



ひと、暮らし、
みらいのために
厚生労働省

Niigata Labour Bureau

新潟労働局

Press Release

新潟労働局発表
平成30年12月13日

新潟労働局職業安定部職業安定課

職業安定課長 野島 一生

職業安定課長補佐 刀根 雅人

地方労働市場情報官 伊東 雅之

TEL : 025-288-3507 (夜間) 025-288-3540

報道関係者各位

北陸ブロック内雇用情勢報告（平成30年4～6月及び7～9月四半期分）について

北陸ブロック（新潟県、富山県、石川県、福井県）内の雇用トピック等を含む雇用情勢報告（平成30年4～6月及び7月～9月四半期分）について公表します。

今般、労働行政へのニーズの高まりに対応し、雇用情勢についての情報提供をより一層促進するため、四半期ごとの雇用情勢等について全国のブロックごとに公表することとなり、北陸ブロックについては、新潟労働局が主要局として公表を行うものです。

※ 公表内容について

- ・「企業の生の声」については、事業所へのヒアリング等で聞かれた企業の声の中で、地域の雇用動向に関わるものや特徴的な声を集めたものであり、今回は「同一労働同一賃金について事業者団体・事業主と接する機会に得られた声」について掲載しました。
- ・「担当窓口の声」については、毎回設定されたテーマに沿ってハローワークの担当者が窓口業務を通じて感じた声を集めたものであり、今回は、働き方改革全般について「働き方・休み方改善コンサルタント等の声」を掲載しました。

北陸ブロックの雇用動向

	平成30年4－6月期						
	就業地別 有効求人倍率	受接地別 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:%)
北陸 ブロック	1.91 (0.01)	1.86 (0.01)	2.7	5.5	1.33 (0.22)	1.1	▲4.7
新潟 県	1.71 (0.02)	1.71 (0.02)	3.1	6.1	1.20 (0.25)	1.1	▲5.8
富山 県	2.13 (▲0.04)	1.94 (▲0.05)	▲0.2	4.2	1.49 (0.22)	0.8	▲8.6
石川 県	1.95 (0.01)	1.98 (▲0.01)	3.0	5.1	1.36 (0.18)	1.5	▲3.5
福井 県	2.22 (0.08)	2.07 (0.06)	0.05	5.6	1.54 (0.17)	0.9	2.4

※ 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。

北陸ブロックの雇用動向

	平成30年7－9月期						
	就業地別 有効求人倍率	受接地別 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:%)
北陸 ブロック	1.93 (0.02)	1.88 (0.02)	▲0.8	▲2.6	1.45 (0.24)	1.0	▲4.1
新潟 県	1.71 (同率)	1.72 (0.01)	▲0.6	▲2.8	1.32 (0.27)	1.2	▲5.0
富山 県	2.19 (0.06)	1.98 (0.04)	0.8	▲2.2	1.61 (0.24)	0.6	▲6.7
石川 県	1.97 (0.02)	1.98 (0.00)	▲2.3	▲3.3	1.48 (0.22)	1.4	▲3.5
福井 県	2.25 (0.03)	2.12 (0.05)	▲0.02	▲1.8	1.64 (0.18)	0.7	1.3

※ 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

【平成30年7～9月期の雇用情勢判断】

「雇用情勢は、引き続き改善している」(判断維持)

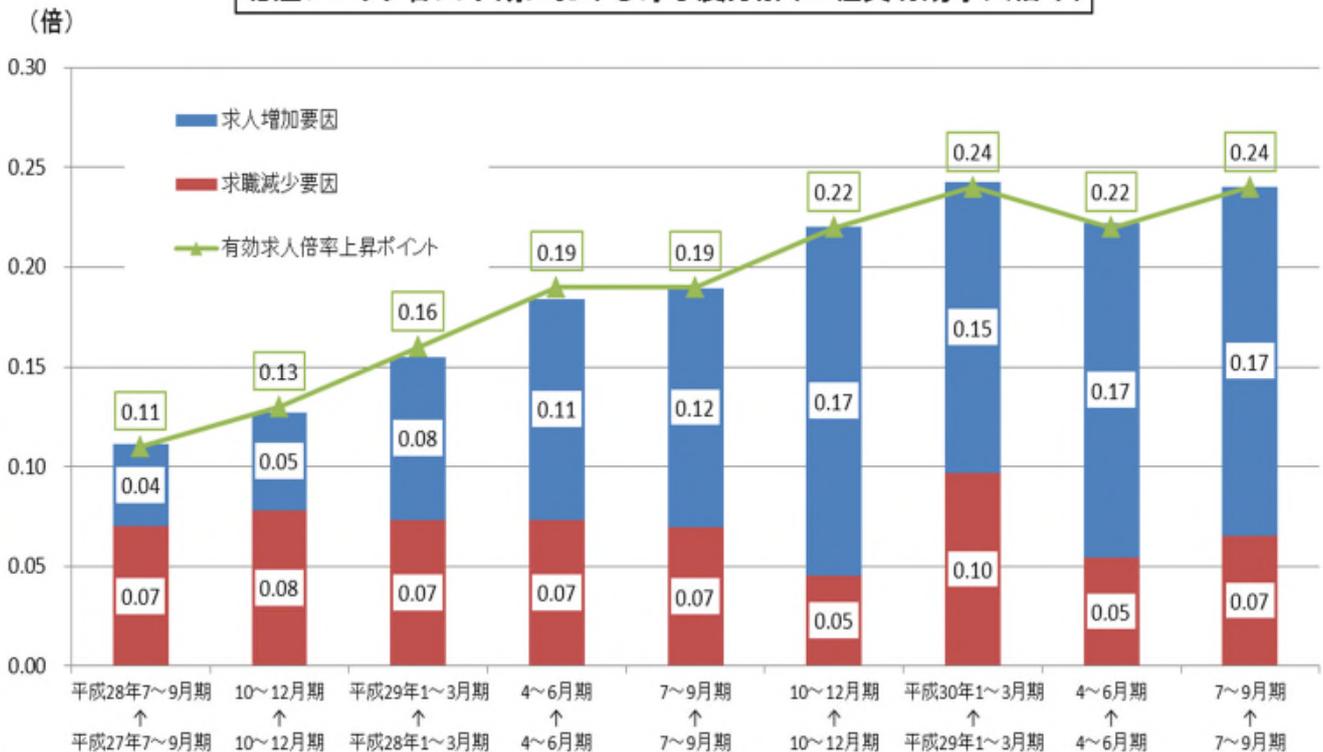
○7月～9月平均の受理地別有効求人倍率(季節調整値)は1.88倍となり、前期を0.02ポイント上回り、3期連続して前期を上回った。

○7月～9月平均の受理地別有効求人数(季節調整値)は前期比で0.2%増加し、13期連続で前期を上回った。有効求職者(季節調整値)は前期比0.9%減少、2期ぶりに前期を下回った。

○7月～9月平均の新規求人数(季節調整値)は前期比で0.8%減少し、2期ぶりに前期を下回った。

○7月～9月平均の正社員有効求人倍率(原数値)は1.45倍で前年同期より0.24ポイント上昇した。

北陸ブロック各四半期における寄与度分解(正社員有効求人倍率)



事業者団体・事業主と接する機会に得られた声について

①同一労働同一賃金についてどのように感じているか

- ・当然のこととして認識している。以前から中小企業診断士等の専門家の指導により、給与体系の見直しを行ってきた。
- ・介護施設では、多くの職種で構成されており、雇用形態も多様であることから、全職員が納得するような賃金制度の構築は難しいが、同一労働同一賃金を常に意識している。
- ・定年後賃金さが下がる仕組みになっているため、制度の見直しを検討している。
- ・「わかりにくい」との声が多く、「早くガイドラインの成案を提示して欲しい。」、「説明会を開催して欲しい。」との要望を受けている。
- ・同一労働同一賃金については労使間の決定が基本。社会全体の生産性を上げていくことが大切。

②中小企業における同一労働同一賃金に関する課題について

- ・正社員の給与体系に年功序列、生活給の要素が強く残っており、非正規とのバランスを図るのが難しい。
- ・社員の能力アップが課題。能力アップを図るために個人毎に目標を設定し、月1回以上上司と面談しているが、コミュニケーションを通じて、組織に対する不平不満が減るなどの効果もあった。
- ・判断基準が難解である。

③働き方改革推進支援センター等に求める支援内容等について

- ・ガイドラインの成案が示された際には、説明会を開催し理解の促進を図って欲しい。
- ・センターと事業主団体とがスムーズな連携を図るためには、両者が同じ建物(フロア)に入居することもよいのではないかと。事業主に対しチラシ等配布しているが、周知が十分でない印象。

働き方改革全般について、以下のテーマに関する「働き方・休み方改善コンサルタント等の声」について

①事業者の受け止めや事業者から聞こえる意見

- ・中小企業は大企業と違って余力がない。働き方改革を推進するためには人手不足の解消が必要である。
- ・年次有給休暇の取得日数が一桁と少ないため、改正法による5日の付与の義務化へのハードルが高い。
- ・女性が多い企業の人事労務担当者は長時間労働の恒常化が女性職員の離職につながることを理解しており、労働時間を適正に管理し、長時間労働にならないよう取り組んでいる。
- ・企業の業種により取組が一律ではない。業種別に働き方改革を進める必要があるという意見があった。

②事業者が苦勞していること、工夫していること

- ・働き方改革の趣旨には賛同するが、納期が短いなど顧客の理解を得ることが難しい。
- ・人員の確保に苦勞している。パートタイム労働者を雇用する場合、勤務時間など希望に対応しなければ人材の確保が難しく、特定の正社員がその穴埋めをしている。
- ・子会社では、全てにおいて(単価も含む)親企業の指示通りに経営しており、単独での取組は大変難しい。親企業への働きかけが必要である。
- ・人手不足の折、通常勤務を回すのが精一杯であるが、事業主の提案により、毎月のプレミアムフライデーに全労働者が半日年休を取得する(0.5日×12月)こととし、6日以上年休取得を図っている。

③特徴的な動き(業種別、規模別等)

- ・建設業で、改正法施行に対する不安の声が聞かれた。
- ・製造業で、集荷業務を契約している運送会社から、働き方改革の一環として集荷時間の短縮(時間の切り上げ)の要望があり、これを受け入れた結果、自社の残業時間も減った。
- ・小売業で、ワークライフバランス委員会を社内に設置し、現場の意見を吸い上げている。また、長時間労働の是正のため、早朝勤務について勤務開始時間を遅らせることや、時間外労働の短縮のためセルフレジの導入が進んでいる。
- ・医療業で、正看護師の求人条件を、これまでの週休二日制から三日制に変更(1日9時間労働)し、基本給もアップしたところ採用に繋がった。
- ・介護施設において、シフト時間を重ねることで、申し送り等の引き継ぎ時間が残業時間にならないよう工夫するとともに、インカムによる指示・連絡やタブレット端末による介護記録の作成により、作業と時間の効率化を図っている。