



報道関係者 各位

平成 29 年 9 月 1 日（金）

【照会先】

広島労働局職業安定部職業安定課

課長 山下 宣孝

地方労働市場情報官 田辺 克也

（電話） 082（502）7831

「中国ブロック内雇用情勢報告（平成 29 年 4～6 月四半期分）」

を公表します

平成 29 年 8 月 30 日に厚生労働省で開催された第 6 回主要労働局長会議において、ブロック別の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 29 年 4～6 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

【現下の雇用情勢判断】

現下の雇用情勢は、着実に改善している。□⇒（判断維持）

【判断根拠】

（就業地別有効求人倍率）

○ 平成29年4～6月期の就業地別有効求人倍率（季節調整値）は、前期と比べ0.06ポイント上昇し**1.71**倍となり、前年同期比で0.16ポイント上昇した。また、全国の1.49倍を0.22ポイント上回った。

（受理地別有効求人倍率）

○ 平成29年4～6月期の受理地別有効求人倍率（季節調整値）は、前期と比べ0.06ポイント上昇し**1.69**倍となり、前年同期比で0.14ポイント上昇した。また、全国の1.49倍を0.20ポイント上回った。

※ 有効求人数（季節調整値）は**187,263**人で、前期比で**1.2%**増加し、11期連続の増加となった。

※ 有効求職者数（同）は**111,082**人で、前期比で**1.9%**減少し、2期ぶりに減少した。

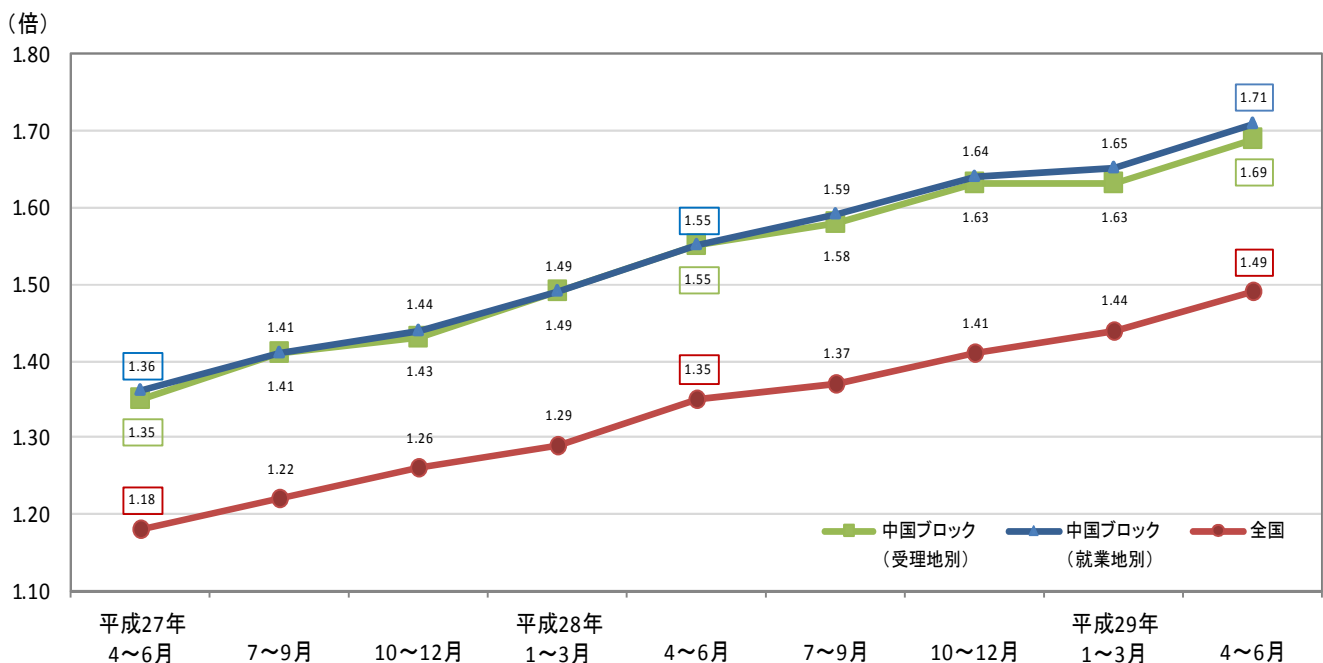
○ 平成29年4～6月期の新規求人倍率（季節調整値）は**2.55**倍で、前期と比べ0.16ポイント上昇した。

※ 新規求人数（季節調整値）は**67,624**人で、前期比で**3.0%**増加し、2期ぶりの増加となった。

※ 新規求職者数（同）は**26,489**人で、前期比で**3.8%**減少し、2期ぶりの減少となった。

○ 平成29年4～6月期の正社員有効求人倍率（原数値）は**1.08**倍で、前年同期比で0.12ポイント上昇した。

中国ブロックの有効求人倍率



中国ブロックの雇用動向

	平成29年4－6月期						
	就業地別 有効求人倍率	受雇地別 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	1.71 (0.06)	1.69 (0.06)	3.0	▲3.8	1.08 (0.12)	2.5	▲6.6
鳥 取 県	1.71 (0.08)	1.59 (0.09)	8.9	3.8	0.91 (0.18)	2.3	▲10.8
島 根 県	1.73 (0.07)	1.61 (0.06)	5.0	▲1.5	0.95 (0.12)	1.9	▲8.9
岡 山 県	1.70 (0.02)	1.74 (0.00)	1.1	▲5.2	1.14 (0.10)	3.0	▲5.0
広 島 県	1.72 (0.07)	1.78 (0.07)	2.2	▲4.0	1.14 (0.10)	2.5	▲5.9
山 口 県	1.70 (0.07)	1.50 (0.06)	3.9	▲6.0	1.02 (0.12)	2.5	▲7.2

※ 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29年1-3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	1.13 (▲0.02)	1.09 (▲0.01)	▲2.6	▲1.0	0.68 (0.07)	2.9	▲3.8
東北	1.53 (0.04)	1.44 (0.05)	▲1.1	▲2.9	0.85 (0.12)	2.1	▲6.5
関東 甲信	1.46 (0.05)	1.53 (0.04)	1.6	▲4.0	0.93 (0.10)	3.4	▲5.7
北陸	1.77 (0.09)	1.72 (0.10)	2.2	▲3.2	1.11 (0.19)	2.4	▲6.3
東海	1.77 (0.10)	1.73 (0.11)	2.2	▲3.9	1.14 (0.17)	3.1	▲8.3
近畿	1.40 (0.07)	1.44 (0.09)	5.1	▲2.9	0.90 (0.15)	2.9	▲6.6
中国	1.71 (0.06)	1.69 (0.06)	3.0	▲3.8	1.08 (0.12)	2.5	▲6.6
四国	1.55 (0.07)	1.47 (0.06)	1.6	▲3.6	0.91 (0.11)	2.2	▲10.1
九州 ・沖縄	1.41 (0.08)	1.36 (0.08)	3.7	▲3.9	0.78 (0.14)	3.1	▲7.7

※ 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

- 中国ブロックにおける4-6月期平均の受理地別月間有効求人数(季節調整値)は17,263人となり、前期(1-3月期)に比べ2,304人1.2%増加し、月間有効求職者数は111,082人(同)と2,118人、1.9%減少した。
- 月間有効求人倍率は1.69倍となり、前期に比べ0.06ポイント上昇し、ブロック別の順位としては、昨年の4-6月期以降4期連続で全国第1位であったが、今期は東海、北陸ブロックに次ぐ全国第3位となった。
- 中国ブロックにおける4-6月期平均の新規求人数(原数値)は、対前年同期と比べ2,744人、4.3%増加した。増加した主な産業を増加数の順にみると、医療・福祉(873人、6.9%増)、サービス業(799人、11.3%増)、製造業(585人、9.0%)等となった。
- 中国ブロックにおける4-6月期の正社員有効求人倍率(原数値)は、前年同期に比べ0.12ポイント上昇し1.08倍となり、平成28年7-9月期以降4期連続して1倍を上回った。

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

- 新入社員1人に対して1人のメンター(先輩社員)を3年前から配置し、「成長のSwitch Note」(民間のコンサルタント会社作成)を使用して、1年間にわたって毎日の業務の振り返りを行い、日々の成長を実感してもらうとともに、社会人として必要となる基礎的能力の付与を図っている。現状では明確な効果は測定できていないが、職場への定着や意欲の向上を期待している。また、メンターとなった社員についても、責任感が強くなる等、教える側の成長を実感しており、今後も継続実施する方針である。(301人以上、機械器具卸売業【広島労働局】)

○英国のEU離脱問題に懸念がある事業所

- 英国から鉄道車両1,000両の受注を受け、現在県内の工場で鉄道車両(新幹線・電車)を製造しており、今後も欧州各国からの受注を得るために、英国に工場を設立したが、設立間もないため、完成品を作る技能が乏しく、県内の工場から完成品又は一部完成品(現地で完成させる)を輸出している。しかしながら、昨年、英国がEU離脱を表明したため、将来的には英国からEU各国への輸出を計画しているものの、英国がEU離脱後の輸出に際して関税の発生が見込まれ、大きな支障となることが予想されている。このため、今後の状況によっては、戦略的な見直しが必要となり、英国のEU離脱問題について、今後とも注視を要する状況である。(301人以上、輸送用機械器具製造業【山口労働局】)

障害者担当窓口の声

○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

- 生活習慣が安定しており、継続して就労が可能な方。(遅刻、欠勤がないこと)。【岡山労働局】
- 一般求職者と同様に、一貫して就職しようという強い意思がある方。【広島労働局】
- 障害を受容し、働くということを理解し、チーム支援(ハローワーク・医療機関・就労支援事業所・障害者職業センター・地域活動支援センター等)の活用を希望され、支援体制が整っている方。【山口労働局】

○求職者の重視している要素はどのようなものがあるか

- 働きやすい企業か否かという目に見えない情報を重視していると感じる。具体的には、障害を理解し、体調不良などを受け入れることができる企業かどうかであり、その上で、障害の有無に関わらず一人の人間として個人の能力が最大限発揮できる状況を作り出してくれる企業を希望していると感じる。【鳥取労働局】
- 就職後のフォローアップ体制、定着支援制度など、相談できる場所があること。【島根労働局】
- 障害に対する理解及び配慮を重視しており、具体的には、通院日の配慮、就業における仕事の指示・教え方、勤務時間等の配慮など。【広島労働局】

○最近の求職者の特徴的な動きはないか

- インクルーシブ教育の進展から、特別支援学校のみならず一般全日制課程の高校にも障害を有する生徒が多くなっている。【島根労働局】