

厚生労働省
東京労働局発表
平成30年3月2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10月～12月四半期分)」を公表します。

平成30年1月31日に平成29年度第4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29年10～12月四半期分)を、別添のとおりとりまとめ、平成30年2月6日に開催された第8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/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10－12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10－12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） <small>（単位：倍、ポイント）</small>	【季調値】 （対前期差） <small>（単位：倍、ポイント）</small>	【季調値】 （対前期比） <small>（単位：％）</small>	【季調値】 （対前期比） <small>（単位：％）</small>	【原数値】 （対前年同期差） <small>（単位：倍、ポイント）</small>	【原数値】 （対前年同期比） <small>（単位：％）</small>	【原数値】 （対前年同期比） <small>（単位：％）</small>
関東甲信 ブロック	1.53 (+0.04)	1.60 (+0.03)	+3.0	▲2.5	1.11 (+0.14)	+3.7	▲2.4
茨城県	1.67 (0.04)	1.52 (+0.04)	+3.3	▲3.6	1.03 (+0.21)	+3.6	▲3.9
栃木県	1.53 (+0.03)	1.37 (+0.03)	+5.0	▲4.1	1.03 (+0.16)	+3.2	▲6.6
群馬県	1.68 (+0.02)	1.63 (+0.04)	+2.4	▲0.9	1.21 (+0.16)	+3.6	▲4.3
埼玉県	1.49 (+0.07)	1.31 (+0.06)	+4.4	▲3.6	0.92 (+0.16)	+4.6	▲0.1
千葉県	1.51 (+0.05)	1.30 (+0.07)	+6.5	▲4.0	0.84 (+0.08)	+5.2	▲1.7
東京都	1.53 (+0.04)	2.12 (0.03)	+2.3	▲2.6	1.42 (+0.11)	+3.4	▲1.1
神奈川県	1.37 (+0.00)	1.20 (0.00)	+0.0	▲1.1	0.88 (+0.15)	+3.9	▲3.5
山梨県	1.64 (0.08)	1.43 (+0.07)	+8.7	▲0.7	0.87 (+0.17)	+3.7	▲7.0
長野県	1.82 (+0.08)	1.72 (+0.08)	+2.8	+0.1	1.13 (+0.20)	+2.9	▲6.4

※ 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。1
 ※ 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10月から12月平均の受理地別有効求人倍率(季節調整値)は1.60倍と、前期に比べ0.03ポイント上昇し、32期連続して前期を上回った。
- 平成29年10月から12月平均の受理地別新規求人数(原数値)は311,328人と、前年同期に比べ7.1%増加し、31期連続で前年同期を上回った。また、受理地別有効求人数(原数値)は903,069人と、前年同期に比べ6.6%増加し、31期連続して前年同期を上回った。
- 平成29年10月から12月平均の新規求職者数(原数値)は110,091人と、前年同期に比べ3.2%減少、26期連続して前年同期を下回った。
- 「E 製造業」において複数の食料品製造業、繊維工業等幅広い分類で工場閉鎖等の雇用調整事案や、「I 卸売業・小売業」のうち、複数の各種商品小売業、機械器具卸売業で雇用調整事案が報告されている。

企業の生の声

1 働き方改革(長時間労働の抑制と有給休暇取得促進、賃金)

➤ A社:従業員数1,100名、警備業

警備員の離職率が高く、慢性的な人手不足・長時間労働、さらには高年齢者が多く潜在的な健康リスクも高い状況であった。

収入の観点で長時間労働を自ら希望する労働者も多かったものの、①会社として時間外労働の削減に本気で取り組む姿勢を強く打ち出すとともに、②年休取得勧奨を積極的に行い、③「疲労蓄積度チェック」を毎月実施する等社員の健康保持への関心や長時間労働が健康障害の原因となることの認識を高めた結果、

①全社の総労働時間について、平成27年度に約15%の削減に成功

②年休取得率は平成27年度55%、平成28年度60%と上昇

③健康診断の受診率は平成23年度の71%から平成27年度98%、平成28年度100%と上昇

との結果となっている。

1 働き方改革(長時間労働の抑制と有給休暇取得促進、賃金)

➤ B社:従業員数700名、港湾荷役業

同業者の中でも特定の品目を扱う社が同社以外に極めて少ないため、同社が当該品目について一手に引き受けていた状況があり、客先の依頼を断れず長時間労働が発生する現場もあった。

トップダウンで残業削減の方針を打ち出し、取引先に対しても協力要請を行うとともに、①問題となっていた現場で人員を増加して休日を確保、②36協定の特別条項の限度時間より短い時間を社内ルールの上限に設定、③毎週、現場の次長以上を集めたミーティングにおいて、36協定の限度時間を超えそうな者等の時間外労働の実績を報告するよう徹底 等の取組を行った結果、月80時間以上の時間外労働を行う者が数名いたところ、1年間で皆無となった。

➤ C社:従業員数150名、電子部品関連の製造販売業

同社では開発型の完全受注生産を行っているところ、顧客からの短納期希望に応えるため一部に長時間労働が発生していた。このため、

- ①管理職向けの文書発出など所定外労働の法令順守を経営姿勢として全社員に対して強く周知
 - ②技術部門の一部外注による業務量調整
 - ③残業について申請・許可制に改め月45時間以内に徹底させるなど厳格化
 - ④年4日(現在年5日)の計画年休の導入
- 等の取組を行った。

これらにより、月80時間以上の時間外労働を行っている者が平成26年度には10名以上いたところ平成28年度は皆無となるとともに、年休の取得率についても、従来取得が進んでいなかった管理職が取得するようになったこと等により、平成25年度58%から平成28年度76%と上昇した。

1 働き方改革(長時間労働の抑制と有給休暇取得促進、賃金)

➤ D社:従業員数60名、情報通信業

取組前の同社では月の時間外労働が80時間を超える社員が発生していたが、

- ① 月20時間以下、45時間以下、45時間超といった時間外労働の段階に応じた事前承認を行う上長の職位を上げる仕組みを導入する
- ② 時間外労働を前提とした開発工程となっていないかを役員がチェックし、必要に応じ他社の技術者派遣等を活用し無理のない工程に修正する等の取組を行った。

これらにより、月80時間超の時間外労働を行う者が0となったため36協定の特別条項に定める上限時間を6割強に引き下げることができた。また、月45時間超の時間外労働を行う者が年間延べ70人弱から半減した。

2 賃上げや賃金制度の整備に向けた取組状況について

➤ 従業員数103名 通運・倉庫業

時給1,000円ベースになるよう社員の初任給を引き上げたい。現在の初任給は月給18万円。人事評価制度の見直しが必要か。また、1,100円で募集している地域で自社の制度をどうするのが課題。

➤ 企業規模不明 小売業

東京都内において小売業を営んでいるが、最低賃金引上げに対応して賃金を引き上げる資力が無い。最低賃金以上まで引き上げる金額を補てんする制度を創設してほしい。

➤ 企業規模不明 飲食店

最低賃金が毎年急激に上がっているが、一方で仕入れ物価も上がっており経営に影響を及ぼしている。

➤ 企業規模不明 運送業

10月1日に最低賃金が引きあげられると聞いたが中小企業には対応できない。設備投資などできない。猶予はないのか。

➤ 企業規模・業種不明

ここ数年最低賃金が急激に上昇しており、もともとの賃金水準が高かった東京都23区内とは異なり、三多摩地方では最低賃金を守るための企業努力が限界になっている。三多摩地方最低賃金を別途設けてほしい。

多様な求職者(治療中の方)への対応について担当窓口の声

- ▶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。
 - ・主治医と就職についての話をしており、仕事をする上で具体的に配慮すべきことが自分でも理解できている求職者。
 - ・現状の課題を認識しつつ、希望職種や条件を柔軟に考えることができる求職者。
 - ・面接の際にがん患者であることをオープンにする場合に、どのようなことに配慮してもらいたいかなど、具体的に伝えることができたり、「働けないこと。」よりも「働けること。」を具体的に伝えることができる求職者。また、症状が安定し、通院等の治療行為の頻度が少ない求職者が就職に結びつきやすいと感じる。
- ▶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。
 - ・病気を理解し、作業内容を病状に合わせて労働環境を配慮してもらえること(長時間の立仕事や重い物をもつことが困難な状況)や病状によりマスクや帽子の着用を認めてもらえること。
 - ・通院に配慮がある、病気に理解がある、体調の悪い時に休暇が取れるなど事業所の理解があること。
 - ・病状によっても個人差があるが、定期的な通院のため休みが必要であったり、また、健康状態を考慮すると、休暇、就業時間、就業場所(通勤手段や時間)などが重要な要素になることが多い。
- ▶最近の求職者の特徴的は動きはありますか。
 - ・体調やブランクに合わせて短時間から働き始め、いずれ体調が万全に回復した際は就業時間を延ばして行きたいと病状を理解して就職活動を行われる方が多い。
 - ・病気について事業主に伝えたほうが良いのか迷っている人が多く、このことを含め、就職後、継続して働けるかどうか等、不安要素を抱えている人がいる。
 - ・最近ハローワークに直接来られる方は、求職者自身がネットで厚生労働省のHP「長期療養者就労支援」について調べてこられる方なので、就職に向けて体調面・精神面で積極的に動ける方が多い。