

厚生労働省
東京労働局発表
平成30年6月29日(金)

担 当	職業安定部職業安定課	職業安定課	伊藤 宏之
	課長代理	磯 浩之	
	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30年1月～3月四半期分)」を公表します。

平成30年5月11日に平成30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^{※1}を開催し、雇用情勢報告(平成30年1～3月四半期分)を、別添のとおりとりまとめ、平成30年6月7日に開催された第9回主要労働局長会議^{※2}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/houdou/0000213064.html) (<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000213064.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30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30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	1.53 (0.00)	1.60 (0.00)	▲4.6	▲2.0	1.10 (+0.11)	+3.0	▲4.7
茨城県	1.74 (0.05)	1.57 (+0.04)	▲0.1	▲3.0	1.07 (+0.20)	+2.8	▲7.1
栃木県	1.56 (+0.02)	1.40 (+0.02)	▲2.4	▲2.1	1.04 (+0.13)	+2.6	▲5.9
群馬県	1.71 (+0.02)	1.62 (▲0.03)	▲2.9	▲0.4	1.19 (+0.06)	+2.8	▲6.6
埼玉県	1.49 (0.00)	1.29 (▲0.02)	▲4.9	▲1.7	0.94 (+0.14)	+3.6	▲3.6
千葉県	1.53 (+0.01)	1.34 (+0.04)	▲2.8	+1.0	0.89 (+0.10)	+4.0	▲4.3
東京都	1.51 (▲0.03)	2.08 (▲0.05)	▲6.2	▲3.1	1.39 (+0.06)	+2.9	▲4.4
神奈川 県	1.37 (0.00)	1.21 (+0.01)	▲5.4	▲2.7	0.88 (+0.15)	+3.3	▲4.8
山梨県	1.68 (0.03)	1.47 (+0.03)	▲1.3	▲5.0	0.85 (+0.13)	+2.9	▲3.4
長野県	1.78 (+0.02)	1.68 (+0.01)	▲3.5	▲0.1	1.09 (+0.17)	+2.3	▲5.2

※ 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30年1月から3月平均の受理地別有効求人倍率(季節調整値)は1.60倍で前期と同率となった。
- 平成30年1月から3月平均の受理地別新規求人数(原数値)は316,494人と、前年同期に比べ0.5%減少し、32期ぶりに前年同期を下回った。一方、受理地別有効求人数(原数値)は899,930人と、前年同期に比べ2.6%増加し、32期連続で前年同期を上回った。
- 平成30年1月から3月平均の新規求職者数(原数値)は128,631人と、前年同期に比べ6.7%減少、27期連続して前年同期を下回った。
- 平成30年1月から3月平均の受理地別新規求人数の前年同期比を主要産業別にみると、製造業で6.1%増、生活関連サービス・娯楽業で2.1%増、医療福祉業で2.0%増、運輸業・郵便業で1.8%増、建設業で1.6%増となった一方、情報通信業で7.3%減、宿泊業・飲食サービス業で5.8%減、教育・学習支援事業で4.0%減、サービス業で3.1%減、学術研究・専門サービス業で2.9%減、卸売業・小売業で2.1%減となった。
- 新規求人数が1,000人を超えて増加した産業のうち、製造業では各種機械器具製造業を中心に求人が増加(長野)し、医療福祉では東京を除く県で求人が増加した。
一方、1,000人を超えて減少した産業のうち、サービス業では職業紹介・労働者派遣業の事業所からの求人が減少(東京)し、宿泊業・飲食サービス業では全国展開している大手飲食業の事業所からの求人が減少(東京)した。
- なお、電子部品・デバイス・電子回路製造業、電気機械器具製造業、情報通信機械器具製造業、各種商品小売業においては、一部雇用調整事案が報告されている。

企業の生の声

- 連続休暇が取れない、定時退庁できないとの従業員の意見が多いことから、ハッピーフライデーとして3か月に1回年休を順番で取得し3連休にしている。パート採用により業務量を分担し定時退庁を行っている。(社会福祉・介護事業)
- キャリアアップ助成金を活用し、有期契約労働者3名を正規雇用へ転換。3交代制を見直し、4交代制によるローテーションを取り入れ、拘束時間の負担軽減等による職場定着を図っている。(社会福祉・介護事業)
- 働きやすい雇用環境とするために土日を休日として、完全週休2日制を導入した。(総合工事業)
- 従来「介護職(パート)」としていた有資格者求人の一部を「食器洗浄の業務(パート)」と変更したことで、雇用保険受給者や就職困難者等の応募があり、5名採用。これにより有資格者が行っていた作業が軽減され、介護サービスの質の向上、人件費減につながった。(社会福祉・介護事業)

求人担当窓口の声

- 「休暇が取りやすい」、「勤務時間の設定が柔軟である」、など求職者のニーズをよく分析し、前向きに労働条件を見直そうと考えている事業所の求人が充足しやすいと感じる。
- パートで求人を出していたが応募がないため、正社員求人を出すという企業が増えた。
- ハローワークからの求人条件緩和等を受け入れる企業が増えている。
- 求職者ニーズに合った求人となるよう窓口相談を希望する事業主が増えている。
- 若年層を雇用し、助成金を利用しながら人材育成を図りたいとの相談が増えてきている。中小企業にも「育成」という視点に立つ事業所は増えてきている。