

# 平成 30 年度 地域経済動向調査報告書

「調査テーマ 雇用関係に関して」

平成 30 年 11 月

乙訓地域商工会広域連携協議会

## 1. 全国の動向

### (1) 雇用環境は改善の傾向を乗り越えて人手不足

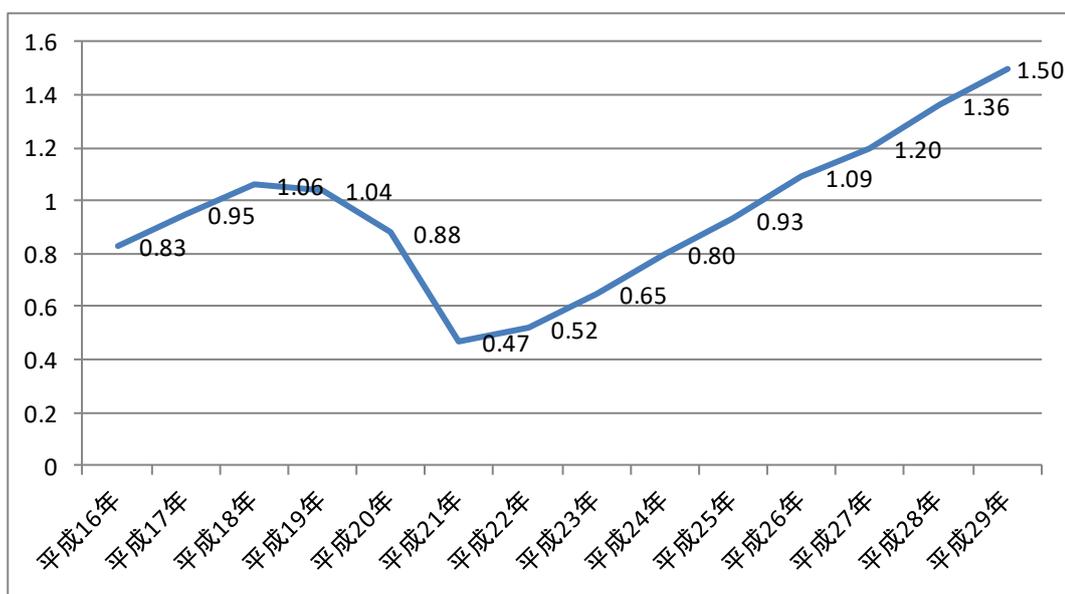
全国的に雇用状況は改善しつつある。

労働市場の見方は労働者側からの視点で見るのが一般的であり、雇用環境の改善とは労働者側から見て就職しやすい状況を示している。有効求人倍率とは有効求人数を有効求職者数で除して算出するもので、現在は1.5倍を超えている。

以下のグラフで時系列に見ると、平成22年末に境に有効求人倍率は上昇に転じ、雇用環境は働き手の売り手市場に一変している。世の中がそのような雰囲気になると今まで新卒雇用をしてこなかった企業も従業員の世代間が開くことをリスクと捉えて、一斉に、採用に動き出したことがデータで読み取れる。

契約区分の内訳で見ても、正規社員の割合は微妙に増えている。

有効求人倍率の推移 (単位:%)



(出典：厚生労働省サイト 平成30年発表 一般職業紹介状況についてより)

中小企業の人手不足は深刻で、最近ではこの理由で事業所が経営維持できないという破たんや廃業も増えている。特に地方において人手不足は顕著になっている。これは、全国的な傾向で、資金繰り難での破たんや廃業は減ってきている。後継世代がないので、早めに事業を清算する傾向も見られ、廃業増の一因となっている。

## (2) 雇用・キャリアアップ支援から労働環境是正へ

厚生労働省施策の軸はキャリアアップから労働条件改善施策へ移行しつつある。労働条件改善の中でも、働き方改革の 3 本柱の一つである残業規制にウエイトが置かれつつある。

働き方改革の 3 本柱

- ・ 残業規制、
- ・ 同一労働同一賃金、
- ・ 脱時間給制度

政府はインターバル制度を規則化している事業所数のウエイトを 10%以上にしたい旨の発表をした。

インターバル制度とは、退社してから翌日出社まで一定時間（ガイドとして提示されているのは 11 時間）を開ける制度で、過労防止を主旨としている。また、近年、我が国は先進国の中では生産性指標順位が低位に位置することへの反省から生産性向上施策の一環としても、時短を推進している。

キャリアアップの方の施策の色彩が多少弱まったのは、労働市場において働き手の方がパワーを持ち始めたことが理由である。事業所も、採用時には他社との条件競争になることから、正規・非正規社員の格差是正問題には、否応なしに取り組まざるを得なくなっている。

また、平成 30 年 4 月より 4 年間有期契約を繰り返した労働者は自動的に無期に切り替わる無期転換ルールが施行された。

## (3) 国が入管法改正にまで踏み込む働き手難の状況

技能実習生の年限が期限前の考査つきではあるものの 2017 年 11 月に 3 年から 5 年に延長されることとなり、その後も就労ビザで在留可能になるように模索がなされている。これは、我が国にとっては入国管理制度の大きな変更となる。従来は、専門的技術者しか国内誘致出来ないように在留制度で高いハードルを築いてきたからである。

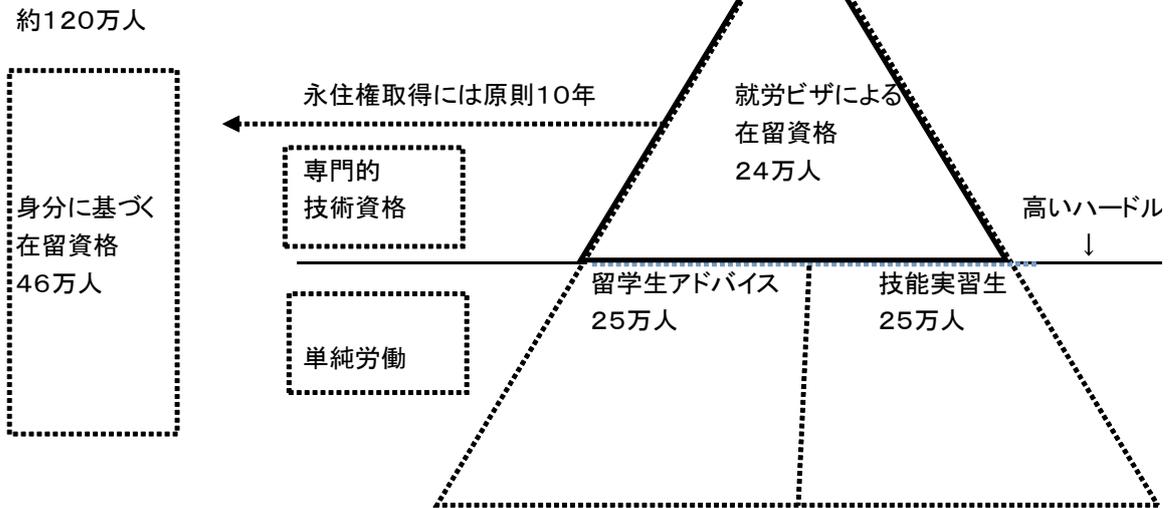
唯一の例外が技能実習制度の 3 年で本国に帰りその技術を普及させるという目的の制度で、それぞれの対象国との 2 国間協定が必要であった。この変更では、技能実習制度の本義を逸脱していると言う声もあるが、地方における労働力不足に、この制度改正で対応していこうという国の姿勢が見られる。

今後、就労ビザでの緩和が行われそうな業種は建設、介護、ホテルである。

(介護によるビザは 2017 年 11 月より施行)

制度改訂のイメージ図は次頁の通りである。

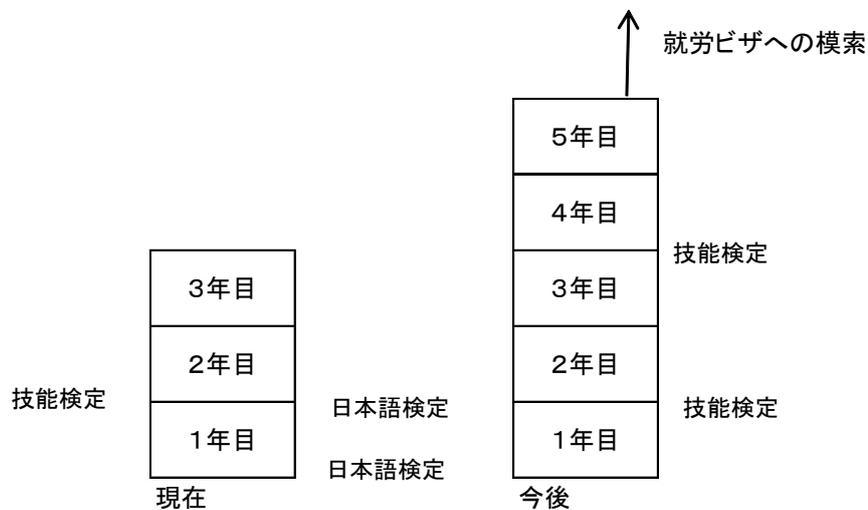
# 我が国の現在の在留外国人



(\*) 身分に基づくとは邦人との結婚など、活動制限なし

(\*) 観光入込数はカウントせず

## 入国管理制度の改定



(出典：上下表とも入国管理制度より著者作成)

全国的に見て外国人雇用の先進企業では

- ・ 誘致した外国人に企業内英会教室をしてもらい外国文化に積極的に親しむ
  - ・ 地域社会に外国人が積極的に溶け込めるように、日本人社員同行で近隣に挨拶にかがう
  - ・ 我が国での生活の仕方の小冊子を作成し戸惑わないように配慮する
- などの好事例が出てきている（法務省作成 外国人活用の先進事例のリーフレットより）。

## 2. 京都府の動向

### (1) 雇用情勢の改善は続く

雇用情勢は、全国の指標とほぼ連動しており改善してる。  
職種別では、差があり事務職、管理職より、製造・サービス・建設の職種の方が求人倍率は高くなっている。  
これは全国的傾向と重なっている。

#### 京都府の求人・求職状況

(単位：人)

	京都府	
	29年1月	30年1月
有効求人数	58,542	62,133
有効求職者数	38,215	36,554
有効求人倍率	1.53	1.56
正社員有効求人倍率	1.06	1.26

(出典：京都府のサイト 平成30年発表  
最近の雇用失業情勢より抜粋し著者が作成)

- ・雇用保険の被保険者は、平成30年2月時点で95カ月連続増加している。  
これは就職している人の残高数が増加していることを示している。
  - ・有効求人倍率も平成30年2月時点で、10カ月連続で1.5倍を超えている。
  - ・正社員有効求人倍率は平成30年2月時点で1.26倍で、前年同月比0.20ポイント上昇した。
- 乙訓地域は管轄のハローワークが京都駅西の京都七条ハローワーク、高齢者、障害者の雇用については、京都府の高齢・障害機構が長岡京市にある。

### (2) 京都府独自労働支援施策においては労働環境整備

京都府行政では、商工部労働観光部が116億円の予算を取り以下の4つの柱を立てて、推進している。

- ・共生社会の推進を中心とした福祉施策
- ・深刻化する人手不足対策を中心にした中小企業施策
- ・明治150年関連施策
- ・台風災害からの復興施策など

雇用推進の施策として以下の5つの施策がある。

- ・新卒人材確保事業枠(3.2億)、内容は京都ジョブ博の開催(37百万円)など
- ・人材確保・活躍強化事業枠(2.9億)、内容はU I J・移住人災確保、留学生府内就労促進(85百万円)など
- ・人手不足分野特別対策事業(1.0億)、内容はものづくり産業・観光産業正規職員化事業(58百万円)など

- ・働き方安心社会実現事業（50 百万円）、内容は人材確保・就労改善サポート事業（47 百万円）など

- ・京都企業共同拠点整備事業（20 億円）、内容はオール京都による人材確保と生産性革命戦略拠点整備事業（19 億）など

雇用施策の中心としては、就職フェアやインターンシップの場の提供が中心となっている。

また、京都府独自の支援策として、個別企業の、助成措置としてトイレや更衣室の従業員のための改装資金助成がある。

内容は以下の通りである。

- ・京都府社会保険労務士会が実施する就労環境改善サポートアドバイザーの派遣の結果を受けて支援される。

- ・就労環境改善のための設備導入（改修）経費、暑熱、寒冷又は多湿の屋内作業場における、冷房、暖房、通風等の温湿度調節設備等に経費助成される。

- ・補助額上限は 30 万円、補助率は 2 分の 1 以内となっている。

### （3）外国人観光誘致においては先進地

京都府は従来より、観光地としての地名は世界的に有名であり、W i f i 通信網や情報案内板などの整備は進んでいる。また、進んでいる大学ではイスラム系学生のためにハラール食品対応の食堂も見られる。ただし、それは観光誘致の話であり、今後、労働力誘致の意味からは、居住地の問題と近隣住民との調整が必要になると見られる。

京都府の労働力としての誘致策としては、最も働き手難で困っている農業分野より試行的に受け入れ事業が始まった。農業支援外国人受入事業として、産地での多様な作物の生産等を推進し、経営規模の拡大などによる「強い農業」を実現するための施策で、①外国人の人権にも配慮した適切な管理体制の下、②日本人の労働条件及び新規就農に与える影響などにも十分配慮した上で、③一定水準以上の技能等を有する外国人材の入国・在留を可能とするものである。

これは特区制度を活用したもので、京都府では、平成 30 年 3 月 9 日に関西圏国家戦略特別区域計画が国に認定された。

### 3. 乙訓地域の動向

#### (1) 乙訓地域でも働き手不足の状況

乙訓地域の有効求人倍率は京都府平均より幾分低くなっている。この場合、企業における人手不足感は、京都府平均より緩和されるはずであるが、実際は、京都府内平均と同じ程度か、それより強いと見られる。理由は、この倍率の分母が、乙訓地域に住んでいる求職者の数であって、乙訓地域の企業に職を求めている乙訓地域の居住者数ではないことによる。乙訓地域では一般的な傾向として「乙訓地域は住むところで、働く先は乙訓地域外」という考え方がよく見られる。

実際、最終的に乙訓地域以外へ就職の決定をする求職者も多く、京都七条ハローワークの配布資料によると、同ハローワーク経由で実際にこの地域で就職した実数は、平成30年2月で、向日市で13人、長岡京市で38人、大山崎町で3人というような就職人数となっている。

#### 乙訓地域の求職数・求人倍率の状況

(単位：人,%)

	向日市		長岡京市		大山崎町	
	29年1月	30年1月	29年1月	30年1月	29年1月	30年1月
有効求人数	705	714	969	858	199	160
有効求職者数	424	640	723	861	81	107
有効求人倍率	1.66	1.12	1.34	1.00	2.46	1.50

(出典：京都市七条ハローワーク配布資料より抜粋し著者が作成)

#### (2) 縁故採用に頼る傾向がある

採用方法についてみると、乙訓地域ではこれまで、ハローワークルートに依らない縁故採用が中心であったが、これが限界に来ていると見られる。

事業主と、熟練労働者が高齢化しており、若手世代の就職志望者との接点を失いつつあります。

長く採用をしていなかった企業は、次に若年層を雇用すると世代間が開くことになるとなるので、孤独感を感じさせないコミュニケーションと、複数人採用、連年採用が望まれる。

#### (3) 外国人技能実習生制度研究の段階

この雇用問題については、検討していくべき段階に来ていると見られる。なぜなら、たとえハローワークルートの募集を強めたとしても全体的に乙訓地域には就職志望者数が不足していることが想定されるからである。

まずは、文化の違いを知り、尊重することが重要である（イスラム系は特に祈りの時間の提供や職の配慮が必要になる）。ただし、日本の文化、風習も教育し、

是は是、非は非として、毅然とした態度で臨むことが大切である。また、孤独感の予防の面からも、複数雇用、出来れば連年雇用の原則は外国人雇用の場合にも肝要である。

技能研修制度は、実績を作れば、対象国の送り出し機関は、制度をリピート活用して派遣してくれる。ただし、この制度については直接派遣を受けるのではなく、一次引受け機関（公的な機関で多くの場合は業界組合が担っている）から派遣される形なので、活用したい企業はまず組合に加入する必要がある。

外国人雇用の場合、在住場所の確保が課題であり、乙訓地域では外国人宿泊施設整備以前に観光に際してのホテルの件数も少ないのが問題になっている。今のところ他地域に比べて、外国人が働いている風景は少なく、大きな検討課題である。現実的には建設業や製造業の多くは検討段階に入っており、地域で先進事例も出始めている。

（以下の記事は大山崎町の建設業、株式会社DAYTORAの外国人誘致の先進事例、社長等は次項で紹介）



（出典 平成30年3月14日 京都新聞朝刊洛西版より）

#### 4. 持続的発展（課題解決）に向けた取り組み事例

##### (1) ハローワークへの求人は必須

採用のルートは、ハローワーク募集、民間紹介会社の活用、縁故採用、入管法に基づく外国人在留誘致などがあるが、ハローワークルートは費用、離職者の登録者数から見て第一に活用すべきである。

採用においては、採用面接の常識的知識として、

- ・面談においては事業主側から職務を解説する
- ・機微な個人情報は聞かない（不採用の場合は、履歴書を返す）
- ・あまり待たせないで採用可否の結果を返答する

などの採用時のエチケットを順守することが肝要である。

面談において志望者を見るポイントは、過去のキャリアとコミュニケーション能力である。特に、世代間の年齢の差のある職場では、孤独感で離職してしまうケースも多く見られるため、きめ細かなコミュニケーションが不可欠である。

資金的に余裕のある事業所は民間紹介会社の活用も図るべきであるが、常に費用対効果を測定し、検証することが大切である。

外国人雇用については後述する。

##### (2) 乙訓地域としては就職フェアなどの独自努力をしている

施策としては、長岡京市のバンビオにおいて平成 28 年より合同就職フェアを実施している。主催はハローワーク京都七条と乙訓地域商工会広域連絡協議会（3 地域の商工会）で、出張ハローワークと合同での企業説明会を実施している。効果としては平成 30 年実績で、73 人の面接実績、23 企業のブース出展があった（出張ハローワーク実績は 52 名が活用）。

##### (3) 個性的な企業カラーを持つ企業には、人が集まっている

乙訓地域でも企業カラーのはっきりしている企業には応募する人が多く見られる。企業カラーは企業ミッションやアイデンティティと言い換えても良く、その企業個性は、働き手の働きがいにも繋がるものである。

人に仕事や職場を説明するときに自信を持って説明できる職場であるかどうかの問題で、給料は決め手にならない場合の方が多いと言われている。

乙訓地域にも全国ブランドの大企業があり、そのような会社説明会には新卒も含め多くの希望者が来ています。

乙訓地域域外であるが、個性的企業の事例を紹介する。

株式会社丸嘉といい、京都市南区横大路の人材活性化策の徹底から就職人気企業になった事例である。

代表取締役は、小畑隆正氏で、2,000年に先代の材木商を継承した。

個人創業としては江戸の安政よりの歴史を持っている。

材木商であったものを継承後、短期間で、ネット販売を主力とした無垢フローリング販売に業態変革させた。

小畑社長は女性社員の有効活用を徹底研究して、キャビンアテンダント風の制服を事業所の所定のものとして採用し、社員の呼称を「木のコンシェルジュ」として、それを徹底して、消費者にも定着させた。

社員一人ひとりの得意分野を把握して、会社として社員を売り出すという戦略をとっている。

これらの戦略を徹底することにより、モラルが上がり、その結果として、ショールームに来る顧客の印象の向上につながり、女性の就職の人気の企業となっている。



(写真左は、小畑隆正氏、右はショールームでの女性社員)

(上記の人材活性化策については筆者が取材したもので、写真右は同社より提供を受けたもの。事業内容については、第5回知恵ビジネスプランコンテスト認定事業者として京都商工会議所の知恵産業推進室のコーナーにてサイト閲覧可能。)

#### (4) 建設業・製造業は外国人研修生雇用に踏み込む

乙訓地域でも建設業・製造業にベトナム人の技能実習生が入り始めている。8ページで紹介した株式会社DAYTORAに加えて、株式会社工進を紹介する。

##### ◆株式会社DAYTORA

代表者 岩井 泉二郎

業種 建設業

所在 京都府乙訓郡大山崎円明寺門田8

株式会社DAYTORAは建設現場で足場を組む業務をメイン業務としている。

◆株式会社工進

代表者 小原 勉

業種 ポンプ製造業

所在 京都府長岡京市神足八ノ坪 12 番地

ともに、ベトナム人技能実習生を労働環境整備に配慮しつつ戦力化している好事例として新聞で紹介されている（平成 30 年 3 月 14 日付 京都新聞朝刊洛西版）。

(5) 官民一体の工房イメージづくり

近年では地域全体で工房的なイメージを醸し出して、若者までも視野に入れて吸引しようという動きが見られる。これは居住地としての移動も伴うことから行政も協力しやすい形といえる。

従来の工業団地などと発想は異なり、地方であることのメリットを生かしてその地域に住んで貰い、交流するところまでの魅力を狙っている。

以下、京都北部で事例が出始めている。

- ・京都産業 21 北部センター ものづくりグループ 京丹後市峰山町
- ・匠塾 南丹市園部町
- ・ええもん工房 京丹後市

大山崎町も作家の多く住む町で、平成 31 年 4 月には「ハートまつり」として作家の集まるイベントを予定している。

## 5. まとめ

### (1) 急速な雇用難への対応が必要

乙訓地域でも求人数・求職者の調査データを見ると、急速に雇用難の状況が見られ、乙訓地域事業所は

- ・採用ルートの確保
- ・採用ステップの研究

について、万全の準備しておくことが大切である。

### (2) 就職希望者へ分かりやすい企業カラー（企業ミッション）が必要

企業カラーとは、対消費者、対事業所サービスでいかなる点で役に立っているかを見える形で表現したもので、鮮明であればあるほど関心を持つ求職者が増える傾向が見られる。企業規模の大小を問わず、企業戦略の策定と合わせて企業カラーの「見せる化」に取り組む必要がある。

### (3) 外国人研修生の雇用も視野に入れる

現状の雇用環境は、

- ・2人の求職に対して3社が募集を出している
- ・地方は最終的に就職地として選ばれにくい
- ・大企業が地方に進出すると一気に雇用をもって行ってしまう

というような要因により、地方の中小企業においては、人口構造的に雇用確保が困難な時代に突入している。

国も特定業種においては深刻な労働不足という観点から、入管法の抜本的な改正を予定している。

乙訓地域では、一部の先進企業が外国人技能実習生制度を活用している好事例が見られる。今後、増員が必要になる事業所は入管制度や在留誘致対象国の研究をし、この採用チャンネルの検討を始めるべき段階に来ていると言える。

まずは、外国人の誘致のボリュームゾーンである技能実習制度の主旨から理解することである。

技能実習制度と就労ビザの対比

	技能実習制度	就労ビザ
目的	技能移転・国際協力	我が国経済の活性化
在留資格	原則3年	更新回数制限なし
在留資格	技能実習	それぞれの専門資格
課題	日本語能力が低い	費用と時間がかかる

(出典：入国管理制度より筆者が作成)

以 上