

# 近畿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、着実に改善が進んでいる」 （判断引上げ）

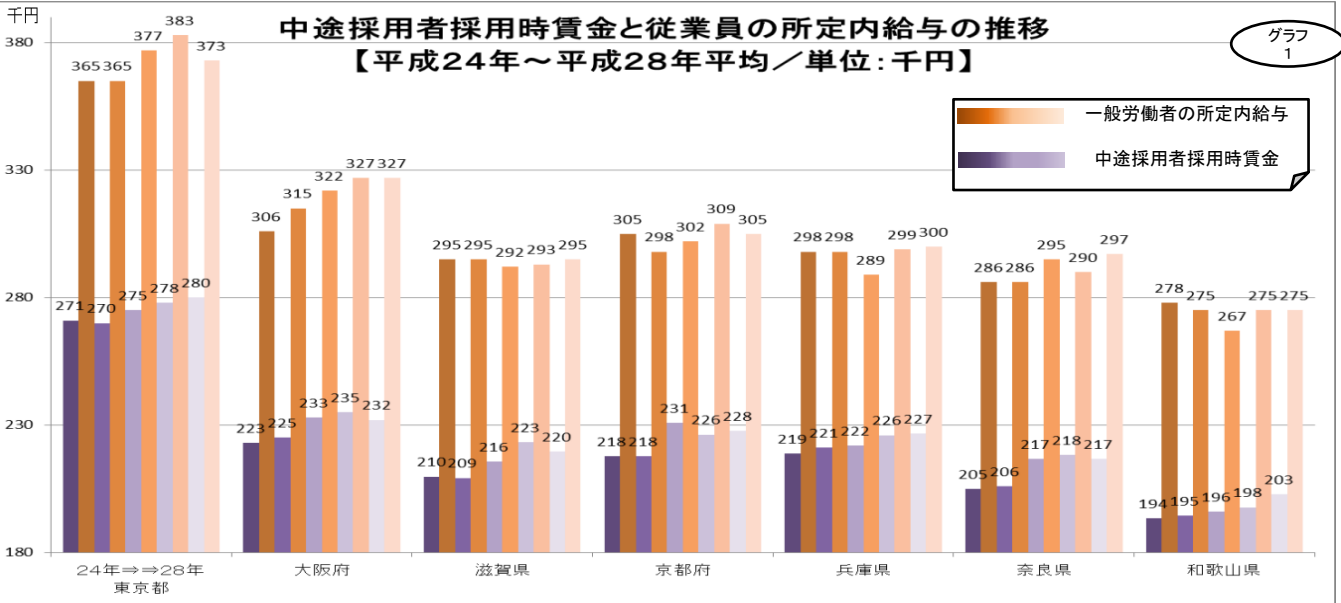
	平成29年4－6月期						
	就業地別 有効求人倍率	受接地別 有効求人倍率	新規求人数 増減率	新規求職者数 増減率	正社員 有効求人倍率	雇用保険 被保険者数 増減率	雇用保険 受給者実人員数 増減率
	【季調値】 （対前期差） （単位:倍、ポイント）	【季調値】 （対前期差） （単位:倍、ポイント）	【季調値】 （対前期比） （単位:%）	【季調値】 （対前期比） （単位:%）	【原数値】 （対前年同期差） （単位:倍、ポイント）	【原数値】 （対前年同期比） （単位:%）	【原数値】 （対前年同期比） （単位:%）
近畿 ブロック	1.40 (0.07)	1.44 (0.09)	5.1	▲2.9	0.90 (0.15)	2.9	▲6.6
滋賀 県	1.54 (0.16)	1.28 (0.11)	6.5	▲5.4	0.71 (0.11)	3.3	▲3.2
京都 府	1.52 (0.10)	1.53 (0.10)	4.7	▲3.5	0.97 (0.16)	2.7	▲9.5
大阪 府	1.35 (0.06)	1.56 (0.10)	6.1	▲4.0	1.00 (0.15)	2.7	▲5.3
兵庫 県	1.39 (0.08)	1.28 (0.06)	2.0	▲2.3	0.76 (0.14)	3.3	▲6.5
奈良 県	1.45 (0.17)	1.27 (0.14)	7.4	▲2.8	0.80 (0.11)	3.5	▲9.5
和歌 山県	1.36 (0.07)	1.29 (0.08)	7.4	▲3.0	0.70 (0.07)	3.1	▲12.9

※ 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。

# 近畿管内の労働者の賃金は上がっているのか？

有効求人倍率が上昇を続けている中、企業からは労働者をつなぎ止めるため賃金を上げたという声を多く聞く。賃金の上昇は求人票では目立たず、各機関の景況判断も様子見を続けてきた現状もあるため、近畿の有効求人倍率・中途採用者採用時賃金・一般労働者の所定内賃金を比較し、今後の動向を検証することとした。

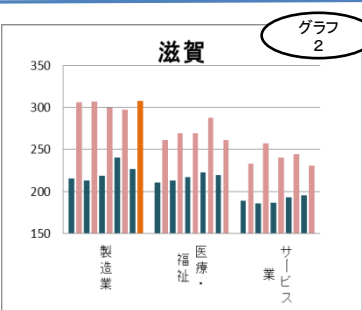
(資料出所:厚生労働省 賃金構造基本統計調査)



グラフ 1

東京都と近畿各府県の平成24年から5年間の賃金の推移・・・

○所定内給与は大都市圏では上昇、地方では横ばい ○中途採用者採用時賃金は24年と比べ3～5%台で全府県上昇  
**上昇した主な産業**：**大阪府**・・・建設業、情報通信業、卸売業・小売業、医療・福祉、**滋賀県**・・・卸売業・小売業、医療・福祉、**京都府**・・・製造業、医療・福祉、**兵庫県**・・・卸売業・小売業、**奈良県**・・・建設業、不動産業・物品賃貸業、医療・福祉、**和歌山県**・・・教育・学習支援業となっており、各府県の主力産業の動向により府県全体が決定している。

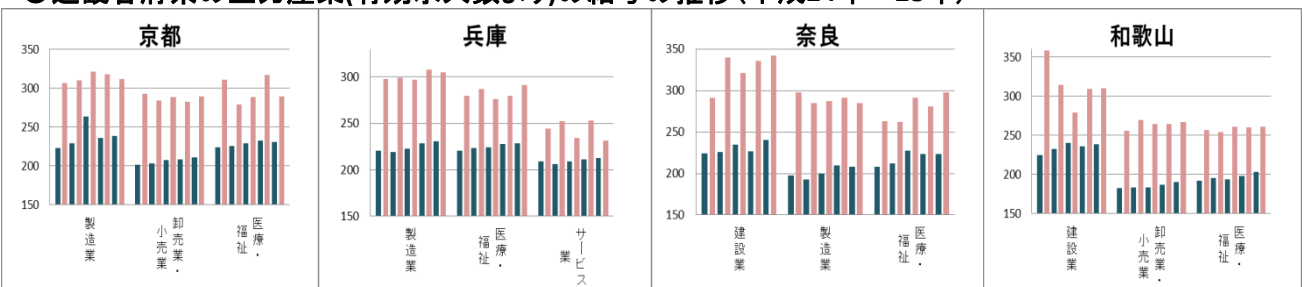


グラフ 2

大阪府以外の5府県の有効求人数(フルタイム)は・・・

- \* 全県で1位は医療・福祉
- \* 滋賀県は製造業とサービス業がほぼ同率で全体の半数を占める
- \* 京都府は2位が卸売業・小売業
- \* 兵庫・奈良・和歌山県は医療・福祉が全国の数値(20.0%)を超えている

## ●近畿各府県の主力産業(有効求人数よりの)給与の推移(平成24年～28年)



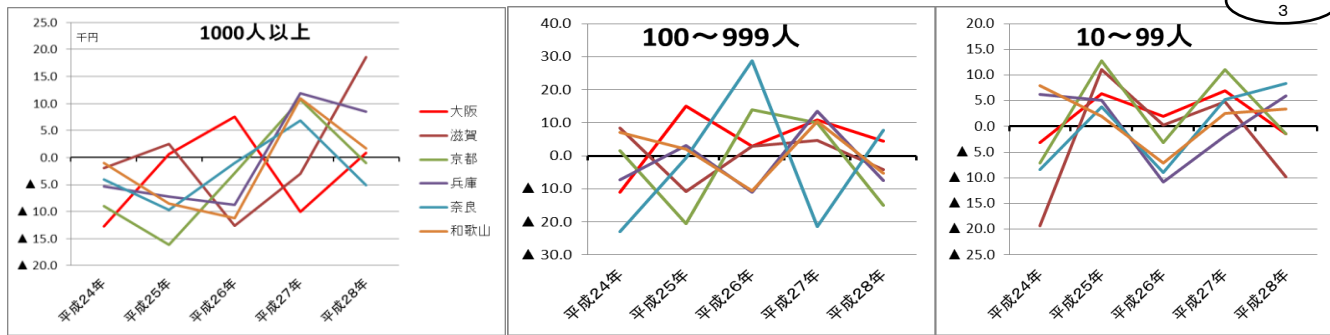
### グラフ2より

- \* 奈良県で建設業、医療・福祉に上昇が見られる他は、ほとんど横ばいである。
- \* 奈良県の医療・福祉の有効求人数の全体割合は29.1%で、新施設も多く開設されており労働者確保のための処遇改善が、他府県より進んでいると推測される。
- \* 滋賀県の製造業では3年ほど減少していたが、28年は上昇に転じたため今後期待できる。

### グラフ3より

- \* 大企業(1000人以上)では大阪の増減幅に遅れながらも平成27年以降は上昇傾向にある。
- \* 小企業(10~99人)では、平成25年以降大規模企業よりも上昇傾向が強い。規模が小さくなるほど人件費の増加問題をかかえながら、人材不足・労働者の離職防止対策として賃金増を実施している声を聞く。

労働者の所定内給与増減幅の推移・規模別(24~28年)

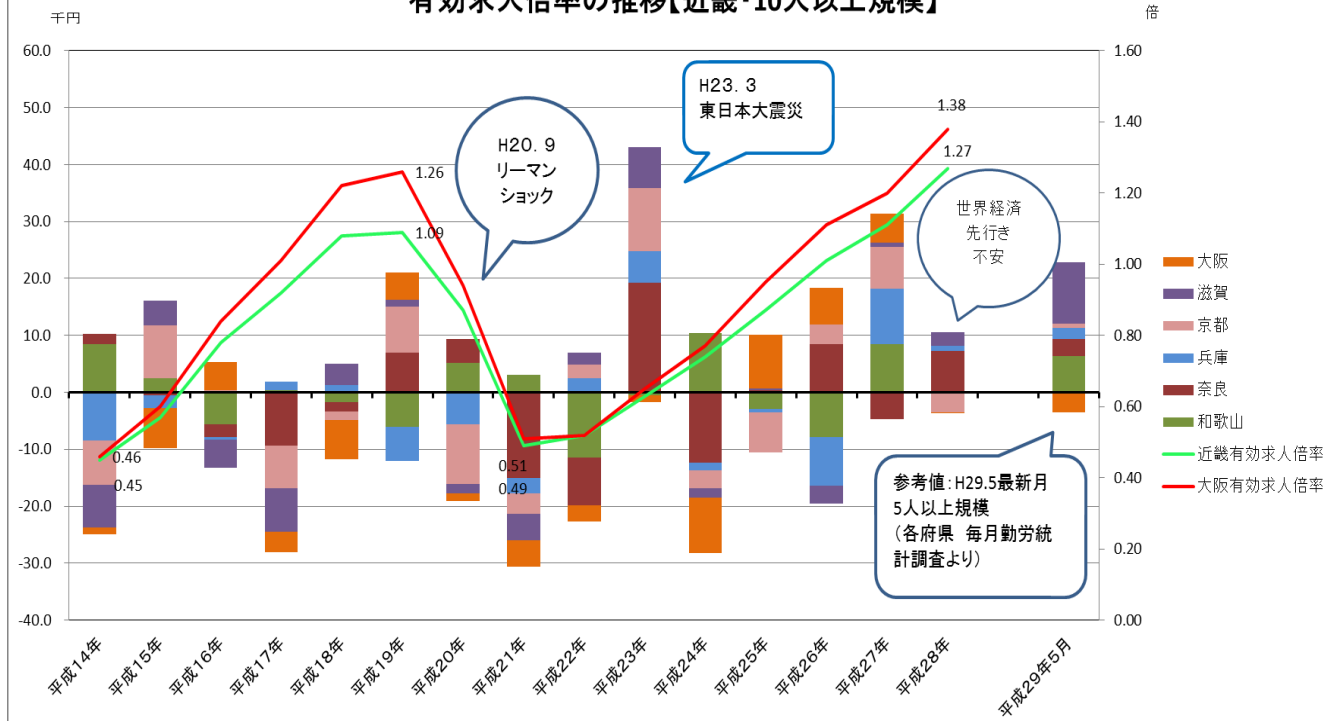


グラフ 3

### リーマンショック前の状況と比べ傾向は？

- \* 近畿全般で見るとリーマンショック前の方が減少傾向が強い。
- \* 平成23年は東日本大震災発生後、建設業を中心に復興事業の実施等特殊要因が影響？(翌年は反動減)
- \* 平成28年は上昇幅が小さいが、29年は月別で上昇傾向にあり、もうしばらく上昇傾向が継続すると推測

一般労働者の所定内給与・対前年増減幅積上げと有効求人倍率の推移【近畿・10人以上規模】



グラフ 4

## 企業の生の声

### 人材育成について企業の最近の取組状況について

#### ○301人以上企業

- ・ 職場内で不具合の発見、復元をテーマにグループ活動を実施し、成果等のミーティングでの紹介や、年1回、発表会(全国大会)を開催し、企業全体で共有化を図ることにより、生産性の向上を図っている。(滋賀 食料品製造業)
- ・ 昨年から介護福祉の実務研修を自社で行っている。通信制により1クール120時間程度で実施している。正社員でも経験の少ない方を採用しており、実務研修を行って資格取得のバックアップを実施している。29年度は2クールを実施予定。(京都 老人福祉・介護事業)

#### ○300人以下企業

- ・ 「大阪職人育成塾」を作り、70代の職人が若い社員に教育をしている(現在34人うち女性7人)。70代は現場へ行くのが大変なので作業中の社員がリアルタイムで施工状況をビデオ撮影し(本社にいる)70代の職人に見せて指導してもらっている。ビデオ撮影は角度を変えられるので指示しやすく、また教わる方もわかりやすいと好評。(大阪 その他の職別工事業)
- ・ 有期労働者に対して各種の訓練受講させることで、非正規労働者の士気があがった。(滋賀 老人福祉・介護事業)

## 障害者担当窓口の声

### ○ どのような求職者が就職に結びつきやすいと感じているか。

- ・ 障害を受容しており、企業に対して「できる事」と「できない事(配慮して欲しい事項)」を分かり易く説明できる求職者は就職に結びつきやすい。(京都)
- ・ 数年前まで精神障害者の採用は厳しかったが、現状では特に発達障害がある方については、企業の雇用管理のノウハウができてきたのか、採用されやすいと感じている。(大阪)
- ・ 支援機関とつながっている求職者の場合は、支援機関からも求職者の状態が伝わる利点もあり、事業所に個々の障害特性を理解してもらううえで有効となり、就職に結びつきやすい。(兵庫)

### ○ 求職者が重視している要素はどのようなものがあるか。

- ・ 安定性や年金を含めて自立可能な賃金が得られるか否かが重視されているようである。正社員で、社会保険の加入できる所。(主に扶養家族のいらっしゃる男性が多い)契約社員である場合は、上限なく必ず更新してもらえるのかどうか。交通費の支給に上限がある場合、自己負担額が出ないかどうか。非正規でも将来正社員となれるか。(滋賀)
- ・ 電話対応のないこと。特定の障害の方だけに限らず苦手とする方が多い。(大阪)

### ○ 最近の求職者の特徴的な動きはあるか。

- ・ 65歳以上の求職者が増加傾向だが、応募できる求人がほとんどない。年金受給がある場合でもそれだけでは生活に不足し、少額の収入を希望する。(大阪)
- ・ 書類選考がある場合において、「障害についての開示は書類選考を通過してからにしたい(面接時にしたい)」と申し出る求職者(精神、難病の方)が増えているように思われる。(和歌山)
- ・ 難病患者が増えている。兵庫県と連携することにより県内難病患者約42,000人にリーフレットを送信しており、そのことにより登録者が増えているとも一因として考えられる。(兵庫)