



平成 29 年 9 月 29 日(金)発表

照  
会  
先

職業安定部職業安定課  
課 長 大野 彰久  
地方労働市場情報官 宮原 昌俊  
電話 092 - 434 - 9801 (ダイヤルイン)

## 九州・沖縄ブロック内雇用情勢報告

(平成29年4～6月四半期分)

厚生労働省では、全国を 9 つのブロックに分け、それぞれのブロックごとの雇用情勢をまとめた「ブロック別雇用情勢報告（平成 29 年 4～6 月四半期分）」を作成し、平成 29 年 8 月 30 日に公表しました。これは、同日に開催した第 6 回主要労働局長会議の結果をとりまとめたものです。

福岡労働局においては、九州・沖縄ブロック各労働局（福岡局、佐賀局、長崎局、熊本局、大分局、宮崎局、鹿児島局、沖縄局）における雇用情勢（平成 29 年 4～6 月四半期分）を取りまとめましたので、公表します。



## 九州・沖縄ブロックの雇用動向

## 【平成29年4－6月期の雇用情勢判断】

「雇用情勢は、引き続き改善している」 （判断維持）

## 平成29年4－6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:%）
九州・沖縄 ブロック	1.41 (0.08)	1.36 (0.08)	3.7	▲3.9	0.78 (0.14)	3.1	▲7.7
福岡県	1.37 (0.05)	1.47 0.07	5.4	▲0.6	0.85 (0.14)	3.5	▲7.4
佐賀県	1.44 (0.06)	1.21 (0.03)	2.3	▲3.1	0.73 (0.13)	1.8	▲6.9
長崎県	1.26 (0.04)	1.16 (0.03)	2.1	▲2.4	0.74 (0.07)	2.6	0.6
熊本県	1.82 (0.18)	1.64 (0.14)	▲0.2	▲9.5	0.94 (0.24)	2.8	▲12.5
大分県	1.52 (0.10)	1.44 (0.10)	3.3	▲3.2	0.97 (0.22)	3.1	▲12.7
宮崎県	1.53 (0.07)	1.40 (0.06)	3.3	▲6.2	0.75 (0.10)	2.8	▲8.7
鹿児島県	1.27 (0.09)	1.18 (0.07)	4.5	▲4.2	0.75 (0.15)	2.1	▲7.0
沖縄県	1.25 (0.12)	1.14 (0.10)	5.1	▲8.7	0.44 (0.09)	4.5	▲3.8

※ 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

### ○ 求人・求職等の動向

- ・有効求人倍率(季節調整値)は1.36倍で前期と比べて0.08ポイント上昇。新規求人数(同)は前期比3.7%増加、新規求職申込件数(同)は前期比3.9%減少。
- ・正社員有効求人倍率(原数値)は0.78倍と前年同期と比べ0.14ポイント上昇。
- ・雇用保険被保険者数(月末被保険者数)の平均値は423万2千人と前年同期比3.1%増加。一方、雇用保険受給者実人員の平均値は5万3千人と前年同期比7.7%減少。

### ○ 産業別新規求人の動向

- ・新規求人数(原数値)は、最大の医療・福祉(求人全体の24.7%)が高齢化を背景に前年同期比8.6%増加、これに次ぐ卸売・小売業(求人全体の16.9%)がコンビニ・ドラッグストアの新店効果から同9.7%増加。製造業は主力の食料品製造業が堅調なうえ、自動車関連及び半導体関連も回復基調にあり同15.6%増加。建設業も住宅建設や復興需要から同11.7%増加となっており、業種を問わず改善基調にある。

## 企業の生の声

### 「人材育成について企業の最近の取組状況について」

#### ○ 人材育成と労働生産性の向上

- ・人材育成が生産性向上に関して効果を生むと考える。従業員の定着率を高めるにも、人材育成の取組や働きやすい職場環境づくりが必要であり、企業実績のプラスにもつながる。【301人以上、機械加工】

#### ○ 人材育成を行うにあたって障害になっていると考えられること(費用、手段・方法など)

- ・現場の人手不足、指導する側のスキル不足やマネジメント面での経験及び研修等の不足などの理由のため、効果的に機能していない。【300人以下、介護・医療】
- ・経営者(上司等)の人材育成の考え方に問題がある。人材育成を経費(コスト)と捉え削減項目として考えている。【300人以下、教育機関】
- ・OJT担当者に任命されるのは、多くが現場の中核を担っている業務負荷の高い人たちであり、負担感が大きい。【300人以下、製造業】

#### ○ OJT、OFF-JTを効果的に活用・実施している取組

- ・新入社員には2年目の社員、2年目には3年目の社員がOJT担当者(講師)となり、OJT担当者がOJTの内容を考えながら行っている。OJTを受ける社員も次は自分がOJTを行うことを意識するようになり、OJTを行う側としての研修にもつながっている。【301人以上、製造】

#### ○ 従業員の自発的な学び直し支援(手当の支給、休暇の付与等)など、その他の人材育成の取組

- ・企業の受講費用全額負担により大学の通信講座を受講できる制度を設けており、従業員の自発的な学び直し等を積極的に支援している。例えば、理系学部出身者で総務系を担当している従業員は、総務管理業務に必要な民法や会社法等の知識を習得するための講座を受講している。【300人以下、製造業】

## 障害者担当窓口の声

### ① どのような求職者が就職に結びつきやすいと感じているか。

- ・自己の障害特性を受容できており、家族や支援機関等支援者がいる者。(全労働局)
- ・基本的な社会性(挨拶、時間遵守)がある者。(全労働局)
- ・コミュニケーション能力が高い者。(全労働局)

### ② 求職者の重視している要素はどのようなものがあるか。

- ・労働条件(勤務時間、時間外勤務、休日、賃金、就業場所、通勤手段等)。(全労働局)
- ・障害への理解・配慮・工夫(仕事内容、作業環境、通院等)の有無。(全労働局)
- ・良好な人間関係や作業環境の整備。(全労働局)

### ③ 最近の求職者の特徴的な動きはないか。

- ・新規求職者においては、精神障害者、発達障害者が増加している。(全労働局)
- ・クローズ紹介を希望する精神障害者、発達障害者が多い。(福岡局、佐賀局、大分局、宮崎局、沖縄局)
- ・A型事業所を希望する者、離転職を繰り返す者がいる。(福岡局、熊本局、宮崎局、鹿児島局、沖縄局)