

兵庫県の雇用失業情勢等について

平成 29 年 10 月 23 日

兵 庫 労 働 局

【配付資料】

- ① 最近の雇用失業情勢の概要（平成 29 年 8 月） 1
- ② 一般職業紹介状況（平成 29 年 8 月） 2
- ③ 建設工事における適正な工期設定等のためのガイドライン 6
- ④ 平成 30 年 4 月 1 日から障害者の法定雇用率が引き上げになります . . . 7
- ⑤ その募集・採用 年齢にこだわっていませんか？ 8

最近の雇用失業情勢概要（平成 29 年 8 月）

基調判断 「県内の雇用失業情勢は、改善が進んでいる」

（平成 29 年 5 月からの判断）

1 有効求人倍率

◎ 平成 29 年 8 月の有効求人倍率は、平成以降過去最高の 1.32 倍、前月より 0.02 ポイント上昇しました。（近畿 1.47 倍）

- 有効求人数は、98,487 人で、前月に比べて 0.6%の増加
- 有効求職者数は、74,895 人で、前月に比べて 0.3%の減少
- 新規求人倍率は、1.97 倍で、前月に比べて 0.03 ポイントの増加

◎職種別の状況（構造的ミスマッチが固定化）

就職希望者が多い事務職では求人倍率が低調
人手不足分野における職種では求人倍率が高い

常用 0.36 倍、正社員 0.22 倍

建設関連	常用 4.14 倍、正社員 3.92 倍
介護サービス関連	常用 3.58 倍、正社員 2.18 倍
社会福祉（保育含む）	常用 2.42 倍、正社員 1.85 倍
自動車運転の職業	常用 2.26 倍、正社員 1.79 倍
保安の職業	常用 5.75 倍、正社員 3.57 倍

2 正社員等の状況

◎ 平成 29 年 8 月の正社員の有効求人倍率は 0.80 倍、平成 22 年 6 月以降、87 ヶ月連続して前年同月を上回りました。（全国 1.01 倍）

- 正社員の有効求人数は、39,028 人で、前年同月に比べて 11.4%の増加
- 有効求職者のうち常用フルタイムを希望する求職者数は、48,519 人で、前年同月に比べて 7.7%の減少

◎労働力を確保する上で、非正規から正規への振替の動きがみられ、特に「運輸・建設」が顕著である。

一般職業紹介状況(平成29年8月)

《新規求人》

- ・8月の新規求人(原数値)は前年同月比7.9%増となり、23ヶ月連続して前年同月を上回った。
これを産業別にみると、建設業(19.3%増)、製造業(25.5%増)、学術研究, 専門・技術サービス(14.3%増)、宿泊業, 飲食サービス業(0.3%増)、医療, 福祉(9.3%増)、サービス業(13.7%)は増加したが、運輸業, 郵便業(5.1%減)、卸売業, 小売業(5.7%減)、生活関連サービス業, 娯楽業(10.7%減)は減少した。

《新規求職》

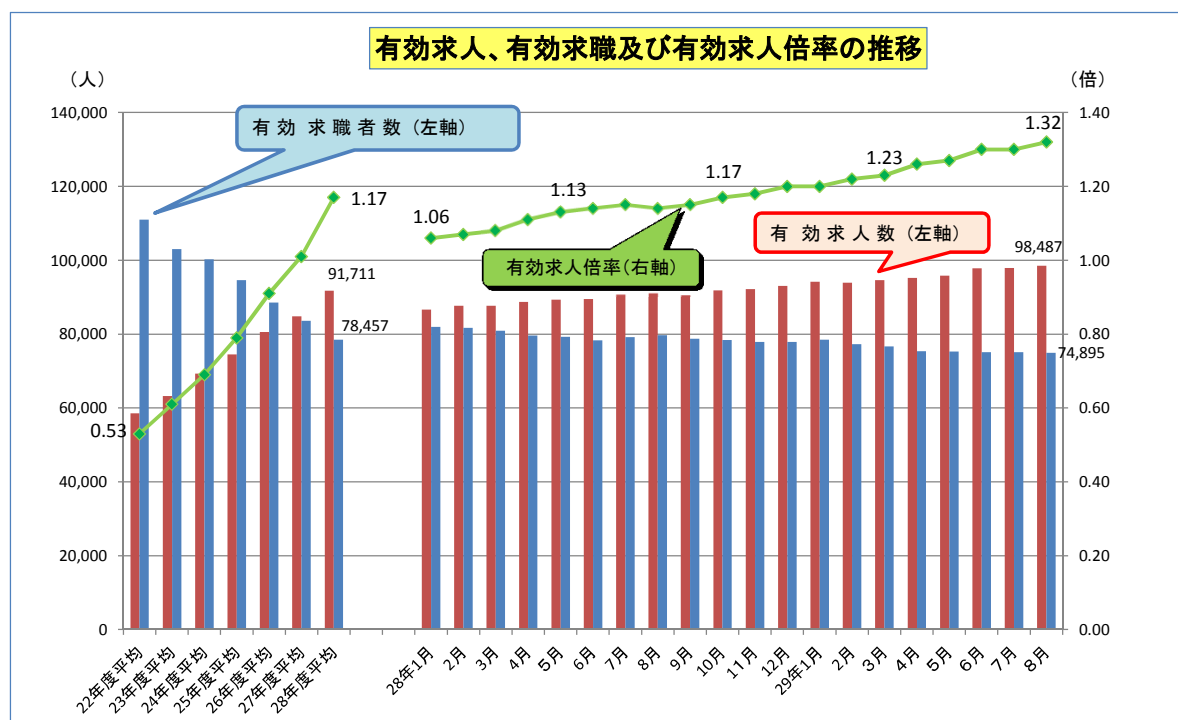
- ・8月の新規求職(原数値)は前年同月比4.1%減となり、12ヶ月連続して前年同月を下回った。
このうち、常用求職者の就業・不就業を態様別にみると、在職者(3.9%減)は8ヶ月連続、事業主都合離職者(15.8%減)は20ヶ月連続、自己都合離職者(4.8%減)は21ヶ月連続及び無業者(11.4%減)は68ヶ月連続して減少となった。

《正社員の有効求人倍率》

- ・8月の正社員の有効求人倍率は0.80倍となり、前年同月を0.13ポイント上回った。

《就職の状況》

- ・8月のハローワークの紹介による就職件数(全数)は5,193件で、前年同月比6.0%減となった。



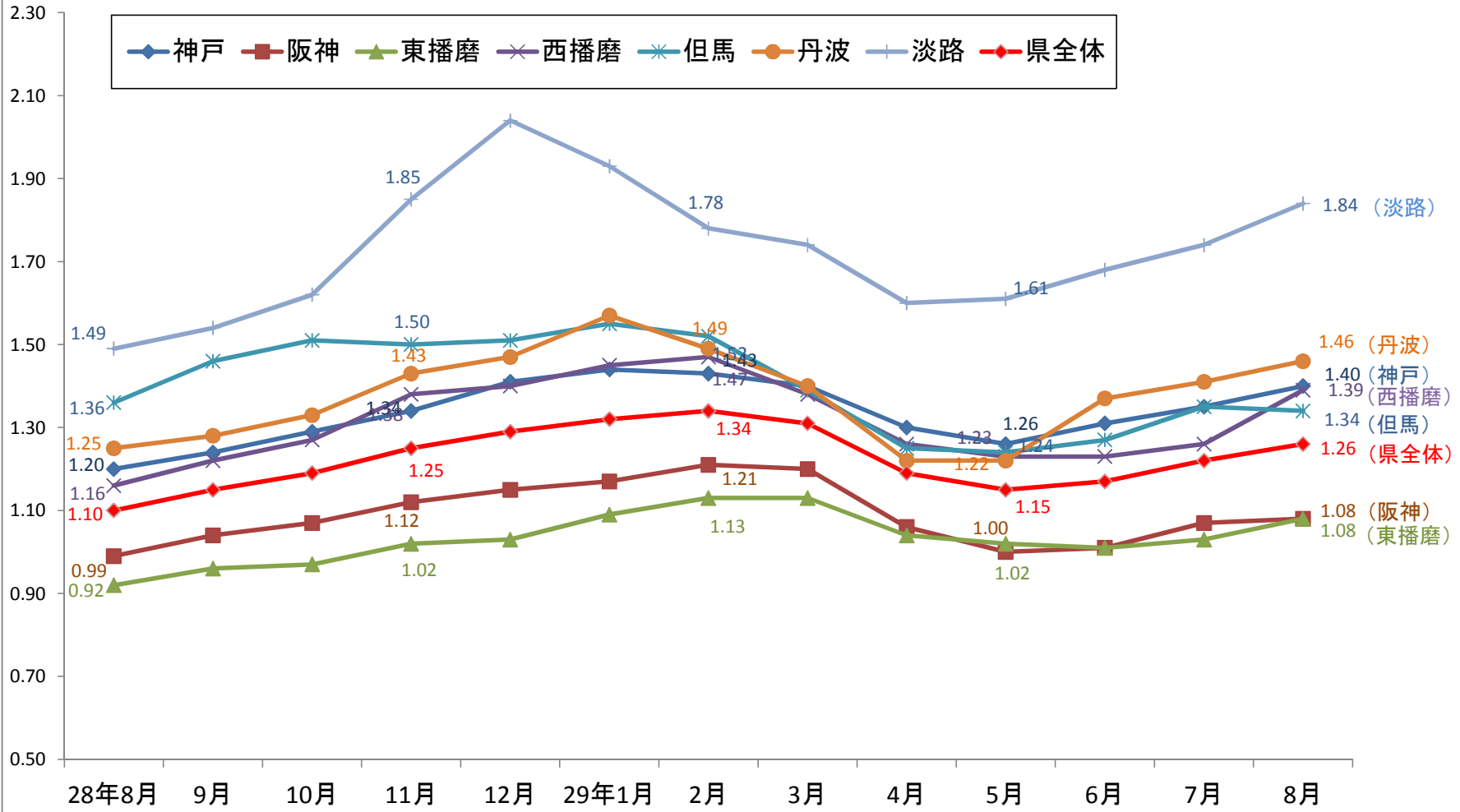
(注) 年度別の数値は原数値で月別の数値は季節調整値である。平成28年12月以前の数値は、平成29年1月分公表時に新季節調指数により改訂されている。

地域別有効求人倍率の推移(原数値)

(倍)



3



常用求人・求職バランスシート【一般及びパートの合計】【平成29年8月】

職業分類	有効求人数	有効求職者数	有効求人倍率	充足率(%)
A 管理的職業	284	288	0.99	15.5
B 専門的・技術的職業	17,228	9,966	1.73	8.8
07 開発技術者	659	421	1.57	9.8
08 製造技術者	353	1,062	0.33	8.3
09 建築・土木・測量技術者	1,700	460	3.70	3.5
10 情報処理・通信技術者	831	737	1.13	5.7
11 その他の技術者	103	47	2.19	16.7
12 医師、歯科医師、獣医師、薬剤師	880	274	3.21	1.7
13 保健師、助産師、看護師	4,095	1,700	2.41	9.1
14 医療技術者	2,046	514	3.98	4.4
15 その他の保健医療の職業	823	653	1.26	16.2
16 社会福祉の専門的職業	4,283	1,769	2.42	12.4
22 美術家、デザイナー、写真家、映像撮影者	402	690	0.58	17.3
05、06、17～21、23、24 その他の専門的職業	1,053	1,639	0.64	11.5
C 事務的職業	8,039	22,518	0.36	29.0
25 一般事務の職業	5,440	19,289	0.28	30.9
26 会計事務の職業	682	1,199	0.57	29.6
27 生産関連事務の職業	728	423	1.72	25.0
28 営業・販売関連事務の職業	811	1,316	0.62	23.1
29 外勤事務の職業	83	12	6.92	3.6
30 運輸・郵便事務の職業	185	69	2.68	22.2
31 事務用機器操作の職業	110	210	0.52	35.3
D 販売の職業	9,206	6,523	1.41	8.1
32 商品販売の職業	5,479	3,695	1.48	6.9
33 販売類似の職業	299	89	3.36	9.6
34 営業の職業	3,428	2,739	1.25	10.4
E サービスの職業	20,053	8,002	2.51	10.9
35 家庭生活支援サービスの職業	201	43	4.67	8.2
36 介護サービスの職業	8,684	2,427	3.58	9.2
37 保健医療サービスの職業	1,337	568	2.35	21.5
38 生活衛生サービスの職業	1,312	572	2.29	7.4
39 飲食物調理の職業	4,273	1,902	2.25	13.1
40 接客・給仕の職業	3,249	1,331	2.44	6.0
41 居住施設・ビル等の管理の職業	274	539	0.51	28.7
42 その他のサービスの職業	723	620	1.17	17.2
F 保安の職業	2,594	451	5.75	11.4
G 農林漁業の職業	397	292	1.36	21.7
H 生産工程の職業	8,625	5,604	1.54	19.3
49 生産設備制御・監視の職業(金属材料製造、金属加工、金属溶接・溶断)	99	104	0.95	7.9
50 生産設備制御・監視の職業(金属材料製造、金属加工、金属溶接・溶断を除く)	193	118	1.64	18.4
51 生産設備制御・監視の職業(機械組立)	153	107	1.43	10.8
52 金属材料製造、金属加工金属溶接・溶断の職業	2,075	896	2.32	19.9
54 製品製造・加工処理の職業(金属材料製造、金属加工、金属溶接・溶断を除く)	2,554	1,664	1.53	24.2
57 機械組立の職業	1,057	1,290	0.82	22.3
60 機械整備・修理の職業	1,180	387	3.05	10.6
61 製品検査の職業(金属材料製造、金属加工、金属溶接・溶断)	162	67	2.42	18.9
62 製品検査の職業(金属材料製造、金属加工、金属溶接・溶断を除く)	203	122	1.66	41.8
63 機械検査の職業	382	84	4.55	8.4
64 生産関連・生産類似の職業	567	765	0.74	15.6
I 輸送・機械運転の職業	4,475	2,348	1.91	19.5
65 鉄道運転の職業	2	5	0.40	-
66 自動車運転の職業	3,555	1,572	2.26	18.7
67 船舶・航空機運転の職業	1	11	0.09	0.0
68 その他の運輸の職業	316	337	0.94	18.5
69 定置・建設機械運転の職業	601	423	1.42	24.2
J 建設・探掘の職業	3,202	774	4.14	9.2
70 建設躯体工事の職業	524	59	8.88	6.2
71 建設の職業(建設躯体工事の職業を除く)	1,037	252	4.12	10.7
72 電気工事の職業	540	232	2.33	7.7
73 土木の職業	1,097	227	4.83	9.9
74 探掘の職業	4	4	1.00	0.0
K 運搬・清掃・包装等の職業	8,478	11,631	0.73	24.2
75 運搬の職業	2,167	1,634	1.33	32.0
76 清掃の職業	3,363	1,502	2.24	17.7
77 包装の職業	334	103	3.24	39.8
78 その他の運搬・清掃・包装等の職業	2,614	8,392	0.31	24.2
分類不能	0	6,614	0.00	-
職業計	82,581	75,011	1.10	14.9

参考

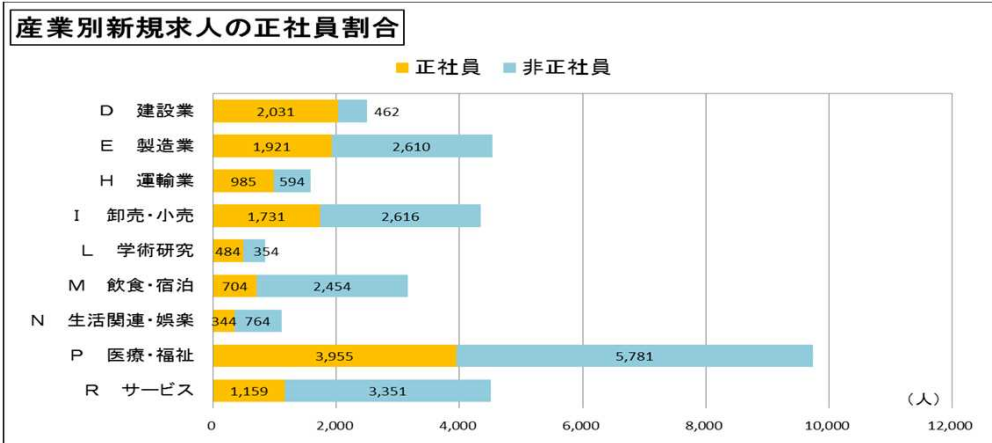
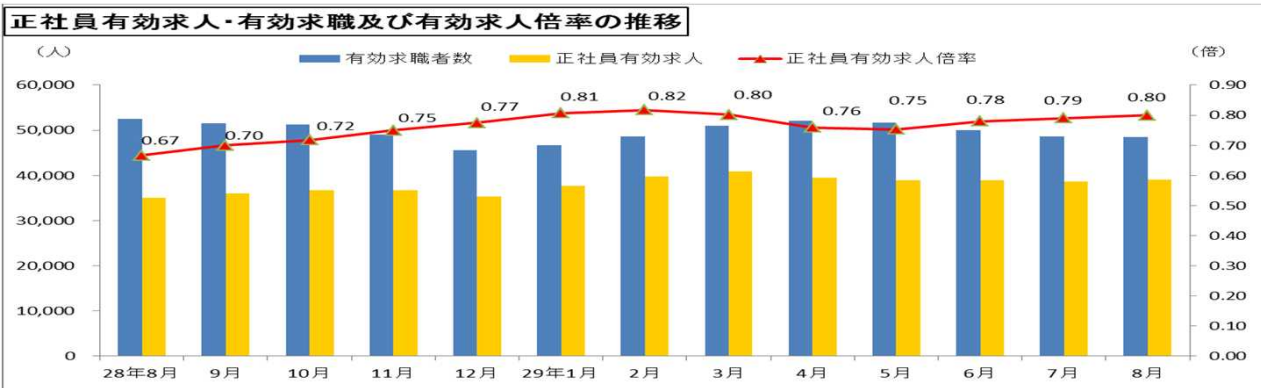
IT 関連職業合計	2,195	2,029	1.08	10.6
福祉関連職業合計	16,656	5,171	3.22	9.0
福祉関連職業のうち介護関係	11,305	3,162	3.58	9.9

※ 数値は原数値

正社員等の状況

	28年8月	9月	10月	11月	12月	29年1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月
新規正社員求人	12,686	12,546	13,253	12,598	11,029	15,256	14,556	12,981	13,532	13,778	13,204	13,291	14,197
前年同月比	12.8	6.6	▲ 0.6	11.2	9.4	7.9	14.5	9.8	9.9	17.4	10.5	7.2	11.9
有効正社員求人	35,044	36,032	36,731	36,743	35,313	37,729	39,780	40,879	39,506	38,878	38,956	38,608	39,028
前年同月比	8.4	8.2	5.8	7.4	7.4	10.3	11.4	12.7	13.4	14.5	13.8	12.3	11.4
有効求職者	52,577	51,475	51,218	49,004	45,602	46,757	48,696	51,018	52,035	51,665	50,031	48,625	48,519
前年同月比	▲ 7.4	▲ 8.0	▲ 9.3	▲ 8.6	▲ 8.0	▲ 6.8	▲ 8.0	▲ 8.6	▲ 8.6	▲ 7.2	▲ 7.8	▲ 7.4	▲ 7.7
正社員の有効求人倍率	0.67	0.70	0.72	0.75	0.77	0.81	0.82	0.80	0.76	0.75	0.78	0.79	0.80
前年同月差	0.10	0.11	0.11	0.11	0.11	0.13	0.15	0.15	0.15	0.14	0.15	0.14	0.13

※「正社員」とは、パートタイム労働者、派遣労働者、臨時・季節労働者、契約社員、準社員、嘱託等の非正社員以外の者である。
 ※有効求職者は常用フルタイム有効求職者数。
 ※数値は原数値



【平成29年8月】	
正社員割合	(%)
D 建設業	81.5
E 製造業	42.4
H 運輸業	62.4
I 卸売・小売	39.8
L 学術研究	57.8
M 飲食・宿泊	22.3
N 生活関連・娯楽	31.0
P 医療・福祉	40.6
R サービス	25.7



※正社員有効求人倍率＝正社員有効求人人数/常用フルタイム有効求職者数
 ※常用フルタイム有効求職者数にはフルタイムの派遣労働者や契約社員を希望するものも含まれるため、厳密な意味での正社員有効求人倍率より低い値となる。

建設工事における適正な工期設定等のためのガイドライン

(平成29年8月28日 建設業の働き方改革に関する関係省庁連絡会議 申合せ)

1. ガイドラインの趣旨等

- 働き方改革実行計画(H29.3.28)において、一定の猶予期間の後、建設業に時間外労働の罰則付き上限規制を適用することとされた。
- これに向けて、建設業の生産性向上に向けた取組と併せ、適正な工期の設定等について民間も含めた発注者の取組が必要。
- 本ガイドラインは、受注者・発注者が相互の理解と協力の下に取り組むべき事項を指針(手引き)として取りまとめたもの。

ガイドラインの内容

2. 時間外労働の上限規制の適用に向けた基本的な考え方

(1) 請負契約の締結に係る基本原則

- 受発注者は、法令を順守し、双方対等な立場に立って、請負契約を締結。

(2) 受注者の役割

- 受注者(いわゆる元請)は、下請も含め建設工事に従事する者が長時間労働を行うことを前提とした不当に短い工期となることのないよう、適正な工期での請負契約を締結。
- 民間工事においては工期設定の考え方等を受発注者が適切に共有。

(3) 発注者の役割

- 発注者は、施工条件等の明確化を図り、適正な工期での請負契約を締結。

(4) 施工上のリスクに関する情報共有と役割分担の明確化

- 受発注者は、工事実施前に情報共有を図り、各々の役割分担を明確化。

3. 時間外労働の上限規制の適用に向けた取組

(1) 適正な工期設定・施工時期の平準化

- 工期の設定に当たっては、下記の条件を適切に考慮。
 - ・ 建設工事に従事する者の休日(週休2日等)の確保
 - ・ 労務、資機材の調達等の「準備期間」や施工終了後の「後片付け期間」
 - ・ 降雨日、降雪・出水期等の作業不能日数 等

- 週休2日等を考慮した工期設定を行った場合には、必要となる共通仮設費などを請負代金に適切に反映。
- 受注者は、違法な長時間労働に繋がる「工期のダンピング」を行わない。
- 予定された工期での工事完了が困難な場合は、受発注者双方協議のうえで適切に工期を変更。
- 発注見通しの公表等により、施工時期を平準化。

(2) 社会保険の法定福利費や安全衛生経費の確保

- 社会保険の法定福利費などの必要経費について、請負代金内訳書に明示すること等により、適正な請負代金による請負契約を締結。

(3) 生産性向上

- 受発注者の連携により、建設生産プロセス全体における生産性を向上。
- 受注者は、工事現場のICT化等による施工の効率化を推進。

(4) 下請契約における取組

- 下請契約においても、長時間労働の是正や週休2日の確保等を考慮して適正な工期を設定。
- 下請代金は、できる限り現金払いを実施。
- 週休2日の確保に向け、日給制の技能労働者等の処遇水準に留意。
- 一人親方についても、長時間労働の是正や週休2日の確保等を図る。

(5) 適正な工期設定等に向けた発注者支援の活用

- 工事の特性等を踏まえ外部機関(CM企業等)を活用。

4. その他(今後の取組)

- 建設工事の発注の実態や長時間労働是正に向けた取組を踏まえ、本ガイドラインについてフォローアップを実施し、適宜、内容を改訂。

平成30年4月1日から

障害者の法定雇用率が引き上げになります

障害者がごく普通に地域で暮らし、地域の一員として共に生活できる「共生社会」実現の理念の下、すべての事業主には、法定雇用率以上の割合で障害者を雇用する義務があります（障害者雇用率制度）。この法定雇用率が、平成30年4月1日から以下のように変わります。

事業主区分	法定雇用率	
	現行	平成30年4月1日以降
民間企業	2.0% ⇒	<u>2.2%</u>
国、地方公共団体等	2.3% ⇒	<u>2.5%</u>
都道府県等の教育委員会	2.2% ⇒	<u>2.4%</u>

ポイント①

対象となる事業主の範囲が、従業員45.5人以上に広がります。

- ▶今回の法定雇用率の変更に伴い、障害者を雇用しなければならない民間企業の実業主の範囲が、従業員50人以上から45.5人以上に変わります。また、その事業主には、以下の義務があります。
 - ◆毎年6月1日時点の障害者雇用状況をハローワークに報告しなければなりません。
 - ◆障害者の雇用の促進と継続を図るため「障害者雇用推進者」を選任するよう努めなければなりません。

ポイント②

平成33年4月までには、更に0.1%引き上げとなります。

- ▶平成30年4月から3年を経過する日より前に、民間企業の法定雇用率は2.3%になります。（国等の機関も同様に0.1%引上げになります。）
 - ※具体的な次回の引き上げ時期は、今後、労働政策審議会において議論がなされます。
 - ※2.3%となった際には、対象となる事業主の範囲は、従業員43.5人以上に広がります。

ポイント③

障害者雇用納付金の取り扱いは、申告対象期間が平成30年4月以降分から適用されます。

- ▶障害者雇用納付金の取り扱いは、平成31年4月1日から同年5月15日までの間に申告していただく分から（申告対象期間が、平成30年4月から平成31年3月までの分）から、新しい法定雇用率が適用されますので、申告の際はご注意ください。

その募集・採用 年齢にこだわっていませんか？

— 年齢にかかわらず、均等な機会を —

労働者の募集・採用に当たって、
年齢制限を設けることはできません。

- 求人票は年齢不問としながらも、年齢を理由に応募を断ったり、書類選考や面接で年齢を理由に採否を決定する行為は法の規定に反するものです。
- 形式的に求人票を年齢不問とすれば良いということではなく、応募者を年齢で判断しないことが必要です。
- 本人の希望と関係なく、一定年齢以上はパートタイムにするなど、応募者の年齢を理由に雇用形態、職種などの求人条件の変更を行うことはできません。
(雇用形態、職種等の求人条件ごとに別の求人票とすることが必要です。この際、それぞれの求人票について、例外事由に該当する場合を除き、年齢制限を設けることはできません。)
- 年齢にとらわれない、人物本位、能力本位の募集・採用をお願いいたします。



求めているのは年齢ですか、それとも能力ですか？

年齢制限禁止の目的

- 年齢制限禁止の義務化は、個々人の能力、適性を判断して募集・採用していただくことで、一人ひとりにより均等な働く機会が与えられるようにすることを目的としています。
- 少子高齢化のなかで、我が国経済の持続的な成長のためには、個々人が年齢ではなくその能力や適性に応じて活躍の場を得られることが重要です。

年齢制限禁止のポイント

- 労働者の募集及び採用の際には、原則として年齢を不問としなければなりません。
- 例外的に年齢制限を行う場合は、例外事由に該当する必要があります。
- 公共職業安定所を利用する場合ははじめ、民間の職業紹介事業者、求人広告などを通じて募集・採用する場合や、事業主が自社のホームページなどで直接募集・採用する場合を含め、広く「募集・採用」に適用されます。
- パート、アルバイト、派遣など雇用の形態を問いません。
- 形式的に求人票を「年齢不問」とすれば良いということではありません。年齢を理由に応募を断ったり、書類選考や面接で年齢を理由に採否を決定することは法違反になります。また、応募者の年齢を理由に雇用形態や職種などの求人条件を変えることもできません。

◆ 例外となる場合 ◆（雇用対策法施行規則第1条の3第1項）

例外事由 1号	定年年齢を上限として、その上限年齢未満の労働者を期間の定めのない労働契約の対象として募集・採用する場合
例外事由 2号	労働基準法その他の法令の規定により年齢制限が設けられている場合
例外事由 3号 イ	長期勤続によるキャリア形成を図る観点から、若年者等を期間の定めのない労働契約の対象として募集・採用する場合
例外事由 3号 ロ	技能・ノウハウの継承の観点から、特定の職種において労働者数が相当程度少ない特定の年齢層に限定し、かつ、期間の定めのない労働契約の対象として募集・採用する場合
例外事由 3号 ハ	芸術・芸能の分野における表現の真実性などの要請がある場合
例外事由 3号 ニ	60歳以上の高年齢者または特定の年齢層の雇用を促進する施策（国の施策を活用しようとする場合に限る）の対象となる者に限定して募集・採用する場合