

令和7年度 第2回 新潟地方労働審議会

日 時 令和8年3月4日(水)
午後1時～

場 所 新潟美咲合同庁舎
4階共用会議室

次 第

1 開 会

2 議 事

(1) 令和8年度 新潟労働局行政運営方針案について

(2) 新潟県最低工賃について

(3) その他

3 閉 会

新潟地方労働審議会委員名簿

新潟地方労働審議会委員

区分	氏名	現職	備考
公益代表	ありもと さとし 有元 知史	新潟大学経済科学部准教授	
	たまき ひさこ 玉木 尚子	社会保険労務士法人たまき事務所 特定社会保険労務士	
	はせがわ ゆきこ 長谷川 雪子	新潟大学経済科学部准教授	会長代理
	はたけやま のりこ 畠山 典子	公益財団法人新潟県女性財団 理事長	会長
	みしな たかし 三科 俊	風間・三科法律事務所 弁護士	(欠席)
	もりさわ まり 森澤 真理	(株)新潟日報社 特別論説編集委員	(欠席)
労働者代表	えんどう ひろか 遠藤 裕香	JAM新潟 副執行委員長	
	かわせ みゆき 川瀬 美由紀	全新潟運輸労働組合 中央書記次長	
	こばやし としお 小林 俊夫	連合新潟 会長	
	こむろ ちよこ 小室 千代子	連合新潟 下越地域協議会 事務局長	
	とびた ひろゆき 飛田 博之	UAゼンセン 新潟県支部長	(欠席)
	やまだ ゆうき 山田 有希	新潟県職員労働組合 副執行委員長	
使用者代表	みつ ひろみ 木津 広美	フクダハウジング(株) 代表取締役社長	
	さかまき かつのり 坂牧 克記	(株)リンコーコーポレーション 取締役専務執行役員	
	さとう ひでた 佐藤 英太	(株)BSNアイネット 専務取締役	
	ちかだ たかゆき 近田 孝之	新潟県商工会連合会 専務理事	
	とくたけ ゆういち 徳武 裕一	(一社)新潟県経営者協会 専務理事	
	のざわ やすこ 野澤 保子	(株)カエツクリーンサービス 専務取締役	

(敬称略、五十音順)

令和7年度 第2回 新潟地方労働審議会

審議会運営資料 目次

【運営資料】

No.1 厚生労働省組織令(抄)

No.2 地方労働審議会令

No.3 新潟地方労働審議会運営規程

No.4 新潟地方労働審議会家内労働部会運営規程

○厚生労働省組織令

平成 12 年 6 月 7 日 政令第 252 号

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

(略)

(地方労働審議会)

第156条の2 都道府県労働局に、地方労働審議会を置く。

2 地方労働審議会は、次に掲げる事務をつかさどる。

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

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

(平13政317・追加、平18政2・平24政211・平29政185・一部改正)

○地方労働審議会令

平成13年9月27日 政令第320号

平成29年7月7日 政令第185号 一部改正

地方労働審議会令をここに公布する。

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

(名称)

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

(組織)

第2条 審議会は、委員18人で組織する。

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

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

(委員等の任命)

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

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

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

(委員の任期等)

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

2 委員は、再任されることができる。

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、部会を置くことができる。

2 部会に属すべき委員、臨時委員及び専門委員は、会長が指名する。

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

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

5 部会長は、当該部会の事務を掌理する。

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

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

(最低工賃専門部会)

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

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

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

4 前条第4項から第7項までの規定は、最低工賃専門部会について準用する。(平 29 政 185・一部改正)

(議事)

第8条 審議会は、委員及び議事に関係のある臨時委員の3分の2以上又は労働者関係委員(労働者を代表する委員及び議事に関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3分の1以上が出席しなければ、会議を開き、議決することができない。

2 審議会の議事は、委員及び議事に関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。

附 則 (平成29年7月7日政令第185号) 抄

(施行期日)

第1条 この政令は、平成29年7月11日から施行する。

新潟地方労働審議会運営規程

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

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

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

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

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

第4条 会長は会議の議長となり、議事を整理する。

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

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

第6条 審議会の議事については、議事録を作成する。

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

3 議事録を非公開にする場合には、議事要旨を作成し公開するものとする。

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

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

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

第9条 審議会に、次の部会を置くことができる。

一 労働災害防止部会

二 家内労働部会

2 部会に属すべき委員のうち、労働者を代表するもの、使用者を代表するもの及び公益を代表するものは、各2人とする。

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

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

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

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

ただし、再任を妨げない。

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

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

第14条 この規定の改廃は、審議会の議決に基づいて行う。

附 則 この改正規定は、平成24年3月5日から施行する。

この改正規定は、令和3年3月10日から施行する。

新潟地方労働審議会家内労働部会運営規程

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

第2条 部会には部会長ならびに部会長代理をおく。

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

2 局長又は委員は、部会長に会議の招集を請求するときは、付議事項及び招集の日時を明らかにしなければならない。

3 部会長は、会議を招集しようとするときは、付議事項並びに会議の日時及び場所を委員に通知しなければならない。

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

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

第5条 会議は、原則として公開するものとする。

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

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

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

働審議会会長(以下「会長」という。)に報告するものとする。

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

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

第10条 この規程の改廃は、部会の議決に基づいて行う。

附 則

この規程は、平成18年7月1日から施行する。

令和7年度 第2回 新潟地方労働審議会

本審資料 目次

【本審資料】

No.1 令和8年度 新潟労働局行政運営方針(案)

No.2 令和8年度 新潟労働局行政運営方針(案)における主な変更点

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

No.4 NIIGATA Niji Work プロジェクト 2026

(案)

令和 8 年 度

新潟労働局 行政運営方針

NIIGATA Niji Work プロジェクト 2026
～7つの取組

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

Niigata Labour Bureau

令和8年度 厚生労働省新潟労働局 行政運営方針

第1	県内の労働行政を取り巻く情勢	1
1	社会経済情勢	2
2	最近の雇用情勢	3
3	労働条件・雇用環境をめぐる動向	3
	(1) 労働条件等の状況	
	(2) 賃金をめぐる情勢と最低賃金の状況	
	(3) 労働者の安全と健康確保状況	
	(4) 労災補償の状況	
	(5) 非正規雇用労働者を取り巻く状況	
	(6) 女性活躍の状況と雇用分野における男女均等な機会及び待遇確保の状況	
	(7) 職業生活と家庭生活の両立状況	
	(8) 治療と仕事の両立支援の状況	
4	雇用をめぐる動向	10
	(1) 新規学卒者等の雇用状況	
	(2) 就職氷河期世代を含む中高年齢層へ向けた支援	
	(3) 高年齢者の雇用状況	
	(4) 女性の雇用状況	
	(5) 障害者の雇用状況	
	(6) 外国人の雇用状況	
	(7) 生活困窮者等の雇用状況	
	(8) 職業訓練の実施状況	
第2	労働行政の重点施策	15
1	若者の人材確保（新規採用等）への取組	16
	(1) 新規学卒者対策	
	(2) 就職氷河期世代を含む中高年齢層へ向けた就労支援	
	(3) 非正規雇用労働者（フリーター等）へのマッチングやステップアップ支援	
	(4) 大学等への労働法制の普及啓発に向けた取組	
2	多様な人材の活躍促進等への取組	19
	(1) オンラインによる職業紹介と求人充足サービスの推進	
	(2) 人材不足分野の人材確保支援	
	(3) 人材育成等（リ・スキリングによる能力向上支援）	
	(4) 女性の活躍促進	
	(5) 高年齢者の就労・社会参加の促進等	
	(6) 外国人労働者対策	
	(7) 生活困窮者への就労支援による自立促進	
	(8) フリーランスの就業環境の整備	
3	職場の健康確保への取組、ハラスメントのない雇用環境の整備	24
	(1) メンタルヘルス対策の推進	
	(2) 産業保健活動の推進	
	(3) 治療と仕事の両立支援対策の推進	

(4) 化学物質等による健康障害防止対策の推進	
(5) 総合的なハラスメント対策の推進	
4 職場の安全確保への取組	26
(1) 事業者が自発的に安全衛生対策に取り組むための意識啓発	
(2) 高年齢労働者の労働災害防止対策及び労働者の行動災害防止対策の推進	
(3) 外国人労働者等労働災害防止対策の推進	
(4) 個人事業者等に対する安全衛生対策の推進	
(5) 熱中症予防対策の推進	
(6) 重点業種別労働災害防止対策の推進	
5 誰もが安心して働ける職場環境づくりへの取組	27
(1) 長時間労働の是正をはじめとする働き方改革の推進	
(2) 法定労働条件の確保等	
(3) 特定の分野における労働条件確保対策の推進	
(4) 労働者派遣事業者、職業紹介事業者等への指導監督の徹底	
(5) 労働保険のセーフティネットとしての役割の推進	
6 働きがいと誇りの持てる処遇改善への取組	32
(1) 最低賃金制度の適正な運営	
(2) 賃金引上げに向けた支援及び取引環境の改善等	
(3) 同一労働同一賃金の遵守の徹底に向けた取組支援	
(4) 非正規雇用労働者の処遇改善・正社員転換を行う企業への支援	
7 障害者の就労・定着支援への取組	33
(1) 雇用の質の向上や多様な就業ニーズに対する支援等	
(2) 中小企業をはじめとした障害者の雇入れから職場定着までの支援の強化	
(3) 障害者虐待（経済的虐待等）防止の徹底	
第3 労働行政の展開に当たっての基本的対応	35
1 総合労働行政機関としての施策の推進	36
2 計画的・効率的な行政運営	37
3 行政文書及び保有個人情報の厳正な管理並びに情報公開制度・個人情報保護制度への適切な対応	37
4 綱紀の保持、行政サービスの向上及び災害対応等の実施強化	38

本文中、略称を用いた法律名等

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

第1 県内の労働行政を取り巻く情勢

第1 県内の労働行政を取り巻く情勢

1 社会経済情勢

(1) 経済情勢について

令和7年の県内経済情勢は、賃上げ率が2年連続で5%上回ったものの、賃金の伸びは物価上昇に追いつかず、食料品を中心とした物価上昇により、個人消費については力強さに欠けている状況にある。

また、生産活動について、米国の通商政策による影響が自動車産業を中心にみられる一方で、製造業としては関税による下押しの影響がみられものの、全体として高水準で推移し、設備投資が増加傾向にあるなど全体としては緩やかに回復している。

一方、構造的な変化等に伴う人手不足感の強まりは、デジタル化やAIの利活用などによる省力化投資の動きを加速させる可能性があるほか、インバウンド需要の高まりから、人流・物流の動きも緩やかに回復している。

今後については、持続的な賃上げによる所得環境の改善が進む中で、国の政策効果も下支えとなり、個人消費が増加するとともに、設備投資も増加するなど企業収益が改善されることが期待される。

また、「佐渡島の金山」の世界文化遺産登録による誘客に加え、豊かな自然を生かしたスノーリゾートや日本酒ブームの影響による酒蔵巡りなど地域資源を活用した観光需要によるインバウンド消費の拡大が他産業へ波及していくことも期待されている。

(2) 社会情勢について

ア 総人口について

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

また、県外からの転入・県外への転出（＝社会動態）の動きをみると、28年連続で転出超過が続いており、転出超過の多い年齢階級は、大学を卒業して就職する年齢を含む「20歳～24歳」、高校を卒業して大学に進学、就職する年齢を含む「15歳～19歳」と、若年層の転出が多く、男女別の転出超過人数をみると、女性は「20歳～24歳」が最も多い（出典：令和6年新潟県人口移動調査結果報告）。

イ 産業構造について

令和3年経済センサスー活動調査（総務省/経済産業省）によると、県内の産業構造をみると、工業的業種が約30%、非工業的業種が約70%となっており、業種別にみると、工業的業種では製造業、建設業、非工業的業種では卸売業・小売業、医療・福祉が多い。全産業を規模別にみると、中小企業が約99%と大部分であり、中でも小規模企業の占める割合は8割を超える。

このような中、近年では強みである製造基盤を生かした半導体工場やデータセンターなどIT関連企業の誘致にも積極的に取り組んでおり、新たな雇用創出の場となっている。

ウ 就業構造・就業形態について

令和2年国勢調査（総務省）によると、県内においては、中小企業で働く労働者数は全体の8割を超えるが、産業別にみると、工業的業種に従事する労働者の割合は全産業の約3割、工業的業種のうち、製造業が約6割を占め、次に建設業となっている。製造業の中でも本県の基幹産業である食料品製造業に従事する労働者が最も多く、次に一般機械器具製造業、電気機械器具製造業、金属製品製造業となっている。非工業的業種では、卸売業・小売業、医療・福祉が多くなっている。

労働者を就業形態別にみると、非正規雇用労働者は年々増加し雇用者全体の約3割を占める。

2 最近の雇用情勢について

令和7年の県内雇用情勢は、人手不足感がある中でも海外情勢の影響による経済動向、為替相場の動き、原材料費等の高騰の長期化などにより、企業収益の先行き不透明さから求人申込を控えるといった動きも確認されるなど、新規求人は減少傾向が継続している。新規求職者は、物価高騰の中、給与面でより良い条件を求めて求職活動を行うものがある一方で、離職により収入が途切れることへの不安もあり減少傾向にある。

有効求人倍率（季節調整値）は年間を通じて全国平均に比べて高い水準を維持したが、令和7年4月の1.50倍から徐々に低下し、令和7年10月に1.36倍まで低下したが、全体的な求職者の減少傾向を背景に令和7年12月には1.38倍となり増加に転じている。

なお、正社員の有効求人倍率（原数値）は令和7年12月に1.45倍となり、前年同月比0.09ポイント低下し、7か月連続で前年同月を下回って推移した。

今後も、海外情勢の影響による経済動向、原材料費等の高騰の長期化が雇用に与える影響を注視しつつ、人手不足解消に向け、企業の人材確保の支援を積極的に行っていく必要がある。

3 労働条件・雇用環境をめぐる動向

(1) 労働条件等の状況

ア 労働時間等の現状

厚生労働省「毎月勤労統計調査」によると、令和6年の本県の事業規模5人以上の年間総実労働時間は1,697時間となり、全国平均1,643時間と比べて54時間長くなっている。

また、総務省「就業構造基本調査」によると、令和4年における週40時間以上の雇用者のうち、週労働時間60時間以上の雇用者の割合は5.5%となっており、前回調査の平成29年(14.5%)に比べ大幅に改善しているが、令和10年までに5%以下とする政府目標(「過労死等の防止のための対策に関する大綱」(令和6年8月20日)。以下同じ。)を達成していない。

さらに、厚生労働省「令和7年就労条件総合調査」によると、令和6年における年次有給休暇の取得率は、本県では66.7%※1と全国平均66.9%※1と比べて0.2ポイント下回っているものの、令和10年までに70%以上とする政府目標の達成に向けて着実に推移している。

加えて、本県のテレワークの導入状況は18.4%※2と全国の47.3%※3より低い状況にあるが、政府目標(令和7年度には45.4%)には届かない状況であるものの、柔軟な働き方が選択される中で一層普及促進を図る必要がある。

勤務間インターバル制度を導入している事業所割合については9.2%※2となっており、政府目標(労働者数30人以上の企業のうち、導入企業割合を15%以上)の達成に向けて取り組む必要がある。

※1「令和7年就労条件総合調査」の特別集計を基に厚生労働省雇用環境・均等局総務課雇用環境政策室が作成

※2新潟県「令和6年度新潟県賃金労働時間等実態調査結果報告書」より出典

※3総務省「令和6年通信利用動向調査」より出典

こうした状況の中、平成31年4月から働き方改革関連法が順次施行され、令和6年4月から時間外労働の上限規制の適用が開始された自動車運転者、建設業等も含めて労働時間短縮に向けて、引き続き、丁寧な相談・支援を行っていく必要がある。また、年次有給休暇年5日の付与義務、勤務間インターバル制度の普及促進等により、長時間労働の抑制を図っていく必要がある。

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

イ 労働基準監督署における監督指導、申告状況

令和7年に管内の労働基準監督署において3,894件（速報値）の定期監督等を実施したが、このうち、何らかの労働基準関係法令違反のあった事業場は67.8%となっている。

また、令和7年の申告受理件数は266件（速報値）で前年から3件増加した。申告の内容は、多い順に、賃金不払199件、解雇33件、最低賃金18件となっており、基本的な労働条件の確立が重要な課題となっている。

ウ 相談及び個別労働関係紛争処理状況

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

令和7年度の相談件数は、12月末現在、14,388件で前年同期比7.0%増加している。内訳をみると、個別労働関係紛争に関する相談件数は3,692件で19.3%増加している。相談内容をみると、「パワーハラスメント」に関する相談件数が1,532件と最も多く（※「パワーハラスメント」については、労働施策総合推進法が令和4年4月1日から中小企業にも適用され、それまでの分類である「いじめ・嫌がらせ」と別の集計項目となり、前年同期比17.3%の増加となった。）、職場のハラスメントなどに関する相談が数多く寄せられている。

また、個別労働関係紛争解決援助制度の利用状況は、助言制度の迅速性を周知した影響から、12月末現在、助言・指導申出受付件数は98件で前年同期比21.0%増加した。（あっせん申請件数は25件で前年同期比3.8%減少）

同様に、労働施策総合推進法の援助は15件で前年同期比87.5%増加したが、調停は13件で前年同期比48%減少している。

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

（2）賃金をめぐる情勢と最低賃金の状況

ア 実質賃金の推移等

令和7年の春闘労使交渉については、全国・新潟県の妥結額、賃上げ率とも多くの産業・業種で前年の水準を上回った。

しかしながら、実質賃金（物価変動を差し引いた賃金、全国）については、円安の進行、輸入原材料価格の高騰に伴う物価上昇の影響を受け、令和7年1月以降マイナスが続き、物価上昇を下回った。

新潟県においても、令和7年1月以降、実質賃金（きまって支給する給与）

は前年比マイナスが継続、直近の11月は前年比マイナス3.5となって、物価上昇を下回った。

イ 新潟県における最低賃金額の状況と賃金引上げの支援の状況等

新潟県最低賃金額は、令和7年10月2日から時間額1,050円(対前年+65円、6.6%)となり、過去最大の引上げ額となった。

しかしながら、本県の賃金水準は、賃金構造基本統計調査(令和6年)によると、28万8700円で全国30番目であり、全国平均の33万400円を大きく下回っている。

賃金引上げの支援については、令和7年11月21日閣議決定された「『強い経済』を実現する総合経済対策」において、「適切な価格転嫁と生産性向上支援等によって、最低賃金の引上げを可能とする環境整備を進めていく。」とされ、このような中、新潟労働局においては、賃金引上げに向け助成金の活用等の支援策の活用促進を図ってきたところ、令和7年度における「業務改善助成金」の利用状況(令和7年12月末現在)は、申請が482件と前年同期比115件増(+31.3%)と大幅な増加となった。

本県の価格転嫁の状況については、新潟県の調査結果「原材料等価格高騰等の影響に関する緊急調査(第8回:令和7年8月15日から同年8月29日の間、実施)」によると、「概ね8割以上」の価格転嫁ができている企業は42.9%、「全て転嫁できている」10.8%と「8割程度転嫁できている」32.1%の合計)と前回比3.3%の増加となったが、「原材料価格」「エネルギー価格」「労務費」の上昇で収益を「大きく圧迫」されている企業が増加している状況も認められる。

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

ウ 同一労働同一賃金の遵守の徹底等

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

(3) 労働者の安全と健康確保状況

ア 労働災害発生状況

令和7年の労働災害による死亡者数は17人(令和7年12月末現在の速報値で新型コロナウイルス感染症によるものを除く。以下、この項において

同じ。) で前年同期比 3 人減少、休業 4 日以上の死傷者数は 2,438 人で 4 人、0.2%減少した。

業種別にみると、死亡者数は、建設業は 8 人から 5 人に減少した。製造業は 5 人と前年同期と同数となった。また、休業 4 日以上の死傷者数は第三次産業で 1,110 人と最も多く発生し、次いで製造業が 641 人、建設業が 333 人の順で続いている。

また、死傷災害を事故の型別でみると、「転倒」が 720 人と最も多く発生し、次いで「墜落・転落」が 384 人、「動作の反動・無理な動作」が 337 人、「はさまれ・巻き込まれ」が 293 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 43%を占めている。

死傷災害を年齢別でみると、60 歳以上の高年齢労働者が 777 人と全体の 32%を占めている。

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

イ 労働者の健康をめぐる状況

新潟県内のメンタルヘルスに取り組んでいる事業場は、30 人から 49 人規模事業場では 72.9%ではあるものの、50 人以上規模事業場では 50.8%、10 人から 29 人規模事業場では 48%と低調な状況である。(令和 6 年労働安全衛生調査(特別集計))

こうした状況の下、精神障害に関する労災支給決定件数が増加傾向にあるほか、パワーハラスメントに関する相談が増加する中、事業場におけるメンタルヘルス対策への取組を促進させていく必要がある。

化学物質の性状に関連の強い労働災害による死傷者数は、16 人となり、前年同期と同数である。

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

(4) 労災補償の状況

令和 7 年度の労災保険給付の支給決定件数は、令和 7 年 12 月末現在、80,553 件で前年同期比 679 件の増加となっている。

近年、深刻な社会問題となっている過重労働等による労災請求は、令和 7 年 12 月末現在、精神障害に関するものが 35 件と前年同期比同数となり、脳・心臓疾患に関するものが 8 件と前年同期比 2 件増加している。

石綿ばく露による健康被害に関する労災請求は、令和 7 年 12 月末現在、24 件と前年同期比 3 件増加した。

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

(5) 非正規雇用労働者を取り巻く状況

総務省「労働力調査」（令和6年）によると、非正規雇用労働者数は2,126万人と3年連続増加しており、役員を除く雇用者全体の36.8%を占めている。新潟県における非正規雇用労働者の状況については、ここ数年は雇用者全体の約32%の割合で推移している。

なお、若年層（34歳未満）については、総務省「就業構造基本調査」（令和4年）によると、男女とも正規雇用率は上昇傾向にあり（非正規雇用率は低下傾向）、引き続き、希望する若年労働者の正規雇用化を促進することが重要である。

また、厚生労働省「賃金構造基本統計調査（令和6年）」によると、正社員の賃金を100とすると、非正規労働者は66.9%と賃金格差が生じている。

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

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

派遣労働者については、県内の派遣元事業所は、令和6年6月1日現在、14,809人の派遣労働者を雇用しており、労働力需給調整機能としての役割を果たしている一方で、派遣元・派遣先等242事業所に対して実施した指導監督では、49.6%に当たる120事業所に法律違反等による文書指導を行っていることから、正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間の格差是正に向けた同一労働同一賃金の遵守を含む労働者派遣法の周知及び履行確保の徹底を図る必要がある。

(6) 女性活躍の状況と雇用分野における男女均等な機会及び待遇確保の状況

令和7年度の男女雇用機会均等法に関する相談は、12月末現在、210件であり、内容はハラスメントや妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いに関するものが多く、セクシュアルハラスメント及び妊娠・出産等に関するハラスメントに関する相談が合わせて48.1%(101件)、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いが18.1%(38件)を占めている。

また、企業指導等を行った状況をみると、約52.8%の企業において何らかの問題が認められ、その内容は、妊娠・出産等に関するハラスメント、セクシュ

アルハラメントに関するものが多く、事業主が行うべき措置義務の履行確保が課題となっている。

一方、管理的職業に従事する女性労働者の割合は、8.6%と、全国平均(15.3%)より低く、女性の管理職登用が課題となっている。女性労働者が職場でより活躍するために、子どもを産み育てながら、あるいは管理職として登用される等のポジティブ・アクションを一層推進する必要がある。

また、新潟県における男女間の賃金格差については、男性（一般労働者）の給与を「100」とした場合、女性（一般労働者）は75.2※1（全国：75.8）※1となっており、長期的には男女間格差は縮小しているが、依然として格差は大きく、引き続き、男女間の賃金格差の是正をはじめ待遇の確保を進める必要がある。

※1 令和6年賃金構造基本統計調査から出典

（7）職業生活と家庭生活の両立状況

新潟県における育児休業取得率は、新潟県「令和6年度新潟県賃金労働時間等実態調査」によると女性は87.8%、男性は44.9%となっており、厚生労働省「令和6年度雇用均等基本調査」による全国平均の女性86.6%、男性40.5%をいずれも上回っているが、男性の取得率は女性と比較すると低い水準であり、令和12年までに男性の取得率を85%とする政府目標の達成に向け、更なる取組の強化が必要である。

また、介護休業については多くの事業所で制度の導入が進んでいるが、令和5年度、介護休業制度の利用者がいた事業所の割合は4.4%※2にとどまっている。

なお、「手助け・介護」のために、仕事を辞めた理由で最も多かったのは「勤務先の問題」で、その中でも「両立支援制度が整備されていなかった」が約6割を占める(令和6年度雇用均等基本調査)。この背景には、事業者、労働者ともに介護休業制度や介護保険制度、その他の柔軟な働き方などの両立支援制度について、制度の内容やその利用方法に関する知識が十分でなかったケースもあると考えられることから、介護離職を防止し、仕事と介護の両立を支援していくことが重要である。

※2 新潟県「令和6年度新潟県賃金労働時間等実態調査結果報告書」より出典

（8）治療と仕事の両立支援の状況

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

このような中で、「働き方改革実行計画」において、「治療と仕事の両立支援」が柱の一つとなっていること、及び治療と仕事を両立できるような取組が

ある事業場の割合は58.8%※に止まっている状況等を踏まえ、企業の意識改革や企業と医療機関の連携強化、労働者の病気の治療と仕事の両立を社会的にサポートする仕組みの整備等に、「新潟県地域両立支援推進チーム」の活動を通じて計画的かつ着実に取り組む必要がある。

※「令和4年労働安全衛生調査」より出典

4 雇用をめぐる動向

(1) 新規学卒者等の雇用状況

令和8年3月新規学校卒業予定者の就職内定率は、令和7年12月末現在、高校生では95.6%と13年連続して90%以上、また、大学生等も82.3%と14年連続して70%以上で推移しており、高水準となっている。

求人数については、人手不足を背景とした企業の採用意欲の高まりから、令和9年3月学校卒業予定者の就職環境についても、引き続き求人が求職を上回る傾向が見込まれる一方、心身の不調や家庭・経済環境の問題等の多様な課題を抱え、就職活動に際して特別な配慮や支援を必要とする生徒・学生は依然として一定数存在しており、そういった方々に対する支援、及び支援を行うハローワークの認知度の低さも課題となっている。

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

また、県内就職内定構成率は、令和7年12末日現在、高校生は84.8%と平成6年3月卒業者以来の85%以下、大学生等は48.8%と昭和62年3月卒業者以来、初めて50%を下回っており、県内企業への就職促進が喫緊の課題となっている。

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

さらに、新規学卒者(令和4年3月卒)の3年以内離職率は、大学卒33.6%、短大・専修卒41.0%、高校卒33.6%となっており、依然として約3～4割が就職後3年以内に離職していることに加え、傾向として2年目、3年目に比べ、入社後1年目の離職率が高いことが課題となっている。

このため、学生等に対して、就職後の仕事の悩みや不安等を抱えた時は、ハローワークに相談するよう在学中のうちから高校・大学等と連携して周知を行うとともに、就職後の学生等の状況把握に努め、キャリア形成にマイナスとなる早期離職が増加することがないよう、就職後の学生等の状況に応じた定着支援に取り組む必要がある。

なお、新潟県は全国よりも早いペースで人口減少の局面を迎えており、新潟県統計課「新潟県の人口移動」によると、新潟県における令和6年の総人口は2,098,804人と対前年差で▲27,472人と平成9年をピークに27年連続で減少しており、県内企業が必要とする人材を確保するため、人口減少問題に対する対応は喫緊の課題となっている。

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

(2) 就職氷河期世代を含む中高年齢層に対する雇用状況

就職氷河期世代を含む中高年世代には、非正規雇用期間が長く正規雇用に比べて能力開発機会が乏しかったため、処遇面を含めて現在も厳しい状況にあるなど、様々な課題に直面している者が一定数存在する。

それらの者が抱える固有の課題（希望する職業とのギャップ、実社会での経験不足等）や今後の人材ニーズを踏まえつつ、個々人の状況に応じた支援に取り組む必要がある。取組にあたっては、「にいがた中高年世代活躍応援プロジェクト協議会」を通じて地方公共団体や関係団体等地域一体となって支援を進める必要がある。

(3) 高齢者の雇用状況

高齢者の雇用状況は、令和7年6月1日現在、65歳までの雇用確保措置制度は対象企業（従業員数21人以上4,490社）のうち、99.8%（4,482社）で実施されている。一方で、令和3年4月1日から努力義務として施行された70歳までの就業確保措置実施企業割合は31.0%と、前年より2.9ポイント上昇し着実に増えているものの、全国平均（34.8%）を下回っており、「定年制の廃止」や「定年の引上げ」、「継続雇用制度の導入」といった雇用による措置等制度の導入等に係る周知・啓発をさらに加速させ、働く意欲のある誰もが年齢に関わりなく、その能力を十分に発揮できる生涯現役社会の実現に向けた環境整備を図る必要がある。

また、高齢求職者（55歳以上：常用）に対する再就職支援については、令和7年12月末現在において新規求職申込件数は増加しているものの、就職件数は伸び悩んでいる。就職率は21.8%と、前年同期から2.1ポイント低下しているとともに、他の年齢層よりも低いことから、高齢求職者の持つ多種多様な就業ニーズの把握に努め、これに対応した就業機会の確保を行う必要がある。

(4) 女性の雇用状況

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

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

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

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

（5）障害者の雇用状況

令和7年度の障害者の職業紹介状況は、12月末現在、新規求職申込件数が前年同期比で4.7%増加したが、就職件数は5.3%減少している。

新規求職申込件数の障害種別をみると、身体障害者は1.6%減少しているが、知的障害者及び精神障害者はそれぞれ7.2%及び7.3%増加している。

就職件数の障害種別では、身体障害者が12.0%、知的障害者が1.6%及び精神障害者が5.0%それぞれ減少している。

就職件数は前年同期比で減少しており、体調管理や生活習慣、作業遂行能力や対人スキルなど働き続けるために必要な準備（職業準備性）への課題を抱える求職者が増加傾向にあることから、アセスメントを意識した職業相談を行うとともに、障害者就労支援機関と密接な連携により、多様な障害特性に応じたきめ細かな支援を行う必要がある。

障害者雇用状況については、令和7年4月に除外率が10ポイント引き下げられたが、令和7年6月1日現在の県内民間企業（40.0人以上規模の企業）における障害者実雇用率は14年連続で過去最高の2.45%（前年と同率だが、小数点第3位で比較した場合は前年より上昇した）となり、また、法定雇用率達成企業割合も56.0%と前年比0.8ポイント上昇した。

障害者実雇用率は着実に上昇しているものの、障害者を一人も雇用していない障害者雇用ゼロ企業は、法定雇用率未達成企業の56.8%を占め、依然として多いことから、就労支援機関や、福祉・教育・医療機関とも連携し、主に障害者雇用ゼロ企業が多い中小企業に対する障害者の雇入れ支援を強化する必要がある。

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

一方、県内の地方公共団体等の機関においては、雇用不足が解消できなかった8機関が障害者採用計画に基づき雇用の改善に取り組んでいる。

令和7年度の障害者虐待事案の状況は、令和7年12月末現在、市町村からの通報を含め労働局が把握したものは9件となり、前年同期と同件となっている。労働局において令和7年度に虐待の調査を行った事案のうち、障害者虐待と認定したものが2件認められたことから、引き続き雇用主に対する障害者虐待への意識啓発、早期発見に向けた取り組みを強化する必要がある。

(6) 外国人の雇用状況

外国人雇用状況の届出状況は、令和7年10月末現在、外国人労働者数が16,626人で前年同期比2,268人(15.8%)増加、外国人労働者を雇用している事業所数が2,902所で前年同期比308所(11.9%)増加し、平成19年に外国人雇用状況の届出が義務化されて以来過去最高となった。

国籍別では、ベトナムが4,613人(前年同期比245人増加)と最も多く、次いでフィリピンが2,375人(同128人増加)、インドネシアが2,340人(同629人増加)、中国が2,113人(同47人増加)、ネパールが1,232人(同436人増加)などの順である。また、増加率では大きい順にネパールが54.8%増、ミャンマーが51.8%増、インドが42.9%増となった。

技能実習生は5,558人で、前年同期比294人(5.6%)増加となった。技能実習生のうち、ベトナム国籍が44.7%を占めており、また製造業が56.6%を占めている。

特定技能の外国人は2,560人で、前年同期比837人(48.6%)増加となった。特定技能のうち、ベトナム国籍が38.8%を占めており、また製造業が49.9%を占めている。

また、令和6年に管内の労働基準監督署において、外国人技能実習生を雇用している144実習実施者に対し監督指導を実施した。このうち、何らかの労働基準関係法令違反のあった実習実施者の割合は69.4%となった。

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

(7) 生活困窮者等の雇用状況

県内の生活保護受給者数は、令和7年8月現在で前年同期比▲1.4%減の20,420人、このうち稼働能力を有する層が多く含まれる「その他世帯」の数は、前年同期比▲0.4%減の3,719世帯といずれも僅かに減少しているが、依然として高止まりとなっている。

また、新型コロナウイルス感染症禍での生活困窮者向けの特例貸付金の返済と食料品や光熱費などの値上げが重なり、生活困窮者等の就労支援ニーズは、一層高まっている状況にある。

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

(8) 職業訓練の実施状況

公共職業訓練（離職者訓練）の実施状況は、令和7年度の受講者数は12月末現在1,292人と前年同期比で▲5.2%減少しており、就職率（訓練コースの終了3か月後の実績）は施設内訓練が91.9%、委託訓練は66.5%となっている。

また、求職者支援訓練は、受講者数は410人と同年同期比で9.6%増加しており、就職率（訓練コースの終了3か月後の実績）は60.2%となっている。

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

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

第2 労働行政の重点施策

第2 労働行政の重点施策

新潟労働局は、令和7年度における労働行政を取り巻く情勢を踏まえ、厚生労働省版「令和8年度地方労働行政業務運営方針」にも留意しつつ、特に、以下を重点施策として推進することとする。

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

1 若者の人材確保（新規採用等）への取組

（1）新規学卒者対策

ア 高等学校卒業予定者に対する支援

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

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

加えて、近年、高卒求人数の増加により、学校現場での負担が大きくなっていることから、高等学校等に対し、ハローワークによる支援メニューを改めて丁寧に説明するなど、高等学校等との連携強化を図るとともに、特に就職支援のノウハウが十分でない高等学校等を重点的に支援する。

イ 大学等卒業予定者に対する支援

大学等卒業予定者に対しては、深刻な人手不足を背景に採用活動の早期化が年々進む中で、就職活動の動き出しが早い学生と遅い学生の二極化が顕著になっている実態を踏まえ、大学等のニーズも踏まえつつ、学生生活のできる限り早期からハローワークの支援に関する講義を開催するなどによりハローワークの認知度向上を図り、積極的なハローワークの利用を促す。併せて、就職ガイダンスや就職面接会への案内を行うほか、就職支援ナビゲーターの大学等への訪問による出張相談や各種セミナーの開催等、学校と連携した就職支援を行うとともに、就職活動に乗り遅れた学生や年度後半になっても内定を得ることができない学生に対しても、時期に応じた就職支援を実施する。

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

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

ウ Uターン希望者に対する支援

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

エ 学生等と中小企業とのマッチングの強化等

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

(2) 就職氷河期世代を含む中高年層へ向けた就労支援

ア 専門担当者による職業相談・紹介、職場定着までの一貫した伴走型支援の推進

不安定な就労状態にある者一人ひとりが置かれている複雑な課題・状況に対応するため、新潟公共職業安定所（以下「新潟所」という。）ときめきしごと館に設置するミドルシニア専門窓口において、専門担当者によるチームを結成し、個別の支援計画に基づき、キャリアコンサルティング、生活設計面の相談、必要な能力開発施策へのあっせん、求職者の適性・能力等を踏まえた個別求人開拓、就職後の定着支援など計画的かつ総合的な支援を実施する。

イ 正社員で雇い入れる企業への助成金等の活用

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

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

ウ 地域若者サポートステーションにおける無業者への支援

地域若者サポートステーションにおいては、ハローワークのミドルシニア専門窓口等と恒常的なネットワークを構築しながら、オンラインによる相談支援も活用し、継続的な支援を行う。

- エ 「中高年世代活躍応援プロジェクト都道府県協議会」を活用した支援
就職氷河期世代を含む中高年世代が抱える固有の課題（希望する職業とギャップ、実社会での経験不足等）や今後の人材ニーズを踏まえつつ、個々人の状況に応じた支援に取り組むため、「にいがた中高年世代活躍応援プロジェクト協議会」を通じて、引き続き地方公共団体や関係団体等地域一体となった取組を推進する。

（3）非正規雇用労働者（フリーター等）へのマッチングやステップアップ支援

ア フリーター等の正規雇用化の支援

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

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

イ 若者の就職支援関係機関との連携

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

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

ウ 求職者支援制度による再就職支援

非正規労働者等が働きながら学び、キャリアアップを目指すことができるオンラインを活用した職業訓練について、高齢・障害・求職者雇用支援機構新潟支部及び県と連携した周知に取り組み、支援を希望する者については、ハローワークにおいて職業相談（オンライン職業相談を含む）等の就職支援のスキームに確実につなげる。

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

(4) 大学等への労働法制の普及啓発に向けた取組

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

なお、連携協定による寄附講義・講座として実施している新潟大学及び敬和学園大学及び令和6年度から新たに講義を行った長岡大学のほか、令和7年度に新潟県立看護大学、新潟職業能力開発短期大学校で労働法のセミナーを開催するなど、様々な形態での講義・セミナー形式での開催も含め、労働法制等の普及啓発に理解と協力の得られる大学等を拡大していく。

2 多様な人材の活躍促進等への取組

(1) オンラインによる職業紹介と求人充足サービスの推進

ア 求職者に対する就職支援の充実

オンライン・ハローワークシステム機能を活用し、求職者に対する就職支援に取り組む。

特に、オンラインを中心に就職活動を行っている者等のうち、採用不調が続くなど就職活動における課題を抱えている者に対してハローワークの利用を促し、job tag（職業情報提供サイト）を利用した自己分析支援や職業情報提供、求職者担当者制による課題解決支援サービスへの誘導を図るほか、「求職者等への職場情報提供に当たっての手引」及びこれを踏まえた「しょくばらぼ（職場情報総合サイト）」の利活用等について、周知を行う。併せて、求職者マイページを活用したマッチングやオンラインによる職業紹介を行う。

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

加えて、全てのハローワークにおいてオンライン職業相談ができる環境を整備したことから、オンラインによる職業相談やセミナー等を行うことにより、ハローワークへの来所が難しい求職者など本人のニーズに応じた就職支援の充実・強化を図る。

イ 求人者に対する充足支援の充実

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

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

さらに、求人部門と職業相談部門が連携した求人充足会議において、求職者ニーズを踏まえた充足支援を検討し、個々の未充足求人の充足に向けた求人担当者制による支援を積極的に展開する。

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

（２）人材不足分野の人材確保支援

ア 医療・介護・保育分野における医療・福祉ささえる求人充足プロジェクト
少子高齢化が進む中、地域での医療・介護サービス提供体制の確保や子育て支援は喫緊の課題であり、医療・介護・保育分野における人材確保への支援に積極的に取り組む必要がある。このため、部門を問わず組織横断で取り組むことに留意しつつ、新潟所に設置している人材確保支援コーナーや新潟所以外のハローワークにおいて、アウトリーチ支援による求人充足支援の強化や関係団体との連携により、医療・介護・保育分野における人材確保に向けたハローワークの取組を抜本的に強化する。

イ その他の分野における人手不足対策等

建設・運輸・警備分野においても人材不足は深刻な課題であり、こうした分野におけるマッチング支援を強化するため、人材確保対策推進連絡協議会等の場も活用し、地方自治体や関係団体等と連携して人材確保に向けた取組を支援していく。

特に、人材不足分野等の人材確保は緊急性の高い課題であることから、事業主からの雇用管理に関する相談に対し、雇用管理の実態及び問題点を把握、分析し、的確かつ効果的な相談・援助を実施するため、引き続き「雇用管理改善等コンサルタント」を設置し人材確保を支援する。

さらに、人材不足への対応のため、新KKRパッケージ（人材不足対応のための新しい3つの取組促進活動（「給与」などの処遇改善と生産性向上（DXの推進、人への投資を含む。）、「休日・休暇」の増加、ハラスメントのない職場づくり等の働き方・休み方改革の推進、育児・介護と仕事の「両立」

支援)) を推進する等により、賃金引上げ等の処遇改善やハラスメントのない働きやすい職場環境の整備など健康で安全・安心な職場づくり、更には育児と仕事の両立支援にも取り組む。

(3) 人材育成等（リ・スキリングによる能力向上支援

厚生労働省において、令和8年度から新たに実施する全国的な周知広報キャンペーンについて、関係機関や労使と連携して、先進的な取組の紹介やその情報発信に取り組み、リ・スキリングの機運醸成につなげていく。

令和7年10月に創設された、雇用保険被保険者が教育訓練を受けるための休暇を取得した場合に訓練期間中の生活費を支援する「教育訓練休暇給付金」や、雇用保険被保険者以外の者に対して教育訓練費用と生活費を融資する「リ・スキリング等教育訓練支援融資」について引き続き周知を図る。

また、労働者のキャリア形成やリ・スキリングに係る支援を推進するため、「キャリア形成リスキリング推進事業」により受託者と連携した相談支援を実施する。

人材開発支援助成金の積極的な活用勧奨による活用促進を図り、企業における従業員教育や従業員による学び直しに対する支援を行うとともに、「事業展開等リスキリング支援コース」により、新規の事業展開に伴う人材の育成や、業務の効率化や生産性の向上に取り組むためのデジタル化に対応した人材の育成に取り組む事業主を支援する。

教育訓練給付制度の給付率の引き上げを令和6年10月に行ったことから、労働者個々人の学び・学び直しを支援するため、教育訓練給付制度の拡充について、様々な機会を捉えて周知に取り組む。

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

(4) 女性の活躍促進

ア 女性活躍推進のための取組

令和8年4月1日施行の改正女性活躍推進法では、労働者数101人以上の事業主に「男女間賃金差異」及び「女性管理職比率」の情報公表が義務化されたことから、情報公表が着実に行われるよう対象企業への個別周知、指導等により、法の着実な履行確保を図る。

また、平均残業時間、年次有給休暇取得率、育児休業取得率など、各企業の働き方に関する様々な情報を集約した「女性活躍推進データベース」のメリッ

トを企業に伝え、登録を促すとともに、就職活動に役立つ情報として学生を始めとした求職者に対する利用促進を図る。

さらに、女性の活躍推進に積極的に取り組む企業へ「(プラチナ)えるぼし認定」や、新設された「えるぼしプラス」の認定制度についての周知を図り、多くの企業が認定を目指した取組を推進する。

イ 育児休業・介護休業を取得しやすい環境の整備に向けた企業の取組支援等

① 男女とも仕事と育児を両立しやすい環境の整備に向けた企業の取組支援

令和7年4月1日より施行された改正育児・介護休業法では、子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の充実や、男性の育児休業の取得状況の公表義務対象企業の拡大、介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等、改正内容について周知を図るとともに、両立支援助成金の利用勧奨を行い、男女ともに育児休業を取得しやすい環境の整備に向けて企業の取組を支援する。

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

また、次世代育成支援対策推進法について、有効期限を10年延長した上で、同法に基づく行動計画策定時に、育児休業の取得状況等に係る状況把握・数値目標の設定を事業主に義務付けること等を内容とする改正次世代法(令和7年4月1日施行)について、労使に十分に理解され、円滑に施行されるよう労使団体等と連携して周知に取り組む。

さらに、同法に基づく一般事業主行動計画の策定等について、労働者数101人以上の義務企業の届出の徹底を図るとともに、努力義務となっている労働者数100人以下の企業に対し策定促進を図る。併せて、仕事と子育ての両立支援に取り組む企業へ「くるみん」、「プラチナくるみん」、「トライくるみん」及び「くるみんプラス」の認定基準が引き上げられたことを踏まえ、新基準等について広く周知するとともに、認定の取得促進に向けた働きかけを行う。

② 仕事と介護の両立ができる職場環境整備

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

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

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

さらに、改正育児・介護休業法について、労使に十分に理解され、円滑に施行されるよう労使団体等と連携して周知に取り組む。

③ 不妊治療と仕事との両立の推進

不妊治療と仕事との両立支援に関する認定制度「くるみんプラス」の制度周知と取得勧奨を行うとともに、両立支援等助成金「不妊治療及び女性の健康課題対応両立支援コース」の活用も促し、不妊治療と仕事との両立がしやすい職場環境整備を推進する。

ウ 子育てをしながら就職を希望する方への支援

子育てをしながら就職を希望する方を支援するために新潟所に設置しているマザーズハローワーク新潟、長岡・上越公共職業安定所に設置しているマザーズコーナーにおいて、就職に向けたプランを作成し、マンツーマンによる計画的かつ一貫した支援を実施し、子育て等の事情により来所が困難な方にはオンラインによる職業相談・就職支援セミナーを開催する。

また、仕事と子育てが両立しやすい勤務時間の設定を事業所へ要請するなど、多様な正社員を含め仕事と子育てが両立しやすい求人の確保も実施するほか、出産・育児を機に離職し長期ブランクがある者等に対し、再就職に必要な技能・知識を習得するための職業訓練のあっせん等による支援を行う。

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

加えて、マザーズハローワーク新潟では、アウトリーチ型支援として地域の子育て支援拠点等へ訪問し潜在的な求職者の掘り起こしや、人手不足分野の関係団体等と連携して新たな職種を検討するためのセミナーの開催をする。

(5) 高齢者の就労・社会参加の促進

ア 70歳までの就業機会確保等に向けた環境整備の促進

65歳までの雇用確保措置が完全義務化された今、70歳までの就業機会の確保に向けた意識啓発や機運醸成のための周知活動を引き続き実施する。

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

イ 生涯現役支援窓口におけるマッチング支援

高齢者の相談窓口である「生涯現役支援窓口」を県内8か所(新潟、長岡、上越、三条、新発田、新津、巻、南魚沼)に設置し、高齢求職者の個々のニーズ等を踏まえた職業生活の再設計に係る支援や求職者担当者制による効果的な職業相談・職業紹介を行うとともに、各種セミナー等を実施する。また、高齢求職者のニーズに沿った求人確保(60歳以上限定求人やシニア歓迎求人)を図る。

ウ シルバー人材センター等による地域における多様な就業機会の確保

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

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

(6) 外国人労働者対策

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

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

さらに、適正な労働条件及び外国人労働者が安心して働ける職場環境を確保するため、技能実習生や特定技能外国人等の外国人労働者を使用する事業場について、労働基準関係法令違反の疑いがある事業場に対して重点的に監督指導を実施し、重大・悪質な法違反が認められた場合は、司法処分を含め厳正に対処することと併せ、出入国在留管理機関及び外国人技能実習機構との相互通報制度を確実に運用する。

(7) 生活困窮者等への就労支援による自立促進

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

(8) フリーランスの就業環境の整備

フリーランスが安心して働ける環境を整備するため、昨年度に引き続き施行された「フリーランス・事業者間取引適正化等法」の履行確保を図る必要がある。

また、自らの働き方が労働者に該当する可能性があると考えるフリーランスからの相談にも丁寧に対応する必要がある。

このため、フリーランス（フリーランス・事業者間取引適正化等法上の特定受託事業者）から本法の就業環境の整備違反に関する申出があった場合に、速やかに申出内容を聴取し、委託事業者に対する調査、是正指導等を行うなど、本法の着実な履行確保を図る。

なお、フリーランスから委託事業者等との取引上のトラブルについての相談があった際には、引き続き「フリーランス・トラブル 110 番」を紹介するなど適切に対応する。

さらに、全国の労働基準監督署に設置した「労働者性に疑義がある方の労働基準法相談窓口」に相談があった場合には、労働者性の判断基準を丁寧に説明するなど適切に対応するとともに、申告がなされた場合には、特段の事情がない限り、原則として労働者性の有無を判断し、必要な指導を行う。

おって、被用者保険の更なる適用促進を図るため、労働基準監督署において労働基準法上の労働者と判断した事案については、日本年金機構年金事務所及び新潟労働局労働保険徴収課への情報提供を徹底する。

3 職場の健康確保への取組、ハラスメントのない職場環境の整備

令和8年度は、第14次労働災害防止推進計画の4年目であることから、目標達成に向けて、以下の取組等を着実に推進する。

(1) メンタルヘルス対策の推進

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

また、「新潟けんこう Work」(Niigata Well-being Work) 活動を促進し、「労働者の心の健康の保持増進のための指針」や「働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」」、「小規模事業場ストレスチェック実施マニュアル」の周知を行う等により、事業場におけるメンタルヘルス対策の取組の促進を図る。

(2) 産業保健活動の推進

中小企業・小規模事業者の産業保健活動を支援するため、新潟産業保健総合支援センターが行う産業医等の産業保健スタッフや事業者向けの研修、メンタルヘルス対策や治療と仕事の両立支援対策の個別訪問支援、地域産業保健センターによる小規模事業場への医師等の訪問支援等について利用勧奨を行う。

(3) 治療と仕事の両立支援対策の推進

令和8年4月より治療と仕事の両立を支援するために必要な措置を講ずることが事業者の努力義務となったことから「治療と就業の両立支援指針」等の周知啓発を行うとともに、新潟県地域両立支援チームにおいて令和4年度に策定した中期計画に基づき、取組を計画的に推進する。また、主治医、会社・産業医と患者に寄り添う両立支援コーディネーターのトライアングル型のサポート体制を推進する。

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

（４）化学物質等による健康障害防止対策の推進

令和8年4月から化学物質の成分名に企業の営業秘密情報が含まれる場合においては、有害性が相対的に低い化学物質に限り、通知事項のうち成分名について代替化学名等での通知が認められること、あわせて令和8年10月から個人ばく露測定を作業環境測定として位置づけ、有資格者による実施を義務付けることとされたことから、これらの周知徹底に取り組む。

また、令和6年4月から完全施行された新たな化学物質規制に係る労働安全衛生関係法令について、その円滑な実施のため、重点的に指導を実施するとともに、化学物質管理者の選任をはじめ、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の実施及びその結果に基づくばく露低減措置や皮膚等障害化学物質への直接接触の防止のための保護具の使用等が適切に実施されるよう丁寧な指導を行う。

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

（５）総合的なハラスメント対策の推進

令和4年4月より全ての企業に対してパワーハラスメント防止措置が義務化されているが、ハラスメント関係の相談件数は高止まり傾向にあり、未だハラスメント防止対策を講じていない企業も見られることから、あらゆるハラスメント防止措置等に関する各種研修会を開催するほか、計画的報告徴収の実施により同法の周知を図り、事業主が行うべき措置義務の履行確保を推進する。

なお、労働施策総合推進法等の改正により令和8年10月から事業主に対して、「カスタマーハラスメント」や「求職者等に対するセクシュアルハラスメント」を防止するための措置を講ずることが義務化されたことを踏まえ、改正内容について労使に十分理解されるよう事前の周知に取り組むとともに、施行後は指針等に基づき着実な履行確保を図る。

また、職場のハラスメント撲滅に向けて、「ハラスメント撲滅月間(12月)」を中心に集中的な周知・啓発を行うほか、事業主に対してウェブサイト「明るい職場応援団」の活用促進を図るなど、積極的な企業の取組を促す。

4 職場の安全確保への取組

令和8年度は、第14次労働災害防止推進計画の4年目であることから、目標達成に向けて、以下の取組等を着実に推進する。

(1) 事業者が自発的に安全衛生対策に取り組むための意識啓発

事業者が自発的に安全衛生対策に取り組むため、「新潟あんぜん Work」(Niigata Safe Work)活動を促進し、様々な機会を通じて、安全衛生対策に取り組む必要性や意義等、加えて、安全衛生対策に取り組むことが事業者にとって経営や人材確保・育成の観点からもプラスとなることも、関係機関等とも連携しながら積極的に周知啓発を図っていく。

さらに、労使が協調して労働災害ゼロの達成に向けた取組を行う「チャレンジ新潟ゼロ災害運動2026」を展開する。

(2) 高年齢労働者の労働災害防止対策及び労働者の行動災害防止対策の推進

令和8年4月から高年齢労働者の労働災害の防止を図るため必要な措置を講じることが事業者の努力義務となったことから、「高年齢者の労働災害防止のための指針」の周知を図るとともに補助金の利用促進を図る。

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、新潟産業保健総合支援センターが行う個別訪問支援の周知等に取り組む。

(3) 外国人労働者等の労働災害防止対策の推進

外国人労働者の就労環境を踏まえ、必要な労働災害防止対策の指導を行う。

また、技能実習生をはじめとした外国人労働者が容易に理解できる労働安全衛生に関する視聴覚教材等を活用した効果的な安全衛生教育の実施や、外国人労働者に多い労働災害の対策を視覚的に示す安全表示等を活用した労働災害防止対策を推進する。

(4) 個人事業者等に対する安全衛生対策の推進

令和8年4月から混在作業場所における元方事業者等への措置義務が労働者以外の個人事業者等を含む作業従事者にも拡大されるため、事業場に対する改正労働安全衛生法の周知及び指導の徹底を図る。

(5) 熱中症予防対策の推進

令和7年6月に施行された改正労働安全衛生規則により、熱中症のおそれがある労働者を早期に見つけ、その状況に応じ、迅速かつ適切に対処するため、熱中症の自覚症状がある場合等の報告体制の整備、重篤化を防止するために必要な措置の実施手順の作成及びこれらの関係労働者への周知の措置を事業者が義務付けたところであり、引き続き、改正内容の周知及び履行確保を図る。

また、「職場における熱中症防止のためのガイドライン」の周知を行う。

(6) 重点業種別労働災害防止対策の推進

ア 建設業対策

建設業における災害の39.6%が「墜落・転落」災害となっていることから、「墜落・転落」災害の防止対策に重点的に取り組み、「墜落・転落」災害の防止に関するリスクアセスメントに取り組む建設業の事業場の割合を増加させる。

また、建設業における死亡者数は、令和3年は2人、令和4年は4人、令和5年は6人、令和6年は8人と増加していたが、令和7年は5人と増加傾向に歯止めがかかった。第14次労働災害防止推進計画の目標である令和9年の死亡者数を令和4年と比較して15%以上減少させるため、引き続き、重篤な労働災害の防止対策にも重点的に取り組む。

イ 製造業対策

製造業における災害の32.1%が食料品製造業で発生しており、製造業における災害の26.5%が「はさまれ・巻き込まれ」災害となっていることから、機械等による「はさまれ・巻き込まれ」災害の防止対策に重点的に取り組む。

5 誰もが安心して働ける職場環境づくりへの取組

(1) 長時間労働の是正をはじめとする働き方改革の推進

ア 長時間労働の抑制に向けた監督指導の徹底等

長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害防止の徹底を図るため、各種情報から時間外・休日労働時間数が1か月当たり80時間を超えていると考えられる事業場及び長時間にわたる過重な労働による過労死

等に係る労災請求が行われた事業場に対する重点的な監督指導を引き続き実施する。

また、過労死等を発生させた事業場に対しては、企業本社における全社的な再発防止対策の策定を求める指導を実施するとともに、一定期間内に複数の過労死等を発生させた企業の本社が新潟県内に所在する場合には労働局長から「過労死等の防止に向けた改善計画」の策定を求め、同計画に基づく取組を企業全体に定着させるための助言・指導（過労死等防止計画指導）を引き続き実施する。

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

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

イ 労働時間短縮等に向けた支援

全ての労働基準監督署に編成した「労働時間相談・支援班」において、説明会の開催や中小規模の事業場への個別訪問により、労働時間に関する法制度の周知はもとより、時間外・休日労働協定の作成方法の教示等を中心としたきめ細かな支援等を引き続き実施するとともに、テレワーク、勤務間インターバル等の新しい働き方に対応し適切な労務管理の支援等を中心としたきめ細かな相談・支援等を行う。

また、令和6年度適用開始業種等への労働時間短縮に向け、次のとおり取り組むとともに、こうした業種等を含め、生産性を高めながら労働時間の削減等に向けた環境整備に取り組む事業者等に対し、新潟働き方改革推進支援センター等の相談窓口やよろず支援拠点等の支援機関等とも連携し、窓口相談やコンサルティング、セミナーの実施等、きめ細かな支援を行うとともに、働き方改革推進支援助成金の活用を促進し、支援を行い、事業者が実態に即した支援策を適切に活用できるよう取り組む。

- ① 自動車運送業については、引き続き北陸信越運輸局（以下「運輸局」という。）等と連携し、トラック輸送における取引環境・労働時間改善新潟県地方協議会において、貨物運送事業者及び荷主等に対して改善基準告示の周知等を図るとともに、「荷主特別対策チーム」において、発着荷主等に対して、長時間の恒常的な荷待ち時間を発生させないこ

と等についての要請及び賃金の原資となる適正な運賃（標準的な運賃）を支払うことについて周知を行う。さらに、令和6年4月から適用されている新たな改善基準告示について引き続き労働時間等説明会等において丁寧に周知を行う。

- ② 医師については、関係機関と連携しながら上限規制等に係る医療機関への適切な支援を行うとともに、宿日直許可取得後の適正な労務管理など医療機関からの相談に対し、懇切丁寧な対応を行う。
- ③ 建設業については、北陸地方整備局等関係機関と連携し、建設事業者に対して時間外労働の上限規制の周知及び労働時間短縮に向けた支援等を行うとともに、発注者並びに受注者等に対して、適正な工期の設定や適切な労務費の確保等を含めて建設業における働き方改革の推進に向けた配慮等について、理解と協力が得られるよう努める。

ウ 長時間労働につながる取引環境の見直し

働き方改革の推進に向けた中小企業における労働条件の確保・改善のため、監督指導時において、委託事業者等の中小受託事業者等に対する委託事業者等の製造委託等に係る中小受託事業者に対する代金の支払の遅延等の防止に関する法律（昭和31年法律第120号、以下「取適法」という。）に係る取引先中小事業者等の労働基準関係法令違反の有無等を確認するとともに、中小企業庁、公正取引委員会及び国土交通省との相互通報制度を確実に運用する。

エ ワーク・ライフ・バランスの推進

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

また、地域のイベントや学校休業日の分散化（キッズウィーク）に合わせて年次有給休暇が取得できるよう取り組むとともに、病気休暇、犯罪被害者等の被害回復のための休暇等の特別休暇についても、企業への導入を図るとともに、選択的週休3日制度については、事例の提供等による更なる周知等を行う。

(2) 法定労働条件の確保等

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

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

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

なお、短時間・単発の就労を内容とする労働契約の下で働くいわゆる「スポットワーク」に係る対応については、令和7年7月に厚生労働省が作成・公表した「スポットワーク」を利用する際の労務管理上の留意事項等を取りまとめた労働者向け及び使用者向けのリーフレットを用いて広く周知するとともに、監督署に相談等が寄せられた場合には、丁寧に対応する。

(3) 特定の分野における労働条件確保対策の推進

ア 自動車運転者

自動車運転者を使用する事業場については、違法な長時間労働等が疑われる事業場に対し的確に監督指導を実施する。その際、北陸信越運輸局新潟運輸支局（以下「運輸支局」という。）と連携し、相互通報制度を確実に運用するとともに、運輸支局と協議の上、合同監督・監査を行う。

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

イ 外国人労働者

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

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

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

ウ 障害者である労働者

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

(4) 労働者派遣事業者、職業紹介事業者等への指導監督の徹底

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

とりわけ雇用仲介事業者への対応として、令和5年2月に設置した『「医療・介護・保育」求人者向け特別相談窓口』へ寄せられた情報に基づいた必要な対応を行うとともに、職業紹介事業者については、「人材サービス総合サイト」において、これまで公表させていた就職実績や離職状況に加えて、令和7年4月から職種毎の平均手数料率の実績を公開するよう義務化し、事業の見える化を図っているため、適切に履行されるよう取り組む。

また、スポットワークの仲介業についても、寄せられた情報を基に必要な対応を行うとともに、スポットワークの雇用仲介事業者に法違反が認められた場合には、適切に指導する。

(5) 労働保険のセーフティネットとしての役割の推進

ア 労働保険料等の適正徴収等

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

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

イ 労働保険の未手続事業場一掃対策の推進

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

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

ウ 電子申請の利用促進

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

エ 労災保険給付

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

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

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

オ 雇用保険制度

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

また、受給者及び事業主の利便性向上のため、来所が困難な者等に対するオンライン失業認定、及び離職者に対するマイナポータルを通じた雇用保険被保険者離職票等の直接交付について着実な周知に取り組む。

6 働きがいと誇りの持てる処遇改善への取組

(1) 最低賃金制度の適正な運営

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

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

(2) 賃金引上げに向けた支援及び取引環境の改善等

中小企業・小規模事業者の賃金引上げに向け、業務改善助成金による生産性向上を支援するほか、働き方改革推進支援助成金、人材確保等支援助成金、キャリアアップ助成金「賃金規定等改定コース」、早期再就職支援等助成金（中途採用拡大コース）により、非正規雇用労働者の処遇改善に取り組む事業者を支援する。

また、中小企業等が賃上げの原資を確保できるよう、「パートナーシップによる価値創造のための転嫁円滑化施策パッケージ」に基づき、最低賃金・賃金支払の徹底と賃金引上げに向けた環境整備等の取組を行う。その際、関係機関とも連携し、「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7年12月26日改正）の周知を図るほか、中小受託取引の適正化のため、監督指導時において、取適法に係る取引先中小事業者等の労働基準関係法令違反等を確認するとともに、中小企業庁、公正取引委員会及び国土交通省との相互通報制度を確実に運用する。

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

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

(3) 同一労働同一賃金の遵守の徹底に向けた取組支援

正社員と短時間労働者・有期雇用労働者・派遣労働者との間の不合理な待遇差を改善するため、監督署で把握した情報等を基に、労働局において、実効性の高い助言・指導等を行い、また、基本給・賞与について正社員との待遇差がある理由の説明が不十分な企業に対する監督署による集中的な点検要請等を行うことにより、同一労働同一賃金の遵守徹底を図る。

加えて、同一労働同一賃金の施行5年後見直しに関する労働政策審議会での議論の結果を踏まえ、「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針」等が改正された場合

には、その円滑な施行・適用に向けて、改正内容について労使等の関係者に十分に理解されるよう、周知・啓発に取り組む。

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

(4) 非正規雇用労働者の処遇改善・正社員転換を行う企業への支援

人手不足への対応が求められる中、非正規雇用労働者の処遇改善や正社員への転換に取り組んだ事業主を支援するため、キャリアアップ助成金「短時間労働者労働時間延長支援コース」により、年収の壁を意識せず働くことのできる環境づくりを後押しするほか、「正社員化コース」、「賃金規定等改定コース」をはじめとした各コースの周知、活用勧奨等を実施する。

7 障害者の就労・定着支援への取組

(1) 雇用の質の向上や多様な就業ニーズに対する支援等

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

また、障害者就業・生活支援センター等と連携の上、国、県及び新潟市の職場実習制度を活用し就労を促進するとともに、公共職業訓練の活用により職業能力の開発が図ることができるよう、県と連携した職業訓練の周知、適格な受講あっせん及び就職支援を行う。

(2) 中小企業をはじめとした障害者の雇入れから職場定着までの支援の強化

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

また、令和8年7月の法定雇用率の引上げにより、未達成となる企業や新たに雇用義務が発生する企業に対しては、早期かつ計画的な支援を実施する。

(3) 障害者虐待（経済的虐待等）防止の徹底

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

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

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

第3 労働行政の展開に当たっての基本的対応

第3 労働行政の展開に当たっての基本的対応

1 総合労働行政機関としての施策の推進

(1) 局内各行政系統間の連携

地域や県民からの期待や要請に応じていくため、「NIIGATA Niji Work プロジェクト 2026」※)の下、総合労働行政機関として効果的・効率的な行政の積極的な推進を図ることとし、雇用環境・均等行政、労働基準行政、職業安定行政において、それぞれの専門性を発揮しつつ、これまで以上に各行政間の緊密な連携を図る。

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

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

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

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

(2) 積極的な広報の実施

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

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

また、ホームページやソーシャル・ネットワーキング・サービス（SNS）、新マスコミキャラクター「にじー」を活用して、労働行政に関する最新の情報を発信するとともに、「NIIGATA Niji Work プロジェクト 2026」を活用しながら、あらゆる機会を通じて各種施策をはじめ政策目標や成果等を分かりやすく提供するよう努める。

(3) 労使団体等関係団体との連携

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

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

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

2 計画的・効率的な行政運営

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

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

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

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

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

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

また、行政文書の電子的管理に係る取組の推進については、電子化政府方針に基づき、電子決裁への更なる移行を推進するほか、行政文書の電子的管理を積極的に推進することとする。

保有する個人情報については、令和6年3月12日施行の「新潟労働局個人情報漏えい防止マネジメントシステム実施要項（ニコムス）」に基づき、総括保護管理者による厳正な管理を推進するとともに、情報セキュリティポリシー等の職員研修等を通じて、事務処理の徹底を図り、加えて全職員に、漏えい、滅失又は毀損の防止のための意識啓発を行うほか、随時、漏えい等に係るリスクアセスメントを行い、その結果に対する改善策を検討し、徹底を図る。

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

4 綱紀の保持、行政サービスの向上及び災害対応等の実施強化

(1) 綱紀の保持

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

そのためにも、業務執行面全般におけるサービスの遵守の下、綱紀保持の徹底を図るため、特に以下の事項に万全を期する。

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

(2) 行政サービスの向上等

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

また、職員の資質及び職務遂行能力の向上に資する研修の充実に努める。

(3) 災害対応等の実施強化

災害発生時においては、「新潟労働局防災業務・業務継続に関する実施要領」（平成24年6月1日施行、令和6年9月19日一部改訂）に基づき、機動的かつ的確に対応できるよう、災害対応訓練の実施等の適切な対策を徹底する。

また、従来想定してきた災害のほか、新たな感染症の拡大等に伴い緊急事態宣言が発令された場合等にも備え、非常時の優先業務等を明確にした上で、必要な業務維持体制を整備し、地域における総合的労働行政機関としての役割を最大限に発揮するよう努める。

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

令和8年度 新潟労働局行政運営方針(案)における主な変更点

令和8年3月
雇用環境・均等室

※下線部が主に追加・拡充した箇所

項目	頁	第2 労働行政の重点施策の主な変更点
1 若者の人材確保(新規採用等)への取組	16	<p>(1) 新規学卒者【職業安定課】</p> <p>ア 高等学校卒業予定者に対する支援 <u>近年、高卒求人数の増加により、学校現場での負担が大きくなっていることから、高等学校等に対し、ハローワークによる支援メニューを改めて丁寧に説明するなど、高等学校等との連携強化を図るとともに、特に就職支援のノウハウが十分でない高等学校等を重点的に支援する。</u></p> <p>イ 大学等卒業予定者に対する支援 <u>大学等卒業予定者に対しては、深刻な人手不足を背景に採用活動の早期化が年々進む中で、就職活動の動き出しが早い学生と遅い学生の二極化が顕著になっている実態を踏まえ、大学等のニーズも踏まえつつ、学生生活のできる限り早期からハローワークの支援に関する講義を開催するなどによりハローワークの認知度向上を図り、積極的なハローワークの利用を促す。</u> 併せて、就職ガイダンスや就職面接会への案内を行うほか、就職支援ナビゲーターの大学等への訪問による出張相談や各種セミナーの開催等、学校と連携した就職支援を行うとともに、就職活動に乗り遅れた学生や年度後半になっても内定を得ることができない学生に対しても、時期に応じた就職支援を実施する</p> <p>エ 「中高年世代活躍応援プロジェクト都道府県協議会」を活用した支援 <u>就職氷河期世代を含む中高年世代が抱える固有の課題(希望する職業とギャップ、実社会での経験不足等)や今後の人材ニーズを踏まえつつ、個々人の状況に応じた支援に取り組むため、「にいがた中高年世代活躍応援プロジェクト協議会」を通じて、引き続き地方公共団体や関係団体等地域一体となった取組を推進する。</u></p>
	18	<p>(3) 非正規雇用労働者(フリーター等)へのマッチングやステップアップ支援【職業安定課】</p> <p>ウ 求職者支援制度による再就職支援【訓練課】 <u>非正規労働者等が働きながら学び、キャリアアップを目指すことができるオンラインを活用した職業訓練について、高齢・障害・求職者雇用支援機構及び県と連携した周知に取り組み、支援を希望する者については、ハローワークにおいて職業相談(オンライン職業相談を含む)等の就職支援のスキームに確実につなげる。</u></p>
2 多様な人材の活躍促進等への取組	20	<p>(2) 人材不足分野の人材確保支援【職業安定課】</p> <p>ア 医療・介護・保育分野における医療・福祉ささえる求人充足プロジェクト <u>少子高齢化が進む中、地域での医療・介護サービス提供体制の確保や子育て支援は喫緊の課題であり、医療・介護・保育分野における人材確保への支援に積極的に取り組む必要がある。</u> このため、新潟公共職業安定所(以下「新潟所」という。)に設置している人材確保支援コーナーや新潟所以外のハローワークにおいて、アウトリーチ支援による求人充足支援の強化や関係団体との連携により、医療・介護・保育分野における人材確保に向けたハローワークの取組を抜本的に強化する。</p> <p>イ その他の分野における人手不足対策等 <u>建設・運輸・警備分野においても人材不足は深刻な課題であり、こうした分野におけるマッチング支援を強化するため、人材確保対策推進連絡協議会等の場も活用し、地方自治体や関係団体等と連携して人材確保に向けた取組を支援していく。特に、人材不足分野等の人材確保は緊急性の高い課題であることから、事業主からの雇用管理に関する相談に対し、雇用管理の実態及び問題点を把握、分析し、的確かつ効果的な相談・援助を実施するため、引き続き「雇用管理改善等コンサルタント」を設置し人材確保を図る。</u></p>

21	<p>(3) 人材育成等(リ・スキリングによる能力向上支援【訓練課】 <u>厚生労働省において、令和8年度から新たに実施する全国的な周知広報キャンペーンについて、関係機関や労使と連携して、先進的な取組の紹介やその情報発信に取り組み、リ・スキリングの機運醸成につなげていく。</u> <u>令和7年10月に創設された、雇用保険被保険者が教育訓練を受けるための休暇を取得した場合に訓練期間中の生活費を支援する「教育訓練休暇給付金」や、雇用保険被保険者以外の者に対して教育訓練費用と生活費を融資する「リ・スキリング等教育訓練支援融資」について引き続き周知を図る。</u> <u>また、労働者のキャリア形成やリ・スキリングに係る支援を推進するため、「キャリア形成リスキリング推進事業」により受託者と連携した相談支援を実施する。</u> <u>人材開発支援助成金の積極的な活用勧奨による活用促進を図り、企業における従業員教育や従業員による学び直しに対する支援を行うとともに、「事業展開等リスキリング支援コース」により、新規の事業展開に伴う人材の育成や、業務の効率化や生産性の向上に取り組むためのデジタル化に対応した人材の育成に取り組む事業主を支援する。</u> <u>教育訓練給付制度の給付率の引き上げを令和6年10月に行ったことから、労働者個々人の学び・学び直しを支援するため、教育訓練給付制度の拡充について、様々な機会を捉えて周知に取り組む。</u></p>
21 ～ 23	<p>(4) 女性の活躍促進【雇均室】</p> <p>ア 女性活躍推進のための取組</p> <p><u>令和8年4月1日施行の改正女性活躍推進法では、労働者数101人以上の事業主に「男女間賃金差異」及び「女性管理職比率」の情報公表が義務化されたことから、情報公表が着実に行われるよう対象企業への個別周知、指導等により、法の着実な履行確保を図る。</u> <u>新設された「えるぼしプラス」の認定制度についての周知を図り、多くの企業が認定を目指した取組を推進する。</u></p> <p>① <u>男女とも仕事と育児を両立しやすい環境の整備に向けた企業の取組支援</u> <u>次世代育成支援対策推進法について、有効期限を10年延長した上で、同法に基づく行動計画策定時に、育児休業の取得状況等に係る状況把握・数値目標の設定を事業主に義務付けること等を内容とする改正次世代法(令和7年4月1日施行)について、労使に十分に理解され、円滑に施行されるよう労使団体等と連携して周知に取り組む。</u></p> <p>② <u>仕事と介護の両立ができる職場環境整備</u> <u>介護休業等一定の両立支援の仕組みが整っているが、その制度が勤務先で利用できない状況や、制度の趣旨が理解されないまま仕事との両立が困難となっている状況を改善し、介護離職を防止していくため、引き続き、様々な立場や世代に対し周知を行う。</u> <u>また、介護に直面し、当事者となっている労働者のみならず、今後介護に直面する労働者も、介護休業制度や介護保険制度の仕組みについて理解を深め、自らの状況に応じ準備しておくことや、勤務先の事業主や上司も制度への理解を深められるよう努める。その際、介護離職を予防するための企業の取組の全体像を示した「仕事と介護の両立支援対応モデル」の普及や、介護支援プランに基づいて労働者に円滑に介護休業を取得・職場復帰させた事業主等に対する両立支援等助成金の活用促進を通じて、仕事と介護が両立できる職場環境整備を図る。</u> <u>さらに、改正育児・介護休業法について、労使に十分に理解され、円滑に施行されるよう労使団体等と連携して周知に取り組む。</u></p> <p>③ <u>不妊治療と仕事との両立の推進</u> <u>不妊治療と仕事との両立支援に関する認定制度「くるみんプラス」の制度周知と取得勧奨を行うとともに、両立支援等助成金「不妊治療及び女性の健康課題対応両立支援コース」の活用も促し、不妊治療と仕事との両立がしやすい職場環境整備を推進する。</u></p>

	24	<p>(6) 外国人労働者対策【職業対策課】 <u>外国人を雇用する事業主に対しては、「外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針」に基づき、事業所訪問等により外国人労働者の適正な雇用管理について周知・啓発を行う。</u> さらに、適正な労働条件及び外国人労働者が安心して働ける職場環境を確保するため、技能実習生や特定技能外国人等の外国人労働者を使用する事業場について、労働基準関係法令違反の疑いがある事業場に対して重点的に監督指導を実施し、<u>重大・悪質な法違反が認められた場合は、司法処分を含め厳正に対処することと併せ、出入国在留管理機関及び外国人技能実習機構との相互通報制度を確実に運用する。</u></p>
3 職場の健康確保への取組、ハラスメントのない職場環境の整備	25	<p>(1) メンタルヘルス対策の推進【健康安全課】 <u>「小規模事業場ストレスチェック実施マニュアル」の周知を行う等により、事業場におけるメンタルヘルス対策の取組の促進を図る。</u></p> <p>25 (2) 産業保健活動の推進【健康安全課】 中小企業・小規模事業者の産業保健活動を支援するため、産業保健総合支援センターが行う産業医等の産業保健スタッフや事業者向けの研修、メンタルヘルス対策や治療と仕事の両立支援対策の個別訪問支援、地域産業保健センターによる小規模事業場への医師等の訪問支援等について利用勧奨を行う。</p> <p>25 (3) 治療と仕事の両立支援対策の推進【健康安全課】 令和8年4月より治療と仕事の両立を支援するために必要な措置を講ずることが事業者の努力義務となったことから「治療と就業の両立支援指針」等の周知啓発を行うとともに、新潟県地域両立支援チームにおいて令和4年度に策定した中期計画に基づき、取組を計画的に推進する。また、主治医、会社・産業医と患者に寄り添う両立支援コーディネーターのトライアングル型のサポート体制を推進する。</p> <p>26</p> <p>26 (4) 化学物質等による健康障害防止対策の推進【健康安全課】 令和8年4月から化学物質の成分名に企業の営業秘密情報が含まれる場合においては、有害性が相対的に低い化学物質に限り、通知事項のうち成分名について代替化学名等での通知が認められること、あわせて令和8年10月から個人ばく露測定を作業環境測定として位置づけ、有資格者による実施を義務付けることとされたことから、これらの周知徹底に取り組む。</p> <p>26 (5) 総合的なハラスメント対策の推進【雇均室】 労働施策総合推進法等の改正により令和8年10月から事業主に対して、「カスタマーハラスメント」や「求職者等に対するセクシュアルハラスメント」を防止するための措置を講ずることが義務化されたことを踏まえ、改正内容について労使に充分理解されるよう事前の周知に取り組むとともに、施行後は指針等に基づき着実な履行確保を図る。また、職場のハラスメント撲滅に向けて、「ハラスメント撲滅月間(12月)」を中心に集中的な周知・啓発を行うほか、事業主に対してウェブサイト「明るい職場応援団」の活用促進を図るなど、積極的な企業の取組を促す。</p>
4 職場の安全確保への取組	27	<p>(2) 高年齢労働者の労働災害防止対策及び労働者の行動災害防止対策の推進【健康安全課】 令和8年4月から高年齢労働者の労働災害の防止を図るため必要な措置を講ずることが事業者の努力義務となったことから、「高年齢者の労働災害防止のための指針」の周知を図るとともに補助金の利用促進を図る。</p> <p>27 (3) 外国人労働者等の労働災害防止対策の推進【健康安全課】 外国人労働者の就労環境を踏まえ、必要な労働災害防止対策の指導を行う。また、技能実習生をはじめとした外国人労働者が容易に理解できる労働安全衛生に関する視聴覚教材等を活用した効果的な安全衛生教育の実施や、外国人労働者に多い労働災害の対策を視覚的に示す安全表示等を活用した労働災害防止対策を推進する。</p> <p>28 (4) 個人事業者等に対する安全衛生対策の推進【健康安全課】 令和8年4月から混在作業場所における元方事業者等への措置義務が労働者以外の個人事業者等を含む作業従事者にも拡大されるため、事業場に対する改正労働安全衛生法の周知及び指導の徹底を図る。</p>

	28	<p>(5)熱中症予防対策の推進【健康安全課】 <u>令和7年6月に施行された改正労働安全衛生規則により、熱中症のおそれがある労働者を早期に見つけ、その状況に応じ、迅速かつ適切に対処するため、熱中症の自覚症状がある場合等の報告体制の整備、重篤化を防止するために必要な措置の実施手順の作成及びこれらの関係労働者への周知の措置を事業者が義務付けたところであり、引き続き、改正内容の周知及び履行確保を図る。また、「職場における熱中症防止のためのガイドライン」の周知を行う。</u></p>
5 誰もが安心して働ける職場環境づくりへの取組	28	<p>イ 労働時間短縮等に向けた支援【監督課／雇均室】 <u>テレワーク、勤務間インターバル等の新しい働き方に対応し適切な労務管理の支援等を中心としたきめ細かな相談・支援等を行う。</u></p> <p>30 ウ 長時間労働につながる取引環境の見直し【監督課】 <u>働き方改革の推進に向けた中小企業における労働条件の確保・改善のため、監督指導時において、委託事業者等の中小受託事業者等に対する委託事業者等の製造委託等に係る中小受託事業者に対する代金の支払の遅延等の防止に関する法律(昭和31年法律第120号、以下「取適法」という。)に係る取引先中小事業者等の労働基準関係法令違反の有無等を確認するとともに、中小企業庁、公正取引委員会及び国土交通省との相互通報制度を確実に運用する。</u></p> <p>30 (2) 法定労働条件の確保等【監督課】 ~ 31 <u>短時間・単発の就労を内容とする労働契約の下で働くいわゆる「スポットワーク」に係る対応については、令和7年7月に厚生労働省が作成・公表した「スポットワーク」を利用する際の労務管理上の留意事項等を取りまとめた労働者向け及び使用者向けのリーフレットを用いて広く周知するとともに、監督署に相談等が寄せられた場合には、丁寧に対応する。</u></p> <p>32 (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【需給室】 <u>とりわけ雇用仲介事業者への対応として、令和5年2月に設置した『「医療・介護・保育」求人向け特別相談窓口』へ寄せられた情報に基づいた必要な対応を行うとともに、職業紹介事業者については、「人材サービス総合サイト」において、これまで公表させていた就職実績や離職状況に加えて、令和7年4月から職種毎の平均手数料率の実績を公開するよう義務化し、事業の見える化を図っているため、適切に履行されるよう取り組む。</u> <u>また、アプリを使用して短時間・単発の仕事を仲介するいわゆる「スポットワーク」の仲介業についても、寄せられた情報を基に必要な対応を行うとともに、スポットワークの雇用仲介事業者が法違反が認められた場合には、適切に指導する。</u></p>
6 働きがいと誇りの持てる処遇改善への取組	34	<p>(2) 賃金引上げに向けた支援及び取引環境の改善等【全区分】 <u>中小企業・小規模事業者の賃金引上げに向け、業務改善助成金による生産性向上を支援するほか、働き方改革推進支援助成金、人材確保等支援助成金、キャリアアップ助成金「賃金規定等改定コース」、早期再就職支援等助成金(中途採用拡大コース)により、非正規雇用労働者の処遇改善に取り組む事業者を支援する。</u> <u>また、中小企業等が賃上げの原資を確保できるよう、「パートナーシップによる価値創造のための転嫁円滑化施策パッケージ」に基づき、最低賃金・賃金支払の徹底と賃金引上げに向けた環境整備等の取組を行う。その際、関係機関とも連携し、「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7年12月26日改正)の周知を図るほか、中小受託取引の適正化のため、監督指導時において、取適法に係る取引先中小事業者等の労働基準関係法令違反等を確認するとともに、中小企業庁、公正取引委員会及び国土交通省との相互通報制度を確実に運用する。</u></p> <p>34 (3) 同一労働同一賃金の遵守の徹底に向けた取組支援【雇均室】 <u>加えて、同一労働同一賃金の施行5年後見直しに関する労働政策審議会での議論の結果を踏まえ、「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針」等が改正された場合には、その円滑な施行・適用に向けて、改正内容について労使等の関係者に十分に理解されるよう、周知・啓発に取り組む。</u></p>



NIIGATA Niji Work プロジェクト2025 進捗状況

新潟（にいがた）で自分（じぶん）らしく働き・暮らし輝く

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

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

2025年(令和8年3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				
(2)	若者の採用、育成支援 の促進(ユースエール 認定件数)	令和7年度までに 100件以上					(5)	①女性の若年非正規雇 用者数 ②女性雇用者に占める 非正規雇用率	①女性の若年(15歳から34歳)を令和9年度までに30,000人以下 ②令和9年度までに48%以下				
(3)	ミドルシニア世代(就職氷 河期世代を含む中高年層 (35歳～59歳))の正社 員就職数	数値目標は各年で設定					第3『けんこう』職場の安全確保への取組						
(4)	フリーターの正社員 就職数	2025年度目標 2,283人以上					(1)	メンタルヘルス対策	メンタルヘルス対策に取り組む事業場の割合: 2027年までに80%以上 2025年目標 設定なし(2024年: 全国63.2%)				
(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					(2)	ストレスチェック実施	50人未満の小規模事業場におけるストレスチェックの 実施割合:2027年までに50%以上 2025年目標 設定なし (2024年: 全国30～49人 57.8%、10～29人 58.1%)				
(1)	えるぼし認定件数 くるみん認定件数	令和7年度までに 210件					(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 2025年目標 設定なし(2024年: 全国89.8%)				
(2)	男性の育児休業 取得率	令和7年度までに 50%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 2025年目標 設定なし(2024年: 全国68.3%)				
(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					(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 2025年目標 設定なし				
		2025年度目標 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 2025年目標 設定なし(23件以下) 9月末現在:14件				
		2025年度目標 全国平均以上					(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	前年度以下に 2025年目標 4件以下				

工程表

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

第4『あんぜん』～職場の安全確保への取組

(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)				
	2025年度目標 全産業16人以下、建設業3人以下 9月末現在:全産業15人、建設業4人				
(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				
	2025年目標 設定なし (2024年安全衛生調査結果 : 全国94.2%)				
(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				
	2025年目標 設定なし (2024年安全衛生調査結果 : 全国98.7%)				
	「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				
	2025年目標 123人以下 (目標年まで均等割) 9月末現在 : 死傷者数 69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				
	2025年目標 264人以下 (目標年まで均等割) 9月末現在 : 死傷者数 178人				
(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				
	2025年目標 設定なし 9月末現在 : 平均休業見込日数 40.9日				
(6) 60歳代以上の死傷年千人率	60歳代以上の死傷年千人率を2027年までに 男性2.75以下、女性2.64 以下				
	2025年目標 設定なし				

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				
	2025年目標 70%以上				
(2) 週労働時間40時間以上の雇用者のうち、 週労働時間60時間以上の雇用者の割合	2025年までに5%以下				
	2025年目標:5%以下 ※統計調査未実施(5年ごと実施)				

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				
	2025年度目標 50%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				
	2025年度目標 15%以上				
(5) 長時間労働に起因する脳・心臓疾患、 精神障害の労災発生件数	前年度以下に				
	2025年度目標 7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7年度末 までに25%以上		令和8年度末 までに30%以上		
	2025年度目標 25%以上				

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				
	2025年度目標 635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				
	2025年目標 2.5%				
(2) 『もにす』認定の取得促進	『もにす』認定事業主を 令和7年度までに、全安定所管内 1社以上をめざす				
	2025年度目標 設定なし				

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2025 ～若者の採用・育成等

(1) 新規学卒者の県内就職率 (2) 若者の採用、育成支援の促進

(※県内就職の促進等)

KPI (数値目標等)

<令和7年度目標>

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

(2) 若者の採用、育成支援の促進
**ユースエール認定件数
 令和7年度末までに100件以上**

現状・課題

(1) 県内雇用の促進(新規学卒者の県内就職の促進等)

※令和8年3月新規学卒者の県内就職内定率(令和7年12月末現在)

大卒:48.8% 高卒:84.8%

※令和8年3月新規学卒者の就職内定率(令和7年12月末現在)

大卒:82.3 高卒:95.6%

(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109件**(令和7年12月末現在)

《課題》

●大学、高等学校等との緊密な連携、就職支援ナビゲーターを中心に個別相談、各種セミナー、就職ガイダンスの実施等による就職支援

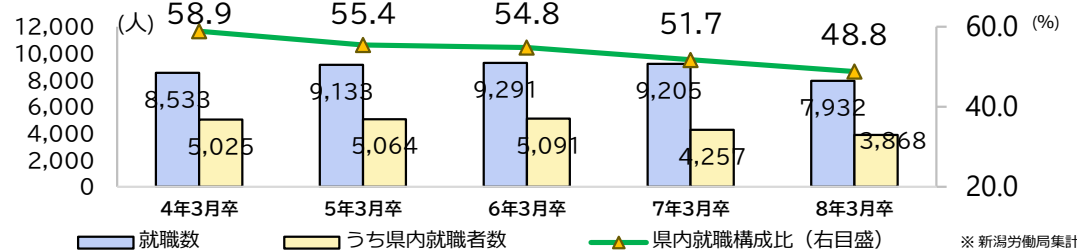
●就職氷河期世代に対する活躍支援

●非正規雇用労働者(フリーター等)へのマッチング・ステップアップ支援

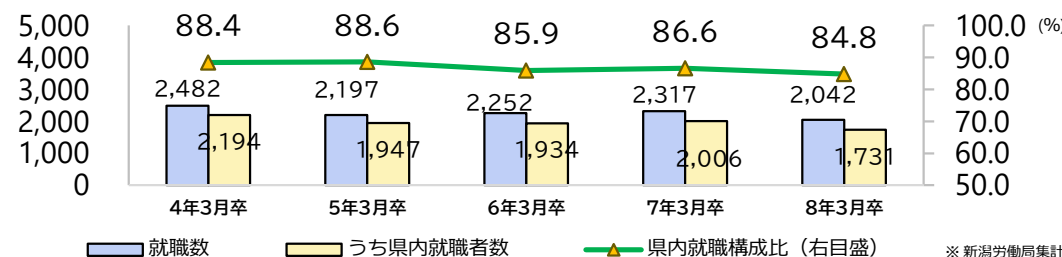
●U・Iターンの促進(県との連携等)

●学生向けセミナーの拡充・促進、県内就職の促進

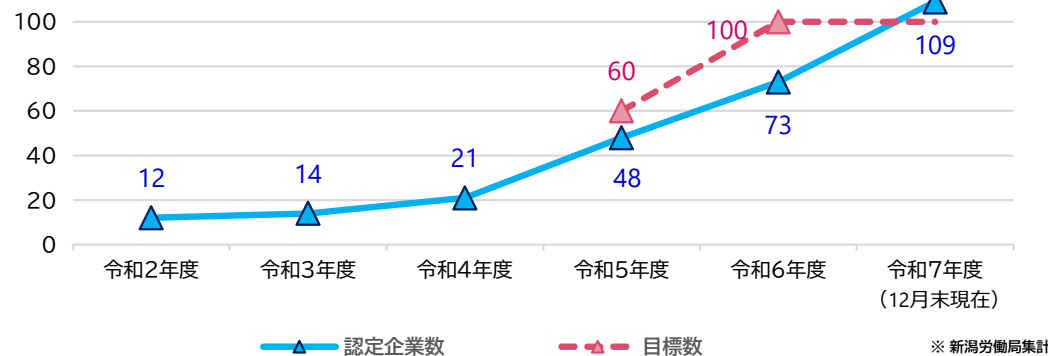
大学・専門学校生等の県内就職状況※8年3月卒は令和7年12月末現在の数値



高校生の県内就職状況 ※8年3月卒は令和7年12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2025 ～若者の採用・育成等

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

KPI（数値目標等）

(3)ミドルシニア世代等の正社員就職数等

<令和7年度目標>

●ミドルシニア世代の正社員就職数

令和7年度 **2,283人以上**

●フリーターの正社員就職数

令和7年度 **1,942人以上**

(4)学生向けセミナーの拡充・促進

<令和7年度目標> **1大学でも拡大**(令和6年度 4大学)

現状・課題

(3)ミドルシニア世代等の正社員就職数等

<令和7年12月末現在>

●ミドルシニア世代の正社員就職数 **1,704人**

<令和7年11月末現在>

●フリーターの正社員就職数 **1,252人**

(4)学生向けセミナーの拡充・促進

延べ6大学で実施(令和7年度 実施予定含む)

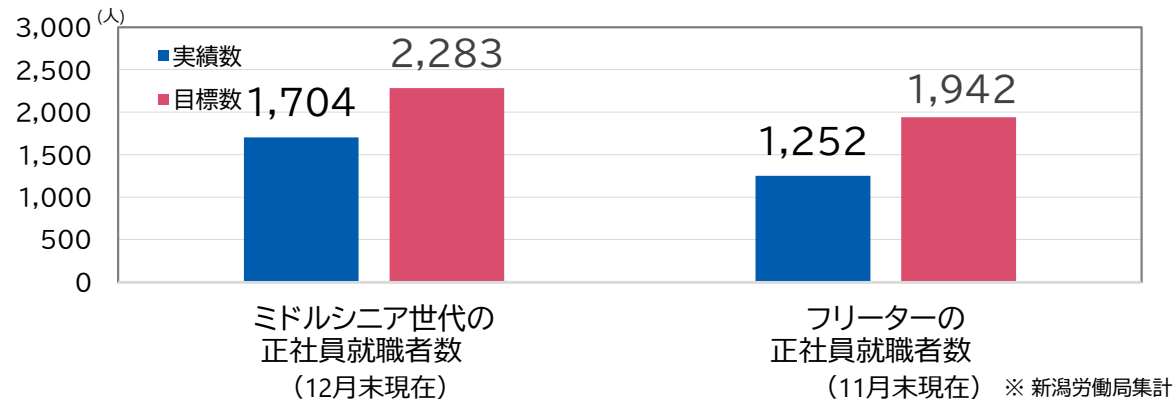
●連携協定に基づく寄付講座

新潟大学:全15回講義、敬和学園大学:全7回講義

●連携協定以外の寄付講座

新潟大学、長岡大学、新潟県立看護大学 各1講義
新潟職業能力開発短期大学校 2講義

ミドルシニア世代等の正社員就職者数等



大学寄付講座の状況（令和7年度）

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

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2025

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

(1) えるぼし認定・くるみん認定

KPI (数値目標等)

<令和6年度目標>

えるぼし認定 **64件**

くるみん認定 **99件**

<令和7年度目標>

えるぼし認定 **100件**

くるみん認定 **110件** 合計**210件**

現状・課題

<令和8年1月末現在>

えるぼし認定 **102件**

くるみん認定 **114件** 合計**216件**

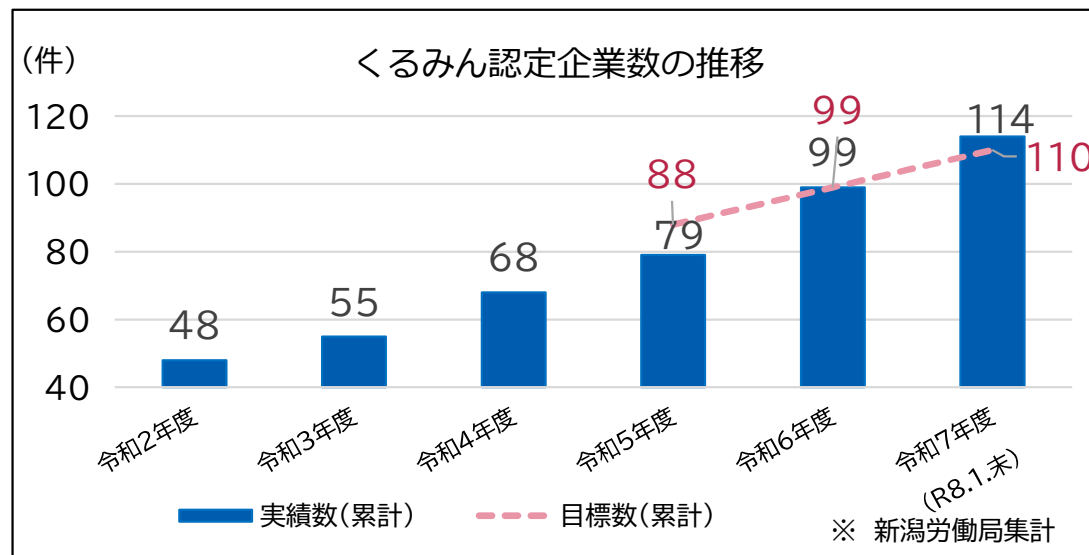
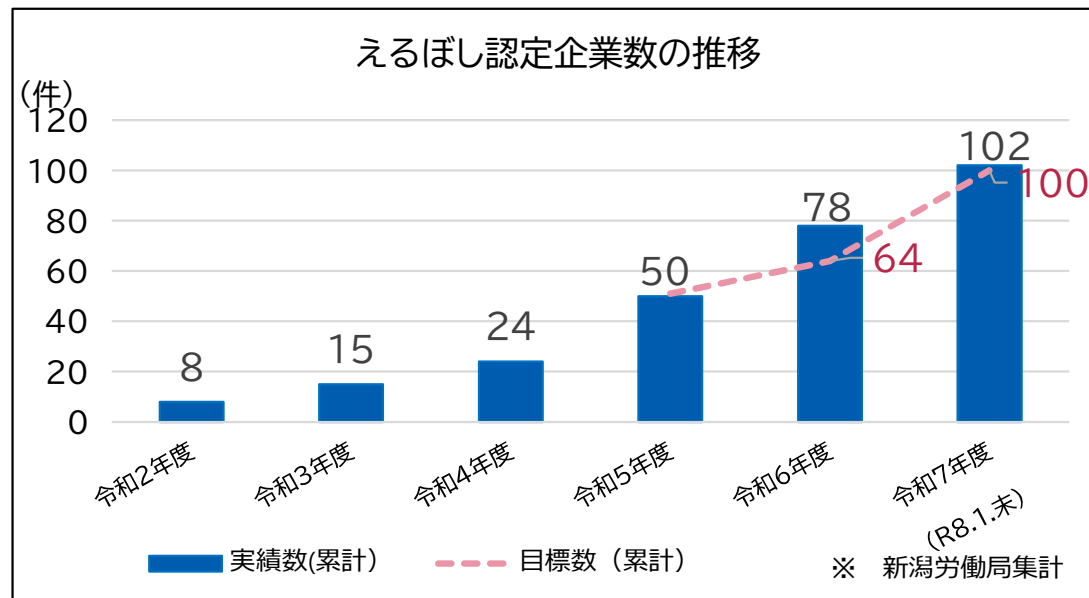
《課題等》

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

女性活躍推進法に基づき「男女の賃金の差異に係る情報公表」の確実な実施。

子育てをしながら就職を希望する方への支援

柔軟な働き方を実現するための措置の充実など



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2025

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

(2) 男性の育児休業取得率 (5) 女性の非正規雇用者数・割合

KPI (数値目標等)

(2) 男性の育児休業取得率

<令和7年度目標>

男性の育児休業取得率 50%以上

(5) 女性の非正規雇用者数・割合

<5か年目標>

女性の若年非正規雇用労働者数

令和9年までに30,000人以下

女性雇用者に占める非正規雇用者割合

令和9年までに48%以下

現状・課題

(2) 男性の育児休業取得率

<令和6年度> **新潟県 44.9%** **全国 40.5%**

(5) 女性の非正規雇用者数・割合

統計調査の公表がないため未検証

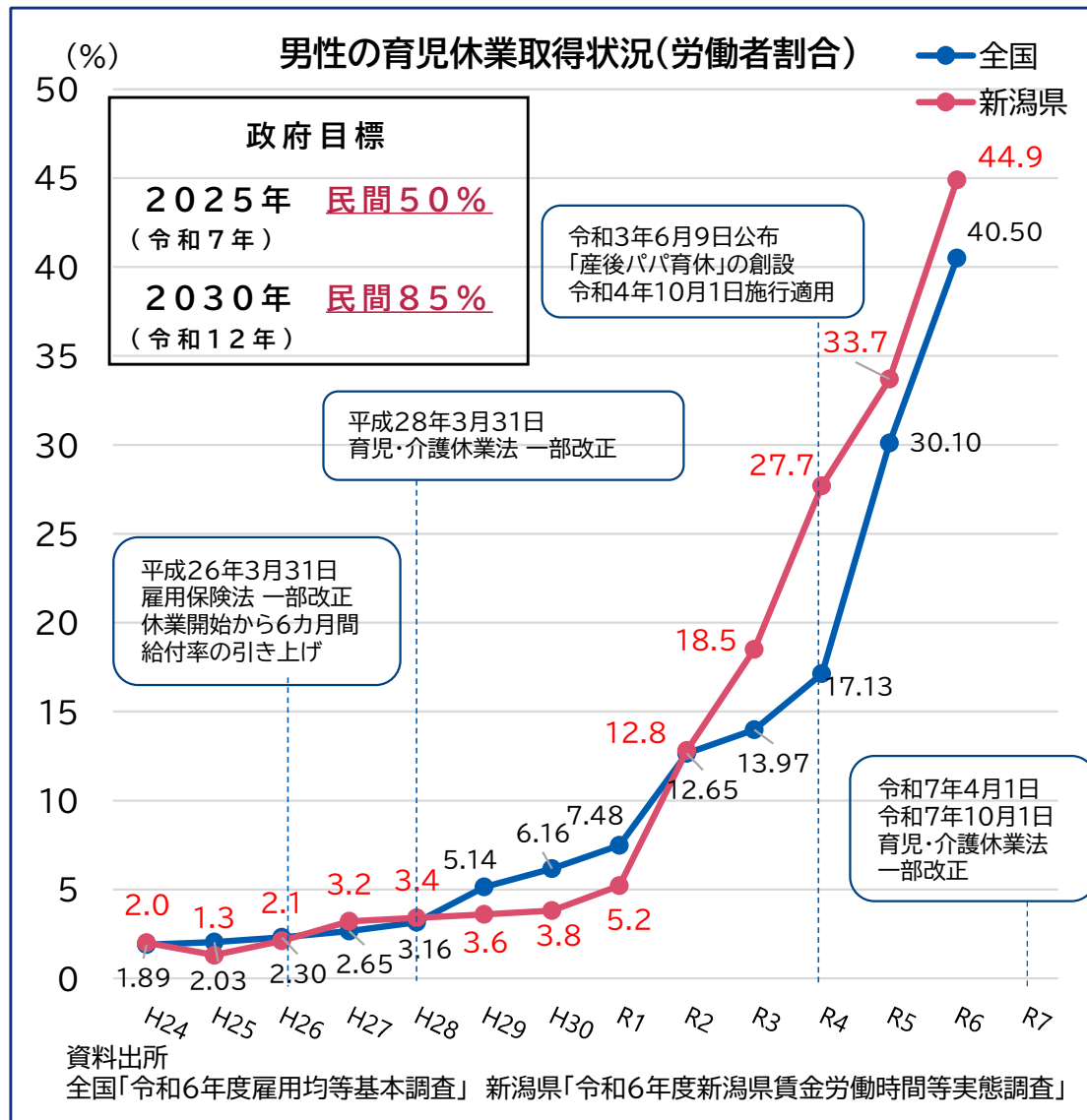
《課題》

いわゆる「年収の壁」を意識せず働くことのできる環境づくり

男女の賃金格差(新潟県・全産業)

男性を100とした場合、女性は75.8%

(出典:令和6年賃金構造基本統計調査) など



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2025

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

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

KPI (数値目標等)

<令和7年度目標>

(3) 70歳までの就業確保措置実施企業割合

全国平均以上

(4) 公的職業訓練修了3か月後の就職者数

1,570人以上

現状・課題

(3) 70歳までの就業確保措置実施企業割合

<令和7年6月1日現在> **31.0%(全国平均34.8%)**。

(4) 公的職業訓練修了3か月後の就職者数

<令和7年12月末現在> **1,067人**

《課題等》

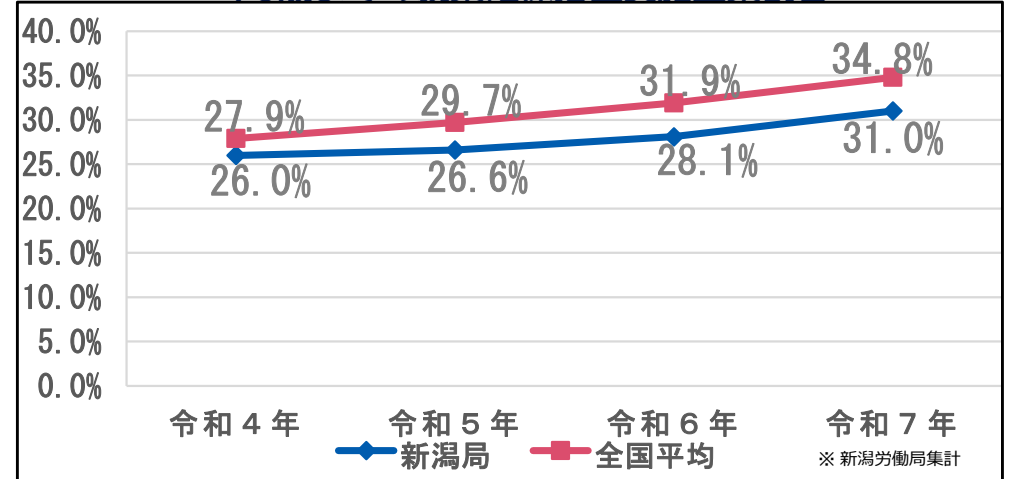
●前年に引き続き全国平均を下回っており、70歳までの就業確保措置の導入に向けた周知啓発活動を取り組む必要がある。

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

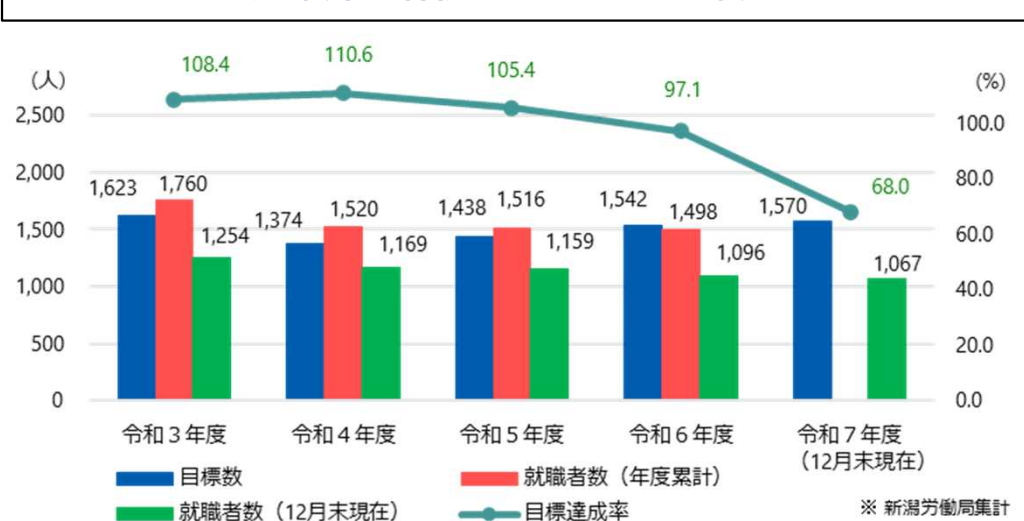
●「人材開発支援助成金」について、企業・従業員においてデジタルスキルの習得、リスキリングが実施できるようさらなる普及・拡大

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

70歳までの就業確保措置実施企業割合



公的職業訓練修了3か月後の就職者数



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2025 ～職場における健康確保、健康障害の防止、ハラスメントのない職場の整備等 (1)～(7)

KPI (数値目標等)

- (1)メンタルヘルス対策に取り組む事業場の割合
2027年までに**80%以上**
- (2)50人未満の小規模事業場におけるストレスチェック実施割合
2027年までに**50%以上**
- (3)産業保健サービスを提供している事業場の割合
2027年までに**80%以上**
- (4)自分の仕事や職業生活に関する強い不安、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をゼロとする

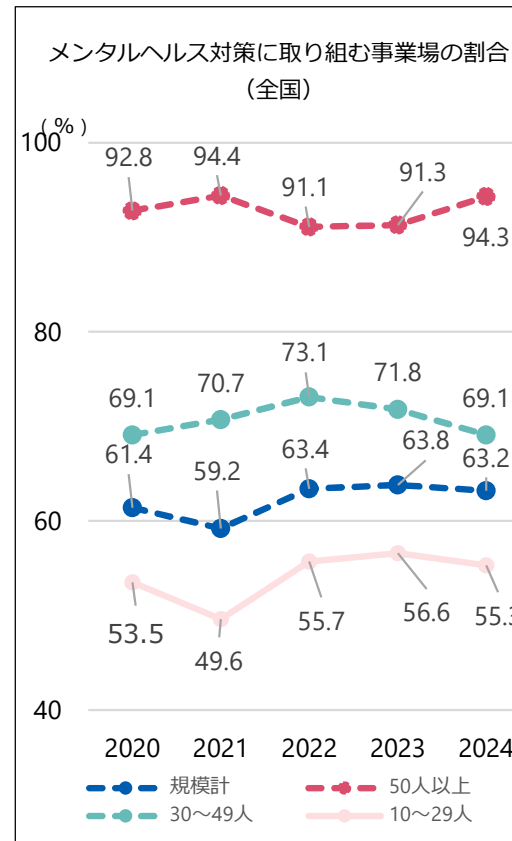
現状・課題

- (1)メンタルヘルス対策に取り組む事業場の割合
令和6年 全国:63.2% 新潟51.3% (令和6年「労働安全衛生調査」新潟県のデータは労働衛生課による特別集計)
- (2)50人未満の小規模事業場におけるストレスチェックの実施割合
令和6年 全国:30～49人57.8%、10～29人58.1%
(令和6年「労働安全衛生調査」)
- (3)産業保健サービスを提供している事業場の割合
令和6年 全国:89.8% (令和6年「労働安全衛生調査」)
- (4)自分の仕事や職業生活に関する強い不安、悩み、ストレスがあるとする労働者の割合
令和6年 全国:68.3% 新潟81.0%
(令和6年「労働安全衛生調査」新潟県のデータは労働衛生課による特別集計)
- (5)治療と仕事を両立できる取組を行っている事業場の割合
令和6年 全国:31.8% (令和6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):**16件**(令和7年12月末速報値)
- (7)【参考値(※)】パワーハラスメントに起因する精神障害の労災支給決定件数:
令和7年12月末 3件

化学物質の性状に関連の強い死傷災害 (人)

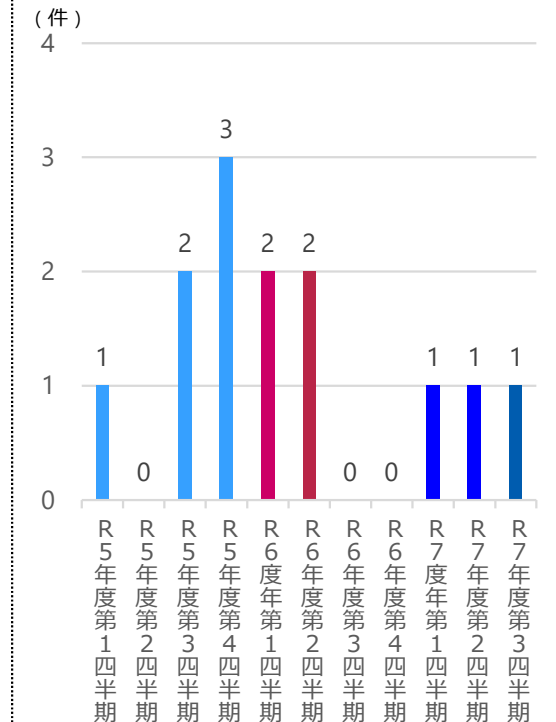
2025年 12月末速報 値	2024年	2023年	2022年	目標
16	17	24	24	22以下

※新型コロナウイルス感染症のり患分を除く



資料出所 労働安全衛生調査

【参考値(※)】パワーハラスメントに起因する精神障害労災支給決定件数



※新潟労働局集計

(※)行政機関として把握することが可能なデータを参考値として記載。

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2025～ゼロ災害（特に死亡・重篤災害ゼロ）

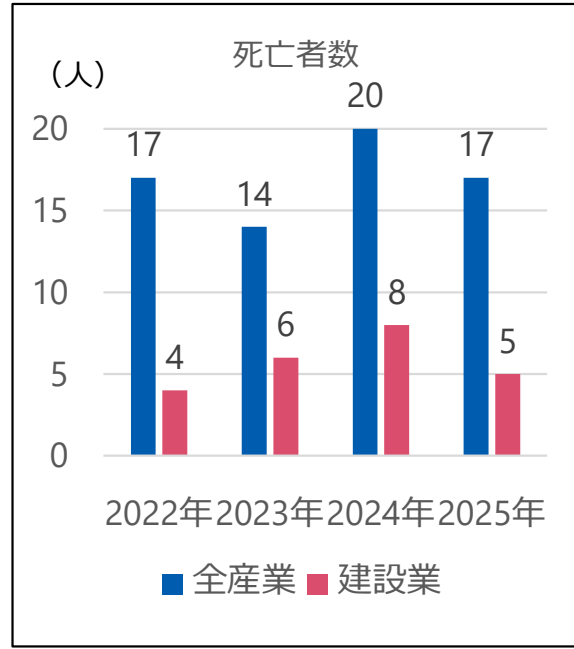
(1)～(6)

KPI（数値目標等）

- (1)死亡者数
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
17人 うち建設業5人(令和7年12月末速報値)
- (2)建設業
墜落・転落災害の防止に関するリスクアセスメントに取り組む事業場の割合 全国:94.2%(令和6年「労働安全衛生調査」)
- (3)製造業
機械による「はさまれ・巻き込まれ」防止対策に取り組む事業場の割合 全国:98.7%(全国・令和6年「労働安全衛生調査」)
「はさまれ・巻き込まれ」災害の死傷者数102人(令和7年12月末速報値)
- (4)陸上貨物運送業:死傷者数 237人(令和7年12月末速報値)
- (5)転倒による平均休業見込日数 40.8日(令和7年12月末速報値)(前年同期37.5日)
- (6)60歳以上の死傷年千人率:男性2.74、女性3.02(令和7年12月末速報値)



死亡災害撲滅 非常事態宣言

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

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

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

令和7年4月24日

新潟労働局長 福岡洋志

※2025年は12月末速報値 ※新型コロナウイルス感染症のり患分を除く

製造業 機械による「はさまれ・巻き込まれ」災害の死傷者数 (人)				
2025年12月末速報値	2024年	2023年	2022年	目標
102	127	138	128	121以下

陸上貨物運送事業の死傷者数 (人)				
2025年12月末速報値	2024年	2023年	2022年	目標
237	265	239	273	259以下

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2025 ～働き方改革の推進、長時間労働の是正等

(1)～(5)

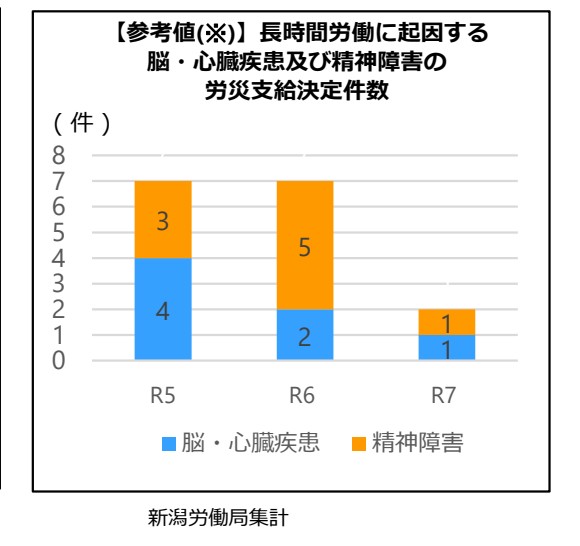
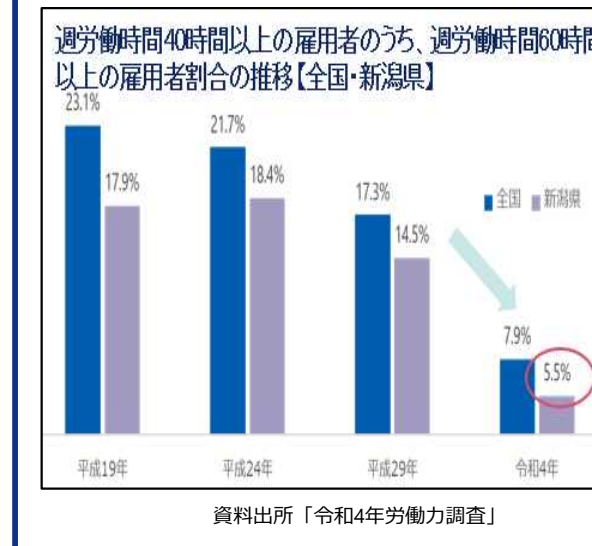
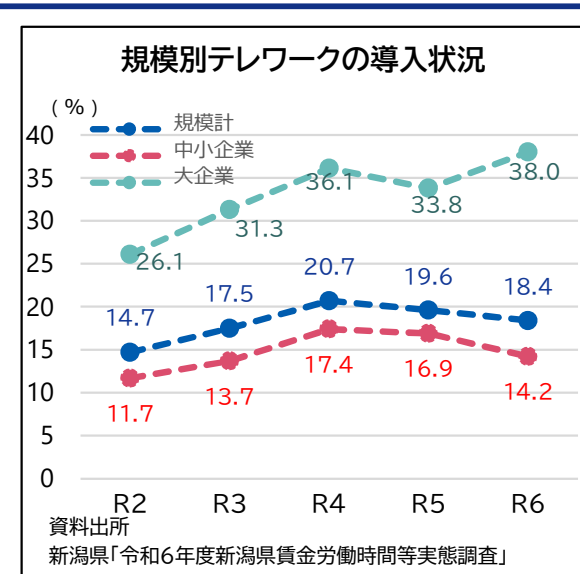
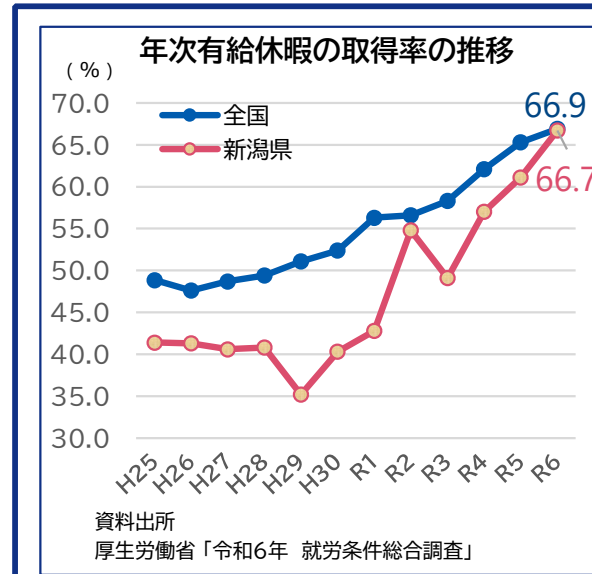
KPI (数値目標等)

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

現状・課題

- (1) 年次有給休暇取得率
新潟:66.7% 全国:66.9%
- (2) 週労働時間60時間以上の雇用者の割合
新潟:5.5% 全国:7.9%
- (3) テレワーク導入企業の割合
大企業:38.0%、中小企業:14.2%、規模計:18.4%
- (4) 勤務間インターバル制度導入状況
大企業:19.5%、中小企業:7.0%、規模計:9.2%
- (5) 【参考値(※)】年度別労災支給決定件数(脳・心臓疾患、精神障害)
令和7年12月末 2件

(※)行政機関として把握することが可能なデータを参考値として記載。



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2025 ～働き方改革の推進、長時間労働の是正等

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

KPI (数値目標等)

労働保険手続きの電子申請(オンライン利用率)

⇒ **令和7年度末25%以上**

(政府目標:令和8年度末30% 以上を目指す。)

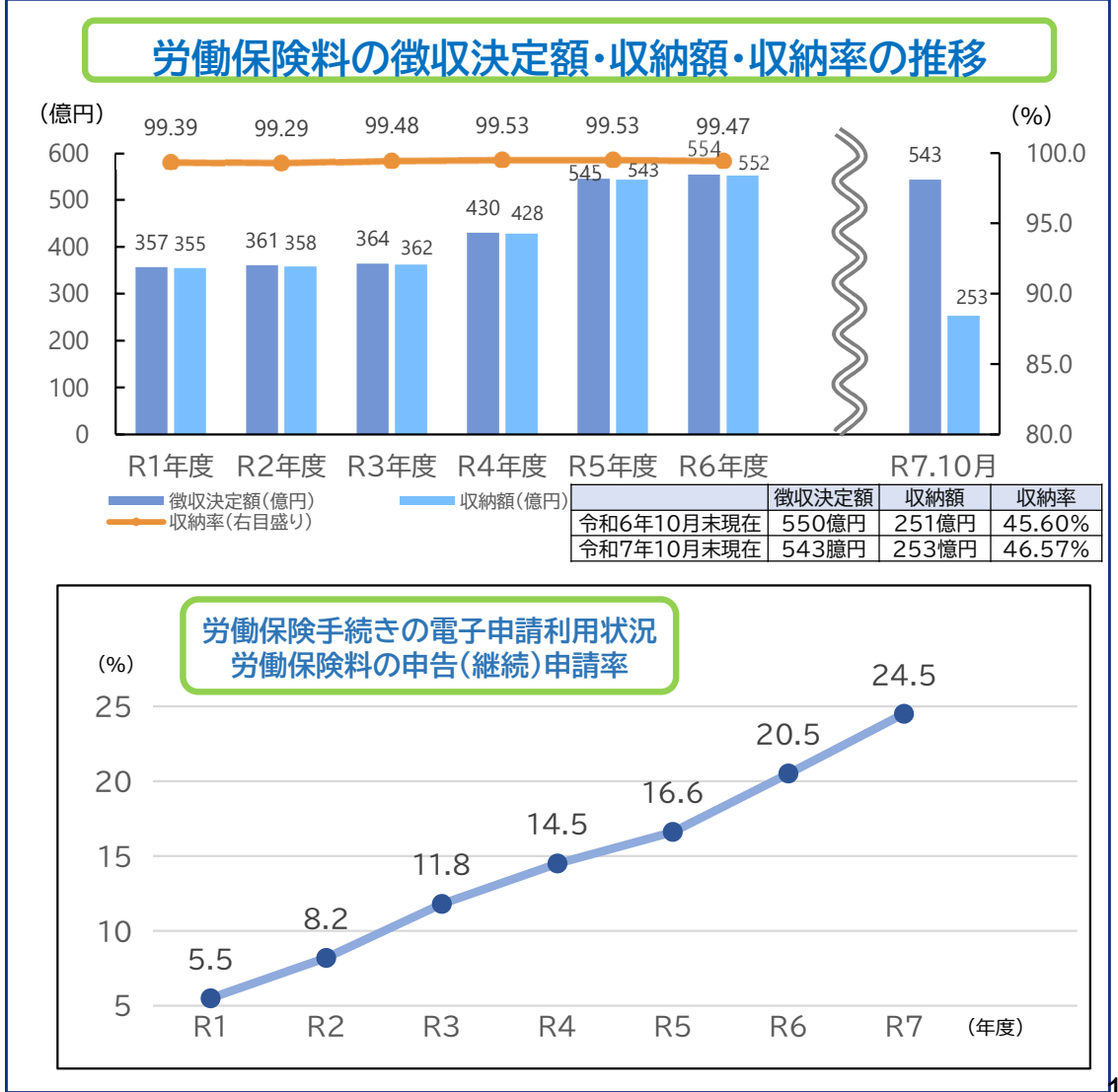
現状・課題

- 労働保険制度(労災保険、雇用保険)は、働く方やその家族を支えるセーフティネットとしての役割を果たすことが求められている。
- 労働保険手続きの電子申請の推進が求められる中、利用率は年々向上しているが、全国平均を下回っている状況にある。

労働保険料の申請(継続)

令和6年度 **20.5%**
令和7年度 **24.5%**

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



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2025～働きがいのある職場づくりのための処遇改善等 (賃金引上げ支援、同一労働同一賃金、最低賃金制度の適切な運営等)

KPI (数値目標等)

(1)賃金引上げ支援

<令和7年度目標>

業務改善助成金の申請件数⇒令和5年度申請件数の1.5倍

業務改善助成金 目標件数 635件

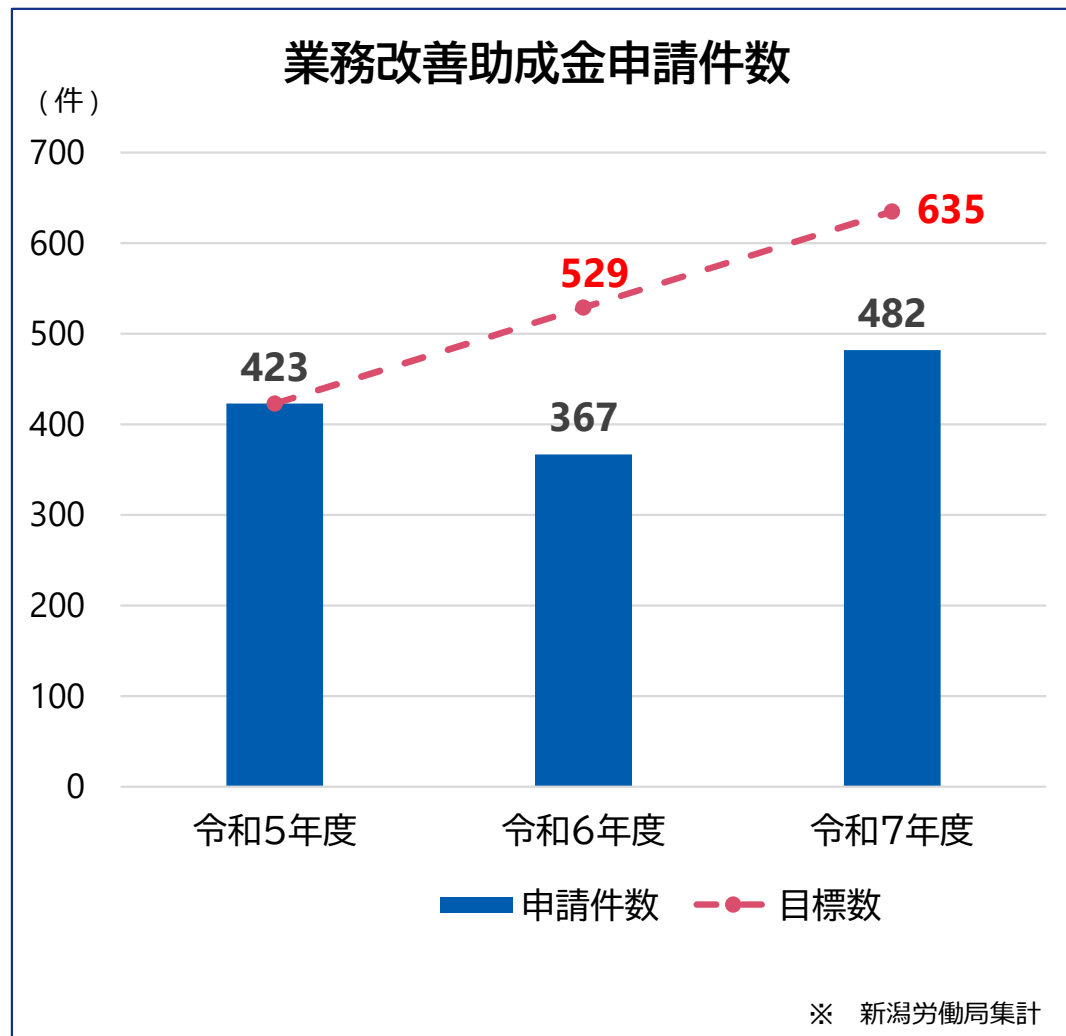
現状・課題

<令和7年度>

業務改善助成金 申請件数 482件

《課題》

- 新潟地方最低賃金審議会の円滑な運営、最低賃金額の周知等
(最低賃金の履行確保、周知等)
- 持続的な賃金引上げ **※実質賃金:▲3.5(令和7年11月)**
- 同一労働同一賃金の遵守の徹底に向けた取組支援
- 取適法による取引環境の改善、取引の適正化の促進等
- 「年収の壁・支援強化パッケージ」の利用勧奨を行い、年収の壁を
意識せずに働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)



7 「新潟もにすWork」(Niigata Moving-Forward-Together Work)の取組促進

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

KPI (数値目標等)

(1)障害者雇用率

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

*法定雇用率(民間)

令和5年4月 2.3% 令和6年4月 2.5% 令和8年7月 2.7%

(2)『もにす』認定の取得促進

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

現状・課題

(1)障害者実雇用率

〈令和7年6月1日現在〉 **2.45%(全国平均2.41%)**

〈令和6年6月1日現在〉 **2.45%(全国平均2.41%)**

《主な課題》

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

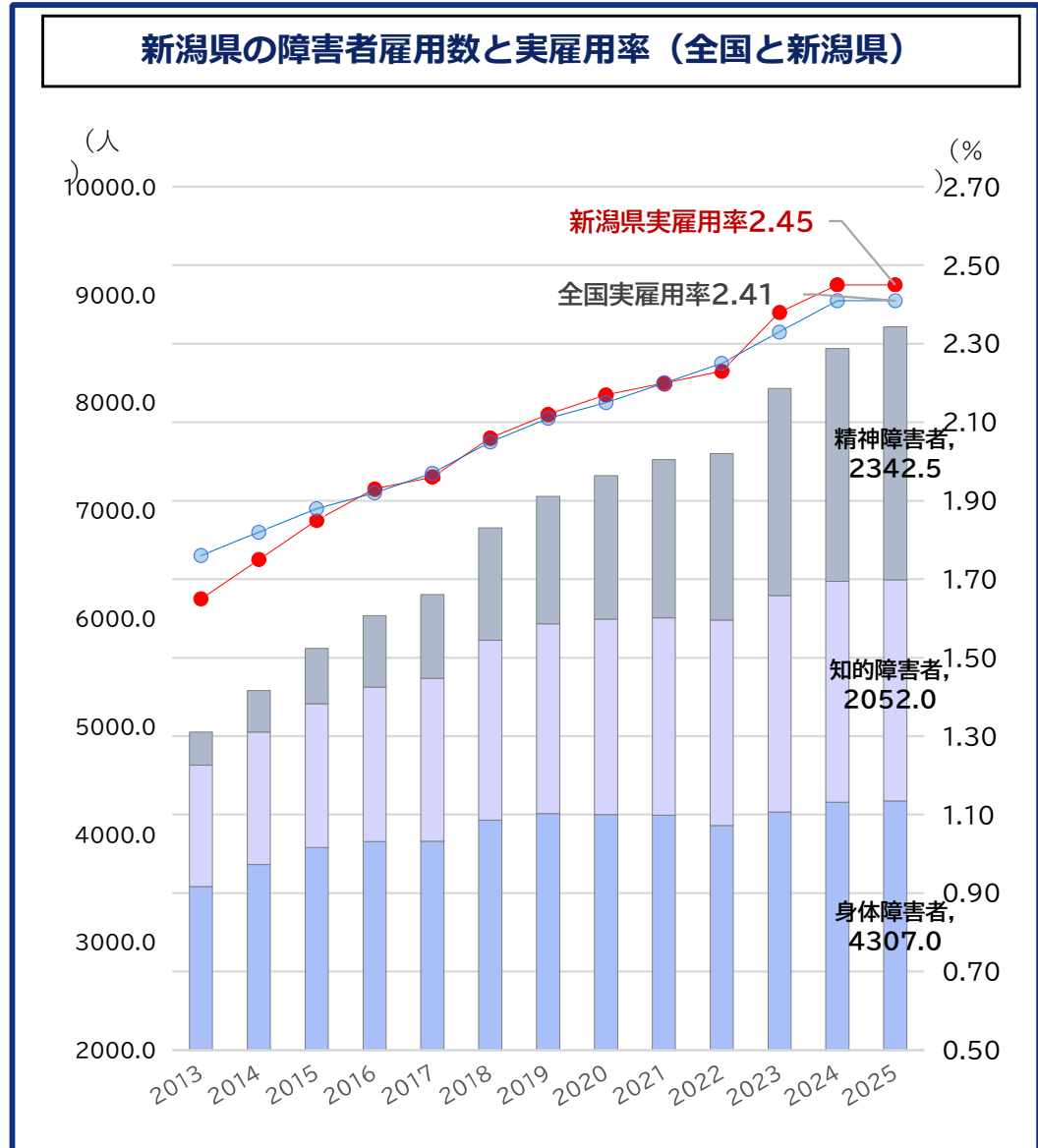
(2)もにす認定事業主

〈令和7年12月末現在〉 **22事業主(全安定所13所中12所)**

【参考】全国:558事業主(令和7年9月末現在)

《主な課題》

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



NIIGATA Niji Work プロジェクト 2026



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」

令和8年4月1日



厚生労働省新潟労働局

Niigata Labour Bureau



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

NIIGATA Niji Work プロジェクト2026の構成

その1 『わかもの』(若者の人材確保等(新規採用等)への取組)
～若者の採用等(新規採用等)(※県内就職の促進等)

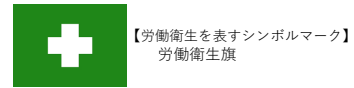


その2 『かつやく』(女性の活躍など多様な人材の活躍促進等への取組)

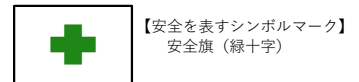
- 「新潟かつやくWork I・女性活躍」
- 「新潟かつやくWork II・生涯現役支援」
(高年齢者の就労・社会参加の促進等)
- 「新潟かつやくWork III・外国人」
(外国人労働者の労働環境改善等)
- 「新潟かつやくWork IV・人材育成等」
(人材開発・育成支援等)
- 「新潟かつやくWork V・人材不足分野」
- 「新潟かつやくWork VI・就職・求人充足支援」



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



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)



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



その6 『ぶらいど』(働きがい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



その7 障害者として『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



「NIIGATA Niji Workプロジェクト2026」は、令和8年度新潟労働局行政運営方針と相まって、賃金引上げへの対応や少子化、人手不足への対応など重要課題を7つに分類したテーマごとに(『わかもの』、『かつやく』、『けんこう』、『あんぜん』、『あんしん』、『ぶらいど』及び『もにす』)、現状・課題、対策等及び具体的な目標数値等を明確化し、中長期的な視点も踏まえ各テーマを着実に推進するために策定した総合労働施策推進プロジェクトです。

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

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

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

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

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



※新潟労働局標章について(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2026 ～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**33.6%**、短大・専修卒**41.0%**、高卒**33.6%**(※令和4年3月卒)(図1参照)
- **中小企業と学生とのマッチングの強化等**
- **県内就職の促進(新規学卒者の県内就職の促進等(図2参照))**
※新規学卒者の県内就職率(令和7年3月卒：大卒**51.7%**、高卒**86.6%**、令和8年3月卒：大卒**48.8%**、高卒**84.8%**)
(※令和8年3月卒はR7.12月末)
- **中高年層へ向けた就労支援(就職氷河期世代を含む)・フリーター等の正社員就職の促進等**
- **若者の採用、育成支援の促進(※ユースエール認定件数：累計109件 令和7年12月末現在)**

対策等

- **新規学卒者対策**
 - ・大学、高等学校等との緊密な連携。就職支援ナビゲーターを中心に個別相談、各種セミナー、就職ガイダンスの実施等による就職支援
 - ・「ユースエール認定企業」(若者の採用・育成に積極的で、雇用管理の状況などが優良な中小企業)のさらなる周知拡大
- **中高年層へ向けた就労支援(就職氷河期世代を含む)**
 - ・一人ひとりに合った支援メニューの構築等による積極的な支援の実施
- **非正規雇用労働者(フリーター等)へのマッチング・ステップアップ支援**
 - ・担当者制による職業相談、各種セミナー開催、トライアル雇用、キャリアアップ助成金等を活用した正社員就職の促進等
- **U・Iターンの促進(県との連携等)**
 - ・「にいがた暮らし・しごと支援センター」を中心に新潟県との連携強化によるUターンの促進
 - ・ホームページやSNSを通じたU・Iターン関連イベント等の情報発信
- **学生向けセミナーの拡充・促進、県内就職の促進**
県内で新潟大学と敬和学園大学の2大学において連携協定による寄附講座を実施。

KPI(数値目標等)

- **新規学卒者の県内就職率(令和8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：【#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**
ユースエール認定企業数100件以上を継続するために、令和8年度の認定企業の継続率**90.0%以上**を目標とする(R7.12月末認定企業数109件)
- **中高年層へ向けた就労支援：令和8年度に開催する「にいがた中高年世代活躍応援プロジェクト協議会」において策定する。フリーターの正社員就職数：令和7年度実績(12月末現在) 1,375人以上**
- **学生向けセミナーの拡充・促進：少なくとも年間1大学以上拡大(令和7年度の実施校は継続)**

(注) 令和8年度実績を基に
令和9年度実績を目標とする

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

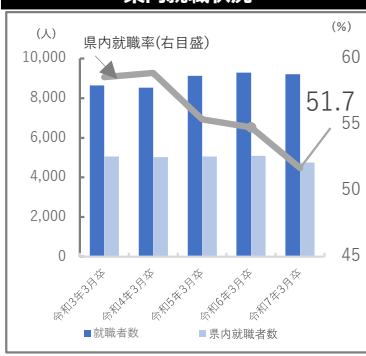


図3 理由別県外移動の推移

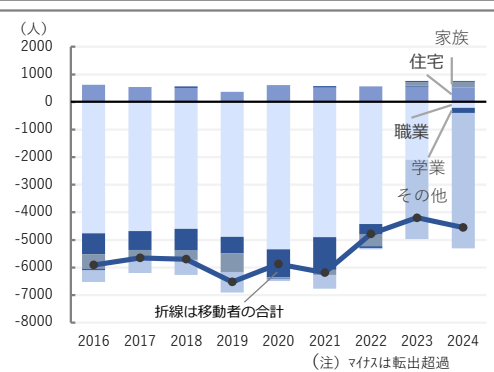
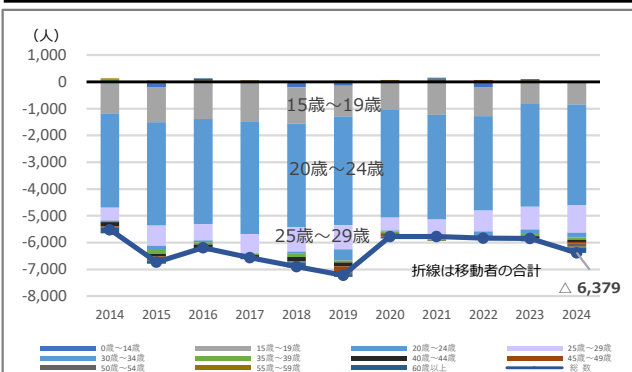


図4 年齢別県外移動の推移



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。



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2026

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

現状・課題

- 女性の年齢階級別労働力率：いわゆる「M字カーブ」は上方にシフト（M字が浅くなっている）
年齢層別労働力率を就業形態別に見ると、正規雇用率は30代以降低下する（「L字カーブ」）。（図2参照）
- 女性の若年(15歳から34歳)の女性非正規雇用労働者数：40,000人（若年雇用者の36.5%）
- 女性雇用者に占める非正規雇用者割合：51.4%（男性の同割合：19.3%）
- 管理職に占める女性の割合：13.1%(全国15.7%)（図3参照）●男女の賃金格差：男性を100とした場合、女性は75.8%
- 男性育児休業取得率：44.9%（全国40.5%）（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）

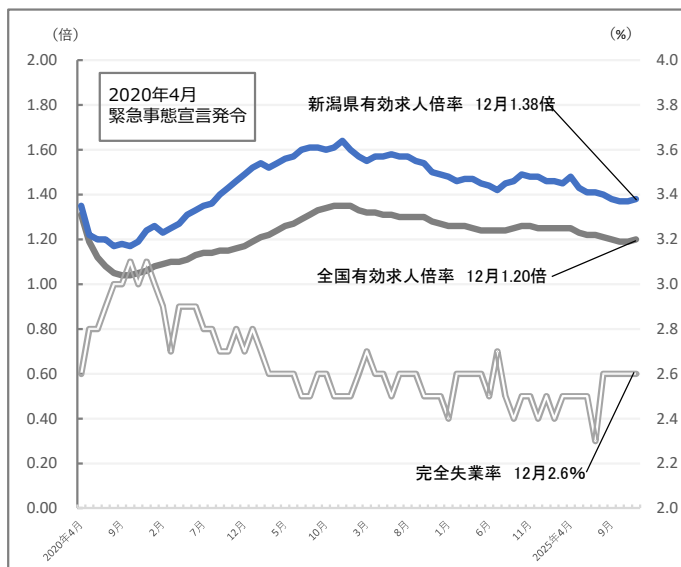
対策等

- 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
- 改正女性活躍推進法に基づいた「男女間賃金差異」、「女性管理職比率」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）

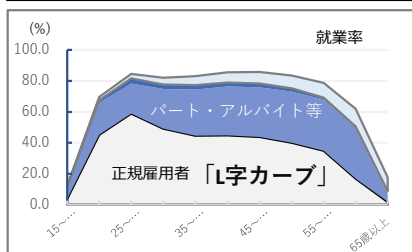
- えるぼし認定企業数：令和7年度までに100件 ⇒ プラチナえるぼし認定企業を少なくとも年間1件以上
くるみん認定企業数：令和7年度までに110件 ⇒ プラチナくるみん認定企業を少なくとも年間1件以上
- 男性の育児休業取得率：令和8年度までに50%以上 ※Niji Work Project【働き方改革NEXT+】関連②
⇒【#チャレンジNiigata 育休≥50%（男性・育休取得率50%以上）】※Niji Work Project【働き方改革NEXT+】関連③
- 女性の若年非正規雇用労働者数：令和9年までに30,000人以下 ●女性雇用者に占める非正規雇用者割合：令和9年までに48%以下

図1 有効求人倍率と完全失業率



資料出所：厚生労働省 職業安定局

図2 新潟県の女性 就業の形態（年齢階層別）



資料出所：令和2年国勢調査（総務省）

図3 管理職に占める女性の割合

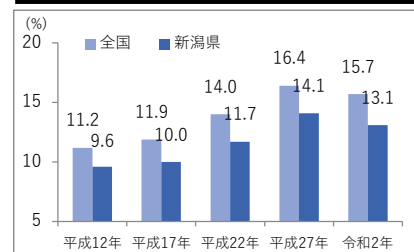
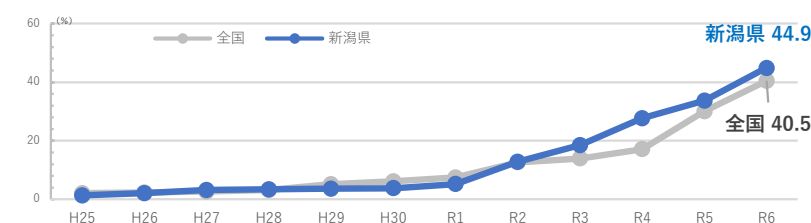


図4 男性の育児休業取得状況



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

図5 マザーズハローワーク・マザーズコーナーの新規求職者の推移

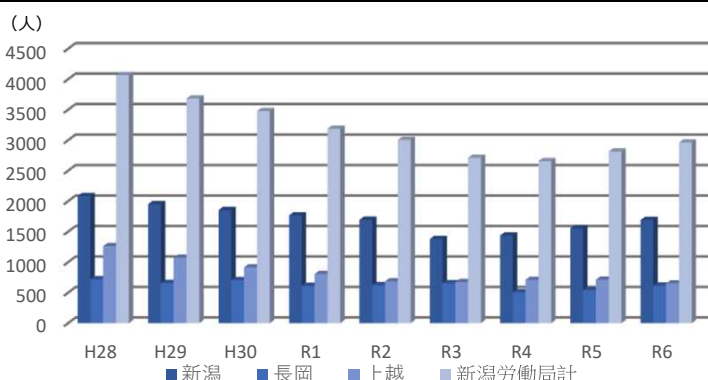
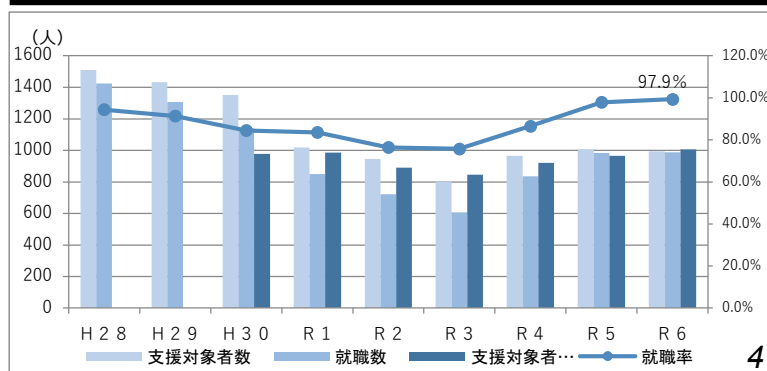


図6 マザーズハローワーク・マザーズコーナーの支援対象者数と就職数の推移



その2 「新潟かつやくWork」プロジェクト2026

～『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：31.0%であり、前年度に続き全国平均（34.8%）を下回る（図1参照）
- 高年齢求職者の就職支援：新規求職者数は増加傾向で推移

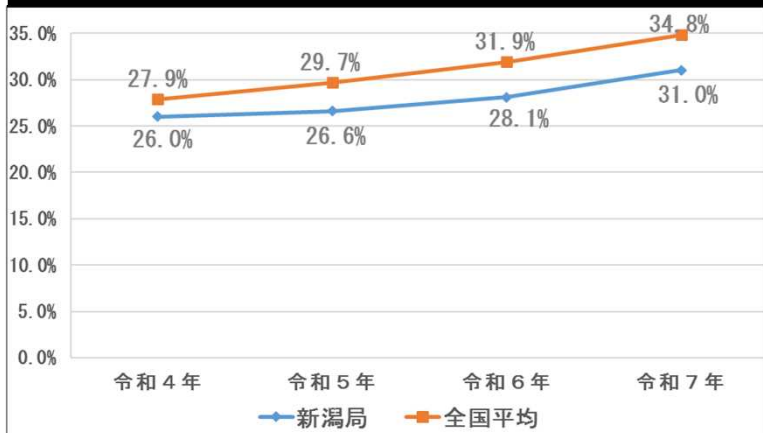
対策等

- 70歳までの就業確保措置の導入に向けた周知啓発
- 主なハローワークに高齢求職者の支援に取り組む「生涯現役支援窓口」を設置、職業生活の再設計に係る支援、チーム支援を総合的に実施、特に65歳以上の方の再就職支援を重点的に
 - ※生涯現役支援窓口事業については、県内8所（新潟、長岡、上越、三条、新発田、新津、巻、南魚沼）に設置。
 - ※令和6年度の当該事業の状況
 - ・65歳以上の就職件数：936件（対前年比46件（5.2%）増加）
 - ・65歳以上の就職率：88.5%（年度目標83.4%）、概ね60～64歳の就職率：86.3%（年度目標84.9%）
- 増加傾向にある高年齢求職者に対して、積極的に当該支援窓口への誘導、求職者担当制によるチーム支援の実施により的確な職業相談・紹介の実施、高年齢求職者のニーズに沿った求人確保

KPI（数値目標等）

- 70歳までの就業確保措置実施企業割合：全国平均以上

図1 70歳までの就業確保措置実施企業割合



資料出所：高年齢者雇用状況等集計結果

図2 新潟県内年齢別労働者数（60歳以上）

(新潟県内の常用雇用する労働者が31人以上企業の集計)

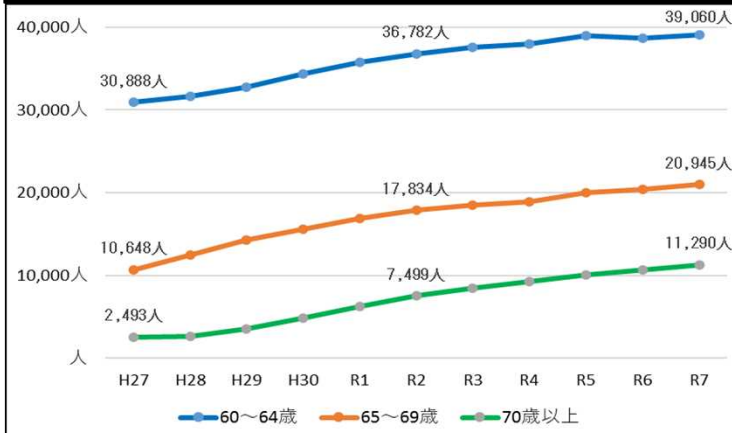
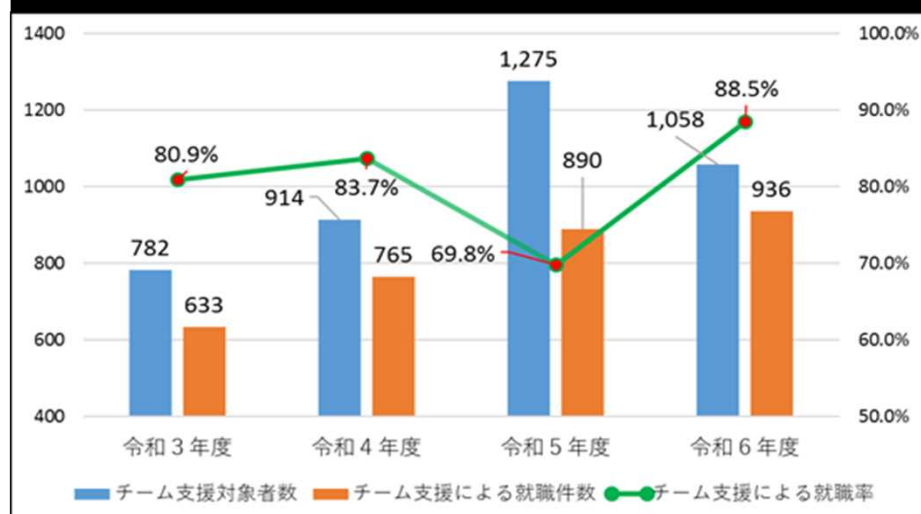


図3 生涯現役支援窓口事業におけるチーム支援状況(65歳以上)



求職者の皆さまへ

シニア世代のための就職相談窓口

「生涯現役支援窓口」のご案内

65歳以上の方を、重点的に支援します！

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

「生涯現役支援窓口」の主な特長

特長1 シニア世代の方の採用に意欲的な企業の求人情報を提供します。

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

特長2 多様な就業ニーズなどに応じた情報を提供します。

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

特長3 シニア世代の方に適した、各種ガイダンス・職場見学等を実施します。

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

その2 「新潟かつやくWork」プロジェクト2026

～『新潟かつやくWorkⅢ・外国人労働者』外国人労働者の雇用環境改善等

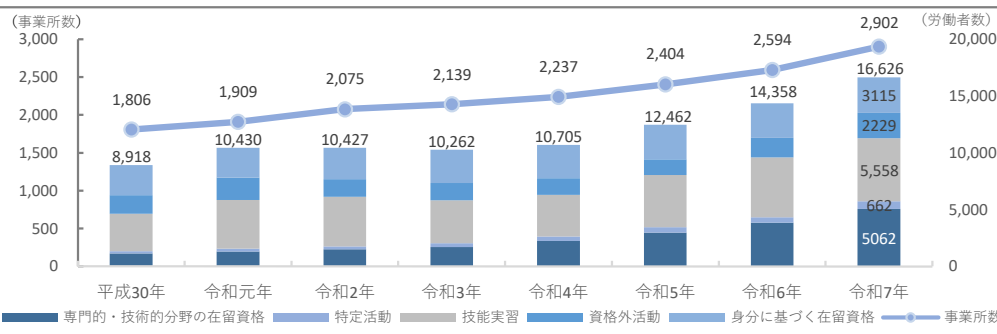
現状・課題

- 外国人労働者数：16,626人、外国人雇用事業所数：2,902所（令和7年10月）過去最多（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：69.4% 違反率は昨年比でやや増加 全国平均を下回る（図4参照）

対策等

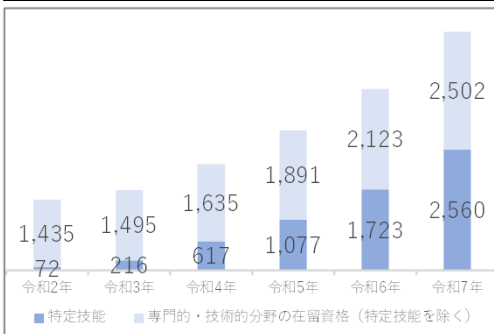
- 労働基準法関係法令違反の疑いがある外国人を雇用する事業場に対する監督指導
- 関係機関との相互通報制度の的確な運用

図1 外国人雇用事業所数・在留資格別外国人労働者数の推移



資料出所：「外国人雇用状況」の届出状況のまとめ

図2 特定技能制度運用状況



資料出所：「外国人雇用状況」の届出状況のまとめ

図3 国籍別の割合



資料出所：「外国人雇用状況」の届出状況のまとめ

図4 技能実習生の実習実施者に対する監督指導状況

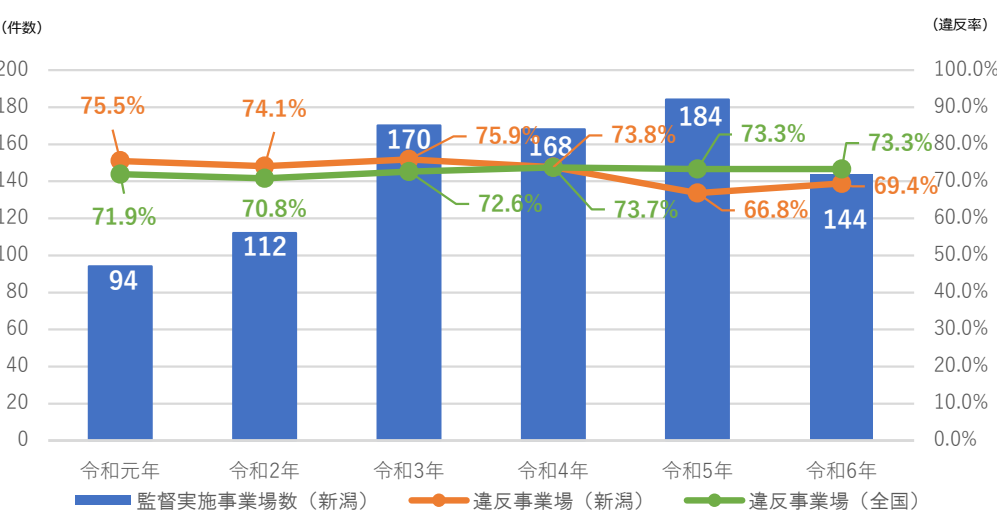


表1 関係機関との相互通報制度の運用状況

	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年
労働基準監督機関⇒出入国管理機関、外国人技能実習機構	2件	4件	1件	5件	6件
出入国管理機関、外国人技能実習機構⇒労働基準監督機関	36件	35件	56件	34件	6件

ベトナム語の外国人労働者相談コーナーを設置

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

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

- Tư vấn về lao động.
- Không nhận được tiền lương, tiền làm thêm giờ.
- Không được hưởng ngày nghỉ có lương.
- Bị 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
* Thời 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

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

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

Ngôn ngữ	Ngày làm việc	Thời gian	Số điện thoại
Tiếng Anh	Từ thứ 2 đến thứ 6	Từ 9 giờ sáng đến 3 giờ chiều (nghỉ trưa từ 12 giờ trưa đến 1 giờ chiều)	0570-001701
Tiếng Trung Quốc	Thứ 6	Thứ 4, thứ 5, thứ 6	0570-001703
Tiếng Bồ Đào Nha	Thứ 2 đến thứ 5	Thứ 3	0570-001704
Tiếng Thái Lan	Thứ 2 đến thứ 5	Thứ 3	0570-001705
Tiếng Indonesia	Thứ 2 đến thứ 5	Thứ 3	0570-001706
Tiếng Campuchia (Tiếng Khmer)	Thứ 2 đến thứ 5	Thứ 3	0570-001707
Tiếng Mông Cổ	Thứ 2 đến thứ 5	Thứ 3	0570-001708
Tiếng Việt Nam	Thứ 2 đến thứ 5	Thứ 3	0570-001709
Tiếng Myanmar	Thứ 2 đến thứ 5	Thứ 3	0570-001710
Tiếng Nepal	Thứ 2 đến thứ 5	Thứ 3	0570-001711
Tiếng Hàn Quốc	Thứ 2 đến thứ 5	Thứ 3	0570-001712
Tiếng Thái Lan	Thứ 2 đến thứ 5	Thứ 3	0570-001713
Tiếng Indonesia	Thứ 2 đến thứ 5	Thứ 3	0570-001714
Tiếng Campuchia (Tiếng Khmer)	Thứ 2 đến thứ 5	Thứ 3	0570-001715
Tiếng Mông Cổ	Thứ 2 đến thứ 5	Thứ 3	0570-001716
Tiếng Việt Nam	Thứ 2 đến thứ 5	Thứ 3	0570-001717
Tiếng Myanmar	Thứ 2 đến thứ 5	Thứ 3	0570-001718

Hướng dẫn về đường dây nóng tư vấn điều kiện lao động

* "Thông tin tư vấn điều kiện lao động" được thực hiện theo sự quyết tâm của Bộ Y tế - Phúc Lợi - Lao Động. Mọi chi tiết xin liên hệ phòng tiếp nhận quốc gia về tư vấn điều kiện lao động. Mọi chi tiết xin liên hệ phòng tiếp nhận quốc gia về tư vấn điều kiện lao động. Mọi chi tiết xin liên hệ phòng tiếp nhận quốc gia về tư vấn điều kiện lao động. Mọi chi tiết xin liên hệ phòng tiếp nhận quốc gia về tư vấn điều kiện lao động.

Chi tiết về ngày làm việc xin hãy xem trang công thông tin của Bộ Y tế, Lao Động & Phúc Lợi. Có thể xem bằng nhiều ngôn ngữ khác nhau.
Telephone Consultation Service for Foreign Worker. Foreign language support is also available.
URL : <https://www.check-roudou.mhlw.go.jp/roudou/foreigner.html>

その2 「新潟かつやくWork」プロジェクト2026

～『新潟かつやくWorkIV・人材育成等』人材開発・育成支援等

現状・課題

【人材育成（リ・スキリングによる能力向上支援）】

- 人材開発支援助成金の活用により、企業における従業員教育や従業員による学び直しに対する支援
- 新規事業に伴う人材育成、業務効率化・生産性向上のためのデジタル化に対応した人材育成支援
人材開発支援助成金「人への投資促進コース」計画届件数36件、1,783人（令和7年度・12月末現在）
「事業展開等リスキリング支援コース」計画届件数255件、1,732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6年度）：受講者数2,121人、訓練修了3か月後の就職率72%（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、リスキリングが実施できるようさらなる普及・拡大
- 「公的職業訓練受講者の就職支援」について、ニーズを踏まえた訓練コースの設定、職業訓練の積極的な受講の働きかけ、訓練受講者に対するきめ細かな就職支援

KPI（数値目標等）

- 公的職業訓練修了3か月後の就職者数（令和7年度）：1,570人以上

厚生労働省のデジタル人材育成の取組の全体像

離職者向けの支援

ハロートレーニング
(公共職業訓練、求職者支援訓練)

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

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

離職者及び在職者向けの支援

教育訓練給付

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

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

企業（在職者）向けの支援

人材開発支援助成金

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

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

生産性向上人材育成支援センター

中小企業等に対して、

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

まで一貫して支援する総合窓口。

（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構が運営する全国のポリテクセンター、ポリテクカレッジ等に設置(全国87ヶ所)

【訓練コースの例（IT関連）】

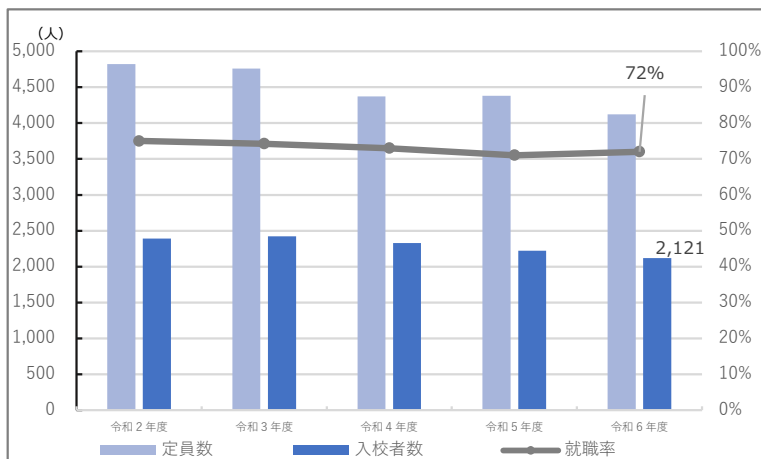
- ・クラウド活用
- ・IoT活用によるビジネス展開
- ・RPA活用
- ・AI活用
- ・ビッグデータ活用

人材開発支援助成金

- 人への投資促進コース
- 事業展開等リスキリング支援コース

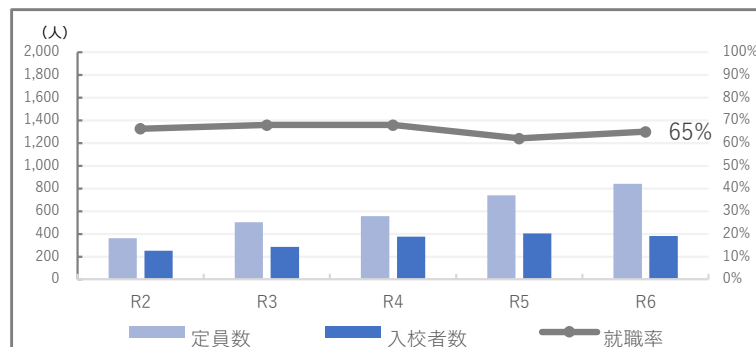


図1 公的職業訓練入校状況・就職率の推移



※「就職率」は、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（就職を理由とした中途退者を含む）。

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



ハロートレーニング
— 急がば学べ —



その2 「新潟かつやくWork」プロジェクト2026

～『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7年12月(累計)までの有効求人倍率(常用計)は**1.31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(3.08倍)、医療(1.92倍)、保育(2.16倍)、建設(11.23倍)、警備(7.44倍)、運輸(2.80倍))

●人手不足が深刻な医療・福祉、建設、警備、運輸等は重点的な人材確保支援が求められている。特に、地域での医療・介護サービス提供体制の確保や子育て支援は喫緊の課題であり、医療・福祉分野における人材確保への支援に積極的に取り組む必要がある

対策等

●「医療・福祉ささえる求人充足プロジェクト」と銘打ち、全ハローワークにおける最重点事項として、医療・福祉分野の事業所へのアウトリーチによる、雇用管理指導援助も含めた求人充足支援に取り組む

●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)

●「年収の壁・支援強化パッケージ」の周知を通じた人材確保 ●新KKR(「給与」・「休暇」・「両立」)パッケージ(※)の推進

(※)「給与」などの処遇改善と生産性向上(DXの推進、人への投資を含む。):「休日・休暇」の増加等、働き方・休み方改革の推進、育児・介護と仕事の「両立」支援等の推進

表1 人材不足分野の求人充足状況

人手不足分野(6分野計)	有効求人	有効求職	有効求人倍率	新規求人	充足	充足率
令和2年度	173,813	50,457	3.44	61,152	7,456	12.20%
令和3年度	191,084	49,686	3.85	66,291	7,334	11.10%
令和4年度	200,360	49,001	4.09	69,407	6,916	10.00%
令和5年度	203,174	47,465	4.28	69,984	6,660	9.52%
令和6年度	210,253	50,420	4.17	72,140	6,285	8.71%
令和7年度	157,063	38,461	4.08	54,028	4,674	8.65%

※7年度は12月までの累計

図1-① 人材不足分野別 有効求人数等の推移(令和3年度から令和7年12月)

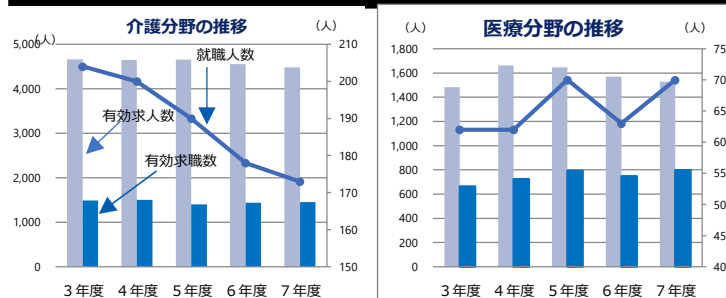
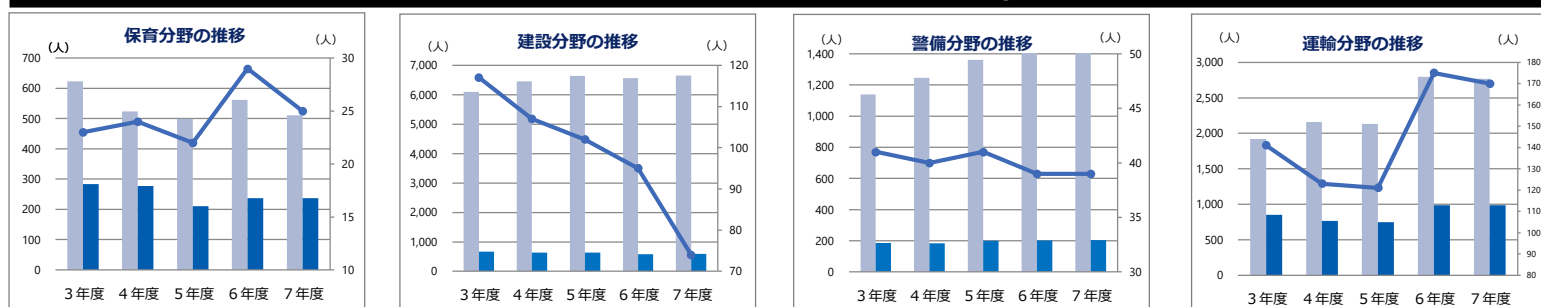


図1-② 人材不足分野別 有効求人数・有効求職数・就職人数の推移(令和3年度から令和7年12月)



(注): グラフ数値は各年度の月平均(7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

○医療・福祉(医療、介護、保育)、建設、警備、運輸分野の求人充足のために、潜在求職者の積極的な掘り起こしや、求人充足に向けた条件緩和指導等により、重点的なマッチング支援を強化するため、ハローワーク新潟に「人材確保支援コーナー」を設置。求職者へのきめ細かな職業相談・職業紹介、求人者への求人充足に向けたコンサルティング等を行うほか、マッチングイベント(職場見学会、セミナー、就職面接会等)を行っている。

<求職者に対する支援>

- ・専属の就職支援ナビゲーターが、一人ひとりの状況に応じたきめ細かな職業相談・職業紹介を実施
- ・希望職種の人事情報、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

参考

その2 「新潟かつやくWork」プロジェクト2026

～『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7年度目標値 **30,569件** 実績 **20,603件**
 - ・充足数（受理地ベース・一般）：令和7年度目標値 **29,830件** 実績 **20,163件**
- 「就職件数(一般)」、「充足数(受理地ベース(一般))」は令和7年12月末現在)
- ・雇用保険受給者の早期再就職割合：令和7年度目標値 **37.3%** 実績 **34.0%** (令和7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求人担当者制による支援を積極的に展開
- ・「求人者マイページ」の求職者情報検索・直接リクエスト、職場風景などの画像情報の登録などを活用した充足支援
- ・オンラインによる職場見学のほか、求人説明会や合同面接会のハイブリッド開催等を推進し、充足支援の充実・強化

求人者マイページ



図1 就職件数

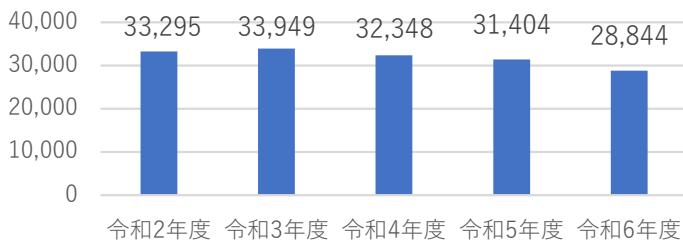


図2 充足数



図3 雇用保険受給者の早期再就職者数



※令和6年度から早期再就職割合へ変更

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2026 ～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50.8%と全国平均の94.3%に比べ低調（表1参照）
- 新潟県内のストレスチェックを実施している割合：50人以上の事業場47.0%と全国平均の89.8%に比べ低調
- 労災請求・支給決定件数（精神障害）：令和7年12月末 請求37件（前年同期比+2件）
・支給決定14件（前年同期比-6件）
- 治療と仕事を両立できる取組を行っている事業場の割合：全国31.8%（令和6年労働安全衛生調査）
- 令和8年4月より治療と仕事の両立を促進するために必要な措置を講じることが事業者の努力義務となった。

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。

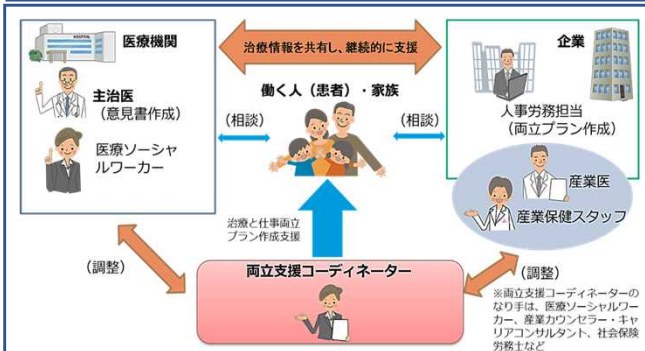
表1 メンタルヘルス対策の実施状況

	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	94.3%
	30人～49人	69.1%
	10人～29人	55.3%
新潟県	50人以上	50.8%
	30人～49人	72.9%
	10人～29人	48.0%

全国：令和6年労働安全衛生調査（実態調査）
新潟：令和5年労働安全衛生調査（特別集計、抽出調査）

【参考2】治療と仕事の両立支援

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



【参考1】地域における産業保健活動を支援します

1. 新潟産業保健総合支援センター（さんぽセンター）

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

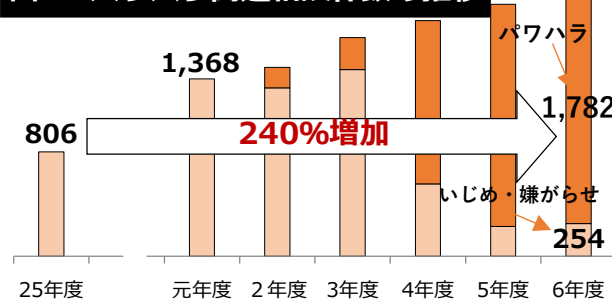


2. 地域産業保健センター（地さんぽ）

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



図1 パワハラ関連相談件数の推移



その4 新潟あんぜんWork2026 ～ゼロ災害への挑戦 (特に死亡・重篤災害ゼロ)

現状・課題

- **死亡災害：17人(前年同期20人)**【令和7年12月末速報値】(図1及び図2参照)
(業種別：製造業、建設業各5人 事故の型別：①はさまれ・巻き込まれ5人、②交通事故(道路)4人)
- **死傷者数：2,438人(前年同期2,442人)**【令和7年12月末速報値】(図1参照)
(業種別：第三次産業1,110人(46%)、製造業641人(26%)、建設業333人(14%)、事故の型別：転倒720人(30%)、墜落・転落384人(16%)、動作の反動・無理な動作337人(14%)、はさまれ・巻き込まれ293人(12%)) (※作業行動起因が4割以上を占める。)
- **転倒災害の死傷年千人率：男性0.48、女性0.82**(図3参照)
- **高齢労働者(60歳以上)災害の死傷年千人率：男性2.74/女性3.02**(図4参照)
- **令和8年4月より高齢労働者の労働災害防止のため必要な措置を講ずることが事業者の努力義務となります。**

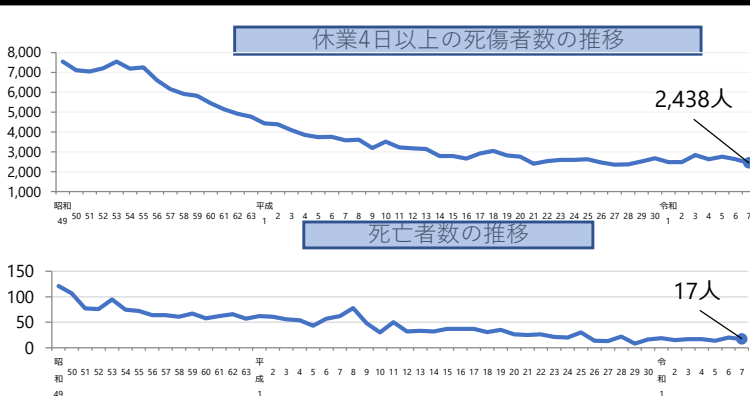
対策等

- 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2026」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指針を踏まえた対策の推進
- 重点業種別対策の推進
 - ①建設業：墜落・転落災害防止対策
 - ②第三次産業(小売、社会福祉施設)業界トップ企業が取り組んだ成果等の共有
 - ③製造業：機械災害防止対策
 - ④陸上貨物運送事業：荷役作業中の労働災害防止対策

KPI (数値目標等)

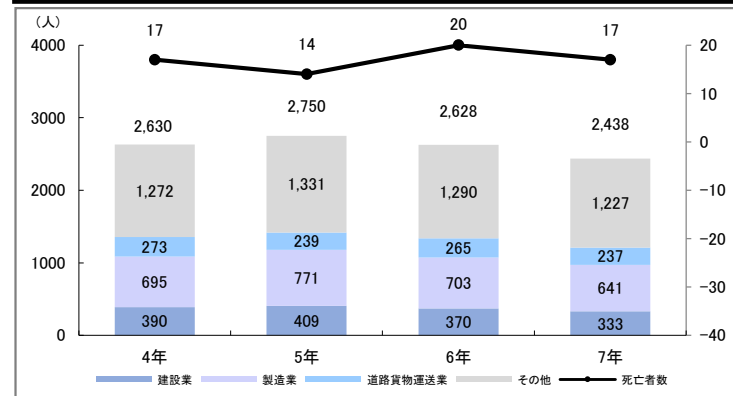
- **死亡者数：2027年までに2022年比5%以上減少させる。**(※建設業は**15%以上**)
- **建設業：墜落・転落災害の防止に関するリスクアセスメントに取り組む事業場の割合を2027年までに**85%以上**とする。**
- **製造業：機械による「はさまれ・巻き込まれ」防止対策に取り組む事業場の割合を2027年までに**60%以上**とする。**
⇒製造業における「はさまれ・巻き込まれ」災害の死傷者数を2022年と比較して2027年までに**5%以上減少**させる。
- **陸上貨物運送業：死傷者数を2022年と比較して2027年までに**5%以上減少**させる。**
- **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)



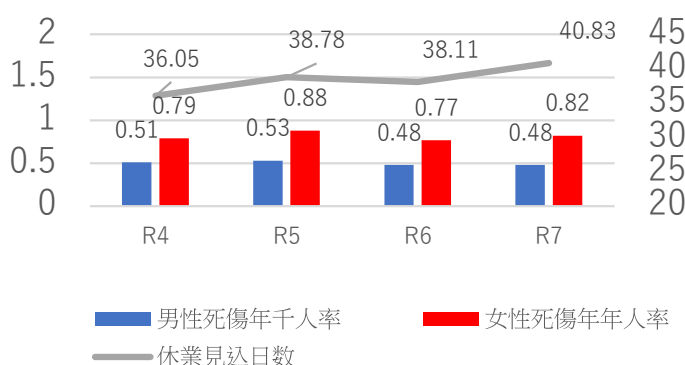
※令和7年は12月末速報値

図2 主な業種別労働災害の推移



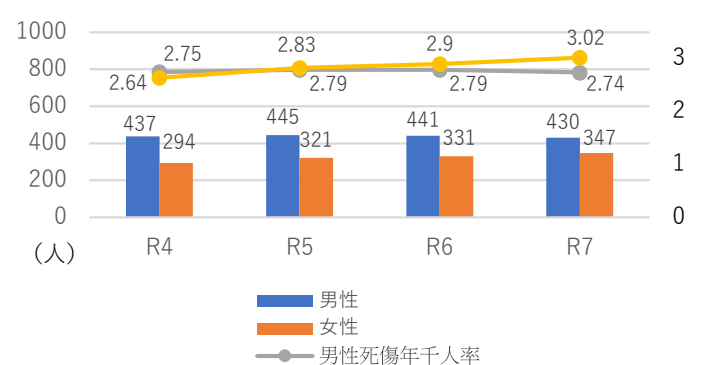
※令和7年は12月末速報値

図3 転倒災害の千人率・休業見込日数(新潟県)



※令和7年は12月末速報値

図4 高齢労働者(60歳以上)の災害発生推移(新潟県)



※令和7年は12月末速報値

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2026 ～働き方改革の推進(長時間労働の是正など)、労働条件の確保・改善等

現状・課題

- 労働時間の状況：一人平均年間総実労働時間**1,697時間**(※全国平均より約54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**66.7%**(令和7年度調査)(※全国**66.9%**(令和7年度調査)) (図2参照)
- テレワーク実施状況：テレワークを導入している事業場**18.4%**(228事業場)(※令和6年度)(全国47.3%) (図3参照)
- 勤務間インターバル導入事業場：**9.2%**(大企業19.5%、中小企業7.0%)(※令和6年度)(全国6.9%) (図4参照)
- 労働保険制度(労災保険・雇用保険)は、働く人やその家族を支えるセーフティネットとしての役割を果たすことが求められている。労働保険手続きの電子申請件数(労働保険料の申請(継続)について)全国平均より低調(**20.5%**、※全国**27.7%**) (図5参照)

対策等

1 長時間労働の抑制

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

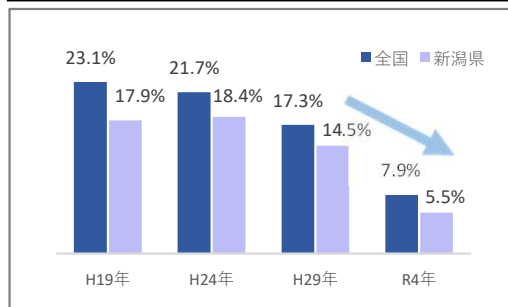
2 労働条件の確保・改善対策の推進

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

KPI(数値目標等)

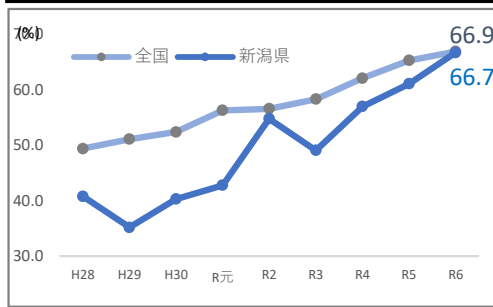
- 年次有給休暇：年次有給休暇の取得率を2028年までに**70%以上**とする
⇒【#チャレンジNiigata#年休≥70%(年休取得率70%以上をめざす!)】 ※Niji Work Project【働き方改革NEXT#】関連⑤
- 週労働時間40時間以上の雇用者のうち、週労働時間60時間以上の雇用者の割合を**5%以下**とする(令和10年まで)
⇒【#チャレンジNiigata#超勤(60HR超/週)≤5%(限りなくゼロに!)】 ※Niji Work Project【働き方改革NEXT#】関連⑥
- テレワーク導入企業の割合を2028年度には**50%を**目指す。(※)
⇒【#チャレンジNiigata#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2028年までに**15%以上**とする
⇒【#チャレンジNiigata#インターバル導入≥15%(少しでもUP!)】 ※Niji Work Project【働き方改革NEXT#】関連⑧
- 長時間労働に起因する脳・心臓疾患、精神障害の労災発生件数をゼロとする
- 労働保険手続きの電子申請(オンライン利用率)：令和8年度末までに**30%以上**とする

図1 週労働時間60時間以上(週40時間以上)の雇用者割合の推移



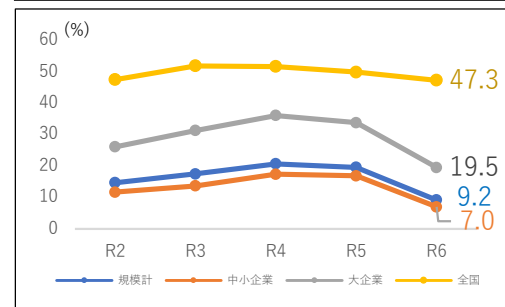
資料出所：総務省「就業構造基本調査」

図2 年次有給休暇取得率の推移



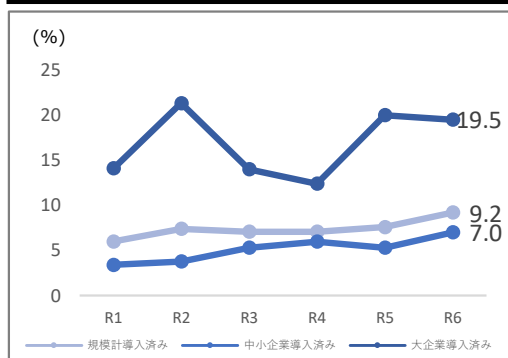
資料出所：厚生労働省「就労条件総合調査」

図3 新潟県のテレワーク導入状況



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

図4 新潟県の勤務間インターバル制度導入状況

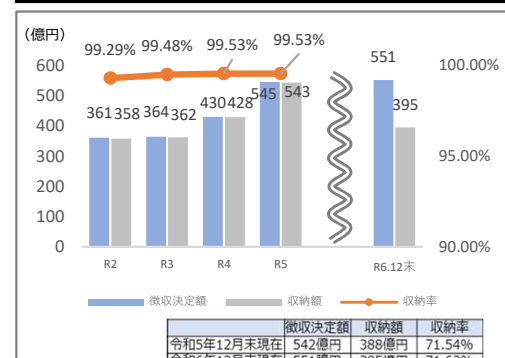


資料出所：新潟県「新潟県賃金労働時間等実態調査」

図5 労働保険手続きの電子申請利用状況
労働保険料の申告(継続)申請率



図6 労働保険料の徴収決定額・収納額・収納率の推移



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

その6 「新潟ぷらいどWork」プロジェクト2026～働きがいのある職場づくりのための処遇改善等 (賃金引上げ支援、同一労働同一賃金の徹底、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7年10月2日改正の最低賃金額：**1,050円**（※上昇率6.6%で過去最大、東京都との差は176円）
※影響率の推移：平成26年3.66%⇒令和7年26.3%（※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6年新潟県の賃金構造基本統計調査による賃金額：**28万8700円**
(関東甲信越・中部地区で最も低く東京都との差は11万5千円)
- 最低賃金・賃金引上げ後も「年収の壁」を意識せずに働く時間を延ばすことができる環境が必要
※「適切な価格転嫁と生産性向上支援等によって、最低賃金の引上げを可能とする環境整備を進めていく。」(「強い経済」を実現する総合経済対策(令和7年11月21日閣議決定))

対策等

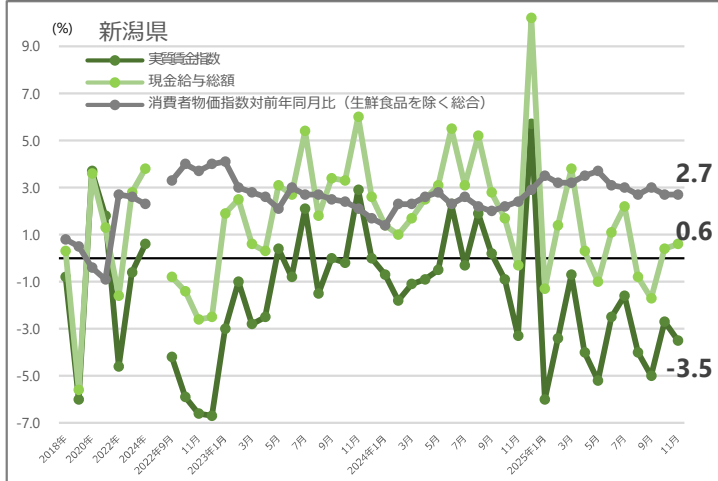
- 最低賃金制度の適正な運営等(新潟地方最低賃金審議会の円滑な運営、最低賃金額の周知等(最低賃金の履行確保、周知等))
- 賃金引上げに向けた支援等(各種助成金(※)の利用の促進、周知等)
 - ・ 監督指導時における賃金引上げに向けた働きかけ
 - ・ 経済団体等への要請、周知・広報、各種助成金の活用促進等
(※①業務改善助成金(企業における生産性の向上の支援等)、②キャリアアップ助成金(賃金規定等改定コース)、③働き方改革推進支援助成金等)
 - ・ ハローワークにおける賃上げを重点とした求人条件向上・緩和指導等の実施(※「新KKRパッケージ」(※)活動推進)
- 同一労働同一賃金の遵守の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(中小受託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8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 Work2026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5年度件数(423件)の1.5倍以上とする)は未達成)

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7年度における賃金引上げに向けた主な取組

- 経済団体等への要請、周知・広報、各種助成金の活用促進等**
 - ・ 経済団体等へ最低賃金改定の周知と賃金引上げに向けた助成金の活用促進 (R7.9)
 - ・ 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 (R8.2)
 - ・ 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 129件 (R7.12)
- 監督指導時における賃金引上げに向けた働きかけ状況(要請書の交付)**
令和4年度1,656件 令和5年度2,386件 令和6年度2,656件 令和7年(12月末時点)1,544件
- 取引環境の改善(中小受託取引の適正化の促進等)**
 - ・ 国土交通省等下請け適正取引適正化に係る関係機関と連携し、「建設事業者向け人材確保支援等に関するオンラインセミナー」を開催することにより、中小企業・小規模事業所の賃金引上げや価格転嫁円滑化等を支援 (R6.8実施)
 - ・ 通報対象確認シートの配付状況
令和4年度 130件 令和5年度 545件 令和6年度 638件 令和7年度(12月末時点) 315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)
- 同一労働同一賃金対応状況**
労働基準監督署においてパートタイム等の就労事実を確認した件数 2,494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 273件(R4.12月～R7.12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組事例や、各地域における平均的な賃金額がわかる検索機能など、賃金引上げのために参考となる情報が掲載されている。



新潟県最低賃金

時間給 **1,050円**

「も!アルバイト」
効力発生年月日 令和7年10月2日

【特設ページ】
自動申請(簡便)・自動申請分給
期間延長先発 **1,053円**
賃上げ特設ページ **1,050円** 各都道府県小企業 **1,050円**

その7 「新潟もにすWork」プロジェクト2026 ～障害者の就労・定着支援

現状・課題

- 障害者実雇用率：2.45%であり、法定雇用率（2.5%）を下回っている。（図1参照）
 - 障害者就職率：平成26年度の50.4%以降横ばいの状況であり、令和7年度は47.2%となっている。（図2参照）
 - 主な課題①：雇用の質の向上の推進、多様な就業ニーズに対する支援等（※障害者雇用促進法の改正等）
 - 主な課題②：障害者雇用ゼロ企業を中心とした中小企業に対する指導・支援の強化等
（障害者雇用率未達成企業の約6割が100人未満企業で、うち8.5割が障害者雇用「0人」企業）
- ※障害者雇用率は、令和8年7月から2.7%（対象事業主の範囲37.5人）に引上げ
- 主な課題③：障害者虐待の防止

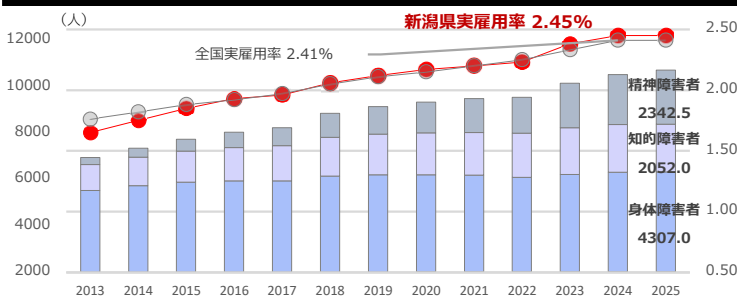
主な対策

- 雇用の質の向上や多様な就業ニーズに対する支援等
 - ・雇用の質の向上に向けた取組の促進（障害者のキャリア形成の支援を含めた適正な雇用管理の促進等）
 - ・国及び県の職場実習を活用した就労支援
 - ・公共職業訓練の活用による職業能力の開発及び就職支援
- 中小企業をはじめとした障害者の雇入れから職場定着までの支援の強化
 - ・精神障害者・発達障害者・難病患者の多様な障害特性に対応した就労支援の強化
（障害者向けチーム支援、合同就職面接会、精神・発達障害者雇用サポーターによる支援、難病患者就職サポーターによる支援等）
 - ・障害者就業・生活支援センター、障害者職業センター等と連携した雇入れから職場定着までのチーム支援（企業向け・障害者向け）の実施（ゼロ企業への支援含む）
 - ・雇用率の引上げ等に関する周知（局内・関係機関と連携した周知、「障害者雇用相談援助事業」の周知等）
 - ・雇用率の引上げ等の影響が大きい企業に対する早期かつ計画的な支援（関係機関と連携した支援、「障害者雇用相談援助事業」の活用等）
 - ・障害者雇用に関する優良な中小企業に対する認定制度（『もにす』認定制度）の普及促進（※認定企業累計：22社（R7.12月末現在））
- 障害者虐待の防止
 - ・障害者に対する虐待を防止するため、地方公共団体とも連携し、虐待が行われた場合の指導を徹底する。

KPI（数値目標等）

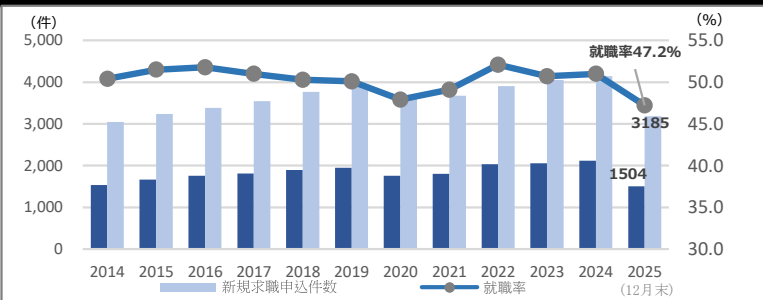
- 障害者雇用率：毎年、6月1日時点の実雇用率が法定雇用率以上となるとともに、雇用率達成企業割合を前年値以上となることをめざす。
- 『もにす』認定の取得促進：『もにす』認定事業主を全安定所1社以上を継続するために、令和8年度の認定継続率を100%とする。

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)



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

雇用率達成指導・雇入れ支援等

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

● もにす認定

障害者の雇用促進や安定に関する取り組みなどの優良な中小企業を認定する制度。



「ハローワークの紹介状況」
(令和6年度)
新規求職申込件数：268,107件
就職件数：115,609件

「民間企業の障害者雇用状況」
(令和7年6月1日)
雇用障害者数：70.5万人 実雇用率2.41%



NIIGATA Niji Workプロジェクト2026 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7年度までに100件以上	認定企業100件以上（令和8年度の認定企業の継続率90%以上）		
(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				
	フリーターの正社員就職数				
(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	年間1大学拡大（令和7年度の継続率を100%）		

第2 『かつやく』女性の活躍など多様な人材への活躍促進等への取組

(1)	えるぼし認定件数・くるみん認定件数*	令和7年度までに210件	プラチナくるみん・くるみん⇒少なくとも年間1件以上		
(2)	男性の育児休業取得率*	令和8年度までに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	労災発生件数「ゼロ」に			

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			
		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			
(3)	製造業	「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			
		死傷者数を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*	2028年までに70%以上			
(2)	週労働時間40時間以上の雇用者のうち、週労働時間60時間以上の雇用者の割合*	2028年までに5%以下			
(3)	テレワーク導入企業の割合*	2028年までに50%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*	2028年までに15%以上			
(5)	長時間労働に起因する脳・心臓疾患、精神障害の労災発生件数	労災発生件数「ゼロ」に			
(6)	労働保険手続きの電子申請（オンライン利用率）	令和7年度末までに25%以上	30%以上		

第6 『ぷらいど』～働きがい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8年度までに令和5年度件数（令和5年12月末 349件）の1.5倍以上			
-----	-------------------------------	---------------------------------------	--	--	--

第7 『もにす』～障害者の就労支援への取組

(1)	障害者雇用率	毎年6月1日時点の実雇用率が法定雇用率以上となること。雇用率達成企業割合を前年値以上となることをめざす。			
(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	『もにす』認定事業主を全安定所1社以上を継続するために、令和8年度の認定継続率を100%とする。		

(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

八ローワーク

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
村上市	〒958-0033 村上市緑町1-6-8	0254 (53) 4141	村上市、関川村、粟島浦村

八ローワーク附属施設

名称	所在地	電話番号
八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
新潟新卒応援八ローワーク	〒950-0901 新潟市中央区弁天2-2-18 新潟KSビル2階	025 (241) 8609
八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
八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PRIに飛び回っています。(R6.3制定)

令和7年度 第2回 新潟地方労働審議会

参考資料

目次

【職業安定部】

安定No.1 医療・介護・保育の仕事をハローワークで検討してみませんか？

安定No.2 こんにちは！私たちはハローワークです

安定No.3 ご存じですか？ユースエール認定制度

【労働基準部】

基準No.1 令和7年 業種別署別労働災害発生状況(休業4日以上)

基準No.2 令和7年 業種別死亡災害発生状況

【雇用環境・均等室】

雇均No.1 女性活躍推進法が改正されました！

雇均No.2 職場におけるハラスメントについて事業主が雇用管理上講ずべき措置

これから仕事を探す皆さまへ

医療・介護・保育の仕事を ハローワークで検討してみませんか？

こんな仕事があります

- 「医療」・・・ 看護師、准看護師、保健師、助産師、リハビリ助手
- 「介護」・・・ 施設介護員、訪問介護員、ケアマネージャー、サービス提供責任者
- 「保育」・・・ 保育士、保育補助者

こんな特徴があります

1 無資格・未経験からはじめられる

看護師や保育士の資格を持っていない方でも、「看護助手」「保育補助者」として働くことができます。また、働きながら資格取得をサポートしてくれる職場を探すことも可能です。

2 ライフスタイルに合わせた働き方が選べる

フルタイム、パートタイム、シフト勤務といった柔軟な勤務形態を選ぶことができるといった特徴があります。子育てや介護との両立はもちろん、さまざまな年齢の方が活躍できる職場が見つかります。

3 豊富な求人数

医療・介護・保育の仕事は、地域を問わず必要とされる仕事だからこそ、全国で多くの求人があります。この分野では、86.4%の事業所がハローワークを利用しており※、ハローワークにしかない求人があります。
※出典：厚生労働省委託事業「職業紹介業に関するアンケート調査」（令和4年度）

登録不要！最短10秒！

求人を探してみませんか

医療・介護・保育の求人検索に特化した検索ページで、希望の勤務地や職種、こだわり条件を入力して求人を探することができます。



完全無料！

ハローワークで相談してみませんか

「人材確保対策コーナー」をはじめとして、医療・介護・保育分野等への就職に向けた職業相談・職業紹介のほか、これらの業界についてのセミナーや職場見学会等のイベントを開催中です。

事業主の皆さまへ

ハローワークでの求人掲載・募集は**完全無料**です。ぜひご活用ください。



「ハローワークインターネットサービス」とは

ご自宅にいながら、お持ちのパソコンやスマートフォン等で全国のハローワークの求人を検索することができる、**月間約7,700万件**のアクセスを誇るオンラインサービスです。

年間新規求人数は**約1,000万人**！豊富な求人の中から、あなたにあった求人を見つけましょう。



「求職者マイページ」でより便利に！

さらに求職者マイページ※を開設していただくと、より効率よくお仕事探しなどを進められます。具体的には、**気になった求人情報の保存、求人への応募、ハローワークからの求人情報やお知らせの受けとり**などができます。

※求職者マイページとはお仕事探しのサービスをオンライン（web）上で受けられる個人ページです。すでにハローワークをご利用の方はハローワークの窓口に「マイページをつくりたい」とお声かけください。

詳しくはこちらのリーフレットをご覧ください



オンラインによる職業相談・就職支援セミナーも実施

窓口でのお仕事探しの相談のほか、来所が不要な**オンラインによる職業相談やキャリアコンサルティング**のご利用も可能です。オンラインによる**就職支援セミナー**もあります。

また、ハローワークでは、**面接会、職場見学なども随時開催**しています



■ハローワークインターネットサービス

「オンラインでの求職登録」、 「求職者マイページ」
の開設 <https://www.hellowork.mhlw.go.jp/>



■操作方法に関するお問い合わせ

電話番号：0570-077450 受付時間 平日9:30～18:00（年末年始、祝日除く）

※ナビダイヤルのため、通話料がかかります。
※ご利用の電話回線によっては、接続できない場合があります。

メール： helpdesk@hd.hellowork.mhlw.go.jp

■全国のハローワーク所在地

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/hellowork.html#whereishellowork



事業主の皆さまへ

HELLO

HELLO WORK

こんにちは！ 私たちはハローワークです

求人募集のやり方
が分からない

求人を出したが
応募がない

他社と自社の条件の
違いを知りたい

どうしたら魅力的な
求人になる？



その人材確保のお悩みは
お近くのハローワークにご相談ください

まずはお気軽にご連絡ください

■ハローワークホームページ



■ハローワークインターネットサービス

ハローワークインターネットサービス 検索

【URL】
<https://www.hellowork.mhlw.go.jp/>



ハローワークで伝わる 魅力 集まる人材

選ばれる3つの理由

01 充実したサポート体制

求人への提出に向けたご相談や助成金、支援制度のご案内など皆さまのお悩みに応じて、サポートいたします。

また事業者様まで足を運び、現状やニーズなどを詳しくヒアリングし、採用戦略や雇用管理に関する専門的なアドバイスを行うことができます。

02 マッチング支援

貴社の魅力や仕事内容が、欲しい人材に、「届く」「伝わる」よう、豊富な経験とデータをもとにハローワークがサポートいたします。

また、地域の労働市場の情報提供の他、応募状況に応じて、求人条件緩和のご相談やご助言も行っております。

03 各種イベントの開催

ハローワークは、就職面接会、会社説明会、職場見学会など事業者様と求職者との架け橋となるマッチングイベントを開催しております。(※)

またハローワークのSNS、ホームページでのイベント情報の発信、事業所の詳細情報のハローワーク内での展示なども行っております。

確かな実績

年間約120万人以上の方がハローワークの求人を通じて就職しました。(令和5年度実績)

全国500か所以上のハローワークやインターネットを通じて、求人を広く公開することができます。



ハローワークインターネットサービス

検索

求人掲載の申し込みは、オンラインが便利！

事業者様の約85%はオンラインで求人を提出されています。提出された求人は、月間7000万件のアクセス数があるハローワークインターネットサービスで公開されます。

詳しくは「ハローワークインターネットサービス」と検索してください。

(※)就職面接会、会社説明会はハローワーク内のブース・大規模会場など、様々な会場で開催しています。

オンライン求人申込簡単 3ステップ！

1



こちらのQRコード
またはホームページ
から手続きを始める。

2



必要な項目を入力し、
「求人者マイページ
アカウント」を登録する。

3



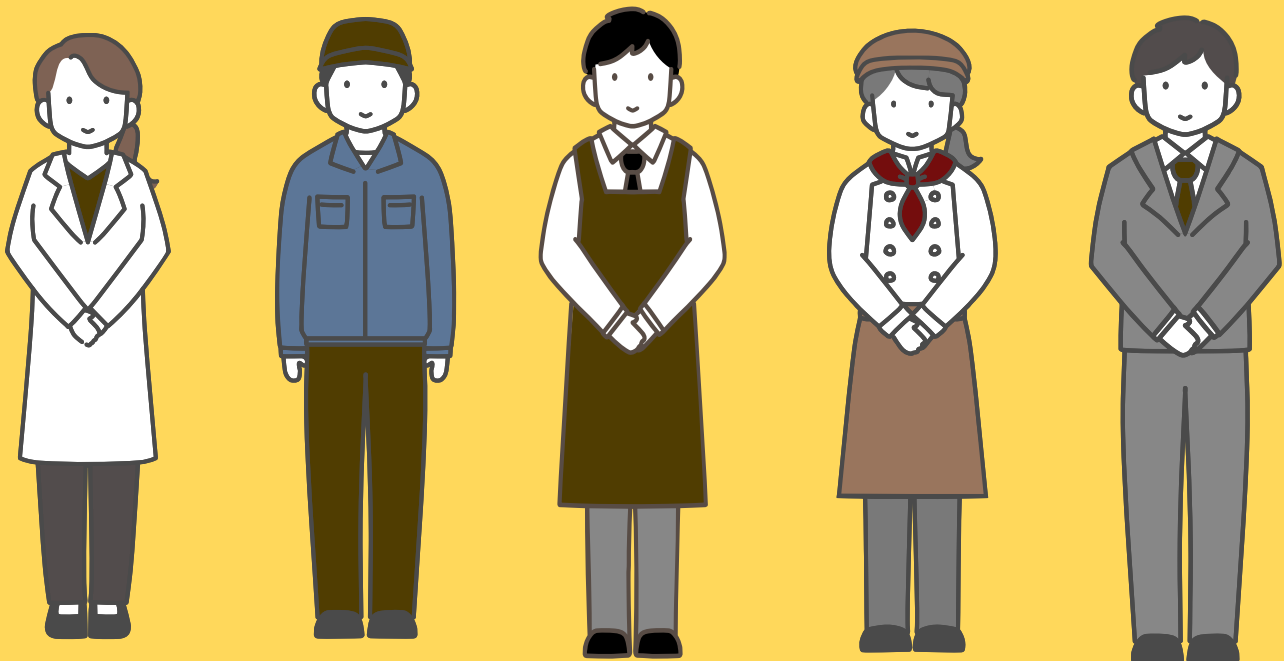
事業所情報、求人情報を入力(仮登録)後、求人者マイページが開設される。(※)

(※)仮登録後、事業所所在地を管轄するハローワークの窓口で内容の確認を行います。初めて求人者マイページから申込みいただいた場合など、一定の場合に、ハローワーク職員が事業所訪問、電話等により求人内容を確認させていただくことがあります。

お仕事に？を抱えるすべての方へ

HELLO WORK

こんにちは！ ハローワークです



ハローワークではお仕事探しに役立つ様々なサービスを行っています。
転職等をご検討の方も大歓迎！ひとりで悩まずハローワークへ
あなたの新しい一歩をハローワークが全力で応援します。

まずはお気軽にご連絡ください

■ハローワークホームページ



■ハローワークインターネットサービス

ハローワークインターネットサービス 検索

【URL】

<https://www.hellowork.mhlw.go.jp/>



ハローワークと一緒に考えましょう あなたのこれからのキャリア

ハローワークは国(厚生労働省)が運営しており、年間**120万人以上**の方がハローワーク求人を通じて就職しています。ご利用は無料、**全国500か所以上**の拠点で、ひとりひとりに寄り添ったサポートを行います。皆さまのお仕事に関するご相談は、いつでもハローワークへ。

ハローワークが**全力**サポート



お仕事に関する ご相談・職業紹介



仕事探しを上手に進めるにはまずは自分自身を知ることが大切です。

最初はぼんやりでも大丈夫。ハローワークの職員とじっくり相談して、自分自身を知ることによって方向性を整理していきましょう。また転職を検討されている方、技能・技術を身につけたい方(職業訓練の受講を希望される方)、現在のお仕事に漠然とした不安を抱えていらっしゃる方など、お仕事に関するお悩みについてお気軽にご相談ください。それぞれのお悩みに応じて、サポートいたします。

セミナー 応募書類添削

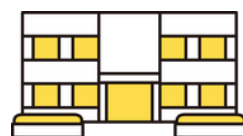


応募書類や面接で、自分の思いや考えが伝えられず、上手くいかないのは、事前の準備が足りないからかも!?

ハローワークでは応募書類の作成方法、適職探しのヒント、ビジネスマナー、業界研究など様々な就職セミナーを実施しています。

ご希望等に応じて応募書類(履歴書・職務経歴書など)の添削や面接に向けた相談も行っています。あなたの熱意や経験、潜在的な思いが「伝わる」ようサポートいたします。

詳細な企業情報や 求人情報の発信



志望する業界や企業に対する理解も大切です。

ハローワークは、定期的に企業説明会等のイベントを実施しています。「この業界のこと、求人企業のことについてもっと知りたい」といった、みなさまのご希望に応じたイベントにぜひご参加ください。

ハローワークは地域に密着し、豊富な企業情報や求人情報を持っています。お仕事探しの際はハローワークをぜひご活用ください。

ご自宅で!

ハローワークインターネットサービス



「ハローワークインターネットサービス」とは

ハローワークインターネットサービスは、ご自宅にしながら、お持ちのパソコンやスマートフォン等で全国のハローワークで受理された求人を検索することができ、**月間7000万件**のアクセスを誇るオンラインサービスです。

年間新規求人数は**900万以上!**
豊富な求人の中から、あなたにあった求人を見つけましょう。



「求職者マイページ」でより便利に!

さらに求職者マイページ(※)を開設していただくと、より効率よくお仕事探しなどを進められます。具体的には、**気になった求人情報の保存、求人への応募、ハローワークからの求人情報やお知らせの受けとり**などができます。

詳しくはこちらの
リーフレットをご覧ください▶



(※)求職者マイページとはお仕事探しのサービスをオンライン(web)上で受けられる個人ページです。すでにハローワークをご利用の方はハローワークの窓口に「マイページをつくりたい」とお声かけください。

若者の採用・育成に積極的な中小企業の皆さまへ

ご存じですか？

「ユースエール認定制度」

若者の採用・育成に積極的で 雇用管理の優良な中小企業を応援します！

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（常時雇用する労働者が300人以下の事業主）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。



<認定マーク>

認定した企業の情報発信を後押しすることなどで、企業が求める人材の円滑な採用を支援し、求職中の若者とのマッチング向上を図ります。

Q 「ユースエール認定企業」として認定を受けると、どんなメリットがありますか？

A ユースエール認定企業になると、以下の支援を受けることができるようになり、企業のイメージアップや優秀な人材の確保などが期待されます。

1	ハローワークなどで 重点的PRを実施	「わかものハローワーク」や「新卒応援ハローワーク」などの支援拠点で認定企業を積極的にPRすることで、若者からの応募増が期待できます。また、厚生労働省が運営する、若者の採用・育成に積極的な企業などに関するポータルサイト「若者雇用促進総合サイト」などにも認定企業として企業情報を掲載しますので、貴社の魅力を広くアピールすることができます。
2	認定企業限定の就職面接会 などへの参加が可能	各都道府県労働局・ハローワークが開催する就職面接会などについて積極的にご案内しますので、正社員就職を希望する若者などの求職者と接する機会が増え、より適した人材の採用を期待できます。
3	自社の商品、広告などに 認定マークの使用が可能	認定企業は、ユースエール認定マーク（右）を、商品や広告などに付けることができます。認定マークを使用することにより、ユースエール認定を受けた優良企業であるということを対外的にアピールすることができます。
4	日本政策金融公庫による 融資制度	株式会社日本政策金融公庫（中小企業事業）において実施している「働き方改革推進支援資金」を利用する際、基準利率から-0.65%での融資を受けることができます。 ※ 基準利率は、貸付期間、担保の有無などに応じて異なります。詳細は以下のURLをご覧ください。 https://www.jfc.go.jp/n/rate/base.html ※ 働き方改革推進支援資金の詳細は、以下のURLをご覧ください。 https://www.jfc.go.jp/n/finance/search/hatarakikata.html
5	公共調達における加点評価	公共調達のうち、価格以外の要素を評価する調達（総合評価落札方式・企画競争方式）を行う場合は、契約内容に応じて、ユースエール認定企業を加点評価するよう、国が定める「女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活用に関する取組指針」において示されています。 ※ 加点評価の詳細は、公共調達を行う行政機関によって定められています。
6	一部地方公共団体における 優遇措置	一部の地方公共団体が行う事業（補助金、奨励金、融資制度等）において、ユースエール認定企業への優遇措置が設けられている場合があります。詳細は、以下のURLをご覧ください。 https://www.mhlw.go.jp/content/11800000/001306877.pdf



【認定基準】

1	学卒求人※ ¹ など、若者対象の正社員※ ² の求人申込みまたは募集を行っていること
2	若者の採用や人材育成に積極的に取り組む企業であること
3	右の要件をすべて満たしていること <ul style="list-style-type: none"> ・「人材育成方針」と「教育訓練計画」を策定していること ・直近3事業年度の新卒者などの正社員として就職した人の離職率が20%以下※³ ・前事業年度の正社員の月平均所定外労働時間が20時間以下かつ、月平均の法定時間外労働60時間以上の正社員が1人もいないこと ・前事業年度の正社員の有給休暇の年間付与日数に対する取得率が平均70%以上又は年間取得日数が平均10日以上※⁴ ・直近3事業年度で男性労働者の育児休業等取得者が1人以上又は女性労働者の育児休業等取得率が75%以上※⁵
4	右の青少年雇用情報について公表していること <ul style="list-style-type: none"> ・直近3事業年度の新卒者などの採用者数・離職者数、男女別採用者数、平均継続勤務年数 ・研修内容、メンター制度の有無、自己啓発支援・キャリアコンサルティング制度・社内検定等の制度の有無とその内容 ・前事業年度の月平均の所定外労働時間、有給休暇の平均取得日数、育児休業の取得対象者数・取得者数（男女別）、役員・管理職の女性割合
5	過去3年間に認定企業の取消を受けていないこと
6	過去3年間に認定基準を満たさなくなったことによって認定を辞退していないこと※ ⁶
7	過去3年間に新規学卒者の採用内定取消しを行っていないこと
8	過去1年間に事業主都合による解雇または退職勧奨を行っていないこと※ ⁷
9	暴力団関係事業主でないこと
10	風俗営業等関係事業主でないこと
11	各種助成金の不支給措置を受けていないこと
12	重大な労働関係等法令違反を行っていないこと

※¹ 少なくとも卒業後3年以内の既卒者が応募可であることが必要です。

※² 正社員とは、直接雇用であり、期間の定めがなく、社内の他の雇用形態の労働者（役員を除く）に比べて高い責任を負いながら業務に従事する労働者をいい、派遣契約で業務に従事する者は除きます。

※³ 直近3事業年度の採用者数が3人または4人の場合は、離職者数が1人以下であれば、可とします。

※⁴ 有給休暇に準ずる休暇として、企業の就業規則等に規定する、有給である、毎年全員に付与する、という3つの条件を満たす休暇について、労働者1人あたり5日を上限として加算することができます。

※⁵ 男女ともに育児休業などの取得対象者がいない場合は、育休制度が定められていれば可とします。また、「くるみん認定」（子育てサポート企業として厚生労働省が定める一定の基準を満たした企業。プラチナくるみん、トライくるみん、プラスを含みます。）を取得している企業については、認定を受けた年度を含む3年度間はこの要件を不問とします。

※⁶ 3、4の基準を満たさずに辞退した場合、再度基準を満たせば辞退の日から3年以内であっても再申請が可能です。

※⁷ 離職理由に虚偽があることが判明した場合（実際は事業主都合であるにもかかわらず自己都合であるなど）は取り消します。

Q 認定企業になるには、どうすればよいですか？

A 認定企業となるためには、各都道府県労働局へ申請が必要です。上記の認定基準を満たしていることを確認した後、各都道府県労働局から認定通知書を交付します。

※申請書などの提出は、ハローワークを経由して行うことができます。また、認定基準を満たしているかどうかを確認するための書類をご提出いただきます。詳細は、各都道府県労働局へお問い合わせください。

電子申請も利用できます！

ユースエールの認定申請は、持参又は郵送によるほか、e-Govポータルサイトから、電子申請の利用が可能です。ぜひご利用ください。（<https://shinsei.e-gov.go.jp/>）



本リーフレットの内容について詳しくは、都道府県労働局、ハローワークへお問い合わせください。（融資制度の詳細は、株式会社日本政策金融公庫へお問い合わせください）

県内のユースエール認定企業一覧

(令和7年12月18日現在:109社)

新潟労働局職業安定部職業安定課

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。

認定企業になるには、離職率、労働時間、有給休暇、育児休業などについて、一定の基準をクリアする必要があります。認定を受けた企業は、自社の商品、広告などに認定マークを表示することで、若者雇用促進法に基づく認定を受けた優良企業であるということをお客さまにアピールすることができます。

また、厚生労働省が運営する「若者雇用促進総合サイト」において、全国のユースエール認定企業を掲載し、広くPRを行っています。



【ユースエール認定】

若葉の形は、若者がやる気に満ちあふれ、腕をふるう姿を、赤い丸はその活力を意味し、若い力で日本の活力を上昇させていくイメージを表現しました。

【愛称（ユースエール）の解説】

若者（youth）を応援する（ye!!）をおくる）事業主というイメージを表現しました。

【5年継続表彰マーク】

ユースエール認定を受けた企業は、事業年度ごとに有給休暇の取得日数や時間外労働時間、育児休業の取得実績、若者の職場定着状況などの基準に適合しているか厳しい審査を行っています。「5年継続」に本マークが付いている企業は5年以上認定を継続し、新潟労働局から表彰を受けている企業です。

全国の認定企業は
→若者雇用促進総合サイト



新潟県の認定企業は
→新潟ワークナビ



<<新規認定企業>>

認定年月	企業名	所在地	業種
令和7年12月	株式会社野本組	妙高市	総合工事業
令和7年12月	株式会社日建緑地	新潟市江南区	総合工事業
令和7年12月	遠藤商事株式会社	燕市	その他の卸売業
令和7年12月	株式会社新生技建	新潟市中央区	職別工事業
令和7年12月	株式会社曙建設	長岡市	総合工事業

<<地域別認定企業>>

地域	5年継続	認定年月	企業名	所在地	業種
村上地域		令和4年10月	株式会社マツウラセイキ	村上市	電気機械器具製造業
		令和5年3月	株式会社アセック	村上市	輸送用機械器具製造業
		令和5年11月	株式会社ダスキン鈴木	村上市	洗濯・理容・美容・浴場業
		令和5年12月	株式会社加藤組	村上市	総合工事業
		令和5年12月	株式会社まほろば	村上市	その他の小売業
		令和6年5月	株式会社松山組	村上市	総合工事業
		令和7年1月	株式会社大川屋製材所	村上市	木材・木製品製造業
		令和7年1月	有限会社田村製材所	村上市	木材・木製品製造業
		令和7年9月	朝日舗道株式会社	村上市	総合工事業
新発田地域		令和5年6月	新共企業株式会社	聖籠町	その他の事業サービス業
		令和6年7月	株式会社岩測設計	聖籠町	技術サービス業
		令和6年8月	三友工業株式会社	胎内市	輸送用機械器具製造業
		令和7年5月	株式会社馬場工務店	新発田市	総合工事業
新潟・佐渡地域	5th	平成30年4月	株式会社マルゴシステム	新潟市中央区	情報サービス業
	5th	平成30年12月	新潟電子工業株式会社	新潟市南区	電気機械器具製造業
	5th	平成31年1月	株式会社佐文工業所	新潟市江南区	はん用機械器具製造業
		令和3年12月	社会福祉法人新潟さくら会	新潟市西区	社会保険・社会福祉・介護事業
		令和4年6月	株式会社カトメ	新潟市南区	鉄鋼業
		令和4年10月	新洋技研工業株式会社	新潟市南区	設備工事業
		令和5年1月	ゴールドキャスター株式会社	新潟市南区	輸送用機械器具製造業
		令和5年3月	社会福祉法人新潟みずほ福祉会	新潟市西区	社会保険・社会福祉・介護事業
		令和5年6月	株式会社越佐ロード	佐渡市	総合工事業
		令和5年8月	新潟ボンド工業株式会社	新潟市西蒲区	職別工事業
		令和5年11月	株式会社ニイガタ・アステック	新潟市東区	専門サービス業
		令和6年5月	ウルシヤマ金属工業株式会社	新潟市西蒲区	金属製品製造業
		令和6年5月	古河マグネットワイヤ株式会社	新潟市南区	非鉄金属製造業
		令和6年6月	株式会社ITスクエア	新潟市中央区	情報サービス業
		令和6年6月	研冷工業株式会社	新潟市中央区	設備工事業
		令和6年9月	新潟配電工事株式会社	新潟市江南区	設備工事業
	令和6年12月	株式会社廣瀬	新潟市西区	総合工事業	

地域	5年継続	認定年月	企業名	所在地	業種
新潟・佐渡地域		令和 7年 1月	株式会社イエスト	新潟市西蒲区	機械器具小売業
		令和 7年 1月	株式会社村尾技建	新潟市中央区	技術サービス業
		令和 7年 2月	松山重車輛工業株式会社	新潟市北区	輸送用機械器具製造業
		令和 7年 3月	内外商工株式会社	新潟市中央区	総合工事業
		令和 7年 4月	大森電子株式会社	新潟市秋葉区	電気機械器具製造業
		令和 7年 5月	タンレイ工業株式会社	新潟市北区	金属製品製造業
		令和 7年 7月	株式会社日の出自動車	新潟市東区	自動車整備業
		令和 7年 8月	株式会社テクノジェット	新潟市南区	設備工事業
		令和 7年 8月	一般社団法人北陸地域づくり協会	新潟市江南区	その他の事業サービス業
		令和 7年 9月	仁箇電建株式会社	新潟市東区	設備工事業
		令和 7年 9月	北陸電々株式会社	新潟市中央区	設備工事業
		令和 7年 9月	株式会社水倉組	新潟市西蒲区	総合工事業
	NEW	令和 7年12月	株式会社日建緑地	新潟市江南区	総合工事業
	NEW	令和 7年12月	株式会社新生技建	新潟市中央区	職別工事業
五泉地域 阿賀	5a	令和元年 8月	水島鉄工株式会社	阿賀野市	金属製品製造業
		令和 5年 5月	株式会社新越工業	五泉市	設備工事業
		令和 6年 1月	株式会社巴山組	阿賀町	総合工事業
		令和 6年 2月	株式会社クボ製作所	阿賀野市	はん用機械器具製造業
		令和 6年12月	株式会社国井組	阿賀野市	総合工事業
		令和 7年 4月	株式会社小林組	阿賀野市	総合工事業
三条・燕地域	5a	令和元年 5月	株式会社東陽理化学研究所	弥彦村	金属製品製造業
	5a	令和 2年 5月	株式会社小林パック工業	三条市	プラスチック製品製造業
		令和 4年11月	小柳建設株式会社	三条市	総合工事業
		令和 5年 9月	大河津建設株式会社	燕市	総合工事業
		令和 5年 9月	株式会社スリーピークス技研	三条市	金属製品製造業
		令和 5年10月	協栄信用組合	燕市	協同組織金融業
		令和 6年 2月	株式会社エビス	燕市	業務用機械器具製造業
		令和 6年 3月	株式会社齋鐵	三条市	金属製品製造業
		令和 6年 3月	吉田金属工業株式会社	燕市	金属製品製造業
		令和 6年 4月	株式会社吉田組	三条市	総合工事業
		令和 6年 6月	近藤興助工業株式会社	三条市	建築材料、鉱物・金属材料等卸売業
		令和 6年 9月	本間電機工業株式会社	三条市	設備工事業
		令和 6年 9月	株式会社栗山百造	三条市	金属製品製造業
		令和 6年11月	西巻印刷株式会社	三条市	印刷・同関連業
		令和 7年 1月	株式会社氏田組	燕市	総合工事業
		令和 7年 3月	トップ工業株式会社	三条市	金属製品製造業
		令和 7年 3月	株式会社グリーンライフ	三条市	その他の卸売業
		令和 7年 3月	外山工業株式会社	三条市	金属製品製造業
		令和 7年 4月	株式会社シンドー	燕市	鉄鋼業
		令和 7年 4月	相場商事株式会社	三条市	建築材料、鉱物・金属材料等卸売業
		令和 7年 7月	笠原プレス工業株式会社	西蒲原郡弥彦村	金属製品製造業
		令和 7年 8月	和田ステンレス工業株式会社	燕市	金属製品製造業
		令和 7年 9月	三條金属株式会社	三条市	輸送用機械器具製造業
		令和 7年11月	株式会社諏訪田製作所	三条市	金属製品製造業
	NEW	令和 7年12月	株式会社山内組	加茂市	総合工事業
	NEW	令和 7年12月	遠藤商事株式会社	燕市	その他の卸売業
	長岡地域		令和 3年12月	株式会社アイテック	長岡市
		令和 5年 7月	株式会社ヴィクトリー	長岡市	設備工事業
		令和 5年10月	コンドウ印刷株式会社	長岡市	印刷・同関連業
		令和 5年12月	株式会社多田組	長岡市	総合工事業
		令和 6年 4月	株式会社ミカサ	見附市	建築材料、鉱物・金属材料等卸売業
		令和 6年 4月	有限会社品田総合設計事務所	長岡市	技術サービス業
		令和 6年 5月	小杉土建工業株式会社	小千谷市	総合工事業
		令和 7年 2月	北越化成株式会社	見附市	プラスチック製品製造業
		令和 7年 5月	株式会社北澤工業	長岡市	設備工事業

地域	5年 継続	認定年月	企業名	所在地	業種
長岡 地域		令和 7年 9月	株式会社越後交通鉄工所	長岡市	金属製品製造業
		令和 7年10月	株式会社サンプラス三笠	見附市	プラスチック製品製造業
		令和 7年11月	株式会社良電社	長岡市	設備工事業
		令和 7年11月	三行合成樹脂株式会社	見附市	プラスチック製品製造業
	NEW	令和 7年12月	株式会社曙建設	長岡市	総合工事業
柏崎 地域		令和 5年11月	社会福祉法人西山刈羽福祉会	柏崎市	社会保険・社会福祉・介護事業
		令和 5年11月	刈共株式会社	刈羽村	その他のサービス業
		令和 7年 3月	柏崎信用金庫	柏崎市	協同組織金融業
		令和 7年 5月	株式会社飯塚鉄工所	柏崎市	はん用機械器具製造業
魚沼 地域		令和 6年11月	有限会社山田製作所	十日町市	金属製品製造業
		令和 7年 3月	ダイワ電気工事株式会社	十日町市	設備工事業
上越 地域	5th	平成29年 6月	日鉄工材株式会社	上越市	鉄鋼業
	5th	平成29年12月	株式会社後藤組	糸魚川市	総合工事業
	5th	平成30年 3月	株式会社笠原建設	糸魚川市	総合工事業
		令和 5年 5月	株式会社アルゴス	妙高市	技術サービス業
		令和 5年 7月	シゲル工業株式会社	上越市	金属製品製造業
		令和 6年 4月	株式会社高瀬商会	糸魚川市	機械器具卸売業
		令和 6年12月	株式会社高館組	上越市	総合工事業
		令和 7年 3月	トーヨーリトレッド株式会社	糸魚川市	ゴム製品製造業
		令和 7年 4月	株式会社笹川建設	糸魚川市	総合工事業
		令和 7年 7月	株式会社室岡林業	上越市	木材・木製品製造業
		令和 7年 8月	株式会社源建設	上越市	総合工事業
		令和 7年11月	株式会社郷土建設藤村組	上越市	総合工事業
	NEW	令和 7年12月	株式会社野本組	妙高市	総合工事業

令和7年業種別・署別労働災害発生状況(休業4日以上)

(新型コロナウイルス感染症のり患分を除く)

新潟労働局
(令和7年12月末)

業種別	新潟	長岡	上越	三条	新発田	新津	小出	十日町	佐渡	合計	前年同期	対前年同期増減数	増減率(%)
製 造 業	108	(2) 96	55	(2) 156	111	46	(1) 46	18	5	(5) 641	(5) 668	-27	-4.0
食 料 品	38	17	21	18	53	16	(1) 30	10	3	(1) 206	(1) 221	-15	-6.8
織 維 工 業		4		1		1	1			7	12	-5	-41.7
衣服・繊維製品	1	1		1	2	2				7	5	+2	+40.0
木 材 ・ 木 製 品	2	1	2	4	6	1				16	17	-1	-5.9
家具・装備品	3	3		2	1				1	10	6	+4	+66.7
パルプ・紙・紙加工品	2	2	3	(1) 6	1	1	1			(1) 16	(1) 11	+5	+45.5
印刷・製本業	2	2		3	3					10	10	±0	±0
化 学 工 業	9	(1) 5	9	11	6		2	1		(1) 43	29	+14	+48.3
窯業・土石製品	3	2		1	7	2	2			17	19	-2	-10.5
鉄 鋼 業	1	(1) 11	2	17	1	5	1			(1) 38	33	+5	+15.2
非 鉄 金 属	1			1		1		1		4	12	-8	-66.7
金 属 製 品	21	18	6	(1) 65	12	9	2	1		(1) 134	(1) 145	-11	-7.6
一 般 機 械 器 具	4	9	4	13	4	3	4			41	(2) 42	-1	-2.4
電 気 機 械 器 具	2	7	4	4	9	2	1			29	36	-7	-19.4
輸 送 用 機 械 等	8	3		2	4	1		1		19	10	+9	+90.0
電 気 ・ ガ ス ・ 水 道	1	1		1	1					4	7	-3	-42.9
そ の 他 の 製 造	10	10	4	6	1	2	2	4	1	40	53	-13	-24.5
鉱 業		1	2		2	2	2	1		10	6	+4	+66.7
うち土石採取業		1	2		2	2	2	1		10	5	+5	+100.0
建 設 業	(1) 77	(1) 50	(1) 54	(1) 39	36	22	(1) 38	11	6	(5) 333	(8) 346	-13	-3.8
土 木 工 事 業	(1) 14	(1) 16	16	(1) 12	13	8	7	6	1	(3) 93	(5) 98	-5	-5.1
建 築 工 事 業	41	24	(1) 26	24	17	9	20	4	5	(1) 170	(3) 188	-18	-9.6
うち木建工事業	9	3	12	9	8	1	7	4		53	(1) 63	-10	-15.9
その他の建設業	22	10	12	3	6	5	(1) 11	1		(1) 70	60	+10	+16.7
運 輸 交 通 業	(1) 88	51	16	(1) 31	42	14	16	3	4	(2) 265	(3) 272	-7	-2.6
うち道路貨物運送業	(1) 79	45	13	(1) 30	40	14	10	3	3	(2) 237	(3) 249	-12	-4.8
貨 物 取 扱 業	1	1			5					7	9	-2	-22.2
うち港湾運送業	1				5					6	7	-1	-14.3
農 林 業	6	2	7	3	7	1	3	4	6	39	31	+8	+25.8
うち林業		2			3		1	1	1	8	9	-1	-11.1
畜 産 ・ 水 産 業	1	1	3	3	(1) 15		2		8	(1) 33	(1) 18	+15	+83.3
うち漁業	1		2						7	10	(1) 7	+3	+42.9
そ の 他 の 事 業	401	(1) 140	(1) 113	114	102	73	(1) 92	41	(1) 34	(4) 1,110	(3) 1,092	+18	+1.6
小 売 業	104	(1) 39	24	45	28	20	(1) 19	8	8	(2) 295	(1) 299	-4	-1.3
社会福祉施設	71	21	29	21	33	25	18	16	6	240	213	+27	+12.7
飲 食 店	21	7	8	9	4	1	6	1		57	55	+2	+3.6
總 計	(2) 682	(4) 342	(2) 250	(4) 346	(1) 320	158	(3) 199	78	(1) 63	(17) 2,438	(20) 2,442	-4	-0.2
前 年 同 期	(4) 733	(3) 337	(7) 237	(3) 335	(1) 319	(1) 163	(1) 200	74	44	(20) 2,442			
対前年同期増減数	-51	+5	+13	+11	+1	-5	-1	+4	+19	-4			
増 減 率 (%)	-7.0	+1.5	+5.5	+3.3	+0.3	-3.1	-0.5	+5.4	+43.2	-0.2			

(第14次防)

令和4年同期	(3) 652	(3) 346	(2) 268	342	(8) 306	139	164	(1) 83	51	(17) 2,351			
対4年同期増減数	+30	-4	-18	+4	+14	+19	+35	-5	+12	+87			
増 減 率 (%)	+4.6	-1.2	-6.7	+1.2	+4.6	+13.7	+21.3	-6.0	+23.5	+3.7			

(参考)

	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	確定
増減率推移(%)	8.0%	22.9%	22.9%	9.2%	4.6%	3.5%	0.7%	2.9%	1.8%	1.3%	-0.7%	-0.2%	

1 労働者死傷病報告による。なお()内は死亡者数で死亡災害報告によるもの。

令和7年 業種別死亡災害発生状況

令和7年12月末現在
新潟労働局

製造業

	発生月	発生状況	事故の型	起因物
1	1月	自動研磨機の運転を停止せずにパフ盤に手作業で研磨剤を塗布していたところ、回転していた2本のパフ盤の間に右腕を巻き込まれた。 [40歳代]	はさまれ・巻き込まれ	研削盤、パフ盤
2	1月	工場内において、天井クレーンにより反転させた鋳物製品(重量約1.9t)を枕木の上に立てた状態で玉掛用具(つりチェーン)を外した際、鋳物製品が倒れ、金属製の棚と鋳物製品の間にはさまれた。 [20歳代]	崩壊、倒壊	荷姿のもの
3	4月	アスファルトタンク投入口のゲートが通常の操作では開かない状態となっていたため、被災者がレバールックを用いてゲートを開けようとしたところ、ゲートが開き、ゲートとゲートの枠に体をはさまれた。 [40歳代]	はさまれ・巻き込まれ	その他の装置、設備
4	7月	被災者は、充填シール機のシール台車のゴム受け箇所を点検していた。途中、機械の運転を停止せずに機械内部へ頭部を入れた状態で点検していたところ、密封端子ボックスと支柱の間に頭部を挟まれ、頭部外傷により死亡した。 [30歳代]	はさまれ・巻き込まれ	その他の食品加工用機械
5	10月	機械の部品交換をするため、被災者と同僚とで打ち合わせを行っていたところ、被災者が機械の稼働範囲内に立ち入ってしまい頭部を挟まれ死亡した。 [40歳代]	はさまれ・巻き込まれ	その他の一般動力機械

建設業

	発生月	発生状況	事故の型	起因物
1	1月	倉庫の中2階において、エンジンポンプを探していたところ、中2階の端部から墜落し、コンクリートの突起物に上半身をぶつけ、その後地面に墜落した。 [70歳代]	墜落、転落	作業床、歩み板
2	3月	地中埋設物の撤去作業を行っていた際、地中のケーブルを玉掛けワイヤーで束ね、ドラグショベルをクレーンモードにして引き上げたところ、埋設されていた鋼管が一緒に持ち上がり、被災者の頭部に激突した。 [50歳代]	激突され	移動式クレーン
3	8月	一般住宅の屋根の塗装作業を行っていた労働者が、高さ約3.9mの玄関ポーチの屋根上で塗装作業をしていたところ、墜落した。 [40歳代]	2メートル以上からの墜落	屋根、はり、もや、けた、合掌
4	9月	空き家の雑木剪定作業後に作業完了の写真撮影を行うため、被災者は軽トラックを道路に停車して運転席を降りて歩いていたところ、無人の軽トラックが後退したため、止めようと荷台後方に回り込んだところ、軽トラックに激突され、近くのブロック塀に後頭部を強打した。 [30歳代]	激突され	トラック
5	10月	キュービクル内部で確認作業中、誤って充電部に接触又は接近してしまい感電した。 [20歳代]	感電	電力設備

その他(製造・建設以外)

	発生月	発生状況	事故の型	起因物
1	2月	新聞配達のため歩行中、大型トレーラーにはねられたもの。 [60歳代]	交通事故(道路)	トラック
2	2月	高速道路にてタンクローリーを運転中、高速バスのバス停へ入る側道へ進入し、前進し続けた結果、ワイヤーロープ防護柵を突き破り道路下の法面に転落した。 [40歳代]	交通事故(道路)	トラック

	発生月	発生状況	事故の型	起因物
3	3月	個人宅の敷地内で、プロパンガスボンベの配達員が、配達用のトラック(最大積載量3t)の後輪車軸と地面との間にはさまれた状態で住人に発見された。目撃者はいないが、トラックの停止位置が斜面だったので後方に逸走したものと推定される。 [60歳代]	はさまれ・巻き込まれ	トラック
4	5月	被災者は出張先において、製材装置から集じんされたおがくずを溜めておく建物からトラックの荷台におがくずを積み込む作業を一人で行っていた。被災者が作業を開始してからしばらく経過しても被災者の姿が見当たらなかったことから捜索を行ったところ、トラック荷台のおがくずの中から被災者が発見された。被災者の死因は窒息死であった。 [70歳代]	崩壊、倒壊	その他の装置、設備
5	6月	資材を納品先へ配達するため、トラックを運転していた労働者が、橋の南橋詰を走行中、道路脇の斜面にはみ出して、そのまま橋の直下にある市道に落下した。 [20歳代]	交通事故 (道路)	トラック
6	8月	高速道路でトラックを運転中、追越車線から走行車線に戻る際に、トラック後方の走行車線を走行していた乗用車に接触して操作不能となり、トンネル壁面に激突した。 [50歳代]	交通事故 (道路)	トラック
7	9月	事務所内において、体調の悪い様子が椅子に座っている労働者が発見された。その後、救急搬送されたが熱中症により死亡した。当日は熱中症警戒アラートが発令されていた。 [50歳代]	高温・低温のものとの接触	高温・低温環境

男女間賃金差異と女性管理職比率の公表義務が拡大

女性の健康上の特性への配慮も盛り込まれました

女性の職業生活における活躍に関する取組の推進等を図るため、10年の期限延長や情報公表の必須項目の拡大を含めた女性活躍推進法等を改正する法律が成立し（令和7年6月11日公布）、また、女性活躍推進法に基づく省令・指針を改正しました（同年12月23日公布・告示）。事業主の皆さまは、女性活躍推進法に基づく情報公表や一般事業主行動計画の策定に際し、改正法や改正省令・指針に沿った取組が行われるよう準備を進めてください。

情報公表の必須項目の拡大

義務

- これまで従業員数301人以上の企業に公表が義務付けられていた男女間賃金差異について、101人以上の企業に公表義務を拡大するとともに、新たに女性管理職比率についても101人以上の企業に公表を義務付けます。（従業員数100人以下の企業は努力義務の対象です。）

企業等規模	改正前	改正後
301人以上	男女間賃金差異に加えて、 <u>2項目以上</u> を公表	男女間賃金差異及び女性管理職比率に加えて、 <u>2項目以上</u> を公表
101人～ 300人	<u>1項目以上</u> を公表	男女間賃金差異及び女性管理職比率に加えて、 <u>1項目以上</u> を公表

情報公表の範囲そのものが、女性活躍に対する姿勢を表すものとして求職者の企業選択の要素となることにご留意いただき、必須項目数以上の項目について積極的な公表をご検討ください。

従業員数301人以上の企業は・・・

従業員数が301人以上の企業に、以下の4項目以上の情報公表を義務付けます。

- **男女間賃金差異**（令和4年7月8日から義務付けられています）
- **女性管理職比率**（令和8年4月1日から新たに義務付け）
- **女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供**に関する実績
（下の左の表の7項目から1項目以上を選択して公表）
- **職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備**に関する実績
（下の右の表の7項目から1項目以上を選択して公表）

「女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供」

以下の7項目から1項目以上を選択

- ・ 採用した労働者に占める女性労働者の割合
- ・ 男女別の採用における競争倍率
- ・ 労働者に占める女性労働者の割合
- ・ 係長級にある者に占める女性労働者の割合
- ・ 役員に占める女性の割合
- ・ 男女別の職種又は雇用形態の転換実績
- ・ 男女別の再雇用又は中途採用の実績

「職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備」

以下の7項目から1項目以上を選択

- ・ 男女の平均継続勤務年数の差異
- ・ 10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合
- ・ 男女別の育児休業取得率
- ・ 労働者の一月当たりの平均残業時間
- ・ 雇用管理区分ごとの労働者の一月当たりの平均残業時間
- ・ 有給休暇取得率
- ・ 雇用管理区分ごとの有給休暇取得率



従業員数101～300人の企業は・・・

従業員数が101～300人の企業に、以下の**3項目以上の情報公表**を義務付けます。

- **男女間賃金差異**（令和8年4月1日から新たに義務付け）
- **女性管理職比率**（令和8年4月1日から新たに義務付け）
- **女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供**に関する実績、または**職業生活と家庭生活との両立**に資する雇用環境の整備に関する実績（前ページの2つの表の14項目のうち1項目以上を選択して公表）

Q 具体的にはいつの期間の数値をいつまでに公表する必要があるのか。

A 初回の「男女間賃金差異」及び「女性管理職比率」の情報公表は、改正法の施行後に最初に終了する事業年度の実績を、その次の事業年度の開始後おおむね3か月以内に公表する必要があります。

例えば 令和8年4月末に事業年度が終了する企業 ⇒ おおむね令和8年7月末までに公表

令和8年12月末に事業年度が終了する企業 ⇒ おおむね令和9年3月末までに公表

令和9年3月末に事業年度が終了する企業 ⇒ おおむね令和9年6月末までに公表

その後もおおむね1年に1回以上、最新の数値を公表する必要があります。

※ なお、女性管理職比率について、公表時点で得ることができる最新のものとする必要があります。具体的には、公表を行う事業年度の前事業年度時点の情報である必要がありますが、最新のものであれば、公表を行う事業年度の前事業年度のいずれの時点の情報であっても差し支えありません。

男女間賃金差異の情報公表のイメージ

☆ 「男女間賃金差異」は、男性労働者の賃金の平均に対する女性労働者の賃金の平均を割合（パーセント）で示します。

☆ 「全労働者」「正規雇用労働者」「非正規雇用労働者」の区分での公表が必要です。

【「男女間賃金差異」の情報公表のイメージ】

	男女間賃金差異
全労働者	XX.X%
正社員	YY.Y%
パート・有期社員	ZZ.Z%

（付記事項（例））

- ・対象期間：●●事業年度（●年●月●日～●年●月●日）
- ・正社員：社外への出向者を除く。
- ・パート・有期社員：契約社員、アルバイト、パートが該当。
- ・賃金：通勤手当等を除く。

※小数点第2位を四捨五入し、小数点第1位まで表示。
※計算の前提とした重要事項を付記（対象期間、対象労働者の範囲、「賃金」の範囲等）

「女性管理職比率」の算出でいう「管理職」とは

☆ 管理職とは、「課長級」と「課長級より上位の役職（役員を除く）」の合計です。

☆ 「課長級」とは、次のいずれかに該当する者をいいます。

- ① 事業所で通常「課長」と呼ばれている者であって、その組織が二係以上からなり、若しくは、その構成員が10人以上（課長を含む。）のもの
- ② 同一事業所において、課長の他に、呼称、構成員に関係なく、その職務の内容及び責任の程度が「課長級」に相当する者（ただし、一番下の職階ではないこと。）

※ 一般的に「課長代理」や「課長補佐」については、「課長級」に該当しません。

Q 男女間賃金差異や女性管理職比率の情報公表の方法は。

A 公表の場合は、厚生労働省が運営する「女性の活躍推進企業データベース」が最も適切です。是非ご活用ください。

URL : <http://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>

なお、自社のホームページへの掲載等でもさしつかえありません。



<『説明欄』を有効活用しましょう！>

- 「男女間賃金差異」や「女性管理職比率」の指標の大小それ自体のみに着目するのではなく、**要因及び課題の分析を行い、改善に向けて取り組んでいくことが重要**です。
- このため、公表に当たっては、単に数値の情報だけでなく、**要因及び課題の分析の結果等のより詳細な情報や補足的な情報を公表することも可能であり、『説明欄』を有効活用して、こうした追加的な情報公表を行うことが望ましい**ものです。
- なお、「女性の活躍推進企業データベース」にはあらかじめ『注釈・説明欄』が設けられています。

えるぼし認定基準（1段階目）の見直し

おすすめ

えるぼし認定（1段階目）の基準を見直し、改善傾向にあることを評価する新たな選択肢を示しました。是非、えるぼし認定（1段階目）の取得にチャレンジしてください。

【現行の基準】

- ①認定基準5項目のうち1～2項目の基準を満たして実績を毎年公表すること
- ②基準を満たさない項目に関する取組の実施状況について毎年公表すること
- ③基準を満たさない項目について**2年以上連続して実績が改善**していること

【改定後の基準】

- ①②は同じ
- ③基準を満たさない項目について以下に該当すること（引き続き現行の③でも可）
 - (i)単年度の実績を評価している項目（※）については、
従来の基準（2年以上連続して実績が改善）又は以下のいずれかに該当すること（選択肢を追加）
「A：直近の事業年度までの連続する3事業年度の平均値」、
「B：その前の事業年度までの連続する3事業年度の平均値」及び
「C：その前々年度までの連続する3事業年度の平均値」を比較し、**連続して改善していること**（ $A > B > C$ ）
 - (ii)上記以外の項目については、**2年以上連続して実績が改善していること**（従来の基準通り）



えるぼしプラス（仮称）認定の創設

おすすめ

えるぼし認定（1・2・3段階目）及びプラチナえるぼしについて、**女性の健康支援に関する基準を追加した新しい認定**を創設します。

【女性の健康支援に関する認定基準】

※えるぼしプラス（仮称）・プラチナえるぼしプラス（仮称）の全てで、女性の健康支援に関する基準は共通

- ①「女性の健康上の特性に配慮した休暇制度」及び「女性の健康上の特性への配慮のために利用することができる、半日単位・時間単位の年次有給休暇、所定外労働の制限、時差出勤、フレックスタイム制、短時間勤務、在宅労働等のうちいずれかの制度」を設けていること。（休暇制度は、多様な目的で利用することができる休暇制度及び利用目的を限定しない休暇制度を含み、年次有給休暇を除く。）
- ②女性の健康上の特性への配慮に関する方針を示し、①に掲げる制度の内容とともに労働者に周知させるための取組を実施していること
- ③女性の健康上の特性への配慮に関する研修その他の女性の健康上の特性への配慮に関する労働者の理解を促進するための取組を実施していること
- ④労働者からの女性の健康上の特性への配慮に関する業務を担当する者を選任し、労働者からの女性の健康上の特性に関する相談に応じさせる措置を講ずるとともに、労働者に周知させるための措置を講じていること

正式名称と新しい認定マークのデザインは追って示す予定。令和8年4月1日から申請できます。最新の情報や申請方法は厚生労働省ホームページ「女性活躍推進法特集ページ」でご確認ください。

URL：<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>

女性の活躍の推進は、女性の健康上の特性に留意して行われるべき旨が法律で明確化されました。併せて、企業の皆さまが、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定する際に、職場における女性の健康支援に資する取組を盛り込むことを促進するため、事業主行動計画策定指針を改正しました。

一般事業主行動計画の策定に当たっては、男女の性差を踏まえ、特に**職場における女性の健康上の特性に係る取組**が行われることが望ましいものです。

一方、健康に関しては**プライバシー保護**が特に求められることに留意してください。

なお、性別を問わず使いやすい特別休暇制度の整備及び職場全体の働き方改革等、**女性だけでなく労働者全体を対象として取り組むことも有効**です。

女性の健康上の特性に係る取組の例

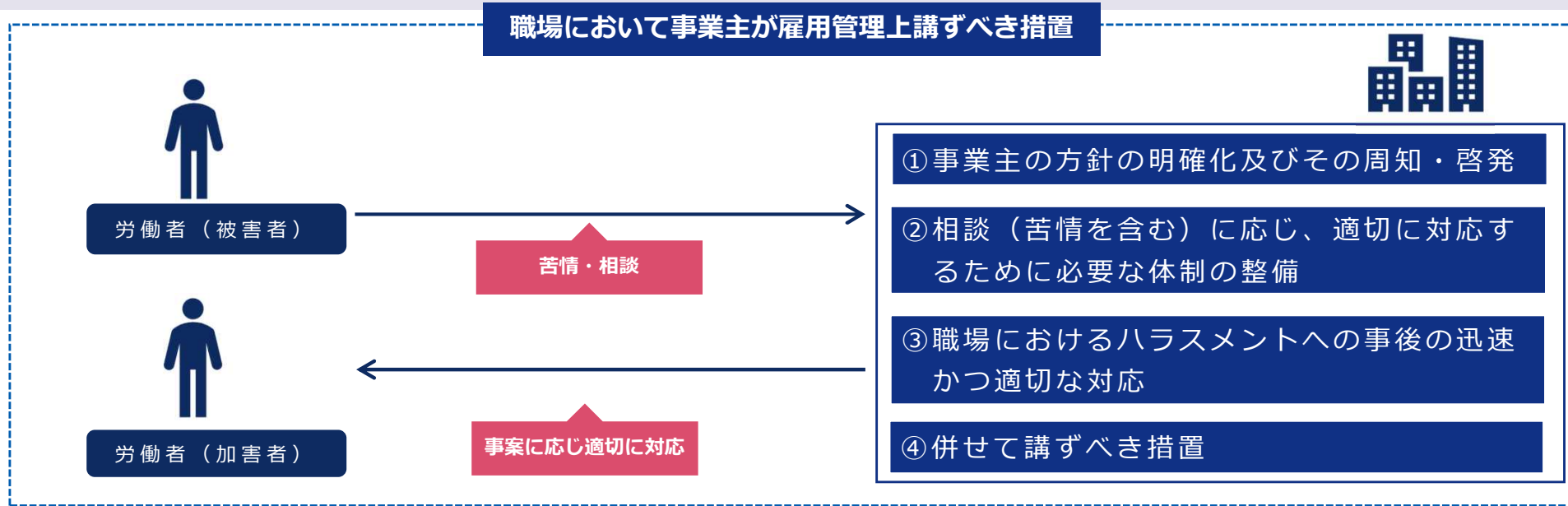
- 職場におけるヘルスリテラシー向上のための取組
 - ・女性の健康上の特性に関する研修会の開催
 - ・婦人科検診等の検診受診の重要性を含めた、健康課題に関する啓発冊子の配布や動画の配信等
- 休暇制度の充実・柔軟な働き方の実現
 - ・生理休暇を取得しやすい環境の整備
 - ・女性の健康上の特性に配慮した休暇制度の整備（不調時の休養、治療・通院、検診等の多様な目的で利用することができる休暇制度等）
 - ・女性の健康上の特性に配慮した柔軟な働き方を可能とする制度の整備（所定外労働の制限、時差出勤、フレックスタイム制、短時間勤務、テレワーク等）
- 健康課題を相談しやすい体制づくり
 - ・女性の健康上の特性について相談及び対応可能な体制構築（産業医、カウンセラーの配置や外部の相談先の紹介、オンラインによる健康相談）
 - ・女性が気軽に利用・相談できるオンラインによる相互交流の場の設置
- その他の取組
 - ・婦人科検診の受診に対する支援
 - ・妊婦等が利用できる休憩スペースの設置

こうした取組を進めるとともに、前ページで紹介した「えるぼしプラス（仮称）」認定の取得にも積極的にチャレンジしてください。

改正女性活躍推進法に関するお問い合わせは 都道府県労働局雇用環境・均等部(室)へ
 受付時間8時30分～17時15分(土・日・祝日・年末年始を除く)

都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号
北海道	011-709-2715	東京	03-3512-1611	滋賀	077-523-1190	香川	087-811-8924
青森	017-734-4211	神奈川	045-211-7380	京都	075-241-3212	愛媛	089-935-5222
岩手	019-604-3010	新潟	025-288-3511	大阪	06-6941-8940	高知	088-885-6041
宮城	022-299-8844	富山	076-432-2740	兵庫	078-367-0820	福岡	092-411-4894
秋田	018-862-6684	石川	076-265-4429	奈良	0742-32-0210	佐賀	0952-32-7218
山形	023-624-8228	福井	0776-22-3947	和歌山	073-488-1170	長崎	095-801-0050
福島	024-536-4609	山梨	055-225-2851	鳥取	0857-29-1709	熊本	096-352-3865
茨城	029-277-8295	長野	026-227-0125	島根	0852-31-1161	大分	097-532-4025
栃木	028-633-2795	岐阜	058-245-1550	岡山	086-225-2017	宮崎	0985-38-8821
群馬	027-896-4739	静岡	054-252-5310	広島	082-221-9247	鹿児島	099-223-8239
埼玉	048-600-6269	愛知	052-857-0312	山口	083-995-0390	沖縄	098-868-4380
千葉	043-221-2307	三重	059-226-2318	徳島	088-652-2718		

- 職場におけるハラスメントを防止するために、事業主が雇用管理上講ずべき措置が指針において定められており、実際に事案が発生した場合、事業主は雇用管理上の措置義務に基づき適切に対応しなければならない。



事業主が雇用管理上講ずべき措置の主な内容

- ① **事業主の方針の明確化及びその周知・啓発**：ハラスメントの内容、ハラスメントを行ってはならない旨の方針の明確化、管理監督者を含む労働者への周知啓発。行為者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等に規定し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発。
- ② **相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備**：相談窓口の周知。発生のおそれがある場合やハラスメントに該当するか否か微妙な場合であっても、広く相談に対応。
- ③ **職場におけるハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応**：事実関係を迅速かつ正確に確認。事実関係の確認後は、速やかに被害者に対する配慮のための措置とともに、行為者に対する措置を適切に対応する。再発防止に向けた措置を講ずる。
- ④ **併せて講ずべき措置**：プライバシーを保護するために必要な措置を講じ、労働者に周知。事業主に相談したこと等を理由として、解雇その他不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発をする。

（根拠法）

- セクシュアルハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメント：[男女雇用機会均等法](#) ○育児休業・介護休業等に関するハラスメント：[育児・介護休業法](#)
○パワーハラスメント：[労働施策総合推進法](#)

労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律等の一部を改正する法律の概要（令和7年法律第63号、令和7年6月11日公布）

改正の趣旨

多様な労働者が活躍できる就業環境の整備を図るため、ハラスメント対策の強化、女性活躍推進法の有効期限の延長を含む女性活躍の推進、治療と仕事の両立支援の推進等の措置を講ずる。

改正の概要

1. ハラスメント対策の強化【労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法】

- ① カスタマーハラスメント（※）を防止するため、事業主に雇用管理上必要な措置を義務付け、国が指針を示すとともに、カスタマーハラスメントに起因する問題に関する国、事業主、労働者及び顧客等の責務を明確化する。
※ 職場において行われる顧客、取引の相手方、施設の利用者その他の当該事業主の行う事業に関係を有する者の言動であって、その雇用する労働者が従事する業務の性質その他の事情に照らして社会通念上許容される範囲を超えたものにより当該労働者の就業環境を害すること
- ② 求職者等に対するセクシュアルハラスメントを防止するため、事業主に雇用管理上必要な措置を義務付け、国が指針を示すとともに、求職者等に対するセクシュアルハラスメントに起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務を明確化する。
- ③ 職場におけるハラスメントを行ってはならないことについて国民の規範意識を醸成するために、啓発活動を行う国の責務を定める。

2. 女性活躍の推進【女性活躍推進法】

- ① 男女間賃金差異及び女性管理職比率の情報公表を、常時雇用する労働者の数が101人以上の一般事業主及び特定事業主に義務付ける。
- ② 女性活躍推進法の有効期限（令和8年3月31日まで）を令和18年3月31日まで、10年間延長する。
- ③ 女性の職業生活における活躍の推進に当たっては、女性の健康上の特性に配慮して行われるべき旨を、基本原則において明確化する。
- ④ 政府が策定する女性活躍の推進に関する基本方針の記載事項の一つに、ハラスメント対策を位置付ける。
- ⑤ 女性活躍の推進に関する取組が特に優良な事業主に対する特例認定制度（プラチナえるぼし）の認定要件に、求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止に係る措置の内容を公表していることを追加する。
- ⑥ 特定事業主行動計画に係る手続の効率化を図る。

3. 治療と仕事の両立支援の推進【労働施策総合推進法】

- 事業主に対し、職場における治療と就業の両立を促進するため必要な措置を講じる努力義務を課すとともに、当該措置の適切・有効な実施を図るための指針の根拠規定を整備する。

等

施行期日

令和8年10月1日（予定）（ただし、1③及び2②から④までは公布日、2①及び⑥並びに3は令和8年4月1日）

ハラスメント対策の強化【労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法】

改正の趣旨

- ・ 職場におけるハラスメントは、労働者の尊厳や人格を傷付け、職場環境を悪化させる、あってはならないもの。
- ・ これまでも順次対策の強化が図られてきたが、都道府県労働局へのハラスメントに係る相談件数は依然高止まりしているほか、近年、カスタマーハラスメントや、求職者等に対するセクシュアルハラスメントが社会的に問題となっている。

⇒ 更なるハラスメント対策の強化を通じて、全ての労働者が活躍することのできる就業環境の実現を図る。

見直し内容

① カスタマーハラスメント対策の強化（労働施策総合推進法） 施行日：令和8年10月1日（予定）

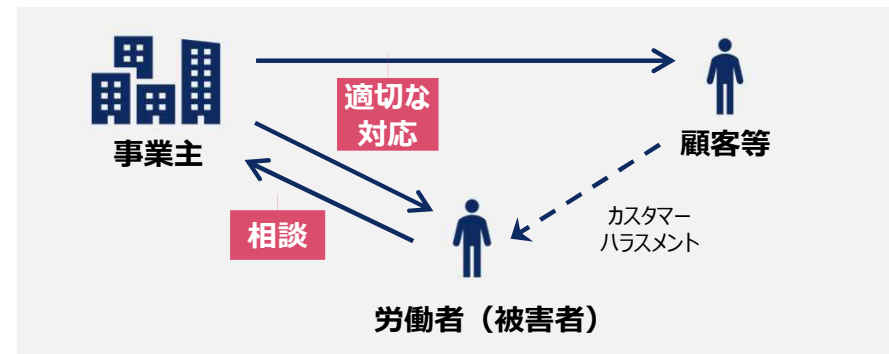
- カスタマーハラスメントを防止するため、事業主に雇用管理上必要な措置を義務付け、措置の具体的な内容については国が指針を定めることとする。

《カスタマーハラスメントとは》

- (1) 職場において行われる、顧客、取引の相手方、施設の利用者その他の当該事業主の行う事業に関係を有する者の言動であって、
- (2) その雇用する労働者が従事する業務の性質その他の事情に照らして社会通念上許容される範囲を超えたものにより、
- (3) 当該労働者の就業環境を害すること

《具体的な措置の内容》

- (1) 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発
- (2) 相談体制の整備・周知
- (3) カスタマーハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応、抑止のための措置 等



※ 厚生労働大臣（都道府県労働局）は、事業主に対して、助言、指導、勧告等を行うことができる。

- カスタマーハラスメントを行ってはならないこと等に対する関心と理解を深めることや、他の事業主が雇用する労働者に対する言動に注意を払うよう努めること等を、**国、事業主、労働者及び顧客等の責務として明確化する。**

見直し内容

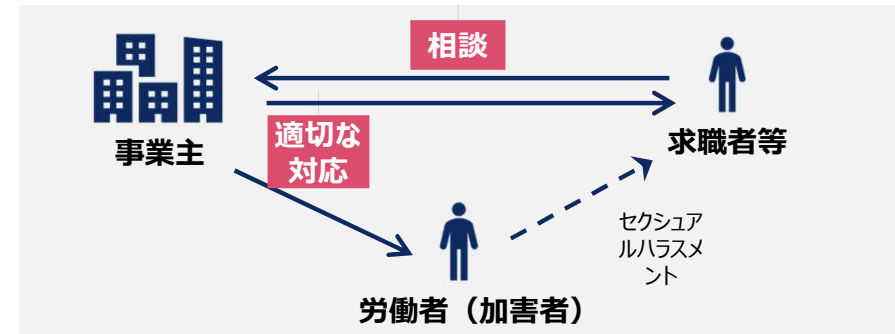
② 求職者等に対するセクシュアルハラスメント対策の強化（男女雇用機会均等法）

施行日：令和8年10月1日（予定）

- 求職者等に対するセクシュアルハラスメントを防止するため、事業主に雇用管理上必要な措置を義務付け、措置の具体的な内容については国が指針を定めることとする。

《具体的な措置の内容》

- (1) 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発
（例：面談等を行う際のルールをあらかじめ定めておくこと等）
- (2) 相談体制の整備・周知
- (3) セクシュアルハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応
（例：相談への対応、被害者への謝罪等） 等



※ 厚生労働大臣（都道府県労働局）は、事業主に対して、助言、指導、勧告等を行うことができる。

- 求職者等に対するセクシュアルハラスメントを行ってはならないこと等に対する関心と理解を深めることや、求職者等に対する言動に注意を払うよう努めること等を、**国、事業主及び労働者の責務として明確化**する。

③ 職場におけるハラスメントを行ってはならないという規範意識の醸成に係る規定の創設（労働施策総合推進法）

施行日：公布の日（令和7年6月11日）

- 職場におけるハラスメントを行ってはならないことについて国民の規範意識を醸成するために、啓発活動を行う国の責務を定める。

70歳までの就業確保措置の規模別・産業別実施状況(令和7年6月1日現在)

職業安定部職業対策課

		実施済企業割合		未実施企業割合	
規模別	合 計	31.0%		69.0%	
	21～30人	31.4%		68.6%	
	31～50人	33.1%		66.9%	
	51～100人	30.5%		69.5%	
	101～300人	27.5%		72.5%	
	301～500人	30.3%		69.7%	
	501～1,000人	27.8%		72.2%	
	1,001人以上	30.0%		70.0%	
産業別		21人以上	31人以上	21人以上	31人以上
	合 計	31.0%	30.8%	69.0%	69.2%
	農、林、漁業	36.8%	42.9%	63.2%	57.1%
	鉱業、採石業、砂利採取業	54.5%	62.5%	45.5%	37.5%
	建設業	40.6%	39.4%	59.4%	60.6%
	製造業	27.0%	26.3%	73.0%	73.7%
	電気・ガス・熱供給・水道業	9.1%	0.0%	90.9%	100.0%
	情報通信業	15.4%	15.3%	84.6%	84.7%
	運輸、郵便業	36.4%	35.5%	63.6%	64.5%
	卸売業、小売業	22.9%	23.7%	77.1%	76.3%
	金融業、保険業	36.8%	34.4%	63.2%	65.6%
	不動産業、物品賃貸業	28.9%	24.2%	71.1%	75.8%
	学術研究、専門・技術サービス業	28.4%	27.1%	71.6%	72.9%
	宿泊業、飲食サービス業	34.6%	34.0%	65.4%	66.0%
	生活関連サービス業、娯楽業	31.3%	38.5%	68.7%	61.5%
	教育、学習支援業	22.1%	22.9%	77.9%	77.1%
	医療、福祉	34.4%	37.0%	65.6%	63.0%
	複合サービス事業	18.2%	22.2%	81.8%	77.8%
	サービス業(他に分類されないもの)	38.9%	37.7%	61.1%	62.3%
	その他	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

高年齢労働者の割合（令和7年1～12月）

令和7年12月末速報値

労働基準部健康安全課

	60歳以上	総数	割合（％）
製造業	147	641	22.9
うち電気・ガス・水道業	0	4	0.0
鉱業	5	10	50.0
建設業	89	333	26.7
運輸交通業	74	265	27.9
農林業、畜産・水産業	25	72	34.7
卸売、小売業	139	356	39.0
金融業	4	10	40.0
教育・研究業	11	20	55.0
保健衛生業	113	315	35.9
接客娯楽業	54	141	38.3
清掃・と畜業	67	117	57.3
その他の事業	32	79	40.5
全業種	777	2,438	31.9