

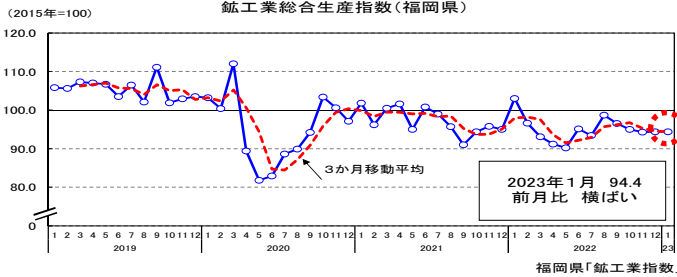
# ふくおかの経済

令和5年3月号



**生産** 持ち直しの動きに足踏みがみられる。

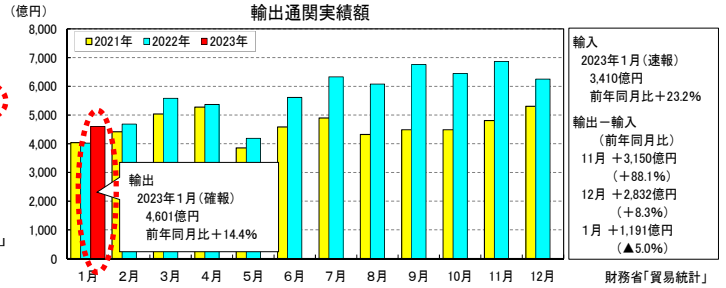
1月の生産指数は94.4で前月から横ばいとなりました。



鉱工業生産指数は、2015年の生産水準を100として、その変化を表しています。

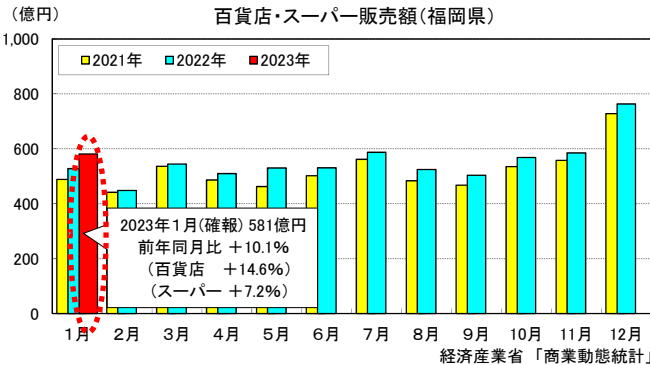
**貿易** 輸出額、輸入額ともに、前年同月を上回っている。

1月の輸出額は、前年同月比+14.4%、輸入額は同+23.2%といずれも前年同月を上回りました。



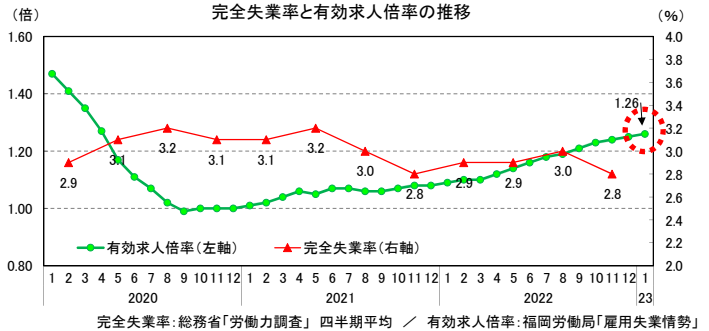
**消費** 持ち直している。

1月の百貨店・スーパー販売額は、16か月連続で前年同月を上回りました。



**雇用** 雇用情勢は、改善しているものの、一部に厳しさがみられる。

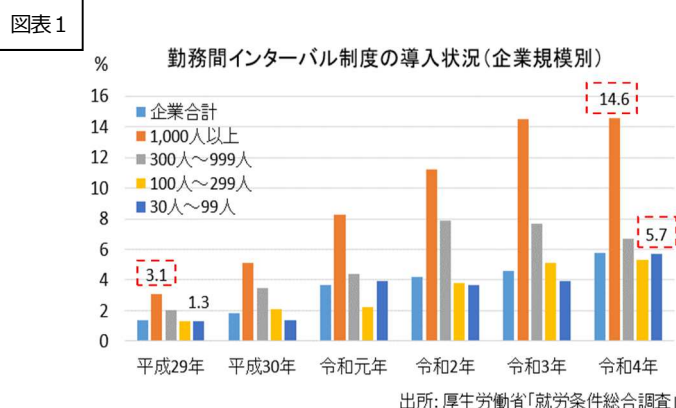
1月の有効求人倍率は1.26倍で、前月を0.01ポイント上回りました。



「仕事を探している人の数」に対する「企業の求人数」の割合が有効求人倍率です。1.00倍より大きいと、人手不足を表します。

## 今月のピックアップ 勤務間インターバル制度とは？

- 「勤務間インターバル制度」とは、労働者の健康確保などを目的として、実際の終業時刻から始業時刻までの間隔を一定時間以上空ける制度です。
- 令和3年に改正された「過労死等の防止のための対策に関する大綱」では、令和7年までに、導入企業の割合を15%とする数値目標が定められました。こうした中、実際に導入している企業の割合は、労働者数が「1,000人以上」では、平成29年の3.1%から令和4年には14.6%と大綱に定める目標と同水準まで到達する一方、「30人～99人」では、上昇しているものの令和4年で5.7%に留まっており、企業の規模によって進捗に大きな差が見られます(図表1)。
- 導入しない理由としては、いずれの規模でも「超過勤務の機会が少ない」が最も多いですが、規模が小さくなるほど「制度を知らない」との回答が多く、その他に「労働時間管理が煩雑」との回答も挙げられています。(図表2)。
- 制度の周知などが進められることで、本県内の企業における導入が進み、労働環境の改善が図られることが期待されます。



図表2 制度の導入予定がなく、検討もしていない理由

企業規模	人員不足や仕事量が多いことから、導入すると業務に支障が生じる	導入すると労働時間管理が煩雑になる	超過勤務の機会が少なく、必要性を感じない	当該制度を知らなかった
1,000人以上	21.6	20.8	43.3	5.5
300～999人	16.0	17.4	45.8	9.3
100～299人	15.0	13.1	52.1	17.0
30～99人	7.6	6.1	54.8	23.8

出所:厚生労働省「令和4年就労条件総合調査」より抜粋