



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29年6月27日（火）  
 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1～3月 四半期分）

～ 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）における雇用動向を四半期毎に取りまとめました（※）。

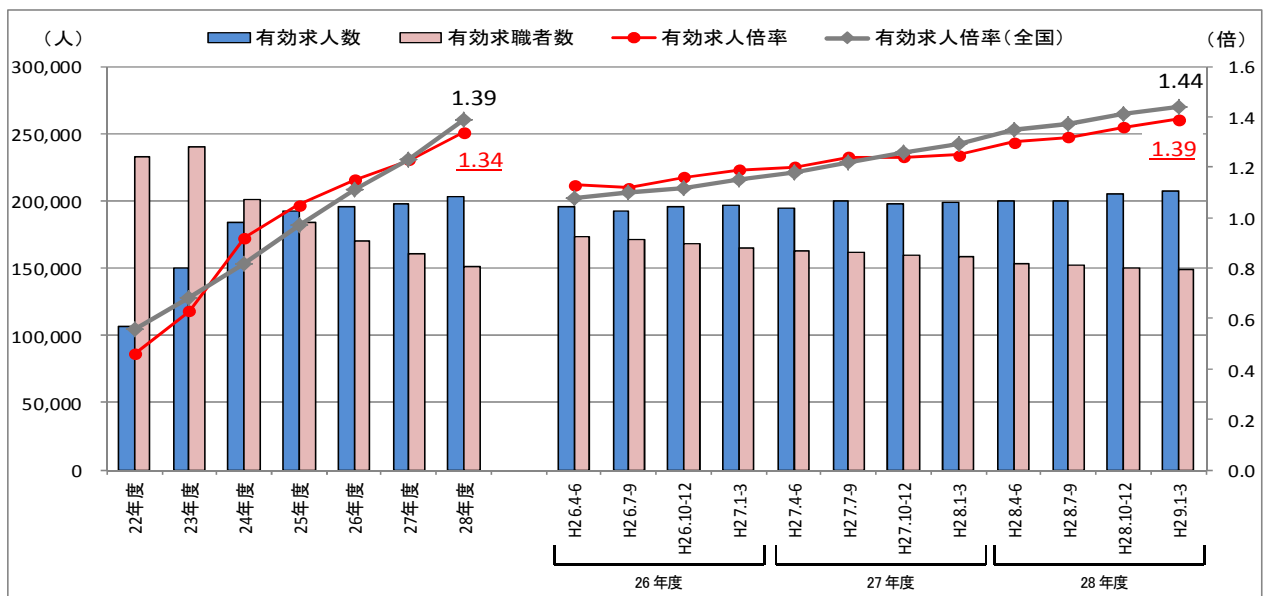
東北ブロックの有効求人倍率（季節調整値）は1.39倍（対前期差+0.03ポイント）となりました。なお、全国平均1.44倍を0.05ポイント下回っておりますが、就業地別で見ると1.49倍（対前期差+0.03ポイント）となり、全国平均を0.05ポイント上回りました。

正社員有効求人倍率（原数値）は0.87倍（前年同期差+0.11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1.1%の増加、新規求職者数（同）は1.3%の増加となりました。

（※）6月9日に厚生労働省から「ブロック別雇用情勢報告（平成29年1～3月四半期分）」として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29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29年1－3月期						
	就業地別 有効求人倍率	受雇地別 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	1.49 (0.03)	1.39 (0.03)	1.1	1.3	0.87 (0.11)	1.4	▲7.4
青森 県	1.30 (0.06)	1.20 (0.04)	2.7	2.1	0.71 (0.15)	1.2	▲8.0
岩手 県	1.47 (0.06)	1.37 (0.05)	▲0.4	▲0.2	0.75 (0.09)	1.0	▲5.9
宮城 県	1.58 (▲0.01)	1.52 (▲0.02)	0.2	3.9	1.00 (0.13)	2.1	▲7.5
秋田 県	1.36 (0.07)	1.28 (0.05)	6.1	2.6	0.78 (0.13)	0.7	▲15.6
山形 県	1.52 (0.04)	1.42 (0.04)	▲3.1	▲3.0	0.88 (0.15)	1.1	▲9.2
福島 県	1.62 (0.02)	1.46 (0.04)	2.3	0.8	0.97 (0.04)	1.7	▲1.7

※ 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

### <企業進出等の状況>

- 岩手及び宮城を中心に自動車製造関連企業の進出・工場増設等が進み、新製品生産や既存商品増産に向けた人員確保等の動きが見られる。

### <雇用調整実施企業の状況>

- 半導体関連製造業や電気機械器具製造業を中心に、経営の効率化や業績悪化等により工場統廃合や事業廃止等の動きも散見される。また、宮城及び福島では売上高減少等を理由に地元百貨店の閉店・統合等もみられる。
- このようなことから、一部地域においては、地域経済への影響が危惧されるため、雇用対策本部を設置し関係自治体等と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、必要な支援を適宜実施する予定。

### <主な産業別の状況>

- 建設業は、岩手、宮城及び福島において復興に伴うインフラ整備や除染作業の進展等により頭打ちの状況は見られるものの、住宅着工戸数の増加や公共工事請負金額が引き続き高水準にあること等により、建設関連求人は堅調に推移。一方で、有資格者や経験者を求める求人も多く人手不足の状況が継続。
- 電子部品・デバイス・電子回路製造業は、東北各地域でスマートフォンや自動車関連向け電子部品の生産増加等により求人が増加傾向。
- サービス業は、製造業において生産に持ち直しの動きがみられること等から、製造現場等への派遣求人が増加傾向。
- 医療、福祉は、高齢化を背景とした介護需要の増加等により東北各地域で介護施設の新設・増設等の動きが見られ求人も増加で推移。
- 人手不足が顕著な福祉(介護、看護、保育)、建設、警備、運輸等の分野について、人材確保支援を専門的に行う相談窓口として「人材確保対策コーナー」を宮城局仙台所、福島局郡山所に設置しマッチング支援強化に取り組んでいる。

## 【女性の活躍推進についての企業の生の声】

### （採用）

- バス運転手250名のうち女性が4名。女性運転手を増やしていきたいと考え、県内のフリーペーパーなどに女性運転手の記事を掲載したり、自社HPに従業員の声を掲載したりしてイメージアップに努めている。20代の女性からバス運転手に応募があり驚いている。（運輸業、301人以上規模）
- 会社説明会の説明者に女性設計社員を入れ、女性専門職を採用したい姿勢をアピールしている。（建設業、101～300人規模）

### （職場定着）

- 1年契約更新の短時間勤務社員であるパートナー社員が多く、女性比率が高い。従業員の能力を発揮するためには、長く働いてもらうことが大事と考えていることから、入社したパートナー社員には、必ず教育担当者を選任する「フレンド社員制度」を導入して職場定着を図っている。仕事に関するだけでなく、仕事以外のことでも本人のわからないことを気軽に相談できるようにしている。（小売業、301人以上規模）。

### （管理職登用）

- 平成28年6月に初めて女性を支店長に登用。次長職への登用など女性管理職登用を積極的に行っている（金融業、301人以上規模）。
- 平成28年7月、初の女性店長が誕生した。（小売業、301人以上規模）
- 「えるぼし」や「くるみん」認定企業は、公共工事の入札で評価されるので、女性管理職の登用等を随時行いたい。（建設業、101～300人規模）

### （在宅勤務制度）

- 在宅勤務制度導入により、育児のために在宅勤務をする男性労働者が増加している。また、専門職の女性が、配偶者の転居により離職していたが、在宅勤務制度の導入により就業継続が可能となった。（情報通信業、30～100人規模）

### ①どのような学卒者が就職に結びつきやすいと感じているか

- 職業理解を深め、企業の知名度優先ではなく、自分の適性を考慮しその企業で働くイメージを具体的に持てる人。
- 部活動・サークル・アルバイト等、学生生活の様々な場面でコミュニケーションを図り、自己成長につながる経験を積んできた方。また、その経験を自分の言葉で話すことが出来る人。
- 初対面の方でも臆することなく、素直に相手の話を聞き、また自分の意見・考え等も相手に伝えることができる人。
- エントリーシート対策や面接対策を早めに開始するとともに、素直に周囲の助言を受け止め、自分の糧とできる人。

### ②学卒者が重視している要素はどのようなものがあるか

- 正社員雇用を重視している。契約社員等は、給与等の条件が良かったり正社員登用制度があったとしても応募に結びつきにくい。
- 企業に対するイメージ、周囲の人の企業に対する評価・評判等を気にする人は多い
- プライベートな生活を重視する傾向がみられ、残業の有無・年間休日数・育休取得実績等を重視している人が多い。
- 入社してからの研修・訓練、適切に仕事を指導してくれる先輩社員の有無等、企業の指導体制等を重視している。

### ③最近の学卒者の特徴的な動き等

- 最近「働き方改革」や「過重労働」に関する情報に触れる機会が多いことから、企業のコンプライアンス体制や労働環境等を慎重に見極めようとする人が増えている。
- 就職ガイダンスやセミナー等の内容を鵜呑みにしてしまい、面接時に自分らしさを表現できない人も見受けられる。
- 最近是在学中に部活・サークル・アルバイト等を行っていない人が多く、就職活動にあたり急に自立や責任感を求められて不安を感じる人が多い。
- 働く意味・自己実現・将来を見据えた職業選択等を意識している人がいる一方で、意識していない方も少なからずみられることから、きめ細かなキャリア教育の必要性と重要性を感じる。
- 早期から積極的に就職活動を行い内定を得ている人がいる一方で、就職活動開始が遅れなかなか内定を得ることが出来ない人もおり、内定時期の二極化の傾向が見られる。