

【照会先】

広島労働局職業安定部職業安定課
課長 境 孝士
地方労働市場情報官 永谷 博之
(電話) 082 (502) 7831

**「中国ブロック内雇用情勢報告（平成30年4～6月四半期分及び
平成30年7～9月四半期分）」を公表します**

平成30年11月12日に開催された第10回主要労働局長会議（テレビ会議）において、ブロック別に雇用情勢報告を取りまとめたところです。

これを受け、今般、中国ブロックにおける平成30年4～6月四半期分及び平成30年7～9月四半期分の雇用情勢について公表いたします。

中国ブロックの雇用情勢

【平成30年7～9月期の雇用情勢判断】

雇用情勢は、着実に改善が進んでいる。⇨（前期の判断から上方修正）

（就業地別有効求人倍率）

○ 平成30年7～9月期の就業地別有効求人倍率（季節調整値）は前期に比べ0.06ポイント上昇し1.89倍となり、前年同期に比べ0.15ポイント上昇した。また、全国の1.63倍を0.26ポイント上回り、第1位東海ブロック（1.94倍）、第2位北陸ブロック（1.93倍）に続いて第3位となった。

（受理地別有効求人倍率）

○ 平成30年7～9月期の受理地別有効求人倍率（季節調整値）は前期に比べ0.08ポイント上昇し1.92倍となり、前年同期に比べ0.19ポイント上昇した。また、全国の1.63倍を0.29ポイント上回り、全国9ブロックのうち、最も高い倍率となった。

※ 有効求人数（季節調整値）は204,434人で、前期比で2.0%増加し、16期連続の増加となった。

※ 有効求職者数（同）は106,362人で、前期比で2.2%減少し、平成24年10月～12月期以降24期連続の減少となった。

○ 平成30年7～9月期の新規求人倍率（季節調整値）は2.81倍で、前期に比べ0.02ポイントの上昇となった。

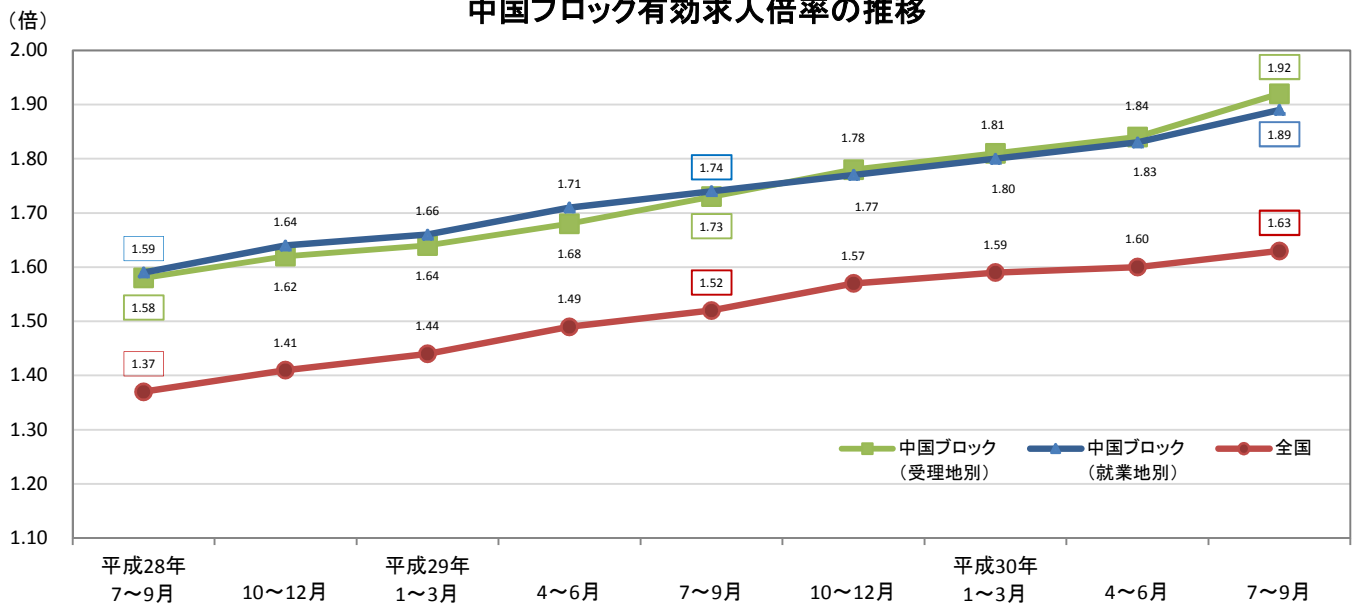
※ 新規求人数（季節調整値）は72,205人で、前期比で0.2%増加し、2期連続の増加となった。

※ 新規求職者数（同）は25,674人で、前期比で0.5%減少し、4期連続の減少となった。

○ 平成30年7～9月期の正社員有効求人倍率（原数値）は1.34倍で、前年同期に比べ0.17ポイント上昇した。

中国ブロックの有効求人倍率

中国ブロック有効求人倍率の推移



中国ブロックの雇用動向

	平成30年4－6月期						
	就業地別 有効求人倍率	受接地別 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:%)
中国 ブ ロ ッ ク	1.83 (0.03)	1.84 (0.03)	3.2	▲1.5	1.22 (0.14)	1.1	▲2.4
鳥 取 県	1.74 (0.02)	1.61 (▲0.01)	3.5	3.1	0.97 (0.06)	0.7	▲5.3
島 根 県	1.85 (0.04)	1.72 (0.04)	2.5	▲1.2	1.16 (0.21)	0.7	▲4.1
岡 山 県	1.90 (0.06)	1.93 (0.05)	1.0	▲2.2	1.31 (0.17)	0.6	▲4.9
広 島 県	1.81 (0.02)	2.00 (0.04)	5.9	▲2.5	1.27 (0.13)	1.6	▲0.8
山 口 県	1.82 (0.03)	1.56 (0.01)	0.1	▲1.0	1.15 (0.13)	0.9	0.3

※ 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。

各ブロックの雇用動向

	平成30年4－6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)	受理地別 有効求人倍率 【季調値】 (対前期差) (単位:倍、ポイント)	新規求人 増減率 【季調値】 (対前期比) (単位:%)	新規求職 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) (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) (単位:%)	雇用保険 受給者実人員 増減率 【原数値】 (対前年同期) (単位:%)
北海道	1.21 (▲0.04)	1.16 (▲0.04)	2.6	8.8	0.77 (0.09)	1.1	▲2.6
東北	1.63 (▲0.01)	1.53 (0.00)	0.2	1.4	0.97 (0.12)	0.9	▲3.8
関東 甲信	1.56 (0.03)	1.62 (0.02)	2.1	▲1.0	1.02 (0.09)	2.0	▲3.3
北陸	1.91 (0.01)	1.86 (0.01)	2.7	5.5	1.33 (0.22)	1.1	▲4.7
東海	1.92 (0.05)	1.88 (0.06)	3.4	▲0.8	1.31 (0.17)	1.6	▲2.2
近畿	1.53 (0.02)	1.57 (0.02)	0.6	▲1.2	1.02 (0.12)	1.8	▲2.6
中国	1.83 (0.03)	1.84 (0.03)	3.2	▲1.5	1.22 (0.14)	1.1	▲2.4
四国	1.64 (0.02)	1.55 (0.02)	0.1	▲0.4	1.00 (0.09)	0.9	0.8
九州 ・沖縄	1.51 (0.03)	1.46 (0.03)	4.2	0.1	0.90 (0.12)	1.8	▲5.1

※ ブロックを構成する都道府県:北海道(北海道) 東北(青森、岩手、宮城、秋田、山形、福島) 関東甲信(茨城、栃木、群馬、埼玉、千葉、東京、神奈川、山梨、長野) 北陸(新潟、富山、石川、福井) 東海(岐阜、静岡、愛知、三重) 近畿(滋賀、京都、大阪、兵庫、奈良、和歌山) 中国(鳥取、島根、岡山、広島、山口) 四国(徳島、香川、愛媛、高知) 九州・沖縄(福岡、佐賀、長崎、熊本、大分、宮崎、鹿児島、沖縄)

※ 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。

中国ブロックの雇用動向

	平成30年7－9月期						
	就業地別 有効求人倍率	受接地別 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:%)
中国 ブロッ ク	1.89 (0.06)	1.92 (0.08)	0.2	▲0.5	1.34 (0.17)	0.9	6.5
鳥 取 県	1.78 (0.04)	1.66 (0.05)	▲2.2	▲4.1	1.09 (0.05)	0.7	1.4
島 根 県	1.88 (0.03)	1.73 (0.01)	0.4	1.7	1.25 (0.18)	0.4	0.5
岡 山 県	1.96 (0.06)	2.01 (0.08)	0.6	▲3.3	1.44 (0.22)	1.0	10.1
広 島 県	1.87 (0.06)	2.14 (0.14)	0.1	2.3	1.39 (0.16)	1.1	8.9
山 口 県	1.86 (0.04)	1.58 (0.02)	0.8	▲1.3	1.25 (0.17)	0.7	1.5

※ 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。

各ブロックの雇用動向

	平成30年7－9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)	受理地別 有効求人倍率 【季調値】 (対前期差) (単位:倍、ポイント)	新規求人 増減率 【季調値】 (対前期比) (単位:%)	新規求職 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) (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) (単位:%)	雇用保険 受給者実人員 増減率 【原数値】 (対前年同期) (単位:%)
北海道	1.22 (0.01)	1.17 (0.01)	▲1.3	▲5.4	0.85 (0.10)	0.8	▲1.7
東北	1.63 (0.00)	1.53 (0.00)	0.2	▲0.4	1.05 (0.11)	0.5	▲4.2
関東 甲信	1.59 (0.03)	1.64 (0.02)	▲1.4	▲1.0	1.09 (0.08)	2.0	▲1.7
北陸	1.93 (0.02)	1.88 (0.02)	▲0.8	▲2.6	1.45 (0.24)	1.0	▲4.1
東海	1.94 (0.02)	1.89 (0.01)	▲3.2	▲2.7	1.39 (0.16)	1.6	0.1
近畿	1.57 (0.04)	1.62 (0.05)	0.5	▲3.9	1.12 (0.15)	1.6	▲1.6
中国	1.89 (0.06)	1.92 (0.08)	0.2	▲0.5	1.34 (0.17)	0.9	6.5
四国	1.67 (0.03)	1.57 (0.02)	▲1.7	▲2.7	1.09 (0.10)	0.8	0.3
九州 ・沖縄	1.53 (0.02)	1.49 (0.03)	▲2.2	▲1.7	0.98 (0.11)	1.3	▲3.2

※ ブロックを構成する都道府県:北海道(北海道) 東北(青森、岩手、宮城、秋田、山形、福島) 関東甲信(茨城、栃木、群馬、埼玉、千葉、東京、神奈川、山梨、長野) 北陸(新潟、富山、石川、福井) 東海(岐阜、静岡、愛知、三重) 近畿(滋賀、京都、大阪、兵庫、奈良、和歌山) 中国(鳥取、島根、岡山、広島、山口) 四国(徳島、香川、愛媛、高知) 九州・沖縄(福岡、佐賀、長崎、熊本、大分、宮崎、鹿児島、沖縄)

※ 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

【鳥取局】

・新規求職者数は、前年同月比(原数値) 11か月連続、有効求職者数は、65か月連続減少が続いている。一方、新規求人数は、前年同月比(原数値) 5か月連続、有効求人数は、7か月連続減少しているものの、求人数は高水準で推移、高止まり感が強い。有効求人倍率も高く、人手不足感は強い状況である。

なお、平成30年7月豪雨での影響は、企業の経済活動に影響が出たものの、雇用面に関しては、現在、大きな影響は見られない。

【特記すべき求人動向】

県外で保育所を開設する事業者が増加傾向であり、7月～9月受理の保育士求人のうち、県外就業地が約37%を占める状況であり、小売業、情報サービス業、飲食店等、異業種から新たに県外での保育事業参入の動きが顕著である。

【島根局】

・出雲村田製作所(出雲市斐川町)(28コンデンサー製造業)は、400億円を投じて電子機器などの電気信号を制御する積層セラミックコンデンサーの新工場建設などを決めた。新規雇用400人を計画しており、地元の人を中心に採用し、地域に貢献したいとの意向である。スマートフォンなど電子部品の高機能化や自動運転システムなど電装化で世界的に高まる需要に対応する今回の過去最大規模の投資に伴い、新規採用は平成13年～15年の計460人に次ぐ規模になる。全国的に人手不足が深刻化する中で、年100人の新卒採用と共にUIターン者の中途採用で確保する方針で、外からどれだけ採用できるかが課題であるが、実現に向けて努力したいとしている。

・しまね産業振興財団(松江市)では、VRを活用した工場見学体験動画を、初めて制作した。島根県西部2社の工場内などを360度の仮想空間に表現。就職説明会などで臨場感のある映像を体験してもらい人材確保につなげる。公募に応じた豆腐、油揚げ製造の石見食品(浜田市)と、自動車用金型製造のトップ金属工業江津工場(江津市)の動画をモデルケースとして作った。制作費は計200万円。石見食品の動画は社員がガイド役となり、大田市内の大豆畑や工場名で豆腐を作る工程を紹介している。トップ金属工業は、作業員が機械を操作して金型を削ったり、形状を検査したりするシーンをまとめている。

【岡山局】

・県内では、7月の豪雨災害の発生後数か月が経過し、被災地域では復旧が進んでいるものの、一部ではまだ再開の目途が立っていない中小企業や事業の再開を断念する事業所も出てきており、被災事業所や被災関連事業所からの雇用調整の動きが懸念されるところではあるが、大手自動車メーカーや電機メーカーは、早期に被災地の工場の操業を再開しており、現状では県内の雇用情勢に大きな影響を与える要因はそれほどないものと思われる。

・岡山県は県内に集積する自動車部品メーカーのEV(電気自動車)シフトなどを支援するため、三菱自動車と連携協定を結んだ。EV化は自動車業界以外からも参入企業が現れ、競争が複雑化しており、同社の協力を得ることで地元部品メーカーの製品開発や地域の産業振興に繋げるのがねらい。水島製作所では、現在、EVとして乗用車「アイミーブ」と軽商用車「ミニキャブ・ミーブバン」を生産。今後は新型軽や小型SUV(スポーツタイプ多目的車)「RVR」の次期モデルでも電動車の投入を予定している。

雇用動向におけるトピック

・岡山村田製作所は、岡山県瀬戸内市の工場で主力電子部品のセラミックコンデンサーに使う原料の生産棟を新設する。2018年11月から建設し、2019年10月竣工する。福井県や島根県で同部品の新工場を建設中で、原料も増産して一貫生産体制を整える。新工場では、電気自動車(EV)やスマートフォンなどあらゆる電子機器に使われる重要部品「積層セラミックコンデンサー(MLCC)」の原料となる粉状の鉱物(チタン酸バリウム、チタン酸ジルコン酸鉛)を成形し、電気をためる特性を出すように加工する設備などを導入する。次世代通信規格「5G」の実用化やEVの普及、自動運転技術の進展で、需要拡大が見込まれる。これまで滋賀県東近江市の工場を中心に生産していたが、需要増に対応し岡山でも生産能力を増強し、主に島根県の工場に原料を出荷する。

新工場は2020年1月の操業開始を予定しており、新たな雇用が見込まれる。

【広島局】

・平成30年7月豪雨災害による影響は、8月以降被災からの復旧のめどが立たず、大量離職(医療法人2件)となるケースが生じたが、県内全体としての雇用情勢に大きな影響はみられなかった。

・2020年に向け広島市内でホテル建設が相次いでいる。

広島市内では、2017年の観光客数が1,341万人と7年連続して過去最高を更新、更なる需要増加を見込んだホテル新設の動きが活発になっており、客室数は2020年に向けて約1,900室(10施設)近く増加する予定。

【山口局】

・平成30年7月豪雨災害により、設備の復旧や物流の停滞解消に目処が立たず、生産調整を強いられた事業所があったが、県内の雇用情勢に大きな影響はみられなかった。また、復旧作業の仕事が増えている(建設業)、貨物列車で運ばれていた荷物がトラック輸送に回り、荷物量が増加している(一般貨物自動車運送業)、JR貨物による出荷ができず、船に切り替えるも量に限界があり、出荷待ちの製品が倉庫に多くある(製造業)、中国製品から国内製品へ移行(品質上の問題)に伴い受注が増加し、12月に新工場を増設予定であったが、工事資材の入荷遅れのため、来年2月の完成予定となった(製造業)など、豪雨災害の影響を受けた事業所があった。

企業の生の声

①同一労働同一賃金についてどのように感じているか。

- ・同一労働同一賃金の定義・内容がよくわからず、どう対処して良いのかわからない。【鳥取、山口、広島】
- ・わかりやすいガイドライン・リーフレットを示してほしい。【山口、岡山】
- ・同一労働同一賃金の趣旨については賛成とも反対とも言えない。【広島】
- ・「働き方改革」を行い残業が減少し、有休取得率も向上、人材確保も容易になった。【岡山】
- ・平均の所定外労働時間や有給休暇取得率が広報され、自分達の話し合いのきっかけとなった。【岡山】
- ・「働き方改革」の意識が高い企業と低い企業の2極化が進んでいる。【岡山】
- ・労使における「働き方改革」のメリットが分からない。【岡山】

②中小企業における同一労働同一賃金に関する課題

- ・同一労働同一賃金でどこまでの違いなら待遇差を設けてよいかの判断基準がわからない。【島根】
- ・中小企業が正社員と同一労働をするパートに同一賃金の支払うことは負担が大きすぎる。【山口、広島】
- ・パート労働者は103万円の扶養範囲内で働かざるを得ず、税法上の整合性が取れていない。【山口】
- ・具体的に何をすればよいかかわからないことが課題である。【広島】
- ・会社の経営状態に合わせた賃金制度の構築。【広島】
- ・産業・職業で同一性の判断が難しく、今後の裁判事例で判断していくしかない。また、何か起きた時に簡便に判断できる機関が必要。【岡山】
- ・説明責任を課されても100%労働者を納得させることはできないと思う。【岡山】
- ・業務量が増え、現場の負担が大きくなり「働き方改革」が進まない。【岡山】
- ・小規模事業所が参加しやすい平日夜や土日に短時間で開催するセミナーや実施時のサポート事業をしてほしい。【岡山】

③働き方改革推進支援センター等に求める支援内容等

- ・支援の内容がわからない。【山口】
- ・「均衡・均等待遇」の具体的な問い合わせにセンターが判断できない。(一般論の対応しかできない)【岡山】
- ・監督署に設置されている「労働時間相談・支援コーナー」との棲み分けが分かりにくい。【岡山】

担当窓口の声

働き方改革全般について、以下のテーマに関する「働き方・休み方改善コンサルタント等の声」を記載して下さい。

①事業者の受け止めや事業者から聞こえる意見

②事業者が苦労していること、工夫していること

③特徴的な動き(業種別、規模別等)等

- ・同一労働同一賃金への具体的な相談はほとんどない【島根、岡山】
- ・企業ごとに賃金算出方法や基準等が千差万別なため、個別具体的な把握、検討が必要である【島根、広島】
- ・基本給、手当の改善事例資料(モデルケース)があれば効果的と思われる。【島根、山口、広島】
- ・103万円、130万円の税法上の対応が望まれる【山口】
- ・人手不足のため現在の労働者の引き留めを検討する中小企業が多い。製造業においては技術者等の引き留めが顕著である。【山口】
- ・非正規労働者の処遇改善についての意識の高低はあるものの、同一労働同一賃金にどう対処すればよいのかまた具体的にどの要素をみて同一能力を判断するのかかわからないという企業が多い。【山口、鳥取、広島】
- ・原資の余裕のない中小企業ではそもそも無理であるという意見がよく出される【山口、広島】
- ・非正規の処遇改善の取り組みを促すガイドライン案の早期明確化が望まれる。【鳥取】
- ・諸手当等の同一化が図られ、賃金欄から諸手当費目が減少していくのではないかと。同一労働の査定は困難と思う。【広島】
- ・同一労働同一賃金の合法・違法の線引きの明確化、企業への法の認知を高めるためのセミナー開催及び法の概要を記したメディアやインターネット広告が必要と考える。【広島】
- ・トップが従業員における「働き方改革」の必要性を理解していない。【岡山】
- ・人手不足を業界全体のことと捉え事業所独自の対策を取ろうとしない。【岡山】