

近畿ブロックの雇用動向

【平成29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）

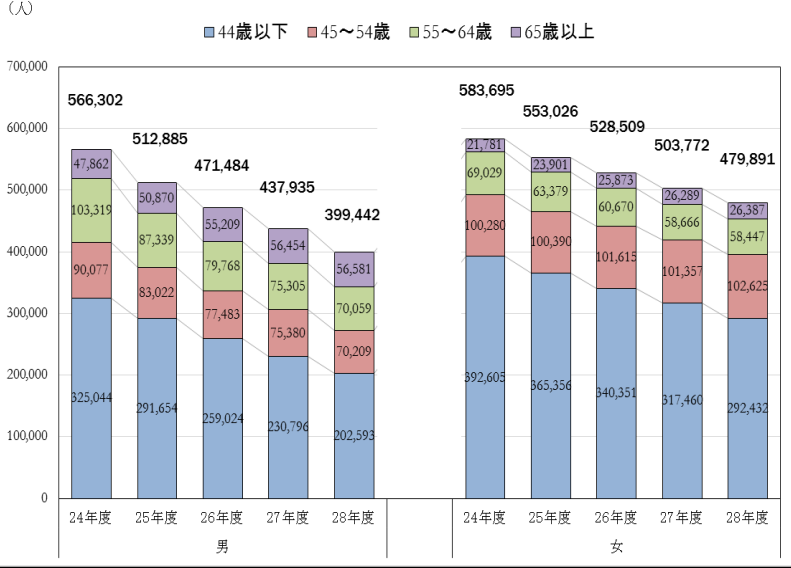
	平成29年7－9月期						
	就業地別 有効求人倍率	受雇地別 有効求人倍率	新規求人数 増減率	新規求職者数 増減率	正社員 有効求人倍率	雇用保険 被保険者数 増減率	雇用保険 受給者実人員数 増減率
	【季調値】 （対前期差） （単位:倍、ポイント）	【季調値】 （対前期差） （単位:倍、ポイント）	【季調値】 （対前期比） （単位:%）	【季調値】 （対前期比） （単位:%）	【原数値】 （対前年同期差） （単位:倍、ポイント）	【原数値】 （対前年同期比） （単位:%）	【原数値】 （対前年同期比） （単位:%）
近畿 ブロック	1.44 (0.04)	1.47 (0.03)	1.2	1.0	0.97 (0.15)	3.4	▲6.2
滋賀 県	1.57 (0.03)	1.31 (0.03)	1.6	2.0	0.76 (0.11)	4.3	▲6.6
京都 府	1.54 (0.02)	1.54 (0.01)	▲0.3	0.9	1.08 (0.18)	2.8	▲6.9
大阪 府	1.39 (0.04)	1.59 (0.03)	2.0	1.3	1.08 (0.16)	3.2	▲5.1
兵庫 県	1.43 (0.04)	1.31 (0.03)	1.1	0.8	0.81 (0.14)	3.6	▲5.9
奈良 県	1.52 (0.07)	1.33 (0.06)	3.3	▲1.8	0.89 (0.13)	4.0	▲7.7
和歌 山県	1.38 (0.02)	1.29 (0.00)	▲4.3	1.8	0.75 (0.09)	3.1	▲11.7

※ 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。

雇用動向におけるピックアップ

求職者が減少を続けるなか、窓口の声からは職業相談を行う高年齢者が増加しているとの声を聞く。平成29年1月の雇用保険の法改正から6カ月経過し、被保険者の状況と新規求職者の傾向を分析してみた。

近畿の新規求職者(年齢別・性別)年度推移【常用】

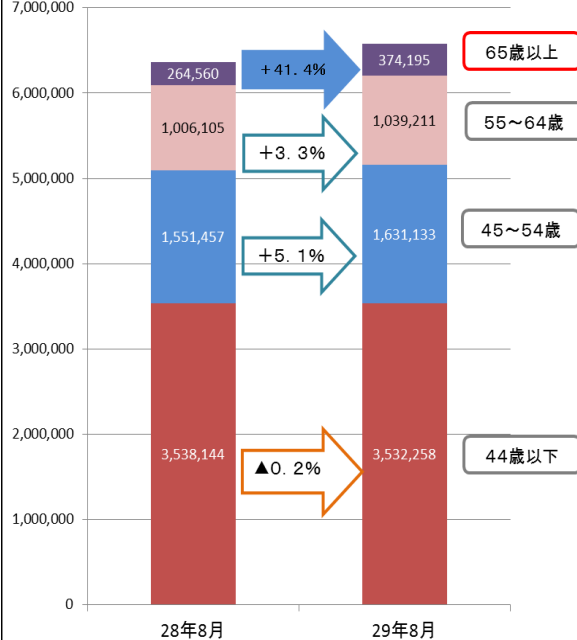


- 近畿6局の新規求職者数(常用)は、平成23年度以降減少傾向
- 男性44歳以下の減少幅が大きい
- 男女とも65歳以上については前年比で増加している
- 雇用保険の65歳以上適用拡大により、高齢者求職者給付の受給後も再就職により取得できることとなり、複数回相談窓口を訪れる求職者が増え、職業紹介も増え就職も増加していると見られ、最近の取得者数の推移にも表れている

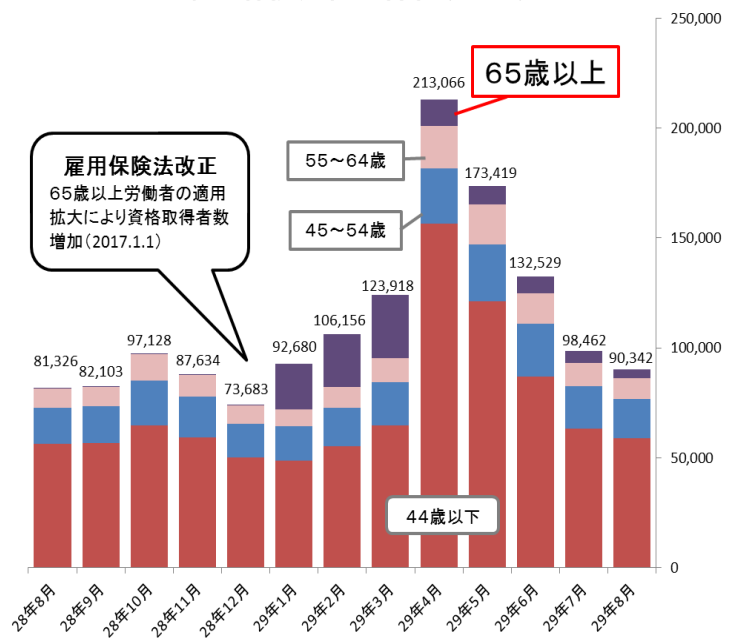
雇用保険被保険者数・資格取得者数

- 雇用保険被保険者数の前年同月比で、65歳以上の被保険者数が41.4%増加
- 29年1月の法改正により、65歳以上の資格取得数が増加した。当時の在職者の取得処理は29年3月までに一旦落ち着きを見せ、29年度に入り実際の就職による増加に転じた様子

雇用保険被保険者数(前年同月比)



雇用保険資格取得者数(近畿)

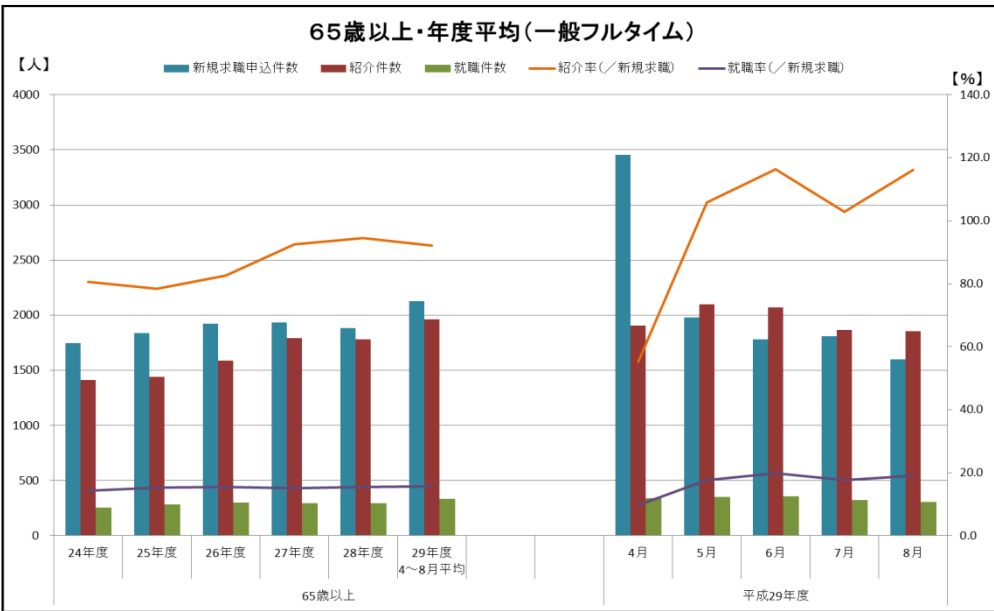
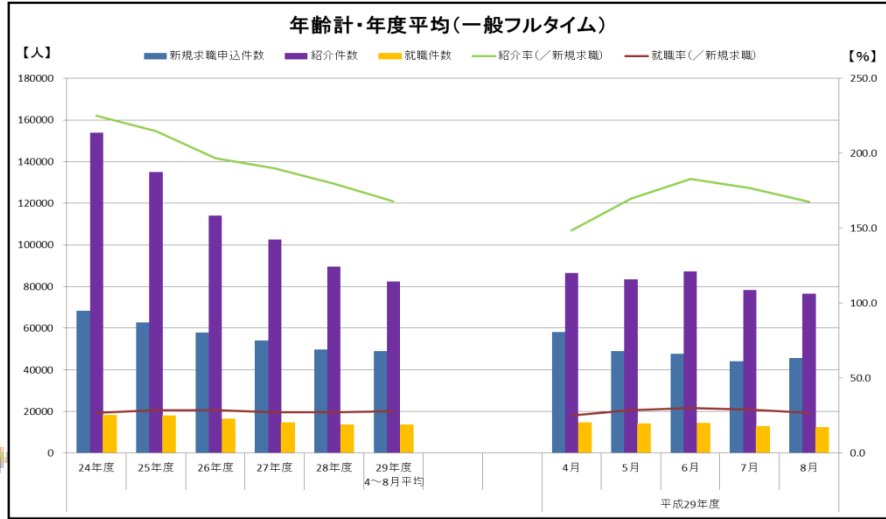


65歳以上の求職者への職業紹介と就職

○全年齢計(フルタイム)では、求職者の減少に伴い紹介率が大幅に減少

○就職率も微減となっているが、紹介率の減少に比べ小さい

求職者の求人応募について、数年前までは多数の求人に紹介を受けるケースが多かったが、最近ではハローワーク窓口での助言も踏まえ、条件を厳選し応募求人を絞る求職者が増えた



○65歳以上の傾向は、新規求職者数は年々増加している

○64歳以下の紹介率からは半減するが、紹介率自体は上昇している

○毎年四月の新規求職者は大きく増加する。定年や継続雇用後の契約満了が年度末に多い影響がある。

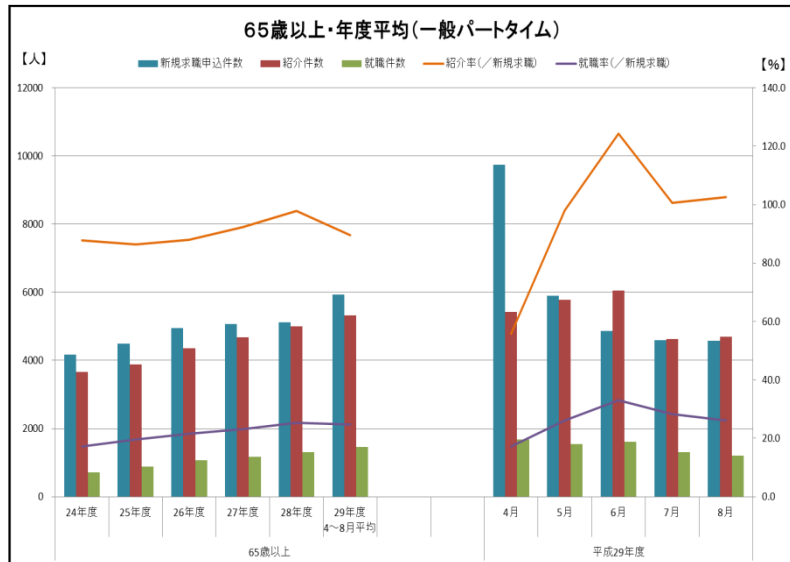
○パートタイムについては紹介率はフルタイムと大きく差はないが、就職率は着実に上昇している

これから...

* 今後も、高年齢求職者の増加傾向は継続するものと推測される

* 定年年齢の引き上げ、継続雇用制度の拡充や上限年齢の引き上げ等、高年齢者の雇用継続・待遇改善の促進と高齢者の能力活用

* 希望する労働条件が様々な高年齢者が、応募しやすい求人確保する必要あり



雇用の質の改善について企業の取組状況について

○301人以上企業

- ・ 勤務地及び勤務時間に制限のない正規職員に対して、「勤務地に制限のある一般職」「勤務地・勤務時間に制限のある時間限定職」という限定正社員としての働き方を提案したところ、離職を防ぐことができた。今後は、求人募集においても限定正社員という働き方を提示していくことを検討している。（大阪 老人福祉・介護事業）
- ・ 中途採用者を正規雇用に転換する制度あり。今年度は正規雇用の転換はなかったが、昨年・一昨年とも10人弱の者が正規雇用へ転換した。（和歌山 協同組合）

○300人以下企業

- ・ これまでタクシードライバーの賃金は歩合制としてきたが、人材確保を進めるため固定給を条件として採用制度を設けた。当初は固定給の契約社員として採用し、能力により正社員へ登用する方式をとっていたが、加えて管理職として当初から正社員で採用する制度も設けた。（滋賀 一般乗用旅客自動車運送業）
- ・ 近々定年制を廃止する予定で就業規則の改定に取りかかっている。今後はシニア層の人材確保を進めていく方針で、すでに60～65歳の人材を積極的に採用している。（兵庫 紙製容器製造業）

高齢者担当窓口の声

○ 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。

- ・ 人手不足の業種の運送業界のドライバーや倉庫作業、福祉業界の介護職や清掃、警備職は経験があると、とりわけ早期に結びつく。（京都）
- ・ 就労意識が高く、今までの経験職種や免許資格に固執しすぎることなく、新たな仕事にも挑戦しようとする求職者。（奈良）

○ 求職者が重視している要素はどのようなものがあるか。

- ・ できる限り長く勤めたいという思いから、体力面で負担の少ない仕事を選択することが多い。（大阪）
- ・ 就業場所は自宅から近いところを希望される。交通至便やマイカー通勤可能。（京都）

○ 最近の求職者の特徴的な動きはあるか。

- ・ 雇用失業情勢の改善によって、応募できる求人は多くなってきており、高齢者であっても、意欲があれば、長期失業状態になることなく就職できている。（和歌山）
- ・ 在職中であるが、高齢を理由に勤務時間を減らされたケースや、パート求人に応募したが、高齢を理由に求人票記載時間よりも短時間での採用となり、希望する賃金に満たないため等、在職中の方からのダブルワークやトリプルワークでの就労を希望する相談も多い。（京都）
- ・ 高年齢求職者が増加している傾向が感じられる。求職活動を始めた理由として、これまでは「健康維持のため」「生きがいのため」「社会とのつながりのため」という求職者が多かったが、独居で生活費のために就労しなければならないという求職者も増加している。（大阪）
- ・ 事前にインターネット(スマートフォン)で求人を検索してくる者が多くなった。（滋賀）