

## 四国ブロックの雇用動向

## 【平成29年1－3月期の雇用情勢判断】

「雇用情勢は、引き続き改善している」(判断維持)

	平成29年1－3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	1.48 (0.00)	1.41 (▲0.01)	▲2.6	▲0.4	0.94 (0.09)	1.6	▲9.3
徳島 県	1.47 (▲0.02)	1.36 (▲0.01)	▲4.7	1.0	0.92 (0.05)	1.4	▲8.6
香川 県	1.73 (0.00)	1.67 (0.00)	▲3.8	0.7	1.20 (0.11)	1.6	▲11.3
愛媛 県	1.50 (0.01)	1.42 (0.00)	0.1	▲2.6	0.96 (0.09)	1.9	▲9.4
高知 県	1.16 (0.01)	1.15 (0.00)	▲3.5	0.7	0.65 (0.09)	1.1	▲7.2

※ 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

### ○雇用創出の動向

食料品製造業を中心に医薬品製造業、繊維製品製造業等において、生産体制強化を目的とした、複数の新工場建設や生産設備新設の動きが見られ、100人近い従業員数を予定する企業もあるなど、今後の雇用が期待される。また、自治体の積極的な誘致により、企業進出が進展している地域も見られる。一方、スーパー・ショッピングモールのオープンが相次いでいる小売業では、今後も出店の予定が聞かれるが、人員不足からオープンがズレ込む店舗があるなど、人員確保に苦慮する事業所も散見される。

### ○雇用調整の動向

卸売業、小売業、宿泊業などで、店舗閉鎖、事業売却等の動きが散見され、なかには広域な雇用調整事案も見られる。今後も雇用調整について、情報収集及び必要な支援に努めることとする。

## 企業の生の声

### ≪女性の活躍推進の隘路と対応策≫

#### 「隘路」について

- ・事業主、女性労働者双方に職種や業務への性別役割分担意識がみられる。
- ・女性の採用が少ない。
- ・職務内容や勤務環境等から女性の配置が限定的である場合が多い。
- ・管理職登用を望まない女性職員が多い。
- ・人材育成しても、結婚等を契機に本人から退職してしまう。

#### 「対応策」について

- ・女性の職域拡大のための取組により、女性の能力発揮を図っている。
- ・女性の職場環境の整備や資格取得の勧奨を促している。
- ・育児休業等、子育てにかかる制度の柔軟な運用や幹部職員等に対する子育て支援についての意識啓発を図っていること。
- ・ヒアリングやアンケート調査を実施して意向を把握し、女性が活躍できる職場にするために必要な取組を進めている。

#### ①女性の活躍推進に係る「隘路」

- 金融業務全般、渉外業務を含む幅広い業務に従事する総合職には男性が、営業店の窓口、後方事務等には女性が配置されてきた。近年、トップの女性活躍推進の方針によりようやく総合職として女性2人を採用して育成を始めたところ。(中小企業 信用金庫)
- 大型免許が要件であるため運輸職への女性の応募がない。事務職も、「定時に帰れない」「責任が重くなる」ことを理由に、正社員を望まない女性が多い。(大企業 運輸・倉庫)
- トラックドライバーは重量物を取り扱うことや長距離輸送ではペアシフトを組んでの深夜業務を伴うことから、風紀上、防犯上の観点から、女性の配置が難しい。フォークリフトで積み込む日勤作業は女性の就業上の問題はないが、トラックドライバーは男性という固定観念が社内に根強く、払拭のためには時間を要する。(中小企業 運送業)
- 将来の管理職にしたい人材が数人いるが、結婚して配偶者の転勤に併せて退職するケースがあり、後任の育成に苦慮している。(中小企業 サービス業)
- 育児等で時間外勤務(夜勤、休日出勤)ができないため、正社員化を望まない短時間勤務の女性が多い。(中小企業 社会福祉施設)

## 企業の生の声

## ②女性の活躍推進に係る「対応策」

- 中期経営計画の重点課題として全管理職に占める女性比率を高めることとしているが、具体的な取組としては、階層ごとの研修等で監督職を育成している。(大企業 金融業)
- 女性の採用拡大や両立支援制度を周知徹底して女性の働きやすい職場環境整備に取り組んでいる。また、今後の労働力不足に対応し優秀な人材を確保するために、短時間正社員制度の導入についても検討している。(大企業 食品等小売業)
- 子育て支援は社員の理解がなければ難しいが、意識改革のため、名刺に「くるみん認定マーク」を記載し、また各種会議等において、会社の取組内容を繰り返し説明するなど啓発を実施。その結果、管理職の意識も高まり、過去2年間、育児休業後の職場復帰率は100%となった。(大企業 金融業)
- 毎月1回施設長等がヒアリングを行い、年1回管理職育成キャリア研修を実施して、管理職と一般職員の交流を図り、キャリア形成に対する意識を醸成している。(大企業 社会福祉施設)
- 女性職員全員にアンケート調査を実施して、どのような条件が満たされれば管理職になりたいか意向調査したところ、①育児等の時間制約への配慮、②家族等の育児サポート、③転勤への配慮、であったので、こうした意向を踏まえた人事・雇用管理のあり方を検討している。(中小企業 製造業)

## 担当窓口の声 《学卒窓口の声》

平成29年3月新規大学卒業者の就職内定率(3月末現在)は、徳島県は96.9%で過去10年間で2番目の高水準、香川県は94.9%で過去3番目の高水準、愛媛県は94.5%で過去10年間で2番目の高水準、高知県は88.7%で過去10年間で6番目の水準となっている。

## ①就職に結びつきやすい学生、生徒

- 希望職種が明確にされており、セミナーへの参加や応募に向けた情報収集を積極的に行っている。
- ビジスマナーが身につけており、コミュニケーション能力が高い。
- 自分の特徴(真面目、積極的、明るい等)をうまく活かせる。
- 意欲を持っており、助言を取捨選択し自分のものにしてしようとしている。

## ②学生、生徒が重視している要素

- 職場の人間関係や雇用管理の状況といった職場環境を重視している。
- 業務内容もさることながら、福利厚生や休み等ワークライフバランスを重視する傾向が強い。
- 時間外勤務の状況、サービス残業の有無などの労働時間。
- 一部大手企業の労働環境問題に関するマスコミ報道を受け、ブラック企業、働き方などについての学生の関心が高くなっており、相談時に学生から質問が増えている。

## ③学生、生徒の特長的な動き

- 早くから活動することが有利だと認識し複数内定を得た学生と、売り手市場なので何とかなるといった安易な考えから内定がもらえない学生の二極化。
- 口コミで物事を判断したり、ネット等で簡単に情報収集するなど、行動する手間を惜しむ傾向がみられる。
- 依存傾向にある(ネットに頼る、親の意見に左右される、マニュアルがないと動けないなど)。
- 業種・職種選択では、本人の意思を尊重しつつも、保護者・学校の先生の意向が反映されることが多い。
- 職種が絞られず、多職種にエントリーしている学生も多く見られることから、職業相談を通して自己理解、仕事理解の手助けを行い、希望職種の明確化を図る支援が必要である。
- 求人数の増加に伴い、簡単に転職できると考えて、気軽に退職する傾向も見受けられる。
- 例年に比べると、就活に対して強い焦りや不安、危機感を感じ、窓口へ相談にくる学生が減っている。