

四国ブロックの雇用動向

	平成30年4－6月期						
	就業地別 有効求人倍率	受接地別 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	1.64 (0.02)	1.55 (0.02)	0.1	▲0.4	1.00 (0.09)	0.9	0.8
徳島 県	1.57 (0.04)	1.46 (0.06)	0.7	▲0.9	0.98 (0.14)	▲0.2	▲0.8
香川 県	1.93 (0.05)	1.77 (▲0.02)	▲7.2	▲3.3	1.23 (0.05)	1.4	1.2
愛媛 県	1.69 (▲0.02)	1.58 (▲0.02)	2.3	4.7	1.05 (0.09)	1.2	3.4
高知 県	1.30 (0.05)	1.30 (0.06)	8.2	▲3.8	0.68 (0.06)	0.5	▲2.0

※ 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。

四国ブロックの雇用動向

【平成30年7－9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7－9月期						
	就業地別 有効求人倍率	受理地別 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	1.67 (0.03)	1.57 (0.02)	▲1.7	▲2.7	1.09 (0.10)	0.8	0.3
徳島 県	1.58 (0.01)	1.47 (0.01)	▲1.8	▲0.6	1.06 (0.10)	0.9	▲4.9
香川 県	1.93 (0.00)	1.80 (0.03)	▲2.2	▲2.9	1.36 (0.14)	1.0	▲3.0
愛媛 県	1.75 (0.06)	1.63 (0.05)	0.4	▲3.4	1.13 (0.08)	0.9	5.3
高知 県	1.31 (0.01)	1.30 (0.00)	▲4.9	▲3.2	0.74 (0.05)	0.1	0.6

※ 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、7月～9月期1.67倍で前期から0.03ポイント上昇した。
 - ・平成25年7月～9月期の1.03倍以降、21期連続で1倍台となっている。
 - ・平成30年4月～6月期以降、2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、7月～9月期1.57倍で前期から0.02ポイント上昇した。
 - ・平成25年7月～9月期の1.00倍以降、21期連続で1倍台となっている。
 - ・平成28年10月～12期以降、8期連続過去最高を更新している。
- 有効求人数(季調値)は、7月～9月期平均92,551人で前期比0.0%増と、2期ぶりに増加し、原数値は前年同期比1.3%増と、13期連続で増加している。
- 有効求職者数(季調値)は、7月～9月期平均 58,866人で、前期比1.7%減と、8期連続で減少し、原数値は前年同期比4.5%減と、19期連続で減少している。
- 新規求人数(季調値)は、7月～9月期平均 32,803人で前期比1.7%減と、2期ぶりに減少し、原数値は前年同期比1.1%減と、13期ぶりに減少している。
- 新規求職者数(季調値)は、7月～9月期平均 14,223人で前期比2.7%減と、4期連続で減少し、原数値は前年同期比7.8%減と、19期連続で減少している。

【各県の状況】

徳島県

9月の有効求人倍率(季調値)は、1.44倍で前月から0.04ポイント低下した。
平成25年7月以降、63か月連続して1倍台である。過去最高は、平成30年7月の1.50倍。

香川県

9月の有効求人倍率(季調値)は、1.81倍で前月から0.03ポイント上昇した。
平成23年8月以後、86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

9月の有効求人倍率(季調値)は、1.65倍で前月から0.04ポイント上昇した。
平成25年10月以後、60か月連続して1倍台である。過去最高は、平成30年9月の1.65倍。

高知県

9月の有効求人倍率(季調値)は、1.30倍で前月と同水準となった。
平成27年11月以後、35か月連続して1倍台である。過去最高は、平成30年5月の1.31倍。

全国

9月の有効求人倍率(季調値)は、1.64倍で前月から0.01ポイント上昇した。
平成25年11月以後、59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7-9月			平成30年7-9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	7,346	6,942	404	7,831	7,430	401	6.6	7.0	▲ 0.7
製造業	11,220	7,995	3,225	11,561	8,381	3,180	3.0	4.8	▲ 1.4
運輸業、郵便業	4,799	3,767	1,032	4,772	3,738	1,034	▲ 0.6	▲ 0.8	0.2
卸売業、小売業	15,174	6,263	8,911	15,165	6,202	8,963	▲ 0.1	▲ 1.0	0.6
宿泊、飲食サービス業	7,611	2,828	4,783	7,325	2,678	4,647	▲ 3.8	▲ 5.3	▲ 2.8
医療、福祉	24,182	14,607	9,575	23,688	14,032	9,656	▲ 2.0	▲ 3.9	0.8
サービス業	13,061	8,248	4,813	12,166	7,794	4,372	▲ 6.9	▲ 5.5	▲ 9.2
その他	14,422	8,780	5,642	14,245	8,686	5,559	▲ 1.2	▲ 1.1	▲ 1.5
計	97,815	59,430	38,385	96,753	58,941	37,812	▲ 1.1	▲ 0.8	▲ 1.5

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1.1%(1,062人)減となった。

主要産業では、建設業(6.6%、485人増)、製造業(3.0%、341人増)で増加し、サービス業(6.9%、895人減)、医療、福祉(2.0%、494人減)等で減少した。

建設業では、慢性的な人手不足に加え、7月に発生した西日本豪雨の影響により公共工事が活発化している地域があるほか、除染作業など震災復興により人手不足が深刻な東北地方における求人提出もみられた。

製造業では、堅調な設備投資を背景に受注が増加している自動機・省力機械製造事業所より求人が増加したほか、増産の為に大型投資を行う大手事業所もみられるはん用機械器具製造業、複数の船舶製造業において受注量の増加が窺え、協力事業所より求人が増加するとともに、自動車部品製造事業所においても受注が増加している輸送用機械器具製造業、海外の需要が堅調な建設機械・農機部品製造事業所、窓・エクステリア製品の需要が増加しているアルミサッシ製造事業所等からの求人が増加した金属製品製造業において求人増加がみられた。

また、サービス業では、前年に通信販売の需要増加に伴い物流請負事業所より大量求人が提出されていた反動がみられたほか、労働者派遣業からの求人が減少傾向にある地域もみられる。

医療、福祉では、前年の高齢者福祉施設、障害者福祉施設の新規開設に伴う反動がみられた。

○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や生産ラインの増設など、需要増加に対応する積極的な動きがみられるほか、インバウンドを中心とした観光客の増加を受け、ホテルの建設・改築も相次いでいる。また、コールセンターやサテライトオフィス誘致等に積極的に取り組む自治体もあり、引き続き人材確保対策を推進することとする。

また、工場建設に際し、高性能機械の導入による働きやすい職場づくりやインターネット通販による販路拡大を図る動きもみられる。

企業の生の声

① 同一労働同一賃金についてどのように感じているか。

○ 正規雇用労働者と非正規雇用労働者の待遇改善については、事業主の関心が高いと思われる。企業にとっては、賃金規定の改定など負担が大きくなると感じている。

【徳島県 地域商工会】

○ 正規雇用労働者と非正規雇用労働者については、ガイドラインの解釈が難しく、特に「業績・成果」の判断も難しいと感じる。また、「均等」と「均衡」の意味合いもわかりにくい。

【徳島県 地域商工会】

○ 同一労働同一賃金についてはガイドライン案だけではなく、ガイドライン確定版をできる限り早急に示してもらわないと検討、対応ができない。

【香川県 中小企業】

○ 正社員と非正規雇用労働者との間で、手当の支給や割増賃金率に差を設けたりしている会社は少ない。今後、訴訟等が増えないか心配である。

【愛媛県 中小企業】

○ 同一業務に従事することがあっても、責任の度合いが異なり、同一労働ではないとの認識がある。

【愛媛県 中小企業】

○ 長澤運輸事件、ハマキョウレックス事件の最高裁判決が、同一労働同一賃金ガイドラインにどのように反映されるのか不安を抱いている企業が多い。

【高知県 事業者団体】

② 中小企業における同一労働同一賃金に関する課題

○ 同一労働同一賃金について、同一企業内の賃金体系を見直すことは大変な作業となることが予想され、労使間の協議も必要となるため時間的余裕が欲しい。

【徳島県 経済団体】

○ 同一労働同一賃金についてはグレーゾーンを狭めていただくような検討をお願いしたい。

【香川県 経済団体】

③ 働き方改革推進支援センターに求める支援内容

○ 商工会会員事業所への周知も必要であるが、商工会の職員自身が働き方改革についての知識が不足しているので、職員への研修等の講師をお願いしたい。

【徳島県 地域商工会】

○ 相談体制の拡充をお願いしたい。

【香川県 経済団体】

○ 県内の実情や県内企業の取組事例を示してほしい。また、働き方改革の好事例を紹介する講師をしてもらいたい。

【香川県・高知県 中小企業】

○ 働き方改革推進支援センターを知らないことが多く、現状では、センターが設置されたことの周知が主となっている。

【愛媛県 中小企業】

①事業者の受け止めや事業者から聞こえる意見

- 法律が先行していて事業者の意識がついていないのではないか。
- 時間外労働の上限規制について、一部の運送事業主は関心を持っているが、多くの事業主は働き方改革自体を意識していないのではないか。
- 時間外労働の削減には、発注者の理解と協力(工期の平準化、週休2日制に対応した工事費の積算など)が必要であると感じる。
発注企業の働き方改革により、下請け等の中小、小規模事業者にしわ寄せが来ることがないように、取引の適正化等バランスのとれた推進をお願いしたい。
- 女性、高齢者、障害者等の人材の確保定着のみならず、外国人材の活用がしやすいよう検討を進めていただきたい。
- 小規模事業者においては、単年度助成では経営基盤改善に大きな効果が表れないことが多いため、各種助成制度については、小規模事業者に対する複数年助成制度を設けるとともに、3年から5年程度継続して助成する制度を設けてほしい。
- 自動車運送業については、慢性的な人手不足となっており、年次有給休暇の付与は厳しい。時間外労働の削減にしても、荷主との関係があり、容易に削減できないと感じる。
運送業における働き方改革のため、国として、最低賃金と同様に最低運賃を定めて欲しい。
- 働き方改革全般について、否定的な意見はなく、魅力のある企業を作らないと労働力の確保が困難であり、前向きに取り組みたい、取り組まなければ企業存続に支障をきたす、との意見が殆どである。
- 「正社員に賞与を支給している場合は、有期契約社員、パート、アルバイトにも賞与を支給しなくてはならないか」等、同一労働・同一賃金ガイドラインの内容等に関する個別具体的な疑義が寄せられる。

② 事業者が苦勞していること、工夫していること

- 現在労働者不足であり、労働者確保のため、賃金アップも試みたが、効果が得られなかった。突発的な発注依頼の対応や季節的な業務量過多により、労働時間が長くなりがちであるため、定年を60歳から66歳に引き上げ、66歳以降は有期契約で継続雇用し、労働者確保をし、労働時間削減を考えている。
- 年次有給休暇取得促進策として、3年前から誕生日休暇とリフレッシュ休暇(上下半期各1日)を導入し、結果として、年次有給休暇取得率は70%程度になっている。
- 介護業で人手不足の状況で労働時間を短くするために介護ロボットを導入している事業者がいる。また、外国人労働者の活用にも取り組んでおり、数年後を見据えた人材育成に取り組んでいる。
- 人手不足の現状で労働時間規制を遵守するために、営業時間の短縮や休業日の設置等に踏み込む会社もある。休日の多いところにしか人が集まらなくなった。
- 法に則った長時間労働削減、年次有給休暇の5日指定付与等を行うには、増員が必要であるが、募集しても人が集まらない。
- 年休については一覧表を掲示し各自が取得したい日を書いたり、取得状況が一目で分かるようにしている。それにより取得率も増えた。
- 残業時間について、その日の上限を設定している。

③特徴的な動き(業種別、規模別等)

- 建設業における働き方改革として、週休2日制実現に向けて取り組み始めているところもある。
- 社会福祉施設においては労働力確保が困難であることから、仕事の平準化のため、新たに技能実習生の受け入れを始める事業場が見られた。
- 運送業において、特定の曜日における集荷受入を停止した。