



報道関係者 各位

平成29年2月22日(水)

【照会先】

職業安定部職業安定課

職業安定課長 里中秀文

地方労働市場情報官 原 幸典

業務補佐 近藤健一郎

(電話) 052-219-5578(内線 611)

### 「東海ブロックの雇用動向(平成 28 年 10～12 月四半期分)」を公表します

#### ～東海ブロックの雇用情勢をとりまとめ～

愛知労働局では、東海ブロック<sup>※1</sup>の雇用情勢をまとめた「東海ブロックの雇用動向(平成 28 年 10～12 月四半期分)」を別添のとおり作成しました。これは平成 29 年 2 月 7 日に開催された平成 28 年度第 4 四半期主要労働局長会議<sup>※2</sup>の結果を取りまとめたものです。

雇用情勢については各労働局で毎月公表しておりますが、労働行政へのニーズの高まりに対応し、東海ブロックの雇用情勢についても、「雇用動向におけるトピック」、「企業の生の声」<sup>※3</sup>及び「担当窓口の声」<sup>※4</sup>などを加えて四半期ごとに取りまとめ、公表するものです。

※1 東海ブロックを構成する都道府県  
岐阜、静岡、愛知、三重

※2 主要労働局長会議とは、厚生労働省がおおむね四半期に一度、全国の主要な労働局(北海道、宮城、埼玉、東京、新潟、愛知、大阪、広島、香川、福岡)の局長を集め、各ブロックの雇用情勢等について議論する会議です。

※3 「企業の生の声」： 事業所へのヒアリング等で聞かれた企業の声の中で、地域の雇用動向に関わるものや特徴的な声を集めたものです。

※4 「担当窓口の声」： 各回に設定されたテーマに沿って、ハローワークの担当が窓口を通じて感じた声を集めたものです。

別添 「東海ブロックの雇用動向(平成 28 年 10～12 月四半期分)」

## 東海ブロックの雇用動向

## 【平成28年10－12月期の雇用情勢判断】

「雇用情勢は、改善している」（判断維持）

	平成28年10－12月期						
	就業地別 有効求人倍率	受理地別 有効求人倍率	新規求人数 増減率	新規求職者数 増減率	正社員 有効求人倍率	雇用保険 被保険者数 増減率	雇用保険 受給者実人員数 増減率
	【季調値】 (対前期差) (単位:倍、ポイント)	【季調値】 (対前期差) (単位:倍、ポイント)	【季調値】 (対前期比) (単位:%)	【季調値】 (対前期比) (単位:%)	【原数値】 (対前年同期差) (単位:倍、ポイント)	【原数値】 (対前年同期比) (単位:%)	【原数値】 (対前年同期比) (単位:%)
東海 ブロック	1.63 (0.04)	1.58 (0.04)	2.9	▲1.6	1.15 (0.16)	1.5	▲11.1
岐阜 県	1.81 (0.03)	1.70 (0.01)	▲2.7	▲2.5	1.28 (0.15)	1.4	▲5.6
静岡 県	1.52 (0.07)	1.41 (0.06)	5.2	▲1.4	0.96 (0.16)	1.3	▲11.2
愛知 県	1.64 (0.04)	1.68 (0.06)	3.6	▲2.0	1.27 (0.15)	1.6	▲11.5
三重 県	1.66 (0.01)	1.46 (▲0.01)	3.4	▲0.2	0.93 (0.14)	1.3	▲14.1

※ 雇用保険被保険者数については、一般、高年齢、特例被保険者の合計値。雇用保険受給者実人員については、一般被保険者の数値である。

## 雇用動向におけるトピック

○東海ブロックの基幹産業である製造業の10～12月期の新規求人数は、前年同月比5.8%増となり底堅い動きとなっている。

○大手コンビニのチルド弁当等を扱う事業所では、業務拡大のため求人が増加した。

○伊勢志摩サミットが開催された伊勢所管内の旅館・ホテル等からの幅広い職種の求人が出されたことから、宿泊業、飲食サービス業が伸びた。

○卸売業、小売業のうち小売業、宿泊業、飲食サービス業、医療・福祉業では前年同期から求人が増加しているものの、人材確保のため時間を細かく分けたパート求人が多く、正社員求人比率は低調となっている。

○なお、海外経済の不確実性や為替の変動による企業収益への影響について懸念する声が聞かれ、現時点では雇用への影響はきかれないものの、今後収益への影響が長期化し雇用への影響に波及する懸念があり、引き続き注視する必要がある。

## 企業の生の声

### ➤ 地域の人材不足分野等に対する取組

#### ○ 建設業

・特に若年者を確保するため、高校への積極的なPR活動や、インターンシップの受け入れ、長期的展望では小・中学校生徒への体験学習に取り組んでいる。

・大学等で土木・建設を専攻している者が他業種に就職する傾向がある為、企業説明会を通じて、土木建設業の魅力発信に心がけている。途中離職者を防ぐために、数年ほど前からメンター制度を導入している。女性技術者の積極的な採用に取り組んでいる。

・業務に必要な各種資格取得支援制度の充実(未経験者に向けたアピール強化)。

・賃上げで毎年対応している。求人時には経験者を増員している。年次休暇の取得促進及び毎週水曜日をノー残業デーとして取り組んでいる。自社のホームページで発信している。資格取得者を講師として、土木施工管理技士1・2級向け勉強会を実施し取得促進を図っている。受験者には資格取得補助金制度により補助を実施。

#### ○ 製造業

・契約社員求人にも正社員登用制度ありを全面に打ち出し人材確保を図っている。

・職場環境改善として、残業しない取り組みを実施し、残業があった場合は、責任者との改善を話し合い、残業ゼロに向けて徹底した取り組みを行っている。

・研修の充実に力を入れている。また、残業の縮減に取り組んでいる。

・退職理由の多くが人間関係によるものであることから、各部署管理者に対しては意思疎通を十分図るよう取り組んでいる。

➤ 地域の人材不足分野等に対する取組

○ 運輸業

- ・人材不足対策としては、民間も含めた就職面接会等のイベントに参加し充足を図っている。
- また、非正規から正社員への転換については、非正規社員からの転換希望者のほとんどが正社員として登用されている。職場環境の改善として、有給休暇の取得促進を図っている。
- ・休暇の取得をしやすくしたり、福利厚生(従業員の親睦会を開催)の充実を図っている。普通自動車免許のみの免許所持従業員には、会社の全額負担で有給にて大型自動車免許の取得促進を図っている。

○ 小売業

- ・人材育成への配慮(研修実施方法の見直し)として、研修制度を見直し現在は勤務開始から2ヶ月毎3回に分け、①座学、②チームミーティングやロールプレイングなどの実施、③資格取得対策学習とその費用支援の説明を行っている。これは、未資格者を採用し、育成(店舗勤務)、資格取得へと帰結させるべく見直しを図ったもの。

○ 飲食業・宿泊業

- ・高齢者の活用 洗い場は65歳以上の地元自力通勤の高齢者で戦力アップを図った。
- ・大量のパート求人を出していたがなかなか採用に至らず、一部を店長候補の正社員求人に切替えたとところ採用に繋がったことから、パート求人数を減じ正社員求人数を大幅増とした。

○ 介護・福祉事業

- ・人材確保対策として、法人独自で奨学金制度を設け、卒業後2年勤務で返済免除としたり、未経験・無資格者向けの人材育成システムを構築している。
- 労務管理面では5分単位で残業を管理するとともに火・木はノー残業デーを導入。有給の時間単位取得や育休を促進するなど、働きやすい職場を目指している。
- ・採用時賃金形態の変更(時間給から月給)、昇給額を増額、求人募集方法を増やす(新聞折り込み、インターネット)ことや、福利厚生、研修制度の充実を図っている
- ・未経験者であっても積極的に採用して、自社において資格取得を促進させる方針を取っている。非正規から正社員への転換については、パート社員から希望があれば積極的に正社員へ登用している。また、社員同士の親睦を図るなど、思い当たる職場環境改善策は順次実施しており、その成果もあってか、離職率が7%台で業界平均の16~17%を大きく下回っている。
- ・介護職員初任者研修(ヘルパー2級)受講費助成。この研修を修了したら最低3年間継続して従事可能な方を対象に、受講費の助成(最高16万円)を行っている。(ほぼ全額助成)
- ・ノー残業デーの徹底:毎週1回、ノー残業デーを設けている。午後から館内放送でその旨周知し、他事業所へも徹底を指示。本所では18時までにはほとんどの従業員が帰っている。
- 非正規職員から正規職員への転換は毎年ではないが、経営状況も見ながら希望者を募り、試験を行い通過者を転換している。

### ➤ 就職に結びつきやすい求職者

- ・年齢や性別に関係なく、将来の目標設定や就職意欲の高い求職者が就職に結びつきやすい。
- ・訓練前から積極的に就職活動を行っている求職者。
- ・訓練受講前及び受講開始の早い時期に希望職種の求人条件を把握している求職者。
- ・自己理解、労働市場の理解ができており、自身の生活環境とすり合わせた結果、訓練後に再就職ができそうだと、受講前によく理解できている求職者。
- ・訓練科目では、特に人手不足で求人倍率の高い介護職種の訓練が就職に結びついている。

### ➤ 求職者が就職活動において重視している要素について

- ・フルタイム求職者については、雇用形態(正社員)、職務内容、賃金額。
- ・パートタイム求職者については、就業場所(通勤範囲)、就業時間、休日。
- ・女性の場合、育児休業や子供の病気等で休みが取得しやすいかを重視している。
- ・60歳以降も長く働くことができるか。
- ・賃金等の労働条件、長く働くために事業所の雰囲気や人間関係等を重視。
- ・託児施設が充実している事業所を重視。
- ・書類選考がなく、必ず面接を行ってくれる求人を重視。
- ・仕事内容を第一に重視している求職者が最も多く、特に、正社員希望者は賃金(基本給、賞与、昇給等)を、パートタイム希望者では就業場所を重視する傾向がある。
- ・訓練で習得した内容を少しでも活かせる求人を重視。
- ・安定性(社会保険加入等)、正社員希望、給与(現状よりアップ)。
- ・入社後の研修制度の充実度、職場環境、従業員の定着率。
- ・地元(あるいはその近場)での就業、転勤の無い働き方。

### ➤ 最近の求職者の特徴的な動き

- ・60歳以上の高年齢者が増えていると感じる。
- ・60歳以上の求職者で、70歳まで働くために資格取得や訓練希望の方が増えている。
- ・若年未就職者・フリーターの受講申し込みが増加している。
- ・退職を機に職種変更を考えて、訓練について相談する求職者が以前と比べて増えている。
- ・就職に結びつく資格を取得できる訓練を希望する方が増えている。
- ・技術系訓練希望者は減少している。
- ・介護分野の求人が多いため、介護系の職業訓練を受講してから就職したいという方が増加している。

#### ※職業訓練窓口とは

ハローワークでは職業相談の過程で訓練受講が必要と認められる方に職業訓練の受講をあっせんし安定した就職への支援を行っています。

#### ※離職者向け職業訓練とは

求職者に対して国や県などの公的機関で、製造・機械・電気・事務・IT・介護等、様々な分野における知識や技能を習得することを目的に実施しているもので、公共職業訓練及び求職者支援訓練があります。

公共職業訓練は主に雇用保険を受給している求職者を対象として、県及び独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構の各支部が施設内で行う施設内訓練と民間訓練機関に委託して行う委託訓練を実施しています。

求職者支援訓練は主に雇用保険の受給ができない求職者を対象として、国が民間訓練機関に委託して実施しています。