

# NIIGATA Niji Work プロジェクト 2024

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

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 本文

このプロジェクトは、我が国の経済・社会が大きな転換点にある中、長きにわたるデフレからの脱却や、人手不足、人口減、働き方改革など現下の様々な行政課題に対し、中長期視点をもった実効ある行政運営を着実に推進することにより、県民のためのより良い行政運営を図るため、新潟労働局において、令和6年度新潟労働局行政運営方針に基づき策定するものである。

### 労働局標章（シンボルマーク）について

右の新潟労働局標章（シンボルマーク）については、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、虹色の翼で示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の下、令和6年1月に制定した。



はじめに

- 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人材への活躍促進等への取組
- 第3 『けんこう』～職場の健康確保への取組
- 第4 『あんぜん』～職場の安全確保への取組
- 第5 『あんしん』～誰もが安心して働ける職場環境づくりへの取組
- 第6 『ぶらいど』～働き甲斐と誇りの持てる処遇改善への取組
- 第7 『もにす』～障害者の就労・定着支援への取組
- 第8 その他（新型コロナウイルス感染症禍における新潟労働局の主な取組）

KPI(数値目標)工程表

別冊

- ・『NIIGAGA Niji Work プロジェクト 2024』ダイジェスト版
- ・『NIIGAGA Niji Work プロジェクト 2024』ビジュアル版

## はじめに

約3年にわたる新型コロナウイルス感染症禍後、経済・社会生活が正常化する中で、生活者の家計や企業経営を直撃する現下の物価高やエネルギー価格の高騰下での賃金の引上げへの対応、そして将来にわたり賃金の引上げを持続的なものとしていくことにも資する『人への投資』など喫緊に対応すべき様々な課題が生じている。

また、新潟県においては、全国的にも人口減少が急速に進む中で、人手不足の問題の深刻化が懸念されており、若者等の将来にわたる地域産業の担い手の確保や、女性はもとより、高齢者、外国人及び障害者など誰もが活躍できる職場環境の整備が喫緊の課題となっている。

さらには、産業構造や就業形態が多様化する中で、近時の産業活動の活発下での働き手の高齢化や人手不足の状況等も背景として、死亡災害をはじめとする多くの労働災害の増加が懸念されるほか、長時間労働やメンタルヘルス不調等による労働者の心身の健康への影響が懸念される。このため、働く者の『命と健康』を守り、労働者が安心して健康で安全に働ける職場環境の整備が重要である。

このように、労働行政が取り組むべき重要課題が山積する中で、今後将来にわたり県民のための行政運営を着実に推進するためには、中長期視点も持ちつつ、明確な目的・目標の下で、総合的な労働行政運営を計画的かつ効果的・効率的に推進していくことが必要である。

このため、今般、労働行政における各分野の課題等を横断的に分析・整理した上で、明確な行政運営方針の下でプロジェクトを策定し、関係機関、団体等とも連携しながら、今後一層の効果的・効率的な行政運営を図ることとした。

策定に当たっては、現状・課題等を分かりやすくするため、『わかもの』、『かつやく』、『けんこう』、『あんぜん』、『あんしん』、『ぶらいど』及び『もにす』の7つに分類した上で、各分野の重点的な課題に対する取組・目標等を『見える化』し明確化した羅針盤としてのプロジェクトとした。

また、当該プロジェクトは、新潟労働局における、前述の様々な課題への対応を通じ、若者をはじめとして県内で働く誰もが「新潟（にいがた）で自分（じぶん）らしく働き、暮らし、輝く」ことの実現を目指して取り組むこととするため、『NIIGATA Niji（※） Work プロジェクト』として策定するものである。

なお、令和6年度においては、本年度の行政運営方針に基づくプロジェクトとして、当該プロジェクトは『NIIGATA Niji Work プロジェクト 2024』とする。

(※)「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。

なお、7つに分類した各事項については、分かりやすくするため、それぞれの内容等を便宜上、7色の各色から連想するとされるイメージ（赤：情熱、橙：活気・活力、黄：明るさ・快活、緑：安らぎ（※安全の象徴）、青：信頼、安心感・クリーンさ、紺：高貴さ、紫：多様性）に対応する順に分類し、まとめたものあり（別冊参照）、各事項間の優先順位を示すものではないこと。

## 第1 『わかもの』～若者の人材確保等（新規採用等）への取組

### 「新潟わかもの Work」プロジェクト 2024

#### 1 現状・課題

##### (1) 急速に進展する少子化への対応

下記の①～③の状況等から、新潟県においては、少子化への対応が中長期的に取り組むべき課題として極めて重要となっているが、そのためにも、①まずは、新潟県等関係機関と連携し、若者の県内定着促進を図るため、新規学卒者の県内就職、定住促進、さらには正社員就職の促進など安定的な雇用への促進等が重要であり、そして、②女性が働きやすい職場づくりや、女性の活躍促進等が重要である。（※②の課題への対応は、次の『かつやく』の項で取りまとめる。）

なお、若年者（34歳未満）の正規雇用者数は、人口減や県外転出等もあり、特に男性は年々減少しているが（女性は微増）、これまでの正規雇用化への取組等もあり、近年、男性、女性ともに正規雇用率は上昇傾向（※男性の正規雇用率：81.6%、女性の正規雇用率：63.5%）にあり、非正規雇用率は減少傾向）全国平均を上回っているが、引き続き、希望する若者の正社員化の促進を図る必要がある。

##### (現状)

###### ① 今後の人口構造の急速な変化

- ・ 出生数は全国的には2022年に80万人を下回り、令和4年における新潟県の出生数は11,732人となり、1990年と比較して2分の1以下になっており、新潟県は全国的にも急速な少子化が進んでいる。
- ・ 新潟県の合計特殊出生率は1.27で前年より0.05ポイント低下した。

###### ② 自然動態・社会動態の推移等

- ・ 自然減少は平成11年(1999年)から24年連続。減少数は令和3年から2年連続で拡大し過去最大。

###### ③ 社会減少は平成9年(1997年)から26年連続。県外減少数は令和2年以来2年ぶりに縮小。県外移動を理由別に見ると「職業を理由とする」が圧倒的に多く、若年層（15歳から29歳）男女別に見ると女性が男性を上回る状況にある。

##### (2) 若者の人材確保等

上記の現状等を踏まえると、新規学卒者の県内就職の促進等、次のような課題への対応が必要である。

###### ① 新規学卒者等に対する就職支援

令和5年3月卒の学生等の就職内定率は雇用情勢の改善、若年人口の

減少もあり高い水準を維持している。また、県内新規学卒者の3年以内離職率は全国と比較すると大学卒、短大・専修卒及び高校卒のいずれも全国より低くなっている。

なお、いずれの学歴においても入社後2年目、3年目と比較すると1年目の離職率が高い傾向がある。

※ 新規学卒者の卒業後3年以内の離職率：高卒 31.2%、短大卒 35.9%、大卒 **31.9%**（※2020年3月卒）

#### ②中小企業と学生とのマッチングの強化等

県内に優良な中小企業は数多くあるが、学生等たちに魅力や特徴が伝わらず、県内の中小企業は採用活動に苦心している。このため、企業説明会等の開催により企業情報の提供に努めるとともに、ユースエール認定制度の周知拡大に努め、認定企業の更なる拡大に取り組む必要がある。

#### ③県内雇用の促進（新規学卒者の県内就職の促進等）

全国的な人材獲得競争の中で低下傾向にあった県内就職率は、新型コロナウイルス感染症を契機に地元志向及び移動制限により就職活動に制限がかかったこともあり県内企業への就職した割合が増加に転じたが、大卒等についてはオンラインによる就職活動も定着化したこともあり、再び低下している。

※ 新規学卒者の県内就職率（令和6年3月卒）：大卒：**53.9%**、高卒 86.0%（令和6年1月末時点）

#### ④就職氷河期世代の活躍促進

いわゆるバブル崩壊後の雇用環境が厳しい時期（おおむね1993年～2004年）に学校卒業期を迎えた、いわゆる「就職氷河期世代」（33歳～55歳以下）は、希望する就職ができず、現在も不本意ながら不安定な仕事に就いている、無業の状態にあるなど、様々な課題に直面している方がいる。

#### ⑤フリーター等の正社員就職の促進等

フリーター（34歳以下）は、若年層の人口減少や新卒者の売り手市場などにより減少傾向となっており、県内のハローワークにおいても、フリーター等の新規求職申込件数は減少が続いていたが、令和4年度は微増しており、依然として様々な課題を抱えた、きめ細やかな支援を必要とする方が多く存在している。

## 2 主な対策

### （1）若者の採用等に関する労働行政の取組

#### ① 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。

#### ② 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。

#### ③ 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

#### ④ 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ターンイベント等の情報発信。

#### (2) 卒業後のキャリアや働き方を考える機会の付与、県内就職についての直接の働きかけ等

- ・ 学生向けセミナーの拡充・促進、県内就職の促進(※現在は、県内で、新潟大学と敬和学園大学の2つの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1校(新潟県立大学)で講義をスタートさせた。)

### 3 KPI(数値目標等)

- (1) 新規学卒者の県内就職率(令和6年3月卒):大卒等 **58.8%以上**、高卒88.6%以上
- (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(\*)。⇒【#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: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
- (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人材への活躍促進等への取組

### 「新潟かつやく Work」プロジェクト 2024

#### 1 現状・課題

##### (1) 女性活躍・男性の育児休業の取得促進等

新潟県においては、全国的にも少子化が急速に進展していくことが見込まれる中で、出産、育児・子育てによる労働者の離職を防ぎ、希望に応じて男女とも仕事と育児・子育てを両立できる社会を実現することが重要な課題となっている。

また、多くの事業所が介護休業制度を就業規則等で整備しているにもかかわらず、介護を理由とした離職者に対して離職理由を尋ねると、勤務先の両立支援体制が整備されていない、支援制度を利用しにくい雰囲気があった等勤務先の問題を挙げる者が多い状況である。

そのため、労働行政においては、①男性の育児休業の取得促進、②男女とも仕事と育児・子育てを両立できる社会の実現、③長時間労働の是正など働きやすい職場環境づくり、④女性の管理職拡大、⑤子育てしながら就職を希望する女性の就業促進など女性が活躍できる社会の実現に取り組む必要がある。このうち、③の課題への対応は、第5の『あんしん』の項で取りまとめる。

まず、①男性の育児休業の取得促進に関しては、直近の調査では、新潟県における女性の育児休業取得率は91.5%と、育児休業制度の着実な定着が図られている。一方、男性労働者の育児休業の取得率は **27.7%**（全国では **17.13%**）にとどまっている。（男性の取得率は低水準であるものの上昇傾向で推移。）

次に、②の課題に関しては、全国調査では、2015年～19年に第1子を出産した女性の出産後の継続就業割合は **69.5%**（令和3年の実績）となっており、約7割の女性が出産後も継続就業を行っている。こうした状況を踏まえ、男女ともに仕事と育児・子育てを両立したいという希望がかない、働き続けることができる環境を整備していくことが少子化対策の1つとして求められている。

なお、女性の年齢階級別労働力率について、いわゆる「M字カーブ」は、全体が上方にシフトし台形に近づきつつあるが、一方で、年齢層別労働力率を就業形態別にみると、正規雇用率は30代以降低下する（出産期等を契機に非正規雇用化が進む）（「L字カーブ」）。女性の正社員雇用の継続、促進は、女性が安心して出産、育児・子育てをし続ける観点からも重要である。

※ 新潟県における若年（15歳から34歳）の女性非正規雇用労働者数は長期的には減少傾向にあるが、今だ**40,000人**を超え、女性若年雇用者全体の **36.5%**を占める（男性の同割合は18.4%）。また、女性雇用者に占



める非正規雇用者割合は**51.4%**（男性の同割合は19.3%）となっている。  
さらに、④の課題に関しては、新潟県は、管理職に占める女性の割合は**13.1%**と全国の15.7%より低い。女性の社会進出は、男性中心型の社会の意識改革につながるものであり、上記の①から③の課題解消にもつながることから、その促進を図っていく必要がある。

なお、男女間の賃金格差は依然として大きく、これは主に管理者比率の違いであることから、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」を確実に実施していくことにより、将来的に上記の女性の管理者の増加、ひいては女性の活躍促進につながっていくものであり、男女間格差の是正への取組は重要である。

また、子育てをしながら就職を希望している方に対しては、引き続き、キッズスペース等を設け子供連れで来所しやすい環境を整備しつつ、保育施設・保育サービスなどの情報提供、個々の希望やニーズに応じたきめ細やかな就職支援を行っていく必要があるが、最近では、マザーズハローワーク等の新規求職者は減少傾向となっていることから、アウトリーチ型のアプローチを行い、潜在求職者に対して必要な支援が届くように利用促進を図り、子育て等の事情により来所が困難な方向けにはオンラインによる支援を実施していく必要がある（マザーズハローワーク等におけるマザーズハローワーク事業）。その際、仕事と子育てが両立しやすい勤務時間の設定を事業所に要請するなど、多様な正社員を含め仕事と子育てが両立しやすい求人確保も実施するほか、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による支援を行っていく必要がある。

さらに、家族の介護や看護による離職者は年間約10万人（全国）となっており、豊富な技能や経験をもつ年齢層の労働力確保のためにも、仕事と介護が両立支援制度の活用を促進していくことも重要である。

## （2）高齢者、外国人など多様な人材の活躍促進

少子化が急速に進展する中で、労働供給不足に起因する人手不足の問題が深刻化している。

このような中、県内における地域産業社会を支える人材の確保等により経済社会の活力を維持・向上させるため、将来的に高齢者や外国人などの労働力の確保や人材育成とともに、高齢者など誰もが活躍できる社会の実現を図っていくことが重要である。

新潟県内の高齢者の雇用状況については、年々増加しており、令和3年4月に改正高齢法で努力義務として施行された「70歳までの就業確保措置実施割合」については、前年度から向上しているものの、前年度に引き続き全国平均を下回っている状況にあり、引き続き、その増加を図っていく必要がある。

また、新潟県における外国人雇用状況の届出状況（令和5年10月末現

在)については、外国人労働者数は 12,462 人、外国人雇用事業所数は 2,404 か所であり、平成 19 年に届出が義務化されて以来、過去最高を更新しており、うち技能実習生は 4,609 人と全体の 4 割近くを占めている。特定技能在留外国人数（令和 5 年 6 月末現在）については 1,296 人（出入国在留管理庁公表）であり、平成 31 年 4 月に特定技能制度が創設されて以来、増加を続けている。

今後、外国人労働者の人材確保が重要性を増していく中で、労働基準関係法令の遵守徹底等による適正な労働条件の確保を図り、外国人労働者が安心して働ける職場環境づくりに取り組む必要がある。

なお、外国人労働者については、「現行の技能実習制度については、地方における人材確保にも配慮しつつ、実態に即して発展的に解消して人材確保と人材育成を目的とした新たな制度に創設するとともに、特定技能制度については、適正化を図った上で、引き続き活用する方向で検討する。」（「デフレ完全脱却のための総合経済対策」について）（令和 5 年 11 月 2 日閣議決定）とされている。

### **（3）人材育成、開発支援**

個人の意識の変化や構造変化が加速していく中で、個人が自立的なキャリア選択やライフステージに応じた多様な働き方へのニーズは高まっており、そうした多様な働き方を行いながら、しなやかな労働市場の実現を図ることが重要である。

このため、個人がそれぞれの置かれた状況に応じて自律的・主体的にキャリアを形成し、その能力を発揮できるための環境整備が求められている。

また、人材の育成・活性化は、生産性の向上や賃金の引上げを通じて構造的な賃上げを実現する好循環につながるものであることから、『人への投資』等の取組促進は重要であり、中長期的視点も持ちつつ、戦略的な取組を着実に行っていくことが求められている。

なお、人材育成、開発支援に関しては、前述のとおり、「賃金引上げ」にも関連することから、第 6 の『ぷらいど』の項にも関連する事項として取りまとめる。

### **（4）人材不足分野**

令和 5 年度 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（医療・福祉、建設、警備、運輸等の分野）の有効求人倍率は全体と比べても非常に高い数値となっている。

特に、医療・介護や、令和 6 年 4 月に時間外労働の上限規制が適用される建設、運輸の分野については人手不足の状況は深刻化している。

このため、新潟公共職業安定所に「人材確保支援コーナー」を設置し、各業界団体や関係機関と連携の上で、人材不足分野に対する支援の強化、ミスマッチの改善等を図っていく必要がある。

## (5) 就職・求人充足支援

人手不足が顕在化する中、人材の有効活用という点からも、「労働市場情報の見える化」を進め、ハローワークにおけるマッチング機能を強化していく必要がある。

以上のとおり本項における課題は多岐に亘ることから、上記の各課題を次のとおり細分化して分類整理した上で、各課題に対する取組を着実に推進していく必要がある。

【I 女性活躍】女性の活躍促進（管理職登用の拡大、賃金格差是正等）、女性が働きやすい職場環境の実現、男性の育児休業の取得促進、子育て中の女性の就職支援等

【II 高年齢者】65歳を超えて働ける生涯現役社会の実現

【III 外国人労働者】外国人労働者が安心して働きやすい労働環境の確保等

【IV 人材育成等】多様な人材の活躍促進（「人への投資」の加速（デジタル分野等への円滑な労働移動、生産性の維持・向上の促進等））

【V 人材不足分野】人材不足分野への就労支援（医療・介護、建設、警備、運輸等の分野への重点的な支援）

【VI 就職・求人充足支援】オンラインによる職業紹介と求人充足サービスの推進

## 2 主な対策

### (1) 「新潟かつやく Work I ・女性活躍」

- ・ 女性活躍推進法の行動計画に基づく企業の取組支援、男性が育児休業を取得しやすい職場環境の整備に向けた企業の取組支援
  - ※ 特に、努力義務となっている常時雇用労働者100人以下の企業における次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定の促進を図るとともに、「くるみん」、「えるぼし」の認定取得に向けた働きかけを行う。
- ・ 柔軟な働き方がしやすい環境整備、マザーズハローワークによる就職支援、関係機関と連携した周知広報による活用促進
- ・ 仕事と子育てが両立しやすい勤務時間の設定を事業所に要請するなど、多様な正社員を含め仕事と子育てが両立しやすい求人の確保も実施するほか、出産・育児・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による支援
- ・ 人材不足分野の関係団体と連携して新たな職種を検討するためのセミナーの開催や子育て等の事情により来所が困難な方向けのオンラインに

よる職業相談・就職支援セミナーを開催

- ・ 介護離職を防止するため、介護休業制度等の周知を進めるとともに、「介護離職を予防するための両立支援対応モデル」の普及及び両立支援等助成金の活用促進
- (2) 「新潟かつやく Work II・生涯現役」(高年齢者の就労・社会参加の促進等)
- ・ 65歳以上の定年延長や65歳を超えて働ける継続雇用制度の導入促進、高年齢者に対する再就職支援
- (3) 「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)
- ・ 外国人労働者(特定技能外国人等)へのきめ細やかな就労支援、適正な支援体制の整備、労働環境改善に向けた指導・相談対応、周知等
- (4) 「新潟かつやく Work IV・人材育成等」(人材開発・育成支援等)
- ・ 「人への投資」各種施策の推進  
(※人材開発支援助成金に係る一層の認知度の向上、人材の有効な活用を通じた生産性の維持・向上の促進、公的職業訓練の積極的な受講促進と受講者の就職支援)
- (5) 「新潟かつやく Work V・人材不足分野」
- ・ 人材不足分野の求人を求人充足会議、求人担当者制の対象へ積極的に選定。
  - ・ 賃上げを重点とした求人条件向上・緩和指導等の実施、求職者の業界理解深化や魅力発信を目的とした企業説明会等のイベントの開催
  - ・ 人材不足への対応のための新KKRパッケージ(人材不足対応のため新しい3つの取組促進活動(「給与」などの処遇改善と生産性向上(DXの推進、人への投資を含む。))、「休日・休暇」の増加、ハラスメントのない職場づくり等の働き方・休み方改革の推進、育児・子育て・介護と仕事の「両立」支援)の推進  
(局内連携の強化等(雇用均等行政、労働基準行政との連携(監督署との連携))
- ※ 令和6年度においては、雇用均等・職業安定・労働基準行政が連携し、上半期に大規模な「人材確保セミナー」(仮称)を開催(予定)。
- ・ 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(安定所と業界団体とのネットワークを構築し、業界団体の有する情報やノウハウを積極的に活用。)
  - ・ (公財)介護労働安定センター新潟支部と連携し、介護人材の確保に加え、雇用管理の改善に関する支援を組み合わせる積極的な支援(「充足・定着支援パッケージ」)を実施
  - ・ 最低賃金の引上げ等に伴い働く時間を調整する方・企業に対し、「年収の壁・支援強化パッケージ」の利用促進を図ることにより、「年収の壁」を意識せず働ける環境づくりは人材不足にも対応

(6) 「新潟かつやく WorkVI・就職・求人充足支援」

- ・ 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及び求人者に対する充足支援「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

3 KPI（数値目標等）

(1) えるぼし認定件数：令和7年度までに令和5年度までの1.5倍増（※累計40件(R5.12月末現在)（\*））。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】

※ 2023 目標（えるぼし認定件数：令和7年度までに令和4年度（※累計25件）までの倍増。くるみん認定件数：令和7年度まで110件）は達成見込みであるため、目標を再設定した。

(2) 男性の育児休業取得率：令和7年までに **50%以上**（\*）。【#チャレンジNiigata■育休50%（男性・育休取得率50%以上）】

(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5年度）：1,438人以上

(5) 女性の若年(15歳から34歳)非正規雇用者数：令和9年度までに30,000人以下、女性雇用者に占める非正規雇用率：令和9年度までに48%以下

### 第3 『けんこう』～職場の健康確保への取組

#### 「新潟けんこう Work」プロジェクト 2024

##### 1 現状・課題

働く者一人ひとりのかけがえのない『命』と『健康』を守り、誰もが健康で安全・安心に働くことができる職場環境の実現は、広く県民が健康で、安全・安心に暮らしていくことにも資するものであり、その重要性は増している。

特に、近年、経済社会構造が変化する中で、仕事や職業生活に関する不安、悩み、ストレスを感じる労働者の割合が高くなっているが、最近では新型コロナウイルス感染症後、経済社会情勢が正常化する中において、人手不足等による長時間労働の増加とともに、ハラスメントの増加等によるメンタルヘルス確保上の問題の増加も懸念される。

また、高齢化の進行に伴い職場においても労働力の高齢化が進むことが見込まれる中で、疾病を抱えた労働者の治療と仕事の両立への対応が必要となる場面はさらに増えることが予想されている。それまで健康だった人が病気にかかり治療が必要になると、以前のとおりには働けなくなるケースが生じてくるが、近年の診断技術や治療方法の進歩により、かつては「不治の病」とされていた疾病においても生存率が向上し、「長く付き合う病気」に変化しつつある。病気の治療を行いながら働き続けることを希望する労働者の就業環境を整備することは、事業場の健康経営やワーク・ライフ・バランス、ダイバーシティ推進といった観点からも推進が期待されている。

健康で安全・安心な職場環境の実現は、まさに県内企業における働きやすく安全・安心な職場づくりであることから、県内人口減が急速に進む中での若者の県内就職の促進や人手不足下での魅力ある企業への変容による労働力確保にもつながるものとなる。さらには、将来的には、県外等からの働き手の確保にも資するものであり、安心して挑戦できる労働市場の創造にもつながる重要な取組である。

このため、下記の現状を踏まえ、中長期的な取組を着実に推進していく必要がある。

なお、「健康で安全・安心な職場環境の実現」に関し、本項では健康に関する課題への対応を取りまとめ、安全に関しては第4の『あんぜん』、安心に関しては第5の『あんしん』でも、それぞれ取りまとめることとする。

(県内の現状 (主にメンタルヘルス関連))

(1) 新潟県内のメンタルヘルスに取り組んでいる割合は、令和4年労働安全衛生調査(抽出調査)で全国に比べ同程度だが、新潟労働局独自集計(全数調査)で全国に比べて低く、特に、全数調査では50人未満規模事業場における取組が極めて低調となっている。(新潟県:事業場規模50人以上 86.3%(80.3%)、事業場規模30人~49人の実施割合 74.9%(28.2%)、

事業場規模 10 人～29 人の実施割合 56.6% (10.5%)、全国：事業場規模 50 人以上 91.1%、事業場規模 30 人～49 人の実施割合 73.1%、事業場規模 10 人～29 人の実施割合 55.7%)。(新潟県：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)、全国：令和 4 年労働安全衛生調査 (実態調査))

- (2) 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)
  - (3) 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)
  - (4) 年次有給休暇の取得率：57.0% (令和 5 年就労条件総合調査)、勤務間インターバル導入企業の割合：7.1% (令和 4 年)
  - (5) ストレスチェックを実施している割合：50 人以上の事業場 86.2%と全国平均の 84.7%と同等 (令和 4 年労働安全衛生調査 (新潟分は特別集計))
  - (6) 新潟産業保健総合支援センター (※) による支援の状況：メンタルヘルス対策訪問 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)
- (※) 産業保健総合支援センター：事業主等に対し職場の健康管理への啓発を行うほか、産業医、産業看護職、衛生管理者等の産業保健関係者の支援を行うことを目的として、(独)労働者健康安全機構により全国 47 の都道府県に設置されている。
- (7) 化学物質の性状に関連の強い労働災害 (有害物等との接触、爆発、火災によるもの) による死傷者数：30 人と前年に比べて 3 人増加 (令和 5 年 12 月末速報値)

## 2 主な対策

- (1) 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
- (2) メンタルヘルス対策の推進
  - ・ 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啓発など、(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) 新潟産業保健総合支援センター、地域産業保健センター (※) と連携した取組の実施により、主にメンタルヘルスの取組の促進を図るための「新潟けんこう Work (NIIGATA Well-being Work)」活動を推進する。
    - (※) 地域産業保健センター (地さんぽ)：産業保健総合支援センターの下、労働者数 50 人未満の事業場の労働者の健康管理等の援助を行う機関。
  - ・ 長時間労働者に対する医師による面接指導やストレスチェック制度をはじめとするメンタルヘルス対策などの労働者の健康確保に関する個別事業場への指導の実施等。

(3) 治療と仕事の両立支援対策の推進

- ・ 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。

(4) 化学物質等による健康障害防止対策の推進

- ・ SDS (Safety Data Sheet (安全データシート)) 等に基づくリスクアセスメント等の実施及びその結果に基づきばく露低減措置の実施に係る指導の実施等。
- ・ 建築物及び鋼製船舶の建築物石綿含有建材調査者講習等の修了者による調査の徹底及び石綿除去等作業時におけるばく露防止措置の徹底等の指導の実施。

(5) 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)

- ・ 令和4年4月1日から労働施策総合推進法に基づき全ての企業においてパワーハラスメント防止措置が義務化されたことを踏まえた、様々なハラスメントに対する防止措置に関する説明会の開催、計画的な指導の実施による同法の周知。
- ・ 職場におけるハラスメント防止対策を講じていない企業や法違反が疑われる企業に対する是正指導の実施。
- ・ 職場のハラスメント撲滅に向け、「ハラスメント撲滅月間 (12月)」を中心とした集中的な周知啓発の実施等。

### 3 KPI (数値目標等)

- (1) 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】
- (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を2027年までに **50%以上** とする。
- (3) 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。
- (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を2027年までに **50%未満** とする。
- (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を **2027** 年までに **75%以上** とする。
- (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、火災によるもの) の件数を第13次労働災害防止計画期間と比較して、2023年から2027年までの5年間で、**5%以上減少** させる。
- (7) パワーハラスメントに起因する精神障害の労災発生件数をゼロとする。



## 第4 『あんぜん』～職場の安全確保への取組

### 「新潟あんぜん Work」プロジェクト 2024

#### 1 現状・課題

働く方一人ひとりのかけがえのない『命』と『健康』を守り、誰もが健康で安全・安心に働くことができる職場環境の実現は、広く県民が健康で、安全・安心に暮らしていくことにも資するものであり、その重要性が増していることは前述のとおりであるが、中でも『職場の安全の確保』は尊い人命の確保にかかわる問題であり、最重点課題の一つとして取り組む必要がある。

このため、『あんぜん』に関しても、下記の現状を踏まえ、中長期的な取組を着実に推進していくこととするが、目指すべきは『ゼロ災害』であり、とりわけ『死亡・重篤災害ゼロ』を目指し、第14次防に掲げる数値目標の達成に向けて、2024年度（令和6年度）も、各種取組を強化していく必要がある。

また、現下の人手不足の状況下において、①特に比較的労働災害の多い建設業等の企業においては、将来の基幹産業の担い手の確保といった観点から、②介護事業に係る事業者においては、介護業務の担い手の確保といった観点から、安全な職場づくりへの取組の促進を図るといったように、雇用対策の観点からも職場における安全対策の取組促進を図っていくことも重要である。

このため、労働行政においては、総合的な労働行政機関として、安全衛生行政と職業安定行政連携の下、一層効果的な対策の推進を図っていく必要がある。

（県内の現状）（新型コロナウイルスへのり患によるものを除く）

（1）第13次労働災害防止推進計画（平成30年から令和4年まで）の状況

ア 死亡災害の状況

新潟県内における第13次労働災害防止推進計画（以下「第13次防」という。）期間中（平成30年から令和4年まで）の死亡者数は84人で、第12次労働災害防止推進計画期間に比べて3人減少した。

業種別では、建設業が最も多く30人、次いで製造業が17人、陸上貨物運送事業が9人、清掃・と畜業が5人などとなっている。

事故の型別では、「墜落・転落」が最も多く20人、次いで「崩壊・倒壊」が14人、「はさまれ・巻き込まれ」が11人、「火災」・「交通事故（道路）」がそれぞれ7人などとなっている。

建設業においては「墜落・転落」、「崩壊・倒壊」の順に多く、製造業では機械等による「はさまれ・巻き込まれ」が、道路貨物運送業においては荷や貨物自動車からの「墜落・転落」が多く発生しており、引き続

きこうした死亡災害が多く発生している業種を中心に労働災害防止対策に取り組むことが必要である。

## イ 死傷災害の状況

### (ア) 全産業の状況

第13次防期間中の休業4日以上之死傷者数は年間2,600人前後で推移し、死傷災害の発生率（死傷年千人率）も2.2前後で推移しており、横ばい状況にある。

令和4年の死傷者数は2,630人となっており、事故の型別では、「転倒」が739人（28%）、次いで「墜落・転落」が424人（16%）、「はさまれ・巻き込まれ」が336人（13%）、「動作の反動・無理な動作」が322人（12%）などとなっている。「転倒」及び「動作の反動・無理な動作」といった労働者の作業行動に起因する災害（以下「行動災害」という。）が全体の4割を占めている。

### (イ) 転倒災害の状況（令和4年）

転倒災害は、死傷災害全体の28%と最も多く発生している。

死傷年千人率は、男性の0.51に対し、女性は0.79と女性の発生率が高く、また、年齢層別では男女とも年齢とともに上昇している。

（50～59歳：男性0.59・女性1.35、60～64歳：男性0.84・女性1.97、65歳以上：男性0.66・女性1.43）

### (ウ) 高年齢労働者（60歳以上）の災害の状況（令和4年）

死傷年千人率は、男性、女性ともに年齢とともに上昇し、60歳以上では男性が2.75、女性が2.64となっている。

全労働者のうち高年齢労働者の占める割合は年々増加しているが、死傷年千人率も徐々に増加しており、今後も高年齢労働者の労働災害の増加が懸念される。

### (エ) 業種別の災害の状況

#### ・ 陸上貨物運送事業

陸上貨物運送事業では、過去5年間の死傷者数は260人前後で推移し、直近2年間では270人台となっているなど、減少傾向がみられない。

令和4年の死傷災害死傷災害では、荷役作業時に発生している災害が65%を占めている。荷役作業時における災害は、「墜落・転落」が32%と最も多く、そのうち60%がトラックからとなっており、荷役作業時の「墜落・転落」災害防止対策に取り組む必要がある。

#### ・ 建設業

建設業では、死傷者数が年間400人前後で推移しており、横ばい状況にある。死亡者数は、平成26年以降は10人未満で推移し増減を繰り返してきたが、直近2年間では令和3年が2人、令和4年が4

人となっている。

令和4年の死傷災害を事故の型別で見ると、「墜落・転落」が30%と最も多く発生しており、次いで「転倒」が12%、「はさまれ・巻き込まれ」が11%、「切れ・こすれ」が10%、「飛来・落下」が10%などとなっており、重篤な結果となることが懸念される「墜落・転落」災害防止を中心とした取組を進める必要がある。

- ・ 製造業

製造業の死傷者数は、年間700人前後で推移しており、横ばい状況にある。事故の型別では、「はさまれ・巻き込まれ」が27%と最も多く、次いで「転倒」が23%、「切れ・こすれ」が10%、「墜落・転落」が9%、「飛来・落下」及び「動作の反動・無理な動作」が8%などとなっている。

「はさまれ・巻き込まれ」災害は、その約7割が「動力機械」に起因しており、動力機械による「はさまれ・巻き込まれ」災害の防止対策に取り組む必要がある。

- ・ 第三次産業

第三次産業における死傷災害は全産業の4割以上を占めているが、事故の型別では「転倒」が446人(39%)、次いで「動作の反動・無理な動作」が201人(18%)、「墜落・転落」が135人(12%)などとなっており、行動災害が全体の6割近くを占めている。

## (2) 第14次労働災害防止推進計画（令和5年から令和10年まで）の初年度 令和5年の状況（令和5年12月末速報値）

### ア 死亡災害の状況

令和5年の労働災害による死亡者数は14人で前年同期に比べ3人減少した。

業種別では、建設業が6人、次いで製造業及び第三次産業が3人となっている。

事故の型別では、「墜落・転落」が3人、「はさまれ・巻き込まれ」、「おぼれ」、「有害物との接触」及び「交通事故（道路）」が2人となっている。

### イ 死傷災害の状況

休業4日以上死傷者数は、第三次産業で1,113人と最も多く発生し、次いで製造業が705人、建設業が379人の順で続いている。

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

このような状況にあることから、引き続き災害発生状況に応じた労働災害防止対策に取り組む必要がある。

## 2 主な対策

### (1) 事業者が自発的に安全衛生対策に取り組むための意識啓発

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

### (2) 「新潟あんぜん Work (NIIGATA Safe Work)」活動の促進

現在取り組んでいる「新潟ゼロ災害運動」について、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など、より実効性のある取組となるようその内容等を見直すこと等（「チャレンジ新潟ゼロ災害運動 2024」（仮称）（※））により「新潟あんぜん Work (NIIGATA Safe Work)」活動を促進する。

### (3) 行動災害防止対策の推進

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

### (4) 高齢労働者の労働災害防止対策の推進

「エイジフレンドリーガイドライン」の周知啓発を行う。

### (5) 重点業種別対策の推進

#### ア 第三次産業（小売、社会福祉施設）

『新潟小売業・社会福祉施設 SAFE 協議会』において、業界トップ企業が取り組んだ成果等の情報を発信する。

#### イ 製造業

危険な作業を信頼性の高い技術で置き換えることを通じて、現場の作業者が労働災害に被災するリスクを低減させる取組等を推進する。

#### ウ 建設業

足場の点検の確実な実施、手すり等の設置、墜落制止用器具の確実な使用、はしご・脚立等の安全な使用の徹底等高所からの墜落・転落災害防止対策の充実強化を図る。

また、墜落・転落災害の防止に関するリスクアセスメントの取組を促進させる。

#### エ 陸上貨物運送事業

トラックからの荷の積卸し作業に係る墜落・転落防止対策の充実・強化を図る。

陸上貨物運送事業の事業場（荷主となる事業場を含む）に対して、「荷役作業における安全ガイドライン」の周知徹底を図る。

### 3 KPI（数値目標等）

- (1) 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）
- (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%以上とする。
- (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。
- (4) 陸上貨物運送業：①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。
- (5) 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。
- (6) 増加が見込まれる60歳代以上の死傷年千人率を2027年までに男性2.75以下、女性2.64以下とする。

### 「新潟あんしん Work」プロジェクト 2024

#### 1 現状・課題

##### (1) 長時間労働の是正をはじめとする働き方改革の推進、労働条件の確保改善等

働く方一人ひとりのかけがえのない『命』と『健康』を守り、誰もが健康で安全・安心に働くことができる職場環境の実現は、広く県民が健康で、安全・安心に暮らしていくことにも資するものであり、その重要性が増していることは前述のとおりであるが、中でも、『あんしん』に関しては、長時間労働の是正など、職場における労働条件の確保という働く上での基本的なルールに関わる問題であり、最重点課題の一つとして取り組む必要がある。

また、近年、いわゆる『過労死』、『過労自殺』の問題にみられるように、長時間労働が社会問題化する中で、これまで、国を挙げて『働き方改革』に取り組んできた結果、長時間労働の是正が図られてきた（新潟県における週 60 時間以上（※月換算 80 時間）の雇用者（※週労働時間 40 時間以上の雇用者）の割合は、5.5%と全国平均の 7.9%より改善している（令和4年）。）。このような中で、2024 年（令和6年）4月から、時間外労働の上限規制の適用が猶予されていた事業又は業務（以下「令和6年度適用開始業務等」という。）にも適用になることから、関係機関等と連携し、引き続き周知、指導等を適切に行う必要がある。

さらに、人手不足分野などで人材不足の問題等も深刻化する中で、長時間労働の増加も懸念されることから、引き続き、重点的な指導等に取り組む必要がある。

一方で、年次有給休暇の取得割合は 57.0%と、全国平均の 62.1%を下回っており改善が必要となっている。

このため、『あんしん』に関しても、下記の現状を踏まえ、関係機関等と連携し、中長期的な取組により『働き方改革・休み方改革』を着実に推進していくことが重要である。

なお、『あんしん』に関する取組が、「県内人口減が急速に進む中での若者の県内就職の促進や人手不足下での魅力ある企業への変容による労働力確保にもつながること、さらには、将来的には、県外や国外からの働き手の確保にも資するものであり、安心して挑戦できる労働市場の創造にもつながる重要な取組である」ことは、前述のとおりである。

##### (2) 労働保険のセーフティネットとしての役割の推進

上記の『過労死』、『過労自殺』事案も含め、働く人が、不幸にして仕事で亡くなったり、健康を害された場合の労災保険給付は、被災者や御遺族への早期救済のため、引き続き、迅速かつ公正に実施していく必要がある。迅速かつ公正な給付の実施は、再発防止を徹底していくために

も重要であることから、労災部署と監督・安全衛生部署との連携の下、適切に対応することが重要である。

また、失業などで職を失われた場合の生活保障であり、地域の雇用の安定を支える雇用保険については、その適正支給を図るとともに、雇用保険受給者の早期再就職を促進することが重要となっている。

そして、これらの保険制度は、働く人やその家族の生活の安心に資するため、労働保険のセーフティネットとしての役割を果たしていく必要がある。

(県内の現状)

- (1) 労働時間の状況：一人平均年間総実労働時間 1,680 時間（※全国平均より 47 時間長い）（令和 4 年）
- (2) 長時間労働の状況等：週 60 時間超の労働者（週 40 時間以上の雇用者）の割合 5.5%（※全国 7.9%）（※令和 4 年）
- (3) 年次有給休暇の取得状況：57.0%（令和 4 年）（全国：62.1%）（令和 4 年）
- (4) 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）
- (5) 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）
- (6) 脳・心臓疾患、精神障害に係る労災補償状況等：①脳・心臓疾患に係る請求件数・支給決定件数は全国的にはやや減少するも横ばいであるが、新潟県における請求件数は減少傾向、支給決定件数は年々減少するも令和 4 年度は増加という状況にある（新潟県（令和 5 年度（12 月末現在））：請求件数 5 件、支給決定件数 4 件）。②また、精神障害の請求・支給決定件数は全国・新潟県ともに、いずれも増加傾向にある（新潟県（令和 5 年度（12 月末現在））：請求件数 32 件、支給決定件数 7 件）。
- (7) 労働保険手続きの電子申請の利用状況(労働保険料の申請(継続)：16.6%（※令和 5 年度)(全国：23.8%)

## 2 主な対策

### (1) 長時間労働の是正をはじめとする働き方改革の推進

長時間労働の是正をはじめとする働き方改革を着実に推進するため、関係機関等とも連携し、以下の取組を実施していく。

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（※「働き方改革推進支援助成金業種別課題対応コース」（※令和 6 年度予算成立後）の活用促進等）、③長時間労働の抑制に向けた監督指導の徹底、④テレワークの活用促進(※人材確保等支援助成金（テレワークコース）の活用促進、「テ

レワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」(令和3年3月改定)の周知等)、⑤勤務間インターバル制度の導入促進(※「働き方改革推進支援助成金勤務間インターバル導入コース」(※令和6年度予算成立後)の活用促進等)、⑥柔軟な働き方につながる制度の導入促進(短時間正社員制度など多様な正社員制度(キャリアアップ助成金(正社員コース)の活用促進等)、⑦年次有給休暇の取得促進等による休み方改革の推進(※「働き方改革推進支援助成金労働時間短縮・年休促進支援コース」(※令和6年度予算成立後)の活用促進等、働き方・休み方改善ポータルサイトを通じた企業の改善策の提供と好事例の紹介等)

なお、働き方改革の推進については、「働き方改革関連法」(平成30年法律第71号)に基づく取組により、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が図られてきたところであり(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、①テレワークの導入・定着促進、②勤務間インターバルの導入促進、③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くこととする。

(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』関連の主要な目標であることを明確化するため、『Niji Work Project【働き方改革NEXT<sup>+</sup>】』(※本プロジェクトにおける各目標値の後に(\*)マークのあるもの)として位置付けることとする。)

## (2) 法定労働条件の確保等

- ① 基本的労働条件の枠組み及び管理体制の定着に向けた監督指導の実施
- ② 重大・悪質な労働基準関係法令違反事案に対する司法処分を含めた厳正な対処
- ③ 「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」の周知等

## (3) 特定の分野における労働条件確保対策の推進

- ① 労働基準関係法令違反の疑いがある事業場等に対する重点的な監督指導の実施
- ② 外国人労働者相談コーナーの設置及び労働基準関係法令の周知
- ③ 出入国管理機関等の関係機関との相互通報制度の確実な運用

## (4) 労働者派遣事業者、職業紹介事業者等への指導監督の徹底

- ・ 民間人材サービス事業の適正な運営を確保するため、労働者派遣法及び職業安定法の違反事案の把握に努め、その疑いのある事業者に対し、迅速、厳正な指導監督を実施する。



(5) 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による安定的な財政基盤を構築し、労災保険の迅速かつ公正な保険給付を行う。また、雇用保険の適正支給を図るとともに、職業紹介と雇用保険を一体的に運営し、雇用保険受給者の早期再就職を促進する。
- ・ 労働保険手続きの電子申請について、事業主等の利便性の向上、手続きコスト削減等の観点から、労働保険の年度更新時期を中心に積極的に周知を行う。

3 KPI (数値目標等)

- (1) 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 $\geq$ 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%以下とする(令和7年まで)(\*)  
⇒【#チャレンジNiigata■超勤(60HR超/週) $\leq$ 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 $\geq$ 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■勤務間インターバル導入 $\geq$ 15% (少しでもUPを!)]
- (6) 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。
- (7) 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

### 「新潟ぷらいど Work」プロジェクト 2024

#### 1 現状・課題

労働の対価である賃金をはじめとする処遇改善を図ることは、働く者のモチベーションを維持・向上させ、自ら働き甲斐と誇りをもって安心して働くことにつながるものであることから、その取組の促進を図ることは労働条件の確保・改善、ひいては労働能率の増進の観点からも重要である。

また、前述のとおり、現下の物価高やエネルギー価格の高騰下での賃金の引上げへの対応や、将来にわたり賃金の引上げを持続的なものとしていくことは、現下の情勢下における喫緊の課題となっている。さらに、賃金の引上げなど処遇改善は、中長期的には若者の県内定着の促進や少子化対策、人手不足問題の解消にも資するという観点からも重要性を増している。

そのため、賃金に関しては、まずは改正された最低賃金の周知徹底を図るとともに、その履行確保に万全を期する必要がある。また、中小企業・小規模事業所の多い新潟県においては、賃金引上げの流れをこうした企業へ波及させていくために、生産性の向上等により賃金の引上げをしやすい環境整備に一層取り組むことが重要であることから、業務改善助成金の活用促進等の支援の推進が重要である。

その際、「人への投資」や働き方改革の推進は、働く人の働き甲斐を高め生産性の向上にも資することも踏まえ、賃金引上げに向けた各施策の有機的連携の下、取組を進めていく必要がある。

さらには、中小企業等が賃上げの原資を確保できるよう、「パートナーシップによる価格創造のための転嫁円滑化施策パッケージ」に基づき、政府一体となって適正な価格転嫁の促進に取り組むこととされているところであり、労働局及び労働基準監督署（以下「局署」という。）においても、関係機関とも連携し、取引の適正化等賃金引上げに向けた環境整備等の取組を行う必要がある。

こうしたことから、下記の現状を踏まえ、労働行政においては、局署はもとより、ハローワークも含め労働局が一体となって、同一労働同一賃金の観点も踏まえた賃金の引上げへの対応等に向け各種の取組を着実に推進していくことが求められている。

(現状)

- (1) 新潟県の実質賃金は令和3年7月にマイナス（対前年比 2.4%減）に転じ、その直後はプラス、9月以降はマイナスが先行した（令和3年実質賃金はプラス 1.8%）。翌4年（通年）はマイナス 4.6%まで落ち込んだが、令和5年に入り、5月、7月はプラス、11月はプラス、直近の令和6年1

月はマイナスに転じたがマイナス圏内を脱しつつある。今後、プラス圏を維持するために、持続的な賃金の引上げが重要となっている。

(※実質賃金：令和6年1月(全国・速報値)は0.6%減で前月より改善しているが、22か月連続してマイナスが継続。)

- (2) 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・中部地区で福井県と並び最も低い額となっている。なお、東京都との差は182円となっている。)

(参考) 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。)

- (3) 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10万円となっている。)
- (4) 業務改善助成金の申請状況等：令和5年度累計349件(令和5年12月末現在)で、令和4年度に比べ既に約260件増加。
- (5) 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5年度(12月末時点)1,780件(令和4年度1,656件)
- (6) 監督指導時における下請取引適正化に係る連携対応(確認シートの配付)：令和5年度(12月末時点)399件(令和4年度130件)
- (7) 同一労働同一賃金への対応状況等：労働基準監督署においてパートタイム、派遣労働者等の同一労働同一賃金に関する事実確認した件数1,133件、このうち法違反の疑いのあるとして企業指導の対象等とした件数229件(令和5年12月末現在)
- (8) 年収の壁・支援強化パッケージの「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(令和6年1月末現在)

## 2 主な対策

- (1) 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))

- (2) 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)
- ・経済団体等への要請、周知・広報、各種助成金の活用促進等
  - ・監督指導時における賃金引上げに向けた働きかけの実施
  - ・賃金引き上げ特設ページの周知
  - ・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」活動推進等(再掲))

※ 賃金引上げの働きかけに際しては、「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」(令和5年11月29日内閣官房・公正取引委員会)に留意。

- (3) 同一労働同一賃金の遵守の徹底に向けた取組支援
- ・監督指導時における同一労働同一賃金の事実関係の確認

・上記事実を踏まえ、法違反の疑いが考えられる企業への指導、正社員との不合理な待遇差の是正

・周知啓発、要請等の実施

(「正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間の格差の是正に向けて、同一労働・同一賃金制について、労働基準監督署による調査結果を踏まえ、基本給・賞与の差の根拠の説明が不十分な企業等について、文書で指導を行い、経営者に対応を求めるなど、その施行を徹底する」(「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))

(4) 取引環境の改善(下請取引の適正化の促進等)

・下請取引の適正化に向けた関係機関との連携(相互通報制度の確実な運用等)

・監督指導時における通報対象事案の確実な把握

※ 令和5年12月27日、新潟県において取りまとめられた「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する。

(5) 「年収の壁・支援強化パッケージ」の利用促進

最低賃金の引上げ等に伴い働く時間を調整する方・企業に対し、「年収の壁・支援強化パッケージ」の利用促進を図ることにより、「年収の壁」を意識せずに働ける環境づくりを後押しするとともに、人材不足にも対応。

(※第2『かつやく』関連)

### 3 KPI(数値目標等)

(1) 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(※令和5年12月末時点では349件)の1.5倍以上とする。

※ 2023 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。

## 第7 『もにす』～障害者の就労・定着支援への取組

### 「新潟もにす（※）Work」プロジェクト 2024

（※）「もにす」：共に進む（すすむ）という言葉と、企業と障害者が共に明るい未来や社会と進んでいくことを期待して名づけられた用語。

#### 1 現状・課題

##### （1）障害者雇用の促進

障害者雇用を進めていくに当たっては、①まずは、その根底に、「共生社会」の実現という理念が重要であり、障害に関係なく、誰もが希望や能力に応じて、職業を通じた社会参加のできる「共生社会」をつくっていく必要がある、②また、現在の人手不足下においては、障害者雇用は、障害者の特性を強みとしてとらえ、合致した活躍の場を提供することで、企業にとっても貴重な労働力・戦力の確保につながるなど企業にとっても良い効果をもたらすことも意識されることが障害者雇用の促進においては重要である、③加えて、障害者がその能力を発揮できるよう職場環境の改善やコミュニケーションの活性化が図られることで、他の従業員にとっても安全で働きやすい職場環境が整えられることにつながり、企業全体の生産性向上、マネジメント力の強化への結びつきをもたらすといった効果にも目が向けられる必要がある。

このように障害者雇用の促進が求められる中、新潟県内における障害者雇用の現状は、下記のとおりであり、令和5年の実雇用率は12年連続で過去最高を更新し2.38%となっており、全国第30位である。また、現在の法定雇用率2.3%も上回っている。一方、障害者を一人も雇用していない企業（いわゆる「障害者雇用ゼロ企業」）は、法定雇用率未達成企業のうち61.2%を占め、その多くが中小企業となっている。

こうした中、障害者雇用に関する法定雇用率（民間）は、現行の2.3%が、令和6年4月以降は2.5%、令和8年7月以降は2.7%に段階的に引き上げられることから、中小企業を中心に障害者の雇入れ支援・職場定着支援の強化が必要である。

また、近年、精神障害者が増加していることもあり、関係機関の連携の下、多様な障害特性に応じた適切な就労支援・定着支援を推進していく必要がある。

##### （2）障害者の労働条件確保・雇用対策の推進・虐待防止

障害者が安心して就労を継続できるようにするために、障害者である労働者の法定労働条件の履行確保、雇用管理の改善や平成28年4月から施行された障害者の差別禁止、合理的配慮の提供義務の実施等が重要である。

(現状)

- (1) 新潟県における令和 5 年の障害者実雇用率は 2.38%であり、現在の法定雇用率 (2.3%) を上回っている。
- (2) 新潟県における障害者就職率は、平成 25 年度の 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。
- (3) 障害者虐待 (経済的虐待等) の状況等  
新潟労働局において、令和 4 年度に把握した使用者による障害者虐待事案は 7 件 (前年度 12.5%減) となっており、虐待の種別では経済的虐待 (賃金不払い等) が最も多くなっている。

## 2 主な対策

- (1) 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
  - ・ 「障害者相談援助助成金」の活用等 (※令和 6 年 4 月 1 日～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 (※認定企業計: 11 社 (令和 6 年 2 月末現在))
- (2) 中小企業をはじめとした障害者の雇い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い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)
- (3) 障害者虐待 (経済的虐待等) 防止の徹底
  - ・ 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。

### 3 KPI (数値目標等)

- (1) 障害者雇用率：各年の実雇用率が全国平均を上回るとともに、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目指す。
- (2) 『もにす』認定の取得促進：『もにす』認定事業主を令和7年度までに、全安定所管内1社以上を目指す。

## 第8 その他（新型コロナウイルス感染症禍における新潟労働局の主な取組）

### 1 新型コロナウイルス感染拡大に伴う情勢下での雇用調整助成金等による雇用維持支援の状況

新型コロナウイルス感染症の感染拡大により雇用情勢が急激に悪化したことを受け、国民生活の安定を図ため、「雇用調整助成金」による雇用維持支援を実施した（従業員を解雇せず休業等させた場合に、当該休業等にかかる手当の支払いに関して助成を行うもの）。

「雇用調整助成金」に関しては、助成率・助成限度額の引き上げ、支給要件の緩和、手続きの簡素化、迅速な支給処理などに取り組むとともに、類似の制度として、雇用調整助成金の対象にならない雇用保険被保険者以外を対象とした「緊急雇用安定助成金」、事業主から休業手当の支給を受けられなかった方を対象とした「新型コロナ対応休業支援金・給付金」を新設し対応してきた。

これまでに、ひと月で、最大62億円、延べ829億円を支給した（令和2年4月以降令和5年8月現在）。これにより、新型コロナウイルス感染禍による雇用情勢の悪化局面においても、求人は減少したものの求職者の増加は見られなかった。

### 2 新型コロナウイルス感染症に係る労災補償の実施状況

令和2年の新型コロナウイルス感染症が初めて国内で確認された後、働いている方が仕事で感染した場合に適切に補償をすることにより働く人々のセーフティネットとしての役割を果たせるよう、労災補償の迅速・適正処理に努めてきた（請求件数累計：全国約23万件、新潟局約2,300件（令和5年12月末現在））。

※これまで、業務に起因して感染したものであると認められる場合には、労災保険給付の対象となるとして労災補償を行ってきた。



# NIIGATA Niji Workプロジェクト2024KIP(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
<b>第1『わかもの』～若者の人材確保等(新規採用等)への取組</b>					
(1) 新規卒業者の県内就職率	数値目標は各年で設定				
(2) 若者の採用、育成支援の促進(1-1E-1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】			
就職氷河期世代の正社員就職数	数値目標は各年で設定				
(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				
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				
<b>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</b> ※第2(1)の2023目標は達成見込のため再設定					
(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=育児50%(男性・育児取得率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				
<b>第3『けんこう』職場の安全確保への取組</b>					
(1) メンタルヘルス対策*	メンタルヘルス対策に取り組む事業場の割合:2027年までに80%以上				
(2) ストレスチェック実施	50人未満の小規模事業場におけるストレスチェックの実施割合:2027年までに50%以上				
(3) 産業保健活動の促進	産業保健サービスを提供している事業場の割合:2027年までに80%以上				
(4) 自分の仕事や職業生活に関する強い不安、悩み、ストレスがあるとする労働者の割合	2027年までに50%未満				
(5) 治療と仕事を両立できる取組を行っている事業場の割合	2027年までに75%以上				
(6) 化学物質の性状に関連の強い死傷災害	2027年までに5%以上減少				
(7) パワーハラスメントに起因する精神障害の労災発生件数	ゼロ				
<b>第4『あんぜん』～職場の安全確保への取組</b>					
(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	墮落・転落災害の防止に関するRPA以外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」災害の死傷者数2022年と比較して2027年までに5%以上減少				
(4) 陸上貨物運送業	死傷者数を2022年と比較して2027年までに5%以上減少				
(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				
<b>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</b>					
(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				
<b>第6『ぶらいど』～働き甲斐と誇りの持てる処遇改善への取組</b>					
(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			
<b>第7『もにす』～障害者の就労支援への取組</b>					
(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