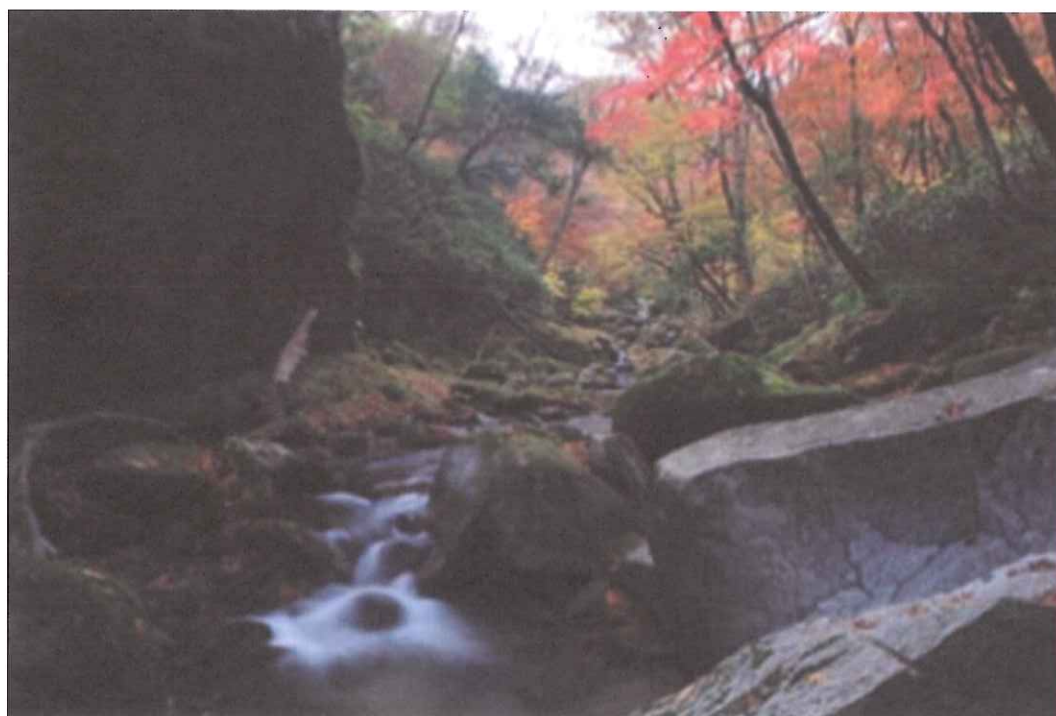


いばらき

第391号

# 雇用ニュース

2014年11月



「花貫溪谷（高萩市）」 いばらきフォトダウンロード

◇◇ 雇用に関するご相談はハローワークへ！ ◇◇

## － おもな内容 －

- ・ 県内の雇用情勢 ..... 2
- ・ 大好きいばらき就職面接会を開催しました ..... 3
- ・ 「人材育成支援策」のご案内 ..... 4～5
- ・ 「高年齢者雇用確保措置」実施済企業の割合は98.5% ..... 6～7
- ・ 茨城県雇用関係主要指標 ..... 8

## 茨城労働局職業安定部

ホームページアドレス <http://ibaraki-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/>

## 有効求人倍率 1.07倍

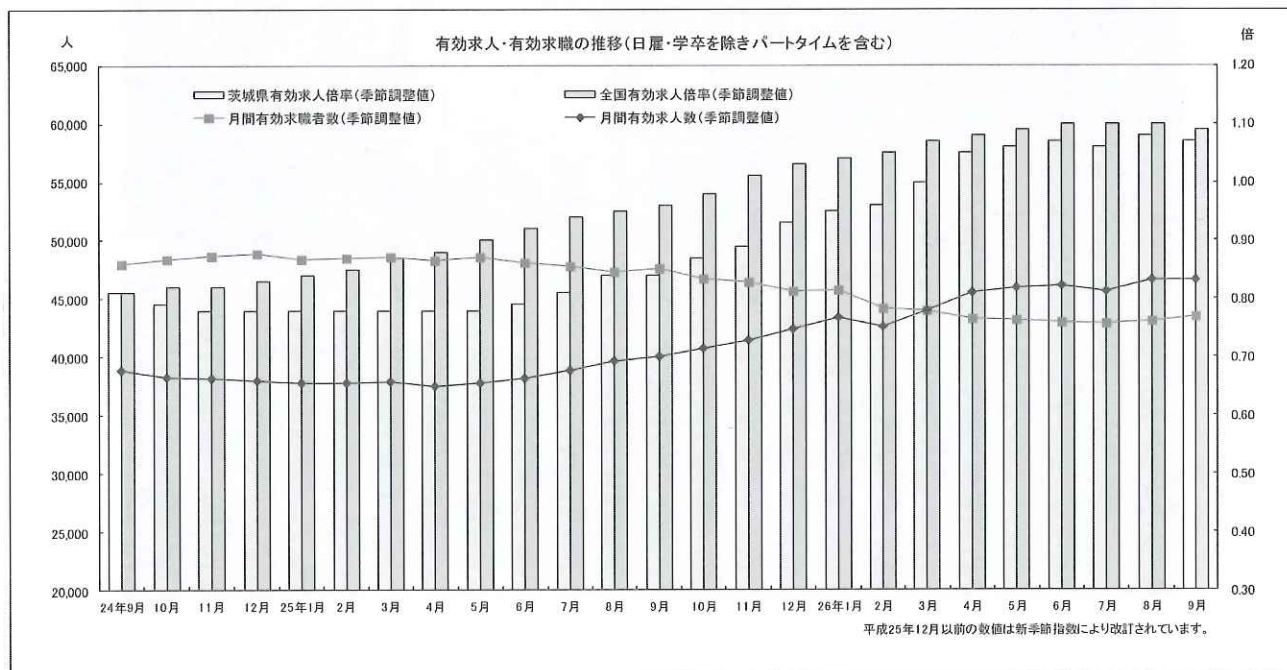
「雇用情勢は、一部に厳しさが見られるものの、改善が進んでいます」

### 1 概況

9月の雇用失業情勢をみると、新規求人数は17,995人で、前年同月と比較して18.6%増と13ヶ月連続の増加となりました。雇用形態別では、一般常用は同20.8%の増加となり、常用的パートタイムも同23.4%の増加となりました。新規求職申込件数は11,602人で前年同月比0.4%減と14ヶ月連続の減少となり、雇用形態別でみるとパートタイムを除く常用は同1.7%の減少、常用的パートタイムは同2.3%の増加となりました。また、パートを含む常用求職者の若年求職者（34歳以下）は同3.0%の減少となり、高齢求職者（60歳以上）は同9.6%の増加となりました。

有効求人数（原数値）は、47,866人で前年同月比は17.4%増と、14ヶ月連続の増加となりました。一方、有効求職者数（原数値）は43,657人で同7.7%減と、14ヶ月連続の減少となりました。

また、求職者1人当たりの求人数を示す有効求人倍率は1.07倍（季節調整値）で、前月を0.01ポイント下回りました。なお、原数値は1.10倍と前年同月を0.24ポイント上回りました。



### 2 新規求人の動き

新規求人数は17,995人となり、前年同月比で18.6%増と13ヶ月連続の増加となりました。

産業別にみるとサービス業（前年同月比25.9%増）、医療、福祉（同22.4%増）、卸売業、小売業（同15.9%増）、生活関連サービス・娯楽業（同26.0%増）などで増加となりましたが、建設業（前年同月比1.4%減）が減少となりました。

規模別でみると、29人以下（前年同月比21.4%増）、30～99人（同15.5%増）、100～299人（同15.2%増）、300～499人（同8.3%増）、500～999人（同7.9%増）は増加となり、1,000人以上（前年同月比41.0%減）は減少となりました。

雇用形態別では、一般常用は前年同月比20.8%の増加となり、常用的パートタイムも同23.4%の増加となりました。

### 3 新規求職の動き

新規求職者数は11,602人となり、前年同月比で0.4%減と14ヶ月連続の減少となりました。

雇用形態別の割合では、一般求職者は67.5%（前年同月68.3%）と0.8ポイント下回り、数でも前年同月比で1.7%減と14ヶ月連続の減少となりました。

一方、パートタイム求職者は、割合で32.5%（前年同月31.7%）と0.8ポイント上回り、数では同2.3%の増加となりました。

また、パートタイムを含む常用求職者で見ると、新規求職者数のうち34歳以下の若年者の占める割合は36.9%と前年同月（37.7%）を0.8ポイント下回りましたが、数でも前年同月比で3.0%の減少となりました。

同じく、パートタイムを含む常用新規求職者のうち、60歳以上の高齢者の占める割合は14.5%となり、前年同月（13.1%）を1.4ポイント上回り、数は前年同月比で9.6%の増加となりました。

### 4 失業の動き

失業の動きを雇用保険業務でみると、受給資格決定件数は2,350件で、前年同月と比較し3.5%減と14ヶ月連続の減少となりました。また、新規求職者数に占める割合は20.3%と、前年同月（20.9%）を0.6ポイント下回りました。

雇用保険受給者実人員は9,737人と、前年同月比で14.2%減と12ヶ月連続の減少となりました。

雇用保険被保険者資格喪失者のうち事業主都合離職者は549人で、資格喪失者の割合では6.2%（前年同月7.1%）となり、事業主都合離職者数では前年同月比7.3%減となりました。

150社の企業と339名の学生が集結！

## 大好きいばらき就職面接会を開催しました

茨城県・茨城労働局・ハローワークは、平成26年10月15日（水戸会場：ホテルレイクビュー水戸）、10月28日（土浦会場：ホテルマロウド筑波）において、平成27年3月大学院・大学・短大・高専・専修学校卒業予定の方及び既卒で就職が決まっていない方を対象とした「平成26年度大好きいばらき就職面接会（後期）」を開催しました。

面接会当日の午前は学生を対象に、「面接会攻略セミナー：就職決定の極意」と題した就職活動に役立つプレセミナーが実施されました。

午後からの面接会には、「若者応援企業宣言」（※）をした企業を中心に水戸会場90社、土浦会場60社の企業が参加し、これに対し学生が水戸会場182名、土浦会場157名の合計339名の参加となりました。

一つの会場で複数の企業の人事担当者と面接できる機会であることから、学生たちは真剣かつ積極的に各企業のブースを訪れ、企業概要や仕事内容の説明を受け、自己PR等を行っていました。

面接会の結果については現在取りまとめ中ですが、一人でも多くの方の内定が期待されています。

※「若者応援企業宣言事業」とは・・・一定の労務管理の体制が整備されており、若者のための求人を出し、若者（35歳未満）の採用・育成に積極的であり、通常の求人情報よりも詳細な企業情報・採用情報を公表する中小・中堅企業を「若者応援企業」として、積極的にPR等を行う事業です。



（10/15 水戸会場にて）

人材育成に取り組む事業主を支援します。従業員のキャリアアップにぜひご活用ください！  
**「人材育成支援策」のご案内**

## ハローワーク・労働局の主な支援策

### 人材を採用したい

#### ジョブ・カード

ジョブ・カードには、職務経歴や登録キャリア・コンサルタントによる相談結果や、受講した職業訓練の能力評価など、通常の履歴書よりも多くの情報が盛り込まれています。

ジョブ・カードを活用すると、次のようなメリットがあります。

①採用面接時に求職者の職業能力が把握できる

②ジョブ・カードの作成過程でキャリア・コンサルティングを受けることで、求職者自身の職業意識や就業意欲が高まり、採用後の定着につながる

ハローワークで求人申込みを行う際には、ぜひ、「応募書類等」の欄を「ジョブ・カードでの応募も可能」としてください。

#### 訓練経験者の採用

国や都道府県では、離職者などが再就職に必要な知識や技能を習得するための職業訓練を行っています。平成25年度の訓練総受講者数は約23万人。訓練分野も多岐にわたります。

ハローワークで求人申込みを行う際には、訓練経験者の採用をご検討ください。

### 自己啓発に取り組む従業員を支援したい

#### キャリア形成促進助成金(自発的職業能力開発コース)

従業員の自発的な能力開発にかかる経費や、訓練中の賃金を支払う中小企業の事業主を助成します。

助成内容			助成額
政策課題対応型訓練	自発的職業能力開発コース	労働者の自発的な能力開発に対する支援	賃金助成：1h当たり800円 経費助成：1/2 ※1人1コースの支給限度額は7～20万円

#### 教育訓練給付金

自ら費用を負担して自己啓発に取り組む従業員への支援策があります。自己啓発に取り組む従業員にご紹介ください。

対象	雇用保険被保険者又は被保険者であった者で一定の条件を満たす者が、厚生労働大臣が指定する教育訓練講座を受講し、修了した場合
支給額	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆一般教育訓練 従業員が教育訓練施設に支払った経費の20%に相当する額（上限10万円）</li> <li>◆専門実践教育訓練（H26.10.1～） 従業員が教育訓練施設に支払った経費の最大60%に相当する額（上限年間48万円）</li> </ul>

# 従業員を育成したい

## キャリア形成促進助成金

職業訓練などを実施する事業主などに対して、訓練経費や訓練中の賃金を助成します。

助成内容		助成額
<b>① 政策課題対応型訓練</b>		
①成長分野等人材育成コース	大企業・ 中小企業	健康・環境等の成長分野等での人材育成のための訓練 海外関連業務に従事する人材育成のための訓練(海外の大学院、大学、教育訓練施設等で実施する訓練も含む) 育児休業中・復職後・再就職後の能力アップのための訓練 中長期的なキャリア形成に資する教育訓練として厚生労働大臣が指定する専門実践教育訓練
②グローバル人材育成コース		
③育休中・復職後等能力アップコース		
④中長期的キャリア形成コース (H26.10.1~)		
⑤若年人材育成コース	中小企業	採用後5年以内で、35歳未満の若年労働者への訓練 熟練技能者の指導力強化、技能承継のための訓練、認定職業訓練 厚生労働大臣の認定を受けたOJT付き訓練 労働者の自発的な能力開発に対する支援
⑥熟練技能育成・承継コース		
⑦認定実習併用職業訓練コース		
⑧自発的職業能力開発コース		
<b>② 一般型訓練</b>	中小企業	政策課題対応型訓練以外の訓練
<b>③ 団体等実施型訓練</b>	事業主団体等	事業主団体等が構成事業主の雇用する労働者を対象に行う、若年労働者への訓練や熟練技能の育成・承継のための訓練

※経費助成の1人1コースの支給限度額は、①①~④は15万円~50万円(大企業は10万円~30万円)、①⑤~⑧及び②は7万円~20万円  
※1事業主の年間の支給限度額は500万円(認定職業訓練又は①⑦の場合は1,000万円)、1事業主団体等の年間の支給限度額は500万円

## キャリアアップ助成金

非正規雇用労働者の人材育成を実施した事業主に助成します。

助成内容	助成額 ※( )額は大企業の額									
人材育成コース 有期契約労働者等に ◆一般職業訓練(教育訓練機関等における座学) ◆有期実習型訓練(「ジョブ・カード」を活用した教育訓練機関等における座学と企業における実習を組み合わせた3~6カ月の職業訓練) ◆中長期的キャリア形成訓練(厚生労働大臣が専門的・実践的な教育訓練として指定した講座(教育訓練機関等における座学)) を行った場合に助成	◆教育訓練機関等における座学《1人当たり》 <b>賃金助成：1h当たり800円(500円)</b> <b>経費助成：1人当たりの訓練時間数が</b> <table border="1"> <tr> <td>100h未満</td> <td>10万円(7万円)</td> <td>15万円(10万円)※</td> </tr> <tr> <td>100h以上200h未満</td> <td>20万円(15万円)</td> <td>30万円(20万円)※</td> </tr> <tr> <td>200h以上</td> <td>30万円(20万円)</td> <td>50万円(30万円)※</td> </tr> </table> ※中長期的キャリア形成訓練を受講する場合 ◆企業における実習《1人当たり》 <b>実施助成：1h当たり700円(700円)</b> ※1年度1事業所当たりの支給限度額は500万円	100h未満	10万円(7万円)	15万円(10万円)※	100h以上200h未満	20万円(15万円)	30万円(20万円)※	200h以上	30万円(20万円)	50万円(30万円)※
100h未満	10万円(7万円)	15万円(10万円)※								
100h以上200h未満	20万円(15万円)	30万円(20万円)※								
200h以上	30万円(20万円)	50万円(30万円)※								

## その他の支援策

- 在職者訓練(ものづくり分野等)・・・在職者を対象に、2~5日間の集中的な訓練の実施等  
⇒ 詳しくは、ポリテクセンター等、県職業能力開発課へ
- 認定職業訓練施設・・・県知事の認定を受けた職業訓練施設での在職者向け訓練の実施  
⇒ 詳しくは県職業能力開発課へ
- ものづくりマイスター・・・製造業・建設業の職種で優れた技能、経験を備えた「ものづくりマイスター」が実践的実技指導を行い、若年技能者のスキルアップをお手伝い  
⇒ 詳しくは県職業能力開発協会へ
- 職業能力開発サービスセンター・・・社会保険労務士や中小企業診断士など、人材育成コンサルタントを無料で派遣し、企業のご希望に応じた人材育成計画などの策定についての助言  
⇒ 詳しくは県職業能力開発協会へ

もう実施済でしょうか？各企業での改善が進んでいます!!

「高年齢者雇用確保措置」実施済企業の割合は

**98.5%**

「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」では65歳までの安定した雇用を確保するため、企業に「定年の廃止」や「定年の引上げ」、「継続雇用制度の導入」のいずれかの措置（高年齢者雇用確保措置）を講じるよう義務付けられています。

## 1 高年齢者雇用確保措置の実施状況

(1) 65歳までの高年齢者雇用確保措置（以下「雇用確保措置」という。）を実施している企業の割合は**98.5%**（対前年差**19.3ポイント**増加）。〈図1〉

※平成25年4月に制度改正（継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止）があったため、平成24年と25年の数値は単純比較できない。

(2) 雇用確保措置の内訳は、定年の廃止が**2.3%**（同0.8ポイント減少）、定年の引上げが**17.2%**（同2.3ポイント減少）、継続雇用制度の導入が**80.5%**（同3.1ポイント増加）。〈図2〉

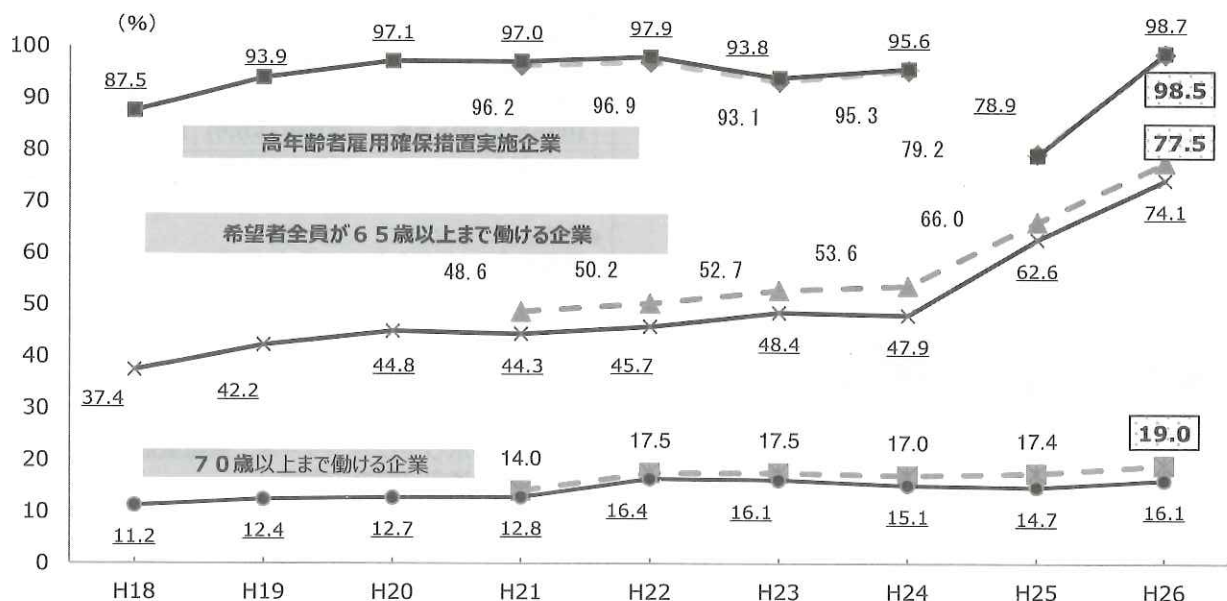
(3) 継続雇用制度の導入のうち、希望者全員を対象とする65歳以上の継続雇用制度を導入している企業は**73.6%**（同4.8ポイント減少）、経過措置に基づき対象者を限定する基準がある継続雇用制度を導入している企業は**26.4%**（同4.8ポイント増加）。

## 2 希望者全員が65歳以上まで働ける企業等の状況

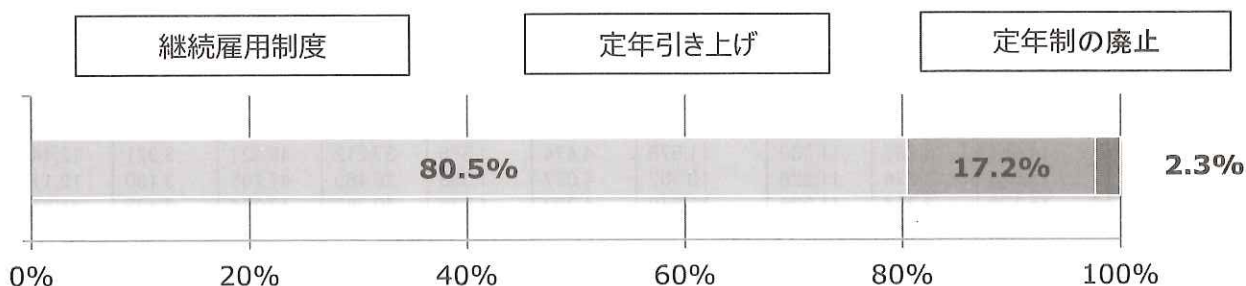
(1) 希望者全員が65歳以上まで働ける企業は1,913社（対前年差 366社増加） 割合は**77.5%**（同11.5ポイント増加）。〈図1〉

(2) 70歳以上まで働ける企業は469社（同62社増加） 割合は**19.0%**（同1.6ポイント増加）。〈図1〉

〈図1〉 各種指標の推移（31人以上規模企業：下線付きは51人以上規模企業）



＜図2＞ 高年齢者確保措置の内訳



### 3 定年到達者等に占める継続雇用者の割合

過去1年間の60歳定年企業における定年到達者4,956人のうち定年後に継続雇用された者の割合は**82.9%**、継続雇用を希望しなかった者の割合は16.7%、継続雇用を希望したが継続雇用されなかった者の割合は0.4%。＜図3＞

＜図3＞ 定年到達者の状況



### 4 今後の取組

(1) 雇用確保措置の定着に向けた取組

茨城労働局及びハローワークは、茨城高齢・障害者雇用支援センターの高年齢者雇用アドバイザーとの更なる連携のうえ、雇用確保措置が未実施である企業（31人以上規模企業）に対し、個別指導を行い、早期解消を図ります。

(2) 生涯現役社会の実現に向けた取組

少子・高齢化の進行、将来の労働力人口の低下、団塊世代の65歳への到達等を踏まえ、年齢にかかわらず働ける社会の実現に向け、65歳までの雇用確保を基盤として「70歳まで働ける企業」の普及・啓発に取組みます。



