

近畿ブロックの雇用動向

	平成31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:%)
近畿 ブ ロ ッ ク	1.57 (0.00)	1.62 (0.00)	0.1	▲3.3	1.18 (0.08)	1.5	▲1.4
滋 賀 県	1.69 (0.02)	1.38 (0.02)	▲0.1	▲4.9	0.90 (0.08)	1.6	0.7
京 都 府	1.61 (0.01)	1.58 (0.01)	2.4	▲5.0	1.23 (0.04)	1.1	0.4
大 阪 府	1.54 (0.00)	1.79 (0.00)	0.4	▲3.3	1.31 (0.07)	1.8	▲2.2
兵 庫 県	1.57 (0.00)	1.45 (▲0.02)	▲1.5	▲2.6	1.02 (0.08)	1.3	0.7
奈 良 県	1.71 (0.01)	1.51 (0.01)	▲1.2	▲0.1	1.10 (0.11)	1.3	▲7.6
和 歌 山 県	1.48 (▲0.02)	1.39 (▲0.02)	0.1	▲3.5	0.94 (0.10)	0.9	▲6.9

※ 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。

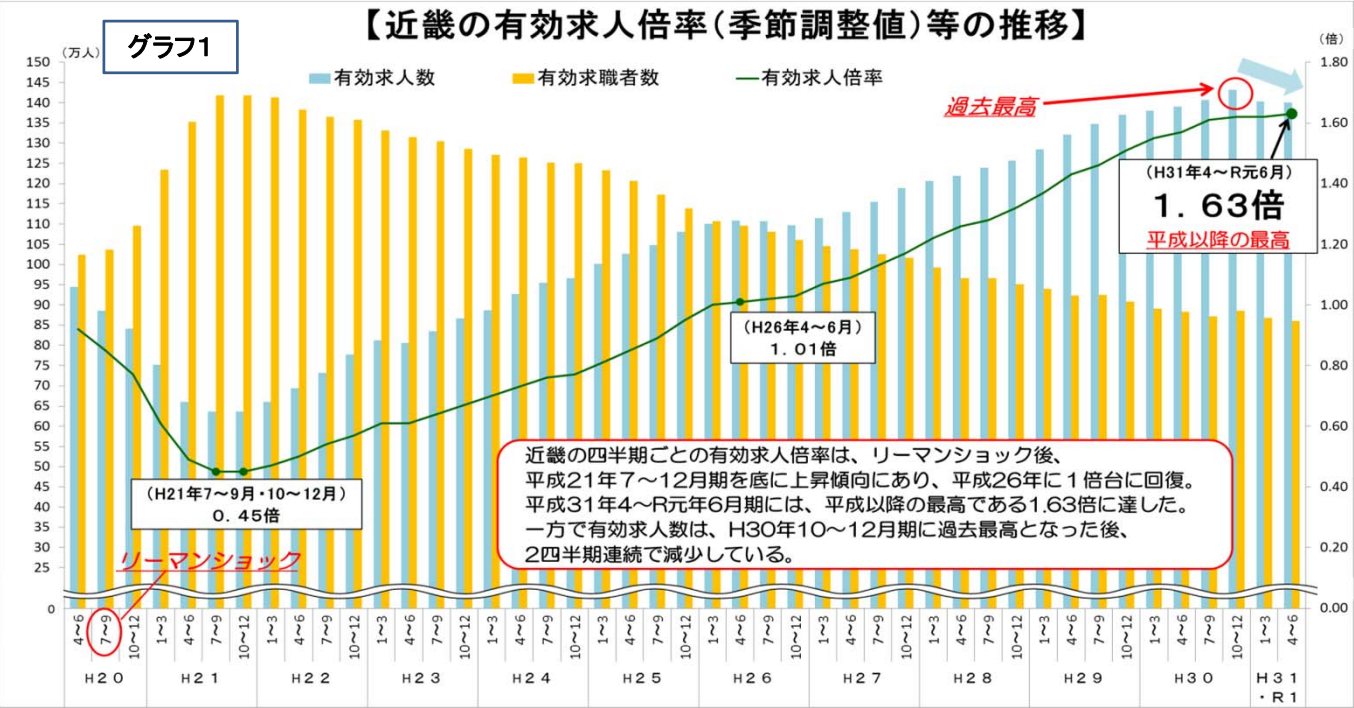
近畿ブロックの雇用動向

	平成31年4月－令和元年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)	【季調値】 (対前期差)	【季調値】 (対前期比)	【季調値】 (対前期比)	【原数値】 (対前年同期差)	【原数値】 (対前年同期比)	【原数値】 (対前年同期比)
	(単位:倍、ポイント)	(単位:倍、ポイント)	(単位:%)	(単位:%)	(単位:倍、ポイント)	(単位:%)	(単位:%)
近畿 ブ ロ ッ ク	1.59 (0.02)	1.63 (0.01)	0.9	2.6	1.07 (0.05)	1.5	0.0
滋 賀 県	1.66 (▲0.03)	1.36 (▲0.02)	0.7	0.5	0.83 (0.04)	1.8	4.7
京 都 府	1.65 (0.04)	1.62 (0.04)	▲1.9	1.9	1.12 (0.05)	1.2	0.6
大 阪 府	1.55 (0.01)	1.81 (0.02)	2.2	4.1	1.20 (0.04)	1.7	0.0
兵 庫 県	1.55 (▲0.02)	1.44 (▲0.01)	0.1	0.7	0.92 (0.05)	1.3	▲0.7
奈 良 県	1.72 (0.01)	1.52 (0.01)	0.9	2.4	1.03 (0.09)	1.4	▲2.9
和 歌 山 県	1.58 (0.10)	1.45 (0.06)	▲0.5	3.3	0.90 (0.11)	0.7	▲0.7

※ 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31年4－令和元年6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）



- H31. 4～R1. 6月期の有効求人倍率(季節調整値)は、平成以降の最高水準。(グラフ1)
- 有効求人数は、平成30年10～12月期に過去最高水準となった後、2四半期連続の減少。(2四半期連続の減少は平成26年10～12月以来、18四半期ぶり。)
- 平成31年1～令和元年6月の新規求人数は、製造業の減少人数が最も大きい。(表1)
- 製造業は平成30年まで増加が続いたが、平成31年に入って減少に転じた。(グラフ2)

表1

平成31年1月～令和元年6月 近畿 産業別新規求人数			
産業	新規求人数	前年比	前年差
産業計	994,947	2.4	2,337
建設業	71,406	8.9	5,851
製造業	97,766	▲ 3.7	▲ 3,760
情報通信業	25,341	▲ 9.6	▲ 2,693
運輸業、郵便業	63,822	0.6	360
卸売業、小売業	126,036	▲ 1.8	▲ 2,315
学術研究、専門・技術サービス業	27,873	▲ 1.0	▲ 272
宿泊業、飲食サービス業	92,581	2.8	2,531
生活関連サービス業、娯楽業	39,900	▲ 3.5	▲ 1,441
教育、学習支援業	16,271	▲ 3.4	▲ 576
医療、福祉	250,766	1.9	4,646
サービス業（他に分類されないもの）	122,876	▲ 0.5	▲ 585

グラフ2

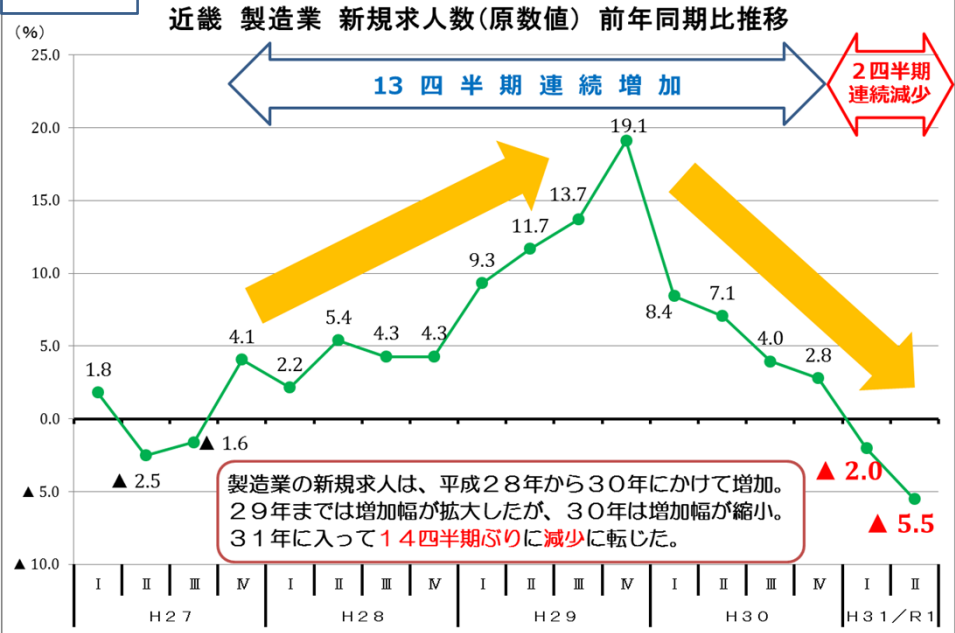


表2

近畿 製造業 中分類別 新規求人数

(人、%)	H31.1～R1.6月	H30.1～6月	前年同期比	前年同期差
製造業	97,766	101,526	▲ 3.7	▲ 3,760
食料品	18,323	19,502	▲ 6.0	▲ 1,179
飲料・たばこ・飼料	1,167	1,206	▲ 3.2	▲ 39
繊維工業	5,233	5,402	▲ 3.1	▲ 169
木材・木製品	1,325	1,301	1.8	24
家具・装備品	1,139	1,139	0.0	0
パルプ・紙・紙加工品	2,499	2,427	3.0	72
印刷・同関連業	3,557	3,733	▲ 4.7	▲ 176
化学工業	4,268	4,372	▲ 2.4	▲ 104
石油・石炭	298	207	44.0	91
プラスチック	6,627	6,885	▲ 3.7	▲ 258
ゴム	1,138	1,402	▲ 18.8	▲ 264
窯業・土石	1,970	1,867	5.5	103
鉄鋼業	2,766	2,568	7.7	198
非鉄金属	1,189	1,241	▲ 4.2	▲ 52
金属	13,016	12,741	2.2	275
はん用機械器具	7,554	7,845	▲ 3.7	▲ 291
生産用機械器具	4,967	5,069	▲ 2.0	▲ 102
業務用機械器具	2,255	2,388	▲ 5.6	▲ 133
電子部品・デバイス	2,319	2,921	▲ 20.6	▲ 602
電気機械器具	7,086	7,644	▲ 7.3	▲ 558
情報通信機械器具	722	863	▲ 16.3	▲ 141
輸送用機械器具	4,193	4,389	▲ 4.5	▲ 196
その他	4,155	4,414	▲ 5.9	▲ 259

(食料品製造業)

○内需産業であり、海外経済の影響は少ないと思われる。

○事業所の声

- ・惣菜の市場規模は拡大しているが、他事業者との競争が激しく、新たな商品を開発すると、たちまち類似商品が出る。
- ・海外経済動向による影響は、原料の値上げが少しあるが、大きな問題はない。
- ・消費増税に伴い仕入れ値が上がり、現状の価格設定では厳しくなるため、パッケージの見直しを検討中。見た目がそのままでは値上げできない。
- ・規模が小さく機械化できない工程があり、人材確保が急務である。

○現状で海外経済の影響は小さいが、価格競争・消費増税などを懸念する声が多い。一方で人手不足感も強い。

(電子部品・デバイス製造業)

(電気機械器具製造業)

○電子部品・電気機械関連品目における、2019年上半期の輸出額は軒並み減少しており(表3)、求人の減少は、米中貿易摩擦等、海外経済の影響が原因の一つとみられる。

○「中国、米関税第4弾に報復 750億ドル分 最大10%」「米、対中関税25%から30%に上げ 発動済2500億ドル分 第4弾は9月1日から15% 世界経済の重荷となる関税合戦が止まらない」(8月24日付け 日本経済新聞)

○事業所の声

- ・米中の貿易摩擦の景気への影響が懸念される。今年の2～3月から急激に景況感が悪化したように思われる。収益は減益予想であるが、技術者の不足感は否めない状態。
- ・消費増税により、各社の値引き競争に歯止めがかからなくなることが不安材料である。
- ・好調だったデータセンターやスマホ向けの半導体需要の縮小などが響き、4～6月期の収益は大幅に悪化した。
- ・ここきてオリンピック関連の受注が入ってきた。しばらく受注は続きそうである。

○近畿の設備投資は好調を維持している。(表4)

○主に海外向けの需要が低調になっていることにより、求人を含えているものとみられる。

表4 令和元年度の設備投資計画(前年度比)

(%)	全規模	大企業	中堅企業	中小企業
全産業	23.5	23.1	30.8	2.4
製造業	21.3	22.7	18.3	▲ 26.8
非製造業	24.6	23.3	38.9	69.4

(近畿財務局)

表3

2019年 上半期分(確報値) 近畿圏輸出品目

商 品 名	価 額	前年比
総額	7,956,251	▲ 7.4
一般機械	1,940,762	▲ 6.2
原動機	278,403	▲ 16.1
事務用機器	131,131	▲ 4.3
半導体等製造装置	225,090	▲ 18.4
電気機器	2,172,029	▲ 8.8
重電機器	137,942	▲ 1.1
電気回路等の機器	262,180	▲ 5.8
通信機	105,021	▲ 22.4
家庭用電気機器	20,381	▲ 14.5
電池	99,611	▲ 31.0
半導体等電子部品	864,512	▲ 10.7
I C	596,220	▲ 12.4
電気計測機器	131,599	▲ 13.2
コンデンサー	201,980	9.8
科学光学機器	276,764	▲ 25.7

(単位:百万円、%)

(大阪税関 貿易統計)

- **米中貿易摩擦**等の海外経済について、影響を受けている産業がみられるが、今後も**影響が長期化**することが予測されることから、注視が必要である。
- **国内の景気動向**や、**競争の激化**等により減少している求人も多く、設備投資は好調であり、人手不足感も強いものの、こちらも注視する必要がある。

●人材開発について

①企業の間で、AI・IoT・ロボット等の新たな技術を取り入れる動きがあるか。

②ある場合、新たな技術の導入により企業の現場で何らかの変化が生じているか。

- ・ 長期深刻化している人材不足の状況への対応策の一つとして、施設内警備における警備業務の機械（自動）化を図るために、大学と共同で専用ロボットを開発中。今夏に完成完了見込みで、今後、メディアへの発信や展示会への出展など、実用化に向けて動きを活発化させる予定。（滋賀・警備業）
- ・ 建設現場での労務時間管理にタブレット端末等を使用したネットワークシステム（勤怠管理システム）を利用し始めているところもあり、利用していない企業も注目している。（大阪・建設業）
- ・ 人手不足解消のため塗装ロボットを一昨年1台、昨年1台の計2台導入。塗装を主とした事業所であり、効率性はもとより、若い方には「汚れる」というイメージがありそれを払拭したいという思いもあり積極的に導入した。操作については、若い方がゲーム感覚で操作してくれている。（京都・製造業）
- ・ 製造職で、生産実績自動収集システムを導入し、基幹システムと成形機のIoT化を図る。生産実績のリアルタイムによる把握を行うことで稼働率の向上と不良品の軽減につながった。また、納期の短期化も達成でき、高い対応力を示すことができた。リアルタイムによる細かいデータ把握が可能となり、不良品が発生する成形条件や、最適な成形条件などが分析でき、品質の向上とクレームの削減にも寄与した。（奈良・製造業）
- ・ 外国人観光客への対応のため通訳用タブレットを配置。（大阪・飲食店）

③企業の間で、以前と比べ、自社のみの努力により従業員の教育訓練を行うことが困難になっているとの実感があるか。

④企業がそのような実感を持っている場合、どのような点に困難を感じているか。

- ・ 事務員募集の際に基本的なパソコン操作ができるとして採用した者が、実際にはできなかったため教育することとなったが、人手不足にもかかわらずそのために人手を取られてしまう。また苦勞して教育しても長続きしないことが多い。（和歌山・社会福祉、介護事業）
- ・ 熟練工の中には職人気質の方が多く、「見て覚えろ」的なところを改善しないと若手社員が育てられない難しさがある。（兵庫・製造業）
- ・ 最近はパソコンができない人が多いのに戸惑っている。職場で必要な知識は教えるが、パソコンを教えることまでは考えていない。（大阪・卸売業）

⑤企業の間で、国が従業員の教育訓練に積極的な役割を果たすことへの期待が高まっているとの実感があるか。

⑥企業がそのような実感を持っている場合、どのような分野における国への期待が高まっていると感じるか。

- ・ 生産性向上訓練をポリテクセンターとの連携で当社版にカスタマイズしていただいた。ポリテクセンター講師が会社を訪問して実施していただいております。大変有効で助かっている。（京都・住宅設備機器製造業）
- ・ 個々の事業所に必要な技術のオーダーメイド的な訓練を短期間に集中して実施してほしい。また、自社の一般的な汎用機を使用して訓練してくれる講師の派遣制度があればよい（滋賀・製造業）
- ・ 社会人としてのマナー、コミュニケーショントレーニング等は事業所の質の向上を上げていくうえで重要だが、事業所として実施できないので、国として実施してほしい。（奈良）
- ・ 企業では現場作業においても、ある一定程度の基礎知識を有する者の採用を希望している。本来は工業系の卒業生を採用したいところであるが、卒業生数が少ないため、その代替として、機械、電機、電子系の職業訓練修了生に注目している。（兵庫・製造業）
- ・ 中型免許、大型免許などの運転免許取得の職業訓練があれば乗務員確保につながる。（大阪・運送業）
- ・ 職業訓練修了者を採用したが、結局は技術者としての基本を一から教育指導した。現行のJAVAを中心とした訓練では不十分で、コンピュータソフトの基本となる機械語から教えて、技術者としての創造力、構成力や、選択し組み合わせる能力を養う訓練が重要。（京都・ソフトウェア開発業）
- ・ 外国人労働者の雇用も検討しているが語学力等に不安があり踏み切れていない状況。外国人労働者への基礎的スキル習得に向けた支援が必要（大阪・食料品製造業）

⑦ 企業は、従業員の職業能力をどのような方法で評価しているのか。その中で、従業員のキャリアアップについて、どのような事項を評価しているか。

- ・ 2週間の目標を揚げ、それをいかに行動・遂行していくか、その結果はどうだったか、至らない原因、課題、達成理由等レポートとして提出。社内掲示し、匿名制で投票を行い、その結果が能力評価に組み込まれる。また、イベント企画、社内コンテスト等を行い、インセンティブとして賃金に反映させている。社内のコミュニケーションや心地よい緊張感が生まれる。(兵庫・油脂製造業)
- ・ 技術系スタッフの年次スキルアップシートとして評価項目・評価レベルが標準化されており、入社からの年次に応じて期待されるスキルレベルについて評価している。評価内容は、賞与支給額算定・昇給・昇級推薦にかかわる査定に反映。求められるレベルを超えている場合はプラス評価であることをフィードバックし、更に高い目標値設定を個別面談にて支援しモチベーションアップに繋げている。(滋賀・製造業)
- ・ 育てるのに一番時間がかかるのが「接客」なので、モチベーションが上がるように「ライセンス制度」を設けておりスキルアップができる環境を整えている。(大阪・飲食店)
- ・ 経験年数、社内研修への参加、業務内容(クレームの有無、クライアント評価)、業務に関する知識(介護保険制度)等で評価。(和歌山・社会福祉、介護事業)

⑧ 職業能力評価に関する制度(技能検定、社内検定、職業能力評価基準等)は、どのような役割を果たすことが期待されているか。

- ・ 「旅館甲子園」というイベント(旅館業の魅力や自社の取組、仕事への思いをプレゼンするイベント)に出た。若いスタッフも前向きに取り組んでくれたので、非常にうれしい。(大阪・宿泊業)
- ・ 顧客ニーズへの的確な対応のために保有することが望ましい資格(FP・財務・法務等)の取得に関して積極的に取り組む姿勢を評価し、モチベーションアップに繋げている。(滋賀・金融)
- ・ 女性の管理職登用を増やしていくため、職業能力評価基準を策定。客観的な評価により全従業員の理解が深まり昇格などの不満がでなかった。(奈良)
- ・ 公的資格手当の支給、資格取得に対する奨励金、通信教育受講料の会社負担等を実施し、本人のスキルアップはもちろんのこと、更に自己研さんによる専門性を深めることによる会社への貢献を期待。(兵庫・介護事業)

⑨ 非正規雇用労働者に対して、企業内における職業訓練を行っているか。また、当該訓練を行っている場合は、訓練終了後の正社員への転換等の改善内容を教えていただきたい。

- ・ 未経験の若年者を1年の契約社員で採用。1年の間に、OJTによる仕事理解を図るとともに、社外講師によるビジネスマナーや組織論について講義。本人が希望すれば正社員で採用している。(奈良・製造業)
- ・ 正社員枠に欠員の出た部署には評価の高い非正規雇用労働者を配置し、周囲の正社員と同じOJT・教育訓練を行う。求めるスキルレベルに達し、本人の希望があれば、正社員登用試験(面接・小論文)を経て正規雇用化している。(滋賀・製造業)
- ・ パートは本人希望により1年勤務後、テストをうけて有期から無期に切り替える。フルタイムの有期社員は1年勤務後テストを受けて正社員に登用する。(大阪・食料品製造業)
- ・ 男性の多い現場だったが、女性のパート職を採用したところ、その方の友人や知り合いからの応募者が増え、女性更衣室やトイレを増設。作業の指導も丁寧に続けた結果、正社員への希望者がでた。今後も社内指導を充実させていくことを検討中。(兵庫・製造業)

●働き方改革への取組等について

①年次有給休暇の確実な取得義務に対する対応状況(意見・好事例)

- ・ 法改正により、「年5日の取得」が義務化された施行日から4か月の年休取得率が劇的に向上した。法改正により「取得しなければならない」という意識が、取得率を向上させたと考えられる。(大阪)
- ・ 少人数で事業を行っているので病気等で休まれる場合はいいが、強制的に全員が交代で休暇を取るの
は苦しい。しかしながら法律なので対応していく。(大阪)
- ・ 業務を完全に一人の労働者に任せるのではなく、他の労働者と業務を共有させて、休みやすい環境を
整えている。(大阪)
- ・ 管理職に部下の年次有給休暇の取得日数を把握させ、休暇取得の少ない労働者に対して口頭で取得
することを奨励している。(兵庫・介護業)

②時間外労働の上限規制の適用に向けた対応状況(意見・好事例)

- ・ 毎日15:15に行うミーティングで生産計画に対する進捗状況を確認し、進捗が芳しくない場合にはチーム
単位で最低限必要な時間外労働時間数を決定することにより、属人的な長時間労働(偏り)を防止し、平
準化を図っている。(滋賀・産業用機器製造業)
- ・ 人手不足の影響もあり、「余人をもって代えがたい」業務をおこなっている社員について、どのように対応
したらよいか困っている。(大阪)
- ・ 長時間労働の解消のため、派遣労働者を増員し、取引先に対して急な発注を回避するよう要請して対応
している。(大阪)
- ・ 介護施設において家族の面会時間を19時から18時半に30分繰り上げたところ残業削減につながった。
(兵庫・介護業)

③その他働き方改革への取組にあたっての意見・要望

- ・ 自社の取組だけでは限界であり、取引先(発注、荷主など)への時間外労働削減に対する周知・指導に
力をいれてほしい。(京都)
- ・ 求人活動しても応募がなく、人手不足が解消されない。中小企業の人出不足解消策を早急に講じてほし
い。(大阪)
- ・ 鉄骨製造業、鋼橋製造業等の事業場について、業務内容から時間外労働の上限規制から除外されてい
る建設業との取引がメインであり、どうしても長時間労働にならざるを得ない労働者が生じる。(和歌山)

④学生アルバイトを雇い入れる際に注意していること

- ・ 20年程度前に比べて学生の学業への意欲が高まっていると感じるので、学業とアルバイトとの両立につ
いて配慮している。(シフト等)(京都)
- ・ バイトテロ、SNS(インターネット)での不適切な投稿がないように注意している。(大阪)

⑤学生アルバイトをめぐるトラブル事例

- ・ シフトの変更を頻繁に希望してくるので困っている。(京都)
- ・ 入社初日で次の日から来なくなったり辞めてしまう。(大阪・飲食業)

⑥社員、アルバイトなど、自社の労働者に対する労働関係法令の周知(労働法に関する教育)として行っ ていること

- ・ 時間外労働の削減、年次有給休暇の取得について労働者から不満の声があったため、働き方改革推進
支援センターの支援を受けて、従業員全員を対象としたミーティングを実施し、課題解決のための実施計
画を策定し労使で共有した。(京都)
- ・ 定期的(雇い入れ前又は雇い入れ後大体1か月以内に)にオリエンテーション(説明会)等を行うようにし
て、労働者の権利や義務についての周知を行っている。(大阪)
- ・ 管理職を対象とした支援班説明会を実施した。(和歌山)

●働き方改革の周知や支援業務の担当職員の声

①働き方改革の支援業務に当たって負担となっていること

- ・ 支援班の訪問支援は計画上3件1人日の業務量とされているが、実際に要する時間及び労力はそれ以上であり、負担が大きい(京都)
- ・ 同一労働同一賃金への具体的な対応法を質問された場合に、厚労省の手順書を案内するが、なかなか理解していただけないことが多く、説明に苦慮する。(大阪)
- ・ 同種同様のパンフレットがあり、何種類も渡すため、印刷、袋詰めに関時間を要している。パンフレットをできるだけ1冊にまとめ、署での印刷は不要として欲しい(和歌山)

②事業者が年次有給休暇や時間外労働の上限規制の対応に向けて、苦勞していること、工夫していること

- ・ 「休暇の取得」「時間外労働の上限」があっても、通常業務に影響がでないように、仕事の進め方を工夫している(チーム対応等)。(大阪)
- ・ 小規模医療機関では技師など法定資格を要する業務があり、年休取得を徹底する場合、法定資格者の代替要員の確保が困難である。院長が代行したり、看護師に可能な範囲で補助させることも検討しているが、役割固定的観念が根強く労働者から協力を得にくい。(和歌山)

③中小企業・小規模事業者に対する各種支援策について、見直しを図ることでより活用が見込まれる支援制度とその理由 等

- ・ 助成金の種類が多すぎて、どの助成金を利用するのが適当か分かりにくいといった意見もあることから、各種助成金を整理・統合し、助成金額を増額することで、より活用が見込まれる。(大阪)
- ・ 働き方改革は経営戦略」というフレーズをよく聞くが、経営に関する数値に基づいた説明(儲けにどうつながるか)が薄いため経営者が本気で取組む動機付けとして弱い。この点できちんと納得が得られるような講師を揃え、説明の場を設けるべきではないか。(奈良)
- ・ 支援班業務だけでは広い周知に限界があるため、メディアを通じたより広い発信・周知が必要。(和歌山)
- ・ 年休を取得されると損だと思っている事業主が多いので、取得率が高い企業を奨励する支援制度(労働保険料の一部減免等の制度)の導入。(和歌山)