

四国ブロックの雇用動向

【平成30年1－3月期の雇用情勢判断】

「雇用情勢は、改善が進んでいる」(判断維持)

	平成30年1－3月期						
	就業地別 有効求人倍率	受雇地別 有効求人倍率	新規求人数 増減率	新規求職者数 増減率	正社員 有効求人倍率	雇用保険 被保険者数 増減率	雇用保険 受給者実人員数 増減率
	【季調値】 (対前期差) (単位:倍、ポイント)	【季調値】 (対前期差) (単位:倍、ポイント)	【季調値】 (対前期比) (単位:%)	【季調値】 (対前期比) (単位:%)	【原数値】 (対前年同期差) (単位:倍、ポイント)	【原数値】 (対前年同期比) (単位:%)	【原数値】 (対前年同期比) (単位:%)
四国 ブロック	1.62 (0.00)	1.53 (0.01)	▲0.3	▲1.8	1.07 (0.13)	1.7	▲2.2
徳島 県	1.53 (▲0.05)	1.40 (▲0.05)	▲3.2	▲2.1	1.04 (0.12)	▲0.1	▲3.0
香川 県	1.88 (0.02)	1.79 (0.04)	5.8	▲0.2	1.30 (0.10)	2.5	▲1.3
愛媛 県	1.71 (0.02)	1.60 (0.04)	▲0.6	▲5.9	1.13 (0.17)	2.0	▲3.3
高知 県	1.25 (▲0.03)	1.24 (0.00)	▲6.4	3.1	0.73 (0.08)	1.5	▲0.9

※ 雇用保険被保険者数については、一般、高年齢、特例被保険者の合計値。雇用保険受給者実人員については、一般被保険者の数値である。

雇用動向におけるトピック

【四国ブロックの雇用情勢】

- 四国ブロックの有効求人倍率(就業地別:季調値)は、1月～3月期1.62倍で前期と同水準となった。
 - ・平成25年7月～9月期の1.03倍以降、19期連続で1倍台となっている。
 - ・平成27年1月～3月期以降前期まで、12期連続過去最高を更新している。
- 四国ブロックの有効求人倍率(受理地別:季調値)は、1月～3月期1.53倍で前期から0.01ポイント上昇した。
 - ・平成25年7月～9月期の1.00倍以降、19期連続で1倍台となっている。
 - ・平成28年10月～12期以降、6期連続過去最高を更新している。
- 有効求人数(季調値)は、1月～3月期平均92,840人で前期比0.1%増と、4期連続で増加し、原数値は前年同期比3.1%増と、11期連続で増加している。
- 有効求職者数(季調値)は、1月～3月期平均 60,537人で、前期比0.8%減と、6期連続で減少し、原数値は前年同期比3.9%減と、17期連続で減少している。
- 新規求人数(季調値)は、1月～3月期平均 33,314人で前期比0.3%減と、4期ぶりに減少したが、原数値は前年同期比1.2%増と、11期連続で増加している。
- 新規求職者数(季調値)は、1月～3月期平均 14,669人で前期比1.8%減と、2期連続で減少し、原数値は前年同期比5.7%減と、17期連続で減少している。

【各県の状況】

徳島県

3月の有効求人倍率(季調値)は、1.43倍で前月から0.06ポイント上昇した。
平成25年 7月以降、57か月連続して1倍台である。過去最高は、平成29年11月・12月の1.45倍。

香川県

3月の有効求人倍率(季調値)は、1.84倍で前月から0.07ポイント上昇した。
平成23年 8月以後、80か月連続して1倍台である。過去最高は、昭和48年9月の3.10倍。

愛媛県

3月の有効求人倍率(季調値)は、1.60倍で前月から0.02ポイント低下した。
平成25年10月以後、54か月連続して1倍台である。過去最高は、平成30年2月の1.62倍。

高知県

3月の有効求人倍率(季調値)は、1.21倍で前月から0.04ポイント低下した。
平成27年11月以後、29か月連続して1倍台である。過去最高は、平成29年12月の1.26倍。

全国

3月の有効求人倍率(季調値)は、1.59倍で前月から0.01ポイント上昇した。
平成25年11月以後、53か月連続して1倍台である。過去最高は、昭和48年11月の1.93倍。

雇用動向におけるトピック

○新規求人数の動向

	平成29年1-3月			平成30年1-3月			増減(%)		
	全数	フルタイム	パート	全数	フルタイム	パート	全数	フルタイム	パート
建設業	7,500	7,096	404	7,638	7,258	380	1.8	2.3	▲ 5.9
製造業	10,912	7,721	3,191	11,484	8,132	3,352	5.2	5.3	5.0
運輸業、郵便業	4,879	3,783	1,096	5,150	4,006	1,144	5.6	5.9	4.4
卸売業、小売業	16,652	6,279	10,373	16,424	6,357	10,067	▲ 1.4	1.2	▲ 2.9
宿泊、飲食サービス業	8,386	2,984	5,402	7,616	2,780	4,836	▲ 9.2	▲ 6.8	▲ 10.5
医療、福祉	24,221	14,550	9,671	25,688	15,393	10,295	6.1	5.8	6.5
サービス業	12,960	8,214	4,746	12,664	7,899	4,765	▲ 2.3	▲ 3.8	0.4
その他	17,042	9,656	7,386	16,849	9,831	7,018	▲ 1.1	1.8	▲ 5.0
計	102,552	60,283	42,269	103,513	61,656	41,857	0.9	2.3	▲ 1.0

産業別に新規求人数の対前年同期比をみると、産業計では0.9%(961人)増となった。

主要産業では、医療、福祉(6.1%、1,467人増)、製造業(5.2%、572人増)等で増加し、宿泊業、飲食サービス業(9.2%、770人減)、サービス業(2.3%、296人減)等で減少した。

医療、福祉では、慢性的人手不足に加え、新規開設予定の複数の高齢者福祉施設、保育園よりまとまった求人提出があり、大半の地域で求人増加となった。

製造業では、地域差はあるものの、オリンピック需要等によるサッシ・ドアの受注増加や好調な東南アジア向け農機に使用する部品の需要増加がみられる金属製品製造業、設備投資の持ち直しを背景に、省力化機械製造事業所・食品加工機械製造事業所等からの求人が増加したはん用機械器具製造業、受注増加に伴い増産を図る冷凍食品製造事業所・コンビニ向け惣菜製造事業所より求人が増加した食料品製造業等において求人増加がみられた。

また、宿泊業、飲食サービス業では前年のショッピングモール新規オープンに係る飲食サービス業での反動減、多店舗展開を行う飲食店における反動減等があり減少要因となった。サービス業では大半の地域で労働者派遣業からの求人が減少したほか、警備業における反動減もみられた。

○雇用創出の動向

景気の緩やかな回復が続くなか、製造業において複数の新工場建設予定があるなど、需要増加に対応する積極的な動きがみられるほか、スーパー・ドラッグストア等の相次ぐオープンや外国人観光客の増加に伴うホテルの新規オープン等も予定されている。また、企業誘致に積極的に取り組む自治体もあり、今後の雇用が期待される。

新工場建設等に際し、ロボット導入による自動化や作業集約による効率化など、人手不足への対応を図る動きもみられる。

企業の生の声

《充足率向上に向けた取組について》

◆ 要件緩和の事例

○給与やその他諸条件の見直しは実施中であるが、女性ドライバーの応募も図るため、生コン車の改作(自動化)や新型車の導入を進めている。【徳島県 セメント製造業 中小企業】

○応募が少ないため賃金25%UP(4万円)、県西部圏新卒者1名で人材確保に苦慮し、福利厚生充実、休日・勤務時間等相談可で対応。企業独自の就職祝い金創設や年2回職員旅行等を新聞折り込みチラシで周知。応募前の見学会や説明会の開催。子育て手当・休憩室完備・託児所設置検討・記録用にパソコンやタブレット導入予定。【徳島県 医療・福祉 中小企業】

○売上高は上昇傾向にあるが、人手が生産に追いつかないため受注を断っている。ここ数年、新しい製造機器を導入し、AI化を進めているが、機器の管理やメンテナンスを行える若手社員が不足している。対策として、地元小学校等への寄付活動等を行うことで会社を知ってもらい、地元から信頼を得て、応募者増につなげている。また、パート社員については時給を上げたり、朝、昼間、夕方の方のみの勤務や土日の方のみの勤務等多様な働き方に対応することで人の確保を行っている。【香川県 水産食料品製造業 中小企業】

○パート求人を充足する工夫として、就業時間を柔軟に設定できる製造ラインを新設し、子育て中の従業員が働きやすい環境整備に取り組んできた。またパート労働者については、定年65歳、再雇用70歳までとすることで高齢者でも応募しやすい環境とした。このような取組により、徐々に充足につながっている。【香川県 食料品製造業 中小企業】

○介護職(有資格者限定)の求人募集をしていたが、応募者が少ない状況が続いたことから、従来の有資格者限定求人に加え、資格「不問」求人を作成し、新たな求職者層を対象としたところ、2名の採用につながった。【香川県 介護施設 中小企業】

○正社員求人充足のため、高齢者でも応募できるよう記載内容の改善を行った。年齢を「不問」に変更し、特記事項に【高齢者支援求人】のコメントを記載した。また、定年65歳、再雇用70歳までと年齢の引き上げを行った。【香川県 紙製造業 中小企業】

○製造現場での人手不足が目立っていた折、ポジティブアクションのことを教えてもらい女性専用求人を提出したところ、早期に良い人材を得ることができた。【香川県 電気機械器具製造業 中小企業】

○求人の充足及び従業員の定着を図るため、賃金を引き上げるなど処遇改善を行った。一部、時間給求人について同業他社の賃金相場を参考に、時間額を引き上げる(下限1,000円→1,100円、上限1,200円→1,300円)など、充足するための工夫をしている。【香川県 運送業 中小企業】

○必要な人員が確保できないことにより、残業時間が増えている。求人を出すにあたって、休日数を増やしたり、賃金を見直しているが、効果については、現時点では分からない状況である。【愛媛県 製紙業 中小企業】

企業の生の声

《充足率向上に向けた取組について》

◆ 事業所PRの事例

○人手は不足しているが、利用者等へのサービスは維持しなければいけないため、超過勤務で対応せざるを得ない。対策として、年末年始にかけて会社のTVCMを行った結果、応募者（特に新卒者の親）等に会社の信頼性を高めることができ、効果（応募者増）があった。

【香川県 保育・介護 中小企業】

○地域の若年労働力不足を受け、特に新卒者採用に当たり、県外学生を積極的に採用している。対策として、求人サイトを活用する際に、移住従業員のコメントを掲載するなど移住希望者へのアピールを行っている。また、移住者を受け入れる環境整備として、寮を完備するとともに寮費の一部を補助し、従業員の負担軽減を図っている。例年、全国から10名前後を採用しており、取組の効果が上がっている。

【香川県 小売業 中小企業】

◆ スキルアップ支援の事例

○参入者の間口を広げ人材確保を目的として免許取得支援制度（取得経費全額会社負担）を導入、継続により2名の採用につながった。

【徳島県 道路貨物運送業 中小企業】

○東京オリンピック特需と言われているが、それは都会だけの話。地方では仕事があってもまだまだ工事単価の安いものばかりであり、賃金や休日等の待遇改善が追い付かない。1年を通して暑さや寒さに影響される過酷な労働環境ではあるが、継続して働いてもらえる意欲が湧く職場を目指し、経験や資格のない若年者については免許・資格の取得費用を全額会社負担する旨を記載したところ応募があり、採用できた。来月から人材開発支援助成金（特定訓練コース）を活用し、大型・大型特殊自動車免許取得のため、通学予定。

【香川県 建設業 中小企業】

○運送業界は求人倍率も高く、慢性的に人手不足となっている。免許取得支援制度をアピールし、大型免許未取得者や若年者の採用に積極的に取り組んでいる。免許取得費用（30万円程度）を会社が負担し、免許取得までは、倉庫内積荷作業等に從事してもらっている。3名程度が大型免許を取得し、現在は大型運転業務に從事している。

【香川県 運送業 中小企業】

○経験者偏重の採用から中型免許、大型免許等を企業負担で取得できる体制を作り人材育成に力を入れようとしているが、未経験者対象の求人を提出しても紹介を受けること自体が難しい。

【香川県 運送業 中小企業】

○慢性的な人手不足が続いていることから有資格者に限らず未経験者や無資格者の採用も積極的に進めている。有資格者の採用が進まない中、企業内で研修を行うなど資格取得の援助や資格取得費用の助成を積極的に行っている。

【愛媛県 介護関係 中小企業】

◆ 困難事例

○賃金や休日等の待遇面の改善が理想であるが、受注単価低下・小ロットの受注増加の現状では、もはや限界。

【香川県 繊維製品製造業 中小企業】

企業の生の声

《充足率向上に向けた取組について》

◆ 困難事例

○人材(ヘルパー)が確保できず、訪問介護を中止し、デイサービスのみで営業している。
【高知県 介護業 中小企業】

○人材が確保できず、在職中の現職員に勤務時間や休日等で負担が増えている。
【高知県 介護業 中小企業】

◆ その他の事例

○未経験の技能工を養成するための工夫として企業内OJTをより強化するため、人材開発支援訓練【生産性向上】を企業内で実施(高・障機構から講師派遣)。また、雇用した労働者の定着、モチベーション向上のため、本社において、1年前から養成研修(取引先の工場見学など)を、2年前から技能大会を実施している。
【香川県 機械部品製造業 中小企業】

○運転手の人手不足で退職者の補充ができず従業員数が減少、保有する車両を遊ばせているため、売上が減少した。男性の補充が難しいため、積極的に女性の採用に取り組んでいる。女性専用の休憩室を作る等福利厚生充実を図るほか、2種免許取得費用の貸付制度も整備している。
【高知県 タクシー会社 中小企業】

○経験不問で求人を出して採用しても、人手不足により指導が行き届かず離職してしまう悪循環がある。
【高知県 介護業 中小企業】

◆ 国が講じている施策に関して、現場レベルで感じる課題や実現可能性等について

○助成金等による人材育成の支援も大事だが、将来性のある会社に成長するためには経営的(人事・総務関係)な支援の必要性を感じている。
【香川県 水産食料品製造業 中小企業】

○助成金の活用について、本人のやる気がない等の理由により退職させたい場合、これまで支給された助成金を返納しなければいけないリスクがあるので活用を控えようと考えている。
【香川県 保育・介護 中小企業】

担当窓口の声

《求人窓口の声》

① どのような求人が充足しやすいと感じているか

- 書類選考や試用期間のない求人。正社員求人(土・日休日、週休2日制、時間外が少ない)。パート求人(9～16時、土・日休日、事務職・製造職)。新設事業所。職場見学・企業説明会のある求人。
- 経験・資格不問
- パート求人では、就業時間の相談・調整が可能な求人
- 条件緩和ができていない求人(年齢不問、書類選考なし等)
- 求人票の記載内容の充実が応募につながっている印象(ベースアップ、賞与等が空欄なく記載)
- 転勤がない

② 人手不足の中、事業主が工夫していることはどのようなものか

- 賃金の見直し、出勤日数、勤務時間の見直し(短時間化、時間に幅を持たせる)
- 就業時間を細分化するなど、様々な求職者のニーズに合わせる工夫
- 高年齢者の雇用および雇用の継続
- 経験者偏重であった求人から育てる求人への変化(採用後の免許資格取得費用の負担)
- 見学希望者の受け入れ、書類選考を経ずに面接選考のみに変更
- ミスマッチ解消へ向け、見学・説明時間を十分に設け、当該部門の上司や同僚とも話せる時間を作り、しっかりと会社を知ってもらった上で採用する事業所もあり
- パート社員についてWワークを可能とするよう緩和
- 小売業・サービス業・飲食業等で、平日のみの勤務でも可能な求人を作成
- 生産性向上訓練の実施

③ 最近の求人の特徴的な動きはないか

- フルタイム(正社員)求人とパートタイム求人を同時に提出(短時間でもいいので、人手がほしい)
- 求人内容の変更依頼が多い(特に賃金引き上げ(パート時給等)。経験、資格の見直し。仕事の内容欄の充実等)
- パート求人における交通費の支給、賞与の支給

④ 最近事業主からよく聞かれる声はどのようなものか(働き方改革の受け止め等)

- 働き方改革は理想ではあるが、現実には厳しい。賃金や福利厚生等改善はある程度可能であるが、人手が足りない中、労働時間や休日の増加、多様な働き方についての対応は難しい。
- 人手不足の中で労働時間を減らす(超過勤務の縮減)ことは至難の業である。業務の効率化が図ればよいが、地方の中小企業ではそのようなノウハウや余裕はなく、結果的に特定の人物に負担がかかる構図となっている。
- 応募がない。中小企業では、慢性的な人手不足で、従業員に負担がかかっている。求職者ニーズの求人内容に変更するも、限界を感じている。建設業では、高齢化が進み退職後の人材確保困難、若年者の育成も工期優先で厳しい。下請け業者においては、大手元請が働き方改革の関係(残業減らし)で、受注量(配送)が増加の声もあるが、全般的に働き方改革に対する反応はない。
- 受注量が年間で特定の期間に集中しており、そこに合わせて人員を増やすことはできず、どうしても残業で対応する構造となっている。
- 残業時間を削減したくても、応募者がいないため採用できず、削減に至らない
- 若年者の採用が少ないため高度な技術の継承が難しくなっている。
- 若年者を採用しても定着率が低い。高年齢求職者のほうが定着の面で安心できる。