

兵庫県の雇用失業情勢等について

平成 30 年 10 月 11 日

兵 庫 労 働 局

【配付資料】

- ① 最近の雇用失業情勢（平成 30 年 8 月） 1
- ② 働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律の概要 . . . 6

I 最近の雇用失業情勢（平成 30 年 8 月）〔概要〕

基調判断 「県内の雇用失業情勢は、着実に改善が進んでいる」

（平成 30 年 7 月からの判断）

1 有効求人倍率

◎ 平成 30 年 8 月の有効求人倍率は、平成以降過去最高の 1.46 倍、前月より 0.01 ポイント上昇しました。（近畿 1.62 倍）

- 有効求人数は、104,050 人で、前月に比べて 0.3% 増加
- 有効求職者数は、71,374 人で、前月と比べて 0.1% 減少
- 新規求人倍率は、2.09 倍で、前月に比べて 0.11 ポイント下降

◎ 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 0.42 倍、正社員 0.26 倍

建設関連	常用 5.42 倍、正社員 5.19 倍
介護サービス関連	常用 4.06 倍、正社員 2.58 倍
社会福祉（保育含む）	常用 2.62 倍、正社員 2.10 倍
自動車運転の職業	常用 2.66 倍、正社員 2.17 倍
保安の職業	常用 6.66 倍、正社員 4.52 倍

2 正社員等の状況

◎ 平成 30 年 8 月の正社員の有効求人倍率は 0.95 倍、平成 22 年 6 月以降、99 ヶ月連続して前年同月を上回りました。（全国 1.13 倍）

- 正社員の有効求人数は、42,455 人で、前年同月に比べて 8.8% 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、44,875 人で、前年同月に比べて 7.5% 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る。

☆ 一般職業紹介状況(平成30年8月)

《新規求人》

- ・ 8月の新規求人(原数値)は前年同月比5.2%増となり、35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(21.1%増)、製造業(9.4%増)、運輸業、郵便業(17.2%増)、卸売業、小売業(0.8%増)、生活関連サービス業、娯楽業(8.4%増)、医療、福祉(2.9%増)、サービス業(4.8%増)は増加したが、学術研究、専門・技術サービス業(0.6%減)、宿泊業、飲食サービス業(5.4%減)は減少した。

《新規求職》

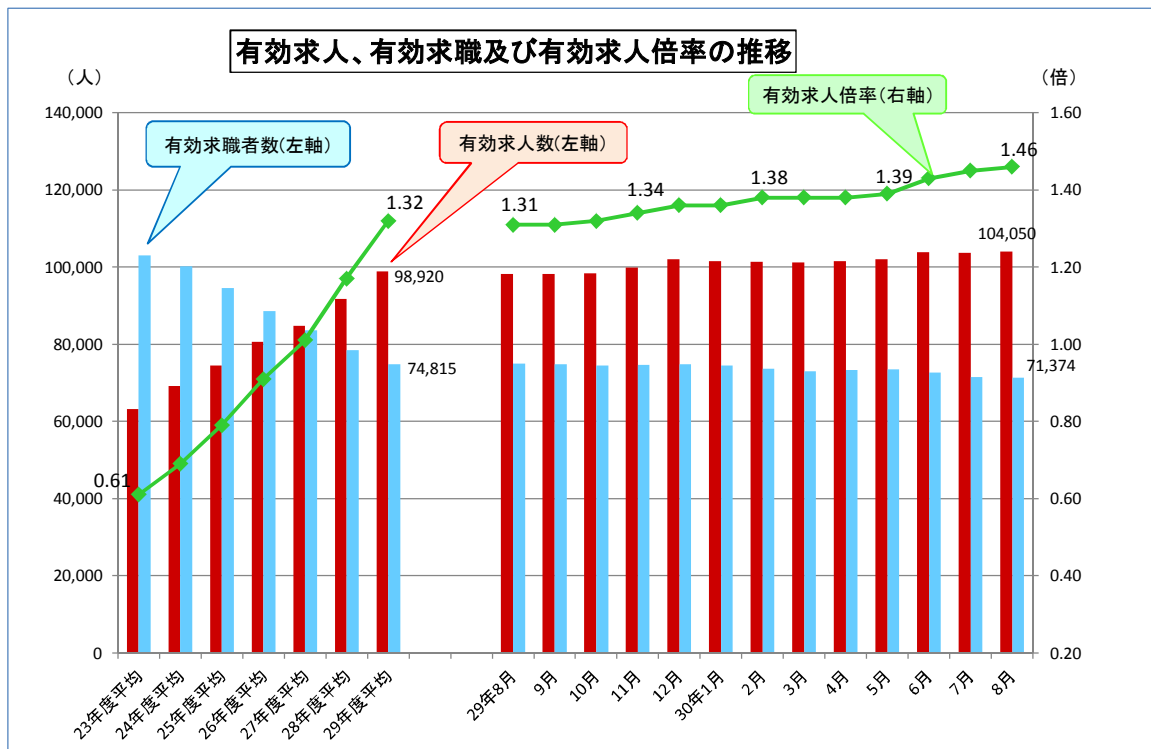
- ・ 8月の新規求職(原数値)は前年同月比 5.9%減となり、11ヶ月連続して前年同月を下回った。
このうち、一般常用求職者の就業・不就業を態様別にみると、在職者(9.4%減)は11ヶ月連続して減少、事業主都合離職者(5.9%減)は5ヶ月連続して減少、自己都合離職者(7.8%減)は33ヶ月連続して減少、無業(3.2%減)は80ヶ月連続して減少となった。

《正社員の有効求人倍率》

- ・ 8月の正社員の有効求人倍率は 0.95倍となり、前年同月を0.15ポイント上回った。

《就職の状況》

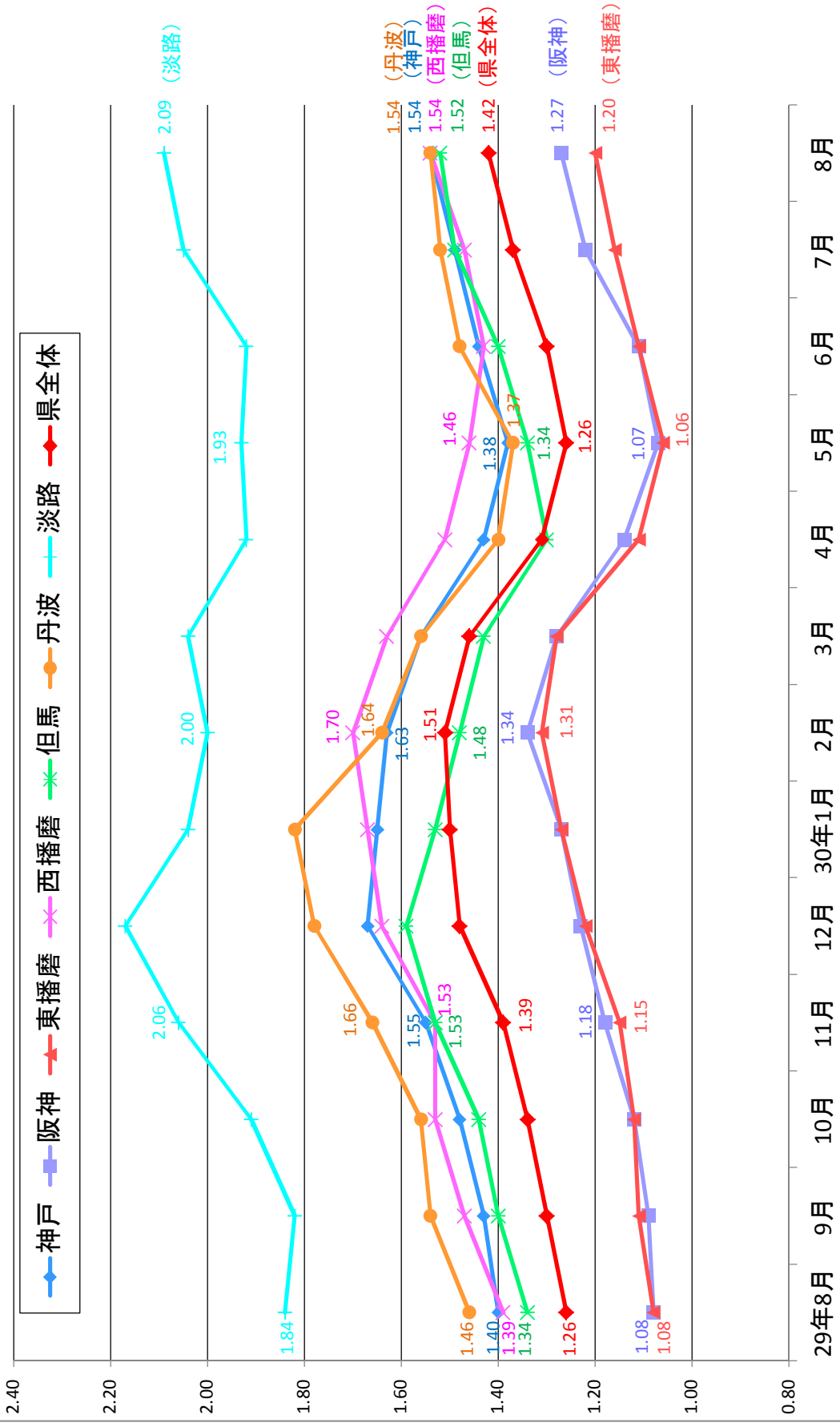
- ・ 8月のハローワークの紹介による就職件数(全数)は 4,508件で、前年同月比13.2%減となった。



(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29年12月以前の数値は、平成30年1月分公表時に新季節調整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)



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30年8月】

職業分類	有効求人数	有効求職者数	有効求人倍率	充足数
A 管理的職業	478	292	1.64	5
B 専門的・技術的職業	17,867	9,709	1.84	538
07 開発技術者	599	420	1.43	15
08 製造技術者	384	977	0.39	20
09 建築・土木・測量技術者	1,833	475	3.86	19
10 情報処理・通信技術者	749	715	1.05	15
11 その他の技術者	97	62	1.56	4
12 医師、歯科医師、獣医師、薬剤師	758	202	3.75	6
13 保健師、助産師、看護師	4,406	1,756	2.51	144
14 医療技術者	2,020	509	3.97	40
15 その他の保健医療の職業	846	553	1.53	25
16 社会福祉の専門的職業	4,758	1,816	2.62	196
22 美術家、デザイナー、写真家、映像撮影者	304	742	0.41	8
05、06、17～21、23、24 その他の専門的職業	1,113	1,482	0.75	46
C 事務的職業	8,775	20,830	0.42	810
25 一般事務の職業	5,960	17,842	0.33	615
26 会計事務の職業	791	1,078	0.73	62
27 生産関連事務の職業	713	392	1.82	48
28 営業・販売関連事務の職業	805	1,234	0.65	55
29 外勤事務の職業	110	6	18.33	2
30 運輸・郵便事務の職業	292	68	4.29	24
31 事務用機器操作の職業	104	210	0.50	4
D 販売の職業	9,151	5,763	1.59	206
32 商品販売の職業	5,396	3,406	1.58	119
33 販売類似の職業	377	75	5.03	7
34 営業の職業	3,378	2,282	1.48	80
E サービスの職業	20,730	7,471	2.77	653
35 家庭生活支援サービスの職業	199	36	5.53	8
36 介護サービスの職業	9,520	2,342	4.06	233
37 保健医療サービスの職業	1,412	469	3.01	95
38 生活衛生サービスの職業	1,505	533	2.82	20
39 飲食物調理の職業	3,955	1,802	2.19	163
40 接客・給仕の職業	2,994	1,239	2.42	54
41 居住施設・ビル等の管理の職業	301	505	0.60	32
42 その他のサービスの職業	844	545	1.55	48
F 保安の職業	3,157	474	6.66	82
G 農林漁業の職業	435	266	1.64	40
H 生産工程の職業	9,756	4,983	1.96	566
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)	130	91	1.43	7
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)	208	125	1.66	11
51 生産設備制御・監視の職業(機械組立)	171	110	1.55	3
52 金属材料製造、金属加工金属溶接・溶断の職業	2,469	754	3.27	148
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)	2,996	1,547	1.94	211
57 機械組立の職業	1,236	1,136	1.09	79
60 機械整備・修理の職業	1,138	304	3.74	35
61 製品検査の職業(金属材料製造、金属加工、金属溶接・溶断)	158	59	2.68	7
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)	221	83	2.66	22
63 機械検査の職業	420	80	5.25	17
64 生産関連・生産類似の職業	609	694	0.88	26
I 輸送・機械運転の職業	5,023	2,236	2.25	280
65 鉄道運転の職業	11	9	1.22	1
66 自動車運転の職業	3,989	1,499	2.66	211
67 船舶・航空機運転の職業	1	9	0.11	0
68 その他の運輸の職業	315	327	0.96	25
69 定置・建設機械運転の職業	707	392	1.80	43
J 建設・探掘の職業	3,572	659	5.42	87
70 建設躯体工事の職業	562	60	9.37	3
71 建設の職業(建設躯体工事の職業を除く)	1,109	227	4.89	33
72 電気工事の職業	671	205	3.27	19
73 土木の職業	1,218	166	7.34	32
74 探掘の職業	12	1	12.00	0
K 運搬・清掃・包装等の職業	8,858	11,901	0.74	593
75 運搬の職業	2,413	1,535	1.57	156
76 清掃の職業	3,347	1,477	2.27	189
77 包装の職業	373	94	3.97	43
78 その他の運搬・清掃・包装等の職業	2,725	8,795	0.31	205
分類不能の職業	0	6,534	0.00	0
職業計	87,802	71,118	1.23	3,860
参考				
IT関連職業合計	2,062	2,081	0.99	62
福祉関連職業合計	17,882	5,211	3.43	522
福祉関連職業のうち介護関係	12,272	3,143	3.90	353

※ 数値は原数値

☆ 正社員等の状況

	29年8月	9月	10月	11月	12月	30年1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月
新規正社員求人	14,197	13,785	14,125	14,247	12,845	15,306	15,813	14,237	13,717	14,864	14,410	14,182	15,229
前年同月比	11.9	9.9	6.6	13.1	16.5	0.3	8.6	9.7	1.4	7.9	9.1	6.7	7.3
有効正社員求人	39,028	39,886	40,808	40,777	39,771	41,069	43,023	43,922	42,408	41,580	41,675	41,944	42,455
前年同月比	11.4	10.7	11.1	11.0	12.6	8.9	8.2	7.4	7.3	6.9	7.0	8.6	8.8
有効求職者	48,519	47,695	47,538	45,728	42,373	43,546	45,141	47,776	49,380	49,084	46,709	45,067	44,875
前年同月比	▲ 7.7	▲ 7.3	▲ 7.2	▲ 6.7	▲ 7.1	▲ 6.9	▲ 7.3	▲ 6.4	▲ 5.1	▲ 5.0	▲ 6.6	▲ 7.3	▲ 7.5
正社員の有効求人倍率	0.80	0.84	0.86	0.89	0.94	0.94	0.95	0.92	0.86	0.85	0.89	0.93	0.95
前年同月差	0.13	0.14	0.14	0.14	0.17	0.13	0.13	0.12	0.10	0.10	0.11	0.14	0.15

※「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。

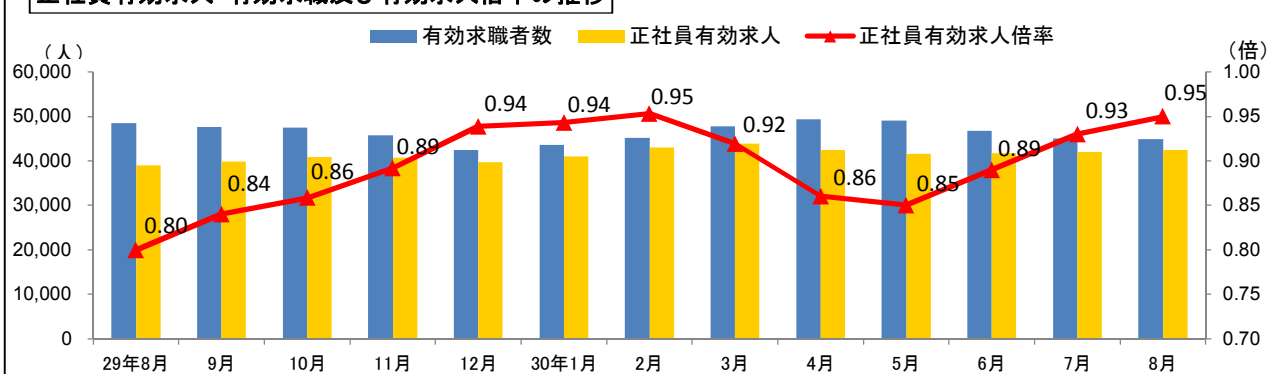
有効求職者は常用フルタイム有効求職者数。

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。

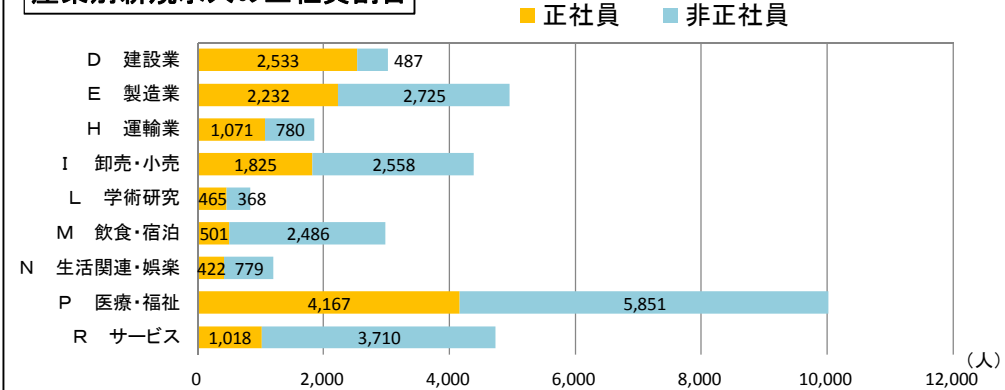
正社員有効求人倍率＝正社員有効求人人数/常用フルタイム有効求職者数

数値は原数値

正社員有効求人・有効求職及び有効求人倍率の推移



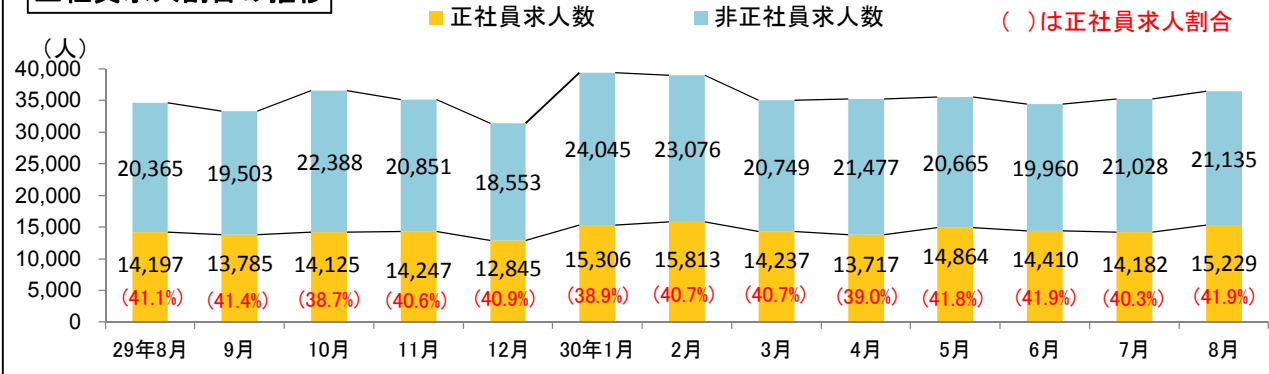
産業別新規求人の正社員割合



平成30年8月

正社員割合	(%)
D 建設業	83.9
E 製造業	45.0
H 運輸業	57.9
I 卸売・小売	41.6
L 学術研究	55.8
M 飲食・宿泊	16.8
N 生活関連・娯楽	35.1
P 医療・福祉	41.6
R サービス	21.5

正社員求人割合の推移



働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成30年法律第71号）の概要

労働者がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現する働き方改革を総合的に推進するため、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保等のための措置を講ずる。

I 働き方改革の総合的かつ継続的な推進

働き方改革に係る基本的考え方を明らかにするとともに、国は、改革を総合的に推進するための「基本方針」(閣議決定)を定めることとする。(雇用対策法)
※(衆議院において修正)中小企業の取組を推進するため、地方の関係者により構成される協議会の設置等の連携体制を整備する努力義務規定を創設。

II 長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現等

1 労働時間に関する制度の見直し(労働基準法、労働安全衛生法)

- ・時間外労働の上限について、月45時間、年360時間を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満(休日労働含む)、複数月平均80時間(休日労働含む)を限度に設定。
(※)自動車運転業務、建設事業、医師等について、猶予期間を設けた上で規制を適用等の例外あり。研究開発業務について、医師の面接指導を設けた上で、適用除外。
 - ・月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率(50%以上)について、中小企業への猶予措置を廃止する。また、使用者は、10日以上の年次有給休暇が付与される労働者に対し、5日について、毎年、時季を指定して与えなければならぬこととする。
 - ・高度プロフェッショナル制度の創設等を行う。(高度プロフェッショナル制度における健康確保措置を強化)
※(衆議院において修正)高度プロフェッショナル制度の適用に係る同意の撤回について規定を創設。
 - ・労働者の健康確保措置の実効性を確保する観点から、労働時間の状況を省令で定める方法により把握しなければならぬこととする。(労働安全衛生法)
- ### 2 勤務間インターバル制度の普及促進等(労働時間等設定改善法)
- ・事業主は、前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息の確保に努めなければならないこととする。
 - ※(衆議院において修正)事業主の責務として、短納期発注や発注の内容の頻繁な変更を行わないよう配慮する努力義務規定を創設。
- ### 3 産業医・産業保健機能の強化(労働安全衛生法等)
- ・事業者から、産業医に対しその業務を適切に行うために必要な情報を提供することとするなど、産業医・産業保健機能の強化を図る。

III 雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保

1 不合理な待遇差を解消するための規定の整備(パートタイム労働法、労働契約法、労働契約法、労働者派遣法)

短時間・有期雇用労働者に関する同一企業内における正規雇用労働者との不合理な待遇の禁止に関し、個々の待遇ごとに、当該待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して判断されるべき旨を明確化。併せて有期雇用労働者の均等待遇規定を整備。派遣労働者について、①派遣先の労働者との均等・均衡待遇、②一定の要件※を満たす労使協定による待遇のいずれかを確保することを義務化。また、これらの事項に関するガイドラインの根拠規定を整備。(※)同種業務の一般の労働者の平均的な賃金と同等以上の賃金であること等

2 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化(パートタイム労働法、労働契約法、労働契約法、労働者派遣法)

短時間労働者・有期雇用労働者・派遣労働者について、正規雇用労働者との待遇差の内容・理由等に関する説明を義務化。

3 行政による履行確保措置及び裁判外紛争解決手続(行政ADR)の整備

1の義務や2の説明義務について、行政による履行確保措置及び行政ADRを整備。

施行期日 I：公布日(平成30年7月6日)

II：平成31年4月1日(中小企業における時間外労働の上限規制に係る改正規定の適用は平成32年4月1日、1の中小企業における割増賃金率の見直しは平成35年4月1日)

III：平成32年4月1日(中小企業におけるパートタイム労働法・労働契約法の改正規定の適用は平成33年4月1日)

※(衆議院において修正)改正後の各法の検討を行う際の観点として、労働者と使用者の協議の促進等を通じて、労働者の職業生活の充実を図ることを明記。

働き方改革関連法の主な内容と施行時期

中小企業の定義については裏面のとおり

◇労働時間法制の見直しについて	実施時期				
	2019年 4月	2020年 4月	2021年 4月	2022年 4月	2023年 4月
①残業時間の上限の規制 残業時間の上限は、原則として月45時間・年360時間とし、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることはできません。 臨時的な特別の事情があつて労使が合意する場合でも、 ・年720時間以内 ・複数月平均80時間以内(休日労働を含む) ・月100時間未満(休日労働を含む) を超えることはできません。 また、原則である月45時間を超えることができるのは、年間6か月までです。					
②年5日間の年次有給休暇付与の義務づけ 使用者が労働者の希望を踏まえて時季を指定、年5日の付与が義務化されます。					
③高度プロフェッショナル制度の創設 高度専門職を労働時間規制から外し、新たな規制の枠組みが創設されます。(制度導入には法律に定める企業内手続きが必要)					
④フレックスタイム制の拡充 労働時間の調整が可能な期間(清算期間)が延長されます。(1か月→3か月)					
⑤勤務間インターバル制度の導入(努力義務) 1日の勤務終了後、翌日の入社までの間に、一定時間以上の休息時間(インターバル)を確保する仕組みです。					
⑥労働時間の客観的な把握の義務づけ 裁量労働制が適用される人や管理監督者も含め、すべての人の労働時間の状況が、客観的な方法その他適切な方法で把握されるよう法律で義務づけられます。					
⑦産業医・産業保健機能の強化 事業主から産業医への情報提供や産業医等による労働者の健康相談等が強化されます。					
⑧月60時間超の残業の割増賃金率の引上げ 2023年4月から中小企業の割増賃金率が引上げられます。(25%→50%)					

◇雇用形態に関わらない公正な待遇の確保	実施時期				
	2019年 4月	2020年 4月	2021年 4月	2022年 4月	2023年 4月
①不合理な待遇差をなくすための規定の整備 同一企業内において、正規雇用労働者と非正規雇用労働者(短時間労働者・有期雇用労働者・派遣労働者)との間で、基本給や賞与などの個々の待遇ごとに、不合理な待遇差を設けることが禁止されます。					
②労働者に対する待遇に関する説明義務の強化 非正規雇用労働者は、「正社員との待遇差の内容や理由」など、自身の待遇について説明を求められることができるようになります。					
③行政による助言・指導等や行政ADRの規定の整備 都道府県労働局において、無料・非公開の紛争解決手続きを行います。「均衡待遇」や「待遇差の内容・理由」に関する説明についても対象となります。					