

I. 奈良県内経済の現状とひっ迫する雇用情勢

■概況

～一部に弱さも見られるものの、緩やかに持ち直しの動きが広がりつつある～

南都経済研究所の「奈良県経済の概況」によると、奈良県経済は緩やかな持ち直しの傾向にあるものの、力強さには欠け緩やかな動きとなっている。

個人消費は「乗用車販売」は比較的堅調だが「百貨店・スーパー販売額」の伸びは力強さを欠き、個人投資の代表である「住宅着工戸数」も最近の動きは鈍い。

「公共投資」は国、県、市町村の全体的にみて緩やかな増加が見られる。

「生産活動」については、持ち直し傾向を見せる業種が増加している。ただ、直近では在庫の増加が見られ、先行きに不透明感が残るものとなっている。

項目	現在の概況
個人消費	<p>～百貨店・スーパー販売額は前年同月比2か月連続の減少～</p> <p>個人消費の動向をみる場合には一般的に「百貨店・スーパー販売額」「乗用車販売台数」が代表的な指標とされる。</p> <p>直近の奈良県内の動向をみると、7月の百貨店・スーパー販売額は、既存店と新店を合わせた全店ベースで、前年同月比1.2%減と2か月連続の減少を見せ、既存店ベースでは同1.7%減と7か月連続の減少をみせている。</p> <p>また、8月の乗用車販売台数(普通+小型+軽)は前年同月比0.6%増と、9か月連続の増加となった。</p>
住宅着工戸数	<p>～新設住宅着工戸数は前年同月比2か月連続の減少～</p> <p>住宅着工は、個人の投資としては大きな金額となり、木材や金属製品等の建設資材はもとより、家具や生活雑貨といった消費の増加にも影響する裾野の広い指標といえる。</p> <p>7月の奈良県内新設住宅着工戸数をみると、前年同月比11.3%減少の479戸で2か月連続の減少となった。</p>
公共投資	<p>～県公共事業契約済額は前年同月比2か月ぶりの減少～</p> <p>7月の奈良県の公共事業等事業施行状況は、契約済額が前年同月比21.7%減、支出済額は16.0%減と2か月ぶりの減少となった。次に、西日本建設業保証の保証取り扱いから8月の公共工事請負金額の動向をみると、全体では前年同月比24.5%増と3か月連続の増加。</p>
生産活動	<p>～鉱工業生産指数は前月比2か月連続の低下～</p> <p>7月の鉱工業生産指数(季調値、速報値、2010年=100)は、前月比0.1%低下の88.1となり、2か月連続の低下。季節調整前の原指数は前年同月比2.6%低下の89.3となり、7か月連続の低下。在庫指数(季調値、速報値)は、前月比1.1%上昇の152.2で、3か月ぶりの上昇となった。</p> <p>100.0を超える水準にあるのは、印刷業(171.3)、パルプ・紙・紙加工品工業(128.3)、化学工業(120.0)、輸送機械工業(105.2)、金属製品工業(105.1)、窯業・土石製品工業(104.0)、その他製品工業(103.7)、一般機械工業(100.8)の8業種となり、前月比1業種増加した。</p>

■ 緩やかな景気回復の中でひっ迫する雇用情勢

緩やかながら景気が回復する中で少子高齢化と人口減少が進展しており、全国的に、また奈良県内においても働き手の不足感が強まっている。

職を探す人1人に対し企業から何件の求人があるかを示す有効求人倍率を見てみると、7月の全国の有効求人倍率は1.52倍となり、また、奈良県の有効求人倍率は1.30倍、有効求人数24,272人と、かつてない水準まで高まっている。

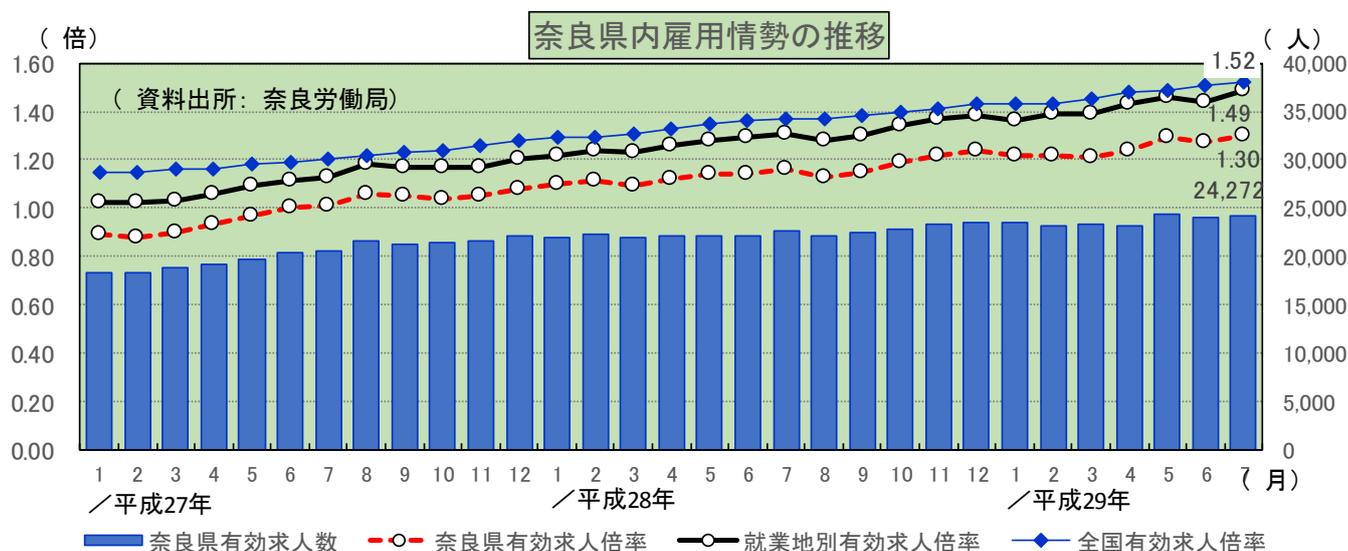
また、地域の雇用の実態をより反映させるため就業地別の求人数を基にした就業地別有効求人倍率は、奈良県では1.49倍とさらに深刻な数値を示している。

* 就業地別の求人倍率

通常、求人倍率は企業の求人を本社所在地でまとめて集計するため、東京都や大阪府など本社が集まる都市部が実態よりも高くなりやすい。そのため、企業のオフィスや店舗など実際に働く地域で集計した有効求人倍率を指す。

つまり、地方においては人手不足が深刻さを増しており、今後、人件費の増大や円滑な業務への支障が予想され、さらには技能やノウハウの承継にも問題が生じる可能性もある。

そのため、人材を獲得しにくいといわれる小規模企業では、人材の確保と定着化に向けた取り組みや、人材一人一人の能力の十分な発揮に向けた取り組みがますます重要となってきた。



Ⅱ. 人材確保に向けた取り組みのポイント

■ 人材定着に向けた取組

人材確保と定着化の取り組みが重要となる中、「2017年版小規模企業白書」(中小企業庁)では、人材確保に向けた企業の取組を調査し、小規模企業にとって有効な取り組みを示している。

その中から、まず、人材確保の成否別に、人材の定着に向けて有効だと認識する取組、次に、職場環境や経営者の振る舞いについてポイントをまとめた。

(1) 人材確保と定着に有効な取り組み

人材確保と定着に向けて昇給・昇進の公正さは当然として、人材確保に成功している小規模事業者では、ワークライフバランスに留意した勤務形態の柔軟性が見られる。

- ①能力や適性に応じた昇給・昇進（人材確保の成否共通）
- ②時間外労働の削減・休暇制度の利用促進
- ③勤務時間の弾力化

(2) 職場環境や経営者の振る舞い

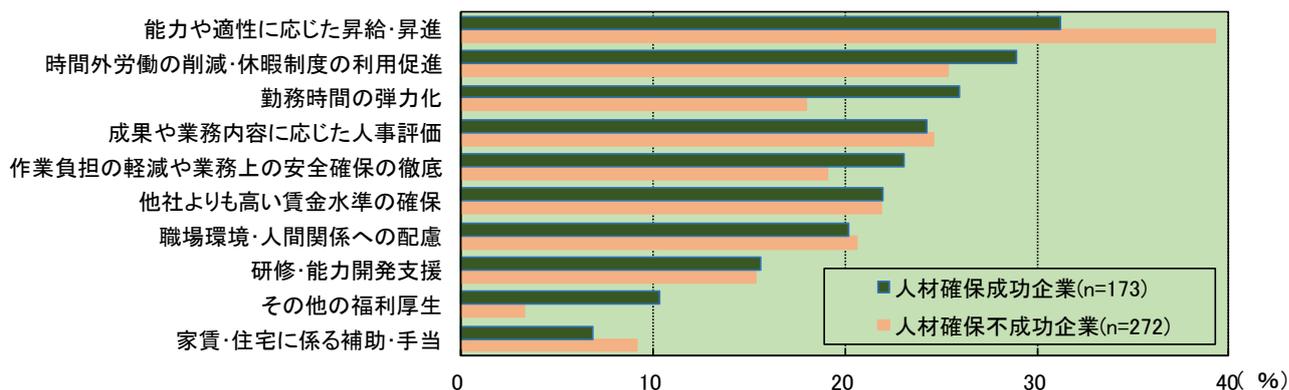
人材確保に成功している小規模事業者と不成功の事業者では、労働時間や業務の采配に配慮をしていることや従業員内で良好な関係を保たれているかどうかで格差が生じている。

- ①経営者と従業員の円滑な意思疎通
- ②経営者が人材確保に向け積極関与
- ③家庭の事情などを考慮した社内のフォロー体制

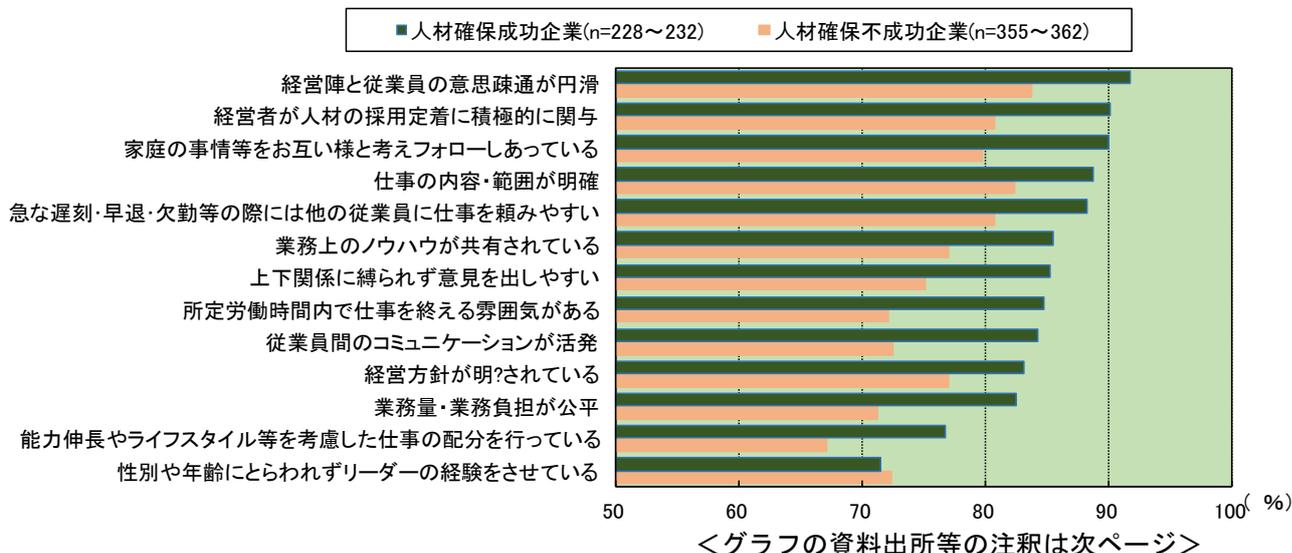
<特に成功事業者と不成功事業者に格差が生じているポイント>

- ①所定労働時間内で仕事を終える雰囲気がある
- ②従業員間のコミュニケーションが活発
- ③業務量・業務負担が公平

人材確保の正否別に見た人材定着に向けて有効だと考える取組



人材確保の正否別に見た職場環境や経営者の振る舞い



<グラフの資料出所等の注釈は次ページ>

■多様な人材の活用（女性・シニアの活用）

小規模事業者にとっては女性やシニア（60歳以上）は欠かすことのできない存在となっており、家事、出産や子育ての負担が大きい女性、また、体力的に無理のきかないシニアが事業活動に大きく貢献できるよう、柔軟な働き方ができる環境整備をしていくことが必要である。

そのためには、製品・サービスを生み出す過程に関わる様々な業務の流れを明確化し、職場内でお互いにフォローしやすい体制作りと、女性やシニアがやりがいと誇りを持って働けるような環境づくりが不可欠であり、そのためには次のような点が留意ポイントとなる。

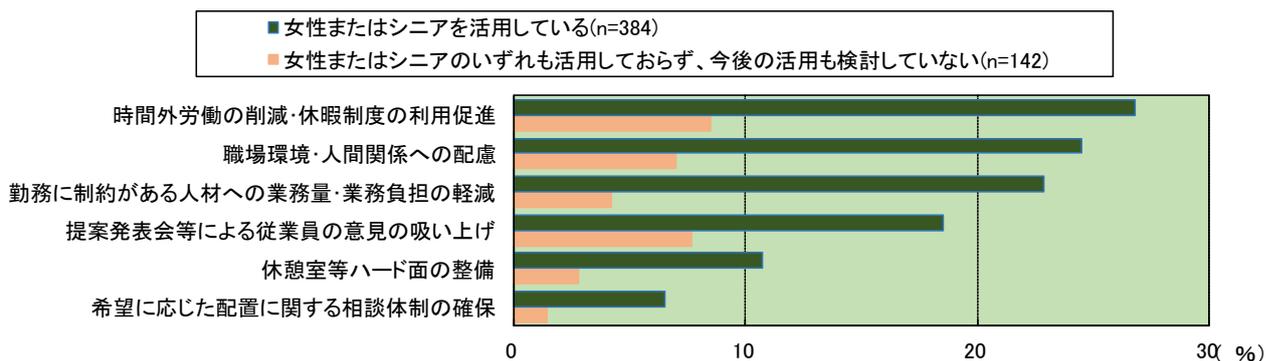
（１）柔軟な働き方の実現

- ①時間外労働の削減・休暇制度の利用促進
- ②職場環境・人間関係への配慮
- ③勤務に制約がある人材への業務量・業務負担の軽減

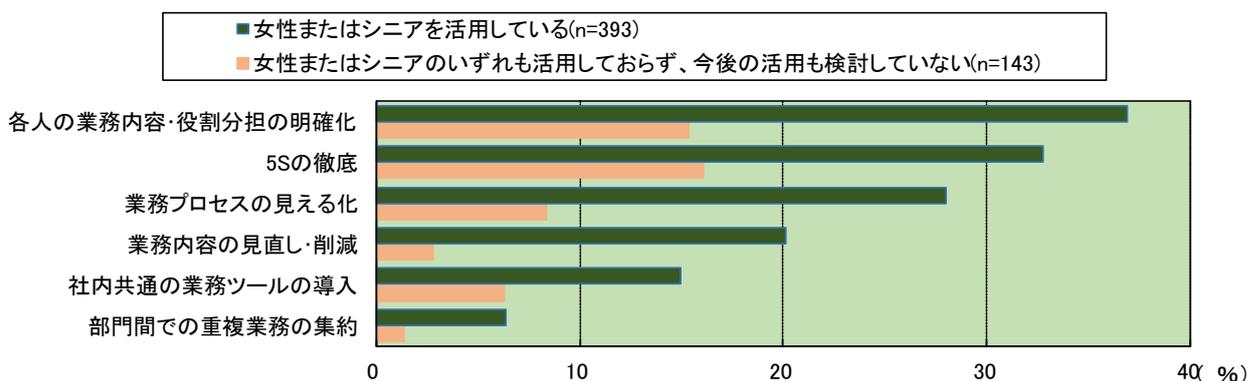
（２）業務プロセスの見える化

- ①各人の業務内容・役割分担の明確化
- ②5Sの徹底
- ③業務プロセスの見える化

女性・シニアの活用状況別に見た、職場環境の整備に関する取組



女性・シニアの活用状況別に見た、業務プロセスの見える化に関する取組



（以上の4つのグラフについての注釈）

資料：中小企業庁「中小企業・小規模事業者の人材確保・定着等に関する調査」（2016年11月）

・小規模事業者のみを集計している。

・「人材確保成功企業」とは、「期待どおりの人数や期待どおりの能力の人材を採用でき、かつその人材がおおむね3年以上定着している企業」とし、「人材確保不成功企業」とは、「期待どおりの人数や期待どおりの能力の人材は採用できなかった、または、採用できたが3年以上定着していない企業」。