

平成 30 年度

行政運営方針

厚生労働省新潟労働局

平成30年度 厚生労働省新潟労働局 行政運営方針

第1	地方労働行政の情勢と課題	1
1	社会経済情勢	1
2	雇用をめぐる動向	1
(1)	最近の雇用情勢	1
(2)	女性の雇用状況	1
(3)	若者の雇用状況	2
(4)	高年齢者の雇用状況	3
(5)	障害者の雇用状況	3
(6)	外国人の雇用状況	4
(7)	生活困窮者等の雇用状況	4
(8)	職業訓練の実施状況	4
3	労働環境をめぐる動向	5
(1)	労働関係法令の履行確保	5
(2)	最低賃金の周知及び履行確保	6
(3)	労働者の安全と健康確保対策	6
(4)	労災補償対策	7
(5)	非正規雇用労働者の雇用の安定と処遇の改善	8
(6)	男女雇用機会均等法、育児・介護休業法の遵守徹底	8
(7)	職業生活と家庭生活の両立支援	9
(8)	治療と仕事の両立	10
第2	地方労働行政の重点施策	11
1	働き方改革の着実な実行による労働環境の整備・生産性の向上	11
(1)	長時間労働の是正をはじめとする労働条件の確保・改善対策等の推進	11
(2)	非正規雇用の処遇改善	12
(3)	柔軟な働き方がしやすい環境整備	13
(4)	生産性向上、賃金引上げのための支援	14
(5)	ハローワークのマッチング機能等の充実	14
(6)	最低賃金制度の適切な運営	15
(7)	労働者の安全と健康確保対策の推進	15
(8)	労災補償対策の推進	16
(9)	個別労働関係紛争の解決の促進	17
(10)	労働保険制度の適正な推進	17

2	多様な働き手の参画の推進	18
(1)	多様な女性活躍の推進	18
(2)	若者や就職氷河期世代の活躍促進	20
(3)	治療と仕事の両立	21
(4)	障害者の活躍促進	22
(5)	高齢者の活躍促進	24
(6)	外国人の雇用対策の推進	25
(7)	生活困窮者等の活躍促進	25
3	地方創生・地域の実情を踏まえた人材投資の強化	26
(1)	地方創生の推進	26
(2)	人手不足分野などにおける人材確保と雇用管理改善	27
(3)	地域のニーズに即したハロートレーニング（公的職業訓練）の 計画・推進と就職支援	28
(4)	労働法制の普及等に関する取組	28
第3	労働行政の展開に当たっての基本的対応	29
1	総合労働行政機関としての機能（総合性）の発揮	29
(1)	積極的な広報の実施	29
(2)	労使団体等関係団体との連携	29
2	計画的・効率的な行政運営	30
3	保有個人情報への適切な対応	30
4	行政サービスの向上及び綱紀の保持	30
(1)	行政サービスの向上	30
(2)	綱紀の保持	30

付 表

平成30年度 行事予定

平成30年度 広報計画

本文中、略称を用いた法律名等	
(正式名称)	(略称)
・障害者の雇用の促進等に関する法律	→ 障害者雇用促進法
・青少年の雇用の促進等に関する法律	→ 若者雇用促進法
・労働者災害補償保険法	→ 労災保険
・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
・短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律	→ パートタイム労働法
・次世代育成支援対策推進法	→ 次世代法

第1 地方労働行政の情勢と課題

1 社会経済情勢

本県の人口は、出生数の減少等に伴う自然減や若年層の進学、就職を理由とした県外への転出超過が続いていることから、平成10年から減少が始まり、全国を上回るペースで少子高齢化が進行している。また、職業意識や就業形態の多様化などによる就業構造や社会構造の変化が進行する中で、本県でも非正規雇用の労働者が雇用者全体の3割を超え、不安定雇用が増加している。

平成29年の県内経済情勢をみると、前半は、公共投資が補正予算関連工事の効果により持ち直し、輸出は、中国、東南アジア向けが改善したことから持ち直した。生産については、海外経済の持ち直しから輸出の改善傾向がけん引し、下げ止まりをみせた。設備投資は、緩やかな増加基調にあり、個人消費は、全体として節約志向が根強く弱めの動きがみられた。

最近の経済情勢をみると、県内景気は回復しており、公共投資は、横ばい圏内で推移している。また、輸出の増加が続き、生産、設備投資ともに緩やかに増加し、企業収益は増加している。こうしたことから、雇用者所得が緩やかに増加している中、個人消費も緩やかに持ち直しをみせている。

今後の景気の更なる改善には、好調な企業収益が所得増加に繋がり、個人消費の拡大や人手不足への着実な対応が必要である。

2 雇用をめぐる動向

(1) 最近の雇用情勢

平成29年は、景気回復基調のもと新規求人数は、増加傾向で、建設業や製造業での増加が目立ち、新規求職者数は、減少傾向であった。

こうした動きを受けて、有効求人倍率（季節調整値）は平成29年6月に1.51倍となり、平成4年7月以来、24年11か月ぶりに1.5倍台に達し、12月には1.58倍まで上昇した。

また、平成29年12月の正社員の有効求人倍率（原数値）は、1.25倍で前年同月と比較して0.28ポイント上昇した。

現在の雇用情勢は、着実に改善が進んでいる状況にある。

(2) 女性の雇用状況

総務省統計局「就業構造基本調査」（平成24年）でみると、新潟県の女性雇用者数は463,300人で、雇用者総数に占める割合は45.0%と全国平均（43.9%）よりやや高い。

女性の有業率を年齢階級別にみると、依然として30～34歳層をボトムにしたM字型カーブを示すが、全国に比べカーブは緩やかで、M字の底は全国よ

り 7.5 ポイント高く、子育て期においての女性の有業者数の落込みは少ない。育児をしている女性（25～44 歳）の有業率を見ても 65.1%と、全国平均（52.4%）を大きく上回っている。

その一方で、子育て等により離職する女性も多くいるため、再就職を支援するリカレント教育など個人の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する必要がある。

また、総務省「国勢調査」（平成 27 年）でみると、管理職に占める女性労働者の割合は、14.1%と全国平均（16.4%）より低く、女性の管理職登用が課題となっている。

さらに、平成 29 年 12 月末現在、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の届出率は義務企業（労働者数 301 人以上の企業）で 100%に達しているが、法の実効性を確保するためには、努力義務である 300 人以下の中小企業事業主における取組の加速化を図る必要がある。

なお、一定の基準を満たし厚生労働大臣の認定を受けた「えるぼし認定」は 8 社となった（平成 29 年 12 月末現在）。

今後とも、女性労働者が、子どもを産み育てながら、管理職として登用される等、職場でより活躍するために、企業に対し、えるぼし認定に向けた取組を促す等を通してのポジティブ・アクションを一層推進する必要がある。

(3) 若者の雇用状況

平成 30 年 3 月学校卒業予定者の就職内定率（平成 29 年 12 月末現在）は、景気の回復と企業の旺盛な採用意欲に支えられて、高校生で 96.8%と 2 年連続改善し、また、大学生等では 83.6%と 8 年連続で改善しており、いずれも就職環境は改善している。一方で、就職活動に当たり支援を要する生徒・学生は依然として一定数存在していることから、高校・大学等と密に連携しながら、就職支援を強化する必要がある。

また、高校生・大学生等の県内就職率は低下傾向にあることから、県内企業への就職促進が課題となっている。

なお、未内定者については、引き続き、就職支援を強化する必要がある。

平成 31 年 3 月学校卒業予定者の就職環境も、改善が続くと見込まれるが、特に夏休みの早い時点で応募先企業を決める高校生については、夏休み前の 7 月下旬の時点で十分な求人が出揃っていることが重要であり、引き続き早期の求人確保及び生徒のニーズに応じた求人の確保に努め県内就職率の向上を図る必要がある。

また、未就職のまま卒業した者、学校中退者、フリーター、若年無業者等については、安心して働き、その意欲や能力を十分に発揮できるよう雇用の場を確保することが重要である。このため、ハローワークにおけるフリータ

一等に対する担当者制による個別支援の強化や公的職業訓練への積極的な誘導を行うなどジョブカフェ及び地域若者サポートステーション、学校等の関係機関との連携による就職支援等の強化を図り、正社員就職に向け支援していく必要がある。

さらに、新規学卒就職者の3年以内離職率（平成26年3月卒業者）が、大学卒で31.0%、短大・専修学校等卒で38.3%、高校卒で35.4%と改善傾向にあるものの、依然として高い状況にあることから、在学時の適職選択を支援し、ミスマッチを防止する必要がある。

(4) 高年齢者の雇用状況

平成29年6月1日時点の高年齢者雇用状況をみると、雇用確保措置の実施済み企業の割合が99.9%（前年同期比0.2ポイント上昇）と高い水準にあるが、引き続き雇用確保措置未実施企業に対する指導等を行う必要がある。

また、同時点の70歳以上まで働ける企業割合は26.2%（前年同期比2.5ポイント上昇）に留まっている。少子・高齢化の進行、労働力人口の減少等を踏まえ生涯現役社会の実現に向け、65歳までの雇用確保を基盤としつつ高年齢者雇用安定法の義務を超え、年齢にかかわらず働き続けることが可能な企業の普及・啓発等の取組が求められる。

なお、年齢別の職業紹介状況において、高年齢者の就職率（対有効求職・平成29年度12月までの累計）は6.2%であり、他の年齢層と比較しても低いため、高年齢者の多様なニーズに対応すべく、就業機会の安定的な確保等を行う必要がある。

(5) 障害者の雇用状況

平成29年12月末現在における障害者の職業紹介状況は、新規求職者が2,730件と前年同期比10.5%増加、就職件数は1,529件と前年同期比7.0%増加している。新規求職申込件数の内訳では、身体障害者が対前年同期比14.6%増、精神障害者も同12.3%増と引き続き増加傾向にある。今後も精神障害者の増加と障害の重度化、高齢化が見込まれるため、引き続き求職者の障害特性に対応した適格な職業紹介につながるよう支援するとともに、新潟障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、特別支援学校及び就労移行支援事業所等関係機関との密接な連携による就労支援、職場定着支援を強化する必要がある。

また、障害者雇用状況については、平成29年6月1日現在の県内民間企業（50人以上規模の企業）における障害者実雇用率が1.96%と、前年比0.03ポイント改善したが、再び全国平均の1.97%をわずかに下回っている。一方、法定雇用率達成企業の割合は60.0%と、前年比2.2ポイント改善し、全国平均の50.0%を大きく上回るなど、障害者雇用は着実に前進している。

今後は、平成30年4月から民間企業における法定雇用率が現行の2.0%か

ら2.2%（3年を経過する日より前に2.3%）に引き上げられることから、企業の法定雇用率達成を支援するため、福祉・教育・医療機関など関係機関と連携し、雇用率達成指導を強化する必要がある。また、障害者が意欲と能力に応じて働けるよう障害者雇用が見込まれる企業を把握し、雇用率の達成・未達成に関わらず、的確なマッチングによる職業紹介、定着支援を実施する必要がある。

(6) 外国人の雇用状況

平成29年10月末現在の外国人労働者数は、7,530人で前年同月比985人、15.0%の増加、外国人労働者を雇用している事業所数は1,655か所で前年同月比157か所、10.5%の増加であり、平成19年の外国人雇用状況の届出義務化以来過去最高となった。

外国人労働者が増加した要因として、技能実習制度の活用が進んでいること、留学生の受入れが進んでいること、雇用情勢の改善が着実に進み、「永住者」や「日本人の配偶者」等の身分に基づく在留資格の方々の就労は増えていること等が背景にあると考えられる。

今後も外国人労働者の受入れが増加することが見込まれるため、定期的に事業所を訪問し、外国人届出制度の周知や、外国人が能力を発揮できる適切な人事管理と就労環境が確保されるよう、外国人指針を周知する必要がある。

また、平成29年11月に施行された技能実習法に基づき、外国人技能実習機構を始めとする関係機関と連携し、技能実習の適正な実施、技能実習生の保護に取り組む必要がある。

(7) 生活困窮者等の雇用状況

新潟県の生活保護受給者数は近年ほぼ横ばいで推移し、平成29年10月現在では20,980人となっている。

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」の数は景気回復や就労支援の効果を受け減少傾向であるが、依然として3,635世帯と多く、高止まりしている。

生活保護受給者等就労自立促進事業の実施状況をみると、支援対象者数は1,102人と前年同期比4.2%増加、就職件数は643件と前年同期比5.8%減少となっている。

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推進することにより、生活保護受給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

平成29年12月末現在の公的職業訓練の実施状況については、公共職業訓練（離職者訓練）の受講者数は1,780人（前年同期比8.6%減）、求職者支援訓練の受講者数は273人（同3.0%増）となっている。

職業訓練修了者の就職率は公共職業訓練の施設内訓練 75.5%、委託訓練が 75.0%となっている(受講者数は平成 29 年 4 月から 12 月末時点、就職率は平成 29 年 12 月末までに終了した訓練コースの終了 3 か月後の実績)。

非正規雇用労働者などこれまで能力開発の機会に恵まれなかった方に対して、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。

3 労働環境をめぐる動向

(1) 労働関係法令の履行確保

ア 相談援助等の状況

(ア) 個別労働関係紛争処理状況

景気は緩やかに回復しているが、総合労働相談コーナーには、「労働条件その他労働関係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。)を含む相談が依然として多数寄せられている。

平成 29 年度 12 月末現在における相談件数は 12,146 件で、前年同期比 16.9%増加した。相談の内訳をみると、個別労働関係紛争に関する相談件数は 3,125 件(前年同期比 5.8%増)、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 2,349 件(同 8.0%増)となっている。

個別労働関係紛争解決援助制度の利用状況は、助言・指導申出受付件数は 100 件(前年同期比 9.9%減)、あっせん申請件数は 36 件(同 36.8%減)と、前年同期より減少している。

相談内容をみると、「いじめ・嫌がらせ」に関する相談も数多く寄せられている等、複雑・困難化の傾向にある。

(イ) 監督署における申告・相談、司法処理状況

雇用情勢は着実に改善が進んでいるが、監督署における平成 29 年申告処理件数は若干減少したものの、賃金不払を中心に労働基準関係法令上の問題が認められる申告事案や労働条件に関する相談が、依然として数多く寄せられている(申告処理件数は、平成 29 年 338 件:前年比 3.2%減)。

また、平成 29 年の賃金不払事件を中心とする労働基準法等違反による送検件数は 16 件と前年比 1 件増加となった。法定労働条件の履行確保上、重大・悪質な事案が依然としてみられる。

他方、企業倒産等により賃金・退職金などが支払われない労働者を救済するための未払賃金立替払制度は、認定申請件数が平成 29 年 13 件(平成 28 年は 19 件)となっており、落ち着いた動きとなっている。

イ 労働時間の現状

厚生労働省「毎月勤労統計調査」によると、平成 28 年の新潟県の事業場規模 5 人以上の年間総実労働時間は 1,810 時間と、全国に比して 86 時間長くなっている。

また、総務省統計局「労働力調査」によると、全国では、週労働時間が 60 時間以上の労働者の割合は近年低下傾向にあるものの、依然として 1 割弱を占めている。

さらに、厚生労働省「就労条件総合調査」によると、平成 28 年の年次有給休暇の取得率は、新潟県は 40.6%と全国に比して 8.1 ポイント下回っており、「仕事と生活の調和推進のための行動指針」の 2020 年の目標値である 70%の達成に向けて、一層の取組が必要となっている。

こうした状況に対し、『日本再興戦略改訂 2014』において、「働き方改革の実現」が掲げられ、長時間労働の是正、年次有給休暇の取得促進等の働き方の見直しが求められている。

さらに、平成 26 年 11 月には過労死等防止対策推進法が施行され、平成 28 年には最初の過労死等防止対策白書が公表される中、大企業が過重な長時間労働により相次いで送検されるなど、長時間労働は社会問題化しており、対策の強化が喫緊かつ重要な課題となっている。

(2) 最低賃金の周知及び履行確保

新潟県最低賃金は平成 29 年 10 月 1 日より 25 円引き上げられ、時間額 778 円となったことを受けて、改正された最低賃金の周知及び遵守の徹底を図っていく必要がある。

また、最低賃金引上げに向けた中小企業・小規模事業者への支援を図り、最低賃金の引上げを確実に履行する必要がある。

(3) 労働者の安全と健康確保対策

ア 労働災害発生状況

平成 29 年の労働災害による死亡者数は 8 人（29 年 12 月末現在の速報値(以下、この項において同じ)。前年同期差 14 人減) 休業 4 日以上之死傷者数は 2,264 人（同比 3.4%増）となっている。死亡者数は、過去最低だった平成 27 年をさらに下回ったが、休業 4 日以上之死傷者数は、平成 28 年以降 2 年連続で増加している。

業種別にみると、建設業では、死亡者数は 3 人（前年同期差 2 人減）と過去最少の見込みであり、死傷者数も 344 人（同比 5.5%減）、道路貨物運送業で死亡者数は 2 人(同差 1 人減)、死傷者数も 199 人(同比 2.9%減)と減少した。

一方、増加した産業としては、製造業で、死亡者数は 1 人（前年同期差 3 人減）と減少したが、死傷者数は 689 人（同比 6.8%増）と増加した。ま

た、小売業では死亡者は発生しなかったが死傷者数は 264 人(同比 22.2%増)、社会福祉施設でも死亡者は発生しなかったが死傷者は 161 人(同比 17.5%増)、飲食店では死傷者数が 75 人(同比 4.2%増)といずれも増加した。

全産業の死亡者数、休業 4 日以上之死傷者数は第 13 次労働災害防止推進計画の初年度となる平成 30 年度は、目標達成(2017 年と比較して、2022 年までに、死亡災害を 15%以上減少、休業 4 日以上之死傷災害を 5%以上減少)に向けて、建設業、製造業、小売業、社会福祉施設、飲食店及び陸上貨物運送事業を中心とした取組を推進するとともに、転倒災害、腰痛、熱中症、交通労働災害、非正規雇用労働者などの対策に取り組む必要がある。

イ 労働者の健康をめぐる状況

職業性疾病については、平成 28 年 6 月 1 日より義務化された化学物質のリスクアセスメントの円滑な実施に向けた指導などにより化学物質による健康障害防止対策を推進するなど、中・長期的な視点に立って取組を行っていく必要がある。

心の健康確保対策については、「うつ」などのメンタルヘルス不調を未然に防止するための仕組みとして、平成 27 年 12 月 1 日よりストレスチェック制度が施行され、労働者 50 人以上事業場において、毎年 1 回、ストレスチェックを実施することが義務付けられている。引き続き、円滑な実施のための指導等を行う必要がある。また、何らかの形でメンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合は、83.7%(平成 29 年 8 月末現在)であるが、新潟産業保健総合支援センターとも連携を図りつつ、取組事業場の割合を増やし、かつ、その取組内容を充実させていく必要がある。

定期健康診断結果における平成 28 年の有所見率は、53.1%(全国 53.8%)であり、今後とも事業者に対する指導、要請及び規模 50 人未満の事業場を対象に地域産業保健センターの産業保健事業の利用勧奨等を推進する必要がある。

(4) 労災補償対策

労災保険給付の支給件数は、平成 29 年度 82,171 件(平成 29 年 12 月末現在)となっている。

また、近年、社会的関心が高い「過労死問題」に関して、精神障害事案の請求件数は、平成 29 年度 15 件(平成 29 年 12 月末現在)、平成 28 年度 9 件、脳・心臓疾患事案の請求件数は、平成 29 年度 4 件(同 12 月末現在)、平成 28 年度 7 件となっている。

なお、石綿の健康被害の請求件数は、平成 29 年度 9 件(平成 29 年 12 月末現在)、平成 28 年度 20 件となっている。

このように、依然として多くの複雑困難事案の処理を求められている状況にあり、迅速・適正な事務処理を推進する必要がある。

(5) 非正規雇用労働者の雇用の安定と処遇の改善

近年、非正規雇用労働者は引き続き増加しており、全労働者の3割超を占めている。その多くが、身分が不安定な有期雇用契約労働者で、低賃金であることが多いほか、労働条件の書面明示がない事案や契約中途での解雇や有期労働契約による雇止め、賃金その他労働条件の切り下げ等の問題が増加する傾向にあり、労働条件の改善を図る必要がある。

また、非正規雇用労働者は、一般的に必要とされる知識、技術の水準が余り高くなく、また職場におけるOJTを含む教育訓練の機会が乏しいことが指摘されており、このために高度な知識・技術を身につけにくくなっている。非正規労働者の中には、正規雇用を希望しながら、やむを得ず非正規雇用で就労している者も少なくないが、正規雇用への移行を目指そうとしても、このように教育訓練の機会に恵まれず、正規雇用に移行できない悪循環に陥ることとなるため、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。

なお、派遣元事業主に対しては、派遣労働者に対するキャリアアップ措置として、雇用する派遣労働者が段階的かつ体系的に派遣就業に必要な技能及び知識を習得することができるように教育訓練を的確に実施するよう啓発指導を強化する必要がある。

また、改正派遣法施行後3年を迎える9月末には、派遣就業見込みが3年となる雇用安定措置義務対象者が発生することから、対象者に対し雇用安定措置が確実に実施されるよう指導を行う必要がある。さらに、(旧)特定労働者派遣事業に係る経過措置の終了に伴い、請負事業が増加することが予想されるため、偽装請負などの法違反の把握や派遣元及び派遣先事業所等への啓発指導を図る必要がある。

県内のパートタイム労働者の状況を、厚生労働省「毎月勤労統計調査(平成29年10月)」でみると、労働者数は213,588人で、常用労働者の26.3%(前年同期比0.3%増)を占めている。また、賃金水準をみると、一般労働者の同年10月の所定内給与額を時間給換算したものを100とした場合、パートタイム労働者は58.7となり、前年同期(59.6%)と比較して格差は若干広がり、依然として大きな格差がみられる。

パートタイム労働法に基づく報告徴収においては、全体の81.7%(平成29年12月末現在)の企業に対し、労働条件の明示、通常の労働者への転換推進措置及び相談窓口の設置・周知等について助言を行った。

このため、より一層のパートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保を図る必要がある。

(6) 男女雇用機会均等法、育児・介護休業法の遵守徹底

男女雇用機会均等法に関する相談は244件と減少傾向にあるもののハラス

メントや不利益取扱いに関する相談割合が最も多く、セクシュアルハラスメントが 27.5% (67 件)、妊娠・出産等を理由とした不利益取扱い及び妊娠・出産等に関するハラスメントに関する相談が 27.0% (66 件) となっている(平成 29 年 12 月末現在。以下の状況も同じ)。

また、男女雇用機会均等法に基づく報告徴収を実施した企業については、その 73.1% に当たる企業に対して助言等を行った。昨年 1 月施行の改正法に規定された妊娠・出産等に関するハラスメントについては 39.3%、セクシュアルハラスメントに係る報告徴収については、29.9% の企業に助言等を行ったところであり、企業のハラスメント対策について更なる周知徹底を図る必要がある。

育児・介護休業法については、昨年 1 月と 10 月に改正法が施行されたが、報告徴収実施企業のほとんど (99.1%) に対して育児・介護休業規則等の整備に関する助言を行ったところである。

労働者が性別により差別されることなくその能力を十分発揮するとともに、女性労働者が働きながら安心して妊娠・出産することができ、男女労働者が仕事と育児・介護のための両立ができるよう、昨年改正施行された男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法の遵守徹底を図る必要がある。

(7) 職業生活と家庭生活の両立支援

厚生労働省「人口動態統計」でみると、一人の女性が生涯に産む子供の数(合計特殊出生率)は、平成 28 年には新潟県は 1.43 と全国平均 (1.44) とほぼ同水準で、平成 17 年を底にやや上昇した後、近年は横ばい傾向であるが、新潟県においては昨年より 0.04 ポイント低下しており、依然として少子化に歯止めがかかったとは言えない。

「平成 28 年度新潟県賃金労働時間等実態調査」でみると、県内の育児休業取得率は、女性 99.5% に対し、男性は 3.4% (前年度 3.2%) と微増はしているものの極めて低い水準である。

また、厚生労働省「平成 28 年度雇用均等基本調査」でみると、女性労働者の育児休業取得率は、女性全体では 81.8% と 8 割を超えているが、有期契約の労働者に限ってみると 70.0% と割合が低くなる。

さらに、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・届出状況をみると、義務企業(労働者数 101 人以上の企業)の届出率は 99.0% となっている。一方、一定の基準を満たし厚生労働大臣の認定を受けた「くるみん認定」企業は、本県では 36 社に、また、くるみん認定よりさらに高い水準の取組企業特例認定「プラチナくるみん認定」は 3 社に留まっている(平成 29 年 12 月末現在)。

これらのことから、男性や非正規雇用労働者の育児・介護休業制度等の利用を促進し、仕事と育児・介護が両立しやすい環境整備を促す必要がある。

また、今後は、中小企業による行動計画の策定・届出を促進するとともに、くるみん認定及びプラチナくるみん認定等を通して、次世代育成支援対策の更なる取組を推進する必要がある。

(8) 治療と仕事の両立

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」において、「治療と職業生活の両立支援」が柱の一つとなっていること等も踏まえ、がん患者等に対する就職支援を推進する必要がある。

また、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」の活動を通じて着実に取り組む必要がある。

以上のような、県内に働く人たちの雇用と職場環境をめぐる現状と課題を踏まえ、新潟労働局では平成30年度において、

- ①働き方改革の着実な実行による労働環境の整備・生産性の向上
 - ②多様な働き手の参画の推進
 - ③地方創生・地域の実情を踏まえた人材投資の強化
- を重点として、以下に述べる各種施策を推進することとする。

第2 地方労働行政の重点施策

1 働き方改革の着実な実行による労働環境の整備・生産性の向上

新潟県の働き方改革の推進を政労使の合意のもとで進めるために、平成 29 年 9 月に「新潟県働き方改革推進会議」を発足し「共同宣言」を採択したことから、宣言内容に基づき政労使連携して働き方改革を進めることとし、さらに局内の各行政が連携して、非正規雇用の処遇改善、労働生産性の向上、長時間労働の是正、過重労働による健康障害の防止、労働条件の確保、加えて雇用の安定等を図るための施策に取り組む。

(1) 長時間労働の是正をはじめとする労働条件の確保・改善対策等の推進

ア 働き方・休み方改善による働き方改革の推進

働き方・休み方の見直しに向けた取組には、企業の経営トップの意識改革やリーダーシップが重要であるため、長時間労働を前提としたこれまでの職場慣行を変え、定時退社や年次有給休暇の取得促進等に取り組むよう、労働局幹部による管内の主要企業の経営トップ等に対する働きかけを強化し、各企業における働き方改革を促進する。

また、関係機関・団体で構成する「新潟県働き方改革推進会議」を中心に、県民・県内企業の取組への一層の気運の醸成を図る。

イ 長時間労働の是正

長時間労働の是正及び過重労働による健康障害を防止するため、長時間にわたる時間外労働等が恒常的に行われているおそれがある事業場に対して、重点的に監督指導を行うとともに、不適正な時間外労働協定（36 協定）が届け出られた場合に限度基準等に基づき窓口指導を行う。特に、各種情報から時間外労働等が 1 か月 80 時間を超えていると考えられる事業場や長時間にわたる過重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して、引き続き監督指導を徹底する。

また、「過労死等ゼロ」緊急対策に基づき、違法な長時間労働を複数の事業場で行うなどの企業の本社に対する是正指導や是正指導段階での企業名公表制度の運用等を的確に行う。

さらに、過労死等防止啓発月間の 11 月に、過重労働解消に向けた集中的な周知・啓発等の取組を行う。

ウ 仕事と生活の調和実現に向けた働き方・休み方の見直し

年次有給休暇の取得率が低い、又は労働時間が長い業種を中心に、「労働時間等見直しガイドライン」の周知・啓発を行うとともに、働き方・休み方改善コンサルタントなどの活用による労働時間等の設定の改善のた

めの助言・指導等を実施する。また、改善に取り組む中小企業に対する助成を行う。

エ 労働条件の確保・改善対策

基本的労働条件の枠組みの確立等法定労働条件の遵守徹底のための指導を迅速かつ適正に行うとともに、労働条件の向上・労働環境の改善に向けた労使の取組を効果的に促すための施策を推進する。

オ 賃金不払残業の解消を目指した労働時間管理の適正化対策

依然として賃金不払残業の実態が認められるため、「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・徹底し、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するとともに、「賃金不払残業総合対策要綱」に基づく総合的な対策を推進する。

カ 特定の職種等における労働条件確保・改善対策

自動車運転者、障害者、技能実習生、介護労働者、派遣労働者など特定の職種等において、監督指導を通じた労働基準関係法令の遵守や事業主に対する啓発・指導を推進する。

キ 司法処理の厳正かつ積極的な取組

重大又は悪質な労働基準法・労働安全衛生法等関係法令違反がある場合には、組織的な検討を踏まえ、厳正かつ積極的に司法処理を行う。

(2) 非正規雇用の処遇改善

ア 「働き方改革実行計画」(平成 29 年 3 月 28 日働き方改革実現会議決定)に基づき、均等・均衡待遇に関する相談支援を実施する。

また、企業における非正規雇用労働者の待遇改善の対応に向けて設置する「新潟県働き方改革推進支援センター」の活用を促進するため、事業主等に対して積極的な周知を図る。

なお、「働き方改革を推進するための関係法令の整備に関する法律案」が成立した場合には、改正法及びガイドライン等の理解を促進するための説明会を開催するなど、あらゆる機会を通じて、労使双方に改正内容の周知徹底を図る。

イ 能力開発によるキャリアアップの支援

「キャリアアップ助成金」及び「人材開発支援助成金」を活用して有期雇用契約労働者等の正規雇用への転換、処遇改善、人材育成等企業内でのキャリアアップを促進する。

ウ 労働者派遣事業の適正な運営

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・雇用の安定を図るため、労働者派遣法及び派遣元・派遣先指針等を引き続き周知・広報するとともに、派遣元・派遣先事業主へ適切かつ厳正な指導監督を行う。

なお、派遣元事業主に対しては、派遣労働者に対するキャリアアップ措置、雇用安定措置のほか、均衡待遇に関する配慮や配慮事項の説明義務等の履行について、厳正な指導監督を行う。

また、派遣先事業主に対しては、派遣労働者への教育訓練や募集情報の提供義務等の履行について、厳正な指導監督を行う。

エ 非正規労働者の労働条件確保・改善対策

非正規労働者に係る労働条件の確保・改善については、労働基準法はもとより、労働契約法、裁判例、「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」及びパートタイム労働法等に基づき、的確な指導を行う。

オ パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保等対策の推進

パートタイム労働法に基づき、パートタイム労働者の働き・貢献に応じた、正社員とのより一層の均等・均衡待遇を図るとともに、一人ひとりの納得性の向上が図られるよう、計画的あるいは相談に基づき報告徴収を行い、法違反が認められる企業に対しては、指導等を行い、法の遵守の徹底を図る。

また、パートタイム労働法についての正確な理解が得られるよう、引き続き、あらゆる機会を捉えて、事業主及びパートタイム労働者等への説明や相談対応を実施し、積極的な周知・啓発を行う。

さらに、事業主が自主的に情報を発信でき、総合的に情報を提供する「パート労働ポータルサイト」の活用等により、パートタイム労働者の雇用管理改善に向けた事業主の自主的かつ積極的な取組を促進する。

カ 中小企業等への無期転換ルールの普及及び専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法の円滑な施行

平成30年4月から労働契約法第18条による無期転換申込権が本格的に発生することから、労使双方に「無期転換ルール」を引き続き周知するとともに、専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法の定める無期転換ルールの特例に関する必要な手続き等の周知も図り、同法の円滑な施行に努める。

キ 「新潟県働き方改革推進支援センター」の開設

働き方改革の実行に向けて、特に経営基盤が脆弱である中小企業・小規模事業者等を中心に、非正規労働者の処遇改善、労働時間の短縮及び生産性向上による賃金引上げ、人手不足の緩和等に向けた取組を支援するため、「働き方改革推進支援センター」を開設し、技術的な相談を行う。

また、商工会議所等と連携してセミナーの開催等を行う。

(3) 柔軟な働き方がしやすい環境整備

ア 適正な労働条件下でのテレワーク

局幹部による企業への働き方改革要請や働き方・休み方改善コンサルタント等の活用により、テレワークの周知を図る。

イ 副業・兼業の促進

「副業・兼業促進に関するガイドライン」及び改訂版モデル就業規則について、様々な機会を通じて周知を図る。

(4) 生産性向上、賃金引上げのための支援

ア 個々の企業の取組に対する助成事業

中小企業・小規模事業者が、生産性向上のための設備導入等を行い、事業場内最低賃金を一定額引上げた場合に、引上げ額に応じて設備導入等の経費の一部を助成する。

イ 金融機関との連携

地域の中小企業の実情をよく把握している県内金融機関との包括協定による連携をさらに進め、各種法令・制度とともに、助成金の活用促進等による企業支援を図る。

ウ 生産性向上に資する人材育成の強化

企業の人材育成と労働者のキャリア形成を促進するため、「人材開発支援助成金」について効果的な周知に努める。

エ 生産性向上人材育成支援センターの活用促進

平成 29 年度から設置された「生産性向上人材育成支援センター」が行う生産性向上支援訓練等の活用促進を図るため効果的な周知に努める。

(5) ハローワークのマッチング機能等の充実

ア 求職者に対する就職支援の充実

求職者が減少傾向にある中、相談窓口において真に安定所の支援が必要な求職者に対して、求職者担当制を積極的に活用するなどきめ細やかな就職支援を行い、求職者支援のさらなる充実を図る。

また、雇用保険受給資格者については、認定後の相談窓口への誘導強化を図り、認定日における職業相談を実施し、早期再就職に向けた取組の充実を図る。

イ 求人者に対する充足支援の充実

求人者の早期充足のために、良質求人確保に努めるとともに、求人内容の正確性、適法性の確保に努め、能動的・積極的マッチングを推進し、求人部門と職業相談部門が連携して行う求人充足会議及び求人担当者制のさらなる活性化を図る。

また、求人票に明示された労働条件と実態が異なる問題について、求職者等から申出があった場合は、引き続き、速やかな事実確認を行い、必要に応じて、事業主に是正指導を行う。

ウ 外部労働市場全体としてのマッチングの強化

ハローワークで保有する求人情報及び求職情報を地方公共団体、民間人材ビジネス等にオンラインで提供する取組を促進する。

きめ細かな支援が必要なフリーター等に対して、キャリアコンサルティングやジョブ・カードの作成支援等、円滑な就職の実現に向けた支援を民間人材ビジネスに委託して実施する。

(6) 最低賃金制度の適切な運営

ア 新潟地方最低賃金審議会の円滑な運営

最低賃金制度は、賃金の低廉な労働者の労働条件の下支えとして重要な制度であることから、経済動向及び地域の実情などを踏まえつつ、新潟地方最低賃金審議会の円滑な運営を図る。

イ 最低賃金額の周知徹底等

最低賃金額の改定について、最低賃金ポスターデザインコンテストの取組などにより県民へ周知し、遵守の徹底を図る。また、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を行う。

(7) 労働者の安全と健康確保対策の推進

ア 労働災害の防止対策

平成 29 年の労働災害による死亡者数は前年より大幅な減少が見込まれるが、死傷者数は前年より増加が見込まれることから、「第 12 次労働災害防止推進計画」の目標達成は難しい状況にある。第 13 次防の初年度となる平成 30 年度は、目標達成に向けて、労働災害防止対策を安全衛生対策の最重点課題として取組を推進する。このため、業種横断的に、転倒災害防止対策、交通労働災害防止対策等を推進するほか、以下の業種別対策に取り組む。

建設業においては、死亡災害等重篤度の高い労働災害を減少させるため、墜落・転落災害の防止、車両系建設機械による災害の防止等を推進する。また、高所作業時のハーネス型安全帯の使用や一人親方等の安全確保を促進する。

製造業においては、労働災害の約 3 割を占める「はさまれ・巻き込まれ」災害等の労働災害を防止するため、災害を発生させた機械を使用する事業者に対して当該災害に係る再発防止対策の指導を行うとともに、高経年設備の点検等必要な対策について、本省において作成する予定のリーフレット等を活用し、関係事業者に周知を図る。

陸上貨物運送事業においては、「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」に基づく荷役作業における災害防止対策等を中心に推進する。

また、中長期的に労働災害が増加している第三次産業については、小売業、社会福祉施設及び飲食店に対し、転倒災害防止対策、腰痛予防対策等

を中心に推進する。

さらに、「新潟ゼロ災宣言運動」の展開等により企業の安全意識の高揚及び自主的な安全衛生活動の促進を図る。

イ 健康確保対策

(ア) メンタルヘルス対策

平成27年12月1日にストレスチェック制度が施行されたことから円滑な施行のための指導を行う。また、ストレスチェック制度の実施の徹底等について、新潟産業保健総合支援センター、新潟県等関係機関との連携のもと、引き続き取組事業場の割合を高めるとともにストレスチェック結果の集団分析及びこれを活用した事例の周知や、助成金制度の利用勧奨を行う。

(イ) 化学物質による健康障害防止対策

平成28年6月1日には化学物質のリスクアセスメントが義務化されたことから、円滑な施行のための指導を行う。化学物質取扱事業場における使用状況の把握等基礎資料の整備に努めるとともに、特殊健康診断の実施、作業環境測定の実施等関係法令遵守の徹底を図る。

(ウ) 疾病対策

職業性疾病等の予防対策においては、第9次粉じん障害防止総合対策の推進のほか、石綿ばく露防止対策に関し、改正石綿則を周知し、事前調査を含めた発注者指導、必要な石綿除去を順次実施するよう指導する。加えて建設業、製造業、道路貨物運送事業、警備業等夏季に暑熱な環境で作業を行う事業場に対して熱中症予防対策を早期に周知し、必要な指導を行う。

(エ) 職場における受動喫煙防止対策

職場における受動喫煙防止対策について、その必要性と助成金の内容を周知啓発し、事業場におけるさらなる取組を促進する。

(8) 労災補償対策の推進

ア 迅速・適正な労災補償業務の徹底

労災補償業務全般の推進に当たり、基本的な事務処理を確実に実施し、迅速・適正な処理に努める。

また、精神障害、脳・心臓疾患及び石綿関連疾患をはじめとする複雑困難な労災請求事案については、労働局・労働基準監督署における各管理者による的確な進行管理の徹底及び労働局からの指導・支援の対応を図ることにより、迅速な事務処理に努める。

さらに、過労死等に係る労災請求については、労災部署と監督・安全衛生部署と情報共有し、連携を図る。

イ 社会復帰促進等事業の的確な推進

被災労働者の社会復帰の促進、被災労働者遺族の援護を図る目的で実施している義肢・車いす等の支給、労災就学等援護費制度をはじめとする各種社会復帰促進等事業については、広く周知を図るとともに適正な処理に努める。

(9) 個別労働関係紛争の解決の促進

総合労働相談コーナーは、労働問題の「ワンストップ・サービス」の拠点である。この機能強化を図るため、各総合労働相談コーナーの現状を把握し、総合労働相談員の習熟度に応じた集合研修及び巡回指導を計画的に実施し、総合労働相談員の資質向上に努める。

質の高い相談対応を実現するため、「個別労働紛争解決制度業務取扱マニュアル」に基づいた相談対応を徹底し、相談者の意向や相談内容に応じて、助言・指導またはあっせんを積極的かつ実効性ある手法により実施することにより、個別労働関係紛争の迅速・適正な解決に努める。

特に相談の多い「いじめ・嫌がらせ」に関する紛争等、複雑・困難化する労働相談には、総合労働相談員（困難事案担当）が直接対応するほか、他の総合労働相談員に対する支援・指導等に当該総合労働相談員を積極的に活用することにより相談対応を強化する。

労働者からの男女差別的取扱い、妊娠・出産・育児休業等を理由とした不利益取扱い及び改正法に基づくハラスメントやセクシュアルハラスメント、パートタイム労働者の正社員との均等・均衡待遇等に関する相談に対しては、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法に基づく労働局長による紛争解決の援助及び調停の活用等により、その解決に向けて迅速かつ的確に対応する。

(10) 労働保険制度の適正な推進

ア 労働保険の未手続事業一掃対策の推進

関係機関と連携を図り、未手続事業（労働保険の加入手続きを行っていない事業場）の的確な把握を行い、把握した未手続事業場に対し積極的に加入指導を行う。また、加入勧奨に係る委託事業については、受託団体への情報提供を的確に行うなど密接な連携を図り加入を促進する。

さらに、加入指導に応じない事業場に対しては、積極的に職権による成立手続きを行い、保険料の認定決定を行う。

イ 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、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積極的に行う。

また、労働保険料算定基礎調査は、効率的かつ効果的に実施計画を策定し、適正な保険料徴収に努める。

事業主等に対して、労働保険制度の一層の周知を図るとともに、法令に

従った労働保険料の申告・納付等を的確に指導する。加えて、労働保険料の口座振替制度及び労働保険手続きにおける電子申請の利用を推進するため、事業主に利用勧奨を行うとともに、あらゆる機会を捉えて積極的に周知を図る。

ウ 労働保険の保険料率の周知徹底

平成30年4月1日現在の労働保険(労災保険、雇用保険)の保険料率について、事業主等に対し、各種説明会等あらゆる機会を捉えて積極的に周知徹底を図る。

2 多様な働き手の参画の推進

少子高齢化が進展する中、労働力人口は急速に減少している。また、県外への人口移動による転出超過の拡大もあり、労働力人口の県外流出を食い止めるとともに、県内への転入を促進するUターン対策などが重要な課題となっている。このため、多様な働き方の推進、女性・若者・高齢者・障害者等の活躍促進、就職支援の推進などにより「多様な働き手の参画」を図ることとする。

(1) 多様な女性活躍の推進

ア 女性活躍推進法の周知

女性活躍推進法の内容について、あらゆる機会をとらえて周知する。

特に行動計画の策定義務が課された労働者数301人以上の企業に対しては、自社の女性の活躍に関する状況の把握、課題分析、行動計画の策定、社内周知、公表、労働局への届出、女性の活躍に関する情報公表について確実に実施されるよう働きかけを行い、取組を行なわない企業に対しては助言、指導等を実施する。

また、300人以下の努力義務企業に対しても、関係機関、業種別団体等と協力しつつ取組を促すほか、「両立支援等助成金(女性活躍加速化コース)」を活用し、中小企業の取組を支援する。

なお、各企業が公表した「働き方」に関するデータとえるぼし認定・くるみん認定企業について検索できる「女性活躍推進データベース」の登録・活用を促進する。

さらに、女性の活躍推進に関する取組の実施状況等が優良な企業を評価するえるぼし認定制度についても引き続き広く周知を行い、企業の認定を目指した取組を支援する。

女性のライフステージに対応した活躍支援として、子育てをしながら就職を希望している者に対しては、マザーズハローワークにおいて、安全サポートスタッフを配置する等、子ども連れで来所しやすい環境を整備した上で、個々の求職者の状況に応じた就職実現プランを策定し、担当者制によるきめ細やかな職業相談・職業紹介を行う。

なお、仕事と子育てが両立しやすい求人の開拓を強化するほか、求人情報を積極的に提供するとともに、就職支援セミナーの実施、地方自治体やひとり親への支援を行う関係機関と連携した支援等を求職者のニーズに応じて実施する。

さらに、公的職業訓練の的確な情報提供と誘導及び受講あっ旋等により、再就職に向けた総合的かつ一貫した支援サービスを実施する。

また、母子家庭の母等の就業支援として、8月の児童扶養手当の現況届提出時に自治体において臨時相談窓口を設置し「出張ハローワーク！ひとり親全力サポートキャンペーン」を実施する等により早期就職の促進を図る。

女性の活躍推進に積極的に取り組む企業へのえるぼし認定や子育て支援に積極的に取り組む企業へのくるみん(プラチナくるみん)認定を積極的に進め、認定企業の求人票には認定マークを表示し、女性活躍、子育てに理解のある企業であることの周知を積極的に行い、人材確保対策及び再就職の促進につなげていく。

イ 雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保対策の推進

労働者が性別により差別されることなく、また、働く女性が母性を尊重されつつ、充実した職業生活を営むことができるよう、積極的な指導等により男女雇用機会均等法関係法令の履行確保に取り組む。

性別による差別的取扱いについては、募集・採用に重点を置き、計画的な報告徴収を実施し、法違反に対しては厳正な指導を行う。

また、平成29年10月1日に施行された改正育児・介護休業法の確実な履行確保を図るために、非正規雇用労働者の育児休業の取得要件等について周知徹底を行うとともに、個別指導及び集団指導等により企業における育児休業制度、短時間勤務制度等の規定の整備を推進する。

さらに、男女雇用機会均等法・育児・介護休業法におけるハラスメント対策について、あらゆる機会での周知を図る。なお、妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱いやこれらを理由とするハラスメント、職場におけるセクシュアルハラスメント、育児休業等制度利用に係る相談が多く寄せられていることから、紛争解決援助制度の活用等により、その解決に向けて迅速かつ的確に対応するとともに、法違反が認められる場合には、事業主に対し、迅速かつ厳正な指導を実施し、是正を図る。

ウ 次世代育成支援対策推進法の円滑な施行

次世代育成支援対策推進法の内容を周知・啓発するとともに、企業規模に関わらず、一般事業主行動計画の策定・届出等を行うよう促す。

特に、策定・届出等が義務化されている労働者数101人以上の企業については届出率100%となるよう、未届企業に対する督促指導を徹底する。

また、法に基づくくるみん認定基準及びプラチナくるみん認定基準について、中小企業に対する特例も含め、あらゆる機会を捉えて周知を図り、企業の認定を目指した次世代育成支援対策の取組を促進する。

エ 仕事と家庭の両立支援の推進

育児休業制度を始め仕事と育児や介護との両立を図りやすくするための雇用環境の整備については、「両立支援等助成金」を活用するほか、「女性の活躍・両立支援総合サイト」を周知する。男性の育児休業の取得促進については、「両立支援等助成金（出生時両立支援コース）」の活用を図り取組を推進する。

(2) 若者や就職氷河期世代の活躍促進

ア 学校卒業予定者等に対する就職支援

学校卒業予定者に対する支援のためには、応募先検討時に一定数の求人が確保されている必要があることから、企業に対し早期求人申込みの周知や所長をはじめとする職員、学卒ジョブサポ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・学生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。

高等学校卒業予定者については、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学卒ジョブサポ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。

大学等卒業予定者については、大卒等就職情報WEB提供サービスの活用や就職ガイダンス、就職面接会への案内を行うほか、学卒ジョブサポ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。

特に、就職活動に支援を要する生徒・学生を高等学校・大学等と連携の上、早期に把握し、就職支援を強化する。

また、中小企業と学生のマッチングをより強化するため、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業を厚生労働大臣が認定する「ユースエール認定企業」のさらなる普及拡大に努め、学生への情報提供、面接会の場での広報を実施し、学生が県内中小・中堅企業を認知する機会を幅広く提供する。

併せて、若者雇用促進法に基づき、①新卒者の募集を行う企業による職場情報の提供、②ハローワークにおける一定の労働関係法令違反に係る求人者の求人不受理等を着実に施行し、学校卒業時の適職選択を支援し、ミスマッチを防止する。

また、新潟県が人口減少対策の一環で実施している、県外大学へ進学している新規大学等卒業予定者のUターン対策について、「にいがたUタ

ーン情報センター」を中心に連携を強化する。

さらに、地方自治体、労働界、産業界及び学校等の関係者を構成員とする「新潟新卒者等人材確保推進本部」の活用を図り、地域の実情を踏まえた効果的な就職支援を実施する。

イ フリーター等の正社員就職の促進

正社員を目指すフリーター等に対し、就職支援ナビゲーター等の担当者制による職業相談や就職活動に資する各種セミナー、職場定着に係るセミナーなどを行う「若者ステップアッププログラム」により、就職支援の強化を図るほか、トライアル雇用制度、キャリアアップ助成金、3年以内既卒者等採用定着奨励金等を活用し、正社員就職を促進する。

さらに、いわゆる「就職氷河期」に就職時期を迎えた不安定就労者等に対する支援の強化のため、求職者担当制による個別支援に加え、公的職業訓練への積極的な誘導を行い、トライアル雇用助成奨励金、（一般トライアルコース）、特定求職者雇用開発助成金（長期不安定雇用者雇用開発コース）を活用することにより正社員就職に向けた集中的な支援をしていく。

また、わかものハローワーク新潟においては、併設されているジョブカフェと連携した就職支援を引き続き進めていく。

加えて、若年無業者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るメンタル面のカウンセリングも含めた相談支援を行い職業意識形成及び就労意欲の向上を図ることや、学校等の関係機関と連携し、学校中退者等への切れ目ない支援を行う。併せて、ハローワーク等を利用し就職が決定した者等を中心として職場定着支援を行う。

なお、公共職業訓練（離職者訓練）、求職者支援訓練や雇成型訓練により職業訓練機会を提供して技能・知識等職業能力を付与し、就職可能性を高められるよう受講勧奨を積極的に行う。訓練受講前には、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングを積極的に行う。

ウ 公正な採用選考システムの確立

公正採用選考人権啓発推進員研修の充実、未設置事業所に対する設置勧奨、全国高等学校統一用紙等の適正な応募書類の周知徹底、各種啓発資料の配付等を積極的に行い雇用主等に対する啓発・指導を推進する。

(3) 治療と仕事の両立

がん等の長期にわたる治療等が必要な疾病を持つ求職者について、ハローワーク新潟に就職支援ナビゲーターを配置し、がん診療連携拠点病院（新潟県立がんセンター新潟病院及び新潟市民病院）との連携の下、出張相談や個々の患者の希望や治療状況を踏まえた職業相談・職業紹介などの就職支援、事業主向けセミナーなどを積極的に実施する。

また、新潟産業保健総合支援センターと連携して、「事業場における治療と

職業生活の両立支援のためのガイドライン」及び企業と医療機関の連携のためのマニュアルの周知を行うほか、局に設置した「新潟県地域両立支援推進チーム」の活動を通して、地域の関係者（新潟県福祉保健部、医療機関、企業、労使団体、産業保健総合支援センター、労災病院等）による両立支援の取組の促進を図る。

(4) 障害者の活躍促進

ア 障害者・難病患者の就労支援の推進

ハローワークにおいて、一人ひとりの障害特性に応じた支援メニューに沿って、的確かつきめ細かな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支援を行う「チーム支援」、障害者と求人企業が一堂に会する「就職面接会」、就職準備性を高めることが必要な障害者を対象に、就職活動や一般雇用に向けた心構え・必要なノウハウ等に関する情報提供を行う「就職ガイダンス」の積極的な実施や、所のマッチング機能を強化し、障害者のさらなる就職促進を図る。

また、精神障害者に対しては、「精神障害者雇用トータルサポーター」の専門性を活かして、カウンセリング等の求職者支援に加え、事業主支援を重点的に行う。

発達障害者の就職支援に当たっては、新潟県発達障がい者支援センター（R I S E）及び新潟市発達障がい支援センター（J O I N）と連携した支援を行うとともに、就職支援ナビゲーター（発達障害者等支援分）の活用により、コミュニケーションに困難を抱えている者など発達障害者個々の障害特性に配慮した支援を実施する。

このほか、「医療機関と公共職業安定所の連携による就労支援モデル事業」による精神科医療機関との連携を通じて、一層の雇用促進及び職場定着を図る。

なお、難治性疾患患者については、難病患者就職サポーターを中心に、難病相談・支援センター等の地域の関係機関と連携した就労支援を実施し、特性に配慮した難病患者への相談・援助を行うほか、事業主等に対する理解促進のために周知・啓発、求人開拓、情報提供を行う。

事業主に対しては、「トライアル雇用助成金（障害者トライアルコース）」、「特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）（発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース）（障害者初回雇用コース）」等の各種助成金制度の活用を促し、雇用の促進と職場定着への支援を行う。

イ 企業に対する障害特性の理解促進及び職場定着支援

障害者の新規求職者の中で、特に増加が著しい精神障害者等の障害特性に対する企業の理解を深め雇用を促進するため、各種セミナーの開催や、障害者雇用の先進企業、特別支援学校、福祉就労支援施設、テクノスクー

ルの見学会を実施する。

また、特別支援学校とハローワークが連携し、生徒の職場実習先の開拓を行い、実習を通じ障害者に雇用への足がかりの機会を提供するとともに、企業の障害特性への理解を図る。

さらに、企業での職場定着を支援する助成金として、障害特性を踏まえた雇用管理・雇用形態の見直しや、柔軟な働き方の工夫、職場適応・定着等のための取組を行う事業主を支援するため、障害者雇用安定奨励金（障害者職場定着支援コース）を効果的に運用する。

加えて、職場定着を人的に支援する仕組みとして、新潟障害者職業センターの配置型ジョブコーチ支援の活用、訪問型又は企業在籍型のジョブコーチの職場適応援助による職場定着支援を推進する。

このほか、精神・発達障害者しごとサポーター養成講座（集合講座・出前講座）を積極的に実施することにより、広く一般労働者を対象に、精神・発達障害者を温かく見守り、支援する応援者となる「精神・発達障害者しごとサポーター」を養成し、職場における精神・発達障害者を支援する環境づくりを推進する。

ウ 福祉・教育・医療から一般雇用への移行推進

就労移行支援事業所等との連携を密にして、職業準備性の高い求職者の掘り起こしを行う。

就労支援事業所の職員、利用者とその家族、特別支援学校の教職員、生徒とその保護者、医療機関担当者や利用者を対象とした就労支援セミナー、事業所見学会、企業と就労移行支援事業所等との面談会及び見学会、企業と特別支援学校との面談会及び見学会を開催するとともに、企業の人事担当者等を対象とした先進企業見学会を企画・実施することにより、福祉・教育・医療から雇用への移行を推進する。

また、特別支援学校卒業予定者（特に「職業学級」卒業予定者）に対しては、早期就職希望の把握と求職受理、職場実習先の開拓を「新潟県障害者雇用促進プロジェクトチーム」の構成員及び関係機関と連携して積極的に取り組む。

エ 障害者雇用率向上のための取組強化

雇用率未達成企業の中から重点指導対象企業を選定して重点的に取り組むこととし、企業の障害者採用意向などに応じて、雇用率達成の可能性が高い企業から順次達成指導を行っていく。また、障害者就業・生活支援センター等関係機関と連携して重点指導対象企業への指導、支援に関するケース会議を開催し、雇用率達成に向けた支援計画を作成した上で、戦略的かつ計画的に指導を行う。

また、新潟県障害者雇用促進プロジェクトチーム（労働局、新潟県、新

潟市、経済団体及び関係機関)で新たに掲げた「各年の実雇用率が全国平均を上回るとともに、平成 32 年 6 月 1 日時点の実雇用率が法定雇用率(2.2%又は 2.3%)以上となることを目指す」という目標の達成に向け、法定雇用率未達成の企業に対し、個別企業の状況に応じた戦略的・計画的な指導を実施するとともに、障害者採用計画の策定が必要な企業には厳正な指導を実施する。また、平成 30 年 4 月 1 日からの引上げ後の法定雇用率を達成しない未達成企業に対しては、障害者雇用に向けて早期の取組を実施する。特に、法定雇用率引上げにより達成から未達成に転じる企業及び新たに障害者雇用率算定の対象となる企業(45.5人以上50人未満規模企業)に対しては、周知を徹底するとともに、関係機関と連携を図って指導、支援を実施する。

さらに、障害者雇用状況等調査を算定対象企業すべてを対象に実施し、各企業における障害者の採用意向を把握した上で、雇用率の達成・未達成を問わず、障害者雇用が見込まれる企業に対して指導、周知、支援を実施する。

オ 障害者の労働条件確保・雇用対策の推進

障害者の雇用管理の改善や法定労働条件の確保、平成 28 年 4 月から施行されている障害者の差別禁止、合理的配慮の提供義務の適切な実施等を図るため、事業主を参集する会議等を通じて、引き続き事業主に対する啓発・指導を推進するとともに、関係行政との連携のもと、的確な情報の把握及び共有等を行い、事業所内での虐待等を含めた問題事案の発生の防止及び早期是正に努める。

(5) 高年齢者の活躍促進

ア 高年齢者雇用確保措置未実施企業への指導

ハローワークは、高年齢者雇用確保措置(以下「確保措置」という。)を講じていない事業主に対して、高齢・障害・求職者雇用支援機構新潟支部(以下「機構」という。)の高年齢者雇用アドバイザーと連携しつつ的確に助言・指導を実施し、改善がみられない事業主に対しては企業名の公表も視野に入れた勧告を行う。

イ 65歳以降の継続雇用延長や65歳までの定年延長などの確保措置の導入促進に向けた取組について

確保措置の実施が着実に図られる中、65歳を超えても働くことを希望する高年齢者の増加を踏まえ、地元経済団体や企業に対し機構とも連携の上、高年齢者雇用の必要性や重要性を広く周知し、65歳以降の確保措置の導入促進に向け、地域全体での高年齢者雇用に関する機運の醸成を図る。

ウ 高年齢者に対する再就職支援の強化

高年齢者は一旦離職すると再就職が困難であるが、一方で 65歳以上の

求職者は増加傾向にあることから、高年齢者専門の相談窓口である「生涯現役支援窓口」の活性化を図り、高年齢求職者への再就職支援を強化する。

また、産業雇用安定センターの高年齢退職予定者キャリア人材バンク事業や、シルバー人材センター事業における就業機会拡大等の取組を積極的に周知し、高年齢者の就業機会の安定的な確保や提供を図る。

(6) 外国人の雇用対策の推進

ア 就労を目的として在留する外国人に対する就職支援

ハローワーク新潟に設置している、通訳を配置した「新潟外国人雇用サービスコーナー」を中心として、外国人の再就職促進に取り組む。

イ 事業主に対する雇用管理指導

外国人雇用状況届出制度の周知を図るとともに、事業所訪問指導計画を策定し、外国人雇用状況届出により把握した事業所を訪問し、事業主に対する雇用管理指導を実施する。また、必要に応じて外国人雇用管理アドバイザーによる専門的な相談支援につなげる。

加えて、外国人指針の周知や届出履行を促進するため、事業所訪問のほか、各種会議、求人受理、求人開拓等の機会を活用して周知及び啓発に取り組む。

なお、その際には、外国人労働者の雇用管理改善に係る事業主の努力義務、不法就労者の雇入れやその雇用継続の禁止についても助言・指導を行う。

(7) 生活困窮者等の活躍促進

ア 「生活保護受給者等就労自立促進事業」による就労支援の強化

生活保護受給者、児童扶養手当受給者、住居確保給付金受給者及び生活困窮者自立支援法に基づく自立相談支援事業による支援を受けている生活困窮者などの生活保護受給者等に対する支援を強化するため、地方自治体などの関係機関との協議会の開催、協定の締結等連携基盤を確立する。

また、生活保護受給者等の就労支援を強化するため、福祉事務所へのハローワークの常設窓口の設置による一体的支援や定期的な出張相談を実施するなど、ワンストップ型の支援体制を整備するとともに、就労支援プログラムの実施や特定求職者雇用開発助成金（生活保護受給者等雇用開発コース）を活用した事業主に対する助成、就職後の定着支援など就労による自立を促進する。

イ 求職者支援制度による給付金の支給を通じた就職支援

求職者が職業能力や技能を身につけて早期の再就職を実現するために、求職者支援訓練の適格な受講あっ旋や、一定の要件を満たす者に対し職業訓練受講給付金を支給することにより生活の安定確保を図り、技能取得後の早期再就職につなぐため支援を強化する。

3 地方創生・地域の実情を踏まえた人材投資の強化

労働政策の展開に当たっては、全国斉一的・機動的な対応が必要であると同時に、地域の実情や課題を適切にとらえた施策を実施することが必要である。

このため、地域におけるニーズを的確に把握し、行政運営に反映させるとともに、地方自治体等関係機関と連携を密にし、地域の産業施策を踏まえたきめ細かな対策を実施する。

(1) 地方創生の推進

ア 地方自治体との連携による雇用創出と人材確保

雇用対策をはじめとした労働政策を地域において効果的に実施するためには、地域のニーズを的確に把握するとともに、地方自治体が実施する産業施策、福祉施策等と十分な連携を図ることが重要である。

そのため、日頃から各自治体へ地域の雇用情勢等を積極的に情報提供し、労働行政への理解促進に努める。

さらに新潟県と共同で雇用施策等を実施するために平成 28 年度に締結した「雇用対策協定」を活かし、県と十分に連携しつつ、これを推進する。併せて、新潟県が人口減少対策の一環として実施している首都圏大学へ進学している新規大学等卒業予定者のUターン対策について、一体的実施施設「にいがたUターン情報センター」を中心に取組を強化する。

また、新潟市とは、平成 27 年度に締結した「雇用対策協定」に基づき、同市内における雇用に関する施策について、引き続き連携を強化し、雇用環境の改善・向上に取り組むなど、地元就職促進、U・I ターン就職の促進等の取組により定住促進、企業の人材確保を図る。

イ 一体的実施施設における取組

東京表参道・新潟館ネスパス内の「にいがたUターン情報センター」、新潟市東区役所内の「ワークポート新潟」、新潟市中央区役所及び西区役所内の「ハローワークコーナー」において、新潟県・新潟市との連携により「U・I ターン希望者に対する就職支援」「生活保護受給者等の就労自立支援」について積極的な業務運営を推進する。

ウ 失業なき労働移動の実現

離職を余儀なくされる労働者の円滑な再就職を実現するため、雇用調整を行う企業に対し、（公財）産業雇用安定センター新潟事務所との連携強化を図り出向・移籍を推進するほか、労働移動支援助成金の周知を図り、失業なき労働移動を支援する。

また、企業整備等により大量離職者が発生した場合には、新潟県をはじめとした関係機関を構成員とする「地域緊急雇用対策本部」を設置し、関係機関と連携して就職面接会等を開催するなど雇用対策を推進することとする。

エ 被災者の新たな就職に向けた支援

原子力災害の影響により福島県から避難している方で、帰還を希望する求職者への就職支援及び東日本大震災による被災求職者の方々に対し、緊要度や特性に応じて担当者制をはじめとする積極的な就職支援等を行う。

また、福島県から避難している方が多数居住する地域を管内に持つハローワーク新潟及びハローワーク柏崎において、引き続き「福島就職支援コーナー」を設置し、帰還に関する情報提供等を含めたきめ細かな就職支援を行う。

オ 地域産業を支えるものづくり人材等の育成

新潟県が実施する地域創生人材育成事業(地域産業を支えるものづくり人材等育成プロジェクト)について、事業への誘導など積極的に連携を図り取組を推進する。

(2) 人手不足分野などにおける人材確保と雇用管理改善

ア ハローワークによる雇用管理改善支援

ハローワークの窓口や事業所訪問など、あらゆる機会を通じて、人材不足分野の事業所に啓発資料を配布し、求人条件の見直しや雇用管理改善による魅力ある職場づくりに向けた取組を働きかけ、従業員の処遇や職場環境の改善を図るための助成金や各種支援ツールの周知・活用を促し、当該分野における人材確保・育成を支援する。

また、事業主が行う労働者の職場定着・就業継続を支援するため、関係機関と連携した指導援助(就業継続サポートプラン)を実施する。

さらに、ハローワーク新潟に新設する「人材確保支援コーナー」では、人材不足が顕著な福祉(看護・介護・保育)、建設、警備、運輸分野の事業所に、求人条件の見直しや雇用管理改善の働きかけなどの支援を行う。

イ 民間活用による雇用管理改善促進

民間団体等に委託し実施する人材不足分野における人材確保のための雇用管理改善促進事業を推進する。

ウ 関係機関と連携した就職支援

福祉(看護・介護・保育)、建設、警備、運輸分野については、ハローワーク新潟に新設する「人材確保支援コーナー」を中心に、地方自治体や関係機関及び関係団体とも連携しつつ、当該分野への就職支援を行うとともに、求人充足を支援する。

エ ナースセンターとハローワークの連携強化

看護師及び准看護師等のマッチング機能の強化を図るため、新潟県ナースセンターと連携した「ナースセンター・ハローワーク連携事業」を推進する。

(3) 地域のニーズに即したハロートレーニング（公的職業訓練）の計画・推進と就職支援

ア 公的職業訓練による能力開発

求職者が新たな職業能力や技能を身に付けて早期に再就職を実現するため、地域の人材ニーズに即した職業訓練コースの設定や、職業訓練施設を確保する必要がある。

このため、新潟県地域訓練協議会において、地域の実情を踏まえた「新潟県地域職業訓練実施計画」を策定し、公的職業訓練が、地域の人材ニーズと求職者ニーズに即した職業訓練として実施されるよう取組を進める。

イ 公的職業訓練の適格な受講あっ旋と訓練受講者への就職支援

公的職業訓練について、十分な周知・広報及びハローワークによる適格な受講あっ旋により訓練機会の促進に努める。

職業訓練受講者に対しては、訓練実施機関と連携し、訓練受講中からの就職支援に努め、担当者制により早期再就職を支援する。

(4) 労働法制の普及等に関する取組

これから社会に出て働くこととなる若者に対し、労働法制の基礎知識の周知等を図ることは、労働者の関係法令の不知による問題事案の発生を未然に防止するとともに、若者の職業についての意識の涵養等に資するものである。

このため、平成 29 年度に新潟大学と協定した講座（15 回）を継続するほか、労働局等の幹部による大学生等への労働法制の知識を深める講義等の取組を行っているところであり、アルバイト就労等における労働トラブルに際しての相談先の周知等を含め、引き続き積極的に取組を進める。

また、ハローワーク等における若者向けセミナー等での講義を行うほか、中学校や高等学校等に対しても積極的に労働法制に係る知識の普及に取り組む。

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機能（総合性）の発揮

地域や県民からの期待や要請に応じていくためには、雇用環境・均等行政、労働基準行政、職業安定行政、人材開発行政がそれぞれの専門性を発揮しつつ、各行政間の連携をより一層緊密にしていく必要がある。

このため、行政課題に対しては、局組織内で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、労働基準監督署及び公共職業安定所（以下「署所」という。）も相互に連携を図り、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・円滑に取り次ぐ。

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、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が、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機能するよう効果的に運営する。

(1) 積極的な広報の実施

広報活動においては、労使を含む県民全体の労働行政に対する理解と信頼を高めるために、適切な時期・手段により、わかりやすく効果的な活動を積極的に進める。

このため、地域の報道機関に対して、定例記者会見を開催し積極的に情報発信を行う。また、局や署所の現在の取組を周知するため、新潟県選出国會議員や地方自治体等の関係団体に対して雇用情勢等の資料を提供する他、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、ホームページ等を活用して、労働行政に関する最新の情報を常に発信するとともに、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創意工夫に努める。

(2) 労使団体等関係団体との連携

地域における行政ニーズに即応し、施策のより高い波及効果をもたらしながら行政運営を展開するためには、労使団体との連携が不可欠であるため、地域を代表する労使団体から率直な意見や要望を聞くとともに、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。

2 計画的・効率的な行政運営

行政運営方針に基づいて計画的に行政を推進するとともに、業務運営の進捗状況及び四行政間の連携状況について定期的に分析を行い、目標達成状況の検証を行うなど着実な行政の進展を図る。なお、予期されない、緊急な対応が必要となる状況が生じた場合や各種法律改正等に関する説明会の開催による周知に当たっては、四行政が連携して機動的な対応に努める。

また、国の厳しい財政事情の中、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よう努める。

局署所においては、これまでも増して実効ある行政事務の簡素合理化を進めるとともに、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、業務運営の重点化・効率化を積極的に進める。

3 保有個人情報の厳正な管理及び情報公開制度・個人情報保護制度への適切な対応

保有する個人情報については、「保有個人情報管理規程」に基づいた厳正な管理を一層徹底するとともに、職員研修等による意識啓発・注意喚起を行いつつ、事務処理の見直しにも努める。

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、適切な処理に努めることにより、適正かつ円滑な運用を図る。

4 行政サービスの向上及び綱紀の保持

(1) 行政サービスの向上

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。

また、労働行政を取り巻く情勢の変化及び行政課題の複雑困難化に適切に対応し、的確かつ円滑に業務を遂行するため実践的な能力向上を図ることとし、e-ラーニングやテレビ会議システムの活用を含めて効果的・効率的な研修を実施するとともに、「監督署・安定所連絡会議」等により情報の共有化を図り、職員の資質の向上に努める。

(2) 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、県民の信頼と期待に応えるため、業務執行面全般における非違行為の防止、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。

- ア 国家公務員倫理法及び国家公務員倫理規程等を踏まえ、一層の綱紀保持に努めるとともに、再就職に関する規制については各種会議等で周知・徹底を図る。
- イ 会計経理事務・勤務時間管理については、定められた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。
- ウ 交通法令遵守と一層の安全運転の徹底を図り、交通事故等の防止を徹底する。