## ■有効求人倍率（静岡労働局 季節調整値改定値）

県内の11月の有効求人倍率は1．59倍、※前月を0.01ポイント上回った。 リーマンショックは2008年9月

有効求人倍率の推移(静岡県・全国) ※2009年8月は0.42倍(全国)であった

| 区分 | 2007年平均 | 2008年平均 | 2009年平均 | 2010年平均 | 2011年12月 | 2012年12月 | 2013年11月 | 2014年12月 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 静岡県 | 1.20 | 0.87 | 0.40 | 0.52 | 0.68 | 0.73 | 0.91 | 1.14 |
| 全国 | 1.02 | 0.77 | 0.45 | 0.56 | 0.71 | 0.82 | 1.00 | 1.14 |

| 区分 | 2015年12月 | 2016年12月 | 2017年6月 | 2017年7月 | 2017年8月 | 2017年9月 | 2017年10月 | 2017年11月 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 静岡県 | 1.25 | 1.42 | 1.57 | 1.57 | 1.55 | 1.56 | 1.58 | 1.59 |
| 全国 | 1.27 | 1.43 | 1.51 | 1.52 | 1.52 | 1.52 | 1.55 | 1.56 |

○静岡労働局が12月26日発表した有効求人倍率(季節調整値)は1.59倍となり、前月を0.01ポイント上回った。

**→8か月連続で1.5倍台で推移している。**

全国値は1.56倍(対前月差0.01ポイント上昇)。全国値を9か月連続で上回った。

○新規求人倍率(同)は2.39倍となり、前月を0.11ポイント下回った。

→15か月連続の2倍台となっている。

全国値は2.37倍(対前月差0.01ポイント上昇)。全国値を4か月連続で上回った。

＜雇用情勢の概要：県内の雇用情勢は、着実に改善が進んでいる＞

●有効求人数・求職者数(季節調整値)

有効求人数は79,512人(前月比0.3%増)となり、3か月連続の増加となった。

有効求職者数は50,081人(前月比0.1%増)となり、5か月連続の増加となった。

●新規求人数・求職者数(季節調整値)

新規求人数は27,741人(前月比0.8%減)となり、6か月ぶりに減少となった。

新規求職者数は11,584人(前月比3.4%増)となり、3か月ぶりに増加となった。

## ■トピックス

### 2017ユーキャン新語・流行語大賞

【年間大賞】

「インスタ映え」「忖度(そんたく)」

【トップ10】

「35億」「Jアラート」「睡眠負債」「ひふみん」「フェイクニュース」「プレミアムフライデー」「魔の2回生」「○○ファースト」

※50音順

### 県内就職内定率が最高(静岡労働局)

静岡労働局は、来年3月に卒業を予定する県内の大学、高校生らの10月末現在の就職内定状況をまとめた。
学生側に有利な売り手市場を反映し、大学生、高校生などいずれの内定率も高水準。大学生の内定率は前年同月比2.3ポイント増の66.1%で、リーマン・ショックの影響が出た2009年以降では最高となった。
大学生の内定率が10月時点で66%台に達したのは、2008年に66.5%を記録して以来となる。男女別の内定率は男性が3.2ポイント増の60.2%、女性が1.2ポイント増の72.6%だった。
短大の内定率は8.9ポイント増の57.6%で、1996年に調査を開始して以来最高となった。専門学校生の内定率も1.9ポイント増の70.9%で、2006年以降で最も高かった。
高校生の内定率は0.8ポイント増の85.1%で、1997年の85.5%に次いで過去2番目に高かった。高校生の求人が多かった業種は、製造業が6225人、次いで医療・福祉が1654人、建設が1529人、卸売・小売が1508人の順だった。
静岡経済研究所の望月毅・主席研究員は、内定率の上昇について「リーマン・ショックで人員を削減した企業が、景気回復による需要の高まりに対応できなくなり、採用を増やしているようだ。2020年の五輪開催に伴って東京で人手の需要が高まっていることから、県内企業も早めに人材を確保しておこうと動いている面もある」と分析。
「少なくとも五輪までは学生に有利な状況が続くのでは」とみている。

### 社長 家庭訪問で縁固め(中日新聞12.19)

浜松市内の企業が採用活動の中で、就職内定者の親との関係構築に力を入れている。社長が内定者の家庭を訪問したり、自社製品を送ったり。学生に有利な「売り手市場」が続く中、親の理解を得ることで、人材確保や早期の離職防止に一定の成果を上げているようだ。
LPガスを販売するエネジン(浜松市中区)は昨年から家庭訪問を始めた。社長自ら会社を紹介することで内定者と家族に深く知ってもらい、採用後に「想像していた仕事と違った」といった認識のずれを防ぐ狙いだ。
このほか20代中心の採用チームをつくったほか、見学会で会社の隅々まで見せるなどの取り組みもあり、2015年入社以降の離職はゼロという成果も出た。

これまでの家庭訪問では、理系学生の親が営業への不安を打ち明け、結局、内定を辞退したこともあった。しかし、藤田社長はこの1件をヒントに「来年の採用では最終選考前に仕事体験を組み込み、不安解消に努める」と決めた。

## 大学生 Uターン率2ポイント減 39%、県外流出に拍車 (しずおか産学就職連絡会)

静岡県内の経済団体や大学などでつくる「しずおか産学就職連絡会」は、今年3月に大学を卒業した県内出身者らの就職状況(推計)を発表した。県外の大学を卒業した県内出身者のUターン就職率が前年より2ポイント下落するなど、大学生の県外流出に拍車がかかっている。

県外の大学を卒業した県内出身者約9500人のうち、県内で就職したのは約3800人。Uターン就職率は2ポイント減の39%だった。中でも首都圏の大学を卒業した県内出身者約5300人のうち、県内に就職したのは約1800人で、Uターン就職率は34%にとどまった。

一方、県内の大学を卒業した県内出身者約3800人の内、県内で就職したのは約3000人。県内就職率は2ポイント減の80%だった。県内の大学を卒業した県外出身者約2400人のうち県内で就職したのは約500人で、県内就職率は1ポイント減の19%だった。

大学生が県外に就職する傾向が強まっていることについて、静岡経済研究所の担当者は「景況感の回復や人手不足で、首都圏の企業が採用に積極的なことや、売り手市場を追い風に大学生が大手志向になっているため」と分析。