



ひと、暮らし、  
みらいのために

Niigata Labour Bureau

厚生労働省 新潟労働局

Press Release

新潟労働局発表  
平成30年6月29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1～3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1～3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、今回は充足率の向上に向けた企業の取組を掲載しました。
- ・「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、今回は求人窓口の担当者が感じた声を掲載しました。

## 北陸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、引き続き改善している」（判断維持）」**

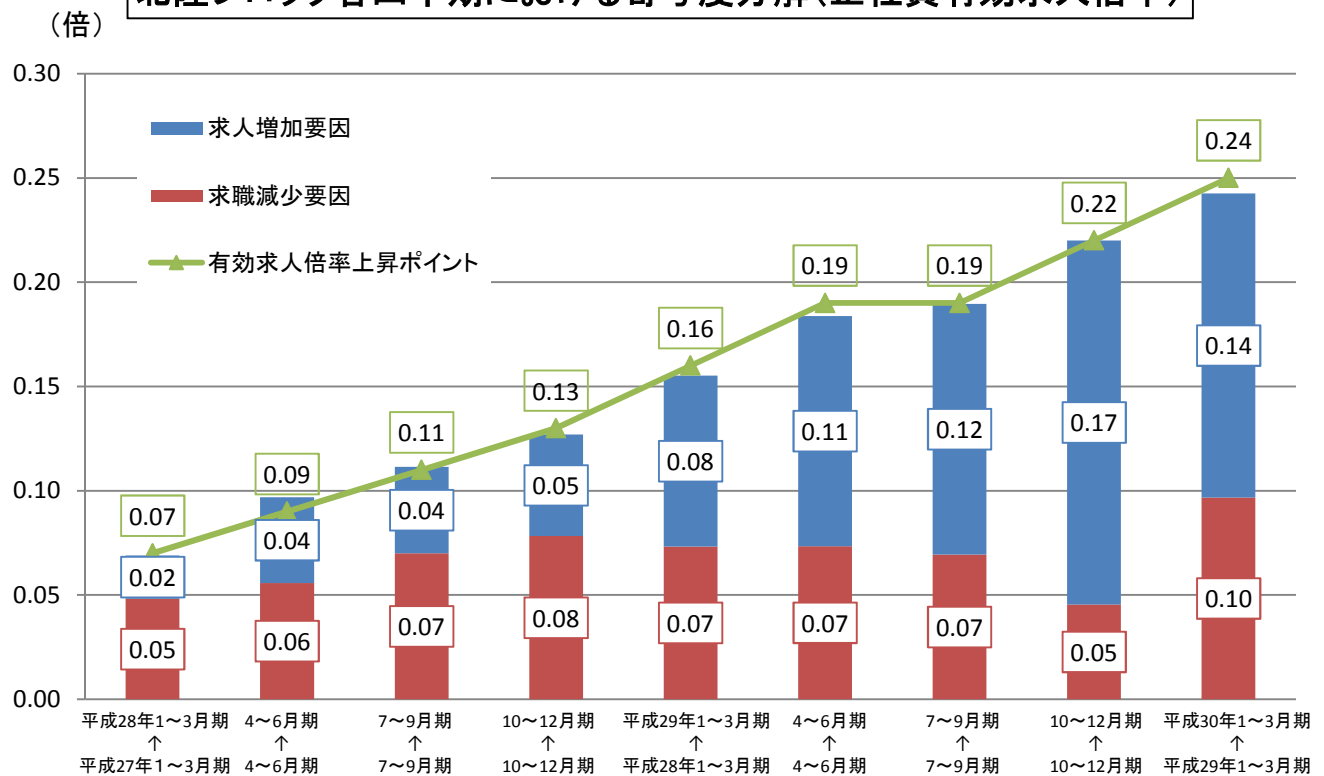
	平成30年1－3月期						
	就業地別 有効求人倍率	受雇地別 有効求人倍率	新規求人数 増減率	新規求職者数 増減率	正社員 有効求人倍率	雇用保険 被保険者数 増減率	雇用保険 受給者実人員数 増減率
	【季調値】 (対前期差) <small>(単位:倍、ポイント)</small>	【季調値】 (対前期差) <small>(単位:倍、ポイント)</small>	【季調値】 (対前期比) <small>(単位:%)</small>	【季調値】 (対前期比) <small>(単位:%)</small>	【原数値】 (対前年同期差) <small>(単位:倍、ポイント)</small>	【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>
北陸 ブ ロ ッ ク	1. 90 (0.11)	1. 85 (0.12)	▲0. 1	▲7. 5	1. 37 (0.24)	1. 8	▲6. 0
新潟 県	1. 69 (0.11)	1. 68 (0.12)	▲1. 0	▲8. 2	1. 23 (0.27)	1. 2	▲5. 1
富山 県	2. 17 (0.16)	1. 99 (0.16)	0. 5	▲6. 9	1. 54 (0.28)	1. 8	▲6. 0
石川 県	1. 94 (0.12)	1. 99 (0.14)	1. 9	▲6. 9	1. 39 (0.19)	2. 7	▲8. 2
福井 県	2. 15 (0.05)	2. 01 (0.01)	▲1. 3	▲6. 9	1. 57 (0.17)	1. 9	▲5. 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

- 1月～3月平均の受理地別有効求人倍率(季節調整値)は1.85倍となり、前期を0.12ポイント上回り、2期ぶりに前期を上回った。
- 1月～3月平均の受理地別有効求人数(季節調整値)は前期比で0.7%増加し、11期連続で前期を上回った。有効求職者(季節調整値)は前期比で5.6%減少、3期ぶりに前期を下回った。
- 1月～3月平均の新規求人数(季節調整値)は前期比で0.1%減少し、8期ぶりに前期を下回った。
- 1月～3月平均の正社員有効求人倍率(原数値)は1.37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)



## 充足率向上に向けた取組について

### (1) 人手不足によって生じる悪影響や講じている対策及びその効果について

#### ○生じている悪影響

- ・人手不足により新店舗のオープンができない。あるいは施設のオープンが計画より遅れている。
- ・残業時間を減らしたいという意向があっても、人員が確保できず残業が増加するという悪循環となっている。
- ・介護士・看護師の不足から、施設をフルに活用できず、新たに利用を希望する者の受け入れが困難な状況にある。

#### ○講じている対策

- ・ユースエール企業になったことを内外にPRしている。
- ・休日を増加できない代わりに賃金を増加させた。
- ・社員の採用が困難なため、社員の多能工化、教育訓練による能力アップ、作業のマニュアル化や平準化等、業務量の削減に繋がる見直しを実施している。
- ・新卒の新入社員について、3か月間マンツーマンで指導を実施している。  
また、交換日記を通じてコミュニケーションを図り、悩みの相談に応じるなど定着率の向上を図っている。

### (2) 人手不足問題への対策として、国(政府)が講じている施策に関して、現場レベルで感じる課題や実現可能性等について

- ・時間外労働削減については、どの事業所も一定の理解を示すものの、中小企業の製造業からは、納期までに製品が納められないと取引が出来なくなるばかりか信用も失う。  
また、人手不足も深刻であり、現従業員に多少無理を願っている面がある。
- ・施策が有効的であるとの認識はない。  
例えば、正規雇用の転換や人材育成に係る助成制度等が拡充・充実されたとしても、人手不足の状況が続く中では有効活用できないと感じている。

## 求人担当窓口の声

### (1) どのような求人が充足しやすいと感じているか

- ・求人票の記載が工夫されている求人。  
例:「仕事の内容」欄が詳細でわかりやすく表現してある求人。  
就業時間など勤務条件が相談可能である旨記載されている求人。  
教育訓練等の研修体制が記載されている求人。
- ・子供の急な病気や学校の行事へ対応可能など、ワークライフバランスに理解がある求人。

### (2) 人手不足の中、事業主が工夫していることはどのようなものか

- ・求人条件の見直し  
例:非正規雇用から正社員へ転換、土日休み(休日増)の検討、賃金体系の見直し(時給制、日給制から月給制へ変更、賃金アップ、年俸制の検討)。
- ・社内体制(環境)の見直し  
例:社内託児所を設置し、出産・育児休業後に職場復帰しやすい環境を整備。在宅勤務制度の導入。

### (3) 最近の求人の特徴的な動きはないか

- ・従業員の高齢化等のため、長期間求人募集をしていなかった中小零細企業からの求人申込みが増加。
- ・人材確保が難しい中、充足している求人の労働条件・傾向について、ハローワークへ助言を求める求人者が増加。
- ・資格要件を不問とし、入社後に資格取得を支援するケースが増加。
- ・Wワーク可の記載がやや増加傾向。

### (4) 最近事業主からよく聞かれる声はどのようなものか(働き方改革の受け止め等)

#### ○労働環境に関すること

- ・週休2日制を導入したくても、最低の人員で業務を実施しており、現状での導入が困難。
- ・賃金、休日面等現在の労働環境を変えるのは難しいが、今後検討していく必要あり。

#### ○求人に関すること

- ・「応募が無い」「どのように求人票に記載すれば目にとまるのか？」との問い合わせあり。
- ・残業時間数や年間休日数を気にする求職者がどれほど増加しているかとの質問あり。

#### ○働き方改革に関すること

- ・改革の有効性、必要性は認識しているが、求人募集に当たって、どの条件を緩和したらよいかわからない。
- ・週休二日制等の職場環境の改善は理解できるが、そのための人材を確保しないと取り組みは困難。