



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9月15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4~6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8月30日に開催された第6回主要労働局長会議にて報告いたしました(※)。

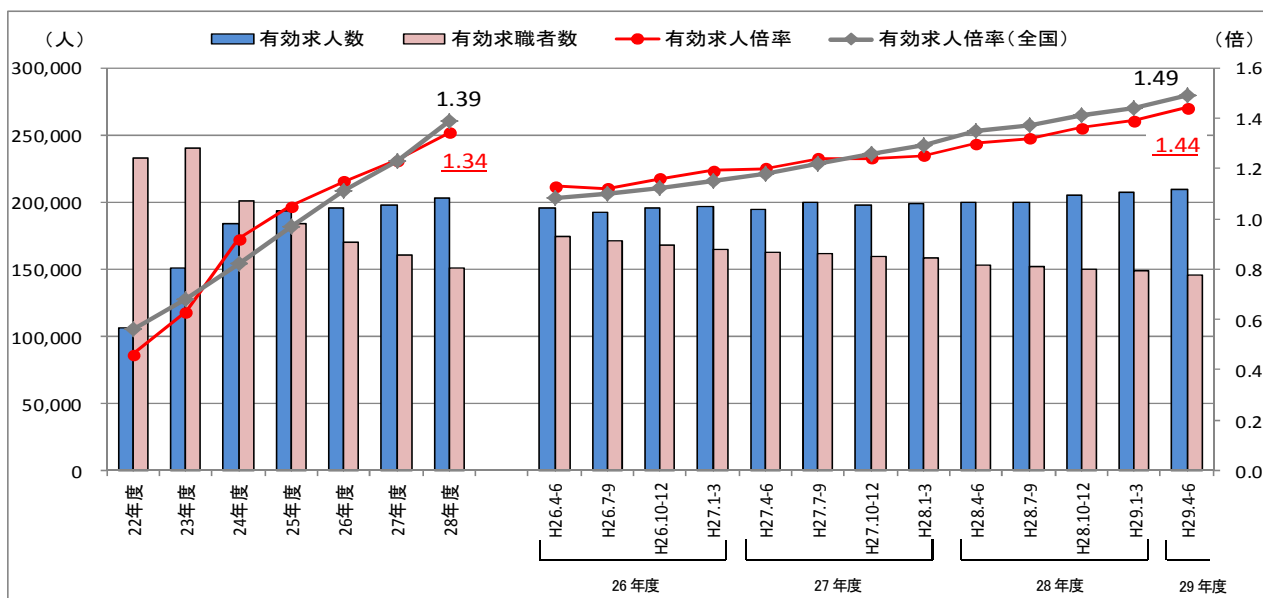
東北ブロックの4~6月期の有効求人倍率(季節調整値)は1.44倍(対前期差+0.05ポイント)となりました。なお、全国平均1.49倍を0.05ポイント下回っておりますが、就業地別でみると1.53倍(対前期差+0.04ポイント)となり、全国平均を0.04ポイント上回りました。

正社員有効求人倍率(原数値)は0.85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1.1%の減少、新規求職者数(同)は2.9%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29年4~6月四半期分)」として8月30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4－6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」

(前回判断を維持)

	平成29年4－6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)	【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	1.53 (0.04)	1.44 (0.05)	▲1.1	▲2.9	0.85 (0.12)	2.1	▲6.5
青森県	1.30 (0.00)	1.22 (0.02)	0.7	▲2.7	0.71 (0.15)	1.8	▲6.3
岩手県	1.52 (0.05)	1.41 (0.04)	1.2	▲3.0	0.78 (0.13)	1.7	▲9.5
宮城県	1.61 (0.03)	1.57 (0.05)	▲3.2	▲3.9	0.93 (0.12)	3.0	▲6.3
秋田県	1.41 (0.05)	1.35 (0.07)	1.1	▲2.9	0.80 (0.17)	1.5	▲12.9
山形県	1.64 (0.12)	1.52 (0.10)	1.3	▲2.2	0.91 (0.17)	1.6	▲13.5
福島県	1.61 (▲0.01)	1.47 (0.01)	▲3.6	▲2.0	0.90 (0.03)	2.0	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。

東北地方の状況の総括

<企業進出・雇用創出等の状況>

- 輸送用機械器具製造業では、国内の生産拠点の分散化や人員確保等を目的に東北地方への工場新設・生産能力増強等が計画されており、地元からの人員確保の動きがみられる。
- 半導体製造関連では、IoTの進展や車載向け・スマートフォン向け等の半導体需要の高まりを受け、既存設備増強等の動きがみられ、新卒者を中心に雇用拡大が期待される。

<雇用調整実施企業の状況>

- 半導体関連製造業や繊維業では、経営の効率化や業績悪化等により広域の工場統廃合や事業廃止等の動きが散見される。
- 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>

- 電子部品・デバイス・電子回路製造業では、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。また、生産用機械器具製造業では半導体関連の生産増強等により求人確保の動きがみられる。
- サービス業は、主に労働者派遣業において堅調。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、生産工程向け派遣求人が増加傾向。
- 医療、福祉では主に老人福祉・福祉事業において、高齢化を背景に介護需要の増加等から施設増設・新設等の動きが活発で、求人は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。
- 卸売業、小売業では、スーパー等の商業施設新設・出店等の動きがみられること等から堅調に推移。

【人材育成について企業の最近の取り組み状況】

①人材育成を効率的・効果的に行う工夫

- これまでの研修は、お客満足度向上が重要とのことで人手が掛かっても仕方がないとしていた感があるが、最近は人手不足の状況から、無駄の排除や生産性向上は基より、クオリティ維持とお客満足度向上を最少人員・最短時間で実現できるようにと専用施設で効率的な実技講習に取り組んでいる。(宿泊業,飲食サービス業、30~100人規模)
- 同じグループ企業内での研修(1週間)を行うとともに、スペシャリスト育成の観点から、大手企業の企業学園に1年間企業枠で送出している。(製造業、101~300人規模)
- 新規学卒者の入社日から3日間新人研修(座学)を行い、その後は配属部署でOJTを実施。エルダー制という研修制度を採用しており、身近な先輩からじっくり学ぶことができ、入社数年間でかなりの介護技術を身に付けることができる。人間関係構築にも役立っており定着率も良好である。(介護事業、101~300人規模)

②人材育成を行うための企業負担とそれに対する助成金活用

- 入社後約半月の研修を経て、各個人の資質や勤務状況により、適性部署へ配属。その後、各部署において、必要な免許取得や専門研修等を会社負担で支援。技能士の資格取得支援として受験費用の会社全額負担のほか、技能講習会の実施や合格祝金を支給している。(製造業、101人~300人規模)
- 有期契約労働者に対しては、キャリアアップ助成金の活用によりOJT・OFF-JTを組み合わせた在職者訓練を実施し、正規雇用への転換を図っている。訓練内容は、本人のキャリアに合わせた内容でコース設定。正職員に対しては、県内で行われる様々な研修に職員の立場や状況に応じて参加させ、キャリアアップを図っており、業務レベル向上と平準化に取り組んでいる。(教育,学習支援業、30~100人規模人)

③業務自体の効率化による訓練時間の確保

- 人手不足を端緒に、POSシステム導入等による全店舗のITネットワーク化を構築するとともに、全ての店舗のレジ係をアウトソーシング化。これにより従業員の負担が軽減し、商品知識の研修、OJT等に専念することができるようになり、安定雇用と労働生産性の向上を図っている。(小売業、301人以上規模)

①どのような障害者が就職に結びつきやすいと感じているか

- 本人や家族共に障害受容ができている方は、職種の選択も現実的で就労に無理のない求人を選択する傾向があり、就職に結びつきやすいと感じる。
- 自分の障害特性を理解して、配慮をしてもらいたい点とその対応方法等について具体的に説明ができる方。
- 基本的な生活習慣ができている方、挨拶ができ、ある程度のコミュニケーションが図れる方は、多少のできないことがあっても就職に結びつきやすい。
- 体調管理や生活リズムが安定しており、通院日程があらかじめ分かっている方だと事業所も業務量を調整しやすく雇用に結びつきやすい。
- 本人及び家族が早い段階から障害を受け入れ、支援機関等から生活面を含め適切なサポートを受けている方は就職に結びつきやすいと感じる。

②障害者が重視している要素はどのようなことがあるか

- 本人の障害特性や状態に合わせ、就業時間の長短・柔軟な休日取得・残業の有無等の労働条件を重視する傾向がある。
- 障害の程度にもよるが、通勤手段に制約を受けるケースが多く就労場所や通勤方法を重視する傾向がみられる。
- 仕事の内容が自分の特性に合っているか、自分にできる仕事か、続けられる仕事か等を重視している。
- 事業所が障害や病気に理解があり、職場内に相談できる人がいるか、様子を気遣ってくれるか等職場環境を重視する方は多い。
- 残業や交代制勤務等が難しい方も多く、就業時間や通院日の確保、体調面への配慮を希望される方は多い。

③最近の障害者の特徴的な動き等

- 人手不足を反映し、就職に結びつくものの障害に伴う配慮点等を事業所とすり合わせる時間を十分に取れず離職するケースもみられる。
- 生活リズムの安定やストレス発散がうまくできず離職に至り心身に不安を抱えるケースもみられることから、本人の状態と希望を尊重しつつも丁寧な相談と関係支援機関との連携が課題と感じる。