

近畿ブロックの雇用動向

【平成30年1－3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）

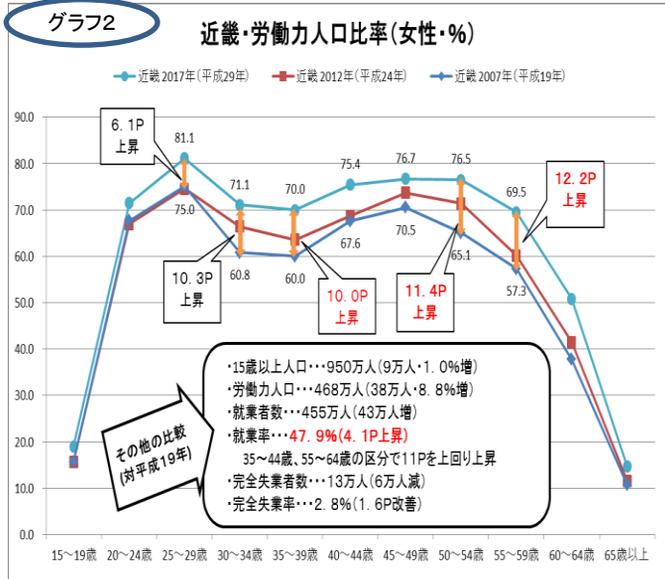
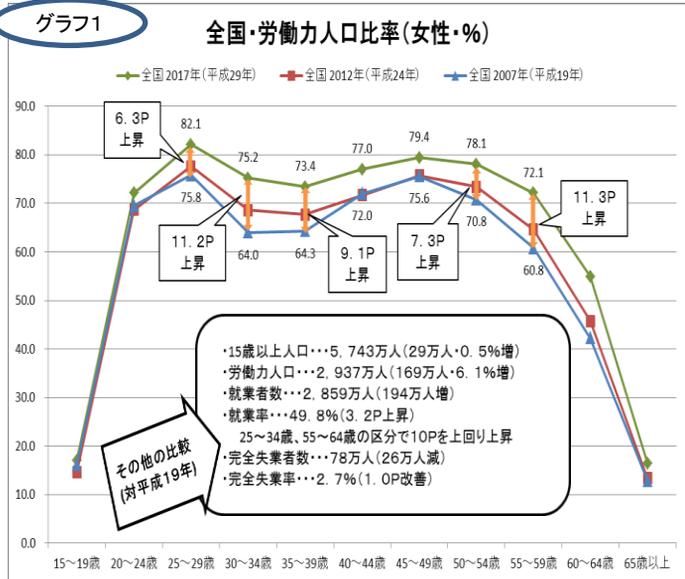
	平成30年1－3月期						
	就業地別 有効求人倍率	受接地別 有効求人倍率	新規求人数 増減率	新規求職者数 増減率	正社員 有効求人倍率	雇用保険 被保険者数 増減率	雇用保険 受給者実人員数 増減率
	【季調値】 （対前期差） （単位:倍、ポイント）	【季調値】 （対前期差） （単位:倍、ポイント）	【季調値】 （対前期比） （単位:%）	【季調値】 （対前期比） （単位:%）	【原数値】 （対前年同期差） （単位:倍、ポイント）	【原数値】 （対前年同期比） （単位:%）	【原数値】 （対前年同期比） （単位:%）
近畿 ブロック	1.51 (0.04)	1.55 (0.04)	▲1.2	▲2.1	1.10 (0.16)	2.9	▲5.5
滋賀 県	1.69 (0.05)	1.38 (0.03)	0.6	▲1.6	0.82 (0.09)	3.5	▲10.6
京都 府	1.59 (0.06)	1.58 (0.08)	3.8	▲2.9	1.19 (0.14)	2.2	▲2.1
大阪 府	1.46 (0.03)	1.70 (0.04)	▲2.8	▲3.1	1.24 (0.20)	3.0	▲6.0
兵庫 県	1.49 (0.03)	1.37 (0.03)	▲1.3	▲1.6	0.94 (0.13)	3.0	▲5.5
奈良 県	1.62 (0.05)	1.40 (0.05)	1.4	1.1	0.99 (0.12)	3.3	▲4.1
和歌 山県	1.41 (0.02)	1.31 (0.01)	▲2.5	3.0	0.84 (0.10)	2.2	▲3.5

※ 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

近畿の女性労働力の現状について

各労働局において、働き方改革の推進や人手不足分野の人材確保対策等取り組んでいる中で、平成29年度においては中高年齢の女性求職者の増加が見られていた。全国的には女性の労働力率を年齢階級でグラフ化した時現れる「M字カーブ」について、くぼみが緩やかになっていると言われている。近畿の女性労働力の現状について、総務省発表の「労働力調査」の数値、ハローワークの求職者・就職件数等の分析を行った。



資料出典:総務省「労働力調査」(基本集計)平成29年平均より

○平成19年・24年・29年の女性の労働力人口比率で、全国と近畿を比較したところどの年齢階級でも上昇が見られるが、35~39歳、50~54歳、55~59歳の階級で、近畿の上昇幅が全国を上回っている。就業率の上昇幅も全国を上回った。M字カーブのくぼみを数値化(厚生労働省発表「平成28年版 働く女性の実情」内で、M字の左のピークと底の値の差を用いたものと同様の方法で算出)すると、全国は8.7、近畿は11.1となり依然近畿の方が深い状況にあるが、その差は縮まっている。

○労働力人口比率の上昇幅は、平成24年までの5年間よりも平成29年までの最近の5年間の方が大きい。特に50歳以上の年齢階級で大きく上昇している。

○平成27年実施の「国勢調査」により、近畿各府県ごとのM字カーブのくぼみを22年実施と比較すると、滋賀2.1ポイント、京都3.4ポイント、大阪2.9ポイント、兵庫2.2ポイント、奈良3.5ポイント、和歌山2.4ポイントとすべての府県で縮小し、全国で2.0ポイント縮小したのを上回った。また、近畿の中でも女性の就業率が低いとされる奈良県が、特に大きく縮小していることが見て取れる。

★M字のくぼみの変動(総務省:国勢調査平成22年~平成27年)

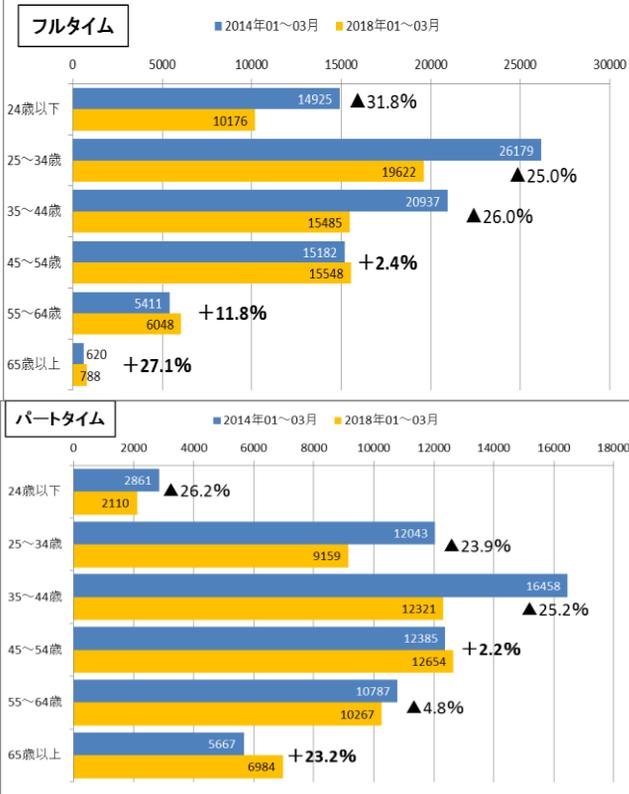
	滋賀県	京都府	大阪府	兵庫県	奈良県	和歌山県	全国
平成22年	11.9	12.3	14.3	13.7	16.8	8.8	10.7
平成27年	9.8	8.9	11.4	11.5	13.3	6.4	8.7
変動(27年-22年)	▲ 2.1	▲ 3.4	▲ 2.9	▲ 2.2	▲ 3.5	▲ 2.4	▲ 2.0

※M字のくぼみ:M字の左のピークと底の差(厚生労働省「平成28年版 働く女性の実情」内算出方法)

近畿の平成30年1～3月期に申し込まれた新規求職申込件数及び就職件数を、年齢階級別・職種別・雇用形態別に抽出し、平成26年1～3月期と比較した。平成30年3月の有効求人倍率(季節調整値)は1.57倍でバブル期の水準を超え平成以降の最高を更新したが、平成26年3月は1.01倍とリーマンショック後の底の時期から上昇傾向が長期に続き、ようやく1倍台に復活した時期である。

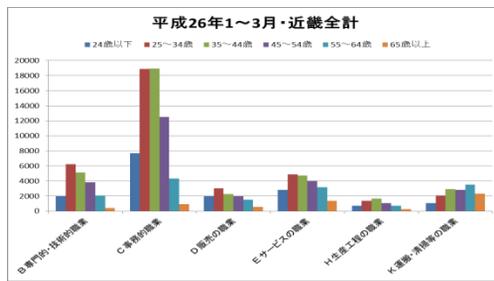
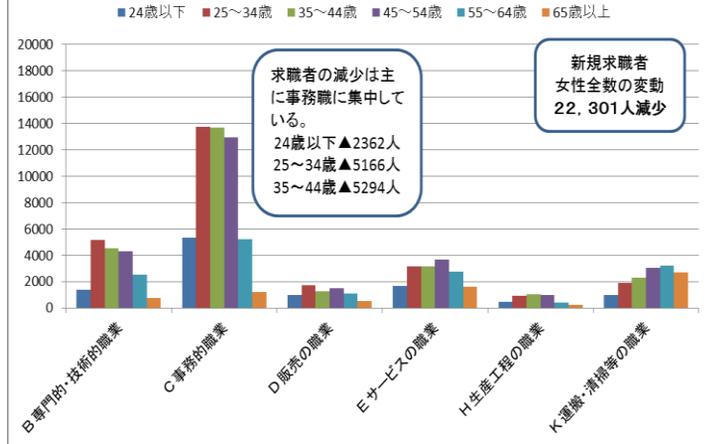
グラフ3

女性 新規求職者数の推移(近畿)



グラフ4

新規求職者数の職種別推移(平成30年1～3月・近畿全計)

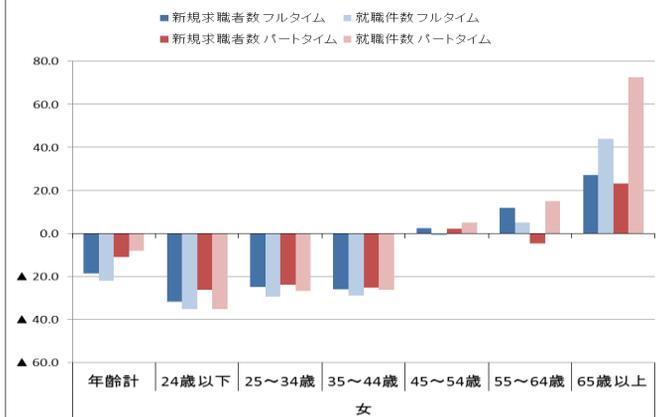


○今期の女性の新規求職者数は121,179人(対26年比▲15.5%)、フルタイム67,667人(▲18.7%)、パートタイム(▲11.1%)で、44歳以下で大きく減少し45～64歳層で微増、65歳以上で23.7%(1,488人)増加した。
 ○職種別では全数の43.0%を占める「C事務的職業」において、44歳以下の減少幅が大きく45歳以上は全ての階級で増加している。
 ○各局からは、女性のパート希望者の増加の声をよく聞かすが、4年さかのぼって比較すると若年層の減少幅が大きく目立ち、窓口の印象として残るのは増加となっている中高年齢求職者である。

近畿 新規求職・就職件数増減比(%) (フル・パート/対平成26年)

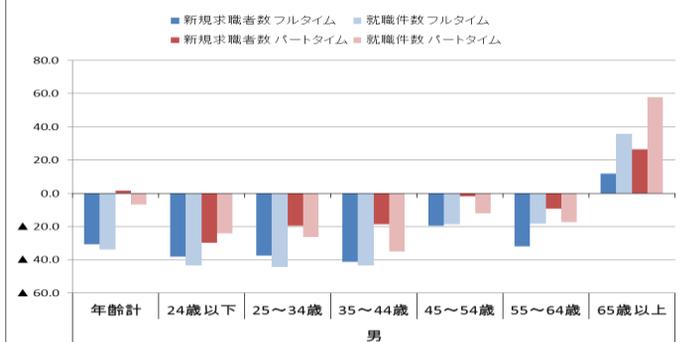
グラフ5

女性



○年齢別・性別で求職・就職(フル・パート)の増減比を見ると、男性では65歳以上のみで増加、女性では45歳以上で増加し、求職よりも就職の増加幅が大きい。

男性



企業の生の声

充足率向上に向けた取組みについて

- ・営業及び施工管理の職種について、始業時間の繰り下げ、給与のアップ、作業風景等の画像登録を実施。施工及びタイル販売の業務は、建築関連業界の仕事であることから応募者が少ない。就業規則の書き換えを行ったうえで、補助員と位置付けた新職種の求人を作製。仕事を分担しスタッフの負担を減らすなど業務改善に取り組んでいる。（奈良 設備工事業）
 - ・ロボットスーツを、奈良工場など全国9工場に30台導入し、生産現場での作業員の労働環境の改善と負担軽減に取り組んでいる。全国の工場で同スーツを活用するのは初めてである。また、同スーツは装着した人の脳から筋肉に伝わる信号をセンサーが感知し、作動したモーターが体の動きを補助する仕組み。腰にかかる負担を25～40%減少されることが期待される。（総合工事業 奈良）
 - ・土・日・祝にも仕事がある職場において、平日のみの勤務と土・日・祝のみの勤務とを分けて募集している。（和歌山 建設業）
 - ・これまで男性中心であった職種において女性の採用を進めるために、社内設備（更衣室やトイレ等）の充実を図っている。（和歌山 製造業）
 - ・子育て中の方の学校行事や子供の病気時への配慮、福利厚生の実施にも力を入れて、従業員の確保に努めている。（大阪 電子部品・デバイス・電子回路製造業）
 - ・運送業では、トラック1台につき1人の人間が必要なので、人手不足は深刻な課題。同業他社では、人手不足と従業員の高齢化により、廃業に至るところも多い。当初は、倉庫作業員として雇用し、社内の免許取得制度を利用して、大型自動車免許を取得させ、運転手としてキャリアアップさせているが、倉庫作業員への応募も少ないのが現状。（兵庫 運輸業）
 - ・募集のタイミングを図っている。子育て中の世代がターゲットなので、入学式・新学期・GWが過ぎ落ち着いた頃を狙い時。従業員の口コミ（ママ友のネットワーク）も効果大。（大阪 化粧品卸売業）
 - ・パートの応募があれば、時間を空けず即面接している。（大阪 各種商品小売業）
 - ・従業員の確保を目的として、キャリアアップ助成金の申請を契機に、従業員の処遇や資格取得支援制度などを新たに整備し、それを求人票に明記することで、応募者の確保につなげている。（兵庫 自動車整備業）
- 人員不足を補うためオートメーション化（兵庫 自動車整備業）

①どのような求人が充足しやすいと感じているか

- ・フルタイムでは年間休日数が100日を超えるもの。(滋賀)
- ・賃金の下限と上限の幅が大きいもの。(大阪)
- ・書類選考よりも、直接面接の方が求職者に好評。(大阪)
- ・配送の正社員求人で、普通自動車免許のみで応募可能なもの。(和歌山)
- ・求人票から、配属される部署の人員構成、指導・研修体制など、仕事の内容や職場の雰囲気具体的にイメージできる求人や、有給休暇の取得率が明記されている、研修制度が充実しているなど、充実した福利厚生の記事がある求人。(兵庫)
- ・企業主導型保育園を持つ事業所からの求人など、子育て世代にとって働きやすい職場環境が整備されているものは充足しやすい。(奈良)

②人手不足の中、事業主が工夫していることはどのようなものか。

- ・長時間労働の解消に関連して、年間休日数を増やす事業所が増えている。(京都)
- ・年間の休日の見直しをした事業所で、正社員の仕事の負担を減らし休日を取りやすくするためにパート募集をした事業所がある。(兵庫)
- ・パート求人について、始業時刻を9時以降とする、土・日・祝休み、扶養範囲内での就労可とするなど、ワークライフバランスに配慮。(和歌山)
- ・人手不足の福祉・介護分野において、正社員求人に関わり替える事業所が出てきている。(京都)
- ・人手不足の状況から非正規から正規雇用への転換を図るとともに、地域限定社員制度を導入する企業が見られる。(大阪)
- ・定年年齢を上回る高齢者の積極的な採用を行う事業所が増加している。(兵庫)

③最近の求人の特徴的な動きはないか、

- ・「本来なら正社員で採用したいのだが、パートでも構わない」といったように同じ職種で複数の雇用形態での求人提出が目立つ。(京都)
- ・未経験者も応募可能とした場合、賃金を低めに設定せざるを得ず、他社との比較で見劣りすると感じる事業所からは、魅力ある求人の記載方法などの相談が増えつつある。(奈良)
- ・採用時は6か月～1年の契約社員として雇用し、更新時に正社員に転換する事業所が増えている。(大阪)
- ・初めてあるいは久しぶり(10年ぶり等)にハローワークを利用する事業所が多くなったように感じる。(和歌山)

④最近事業主から聞かれる声はどのようなものか(働き方改革の受け止め等)

- ・建設業や運輸業にとっては、例えば長時間労働の解消一つとっても、自社の努力だけではどうにもならず、荷主・発注元の意識改革や業界全体の構造改革が必要。(京都)
- ・働き方改革の影響なのか、高齢者の応募が多く、年齢不問で募集をすると、60歳以上の方が応募者の7割ほどを占めるということがあった。(兵庫)
- ・人手不足により、受注できずに売上が伸びないという事業所がある一方で、質や利益を優先して「良い仕事」を選んでいくという事業所もある。(奈良)
- ・どのような条件の会社に応募者が出ているか、現状の募集職種の賃金相場、募集職種の希望求職者数など、充足に向けた条件改善を検討するためのバックデータを求める企業が増えている。(和歌山)