



ひと、暮らし、みらいのために

宮城労働局

Miyagi Labour Bureau

<http://miyagi-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/>

Press Release

平成30年7月4日(水)
 宮城労働局職業安定部職業安定課
 職業安定課長 大浦 一 浩
 地方労働市場情報官 佐藤 雅彦
 電話 022(299)8061

「東北ブロック内雇用情勢報告(平成30年1-3月 四半期分)」を公表します

～ 一部に厳しさが見られるものの、引き続き改善している ～

宮城労働局では、東北ブロック各労働局(青森局・岩手局・宮城局・秋田局・山形局・福島局)における四半期の雇用動向を取りまとめ、平成30年6月7日に開催された第9回主要労働局長会議にて報告いたしました(※)。

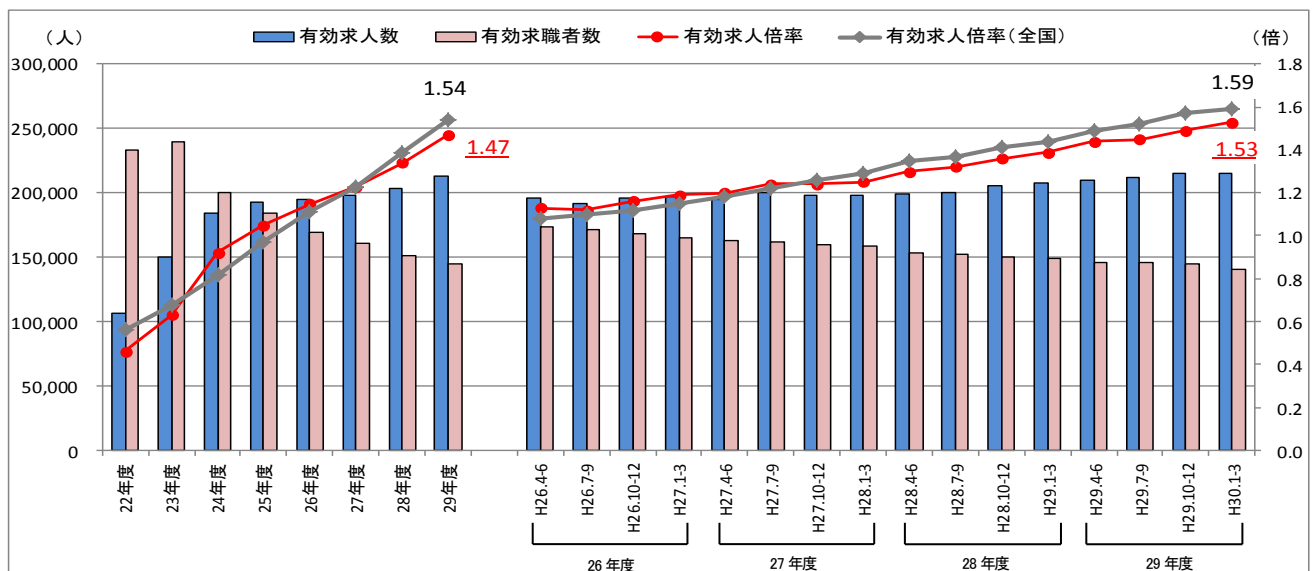
東北ブロックの1-3月期の有効求人倍率(季節調整値)は1.53倍(対前期差+0.04ポイント)となりました。なお、全国平均1.59倍を0.06ポイント下回っておりますが、就業地別でみると1.64倍(対前期差+0.05ポイント)となり、全国平均を0.05ポイント上回りました。

正社員有効求人倍率(原数値)は1.00倍(前年同期差+0.13ポイント)となりました。

新規求人数(季節調整値)は前期に比べ3.0%の減少、新規求職者数(同)は2.4%の減少となりました。

(※)全国各ブロックの雇用動向については、厚生労働省から「各ブロックの雇用動向(平成30年1-3月四半期分)」として6月26日に公表されております。

【有効求人倍率等の推移(受理地別)】



(注) 四半期別数値は季節調整値、年度別数値は原数値。

東北ブロックの雇用動向

【平成30年1－3月期の雇用情勢判断】

「雇用情勢は、一部に厳しさがみられるものの、引き続き改善している」（判断維持）

平成30年1－3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:%)
東北ブロック	1.64 (0.05)	1.53 (0.04)	▲3.0	▲2.4	1.00 (0.13)	1.7	▲5.5
青森県	1.43 (0.05)	1.33 (0.05)	▲3.1	▲1.4	0.85 (0.14)	1.6	▲6.4
岩手県	1.58 (0.03)	1.44 (0.01)	▲2.5	▲0.7	0.85 (0.10)	1.1	▲4.1
宮城県	1.72 (0.04)	1.68 (0.06)	▲2.4	▲0.8	1.14 (0.14)	2.4	▲4.2
秋田県	1.61 (0.10)	1.52 (0.10)	0.3	▲8.0	0.98 (0.20)	1.1	▲5.9
山形県	1.81 (0.04)	1.66 (0.04)	▲4.7	▲3.2	1.03 (0.15)	1.3	▲11.4
福島県	1.66 (0.03)	1.50 (0.02)	▲4.8	▲2.2	1.03 (0.06)	1.6	▲3.9

※ 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

<企業進出・雇用創出等の状況>

- 世界的な半導体需要の高まりを受け、半導体製造関連産業の大規模な新工場建設の動きがみられる。また、自動車関連産業の集積や車載機器の需要増等に対応した工場の新設・増設の動きもみられ、地元からの新規雇用の創出が期待される。小売業では、複数のショッピングモールの開設が予定されており、地元の活性化と雇用創出に期待が集まる。

<雇用調整の状況>

- 繊維工業、通信機械器具製造業、食料品製造業などで、販売低迷を受けた事業停止や工場閉鎖等の動きがみられる。
引き続き動向を注視するとともに、必要な支援の実施に努めることとする。

<主な産業別の状況>

- 生産用機械器具製造業では、世界的な半導体需要の増加に伴い、生産増強の動きがみられ求人も堅調に推移。また、電子部品・デバイス・電子回路製造業では車載用電子部品、スマートフォン向け電子部品の生産が引き続き堅調なことから、東北各地域で求人が増加傾向。
- 医療、福祉では、高齢人口の増加を背景に医療や介護需要の増加等から、介護施設・グループホーム等の新設・増設の動きが活発で、求人は引き続き高水準で推移しており、東北各地域で人手不足の状況が継続。
- サービス業では、主に労働者派遣業からの求人が堅調。製造業で生産に持ち直しの動きがみられること等から、生産工程向け派遣求人が高水準で推移。

《充足率向上に向けた取組について》

- 有資格者や経験者を採用したいが応募がない為、無資格・未経験でも雇い入れ、時間をかけて教育していく方針に切り替えた。(自動車販売業)
- 有資格者について、60歳以上の者も雇用形態等を柔軟に変更し採用している。(建設業)
- 子育て世代の年代の方を積極的に採用し、同じ製造部門で作業させることにより、子供の病気等による急な休みが多い場合でも、共感を持てる体制で補い合っている。また、このことが口コミで広がり求人を提出すると応募者が多数集まりすぐに充足している。(製造業)
- 閑散期の8月に10日の連続休暇を実施した。(飲食サービス業)
- ユースエールの認定を受け、自社ホームページや厚生労働省のサイトに、労働条件以外の若者が興味を持つ、休日や時間外、研修制度などの情報を積極的に発信し、働きやすい職場をアピールしている。また、地元紙に認定企業として取り上げられ、新規学卒者の採用もできた。(情報サービス業・介護福祉業)
- 採用時に支度金を支給する制度を導入した。(運送業)
- 応募時等事業所見学を実施するようになっている。実際に社内の雰囲気や作業現場を見てもらうと応募につながる確率が高い。また、ハローワークに見学の募集を依頼しており、自社のみで広告するよりも効果がある。(製造業)
- 社内委員会を設置し、快適な職場づくりについて従業員の意見を積極的に取り入れ、環境整備に努めている。(製造業)
- ドライバー確保のため、トラック協会を通じた採用活動やハローワークで開催される求人説明会に参加し、直接求職者に会社概要や仕事の内容を説明することとしている。(運送業)

《どのような求人が充足しやすいと考えているか》

- 休暇制度が充実(土日祝、GW、お盆、年末年始)しており、求人票にも具体的に休暇が記載されていること。(青森局)
- 自治体の誘致企業の求人。(岩手局)
- 業種・職種を問わず、新規設立事業所からの求人は、「職場内での人間関係を一から構築できること」等の観点から、応募者が見込める状況にある。(宮城局)
- シフト制をやめて夜勤固定の時間設定を実施したところ、高齢者の応募があり、充足に結びついた。(秋田局)
- 選考方法が面接のみ(作文や筆記試験・実技試験を求めない)で、選考日数が即決～3日以内と短く、選考結果がすぐ出る求人。(山形局)
- 仕事と家庭の両立に協力的な事業所の求人。(託児所あり、家事・育児の両立が可能な勤務時間帯の設定又は相談可能、完全週休二日制等)(福島局)

《人手不足の中、事業主が工夫しているのはどのようなものか》

- 子育て世代の従業員に休日や労働時間を配慮。(休日を土日にする等)(青森局)
- 高齢者を積極的に採用している。(岩手局)
- 事業所で保育所等の開所を実施または計画している。(宮城局)
- 事業所画像情報のほか、県の就活情報サイトを活用し、求人票では伝えきれない会社の雰囲気などを積極的に情報発信している企業があり、ハローワークでは県との協定に基づき当該情報サイトに掲載されていることを求人票に記載しアピールしている。(秋田局)
- 書類選考、職務経歴書の廃止、求人票の仕事内容の明確化により応募しやすいよう工夫している。(山形局)
- 製造現場で派遣労働者に加え外国人労働者の雇用を進めている。(福島局)

《最近の求人の特徴的な動きはないか》

- 事業所が自ら、同業者の求人を参考に求人条件の見直しを行っている。(青森局)
- 求人公開後の条件見直し相談が増えている。(岩手局)
- 介護・看護・保育等職種においては、夜勤のみや日勤のみあるいは曜日を限定するなど就業日や就業時間を細かく分けた申込が多くなってきた。(宮城局)
- 求人票の仕事の内容、雇用形態、職種、特記事項欄の記載について、ハローワーク職員の助言内容に理解を示す求人者が増えてきていると感じる。(秋田局)
- パート求人を中心に、勤務時間の緩和や相談に応じる等、求職者の希望に柔軟に対応する動きが多くみられる。(山形局)
- 従業員の高齢化から世代交代を理由とする若年層を対象とした求人が目立つ。(福島局)

《最近事業主からよく聞かれる声はどのようなものか》

- 新人を雇い入れることも大事だが、在職中の従業員が退職しないよう対策を考えている。(青森局)
- 離職者を減らすことを目的として、月1回従業員と面談を実施し、職場環境について意見を聴取し改善を図っている。(岩手局)
- 求人条件を見直し、賃金を引き上げ募集すると、採用時から賃金が高いのは納得できない等、在職従業員の不満につながることもある。(宮城局)
- 同一労働同一賃金の周知を図り事業所からも一定の理解を得られている一方で、正社員のモチベーションアップのため、正社員と非正社員の待遇に差を設け、正社員を優遇したいとの相談もある。(秋田局)
- このまま人手不足が続けば事業継続が困難になると危惧しており、技能実習生の活用を検討する声が多く事業所から聞かれる。(山形局)
- 残業は減らしたいが、人手不足の状況から仕事が回らず、困難な状況である。(福島局)