

平成30年11月30日(金)
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4-6月、7-9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 ～

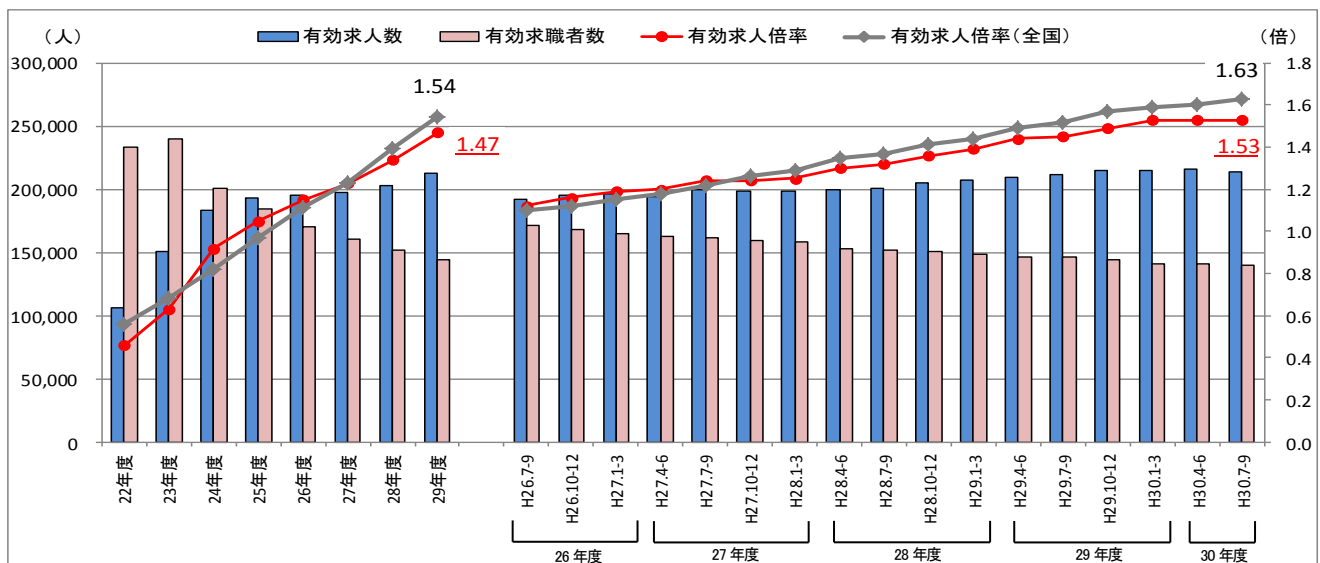
宮城労働局では、東北ブロック各労働局(青森局・岩手局・宮城局・秋田局・山形局・福島局)における四半期の雇用動向を取りまとめ、平成30年11月12日に開催された第10回主要労働局長会議にて報告いたしました(※)。

東北ブロックの4-6月期、7-9月期の有効求人倍率(季節調整値)はいずれも1.53倍(平成30年1-3月期以降同水準)となりました。

東北ブロックの4-6月期の正社員求人倍率(原数値)は0.97倍(対前年比+0.12ポイント)、7-9月期の正社員求人倍率(原数値)は1.05倍(前年同期差+0.11ポイント)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4～6月四半期分及び平成30年7～9月四半期分)」として11月27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4－6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	1.63 (▲0.01)	1.53 (0.00)	0.2	1.4	0.97 (0.12)	0.9	▲3.8
青 森 県	1.38 (▲0.05)	1.28 (▲0.05)	▲1.1	1.1	0.83 (0.12)	0.6	▲5.1
岩 手 県	1.59 (0.01)	1.45 (0.01)	0.7	1.1	0.86 (0.08)	0.6	▲2.2
宮 城 県	1.75 (0.03)	1.74 (0.06)	▲0.1	0.0	1.08 (0.15)	1.6	▲3.5
秋 田 県	1.62 (0.01)	1.54 (0.02)	2.7	6.0	0.99 (0.19)	0.2	▲5.8
山 形 県	1.75 (▲0.06)	1.61 (▲0.05)	0.4	0.5	1.03 (0.12)	0.8	▲1.5
福 島 県	1.68 (0.02)	1.51 (0.01)	▲0.4	1.6	0.98 (0.08)	0.9	▲4.3

※ 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。

東北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	1.63 (0.00)	1.53 (0.00)	0.2	▲0.4	1.05 (0.11)	0.5	▲4.2
青 森 県	1.39 (0.01)	1.28 (0.00)	1.2	▲2.1	0.90 (0.10)	0.3	▲4.0
岩 手 県	1.59 (0.00)	1.46 (0.01)	▲0.1	▲1.3	0.93 (0.08)	0.4	▲3.8
宮 城 県	1.68 (▲0.07)	1.67 (▲0.07)	▲1.8	2.4	1.14 (0.09)	0.9	▲1.7
秋 田 県	1.61 (▲0.01)	1.51 (▲0.03)	▲0.6	▲1.6	1.07 (0.15)	▲0.1	▲6.3
山 形 県	1.79 (0.04)	1.67 (0.06)	2.2	0.4	1.13 (0.14)	0.5	▲2.6
福 島 県	1.69 (0.01)	1.52 (0.01)	1.3	▲1.0	1.07 (0.12)	0.5	▲7.3

※ 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。

雇用動向におけるトピック

【平成30年7-9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)

- 就業地別有効求人倍率(季調値・7-9月期)は1.63倍で、前期と同水準となり、24期連続1倍台で推移。
- 受理地別有効求人倍率(季調値・7-9月期)は1.53倍で、3期連続で同水準となり、22期連続1倍台で推移。
- 新規求人数(季調値・7-9月期)は、前期比0.2%増で2期連続の増加。有効求人数(同)は、同0.8%減で11期ぶりに減少。
- 新規求職者数(季調値・7-9月期)は、前期比0.4%減で2期ぶりで減少した。有効求職者数(同)は、同0.4%減で2期ぶりで減少した。
- 正社員求人倍率(原数値・7-9月期)は1.05倍で、前年同期を0.11ポイント上回り、2期ぶりで1倍を上回った。
- 雇用保険被保険者数(原数値・7-9月期)は前年同期比0.5%増加し、雇用保険受給者実人員(同)は同4.2%減少している。

【主な産業別の求人状況】

【増加した主な産業】

■ 建設業

2期連続の増加。岩手県、宮城県では、震災復興工事はピークアウトしており、復興関連求人は高水準で推移しているものの、今後徐々に減少するものと考えられる。福島県では、平成30年3月で福島第一原発事故による帰宅困難地域を除き、福島県内全域で面的除染は終了したことにより、除染作業求人は激減している。一方で、復興関連のインフラ整備等公共事業の求人需要が引き続き高水準にあり、また、帰還困難区域内の特定復興再生拠点における家屋の解体や除染作業等が本格化したことにより求人が増加した。

全体的には、高齢化と後継者不足が進んでいることから、今後を見据え、経験者または、資格取得者等即戦力となる者や、世代交代を目的とし、若年者を確保したい事業所からの求人が多くみられる。

【減少した主な産業】

■ 卸売業・小売業

4期連続の減少。前年に多く見られた新規開設に伴う大口求人が減少している。岩手県、宮城県の沿岸部では特に、コンビニエンスストアやスーパーマーケットの求人が減少している。震災復興関連で事業を再開した店舗や新店舗の進出が相次ぎ、高水準で推移してきたことの反動による減少と合わせて、復興関係従事者の減少などで、客足が落ち着いたことも影響している。また、人手不足の現状から新規出店等事業拡張の見送りや、食品等スーパーでのレジのセルフ化等の動きが、求人数減少の一因となっている。

① 同一労働同一賃金についてどのように感じているか。

○同一労働の定義付けをどのように行い、賃金テーブルや給与の支給基準をどのように作っていくのか、現在の賃金体系からどのように移行していけばいいのかなど、多くの課題があるとの声があった。

○短時間労働者の処遇改善を行った場合、扶養控除等の制度との兼ね合いで労働者から勤務時間の短縮を求められ、人手不足が進行するのではないかと、労働者自身の意識の変化や各種制度の改善を求める声もあった。

○介護事業、ホテル業、ビルメンテナンス業など労働力に依存する事業者から、人件費の高騰を懸念する声があった。

○正社員の賃金のあり方を見直す必要も出てくるのではないかととの声があった。

○人材派遣業者から派遣先労働者との格差について、説明が困難であるとの声があった。

② 中小企業における同一労働同一賃金に関する課題

○発注先からの単価が据え置かれる状況では、同一労働同一賃金の趣旨は理解するものの実現は難しいとの声があった。

○地域の相場を参考にして従業員に平等に賃金を支払ってきたが、見直さなければならぬと戸惑いの声があった。

○卸・小売業、サービス業などの非正規労働者を多く抱える業種から、人件費の高騰により経営が立ちいかなくなるのではないかと不安の声があった。

○医療業において、看護師等の人材不足に対応するため、短時間労働者の時間給を上げたところ、時間単価が正規雇用の看護師を上回るケースも発生している状況もあるとの声があった。

③ 働き方改革推進支援センターに求める支援内容

○働き方改革推進支援センターを利用し派遣相談を受けた事業所からは、課題と解決策が提案され、有意義であったとの声があった。

また、働き方改革について、引き続き勉強会の開催、情報の提供、アドバイス等を行ってほしいとの声が多かった。

① 事業者の受け止めや事業者から聞こえる意見

○年休の取得促進にはおおむね賛成との声が多数であった。しかし、年休を取得しない場合に皆勤賞を贈呈する制度が設けられている企業(製造業)では、労働者が年休を取得しなくなってしまうことが報告されており、社内の制度を見直さなければならないとの声もあった。

○年休の取得が促進された場合、事業を継続することができないため、企業の存亡に関わる問題であるとの声があった。

○正規労働者と非正規労働者の処遇の均衡について、既に実施している(卸・小売業)との声があった。

○中小企業にとって、働き方改革が何か、そもそもわからないとの声があった。

○労働環境を整備することで、人手不足対策や優秀な人材の確保につなげたいという声が多かった。また、ワークライフバランスを重視する若者の要望に応えられない会社は今後生き残れない(建設業)、今が労働条件の改善を目指す取り組みの絶好のチャンスと捉えている企業の声があった。

○企業のトップが「働き方改革」のかけ声を掛けただけでは変わらず、トップと中間管理者、現場のそれぞれが自分たちの職場を変えていこうという気持ちをいかに作るかが重要なので、国はそれに向けた周知をさらに行ってほしい(製造業)との声があった。

② 事業者が苦勞していること。工夫していること。

◆ 苦勞していること

○働き方改革を進めるにあたり、発注元が発注方法を変えないと残業規制は困難である(建設業)との声があった。

○中小企業の立場から取引先の短納期要求にも応じざるを得ず、長時間労働の要因になっている(建設業)との声があった。また、時間外労働の短縮を重視する余り発注者からの依頼を断ってしまうと、次から依頼が来なくなってしまうのではないかと懸念している声もあった。

○若い職員が数年で次々辞めてしまい、後継者の育成がすすんでいない(卸売業)とする声や現場作業には高校生の応募がない(建設業)とする声があった。

② 事業者が苦勞していること。工夫していること。

◆ 工夫していること

○時間外労働削減のため、得意先に依頼して今まで月末に集中していた注文を平準化してもらったところずいぶん解消した(卸売業)。すべての派遣先との契約で、時間外労働を一切させないことにしている(人材派遣業)。

○主婦層が人材の中心なので子供の看護や学校行事を優先してもらっている。主婦層の定着率が非常にいい(リサイクル業)。

○くるみん認定を受けたことで、採用時に他企業と差別化でき、求職者への大きなPRとなっている(小売業)。

○体力より技術勝負の仕事なので、高齢になっても本人が働けるのであれば、いつまでも働いてほしいので定年制度を見直したいと思っている(製造業)。

○年度当初に各従業員が年間休暇計画を作成し、計画的に年休を取得することにより消化率9割を達成している。また、消滅時効となった年休を40日まで積み立て可能としており、本人や家族の病氣、家族の記念日、自己啓発、ボランティア等に活用できる制度を定めている(製造業)。

○発注者をお願いして業務の平準化を実現した企業(卸売業)や従業員に長時間労働を強いるような発注は断っている企業(情報通信業)もあり、発注者に対して協力を要請している事業者の声があった。

③特徴的な動き

○技術者の人手不足対策として定年を70歳にした。65歳以降は毎年面接を行い就業継続の意思確認を行っている(建設業)。

○目標管理に時間外労働の見直しの項目を入れ、時間外労働が減少していればポイントを加算する仕組みを作った(情報・通信業)。

○人手不足対策として、工場間における人員の過不足の調整と多能工化を推進している(製造業)。

○事業エリアの見直しにより労働時間を削減した。労働時間の削減が従業員の収入減にならないよう、時給の引き上げや役職手当、賞与を増額して対応している(運輸業)。