

令和 6 年度

# 行政運営方針



新潟労働局

Niigata Labour Bureau

## 令和6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	4
1	社会経済情勢	5
2	最近の雇用情勢	6
3	労働条件・雇用環境をめぐる動向	6
	(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の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の状況	
	(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	13
	(1) 新規学卒者等の雇用状況	
	(2) 就職氷河期世代の雇用状況	
	(3) 高齢者の雇用状況	
	(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	18
1	若者の人材確保（新規採用等）への取組	19
	(1) 新規学卒者対策	
	(2) 就職氷河期世代に対する活躍支援	
	(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	22
	(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（「人への投資」各種施策の推進）	
	(4) 女性活躍	
	(5) 生涯現役（高齢者の就労・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	
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	27
	(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	30
(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) 行動災害防止対策の推進	
(3) 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	32
(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 働き甲斐と誇りの持てる処遇改善への取組	35
(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) 「年収の壁・支援強化パッケージ」の利用促進	
7 障害者の就労・定着支援への取組	37
(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	38
1 総合労働行政機関としての施策の推進	39
2 計画的・効率的な行政運営	40
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	40
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	41

#### 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
・下請代金支払遅延等防止法	→ 下請法

# 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5年の県内経済情勢は、新型コロナウイルス感染症が5類に移行し、経済・社会生活が正常化する中で、生産活動には回復の動きに足踏みがみられた一方で、個人消費は緩やかに回復するなど、全体的には前向きな動きがみられた。他方、輸入原材料価格の上昇に端を発する物価高の継続は、企業活動・県民生活を圧迫し、実質賃金はマイナス圏を脱しつつあるものの、全体としては減少で推移するなどの状況もあり、回復に伴う生活実感の改善が妨げられている。

### (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。

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、全体的には転出超過が続いており、転出超過の多い年齢階級は、「20歳～24歳」、次いで「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、女性が男性を上回っており、特に「20歳～24歳」の転出は、男性より女性の転出超過が大きくなっている。

少子高齢化に起因する労働供給制約、若年層の県外転出や経済社会活動の回復などに伴い、今後の更なる人手不足の深刻化が懸念される。

#### イ 産業構造について

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、非工業的業種では商業、接客娯楽業が多くなっている。全産業を規模別にみると、労働者数50人未満の事業場が大部分であり(96%)、中でも労働者数10人未満の事業所の占める割合は7割を超える。

このような中、近年では、基盤産業の製造業、建設業等において、県や市を中心に半導体工場や IT 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

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 4 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（18%）、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・小売業等、医療保険業が多くなっている。

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 35%を占める。

## 2 最近の雇用情勢

令和 5 年の雇用情勢は、新型コロナウイルス感染症の 5 類移行により人流や物流が活発化する中、あらゆる産業で深刻な人手不足となったが、一方で価格高騰による収益悪化により人手不足ではあるが求人を手控える動きもみられ、製造業を中心に新規求人は減少傾向となった。また、新規求職者は、物価高騰の影響を受け、給与面等でより良い条件を求めて就職活動を開始するなど増加傾向がみられた。

有効求人倍率（季節調整値）は年間を通じて高い数値を維持し、令和 5 年 1 月に 1.61 倍となって以降 1.5 倍台で推移したが、年の後半には有効求職者の増加も影響して 12 月には 1.49 倍に倍率を下げる等足踏み感も見られた。

なお、正社員の有効求人倍率（原数値）は 12 月に 1.48 倍となり、前年同月比 0.08 ポイント低下し、4 か月連続で前年同月を下回って推移した。

今後も、原材料価格や燃料費の高騰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 4 年の本県の事業規模 5 人以上の年間総実労働時間は 1,680 時間となり、全国平均 1,633 時間と比

べて 47 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 7 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 3 年 7 月 30 日)。以下同じ。)を達成していない。

さらに、厚生労働省「就労条件総合調査」によると、令和 4 年の年次有給休暇の取得率は、本県では 57.0%※と全国平均 62.1%と比べて 5.1 ポイント下回っており、令和 7 年までに 70%以上とする政府目標は達成していない。

※「令和 5 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

加えて、本県のテレワークの導入状況は 20.7%となっており、政府目標(令和 7 年度には 45.4%)の達成に向けて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 7.1%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。

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、本年 4 月から時間外労働の上限規制の適用が猶予されていた自動車運転者、建設業等についても上限規制が適用されることとなることから、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 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 4 年に管内の労働基準監督署において 3,568 件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 74.2%となっている。

また、令和 5 年の申告受理件数は 229 件で前年から 39 件増加した。申告の内容は、多い順に、賃金不払 176 件、解雇 43 件、最低賃金 19 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5年度の相談件数は、12月末現在、12,017件で前年同期比2.5%減少しており、内訳をみると、個別労働関係紛争に関する相談件数は2,978件で3.5%減少、労働基準監督機関の職権行使に係る法施行事務に関する相談は1,598件で16.5%減少している。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1,253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37.0%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、あっせん申請件数が39件で前年同期比5.4%増加したが、助言・指導申出受付件数は88件で前年と同数であった。

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

2023年の春闘労使交渉については、全国・新潟県ともに、妥結額、賃上げ率ともに多くの産業・業種で前年の水準を上回った。

こうした中、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がみられ、20か月連続でマイナス（※令和5年11月データ）となった。一方、新潟県においては、令和3年7月以降マイナスが継続していたが、令和5年5月、7月はプラス、直近の11月は前年比プラス2.9となり、物価上昇を上回った。

### イ 新潟県における最低賃金額の状況と賃金引き上げの支援の状況等

本県における最低賃金額は、令和5年10月1日から時間額931円（対前年+41円、4.6%）となり、過去最大の引上額となった。しかしながら、関東甲信越・中部地域では最低水準の金額となっている。また、本県の賃金水準も、賃金構造基本統計調査（令和4年）によると、27.5万円で全国30番目であり、全国平均の31万1,800円を大きく下回っている。

なお、令和5年11月2日決定された「デフレ完全脱却のための総合経済対策」においては、「最低賃金額については、今年度全国加重平均1,004円となり、目標としていた1,000円を超えたが、更に着実に引き上げを行っていく必要がある。公労使三者構成の最低賃金審議会で、毎年の最低賃金額に



ついてしっかり議論を行い、その積み上げによって2030年代半ばまでに全国加重平均が1,500円となることを目指す」こととされている。

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5年度における「業務改善助成金」の利用状況(令和5年12月末現在)は、申請が349件と前年同期比259件増(287.7%)、支給決定が223件と前年同期比158件増(243.0%)、と大幅な増加となった。引き続き、業務改善助成金の活用等を通じ、中小企業・小規模事業所における生産性の向上により賃金の引上げをしやすい職場環境の整備を図る必要がある。

一方、本県の価格転嫁の状況について、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5回:令和5年8月25日から同年9月13日の間実施)」によると、価格転嫁は一定程度進んできているが、概ね転嫁できているのは40.6%(「全て転嫁できている」9.7%と「8割程度転嫁できている」30.9%の合計)に留まっており、賃金引上げに向けた環境整備のためにも適正な価格転嫁が求められている。

今後、現下の物価高やエネルギー価格の高騰下、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・小規模事業者において、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待遇の確保を図るほか、いわゆる「年収の壁」を意識せず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5年の労働災害による死亡者数は14人(令和5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2,526人で同7.4%増加した。

業種別にみると、死亡者数は、製造業では8人から3人に減少した一方、建設業では4人から6人に増加した。また、休業4日以上の死傷者数は第三次産業で1,113人と最も多く発生し、次いで製造業が705人、建設業が379人の順で続いている。

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

このような状況にあることから、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、50人以上規模事業場では86.3%、30人から49人規模事業場では74.9%、10人から29人規模事業場では56.6%となっており、規模が小さくなるほどメンタルヘルスに取り組んでいる事業場の割合は少ない状況にある。(令和4年労働安全衛生調査(特別集計))

こうした状況の下、後記3(4)のとおり精神障害に関する労災請求・支給決定件数がいずれも増加傾向にあるほか、前記3(1)のとおり、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、30人となっており、前年に比べて3人増加している。

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5年度の労災保険給付の支給決定件数は、令和5年12月末現在、84,388件で前年同期比2,500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5年は12月末現在、精神障害に関するものが32件と前年同期比16件と倍増し、脳・心臓疾患に関するものが6件と前年同期比2件増加した。

石綿ばく露による健康被害に関する労災請求は、令和5年12月末現在、20件と前年同期比10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4年)によると、非正規雇用労働者数は2,101

万人と3年ぶりに増加しており、役員を除く雇用者全体の36.9%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、年々非正規雇用労働者は増加で推移し雇用者全体の約35%を占め、性別で見ると男性が増加傾向にある。

なお、若年層（34歳未満）については、近年、男女とも正規雇用率は増加傾向にあり（非正規雇用率は減少傾向）、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。（就業構造基本調査）

また、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（令和3年）によると、正社員の賃金を100とすると、非正規労働者は67.0%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4年6月1日現在、17,582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280事業所に対して実施した指導監督では、64.3%に当たる180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の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の状況**

令和5年度の男女雇用機会均等法に関する相談は、12月末現在160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、セクシャ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60.0%（96件）、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いが20.6%（33件）を占めている。

また、企業指導等を行った状況を見ると、約55%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、セクシュアルハラス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、13.1%と、全国平均(15.7%)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78.6(全国:75.7)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(令和4年賃金構造基本統計調査)、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。

### (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4年度新潟県賃金労働時間等実態調査」によると女性は91.5%、男性は27.7%となっており、厚生労働省「令和4年度雇用均等基本調査」による全国平均の女性80.2%、男性17.13%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7年度までに男性の取得率を50%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4年度、介護休業制度の利用者がいた事業所の割合は3.4%にとどまっている(令和4年度新潟県賃金労働時間等実態調査)。また、「手助・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(全国調査)。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。

### (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た。

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%(令和4年労働安全衛生調査)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。

## 4 雇用をめぐる動向

### (1) 新規学卒者等の雇用状況

令和6年3月新規学校卒業予定者の就職内定率は、令和5年11月末現在、高校生では93.1%と10年連続して90%以上、また、大学生等も76.7%と10年連続して70%以上で推移しており、例年並みの水準となっている。

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7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、就職活動に際して多種多様な困難を抱え、支援を要する生徒・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下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5年11末日現在、高校生は85.9%、大学生等は53.1%であり、高校生については4年ぶりに低下し、大学生等については2年連続で低下していることから、県内企業への就職促進が課題となっている。

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2年3月卒)の3年以内離職率は、大学卒31.9%、短大・専修卒35.9%、高校卒31.2%となっており、全国と比較すると全ての学歴で全国平均を下回っているが、依然として約3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、不本意な理由による離職が増加することが無いよう、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。

追って、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4年の総人口は2,152,664人と対前年差で▲24,215人と平成9年をピークに25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) 就職氷河期世代の雇用状況

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、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者がいる。

そのため、「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。取組に当たっては、「にいがた就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム」を通じて、地方公共団体や関係団体等地域一体となって進める必要がある。

## (3) 高齢者の雇用状況

高齢者の継続雇用の状況は、令和5年6月1日現在、65歳までの雇用確保措置制度は全ての対象企業（従業員数21人以上4,694社）で実施されている。66歳以上まで働ける制度のある企業の割合は46.0%と前年より2.5ポイント上昇し、また、70歳以上まで働ける制度のある企業割合は44.3%と前年より2.6ポイント上昇し、ともに全国平均を上回る状況となっており、着実に増えている。

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26.6%と全国平均を下回っており（令和5年6月1日現在）、70歳までを対象とした「定年制の廃止」や「定年の引上げ」、「継続雇用制度の導入」等の制度の導入に向けた周知・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、高齢者求職者（55歳以上）に対する再就職支援については、新規求職申込件数及び就職件数ともに増加傾向で推移しているものの、就職率（令和5

年11月末現在：常用)が5.3%と他の年齢層よりも低いことから、高年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5年度の障害者の職業紹介状況は、12月末現在、新規求職者が前年同期比で4.0%増加し、就職件数も0.2%増加している。

新規求職申込件数の障害種別をみると、身体障害者は11.5%減少しているが、知的障害者及び精神障害者はそれぞれ13.6%及び7.0%増加している。

就職件数の障害種別では、身体障害者20.4%、知的障害者2.2%、減少し精神障害者は9.6%増加している。

就職件数は前年同期比で増加しているものの、新型コロナウイルス感染症拡大前の水準は下回っており、引き続き多様な障害特性に対応した的確かつきめ細かな就労支援を行う必要がある。

障害者雇用状況については、令和5年6月1日現在の県内民間企業(43.5人以上規模の企業)における障害者実雇用率が前年より0.15ポイント上昇の2.38%となり、12年連続過去最高を更新し、法定雇用率達成企業の割合も、前年より3.3ポイント上昇し60.5%となった。

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61.2%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、障害者雇

用ゼロ企業が多い中小企業をはじめとした、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7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5年度の障害者虐待事案の状況は、令和5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、前年同期比で28.5%（2件）増加している。労働局において令和5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、引き続き障害者虐待の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があった外国人労働者数は、令和5年10月末現在、12,462人で前年同期比1,757人、16.4%増加、外国人労働者を雇用している事業所数は2,404か所で、前年同期比167か所、7.5%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（前年同期比609人増加）、インドネシア（同432人増加）、ミャンマー（同333人増加）の増加が大きく、増加率はミャンマーが103.1%、インドネシアが59.8%となった。

技能実習生は4,609人で、前年同期比962人、26.4%増加となった。技能実習生のうち、ベトナム国籍が半数以上を占めており、製造業が6割以上を占めている。

特定技能の外国人は1,077人で、前年同期比460人、74.6%増加となった。特定技能のうち、ベトナム国籍が半数以上を占めており、飲食料品製造業が半数以上を占めている。

また、令和4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168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は73.8%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5年10月現在で前年同期比0.6%増の20,787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 3.7%増の 3,711 世帯といずれも高止まりしており、さらに、物価高や自治体等が行う新型コロナウイルス感染症禍での特例措置の終了に伴う貸付金の返済開始の影響も懸念される状況にある。

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 5 年度の受講者数は 12 月末現在 1,422 人と前年同期比で 6.6%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 77.8%、委託訓練は 75.8%となっている。

また、求職者支援訓練は、受講者数は 350 人と同年同期比で 4.8%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 59.5%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。

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、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

約3年間にわたる新型コロナウイルス感染症禍を乗り越え、県内経済は緩やかに改善しつつあるが、令和6年度は、我が国経済社会が長きにわたるデフレから脱却し得るか否かの大きな転換点となる中、少子化・人手不足の克服、継続的な賃金引上げ、多様な働き方の実現による持続的な成長と分配の好循環を実現していくことが重要となっている。

このため、新潟労働局は、令和6年度において、前述の労働行政を取り巻く環境を踏まえ、別添の厚生労働省版「令和6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の確保を図り、県内就職を促進する。

##### 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、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り、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、ハローワークの支援に関する講義を開催するなど、ハローワークの認知度向上を図ることにより、積極的なハローワークの利用を促す。

また、就職活動に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) 就職氷河期世代に対する活躍支援

#### 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、ハローワークに設置する就職氷河期世代専門窓口において、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 就職氷河期世代職場実習・体験の実施

職業理解を進めるため、職場実習・体験の機会を提供し安定的な就労に向けた支援を図る。

#### ウ 就職氷河期世代対象の訓練コースの設定

能力開発に向けて、主に雇用保険を受給できない者を対象とした求職者支援訓練における、就職氷河期世代支援プログラムに基づいた訓練コース及び公共職業訓練のうち、座学や実習の訓練と企業実習を組み合わせたデュアルシステム訓練について、関係機関と連携した設定促進に努める。

#### エ 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、その適性或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、就職氷河期世代の支援を实

施する。

オ 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、ハローワークの就職氷河期世代専門窓口や就職氷河期世代支援機関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。

カ 「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、「第二ステージ」の2年目である令和6年度においても、引き続き官民一体となって取組を推進する。その際、委託事業を活用し、HP や SNS、リーフレット等の広報媒体を通じて、就職氷河期世代支援に係る各種事業の周知・広報を行うとともに、就職氷河期世代の態様（類型）に応じたイベント開催により、支援対象者を掘り起して支援機関へ誘導する。

また、合同企業説明会を開催し、就職氷河期世代の求職者と求人者のマッチングを図る。

**(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5年度に新たに講義を行った新潟県立大学のほか、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

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や、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「しょくばらば（職場情報総合サイト）」の利活用等について、周知を行っていく。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、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

医療・福祉、建設、警備、運輸等の分野（以下「人材不足分野」という。）については人材不足が深刻化し、特に重点的な人材確保の取り組みが求められている。このため、新潟公共職業安定所（以下「新潟所」という。）に人材確保支援コーナーを設置し、人材不足分野における労働力のマッチング機能を強化し、ミスマッチの改善等を図る。

また、就職氷河期世代支援コーナー、マザーズハローワーク、生涯現役支援窓口と連携し、見学会やセミナー等の開催に取り組む。

加えて、新潟労働局及び新潟所は（公財）介護労働安定センター新潟支部、新潟県福祉人材センター、（公社）新潟県看護協会ナースセンター、事業主団体、地方公共団体、関連行政機関等の関係団体と連携し、求人者・求職者双方への総合的な人材確保対策を実施する。

特に、介護人材の確保が緊急性の高い課題であることから、（公財）介護労働安定センター新潟支部と連携し、雇用管理の改善に関する支援と組み合わせ、積極的な支援（「充足・定着支援パッケージ」）を実施する。

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。

なお、令和6年度の上半期に、職業安定・雇用均等及び労働基準行政が連携し、「人材確保セミナー」（仮称）を開催する（予定）。

### （3）人材育成等（「人への投資」各種施策の推進）

人への投資を推進するため、令和4年度に創設された人材開発支援助成金「人への投資促進コース」及び「事業展開等リスクリング支援コース」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、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デジタル化・グリーン化に対応した人材の育成に取り組む事業主を支援する。

併せて、訓練を受けた労働者の処遇改善や賃金上昇を伴う労働移動を進めるため、キャリアアップ助成金や労働移動支援助成金等による事業主への支援を行う。

なお、令和5年6月に閣議決定された「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画2023改訂版」において、中小・小規模企業が従業員をリ・スキリングに送り出す場合、個人の主体的なり・スキリングであっても、賃金助成等の支援策の拡充を検討するとされたことから、人材開発支援助成金について、中小・小規模企業が長期教育訓練休暇制度を設け、実施した場合、人への投資促進コース「長期教育訓練休暇制度」の賃金助成を拡充し、労働者の主体的な学び直しを支援する。

また、在籍型出向を活用した従業員のスキルアップやキャリアアップは、人材の有効な活用を通じ生産性の維持・向上に資するものであることから、（公）産業雇用安定センター等と連携して産業雇用安定助成金「スキルアップ支援コース」による事業主支援に取り組む。

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4年7月8日施行の改正女性活躍推進法に基づく「男女の賃金の差異」の情報公表が新たに義務化された301人以上の企業を中心に、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」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進めるよう促進する。

#### 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4年4月1日より順次施行された男性の育児休業取得促進のための産後パパ育休制度(出生時育児休業制度)の創設や、育児休業の分割取得、育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け等を内容とする改正育児・介護休業法の周知とともに、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。

あわせて、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の促進を図るほか、仕事と子育ての両立支援に取り組む企業への各種「くるみん認定」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進めるよう促進する。

さらに、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次世代法の改正法案が成立した場合、改正内容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。

##### 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、育児・介護休業法の改正法案が成立した場合、改正内容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。

#### 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に要請するなど、多様な正社員を含め仕事と子育てが両立しやすい求人の確保も実施するほか、出産・育児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、子育て等の事情により来所が困難な方向けのオンラインによる職業相談・就職支援セミナーを開催する。

### (5) 生涯現役（高年齢者の就労・社会参加の促進等）

#### 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の実施が着実に図られる中、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、高年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

高年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、高年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。

#### 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

地方公共団体やシルバー人材センターが運営する委託事業等の取組との連携により、高年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、高年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、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こととあわせ、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。

さらに、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。

### (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。

## 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6年度は、第14次労働災害防止推進計画の2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。

(目標：アウトプット指標)

- ・ メンタルヘルス対策に取り組む事業場の割合を2027年までに80%以上とする。
- ・ 使用する労働者数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の割合を2027年までに50%以上とする。
- ・ 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。
- ・ 労働安全衛生法(昭和47年法律第57号)第57条及び第57条の2に基づくラベル表示・安全データシート(以下「SDS」という。)の交付の義務対象となっていないが、危険性又は有害性が把握されている化学物質について、ラベル表示・SDSの交付を行っている事業場の割合を2025年までにそれぞれ80%以上とする。
- ・ 労働安全衛生法第57条の3に基づくリスクアセスメントの実施の義務対象となっていないが、危険性又は有害性が把握されている化学物質について、リスクアセスメントを行っている事業場の割合を2025年までに80%以上とするとともに、リスクアセスメント結果に基づいて、労働者の危険又は健康障害を防止するため必要な措置を実施している事業場の割合を2027年までに80%以上とする。

など

(目標：アウトカム指標)

- ・ 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。
- ・ 化学物質の性状に関連の強い死傷災害(有害物等との接触、爆発、火災によるもの)の件数を第13次労働災害防止計画期間と比較して、2023年から2027年までの5年間で、5%以上減少させる。

など

### (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」や労働者及び労災保険特別加入者のメンタルヘルス対策に係る情報提供・相談等を行う「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、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、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、(独)労働者健康安全機構による事業主団体等を通じて中小企業等の産業保健活動の支援を行う「団体経由産業保健活動推進助成金」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

治療と仕事の両立支援に関する取組の促進のため、引き続き、ガイドライン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4年2月及び5月に公布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引き続き周知を図るとともに、SDS(Safety Data Sheet(安全データシート))等に基づくリスクアセスメント等の実施及びその結果に基づくばく露低減措置が適切に実施されるよう丁寧な指導を行う。

また、リスクアセスメント対象物健康診断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1日より労働施策総合推進法に基づき全ての企業においてパワーハラスメント防止措置が義務化されたこと等を踏まえ、パワーハラスメントのほか、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント、さらには、カスタマーハラスメントなど、あらゆるハラスメントに対する防止措置等に関する各種説明会を開催するほか、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、職場におけるハラスメント防止対策を講じていない企業や、法違反が疑われる企業に対しては報告徴収を実施し、是正に向けた指導を行う。

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、カスタマーハラスメントの防止対策を推進するため、カスタマーハラスメント対策企業マニュアル等を活用して、企業の取組を促す。

#### 4 職場の安全確保への取組

令和6年度は、第14次労働災害防止推進計画の2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。

(目標：アウトプット指標)

- ・ 転倒災害対策(ハード・ソフト両面からの対策)に取り組む事業場の割合を2027年までに50%以上とする。
- ・ 卸売業・小売業/医療・福祉の事業場における正社員以外の労働者への安全衛生教育の実施率を2027年までに80%以上とする。
- ・ 「高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」に基づく高年齢労働者の安全衛生確保の取組(安全衛生管理体制の確立、職場環境の改善等)を実施する事業場の割合を2027年までに50%以上とする。
- ・ 機械による「はさまれ・巻き込まれ」防止対策に取り組む製造業の事業場の割合を2027年までに60%以上とする。
- ・ 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2027年までに85%以上とする。

(目標：アウトカム指標)

- ・ 増加が見込まれる転倒の年齢層別死傷年千人率を2022年と比較して2027年までに男女ともその増加に歯止めをかける。
- ・ 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2022年と比較して2027年までに男女ともその増加に歯止めをかける。
- ・ 建設業における死亡者数を2022年と比較して2027年までに15%以上

減少させる。

- ・ 製造業における機械による「はさまれ・巻き込まれ」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。

### (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について周知啓発を行う。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（仮称）」を展開する。

### (2) 行動災害防止対策の推進

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

### (3) 重点業種別労働災害防止対策の推進

#### ア 第三次産業対策

増加する労働災害に歯止めをかけるには、労働災害が最も多く発生している第三次産業における労働災害を減少に転じさせる必要がある。労働災害の 4 割以上を占める行動災害（転倒・腰痛）の防止に向けて活動している新潟小売業・社会福祉施設 SAFE 協議会の取組に成果が得られるよう活動を促進するとともに、得られた成果の周知等に取り組む。（再掲）

#### イ 製造業対策

製造業における災害の 33.9%が食料品製造業で発生しており、また、製造業における災害の 26.7%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。

#### ウ 建設業対策

建設業における災害の 26.9%が高所からの墜落・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年に2人まで減少したが、令和4年には4人、令和5年には6人と増加しており、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。

## 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、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

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を支援するため、全ての監督署に編成した「労働時間改善指導・援助チーム」のうち「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、平成31年4月1日から順次施行された改正労働基準法等の周知や、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、時間外労働の上限規制が猶予されていた事業・業務への労働時間短縮に向け、次のとおり取り組むとともに、こうした業務を含め、生産性向上を図りながら労働時間短縮に取り組む事業主等に対し、労働時間相談・支援班や働き方改革推進支援センターにおいて、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、支援を行う。

① 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正後の改善基準告示の周知等を行うとともに、「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月から適用された改正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 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、発注者に対して、適正な工期設定等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。

③ 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、宿日直許可申請等に関する医療機関からの相談に対し、懇切丁寧な対応を行う。

#### 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、親事業者等の下請法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。

### (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。

なお、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。

### (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

自動車運転者については、違法な長時間労働等が疑われる事業場に対する確に監督指導を実施するなどの対応を行う。その際、運輸支局と連携し、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正後の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月から適用された改正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。（再掲）

#### 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。（再掲）

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。（再掲）

#### 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。（後掲）

### **(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、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。

### **(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・納付督励等の徴収業務を実効ある計画に基づき実施する。

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。

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、適正な給付や受給者の利便性向上のため、手続時のマイナンバーの届出を一層推進するとともに、マイナンバーと被保険者番号との紐付けや個人情報管理に当たって厳正な事務処理を徹底する。

## 6 働き甲斐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、キャリアアップ助成金「賃金規定等改定コース」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、令和5年11月に策定された「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」の周知を図るほか、下請取引の適正化のため、監督指導時において、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、求人賃金引き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、同一労働同一賃金の遵守徹底を図る。

また、働き方改革推進センターにおいて、同一労働同一賃金に取り組む企業に対し、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) 「年収の壁・支援強化パッケージ」の利用促進

最低賃金の引上げに伴い、人手不足への対応も求められる中で、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、事業主に対し、「年収の壁・支援強化パッケージ」の周知を図ることにより、「年収の壁」を意識せずに働ける環境づくりを後押しする。

このため、「106万円の壁」への対応として、キャリアアップ助成金「社会保険適用時処遇改善コース」の積極的な活用勧奨に取り組む、短時間労働者が新たに被用者保険(厚生年金保険・健康保険)の適用となる際に、労働者の収入を増加させる取組を行った事業主に対する支援を実施する。

## 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・生活支援センターと連携の上、国及び県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れるよう、県と連携して職業訓練の周知、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、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6年4月以降の法定雇用率の引上げ及び除外率の引下げにより、未達成となる企業や対象事業主の拡大により、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行う。

### (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。（再掲）

### 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に、令和5年12月に策定した「NIIGATA Niji Work プロジェクト」(※)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。

※ 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・ネットワークキング・サービス(SNS)、新マスコットキャラクター等を活用して、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 2024」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・分析するとともに、関係部署との連携状況についても的確に管理を行い、目標達成状況の検証を行うなど着実に行政の進展を図る。

なお、緊急の対応が必要となる場合や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、国の厳しい財政事情の下、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、電子決裁移行加速化方針に基づき、電子決裁への移行を推進するほか、行政文書については、積極的に電子化を推進することとする。

保有する個人情報については、保有個人情報等管理規程に基づき、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により非違行為の防止、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 国家公務員倫理法、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。

##### (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2年8月31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に加え、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ていく。