

厚生労働省  
東京労働局発表  
平成29年6月30日(金)

担 当	職業安定部	職業安定課	課長	伊藤 宏之
			課長代理	茂原 徳雄
			地方労働市場情報官	難波 敏彦
			電話(直通)	03-3512-1654
			F A X	03-3512-1565

## 「関東甲信ブロック労働局内雇用情勢報告(平成29年1月～3月四半期分)」を公表します。

平成29年5月16日に平成29年度第1回関東甲信ブロック労働局地方労働市場情報官連携会議<sup>※1</sup>を開催し、雇用情勢報告(平成29年1～3月四半期分)を、別添のとおりとりまとめ、平成29年6月9日に開催された第5回主要労働局長会議<sup>※2</sup>にて報告いたしました。

全国各ブロックの雇用情勢報告については、[厚生労働省ホームページ](http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000167429.html) (<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000167429.html>)にて公表しております。

※労働行政へのニーズの高まりに対応し、関東甲信ブロック労働局内の雇用情勢についての情報提供をより一層促進するため、四半期毎に厚生労働省にて開催予定の主要労働局長会議終了後に、毎回、本報告を公表することとしております。

- ※1 関東甲信ブロック労働局地方労働市場情報官連携会議とは、関東甲信ブロック労働局(茨城、栃木、群馬、埼玉、千葉、東京、神奈川、山梨、長野)の地方労働市場情報官が参集し、各労働局内の雇用情勢等について、報告・議論する会議です。(概ね四半期に一度開催)
- ※2 主要労働局長会議とは、おおむね四半期に一度、全国の主要な労働局(北海道、宮城、埼玉、東京、新潟、愛知、大阪、広島、香川、福岡)の局長を集めて、各ブロックの雇用情勢等について議論する会議です。
- ※3 ブロックを構成する都道府県労働局  
 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

### ～用語の解説～

#### \*有効求人倍率

⇒就業地別:ブロックを就業地とする有効求人数÷ブロック内のハローワークの有効求職者数。

⇒受理地別:ブロック内のハローワークで受け付けた有効求人数÷ブロック内のハローワークの有効求職者数。

\*有効求人数……「前月から繰り越された有効求人数」と当月の「新規求人数」の合計数。

\*有効求職者数……「前月から繰り越された有効求職者数」と当月の「新規求職者数」の合計数。

\*季節調値……「季節調整値」の略であり、1年を周期として繰り返す季節的変動要因を一定の方法により取り除いて計算した数値をいう。(12月までの1年分のデータが集まった段階で過去の全データが修正の対象となり、毎年1月分の公表に併せて「季節調整値替え」が行われる。)

\*新規求人数……ブロック内のハローワークにおいて当該期間中に受け付けた求人数。

\*新規求職者数……ブロック内のハローワークにおいて当該期間中に新たに受け付けた求職申込の件数。

\*正社員有効求人倍率……正社員の有効求人数÷パートタイムを除く常用の有効求職者数。

ただし、パートタイムを除く常用の有効求職者には派遣労働者や契約社員を希望する者も含まれるため、厳密な意味での正社員有効求人倍率より低い値となる。

## 関東甲信ブロックの雇用動向

### 【平成29年1－3月期の雇用情勢判断】

「雇用情勢は、一部に注意を要する事象がみられるものの、改善している」 （判断維持）

	平成29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:%）
関東甲信 ブロック	1.41 (+0.02)	1.49 (+0.02)	▲0.4	+1.1	0.99 (+0.10)	+2.6	▲8.5
茨城県	1.48 (0.07)	1.34 (+0.06)	+3.3	+0.5	0.87 (+0.12)	+2.3	▲11.7
栃木県	1.38 (+0.04)	1.28 (+0.05)	+1.6	▲0.9	0.91 (+0.13)	+2.3	▲11.2
群馬県	1.61 (+0.11)	1.60 (+0.14)	+12.8	+1.4	1.13 (+0.23)	+2.9	▲10.4
埼玉県	1.33 (+0.03)	1.14 (+0.03)	+5.0	+0.5	0.80 (+0.12)	+3.2	▲8.9
千葉県	1.40 (+0.04)	1.20 (+0.02)	▲0.8	+0.2	0.79 (+0.11)	+3.5	▲6.0
東京都	1.45 (+0.01)	2.05 (0.00)	▲3.9	+0.9	1.33 (+0.09)	+2.4	▲7.6
神奈川県	1.29 (▲0.01)	1.07 (0.00)	+1.1	+1.7	0.73 (+0.02)	+2.5	▲8.1
山梨県	1.45 (0.05)	1.30 (+0.07)	+6.6	+5.3	0.72 (+0.12)	+2.5	▲9.7
長野県	1.58 (+0.03)	1.50 (+0.03)	▲3.2	+4.4	0.92 (+0.13)	+2.0	▲11.5

※ 就業地別有効求人倍率は、関東甲信ブロックを就業地とする有効求人数÷関東甲信ブロック内のハローワークの有効求職者数。

※ 受理地別有効求人倍率は、関東甲信ブロック内のハローワークで受付した有効求人数÷関東甲信ブロック内のハローワークで受付した有効求職者数。

※ 雇用保険被保険者数は、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は、一般被保険者の数値。

## 雇用動向におけるトピック

- 平成29年1月から3月平均の新規求人数(原数値)は318,132人となり、前年同期と比べ5.6%増加し、28期連続で前年同期を上回った。
- 平成29年1月から3月平均の新規求職者数(原数値)は137,851人と、前年同期を2.9%下回り、23期連続して前年同期を下回った。
- 平成29年1月から3月の新規求人数を主要産業(「建設業」「製造業」「情報通信業」「運輸業、郵便業」「卸売業・小売業」「宿泊業・飲食サービス業」「生活関連サービス業・娯楽業」「医療・福祉」「サービス業」)別にみると、「卸売業、小売業」を除き、前年同期を上回った。特に、「サービス業」が前年同期に比べ11.7%増加した。
- 「業務用機械器具製造業」の広域な雇用調整事案や、複数の「各種商品小売業」の雇用調整事案が報告されている。

## 企業の生の声

### ▶女性活躍推進について

- ・女性管理職が少ない現状を分析し、管理者と担当者の中間的役割を担う担当者を新設することにより段階を踏んでマネージャーに登用する等の工夫を図った。(金融業、労働者数301人以上)
- ・総合職、一般職等のコース別雇用管理制度の見直しを行い、一般職に設けていた昇進の上限を廃止するとともに、定型的業務のみだった職域を拡大する等により女性の活躍促進に取り組んだ。(小売業・金融業、労働者数301人以上)
- ・女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定作業を通じて、自社の状況把握及び課題分析をしたことで、取り組むべき事項が具体化したことがよかったという声が寄せられた。
- ・「自社ではすでに女性が活躍しているのに、取り組みが義務化されたことに違和感がある。」という声、「男女雇用機会均等法と女性活躍推進法の関係がよくわからない。」というポジティブ・アクションに対する戸惑いの意見が寄せられた。
- ・えるぼし認定を受けられたことで、社員の士気が向上し、採用活動にプラスの効果があるほか、海外の投資家からも注目されるという声が寄せられた。
- ・男女ともに長時間労働の削減を初めとする働き方の見直しが必要であるという声が寄せられた。

## 学卒担当窓口の声

### ▶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。

- ・高校生では、早い時期からの職場見学等を積極的に行う生徒が早期の内定を得ている。また、協調性、コミュニケーション能力、基本的な生活態度等が採用選考で重視されていることをしっかりと認識し就職活動に臨んでいる生徒が就職に結びつきやすい。
  - ・大学生等では、就職に向けた方向性がある程度決まっており、他者の意見や助言を受け入れることが出来る柔軟性・協調性を持ち合わせている学生が就職に結びつきやすい。
- ### ▶求職者の重視している要素はどのようなものがあると感じているか。
- ・高校生の場合、地元志向が強く、自宅(実家)から通勤可能であることや、転勤の可能性がないことを重視している。
  - ・大学生の場合は、労働条件(残業時間、休日数)等から働きやすい職場であること、福利厚生や研修が充実していること、また、「企業の方針や組織体制、社風」等の内実の情報開示を求めるようになってきている。

### ▶最近の求職者の特徴的は動きはありますか。

- ・求人が多くなったことから、ひとつの会社に決めることができず、いろいろ迷っている。
- ・賃金条件よりも、土日祝日休みや残業が少ない等を重視する傾向が強まっている。
- ・大卒等では内定を得ていても、内定先よりさらに条件の良い会社を探したいとの思いから就職活動を継続するケースが増えている。