

令和6年度 第1回 新潟地方労働審議会

日 時 令和6年12月16日(月)
午後2時～

場 所 新潟県自治会館

次 第

1 開 会

2 議 事

(1) 令和6年度新潟労働局の業務推進状況(中間報告)

「NIIGATA Niji Work プロジェクト 2024 進捗状況」について

(2) その他

3 閉 会

令和6年度 第1回新潟地方労働審議会 資料目次

令和6年12月16日(月)

資料No.	資 料 名
1	NIIGATA Niji Work プロジェクト2024(ダイジェスト版)
2	NIIGATA Niji Work プロジェクト2024 進捗状況
3	ハローワークのマッチング機能に関する業務の評価・改善の取組 —令和5年度の実績及び令和6年度取組目標—



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



新潟労働局マスコットキャラクター：「にじー」



2024年(令和6年) 4月1日
厚生労働省新潟労働局

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



NIIGATA Niji Work プロジェクト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



【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（じい）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、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7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



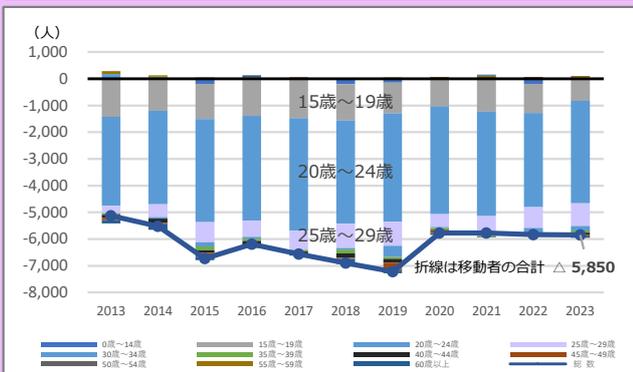
図2 大学・専門学校生等の県内就職状況



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・子育てを分担し、共にライフイベントやキャリア形成を両立できる職場づくりが必要。
- 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確保。
出産・育児・子育てを機に離職し長期ブランクがある者等に対し、再就職に必要な技能・知識を習得するための職業訓練のあっせん等

KPI（数値目標等）

- えるぼし認定件数：令和7年度までに令和5年度（※累計40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110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

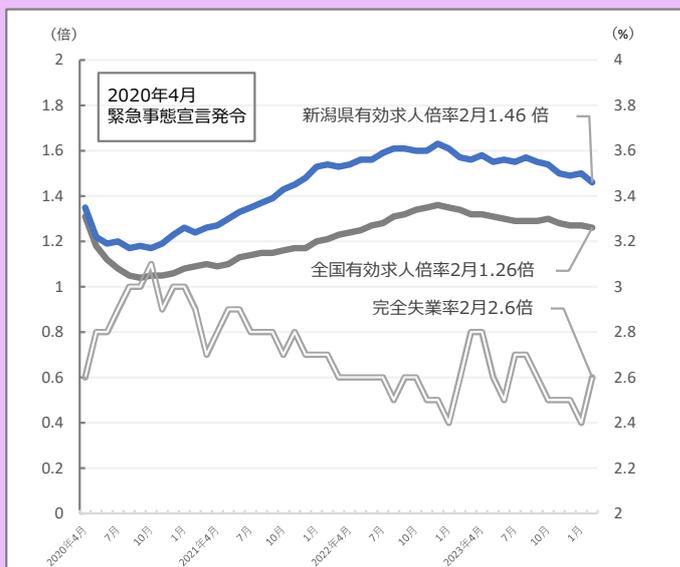


図2 新潟県の女性 就業の形態（年齢階層別）

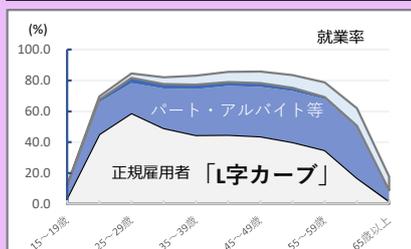


図3 管理職に占める女性の割合



図4 男性の育児休業取得状況

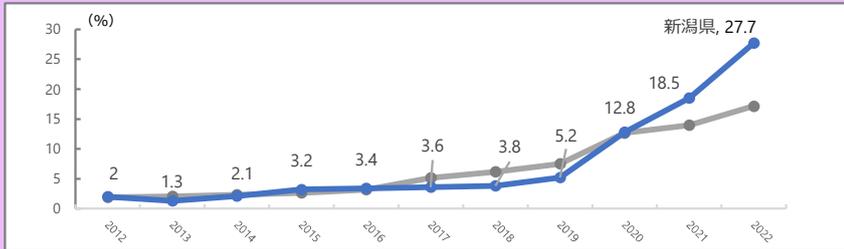


図5 マザーズハローワーク・マザーズコーナーの新規求職者の推移

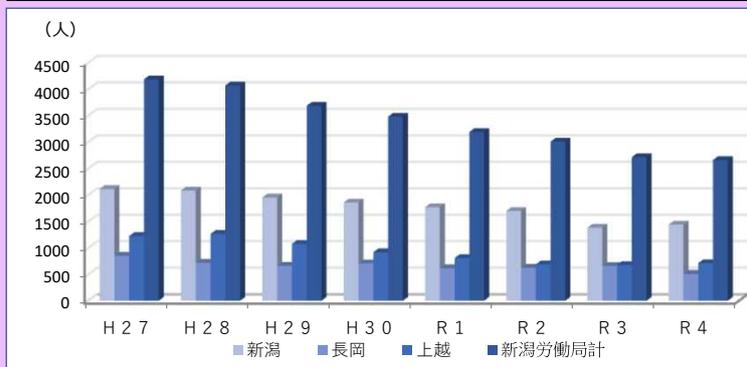
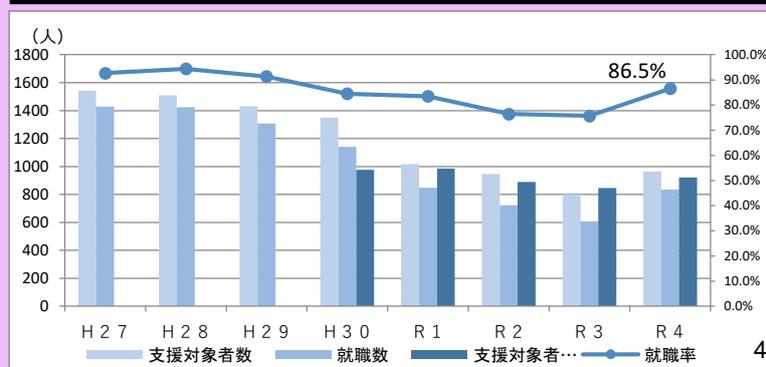


図6 マザーズハローワーク・マザーズコーナーの支援対象者数と就職数の推移



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

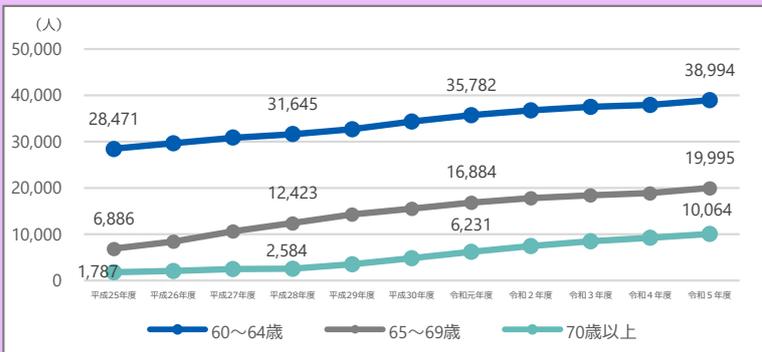
対策等

- 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

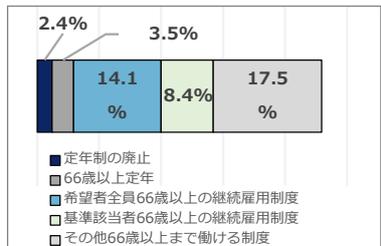
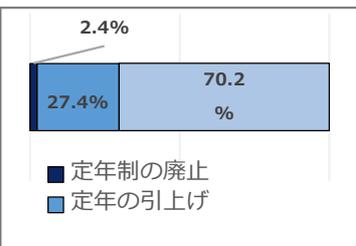
図2 生涯現役支援窓口事業におけるチーム支援状況(65歳以上)



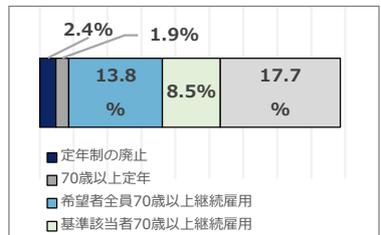
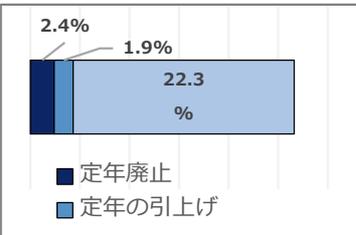
図3 令和5年「高年齢者雇用状況等報告」の集計結果概要

(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)

- 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%)
- 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%)



- 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%)
- 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%)



「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

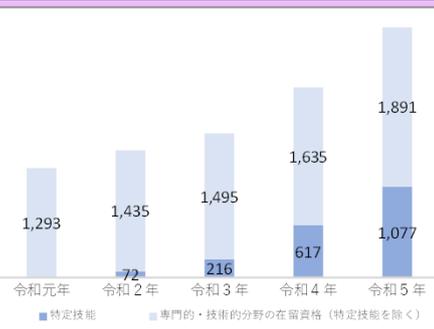
- 労働基準法関係法令違反の疑いがある外国人を雇用する事業場に対する監督指導
- 関係機関との相互通報制度の的確な運用

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

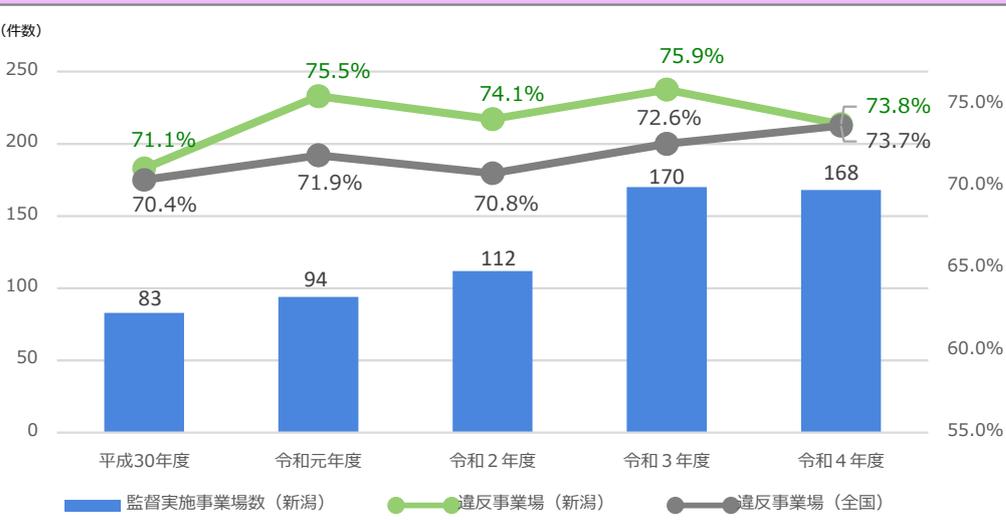


表1 関係機関との相互通報制度の運用状況

	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

Quyển 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, luật lao động liên quan ở Nhật Bản.
- 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 giới thiệu 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 Godochoha, tòa nhà số 2, tầng 3

Quyển 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 tư vấn điều kiện người nước ngoài bằng 13 ngôn ngữ bao gồm tiếng Nhật và tiếng Việt.

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	Thứ tư đến 12 giờ chiều	0570-001-707
Tiếng Nepal	Thứ ba, thứ tư, thứ năm	Thứ tư đến 12 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			0570-001-712
Tiếng Mông Cổ	Thứ sáu		0570-001-713

Giới thiệu đường dây nông tư vấn điều kiện lao động

"Đường dây nông 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 tư vấn về điều kiện làm việc cho nông dân nước ngoài bằng tiếng Nhật và tiếng Việt.

Ngôn ngữ	Ngày làm việc	Thời gian làm việc	Số điện thoại
Tiếng Nhật			0120-811-610
Tiếng Anh			0120-531-601
Tiếng Trung	Thứ hai/chủ nhật		0120-531-602
Tiếng Việt Nam	Thứ hai/chủ nhật		0120-531-603
Tiếng Bồ Đào Nha	Thứ ba, thứ tư, thứ năm		0120-531-604
Tiếng Philippines	Thứ tư, thứ năm, thứ sáu		0120-531-605
Tiếng Việt Nam	Thứ tư, thứ năm, thứ sáu		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	Thứ năm, chủ nhật		0120-531-611
Tiếng Campuchia	Thứ năm, chủ nhật		0120-531-612
Tiếng Mông Cổ	Thứ sáu, thứ bảy		0120-531-613

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）

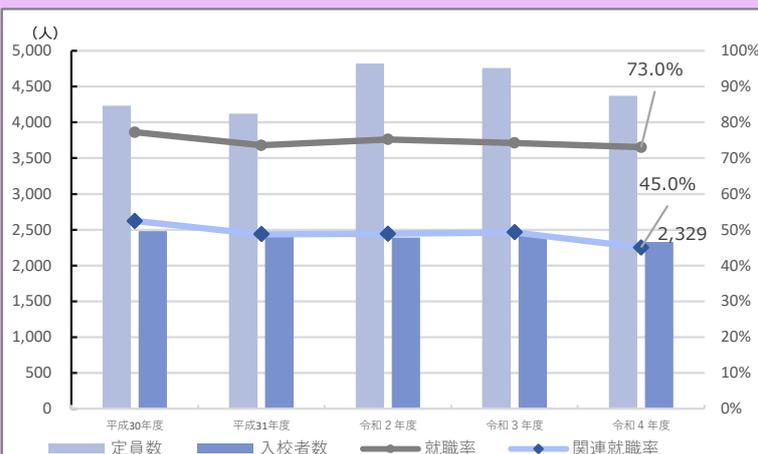
- 公的職業訓練修了3か月後の就職者数（令和5年度）：1,438人以上

「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

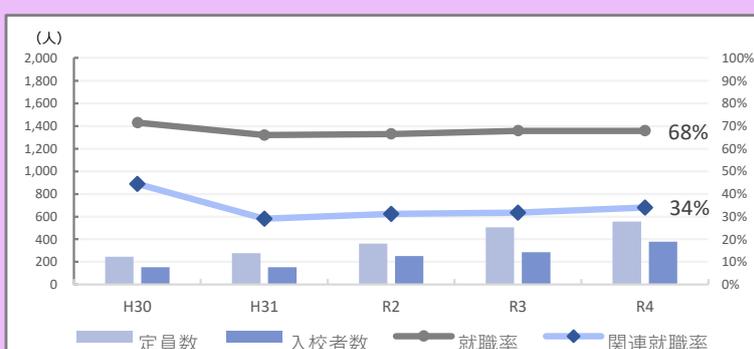
図1 公的職業訓練入校状況・就職率の推移



※「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を（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))

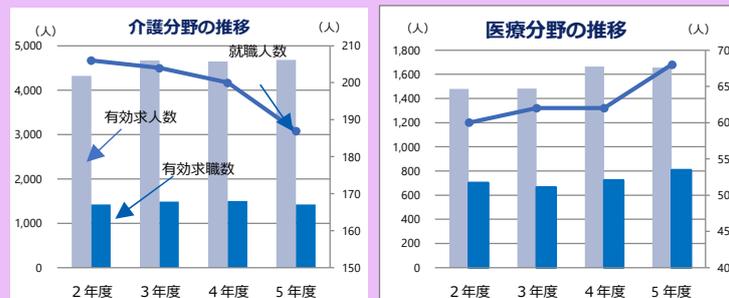
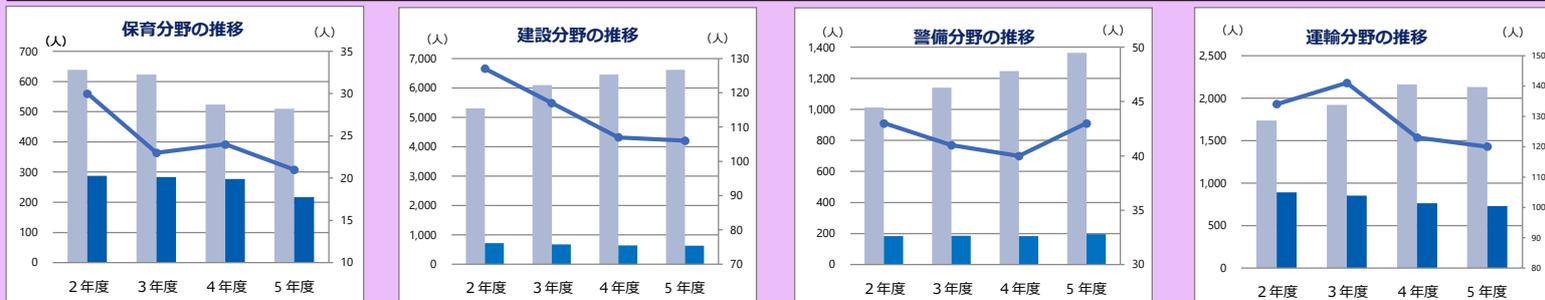


図1-② 人材不足分野別 有効求人数・有効求職数・就職人数の推移(令和2年度から令和5年12月(累計))

(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。

<求職者に対する支援>

- ・ 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

<求人者に対する支援>

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

<マッチングイベントの開催>

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

その2 「新潟かつやくWork」プロジェクト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）
- 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
- 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）
- 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））
- 労災請求・支給決定件数（精神障害）：R4年度請求30件（前年度比約6割増）・支給決定11件（前年度比約2倍）**
- 治療と仕事を両立できる取組を行っている事業場の割合：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生件数をゼロとする。

表1 メンタルヘルス対策の実施状況

	事業場規模	メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合
全 国	50人以上	91.1%
	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	74.9% (28.2%)
	10人～29人	56.6% (10.5%)

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



【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

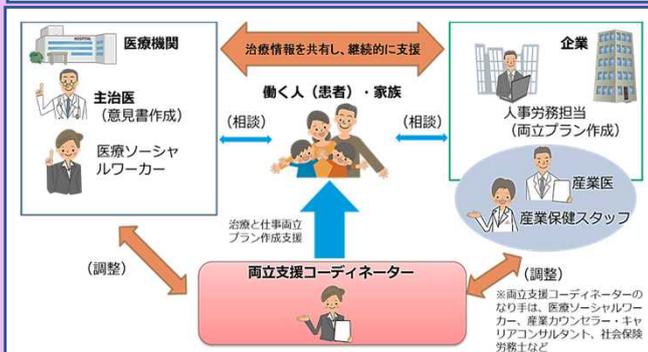
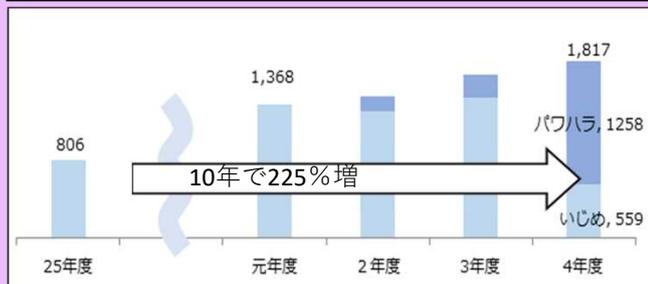


図1 パワハラ関連相談件数の推移



※R5.12末時点 1,474件（パワハラ1,253件 いじめ221件）

その4 「新潟あんぜんWork2024」～ゼロ災害への挑戦(特に死亡・重篤災害ゼロ)

現状・課題

- 14次防止計画期間(計画期間 令和5年～令和9年)：初年度(令和5年12月末)の死亡災害：14人(前年同期17人) (図1及び図2参照)
(業種別：①建設業6人、②製造業・第三次産業3人、事故型別：①墜落・転落3人、②挟まれ・巻き込まれ、おぼれ等2人)
- 死傷者数(令和5年12月末) 2,526人(前年同期2,351人) (図1参照)
(業種別：第三次産業1,113人(44%)、製造業705人(28%)、建設業379人(15%)、事故の型別：転倒743人(29%)、墜落・転落367人(15%)、挟まれ・巻き込まれ322人(13%) 動作の反動・無理な動作318人(13%) (※作業行動起因が4割以上を占める。)
- 転倒災害の死傷年千人率(令和5年12月末)：男性0.48(前年同期0.44)、女性0.83(前年同期0.71) (図3参照)
(年齢層別：50～59歳 男性0.64・女性1.29、60～64歳男性0.59・女性1.88、65歳～男性0.65・女性1.62)
- 高齢労働者(60歳以上)災害の死傷年千人率(令和5年12月末)：男性2.56(前年同期2.48)
女性2.69(前年同期2.28) (図4参照)

対策等

- 事業者が自発的に安全衛生対策に取り組むための意識啓発
- 「新潟あんぜんWork (NIIGATA Safe Work)」活動の促進
⇒「チャレンジ新潟ゼロ災害運動2024」(仮称) (※)等により「新潟あんぜんWork (NIIGATA Safe Work)」活動を促進
- 行動災害防止対策の推進(新潟小売業・社会福祉施設SAFE協議会の取組促進)
- 高齢労働者に対する対策：エイジフレンドリーガイドラインを踏まえた対策の推進
- 重点業種別対策の推進

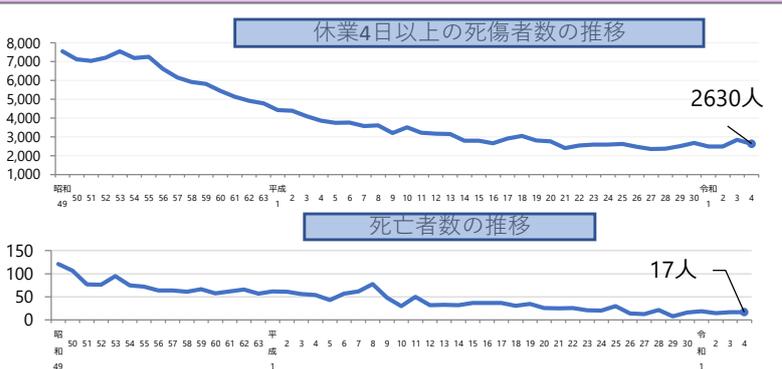
(※) 現在取り組んでいる「新潟ゼロ災害運動」を見直し、より多くの事業場の参加を得て地域における災害防止活動が拡大していくよう、実効性のある取組として推進する。

- ① 第三次産業(小売、社会福祉施設)業界トップ企業が取り組んだ成果等の共有 ② 製造業：機械災害防止対策
③ 建設業：墜落・転落災害防止対策 ④ 陸上貨物運送事業：墜落・転落防止対策

KPI(数値目標等)

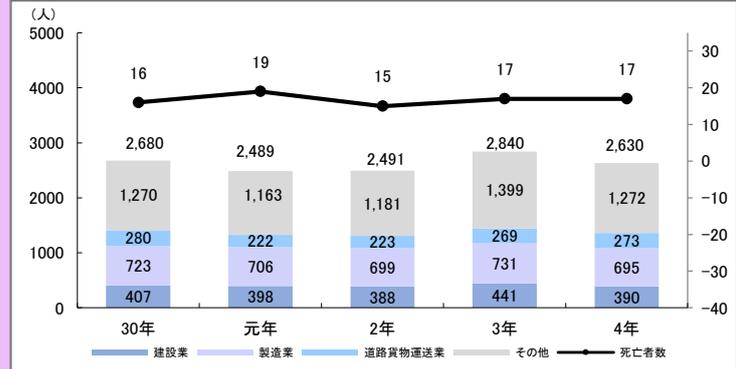
- 死亡者数：2027年までに2022年比5%以上減少させる。(※建設業は15%以上)
- 建設業：墜落・転落災害の防止に関するリスクアセスメントに取り組む事業場の割合を2027年までに85%以上とする。
- 製造業：機械による「はさまれ・巻き込まれ」防止対策に取り組む事業場の割合を2027年までに60%以上とする。
⇒製造業における「はさまれ・巻き込まれ」災害の死傷者数を2022年と比較して2027年までに5%以上減少させる。
- 陸上貨物運送業：死傷者数を2022年と比較して2027年までに5%以上減少させる。
- 増加が見込まれる転倒災害の年齢層別死傷年千人率を2022年と比較して2027年までに男女とも増加に歯止めをかけ、2022年値以下とする。
転倒による平均休業見込日数を2027年までに30日以下とする。
- 増加が見込まれる60歳以上の死傷年千人率を2027年までに男性2.75以下、女性2.64以下とする。

図1 労働災害発生の推移(死亡者数、休業4日以上死傷者数)



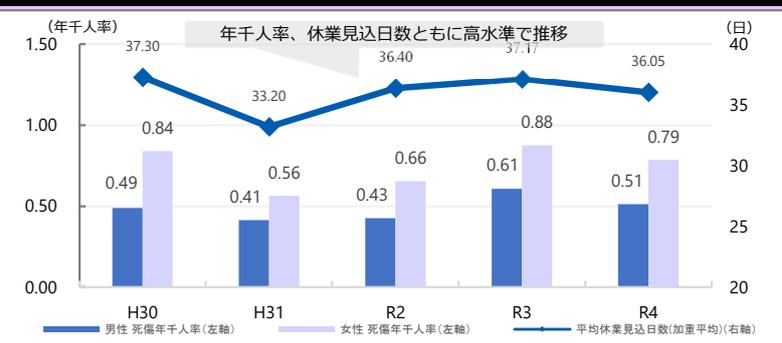
※ 令和5年12月末速報値：死亡者数：14人(前年同期17人)
休業4日以上死傷者数：2,526人(前年同期2,351人)

図2 主な業種別労働災害の推移



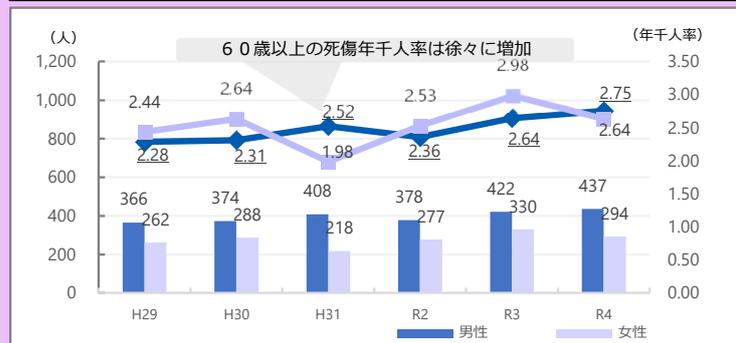
※ 令和5年12月末速報値：建設業379人(356人)・製造業・705人(636人)
・道路貨物運送業226人(245人) その他1,216人(1,114人) 合計2,526人(2,351人)
※括弧内の数値は前年同期のもの

図3 転倒災害の千人率・休業見込日数(新潟県)



※ 令和5年12月末速報値：男性死傷年千人率0.48(前年同期0.44) 女性死傷年千人率0.83(前年同期0.71)
平均休業見込日数(加重平均) 38.01日(前年同期37.42)

図4 高齢労働者(60歳以上)の災害発生推移(新潟県)



※ 令和5年12月末速報値：男性407人(394人) 男性年千人率2.55(2.48)
女性300人(254人) 女性年千人率2.64(2.28)
※括弧内の数値は、前年同期のもの

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

その5 「新潟あんしんWork」プロジェクト2024 ～働き方改革の推進(長時間労働の是正など)、労働条件の確保・改善等

現状・課題

- 労働時間の状況：一人平均年間総実労働時間1680時間(※全国平均より約47時間長い)
- 長時間労働の状況等：週60時間以上の労働者(週40時間以上の雇用者)の割合**5.5%**(※全国7.9%)(図1参照)
- 年次有給休暇の状況：取得率**57.0%**(令和4年)(※全国62.1(令和4年)) (図2参照)
- テレワーク実施状況：テレワークを導入している事業場**20.7%**(259事業場)(※令和4年度)(全国51.7%) (図3参照)
- 勤務間インターバル導入事業場：7.1%(大企業12.4%、中小企業6.0%)(※令和4年度)(全国5.8%)(図4参照)
- 労働保険制度(労災保険・雇用保険)は、働く人やその家族を支えるセーフティネットとしての役割を果たすことが求められている。労働保険手続きの電子申請件数(労働保険料の申請(継続)について全国平均より低調(**16.6%**、※全国23.8%)) (図5参照)

対策等

1 長時間労働の抑制

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

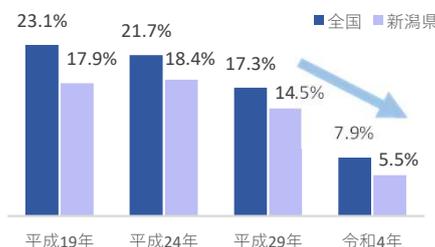
2 労働条件の確保・改善対策の推進

- (1) 法定労働条件の確保等
- (2) 特定の分野における労働条件確保対策の推進
- (3) 労働者派遣事業者、職業紹介事業者等への指導監督の徹底
- (4) 労働保険のセーフティネットとしての役割の推進
※労働保険料等の適正徴収、労働保険の未手続事業場一掃対策、電子申請の利用促進、労災保険給付の迅速かつ公正な保険給付、雇用保険制度の的確な運用

KPI(数値目標等)

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

図1 週労働時間60時間以上(週40時間以上)の雇用者割合の推移



資料出所：総務省「就業構造基本調査」

図2 年次有給休暇取得率の推移



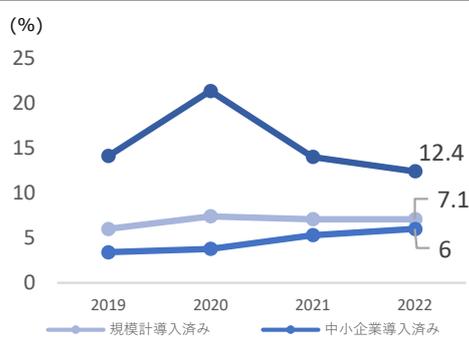
資料出所：厚生労働省「労条件総合調査」

図3 新潟県のテレワーク導入状況



資料出所：新潟県「新潟県賃金労働時間等実態調査」

図4 新潟県の勤務間インターバル制度導入状況



資料出所：新潟県「新潟県賃金労働時間等実態調査」

図5 労働保険手続きの電子申請利用状況
労働保険料の申告(継続)申請率



図6 労働保険料の徴収決定額・収納額・収納率の推移



その6 「新潟ぷらいどWork」プロジェクト2024～働き甲斐のある職場づくりのための処遇改善等 (賃金引上げ支援、同一労働同一賃金の徹底、最低賃金制度の適切な運営等)

現状・課題

- 家計を直撃している現下の物価高騰への対応、持続的な賃金引上げ
- 令和5年10月1日改正の最低賃金額：**931円**（※上昇率4.6%で過去最大、関東甲信越・中部地区で最も低く東京都との差は182円）
※影響率の推移：平成26年3.66%⇒令和5年20.55%（※影響率：最低賃金を改正した後に、改正後の最低賃金を下回ることとなる労働者の割合）
- 新潟県の賃金水準：令和4年新潟県の賃金構造基本統計調査による賃金額：27.5万円
(関東甲信越・中部地区で最も低く東京都との差は約10万円)
- 最低賃金・賃金引上げ後も「いわゆる106万円、130万円の年収の壁」を意識せずに働く時間を延ばすことができる環境が必要
※「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と議論を行い、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。」(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))

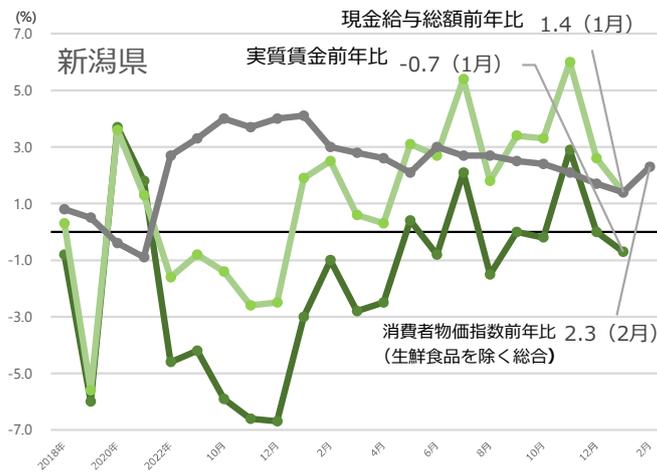
対策等

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

KPI(数値目標等)

- 賃金引上げに係る支援策の活用促進：「業務改善助成金」の申請件数を、令和7年度までに令和5年度件数(349件(12月末現在))の1.5倍以上とする。
※NIIGATA Niji Work2023のKPI目標(「業務改善助成金」の申請件数を令和7年度までに令和4年度件数(131件)の倍以上とする)は達成)

図1 消費者物価指数と実質賃金等の推移【新潟県】



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

令和5年度における賃金引上げに向けた主な取組

- 1 経済団体等への要請、周知・広報、各種助成金の活用促進等
 - ・「賃金引上げ・人材育成セミナー」における助成金の活用促進(R5.7実施)
 - ・ハローワークにおける賃上げを重点とした求人条件向上・緩和指導等の実施
 - ・県、労使団体等のトップを参集し、「新潟政労使会議」を開催(R6.2実施)
 - ・キャリアアップ助成金「社会保険適用時処遇改善コース」：計画届受理件数81件(R6.1)
- 2 監督指導時における賃金引上げに向けた働きかけ状況(要請書の交付)
令和4年度 1,656件 令和5年度(12月末時点) 1,780件
- 3 取引環境の改善(下請け取引の適正化の促進等)
 - ・公正取引委員会等適正取引に係る関係機関と連携し、「賃金引上げ・価格転嫁円滑化等に関するセミナー」を開催することにより、中小企業・小規模事業所の賃金引上げや価格転嫁円滑化等を支援(①トラック運送事業者向け(R5.11実施)、②建設事業者向け(R5.12実施)③製造業等その他業種向け(R5.12実施))
 - ・通報対象確認シートの配付状況：令和4年度130件、令和5年度(12月末時点)399件
 - ・「適切な価格転嫁の促進による地域経済の活性化に向けた共同宣言」に基づき新潟県・関係機関等と連携し取組を促進(R5.12.27実施)
- 4 同一労働同一賃金対応状況
労働基準監督署においてパートタイム等の就労事実を確認した件数1,133件、うち法違反の疑いがあるとして企業指導等を実施した件数229件(12月末)

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

業務改善助成金

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



キャリアアップ助成金

【賃金規定等改定コース】

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



年収の壁・支援強化パッケージの主な施策

【キャリアアップ助成金
(社会保険適用時処遇改善コース)】

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



【配偶者手当の見直し】

働き方改革推進支援助成金

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



賃金引上げ特設ページ

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



新潟県最低賃金

931

効力発生效年月日 令和5年10月1日

新潟県労働基準監督署 新潟県労働基準協会 新潟県労働組合連合会 新潟県中小企業振興センター 新潟県労働政策研究センター

適用範囲	最低賃金	最低賃金(小規模)
一般労働者	931円	931円
パートタイム労働者	931円	931円
学生労働者	931円	931円
学生労働者(小規模)	931円	931円

新潟県労働基準監督署 新潟県労働基準協会 新潟県労働組合連合会 新潟県中小企業振興センター 新潟県労働政策研究センター

その7 「新潟もにすWork」プロジェクト2024 ～障害者の就労・定着支援

現状・課題

- 障害者実雇用率：2.38%であり、法定雇用率（2.3%）を上回っている。（図1参照）
 - 障害者就職率：平成25年の51.4%以降横ばいの状況であったが、令和5年度は54.9%となっている。（図2参照）
 - 主な課題①：雇用の質の向上の推進、多様な就業ニーズに対する支援等（※障害者雇用促進法の改正等）
 - 主な課題②：障害者雇用ゼロ企業を中心とした中小企業に対する指導・支援の強化、周知徹底等（障害者雇用率未達成企業の約6割が100人未満企業で、うち9割が障害者「0人」企業）
- ※障害者雇用率は、令和6年4月から2.5%（対象事業主の範囲40.0人以上）、令和8年7月から2.7%（対象事業主の範囲37.5人）段階的に引上げ
- 主な課題③：障害者虐待の防止

主な対策

- 雇用の質の向上や多様な就業ニーズに対する支援等
 - ・雇用の質の向上に向けた取組の促進（障害者のキャリア形成の支援を含めた適正な雇用管理の促進等）
 - ・国及び県の職場実習を活用した就労支援
 - ・公共職業訓練の活用による職業能力の開発及び就職支援、「障害者雇用相談援助助成金」の活用等（※R6.4.1～の予定）
 - ・障害者雇用に関する優良な中小企業に対する認定制度（『もにす』認定制度）の普及促進（※認定企業累計：11社（R6.2月末現在））
- 中小企業をはじめとした障害者の雇入れから職場定着までの支援の強化
 - ・精神障害者・発達障害者・難病患者の多様な障害特性に対応した就労支援の強化（障害者向けチーム支援、合同就職面接会、精神障害者・発達障害者雇用サポーターによる支援、難病患者就職サポーターによる支援等）
 - ・障害者就業・生活支援センター、障害者職業センター等と連携した雇入れから職場定着までのチーム支援（企業向け・障害者向け）の実施（ゼロ企業への支援含む）
 - ・雇用率の引上げ等に関する周知（局内・関係機関と連携した周知、「障害者雇用相談援助助成金」の周知等）
 - ・雇用率の引上げ等に伴い新たに雇用義務が発生する企業への早期かつ計画的な支援（関係機関と連携した支援、「障害者雇用相談援助助成金」の活用等）
- 障害者虐待の防止
 - ・障害者に対する虐待を防止するため、地方公共団体とも連携し、虐待が行われた場合の指導を徹底する。

KPI（数値目標等）

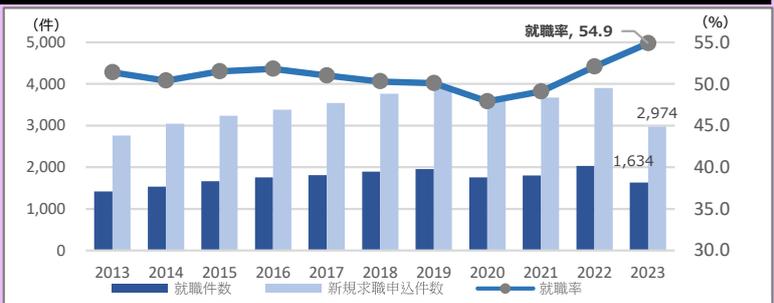
- 障害者雇用率：毎年、6月1日時点の実雇用率が全国平均を上回るとともに、法定雇用率以上となることを目指す。
- 『もにす』認定の取得促進：『もにす』認定事業主を令和7年度までに、全安定所管内1社以上を目指す。

図1 新潟県の障害者雇用数と実雇用率（全国と新潟県）



資料出所：障害者雇用状況報告

図2 新規求職申込件数と就職件数及び就職率



労働局・ハローワーク (全国47箇所・全国544箇所)



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



担当者制によるきめ細かな就職支援

- 【障害特性等に応じた専門的支援】
 - ・身体障害、知的障害、精神障害、発達障害、難病等のある求職者に対し、専門知識・技術を持つ職員が担当者制（ケースワーク方式）によりきめ細かく就職支援
- 【障害者向けチーム支援】
 - ・障害者が利用している関係機関とチームを結成し、就職から職場定着までの一貫した支援

雇用率達成指導・雇入れ支援等

- 【雇用率達成指導】
 - ・障害者雇用状況報告に基づく雇用率達成指導、雇入れ計画作成命令、雇入れ計画の適正実施勧告、企業名公表
- 【企業向けチーム支援】
 - ・障害者雇用の経験・ノウハウが不足している障害者雇用ゼロ企業等に対し、関係機関とチームを結成し、雇入れ準備から採用後の定着支援までの一貫した支援
- 【各種助成金制度】
 - ・障害者の雇入れや試行的な雇用を行った事業主への助成
 - ・障害者の職場定着のための措置を行った事業主への助成
- 【認定制度】
 - ・障害者雇用に関する取組が優良な中小事業主を厚生労働大臣が認定（もにす認定）
- 【精神・発達障害者しごとサポーター養成講座】
 - ・精神・発達障害者の同僚・上司等に対し、障害についての基礎知識や必要な配慮などを学べる講座を実施

障害者

「自分の能力を発揮したい」「必要な配慮を受けながら、安心して働きたい」

マッチング支援

- ・職業紹介
- ・就職面接会
- ・就職説明会

事業主

「障害者に活躍してもらいたい」「ニーズに合った労働者を採用したい」

「ハローワークの紹介状況」
（令和4年度）
新規求職申込件数：233,434件
就職件数：102,537件

「民間企業の障害者雇用状況」
（令和5年6月1日）
雇用障害者数：64.2万人 実雇用率2.33%

● もにす認定
障害者の雇用促進や安定に関する取り組みなどの優良な中小企業を認定する制度。



NIIGATA Niji Workプロジェクト2024 KPI(数値目標) 工程表

KPI (数値目標)

令和6年度
2024年度

令和7年度
2025年度

令和8年度
2026年度

令和9年度
2027年度

令和10年度
2028年度

第1 『わかもの』～若者の人材確保等（新規採用等）への取組

(1)	新規学卒者の県内就職率	数値目標は各年で設定			
(2)	若者の採用、育成支援の促進（I-I-I認定件数）*	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】		
(3)	就職氷河期世代の正社員就職数	数値目標は各年で設定			
	就職氷河期世代のキャリアアップ助成金を活用した正社員転換数	数値目標は各年で設定			
	フリーターの正社員就職数	数値目標は各年で設定			
(4)	学生向けセミナーの拡充・促進	令和7年度までに少なくとも6大学まで拡大			

第2 『かつやく』女性の活躍など多様な人材への活躍促進等への取組 ※第2(1)の2023目標は達成見込みのため再設定

(1)	えるぼし認定件数・くるみん認定件数*	令和7年度までに令和5年度までの1.5倍増(180件)	【#チャレンジNiigata⇨えるぼし・くるみん180】		
(2)	男性の育児休業取得率*	令和7年度までに50%以上	【#チャレンジNiigata⇨育休50%(男性・育休取得率50%以上)】		
(3)	70歳までの就業確保措置実施企業割合	全国平均以上に			
(4)	公的職業訓練修了3か月後の就職者数	数値目標は各年で設定			
(5)	①女性の若年(15歳から34歳)非正規雇用者数 ②女性雇用者に占める非正規雇用者割合	①令和9年度までに30,000人以下、②令和9年度までに48%以下			

第3 『けんこう』職場の安全確保への取組

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

第4 『あんぜん』～職場の安全確保への取組

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

第5 『あんしん』～誰もが安心して働ける職場環境づくりへの取組

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

第6 『ぷらいど』～働き甲斐と誇りの持てる処遇改善への取組

(1)	賃金引上げに係る支援策の活用促進（業務改善助成金）申請件数	令和7年度までに令和5年度件数(令和5年12月末349件)の1.5倍以上	※2023目標は達成		
-----	-------------------------------	--------------------------------------	------------	--	--

第7 『もにす』～障害者の就労支援への取組

(1)	障害者雇用率	各年の実雇用率が全国平均を上回る 毎年6月1日時点の実雇用率が法定雇用率以上となることをめざす			
(2)	『もにす』認定の取得促進	『もにす』認定事業主を令和7年度までに、 全安定所管内1社以上をめざす			

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

新潟労働局 相談先一覧

労働基準監督署

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

ハローワーク

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

ハローワークの付属施設

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



新潟労働局マスコットキャラクター：「にじー」

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



NIIGATA Niji Work プロジェクト2024

進捗状況

(※新潟(にいがた)で自分(じぶん)らしく働き・暮らし輝く)

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

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

2024年(令和6年12月)
厚生労働省 新潟労働局



工程表	3
その1 『わかもの』 (若者の人材確保等(新規採用等)への取組)	5
～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)	9
～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	
その3 『けんこう』 (職場の健康確保への取組)	13
～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	
その4 『あんぜん』 (職場の安全確保への取組)	14
～ゼロ災害への挑戦 (特に死亡・重篤災害ゼロ)	
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)	15
～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	
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)	17
～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)	
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)	18
～障害者の就労促進等	

工程表

KPI (数値目標)		令和6年度 2024年度	令和7年度 2025年度	令和8年度 2026年度	令和9年度 2027年度	令和10年度 2028年度	KPI (数値目標)		令和6年度 2024年度	令和7年度 2025年度	令和8年度 2026年度	令和9年度 2027年度	令和10年度 2028年度	
第1『わかもの』～若者の人材確保等（新規採用等）への取組							第2『かつやく』女性の活躍など多様な人材への活躍促進等への取組							
(1)	新規学卒者の県内就職率	数値目標は各年で設定						(4)	公的職業訓練修了3か月後の就職者数	数値目標は各年で設定				
		2024年度（令和7年3月卒）目標：大卒等58.8%以上、高卒88.6%以上 9月末現在：大卒：未集計（10月末から集計開始）、高卒87.8%								2024年度目標：公的職業訓練終了3か月後の就職者数1,542人以上 9月末現在：844人				
(2)	若者の採用、育成支援の促進（ユースエール認定件数）	令和6年度までに100件以上					(5)	①女性の若年非正規雇用者数 ②女性雇用者に占める非正規雇用率	①女性の若年(15歳から34歳)を令和9年度までに30,000人以下 ②令和9年度までに48%以下					
		2024年度目標：認定件数100件以上 9月末現在：64件							2024年度目標：設定なし 9月末現在：統計調査のため公表なし					
第3『けんこう』職場の安全確保への取組														
	就職氷河期世代の正社員就職数	数値目標は各年で設定						(1)	メンタルヘルス対策	メンタルヘルス対策に取り組む事業場の割合： 2027年までに80%以上				
		2024年度目標：2,255人以上 9月末現在：1,143人								2024年度目標：設定しない 令和5年：全国63.8%				
(3)	就職氷河期世代のキャリアアップ助成金を活用した正社員転換数	数値目標は各年で設定						(2)	ストレスチェック実施	50人未満の小規模事業場におけるストレスチェックの実施割合：2027年までに50%以上				
		2024年度目標：545人以上 9月末現在：185人								2024年度目標：設定しない 令和5年：全国30～49人58.1%、10～29人58.6%				
	フリーターの正社員就職数	数値目標は各年で設定						(3)	産業保健活動の促進	産業保健サービスを提供している事業場の割合： 2027年までに80%以上				
		2024年度目標：2,871人以上 9月末現在：1,115人								2024年度目標：設定しない 令和5年：全国87.1%				
(4)	学生向けセミナーの拡充・促進	令和7年度までに少なくとも6大学まで拡大					(4)	自分の仕事や職業生活に関することで強い不安、悩み、ストレスがあるとする労働者の割合	2027年までに50%未満					
		2024年度目標：1大学でも拡大 9月末現在：3大学で実施予定（10月～12月）								2024年度目標：設定しない 令和5年：全国82.7%				
第2『かつやく』女性の活躍など多様な人材への活躍促進等への取組														
(1)	えるぼし認定件数 くるみん認定件数	令和7年度までに 令和5年度までの1.5倍増 令和7年度までに180件					(5)	治療と仕事を両立できる取組を行っている事業場の割合	2027年までに75%以上					
		2024年度目標：えるぼし認定64件、くるみん認定99件 9月末現在：えるぼし認定61件、くるみん認定105件								2024年度目標：設定しない 令和4年：58.8%				
(2)	男性の育児休業取得率	令和7年度までに50%以上					(6)	化学物質の性状に関連の強い死傷災害	2027年までに5%以上減少					
		2024年度目標：設定なし 令和5年調査結果：全国30.1%、新潟県33.7%								2024年度目標：設定しない（23件以下） 9月末現在：14件				
(3)	70歳までの就業確保措置実施企業割合	全国平均以上に						(7)	パワーハラスメントに起因する精神障害の労災発生件数	ゼロ				
		2024年度目標：全国平均以上 令和5年6月1日現在：26.6%（全国平均29.7%）								2024年度目標：0件 9月末現在：4件				

工程表

KPI (数値目標)	令和6年度 2024年度	令和7年度 2025年度	令和8年度 2026年度	令和9年度 2027年度	令和10年度 2028年度
------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	------------------

第4 『あんぜん』～職場の安全確保への取組

(1) 死亡者数	2027年までに2022年比5%以上減少 (※建設業は15%以上)				
	2024年度目標：全産業16人以下、建設業3人以下 9月末現在：全産業15人、建設業6人				
(2) 建設業	墜落・転落災害の防止に関するリスクアセスメントに取り組む 事業場の割合：2027年までに85%以上				
	2024年目標：設定なし 令和5年安全衛生調査結果：85.4% (全国)				
(3) 製造業	機械による「はさまれ・巻き込まれ」防止対策に取り組む事業場の 割合：2027年までに60%以上				
	2024年目標：設定なし 令和5年安全衛生調査結果：98.6% (全国)				
	「はさまれ・巻き込まれ」災害の死傷者数：2022年と比較して 2027年までに5%以上減少				
	2024年目標：125人以下 (目標年まで均等割) 9月末現在：死傷者数98人				
(4) 陸上貨物運送業	死傷者数を2022年と比較して2027年までに5%以上減少				
	2024年目標：267人以下 (目標年まで均等割) 9月末現在：死傷者数179人				
(5) 転倒災害の年齢層別死傷年千人率 転倒による平均休業見込日数	2022年と比較し2027年までに2022年値以下 平均休業見込日数を2027年までに30日以下				
	2024年目標：設定なし 9月末現在：平均休業見込日数38.3日				
(6) 60歳以上の死傷年千人率	60歳以上の死傷年千人率を2027年までに 男性2.75以下、女性2.64 以下				
	2024年目標：設定なし 令和5年死傷年千人率：男性2.79、女性2.83				

第5 『あんしん』～誰もが安心して働ける職場環境づくりへの取組

(1) 年次有給休暇の取得率	2025年までに70%以上				
	2024年目標：設定なし 9月末現在：統計調査未発表 (令和5年：62.6%)				
(2) 週労働時間40時間以上の雇用者のうち、 週労働時間60時間以上の雇用者の割合	2025年までに5%以下				
	2024年目標：なし 9月末現在：統計調査未実施 (5年ごと実施)				

KPI (数値目標)	令和6年度 2024年度	令和7年度 2025年度	令和8年度 2026年度	令和9年度 2027年度	令和10年度 2028年度
------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	------------------

第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

(3) テレワーク導入企業の割合	2025年度には50%をめざす				
	2024年度目標：設定なし 令和5年：大企業33.8%、中小企業16.9%、規模計19.6%				
(4) 勤務間インターバル制度を 導入している企業の割合	2025年までに15%以上				
	2024年度目標：設定なし 令和5年：大企業20.0%、中小企業16.9%、規模計19.6%				
(5) 長時間労働に起因する脳・心臓 疾患、精神障害の労災発生件数	ゼロ				
	2024年度目標：ゼロ 9月末現在：5件 (労災支給決定件数)				
(6) 労働保険手続きの電子申請 (オンライン利用率)	令和8年度末までに30%以上				
	2024年度目標：20% 9月末現在：21.0%				

第6 『ぷらいど』～働き甲斐と誇りの持てる処遇改善への取組

(1) 賃金引上げに係る支援策の活用促進 (業務改善助成金) 申請件数	令和7年度までに令和5年度件数 (令和5年12月末349件) の1.5倍以上				
	2024年度目標：529件 9月末現在：284件				

第7 『もにす』～障害者の就労支援への取組

(1) 障害者雇用率	各年の実雇用率が全国平均を上回る 毎年6月1日時点の実雇用率が法定雇用率以上となることをめざす				
	2024年目標：2.5% 2023年2.38% (法定雇用率2.3%)、2024年は12月下旬公表予定				
(2) 『もにす』認定の取得促進	『もにす』認定事業主を 令和7年度までに、全安定所管内 1社以上をめざす				
	2024年度目標：設定なし 9月末現在：13安定所中10所				

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

(1) 新規学卒者の県内就職率 (2) 若者の採用、育成支援の促進

(※県内就職の促進等)

KPI (数値目標等)

<5か年目標>

- (1) 新規学卒者の県内就職率：設定なし（各年で設定）
- (2) 若者の採用、育成支援の促進：設定なし

<令和6年度目標>

- (1) 新規学卒者の県内就職率（令和7年3月卒）
大卒等58.8%以上、高卒88.6%以上
- (2) 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

現状・課題

(1) 県内雇用の促進（新規学卒者の県内就職の促進等）

※令和7年3月新規学卒者の県内就職率（令和6年9月末現在）

大卒：未集計(令和6年10月末から集計開始)

高卒：87.8%

※令和7年3月新規学卒者の就職率（令和6年9月末現在）

大卒：未集計(令和6年10月末から集計開始)

高卒：76.3%

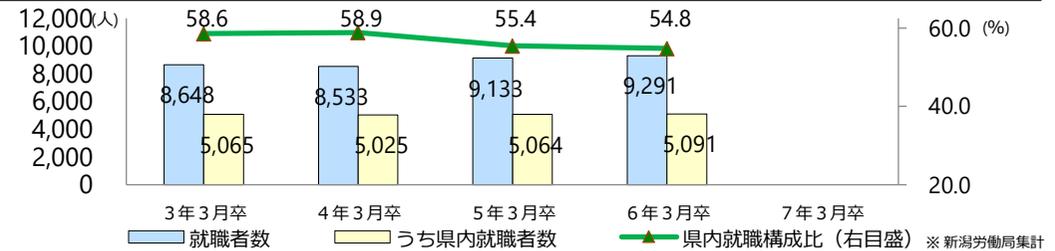
(2) 若者の採用、育成支援の促進

※ユースエール認定件数累計64件（令和6年9月末現在）

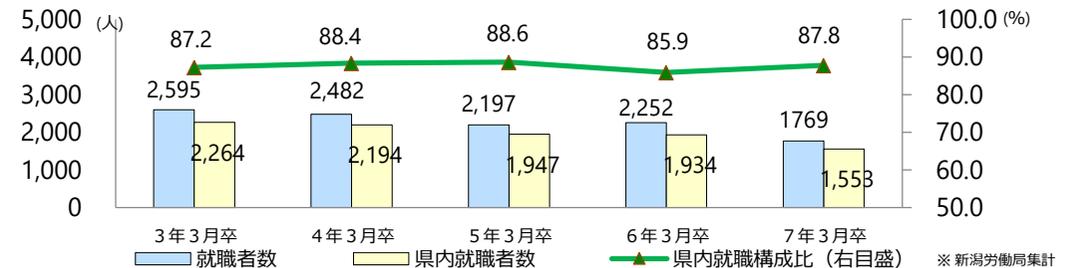
《課題》

- 大学、高等学校等との緊密な連携、就職支援ナビゲーターを中心に個別相談、各種セミナー、就職ガイダンスの実施等による就職支援
- 就職氷河期世代に対する活躍支援
- 非正規雇用労働者（フリーター等）へのマッチング・ステップアップ支援
- U・ターンの促進（県との連携等）
- 学生向けセミナーの拡充・促進、県内就職の促進

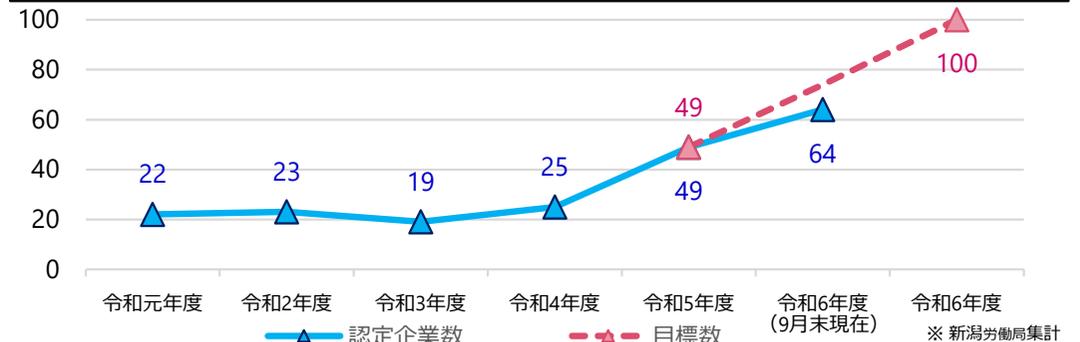
大学・専門学校生等の県内就職状況



高校生の県内就職状況※7年3月卒は令和6年9月末現在の数値



ユースエール認定事業所数の状況



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

(3) 就職氷河期世代の正社員就職数等 (4) 学生向けセミナーの拡充・促進 (※県内就職の促進等)

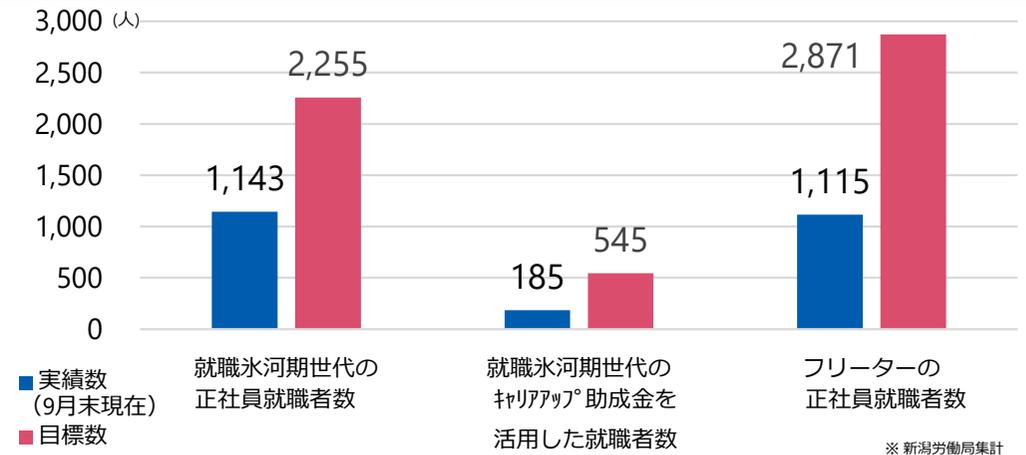
KPI (数値目標等)

- (3) 就職氷河期の正社員就職数等
 <5か年目標> 設定なし
 <令和6年度目標>
 ●就職氷河期世代の正社員就職数：令和6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6年度545人以上
 ●フリーターの正社員就職数：令和6年度2,871人以上
- (4) 学生向けセミナーの拡充・促進
 <5か年目標> 令和7年度までに6大学まで拡大
 <令和6年度目標> 1大学でも拡大

現状・課題

- (3) 就職氷河期の正社員就職数等
 <令和6年9月末現在>
 ●就職氷河期世代の正社員就職数：1,143人
 ●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：185人
 ●フリーターの正社員就職数：1,115人
- (4) 学生向けセミナーの拡充・促進：4大学で実施。令和6年度は長岡大学を追加
 ●連携協定に基づく寄付講座
 新潟大学：全15回の講義を実施(10月～11月)
 敬和学園大学：全7回の講義を実施(11月～1月)
 ●連携協定以外の寄付講座
 新潟大学：全15回のうち1講義を実施(11月)
 長岡大学：全15回のうち1講義を実施(12月)

就職氷河期世代の正社員就職者数等



大学寄付講座の状況

<令和3年度>	<令和5年度>
敬和学園大学：「私たちの暮らしと労働法制」 講義回数全7回	新潟大学：「キャリア形成と法制度」 講義回数全15回
新潟工科大学：「知っておきたい労働法制」 講義回数1コマ	敬和学園大学：「私たちの暮らしと労働法制」 講義回数全7回
新潟職業能力開発短期大学校： 「労働者の安全と健康確保」講義回数1コマ	新潟経営大学：「雇用対策等」 講義回数1コマ
<令和4年度>	<令和6年度>
新潟大学：「キャリア形成と法制度」 講義回数全15回	新潟大学：「キャリア形成と法制度」 講義回数全15回
敬和学園大学：「私たちの暮らしと労働法制」 講義回数全7回	敬和学園大学：「私たちの暮らしと労働法制」 講義回数全7回
新潟経営大学：「雇用対策等」 講義回数1コマ	新潟大学：「国の行政」 講義回数1コマ 長岡大学：「国の行政」 講義回数1コマ

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

その2 「新潟かつやくWork」プロジェクト2024

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

(1) えるぼし認定・くるみん認定

KPI (数値目標等)

<令和7年度目標>

- えるぼし認定：77件 (令和5年度51件)
- くるみん認定：110件

<令和6年度目標>

- えるぼし認定：64件
- くるみん認定：99件

現状・課題

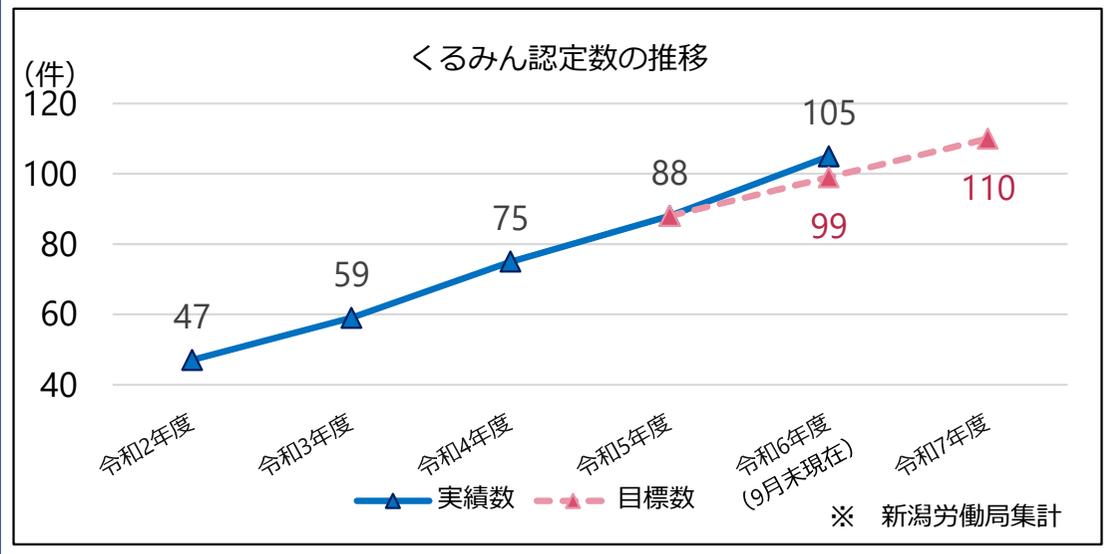
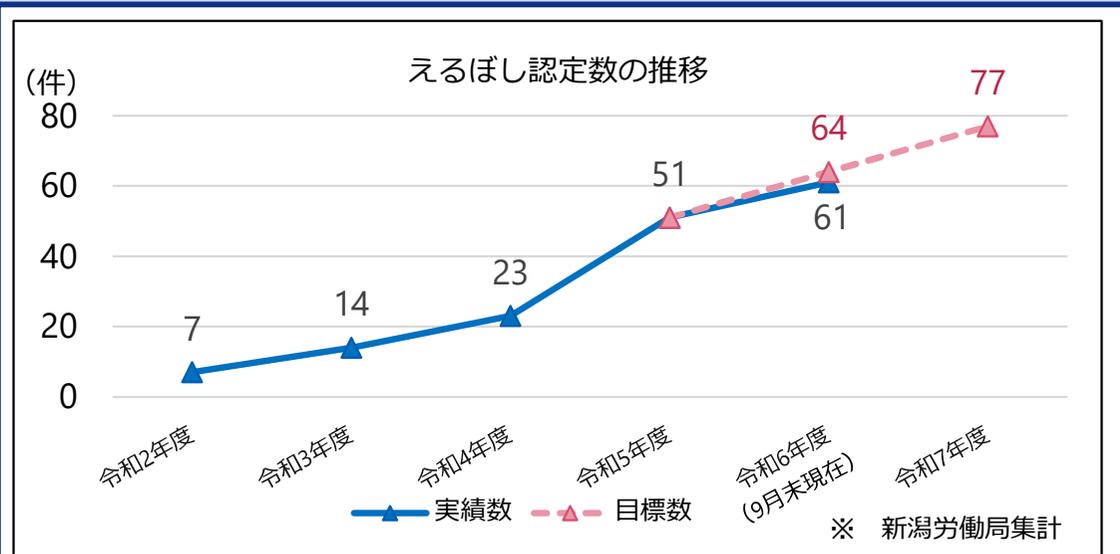
<令和6年9月末現在>

- えるぼし認定：61件
- くるみん認定：105件

《課題等》

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

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。



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

その2 「新潟かつやくWork」プロジェクト2024

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

(2) 男性の育児休業取得率 (5) 女性の非正規雇用者数・割合

KPI (数値目標等)

(2) 男性の育児休業取得率

<令和7年度目標>

- 男性の育児休業取得率50%以上

(5) 女性の非正規雇用者数・割合

<5か年目標>

- 女性の若年非正規雇用労働者数：令和9年までに30,000人以下
- 女性雇用者に占める非正規雇用者割合：令和9年までに48%以下

現状・課題

(2) 男性の育児休業取得率

33.7% (令和5年度 新潟県内)

<令和6年9月末現在> 統計調査の公表はない

(5) 女性の非正規雇用者数・割合

<令和6年9月末現在> 統計調査の公表はない

《課題》

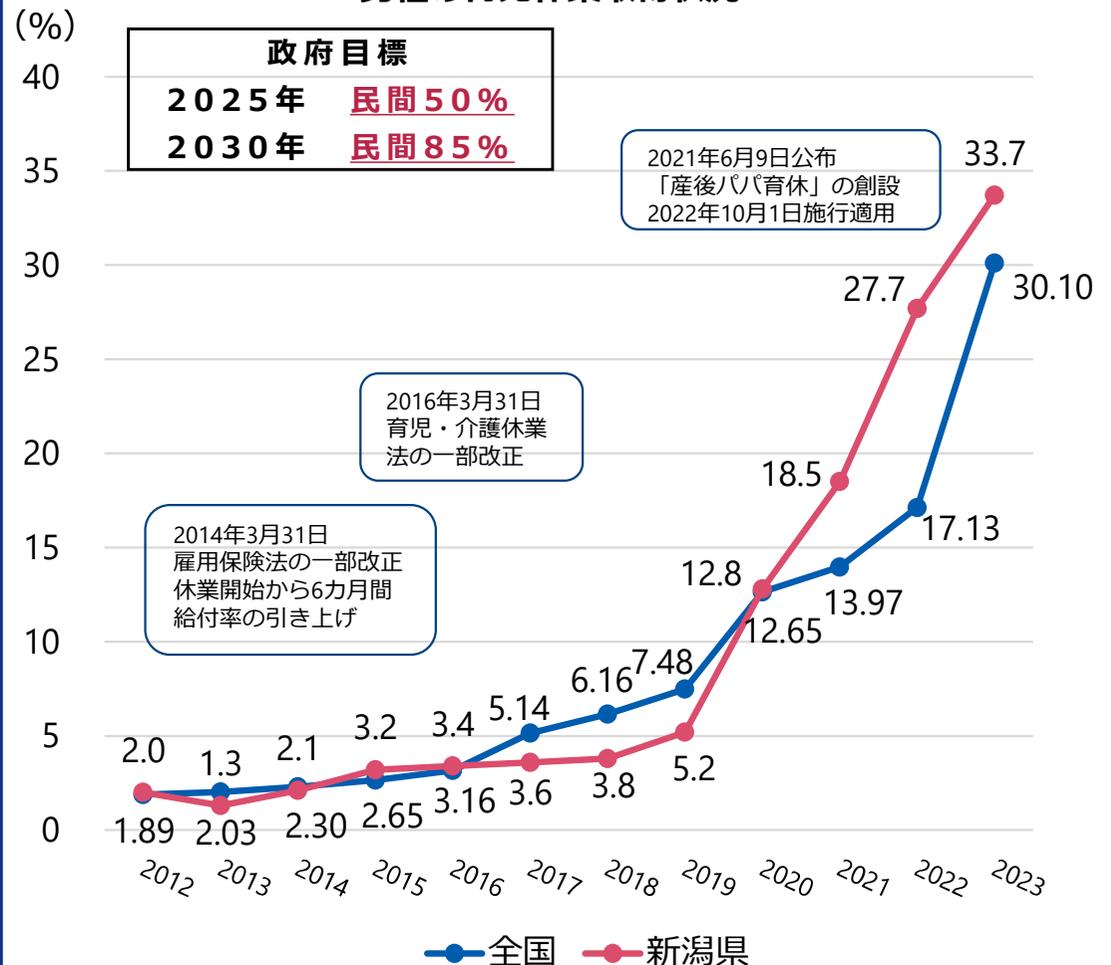
女性の年齢階級別労働力率(「M字カーブ」)は上方にシフト

正規雇用率は30代以降低下(「L字カーブ」)

男女の賃金格差：男性を100とした場合、女性は78.6% (R4)

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 など

男性の育児休業取得状況



資料出所 全国:「雇用均等基本調査」 新潟県:「新潟県賃金労働時間等実態調査」

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

その2 「新潟かつやくWork」プロジェクト2024

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

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

KPI (数値目標等)

<5か年目標> 設定なし

<令和6年度目標>

(3) 70歳までの就業確保措置実施企業割合：全国平均以上

(4) 公的職業訓練修了3か月後の就職者数：令和6年度1,542人以上

現状・課題

(3) 70歳までの就業確保措置実施企業割合

<令和6年6月1日現在>

集計中

(令和6年12月下旬に集計結果を公表予定)

<令和5年6月1日現在>

26.6% (全国平均29.7%)

●前年に引き続き全国平均を下回っており、70歳までの就業確保措置の導入に向けた周知啓発活動に取り組む必要がある。

(4) 公的職業訓練修了3か月後の就職者数

<令和6年9月末現在>

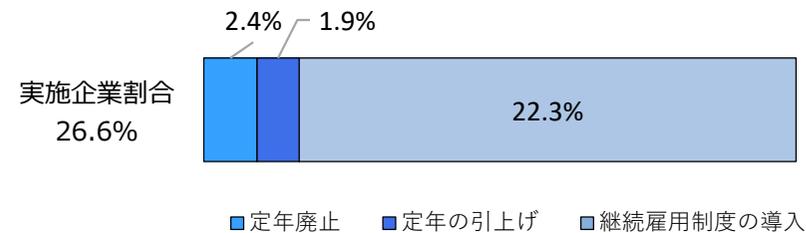
844人

《課題等》

- 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「生涯現役支援窓口」を設置、職業生活の再設計に係る支援、チーム支援を総合的に実施
- 「人材開発支援助成金」について、企業・従業員においてデジタルスキルの習得、リスキングが実施できるようさらなる普及・拡大
- 「公的職業訓練受講者の就職支援」について、ニーズを踏まえた訓練コースの設定、職業訓練の積極的な受講の働きかけ、訓練受講者に対するきめ細かな就職支援

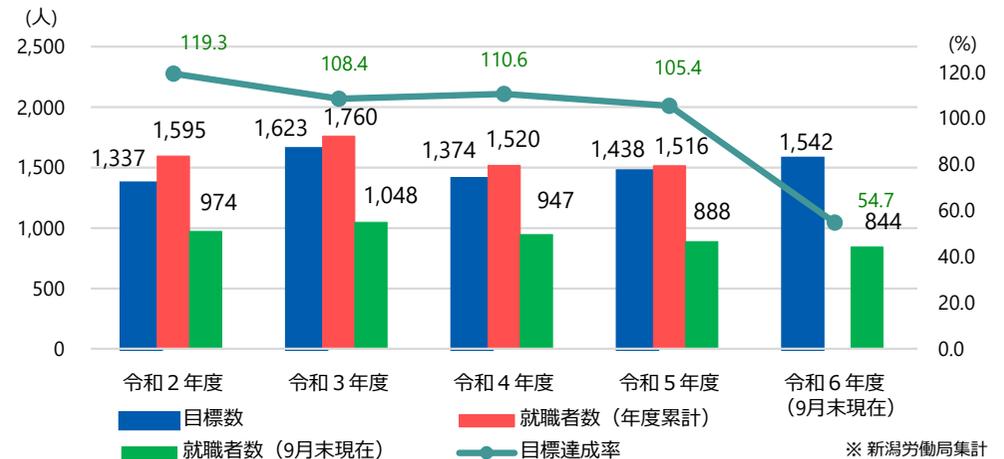
70歳までの高年齢者就業確保措置の実施状況 (内訳)

《令和5年》



※新潟労働局集計

公的職業訓練修了3か月後の就職者数



※新潟労働局集計

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

その3 「新潟けんこうWork」プロジェクト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 (1)～(7)

KPI (数値目標等)

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

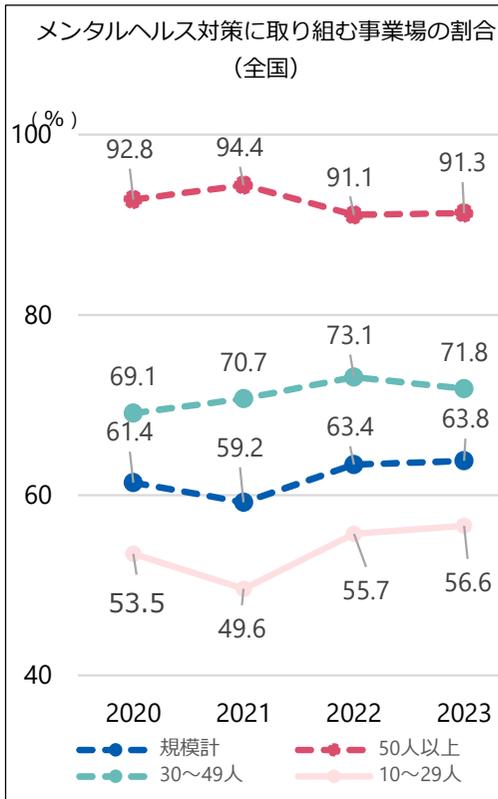
現状・課題

- (1) メンタルヘルス対策に取り組む事業場の割合
令和5年 全国：63.8%（令和5年「労働安全衛生調査」）
- (2) 50人未満の小規模事業場におけるストレスチェックの実施割合
令和5年 全国：30～49人58.1%、10～29人58.6%
（令和5年「労働安全衛生調査」）
- (3) 産業保健サービスを提供している事業場の割合
令和5年 全国：87.1%（令和5年「労働安全衛生調査」）
- (4) 自分の仕事や職業生活に関することで強い不安、悩み、ストレスがあるとする労働者の割合
令和5年 全国：82.7%（令和5年「労働安全衛生調査」）
- (5) 治療と仕事を両立できる取組を行っている事業場の割合
令和4年 全国：58.8%（令和4年「労働安全衛生調査」）
- (6) 化学物質の性状に関連の強い死傷災害
（有害物等との接触、爆発、火災）：14件（令和6年9月末現在）
- (7) パワーハラスメントに起因する精神障害の労災支給決定件数：
令和6年9月末 4件

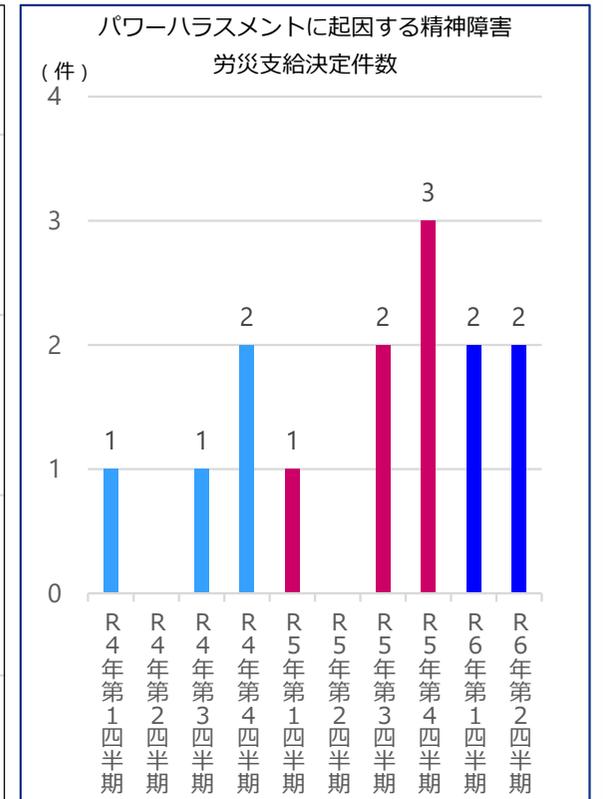
化学物質の性状に関連の強い死傷災害（人）

令和6年 9月末	令和4年 9月末	増減	令和5年	令和4年	目標
14	17	-3 (-17.6%)	24	24	22以下

※新型コロナウイルス感染症のり患分を除く



資料出所 労働安全衛生調査



※新潟労働局集計

4 「新潟あんぜんWork」(Niigata Safe Work)の取組促進

その4 「新潟あんぜんWork」プロジェクト2024～ゼロ災害（特に死亡・重篤災害ゼロ）

(1)～(6)

KPI（数値目標等）

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

現状・課題

- (1) 死亡者数：15人うち建設業6人（令和6年9月末）
- (2) 建設業：墜落・転落災害の防止に関するリスクアセスメントに取り組む事業場の割合85.4%
(全国・令和5年「労働安全衛生調査」)
- (3) 製造業：機械による「はさまれ・巻き込まれ」防止対策に取り組む事業場の割合98.6%
(全国・令和5年「労働安全衛生調査」)
「はさまれ・巻き込まれ」災害の死傷者数98人（令和6年9月末）
- (4) 陸上貨物運送業：死傷者数179人（令和6年9月末）
- (5) 転倒災害の年齢層別死傷年千人率：
転倒による平均休業見込日数：38.3日（令和6年9月末）
- (6) 60歳代以上の死傷年千人率：男性2.79、女性2.83（令和5年）

死亡者数（全業種）（人）

2024年9月末	2022年9月末	増減	2023年	2022年	目標
15	16	-1 (-6.3%)	14	17	16以下

死亡者数（建設業）（人）

2024年9月末	2022年9月末	増減	2023年	2022年	目標
6	4	+2 (+50.0%)	6	4	3以下

製造業「はさまれ・巻き込まれ」災害の死傷者数（人）

2024年9月末	2022年9月末	増減	2023年	2022年	目標
98	97	+1 (+1.0%)	138	128	121以下

陸上貨物運送事業の死傷者数（人）

2024年9月末	2022年9月末	増減	2023年	2022年	目標
179	168	+11 (+6.5%)	239	273	259以下

※新型コロナウイルス感染症のり患分を除く

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

その5 「新潟あんしんWork」プロジェクト2024 ～働き方改革の推進、長時間労働の是正等

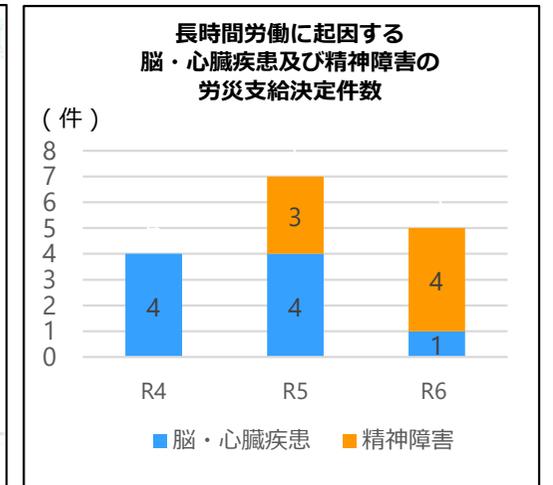
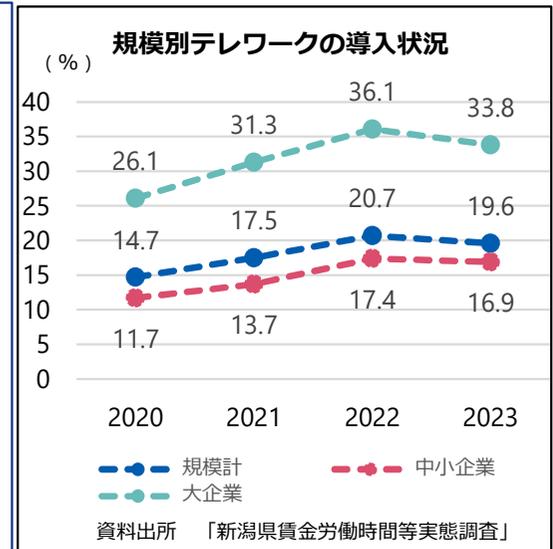
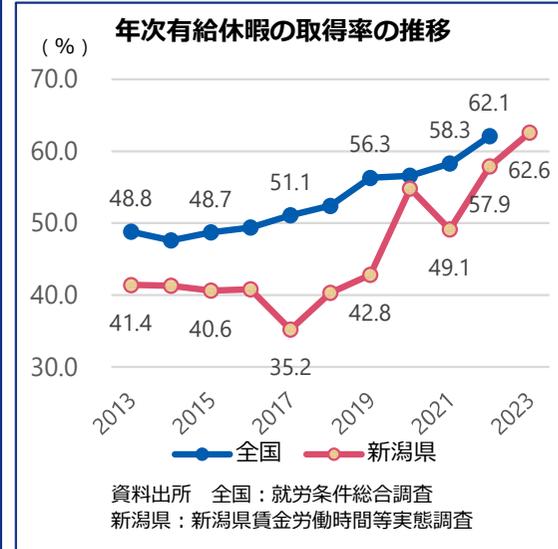
(1)～(5)

KPI (数値目標等)

- (1) 年次有給休暇の取得率を2025年までに70%以上
⇒【#チャレンジNiigata▶年休≥70%
(年休取得率70%以上をめざす!)】
- (2) 週労働時間40時間以上の雇用者のうち、
週労働時間60時間以上の雇用者の割合を5%以下(令和7年まで)
⇒【#チャレンジNiigata
▶超勤(60HR超/週)≤5%(限りなくゼロに!)】
- (3) テレワーク導入企業の割合を2025年度には50%を目指す。
⇒【#チャレンジNiigata▶テレワーク導入≥50%(半数以上めざす!)】
- (4) 勤務間インターバル制度を導入している企業の割合を
2025年までに15%以上とする
⇒【#チャレンジNiigata
▶インターバル導入≥15%(少しでもUP!)】
- (5) 長時間労働に起因する脳・心臓疾患、精神障害の労災発生件数をゼロ

現状・課題

- (1) 年次有給休暇取得率
新潟県：62.6% (令和5年新潟県賃金労働時間等実態調査)
全国：未発表(就労条件総合調査)(参考 R4：62.1%)
- (2) 週労働時間60時間以上の雇用者の割合
新潟県：5.5% (令和4年 労働力調査)
全国：7.9% (令和4年 労働力調査)
※次回、労働力調査=令和9年
- (3) テレワーク導入企業の割合
大企業：33.8%、中小企業：16.9%、規模計：19.6%
(令和5年新潟県賃金労働時間等実態調査)
- (4) 勤務間インターバル制度導入状況
大企業：20.0%、中小企業：5.3%、規模計：7.6%
(令和5年新潟県賃金労働時間等実態調査)
- (5) 年度別労災支給決定件数(脳・心臓疾患、精神障害)
令和6年9月末 5件



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

その5 「新潟あんしんWork」プロジェクト2024 ～働き方改革の推進、長時間労働の是正等

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

KPI (数値目標等)

(6) 労働保険手続きの電子申請 (オンライン利用率)

⇒ **令和6年度末20%以上**

(令和7年度末25%以上、**政府目標:令和8年度末30%以上**を目指す。)

現状・課題

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

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

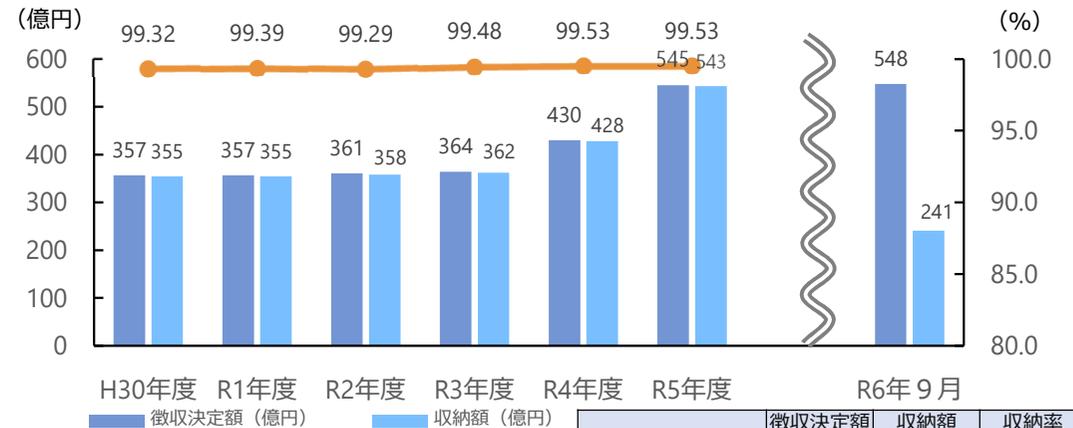
[労働保険料の申請(継続) **R6年9月末21.0%**
(※全国:令和5年度**23.8%**)]

* 当局: R6年9月末21.0%は手計算にて算出、R6年度数値確定はR7年2月。

* 全国: R6年9月末は算出不可(手計算不可)、R6年度数値確定はR7年2月。

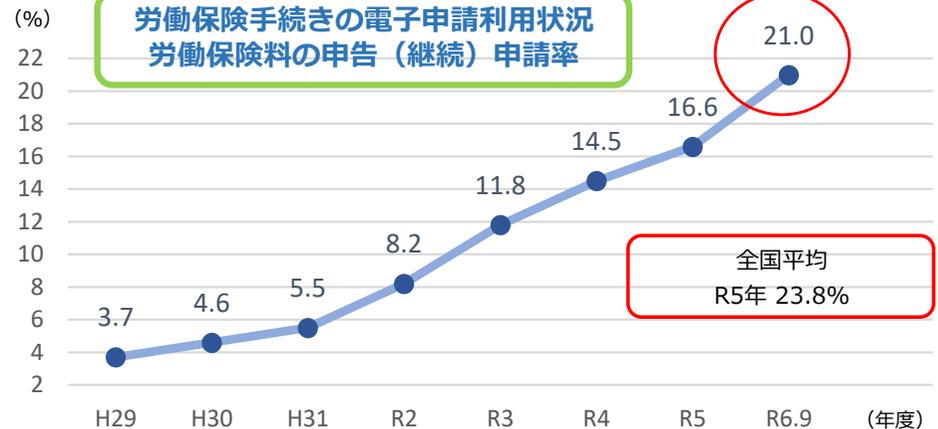
●事業主等の利便性の向上、手続きコスト削減により、保険料収納率向上に資するよう、年度更新等の周知広報と併せて電子申請利用のPRを推進する。

労働保険料の徴収決定額・収納額・収納率の推移



	徴収決定額	収納額	収納率
令和5年9月末現在	540億円	236億円	43.65%
令和6年9月末現在	548億円	241億円	43.90%

労働保険手続きの電子申請利用状況 労働保険料の申告(継続)申請率



6 「新潟ぷらいどWork」(Niigata Pride Work)の取組促進

その6 「新潟ぷらいどWork」プロジェクト2024～働き甲斐のある職場づくりのための処遇改善等 (賃金引上げ支援、同一労働同一賃金、最低賃金制度の適切な運営等)

KPI (数値目標等)

(1) 賃金引上げ支援

<令和7年度目標>

- 業務改善助成金の申請件数：635件 (R5年度申請件数の1.5倍)

<令和6年度目標>

- 業務改善助成金の申請件数：529件

現状・課題

<令和6年9月末現在>

業務改善助成金の申請件数：284件

《課題》

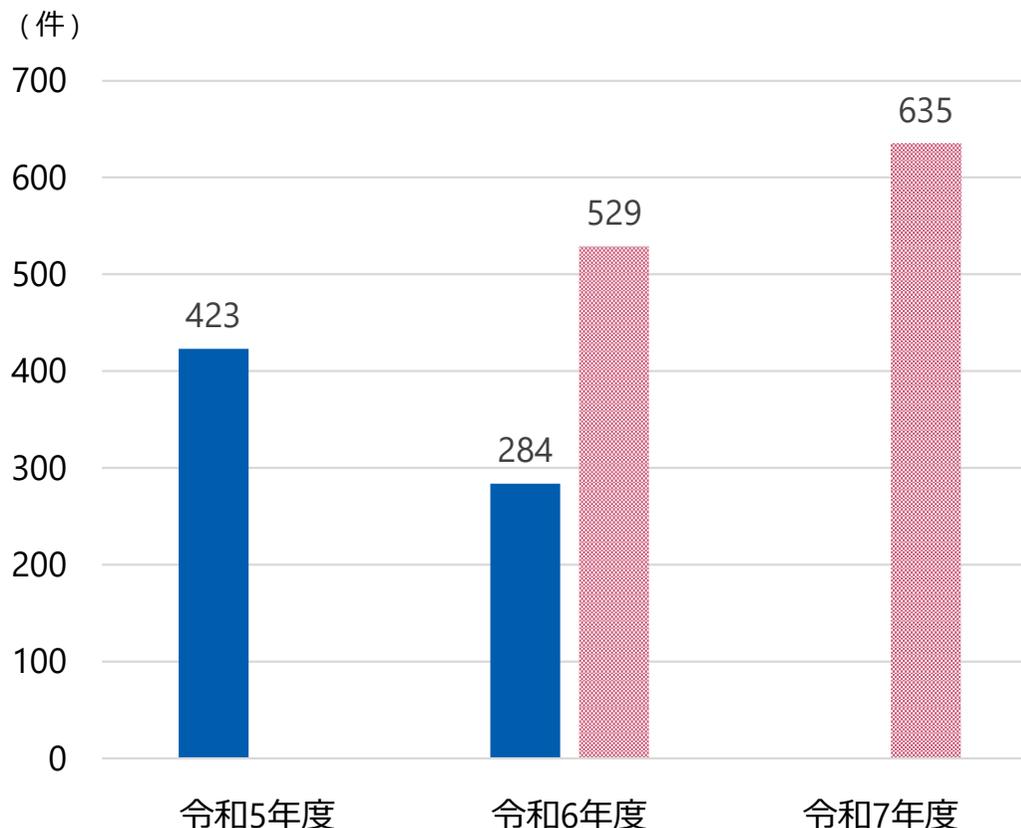
- 新潟地方最低賃金審議会の円滑な運営、最低賃金額の周知等 (最低賃金の履行確保、周知等)
- 持続的な賃金引上げ※実質賃金：-1.1 (令和6年3月)
- 同一労働同一賃金の遵守の徹底に向けた取組支援
- 取引環境の改善 (下請取引の適正化の促進等)

※令和5年12月、新潟県が取りまとめた「適切な価格転嫁の促進による地域経済の活性化に向けた共同宣言」に基づき関係機関等と連携し取組を促進

- 「年収の壁・支援強化パッケージ」の利用勧奨を行い、年収の壁を意識せずに働ける環境づくりを後押し

(例：キャリアアップ助成金「社会保険適用時処遇改善コース」の活用促進)

業務改善助成金の申請件数



■ 申請件数 ■ 目標数

※令和6年度の申請件数は9月末現在

※ 新潟労働局集計

その7 「新潟もにすWork」プロジェクト2024 ～障害者の就労・定着支援

KPI (数値目標等)

(1) 障害者雇用率

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

*法定雇用率(民間)

令和5年4月:2.3% 令和6年4月:2.5% 令和8年7月:2.7%

(2) 『もにす』認定の取得促進

『もにす』認定事業主を令和7年度までに、全安定所管内1社以上を目指す。

現状・課題

(1) 障害者実雇用率

〈令和6年6月1日現在〉

集計中(令和6年12月下旬に集計結果を公表予定)

〈令和5年6月1日現在〉

2.38%(全国平均2.33%)

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

(2) もにす認定事業主

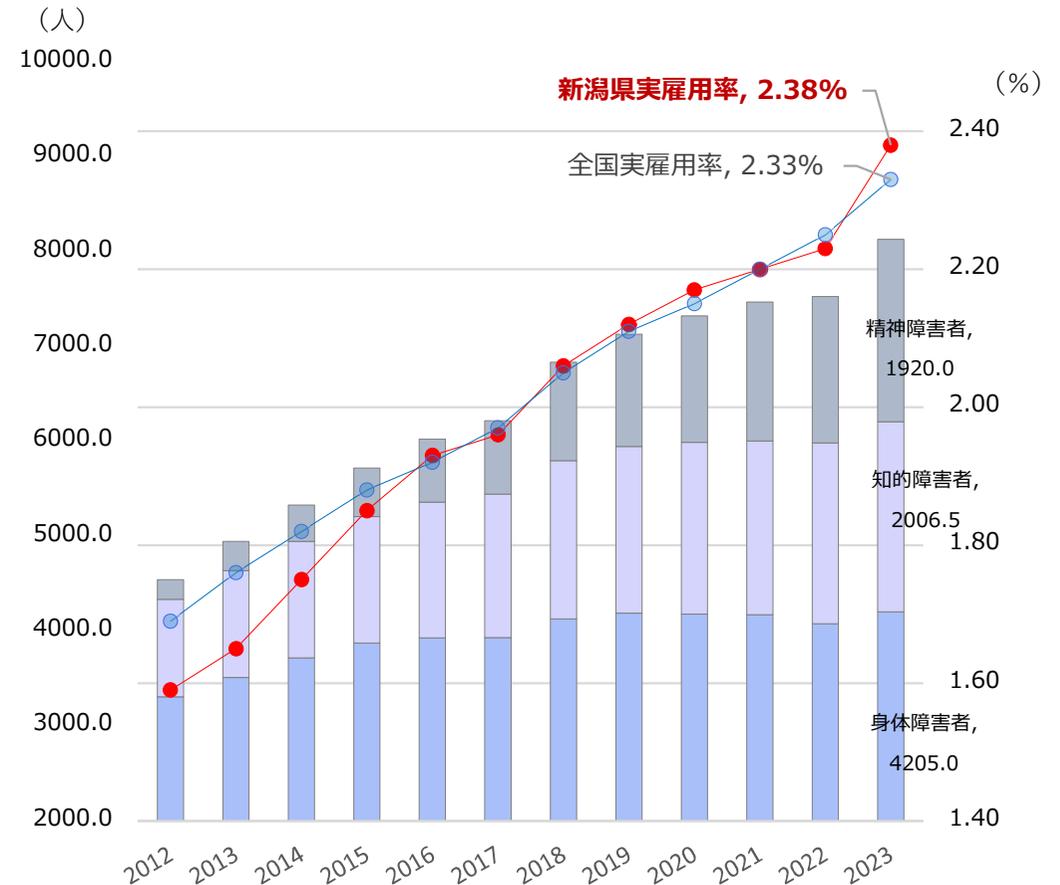
〈令和6年9月末現在〉

16事業主(全安定所13所中9所)

【参考】全国:468事業主(令和6年9月末現在)

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

新潟県の障害者雇用数と実雇用率(全国と新潟県)



ハローワークのマッチング機能に関する業務の評価・改善の取組 —令和5年度の取組実績及び令和6年度取組目標—

新潟労働局

「ハローワークのマッチング機能に関する業務の評価・改善の取組」について、令和5年度の取組実績及び令和6年度取組目標が確定しました。

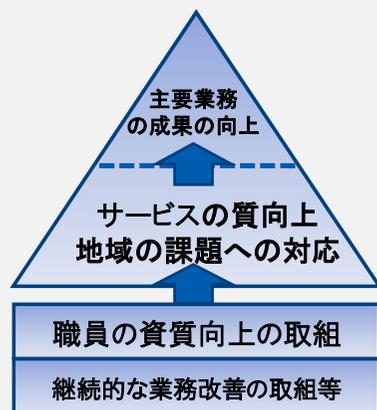
新潟労働局及び各ハローワークでは、令和5年度の取組実績に対する評価を踏まえ、引き続き令和6年度の業務推進に向け設定した主要目標等の達成をめざし取り組んでいくほか、中長期的な業務の質の向上や継続的な業務改善を図るとともに、成果や評価結果、業務改善の状況等について利用者にわかりやすく公表することにより、ハローワークに対する信頼の向上に努めることとしています。

1. ハローワーク総合評価について

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

(1) PDCAサイクルによる 目標管理・取組の評価

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



短期的な成果の向上だけでなく、
中長期的な成果の向上・業務改善を図り、
マッチング機能を強化

(2) ハローワークのマッチング機能の 総合評価・利用者への公表

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



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

- ・ 総合評価結果を、労働局は地方労働審議会、本省は労働政策審議会に報告。

(3) 評価結果に基づく 全国的な業務改善

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

次年度以降も
(1)~(3)を実施

1. 所長による分析（業務運営の総括）

(1) 今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

① 各指標に対する取組

当所では、令和5年度業務運営計画に、1、オンライン化に即した職業紹介の充実・強化及び「人への投資」各種施策の推進、2、「若者・就職氷河期世代の活躍支援」、3、「障害者の就労促進」を重点として掲げ、地域の職業紹介機関として業務を推進してきました。

1 オンライン化に即した職業紹介の充実・強化及び「人への投資」各種施策の推進については、従来型の来所を前提としたサービスだけでなく、オンライン機能を活用した職業相談、職業紹介や利用者にあった求人提供の充実、求職者ニーズを反映した充足支援に取り組んできました。

・求人部門では、オンライン利用者を含めた幅広い求職者に充実した内容の求人情報を提供するため、求人・紹介部門職員がペアとなり事業所を訪問し求職者目線での情報収集や、求職者の求める働きやすい職場環境等を効果的に把握するため作成した「求人フォローアップチェックリスト」による情報の収集・蓄積を行い、それらの情報を求人票や求人PR情報へ反映させることにより内容の充実を図りました。また、来所せず求人申込できるなどの機能を備えたオンラインツールである求人者マイページについて、開設は一定進んでいるものの（令和6年3月末開設率91.7%）、実際の利用率向上に向けて、マイページからの求人申込について、窓口や電話等で丁寧に説明を行った結果、目標としたマイページからの求人申込割合80%を達成することができました。加えて、開設したマイページの有効活用のため、マイページのメッセージ機能にて、求人申込時の注意事項など有益な情報を定期的に発信しました。

・紹介部門では、オンライン相談について、HPでの周知やオンライン相談予約システムの導入などを行い、346件のオンライン相談を行いました。加えてセミナー・説明会については、可能な限りハイブリッドで開催することにより、遠隔地からの参加も募ることができました。また、若年者等のハローワークを積極的に利用していない方々が、「行きやすい」「利用したい」と視覚的に感じてもらえるようなレイアウト変更の実施及び職員がマンツーマンで求職者に寄り添って支援する求職者担当者制や課題解決支援サービスの充実をコンセプトとした「職業相談エリアの見直し」（令和5年10月実施）に合わせて、オンラインによる求職登録の促進を図り、求職者マイページの開設率の向上を図るとともに（令和6年3月末開設率52.1%）、オンライン登録したものの一定期間活動の様子が見られない登録者には、ハローワークのサービスを紹介する来所勧奨文をメール・郵送等により送付し、利用勧奨に努めました。

2 若者就職氷河期世代の活躍支援については、「若者」においては、ジョブカフェ及び地域若者サポートステーション等の関係機関と定期的にミーティングを行い連携を強化し、キャリアコンサルティング、オンライン相談、各種セミナー、公的職業訓練（ハロートレーニング）、ジョブカードの活用、就職後の定着支援、安定した雇用の実現等に向けたチーム支援を実施しました。「就職氷河期世代」においては、就職氷河期世代支援コーナーの支援対象者にキャリアコンサルティング、オンライン相談、生活設計面の相談、各種グループセミナー、公的職業訓練等必要な能力開発へのあっせん、求職者の適性・能力等を踏まえた求人開拓、就職後の定着支援、就職氷河期世代を対象にした求人説明会や職場体験・実習説明会&面接会等を実施しました。また、「新潟市就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム」を運用し、関係機関・団体と支援状況の共有や各種支援施策を行い、安定した雇用を実現させるためのチーム支援を実施しました。

3 障害者の就労促進については、管内企業の雇用率向上と障害者雇用への理解促進を目指し、所長以下幹部職員による未達成企業（労働者数の増加等により達成から未達成に転じる恐れがある企業及び新たに雇用率算定対象となる企業から選定）の訪問指導を実施しました。また、「障害者雇用促進フォーラム」「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」「特別支援学校および企業見学会」「企業と

就労移行支援事業所が「つながる会」「障害者の法定雇用率の引上げに伴う障害者雇用の取組等に関する説明会」等を通して障害特性や雇用のノウハウを具体的に周知・啓発した結果、雇用率は2.17%で前年度より0.13ポイント上昇、雇用率算定企業への就職件数は206件で前年度より4.0%増加となりました。求職者に対しては、関係機関と連携した応募前の事業所見学、職場実習の打合せ、振り返り、障害者トライアル雇用に関する支援、定着支援等、きめ細やかなチーム支援を行い、障害者の就職件数は598件で前年度より5.5%増加となりました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

当所では、中長期的な職員の育成を図る観点から、若手職員自ら担当業務についての講師となる若手職員向けの業務研修を実施しました。また、ハローワークの窓口等においては、各種労働法の知識が必要になることから、労働基準監督署職員を講師とした労働基準法に関する研修を実施しました。

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

・若年者等のハローワークを積極的に利用していない方々が、「行きやすい」「利用したい」と視覚的に感じてもらえるようなレイアウト変更の実施及び求職者担当者制や課題解決支援サービスの充実をコンセプトに、令和5年10月に「職業相談エリアの見直し」を以下のとおり実施しました。

1 求人検索は「来所」から「インターネット」でを前提とし求人検索機を撤去し、空いたスペースを「ワークスペース」として応募書類の作成支援を行う「書類作成コーナー」と求人やその他インターネット上の情報を閲覧するためのタブレット端末を配置した「求人検索コーナー」を配置しました。

2 ワークスペースには、窓口の案内、簡易な問い合わせへの回答やPCの貸出を行う「フロアナビ」を常時配置し、総合受付の混雑の緩和と来所者サービスの拡充を行いました。

3 所内に分散していた各種情報を集約した「情報コーナー」を配置し、来所者が求める情報の用途ごとに整理を行いました。また、来所者の動線を意識して視覚的にもわかりやすい掲示を行いました。

4 若年者等の利用促進を図るため「個別相談ブース」を設置し、専門スタッフがマンツーマンで早期再就職の実現に向けた支援（面接練習、書類添削、オンライン相談等）を行う環境整備を行いました。

・来所によらないサービスを強化するため、オンライン職業相談の予約システムを導入しました。また、来所困難者などを対象としたオンライン失業認定システムも導入しました。

・幅広い世代の方に利用していただくために、HPをスマホ利用を前提とした対応に見直し、求人情報、セミナー・イベント情報を、より簡単にわかりやすくアクセスしてもらえるようリニューアルしました。加えてLINEの開設も行い情報発信の強化を図りました。

・マザーズハローワーク専用HPを開設するとともに、マザーズハローワークの周知拡大のため、市の子供支援センター等に出張相談を実施しました。

・就職氷河期世代のための職場体験・実習の利用促進及び就職促進を図るため「就職氷河期世代・実習説明会、面接会」を開催しました。

・人材確保支援コーナーにおいては、「介護施設の看護職員確保のための求人セミナー」をハイブリッド形式で開催し、県内各地の事業所からの参加につなげました。

・人材確保支援コーナー、訓練コーナー、マザーズハローワークにおいて開催するセミナー、求人説明会においてオンラインと集合型によるハイブリッド形式で開催しました。

(3) その他の業務運営についての分析等

- ・求人充足支援の強化のため、積極的な事業所訪問に取組み、訪問後は「事業所訪問記録票」を作成し部門内共有を行いました。さらに、本記録票を共有フォルダに格納し紹介部門においても職業相談時に活用できるようにすることで、求人票以上の事業所情報を求職者に提供できるようにしました。次年度は、さらなる求人票以上の情報提供のため、求人票と連動した事業所情報を「求人票プラス企業情報」として作成し、所内掲示及び所HPに掲載することにより、求人充足支援の強化を図ります。
- ・令和6年4月から障害者の法定雇用率が上げられるため、新たに算定対象になる可能性がある事業所を対象に「障害者の法定雇用率の引上げに伴う障害者雇用の取組等に関する説明会」を開催しました。雇用率引上げの影響により、未達成企業が増え、また、不足数の増加により行政措置の対象（見込みを含む）になる企業の発生も懸念されることから、次年度も引き続き、幹部および雇用指導官による訪問指導を実施し、企業ごとの課題を把握したうえで支援機関と連携した企業向けチーム支援を行うなどし、未達成企業の障害者雇用が改善するよう取組むこととします。また、定期的に関係部門による打合せ会議を開催し、所内関係部門の情報共有と連携を強化します。

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

- ・来所して求人検索をするニーズが減少する中、従来にも増して相談支援サービスおよびオンライン相談の充実により、「ハローワークに来て良かった」「また利用したい」と思っただけのサービス提供に取り組めます。
- ・今年度取組んだ、HPのリニューアルやLINE開設により、ハローワークを利用するメリットを積極的に情報発信し、一方で利用しただけのサービスの充実を図るよう取り組めます。
- ・人手不足感が高まっている中、求人充足に重点を置いた支援を実施するため、事業所訪問の推進、求人充足のための検討会の活性化、求人条件の緩和指導、オンライン求人説明会の開催等、求人者の状況に応じた支援をこれまで以上に積極的に取り組めます。

2. 総合評価 (※)

標準的な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

3. マッチング関係業務の成果 (主なもの)

	就職件数	充足数	雇用保険 受給者 早期再就 職件数	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	ハローワー クの職業紹 介により、 正社員に結 びついた就 職氷河期世 代の不安定 就労者・無 業者の件数	障害者の 就職件数	公的職業 訓練修了 3か月後の 就職件数	マザーズハ ローワーク 事業におけ る担当者制 による就職 支援を受け た重点支援 対象者の就 職率	人材不足 分野の 就職件数	生涯現役 支援窓口 での65歳 以上の 就職件数		
令和5年度目標	7,707	9,847	2,491	90.0%	90.0%	493	567	366	95.1%	1,727	250		
令和5年度実績	6,944	8,938	2,609	77.2%	96.3%	492	598	478	98.4%	1,664	255		
目標達成率	90%	90%	104%	/	/	99%	105%	130%	103%	96%	102%		

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

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

1. 所長による分析（業務運営の総括）

（1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

令和5年度は、当所の業務運営計画において、①オンライン化に即した職業紹介業務の充実・強化及び「人への投資」各種施策の推進、②高年齢者の就労・社会参加の促進、③障害者の就労促進及び④公共職業訓練による人材の流動化促進の4点を重点施策として掲げ、主に以下のような取組を行いました。

- ・オンライン職業相談のマニュアル作成、ハローワーク長岡のHPからの「オンライン相談申し込みフォーム」を開設し、オンライン職業相談を開始しました。

- ・職業訓練受講生を確保するため、毎週火曜日にポリテクセンター新潟において、職業訓練説明会を開催し、受講生を確保し訓練コースの開催に取り組みました。

- ・求人者マイページ利用による求人申込が高水準となっている中、求人者支援員や職業紹介部門の職員同行による事業所訪問を実施し、求人者ニーズの把握や求人票以上の事業所情報の収集に努め、求職者へ対する情報提供の充実を図りました。（訪問事業所数：34事業所、訪問職員数：延べ45人）

- ・求人の仕事内容や会社概要などを資料や画像等により会社担当者が説明し、求職者に興味、関心を高めてもらい応募に繋げていくことを目的とした求人説明会を積極的に開催しました。特に人材確保に苦戦している人手不足分野企業に対しては、開催を積極的に提案しました。（開催回数：34回、参加者数：延べ325人）

- ・就職氷河期世代の求職者の就職促進を目的とした「就職氷河期世代歓迎合同企業説明会」を長岡市と共催で令和5年8月31日に開催しました。（参加事業所数：14社、参加者求職者数：79人）

- ・長期療養者支援窓口においては、診療日に合わせた拠点病院とのオンライン職業相談の活用を勧め実施しました。（相談件数 延べ13件）

- ・障害者の雇用促進に当たって、法定雇用率の引き上げを見据え、雇用ゼロ企業、実雇用率の低い中小企業、新たに算定対象となる企業、不足数が増加となる企業等を対象に障害者雇用促進研修会を2回開催しました。また、障害者就職面接会を1回、就職ウィーク（4日間）の企業説明会を開催したほか、関係機関と連携したチーム支援を実施することによって、障害者の就職件数は306件となり目標（288件）を達成しました。

- ・生涯現役支援窓口における就職件数の増加を図るため、高年齢求職者に係る就職の傾向や採用事業所からの評価等についての理解を深めることを内容としたセミナーや、シルバー人材センターと連携した求職者向けセミナーを開催しました。こうした取組の結果、生涯現役支援窓口での65歳以上の就職件数は130件となり目標（130件）を達成しました。

- ・若年者支援においては、ユースエール認定企業を増やすべく、高卒求人申し込み説明会（5月）及び高卒企業説明会（7月）の参加事業所に対して周知を行ったほか、高卒求人票の青少年雇用情報から、認定基準を満たす可能性がある事業所に対して個別に訪問するなどして認定申請に向けた勧奨を行いました。

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

- ・求人の充足率向上のための求人者向け資料として、新たに j o b t a g の活用促進や管内労働市場の状況等を分析した内容を掲載したリーフレット（名称：「j o b t a g を活用して魅力ある求人票を作成してみませんか？」）を作成し、求人受理時や事業所訪問時に活用することで、求人票の内容の充実を図りました。
- ・事業所訪問により収集した求人票以上の情報を職業相談窓口の職員全員で共有するとともに、求職者の応募や業種・職種を知るきっかけとなることを目的として、訪問状況をまとめたポスターを作成し所内の「事業所紹介コーナー」に掲示した他、待合室モニターで放映しました。
- ・より多くの求職者の応募に繋がるように、高年齢者活躍可能求人、就職氷河期世代歓迎求人、自主応募可能求人、応募前職場見学可能求人などの求人の確保に積極的に取り組みました。
- ・職業紹介部門において、毎月の業務の振り返りと相談事例による研修を実施し、職業相談スキルの向上を図りました。
- ・障害者雇用促進研修会について、9月開催分は障害者就職面接会に併せて開催し面接会の様子を見学してもらうことで採用までのイメージを持ってもらうことができました。12月開催分は法定雇用率引上げ・除外率の引下げにより新たに雇用義務の発生が見込まれる企業等に積極的に参加を促し、障害者雇用への基礎的知識（支援機関への相談、チーム支援の概要、雇用率、助成金等）の理解促進を図ることを目的として開催しました。

(3) その他の業務運営についての分析等

- ・「新卒者支援に係る就職支援ナビゲーターの支援による新規卒業予定者等（既卒者含む）の正社員就職件数」については、各種学校とも連携し、個々の課題に合った就職支援を行ったことにより、年間目標 5 8 4 件を大きく上回る 8 2 3 件となりました。

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

- ・新規又は1年以上ハローワークに求人申込みを行っていない事業所への円滑な就職を促進することを目的に、求人票記載内容の充実化に向けたポイントを説明するセミナーの開催を計画しています。
- ・職業相談スキルの向上を図るため、引き続き、毎月の業務の振り返りと併せ、相談事例による研修を実施します。
- ・令和6年3月末現在の有効求職者（常用的フルタイム+常用的パートタイム）の男女別年齢構成をみると、常用的フルタイムは男性54%、女性46%ですが、常用的パートタイムでは男性32%、女性68%の割合となっています。年齢別では、常用的フルタイムでは各年齢層に比較的均等に求職者が分散しているものの、常用的パートタイムでは、男性の求職者の66.5%（4,746人）が60歳以上、女性も31.2%（4,853人）が60歳以上となっていますので、増加傾向にある高年齢者の就職支援に力を入れる必要があります。そのため、引き続き60歳以上を対象とした、高年齢求職者に係る就職の傾向や採用事業所からの評価等についての理解を深めるための生涯現役セミナーの開催や、60歳以上求職者を対象とした生涯現役窓口による就職支援に取り組みます。
- ・障害者雇用促進研修会の参加企業数は、法定雇用率未達成企業114社中35社にとどまったことから、障害者雇用に向けたより一層の意識啓発を推進するため参加機会を増やし（10～12月に3回）、事業所訪問時等に周知及び参加勧奨に努めます。
- ・企業における若年者の円滑な採用を支援するため、ユースエール認定制度について、引き続き企業を対象とした各種説明会等での周知や個別訪問による認定申請に向けた勧奨を行うなど、認定企業を増やす取組を積極的に実施します。
- ・職業訓練受講生の確保にあたり、相談窓口にて受講勧奨・提案を積極的に行うほか、職業訓練説明会の開催及びホームページやSNSを通じた情報発信を行います。

2. 総合評価 (※)

標準的な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

3. マッチング関係業務の成果 (主なもの)

	就職件数	充足数	雇用保険 受給者 早期再就 職件数	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	ハローワー クの職業紹 介により、 正社員に結 びついた就 職氷河期世 代の不安定 就労者・無 業者の件数	障害者の 就職件数	公的職業 訓練修了 3か月後 の就職件 数	生涯現役 支援窓口 での65歳 以上の就 職件数
令和5年度目標	5,683	5,427	1,444	90.0%	90.0%	347	288	280	130
令和5年度実績	4,731	4,606	1,343	81.6%	91.6%	296	306	279	140
目標達成率	83%	84%	93%			85%	106%	99%	107%

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

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

1. 所長による分析（業務運営の総括）

（1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

当所では、令和5年度の重点施策として①オンライン化に即した職業紹介の充実・強化及び「人への投資」各種施策の推進、②就職氷河期世代の活躍支援、③高年齢者の就労・社会参加の促進の三つを掲げ、就職支援及び求人充足対策等に取り組みました。

①オンライン化に即した職業紹介の充実・強化及び「人への投資」各種施策の推進

- ・ハローワークインターネットサービスと、求職者マイページの利用促進により、ハローワークの利便性向上をPRしました。
- ・職業紹介の充実・強化を図るため、求人者に対して求人者マイページの利用勧奨を積極的に行いました。その結果、求人者マイページからの求人申込割合が88.4%となり、前年度の53.5%から34.9ポイント上昇させることができました。
- ・「人への投資」を積極的に進めていくため、事業所訪問、各種説明会などの機会を活用し、管内事業所に人材開発支援助成金を周知、利用勧奨しました。その結果、管内事業所から、事業展開等リスクリング支援コースで計画届13件・対象者数76人、人への投資促進コースで計画届7件・対象者数1,104人の申請を受理しました。

②就職氷河期世代の活躍支援

- ・就職氷河期世代を対象に求職者担当者制による個別支援に力を入れることにより、対前年度比38.2%の就職者増加につながりました。
- ・求人窓口で個別企業に働きかけを行い、就職氷河期世代対象求人の確保に努めました。また、受理した「就職氷河期世代歓迎求人」は玄関ホールに掲示し、求職者に積極的にPRしました。

③高年齢者の就労・社会参加の促進

- ・令和4年度の新規求職者（全数）に占める55歳以上の割合が35.3%となり、高年齢求職者が増加傾向にあることから、生涯現役支援窓口を中心に担当者制に取り組み、就職支援セミナーやミニ面接会などを通して、高年齢者の就職促進に積極的に取り組みました。
- ・毎月2回発行している「60歳以上限定求人情報（現、シニア求人情報）」については、上越地域において根強い求職者のニーズがあることから、上越市内のスーパー等に配置し、高年齢者の方が求人情報を得やすい環境を整備しました。

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

・求職者に対する課題解決支援について、職員・相談員全体のスキルアップを図るべく、「求職者担当者制の個別振り返り」、「事例検討会」を定期的実施し、全体の相談技能向上につなげることができました。特に、「求職者担当者制」については、支援対象者数を大幅に増加させ、就職率の向上にもつながりました。

・高年齢求職者の多様な働き方に対する就職支援を目的として、上越年金事務所、上越市シルバー人材センターと連携を図り、令和6年2月に就職支援セミナーを開催しました（参加者は30名）。また、求職活動におけるオンライン機能の活用促進を目的として、高年齢者を対象とした「求職者マイページ活用セミナー」を年間10回開催し、延べ参加者は72名となりました。

・インターネットを利用して求職活動を行う方が増えたことから、ハローワーク上越のホームページの充実を図り、「ハローワーク上越かんたん求人検索」のページを新たに設けました。今まで以上に求人検索が簡単に行えるようになりました。

・インターネット環境に慣れている若年者の支援を図っていくため、ハローワーク上越のホームページに「学生・既卒3年以内の方」を対象としたページを新設しました。求職活動の経験が殆どない学生等の方にハローワーク上越の就職支援メニューなどをわかりやすく伝えるとともに、積極的に職業相談窓口の利用を促しました。なお、就職支援ナビゲーターによる個別就職支援等により、延べ304人の若年者が正社員として就職することができました。

(3) その他の業務運営についての分析等

・令和5年度も数多くの求人を事業所の皆様からいただいております。求人充足支援として、会社説明会や職場見学会、正社員就職Week（面接会）を開催いたしました。令和5年度に開催した会社説明会は計52回・参加者167人、職場見学会は計1回・参加者7名でした。また、正社員就職Weekには計8社が参加いただき、求職者は延べ13人が参加されました。それ以外にも、職員が事業所訪問を行い、採用担当者から説明のあった情報（求める人物像、より具体的な仕事内容）や求職者へのメッセージを取りまとめ、玄関ホールに職員訪問記として貼り出し、求人企業のPRを行い、求人充足の支援に結びました。しかしながら、令和5年度の求人の充足数は3,136件に留まり、目標の3,722件には届きませんでした。

・令和6年4月から障害者の法定雇用率が段階的に引き上げられることから、雇用指導官と専門援助部門が密接に連携し、管内事業所を対象とした障害者に関するセミナーや見学会などを実施しました。その結果、管内の障害者実雇用率は2.52%、障害者雇用の達成企業割合は72.3%となり、実雇用率及び達成企業割合のいずれも、過去最高になることができました。

・新規高等学校卒業予定者の就職支援については、高等学校の進路指導担当者、地方自治体、地元の商工会議所等と密接に連携するとともに、毎年7月に開催する高校生対象応募前企業説明会では、多くの事業所が参加できるように従来の1日開催を2日開催にいたしました。当該企業説明会では2日間で延べ188社の採用担当者が参加され、延べ838人の高校生が各事業所の説明を聞くことができました。各関係機関との連携、協力もあり、新規高等学校卒業予定者の就職内定率は、令和6年2月末で100%となり、目標を達成することができました。

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

・数多くの求人を事業所の皆様からいただいているところですが、その求人を充足させることが十分にできていません。そのことが、求人者の皆様に対して行った満足度調査の結果に現れてきています。次年度は、職員等の事業所訪問機会を増やし、ハローワークの職員と事業所の採用担当者との顔の見える関係性の構築を図るとともに、求人充足検討会議や求人担当者制などをより一層充実させて、1つでも多くの求人が充足するよう求人者支援サービスに取り組んでいきます。

・ハローワーク利用者の減少傾向が続いていますが、要因の一つとしてハローワークが行っている支援メニューの周知が十分でないことが考えられます。特に若年層を中心としたハローワーク利用者を増加させるため、現在運用しているホームページ、LINEを改善し、簡便な求人検索の方法、求人説明会や各種セミナー情報、専門窓口での支援サービス内容等の周知について充実・強化を図ります。

2. 総合評価 (※)

標準的な評価

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

3. マッチング関係業務の成果 (主なもの)

	就職件数	充足数	雇用保険 受給者 早期再就 職件数	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	ハローワーク の職業紹介により、 正社員に結 びついた就 職氷河期世 代の不安定 就労者・無 業者の件数	生涯現役 支援窓口 での65歳 以上の就 職件数	新卒者支援 に係る就職 支援ナビ ゲーターの 支援による 新規卒業予 定者等(既 卒者含む) の正社員就 職件数	公的職業 訓練修了 3か月後 の就職件 数
令和5年度目標	4,208	3,722	949	90.0%	90.0%	156	100	264	133
令和5年度実績	3,404	3,141	895	69.4%	94.7%	217	125	304	148
目標達成率	80%	84%	94%			139%	125%	115%	111%

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

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

1. 所長による分析（業務運営の総括）

（1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

（1）雇用保険受給者の早期再就職促進の取組

雇用保険を受給している求職者が早期に再就職することを促すため、失業認定時の職業相談で、「失業期間の長期化により経済的・精神的なデメリットが生じること」・「早めの就職活動は選考に有利な影響を与えること」・「早期に再就職した場合に再就職手当が一定の要件のもとに支給されること」などを説明し、就職活動に対するモチベーションを高める取組を行いました。

また、雇用保険を受給している求職者に対し希望条件に近い求人情報を提供する取組を強化し、応募前職場見学や求人に対する応募など、就職につながる行動を促す取組を行いました。

（2）求人充足に向けた取組

求人充足促進のため、職業紹介部門と求人部門の職員が参加する求人充足のための検討会を週1回開催し、「どのようにすれば求職者が応募して求人充足につながるか」を検討しました。検討した求人は、担当職員が求人者に対してマンツーマンで求人充足に向けて支援する求人担当者制につなげ、求人票記載内容の改善を提案したり、求職者へ積極的に求人情報を提供するなどの取組を行いました。

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

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

（1）職業紹介業務オンライン化による課題

職業紹介業務のオンライン化が進み、自宅等で求人検索やオンラインによる応募をする求職者が増えているため、就職活動に何らかの課題を抱えている来所者の割合が大きくなり、職業相談の質を向上させることが前年度見えてきた課題です。このため、今年度は職員がマンツーマンで求職者に寄り添って支援する求職者担当者制の充実・強化を図り、求職者の希望に近い求人情報提供を行ったり、対話による職業相談で把握した課題を解決するための支援メニューの提案などを行いました。その結果、求職者担当者制の実績が大きく増加・改善されました（●支援対象者：令和4年度141人→令和5年度382人、●就職件数：令和4年度69件→令和5年度195件、●就職率：令和4年度48.9%→令和5年度51.0%）。

（2）求人申込み業務オンライン化による課題

求人の9割がオンラインでの申し込みであり、求人作成時に求人者と直接接する機会が減少しているため、求人充足に向けたアドバイスを求人者に対し十分できていないことが前年度見えてきた課題です。このため、今年度は事業所訪問を積極的に行い、求人内容の充実や応募条件のハードルを下げることを提案し、求人充足支援の強化を図りました。また、訪問時に職業紹介部門の職員も積極的に同行し、求人票に記載されていない情報を収集することにより、求職者が求めている情報を求人票に反映したり、職業相談時に情報提供できるよう努めました。その結果、求人充足率が改善されました（令和4年度14.1%→令和5年度14.8%）。

(3) その他の業務運営についての分析等

令和5年6月1日現在の民間企業の障害者雇用率は2.44%と前年を0.19ポイント上回り、雇用率達成企業割合も66.5%と前年を2.9ポイント上回りました。障害者の就職件数は、関係機関との連携やトライアル雇用制度の活用などにより、目標件数の166件を7件上回る173件となりました。しかし、令和6年4月には法定雇用率が2.5%に引き上げられており、令和8年7月には2.7%に引き上げられることになっているため、引き続き未達成企業に対する訪問指導や事業主を対象とした特別支援学校見学会や障害者雇用が優良な企業の見学会を開催し、障害者の就職促進・雇用率の向上に努めます。

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

(1) 雇用保険受給者の就職促進の取組

令和5年度において、雇用保険受給の手続きをした方は21人増えてきましたが、手続き後に就職した方は8人減少したため、雇用保険受給者の就職促進に取り組む必要があります。職員がマンツーマンで求職者に寄り添って支援する求職者担当者制の支援対象者に雇用保険受給者を積極的に選定し、求人情報提供や課題解決のための支援メニュー提案など、手厚い支援を行っていきます。また、求職者担当者制の支援対象とならない雇用保険受給者に対しても、求職者マイページを利用した求人情報の提供をすすめ、応募・就職につながる支援をしていきます。

(2) 求職者に対する求人票以上の事業所情報の提供

令和5年度においては、事業所訪問時に事業所部門だけでなく職業紹介部門の職員も同行し、求人票に記載されていない情報を収集する取組を行ってききましたが、収集した情報を幅広く求職者に提供していく必要があります。事業所訪問後に、収集した求人票以上の事業所情報を記載した「フィードバックポスター」を作成して、求職者が知らない事業所の外観や執務環境、社員の様子、商品等の写真、事業主や従業員からのコメントや社風をPRし、併せてポスター内に求人票の確認が容易にできる二次元バーコードを掲載します。

2. 総合評価 (※)

良好な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

3. マッチング関係業務の成果 (主なもの)

	就職件数	充足数	雇用保険 受給者 早期再就 職件数	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	ハローワー クの職業紹 介により、 正社員に結 びついた就 職氷河期世 代の不安定 就労者・無 業者の件数	障害者の 就職件数	生涯現役 支援窓口 での65歳 以上の就 職件数
令和5年度目標	2,302	2,400	738	90.0%	90.0%	191	166	60
令和5年度実績	2,305	2,290	766	70.5%	95.5%	260	173	73
目標達成率	100%	95%	103%			136%	104%	121%

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

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

1. 所長による分析（業務運営の総括）

（1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

当所では、令和5年度の重点施策として、①「オンライン化に即した職業紹介の充実・強化」、②「障害者の就労促進」を掲げ、就職支援及び求人充足支援に取り組みました。

①オンライン化に即した職業紹介の充実・強化

求職者に対しては入り口である求職者マイページのメリットをアピールする資料作成を行い、マイページの開設を積極的に勧奨し、利用者に合った求人の提供や就職セミナーなどのイベント情報の提供に活用しました。また、求職活動の利便性を向上させるため紹介状ペーパーレス化を図りました。求人者に対する説明資料も作成し案内するなど取り組みを推進した結果、管内事業所にはほぼペーパーレスが定着しました。

就職支援としては職員がマンツーマンで求職者に寄り添って支援する求職者担当者制や応募前の職場見学の推進や自宅でも相談ができるオンライン相談を随時行える所内体制を整備などに取り組みました。

求人者支援については、求人担当者が紹介担当者と連携して事業所訪問等を通じて求人充足に向けた求人条件を良くするための提案や事業所のアピールポイントの収集に取り組みました。また、求人票に記載されている内容以上の収集を周知するため、企業のPRシートを作成して庁舎内に掲示するとともにホームページにも掲載し周知に取り組みました。

②障害者の就労促進

障害者の就職促進では、障害者職業センターや障害者就業・生活支援センター及び就労支援事業所等の関係機関と密に支援を行いました。また就職後においても、関係機関と連携し雇用先への事業所訪問することにより定着指導を行いました。

障害者の就職件数は目標の68件に対し72件と目標を達成しました。

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

前年度は求職者マイページの開設率が低調であったことから、今年度前半からマイページ開設のメリットを伝える資料を作成し求職者に対し窓口で案内し開設を勧めました。その結果、マイページ開設率は6月時点の38.4%から年度末時点では50.0%まで向上し、マッチングした求人の案内や各種資料提供に活用しています。

また、前年度はオンライン相談を日時指定で実施していたため実績が0件であったことから、実施方法を見直し、オンライン相談を随時行えるように体制を整備し、求職者がいつでも利用できるよう改善しました。

建設、医療、福祉など人材不足分野の充足支援を図るため、毎週実施している求人充足のための検討会議に人材不足分野の求人を必ず1件以上取り上げ支援策を検討しました。検討結果に基づき事業所訪問を行い、求人条件を良くするための提案や求人内容理解・職種理解に努めるとともに、利用者に合った求人の提供の強化に取り組みました。

前年度は自らが応募もできる求人割合が他所に比べ低かったことから、求人者に対し応募機会の拡大などのメリットを説明し自らが応募もできる求人への切り替えに取り組みました。求人割合は年度当初1割未満だったものが、25%まで向上しました。

(3) その他の業務運営についての分析等

障害者の雇用促進のもう1つの側面である管内企業の障害者雇用率の向上については、自治体と連携した企業向けセミナーの開催や法で定められてい障害者雇用率が未達成の企業に対する訪問指導を行い障害者雇用に対する理解の促進に努めました。令和5年6月1日現在の雇用率は2.21%と前年を0.16ポイント上回り、雇用率達成企業割合も57.9%と前年を6.6ポイント上回りました。しかし、当所管内の障害者雇用率は法で定められている雇用率を下回っており、令和6年4月には法で定められている雇用率が2.5%に、令和8年7月には2.7%に引き上げられることから、引き続き障害者雇用率が未達成である企業に対する訪問指導や事業主を対象としたセミナー等を開催し、障害者の就職促進・雇用率の向上に努めることとします。

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

今年度は求人は物価高騰や中国経済の減速の影響などで新規求人が製造業などを中心に減少していますが、一方、建設業、運輸業及び医療、福祉などの人材不足分野においては求人が増加しており、人手不足の状況はさらに深まっています。

次年度においては、今年度取り組んだ求人充足のための検討会議に人材不足分野の求人を必ず1件以上取り上げ支援策を検討し、その検討結果に基づき事業所訪問を行い、求人条件を良くするための提案や求人内容理解・職種の理解に努めるといった支援策を強化するとともに、同分野へ就職を希望する求職者に対しては職員がマンツーマンで求職者に寄り添って支援する求職者担当者制による就職支援に取り組めます。

2. 総合評価 (※)

標準的な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

3. マッチング関係業務の成果 (主なもの)

	就職件数	充足数	雇用保険 受給者 早期再就 職件数	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	ハローワー クの職業紹 介により、 正社員に結 びついた就 職氷河期世 代の不安定 就労者・無 業者の件数	障害者の 就職件数
令和5年度目標	1,622	1,420	379	90.0%	90.0%	160	68
令和5年度実績	1,534	1,287	352	66.7%	92.1%	204	72
目標達成率	94%	90%	92%			127%	105%

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

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

1. 所長による分析（業務運営の総括）

（1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

○特に重点的に取り組んだ事項

当所では、オンライン化に即した職業紹介の充実・強化及び「人への投資」各種施策の推進、障害者の就職促進を重点施策とし、求人者に対する充足支援及び求職者に対する就職支援の充実並びに障害者の就職促進に係る取組を行いました。

ハローワークのマッチング機能を強化するため各種の研修を実施し、基礎的知識の付与及び個人のスキルアップを図りました。

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

求職者に対しては、職員がマンツーマンで求職者に寄り添って支援する求職者担当制（以下「求職者担当制」）を実施し、予約制による相談を通じて、自己理解や職業理解、適切な応募活動を支援するほか、心理状態など課題に対する支援を行いました。併せて、担当制対象者に対してはマイページの開設を積極的に勧奨し、マッチングした求人票やセミナーなどの情報を提供しました。特に、就職氷河期世代（35～55歳）に対しては、求職者担当者制のほかに、助成金制度を活用した職業紹介等を行うとともに、地域若者サポートステーションとも連携し、安定した雇用を実現するための支援を行いました。

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

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

以上の取組を行った結果、各項目に対する目標達成率は、雇用保険受給者の早期再就職件数103%、就職氷河期世代の正社員就職件数120%、障害者の就職件数100%、新規卒業予定者等の正社員就職件数109%となり、年間目標を達成することができましたが、就職件数87%、充足数86%については未達成となりました。

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

○サービス改善・業務改善を図った事項

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

求人者に対しては、マイページの利用を促すリーフレットを独自で作成及び配布し、マイページを開設していない事業所に対しては、開設できるまで電話などにより丁寧にサポートしました。求職者に対しては、オンライン登録からハローワーク登録への切り替えを勧奨するほか、マイページ機能を活用しオンライン自主応募やオンライン紹介など、ハローワークに来所せずに利用できる支援サービスの利用を積極的に勧奨しました。

求人充足検討会議の対象とする求人については、主に職業紹介部門が選定し、窓口で職業紹介を行う者としての視点を持ち、事前に意見集約を行った上で求人充足検討会議に参加することで、求職者の意向や希望が求人内容に反映されるよう努めました。職業紹介部門及び事業所・学卒部門、双方の職員が、求人充足検討会議をはじめ、求職者担当制や求人担当者制、事業所訪問に関わり、実施後は、結果や内容について振り返りを行うことで個人のスキルや専門性の向上を図りました。

障害者就業・生活支援センターなどの就労支援機関の協力により、チーム支援を行うことにより就労が見込まれる当該機関の利用者に対して、ハローワークへの求職登録や職業相談を利用するよう勧奨しました。

高等学校卒業後に就職を希望する生徒に対する企業説明会については、昨年に引き続き2日間に渡り開催し参加者を分散するなど、各種イベントの実施に当たっては新型コロナウイルス感染防止対策を徹底して行いました。

(3) その他の業務運営についての分析等

○その他業務運営についての分析等

令和5年度の雇用失業情勢は、新型コロナウイルス感染症の5類移行により、社会経済活動も正常化に向かう中あらゆる産業で深刻な人手不足となりましたが、一方で原材料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、産業全体で新規求人は減少傾向となりました。また、新規求職者は、上半期において慎重な動きも見られたものの、物価高騰の影響を受け、給与面でより良い条件を求めて就職活動を開始するなどの動きが目立ち、下半期では増加傾向となりました。

以上のことから、前年度と比較すると、新規求人は3.1%減少し新規求職は3.3%減少しました。一方で若年求職者は近年減少傾向であり、その背景には若年層のハローワーク離れが懸念されることから、あらゆる機会を通じてハローワークの支援策をアピールすることで利用の拡大を図るとともに、在学中の高校生等若年者に早い時点でハローワークの存在を認知してもらうよう努めます。

障害者の就職促進を重点施策とし、関係機関と連携した就職及び定着支援や雇用率算定対象企業に対する計画的な指導に取り組んだところ、就職件数については、前年度と同数であり、障害者雇用率においても、前年度と同数の2.28%となりました。また、雇用率達成企業は5社減少し、達成企業割合は1.7ポイント減少しました。今後も関係機関と連携を図り、障害者一人ひとりの障害特性に応じたきめ細やかな就労や職場定着支援を行うとともに、雇用率未達成企業等については、障害者雇用に係る理解度に応じた計画的な指導や各種支援策の活用について提案を行います。また、障害者法定雇用率が令和6年4月に引き上げになることから、企業の意識啓発を図ることで、さらなる障害者雇用の促進を図ります。

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

○ 今後のサービス改善・業務改善の取組について

引き続きハローワークシステムにおける求人者及び求職者双方のマイページ開設によるメリットを積極的に周知し、ハローワークシステムの能動的な活用を図ります。

求人者に対しては、オンラインでの求人申込みや求人充足のための支援を更に推進するとともに、求人充足検討会議や事業所訪問等を組み合わせた、求人者のニーズにマッチした効果的な求人充足のための支援を行います。

求職者に対しては、主にオンラインのみで就職活動を行っている方々がハローワークを利用するよう働きかけるとともに、ホームページやSNSなどを活用した情報発信に努め、ハローワークが行う求職者担当制によるきめの細かい支援を通じて、求職者が個々に抱える課題を解決するための支援サービスを積極的に提供します。また、担当する職員の職業相談スキルの向上にも取り組み、早期就職に向けた個別支援の強化を図ります。

デジタル化の進展など産業構造が変化する中、それらの環境に適応した能力の開発を促進するために、デジタル分野の公的職業訓練（ハロートレーニング）の受講を促進するとともに、訓練終了後の就職支援を行います。

新規高等学卒業予定者に対しては、在学中の早い段階から職業に対する意識を形成するための支援を行い、応募開始時期に合わせた求人確保を行います。また、就職に当たって支援を必要とする生徒に対しては、高校や関係機関と緊密に連携し支援を行います。

就職氷河期世代（30代半ばから50代半ば）の不安定な就労を繰り返す方々や無業の方に対しては、個々の状況に応じた支援により活躍の場が広げられるよう取り組むこととし、ハローワークに設置された支援のための専門窓口や地域若者サポートステーションと連携を図りながら、就職氷河期世代に限定するもしくは歓迎する求人の確保、ハロートレーニングの受講や各種の助成金制度を積極的に活用し、正社員就職を実現するための支援を行います。

障害のある方に対しては、障害者就業・生活支援センターなどの就労支援機関や特別支援学校と連携したチーム支援を行い、就労準備から職場定着まで一貫した支援を行います。また、増加傾向にある精神障害者等の障害特性に対する企業の理解を促進する取組を行います。

2. 総合評価 (※)

標準的な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

3. マッチング関係業務の成果 (主なもの)

	就職件数	充足数	雇用保険 受給者 早期再就 職件数	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	④ハロー ワークの職 業紹介によ り、正社員 に結びつい た就職氷河 期世代の不 安定就労 者・無業者 の件数	③新卒者支 援に係る就 職支援ナビ ゲーターの 支援による 新規卒業予 定者等 (既 卒者含む) の正社員就 職件数	②障害者 の就職件 数
令和5年度目標	3,181	2,740	899	90.0%	90.0%	173	259	158
令和5年度実績	2,779	2,360	928	78.8%	92.0%	208	283	158
目標達成率	87%	86%	103%			120%	109%	100%

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

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

1. 所長による分析（業務運営の総括）

(1) 今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

①オンライン化に即した職業紹介業務の取組

・求職申込者に対し、「求職者マイページのご案内」、「スマホで求職登録」を提供し、マイページ開設を積極的に促しました。その結果マイページの利用が増えたことで、最新の求人情報が提供できるなど、求職者サービスの向上につながりました。

・求人者に対し、オンラインで求人を提出するメリットやオンライン機能の周知に加えて、訪問による出張サポートを実施しました。求人者マイページの開設を積極的に促した結果、マイページを利用した求人申込み割合は93.9%（令和6年3月現在）となり、利用率が向上しました。今後、オンラインによる求人申込みの推進と求人充足に向けたサービスの強化を行ってまいります。

②障害者の就労推進の取組

・障害者の就職支援として合同就職面接会の開催（10月）、就労移行支援事業所等の福祉サービス事業所への相談支援（年3回）を実施しましたが、障害者の就職件数が伸びず、152件で対前年比12.6%減少となりました。また、障害者職業センターの職員を講師として、精神・発達障害者を対象とした面接準備セミナーを開催し、就職支援の強化を図りました。

引き続き、企業への理解促進をはじめ、関係機関と連携して就労支援を進めていきます。

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

<若者向けのサービス>

・インターネットを利用して就職活動を行う若年層が増加傾向にあることから、それらの求職者に管内事業所の魅力等を伝えるため、当所ホームページに「企業紹介ページ」を設け、事業所の特徴等を掲載し、情報発信を図りました。

・学生等の若年者に相談窓口を利用してもらえるよう、スマホやPCから学卒窓口の予約ができるフォームを新たに設け、通常の職業相談の他に、オンライン相談・オンライン模擬面接等の予約を開始しました。

・大学在学中からハローワークを活用してもらえるよう、管内外大学の学生を対象にハローワークの利用のメリット等を説明するオンラインセミナーを10月に初めて開催しました。12月には自己分析セミナーをオンラインで開催したところ、Uターン希望の首都圏の学生や管外の学生の参加がありました。

<求人者向けサービス>

・人手不足が顕著な建設業の事業主を対象に、新津監督署と合同でオンラインセミナーを開催しました。求人者の画像情報の登録やオンラインでの自主応募など、求人者マイページの利用促進を図るとともに、人材開発等支援助成金（人への投資促進コース）の活用促進を図りました。

・求人者マイページの普及に伴い、求人者との接点が減少していることから、ハローワークの支援メニューを広く求人者に情報発信するため、当所ホームページに「事業主へのおすすめ情報」を新たに設けました。

<求職者向けサービス>

・求職者に対して、職業紹介サービスの充実のため、インターネットで求職者マイページを活用して求人情報提供する他、来所せずに紹介状を交付するオンラインハローワーク紹介の活用を取り入れました。また、より分かりやすい情報発信として、ホームページの内容の整理した上で、スマホ対応化を行いました。

(3) その他の業務運営についての分析等

- ・管内自治体及び商工団体との雇用対策連絡会議を参集形式で開催し、雇用に関する現状・課題の共有、情報交換を実施しました。光熱費・原材料費の高騰などによる地域経済への影響や自治体における企業誘致の動向などを注視しながら、引き続き各自治体等と円滑にコミュニケーションを図り、地域の雇用対策に努めてまいります。
- ・障害者雇用率未達成企業支援として、求職情報の提供等により障害者雇用への理解の促進を図るとともに、雇用指導官と就職支援コーディネーターの連携して事業所への同行訪問による就職支援等により、令和5年6月1日現在の障害者実雇用率は2.53%と前年度に比べて0.14ポイント上回り、法定雇用率達成企業の割合は56.3%と前年度に比べ0.5ポイント上回りました。

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

- ・中高年齢層の求職者は増加傾向にある中で中高年齢層の有効求人倍率は低いことから、引き続き、職業相談部門と求人部門で連携して高齢者向けの求人確保、高齢者向けの求人情報の作成（月1回）、職員が求職者に寄り添って支援する求職者担当制を推進します。
- ・オンライン化に即した職業紹介の充実・強化を図るため、求職者に対して、さらなるマイページの開設率向上を図るとともに、マイページ上で利用者に合った求人を提供する他、オンライン紹介等を活用して、利便性の向上を図ります。また、ハローワークの利用促進につなげるために、職業相談部門の職員・相談員のオンライン機能を有効に活用できるよう基礎研修を行い、スキルアップに努めます。
- ・人手不足が顕著な人材不足分野を中心に申込みいただいた求人への応募の促進を図るため、求人説明会や職場見学会を開催し、求人票以外の情報を積極的に提供します。
- ・インターネットを利用して就職活動を求職者が増加傾向にあることから、管内事業所の魅力を発信するため、当所ホームページ内の「企業紹介ページ」に管内事業所の特徴やPR、担当者からのメッセージ、企業紹介動画等をリンクして、情報発信の強化を図ります。

2. 総合評価 (※)

標準的な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

3. マッチング関係業務の成果 (主なもの)

	就職件数	充足数	雇用保険 受給者 早期再就 職件数	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	ハローワー クの職業紹 介により、 正社員に結 びついた就 職氷河期世 代の不安定 就労者・無 業者の件数	生活保護 受給者等 の就職率	生涯現役 支援窓口 での65歳 以上の就 職件数
令和5年度目標	2,525	1,950	763	90.0%	90.0%	200	66.1%	80
令和5年度実績	2,340	1,786	690	86.6%	95.6%	213	76.9%	80
目標達成率	92%	91%	90%	/	/	106%	116%	100%

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

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

1. 所長による分析（業務運営の総括）

(1) 今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

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

- ・職員がマンツーマンで求職者に寄り添って支援する求職者担当制を就職相談部門の職員全員で実施し、この支援の対象となった方180人のうち、97人が就職に結びつき、就職率は53.9%と高い成果が得られました。
- ・スマートフォン等から手軽に登録可能なオンライン登録を促進するため、わかりやすい登録案内リーフレットを作成し、雇用保険の手続き関係書類とともに配布しました。
- ・また、オンライン登録者の就職を促進するため、気軽に来所して相談いただけるよう、受付・相談の流れなどをわかりやすくご案内したほか、当所ホームページもリニューアルして相談を促しました。さらに、オンライン登録された方の求職者マイページにおいて、登録者に合う求人情報の提供などを行った結果、オンライン登録後に来所相談された方の就職件数は261件となるなど高い成果が得られました。
- ・求人充足のための検討会で検討対象とする求人については、求職者の意向をより反映させるため、就職相談部門の担当がより多くの求人を選定し、応募条件の緩和や記載内容の具体化等、求人内容の見直し、検討を積極的に実施しました。
- ・求人者が求職者のニーズを把握しやすいよう、「求人説明会」や「職場見学」等の実施を求人者に積極的に提案し、直接求職者と接することができる機会を多く設けるようにしました。（令和5年度求人説明会 18社42回開催、参加求職者296人）
- ・就職相談部門と事業所部門の両職員による事業所訪問を実施し、事業内容や職場環境などについて現地で確認したほか、求人者と顔が見える関係づくり、信頼関係の構築に取り組みました。

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

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

- ・当所ホームページの画面構成を見やすく、わかりやすい表現に変更し、さらに簡単な操作で情報検索ができるよう見直しを実施しました。
- ・ウィークリー求人情報の配布場所に設置している名刺サイズの「仕事探しの第一歩。自宅でハローワークの登録ができます」の案内内容を見直しました。
- ・来所が困難な方などを対象として、オンラインならではの利点を生かした当所ホームページの活用を促すパンフレットを「十日町市市民活動センター十じろう」へ設置しました。
- ・新規の来所者等に対し「就職希望アンケート」を実施し、その中でオンラインサービスの利用希望等に関する項目を設け、求職者に対してオンライン利用の周知及び活用希望の有無を確認しながら、利用の促進に努めました。
- ・求人充足のための検討会や職員がマンツーマンで求人充足に向け支援する求人担当制で、求人条件の見直しや応募条件の緩和等を行った求人は、「リフレッシュ求人」や「ピックアップ求人」として所内掲示を行い、求職者からの関心が高まるよう取り組んでいます。
- ・求人者のオンライン利用を促進するため、必要に応じて職員が事業所訪問を行い、求人者のパソコンの利用状況等を確認しつつ求人者マイページの操作方法等を丁寧に説明するなど、オンライン活用に向けた支援を実施しています。

(3) その他の業務運営についての分析等

- オンライン化に伴い、求職者、求人者ともにマイページを活用した求人への応募や求人の申込みを推進しました。
- 求職者に対する職業相談業務については、オンラインによる求職者マイページを開設した後に、来所相談へ移行していただく方の目標件数を232件としていましたが、実績では462件となり、達成率は199.1%と目標を大幅に達成しました。
- 求人者からの求人受理業務については、オンラインによる求人者マイページ経由での求人申込み件数が、毎月の求人申し込み件数全体に占める割合として80%以上となることを目標としていましたが、この目標を下回ることなく、すべての月で全体の80%以上が求人者マイページ経由の申込みとなりました。

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

- SNSの「LINE」を利用し、情報を定期的に発信することにより、オンラインを中心に求職活動を行っている方へハローワークの利用を促します。
- 求職者に対し、ハローワークインターネットサービスのオンライン機能や職業情報提供サイト「job tag」の活用を勧めることを目的として、求職者向けの「求職者マイページ活用セミナー」、「job tag活用セミナー」を開催します。
- 求人者マイページによる求人受理が進むことで、今後ますます求人者との信頼関係の構築が重要になります。職員による事業所訪問は、現地で求人内容や条件を確認することだけでなく、求人者と顔の見える関係をつくり、求職者にも有用な情報を得て、適切なアドバイスを実施するためにも重要な手段です。今後も積極的に取り組みたいと考えています。

2. 総合評価 (※)

良好な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

3. マッチング関係業務の成果 (主なもの)

	就職件数	充足数	雇用保険 受給者 早期再就 職件数	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	ハローワー クの職業 紹介によ り、正社員 に結びつ いた就職 氷河期世 代の不安 定就労者・ 無業者の 件数	障害者の 就職件数
令和5年度目標	1,073	930	292	90.0%	90.0%	101	51
令和5年度実績	1,010	929	264	95.9%	99.0%	109	51
目標達成率	94%	99%	90%			107%	100%

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

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

1. 所長による分析（業務運営の総括）

(1) 今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

【求人充足のための取組】

①「求人充足会議」（求人を如何に充足させるかの具体的な方策を検討。週1回ペースで開催。）につきましては、前年度において、本取組の意義、会議の在り方、求人事業所への働きかけやフォローアップ方法などについて職員間の意思統一を図っており、5年度においてはこの取組をさらに充実、強化させていくことを目標に実施しました。

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

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

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

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

【障害者の就職促進】

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

しかし、令和4年度における障害者雇用率未達成企業に対する指導においては、障害者に関する知識が不足していることからなかなか雇用に向けた取組が進まない現状があったことから、令和5年度においては、未達成企業に対する継続的な働きかけ、情報提供、相談支援を行い、未達成状態の解消を図りました。具体的には、所長の企業訪問による指導のほか、障害者雇用関連セミナーや特別支援学校及び障害者雇用事業所の見学会への参加勧奨、求職者情報の提供等の働きかけを継続して行っています。こうした働きかけもあって、対象企業の中から障害者専用求人への申し込みがあった企業や、職場実習の受け入れ準備に入った企業がありましたが、未だ雇用に向けた一歩を踏み出すことができていない企業も存在します。

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

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

【職員の専門性向上】

ハローワークによる支援を求めて来所等された求職中の方々の期待に応えるため、職業相談窓口担当職員の相談技法等のスキルを向上させる取組として、キャリアコンサルティング有資格職員や窓口相談経験が豊富な統括職業指導官によるキャリアコンサルティング等の所内研修を実施しました。このほか、窓口相談担当職員による求職者に寄り添った支援をする求職者担当者制の取組を実践していく中で、個々の支援内容について担当職員が自らの支援状況を毎月振り返り、これを統括職業指導官が助言、指導を行うことによってよりよい相談支援が行えるよう取り組んでいます。

また、職員による事業所訪問機会を確保し、管内の各産業の現状把握、求人事業所及び募集職種の詳細情報や求人者ニーズ等の情報を収集することで、職業相談及び求人窓口における相談や利用者に向けた求人の提供サービスに生かすとともに、求人者に対する応募要件緩和や採用条件向上にかかる働きかけなどの実践を通して、コンサルティング能力の向上につながるよう取り組んでいます。求人充足が厳しい現状にあることから、求人者支援にかかるコンサルティング能力の向上は、事業所との信頼関係維持・構築のためにも重要なスキルであり、事業所訪問機会を増やし、訪問後の振り返りを行うなど、より一層のレベルアップを図ってまいります。

(3) その他の業務運営についての分析等

管内人口は令和4年9月末時点で4万人を割り、令和6年2月1日現在では38,759人と減少が続いており、高齢化率（65歳以上の占める割合）も41.1%と高い状況にあります。こうした人口事情も背景にあって、管内事業所における雇用者数の年齢構成（R2年国勢調査：役員を含む雇用者数）をみると、最も雇用者数が多いのは45～49歳の層で、当該年齢層から年齢が下がるごとに雇用者数は減少、65歳以上の雇用者数の割合が全雇用者の13.8%（H27年調査：10.0%）を占め、管内事業所において労働力としての高齢者の存在は大きなものとなっています。しかし、令和5年12月22日に国立社会保障・人口問題研究所が公表した「日本地域別将来推計人口」によると2030（令和12）年10月1日時点の推計人口は33,577人にまで減少。今後は、若年層ばかりでなく高齢者層も減少し、労働力不足はより一層深刻なものとなることが懸念されます。

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

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

令和5年に実施した「ハローワーク利用者満足度調査」による求人事業所からいただいたご意見の中には、「従来、求人申し込み手続きの来所時に、窓口にてハローワークから求人・求職の動向などの管内労働市場についての情報得ていたが、求人者マイページ（インターネット）による求人申し込みが進み、来所機会がなくなったことによって、これらの情報が得られなくなった。」「求人申し込みした以降、求人の更新時期までハローワークから何の情報提供がない。」との声が寄せられました。現状としましては、当所ホームページ「事業主の方へ」や「各種統計情報」のページに求人申し込みの仕方や各種助成制度のご案内、求人・求職に関する統計を掲載するにとどまっています。このため、今後は、当所ホームページに求人事業所向け支援メニュー等を掲載するなど情報の充実を図るとともに、求人者マイページのメッセージ機能を活用してホームページへ誘導するほか、職員による事業所訪問機会を可能な限り増やし、求人事業所に対する情報提供を図っていきます。

また、求職者に対する情報につきましても、5年度はハローワークの就職支援メニューや求人情報検索ツール（かんたん求人検索）などを当所ホームページ上に掲載しその充実を図ってきたところですが、こうしたプル型（情報を得るために、ご利用者の方からハローワークのホームページ等を開いていただく方法）の情報発信に加え、LINE公式アカウントを開設し、プッシュ型の情報発信（ハローワークから直接的に情報発信する方法）を積極的に実施してまいります。

2. 総合評価 (※)

標準的な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

3. マッチング関係業務の成果 (主なもの)

	就職件数	充足数	雇用保険 受給者 早期再就 職件数	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	ハローワー クの職業紹 介により、 正社員に結 びついた就 職氷河期世 代の不安定 就労者・無 業者の件数	障害者の 就職件数
令和5年度目標	768	704	155	90.0%	90.0%	43	41
令和5年度実績	764	639	226	77.9%	97.8%	37	34
目標達成率	99%	90%	145%			86%	82%

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

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

1. 所長による分析（業務運営の総括）

（1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

①オンライン化に即した職業紹介の充実・強化及び「人への投資」各種施策の推進

・求人の申し込みについて、オンラインでの求人申し込みを定着させるため、これまでマイページを利用していなかった求人者に対して、電話や訪問等により丁寧な説明を行い、マイページからの求人申し込み支援を行いました。その結果、求人者マイページからの求人申し込みの割合は毎月90%前後を継続することができました。

・求人充足のための検討会において選定した事業所に訪問し、確認事項聴取及び改善提案を行ったうえで、企業PR情報を作成しました。作成した企業PR情報は、従来から行っていた所内掲示に加え、当所ホームページでも閲覧できるようにしました。また、当所で作成した企業PR情報のデータを事業所に提供し、事業所が画面情報に登録することで、ハローワークインターネットサービス上で求人票と一緒に閲覧できるようになりました。さらに、企業PR情報に二次元バーコードを貼り付けることで、スマートフォン等から求人票も確認できるようになりました。

・オンラインで求職登録した方に対し、登録後早期にハローワークの支援メニューなどを案内し、窓口での相談勧奨を行いました。

・オンラインでの紹介件数を増加させるために所内研修を実施し、特に応募前見学を希望する求職者に対して利便性を丁寧に説明することを徹底したことにより、オンラインハローワーク紹介件数を増加させることができました。

②高年齢者の就労・社会参加の促進

・生涯現役支援窓口の周知を推進するため、「生涯現役支援窓口のご案内」リーフレットを職業相談時や雇用保険説明会初回講習時に配布し、積極的な利用勧奨を行いました。職員がマンツーマンで求職者に寄り添って支援する求職者担当者制による支援を実施することにより就職促進を図り、65歳上の就職件数は前年比36.6%増加しました。

・60歳以上を対象とした生涯現役セミナーにおいて、求職活動の進め方や応募書類の作成、面接の受け方などの説明をした他、シルバー人材センター職員を講師に招聘し就業に必要な技能を付与する講習やシルバー人材センターでの就業について説明してもらい、また、年金事務所職員を講師に招聘し働きながら年金を受給する際の注意事項等について理解を深めてもらう等して、就職の意欲喚起及び就職促進を図りました。

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

- ・求人者マイページの利用促進について、窓口や電話でのサポートに加え、インターネットに不慣れな事業所に対しては訪問して操作方法などのサポートを行いました。
- ・当所求人部門で作成した事業所PR情報については、従来から行っていた庁舎内の掲示に加え、ハローワークのホームページにも掲載しました。また、ハローワークインターネットサービス上で求人票と一緒に閲覧できるようにしました。
- ・オンラインハローワーク紹介件数が低調であったため、取扱数を増加させるための所内研修を実施しました。応募前見学を希望した求職者のうちマイページ未開設者には、見学後に応募を希望する場合は、来所せずにオンラインで紹介が受けられることを丁寧に説明することを徹底したことにより、マイページの開設及びオンラインハローワーク紹介件数を増やすことができました。

(3) その他の業務運営についての分析等

- ・新型コロナウイルス感染症の流行により減少していた障害者の新規求職申込件数は、感染症の5類移行により増加に転じ、前年度比19.0%増加しました。特に精神障害者の増加が著しく、前年度比40.4%増加しました。就職件数は、就職の準備性が整っていない求職者が多かったため、前年度比10.2%減少し目標である109件を達成することができませんでした。障害特性に応じた個別支援の実施や、雇用指導官と就職支援ナビゲーターによる充足のための検討会や同行訪問、障がい者就業・生活支援センター等関係機関との連携により、障害者の就職促進と雇用率向上に努めます。

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

- ・引き続きより多くの方の利便性が高まるよう求人者・求職者マイページの利用促進を図って参ります。
- ・ハローワークで利用可能な支援メニューや各種イベントなどの周知においてSNS等での発信力を強化するため、ホームページの内容の充実と、SNSでの情報発信に重点を置いて取り組みます。

2. 総合評価 (※)

標準的な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

3. マッチング関係業務の成果 (主なもの)

	就職件数	充足数	雇用保険 受給者 早期再就 職件数	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	ハローワー クの職業紹 介により、 正社員に結 びついた就 職氷河期世 代の不安定 就労者・無 業者の件数	新卒者支援 に係る就職 支援ナビ ゲーターの 支援による 新規卒業予 定者等 (既 卒者含む) の正社員就 職件数	生涯現役 支援窓口 での65歳 以上の就 職件数
令和5年度目標	2,397	2,374	648	90.0%	90.0%	181	205	50
令和5年度実績	1,988	1,917	666	82.6%	94.8%	195	206	54
目標達成率	82%	80%	102%			107%	100%	108%

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

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

1. 所長による分析（業務運営の総括）

（1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

当所では①「オンライン化に即した職業紹介の充実・強化」及び「人への投資各種施策の推進」、②「高年齢者の就労・社会参加の促進」を令和5年度の重点施策として、就職支援や求人充足支援に取り組みました。

- ・ハローワークのシステムを活用した求人情報の提供などを促進し、求職者支援を行っています。
- ・令和5年度からは新たにコミュニケーションソフトを活用し、求人充足支援を開始しています。そこに上がった意見を基に求人者へ働きかけ、求人条件の改善を図っています。
- ・令和6年3月末現在の有効求職者に占める65歳以上の割合は22.1%となっています。高年齢者向け求人の確保のため、高年齢者でも前向きに応募できるよう求人票に「シニア歓迎求人」を表示し、1階ロビーに高年齢者向けの有効求人一覧表を掲示しました。また、高年齢求職者に対し「シニア就活セミナー」を入り口に生涯現役支援窓口への利用を勧め、就職件数は65人となり、目標の40人を上回ることができました。

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

- ・当所ホームページ内で、求人検索を簡単にできるよう「かんたん求人検索」のページを掲載しました。
- ・求人充足支援のため、紹介窓口で求職者から得た情報をコミュニケーションソフトで共有し、その内容を求人者に伝えることにより求人条件改善に取り組んでいます。求人充足検討会議の実施方法を改善した結果、改善後の検討会議の求人件数141件に紹介87人、就職44人の実績となりました。

（3）その他の業務運営についての分析等

当所の令和5年6月の障害者雇用率は2.54%と前年の2.26%から0.28ポイント上昇しました。しかし令和6年4月に法定雇用率が2.5%となったことや、A型事業所に対する報酬の改定による影響を注視し、引き続き未達成企業に対する訪問指導を継続することにより、障害者の就職促進・雇用率の向上に努めます。

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

・求人充足対策の強化
 求人票に記載の無い画像情報や担当者の声など、事業所訪問時に求人部門と紹介部門の職員が同行し、「フィードバックポスター」を作成します。
 求人票につながる二次元バーコードを載せたチラシを印刷し、求職者に配布することで職場見学と同等の効果を生むようにします。

2. 総合評価 (※)

標準的な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

3. マッチング関係業務の成果 (主なもの)

	就職件数	充足数	雇用保険 受給者 早期再就 職件数	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	氷河期世 代正社員 就職件数	新卒者支 援による 正社員就 職件数	生涯現役 支援窓口 での65歳 以上の就 職件数
令和5年度目標	1,727	1,650	485	90.0%	90.0%	70	103	40
令和5年度実績	1,645	1,533	498	71.2%	91.5%	122	126	65
目標達成率	95%	92%	102%			174%	122%	162%

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

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

1. 所長による分析（業務運営の総括）

（1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

○当所では、オンライン化に即した職業紹介の充実・強化及び「人への投資」各種施策の推進を重点課題として位置づけ、特に「求人者に対する充足支援」を最重要と考え取り組みを行いました。

- ・ハローワークシステムのオンライン機能を活用していただくため、求人者及び求職者にマイページの開設を積極的に勧奨しました。
- ・「充足数」の目標達成に向け、求人充足検討会議において重点的に支援の必要性があると思われる求人を中心に、求人担当者を定め事業所訪問を行い、「佐渡・プラス企業情報」として求人票以外の情報の作成を提案し、所内掲示、ホームページに掲載して求職者に情報提供し、併せて能動的マッチングに取り組みました。
- ・人手不足業種の求人を中心にジョブツアー（職場見学会）やジョブセッション（求人説明会）を開催し、企業と求職者が接する機会を増やす取り組みを行いました。
- ・窓口及び求人説明会や各種研修会等の参加企業に対して人材開発支援助成金等各種助成金制度の説明を行い利用勧奨に努めました。
- ・令和5年度に取り組んだ業務の結果としては、就職件数が目標に対して93%、充足数は85%と目標に届きませんでしたが、雇用保険受給者の早期再就職件数については目標161件に対し191件（達成率118.6%）と目標を達成することができました。

なお、佐渡・プラス企業情報作成件数は44件、ジョブツアー（職場見学）は7回41人参加、ジョブセッション（求人説明会）は4回15人参加がありました。

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

○求人申し込みを行った事業主に対してオンラインでの利用の有用性を説明し、求人申し込みは求人者マイページから行うよう勧めました。

○オンライン求職登録者に対してハローワークの利用登録者になっていただくため「ありがとうメール」を送信し、ハローワークサービスメニュー等を周知して来所勧奨を図りました。

○待合スペースの有効活用のため、所内Wi-Fiの周知、当所ホームページ・ハローワークインターネットサービス・job tag の二次元コードの掲示を行いました。

○窓口職員のスキルアップのためキャリアコンサルティング研修参加者による伝達研修を実施しました。

（3）その他の業務運営についての分析等

○管内民間企業における障害者実雇用率は、前年度より0.07ポイント低下し2.81%となり、達成企業割合も前年度より1.1ポイント減少し68.6%となりました。

○新規求人数はコロナ禍前の水準に戻りつつあるが、新規求職者数は減少したままで推移しています。

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

○障害者の法定雇用率が令和6年4月から令和8年7月にかけて段階的に引き上げられることから、企業に対して障害者雇用に係る理解を高めるため、障害者の雇い入れ支援や指導を強化する必要があります。
 ○当所の管轄は離島であるため他地域との行き来は基本的になく、労働力人口が年々減少している現状から「人を集めるための工夫」を求人者とともに考える必要があります。

2. 総合評価 (※)

良好な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

3. マッチング関係業務の成果 (主なもの)

	就職件数	充足数	雇用保険 受給者 早期再就 職件数	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	ハローワー クの職業紹 介により、 正社員に結 び付いた就 職氷河期世 代の不安定 就労者・無 業者の件数	障害者の 就職件数
令和5年度目標	787	711	161	90.0%	90.0%	104	34
令和5年度実績	734	611	191	67.2%	96.8%	162	37
目標達成率	93%	85%	118%			155%	108%

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

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

1. 所長による分析（業務運営の総括）

（1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

- ・人口が減少する中、若年求職者の減少が顕著であることから、情報発信力を強化するためホームページをスマートフォンから見やすいレイアウトに変更しました。また、令和6年3月にはLINEを開設しました。今後は発信する情報の充実を図り情報発信のメインツールにしていきます。
- ・求人への充足を支援するため、専門職以外の正社員求人のうち応募しやすい条件であるにも関わらず実際に応募がない求人等を選定（124件）し、改善することで充足の可能性が高まる労働条件等について検討しました。検討結果については、求人者に対し延べ383件の求人内容等の改善を提案し、うち252件の求人内容が変更され、変更後には86件の紹介及び55人の充足につながりました。この取組を行った求人への充足率は32.4%となり、当所における求人充足率である16.1%を16.3ポイント上回りました。
- ・新規高等学校卒業生については、管内事業所の採用意欲の高まりから、求人数は前年を91人上回る311人となり、新規高卒者1人あたりの求人数は6.91に達しました。このため、自治体及び経済団体と合同で管内高等学校長を訪問し、管内事業所への就職促進を要請しました。また、管内事業所に対しては、職場環境改善の取組を対外的アピールする制度であるユースエール等の認定について、高卒求人申込説明会等で周知したほか、新卒向け求人票の青少年雇用情報においてユースエール認定基準との適合が見込まれる企業に対しては、事業所訪問を行いユースエール等の認定申請を勧奨したことで、ユースエールは3社、くるみん（子育てしやすい企業の認定制度）は1社が認定されました。

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

- ・職員がマンツーマンで求職者に寄り添って支援する求職者担当者制により就職支援を行いました。若年求職者が減少していることから、34歳以下の求職者を積極的に選定することとしました。担当者制の対象者は119人（うち34歳以下は51人）を選定し、79人（うち34歳以下は32人）の就職が決定しました。
- ・求人企業への見学会と所内求人説明会を計8回実施し50人が参加しました。参加者のうち12人に応募希望があり、うち9人は就職が決定しました。なお、直近で開催した求人説明会はオンライン参加も可としたもののオンライン参加の希望者はありませんでしたが、今後も参加しやすい説明会とするため、オンラインによる参加を可能とする求人説明会を開催していきます。

（3）その他の業務運営についての分析等

- ・求人者マイページからオンラインで申し込まれた求人の割合は94.3%に達していますが、IT環境を有していない中小零細企業や個人事業主等以外の求人は、ほぼすべてがオンラインを経由して申し込まれています。
- ・障害者を雇用する義務のある企業は43社（前年比2社増加）ですが、雇用率を達成している企業は36社であり、達成企業割合は全国平均（50.1%）及び新潟県平均（60.5%）を上回る83.7%となっています。また、未達成企業には訪問による達成指導を行っており、このうち3社が新たに障害者を雇い入れました。

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

・当所が受理する求人はインターネット上のいわゆる求人まとめサイトに転載されますが、これらを情報元とする求職者へも訴求する内容の求人情報とするなどインターネットを利用した求人閲覧において、より効果的な求人の作成指導・助言をすすめます。
 ・当所管内は毎年2%程度の人口減少が続いており、今後も減少が予測されています。特に34歳以下は、令和7年は令和2年比で17.8%減、令和12年は同27.5%減が推計されていることから、引き続き、若年者の定着に向けた職場環境の改善等を勧めるとともに、改善の実績をアピールするためユースエール等の認定を勧奨していきます。

2. 総合評価 (※)

標準的な評価

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

3. マッチング関係業務の成果 (主なもの)

	就職件数	充足数	雇用保険 受給者 早期再就 職件数	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	④ハロー ワークの職 業紹介によ り、正社員 に結びつい た就職氷河 期世代の不 安定就労 者・無業者 の件数	③新卒者支 援に係る就 職支援ナビ ゲーターの 支援による 新規卒業予 定者等(既 卒者含む) の正社員就 職件数
令和5年度目標	1,268	895	303	90.0%	90.0%	36	71
令和5年度実績	1,143	818	299	67.3%	97.6%	25	59
目標達成率	90%	91%	98%			69%	83%

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

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

令和6年度安定所別事業目標値(主要事業目標値・事業目標値)

		主要事業目標値			事業目標値											
安定所番号(4桁)	所名	就職件数(一般)	充足件数(一般、受理地ベース)	雇用保険受給者の早期再就職割合	満足度(求人者/満足度(求職者))	生活保護受給者等就労自立促進事業の就職率	障害者の就職件数	新卒者支援に係る就職支援ナビゲーターの支援による新規卒業予定者等(既卒者含む)の正社員就職件数	ハローワークの職業紹介により、正社員に結びついた就職氷河期世代(35歳～56歳)の不安定就労者・無業者の件数	わかものハローワーク等を利用して就職したフリーター等のうち、正社員として就職した者の割合	公的職業訓練の修了3か月後の就職件数	マザーズハローワーク事業における担当者制による就職支援を受けた重点支援対象者の就職率	人材不足分野の就職件数	生涯現役支援窓口での65歳以上の就職率		
本省目標数①		32,474	31,806	38.9%	90%/95%	68.1%	前年度実績以上	2,724	2,283	71.0%	1,542	95.9%	7,376	83.4%		
0000	局計②	32,474	31,806	38.9%	90%/95%	68.1%	2,064	2,724	2,283	71.0%	1,542	95.9%	7,376	83.4%		
1501	新潟所	7,210	9,334	38.9%	90%/95%	68.1%	599	581	499	71.0%	410	95.9%	1,837	83.4%		
1502	長岡所	5,128	4,861	38.9%		68.5%	310	618	265	71.0%	290	95.9%	930	83.4%		
1503	上越所	3,530	3,300	38.9%		70.9%	233	252	222	71.0%	158	95.9%	804	83.4%		
1504	三条所	2,297	2,255	38.9%		69.2%	173	248	194	/	150	/	457	83.4%		
1505	柏崎所	1,532	1,228	38.9%		69.6%	72	149	203	/	68	/	369	/		
1506	新発田所	2,930	2,510	38.9%		70.0%	158	264	176	71.0%	101	/	675	83.4%		
1507	新津所	2,300	1,800	38.9%		68.5%	155	125	200	71.0%	90	/	593	83.4%		
1508	十日町所	1,061	930	38.9%		70.0%	52	60	95	/	62	/	229	/		
1510	糸魚川所	743	644	38.9%		83.3%	34	41	38	71.0%	15	/	208	/		
1511	巻所	2,072	1,951	38.9%		68.8%	97	196	183	/	90	/	421	83.4%		
1512	南魚沼所	1,700	1,530	38.9%		71.4%	88	99	71	/	85	/	409	83.4%		
1513	佐渡所	735	593	38.9%		70.4%	37	34	105	/	9	/	170	/		
1514	村上所	1,236	870	38.9%		69.2%	56	57	32	/	14	/	274	/		

令和6年度ハローワークのマッチング機能に関する業務の評価・改善の取組

～ 取組目標等 ～

【主要指標】 ハローワーク別の業務目標

新潟労働局職業安定部

	新潟	長岡	上越	三条	柏崎	新発田	新津
① 就職件数	7,210 件	5,128 件	3,530 件	2,297 件	1,532 件	2,930 件	2,300 件
② 充足件数	9,334 件	4,861 件	3,300 件	2,255 件	1,228 件	2,510 件	1,800 件
③ 雇用保険受給者の 早期再就職率	38.9%	38.9%	38.9%	38.9%	38.9%	38.9%	38.9%
	十日町	糸魚川	巻	南魚沼	佐渡	村上	合計
① 就職件数	1,061 件	743 件	2,072 件	1,700 件	735 件	1,236 件	32,474 件
② 充足件数	930 件	644 件	1,951 件	1,530 件	593 件	870 件	31,806 件
③ 雇用保険受給者の 早期再就職率	38.9%	38.9%	38.9%	38.9%	38.9%	38.9%	38.9%

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

○「②充足件数」とは、「ハローワークで受理した一般求人者の充足件数」

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

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

目標達成に向けた具体的な取り組み内容

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

業務目標（主要指標以外）

【補助指標】マッチング業務の質を測定する指標

項 目	労働局目標値
求人者向け調査における満足度	90%
求職者向け調査における満足度	95%

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

項 目	労働局目標値
生活保護受給者等就労自立促進事業の就職率	68.1%
障害者の就職件数	2,064件
新卒者支援に係る就職支援ナビゲーターの支援による新規卒業予定者等の正社員就職件数	2,724件
ハローワークの職業紹介により、正社員に結びついた就職氷河期世代の不安定就労者無業者の件数	2,283件
わかものハローワーク等を利用して、就職したフリーター等のうち、正社員として就職した者の割合	71.0%
公的職業訓練の修了3か月後の就職件数	1,542件
マザーズハローワークにおける担当者制による就職支援を受けた重点支援対象者の就職率	95.9%
人材不足分野の就職件数	7,376件
生涯現役支援窓口での65歳以上の就職率	83.4%

令和6年度 新潟地方労働審議会 参考資料目次

令和6年12月16日(月)

資料No.	資 料 名
1	求人掲載時の営業電話のトラブルにご注意ください
2	令和6年度雇用保険二事業に係る各種助成金取扱状況
3	経過措置期間は2025年3月31日までです 4月1日以降は別の措置により、高年齢者雇用確保措置を講じる必要があります
4	フリーランスの取引に関する新しい法律が11月にスタート！
5	新潟働き方改革推進支援センターが労務・人事に関するご相談をお受けします
6	年次有給休暇を活用して新潟県の魅力に触れよう！
7	冬季無災害運動 推進中！
8	
9	
10	
11	
12	
13	
14	

求人掲載時の営業電話の トラブルにご注意ください

最近、電話で「無料で当社のサイトに求人広告を掲載しませんか？」との勧誘があり、契約したところ、無料掲載期間経過後に自動で有料掲載へ移行し、多額の広告料金を請求されるといった事案が発生しています。

求人広告をインターネット等に掲載依頼する際には



事前に広告料金や掲載期間、無料掲載期間終了後の料金、解約方法等を確認した上で契約を行ってください。

実際に相談の あったケース

電話で求人広告の無料掲載の案内を受け、申請書がFAXで届き契約。申請書の下に「〇〇日経過後は有料掲載へ移行する。」と小さく記載されていたが、電話では有料掲載の話もなかったことから、記載内容に気がつかなかった。その結果、無料掲載期間経過後に自動で有料掲載に移行し、多額の広告料金を請求された。

※なお、求人者の求めに応じ、その募集情報をインターネット等で提供すること(あっせん行為を含まない)や、その広告料金を請求することは違法ではありません。

ハローワークで求人を公開した際に、求人広告サイトを運営する事業者等から電話がかかってくることもあるとの声をいただいています。

ハローワークでは、このような対応も可能です！

ハローワークの求人票上で、営業をお断りする旨を記載できます！

担当者	人事課人事係長
	ハンモト ハナコ
	橋本 花子
	電話番号 99-9999-9876
	FAX 99-9999-9870
Eメール	
XXXXXXXXXXXXXXXXXX.XX.XX	

記載場所の例

記載例①

ハローワーク以外の職業紹介事業者からの営業はお断り

記載例②

求人掲載の営業はお断り

※営業を技術的に拒否できるわけではありませんので、あらかじめご了承ください。

担当者の連絡先を非公開にもできます！

ハローワークに提出した求人票をインターネットに公開する際に、**担当者の名前や電話番号などを非公開にすることができます！**

※ただし、同時に事業所名、所在地、ホームページ、画像情報などの他の企業情報も非公開となり、ハローワークの窓口の提供または求職者マイページのみ閲覧可能となります。非公開になる情報については、詳しくはハローワークにお尋ねください

雇用保険二事業等に係る各種助成金取扱状況

[令和6年10月末日現在（累計）]

1 雇入れ関係の助成金

施 策	取 扱 状 況		
特定求職者雇用開発助成金			
特定就職困難者コース 高年齢者（60歳以上）、障害者等の就職困難者を継続して雇用する労働者として雇い入れた事業主に対して助成	支給決定件数	1,805 件	
	支給決定金額	488,828 千円	
	生涯現役コース（令和4年度の雇い入れをもって廃止）		
	支給決定件数	394 件	
	支給決定金額	91,794 千円	
発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース 発達障害者または難治性疾患患者を、雇い入れた事業主に対して助成	支給決定件数	43 件	
	支給決定金額	10,133 千円	
就職氷河期世代安定雇用実現コース 就職氷河期に就職の機会を逃した等により十分なキャリア形成がなされず正規雇用现就くことが困難な者を、雇い入れた事業主に対して助成	支給決定件数	66 件	
	支給決定金額	19,600 千円	
生活保護受給者等雇用開発コース 生活保護受給者等を、雇い入れた事業主に対して助成	支給決定件数	9 件	
	支給決定金額	2,100 千円	
トライアル雇用助成金			
一般トライアルコース 職業経験、技能、知識不足等から安定的な就職が困難な求職者を一定期間試行雇用する事業主に対して助成		支給決定件数	
			支給決定金額（千円）
	過去2年2回以上離転職者	38	4,310
	離職1年以上経過者	14	1,570
	妊娠・出産・育児離職者	0	0
	フリーター・ニート等55才未満	21	2,360
	その他(母子家庭の母等)	0	0
合計	73	8,240	
障害者トライアルコース 就職が困難な障害者を一定期間試行雇用する事業主に対して助成	支給決定件数		
	175 件		
	支給決定金額（千円）		
		42,440 千円	

1 雇入れ関係の助成金

施 策	取 扱 状 況
地域雇用開発助成金 (地域雇用開発コース) 雇用機会が著しく不足している地域、若年層・壮年層の流出が著しい地域において、その地域に居住する求職者の雇入れを促進する事業主に対して助成	①過疎等雇用改善地域 対象者数 13 人 支給決定件数 1 件 支給決定金額 5,700 千円
	②特定有人国境離島等地域 対象者数 0 人 支給決定件数 0 件 支給決定金額 0 千円
	③地域活性化雇用創造プロジェクト実施地域 対象者数 0 人 支給決定件数 0 件 支給決定金額 0 千円
	④まち・ひと・しごと創生寄附活用事業実施地域 対象者数 0 人 支給決定件数 0 件 支給決定金額 0 千円

2 転職・再就職拡大支援関係の助成金

施 策	取 扱 状 況
早期再就職支援等助成金 離職を余儀なくされる労働者の再就職支援を民間職業紹介事業者に委託する、当該労働者を早期に雇入れ賃金を5%以上上昇させる、または中途採用者の雇用管理制度を整備したうえで中途採用者の採用を拡大させた事業主に対して助成	①再就職支援コース 対象者数 0 人 支給決定件数 0 件 支給決定金額 0 千円
	②早期雇入れ支援コース 対象者数 31 人 支給決定件数 26 件 支給決定金額 10,300 千円
	③中途採用拡大コース 対象者数 0 人 支給決定件数 0 件 支給決定金額 0 千円

3 雇用維持関係の助成金

施 策	取 扱 状 況
雇用調整助成金（令和6年能登半島地震特例を含む） 不況等により事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が失業防止のために行う休業・教育訓練及び出向によって、労働者の雇用の維持を図る事業主に対して助成	支給決定件数 855 件 支給決定延べ日数 75,472 日 支給決定金額 488,914 千円
産業雇用安定助成金（雇用維持支援コース） 新型コロナウイルス感染症の影響により、事業活動の縮小を余儀なくされた場合に、雇用維持を図るため、出向により労働者を送り出す雇用事業主、または受け入れた事業主に対して助成	支給決定件数 9 件 支給決定金額 3,113 千円

4 雇用環境の整備関係等の助成金

施 策	取 扱 状 況
キャリアアップ助成金	
正社員化コース 有期雇用労働者等を正社員化した事業主に対して助成	支給決定件数 459 件 支給決定金額 309,095 千円
賃金規定等改定コース 有期雇用労働者等の基本給の賃金規定等を改定し3%以上増額し、昇給させた事業主に対して助成	支給決定件数 44 件 支給決定金額 40,095 千円
社会保険適用時処遇改善コース（令和5年10月新設） 有期雇用労働者等を新たに社会保険に適用させ収入を増加させる、または週所定労働時間を延長し社会保険に適用させた事業主に対して助成	支給決定件数 42 件 支給決定金額 21,000 千円

4 雇用環境の整備関係等の助成金

施 策	取 扱 状 況
通年雇用助成金 建設業等の指定業種で季節的業務に従事する65歳未満の労働者を冬期間に解雇することなく通年雇用した事業主に対して助成	事業所数 67 件 対象労働者数 109 人 支給決定金額 51,881 千円
人材確保等支援助成金	
(雇用管理制度助成コース) 雇用管理制度の導入を通じて従業員の離職率の低下に取り組む事業主に対して助成	支給決定件数 6 件 支給決定金額 3,570 千円

5 人材開発関係の助成金

施 策	取 扱 状 況
人材開発支援助成金	
人材育成支援コース（有期実習型訓練を除く）、旧特定訓練・旧一般訓練コース 労働生産性向上に資する訓練や知識・技能を習得させる訓練等を行った事業主に対して助成	支給決定件数 258 件 対象者数 973 人 支給決定金額 48,710 千円
教育訓練休暇付与コース（長期教育訓練休暇制度、教育訓練短時間勤務等制度含む） 有給の教育訓練制度を導入し、当該休暇を取得して訓練を受けた場合に助成	支給決定件数 0 件 対象者数 0 人 支給決定金額 0 千円
人材育成支援コース（有期実習型訓練） 有期契約労働者等に対して職業訓練を行った事業主に対して助成	支給決定件数 6 件 対象者数 5 人 支給決定金額 1,096 千円
人への投資促進コース デジタル人材・高度人材育成のため労働者が自発的に行う訓練、定額制訓練(サブスクリプション型)等を受講させた事業主に対して助成	支給決定件数 8 件 対象者数 604 人 支給決定金額 3,316 千円
事業展開等リスキリング支援コース 新規事業の立ち上げなどの事業展開等に伴い新たな分野で必要となる知識及び技能を習得させるための訓練を行った事業主に対して助成	支給決定件数 71 件 対象者数 352 人 支給決定金額 84,918 千円
建設労働者技能実習コース 建設労働者に有給で技能実習を受講させた事業主または事業主団体に対して助成	支給決定件数 2,232 件 支給決定金額 122,408 千円

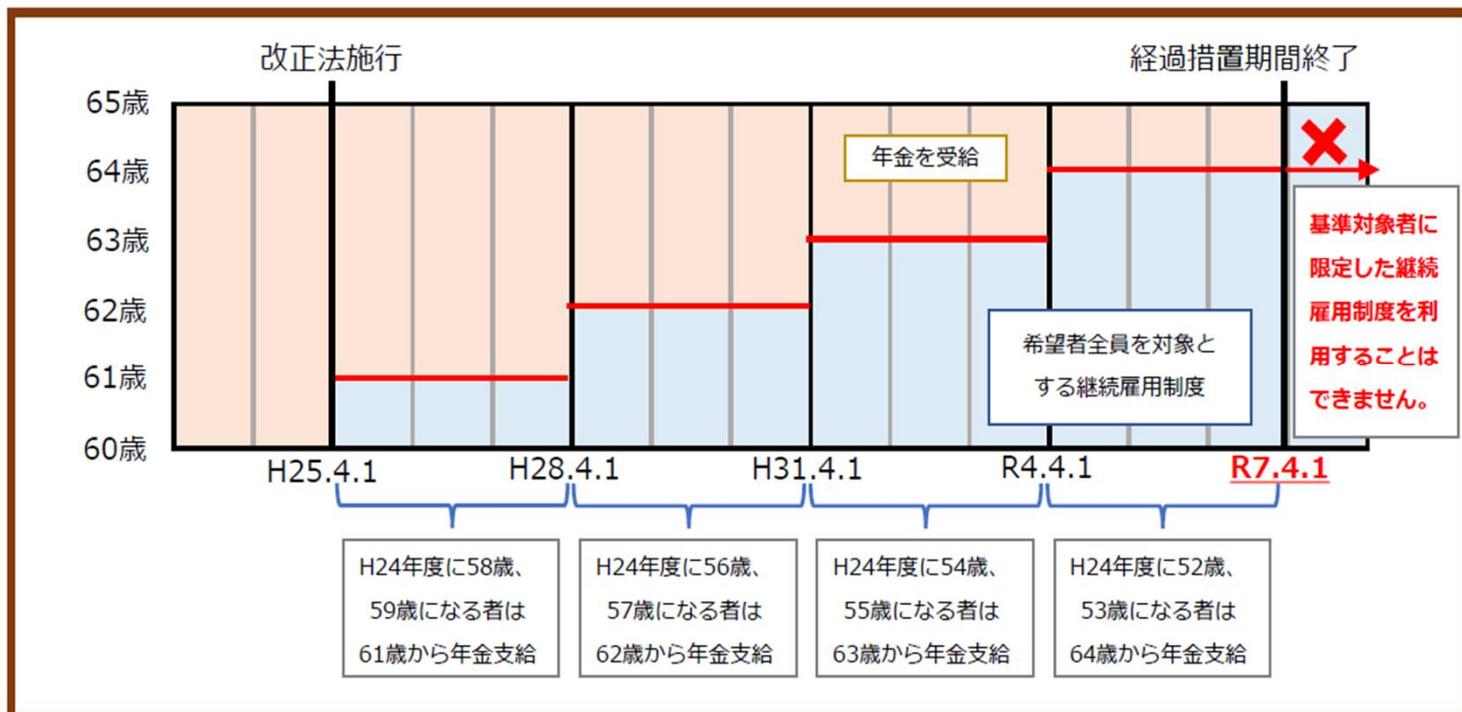
経過措置に基づく基準対象者に限定した継続雇用制度を利用している事業主の皆さまへ

経過措置期間は2025年3月31日までです

**4月1日以降は別の措置により、
高年齢者雇用確保措置を講じる必要があります**

平成24年度までに、労使協定により継続雇用制度の対象者を限定する基準を定めていた事業主は、現在は経過措置として、老齢厚生年金の報酬比例部分の支給開始年齢以上の年齢の者について継続雇用制度の対象者を限定する基準を定めることが認められていますが、その経過措置も2025年3月31日をもって終了します。

■ 経過措置の流れ



2025(令和7)年4月1日以降は、高年齢者雇用確保措置※として以下のいずれかの措置を講じる必要があります。

- 定年制の廃止
- 65歳までの定年の引き上げ
- 希望者全員の65歳までの継続雇用制度の導入

※ 高年齢者雇用安定法第9条第1項に基づき、定年を65歳未満に定めている事業主は、雇用する高年齢者の65歳までの安定した雇用を確保するための措置を講じなければなりません。

◆ ご不明点がございましたら、最寄りのハローワークにお問い合わせください。

事業主、労務・人事ご担当の方へ

新潟働き方改革推進支援センターが

労務・人事に関する
ご相談をお受けします

秘密厳守
無料

ご相談いただける
テーマ(例)

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

ご相談には、

専門家(社会保険労務士)が以下の方法で対応します。

電話・メール
来所相談

気になることや不安なこと等、
気軽にご相談いただけます！
ご希望の方法をお選びください。

専門家による訪問支援
(オンライン可)

より具体的な支援が必要な
場合には、専門家が無料で訪問。
貴社の希望に合わせて、
実情に沿ったサポートを実施します！

セミナー・
出張相談会支援

セミナーや窓口等での
相談会に専門家を派遣し、
講師や相談者として支援します。

お問合せ
お申込み

新潟働き方改革推進支援センター

受託：全国社会保険労務士会連合会(新潟県社会保険労務士会)

TEL: 0120-009-229

受付時間: 平日9:00~17:00

HP: <https://hatarakikataikaku.mhlw.go.jp/consultation/niigata/>
メールアドレス: niigata-hatarakikata@shakaihokenroumushi.jp

〒950-0087
新潟市中央区東大通2丁目2-18
タチバナビル4F 3-B

ホームページは
こちらから



※令和7年3月7日申込締切
(3月14日実施締切)

センターの活用事例

ホームページでは最新の活用事例を掲載中! ぜひご覧ください!



こんな場合にご利用いただけます。(訪問支援は、原則3回まで。1回につき2時間程度)

- 長時間労働を何とか解消したい。
- 長らく改定していなかった就業規則を見直したい。
- 36協定を時間外労働の上限規制に適合させたい。
- 正社員とパートの間の同一労働同一賃金について確認してほしい。
- 業務改善につながる設備を導入するため助成金の申請をしたい。
- ハラスメント防止のための社内研修を実施したい。
- 労働基準監督署に提出する書類を点検してほしい。



利用者の声

User's Voice



- 労働時間の捉え方に不安があったが、相談して安心した。(運送業)
- 就業規則の見直しや助成金の申請に関する懸念点について解消できた。(製造業)
- 時間外労働の上限規制のほかに変形労働時間制の仕組みも教えてもらった。(建設業)
- 給与体系の見直しについて丁寧に解説してくれ、今後の作業に自信がついた。(サービス業)
- マニュアルやネットで調べても理解できないところを分かりやすく説明してくれた。(小売業)

FAXでのお問い合わせをご希望の企業様はこちらまで
下記ご記入の上、切り取らずにこのまま送信ください。

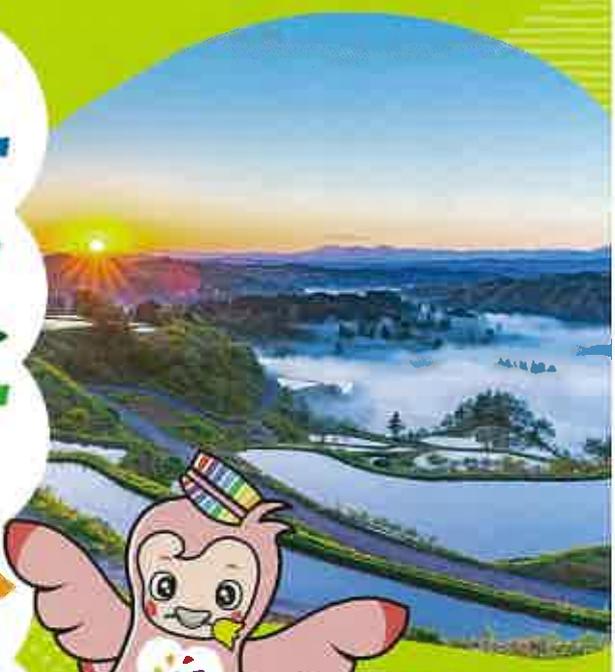
FAX: 025-278-3376

新潟働き方改革推進支援センター 行

相談申込書

会社名		住所	
担当者名		電話番号	
Email(空欄可)		連絡可能な時間帯	
相談内容 (空欄可)			
相談希望日・時期 (空欄可)			

※企業様の情報や個人情報には相談業務以外で利用することはありません。



年次有給休暇 を活用して 新潟県の魅力に触れよう！



年次有給休暇を取得して、
家族と過ごしたり、
地域の活動に参加したり、
新しい働き方・休み方を
はじめましょう。



新潟労働局
マスコットキャラクター「にじー」



みんなで休みを合わせて!

年次有給休暇を活用して 新潟県の魅力に触れよう!

地域のイベントや自治体活動に
あわせて有給休暇を取得しましょう!

年次有給休暇の「計画的付与制度」を
活用しましょう!

年次有給休暇の取得は、労働者の心身の健康増進や、モチベーションアップ、生産性向上による企業のメリットだけでなく、地域活動への参加の機会が拡がり、地域社会の活性化に繋がります。誰もが暮らしやすい新潟県の実現のために、年次有給休暇の取得促進に取り組みましょう。

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

1) 導入のメリット

事業主

労務管理がしやすく計画的な業務運営ができます。

従業員

ためらいを感じずに、年次有給休暇を取得できます。

2) 導入例

2024年の10月に導入すると…

年次有給休暇を土日、祝日と組み合わせ
て連続休暇に。

土日、祝日に計画的付与の年次有給休暇を組み合わせ
て連続休暇にすることができます。また、□点囲みのような日に年次有給休暇を
さらに組み合わせることで、大型連休にすることも可能です。

2024年10月

月	火	水	木	金	土	日
	1	2	3	4	5	6
計画的年休	7	8	9	10	計画的年休	11
スポーツの日	14	15	16	17	18	19
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

3) 日数 付与日数から5日を除いた残りの日数を計画的付与の対象にできます。

例1 年次有給休暇の付与日数が10日の労働者

5日

5日

事業主が計画的に付与できる

労働者が自由に取得できる

例2 年次有給休暇の付与日数が20日の労働者

15日

5日

事業主が計画的に付与できる

労働者が自由に取得できる

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

4) 活用方法 企業、事業場の実態に合わせたさまざまな付与の方法があります。

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

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

フリーランスの取引に関する 新しい法律ができました

「フリーランス・事業者間取引適正化等法」が2023年5月12日に
公布されました。2024年11月に施行される予定です。

法律の目的

この法律は、フリーランスの方が安心して働ける環境を整備するため、

フリーランスの方と企業などの発注事業者の間の取引の適正化 と
フリーランスの方の就業環境の整備

を図ることを目的としています。

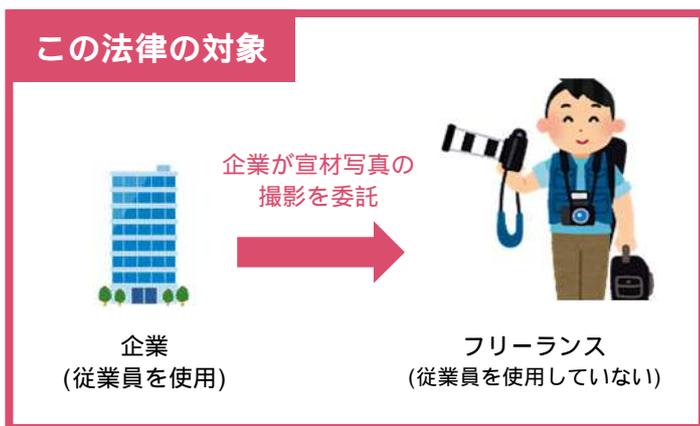
法律の適用対象

発注事業者とフリーランスの間の「業務委託」に係る事業者間取引

フリーランス	業務委託の相手方である事業者で、従業員を使用しないもの
発注事業者	フリーランスに業務委託する事業者で、従業員を使用するもの

一般的にフリーランスと呼ばれる方には、「従業員を使用している」「消費者を相手に取引をしている」といった方も含まれますが、この法律における「フリーランス」には該当しません。

例：フリーランスとして働くカメラマンの場合



この法律の対象外

消費者が家族写真の撮影を委託
(事業者からの委託ではない)



自作の写真集をネットで販売
(売買であって委託ではない)



消費者

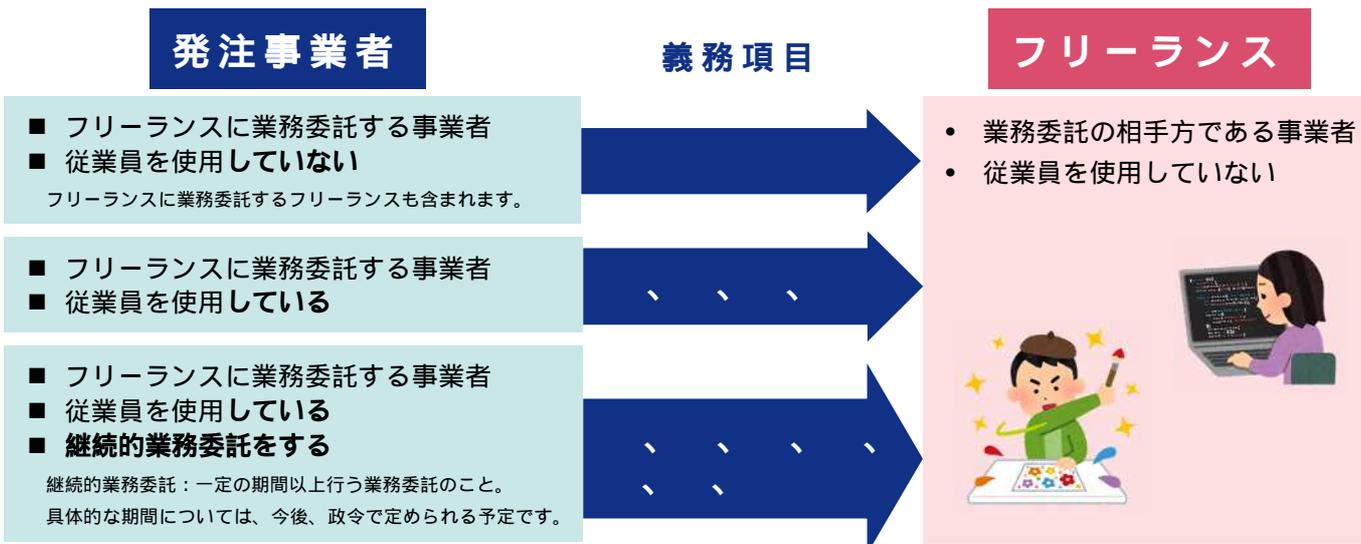


消費者・企業
(不特定多数)

- この法律上は、フリーランスは「特定受託事業者」、発注事業者は「特定業務委託事業者」とされていますが、このリーフレットでは伝わりやすさを優先し、それぞれ「フリーランス」、「発注事業者」と表現しています。
- 「従業員」には、短時間・短期間等の一時的に雇用される者は含まないこととしており、具体的には、「週労働20時間以上かつ31日以上の雇用が見込まれる者」を「従業員」とすることを想定しています。
- なお、契約名称が「業務委託」であっても、働き方の実態として労働者である場合は、この法律は適用されず、労働基準法等の労働関係法令が適用されます。

法律の内容

発注事業者が満たす要件に応じてフリーランスに対しての義務の内容が異なります。



義務項目	具体的な内容
書面等による取引条件の明示	業務委託をした場合の、書面等による「委託する業務の内容」「報酬の額」「支払期日」等の取引条件を明示すること
報酬支払期日の設定・期日内の支払	発注した物品等を受け取った日から数えて60日以内の報酬支払期日を設定し、期日内に報酬を支払うこと
禁止事項	<p>フリーランスに対し、継続的業務委託をした場合に法律に定める行為をしてはならないこと</p> <p>例えば、フリーランスに責任がないにもかかわらず、「発注した物品等を受け取らないこと」、「発注時に決めた報酬額を後で減額すること」、「発注した物品等を受け取った後に返品すること」などが禁止されます。</p>
募集情報の的確表示	<p>広告などにフリーランスの募集に関する情報を掲載する際に、</p> <ul style="list-style-type: none"> 虚偽の表示や誤解を与える表示をしてはならないこと 内容を正確かつ最新のものに保たなければならないこと
育児介護等と業務の両立に対する配慮	<p>継続的業務委託について、フリーランスが育児や介護などと業務を両立できるよう、フリーランスの申出に応じて必要な配慮をしなければならないこと</p> <p>例えば、「フリーランスが妊婦検診を受診するための時間を確保できるようにしたり、就業時間を短縮する」、「育児や介護等と両立可能な就業日・時間としたり、オンラインで業務を行うことができるようにする」といった対応が想定されます。</p>
ハラスメント対策に係る体制整備	<p>フリーランスに対するハラスメント行為に関する相談対応のための体制整備などの措置を講じること</p> <p>例えば、「従業員に対してハラスメント防止のための研修を行う」、「ハラスメントに関する相談の担当者を決める」、「ハラスメントが発生した場合には、迅速に事実関係を把握する」などの対応が想定されます。</p>
中途解除等の事前予告・理由開示	継続的業務委託を中途解除したり、更新しないこととしたりする場合は、原則として30日前までに予告しなければならないこと

- この法律は、2024（令和6）年11月の施行を予定しており、従業員の範囲や継続的業務委託の具体的な期間、発注事業者の義務の具体的な内容などは、施行までの間に、政省令・告示などで定められる予定です。
- 詳細な法律の内容や最新の情報については、関係省庁のホームページをご覧ください。
- 項目 ~ については、公正取引委員会・中小企業庁、
項目 ~ については、厚生労働省
までお問合せください。



内閣官房



公正取引委員会



中小企業庁



厚生労働省

政令第317号 経済社会に対応する円滑な再就職を促進するための雇用対策法等の一部を改正する等の法律の施行に伴う関係政令等の整備に関する政令

(厚生労働省組織令の一部改正)

(略)

第1章第5節中第156条の次に次の一条を加える。

(地方労働審議会)

第156条の2 都道府県労働局に、地方労働審議会を置く。

2 地方労働審議会は、次に掲げる事務をつかさどる。

1 都道府県労働局長の諮問に応じて労働基準法、労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法（平成4年法律第90号）、労働安全衛生法、作業環境測定法（昭和50年法律第28号）、賃金の支払の確保等に関する法律（昭和51年法律第34号）、職業安定法、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律（昭和60年法律第88号。第44条、第45条及び第47条の規定に限る。）、港湾労働法（昭和63年法律第40号）及び家内労働法の施行並びに公共職業安定所の業務に関する重要事項を調査審議すること。

2 前号に規定する重要事項に関し、都道府県労働局長又は関係行政機関（家内労働法の施行に関する重要事項にあつては、都道府県労働局長）に意見を述べること。

3 労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法、地域雇用開発促進法及び家内労働法の規定によりその権限に属させられた事項を処理すること。

3 厚生労働大臣が指定する都道府県労働局に置かれる地方労働審議会は、前項に定めるもののほか、関係都道府県労働局長の諮問に応じて同項第1号に掲げる重要事項のうち港湾労働法の施行に関するものであって二以上の都道府県の区域の一部をその区域とする港湾に係るものについて調査審議し、かつ、関係都道府県労働局長又は関係行政機関に意見を述べることができる。

4 前2項に定めるもののほか、地方労働審議会に関し必要な事項については、地方労働審議会令（平成13年政令第320号）の定めるところによる。

附 則

(施行期日)

第1条 この政令は、平成13年10月1日から施行する。

地方労働審議会令

(名称)

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

(組織)

第2条 審議会は、委員18人で組織する。

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

(委員等の任命)

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

- 2 臨時委員は、関係労働者を代表する者、関係使用者を代表する者及び公益を代表する者のうちから、都道府県労働局長が任命する。
- 3 臨時委員のうち、関係労働者を代表するもの及び関係使用者を代表するものは、各同数とする。
- 4 専門委員は、審議会の同意を得て、都道府県労働局長が任命する。

(委員の任期等)

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

- 2 委員は、再任されることができる。
- 3 委員の任期が満了したときは、当該委員は、後任者が任命されるまで、その職務を行うものとする。
- 4 臨時委員は、その者の任命に係る当該特別の事項に関する調査審議が終了したときは、解任されるものとする。
- 5 専門委員は、その者の任命に係る当該専門の事項に関する調査が終了したときは、解任されるものとする。
- 6 委員、臨時委員及び専門委員は、非常勤とする。

(会長)

第5条 審議会に会長を置き、公益を代表する委員のうちから、委員が選挙する。

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

(部会)

第6条 審議会は、その定めるところにより、部会をおくことができる。

- 2 部会に属すべき委員、臨時委員及び専門委員は、会長が指名する。
- 3 前項の委員のうち、労働者を代表するもの及び使用者を代表するものは、各同数とする。

- 4 第2項の臨時委員のうち、関係労働者を代表するもの及び関係使用者を代表するものは、各同数とする。
- 5 部会に部会長を置き、当該部会に属する公益を代表する委員及び臨時委員のうちから、当該部会に属する委員及び臨時委員が選挙する。
- 6 部会長は、当該部会の事務を掌理する。
- 7 部会長に事故があるときは、当該部会に属する公益を代表する委員又は臨時委員のうちから部会長があらかじめ指名する者が、その職務を代理する。
- 8 審議会は、その定めるところにより、部会（その部会長が委員である者に限る。）の議決をもって審議会の議決とすることができる。

（最低工賃専門部会）

- 第7条 家内労働法第21条第1項の規定により審議会に置かれる専門部会（以下「最低工賃専門部会」という。）に属すべき委員及び臨時委員は、会長が指名する。
- 2 前項の臨時委員のうち、関係労働者を代表するもの及び関係使用者を代表するものは、各同数とする。
 - 3 最低工賃専門部会は、その任務を終了したときは、審議会の議決により、廃止するものとする。
 - 4 前条第5項から第8項までの規定は、最低工賃専門部会について準用する。

（議事）

- 第8条 審議会は、委員及び議事に関係のある臨時委員の三分の二以上又は労働者関係委員（労働者を代表する委員及び議事に関係のある臨時委員のうち関係労働者を代表するものをいう。）使用者関係委員（使用者を代表する委員及び議事に関係のある臨時委員のうち関係使用者を代表するものをいう。）及び公益関係委員（公益を代表する委員及び議事に関係のある臨時委員のうち公益を代表するものをいう。）の各三分の一以上が出席しなければ、会議を開き、議決することができない。
- 2 審議会の議事は、委員及び議事に関係のある臨時委員で会議に出席したものの過半数で決し、可否同数のときは、会長の決するところによる。
 - 3 前2項の規定は、部会及び最低工賃専門部会の議事に準用する。

（庶務）

- 第9条 審議会の庶務は、当該都道府県労働局において処理する。

（雑則）

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

附 則

- この政令は、平成13年10月1日から施行する。

地方労働審議会令

(名称)

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

(組織)

第2条 審議会は、委員18人で組織する。

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

(委員等の任命)

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

- 2 臨時委員は、関係労働者を代表する者、関係使用者を代表する者及び公益を代表する者のうちから、都道府県労働局長が任命する。
- 3 臨時委員のうち、関係労働者を代表するもの及び関係使用者を代表するものは、各同数とする。
- 4 専門委員は、審議会の同意を得て、都道府県労働局長が任命する。

(委員の任期等)

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

- 2 委員は、再任されることができる。
- 3 委員の任期が満了したときは、当該委員は、後任者が任命されるまで、その職務を行うものとする。
- 4 臨時委員は、その者の任命に係る当該特別の事項に関する調査審議が終了したときは、解任されるものとする。
- 5 専門委員は、その者の任命に係る当該専門の事項に関する調査が終了したときは、解任されるものとする。
- 6 委員、臨時委員及び専門委員は、非常勤とする。

(会長)

第5条 審議会に会長を置き、公益を代表する委員のうちから、委員が選挙する。

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

(部会)

第6条 審議会は、その定めるところにより、部会をおくことができる。

- 2 部会に属すべき委員、臨時委員及び専門委員は、会長が指名する。
- 3 前項の委員のうち、労働者を代表するもの及び使用者を代表するものは、各同数とする。

- 4 第2項の臨時委員のうち、関係労働者を代表するもの及び関係使用者を代表するものは、各同数とする。
- 5 部会に部会長を置き、当該部会に属する公益を代表する委員及び臨時委員のうちから、当該部会に属する委員及び臨時委員が選挙する。
- 6 部会長は、当該部会の事務を掌理する。
- 7 部会長に事故があるときは、当該部会に属する公益を代表する委員又は臨時委員のうちから部会長があらかじめ指名する者が、その職務を代理する。
- 8 審議会は、その定めるところにより、部会（その部会長が委員である者に限る。）の議決をもって審議会の議決とすることができる。

（最低工賃専門部会）

- 第7条 家内労働法第21条第1項の規定により審議会に置かれる専門部会（以下「最低工賃専門部会」という。）に属すべき委員及び臨時委員は、会長が指名する。
- 2 前項の臨時委員のうち、関係労働者を代表するもの及び関係使用者を代表するものは、各同数とする。
 - 3 最低工賃専門部会は、その任務を終了したときは、審議会の議決により、廃止するものとする。
 - 4 前条第5項から第8項までの規定は、最低工賃専門部会について準用する。

（議事）

- 第8条 審議会は、委員及び議事に関係のある臨時委員の三分の二以上又は労働者関係委員（労働者を代表する委員及び議事に関係のある臨時委員のうち関係労働者を代表するものをいう。）使用者関係委員（使用者を代表する委員及び議事に関係のある臨時委員のうち関係使用者を代表するものをいう。）及び公益関係委員（公益を代表する委員及び議事に関係のある臨時委員のうち公益を代表するものをいう。）の各三分の一以上が出席しなければ、会議を開き、議決することができない。
- 2 審議会の議事は、委員及び議事に関係のある臨時委員で会議に出席したものの過半数で決し、可否同数のときは、会長の決するところによる。
 - 3 前2項の規定は、部会及び最低工賃専門部会の議事に準用する。

（庶務）

- 第9条 審議会の庶務は、当該都道府県労働局において処理する。

（雑則）

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

附 則

- この政令は、平成13年10月1日から施行する。