



広島労働局

Press Release

報道関係者 各位

平成 30 年 2 月 26 日（月）

【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 10～12 月四半期分）」 を公表します

平成 30 年 2 月 6 日に厚生労働省で開催された第 8 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 30 年 10～12 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29年10～12月期の雇用情勢判断】

雇用情勢は、着実に改善している。⇒（前期の判断を維持）

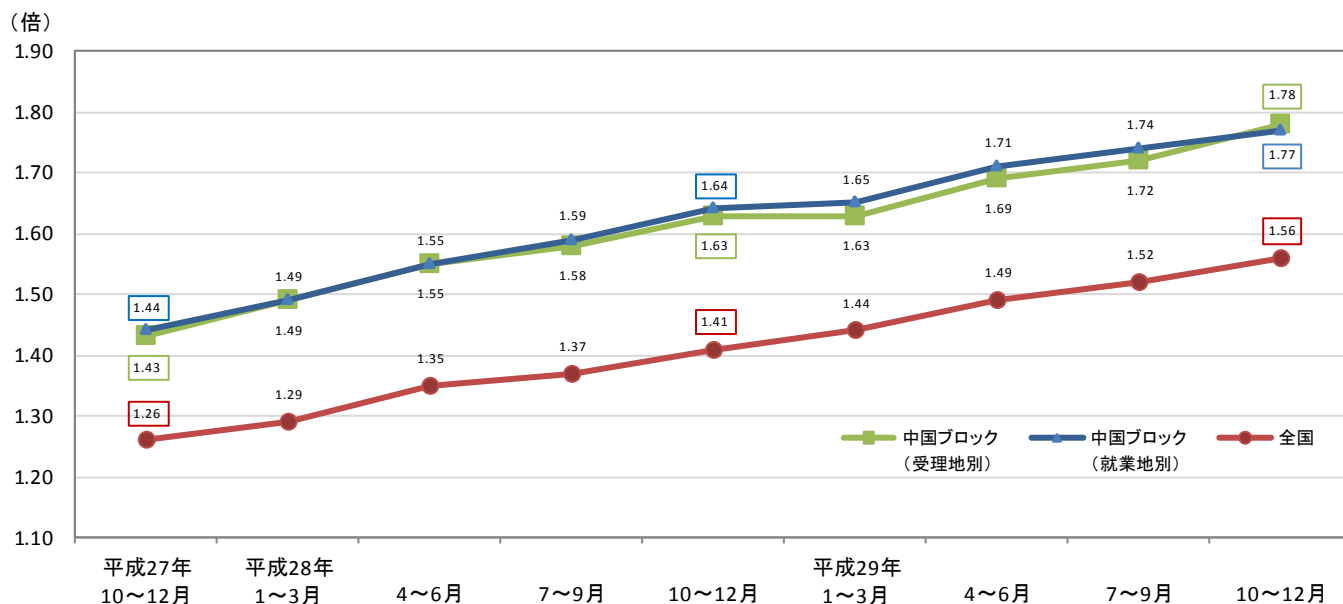
（就業地別有効求人倍率）

- 平成29年10～12月期の就業地別有効求人倍率（季節調整値）は前期に比べ0.03ポイント上昇し1.77倍となり、前年同期に比べ0.13ポイント上昇した。また、全国の1.56倍を0.21ポイント上回り、東海ブロック（1.83倍）に次ぎ、第2位（北陸ブロックと同倍率）となった。

（受理地別有効求人倍率）

- 平成29年10～12月期の受理地別有効求人倍率（季節調整値）は前期に比べ0.06ポイント上昇し1.78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1.56倍を0.22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197,675人で、前期比で3.7%増加し、13期連続の増加となった。
 - ※ 有効求職者数（同）は110,766人で、前期比で0.1%増加し、3期ぶりの増加となった。
- 平成29年10～12月期の新規求人倍率（季節調整値）は2.71倍で、前期に比べ0.16ポイントの上昇となった。
 - ※ 新規求人数（季節調整値）は72,499人で、前期比で5.4%増加し、3期連続の増加となった。
 - ※ 新規求職者数（同）は26,783人で、前期比で0.9%減少し、2期ぶりの減少となった。
- 平成29年10～12月期の正社員有効求人倍率（原数値）は1.27倍で、前年同期に比べ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:%)
中国 ブ ロ ッ ク	1.77 (0.03)	1.78 (0.06)	5.4	▲0.9	1.27 (0.12)	2.9	▲3.5
鳥 取 県	1.78 (0.01)	1.67 (0.01)	▲0.1	0.8	1.09 (0.20)	2.4	▲7.1
島 根 県	1.80 (0.01)	1.65 (0.01)	5.5	1.7	1.16 (0.18)	2.3	▲5.7
岡 山 県	1.80 (0.05)	1.85 (0.06)	4.9	▲3.4	1.34 (0.12)	2.6	▲4.8
広 島 県	1.76 (0.02)	1.94 (0.11)	8.0	0.1	1.34 (0.11)	3.3	▲1.7
山 口 県	1.75 (0.07)	1.52 (0.03)	2.5	▲1.2	1.18 (0.11)	2.8	▲2.5

※ 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 (0.06)	1.16 (0.06)	2.6	▲2.2	0.79 (0.09)	2.8	▲2.3
東北	1.60 (0.06)	1.49 (0.04)	3.3	▲4.9	1.02 (0.13)	2.3	▲2.2
関東 甲信	1.53 (0.04)	1.60 (0.03)	3.0	▲2.5	1.11 (0.14)	3.7	▲2.4
北陸	1.77 (▲0.01)	1.72 (▲0.01)	2.4	0.5	1.33 (0.22)	2.5	▲3.4
東海	1.83 (0.04)	1.77 (0.03)	3.0	▲3.4	1.34 (0.19)	3.5	▲4.2
近畿	1.48 (0.04)	1.51 (0.04)	3.2	▲3.4	1.07 (0.17)	3.5	▲3.0
中国	1.77 (0.03)	1.78 (0.06)	5.4	▲0.9	1.27 (0.12)	2.9	▲3.5
四国	1.63 (0.04)	1.52 (0.04)	0.9	▲1.7	1.09 (0.13)	2.4	▲3.4
九州 ・沖縄	1.47 (0.04)	1.42 (0.04)	4.9	▲0.4	0.95 (0.14)	3.5	▲6.3

※ 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

《管内の雇用情勢》

- 平成29年10月～12月平均の中国ブロックにおける有効求人数(季節調整値)は、197,675人と前期に比べ3.7%増加し、有効求職者数(同)は110,766人と同じく0.1%増加した。これにより有効求人倍率(同)は1.78倍と同じく0.06ポイント上昇し、平成3年7月～9月期の1.79倍以来の高い水準となった。

《主な産業の動向》

- 平成29年8月に発表した人員削減を伴う構造改革により、県内工場においても早期希望退職が募られ32名の応募あったところであるが、受注が好調な車載用液晶の拠点として生産設備等の拡充を進めており、今後は退職者の補充を県外の工場からの異動や新卒者の採用で賄う予定としている。(鳥取県、電子部品・デバイス・電子回路製造業)
- 受注の増加が見込まれることから、工場の整備・拡張を計画しており、受注内容も、高度の作業技術が必要で収益性の高い製品の受注を見込んでいる。(島根県、輸送用機械器具製造業)
- 本年度、県内の工場における約100億円の設備投資を計画していることを明らかにし、新車種に向けた生産増強や老朽設備の更新を行い、年産能力を2万台増やす。車体の溶接や組み立て、プレス設備などの一部を更新。老朽化している工場建屋なども改修する。今後は、国内の他の工場を含めた生産体制の見直しにより、他の工場へ派遣していた従業員約360人も段階的に戻していく計画としている。(岡山県、輸送用機械器具製造業)
- 平成31年に次世代エンジンを含む次世代技術の導入を完成車メーカーが発表しており、今後は自動車の製造及び同付属部品の開発・製造に係る投資の増加が見込まれており、来年度の設備投資額が過去最高となる企業があると言われている中、大手の自動車部品メーカー(1,000人以上)においては、現在分散している工場や研究開発拠点を統合し、新たな工場建設に併せ、同一敷地内に本社棟を建設することにより、約800人体制の一体型の拠点とすることにより、生産・開発の効率化に加え、社員が働きやすい環境の整備を図ると発表した。(広島県、輸送用機械器具製造業)
- 山口県の主力産業でもある化学工業については、国内向け、海外向けともに需要が堅調であることから求人も多く出ている。大手の化学工場からも、このところの堅調な生産活動とともに、過去に採用活動を抑制したことによる年齢構成のアンバランス解消のため、中途採用の求人が多く出されている状況にある。

《その他の動き》

- 広島県内の障害者就労継続支援A型事業所の経営破たんにより、利用者である障害者106名が平成29年11月17日付けで解雇されたことを受け、関係自治体(広島県、福山市、府中市、尾道市、笠岡市、井原市)との連携により、再就職支援(利用者説明会、雇用促進セミナー及び障害者合同面接会等)を実施している。

1 働き方改革(長時間労働の抑制と有給休暇取得促進、賃金)

- 勤怠管理をシステム化したことにより、賃金計算部署の業務が大幅に省力化され、時間外労働の実績がリアルタイムで把握できるようになり、限度時間等の指導管理が可能になった。また、システム導入によって各労働者が年休予定を入力することにより取得がしやすくなった。(鳥取局、食料品製造業、200~300人)
- 倉庫を増設し、商品、材料を常時ストックすることにより急な受注に対応できるようになったため、現在、時間外労働はほとんどない。(鳥根局、紙製品製造業、300人以下)
- 社員は連続5日、パートは連続3日の休暇を、年度初めに各自設定する。ファミリー休暇(子供がいなくても取得可)も年4日あり、誰でも使え、絶対取るようにされており、ほぼ全員取得している(岡山局、金融業、300人以上)
- ノー残業デーを水曜日とし、管理者が所定終業時に巡回・声掛け。また、日ごろから会議室にトレーニング機器を設置して健康づくりを促進しているが、ノー残業デーにはトレーナーを配置して残業削減と併せて健康促進を図っている。さらに毎日、所定終業時に自動消灯している。(広島局、自動車部品製造業、300人以上)
- 隔週の土曜日を年次有給休暇取得の推奨日とし、休暇の取得促進を図っている。(山口局、建設業、300人以下)

2 賃上げや賃金制度の整備に向けた取組状況について

- 最低賃金が上がることは、経営者の多くは、今は仕方がないと思っている。しかし、上げても、人が集まらない。建設業はとくに来てくれない。また、給料が上がっても社会保険料など企業と本人の負担が増えて手取りは増えず、労働者はやる気がなくなると思う。(鳥取局、建設業、100人以下)
- 中小企業では業態にも左右されるため、ベアによる一律な利益の還元は難しいので、当社では一時金を支払い還元している。(岡山局、業種・企業規模不明)
- コンサルタントの企業訪問時の会話の中で、事業主から「賃金を上げても応募者が集まらない」といった声があった。(広島局、業種・企業規模不明)

3 その他

- 小売業の生産性は、製造業のように機械設備を導入することにより著しく増すものではなく、業種ごとの特性を踏まえた改善策、支援策が必要である。(岡山局、業種・企業規模不明)
- 改革の必要性は十分に理解できているつもりだが、方法論について、改革事例等を幅広く展開してもらいたい。業種、労働者数、業態により、様々な事例をお願いしたい。(岡山局、業種・企業規模不明)
- 改革の「多様な人々が働きやすい環境を構築する」という趣旨には大いに賛同できる。しかし、計画をそのまま今の中小零細企業に当てはめようとするには無理がある。多くの中小企業にとっては、下請けの関係や、取引先・顧客との関係で、不利な条件を強いられている現状もある。「優先的地位の濫用」に近い状況や、消費税増税の際にも簡単に価格転嫁できないという状況もあった。大手の働き方改革が進めば、その分、仕事を下請けや取引先の中小企業に回される可能性が高い。大手の働き方改革が進めば進むほど、そのしわ寄せが中小に集中する恐れが懸念される。(岡山局、業種・企業規模不明)

多様な求職者への対応に係る担当窓口の声

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

- 長期療養者(がん患者や難病等治療中の者)については、通院日の確保が欠かせない条件であり、夜間や土曜日に受診可能な医療機関を利用しているの方が応募機会が多い。
- 長期療養者については、病状がある程度安定しており、通院や服用管理のできている方。
- ニート(就学・就労・家事のいずれも行っていない者)については親と公的機関、NPO等の連携がなされていて、協力体制が確立している方。
- 必要な配慮について自分自身でも整理できており伝えることができる方。
- 病気等によりできないことの外に、自分自身の強みを把握し、伝えることができる方。

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

- 長期療養者については、病状の変化で配慮をお願いしたいという気持ち、ニートについては職歴が全くない方も多いため、それらを受け入れてもらえること。
- 長期療養者は病状をギリギリまでクローズしようとする傾向が強い。
- がん患者の方で、通院治療と仕事の両立について「事業主と職場の理解があり、労働時間について、体調面や通院に対して配慮してくれるか」といった点を重視している。
- 難病等治療者中の者は障害者手帳を所持していない求職者も多く、合理的配慮はもちろんであるが、一般求職者と同様昇給・賞与といった賃金や福利厚生の実現を求めている。
- がん患者等治療中の者では、就業場所・休日・職種等直近の問題が解決できることを優先している。
- ニートについては、収入と仕事内容(経験や資格等がなくてもできる仕事)を重視している。
- ニートでは、経験や職歴がなくても受け入れてくれる事業所かどうか、また求職者自身ができる仕事かどうかを重視している。

③ 最近の求職者の特徴的な動きはないか

- 長期療養者は、体に負担をかけたくない、事業所へ迷惑をかけたくない、といったことから、パートなど正社員以外を希望される方が多い。
- 長期療養者では、理解ある事業所を求めて情報収集を行い、自分のタイミングで働き始めたいという希望が多い。
- ニートでは親の高齢化、死亡により働くことを迫られて来所する者が多くなった。
- ニートのうち、自己表現が不得手、会話が苦手な人の中には、コミュニケーションに時間がかかるのでじっくり話す必要がある。
- ニートについて、家族から「どうしたらよいか」との相談も多く、その場合、本人がどのような支援を求めているのか把握が困難である。

④ 担当窓口に求められていることなど

- 対象となる「多様な求職者」に係る専門知識。
- 関連機関との連携強化。
- 職業相談業務とともに、精神面での配慮が必要な求職者への対応。
- 多様な求職者への理解、理解しようとする姿勢が求められている。
- 多様な求職者が応募できる求人の確保。
- 配慮が必要な事項を的確に把握するとともに、求職者本人のアピールポイントを見出すことにより職業紹介につなげる。
- ニートについては、履歴書の記載に当たり空白期間が生じる場合があるが、本人もその点をマイナス要因と強く感じており、面接でやる気をアピールする等のアドバイスを行う必要がある。