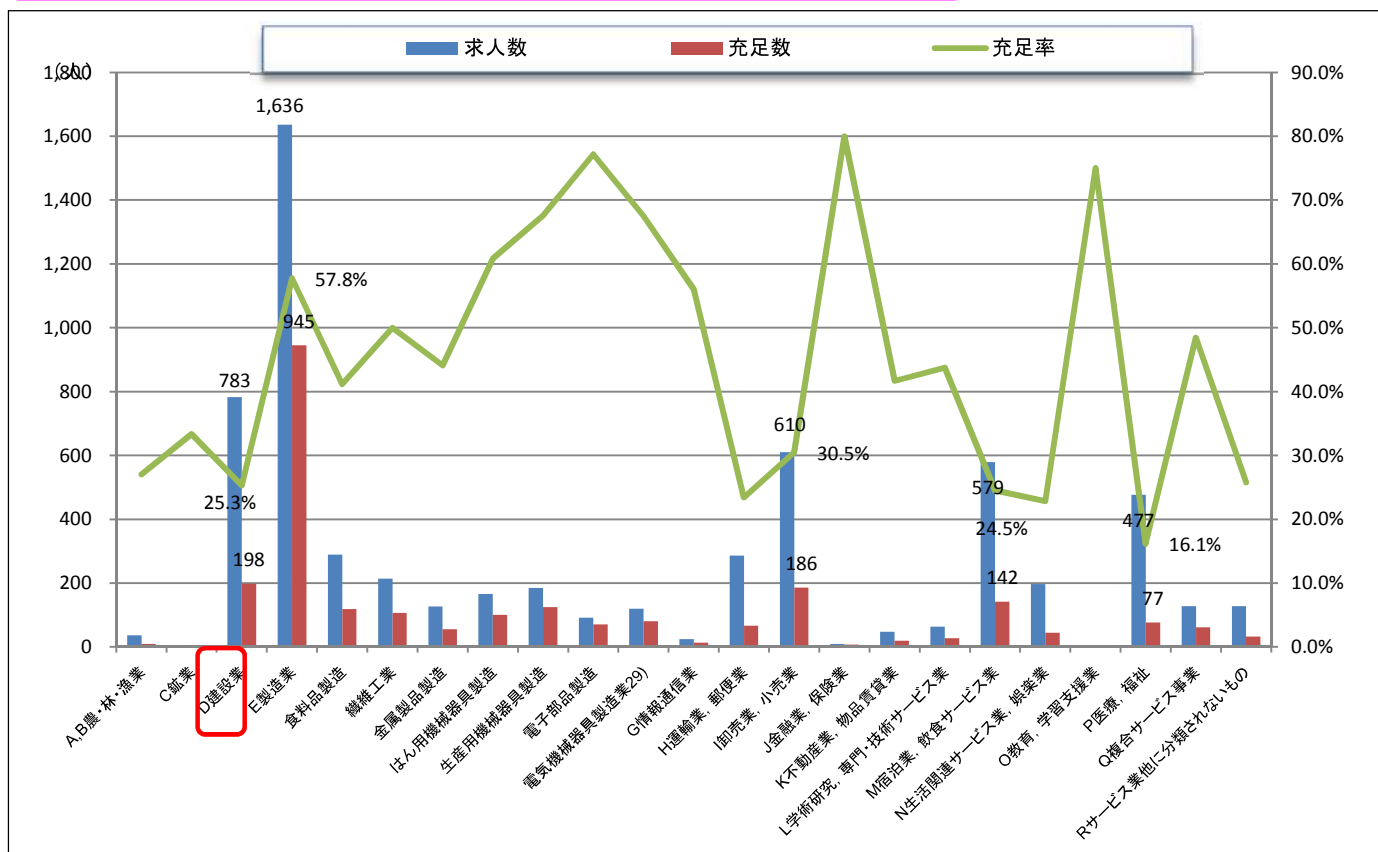
※出典 職業安定業務統計

2.建設分野の職業別求人倍率（石川県）



※出典 職業安定業務統計

3.平成29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28年12月末現在）



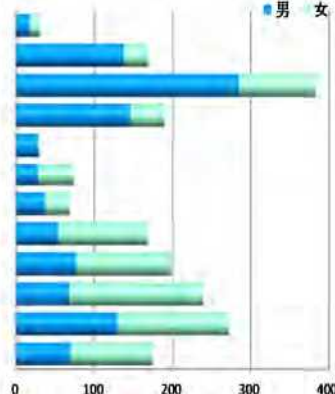
※出典 石川労働局調べ

（参考）管内高校生の職業等意識調査結果より（小松公共職業安定所調査）

《調査概要》 ○対象：小松公共職業安定所管内の高等学校7校の2年生 1,598人(うち回収1,500人) ○実施時期：平成28年11月～12月

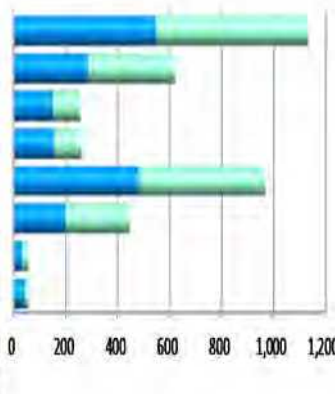
5. 将来就職する場合の業界(※複数回答)

業界	男	女
1 農林業	31	18
2 建設業	169	138
3 製造業	383	285
4 情報通信	190	146
5 運輸業	30	28
6 卸・小売	74	28
7 金融業	69	37
8 飲食宿泊	168	54
9 学校教育	198	77
10 医療福祉	239	68
11 公務	272	130
12 その他	175	70
無回答	111	53



13. 将来就職する際に求めるもの(※複数回答)

求めるもの	男	女
1 やりがい、達成感	1,135	547
2 知識や技能を高められる	621	285
3 有名企業である	257	150
4 企業規模が大きい	262	154
5 給料が高い	969	481
6 社会に貢献できる	446	198
7 親等が揃える	55	32
8 親や知人が働いている	57	42
9 特になし	43	30
10 その他	82	49
無回答	20	9



15. 建設の職場イメージ(※複数回答)

イメージ	男	女
1 明るい	452	263
2 暗い	57	31
3 働きやすい	153	104
4 働きにくい	156	87
5 給料が高い	293	166
6 給料が安い	294	146
7 仕事が楽	18	16
8 仕事がつらい	902	449
9 カッコいい	664	323
10 カッコ悪い	21	10
11 休日が多い	64	47
12 休日が少ない	354	172
13 その他	41	18



15. なぜそう思うか(※複数回答)

理由	男	女
1 先輩・知人に聞いた	279	175
2 両親から聞いた	206	121
3 先生から聞いた	37	30
4 アルバイトなどで見た	5	4
5 テレビやラジオで見聞した	783	370
6 その他	251	119

