

四国ブロックの雇用動向

【平成29年4－6月期の雇用情勢判断】

「雇用情勢は、改善が進んでいる」(上方修正)

	平成29年4－6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	1.55 (0.07)	1.47 (0.06)	1.6	▲3.6	0.91 (0.11)	2.2	▲10.1
徳島 県	1.51 (0.04)	1.37 (0.01)	2.4	▲4.3	0.84 (0.05)	1.6	▲11.8
香川 県	1.82 (0.09)	1.76 (0.09)	5.2	▲2.3	1.18 (0.11)	2.5	▲11.2
愛媛 県	1.59 (0.09)	1.50 (0.08)	0.5	▲4.5	0.96 (0.14)	2.4	▲9.9
高知 県	1.19 (0.03)	1.15 (0.00)	▲3.3	▲3.5	0.62 (0.11)	2.0	▲7.6

※ 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

○雇用創出の動向

景気の緩やかな回復が続くなか、食料品製造業を中心に工場増設や生産ライン拡充など、需要増加に対応する積極的な動きがみられるほか、旅行客増加に伴うホテルのオープンや業務の効率化を目的とした物流センターの新規開設も予定されており、今後の雇用が期待される。また、複数の保育園新規開設も予定されており、雇用創出のみならず、待機児童の解消が期待される。

○雇用調整の動向

食料品製造業、半導体製造業などで、工場閉鎖、希望退職者の募集等が散見され、なかには100人を超える大規模な雇用調整事案もみられる。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

《人材育成についての企業の最近の取組状況について》

①「社内研修や企業内訓練制度などを効果的に実施している企業の取組状況」

- ・企業内研修における研修内容、研修メニューの充実を図る企業が多い。
- ・企業内訓練では、キャリアアップ助成金の活用により、訓練計画、訓練カリキュラムなど体系的に整理、人材育成システムが構築できたとする企業が見られた。
- ・平成30年4月からのいわゆる無期転換ルールの実施に向け、正規雇用への転換に際しての知識・技能習得を目的とする企業内訓練の実施とキャリアアップ助成金の活用が見られた。
- ・土木・建設業では、建設労働者確保育成助成金を活用した資格取得等スキルアップを図り、若年労働者の確保、人材育成につなげている企業が多い。

（新人研修等社内研修の充実）

➢3段階の職級制度から始まり、客観的な職業能力評価制度の導入に取り組み、様々な技術を身に付けられるようスキルアップ、ステップアップするための研修を実施。また、管工事関係の資格取得に対する支援を実施している。（徳島：建築リフォーム工事業）

➢新規採用した場合、新人研修、入職時研修、初任者研修を基本とし、認知症研修、感染予防研修、虐待防止研修、事故防止研修など多様な研修項目を定めて人材育成に努めている。（香川：介護業）

（企業内訓練の充実及び助成金の活用）

➢工場内作業が主な業務内容となり、業務に必要なスキルがはっきりしている。キャリアアップ助成金の「有期実習型訓練」「一般職業訓練」を活用し、若年層を中心とした人材育成システムが構築できた。国内外で配電盤等の需要が増加する中、短期集中で人材育成ができて助かっている。（香川：配電盤製造業）

➢介護業界は人材難で、その解消のため、企業内訓練の実施と訓練終了後正社員化することで従業員の職場定着を促進することができた。企業内訓練ではキャリアアップ助成金が非常に役立った。（愛媛：介護施設）

➢平成30年4月からのいわゆる無期転換ルールが実施されるにあたり、正規雇用への転換を希望する有期雇用労働者に対して、転換に必要な知識・技能を習得するための企業内訓練などを実施しているが、その際に、キャリアアップ助成金を活用し助かっている。（香川：段ボール製造業）

企業の生の声

《人材育成についての企業の最近の取組状況について》

(企業内訓練の充実及び助成金の活用)

➢ 従業員の高齢化が進む中、若年者層への技術転換を積極的に図らないと業界そのものの存続が危ういという危機感がある。若年従業員を中心に会社負担による資格取得を進めており、その際に建設労働者確保育成助成金を活用し、会社としても大変助かっている。(高知: 土木工事業)

②「公共職業訓練に対する評価・意見等」

- ・全般的に公共職業訓練受講修了者は業務の基本的な技術の習得ができており、実務面でも高評価を受けている。また、公共職業訓練受講修了者の採用に前向きな企業も多い。
- ・医療・福祉分野では、労働環境が悪いというイメージの払拭、労働条件の改善による早期離職の防止、新たな人材の確保を考えている事業主が多く、介護分野等における公共職業訓練に対する期待も高い。
- ・県外の公共職業訓練受講修了者の採用を検討した企業もあるが、経費面等のリスクが大きく活用しにくいと訴える企業もある。
- ・地場産業の担い手となる人材を養成する訓練科目の検討を希望する企業もあった。

(公共職業訓練に対する評価等)

➢ 訓練修了生は、実務中心の勉強をしているので、未経験者と比べ、仕事内容に対するミスマッチが少なく、戦力となるのに半年から1年は早いと感じる。人材確保が難しい昨今、訓練修了者は有力な採用候補者である。(愛媛: 電気機器製造業)

➢ 土木建築設計におけるCADオペレーターを採用する際に、訓練受講生はCADの基本ができていますので、採用後すぐに実務について指導でき役立っている。(香川: 土木建築サービス)

➢ 公共職業訓練受講修了者は、介護に対する基本的な考え方が身につけており、実習も実施済みなのでスムーズに業務についてもらっている。(徳島: 介護業)

(公共職業訓練に対する意見)

➢ 県外の訓練校修了者の採用も検討したが、経費面などリスクが大きいので活用しにくい。(徳島: 土木工事業)

➢ 公共職業訓練については地場産業の担い手により特化したコース、例えばタオルブランドの品質管理を理解したうえで、染色、縫製、ヘム縫いの即戦力となる人材養成を考えてほしい。(愛媛: 縫製業)

③「人材育成や人材確保に効果があった取り組みなど」

- ・保育や自動車整備など有資格者の採用が困難な状況を受け、資格のない未経験者に対する研修、資格取得への支援など、事業所内での人材育成に効果を上げている企業が見られた。
- ・人事考課制度とキャリアパス制度など能力向上や資格取得などと昇給など評価制度をリンクさせ人材育成に結び付け効果を上げている企業が見られた。
- ・新卒者等新規採用者に対する研修、グループ企業内で能力を活かせる部署へ配置転換、先輩スタッフのメンター制度によるサポートなど、職場定着、人材育成に効果を上げている企業が見られた。
- ・社内コミュニケーションや新卒者の複数配置による新卒者間のコミュニケーションの構築による早期離職対策、建設業での安全教育の充実などによる職場環境改善などが結果として人材確保に効果的であると訴える企業が見られた。

(人材育成に効果があった取り組み)

➢ 保育園では、保育業務に1年間従事すれば保育補助員として保育補助業務に従事できるため、調理職員に保育補助業務を兼務させたり、事務職員に講習を受けさせ「子育て支援員認定」を取得させるなど、職種の壁をなくして保育業務に従事できる人材を育成している。(愛媛: 保育園)

企業の生の声

《人材育成についての企業の最近の取組状況について》

(人材確保に効果があった取り組み)

- 正社員を対象に人事考課制度及びキャリアパス制度の2本立てで能力の向上や資格取得に伴い昇級できる道筋を具体化し、人材育成を図っている。(徳島:介護事業、301人以上)
- 人材育成として、従業員の能力をフル活用するため、退職を考えたり、仕事に対して悩みを抱えたりする従業員をグループ内企業の中で、本人の能力を活かせる部署に異動させ、そこで新たな能力を発揮させる取り組みを行い効果が出ている。その他、自発的能力開発支援のため、資格取得、語学取得などに対する多彩な教育プログラム(通信教育)を実施している。(愛媛:製造業、301人以上)
- 職場環境の改善が人材確保にもつながるとして、特に安全教育に力を入れている。いつでも図解で確認できるオリジナル手帳を作成し、従業員一人一人に携帯させ効果を上げている。(香川:建設業)

担当窓口の声

《障害者窓口の声》

① 就職に結びつきやすい求職者

- 障害の程度や状況などを把握・理解している。
- 本人、家族ともに障害受容が進んでいる。
- 自分にとって必要な配慮事項を理解している。
- 障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター等の支援を受け、支援者との関係性が良好。

② 求職者が重視している要素

- 事業所が障害に対する理解があるかどうか。
- 障害に対する理解がある職場。生計を維持し得る収入の確保。雇用の安定性。
- 障害特性などへの配慮があるかどうか。
- 合理的配慮(業務内容、業務量、通院時間の確保等)が得られるか。
- 無理のない就業時間及び仕事内容。
- 各種保険、特に退職時の求職活動期間を考慮し雇用保険の有無。

③ 求職者の特徴的な動き

- 就労継続支援A型事業所の増加もあり、精神障害者を中心にA型事業所を希望する求職者が多い。
- 法定雇用率に対する知識を有している求職者が増加した。
- 発達障害等についての認知度が高まり、診断を受けて来所するケースが増加している。
- 在職中の相談が多い(契約更新時の条件面の相談、就業中の体調の悪化等)。
- 面接の前に職場見学など、仕事内容や作業環境などの事前確認を希望する求職者が多い。
- 全般的な傾向として、労働条件よりも障害特性を知った上で受け入れて欲しいと希望する方が多く、職場見学、体験、トライアル雇用等各種支援策を活用している。
- 障害者雇用トータルサポーターの利用が進んでおり、医療機関での相談はハードルが高いと感じている求職者や、家族の相談が増加している。