

令和7年度 第1回 新潟地方労働審議会

日 時 令和7年12月11日(木)
午後2時～4時

場 所 新潟県自治会館
3階 301 会議室

次 第

1 開 会

2 議 事

(1) 家内労働部会 委員の指名について

(2) NIIGATA Niji Work プロジェクト 2025 進捗状況について

ハローワークのマッチング機能に関する業務の評価・改善の取組
—令和6年度の取組実績及び令和7年度取組目標—

(3) その他

3 閉 会

新潟地方労働審議会委員名簿

新潟地方労働審議会委員

区分	氏名	現職	備考
公益代表	有元 知史	新潟大学経済科学部准教授	
	玉木 尚子	社会保険労務士法人たまき事務所 特定社会保険労務士	
	長谷川 雪子	新潟大学経済科学部准教授	会長代理
	畠山 典子	公益財団法人新潟県女性財団 理事長	会長
	三科 俊	風間・三科法律事務所 弁護士	(欠席)
	森澤 真理	(株)新潟日報社 特別論説編集委員	
労働者代表	遠藤 裕香	JAM新潟 副執行委員長	
	川瀬 美由紀	全新潟運輸労働組合 中央書記次長	
	小林 俊夫	連合新潟 会長	
	小室 千代子	連合新潟 下越地域協議会 事務局長	
	飛田 博之	UAゼンセン 新潟県支部長	(欠席)
	山田 有希	新潟県職員労働組合 副執行委員長	(欠席)
使用者代表	木津 広美	フクダハウジング(株) 代表取締役社長	
	坂牧 克記	(株)リンコーコーポレーション 取締役専務執行役員	
	佐藤 英太	(株)BSNアイネット 専務取締役	(欠席)
	近田 孝之	新潟県商工会連合会 専務理事	
	徳武 裕一	(一社)新潟県経営者協会 専務理事	
	野澤 保子	(株)カエツクリーンサービス 専務取締役	

(敬称略、五十音順)

新潟地方労働審議会事務局名簿

新潟労働局

職名	氏名
新潟労働局長	福岡洋志
総務部長	本間健司
雇用環境・均等室長	市川尚
労働基準部長	中井正和
職業安定部長	高木剛
総務調整官	下平恒裕
総務課長	小池誠
総務企画官	田中留美
労働保険徴収課長	斎藤伸一
監督課長	濱崎雄俊
健康安全課長	村井千晴
賃金室長	金丸浩也
労災補償課長	小関勝巳
職業安定課長	落合直樹
職業対策課長	梅田昌己
訓練課長	三浦弘栄
需給調整事業室長	長谷川美穂子
雇用環境改善・均等推進監理官	渡邊稔

(オブザーバー)

新潟県雇用能力開発課 参事	柳吉栄
---------------	-----

(事務担当)

雇用環境・均等室 室長補佐	佐藤満
雇用環境・均等室 企画係長	青木大

令和7年度 新潟地方労働審議会 座席表

日 時 令和7年12月11日(木)午後2時00分～
場 所 新潟自治会館 3階301会議室

総務企画官	労災補償課長	健康安全課長	賃金室長	労働保険徴収課長	総務課長	職業対策課長	訓練課長	需給調整事業室長	県雇用能力開発課	雇均室室長補佐	雇均室企画係長
-------	--------	--------	------	----------	------	--------	------	----------	----------	---------	---------

オブザーバー参加

事務局(新潟労働局)

○	遠藤裕香 委員
○	川瀬美由紀 委員
○	小林俊夫 委員
○	小室千代子 委員

○
有元知史
委員

使用者代表委員	○	坂牧克記 委員
	○	近田孝之 委員
	○	徳武裕一 委員
	○	野澤保子 委員
	○	木津広美 委員

○：卓上マイク
◎：ワイヤレスマイク

公益代表委員



バックパネル

令和7年度 第1回 新潟地方労働審議会

本審資料 目次

【本審資料】

No.1 新潟地方労働審議会 家内労働部会名簿(案)

No.2 NIIGATA Niji Work プロジェクト 2025

No.3 NIIGATA Niji Work プロジェクト 2025 進捗状況

No.4 ハローワークのマッチング機能に関する業務の評価・改善の取組

—令和6年度の取組実績及び令和7年度取組目標—

令和7年度 第1回 新潟地方労働審議会

審議会運営資料 目次

【運営資料】

No.1 厚生労働省組織令(抄)

No.2 地方労働審議会令

No.3 新潟地方労働審議会運営規程

No.4 新潟地方労働審議会家内労働部会運営規程

令和7年度 第1回 新潟地方労働審議会

参考資料

目次

【職業安定部】

No.1 一般職業紹介状況(令和7年10月分)

No.2 しょくばらぼリーフレット

No.3 job tag リーフレット(企業等の皆さま向けリーフレット)

No.4 job tag リーフレット(学生・求職者等の皆さま向け)

No.5 にいがた U・I ターンフェア2025

【労働基準部】

No.1 令和7年 業種別署別労働災害発生状況(休業4日以上)

～令和7年10月末速報値～

No.2 令和7年 業種別死亡災害発生状況

～令和7年10月末速報値～

No.3 リーフレット 冬季無災害運動推進中

No.4 最低賃金の履行確保に係る監督指導結果

【雇用環境・均等室】

No.1 パンフレット 新KKRパッケージ支援制度(R7.6.1)

No.2 リーフレット 年次有給休暇を上手に活用し働き方・休み方を見直しましょう
～令和7年年末年始バージョン

新潟地方労働審議会 家内労働部会委員名簿（案）

任期(令和7年10月1日～令和9年9月30日)

区分	氏名(ふりがな)	現職名	備考
公益代表	長谷川 雪子(はせがわ ゆきこ)	新潟大学経済科学部准教授	部会長代理
	畠山 典子(はたけやま のりこ)	公益財団法人新潟県女性財団 理事長	部会長
労働者代表	遠藤 裕香(えんどう ひろか)	JAM新潟 副執行委員長	
	小林 俊夫(こばやし としお)	連合新潟 会長	
使用者代表	近田 孝之(ちかだ たかゆき)	新潟県商工会連合会 専務理事	
	徳武 裕一(とくたけ ゆういち)	一般社団法人新潟県経営者協会 専務理事	

NIIGATA Niji Work プロジェクト2025



新潟(にいがた)で自分(じぶん)らしく働き・暮らし輝く

Work, live and shine in your own way in Niigata
～Seven action plans



2025年(令和7年) 4月1日
厚生労働省新潟労働局
Niigata Labour Bureau



NIIGATA Niji Work プロジェクトはこちら
に掲載しています。

NIIGATA Niji Work プロジェクト2025の構成

その1

『わかもの』（若者の人材確保等（新規採用等）への取組）
～若者の採用等（新規採用等）（※県内就職の促進等）



その2

『かつやく』（女性の活躍など多様な人材の活躍促進等への取組）

- 「新潟かつやく Work I ・女性活躍」
- 「新潟かつやく Work II ・生涯現役支援」
(高年齢者の就労・社会参加の促進等)
- 「新潟かつやく Work III ・外国人」
(外国人労働者の労働環境改善等)
- 「新潟かつやく Work IV ・人材育成等」
(人材開発・育成支援等)
- 「新潟かつやく Work V ・人材不足分野」
- 「新潟かつやく Work VI ・就職・求人充足支援」



ハロートレーニング
——急がば学べ——



その3

『けんこう』（職場の健康確保への取組）

～職場における健康確保、健康障害の防止、ハラスメントのない職場の整備等



【労働衛生を表すシンボルマーク】
労働衛生旗

その4

『あんぜん』（職場の安全確保への取組）

～ゼロ災害への挑戦（特に死亡・重篤災害ゼロ）



【安全を表すシンボルマーク】
安全旗（緑十字）

その5

『あんしん』（誰もが安心して働ける職場環境づくりへの取組）

～働き方改革の推進（長時間労働の是正など）、労働条件の確保・改善等



【労働条件の確認など労働基準行政の広報キャラクター】
たしかめたん

その6

『ぶらいど』（働きがいと誇りの持てる待遇改善への取組）

～賃金引上げ支援、同一労働同一賃金の徹底、最低賃金制度の適切な運営等



【最低賃金制度のマスコット】
チェックマン

その7

障害者と『もにす』する（障害者の就労・定着支援への取組）

～障害者の就労促進等



【障害者雇用 中小事業主経営】

と も に す す む

「NIIGATA Niji Workプロジェクト2025」は、令和7年度新潟労働局行政運営方針と相まって、賃金引上げへの対応や少子化、人手不足への対応など重要課題を7つに分類したテーマごとに（『わかもの』、『かつやく』、『けんこう』、『あんぜん』、『あんしん』、『ぶらいど』及び『もにす』）、現状・課題、対策等及び具体的な目標数値等を明確化し、中長期的な視点も踏まえ各テーマを着実に推進するために策定した総合労働施策推進プロジェクトです。

このプロジェクトの推進等により、新潟で働く誰もが、「新潟（にいがた）で自分（じぶん）らしく働き、暮らし輝く」ことのできる社会の実現を目指し取り組むこと、そして、新潟労働局の取組等を分かりやすく情報発信していくために「NIIGATA Niji Workプロジェクト」としました。

※「Niji（虹）」は夢、希望の象徴ともいわれることから、新潟労働局は「やまない雨はない、働く人の夢・希望をつなぐ架け橋」となるべく取り組むという意志を「Niji」というフレーズで表しています。

7つに分類した各テーマについては、分かりやすくするため、それぞれの内容等を便宜上、7色の各色から連想するとされるイメージ（赤：情熱、橙：活気・活力、黄：明るさ・快活、緑：安らぎ（※安全の象徴）、青：信頼、安心感・クリーンさ、紺：高貴さ、紫：多様性）に対応して分類しているものあり、各テーマ間の優先順位を示すものではありません。

※ 文中の『Niji Work Project【働き方改革NEXT】』の意味について

働き方改革の推進については、これまで主に労働時間の縮減等による長時間労働の是正を図ってきたところですが（第1ステージ）、その取組は引き続き実施しつつ、2023年度から「働き方・休み方」に関する意識の変革も更に推し進め、テレワークの導入・定着促進、ワーク・ライフ・バランスを促進する就業形態の導入支援による多様な働き方の普及・促進（多様な正社員制度等）など、主に「多様な選択を力強く支える環境整備」として「柔軟な働き方がしやすい環境整備」を図っていくことにも主眼を置きながら（第2ステージ）、『働き方改革NEXT』の取組として各種対策を推進していきます。そこで本プロジェクト中のKPI（数値目標等）において、当該『働き方改革NEXT』関連の目標であることを明確化するため、『Niji Work Project【働き方改革NEXT】』と表示しました。



新潟労働局

Niigata Labour
Bureau

※新潟労働局標章について（左記のマーク）

中央に配置した「新潟県」（※色は朱鷺色、二つの丸は「佐渡」「粟島」）の周りに、虹色の翼で表した労働局の多様な支援により、「新潟県」（で働く人々）を笑顔にするというコンセプトを示している。（R6.1制定）

その1 「新潟わかものWork」プロジェクト2025 ~若者の採用・育成等

(※県内就職の促進等)

現状・課題

●新規学卒者等に対する就職支援

※新規学卒者の卒業後3年以内の離職率：大卒35.0%、短大・専修卒41.1%、高卒33.8%(※令和3年3月卒)(図1参照)

●中小企業と学生とのマッチングの強化等

●県内就職の促進(新規学卒者の県内就職の促進等(図2参照))

※新規学卒者の県内就職率(令和6年3月卒：大卒54.8%、高卒85.9%、令和7年3月卒：大卒51.5%、高卒86.7%)

(※令和7年3月卒はR6.12月末)

●中高年層へ向けた就労支援(就職氷河期世代を含む)・フリーター等の正社員就職の促進等

●若者の採用、育成支援の促進(※ユースエール認定件数：累計69件 令和6年12月末現在)

対策等

●新規学卒者対策

- ・大学、高等学校等との緊密な連携。就職支援ナビゲーターを中心に個別相談、各種セミナー、就職ガイダンスの実施等による就職支援
- ・「ユースエール認定企業」(若者の採用・育成に積極的で、雇用管理の状況などが優良な中小企業)のさらなる普及・拡大

●中高年層へ向けた就労支援(就職氷河期世代を含む)

- ・一人ひとりに合った支援メニューの構築等による積極的な支援の実施

●非正規雇用労働者(フリーター等)へのマッチング・ステップアップ支援

- ・担当者制による職業相談、各種セミナー開催、トライアル雇用、キャリアアップ助成金等を活用した正社員就職の促進等

●U・Iターンの促進(県との連携等)

- ・「にいがた暮らし・しごと支援センター」を中心に新潟県との連携強化によるUターンの促進
- ・ホームページやSNSを通じたU・Iターン関連イベント等の情報発信

●学生向けセミナーの拡充・促進、県内就職の促進

県内で新潟大学と敬和学園大学の2大学において連携協定による寄附講座を実施。

KPI(数値目標等)

●新規学卒者の県内就職率(令和7年3月卒)：大卒等58.8%以上、高卒88.6%以上

(注)令和7年度実績を基に
令和8年度実績を目指す

●若者の採用、育成支援の促進：ユースエール認定件数を令和7年度までに100件以上。

⇒【#チャレンジNiigata→ユースエール≥100】 ※Niji Work Project【働き方改革NEXT→】関連①

●中高年層へ向けた就労支援：令和7年度に開催する「中高年世代活躍応援プロジェクト都道府県協議会」において策定する。フリーターの正社員就職数：令和6年度実績 2,769人以上

●学生向けセミナーの拡充・促進：令和7年度までに少なくとも6大学まで拡大

図1 新規学卒者の学歴別就職後3年以内の離職率



図2 大学・専門学校生等の県内就職状況



図3 理由別県外移動の推移

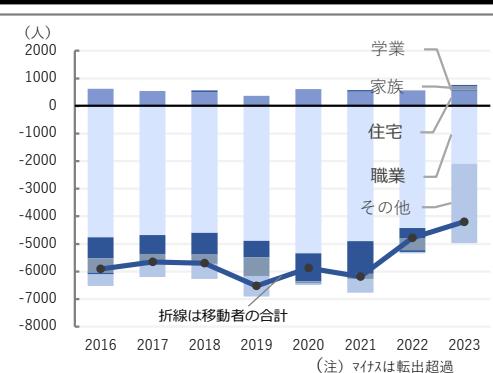
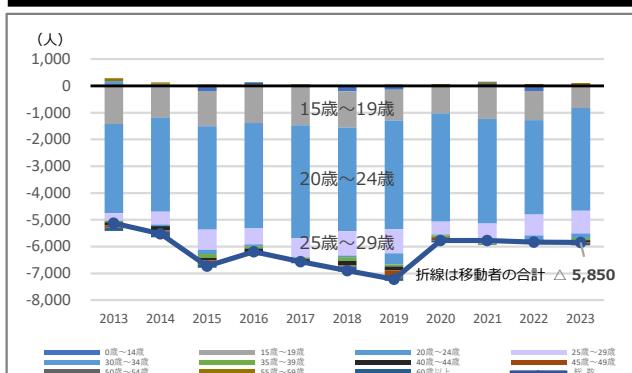


図4 年齢別県外移動の推移



ユースエール認定制度

- 若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業を、若者雇用促進法に基づき厚生労働大臣が「ユースエール認定企業」として認定しています。



その2 「新潟かつやくWork」プロジェクト2025

~『新潟かつやくWork I・女性活躍』女性の活躍、仕事と家庭の両立支援、マザーズハローワーク事業の推進

現状・課題

- 女性の年齢階級別労働力率：いわゆる「M字カーブ」は上方にシフト（M字が浅くなっている）
年齢層別労働力率を就業形態別に見ると、正規雇用率は30代以降低下する（「L字カーブ」）。（図2参照）
- 女性の若年（15歳から34歳）の女性非正規雇用労働者数：40,000人（若年雇用者の36.5%）
- 女性雇用者に占める非正規雇用者割合：51.4%（男性の同割合：19.3%）
- 管理職に占める女性の割合：13.1%（全国15.7%）（図3参照）●男女の賃金格差：男性を100とした場合、女性は79.3%
- 男性育児休業取得率：33.7%（全国30.1%）（図4参照）育児休業の取得期間：男性は約5割が2週間未満
- マザーズハローワーク・マザーズコーナーの利用者が減少（図5、6参照）

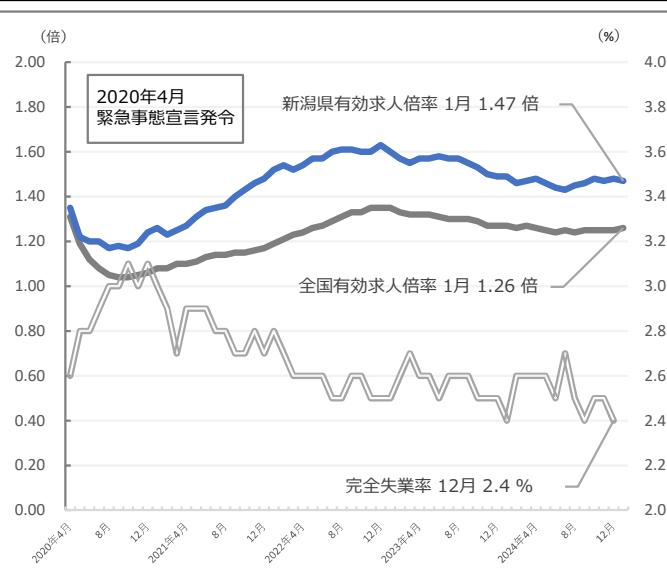
対策等

- 少子化対策のためには、長時間労働を中心とした労働慣行、固定的な性別役割分担意識等を解消し、男女が家事・育児・子育てを分担し、共にライフイベントやキャリア形成を両立できる職場づくりが必要。
- 女性活躍推進法に基づき「男女の賃金の差異に係る情報公表」の確実な実施。
- マザーズハローワーク・マザーズコーナーにおける利用促進
関係機関と連携した周知広報により利用促進。人材不足分野の団体と連携したセミナーの開催、オンラインによる職業相談・就職支援セミナーの開催。仕事と子育てが両立しやすい勤務時間の設定を要請など多様な正社員を含め仕事と子育てが両立しやすい求人の確保。
出産・育児・子育てを機に離職し長期ブランクがある者等に対し、再就職に必要な技能・知識を習得するための職業訓練のあっせん等

KPI（数値目標等）

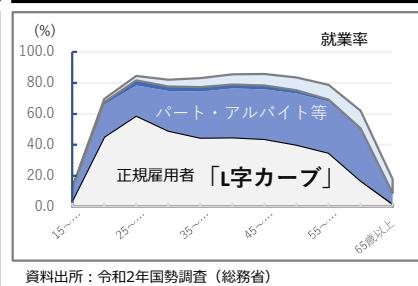
- えるぼし認定企業数：令和7年度までに100件
くるみん認定企業数：令和7年度までに110件 ⇒ 【#チャレンジNiigata ～えるぼし・くるみん 210】
- 男性の育児休業取得率：令和7年までに50%以上。 ⇒ 【#チャレンジNiigata ～育休≥50%（男性・育休取得率50%以上）】※Niji Work Project【働き方改革NEXT】関連③
- 女性の若年非正規雇用労働者数：令和9年までに30,000人以下 ●女性雇用者に占める非正規雇用者割合：令和9年までに48%以下

図1 有効求人倍率と完全失業率



資料出所：厚生労働省 職業安定局

図2 新潟県の女性 就業の形態（年齢階層別）

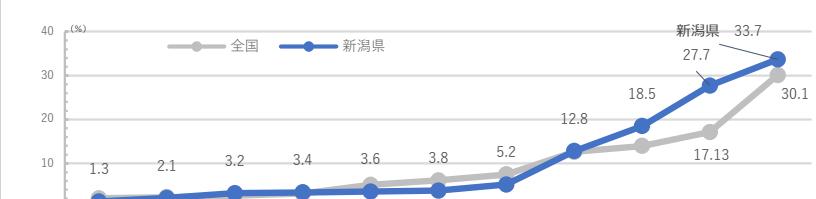


資料出所：令和2年国勢調査（総務省）

図3 管理職に占める女性の割合



図4 男性の育児休業取得状況



資料出所：「雇用均等基本調査」（厚生労働省）「新潟県賃金労働時間等実態調査」（新潟県しごと定住促進課）

図5 マザーズハローワーク・マザーズコーナーの新規求職者の推移

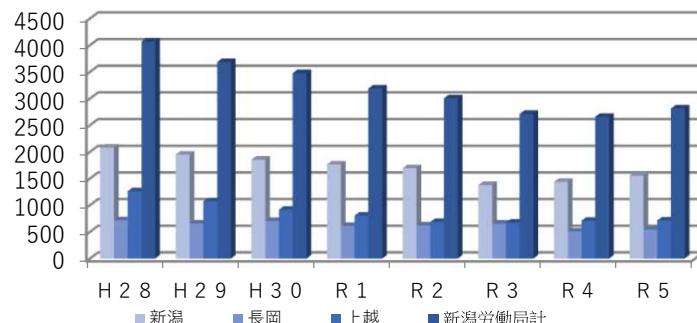
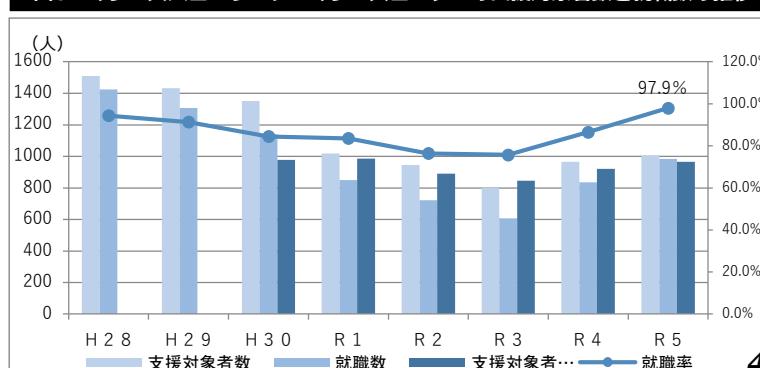


図6 マザーズハローワーク・マザーズコーナーの支援対象者数と就職数の推移



その2 「新潟かつやくWork」プロジェクト2025

～『新潟かつやくWorkⅡ・生涯現役支援』高年齢者の就労・社会参加の促進等

現状・課題

- 65歳を超えて働きたいとする割合：約7割
- 70歳までの就業確保措置実施割合：28.1%であり、前年度に続き全国平均（31.9%）を下回る（図1参照）
- 高年齢求職者の就職支援：新規求職者数は増加傾向で推移

対策等

- 70歳までの就業確保措置の導入に向けた周知啓発
- 主なハローワークに高齢求職者の支援に取り組む「生涯現役支援窓口」を設置、職業生活の再設計に係る支援、チーム支援を総合的に実施、特に65歳以上の方の再就職支援を重点的に
※生涯現役支援窓口事業については、県内8所（新潟、長岡、上越、三条、新発田、新津、巻、南魚沼）に設置。
※令和5年度の当該事業の状況
 - ・ 65歳以上の就職件数：890件（対前年比125件（16.3%）増加、年度目標790件（目標達成率112.7%））
 - ・ 65歳以上の就職率：69.8%（年度目標79.9%）、概ね60～64歳の就職率：76.9%（年度目標82.4%）
- 増加傾向にある高年齢求職者に対して、積極的に当該支援窓口への誘導、求職者担当制によるチーム支援の実施により的確な職業相談・紹介の実施、高年齢求職者のニーズに沿った求人の確保

KPI（数値目標等）

- 70歳までの就業確保措置実施企業割合：全国平均以上

図1 70歳までの就業確保措置実施企業割合

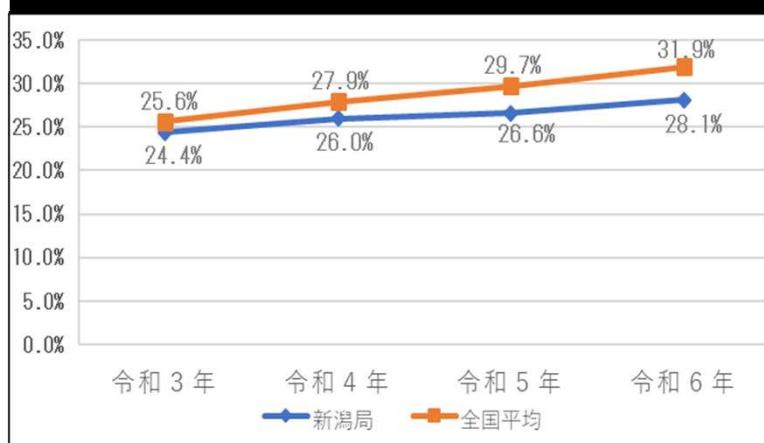
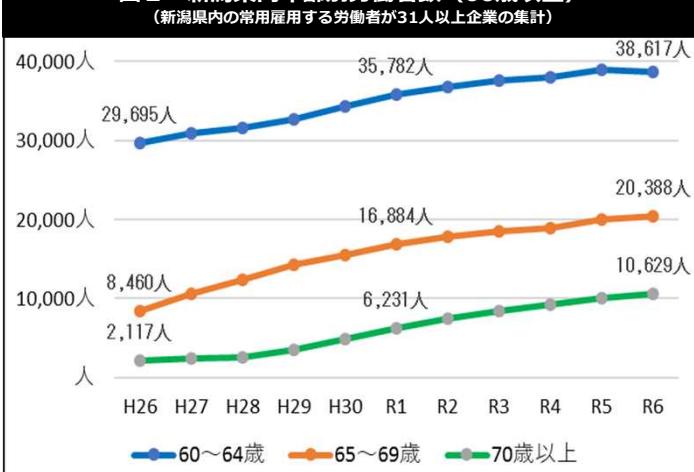
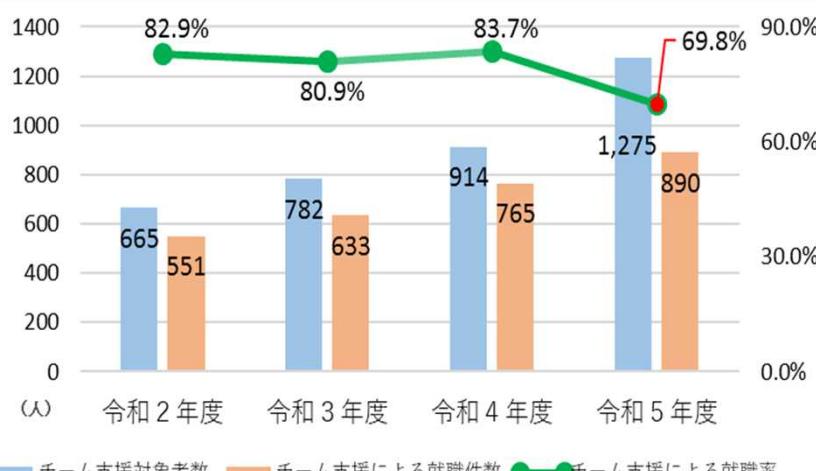


図2 新潟県内年齢別労働者数（60歳以上）



資料出所：高年齢者雇用状況等集計結果

図3 生涯現役支援窓口事業におけるチーム支援状況(65歳以上)

シニア世代のための就職相談窓口
「生涯現役支援窓口」のご案内

65歳以上の方を、重点的に支援します！

全国300万所のハローワークに「生涯現役支援窓口」を設け、再就職などを目指す概ね60歳以上の方を対象に、各種サービスを行っています。

「生涯現役支援窓口」の主な特長

特長1 シニア世代の方の採用に意欲的な企業の求人情報を提供します。

経験豊富なシニア世代の採用に意欲的な企業に対し、ご本人のニーズに応じた求人開拓を行います。

特長2 多様な就業ニーズなどに応じた情報を提供します。

ご本人の就業ニーズなどに応じて、シルバー人材センターをはじめとする関係機関の相談窓口について情報を提供します。

特長3 シニア世代の方に適した、各種ガイダンス・職場見学等を実施します。

履歴書、職務経歴書の書き方や面接の受け方、求職活動の方法などに関して、シニア世代の方に適したガイダンスを実施します。また、就労のきっかけとなる職場見学、職場体験、各種セミナー等を実施します。

その2 「新潟かつやくWork」プロジェクト2025

～『新潟かつやくWorkⅢ・外国人労働者』外国人労働者の雇用環境改善等

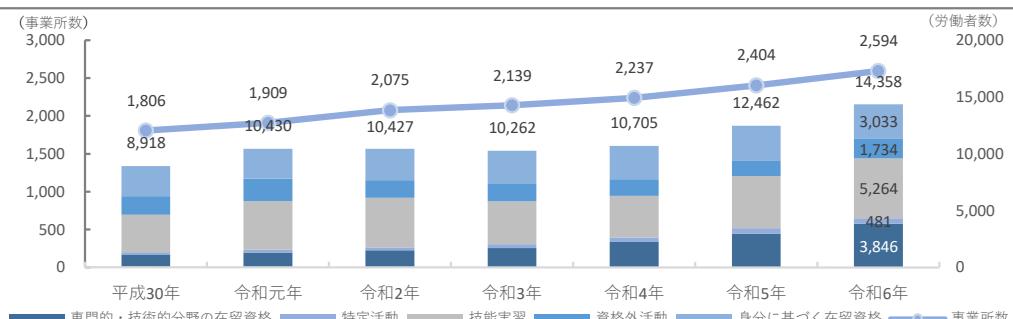
現状・課題

- 外国人労働者数：14,358人、外国人雇用事業所数：2,594か所（令和6年10月）過去最高（図1参照）
 - 在留資格別：技能実習が最も多い。国籍別ではベトナムが最も多い（図1、図3参照）
 - 監督指導の違反事業場割合：66.8% 違反率は昨年比で減少 全国平均を下回る（図4参照）

対策等

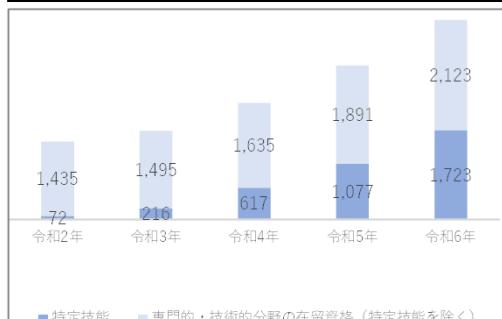
- 労働基準法関係法令違反の疑いがある外国人を雇用する事業場に対する監督指導
 - 関係機関との相互通報制度の的確な運用

図1 外国人雇用事業所数・在留資格別外国人労働者数の推移



資料出所：「外国人雇用状況」の届出状況のまとめ

図2 特定技能制度運用状況



資料出所：「外国人雇用状況」の届出状況のまとめ

図3 国籍別の割合



資料出所：「外国人雇用状況」の届出状況のまとめ

図4 技能実習生の実習実施者に対する監督指導状況



表1 関係機関との相互通報制度の運用状況

	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年
・労働基準監督機関から出入国管理機関、外国人技能実習機構へ	2件	4件	1件	5件
・出入国管理機関、外国人技能実習機構から労働基準監督機関へ	36件	35件	56件	34件

Tư vấn miễn phí **Quầy tư vấn diều kiện lao động dành cho người nước ngoài**

Hướng dẫn về đường dây tư vấn dành cho người lao động nước ngoài

Bộ Y Tế - Phúc Lợi - Lao Động thiết lập "Đường dây tư vấn dành cho người lao động nước ngoài" là 15 số ngón tay (điện thoại: 010-3939 1000) nhằm nhận thông tin và giải đáp các thắc mắc của người nước ngoài hoặc 15 số ngón tay (điện thoại: 010-3939 1000) nhằm nhận thông tin và giải đáp các thắc mắc của người nước ngoài hoặc

Tiếng Nhật		010-210 - 811 - 610
Tiếng Trung Quốc	Tuy 2/ 4/ 5/ Chín nhát (chắc các ngày)	010-310 - 510 - 401
Tiếng Đài Loan	Thứ 2/ thứ 7	010-210 - 510 - 402
Tiếng Tây Ban Nha	Thứ 5/ thứ 7	010-210 - 510 - 403
Tiếng Tagalog	Thứ 3, thứ 4, thứ 7	010-210 - 510 - 404
Tiếng Việt Nam	Thứ 3, Thứ 4/ Chín nhát	010-210 - 510 - 405
Tiếng Indonesia		010-210 - 510 - 406
Tiếng Nepal	Thứ 4, Chín nhát	010-210 - 510 - 407
Tiếng Hán Quốc		010-210 - 510 - 408
Tiếng Úc	Thứ 5, Chín nhát	010-210 - 613 - 801
Tiếng Indonesia		010-210 - 613 - 802
Tiếng Cambodia (Tiếng Campuchia)		010-613 - 803
Tiếng Mông Cổ	Thứ 2, thứ 7	010-613 - 804
		010-613 - 805

その2 「新潟かつやくWork」プロジェクト2025 ～『新潟かつやくWorkIV・人材育成等』人材開発・育成支援等

現状・課題

【人材育成（リ・スキングによる能力向上支援）】

- 人材開発支援助成金の活用により、企業における従業員教育や従業員による学び直しに対する支援
- 新規事業に伴う人材育成、業務効率化・生産性向上のためのデジタル化に対応した人材育成支援
人材開発支援助成金「人への投資促進コース」計画届件数32件、2,317人（令和6年度・12月末現在）
「事業展開等リスクリング支援コース」計画届件数154件、1,116人（同上）

【公的職業訓練受講者の就職支援】

- 政府方針により職業訓練のデジタル分野の重点化等により、令和8年度までに政府全体で230万人のデジタル推進人材を育成
- 新潟県地域職業能力開発促進協議会においてデジタル分野の訓練コース拡充等、効果的な訓練計画の策定
- 訓練受講者に対する就職支援（令和5年度）：受講者数2,221人、訓練修了3か月後の就職率71%、関連就職率50%（図1参照）

対策等

- 「人材開発支援助成金」について、企業・従業員においてデジタルスキルの習得、リスクリングが実施できるようさらなる普及・拡大
- 「公的職業訓練受講者の就職支援」について、ニーズを踏まえた訓練コースの設定、職業訓練の積極的な受講の働きかけ、訓練受講者に対するきめ細かな就職支援

KPI（数値目標等）

- 公的職業訓練修了3か月後の就職者数（令和6年度）：1,542人以上

厚生労働省のデジタル人材育成の取組の全体像

離職者向けの支援

**ハロートレーニング
(公共職業訓練、求職者支援訓練)**

離職者等に対して、民間教育訓練機関等も活用し、無料の職業訓練を提供。民間訓練実施機関等へは委託費等を支給。

- デジタル分野の訓練コースの設定を促進するため、DX推進・スキル標準に対応した訓練コースや、IT分野・WEBデザインの資格取得を目指すコース、実践的な経験を積むための企業実習を行うコースについて、訓練実施機関への委託費等を上乗せ。
- デジタル分野のオンライン訓練においてPC等の貸与に関する経費について委託費等の対象に追加。

離職者及び在職者向けの支援

教育訓練給付

労働者が費用負担し、厚生労働大臣が指定する教育訓練を受けた場合に、その費用の一部（2割～最大8割）を「教育訓練給付」として雇用保険により支援。

- 第四次産業革命スキル習得講座（経済産業大臣認定）と連携等。関係省庁と連携して、デジタル分野の講座指定を促進。

企業（在職者）向けの支援

人材開発支援助成金

職業訓練等を実施する事業主等に対して訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成。

- 高度なデジタル人材の育成のための訓練を高率助成するとともに、IT分野未経験者の即戦力化のための訓練やデジタル分野を含む研修をeラーニングで効率的に受講できるサブスクライブ型のサービスを利用した訓練を助成。
- 事業展開や、デジタル技術による業務の効率化等を行るために新たに必要となる知識等を習得させる訓練に高率助成。

生産性向上人材育成支援センター

中小企業等に対して、

- ① 人材育成に関する相談、
- ② 人材育成プランの提案、
- ③ 民間教育訓練機関等を活用したオーダーメイド型職業訓練の実施、

まで一貫して支援する総合窓口。
(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構が運営する全国のポリテクセンター、ポリテクカレッジ等に設置（全国87ヶ所）

【訓練コースの例（IT関連）】
・クラウド活用・IoT活用によるビジネス展開・AI活用
・RPA活用・ビッグデータ活用

人材開発支援助成金
●人への投資促進コース
●事業展開等リスクリング支援コース



図1 公的職業訓練入校状況・就職率の推移

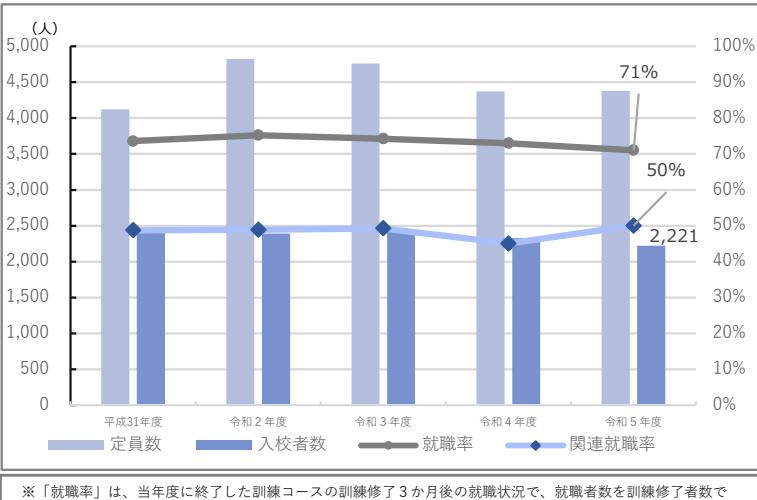
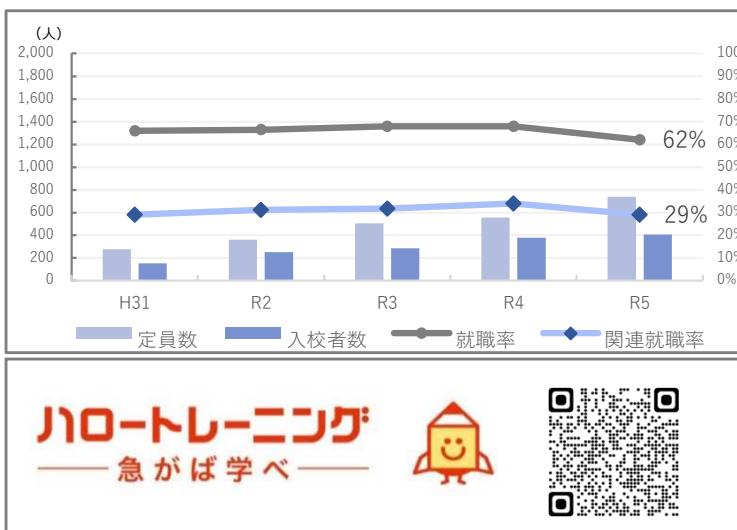


図2 デジタル分野の公的職業訓練入校状況・就職率の推移



その2 「新潟かつやくWork」プロジェクト2025

～『新潟かつやくWorkⅤ・人材不足』人手不足問題への対応、人材不足分野への就労支援

現状・課題

- 令和6年12月(累計)までの有効求人倍率(常用計)は1.42倍であるが、人材不足分野(※)の有効求人倍率(常用計)は全体と比べて非常に高い

数値(※)
介護(3.12倍)、医療(2.01倍)、保育(2.27倍)、建設(11.07倍)、警備(7.73倍)、運輸(2.80倍)

- 人手不足が深刻な医療・福祉、建設、警備、運輸等は重点的な人材確保支援が求められている。特に、医療・福祉分野、「2024年問題」に対応している建設・運輸分野については人手不足が深刻化

対策等

- 局内連携強化・各業界団体や関係機関と連携した、人材不足分野求人及び求職者に対する支援の強化(参考参照)
- 介護労働安定センターと連携した介護人材の確保、雇用管理の改善支援
- 「年収の壁・支援強化パッケージ」の周知を通じた人材確保 ●新KKR(「給与」・「休暇」・「両立」)パッケージ(※)の推進
(※)「給与」などの処遇改善と生産性向上(DXの推進、人への投資を含む。)・「休日・休暇」の増加等、働き方・休み方改革の推進、育児・介護と仕事の「両立」支援等の推進

表1 人材不足分野の求人充足状況

人材不足分野(6分野計)	有効求人	有効求職	有効求人倍率	新規求人	充足	充足率
令和2年度	173,813	50,457	3.44	61,152	7,456	12.20%
令和3年度	191,084	49,686	3.85	66,291	7,334	11.10%
令和4年度	200,360	49,001	4.09	69,407	6,916	10.00%
令和5年度	203,174	47,465	4.28	69,984	6,660	9.52%
令和6年度	157,470	38,366	4.10	53,992	4,738	8.78%

※6年度は12月までの累計

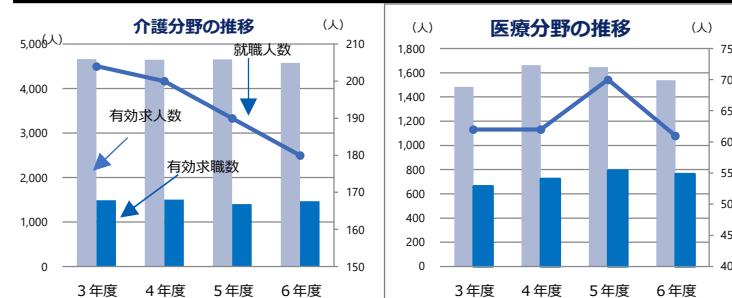
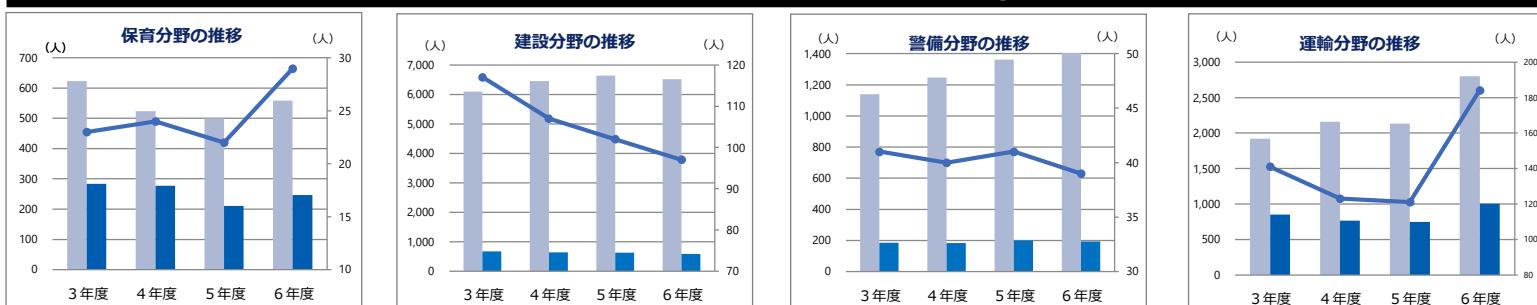
図1-① 人材不足分野別 有効求人数等の推移
(令和3年度から令和6年12月)

図1-② 人材不足分野別 有効求人数・有効求職数・就職人数の推移(令和3年度から令和6年12月)



(注)：グラフ数値は各年度の月平均(6年度は12月までの平均)

左軸は有効求人数と有効求職者数、右軸は折線の就職人数を表す

ハローワーク新潟 人材確保支援コーナーの主な支援メニュー

参考

○医療・福祉(医療、介護、保育)、建設、警備、運輸などの雇用吸収力が高い分野へのマッチング支援を強化するため、ハローワーク新潟に「人材確保支援コーナー」を設置。求職者へのきめ細かな職業相談・職業紹介、求人者への求人充足に向けたコンサルティング等を行うほか、マッチングイベント(職場見学会、セミナー、就職面接会等)を行っている。

<求職者に対する支援>

- 専属の就職支援ナビゲーターが、一人ひとりの状況に応じたきめ細かな職業相談・職業紹介を実施
- 希望職種の求人情報、最新の業界動向等を提供
- 対象分野の公的職業訓練の案内

<求人者に対する支援>

- ハローワークに求職登録している有資格者等に対し、求人情報を提供し応募を勧奨
- 求人充足に向けて、わかりやすい求人票の作成や求職者が応募しやすい求人条件の設定についてアドバイスを実施

<マッチングイベントの開催>

- 職場見学会、セミナー等の業界の魅力を伝えるイベントや、雇用管理改善・人材確保に関するセミナー等求人者向けイベント、合同就職面接会等のマッチングイベントを開催

その2 「新潟かつやくWork」プロジェクト2025

～『新潟かつやくWorkVI・就職・求人充足支援への対応』オンラインによる職業紹介と
求人充足サービスの促進

現状・課題

全ハローワーク共通の評価指標

◆主要指標：

- ・就職件数（一般）：令和6年度目標値 **32,474件** 実績 **21,684件**
- ・充足数（受理地ベース・一般）：令和6年度目標値 **31,806件** 実績 **21,276件**

「就職件数(一般)」、「充足数（受理地ベース（一般）」は令和6年12月末現在

・雇用保険受給者の早期再就職割合：令和6年度目標値 **38.9%** 実績 **34.3%** (令和6年11月末現在)

対策等

1. 求職者に対する就職支援の充実

○ハローワークシステムのオンライン機能を活用し、求職者に対する就職支援の実施

- ・求職者担当者制による課題解決型サービスの提供
- ・「job tag（職業情報提供サイト）」を利用した自己分析支援や職業情報の提供
- ・求職者マイページを活用したマッチングやオンラインによる職業紹介の実施
- ・求人票以上の事業所情報などハローワークが工夫を凝らした情報提供を行い、付加価値の高い職業相談の実施
- ・オンラインによる職業相談やセミナー等を行うことにより、ハローワークへの来所が難しい求職者に対する就職支援

2. 求人者に対する充足支援の充実

求人者マイページ



○ハローワークシステムのオンライン機能を活用し、求人者に対する充足支援の実施

- ・「求人者マイページ」の開設を促進し、オンラインでの求人申し込みを推進
- ・求人充足会議において、求職者ニーズを踏まえた充足支援を検討し、個々の未充足求人の充足に向けた求人担当者制による支援を積極的に展開
- ・「求人者マイページ」の求職者情報検索・直接リクエスト、職場風景などの画像情報の登録などを活用した充足支援
- ・オンラインによる職場見学のほか、求人説明会や合同面接会のハイブリッド開催等を推進し、充足支援の充実・強化

図1 就職件数

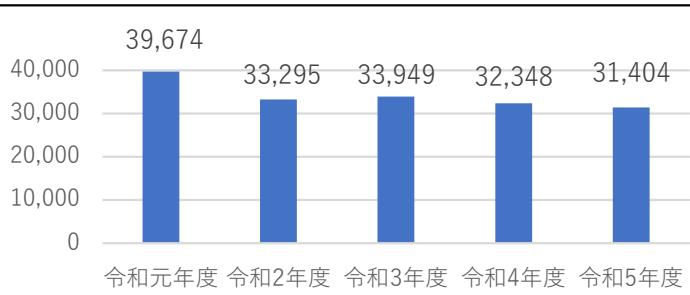


図2 充足数

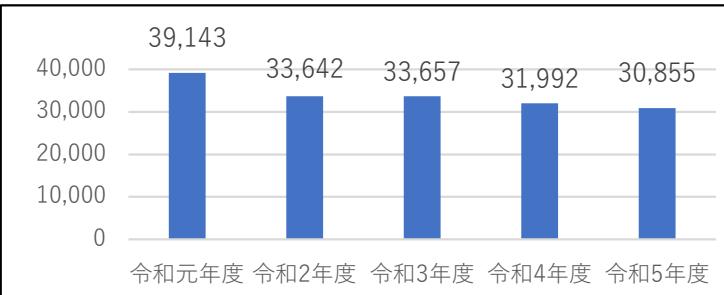
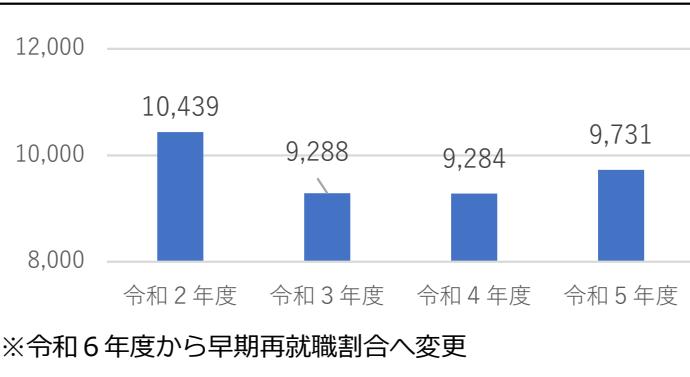


図3 雇用保険受給者の早期再就職者数



仕事をお探しの方へ 求職者マイページの御案内

「ハローワークインターネットサービス」
上に「求職者マイページ」を開設すると、
ご自身のスマートフォンやタブレット、
パソコンから、仕事探しのサービスを
オンライン上で受けとることができます。
就職活動を効率的・効果的に進めるため、
是非「求職者マイページ」を開設しましょ
う。



その3 「新潟けんこうWork」プロジェクト2025 ~職場における健康確保、健康障害の防止、ハラスメントのない職場の整備等

現状・課題

- 新潟県内のメンタルヘルスに取り組んでいる割合：50人以上の事業場94.7%と全国平均の91.3%と同等（表1参照）
- 新潟県内のストレスチェックを実施している割合：50人以上の事業場86.5%と全国平均の89.6%に比べ低調
- 労災請求・支給決定件数（精神障害）：令和6年12月末 請求35件（前年同期比約1割増）
 - ・支給決定20件（前年同期比約3倍）
- 治療と仕事を両立できる取組を行っている事業場の割合：全国58.8%（令和4年労働安全衛生調査）
- 新潟産業保健総合支援センターによる支援：メンタルヘルス対策：訪問支援42回・教育研修23回、治療と仕事の両立支援：相談577回・個別調整83回・個別訪問43回・啓発セミナー4回（令和5年度実績）

対策等

- 過重労働による健康障害防止等
 - ・過重労働が疑われる事業場に対する監督指導、時間外・休日労働協定の適正化に係る指導等
- メンタルヘルス対策の推進【参考1参照】（※1）
 - ・50人未満の事業場における取組の促進（ストレスチェック制度等）、研修会の開催による周知等（働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」の周知等）、主にメンタルヘルスの取組促進を図るため「新潟けんこうWork (Niigata Well-being Work)」活動の促進
- 治療と仕事の両立支援対策の推進【参考2参照】（※2）新潟県地域両立支援対策チームにおいて、令和4年度に策定した計画に基づく取組の推進等。
- 総合的なハラスメント対策の推進（職場におけるパワーハラスメント、セクシュアルハラスメント等の防止）
- （※1）：労働者数50人未満の事業場について、地域産業保健センターと連携し取組を推進、（※2）：産業保健総合支援センターと連携し取組を推進

働く人のメンタルヘルス・
ポータルサイト
こころの耳



KPI（数値目標等）

- メンタルヘルス対策：2027年までにメンタルヘルス対策に取り組む事業場の割合を80%以上とする。
【#チャレンジNiigata - メンタル取組8割以上】※Niji Work Project【働き方改革NEXT】関連④
- ストレスチェック実施：50人未満の小規模事業場におけるストレスチェックの実施割合を2027年までに50%以上とする。
- 産業保健活動の促進：各事業場において必要な産業保健サービスを提供している事業場の割合を2027年までに80%以上とする。
- 自分の仕事や職業生活に関することで強い不安、悩み、ストレスがあるとする労働者の割合を2027年までに50%未満とする。
- 治療と仕事を両立できる取組を行っている事業場の割合を2027年までに75%以上とする。
- 化学物質の性状に関連の強い死傷災害（有害物等との接触、爆発、火災）の件数を2027年までに5%以上減少とさせる。
- パワーハラスメントに起因する精神障害の労災発生件数をゼロとする。

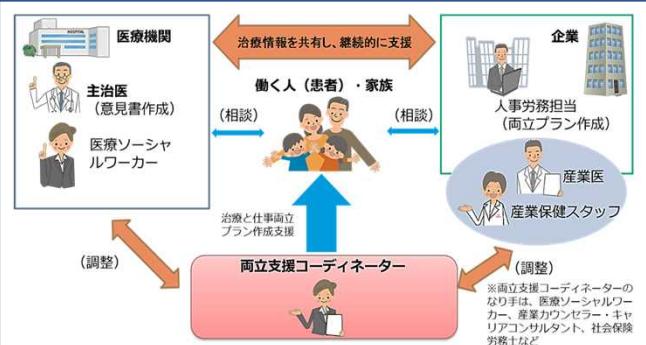
表1 メンタルヘルス対策の実施状況

	事業場規模	メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合
全 国	50人以上	91.3%
	30人～49人	71.8%
	10人～29人	56.6%
新潟県	50人以上	94.7%
	30人～49人	62.3%
	10人～29人	53.5%

全国：令和5年労働安全衛生調査（実態調査）
新潟：令和5年労働安全衛生調査（特別集計、抽出調査）

【参考2】治療と仕事の両立支援

病気を抱える労働者が活躍できる環境を整備するため、主治医、会社・産業医と患者に寄り添う両立支援コーディネーターのトライアングル型のサポート体制の構築などにより、治療と仕事の両立を支援



【参考1】地域における産業保健活動を支援します

1. 新潟産業保健総合支援センター（さんぽセンター）

事業者、産業医、産業看護職、衛生管理者等産業保健関係者を対象に、労働者の健康管理の支援を行うことを目的として（独）労働者健康安全機構の下に設置

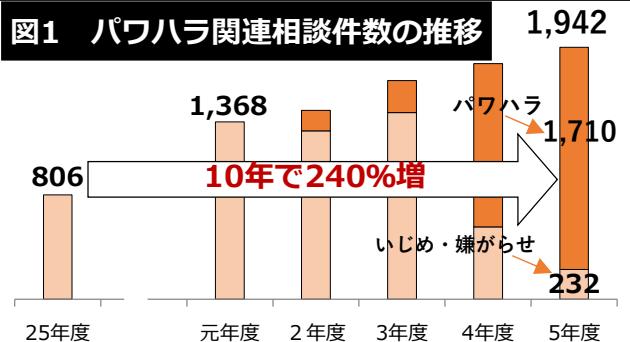


2. 地域産業保健センター（地さんぽ）

新潟産業保健総合支援センターの下、労働者数50人未満の事業者に対し労働者の健康管理等を支援



図1 パワハラ関連相談件数の推移



その4 「新潟あんぜんWork2025」～ゼロ災害への挑戦（特に死亡・重篤災害ゼロ）

現状・課題

- 死亡災害：20人(前年同期14人) 【令和6年12月末速報値】 (図1及び図2参照)

(業種別：①建設業8人、②製造業5人、事故型別：①墜落・転落5人、②はざまれ・巻き込まれ4人)
- 死傷者数：2,442人(前年同期2,526人) 【令和6年12月末速報値】 (図1参照)

(業種別：第三次産業1,092人(45%)、製造業668人(27%)、建設業346人(14%)、事故の型別：転倒649人(27%)、動作の反動・無理な動作386人(16%)、墜落・転落352人(14%)はざまれ・巻き込まれ325人(13%)) (※作業行動起因が4割以上を占める。)
- 転倒災害の死傷年千人率：男性0.45(前年同期0.48)、女性0.70(前年同期0.83) (図3参照)
- 高年齢労働者（60歳以上）災害の死傷年千人率：男性2.62(前年同期2.56)/女性2.65(前年同期2.69) (図4参照)

対策等

- 事業者が自発的に安全衛生対策に取り組むための意識啓発
 - 「新潟あんぜんWork (Niigata Safe Work)」活動の促進

⇒「チャレンジ新潟ゼロ災害運動2025」(仮称) (※) 等により「新潟あんぜんWork (Niigata Safe Work)」活動を促進
 - 行動災害防止対策の推進（新潟小売業・社会福祉施設SAFE協議会の取組促進）
 - 高年齢労働者に対する対策：エイジフレンドリーガイドラインを踏まえた対策の推進
 - 重点業種別対策の推進

①建設業：墜落・転落災害防止対策 ②第三次産業（小売、社会福祉施設）業界トップ企業が取り組んだ成果等の共有
 ③製造業：機械災害防止対策 ④陸上貨物運送事業：墜落・転落防止対策
- (※) 現在取り組んでいる「新潟ゼロ災害運動」を見直し、より多くの事業場の参加を得て地域における災害防止活動が拡大していくよう、実効性のある取組として推進する。

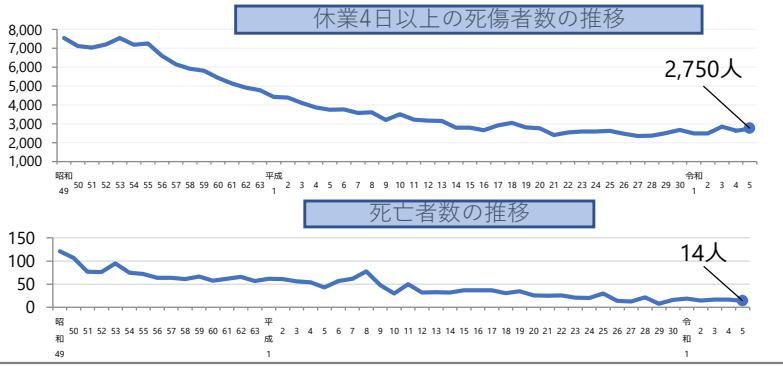
KPI（数値目標等）

- 死亡者数：2027年までに2022年比5%以上減少させる。 (※建設業は15%以上)
- 建設業：墜落・転落災害の防止に関するリスクアセスメントに取り組む事業場の割合を2027年までに85%以上とする。
- 製造業：機械による「はざまれ・巻き込まれ」防止対策に取り組む事業場の割合を2027年までに60%以上とする。

⇒製造業における「はざまれ・巻き込まれ」災害の死傷者数を2022年と比較して2027年までに5%以上減少させる。
- 陸上貨物運送業：死傷者数を2022年と比較して2027年までに5%以上減少させる。
- 増加が見込まれる転倒災害の年齢層別死傷年千人率を2022年と比較して2027年までに男女とも増加に歯止めをかけ、2022年値以下とする。

転倒による平均休業見込日数を2027年までに30日以下とする。
- 増加が見込まれる60歳代以上の死傷年千人率を2027年までに男性2.75以下、女性2.64以下とする。

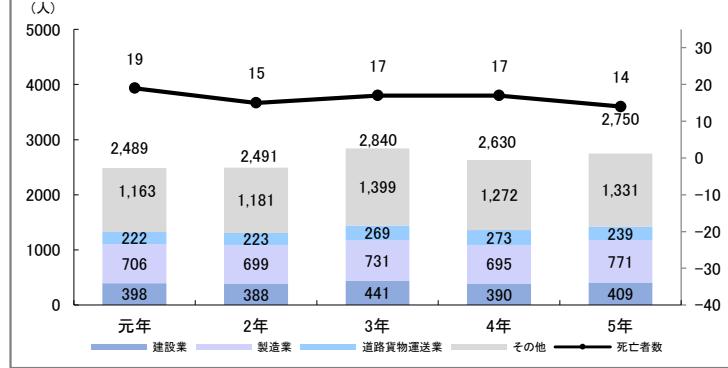
図1 労働災害発生の推移（死亡者数、休業4日以上の死傷者数）



※ 令和6年12月末速報値：死者数：20人（前年同期14人）

：休業4日以上の死傷者数：2,442人（前年同期2,526人）

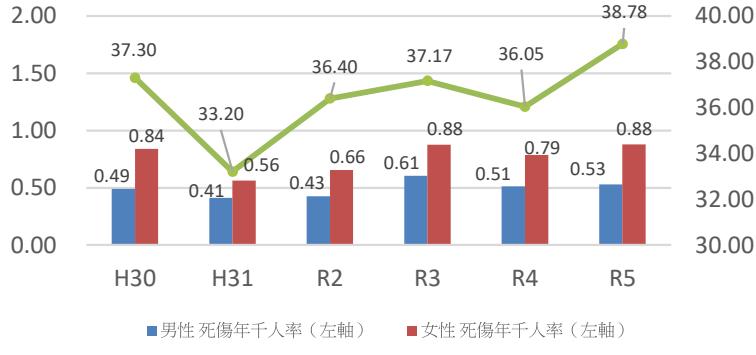
図2 主な業種別労働災害の推移



※ 令和6年12月末速報値：建設業346人(379人)・製造業・668人(705人)・道路貨物運送業249人(226人)・その他1,179人(1,216人) 合計2,442人(2,526人)

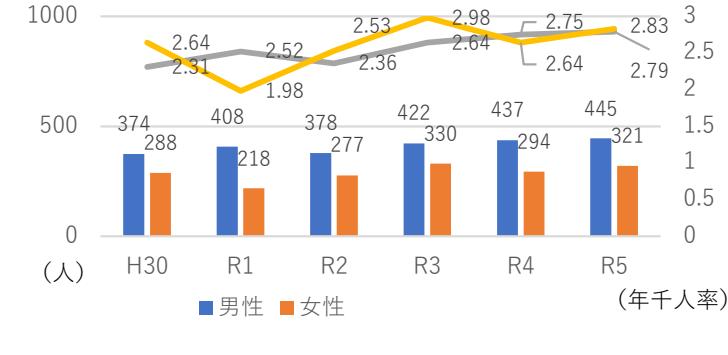
※括弧内の数値は前年同期のもの

図3 転倒災害の千人率・休業見込日数（新潟県）



平均休業見込日数（令和6年12月末・加重平均）：37.5日（前年同期38.0日）※ 令和6年12月末速報値：男性412人(407人) 女性301人(300人) ※括弧内の数値は、前年同期のもの

図4 高年齢労働者（60歳以上）の災害発生推移（新潟県）



その5 「新潟あんしんWork」プロジェクト2025 ～働き方改革の推進（長時間労働の是正など）、労働条件の確保・改善等

現状・課題

- 労働時間の状況：一人平均年間総実労働時間**1,694時間**（※全国平均より約58時間長い）
- 長時間労働の状況等：週60時間以上の労働者（週40時間以上の雇用者）の割合**5.5%**（※全国7.9%）（図1参照）
- 年次有給休暇の状況：取得率**61.1%**（令和6年度調査）（※全国**65.3%**（令和6年度調査））（図2参照）
- テレワーク実施状況：テレワークを導入している事業場**19.6%**（259事業場）（※令和5年度）（全国49.9%）（図3参照）
- 勤務間インターバル導入事業場：**7.6%**（大企業20.0%、中小企業5.3%）（※令和5年度）（全国6.0%）（図4参照）
- 労働保険制度（労災保険・雇用保険）は、働く人やその家族を支えるセーフティネットとしての役割を果たすことが求められている。労働保険手続きの電子申請件数（労働保険料の申請（継続）について全国平均より低調（**20.5%**、※全国**27.7%**）【図5参照】

対策等

1 長時間労働の抑制

- (1) 生産性を高めながら労働時間の短縮等に取り組む事業者等の支援（「新潟働き方改革推進支援センター」の利用促進等）
- (2) 令和6年度適用開始業務等への労働時間短縮等に向けた支援
- (3) 長時間労働の抑制に向けた監督指導の徹底
- (4) テレワークの導入・定着促進
- (5) 勤務間インターバル制度の導入促進
- (6) 柔軟な働き方につながる制度の導入促進
- (7) 年次有給休暇の取得促進等による休み方改革の推進

2 労働条件の確保・改善対策の推進

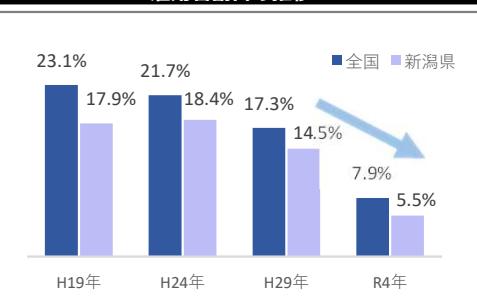
- (1) 法定労働条件の確保等
- (2) 特定の分野における労働条件確保対策の推進
- (3) 労働者派遣事業者、職業紹介事業者等への指導監督の徹底
- (4) 労働保険のセーフティネットとしての役割の推進

※労働保険料等の適正徴収、労働保険の未手続事業場一掃対策、電子申請の利用促進、労災保険給付の迅速かつ公正な保険給付、雇用保険制度の的確な運用

KPI（数値目標等）

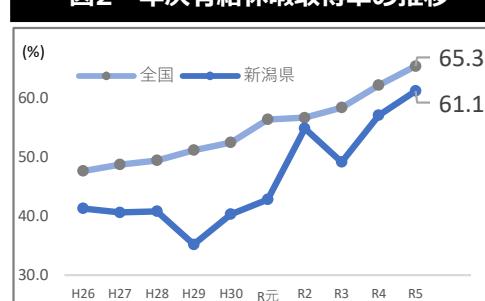
- 年次有給休暇：年次有給休暇の取得率を2025年までに**70%以上**とする
⇒【#チャレンジNiigata-年休≥70%（年休取得率70%以上をめざす！）】 ※Niji Work Project【働き方改革NEXT】関連⑤
- 週労働時間40時間以上の雇用者のうち、週労働時間60時間以上の雇用者の割合を**5%以下**とする（令和7年まで）
⇒【#チャレンジNiigata-超勤（60HR超/週）≤5%（限りなくゼロに！）】 ※Niji Work Project【働き方改革NEXT】関連⑥
- テレワーク導入企業の割合を2025年度には**50%を**目指す。（*）
⇒【#チャレンジNiigata-テレワーク導入≥50%（半数以上めざす！）】 ※Niji Work Project【働き方改革NEXT】関連⑦
- 勤務間インターバル制度を導入している企業の割合を2025年までに**15%以上**とする
⇒【#チャレンジNiigata-インターバル導入≥15%（少しでもUP！）】 ※Niji Work Project【働き方改革NEXT】関連⑧
- 長時間労働に起因する脳・心臓疾患、精神障害の労災発生件数をゼロとする
- 労働保険手続きの電子申請（オンライン利用率）：令和8年度末までに**30%以上**とする

図1 週労働時間60時間以上(週40時間以上)の雇用者割合の推移



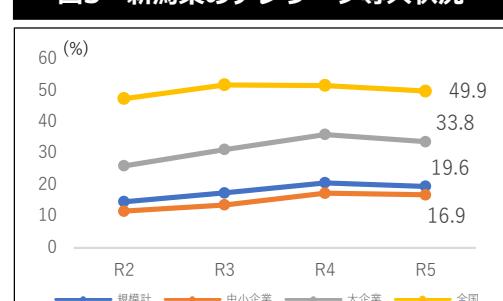
資料出所：総務省「就業構造基本調査」

図2 年次有給休暇取得率の推移



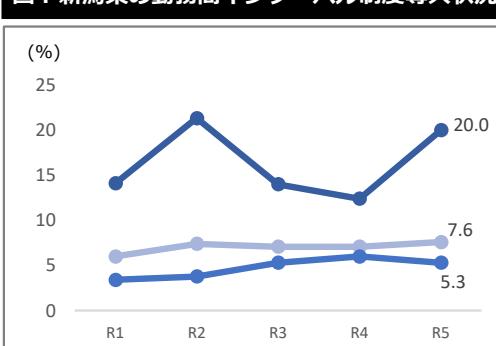
資料出所：厚生労働省「就労条件総合調査」

図3 新潟県のテレワーク導入状況



資料出所：新潟県「新潟県賃金労働時間等実態調査」
：総務省「R5通信利用調査」

図4 新潟県の勤務間インターバル制度導入状況



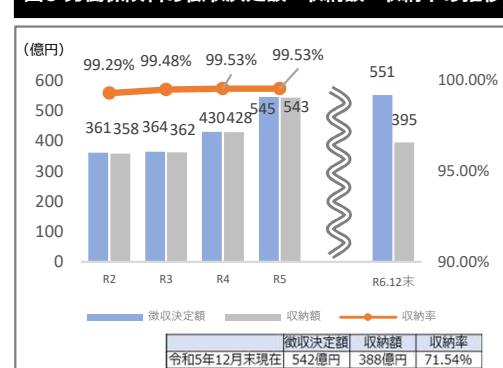
資料出所：新潟県「新潟県賃金労働時間等実態調査」

図5 労働保険手続きの電子申請利用状況
労働保険料の申告（継続）申請率



全国平均
R6年度 27.7%

図6 労働保険料の徴収決定額・収納額・収納率の推移



	徴収決定額	収納額	収納率
令和5年12月末現在	542億円	388億円	71.54%
令和6年12月末現在	551億円	395億円	71.63%

その6 「新潟ぶらいどWork」プロジェクト2025～働きがいのある職場づくりのための待遇改善等 (賃金引上げ支援、同一労働同一賃金の徹底、最低賃金制度の適切な運営等)

現状・課題

- 家計を直撃している現下の物価高騰への対応、持続的な賃金引上げ
- 令和6年10月1日改正の最低賃金額：985円（※上昇率5.8%で過去最大、東京都との差は178円）
※影響率の推移：平成26年3.66%→令和6年24.1%（※影響率：最低賃金を改正した後に、改正後の最低賃金を下回ることとなる労働者の割合）
- 新潟県の賃金水準：令和5年新潟県の賃金構造基本統計調査による賃金額：27.0万円
(関東甲信越・中部地区で最も低く東京都との差は約10万円)
- 最低賃金・賃金引上げ後も「いわゆる106万円、130万円の年収の壁」を意識せずに働く時間を延ばすことができる環境が必要
※「適正な価格転嫁と生産性向上支援によって、最低賃金の引上げを後押しし、2020年代に全国平均1,500円という高い目標の達成に向け、たゆまぬ努力を継続する。」(国民の安心・安全と持続的な成長に向けた総合経済対策(令和6年11月22日閣議決定))

対策等

- 最低賃金制度の適正な運営等 (新潟地方最低賃金審議会の円滑な運営、最低賃金額の周知等 (最低賃金の履行確保、周知等))
- 賃金引上げに向けた支援等 (各種助成金 (※) の利用の促進、周知等)
 - ・監督指導時における賃金引上げに向けた働きかけ
 - ・経済団体等への要請、周知・広報、各種助成金の活用促進等
(※①業務改善助成金(企業における生産性の向上の支援等)、②キャリアアップ助成金(賃金規定等改定コース)、③働き方改革推進支援助成金等)
 - ・ハローワークにおける賃上げを重点とした求人条件向上・緩和指導等の実施 (※「新KKRパッケージ」(※)活動推進)
- 同一労働同一賃金の遵守の徹底に向けた取組支援
(※「給与」などの待遇改善と生産性向上(DXの推進、人への投資を含む)、「休日・休暇」の働き方改革の推進、育児・介護と仕事の「両立」支援等の推進(再掲))
- 同一労働同一賃金の遵守の徹底に向けた取組支援
- 取引環境の改善 (下請取引の適正化の促進等)
令和5年12月、新潟県が取りまとめた「適切な価格転嫁の促進による地域経済の活性化に向けた共同宣言」に基づき関係機関等と連携し取組を促進
- 「年収の壁・支援強化パッケージ」の利用勧奨を行い、年収の壁を意識せずに働く環境づくりを後押し
(例：キャリアアップ助成金「社会保険適用時待遇改善コース」の活用促進)

KPI(数値目標等)

- 賃金引上げに係る支援策の活用促進：「業務改善助成金」の申請件数を、令和7年度までに令和5年度件数(349件(12月末現在))の1.5倍以上とする。

※NIIGATA Niji Work2025のKPI目標（「業務改善助成金」の申請件数を令和7年度までに令和4年度件数(131件)の倍以上とする」は達成）

図1 消費者物価指数と実質賃金等の推移【新潟県】



資料出所：毎月勤労統計調査地方調査結果(新潟県)事業所規模5人以上調査産業計

令和6年度における賃金引上げに向けた主な取組

- 1 経済団体等への要請、周知・広報、各種助成金の活用促進等
 - ・介護・医療事業者向け/建設事業者向け人材育成確保支援等に関するオンラインセミナーにおける助成金の活用促進(R6.8~9 2回実施)
 - ・ハローワークにおける賃上げを重点とした求人条件向上・緩和指導等の実施
 - ・県、労使団体等のトップを参考し、「新潟政労使会議」を開催(R7.2実施)
 - ・キャリアアップ助成金「社会保険適用時待遇改善コース」：計画届受理件数236件(R7.1)
- 2 監督指導時における賃金引上げに向けた働きかけ状況(要請書の交付)
 - 令和4年度 1,656件 令和5年度 2,386件 令和6年度(12月末時点) 1,824件
- 3 取引環境の改善(下請け取引の適正化の促進等)
 - ・国土交通省等下請け適正取引適正化に係る関係機関と連携し、「建設事業者向け人材確保支援等に関するオンラインセミナー」を開催することにより、中小企業・小規模事業所の賃金引上げや価格転嫁円滑化等を支援(R6.8実施)
 - ・通報対象確認シートの配付状況
 - 令和4年度 130件 令和5年度 545件 令和6年度(12月末時点) 468件
 - ・「適切な価格転嫁の促進による地域経済の活性化に向けた共同宣言」に基づき新潟県・関係機関等と連携し取組を促進(R5.12.27実施)
- 4 同一労働同一賃金対応状況
 - 労働基準監督署においてパートタイム等の就労事実を確認した件数2,123件、うち法違反の疑いがあるとして企業指導等を実施した件数237件(R4.12月～R6.12月末)

【参考】最低賃金・賃金引上げに向けた主な支援策、年収の壁・支援強化パッケージ

業務改善助成金

事業場内で最も低い時間給(事業場内最低賃金)を一定額以上引上げ、生産性向上に資する設備投資等(機械設備等)を行う中小企業・小規模事業者に、その設備投資等に要した費用の一部を助成する制度。



年収の壁・支援強化パッケージの主な施策

【キャリアアップ助成金 (社会保険適用時待遇改善コース)】

新たに被用者保険の適用となる際に、労働者の収入を増加させる取組(保険料相応額の手当支給や賃上げ等)を行った事業主に対し、複数年(最大3年)で計画的に取り組むケースも含め一定期間助成(労働者1人当たり最大50万円)を行う制度。

【配偶者手当の見直し】



キャリアアップ助成金

【賃金規定等改定コース】

有期雇用労働者、派遣労働者といったいわゆる非正規雇用労働者の企業内のキャリアアップを促進するため賃金引上げ等の待遇改善の取組を実施した事業主に対して助成する制度。



働き方改革推進支援助成金

生産性を向上させ、労働時間の削減や年次有給休暇の促進等に向けた環境整備等の取組を実施した事業主に対して助成する制度。



賃金引上げ特設ページ

賃金引上げを実施した企業の取組事例や、各地域における平均的な賃金額がわかる検索機能など、賃金引上げのために参考となる情報が掲載されている。



その7 「新潟もにすWork」プロジェクト2025 ~障害者の就労・定着支援

現状・課題

- 障害者実雇用率：**2.45%**であり、法定雇用率（**2.5%**）を下回っている。（図1参照）
- 障害者就職率：平成26年度の**50.4%**以降横ばいの状況であり、令和6年度は**52.3%**となっている。（図2参照）
- 主な課題①：雇用の質の向上の推進、多様な就業ニーズに対する支援等（※障害者雇用促進法の改正等）
- 主な課題②：障害者雇用ゼロ企業を中心とした中小企業に対する指導・支援の強化等（障害者雇用率未達成企業の約6割が100人未満企業で、うち9割が障害者雇用「0人」企業）
- ※障害者雇用率は、令和6年4月から2.5%（対象事業主の範囲40.0人以上）、令和8年7月から2.7%（対象事業主の範囲37.5人）段階的に引上げ
- 主な課題③：障害者虐待の防止

主な対策

●雇用の質の向上や多様な就業ニーズに対する支援等

- ・雇用の質の向上に向けた取組の促進（障害者のキャリア形成の支援を含めた適正な雇用管理の促進等）
- ・国及び県の職場実習を活用した就労支援
- ・公共職業訓練の活用による職業能力の開発及び就職支援

●中小企業をはじめとした障害者の雇入れから職場定着までの支援の強化

- ・精神障害者・発達障害者・難病患者の多様な障害特性に対応した就労支援の強化（障害者向けチーム支援、合同就職面接会、精神・発達障害者雇用サポーターによる支援、難病患者就職サポーターによる支援等）
- ・障害者就業・生活支援センター、障害者職業センター等と連携した雇入れから職場定着までのチーム支援（企業向け・障害者向け）の実施（ゼロ企業への支援含む）
- ・雇用率の引上げ等に関する周知（局内・関係機関と連携した周知、「障害者雇用相談援助事業」の周知等）
- ・雇用率の引上げ等の影響が大きい企業に対する早期かつ計画的な支援（関係機関と連携した支援、「障害者雇用相談援助事業」の活用等）
- ・障害者雇用に関する優良な中小企業に対する認定制度（『もにす』認定制度）の普及促進（※認定企業累計：17社（R6.12月末現在））

●障害者虐待の防止

- ・障害者に対する虐待を防止するため、地方公共団体とも連携し、虐待が行われた場合の指導を徹底する。

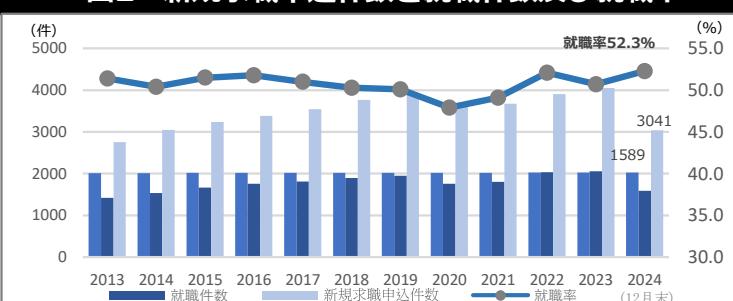
KPI（数値目標等）

- 障害者雇用率：毎年、6月1日時点の実雇用率が法定雇用率以上となるとともに、雇用率達成企業割合を前年値以上となることを目指す。
- 『もにす』認定の取得促進：『もにす』認定事業主を令和7年度までに、全安定所管内1社以上を目指す。

図1 新潟県の障害者雇用数と実雇用率（全国と新潟県）



図2 新規求職申込件数と就職件数及び就職率



資料出所：障害者雇用状況報告

労働局・ハローワーク

(全国47箇所・全国544箇所)

連携

担当者制によるきめ細かな就職支援
【障害特性等に応じた専門的支援】
 ・身体障害、知的障害、精神障害、発達障害、難病等のある求職者に対し、専門知識・技術を持つ職員が担当者制（ケースワーカー方式）によりきめ細かく就職支援

【障害者向けチーム支援】
 ・障害者が利用している関係機関とチームを結成し、就職から職場定着までの一貫した支援

地域の関係機関
 （地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、自治体等）

マッチング支援
 ・職業紹介
 ・就職面接会
 ・就職説明会

雇用率達成指導・雇入れ支援等

【雇用率達成指導】

・障害者雇用状況報告に基づく雇用率達成指導、雇入れ計画作成命令、雇入れ計画の適正実施勧告、企業名公表

【企業向けチーム支援】

・障害者雇用の経験・ノウハウが不足している障害者雇用ゼロ企業等に対し、関係機関とチームを結成し、雇入れ準備から採用後の定着支援までの一貫した支援

【各種助成金制度】

・障害者の雇入れや試行的な雇用を行った事業主への助成

・障害者の職場定着のための措置を行った事業主への助成

【認定制度】

・障害者雇用に関する取組が優良な中小事業主を厚生労働大臣が認定（もにす認定）

【精神・発達障害者しごとサポーター養成講座】

・精神・発達障害者の同僚・上司等に対し、障害についての基礎知識や必要な配慮などを学べる講座を実施

●もにす認定

障害者の雇用促進や安定に関する取り組みなどの優良な中小企業を認定する制度。

«ハローワークの紹介状況»
 (令和5年度)
 新規求職申込件数：249,490件
 就職件数：110,756件

«民間企業の障害者雇用状況»
 (令和6年6月1日)
 就職障害者数：67.7万人 実雇用率2.41%



NIIGATA Niji Work プロジェクト2025 KPI(数値目標) 工程表

KPI (数値目標)		令和6年度 2024年度	令和7年度 2025年度	令和8年度 2026年度	令和9年度 2027年度	令和10年度 2028年度
第1 『わかもの』～若者的人材確保等（新規採用等）への取組						
(1) 新規学卒者の県内就職率	数値目標は各年で設定					
(2) 若者の採用、育成支援の促進（J-エール認定件数）*	令和7年度までに100件以上	【#チャレンジ Niigata-J-ユースエール100】				
(3) 就職氷河期世代の正社員就職数						
就職氷河期世代のキャリアアップ助成金を活用した正社員転換数	数値目標は各年で設定					
フリーターの正社員就職数	数値目標は各年で設定					
(4) 学生向けセミナーの拡充・促進	令和7年度までに 少なくとも6大学まで拡大					
第2 『かつやく』女性の活躍など多様な人材への活躍促進等への取組						
(1) えるぼし認定件数・くるみん認定件数*	令和7年度までに210件	【#チャレンジ Niigata-えるぼし・くるみん210】				
(2) 男性の育児休業取得率*	令和7年度までに50%以上	【#チャレンジ Niigata-育休50%(男性・育休取得率50%以上)】				
(3) 70歳までの就業確保措置実施企業割合	全国平均以上に					
(4) 公的職業訓練修了3か月後の就職者数	数値目標は各年で設定					
(5) ①女性の若年（15歳から34歳）非正規雇用者数 ②女性雇用者に占める非正規雇用者割合	①令和9年度までに30,000人以下、②令和9年度までに48%以下					
第3 『けんこう』職場の安全確保への取組						
(1) メンタルヘルス対策*	メンタルヘルス対策に取り組む事業場の割合：2027年までに80%以上					
(2) ストレスチェック実施	50人未満の小規模事業場におけるストレスチェックの実施割合：2027年までに50%以上					
(3) 産業保健活動の促進	産業保健サービスを提供している事業場の割合：2027年までに80%以上					
(4) 自分の仕事や職業生活に関する強い不安、悩み、ストレスがあるとする労働者の割合	2027年までに50%未満					
(5) 治療と仕事を両立できる取組を行っている事業場の割合	2027年までに75%以上					
(6) 化学物質の性状に関連の強い死傷災害	2027年までに5%以上減少					
(7) パワーハラスマントに起因する精神障害の労災発生件数	ゼロ					
第4 『あんぜん』～職場の安全確保への取組						
(1) 死亡者数	2027年までに2022年比5%以上減少（※建設業は15%以上）					
(2) 建設業	墜落・転落災害の防止に関するリスクアセスメントに取り組む事業場の割合：2027年までに85%以上					
(3) 製造業	機械による「はまれ・巻き込まれ」防止対策に取り組む事業場の割合：2027年までに60%以上					
(4) 陸上貨物運送業	「はまれ・巻き込まれ」災害の死傷者数：2022年と比較して2027年までに5%以上減少					
(5) 転倒災害の年齢層別死傷年千人率 転倒による平均休業見込日数	死傷者数を2022年と比較して2027年までに5%以上減少					
(6) 60歳代以上の死傷年千人率	2022年と比較し2027年までに2022年値以下 平均休業見込日数を2027年までに30日以下					
60歳代以上の死傷年千人率を2027年までに男性2.75以下、女性2.64以下						
第5 『あんしん』～誰もが安心して働く職場環境づくりへの取組						
(1) 年次有給休暇の取得率*	2025年までに70%以上	【#チャレンジ Niigata-年休≥70%(年休取得率70%以上をめざす)】				
(2) 週労働時間40時間以上の雇用者のうち、週労働時間60時間以上の雇用者の割合*	2025年までに5%以下	【#チャレンジ Niigata-超勤(60HR超/週)≤5%(限りなくゼロに)】				
(3) テレワーク導入企業の割合*	2025年度には50%をめざす	【#チャレンジ Niigata-テレワーク導入≥50% (半数以上をめざす)】				
(4) 勤務間インターバル制度を導入している企業の割合*	2025年までに15%以上	【#チャレンジ Niigata-勤務間インターバル導入≥15% (少しでもUP)】				
(5) 長時間労働に起因する脳・心臓疾患・精神障害の労災発生件数	ゼロ					
(6) 労働保険手続きの電子申請（オンライン利用率）	令和7年度末までに25%以上	30%以上				
第6 『ぶらいど』～働きがいと誇りの持てる待遇改善への取組						
(1) 賃金引上げに係る支援策の活用促進 (業務改善助成金)申請件数	令和7年度までに令和5年度件数 (令和5年12月末349件)の1.5倍以上					
第7 『もにす』～障害者の就労支援への取組						
(1) 障害者雇用率	毎年6月1日時点の実雇用率が法定雇用率以上となること。 雇用率達成企業割合を前年値以上となることを目指す。					
(2) 『もにす』認定の取得促進	『もにす』認定事業主を令和7年度までに、 全安佐所管内1社以上をめざす					

(注) * の項目は「Niji Work Project【働き方改革NEXT】」として推進するもの

新潟労働局 相談先一覧

労働基準監督署

名称	所在地	電話番号	管轄区域
新潟	〒950-8624 新潟市中央区美咲町1-2-1 新潟美咲合同庁舎2号館2階	方面係 025 (288) 3572 安全衛生課 025 (288) 3573 労災課 025 (288) 3574	新潟市(秋葉区・南区を除く)
長岡	〒940-0082 長岡市千歳1-3-88 長岡地方合同庁舎7階	方面係 0258 (33) 8711 安全衛生課 0258 (87) 3312 労災課 0258 (87) 3313	長岡市(旧川口町を除く)、柏崎市、出雲崎町 刈羽村
上越	〒943-0803 上越市春日野1-5-22 上越地方合同庁舎3階	方面係 025 (524) 2111 安全衛生課 025 (542) 2902 労災課 025 (542) 2903	上越市、糸魚川市、妙高市
三条	〒955-0055 三条市塚野目2-5-11	0256 (32) 1150	三条市、加茂市、燕市、見附市、弥彦村、田上町
新発田	〒957-8506 新発田市日渡96 新発田地方合同庁舎3階	0254 (27) 6680	新発田市、村上市、阿賀野市、胎内市、聖籠町 関川村、粟島浦村
新津	〒956-0864 新潟市秋葉区新津本町4-18-8 新津労働総合庁舎3階	0250 (22) 4161	新潟市のうち秋葉区・南区、五泉市、阿賀町
小出	〒946-0004 魚沼市大塚新田87-3	025 (792) 0241	長岡市のうち旧川口町、小千谷市、魚沼市 南魚沼市、湯沢町
十日町	〒948-0073 十日町市稻荷町2-9-3	025 (752) 2079	十日町市、津南町
佐渡	〒952-0016 佐渡市原黒333-38	0259 (23) 4500	佐渡市

ハローワーク

名称	所在地	電話番号	管轄区域
新潟	〒950-8532 新潟市中央区美咲町1-2-1 新潟美咲合同庁舎2号館 1、2階	025 (280) 8609	新潟市(秋葉区・南区・西蒲区を除く)
長岡	〒940-8609 長岡市千歳1-3-88 長岡地方合同庁舎2階	0258 (32) 1181	長岡市(旧川口町を除く)
小千谷出張所	〒947-0028 小千谷市城内2-6-5	0258 (82) 2441	小千谷市、長岡市(旧川口町)
上越	〒943-0803 上越市春日野1-5-22 上越地方合同庁舎1、2階	025 (523) 6121	上越市(板倉区・中郷区を除く)
妙高出張所	〒944-0048 妙高市下町9-3	0255 (73) 7611	妙高市、上越市のうち板倉区・中郷区
三条	〒955-0053 三条市北入戻1-3-10	0256 (38) 5431	三条市、加茂市、見附市、田上町
柏崎	〒945-8501 柏崎市田中26-23 柏崎地方合同庁舎1、2階	0257 (23) 2140	柏崎市、刈羽村、出雲崎町
新発田	〒957-8506 新発田市日渡96 新発田地方合同庁舎1、2階	0254 (27) 6677	新発田市、阿賀野市、胎内市、聖籠町
新津	〒956-0864 新潟市秋葉区新津本町4-18-8 新津労働総合庁舎1、2階	0250 (22) 2233	新潟市のうち秋葉区・南区、五泉市、阿賀町
十日町	〒948-0004 十日町市下川原町43	025 (757) 2407	十日町市、津南町
糸魚川	〒941-0067 糸魚川市横町5-9-50	025 (552) 0333	糸魚川市
巻	〒953-0041 新潟市西蒲区巻甲4087	0256 (72) 3155	新潟市のうち西蒲区、燕市、弥彦村
南魚沼	〒949-6609 南魚沼市八幡20-1	025 (772) 3157	南魚沼市、湯沢町
小出張所	〒946-0021 魚沼市佐梨682-2	025 (792) 8609	魚沼市
佐渡	〒952-0011 佐渡市両津夷269-8	0259 (27) 2248	佐渡市
村上	〒958-0033 村上市緑町1-6-8	0254 (53) 4141	村上市、関川村、粟島浦村

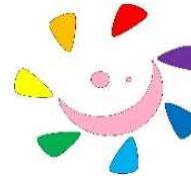
ハローワーク附属施設

名称	所在地	電話番号
ハローワーク新潟ときめきしごと館・若者しごと館	〒950-0901 新潟市中央区弁天2-2-18 新潟KSビル	025 (240) 4510
新潟新卒応援ハローワーク	〒950-0901 新潟市中央区弁天2-2-18 新潟KSビル2階	025 (241) 8609
ハローワークプラザ長岡	〒940-0062 長岡市大手通2-2-6 ながおか市民センター3階	0258 (34) 8010
ハローワークプラザ上越	〒943-0832 上越市本町3-4-1 チャレンジショップCEN-VAN2階	025 (523) 0453
ワークセンター柄尾	〒940-0233 長岡市柄尾宮沢1765 長岡市柄尾産業交流センター「おりなす」2階	0258 (52) 2333
五泉しごと館	〒959-1692 五泉市太田1092-1 五泉市福祉会館内1階	0250 (43) 3911
燕市地域職業相談室	〒959-0232 燕市吉田東栄町14-12 燕市吉田産業会館内	0256 (94) 7055



新潟労働局マスコットキャラクター「にじー」

「にじー」は新潟県の鳥「朱鷺」の精で新潟県の花「チューリップ」が大好き。（NIIGATA Niji Workプロジェクトの）7つの重要課題の色の帽子を被り、NIIGATA Niji Workプロジェクトが新潟県内で展開されることを願ってPRに飛び回っています。（R6.3制定）



新潟労働局
Niigata Labour Bureau

NIIGATA Niji Work プロジェクト2025 進捗状況

●
新潟（にいがた）で自分（じぶん）らしく働き・暮らし輝く
●

「Niji(虹)は夢、希望の象徴」ともいわれることから、新潟局は「やまない雨はない、働く人の夢・希望をつなぐ架け橋」となるべく取り組むという意志を『Niji』というフレーズで表すもの。

*Work, live and shine in your own way in Niigata
～Seven action plans*

2025年(令和7年12月)
厚生労働省 新潟労働局



新潟労働局マスコットキャラクター「にじー」

工程表

3

その1 『わかもの』(若者の人材確保等(新規採用等)への取組) ～若者の採用等(新規採用等)（※県内就職の促進等）	5
その2 『かつやく』(女性の活躍など多様な人材の活躍促進等への取組) ～女性活躍、高年齢者・外国人等多様な人材の活躍促進、人材開発・育成支援等、 人材不足分野、就職・求人充足支援	9
その3 『けんこう』(職場の健康確保への取組) ～職場における健康確保、健康障害の防止、ハラスメントのない職場の整備等	13
その4 『あんぜん』(職場の安全確保への取組) ～ゼロ災害への挑戦（特に死亡・重篤災害ゼロ）	14
その5 『あんしん』(誰もが安心して働く職場環境づくりへの取組) ～働き方改革（長時間労働のは是正など）、労働条件の確保・改善等	15
その6 『ぶらいど』(働きがいと誇りの持てる待遇改善への取組) ～賃金引上げ支援、同一労働同一賃金、最低賃金制度の適切な運営等	17
その7 障害者とと『もにす』すむ(障害者の就労・定着支援への取組) ～障害者の就労促進等	18

工程表

KPI(数値目標)		令和6年度 2024年度	令和7年度 2025年度	令和8年度 2026年度	令和9年度 2027年度	令和10年度 2028年度	KPI(数値目標)		令和6年度 2024年度	令和7年度 2025年度	令和8年度 2026年度	令和9年度 2027年度	令和10年度 2028年度
第1『わかもの』～若者の人材確保等(新規採用等)への取組													
(1) 新規学卒者の県内就職率	数値目標は毎年で設定						(4) 公的職業訓練修了3か月後の就職者数	数値目標は毎年で設定					
	2025年度(令和8年3月卒)目標 大卒等58.8%以上、高卒88.6%以上							2025年度目標 公的職業訓練終了3か月後の就職者数 1,570人以上					
(2) 若者の採用、育成支援の促進(ユースエール認定件数)	令和7年度までに 100件以上						(5) ①女性の若年非正規雇用者数 ②女性雇用者に占める非正規雇用率	①女性の若年(15歳から34歳)を令和9度までに30,000人以下 ②令和9年度までに48%以下					
	2025年度目標 認定件数100件以上							2025年度目標 設定なし					
(3) ミドルシニア世代(就職氷河期世代を含む中高年層(35歳～59歳))の正社員就職数	数値目標は毎年で設定						第3『けんこう』職場の安全確保への取組						
	2025年度目標 2,283人以上						(1) メンタルヘルス対策	メンタルヘルス対策に取り組む事業場の割合: 2027年までに80%以上					
(4) フリーターの正社員就職数	数値目標は毎年で設定						(2) ストレスチェック実施	50人未満の小規模事業場におけるストレスチェックの実施割合:2027年までに50%以上					
	2025年度目標 1,942人以上						(3) 産業保健活動の促進	産業保健サービスを提供している事業場の割合 2027年までに80%以上					
(4) 学生向けセミナーの拡充・促進	令和7年度までに 少なくとも6大学まで拡大						(4) 自分の仕事や職業生活に関することで強い不安、悩み、ストレスがあると感じる労働者の割合	2027年までに50%未満					
	2025年度目標 少なくとも6大学まで拡大						(5) 治療と仕事を両立できる取組を行っている事業場の割合	2027年までに75%以上					
第2『かつやく』女性の活躍など多様な人材への活躍促進等への取組													
(1) えるぼし認定件数 くるみん認定件数	令和7年度までに 210件						(6) 化学物質の性状に関連の強い死傷災害	2027年までに5%以上減少					
	2025年度目標 えるぼし認定100件・くるみん認定110件						(7) パワーハラスメントに起因する精神障害の労災発生件数	ゼロ					
(2) 男性の育児休業取得率	令和7年度までに 50%以上							2024年 4件(労災支給決定件数)					
	2025年度目標 50%以上												
(3) 70歳までの就業確保措置実施企業割合	全国平均以上に												
	2025年目標 全国平均以上												

工程表

KPI(数値目標)		令和6年度 2024年度	令和7年度 2025年度	令和8年度 2026年度	令和9年度 2027年度	令和10年度 2028年度	KPI(数値目標)		令和6年度 2024年度	令和7年度 2025年度	令和8年度 2026年度	令和9年度 2027年度	令和10年度 2028年度
第4『あんぜん』～職場の安全確保への取組							第5『あんしん』～誰もが安心して働ける職場環境づくりへの取組						
(1) 死亡者数	2027年までに2022年比5%以上減少 (※建設業は15%以上)						(3) テレワーク導入企業の割合	2025年度には50%をめざす					
	2025年度目標 全産業16人以下、建設業3人以下 9月末現在:全産業15人、建設業4人							2025年度目標 50%をめざす					
(2) 建設業	墜落・転落災害の防止に関するリスクアセスメントに取り組む事業場の割合:2027年までに85%以上						(4) 勤務間インターバル制度を導入している企業の割合	2025年までに15%以上					
	2025年目標 設定なし (2024年安全衛生調査結果 : 全国94.2%)							2025年度目標 15%以上					
(3) 製造業	機械による「はさまれ・巻き込まれ」防止対策に取り組む事業場の割合:2027年までに60%以上						(5) 長時間労働に起因する脳・心臓疾患、精神障害の労災発生件数	ゼロ					
	2025年目標 設定なし (2024年安全衛生調査結果 : 全国98.7%)							2024年 7件(労災支給決定件数)					
	「はさまれ・巻き込まれ」災害の死傷者数:2022年と比較して2027年までに5%以上減少												
(4) 陸上貨物運送業	死傷者数を2022年と比較して2027年までに5%以上減少						(6) 労働保険手続きの電子申請(オンライン利用率)	令和7年度末までに25%以上	令和8年度末までに30%以上				
	2025年目標 264人以下(目標年まで均等割) 9月末現在 : 死傷者数 178人							2025年度目標 25%以上					
(5) 転倒災害の年齢層別死傷年千人率 転倒による平均休業見込日数	2022年と比較し2027年までに2022年値以下 平均休業見込日数を2027年までに30日以下						第6『ぶらいど』～働きがいと誇りの持てる待遇改善への取組						
	2025年目標 設定なし 9月末現在 : 平均休業見込日数 40.9日						(1) 賃金引上げに係る支援策の活用促進(業務改善助成金)申請件数	令和7年度までに令和5年度件数(令和5年12月末349件)の1.5倍以上					
(6) 60歳代以上の死傷年千人率	60歳代以上の死傷年千人率を2027年までに 男性2.75以下、女性2.64 以下							2025年度目標 635件					
第5『あんしん』～誰もが安心して働ける職場環境づくりへの取組							第7『もにす』～障害者の就労支援への取組						
(1) 年次有給休暇の取得率	2025年までに70%以上						(1) 障害者雇用率	各年の実雇用率が全国平均を上回る 毎年6月1日時点の実雇用率が法定雇用率以上となることをめざす					
	2025年目標 70%以上							2025年目標 2.5%					
(2) 週労働時間40時間以上の雇用者のうち、週労働時間60時間以上の雇用者の割合	2025年までに5%以下						(2) 「もにす」認定の取得促進	『もにす』認定事業主を令和7年度までに、全安定所管内1社以上をめざす					
	2025年目標:5%以下 ※統計調査未実施(5年ごと実施)							2025年度目標 設定なし					

「新潟わかものWork」(Niigata Youth -Yell Work)の取組促進

その1 「新潟わかものWork」プロジェクト2025 ~若者の採用・育成等

(1) 新規学卒者の県内就職率 (2) 若者の採用、育成支援の促進

(※県内就職の促進等)

KPI (数値目標等)

<令和7年度目標>

(1)新規学卒者の県内就職率(令和8年3月卒)
大卒等58.8%以上、高卒88.6%以上

(2)若者の採用、育成支援の促進

ユースエール認定件数

令和7年度末までに100件以上

現状・課題

(1)県内雇用の促進(新規学卒者の県内就職の促進等)

※令和8年3月新規学卒者の県内就職内定率(令和7年10月末現在)

大卒:47.8% 高卒:85.1%

※令和8年3月新規学卒者の就職内定率(令和7年10月末現在)

大卒:68.8 高卒:88.2%

(2)若者の採用、育成支援の促進

※**ユースエール認定件数 累計103件**(令和7年11月末現在)

課題

- 大学、高等学校等との緊密な連携、就職支援ナビゲーターを中心に個別

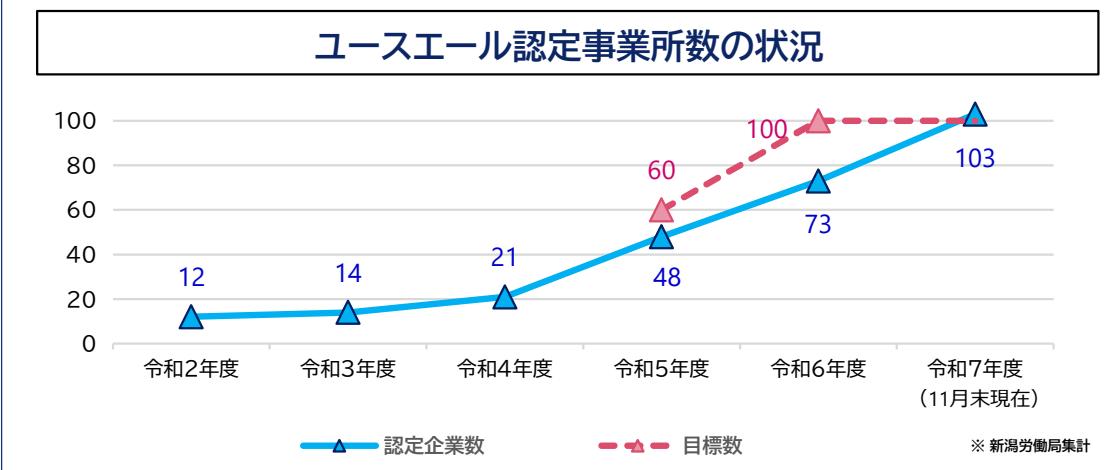
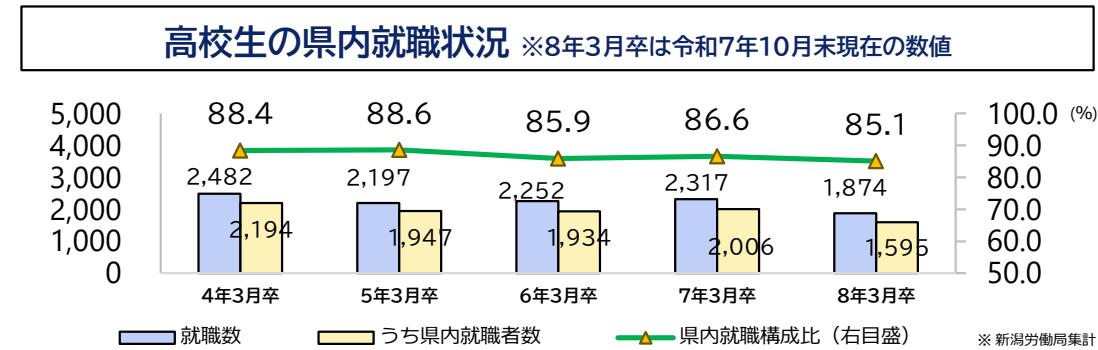
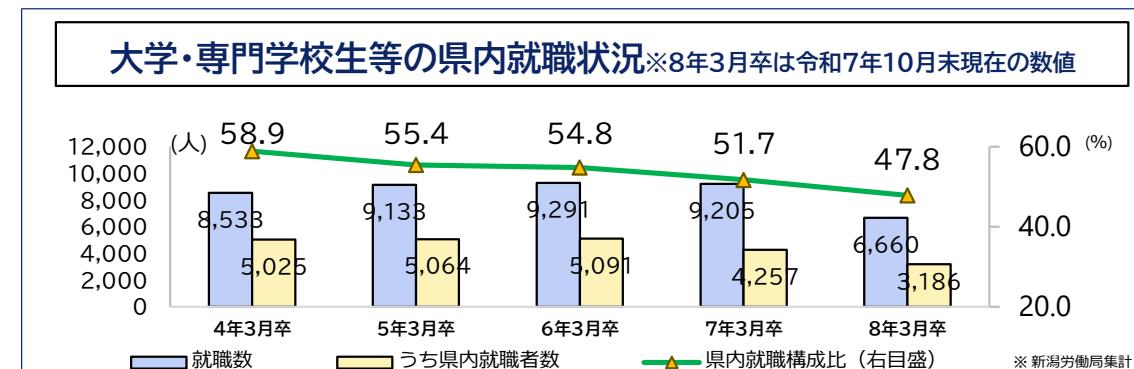
相談、各種セミナー、就職ガイダンスの実施等による就職支援

- 就職氷河期世代に対する活躍支援

- 非正規雇用労働者(フリーター等)へのマッチング・ステップアップ支援

- U・Iターンの促進(県との連携等)

- 学生向けセミナーの拡充・促進、県内就職の促進



「新潟わかものWork」(Niigata Youth -Yell Work)の取組促進

その1 「新潟わかものWork」プロジェクト2025 ~若者の採用・育成等

(3) ミドルシニア世代（就職氷河期世代を含む中高年層）の正社員就職数 (4) 学生向けセミナーの拡充・促進 (※県内就職の促進等)

KPI (数値目標等)

(3) ミドルシニア世代等の正社員就職数等

<令和7年度目標>

●ミドルシニア世代の正社員就職数
令和7年度 2,283人以上

●フリーターの正社員就職数
令和7年度 1,942人以上

(4) 学生向けセミナーの拡充・促進

<令和7年度目標> 1大学でも拡大(令和6年度 4大学)

現状・課題

(3) ミドルシニア世代等の正社員就職数等

<令和7年10月末現在>

●ミドルシニア世代の正社員就職数 1,368人

<令和7年9月末現在>

●フリーターの正社員就職数 967人

(4) 学生向けセミナーの拡充・促進

延べ6大学で実施 (令和7年度 実施予定含む)

●連携協定に基づく寄付講座

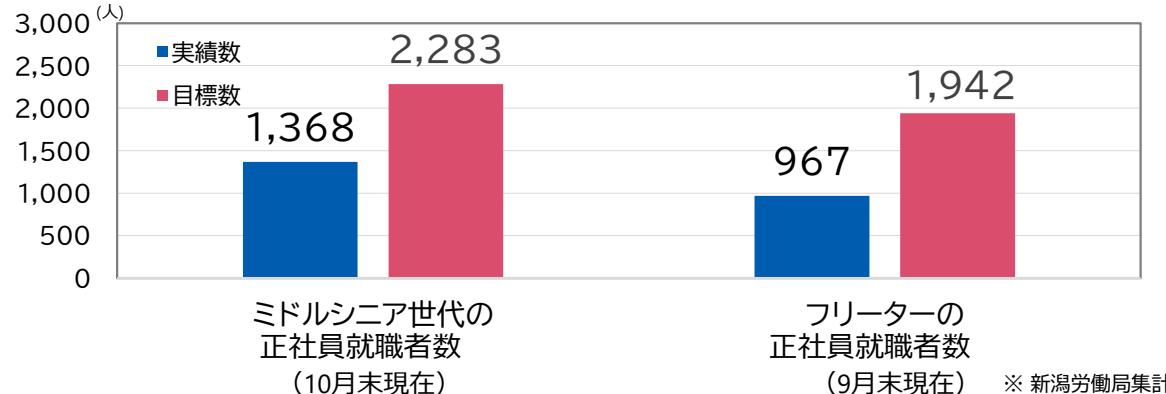
新潟大学:全15回講義、敬和学園大学:全7回講義

●連携協定以外の寄付講座

新潟大学、長岡大学、新潟県立看護大学 各1講義

新潟職業能力開発短期大学校 2講義

ミドルシニア世代等の正社員就職者数等



大学寄付講座の状況 (令和7年度)

開催月	実施大学等	講座テーマ	講義回数	対象学年受講者数
7月	新潟県立看護大学	知っておきたい労働法	1回	1学年 95人
10月～11月	新潟大学	キャリア形成と法制度 (チェーンレクチャー)	全15回	全学年 210人
11月～1月	敬和学園大学	私たちの暮らしと労働法制 (チェーンレクチャー)	全7回	3・4学年 17人
10月	新潟職業能力開発短期大学校	知っておきたい労働法	2回	2学年 60人
11月	新潟大学	国の行政 (チェーンレクチャー)	全15回 うち1回	2・3・4年 -
12月(予定)	長岡大学	国の行政 (チェーンレクチャー)	全15回 うち1回	1・2学年 -

「新潟かつやくWork」(Niigata Katsuyaku Work)の取組促進

その2 「新潟かつやくWork」プロジェクト2025

～女性活躍、高年齢者・外国人等多様な人材の活躍促進、人材開発・育成支援等、人材不足分野、求人充足支援

(1) えるぼし認定・くるみん認定

KPI (数値目標等)

<令和6年度目標>

えるぼし認定 64件

くるみん認定 99件

<令和7年度目標>

えるぼし認定 100件

くるみん認定 110件 合計210件

現状・課題

<令和7年9月末現在>

えるぼし認定 85件

くるみん認定 110件 合計195件

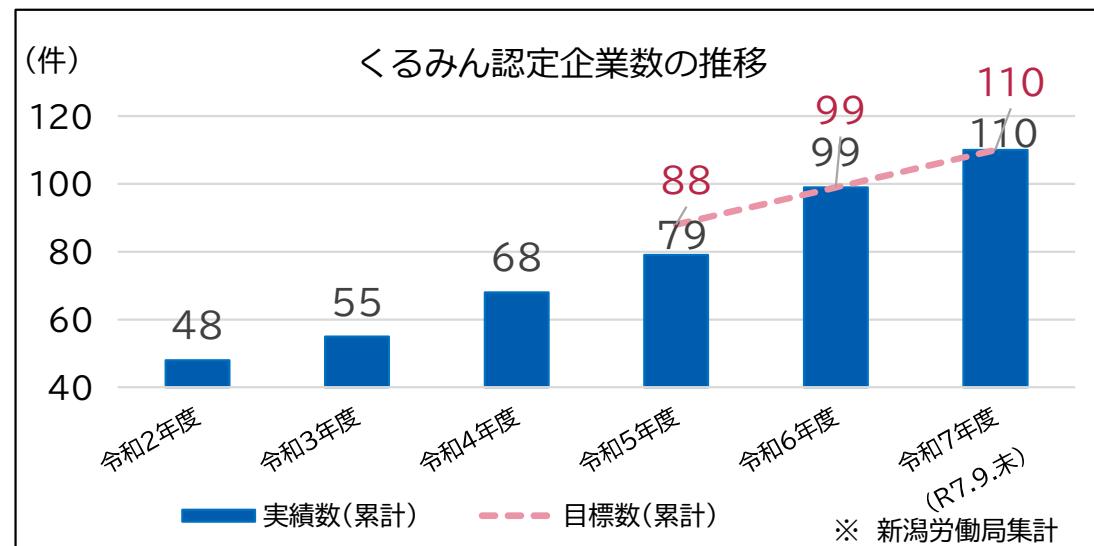
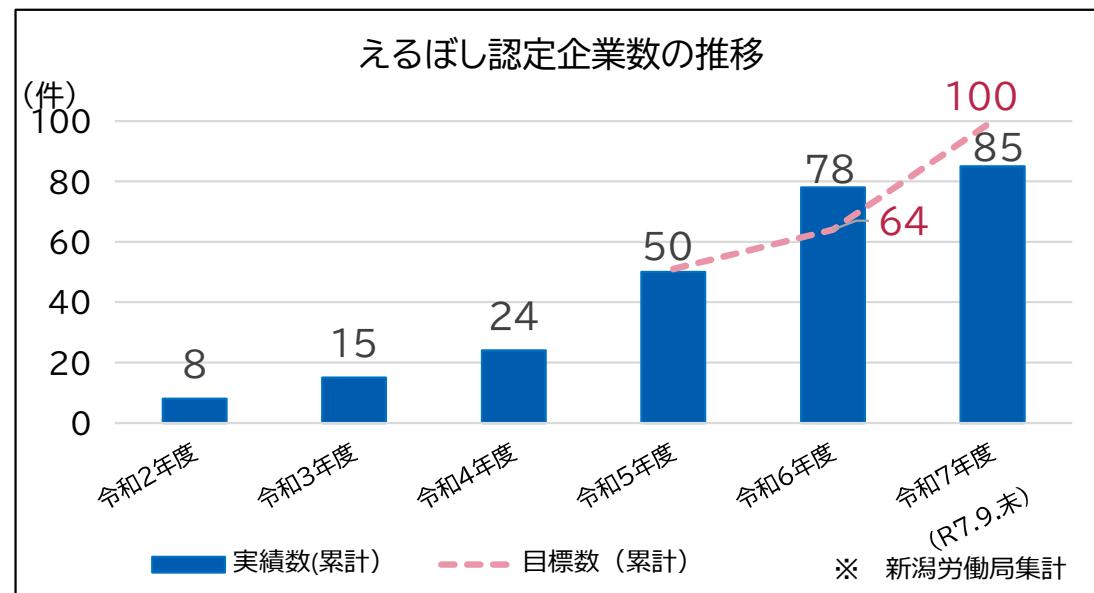
《課題等》

少子化対策のためには、長時間労働を中心とした労働慣行、固定的な性別役割分担意識等を解消し、男女が家事・育児・子育てを分担し、共にライフイベントやキャリア形成を両立できる職場づくりが必要。

女性活躍推進法に基づき「男女の賃金の差異に係る情報公表」の確実な実施。

子育てをしながら就職を希望する方への支援

柔軟な働き方を実現するための措置の充実など



「新潟かつやくWork」(Niigata Katsuyaku Work)の取組促進

その2 「新潟かつやくWork」プロジェクト2025

～女性活躍、高年齢者・外国人等多様な人材の活躍促進、人材開発・育成支援等、人材不足分野、求人充足支援

(2) 男性の育児休業取得率 (5) 女性の非正規雇用者数・割合

KPI (数値目標等)

(2) 男性の育児休業取得率

<令和7年度目標>

男性の育児休業取得率 50%以上

(5) 女性の非正規雇用者数・割合

<5か年目標>

女性の若年非正規雇用労働者数

令和9年までに30,000人以下

女性雇用者に占める非正規雇用者割合

令和9年までに48%以下

現状・課題

(2) 男性の育児休業取得率

<令和6年度> **新潟県 44.9% 全国 40.5%**

(5) 女性の非正規雇用者数・割合

統計調査の公表がないため未検証

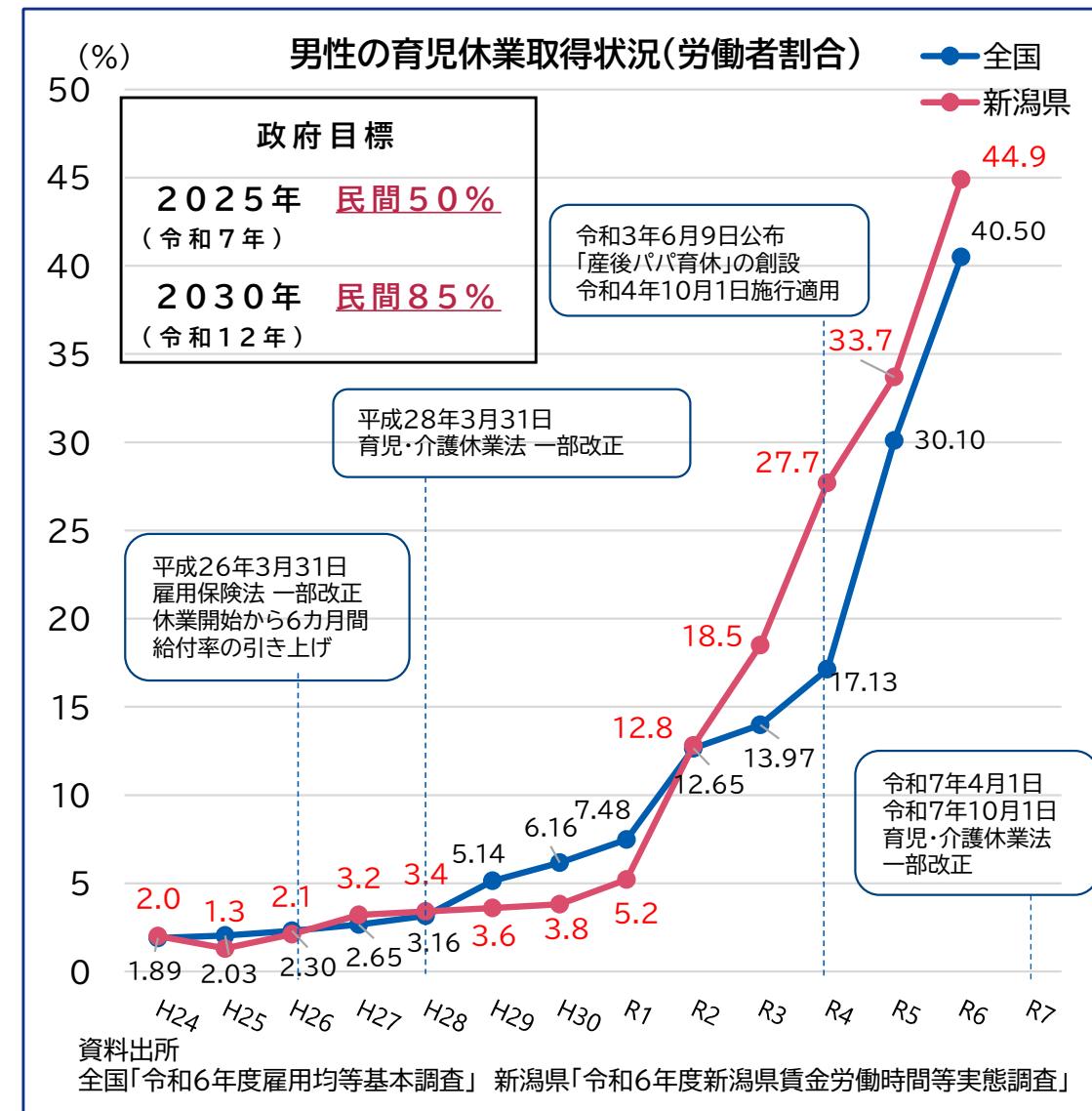
《課題》

いわゆる「年収の壁」を意識せず働くことのできる環境づくり

男女の賃金格差(新潟県・全産業)

男性を100とした場合、女性は75.8%

(出典:令和6年賃金構造基本統計調査) など



「新潟かつやくWork」(Niigata Katsuyaku Work)の取組促進

その2 「新潟かつやくWork」プロジェクト2025

～女性活躍、高年齢者・外国人等多様な人材の活躍促進、人材開発・育成支援等、人材不足分野、・求人充足支援

(3) 70歳までの就業確保措置実施企業割合 (4) 公的職業訓練修了3か月後の就職者数

KPI (数値目標等)

<令和7年度目標>

(3) 70歳までの就業確保措置実施企業割合

全国平均以上

(4) 公的職業訓練修了3か月後の就職者数

1,570人以上

現状・課題

(3) 70歳までの就業確保措置実施企業割合

<令和7年6月1日現在> **集計中(12月下旬に集計結果を公表予定)**

<令和6年6月1日現在> **28.1%(全国平均31.9%)**

(4) 公的職業訓練修了3か月後の就職者数

<令和7年10月末現在> **920人**

《課題等》

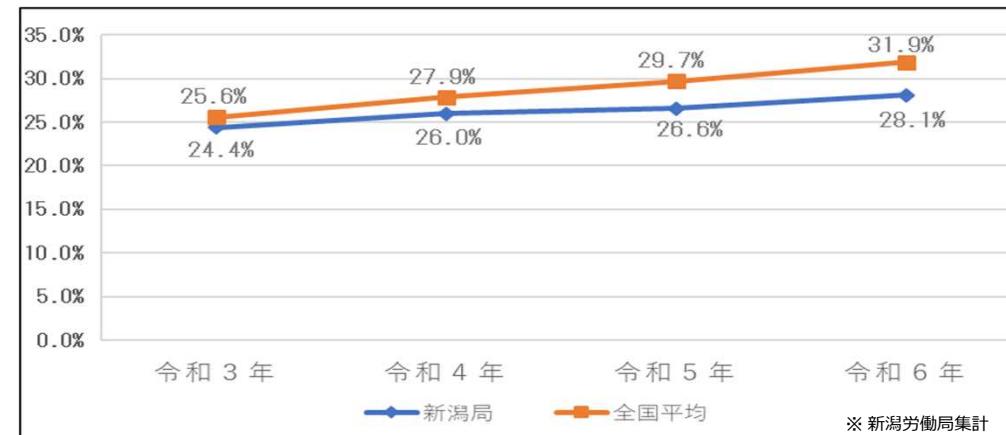
- 前年に引き続き全国平均を下回っており、70歳までの就業確保措置の導入に向けた周知啓発活動を実施

- 主なハローワークに「生涯現役支援窓口」を設置、職業生活の再設計に係る支援、チーム支援を総合的に実施

- 「人材開発支援助成金」について、企業・従業員においてデジタルスキルの習得、リスキリングが実施できるようさらなる普及・拡大

- 「公的職業訓練受講者の就職支援」について、ニーズを踏まえた訓練コースの設定、職業訓練の積極的な受講の働きかけ、訓練受講者に対するきめ細かな就職支援

70歳までの就業確保措置実施企業割合



公的職業訓練修了3か月後の就職者数



「新潟けんこうWork」(Niigata Well-being Work)の取組促進

その3 「新潟けんこうWork」プロジェクト2025 ~職場における健康確保、健康障害の防止、ハラスメントのない職場の整備等 (1)～(7)

KPI (数値目標等)

- (1)メンタルヘルス対策に取り組む事業場の割合
2027年までに**80%以上**
- (2)50人未満の小規模事業場におけるストレスチェック実施割合
2027年までに**50%以上**
- (3)産業保健サービスを提供している事業場の割合
2027年までに**80%以上**
- (4)自分の仕事や職業生活に関することで強い不安、悩み、ストレスがあるとする労働者の割合:2027年までに**50%未満**
- (5)治療と仕事を両立できる取組を行っている事業場の割合
2027年までに**75%以上**
- (6)化学物質の性状に関連の強い死傷災害(有害物等との接触、爆発、火災):2022年比**5%以上減少**
- (7)パワーハラスメントに起因する精神障害の労災発生件数をゼロとする

現状・課題

- (1)メンタルヘルス対策に取り組む事業場の割合
令和6年 全国:63.2% 新潟51.3% (令和6年「労働安全衛生調査」新潟県のデータは労働衛生課による特別集計)
- (2)50人未満の小規模事業場におけるストレスチェックの実施割合
令和6年 全国:30~49人57.8%、10~29人58.1% (令和6年「労働安全衛生調査」)
- (3)産業保健サービスを提供している事業場の割合
令和6年 全国:89.8% (令和6年「労働安全衛生調査」)
- (4)自分の仕事や職業生活に関することで強い不安、悩み、ストレスがあるとする労働者の割合
令和6年 全国:68.3% 新潟81.0%
(令和6年「労働安全衛生調査」新潟県のデータは労働衛生課による特別集計)
- (5)治療と仕事を両立できる取組を行っている事業場の割合
令和4年 全国:58.8% (令和4年「労働安全衛生調査」)
- (6)化学物質の性状に関連の強い死傷災害
(有害物等との接触、爆発、火災):**14件** (令和7年9月末速報値)
- (7)【参考値(※)】パワーハラスメントに起因する精神障害の労災支給決定件数:
令和7年9月末 2件

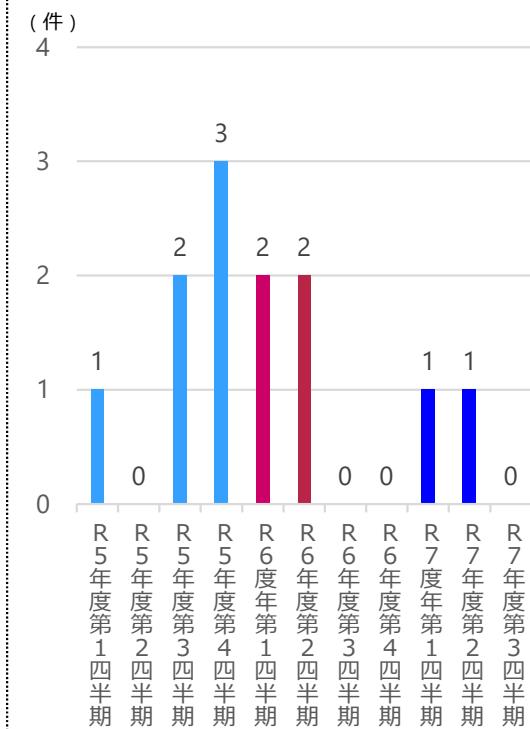
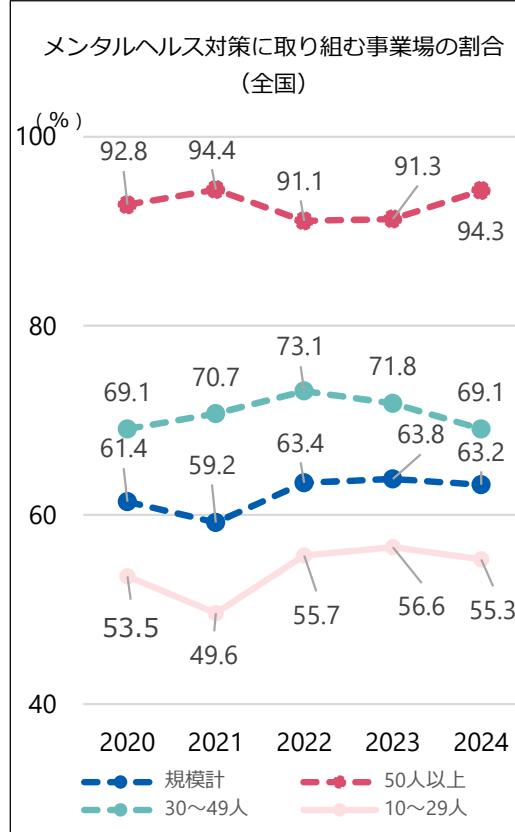
(※)行政機関として把握することが可能なデータを参考値として記載。

化学物質の性状に関連の強い死傷災害 (人)

2025年 9月末速報値	2024年	2023年	2022年	目標
14	17	24	24	22以下

※新型コロナウイルス感染症のり患分を除く

【参考値(※)】パワーハラスメントに起因する精神障害労災支給決定件数



資料出所 労働安全衛生調査

※新潟労働局集計

「新潟あんぜんWork」(Niigata Safe Work)の取組促進

その4 「新潟あんぜんWork」プロジェクト2025～ゼロ災害（特に死亡・重篤災害ゼロ）

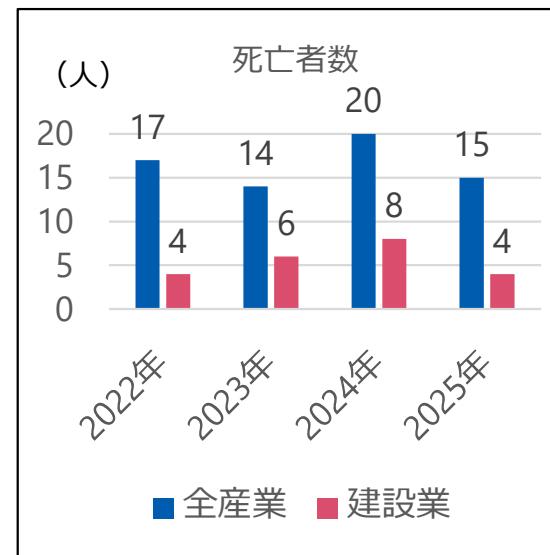
(1)～(6)

KPI（数値目標等）

- (1)死者者数
2027年までに2022年比5%以上減少（建設業は15%以上）
- (2)建設業
墜落・転落災害の防止に関するリスクアセスメントに取り組む事業場の割合を2027年までに85%以上
- (3)製造業
機械による「はまれ・巻き込まれ」防止対策に取り組む事業場の割合を2027年までに60%以上
「はまれ・巻き込まれ」災害の死傷者数を2027年までに2022年比5%以上減少
- (4)陸上貨物運送業
死傷者数を2027年までに2022年比5%以上減少
- (5)転倒災害の年齢層別死傷年千人率
2027年までに2022年値以下
転倒による平均休業見込日数:2027年までに30日以下
- (6)60歳代以上の死傷年千人率
2027年までに男性2.75以下、女性2.64以下

現状・課題

- (1)死者者数
15人 うち建設業4人（令和7年9月末速報値）
- (2)建設業
墜落・転落災害の防止に関するリスクアセスメントに取り組む事業場の割合
全国:94.2%（令和6年「労働安全衛生調査」）
- (3)製造業
機械による「はまれ・巻き込まれ」防止対策に取り組む事業場の割合
全国:98.7%（全国・令和6年「労働安全衛生調査」）
「はまれ・巻き込まれ」災害の死傷者数 69人（令和7年9月末速報値）
- (4)陸上貨物運送業:死傷者数 178人（令和7年9月末速報値）
- (5)転倒による平均休業見込日数 40.9日（令和7年9月末速報値）
- (6)60歳代以上の死傷年千人率:男性2.62、女性2.65（令和6年12月末速報値）



※2025年は9月末速報値

※新型コロナウイルス感染症のり患分を除く

死亡災害撲滅 非常事態宣言

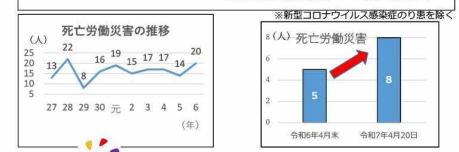
令和7年の新潟県内における死亡災害は4月20日時点で8人と前年同期に比べ3人増加し、年間の推移においても令和5年に比べて大幅増加した令和6年を上回るペースで推移している。また、休業4日以上の死傷災害は令和7年3月末現在で536件と前年同期に比べ100人増(+22.9%)となっている。

労働災害はいかなる状況においてもあってはならないものであり、上記の労働災害発生状況を踏まえると、相当の危機感をもって労働災害防止に取り組む必要がある。

よってここに「死亡災害撲滅 非常事態宣言」を発令し、労使をはじめ、関係者が一体となって取組をすめることにより、死亡災害の撲滅を期するものである。

令和7年4月24日

新潟労働局長 福岡洋志



製造業 機械による「はまれ・巻き込まれ」災害の死傷者数 (人)

2025年9月末速報値	2024年	2023年	2022年	目標
6 9	1 2 7	1 3 8	1 2 8	1 2 1 以下

陸上貨物運送事業の死傷者数 (人)

2025年9月末速報値	2024年	2023年	2022年	目標
1 7 8	2 6 5	2 3 9	2 7 3	2 5 9 以下

「新潟あんしんWork」(Niigata Anshin Work)の取組促進

その5 「新潟あんしんWork」プロジェクト2025 ~働き方改革の推進、長時間労働の是正等

(1)～(5)

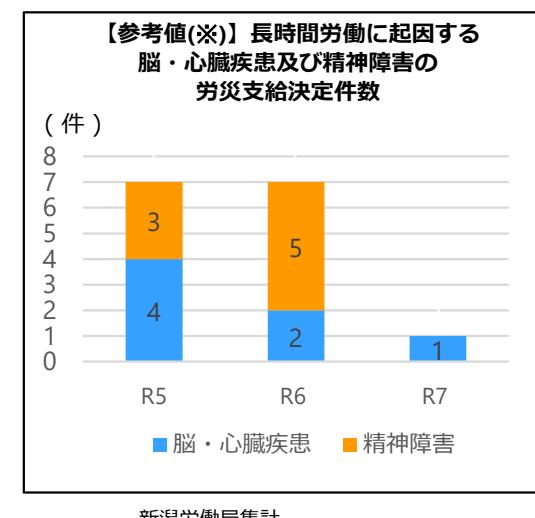
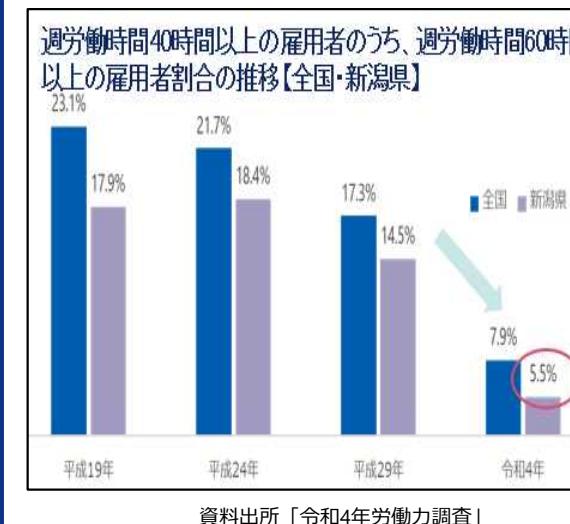
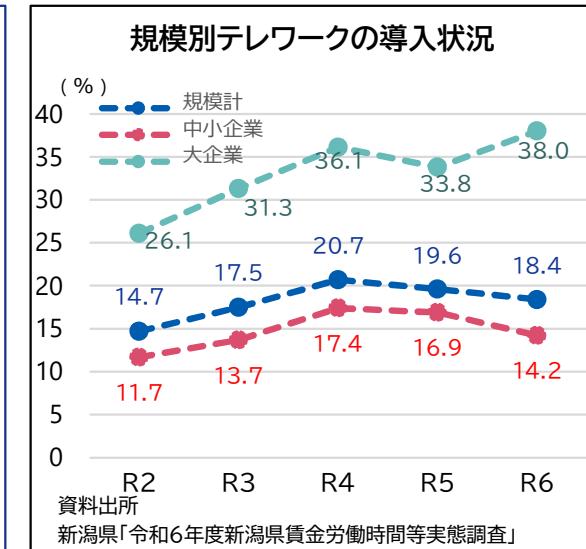
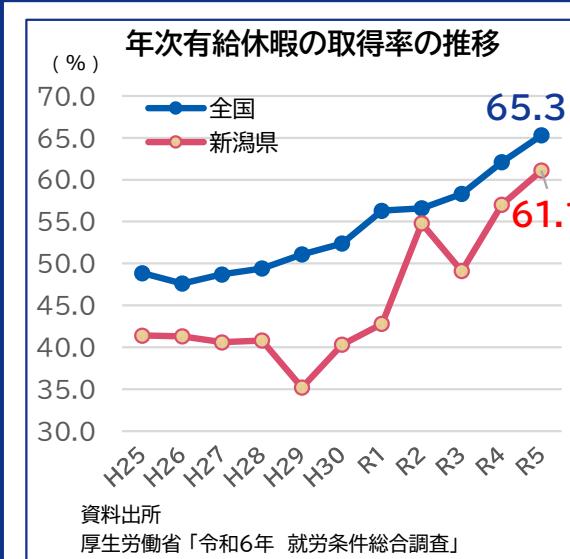
KPI(数値目標等)

- (1)年次有給休暇の取得率
2025年までに70%以上
- (2)週労働時間40時間以上の雇用者のうち、
週労働時間60時間以上の雇用者の割合を5%以下
超勤(60HR超/週)≤5%(限りなくゼロに！)
- (3)テレワーク導入企業の割合 2025年度には50%
- (4)勤務間インターバル制度を導入している企業の割合
2025年までに15%以上とする
- (5)長時間労働に起因する脳・心臓疾患、精神障害の労災発生件数をゼロとする

現状・課題

- (1)年次有給休暇取得率
新潟:61.1% 全国:65.3%
- (2)週労働時間60時間以上の雇用者の割合
新潟:5.5% 全国:7.9% ※次回 労働力調査=令和9年
- (3)テレワーク導入企業の割合
大企業:38.0%、中小企業:14.2%、規模計:18.4%
- (4)勤務間インターバル制度導入状況
大企業:19.5%、中小企業:7.0%、規模計:9.2%
- (5)【参考値(※)】年度別労災支給決定件数(脳・心臓疾患、精神障害)
令和7年9月末 1件

(※)行政機関として把握することが可能なデータを参考値として記載。



その5 「新潟あんしんWork」プロジェクト2025 ~働き方改革の推進、長時間労働の是正等~

(6)労働保険のセーフティネットとしての役割 ~労働保険適用徴収の適正な運営等~

KPI (数値目標等)

労働保険手続きの電子申請(オンライン利用率)

⇒ 令和7年度末25%以上

(政府目標:令和8年度末30% 以上を目指す。)

現状・課題

- 労働保険制度(労災保険、雇用保険)は、働く方やその家族を支えるセーフティネットとしての役割を果たすことが求められている。

- 労働保険手続きの電子申請の推進が求められる中、利用率は年々向上しているが、全国平均を下回っている状況にある。

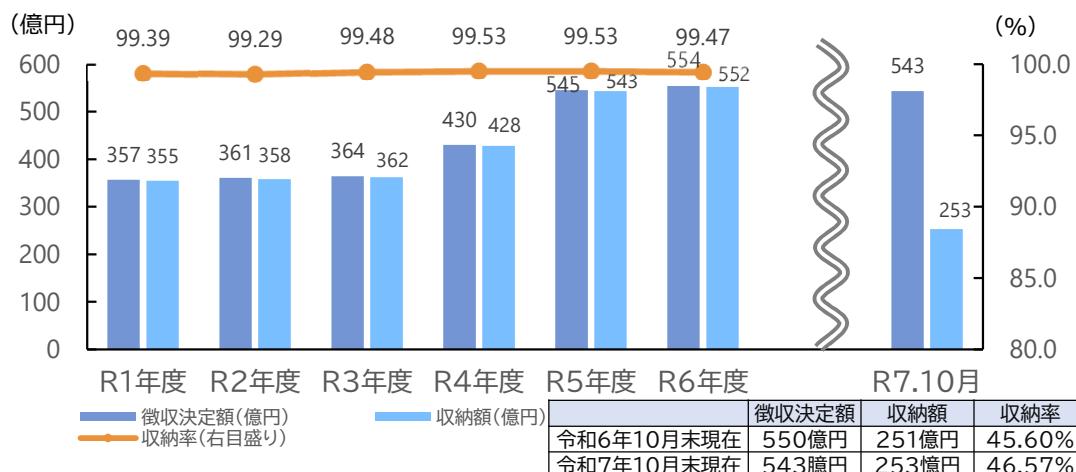
労働保険料の申請(継続)

令和6年度 20.5%

令和7年度 24.5%

- 事業主等の利便性の向上、手続きコスト削減により、保険料収納率向上に資するよう、年度更新等の周知広報と併せて電子申請利用のPRを推進する。

労働保険料の徴収決定額・収納額・収納率の推移



労働保険手続きの電子申請利用状況 労働保険料の申告(継続)申請率



「新潟ぷらいどWork」(Niigata Pride Work)の取組促進

その6 「新潟ぷらいどWork」プロジェクト2025～働きがいのある職場づくりのための処遇改善等
(賃金引上げ支援、同一労働同一賃金、最低賃金制度の適切な運営等)

KPI (数値目標等)

(1)賃金引上げ支援

<令和7年度目標>

業務改善助成金の申請件数⇒令和5年度申請件数の1.5倍

業務改善助成金 目標件数 635件

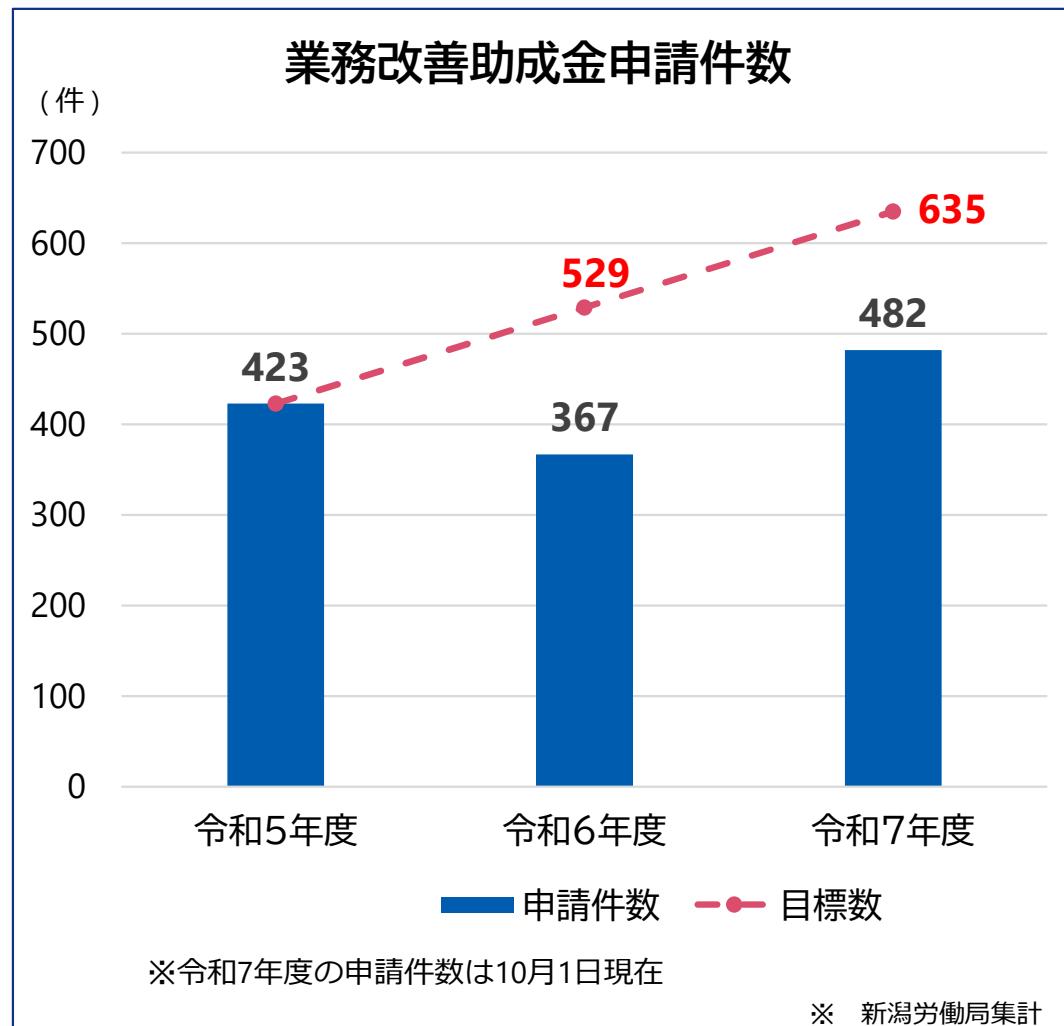
現状・課題

<令和7年10月1日現在>

業務改善助成金 申請件数 482件

《課題》

- 新潟地方最低賃金審議会の円滑な運営、最低賃金額の周知等
(最低賃金の履行確保、周知等)
- 持続的な賃金引上げ **※実質賃金:▲1.4(令和7年9月)**
- 同一労働同一賃金の遵守の徹底に向けた取組支援
- 改正下請法による取引環境の改善、取引の適正化の促進等
- 「年収の壁・支援強化パッケージ」の利用勧奨を行い、年収の壁を意識せずに働く環境づくりを後押し
(例:キャリアアップ助成金「社会保険適用時処遇改善コース」の活用促進)



その7 「新潟もにすWork」プロジェクト2025 ~障害者の就労・定着支援

KPI (数値目標等)

(1)障害者雇用率

毎年6月1日時点の実雇用率が全国平均を上回るとともに、法定雇用率以上となることを目指す。

*法定雇用率(民間)

令和5年4月 2.3% 令和6年4月 2.5% 令和8年7月 2.7%

(2)『もにす』認定の取得促進

『もにす』認定事業主を令和7年度までに、全安定所管内**1社以上**を目指す。

現状・課題

(1)障害者実雇用率

〈令和7年6月1日現在〉 **集計中(令和7年12下旬に集計結果を公表予定)**

〈令和6年6月1日現在〉 **2.45%(全国平均2.41%)**

《主な課題》

障害者雇用ゼロ企業を中心とした中小企業に対する指導・支援の強化、周知徹底等(障害者雇用率未達成企業の約6割が100人未満企業で、うち約9割が障害者「0人」企業)

(2)もにす認定事業主

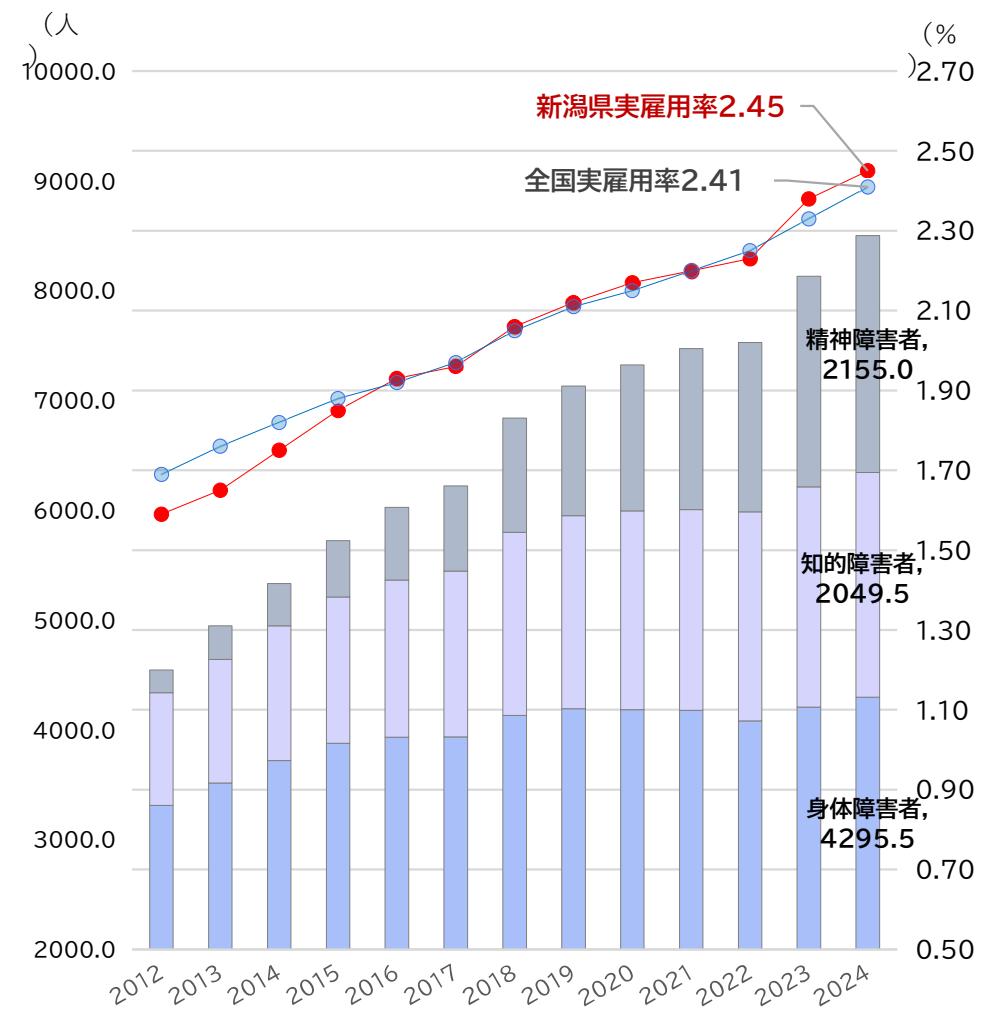
〈令和7年10月末現在〉 **21事業主(全安定所13所中12所)**

【参考】全国:558事業主(令和7年9月末現在)

《主な課題》

認定件数は順調に増えており、認定要件を満たす可能性のある事業主も存在するものの、障害者雇用は、事業主の責務として「あたりまえ」ととらえており、認定申請をためらう事業主もいる。

新潟県の障害者雇用数と実雇用率(全国と新潟県)



ハローワークのマッチング機能に関する業務の評価・改善の取組

—令和6年度の取組実績及び令和7年度取組目標—

新潟労働局

「ハローワークのマッチング機能に関する業務の評価・改善の取組」について、令和6年度の取組実績が確定しました。

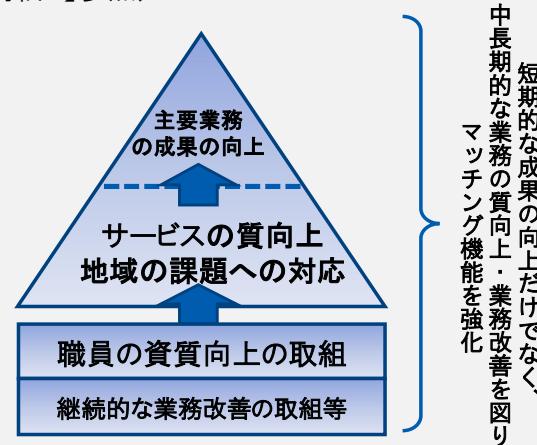
新潟労働局及び各ハローワークでは、令和6年度の取組実績に対する評価を踏まえ、引き続き令和7年度の業務推進に向け年度当初設定した主要目標等の達成をめざし取り組んでいくほか、中長期的な業務の質の向上や継続的な業務改善を図るとともに、成果や評価結果、業務改善の状況等について利用者にわかりやすく公表することにより、ハローワークに対する信頼の向上に努めることとしています。

1. ハローワーク総合評価について

- 平成27年度から、目標管理・業務改善の取組拡充等を柱とする「ハローワーク総合評価」を開始。
- 例年、すべてのハローワークにおいて業務毎に目標値を設定し、その達成状況等に応じた4段階の相対評価等を実施。次年度以降の業務改善に繋げる。また、取組状況や評価結果は公表し、労働政策審議会（本省）や地方労働審議会（労働局）にも報告。
- **(1)目標管理、(2)実績公表・相対評価、(3)評価結果に基づく業務改善**といった一連の流れを続けることにより、サービスの質の向上に向けた取組を継続的に実施。

(1) PDCAサイクルによる 目標管理・取組の評価

- 就職件数等の主要指標のみに基づくPDCAサイクルによる目標管理を拡充し、
 - ① 業務の質に関する補助指標
 - ② ハローワーク毎に、地域の雇用の課題を踏まえ重点とする業務に関する所重点指標
 - ③ ハローワーク毎に、中長期的なマッチング機能強化のため、職員の資質向上や継続的な業務改善の取組を推進する評価項目である所重点项目を加え、総合的な観点から目標管理を実施。
【別紙1】参照



(2) ハローワークのマッチング機能の 総合評価・利用者への公表

- 業務の成果について毎月公表
→各労働局が所管ハローワークの主要指標の実績を毎月公表
- 年度終了後、業務の成果（主要指標・所重点指標）や質（補助指標）、職員の資質向上・業務改善の取組（所重点项目）の実施状況を踏まえ、ハローワーク毎に総合評価を実施。
→労働市場の状況や業務量が同程度のハローワークを11グループに分け、同一グループ内で相対評価（【別紙2】参照）
- ハローワーク毎に総合評価結果及び業務改善の取組等をまとめ、各労働局が公表。



重点的に取り組んだ事項、業務改善を図った事項、業務改善が必要な事項、総合評価、基本統計データ、指標ごとの実績及び目標達成状況などを公表

- 総合評価結果を、労働局は地方労働審議会、本省は労働政策審議会に報告。

(3) 評価結果に基づく 全国的な業務改善

- ハローワークのマッチング機能の強化を図るため、評価結果をもとに、本省・労働局による個別のハローワークへの重点指導や好事例の全国展開を実施
 - ① 評価結果に基づき、本省から、労働局・ハローワークに対する問題状況の改善指導
 - ② 一定の基準に該当するハローワークは改善計画を作成、本省・労働局が重点指導
 - ③ 労働市場の状況や業務量が同程度のハローワークにおいて、相対的に高評価となったハローワークにおける取組事例を全国展開

次年度以降も
(1)～(3)を実施

ハローワーク新潟 就職支援業務報告（令和6年度）

1. 所長による分析（業務運営の総括）

（1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

○当所では、令和6年度業務運営計画において、

- 1 オンライン化の活用による職業紹介と求人充足サービスの推進
- 2 人材確保分野の人材確保支援の充実
- 3 障害者の就労促進

を重点として掲げ、地域の職業紹介機関として業務を推進してきました。

1 オンライン化の活用による職業紹介と求人充足サービスの推進については、

- ・求人者マイページを活用した求人受理や充足支援を従前以上に推進するとともに、求職者目線を意識した「仕事内容」欄の充実など、求職者が応募しやすい魅力ある求人票となるよう求人事業所を支援しました。
- ・求職者目線・求職者ニーズを的確に求人票に反映させるため、求人部門と職業紹介部門の連携を強化し、求人充足会議の活性化を図るとともに、充足会議と求人担当者制を連動させることによる効果的な充足支援を行いました。
- ・6年度においても求人者マイページの開設率は94.4%を維持しており、マイページのメッセージ機能を活用した求人申込時の留意事項のお知らせや各種情報などを定期的に発信しました。
- ・紹介部門においても、相談窓口やHPでの周知を図るとともに、7年1月には全国システムによるオンライン相談申込ポータルの開設などにより、令和6年度において418件のオンライン相談を実施しました。また、求職者向けセミナーや会社説明会については可能な限りハイブリット方式での実施に向け、求人事業所への説明・活用勧奨を推進し、会場に参集しなくてもセミナー等が受けられる環境を構築しています。
- ・増加する高齢求職者への支援として、求職者担当者制による対象求職者への相談体制を強化するとともに、高齢求職者向けセミナーを34回開催し、定員充足率も96.6%とすることことができました。
- ・一方、若年求職者についてはHWへの求職登録件数の減少が続いていることから、令和5年度に実施した所内レイアウトの変更による「行きやすい」「利用したい」と感じていただけるような環境を維持するとともに、当該若年求職者に対してはオンライン相談の利用並びに求職者マイページの開設勧奨を進めることで、令和7年3月末開設率56.6%とともに、求職活動が低調と思われる求職者に対するサービスメニューの紹介や来所勧奨に努めました。
- ・就職氷河期世代においては、就職氷河期世代支援コーナーの支援対象者にキャリアコンサルティング、オンライン相談、生活設計面の相談、各種グループセミナー、公的職業訓練等必要な支援へのあっせん、求職者の適性・能力等を踏まえた求人開拓、就職後の定着支援、就職氷河期世代を対象にした求人説明会や職場体験・実習説明会&面接会等を実施しました。また、「新潟市就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム」を活用し、関係機関・団体と支援状況の共有や各種支援施策を行い、安定した雇用を実現させるためのチーム支援を実施しました。

2 人材確保分野の人材確保支援の充実については、建設・警備・運輸並びに医療・介護・保育の分野での慢性的な人手不足が継続していることに鑑み、人材確保支援コーナーを中心として、

・支援コーナーを構成する職員・相談員における求職者担当者制の枠組みを用いた重点支援対象者への就職支援を実施するとともに、求人充足会議、求人担当者制による充足対策を講じました。

・各分野を対象とした会社説明会、現地集合型職場見学会の開催、対象分野が未経験である求職者に対する職業理解、興味・関心度の向上を目的とした各種セミナーを開催しました。

・ナースセンターや保育サポートセンターによるハローワークを会場とした個別相談会を開催し、当該相談会への求職者の送出を行うとともに、参加者へのフォローアップを実施しました。

これら種々の業務の遂行により1,548人が当該分野へ就職しました。

3 障害者の就労促進

・障害者の就労促進については、管内企業の雇用率向上と障害者雇用への理解促進を目指し、所長以下幹部職員による未達成企業（労働者数の増加等により達成から未達成に転じる恐れがある企業及び新たに雇用率算定対象となる企業から選定）の訪問指導を実施しました。また、「障害者雇用促進フォーラム」、「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」、「特別支援学校および企業見学会」、「企業と就労移行支援事業所がつながる会」、「障害者の法定雇用率の引上げに伴う障害者雇用の取り組み等に関する説明会」等を通して障害特性や雇用のノウハウを具体的に周知・啓発した結果、雇用率は2.28%で前年度より0.11ポイント上昇、雇用率算定企業への就職件数は263件で前年度より27.7%増加となりました。

・求職者に対しては、関係機関と連携した応募前の事業所見学、職場実習の打合せ、振り返り、障害者トライアル雇用に関する支援や定着支援等きめ細かなチーム支援を行ったものの、A型事業所の閉鎖等による求人の大幅減少などから障害者の就職件数は562件で前年度より6.0%減少となりました。

(2) 前年度の課題を受けて今年度にサービス改善・業務改善を図った事項についての分析等

○ 若年者等ハローワークを積極的に利用していない方が「行きやすい」「利用しやすい」と視覚的に感じてもらえるようなレイアウト変更を令和5年度に実施し、令和6年度においても当該コンセプトを基本とした求職者支援を行いました。

・求人検索のためのツールを、求人情報端末から求職者が所有するスマホ・タブレットに移行させる働きかけを継続して推進し、従来よりも自身の各種端末による求人情報の収集がなされるようになりました。

・相談フロアには、「ワークスペース」「書類作成コーナー」といった求職者自身が（応募書類の作成等）就職活動を行う場を設けるとともに、当該エリアでの求職者支援のためにフロアナビを常駐させることにより、当該エリアの利用者からの問い合わせのみならず、待合フロア全体での利用者についても利用希望窓口への的確な誘導を行うなど、総合案内での混雑の緩和・解消を図りました。

○ 来所によらない支援サービスを提供するため、オンライン職業相談・オンライン失業認定の利用勧奨を強化するとともに、7年1月には全国システムによるオンライン相談申込ポータルの開設などにより、より利便性の高いサービスの提供が行えました。

(3) その他の業務運営についての分析等

- 求人充足支援をより強化するため、求人内容や処遇改善を提案する形式での事業所訪問を積極的に取り組み、事業所から入手した情報を「事業所訪問記録票」として取り纏め、各部門での情報共有を図りました。これらの情報共有により、職業紹介部門においても当該情報を隨時確認することができ、求職者に対して「求人票以上の情報提供」が行えるようになりました。
- 6年度は、記録票の他に「求人票プラス企業情報」を作成しデジタルサイネージの活用も含めた所内掲出などを行うことにより、来所する求職者へ直接情報を提供することができました。
- 障害者の雇用率が引き上げられたことによる雇用率未達成企業の増加や不足数の増加による行政措置対象企業の発生も懸念されるため、6年度は幹部職員による訪問を27件実施し、7年度においても同様の取り組みを行います。

(4) 今年度見えてきた課題とそれを踏まえて次年度以降に取り組むべき更なるサービス改善・業務改善の方向性

- 来所して求人検索をするニーズが減少する中、従来にも増して相談支援サービス及びオンライン相談サービスの充実により、「ハローワークに来てよかったです」「また利用したい」と思っていただけるサービス提供に取り組みます。
- 今年度取り組んだ、HPのリニューアルやLINE開設により、ハローワークを利用するメリットを積極的に情報発信し、一方で利用していただけるサービスの充実に取り組みます。
- 人手不足感が高まっている中、求人充足に重点を置いた支援を実施するため、積極的な事業所訪問の推進、求人充足会議の更なる活性化、求人条件の緩和指導等、求人者の状況に応じた支援をこれまで以上に積極的に取り組みます。

2. 特記事項

- 令和6年度は令和5年5月にコロナウイルス感染症の5類移行に伴う経済・社会生活の活発化に落ち着きがみられるようになりました。企業の生産活動や個人消費などの回復の動きについても、海外情勢の影響を受けた輸出の減少、為替相場の動向などによる原材料や光熱費の高止まりの長期化、最低賃金の引き上げや初任給上昇などの処遇改善による影響など企業活動の不透明感に起因する企業活動の停滞感が覗えるようになりました。また、さまざまな物やサービスの価格が上昇するといった家計への影響などから市民生活においても回復の実感が得にくい状況となっています。

3. 総合評価 (※)

標準的な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

4. マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足数	雇用保険受給者早期再就職割合	満足度(求人者)	満足度(求職者)	人材不足分野の就職件数	障害者の就職件数	ハローワークの職業紹介により、正社員に結びついか就職氷河期世代の不安定就労者・無業者の件数	公的職業訓練修了3か月後の就職件数	マザーズハローワーク事業における担当者制による就職支援を受けた重点支援対象者の就職率	生涯現役支援窓口での65歳以上の就職率
令和6年度目標	7,210	9,334	38.9%	90.0%	95.0%	1,700	599	499	410	95.9%	83.4%
令和6年度実績	6,303	8,057	32.0%	90.6%	87.3%	1,705	562	446	457	99.2%	90.0%
目標達成率	87%	86%	82%			100%	93%	89%	111%	103%	107%

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

※就職件数は「（従来の）紹介就職」及び「オンライン紹介による就職」の合計件数、充足数は「（従来の）紹介就職」、「オンライン紹介による就職」及び「オンライン自主応募による就職」によるハローワーク求人の充足数の合計となっている。

ハローワーク長岡 就職支援業務報告（令和6年度）

1. 所長による分析（業務運営の総括）

（1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

令和6年度は、当所の業務運営計画において、①「オンライン化による職業紹介と求人充足サービスの推進」、②「障害者の就労促進」及び③「高年齢者の就労・社会参加の促進」を重点施策として掲げ、主に次のような取組を行いました。

- ・長岡公式LINEを開設し、イベント情報・サービスメニュー・職業訓練情報等の情報発信を行いました。
- ・オンライン機能を活用した職業相談や職業紹介を促進するため、相談窓口のほか、HPや長岡公式LINEなどにより積極的な周知を行いました。
- ・自所で実施している求職者向けセミナーをオンラインで他所と繋ぎ、参加者の増加を図りました。
- ・職業訓練受講生を確保するため、毎週火曜日にポリテクセンター新潟を会場として職業訓練説明会を開催しました。
- ・高年齢者を対象に、積極的な就職活動を促すための自己啓発や求職活動の進め方の理解促進を目的としたセミナーを毎月開催しました。
- ・求人者マイページ利用による求人申込が高水準となっている中、求人者支援員に職業紹介部門職員が同行して事業所訪問を実施し、求人者ニーズの把握や求人票以上の事業所情報の収集に務め、求職者への情報提供をはじめとした求人者支援サービスを実施しました（訪問事業所数：32社、訪問職員数：延べ52人）。
- ・求人の仕事内容や会社概要などを資料や画像等により会社担当者が説明し、求職者に興味、関心を高めてもらい、応募に繋げていくことを目的とした求人説明会を積極的に開催しました（開催回数：56回、参加人数：延べ528人）。特に人材確保に苦慮している人手不足分野企業に対しては、開催を積極的に提案し開催しました（開催回数：14回、参加人数：延べ111人）。
- ・充足率向上のため、求人者用資料として新たに「アンケート結果で見る求人票作成活用術」、「希望職種別地元求職者アンケートでわかった雇用管理改善の具体的ニーズ」、及び「求人票おすすめキーワード」を作成し、求職者向けセミナー、事業所訪問及び窓口来所時に同資料を活用することで充足支援につながるよう支援を強化しました。
- ・障害者の雇用促進にあたって、法定雇用率の引き上げにより新たに雇用率算定対象企業となった企業、不足に転じた企業、雇用ゼロ企業等を対象に障害者雇用研修会を3回実施しました。
- ・障害者就職面接会を1回、就職ウイーク（5日間）の企業説明会開催し、企業とのマッチングを図ったほか、関係機関と連携したチアム支援を実施することによって、障害者の就職件数は362件となり、目標（310件）を達成しました。
- ・長期療養者支援窓口において、診療日に合わせた拠点病院とのオンライン職業相談の活用を勧め実施しました（相談件数：延べ8件）。

(2) 前年度の課題を受けて今年度にサービス改善・業務改善を図った事項についての分析等

- ・職業紹介部門において、毎月の業務の振り返りと、相談事例による研修（年5回）を実施し、職業相談スキルの向上を図りました。
- ・求人者向けセミナーを9月及び2月の計2回実施しました。参加事業所については、人材不足分野に特化して実施し合計で41社が参加しました。同セミナーでは、雇用管理改善に係る講師からの講話及び雇用環境・均等室から助成金の説明を行うなど、事業所が業務改善に1歩踏み出しやすくなるような内容としました。
- ・1年以上求人提出のなかった事業所については、事業所訪問による求人票以上の情報収集を積極的に行い、職業紹介部門とも情報を共有することで充足に向けた支援を行いました。
- ・障害者雇用研修会について、全ての法定雇用率未達成企業あてに参加要請を行い、10月～12月の開催日程をあらかじめ示した上でいずれかの開催回に参加を求める手法をとりました。内容は、障害者雇用への基礎的知識（雇用率、助成金制度、支援機関連携によるチーム支援等）の理解促進と、就労移行支援事業所との名刺交換・意見交換に加え利用者本人が出席した懇談の時間を設けて、事業所と支援機関の橋渡し支援をメニューとして開催しました。

(3) その他の業務運営についての分析等

- ・ホームページに求人説明会専用ページ・申込みフォームを作成しました。また、ホームページのトップページにスライダー機能を表示することにより、長岡公式LINEや求人説明会を、より見やすく周知する工夫をしました。
- ・充足率向上のため、求人部門の職員が共通した基準に基づいて支援するポイントを整理することで、共通認識のもとで求人者支援を行えるように体制強化を図りました。
- ・生涯現役支援窓口での65歳以上の就職率については、個々の課題やニーズに沿った支援計画を作成し、きめ細やかな支援を行ったことにより、目標とした就職率（83.4%）を上回る85.0%となりました。

(4) 今年度見えてきた課題とそれを踏まえて次年度以降に取り組むべき更なるサービス改善・業務改善の方向性

- ・職業相談スキルの向上を図るため、引き続き毎月の業務の振り返りと併せ、相談事例による研修を実施します。
- ・ハローワークが何をしている機関なのか、どんな支援が受けられるのか、またハローワークに来所せずとも支援を受けられること等を、HPや長岡公式LINEなどにより積極的に周知・広報し、ハローワークの利用促進を図ります。
- ・少子高齢化や人手不足が急速に進む中、課題を抱えている求職者が増えていることから、職員がマンツーマンで求職者に寄り添って支援する求職者担当者制による課題解決支援サービスの強化に取り組みます。
- ・令和7年3月末現在の有効求職者（常用的フルタイム+常用的パートタイム）を年齢別でみると、常用的フルタイムでは各年齢層に比較的均等に求職者が分散しているものの、常用的パートタイムにおいては、有効求職者の4割強が60歳以上であることから、高年齢求職者の就職支援に力を入れる必要があります。そのため、引き続き60歳以上を対象とした、高年齢求職者の就職の傾向や採用事業所からの評価等についての理解を深めるための「生涯現役セミナー」の開催や、60歳以上の求職者を支援する生涯現役支援窓口において、求職者の課題やニーズに沿った就職支援に取り組みます。
- ・求人説明会参加企業の魅力を参加者だけではなく、それ以外の方にも広く周知を図ることでハローワークへの利用勧奨や充足支援につなげていくため、求人説明会参加企業のアピールポイントをHPや長岡公式LINEで情報発信していきます。
- ・若年者支援においては、ユースエール認定企業を増やすべく、高卒求人申し込み説明会（5月）及び高卒企業説明会（7月）の参加事業所に対して周知を行うほか、高卒求人票の青少年雇用情報から、認定基準を満たす可能性がある事業所に対し、個別訪問を中心に引き続き認定申請に向けた勧奨を行います。
- ・障害者雇用研修会の参加企業数は、法定雇用率未達成企業128社中47社(36.7%)と、前年度(114社中35社, 30.7%)より上回ったものの低調であることから、開催数は維持の上、開催時期や内容の工夫（実際の管内雇用事例取り上げ等）を行い、事業所訪問時等に周知・参加勧奨をします。

2. 総合評価 (※)

標準的な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

3. マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足数	雇用保険受給者 早期再就職割合	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	人材不足 分野の就職件数	障害者の 就職件数	新卒者支援に係る 就職支援ナビゲーターの支 援による新規卒業予定者等 (既卒者含む) の正社員就職件数	公的職業訓練修了 3か月後の就職件数
令和6年度目標	5,128	4,861	38.9%	90.0%	95.0%	930	310	618	290
令和6年度実績	4,347	4,156	33.2%	81.3%	86.4%	917	361	647	294
目標達成率	84%	85%	85%			98%	116%	104%	101%

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

※就職件数は「(従来の)紹介就職」及び「オンライン紹介による就職」の合計件数、充足数は「(従来の)紹介就職」、「オンライン紹介による就職」及び「オンライン自主応募による就職」によるハローワーク求人の充足数の合計となっている。

ハローワーク上越 就職支援業務報告（令和6年度）

1. 所長による分析（業務運営の総括）

（1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

令和6年度の重点施策として①オンラインの活用によるハローワークの利便性向上「オンライン化による職業紹介と求人充足サービスの推進」、②人材不足分野の人材確保支援の充実、③高年齢者の就労・社会参加の促進の3つを掲げ、就職支援及び求人充足支援に取り組みました。

①オンライン活用による利便性向上

- ・職業紹介の各専門窓口相談の予約方法を電話だけでなくオンラインからもできる仕組みにし、予約相談希望者の利便性の向上を図りました。また、予約フォームへ繋がる二次元コードを印刷したカードを窓口で広く案内し、オンライン活用希望者への周知に取り組みました。
- ・オンライン相談、オンライン紹介、オンライン認定を積極的に周知したこと、オンライン相談は64件、オンライン紹介は65件、オンライン認定は9人と利用者が増加しました。
- ・相談担当者の職業相談のスキルアップを図るため、従来の「求職者担当者制の個別振り返り」「事例検討会」に加え、今年度から「統括官による1on1個別振り返り」を定期的に実施し、相談担当者の技能向上に繋げることができました。

②人材不足分野の人材確保支援

- ・福祉介護分野の求人説明会を年3回開催し、延べ36事業所73人が参加し、26人が福祉分野へ就職しました。また、うち2事業所は求人説明会後に職場見学会を実施し、2名の求職者が参加しました。
- ・運輸関係の職種に限定した持ち返り用求人情報を月1回発行し、求職者から好評を得ました。

③高年齢者の就労・社会参加の促進

- ・新規求職者の30%以上が55歳以上であり、働き方のニーズも多様化しています。多様な働き方に対する就職支援を目的に上越年金事務所、上越市シルバー人材センターと連携を図り「60歳以降の働き方セミナー」を開催しました。参加者に来場又はオンラインを選択いただくハイブリッド方式により、年4回開催し、延べ172名の参加がありました。
- ・高年齢者が応募しやすい求人を増やすことが重要であると考え、高年齢者を雇用するメリットを記載したリーフレットを作成し、商工会議所とも連携し「シニア歓迎求人」を265件確保しました。

(2) 前年度の課題を受けて今年度にサービス改善・業務改善を図った事項についての分析等

- ・LINEを求職者への周知媒体のメインにすることとし、2毎週1回定期的に情報を配信する仕組みを作りました。また、ホームページもより親しみやすく見やすい構成に改善しました。なお、継続的な改善見直しを行うためHP、SNS検討委員会を立ち上げ、定期的に意見交換を行い改善に結びつけています。3月末でのLINEの登録者は2,088人となっています。
- ・若年層を中心としたハローワーク利用者の減少の一因に、ハローワークが行う支援メニューの周知不足があることから、求人説明会や各種セミナー、専門窓口での支援等のサービスについて、改善したLINEやホームページを活用し周知しました。また、窓口サービスの周知用リーフレットを改訂し、設置場所を市内商業施設30か所に拡大し、幅広い年齢層に対して周知を図りました。
- ・求人条件の見直しを行った求人のうち賃金や年間休日数など求職者ニーズに沿った見直しを行った求人を「リニューアル求人」とし、当所LINEやホームページに掲載する「かんたん求人検索」にあるリニューアル求人検索ボタンから簡単に表示されるようになりました。なお、見直した求人条件については、見直し前後の条件を併記するなど、どのように見直したのかをわかりやすく表示しています。

(3) その他の業務運営についての分析等

- ・求人の充足支援のため会社説明会や職場見学会を積極的に開催しました。会社説明会は95回、職場見学会は16回開催し、それぞれ延べ312名、延べ29名の参加がありました。会社説明会及び職場見学会は、求人者が求人条件や職場環境等を求職者に直接アピールでき、また、採用後の職場定着にも効果が見込ることから、令和7年度も引き続き積極的に開催していきます。
- ・当所の障害者の雇用率は2.52%（前年度と同率）であり全国、新潟県とともに上回りましたが、障害者雇用の達成企業割合（59.6%）は前年度より12.7ポイント低下しました。障害者雇用に関する企業の考え方は様々あり、令和8年7月からの法定雇用率引上げに向け障害者雇用への理解を一層進める必要があるため、所内関係部門や関係機関と連携した積極的な事業主指導が必要となっています。

(4) 今年度見えてきた課題とそれを踏まえて次年度以降に取り組むべき更なるサービス改善・業務改善の方向性

- ・アプリの使用で簡単に仕事探しができる民間事業者の利用者が増えている状況もあり、ハローワーク利用者は若年層を中心に減少が続いている。このような中、ハローワークのオンライン相談やオンライン紹介等のサービスを引き続き周知していきます。あわせて、「何を選んでいいかわからない」、「どんな仕事なのか想像出来ない」、「応募書類のアドバイスをしてほしい」など職業相談を希望する求職者等にハローワークの利用を働き掛け、求職者の課題に応じた解決支援を強化してきます。そのために研修を通じて職業相談窓口担当者のスキルアップを図ります。
- ・働き方に関する希望が多様である高年齢求職者にとって、対象求人は十分に確保されていないため、企業に対しシニア世代の人材活用を促し高年齢求職者のニーズに沿った求人の確保に努めます。また、高年齢者を取り巻く就労環境について、求職者自身の理解を促すため高年齢者向けセミナーを開催するとともに、相談窓口では一人一人の声に耳を傾け、個々の希望に寄り添った相談を心がけていきます。
- ・多くの求人者は求人申込み当たり、求人者マイページを利用しているため求人者との面談機会は少なくなっています。求職者ニーズに基づく求人内容見直しの提案や当所への要望等を収集し業務に反映させるため、これまで以上に積極的な事業所訪問を行っていきます。

2. 総合評価 (※)

標準的な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

3. マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足数	雇用保険受給者早期再就職割合	満足度(求人者)	満足度(求職者)	⑧人材不足分野の就職件数	③新卒者支援に係る就職支援ナビゲーターの支援による新規卒業予定者等（既卒者含む）の正社員就職件数	④ハローワークの職業紹介により、正社員に結びついた就職氷河期世代の不安定就労者・無業者の件数	⑨生涯現役支援窓口での65歳以上の就職率
令和6年度目標	3,530	3,300	38.9%	90.0%	95.0%	804	252	222	83.4%
令和6年度実績	3,161	2,882	33.7%	76.7%	93.6%	769	243	245	89.0%
目標達成率	89%	87%	86%			95%	96%	110%	106%

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

※就職件数は「（従来の）紹介就職」及び「オンライン紹介による就職」の合計件数、充足数は「（従来の）紹介就職」、「オンライン紹介による就職」及び「オンライン自主応募による就職」によるハローワーク求人の充足数の合計となっている。

ハローワーク三条 就職支援業務報告（令和6年度）

1. 所長による分析（業務運営の総括）

（1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

① ハローワーク職業相談窓口利用促進の取組

ハローワークに来所して職業相談をする利用者が減少しているため、新しいリーフレットを作成して活用することにより、利用促進の取組を行いました。具体的には、オンラインを活用した就職活動のツールである「求職者マイページ」のメリットをリーフレットで周知し、マイページを開設してもらうことで、利用者の利便性の向上を図り、ハローワークの職業相談窓口を利用しやすいよう体制を整えました。また、ハローワーク支援サービスをまとめたリーフレットを利用者に配付し、ハローワークでは求人への応募だけでなく、「希望に合った求人を一緒に探す」・「求人情報誌の提供」・「LINEを活用したサービス」・「Zoomによるオンライン相談」・「応募書類作成や面接対策のアドバイス」・「ハロートレーニング（職業訓練）のあっせん」・「セミナーや求人説明会等、各種イベントの参加」などのサービスを行っていることを周知し、利用者のニーズに合わせたサービスが提供できるような取組を行いました。

② 求人充足に向けた取組

求人充足促進のため、職業紹介部門と求人部門が参加する求人充足のための検討会を週1回開催し、「どのようにすれば応募者が集まり求人充足につながるか」を検討しました。検討した求人は、担当職員が求人者に対してマンツーマンで求人充足に向けて支援する求人担当者制につなげ、求人票記載内容の改善を提案したり、事業所から収集した求人票以上の情報を掲載した「フィードバックポスター」を作成してLINE配信や所内掲示することにより、ハローワークの利用者へ積極的に求人情報を提供する取組を行いました。

また、「求職者が求人への応募に当たって希望する内容を求人者へ伝えること」が重要と考え、求職者との職業相談を担当する職業紹介部門の職員も積極的に同行して事業所を訪問し、応募率を上げるために求職者のニーズに沿うような求人票の改善を促す取組を行いました。

（2）前年度の課題を受けて今年度にサービス改善・業務改善を図った事項についての分析等

① 雇用保険受給者の就職促進の取組

前年度の課題を受けて、今年度は雇用保険受給者の就職促進に取り組みました。職員がマンツーマンで求職者に寄り添って支援する求職者担当者制の支援対象者に雇用保険受給者を積極的に選定し、求人情報提供や課題解決のための支援メニュー提案など、手厚い支援を行いました。また、求職者担当者制の支援対象とならない雇用保険受給者に対しても、求職者マイページを利用した求人情報の提供を実施し、応募・就職につながる支援を行いました。

② 求職者に対する求人票以上の事業所情報の提供

前年度においては、事業所部門だけでなく職業紹介部門の職員も事業所訪問に同行し、事業所情報を収集してきました。「求人票に記載されていない情報を幅広く求職者に提供していくこと」が必要と考え、事業所訪問後は、収集した求人票以上の事業所情報を記載した「フィードバックポスター」を作成し、事業所の外観や執務環境、社員の様子、商品等の写真、事業主・従業員からのコメントや社風をPRし、併せて、ポスター内に求人票の確認が容易にできる二次元コードを掲載して、LINE配信や所内掲示することにより、求職者へ情報提供を行いました。

(3) その他の業務運営についての分析等

令和6年6月1日現在の管内民間企業の障害者雇用率は2.46%と前年を0.02ポイント上回りましたが、雇用率達成企業割合は令和6年4月に法定雇用率が2.5%に引き上げられた影響もあり、58.9%と前年を7.6ポイント下回りました。障害者の就職件数は、関係機関との連携やトライアル雇用制度の活用などにより、目標件数の173件を31件上回る204件となりました。障害者雇用率は、令和8年7月に2.7%に引き上げられることになっているため、引き続き、未達成企業に対する訪問指導を行うとともに、事業主を対象とした特別支援学校見学会や障害者雇用が優良な企業の見学会を開催し、障害者の就職促進・雇用率の向上に努めます。

(4) 今年度見えてきた課題とそれを踏まえて次年度以降に取り組むべき更なるサービス改善・業務改善の方向性

① 雇用保険受給者の早期再就職促進の取組

令和6年度は前述の（2）①の取組を実施しましたが、雇用保険受給者の就職は前年比で96人減少しました。また、雇用保険の受給できる日数を多く残し早期に就職した方の人数も前年比で△161人と大幅に減少したため、今年度も引き続き雇用保険受給者の就職促進に取り組む必要があります。職員がマンツーマンで求職者に寄り添って支援する求職者担当者制の支援対象者に雇用保険受給者を積極的に選定し、求人情報提供や課題解決のための支援メニュー提案など、手厚い支援を行います。また、求職者担当者制の支援対象とならない雇用保険受給者に対しても、求職者マイページを利用した求人情報の提供を実施し、早期の応募・就職につながる支援を行います。

② 求人充足に向けた取組

求人充足のための検討会から事業所訪問までの期間が1か月程度かかっていたこともあり、支援から求人の有効期限までが短くなることで、十分な支援が行われていないケースがありました。その検討会から遅くても14日以内に事業所訪問ができるように、あらかじめ、訪問の候補日を決めておく必要があります。また、職員がマンツーマンで求人充足に向け支援する求人担当者制につなげた中で、事業所訪問後に求人条件が緩和され、改めて求職者に求人の提供を行っているものの、その結果が事業所へフィードバックされていないケースが見受けられたため、各担当者が担当する求人の提供状況を、常にハローワークシステムにより確認し、事業所との情報共有を図ります。

2. 総合評価 (※)

良好な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

3. マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足数	雇用保険受給者 早期再就職割合	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	人材不足分野の就職件数	障害者の就職件数	ハローワークの職業紹介により、正社員に結びついた就職氷河期世代の不安定就労者・無業者の件数
令和6年度目標	2,297	2,255	38.9%	90.0%	95.0%	457	173	194
令和6年度実績	2,089	2,104	32.8%	87.0%	90.5%	447	204	255
目標達成率	90%	93%	84%			97%	117%	131%

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

※就職件数は「（従来の）紹介就職」及び「オンライン紹介による就職」の合計件数、充足数は「（従来の）紹介就職」、「オンライン紹介による就職」及び「オンライン自主応募による就職」によるハローワーク求人の充足数の合計となっている。

ハローワーク柏崎 就職支援業務報告（令和6年度）

1. 所長による分析（業務運営の総括）

（1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

当所では、令和6年度の重点施策として、①「オンライン化による職業紹介と求人充足サービスの推進」、②「人材不足分野の人材確保支援の充実」に取り組みました。

①オンライン化による職業紹介と求人充足サービスの推進

求職者に対しては、求職者マイページのメリットをアピールする資料により、開設を積極的に勧奨し、マッチングした求人票やセミナーなどのイベント情報の提供に活用しました。また、求職活動の利便性を向上させるため紹介状のペーパーレス化を図り、求人者に向けた説明資料により案内することで、管内事業所にはペーパーレスが定着しました。さらに、新たな取り組みとして、模擬オンライン面接、マイページ活用セミナーを月1回求職者向けに開催しました。

また、応募前職場見学に行った求職者が応募を希望した場合、再来所を求めていたものを、来所することなくオンラインハローワーク紹介としての活用を進めました。求人者側において、一定数理解がされず活用が進みませんでしたが、資料を作成の上、当該資料を見学者を経由して周知に努め、徐々に活用が増えてきております。

求人者支援に関しては、求人者マイページの新規開設及び開設後のフォローアップとして、電話や訪問等で作成支援を行い、自主応募、リクエスト機能等のメリットを周知し利用促進を図った結果、毎月のマイページからの求人申込割合は高い状態（90%以上）を維持することができました。

②人材不足分野の人材確保支援の充実

人材不足分野全ての新規求人に關して担当を定め、月の目標を設定してマッチングを実施するとともに、人材不足分野を希望する求職者に対しては求職公開を積極的に勧奨しました。

また、求人担当者が紹介部門職員と連携し、主に人材不足業種の事業所を訪問を積極的に行い、求人充足に向けた求人条件の緩和の提案や求人票以上の情報の収集に取り組み、庁舎掲示板に企業PRシートを提示するとともにホームページにも掲載し周知を行いました。

上記取り組みにおいて、一定の就職促進が図られたものと考えており、今後も改善しながら継続します。

(2) 前年度の課題を受けて今年度にサービス改善・業務改善を図った事項についての分析等

前年度の求人は、物価高騰や中国経済の減速などで新規求人が製造業などを中心に減少した一方で、建設業、運輸業及び医療、福祉業など所謂人手不足分野においては求人が増加し深刻さを増している状況にあったことから、毎週開催している求人を充足するための検討会議（応募状況が乏しいが、ハローワークは支援すれば充足が期待できる求人を毎週3～4件選定し支援策を講じる会議）において、人手不足分野の求人を必ず1件以上選定することとしました。その検討結果に基づき、事業所訪問を行い、求人条件の緩和の提案のほか、職員においても職種や求人内容の理解を深め、マッチング強化に努めました。

当該求人のフォローアップも行っており、選定求人の充足も増えているため効果は大きいものと考えられるため、引き続きブラッシュアップしながら継続していく必要があります。

加えて、当所特有の取り組みとして、有効求人倍率が6月には3ヶ月ぶりに1.1倍を切り（県内ハローワークで最も低い数値）、職種によっては十分な求人が確保されていないことやパートを希望する求職者が増加していること（所謂ミスマッチ）に伴い、当該職種の求人やパートの求人開拓にも注力し、求人増加の取り組みも行い求人者だけではなく、求職者ニーズに沿った需給調整機関としての役割も果たしました。

(3) その他の業務運営についての分析等

当所の重点選択項目の一つである「新卒者支援に係る就職支援ナビゲーターの支援による新規卒業予定者等（既卒者含む）の正社員就職件数」について、学校へ出向いての学生向けセミナー（就職ガイダンスや職業講話）を積極的に実施しました。正社員希望者や就職に課題を抱える学生等に対し、担当者制として選定（パート希望者については相談過程において必要に応じ選定）しており、大卒等においては、内定までの状況確認を窓口相談や電話等で、自己就職も含めた就職実績の把握を行い、高卒については、各学校と密に連携をとり把握しました。自己就職に関しては、連絡がつかなくなる学生もいるため、自己就職時の指示や状況把握の追跡許可の徹底を図り取りこぼしを解消するように努めた結果、目標を上回る（108%）ことができました。ハローワークと学校（担当者）との密な連携が大事であり、大きく影響していることから、今後も引き続き連携を強化していく必要があります。

(4) 今年度見えてきた課題とそれを踏まえて次年度以降に取り組むべき更なるサービス改善・業務改善の方向性

障害者の雇用促進について、特に令和6年度における障害者雇用率未達成企業の割合が県内で最も大きい状況にあることが課題であり、開催内容を検討した自治体や関係機関と連携した企業向けセミナーの実施や未達成企業に対する訪問指導の強化により、障害者雇用の理解促進に努める必要があります。

また、法定雇用率が令和8年7月には2.7% (+0.2ポイント) になることも踏まえ、現在達成していても雇用率引き上げにより未達成となりうる企業への周知および指導をはじめ、令和7年6月1日の障害者雇用状況報告書の結果を基に、法定雇用率未達成企業に対しては積極的な訪問指導を実施します。

2. 総合評価 (※)

標準的な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

3. マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足数	雇用保険受給者早期再就職割合	満足度(求人者)	満足度(求職者)	人材不足の就職件数	新卒者支援に係る就職支援ナビゲーターの支援による新規卒業予定者等(既卒者含む)の正社員就職件数
令和6年度目標	1,532	1228	38.9%	95.0%	95.0%	369	149
令和6年度実績	1,371	1151	27.7%	77.2%	96.6%	352	161
目標達成率	89%	93%	71%			95%	108%

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

※就職件数は「(従来の)紹介就職」及び「オンライン紹介による就職」の合計件数、充足数は「(従来の)紹介就職」、「オンライン紹介による就職」及び「オンライン自主応募による就職」によるハローワーク求人の充足数の合計となっている。

ハローワーク新発田 就職支援業務報告（令和6年度）

1. 所長による分析（業務運営の総括）

（1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

○特に重点的に取り組んだ事項

当所では、オンライン化による職業紹介と求人充足サービスの推進、障害者の就職促進を重点施策とし、求人者に対する充足支援及び求職者に対する就職支援の充実並びに障害者の就職促進に係る取組を行いました。

求人、求職のマッチング機能を強化するため各種の研修を実施し、担当スタッフのスキルアップを図りました。

求人者に対する支援は、求人充足のための検討会（以下「求人充足会議」）の活性化と職員がマンツーマンで求人充足に向け支援する求人担当者制を連動させた「求人充足支援チーム」を創設し、応募しやすい求人票や求人PRシートを作成し、また、求人部門と紹介部門が同行する事業所訪問を通じて事業所情報を収集することにより、紹介窓口においてもより多くの情報を求職者に伝えることができるよう取り組みました。

求職者に対しては、求職者担当者制を実施し、予約制による相談を通じて、自己理解や職業理解、適切な応募活動を支援するほか、心理状態など課題に対する支援を行いました。併せて、担当者制対象者に対してはマイページの開設を積極的に勧奨し、マッチングした求人票やセミナーなどの情報を提供しました。特に、人材不足分野へ就職を希望する求職者に対しては、求職者担当者制のほかに、関係機関と連携した求職者向けセミナー、企業説明会・面接会を開催するとともに、求人・求職のマッチングを積極的に実施するなどの支援を行いました。

障害者の就職促進では、障害者職業センターや障害者就業・生活支援センターなどの関係機関と連携し、就労支援計画に基づいたチーム支援を行いました。毎月開催される障害者就業・生活支援センターとのケース会議については、統括職業指導官・雇用指導官・就職支援コーディネーターが参加し、支援対象者の情報を共有し支援方針を策定するほか、支援の段階に課題等があった場合は、その都度連携し解決を図りました。また就職後においても、関係機関と連携し雇用先への事業所訪問することにより定着指導を行いました。

新規卒業予定者等に対しては、学校と連携し、定期的に連絡会議を開催するほか、出張相談や在学中からのチーム支援を行い、心理面のサポートを含めた就職支援を行いました。

以上の取組を行った結果、各項目に対する目標達成率は、雇用保険受給者の早期再就職割合102%、人材不足分野の就職件数104%、障害者の就職件数107%となり、年間目標を達成することができましたが、就職件数91%、充足数91%、新規卒業予定者等の正社員就職件数92%については未達成となりました。

(2) 前年度の課題を受けて今年度にサービス改善・業務改善を図った事項についての分析等

○サービス改善・業務改善を図った事項

求人者、求職者ともに、マイページを利用した求人採用活動や就職活動を行うよう積極的に勧奨しました。

求人者に対しては、新潟労働局から指示された「マイページ経由の新規求人申込割合80%以上にすること」は達成しましたが、更なる利用率向上を目指して、マイページの利用を促すリーフレットを独自で作成及び配布し、マイページを開設していない事業所に対しては、開設できるまで電話などにより丁寧にサポートしました。求職者に対しては、「ありがとうメール」を送信し、オンライン登録からハローワーク登録への切り替えを勧奨するほか、マイページ機能を活用しオンライン自主応募やオンラインハローワーク紹介など、ハローワークに来所せずに利用できる支援サービスの利用を積極的に勧奨しました。

求人充足対策については、求人充足会議の対象とする求人については、主に職業紹介部門が選定し、窓口で職業紹介を行う者としての視点を持ち、事前に意見集約を行った上で求人充足検討会議に参加することで、求職者から照会事項や条件緩和希望を求人内容に反映させるよう努めました。

職業紹介部門及び事業所・学卒部門双方の職員が、求人充足検討会議をはじめ、求職者担当者制や求人担当者制、事業所訪問に携わり、実施後は、結果や内容について振り返りを行うことで個人のスキルや専門性の向上に努めました。

障害者の就職促進については、障害者就業・生活支援センターなどの就労支援機関と連携し、チーム支援を行うことにより就労が見込まれる当該機関の利用者に対して、ハローワークへの求職登録や職業相談を利用するよう勧奨し、就職支援を実施しました。

新規高等学校卒業予定就職希望生徒に対する企業説明会については、昨年に引き続き2日間に渡り開催し、ユースエール認定企業には優先的に参加いただくとともに、参加企業数を可能な限り多くするなど、新規高等学校卒業予定者採用予定企業の人材確保に資するよう取り組みました。

(3) その他の業務運営についての分析等

・新規求職者数（パートを含む常用）は毎年減少が続いているが、特に34歳以下は、令和5年度は前年度比▲15.5%、令和6年度（1月末まで。以下同じ。）は同▲15.8%と大きく減少する一方、55歳以上は、物価高を背景に令和6年度は同+14.6%となっており、新規求職者に占める55歳以上の割合は44.6%（前年度比+6.7P）に達しました。こうした中、求職者マイページの開設方法や活用の仕方を十分理解することなく就職活動を行う求職者が一定程度存在することから、令和6年1月から「求職者マイページ活用セミナー」を開催しています。

・急速に高齢化する当所求職者の就職支援とシニア層の活用による人材不足の解消を促すため、リーフレット「人手不足時代を乗り切る「シニア世代」活用のススメ」を作成し、求人者に地域の労働市場の実態に沿った人材の確保を呼びかけています。

(4) 今年度見えてきた課題とそれを踏まえて次年度以降に取り組むべき更なるサービス改善・業務改善の方向性

- ・当所の若年求職者の減少は、若年人口の減少のほか、就職活動においてインターネットの活用が広まったことが要因であると考えられることから、求人の充足率を高めるためには、インターネット上での見え方を意識した求人情報の作成や若年者の関心が高い情報の発信が必要になってきています。このため、求職者が知りたい企業情報や求人に関する情報、求人者に求められる取組等を把握し、求人者へフィードバックする取組をすすめる必要があります。
- ・また、今後も人口の減少及び高齢化率の高まりが予想される当所管内においては、人材不足の解消のためには就業意欲の高いシニア層や短時間就業の希望者など多様な人材の一層の活用を促す必要性が高まっています。

2. 総合評価 (※)

良好な結果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

3. マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足数	雇用保険受給者 早期再就職割合	満足度 (求人 者)	満足度 (求職 者)	⑧人材不 足分野の 就職件数	②障害者 の就職件 数	③新卒者 支援に係 る就職支 援ナビ ゲーター の支援に よる新規 卒業予定 者等(既 卒者含 む)の正 社員就職 件数
令和6年度目標	2,930	2,510	39%	90.0%	95.0%	675	158	264
令和6年度実績	2,692	2,297	40%	82.3%	88.4%	702	170	244
目標達成率	91%	91%	102%			104%	107%	92%

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

※就職件数は「（従来の）紹介就職」及び「オンライン紹介による就職」の合計件数、充足数は「（従来の）紹介就職」、「オンライン紹介による就職」及び「オンライン自主応募による就職」によるハローワーク求人の充足数の合計となっている。

ハローワーク新津 就職支援業務報告（令和6年度）

1. 所長による分析（業務運営の総括）

（1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

当所では①オンライン化に即した職業紹介業務の充実、②障害者の就労推進を重点的な取組として業務を推進してきました。

①オンライン化に即した職業紹介業務の取組

・利便性の向上のため、昨年度に引き続き、求職申込時に「求職者マイページのご案内」「スマホで求職登録」を手交し、マイページ開設を積極的にご案内したことにより、3月末時点でマイページ開設率は47.8%まで増加しました。より多くの求職者に、より早く求人情報を提供することができました。

②障害者の就労推進の取組

・障害者の就職支援として、合同就職面接会の開催（10月）、就労移行支援事業所等の福祉サービス事業における一般雇用への移行者の掘り起こしや移行促進に係る相談支援（年4回）を実施しました。また、実習や職業紹介に結びつけるために、面接会にて採用が実現できなかった企業や雇用率未達成企業を中心に訪問し、求人開拓や情報提供・情報収集を行った結果5名の方の就職に繋がりました。

・合同就職面接会の開催にあたり、就職可能性向上のために障害者職業センター職員を講師に迎え、精神・発達障害者を対象とした面接準備セミナーを開催し、就職支援の強化を図りました。

・そのような取組の結果、障害者の就職件数は136件と対前年比10.5%の減少となりました。その要因としては、従来からの受け入れ先である新潟市内のA型事業所が複数箇所閉鎖になったことが影響していると考えられます。今後は雇用率未達成企業へのアプローチがより重要になります。

（2）前年度の課題を受けて今年度にサービス改善・業務改善を図った事項についての分析等

・オンライン化に即した職業紹介の充実・強化を図るためにマイページ開設促進と併せて「マイページ活用セミナー」を開催しました（4回開催9名参加16名定員）。求職活動の利便性を向上するには、開設するだけでなくその後の活用が重要であるという認識のもと周知・啓発に注力しました。また、令和6年度から一般求職者に対してもオンライン相談・紹介を開始しました。令和7年度においても必要に応じて継続して実施していきます。

・増加傾向にある中高年齢層の求職者への支援のために、高年齢者向けの求人の確保及び求人情報一覧（紙）の作成（月1回）、求職者担当制を実施しました。さらに令和6年度から60歳以上の求職者を対象にしたセミナーを開催しました（2回開催16名参加16名定員）。

・求人者マイページの普及に伴い、求人者との対面でのサポートが減少し充足支援が不十分でした。求人への応募促進を図るため、求人説明会の開催やプラス企業情報の作成などを行い、求人票以外の情報を積極的に提供し充足・就職に繋げた。

・特に人材不足分野（医療・福祉・建設・運輸・警備）の求人については、応募条件を変更した求人はどの箇所が変更になったかわかるようにPOPによる見出しをつけるなどリニューアルになったことを強調して「新津（ニーズ）求人」コーナーに見やすくなるように掲示を行いました。

(3) その他の業務運営についての分析等

- ・管内自治体及び商工団体との雇用対策連絡会議を開催とし、現状・課題の共有、情報交換を実施しました。原材料費の高騰などによる地域経済への影響や自治体における企業誘致の動向などを注視しながら、引き続き各自治体等と円滑にコミュニケーションを図り、地域の雇用対策に努めています。
- ・障害者雇用率未達成企業支援として、求職者情報の提供等により障害者雇用への理解促進を図るとともに、雇用指導官と就職支援コーディネーターが連携し求人充足会議の実施や同行訪問による支援により、令和6年6月1日現在の障害者雇用率2.67%と前年に比べ0.14ポイント上回りました。ただ法定雇用率達成企業の割合は、前年の56.3%から3.5ポイント下回る52.8%となり、未達成企業に雇用に向けさらなる支援を充実する必要があります。

(4) 今年度見えてきた課題とそれを踏まえて次年度以降に取り組むべき更なるサービス改善・業務改善の方向性

- ・オンラインの活用はさらなる充実・強化を図るため、マイページの開設・活用はもとよりオンラインによる相談・紹介・セミナー開催も積極的に実施していきます。
- ・オンライン活用と併せて、質の高いサービスを提供するためにキャリアコンサルティング機能の充実を図ります。職業相談部門内の事例検討会等の実施をはじめ部門を越えた研修等の実施にも取り組みます。
- ・障害者の就労推進においては、雇用率未達成企業へのアプローチが重要なため、五泉特別支援学校村松分校と共に企業・福祉事業所の開催、障害者職業センターや障害者就業・生活支援センター等の支援機関との連携を強化し障害者を理解し周知・啓発を積極的に行っていきます。
- ・人材不足分野求人への応募促進を図るため、従来の求人説明会では、仕事内容や条件などを口頭や資料で説明する形ですが、実際の職場環境や雰囲気を知ることができないため応募に踏み切れない求職者も多く見受けられます。実際に事業所を訪問し、職場の様子を自分の目で見て確認できる職場見学会を開催し、見学を通じて働く現場のリアルな姿を知ることで求職者が安心して応募できるように職場見学会を実施する。
- ・令和6年9月に当所のLINE公式アカウントを開設しました。求職者向けに定期的に情報発信を行っています。ハローワークを利用している方はもちろんのこと、利用していない方々にもできるだけ情報が届くよう、公式アカウントの周知や必要とされる情報の発信に努めています。

2. 総合評価 (※)

標準的な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

3. マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足数	雇用保険受給者早期再就職割合	満足度(求人者)	満足度(求職者)	人材不足分野の就職件数	障害者の就職件数	生涯現役支援窓口での65歳以上の就職率
令和6年度目標	2,300	1800	38.9%	90.0%	95.0%	593	155	83.4%
令和6年度実績	2,062	1604	34.5%	90.0%	92.0%	550	136	91.0%
目標達成率	89%	89%	88%			92%	87%	109%

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

※就職件数は「（従来の）紹介就職」及び「オンライン紹介による就職」の合計件数、充足数は「（従来の）紹介就職」、「オンライン紹介による就職」及び「オンライン自主応募による就職」によるハローワーク求人の充足数の合計となっている。

ハローワーク十日町 就職支援業務報告（令和6年度）

1. 所長による分析（業務運営の総括）

（1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

当所では「就職件数」の目標達成を最優先課題とし、目標達成に向け下記の項目について重点的に取り組みました。

- ・職員が求職者に寄り添って就職を支援する求職者担当制を就職相談部門の職員全員で実施し、支援の対象とした方180人のうち、98人が就職に結びつき54.4%の高い成果が得られました。
- ・オンライン登録者の就職促進のため、気軽に来所して相談いただけるよう相談の流れをわかりやすくメールでご案内したほか、相談窓口の利用を勧めました。さらに、オンライン登録された方の求職者マイページにおいて、登録者の希望条件等に合うと思われる求人情報の提供を行った件数は598件で目標の576件を上回りました。
- ・就職相談部門と事業所部門の全職員が年間4回以上の事業所訪問を実施するとともに、両部門の職員による同行訪問にも努めました。事業所訪問により、事業内容や職場環境などについて現地で確認したほか、求職者ニーズ等を踏まえたより充足しやすい求人条件の見直し提案なども行い、求人者と顔が見える関係づくり、信頼関係の構築に取り組みました。
- ・求人充足のための検討会で検討対象とする求人については、求職者の意向をより反映させるため、就職相談部門の担当がより多くの求人を選出し、応募条件の緩和や記載内容の具体化等、求人内容の見直し、検討を積極的に実施しました。また、より多くの職員に参画してもらうために、参集型のリアル会議形式ではなく、グループチャットによる会議形式とすることで、多くの意見等を集約することができました。
- ・求人者が求職者のニーズを把握しやすいよう、求人説明会や職場見学会の実施を求人者に積極的に提案し、直接求職者と接することができる機会を多く設けるようにしました。（令和6年度求人説明会及び見学会 開催48回、参加求職者延べ267人）

(2) 前年度の課題を受けて今年度にサービス改善・業務改善を図った事項についての分析等

本年度は、ハローワークのサービスメニューを外部に発信し、オンラインによるサービスの利用、周知への取り組みを行いました。また、サービスメニューの選択肢を増やし、さらに利用しやすくなるよう下記の項目について改善を行いました。

- ・SNSの「公式LINE」を利用し、求人情報の検索や職業訓練や各種セミナー、面接会の情報など簡単な操作で情報収集できるよう見直しを実施しました。また、週1回以上情報発信を行い、オンラインを中心に就職活動を行っている方にも利用しやすくなるようにしました。
- ・オンライン登録された方について、ハローワークのサービスメニュー等を周知するとともに、就職支援を受けていない方にもハローワーク利用のメリットを理解いただけるよう、ハローワークへの利用を勧奨しました。
- ・ハローワークインターネットサービスのオンライン機能に慣れていない求職者にも利用していただくため「求職者マイページセミナー」を開催し、マイページを利用しやすくすることで早期再就職につながるよう努めました。
- ・若年求職者を中心とした就職活動の方向性の定まらない求職者を対象に、職業情報提供サイト「job tag」の活用を勧めることを目的として、「jobtag活用セミナー」を開催しました。
- ・職員が電話だけでなく事業所訪問により情報収集した事業所については、作業風景画像や求人者からのメッセージ等をまとめた「事業所訪問レポート」として、求人条件の緩和、見直し等で応募しやすくなった求人については、変更箇所をわかりやすく示した「リフレッシュ求人」としてそれぞれ所内に掲示し、求職者の関心が高まるよう取り組んでいます。

(3) その他の業務運営についての分析等

- ・求職者のオンライン登録者からの切替件数は、切替目標数371件のところ、実績409件と達成率110.2%と目標を達成しました。
- ・求職者に対する職業相談業務については、オンラインによる求職者マイページ開設した後に、来所相談へ移行していただく方の目標件数を371件としていましたが、実績は409件となり、達成率は110.2%と目標を達成しました。
- ・求人事業所の利便性向上及びサービス推進のため、求人者マイページの開設を進めています。マイページからの求人申込み割合80%以上を目標としていましたが、全ての月で目標達成し、年度平均が94.1%となりました。

(4) 今年度見えてきた課題とそれを踏まえて次年度以降に取り組むべき更なるサービス改善・業務改善の方向性

- ・SNSの「公式LINE」を利用した情報発信については、単なる求人説明会やセミナーの開催案内が中心だったので、オンラインを中心に求職活動を行っている方がハローワークを利用したくなるような記事内容となるようさらなる検討、改善を進めます。
- ・求職者マイページの活用メリットが求職者に浸透していないため、「求職者マイページ活用セミナー」の開催周知にさらに努め参加者を確保し、求職者マイページの有効活用につなげます。
- ・求職者の「job tag」の認知度がまだ低いため、「jobtag活用セミナー」について、積極的な開催周知による参加者の確保を図り、自己理解と職業理解を深めることによる早期再就職の実現を支援します。
- ・ハローワークを利用せずに就職活動を行っている方へハローワーク利用を勧奨するためには、より相談支援内容を充実させ就職に結びつく実績を積み上げることで、利用者から評価いただくことが重要であることから、引き続き求職者担当制による応募書類作成の支援など、求職者の方に寄り添った丁寧な相談を実施します。
- ・「事業所訪問レポート」は所内掲示するだけでなく、当所ホームページやSNS（公式LINE）でも情報発信し、広く周知・活用していただけるようにします。
- ・求人説明会について、会場参集型のほかにオンラインでも参加できるようにして参加者の利便性を高め、求人充足につながるよう支援します。

2. 総合評価 (※)

標準的な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

3. マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足数	雇用保険受給者 早期再就職割合	満足度 (求人 者)	満足度 (求職 者)	人材不足 分野の就 職件数	障害者の 就職件数
令和6年度目標	1,061	930	38.9%	90.0%	95.0%	229	52
令和6年度実績	915	846	40.8%	89.1%	93.4%	213	57
目標達成率	86%	90%	104%			93%	109%

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

※就職件数は「（従来の）紹介就職」及び「オンライン紹介による就職」の合計件数、充足数は「（従来の）紹介就職」、「オンライン紹介による就職」及び「オンライン自主応募による就職」によるハローワーク求人の充足数の合計となっている。

ハローワーク糸魚川 就職支援業務報告（令和6年度）

1. 所長による分析（業務運営の総括）

（1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

【求人充足のための取組】

①「求人充足のための検討会」（求人を如何に充足させるかの具体的な方策を検討。週1回ペースで開催。）につきましては、前年度において、本取組の意義、会議の在り方、求人事業所への働きかけやフォローアップ方法などについて職員間の意思統一を図っており、令和6年度においてはこの取組をさらに充実・強化させていくことを目標に実施しました。

会議開催後、原則、求人担当者と職業相談担当者がペアを組んで事業所を訪問し、当該事業所ニーズ（求める人材等）や募集職種に係る詳細情報を把握するとともに、こちらからは、求職中の方（以下「求職者」という。）の状況やニーズ、現在の管内労働市場等の状況について説明し、求職者目線での求人票記載内容の充実、求職者ニーズを踏まえた求人要件の緩和や労働条件の向上など求人の魅力を高める提案を行いました。訪問後は、これらの情報を職業紹介部門の職員間で共有し、要件緩和など求人内容の見直しの有無に関わらず求職者への求人の提供を行うとともに、職業相談窓口においても事業所訪問で得られた事業所及び求人の詳細情報等を提供することで応募勧奨を行っています。

また、求人の提供を行った際は、当該求職者に応募希望の有無を確認するとともに、応募を希望されない場合の理由などを可能な限り確認させていただき、次回以降の事業所への助言などに活かすこととしています。今後も要件緩和等の働きかけに際し、求人事業所にご納得いただけるよう説得力のある資料の提示や説明、提案が行えるよう工夫し、条件等の向上につなげるなどし、求人の充足に努めます。

なお、求人要件の緩和や労働条件の向上がなされた求人につきましては、求人票に事業所からのメッセージや事業所及び募集職種の魅力などを書き添え所内に設置した「リフレッシュ求人コーナー」に掲示し、より多くの方に目に留まるように当所ホームページにも同様の掲載を行っています。

② ハローワークでは、求人事業所における利便性向上と申し込み手続きの負担軽減等を図るため、求人者マイページによる求人申し込み手続き（インターネットを利用した申し込み手続き）の利用を促進していることから、事業所の方々との接触機会が以前に比べ減少しています。このような中、選定求人の充足に向けたフォローアップの実施による事業所訪問は、求人者ニーズの把握や労働市場情報の提供などを行う貴重な機会であると考えています。1回の訪問に終わらせることなく、求人充足に向けた取組の進捗状況や更なる要件緩和の提案等を行うなど継続的にフォローを行うことにより、事業所との信頼関係の維持・構築やハローワーク利用の満足度向上に努めています。さらに、こうした取組から職員のコンサルティング能力の向上、事業所の詳細情報を収集による専門性の向上などの効果も期待できるものであり、引き続き取組の強化を図ります。

【積極的な求職者に合った求人の提供】

インターネットにはさまざまな求人サイトが存在し、多数の求人が掲載されることで選択肢が広がるもの、膨大な選択肢から求職者がより自身の希望に叶った求人を選択することが難しい一面もあります。このため、ハローワーク職員が職業相談で把握した求職者の希望等を踏まえて求人を選定し、提案・提供を積極的に実施しました。求人の提供に際しては、求職者の利便性向上と迅速な情報提供を行うため、「求職者マイページ」によるオンラインでの提供を積極的に活用しています。

また、可能な限り当該求職者向けのメッセージを添え、一定期間経過後には提供した求人についての感触を確認するようにし、次の求人提供や職業相談に活かしています。

【障害者の就職促進】

障害者雇用率未達成企業をはじめとした管内事業所に対する障害者雇用に向けた働きかけについては、共生社会実現のため、また、少子化等による人口減少などによって高齢化率が高まる管内においては労働力確保の観点からも、当所における重要課題の一つと捉えています。

令和6年度においては、未達成企業に対する継続的な働きかけ、情報提供、相談支援を行い、未達成状態の解消を図りました。具体的には、所長の企業訪問による指導のほか、障害者雇用関連セミナーや特別支援学校及び障害者雇用事業所の見学会への参加勧奨、求職者情報の提供等の働きかけを継続して行っています。こうした働きかけもあって、対象企業の中から障害者専用求人の申し込みがあった企業や、職場実習の受け入れ準備に入った企業がありましたが、未だ雇用に向けた一歩を踏み出すことができていない企業も存在します。

今後は、専用求人の充足や、職場実習から常用雇用への移行及び定着支援を行うとともに、個別企業の取組の進捗状況や意識の変化を把握しつつ、継続的な働きかけを実施します。

(2) 前年度の課題を受けて今年度にサービス改善・業務改善を図った事項についての分析等

【職員の専門性の向上】

ハローワーク支援メニューの周知等によって、ハローワークが行う支援を求めて来所等された方々の期待に応えるためには、職業相談窓口担当職員の相談技法等のスキルを向上させることが重要であり、個々の職員に自覚を持たせるため、キャリアコンサルティング有資格職員や経験豊富な統括職業指導官による所内研修を実施しました。また、新潟労働局が開催する研修への送り出し、関連研修資料の提供等による自己研鑽を促すなどし、質の向上を図りました。

さらに、事業所訪問の機会を確保し、管内の各産業の現状把握、求人事業所及び募集職種の詳細情報や求人者ニーズを収集するなどし専門性を高め、職業相談窓口での相談、マッチングサービスに活かすとともに、求人者に対する応募要件緩和や採用条件の向上にかかる働きかけなどの実践を通して、コンサルティング能力の向上も図りました。

(3) その他の業務運営についての分析等

当所管内においては、人口減少が進んでおり、令和7年3月1日現在では37,829人と減少が続き、高齢化率（65歳以上の占める割合）も41.4%と高い状況にあります。こうした人口事情も背景にあって、管内事業所における雇用者数の年齢構成（令和2年国勢調査：役員を含む雇用者数）をみると、最も雇用者数が多いのは45～49歳の層で、当該年齢層から年齢が下がるごとに雇用者数は減少、65歳以上の雇用者数の割合が全雇用者の13.8%（平成27年調査：10.0%）を占め、管内事業所において労働力としての高年齢者の存在は大きなものとなっています。しかし、令和5年12月22日に国立社会保障・人口問題研究所が公表した「日本地域別将来推計人口」によると2030（令和12）年10月1日時点の推計人口は33,577人にまで減少。今後は、若年者層ばかりではなく高年齢者層も減少し、労働力不足はより一層深刻なものとなることが懸念されます。

このような状況にある中、当所といたしましては、糸魚川市、糸魚川雇用促進協議会、糸魚川商工会議所等の地元関係者が行う新卒者雇用やU/Iターン就職のための各施策に積極的に協力するほか、70歳までの定年制引き上げ、定年制の廃止、70歳までの継続雇用制度導入などの高年齢者雇用に係る環境整備をはじめ、多様な人材が活躍できるよう事業所に対し働きかけを行うとともに、求職中の方々の就労意欲喚起と就職促進によって、管内事業所における人材確保に引き続き努めます。

(4) 今年度見えてきた課題とそれを踏まえて次年度以降に取り組むべき更なるサービス改善・業務改善の方向性

職業相談を希望して来所する求職者が減少する中で、求職者マイページ（インターネット）の開設・利用促進を進めるとともに、オンラインによる求職者に合った求人の提供を積極的に実施します。なお、求人の提供後には、提案した求人に対する求職者の意向を確認することによりニーズの把握に努めるとともに、精度の向上を図るよう取り組みます。また、ハローワークによる就職支援が必要な求職者に対して支援を届けるため、SNS（LINE）を活用して、求職者が必要な情報に簡易にアクセスできるよう利便性の向上を図ります。

慢性的な人手不足感がある中、求人充足に重点を置いた支援を実施するため、積極的に事業所訪問を行い求人票以上の情報や画像情報の収集、求人充足のための検討会の活性化、求人条件の緩和指導、求人説明会（オンラインとのハイブリッド方式）の開催等、求人者の状況に応じた支援をこれまで以上に積極的に取り組みます。

2. 総合評価 (※)

標準的な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

3. マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足数	雇用保険受給者早期再就職割合	満足度(求人者)	満足度(求職者)	人材不足分野の就職件数	障害者の就職件数
令和6年度目標	743	644	38.9%	90.0%	95.0%	208	34
令和6年度実績	704	609	37.6%	80.6%	90.8%	170	37
目標達成率	94%	94%	96%			81%	108%

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

※就職件数は「（従来の）紹介就職」及び「オンライン紹介による就職」の合計件数、充足数は「（従来の）紹介就職」、「オンライン紹介による就職」及び「オンライン自主応募による就職」によるハローワーク求人の充足数の合計となっている。

ハローワーク巻 就職支援業務報告（令和6年度）

1. 所長による分析（業務運営の総括）

（1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

当所では、令和6年度重点施策として、①「オンライン化による職業紹介と求人充足サービスの推進」、②「新規学卒者等に対する就職支援」、③「障害者の就労促進」の3つを掲げ就職支援及び充足対策に取り組みました。

①「オンライン化による職業紹介と求人充足サービスの推進」

・職員がマンツーマンで支援する求職者担当者制の実施により、求職者に条件に合った求人情報の提供や応募書類作成支援、課題解決支援のための支援策の提案など積極的な支援を行いました。また、相談した求職者の相談内容を振り返り、ほかの職員の意見を聞く事例検討会を6回実施しました。事例検討会終了後は、内容を部門内で回覧し、職員のスキルアップ向上を図りました。

・求人充足のための検討会にて選定した求人を、記載内容の改善提案、求職者に条件に合った求人情報の提供等を行い、さらに3週間後に再度状況を確認し、その状況を事業所へフィードバックし、記載内容や条件の見直し提案を行い、再度求職者に条件に合った求人情報の提供を行うことで充足及び満足度の向上を図りました。また、事業所を訪問し、作業風景などの写真を撮らせていただき、求職者目線の独自の企業PRシートを作成し、所内での掲示の他、ホームページやLINEからも閲覧できるようにしています。

②「新規学卒者等に対する就職支援」

新規学卒者の入社後3年以内の離職率が依然として高いため、主に管内高校出身の生徒が就職した企業に対し、就職後の状況を企業及び生徒と面談し、生徒の悩みを企業にフィードバックするなど、定着につながるよう努めました。

③「障害者の就労促進」

障害者の新規求職申込件数は増加し、前年度比13.9%増加しました。特に精神障害者の増加が著しく、前年度比12.1%増加しました。就職件数は、仕事に必要な基礎能力や安定して働き続けるための心構えが整っていない求職者が多かったものの、障害特性に応じた個別支援の実施や、雇用指導官と就職支援ナビゲーターの充足会議や同行訪問、障がい者就業・生活支援センター等関係機関との連携により、前年度比3.1%増加と目標である97件を達成することができました。

(2) 前年度の課題を受けて今年度にサービス改善・業務改善を図った事項についての分析等

- ・求職申込みをされた方に対し、スマートフォンでの求職登録を案内し、マイページの開設を積極的に促しました。また、離職票交付時にも「スマホで求職登録を！」リーフレットを提供し、事前の求職登録を促しました。マイページを活用して求人情報や再就職支援セミナー、職業訓練等の情報提供を行い、求職者サービスの向上につながりました。
- ・令和6年7月にLINEを開設し、窓口や雇用保険説明会などでチラシを配布、LINEの友達登録を勧めました。再就職支援セミナーや職業訓練、他各種イベントなど、再就職に役立つ情報を週1回程度配信を行いました。
- ・独自に作成している「企業PRシート」をLINEからも閲覧できるようにしました。

(3) その他の業務運営についての分析等

- ・生涯現役支援窓口の周知を推進するため、「生涯現役支援窓口のご案内」リーフレットを職業相談時や雇用保険説明会初回講習時に配布し、積極的な利用勧奨を行いました。職員がマンツーマンで支援する求職者担当者制による支援を実施することにより就職促進を図り、65歳以上の就職件数は前年比5.4%増加しました。
- ・60歳以上を対象とした生涯現役セミナーにおいて、求職活動の進め方や応募書類の作成、面接の受け方などの説明をした他、シルバー人材センター職員を講師に招聘し就業に必要な技能を付与する講習やシルバー人材センターでの就業について説明してもらい、また、年金事務所職員を講師に招聘し働きながら年金を受給する際の注意事項等について理解を深めてもらい、就職の意欲喚起・促進を図りました。

(4) 今年度見えてきた課題とそれを踏まえて次年度以降に取り組むべき更なるサービス改善・業務改善の方向性

- ・雇用保険受給者が増加していますが、早期再就職件数が減少していることから、雇用保険受給者への意欲喚起・就職促進を図ります。職員がマンツーマンで支援する求職者担当者制の支援対象者に選定し、求人情報提供や応募書類の作成支援、課題解決のための支援メニュー提案等の支援を行っていきます。
- ・求人の充足支援に力を入れていますが、地域の人材不足により充足しきれないケースが多くあります。一方で高齢者が応募できる求人は少なく、求人が足りていない状況です。よって、高齢者が応募できる求人の確保、高齢者が自身をアピールできる場、求人者がどのような人材を求めているか説明する場の提供を計画しております。

2. 総合評価 (※)

標準的な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

3. マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足数	雇用保険受給者 早期再就職割合	満足度 (求人 者)	満足度 (求職 者)	人材不足 分野の就 職件数	障害者の 就職件数	新卒者支援 に係る就職 支援ナビ ゲーターの 支援による 新規卒業予 定者等（既 卒者含む） の正社員就 職件数
令和6年度目標	2,072	1,951	38.9%	90.0%	95.0%	421	97	196
令和6年度実績	1,828	1,785	30.9%	80.8%	91.6%	369	100	174
目標達成率	88%	91%	79%			87%	103%	88%

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

※就職件数は「（従来の）紹介就職」及び「オンライン紹介による就職」の合計件数、充足数は「（従来の）紹介就職」、「オンライン紹介による就職」及び「オンライン自主応募による就職」によるハローワーク求人の充足数の合計となっている。

ハローワーク南魚沼 就職支援業務報告（令和6年度）

1. 所長による分析（業務運営の総括）

（1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

当所では①「オンライン化による職業紹介と求人充足サービスの推進」、②「高年齢者の就労・社会参加の促進」を令和6年度の重点施策として就職支援や求人充足支援に取り組みました。

・求職者へのLINEでの情報発信の他、マイページを活用した求人情報の提供やオンライン相談などの支援を行っています。

・求人者にはTeamsを活用して所内で挙がった意見や、求職者の反応をフィードバックすることで、求人内容の充実や求人条件の改善に繋げています。

・令和7年3月末現在の有効求職者に占める65歳以上の割合は20.0%（全数）となっています。高年齢者が前向きに応募できるよう、求人票に「シニア歓迎求人」を表示している他、「シニア求人説明会」や「シニア就活セミナー」を実施した結果、生涯現役支援窓口での65歳以上の新規援助対象者数77人のうち、就職件数は65人の目標を上回る67人となりました。

（2）前年度の課題を受けて今年度にサービス改善・業務改善を図った事項についての分析等

・求職者向けに「ハローワーク南魚沼・小出」のInstagram、LINE公式アカウントを開設し、情報発信を始めています。

・事業所訪問時に集めた求人票に記載の無い画像情報や担当者の声などを「職場見学レポート」として作成し、求職者に配布することで会社見学と同等の効果が得られるよう改善を行いました。

（3）その他の業務運営についての分析等

当所の令和6年6月の障害者雇用率は2.55%と前年の2.54%から0.01P上昇しました。しかし、令和6年4月に法定雇用率が2.5%となつたことで障害者雇用率達成企業割合は前年の63.5%から6.4P低下し、57.1%となりました。引き続き未達成企業に対する訪問指導を継続し、障害者の就職促進・雇用率の向上に努めます。

(4) 今年度見えてきた課題とそれを踏まえて次年度以降に取り組むべき更なるサービス改善・業務改善の方向性

ハローワークの潜在的な利用者への周知広報

- ・主にインターネットを利用して就職活動を行っている方向けの、気軽に手に取れるリーフレットを作成します。
- ・各種サービスメニューを載せることで、オンラインサービス等によりハローワークとの接点を気軽に持てるような内容とし、利用促進を図ります。

2. 総合評価 (※)

標準的な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

3. マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足数	雇用保険受給者早期再就職割合	満足度(求人者)	満足度(求職者)	人材不足分野の就職件数	ハローワークの職業紹介により、正社員に結びついた就職氷河期世代の不安定就労者・無業者の件数	生涯現役支援窓口での65歳以上の就職率
令和6年度目標	1,700	1,530	38.9%	90.0%	95.0%	409	71	83.4%
令和6年度実績	1,511	1,422	34.7%	86.7%	87.5%	323	109	87.0%
目標達成率	88%	92%	89%			78%	153%	104%

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

※ 就職件数は「（従来の）紹介就職」及び「オンライン紹介による就職」の合計件数、充足数は「（従来の）紹介就職」、「オンライン紹介による就職」及び「オンライン自主応募による就職」によるハローワーク求人の充足数の合計となっている。

ハローワーク佐渡 就職支援業務報告（令和6年度）

1. 所長による分析（業務運営の総括）

（1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

- 当所では、オンライン化に即した職業紹介の充実と求人者支援の推進を重点課題として位置づけ、特に求人充足サービスの推進を最重要と考え取り組みを行いました。
- ・ハローワークシステムのオンライン機能を活用していただくため、求人者及び求職者にマイページの開設を積極的に勧奨しました。
 - ・「充足数」の目標達成に向け、求人充足のための検討会において重点的に支援の必要性があると思われる求人を中心に、求人の担当者を定め事業所訪問を行い、「佐渡・プラス企業情報」として求人票以外の情報の作成を提案し、所内掲示、ホームページに掲載して求職者に情報提供し、併せて能動的な利用者に合った求人の提供に取り組みました。
 - ・人手不足業種の求人を中心にジョブツアーやジョブセッション（求人説明会）を開催し、企業と求職者が接する機会を増やす取り組みを行いました。
 - ・窓口及び求人説明会や各種研修会等の参加企業に対して人材開発支援助成金等各種助成金制度の説明を行い利用勧奨に努めました。
 - ・令和6年度に取り組んだ業務の結果としては、目標に対する達成率は就職件数が96.3%、充足数は106.6%、雇用保険受給者の早期再就職件数は目標208件に対し173件（達成率83.2%）となりました。
 - ・佐渡・プラス企業情報作成件数は34件、ジョブツアーやジョブセッション（求人説明会）は6回23人参加、6回56人参加がありました。

（2）前年度の課題を受けて今年度にサービス改善・業務改善を図った事項についての分析等

- 求人の申し込みのあった事業主にオンラインでの利用の有用性を説明し、求人申し込みは求人者マイページから行うよう勧めました。
- オンライン求職登録者にハローワークの利用登録者になつていただくよう「ありがとうメール」を送信し、ハローワークサービスメニュー等を周知して来所勧奨を行いました。
- 求職者マイページの開設、活用のセミナーを行い、オンライン支援メニューの活用の推進に取り組みました。
- 窓口職員のスキルアップにつながるよう、相談事例による研修や本省研修の伝達等、所内研修に取り組みました。

（3）その他の業務運営についての分析等

- 管内民間企業における障害者実雇用率は前年度より0.1ポイント上昇し2.91%となりましたが、法定雇用率達成企業割合は前年度より1.0ポイント低下し67.6%となりました。
- 新規求人数は令和2年度のコロナ禍のピークを過ぎた令和3年度以降は増加傾向にありましたが、令和6年度は対前年比で減少に転じました。新規求職者数は令和5年度に引き続き令和6年度においても減少傾向で推移しています。

(4) 今年度見えてきた課題とそれを踏まえて次年度以降に取り組むべき更なるサービス改善・業務改善の方向性

- 管内の障害者実雇用率、達成企業割合については、令和8年7月の雇用率引き上げを見据えて、企業に対して障がい者雇用に係る理解を高めるため、関係機関と連携した雇い入れ支援や指導を強化する必要があります。
また、地域における障がい者雇用の機運向上に資するよう、企業には「もにす」認定取得を勧奨していきます。
- 当所の管轄は離島であるため、労働市場が独立して形成されています。少子高齢化が進み労働力人口が減少している状況から「人を集めるための工夫」等を求人者や関係機関連携のうえ考えていく必要があります。

2. 総合評価 (※)

良好な成績

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

3. マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足数	雇用保険受給者 早期再就職割合	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	⑧人材不足分野の 就職件数	②障害者の就職件数
令和6年度目標	735	593	38.9%	90.0%	95.0%	170	37
令和6年度実績	708	632	29.9%	78.8%	90.9%	178	46
目標達成率	96%	106%	76.0%			104%	124%

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

※就職件数は「（従来の）紹介就職」及び「オンライン紹介による就職」の合計件数、充足数は「（従来の）紹介就職」、「オンライン紹介による就職」及び「オンライン自主応募による就職」によるハローワーク求人の充足数の合計となっている。

ハローワーク村上 就職支援業務報告（令和6年度）

1. 所長による分析（業務運営の総括）

（1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

当所では、「オンライン化による職業紹介と求人充足サービスの推進」、「人材不足分野の人材確保支援の充実」を重点課題と位置づけ、以下のとおり就職支援及び充足支援に取り組みました。

①ハローワークを利用していない方に、ハローワークのサービス内容を知っていただくため、管内の全戸（役2. 4万世帯）に回覧される「村上・岩船地域自立支援協議会かわら版」に当所公式LINEの紹介記事を掲載しました。半月間の公式LINE登録者数は通常20～25件程度ですが、回覧期間を含む半月間の登録数は65件に及びました。また、ご来所いただく求職者に的確なサービスを提供するため、求職者向けアンケートを改正しました。

②人材不足分野である建設業及び介護業界への関心を高めるため、高校2年生を対象とした職場見学会（「建設業界！魅力発見ツアーア」、「介護事業所見学ツアー」）を毎年開催していますが、今年度は、建設業ツアーパートナー参加者14名の内10名が、介護ツアーパートナー参加者18名の内11名が「興味が持てた」と回答しており、将来の進路決定において同業界への選択が期待されます。また、毎年開催する福祉の就職フェアについて、今年度は、「介護労働者の就業実態調査結果」において介護等従事者が高い関心を示した、職場環境に関する事項を説明するよう、参加企業に求めました。その結果、昨年度は企業との面談件数2件、就職数0件でしたが、今年度は企業との面談件数17件、就職数は2件となりました。また、参加者アンケートでは半数の方々から「介護職等への関心が高まった」との回答をいただきました。

③令和6年3月高校卒業予定者の求人数は前年を大きく下回り、令和7年3月卒業予定者の求人数も同程度となりましたが、卒業者の減少及び進学者数の高止まりから求人倍率は7倍を超えるました。このため、村上市長、関川村長、村上商工会議所会頭、岩船郡村上市雇用対策協議会会长名による管内企業への就職促進を要請する文書を、就職希望者が在籍する3校に持参し、管内企業に関する情報提供など地元就職に向けた支援を要請しました。

(2) 前年度の課題を受けて今年度にサービス改善・業務改善を図った事項についての分析等

①ハローワークが受理する求人は、厚生労働省が運営するハローワーク・インターネットサービスで公開していますが、民間事業者が運営する求人まとめサイトでもハローワークの受理求人を掲載（転載）しております、ハローワークを利用しない求職者への情報発信が可能になっています。また、求人まとめサイトの多くはハローワーク・インターネットサービスと同様、職種名を最上段に表示する仕様になっており、職種名に加えアピールポイントを記載することで、インターネットを利用する求人閲覧者の関心を高める効果が期待できるため、リーフレット「応募者が集まりやすくなる求人票のポイント」を作成し、職種欄へのアピールポイントの記載を推奨しています。求人まとめサイトへの転載を契機とした充足数は把握できませんが、令和6年4月から12月までに当所が受理した職種欄にアピールポイントを記載した求人（112件、236人）の、当所における充足率は19.1%であり、全体の充足率（16.1%）を上回りました。

②当所の管内的人口は毎年2%程度の減少となっていますが、15-34歳人口については4%程度の減少が続いており、若年労働者の確保は今後さらに困難になることが予想されます。このため、事業主の皆様には、良好な職場環境に向けた取組とユースエール等の認定制度を活用した実績のアピールを呼びかけており、今年度は新たに5社がユースエール企業に認定されました。令和7年3月31日現在のユースエール認定企業は10社ですが、若年者層の村上・岩船地域への注目度を高めるためにも、認定企業を増やす取組を継続します。

(3) その他の業務運営についての分析等

①新規求職者数（パートを含む常用）は毎年減少が続いているが、年齢別の比較では特に34歳以下は、令和5年度は前年度比▲15.9%、令和6年度は同▲16.2%と大きく減少する一方、55歳以上は物価高を背景に令和6年度は同+3.5%増加しており、新規求職者に占める55歳以上の割合は43.9%（前年度比+2.9%）に達しました。ハローワークでは求職者マイページ（インターネットを利用した求職活動）を積極的に展開し幅広い年代層からの利用しやすい環境を整備していますが、より多くの方から求職者マイページをご利用いただくため、令和7年1月から「求職者マイページ活用セミナー」を開催しています。

②当所を利用するシニア層の就職支援とシニア層の活用による人材不足の解消を促すため、リーフレット「人手不足時代を乗り切る「シニア世代」活用のススメ」を作成し、求人者に地域の労働市場の実態に沿った人材の確保を呼びかけています。

(4) 今年度見えてきた課題とそれを踏まえて次年度以降に取り組むべき更なるサービス改善・業務改善の方向性

①当所を利用する若年求職者は減少しており、若年人口の減少のほか、就職活動においてインターネットの活用が広まったことが要因であると考えられることから、ハローワーク利用者や就職者の増加のためには、インターネット上での「わかりやすい」などの見え方を意識した求人情報の作成や若年者の関心が高い情報の発信が必要になってきています。このため、求職者が知りたい企業情報や求人に関する情報、求人者に求められる取組等を把握し、求人者へフィードバックする取組をすすめる必要があります。

②また、今後も人口の減少及び高齢化率の高まりが予想される当所管内においては、人材不足の解消のために就業意欲の高いシニア層や短時間就業の希望者など多様な人材の一層の活用を促す必要性が高まっています。

2. 総合評価 (※)

標準的な評価

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

3. マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足数	雇用保険受給者 早期再就職割合	満足度 (求人 者)	満足度 (求職 者)	人材不足 分野の就 職件数	ハロー ワークの 紹介によ り、正社 員に結び ついた就 職氷河期 世代の不 安定就労 者・無業 者の件数
令和6年度目標	1,236	870	39%	90.0%	95.0%	274	32.0%
令和6年度実績	1,053	771	33%	81.3%	86.7%	264	72.0%
目標達成率	85%	88%	85%			96%	225%

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

※就職件数は「（従来の）紹介就職」及び「オンライン紹介による就職」の合計件数、充足数は「（従来の）紹介就職」、「オンライン紹介による就職」及び「オンライン自主応募による就職」によるハローワーク求人の充足数の合計となっている。

令和7年度安定所別事業目標値(主要事業目標値・事業目標値)

		主要事業目標値			事業目標値												
安定所番号 (4桁)	所名	就職件数 (一般)	充足件数 (一般、受理地ベース)	雇用保険受給者の早期再就職割合	満足度(求人者/満足度(求職者)	生活保護受給者等就労自立支援事業の就職率	障害者の就職件数	新卒者等支援に係る就職支援ナビゲーターの担当者制による就職支援を受けた者の正社員就職率	ハローワークの職業紹介による就職氷河期世代を含む中高年層(35歳~59歳)の不安定就労者・無業者の正社員就職件数	フリーター等支援に係る就職支援ナビゲーターの担当者制による就職支援を受けた者の正社員就職率	公的職業訓練の修了3か月後の就職率	マザーズハローワーク事業における担当者制による就職支援を受けた重点支援対象者の就職率	人材不足分野の就職件数 <u>必須項目</u>	生涯現役支援窓口での65歳以上の就職率			
0000	局計	30,569	29,830	37.3%	81%/93%	69.6%	2,125	62.2%	2,283	50.8%	72.8%	96.9%	7,233	87.0%			
1501	新潟所	6,709	8,586	37.3%	81%/93%	69.6%	565	62.2%	499	50.8%	72.8%	96.9%	1,772	87.0%			
1502	長岡所	4,564	4,355	37.3%		69.6%	365	62.2%	265	/		72.8%	96.9%	953	87.0%		
1503	上越所	3,367	3,062	37.3%		69.6%	246	62.2%	222	50.8%	72.8%	96.9%	799	87.0%			
1504	三条所	2,214	2,205	37.3%		69.6%	204	62.2%	194	/		72.8%	/		465	87.0%	
1505	柏崎所	1,494	1,243	37.3%		69.6%	50	62.2%	196	50.8%	72.8%	/		366	/		
1506	新発田所	2,819	2,349	37.3%		69.6%	170	62.2%	176	50.8%	72.8%	/		730	87.0%		
1507	新津所	2,273	1,715	37.3%		69.6%	136	62.2%	170	50.8%	72.8%	/		572	87.0%		
1508	十日町所	989	888	37.3%		69.6%	57	62.2%	100	/		72.8%	/		221	/	
1510	糸魚川所	739	637	37.3%		69.6%	37	62.2%	38	/		72.8%	/		177	/	
1511	巻所	1,951	1,867	37.3%		69.6%	100	62.2%	183	/		72.8%	/		384	87.0%	
1512	南魚沼所	1,599	1,491	37.3%		69.6%	93	62.2%	71	/		72.8%	/		335	87.0%	
1513	佐渡所	712	613	37.3%		69.6%	46	62.2%	105	/		72.8%	/		185	/	
1514	村上所	1,139	819	37.3%		69.6%	56	62.2%	64	/		72.8%	/		274	/	

令和7年度ハローワークのマッチング機能に関する業務の評価・改善の取組

～取組目標等～

【主要指標】ハローワーク別の業務目標

新潟労働局職業安定部

	新潟	長岡	上越	三条	柏崎	新発田	新津
① 就職件数	6,709 件	4,564 件	3,367 件	2,214 件	1,494 件	2,819 件	2,273 件
② 充足件数	8,586 件	4,355 件	3,062 件	2,205 件	1,243 件	2,349 件	1,715 件
③ 雇用保険受給者の早期再就職率	37.3%	37.3%	37.3%	37.3%	37.3%	37.3%	37.3%

	十日町	糸魚川	巻	南魚沼	佐渡	村上	合計
① 就職件数	989 件	739 件	1,951 件	1,599 件	712 件	1,139 件	30,569 件
② 充足件数	888 件	637 件	1,867 件	1,491 件	613 件	819 件	29,830 件
③ 雇用保険受給者の早期再就職率	37.3%	37.3%	37.3%	37.3%	37.3%	37.3%	37.3%

○「①就職件数」とは、「ハローワークの職業紹介により一般就職した件数」(※「一般」とはフルタイム、パート、臨時を含む全数値)

○「②充足件数」とは、「ハローワークで受理した一般求人の充足件数」

○「③雇用保険受給者の早期再就職率」とは、雇用保険受給資格決定件数に対する「基本手当の支給残日数を所定給付日数の3分の2以上

残して早期に再就職した者の割合」

上記主要指標のほか、マッチング業務の質を測定する指標（満足度調査 等）や地域の課題を踏まえ、特に重点的に推進し成果をあげる必要がある業務としてハローワーク毎に選定する指標（障害者の就職件数 等）についても、それぞれ目標を設定し、その達成に向けて取り組む。

目標達成に向けた具体的な取り組み内容

① 就職件数	<ul style="list-style-type: none"> ・求職者マイページの利用促進、マイページを通じた能動的なマッチング、オンライン紹介や相談などオンライン機能を効果的に活用した就職支援を推進する。 ・地域の求職者ニーズを的確に把握し、正社員求人に限定せずに求職者の多様なニーズに対応した求人の確保を図る。 ・求職者担当者制により、求職者の希望条件・職業経験等の的確な把握や求職者の希望等に応じた求人情報の積極的な提供等、きめ細やかな職業相談・職業紹介を実施する。 ・履歴書、職務経歴書の作成指導など求職者のニーズに合った支援メニューを積極的に実施する。
② 充足件数	<ul style="list-style-type: none"> ・オンラインでいつでも求人申込みができる求人者マイページの利用促進を図るとともに、オンラインを活用した求人充足に係る助言等を行う等、充足支援の充実強化を図る。 ・求人担当者制により、求人者に対する求職者ニーズの提供や求職者が応募しやすい求人条件の設定、求人票の記載内容に係る助言・援助の充実等を図り、求人充足サービスを一層強化する。 ・求人部門と職業紹介部門が密に連携し、求人充足に向けた検討会議等を計画的に実施し、早期求人充足に努める。 ・正社員求人を対象とした面接会等を積極的に開催し、求職者の応募機会の拡大を図るとともに、事業所の画像情など「求人票以上の事業所情報」の計画的収集・蓄積により求人情報の充実を図り、マッチングを促進する。
③ 雇用保険受給者の早期再就職率	<ul style="list-style-type: none"> ・職業紹介部門と雇用保険部門との連携をより一層強化し、認定日を活用した職業相談を積極的に行い早期再就職の促進を図る。 ・給付制限期間中に予め計画相談日を指定し、職業相談や求人情報の提供等を積極的に行う。 ・求職活動の進め方や応募書類の作成等に係る就職支援セミナーを開催し、就職意欲の喚起を図るとともに早期再就職の促進を図る。

業務目標（主要指標以外）

【補助指標】マッチング業務の質を測定する指標

項目	労働局目標値
求人者向け調査における満足度	81%
求職者向け調査における満足度	93%

【補助指標】地域の課題を踏まえ、特に重点的に推進し成果を挙げる必要がある業務にかかる指標
(各ハローワークが特に重点を置く項目として選択するもの)

項目	労働局目標値
生活保護受給者等就労自立促進事業の就職率	69.6%
障害者の就職件数	2,125件
新卒者等支援に係る就職支援ナビゲーターの担当者制による就職支援を受けた者の正社員就職率	62.2%
ハローワークの職業紹介による就職氷河期世代を含む中高年層（35歳～59歳）の不安定就労者・無業者の正社員就職件数	2,283件
フリーター等支援に係る就職支援ナビゲーターの担当者制による就職支援を受けた者の正社員就職率	50.8%
公的職業訓練の修了3か月後の就職率	72.8%
マザーズハローワーク事業における担当者制による就職支援を受けた重点支援対象者の就職率	96.9%
人材不足分野の就職件数	7,233件
生涯現役支援窓口での65歳以上の就職率	87.0%

○厚生労働省組織令

平成12年6月7日 政令第252号

内閣は、国家行政組織法(昭和23年法律第120号)及び厚生労働省設置法(平成11年法律第97号)の規定に基づき、この政令を制定する。

(略)

(地方労働審議会)

第156条の2 都道府県労働局に、地方労働審議会を置く。

2 地方労働審議会は、次に掲げる事務をつかさどる。

- 1 都道府県労働局長の諮問に応じて労働基準法、労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法(平成4年法律第90号)、労働安全衛生法、作業環境測定法(昭和50年法律第28号)、賃金の支払の確保等に関する法律(昭和51年法律第34号)、職業安定法、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律(昭和60年法律第88号。第44条、第45条及び第47条の規定に限る。)、港湾労働法(昭和63年法律第40号)及び家内労働法の施行並びに公共職業安定所の業務に関する重要事項を調査審議すること。
- 2 前号に規定する重要事項に関し、都道府県労働局長又は関係行政機関(家内労働法の施行に関する重要事項にあっては、都道府県労働局長)に意見を述べること。
- 3 労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法、地域雇用開発促進法及び家内労働法の規定によりその権限に属させられた事項を処理すること。
- 3 厚生労働大臣が指定する都道府県労働局に置かれる地方労働審議会は、前項に定めるもののほか、関係都道府県労働局長の諮問に応じて同項第1号に掲げる重要事項のうち港湾労働法の施行に関するものであって二以上の都道府県の区域の一部をその区域とする港湾に係るものについて調査審議し、かつ、関係都道府県労働局長又は関係行政機関に意見を述べることができる。
- 4 前2項に定めるもののほか、地方労働審議会に関し必要な事項については、地方労働審議会令(平成13年政令第320号)の定めるところによる。
(平13政317・追加、平18政2・平24政211・平29政185・一部改正)

○地方労働審議会令

平成13年9月27日 政令第320号
平成29年7月7日 政令第185号 一部改正

地方労働審議会令をここに公布する。

内閣は、国家行政組織法(昭和23年法律第120号)第8条の規定に基づき、この政令を制定する。

(名称)

第1条 地方労働審議会(以下「審議会」という。)には、当該都道府県労働局の名を冠する。

(組織)

第2条 審議会は、委員18人で組織する。

2 審議会に、特別の事項を調査審議させるため必要があるときは、臨時委員を置くことができる。

3 審議会に、専門の事項を調査させるため必要があるときは、専門委員を置くことができる。

(委員等の任命)

第3条 委員は、労働者(家内労働法(昭和45年法律第60号)第2条第2項に規定する家内労働者を含む。以下同じ。)を代表する者、使用者(同条第3項に規定する委託者を含む。以下同じ。)を代表する者及び公益を代表する者のうちから、都道府県労働局長が各同数を任命する。

2 臨時委員は、関係労働者を代表する者、関係使用者を代表する者及び公益を代表する者のうちから、都道府県労働局長が任命する。

3 専門委員は、審議会の同意を得て、都道府県労働局長が任命する。(平29政185・一部改正)

(委員の任期等)

第4条 委員の任期は、2年とする。ただし、補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。

2 委員は、再任されることがある。

3 委員の任期が満了したときは、当該委員は、後任者が任命されるまで、その職務を行うものとする。

4 臨時委員は、その者の任命に係る当該特別の事項に関する調査審議が終了したときは、解任されるものとする。

5 専門委員は、その者の任命に係る当該専門の事項に関する調査が終了したときは、解任されるものとする。

6 委員、臨時委員及び専門委員は、非常勤とする。

(会長)

第5条 審議会に会長を置き、公益を代表する委員のうちから、委員が選挙する。

2 会長は、会務を総理し、審議会を代表する。

3 会長に事故があるときは、公益を代表する委員のうちから会長があらかじめ指名する委員が、その職務を代理する。

(部会)

第6条 審議会は、その定めるところにより、部会を置くことができる。

2 部会に属すべき委員、臨時委員及び専門委員は、会長が指名する。

3 前項の委員及び臨時委員については、労働者を代表する委員の数と関係労働者を代表する臨時委員の数の合計数及び使用者を代表する委員の数と関係使用者を代表する臨時委員の数の合計数は、同数とする。

4 部会に部会長を置き、当該部会に属する公益を代表する委員及び臨時委員のうちから、当該部会に属する委員及び臨時委員が選挙する。

5 部会長は、当該部会の事務を掌理する。

6 部会長に事故があるときは、当該部会に属する公益を代表する委員又は臨時委員のうちから部会長があらかじめ指名する者が、その職務を代理する。

7 審議会は、その定めるところにより、部会(その部会長が委員であるものに限る。)の議決をもって審議会の議決とすることができます。(平 29 政 185・一部改正)

(最低工賃専門部会)

第7条 家内労働法第21条第1項の規定により審議会に置かれる専門部会(以下「最低工賃専門部会」という。)に属すべき委員及び臨時委員は、会長が指名する。

2 前項の臨時委員のうち、関係労働者を代表するもの及び関係使用者を代表するものは、各同数とする。

3 最低工賃専門部会は、その任務を終了したときは、審議会の議決により、廃止するものとする。

4 前条第4項から第7項までの規定は、最低工賃専門部会について準用する。

(平 29 政 185・一部改正)

(議事)

第8条 審議会は、委員及び議事に関する臨時委員の3分の2以上又は労働者関係委員(労働者を代表する委員及び議事に関する臨時委員のうち関係労働者を代表するものをいう。)、使用者関係委員(使用者を代表する委員及び議事に関する臨時委員のうち関係使用者を代表するものをいう。)及び公益関係委員(公益を代表する委員及び議事に関する臨時委員のうち公益を代表するものをいう。)の各3分の1以上が出席しなければ、会議を開き、議決することができない。

2 審議会の議事は、委員及び議事に関する臨時委員で会議に出席したもの過半数で決し、可否同数のときは、会長の決するところによる。

3 前2項の規定は、部会及び最低工賃専門部会の議事に準用する。

(庶務)

第9条 審議会の庶務は、当該都道府県労働局において処理する。

(雑則)

第10条 この政令に定めるもののほか、議事の手続その他審議会の運営に関し必要な事項は、会長が審議会に諮って定める。

附 則

この政令は、平成13年10月1日から施行する。

附 則（平成29年7月7日政令第185号）抄

(施行期日)

第1条 この政令は、平成29年7月11日から施行する。

新潟地方労働審議会運営規程

第1条 新潟地方労働審議会(以下「審議会」という。)の議事運営は、厚生労働省組織令(平成12年政令第252号)156の2及び地方労働審議会令(平成13年政令第320号。以下「審議会令」という。)に定めるもののほか、この規定の定めるところによる。

第2条 審議会の会議(以下「会議」という。)は、新潟労働局長(以下「労働局長」という。)の請求があったとき、会長が必要があると認めるとき又は委員の3分の1以上から請求があったときに会長が召集する。

- 2 審議会は、前項の規定にかかわらず、その議事が諮問のみの場合にあっては、労働局長から会長あて諮問文を発出することをもって、会議の招集に代えることができる。
- 3 労働局長又は委員は、会長に会議の招集を請求するときには、付議事項及び日時を明らかにしなければならない。
- 4 会長は、会議を招集しようとするときには、緊急やむを得ない場合のほか、少なくとも7日前までに付議事項、日時及び場所を委員及び労働局長に通知しなければならない。

第3条 委員は、会長が必要があると認めるときは、テレビ会議システム(映像と音声の送受信により相手の状態を相互に認識しながら通話をすることができるシステムをいう。次項において同じ。)を利用する方法によって会議に出席することができる。

- 2 テレビ会議システムを利用する方法による会議への出席は、審議会令第8条第1項及び第2項(同条第3項において準用する場合を含む。)に規定する会議への出席に含めるものとする。
- 3 委員は、病気その他の理由により会議に出席することができないときには、その旨を会長に通知しなければならない。

第4条 会長は会議の議長となり、議事を整理する。

- 2 委員は、会議において発言しようとするときには、会長の許可を受けるものとする。
- 3 審議会は、会長が必要と認めるときは、委員でない者の説明又は意見を聞くことができる。

第5条 会議は、原則として公開する。ただし、公開することにより、個人情報の保護に支障をおよぼすおそれのある場合、個人若しくは団体の権利利益が不当に侵害されるおそれがある場合、又は率直な意見の交換若しくは意見決定の中立性が不当に損なわれるおそれがある場合には、会長は、会議を非公開とすることができます。

第6条 審議会の議事については、議事録を作成する。

- 2 議事録及び会議の資料は、原則として公開する。ただし、公開することにより、個人情報の保護に支障を及ぼすおそれがある場合、個人若しくは団体の権利利益が不当に侵害されるおそれがある場合、又は率直な意見の交換若しくは意見決定の中立性が不当に損なわれるおそれがある場合には、会長は、議事録及び会議資料の全部又は一部を非公開とすることができます。
- 3 議事録を非公開にする場合には、議事要旨を作成し公開するものとする。

第7条 第2条から第6条までの規定は、審議会令6条に規定する部会(以下「部会」という。)及び同令第7条に規定する最低工賃専門部会(以下「最低工賃専門部会」という。)について準用する。この場合において、「会長」とあるのは「部会長」と、「委員」とあるものは「委員及び臨時委員」と読み替えるものとする。

第8条 会長は、審議会が議決を行ったときには、当該議決に係る答申書、決議書又は議決書をその都度労働局長に送付しなければならない。

- 2 審議会は、厚生労働省組織令第156条の2第2項第2号の規定により関係行政機関に建議したときには、その写しを労働局長に送付しなければならない。

第9条 審議会に、次の部会を置くことができる。

- 一 労働災害防止部会
 - 二 家内労働部会
- 2 部会に属すべき委員のうち、労働者を代表するもの、使用者を代表するもの及び公益を代表するものは、各2人とする。

第10条 部会長が委員である部会又は最低工賃専門部会が、その所掌事務について議決したときには、当該議決をもって審議会の議決とする。

ただし、審議会が、あらかじめ当該議決に係る事項に関して、審議会の議決を特に必要とすることを定めていたときには、この限りではない。

2 審議会は、部会長が臨時委員である部会又は最低工賃専門部会の議決に関し、会長を除いた審議会の委員が当該議決の取扱を会長に一任した場合、会長の決するところをもって審議会の議決とすることができます。

第11条 臨時委員及び専門委員は、審議会令第4条第4項及び第5項に規定する場合のほか、会長の任期が終了したときに解任されるものとする。

ただし、再任を妨げない。

第12条 部会に属すべき委員及び臨時委員のうち、労働者を代表するもの及び使用者を代表するものは、各同数とする。この場合において、部会に属すべき委員のうち、労働者を代表するもの及び使用者を代表者するものは、異なる数とすることができます。

第13条 この規定に定めるもののほか、部会及び最低工賃専門部会の議事運営に関し、必要な事項は、部会長が当該部会及び最低工賃専門部会に諮って定める。

第14条 この規定の改廃は、審議会の議決に基づいて行う。

附 則 この改正規定は、平成24年3月5日から施行する。

この改正規定は、令和3年3月10日から施行する。

新潟地方労働審議会家内労働部会運営規程

第1条 新潟地方労働審議会家内労働部会(以下「部会」という。)の議事運営は地方労働審議会令(平成13年政令第320号)に定めるもののほか、この規程に定めるところによる。

第2条 部会には部会長ならびに部会長代理をおく。

第3条 部会の会議(以下「会議」という。)は新潟労働局長(以下「局長」という。)の請求があったとき、部会長が必要と認めるとき、又は公益を代表する委員、家内労働者を代表する委員若しくは委託者を代表する委員のいずれか3分の1以上から請求のあったとき、部会長が招集する。

- 2 局長又は委員は、部会長に会議の招集を請求するときは、付議事項及び招集の日時を明らかにしなければならない。
- 3 部会長は、会議を招集しようとするときは、付議事項並びに会議の日時及び場所を委員に通知しなければならない。

第4条 委員は、会議において発言しようとするときは、部会長の許可を受けなければならない。

- 2 部会は、部会長が必要と認めるときは、委員でない者の説明又は意見を聞くことができる。

第5条 会議は、原則として公開するものとする。

ただし、公開することにより、個人情報の保護に支障を及ぼすおそれがある場合、又は委員の率直な意見の交換、若しくは意思決定の中立性が不当に損なわれる恐れがある場合には、部会長は会議を非公開とすることができます。

第6条 会議の議事については、議事録を作成し、部会長並びに部会長の指名する家内労働者を代表する委員及び委託者を代表する委員のそれぞれ1名が署名するものとする。

第7条 部会長は、部会が決議を行ったときは、当該決議の内容をその都度新潟地方労

勵審議会会長(以下「会長」という。)に報告するものとする。

第8条 この規程に定めるもののほか、部会の議事運営に関し必要な事項は 部会長が部会に諮って定める。

第9条 第3条から第8条までの規定は、部会長選出までの間は、「部会長」を「会長」と読み替えるものとする。

第10条 この規程の改廃は、部会の議決に基づいて行う。

附 則

この規程は、平成18年7月1日から施行する。

報道関係者 各位

令和7年11月28日

【照会先】

新潟労働局職業安定部職業安定課

課長 落合直樹

課長補佐 小柳博行

労働市場情報官 德橋和雄

TEL: 025-288-3507

一般職業紹介状況（令和7年10月分）

【雇用情勢判断】

県内の雇用情勢は、改善の動きにやや足踏み感がある。引き続き、求人・求職の動きに留意しつつ、物価の高騰などが雇用に与える影響にも十分注意する必要がある。

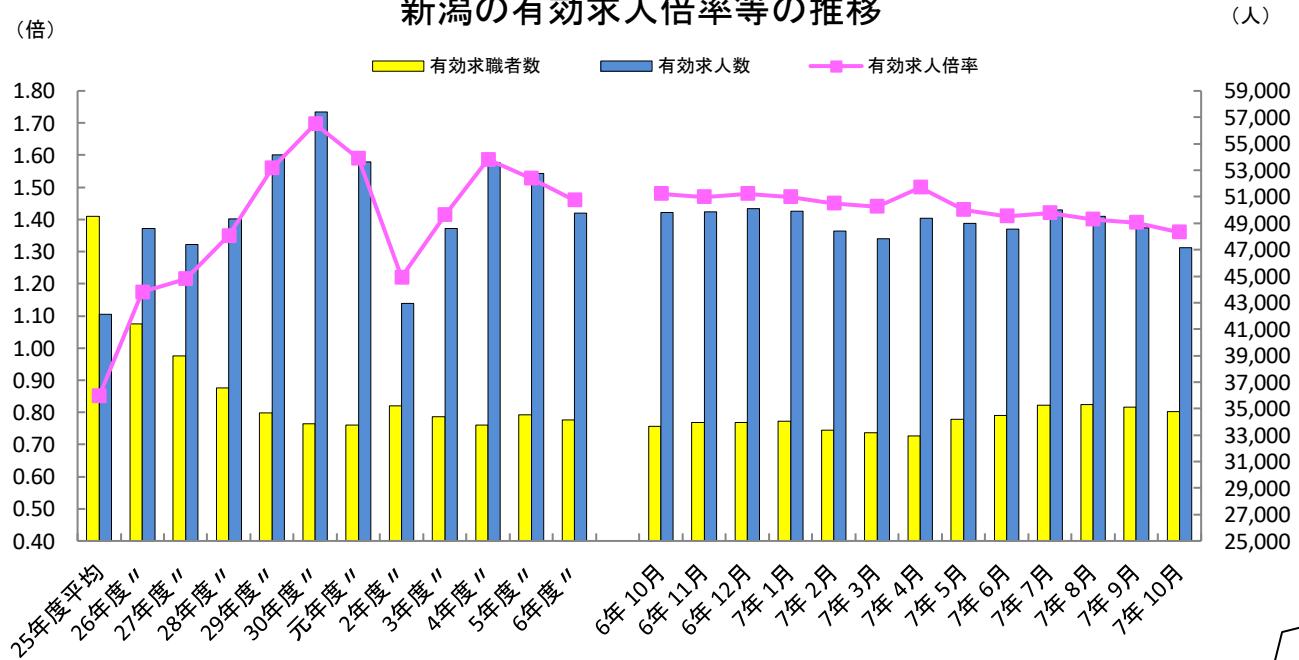
有効求人倍率（季節調整値）は1.36倍で、前月に比べて0.03ポイント低下 ↓

新規求人倍率（季節調整値）は2.30倍で、前月に比べて0.13ポイント上昇 ↑

正社員の有効求人倍率（原数值）は1.37倍で、前年同月に比べて0.09ポイント低下 ↓

全国の有効求人倍率（季節調整値）は1.18倍で、前月に比べて0.02ポイント低下。

新潟の有効求人倍率等の推移



(注) 1. 月別の数値は季節調整値。

2. 季節調整値の令和6年12月以前の数値は新季節指数により改訂済。

3. 有効求人倍率（折れ線グラフ）は左目盛。有効求人数及び有効求職者数（棒グラフ）は右目盛。

4. ハローワークインターネットサービスの機能拡充に伴い、令和3年9月以降の数値には、ハローワークに来所せず、オンライン上で求職登録した求職者数や、求職者がハローワークインターネットサービスの求人に直接応募した就職件数等が含まれている。

1 求人の動き

有効求人数（季節調整値）は3か月連続で減少した。

- (1) 有効求人数（季節調整値）は47,157人 前月比3.1%減少（3か月連続減少）
新規求人数（季節調整値）は16,610人 前月比2.9%増加（3か月ぶり増加）

有効求人数（原数値）は48,246人 前年同月比5.2%減少（3か月連続減少）
新規求人数（原数値）は18,205人 前年同月比1.8%減少（3か月連続減少）

- (2) 新規求人数（原数値）18,205人の内訳

パートタイムを除く求人は12,809人 前年同月比0.4%増加（3か月ぶり増加）
パートタイム求人は5,396人 前年同月比6.7%減少（3か月連続減少）

- (3) 産業別新規求人数（原数値）の前年同月比（増減比）をみると、
サービス業（18.4%増加）、製造業（3.0%増加）などで増加し、生活関連サービス業、
娯楽業（27.6%減少）、運輸業、郵便業（8.6%減少）、宿泊業、飲食サービス業
(8.2%減少)、卸売業、小売業（4.2%減少）などで減少した。

2 求職者の動き

有効求職者数（季節調整値）は2か月連続で減少した。

- (1) 有効求職者数（季節調整値）は34,759人 前月比1.1%減少（2か月連続減少）
新規求職申込件数（季節調整値）は7,237人 前月比3.0%減少（3か月連続減少）

有効求職者数（原数値）は34,234人 前年同月比3.2%増加（4か月連続増加）
新規求職申込件数（原数値）は7,270人 前年同月比1.8%減少（2か月ぶり減少）

- (2) 新規求職申込件数（パートを除く常用・原数値）を態様別にみると、
在職者は1,687人前年同月比2.5%減少（2か月ぶり減少）
離職者は2,431人前年同月比3.5%減少（2か月ぶり減少）

3 正社員にかかる有効求人倍率等

正社員の有効求人倍率（原数値）は5か月連続で前年同月を下回った。

- (1) 正社員の有効求人数（原数値）は27,987人 前年同月比3.0%減少（2か月連続減少）
正社員の有効求職者数（原数値）は20,393人 前年同月比3.5%増加（4か月連続増加）
(2) 正社員の就職件数（原数値）は1,166人 前年同月比6.4%増加（2か月連続増加）

※ 11頁に管内ハローワークの有効求人倍率について掲載しています。

なお、有効求人数、有効求職者数が総体的に少ないため、特定企業の求人の動向により大きく変動する場合があること、数値については原数値であり、季節調整は行われていないことにご留意ください。

一般職業紹介状況の推移（季節調整値）

項目 年月	有効求人数		有効求職者数		有効求人倍率		新規求人数		新規求職申込件数		新規求人倍率	
	季節調整値	前月比	季節調整値	前月比	季節調整値	前月差	季節調整値	前月比	季節調整値	前月比	季節調整値	前月差
5年 10月	人	%	人	%	倍	ポイント	人	%	件	%	倍	ポイント
11月	53,360	0.0	34,858	1.1	1.53	▲ 0.02	18,955	0.9	7,971	2.2	2.38	▲ 0.03
12月	52,623	▲ 1.4	35,086	0.7	1.50	▲ 0.03	18,125	▲ 4.4	7,954	▲ 0.2	2.28	▲ 0.10
6年 1月	52,354	▲ 0.5	35,142	0.2	1.49	▲ 0.01	18,518	2.2	7,782	▲ 2.2	2.38	0.10
2月	51,956	▲ 0.8	34,985	▲ 0.4	1.49	0.00	18,036	▲ 2.6	7,755	▲ 0.3	2.33	▲ 0.05
3月	51,628	▲ 0.6	35,382	1.1	1.46	▲ 0.03	18,238	1.1	8,056	3.9	2.26	▲ 0.07
	51,132	▲ 1.0	34,778	▲ 1.7	1.47	0.01	18,199	▲ 0.2	7,386	▲ 8.3	2.46	0.20
4月	50,782	▲ 0.7	34,382	▲ 1.1	1.48	0.01	17,593	▲ 3.3	7,609	3.0	2.31	▲ 0.15
5月	50,520	▲ 0.5	34,698	0.9	1.46	▲ 0.02	17,471	▲ 0.7	7,675	0.9	2.28	▲ 0.03
6月	50,167	▲ 0.7	34,847	0.4	1.44	▲ 0.02	17,433	▲ 0.2	7,634	▲ 0.5	2.28	0.00
7月	49,810	▲ 0.7	34,732	▲ 0.3	1.43	▲ 0.01	17,165	▲ 1.5	7,587	▲ 0.6	2.26	▲ 0.02
8月	50,011	0.4	34,605	▲ 0.4	1.45	0.02	18,231	6.2	7,485	▲ 1.3	2.44	0.18
9月	49,924	▲ 0.2	34,145	▲ 1.3	1.46	0.01	17,251	▲ 5.4	7,316	▲ 2.3	2.36	▲ 0.08
10月	49,791	▲ 0.3	33,658	▲ 1.4	1.48	0.02	17,129	▲ 0.7	7,298	▲ 0.2	2.35	▲ 0.01
11月	49,865	0.1	33,963	0.9	1.47	▲ 0.01	17,621	2.9	7,400	1.4	2.38	0.03
12月	50,104	0.5	33,953	0.0	1.48	0.01	17,703	0.5	7,442	0.6	2.38	0.00
7年 1月	49,912	▲ 0.4	34,060	0.3	1.47	▲ 0.01	17,055	▲ 3.7	7,622	2.4	2.24	▲ 0.14
2月	48,400	▲ 3.0	33,357	▲ 2.1	1.45	▲ 0.02	16,599	▲ 2.7	6,805	▲ 10.7	2.44	0.20
3月	47,810	▲ 1.2	33,157	▲ 0.6	1.44	▲ 0.01	17,103	3.0	7,506	10.3	2.28	▲ 0.16
4月	49,360	3.2	32,944	▲ 0.6	1.50	0.06	18,273	6.8	7,393	▲ 1.5	2.47	0.19
5月	49,005	▲ 0.7	34,171	3.7	1.43	▲ 0.07	16,385	▲ 10.3	7,840	6.0	2.09	▲ 0.38
6月	48,578	▲ 0.9	34,478	0.9	1.41	▲ 0.02	16,311	▲ 0.5	7,540	▲ 3.8	2.16	0.07
7月	50,024	3.0	35,234	2.2	1.42	0.01	18,920	16.0	7,938	5.3	2.38	0.22
8月	49,512	▲ 1.0	35,325	0.3	1.40	▲ 0.02	17,132	▲ 9.5	7,601	▲ 4.2	2.25	▲ 0.13
9月	48,655	▲ 1.7	35,129	▲ 0.6	1.39	▲ 0.01	16,148	▲ 5.7	7,458	▲ 1.9	2.17	▲ 0.08
10月	47,157	▲ 3.1	34,759	▲ 1.1	1.36	▲ 0.03	16,610	2.9	7,237	▲ 3.0	2.30	0.13

(注) 1. 新規学卒を除きパートタイムを含む。

2. 令和6年12月以前の数値は、令和7年1月分公表時に新季節指数により改訂済。

3. ハローワークインターネットサービスの機能拡充に伴う令和3年9月以降の数値の取扱いについては、1頁の注4を参照。

一般職業紹介状況の推移（原数値）

項目 年月	有効求人数		有効求職者数		有効求人倍率		新規求人数		新規求職申込件数		新規求人倍率	
	原数值	前年同月比	原数值	前年同月比	原数值	前年同月差	原数值	前年同月比	原数值	前年同月比	原数值	前年同月差
2年度平均	人 %	人 %	人 %	倍 ポイント	人 %	件 %	人 %	倍 ポイント	人 %	件 %	人 %	倍 ポイント
42,986	▲ 19.6	35,131	4.2	1.22	▲ 0.37	15,734	▲ 17.0	8,149	▲ 5.6	1.93	▲ 0.27	
3年度平均	48,629	13.1	34,397	▲ 2.1	1.41	0.19	17,572	11.7	7,920	▲ 2.8	2.22	0.29
4年度平均	53,543	10.1	33,789	▲ 1.8	1.58	0.17	18,953	7.9	7,781	▲ 1.8	2.44	0.22
5年度平均	52,731	▲ 1.5	34,487	2.1	1.53	▲ 0.05	18,532	▲ 2.2	7,761	▲ 0.3	2.39	▲ 0.05
6年度平均	49,759	▲ 5.6	34,133	▲ 1.0	1.46	▲ 0.07	17,377	▲ 6.2	7,467	▲ 3.8	2.33	▲ 0.06
5年 10月	54,315	▲ 0.1	34,349	4.3	1.58	▲ 0.07	19,851	0.7	7,858	9.6	2.53	▲ 0.22
11月	52,899	▲ 1.3	33,443	5.1	1.58	▲ 0.10	16,682	▲ 2.8	6,801	5.8	2.45	▲ 0.22
12月	51,869	▲ 0.0	32,451	8.6	1.60	▲ 0.14	18,228	1.1	6,557	8.8	2.78	▲ 0.21
6年 1月	51,599	▲ 1.6	32,954	6.8	1.57	▲ 0.13	18,996	▲ 3.1	8,563	1.1	2.22	▲ 0.09
2月	53,839	▲ 1.8	34,911	4.6	1.54	▲ 0.10	19,016	▲ 2.9	8,378	▲ 3.2	2.27	0.01
3月	53,493	▲ 4.7	35,862	0.9	1.49	▲ 0.09	18,790	▲ 7.5	8,042	▲ 10.9	2.34	0.09
4月	50,732	▲ 4.6	37,881	2.4	1.34	▲ 0.10	16,991	▲ 6.8	10,922	4.0	1.56	▲ 0.18
5月	49,514	▲ 3.6	37,790	2.8	1.31	▲ 0.09	17,025	0.7	8,125	0.8	2.10	0.00
6月	48,714	▲ 6.8	36,383	2.1	1.34	▲ 0.13	17,470	▲ 13.6	6,772	▲ 7.8	2.58	▲ 0.17
7月	48,775	▲ 6.7	34,797	3.5	1.40	▲ 0.15	17,107	▲ 6.0	7,128	8.8	2.40	▲ 0.38
8月	49,243	▲ 7.0	33,533	0.6	1.47	▲ 0.12	17,238	▲ 2.7	6,346	▲ 10.9	2.72	0.23
9月	49,396	▲ 6.4	33,078	▲ 1.3	1.49	▲ 0.09	17,241	▲ 11.8	6,670	▲ 9.1	2.58	▲ 0.08
10月	50,876	▲ 6.3	33,173	▲ 3.4	1.53	▲ 0.05	18,546	▲ 6.6	7,401	▲ 5.8	2.51	▲ 0.02
11月	49,857	▲ 5.8	32,248	▲ 3.6	1.55	▲ 0.03	16,508	▲ 1.0	6,271	▲ 7.8	2.63	0.18
12月	49,751	▲ 4.1	31,378	▲ 3.3	1.59	▲ 0.01	17,352	▲ 4.8	6,392	▲ 2.5	2.71	▲ 0.07
7年 1月	49,707	▲ 3.7	32,102	▲ 2.6	1.55	▲ 0.02	17,935	▲ 5.6	8,409	▲ 1.8	2.13	▲ 0.09
2月	50,491	▲ 6.2	32,910	▲ 5.7	1.53	▲ 0.01	17,479	▲ 8.1	6,961	▲ 16.9	2.51	0.24
3月	50,047	▲ 6.4	34,324	▲ 4.3	1.46	▲ 0.03	17,630	▲ 6.2	8,212	2.1	2.15	▲ 0.19
4月	49,508	▲ 2.4	36,281	▲ 4.2	1.36	0.02	17,875	5.2	10,422	▲ 4.6	1.72	0.16
5月	47,731	▲ 3.6	36,953	▲ 2.2	1.29	▲ 0.02	15,700	▲ 7.8	7,837	▲ 3.5	2.00	▲ 0.10
6月	47,359	▲ 2.8	36,271	▲ 0.3	1.31	▲ 0.03	16,632	▲ 4.8	7,063	4.3	2.35	▲ 0.23
7月	48,898	0.3	35,209	1.2	1.39	▲ 0.01	18,863	10.3	7,380	3.5	2.56	0.16
8月	48,551	▲ 1.4	34,131	1.8	1.42	▲ 0.05	15,900	▲ 7.8	6,230	▲ 1.8	2.55	▲ 0.17
9月	48,212	▲ 2.4	34,272	3.6	1.41	▲ 0.08	16,416	▲ 4.8	7,159	7.3	2.29	▲ 0.29
10月	48,246	▲ 5.2	34,234	3.2	1.41	▲ 0.12	18,205	▲ 1.8	7,270	▲ 1.8	2.50	▲ 0.01

(注) 1. 新規学卒を除きパートタイムを含む。

2. ハローワークインターネットサービスの機能拡充に伴う令和3年9月以降の数値の取扱いについては、1頁の注4を参照。

一般職業紹介状況の推移（就業形態別・原数値）

就業形態 項目 年月	パートタイムを除く								パートタイム							
	有効求人数		有効求職者数		新規求人数		新規求職申込件数		有効求人数		有効求職者数		新規求人数		新規求職申込件数	
	原数值	前年同月比	原数值	前年同月比	原数值	前年同月比	原数值	前年同月比	原数值	前年同月比	原数值	前年同月比	原数值	前年同月比	原数值	前年同月比
2年度平均	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%
3年度平均	29,148	▲ 16.7	22,171	3.5	10,399	▲ 15.1	5,294	▲ 7.1	13,839	▲ 25.3	12,960	5.4	5,335	▲ 20.5	2,855	▲ 2.7
4年度平均	33,159	13.8	21,344	▲ 3.7	11,690	12.4	5,109	▲ 3.5	15,470	11.8	13,136	1.4	5,881	10.2	2,811	▲ 1.5
5年度平均	36,271	9.4	20,688	▲ 3.1	12,614	7.9	4,987	▲ 2.4	17,272	11.6	13,079	▲ 0.4	6,339	7.8	2,795	▲ 0.6
6年度平均	36,467	0.5	21,028	1.6	12,628	0.1	4,942	▲ 0.9	16,265	▲ 5.8	13,459	2.9	5,903	▲ 6.9	2,819	0.9
5年 10月	34,938	▲ 4.2	20,457	▲ 2.7	11,991	▲ 5.0	4,689	▲ 5.1	14,821	▲ 8.9	13,676	1.6	5,386	▲ 8.8	2,778	▲ 1.5
11月	37,687	1.7	21,047	4.4	13,713	5.7	5,072	10.0	16,628	▲ 3.9	13,302	4.2	6,138	▲ 9.0	2,786	9.0
12月	36,578	0.6	20,465	4.8	11,154	▲ 2.7	4,448	6.2	16,321	▲ 5.3	12,978	5.6	5,528	▲ 3.2	2,353	5.1
6年 1月	35,985	1.9	20,197	8.4	12,565	1.7	4,533	7.0	15,884	▲ 4.2	12,254	9.1	5,663	▲ 0.1	2,024	13.2
2月	35,387	▲ 1.0	20,461	5.5	12,727	▲ 1.4	5,564	▲ 0.6	16,212	▲ 2.8	12,493	8.9	6,269	▲ 6.3	2,999	4.3
3月	36,559	0.0	21,622	3.6	12,420	0.1	5,213	▲ 3.4	17,280	▲ 5.4	13,289	6.4	6,596	▲ 8.1	3,165	▲ 2.9
4月	36,479	▲ 2.3	21,941	▲ 0.8	12,709	▲ 5.5	5,055	▲ 13.9	17,014	▲ 9.4	13,921	3.6	6,081	▲ 11.3	2,987	▲ 5.4
5月	35,591	▲ 2.0	22,514	1.6	12,026	▲ 3.5	6,363	5.9	15,141	▲ 10.2	15,367	3.7	4,965	▲ 13.9	4,559	1.4
6月	34,912	▲ 1.8	22,209	1.4	11,702	0.6	4,837	▲ 1.7	14,602	▲ 7.5	15,581	4.7	5,323	0.8	3,288	4.7
7月	34,921	▲ 4.3	21,349	0.6	12,510	▲ 10.2	4,326	▲ 9.7	13,793	▲ 12.6	15,034	4.2	4,960	▲ 21.2	2,446	▲ 4.3
8月	34,962	▲ 5.1	20,692	1.5	12,053	▲ 6.1	4,489	4.9	13,813	▲ 10.4	14,105	6.6	5,054	▲ 5.8	2,639	16.1
9月	35,126	▲ 5.4	20,133	▲ 1.4	11,802	▲ 2.6	4,159	▲ 10.9	14,117	▲ 10.7	13,400	3.7	5,436	▲ 3.0	2,187	▲ 10.8
10月	34,822	▲ 4.8	19,763	▲ 3.7	12,018	▲ 9.6	4,187	▲ 11.8	14,574	▲ 10.0	13,315	2.5	5,223	▲ 16.4	2,483	▲ 4.4
11月	35,560	▲ 5.6	19,803	▲ 5.9	12,761	▲ 6.9	4,622	▲ 8.9	15,316	▲ 7.9	13,370	0.5	5,785	▲ 5.8	2,779	▲ 0.3
12月	35,003	▲ 4.3	19,322	▲ 5.6	11,402	2.2	4,061	▲ 8.7	14,854	▲ 9.0	12,926	▲ 0.4	5,106	▲ 7.6	2,210	▲ 6.1
7年 1月	34,725	▲ 3.5	19,118	▲ 5.3	11,926	▲ 5.1	4,310	▲ 4.9	15,026	▲ 5.4	12,260	0.0	5,426	▲ 4.2	2,082	2.9
2月	34,514	▲ 2.5	19,665	▲ 3.9	12,108	▲ 4.9	5,412	▲ 2.7	15,193	▲ 6.3	12,437	▲ 0.4	5,827	▲ 7.1	2,997	▲ 0.1
3月	34,551	▲ 5.5	20,116	▲ 7.0	11,482	▲ 7.6	4,339	▲ 16.8	15,940	▲ 7.8	12,794	▲ 3.7	5,997	▲ 9.1	2,622	▲ 17.2
4月	34,570	▲ 5.2	20,803	▲ 5.2	12,103	▲ 4.8	5,165	2.2	15,477	▲ 9.0	13,521	▲ 2.9	5,527	▲ 9.1	3,047	2.0
5月	34,763	▲ 2.3	21,250	▲ 5.6	12,501	3.9	5,869	▲ 7.8	14,745	▲ 2.6	15,031	▲ 2.2	5,374	8.2	4,553	▲ 0.1
6月	33,755	▲ 3.3	21,464	▲ 3.4	10,834	▲ 7.4	4,699	▲ 2.9	13,976	▲ 4.3	15,489	▲ 0.6	4,866	▲ 8.6	3,138	▲ 4.6
7月	33,612	▲ 3.7	20,959	▲ 1.8	11,604	▲ 7.2	4,367	0.9	13,747	▲ 0.3	15,312	1.8	5,028	1.4	2,696	10.2
8月	35,131	0.5	20,933	1.2	13,623	13.0	4,796	6.8	13,767	▲ 0.3	14,276	1.2	5,240	3.7	2,584	▲ 2.1
9月	35,184	0.2	20,363	1.1	11,274	▲ 4.5	3,935	▲ 5.4	13,367	▲ 5.3	13,768	2.7	4,626	▲ 14.9	2,295	4.9
10月	34,487	▲ 1.0	20,512	3.8	11,393	▲ 5.2	4,483	7.1	13,725	▲ 5.8	13,760	3.3	5,023	▲ 3.8	2,676	7.8
(注)	1. 新規学卒を除きパートタイムを含む。 2. ハローワークインターネットサービスの機能拡充に伴う令和3年9月以降の数値の取扱いについては、1頁の注4を参照。 3. 令和4年度平均及び令和4年12月の「有効求職者数」と「新規求職申込件数」の数値については、再計算により訂正しています。															

産業別新規求人数（原数値・新規学卒を除く）

(単位：人)

	全数	A. B. 農、林、漁業	C. 鉱業、採 石業、砂 利採取 業	D. 建設業	E. 製造業	F. 電気・ ガス・ 熱供 給・水 道業	G. 情報通 信業	H. 運輸業、 郵便業	I. 卸売業、 小売業	J. 金融業、 保険業	K. 不動産 業、物品 賃貸業	L. 学術研 究、専 門・技 術サー ビス業	M. 宿泊業、 飲食 サービス業	N. 生活関 連サー ビス業、 娯楽業	O. 教育、学 習支援 業	P. 医療、福 祉	Q. 複合 サービ ス事業	R. サービ ス業	S.T. 公務・ その他
2年度計	188,806	1,458	394	26,914	21,323	273	1,990	8,315	36,883	968	1,747	4,759	12,394	6,635	3,334	33,657	1,200	18,959	7,603
3年度計	210,858	1,630	346	30,658	31,717	337	2,359	9,165	36,653	833	2,234	5,584	13,505	7,229	3,391	36,084	1,188	21,721	6,224
4年度計	227,430	1,643	394	31,988	33,582	357	2,504	11,425	37,955	1,031	2,432	5,831	17,303	8,090	3,536	36,872	1,049	24,229	7,209
5年度計	222,378	1,465	361	31,908	30,369	266	3,002	11,663	36,112	1,143	2,488	5,779	15,782	8,271	3,275	37,269	1,230	24,887	7,108
6年度計	208,522	1,615	395	31,120	27,964	274	2,555	11,172	33,156	1,007	1,910	5,431	13,981	6,760	3,242	36,502	1,367	23,093	6,978
5年 10月	19,851	107	33	2,627	2,908	24	281	1,111	3,142	129	250	403	1,745	872	281	3,021	102	2,334	481
11月	16,682	71	20	2,441	2,209	22	250	865	2,841	87	201	609	1,163	525	256	2,885	116	1,589	532
12月	18,228	65	38	2,568	2,350	12	326	974	2,839	107	160	462	1,277	705	237	3,424	85	1,938	661
6年 1月	18,996	150	43	2,629	2,549	25	160	991	3,097	89	260	422	1,329	842	305	3,068	107	2,026	904
2月	19,016	148	23	2,709	2,275	33	229	851	2,826	120	163	551	1,098	580	429	3,164	84	2,229	1,504
3月	18,790	120	31	2,781	2,471	15	240	1,074	3,240	73	146	450	1,112	677	258	3,340	99	2,136	527
4月	16,991	145	26	2,767	2,441	23	188	975	2,692	63	189	403	1,310	646	256	2,606	149	1,813	299
5月	17,025	117	41	2,494	2,293	32	197	788	2,980	103	156	490	1,105	517	188	2,884	94	2,106	440
6月	17,470	117	24	2,614	2,322	8	221	1,028	2,777	53	232	402	1,058	493	185	3,001	124	1,903	908
7月	17,107	129	30	2,654	2,253	30	244	890	2,564	105	191	389	1,278	722	280	2,842	165	1,874	467
8月	17,238	135	44	2,748	2,466	17	248	938	2,825	122	145	421	1,100	519	168	2,927	115	2,020	280
9月	17,241	146	20	2,511	2,356	14	234	1,051	2,968	50	132	563	1,171	529	205	2,970	97	1,957	267
10月	18,546	124	29	2,653	2,511	17	180	1,030	2,884	116	154	412	1,691	722	624	2,988	124	1,944	343
11月	16,508	100	42	2,496	2,152	16	222	828	2,547	83	139	389	992	513	213	3,145	103	1,887	641
12月	17,352	103	32	2,474	2,056	19	222	906	2,740	80	181	601	1,015	465	258	3,392	80	1,881	847
7年 1月	17,935	144	31	2,578	2,421	33	196	922	2,657	72	109	397	1,240	609	268	3,440	148	1,881	789
2月	17,479	136	38	2,577	2,287	27	223	816	2,635	84	137	457	1,007	524	363	3,086	88	2,006	988
3月	17,630	219	38	2,554	2,406	38	180	1,000	2,887	76	145	507	1,014	501	234	3,221	80	1,821	709
4月	17,875	143	25	2,893	2,493	18	168	909	2,809	102	154	503	1,120	564	272	3,040	137	2,218	307
5月	15,700	125	36	2,542	2,062	32	223	803	2,527	72	147	488	874	500	165	2,735	141	1,879	349
6月	16,632	156	43	2,585	2,168	10	182	889	2,784	84	99	548	1,031	504	211	2,937	95	1,985	321
7月	18,863	132	40	2,651	2,614	22	211	899	2,846	148	206	482	1,415	581	194	3,157	192	2,216	857
8月	15,900	96	33	2,710	2,407	28	177	986	2,468	64	153	522	765	459	190	2,787	96	1,749	210
9月	16,416	144	38	2,502	2,215	12	190	934	2,965	68	166	519	932	518	223	2,841	56	1,874	219
10月	18,205	141	40	2,604	2,586	24	144	941	2,762	114	208	527	1,553	523	203	3,062	174	2,301	298

※令和5年7月改定の「日本標準産業分類」に基づく区分による。

※令和6年4月以降については令和5年7月改定の「日本標準産業分類」に基づく区分、令和6年3月以前については平成25年10月改定の「日本標準産業分類」に基づく区分による。

産業別新規求人数の前年同月比（原数値・新規学卒を除く）

(単位：%)

	全数	A. 農、林、漁業	C. 鉱業、採石業、砂利採取業	D. 建設業	E. 製造業	F. 電気・ガス・熱供給・水道業	G. 情報通信業	H. 運輸業、郵便業	I. 卸売業、小売業	J. 金融業、保険業	K. 不動産業、物品賃貸業	L. 学術研究、専門・技術サービス業	M. 宿泊業、飲食サービス業、娯楽業	N. 生活関連サービス業、娯楽業	O. 教育、学習支援業	P. 医療、福祉	Q. 複合サービス事業	R. サービス業	S.T. 公務・その他
2年度計	▲ 17.0	▲ 0.1	9.4	▲ 2.3	▲ 26.7	▲ 23.5	▲ 26.9	▲ 30.3	▲ 17.6	▲ 19.2	▲ 26.8	▲ 3.9	▲ 34.5	▲ 31.8	▲ 2.9	▲ 12.5	▲ 15.8	▲ 13.2	9.3
3年度計	11.7	11.8	▲ 12.2	13.9	48.7	23.4	18.5	10.2	▲ 0.6	▲ 13.9	27.9	17.3	9.0	9.0	1.7	7.2	▲ 1.0	14.6	▲ 18.1
4年度計	7.9	0.8	13.9	4.3	5.9	5.9	6.1	24.7	3.6	23.8	8.9	4.4	28.1	11.9	4.3	2.2	▲ 11.7	11.5	15.8
5年度計	▲ 2.2	▲ 10.8	▲ 8.4	▲ 0.3	▲ 9.6	▲ 25.5	19.9	2.1	▲ 4.9	10.9	2.3	▲ 0.9	▲ 8.8	2.2	▲ 7.4	1.1	17.3	2.7	▲ 1.4
6年度計	▲ 6.2	10.2	9.4	▲ 2.5	▲ 7.9	3.0	▲ 14.9	▲ 4.2	▲ 8.2	▲ 11.9	▲ 23.2	▲ 6.0	▲ 11.4	▲ 18.3	▲ 1.0	▲ 2.1	11.1	▲ 7.2	▲ 1.8
5年 10月	0.7	▲ 16.4	▲ 19.5	▲ 5.5	▲ 2.7	▲ 27.3	19.1	1.8	▲ 1.2	31.6	▲ 18.3	▲ 4.5	1.4	9.4	▲ 9.1	▲ 4.8	54.5	21.6	11.3
11月	▲ 2.8	▲ 13.4	▲ 31.0	8.1	▲ 7.1	▲ 37.1	42.0	▲ 10.2	▲ 5.7	33.8	6.3	12.2	▲ 25.3	▲ 3.3	20.8	0.9	93.3	▲ 2.2	▲ 8.6
12月	1.1	▲ 21.7	▲ 9.5	▲ 2.5	▲ 10.4	▲ 64.7	37.0	4.6	▲ 3.0	17.6	16.8	22.9	10.1	10.2	▲ 15.4	9.0	30.8	3.7	▲ 12.9
6年 1月	▲ 3.1	7.1	87.0	0.3	▲ 14.0	▲ 24.2	▲ 9.6	6.2	▲ 2.8	▲ 21.2	▲ 10.7	▲ 3.9	5.8	5.8	▲ 13.4	▲ 2.9	50.7	▲ 1.7	▲ 7.7
2月	▲ 2.9	14.7	▲ 17.9	12.0	▲ 15.6	▲ 21.4	26.5	▲ 11.3	▲ 5.0	73.9	▲ 5.8	▲ 1.8	▲ 26.7	▲ 16.4	▲ 16.9	▲ 0.8	▲ 20.0	11.1	12.3
3月	▲ 7.5	▲ 33.3	6.9	▲ 4.3	▲ 8.1	▲ 62.5	▲ 11.4	8.0	1.4	▲ 18.9	▲ 6.4	▲ 10.0	▲ 22.8	▲ 2.3	▲ 33.8	3.5	13.8	▲ 20.2	▲ 29.7
4月	▲ 6.8	▲ 5.8	▲ 13.3	1.5	▲ 3.5	(▲ 4.2)	▲ 14.9	(1.8)	(▲ 11.4)	▲ 24.1	▲ 24.4	▲ 6.7	3.6	▲ 15.0	▲ 16.3	(▲ 10.5)	52.0	(▲ 10.8)	▲ 26.9
5月	0.7	▲ 20.9	95.2	▲ 3.3	▲ 6.3	(60.0)	13.2	(▲ 5.3)	(9.9)	▲ 20.2	▲ 6.6	▲ 0.4	8.4	2.0	4.4	(2.1)	▲ 21.0	(▲ 3.0)	19.6
6月	▲ 13.6	▲ 26.9	▲ 27.3	▲ 11.4	▲ 19.0	(▲ 57.9)	▲ 24.1	(▲ 1.1)	(▲ 17.4)	▲ 23.2	▲ 16.5	▲ 13.9	▲ 38.8	▲ 34.4	▲ 40.7	(▲ 9.5)	31.9	(▲ 13.4)	214.2
7月	▲ 6.0	17.3	25.0	4.0	▲ 12.4	(▲ 6.3)	▲ 14.7	(▲ 4.3)	(▲ 10.8)	20.7	▲ 18.0	4.6	15.4	▲ 2.7	▲ 14.6	(▲ 0.8)	27.9	(▲ 9.5)	▲ 47.3
8月	▲ 2.7	12.5	63.0	4.7	0.0	(▲ 10.5)	2.1	(▲ 2.3)	(4.0)	25.8	▲ 25.3	▲ 35.9	▲ 14.5	▲ 6.8	▲ 12.0	(▲ 6.2)	0.9	(▲ 0.9)	▲ 1.1
9月	▲ 11.8	30.4	▲ 47.4	▲ 7.6	▲ 13.5	(▲ 33.3)	▲ 22.3	(▲ 2.5)	(▲ 13.3)	▲ 31.5	▲ 29.0	21.9	▲ 29.2	▲ 29.7	6.8	(▲ 10.8)	16.9	(▲ 7.9)	1.1
10月	▲ 6.6	15.9	▲ 12.1	1.0	▲ 13.7	(▲ 29.2)	▲ 35.9	(▲ 7.3)	(▲ 8.2)	▲ 10.1	▲ 38.4	2.2	▲ 3.1	▲ 17.2	122.1	(▲ 1.1)	21.6	(▲ 16.7)	▲ 28.7
11月	▲ 1.0	40.8	110.0	2.3	▲ 2.6	(▲ 27.3)	▲ 11.2	(▲ 4.3)	(▲ 10.3)	▲ 4.6	▲ 30.8	▲ 36.1	▲ 14.7	▲ 2.3	▲ 16.8	(9.0)	▲ 11.2	(18.8)	20.5
12月	▲ 4.8	58.5	▲ 15.8	▲ 3.7	▲ 12.5	(58.3)	▲ 31.9	(▲ 7.0)	(▲ 3.5)	▲ 25.2	13.1	30.1	▲ 20.5	▲ 34.0	8.9	(▲ 0.9)	▲ 5.9	(▲ 2.9)	28.1
7年 1月	▲ 5.6	▲ 4.0	▲ 27.9	▲ 1.9	▲ 5.0	(32.0)	22.5	(▲ 7.0)	(▲ 14.2)	▲ 19.1	▲ 58.1	▲ 5.9	▲ 6.7	▲ 27.7	▲ 12.1	(12.1)	38.3	(▲ 7.2)	▲ 12.7
2月	▲ 8.1	▲ 8.1	65.2	▲ 4.9	0.5	(▲ 18.2)	▲ 2.6	(▲ 4.1)	(▲ 6.8)	▲ 30.0	▲ 16.0	▲ 17.1	▲ 8.3	▲ 9.7	▲ 15.4	(▲ 2.5)	4.8	(▲ 10.0)	▲ 34.3
3月	▲ 6.2	82.5	22.6	▲ 8.2	▲ 2.6	(153.3)	▲ 25.0	(▲ 6.9)	(▲ 10.9)	4.1	▲ 0.7	12.7	▲ 8.8	▲ 26.0	▲ 9.3	(▲ 3.6)	▲ 19.2	(▲ 14.7)	34.5
4月	5.2	▲ 1.4	▲ 3.8	4.6	2.1	▲ 21.7	▲ 10.6	▲ 6.8	4.3	61.9	▲ 18.5	24.8	▲ 14.5	▲ 12.7	6.3	16.7	▲ 8.1	22.3	2.7
5月	▲ 7.8	6.8	▲ 12.2	1.9	▲ 10.1	0.0	13.2	1.9	▲ 15.2	▲ 30.1	▲ 5.8	▲ 0.4	▲ 20.9	▲ 3.3	▲ 12.2	▲ 5.2	50.0	▲ 10.8	▲ 20.7
6月	▲ 4.8	33.3	79.2	▲ 1.1	▲ 6.6	25.0	▲ 17.6	▲ 13.5	0.3	58.5	▲ 57.3	36.3	▲ 2.6	2.2	14.1	▲ 2.1	▲ 23.4	4.3	▲ 64.6
7月	10.3	2.3	33.3	▲ 0.1	16.0	▲ 26.7	▲ 13.5	1.0	11.0	41.0	7.9	23.9	10.7	▲ 19.5	▲ 30.7	11.1	16.4	18.2	83.5
8月	▲ 7.8	▲ 28.9	▲ 25.0	▲ 1.4	▲ 2.4	64.7	▲ 28.6	5.1	▲ 12.6	▲ 47.5	5.5	24.0	▲ 30.5	▲ 11.6	13.1	▲ 4.8	▲ 16.5	▲ 13.4	▲ 25.0
9月	▲ 4.8	▲ 1.4	90.0	▲ 0.4	▲ 6.0	▲ 14.3	▲ 18.8	▲ 11.1	▲ 0.1	36.0	25.8	▲ 7.8	▲ 20.4	▲ 2.1	8.8	▲ 4.3	▲ 42.3	▲ 4.2	▲ 18.0
10月	▲ 1.8	13.7	37.9	▲ 1.8	3.0	41.2	▲ 20.0	▲ 8.6	▲ 4.2	▲ 1.7	35.1	27.9	▲ 8.2	▲ 27.6	▲ 67.5	2.5	40.3	18.4	▲ 13.1

*令和5年7月改定の「日本標準産業分類」に基づく区分による。

*令和6年4月以降については令和5年7月改定の「日本標準産業分類」に基づく区分、令和6年3月以前については平成25年10月改定の「日本標準産業分類」に基づく区分による。

*令和6年4月から令和7年3月の対前年比については、産業分類改定による影響のある産業について()で示している。

産業別新規求人件数の前年同月差（原数值・新規学卒を除く）

(単位：人)

		A. B. 農、林、漁 業	C. 鉱業、採 石業、砂 利採取業	D. 建設業	E. 製造業	F. 電気・ガ ス・熱供 給・水道 業	G. 情報通信 業	H. 運輸業、 郵便業	I. 卸売業、 小売業	J. 金融業、 保険業	K. 不動産 業、物品 賃貸業	L. 学術研 究、専 門・技術 サービス 業	M. 宿泊業、 飲食サー ビス業	N. 生活関連 サービス業、 娯楽業	O. 教育、学 習支援業	P. 医療、福 祉	Q. 複合サー ビス事業	R. サービス 業	S. T. 公務・そ の他	
	全数																			
2年度計	▲ 38,700	▲ 1	34	▲ 624	▲ 7,756	▲ 84	▲ 731	▲ 3,610	▲ 7,890	▲ 230	▲ 640	▲ 191	▲ 6,538	▲ 3,090	▲ 101	▲ 4,789	▲ 226	▲ 2,882	649	
3年度計	22,052	172	▲ 48	3,744	10,394	64	369	850	▲ 230	▲ 135	487	825	1,111	594	57	2,427	▲ 12	2,762	▲ 1,379	
4年度計	16,572	13	48	1,330	1,865	20	145	2,260	1,302	198	198	247	3,798	861	145	788	▲ 139	2,508	985	
5年度計	▲ 5,052	▲ 178	▲ 33	▲ 80	▲ 3,213	▲ 91	498	238	▲ 1,843	112	56	▲ 52	▲ 1,521	181	▲ 261	397	181	658	▲ 101	
6年度計	▲ 13,856	150	34	▲ 788	▲ 2,405	8	▲ 447	▲ 491	▲ 2,956	▲ 136	▲ 578	▲ 348	▲ 1,801	▲ 1,511	▲ 33	▲ 767	137	▲ 1,794	▲ 130	
2020 	5年 10月	130	▲ 21	▲ 8	▲ 152	▲ 82	▲ 9	45	20	▲ 39	31	▲ 56	▲ 19	24	75	▲ 28	▲ 151	36	415	49
	11月	▲ 487	▲ 11	▲ 9	182	▲ 168	▲ 13	74	▲ 98	▲ 172	22	12	66	▲ 394	▲ 18	44	25	56	▲ 35	▲ 50
	12月	202	▲ 18	▲ 4	▲ 65	▲ 272	▲ 22	88	43	▲ 87	16	23	86	117	65	▲ 43	284	20	69	▲ 98
	6年 1月	▲ 598	10	20	9	▲ 415	▲ 8	▲ 17	58	▲ 88	▲ 24	▲ 31	▲ 17	73	46	▲ 47	▲ 93	36	▲ 35	▲ 75
	2月	▲ 564	19	▲ 5	291	▲ 422	▲ 9	48	▲ 108	▲ 150	51	▲ 10	▲ 10	▲ 400	▲ 114	▲ 87	▲ 24	▲ 21	222	165
	3月	▲ 1,521	▲ 60	2	▲ 124	▲ 219	▲ 25	▲ 31	80	46	▲ 17	▲ 10	▲ 50	▲ 328	▲ 16	▲ 132	114	12	▲ 540	▲ 223
	4月	▲ 1,236	▲ 9	▲ 4	41	▲ 89	(▲ 1)	▲ 33	(17)	(▲ 347)	▲ 20	▲ 61	▲ 29	46	▲ 114	▲ 50	(▲ 305)	51	(▲ 219)	▲ 110
	5月	115	▲ 31	20	▲ 86	▲ 155	(12)	23	(▲ 44)	(269)	▲ 26	▲ 11	▲ 2	86	10	8	(60)	▲ 25	(▲ 65)	72
	6月	▲ 2,752	▲ 43	▲ 9	▲ 338	▲ 543	(▲ 11)	▲ 70	(▲ 11)	(▲ 584)	▲ 16	▲ 46	▲ 65	▲ 671	▲ 258	▲ 127	(▲ 314)	30	(▲ 295)	619
	7月	▲ 1,097	19	6	102	▲ 320	(▲ 2)	▲ 42	(▲ 40)	(▲ 312)	18	▲ 42	17	171	▲ 20	▲ 48	(▲ 24)	36	(▲ 197)	▲ 419
	8月	▲ 476	15	17	123	0	(▲ 2)	5	(▲ 22)	(109)	25	▲ 49	▲ 236	▲ 186	▲ 38	▲ 23	(▲ 194)	1	(▲ 18)	▲ 3
	9月	▲ 2,297	34	▲ 18	▲ 207	▲ 369	(▲ 7)	▲ 67	(▲ 27)	(▲ 456)	▲ 23	▲ 54	101	▲ 482	▲ 224	13	(▲ 360)	14	(▲ 168)	3
	10月	▲ 1,305	17	▲ 4	26	▲ 397	(▲ 7)	▲ 101	(▲ 81)	(▲ 258)	▲ 13	▲ 96	9	▲ 54	▲ 150	343	(▲ 33)	22	(▲ 390)	▲ 138
	11月	▲ 174	29	22	55	▲ 57	(▲ 6)	▲ 28	(▲ 37)	(▲ 294)	▲ 4	▲ 62	▲ 220	▲ 171	▲ 12	▲ 43	(260)	▲ 13	(298)	109
	12月	▲ 876	38	▲ 6	▲ 94	▲ 294	(7)	▲ 104	(▲ 68)	(▲ 99)	▲ 27	21	139	▲ 262	▲ 240	21	(▲ 32)	▲ 5	(▲ 57)	186
	7年 1月	▲ 1,061	▲ 6	▲ 12	▲ 51	▲ 128	(8)	36	(▲ 69)	(▲ 440)	▲ 17	▲ 151	▲ 25	▲ 89	▲ 233	▲ 37	(372)	41	(▲ 145)	▲ 115
	2月	▲ 1,537	▲ 12	15	▲ 132	12	(▲ 6)	▲ 6	(▲ 35)	(▲ 191)	▲ 36	▲ 26	▲ 94	▲ 91	▲ 56	▲ 66	(▲ 78)	4	(▲ 223)	▲ 516
	3月	▲ 1,160	99	7	▲ 227	▲ 65	(23)	▲ 60	(▲ 74)	(▲ 353)	3	▲ 1	57	▲ 98	▲ 176	▲ 24	(▲ 119)	▲ 19	(▲ 315)	182
	4月	884	▲ 2	▲ 1	126	52	▲ 5	▲ 20	▲ 66	117	39	▲ 35	100	▲ 190	▲ 82	16	434	▲ 12	405	8
	5月	▲ 1,325	8	▲ 5	48	▲ 231	0	26	15	▲ 453	▲ 31	▲ 9	▲ 2	▲ 231	▲ 17	▲ 23	▲ 149	47	▲ 227	▲ 91
	6月	▲ 838	39	19	▲ 29	▲ 154	2	▲ 39	▲ 139	7	31	▲ 133	146	▲ 27	11	26	▲ 64	▲ 29	82	▲ 587
	7月	1,756	3	10	▲ 3	361	▲ 8	▲ 33	9	282	43	15	93	137	▲ 141	▲ 86	315	27	342	390
	8月	▲ 1,338	▲ 39	▲ 11	▲ 38	▲ 59	11	▲ 71	48	▲ 357	▲ 58	8	101	▲ 335	▲ 60	22	▲ 140	▲ 19	▲ 271	▲ 70
	9月	▲ 825	▲ 2	18	▲ 9	▲ 141	▲ 2	▲ 44	▲ 117	▲ 3	18	34	▲ 44	▲ 239	▲ 11	18	▲ 129	▲ 41	▲ 83	▲ 48
	10月	▲ 341	17	11	▲ 49	75	7	▲ 36	▲ 89	▲ 122	▲ 2	54	115	▲ 138	▲ 199	▲ 421	74	50	357	▲ 45

※令和5年7月改定の「日本標準産業分類」に基づく区分による。

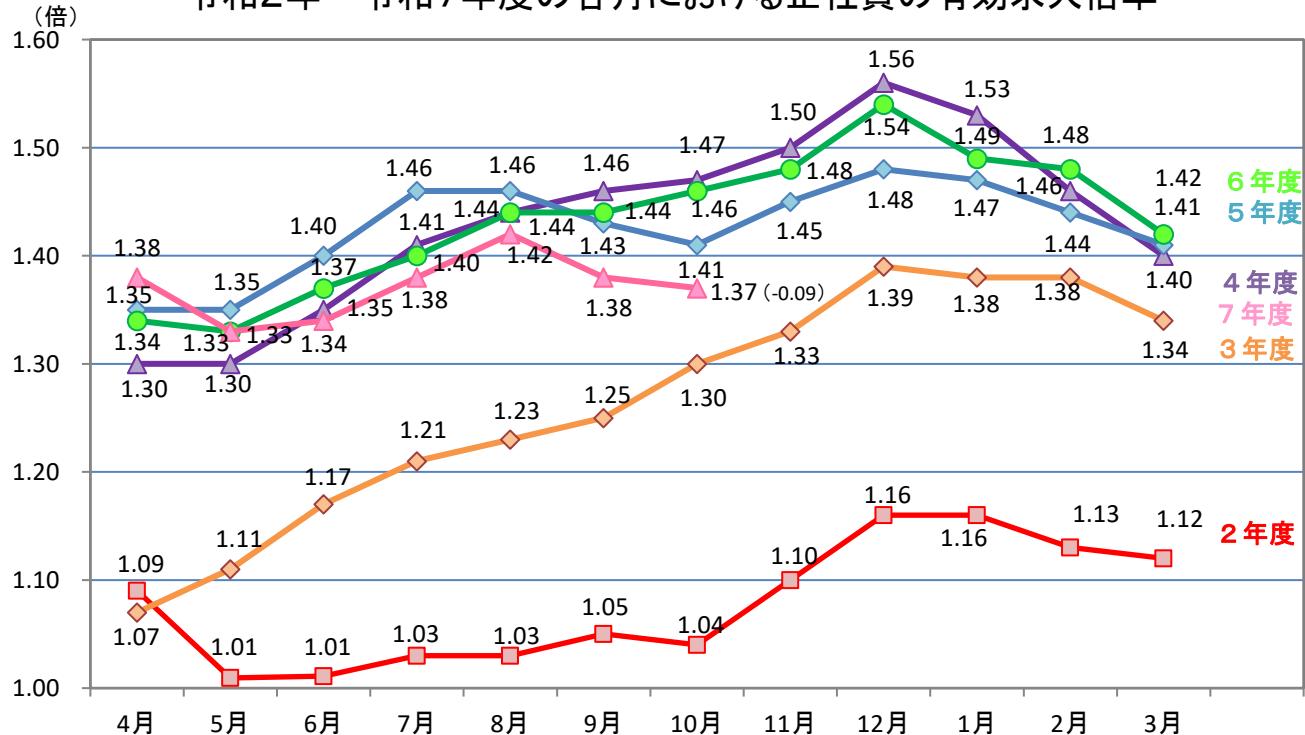
※令和6年4月以降については令和5年7月改定の「日本標準産業分類」に基づく区分、令和6年3月以前については平成25年10月改定の「日本標準産業分類」に基づく区分による。

※令和6年4月から令和7年3月の対前年比については、産業分類改定による影響のある産業について()で示している。

新潟県内の正社員にかかる有効求人数等（原数値）

	有効求人数		有効求職者数		有効求人倍率		就職件数	
	前年同月比	%	前年同月比	%	前年同月差	前年同月比	件	%
R2年度	人	▲ 14.0	人	3.9	倍	▲ 0.22	件	▲ 20.7
R3年度	279,081	12.5	259,136	▲ 3.8	1.08	0.18	14,367	6.2
R4年度	313,852	10.4	249,241	▲ 2.4	1.26	0.16	15,255	▲ 4.2
R5年度	346,600	1.6	243,234	1.6	1.42	0.01	14,615	▲ 1.8
R6年度	352,153	▲ 2.6	247,084	▲ 2.9	1.43	0.00	14,356	▲ 10.9
5年 10月	29,589	0.6	20,955	4.7	1.41	▲ 0.06	1,310	8.3
11月	29,188	1.3	20,195	4.8	1.45	▲ 0.05	1,206	4.9
12月	28,722	2.5	19,357	8.0	1.48	▲ 0.08	1,112	10.1
6年 1月	28,760	1.4	19,563	5.3	1.47	▲ 0.06	952	1.3
2月	29,550	2.2	20,564	3.6	1.44	▲ 0.02	1,144	4.2
3月	29,849	▲ 0.1	21,206	▲ 0.9	1.41	0.01	1,298	▲ 14.9
4月	29,409	0.0	21,919	0.9	1.34	▲ 0.01	1,299	▲ 1.8
5月	28,760	▲ 0.6	21,626	0.7	1.33	▲ 0.02	1,194	▲ 6.5
6月	28,649	▲ 2.6	20,901	▲ 0.4	1.37	▲ 0.03	1,039	▲ 19.3
7月	28,622	▲ 3.5	20,450	0.9	1.40	▲ 0.06	1,144	▲ 0.9
8月	28,619	▲ 3.8	19,940	▲ 2.0	1.44	▲ 0.02	983	▲ 9.6
9月	28,427	▲ 3.1	19,707	▲ 3.7	1.44	0.01	1,021	▲ 15.3
10月	28,864	▲ 2.5	19,704	▲ 6.0	1.46	0.05	1,096	▲ 16.3
11月	28,318	▲ 3.0	19,107	▲ 5.4	1.48	0.03	1,002	▲ 16.9
12月	28,227	▲ 1.7	18,280	▲ 5.6	1.54	0.06	986	▲ 11.3
7年 1月	28,091	▲ 2.3	18,871	▲ 3.5	1.49	0.02	822	▲ 13.7
2月	28,441	▲ 3.8	19,175	▲ 6.8	1.48	0.04	971	▲ 15.1
3月	28,642	▲ 4.0	20,213	▲ 4.7	1.42	0.01	1,234	▲ 4.9
4月	28,805	▲ 2.1	20,848	▲ 4.9	1.38	0.04	1,229	▲ 5.4
5月	28,002	▲ 2.6	21,066	▲ 2.6	1.33	0.00	1,030	▲ 13.7
6月	27,783	▲ 3.0	20,690	▲ 1.0	1.34	▲ 0.03	1,064	2.4
7月	28,753	0.5	20,803	1.7	1.38	▲ 0.02	1,079	▲ 5.7
8月	28,777	0.6	20,284	1.7	1.42	▲ 0.02	902	▲ 8.2
9月	28,312	▲ 0.4	20,453	3.8	1.38	▲ 0.06	1,033	1.2
10月	27,987	▲ 3.0	20,393	3.5	1.37	▲ 0.09	1,166	6.4

令和2年～令和7年度の各月における正社員の有効求人倍率



(注) ハローワークインターネットサービスの機能拡充に伴う令和3年9月以降の数値の取扱いについては、1頁の注4を参照。

新規常用求職者の態様別状況（パートを除く常用）

前年同月比では、無業者の項目で増加し、在職者、離職者の項目で減少した。

離職者の項目では、定年、事業主都合、自己都合、自営・その他の全ての項目で減少した。

区分 年度・月	常用求職者		離職者	定年	事業主都合	自己都合	自営・その他	無業者
	人、%	人、%		人、%	人、%	人、%	人、%	人、%
3年度	59,019	24,183	30,752	1,087	7,227	21,789	649	4,084
4年度	57,885	23,582	30,170	1,024	6,540	21,920	686	4,133
5年度	57,459	23,022	30,279	1,006	6,794	21,829	650	4,078
6年度	54,331	21,403	29,067	943	6,658	20,859	607	3,861
前年同月比								
6年 10月	▲ 9.2	▲ 13.2	▲ 5.9	▲ 9.0	▲ 2.6	▲ 6.9	1.8	▲ 11.0
11月	▲ 8.1	▲ 7.9	▲ 6.5	▲ 3.4	▲ 10.5	▲ 5.2	▲ 11.1	▲ 21.2
12月	▲ 5.8	▲ 7.4	▲ 5.1	▲ 4.9	▲ 2.5	▲ 7.5	60.0	▲ 0.8
7年 1月	▲ 4.1	▲ 4.2	▲ 3.5	▲ 6.5	▲ 14.9	0.2	7.7	17.1
2月	▲ 16.5	▲ 18.8	▲ 12.6	▲ 20.3	▲ 8.3	▲ 13.4	▲ 16.1	▲ 26.7
3月	2.9	2.8	1.1	▲ 13.1	5.8	1.1	▲ 15.5	14.4
4月	▲ 7.1	▲ 7.9	▲ 6.1	▲ 1.1	▲ 11.3	▲ 4.7	12.7	▲ 11.4
5月	▲ 2.8	▲ 4.2	▲ 3.0	▲ 9.7	3.2	▲ 4.9	7.0	7.1
6月	0.7	▲ 3.9	4.3	▲ 24.7	▲ 5.1	8.9	▲ 8.3	0.6
7月	6.9	▲ 2.9	16.7	▲ 16.9	66.7	1.5	38.3	▲ 13.5
8月	▲ 5.4	▲ 6.7	▲ 3.1	▲ 12.5	9.3	▲ 6.3	17.9	▲ 14.3
9月	7.1	7.7	5.9	28.6	▲ 5.3	8.8	▲ 7.5	12.9
10月	▲ 2.5	▲ 2.5	▲ 3.5	▲ 17.3	▲ 5.5	▲ 1.9	▲ 19.3	6.1
実数値								
10月	4,446	1,687	2,431	67	498	1,820	46	328

(注) ハローワークインターネットサービスの機能拡充に伴う令和3年9月以降の数値の取扱いについては、1頁の注4を参照。

企業整備状況（倒産・廃業、人員整理に伴う離職者数1件5人以上）

件数は15件で前年同月の6件より9件増加した。離職者数は158人で前年同月の62人より96人増加した。

今年度累計の産業別状況では、件数は製造業が34件と最も多く、離職者数は製造業が832人と最も多くなった。

区分 年度・月	件 数	前 年 同月比	離 職 者 数	前 年 同月比	産 業 别 状 況 (当 月)			
					区 分 産 業	件 数	前 年 同月比	離 職 者 数
3年度	127	▲ 26.6	1,988	▲ 33.4	建 設 業	2	100.0	22
4年度	107	▲ 15.7	1,462	▲ 26.5	製 造 業	7	600.0	89
5年度	135	26.2	1,854	26.8	うち 食料品・飲料・飼料	-	-	-
6年度	148	9.6	2,123	14.5	うち 織 繩	1	-	5
6年 10月	6	▲ 66.7	62	▲ 72.2	うち 用・生産用・業務用機器	3	-	45
11月	7	▲ 30.0	83	▲ 31.4	うち 電気・通信機器・電子部品・デバイス	1	-	9
12月	10	150.0	158	222.4	うち そ の 他	2	100.0	30
7年 1月	12	9.1	84	▲ 40.0	情 報 通 信 業	-	-	500.0
2月	9	50.0	218	263.3	運 輸 業、郵便業	-	▲ 100.0	-
3月	37	94.7	558	63.6	卸 売 業、小 売 業	2	-	20
4月	22	37.5	321	36.6	宿 泊 業、飲 食 サ ー ビ ス 業	-	-	-
5月	17	70.0	168	▲ 5.1	医 療 、 福 祉	2	0.0	13
6月	13	▲ 7.1	112	▲ 50.7	教 育 、 サ ー ビ ス 業	1	-	▲ 23.5
7月	17	466.7	699	4011.8	そ の 他	1	0.0	5
8月	9	28.6	105	▲ 11.8			-	-
9月	9	▲ 47.1	79	▲ 57.3			9	▲ 50.0
10月	15	150.0	158	154.8	合 计	15	150.0	158

【参考】最近の企業整備状況(50人以上)

年 月	産 業 别	解雇人数(人)	産 業 别 状 況 (令 和 7 年 度 累 計)			
			区 分 产 業	件 数	前 年 同期 比	離 職 者 数
令和4年 2月	労 働 者 派 遣 事 業	60	建 設 業	12	50.0	111
3月	食 料 品 製 造 業	162	製 造 業	34	13.3	832
5月	二 ッ ト 製 品 製 造 ・ 販 売 業	62	情 報 通 信 業	-	▲ 100.0	-
令和5年 2月	自 動 車 整 備 業	131	運 輸 業、郵 便 業	7	16.7	136
2月	食 料 品 小 売 業	85	卸 売 業、小 売 業	21	320.0	216
7月	婦 人 服 縫 製 業	115	宿 泊 業、飲 食 サ ー ビ ス 業	2	-	20
令和6年 3月	社 会 福 祉 ・ 介 護 事 業	71	医 療 、 福 祉	13	0.0	183
5月	老 人 福 祉 ・ 介 護 事 業	97	教 育 、 サ ー ビ ス 業	6	▲ 14.3	84
6月	製 造 業	81	そ の 他	7	133.3	60
12月	製 造 業	81		102	39.7	1,642
令和7年 2月	製 造 業	137				60.7
3月	サ ー ビ ス 業	68				
3月	製 造 業	59				
4月	運 輸 業	86				
7月	製 造 業	467				
7月	社 会 福 祉 ・ 介 護 事 業	81				

地区、安定所別有効求人・求職の状況(新規学卒者を除きパートタイムを含む全数)

有効求人倍率(原数値)は、前年同月差で11所で低下、2所で同水準となった。

有効求人倍率の高い安定所は、①南魚沼所(2.43倍)、②糸魚川所(1.80倍)、③新潟所(1.62倍)となった。

有効求人倍率の低い安定所は、長岡所(1.15倍)、新発田所、柏崎所(1.17倍)、十日町所(1.19倍)となった。

有効求人倍率													前年同月 6年 10月	前年同月差 (ポイント)	
月 地区・安定所	6年 11月	12月	7年 1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月			
下 越 地 区	新潟	1.83	1.95	1.90	1.89	1.79	1.67	1.53	1.54	1.63	1.68	1.60	1.62	1.80	▲ 0.18
	新発田	1.21	1.14	1.30	1.23	1.22	1.09	1.06	1.08	1.13	1.16	1.16	1.17	1.17	0.00
	新津	1.39	1.34	1.35	1.34	1.26	1.25	1.18	1.13	1.31	1.28	1.23	1.22	1.35	▲ 0.13
	巻	1.57	1.56	1.51	1.50	1.42	1.30	1.22	1.22	1.27	1.30	1.34	1.35	1.61	▲ 0.26
	佐渡	1.16	1.13	1.09	1.21	1.16	1.04	1.03	1.17	1.23	1.25	1.30	1.29	1.35	▲ 0.06
中 越 地 区	上 越	1.27	1.27	1.24	1.22	1.28	1.15	1.09	1.16	1.19	1.19	1.24	1.29	1.34	▲ 0.05
	長岡	1.34	1.40	1.29	1.30	1.19	1.16	1.10	1.10	1.13	1.18	1.18	1.15	1.33	▲ 0.18
	三条	1.46	1.46	1.44	1.48	1.46	1.37	1.28	1.29	1.32	1.34	1.36	1.37	1.39	▲ 0.02
	十日町	1.41	1.31	1.18	1.12	1.26	1.13	1.16	1.16	1.18	1.20	1.17	1.19	1.28	▲ 0.09
上 越 地 区	南魚沼	2.39	2.30	2.03	1.99	1.90	1.64	1.54	1.64	2.14	2.20	2.42	2.43	2.46	▲ 0.03
	柏崎	1.43	1.53	1.51	1.47	1.35	1.27	1.29	1.33	1.40	1.43	1.37	1.37	1.47	▲ 0.10
	糸魚川	1.14	1.19	1.25	1.28	1.18	1.07	1.03	1.01	1.10	1.13	1.17	1.17	1.17	0.00
新潟県計		1.55	1.59	1.55	1.53	1.46	1.36	1.29	1.31	1.39	1.42	1.41	1.41	1.53	▲ 0.12

有効求人数													前年同月 6年 10月	前年同月比 (%)	
月 地区・安定所	6年 11月	12月	7年 1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月			
下 越 地 区	新潟	17,120	17,501	17,348	17,368	17,039	17,068	16,066	15,960	16,252	16,363	15,655	15,923	17,460	▲ 8.8
	新発田	3,290	3,195	3,537	3,597	3,578	3,436	3,409	3,396	3,434	3,381	3,417	3,431	3,297	4.1
	新津	3,622	3,377	3,323	3,433	3,397	3,495	3,347	3,203	3,526	3,352	3,230	3,287	3,660	▲ 10.2
	巻	2,839	2,800	2,848	2,923	3,012	2,917	2,817	2,802	2,857	2,826	2,808	2,835	2,982	▲ 4.9
	佐渡	645	690	716	818	811	734	708	753	748	719	724	699	715	▲ 2.2
中 越 地 区	村上	1,148	1,092	1,099	1,111	1,243	1,185	1,144	1,103	1,093	1,072	1,102	1,129	1,253	▲ 9.9
	長岡	6,301	6,318	6,119	6,471	6,153	6,138	5,893	5,950	6,280	6,481	6,583	6,263	6,453	▲ 2.9
	三条	3,508	3,423	3,351	3,529	3,629	3,608	3,534	3,481	3,442	3,350	3,468	3,495	3,523	▲ 0.8
	十日町	998	991	926	886	1,051	1,020	1,038	961	942	931	937	924	972	▲ 4.9
上 越 地 区	南魚沼	3,293	3,115	2,860	2,761	2,848	2,881	2,775	2,797	3,271	3,143	3,278	3,289	3,206	2.6
	柏崎	1,566	1,583	1,683	1,762	1,704	1,595	1,517	1,468	1,537	1,501	1,608	1,586	1,617	▲ 1.9
	糸魚川	879	879	877	911	872	847	849	832	842	832	849	826	873	▲ 5.4
新潟県計		49,857	49,751	49,707	50,491	50,047	49,508	47,731	47,359	48,898	48,551	48,212	48,246	50,876	▲ 5.2

有効求職者数													前年同月 6年 10月	前年同月比 (%)	
月 地区・安定所	6年 11月	12月	7年 1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月			
下 越 地 区	新潟	9,374	8,968	9,110	9,169	9,498	10,197	10,490	10,341	9,996	9,755	9,764	9,819	9,716	1.1
	新発田	2,716	2,812	2,720	2,923	2,937	3,163	3,209	3,151	3,051	2,909	2,952	2,942	2,827	4.1
	新津	2,606	2,512	2,462	2,557	2,689	2,789	2,848	2,828	2,699	2,629	2,617	2,703	2,702	0.0
	巻	1,814	1,792	1,886	1,955	2,127	2,245	2,306	2,296	2,247	2,171	2,088	2,100	1,850	13.5
	佐渡	557	613	659	677	697	704	688	645	609	576	557	542	528	2.7
中 越 地 区	村上	906	858	885	908	969	1,027	1,048	954	921	901	888	876	932	▲ 6.0
	長岡	4,704	4,502	4,745	4,995	5,155	5,283	5,357	5,387	5,534	5,498	5,562	5,433	4,866	11.7
	三条	2,408	2,342	2,331	2,389	2,492	2,626	2,752	2,695	2,611	2,507	2,557	2,555	2,534	0.8
	十日町	707	754	782	789	832	899	895	831	801	778	799	774	760	1.8
上 越 地 区	南魚沼	1,380	1,357	1,412	1,386	1,501	1,752	1,807	1,710	1,528	1,431	1,355	1,355	1,301	4.2
	柏崎	1,370	1,325	1,343	1,373	1,438	1,497	1,476	1,449	1,403	1,331	1,370	1,356	1,385	▲ 2.1
	糸魚川	461	418	450	450	497	500	483	474	466	430	446	458	465	▲ 1.5
新潟県計		32,248	31,378	32,102	32,910	34,324	36,281	36,953	36,271	35,209	34,131	34,272	34,234	33,173	3.2

(注) ハローワークインターネットサービスの機能拡充に伴う令和3年9月以降の数値の取扱いについては、1頁の注4を参照。

就職の状況（新規学卒者を除きパートタイムを含む全数）

就職件数は、前年同月比0.4%増加し、20か月ぶりに増加した。

就職率は、前年同月(33.5%)より0.7ポイント上昇した。

区分 年度・月	全 数			
	就職件数	前年同月比	就職率 (対新規求職)	前年同月差
3年度	33,855	0.3	35.6	1.1
4年度	32,348	▲ 4.5	34.7	▲ 0.9
5年度	31,404	▲ 2.9	33.7	▲ 1.0
6年度	28,844	▲ 8.2	32.2	▲ 1.5
6年 10月	2,479	▲ 9.5	33.5	▲ 1.4
11月	2,179	▲ 12.7	34.7	▲ 2.0
12月	2,106	▲ 10.9	32.9	▲ 3.1
7年 1月	1,778	▲ 7.2	21.1	▲ 1.3
2月	2,301	▲ 11.6	33.1	2.0
3月	3,013	▲ 8.0	36.7	▲ 4.0
4月	2,655	▲ 8.6	25.5	▲ 1.1
5月	2,480	▲ 11.9	31.6	▲ 3.1
6月	2,455	▲ 0.0	34.8	▲ 1.5
7月	2,384	▲ 3.5	32.3	▲ 2.4
8月	1,907	▲ 6.2	30.6	▲ 1.4
9月	2,295	▲ 0.6	32.1	▲ 2.5
10月	2,488	0.4	34.2	0.7

(注)ハローワークインターネットサービスの機能拡充に伴う令和3年9月以降の数値の取扱いについては、1頁の注4を参照。

雇用保険状況

被保険者数は698,448人で、前年同月差11,709人減少し、54か月連続で減少した。

受給資格決定件数は2,012件で、前年同月比1.3%増加し、3か月連続で増加した。

受給者実人員は8,270人で、前年同月比8.6%増加し、5か月連続で増加した。

区分 年度・月	資 格 取得者数	資 格 喪失者数	被保険者数	前年同月差	受給資格 決定件数	前年同月比	受給者 実人員 (延べ数)	前年同月比
3年度	96,588 (▲4.6)	101,507 (▲1.7)	728,845 (▲0.4)	▲ 2,780	24,018	▲ 9.7	86,831	▲ 8.2
4年度	99,824 (3.4)	105,222 (3.7)	721,870 (▲1.0)	▲ 6,975	※ 24,003	▲ 0.1	81,355	▲ 6.3
5年度	99,561 (▲0.3)	103,493 (▲1.6)	716,690 (▲0.7)	▲ 5,180	※ 24,616	2.6	86,562	6.4
6年度	93,526 (▲6.1)	102,341 (▲1.1)	708,580 (▲1.1)	▲ 8,110	※ 23,479	▲ 4.6	90,044	4.0
6年 10月	7,649	8,962	710,157	▲ 8,084	※ 1,987	▲ 6.9	7,615	▲ 0.7
11月	6,405	6,648	709,868	▲ 8,108	※ 1,617	▲ 5.9	6,739	▲ 2.2
12月	5,535	7,478	707,949	▲ 7,858	※ 1,354	▲ 8.3	6,795	2.4
7年 1月	5,317	9,102	704,397	▲ 8,140	※ 2,047	4.9	6,797	0.0
2月	5,625	6,282	700,908	▲ 11,055	※ 1,634	▲ 12.9	6,350	▲ 7.8
3月	5,625	7,469	699,001	▲ 12,277	※ 1,762	▲ 0.1	6,776	▲ 6.3
4月	10,799	18,001	691,622	▲ 12,726	※ 3,121	▲ 7.5	6,685	▲ 11.1
5月	14,631	8,544	698,043	▲ 13,458	※ 2,738	▲ 3.6	7,619	▲ 3.2
6月	9,949	7,079	701,009	▲ 13,648	※ 1,978	15.5	8,645	3.2
7月	8,336	8,199	701,166	▲ 13,288	※ 1,852	▲ 1.3	8,907	0.3
8月	6,606	6,699	700,863	▲ 12,509	※ 1,954	20.0	8,875	6.2
9月	6,486	7,034	700,329	▲ 12,018	※ 1,768	7.3	8,827	10.9
10月	7,760	9,210	698,448	▲ 11,709	※ 2,012	1.3	8,270	8.6

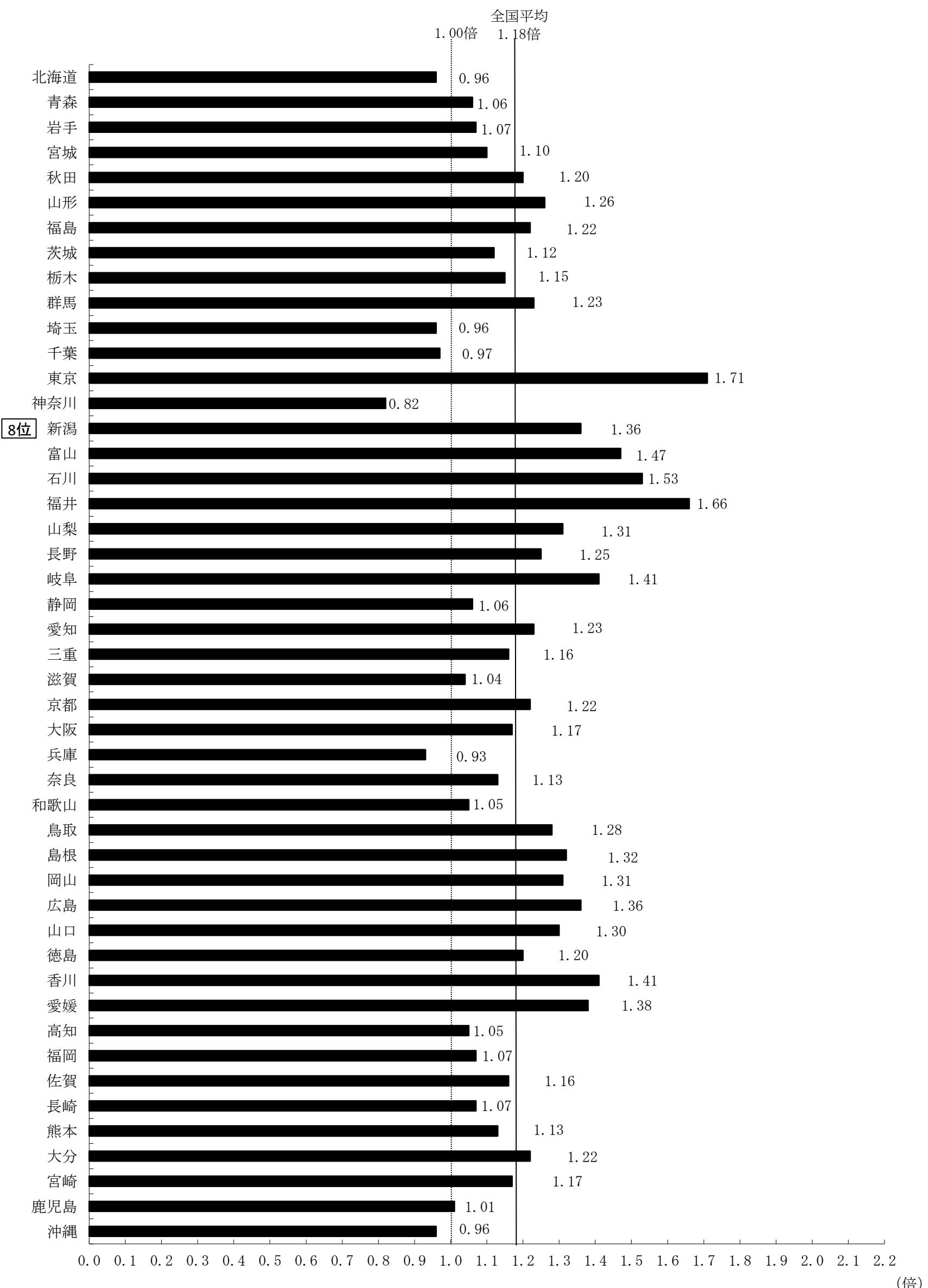
※速報値であり、修正があり得る

有効求人倍率(新規学卒を除きパートタイムを含む)

[新潟県]

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	年計	年度計
昭和40	0.61	0.60	0.62	0.64	0.61	0.58	0.55	0.55	0.55	0.56	0.52	0.47	0.58	0.58
41	0.53	0.61	0.66	0.68	0.66	0.71	0.69	0.67	0.74	0.78	0.71	0.66	0.68	0.71
42	0.74	0.82	0.76	0.75	0.75	0.79	0.86	0.92	0.91	0.90	0.92	1.00	0.83	0.89
43	1.01	0.98	1.03	1.09	1.07	1.15	1.17	1.14	1.17	1.09	1.01	1.26	1.09	1.11
44	1.09	1.17	1.04	1.19	1.26	1.24	1.19	1.17	1.19	1.28	1.13	1.37	1.19	1.24
45	1.49	1.49	1.16	1.19	1.26	1.30	1.25	1.25	1.16	1.12	1.04	1.01	1.22	1.14
46	1.03	0.99	0.95	0.98	0.99	0.91	0.94	0.90	0.85	0.84	0.85	0.75	0.92	0.87
47	0.78	0.80	0.82	0.84	0.90	0.92	0.94	1.02	1.12	1.13	1.21	1.19	0.96	1.10
48	1.36	1.54	1.34	1.42	1.40	1.43	1.58	1.53	1.58	1.53	1.72	1.59	1.51	1.51
49	1.53	1.40	1.30	1.25	1.22	1.17	1.09	1.02	0.94	0.87	0.83	0.77	1.11	0.95
50	0.82	0.76	0.71	0.79	0.75	0.71	0.66	0.72	0.72	0.68	0.70	0.69	0.74	0.73
51	0.73	0.77	0.78	0.81	0.83	0.91	0.94	0.93	0.88	0.90	0.80	0.81	0.84	0.84
52	0.75	0.68	0.77	0.79	0.73	0.71	0.67	0.73	0.73	0.68	0.69	0.68	0.72	0.71
53	0.68	0.63	0.73	0.77	0.76	0.78	0.77	0.80	0.80	0.77	0.81	0.81	0.77	0.81
54	0.87	0.84	0.83	0.89	0.87	0.88	0.92	0.95	0.97	0.96	0.94	0.97	0.91	0.93
55	0.95	0.93	0.92	0.87	0.91	0.92	0.88	0.86	0.84	0.84	0.80	0.81	0.89	0.85
56	0.80	0.80	0.78	0.78	0.77	0.80	0.82	0.80	0.79	0.79	0.79	0.81	0.80	0.78
57	0.75	0.71	0.71	0.63	0.69	0.67	0.64	0.66	0.66	0.66	0.63	0.61	0.67	0.65
58	0.61	0.61	0.62	0.64	0.63	0.64	0.64	0.67	0.68	0.70	0.73	0.74	0.67	0.70
59	0.76	0.78	0.74	0.76	0.80	0.81	0.83	0.83	0.82	0.81	0.80	0.79	0.80	0.82
60	0.84	0.83	0.82	0.80	0.79	0.80	0.81	0.80	0.80	0.79	0.81	0.82	0.81	0.80
61	0.77	0.79	0.79	0.78	0.79	0.80	0.75	0.79	0.79	0.80	0.78	0.81	0.79	0.77
62	0.72	0.69	0.74	0.74	0.75	0.75	0.76	0.82	0.88	0.89	0.91	0.99	0.80	0.88
63	1.01	1.01	1.05	1.10	1.11	1.13	1.18	1.21	1.28	1.32	1.33	1.32	1.16	1.26
平成元年	1.36	1.41	1.35	1.41	1.47	1.54	1.57	1.60	1.60	1.62	1.67	1.68	1.50	1.62
2	1.74	1.83	1.77	1.74	1.73	1.73	1.67	1.71	1.71	1.74	1.78	1.82	1.74	1.78
3	1.91	1.83	1.86	1.86	1.89	1.90	1.92	1.90	1.86	1.82	1.81	1.76	1.86	1.81
4	1.76	1.63	1.63	1.59	1.59	1.53	1.50	1.45	1.43	1.41	1.37	1.31	1.51	1.43
5	1.33	1.32	1.33	1.30	1.27	1.24	1.22	1.24	1.21	1.18	1.17	1.13	1.24	1.20
6	1.12	1.12	1.14	1.15	1.14	1.14	1.16	1.17	1.20	1.21	1.21	1.22	1.17	1.18
7	1.21	1.18	1.15	1.13	1.11	1.09	1.08	1.08	1.08	1.06	1.07	1.07	1.11	1.08
8	1.07	1.05	1.06	1.08	1.09	1.10	1.12	1.12	1.12	1.15	1.13	1.14	1.10	1.13
9	1.15	1.15	1.15	1.15	1.16	1.16	1.18	1.14	1.08	1.03	1.01	0.99	1.11	1.04
10	0.92	0.87	0.80	0.73	0.70	0.65	0.60	0.57	0.55	0.55	0.54	0.53	0.66	0.58
11	0.53	0.53	0.52	0.52	0.51	0.49	0.50	0.52	0.53	0.52	0.52	0.52	0.52	0.52
12	0.53	0.54	0.54	0.56	0.58	0.60	0.62	0.63	0.64	0.64	0.65	0.67	0.60	0.63
13	0.67	0.66	0.65	0.61	0.60	0.58	0.57	0.55	0.53	0.50	0.49	0.46	0.57	0.52
14	0.47	0.47	0.48	0.49	0.50	0.51	0.50	0.52	0.53	0.55	0.55	0.56	0.51	0.54
15	0.58	0.59	0.59	0.59	0.58	0.58	0.59	0.60	0.62	0.66	0.66	0.67	0.61	0.62
16	0.66	0.65	0.65	0.66	0.67	0.72	0.76	0.81	0.82	0.83	0.83	0.84	0.74	0.80
17	0.88	0.91	0.95	0.95	0.95	0.98	0.98	0.99	0.99	1.00	1.02	1.01	0.97	1.01
18	1.10	1.10	1.09	1.11	1.13	1.13	1.13	1.13	1.11	1.08	1.12	1.13	1.11	1.13
19	1.17	1.13	1.15	1.15	1.15	1.13	1.12	1.11	1.11	1.10	1.10	1.06	1.12	1.09
20	1.04	1.00	1.00	0.97	0.95	0.91	0.88	0.85	0.81	0.75	0.72	0.66	0.87	0.75
21	0.61	0.54	0.51	0.46	0.45	0.45	0.44	0.44	0.44	0.45	0.45	0.44	0.47	0.45
22	0.46	0.48	0.51	0.51	0.52	0.54	0.56	0.57	0.57	0.59	0.61	0.62	0.54	0.59
23	0.65	0.65	0.65	0.64	0.64	0.64	0.66	0.67	0.70	0.70	0.72	0.74	0.67	0.71
24	0.77	0.80	0.81	0.81	0.83	0.84	0.85	0.84	0.84	0.85	0.85	0.85	0.83	0.85
25	0.87	0.89	0.88	0.89	0.89	0.94	0.96	1.00	1.01	1.07	1.10	1.12	0.96	1.02
26	1.11	1.12	1.14	1.15	1.16	1.16	1.16	1.15	1.16	1.17	1.17	1.20	1.15	1.17
27	1.21	1.23	1.20	1.18	1.19	1.20	1.20	1.20	1.20	1.20	1.23	1.23	1.20	1.22
28	1.26	1.25	1.26	1.27	1.29	1.31	1.31	1.34	1.36	1.36	1.37	1.37	1.31	1.35
29	1.38	1.43	1.43	1.46	1.48	1.50	1.50	1.52	1.55	1.57	1.57	1.59	1.50	1.56
30	1.65	1												

都道府県別有効求人倍率：季節調整値
 (新規学卒者を除きパートタイムを含む)
 令和7年10月 全国平均1.18倍 [原数值1.20倍]



(注)季節調整値計算(季節調整値替え)は、毎年過去1年分のデータが揃う年初に行われ、季節調整済系列が改訂される。

(資料出所)厚生労働省「職業安定業務統計」

あなたに合った職場が見つかる
あなたの会社が選ばれる

しょくばらぼ

のご紹介

しょくばらぼ（職場情報総合サイト）とは



「しょくばらぼ」は、多様なニーズを有する働き手が、
さまざまな観点から企業の職場情報を
横断的に検索・比較できるWebサイトです

＼職場情報の開示で企業をPR／



＼さまざまな企業を検索・比較／



しょくばらぼ

— 職場情報総合サイト —

<https://shokuba.mhlw.go.jp/>



しょくばらぼ

検索

ひと、くらし、みらいのために
 厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

「しょくばらぼ」の掲載情報

- ✓ 採用状況や働き方に関する情報
(有給休暇取得率、平均残業時間など)
- ✓ 女性の活躍に関する情報
- ✓ 育児・仕事の両立に関する情報
- ✓ 能力開発に関する情報 等

ハローワークの
求人情報へのリンクも！

本サイト活用のメリット

職場情報の見える化を通じて求職者と企業のよりよいマッチングを支援

求職者の メリット



- ライフスタイルや希望条件にあった企業の選択！
- 事前に就業実態等を把握！

掲載企業の メリット



- 職場情報を公開することでミスマッチのない採用が可能に！
- 職場改善の取り組みを求職者へPR！

企業の職場情報の検索

Point.01 企業名や希望の条件で検索・表示

Point.02 気になる企業は並べて比較

▼企業間比較ページ

企業情報も簡単に登録

① 「女性の活躍推進企業データベース」「両立支援のひろば」「若者雇用促進総合サイト」の企業情報が転載

② これらのサイトに未登録の場合も、利用申請によりしょくばらぼへの情報提供が可能

③ これらのサイトに掲載されていない、しょくばらぼ独自の情報も追加で登録可能

* その他の認定・表彰情報も追加されます。

* 本サイトへの情報掲載には、法人番号の取得が必要となります。

職業の情報を知りたい方へ

job tag

PC・スマホから
サイトへGO!

ジョブタグ

検索

<https://shigoto.mhlw.go.jp/>



色々な切り口から
職業を検索！



仕事の内容や
必要なスキルがわかる！



自分に合う職業を
探せる！



職歴からスキル・知識
などを可視化！



企業の皆様へ

職業情報提供サイト

job tag



Job tag
公式キャラクター
タグレつじ

job tag でできること

POINT 01 仕事の内容や
必要なスキルがわかる！



POINT 02 求人票作成への活用



POINT 03 社員のスキルの棚卸し



PC・スマホから
サイトへGO!



ジョブタグ

検索

<https://shigoto.mhlw.go.jp/>

「job tag」トップページ ▶



job tag を使ってみよう

500 を超える職業について、仕事の内容、求められるスキルや知識、就業経路、どのような人が向いているかなどが総合的に分かるサイトです。

1

自社の仕事内容の説明に 充実した「職業情報」

仕事の内容、求められるスキルや知識、就業経路、求人賃金などの統計データなど、職業に関するさまざまな情報を調べることができます。各職業情報ページには、仕事の内容や作業の様子をまとめた90秒程度の職業動画を掲載しており、具体的な就業風景をイメージすることができます。



2

求人票の作成に 人材採用要件整理

求人票の作成に活用いただけます。job tag に掲載している500を超える職業情報のうち、募集する職業の情報をベースに編集・追記などを行い、求める人材に近づくようアレンジをして、職務要件（仕事の内容、必要なスキル・知識など）を整理することができます。



3

社員のスキル・知識の棚卸に しごと能力プロフィール

社員のスキルや知識などを可視化した「しごと能力プロフィール」を作成し、能力の棚卸ができます。また、「人材活用シミュレーション」では作成した「しごと能力プロフィール」と将来あるべき人材の姿がどの程度適合しているのか比較することができ、求める人材に近づけていくための従業員への教育や訓練、人材配置の検討に活用いただけます。



job tag の使い方がわかる サイトの使い方動画



job tag の
詳しい使い方は
こちら▶



自社の職場を PR したい方へ

しょくばらぼ —職場情報総合サイト—

「しょくばらぼ」は、多様なニーズを有する働き手が、さまざまな観点から企業の職場情報を横断的に検索・比較できるWebサイトです。

企業は職場情報を提示することで自社をPRすることができ、ミスマッチのない採用につながります。



しょくばらぼ

検索

<https://shokuba.mhlw.go.jp/>

ひと、くらし、みらいのために

学生・求職者の皆様へ
職業情報提供サイト

job tag



Job tag
公式キャラクター
タグレフジ

job tag でできること

1



色々な切り口から
職業を検索！

2



仕事の内容や
必要なスキルがわかる！

3



自分に合う職業を
探せる！

4



職歴からスキル・知識
などを可視化！



PC・スマホから
サイトへGO!



ジョブタグ

検索

<https://shigoto.mhlw.go.jp/>

「job tag」トップページ ▶



job tag を使ってみよう

500 を超える職業について、仕事の内容、求められるスキルや知識、就業経路、どのような人が向いているかなどが総合的に分かるサイトです。

1

職業を探そう！ 「色々な切り口から検索」

フリーワード検索の他にも、興味のある分野から探す「テーマ検索」、働きたいエリアから探す「イメージ検索（地図）」、強みとなるスキルや知識などから探す「スキル・知識などで検索」など、色々な切り口から職業を検索することができ、具体的な職業名が思い浮かばない方でもご利用できます。



2

気になる職業を調べよう！ 充実した「職業情報」

仕事の内容、求められるスキルや知識、就業経路、求人賃金などの統計データなど、職業に関するさまざまな情報を調べることができます。各職業情報ページには、仕事の内容や作業の様子をまとめた90秒程度の職業動画を掲載しており、具体的な就業風景をイメージすることができます。



3

自分に合う職業を探そう！ 「自己診断ツール」

「職業興味検査」「仕事価値観検査」「職業適性テスト(Gテスト)」から、仕事に対する興味や価値観、能力面の特徴を検査し、検査結果から自分に合う職業を検索することができます。各検査結果から自分が楽しいと思えることや、やりがいがあると考えることが分かるので、自己分析としても活用できます。



4

自分のスキルを見える化しよう！ 「しごと能力プロフィール」

これまでの職歴から、自分のスキルや知識などを可視化した「しごと能力プロフィール」を作成し、その結果に近い職業を検索することができます。また、「キャリア分析」では、作成した「しごと能力プロフィール」と希望する職業の「しごと能力プロフィール」を比較し、自分の強みや、これから身につけるとよいスキルを確認することができます。



job tag の使い方がわかる サイトの使い方動画

job tag には機能別、対象者別に使い方をわかりやすく説明した8つの動画を掲載。初めてご利用する方や、使い方が分からぬときにご活用ください。



job tag の
詳しい使い方は
こちら▼



職場の情報を知りたい方へ

しょくばらぼ ー職場情報総合サイトー

「しょくばらぼ」は、多様なニーズを有する働き手が、さまざまな観点から企業の職場情報を横断的に検索・比較できるWebサイトです。

職場情報を比較・検索することで、希望の条件にあった企業を探すことができます。



しょくばらぼ

検索

<https://shokuba.mhlw.go.jp/>

にいがた ゆ・り ターン フェア

2025

11/9 Sun 11:00-17:00

東京交通会館12階 ダイヤモンドホール

新潟県内の市町村&団体が集結!
にいがたならではの体験・ワークショップも!

参加無料!

「おめでたす」
「おめでたす」

新潟
の歩き

事前登録いただいた方に/
新潟ゆかりの
素敵なプレゼント!

アクセス

お申込み・イベント詳細は
特設サイトをチェック! >>>



相談や交流を通じてリアルな“にいがた暮らし”を感じることのできる、新潟県最大の移住イベント！

相談する

地域情報や暮らし、仕事、住まいなどなんでも相談できる



25
市
町
村
ブース

11
関係団体
ブース



情報&交流コーナーも充実！

シールラリープレゼント♪

3つ以上のブースで相談された方には、出展市町村からの素敵なプレゼント！

にいがたを知る

＼知れば知るほど魅力がわかる！／

トークセミナー



オープニングはここから! 出展者PRタイム

11:30～ 出展する市町村や団体がリレー形式で全力PR!
ダイジェストで地域の魅力を知ることができるので、
はじめての方にオススメです。

気になるテーマから深掘り！ トークセミナー

新潟を代表する“もの・こと・ひと”に焦点をあて、
地域との関わりや魅力について語っていただきます。

13:00～ テーマ① ものづくり

ものづくりから、ことづくり、まちづくりへ。燕三条のものづくり文化を継承していくために。

株式会社MGNET 代表取締役
武田修美さん

14:00～ テーマ② 日本酒

日本酒に惚れ込んで佐渡へ。
女性向け日本酒「美水月」の誕生秘話とは？

株式会社北雪酒造 製造部 製造科
研究開発室長 筑前芳美さん

15:00～ テーマ③ 芸術祭

大地の芸術祭による持続可能な
地域づくり。地域を巻き込むアートの可能性とは？

十日町市産業観光部文化観光課
芸術祭企画係係長 瀧澤翔太さん

お申込み・イベント詳細は
特設サイトをチェック！



にいがたを体験する

＼子どもも大人も楽しめる！／

体験・ワークショップ



和紙の灯りづくり体験 六角ちょうちん 小国和紙組合



かつて田植えに使われていた道具「ゴロ」
から着想を得た、手のひらサイズの六角
ちょうちんを作ります。色とりどりの和
紙を選び、花や動物などの切り絵を貼っ
て自由に飾りつけができます。

ちんころづくり体験

あてま森と水辺の教室ボボラ



米粉を使って「ちんころ」という小さな
人形を2個作ります。ちんころにひびが
入れば入るほど幸せになれると言わ
れている縁起物です。毎年1月に開催さ
れる「節季市」で販売されています。

金魚台輪土鉢 絵付け体験

新発田市観光協会



新発田に伝わる郷土玩具・金魚台輪の
土鉢に絵付けを体験！厄除けや魔除
けにも用いられる土鉢を、世界に一つ
だけの金魚台輪に仕上げて思い出に
持って帰ませんか？



にいがたを味わう マルシェ



雪國商店 in にいがたU・Iターンフェア

雪国の優れた知恵によって生まれた、地酒
や味噌・醤油、チーズ、乾き物に漬物など、
上越・妙高や佐渡の逸品を集めました。

上越妙高 雪國商店
新潟食の蔵



お子様連れの参加でも安心
保育スタッフによる 託児コーナーも設置



令和7年業種別・署別労働災害発生状況(休業4日以上)

(新型コロナウイルス感染症のり患分を除く)

新潟労働局
(令和7年10月末)

業種別	新潟	長岡	上越	三条	新発田	新津	小出	十日町	佐渡	合計	前年同期	対前年同期増減数	増減率(%)							
製造業	90	(2)	75	46	(2)	125	96	38	(1)	41	14	3	(5) -8	-1.5						
食料品	30	14	17	16	44	13	(1)	26	8	1	(1) 169	(1) 172	-3	-1.7						
織維工業		3		1		1	1				6	10	-4	-40.0						
衣服・織維製品	1	1		1	1	1					5	4	+1	+25.0						
木材・木製品	2	1	2	3	5	1					14	15	-1	-6.7						
家具・装備品	2	2		1	1				1	7	6	+1	+16.7							
パルプ・紙・紙加工品	2	2	2	(1)	4	3	1			(1) 14	8	+6	+75.0							
印刷・製本業	1	2		1	1						5	10	-5	-50.0						
化学生産	8	(1)	3	8	8	7		2		(1) 36	26	+10	+38.5							
窯業・土石製品	3	2		1	7	2	2				17	15	+2	+13.3						
鉄鋼業	1	(1)	9	2	10	1	4	1		(1) 28	25	+3	+12.0							
非鉄金属	1			2	1	1					5	10	-5	-50.0						
金属製品	17	14	6	(1)	54	10	7	2	1	(1) 111	(1) 115	-4	-3.5							
一般機械器具	4	6	3	13	3	3	4			36	(2) 34	+2	+5.9							
電気機械器具	2	4	3	4	7	1	1				22	29	-7	-24.1						
輸送用機械等	6	3		2	3	1		1			16	10	+6	+60.0						
電気・ガス・水道	1	1		1	1						4	3	+1	+33.3						
その他の製造	9	8	3	3	1	2	2	4	1	33	44	-11	-25.0							
鉱業			2		2	2	2	1		9	5	+4	+80.0							
うち土石採取業			2		2	2	2	1		9	4	+5	+125.0							
建設業	(1)	66	(1)	41	(1)	43	(1)	29	28	21	29	8	6	(4) -15	-5.2					
土木工事業	(1)	12	(1)	14	13	(1)	11	10	7	5	6	1	(3) 79	(4) 86	-7	-8.1				
建築工事業	39	18	(1)	21	16	14	9	15	2	5	(1) 139	(3) 153	-14	-9.2						
うち木建工事業	8	2	9	7	7	1	4	2			40	(1) 49	-9	-18.4						
その他の建設業	15	9	9	2	4	5	9				53	47	+6	+12.8						
運輸交通業	(1)	72	41	15	(1)	21	36	12	13	3	4	(2) 217	(1) 211	+6	+2.8					
うち道路貨物運送業	(1)	63	36	12	(1)	21	33	12	8	3	3	(2) 191	(1) 197	-6	-3.0					
貨物取扱業	1	1			4						6	7	-1	-14.3						
うち港湾運送業	1				4						5	6	-1	-16.7						
農林業	6	2	3	1	7		2	4	4		29	26	+3	+11.5						
うち林業		2			3			1	1		7	8	-1	-12.5						
畜産・水産業	1		3	3	(1)	15		2		8	(1) 32	(1) 15	+17	+113.3						
うち漁業	1		2							7	10	(1) 6	+4	+66.7						
その他事業	320	(1)	120	(1)	83	91	82	61	(1)	82	34	(1)	25	(4) +20	+2.3					
小売業	80	(1)	33	19	39	21	19	(1)	18	6	5	(2) 240	(1) 233	+7	+3.0					
社会福祉施設	54	19	18	15	26	22	15	14	4		187	173	+14	+8.1						
飲食店	18	7	5	7	3	1	6	1			48	44	+4	+9.1						
総計	(2)	556	(4)	280	(2)	195	(4)	270	(1)	270	134	(2)	171	64	(1)	50	(16) 1,990	(16) 1,964	+26	+1.3
前年同期	(3)	589	(2)	257	(7)	196	(2)	273	(1)	252	(1)	140	160	61	36	(16)	1,964			
対前年同期増減数		-33		+23		-1		-3		+18		-6		+11		+3		+14		+26
増減率(%)		-5.6		+8.9		-0.5		-1.1		+7.1		-4.3		+6.9		+4.9		+38.9		+1.3

(第14次防)

令和4年同期	(2)	540	(2)	288	(2)	227	278	(8)	250	110	145	(1)	68	45	(15)	1,951				
対4年同期増減数		+16		-8		-32	-8		+20		+24		+26		-4	+5		+39		
増減率(%)		+3.0		-2.8		-14.1	-2.9		+8.0		+21.8		+17.9		-5.9	+11.1		+2.0		

(参考)	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	確定
増減率推移(%)	8.0%	22.9%	22.9%	9.2%	4.6%	3.5%	0.7%	2.9%	1.8%	1.3%			

1 労働者死傷病報告による。なお()内は死亡者数で死亡災害報告によるもの。

令和7年 業種別死亡災害発生状況

労働基準部
参考資料
2

令和7年10月末現在
新潟労働局

○製造業

No.	発生月	発 生 状 況	事故の型	起因物
1	1月	自動研磨機の運転を停止せずにバフ盤に手作業で研磨剤を塗布していたところ、回転していた2本のバフ盤の間に右腕を巻き込まれた。 [40歳代]	はまれ・巻き込まれ	研削盤、バフ盤
2	1月	工場内において、天井クレーンにより反転させた鋳物製品(重量約1.9t)を枕木の上に立てた状態で玉掛け用具(つりチェーン)を外した際、鋳物製品が倒れ、金属製の棚と鋳物製品の間にはさまれた。 [20歳代]	崩壊、倒壊	荷姿のもの
3	4月	アスファルトタンク投入口のゲートが通常の操作では開かない状態となっていたため、被災者がレバーブロックを用いてゲートを開けようとしたところ、ゲートが開き、ゲートとゲートの枠に体をはまれた。 [40歳代]	はまれ・巻き込まれ	その他の装置、設備
4	7月	被災者は、充填シール機のシール台車のゴム受け箇所を点検していた。途中、機械の運転を停止せずに機械内部へ頭部を入れた状態で点検していたところ、密封端子ボックスと支柱の間に頭部を挟まれ、頭部外傷により死亡した。 [30歳代]	はまれ・巻き込まれ	その他の食品加工用機械
5	10月	機械の部品交換をするため、被災者と同僚とで打ち合わせを行っていたところ、被災者が機械の稼働範囲内に立ち入ってしまい頭部を挟まれ死亡した。 [40歳代]	はまれ・巻き込まれ	その他の一般動力機械

○建設業

No.	発生月	発 生 状 況	事故の型	起因物
1	1月	倉庫の中2階において、エンジンポンプを探していたところ、中2階の端部から墜落し、ユニック車の突起物に上半身をぶつけ、その後地面に墜落した。 [70歳代]	墜落、転落	作業床、歩み板
2	3月	地中埋設物の撤去作業を行っていた際、地中のケーブルを玉掛けワイヤーで束ね、ドラグショベルをクレーンモードにして引き上げたところ、埋設されていた鋼管が一緒に持ち上がり、被災者の頭部に激突した。 [50歳代]	激突され	移動式クレーン
3	8月	一般住宅の屋根の塗装作業を行っていた労働者が、高さ約3.9mの玄関ポーチの屋根上で塗装作業をしていたところ、墜落した。 [40歳代]	2メートル以上からの墜落	屋根、はり、もや、けた、合掌
4	9月	空き家の雑木剪定作業後に作業完了の写真撮影を行うため、被災者は軽トラックを道路に停車して運転席を降りて歩いていたところ、無人の軽トラックが後退したため、止めようと荷台後方に回り込んだところ、軽トラックに激突され、近くのブロック塀に後頭部を強打した。 [30歳代]	激突され	トラック

○その他(製造・建設以外)

No.	発生月	発 生 状 況	事故の型	起因物
1	2月	新聞配達のため歩行中、大型トレーラーにはねられたもの。 [60歳代]	交通事故(道路)	トラック
2	2月	高速道路にてタンクローリーを運転中、高速バスのバス停へ入る側道へ進入し、前進し続けた結果、ワイヤーロープ防護柵を突き破り道路下の法面に転落した。 [40歳代]	交通事故(道路)	トラック

No.	発生月	発 生 状 況	事故の型	起因物
3	3月	個人宅の敷地内で、プロパンガスボンベの配達員が、配達用のトラック(最大積載量3t)の後輪車軸と地面との間にはさまれた状態で住人に発見された。 目撃者はいないが、トラックの停止位置が斜面だったので後方に逸走したものと推定される。 [60歳代]	はされ・巻き込まれ	トラック
4	5月	被災者は出張先において、製材装置から集じんされたおがくずを溜めておく建物からトラックの荷台におがくずを積み込む作業を一人で行っていた。被災者が作業を開始してからしばらく経過しても被災者の姿が見当たらなかったことから捜索を行ったところ、トラック荷台のおがくずの中から被災者が発見された。被災者の死因は窒息死であった。 [70歳代]	崩壊、倒壊	その他の装置、設備
5	6月	資材を納品先へ配達するため、トラックを運転していた労働者が、橋の南橋詰を走行中、道路脇の斜面にはみ出して、そのまま橋の直下にある市道に落下した。 [20歳代]	交通事故 (道路)	トラック
6	8月	高速道路でトラックを運転中、追越車線から走行車線に戻る際に、トラック後方の走行車線を走行していた乗用車に接触して操作不能となり、トンネル壁面に激突した。 [50歳代]	交通事故 (道路)	トラック
7	9月	事務所内において、体調の悪い様子で椅子に座っている労働者が発見された。その後、救急搬送されたが熱中症により死亡した。当日は熱中症警戒アラートが発令されていた。 [50歳代]	高温・低温のものとの接触	高温・低温環境

冬季無災害運動 推進中！

～目指そう冬季災害ゼロ～

取組
期間

令和7年12月1日
～令和8年2月28日



ここに
注意！



①除雪機の回転部(オガ)との接触

②屋根除雪中の墜落



③凍結路面等での転倒

④凍結路面での交通事故



こんな対策を！



①接触には

- ・点検調整時はエンジンや電源をオフに！
- ・除雪エリアへの立入禁止！

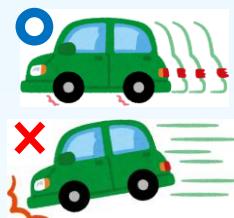


③転倒には

- ・耐滑性が高い靴の着用を！
- ・滑止めマットなどの使用を！

②墜落には

- ・保護帽と墜落制止用器具の使用を！
- ・2名以上で作業を！



④交通事故には

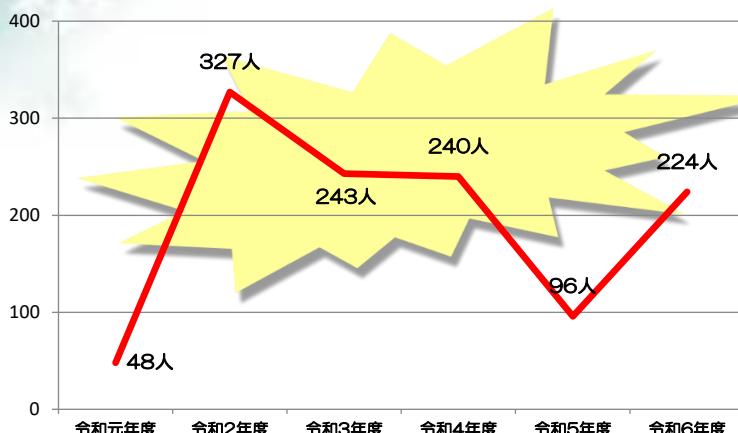
- ・冬用タイヤへの履き替えは早めに！
- ・「急」の付く運転はダメ！



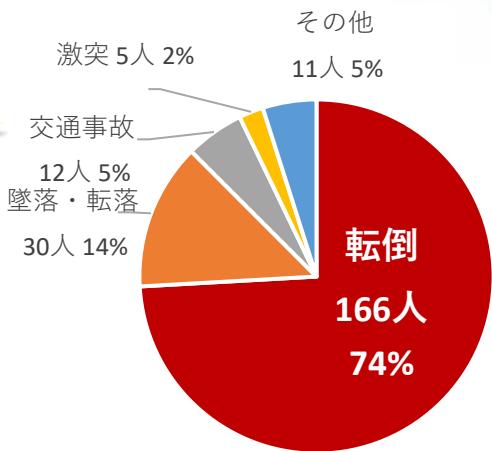
新潟労働局・各労働基準監督署

雪による労働災害に注意!!

雪による労働災害発生件数の推移（新潟県_休業4日以上）



事故型別労働災害発生状況（新潟県_休業4日以上）



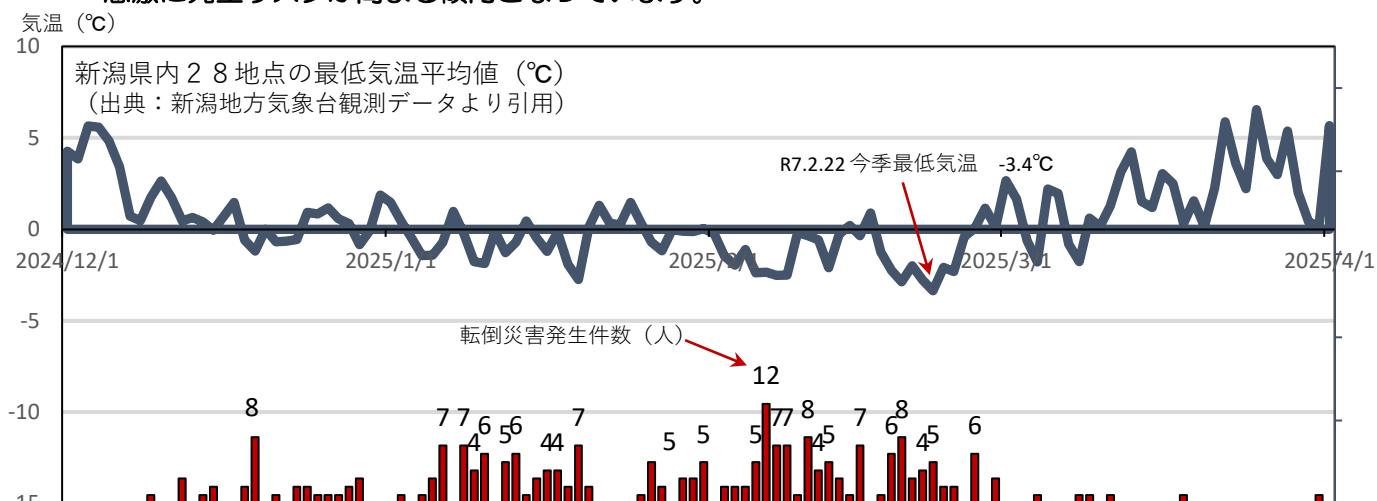
※ 統計期間「令和3.12.1～令和4.3.31」

転倒災害発生状況（令和6年12月1日～令和7年3月31日）



積雪・凍結等による転倒灾害では…

最低気温は、その地域によってバラツキはありますが、相対的に最低気温が氷点下2度以下となると、急激に発生リスクが高まる傾向となっています。



大雪や低温に関する気象情報を迅速に把握しよう！

（参考）

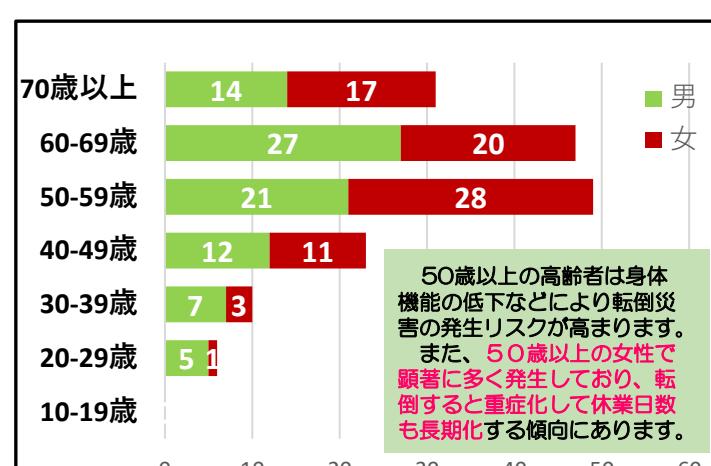
新潟県ホームページ「新潟県の雪の情報」
<http://www.chiiki.pref.niigata.jp/yuki/>



敷地内の出入口、駐車場、屋外通路の転倒リスクの重点的な点検、注意喚起等、労働者の年齢・性別に応じた対策を取りましょう！

STOP 転倒災害

検索



※表の数値は労働者死傷病報告（休業4日以上）の雪による転倒労働災害（166件）を分析したものです。

最低賃金の履行確保に係る監督指導結果(令和7年1月～3月)について

新潟労働局

新潟県内の労働基準監督署(9署)において、令和7年1月～3月、749事業場を対象にして、新潟県最低賃金(985円：令和6年10月1日発効)の履行確保に係る監督指導を実施した。その結果、50事業場(6.7%)において最低賃金額以上の賃金が支払われておらず、最低賃金法違反が認められた。概要は次のとおりである。

1 監督実施事業場数等(地域別+特定) [] 内の数字は前年同期。

- ・ 監督実施事業数 749事業場 [512事業場]
- ・ 違反事業場数 50事業場 [35事業場]
- ・ 違反率 6.7% [6.8%]
(全国の違反率は10.0% [10.5%])

2 主な業種別の違反率 [] 内の数字は前年同期。

- ・ 印刷業 17.6% (3/17事業場) [33.3%]
- ・ 卸売業 15.4% (4/26事業場) [2.4%]
- ・ 飲食業 10.6% (9/85事業場) [4.1%]
- ・ 農業 10.5% (2/19事業場) [75.0%]

3 最低賃金を支払っていない主な理由

	理 由	事業場数	割 合
1	賃金を時間額に換算して比較していなかった。	19	33.9%
2	最低賃金改定を知っていたが賃金改定をしていなかった。	17	30.4%
3	売上減・コスト増により最低賃金額を支払うことができなかつた。	5	8.9%
4	適用される最低賃金額を知らなかつた。	5	8.9%
5	労働能力が低い場合には適用がないと思っていた。	2	3.6%
6	労働者から最賃額未満でも働かせて欲しいとの申出があり合意があれば最賃未満でも良いと思っていた。	2	3.6%
7	パート(アルバイト)には適用がないと思っていた。	1	1.8%
8	その他 <ul style="list-style-type: none"> ・ 労働者ではあるものの、親族(親戚)であり、問題ないと考えていた。 ・ 深夜割増賃金を含めた金額が最低賃金額を上回ればよいと誤解していた。 ・ 精皆勤手当、家族手当を含めた金額が最低賃金額を上回ればよいと誤解していた。 ・ 給与システムの修正が漏れていたため。 	5	8.9%
合 計		56	100%

複数回答による集計結果であり、違反事業場総数とは一致しない。

新潟労働局 新KKRパッケージ 支援制度

新潟労働局が取り組む「新KKRパッケージ」

新潟労働局では、人材不足への対応のための新しい3つの取組を「新KKRパッケージ」として定め、取組を促進しています。

●新KKR【3つの取組】

- ① 「給与」(K)などの待遇改善と生産性向上
- ② 「休日・休暇」(K)の増加、ハラスメントのない職場づくり等の働き方・休み方改革
- ③ 育児・介護と仕事の「両立」(R)支援

新KKRの促進で人材不足解消！

人材不足解消のためには、新たな人材の採用ばかりでなく、現在働いている従業員の定着率の向上も重要となります。新KKRを促進し、職場環境や業務環境の改善に取り組み「この会社に応募したい」「この会社で働き続けたい」と思われる企業を目指しませんか。

①「給与」などの待遇改善と生産性向上	P1 キャリアアップ助成金 P2 業務改善助成金
②「休日・休暇」の増加、ハラスメントのない職場づくり等の働き方・休み方改革	P2 働き方改革推進支援助成金 P3 エイジフレンドリー補助金 団体経由産業保健活動推進助成金 チャレンジ新潟ゼロ災害運動2025 P4 新潟働き方改革推進支援センター 従業員の幸せのためのSAFEコンソーシアム 中小規模事業場安全衛生サポート事業 P5 こころの耳相談窓口 ユースエール認定制度
③育児・介護と仕事の「両立」支援	P5 くるみん認定制度 P6 両立支援等助成金

※本リーフレットには各種支援策の概要を掲載しています。詳細な内容や要件については、それぞれの支援策の詳細版パンフレットや各ウェブサイトにてご確認ください。



【令和7年6月1日現在】



キャリアアップ助成金



有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者（以下「有期雇用労働者等」）といった非正規雇用労働者の企業内のキャリアアップを促進するため、正社員化、待遇改善の取組を実施した事業主に対して助成する制度です。

コース名	助成内容	助成額
正社員化コース	有期雇用労働者等を正社員化（※）した事業主に対して助成 (※)正社員には「多様な正社員（勤務地限定・職務限定・短時間正社員）」を含む。	<p>【重点支援対象者（※）に該当する場合】</p> <p>①【有期→正規】1人あたり80万円〔中小企業以外60万円〕 ②【無期→正規】1人あたり40万円〔中小企業以外30万円〕 【上記以外】</p> <p>①【有期→正規】1人あたり40万円〔中小企業以外30万円〕 ②【無期→正規】1人あたり20万円〔中小企業以外15万円〕 ※他、加算あり</p> <p>(※)「重点支援対象者」とは、下記 a～c のいずれかに該当する者。</p> <p>a: 雇入れから3年以上の有期雇用労働者 b: 雇入れから3年未満で、次の①②いずれにも該当する有期雇用労働者 ①過去5年間に正規雇用労働者であった期間が合計1年以下 ②過去1年間に正規雇用労働者として雇用されていない c: 派遣労働者、母子家庭の母等、人材開発支援助成金の特定の訓練修了者</p>
障害者正社員化コース	障害のある有期雇用労働者等を正規雇用労働者等に転換した事業主に対して助成。	<p>【重度身体障害者、重度知的障害者および精神障害者の場合】</p> <p>①【有期→正規】1人あたり120万円〔中小企業以外90万円〕 ②【有期→無期】1人あたり60万円〔中小企業以外45万円〕 ③【無期→正規】1人あたり60万円〔中小企業以外45万円〕 【重度以外の身体障害者、重度以外の知的障害者、発達障害者、難病患者、高次脳機能障害と診断された者の場合】</p> <p>①【有期→正規】1人あたり90万円〔中小企業以外67.5万円〕 ②【有期→無期】1人あたり45万円〔中小企業以外33万円〕 ③【無期→正規】1人あたり45万円〔中小企業以外33万円〕 ※当該額が対象労働者に対する賃金の額を超える場合には、当該賃金の総額を上限額として支給する</p>
賃金規定等改定コース	有期雇用労働者等の賃金規定等を3%以上増額改定し、その規定を適用させた事業主に対して助成。	<p>①【3%以上4%未満増額改定】1人あたり4万円〔中小企業以外2.6万円〕 ②【4%以上5%未満増額改定】1人あたり5万円〔中小企業以外3.3万円〕 ③【5%以上6%未満増額改定】1人あたり6.5万円〔中小企業以外4.3万円〕 ④【6%以上増額改定】1人あたり7万円〔中小企業以外4.6万円〕 ※他、加算あり</p>
賃金規定等共通化コース	有期雇用労働者等と正規雇用労働者との共通の賃金規定等を新たに規定・適用した事業主に対して助成。	1事業所あたり60万円〔中小企業以外45万円〕
賞与・退職金制度導入コース	有期雇用労働者等に賞与・退職金制度を導入し、支給または積立てを実施した事業主に対して助成。	<p>1事業所あたり40万円〔中小企業以外30万円〕 ※他、加算あり</p>
社会保険適用時待遇改善コース (令和8年3月31日まで)	<p>短時間労働者を新たに社会保険の被保険者とする際に、当該労働者の収入を増加させる取組として、手当の支給や賃上げ、週所定労働時間を延長することによって待遇改善を図った事業主に対して助成</p> <p>または、短時間労働者の週所定労働時間を延長することによって待遇改善を図り、当該労働者を新たに社会保険の被保険者とした事業主に対して助成。</p>	<p>【手当等支給メニュー】</p> <p>労働者負担分の社会保険料相当額（賃金の15%以上分）を手当等によって支給し、その後、恒常的な待遇改善（賃金が18%以上増額するよう、賃上げ・労働時間延長）を図る</p> <p>1人あたり最大50万円〔中小企業以外最大37.5万円〕※</p> <p>【労働時間延長メニュー】</p> <p>社会保険の被保険者とする際に、週所定労働時間を4時間以上等延長する</p> <p>1人あたり30万円〔中小企業以外22.5万円〕</p> <p>【併用メニュー】</p> <p>被保険者とした1年目に手当等支給メニューの取組を行い、2年目に労働時間延長メニューの取組を行う</p> <p>1人あたり最大50万円〔中小企業以外最大37.5万円〕※</p> <p>※すべての支給対象期の取組、申請を行った場合の額</p>

*各コースの実施日の前日までに「キャリアアップ計画」の提出が必要です。

〈お問い合わせは新潟労働局職業対策課助成金センター（025-278-7181）又は最寄りのハローワークへ〉

① 「給与」などの待遇改善と生産性向上



業務改善助成金



事業場内で最も低い賃金（事業場内最低賃金）を30円以上引き上げ、生産性向上に資する設備投資等を行った場合に、その設備投資等にかかった費用の一部を助成する制度です。

助成率

事業場内最低賃金	助成率
1,000円未満	4／5
1,000円以上	3／4

助成上限額

30万円～600万円

* 助成上限額は、「事業場内最低賃金の引き上げ額」「引き上げる労働者数」「事業場規模」により異なります。

* 対象事業場は、事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が50円以内の中小企業事業主です。

【申請期限】

第1期(令和7年6月13日)、第2期(令和7年6月14日～申請事業場に適用される地域別最低賃金改定日の前日)

＜お問い合わせは業務改善助成金センター（0120-366-440）または新潟労働局雇用環境・均等室（025-288-3528）、新潟働き方改革推進支援センター（0120-009-229）へ＞

② 「休日・休暇」の増加、ハラスメントのない職場づくり等の働き方、休み方改革



働き方改革推進支援助成金



労働時間の縮減や年次有給休暇の促進に向けた環境整備等に取り組む中小企業事業主に対して、その実施に要した費用の一部を助成する制度です。長時間労働の見直しのため、働く時間の縮減等に取り組む中小企業事業主の皆様を支援します。

コース名	助成内容	助成額
業種別課題対応コース	長時間労働等の課題を抱える業種等※が、労働時間削減等に向けた環境整備に取り組むことを目的として、外部専門家によるコンサルティング、労務管理用機器等の導入等を実施し、改善の成果を上げた事業主に助成。 ※建設事業、自動車運転の業務、医業に従事する医師、砂糖製造業（鹿児島県・沖縄県に限る）、その他長時間労働が認められる業種	<p>【助成率】 3／4（事業規模30名以下かつ労働能率の増進に資する設備・機器等の経費が30万円を超える場合は4／5を助成） 【上限額】 成果目標の達成状況に基づき、最大550万円（一定要件の場合、最大720万円加算）</p>
労働時間短縮・年休促進支援コース	労働時間削減や、年次有給休暇の取得促進に向けた環境整備に取り組むことを目的として、外部専門家によるコンサルティング、労務管理用機器等の導入等を実施し、改善の成果を上げた事業主に対して、その経費の一部を助成。	<p>【助成率】 3／4（事業規模30名以下かつ労働能率の増進に資する設備・機器等の経費が30万円を超える場合は4／5を助成） 【上限額】 成果目標の達成状況に基づき、最大200万円（一定要件の場合、最大720万円加算）</p>
勤務間インターバル導入コース	勤務間インターバル制度を導入し、その定着を促進することを目的として、外部専門家によるコンサルティング、労務管理用機器等の導入等を実施し、改善の成果を上げた事業主に対して、その経費の一部を助成。	<p>【助成率】 3／4（事業規模30名以下かつ労働能率の増進に資する設備・機器等の経費が30万円を超える場合は4／5を助成） 【上限額】 インターバル時間数等に応じて、 ①9時間以上11時間未満 100万円 ②11時間以上 120万円など (一定要件の場合、最大720万円加算)</p>
団体推進コース	中小企業の事業主団体において、傘下企業の労働時間削減や賃金引上げに向けた生産性向上に資する取組に対して、その経費を助成。	<p>【助成率】 定額 【上限額】 500万円 都道府県またはブロック単位で構成する中小企業の事業主団体（傘下企業数が10社以上）の場合は上限額1,000万円</p>

＜お問い合わせは新潟労働局雇用環境・均等室（025-288-3528）または新潟働き方改革推進支援センター（0120-009-229）へ＞

② 「休日・休暇」の増加、ハラスメントのない職場づくり等の働き方、休み方改革



エイジフレンドリー補助金



高年齢労働者の労働災害防止のための設備改善や専門家による指導を受けるための経費の一部を補助します。

コース名	補助対象	対象事業者				
総合対策コース ・補助率4/5 ・上限額100万円(税抜)	・労働安全衛生の専門家によるリスクアセスメントに要する経費 ・リスクアセスメント結果を踏まえた優先順位の高い労働災害防止対策に要する経費	・中小企業事業者 ・1年以上事業を実施していること ・役員を除き、自社の労災保険適用の高年齢労働者(60歳以上)が常時1名以上就労していること ・高年齢労働者が対策を行う作業に就いていること				
職場環境改善コース ・補助率1/2 ・上限額100万円(税抜)	・高年齢労働者の身体機能の低下を補う設備・装置の導入その他の労働災害防止対策に要する経費					
熱中症予防対策プラン	・熱中症の発症リスクの高い高年齢労働者の熱中症予防対策に要する経費					
転倒防止・腰痛予防のための運動指導コース ・補助率3/4 ・上限額100万円(税抜)	<table border="1"><tr><td>転倒防止</td><td>・労働者の転倒災害防止のため専門家による身体機能のチェック及び専門家による運動指導を受けるために要する経費(役員を除き、5人以上の自社の労災保険適用労働者に対する取組に限る)</td></tr><tr><td>腰痛予防</td><td>・労働者の腰痛災害の予防のため、専門家による身体機能のチェック及び専門家による運動指導を受けるために要する経費(役員を除き、5人以上の自社の労災保険適用労働者に対する取組に限る)</td></tr></table>	転倒防止	・労働者の転倒災害防止のため専門家による身体機能のチェック及び専門家による運動指導を受けるために要する経費(役員を除き、5人以上の自社の労災保険適用労働者に対する取組に限る)	腰痛予防	・労働者の腰痛災害の予防のため、専門家による身体機能のチェック及び専門家による運動指導を受けるために要する経費(役員を除き、5人以上の自社の労災保険適用労働者に対する取組に限る)	・中小企業事業者 ・1年以上事業を実施していること ・役員を除き、自社の労災保険適用の労働者(年齢要件なし)が常時1名以上就労していること
転倒防止	・労働者の転倒災害防止のため専門家による身体機能のチェック及び専門家による運動指導を受けるために要する経費(役員を除き、5人以上の自社の労災保険適用労働者に対する取組に限る)					
腰痛予防	・労働者の腰痛災害の予防のため、専門家による身体機能のチェック及び専門家による運動指導を受けるために要する経費(役員を除き、5人以上の自社の労災保険適用労働者に対する取組に限る)					
コラボヘルスコース ・補助率3/4 ・上限額30万円(税抜)	・事業所カルテや健康スコアリングレポートを活用したコラボヘルス等、労働者の健康保持増進のための取組に要する経費					

＜お問い合わせは（一社）日本労働安全衛生コンサルタント会「エイジフレンドリー補助金事務センター」申請担当：03-6381-7507 支払担当：03-6809-4085 ヘ>



団体経由産業保健活動推進助成金



事業主団体等を通じて、中小企業等の産業保健活動の支援を行う助成金です。

助成内容	助成額
事業主団体等が、傘下の中小企業等に対して、産業保健サービスを提供する費用・事務の一部を委託する費用の一部を助成。	500万円(一定の要件を満たした場合は1,000万円)を上限として、産業保健サービス提供費用・事務の一部を委託する費用の総額の90%を助成 (1事業主団体等につき年度内1回限り)

＜お問い合わせは（独）労働者健康安全機構勤労者医療・産業保健部産業保健業務指導課
(0570-783046) ヘ>



チャレンジ新潟ゼロ災害運動2025



新潟労働局では、労使協力して「安全宣言」し、期間中労働災害ゼロを達成した事業場に、達成証及びマークを交付します。また、ゼロ災害達成事業場については、名称や所在地（市町村名のみ）を新潟労働局ホームページで公表する予定としています（承諾をいただいた参加事業場）。

良い労働環境であれば、働きがいをもって業務をこなし、個々の能力を発揮できます。また、ご家族も安心して働く人を企業に送り出せます。

【申請期間】令和7年6月1日～6月30日 【実施期間】令和7年7月1日～12月31日

＜お問い合わせは新潟労働局労働基準部健康安全課（025-288-3505）ヘ>

② 「休日・休暇」の増加、ハラスメントのない職場づくり等の働き方、休み方改革



新潟働き方改革推進支援センター



新潟労働局では、中小企業の事業主の皆様の「働き方改革」への取組を支え、そのお悩みやご相談にお応えするため、委託事業として「新潟働き方改革推進支援センター」を開設しております。専門家（社会保険労務士）が労務・人事に関するご相談をお受けしますので、お気軽にご相談ください。費用は無料です。

<ご相談いただけるテーマ（例）>

- ・働き方改革 ・時間外労働の上限規制 ・就業規則 ・36協定 ・助成金
- ・ハラスメント防止 ・同一労働同一賃金 ・人手不足解消 ・労働生産性向上 ・賃上げ

<お問い合わせは新潟働き方改革推進支援センター（0120-009-229）へ>



従業員の幸せのためのSAFEコンソーシアム



厚生労働省では、安全で健康に働くことのできる職場環境の実現を目指す「従業員の幸せのためのSAFEコンソーシアム」を設立し、労働災害防止に向けた機運の熟成や、企業・労働者のみならず、顧客やサービス利用者等のステークホルダーの行動形容のためにご協力いただける全ての企業・団体の皆様に、コンソーシアムへの参加を呼び掛けています。

※SAFEとは、従業員の幸せのための安全アクションを推進する活動体の名称です
(Safer Action For Employees)



中小規模事業場安全衛生サポート事業



中小規模事業場の労働災害減少を目的に、中央労働災害防止協会では、中小規模事業場安全衛生サポート事業を実施しています。個別の事業場を支援する「個別支援」と、商工会や工業団地などの集団を支援する「集団支援」の2種類を実施しています。費用は無料です。

<個別支援>

知識・経験豊富な安全衛生の専門家が職場にお伺いし、労働現場や作業の問題点を明らかにして改善のアドバイスを行います。

対象：労災保険加入の製造業、第三次産業、鉱業、農業であって、労働者数が概ね100人未満の事業場。

<集団支援>

企業系列協力会、商工会議所、商工会、同業種協同組合、工業団地などの事業場で店長会議など店舗の方が集まる機会を活用し、安全衛生に関する研修会を実施します。

対象：労災保険加入の製造業、第三次産業、鉱業、農業の事業場であって、労働者数が概ね100人未満の事業場を中心とする集団、団体等。

<お問い合わせは中央労働災害防止協会技術支援部（03-3452-6366）へ>

② 「休日・休暇」の増加、ハラスメントのない職場づくり等の働き方、休み方改革



こころの耳の相談窓口



「こころの耳」は、働く方やそのご家族、職場のメンタルヘルス対策に取り組む事業者の方などに向けて、メンタルヘルスケアに関するさまざまな情報や相談窓口を提供している、働く人のメンタルヘルス・ポータルサイトです。

<事業主の方へ>

- ・他社の取組事例
- ・ストレスチェック
- ・職場環境改善

<部下を持つ方へ>

- ・部下へのケア
- ・休業・復職者への対応

<働く方へ>

- ・セルフケア
- ・セルフチェック（ストレス・疲労蓄積度）
- ・相談窓口

<ご家族の方へ>

- ・うつ病について
- ・ご家族へのケア
- ・医療機関の検索

<支援する方へ>

- ・研修に使える資料
- ・パンフレット



ユースエール認定制度



若者の採用・育成に積極的で、離職率、所定外労働時間、有給休暇などについて一定の要件を満たす場合に、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業として、若者雇用促進法に基づき厚生労働大臣が「ユースエール認定企業」として認定しています。

認定を受けた企業は、認定マークを商品、広告などに付け、ユースエール認定を受けた優良企業であることをPRできます。

<お問い合わせは新潟労働局職業安定課（025-288-3507）へ>

③ 育児・介護と仕事の「両立支援」



くるみん認定制度



くるみん認定は、一定の要件（※）を満たした企業が「子育てサポート企業」として厚生労働大臣から認定を受けることができる制度です。

この認定を取得した企業は「くるみんマーク」「プラチナくるみんマーク」「トライくるみんマーク」を商品、広告、求人広告などに付け、「子育てサポート企業」であることをPRできます。

また、「プラス」認定によって、不妊治療と仕事との両立サポート企業であることのPRもできます。

（※）次世代育成支援対策推進法に定めた一般事業主行動計画を策定し、計画に定めた目標を達成し一定の基準を満たしたもの

<お問い合わせは新潟労働局雇用環境・均等室（025-288-3511）へ>



両立支援等助成金



仕事と育児・介護等が両立できる「職場環境づくり」のために、以下の取り組みを実施した事業主に助成する制度です。

コース名	助成内容	助成額
出生時両立支援コース (子育てパパ支援助成金)	<p>【第1種(育児休業取得】男性労働者が育児休業を取得しやすい雇用環境整備や業務体制整備を行い、子の出生後8週間以内に開始する育児休業を取得した男性労働者が生じた中小企業事業主に対して助成。</p> <p>【第2種(育児休業取得率の上昇等】男性労働者の育児休業取得率の数値(%)が、1事業年度で30ポイント以上上昇し、50%を達成した(または一定の場合に2年連続70%以上となつた)中小企業事業主に対して助成。</p>	<p>【第1種(育児休業取得】※同一事業主について3人目まで ①1人目: 20万円※雇用環境整備措置を4以上実施した場合: 30万円 ②2人目・3人目: 10万円</p> <p>【第2種(育児休業取得率の上昇等】※同一事業主について1回限り 申請年度の前年度を基準として30ポイント以上上昇し、50%以上となった場合等 : 60万円 ※申請時にプラチナくるみん認定事業主: 15万円加算 【育児休業等に関する情報公表加算】※第1種または第2種のいずれかに1回限り加算: 2万円 ※第2種の受給後に第1種の申請を行うことはできません。</p>
介護離職防止支援コース	<p>【介護休業】介護支援プランを策定し、同プランに基づき介護休業を取得・職場復帰させた中小企業事業主に対して助成。</p> <p>【介護両立支援制度】介護支援プランを作成し、同プランに基づき介護のための短時間勤務制度や介護休暇制度などの仕事と介護の両立ができる制度を利用させた中小企業事業主に対して助成。</p> <p>【業務代替支援(新規雇用・手当支給等】介護休業取得者及び短時間勤務制度利用者について、代替要員の新規雇用(派遣労働者の受け入れを含む)又は業務を代替する労働者への手当支給等を行った中小企業事業主に対して助成。</p>	<p>【介護休業】: 40万円 連続15日以上の休業の場合: 60万円※1事業主5人まで 【介護両立支援制度】※1事業主5人まで ①制度を1つ導入し、対象労働者が制度を利用した場合: 20万円(30万円) ②制度を2つ導入し、対象労働者が制度を利用した場合: 25万円(40万円) ※()内は合計60日以上の制度の場合 【業務代替支援】※1事業主5人まで ①新規雇用: 20万円(30万円) ②手当支給等(介護休業): 5万円(10万円) ③手当支給等(短時間勤務): 3万円 ※()内は連続15日以上の休業の場合 【環境整備加算】: 10万円※1事業主あたり1回限り加算</p>
育児休業等支援コース	<p>【育休取得時】育休復帰支援プランを作成し、同プランに基づき育児休業を取得された中小企業事業主に対して助成。</p> <p>【職場復帰時】育休取得時の対象労働者について、育休終了後に職場復帰させた中小企業事業主に対して助成。</p>	<p>【育休取得時】1事業主2回まで: 30万円※無期雇用労働者・有期雇用労働者 各1回 【職場復帰時】1事業主2回まで: 30万円※無期雇用労働者・有期雇用労働者 各1回 【育児休業等に関する情報公表加算】: 2万円※【育休取得時】【職場復帰時】のいずれかの助成金に1回限り加算して支給。</p>
育休中等業務代替支援コース	<p>【手当支給等(育児休業)】育児休業取得者の業務を代替する周囲の労働者に対し、手当支給等の取組を行った労働者数300人以下の事業主に対し助成。</p> <p>【手当支給等(短時間勤務)】育児のための短時間勤務制度を利用する労働者の業務を代替する周囲の労働者に対し手当支給等の取組を行った労働者数300人以下の事業主に対し助成。</p> <p>【新規雇用(育児休業)】育児休業取得者の業務を代替する労働者を新規雇用(派遣労働者の受け入れを含む)により確保した中小企業事業主に対して助成。</p>	<p>【手当支給等(育児休業)】以下①②の合計額を支給。 ①業務体制整備経費: 6万円(育児休業期間1か月未満: 2万円) ※業務コンサルを外部の専門業者に委託: 20万円 ②業務代替手当: 業務代替者に支給した手当の総額の3/4\leq4/5\geq ※10万円/月が助成額の上限、代替期間12か月まで対象 【手当支給等(短時間勤務)】以下①②の合計額を支給。 ①業務体制整備経費: 3万円 ※業務コンサルを外部の専門業者に委託: 20万円 ②業務代替手当: 業務代替者に支給した手当の総額の3/4\leq3万円/月\geqが助成金の上限、子が3歳になるまでの期間が対象(支給申請は1年ごと) 【新規雇用(育児休業)】育児休業期間中に業務代替した期間に応じた額を支給 ①7日以上14日未満: 9万円《11万円》 ②14日以上1か月未満: 13.5万円《16.5万円》 ③1か月以上3か月未満: 27万円《33万円》 ④3か月以上6か月未満: 45万円《55万円》 ⑤6か月以上: 67.5万円《82.5万円》 ※《》内はプラチナくるみん認定事業主への加算・割増 【有期雇用労働者加算】: 10万円 【育児休業等に関する情報公表加算】: 2万円 ※1事業主1年度につき【手当支給等(育児休業)】【手当支給等(短時間勤務)】【新規雇用(育児休業)】の合計10人まで、初回の対象者が出てから5年間支給</p>
柔軟な働き方選択制度等支援コース	<p>【育児を行う労働者の柔軟な働き方を可能とする制度等】柔軟な働き方選択制度等について、2つ以上の制度を導入し、制度利用者を支援の取組を行った上で、労働者がそのうち1つの制度を利用した中小企業事業主に対して助成。</p>	<p>【制度等を2つ導入し、対象労働者が制度を利用した場合】: 20万円 【制度等を3つ以上導入し、対象労働者が利用した場合】: 25万円 ※合計1事業主1年度につき5人まで支給 【育児休業等に関する情報公表加算】: 2万円※1事業主あたり1回限り加算</p>
不妊治療及び女性の健康課題対応両立支援コース	<p>【不妊治療】不妊治療と仕事の両立支援制度</p> <p>【女性の健康課題(月経)】月経に起因する症状への対応を図るための制度</p> <p>【女性の健康課題(更年期)】更年期における心身の不調の対応を図るための制度</p> <p>以上3つの場合に対応するために両立支援制度等を利用しやすい環境整備に取り組むとともに、不妊治療や女性の健康課題に関する労働者の相談に対応し、各制度等を労働協約または就業規則等の規定整備により導入し、労働者にいざれかの制度を5日(回)以上利用させた中小企業事業主に対して助成。</p>	<p>【不妊治療】: 30万円 【女性の健康課題対応(月経)】: 30万円 【女性の健康課題対応(更年期)】: 30万円 ※1事業主それぞれ1回</p>

<お問い合わせは新潟労働局雇用環境・均等室 (025-288-3527) ヘ>



新潟労働基準監督署
八口ワーク（公共職業安定所）

働き方・休み方 モコヒ自分ル 働き方 休み方

Refresh!

雇用環境均等室
参考資料
2



年末年始は
年休とつて
ほつとひとやすみ

年次有給休暇 を上手に活用し 働き方・休み方を見直しましょう

- 「年次有給休暇の計画的付与制度」を導入しましょう。
- 年次有給休暇付与計画表による個人別付与方式を活用すれば休暇の分散化にもつながります。

 厚生労働省 | 都道府県労働局 | 労働基準監督署

●働き方・休み方改善ポータルサイト <https://work-holiday.mhlw.go.jp/>

年次有給休暇取得促進特設サイト 

年休取得促進
特設サイト▶



働き方・休み方 モード自分強化 Refresh!

年次有給休暇 を上手に活用し 働き方・休み方を見直しましょう

年次有給休暇の計画的付与制度を導入しましょう。

「年次有給休暇の計画的付与制度」とは、年次有給休暇の付与日数のうち5日を除いた残りの日数について、労使協定を結べば、計画的に休暇取得日を割り振ることができる制度です。この制度の導入によって、休暇の取得の確実性が高まり、労働者にとっては予定していた活動が行いやすく、事業主にとっては計画的な業務運営に役立ちます。

①日数 付与日数から5日を除いた残りの日数を計画的付与の対象にできます。

例1 年次有給休暇の付与日数が10日の労働者

5日	5日
事業主が計画的に付与できる	労働者が自由に取得できる

例2 年次有給休暇の付与日数が20日の労働者

15日	5日
事業主が計画的に付与できる	労働者が自由に取得できる

◎前年度取得されずに次年度に繰り越された日数がある場合には、繰り越し分を含めた付与日数から5日を引いた日数を計画的付与の対象とすることができます。

②活用方法 企業、事業場の実態に合わせたさまざまな付与の方法があります。

方式	年次有給休暇の付与の方法	適した事業場、活用事例
一斉付与方式	全従業員に対して同一の日に付与	製造部門など、操業を止めて全従業員を休ませることのできる事業場などで活用
交替制付与方式	班・グループ別に交替で付与	流通・サービス業など、定休日を増やすことが難しい企業、事業場などで活用
個人別付与方式	個人別に付与	年次有給休暇付与計画表により各人の年次有給休暇を指定

年次有給休暇の計画的付与に関する労使協定の例(個人別付与方式の場合)

〇〇株式会社と〇〇労働組合とは、標記に関して次のとおり協定する。

- 当社の従業員が有する〇〇〇〇年度の年次有給休暇(以下「年休」という。)のうち5日を超える部分については、6日を限度として計画的に付与するものとする。
なお、その有する年休の日数から5日を差し引いた日数が6日に満たないものについては、その不足する日数の限度で特別有給休暇を与える。
- 年休の計画的付与の期間及びその日数は、次のとおりとする。
前期=4月～9月の間で3日間 後期=10月～翌年3月の間で3日間
- 各個人別の年休付与計画表は、各期の期間が始まる2週間前までに会社が作成し、従業員に周知する。
- 各従業員は、年休付与計画の希望表を、所定の様式により、各期の計画付与が始まる1か月前までに、所属課長に提出しなければならない。
- 各課長は、前項の希望表に基づき、各従業員の休暇日を調整し、決定する。
- 業務遂行上やむを得ない事由のため指定日に出勤を必要とするときは、会社は組合と協議の上、前項に基づき定められた指定日を変更するものとする。

〇〇〇〇年〇月〇日

〇〇株式会社 代表取締役 〇〇〇〇

〇〇労働組合 執行委員長 〇〇〇〇

時間単位の年次有給休暇を活用しましょう。

年次有給休暇の付与は原則1日単位ですが、労使協定を結べば、年5日の範囲内で、時間単位の取得が可能となります。労働者の様々な事情に応じた柔軟な働き方・休み方に役立ちます。

〈労使協定で定める事項〉

① 時間単位年休の対象労働者の範囲

対象となる労働者の範囲を定めてください。一部の者を対象外とする場合には、「事業の正常な運営を妨げる場合」に限られます。

② 時間単位年休の日数

1年5日以内の範囲で定めてください。

③ 時間単位年休1日分の時間数

1日分の年次有給休暇が何時間分の時間単位年休に相当するかを定めてください。1時間に満たない端数がある場合は時間単位に切り上げてください。(例)所定労働時間が1日7時間30分の場合は8時間となります。

④ 1時間以外の時間を単位として与える場合の時間数

2時間単位など1日の所定労働時間数を上回らない整数の時間単位を定めてください。

●就業規則や労使協定のモデルは、「年次有給休暇取得促進特設サイト」をご覧ください。

労働基準法が改正され、2019年4月から年5日間の年次有給休暇を確実に取得させることが必要となっています。

(注)時間単位の年次有給休暇の取得分については、確実な取得が必要な5日間から差し引くことはできません。