

現状

ハローワーク南魚沼（南魚沼本所）の有効求人倍率は、平成 23 年（2011 年）に 1 倍を超えて以降、高水準が続き、平成 29 年（2017 年）の年間平均は 2.81 倍、9 月以降は 3 倍を超えています。全国や新潟県においても有効求人倍率が上昇傾向にあり、全国的に人材不足の深刻化がうかがえます。

職種別有効求人倍率の比較をみると、本市の有効求人倍率は、製造・土木技術者、保健師・看護師などの「専門・技術職」や「販売職」が高い傾向にあるなか、冬季のスキー観光関連への労働需要から、飲食物調理、接客・給仕などの「サービス職」や「輸送・機械運転」が高まる特徴があります。

一方、「事務職」は、本市や新潟県でも 1 倍を下回る状況が続いており、人材不足に加え求職者が求める職種と求人とのミスマッチが生じています。

就業上の地位別就業者の構成比は、リーマン・ショックの影響から平成 22 年（2010 年）以降、正規の職員の割合が減少する反面、派遣社員・パート・アルバイトの割合が増加しており、就業形態の変化が見られます。

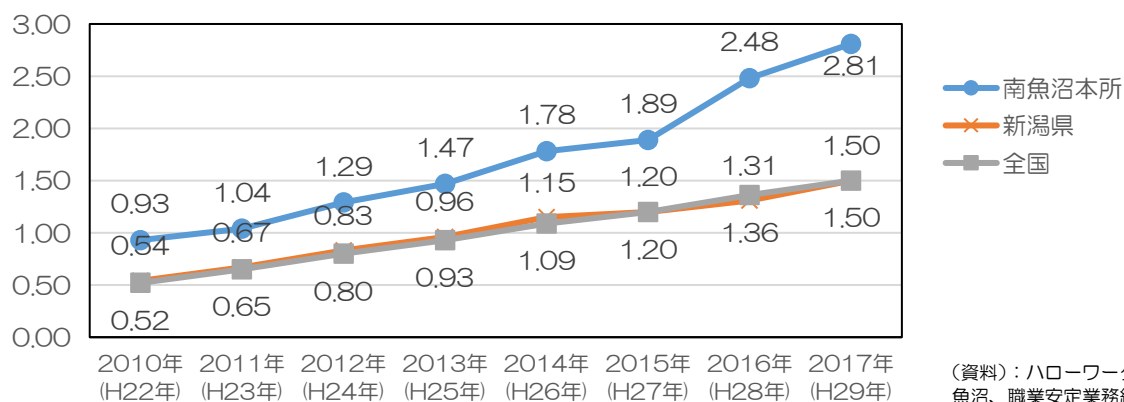
本市の女性の労働力率は、全国や新潟県と比較すると 30 歳以降でたるむことが少なく高い傾向にあり、緩やかな M 字型カーブで移行しています。平成 27 年（2015 年）と平成 17 年（2005 年）を比較すると 20～29 歳は減少している反面、60 歳以上は大きく増加していることから、シニア層の労働参加が進んでいることがうかがえます。

また、この 10 年の変化で 30～39 歳が地域経済の担い手として活躍していることから、特に若い世代の女性にとっての働きやすい環境がいっそう必要となっています。

平成 27 年（2015 年）新潟県教育委員会が実施した「学校生活等に関する意識調査」によると、将来就きたい仕事とし「医療従事者」を選択している当管内の高校生は非常に多く、今後、市内医療事業所への就職につながる取り組みが求められています。

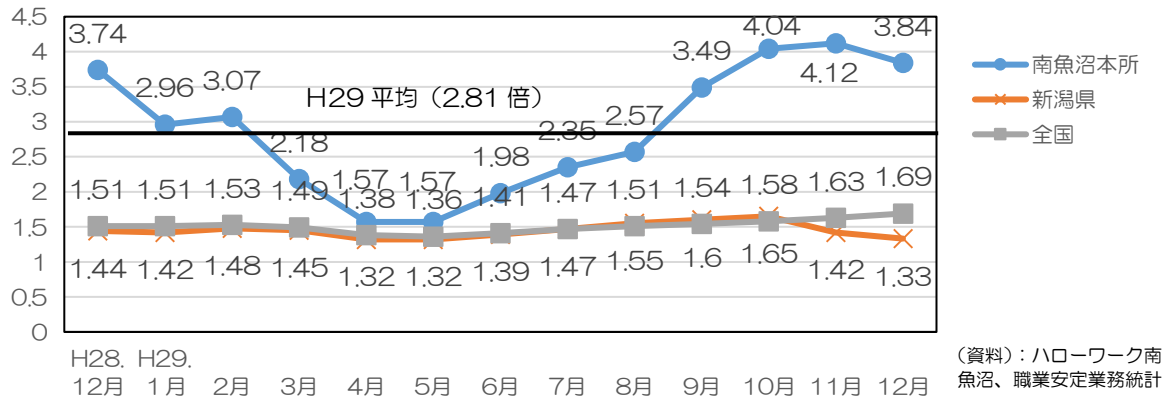
（単位：倍）

【図表 10－1 有効求人倍率の推移】



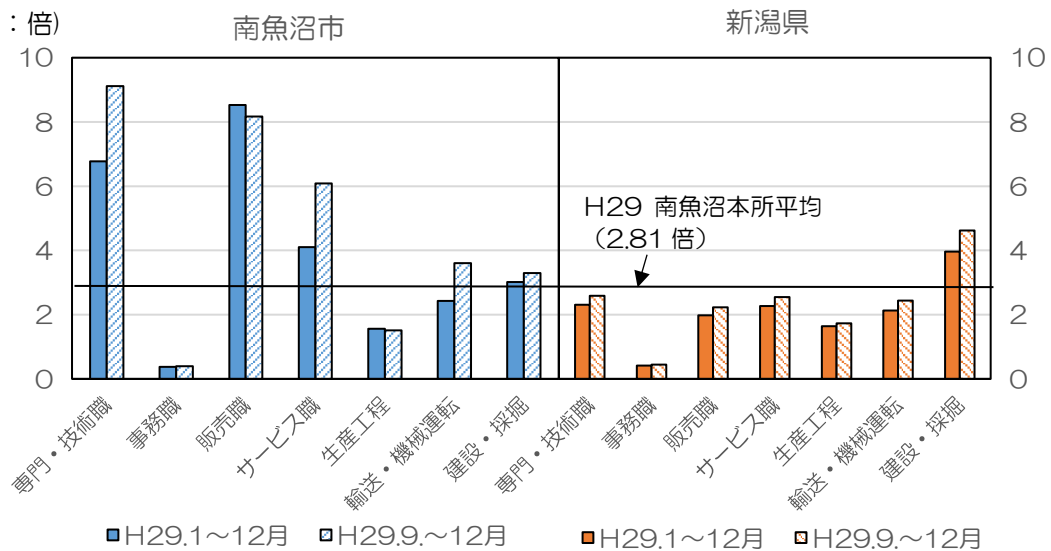
【図表10-2 有効求人倍率の動き（H28年12月～H29年12月）】

（単位：倍）



【図表10-3 職種別有効求人倍率の比較】

（単位：倍）

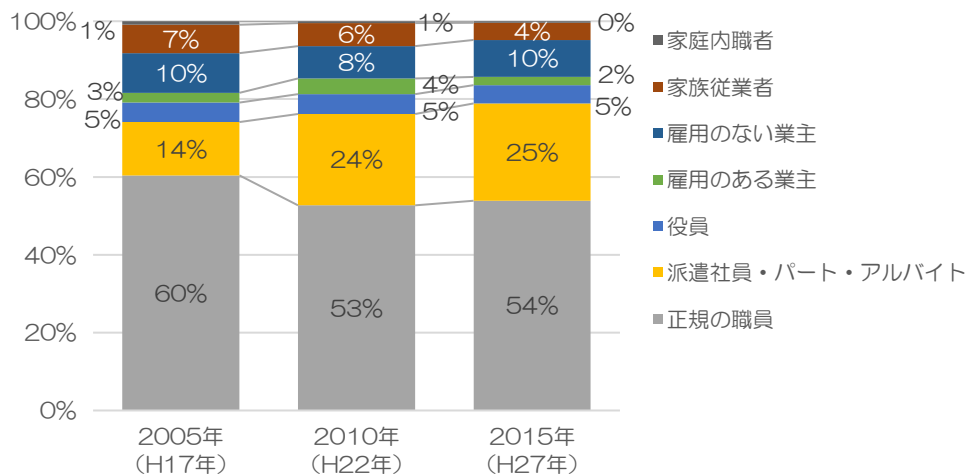


※専門・技術職（製造技術者、建築・土木・測量技術者、保健師・助産師・看護師、社会福祉の専門職など）、販売職（商品販売、営業）、サービス職（介護サービス、飲食物調理、接客・給仕、居住施設・ビル等の管理など）、生産工程（金蔵清三等、製品製造・加工、機械組立、機械整備・修理など）、輸送・機械運転（自動車運転、定期・建設機械運転など）、建設・採掘（土木、採掘など）

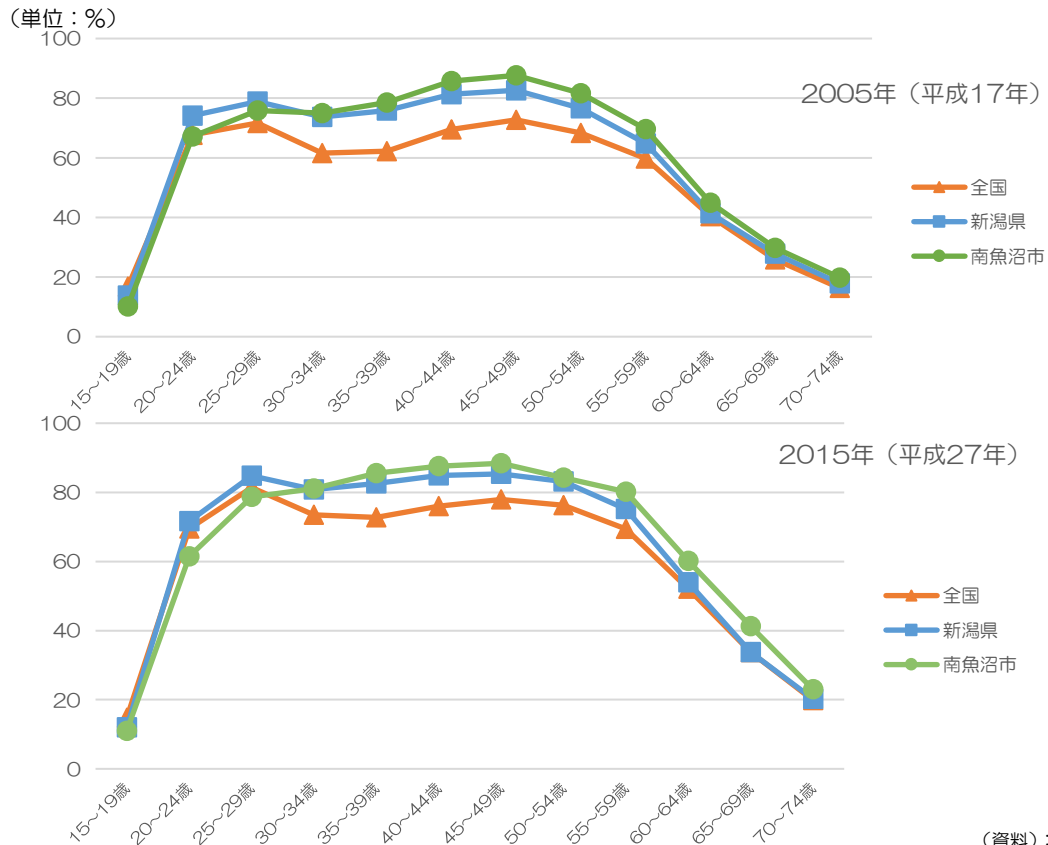
※常用的フルタイムのみ集計

（資料）：ハローワーク南魚沼、新潟労働局

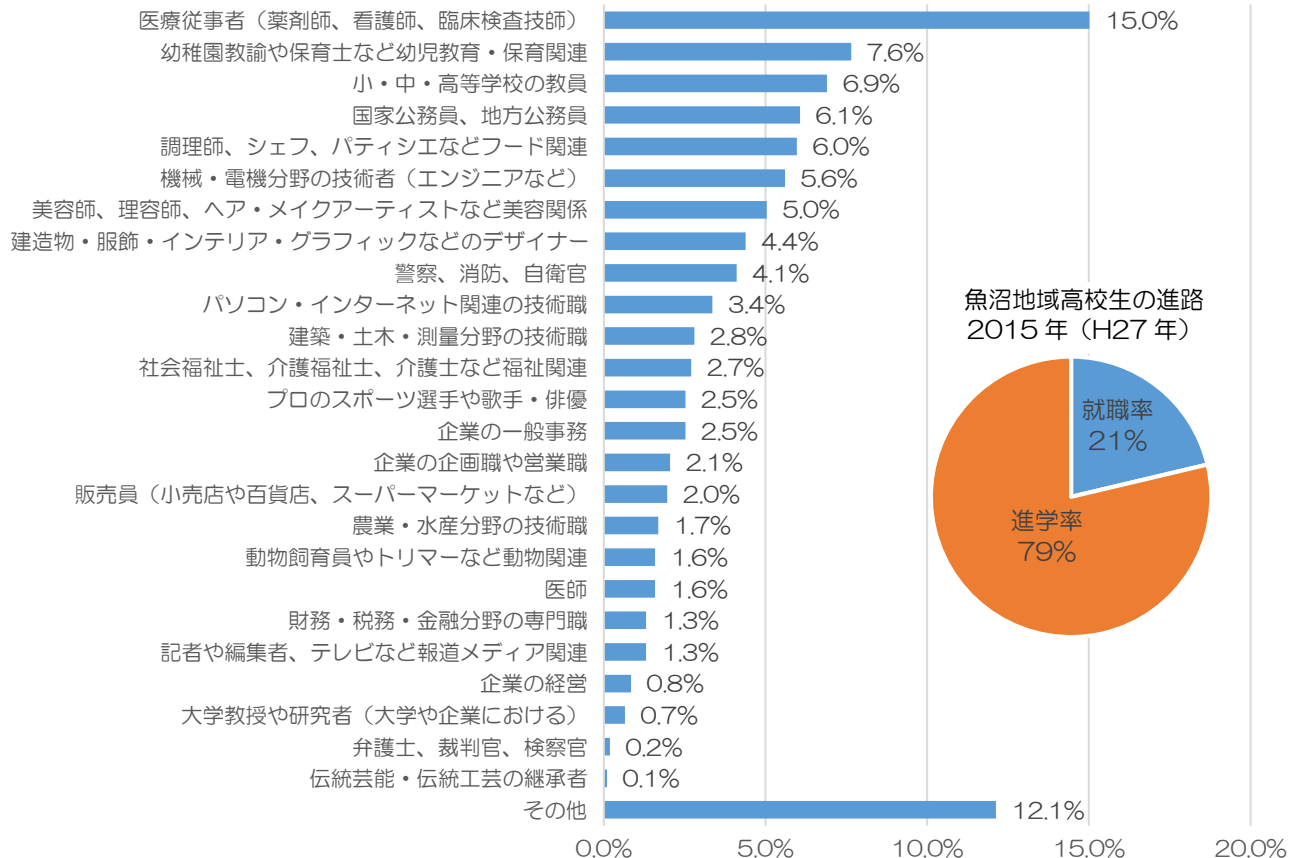
【図表10-4 就業上の地位別就業者の構成比の推移】



【図表10-5 本市の女性の労働力率】



【図表10-6 魚沼地域高校生の将来就きたい仕事】



*県内高等学校全1・2年生のうち市内及び近隣の6校（堀之内・小出・国際情報・六日町・八海・塩沢商工）のみ抜粋（N=将来就きたい仕事を「具体的に決めている」「だいたい決めている」1,085人・一つだけ選択）

(資料)：新潟県教育委員会学校生活等に関する意識調査（平成27年2月）

将来像

『市民一人ひとりが活躍できるまち』

本市が少子高齢化社会に対応し持続するためには、若者が安定した就業環境のもと活躍できる雇用の場の確保や安心して子どもを産み、育てながら働き続けられる環境の整備、さらに高齢者や障がい者などが働き方を選択できるような柔軟な仕組みづくりを進め、市民一人ひとりが意欲や能力を発揮し、活躍できるまちを目指します。

併せて、医療・福祉分野を雇用の吸収力の高い産業と捉え、若者や女性の活躍の場として支援することで、雇用の創出を図ります。

課題

本市が若い世代から、働き、生活するまちとして選ばれるためには、若者が希望する雇用の場の創出や多様な働き方、将来に向け安心して育児と就労が両立できる労働環境の整備・充実が求められています。

また、既に全国的に人材不足が顕在化し、本市においても様々な業種で人材不足が急速に進んでいます。特に建設業、製造業の技術者や看護師・介護サービス従事者において顕著化していることから、専門的知識や高度な技術を持った人材の育成や国の動向を踏まえた外国籍の方の受入など人材不足への対応が必要です。

併せて、地域産業を支える人材育成や事業継承への取り組みや地域の特色ある雇用形態である冬季に増加する雇用需要を域内で循環させ年間を通し安定した雇用に繋げる取り組みも今後の人材確保のために検討が求められています。

加えて、職場体験やインターンシップ、起業家育成などに取り組みながら、長期的な視点で教育環境の向上、福祉保健分野との連携などを通じ、若い世代が住み続けたいと思える「南魚沼市」の総合的な魅力の向上を進め、UJ ターンに繋げていく取り組みが必要です。

雇用の促進の戦略

戦略1	時代に合った雇用の場の確保・創出
戦略2	求人・求職ミスマッチの解消



【南魚沼就職ガイダンス】

具体的施策の内容

施 策	内 容
戦略 1 時代に合った雇用の場の確保・創出	グローバル IT パーク、サテライト・オフィス事業などの新たな産業の企業誘致やテレワークや時短勤務、ワークシェアなど、様々な事情に応じて柔軟で多様な働き方への取り組みを進めながら、希望職種の多様化や高学歴化に対応した雇用の場の確保・創出を目指します。
戦略 1 働く環境の整備	女性や高齢者が活躍し、働き続けられる環境の整備を推進するとともに、ワーク・ライフ・バランスのとれた働き方や子育てや介護と仕事を両立する支援制度の PR とその取り組みへの促進を支援します。
戦略 2 人材育成と情報発信の強化支援	ハローワーク、職業訓練共同施設を活用し、地域経済を担う人材や専門的知識や高度な技術を持った人材の育成、職業スキル取得の機会を促進するとともに、経験豊かな高齢者などの優れた人材と地域の産業をつなぐ取り組みを進めます。 また、首都圏や新潟県内の大学生へ市内事業者の情報や本市で暮らし働く魅力を発信するとともに、インターンシップ機会の創出や市内医療事業所への就職を目指す学生への就学支援に取り組みます。 併せて、将来の人材確保を見据え、小中学生や高校生を対象とした職場体験を活用し市内企業の情報発信や起業家教育に取り組みます。

指標（KPI）

指標の名称	現在 (2017 年)	短期 (2020 年)	中期 (2023 年)	長期 (2026 年)
女性の労働力率の増加	(2015 年) 52%	55%	58%	60%
ハローワーク南魚沼 本所管内の正社員就職数の増加	550 人/年	580 人/年	600 人/年	600 人/年