

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)

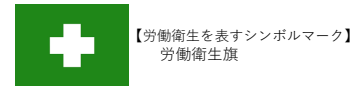


その2 『かつやく』(女性の活躍など多様な人材の活躍促進等への取組)

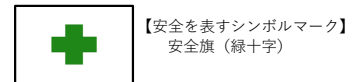
- 「新潟かつやくWork I・女性活躍」
- 「新潟かつやくWork II・生涯現役支援」
(高年齢者の就労・社会参加の促進等)
- 「新潟かつやくWork III・外国人」
(外国人労働者の労働環境改善等)
- 「新潟かつやくWork IV・人材育成等」
(人材開発・育成支援等)
- 「新潟かつやくWork V・人材不足分野」
- 「新潟かつやくWork VI・就職・求人充足支援」



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



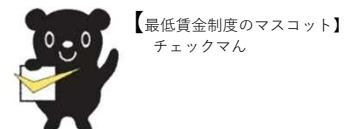
その4 『あんぜん』(職場の安全確保への取組)
～ゼロ災害への挑戦(特に死亡・重篤災害ゼロ)



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

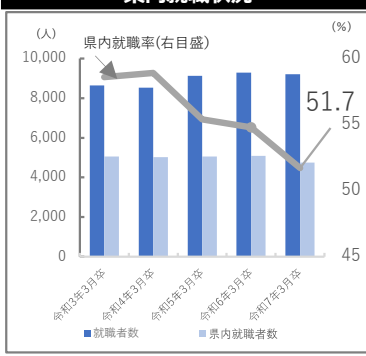


図3 理由別県外移動の推移

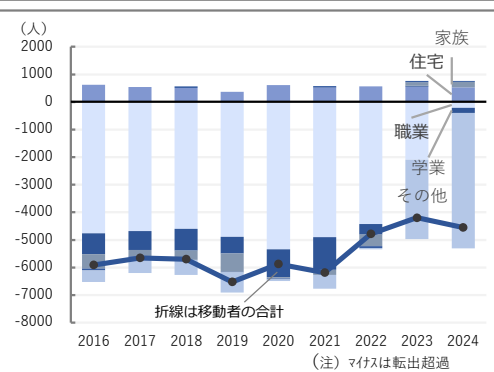
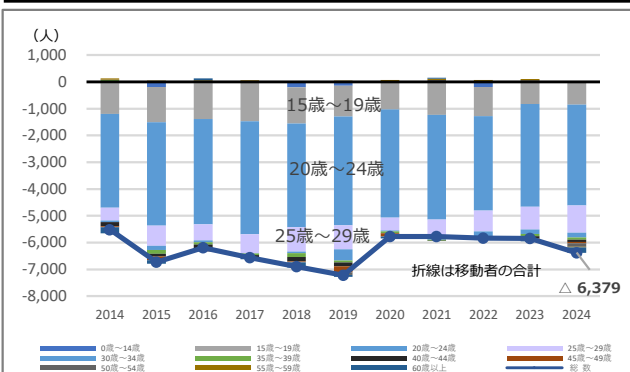


図4 年齢別県外移動の推移



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） ●男女間賃金差異：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）

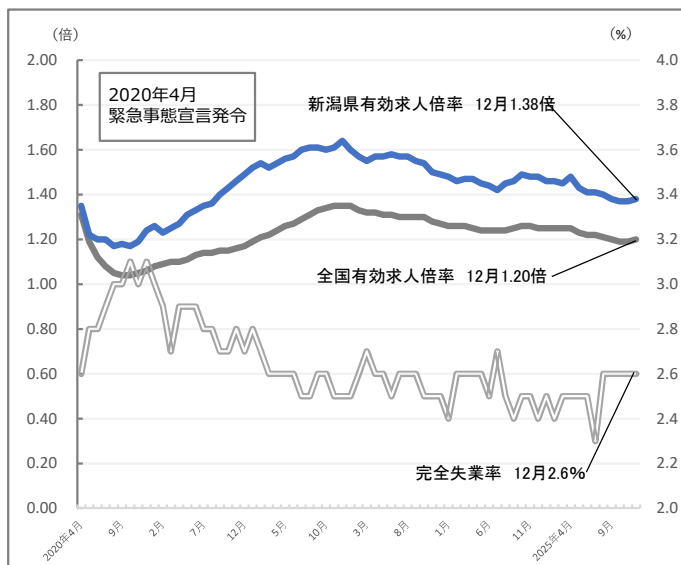
対策等

- 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）

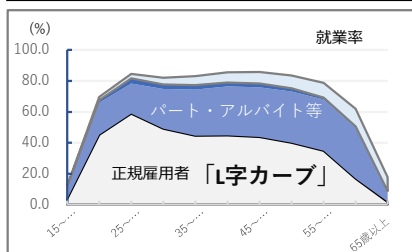
- えるぼし・くるみん認定企業数：【#チャレンジNiigata=えるぼし・くるみん210】（R8.1月末認定企業数 216件）
認定企業数210件以上を継続するとともに、令和8年度のプラチナえるぼし・プラチナくるみん認定企業数を年間1社以上とする
- 男性の育児休業取得率：令和8年度までに50%以上 ※Niji Work Project【働き方改革NEXT=】関連②
⇒【#チャレンジNiigata=育児≥50%（男性・育児取得率50%以上）】 ※Niji Work Project【働き方改革NEXT=】関連③
- 女性の若年非正規雇用労働者数：令和9年までに30,000人以下 ●女性雇用者に占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

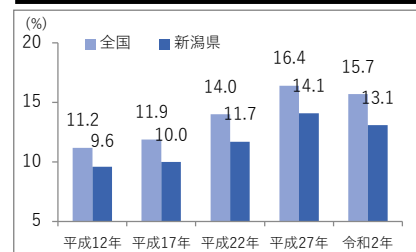
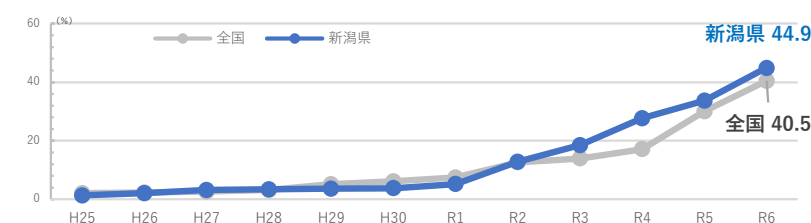


図4 男性の育児休業取得状況



資料出所：「雇用均等基本調査」（厚生労働省）「新潟県資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

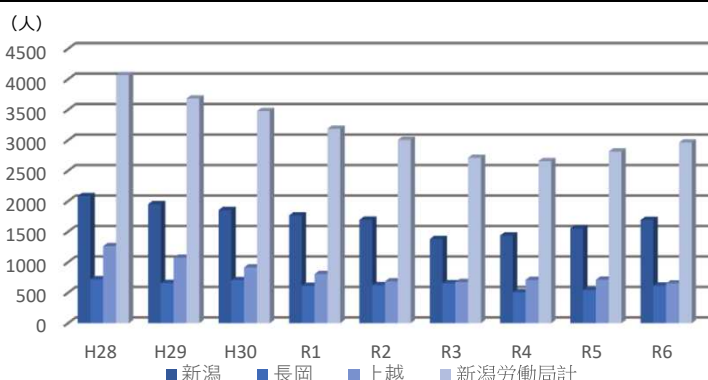
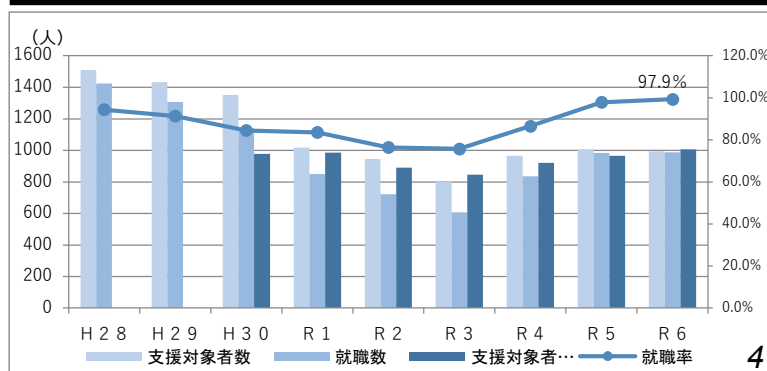


図6 マザーズハローワーク・マザーズコーナーの支援対象者数と就職数の推移



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

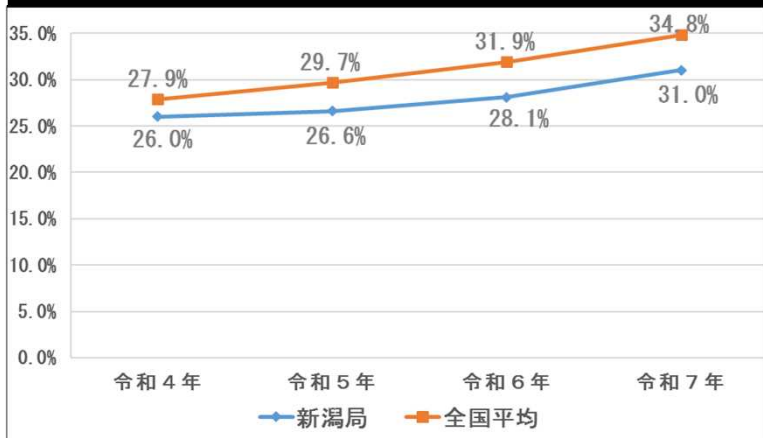
対策等

- 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の確保

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)

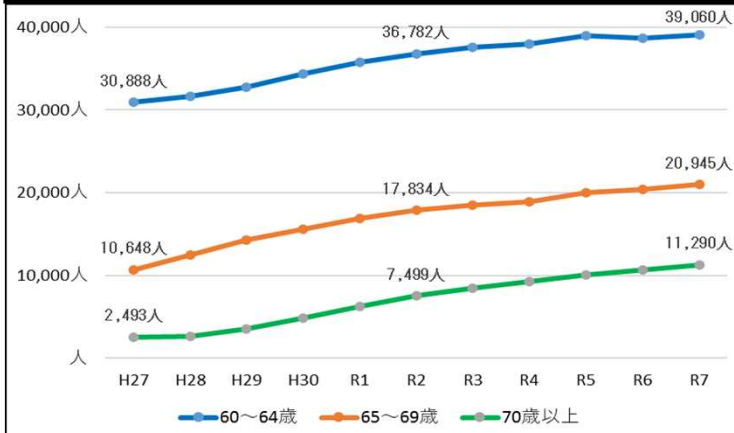
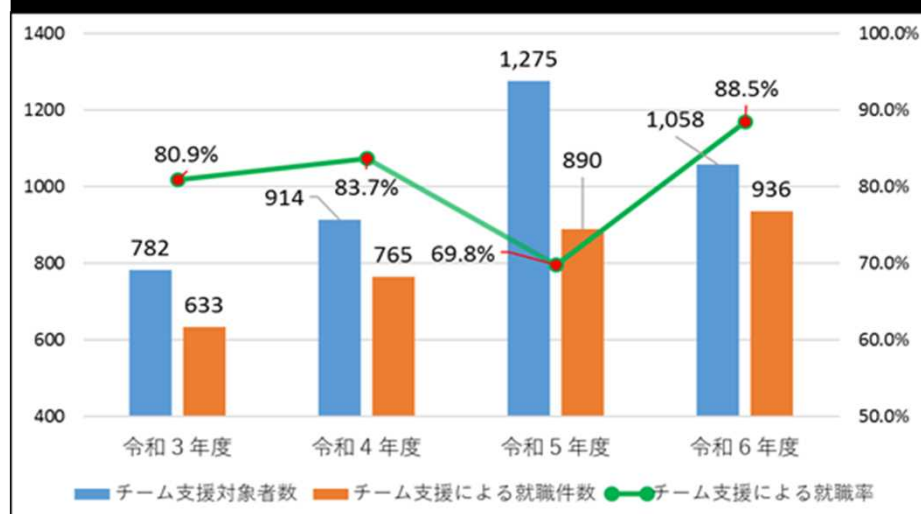


図3 生涯現役支援窓口事業におけるチーム支援状況(65歳以上)



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

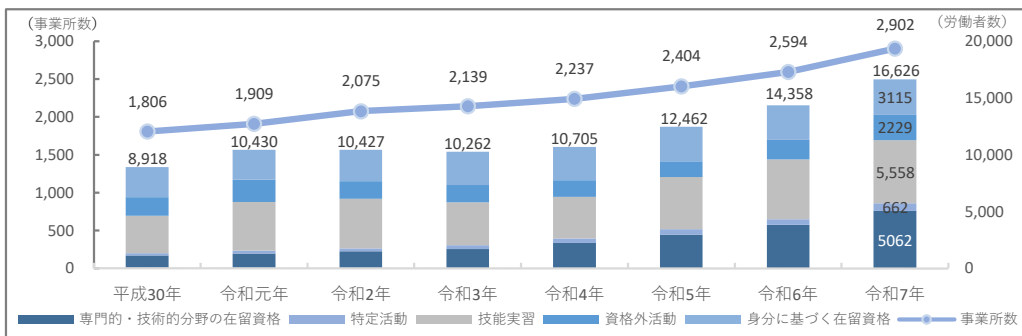
現状・課題

- 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



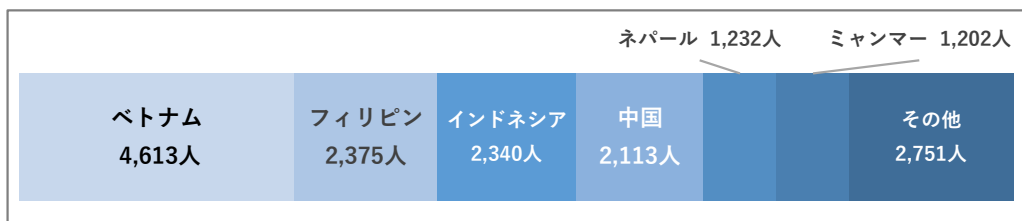
資料出所：「外国人雇用状況」の届出状況のまとめ

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

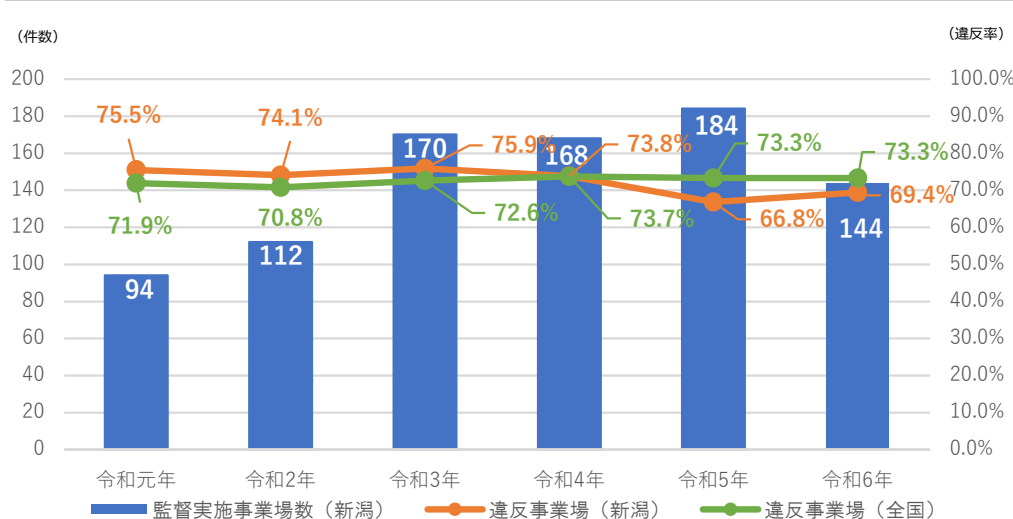


表1 関係機関との相互通報制度の運用状況

	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

Cục lao động Niigata - Phòng tiêu chuẩn lao động
Quyển tư vấn dành cho người lao động nước ngoài
 Telephone Consultation Service for Foreign Workers

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

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

Quyển 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 Nhật	Từ thứ 2 đến Chủ nhật (tất cả các ngày)		0120-811-6110
Tiếng Anh	Từ thứ 2 đến Chủ nhật (tất cả các ngày)		0120-531-4011
Tiếng Trung Quốc	Từ thứ 2 đến Chủ nhật		0120-531-4012
Tiếng Bồ Đào Nha	Thứ 2 đến Thứ 7		0120-531-4013
Tiếng Tây Ban Nha	Thứ 2 đến Thứ 7		0120-531-4014
Tiếng Tagalog	Thứ 3, thứ 4, thứ 7		0120-531-4015
Tiếng Việt	Thứ 3, Thứ 4, Thứ 5, Chủ nhật	Từ 10 giờ sáng đến 3 giờ chiều (nghỉ trưa từ 12 giờ trưa đến 1 giờ chiều)	0120-531-4017
Tiếng Myanmar	Thứ 4, Thứ 5, Chủ nhật	Từ 9 giờ chiều tới 10 giờ tối	0120-531-4016
Tiếng Nepal	Thứ 4, Chủ nhật		0120-531-4017
Tiếng Hàn Quốc	Thứ 5	○Thứ 7, chủ nhật, ngày nghỉ lễ	0120-613-8011
Tiếng Thái Lan	Thứ 5, Chủ nhật	Từ 9 giờ sáng tới 9 giờ tối	0120-613-8012
Tiếng Indonesia			0120-613-8013
Tiếng Campuchia (Tiếng Khmer)			0120-613-8014
Tiếng Mông Cổ	Thứ 2, thứ 7		0120-613-8015

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）】

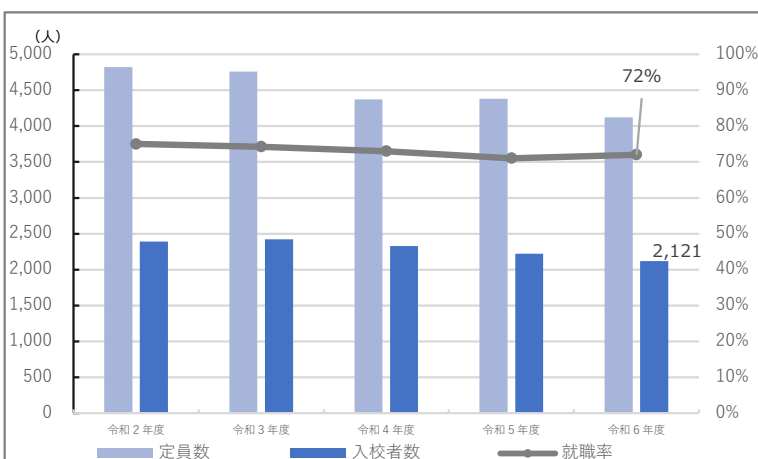
- ・クラウド活用
- ・IoT活用によるビジネス展開
- ・RPA活用
- ・AI活用
- ・ビッグデータ活用

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

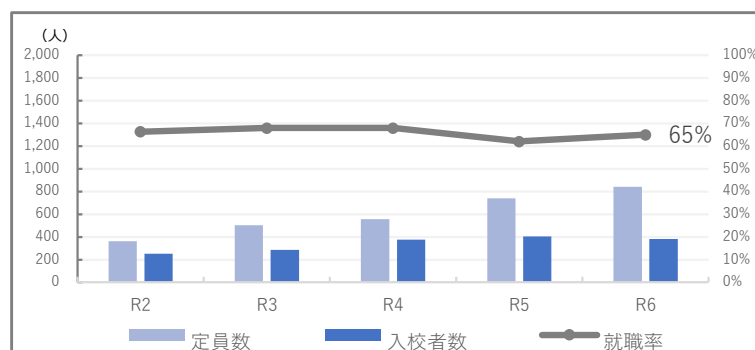


図1 公的職業訓練入校状況・就職率の推移



※「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、全八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)

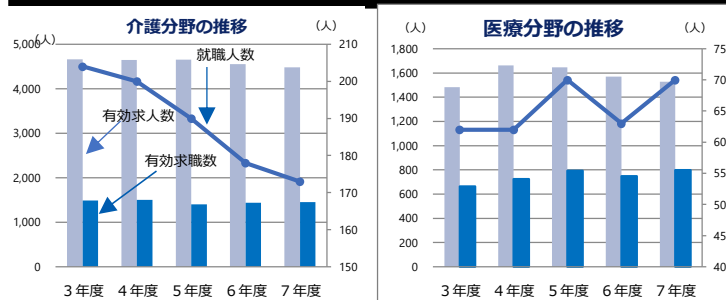
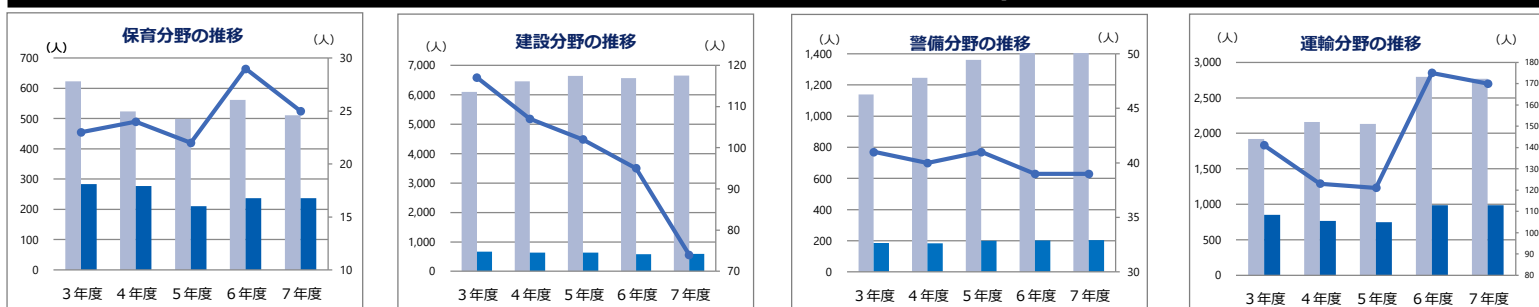


図1-② 人材不足分野別 有効求人数・有効求職数・就職人数の推移(令和3年度から令和7年12月)



(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

八ローワーク新潟 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、八ローワーク新潟に「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>

- ・八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

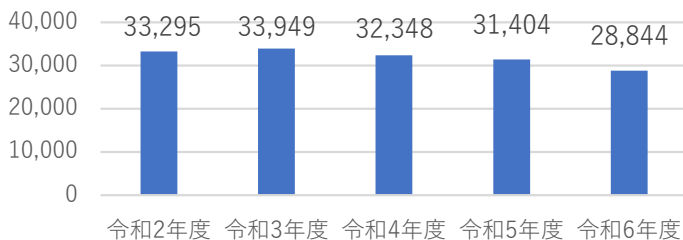


図2 充足数



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。

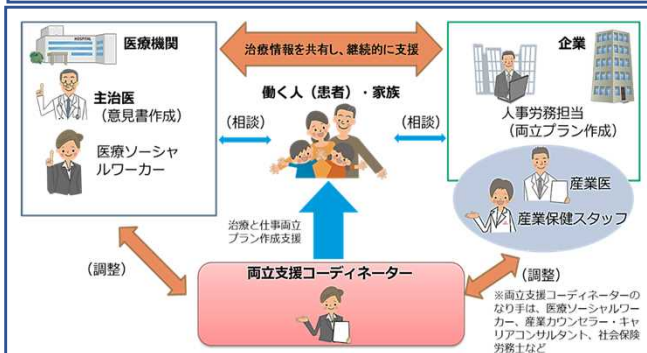
表1 メンタルヘルス対策の実施状況

	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6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

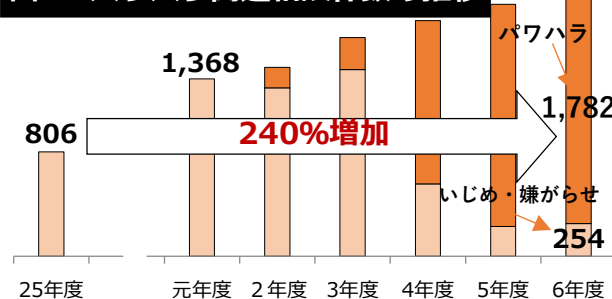


2. 地域産業保健センター（地さんぽ）

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。**

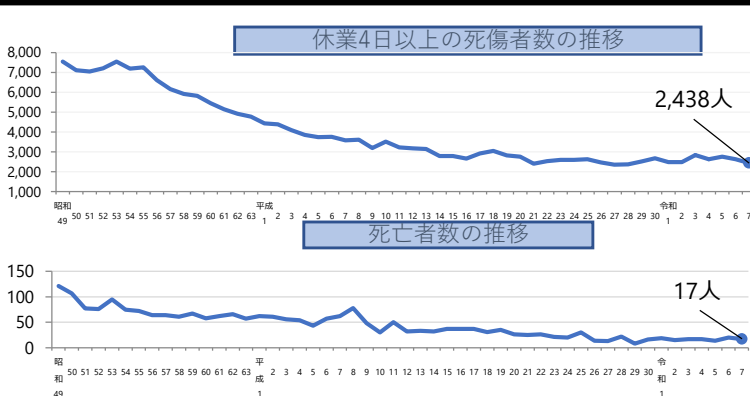
対策等

- 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)

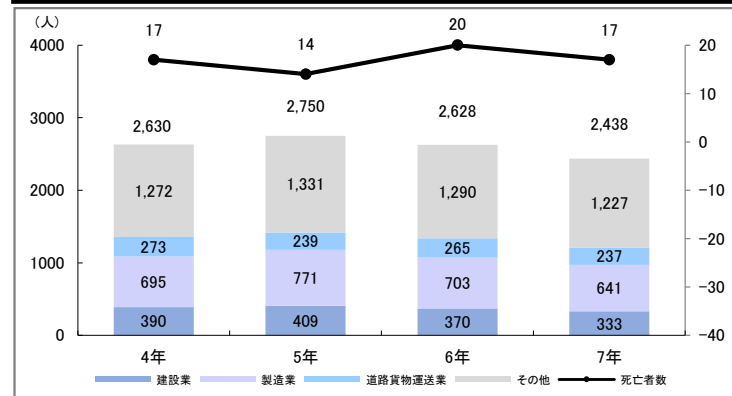
- **死亡者数：2027年までに2022年比5%以上減少させる。**(※建設業は**15%以上**)
- **建設業：墜落・転落災害の防止に関するリスクアセスメントに取り組む事業場の割合を2027年までに**85%以上**とする。**
- **製造業：機械による「はさまれ・巻き込まれ」防止対策に取り組む事業場の割合を2027年までに**60%以上**とする。**
⇒製造業における「はさまれ・巻き込まれ」災害の死傷者数を2022年と比較して2027年までに**5%以上減少**させる。
- **陸上貨物運送業：死傷者数を2022年と比較して2027年までに**5%以上減少**させる。**
- **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



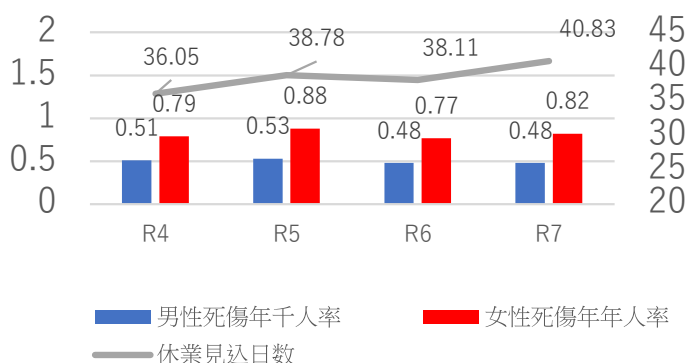
※令和7年は12月末速報値

図2 主な業種別労働災害の推移



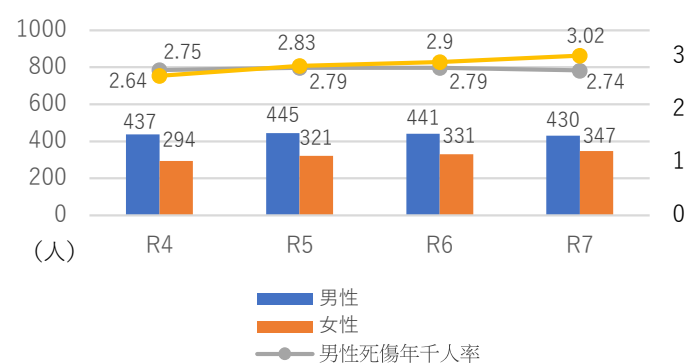
※令和7年は12月末速報値

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

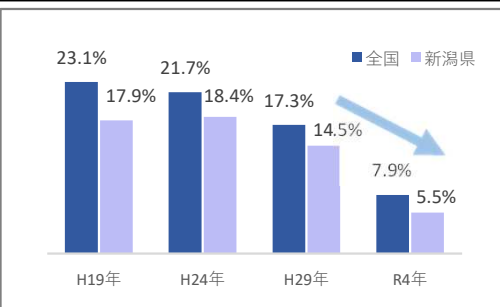
2 労働条件の確保・改善対策の推進

- (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)

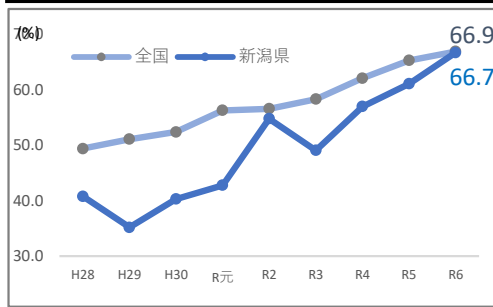
- 年次有給休暇：年次有給休暇の取得率を2028年までに**70%以上**とする
⇒【#チャレンジNiigata▶年休≥70%(年休取得率70%以上をめざす!)】 ※Niji Work Project【働き方改革NEXT▶】関連⑤
- 週労働時間40時間以上の雇用者のうち、週労働時間60時間以上の雇用者の割合を**5%以下**とする(令和10年まで)
⇒【#チャレンジNiigata▶超勤(60HR超/週)≤5%(限りなくゼロに!)】 ※Niji Work Project【働き方改革NEXT▶】関連⑥
- テレワーク導入企業の割合を2028年度には**50%を目指す**。(※)
⇒【#チャレンジNiigata▶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



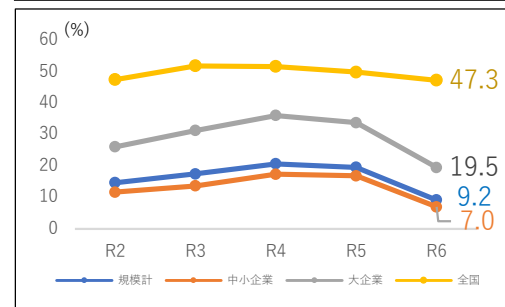
資料出所：総務省「就業構造基本調査」

図2 年次有給休暇取得率の推移



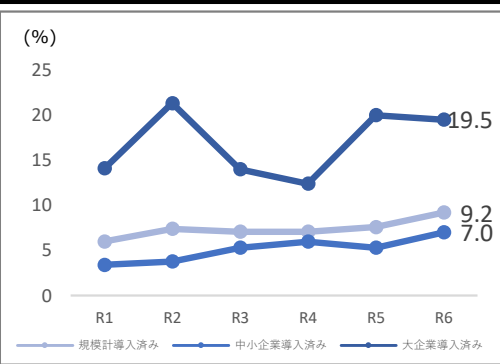
資料出所：厚生労働省「就労条件総合調査」

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

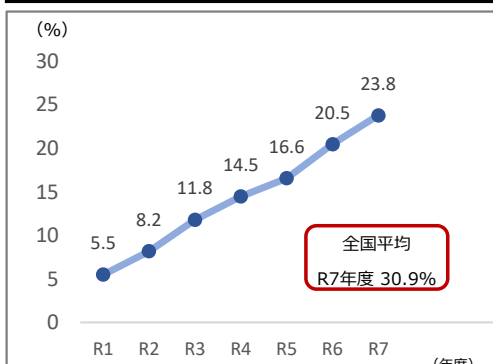
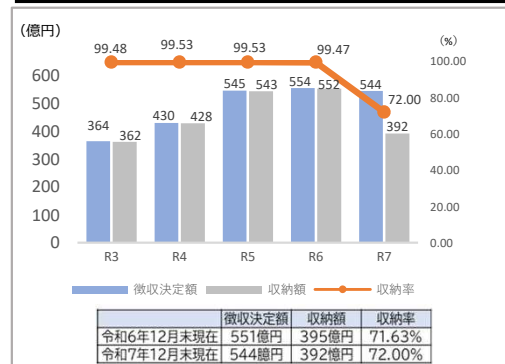


図6 労働保険料の徴収決定額・収納額・収納率の推移



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))

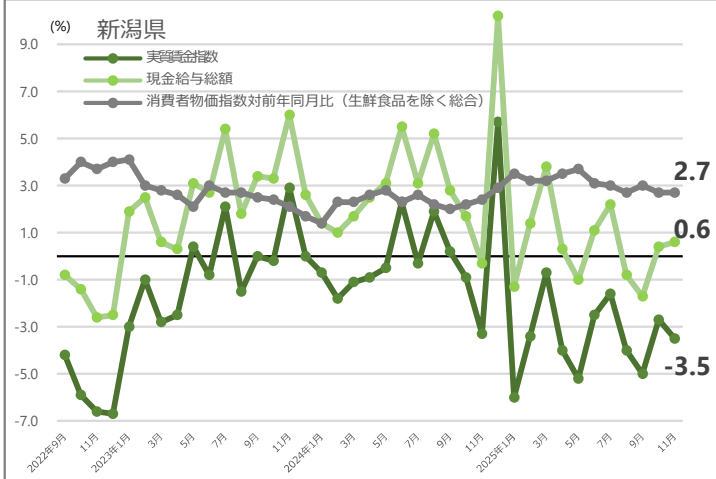
対策等

- 最低賃金制度の適切な運営等(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 Work2025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

1,050円

時間給
1,050円

効力発生年月日 令和7年10月2日



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

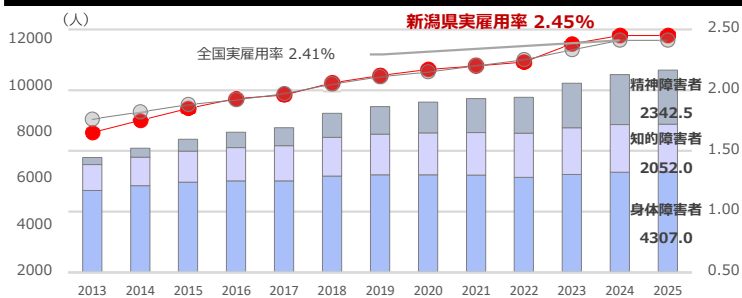
主な対策

- 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）

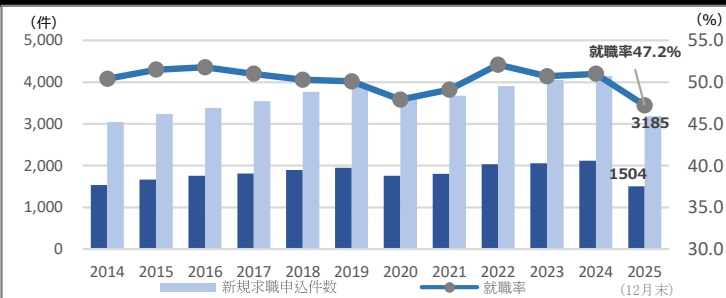
- 障害者雇用率：毎年、6月1日時点の実雇用率が法定雇用率以上となるとともに、雇用率達成企業割合を前年値以上となることをめざす。
- 『もにす』認定の取得促進：『もにす』認定事業主を全安定所1社以上を継続するために、令和8年度の認定継続率を100%とする。

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-TEC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件以上	プラチナえるぼし/プラチナくるみん ⇒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」災害の死傷者数 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)