

近畿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:%)
近畿 ブ ロ ッ ク	1.53 (0.02)	1.57 (0.02)	0.6	▲1.2	1.02 (0.12)	1.8	▲2.6
滋 賀 県	1.69 (0.00)	1.38 (0.00)	▲2.3	0.2	0.79 (0.08)	2.3	▲9.5
京 都 府	1.58 (▲0.01)	1.57 (▲0.01)	▲5.6	▲3.1	1.07 (0.10)	1.0	0.5
大 阪 府	1.50 (0.04)	1.74 (0.04)	2.4	▲0.1	1.16 (0.16)	2.0	▲3.7
兵 庫 県	1.52 (0.03)	1.40 (0.03)	1.8	▲1.5	0.87 (0.11)	1.8	0.7
奈 良 県	1.65 (0.03)	1.44 (0.04)	▲0.2	▲3.6	0.94 (0.14)	2.0	▲7.4
和 歌 山 県	1.37 (▲0.04)	1.27 (▲0.04)	▲0.1	▲2.9	0.79 (0.09)	1.1	▲2.9

※ 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。

近畿ブロックの雇用動向

	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:%)
近畿 ブ ロ ッ ク	1.57 (0.04)	1.62 (0.05)	0.5	▲3.9	1.12 (0.15)	1.6	▲1.6
滋 賀 県	1.72 (0.03)	1.40 (0.02)	▲1.8	▲5.3	0.86 (0.10)	1.4	▲5.3
京 都 府	1.58 (0.00)	1.56 (▲0.01)	▲2.0	▲1.7	1.14 (0.06)	1.1	1.5
大 阪 府	1.54 (0.04)	1.80 (0.06)	1.4	▲3.8	1.26 (0.18)	2.0	▲3.7
兵 庫 県	1.57 (0.05)	1.47 (0.07)	0.8	▲4.4	0.95 (0.14)	1.3	2.8
奈 良 県	1.70 (0.05)	1.49 (0.05)	▲1.4	▲5.4	1.06 (0.17)	1.3	▲6.1
和 歌 山 県	1.45 (0.08)	1.36 (0.09)	0.5	▲4.9	0.86 (0.11)	0.8	▲5.8

※ 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

【平成30年7～9月期の雇用情勢判断】

「雇用情勢は、着実に改善が進んでいる」(判断維持)

高齢者の就業状況と求職希望条件の傾向

- 全国的に高齢求職者が増加傾向の中で、9月に発表された「就業構造基本調査」(総務省)によると、平成29年の近畿の65歳以上有業率は全国よりも低く、前回実施からの伸び幅も全国を下回っている。
- 近畿の65歳以上の新規求職者数は平成29年7～9月期から大幅に増加している。
増加要因と考えられること・・・

平成29年1月 65歳以上の雇用保険被保険者資格の拡大

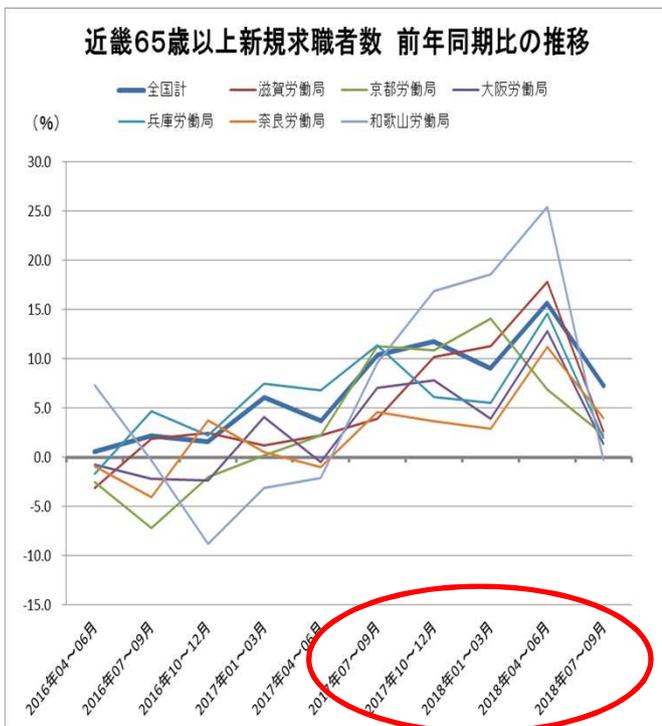
平成25年4月 高齢者雇用安定法改正による65歳までの雇用確保措置の義務付け

1年経過し当期の増加幅は縮小したが、依然増加傾向に変化はない。

○就業構造基本調査(総務省)

	平成29年	平成24年	前回実施対比
近畿			
65歳以上人口	5,769,900	5,044,000	14.4%
65歳以上有業者数	1,279,200	996,500	28.4%
65歳以上有業率	22.2%	19.8%	2.4P
総数の有業率	57.5%	55.7%	1.8P
全国			
65歳以上人口	35,148,800	30,788,200	14.2%
65歳以上有業者数	8,580,100	6,553,600	30.9%
65歳以上有業率	24.4%	21.3%	3.1P
総数の有業率	59.7%	58.1%	1.6P

	29年	前回は
滋賀	24.2%	2.2P
京都	25.9%	4.2P
大阪	21.5%	1.7P
兵庫	20.8%	2.5P
奈良	20.8%	2.8P
和歌山	24.7%	2.7P



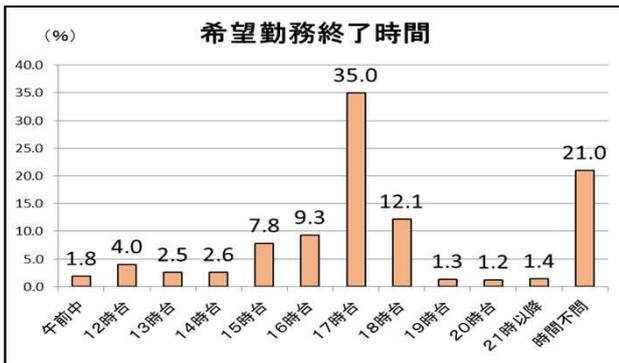
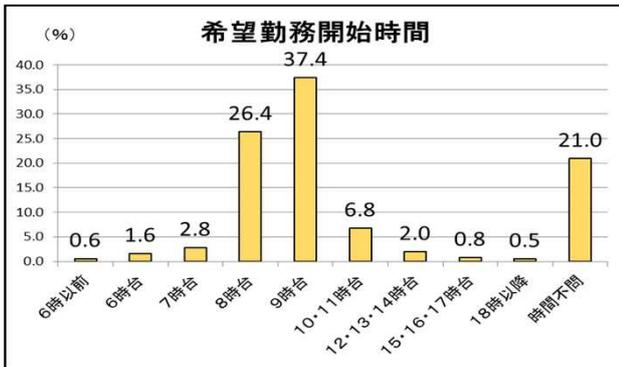
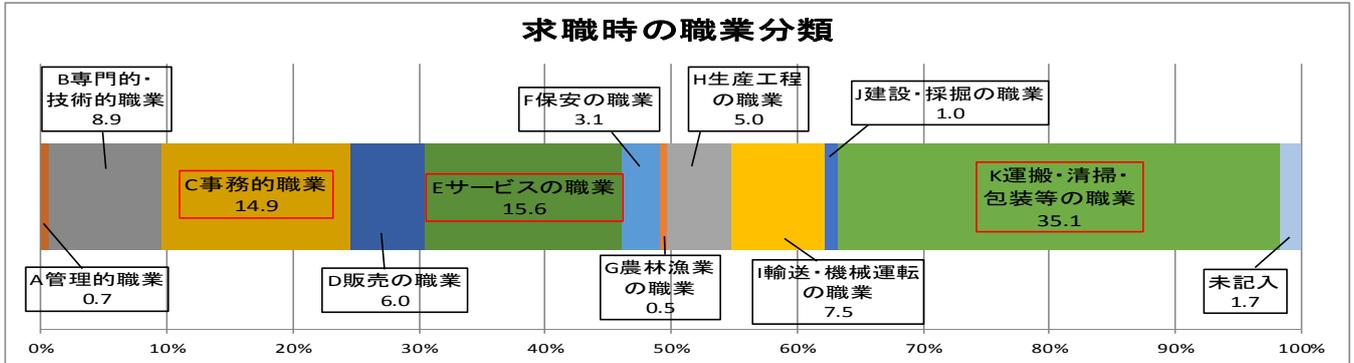
○30年7～9月の新規求職者の年齢別構成比



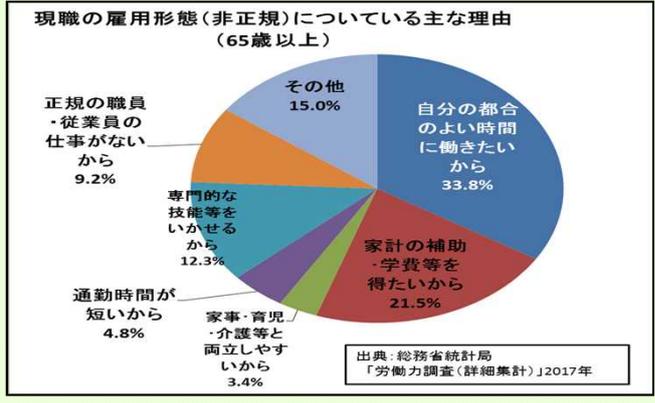
近畿の新規求職者の態様(希望条件の分析)

近畿2府4県の平成30年7～9月の
新規求職申込1万9300件より集計実施

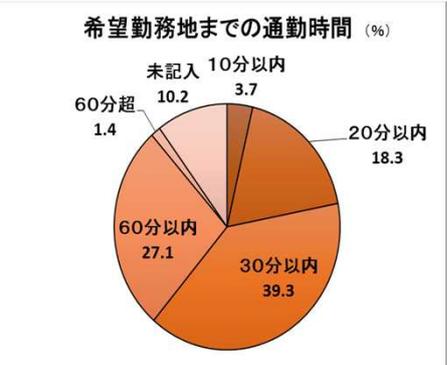
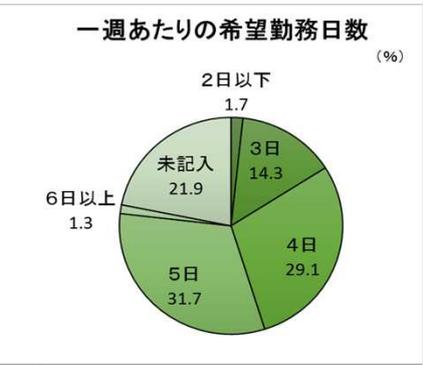
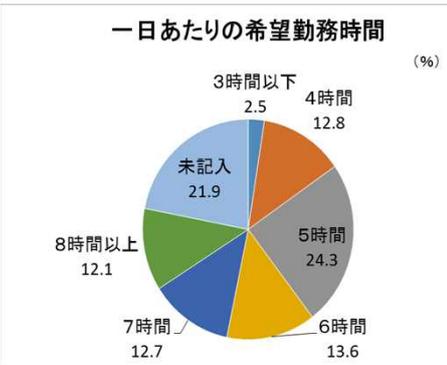
性別	年齢	希望雇用形態
男	65.2 %	65～69歳 70.6 %
女	34.6 %	70～74歳 23.4 %
未記入	0.2 %	75歳以上 6.0 %
		フルタイム 25.1 %
		パートタイム 74.9 %



労働力調査による、65歳以上非正規労働者が
現職で働く理由



希望収入
(月額)10～20万円がフルタイムの71.1%を占める
(時給)各局とも最低賃金よりも1ランク高い賃金を希望
大阪の最低賃金が高いため勤務希望地に影響



①同一労働同一賃金についてどのように感じているか。

- ・非正規労働者の待遇改善につながることはよいと思うが、望んで非正規(責任のない働き方を望むということ)の人もいる。一律に全て同じように取り扱うのはいかがかと思う。(滋賀)
- ・外資系の宿泊業では、職務評価の基準としてサービスの質まで詳細な測定を行っているそうだが、国内資本の場合は曖昧なままとなっている。国が何か基準になるものを示してくれればと考えている。(宿泊業 京都)
- ・具体的にどのような待遇差が公正とされるのか、ガイドラインより踏み込んだ例示が欲しい。(大阪)
- ・会員企業は、労働時間関係は準備をしているが、非正規待遇が課題。手当は見直しが進むだろう。(経営者団体 大阪)
- ・人材確保の観点から時給は上げる傾向にあるが、正規と同一の賃金の支払いは避けたい傾向にあり、同一賃金を避ける目的で人材活用の仕組みや職務内容の一部について差別化を図っていく傾向がみられる。(兵庫)
- ・定年再雇用者や技能実習生の取り扱いに注目している。(製造業 奈良)
- ・「同一労働同一賃金」の定義がよく理解できていない。(和歌山)

②中小企業における同一労働同一賃金に関する課題

- ・これまで、細かい賃金決定方法(設計)ができていなかったもので、非正規に限らず会社全体の賃金設計が必要になってくる。(運送業 滋賀)
- ・これまで差を設けていたこと自体が本来は問題だったといわれるかもしれないが、すでに正規労働者に支払っていた手当を非正規労働者に同等の条件で支給する財源がなく、かといって正規労働者の手当を減らすことは労働条件の低下につながることであり、対応は容易ではない。(運送業 滋賀)
- ・我が国の賃金構造には、年功的な賃金に能力給や職務給が加算されているものが一般的だと考える。その構造を変えなければ、同一労働同一賃金は成り立たない概念だと考えているが、その様に急激に変えられるものかという思いもある。(製造業 京都)
- ・職務内容等が同様であったとしても、非正規に正規と同一の賃金を支払うことは経営上厳しいと考えている事業所が多い。(兵庫)
- ・正社員と契約社員の賃金差は業務内容の差ではなく、指導的立場にあるかないかという抽象的な部分の違いだけである。正社員と契約社員のどちらに賃金を合わせても問題が生じる。(製造業 大阪)
- ・不合理な待遇差がわかりにくい。中小企業向けにはわかりやすさ(具体例必要。長いと読まない)の追求を。そもそも経営者は多数の懸案を抱える中で、「このテーマについて、もっと知らなければならない。」と思うような誘引となるアピール素材も必要。(商工会議所 大阪)
- ・社労士等相談相手がない中小企業事業主が多い。支援機関(支援センター等)の情報を発出しても、(受け取るための)アンテナを張っておらず情報が入らないため支援が必要な事業者に届けることが難しい。(事業者団体 奈良)
- ・傘下団体及び会員企業への周知への協力を明言するも、県下には、人手不足の中で、小規模事業所が人材確保に非常に苦勞していることや、中小企業の中には、就業規則を整備する余力すらない企業もある旨の発言があった。(使用者団体 和歌山)

③働き方改革推進支援センター等に求める支援内容等

- ・細かい賃金の決定方法についての相談に対応して欲しい。(運送業 滋賀)
- ・最近、行政から委託されていると言って様々なところから連絡があるが、どれを利用してよいのかわからないし、会社の内情をあまり明らかにすることに積極的になれない。(滋賀)
- ・年次有給休暇の時季指定について、詳しい説明を求めたい。(製造業 京都)
- ・各助成金、活用事例を知りたい。(商工会議所 大阪)
- ・中小企業の相談過程においては多岐にわたる課題が発生し、センターが行うおおむね3回までの無料相談では支援が困難なケースがあり、相談回数の上限にこだわらない弾力的な支援を求める声がある。(兵庫)
- ・労務相談だけでなく中小企業診断士等の経営面でのサポートを含めた総合的な支援を希望するケースがあり、よろず支援拠点等の支援機関との連携強化が望まれる。(兵庫)
- ・支援センターのセミナーの開催時間を18時以降、あるいは土曜日等に設定してもらいたい。(奈良)

働き方改革全般について、働き方・休み方改善コンサルタント等の声

①事業者の受け止めや事業者から聞こえる意見

- ・定時退社等、一般社員の残業削減に取り組むと、管理職にしわ寄せがくる。(和歌山)
- ・休暇取得促進のために特別休暇を増加したため、年休取得5日義務が難しくなった。年休の取得率という数字だけでなく、年間休日の日数や休日出勤の回数など実際の休暇取得状況を見てもらいたい。(大阪)
- ・生産量や収益を維持しながら、時間外労働削減や年次有給休暇取得促進を進めることは、やはり容易ではないと感じる。(大阪)

②事業者が苦労していること、工夫していること

<苦労>

- ・年次有給休暇取得率は人によってバラツキがある。振替休日の消化に努めているような状態であり、年休取得率向上の取組まで手が回らない。(大阪)
- ・人手不足の中、残業前提で予定を組まざるを得ず、対応に苦慮している。(兵庫)
- ・会社として働き方改革を進めようとしても、時間外手当や休日労働手当が減ることをよしとしない労働者もおり、具体的に対策が進まない。(滋賀)

<工夫>

- ・労働者自身が翌月のシフト勤務計画表を作成する際、見込み業務量と残業時間を記入しイントラネットで提出。これを受けた使用者・人事労務担当者が残業計画の妥当性をチェックし、見込み業務量を踏まえた調整を行うことで余計な残業時間をカットする。この手法で全体の残業時間を大きく削減することができた。(奈良)
- ・製造業:取引先から過度な要求や直前の変更があり、従業員は残業で対応することにもなるので、契約を見直した。(奈良)
- ・人手不足のため、業務の効率化を図るほか、新入社員に法定以上(20日)の有給休暇を付与する等、従業員の処遇改善に努めている。(和歌山)

③特徴的な動き(業種別、規模別等)

<業種別>

(建設業)

- ・建設業全体で工事見積もりに年休取得日数分の人件費を盛り込まないことが通例となっている。業界全体で足並みをそろえられるようにしてほしい。(大阪)

(情報通信業)

- ・管内の情報通信業では働き方改革の取組が進んでいる。労働者のスキルが高く、転職が容易な状況になっており、労働者から敬遠される長時間労働等を放置しては生き残れないという意識が強い。顧客が事業場を評価する場合においても、事業場の働き方改革に取り組む姿勢が重視されることがあり、業界で取組に対する意識が高まっている。(京都)

(運送業)

- ・運送業においてトラック協会から、発注者より集荷(夕刻の時間帯)、及び納品時間帯の指定の要望が厳しく、そのため長時間労働にならざるを得なく対応に苦慮しているとの声が聞かれた。(和歌山)

<規模別等>

(大企業)

- ・建設業界全体で、所定休日を増加させて週休二日制導入に取り組んできたが、さらに年休取得促進も追加になると、現場業務を納期までに完了することが非常に困難。(大阪)

(中小企業)

- ・規模が小さくなればなるほど一人の労働者が複数の業務を抱えているため、働き方改革を進めるための体制や時間的余裕がなく、改革が進みにくい。(滋賀)