

近畿ブロックの雇用動向

【平成29年10-12月期の雇用情勢判断】

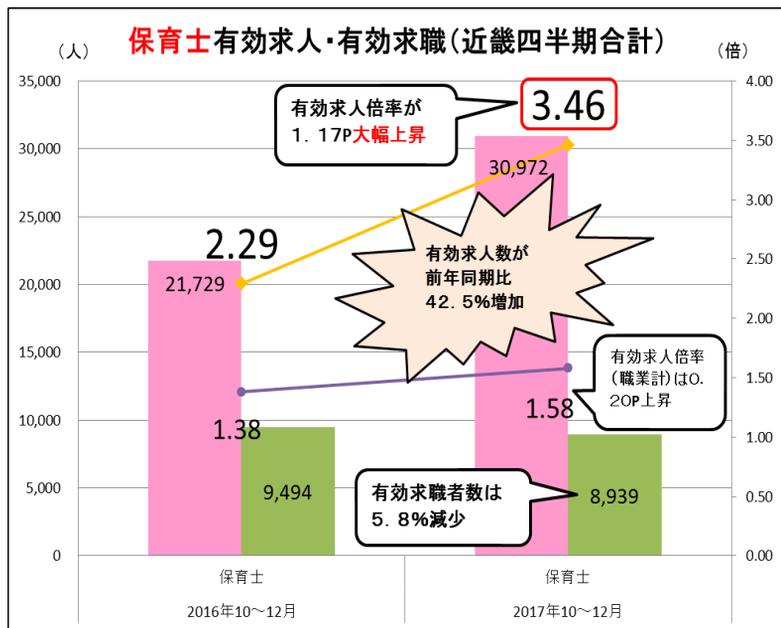
「雇用情勢は、着実に改善が進んでいる」 （判断維持）

	平成29年10-12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	1.48 (0.04)	1.51 (0.04)	3.2	▲3.4	1.07 (0.17)	3.5	▲3.0
滋賀 県	1.65 (0.08)	1.37 (0.06)	1.4	▲2.8	0.85 (0.13)	4.4	▲6.5
京都 府	1.53 (▲0.01)	1.50 (▲0.04)	▲1.9	▲2.2	1.16 (0.17)	3.1	▲3.9
大阪 府	1.44 (0.05)	1.67 (0.08)	4.8	▲4.4	1.19 (0.19)	3.4	▲1.8
兵庫 県	1.46 (0.03)	1.33 (0.02)	4.2	▲2.4	0.89 (0.14)	3.8	▲2.5
奈良 県	1.59 (0.07)	1.37 (0.04)	▲0.5	▲3.4	1.01 (0.14)	4.3	▲3.0
和歌 山県	1.37 (▲0.01)	1.28 (▲0.01)	2.5	▲3.9	0.80 (0.09)	3.2	▲8.0

※ 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。

近畿の保育士求人と求職について

今年度の保育士の求人数が前年に比べ大きく増加している。政策により待機児童の解消に向けた施設の増設等による保育士の人材不足感が、求人数の大幅な増加に反映していると思われる。厚生労働省の待機児童数の発表や、福祉人材センターの登録状況などを比較しまとめた。



○平成29年度10~12月の近畿の有効求人数は30,972人、有効求職者数は8,939人で有効求人倍率は3.46倍となり前年同期比で1.17ポイント上昇している。

○職業計は1.58倍と0.20ポイント増加のため、保育士の方が大きく上昇が見られた。

○有効求職は5.8%減で職業計の4.3%減とほぼ同様に減少したが、有効求人数は42.5%と大幅に増加した。

○新規求人数は3,628人(43.4%)の増加、新規求職者数は83人(3.9%)減少し、新規求人倍率は5.82倍まで上昇している。

近畿有効求人倍率(前年比)

	2016年	2017年	前年同期比 (ポイント)	2016年	2017年	前年同期比 (ポイント)
	10~12月	10~12月		10~12月	10~12月	
	保育士	保育士	保育士	職業計	職業計	職業計
近畿計	2.29	3.46	1.17	1.38	1.58	0.20
滋賀	2.46	3.47	1.01	1.26	1.41	0.15
京都	1.95	2.98	1.03	1.45	1.62	0.17
大阪	2.58	4.69	2.11	1.49	1.73	0.24
兵庫	2.20	2.54	0.34	1.24	1.40	0.16
奈良	1.66	1.97	0.31	1.27	1.44	0.17
和歌山	1.99	2.06	0.07	1.26	1.37	0.11

○各局ごとの有効求人倍率の増減を職業計と前年同期で比較すると、和歌山局以外は職業計を上回る伸びを見せている。

○特に大阪局の2.11ポイント上昇は大きく、近畿全体を引き上げている。

○29年4月1日の都道府県別待機児童数の資料によると、大阪府は前年に比較し減少してはいるが、1,190人と多数の待機児童が存在している。

近畿の保育所入所待機児童数

都道府県	平成28年4月1日	平成29年4月1日	前年同月差
滋賀県	339	356	17
京都府	64	227	163
大阪府	1,434	1,190	▲244
兵庫県	1,050	1,572	522
奈良県	260	287	27
和歌山県	10	29	19

○兵庫県と京都府で大きく増加しているが、他3県では微増となっている。

○兵庫県の待機児童が大きく増加しているが、有効求人倍率は0.34の上昇にとどまっている。しかし有効求人数は15.5%(841人)増加しており、有効求職者数が▲0.1%と減少幅が小さかったことが影響している。

資料参考：保育所入所待機児童数調査(厚生労働省)

* H29.4.1上記の調査要領改正があり地域によって数値の取扱いが異なる

福祉人材センターでの保育士の状況(全国)

	平成28年10月	平成29年10月	前年同月比(%)
有効求人数	9,689	11,709	20.8
有効求職者数	3,282	2,835	▲ 13.6
保育士資格所持者数	3,438	3,453	0.4
有効求人倍率(倍)	2.95	4.13	1.18
有効求職者数(第一希望)	2,599	2,308	▲ 11.2
有効求人倍率(第一希望・倍)	3.73	5.07	1.34
採用数	89	108	21.3

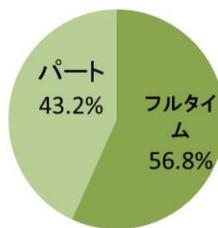
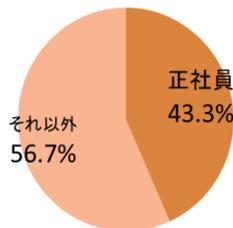
資料参考:福祉人材センター・バンク職業紹介実績報告(中央福祉人材センター)

○参考に福祉人材センターでの状況を見ると、全国値ではあるが求人数の増加は20.8%とハローワークとは大差ないが、求職者数(第一希望)の減少は▲11.2%と大きく減少している

○有効求人倍率は、5.07倍と前年同月比で1.34ポイント上昇している

○保育士資格所持者数を見ると0.4%増加しており、資格を持ちながらも保育士を希望しない求職者が増加した傾向がある

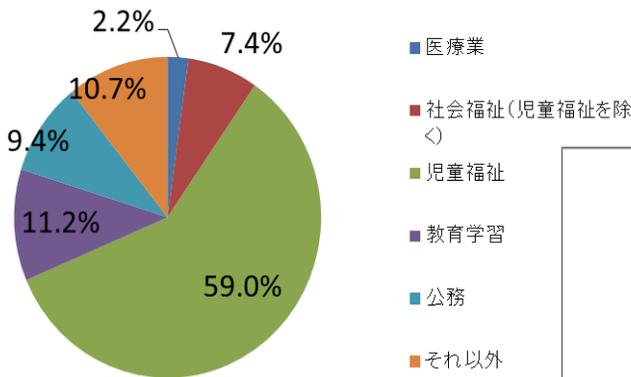
大阪局 平成29年11月の保育士新規求人の傾向



○正社員求人の割合は43.3%で、全体の44.8%よりも若干低調である。公務からの求人も含まれている影響もあるが、他職種に多く見られる派遣・請負求人の割合は4.9%程度である。

○産業別求人割合では、児童福祉からが6割近くを占め、教育・学習、それ以外の順で多くなっている。求人数の50%が株式会社・有限会社からの提出となっており、求人内容を見ていると大手企業が新事業で保育関連に参入している状況があり、求人数の増加に拍車をかけている。

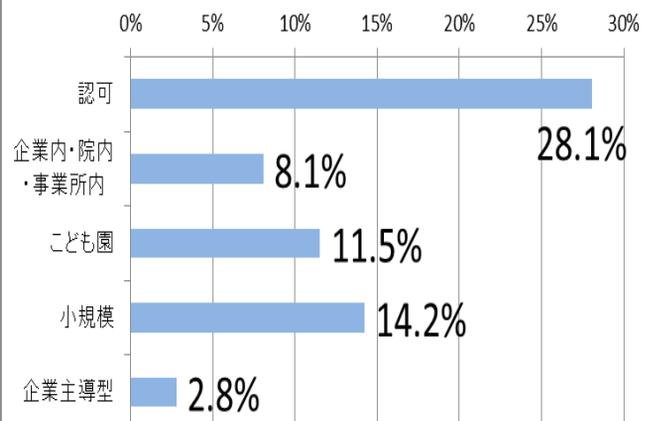
産業別求人割合



○保育施設の種類の、求人票の内容に記載があるものを拾いだした状況では、企業内・こども園・小規模等の施設からの求人が増加している。

○施設の種類の多岐にわたっているため、紹介につなげる求人票とするには、それぞれの特徴を上手くアピールする工夫が必要である

事業所形態別 (求人票に記載あるもの・複数該当あり)



1 働き方改革(長時間労働の抑制と有給休暇取得促進、賃金)

〇301人以上企業

長時間労働の抑制の取組み

長時間労働が常態化しており、月間の時間外労働時間数が100時間を超える者が数名いる状況だった。監督署からも行政指導が行われ、根本的な労働時間削減対策を検討する必要性があるとの認識から取組みを実施。

取組みとして、

- ① 残業をする際の事前申請を義務とした。
- ② 長時間労働削減の必要性を理解させ会社風土を変えるべく管理職研修を実施。
- ③ 労働時間の状況や残業削減のための方策などについて、労使の話し合いの機会を設けた。

結果、時間外労働時間数が100時間超えの者はなくなり、取組み前は月平均の時間外労働時間数が30時間程度あったが、取組の結果20時間程度まで改善された。

(兵庫 機械器具製造業)

〇300人以下企業

長時間労働の抑制の取組み

昨年度までは技術的に難しい受注について、ベテラン社員のみで対応していたことから、残業がベテラン社員に集中し、月100時間超えの社員が複数いたが、今年度は無理な受注を控え、外注先の選定及び納期厳守について徹底することで改善されてきた。

取組みとして、①大幅な残業が見込まれる無理な受注はしない。②管理者から継続的に「19時までに退社」を発信し続け、全社員への意識改善を図った。③管理者だけでなく、ベテラン社員がワークショップに参加することで現場でのリーダー的社員の意識改革を行った。④これまで、残業の多かったベテラン社員が他の社員へ業務を割り振ることにより多能工化が進み、業務を全社員で対応することで一人当たりの長時間労働が削減された。

(大阪 製缶・板金加工業)

長時間労働の抑制及び年次有給休暇取得促進の取組み

受注が増加し、これに対応するため恒常的な残業が生じていた。常に繁忙状態であったため、従業員の年次有給休暇の取得が進まず、取得率が全国平均・滋賀県平均を下回っていたことから、働き方改革に取り組むこととした。

長時間労働抑制の取組みとして、①毎週1回のノー残業デーの浸透を図るため、管理職が率先して定時退勤を行う。②1ヶ月の生産量を事前に決める(やり仕舞い)方法を導入し、作業量を事前に想定することで時間外労働の発生を抑制。

年次有給休暇の取得促進の取組みとして、

- ① 毎月10日に翌月20日までの生産計画をたて、各自の休暇取得希望日をグループリーダーが把握した上で、作業に必要な人材を配置。
- ② 取得日数が少ない従業員には個別に声かけを行い取得の勧奨実施。

結果、計画的な生産により、時間外労働を縮減し年次有給休暇の取得促進につながった。また生産速度も上がり、生産性向上につながった。

(滋賀 文具製造販売業)

2 賃上げや賃金制度の整備に向けた取組状況について

(1) 賃上げの実施状況とその負担感

- 平成28年度の春季賃金妥結額は昨年を引き続き減少傾向となり、中小企業では大手との格差是正の動きを受け、前年を0.7%上回り、一方で製造業は昨年と比べ-4%と大きく下回った。これは、経営環境は厳しいものの、政府の強い要請もあり、世間の賃金引上げの流れについていかなければ労働力人口が減少し、有能な人材を確保できないとの間で苦渋の選択を迫られた結果と考える。(大阪:自動車・同附属品製造業)
- 平成29年春季交渉については、ベースアップを実施した企業であっても前年を下回り、2%前後の水準に留まるという状況であった。足下、予断の許されない経営環境にあって、中堅・中小企業においては、賃金改定の原資確保が経営を大きく圧迫することになると判断される。(大阪:電線ケーブル製造業)
- 近年の大幅最賃引上げにより通勤手当を半額支給、全額不支給で対応している事案もある。(京都)
- 中小企業の中には、最賃引上げに対応するため、社長の賃金が従業員より低く労働時間が従業員より長いという事業場もある。(京都)
- 収益が多かった期は賞与による年収ベースの賃上げは実施しているが、受注高が見通せないため基本給の引上げには、慎重にならざるを得ない。(滋賀)
- 企業における労務費の割合が、大企業では5~6%のところ、最賃近傍で働く労働者が多い零細企業では50%を超えるところが多く、最賃の引上げは経営への影響が大きい。(滋賀)
- 時給を一律80円アップした結果、中途採用者の募集が容易になり、在職者のやる気アップが実感できたが、「扶養範囲内」の勤務者の勤務日数を減らさざるを得なくなった。(奈良:居宅介護サービス業、従業員数46名)

(2) 人手不足と賃金

- 人手不足問題に関して、パートタイム従業員は、最賃が上がれば扶養の関係で就業時間が調整され、かえって人手不足を助長する結果となっている。(兵庫:地賃専門部会使用者側委員)
- 求人のためにベースの賃金額を上げて募集しても大きな効果が無く、人手不足はかなり深刻。人手不足解消のため、派遣労働者の受け入れや技能実習生の受入れ等で補っているところがある。(兵庫:食料品製造業)
- 人材の確保は、大企業より中小、零細企業の方がより厳しい状況にあり、企業体力以上に無理をして賃上げを行っている。(滋賀)
- 県内の人口、労働人口、当会議所管内の労働者数、事業所数、商工会議所会員数はいずれも年々減少してきており、当所管内の事業所の経営環境は非常に厳しく、賃上げできる状況ではない。(和歌山:商工会議所)

(3) 各種支援制度への不安と期待

- 中小零細企業は7割が赤字であり、賃上げには原資の確保のため、行政からの支援が必要。およそ29万社ある中小企業に対してはくまなくPRが行き届くことが望ましい。(大阪:最賃専門部会使用者側委員)
- 最賃引上げの支援策はいろいろ用意されているが、申請の煩わしさや実際に受け取る金額からみると、中小企業の経営状態等の改善の十分な役に立っていない。(兵庫:地賃専門部会使用者側委員)
- 最低賃金の上昇の対応はコストの削減を行い、利益を確保しながら対処している。現在は、「処遇改善手当」を利用して支払ができていますが、なくなったらどうなるのか不安。(兵庫:社会福祉施設)
- 就職氷河期の卒業者を中途採用したいが、中途採用者は年齢に応じた賃金額を望むため賃金面でマッチングが難しく、この面での助成制度があれば助かる。(滋賀)
- 「キャリアパス制度」を利用し、従業員に一時金として配分。これにより、「収益優先」の会社と「収入優先」の労働者のバランスを取りながら待遇改善ができると考えた。今後も継続する。(奈良:介護事業、従業員35名)
- 賃金引上げに係る政府の支援が行われているが、たいしたもの無く、かつその結果について検証されていないのが不満(和歌山:最賃審使用者側委員)

(4) その他

- 政府方針を踏まえたデフレ脱却のための消費の底上げや、同一労働同一賃金の実現に向けた不合理な格差の是正という位置づけでの地域別最賃の引上げの必要性については理解する。(大阪:電気機械器具製造業)
- パート労働者には税金、健康保険、扶養手当等の壁があり、制度の改革が必要。特に扶養の範囲内で働きたいという人が8割ぐらいいると感じている。(兵庫:食料品製造業)
- 中小企業の経営実態は非常に厳しく、例えば大手が下請に出す代金が上がっておらず、そのような中で人件費引上げの影響は大きい。下請ではなく、直接消費者と商売しているたとえば旅館業では、様々な価格サイトで価格を比較されるため、低水準に価格を抑えないと客が来ないという状況にあり、つまり、中小企業にとっては価格を上げることが極めて難しい状況にある。他方、人件費は一旦上げてしまうと下げることができないという状況にある。(兵庫:最賃専門部会使用者側委員)

治療中の求職者について

①どのような(求職条件、年齢、性別、経験した仕事、学歴、免許・資格などの)求職者が就職に結びつきやすいと感じているか

- ・ 選考過程においてはもちろん、就労後においても、本人の人となり語る際に病気を語ることになることから、病気の受容をできている方は、ネガティブな印象を与えず、病気を通して獲得したものを語る力となる。(京都)
- ・ 長期療養者は治療の副作用や病気の症状等に影響を受けることが多い。症状をコントロールし、通院治療を受けながら仕事を続けるため、病状が落ち着き安定している時期の方が就職に結びつきやすい。だが、がんの種類によって治療の流れや後遺症が異なり、一概に決めづらい。(大阪)

②求職者が求職活動において重視している要素(労働条件(具体的に)、就業場所、すぐに働けるか、など)について

- ・ 通院の都合を考えて就業場所や就業時間を重視している。応募に際しては、通院のための休暇取得に理解が得られる事業所を希望。(兵庫)
- ・ 治療のため通院が必要な求職者は、時間的な融通や休暇取得についての理解を得られることを重視することとなるが、そのため、賃金面を譲歩しなければならないことが多い。(和歌山)

③最近の求職者の特徴的な動きはないか、その他、選定したターゲットの属性に応じた項目

- ・ 以前は病状が落ち着いた寛解期の方の職業相談が多かったが、最近ではステージⅣの方も就労支援を希望されることがある。この場合、本人は就職に向けての思いはあるが、病状、治療との両立、また体力面から限定されるものの就職活動に入ることのできる方もいる。(大阪)

ニート、フリーターの求職者について

①どのような(求職条件、年齢、性別、経験した仕事、学歴、免許・資格などの)求職者が就職に結びつきやすいと感じているか

- ・ ニートとなった期間が短いこと、正社員希望の場合は高校を卒業していること、自力で通勤できる手段があること(原動付自転車以上)、サポステ等の支援機関を利用しており生活リズムが保てること。(奈良)
- ・ 夜間作業等応募者が少ない条件を希望する求職者は採用されやすい。(京都)

②求職者が求職活動において重視している要素(労働条件(具体的に)、就業場所、すぐに働けるか、など)について

- ・ 職場での研修等のシステムがあることや、職場の人間関係を気にする求職者が多いように感じられる。(和歌山)
- ・ 残業が少なく、土・日・祝の完全週休2日制の求人を求める傾向が強い。(大阪)
- ・ ひきこもりであった求職者については、個別のひきこもりの事情の解決が重視され、公共交通機関を利用したくない、人と話をしなくても働ける、ひきこもり期間の経歴の空白や職業経験のないことに理解してもらえるなど、重視される要素は様々である。(滋賀)

③最近の求職者の特徴的な動きはないか、その他、選定したターゲットの属性に応じた項目

- ・ 応募に至るまでの準備、現状についてじっくりと聞き、支援することが必要。本人だけの問題ではなく家庭環境もふまえてどう働くかを決める方が多い。(大阪)
- ・ 最近の傾向としては、ひきこもりの人の親が高齢になったことを機に市役所、役場へ相談に行くこととなり、最終的にハローワークに来所相談になるケースが多い。(奈良)