



ひと、くらし、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29年11月24日（金）
 宮城労働局職業安定部職業安定課
 職業安定課長 齋藤 久仁浩
 地方労働市場情報官 柳澤 幸治
 電話 022（299）8061

「東北ブロック内雇用情勢報告(平成29年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29年11月7日に開催された第7回主要労働局長会議にて報告いたしました(※)。

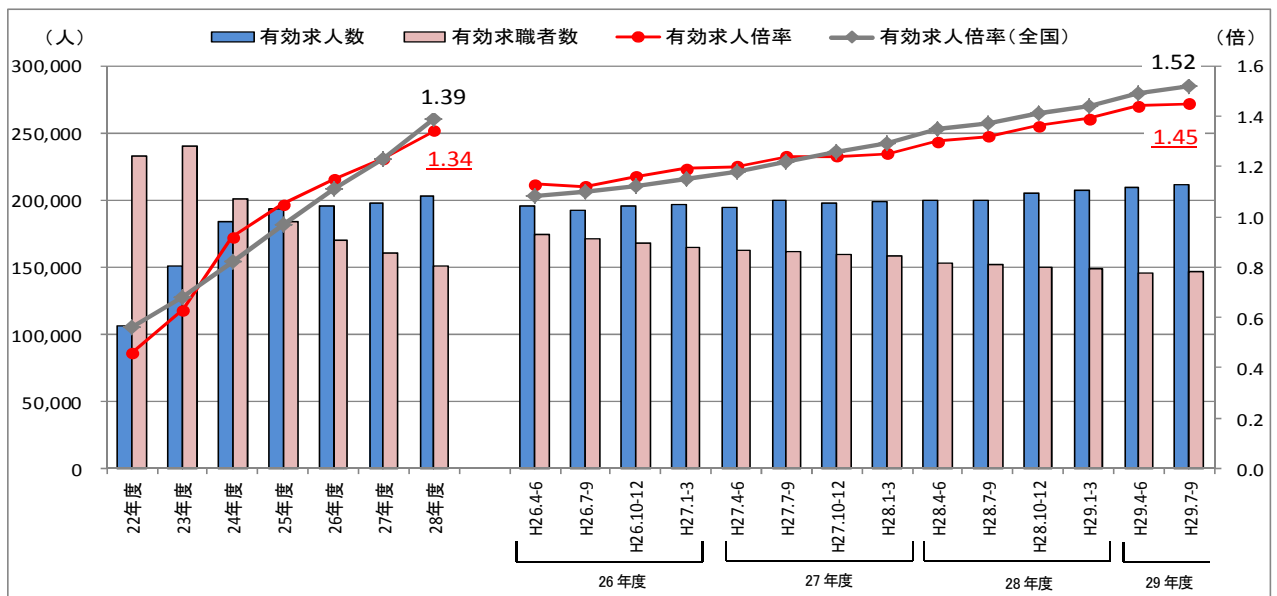
東北ブロックの7～9月期の有効求人倍率(季節調整値)は1.45倍(対前期差+0.01ポイント)となりました。なお、全国平均1.52倍を0.07ポイント下回っておりますが、就業地別でみると1.54倍(対前期差+0.01ポイント)となり、全国平均を0.02ポイント上回りました。

正社員有効求人倍率(原数値)は0.94倍(前年同期差+0.12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1.0%の増加、新規求職者数(同)は1.5%の増加となりました。

(※)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29年7～9月四半期分)」として11月7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)】



東北ブロックの雇用動向

【平成29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）

地域	平成29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)	【季調値】 (対前期差)	【季調値】 (対前期比)	【季調値】 (対前期比)	【原数値】 (対前年同期差)	【原数値】 (対前年同期比)	【原数値】 (対前年同期比)
	(単位:倍、ポイント)	(単位:倍、ポイント)	(単位:%)	(単位:%)	(単位:倍、ポイント)	(単位:%)	(単位:%)
東北 ブロック	1.54 (0.01)	1.45 (0.01)	1.0	1.5	0.94 (0.12)	2.2	▲5.4
青森 県	1.33 (0.03)	1.25 (0.03)	1.2	1.3	0.80 (0.15)	1.8	▲6.1
岩手 県	1.50 (▲0.02)	1.40 (▲0.01)	0.7	2.5	0.85 (0.12)	1.8	▲10.6
宮城 県	1.65 (0.04)	1.60 (0.03)	▲0.1	1.3	1.05 (0.13)	3.2	▲4.1
秋田 県	1.45 (0.04)	1.35 (0.00)	▲0.3	0.6	0.92 (0.17)	1.6	▲4.9
山形 県	1.71 (0.07)	1.57 (0.05)	3.7	0.2	0.99 (0.19)	1.8	▲15.7
福島 県	1.58 (▲0.03)	1.44 (▲0.03)	1.8	2.4	0.95 (0.03)	2.0	3.6

※ 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。

東北地方の状況の総括

<企業進出・雇用創出等の状況>

- 緩やかな景気回復等を背景に、全国展開をしている企業を中心に、小売業での新規出店、集積が進む自動車関連産業や需要増加等に対応した工場新設・増設等の動きが散見される。また、半導体製造関連では、車載向け・スマートフォン向け等の半導体需要の高まり等により、大規模な新工場建設等の動きもみられ、地元からの新規雇用が期待される。

<雇用調整実施企業の状況>

- 食料品製造業や半導体関連製造業、小売業などでは、経営の効率化や業績悪化、原材料費の高騰等により、広域の事業廃止や工場統廃合等の動きが散見される。
- 一部地域においては、地域経済への影響が危惧されることから、雇用対策本部を設置しアシストハローワークを実施する等、関係自治体等とも連携した対応を行っている。引き続きこのような動きを注視するとともに、必要な支援に努める。

<主な産業別の状況>

- 医療、福祉では、高齢化を背景にした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。
- 電子部品・デバイス・電子回路製造業では、スマートフォンや車載用電子部品の生産が堅調なこと等から東北各地域で求人が増加傾向。また、生産用機械器具製造業では半導体の世界的な需要の高まり等を背景に生産増強の動きがみられ求人も堅調に推移。
- サービス業は、主に労働者派遣業において堅調。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。

【雇用の質の改善に向けた企業の取組状況】

①求人賃金引き上げの取組み

- 従業員の高齢化により、若年層の採用を熱望しているが、学卒求人を出しても思うように採用できなかった。人手不足は会社の存続にかかわるとの危機感から、外国人技能実習生を受け入れた場合にかかる費用を参考にして、学卒求人の基本給をアップさせた。(食料品製造業、31~100人規模)
- 高齢者の就業意欲を維持するため、60歳以降の賃金減少カーブを緩やかにした。(自動車整備業、30人以下規模)
- 処遇改善による要員確保のため、パート求人の時給下限額を50円アップすると同時に、現在働いている社員の賃金体系の組換えを行い、本人給(基本給内の4月1日の年齢に応じた年齢給)、役職手当などの改善を行った。(小売業、301人以上規模)
- 募集をしてもなかなか人が集まらないため、就業規則を改定のうえ、賃金を日給制から月給制に変更し賃金の底上げを図っている。(産業廃棄物処理業、30人以下規模)

②非正規雇用から正規雇用転換の取組み

- 「正社員移行制度」を設けたところ、ここ2~3年は職員の定着状況が改善。その余力でサービス向上に取り組んだ結果、園児数も増加傾向となっている。(児童福祉、31~100人規模)
- 長らく新卒等の若年層を採用できなかった弊害が出ており、年齢構成が均等化されていないため、求人を正社員化して年齢構成の薄い若年層の採用を進めてノウハウの継承をしていかなければならないと考えている。(建設業、31~100人規模)
- 人手不足対策として、有期契約者を正社員に登用する制度を設け、キャリアアップ助成金正社員化コースを活用している。正社員化を進めることにより、人材の流出の防止を図ることができる。(介護事業、301人以上規模)
- 正社員転換を制度化しており、有期労働者は入社後1年以上経過、派遣社員は勤続1年以上で、本人が希望し面接・筆記試験に合格すれば正規雇用となる。これにより毎年、計画的に正社員化を図っている。(非鉄金属製造業、101~300人規模)

③勤務時間や休日などの環境面の改善

- 高齢者の病院・介護施設へ送迎業務を専門に行う女性乗務員専門チームを立ち上げるにあたり、日勤のみで土日祝日は休みにできる等、柔軟な勤務体制を可能とし、企業主導型保育所を社内に開設する等、女性が安心して働ける環境を整備。(旅客運送業、101～300人規模)
- 土日勤務の場合、女性職員は子供を施設で遊ばせながら仕事をしてもらう等の働きやすい環境づくりをしている。入所者が職員の子供と触れ合い、元気になれるという相乗効果も生まれている。(介護事業、31～100人規模)
- 長時間労働抑制に向けた労使間の話し合いや懇談会を毎月1回必ず開催、参加者各自が職場における問題点を気軽に話合えるようにしている。(設計・研究・分析業、101～300人規模)
- 休館日を設け、従業員のリフレッシュや健康維持の促進を図っている。休館日を設けたことで、設備保全、修繕・清掃も計画的に行うことができるようになり、お客様サービスにも繋がった。(旅館業、31～100人規模)
- 「上司が帰らないから帰れない」との声を受け終礼を導入。総務部から試行的に実施し5年かけて全社に広げた。社員に好評で、時間外も削減し生産性向上のための改善提案が出てくるようになった。(卸売業、101～300人規模)

④経験面や資格などの要件の緩和、研修体制の整備

- 新卒1年以内の離職率が高かったため、研修期間を1週間から1か月に拡充させた。これまでは外部機関が実施する研修のみであったが、それに加えて、自社での研修、得意先における職場体験を実施したところ定着が良くなった。(金融業、31～100人規模)
- 2年程前から新入社員に入社後3ヶ月程度、メンターをつける取組を開始。新入社員の不安・悩みへの相談や業務の指導等のお世話を上司以外の者が行うことで社員の職場定着を図っている。(食肉加工業、31～100人規模)
- 社員教育はプログラムを組み実施しており、資格取得の経費も会社が全額補助している。また、各種販売資格等個人で取得したものでも、把握した段階で支給を行い更新手数料も負担している。非正規の方も同様の処遇に努めている。(百貨店、101～300人規模)
- 採用後にトラック運転に必要な免許取得支援を行い育成する方針に転換。また、定着率を高めるため過去の退職理由等を分析し研修体制充実、メンター制度導入を実施。(運送業、31～100人規模)

⑤その他の雇用の質の改善に向けた取組み

- 「働き方改革委員会」を設置し、イクボス制度や定年の引き上げ等の取組みを積極的に実施。各種制度の導入だけで良しとせず、現場の意見を取り入れて更なる改善を推進している。(情報サービス業、30人)

高齢者担当窓口の声

①どのような高齢者が就職に結びつきやすいと感じているか

- 印象が穏やかな感じでコミュニケーション力があり、周囲の助言を素直に受け入れることができる。
- 今までの働き方にこだわらず、休日・勤務時間等の希望条件を柔軟に見直し変更できる方。
- 自分の職務経歴や職業能力を客観的に理解できており、それに見合う応募先を柔軟に選択できる方。
- 短時間でも継続して就業されてきた方は、就労に対する考え方に柔軟性があり積極的な傾向がみられる。

②高齢者が重視している要素はどのようなものがあるか

- 勤務場所は自宅近郊又は車通勤ができる等、通勤に負担をかけたくないという傾向がみられる。
- 親の介護、孫の保育補助、自身の通院等のため、勤務時間・休日等に柔軟に対応してもらえる職場を希望する方は多い。
- 勤務時間や仕事内容において、体力的・精神的に負担感の少ない就労条件を重視している傾向がみられる。
- 高齢者の採用実績があり、実際に長期間就労している方がいる職場を重視する方は多い。

③最近の高齢者の特徴的な動き

- 年金受給額が少ない等の理由から生計を維持するため就労を希望する方と、生きがいや社会との関わりを保つために就労を希望される方と二極化しているように感じる。
- 順調に企業人として活躍されてきた方ほど、定年退職後の再就職に向けた準備が不足している様子。退職前のセミナー等での就労に向けた予備知識の取得は必要と感じる。
- 最近では、子供が無職又は非正規雇用で収入が安定しない等の理由から、就労を希望される方もみられる。
- 人口減少、少子高齢化が進展する中で、企業に対し高齢者雇用の働きかけを行うことが大事。一方で、そのための職場環境整備や雇用管理面等での丁寧な支援が課題と感じる。