

四国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、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:%)
四国 ブロック	1.59 (0.04)	1.48 (0.01)	2.3	1.5	0.99 (0.11)	2.2	▲7.3
徳島 県	1.53 (0.02)	1.39 (0.02)	3.0	4.3	0.96 (0.10)	0.5	▲7.8
香川 県	1.84 (0.02)	1.73 (▲0.03)	▲0.4	1.3	1.22 (0.06)	2.6	▲7.2
愛媛 県	1.66 (0.07)	1.55 (0.05)	3.9	0.5	1.05 (0.16)	2.7	▲7.3
高知 県	1.21 (0.02)	1.17 (0.02)	3.1	0.7	0.69 (0.11)	2.0	▲7.0

※ 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。

雇用動向におけるトピック

○雇用創出の動向

景気の緩やかな回復が続くなか、製造業においては需要増加に対応するため、新工場や研究棟の建設により生産能力の増強や新製品開発を進める動きがみられる。また、個人消費の持ち直しを受け、スーパー・ドラッグストア等の新規オープンが相次ぐとともに、物流センターの新規開設も複数みられ、今後の雇用が期待される。

○雇用調整の動向

100人を超える大規模雇用調整事案は確認していないが、小売業では多店舗展開している事業所において、複数店舗における広域雇用調整事案がみられた。また、スーパーの倒産・閉店もみられ、相次ぐ新規オープンに伴う競争の激化が窺われる。今後も雇用調整について、情報収集及び必要な支援に努めることとする。

企業の生の声

〈雇用の質の改善に向けた企業の取組状況について〉

○は要件緩和事例 △は困難事例

求人賃金の上昇等の事例

○従業員の募集を繰り返しても十分に採用できなかつたので、県内業界の求人賃金相場を調べて50円程高い時給900円で募集したところ、早速、多くの応募があり採用することができた。その際、併せて社内の従業員の賃上げも実施した。【香川県 冷凍食品製造業 規模301人以上】

○応募がなかった「トラック運転手」について、職務内容を「合成樹脂製造工兼トラック運転手」へ変更し、同時に、求人賃金を月額5万円引き上げて25万円へ変更して募集したところ、複数の応募があり、採用することができた。【香川県 製造業 中小企業】

○基本給、手当の見直し等を行い、また、OJTリーダーを配置し新任職員の指導、育成を実施した結果、離職率を5%程度までに低減させることができた。【愛媛県 介護事業所 規模301人】

○企業所在地が通勤に不便な地域にあるため事務職求人であっても応募が少なかったが、基本給を大幅（最大で3万3千円）に引き上げたところ多数の応募があり採用することができた。
【高知県 刃物製造業 中小企業】

○看護師、准看護師の求人賃金を2万円引き上げたところ応募があり、採用することができた。
【香川県 社会福祉施設 中小企業】

△新規出店する店舗の基幹職員を採用するため、求人賃金を引き上げて募集したいが、既存従業員との均衡や、後々の人件費負担を考慮すると、簡単には決断がつかない。【香川県 総合スーパー 中小企業】

非正規雇用から正規雇用への転換等の事例

○安定所担当者の助言により、3か月更新の契約社員の事務職求人を正社員求人へ見直して、また、賃金月額の下限を1万円引き上げて募集をしたところ、採用することができた。
【高知県 工業用模型製造業 中小企業】

企業の生の声

《雇用の質の改善に向けた企業の取組状況について》

○は要件緩和事例 △は困難事例

○キノコ栽培作業員を、準社員（時給制）から地域限定正社員（月給制）に変更して募集したところ、多数の応募があり、予定数を採用することができた。【香川県 きのこと栽培販売業 中小企業】

○「非正規から正社員へ」、「書類選考から面接の実施へ」、「試用期間を6か月から3か月へ」求人条件を見直したところ、応募者数が大幅に増え充足に至った。【徳島県 福祉施設 中小企業】

△販売員を契約社員として募集しても集まらないので、今後は、全国転勤が条件の正社員のほか、国内だけの地域限定正社員の募集を検討していきたい。【徳島県 小売業 301人以上】

勤務時間や休日などの環境面の改善等の事例

○介護職を募集する際、夜勤等を含むローテーション勤務者に限定していた募集要件を、求職者の希望により柔軟に対応するよう見直したところ多数の応募があり、充足につながった。

【香川県 老人福祉・介護事業 中小企業】

○完全週休2日制の導入、夏季長期休暇の付与等をホームページで情報発信して、建設業の長時間労働のマイナスイメージ払拭に努めたことが採用に結びついている。【徳島県 設備工事業 中小企業】

○勤務2年目から年に1回7日間の連続休暇（リフレッシュ休暇）の取得を進めており、また、1年以上勤務からの退職金制度を設け、夜勤ができない場合等の相談に応じるなどした結果、ここ数年間の定着率が向上している。【愛媛県 介護事業所 中小企業】

○従業員の待遇改善（時間外労働の短縮、子供の看護休暇の創設、幼児期の子供を持つ者への短時間勤務制度の創設、有給休暇の取得の促進、女性の管理職への登用等）を推進してきた成果を求人票のなかでアピールすることにより、応募者の増加につながった。【高知県 衣料品小売業 中小企業】

△観光ホテルでは1日の拘束時間が長いことが期間従業員採用の隘路になっていることは分かっているが、勤務シフトを見直すことによる人件費の増加や人員配置の不均衡等が生じる可能性もあり、拘束時間を短くする勤務シフトの見直しに踏み切れない。【香川県 観光旅館 301人以上】

経験面や資格などの要件緩和、研修体制の整備等の事例

○院内保育所を完備し、また、子供の院内受診を勧奨する等、子育てとの両立支援に力を入れている。その結果、看護師等の定着率が高まり、募集採用も円滑に進むようになった。

【香川県 医療・福祉（病院） 中小企業】

○安定所担当者の助言により、全く応募のなかった倉庫作業員の求人要件を、フォークリフト操作経験「必要」から「無でも可」に変更し、資格受講料を会社負担することとして募集したところ、数名の応募があり採用することができた。【香川県 食料品製造業 中小企業】

○これまでは経験を重視して即戦力となる人材を募集していたが応募者がいないので、有期実習型訓練を活用して育成することを前提にして、未経験者を募集したところ複数名の若者を採用することができた。

【香川県 建設業 中小企業】

企業の生の声

《雇用の質の改善に向けた企業の取組状況について》

○は要件緩和事例 △は困難事例

○35歳未満に制限していたレセコンを取り扱う薬局事務員の採用要件を、年齢不問にするとともに書類選考は行わないとしたことで、応募者が増加して適任者を採用することができた。【徳島県 調剤薬局 中小企業】

○労働者が少ない年齢層である35歳から45歳の年齢制限を設けた重機オペレーターの求人について、安定所担当者の助言により、経験等を重視した「年齢不問求人」へと見直したところ、経験者である高齢者から複数の応募があり、採用することができた。現在も職場に定着している。

【徳島県 鉱業・採石業・砂利採取業 中小企業】

その他事例

○女性を積極的に活用する社内方針をたてて、女性専用求人として募集したところ、応募があり、採用することができた。【香川県 土木工事 中小企業】

担当窓口の声

《高齢者担当窓口の声》

① 就職に結びつきやすい求職者

- 過去のキャリアや収入に固執することなく、勤務時間や休日等についても柔軟に考えることができる求職者。
- 職種にこだわらず、労働市場(賃金・職種)について理解し、幅広く対応できる求職者。
- 自分の強みを理解している求職者(自己分析できている求職者)。
- 応募に対して積極的で、一時的でなく継続的に取り組める姿勢を持っている求職者。

② 求職者が求職活動において重視している要素

- 自己の体力に合った条件(勤務日数、時間、休み)、体力的に負担の無い仕事内容。
- 高齢者を受け入れてくれる職場環境であるかどうか。職場の雰囲気が高齢者を排除するものでないかどうか。
- 就業時間や休日について、柔軟に対応してくれる企業を希望(半日勤務や週3日勤務など)。
- 就業場所が、自宅の近くであること。

③ 求職者の特徴的な動き

- 年金のみでは生活が厳しいため、就労を希望する求職者が多くみられる。
- 社会との関わりを持つために、仕事を探す求職者が増加しているように思われる。
- 求職申込当初は、雇用環境への理解が不足したまま応募し、不採用となるケースが見受けられるが、徐々に労働市場を理解し、希望条件の見直しを行うことにより就職に結びつく場合がある。
- 50歳以上を対象にしたシニアセミナーの参加者を見ると、昨年は60歳以上と60歳未満の割合は、半々くらいであったが、今年度は60歳以上の割合が増えている。アンケートのコメント等でも60歳以上の方の熱心な姿勢を感じる。
- Wワーク希望の方が増えた印象がある。