■有効求人倍率(静岡労働局 季節調整値改定値)

県内の6月の有効求人倍率は1．72倍。 ※前月を0.02ポイント上回った。 リーマンショックは2008年9月

有効求人倍率の推移(静岡県・全国) ※2009年8月は0.42倍(全国)であった

区分	2007年平均	2008年平均	2009年平均	2010年平均	2011年12月	2012年12月	2013年11月	2014年12月
静岡県	1.20	0.87	0.40	0.52	0.68	0.73	0.91	1.14
全国	1.02	0.77	0.45	0.56	0.71	0.82	1.00	1.14

区分	2015年12月	2016年12月	2017年12月	2018年2月	2018年3月	2018年4月	2018年5月	2018年6月
静岡県	1.25	1.42	1.61	1.65	1.66	1.68	1.70	1.72
全国	1.27	1.43	1.59	1.58	1.59	1.59	1.60	1.62

○静岡労働局が7月31日発表した有効求人倍率(季節調整値)は1.72倍となり、前月を0.02ポイント上回った。

→2か月連続で1.7倍台で推移している。

全国値は1.62倍(対前月差0.02ポイント上昇)。全国値を16か月連続で上回った。

○新規求人倍率(同)は2.59倍となり、前月を0.01ポイント下回った。

→22か月連続の2倍台となっている。

全国値は2.47倍(対前月差0.13ポイント上昇)。全国値18か月連続で上回った。

＜雇用情勢の概要：県内の雇用情勢は、着実に改善が進んでいる＞

●有効求人数・求職者数(季節調整値)

有効求人数は82,515人(前月比0.9%増)となり、3か月連続の増加となった。

有効求職者数は47,974人(前月比0.1%減)となり、2か月ぶりに減少となった。

●新規求人数・求職者数(季節調整値)

新規求人数は27,601人(前月比4.4%減)となり、2か月連続の減少となった。

新規求職者数は10,676人(前月比3.7%減)となり、2か月連続の減少となった。

■トピックス

県内人口1万3850人減 減少数、全国8番目に多く(1月1日時点：総務省11日発表)

総務省が11日発表した住民基本台帳に基づく人口動態調査(1月1日時点)によると、静岡県の人口は374万3015人と、前年比で1万3850人(0.37%)減った。減少数は全国で8番目に多い。少子高齢化に伴う自然減が下押しし、減少幅が拡大した。外国人の流入が支え、転入者と転出者の差である「社会増減」は前年比で増加に転じた。

出生者と死亡者の差である自然増減は1万4346人減、社会増減は496人増だった。自然減の幅は約3割拡大した。

社会増減では日本人の5081人の減少を、外国人住民の5577人の増加が補った。外国人は自然増減でも499人のプラス。企業業績の回復や人手不足などから、県内の事業所で外国人材の活用が広まったことが大きな要因とみられる。

市町別に見ると、減少が目立ったのは静岡市の2754人減、沼津市の1657人減。子育て支援に力を入れる藤枝市も358人減った。増加は袋井市、長泉町、掛川市、菊川市、吉田町の5市町にとどまった。浜松市のうち東区や浜北区は人口を増やした。人口減は深刻さを増している。

県内有業率0.4ポイント上昇 17年「M時カーブ」の谷深く(総務省13日発表)

総務省が13日発表した2017年の就業構造基本調査によると、静岡県の有業率は12年の前回調査に比べて0.4ポイント高い60.7%だった。女性の有業率が1.3ポイント高い52.1%となり、有業率を押し上げた。女性の就労の動きは進んだものの、結婚・出産の時期に有業率が落ち込む「M字カーブ」の谷は深くなった。

男性の有業率は0.6ポイント低下して69.7%だった。生産年齢人口の有業率では、静岡県は全国7位で、男性は6位、女性は11位以下だった。全体の有業率は全国に比べて1ポイント高い。

年令別の女性の有業率をみると、ほとんどの年代で上昇した。上昇が顕著だったのは25～29歳で、前回調査より10.3ポイント上昇。40～44歳も5.7ポイント上昇した。

一方、M字カーブの谷にあたる層の30～34歳で3.5ポイント、35～39歳で1.6ポイント、それぞれ上昇したが、上昇率は他の年代に比べて低かった。30代の女性の有業率は、全国平均に比べて低い水準にとどまった。項目別でも、育児をしている人の有業率は63.9%と全国平均を下回った。

定年後も働きたい 8割 50～64歳正社員(明治安田生活福祉研究所調査)

定年前の50～64歳の正社員のうち約8割の人が定年後も「働きたい」と希望していることが明治安田生活福祉研究所(東京・千代田)の調査で分かった。だが男女とも2割前後は「働きたいが働けない状況」と答えていた。働きたい理由としては「日々の生計維持のため」がトップで50代男女では約7割を占めた。「働きたくない」は男女とも約2割だった。

同研究所は「子供の進学費や住宅ローンがかさむ中、老後の収入を不安視する人が多いのでは」と指摘している。

調査は今年2月にインターネット上で50～69歳の男女6250人を対象に実施。年齢増や現在の職の有無を区分して、定年後の働き方に関する意識を調べた。

定年前の男女正社員2500人に定年後も働きたいかと聞いたところ、「働きたい」と答えた人は、50～54歳の男性正社員

では78.0%を占めた。55～59歳では78.4%、60～64歳では82.6%に上った。女性正社員でもいずれの年齢層で75～80%を占めた。だが全体の2割程度は「働きたいが働けない状況」と回答。働けない理由として「働く場所の見込みがない」「肉体的衰え」「家族の介護」などがあったという。
働きたい理由(複数回答)を尋ねると、全年齢層でも「日々の生計維持のため」が最多で、50～54歳の男女正社員では70%以上だった。55～59歳、60～64歳の年齢層でも50%以上に上った。続いて多かったのは「生活のハリ・生きがい」でどの年齢層でも30～50%程度。年齢層が高くなるにつれ割合が上昇する傾向にあった。
同研究所は「年金の支給開始の後ろ倒しが議論される中、定年後も最低限の収入は確保したいと考える人が多い」と分析する。ただ定年後に働いている60代の男性のうち、60～64歳では「日々の生計維持のため」が最多だったが、65～69歳では「生活のハリ・生きがい」がトップに。年を取るほど社会とのつながりや充実した生き方を求める傾向も判明した。
60歳以上の人を雇用する上で企業に最も必要な取り組みを定年後に働く60代男性に聞いたところ、最も多かったのは「(同一企業やグループでの)継続雇用者への処遇改善」で60～64歳では59.7%、65～69歳で48.1%だった。
調査では継続雇用者のうち約4割で人事考課がなされていなかった。同研究所は「考課を受けた人の中でも『処遇に反映されていない』と感じている人も目立つ。定年後も働くことが当たり前になる中、企業は継続雇用者の意欲を高める仕組み作りが必要になる」と話している。

2020年卒採用 3割が前倒し 人材確保 競争激しく（就職情報大手ディスコ調査）

2020年卒の採用について、3割の企業が活動開始を早める意向であることが分かった。経団連は指針で説明会を3月、内定は6月を解禁としているが、2019年卒採用では前倒しで実施した企業も多く出た。2020年卒の採用人数は15%の企業が増やすとしている。売り手市場のなかで、人材を確保するために前倒しでの競争が一段と激しくなりそうだ。

人材「増やす」は15%

就職情報大手のディスコ(東京・文京)が全国の主要企業を対象に、6月25日～7月3日にインターネットを通じて調査。1329社から回答を得た。2020年卒の採用活動の開始時期については、学生が企業に対し情報を登録するエントリーの時期を「早める」と答えた企業が27.8%に達した。自社の説明会についても30.2%が早く始めると回答した。
面接の開始時期も「早める」という答えが30.6%に達し、内定を出す時期は29.2%が早くすると答えた。経団連は2019年卒の学生について、加盟企業に3月以降の説明会の解禁を求めたが、3月より前に自社説明会を始めた企業は21.1%と、2018年卒を7.4ポイント上回った。
今回の調査では内定者の充足率は60.6%だった。ただ採用を終えていない7割以上の企業に絞ると49.2%で、83%が「危機感がある」と回答した。