



厚生労働省

福岡労働局

Press Release

平成 30 年 3 月 2 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10～12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 10～12 月四半期分）」を作成し、平成 30 年 2 月 16 日に公表しました。これは、平成 30 年 2 月 6 日に開催した第 8 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 10～12 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10－12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10－12月期							
	就業地別 有効求人倍率 【季調値】 (対前期差) (単位:倍、ポイント)	受雇地別 有効求人倍率 【季調値】 (対前期差) (単位:倍、ポイント)	新規求人数 増減率 【季調値】 (対前期比) (単位:%)	新規求職者数 増減率 【季調値】 (対前期比) (単位:%)	正社員 有効求人倍率 【原数値】 (対前年同期差) (単位:倍、ポイント)	雇用保険 被保険者数 増減率 【原数値】 (対前年同期比) (単位:%)	雇用保険 受給者実人員数 増減率 【原数値】 (対前年同期比) (単位:%)
九州・ 沖縄 ブ ロ ッ ク	1.47 (0.04)	1.42 (0.04)	4.9	▲0.4	0.95 (0.14)	3.5	▲6.3
福岡 県	1.46 (0.07)	1.59 (0.08)	5.5	▲2.1	1.03 (0.13)	4.3	▲3.3
佐賀 県	1.50 (▲0.01)	1.26 (▲0.01)	▲3.3	2.3	0.90 (0.15)	2.3	2.6
長崎 県	1.34 (0.05)	1.24 (0.06)	1.6	▲0.5	0.87 (0.07)	2.4	▲2.2
熊本 県	1.79 (0.01)	1.64 (0.01)	5.3	▲0.8	1.16 (0.20)	3.0	▲20.8
大分 県	1.59 (0.03)	1.44 (0.01)	2.9	2.2	1.16 (0.18)	2.6	▲9.8
宮崎 県	1.57 (0.03)	1.43 (0.02)	6.6	▲0.7	0.90 (0.12)	3.3	▲4.9
鹿児 島 県	1.33 (0.01)	1.25 (0.02)	6.8	4.0	0.90 (0.17)	2.6	▲5.1
沖縄 県	1.27 (0.05)	1.15 (0.04)	8.2	▲3.4	0.53 (0.10)	4.8	▲2.9

※ 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1.42倍で前期と比べて0.04ポイント上昇。新規求人数(同)は前期比4.9%増加、新規求職申込件数(同)は前期比0.4%減少。
- ・正社員有効求人倍率(原数値)は0.95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429万6千人と前年同期比3.5%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6.3%減少。

## 企業の生の声

### ●300人以下(貨物運送取扱業) ⇒年次有給休暇の取得促進

特に、管理職の意識付けに力を入れることで、経営者の意思決定が一般従業員に浸透するよう図っている。年休取得率は90%。具体的な取組内容としては、

- ①年休取得状況を人事評価に反映。→部下の年休取得実績が上司の成績になる。
- ②年休を計画的に付与し、連続休暇を設定。→原則2か月に1回、木～日曜日を連続して4連休にし、少なくとも年間で4連休を3回取れるようにしている。
- ③業務の棚卸と分担。→個人の業務を分析し、他の従業員も対応できるようにした。
- ④積立制度の導入→時効となった年休を積立し、その積立の範囲で時間単位の年休利用を可能にしている。

### ●300人以下(建設業) ⇒時間外労働の削減

- ①福利厚生面の充実と合わせたノー残業デーの設定→ノー残業デーを設定したものの、最初の半年は実施状況が低かった。社員にアンケートを取ったところ、「早く帰宅してもすることがない。」といった意見が多かったことから、福利厚生面を充実として、プロ野球の観戦チケットやボウリング無料券等の配付をしたところ、残業せずに帰宅する社員が増えた。
- ②入社2年以内の社員に対する時間外労働時間の上限の設定→入社して2年以内の社員に対しては、月30時間以上の時間外労働をさせてはいけないルールを設定している。これは、入社直後は新しい環境に対するストレスも多く、疲労が蓄積しやすいため、新入社員の心身に配慮している。

## 多様な求職者への対応について担当窓口の声

### ●長期にわたる治療等が必要な疾病を持つ求職者

- 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。
  - ・自分の病状を把握しており、医療機関と相談できる環境が整っている者
  - ・病状が安定し、通院が定期的であり、就労できる日や時間帯が明確である者
- 求職者の重視している要素はどのようなものがあるか。
  - ・病状に対する理解や配慮が得られること。
  - ・治療、通院のための就労日、就労時間、休暇取得等の配慮が得られること。
- 最近の求職者の特徴的な動きはないか。
  - ・ハローワークで支援を受けられることを知っている人が増えている。

### ●ニート

- 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。
  - ・自分のスキルを把握しており、就労意欲があり、コミュニケーションがとれる者
  - ・家族、支援機関等相談できる環境が整っている者
- 求職者の重視している要素はどのようなものがあるか。
  - ・職歴、経験、資格等が不問であること。
  - ・研修、指導等教育体制が整っていること。
- 最近の求職者の特徴的な動きはないか。
  - ・親や支援機関担当者が付き添っての相談が多い。