

**新潟県と新潟労働局との雇用対策協定に基づく  
令和6年度事業計画**

**令和6年4月**

**新潟県・新潟労働局**

## 1 目的

### 2 令和6年度の重点取組分野

- (1) 人材不足分野における人材確保対策等の推進
  - 人材不足分野の人材確保対策等の推進
- (2) 多様な人材が活躍できる環境の整備
  - 働き方改革関連法に基づく取組の促進
  - 仕事と育児・介護の両立支援
  - 働き方改革の気運醸成及びさらなる周知
  - 賃金引上げに向けた支援

### 3 その他の分野別の実施方針・内容

- (1) 県内就職及びU・Iターン就職の促進
  - 新規学卒者等の県内就職促進
  - U・Iターン就職の促進
- (2) 「人への投資」各種施策の推進
  - 地域のニーズに即した訓練計画の策定
  - デジタル分野における公的職業訓練の実施
- (3) 若者の活躍促進
  - 若者の安定就職の実現に向けた支援
  - 若年無業者等に対する就労支援
- (4) 就職氷河期世代への支援
  - 「にいがた就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム」を活用した取組の実施
  - 不安定な就労状態にある方に対する支援
  - 長期にわたり無業の状態にある方に対する支援
  - 社会参加に向けた丁寧な支援を必要とする方に対する支援
- (5) 女性の活躍促進
  - 女性管理職の登用促進
  - 仕事と育児・介護の両立支援
  - 再就職支援の強化
- (6) 高齢者の活躍促進
  - 定年延長・継続雇用の促進
  - 再就職・新規就業支援の強化
  - 多様な就業機会の創出促進
- (7) 障害者、難病患者、長期療養者の活躍推進
  - 障害特性の理解の促進
  - 障害者雇用の促進・職場定着支援
  - 障害者の職業能力開発の推進
  - 難病患者の就労支援

○長期療養者の就労支援

(8)外国人労働者の活躍推進

○県内企業への就職を希望する外国人の支援

○外国人労働者の適正な就労環境の確保

○県内の外国人雇用に係る課題の共有と連携強化

## I 目的

本県経済は、新型コロナウイルス感染症の感染症法上の取扱いが第5類に移行して以降、経済活動が本格的に回復してきた一方、少子高齢化、若者を中心とした県外への人口流出なども背景に、人手不足問題が顕著になってきており、人材の確保・育成が喫緊の課題となっている。

このような中、働き方改革関連法の施行に伴ういわゆる「2024年問題」に対応するため、特に建設、運輸、医療等の分野では人材の確保が急務であり、その他の業種においても、持続的な経済成長を維持していくため、産業人材の確保・育成、DXの推進等による生産性の向上等がより重要となっている。

さらに、労働力確保のためには、潜在的な労働力の有効な活用や若者をはじめとする人口流出を抑制することも重要であり、若者、女性、高齢者、障害者等すべての働く人が、それぞれのライフスタイル等に合わせた多様な働き方を選択でき、その持てる意欲と能力を十分発揮できる「働きやすく、働きがいのある」職場環境を整備し、県民一人ひとりが豊かで生き生きと暮らし、働く場として「選ばれる新潟」を実現していくことが求められている。

これらの諸課題に対応するため、新潟県と厚生労働省新潟労働局は相互に連携した雇用施策を実施し、人材の確保・育成や多様な人材が活躍できる雇用環境の整備に資するために必要な令和6年度における取組事項を定めるものである。

## 2 令和6年度の重点取組分野

### (1) 人材不足分野における人材確保対策等の推進

#### 【現状と課題】

本県は労働力人口の減少により多くの企業で人材不足感が強まっているが、特に医療・福祉、建設・警備、運輸などの分野ではさらに人材不足が深刻であり、いわゆるエッセンシャルワーカーとして社会生活に不可欠な職種も多く含まれるため、これらの業種の人材確保が喫緊の課題となっている。

医療・介護・保育分野では、高齢化の進展に伴う医療・介護人材や共働き世帯の増加、女性就業率の上昇に伴う保育士の慢性的な人材不足が社会問題となっていることに加え、事業者が有料職業紹介事業者に支払う紹介手数料の負担感の強さや、有料職業紹介事業者から紹介された者に早期離職者が多いことなどの課題が指摘されており、これら分野の有料職業紹介事業の適正化を図るとともに、ハローワーク等の公的職業紹介機関の充足支援を強化し、関係機関と連携した取組を行う必要がある。

建設・警備・運輸分野では、就労環境、就業者の高齢化、若年入職者の減少等の構造的な問題に加え、長時間労働、賃金水準の低さ、危険・重労働といったネガティブなイメージもあり、若年層等技能労働者の人材不足が深刻化している。

これらの人材不足分野では、分野ごとに課題や有効な対策も異なることから、県をはじめとする関係機関、業界団体等を構成員とする「人材確保対策推進協議会」を分野別に開催し、相互の取組の理解促進及び人材確保に係る連携体制を確立した上で、人材確保の取組を効果的・効率的に推進していく必要がある。

#### 共同実施方針

次の事項について、県・労働局が協力して実施し、また、それぞれが実施する内容について周知や支援など相互協力に努め、共同で取組を進める。

#### ○人材不足分野の人材確保対策等の推進

有資格者・経験者の再就職支援、未経験者の資格取得・入職支援、補助的人材の確保支援

#### 県と労働局とが協力して実施する内容

##### 【医療・介護・保育分野の人材確保対策等の推進】

- ・医療・福祉分野において「人材確保対策推進協議会」を設置し、相互の施策についての理解促進、必要な情報の共有、人手不足分野の人材確保に係る各業界の置かれた現状・課題等を踏まえた具体的な連携事項の協議
- ・「介護就職デイ」就職面接会、「福祉のお仕事出張相談会」等の開催
- ・県福祉人材センター・ハローワーク連携事業連絡会議の開催
- ・ハローワーク新潟（人材確保支援コーナー）と県福祉人材センターとの求職・求人

#### 情報の共有による相互支援

- ・ 県ナースセンター・ハローワーク連携事業連絡会議の開催、「看護職員再就職支援相談会」の開催
- ・ ハローワーク新潟（人材確保支援コーナー）と県ナースセンターとの求職・求人情報の共有による相互支援
- ・ 県ナースセンターにおける看護職員就職個別相談会のオンライン開催
- ・ ハローワーク新潟（人材確保支援コーナー）と県ナースセンターによる施設向けセミナーの開催
- ・ ワーキングチームによる、人手不足分野における職業訓練コースの設定及び求人・求職ニーズに基づいた訓練カリキュラム開発の検証・改善
- ・ 「新潟県地域職業訓練実施計画」の策定及び本計画に基づき、産業の基幹を担うものづくり分野における、技能を継承する人材の確保・育成を支援する職業訓練の実施
- ・ 新潟県女性・高齢者等新規就業促進協議会をプラットフォームとした、職に就いていない女性・高年齢者の就業意欲の喚起、企業の人材活用に向けた環境整備の促進、求職女性とのマッチング支援（女性・高齢者等新規就業促進プロジェクト）
- ・ 若年者地域連携事業による、人材不足分野の魅力・情報発信のための広報及び企業における人材確保支援のためのイベントの開催
- ・ ハローワーク新潟（人材確保支援コーナー）を中心に、「医療・福祉分野充足促進プロジェクト」及び「保育士マッチング強化プロジェクト」を推進し、未充足求人へのフォローアップ、求職者への求人情報等の提供、職場見学・意見会等を実施

#### 【建設・警備・運輸分野の人材確保対策等の推進】

- ・ 建設・警備・運輸分野において「人材確保対策推進協議会」を設置し、相互の施策についての理解促進、必要な情報の共有、人手不足分野の人材確保に係る各業界の置かれた現状・課題等を踏まえた具体的な連携事項の協議
- ・ ワーキングチームによる、人手不足分野における職業訓練コースの設定及び求人・求職ニーズに基づいた訓練カリキュラム開発の検証・改善（再掲）
- ・ 「新潟県地域職業訓練実施計画」の策定及び本計画に基づき、産業の基幹を担うものづくり分野における、技能を継承する人材の確保・育成を支援する職業訓練の実施（再掲）
- ・ 新潟県女性・高齢者等新規就業促進協議会をプラットフォームとした、職に就いていない女性・高年齢者の就業意欲の喚起、企業の人材活用に向けた環境整備の促進、求職女性とのマッチング支援（女性・高齢者等新規就業促進プロジェクト）（再掲）
- ・ 若年者地域連携事業による、人材不足分野の魅力・情報発信のための広報及び企業における人材確保支援のためのイベントの開催（再掲）

#### 県が実施する内容

#### 【人材不足分野の人材確保対策等の推進】

- ・ デジタル、介護、建設、ものづくりなどの人手不足分野の職業訓練の実施

- ・介護事業所への参入促進のため、介護の魅力の情報発信や、介護福祉士養成施設での修学を支援する修学資金の貸付等の実施
- ・介護事業所への定着促進のため、資格取得のための研修受講や負担軽減・業務効率化のための介護ロボット等の導入等の支援、生産性向上に取り組む介護事業所からの相談を受け付ける窓口の設置
- ・建設業の魅力を伝えるPR動画の作成支援
- ・建設関係団体が行う、ICT推進に資する技術向上や資格取得のための研修会等の開催、若手・女性従事者の定着促進を図るための研修・講習会等の開催、就職合同説明会の開催、在学生を対象とした入職促進のための出前講座等の開催に係る取組について支援
- ・業界団体と連携し、人材マッチングサイトの運営や運輸業界の理解促進に向けた保情報発信等を行うとともに、県内の運輸事業者等が行う多様な人材確保に向けた職場環境整備や、物流コストの適正化に向けた業務効率化を支援
- ・新型コロナウイルス感染症が雇用に与える影響及び雇用情勢に応じた適切な職業訓練の設定による離職者の再就職支援
- ・企業の要望や受講者のライフスタイルに柔軟に対応した様々なリスキリングコース（集合コース、オンライン及びe-ラーニング）を実施することで、デジタル関係の基礎知識や技能の習得を支援
- ・地域企業の人材育成ニーズに応じた在職者の知識・技術や技能の習得の支援
- ・成長産業及び人手不足分野の人材を確保するため、首都圏若手人材と県内企業のマッチングイベントを開催し、U・Iターン就職を促進
- ・県内企業の採用力向上支援

## 労働局が実施する内容

### 【人材不足分野の人材確保対策等の推進】

- ・各種業界セミナー、企業・施設見学会の開催
- ・業界団体と連携した企業向け人材確保セミナーの開催
- ・人材不足分野における職業訓練への積極的な誘導、受講あっせん及び訓練終了後の就職支援
- ・ハローワーク新潟（人材確保支援コーナー）を中心に、求人・求職のマッチングの促進、求職者向けセミナーの実施、潜在求職者の開拓のほか、求人充足会議の活性化、求人情報の充実、職場見学会・求人説明会の開催等求人者支援サービスを実施
- ・介護労働安定センター新潟支部と連携し、介護人材の確保に加え、雇用管理の改善に関する支援を行うための「充足・定着支援パッケージ」の実施
- ・若年者地域連携事業による、人材不足分野の魅力・情報発信のための広報及び企業における人材確保支援のためのイベントの開催（再掲）
- ・就職支援コーディネーター（人材確保対策分）の新規配置による、関係機関及び県内ハローワークと連携した広域的な人材確保対策の推進
- ・人材不足分野事業所における従業員の処遇や職場環境の改善を図るための人材確保等支援助成金及び人材開発支援助成金の活用による人材確保・育成の支援

- ・「えるぼし」、「くるみん」、「ユースエール」、「もにす」及び「チャレンジ新潟ゼロ災害運動」等の優良事業場の評価・認定制度の普及・拡大及び認定企業のPRの推進

\* 参考（中期目標）

- ・ 離職者訓練修了者の就職率：80%
- ・ ものづくり分野の訓練修了者の就職率：100%
- ・ IT分野の訓練修了者の就職者数：200人



## (2) 多様な人材が活躍できる環境の整備

### 【現状と課題】

少子高齢化・生産年齢人口の減少という本県の構造的な課題がある中で、県民一人ひとりが豊かでいきいきと暮らせる社会をつくるためには、若者、女性、高齢者、障害者等すべての働く人が、その持てる意欲と能力を十分発揮し、働きがい、生きがいを持って、十分に活躍できる職場環境を整備していくとともに、人材の確保と定着を促進するため、適切な価格転嫁の促進や生産性を向上させ、賃金を引き上げることで、持続的な経済成長を維持していくことが不可欠である。

時間外労働の上限規制、年次有給休暇の取得促進、同一労働同一賃金等を内容とした「働き方改革関連法」が平成31年度から順次施行され、令和6年度から完全施行となる。県内でも働き方改革の取組が進められ、改善されてきたところであるが、本県においては依然、全国平均と比較して、労働者の年次有給休暇取得日数が少なく、年間総実労働時間が長い傾向にある。また、個々人のライフスタイルの変化に対応した、多様で柔軟な働き方の推進など、労働環境の整備等が一層求められている。

これらを踏まえ、長時間労働の抑制をはじめとしたワーク・ライフ・バランスの推進や適切な価格転嫁や生産性向上に関する取組等を通じた賃金引上げに向けた環境整備など、誰もが活躍できる働きやすい環境を実現するための取組を推進する必要がある。

### 共同実施方針

次の事項について、県・労働局が協力して実施し、また、それぞれが実施する内容について周知や支援など相互協力に努め、共同で取組を進める。

#### ○働き方改革関連法に基づく取組の促進

長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得促進、ワーク・ライフ・バランスの推進、過労死等防止・メンタルヘルス対策など

#### ○仕事と育児・介護の両立支援

ワーク・ライフ・バランスの推進、男性の育児休業取得の促進

#### ○働き方改革の気運醸成及びさらなる周知

県内におけるさらなる働き方改革の推進に向け、県全体で取り組む気運の醸成及びさらなる周知

#### ○賃金引上げに向けた取組

賃金引上げに向けた各種助成金等の周知、最低賃金の周知

### 県と労働局とが協力して実施する内容

#### 【働き方改革関連法に基づく取組の促進】

- ・長時間労働の抑制など過労死等防止対策、年次有給休暇の取得促進、ワーク・ライフ・バランスの推進、メンタルヘルス対策、ハラスメント対策等に係る労働関係法

令及び各種支援についての周知徹底

#### 【仕事と育児・介護の両立支援】

- ・ 男性の育児休業の取得促進に向けた国の動きや助成金に関する周知

#### 【働き方改革の気運醸成及びさらなる周知】

- ・ 「新潟県働き方改革推進会議」「新潟県働き方改革連絡協議会」などの開催を通じた気運の醸成及びさらなる周知

#### 【賃金引上げに向けた取組】

- ・ 持続的な賃金引上げに向けた取組の連携
- ・ 最低賃金の周知

### 県が実施する内容

#### 【仕事と育児・介護の両立支援】

- ・ 働く方へ両立支援制度の周知及び活用を促進
- ・ 男性の育児休業の取得促進に積極的な中小企業に対する支援
- ・ 短時間就業等を希望する女性・高齢者等の新規就業促進（女性・高齢者等新規就業促進プロジェクト）

#### 【働き方改革の気運醸成】

- ・ 政労使一体となったキャンペーン等により、「働く場」としての本県の魅力を発信
- ・ 経営層向けセミナーやワークショップの開催等を通じ、企業における働き方改革の実践を支援するとともに、個別支援を希望する企業を国の支援（新潟働き方改革推進支援センター等）へ誘導

#### 【賃金引上げに向けた取組】

- ・ 賃金引上げに関する経済団体等への呼びかけ、国の助成金等の周知・活用促進
- ・ 広報誌等による最低賃金の周知
- ・ 価格交渉促進セミナー等を通じ、「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」等を周知するとともに、パートナーシップ構築宣言登録企業の補助金加点措置等により県内企業の登録を促進
- ・ 生産性向上に向けた取組の推進

### 労働局が実施する内容

#### 【働き方改革関連法に基づく取組の促進】

- ・ 過労死等防止啓発月間の11月におけるシンポジウムの開催や労使団体への協力要請等、長時間労働の削減、過重労働解消に向けた集中的な周知・啓発等の取組を行う過重労働解消キャンペーンの実施
- ・ 長時間労働が疑われる事業場に対する重点的な監督指導の実施、違法な長時間労働を複数の事業場で行うなどの企業本社に対する局長指導や企業名公表制度の的確な運用
- ・ 大企業・親事業場による中小事業者への「しわ寄せ」防止に向けた周知啓発
- ・ 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」を通じた中小企業における働き方改革推進の支援

#### 【仕事と育児・介護の両立支援】

- ・育児休業法に基づく「産後パパ育休」の周知を通じた、男性の育児休業取得の推進
- ・育児・介護休業法に沿った規定の整備による、企業内の両立支援の充実の推進
- ・仕事と子育ての両立支援の取組が優良な企業「くるみん、プラチナくるみん」等認定企業の拡充

#### 【賃金引上げに向けた支援及び取引環境の整備】

- ・最低賃金の周知及び履行確保
- ・監督指導時における賃金引上げに向けた環境整備の実施
- ・同一労働同一賃金の遵守を通じた非正規雇用労働者の処遇改善
- ・生産性の向上を支援するための業務改善助成金の利用促進
- ・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ためのキャリアアップ助成金「賃金規定等改定コース」「正社員化コース」等の利用促進
- ・労働移動に伴う経済的リスクを可能な限り最小化し、より高い賃金で新たに人を雇い入れた企業への支援等、人材の活性化を通じた賃金上昇の好循環を目指すため、早期再就職支援等助成金（雇入れコース、中途採用拡大コース）及び特定求職者雇用開発助成金（成長分野等人材確保・育成コース）等を活用した賃金上昇を伴う労働移動の推進
- ・短時間労働者が「年収の壁」を意識せず働くことができる環境づくりを支援するため、「年収の壁・支援強化パッケージ」の周知
- ・「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」の周知
- ・下請取引の適正化に向けた監督指導時における親事業者等の下請代金支払遅延等防止法（昭和31年法律第120号）違反等の確認及び公正取引委員会等との相互通報制度の確実な運用

### 3 その他の分野別の実施方針・内容

#### (1) 県内就職及びU・Iターン就職の促進

##### 【現状と課題】

本県は全国よりも早いペースで人口減少局面を迎えており、人口減少問題に対する対応が喫緊の課題となっている。

このため、関係者が一体となり、若者の県内就職やU・Iターン就職の促進に向けた取組をより一層充実させる必要がある。

##### 共同実施方針

次の事項について、県・労働局が協力して実施し、また、それぞれが実施する内容について周知や支援など相互協力を努め、共同で取組を進める。また、これらの取組について機動的に対応・検討を行うため、定期的の実務者で協議を行う。

##### ○新規学卒者等の県内就職促進

新規学卒者等の県内就職促進のため、学生・生徒に対して県内企業の魅力等の情報発信や就職支援等の実施

##### ○U・Iターン就職の促進

県外へ進学した学生等に対するU・Iターン就職の促進、県外在住者の本県への移住・定住を前提とした就業促進策の実施

新たな首都圏情報発信拠点「銀座・新潟情報館 THE NIIGATA」に移転する「にいがた暮らし・しごと支援センター」と県内ハローワークとの更なる連携による円滑なU・Iターン就職支援の実施

##### 県と労働局とが協力して実施する内容

##### 【新規学卒者等の県内就職促進】

- ・新潟新卒者等人材確保推進本部を通じた、関係機関連携による新規学卒者等に対する就職支援の実施
- ・県内企業の求人情報や企業情報を収集し、県内各学校（大学・専門学校、高校等）を通じた学生・生徒に対する周知の実施

##### 【U・Iターン就職の促進】

- ・にいがた暮らし・しごと支援センターと県内ハローワークが連携し、U・Iターンを希望する学生・その他求職者のニーズに沿った職業相談、職業紹介の実施
- ・にいがた暮らし・しごと支援センター登録者の希望に応じて、県内のハローワークが行うオンライン相談等への誘導
- ・にいがた暮らし・しごと支援センター登録者に対する県内企業の求人情報や企業情報の提供
- ・にいがた暮らし・しごと支援センターホームページと新潟労働局職業安定部のホー

ムページ（新潟ワークナビ）の相互リンク等による求職者へのイベントや求人情報等の情報発信

- ・新潟企業情報ナビと県内企業の求人情報の連携

## 県が実施する内容

### 【新規学卒者等の県内就職促進】

- ・企業情報ナビ等による学生・生徒等に対する県内企業の魅力情報等の発信
- ・県内大学等の授業における新潟の産業・企業を知るための講座等の開催支援
- ・県内大学等が主催する1～2年生を対象とした県内企業の合同説明会の開催支援
- ・県内外大学1～2年生を対象とした複数企業のオープンカンパニー体験会の開催
- ・学生による企業等情報発信

### 【U・Iターン就職の促進】

- ・県内企業でのインターンシップ等への参加促進に向けた県外学生と企業の交流機会創出
- ・県外学生の負担軽減のため、県内で就職活動等を行う際の交通費及び宿泊費の支援
- ・学生のU・Iターン就職促進のための協定大学の拡大
- ・県外大学保護者会におけるUターン就職に関する説明及び個別相談の実施
- ・県外大学1～2年生を対象とした県内企業への訪問ツアーの実施
- ・若年Uターン就職者の奨学金返還支援
- ・県内企業の採用力向上支援（再掲）
- ・にいがた暮らし・しごと支援センターに相談員を配置し、「暮らし」と「しごと」のワンストップ相談及び伴走型支援（ハローワークへの相談希望者の案内を含む）の実施
- ・首都圏大学キャリアセンターへの情報提供活動の実施
- ・成長産業及び人手不足分野の人材を確保するため、首都圏若手人材と県内企業のマッチングイベントを開催し、U・Iターン就職を促進（再掲）
- ・東京23区（在住者又は通勤者）から本県への就業等を伴う移住者に対し支援金を支給するほか、学生のU・Iターン就職の支援金、東京圏（東京都（23区外）、埼玉県、千葉県、神奈川県）から本県へ移住し就業等する子育て世帯への支援金を支給

## 労働局が実施する内容

### 【新規学卒者等の県内就職促進】

- ・新潟新卒応援ハローワーク及び県内ハローワークにおける、合同企業説明会等の開催
- ・高校・大学等との連携を強化し、県内ハローワークに配置されている就職支援ナビゲーターを中心とする、オンラインも活用した就職支援
- ・中学生・高校生を対象に職業意識形成支援事業（職業講話等）の実施を通じた職業意識の形成支援
- ・「ユースエール認定企業制度」（若者の採用・育成に積極的で雇用管理の状況等が優

良な中小企業)の更なる普及・拡大及び認定企業の積極的な周知等による県内中小企業の魅力発信

**【U・Iターン就職の促進】**

- ・にいがた暮らし・しごと支援センターから県内ハローワークに案内されたU・Iターン希望者に対するオンライン相談等による職業相談・職業紹介の実施
- ・にいがた暮らし・しごと支援センター登録者に対する県内企業の求人情報の提供
- ・県内ハローワークにおける、U・Iターン希望者に対する求人情報等の提供
- ・ホームページやSNSを通じたU・Iターンイベント等の情報発信。

**\* 年間目標 (令和6年度目標値)**

- ・新規学卒者の県内就職率：  
(数値は、5月開催予定の新潟新卒者等人材確保推進本部において決定)
- ・協定大学卒業者のUターン就職率：33.5%
- ・新規ユースエール認定件数：53社(令和6年度末時点の認定企業数100社を目指す。令和5年2月末時点の認定企業数47社)

## (2)「人への投資」各種施策の推進

### 【現状と課題】

少子高齢化・生産年齢人口の減少という本県の構造的な課題に加え、デジタル化の進展等産業構造の変化の加速が見込まれる中、職場における学び・学び直しの取組を支援するとともに、企業の生産性向上、デジタル人材の育成、デジタル・グリーンといった成長分野への労働移動の円滑化が求められている。

そのため、生産性向上に繋がるデジタル人材育成のための企業における従業員教育や学び直し等への支援のほか、業務の効率化等に取り組むための人材育成への支援等を促進する必要がある。

また、デジタル環境に適応した能力開発の重要性が高まっており、公的な職業訓練において、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求められていることから、デジタル分野の訓練受講促進と修了後の就職支援を強化する必要がある。

加えて、希望する労働者が成長分野に円滑に労働移動するために必要なスキルアップの支援や、在籍型出向など新たな経験を通じたキャリアアップや能力開発といった視点を持って、各種取組を推進することが必要である。

### 共同実施方針

次の事項について、県・労働局が協力して実施し、また、それぞれが実施する内容について周知や支援など相互協力を努め、共同で取組を進める。

#### ○地域のニーズに即した訓練計画の策定

新潟県地域職業能力開発促進協議会において、人材ニーズと求職者ニーズに即した「新潟県地域職業訓練実施計画」を策定

#### ○デジタル分野における公的職業訓練の実施

新潟県、労働局、テクノスクール、ハローワーク及び訓練委託先である民間訓練実施機関との連携強化による、デジタル分野に係る公的職業訓練の実施によるデジタル人材の確保

### 県と労働局とが協力して実施する内容

#### 【訓練実施機関とハローワークが連携した受講促進、就職支援】

- ・人材ニーズを反映したデジタル分野の訓練コースの設定
- ・訓練実施機関とハローワークが連携した訓練情報の提供による求職者の受講促進及び就職支援の強化

#### 【人材開発支援助成金を活用した人材育成の促進】

- ・人材開発支援助成金に係る認知度向上及び「人への投資促進コース」、「事業展開等リスキリングコース」の周知・広報

#### 【人材育成メニュー設定のための訓練実施機関等への周知】

- ・人材開発支援助成金の活用に関わる人材育成メニュー設定のための訓練実施機関へ

## 県が実施する内容

### 【地域のニーズに即した訓練計画の策定】

- ・ものづくり産業の成長を支える人材の確保・育成、及び女性・高年齢者等の活躍促進に向けた職業訓練の充実
- ・デジタル人材、及び人手不足職種（介護・建設分野）における人材の確保・育成
- ・企業の従業員教育を支援する在職者訓練の実施
- ・若年求職者の安定就労支援に対するデュアルシステム訓練の実施
- ・障害者の多様なニーズに対応した機動性のある職業訓練の実施

### 【デジタル分野における公的職業訓練の実施】

- ・求職者のニーズに合うよう、様々な職業訓練を実施
- ・企業の要望や受講者のライフスタイルに柔軟に対応した様々なリスキリングコースの実施

## 労働局が実施する内容

### 【適格な受講あっせんと訓練受講者への就職支援】

- ・あらゆる機会を利用したハロートレーニングの十分な周知・広報の実施
- ・訓練希望者に対する適格な受講あっせんによる訓練機会の促進
- ・訓練開始前から訓練修了後までのきめ細かな個別・伴走型支援による再就職支援の実施
- ・デジタル分野訓練修了者等の就職機会の拡大に資する訓練修了者歓迎求人等の確保

### 【人材開発支援助成金の活用促進】

- ・企業におけるデジタル人材・高度人材の育成や労働者の自発的な能力開発を促進するため、人材開発支援助成金「人への投資促進コース」の積極的な勧奨による活用促進
- ・新たな分野への展開及びデジタル・グリーンといった成長分野の技術を取り入れ業務の効率化を図るための「事業展開等リスキリング支援コース」の活用促進

### 【在籍型出向を活用した労働者のキャリアアップ等の促進】

- ・賃金上昇を伴う労働者のスキルアップを在籍型出向により行う事業主に助成する「産業雇用安定助成金（スキルアップ支援コース）」の活用に向けた周知・広報の実施

## \* 年間目標（令和6年度目標値）

- ・求職者支援訓練におけるデジタル分野の訓練コース設定：全体の28.0%
- ・デジタル分野における訓練修了者の就職率  
新潟県が実施する離職者訓練：80.0%  
IT分野訓練修了者の就職者数：200人  
求職者支援訓練：63.0%



### (3) 若者の活躍促進

#### 【現状と改題】

若者の雇用に関しては、新卒時の就職活動がうまくいかなかった場合や、職業に関する知識等が不足する中で離転職を繰り返した結果、安定的な就労に結びつかないことが多いといった課題がある。

また、このような非正規労働者の多くは、身分が不安定な有期雇用契約労働者で、労働条件も不安定であったり、雇止めのリスクを常に有するなどの課題があるだけでなく、職場にけるOJTなどの教育訓練機会に恵まれず、キャリア形成が図られにくいといった問題もある。

このように望まずして不安定な就労につかざるを得ない若者等に、安定的な就労の機会を実現させるため、若者が企業に定着し活躍できる環境づくりを進めるとともに、安定的な就職に困難を抱えている若者の再就職支援、キャリア形成支援に取り組む必要がある。

#### 共同実施方針

次の事項について、県・労働局が協力して実施し、また、それぞれが実施する内容について周知や支援など相互協力を努め、共同で取組を進める。

#### ○若者の安定就職の実現に向けた支援

キャリア形成支援・職業紹介、新規学卒者等の職場定着支援

#### ○若年無業者等に対する就労支援

フリーター等若者への就職支援

#### 県と労働局とが協力して実施する内容

##### 【若者の安定就職の実現に向けた支援】

- ・若者しごと館/ジョブカフェによるキャリア形成支援、併設ハローワークにおける職業紹介
- ・若者向けのデュアルシステム訓練や学卒者向けの職業訓練への受講あっせん

##### 【若年無業者等に対する就労支援】

- ・地域若者サポートステーションによる就職準備支援、地域の関係機関とのネットワークによる就職支援
- ・障害が窺われる若者への支援における、障害者就業・生活支援センターとの連携促進

#### 県が実施する内容

##### 【若者の安定就職の実現に向けた支援】

- ・新規学卒者等を対象に、ものづくり分野の職業訓練の実施

- ・ 学び直しにより安定雇用を促進するための長期の職業訓練の実施
- ・ 若年者進路選択事業（ワークトライアル）による、職業体験機会の提供、適職判断の支援
- ・ 雇用の安定化を支援するため、デュアルシステム訓練や雇用型訓練の実施

#### 【若年無業者等に対する就労支援】

- ・ 地域若者サポートステーションがあっせんする職場実習の受入れ企業への支援（協力費の支給）

### 労働局が実施する内容

#### 【若者の安定就職の実現に向けた支援】

- ・ 正社員等への安定就職に向けた職業訓練の受講あっせん、訓練修了後の就職支援
- ・ 就業経験の少ない若者に対する、ジョブ・カードを活用した雇用型訓練の推進
- ・ キャリアアップ助成金や人材開発支援助成金等の活用促進のため、年金事務所や業界団体等と連携したセミナー開催や、関係機関と連携した制度周知・広報

#### 【若年無業者等に対する就労支援】

- ・ ハローワークと地域若者サポートステーションとの緊密な連携による支援対象者の就職促進

#### 【新規学卒者等に対する職場定着支援】

- ・ 就職支援ナビゲーターによる職場定着支援、就職後も仕事の悩み等をハローワークで幅広く相談できることの周知
- ・ 社会人準備セミナーの開催、社会人経験交流会の開催
- ・ 「しごと応援カード」による職場での悩み等相談窓口の周知
- ・ 労働法制の普及の取組（高校生を対象とした労働法制基礎知識の講義、県内大学へ寄附講座・セミナーの実施）

### \* 年間目標（令和6年度目標値）

- ・ 若者しごと館/ジョブカフェの就職者数：  
286人（U・Iターン就職を除く）
- ・ ものづくり分野の訓練修了者の就職率：100%（再掲）

## （４）就職氷河期世代への支援

### 【現状と課題】

バブル崩壊後の雇用環境が厳しい時期（概ね平成5年から平成16年）に学校卒業期を迎えた、いわゆる「就職氷河期世代」は、雇用環境が厳しい時期に就職活動を行った世代であり、その中には、希望する就職ができず、現在も不本意ながら不安定な仕事に就いている、無業の状態にあるなど、様々な課題に直面している方がいる。

このため、「第二ステージ」の2年目である令和6年度においても、引き続き、就職氷河期世代の抱える固有の課題（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。

また、取組にあたっては、引き続き「にいがた就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム」のもとに関係機関が連携し、一体となって就職氷河期世代の支援を進める必要がある。

### 共同実施方針

次の事項について、県・労働局が協力して実施し、また、それぞれが実施する内容について周知や支援など相互協力を努め、共同で取組を進める。

- 「にいがた就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム」を活用した取組の実施
- 不安定な就労状態にある方に対する支援
- 長期にわたり無業の状態にある方に対する支援
- 社会参加に向けた丁寧な支援を必要とする方に対する支援

### 県と労働局とが協力して実施する内容

#### 【都道府県レベルのプラットフォームの活用】

- ・新潟労働局、新潟県をはじめ、新潟県内の経済団体、労働団体、支援機関等を構成員とする「にいがた就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム」を活用し、就職氷河期世代への効果的な支援策のとりまとめ、各種施策の進捗管理を統括

#### 【不安定な就労状態にある方に対する支援】

- ・若年者ワンストップサービスセンター（ジョブカフェ）において、就職氷河期世代を含む若年者を対象に、キャリアコンサルティングや、併設するハローワークにおける職業紹介等の支援を実施

#### 【長期にわたり無業の状態にある方に対する支援】

- ・地域若者サポートステーションにおいて就職氷河期世代の無業者に対する相談を実施

#### 【社会参加に向けた丁寧な支援を必要とする方に対する支援】

- ・就職氷河期世代活躍支援事業における地域単位のプラットフォームの設置に努め、それぞれの地域で関係機関のネットワーク構築の取組を強化

## 県が実施する内容

### 【長期にわたり無業の状態にある方に対する支援】

- ・ 地域若者サポートステーションを核とした、各支援機関のネットワーク化の促進
- ・ 地域若者サポートステーションがあっせんする職場実習を受け入れる企業への支援（協力費の支給）

### 【不安定な就労状態にある方に対する支援】

- ・ 若年者進路選択事業（ワークトライアル）及びデュアルシステム訓練の実施による再就職支援

## 労働局が実施する内容

### 【不安定な就労状態にある方に対する支援】

- ・ ハローワーク新潟に設置している「就職氷河期世代支援コーナー（就職氷河期世代専門窓口）」において、チーム支援による、就職相談、職業紹介、職場定着支援までの一貫した伴走型支援を実施

### 【長期にわたり無業の状態にある方】

- ・ 地域若者サポートステーションにおける、求職活動に向けた相談支援等の実施及び「就職氷河期世代支援コーナー（就職氷河期世代専門窓口）」との連携強化
- ・ 民間事業者に委託の上、就職氷河期世代の各種事業の周知・広報と支援対象者の掘り起こし、合同企業説明会による求職者と企業のマッチング
- ・ 労働局にコーディネーターを配置し、経済団体との協力の下で、職場体験・職場実習の機会を確保

## \* 参考計画期間（令和2年度～同6年度）の目標

### 【不安定な就労状態にある方】

- ・ 正規雇用者数の増加  
令和6年度までの5年間で5,550人

### 【長期にわたり無業の状態にある方】

- ・ サポステを中心に、当事者やご家族の希望に応じ、求職活動へ踏み出すための支援を行い、就労その他の職業的自立につなげることを目指す。

### 【社会参加に向けた丁寧な支援を必要とする方】

- ・ 支援対象者やそのご家族のニーズや状態に応じ、支援が必要な方には確実に支援が届くよう、身近な市町村に相談して、支援を受けられる体制を整備するとともに、地域の様々な関係機関がネットワークを構築することにより、支援対象者が社会とつながりながら地域で生活できることを目指す。

## (5) 女性の活躍促進

### 【現状と課題】

本県の女性の労働力率を令和2年国勢調査で年齢階層別にみると、依然として30～34歳層をボトムにしたM字型カーブを示すが、全国に比べカーブは緩やかで、M字の底は全国より7.3ポイント高く、子育て期における女性の有業者数の落ち込みは少ない。

一方で、管理的職業従事者に占める女性の割合は令和2年国勢調査で13.1%と全国平均(15.7%)より低く、女性の管理職登用などのキャリアアップ支援が課題となっており、女性の継続就業や活躍推進を一層図る必要がある。

なお、結婚や子育て、介護等を機に離職する女性も依然多いことから、女性が意欲と能力に応じて働きやすい職場環境の整備、再就職のためのリスキリングなど学び直しの支援を一層強化する必要がある。

### 共同実施方針

次の事項について、県・労働局が協力して実施し、また、それぞれが実施する内容について周知や支援など相互協力に努め、共同で取組を進める。

#### ○女性管理職の登用促進

働く女性のキャリア形成支援に取り組む企業等への支援

#### ○仕事と育児・介護の両立支援

ワーク・ライフ・バランスの推進、男性の育児休業取得の促進〔再掲〕

#### ○再就職支援の強化

結婚・出産・介護等により離職した女性の再就職支援

### 県と労働局とが協力して実施する内容

#### 【女性管理職の登用促進】

- ・女性活躍推進法に基づく「(プラチナ)えるぼし」企業認定制度、県ハッピー・パートナー企業(新潟県男女共同参画推進企業)登録制度などの活用促進

#### 【仕事と育児・介護の両立支援】

- ・次世代育成支援対策推進法に基づく「(プラチナ)くるみん」認定制度の活用促進
- ・両立支援助成金等の国の助成金の効果的な周知
- ・男性の育児休業の取得促進に向けた国の動きや助成金に関する周知

#### 【再就職支援の強化】

- ・新潟、長岡、上越の各地域において、「子育て女性等の就職支援協議会」を開催し、各機関の施策や取組、課題についての情報共有、子育て中の求職者に対して地域の実情に応じた就職支援が実施できるための体制構築
- ・育児や介護等の事情に配慮した短時間の職業訓練や託児サービス付の職業訓練コースの設定・受講あっ旋による、ライフステージに合わせた再就職の支援

- ・ 県が事業を委託するひとり親支援機関と連携した巡回相談の実施や、地域特有の課題の情報共有及び対策の検討等、ひとり親家庭のニーズに応じた支援の実施
- ・ 新潟県女性・高齢者等新規就業促進協議会をプラットフォームとした、職に就いていない女性の就業意欲の喚起、企業の人材活用に向けた環境整備の促進、求職女性とのマッチング支援（女性・高齢者等新規就業促進プロジェクト）〔再掲〕

## 県が実施する内容

### 【女性管理職の登用促進】

- ・ 「えるぼし認定」の取得を目指す企業への支援
- ・ 経営者を対象とした女性活躍に関するトップセミナーの開催
- ・ 産業界を牽引する女性リーダー養成講座の開催や若年女性のキャリア形成を支援する出前講座の実施
- ・ 県ハッピー・パートナー企業（新潟県男女共同参画推進企業）に対する、建設工事公共調達の入札参加資格における一般事業主行動計画策定実績への加点、アドバイザー派遣などによる更なる環境づくりの支援

### 【再就職支援の強化】

- ・ ライフステージの状況に合った短時間の職業訓練「育児等両立支援コース」による再就職支援

## 労働局が実施する内容

### 【女性管理職の登用促進】

- ・ 女性管理職登用の拡充等を盛り込んだ一般事業主行動計画の進捗確認と指導（女性活躍推進法の履行確保のための企業指導）

### 【再就職支援の強化】

- ・ マザーズハローワーク新潟、マザーズコーナー（ハローワーク長岡・上越）における担当者制等による就職支援、的確な職業訓練の受講あっせん及び各種セミナーの実施
- ・ マザーズハローワーク新潟における「オンラインマザーズハローワーク」の実施
- ・ 短時間の職業訓練「育児等両立支援コース」への誘導や訓練受講の際の託児サービスの情報提供など、子育て女性等のリカレント教育の推進
- ・ 自治体等と連携した相談窓口の設置（市役所庁舎内に常設もしくは巡回の相談窓口、アウトリーチ型の支援）、職業相談から就職及び職場定着までの支援
- ・ 8月の児童扶養手当現況届の提出時期に合わせたひとり親就労支援の臨時相談窓口の設置（出張ハローワーク！ひとり親全カサポートキャンペーン）

## \* 参考（中期目標）

- ・ ハッピー・パートナー企業（新潟県男女共同参画推進企業）登録数：  
令和8年度末まで1,740社

## (6) 高年齢者の活躍促進

### 【現状と課題】

健康寿命の延伸を背景に元気で就労の意欲にあふれる高年齢者が増加する中、誰もが年齢に関わりなくその能力を十分に発揮できる環境の整備が必要なことから、令和3年4月から施行された改正高年齢者雇用安定法では70歳までの就業機会の確保が企業の努力義務とされたところであり、各企業に法に則した制度の導入促進について、一層周知・啓発を図っていく必要がある。

また、退職後も社会参加が可能となるよう、高年齢者の相談窓口である生涯現役支援窓口における職業経験や就労ニーズを踏まえた職業生活の再設計に係る支援等により、再就職の促進を図るとともに、臨時的・短期的な就業等ライフスタイルに応じた多様な就業機会の創出を促進し、地域における高年齢者の活躍の場の拡大を図る必要がある。

### 共同実施方針

次の事項について、県・労働局が協力して実施し、また、それぞれが実施する内容について周知や支援など相互協力に努め、共同で取組を進める。

#### ○定年延長・継続雇用の促進

継続雇用年齢の引き上げや定年延長、創業支援等措置等により年齢に関わりなく安心して働くことのできる制度の導入促進

#### ○再就職・新規就業支援の強化

年齢等に配慮した相談支援・職業紹介、職業訓練・就業準備支援

#### ○多様な就業機会の創出促進

高年齢者の多様なニーズに応じた、柔軟な雇用管理制度の導入による新規雇用拡大、就業機会拡大に向けた地域の取組支援

### 県と労働局とが協力して実施する内容

#### 【定年延長・継続雇用の促進】

- ・高年齢・障害・求職者雇用支援機構が実施する65歳超雇用推進支援の活用促進やセミナー開催への協力、70歳就業確保措置を企業の努力義務とする改正高齢法の周知・啓発による気運の醸成

#### 【再就職・新規就業支援の強化】

- ・高年齢者等に配慮した職業訓練の実施、キャリアに応じた再就職支援
- ・新潟県女性・高年齢者等新規就業促進協議会をプラットフォームとした、職に就いていない高年齢者の就業意欲の喚起、企業の人材活用に向けた環境整備の促進、求職高年齢者とのマッチング支援（女性・高年齢者等新規就業促進プロジェクト）〔再掲〕

#### 【多様な就業機会の創出促進】

- ・シルバー人材センター事業を通じた就業機会の拡大

## 県が実施する内容

### 【再就職・新規就業支援の強化】

- ・高年齢者等に配慮した職業訓練の実施

### 【多様な就業機会の創出促進】

- ・新潟県シルバー人材センター連合会の活動支援
- ・シルバー人材センターが取り扱う業務の要件緩和措置

## 労働局が実施する内容

### 【再就職・新規就業支援の強化】

- ・生涯現役支援窓口における経験や就労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・職業紹介の実施及び生涯現役支援セミナーや職場見学・職業体験の実施
- ・高年齢者が応募可能な求人（60歳以上限定求人やシニア歓迎求人）の確保に努めるとともに生涯現役支援窓口において職場見学・職場体験・セミナー等を実施

### 【多様な就業機会の創出促進】

- ・各シルバー人材センターによる会員拡大やマッチング機能の強化に向けた取組の支援（高齢者活用・現役世代雇用サポート事業）
- ・新潟県シルバー人材センター連合会に委託して実施する就業体験や技能講習等（高齢者活躍人材確保育成事業）を通じた、シルバー人材センターの会員拡大、人手不足分野等の担い手としてシルバー人材を活用する企業の拡大、デジタル利用促進事業による業務効率化の支援
- ・高年齢者等に配慮した職業訓練の受講あっせん、訓練修了後の就職支援

## \* 年間目標（令和6年・6年度目標値）

### <令和6年目標値>

- ・高年齢者の雇用状況に係る「66歳以上働ける制度のある企業割合」、「70歳以上働ける制度のある企業割合」：令和5年実績を上回る
- 高年齢者の雇用状況に係る「70歳までの就業確保措置実施企業割合」：全国平均以上

### <令和6年度目標値>

- ・高年齢者（55歳以上）の就職率（常用計）：令和5年度実績を上回る

## \* 参考（中期目標）

- ・高年齢者（55歳以上）の訓練修了者の就職率：70%



## (7) 障害者、難病患者、長期療養者の活躍促進

### 【現状と課題】

本県の障害者雇用状況については、令和5年6月1日現在の民間企業（43.5人以上規模）における障害者実雇用率は2.38%と、前年比で0.15ポイント上昇し、12年連続で過去最高となり、法定雇用率を上回ってはいるものの、法定雇用率達成企業割合は60.5%にとどまっており、法定雇用率未達成企業のうち、61.2%が障害者雇用ゼロ企業となっている。

また、民間企業法定雇用率は、令和6年4月には2.5%、令和8年7月には2.7%と段階的に引上げられ、新たに雇用の義務が生じる企業等への計画的な支援が重要となっている。

このため、障害者の雇用準備から職場定着までの一貫した「チーム支援」、職場実習の実施、職業能力開発などを推進するとともに、地域の関係機関と連携し、多様な障害特性を理解して雇用に取り組む企業への支援を強化する必要がある。

更に、障害特性も多様化しているほか、難病患者やがん等の疾病による長期療養者等の個々の病状に合わせ、医療機関等と連携し、きめ細かな就職・雇用継続に向けた支援を実施する必要がある。

### 共同実施方針

次の事項について、県・労働局が協力して実施し、また、それぞれが実施する内容について周知や支援など相互協力に努め、「新潟県障害者雇用促進プロジェクトチーム」とも連携し取組を進める。

#### ○障害特性の理解の促進

障害特性や特性を踏まえた合理的配慮、雇用事例、就労支援機関等について企業が知る機会の提供、社内人材養成の支援

#### ○障害者雇用の促進・職場定着支援

雇用準備からマッチング、職場定着までの一貫支援

法定雇用率の引き上げを見据えた計画的な障害者雇用の取組推進

#### ○障害者の職業能力開発の推進

希望する職種等に必要な職業能力が不足する障害者に対する職業能力開発の機会の提供

#### ○難病患者の就労支援

多様な症状の特性を踏まえた就労・雇用継続の支援

#### ○長期療養者の就労支援

がん等の疾病により長期の療養が必要な者の就職支援、治療と仕事との両立支援

### 県と労働局とが協力して実施する内容

#### 【障害特性の理解の促進】

- ・就労パスポートの普及、精神・発達障害者しごとサポーター養成講座の開催
- ・障害者雇用取組先進企業や就労支援事業所、特別支援学校等についての情報発信、見学会の実施
- ・企業と就労支援事業所、特別支援学校等との面談会の実施

#### 【障害者雇用の促進・職場定着支援】

- ・事業主、その他県民一般に対する障害者雇用の理解を高めるためのセミナー等の実施
- ・障害者就業・生活支援センター事業を通じた、雇用準備から職場定着までの一貫支援
- ・障害者雇用の進め方、支援メニュー、各種助成金等を紹介した冊子「障害者雇用のみちしるべ」の作成など、支援制度の活用促進

#### 【障害者の職業能力開発の推進】

- ・希望する職種等に必要な職業能力の不足に対応した職業訓練コースの設定、受講あっせん、訓練中及び訓練後の就職までの一貫した支援

#### 【難病患者の就労支援】

- ・難病就労支援関係機関連絡会議を通じた情報共有
- ・難病患者就職サポーター（ハローワーク新潟）による新潟県・新潟市難病相談支援センターへの出張相談
- ・ハローワークと新潟県・新潟市難病相談支援センターとの求職者情報の共有

#### 【長期療養者の就労支援】

- ・「新潟地域長期療養者就職支援担当者連絡協議会」（労働局・ハローワーク新潟、県、がん診療連携拠点病院等で構成）を通じた情報共有、就職支援に係る具体的な連携事項等についての協議
- ・長期療養者向け職業相談窓口（ハローワーク）の相談員によるがん診療連携拠点病院等への出張相談
- ・「新潟県地域両立支援推進チーム」による治療と仕事との両立支援

### 県が実施する内容

#### 【障害特性の理解の促進】

- ・雇用企業事例集、事例紹介動画の活用
- ・障害者雇用の取組が優良な事業所の表彰、スマイル・カンパニー制度（障害者多数雇用事業者からの優先調達）の活用促進

#### 【障害者雇用の促進・職場定着支援】

- ・障害者雇用率向上に取り組む企業への助成やジョブコーチ養成研修受講に対する助成
- ・障害者就業・生活支援センターがあっせんする職場実習の導入促進（奨励・助成）を通じた、企業と障害者との、職場定着を見据えた丁寧なマッチングに向けた支援
- ・職場定着に課題を抱える企業へのコーディネーター派遣

#### 【障害者の職業能力開発の推進】

- ・新潟テクノスクールで総合的な実務の職業訓練機会を提供する総合実務科の実施

- ・民間教育機関等を活用した障害多様なニーズに対応した職業訓練の実施
- ・特別支援学校高等部等に在籍する生徒に対し、職業能力の開発・向上を目的とした特別支援学校早期訓練コースの実施

### 【難病患者の就労支援】

- ・西新潟中央病院内に設置した新潟県・新潟市難病相談支援センターにおける就労相談・就労支援

## 労働局が実施する内容

### 【障害特性の理解の促進】

- ・にいがた就労支援セミナー（企業就労理解促進事業）の開催
- ・法定雇用率未達成企業等を対象とした、先進企業、特別支援学校、就労支援事業所等の見学会の実施
- ・精神・発達障害者しごとサポーター養成講座（出前講座）の積極展開
- ・特別支援学校生徒や障害者福祉施設利用者の職場実習先の開拓
- ・障害者雇用に関する優良な中小事業主に対する認定制度（もにす認定制度）の認定促進、制度の活用促進

### 【障害者雇用の促進・職場定着支援】

- ・法定雇用率未達成企業に対する集団指導会や訪問指導等の実施、達成企業に対する障害者雇用の更なる取組の勧奨
- ・ハローワーク等のあっせんによる職場実習の機会拡大
- ・就労パスポートの活用を通じた、求職者の自己理解の促進や事業主による合理的配慮の円滑・適切な提供による職場定着の促進
- ・精神・発達障害者雇用サポーター等専門相談員によるきめ細やかな就労支援の実施
- ・求職者に対する地域の関係機関の連携による就職から職場定着まで一貫したチーム支援の実施
- ・障害者雇用ゼロ企業に対する採用の準備段階から採用後の定着支援までの一貫した「企業向けチーム支援」の実施
- ・障害者雇用相談援助事業による中小企業等に対する障害者雇用推進体制の構築
- ・職業生活相談員認定講習（公的機関対象）の実施

### 【障害者の職業能力開発の推進】

- ・職業訓練メニューの的確な提供、訓練説明会や見学会への参加勧奨による的確な受講あっせん

### 【難病患者の就労支援】

- ・難病患者就職サポーターによる、症状の特性を踏まえたきめ細かな就職支援、在職中に発症した者の雇用継続等の支援

### 【長期療養者の就労支援】

- ・「事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドライン」等の周知

\* 年間目標（令和6年・6年度目標値）

<令和6年目標値>

・ 障害者雇用率：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

<令和6年度目標値>

・ ハローワークを通じた障害者の就職件数：令和5年度実績以上

\* 参考（中期目標）

- ・ 障害者の職業訓練による就職率：70%
- ・ 障害者雇用率：毎年6月1日時点で法定雇用率以上

## (8) 外国人労働者の活躍推進

### 【現状と課題】

本県の事業主に雇用される外国人労働者数は、令和5年10月末現在で12,462人と、前年同期比1,757人、16.4%増加している。外国人を雇用している事業所数は2,404事業所で、前年同期比167事業所、7.5%増加し、外国人労働者数、外国人雇用事業所数ともに平成19年に外国人雇用状況の届出が義務化されて以来、過去最高を更新した。

外国人労働者数の対前年増加率が新型コロナウイルス感染症拡大前の水準にほぼ回復し、今後更に外国人労働者の受入れが増加することが見込まれるところ、企業の採用・雇用管理において、日本人労働者の場合と比べて特に留意すべき事項も多いことから、適正な就労環境のもとで受入れが行われるよう指導、支援していく必要がある。

また、県内企業への就職を希望する外国人が、その能力を最大限発揮できるよう、受入れ企業及び外国人労働者に必要な支援体制を、関係機関が連携して構築する必要がある。

### 共同実施方針

次の事項について、県・労働局が協力して実施し、また、それぞれが実施する内容について周知や支援など相互協力を努め、共同で取組を進める。

- 県内企業への就職を希望する外国人の支援
- 外国人労働者の適正な就労環境の確保
- 県内の外国人雇用に係る課題の共有と連携強化

### 県と労働局とが協力して実施する内容

#### 【県内企業への就職を希望する外国人の支援】

- ・多言語対応の相談窓口の周知
- ・外国人留学生と県内企業とのマッチングに向けた取組の実施

#### 【外国人労働者の適正な就労環境の確保】

- ・就労に関する在留資格制度の周知、外国人を雇用する上で遵守する必要がある労働関係法令遵守の啓発

#### 【県内の外国人雇用に係る課題の共有と連携強化】

- ・新潟県外国人労働者問題対策連絡会議を通じた東京出入国在留管理局新潟出張所や新潟県警察本部との連携による外国人雇用状況や問題事例発生状況（技能実習生の失踪など）の情報共有、必要な対策の協議・実施

## 県が実施する内容

### 【県内企業への就職を希望する外国人等の支援】

- ・外国人材受入サポートセンターによる外国人留学生向けセミナーの実施、県内企業を知る機会の提供
- ・介護福祉士資格を取得し、介護職を目指す留学生を対象に、日本語学校在学中の学費・生活費及び介護福祉士養成施設在学中の生活費を支援する介護事業所への助成
- ・介護福祉士養成施設に修学する留学生に対する、返還免除条件付きの修学資金の貸付
- ・外国人介護人材の受入を検討している介護事業所と受入調整機関を繋ぐ場の提供

### 【外国人労働者の適正な就労環境の確保】

- ・外国人材受入サポートセンターによる企業からの相談対応、企業向けセミナーの実施
- ・外国人介護人材が介護現場で円滑に就労できるよう、研修の実施やコミュニケーション支援等への助成、介護事業所向けセミナー・介護事業所向け他施設見学会の実施

## 労働局が実施する内容

### 【県内企業への就職を希望する外国人の支援】

- ・就労を目的として在留する外国人に対し、ハローワーク新潟に通訳員を配置する「新潟外国人雇用サービスコーナー」、各ハローワークで通訳支援を受けられる「多言語コンタクトセンター」や多言語翻訳機器などを活用した多言語による就職支援
- ・外国人労働者の安定的な就職や職場への定着に向けた取組の実施（外国人就労・定着支援事業）
- ・新潟新卒応援ハローワーク内に設置している「留学生コーナー」での外国人留学生に対する就職支援

### 【外国人労働者の適正な就労環境の確保】

- ・外国人を雇用する事業主に対し、外国人を雇用する上で遵守する必要がある各種関係法令や制度の周知啓発、外国人の雇用管理改善や雇用維持に向けた相談・指導の実施
- ・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
- ・外国人雇用管理アドバイザーによる外国人労働者の雇用管理改善に資する助言や職業生活上の相談など、専門的な相談支援
- ・監督課に配置している外国人労働者相談コーナーにおける外国人労働者からの労働条件等に関する法令相談を実施（ベトナム語）