

令和 6 年 度

# 行政運営方針

新潟労働局

Niigata Labour Bureau

## 令和6年度 厚生労働省新潟労働局 行政運営方針

第1	県内の労働行政を取り巻く情勢	4
1	社会経済情勢	5
2	最近の雇用情勢	6
3	労働条件・雇用環境をめぐる動向	6
	(1) 労働条件等の状況	
	(2) 賃金をめぐる情勢と最低賃金の状況	
	(3) 労働者の安全と健康確保状況	
	(4) 労災補償の状況	
	(5) 非正規雇用労働者を取り巻く状況	
	(6) 女性活躍の状況と雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の状況	
	(7) 職業生活と家庭生活の両立状況	
	(8) 治療と仕事の両立支援の状況	
4	雇用をめぐる動向	13
	(1) 新規学卒者等の雇用状況	
	(2) 就職氷河期世代の雇用状況	
	(3) 高齢者の雇用状況	
	(4) 女性の雇用状況	
	(5) 障害者の雇用状況	
	(6) 外国人の雇用状況	
	(7) 生活困窮者等の雇用状況	
	(8) 職業訓練の実施状況	
第2	労働行政の重点施策	18
1	若者の人材確保（新規採用等）への取組	19
	(1) 新規学卒者対策	
	(2) 就職氷河期世代に対する活躍支援	
	(3) 非正規雇用労働者（フリーター等）へのマッチングやステップアップ支援	
	(4) 大学等への労働法制の普及啓発に向けた取組	
2	多様な人材の活躍促進等への取組	22
	(1) オンライン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	
	(3) 人材育成等（「人への投資」各種施策の推進）	
	(4) 女性活躍	
	(5) 生涯現役（高齢者の就労・社会参加の促進等）	
	(6) 外国人労働者対策	
	(7) 生活困窮者への就労支援による自立促進	
3	職場の健康確保への取組、ハラスメントのない雇用環境の整備	27
	(1) メンタルヘルス対策の推進	
	(2) 産業保健活動の推進	
	(3) 治療と仕事の両立支援対策の推進	
	(4) 化学物質等による健康障害防止対策の推進	

(5) 総合的なハラスメント対策の推進	
4 職場の安全確保への取組	30
(1) 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	
(2) 行動災害防止対策の推進	
(3) 重点業種別労働災害防止対策の推進	
5 誰もが安心して働ける職場環境づくりへの取組	32
(1) 長時間労働の是正をはじめとする働き方改革の推進	
(2) 法定労働条件の確保等	
(3) 特定の分野における労働条件確保対策の推進	
(4) 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	
(5) 労働保険のセーフティネットとしての役割の推進	
6 働き甲斐と誇りの持てる処遇改善への取組	35
(1) 最低賃金制度の適正な運営	
(2) 賃金引上げに向けた支援及び取引環境の改善等	
(3) 同一労働同一賃金の遵守の徹底に向けた取組支援	
(4) 「年収の壁・支援強化パッケージ」の利用促進	
7 障害者の就労・定着支援への取組	37
(1) 雇用の質の向上や多様な就業ニーズに対する支援等	
(2) 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	
(3) 障害者虐待（経済的虐待等）防止の徹底	
第3 労働行政の展開に当たっての基本的対応	38
1 総合労働行政機関としての施策の推進	39
2 計画的・効率的な行政運営	40
3 行政文書及び保有個人情報の厳正な管理並びに情報公開制度・個人情報保護 制度への適切な対応	40
4 綱紀の保持、行政サービスの向上及び災害対応等の実施強化	41

#### 本文中、略称を用いた法律名等

(正式名称)	(略称)
・働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律	→ 働き方改革関連法
・雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律	→ 男女雇用機会均等法
・女性の職業生活における活躍の推進に関する法律	→ 女性活躍推進法
・育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律	→ 育児・介護休業法
・短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律	→ パートタイム・有期雇用労働法
・労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律	→ 労働者派遣法
・労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実に係る法律	→ 労働施策総合推進法
・下請代金支払遅延等防止法	→ 下請法

# 第1 県内の労働行政を取り巻く情勢

# 第1 県内の労働行政を取り巻く情勢

## 1 社会経済情勢

### (1) 経済情勢について

令和5年の県内経済情勢は、新型コロナウイルス感染症が5類に移行し、経済・社会生活が正常化する中で、生産活動には回復の動きに足踏みがみられた一方で、個人消費は緩やかに回復するなど、全体的には前向きな動きがみられた。他方、輸入原材料価格の上昇に端を発する物価高の継続は、企業活動・県民生活を圧迫し、実質賃金はマイナス圏を脱しつつあるものの、全体としては減少で推移するなどの状況もあり、回復に伴う生活実感の改善が妨げられている。

### (2) 社会情勢について

#### ア 総人口について

県内の総人口は、1997年(平成9)年の249.2万人をピークに、1998年(平成10)年以降減少しており、老年人口(65歳以上)は、1990年代以降急速に増加し、1994年(平成6)年に年少人口(14歳以下)の割合を超えた。少子高齢化を受け生産年齢人口の全人口に占める割合の推移をみると、1990年代、その割合は65%超であったところ、近年は55%まで低下している。

また、県外からの転入・県外への転出(=社会動態)の動きをみると、全体的には転出超過が続いており、転出超過の多い年齢階級は、「20歳～24歳」、次いで「15歳～19歳」と若年層の転出が多く、男女別の転出超過人数をみると、女性が男性を上回っており、特に「20歳～24歳」の転出は、男性より女性の転出超過が大きくなっている。

少子高齢化に起因する労働供給制約、若年層の県外転出や経済社会活動の回復などに伴い、今後の更なる人手不足の深刻化が懸念される。

#### イ 産業構造について

県内の産業構造をみると、工業的業種が約30%、非工業的業種が約70%となっており、業種別にみると、工業的業種では製造業、建設業、非工業的業種では商業、接客娯楽業が多くなっている。全産業を規模別にみると、労働者数50人未満の事業場が大部分であり(96%)、中でも労働者数10人未満の事業所の占める割合は7割を超える。

このような中、近年では、基盤産業の製造業、建設業等において、県や市を中心に半導体工場や IT 企業の誘致にも積極的に取り組んでおり、新たな雇用創出の場となっている。

#### ウ 就業構造・就業形態について

県内においては、中小企業で働く労働者数は全体の 8 割を超えるが、産業別にみると、工業的業種に従事する労働者の割合は全産業の約 4 割、工業的業種のうち、製造業が約 6 割を占め、次に建設業となっている。製造業の中でも本県の基幹産業である食料品製造業に従事する労働者が最も多く（18%）、次に一般機械器具製造業、電気機械器具製造業、金属製品製造業となっている。非工業的業種では、卸・小売業等、医療保険業が多くなっている。

労働者を就業形態別にみると、非正規雇用労働者は年々増加し雇用者全体の約 35%を占める。

## 2 最近の雇用情勢

令和 5 年の雇用情勢は、新型コロナウイルス感染症の 5 類移行により人流や物流が活発化する中、あらゆる産業で深刻な人手不足となったが、一方で価格高騰による収益悪化により人手不足ではあるが求人を手控える動きもみられ、製造業を中心に新規求人は減少傾向となった。また、新規求職者は、物価高騰の影響を受け、給与面等でより良い条件を求めて就職活動を開始するなど増加傾向がみられた。

有効求人倍率（季節調整値）は年間を通じて高い数値を維持し、令和 5 年 1 月に 1.61 倍となって以降 1.5 倍台で推移したが、年の後半には有効求職者の増加も影響して 12 月には 1.49 倍に倍率を下げる等足踏み感も見られた。

なお、正社員の有効求人倍率（原数値）は 12 月に 1.48 倍となり、前年同月比 0.08 ポイント低下し、4 か月連続で前年同月を下回って推移した。

今後も、原材料価格や燃料費の高騰が雇用に与える影響を注視しつつ、人手不足解消に向け、企業の人材確保の支援を積極的に行っていく必要がある。

## 3 労働条件・雇用環境をめぐる動向

### （1）労働条件等の状況

#### ア 労働時間等の現状

厚生労働省「毎月勤労統計調査」によると、令和 4 年の本県の事業規模 5 人以上の年間総実労働時間は 1,680 時間となり、全国平均 1,633 時間と比

べて 47 時間長くなっている。

また、総務省「就業構造基本調査」によると、令和 4 年における週 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は 5.5%となっており、前回調査の平成 29 年(14.5%)に比べ大幅に改善しているが、令和 7 年までに 5%以下とする政府目標(「過労死等の防止のための対策に関する大綱」(令和 3 年 7 月 30 日)。以下同じ。)を達成していない。

さらに、厚生労働省「就労条件総合調査」によると、令和 4 年の年次有給休暇の取得率は、本県では 57.0%※と全国平均 62.1%と比べて 5.1 ポイント下回っており、令和 7 年までに 70%以上とする政府目標は達成していない。

※「令和 5 年就労条件総合調査」の特別集計を基に厚生労働省雇用環境・均等局総務課雇用環境政策室が作成

加えて、本県のテレワークの導入状況は 20.7%となっており、政府目標(令和 7 年度には 45.4%)の達成に向けて一層普及促進を図る必要がある。勤務間インターバル制度を導入している事業所割合については 7.1%となっており、政府目標(労働者数 30 人以上の企業のうち、導入企業割合を 15%以上)の達成に向けて取り組む必要がある。

こうした状況の中、平成 31 年 4 月から働き方改革関連法が順次施行され、本年 4 月から時間外労働の上限規制の適用が猶予されていた自動車運転者、建設業等についても上限規制が適用されることとなることから、引き続き、丁寧な相談・支援を行っていく必要がある。また、年次有給休暇 5 日の付与義務、勤務間インターバル制度の普及促進等により、長時間労働の抑制を図っていく必要がある。

加えて、過労死等防止対策推進法が平成 26 年に施行されて以降も過労死等が引き続き社会問題となるなど、労働時間対策は、依然として重要な課題となっている。

#### イ 労働基準監督署における監督指導、申告状況

令和 4 年に管内の労働基準監督署において 3,568 件の定期監督等を実施したが、このうち、何らかの労働基準関係法令違反のあった事業場は 74.2%となっている。

また、令和 5 年の申告受理件数は 229 件で前年から 39 件増加した。申告の内容は、多い順に、賃金不払 176 件、解雇 43 件、最低賃金 19 件となっており、基本的な労働条件の確立が重要な課題となっている。

#### ウ 相談及び個別労働関係紛争処理状況

新潟労働局及び労働基準監督署内に設置している総合労働相談コーナーには、労働条件その他労働問題に関する事項についての個々の労働者と事業主との間の紛争(以下「個別労働関係紛争」という。)を含む各種相談が

寄せられている。

令和5年度の相談件数は、12月末現在、12,017件で前年同期比2.5%減少しており、内訳をみると、個別労働関係紛争に関する相談件数は2,978件で3.5%減少、労働基準監督機関の職権行使に係る法施行事務に関する相談は1,598件で16.5%減少している。相談内容をみると、「パワーハラスメント」に関する相談件数が1,253件と最も多く（※「パワーハラスメント」については、労働施策総合推進法が令和4年4月1日から中小企業にも適用され、それまでの分類である「いじめ・嫌がらせ」と別の集計項目となり、前年同期比37.0%の増加となった。）、職場のハラスメントなどに関する相談が数多く寄せられている。

また、個別労働関係紛争解決援助制度の利用状況は、あっせん申請件数が39件で前年同期比5.4%増加したが、助言・指導申出受付件数は88件で前年と同数であった。

今後とも、ワンストップで対応する総合労働相談コーナーを通じ、紛争当事者間の話し合いを促すなどにより迅速かつ適切な紛争解決を図ることが必要である。

## （2）賃金をめぐる情勢と最低賃金の状況

### ア 実質賃金の推移等

2023年の春闘労使交渉については、全国・新潟県ともに、妥結額、賃上げ率ともに多くの産業・業種で前年の水準を上回った。

こうした中、実質賃金（物価変動を差し引いた賃金、全国）については、円安の進行、輸入原材料価格の高騰に伴う物価上昇がみられ、20か月連続でマイナス（※令和5年11月データ）となった。一方、新潟県においては、令和3年7月以降マイナスが継続していたが、令和5年5月、7月はプラス、直近の11月は前年比プラス2.9となり、物価上昇を上回った。

### イ 新潟県における最低賃金額の状況と賃金引き上げの支援の状況等

本県における最低賃金額は、令和5年10月1日から時間額931円（対前年+41円、4.6%）となり、過去最大の引上額となった。しかしながら、関東甲信越・中部地域では最低水準の金額となっている。また、本県の賃金水準も、賃金構造基本統計調査（令和4年）によると、27.5万円で全国30番目であり、全国平均の31万1,800円を大きく下回っている。

なお、令和5年11月2日決定された「デフレ完全脱却のための総合経済対策」においては、「最低賃金額については、今年度全国加重平均1,004円となり、目標としていた1,000円を超えたが、更に着実に引き上げを行っていく必要がある。公労使三者構成の最低賃金審議会で、毎年の最低賃金額に

ついてしっかり議論を行い、その積み上げによって2030年代半ばまでに全国加重平均が1,500円となることを目指す」こととされている。

このような中、新潟労働局においては、賃金引上げに向け助成金の活用等の支援策の活用促進を図ってきたところ、令和5年度における「業務改善助成金」の利用状況(令和5年12月末現在)は、申請が349件と前年同期比259件増(287.7%)、支給決定が223件と前年同期比158件増(243.0%)、と大幅な増加となった。引き続き、業務改善助成金の活用等を通じ、中小企業・小規模事業所における生産性の向上により賃金の引上げをしやすい職場環境の整備を図る必要がある。

一方、本県の価格転嫁の状況について、新潟県の調査結果(「原材料等価格高騰等の影響に関する緊急調査(第5回:令和5年8月25日から同年9月13日の間実施)」によると、価格転嫁は一定程度進んできているが、概ね転嫁できているのは40.6%(「全て転嫁できている」9.7%と「8割程度転嫁できている」30.9%の合計)に留まっており、賃金引上げに向けた環境整備のためにも適正な価格転嫁が求められている。

今後、現下の物価高やエネルギー価格の高騰下、物価上昇を上回る賃金引上げや、将来にわたり賃金の引上げを持続的なものとしていくためには、改正された最低賃金の周知及び履行確保を図るとともに、特に中小企業・小規模事業者において、生産性向上や適正な価格転嫁等により賃金の引上げをしやすい環境整備に一層取り組む必要がある。

#### ウ 同一労働同一賃金の徹底等

非正規雇用労働者の最低賃金の引上げを含む所得向上を図るため、「パートタイム・有期雇用労働法」に基づく同一労働同一賃金の徹底等により雇用形態に関わらない待遇の確保を図るほか、いわゆる「年収の壁」を意識せず働くことができる環境整備が求められている。

### (3) 労働者の安全と健康確保状況

#### ア 労働災害発生状況

令和5年の労働災害による死亡者数は14人(令和5年12月末現在の速報値で新型コロナウイルス感染症によるものを除く。以下、この項において同じ。)で前年同期比3人減少、休業4日以上の死傷者数は2,526人で同7.4%増加した。

業種別にみると、死亡者数は、製造業では8人から3人に減少した一方、建設業では4人から6人に増加した。また、休業4日以上の死傷者数は第三次産業で1,113人と最も多く発生し、次いで製造業が705人、建設業が379人の順で続いている。

また、死傷災害を事故の型別でみると、「転倒」が743人と最も多く発生し、次いで「墜落・転落」が367人、「はさまれ・巻き込まれ」が322人、「動作の反動・無理な動作」が318人の順で続いており、「転倒」と「動作の反動・無理な動作」を合わせた行動災害が全体の42%を占めている。

このような状況にあることから、死亡災害については、その撲滅を目指すとともに、死傷災害については、令和4年と比較して、2027(令和9)年までに、休業4日以上死傷災害を減少に転じさせるとする、第14次労働災害防止推進計画の目標達成に向け、労働災害防止への取組を一層推進していく必要がある。

#### イ 労働者の健康をめぐる状況

新潟県内のメンタルヘルスに取り組んでいる事業場は、50人以上規模事業場では86.3%、30人から49人規模事業場では74.9%、10人から29人規模事業場では56.6%となっており、規模が小さくなるほどメンタルヘルスに取り組んでいる事業場の割合は少ない状況にある。(令和4年労働安全衛生調査(特別集計))

こうした状況の下、後記3(4)のとおり精神障害に関する労災請求・支給決定件数がいずれも増加傾向にあるほか、前記3(1)のとおり、パワーハラスメントに関する相談が増加する中、事業場におけるメンタルヘルス対策への取組を促進させていく必要がある。

化学物質の性状に関連の強い労働災害による死傷者数は、30人となっており、前年に比べて3人増加している。

このような状況にあることから、引き続き、メンタルヘルス対策及び化学物質等による健康障害防止対策に取り組む必要がある。

#### (4) 労災補償の状況

令和5年度の労災保険給付の支給決定件数は、令和5年12月末現在、84,388件で前年同期比2,500件の増加となっている。

近年、深刻な社会問題となっている過重労働等による労災請求は、令和5年は12月末現在、精神障害に関するものが32件と前年同期比16件と倍増し、脳・心臓疾患に関するものが6件と前年同期比2件増加した。

石綿ばく露による健康被害に関する労災請求は、令和5年12月末現在、20件と前年同期比10件増加した。

これら請求事案に対して、被災者及び遺族の早期救済のため、引き続き、迅速かつ公正な事務処理を行っていく必要がある。

#### (5) 非正規雇用労働者を取り巻く状況

総務省「労働力調査」(令和4年)によると、非正規雇用労働者数は2,101

万人と3年ぶりに増加しており、役員を除く雇用者全体の36.9%を占めている。新潟県における非正規雇用労働者の状況については、年々非正規雇用労働者は増加で推移し雇用者全体の約35%を占め、性別で見ると男性が増加傾向にある。

なお、若年層（34歳未満）については、近年、男女とも正規雇用率は増加傾向にあり（非正規雇用率は減少傾向）、引き続き、希望する若年労働者の正規雇用化を促進することが重要である。（就業構造基本調査）

また、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（令和3年）によると、正社員の賃金を100とすると、非正規労働者は67.0%と賃金格差が生じている。

このような中、非正規雇用労働者については、令和3年4月に全ての企業にパートタイム・有期雇用労働法が施行されており、パートタイム労働者及び有期雇用労働者と通常の労働者との均等・均衡待遇等について周知徹底及び取組の支援を図る必要がある。

さらに、非正規雇用労働者の中には、職務を遂行する上で必要とされる知識・技術が十分でなく、また、職場においてOJTなどの教育訓練の機会に恵まれないという課題があることから、国家資格の取得等を目指した長期の離職者訓練や教育訓練の機会を十分に付与する等、正社員化に向けた支援を進める必要がある。

派遣労働者については、県内の派遣元事業所は、令和4年6月1日現在、17,582人の派遣労働者を雇用しており、労働力需給調整機能としての役割を果たしている一方で、派遣元・派遣先等280事業所に対して実施した指導監督では、64.3%に当たる180事業所に法律違反等による文書指導を行っていることから、正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間の格差是正に向けた同一労働同一賃金の遵守を含む労働者派遣法の周知及び履行確保の徹底を図る必要がある。

#### **（6）女性活躍の状況と雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の状況**

令和5年度の男女雇用機会均等法に関する相談は、12月末現在160件であり、内容はハラスメントや妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いに関するものが多く、セクシャルハラスメント及び妊娠・出産等に関するハラスメントに関する相談が合わせて60.0%（96件）、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いが20.6%（33件）を占めている。

また、企業指導等を行った状況を見ると、約55%の企業において何らかの問題が認められ、その内容は、妊娠・出産等に関するハラスメント、セクシュアルハラスメントに関するものが多く、事業主が行うべき措置義務の履行確保が課題となっている。

一方、管理的職業に従事する女性労働者の割合は、13.1%と、全国平均(15.7%)より低く、女性の管理職登用が課題となっている。女性労働者が職場でより活躍するために、子どもを産み育てながら、あるいは管理職として登用される等のポジティブ・アクションを一層推進する必要がある。

また、新潟県における男女間の賃金格差については、男性(一般労働者)の給与を「100」とした場合、女性(一般労働者)は78.6(全国:75.7)となっており、長期的には男女間格差は縮小しているが、依然として格差は大きく(令和4年賃金構造基本統計調査)、引き続き、男女間の賃金格差の是正をはじめ待遇の確保を進める必要がある。

### (7) 職業生活と家庭生活の両立状況

新潟県における育児休業取得率は、新潟県「令和4年度新潟県賃金労働時間等実態調査」によると女性は91.5%、男性は27.7%となっており、厚生労働省「令和4年度雇用均等基本調査」による全国平均の女性80.2%、男性17.13%をいずれも上回っているが、男性の取得率は女性と比較すると低い水準であり、令和7年度までに男性の取得率を50%とする政府目標の達成に向け、更なる取組の強化が必要である。

また、介護休業については多くの事業所で制度の導入が進んでいるが、令和4年度、介護休業制度の利用者がいた事業所の割合は3.4%にとどまっている(令和4年度新潟県賃金労働時間等実態調査)。また、「手助・介護」のために、仕事を辞めた理由で最も多かったのは「勤務先の問題」で、その中でも「両立支援制度が整備されていなかった」が約6割を占める(全国調査)。この背景には、事業者、労働者ともに介護休業制度や介護保険制度、その他の柔軟な働き方などの両立支援制度について、制度の内容やその利用方法に関する知識が十分でなかったケースもあると考えられることから、介護離職を防止し、仕事と介護の両立を支援していくことが重要である。

### (8) 治療と仕事の両立支援の状況

近年、医療技術の進歩や医療提供体制の整備等により、がん患者の5年後の生存率が60%以上まで向上している状況において、がん等の疾病により、長期にわたる治療を受けながら就職を希望する者に対する支援が社会的課題となってきている。

このような中で、「働き方改革実行計画」において、「治療と仕事の両立支援」が柱の一つとなっていること、及び治療と仕事を両立できるような取組がある事業場の割合は58.8%(令和4年労働安全衛生調査)に止まっている状況等を踏まえ、企業の意識改革や企業と医療機関の連携強化、労働者の病気の

治療と仕事の両立を社会的にサポートする仕組みの整備等に、「新潟県地域両立支援推進チーム」の活動を通じて計画的かつ着実に取り組む必要がある。

## 4 雇用をめぐる動向

### (1) 新規学卒者等の雇用状況

令和6年3月新規学校卒業予定者の就職内定率は、令和5年11月末現在、高校生では93.1%と10年連続して90%以上、また、大学生等も76.7%と10年連続して70%以上で推移しており、例年並みの水準となっている。

求人数については、人手不足を背景とした企業の採用意欲の高まりから、令和7年3月学校卒業予定者の就職環境についても、引き続き求人が求職を上回る傾向が見込まれる一方、就職活動に際して多種多様な困難を抱え、支援を要する生徒・学生は依然として一定数存在しており、そういった方々に対する支援、及び支援を行うハローワークの認知度の低下も課題となっている。

このため、生徒・学生に対してハローワークの支援の周知を図るとともに、未内定者については、高校・大学等や関係機関とも連携を密にしながら、就職支援を行う必要がある。

また、県内就職内定構成率は、令和5年11末日現在、高校生は85.9%、大学生等は53.1%であり、高校生については4年ぶりに低下し、大学生等については2年連続で低下していることから、県内企業への就職促進が課題となっている。

このため、学生等に県内の優良企業、特に多くの割合を占める中小企業の魅力や特徴を伝えるため、企業説明会等の開催による企業情報の提供やユースエール認定制度の周知に努めるとともに、認定企業のさらなる拡大等により、県内企業における雇用環境の改善に取り組む必要がある。

さらに、新規学卒者(令和2年3月卒)の3年以内離職率は、大学卒31.9%、短大・専修卒35.9%、高校卒31.2%となっており、全国と比較すると全ての学歴で全国平均を下回っているが、依然として約3割が就職後3年以内に離職していることに加え、傾向として2年目、3年目に比べ、入社後1年目の離職率が高いことが課題となっている。

このため、学生等に対して、就職後の仕事の悩みや不安等を抱えた時は、ハローワークに相談するよう在学中のうちから高校・大学等と連携して周知を行うとともに、就職後の学生等の状況把握に努め、不本意な理由による離職が増加することが無いよう、就職後の学生等の状況に応じた定着支援に取り組む必要がある。

追って、新潟県は全国よりも早いペースで人口減少の局面を迎えており、新潟県統計課「新潟県の人口移動」によると、新潟県における令和4年の総人口は2,152,664人と対前年差で▲24,215人と平成9年をピークに25年連続で減少しており、県内企業が必要とする人材を確保するため、人口減少問題に対する対応は喫緊の課題となっている。

このため、新潟県が県内への移住促進を目的に設置している「にいがた暮らし・しごと支援センター」と連携し、センター利用者と県内ハローワークをオンラインでつなぎ職業相談・職業紹介を実施するほか、ホームページやSNSを通じて、オンライン相談ができることや、オンライン参加できるイベント等の情報発信により、U・Iターン就職の促進に取り組む必要がある。

## (2) 就職氷河期世代の雇用状況

いわゆる就職氷河期世代は、雇用環境が厳しい時期に就職活動を行った世代であり、希望する就職ができず、現在も不本意ながら不安定な仕事に就いている、無業の状態にあるなど、様々な課題に直面している者がいる。

そのため、「第二ステージ」の2年目である令和6年度においても、引き続き、就職氷河期世代の抱える固有の課題（希望する職業とのギャップ、実社会での経験不足等）や今後の人材ニーズを踏まえつつ、個々人の状況に応じた支援に取り組む必要がある。取組に当たっては、「にいがた就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム」を通じて、地方公共団体や関係団体等地域一体となって進める必要がある。

## (3) 高年齢者の雇用状況

高年齢者の継続雇用の状況は、令和5年6月1日現在、65歳までの雇用確保措置制度は全ての対象企業（従業員数21人以上4,694社）で実施されている。66歳以上まで働ける制度のある企業の割合は46.0%と前年より2.5ポイント上昇し、また、70歳以上まで働ける制度のある企業割合は44.3%と前年より2.6ポイント上昇し、ともに全国平均を上回る状況となっており、着実に増えている。

一方で、令和3年4月1日から努力義務として施行された70歳までの就業確保措置実施企業割合は26.6%と全国平均を下回っており（令和5年6月1日現在）、70歳までを対象とした「定年制の廃止」や「定年の引上げ」、「継続雇用制度の導入」等の制度の導入に向けた周知・啓発をさらに加速させ、働く意欲のある誰もが年齢に関わりなく、その能力を十分に発揮できる生涯現役社会の実現に向けた環境整備を図る必要がある。

また、高年齢求職者（55歳以上）に対する再就職支援については、新規求職申込件数及び就職件数ともに増加傾向で推移しているものの、就職率（令和5

年11月末現在：常用)が5.3%と他の年齢層よりも低いことから、高年齢求職者の持つ多種多様な就業ニーズの把握に努め、これに対応した就業機会の確保を行う必要がある。

#### (4) 女性の雇用状況

総務省統計局「就業構造基本調査」(令和4年)によると、県内の女性雇用者数は約469,000人で、雇用者総数に占める割合は46.7%と全国平均とほぼ同率である。

また、総務省「国勢調査」(令和2年)に基づく、県内の女性の年齢階級別労働力率について、いわゆる「M字カーブ」は、全体が上方にシフトし、台形に近づきつつある。

その一方で、女性の年齢層別労働力率を就業形態別に見ると、配偶者のいる女性について、25～29歳における「正規の職員・従業員」の割合が近年上昇してきたが、25～29歳でピークとなった後に減少する「L字カーブ」がみられ、年齢が上昇していくにつれ、「パート・アルバイト」等の非正規雇用で働く者の割合が増加している。

他方、子育て等により離職する女性もいることから、再就職のためのリカレント教育など学び直しへの支援や、マザーズハローワーク事業による一人ひとりの希望や状況に応じたきめ細やかな支援を推進していく必要がある。

#### (5) 障害者の雇用状況

令和5年度の障害者の職業紹介状況は、12月末現在、新規求職者が前年同期比で4.0%増加し、就職件数も0.2%増加している。

新規求職申込件数の障害種別をみると、身体障害者は11.5%減少しているが、知的障害者及び精神障害者はそれぞれ13.6%及び7.0%増加している。

就職件数の障害種別では、身体障害者20.4%、知的障害者2.2%、減少し精神障害者は9.6%増加している。

就職件数は前年同期比で増加しているものの、新型コロナウイルス感染症拡大前の水準は下回っており、引き続き多様な障害特性に対応した的確かつきめ細かな就労支援を行う必要がある。

障害者雇用状況については、令和5年6月1日現在の県内民間企業(43.5人以上規模の企業)における障害者実雇用率が前年より0.15ポイント上昇の2.38%となり、12年連続過去最高を更新し、法定雇用率達成企業の割合も、前年より3.3ポイント上昇し60.5%となった。

障害者実雇用率は着実に上昇しているものの、障害者を一人も雇用していない障害者雇用ゼロ企業は法定雇用率未達成企業の61.2%を占め、依然として多いことから、就労支援機関や、福祉・教育・医療機関とも連携し、障害者雇

用ゼロ企業が多い中小企業をはじめとした、障害者の雇入れ支援を強化する必要がある。

また、就職後の離職防止の観点から、的確なマッチングによる職業紹介に加えて、地域の関係機関と連携したチームによる職場定着支援など、就職から定着まで一貫した支援を強化する必要がある。

一方、県内の地方公共団体等の機関においては、雇用不足が解消できなかった7機関が障害者採用計画に基づき雇用の改善に取り組んでいる。

令和5年度の障害者虐待事案の状況は、令和5年12月末現在、市町村からの通報を含め労働局が把握したものは9件となり、前年同期比で28.5%（2件）増加している。労働局において令和5年度に虐待の調査を行った事案のうち、障害者虐待と認定したものが2件認められたことから、引き続き障害者虐待の早期発見に向けた取り組みを強化する必要がある。

## （6）外国人の雇用状況

外国人雇用状況の届出があった外国人労働者数は、令和5年10月末現在、12,462人で前年同期比1,757人、16.4%増加、外国人労働者を雇用している事業所数は2,404か所で、前年同期比167か所、7.5%増加し、平成19年に外国人雇用状況の届出が義務化されて以来過去最高となった。

国籍別では、ベトナム（前年同期比609人増加）、インドネシア（同432人増加）、ミャンマー（同333人増加）の増加が大きく、増加率はミャンマーが103.1%、インドネシアが59.8%となった。

技能実習生は4,609人で、前年同期比962人、26.4%増加となった。技能実習生のうち、ベトナム国籍が半数以上を占めており、製造業が6割以上を占めている。

特定技能の外国人は1,077人で、前年同期比460人、74.6%増加となった。特定技能のうち、ベトナム国籍が半数以上を占めており、飲食料品製造業が半数以上を占めている。

また、令和4年に管内の労働基準監督署において、外国人技能実習生を雇用している168実習実施者に対し監督指導を実施した。このうち、何らかの労働基準関係法令違反のあった実習実施者は73.8%となった。

外国人労働者の適正な雇用管理についての周知・啓発、労働基準関係法令違反の疑いがある事業場に対する重点的な監督指導及び外国人求職者に対する就職支援の必要性が増してきている。

## （7）生活困窮者等の雇用状況

県内の生活保護受給者数は、令和5年10月現在で前年同期比0.6%増の20,787人、このうち稼働能力を有する層が多く含まれる「その他世帯」の数は、

前年同期比 3.7%増の 3,711 世帯といずれも高止まりしており、さらに、物価高や自治体等が行う新型コロナウイルス感染症禍での特例措置の終了に伴う貸付金の返済開始の影響も懸念される状況にある。

このため、ハローワークと地方公共団体が一体となったきめ細かな就労支援を実施することにより、生活困窮者等の就労による自立を促進する必要がある。

## (8) 職業訓練の実施状況

公共職業訓練（離職者訓練）の実施状況は、令和 5 年度の受講者数は 12 月末現在 1,422 人と前年同期比で 6.6%減少しており、就職率（訓練コースの終了 3 か月後の実績）は施設内訓練が 77.8%、委託訓練は 75.8%となっている。

また、求職者支援訓練は、受講者数は 350 人と同年同期比で 4.8%増加しており、就職率（訓練コースの終了 3 か月後の実績）は 59.5%となっている。

社会のデジタル化が加速する中、デジタル分野における職業訓練コースの設定の促進を図り、デジタル推進人材を育成する必要がある。

また、非正規労働者等の円滑な労働移動と雇用の安定を図るため、積極的な職業訓練への誘導を図ることにより、適切な受講あっせんに取り組むとともに、訓練受講者の就職支援を推進する必要がある。

## 第2 労働行政の重点施策

## 第2 労働行政の重点施策

約3年間にわたる新型コロナウイルス感染症禍を乗り越え、県内経済は緩やかに改善しつつあるが、令和6年度は、我が国経済社会が長きにわたるデフレから脱却し得るか否かの大きな転換点となる中、少子化・人手不足の克服、継続的な賃金引上げ、多様な働き方の実現による持続的な成長と分配の好循環を実現していくことが重要となっている。

このため、新潟労働局は、令和6年度において、前述の労働行政を取り巻く環境を踏まえ、別添の厚生労働省版「令和6年度地方労働行政業務運営方針」にも留意しつつ、特に、以下を重点施策として推進することとする。

※ なお、この後の7つに分類した各取組（具体的には、若者の人材確保への取組、多様な人材の活躍促進等への取組等）については、総合労働行政推進の観点から関連する施策を整理したものであり、各項目間の優先順位を示すものではない。

### 1 若者の人材確保（新規採用等）への取組

#### (1) 新規学卒者対策

##### ア 高等学校卒業予定者に対する支援

高等学校卒業予定者に対しては、高等学校と緊密に連携しながら、ハローワークに配置している就職支援ナビゲーターを中心に個別就職相談の早期実施、応募前職場見学や求人説明会（就職ガイダンス）等の開催により就職を支援する。

また、企業に対し早期求人申込みの周知や安定所長をはじめとする職員、就職支援ナビゲーター等による求人開拓を実施し、早期求人の確保及び生徒のニーズに応じた求人の確保を図り、県内就職を促進する。

##### イ 大学等卒業予定者に対する支援

大学等卒業予定者に対しては、就職ガイダンスや就職面接会への案内を行うほか、就職支援ナビゲーターの大学等への訪問により、出張相談や各種セミナーの開催等、学校と連携した就職支援を行うとともに、ハローワークの支援に関する講義を開催するなど、ハローワークの認知度向上を図ることにより、積極的なハローワークの利用を促す。

また、就職活動に支援を要する学生については、大学等と連携の上早期に把握し、関係機関とも連携しながら、対面による個別支援のほか、オンラインを活用した就職支援など、きめ細やかな支援を行う。

なお、未内定のまま卒業した既卒者への支援として、卒業後少なくとも3年以内の既卒者は、新卒枠で応募できるよう引き続き企業に働きかけを行う。

#### ウ Uターン希望者に対する支援

首都圏大学等へ進学している新規大学等卒業予定者のUターン対策として、新潟県が設置している「にいがた暮らし・しごと支援センター」と連携し、オンライン職業相談等により就職支援を充実・強化する。併せて、ホームページやSNSを通じて、オンライン相談ができることや、オンライン参加できるイベント等の情報発信に努める。

#### エ 学生等と中小企業とのマッチングの強化等

学生等に県内の優良な中小企業の魅力や特徴を伝えるため、企業説明会等の開催により、企業情報の提供に努めるとともに、ユースエール認定制度の周知拡大に努め、認定企業のさらなる拡大に取り組む。

### (2) 就職氷河期世代に対する活躍支援

#### ア 専門担当者による職業相談・紹介、職場定着までの一貫した伴走型支援の推進

不安定な就労状態にある者一人ひとりが置かれている複雑な課題・状況に対応するため、ハローワークに設置する就職氷河期世代専門窓口において、専門担当者によるチームを結成し、個別の支援計画に基づき、キャリアコンサルティング、生活設計面の相談、必要な能力開発施策へのあっせん、求職者の適性・能力等を踏まえた求人開拓、就職後の定着支援など計画的かつ総合的な支援を実施する。

#### イ 就職氷河期世代職場実習・体験の実施

職業理解を進めるため、職場実習・体験の機会を提供し安定的な就労に向けた支援を図る。

#### ウ 就職氷河期世代対象の訓練コースの設定

能力開発に向けて、主に雇用保険を受給できない者を対象とした求職者支援訓練における、就職氷河期世代支援プログラムに基づいた訓練コース及び公共職業訓練のうち、座学や実習の訓練と企業実習を組み合わせたデュアルシステム訓練について、関係機関と連携した設定促進に努める。

#### エ 正社員で雇い入れる企業への助成金等の活用

事業主・対象求職者に対し、特定求職者雇用開発助成金について積極的に周知広報を行い、制度の一層の活用促進を図り、正社員就職を推進する。

また安定的な就職が困難な求職者に対し、一定期間試行雇用する事業主へ助成（トライアル雇用助成金）することにより、その適性或業務遂行可能性の見極めなど、求職者と求人者の相互理解を促進し、就職氷河期世代の支援を实

施する。

オ 地域若者サポートステーションにおける無業者への支援

地域若者サポートステーションにおいては、ハローワークの就職氷河期世代専門窓口や就職氷河期世代支援機関と恒常的なネットワークを構築しながら、オンラインによる相談支援も活用し、継続的な支援を行う。

カ 「にいがた就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム」を活用した支援

にいがた就職氷河期世代活躍支援プラットフォームを活用し、「第二ステージ」の2年目である令和6年度においても、引き続き官民一体となって取組を推進する。その際、委託事業を活用し、HPやSNS、リーフレット等の広報媒体を通じて、就職氷河期世代支援に係る各種事業の周知・広報を行うとともに、就職氷河期世代の態様（類型）に応じたイベント開催により、支援対象者を掘り起して支援機関へ誘導する。

また、合同企業説明会を開催し、就職氷河期世代の求職者と求人者のマッチングを図る。

**(3) 非正規雇用労働者（フリーター等）へのマッチングやステップアップ支援**

ア フリーター等の正規雇用化の支援

フリーター等一人ひとりの課題に応じ、就職活動に関する個別相談・指導助言、継続的な求人情報の提供、必要に応じて担当者制による一貫した支援、就職活動スキルを身につけるためのワークショップやセミナーの開催により、正社員化の実現等に向けた支援を実施する。

また、「トライアル雇用助成金」、「キャリアアップ助成金」などの各種助成金制度等の活用により、正社員就職を促進する。

イ 若者の就職支援関係機関との連携

「ジョブカフェ」が実施するキャリアコンサルティング等の支援メニューを積極的に活用し就職支援を行う。

若年無業者等の自立支援については、「地域若者サポートステーション」との連携により、社会人として必要な基礎的な能力の養成を含めた相談支援、職業意識形成及び就労意欲の向上を図り、若年無業者への支援を行う。

ウ 求職者支援制度による再就職支援

非正規労働者等の円滑な労働移動と雇用の安定を図るため、就職に必要な技能及び知識の習得に向けて、求職者支援制度による職業訓練受講給付金を活用した公的職業訓練の受講あっせんや、国家資格等を取得して正社員就職を目指す公共職業訓練「長期高度人材育成コース」の受講あっせんを積極的に行うとともに、訓練受講者の早期就職が可能となるよう、訓練実施機関と連携したきめ細かな就職支援を行う。

#### (4) 大学等への労働法制の普及啓発に向けた取組

学生生活でのアルバイトにおける労働関係法令の不知によるトラブルの発生を未然に防止するとともに、卒業後のキャリア形成や働き方を考えるための基礎的な知識を習得し、自身の進路選択の参考とできるようにするため、大学等における労働関係法令の講義・セミナー等の実施について各大学等に対し積極的に勧奨する。

なお、連携協定による寄附講義・講座として実施している新潟大学及び敬和学園大学及び令和5年度に新たに講義を行った新潟県立大学のほか、様々な形態での講義・セミナー形式での開催も含め、労働法制等の普及啓発に理解と協力の得られる大学等を拡大していく。

## 2 多様な人材の活躍促進等への取組

### (1) オンラインによる職業紹介と求人充足サービスの推進

#### ア 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に取り組む。

特に、オンラインを中心に就職活動を行っている者等のうち、採用不調が続くなど就職活動における課題を抱えている者に対してハローワークの利用を促し、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提供や、求職者担当者制による課題解決支援サービスへの誘導を図るほか、「求職者等への職場情報提供に当たっての手引」及びこれを踏まえた「しょくばらば（職場情報総合サイト）」の利活用等について、周知を行っていく。併せて、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を行う。

また、ハローワークインターネットサービスにおいて、ハローワークと同じ求人が閲覧できることから、利用者に対して求人票以上の事業所情報などハローワークならではの情報提供を行い、付加価値の高い職業相談を実施する。

加えて、全てのハローワークにおいてオンライン職業相談ができる環境を整備したことから、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など本人のニーズに応じた就職支援の充実・強化を図る。

#### イ 求人者に対する充足支援の充実

求人者における「求人者マイページ」の利用を促進し、特に、オンライン化の進展やペーパーレス化推進の必要性を踏まえて、オンラインでの求人申込みを推進する。

また、求人者からオンラインでハローワーク登録求職者の中からリクエストできるサービスや、仕事内容等の画像の登録サービスの活用を促進するほか、job tag（職業情報提供サイト）の機能を活用した採用活動支援や求人票記載内容の充実など、充足支援を進める。

さらに、求人部門と職業相談部門が連携した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する。

併せて、全てのハローワークにおいて求人者に対するオンライン相談に係る環境を整備したことから、求人に係る助言や職場見学等でのオンライン活用、求人説明会・合同面接会のハイブリッド開催等を推進することにより、求人者に対する充足支援の充実・強化を図る。

## （２）人材不足分野の人材確保支援

医療・福祉、建設、警備、運輸等の分野（以下「人材不足分野」という。）については人材不足が深刻化し、特に重点的な人材確保の取り組みが求められている。このため、新潟公共職業安定所（以下「新潟所」という。）に人材確保支援コーナーを設置し、人材不足分野における労働力のマッチング機能を強化し、ミスマッチの改善等を図る。

また、就職氷河期世代支援コーナー、マザーズハローワーク、生涯現役支援窓口と連携し、見学会やセミナー等の開催に取り組む。

加えて、新潟労働局及び新潟所は（公財）介護労働安定センター新潟支部、新潟県福祉人材センター、（公社）新潟県看護協会ナースセンター、事業主団体、地方公共団体、関連行政機関等の関係団体と連携し、求人者・求職者双方への総合的な人材確保対策を実施する。

特に、介護人材の確保が緊急性の高い課題であることから、（公財）介護労働安定センター新潟支部と連携し、雇用管理の改善に関する支援と組み合わせ、積極的な支援（「充足・定着支援パッケージ」）を実施する。

さらに、人材不足への対応のため、新KKRパッケージ（人材不足対応のための新しい3つの取組促進活動（「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、ハラスメントのない職場づくり等の働き方・休み方改革の推進、育児・介護と仕事の「両立」支援））を推進する等により、賃金引上げ等の処遇改善やハラスメントのない働きやす

い職場環境の整備など健康で安全・安心な職場づくり、更には育児と仕事の両立支援にも取り組む。

なお、令和6年度の上半期に、職業安定・雇用均等及び労働基準行政が連携し、「人材確保セミナー」（仮称）を開催する（予定）。

### （3）人材育成等（「人への投資」各種施策の推進）

人への投資を推進するため、令和4年度に創設された人材開発支援助成金「人への投資促進コース」及び「事業展開等リスクリング支援コース」の積極的な活用勧奨による活用促進を図り、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を行うとともに、新規の事業展開に伴う人材の育成や、業務の効率化や生産性の向上に取り組むためデジタル化・グリーン化に対応した人材の育成に取り組む事業主を支援する。

併せて、訓練を受けた労働者の処遇改善や賃金上昇を伴う労働移動を進めるため、キャリアアップ助成金や労働移動支援助成金等による事業主への支援を行う。

なお、令和5年6月に閣議決定された「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画2023改訂版」において、中小・小規模企業が従業員をリ・スキリングに送り出す場合、個人の主体的なり・スキリングであっても、賃金助成等の支援策の拡充を検討するとされたことから、人材開発支援助成金について、中小・小規模企業が長期教育訓練休暇制度を設け、実施した場合、人への投資促進コース「長期教育訓練休暇制度」の賃金助成を拡充し、労働者の主体的な学び直しを支援する。

また、在籍型出向を活用した従業員のスキルアップやキャリアアップは、人材の有効な活用を通じ生産性の維持・向上に資するものであることから、（公）産業雇用安定センター等と連携して産業雇用安定助成金「スキルアップ支援コース」による事業主支援に取り組む。

公的な職業訓練においては、デジタル分野の重点化によるデジタル推進人材の育成が必要であることから、地域ニーズを把握した上でデジタル化の進展に対応した訓練コースの設定や訓練実施機関と連携した訓練情報の提供による求職者の受講促進に取り組む。

### （4）女性の活躍促進

#### ア 女性活躍推進のための取組

令和4年7月8日施行の改正女性活躍推進法に基づく「男女の賃金の差異」の情報公表が新たに義務化された301人以上の企業を中心に、情報公表が着実に実行されるよう対象企業への個別周知、指導等により、法の着実な履行確保を図る。

また、平均残業時間、年次有給休暇取得率、育児休業取得率など、各企業の働き方に関する様々な情報を集約した「女性活躍推進データベース」のメリットを企業に伝え、登録を促すとともに、就職活動に役立つ情報として学生を始めとした求職者に対する利用促進を図る。

さらに、女性の活躍推進に積極的に取り組む企業へ「(プラチナ)えるぼし認定」についての周知を図り、多くの企業が認定を目指した取組を進めるよう促進する。

#### イ 育児休業・介護休業を取得しやすい環境の整備に向けた企業の取組支援等

##### ①男女とも仕事と育児を両立しやすい環境の整備に向けた企業の取組支援

令和4年4月1日より順次施行された男性の育児休業取得促進のための産後パパ育休制度(出生時育児休業制度)の創設や、育児休業の分割取得、育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け等を内容とする改正育児・介護休業法の周知とともに、両立支援助成金の利用勧奨を行い、男女ともに育児休業を取得しやすい環境の整備に向けて企業の取組を支援する。

あわせて、法違反が認められる場合や、労働者の権利侵害が疑われる事案や育児休業の取得等を理由とする不利益取扱いが疑われる事案を把握した場合には、事業主に対して是正に向けた積極的な指導を行うことにより、確実な履行確保を図る。

また、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定等について、労働者数101人以上の義務企業の届出の徹底を図るとともに、努力義務となっている労働者数100人以下の企業に対し策定の促進を図るほか、仕事と子育ての両立支援に取り組む企業への各種「くるみん認定」についての周知を図り、多くの企業が認定を目指した取組を進めるよう促進する。

さらに、次世代育成支援対策推進法について、有効期限を10年延長した上で、同法に基づく行動計画策定時に、育児休業の取得状況等に係る状況把握・数値目標の設定を事業主に義務付けること等を内容とする次世代法の改正法案が成立した場合、改正内容について労使に十分に理解され、円滑に施行されるよう労使団体等と連携して周知に取り組む。

##### ②仕事と介護の両立ができる職場環境整備

介護休業等一定の両立支援の仕組みが整っているが、その制度が勤務先で利用できない状況や、制度の趣旨が理解されないまま仕事との両立が困難となっている状況を改善し、介護離職を防止していくため、引き続き、様々な立場や世代に対し周知を行う。

また、介護に直面し、当事者となっている労働者のみならず、今後介護に直面する労働者も、介護休業制度や介護保険制度の仕組みについて理解を深め、

自らの状況に応じ準備しておくことや、勤務先の事業主や上司も制度への理解を深められるよう努める。その際、介護離職を予防するための企業の取組の全体像を示した「仕事と介護の両立支援対応モデル」の普及や、介護支援プランに基づいて労働者に円滑に介護休業を取得・職場復帰させた事業主等に対する両立支援等助成金の活用促進を通じて、仕事と介護が両立できる職場環境整備を図る。

さらに、育児・介護休業法の改正法案が成立した場合、改正内容について労使に十分に理解され、円滑に施行されるよう労使団体等と連携して周知に取り組む。

#### ウ 子育てをしながら就職を希望する方への支援

子育てをしながら就職を希望する方を支援するために新潟所に設置しているマザーズハローワーク新潟、長岡・上越公共職業安定所に設置しているマザーズコーナーにおいて、就職に向けたプランを作成し、マンツーマンによる計画的かつ一貫した支援を実施する。

また、仕事と子育てが両立しやすい勤務時間の設定を事業所に要請するなど、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も実施するほか、出産・育児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による支援を行う。

このほか、地方公共団体等と連携し、女性の就職情報、保育サービスに関する情報、仕事と子育てが両立しやすい求人・事業所の情報、ひとり親家庭への各種支援に関する情報等を提供する。

加えて、マザーズハローワーク新潟では、アウトリーチ型支援として地域の子育て支援拠点等へ訪問し潜在的な求職者の掘り起こしや、人手不足分野の関係団体等と連携して新たな職種を検討するためのセミナーの開催、子育て等の事情により来所が困難な方向けのオンラインによる職業相談・就職支援セミナーを開催する。

### (5) 生涯現役（高年齢者の就労・社会参加の促進等）

#### ア 70歳までの就業機会確保等に向けた環境整備の促進

65歳までの雇用確保措置の実施が着実に図られる中、70歳までの就業機会の確保に向けた意識啓発や機運醸成のための周知活動を引き続き実施する。

また、高齢・障害・求職者雇用支援機構新潟支部の70歳雇用推進プランナー等による周知・助言活動と併せ、高年齢者雇用に積極的に取り組む企業に対する制度構築や環境整備の支援を行う。

#### イ 生涯現役支援窓口におけるマッチング支援

高年齢者の相談窓口である「生涯現役支援窓口」を県内8か所（新潟、長岡、上越、三条、新発田、新津、巻、南魚沼）に設置し、高年齢求職者の個々のニーズ等を踏まえた職業生活の再設計に係る支援や求職者担当者制による効果的な職業相談・職業紹介を行うとともに、各種セミナー等を実施する。

#### ウ シルバー人材センター等による地域における多様な就業機会の確保

地方公共団体やシルバー人材センターが運営する委託事業等の取組との連携により、高年齢者の就業促進と多様なニーズに見合った就業機会の創出を図る。

また、シルバー人材センターにおける就業機会拡大の取組を積極的に周知し、高年齢者の就業機会やシルバー会員の安定的な確保を図る。

### （6）外国人労働者対策

外国人求職者への就職支援に当たっては、通訳員、多言語コンタクトセンターや翻訳機器を活用して日本語能力が十分でない求職者に対する相談体制を確保し、在留資格の範囲内でその能力を発揮することができるよう、本人の希望や知識・経験等を踏まえた職業相談や求人確保等を行うほか、外国人労働者相談コーナーにおける労働相談への対応について、引き続き適切に対応する。

また、技能実習生を含めた外国人労働者について、適正な労働条件及び外国人労働者が安心して働ける職場環境を確保するため、労働基準関係法令違反の疑いがある事業場に対して重点的に監督指導を実施し、重大・悪質な労働基準関係法令違反事案に対しては、司法処分を含め厳正に対処することとあわせ、出入国在留管理機関及び外国人技能実習機構との相互通報制度を確実に運用する。

さらに、外国人を雇用する事業主に対しては、「外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針」に基づき、事業所訪問等により外国人労働者の適正な雇用管理について周知・啓発を行う。

### （7）生活困窮者等への就労支援による自立促進

生活保護受給者や児童扶養手当受給者等の生活困窮者等への就労支援については、自治体や福祉事務所等の関係機関との日常的な連絡体制の構築による情報共有を行い、支援対象者の選定から就労後の定着指導まで連携して支援することにより自立の促進を図る。

## 3 職場の健康確保への取組、ハラスメントのない職場環境の整備

令和6年度は、第14次労働災害防止推進計画の2年目であることから、目標達成に向けて、以下の取組等を着実に推進する。

(目標：アウトプット指標)

- ・ メンタルヘルス対策に取り組む事業場の割合を2027年までに80%以上とする。
- ・ 使用する労働者数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の割合を2027年までに50%以上とする。
- ・ 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。
- ・ 労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）第57条及び第57条の2に基づくラベル表示・安全データシート（以下「SDS」という。）の交付の義務対象となっていないが、危険性又は有害性が把握されている化学物質について、ラベル表示・SDSの交付を行っている事業場の割合を2025年までにそれぞれ80%以上とする。
- ・ 労働安全衛生法第57条の3に基づくリスクアセスメントの実施の義務対象となっていないが、危険性又は有害性が把握されている化学物質について、リスクアセスメントを行っている事業場の割合を2025年までに80%以上とするとともに、リスクアセスメント結果に基づいて、労働者の危険又は健康障害を防止するため必要な措置を実施している事業場の割合を2027年までに80%以上とする。

など

(目標：アウトカム指標)

- ・ 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。
- ・ 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、火災によるもの）の件数を第13次労働災害防止計画期間と比較して、2023年から2027年までの5年間で、5%以上減少させる。

など

### (1) メンタルヘルス対策の推進

長時間労働やメンタルヘルス不調などによる健康障害を防止するため、長時間労働者に対する医師による面接指導やストレスチェック制度をはじめとするメンタルヘルス対策などの労働者の健康確保の取組が事業場で適切に実施されるよう、引き続き指導を行う。

また、「新潟けんこう Work」（NIIGATA Well-being Work）活動を促進し、「労働者の心の健康の保持増進のための指針」や労働者及び労災保険特別加入者のメンタルヘルス対策に係る情報提供・相談等を行う「働く人のメンタルヘ

ルス・ポータルサイト「こころの耳」の周知を行う等により、事業場におけるメンタルヘルス対策の取組の促進を図る。

## (2) 産業保健活動の推進

中小企業・小規模事業者の産業保健活動を支援するため、産業保健総合支援センターが行う産業医等の産業保健スタッフや事業者向けの研修、地域産業保健センターによる小規模事業場への医師等の訪問支援、(独)労働者健康安全機構による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「団体経由産業保健活動推進助成金」等について利用勧奨を行う。

## (3) 治療と仕事の両立支援対策の推進

治療と仕事の両立支援に関する取組の促進のため、引き続き、ガイドライン等の周知啓発を行うとともに、新潟県地域両立支援チームにおいて令和4年度に策定した中期計画に基づき、取組を計画的に推進する。また、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を推進する。

さらに、がん・肝炎・糖尿病等の疾病により、長期にわたる治療を受けながら、生きがいや生活の安定のために就職を希望する方(以下「長期療養者」という。)に対する就職支援を推進するため、新潟、長岡、上越、及び新発田公共職業安定所に長期療養者就職支援窓口を設け、診療連携拠点病院等との連携を図り、社会的課題となっている長期療養者への就職支援を更に充実させる。

## (4) 化学物質等による健康障害防止対策の推進

令和4年2月及び5月に公布された新たな化学物質規制に係る労働安全衛生関係法令について、その円滑な実施のため引き続き周知を図るとともに、SDS(Safety Data Sheet(安全データシート))等に基づくリスクアセスメント等の実施及びその結果に基づくばく露低減措置が適切に実施されるよう丁寧な指導を行う。

また、リスクアセスメント対象物健康診断が適切に実施されるよう丁寧な指導を行う。

建築物等の解体・改修作業に従事する労働者の石綿ばく露を防止するため、石綿障害予防規則(平成17年厚生労働省令第21号)に基づく措置の履行確保のため、令和5年10月から建築物、船舶(鋼製のものに限り)に義務づけられた建築物石綿含有建材調査者講習等の修了者による調査の徹底(令和8年1月からは工作物にも適用)、石綿事前調査結果報告システムによる事前調査結果等の報告や石綿除去等作業時におけるばく露防止措置の指導を行う。

## (5) 総合的なハラスメント対策の推進

令和4年4月1日より労働施策総合推進法に基づき全ての企業においてパワーハラスメント防止措置が義務化されたこと等を踏まえ、パワーハラスメントのほか、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント、さらには、カスタマーハラスメントなど、あらゆるハラスメントに対する防止措置等に関する各種説明会を開催するほか、計画的報告徴収の実施により同法の周知を図り、事業主が行うべき措置義務の履行確保を推進する。

なお、職場におけるハラスメント防止対策を講じていない企業や、法違反が疑われる企業に対しては報告徴収を実施し、是正に向けた指導を行う。

また、職場のハラスメント撲滅に向けて、「ハラスメント撲滅月間(12月)」を中心に集中的な周知・啓発を行うほか、カスタマーハラスメントの防止対策を推進するため、カスタマーハラスメント対策企業マニュアル等を活用して、企業の取組を促す。

#### 4 職場の安全確保への取組

令和6年度は、第14次労働災害防止推進計画の2年目であることから、目標達成に向けて、以下の取組等を着実に推進する。

(目標：アウトプット指標)

- ・ 転倒災害対策(ハード・ソフト両面からの対策)に取り組む事業場の割合を2027年までに50%以上とする。
- ・ 卸売業・小売業/医療・福祉の事業場における正社員以外の労働者への安全衛生教育の実施率を2027年までに80%以上とする。
- ・ 「高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」に基づく高年齢労働者の安全衛生確保の取組(安全衛生管理体制の確立、職場環境の改善等)を実施する事業場の割合を2027年までに50%以上とする。
- ・ 機械による「はさまれ・巻き込まれ」防止対策に取り組む製造業の事業場の割合を2027年までに60%以上とする。
- ・ 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建設業の事業場の割合を2027年までに85%以上とする。

(目標：アウトカム指標)

- ・ 増加が見込まれる転倒の年齢層別死傷年千人率を2022年と比較して2027年までに男女ともその増加に歯止めをかける。
- ・ 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歳以上の死傷年千人率を2022年と比較して2027年までに男女ともその増加に歯止めをかける。
- ・ 建設業における死亡者数を2022年と比較して2027年までに15%以上

減少させる。

- ・ 製造業における機械による「はさまれ・巻き込まれ」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。

### (1) 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

事業者が自発的に安全衛生対策に取り組むため、「新潟あんぜん Work」(NIIGATA Safe Work) 活動を促進し、様々な機会を通じて、安全衛生対策に取り組む必要性や意義等について周知啓発を行う。加えて、安全衛生対策に取り組むことが事業者にとって経営や人材確保・育成の観点からもプラスとなることも、関係機関等とも連携しながら積極的に周知啓発を図っていく。さらに、労使が協調して労働災害ゼロの達成に向けた取り組みを行う「チャレンジ新潟ゼロ災害運動(仮称)」を展開する。

### (2) 行動災害防止対策の推進

労働災害の多くを占める行動災害を減少させるため、労働災害の 4 割以上を占める行動災害(転倒・腰痛)の防止に向けて活動している「新潟小売業・社会福祉施設 SAFE 協議会」の取組に成果が得られるよう活動を促進するとともに、得られた成果の周知等に取り組む。

### (3) 重点業種別労働災害防止対策の推進

#### ア 第三次産業対策

増加する労働災害に歯止めをかけるには、労働災害が最も多く発生している第三次産業における労働災害を減少に転じさせる必要がある。労働災害の 4 割以上を占める行動災害(転倒・腰痛)の防止に向けて活動している新潟小売業・社会福祉施設 SAFE 協議会の取組に成果が得られるよう活動を促進するとともに、得られた成果の周知等に取り組む。(再掲)

#### イ 製造業対策

製造業における災害の 33.9%が食料品製造業で発生しており、また、製造業における災害の 26.7%が「はさまれ・巻き込まれ」災害となっていることから、機械等による「はさまれ・巻き込まれ」災害の防止対策に重点的に取り組む。

#### ウ 建設業対策

建設業における災害の 26.9%が高所からの墜落・転落災害となっていることから、墜落・転落災害の防止対策に重点的に取り組み、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建設業の事業場の割合を増加させる。

また、建設業における死亡者数は、令和3年に2人まで減少したが、令和4年には4人、令和5年には6人と増加しており、引き続き、重篤な労働災害の防止対策にも重点的に取り組む。

## 5 誰もが安心して働ける職場環境づくりへの取組

### (1) 長時間労働の是正をはじめとする働き方改革の推進

#### ア 長時間労働の抑制に向けた監督指導の徹底等

長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害防止の徹底を図るため、各種情報から時間外・休日労働時間数が1か月当たり80時間を超えていると考えられる事業場及び長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場に対する重点的な監督指導を引き続き実施する。

また、時間外・休日労働に関する労使協定(36協定)が届け出られた場合に「労働基準法第36条第1項の協定で定める労働時間の延長及び休日の労働について留意すべき事項等に関する指針」等に基づき必要な指導を行う。

さらに、過労死等の防止のための対策について、過労死等防止啓発月間である11月を「過重労働解消キャンペーン」月間として過重労働の解消に向けた各種の取組を集中的に行うとともに、民間団体と連携して「過労死等防止対策推進シンポジウム」を開催し、県民に対する周知・啓発を図る。

#### イ 労働時間短縮等に向けた支援

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を支援するため、全ての監督署に編成した「労働時間改善指導・援助チーム」のうち「労働時間相談・支援班」において、説明会の開催や中小規模の事業場への個別訪問により、平成31年4月1日から順次施行された改正労働基準法等の周知や、テレワーク、勤務間インターバル等の新しい働き方に対応し適切な労務管理の支援等を中心としたきめ細かな相談・支援等を行う。

また、時間外労働の上限規制が猶予されていた事業・業務への労働時間短縮に向け、次のとおり取り組むとともに、こうした業務を含め、生産性向上を図りながら労働時間短縮に取り組む事業主等に対し、労働時間相談・支援班や働き方改革推進支援センターにおいて、窓口相談やコンサルティング、セミナーの実施等、きめ細かな支援を行うとともに、働き方改革推進支援助成金の活用を促進し、支援を行う。

① 自動車運送業については、運輸局等と連携し、トラック輸送における取引環境・労働時間改善新潟県地方協議会において、貨物運送事業者及び荷主等に対して改正後の改善基準告示の周知等を行うとともに、「荷主特別対策

チーム」において、発着荷主等に対して、長時間の恒常的な荷待ち時間を発生させないこと等についての要請及び賃金の原資となる適正な運賃（標準的な運賃）を支払うことについて周知を行う。さらに、令和6年4月から適用された改正改善基準告示について引き続き労働時間等説明会等において丁寧に周知を行う。

② 建設業については、北陸地方整備局等関係機関と連携し、建設事業者に対して時間外労働の上限規制の周知及び労働時間短縮に向けた支援等を行うとともに、発注者に対して、適正な工期設定等建設業における働き方改革の推進に向けた配慮等について、理解と協力が得られるよう努める。

③ 医師については、関係機関と連携しながら上限規制等に係る医療機関への適切な支援を行うとともに、宿日直許可申請等に関する医療機関からの相談に対し、懇切丁寧な対応を行う。

#### ウ 長時間労働につながる取引環境の見直し

働き方改革の推進に向けた中小企業における労働条件の確保・改善のため、監督指導時において、親事業者等の下請法違反等を確認するとともに、中小企業庁、公正取引委員会及び国土交通省との相互通報制度を確実に運用する。

### (2) 法定労働条件の確保等

事業場における基本的労働条件の枠組みや管理体制の確立等、労働基準関係法令の遵守の徹底を図るとともに、重大・悪質な事案に対しては、司法処分も含め厳正に対処する。

また、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」を周知・徹底するとともに、監督指導において当該ガイドラインに基づいて労働時間管理が行われているか確認し、賃金不払残業が認められた場合には、その是正を指導する。

なお、監督指導において法違反が認められた場合には、事業主にその内容や是正の必要性を分かりやすく説明することにより、事業主による自主的な改善を促すとともに、きめ細かな情報提供や具体的な是正・改善に向けた取組方法を助言するなど、丁寧かつ具体的に対応する。特に、中小企業の事業場への監督指導に当たっては、中小企業における労働時間の動向、人材確保の状況、取引の実態その他の事情を十分に聴いた上で、その事情を踏まえて丁寧に対応する。

### (3) 特定の分野における労働条件確保対策の推進

#### ア 自動車運転者

自動車運転者については、違法な長時間労働等が疑われる事業場に対する確に監督指導を実施するなどの対応を行う。その際、運輸支局と連携し、相互

通報制度を確実に運用するとともに、運輸支局と協議の上、合同監督・監査を行う。

また、自動車運送業については、運輸局等と連携し、トラック輸送における取引環境・労働時間改善新潟県地方協議会において、貨物運送事業者及び荷主等に対して改正後の改善基準告示の周知等を図るとともに、「荷主特別対策チーム」において、発着荷主等に対して、長時間の恒常的な荷待ち時間を発生させないこと等についての要請及び賃金の原資となる適正な運賃（標準的な運賃）を支払うことについて周知を行う。さらに、令和6年4月から適用された改正改善基準告示について、引き続き、労働時間等説明会等において丁寧に周知を行う。（再掲）

#### イ 外国人労働者

技能実習生を含めた外国人労働者について、適正な労働条件及び外国人労働者が安心して働ける職場環境を確保するため、労働基準関係法令違反の疑いがある事業場に対して重点的に監督指導を実施し、重大・悪質な労働基準関係法令違反事案に対しては、司法処分を含め厳正に対処する。

また、出入国在留管理機関及び外国人技能実習機構との相互通報制度を確実に運用する。（再掲）

さらに、外国人労働者相談コーナーにおける労働相談への対応について、引き続き適切に対応する。（再掲）

#### ウ 障害者である労働者

障害者虐待防止の観点も含め、障害者である労働者の法定労働条件の履行確保を図るため、関係機関との連携を深め、積極的な情報の共有を行うとともに、問題事案の発生防止及び早期是正を図る。（後掲）

### **(4) 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**

労働者派遣事業、職業紹介事業、募集情報等提供事業等の民間人材サービス事業者に対して、引き続き、適正な業務運営の確保及び派遣労働者、求職者等の保護が図られるよう、定期的な指導監督を行うとともに、労働者派遣法及び職業安定法の違反事案の把握に努め、その疑いのある事業者に対し、迅速、厳正な是正指導等を行う。

### **(5) 労働保険のセーフティネットとしての役割の推進**

#### ア 労働保険料等の適正徴収等

労働保険料等の収納率の向上を図るため、労働保険料等の滞納事業場を管理し、滞納整理・納付督促等の徴収業務を実効ある計画に基づき実施する。

事業主に対し、労働保険制度の一層の周知を図るとともに、法令に従った労働保険料等の申告・納付等を的確に指導する。

#### イ 労働保険の未手続事業場一掃対策の推進

関係機関と連携を図り、労働保険の加入手続きを行っていない未手続事業場の的確な把握を行い、未手続事業場に対し積極的に加入指導を行う。

加入指導に応じない未手続事業場に対しては、職権による成立手続きを行い、保険料の認定決定を行う。

#### ウ 電子申請の利用促進

労働保険制度における各種申請・届出に係る電子申請は、事業主等における利便性の向上や手続きコスト削減につながるものであり、積極的に利用勧奨を行うとともに、積極的に周知を図る。

#### エ 労災保険給付

労災保険給付の請求については、標準処理期間内に完結するよう迅速な事務処理を行うとともに、認定基準等に基づいた適正な認定に万全を期する。

特に、社会的関心の高い過労死等事案をはじめとする複雑困難事案については、認定基準に基づき、迅速・適正な事務処理を一層推進する。

また、労災保険の窓口業務については、引き続き、相談者等に対する丁寧な説明や請求人に対する処理状況の連絡等の実施を徹底する。

#### オ 雇用保険制度

雇用保険制度が雇用のセーフティネットとしての役割を果たすため、給付業務については、雇用保険受給資格者の早期再就職の実現に向けた的確な失業認定や適正な給付処理を行うとともに、適用業務については、電子申請の利用促進や未手続事業・労働者の把握・解消に向けた計画的な取組を行う。

また、適正な給付や受給者の利便性向上のため、手続時のマイナンバーの届出を一層推進するとともに、マイナンバーと被保険者番号との紐付けや個人情報管理に当たって厳正な事務処理を徹底する。

## 6 働き甲斐と誇りの持てる処遇改善への取組

### (1) 最低賃金制度の適正な運営

物価高騰等の経済動向及び地域の実情等を踏まえつつ、新潟地方最低賃金審議会の円滑な運営を図る。

また、最低賃金額の改正等については、使用者団体、労働者団体及び地方公共団体等と連携して、最低賃金ポスターデザインコンテストをはじめとした取組により県民へ周知を徹底するとともに、最低賃金の履行確保上問題があると考えられる業種等の事業場を重点とした監督指導を行う。

## (2) 賃金引上げに向けた支援及び取引環境の改善等

中小企業・小規模事業者の賃金引上げに向け、業務改善助成金による生産性向上を支援するほか、キャリアアップ助成金「賃金規定等改定コース」により、非正規雇用労働者の処遇改善に取り組む事業者を支援する。

また、中小企業等が賃上げの原資を確保できるよう、「パートナーシップによる価値創造のための転嫁円滑化施策パッケージ」に基づき、最低賃金・賃金支払の徹底と賃金引上げに向けた環境整備等の取組を行う。その際、関係機関とも連携し、令和5年11月に策定された「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」の周知を図るほか、下請取引の適正化のため、監督指導時において、親事業者等の下請代金支払遅延等防止法(昭和31年法律第120号)違反等を確認するとともに、中小企業庁、公正取引委員会及び国土交通省との相互通報制度を確実に運用する。

さらに、中小企業庁との連携を強化し、生産性向上等に取り組む中小企業・小規模事業者等に対し、よろず支援拠点や生産性向上のための補助金の紹介をする。

このほか、求人賃金については、地域別職種別平均賃金、全国的な職種別賃金額分布、他社の同職種求人の情報との比較を活用するとともに、同一職種で実際に応募があった求人や充足した求人の賃金額を活用する等により、求人賃金引き上げの働きかけを行う。

## (3) 同一労働同一賃金の遵守の徹底に向けた取組支援

正社員と短時間労働者・有期雇用労働者・派遣労働者との間の不合理な待遇差を改善するため、監督署で把握した情報等を基に、労働局において、実効性の高い助言・指導等を行い、同一労働同一賃金の遵守徹底を図る。

また、働き方改革推進センターにおいて、同一労働同一賃金に取り組む企業に対し、窓口相談やコンサルティング、セミナーの実施、各種支援策の周知等、きめ細かな支援を行う。

## (4) 「年収の壁・支援強化パッケージ」の利用促進

最低賃金の引上げに伴い、人手不足への対応も求められる中で、短時間労働者が「年収の壁」を意識せず働くことができる環境づくりを支援するため、事業主に対し、「年収の壁・支援強化パッケージ」の周知を図ることにより、「年収の壁」を意識せずに働ける環境づくりを後押しする。

このため、「106万円の壁」への対応として、キャリアアップ助成金「社会保険適用時処遇改善コース」の積極的な活用勧奨に取り組み、短時間労働者が新たに被用者保険(厚生年金保険・健康保険)の適用となる際に、労働者の収入を増加させる取組を行った事業主に対する支援を実施する。

## 7 障害者の就労・定着支援への取組

### (1) 雇用の質の向上や多様な就業ニーズに対する支援等

ハローワークに専門の担当者を配置するなど、精神障害者、発達障害者、難病患者等の多様な障害特性に対応した就労支援を行うほか、地域の関係機関が連携し、就職から職場定着まで一貫したチーム支援を行う。

また、障害者就業・生活支援センターと連携の上、国及び県の職場実習制度を活用し就労を促進するとともに、公共職業訓練の活用により職業能力の開発が図れるよう、県と連携して職業訓練の周知、適格な受講あっせん及び就職支援を行う。

### (2) 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

ハローワークと地域の関係機関が連携し、特に、障害者の雇用経験や雇用ノウハウが不足している障害者雇用ゼロ企業等に対しては、採用の準備段階から採用後の職場定着まで一貫したチーム支援等を行う。

また、令和6年4月以降の法定雇用率の引上げ及び除外率の引下げにより、未達成となる企業や対象事業主の拡大により、新たに雇用義務が発生する企業に対しては、早期かつ計画的な支援を行う。

### (3) 障害者虐待（経済的虐待等）防止の徹底

障害者が安心して就労を継続できるようにするため、障害者である労働者の法定労働条件の履行確保、雇用管理の改善、雇用の分野における障害者に対する差別の禁止、合理的配慮の提供義務の実施等にかかる指導、支援を行うとともに、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。

また、障害者である労働者の法定労働条件の履行確保を図るため、関係機関との連携を深め、積極的な情報の共有を行うとともに、問題事案の発生防止及び早期是正を図る。（再掲）

### 第3 労働行政の展開に当たっての基本的対応

## 第3 労働行政の展開に当たっての基本的対応

### 1 総合労働行政機関としての施策の推進

#### (1) 局内各行政系統間の連携

地域や県民からの期待や要請に応じていくために、令和5年12月に策定した「NIIGATA Niji Work プロジェクト」(※)の下、総合労働行政機関として効果的・効率的な行政の積極的な推進を図ることとし、雇用環境・均等行政、労働基準行政、職業安定行政において、それぞれの専門性を発揮しつつ、これまで以上に各行政間の緊密な連携を図る。

このため、行政課題に対しては、局組織内で情報共有及び相互連携を図ることはもとより、局がリーダーシップを発揮しつつ、労働基準監督署及び公共職業安定所(以下「署所」という。)が相互に連携し、機動的かつ的確な対応を図る。

さらに、労働問題に関する相談には、総合労働相談コーナーにおいてワンストップで受け付け、必要に応じ署所及び局内の関係部署に迅速・円滑に取り次ぎ、特に、重点課題への対応に当たっては、集団指導、説明会など事業主や労働者を集める行事等について情報を共有・活用し、関係部署による合同開催とするなど効果的・効率的な方策を講ずる。

これらの取組を進めるに当たって、局の方針決定の場である局内の会議については、創意工夫を凝らした業務展開の在り方、各行政間の連携に係る方策等を検討する場として有効に機能するよう効果的に運営する。

※ 人口減、少子化に伴う女性活躍、若年労働力確保や賃金引上げへの対応など労働行政の重要課題別に、中長期的な視点も踏まえ取り組むべき具体的施策や目標数値(KPI)を明確化し、各施策を着実に推進するため令和5年12月に新たに策定した施策推進プロジェクト

#### (2) 積極的な広報の実施

広報活動においては、県民の労働行政に対する理解と信頼を高めるために、適時適切に分かりやすく効果的な活動を積極的に展開する。

このため、地域の報道機関を対象とした定例記者会見を開催し積極的に情報発信を行う。また、局や署所の果たしている役割、各種施策、業務の成果等の取組を周知するため、地方自治体等に対して雇用情勢等の資料を提供するほか、地方自治体等の広報誌を活用した効果的な広報を進める。

また、ホームページやソーシャル・ネットワークキング・サービス(SNS)、新マスコットキャラクター等を活用して、労働行政に関する最新の情報を発信するとともに、「NIIGATA Niji Work プロジェクト 2024」を活用しながら、あら

ゆる機会を通じて各種施策をはじめ政策目標や成果等を分かりやすく提供するよう努める。

### (3) 労使団体等関係団体との連携

地域の行政ニーズに対応し、施策の波及効果をもたらしながら行政運営を展開するため、地域を代表する労使団体から率直な意見や要望を伺うとともに、幅広い闊達な意見交換を行う場である地域産業労働懇談会の開催や日常的な意見交換を図る。

また、地域の実情に応じた施策の効果的な推進を図るため、地方労働審議会において、公労使の意見をきめ細かく聴取・把握し、行政運営に的確に反映するよう努める。

さらに、労使団体に対し、地方自治体及び労使等の関係者から構成される各種会議を通じて、地域の実情に応じた働き方改革の推進を働きかける。

## 2 計画的・効率的な行政運営

行政運営に当たっては、局内各部室において行政運営方針に基づき業務を計画的に推進し、その進捗状況を適宜把握・分析するとともに、関係部署との連携状況についても的確に管理を行い、目標達成状況の検証を行うなど着実に行政の進展を図る。

なお、緊急の対応が必要となる場合や説明会の開催による各種法律改正等に関する周知に当たっては、局と署所が連携して機動的に対応する。

また、国の厳しい財政事情の下、行政が取り組むべき緊要な諸課題に的確に対応していくため、コスト意識やムダ排除の視点を踏まえ、限られた行政資源を効率的に活用し、総合労働行政機関としての機能を最大限に発揮する。

局署所においては、労働行政における課題が増大し複雑困難化する中で、これらの課題に的確に対応するために、引き続き、実効ある行政事務の改善、合理化を進め、業務運営の重点化・効率化を積極的に進める。

## 3 行政文書及び保有個人情報の厳正な管理並びに情報公開制度・個人情報保護制度への適切な対応

行政文書については、行政文書の管理に関するガイドラインに沿って管理を徹底するとともに、内閣総理大臣の廃棄同意後、厚生労働省大臣官房地方課長の承認を得て、廃棄同意済みリストに登載された行政文書のみを廃棄するルールを徹底する。

また、電子決裁移行加速化方針に基づき、電子決裁への移行を推進するほか、行政文書については、積極的に電子化を推進することとする。

保有する個人情報については、保有個人情報等管理規程に基づき、総括保護管理者による厳正な管理を推進するとともに、情報セキュリティポリシー等の職員研修等を通じて、事務処理の徹底を図り、加えて全職員に、漏えい、滅失又は毀損の防止のための意識啓発を行うほか、随時、漏えい等に係るリスクアセスメントを行い、その結果に対する改善策を検討し、徹底を図る。

また、行政文書開示請求及び保有する個人情報に対する開示請求等に対しては、適切な処理により、適正かつ円滑な運用を図る。

#### 4 綱紀の保持、行政サービスの向上及び災害対応等の実施強化

##### (1) 綱紀の保持

行政に対する信頼は、業務が円滑に運営されるための基盤をなすものであることから、日頃から、職員一人ひとりが県民からの信頼を得られるよう行動し、各種施策の推進を通じて県民の期待に応えていく必要がある。

そのためにも、業務執行面全般におけるサービスの遵守により非違行為の防止、綱紀保持の徹底を図るため、特に以下の事項に万全を期する。

- ① 国家公務員倫理法、国家公務員倫理規程、再就職に関する規制等を踏まえ、一層の綱紀保持に努めるとともに、各種会議等で周知・徹底を図る。
- ② 交通法令遵守と一層の安全運転の徹底を図るため、職員研修を通じて交通事故等の防止を徹底する。
- ③ 会計経理事務・勤務時間管理については、定める事務処理手順の徹底、責任体制の明確化、内部けん制体制の確立等による適正な事務処理の徹底を図る。

##### (2) 行政サービスの向上等

利用者の立場に立った、親切で分かりやすい窓口対応、迅速・公正な事務処理に努めることにより、一層の行政サービスの向上を図る。

##### (3) 災害対応等の実施強化

災害発生時においては、「新潟労働局防災業務・業務継続に関する実施要領」（平成24年6月1日施行、令和2年8月31日一部改訂）に基づき、機動的かつ的確に対応できるよう、災害対応訓練の実施等の適切な対策を徹底する。

また、従来想定してきた災害に加え、新たな感染症の拡大等に伴い緊急事態宣言が発令された場合等にも備え、非常時の優先業務等を明確にした上で、必

要な業務維持体制を整備し、地域における総合的労働行政機関としての役割を最大限に発揮するよう努める。

さらに、局内及び各署所における暴力事案等の発生に備えるため、「局署所の職員及び来庁者の安全確保対策要綱」（令和元年7月5日付け新労発総0705第2号）に基づき、管轄警察署との連携強化や暴力事案発生時の役割分担の明確化などにより、職員及び来庁者の安全確保に最大限努めるほか、防犯対策として、各署所への防犯カメラの設置を順次計画的に進めていく。

令和6年度

地方労働行政運営方針  
(案)

厚生労働省

# 目次

第1	労働行政を取り巻く情勢	1
第2	現下の経済状況を踏まえた総合労働行政機関としての施策の推進	1
第3	最低賃金・賃金の引上げに向けた支援、非正規雇用労働者の処遇改善等	1
1	最低賃金・賃金の引上げに向けた中小・小規模企業等支援、非正規雇用労働者の正規化促進、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保	1
(1)	全国加重平均で1,004円となった最低賃金の引上げに向けた環境整備を図るための、事業場内最低賃金の引上げを図る中小企業・小規模事業者の生産性向上に向けた支援の強化	2
(2)	最低賃金制度の適切な運営【非予算】	2
(3)	監督署と連携した同一労働同一賃金の遵守の徹底	3
(4)	非正規雇用労働者の処遇改善・正社員化を行う企業への支援	3
(5)	ステップアップを目指す非正規雇用労働者等に対する求職者支援制度による支援	3
(6)	無期転換ルール等の円滑な運用に向けた周知	3
(7)	「資金移動業者の口座への賃金支払」に関する周知及び指導について	4
第4	リ・スキリング、労働移動の円滑化等の推進	4
1	リ・スキリングによる能力向上支援	4
(1)	指定された教育訓練を修了した場合の費用の一部支給による経済社会の変化に対応した労働者個々人の学び・学び直しの支援	4
(2)	在職時からの継続的な支援を行うキャリア形成／リ・スキリング推進事業等の実施	4
(3)	公的職業訓練のデジタル分野の重点化や訓練修了生等への「実践の場」の提供によるデジタル推進人材の育成	5
(4)	労働者の主体的なり・スキリングを支援する中小企業への賃金助成の拡充等による企業における人材育成の推進	5
(5)	スキルアップを目的とした在籍型出向の推進等	6
(6)	雇用調整助成金の見直し等への対応	6
2	個々の企業の実態に応じた職務給の導入・配偶者手当の見直し促進	6
(1)	職務給等に関する調査研究及びその導入や配偶者手当見直し促進に向けた周知・広報	7
3	成長分野等への労働移動の円滑化	7
(1)	成長分野の業務や、一定の技能を必要とする未経験分野への就職を希望する就職困難者を雇い入れる事業主への支援による成長分野への労働移動の円滑化	7
(2)	職業情報及び職場情報の収集・提供による求職者と企業のマッチング機能の強化、オンラインの活用によるハローワークの利便性向上	7
(3)	民間人材サービス事業者への指導監督の徹底	8
(4)	地域雇用の課題に対応する地方公共団体等の取組の支援	8
(5)	都市部から地方への移住を伴う地域を越えた再就職等の支援	8
(6)	賃金上昇を伴う労働移動の支援	8
4	中小企業等に対する人材確保の支援	9

(1)	ハローワークにおける求人充足サービスの充実	9
(2)	人材確保対策コーナー等における人材確保支援	9
(3)	医療・介護・保育分野の職業紹介への対応	9
<b>第5</b>	<b>多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり</b>	<b>10</b>
<b>1</b>	<b>フリーランスの就業環境の整備</b>	<b>10</b>
(1)	フリーランス・事業者間取引適正化等法の周知啓発、同法の執行体制や相談体制の充実	10
<b>2</b>	<b>仕事と育児・介護の両立支援</b>	<b>11</b>
(1)	仕事と育児・介護の両立支援のため、業務代替整備・柔軟な働き方の導入等も含めた支援の拡充	11
(2)	子育て中の女性の支援に取り組むNPO等へのアウトリーチ型支援の推進などマザーズハローワークにおける就職支援の強化	13
(3)	不妊治療と仕事との両立	13
<b>3</b>	<b>ハラスメント防止対策、働く環境改善等支援</b>	<b>13</b>
(1)	相談支援を含む総合的なハラスメント防止対策の推進	14
(2)	働く人のワークエンゲージメントの向上に向けた支援	14
(3)	民間企業における女性活躍促進のための支援	14
<b>4</b>	<b>安全で健康に働くことができる環境づくり</b>	<b>15</b>
(1)	長時間労働の抑制	16
(2)	労働条件の確保・改善対策 <b>【非予算】</b>	18
(3)	14 次防を踏まえた労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備 <b>【非予算】</b>	20
(4)	労災保険給付の迅速・適正な処理	23
<b>5</b>	<b>多様な働き方、働き方・休み方改革</b>	<b>23</b>
(1)	「多様な正社員」制度に係る導入支援等の実施	24
(2)	適正な労務管理下におけるテレワークの推進	24
(3)	勤務間インターバル制度導入促進のための支援の実施	25
(4)	年次有給休暇の取得促進に向けた働き方等の見直し及び選択的週休3日制の普及促進のための支援等の実施	25
(5)	労働施策総合推進法に基づく協議会等について	25
<b>6</b>	<b>多様な人材の就労・社会参加の促進</b>	<b>25</b>
(1)	高齢者の就労による社会参加の促進、高齢者が安心して安全に働くための職場環境の整備等	26
(2)	障害者の就労促進	27
(3)	外国人求職者等への就職支援、企業での外国人労働者の適正な雇用管理の推進	29
(4)	雇用保険制度の適正な運営	30
<b>7</b>	<b>就職氷河期世代、多様な課題を抱える若年者・新規学卒者の支援</b>	<b>31</b>
(1)	就職氷河期世代に対するハローワークの専門窓口における専門担当者による就職相談、職業紹介、職場定着までの一貫した伴走型支援の推進	31
(2)	地域若者サポートステーションにおける就職氷河期世代を含む就労自立支援	31

- (3) 新卒応援ハローワーク等における多様な課題を抱える新規学卒者等への支援..... 32
- (4) 正社員就職を希望する若者への就職支援..... 32

## **第1 労働行政を取り巻く情勢**

### **【R5 年度第1】(P)**

我が国は、少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少という構造的な課題に直面する中、足下では、急激な物価上昇に対して賃金の上昇が追いついていない状況にある。

成長と分配の好循環による、物価上昇を上回る持続的な賃上げの実現に向けて、三位一体の労働市場改革の推進や人材確保支援に取り組むとともに、多様な働き方を支えるセーフティネットの構築や労働者の主体的なキャリア形成支援、男女ともに育児に関わることのできる環境の整備等に取り組むことが重要である。

## **第2 現下の経済状況を踏まえた総合労働行政機関としての施策の推進**

### **【R5 年度第2】**

コロナ禍の3年間を乗り越え、我が国経済は改善しつつあるが、コロナ後の経済回復に対応した人手不足の克服、継続的な賃上げ、多様な働き方の実現による持続的な成長と分配の好循環を実現することが重要である。こうした状況に対応するため、政府としては、三位一体の労働市場改革を進めるとともに、令和5年9月27日に策定した、「年収の壁・支援強化パッケージ」や、令和5年11月2日に閣議決定された「デフレ脱却のための総合経済対策」を実行するため令和5年11月29日に成立した補正予算により、多様な人材の活躍促進や多様な働き方への支援のための諸施策を講じることとしている。

これらの諸施策について、「第3」以下に記載する。こうした施策の効果を上げるためには、都道府県労働局（以下「労働局」という。）において、労働局長のリーダーシップの下、雇用環境・均等部（室）が中心となって四行政分野（労働基準、職業安定、雇用環境・均等、人材開発）における雇用・労働施策を総合的、一体的に運営していく必要がある。また、各地域の実情に応じた取組を進め、各地域において総合労働行政機関としての機能を発揮し、地域や国民からの期待に真に応えていくことが求められている。

## **第3 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援、非正規雇用労働者の処遇改善等**

### **1 最低賃金・賃金の引上げに向けた中小・小規模企業等支援、非正規雇用労働者の正規化促進、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保**

〈課題〉

#### **【R5 年度第3 1、 第5 3、 第6 1・2】**

最低賃金については、「デフレ完全脱却のための総合経済対策」（令和5年11月2日閣議決定）において、「公労使の三者の最低賃金審議会が毎年最低賃金額についてしっかりと議論を行い、その積み重ねによって2030年代半ばまでに全国加重平均が1,500円となることを目指す。今後とも、地域別最低賃金の最高額に対する最低額の比率を引き上げる等、地方間格差の是正を図る。」とされており、生産性向上に取り組む中小企業へのきめ細かな支援等、中小企業・小規模事業者が賃上げしやすい環境整備に一層取り組むことが不可欠である。

また、短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成5年法律第76号。）及び労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和60年法律第88号。以下「労働者派遣法」という。）に基づき、引き続き、雇用形態に関わらない公正な待遇（同一労働同一賃金）の確保に向けて、非正規雇用労働者の処遇改善や正社員化等を強力に推し進めていく必要がある。加えて、人手不足への対応が急務となる中で、短時間労働者が「年収の壁」を意識せずに働くことができる環境づくりを支援する必要がある。

あわせて、非正規雇用労働者の方も含めた、誰もが主体的にスキルアップに取り組むための環境整備を進めていくことが重要である。

無期転換ルールについても、労使双方に対する認知度向上のため、制度の更なる周知が必要である。さらに、賃金の支払方法については、キャッシュレス決済の普及や送金サービスの多様化に応じた対応が必要である。

## 〈取組〉

- (1) 全国加重平均で1,004円となった最低賃金の引上げに向けた環境整備を図るための、事業場内最低賃金の引上げを図る中小企業・小規模事業者の生産性向上に向けた支援の強化

### 【R5年度第3 1 (1)】

最低賃金の引上げには、特に中小企業・小規模事業者の生産性向上が不可欠であり、業務改善助成金により、業務改善や生産性向上に係る企業のニーズに応え、賃金引上げを支援する。

また、中小企業等が賃上げの原資を確保できるよう、「パートナーシップによる価値創造のための転嫁円滑化施策パッケージ」に基づき、政府一体となって取組を進めることとされているところであり、労働局及び労働基準監督署（以下「監督署」という。）においても、最低賃金・賃金支払の徹底と賃金引上げに向けた環境整備等の取組を行う。

あわせて、監督署において、企業が賃金引上げを検討する際の参考となる地域の平均的な賃金や企業の好取組事例等が分かる資料を提供し、企業の賃金引上げへの支援等を行う。

さらに、中小企業庁との連携を強化し、生産性向上等に取り組む中小企業・小規模事業者等に対し、よろず支援拠点や生産性向上のための補助金の紹介をする。

加えて、働き方改革推進支援センターによるワンストップ相談窓口において、生産性向上等に取り組む事業者等に対して支援を行うほか、日本政策金融公庫による働き方改革推進支援資金についてもあわせて活用するよう、引き続き周知を図る。

- (2) 最低賃金制度の適切な運営 **【非予算】**

### 【R5年度第3 1 (2)】

経済動向、地域の実情及びこれまでの地方最低賃金審議会の審議状況などを踏まえつ

つ、本省賃金課と連携を図りながら、充実した審議が尽くせるよう地方最低賃金審議会の円滑な運営を図る。

また、最低賃金額の改正等については、使用者団体、労働者団体及び地方公共団体等の協力を得て、使用者・労働者等に周知徹底を図るとともに、最低賃金の履行確保上問題があると考えられる業種等を重点とした監督指導等を行う。

### (3) 監督署と連携した同一労働同一賃金の遵守の徹底

#### 【R5年度第6 2 (1)】

監督署による定期監督等において、同一労働同一賃金に関する確認を行い、短時間労働者、有期雇用労働者又は派遣労働者の待遇等の状況について企業から情報提供を受けることにより、雇均部（室）又は安定部等による効率的な報告徴収又は指導監督を行い、是正指導の実効性を高めるとともに、基本給・賞与について見直しを促す働きかけをすることや、支援策の周知を行うことにより、企業の自主的な取組を促すことで、同一労働同一賃金の遵守徹底を図る。

### (4) 非正規雇用労働者の処遇改善・正社員化を行う企業への支援

非正規雇用労働者の処遇改善や正社員化（多様な正社員を含む）に取り組んだ事業主に対して支援を行うキャリアアップ助成金について、「年収の壁・支援強化パッケージ」として、年収の壁を意識せず働くことのできる環境づくりを後押しするために新たに設けた「社会保険適用時処遇改善コース」や拡充した「正社員化コース」をはじめ、各コースの周知、活用勧奨等を実施する。

また、「働き方改革推進支援センター」のうち、各都道府県に設置され、各都道府県労働局が委託している都道府県センターによる、ワンストップ相談窓口において、関係機関や本省が委託する全国センター（以下「全国センター」という。）と連携を図りつつ、社会保険労務士等の専門家による、窓口相談やコンサルティング、セミナーの実施等、きめ細かな支援を行う。

さらに、「多様な働き方の実現応援サイト」に掲載されている好事例の事業主及び労働者に対する周知等により、非正規雇用労働者の処遇改善に係る事業主の取組機運の醸成を図る。

### (5) ステップアップを目指す非正規雇用労働者等に対する求職者支援制度による支援

#### 【R5年度第5 3 (5)】

雇用保険を受給できない者の安定した職業への再就職や転職を促進するとともに、自らのスキルアップを希望する非正規雇用労働者等を支援するため、就職に必要な技能及び知識を習得するための求職者支援制度の積極的な周知・広報により制度の活用を推進する。

### (6) 無期転換ルール等の円滑な運用に向けた周知

## 【R5 年度第 6 2 (2)】

無期転換申込権が発生する契約更新時における労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）に基づく労働条件明示の明示事項に、無期転換申込機会と無期転換後の労働条件を追加する省令改正等が令和 6 年 4 月に施行されたことをはじめとする、令和 4 年度の労働政策審議会労働条件分科会の議論を踏まえた無期転換ルールの円滑な運用のための制度見直し等について周知・啓発を図る。

### (7) 「資金移動業者の口座への賃金支払」に関する周知及び指導について

使用者が労働者に賃金を支払う場合において、通貨のほか、従来から認められていた銀行その他の金融機関の預金又は貯金の口座への賃金の振込み等に加え、厚生労働大臣が指定する資金移動業者の口座への賃金の資金移動による支払が認められている。そのため、労働局及び監督署においても、労働者及び使用者に対し制度の周知を図るとともに、法令違反が疑われる事案を把握した場合は速やかに必要な指導を行う。

## 第 4 リ・スキリング、労働移動の円滑化等の推進

### 1 リ・スキリングによる能力向上支援

#### 〈課題〉

「三位一体の労働市場改革」の一環として、リ・スキリングによる能力向上支援に取り組んで行くこととされている。DX の進展など、産業構造の変化の加速化が見込まれる中、リ・スキリングを含め、労使協働による職場における学び・学び直しの取組を、全国に広めていくことが重要である。その際、企業向け及び個人向け支援策の両方の周知・活用を図るほか、関係者と連携しつつ、労使のニーズに応じた取組を進めていく必要がある。

#### 〈取組〉

#### (1) 指定された教育訓練を修了した場合の費用の一部支給による経済社会の変化に対応した労働者個々人の学び・学び直しの支援

厚生労働大臣が指定する教育訓練を修了した場合に、その費用の一部を支給する「教育訓練給付」において、経済社会の変化に対応した労働者個々人の学び・学び直しを支援するため、理由を問わず電子申請を行うことができることの周知など教育訓練を受講しやすい環境の整備を図る。

また、地域職業能力開発促進協議会を活用して、教育訓練給付制度にかかる地域の訓練ニーズを把握するとともに、指定講座の拡大により訓練機会を確保する。

#### (2) 在職時からの継続的な支援を行うキャリア形成／リ・スキリング推進事業等の実施

## 【R5 年度第 4 1 (2)】

キャリア形成／リ・スキリング推進事業では、各都道府県に「キャリア形成／リ・ス

キリング支援センター」を、全国各地のハローワークに「キャリア形成／リ・スキリング相談コーナー」を設置し、キャリアコンサルタントの常駐・巡回による相談支援を行う。

そのため、各地域の業界団体や教育訓練機関等も交え、本事業の実施方針や周知広報について議論の上、労働者のキャリア形成やリ・スキリングに係る支援を推進するため、受託者と連携をすること。

(3) 公的職業訓練のデジタル分野の重点化や訓練修了生等への「実践の場」の提供によるデジタル推進人材の育成

**【R5 年度第 4 1 (3)】**

令和 4 年 12 月に閣議決定された「デジタル田園都市国家構想総合戦略」において、政府の各種施策を通じて 2026 年度（令和 8 年度）までにデジタル人材を 230 万人確保することとされたところであり、公的職業訓練及び教育訓練給付では、2024 年度（令和 6 年度）にデジタル分野の受講者数 70,000 人を目指すこととしている。

デジタル分野に係る公的職業訓練については、WEB デザイン等の資格取得を目指すコースや企業実習付きコースへの訓練委託費等の上乗せ措置等に加え、「DX 推進スキル標準」に対応したデジタル分野の訓練コースを新たに委託費等の上乗せの対象とする措置により、訓練コースの拡充を図る。ハローワークにおいては、デジタル分野に係る公的職業訓練への適切な受講勧奨により受講につなげるとともに、訓練開始前から訓練終了後までのきめ細かな個別・伴走型支援により、デジタル分野における再就職の実現を図る。

また、生成 AI を含むデジタル人材育成のために、他職種から IT 人材に転職を目指す求職者のうち公共職業訓練等を修了した中高年齢者等に対して、実践経験を積むための「実践の場」を提供するモデル事業が令和 5 年度補正予算に盛り込まれ、令和 6 年度から本格実施される。本事業は、民間事業者に委託して実施することとしており、労働局においては、受託企業が、訓練修了生が習得したスキル等を把握し、それに応じた「実践の場」を提供するため、受託企業に対してデジタル分野の訓練情報（訓練終了時期や習得スキル等）の提供を行うとともに、ハローワークにおいては、未就職の訓練修了生に対して本事業の周知を行うこと。

(4) 労働者の主体的なり・スキリングを支援する中小企業への賃金助成の拡充等による企業における人材育成の推進

**【R5 年度第 4 1 (5)】**

令和 5 年 6 月に閣議決定された「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画 2023 改訂版」において、中小・小規模企業が従業員をリ・スキリングに送り出す場合、個人の主体的なり・スキリングであっても、賃金助成等の支援策の拡充を検討するとされたことから、人材開発支援助成金について、中小・小規模企業が長期教育訓練休暇制

度を設け、実施した場合、人への投資促進コース「長期教育訓練休暇制度」の賃金助成を拡充し、労働者の主体的な学び直しを支援する。また、人材開発支援助成金「人への投資促進コース」及び「事業展開等リスクリング支援コース」については、引き続き、積極的な活用勧奨を図るとともに、迅速な支給決定を行うほか、「デジタル田園都市国家構想基本方針」において、2024年度（令和6年度）にデジタル分野の受講者数 65,000 人を達成するため、すべてのコースにおいてデジタル分野における訓練の活用促進を行う。

#### （５） スキルアップを目的とした在籍型出向の推進等

在籍型出向は労働者の雇用を支えつつ、人材の有効な活用を通じて生産性の維持・向上に資するものであり、労働者の雇用維持に加えてキャリアアップ・能力開発にも効果があることから、産業雇用安定助成金（スキルアップ支援コース）による、賃金上昇を伴う労働者のスキルアップを在籍型出向により行う事業主への支援を実施するとともに、当該助成金の活用に向けた周知広報に加えて、個別事業主に対して公益財団法人産業雇用安定センターと同行訪問を行い、ワンストップによるマッチング支援等を実施する。

また、産業雇用安定助成金（産業連携人材確保等支援コース）により、生産性向上に資する取組等に必要新たな人材の円滑な受け入れと当該事業主に雇用される労働者の雇用の安定の確保のため、当該助成金の活用促進について、周知広報を効果的に行える適切な機関と連携して実施する。

#### （６） 雇用調整助成金の見直し等への対応

令和6年4月改正内容について、事業主に対して、雇用調整助成金を長期間にわたり利用する場合に教育訓練の実施率によって助成率が変わることを丁寧に説明するとともに、雇用調整を行う事業主の取引が円滑に行われるよう、教育訓練について情報提供を行う。

また、令和5年12月より雇用関係助成金ポータルを用いた雇用調整助成金の電子申請が可能となったことから、事業主に対する電子申請の利用勧奨を行う。

加えて、労働局内の体制を整備することにより、不正受給の疑いがある事業所に対する調査等により一層注力する。

## 2 個々の企業の実態に応じた職務給の導入・配偶者手当の見直し促進

### <課題>

#### ※新規

三位一体の労働市場改革を進めるためにも、個々の企業の参考となるよう、職務給の導入についてリーフレット等により丁寧に周知する必要がある。

また、配偶者手当については、税制、社会保障制度とともに、女性の就労を抑制している場合があるとの指摘があり、中小企業が実際に見直しをできるよう、見直しのフローチャートを含むリーフレット等による周知を徹底する必要がある。

#### <取組>

- (1) 職務給等に関する調査研究及びその導入や配偶者手当見直し促進に向けた周知・広報

#### ※新規

職務給の導入や配偶者手当の見直しについて、民間事業者への働きかけを効果的に行うため、リーフレット等による周知・広報を実施する。

### 3 成長分野等への労働移動の円滑化

#### <課題>

#### 【R5年度第5 1・2、第7 1】

労働供給制約に起因する人手不足の問題が顕在化しつつある状況の中、人材の有効活用という観点からも、個々人がそれぞれの意欲と能力に応じて活躍するという観点からも成長分野等への円滑な労働移動を可能とする環境整備が重要である。このため、労働市場を巡る情報に自由かつ簡便にアクセスできることをはじめとした労働市場の機能を強化することにより、個々人の自由な選択を可能とする環境整備が求められる。

加えて、特に地方においては、若年者の流出等による人口減少もあり、人手不足が深刻化していることから、地域の実情に応じた雇用対策を行うとともに、マッチングを支援する取組が必要である。

#### <取組>

- (1) 成長分野の業務や、一定の技能を必要とする未経験分野への就職を希望する就職困難者を雇い入れる事業主への支援による成長分野への労働移動の円滑化

#### 【R5年度第5 2(1)】

就職困難者を、成長分野（デジタル・グリーン）の業務に従事する労働者として雇い入れる事業主又は雇い入れた上で人材育成計画を策定し、人材育成を行った上で、5%以上賃金の引き上げを行う事業主に対して高額助成を行う特定求職者雇用開発助成金（成長分野等人材確保・育成コース）について、事業主への制度内容の周知を積極的に行うなど、制度の活用をより一層進め、就職困難者を対象とした成長分野への労働移動や賃上げを促進する。

- (2) 職業情報及び職場情報の収集・提供による求職者と企業のマッチング機能の強化、オンラインの活用によるハローワークの利便性向上

#### 【R5年度第5 1(2)】

成長分野等への円滑な労働移動を実現するためには、「労働市場情報の見える化」を進

め、マッチング機能の強化を図ることが重要である。このため、令和6年度においては、「job tag（職業情報提供サイト）」を活用した職業相談及び求人者の採用支援を進めるとともに、job tagが地域の関係者（地方公共団体、就労支援機関、学校等）に積極的に活用され、労働市場のインフラとして効果的に機能するよう、積極的な周知を行っていく。また、「「求職者等への職場情報提供に当たっての手引」」及びこれを踏まえた「しよくばらば（職場情報総合サイト）」の利活用等について、周知を行っていく。

また、ハローワークにおける職業相談・紹介業務について、Web会議サービスを活用したオンラインによる業務を全国のハローワーク等で実施可能とすることとし、来所困難者等を対象とした雇用保険のオンライン失業認定については、行政サービスの向上の観点から引き続き取組を進める。

### （3） 民間人材サービス事業者への指導監督の徹底

職業安定法（昭和22年法律第141号）及び労働者派遣法の違反を把握し、又はその疑いのある事案の指導監督に万全を期し、**第3の1（3）**に記載する同一労働同一賃金に加え雇用安定措置に関する事項等、職業安定法及び労働者派遣法をはじめとする労働関係法令の適正な運営の確保につき徹底を図る。

### （4） 地域雇用の課題に対応する地方公共団体等の取組の支援

「雇用対策協定」の締結を更に推進することにより、国と地方が一層連携して地域の実情に応じた雇用対策を行うとともに、希望する都道府県及び市区町村においては当該団体が行う業務と国が行う無料職業紹介をワンストップで一体的に実施する。また、市町村等が地域の特性を生かして実施する地域雇用活性化推進事業は、国と地方の連携施策の一つとなり得るため、応募可能地域における応募勧奨や実施地域における適切な支援を行う。

### （5） 都市部から地方への移住を伴う地域を越えた再就職等の支援

東京圏及び大阪圏を中心に、地方就職を希望する方にハローワークの全国ネットワークを活用した職業紹介や生活関連情報の提供等を一体的に行うとともに、求職者の希望を踏まえた効果的な誘導を行い、地方のハローワークにおいても個々のニーズに応じた支援を行う。

### （6） 賃金上昇を伴う労働移動の支援

離職を余儀なくされた者の早期再就職を支援する早期再就職支援等助成金（雇入れ支援コース）について、前職よりも5%以上賃金を上昇させた事業主に助成を行うとともに、再就職援助計画対象者等へのきめ細かな再就職支援や、助成金の周知広報を実施することにより、賃金上昇を伴う労働移動を推進する。

また、中途採用の機会拡大を図る早期再就職支援等助成金（中途採用拡大コース）について、中高年齢者を一定以上雇い入れ、前職よりも5%以上賃金を上昇させた事業主に助成を行うとともに、当該助成金の周知広報について、各地域の商工会議所等と連携して実施することにより、賃金上昇を伴う労働移動を推進する。

#### 4 中小企業等に対する人材確保の支援

##### 〈課題〉

生産年齢人口が減少する中、有効求人倍率は1倍を超え、多くの職種において人材確保が困難な状況が継続し、特に中小企業においては人手不足感が深刻化しており、人材確保の支援の取組を進めていくことが重要である。

##### 〈取組〉

##### (1) ハローワークにおける求人充足サービスの充実

ハローワークにおいて、オンラインを活用した求人受理を進めるとともに、求人事業所に対し、求人条件緩和や魅力ある求人票の作成支援等の助言、事業所情報の収集をきめ細かく行うなどの求人充足に向けたサービスを実施し、求人者支援の充実を図る。

##### (2) 人材確保対策コーナー等における人材確保支援

医療・介護・保育・建設・運輸・保安分野など雇用吸収力の高い分野のマッチング支援を強化するため、都道府県労働局単位の協議会の場も活用し、地方自治体や関係団体等と連携した人材確保支援（セミナー・説明会・面接会等）の充実を図るとともに、ハローワークの「人材確保対策コーナー」を中心に、潜在求職者の積極的な掘り起こし、求人充足に向けた条件緩和指導等により、重点的なマッチング支援を実施する。特に介護分野については、ハローワークと介護労働安定センターとが連携した求人充足・職場定着のための取組を進める。

また、魅力ある職場づくりを支援するため、社会保険労務士等を活用した雇用管理改善のコンサルティングや人材確保等支援助成金（人事評価等改善助成コース）等の周知に取り組む。

##### (3) 医療・介護・保育分野の職業紹介への対応

令和5年2月に各労働局に設置した『「医療・介護・保育」求人者向け特別相談窓口』において、相談窓口寄せられた情報を基に必要な対応を行うとともに、窓口の周知に努める。また、同年6月に閣議決定された「規制改革実施計画」に基づき令和5年度に実施した、医療・介護・保育分野の職業紹介事業者への集中的指導監督の結果を踏まえ、令和6年度においても有料職業紹介事業者への指導監督に取り組む。

## 第5 多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり

### 1 フリーランスの就業環境の整備

#### <課題>

#### 【R5年度第7 1、2】

フリーランスについては、令和3年3月に「フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン」（以下「フリーランスガイドライン」という。）を策定し、また、「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律」（令和5年度法律第25号。以下「フリーランス・事業者間取引適正化等法」という。）が令和5年5月に公布された。フリーランス・事業者間取引適正化等法の施行は令和6年秋頃を予定している。フリーランスが安心して働ける環境を整備するため、引き続きフリーランスガイドラインの周知等を図るとともに、フリーランス・事業者間取引適正化等法の周知啓発及び履行確保を図る必要がある。

一方で、形式的には業務委託契約を締結していたとしても自らを労働基準法上の労働者だと考える方からの相談等に対しては、丁寧に話を聞くなど事実確認を行い、その結果、労働者に該当し、法違反が認められる場合には、厳正に監督指導を行う必要がある。

#### <取組>

(1) フリーランス・事業者間取引適正化等法の周知啓発、同法の執行体制や相談体制の充実

#### 【R5年度第7 1(2)】

フリーランス・事業者間取引適正化等法の施行に向けて、フリーランスやフリーランスに業務を委託する事業主（以下「発注事業者」という。）等に対し、あらゆる機会を捉えて、フリーランス・事業者間取引適正化等法の内容について周知啓発を行うとともに、フリーランスや発注事業者等からのフリーランス・事業者間取引適正化等法の就業環境整備に関する内容についての問い合わせに適切に対応する。

また、フリーランスから発注事業者等との契約等のトラブルについての相談があった際には、引き続き「フリーランス・トラブル110番」を紹介するなど適切に対応する。

さらに、フリーランス・事業者間取引適正化等法の施行後は、フリーランスから法違反に関する申出があった場合には、遅滞なく申出内容を聴取し、発注事業者等に対する報告徴収・是正指導等を行い、履行確保を図る。

フリーランスガイドラインでは、フリーランスとして業務を行っていても、労働基準法等における労働者に該当する場合には、労働関係法令が適用されることを明確化したところである。請負契約等のフリーランスの契約の形式や名称にかかわらず、その労働の実態を個別に勘案した結果、労働基準法等の労働者に該当し、法違反が認められると判断した場合には、監督署において引き続き厳正に監督指導を行うとともに、被用者保険の更なる適用促進を図るため、日本年金機構年金事務所及び労働局労働保険適用徴収部門への情報提供を徹底する。

また、総合労働相談コーナーにおいては、フリーランスガイドラインを踏まえ、適切に相談対応を行うとともに、相談内容から労働基準法等の法律に違反する疑いがある場合は、労働局又は監督署の担当部署と調整の上、担当部署に取次ぎを行う。

## 2 仕事と育児・介護の両立支援

### <課題>

#### 【R5 年度第 6 1】

少子高齢化が急速に進展する中で、出産、育児等による労働者の離職を防ぎ、希望に応じて男女とも仕事と育児等を両立できる社会を実現することが重要な課題となっている。男性の育児休業取得率は令和4年度において17.13%と近年上昇しているものの、女性と比較すると低い水準である。さらに、令和7年度までに男性の育児休業取得率を30%とする政府目標について、「こども未来戦略」（令和5年12月22日）において令和7年までの目標を30%から50%に引き上げ、令和12年までの目標を85%とすることが示されており、政府目標の達成に向けて、更なる取組の強化が必要である。このような状況を踏まえ、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号。以下「育児・介護休業法」という。）の履行確保等により、仕事と育児・介護の両立支援の取組を促進する必要がある。

### <取組>

- (1) 仕事と育児・介護の両立支援のため、業務代替整備・柔軟な働き方の導入等も含めた支援の拡充

#### 【R5 年度第 6 1 (2)】

##### ① 育児・介護休業法の周知及び履行確保

常時雇用する労働者数1,000人超企業を対象とした男性の育児休業等取得状況の公表の義務化について、着実な履行確保を図るとともに、「産後パパ育休」（出生時育児休業）を含め、育児・介護休業法に基づく両立支援制度について労働者が円滑に利用できるよう周知徹底を図る。

あわせて、労働者の権利侵害が疑われる事案や育児休業の取得等を理由とする不利益取扱いが疑われる事案を把握した場合には、事業主に対する積極的な報告徴収・是正指導等を行う。

また、労働政策審議会における議論を踏まえ、育児期の柔軟な働き方を実現するための措置の義務付けや、男性の育児休業等取得状況の公表義務の対象を300人超の事業主に拡大すること等を内容とする育児・介護休業法の改正法案が成立した場合は、円滑な施行に向けて、改正内容について労使に十分に理解されるよう、労使団体等と連携して周知に取り組む。(P)

## ② 男女とも仕事と育児を両立しやすい環境の整備に向けた企業の取組支援

「産後パパ育休」のほか、「パパ・ママ育休プラス」や「育児目的休暇」等の男性の育児に資する制度について、あらゆる機会を捉えて周知を行い、制度の活用につなげる。

また、事業主に対し、「男性の育児休業取得促進事業（イクメンプロジェクト）」において作成する企業の取組事例集や研修資料の活用を促すとともに、

- ・ 男性労働者が育児休業を取得しやすい雇用環境の整備措置を実施した事業主
- ・ 育児休業の円滑な取得・職場復帰のための取組を実施した事業主
- ・ 育児休業や育児短時間勤務期間中の業務体制整備のため、業務を代替する周囲の労働者への手当支給や、代替要員の新規雇用（派遣受入含む）を実施した事業主
- ・ 育児期の柔軟な働き方に関する制度を利用する労働者への支援のための取組を実施した事業主

等に対する両立支援等助成金の活用を推進し、男女とも仕事と育児が両立できる職場環境の整備を図る。

## ③ 仕事と介護の両立ができる職場環境整備

地域包括支援センター等とも連携した介護休業制度等の周知を十分に行うとともに、介護離職を予防するための企業の取組の全体像を示した「仕事と介護の両立支援対応モデル」の普及や、介護支援プランに基づいて労働者に円滑に介護休業を取得・職場復帰させた事業主等に対する両立支援等助成金の活用促進を通じて、仕事と介護が両立できる職場環境整備を図る。

また、労働政策審議会における議論を踏まえ、介護離職を防止するための仕事と介護の両立支援制度の周知の強化等を内容とする育児・介護休業法の改正法案が成立した場合は、円滑な施行に向けて、改正内容について労使に十分に理解されるよう、労使団体等と連携して周知に取り組む。(P)

## ④ 次世代育成支援対策の推進

次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号。）に基づく一般事業主行動計画の策定等については、各企業の実態に即した計画の策定を支援するとともに、常時雇用する労働者数 101 人以上の義務企業の届出等の徹底を図る。

あわせて、「くるみん」、「プラチナくるみん」、「トライくるみん」及び「くるみんプラス」の認定基準について広く周知するとともに、認定の取得促進に向けた働きかけを行う。

また、労働政策審議会における議論を踏まえ、次世代法について、有効期限を 10 年延長した上で、同法に基づく行動計画策定時に、育児休業の取得状況等に係る状況把握・数値目標の設定を事業主に義務付けること等を内容とする次世代法の改正法案が成立した場合は、円滑な施行に向けて、改正内容について労使に十分に理解されるよう、労使団体等と連携して周知に取り組む。(P)

(2) 子育て中の女性の支援に取り組むNPO等へのアウトリーチ型支援の推進などマザーズハローワークにおける就職支援の強化

**【R5年度第6 1(3)】**

子育て中の女性等を対象としたハローワークの専門窓口（マザーズハローワーク、マザーズコーナー）において、一人ひとりの求職者のニーズに応じたきめ細かな就職支援を実施するとともに、地域の子育て支援拠点や関係機関と密接に連携してアウトリーチ型支援を強化する。また、仕事と子育ての両立がしやすい求人の確保及び各種就職支援サービスのオンライン化を推進する。

(3) 不妊治療と仕事との両立

不妊治療と仕事との両立支援に関する認定制度「くるみんプラス」の周知及び認定促進を図る。なお、認定を希望する事業主に対しては、本省が実施する不妊治療を受けやすい休暇制度等環境整備事業の「両立支援担当者向け研修会」の活用を勧奨する等の支援を行う。

また、「不妊治療を受けながら働き続けられる職場づくりのためのマニュアル」や「不妊治療と仕事との両立サポートハンドブック」、不妊治療のために利用できる特別休暇制度の導入等に関する各種助成金等を活用し、性と健康の相談センター（旧名称：不妊専門相談センター）とも連携しつつ、不妊治療と仕事との両立がしやすい職場環境整備の推進のための周知啓発や相談支援を行う。

### 3 ハラスメント防止対策、働く環境改善等支援

〈課題〉

**【R5年度第7 2】**

職場におけるハラスメントは、労働者の尊厳を傷つける、あってはならないことであり、働く人の能力の発揮の妨げになる。このため、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和41年法律第132号。以下「労働施策総合推進法」という。）に基づくパワーハラスメント、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第113号。以下「男女雇用機会均等法」という。）に基づくセクシュアルハラスメント、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法に基づく妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの防止措置義務の履行確保を徹底する等、職場におけるハラスメント対策を総合的に推進する必要がある。また、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号。以下「女性活躍推進法」という。）に基づく男女の賃金の差異の情報公表を契機とした女性活躍推進の取組促進等をより一層進める必要がある。

「経済財政運営と改革の基本方針2022」（令和4年6月7日閣議決定）において、働く人のエンゲージメントを高めることを目指すとされており、企業において取り組む意義

や、具体的な取組方法等について周知を行う必要がある。

## 〈取組〉

### (1) 相談支援を含む総合的なハラスメント防止対策の推進

#### 【R5年度第7 2 (5)】

#### ① 職場におけるハラスメント等に関する雇用管理上の防止措置義務の履行確保

パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント等職場におけるハラスメント防止措置を講じていない事業主に対し厳正な指導を実施すること等により、引き続き、法の履行確保を図る。

また、適切なハラスメント防止措置が講じられるよう、事業主に対して、本省で委託する事業主・ハラスメント相談窓口担当者等向け研修やウェブサイト「あかるい職場応援団」の各種ツールの活用促進を図ること。

#### ② 就職活動中の学生等に対するハラスメント対策等の推進

就職活動中の学生等に対するハラスメントについて、事業主に対して、ハラスメント防止指針に基づく「望ましい取組」の周知徹底を図る。また、「就活ハラスメント防止対策企業事例集」を活用し、企業の取組を促す。

学生等に対しては、相談先等を記載したリーフレット（チラシ）を活用し、学生等が一人で悩むことがないよう支援しつつ、学生からの相談等により事案を把握した場合は、事業主に対して適切な対応を求める。

#### ③ 職場におけるハラスメント等への周知啓発の実施及びカスタマーハラスメント対策等の推進

職場におけるハラスメントの撲滅に向け、例年12月に実施している「ハラスメント撲滅月間」を中心に、事業主等への周知啓発を実施する。また、カスタマーハラスメントの防止対策を推進するため、カスタマーハラスメント対策企業マニュアル等を活用して、企業の取組を促す。

### (2) 働く人のワークエンゲージメントの向上に向けた支援

ワークエンゲージメントを含む働きがいの向上に向けて、リーフレット等による周知を行う。

### (3) 民間企業における女性活躍促進のための支援

#### 【R5年度第6 1 (1)】

#### ① 民間企業における女性活躍促進

令和4年7月8日に施行された女性活躍推進法に基づく改正省令により常時雇用する労働者数301人以上の事業主に義務付けられた男女の賃金の差異に係る情報公表について、報告徴収等の実施により、着実に履行確保を図る。

特に男女の賃金の差異は、募集・採用、配置・昇進・昇格、教育訓練等における男女差の結果として現れるものであることから、これらの男女差が性別を理由とした差別的取扱いに該当しないか等について確認し、男女雇用機会均等法の確実な履行確保を図る。

さらに、男女の賃金の差異の要因分析と情報公表を契機とした雇用管理改善及びより一層の女性の活躍推進に向けた取組を促すとともに、「女性の活躍推進企業データベース」の積極的な活用勧奨を図る。加えて、女性活躍推進法における管理職の定義に基づき適切な情報公開等がなされるように周知・徹底を図る。

## ② 働く女性の健康管理について

女性が健康で能力発揮できるような職場環境整備の機運を醸成するため、「『生理』に関して理解ある職場環境を考えてみませんか？」リーフレットを活用して周知するとともに、その他の健康課題、例えば更年期などについては「働く女性の心とからだの応援サイト」に掲載している企業の取組事例等を活用し、企業の自主的な取り組みを促す。

## 4 安全で健康に働くことができる環境づくり

### 〈課題〉

誰もが安心して働くことができる良好な職場環境を実現するためには、最低基準である労働基準関係法令の履行確保が必要不可欠であり、そのため、労働局及び監督署は必要な権限行使を適正に行う必要がある。

こうした労働基準関係法令の履行確保に加え、労使の自主的な取組を促すことや、労務管理体制が十分でない中小企業・小規模事業者等に対する丁寧な相談・支援を行っていることが必要である。

また、令和6年度より、医師、建設事業、自動者運転の業務等これまで時間外労働の上限規制の適用が猶予されていた業種等（以下「適用猶予事業・業務」という。）についても上限規制が適用される。加えて、自動者運転の業務については改正後の「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」（平成元年労働省告示第7号。以下「改善基準告示」という。）も適用される。

長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害を防止するため監督指導を実施する一方、適用猶予事業・業務については個々の事業場のみでは長時間労働の抑制が困難な課題が見られ、例えば医師については、地域の救急医療体制の確保など、医療の質の確保との両立に配慮する必要がある、建設事業や自動者運転者については、短い工期の設定や、荷物の積み卸しの際の長時間の待機等、取引慣行への対策が必要であることから、引き続き適用猶予事業・業務に対しては、時間外労働の上限規制や改正改善基準告示等の更なる理解のため、事業者、労働者、国民等に対する周知・広報等を強力に推進するとともに、丁寧な相談・支援を行っていくことが必要である。

さらに、労働者一人ひとりが安全で健康に働くことができる職場環境の実現のため、第14次労働災害防止計画（以下「14次防」という。）の目標達成に向け、同計画にも定められている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や、労働者の作業行動に起因する労働災害、高年齢労働者等の労働災害及び業種別の労働災害防止対策を推進するとともに、個人事業者等に対する安全衛生対策の推進や労働者の健康確保対策及び化学物質等による健康障害防止対策等にも取り組んでいく必要がある。

労災保険給付の状況については、近年、新規受給者数が増加傾向にあることに加え、過労死等事案、石綿関連事案に係る労災請求件数も増加傾向にある。さらに、新型コロナウイルス感染症に係る労災保険給付への対応も求められている。このような状況の中で、被災労働者の迅速な保護を図るために、迅速かつ公正な事務処理に努める必要がある。

## 〈取組〉

### （1）長時間労働の抑制

#### 【R5年度第7 2（1）②、④】

#### ① 長時間労働の抑制に向けた監督指導の徹底等

長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害を防止するため、各種情報から時間外・休日労働時間数が1か月当たり80時間を超えていると考えられる事業場及び長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場に対する監督指導を引き続き実施する。

また、過労死等の防止のための対策については、過労死等防止対策推進法（平成26年法律第100号）並びに同法に基づき定めた「過労死等の防止のための対策に関する大綱」（令和3年7月30日閣議決定）及び「過労死等の防止のための対策に関する大綱の変更について」（令和3年7月30日付基発0730第1号）により、労働行政機関等における対策とともに、民間団体の活動に対する支援等の対策を効果的に推進する。

#### ② 中小企業・小規模事業者等に対する支援

「働き方改革推進支援センター」のうち、各都道府県に設置する都道府県センターによるワンストップ相談窓口において、関係機関や全国センターと連携を図りつつ、窓口相談やコンサルティング、セミナーの実施等、業種別団体等に対する支援を実施する等、きめ細かな支援を行う。また、生産性を高めながら労働時間の短縮等に取り組む中小企業・小規模事業者に対して助成（働き方改革推進支援助成金）を行うとともに、働き方・休み方改善ポータルサイトを通じた企業の改善策の提供と

好事例の紹介、働き方・休み方改善コンサルタントによる専門的な助言・指導等を行う。

全ての監督署に編成した「労働時間改善指導・援助チーム」のうち「労働時間相談・支援班」（以下「支援班」という。）において、説明会の開催や中小規模の事業場への個別訪問により、改正労働基準法等の周知はもとより、時間外・休日労働協定の作成方法の教示等を中心としたきめ細かな支援を引き続き実施する。

### ③ 時間外労働の上限規制適用猶予事業・業種への労働時間短縮に向けた支援

建設業、自動車運転者に係る時間外労働の上限規制適用については、施主や荷主といった取引関係者、ひいては国民全体の理解を得ていくことが重要であり、引き続き、適用猶予事業・業務の時間外労働の上限規制特設サイト「はたらきかたススム」を通じて、必要な周知を行う。

また、トラック運転者については、引き続き、関係省庁とも連携しながら、労働局に編成した「荷主特別対策チーム」において、発着荷主等に対して、長時間の恒常的な荷待ち時間を発生させないこと等についての監督署による要請と、その改善に向けた労働局による働きかけを行うとともに、賃金水準の向上に向けて、賃金の原資となる適正な運賃（標準的な運賃）を支払うことについて周知を行う。さらに、改正後の改善基準告示について引き続き丁寧に周知を行う。

医師については、他の職種との他の職種との業務分担（タスクシフト／タスクシェア）など、医療機関の勤務環境改善に向けた取組を支援するため、医療勤務環境改善支援センターによるきめ細やかな相談対応、助言を引き続き行う。

これらの取組とともに、こうした業種を含め、生産性向上を図りながら労働時間短縮に取り組む事業主等に対し、支援班や働き方改革推進支援センターにおいて、窓口相談やコンサルティング、セミナーの実施等、きめ細かな支援を行うとともに、働き方改革推進支援助成金の活用を促進し、支援を行う。

### ④ 長時間労働につながる取引環境の見直し

大企業・親事業者の働き方改革に伴う下請等中小事業者への「しわ寄せ」防止については、例年 11 月に実施している「しわ寄せ防止キャンペーン月間」に、集中的な周知啓発を行うなど、引き続き、「大企業・親事業者の働き方改革に伴う下請等中小事業者への『しわ寄せ』防止のための総合対策」に基づき、関係省庁と連携を図りつつ、その防止に努める。

働き方改革の推進に向けた中小企業における労働条件の確保・改善のため、監督指導の結果、下請中小企業等の労働基準関係法令違反の背景に、親事業者等の下請代金支払遅延等防止法（昭和 31 年法律第 120 号）等の違反が疑われる場合には、中小企業庁、公正取引委員会及び国土交通省に確実に通報する。

## (2) 労働条件の確保・改善対策 【非予算】

### 【R5年度第7 2 (2)】

#### ① 法定労働条件の確保等

管内の実情を踏まえつつ、事業場における基本的労働条件の枠組み及び管理体制の確立を図らせ、これを定着させることが重要であり、労働基準関係法令の遵守の徹底を図るとともに、重大・悪質な事案に対しては、司法処分も含め厳正に対処する。

さらに、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」の周知を徹底し、監督指導において同ガイドラインに基づいて労働時間管理が行われているか確認し、賃金不払残業が認められた場合には、その是正を指導する。

加えて、平日夜間、土日・祝日に実施している「労働条件相談ほっとライン」に寄せられた情報や、インターネット情報監視により収集された情報に基づき、必要に応じて監督指導を実施する。さらに、労働条件に関する悩みの解消に役立つポータルサイト「確かめよう労働条件」の活用を促進するとともに、同ポータルサイト等で案内している高校生・大学生等に対する労働法教育に係るセミナーや、高校・大学の教員等に対する労働法の教え方に関するセミナー及び指導者用資料について周知を行う。

#### ② 裁量労働制の適正な運用

裁量労働制に係る改正省令等が令和6年4月に施行されたところであり、その導入事業場の認知及び理解の状況を踏まえ、パンフレットや説明動画等を活用して制度周知を行う。また、当該改正内容も含め、裁量労働制の不適正な運用が疑われる事業場に対する監督指導等を引き続き実施する。

#### ③ 労働契約関係の明確化

労働基準法に基づく労働条件明示事項に、就業場所・業務の変更の範囲を追加する省令改正が令和6年4月に施行されたことをはじめとする、令和4年度の労働政策審議会労働条件分科会の議論を踏まえた労働契約関係の明確化のための制度見直し等について周知・啓発を図る。

#### ④ 特定の労働分野における労働条件確保対策の推進

##### ア 外国人労働者

技能実習生等の外国人労働者については、労働基準関係法令違反の疑いがある事業場に対して重点的に監督指導を実施し、重大・悪質な労働基準関係法令違反が認められる事案に対しては、司法処分を含め厳正に対処する。また、出入国在留管理機関及び外国人技能実習機構との相互通報制度を確実に運用する。

特に、技能実習生に対する労働搾取目的の人身取引が疑われる事案については、「人身取引取締りマニュアル」を参考にしつつ、外国人技能実習機構との合同監督・調査や関係機関との連携を着実に実施し、労働基準関係法令違反が認められ、悪質性が認められるもの等については、司法処分を含め厳正に対処する。

#### イ 自動車運転者

自動車運転者については、違法な長時間労働等が疑われる事業場に対する的確に監督指導を実施するなどの対応を行う。また、地方運輸機関と連携し、相互通報制度を確実に運用するとともに、地方運輸機関と協議の上、合同監督・監査を行う。

加えて、タクシー運転者の賃金制度のうち、累進歩合制度の廃止に係る指導等について、徹底を図る。

#### ウ 障害者である労働者

障害者虐待防止の観点も含め、障害者である労働者の法定労働条件の履行確保を図るため、関係機関との連携を深め、積極的な情報の共有を行うとともに、障害者である労働者を使用する事業主に対する啓発・指導に努め、問題事案の発生防止及び早期是正を図る。

### ⑤ 「労災かくし」の排除に係る対策の一層の推進

「労災かくし」の排除を期すため、その防止に向けた周知・啓発を図るとともに、引き続き、労災補償担当部署と監督・安全衛生担当部署間で連携を図りつつ、事案の把握及び調査を行い、「労災かくし」が明らかになった場合には、司法処分を含め厳正に対処する。

### ⑥ 各種権限の公正かつ斉一的な行使の徹底

地方労働基準監察監督官制度の的確な運用等により、行政指導の適正な実施とその水準の維持・向上を図るとともに、監督権限をはじめとする各種権限の公正かつ斉一的な行使を確保する。

また、監督指導において法違反が認められた場合には、事業主にその内容や是正の必要性を分かりやすく説明することにより、事業主による自主的な改善を促すとともに、きめ細かな情報提供や具体的な是正・改善に向けた取組方法を助言するなど、丁寧かつ具体的に対応する。特に、中小企業の事業場への監督指導に当たっては、中小企業における労働時間の動向、人材確保の状況、取引の実態その他の事情を十分に聴いた上で、その事情を踏まえて丁寧に対応する。

### ⑦ 社会保険労務士制度の適切な運営

社会保険労務士及び社会保険労務士法人による不正事案を把握した場合には、懲戒処分の適正かつ厳格な実施のため、関係者に対し事実関係の聴取を確実に実施す

ること等により適切な調査を実施するとともに、公平性を欠く不適切な情報発信を行っている旨の情報に接した場合には、都道府県社会保険労務士会とも連携し、所要の措置を講ずる。

#### ⑧ 家事使用人への対応

家事使用人は労働基準法の適用除外となっているところ、労働契約法は適用されており、家事使用人から相談等があった際には、家政婦（夫）紹介所が特別加入団体となるための手順をまとめたパンフレットや家庭が留意することが望ましい事項をまとめたガイドラインを周知するなど、適切に対応する。

### (3) 14 次防を踏まえた労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備 **【非予算】**

#### ① 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

事業者が自発的に安全衛生対策に取り組むため、様々な機会を通じて、安全衛生対策に取り組む必要性や意義等について周知啓発を行うとともに、加えて安全衛生対策に取り組むことが、事業者にとって経営や人材確保・育成の観点からもプラスとなることも、積極的に周知啓発を図っていく。

さらに、発注者等において安全で衛生的な作業の遂行を損なうおそれのある条件を付さないことや安全衛生対策経費の確保の必要性について周知を図るとともに、機会を捉え、消費者・サービス利用者に対しても、事業者が行う安全衛生対策の必要性や、事業者から提供されるサービスに安全衛生対策に要する経費が含まれることへの理解を促すこと。

加えて、労働災害情報の分析機能の強化や、報告者の負担軽減、統計処理の効率化等の観点から、令和7年1月より、労働者死傷病報告等の電子申請を原則義務化することを予定しているため、当該改正内容について周知を図る（P）とともに、電子申請の対応への懇切丁寧な相談支援を行う。

#### ② 労働者（中高年齢の女性を中心に）の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進

中高年齢の女性をはじめとして発生率が高く、小売業や介護施設を中心に増加傾向にある「転倒」及び腰痛等の「動作の反動・無理な動作」など、職場における労働者の作業行動を起因とする労働災害（行動災害）防止のため、管内のリーディングカンパニー等を構成員とする協議会の設置・運営、企業における自主的な安全衛生活動の導入を支援する取組等により、管内全体の安全衛生に対する機運醸成を図る。

#### ③ 高年齢労働者、外国人労働者等の労働災害防止対策の推進

高年齢労働者が安心して安全に働ける職場環境の実現に向けた「高年齢労働者の安

全と健康確保のためのガイドライン」(エイジフレンドリーガイドライン)及び中小企業による高年齢労働者の労働災害防止対策等を支援するための補助金(エイジフレンドリー補助金)の周知を図る。なお、エイジフレンドリー補助金については、令和6年度から一部補助対象の補助率の引き上げや対象事業者の拡充を予定している。(P)

また、技能実習生をはじめとした外国人労働者が容易に理解できる労働安全衛生に関する視聴覚教材等の周知等効果的な安全衛生教育の実施や外国人労働者に多い労働災害の対策を視覚的に示すピクトグラム等の開発を促進することにより、外国人労働者の労働災害防止対策を推進するとともに、障害のある労働者の安全衛生対策に係る事例等を周知することにより、障害のある労働者の安全衛生対策を推進する。

#### ④ 個人事業者等に対する安全衛生対策の推進

令和3年5月の最高裁判決を踏まえ、労働安全衛生法第22条の規定に基づく健康障害防止に関して、請負人や同じ場所で作業を行う労働者以外の者に対しても、労働者と同等の保護措置を講じることを事業者に義務付ける改正省令が令和5年4月1日より施行されているため、引き続き、事業場に対して指導、周知・啓発を図る。また、個人事業者等に対する安全衛生対策のあり方に関する検討会報告書(令和5年10月27日)を踏まえ、策定された(P)「個人事業者等の健康管理に関するガイドライン(仮称)」について、周知・啓発を図る。さらに安衛法第20条、第21条及び第25条に基づく立ち入り禁止や退避等の「危険性」に係る関係省令について、改正が予定されているため、改正後の当該改正省令の周知・啓発を図る(P)。

#### ⑤ 業種別の労働災害防止対策の推進

陸上貨物運送事業については、貨物自動車における荷役作業での労働災害を防止するため、令和5年3月に改正された労働安全衛生規則(昭和47年労働省令第32号。以下「改正労働安全衛生規則」という。)に基づき、最大積載量2トン以上の貨物自動車に係る荷の積卸し作業時の昇降設備の設置及び保護帽の着用、テールゲートリフターによる荷役作業についての特別教育の実施等について周知徹底を図る。また、荷主等も含め、「陸上貨物運送事業における荷役作業の安全対策ガイドライン」の周知を行い取組の促進を図る。

建設業については、墜落・転落災害防止のため、改正労働安全衛生規則に基づき、一側足場の使用範囲の明確化、足場の点検を行う際の点検者の指名等について周知徹底を図る。また、改正された「手すり先行工法に関するガイドライン」、「山岳トンネル工事の切羽における肌落ち災害防止対策に係るガイドライン」等の関係ガイドラインについて周知、指導を行う等、引き続き、建設工事における労働災害防止対策の促

進を図る。

製造業については、機械災害の防止のため、「危険性又は有害性等の調査等に関する指針」及び「機械の包括的な安全基準に関する指針」に基づき、製造時及び使用時のリスクアセスメント、残留リスクの情報提供の確実な実施を促進する。

林業については、「チェーンソーによる伐採作業等の安全に関するガイドライン」や「林業の作業現場における緊急連絡体制の整備等のためのガイドライン」の周知徹底を図るとともに、災害防止団体等の関係機関との協力の促進、発注機関との連携の強化等により労働災害防止対策の促進を図る。

## ⑥ 労働者の健康確保対策の推進

### ア メンタルヘルス対策及び過重労働対策等

長時間労働やメンタルヘルス不調などによる健康障害を防止するため、長時間労働者に対する医師による面接指導やストレスチェック制度をはじめとするメンタルヘルス対策などの労働者の健康確保の取組が各事業場で適切に実施されるよう、引き続き指導等を行うとともに、労働者及び労災保険特別加入者のメンタルヘルス対策に係る情報提供・相談等を行う「働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」」について周知を行う。

### イ 産業保健活動の推進

中小企業・小規模事業者の産業保健活動を支援するため、産業保健総合支援センターが行う産業医等の産業保健スタッフや事業者向けの研修、地域産業保健センターによる小規模事業場への医師等の訪問支援、(独)労働者健康安全機構による、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団体経由産業保健活動推進助成金等について利用勧奨を行う。

加えて、治療と仕事の両立支援に関する取組の促進のため、引き続き、ガイドライン等の周知啓発を行うとともに、労働局に設置する「地域両立支援推進チーム」における取組を計画的に推進し、両立支援に係る関係者の取組を相互に周知・協力する等により、地域の両立支援に係る取組の効果的な連携と一層の促進を図る。

また、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を推進する。このため、地域両立支援推進チーム等を通じて地域の関係者に両立支援コーディネーターの役割についての理解の普及を図るとともに、(独)労働者健康安全機構で開催する養成研修の周知・受講勧奨を図る。

#### ⑦ 新たな化学物質規制の周知、石綿ばく露防止対策の徹底

令和4年2月及び5月に公布された新たな化学物質規制に係る労働安全衛生関係法令が令和6年4月から全面施行されたことから、その円滑な実施のため引き続き周知を図るとともに、SDS（Safety Data Sheet（安全データシート））等に基づくリスクアセスメント等の実施及びその結果に基づくばく露低減措置や、皮膚等障害化学物質への直接接触の防止のための保護具の使用等が適切に実施されるよう丁寧な指導を行う。

労働者の化学物質のばく露防止に向け、工学的対策等に加え、呼吸用保護具や化学防護手袋などの保護具の適正な使用が重要であるところ、まずもって労働者の呼吸域の作業環境の濃度把握が重要であることから、個人ばく露測定の円滑な導入に向け補助金制度の活用を含めた周知を行う。

また、リスクアセスメント対象物健康診断が適切に実施されるよう丁寧な指導を行う。

建築物等の解体・改修作業に従事する労働者の石綿ばく露を防止するため、石綿障害予防規則（平成17年厚生労働省令第21号）等に基づき、令和5年10月から建築物、船舶（鋼製のものに限り）に義務づけられた建築物石綿含有建材調査者講習等の修了者による調査の徹底（令和8年1月からは工作物にも適用）、石綿事前調査結果報告システムによる事前調査結果等の報告や石綿除去等作業時におけるばく露防止措置の徹底、並びにリフォーム等も含む解体等工事の発注者への制度の周知を図る。

#### （4）労災保険給付の迅速・適正な処理

労災保険給付の請求については、標準処理期間内に完結するよう迅速な事務処理を行うとともに、適正な認定に万全を期する。

特に社会的関心が高い過労死等事案をはじめとする複雑困難事案は、認定基準等に基づき、迅速・適正な事務処理を一層推進する。

また、業務によって新型コロナウイルスに感染した事案については、その罹患後症状も含め、的確に労災保険給付を行う。

さらに、労災保険の窓口業務については、引き続き、相談者等に対する丁寧な説明や請求人に対する処理状況の連絡等の実施を徹底する。

## 5 多様な働き方、働き方・休み方改革

### 〈課題〉

**【R5年度第6 1・2、第7 1・2】**

我が国が直面する、少子高齢化や生産年齢人口の減少といった課題に対応するためには、多様な人材がその能力を最大限生かして働くことができるよう、個々のニーズ等に基づいて多様な働き方を選択でき、活躍できる環境を整備することが重要である。

そのため、各企業において、多様な正社員（勤務時間限定正社員、勤務地限定正社員、職務限定正社員）制度、テレワーク、勤務間インターバル制度、選択的週休3日制など、柔軟な働き方が進むよう各種施策を講じること、働き方・休み方改革の推進や年次有給休暇の取得促進等を行う必要がある。

特に勤務間インターバル制度については、「過労死等の防止のための対策に関する大綱」（令和3年7月30日閣議決定）において、2025年（令和7年）までに、①勤務間インターバル制度を知らなかった企業割合を5%未満とすること、②勤務間インターバル制度を導入している企業割合を15%以上とすることの2つの数値目標が掲げられているところ、直近の令和5年において、それぞれ、①19.2%、②6.0%にとどまっている。また年次有給休暇についても、「過労死等の防止のための対策に関する大綱」（令和3年7月30日閣議決定）や「少子化社会対策大綱」（令和2年5月29日閣議決定）において、2025年（令和7年）までに年次有給休暇取得率70%以上とする政府目標に対し、令和4年には過去最高の62.1%となったものの、いまだ政府目標に届いていないところであり、このことから、一層の取組を推進することが求められている。

#### <取組>

##### （1） 「多様な正社員」制度に係る導入支援等の実施

**【R5年度第6 2（1）、第7 1（4）】**

多様な正社員制度について、事例の提供等による更なる周知等を行う。

##### （2） 適正な労務管理下におけるテレワークの推進

**【R5年度第7 1（1）】**

テレワークは子育てや介護と仕事との両立、ワーク・ライフ・バランスの向上、働き方改革の促進等に資するものであるため、適正な労務管理の下で安心して働くことができるテレワークの導入・定着促進を図る。

企業におけるテレワークの導入・定着促進のため、中小企業事業主を対象とした「人材確保等支援助成金（テレワークコース）」の相談・申請があった場合は、懇切丁寧な対応を行う。加えて、テレワークの導入や働き方の見直しについて相談があった企業等に対し、「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」に沿った助言や、本省で実施している、テレワーク相談センター及びセミナーの案内、様々な機会を捉えての施策の周知など、テレワークに関する企業の環境整備に対する支援を徹底する。

(3) 勤務間インターバル制度導入促進のための支援の実施

**【R5 年度第 7 2 (2) ③】**

勤務間インターバル制度の導入促進に当たっては、企業等に対し、導入の効果や導入フローを分かりやすく説明することが重要である。

このため、企業等への説明会（ワークショップを含む）の際には、働き方・休み方改善ポータルサイトに掲載されている専門家によるアーカイブ動画や導入マニュアルを活用し、実例に即した説明を行うなど、丁寧な対応を行う。

加えて、働き方改革推進支援助成金を活用して、時間外労働の削減等に取り組む中小企業等への制度の導入促進を図る。

(4) 年次有給休暇の取得促進に向けた働き方等の見直し及び選択的週休3日制の普及促進のための支援等の実施

**【R5 年度第 6 1 (4)、第 7 1 (4)】**

年次有給休暇の取得促進に向けて、年次有給休暇の時季指定義務の周知徹底や、計画的付与制度及び時間単位年次有給休暇の導入促進を行うとともに、例年 10 月に実施している「年次有給休暇取得促進期間」や、年次有給休暇を取得しやすい時季に集中的な広報を行う。

また、地域のイベントや学校休業日の分散化（キッズウィーク）に合わせて年次有給休暇が取得できるよう取り組むとともに、病気休暇、ボランティア休暇等の特別休暇についても、企業への導入を図る。

選択的週休3日制度については、事例の提供等による更なる周知等を行う。

(5) 労働施策総合推進法に基づく協議会等について

**【R5 年度第 7 2 (1) ⑦、(4)】**

労働施策総合推進法に基づく協議会や地方版政労使会議については、中小企業・小規模事業者における働き方改革、賃金引上げに向けた環境整備及び地域における若者や非正規雇用労働者等の労働環境等の改善に向けて、地域の政労使の代表者や地方公共団体の協力を得て、それぞれの会議体を適切な時期に開催し、構成員が講ずる支援策の紹介等を行うなど、機運の醸成に努める。

## 6 多様な人材の就労・社会参加の促進

### 〈課題〉

**【第 6 5・6・7】**

少子高齢化が急速に進行し人口が減少する中で、我が国の経済社会の活力を維持・向上させるためには、働く意欲がある高齢者が年齢にかかわらずその能力・経験を十分に発揮し、活躍できる社会を実現することが重要である。このため、事業主において 65 歳までの高齢者雇用確保措置が確実に講じられるよう取り組むことが必要である。

また、65歳から70歳までの高年齢者就業確保措置の努力義務について、事業主の取組の促進を図ることが重要である。さらに、高年齢者雇用に積極的に取り組む企業への支援や、65歳を超えても働くことを希望する高年齢求職者に対する再就職支援等が必要である。

令和4年12月の臨時国会において、多様な就労ニーズへの対応や、雇用の質の向上等を図る観点から、障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号）の改正を含む法律が成立した。また、令和6年4月以降、法定雇用率2.7%（公務部門3.0%）に向けた段階的な引上げや、除外率の10ポイント引下げが予定されており、改正障害者雇用促進法の円滑な施行とあわせて、障害者の雇入れ支援等の強化が必要である。

外国人労働者が、安心して働き、その能力を十分に発揮する環境を確保するため、支援体制の整備を推進する必要がある。

また、外国人労働者数は年々増加しており、今後も、様々な在留資格の外国人労働者の増加が見込まれる。そうした中で、外国人労働者の雇用管理のための事業主への指導、相談支援等がより一層重要となる。

## 〈取組〉

(1) 高齢者の就労による社会参加の促進、高齢者が安心して安全に働くための職場環境の整備等

**【R5年度 第6 5 (3) (4)、第7 2 (4) ③・⑥】**

① 70歳までの就業機会確保等に向けた環境整備や高年齢労働者の処遇改善を行う企業への支援

70歳までの就業機会確保等に向けた環境整備を図るため、事業主と接触する機会を捉えて、65歳を超える定年引上げや継続雇用制度の導入等に向けた意識啓発・機運醸成を図るほか、60歳から64歳までの高年齢労働者の処遇改善を行う企業への支援（高年齢労働者処遇改善促進助成金）を行う。

また、（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「高障求機構」という。）において実施している65歳超雇用推進助成金や70歳雇用推進プランナー等による支援が必要と判断される事業主を把握した場合には、高障求機構都道府県支部へ支援を要請する等、効果的な連携を行う。

② ハローワークにおける生涯現役支援窓口などのマッチング支援

65歳以上の再就職支援に重点的に取り組むため、全国300か所のハローワークに設置する「生涯現役支援窓口」において、高年齢者のニーズ等を踏まえた職業生活の再設計に係る支援や支援チームによる効果的なマッチング支援を行うとともに、公益財団法人産業雇用安定センターにおいて実施している、高年齢退職予定者のキャリア情報等を登録し、その能力の活用を希望する企業に対して紹介する「高年齢退職予定者キャリア人材バンク事業」についての周知を図る等、効果的な連携を行

う。

### ③ シルバー人材センターなどの地域における多様な就業機会の確保

地域の高年齢者の就業促進を図るため、地域の様々な機関が連携して高年齢者の多様な形での就業を促進する「生涯現役地域づくり環境整備事業」を実施する。

また、高年齢求職者の多様な就業ニーズに対応するため、シルバー人材センターが提供可能な就業情報を定期的に把握し、臨時的かつ短期的又は軽易な就業を希望する高年齢者には、シルバー人材センターへの誘導を行う。

一方、早期に求人充足に至る可能性が低い求人を提出している事業主に対しては、シルバー人材センターで取り扱う仕事を説明し、シルバー人材センターの活用を相談・助言する。

### ④ 高年齢労働者の労働災害防止対策の推進

高年齢労働者が安心して安全に働ける職場環境の実現に向けた「高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」（エイジフレンドリーガイドライン）及び中小企業による高年齢労働者の労働災害防止対策等を支援するための補助金（エイジフレンドリー補助金）の周知を図る。

## （2） 障害者の就労促進

### ① 中小企業をはじめとした障害者の雇入れ等の支援

令和5年4月からの新たな法定雇用率が2.7%とされ、令和6年4月から2.5%、令和8年7月から2.7%に段階的に引き上げられるとともに、令和7年4月に除外率が10ポイント引き下げられる予定である。今後、雇用率未達成企業の大幅な増加が見込まれることから、特に除外率設定業種や新たに雇用義務が生じる37.5人以上～43.5人未満規模の企業へ早期の周知・啓発を実施し、障害者の計画的な雇入れを促進する。あわせて、特に雇用義務があるにも関わらず障害者を1人も雇用していない企業（以下「障害者雇用ゼロ企業」という。）をはじめ、障害者雇用の経験やノウハウが不足している企業等に対して、ハローワークと地域の関係機関が連携し、採用の準備段階から採用後の職場定着までの一貫したチーム支援等を実施する。その際、企業が抱える不安や課題に応じた支援を行うこと等により、障害者の雇入れを一層促進する。労働局が委託して実施する障害者就業・生活支援センターについては、障害者の就労支援における雇用施策と福祉施策を繋ぐ機能を有しており、その役割は一層重要になっていることから、適切かつ効果的な支援を実施するため、機能の強化を図る。

### ② 改正障害者雇用促進法の円滑な施行

改正障害者雇用促進法により、①特定短時間労働者（週所定労働時間が10時間以

上 20 時間未満の重度身体障害者、重度知的障害者及び精神障害者)の実雇用率算定、②障害者雇用相談援助助成金の新設を始めとする納付金助成金の新設・拡充が、令和6年4月に施行される予定である。

そのうち、特に、①について、法改正の趣旨を踏まえ、障害者の職業的自立を促進する観点から、週 20 時間以上の雇用の実現を目指すことが望ましいことや、事業主には障害者の有する能力に応じて勤務時間を延長する努力義務があること等について、障害者本人、事業主、関係機関に周知する。

また、障害者雇用ゼロ企業を含めた法定雇用率未達成企業に対する雇用率達成指導等において、特に中小企業や除外率設定業種（特に除外率引下げによる影響の大きい企業）を中心に、必要に応じて障害者雇用相談援助助成金の利用を勧奨する。

### ③ 精神障害者、発達障害者、難病患者等の多様な障害特性に対応した就労支援

精神障害者、発達障害者、難病患者である求職者について、ハローワークに専門の担当者を配置するなど多様な障害特性に対応した就労支援を推進する。特に、発達障害等により就職活動に困難な課題を抱える学生等に関しては就職準備から就職・職場定着までの一貫した支援を実施するとともに、難病患者である求職者に関してはハローワークと難病相談支援センター等との連携による就労支援体制の強化を図る。

また、障害者の職業訓練については、都道府県等において、障害者職業能力開発校における職業訓練や障害者委託訓練等を実施しており、労働局及びハローワークにおいては、障害者の職業能力開発の促進が図られるよう、都道府県等と連携のうえ、障害者の職業訓練の周知や受講勧奨、就職支援等を実施する。周知等に当たっては、令和4年に改正された障害者雇用促進法において、事業主の責務に職業能力の開発及び向上に関する措置が含まれることが明確化されたことを踏まえ、障害者の雇用後の能力開発及び向上に向けて、労働局及びハローワークにおいて企業ニーズの把握とともに都道府県等が実施する在職者訓練の活用を促す。

### ④ 障害者の雇用を促進するためのテレワークの支援

事業主に対して雇用率達成指導を行う際や障害者雇用の普及啓発を行う際には、障害者雇用に取り組む一つの選択肢としてテレワークを提案するほか、障害者をテレワークにより雇用したいと考えている事業所等に対しては、本省が委託して実施する企業向けのセミナー及び相談支援に誘導することを通じて、障害者の雇用を普及促進するためのテレワークの推進を図る。

### ⑤ 公務部門における障害者の雇用促進・定着支援

①と同様に、令和5年4月からの新たな法定雇用率が3.0%とされ、令和6年4月から2.8%、令和8年7月から3.0%と段階的に引き上げられるとともに、令和7年4月に除外率が10ポイント引き下げられる予定である。公務部門においても雇用率

達成に向けた計画的な採用が行われるよう、労働局及びハローワークから啓発・助言等を行う。また、雇用される障害者の雇用促進・定着支援を引き続き推進するため、労働局及びハローワークにおいて、障害特性に応じた個別支援、障害に対する理解促進のための研修等を行う。

(3) 外国人求職者等への就職支援、企業での外国人労働者の適正な雇用管理の推進

**【R5年度 第67(1)】**

① 外国人求職者等に対する就職支援

1) 外国人留学生等に対する相談支援の実施

ハローワークの外国人雇用サービスセンターや留学生コーナーにおいて、大学のキャリアセンター等と緊密に連携しつつ、留学生の国内就職の促進のために、留学早期からの就職準備に向けた説明会・面接会やインターンシップ等での情報提供も含めた手厚い就職支援を実施する。特に、大学と就職支援協定を締結したハローワークにおいては、当該大学と連携し、外国人留学生の国内就職推進に向け一貫した支援を実施する。

2) 定住外国人等に対する相談支援の実施

定住外国人等が多く所在する地域を管轄するハローワーク（外国人雇用サービスコーナー）において、専門相談員による職業相談や、個々の外国人の特性に応じた求人開拓のほか、外国人を支援するNPO法人等との連携強化により、早期再就職支援及び安定的な就労の確保に向けた支援を実施する。

3) 外国人就労・定着支援事業の実施

身分に基づく在留資格の外国人等を対象に、日本の職場におけるコミュニケーション能力の向上やビジネスマナー等に関する知識の習得を目的とした研修を通じ、安定的な就職と職場への定着が可能となるよう、受託事業者と連携した就労・定着支援を実施する。

② ハローワーク等における多言語相談支援体制の整備

地域の実情を踏まえ、職業相談窓口に通訳員を配置するとともに、電話や映像を用いた通訳・多言語音声翻訳機器等の活用や、外国人求職者への多言語による情報発信等により、外国人求職者に対する職業相談等を円滑に実施できる体制を整備する。

③ 外国人労働者の適正な雇用管理に関する助言・援助等の実施

外国人労働者に対する適正な雇用管理の確保を図るため、「外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針」に基づき、事業所訪問及び労働局やハローワークにおける事業主向けの雇用管理セミナーの実施等を通じて、

適正な雇用管理に関する助言・援助等を積極的に実施する。

また、外国人雇用状況届出については、外国人雇用関係業務はもとより、不法就労等対策にも活用されていることから、外国人雇用状況届出制度の適正な対応を行う。

#### ④ 外国人雇用労働実態調査の実施

外国人労働者の雇用管理の実態、労働移動の実態を適切に把握するため、外国人労働者を雇用する事業所及び雇用されている労働者を対象に調査を行う外国人雇用実態調査について、10月の調査実施に向けて、外国人労働者問題啓発月間や外国人雇用管理セミナー、雇用管理指導の機会等を活用し、広く周知を図るとともに、調査への協力依頼を行う。

#### ⑤ 外国人労働者の労働条件等の相談・支援体制の整備

地域の実情に即し、外国語で対応できる相談員を労働局や監督署に配置することで、全国で合計13言語に及ぶ外国人労働者向け多言語労働相談体制の整備を図るとともに、外国人労働者が容易に理解できる労働安全衛生に関する視聴覚教材等の周知等効果的な安全衛生教育の実施を促進することにより、労働災害防止対策を推進する。

#### ⑥ 外国人労働者雇用労務責任者講習モデル事業について

外国人雇用管理指針に定める雇用労務責任者として有すべき知識や能力を備えた人材を育成することを目的に、令和6年度から試行的実施を予定している雇用労務責任者講習の実施を予定しているため、外国人労働者問題啓発月間や管内の外国人雇用事業所に対する雇用管理指導の機会等を活用し、広く受講勧奨を行う。

### (4) 雇用保険制度の適正な運営

雇用失業情勢や働き方の多様化の進展等制度をめぐる諸情勢に的確に対応し、雇用のセーフティネットとしての役割を果たすため、給付業務について、雇用保険受給資格者の早期再就職の実現に向けた的確な失業認定や適正な給付を行うとともに、適用業務については、オンライン申請の利用促進や未手続事業・労働者の把握・解消に向けた計画的な取組を行う。

現在一部の局で実施しているデジタル技術を活用した失業認定については、効果検証を行いながら、行政サービスの向上の観点からさらに取組を進めていく。

また、適正な給付や受給者の利便性向上のため、手続時のマイナンバーの届出を一層推進するとともに、マイナンバーと被保険者番号との紐づけや個人情報の管理に当たって厳正な事務処理を徹底する。

雇用関係助成金については、制度目的が果たされるよう周知に努めるとともに、雇用関係助成金ポータルを通じた電子申請の利用勧奨に努め、利用率の向上を図る。ま

た、近年の不正受給件数の増加等を踏まえ、審査等に当たり実地調査を行うなど適正支給に努めるとともに、事業主や社会保険労務士等に対して周知を行った上で、不正受給等への厳正な対処を徹底する。

## 7 就職氷河期世代、多様な課題を抱える若年者・新規学卒者の支援

### <課題>

#### 【R5年度 3・4】

いわゆる就職氷河期世代は、雇用環境が厳しい時期に就職活動を行った世代であり、希望する就職ができず、現在も不本意ながら不安定な仕事に就いている、無業の状態にあるなど、様々な課題に直面している者がいる。そのため、「第二ステージ」の2年目である令和6年度においても、引き続き、就職氷河期世代の抱える固有の課題（希望する職業とのギャップ、実社会での経験不足等）や今後の人材ニーズを踏まえつつ、個々人の状況に応じた支援に取り組む必要がある。取組に当たっては、就職氷河期世代活躍支援都道府県プラットフォームを通じて、地方公共団体や関係団体等地域一体となって進める。

また、新規学卒者等においては、おおむね新型コロナウイルス感染症拡大前の水準まで就職環境は改善したものの、一方で、心身の不調や家庭・経済環境の問題等の多様な課題を抱え、就職活動に際して特別な配慮や支援を必要とする者が顕在化していることに加え、若年非正規労働者等においても同様の傾向が見られることから、個々人の課題に応じたきめ細かな支援に取り組む必要がある。

### <取組>

- (1) 就職氷河期世代に対するハローワークの専門窓口における専門担当者による就職相談、職業紹介、職場定着までの一貫した伴走型支援の推進

#### 【R5年度 4(1)】

専門担当者によるチームを結成し、個別の支援計画に基づき、キャリアコンサルティング、生活設計面の相談、必要な能力開発施策へのあっせん、求職者の適性・能力等を踏まえた求人開拓、就職後の定着支援などを計画的かつ総合的に実施する。また、事業所が多く立地している地域で求人開拓等の取組を集中的に実施する。

- (2) 地域若者サポートステーションにおける就職氷河期世代を含む就労自立支援

#### 【R5年度 4(3)】

就職氷河期世代も含め、就労に当たって課題を有する無業者の方々に対し、地域若者サポートステーションにおいて、地方公共団体の労働関係部局等の関係者とも連携しながら、職業的自立に向けた継続的な支援を推進する。

(3) 新卒応援ハローワーク等における多様な課題を抱える新規学卒者等への支援

**【R5年度 3(1)】**

就職活動に多様な課題を抱える新規学卒者等を重点的に支援することとし、学校や関係機関とも連携しつつ、新卒応援ハローワーク等に配置された就職支援ナビゲーターによる担当者制のきめ細かな個別支援を実施する。

(4) 正社員就職を希望する若者への就職支援

**【R5年度 3(2)】**

正社員就職を希望する若者（35歳未満で安定した就労の経験が少ない求職者）を対象に、わかものハローワーク等に配置された就職支援ナビゲーターによる担当者制の職業相談、個別支援計画に基づくきめ細かな就職支援、職業訓練部門との連携による能力開発支援、就職後の定着支援の実施など、ステップアップ型の計画的で一貫した支援を通じて正社員就職の実現を図る。



# NIIGATA Niji Work プロジェクト2024

～7つの取組(Niji Work Project【働き方改革NEXT-】含む。)

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



【暫定版】



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



2024年(令和6年) 3月1日  
厚生労働省新潟労働局



# NIIGATA Niji Work プロジェクト2024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



【労働条件の確認を促すための  
広報キャラクター】  
たしかめたん

**その6** 『ぷらいど』（働き甲斐と誇りの持てる処遇改善への取組）

～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** 障害者にと『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



とも にす すむ

「NIIGATA Niji Workプロジェクト2024」は、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』、『ぷらいど』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（世）は夢、希望の象徴」ともいわれることから、新潟労働局は「やまぬ雨はひい、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2024 ～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31.9%、短大・専修卒35.9%、高卒31.2%(※2020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**
- **県内雇用の促進(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5年3月卒：大卒**55.4%**、高卒**88.6%**、令和6年3月卒：就職率大卒：**53.9%**、高卒**86.0%**)
- **就職氷河期世代の活躍促進・フリーター等の正社員就職の促進等**  
 (※令和6年3月卒はR6.1月末)
- **若者の採用、育成支援の促進(※ユースエール認定件数：累計47件 令和6年1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
- **就職氷河期世代に対する活躍支援**
  - ・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。令和5年度は新たに新潟県立大学で講義をスタート

### KPI(数値目標等)

- **新規学卒者の県内就職率(令和6年3月卒)：大卒等**58.8%以上**、高卒**88.6%以上****
- **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6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
- **就職氷河期世代の正社員就職数：令和5年度2,255人以上、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：令和5年度545人以上、フリーターの正社員就職数：令和5年度2,871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



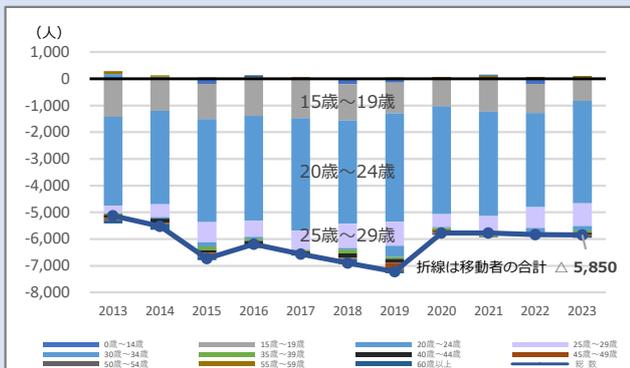
図2 大学・専門学校生等の県内就職状況



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。

ユースエール認定マーク

資料出所：新潟県人口移動調査結果(新潟県)

資料出所：総務省住民基本台帳人口移動報告

## その2 「新潟かつやくWork」プロジェクト2024

～『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%) 男女の賃金格差：男性を100とした場合、女性は79.3%（図3参照）
- 男性育児休業取得率：27.7%（全国:17.13%）（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・育児等を分担し、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。
- 令和4年7月に施行された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）

- えるぼし認定件数：令和7年度までに令和5年度（※累計122件(05.12.31)）までの1.5倍増。  
くるみん認定件数：令和7年度までに180件 ⇒ 【#チャレンジNiigata➡えるぼし・くるみん180】
- 男性の育児休業取得率：令和7年までに**50%以上**。 ※Niji Work Project【働き方改革NEXT➡】関連②  
⇒ 【#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

※えるぼし・くるみんの認定件数KPIについて、2023目標は達成見込みのため再設定した。

図1 有効求人倍率と完全失業率

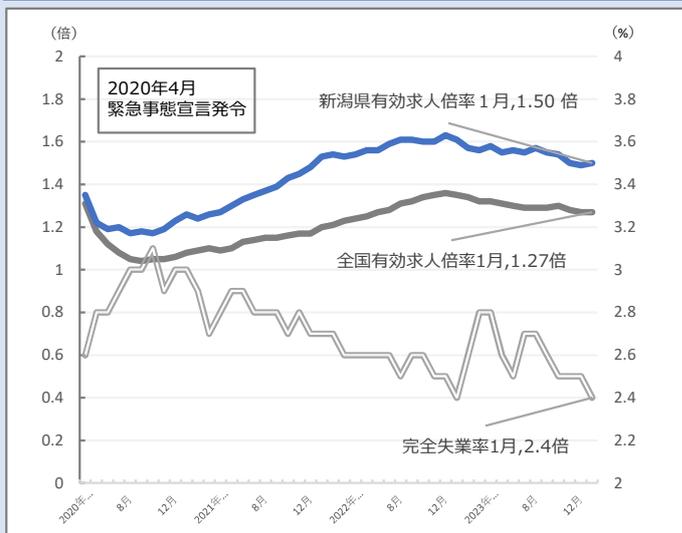


図2 新潟県の女性 就業の形態（年齢階層別）

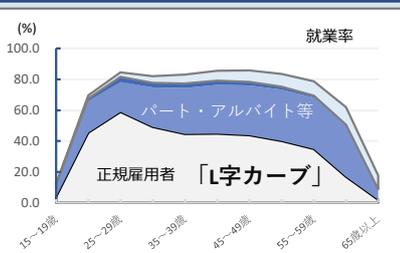


図3 管理職に占める女性の割合



図4 男性の育児休業取得状況

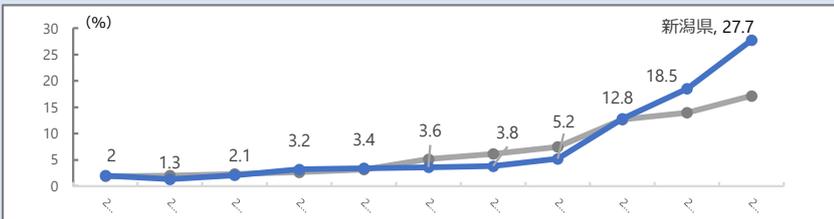


図5 マザーズハローワーク・マザーズコーナーの新規求職者の推移

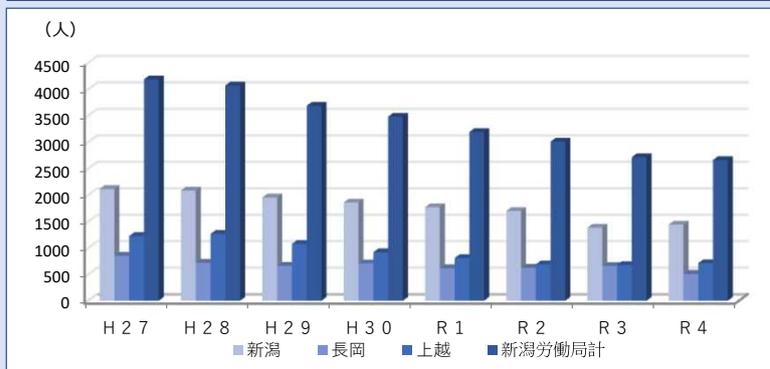
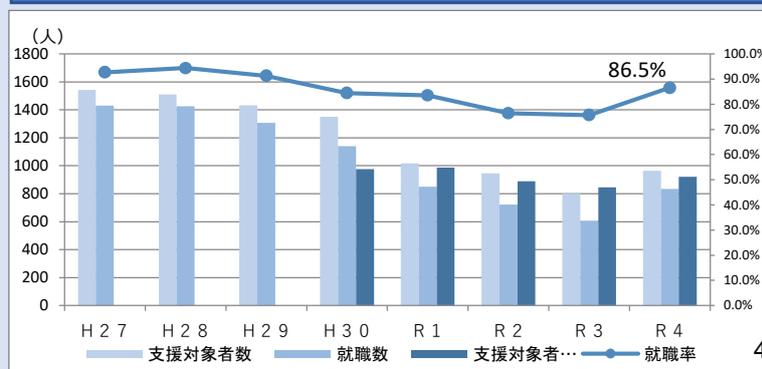


図6 マザーズハローワーク・マザーズコーナーの支援対象者数と就職数の推移



## その2 「新潟かつやくWork」プロジェクト2024

～『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

## 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：上昇傾向にあるが、前年度に続き全国平均を下回る（図3参照）
- 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

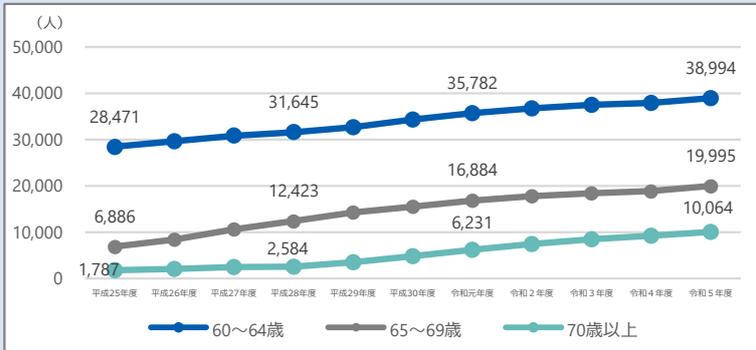
## 対策等

- 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4年度の当該事業の状況  
・65歳以上の就職件数：765件（対前年比132件（20.9%）増加、年度目標730件（目標達成率104.8%））  
・65歳以上の就職率：83.7%（年度目標の80.2%）、概ね60～64歳の就職率：93.3%（年度目標79.1%）
- 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

## 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 新潟県内年齢別労働者数(60歳以上)の推移



資料出所：高年齢者雇用状況等報告集計結果

図2 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)

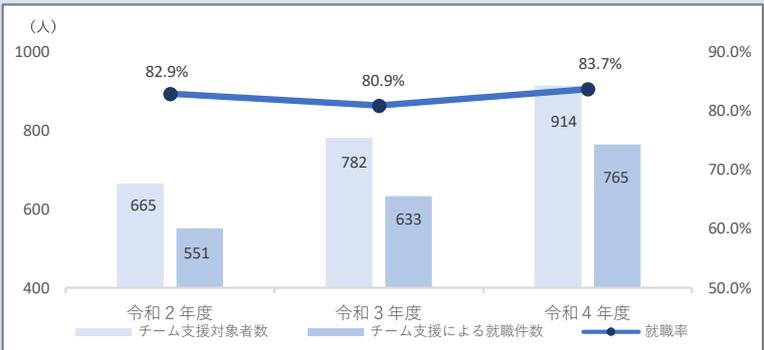
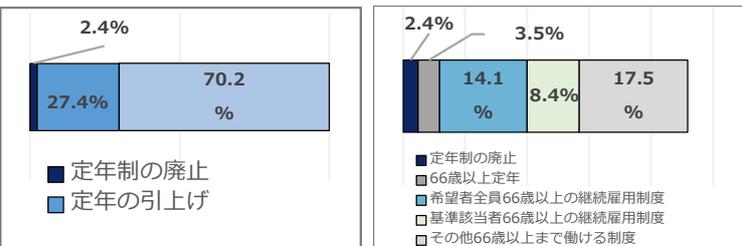


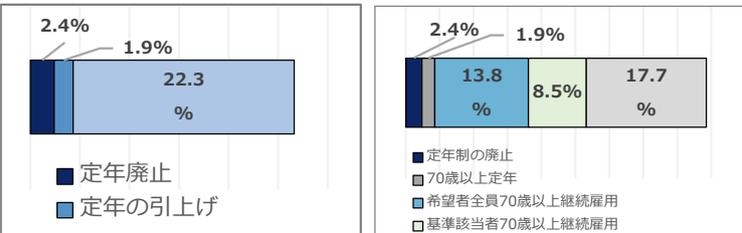
図3 令和5年「高年齢者雇用状況等報告」の集計結果概要

(集計対象：令和5年6月1日現在、新潟県内の常用雇用する労働者が21人以上の企業 4,694社)

1. 65歳までの高年齢者雇用確保措置の実施状況  
雇用確保措置の実施割合企業数(割合)：4,694社(100.0%)
3. 66歳以上まで働ける制度のある企業の状況  
66歳以上まで働ける制度のある企業数(割合)：2,159社(46%)  
[前年比2.5%増] (全国平均43.3%)



2. 70歳までの高年齢者就業確保措置の実施状況  
就業確保措置の実施企業数(割合)：1,249社(26.6%)  
[前年比0.6%増] (全国平均29.7%)
4. 70歳以上まで働ける制度のある企業の状況  
70歳以上まで働ける制度のある企業数(割合)：2,079社(44.3%)  
[前年比2.6%増] (全国平均41.6%)



## 求職者の皆さまへ 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カ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2024

～『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

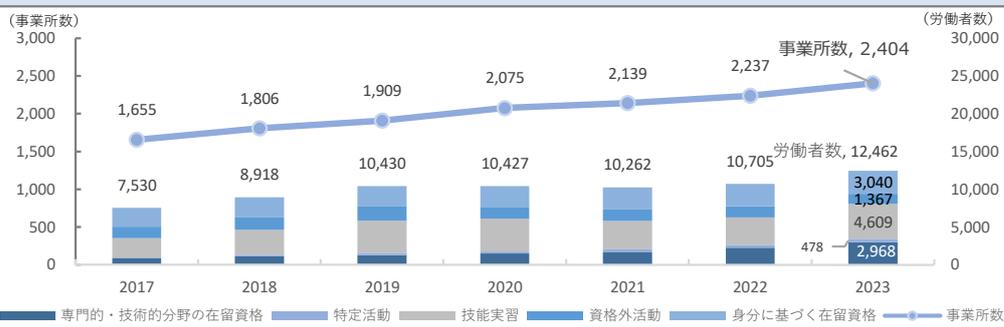
### 現状・課題

- 外国人労働者：12,462人、外国人雇用事業所数：2,404か所（令和5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：約7割強 高止まり 全国平均を上回る（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 外国人雇用事業者数・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

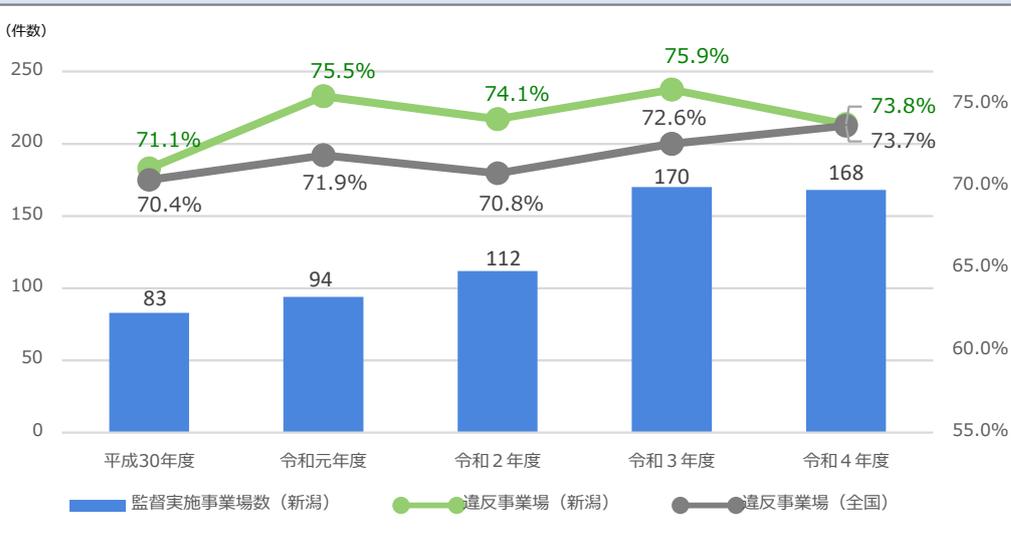


表1 関係機関との相互通報制度の運用状況

	令和元年	令和2年	令和3年	令和4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	2件	4件	1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	19件	36件	35件	56件

### ベトナム語の外国人労働者相談コーナーを設置

**Quy tư vấn dành cho người lao động nước ngoài**  
Telephone Consultation Service for Foreign Workers

**Bạn có gặp lo lắng, rắc rối nào như dưới đây không?**

- Tư vấn về lao động.
- Không nhận được tiền lương, tiền làm thêm giờ.
- Không được hưởng ngày nghỉ có lương.
- Bi bệnh hay bị thương trong lúc làm việc.
- Bị cho thôi việc đột ngột.

**Tư vấn các vấn đề liên quan tới điều kiện lao động.**  
**Tiến hành giải thích các cơ quan liên quan và giải thích pháp lệnh bằng TIẾNG VIỆT.**

**Ngày làm việc**  
☎ **025-288-3503**  
・ Ngày làm việc: Thứ 6 hàng tuần  
・ Thời gian làm việc: từ 9:00 sáng ~ 4:30 chiều  
※ Trừ giờ nghỉ trưa: từ 12:00 ~ 1:00 chiều

**Địa chỉ**  
☎ **950-0954**  
Niigata-shi, Chuoh-ku, Misaki-cho 1-2-1  
Niigata Misaki Godochosa, tòa nhà số 2, tầng 3

**Quy tư vấn điều kiện lao động dành cho người nước ngoài**

**Giới thiệu đường dây tư vấn dành cho lao động người nước ngoài**

Bộ Y tế, Lao động và Phúc Lợi Nhật Bản đã thiết lập "Đường dây tư vấn dành cho lao động người nước ngoài" nhằm giải đáp các thắc mắc từ lao động người nước ngoài bằng 13 ngôn ngữ bao gồm tiếng Anh và tiếng Trung. Đường dây tư vấn này sẽ hỗ trợ giải thích các điều luật, quy định cũng như giới thiệu tới các cơ quan liên quan, vv và các vấn đề liên quan đến điều kiện lao động.

Cước gọi miễn phí. Đường dây tư vấn dành cho người lao động nước ngoài sẽ được tính cước 8.5 yên/10 giây gọi qua tổng đài ngoại quốc (đã bao gồm thuế). 10 yên/10 giây gọi qua tổng đài nội địa.

Ngôn ngữ	Ngày làm việc	Thời gian làm việc	Số điện thoại
Tiếng Anh			0570-001-701
Tiếng Trung			0570-001-702
Tiếng Bồ Đào Nha	Thứ Hai ~ Thứ Sáu		0570-001-703
Tiếng Tây Ban Nha			0570-001-704
Tiếng Philippines			0570-001-705
Tiếng Việt Nam			0570-001-706
Tiếng Myanmar	Thứ Hai		0570-001-707
Tiếng Nepal	Thứ ba, thứ tư, thứ năm	Từ 10 giờ sáng đến 3 giờ chiều (1 giờ chiều)	0570-001-708
Tiếng Hàn	Thứ năm, thứ sáu		0570-001-709
Tiếng Thái			0570-001-710
Tiếng Indonesia	Thứ tư		0570-001-711
Tiếng Campuchia			0570-001-716
Tiếng Mông Cổ	Thứ sáu		0570-001-718

**Giới thiệu đường dây nóng tư vấn điều kiện lao động**

"Đường dây nóng tư vấn điều kiện lao động" là một dự án do Bộ Y tế, Lao động và Phúc Lợi Nhật Bản thực hiện nhằm cung cấp thông tin và hỗ trợ pháp lý cho các quốc gia có quan hệ thân thiện với Nhật Bản. Đường dây nóng này sẽ hỗ trợ giải thích các quy định pháp luật liên quan đến điều kiện lao động, bao gồm các quy định về tiền lương, ngày nghỉ, bảo hiểm, vv và các vấn đề liên quan đến điều kiện lao động. Đường dây nóng này sẽ được tính cước 8.5 yên/10 giây gọi qua tổng đài ngoại quốc (đã bao gồm thuế). 10 yên/10 giây gọi qua tổng đài nội địa.

Quốc gia	Thời gian làm việc	Số điện thoại
Tiếng Nhật		0120-811-6110
Tiếng Ả Rập		0120-531-601
Tiếng Trung	Thứ hai/chủ nhật	0120-531-602
Tiếng Bồ Đào Nha		0120-531-603
Tiếng Tây Ban Nha	Thứ ba, thứ tư, thứ năm	0120-531-604
Tiếng Philippines	Thứ tư, thứ tư, thứ năm	0120-531-605
Tiếng Việt Nam	Thứ tư, thứ tư, thứ năm	0120-531-606
Tiếng Myanmar	Thứ tư, chủ nhật	0120-531-607
Tiếng Nepal	Thứ năm, chủ nhật	0120-531-608
Tiếng Hàn	Thứ năm, chủ nhật	0120-531-609
Tiếng Thái	Thứ năm, chủ nhật	0120-531-610
Tiếng Indonesia		0120-531-611
Tiếng Campuchia		0120-531-612
Tiếng Mông Cổ	Thứ hai, thứ ba	0120-531-613

Chỉ cần về ngày làm việc của bạn xem trên trang cổng thông tin của Bộ Y tế, Lao động và Phúc Lợi. Có thể xem bằng nhiều ngôn ngữ khác nhau.  
Telephone Consultation Service for Foreign Worker. Foreign language support is also available.  
URL: <https://www.check-roudos.mhlw.go.jp/consult/foreigner.html>

## その2 「新潟かつやくWork」プロジェクト2024

～『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

## 【人への投資の取組】

- 政府方針で新しい資本主義に向けた重点投資分野の取組として「人への投資」を位置づけ
- 令和4年度人材開発支援助成金に「人への投資促進コース」、「事業展開等リスキング支援コース」を創設  
「人への投資促進コース」計画届件数、人数：19件、1,450人（令和5年度実績 令和5年12月末現在）  
「事業展開等リスキング支援コース」計画届件数、人数：77件、284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4年度）：受講者数2,329人、訓練修了3か月後の就職率73.0%、関連就職率45.0%（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、リスキ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）

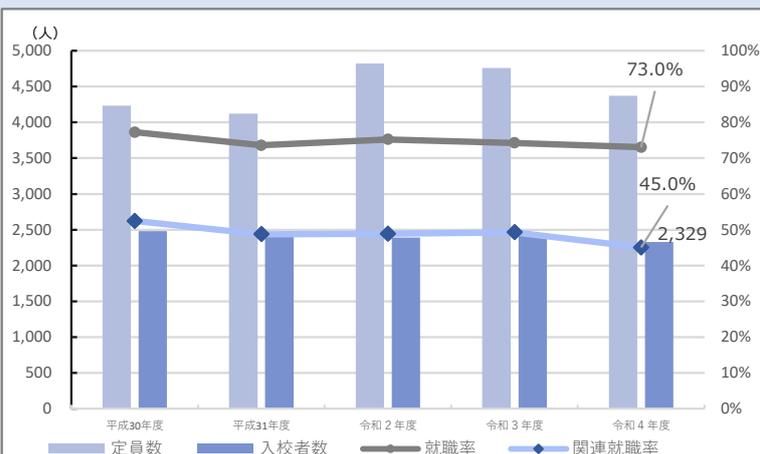
- 公的職業訓練修了3か月後の就職者数（令和5年度）：1,438人以上

## 「デジタル推進人材の育成・確保」の厚生労働省の取組

- ・ 経産省・文科省の取組と連携しつつ、各施策においてデジタル分野の訓練・講座を拡充。あわせて、制度の一層の周知・広報に取り組む。
- ・ 公的職業訓練については、訓練コースの地域偏在の解消も促進。  
（IT分野の訓練コース未設定地域：13県（2020年度）→3県（2021年度）に改善）

● 人への投資  
促進コース● 事業展開等  
リスキング  
支援コース

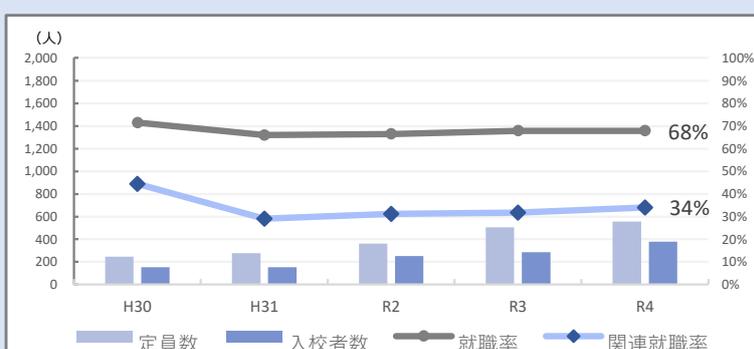
図1 公的職業訓練入校状況・就職率の推移



※「就職率」は、当年度に終了した訓練コースの訓練修了3か月後の就職状況で、就職者数を訓練修了者数で除したものの（就職を理由とした中途退者を含む）。

※「関連就職率」については、就職した修了者からの報告を基に集計。

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



ハートレーニング  
— 急がば学べ —



## その2 「新潟かつやくWork」プロジェクト2024

～『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5年12月(累計)までの有効求人倍率(常用計)は1.43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(3.29倍)、医療(2.05倍)、保育(2.36倍)、建設(10.49倍)、警備(6.96倍)、運輸(2.92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」に直面している建設・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)
- 介護労働安全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(充足・定着支援パッケージ)
- 「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 令和4年度人材不足分野の求人充足状況

人手不足分野(6分野計)	有効求人	有効求職	求人倍率	新規求人	充足	充足率
令和元年度	188,561	51,453	3.66	65,452	8,473	12.90%
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	152,638	36,064	4.23	41,508	4,765	11.50%

※5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2年度から令和5年12月(累計))

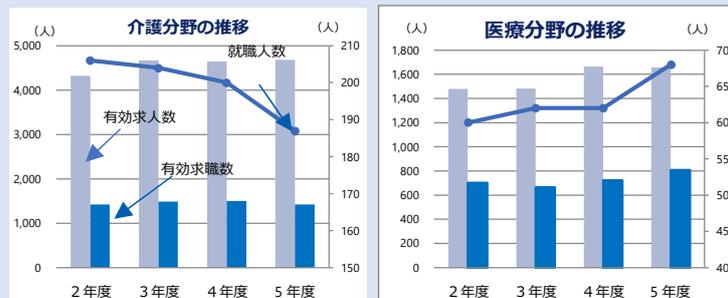
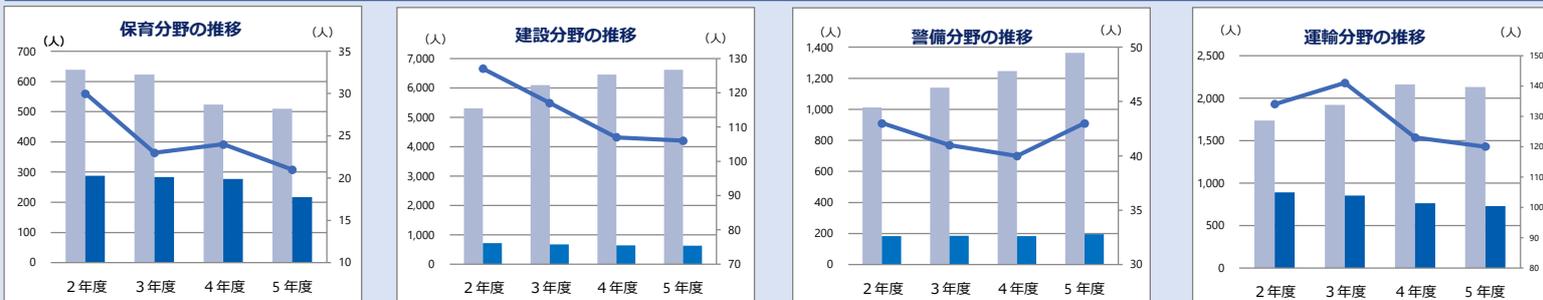


図1-② 人材不足分野別 有効求人数・有効求職数・就職人数の推移(令和2年度から令和5年12月(累計))

(注)：グラフ数値は各年度の月平均(5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。

## &lt;求職者に対する支援&gt;

- ・ 専属の就職支援ナビゲーターが、担当者により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
- ・ 希望職種の人事情報、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

## &lt;求人者に対する支援&gt;

- ・ 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

## &lt;マッチングイベントの開催&gt;

- ・ 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2024

～『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5年度目標値 35,248件 実績 23,556件
  - ・充足数（受理地ベース・一般）：令和5年度目標値 34,770件 実績 23,115件
- 「就職件数(一般)」、「充足数(受理地ベース(一般))」は令和5年12月末現在)
- ・雇用保険受給者の早期再就職件数：令和5年度目標値 9,707件 実績 7,076件 (令和5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

## ○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、個々の未充足求人への充足に向けた旧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

## 求人者マイページ



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2024 ～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86.3%と全国平均の91.1%と比べ低調（表1参照）
- 週40時間以上の雇用者のうち週60時間以上の雇用者の割合：5.5%（令和4年）
- 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：58.8%（令和4年労働安全衛生調査）
- 年次有給休暇の取得率：57.0%（就労条件総合調査）、勤務間インターバル導入企業の割合：7.1%（令和4年（就労条件調査））
- 新潟県内のストレスチェック実施している割合：50人以上の事業場86.2%と全国平均の84.7%と同等
- 治療と仕事を両立できる取組を行っている事業場割合：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34回・教育研修27回、治療と仕事の両立支援：相談350回・個別調整86回・個別訪問35回・啓発セミナー10回（令和4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。

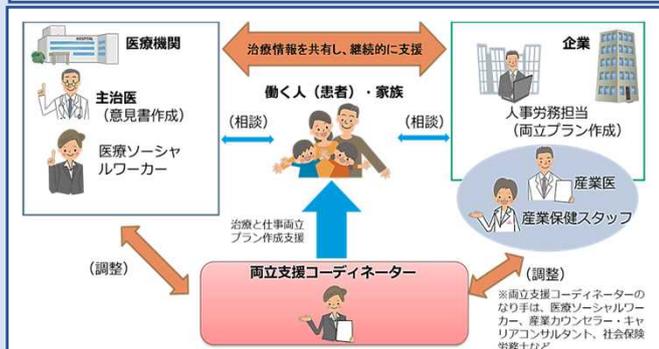
## 表1 メンタルヘルス対策の実施状況

	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	91.1%
	30人～49人	73.1%
	10人～29人	55.7%
新潟県	50人以上	86.3% (80.3%)
	30人～49人	<b>74.9% (28.2%)</b>
	10人～29人	<b>56.6% (10.5%)</b>

全国：令和4年労働安全衛生調査（実態調査）  
新潟：令和4年労働安全衛生調査（特別集計、抽出調査）  
括弧内は新潟労働局独自集計（全数調査）

## 【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

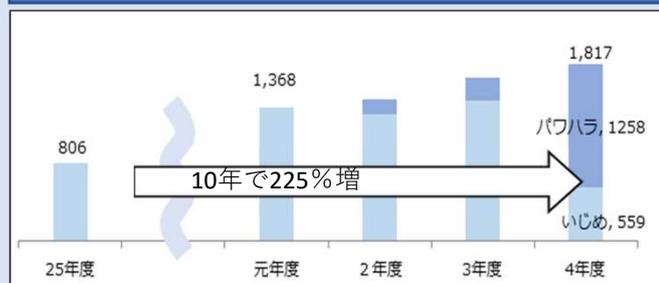


## 2. 地域産業保健センター（地さんぽ）

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



※R5.12末時点 1,474件（パワハラ1,253件 いじめ221件）





# NIIGATA Niji Work プロジェクト2024【暫定版】 ～7つの取組 (Niji Work Project 【働き方改革NEXT👉】含む。)

(※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*

2024年 (令和6年3月1日)  
厚生労働省 新潟労働局

その1 『わかもの』 (若者の人材確保等(新規採用等)への取組) ..... 3 ～若者の採用等(新規採用等) (※県内就職の促進等)	3
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) ..... 26 ～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	26
その3 『けんこう』 (職場の健康確保への取組) ..... 54 ～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	54
その4 『あんぜん』 (職場の安全確保への取組) ..... 65 ～ゼロ災害への挑戦 (特に死亡・重篤災害ゼロ)	65
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) ..... 73 ～働き方改革 (長時間労働の是正など)、労働条件の確保・改善等	73
その6 『ぷらいど』 (働き甲斐と誇りの持てる処遇改善への取組) ..... 89 ～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)	89
その7 障害者にと『もにす』すむ(障害者の就労・定着支援への取組) ..... 103 ～障害者の就労促進等	103

「NIIGATA Niji Workプロジェクト2024」は、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』、『ぷらいど』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。

また、上述の7つに分類した各事項については、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、各事項間の優先順位を示すものではありません。

※新潟労働局標章について(右記のマーク)  
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ます。(R6.1制定)



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

## その1 「新潟わかものWork」プロジェクト2024 ～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31.9%、短大・専修卒35.9%、高卒31.2%(※2020年3月卒)
- 中小企業と学生とのマッチングの強化等
- 県内雇用の促進(新規学卒者の県内就職の促進等)  
※新規学卒者の県内就職率(令和5年3月卒)大卒：**55.4%**(平成26年3月卒比11.9%減少)、高卒**88.6%**(同1.0%減少)  
就職率(令和6年3月卒)：大卒：**53.9%**、高卒：**86.0%**(※令和6年3月卒の数値はR6.1月末)
- 就職氷河期世代の活躍促進・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47件 令和6年1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」のさらなる普及・拡大
- 就職氷河期世代に対する活躍支援
  - ・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、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発信
- 学生向けセミナーの拡充・促進、県内就職の促進(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。令和5年度は新たに新潟県立大学で講義をスタート)

### KPI(数値目標等)

- 新規学卒者の県内就職率(令和6年3月卒)：大卒等**58.8%以上**、高卒**88.6%以上**
- 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6年度までに100件以上。 ※Niji Work Project【働き方改革NEXT】関連①  
⇒【#チャレンジNiigata】ユースエール≥100】
- 就職氷河期世代の正社員就職数：令和5年度2,255人以上、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：令和5年度545人以上、フリーターの正社員就職数：令和5年度2,871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

※本プロジェクトにおいて働き方改革に資する数値目標を「Niji Work Project【働き方改革NEXT】」として表示する。

# 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）

1.1	急速に進展する少子高齢化への対応①～現状：今後の人口構造の急速な変化	5
1.1	急速に進展する少子高齢化への対応①～現状：2030年は我が国における少子化の分水嶺	6
1.2	急速に進展する少子高齢化への対応②～現状：出生数・合計特殊出生率の推移	7
1.3	急速に進展する少子高齢化への対応③～現状：自然動態・社会動態の推移等	8
1.4	若者の採用等に関する労働行政の取組①～新規学卒者等への就職支援等	9
	（参考1）職業情報提供サイト Job tag のご紹介	13
	（参考2）厚生労働大臣の認定制度「ユースエール認定」のご紹介	14
	（参考3）地方就職希望者活性化事業のご紹介	15
	（参考4）「しよくばらぼ」（職場情報総合サイト）のご紹介	16
1.5	若者の採用等に関する労働行政の取組②～就職氷河期世代の正社員就職支援	17
1.6	若者の採用等に関する労働行政の取組③～フリーター等の正規雇用化支援	19
	（参考1）非正規雇用者の推移（男女別（全国、新潟県））	21
	（参考2）新潟県における非正規雇用者の推移（全体、男女別）	22
	（参考3）新潟県における若年者の正規・非正規雇用率の推移（男女別）	23
	（参考4）不本意非正規雇用労働者数の推移（全国、男女別）	24
	（参考5）正規雇用労働者の状況（男女別年齢階層別）（全国と新潟県）	25



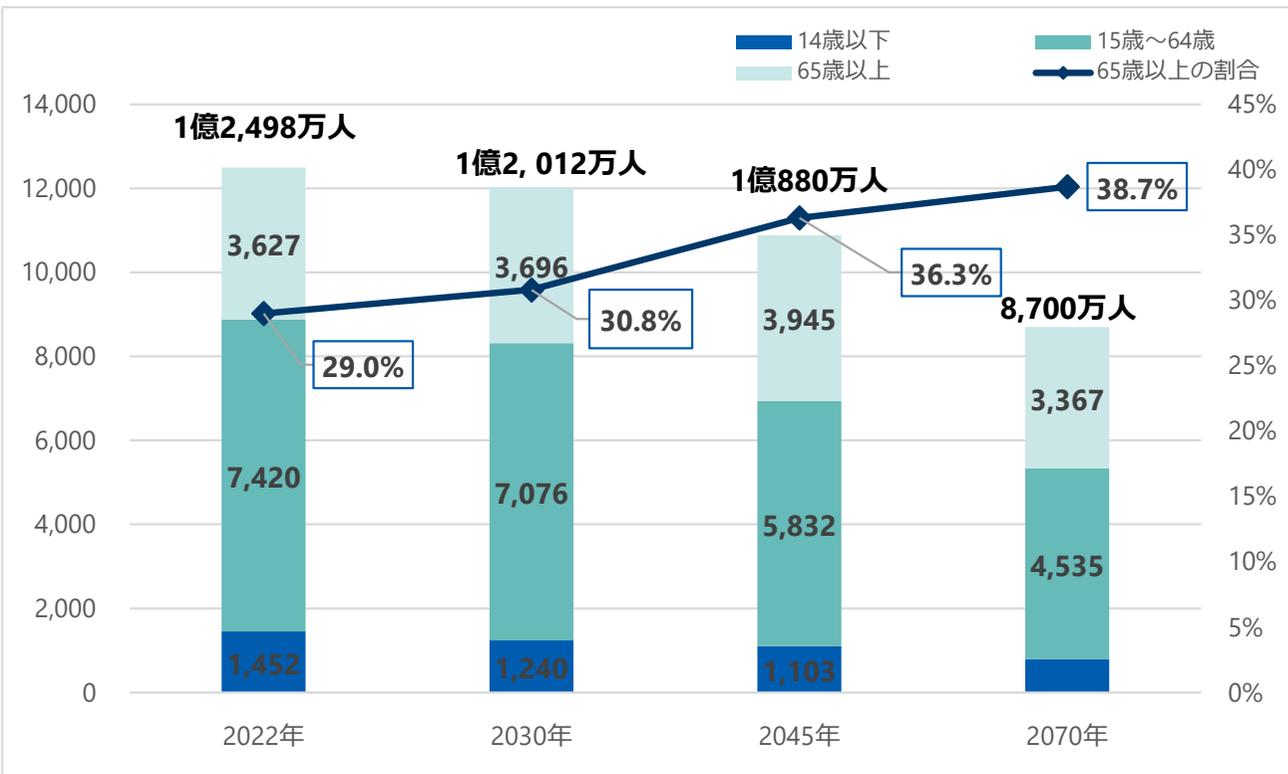
【ユースエール】

若者(youth)を応援する(yellをおくる)事業主というイメージを表現した「若者の雇用管理が優良な中小企業」の認定マーク

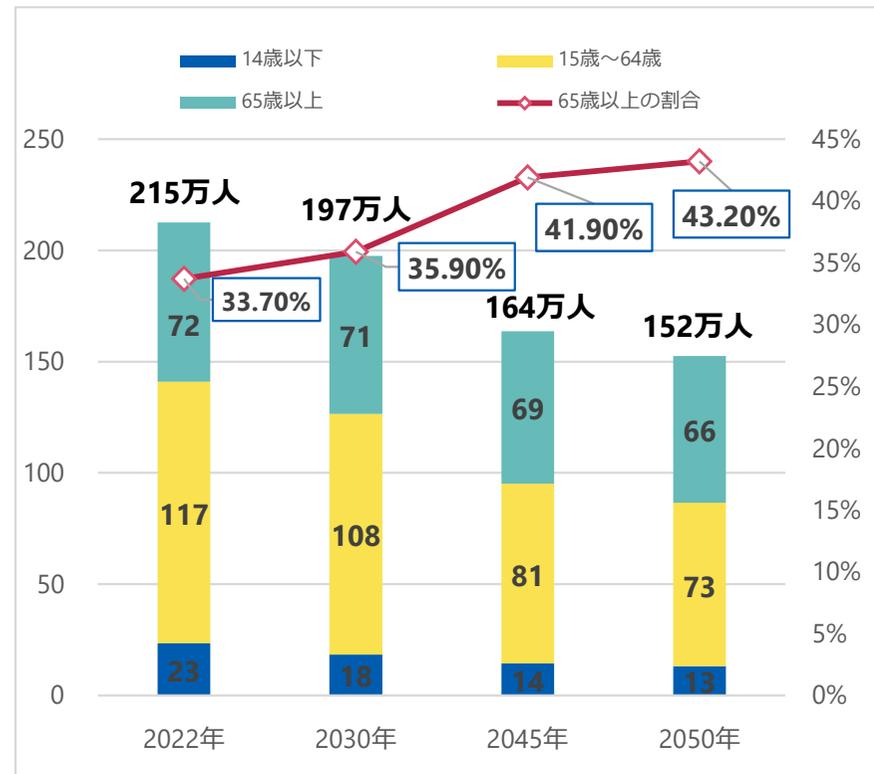
# 1.1 急速に進展する少子高齢化への対応①～現状：今後の人口構造の急速な変化

- 我が国は人口減少局面を迎え、当面、生産年齢人口が減少することが見込まれており、これらの労働力需要に、新規学卒者等による労働力供給の増加のみで対応することは困難であると考えられている。そのため、引き続き、女性、高齢者、外国人等の労働参加を進めていくとともに、労働者の主体的な意志に基づく転職などの外部労働市場を通じた労働力需給の調整が今後更に重要になる。

## 日本の総人口と65歳以上人口割合



## 新潟県の総人口と65歳以上人口割合



一年間の出生数  
(率)

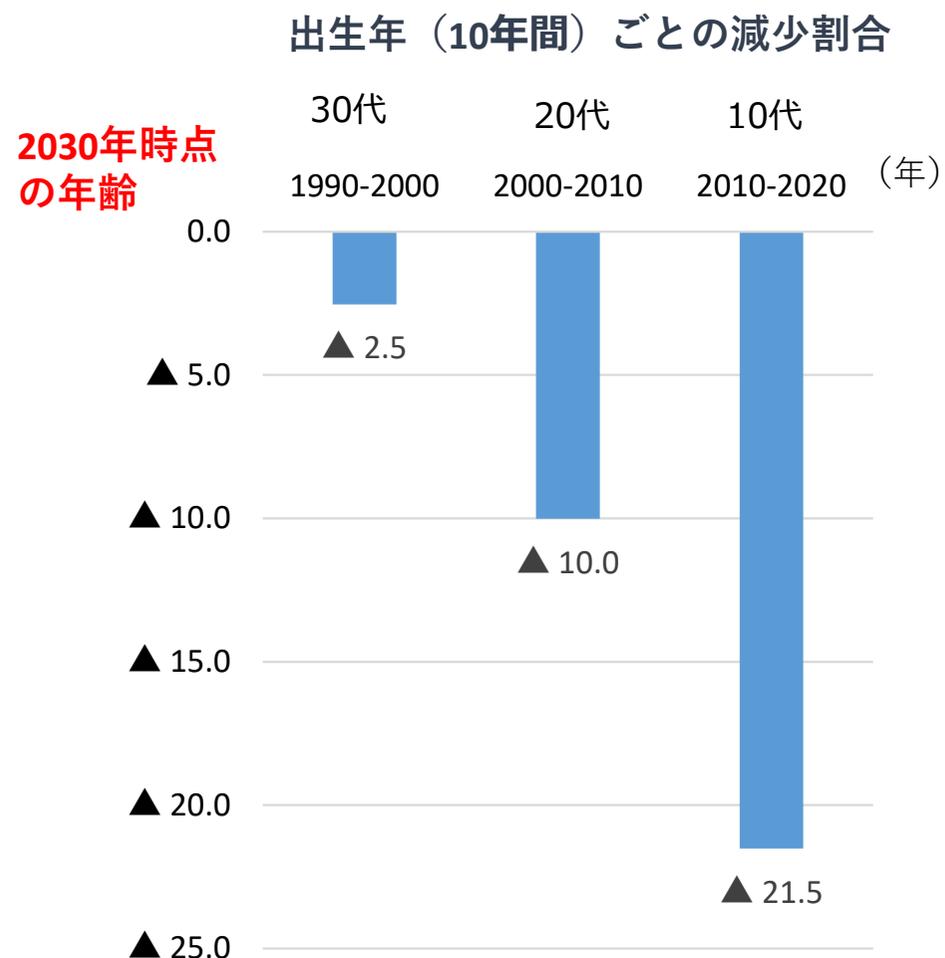
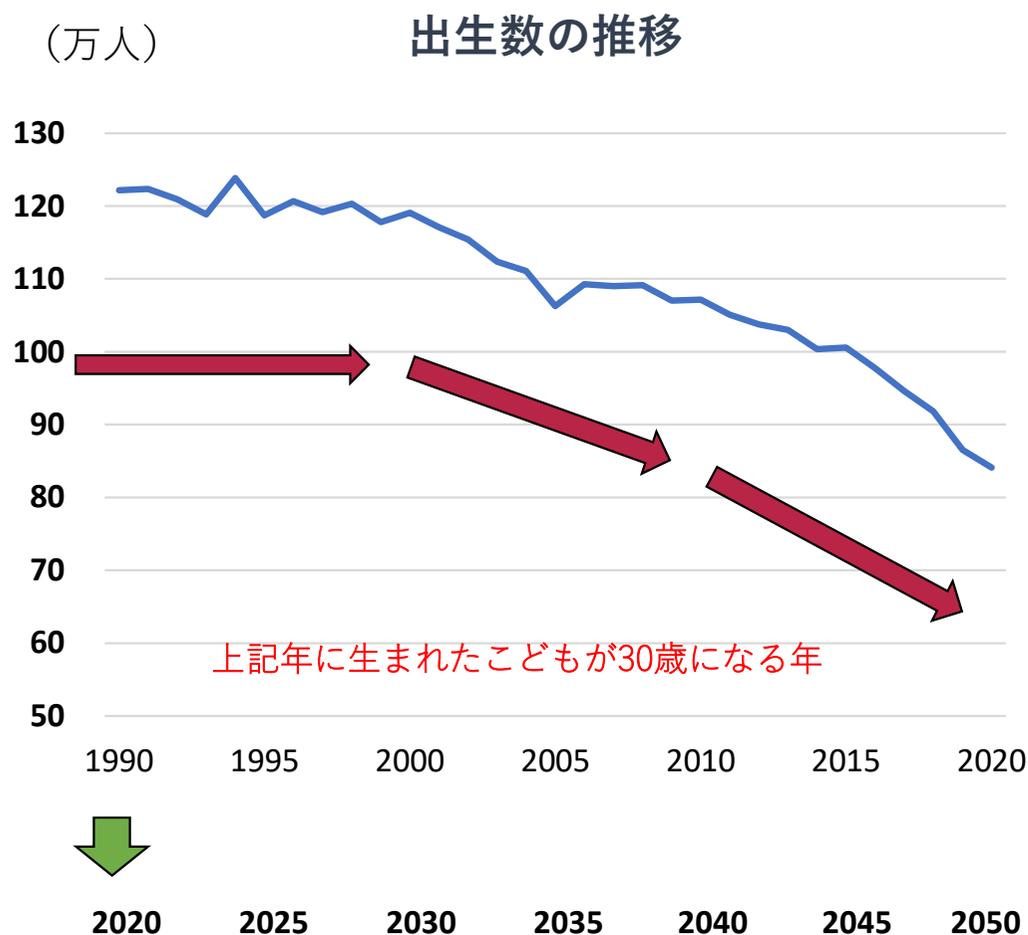


**毎年2万人減 (2022年→2050年)**  
**15歳から64歳人口54%(2022年) → 48%(2050年) 減少**  
**高齢化率33%(2022年) → (2050年) 43%**

資料出所  
 日本の総人口と65歳以上人口割合：国立社会保障・人口問題研究所 日本の将来推計人口（令和5年推計）総数、年齢3区分（0～14歳、15～64歳、65歳以上）別総人口及び年齢構成係数 出生中位（死亡中位）推計  
 新潟県の総人口と65歳以上人口割合：国立社会保障・人口問題研究所 将来の男女5歳階級別推計人口 男女・年齢（5歳）階級別データ-『日本の地域別将来推計人口』（平成30（2018）年推計）  
 2022年の出生数：令和4年（2022）人口動態統計月報年計（概数）の概況  
 2030年以降の出生数：国立社会保障・人口問題研究所 日本の将来推計人口（令和5年推計）出生、死亡及び自然増加の実数ならびに率（日本人人口）：出生中位（死亡中位）推計  
 日本の合計特殊出生率の推移：国立社会保障・人口問題研究所 日本の将来推計人口（令和5年推計）結果概要 合計特殊出生率の推移：出生中位・高位・低位（死亡中位）推計

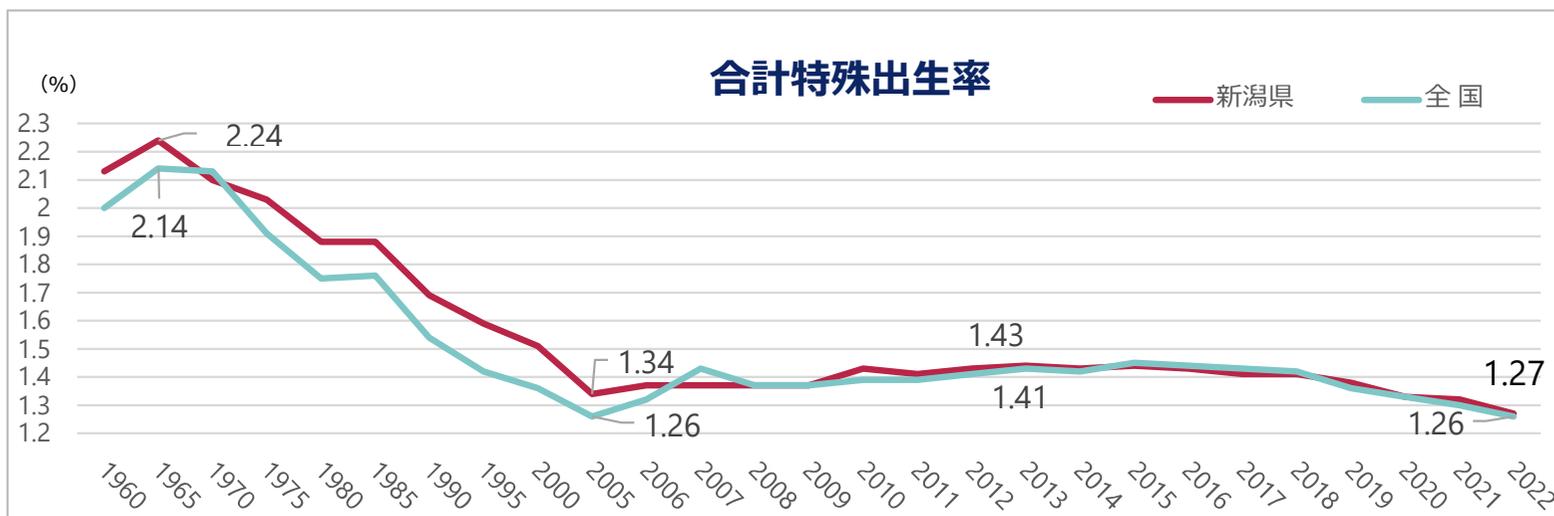
# 1.1 急速に進展する少子高齢化への対応①～現状：2030年は我が国における少子化の分水嶺

- **2030年代に入ると**、我が国の若年人口は現在の倍速で急減し、少子化はもはや歯止めの利かない状況に。
- **2030年代に入るまでのこれからの6～7年**が、少子化傾向を反転できるかどうかの**ラストチャンス**。



## 1.2 急速に進展する少子高齢化への対応②～現状：出生数・合計特殊出生率の推移

- 出生数は全国的には2022年に**80万人を下回り**、令和4年における新潟県の出生数は**11,732人**となり、**1990年と比較して2分の1以下**になっており急速な少子化が進んでいる。**(2023年速報値：758,631人(前年比5.1%減))**
- 新潟県の合計特殊出生率は1.27で前年より0.05ポイント低下した。死亡率が現在の状況を推移すると仮定した場合、合計特殊出生率「2.07人」という値が広い意味で人口を維持するために必要とされている。



2023年新潟県の出生数(速報値)  
**11,435人(12,373)**  
**(前年比7.6%減)**  
**※厚生労働省人口動態統計**

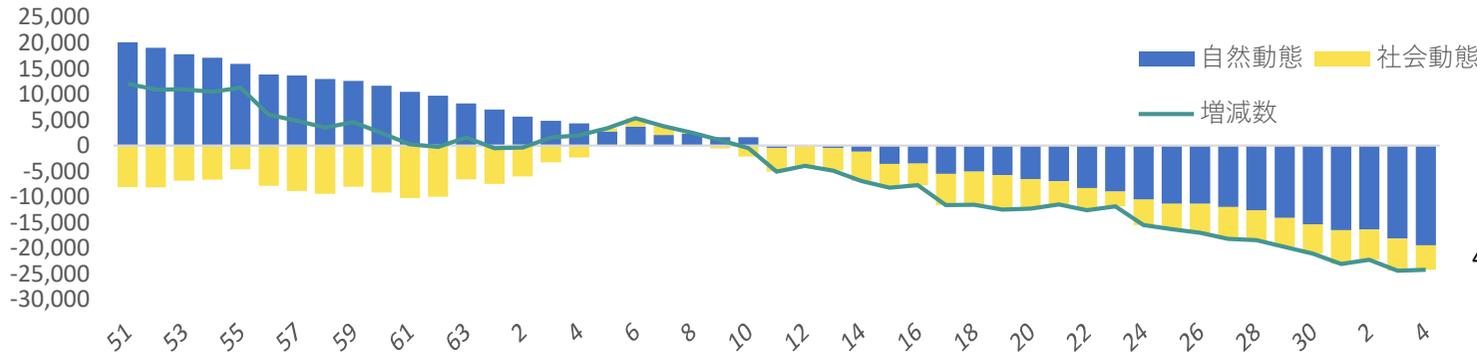
※「合計特殊出生率」とは、「15～49歳までの女性の年齢別出生率を合計したもの」で、二人の女性が一生の間に生むとしたときの子どもの数に相当する。

資料出所：厚生労働省「人口動態統計」

# 1.3 急速に進展する少子高齢化への対応③～現状：自然動態・社会動態の推移等

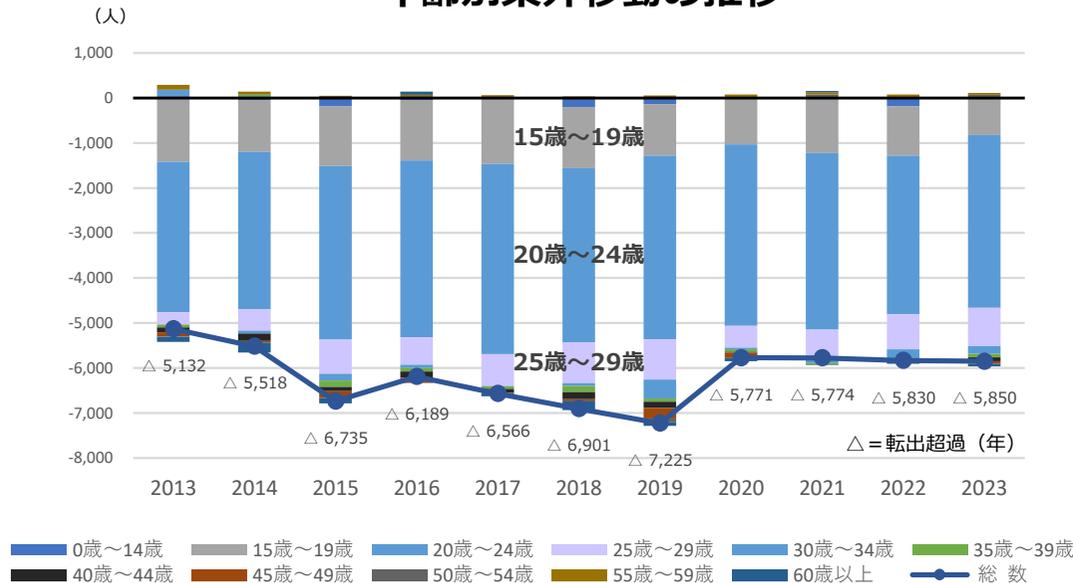
- 自然減少は平成11年(1999年)から24年連続。減少数は令和3年から2年連続で拡大し過去最大。
- 社会減少は平成9年(1997年)から26年連続。県外減少数は令和2年以来2年ぶりに縮小。県外移動を理由別に見ると「**職業**」が圧倒的に多い。

### 自然動態・社会動態の推移



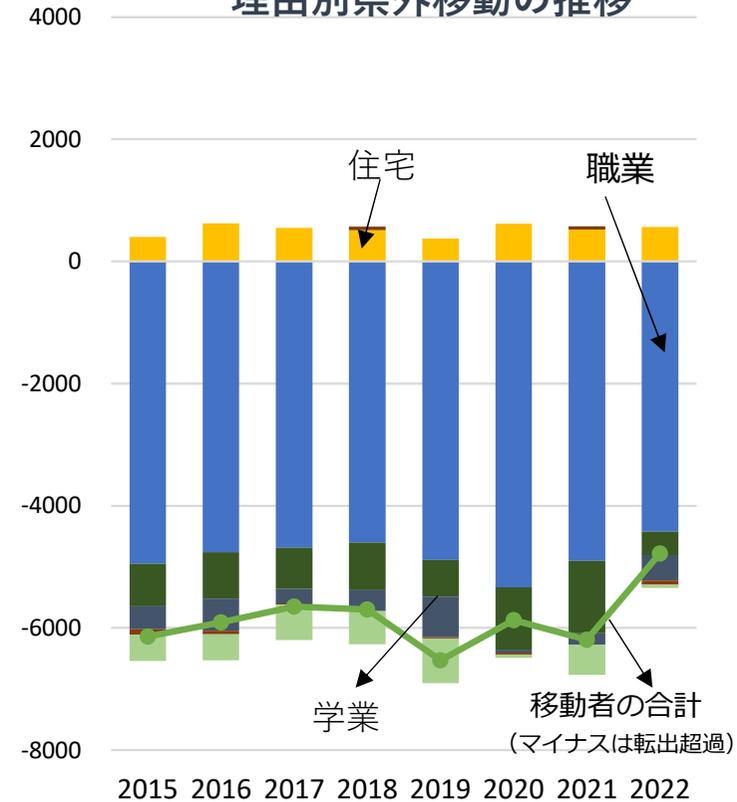
「自然動態、社会動態」とは  
 社会動態...一定期間における転入、転出及びその他の増減に伴う人口の動き  
 自然動態...一定期間における出生・死亡に伴う人口の動き

### 年齢別県外移動の推移



2022年			
	総数	男	女
総数	-5830	-2524	-3306
15歳～19歳	-1090	-528	-562
20歳～24歳	-3523	-1584	-1939
25歳～29歳	-782	-432	-350
2023年			
	総数	男	女
総数	-5850	-2741	-3109
15歳～19歳	-817	-421	-396
20歳～24歳	-3832	-1766	-2066
25歳～29歳	-854	-554	-300

### 理由別県外移動の推移

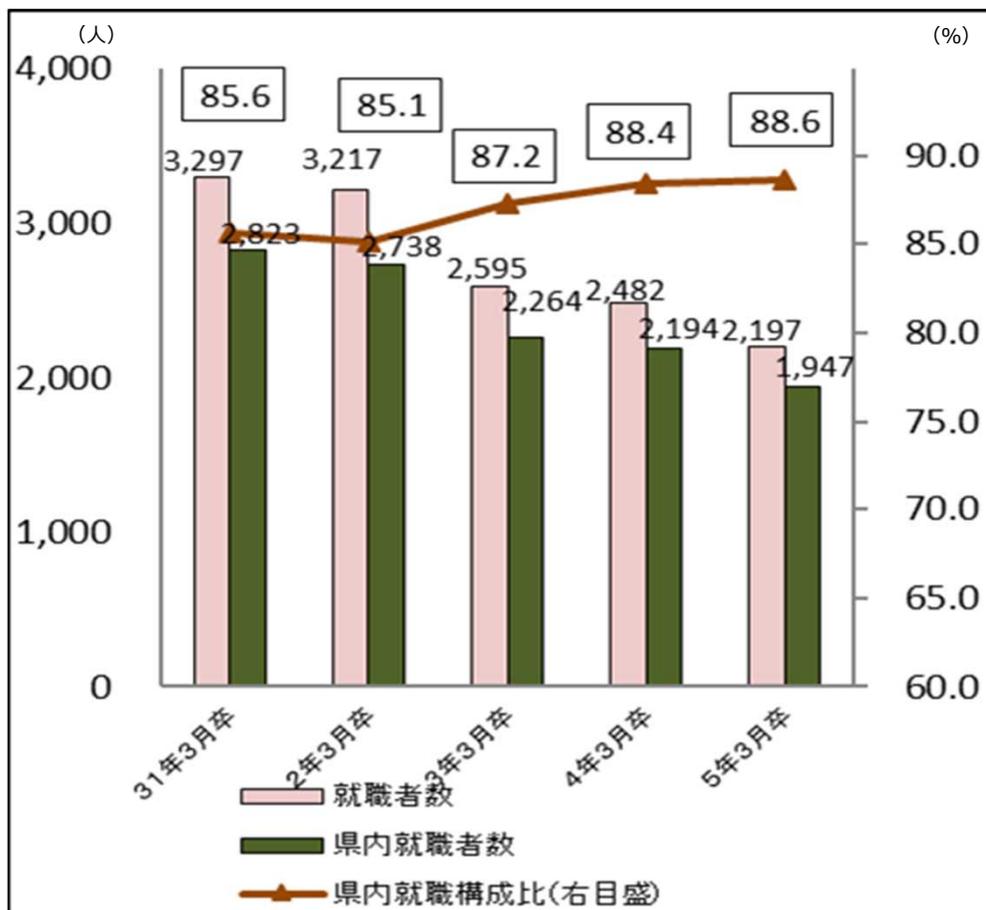


資料出所：総務省住民基本台帳人口移動報告

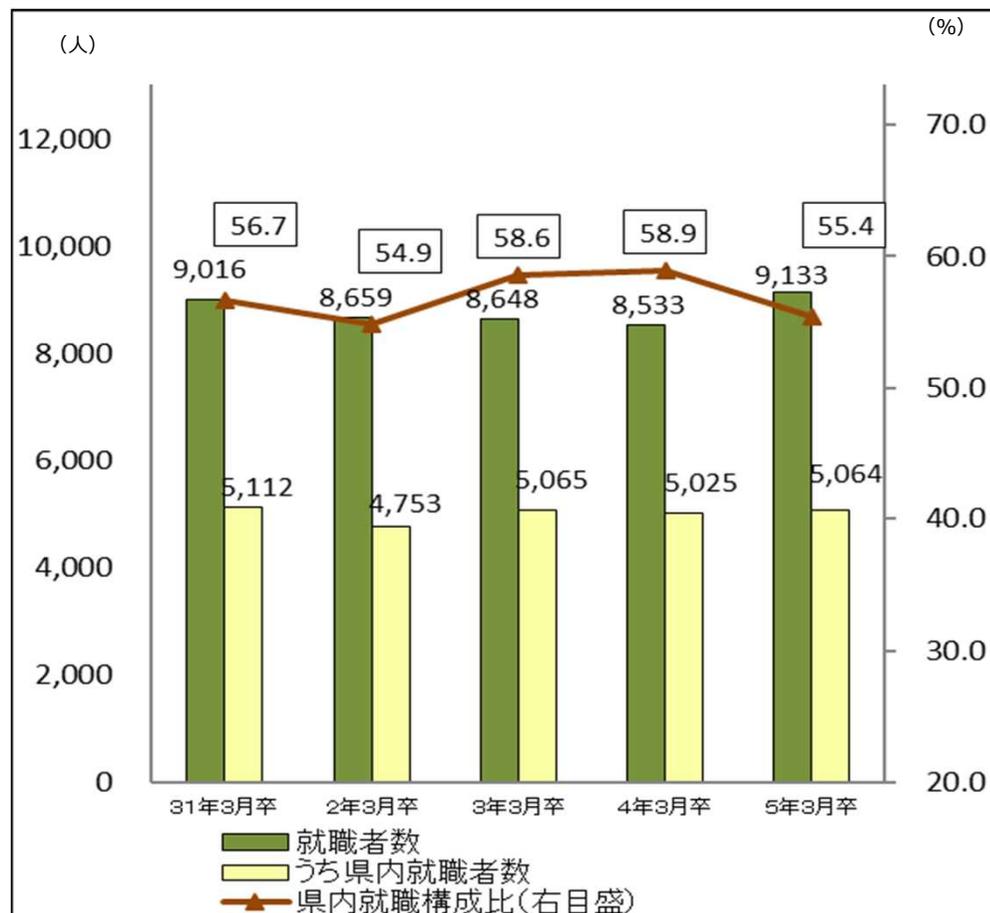
## 1.4 若者の採用等に関する労働行政の取組①～新規学卒者等への就職支援等①

- 令和5年3月卒の学生等の就職内定率（令和5年6月末現在）は、高校生100%、大学生等98%と非常に高い水準にある。
- このうち県内企業に就職した割合（県内就職構成比（折れ線グラフ））については、
  - ・ 高校生は、新型コロナウイルス感染症禍を契機に地元志向が続いており、**令和3年3月卒から3年連続増加**。
  - ・ 大学・専門学生等は、全国的な人材獲得競争の中、新型コロナウイルス感染症禍で一旦増加したものの、直近の**令和5年3月卒は減少**に転じた。

### 高校生の県内就職状況



### 大学・専門学校生等の県内就職状況

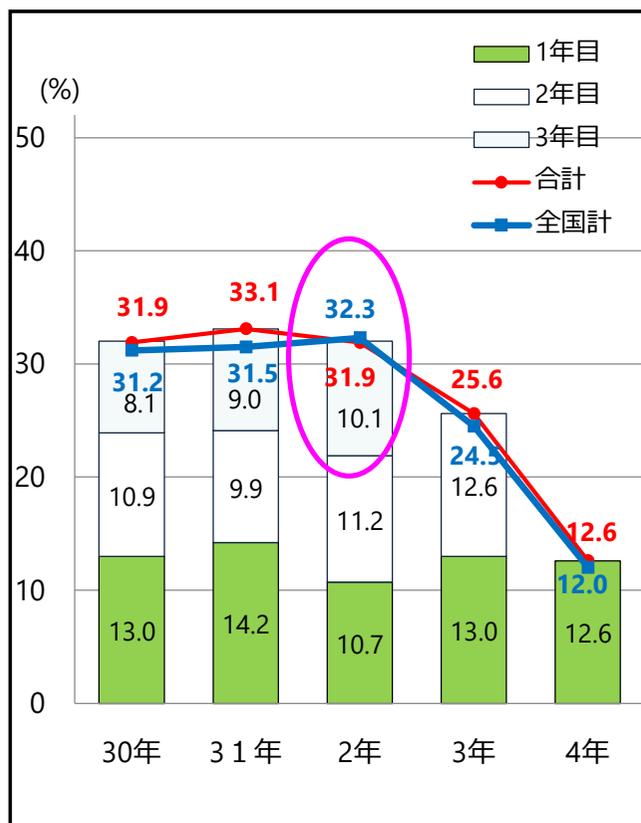


# 1.4 若者の採用等に関する労働行政の取組①～新規学卒者等への就職支援等②

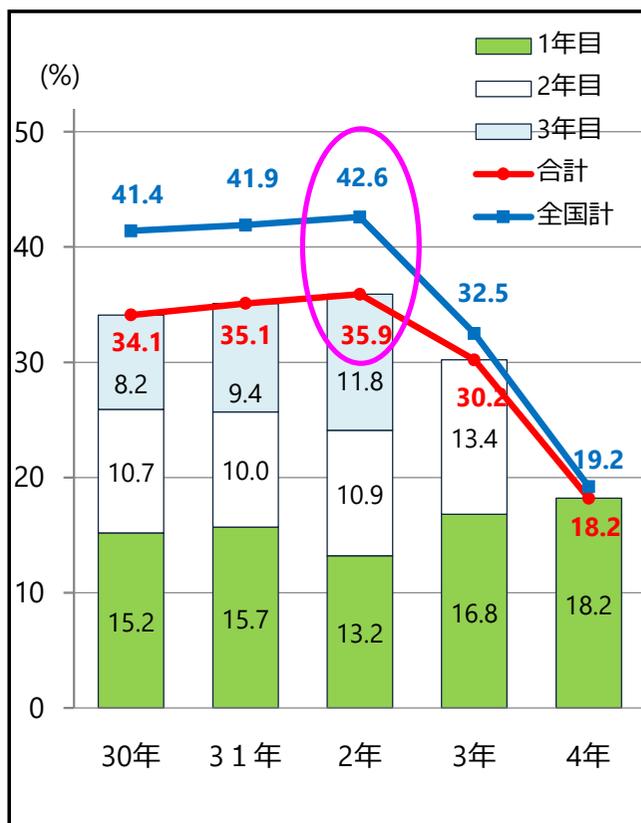
- 県内新規学卒者（令和2年3月卒）の3年以内の離職率は、大学卒**31.9%**、短大・専修卒**35.9%**、高校卒**31.2%**となっている（赤折れ線）。  
 全国計（青の折れ線）と比較すると、大学・短大・専修卒及び高校卒の**全ての学歴で全国平均を下回った**。
- 棒グラフの緑色は1年以内の離職率であるが、傾向として2年目、3年目に比べると、**入社後1年目の離職率が高い**。

新規学卒者の学歴別就職後3年以内の離職率

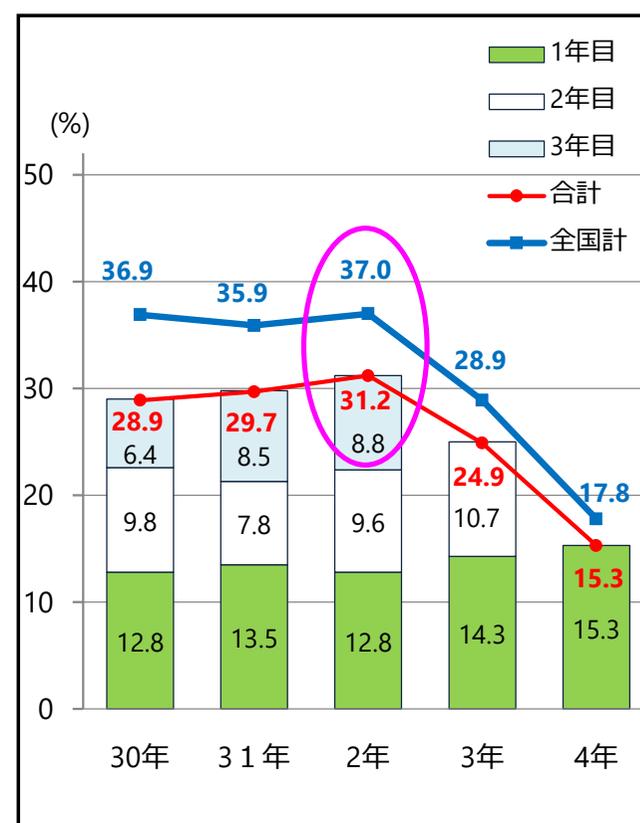
## 大学卒



## 短大・専修卒



## 高校卒



# 1.4 若者の採用等に関する労働行政の取組①～新規学卒者等への就職支援等③ ＜新卒応援ハローワーク・ハローワーク・労働局の主な取組＞

## 1. 県内就職に向けた取組

### (1) 新潟県の産業・企業理解の促進

- 企業説明会・応募前職場見学会・就職面接会の開催
- 事業主と高校教師の情報交換会の開催

### (2) 企業情報の発信

- 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）の周知
- 求人票「青少年雇用情報」欄を活用した職場情報の提供
- HP等を活用した情報発信、企業ガイドブックによる企業情報提供

### (3) 各種支援の実施

- 就職支援ナビゲーター等による個別相談支援（オンライン相談を含む）
- 職業講話等による職業意識形成の支援、就職支援セミナー・ガイダンスの開催
- 臨床心理士による相談支援



## 2. U・Iターン就職への取組

- 東京都千代田区にある「にいがた暮らし・しごと支援センター」（※令和6年5月に銀座に移転予定）と県内の新卒応援ハローワーク・各ハローワークが連携したオンライン相談等による支援
- 企業説明会・就職面接会の開催
- HPを活用した求人情報、イベント情報の提供



## 3. 職場定着に向けた取組

- 就職支援ナビゲーターによる職場定着支援、就職後も仕事の悩み等をハローワークで幅広く相談できることの周知
- 社会人準備セミナーの開催、社会人経験交流会の開催
- 「しごと応援カード」による職場での悩み等相談窓口の周知
- 労働法制の普及の取組（高校生を対象とした労働法制基礎知識の講義、県内大学へ寄附講座・セミナーの実施）

## 1.4 若者の採用等に関する労働行政の取組①～新規学卒者等への就職支援等④ ＜新卒応援ハローワーク・ハローワーク・労働局の主な取組＞

### ○ JobTag

『job tag（じょぶたぐ）』は、職業情報提供サイト（日本版O-NET）の愛称で、「ジョブ」（職業、仕事）、「タスク」（仕事の内容を細かく分解したもの、作業）、「スキル」（仕事をするのに必要な技術・技能）等の観点から職業情報を「見える化」し、求職者等の就職活動や企業の採用活動を支援するWebサイトです。まだ就業経験のない方や再就職先を探している方が、どんな職業があるのかいろいろな切り口から探したり、その職業ではどんな仕事内容・作業が一般的に行われ、どんなスキルや知識を持った方が働いているのか調べたりすることができます。また、学生のキャリア形成を支援する方、求職者への職業相談・職業紹介を行う方、企業内の人材活用に取り組む方に活用していただける様々な機能も搭載されています。職業について、内容、就労する方法、求められる知識・スキルや、どのような人が向いているかなどが総合的にわかるサイトです。

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

### ○ 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、厚生労働大臣が認定しています。認定企業は、ハローワークなどで企業情報を積極的にPRするほか、県内ハローワークが実施する企業説明会、就職面接会に優先的に参加することができ、企業のイメージアップや優秀な人材の確保などが期待されます。また、株式会社日本金融政策公庫が行う融資を低利で受けられることや公共調達における加点評価受けられる場合があります。なお、新潟県内における認定企業数は令和5年12月末現在で44社となっています。

### ○ LO活

「LO活」とは、『Local+就活』の略称で、東京圏及び大阪圏に属する都市部を有する都府県（東京都、埼玉県、千葉県及び神奈川県並びに滋賀県、大阪府、京都府、兵庫県及び奈良県。以下「大都市圏」という。）から地方就職を考える若年層の支援を積極的に行い、円滑な労働移動の促進、地域における雇用機会を開発し、地域の活性化を目的とした厚生労働省のプロジェクトです。大都市圏から地方への就職を希望する方には、東京及び大阪労働局に設置した「地方就職支援コーナー」を拠点として、職業相談を行っており、希望に応じて、求人情報、住宅・教育・医療等の生活関連情報、地方におけるイベント情報や就労体験事業等の情報を提供しているほか、就職を希望する地域を管轄する労働局と連携し、個別求人開拓や既存求人の条件緩和を行っています。

# (参考1) 職業情報提供サイト Job tag のご紹介

Job tag (職業情報提供サイト(日本O-NET))は、500以上の職業について、ジョブ、タスク、スキル等の観点から職業情報を「見える化」し、求職者等の就職活動や企業の採用活動等を支援するWebです。

就業経験のない方や再就職先を探している方が、どんな職業があるのかいろいろな切り口から探したり、その職業ではどんな仕事内容・作業が一般的に行われ、どんなスキルや知識を持った方が働いているのか調べたりすることができます。

例えば「プログラマー」と検索すると、このような情報がわかります！



## プログラマー

印刷する ★ マイリストに保存

職業別名 : コーダー(プログラミング)、コンピュータゲームプログラマー、ソフトウェアプログラマー、HTMLコーダー、Webアプリケーションプログラマー、Webプログラマー

職業分類 : プログラマー

属する産業 : 情報通信業

● どんな仕事? ● 就業するには? ● 労働条件の特徴 ● しごと能力プロフィール ● 類似する職業 ● 関連リンク

### どんな仕事?

システム開発において、システムエンジニア(SE)が作成した詳細設計に基づきプログラムを作成する。

システム開発の流れをみていくと、SEが顧客の要望をヒアリングし要件定義を行い、この要件定義に基づいて基本設計を行う。この基本設計を基に細部に至るまで処理方法を決定する詳細設計を行う。ここまでを上流工程と呼ぶ。

プログラマーは詳細設計に基づきコーディングし、プログラムを作成する。ここから下流工程という。出来上がったプログラムを個々に動作させて確認を行う単体テスト、複数のプログラムを組み合わせる結合テスト、そしてシステムとしての動きを見る総合テストをSEとともにを行い、バグを抽出する。バグが見つければそれを解析の上、修正し(「デバッグ」)、システムが完成する。担当したプログラムが出来ると、今後の保守に必要なドキュメント(開発したプログラムの説明、テスト結果等)を作成するのもプログラマーの仕事である。

賃金(年収)	年齢
全国 550.2 万円	全国 38.1 歳

ハローワーク求人統計データ

求人賃金(月額)	有効求人倍率
全国 32.8 万円	全国 1.79

### 1 自分に合う職業を探そう!

#### 充実した「適職探索」機能

「職業興味検査」「価値観検査」「簡易版職業適性テスト(Gテスト)」から、自分が楽しいと思えることや、やりがいがあると思えること、能力面の特徴などがわかります。各診断テストの結果から導き出される職業の一覧から向いている職業を検討することもできます。

### 2 職業を調べよう!

#### 「色々な切り口から検索」

サイトトップの「色々な切り口から検索」ボタンから、「BtoBの職業情報」「未経験でも比較的入りやすい職業」「IT関係職業(業界別)」など、「イメージ検索(地図)」ボタンからは、地図イラストのイメージから職業を検索できるなど、様々な視点から職業を検索することができます。

### 3 自分のスキルを見える化しよう!

#### 「しごとと能力プロフィール」作成

自分のしごとと能力プロフィールを作成し、それに合った職業の検索ができます。これまでの仕事やスキルと、希望する職業で求められるスキルなどを比較し、自分の強みや、これから身につけるとよいスキルを知ることができます。スキルアップのための「訓練検索」サイトにもつながっています。

### 4 これからのキャリアを考える

#### ホワイトカラー職種向けツール

「ポータブルスキル見える化ツール」で、自分が持っているポータブルスキルからそれを活かせる職務・職位を検索できます。

※業種や職種が変わっても強みとして発揮できる持ち運び可能な能力

「職業能力チェック」ではホワイトカラー系職種の職務に必要な能力のうち、自分ができること、できるようにしていく必要があることを整理できます。

### 5 気になる求人賃金は?

#### 職業別の統計情報・求人情報

職業別の、全国と都道府県別の就業者数や年収、求人賃金や、有効求人倍率などの統計を掲載。就業形態の傾向や産業別の景況動向などの情報も追加しました。勤務地や職業の選択に役立ちます。職業情報から、ハローワークインターネットサービスに掲載されているお住まいの地域の求人も検索できます。ハローワークインターネットサービス▶

### 6 実際に就職活動をしてみよう

#### 便利な情報

- ✓ 求職ガイド  
求職活動の流れに沿って、必要なことを検討・整理できます。
- ✓ 労働法の基礎知識
- ✓ 全国最低賃金一覧
- ✓ 事務、営業といった職種別や、IT、金融、医療といった業界別など、いろいろな観点から仕事の世界を紹介

## (参考2) 厚生労働大臣の認定制度「ユースエール認定」のご紹介

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」として認定します。主な認定基準は次のとおりです。

1	学卒求人など、若者対象の正社員の求人申込みまたは募集を行っていること	
2	若者の採用や人材育成に積極的に取り組む企業であること	
3	右の5つの要件を全て満たしていること	①「人材育成方針」と「教育訓練計画」を策定していること
		②直近3事業年度の正社員として就職した新卒者等のうち同期間に離職した者の割合が20%以下
		③前事業年度の <b>正社員の月平均所定外労働時間が20時間以下かつ、月平均の法定時間外労働60時間以上の正社員が1人もいない</b> こと
		④前事業年度の <b>正社員の有給休暇の付与日数に占める取得日数の年平均が70%以上または年平均の取得日数が10日以上</b>
		⑤直近3事業年度において、 <b>男性労働者の育児休業等の取得者が1人以上または女性労働者の育児休業等の取得率が75%以上</b>
4	右の3つの青少年雇用情報について、全て公表していること	①直近3事業年度の新卒者などの採用者数・離職者数・男女別採用者数、平均継続勤務年数
		②研修内容、メンター制度の有無、自己啓発支援・キャリアコンサルティング制度・社内検定などの制度の有無とその内容
		③前事業年度の月平均の所定外労働時間、有給休暇の平均取得日数、育児休業の取得対象者数・取得者数（男女別）、役員・管理職の女性割合

新潟県における認定企業数 47社（令和6年1月末の累計）

※ 厚生労働省が運営する「若者雇用促進総合サイト」でユースエール認定企業等を調べることができます。

<https://wakamono-koyou-sokushin.mhlw.go.jp/search/service/top.action>

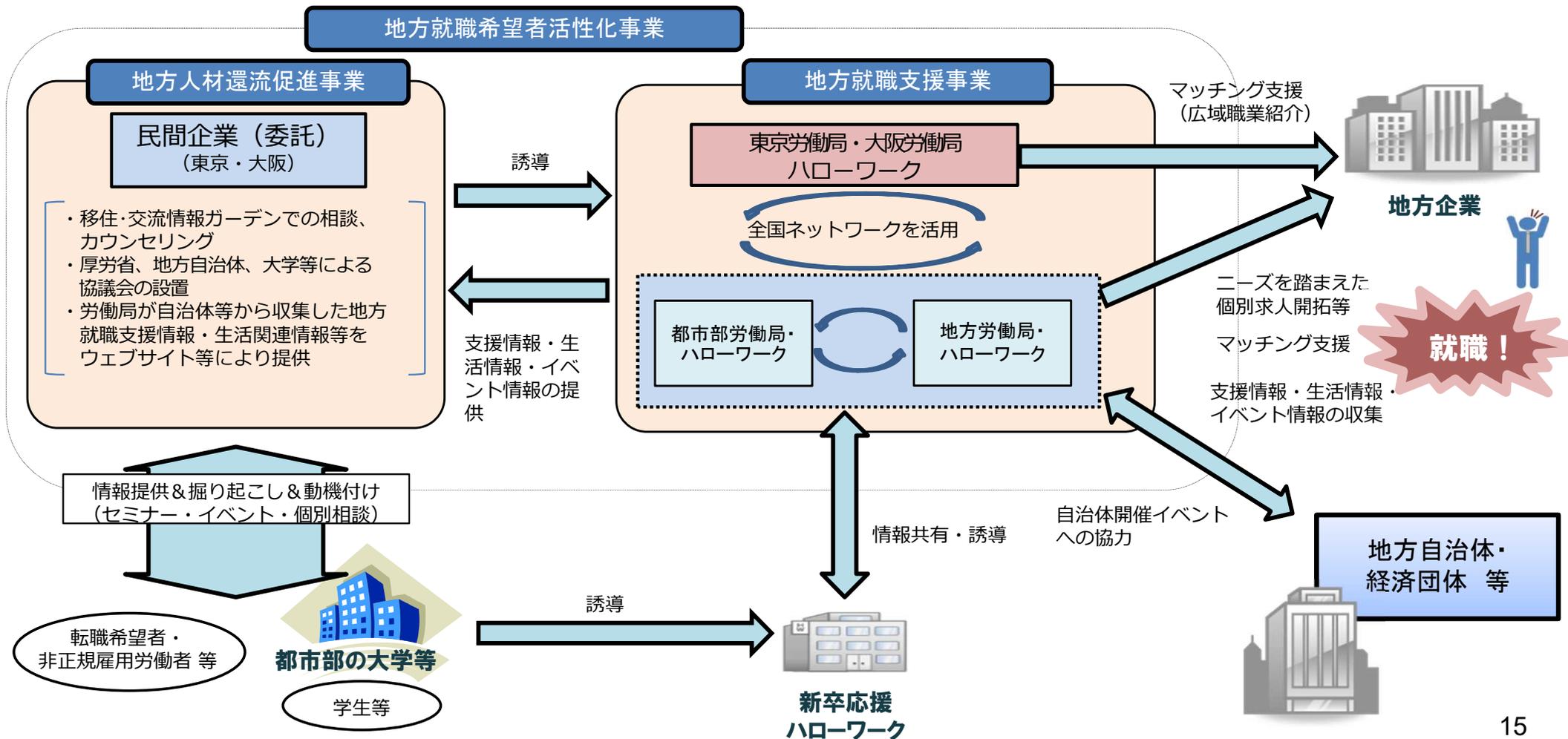


# (参考3) 地方就職希望者活性化事業のご紹介



地方で見つける！  
自分らしい生き方、働き方。

東京圏・大阪圏において、地方就職に関するセミナー、イベント、個別相談等により、潜在的な地方就職希望者を掘り起こし、地方自治体が発行する就労体験事業等への送り出しを実施することによって、地方就職に向けた動機付けを行い、地方就職の準備が整った者をハローワークへ誘導し、全国ネットワークを活用したマッチングにより就職へ結びつけることにより、地方就職希望者の円滑な労働移動を促進し、地域雇用の活性化を図る。このほか、広域化する労働市場における人材確保方策に係る事例収集を行う。



# (参考4) 「しょくばらぼ」(職場情報総合サイト)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、若者・女性・高齢者・障害者等、様々なニーズを有する働き手が、様々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。このサイトは、「若者雇用促進法総合サイト」、「女性の活躍推進企業ベース」、「両立支援のひろば」の3サイトに掲載している職場情報を収集・転載し、併せて国の各種認定・表彰制度の取得情報を掲載しています。

※「しょくばらぼ」に掲載される企業は、上記3サイトのいずれかに掲載されている企業になります。

※ 掲載企業数 102,788 件 (2023/12/1 時点)



### 企業

- 職場情報を開示することで企業のPR
- 雇用管理の自主的な改善

### 「しょくばらぼ」

- 採用状況に関する情報
- 働き方に関する情報
- 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
- ハローワークインターネットサービスに掲載されている求人情報とのリンク 等

### 学生等

- 雇用管理の改善に積極的な企業を検索
- 関心・興味のある企業の職場情報を収集
- 様々な分野の職場情報をワンストップに収集

## 就職活動に役立つ3サイトを活用して自分に合う企業を見つけよう

厚生労働省では、就職活動において役立つ右の3サイトを連携して提供しています。

気になった企業や職種の求人情報・職業情報・職場情報を、3つのサイトを活用して調べることが可能ですので、自分のスキルやライフスタイル、希望条件に合っているかなど、様々な視点から確認して検討することができます。

### 3つのサイトを活用して調べられること

ハローワーク  
インターネット  
サービス

企業の  
求人情報



Job tag  
職業情報提供サイト  
(日本版O-NET)

仕事内容や求められる知識・スキルなどの職業情報



職場情報  
総合サイト  
(しょくばらぼ)

企業の  
働き方に関する  
職場情報



## 国の認定・表彰制度の一例

### ユースエール認定



### くるみん



### 安全衛生優良企業



### もにす認定



### えるぼし



### SAFEコンソーシアム













































## 《高年齢者雇用安定法》

【目的】 定年の引上げ、継続雇用制度の導入等による高年齢者の安定した雇用の確保の推進等の措置を総合的に講じ、高年齢者等の職業の安定を図ること。

- 定年の引上げ等による安定した雇用確保の促進
  - ・ 60歳未満の定年禁止 → 事業主が定年を定める場合は、その定年年齢は60歳以上としなければならない。
  - ・ 65歳までの雇用確保措置 → 定年を65歳未満に定めている事業主は、以下のいずれかの措置（高年齢者雇用確保措置）を講じなければならない。
    - ① 65歳まで定年年齢を引き上げ、
    - ② 65歳までの継続雇用制度を導入、
    - ③ 定年制を廃止
- **令和3年4月1日に施行された改正高年齢者雇用安定法**により、従来からの65歳までの雇用を確保する義務に加え、**70歳までの就業機会**（雇用以外も含む）を確保する努力義務が追加となった。

### 高年齢者雇用安定法の改正経緯と社会的背景

年	高年齢者雇用安定法	年金制度
昭和61年	・ 高年齢者雇用安定法制定 ・ 60歳定年の努力義務 (昭和61年10月1日施行)	
平成2年	・ 65歳までの再雇用の努力義務 (平成2年10月1日施行)	
平成6年	・ 60歳定年の義務化 (平成10年4月1日施行)	・ 老齢厚生年金（定額部分）の支給開始年齢引き上げ (平成13年度から25年度までに、60歳を65歳に段階的に引き上げ)
平成12年	・ 65歳までの高年齢者雇用確保措置の努力義務化 (平成12年10月1日施行)	・ 老齢厚生年金（報酬比例部分）の支給開始年齢引き上げ (平成25年度から令和7年度までに、60歳を65歳に段階的に引き上げ)
平成16年	・ 65歳までの高年齢者雇用確保措置の義務化（継続雇用制度の対象者を限定できる仕組み） (義務化年齢を平成18年度から平成25年度までに段階的に引き上げ)	
平成24年	・ 継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの段階的廃止 (経過措置により平成25年度から令和7年度までに対応)	
令和2年	・ 70歳までの高年齢者就業確保措置の努力義務化 (令和3年4月1日施行)	

### 事業主に求められる措置（令和5年現在）

#### 65歳まで・義務

- ① 65歳までの定年引上げ
- ② 65歳までの継続雇用制度の導入  
(特殊関係事業主（子会社・関連会社等）によるものを含む)
- ③ 定年廃止

#### 70歳まで・努力義務

- ① 70歳までの定年引上げ
- ② 70歳までの継続雇用制度の導入  
(特殊関係事業主（子会社・関連会社等）によるものを含む)
- ③ 定年廃止
- ④ 高年齢者が希望するときは、70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入
- ⑤ 高年齢者が希望するときは、70歳まで継続的に
  - a. 事業主が自ら実施する社会貢献事業
  - b. 事業主が委託、出資（資金提供）等する団体が行う社会貢献事業に従事できる制度の導入













































































































































































