

11月12日(水)、朱鷺メッセにて開催され、臨時総会で新潟市雇用促進協議会の新副会長が就任。同日、同会場で令和7年度第2回新潟市雇用促進協議会研究会が開催されました。

新潟商工会議所副会頭 小林建氏が新潟市雇用促進協議会の副会長に就任

新潟商工会議所副会頭の小林建氏 就任あいさつ

歴史と伝統あるこの新潟市雇用協議会におきまして、このような重責を担うこととなり、身の引き締まる思いでございます。南波様をはじめ、これまで協議会の発展にご尽力されてこられた役員の皆様、そして会員の皆様の熱意とご功績に心から敬意を表する次第でございます。

さて、人口減少と人手不足問題につきまして、この新潟市を取り巻く雇用環境にも、じわじわとその影響が及んできており、地域経済ひいては日本経済を脅かす問題となっております。

一方で、AI技術の進展をはじめ、企業の省力化投資や生産性向上の取組も徐々に進んできており、また、賃上げの機運は一段と高まりを見せておりますが、そのためには、地場の産業、地域経済をますます元気にしていかなければなりません。

この歴史ある新潟市雇用促進協議会を通じて、微力ではございますが、皆様のお力をお借りしながら、新潟市経済の発展のため、誠心誠意、職務に邁進していく所存でございます。

皆様には、引き続き変わらぬご指導ご鞭撻を賜りますよう、お願い申し上げます。簡単ではございますが、就任の挨拶とさせていただきます。これからどうぞよろしくお願い致します。



「外国人材の活用について」

新潟県外国人材受入サポートセンター 真山 祥人 氏

「外国人材受入の基本実務と定着のポイント」

1. 人材市場の動向と在留資格の選択

新潟県を含む全国で外国人労働者は増加傾向にあり、今後はインドネシアなど新たな国からの流入が予測される。採用にあたっては、専門職向けの「技術・人文知識・国際業務」や即戦力となる「特定技能」など、在留資格ごとに認められる業務範囲が異なるため、自社の目的に合致した資格を選ぶことが重要。



2. 採用時の相互理解と環境整備

外国人材の採用は入国手続きに数ヶ月を要するため、早めの計画立案が欠かせない。面接では通訳を交え、給与の手取り額や宗教上の配慮事項を明確に伝えることで入社後の認識相違を防ぐ。また、不動産契約が困難な外国人スタッフのために、企業側で住居を用意するなどの生活基盤の支援も必要。

3. 円滑な定着に向けた組織作り

早期離職を防ぐためには、孤立させない工夫が大切。同じ国籍の人材を複数名で採用したり専門用語を避けた「やさしい日本語」で指導したりするなど現場での丁寧なフォローが求められる。外国人も日本人も分け隔てなく評価し、共に成長できる環境を整えることが結果として組織全体の活性化に繋がる。

「若年層に選ばれる“地元企業”になる!~テレワークや副業・兼業など多様な働き方導入と運用のポイント~」

新潟雇用労働相談センター特定社会保険労務士 塚田 由起子氏

「若年層に選ばれる地方企業への転換」



1. 深刻化する人材確保の現状

現在、日本の生産年齢人口は減少の一途を辿っており、特に新潟県においては若年層の大都市圏への流出が全国で5番目に多いという厳しい局面にある。都市部との賃金格差という課題はあるが、地方ならではの生活コストの低さを強みとして打ち出しつつ、労働環境を整えることが急務となっている。

2. 若者が重視する「働く条件」

近年の学生が企業を選ぶ際、給与水準以上に「労働時間」「休日」「転勤の有無」といった働く条件を重視する傾向が強まっている。

実際に採用が充足している企業は、テレワークや副業、フレックスタイム制といった柔軟な働き方について、採用段階で具体的に説明できているというデータが出ている。

3. テレワーク導入による効果と管理

テレワークは優秀な人材の確保や離職防止だけでなく、通勤費の削減や業務効率化にも寄与する。導入にあたっては、どの業務が自宅でできるかを棚卸しし、中抜け時間の扱いや通信費の負担など労使で事前に話し合っ

4. 副業・兼業を認めるメリット

従業員が社外で新たなスキルを習得することは、企業の競争力向上につながる。

労働者が労働時間以外の時間をどう使うかは自由であるため副業を認めることが適当とされており、企業は秘密保持や競業避止に関するルールを定めた上で、届け出制にするなどの適切な制度設計を行うことが推奨される。

5. フレックスタイム制と生産性の向上

始業・終業時刻を従業員に委ねるフレックスタイム制は、仕事と私生活の調和を助け、職場への定着率を高めることができる。

単に労働時間を自ら決められるだけでなく、ICTツールの活用や業務分担の見直しを同時に進めることで、組織全体の生産性を高める好循環を生むことができる。

6. 今後の取り組みと発信

多様で柔軟な働き方は、一度導入して終わりではなく、従業員の意見を聞きながら継続的に改善していくプロセスが重要。

こうした先進的な取り組みを積極的に外部へ発信することで、求職者からの安心と信頼を勝ち取り、採用活動における優位性を築くことができる。