

① 記事によると有効求人倍率は過去最高を更新しましたが、よく読むと、働きたい人にとってそれほどうれしい状況ではないようです。なぜでしょうか。

② 「人材の奪い合い」が続くと、企業にはどんな影響があるのでしょうか。雇う側の立場で考えてみましょう。

③ 「こうすれば求職者が増えて労働力人口が増える」というアイデアを出してみましょう。

県内高水準の求人倍率 業種で偏り

労働力の確保課題

大分県内の有効求人倍率が高水準で推移している。大分労働局によると、10月は1・30倍（季節調整値）となり、過去最高を4カ月連続で更新した。雇用情勢が改善し、業種によっては人手不足感も強い。ただ、働く意思と能力のある人を示す「労働力人口」の減少が進む中、新たな働き手の開拓も課題になっている。

大分労働局によると、有効求人倍率（月間）の以前最高値は1991年4月の1・17倍。リーマン・ショック後の2009年8月に0・44倍まで落ち込んだが、その後は上昇傾向。15年3月以降は1倍を超えている。同局は、景気を持ち直しに加え「求人増加に直して求職者が減り、失業率も下がっている」とする。業種別では倍率が偏りが出ている。今年10月で見ると、フルタイムの事務職は最高値は1991年4月の1・17倍。一方、警備・採掘業は3・17倍と差が開いている。介護サービスは1・42倍。同局は「肉体的にハードだったり、休日や勤務地が定まらない仕事を避ける傾向で、業種によってミスマッチが起きています」とみる。少子高齢化の影響を指摘する声もある。日本銀行大



団塊引退「人材奪い合い」

を続けており、労働需給はタイト（逼迫）化の傾向にある」とした。県中小企業家同友会の今年上半期の会員アンケートでは、経営上の課題に「従業員不足」を挙げたのが最多の27・4%で、5年前の4・2%から増大。県経営者協会の調査でも従業員が「不足」「やや不足」と答えた会社で半数を超えた。県建設業協会は「各業種で人材の奪い合いになっている」として、「建設業界全体で魅力や意義を発信し、若い担い手を増やさないと技術継承にも支障が出る」と危機感を募らせる。大分労働局は「団塊世代の引退もあり、絶対数が減っているのも事実。今後は（今は仕事を求めている）主婦層や高齢者層の開拓が必要で、企業側も受け入れる環境整備が求められる」としている。（加納慶）



有効求人倍率

仕事を探す人1人に対し、企業の求人がどれだけあるかを表す数値。倍率が高いほど仕事に就きやすい環境とされる。職種などの求人内容が求職者の希望と合わなければ、高倍率でも就職に結び付かないケースがある。

(2016年12月5日付朝刊1面)

※団塊世代…1947～1949年に生まれた世代。