



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  
令和元年10月18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31年1～3月及び平成31年4月～ 令和元年6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31年1～3月及び平成31年4月～令和元年6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「働き方改革や人材開発について、事業者団体・事業主と接する機会に得られた声」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、「働き方改革の周知・支援業務等についての声」を掲載しました。

## 北陸ブロックの雇用動向

	平成31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	1.92 (▲0.02)	1.85 (▲0.04)	▲0.2	1.3	1.48 (0.11)	1.1	0.6
新潟県	1.68 (▲0.05)	1.66 (▲0.06)	▲1.2	1.6	1.34 (0.11)	1.3	0.4
富山県	2.19 (0.02)	1.98 (0.01)	2.5	0.8	1.60 (0.06)	0.7	▲1.3
石川県	1.94 (▲0.06)	1.95 (▲0.10)	▲2.6	3.8	1.52 (0.13)	0.9	1.3
福井県	2.29 (0.07)	2.15 (0.07)	2.5	▲2.8	1.73 (0.16)	1.1	2.7
〇〇県							

※ 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31年4月－令和元年6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) (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	1.89 (▲0.03)	1.83 (▲0.02)	▲0.5	▲1.4	1.37 (0.04)	0.6	5.9
新潟県	1.68 (同水準)	1.66 (同水準)	▲0.6	▲3.0	1.26 (0.06)	0.5	8.5
富山県	2.16 (▲0.03)	1.94 (▲0.04)	1.5	1.7	1.51 (0.02)	0.5	4.6
石川県	1.89 (▲0.05)	1.93 (▲0.02)	2.3	▲2.6	1.39 (0.03)	0.8	2.8
福井県	2.20 (▲0.09)	2.05 (▲0.10)	▲6.7	1.5	1.58 (0.04)	0.8	4.7
〇〇県							

※ 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。

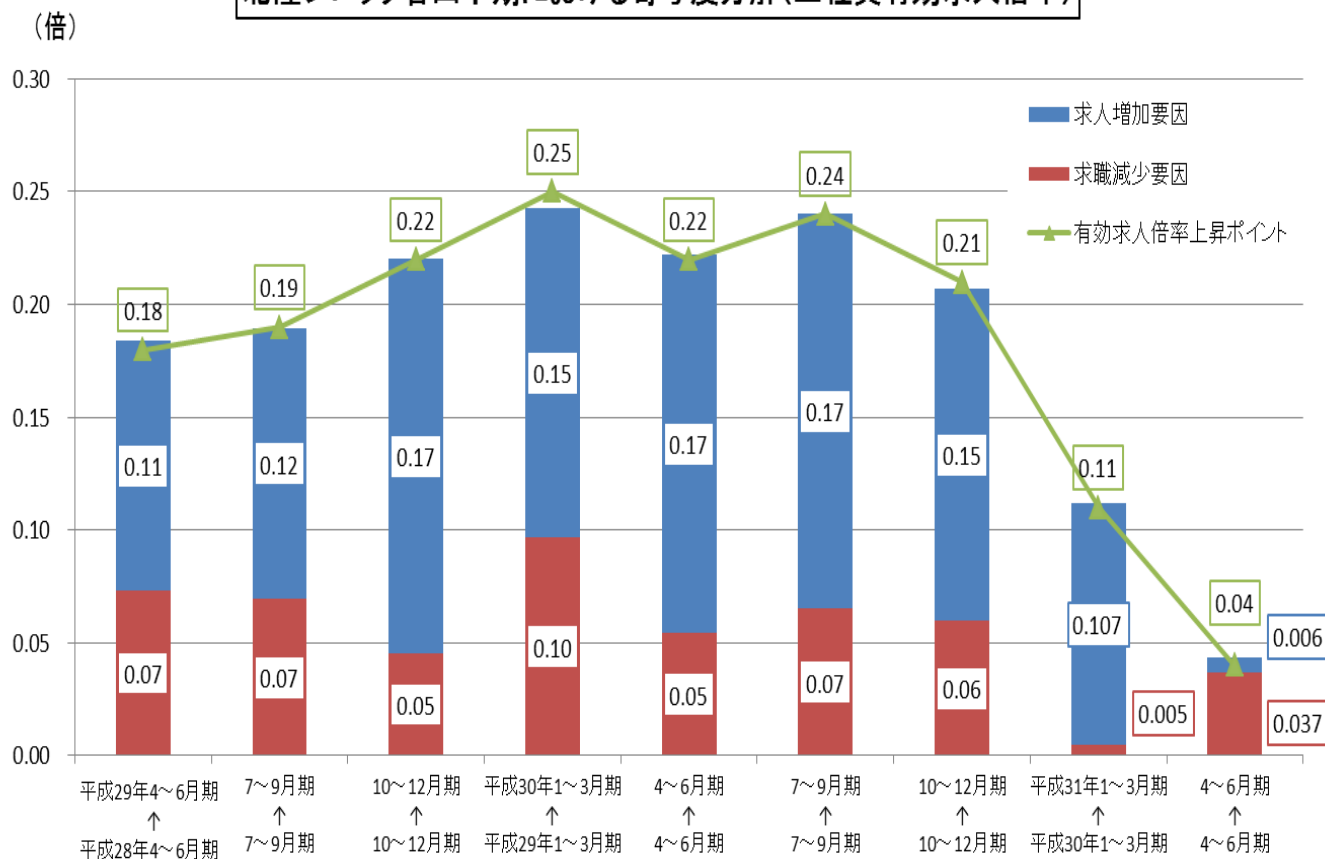
## 雇用動向におけるトピック

## 【平成31年4月～令和元年6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)

- 4月～6月期の北陸ブロックの受理地別有効求人倍率(季節調整値)は1.83倍となり、平成25年1月～3月期以来25期ぶりに前期を下回った令和元年1月～3月期に引き続き、2期連続して前期を下回った。
- 4月～6月期の受理地別有効求人数(季節調整値)は前期比で2.5%減少し、2期連続して前期を下回った。有効求職者数(季節調整値)は1.3%減少し、3期ぶりに前期を下回った。
- 4月～6月期の新規求人数(季節調整値)は前期比で0.5%減少し、2期連続して減少した。新規求職者数(季節調整値)は前期比で1.4%減少し、3期ぶりの減少となった。
- 4月～6月期の正社員有効求人数(原数値)は1.37倍となり、前年同月比0.04P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)



## 企業の生の声(基準)

## 【事業者団体・事業主と接する機会に得られた企業の生の声について】

## ①年次有給休暇の確実な取得義務に対する対応状況(意見・好事例)

## 〈好事例〉

- ・会社全体として、アニバーサリー(記念日)休暇やリフレッシュを目的とした年次有給休暇取得も可能である雰囲気づくりに努め、取得について、会社が朝礼や会議の場を通じて勧奨した。
- ・勤怠管理システムを更新したことにより、取得状況がリアルに把握可能となり、本人と上長、上長と人事部門との連携により、業務の振り分け等で計画的に取得できる体制を目指している。

## ②時間外労働の上限規制の適用に向けた対応状況(意見・好事例)

## 〈意見〉

- ・法改正に対応するため不要な業務の見直しを行う必要がある。
- ・スキルの問題から労働者を増やすことは解決策にならない。

## 〈好事例〉

- ・時間外労働の削減に取り組んだ社員に対し、インセンティブ手当を新たに支給することを検討している。
- ・労務管理ソフトで労働時間を管理し、時間外時間が一定水準を超えた時点で上司と本人に対しアラートメールを送信するように設定している。

## ③その他働き方改革への取組にあたっての意見・要望

- ・企業運営にプラスになるような取組好事例を聞きたい。
- ・同一労働・同一賃金の導入について、取り組む考えはあるがどのようにすればよいのかイメージがつかみにくいので、具体的な導入事例を提供してほしい。

## ④学生アルバイトを雇い入れる際に注意していること

- ・外国人留学生の場合、大学が定める夏休み期間は労働時間制限が「1週28時間以内」から「1日8時間以内」と長くなることを受け、夏休み期間を大学へ確認している。

## ⑤学生アルバイトをめぐるトラブル事例

- ・学生の中には、雇用契約を結んでいる意識が低く、突然仕事に来なくなる者もいる。

## ⑥社員、アルバイトなど、自社の労働者に対する労働関係法令の周知(労働法に関する教育)として行っていること

- ・入社時に研修期間を設け、労働関係法令を含めた当社の労働条件、年次有給休暇等の取得方法などの手続きについて説明を行っている。
- ・営業所長を対象にした説明会を実施し、その伝達研修を各営業所で行っているが、質疑がよく出る営業所には本社職員が直接訪問して説明する機会を設けている。

- ① 企業の間で、AI・IOT・ロボット等の新たな技術を取り入れる動きがあるか。
  - ・ 現場の生産性向上を目的にすでに実施しているもの、今後導入を検討しているものがある。
  - ・ 事務系(バックオフィス)は、将来、RPAの導入を検討中。
- ② ある場合、新たな技術の導入により企業の現場で何等かの変化が生じているか。
  - ・ スマートファクトリー(PJT)の導入により、人員計画・生産計画等の定例業務の自動化が図られ省人化に役立っている。
  - ・ 今年度から、日配品や冷凍品についてAIによる自動発注のシステムを活用し始めたが、過去データに基づき発注しているため、うまく対応できていない点も多い。
- ③ 企業の間で、以前と比べ、自社のみの努力により従業員の教育訓練を行うことが困難になっているとの実感があるか。
  - ・ 教育訓練については、多種多様かつ専門性の高いものもあり、内容によっては自社のみで対応することが困難になっていると感じる。
  - ・ 中小企業では自社で研修を企画し講師を依頼することが難しく、近年は熟練指導者の高齢化、後継者不足により自社訓練の実施がより困難になっている。
- ④ 企業がそのような実感を持っている場合、どのような点に困難を感じているか。
  - ・ 外部機関等を利用する場合の依頼先の選定等。
  - ・ 研修内容が前例踏襲になりがちで、新しい技術対応や新しい思考法等、自社の課題・5年先等を見据えた教育という視点では難しさを感じている。
- ⑤ 企業の間で、国が従業員の教育訓練に積極的な役割を果たすことへの期待が高まっているとの実感があるか。
  - ・ 国が従業員の教育訓練に積極的に関わることは、これまで通り希望する。諸制度の運営状況に応じて柔軟に対応しながら、これまで通りでよいと思う。
- ⑥ 企業がそのような実感を持っている場合、どのような分野における国への期待が高まっているとの実感があるか。
  - ・ 施策(助成制度)や研修企画等、国が果たす役割への期待は高まっているとの実感はある。
  - ・ ヒューマンスキル系になるが、「マネジメント」「コミュニケーション能力」などは、重要なキーワードとして認識しており、この辺りにフォーカスいただくとありがたい。
- ⑦ 企業は、従業員の職業能力をどのような方法で評価しているのか。その中で、従業員のキャリアアップについて、どのような事項を評価しているか。
  - ・ スキル評価とプロセス評価、目標管理による評価制度を導入しています。キャリアアップに関しての、技術面や行動、目標達成により、総合的に判断している。
- ⑧ 職業能力評価に関する制度(技能検定、社内検定、職業能力評価基準等)は、どのような役割を果たすことが期待されているか。
  - ・ 社員のモチベーションアップと評価の「見える化」。
  - ・ 職業能力評価制度の実施は、個々の従業員の職業能力やモチベーションを高め、生産性の向上に繋がる等人材育成に寄与することが期待されている。

- ⑨ 非正規雇用労働者に対して、企業内における職業訓練を行っているか。また、当該訓練を行っている場合は、訓練終了後の正社員への転換等の改善内容を教えていただきたい。
- ・正社員、パート社員にかかわらず、研修を行っている。正社員への移行制度もあるが、年間5～6人程度が活用。転勤等がネックとなっている。又、最近の傾向として子育てを終えた中高年の方が正社員を希望する場合も増えている。
  - ・非正規雇用労働者に対して、訓練を実施する企業はまだ少ないが、介護業界では現場作業で不可欠となる資格の早期取得を目的に、外部施設での訓練を積極的に受講させている。

## 担当窓口の声

①働き方改革支援業務に当たって負担となっていること。

・行政は待遇差が不合理であるか否を判断できないが、均等・均衡待遇の具体的な基準作り(特に基本給)に関する問い合わせの対応に苦慮している。

②事業者が年休、時間外上限規制に向けて苦労していること、工夫していること。

〈苦労していること〉

・時間外労働の削減をするにあたり、収入の減収に難色を及ぼす労働者もおおり賃金体系の変更なども考慮しなくてはいけないこと

〈工夫していること〉

・年休取得義務に関して、事業主による指定と労働者による設定の組み合わせにより、計画的付与とすることで、労働者の主体性を伴う計画としている。

・半日休暇制度は従来からあったが、取得時間に制限があり子供の学校行事に対応しにくいなど使い勝手が悪かったため、社員の意見を踏まえ、利用しやすい時間帯で柔軟に半日休暇を取得できるように改善した。

・従来は年次有給休暇の申請は社長に直接申請することとしていたが、申請しやすさを考慮して面前申請を廃止した(いないときに机の上に置いておけば良い)。

③見直しを図ることでより活用が見込まれる事業者への支援策

・働き方改革推進支援センターから商工会議所・商工会での相談窓口の設置について協力依頼する他、傘下の企業へ訪問する経営指導員に派遣型専門家が随行できるように依頼し、随行することにより利用促進を計る。

・現場では、生産性向上の支援を求める事業場が増加しており、生産性向上(業務効率化)に関するコンサルタントの充実も必要と考える。