

令和6年度 第2回 新潟地方労働審議会

日 時 令和7年3月4日(火)
午後2時～

場 所 新潟美咲合同庁舎
4階共用会議室

次 第

1 開 会

2 議 事

(1) 令和7年度 新潟労働局行政運営方針案について

(2) 新潟県最低工賃について

(3) その他

3 閉 会

令和6年度 第2回新潟地方労働審議会 資料目次

令和7年3月4日(火)

資料No.	資 料 名
1	令和7年度 新潟労働局行政運営方針（案）
2	NIIGATA Niji Work プロジェクト2025（素案）
3	NIIGATA Niji Work プロジェクト2024 進捗状況
4	新潟県横網ニット製造業最低工賃について
5	新潟県男子・婦人既製洋服製造業最低工賃について

(案)

令和7年度

新潟労働局 行政運営方針

NIIGATA Niji Work プロジェクト 2025
～7つの取組

新潟(にいがた)で自分(じぶん)らしく働き・暮らし輝く

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



新潟労働局

Niigata Labour Bureau

(案)

令和7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) 就職氷河期世代を含む中高年齢層へ向けた支援	
	(3) 高年齢者の雇用状況	
	(4) 女性の雇用状況	
	(5) 障害者の雇用状況	
	(6) 外国人の雇用状況	
	(7) 生活困窮者等の雇用状況	
	(8) 職業訓練の実施状況	
第2	労働行政の重点施策	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) 就職氷河期世代を含む中高年齢層へ向けた就労支援	
	(3) 非正規雇用労働者（フリーター等）へのマッチングやステップアップ支援	
	(4) 大学等への労働法制の普及啓発に向けた取組	
2	多様な人材の活躍促進等への取組	21
	(1) オンラインによる職業紹介と求人充足サービスの推進	
	(2) 人材不足分野の人材確保支援	
	(3) 人材育成等（リ・スキングによる能力向上支援）	
	(4) 女性の活躍促進	
	(5) 高年齢者の就労・社会参加の促進等	
	(6) 外国人労働者対策	
	(7) 生活困窮者への就労支援による自立促進	
	(8) フリーランスの就業環境の整備	
3	職場の健康確保への取組、ハラスメントのない雇用環境の整備	27
	(1) メンタルヘルス対策の推進	
	(2) 産業保健活動の推進	

(案)

- (3) 化学物質等による健康障害防止対策の推進
- (4) 治療と仕事の両立支援対策の推進
- (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 29
 - (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) 個人事業者等に対する安全衛生対策の推進
 - (4) 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 30
 - (1) 長時間労働の是正をはじめとする働き方改革の推進
 - (2) 法定労働条件の確保等
 - (3) 特定の分野における労働条件確保対策の推進
 - (4) 労働者派遣事業者、職業紹介事業者等への指導監督の徹底
 - (5) 労働保険のセーフティネットとしての役割の推進
- 6 働きがいと誇りの持てる処遇改善への取組 34
 - (1) 最低賃金制度の適正な運営
 - (2) 賃金引上げに向けた支援及び取引環境の改善等
 - (3) 同一労働同一賃金の遵守の徹底に向けた取組支援
 - (4) 非正規雇用労働者の処遇改善・正社員転換を行う企業への支援
- 7 障害者の就労・定着支援への取組 36
 - (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 37
 - 1 総合労働行政機関としての施策の推進 38
 - 2 計画的・効率的な行政運営 39
 - 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 39
 - 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 40

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

(案)

第1 県内の労働行政を取り巻く情勢

(案)

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6年の県内経済情勢は、実質賃金の低迷や物価高の影響により、個人消費については節約志向が生じるなど一部に弱い動きも見られたが、令和5年5月に新型コロナウイルス感染症が5類へ移行後、回復の動きは続いている。また、回復の動きを見せた生産活動については、海外情勢や為替相場の動向による原材料価格・光熱費の高止まり及び人件費の上昇などによるコスト増や、人手不足による受注調整などが企業収益に影響を与えることとなったが、設備投資が増加となるなど全体としては緩やかに回復している。

一方、人手不足による業況の回復が遅れる産業もある中、省人化・省力化や価格転嫁により業績を確保・改善する動きも見られたほか、インバウンド需要や「佐渡島の金山」の世界文化遺産登録による観光需要などにより、人流・物流の動きも緩やかに回復している。

今後については、物価水準を上回る賃金の上昇により個人消費が増加するとともに、物価や光熱費の安定等により企業収益が改善されることが期待される。また、佐渡島の金山がもたらす新たな観光需要の継続などが他産業へ波及していくことも期待されている。

(2) 社会情勢について

ア 総人口について

県内の総人口は、1997年（平成9年）の249.2万人をピークに、1998年（平成10年）以降減少しており、老年人口（65歳以上）は、1990年代以降急速に増加し、1994年（平成6年）に年少人口（14歳以下）の割合を超えた。少子高齢化を受け生産年齢人口の全人口に占める割合の推移をみると、1990年代、その割合は65%超であったところ、近年は55%まで低下している（令和5年新潟県人口移動調査結果報告）。

また、県外からの転入・県外への転出（＝社会動態）の動きをみると、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いる（同上）。

イ 産業構造について

令和3年経済センサスー活動調査（総務省/経済産業省）によると、県内の産業構造をみると、工業的業種が約30%、非工業的業種が約70%となっており、業種別にみると、工業的業種では製造業、建設業、非工業的業種

(案)

では卸売業・小売業、医療・福祉が多い。全産業を規模別にみると、中小企業が約99%と大部分であり、中でも小規模企業の占める割合は8割を超える。

このような中、近年では、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

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

2 最近の雇用情勢について

令和6年の県内雇用情勢は、人手不足感がある中でも企業収益の先行き不透明さから求人申込を控えるといった動きも確認されるなど、製造業を中心に新規求人は減少傾向が継続している。新規求職者は処遇改善の動きを見定めたいという意向等が強く減少傾向にあるが、物価高騰の影響等から給与面でより良い条件を求めて求職活動を行う動きも依然として続いている。

有効求人倍率（季節調整値）は全国的に年間を通じて高い水準を維持したが、令和6年1月の1.49倍から徐々に低下し、令和6年7月には1.43倍となるなど足踏み感もみられた反面、令和6年8月以降は緩やかな上昇に転じ、年の後半には有効求職者数（原数値）、新規求職申込件数（原数値）の減少も影響して令和6年12月には1.48倍まで回復した。

なお、正社員の有効求人倍率（原数値）は令和6年12月に1.54倍となり、前年同月比0.06ポイント上昇し、4か月連続で前年同月を上回って推移した。

今後も、原材料価格や光熱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

(案)

厚生労働省「毎月勤労統計調査」によると、令和5年の本県の事業規模5人以上の年間総実労働時間は1,694時間となり、全国平均1,636時間と比べて58時間長くなっている。

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

さらに、厚生労働省「令和6年就労条件総合調査」によると、令和5年における年次有給休暇の取得率は、本県では61.1%※と全国平均65.3%と比べて4.2ポイント下回っており、令和10年までに70%以上とする政府目標は達成していない。

加えて、本県のテレワークの導入状況は19.6%※2と全国の49.9%※3より低い状況にあり、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7.6%※4となっており、政府目標(労働者数30人以上の企業のうち、導入企業割合を15%以上)の達成に向けて取り組む必要がある。

※1「令和6年就労条件総合調査」の特別集計を基に厚生労働省雇用環境・均等局総務課雇用環境政策室が作成

※2、※3 新潟県「令和5年度新潟県賃金労働時間等実態調査結果報告書」より出典

※4 総務省「令和5年通信利用動向調査」より出典

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

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

イ 労働基準監督署における監督指導、申告状況

令和6年に管内の労働基準監督署において3,660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68.7%となっている。

また、令和6年の申告受理件数は263件(速報値)で前年から34件増加した。申告の内容は、多い順に、賃金不払206件、解雇39件、最低賃金23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。

(案)

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6年度の相談件数は、12月末現在、13,447件で前年同期比1.3%増加している。内訳をみると、個別労働関係紛争に関する相談件数は3,094件で3.9%増加、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1,642件で2.8%増加している。相談内容をみると、「パワーハラスメント」に関する相談件数が1,306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4.2%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、パワーハラスメント関連が労働施策総合推進法の援助・調停に移行した影響から、12月末現在、あっせん申請件数が26件で前年同期比33.3%減少し、助言・指導申出受付件数は81件で前年同期比8.0%減少した。

なお、労働施策総合推進法の援助は8件で前年同期比60%増加、調停は25件で前年同期比108%増加している。

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

(2) 賃金をめぐる情勢と最低賃金の状況

ア 実質賃金の推移等

2024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、令和6年5月まで26か月連続でマイナスが続いた後、同年6月でプラスとなった。その後、同年8月でマイナスに転じたが、直近の11月では前年比プラス0.5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、令和5年5月でプラスに転じたものの、以降はプラスマイナスを繰り返し、直近の11月は前年比マイナス3.3であり、物価上昇を下回った。

イ 新潟県における最低賃金額の状況と賃金引上げの支援の状況等

(案)

本県における最低賃金額は、令和6年10月1日から時間額985円(対前年+54円、5.8%)となり、過去最大の引上額となった。しかしながら、本県の賃金水準も、賃金構造基本統計調査(令和5年)によると、27万2000円で全国36番目であり、全国平均の31万8300円を大きく下回っている。

なお、「デフレ完全脱却のための総合経済対策」(令和5年11月2日閣議決定)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」とされ、さらに、「国民の安心・安全と持続的な成長に向けた総合経済対策」(令和6年11月22日閣議決定)において、「2024年度の改定後の最低賃金額は全国加重平均で1,055円となった。適切な価格転嫁と生産性向上支援によって、最低賃金の引上げを後押しし、2020年代に全国平均1,500円という高い目標の達成に向け、たゆまぬ努力を継続する。」とされ、政府目標の達成時期が前倒しされた。

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6年度における「業務改善助成金」の利用状況(令和6年12月末現在)は、申請が367件と前年同期比18件増(+5.2%)、支給決定が348件と前年同期比125件増(+56.0%)、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・小規模事業場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7回:令和6年8月23日から同年9月10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約4割(39.6%:「全て転嫁できている」6.3%と「8割程度転嫁できている」33.3%の合計)にとどまっており、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・小規模事業場において、生産性向上や適正な価格転嫁等により賃金の引上げをしやすい環境整備に一層取り組む必要がある。

加えて、新潟働き方改革推進支援センターによるワンストップ相談窓口における支援と連携、日本政策金融公庫による働き方改革推進支援資金についても併せて活用するよう引き続き周知を図る。

ウ 同一労働同一賃金の遵守の徹底等

非正規雇用労働者の最低賃金の引上げを含む所得向上を図るため、「パー

(案)

トタイム・有期雇用労働法」に基づく同一労働同一賃金の徹底等により雇用形態に関わらない公正な待遇の確保を図るほか、いわゆる「年収の壁」を意識せずに働くことができる環境整備が求められている。

(3) 労働者の安全と健康確保状況

ア 労働災害発生状況

令和6年の労働災害による死亡者数は20人（令和6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6人増加、休業4日以上之死傷者数は2,442人で3.3%減少した。

業種別にみると、死亡者数は、建設業では6人から8人に、製造業では3人から5人に増加した。また、休業4日以上之死傷者数は第三次産業で1,092人と最も多く発生し、次いで製造業が668人、建設業が346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649人と最も多く発生し、次いで「動作の反動・無理な動作」が386人、「墜落・転落」が352人、「はさまれ・巻き込まれ」が325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。

死傷災害を年齢別でみると、60歳以上の高年齢労働者が713人と全体の29%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日以上之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94.7%、30人から49人規模事業場では62.3%、10人から29人規模事業場では53.5%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5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、16人となっており、前年同期に比べて7人減少している。

(案)

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6年度の労災保険給付の支給決定件数は、令和6年12月末現在、79,874件で前年同期比4,514件の減少となっている。

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6年は12月末現在、精神障害に関するものが35件と前年同期比3件と増加し、脳・心臓疾患に関するものが6件と前年同期比同数となっている。

石綿ばく露による健康被害に関する労災請求は、令和6年12月末現在、21件と前年同期比1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5年）によると、非正規雇用労働者数は2,124万人と2年連続増加しており、役員を除く雇用者全体の37.0%を占めている。新潟県における非正規雇用労働者の状況については、ここ数年は雇用者全体の約32%の割合で推移している。

なお、若年層（34歳未満）については、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5年）」によると、正社員の賃金を100とすると、非正規労働者は67.4%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5年6月1日現在、17,268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243事業所に対して実施した指導監督では、63.4%に当たる154事業所に法律違反等による文書指導を行っているこ

(案)

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6年度の男女雇用機会均等法に関する相談は、12月末現在、210件であり、内容はハラスメントや妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いに関するものが多く、セクシ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62.9%(132件)、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いが16.7%(35件)を占めている。

また、企業指導等を行った状況をみると、約40.5%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、8.6%と、全国平均(15.3%)より低く、女性の管理職登用が課題となっている。女性労働者が職場でより活躍するために、子どもを産み育てながら、あるいは管理職として登用される等のポジティブ・アクションを一層推進する必要がある。

また、新潟県における男女間の賃金格差については、男性(一般労働者)の給与を「100」とした場合、女性(一般労働者)は77.1(全国:74.8)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5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5年度新潟県賃金労働時間等実態調査」によると女性は92.0%、男性は33.7%となっており、厚生労働省「令和5年度雇用均等基本調査」による全国平均の女性84.1%、男性30.1%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4.7%※にとどまっている。

なお、「手助け・介護」のために、仕事を辞めた理由で最も多かったのは「勤務先の問題」で、その中でも「両立支援制度が整備されていなかった」が約6割を占める(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

(案)

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。

※新潟県「令和5年度新潟県賃金労働時間等実態調査結果報告書」より出典

(8) 治療と仕事の両立支援の状況

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

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7年3月新規学校卒業予定者の就職内定率は、令和6年12月末現在、高校生では96.3%と12年連続して90%以上、また、大学生等も83.0%と13年連続して70%以上で推移しており、高水準となっている。

求人数については、人手不足を背景とした企業の採用意欲の高まりから、令和8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さも課題となっている。

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

また、県内就職内定構成率は、令和6年12末日現在、高校生は86.7%、大学生等は51.5%であり、高校生については2年ぶりに上昇したものの、大学生等については3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喫緊の課題となっている。

このため、学生等に県内の優良企業、特に多くの割合を占める中小企業の魅力や特徴を伝えるため、企業説明会等の開催による企業情報の提供やユースフ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。

(案)

さらに、新規学卒者(令和3年3月卒)の3年以内離職率は、大学卒 35.0%、短大・専修卒 41.1%、高校卒 33.8%となっており、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、キャリア形成にマイナスとなる早期離職が増加することがないように、就職後の学生等の状況に応じた定着支援に取り組む必要がある。

なお、新潟県は全国よりも早いペースで人口減少の局面を迎えており、新潟県統計課「新潟県の人口移動」によると、新潟県における令和5年の総人口は2,126,276人と対前年差で▲26,388人と平成9年をピークに26年連続で減少しており、県内企業が必要とする人材を確保するため、人口減少問題に対する対応は喫緊の課題となっている。

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

(2) 就職氷河期世代を含む中高年齢層に対する雇用状況

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

それらの者が抱える固有の課題(希望する職業とのギャップ、実社会での経験不足等)や今後の人材ニーズを踏まえつつ、「にいがた就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム事業」を「中高年世代活躍応援プロジェクト都道府県協議会」に改称すると共に、今まで行ってきた本事業による支援の成果を踏まえ、引き続き地方公共団体や関係団体等地域一体となって支援を進める。

(3) 高齢者の雇用状況

高齢者の雇用状況は、令和6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4,568社)で実施されている。一方で、令和3年4月1日から努力義務として施行された70歳までの就業確保措置実施企業割合は28.1%と、前年より1.5ポイント上昇し着実に増えているものの、全国平均を下回っており、70歳までを対象として、「定年制の廃止」や「定年の引上げ」、「継続雇用制度の導入」といった雇用による措置等制度

(案)

の導入等に係る周知・啓発をさらに加速させ、働く意欲のある誰もが年齢に関わりなく、その能力を十分に発揮できる生涯現役社会の実現に向けた環境整備を図る必要がある。

また、高年齢求職者（55歳以上：常用）に対する再就職支援については、令和6年12月末現在において新規求職申込件数は増加しているものの、就職件数は伸び悩んでいる。就職率は22.8%と、前年同期から1.2ポイント低下しているとともに、他の年齢層よりも低いことから、高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6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2.3%増加したが、就職件数は2.7%減少している。

新規求職申込件数の障害種別をみると、知的障害者は2.1%減少しているが、身体障害者及び精神障害者はそれぞれ4.6%及び5.7%増加している。

就職件数の障害種別では、身体障害者が2.4%及び知的障害者が7.9%がそれぞれ減少し、精神障害者は同率となっている。

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

障害者雇用状況については、令和6年6月1日現在の県内民間企業（40.0人以上規模の企業）における障害者実雇用率が前年より0.07ポイント上昇の

(案)

2. 45%となり、13年連続過去最高を更新したが、令和6年4月からの法定雇用率の引上げの影響もあり、法定雇用率達成企業の割合は、前年より5.3ポイント低下し55.2%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58.6%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5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6年度の障害者虐待事案の状況は、令和6年12月末現在、市町村からの通報を含め労働局が把握したものは9件となり、前年同期と同件となっている。労働局において令和6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1件認められたことから、引き続き雇用主に対する障害者虐待への意識啓発、早期発見に向けた取り組みを強化する必要がある。

(6) 外国人の雇用状況

外国人雇用状況の届出状況は、令和6年10月末現在、外国人労働者数が14,358人で前年同期比1,896人(15.2%)増加、外国人労働者を雇用している事業所数が2,594か所で前年同期比190か所(7.9%)増加し、平成19年に外国人雇用状況の届出が義務化されて以来過去最高となった。

国籍別では、ベトナムが4,368人(前年同期比473人増加)と最も多く、次いでフィリピンが2,247人(同174人増加)、中国が2,066人(同46人増加)、インドネシアが1,711人(同557人増加)、ネパールが794人(同279人増加)などの順である。また、増加率では大きい順にスリランカが67.4%、ネパールが54.0%、インドネシアが48.3%となった。

技能実習生は5,264人で、前年同期比655人(14.2%)増加となった。技能実習生のうち、ベトナム国籍が約半数を占めており、製造業が約6割を占めている。

特定技能の外国人は1,723人で、前年同期比646人(60.0%)増加となった。特定技能のうち、ベトナム国籍が約半数を占めており、飲食料品製造業が半数以上を占めている。

また、令和5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214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57.5%となった。

(案)

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6年10月現在で前年同期比▲0.2%減の20,738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1.6%増の3,771世帯といずれも高止まりしている。

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

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

(8) 職業訓練の実施状況

公共職業訓練（離職者訓練）の実施状況は、令和6年度の受講者数は12月末現在1,363人と前年同期比で4.1%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87.4%、委託訓練は70.3%となっている。

また、求職者支援訓練は、受講者数は374人と同年同期比で6.9%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52.7%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。

(案)

第2 労働行政の重点施策

(案)

第2 労働行政の重点施策

日本の経済は物価が持続的に下落するデフレの状況から潮目が変わり、令和6年に入って日経平均株価が史上最高値をつけた。令和7年度は総合経済対策の効果が下支えとなって、民間需要主導の経済成長となることが期待される中、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7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7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、就職活動に課題があり支援を要する学生については、大学等と連携の上早期に把握し、関係機関とも連携しながら、対面による個別支援のほか、オンラインを活用した就職支援など、きめ細やかな支援を行う。

(案)

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

ウ Uターン希望者に対する支援

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

エ 学生等と中小企業とのマッチングの強化等

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

(2) 就職氷河期世代を含む中高年層へ向けた就労支援

ア 専門担当者による職業相談・紹介、職場定着までの一貫した伴走型支援の推進

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

イ 正社員で雇い入れる企業への助成金等の活用

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

また、安定的な就職が困難な求職者に対し、一定期間試行雇用する事業主へ助成（トライアル雇用助成金）することにより、その適性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、就職氷河期世代を含む中高年層の支援を実施する。

ウ 地域若者サポートステーションにおける無業者への支援

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

エ 「中高年世代活躍応援プロジェクト都道府県協議会」を活用した支援

「にいがた就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム」を「中高年世代活躍応援プロジェクト都道府県協議会」に改称すると共に、今までの支援実

(案)

績を踏まえ、引き続き地方公共団体や関係団体等地域一体となった取組を推進する。

(3) 非正規雇用労働者（フリーター等）へのマッチングやステップアップ支援

ア フリーター等の正規雇用化の支援

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

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

イ 若者の就職支援関係機関との連携

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

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

ウ 求職者支援制度による再就職支援

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

(4) 大学等への労働法制の普及啓発に向けた取組

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

なお、連携協定による寄附講義・講座として実施している新潟大学及び敬和学園大学及び令和6年度に新たに講義を行った長岡大学のほか、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

(案)

(1) オンラインによる職業紹介と求人充足サービスの推進

ア 求職者に対する就職支援の充実

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

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

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

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

イ 求人者に対する充足支援の充実

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

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

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

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

(2) 人材不足分野の人材確保支援

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る

(案)

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、ミドルシニア専門窓口、マザーズハローワーク等関係窓口と連携し、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、人材不足分野等の人材確保は緊急性の高い課題であることから、事業主からの雇用管理に関する相談に対し、雇用管理の実態及び問題点を把握、分析し、的確かつ効果的な相談・援助を実施するため「雇用管理改善等コンサルタント」を設置する。

さらに、人材不足への対応のため、新KKRパッケージ（人材不足対応のための新しい3つの取組促進活動（「給与」などの処遇改善と生産性向上（DXの推進、人への投資を含む。）、「休日・休暇」の増加、ハラスメントのない職場づくり等の働き方・休み方改革の推進、育児・介護と仕事の「両立」支援））を推進する等により、賃金引上げ等の処遇改善やハラスメントのない働きやすい職場環境の整備など健康で安全・安心な職場づくり、更には育児と仕事の両立支援にも取り組む。

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

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

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

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

(案)

ア 女性活躍推進のための取組

女性活躍推進法に基づく「男女の賃金の差異」の情報公表が義務付けされている 301 人以上の事業主について、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 7 年 4 月 1 日より順次施行される改正育児・介護休業法では、子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の充実や、育児休業の取得状況の公表義務対象企業の拡大、介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等、改正内容について周知を図るとともに、両立支援助成金の利用勧奨を行い、男女ともに育児休業を取得しやすい環境の整備に向けて企業の取組を支援する。

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

また、次世代育成支援対策推進法に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「くるみん」、「プラチナくるみん」、「トライくるみん」及び「プラス」の認定基準が新しく見直されることから、新しい基準等について広く周知するとともに、認定の取得促進に向けた働きかけを行う。

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改正次世代法(令和 7 年 4 月 1 日施行)について、労使に十分に理解され、円滑に施行されるよう労使団体等と連携して周知に取り組む。

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

(案)

なっている状況を改善し、介護離職を防止していくため、引き続き、様々な立場や世代に対し周知を行う。

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

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

ウ 子育てをしながら就職を希望する方への支援

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

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

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

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

(5) 高年齢者の就労・社会参加の促進

ア 70歳までの就業機会確保等に向けた環境整備の促進

65歳までの雇用確保措置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

(案)

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。また、高年齢求職者のニーズに沿った求人確保(60歳以上限定求人やシニア歓迎求人)を図る。

ウ シルバー人材センター等による地域における多様な就業機会の確保

シルバー人材センター等が運営する委託事業等の取組との連携により、高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併せ、出入国在留管理機関及び外国人技能実習機構との相互通報制度を確実に運用する。

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。

(8) フリーランスの就業環境の整備

フリーランスが安心して働ける環境を整備するため、令和6年11月に施行された「フリーランス・事業者間取引適正化等法」の履行確保を図る必要がある。

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

(案)

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

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

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

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

3 職場の健康確保への取組、ハラスメントのない職場環境の整備

令和7年度は、第14次労働災害防止推進計画の3年目であることから、目標達成に向けて、以下の取組等を着実に推進する。

(1) メンタルヘルス対策の推進

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

また、「新潟けんこうWork」(Niigata Well-being Work)活動を促進し、「労働者の心の健康の保持増進のための指針」や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) 化学物質等による健康障害防止対策の推進

(案)

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重点的に指導を実施するとともに、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。

(4) 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。

(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や就職活動中の学生等に対するハラスメント等が社会的関心を集めている。

また、ハラスメント関係の相談件数は高止まり傾向にあり、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)」

(案)

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。

就職活動中の学生等に対するハラスメントについて、事業主に対して、ハラスメント防止指針に基づく「望ましい取組」の周知徹底を図り、ウェブサイト「あかるい職場応援団」の企業向け研修動画や各種ツールの活用促進を図り企業の取組を促すとともに、学生等に対しては、相談先等を記載したリーフレット（チラシ）を活用し、学生等が一人で悩むことがないよう支援しつつ、学生からの相談等により事案を把握した場合は、事業主に対して適切な対応を求める。

4 職場の安全確保への取組

令和7年度は、第14次労働災害防止推進計画の3年目であることから、目標達成に向けて、以下の取組等を着実に推進する。

(1) 事業者が自発的に安全衛生対策に取り組むための意識啓発

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

さらに、労使が協調して労働災害ゼロの達成に向けた取組を行う「チャレンジ新潟ゼロ災害運動2025」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。

高齢労働者の災害を防止するため、「高齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」(エイジフレンドリーガイドライン)の周知を図るとともに、新潟局独自のリーフレットを使用し令和7年度エイジフレンドリー補助金の利用促進を図る。

(3) 個人事業者等に対する安全衛生対策の推進

令和7年4月から安衛法第20条、第21条、第25条及び第25条の2に基づく立入禁止や退避等の措置が労働者以外の作業員にも拡大されるため、事業場に対する周知及び指導の徹底を図る。

(案)

(4) 重点業種別労働災害防止対策の推進

ア 建設業対策

建設業における災害の 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、令和6年には8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。

イ 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。

ウ 製造業対策

製造業における災害の 33.1%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 27.8%が「はさまれ・巻き込まれ」災害となっていることから、機械等による「はさまれ・巻き込まれ」災害の防止対策に重点的に取り組む。

5 誰もが安心して働ける職場環境づくりへの取組

(1) 長時間労働の是正をはじめとする働き方改革の推進

ア 長時間労働の抑制に向けた監督指導の徹底等

長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害防止の徹底を図るため、各種情報から時間外・休日労働時間数が1か月当たり80時間を超えていると考えられる事業場及び長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場に対する重点的な監督指導を引き続き実施する。

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

(案)

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令和 6 年 4 月から開始された事業・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 医師については、関係機関と連携しながら上限規制等に係る医療機関への適切な支援を行うとともに、宿日直許可取得後の適正な労務管理など医療機関からの相談に対し、懇切丁寧な対応を行う。
- ③ 建設業については、北陸地方整備局等関係機関と連携し、建設事業者に対して時間外労働の上限規制の周知及び労働時間短縮に向けた支援等を行うとともに、発注者に対して、適正な工期の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。

ウ 長時間労働につながる取引環境の見直し

(案)

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。

エ 年次有給休暇の取得促進及び選択的週休3日制を含めた多様な働き方の環境整備

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

また、地域のイベントや学校休業日の分散化（キッズウィーク）に合わせて年次有給休暇が取得できるよう取り組むとともに、病気休暇、犯罪被害者等の被害回復のための休暇等の特別休暇についても、企業への導入を図る。

選択的週休3日制度については、事例の提供等による更なる周知等を行う。

(2) 法定労働条件の確保等

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

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

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実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

(案)

等に対して、改善基準告示の周知等を図るとともに、「荷主特別対策チーム」において、発着荷主等に対して、長時間の恒常的な荷待ち時間を発生させないこと等についての要請及び賃金の原資となる適正な運賃（標準的な運賃）を支払うことについて周知を行う。さらに、令和6年4月から適用され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。

イ 外国人労働者

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

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

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

ウ 障害者である労働者

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

(4) 労働者派遣事業者、職業紹介事業者等への指導監督の徹底

労働者派遣事業、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事業者、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。

また、職業紹介事業におけるお祝い金・転職勧奨を禁止とする許可条件の追加及び職種ごとの手数料実績の公開義務化、募集情報等提供事業における労働者になろうとする者への金銭等提供の原則禁止及び利用料金・違約金規約の明示義務化により、法令遵守徹底のためのルールと施行の強化及び雇用仲介事業のさらなる見える化の促進が図られたため、各事業者に対し適切な履行を求めるとともに、令和5年2月から設置している『「医療・介護・保育」求人者向け特別相談窓口』に寄せられた情報に基づいた必要な指導を行う。

(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・納付督促等の徴収業務を実効ある計画に基づき実施する。

(案)

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、来所が困難な者等に対するオンライン失業認定の周知を図る他、雇用保険適用事業主に限らず、自治体や関係団体に対しても、離職者に対するマイナポータルを通じた雇用保険被保険者離職票等の直接交付に向けた積極的な制度の周知を図ることで、各種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の管理に当たって厳正な事務処理を徹底する。

6 働きがいと誇りの持てる処遇改善への取組

(1) 最低賃金制度の適正な運営

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

また、最低賃金額の改正等については、使用者団体、労働者団体及び地方公共団体等と連携して、最低賃金ポスターデザインコンテストをはじめとした取

(案)

組により県民への周知を徹底するとともに、最低賃金の履行確保上問題があると考えられる業種等の事業場を重点とした監督指導を行う。

(2) 賃金引上げに向けた支援及び取引環境の改善等

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

また、中小企業等が賃上げの原資を確保できるよう、「パートナーシップによる価値創造のための転嫁円滑化施策パッケージ」に基づき、最低賃金・賃金支払の徹底と賃金引上げに向けた環境整備等の取組を行う。その際、関係機関とも連携し、「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」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、求人賃金引上げの働きかけを行う。

(3) 同一労働同一賃金の遵守の徹底に向けた取組支援

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

なお、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等に対し、窓口相談やコンサルティング、セミナーの実施、各種支援策の周知等、きめ細かな支援を行う。

(4) 非正規雇用労働者の処遇改善・正社員転換を行う企業への支援

人手不足への対応が求められる中、非正規雇用労働者の処遇改善や正社員への転換に取り組んだ事業主を支援するため、「年収の壁・支援強化パッケージ」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」により、年収の壁を意識せず働くことのできる環境づくりを後押しするほか、「正社員化コー

(案)

ス」、「賃金規定等改定コース」をはじめとした各コースの周知、活用勧奨等を実施する。

7 障害者の就労・定着支援への取組

(1) 雇用の質の向上や多様な就業ニーズに対する支援等

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

また、障害者就業・生活支援センターと連携の上、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、障害者雇用の障壁となっている課題を明確にし、採用の準備段階から採用後の職場定着まで一貫したチーム支援等を行う。

また、令和7年4月以降の除外率の引下げや令和8年7月以降の法定雇用率の引上げにより、未達成となる企業や新たに雇用義務が発生する企業に対しては、早期かつ計画的な支援を実施する。

(3) 障害者虐待（経済的虐待等）防止の徹底

障害者が安心して就労を継続できるようにするため、障害者である労働者の法定労働条件の履行確保、雇用管理の改善、雇用の分野における障害者に対する差別の禁止、合理的配慮の提供義務の実施等にかかる指導、支援を行うとともに、障害者に対する虐待を防止するため、地方公共団体とも連携し、虐待が行われた場合の指導を徹底する。

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

(案)

第3 労働行政の展開に当たっての基本的対応

(案)

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、「NIIGATANiji Work プロジェクト 2025」※)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・ネットワーキング・サービス（SNS）、新マスコミキャラクター「にじー」を活用して、労働行政に関する最新の情報を発信するとともに、「NIIGATANiji Work プロジェクト 2025」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。

(案)

(3) 労使団体等関係団体との連携

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

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

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

2 計画的・効率的な行政運営

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

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

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

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

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

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

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

保有する個人情報については、令和6年3月12日施行の「新潟労働局個人情報漏えい防止マネジメントシステム実施要項（ニコムス）」に基づき、総括保護

(案)

管理者による厳正な管理を推進するとともに、情報セキュリティポリシー等の職員研修等を通じて、事務処理の徹底を図り、加えて全職員に、漏えい、滅失又は毀損の防止のための意識啓発を行うほか、随時、漏えい等に係るリスクアセスメントを行い、その結果に対する改善策を検討し、徹底を図る。

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

4 綱紀の保持、行政サービスの向上及び災害対応等の実施強化

(1) 綱紀の保持

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

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

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

(2) 行政サービスの向上等

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

また、職員の資質及び職務遂行能力の向上に資する研修の充実に努める。

(3) 災害対応等の実施強化

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

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

さらに、局内及び各署所における暴力事案等の発生に備えるため、「局署所の職員及び来庁者の安全確保対策要綱」（令和元年7月5日付け新労発総0705第2号）に基づき、管轄警察署との連携強化や暴力事案発生時の役割分担の明確

(案)

化などにより、職員及び来庁者の安全確保に最大限努めるほか、防犯対策として、各署所への防犯カメラの設置を順次計画的に進める。

(素案)

労働審議会
資料No. 2

NIIGATA Niji Work プロジェクト2025



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」



2025年(令和7年) 4月1日

厚生労働省新潟労働局

Niigata Labour Bureau



ただいま調整中ですしばらくお待ちください
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2025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



【労働衛生を表すシンボルマーク】
労働衛生旗

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）



【安全を表すシンボルマーク】
安全旗（緑十字）

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



【労働条件の確認を促すための広報キャラクター】
たしかめたん

その6 『ぷらいど』（働き甲斐と誇りの持てる処遇改善への取組）
～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



【最低賃金制度のマスコット】
チェックマン

その7 障害者と『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2025」は、令和7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』、『ぷらいど』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（じ）は夢、希望の象徴」ともいわれることから、新潟労働局は「やまぬ雨はひ、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

Niigata Labour Bureau

※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2025 ～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35.0%、短大・専修卒41.1%、高卒33.8%(※2021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**
- **県内雇用の促進(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6年3月卒：大卒**54.8%**、高卒**85.9%**、令和7年3月卒：大卒**51.5%**、高卒**86.7%**)
(※令和7年3月卒はR6.12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69件 令和6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)のさらなる普及・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。令和5年度は新たに新潟県立大学で講義をスタート

KPI(数値目標等)

- **新規学卒者の県内就職率(令和7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：ユースエール認定件数を令和7年度までに100件以上。**
⇒【#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
- **中高年層へ向けた就労支援：令和7年度に開催する「中高年世代活躍応援プロジェクト都道府県協議会」において策定する。フリーターの正社員就職数：令和6年度実績 2,769人以上**
- **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**

(注) 令和7年度実績を基に
令和8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

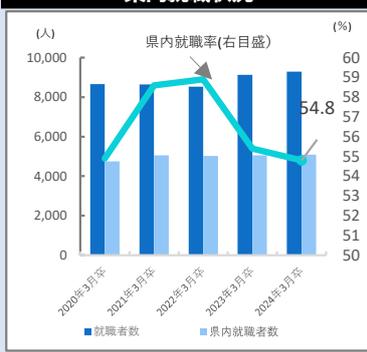
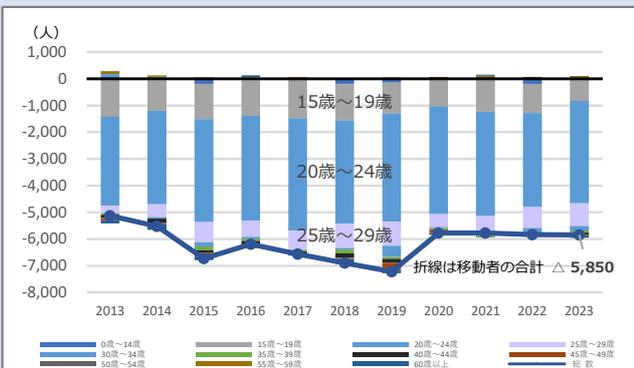


図3 理由別県外移動の推移



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2025

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

現状・課題

- 女性の年齢階級別労働力率：いわゆる「M字カーブ」は上方にシフト（M字が浅くなっている）
年齢層別労働力率を就業形態別に見ると、正規雇用率は30代以降低下する（「L字カーブ」）。（図2参照）
- 女性の若年(15歳から34歳)の女性非正規雇用労働者数：40,000人（若年雇用者の36.5%）
- 女性雇用者に占める非正規雇用者割合：51.4%（男性の同割合：19.3%）
- 管理職に占める女性の割合：**13.1%**(全国**15.7%**)（図3参照）●男女の賃金格差：男性を100とした場合、女性は79.3%
- 男性育児休業取得率：**33.7%**（全国**30.1%**）（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）

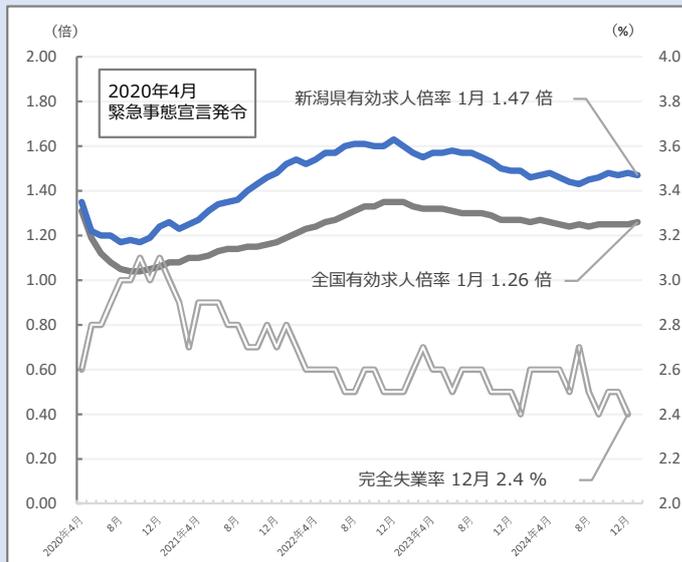
対策等

- 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。
- 女性活躍推進法に基づき「男女の賃金の差異に係る情報公表」の確実な実施。
- 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の確保。
出産・育児・子育てを機に離職し長期ブランクがある者等に対し、再就職に必要な技能・知識を習得するための職業訓練のあっせん等

KPI（数値目標等）

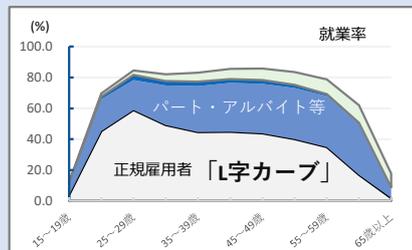
- えるぼし認定企業数：令和7年度までに77件
くるみん認定企業数：令和7年度までに110件 ⇒【#チャレンジNiigata えるぼし・くるみん180】
- 男性の育児休業取得率：令和7年までに**50%以上**。 ※Niji Work Project【働き方改革NEXT+】関連②
⇒【#チャレンジNiigata 育休≥50%（男性・育休取得率50%以上）】 ※Niji Work Project【働き方改革NEXT+】関連③
- 女性の若年非正規雇用労働者数：令和9年までに30,000人以下 ●女性雇用者に占める非正規雇用者割合：令和9年までに48%以下

図1 有効求人倍率と完全失業率



資料出所：厚生労働省 職業安定局

図2 新潟県の女性 就業の形態（年齢階層別）

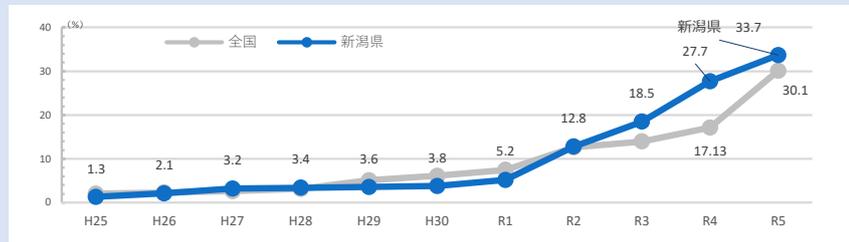


資料出所：令和2年国勢調査（総務省）

図3 管理職に占める女性の割合



図4 男性の育児休業取得状況



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

図5 マザーズハローワーク・マザーズコーナーの新規求職者の推移

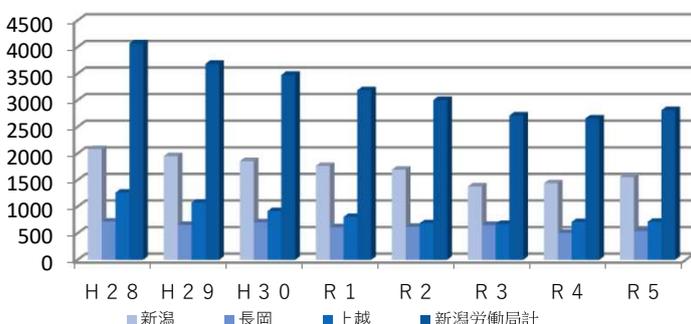
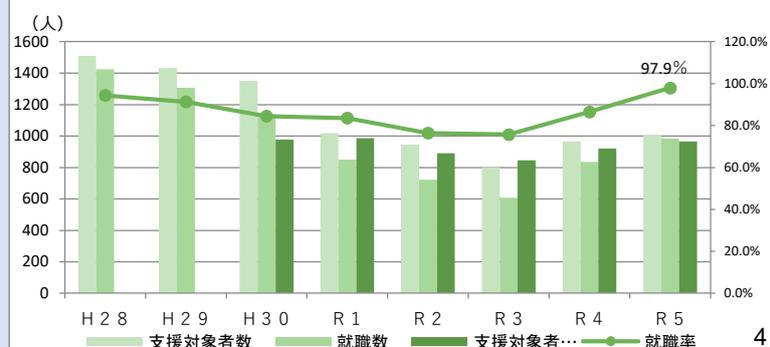


図6 マザーズハローワーク・マザーズコーナーの支援対象者数と就職数の推移



その2 「新潟かつやくWork」プロジェクト2025

～『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：28.1%であり、前年度に続き全国平均（31.9%）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

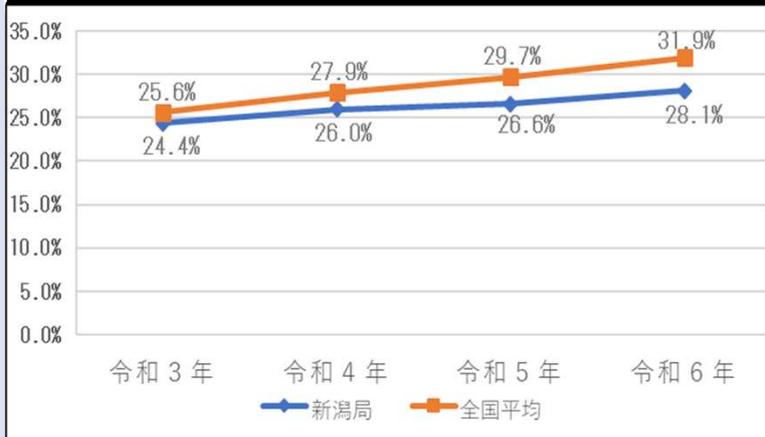
対策等

- 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5年度の当該事業の状況
 - ・65歳以上の就職件数：890件（対前年比125件（16.3%）増加、年度目標790件（目標達成率112.7%））
 - ・65歳以上の就職率：69.8%（年度目標79.9%）、概ね60～64歳の就職率：76.9%（年度目標82.4%）
- 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）

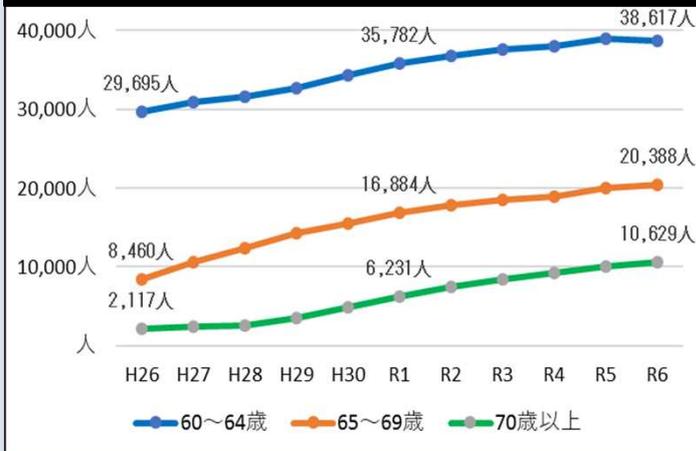
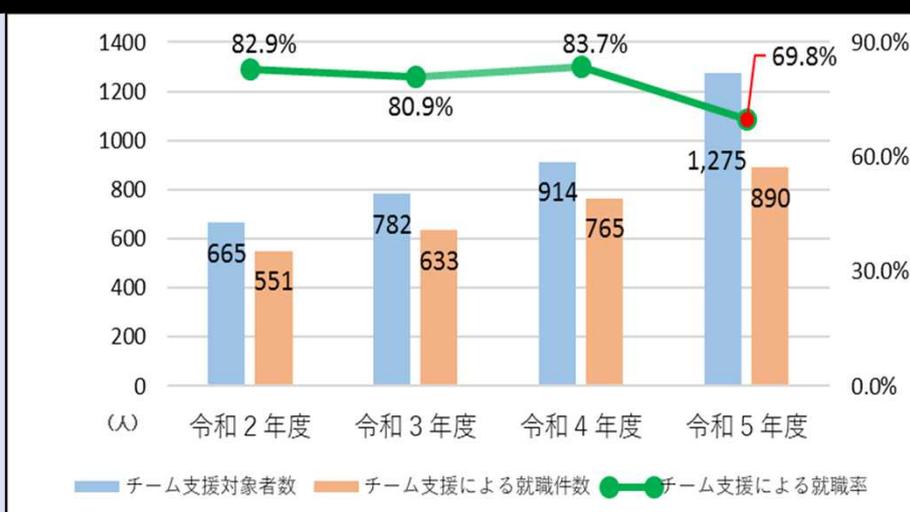


図3 生涯現役支援窓口事業におけるチーム支援状況(65歳以上)



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、再就職などを目標とする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2025

～『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：14,358人、外国人雇用事業所数：2,594か所（令和6年10月）過去最高（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：66.8% 違反率は昨年比で減少 全国平均を下回る（図4参照）

対策等

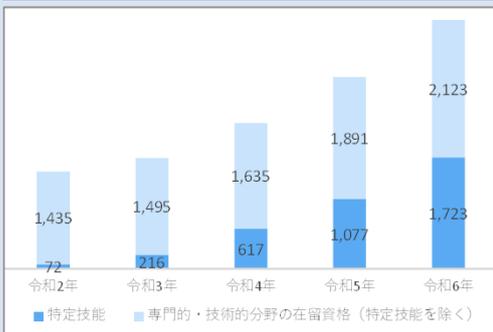
- 労働基準法関係法令違反の疑いがある外国人を雇用する事業場に対する監督指導
- 関係機関との相互通報制度の的確な運用

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



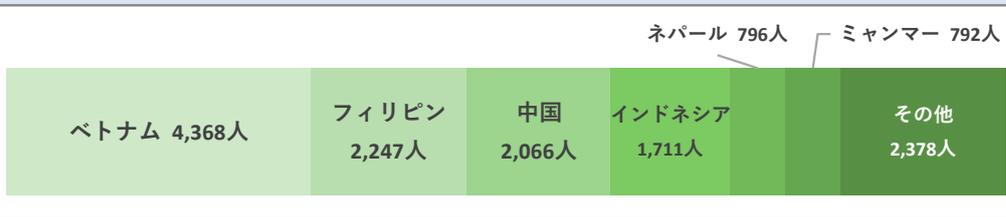
資料出所：「外国人雇用状況」の届出状況のまとめ

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
・労働基準監督機関から出入国管理機関、外国人技能実習機構へ	2件	4件	1件	5件
・出入国管理機関、外国人技能実習機構から労働基準監督機関へ	36件	35件	56件	34件

ベトナム語の外国人労働者相談コーナーを設置

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

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

- Tư vấn về lao động.
- Không nhận được tiền lương, tiền làm thêm giờ.
- 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: Thứ 6 hàng tuần
Thời gian làm việc: từ 9:00 sáng~4:30 chiều
Thứ 9 giờ nghỉ trưa: từ 12:00 ~ 1:00 chiều

Địa chỉ: Niigata-shi, Chuoh-ku, Misaki-cho 1-2-1
Niigata Misaki Godochosa, tòa nhà số 2, tầng 3

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

Hướng dẫn về đường dây tư vấn điều kiện 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)		0120-811-610
Tiếng Anh	Từ thứ 2 đến Chủ nhật (tất cả các ngày)		0120-531-401
Tiếng Trung Quốc	Từ thứ 2 đến Chủ nhật (tất cả các ngày)		0120-531-402
Tiếng Bồ Đào Nha	Thứ 2 đến Thứ 7		0120-531-403
Tiếng Tây Ban Nha	Thứ 2 đến Thứ 7		0120-531-404
Tiếng Tagalog	Thứ 3, thứ 4, thứ 7		0120-531-405
Tiếng Việt	Thứ 3, Thứ 4, Thứ 5, Thứ 6, Thứ 7	Từ 10 giờ sáng đến 3 giờ chiều (nghỉ trưa từ 12 giờ trưa đến 1 giờ chiều)	0120-531-407
Tiếng Myanmar	Thứ 3, Thứ 4, Thứ 5, Thứ 6, Thứ 7	Từ 9 giờ chiều tới 10 giờ tối	0120-531-406
Tiếng Nepal	Thứ 4, Chủ nhật		0120-531-408
Tiếng Hàn Quốc	Thứ 5, Chủ nhật		0120-613-801
Tiếng Thái Lan	Thứ 5, Chủ nhật		0120-613-802
Tiếng Indonesia	Thứ 4, Chủ nhật		0120-613-803
Tiếng Campuchia (Tiếng Khmer)	Thứ 4, Chủ nhật		0120-613-804
Tiếng Mông Cổ	Thứ 2, thứ 7		0120-613-805

Chi tiết về ngày làm việc: xin hãy xem trên trang công thông tin của Bộ Y tế. Lao động và 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/consult/foreigner.html>

その2 「新潟かつやくWork」プロジェクト2025

～『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32件、2,317人（令和6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154件、1,116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5年度）：受講者数2,221人、訓練修了3か月後の就職率71%、関連就職率50%（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6年度）：1,542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)

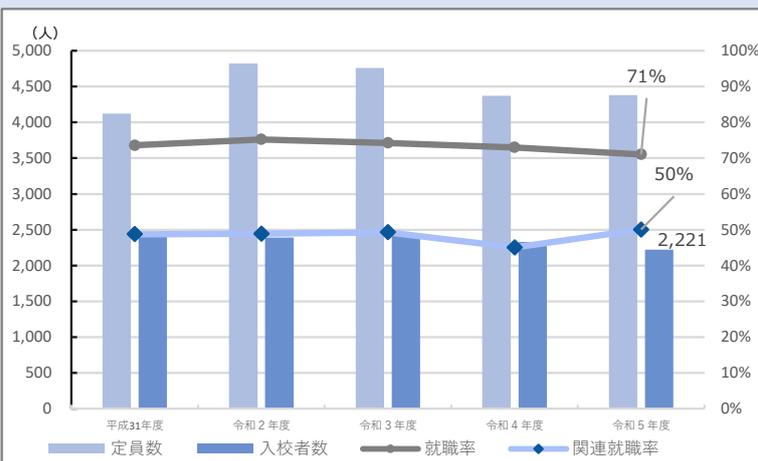
- 【訓練コースの例（IT関連）】
- クラウド活用
 - IoT活用によるビジネス展開
 - RPA活用
 - AI活用
 - ビッグデータ活用

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



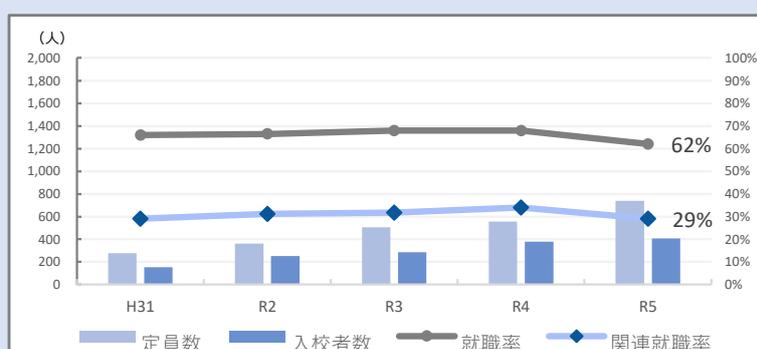
図1 公的職業訓練入校状況・就職率の推移



※「就職率」は、当年度に終了した訓練コースの訓練修了3か月後の就職状況で、就職者数を訓練修了者数で除いたもの（就職を理由とした中途退者を含む）。

※「関連就職率」については、就職した修了者からの報告を基に集計。

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2025

～『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6年12月(累計)までの有効求人倍率(常用計)は1.42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(3.12倍)、医療(2.01倍)、保育(2.27倍)、建設(11.07倍)、警備(7.73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、医療・福祉分野、「2024年問題」に対応している建設・運輸分野については人手不足が深刻化

対策等

- 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)
- 介護労働安全センターと連携した介護人材の確保、雇用管理の改善支援
- 「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	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	157,470	38,366	4.10	53,992	4,738	8.78%

※6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6年12月(累計))

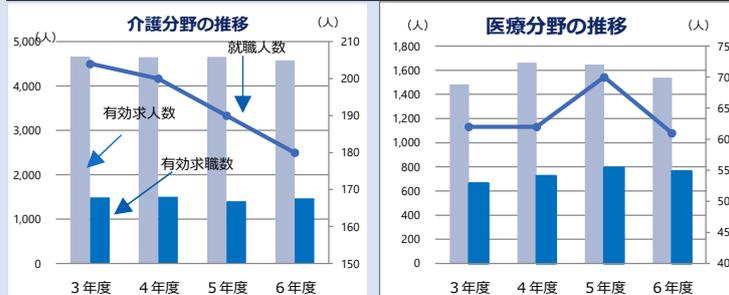
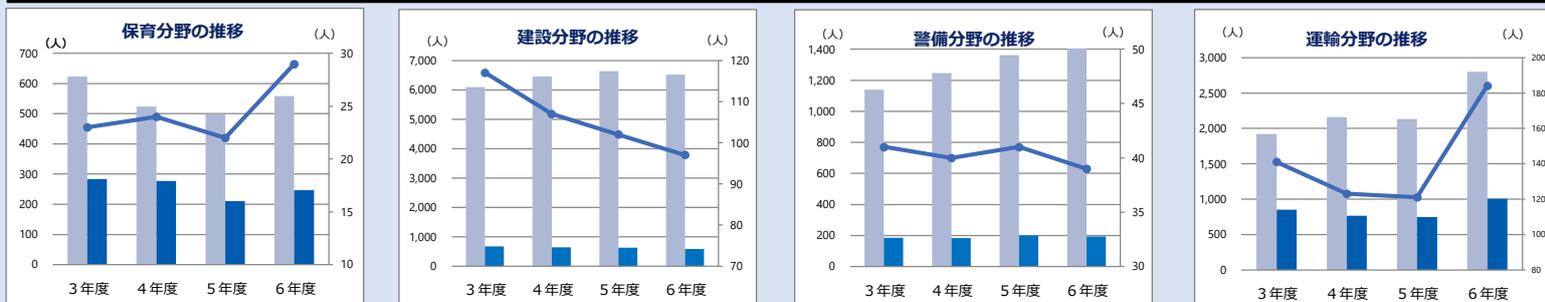


図1-② 人材不足分野別 有効求人数・有効求職数・就職人数の推移(令和3年度から令和6年12月(累計))

(注)：グラフ数値は各年度の月平均(6年度は12月までの平均)
左軸は有効求人数と有効求職者数、右軸は折線の就職人数を表す

ハローワーク新潟 人材確保支援コーナーの主な支援メニュー

参考

○医療・福祉(医療、介護、保育)、建設、警備、運輸などの雇用吸収力が高い分野へのマッチング支援を強化するため、ハローワーク新潟に「人材確保支援コーナー」を設置。求職者へのきめ細かな職業相談・職業紹介、求人者への求人充足に向けたコンサルティング等を行うほか、マッチングイベント(職場見学会、セミナー、就職面接会等)を行っている。

<求職者に対する支援>

- ・ 専属の就職支援ナビゲーターが、担当者により一人ひとりの状況に応じたきめ細かな職業相談・職業紹介を実施
- ・ 希望職種の人事情報、最新の業界動向等を提供
- ・ 対象分野の公的職業訓練の案内

<求人者に対する支援>

- ・ ハローワークに求職登録している有資格者等に対し、求人情報を提供し応募を勧奨
- ・ 求人充足に向けて、わかりやすい求人票の作成や求職者が応募しやすい求人条件の設定についてアドバイスを実施

<マッチングイベントの開催>

- ・ 職場見学会、セミナー等の業界の魅力を伝えるイベントや、雇用管理改善・人材確保に関するセミナー等求人者向けイベント、合同就職面接会等のマッチングイベントを開催

その2 「新潟かつやくWork」プロジェクト2025

～『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6年度目標値 32,474件 実績 21,684件
 - ・充足数（受理地ベース・一般）：令和6年度目標値 31,806件 実績 21,276件
- 「就職件数(一般)」、「充足数(受理地ベース(一般))」は令和6年12月末現在)
- ・雇用保険受給者の早期再就職割合：令和6年度目標値 38.9% 実績 34.3% (令和6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旧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

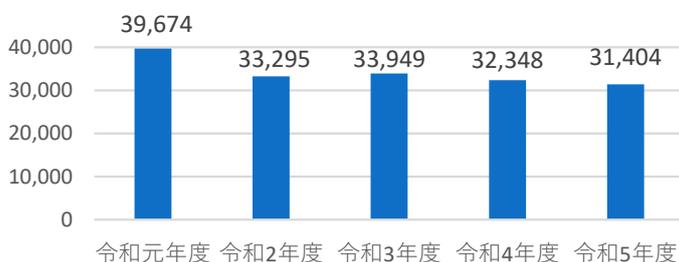


図2 充足数

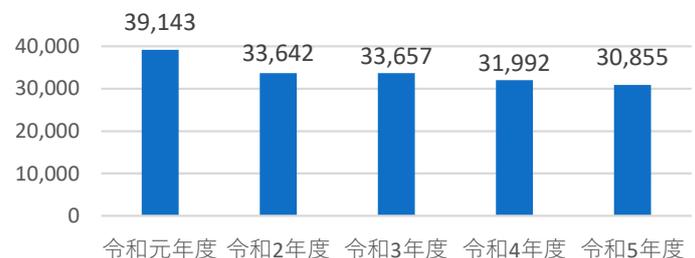


図3 雇用保険受給者の早期再就職者数



※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出来ます。**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2025 ～職場における健康確保、健康障害の防止、ハラスメントのない職場の整備等

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94.7%と全国平均の91.3%と同等（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86.5%と全国平均の89.6%に比べ低調
- 労災請求・支給決定件数（精神障害）：令和6年12月末 請求35件（前年同期比約1割増）**
・支給決定20件（前年同期比約3倍）
- 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58.8%（令和4年労働安全衛生調査）
- 新潟産業保健総合支援センターによる支援：メンタルヘルス対策：訪問支援42回・教育研修23回、治療と仕事の両立支援：相談577回・個別調整83回・個別訪問43回・啓発セミナー4回（令和5年度実績）

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	91.3%
	30人～49人	71.8%
	10人～29人	56.6%
新潟県	50人以上	94.7% (91.0%)
	30人～49人	62.3% (39.0%)
	10人～29人	53.5% (16.7%)

全国：令和5年労働安全衛生調査（実態調査）
 新潟：令和5年労働安全衛生調査（特別集計、抽出調査）
 括弧内は新潟労働局独自集計（全数調査）

【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



【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

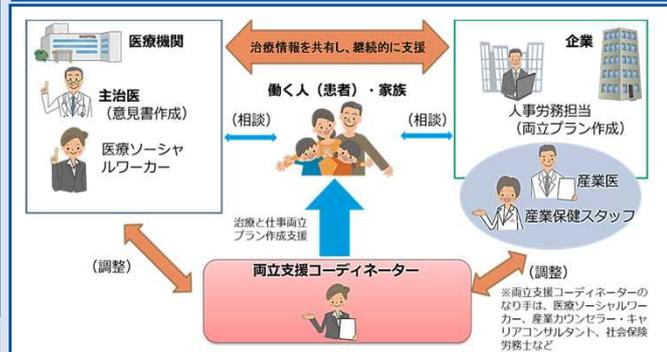
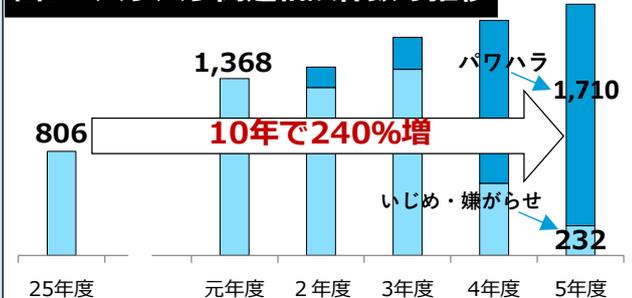


図1 パワハラ関連相談件数の推移



その4 「新潟あんぜんWork2025」～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：20人(前年同期14人)** (図1及び図2参照)
(業種別：①建設業8人、②製造業5人、事故型別：①墜落・転落5人、②はさまれ・巻き込まれ4人)
- **死傷者数：2,442人(前年同期2,526人)** (図1参照)
(業種別：第三次産業1,092人(45%)、製造業668人(27%)、建設業346人(14%)、事故の型別：転倒649人(27%)、動作の反動・無理な動作386人(16%)、墜落・転落352人(14%)はさまれ・巻き込まれ325人(13%)) (※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0.45(前年同期0.48)、女性0.70(前年同期0.83)** (図3参照)
- **高齢労働者(60歳以上)災害の死傷年千人率：男性2.62(前年同期2.56)／女性2.65(前年同期2.69)** (図4参照)

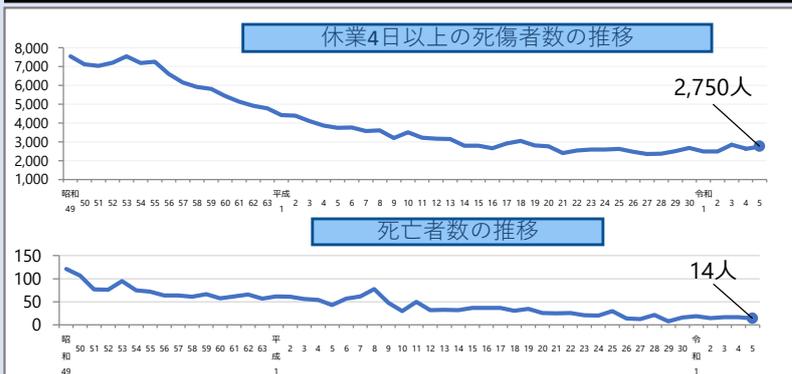
対策等

- 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2025」(仮称)(※)等により「新潟あんぜんWork(Niigata Safe Work)」活動を促進
 - 行動災害防止対策の推進(新潟小売業・社会福祉施設SAFE協議会の取組促進)
 - 高齢労働者に対する対策：エイジフレンドリーガイドラインを踏まえた対策の推進
 - 重点業種別対策の推進
- (※) 現在取り組んでいる「新潟ゼロ災害運動」を見直し、より多くの事業場の参加を得て地域における災害防止活動が拡大していくよう、実効性のある取組として推進する。
- 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：墜落・転落防止対策

KPI(数値目標等)

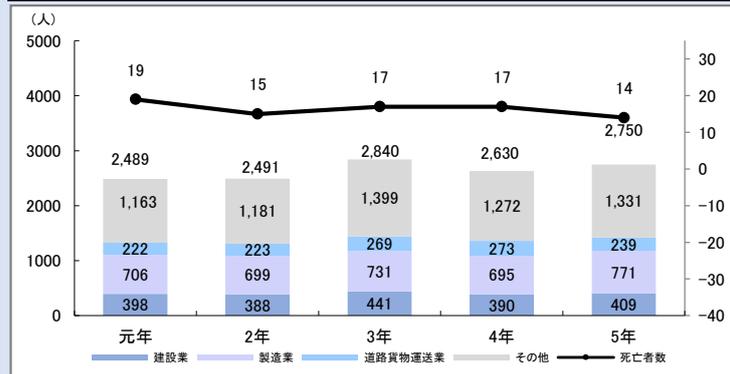
- **死亡者数：2027年までに2022年比5%以上減少させる。**(※建設業は**15%以上**)
- **建設業：墜落・転落災害の防止に関するリスクアセスメントに取り組む事業場の割合を2027年までに**85%以上**とする。**
- **製造業：機械による「はさまれ・巻き込まれ」防止対策に取り組む事業場の割合を2027年までに**60%以上**とする。**
⇒製造業における「はさまれ・巻き込まれ」災害の死傷者数を2022年と比較して2027年までに**5%以上減少**させる。
- **陸上貨物運送業：死傷者数を2022年と比較して2027年までに**5%以上減少**させる。**
- **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



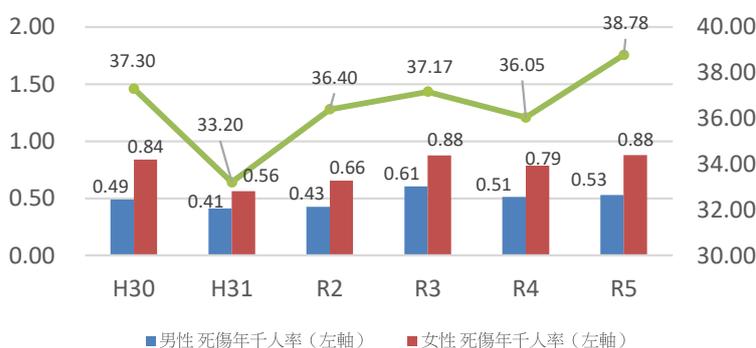
※ 令和6年12月末速報値：死亡者数：20人(前年同期14人)
：休業4日以上の死傷者数：2,442人(前年同期2,526人)

図2 主な業種別労働災害の推移



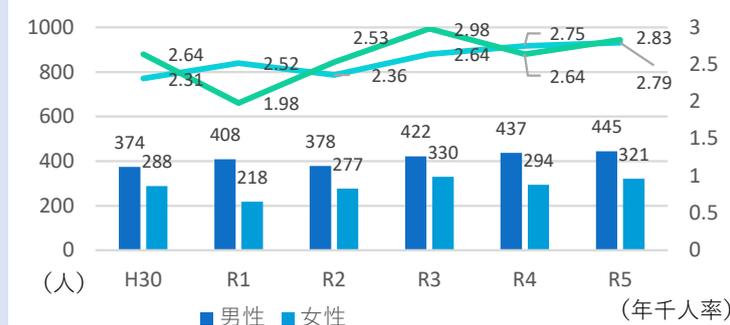
※ 令和6年12月末速報値：建設業346人(379人)・製造業・668人(705人)
・道路貨物運送業249人(226人)その他1,179人(1,216人) 合計2,442人(2,526人)
※括弧内の数値は前年同期のもの

図3 転倒災害の千人率・休業見込日数(新潟県)



平均休業見込日数(令和6年12月末・加重平均)：37.5日(前年同期38.0日)

図4 高齢労働者(60歳以上)の災害発生推移(新潟県)



※ 令和6年12月末速報値：男性412人(407人)女性301人(300人) ※括弧内の数値は、前年同期のもの11

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2024 ～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**1,694時間**(※全国平均より約58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**61.1%**(令和6年度調査)(※全国**65.3%**(令和6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**19.6%**(259事業場)(※令和5年度)(全国49.9%) (図3参照)
- 勤務間インターバル導入事業場：**7.6%**(大企業20.0%、中小企業5.3%)(※令和5年度)(全国6.0%) (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)

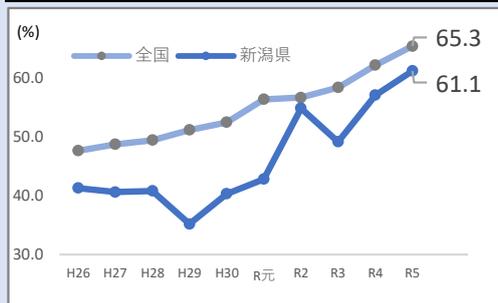
- 年次有給休暇：年次有給休暇の取得率を2025年までに**70%以上**とする
⇒【#チャレンジNiigata▶年休≥70%(年休取得率70%以上をめざす!)】 ※Niji Work Project【働き方改革NEXT▶】関連⑤
- 週労働時間40時間以上の雇用者のうち、週労働時間60時間以上の雇用者の割合を**5%以下**とする(令和7年まで)
⇒【#チャレンジNiigata▶超勤(60HR超/週)≤5%(限りなくゼロに!)】 ※Niji Work Project【働き方改革NEXT▶】関連⑥
- テレワーク導入企業の割合を2025年度には**50%を**目指す。(※)
⇒【#チャレンジNiigata▶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2025年までに**15%以上**とする
⇒【#チャレンジNiigata▶インターバル導入≥15%(少しでもUP!)】 ※Niji Work Project【働き方改革NEXT▶】関連⑧
- 長時間労働に起因する脳・心臓疾患、精神障害の労災発生件数をゼロとする
- 労働保険手続きの電子申請(オンライン利用率)：令和8年度末までに**30%以上**とする

図1 週労働時間60時間以上(週40時間以上)の雇用者割合の推移



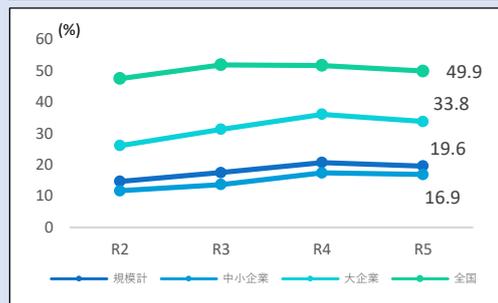
資料出所：総務省「就業構造基本調査」

図2 年次有給休暇取得率の推移



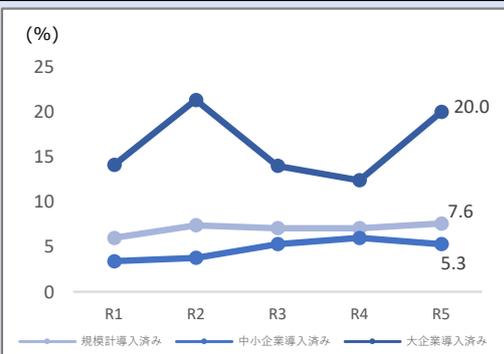
資料出所：厚生労働省「就労条件総合調査」

図3 新潟県のテレワーク導入状況



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

図4 新潟県の勤務間インターバル制度導入状況

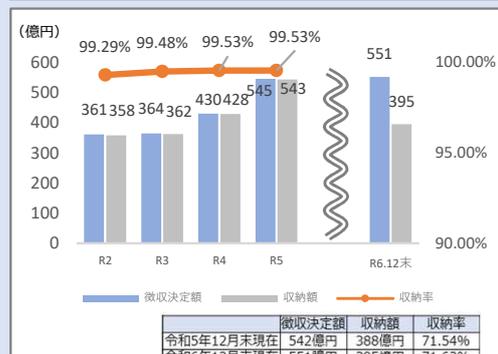


資料出所：新潟県「新潟県賃金労働時間等実態調査」

図5 労働保険手続きの電子申請利用状況
労働保険料の申告(継続)申請率



図6 労働保険料の徴収決定額・収納額・収納率の推移



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

その7 「新潟もにすWork」プロジェクト2025 ～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年の50.4%以降横ばいの状況であり、令和6年度は52.3%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9割が障害者雇用「0人」企業）
- ※障害者雇用率は、令和6年4月から2.5%（対象事業主の範囲40.0人以上）、令和8年7月から2.7%（対象事業主の範囲37.5人）段階的に引上げ
- 主な課題③：障害者虐待の防止

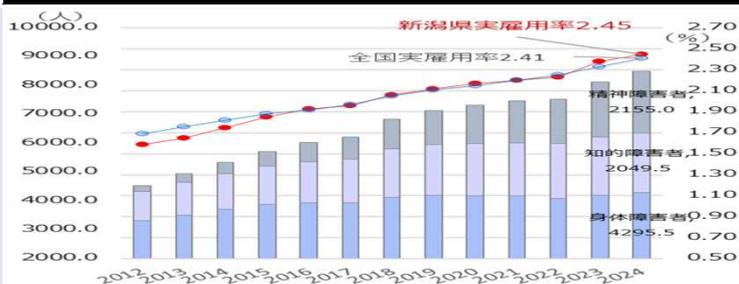
主な対策

- 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：17社（R6.12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）

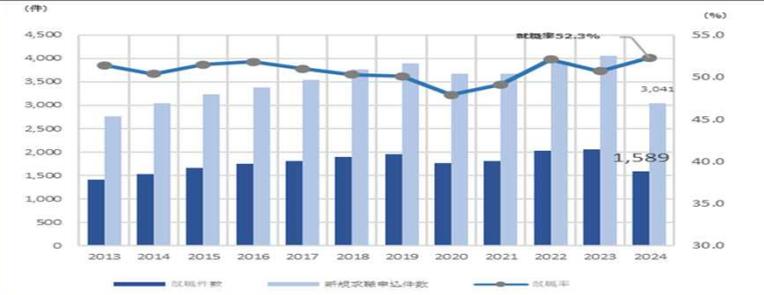
- 障害者雇用率：毎年、6月1日時点の実雇用率が法定雇用率以上となるとともに、雇用率達成企業割合を前年値以上となることを目指す。
- 『もにす』認定の取得促進：『もにす』認定事業主を令和7年度までに、全安定所管内1社以上を目指す。

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

事業主

「障害者に活躍してもらいたい」「ニーズに合った労働者を採用したい」

「民間企業の障害者雇用状況」
(令和6年6月1日)
雇用障害者数：67.7万人 実雇用率2.41%

担当者制によるきめ細かな就職支援

【障害特性等に応じた専門的支援】
・身体障害、知的障害、精神障害、発達障害、難病等のある求職者に対し、専門知識・技術を持つ職員が担当者制（ケースワーク方式）によりきめ細かく就職支援

【障害者向けチーム支援】
・障害者が利用している関係機関とチームを結成し、就職から職場定着までの一貫した支援

「ハローワークの紹介状況」
(令和5年度)
新規求職申込件数：249,490件
就職件数：110,756件

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。



NIIGATA Niji Workプロジェクト2025 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-TEEL認定件数）*	令和7年度までに100件以上	【#チャレンジNiigata⇨ユースエール100】			
(3)	就職氷河期世代の正社員就職数	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				

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年度までに令和5年度までの1.5倍増（180件）	【#チャレンジNiigata⇨えるぼし・くるみん180】			
(2)	男性の育児休業取得率*	令和7年度までに50%以上	【#チャレンジNiigata⇨育休50%(男性・育休取得率50%以上)】			
(3)	70歳までの就業確保措置実施企業割合	全国平均以上に				
(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	前年度以下に				

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				
(3)	製造業	機械による「はさまれ・巻き込まれ」防止対策に取り組む事業場の割合 2027年までに60%以上				
		「はさまれ・巻き込まれ」災害の死者数 2022年と比較して2027年までに5%以上減少				
(4)	陸上貨物運送業	死傷者数を2022年と比較して2027年までに5%以上減少				
(5)	転倒災害の年齢層別死傷年千人率 転倒による平均休業見込日数	2022年と比較し2027年までに2022年値以下 平均休業見込日数を2027年までに30日以下				
(6)	60歳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*	2025年までに70%以上	【#チャレンジNiigata⇨年休≥70%(年休取得率70%以上をめざす)】			
(2)	週労働時間40時間以上の雇用者のうち、週労働時間60時間以上の雇用者の割合*	2025年までに5%以下	【#チャレンジNiigata⇨超勤(60HR超/週) ≤5%(限りなくゼロに)】			
(3)	テレワーク導入企業の割合*	2025年度には50%をめざす	【#チャレンジNiigata⇨テレワーク導入≥50%(半数以上をめざす)】			
(4)	勤務間インターバル制度を導入している企業の割合*	2025年までに15%以上	【#チャレンジNiigata⇨勤務間インターバル導入≥15%(少しでもUP)】			
(5)	長時間労働に起因する脳・心臓疾患、精神障害の労災発生件数	前年度以下に				
(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』～働き甲斐と誇りの持てる処遇改善への取組

(1)	賃金引上げに係る支援策の活用促進（業務改善助成金）申請件数	令和7年度までに令和5年度件数（令和5年12月末349件）の1.5倍以上				
-----	-------------------------------	--------------------------------------	--	--	--	--

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目指す。				
(2)	『もにす』認定の取得促進	『もにす』認定事業主を令和7年度までに、全安定所管内1社以上をめざす				

(注) * の項目は「Niji Work Project【働き方改革NEXT⇨】」として推進するもの

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)



NIIGATA Niiji Work プロジェクト2024

進捗状況

(※新潟(にいがた)で自分(じぶん)らしく働き・暮らし輝く)

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

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

2025年(令和7年3月)
厚生労働省 新潟労働局



工程表	3
その1 『わかもの』 (若者の人材確保等(新規採用等)への取組) 5 ～若者の採用等 (新規採用等) (※県内就職の促進等)	
その2 『かつやく』 (女性の活躍など多様な人材の活躍促進等への取組) 9 ～女性活躍、高年齢者・外国人等多様な人材の活躍促進、人材開発・育成支援等、 人材不足分野、就職・求人充足支援	
その3 『けんこう』 (職場の健康確保への取組) 13 ～職場における健康確保、健康障害の防止、ハラスメントのない職場の整備等	
その4 『あんぜん』 (職場の安全確保への取組) 14 ～ゼロ災害への挑戦 (特に死亡・重篤災害ゼロ)	
その5 『あんしん』 (誰もが安心して働ける職場環境づくりへの取組) 15 ～働き方改革 (長時間労働の是正など)、労働条件の確保・改善等	
その6 『ぷらいど』 (働き甲斐と誇りの持てる処遇改善への取組) 17 ～賃金引上げ支援、同一労働同一賃金、最低賃金制度の適切な運営等)	
その7 障害者にと 『もにす』 すむ(障害者の就労・定着支援への取組) 18 ～障害者の就労促進等	

工程表

KPI (数値目標)		令和6年度 2024年度	令和7年度 2025年度	令和8年度 2026年度	令和9年度 2027年度	令和10年度 2028年度	KPI (数値目標)		令和6年度 2024年度	令和7年度 2025年度	令和8年度 2026年度	令和9年度 2027年度	令和10年度 2028年度
第1『わかもの』～若者の人材確保等（新規採用等）への取組							第2『かつやく』女性の活躍など多様な人材への活躍促進等への取組						
(1)	新規学卒者の県内就職率	数値目標は各年で設定					(4)	公的職業訓練修了3か月後の就職者数	数値目標は各年で設定				
		2024年度（令和7年3月卒）目標：大卒等58.8%以上、高卒88.6%以上 12月末現在：大卒等：51.5%、高卒86.7%							2024年度目標：公的職業訓練終了3か月後の就職者数1,542人以上 1月末現在：1,191人				
(2)	若者の採用、育成支援の促進（ユースエール認定件数）	令和6年度までに100件以上					(5)	①女性の若年非正規雇用者数 ②女性雇用者に占める非正規雇用率	①女性の若年(15歳から34歳)を令和9年度までに30,000人以下 ②令和9年度までに48%以下				
		2024年度目標：認定件数100件以上 12月末現在：69件							2024年度目標：設定なし 12月末現在：統計調査のため公表なし				
第3『けんこう』職場の安全確保への取組													
	就職氷河期世代の正社員就職数	数値目標は各年で設定					(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 2024年目標：設定しない 令和5年：全国63.8%				
		2024年度目標：2,255人以上 12月末現在：1,759人											
(3)	就職氷河期世代のキャリアアップ助成金を活用した正社員転換数	数値目標は各年で設定					(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 2024年目標：設定しない 令和5年：全国30～49人58.1%、10～29人58.6%				
		2024年度目標：545人以上 12月末現在：317人											
	フリーターの正社員就職数	数値目標は各年で設定					(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 2024年目標：設定しない 令和5年：全国87.1%				
		2024年度目標：2,769人以上 11月末現在：1,497人											
(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					(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				
		2024年度目標：1大学でも拡大 12月末現在：3大学で実施予定（10月～12月）							2024年目標：設定しない 令和5年：全国82.7%				
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年度までに令和5年度までの1.5倍増 令和7年度までに180件					(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				
		2024年度目標：えるぼし認定64件、くるみん認定99件 12月末現在：えるぼし認定100件、くるみん認定110件							2024年目標：設定しない 令和4年：全国58.8%				
(2)	男性の育児休業取得率	令和7年度までに50%以上					(6)	化学物質の性状に関連の強い死傷災害	2027年までに5%以上減少				
		2024年度目標：設定なし 令和5年度調査結果：全国30.1%、新潟県33.7%							2024年目標：設定しない（23件以下） 12月末現在：16件				
(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					(7)	パワーハラスメントに起因する精神障害の労災発生件数	前年度以下に				
		2024年目標：全国平均以上 令和6年6月1日現在：28.1%（全国平均31.9%）							2024年目標：6件以下 12月末現在：4件				

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)				
	2024年度目標：全産業16人以下、建設業3人以下 12月末現在：全産業20人、建設業8人				
(2) 建設業	墜落・転落災害の防止に関するリスクアセスメントに取り組む 事業場の割合：2027年までに85%以上				
	2024年目標：設定なし 令和5年安全衛生調査結果：85.4% (全国)				
(3) 製造業	機械による「はさまれ・巻き込まれ」防止対策に取り組む事業場 の割合：2027年までに60%以上				
	2024年目標：設定なし 令和5年安全衛生調査結果：98.6% (全国)				
	「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				
	2024年目標：125人以下 (目標年まで均等割) 12月末現在：死傷者数124人				
(4) 陸上貨物運送業	死傷者数を2022年と比較して2027年までに5%以上減少				
	2024年目標：267人以下 (目標年まで均等割) 12月末現在：死傷者数249人				
(5) 転倒災害の年齢層別死傷年千人率 転倒による平均休業見込日数	2022年と比較し2027年までに2022年値以下 平均休業見込日数を2027年までに30日以下				
	2024年目標：設定なし 12月末現在：平均休業見込日数37.5日				
(6) 60歳以上の死傷年千人率	60歳以上の死傷年千人率を2027年までに 男性2.75以下、女性2.64 以下				
	2024年目標：設定なし 令和5年死傷年千人率：男性2.62、女性2.65				

第5 『あんしん』～誰もが安心して働ける職場環境づくりへの取組

(1) 年次有給休暇の取得率	2025年までに70%以上				
	2024年目標：設定なし 令和5年：新潟61.1%、全国：62.6%				
(2) 週労働時間40時間以上の雇用者のうち、 週労働時間60時間以上の雇用者の割合	2025年までに5%以下				
	2024年目標：なし 12月末現在：統計調査未実施 (5年ごと実施)				

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5 『あんしん』～誰もが安心して働ける職場環境づくりへの取組

(3) テレワーク導入企業の割合	2025年度には50%をめざす				
	2024年度目標：設定なし 令和5年：大企業33.8%、中小企業16.9%、規模計19.6%				
(4) 勤務間インターバル制度を 導入している企業の割合	2025年までに15%以上				
	2024年度目標：設定なし 令和5年：大企業20.0%、中小企業5.3%、規模計7.6%				
(5) 長時間労働に起因する脳・心臓 疾患、精神障害の労災発生件数	前年度以下				
	2024年度目標：7件 12月末現在：5件 (労災支給決定件数)				
(6) 労働保険手続きの電子申請 (オンライン利用率)	令和7年度末 までに25%以上		令和8年度末 までに30%以上		
	2024年度目標：20% 12月末現在：20.5%				

第6 『ぷらいど』～働き甲斐と誇りの持てる処遇改善への取組

(1) 賃金引上げに係る支援策の活用促進 (業務改善助成金) 申請件数	令和7年度までに令和5年度件数 (令和5年12月末349件) の1.5倍以上				
	2024年度目標：529件 12月末現在：367件				

第7 『もにす』～障害者の就労支援への取組

(1) 障害者雇用率	各年の実雇用率が全国平均を上回る 毎年6月1日時点の実雇用率が法定雇用率以上となることをめざす				
	2024年目標：2.5% 2024年2.45% (法定雇用率2.5% 全国平均実雇用率2.41%)				
(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				
	2024年度目標：設定なし 12月末現在：13安定所中10所				

1 「新潟わかものWork」(Niigata Yourth - Yell Work)の取組促進

その1 「新潟わかものWork」プロジェクト2024 ～若者の採用・育成等

(1) 新規学卒者の県内就職率 (2) 若者の採用、育成支援の促進

(※県内就職の促進等)

KPI (数値目標等)

<令和6年度目標>

(1) 新規学卒者の県内就職率 (令和7年3月卒)
大卒等58.8%以上、高卒88.6%以上

(2) 若者の採用、育成支援の促進
ユースエール認定件数を令和6年度までに100件以上

現状・課題

(1) 県内雇用の促進 (新規学卒者の県内就職の促進等)

※令和7年3月新規学卒者の県内就職率 (令和6年12月末現在)

大卒 : 51.5%

高卒 : 86.7%

※令和7年3月新規学卒者の就職率 (令和6年12月末現在)

大卒 : 83.0%

高卒 : 96.3%

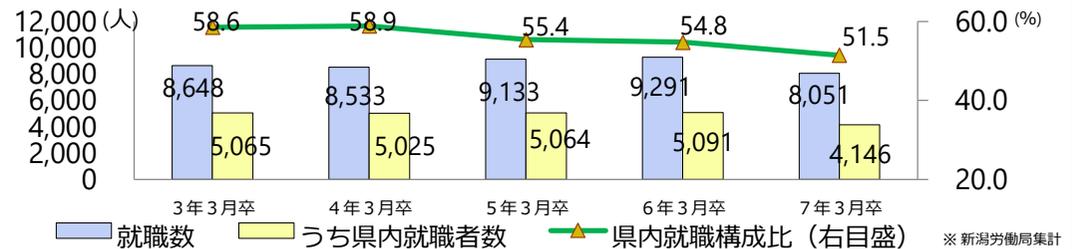
(2) 若者の採用、育成支援の促進

※ユースエール認定件数累計69件 (令和6年12月末現在)

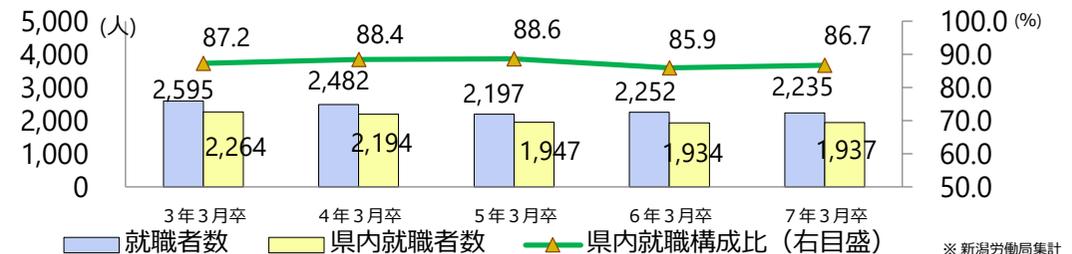
《課題》

- 大学、高等学校等との緊密な連携、就職支援ナビゲーターを中心に個別相談、各種セミナー、就職ガイダンスの実施等による就職支援
- 就職氷河期世代に対する活躍支援
- 非正規雇用労働者 (フリーター等) へのマッチング・ステップアップ支援
- U・ターンの促進 (県との連携等)
- 学生向けセミナーの拡充・促進、県内就職の促進

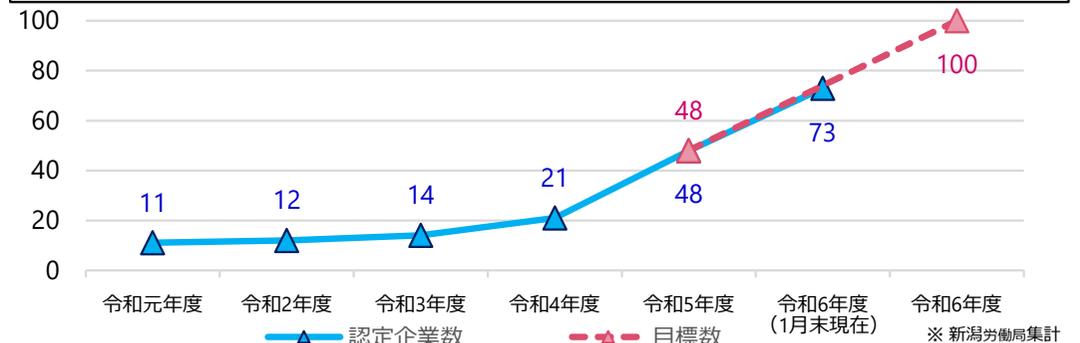
大学・専門学校生等の県内就職状況



高校生の県内就職状況※7年3月卒は令和6年12月末現在の数値



ユースエール認定事業所数の状況



1 「新潟わかものWork」(Niigata Yourth -Yell Work)の取組促進

その1 「新潟わかものWork」プロジェクト2024 ～若者の採用・育成等

(3) 就職氷河期世代の正社員就職数等 (4) 学生向けセミナーの拡充・促進 (※県内就職の促進等)

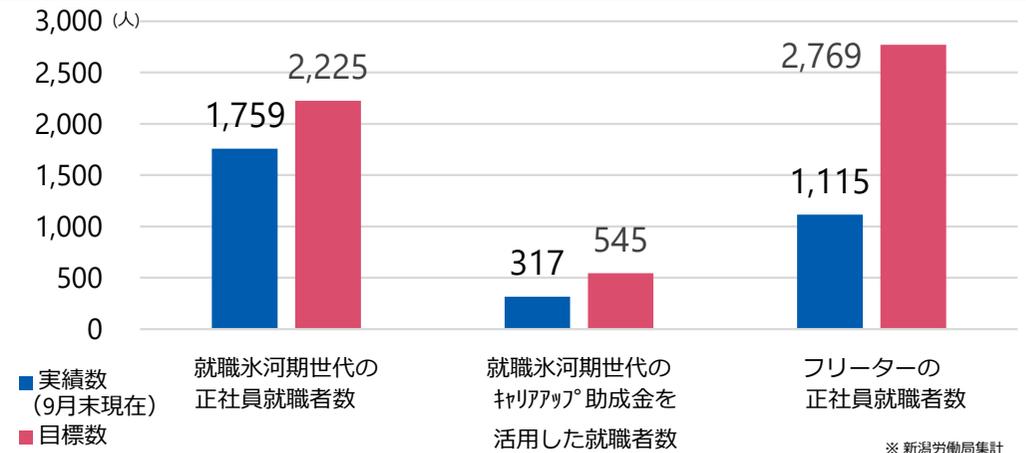
KPI (数値目標等)

- (3) 就職氷河期の正社員就職数等
 <令和6年度目標>
- 就職氷河期世代の正社員就職数：令和6年度2,255人以上
 - 就職氷河期世代のキャリアアップ助成金を活用した正社員転換数：令和6年度545人以上
 - フリーターの正社員就職数：令和6年度2,769人以上
- (4) 学生向けセミナーの拡充・促進
 <令和6年度目標> 1大学でも拡大

現状・課題

- (3) 就職氷河期の正社員就職数等
 <令和6年12月末現在>
- 就職氷河期世代の正社員就職数：1,759人
 - 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：317人
- <令和6年11月末現在>
- フリーターの正社員就職数：1,497人
- (4) 学生向けセミナーの拡充・促進：4大学で実施。
 令和6年度は長岡大学を追加
- 連携協定に基づく寄付講座
 新潟大学：全15回の講義を実施(10月～11月)
 敬和学園大学：全7回の講義を実施(11月～1月)
 - 連携協定以外の寄付講座
 新潟大学：全15回のうち1講義を実施(11月)
 長岡大学：全15回のうち1講義を実施(12月)

就職氷河期世代の正社員就職者数等



大学寄付講座の状況

年度	大学	講義回数
<令和3年度>	敬和学園大学：「私たちの暮らしと労働法制」	講義回数全7回
	新潟工科大学：「知っておきたい労働法制」	講義回数1コマ
	新潟職業能力開発短期大学校：「労働者の安全と健康確保」	講義回数1コマ
<令和4年度>	新潟大学：「キャリア形成と法制度」	講義回数全15回
	敬和学園大学：「私たちの暮らしと労働法制」	講義回数全7回
	新潟経営大学：「雇用対策等」	講義回数1コマ
<令和5年度>	新潟大学：「キャリア形成と法制度」	講義回数全15回
	敬和学園大学：「私たちの暮らしと労働法制」	講義回数全7回
	新潟経営大学：「雇用対策等」	講義回数1コマ
<令和6年度>	新潟大学：「キャリア形成と法制度」	講義回数全15回
	敬和学園大学：「私たちの暮らしと労働法制」	講義回数全7回
	新潟大学：「国の行政」 長岡大学：「国の行政」	講義回数1コマ 講義回数1コマ

2 「新潟かつやくWork」(Niigata Katsuyaku Work)の取組促進

その2 「新潟かつやくWork」プロジェクト2024

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

(1) えるぼし認定・くるみん認定

KPI (数値目標等)

<令和7年度目標>

- えるぼし認定：100件 (令和5年度51件)
- くるみん認定：110件

<令和6年度目標>

- えるぼし認定：64件
- くるみん認定：99件

現状・課題

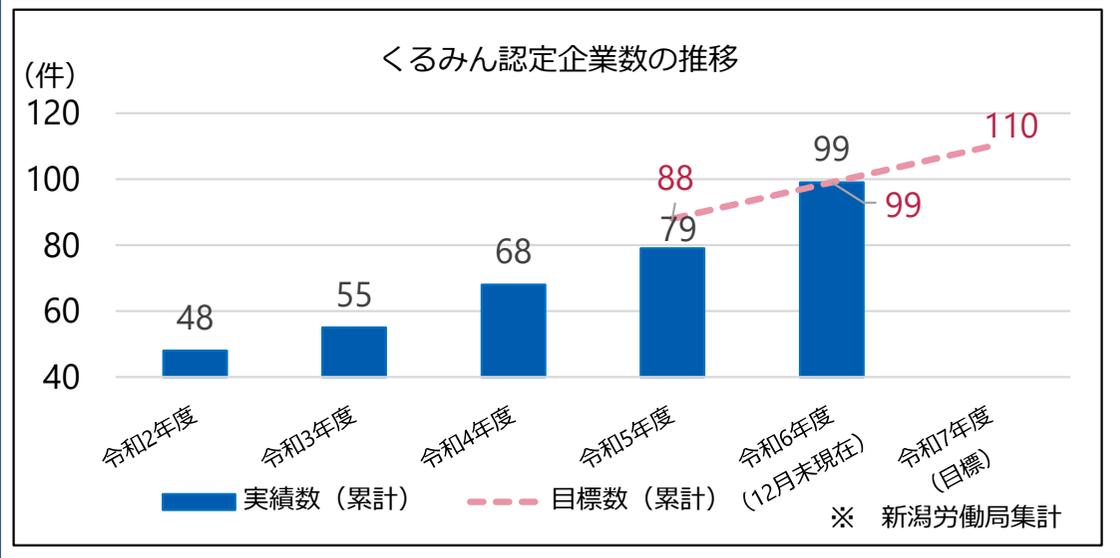
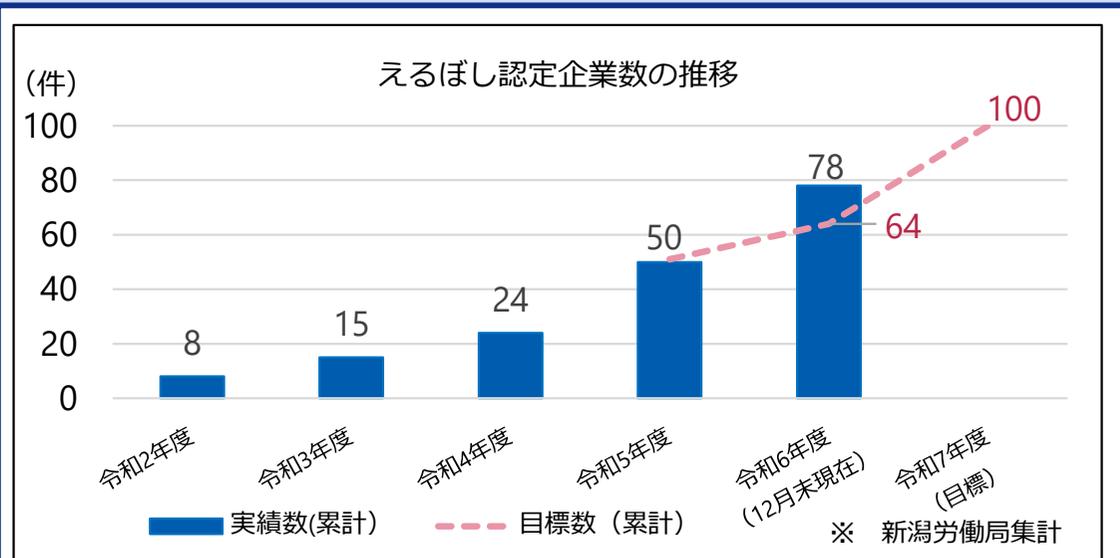
<令和6年12月末現在>

- えるぼし認定：99件
- くるみん認定：78件 合計177件

《課題等》

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

女性活躍推進法に基づき「男女の賃金の差異に係る情報公表」の確実な実施。



2 「新潟かつやくWork」(Niigata Katsuyaku Work)の取組促進

その2 「新潟かつやくWork」プロジェクト2024

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

(2) 男性の育児休業取得率 (5) 女性の非正規雇用者数・割合

KPI (数値目標等)

(2) 男性の育児休業取得率

<令和7年度目標>

- 男性の育児休業取得率50%以上

(5) 女性の非正規雇用者数・割合

<5か年目標>

- 女性の若年非正規雇用労働者数：令和9年までに30,000人以下
- 女性雇用者に占める非正規雇用者割合：令和9年までに48%以下

現状・課題

(2) 男性の育児休業取得率

33.7% (新潟：令和5年度新潟県賃金労働時間等実態調査)
30.1% (全国：令和5年度雇用均等基本調査)

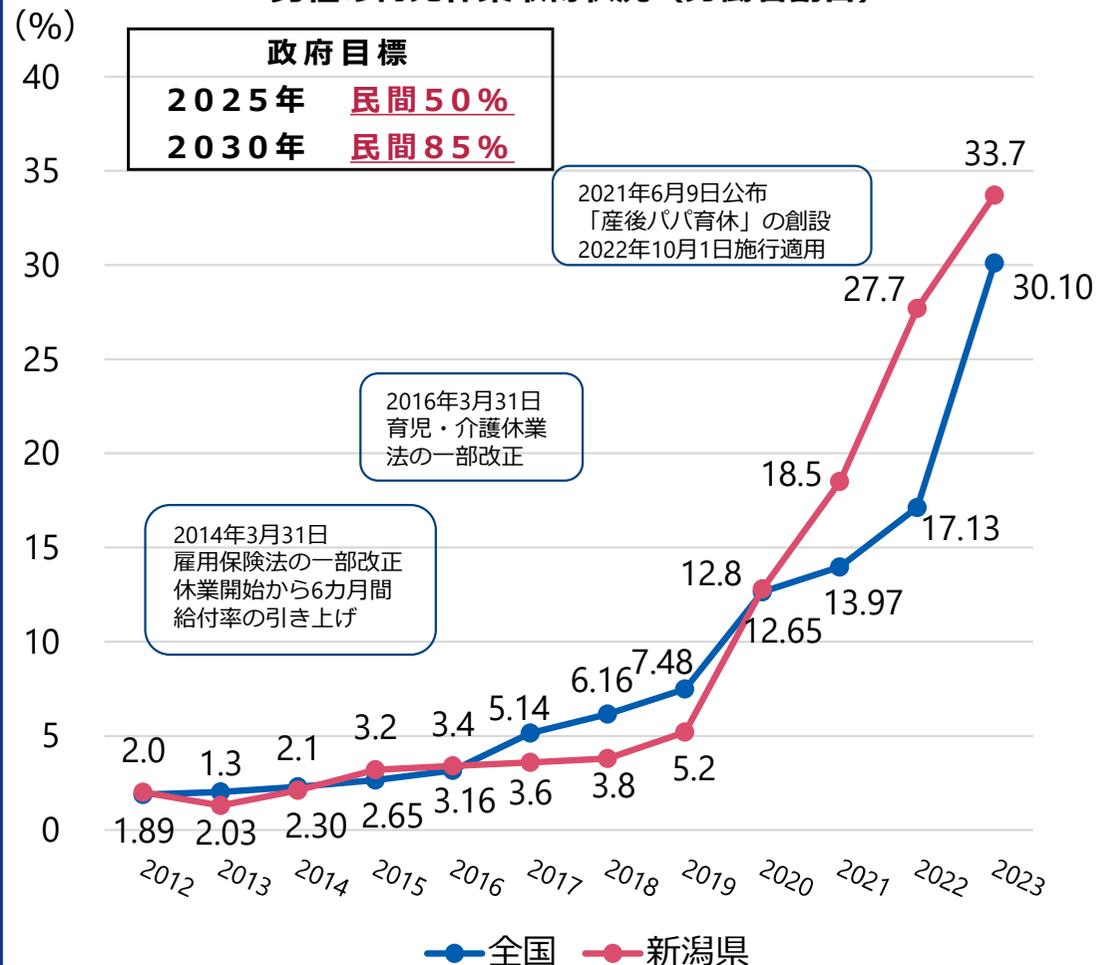
(5) 女性の非正規雇用者数・割合

<令和6年12月末現在> 統計調査の公表はない

《課題》

女性の年齢階級別労働力率(「M字カーブ」)は上方にシフト
正規雇用率は30代以降低下(「L字カーブ」)
男女の賃金格差：男性を100とした場合、女性は78.6% (R4)
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 など

男性の育児休業取得状況 (労働者割合)



資料出所 全国：「雇用均等基本調査」 新潟県：「新潟県賃金労働時間等実態調査」

2 「新潟かつやくWork」(Niigata Katsuyaku Work)の取組促進

その2 「新潟かつやくWork」プロジェクト2024

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

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

KPI (数値目標等)

<令和6年度目標>

(3) 70歳までの就業確保措置実施企業割合：全国平均以上

(4) 公的職業訓練修了3か月後の就職者数：令和6年度1,542人以上

現状・課題

(3) 70歳までの就業確保措置実施企業割合

<令和6年6月1日現在>

28.1%

(4) 公的職業訓練修了3か月後の就職者数

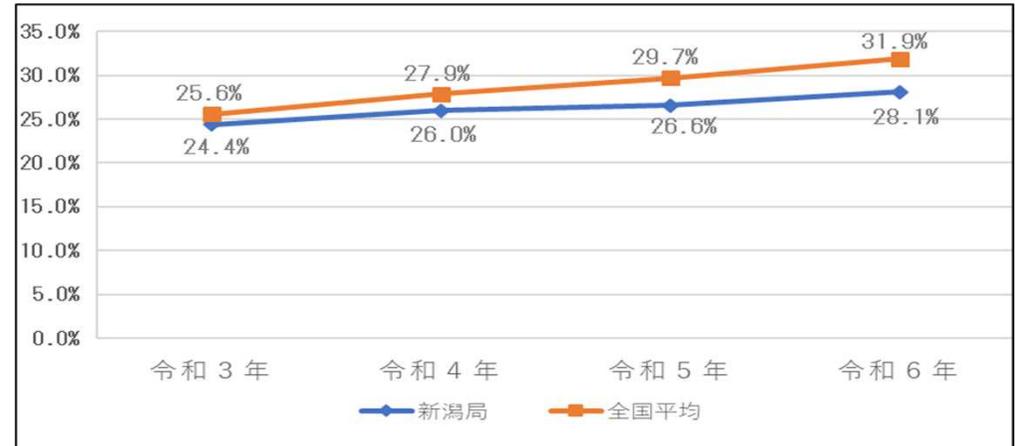
<令和7年1月末現在>

1,191人

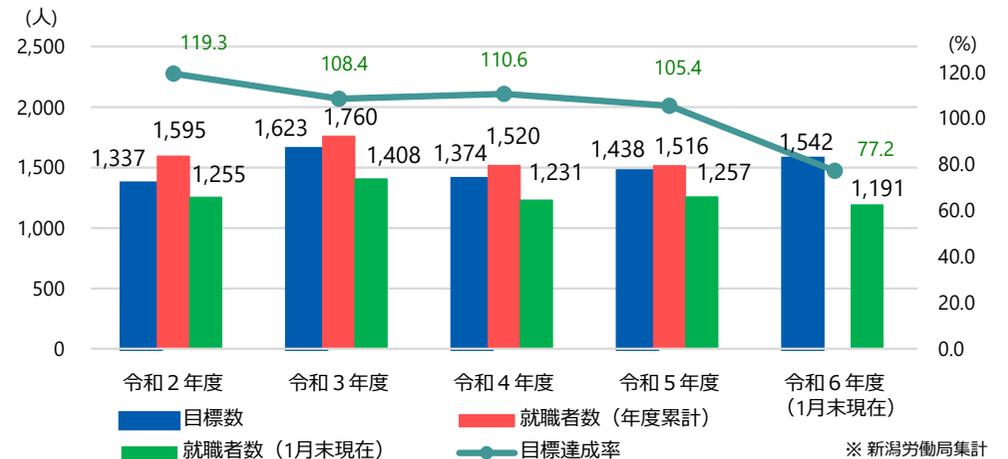
《課題等》

- 前年に引き続き全国平均を下回っており、70歳までの就業確保措置の導入に向けた周知啓発活動を実施
- 主なハローワークに「生涯現役支援窓口」を設置、職業生活の再設計に係る支援、チーム支援を総合的に実施
- 「人材開発支援助成金」について、企業・従業員においてデジタルスキルの習得、リスキングが実施できるようさらなる普及・拡大
- 「公的職業訓練受講者の就職支援」について、ニーズを踏まえた訓練コースの設定、職業訓練の積極的な受講の働きかけ、訓練受講者に対するきめ細かな就職支援

70歳までの就業確保措置実施企業割合



公的職業訓練修了3か月後の就職者数



3 「新潟けんこうWork」(Niigata Well-being Work)の取組促進

その3 「新潟けんこうWork」プロジェクト2024 ～職場における健康確保、健康障害の防止、ハラスメントのない職場の整備等 (1)～(7)

KPI (数値目標等)

- (1) メンタルヘルス対策に取り組む事業場の割合
2027年までに**80%以上**
- (2) 50人未満の小規模事業場におけるストレスチェック実施割合
2027年までに**50%以上**
- (3) 産業保健サービスを提供している事業場の割合
2027年までに**80%以上**
- (4) 自分の仕事や職業生活に関することで強い不安、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（有害物等との接触、爆発、火災）：2027年までに2022年比**5%以上減少**
- (7) パワーハラスメントに起因する精神障害の労災発生件数
前年度以下（6件以下）

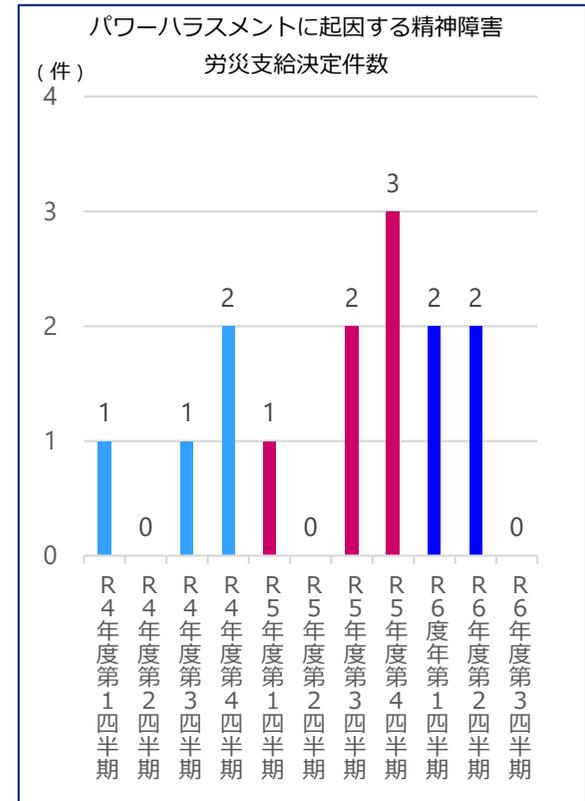
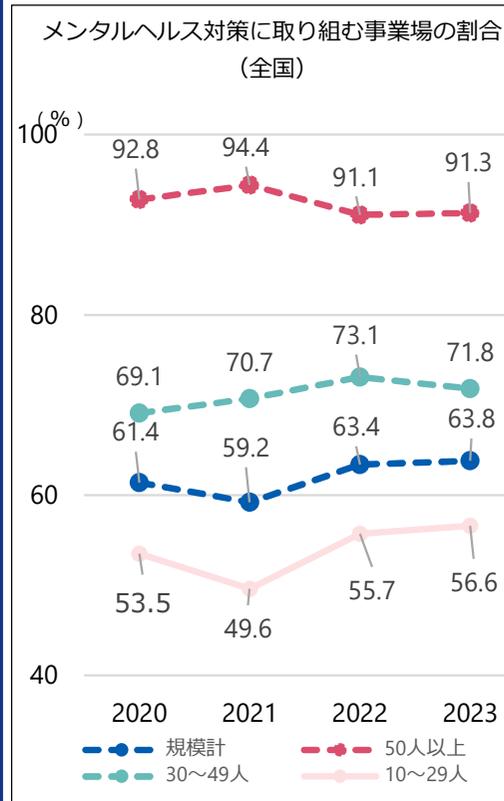
現状・課題

- (1) メンタルヘルス対策に取り組む事業場の割合
令和5年 全国：63.8% 新潟58.2%（令和5年「労働安全衛生調査」）
- (2) 50人未満の小規模事業場におけるストレスチェックの実施割合
令和5年 全国：30～49人58.1%、10～29人58.6%
新潟：30～49人36.9%、10～29人28.4%
（令和5年「労働安全衛生調査」）
- (3) 産業保健サービスを提供している事業場の割合
令和5年 全国：87.1% 新潟89.1%（令和5年「労働安全衛生調査」）
- (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
令和5年 全国：82.7% 新潟69.7%（令和5年「労働安全衛生調査」）
- (5) 治療と仕事を両立できる取組を行っている事業場の割合
令和4年 全国：58.8%（令和4年「労働安全衛生調査」）
- (6) 化学物質の性状に関連の強い死傷災害
（有害物等との接触、爆発、火災）：16件（令和6年12月末速報値）
- (7) パワーハラスメントに起因する精神障害の労災支給決定件数：
令和6年12月末 4件

化学物質の性状に関連の強い死傷災害（人）

令和6年 12月末速報値	令和5年	令和4年	目標
16	24	24	22以下

※新型コロナウイルス感染症のり患分を除く



資料出所 労働安全衛生調査

※新潟労働局集計

4 「新潟あんぜんWork」(Niigata Safe Work)の取組促進

その4 「新潟あんぜんWork」プロジェクト2024～ゼロ災害（特に死亡・重篤災害ゼロ）

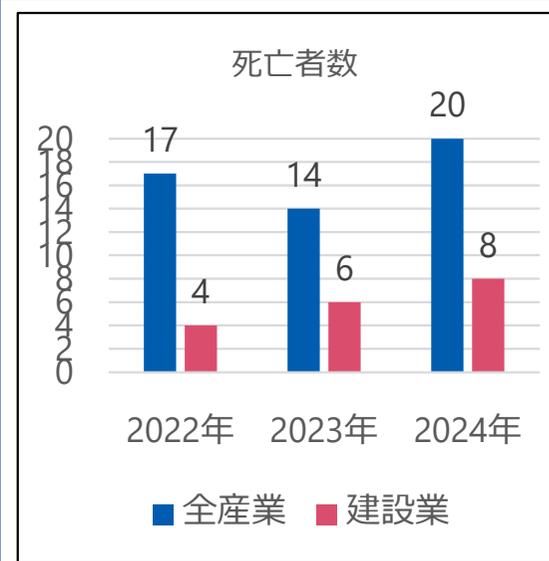
(1)～(6)

KPI（数値目標等）

- (1) 死亡者数：2027年までに2022年比5%以上減少
(建設業は**15%以上**)
- (2) 建設業：墜落・転落災害の防止に関するリスクアセスメントに取り組む事業場の割合を2027年までに**85%以上**
- (3) 製造業：機械による「はさまれ・巻き込まれ」防止対策に取り組む事業場の割合を2027年までに**60%以上**
「はさまれ・巻き込まれ」災害の死傷者数を2027年までに2022年比**5%以上減少**
- (4) 陸上貨物運送業：死傷者数を2027年までに2022年比**5%以上減少**
- (5) 転倒災害の年齢層別死傷年千人率：2027年までに**2022年値以下**
転倒による平均休業見込日数：2027年までに**30日以下**
- (6) 60歳代以上の死傷年千人率：2027年までに**男性2.75以下、女性2.64以下**

現状・課題

- (1) 死亡者数：20人うち建設業8人（令和6年12月末速報値）
- (2) 建設業：墜落・転落災害の防止に関するリスクアセスメントに取り組む事業場の割合85.4%
(全国・令和5年「労働安全衛生調査」)
- (3) 製造業：機械による「はさまれ・巻き込まれ」防止対策に取り組む事業場の割合98.6%
(全国・令和5年「労働安全衛生調査」)
「はさまれ・巻き込まれ」災害の死傷者数124人
(令和6年12月末速報値)
- (4) 陸上貨物運送業：死傷者数249人（令和6年12月末速報値）
- (5) 転倒による平均休業見込日数：37.5日（令和6年12月末速報値）
- (6) 60歳代以上の死傷年千人率：男性2.62、女性2.65
(令和6年12月末速報値)



※2024年は12月末速報値

※新型コロナウイルス感染症のり患分を除く

死亡労働災害が多発しています
一既に昨年1年間の発生件数超え一

新潟県労働災害防止緊急取組強化期間 11/1～11/30

令和6年の新潟県内の死亡労働災害は16件と既に令和5年1年間の死亡労働災害発生件数(14件)を超えています。(令和6年10月10日時点)
急増する死亡労働災害に歯止めをかけるため、令和6年11月1日から11月30日を「新潟県労働災害防止緊急取組強化期間」に設定し、労働災害防止の徹底を図ることとしました。
事業主の皆様におかれましては、法令の遵守はもとより、作業の一つひとつを安全に行い、指差し呼称や合同等による確認を徹底していただきますようお願いいたします。(裏面のチェックシートをご活用下さい)

命題！
(前年を上回る)

【死亡労働災害】

令和5年12月 14件
令和6年10月10日 16件

○業種内訳は、建設業7人、製造業4人、運送業、漁業、商業、廃棄物処理業、その他各1人となっています。
R6死亡災害一覧（新潟労働局HP）

【事故の型別】

墜落 1人
転落 1人
機械 3人
その他 1人
交通 1人
その他 1人

死亡労働災害の半数が「墜落・転落」又は「はさまれ・巻き込まれ」によるもの

新潟労働局・労働基準監督署

製造業「はさまれ・巻き込まれ」災害の死傷者数（人）

2024年12月末速報値	2023年	2022年	目標
124	138	128	121以下

陸上貨物運送事業の死傷者数（人）

2024年12月末速報値	2023年	2022年	目標
249	239	273	259以下

5 「新潟あんしんWork」(Niigata Anshin Work)の取組促進

その5 「新潟あんしんWork」プロジェクト2024 ～働き方改革の推進、長時間労働の是正等

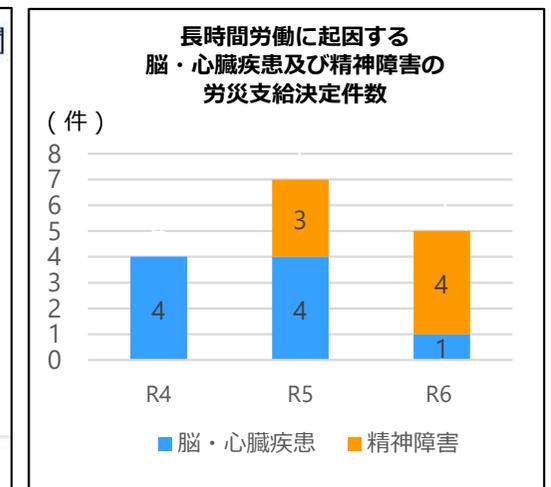
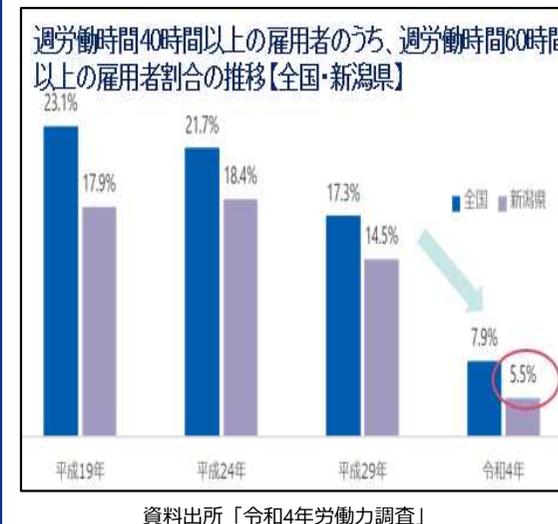
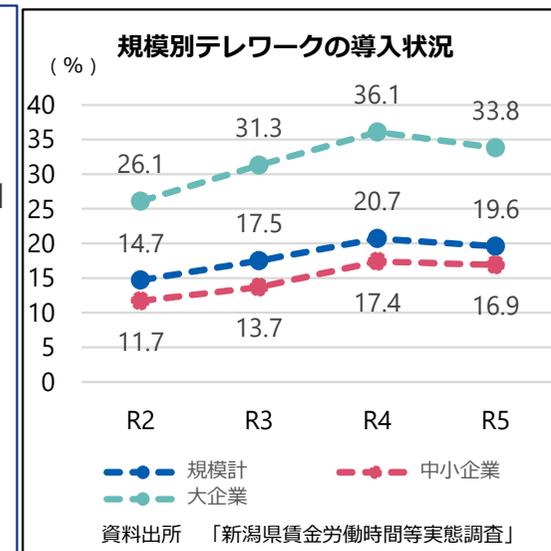
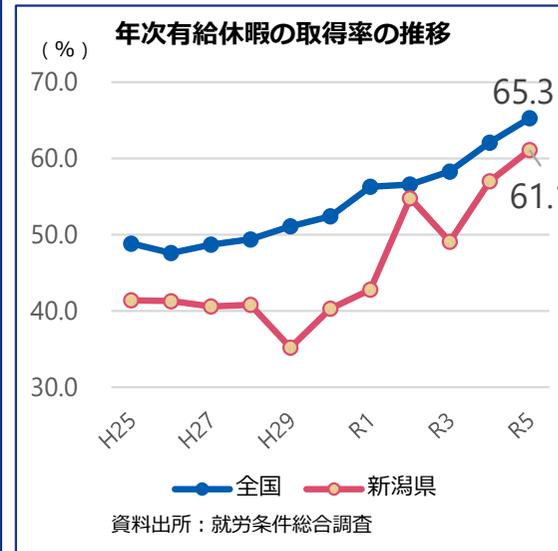
(1)～(5)

KPI (数値目標等)

- (1) 年次有給休暇の取得率を2025年までに70%以上
⇒【#チャレンジNiigata▶年休≥70%
(年休取得率70%以上をめざす!)】
- (2) 週労働時間40時間以上の雇用者のうち、
週労働時間60時間以上の雇用者の割合を5%以下(令和7年まで)
⇒【#チャレンジNiigata
▶超勤(60HR超/週)≤5%(限りなくゼロに!)】
- (3) テレワーク導入企業の割合を2025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!)】
- (4) 勤務間インターバル制度を導入している企業の割合を
2025年までに15%以上とする
⇒【#チャレンジNiigata
▶インターバル導入≥15%(少しでもUP!)】
- (5) 長時間労働に起因する脳・心臓疾患、
精神障害の労災発生件数を前年度以下(7件以下)

現状・課題

- (1) 年次有給休暇取得率
新潟：61.1%(令和6年度就労条件総合調査) (参考 R4：57.0%)
全国：65.3%(令和6年度就労条件総合調査) (参考 R4：62.1%)
- (2) 週労働時間60時間以上の雇用者の割合
新潟：5.5%(令和4年 労働力調査)
全国：7.9%(令和4年 労働力調査)
※次回、労働力調査=令和9年
- (3) テレワーク導入企業の割合
大企業：33.8%、中小企業：16.9%、規模計：19.6%
(令和5年新潟県賃金労働時間等実態調査)
- (4) 勤務間インターバル制度導入状況
大企業：20.0%、中小企業：5.3%、規模計：7.6%
(令和5年新潟県賃金労働時間等実態調査)
- (5) 年度別労災支給決定件数(脳・心臓疾患、精神障害)
令和6年12月末 5件



5 「新潟あんしんWork」(Niigata Anshin Work)の取組促進

その5 「新潟あんしんWork」プロジェクト2025 ～働き方改革の推進、長時間労働の是正等

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

KPI (数値目標等)

労働保険手続きの電子申請 (オンライン利用率)

⇒ **令和7年度末25%以上**

(政府目標:令和8年度末30% 以上を目指す。)

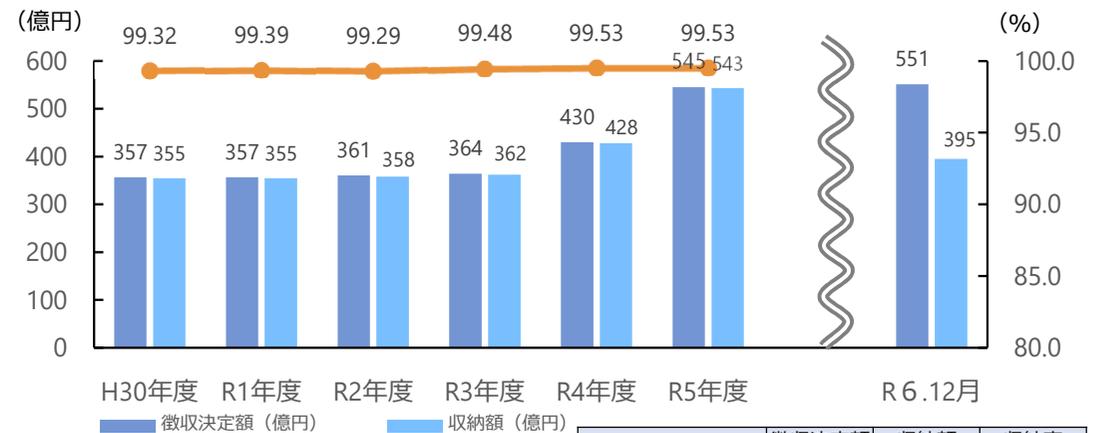
現状・課題

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

労働保険料の申請(継続) **R6年度 20.5%** (※全国27.7%)

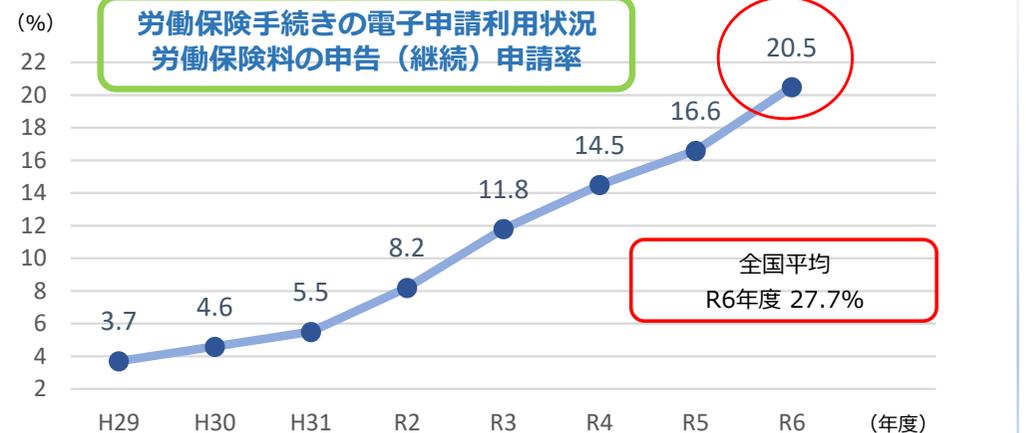
- 事業主等の利便性の向上、手続きコスト削減により、保険料収納率向上に資するよう、年度更新等の周知広報と併せて電子申請利用のPRを推進する。

労働保険料の徴収決定額・収納額・収納率の推移



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

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



6 「新潟ぷらいどWork」(Niigata Pride Work)の取組促進

その6 「新潟ぷらいどWork」プロジェクト2024～働き甲斐のある職場づくりのための処遇改善等 (賃金引上げ支援、同一労働同一賃金、最低賃金制度の適切な運営等)

KPI (数値目標等)

(1) 賃金引上げ支援

<令和7年度目標>

- 業務改善助成金の申請件数：635件 (R5年度申請件数の1.5倍)

<令和6年度目標>

- 業務改善助成金の申請件数：529件

現状・課題

<令和6年12月末現在>

業務改善助成金の申請件数：367件

《課題》

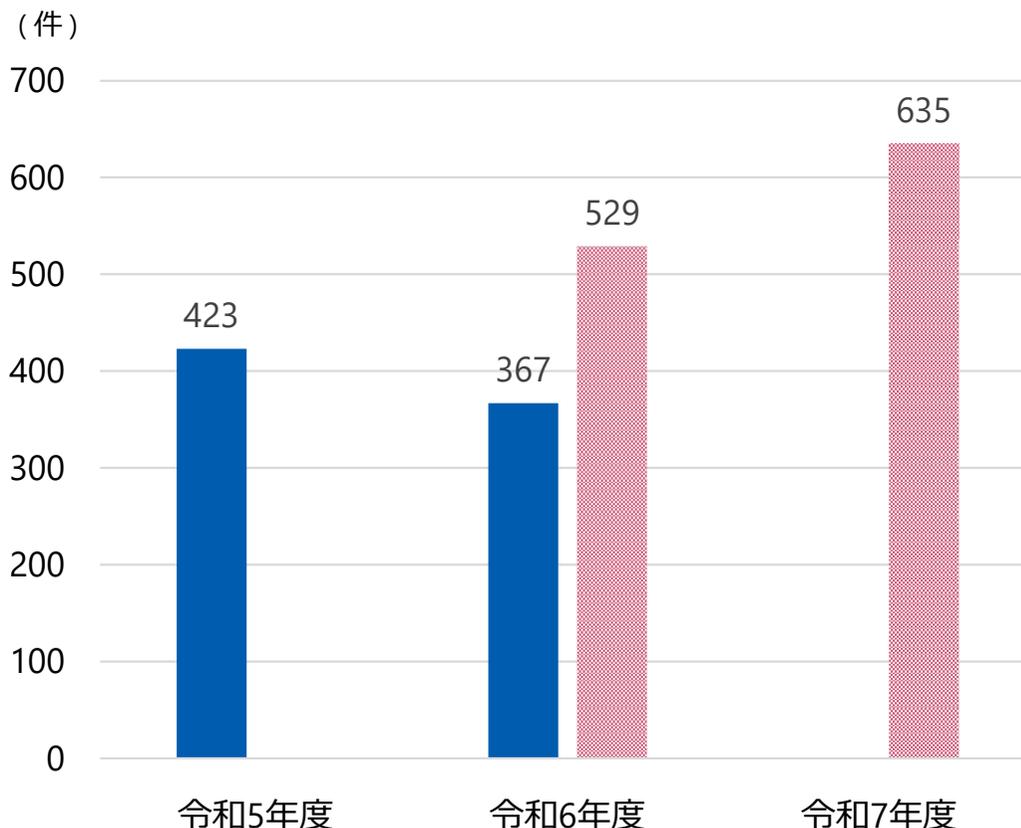
- 新潟地方最低賃金審議会の円滑な運営、最低賃金額の周知等 (最低賃金の履行確保、周知等)
- 持続的な賃金引上げ※実質賃金：-3.3 (令和6年11月)
- 同一労働同一賃金の遵守の徹底に向けた取組支援
- 取引環境の改善 (下請取引の適正化の促進等)

※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)

業務改善助成金の申請件数



■ 申請件数 ■ 目標数

※令和6年度の申請件数は12月末現在

※ 新潟労働局集計

その7 「新潟もにすWork」プロジェクト2024 ～障害者の就労・定着支援

KPI (数値目標等)

(1) 障害者雇用率

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

*法定雇用率(民間)

令和5年4月:2.3% 令和6年4月:2.5% 令和8年7月:2.7%

(2) 『もにす』認定の取得促進

『もにす』認定事業主を令和7年度までに、全安定所管内1社以上を目指す。

現状・課題

(1) 障害者実雇用率

〈令和6年6月1日現在〉

2.45% (全国平均2.41%)

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

(2) もにす認定事業主

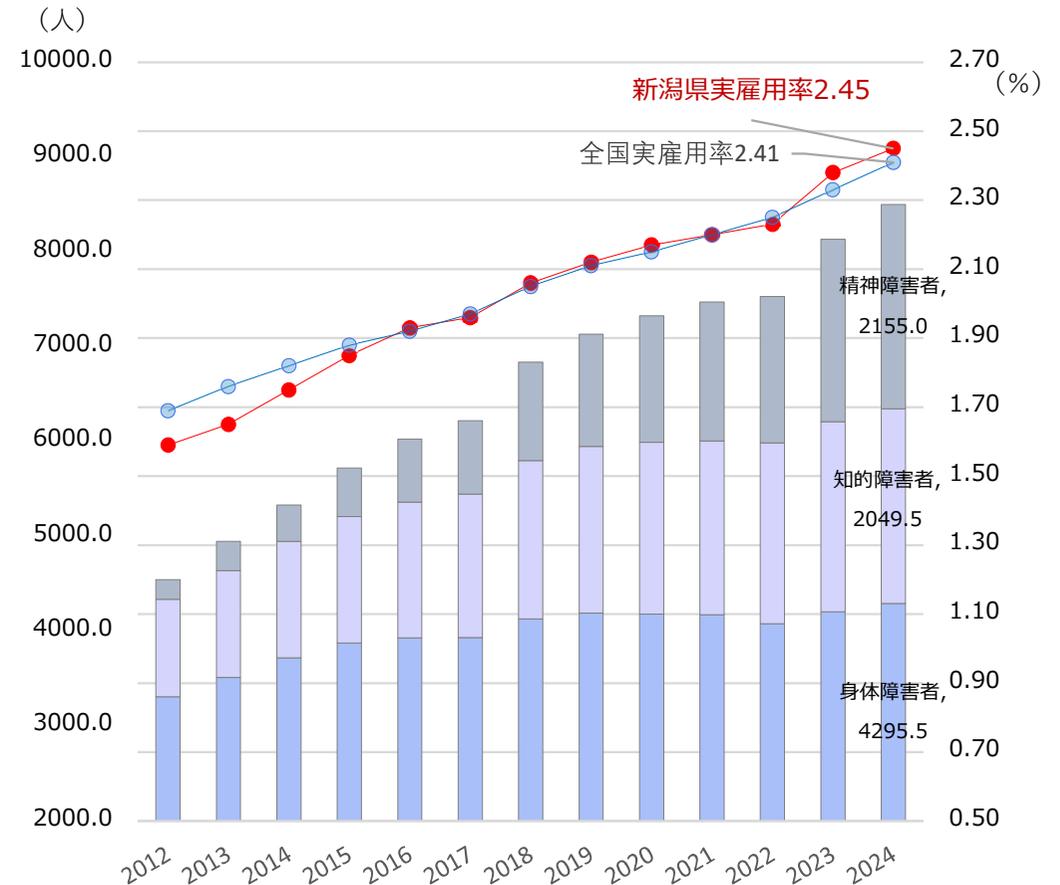
〈令和7年1月末現在〉

17事業主 (全安定所13所中10所)

【参考】全国:468事業主(令和6年9月末現在 半期集計)

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

新潟県の障害者雇用数と実雇用率(全国と新潟県)



新潟県 横編ニット製造業最低工賃

1 適用の範囲 新潟県内で横編ニット製造業に係る紳士・婦人用の丸首セーター又は紳士・婦人用丸首カーディガンのオーバーロックミシンおよび本縫いミシンによる縫製又はリンクグミシンによるかがりの業務に従事する家内労働者及びこれに委託する委託者

2 最低工賃額

(1) オーバーロックミシン及び本縫いミシンによる縫製の業務

次の表の左欄に掲げる品目及び中欄に掲げる規格の区分に応じ、1枚につき、右欄に掲げる金額

品 目	規 格			金 額
	サ イ ズ	作 業 部 位	そ での 種 類	
紳士・婦人用丸首無地セーター 又はカーディガン	M	肩、そで、そで口 及びわき	半そで	80円
紳士・婦人用丸首柄物セーター 又はカーディガン				80円

(2) リンクグミシンによるかがりの業務

次の表の左欄に掲げる品目及び中欄に掲げる規格の区分に応じ、1枚につき、右欄に掲げる金額

品 目	規 格			金 額
	サ イ ズ	作 業 部 位	2.54センチメートル当たりの針の本数	
紳士・婦人用 丸首無地セーター	M	襟	7又は8	67円
			12又は14	76円
襟及び前立て		7又は8	163円	
		12又は14	188円	
紳士・婦人用 丸首柄物セーター		襟	7又は8	68円
			12又は14	77円
紳士・婦人用 丸首柄物カーディガン	襟及び前立て	7又は8	165円	
		12又は14	189円	

3 効力発生の日 平成12年4月15日

委託者が守らなければならない事項等

- 工賃の支払い 上記の表に掲げられた最低工賃額以上の工賃を支払います。
工賃は、現金で、全額を、1ヵ月以内に支払います。
- 帳簿の整備等 委託条件を明記した家内労働手帳を家内労働者に交付し、事務所には家内労働者の指名や工賃額などを記載した帳簿を備え付けましょう。
- 災害の防止 委託者は、災害を防止するために必要な注意事項を書いた書面を家内労働者に交付する等して、災害発生の防止のための措置を講じましょう。
- 委託の打ち切り 委託を打ち切る場合は、早期にそのことを予告しましょう。
- 委託状況届 毎年4月1日現在の自社の委託状況を、同月末日までに労働基準監督署に届け出ましょう。

くわしくは、新潟労働局又は、最寄りの労働基準監督署へ

電話 025 - 288 - 3504

FAX 025 - 288 - 3515

新潟県横編ニット製造業 最低工賃改正について

新潟県横編ニット製造業の家内労働工賃等調査 (令和6年度)の概要について

(1) 調査対象

委託者 25者(新潟県内において、家内労働「委託状況届」の届出があった委託者のうち、横編ニット製造業務を委託していると回答した委託者)

(2) 調査時期

令和6年10月現在の状況

調査票発送日: 令和6年10月23日

調査票提出期限: 令和6年11月15日

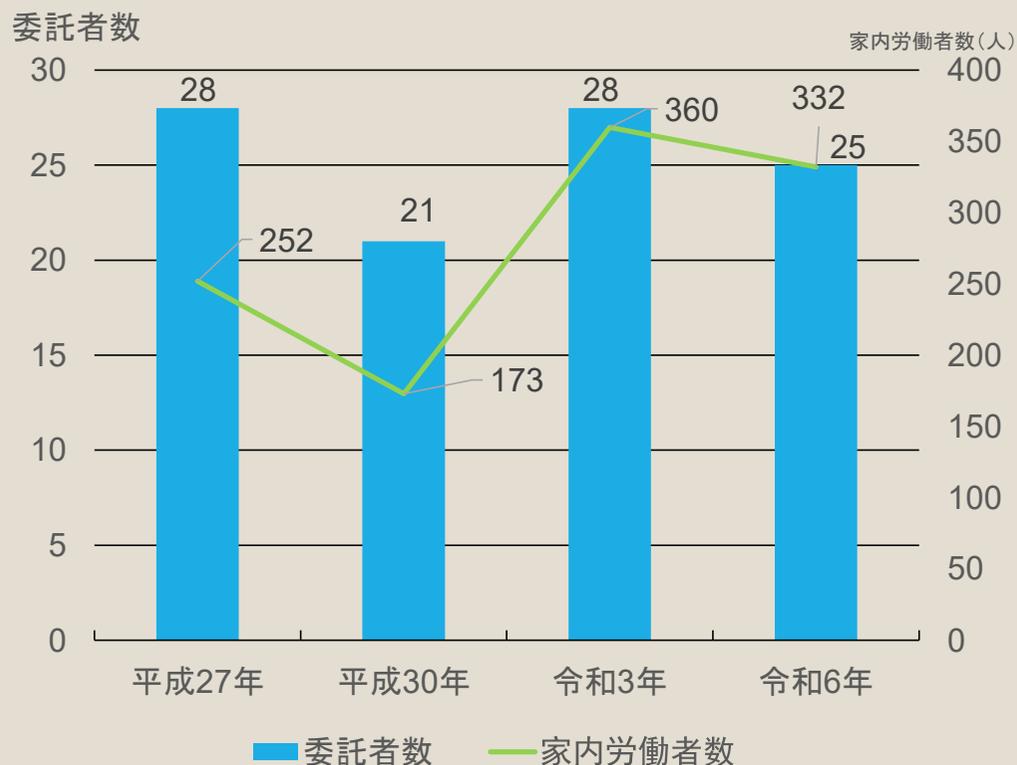
(3) 回答数

委託者 22者(有効回答率: 88%)

調査結果について

委託者数及び家内労働者数

新潟県横編ニット製造業(全体)

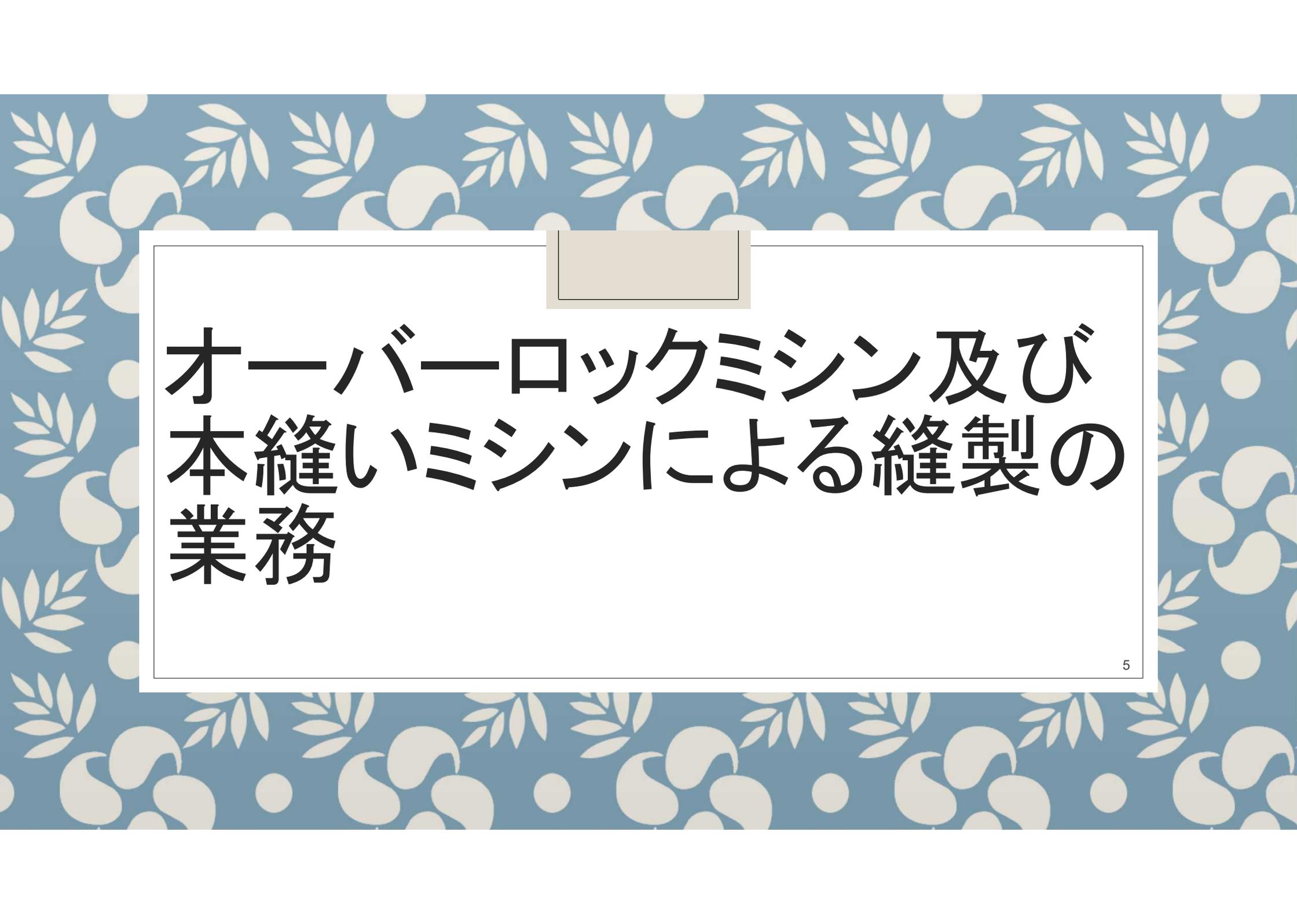


令和3年(前回調査時)と比較して、委託者数は3者減少し、家内労働者数も28人減少した。

横編ニット製造業(最低工賃の適用あり)



令和3年(前回調査時)と比較して、委託者数は12者増加し、家内労働者も72人増加した。



オーバードロックミシン及び 本縫いミシンによる縫製の 業務

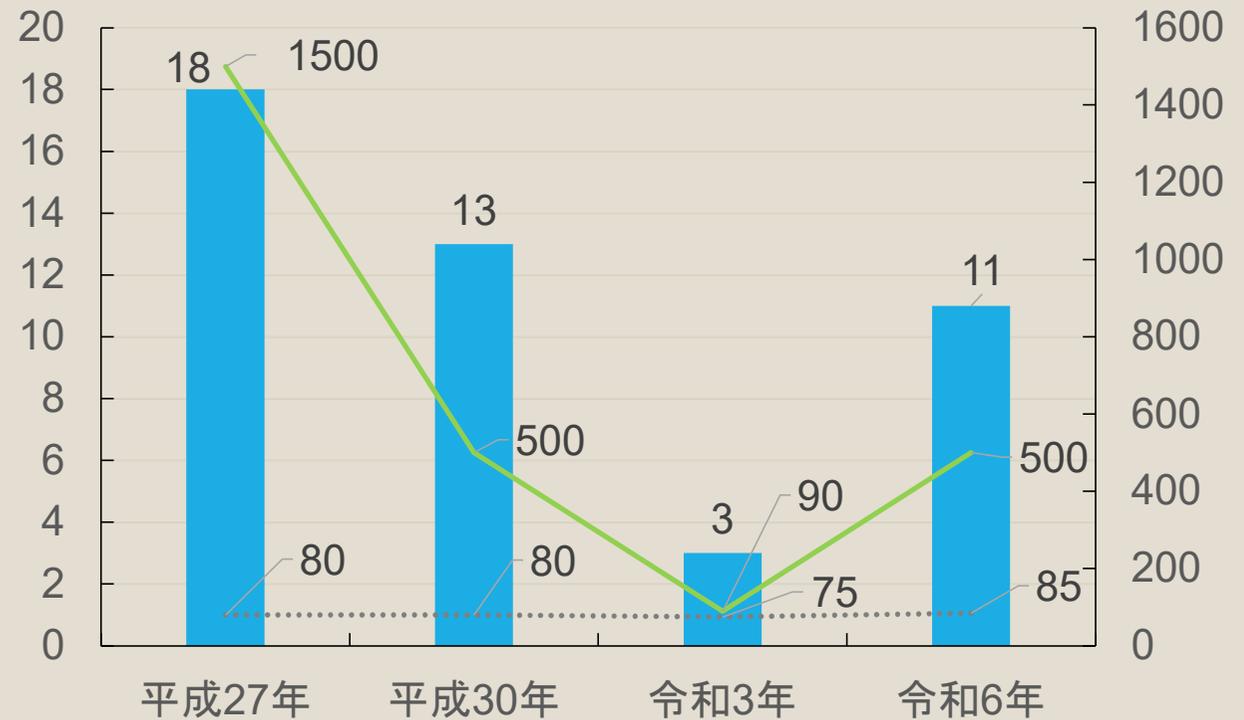
(1) 紳士・婦人用丸首無地セーター又は カーディガンに係る工賃単価

サイズ	作業部位	そでの種類	現行最低工賃額
M	肩、そで、そで口及びわき	半そで	80円

- ・委託者: 11者
- ・最低工賃単価: 85円
- ・最高工賃単価: 500円

委託者数

工賃額(円)



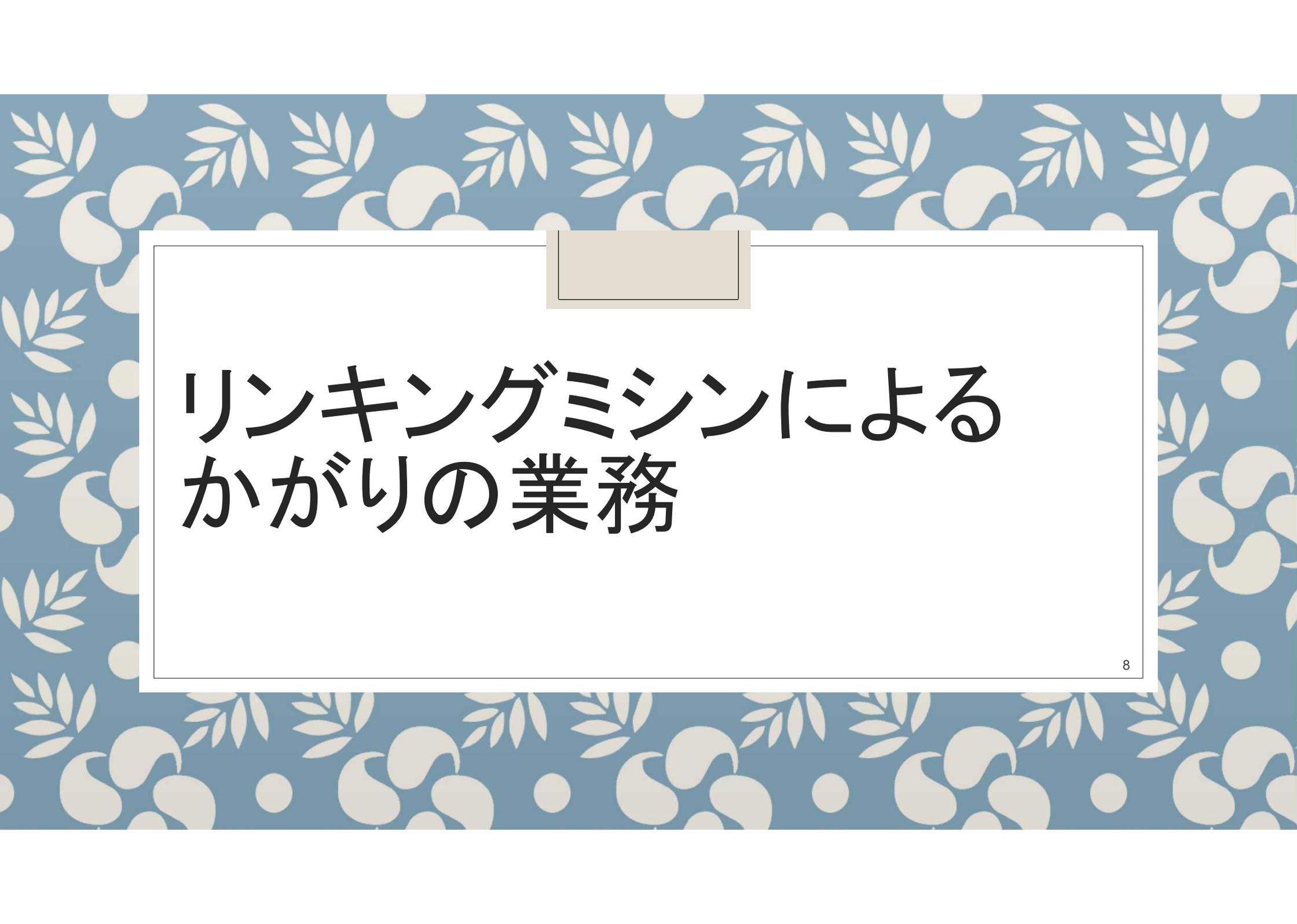
■ 委託者数 — 最高工賃単価 最低工賃単価

(2) 紳士・婦人用丸首柄物セーター又は カーディガンに係る工賃単価

サイズ	作業部位	そでの種類	現行最低工賃額
M	肩、そで、そで口 及びわき	半そで	80円

- ・委託者: 8者
- ・最低工賃単価: 100円
- ・最高工賃単価: 550円





リンキングミシンによる かがりの業務

(1) 紳士・婦人用丸首無地セーターに係る工賃単価

サイズ	作業部位	2.54cm当たりの針の本数	現行最低工賃額
M	襟	7又は8	67円

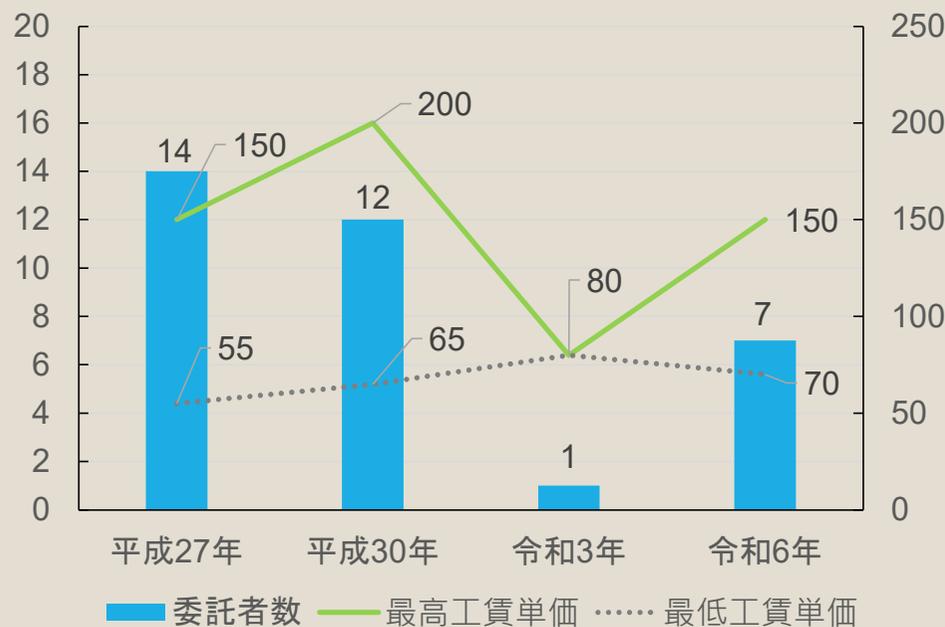
・委託者: 7者、最低工賃単価: 70円、最高工賃単価: 150円

サイズ	作業部位	2.54cm当たりの針の本数	現行最低工賃額
M	襟	12又は14	76円

・委託者: 9者、最低工賃単価: 80円、最高工賃単価: 150円

委託者数

工賃額(円) 委託者数



工賃額(円)



(2) 紳士・婦人用丸首無地カーディガンに係る工賃単価

サイズ	作業部位	2.54cm当たりの針の本数	現行最低工賃額
M	襟及び前立て	7又は8	163円

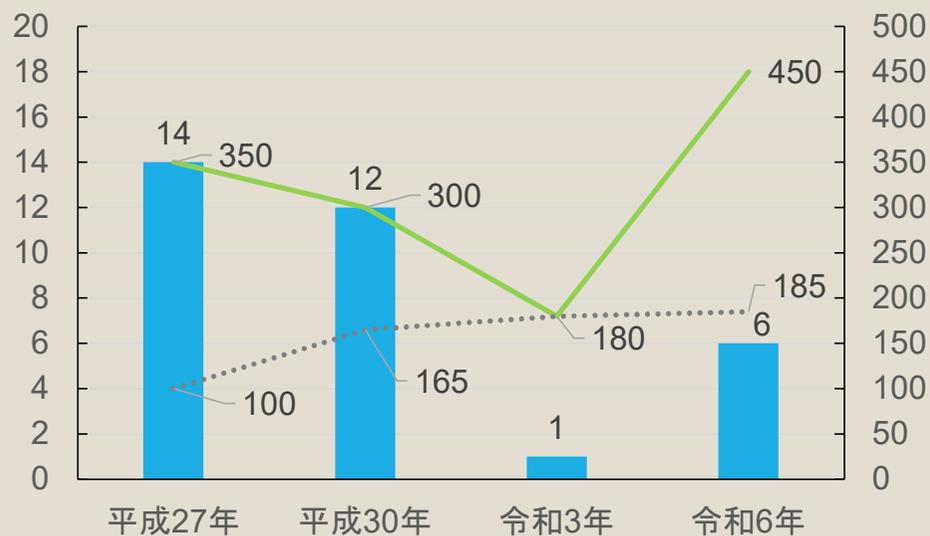
・委託者:6者、最低工賃単価:185円、最高工賃単価:450円

サイズ	作業部位	2.54cm当たりの針の本数	現行最低工賃額
M	襟及び前立て	12又は14	188円

・委託者:8者、最低工賃単価:200円、最高工賃単価:450円

委託者数

工賃額(円) 委託者数



■ 委託者数 ■ 最高工賃単価 最低工賃単価

工賃額(円)



■ 委託者数 ■ 最高工賃単価 最低工賃単価

(3) 紳士・婦人用丸首柄物セーターに係る工賃単価

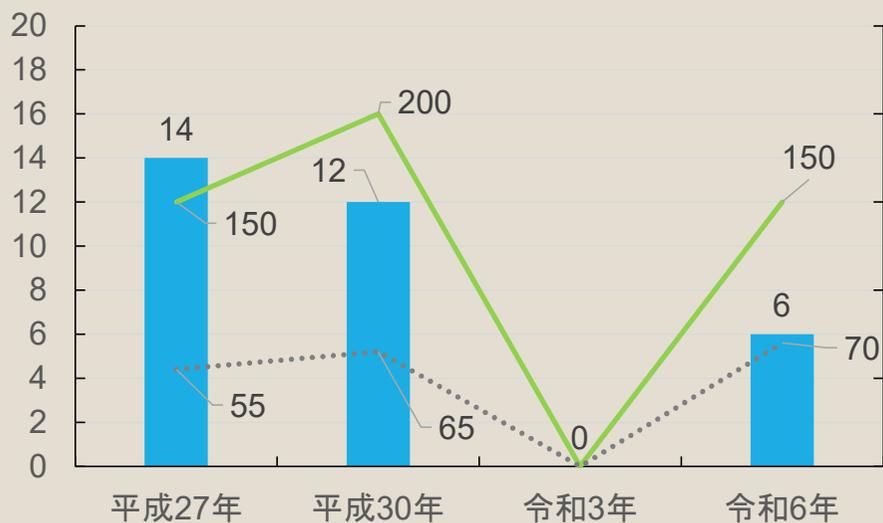
サイズ	作業部位	2.54cm当たりの針の本数	現行最低工賃額
M	襟	7又は8	68円

・委託者:6者、最低工賃単価:70円、最高工賃単価:150円

サイズ	作業部位	2.54cm当たりの針の本数	現行最低工賃額
M	襟	12又は14	77円

・委託者:7者、最低工賃単価:80円、最高工賃単価:170円

委託者数



■ 委託者数 — 最高工賃単価 最低工賃単価

工賃額(円) 委託者



■ 委託者数 — 最高工賃単価 最低工賃単価

(4) 紳士・婦人用丸首柄物カーディガンに係る工賃単価

サイズ	作業部位	2.54cm当たりの針の本数	現行最低工賃額
M	襟及び前立て	7又は8	165円

・委託者:6者、最低工賃単価:185円、最高工賃単価:450円

サイズ	作業部位	2.54cm当たりの針の本数	現行最低工賃額
M	襟及び前立て	12又は14	189円

・委託者:7者、最低工賃単価:210円、最高工賃単価:450円



新潟県横編ニット製造業事業者団体の聴取結果(1)

○ 業界の景況について

- 地球温暖化の影響により残暑が続き、秋冬物の季節感が薄れたことで、アパレルからの発注が伸び悩んでいる。しかし、インバウンド顧客を中心に日本製のニット製品が再評価されつつある。
- 原材料の高騰や賃金引き上げによるコストの上昇がある。
- 全体としては昨年と比べ、売上げが落ちこんでいる組合員が多い。中には売上げが前年並みの組合員もあるが、収益確保に苦戦している。
- 2024年度の春夏物、秋冬物の生産について、8割近くの企業が減少する見通し。
- 今後の景況としては、厳しい状況が続く見通し。

新潟県横編ニット製造業事業者団体の聴取結果(2)

○ 家内労働者及び工賃について

- 家内労働者が亡くなる、機械の故障等により廃業する傾向がある。
- 新潟県横編ニット製造業最低工賃適用の家内労働者数は、新規参入がほとんどなく、高年齢化も進み、減少傾向である。
- 社員の高年齢化等の問題により、家内労働者の協力がないと生産に支障を来す状況である。
- 工賃については、家内労働者の立場が強くなってきており、家内労働者の言い値で仕事を引き受けてもらうことが多くなった。
- 家内労働者の確保が困難になっており、その傾向が改善する見通しはない。したがって、一部の委託者では、自社の社員で作業できるよう内製化を進めている。

まとめ

- 原材料価格の高騰等により、横編ニット製造業における多くの企業が収益確保に苦戦しており、今後も厳しい状況が続く見込みである。
- 新潟県横編ニット製造業最低工賃適用の家内労働者数は、高年齢化が進み、減少傾向である。
- 最低工賃については、新潟県横編ニット製造業最低工賃額近傍に設定している工程が多い。

新潟県

男子・婦人既製洋服製造業最低工賃

1 適用の範囲 新潟県内で男子既製洋服製造業にかかる背広上衣、ズボン若しくはコートのみための業務又は婦人既製洋服製造業に係るワンピース、ジャケット、ブラウス、コート、スカート若しくはスラックスのみための業務に従事する家内労働者及びこれに委託する委託者

2 最低工賃額

(1) 男子既製洋服製造業に係るまとめの業務

次の表の品目欄、工程欄及び規格欄の区分に応じ、金額欄に掲げる金額

(背広上衣)

工程	規格	金額
そで付裏まつり	針目の間隔が3cmの間に9針以上	1枚(60cm×2)につき 130円 1枚(32cm×2)につき 55円
そで口裏まつり		1枚(30cm以上)につき 79円 1枚(30cm未満)につき 50円
身返し星入れ	針目の間隔が3cmの間に4針以上	1枚(45cm×2)につき 70円
7ミリ星入れ(身返し)		1枚(19cm)につき 15円
ペンツまつり	針目の間隔が3cmの間に6針以上	1枚(30cm×2)につき 42円
すそまつり(前身頃)	針目の間隔が3cmの間に5針以上	1個につき 15円
中ボタン付け	糸足付きで根巻きが4回	1個につき 8円
小ボタン付け	根巻きなし	1枚(4個)につき 35円
そでボタンのせっぱ	針目の間隔が2cmの間に4針以上	1枚(30cm)につき 34円 1枚(10cm)につき 15円
襟裏まつり(上襟)	針目の間隔が3cmの間に6針以上	1枚(20cm×2)につき 37円
下襟からげ、まつり		1枚につき 17円
すそ裏まつり(後身頃)	鎖系のループの長さ1cm	1枚につき 35円
背裏鎖止め	針目の間隔が3cmの間に9針以上	1枚(17cm×2)につき 35円
肩裏まつり		1枚につき 33円
糸くず取り		

(ズボン)

工程	規格	金額
前立てまつり	針目の間隔が3cmの間に6針以上	1本につき 15円
天ぐまつり		1本につき 14円
腰裏かんぬき止め	8カ所	1本につき 18円
後ろ中心腰裏まつり	針目の間隔が3cmの間に6針以上	1本につき 14円
小ボタン付け	糸足付きで根巻きが4回	1個につき 11円
糸くず取り		1本につき 22円

(コート)

工程	規格	金額
身返し星入れ	針目の間隔が3cmの間に4針以上	1枚(30cm以上)につき 76円 1枚(30cm未満)につき 50円
ペンツまつり	針目の間隔が3cmの間に6針以上	1枚(19cm)につき 19円
すそまつり(前身頃)	針目の間隔が3cmの間に5針以上	1枚(30cm以上×2)につき 65円
大ボタン付け	糸足付きで根巻きが4回	1個につき 13円
小ボタン付け	根巻きが4回	1個につき 11円
襟裏まつり(上襟)	針目の間隔が3cmの間に6針以上	1枚(30cm)につき 37円
すそ裏まつり(後身頃)	針目の間隔が3cmの間に6針以上	1枚(20cm以上×2)につき 50円
背裏鎖止め	鎖系のループの長さが1cm	1枚につき 16円
糸くず取り		1枚につき 38円

(2) 婦人既製洋服製造業に係るまとめの業務

次の表の品目欄、工程欄及び規格欄の区分に応じ、金額欄に掲げる金額

(ワンピース、ジャケット、ブラウス、コート、スカート、スラックス)

工程	規格	金額
身返し端千鳥がけ	千鳥の間隔が6mmのもの	1か所につき 16円
身返し裏まつり	針目の間隔が6mm以上8mm以下のもの	10cmにつき 14円
身返し星入れ	針目の間隔が10mmのもの	10cmにつき 19円
そで付け裏まつり		1枚につき 130円
そで口裏まつり	針目の間隔が4mm以上5mm以下のもの	1枚につき 58円
ファスナー裏まつり		10cmにつき 17円
襟付けまつり		10cmにつき 17円
すそまつり	針目の間隔が7mm以上8mm以下のもの	20cmにつき 20円
ウエスト裏まつり	針目の間隔が4mm以上5mm以下のもの	20cmにつき 18円
スナップ付け		1組につき 20円
ウエスト用かぎホック付け		1組につき 20円
ウエスト用以外のかぎホック付け		1組につき 20円
カボタン付き根巻きボタン付け(裏穴ボタン又は2つ穴ボタンを使用するものに限る。)		1個につき 13円
根巻きボタン付け(裏穴ボタン又は2つ穴ボタンを使用するもので、かつ、カボタン付きのものを除く。)		1個につき 10円
根巻きボタン付け以外のボタン付け(裏穴ボタン又は2つ穴ボタンを使用するものに限る。)		1個につき 9円
カボタン付き根巻きボタン付け(4つ穴ボタンを使用するものに限る。)		1個につき 14円
根巻きボタン付け(4つ穴ボタンを使用するもので、かつ、カボタン付きのものを除く。)		1個につき 10円
根巻きボタン付け以外のボタン付け(4つ穴ボタンを使用するものに限る。)		1個につき 10円
玉縁ボタンホールのみ	ボタンホールの長さが3.5cmのもの	1か所につき 31円
すそ糸ループ付け	糸ループの長さが3cmのもの	1か所につき 11円
ベルト用糸ループ付け	糸ループの長さが5cmのもの	1か所につき 11円
バックル付け		1個につき 15円
肩パット付け		1枚につき 38円
カフス付け	取り外し可能なもの	1枚につき 50円
ペンツ×印し付け		1か所につき 10円
ブリーツ×印し付け		1か所につき 10円
糸くず取り		1枚につき 20円

3 効力発生の日 平成12年4月6日

委託者が守らなければならない事項等

- 1 工賃の支払い
- 2 帳簿の整備等
- 3 災害の防止
- 4 委託の打ち切りの予告
- 5 委託状況届

上記の表に掲げられた最低工賃額以上の工賃を支払います。
工賃は、現金で、全額を、1ヵ月以内に支払います。
家内労働者に、委託条件を明記した家内労働手帳を交付しましょう。
事務所に、家内労働者の氏名や支払いする工賃額などを記載した帳簿を備え付けましょう。
委託者は、災害を防止するために必要な注意事項を書いた書面を家内労働者に交付する等して、災害発生の防止のための措置を講じましょう。
委託を打ち切る場合は、できるだけ早く予告をしましょう。
毎年4月1日現在の委託状況を、同月末日までに、所轄の労働基準監督署に届け出ましょう。

くわしくは、新潟労働局又は、最寄りの労働基準監督署へ

電話 025 - 288 - 3504

FAX 025 - 288 - 3515

新潟県男子・婦人既製洋服製造業最低工賃改正について

新潟県男子・婦人既製洋服製造業の家内労働等調査(令和6年度)概要について

(1)調査対象

委託者 18者(新潟県内において、家内労働「委託状況届」の届出があった委託者のうち、男子・婦人既製洋服製造業務を委託していると回答した委託者)

(2)調査時期

令和6年10月現在の状況

調査票発送日:令和6年10月23日

調査票提出期限:令和6年11月15日

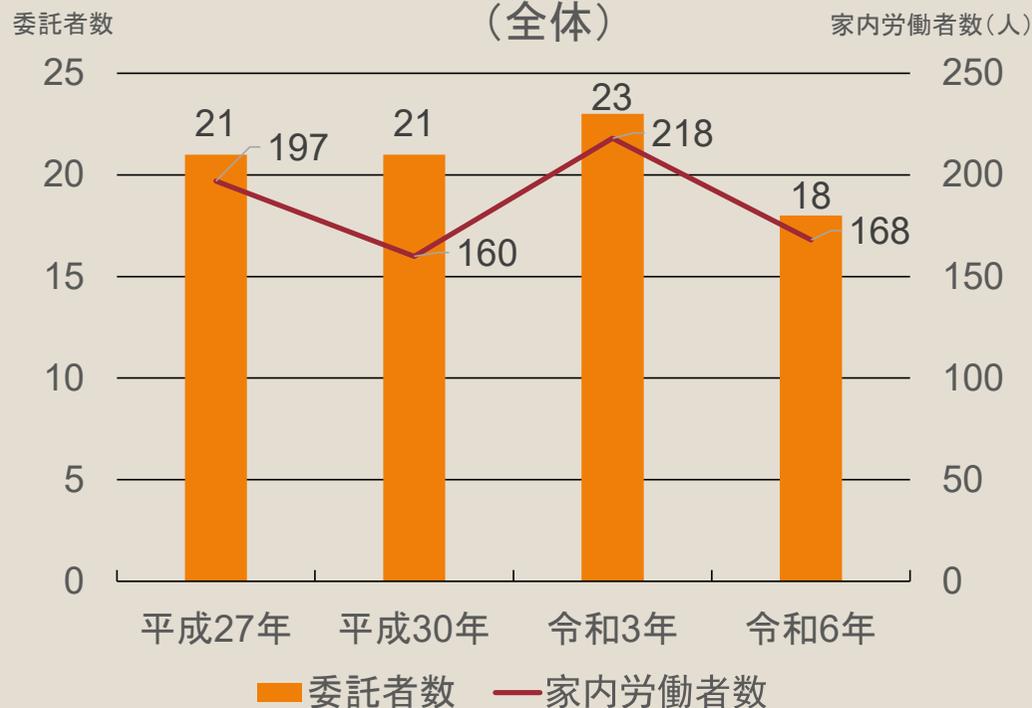
(3)回答数

委託者 14者(有効回答率:78%)

調査結果について

委託者数及び家内労働者数

新潟県男子・婦人既製洋服製造業
(全体)

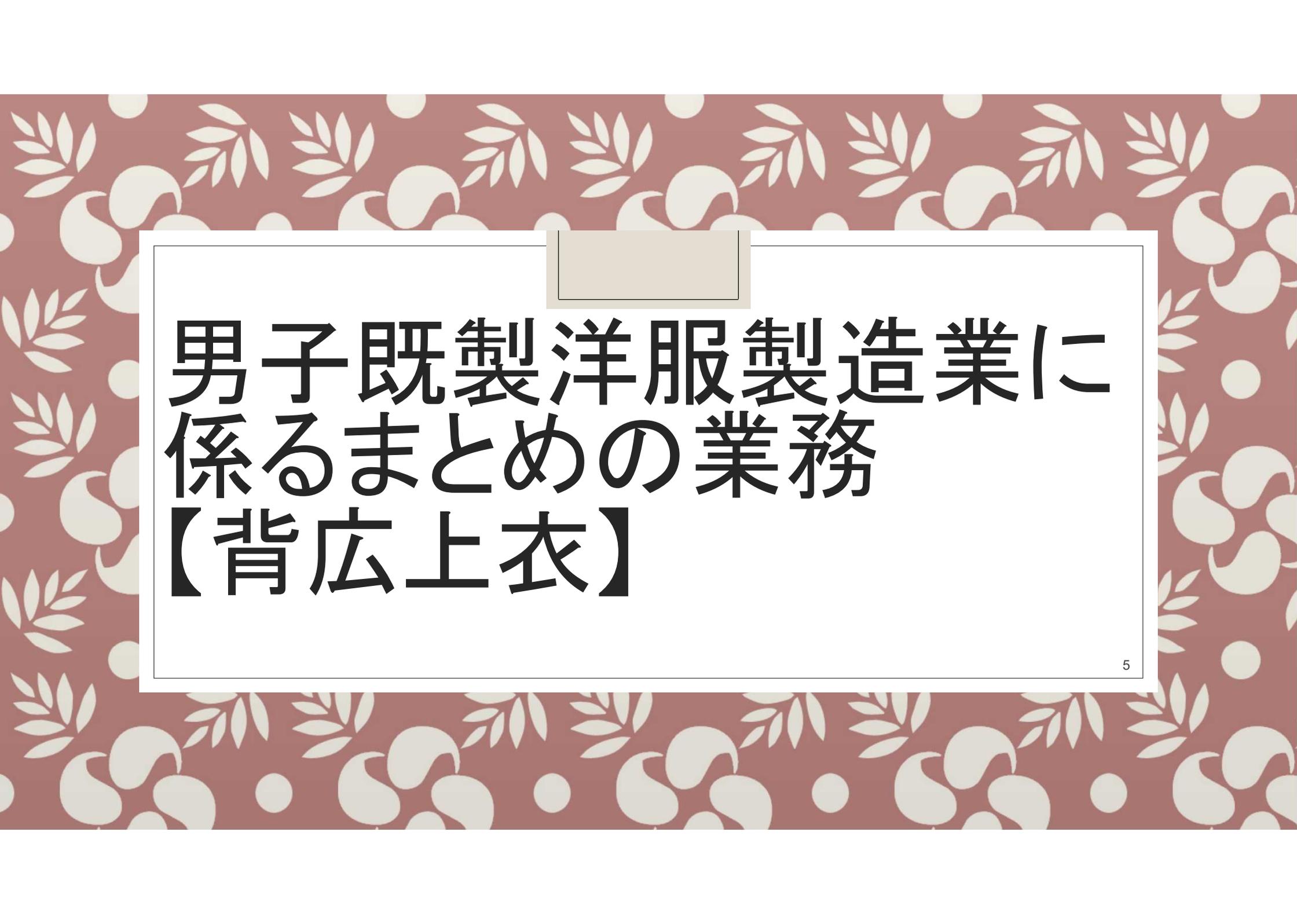


令和3年(前回調査時)と比較して、委託者は5者減少し、家内労働者も50人減少した。

新潟県男子・婦人既製洋服
(最低工賃の適用あり)



令和3年(前回調査時)と比較して、適用委託者は5者増加し、適用家内労働者は1人減少した。



男子既製洋服製造業に 係るまとめの業務 【背広上衣】

そで付け裏まつり

工 程	規 格	現 行 最 低 工 賃 額
そで付け裏まつり	針目間隔が3cmの間に9針以上	1枚(60cm×2)につき 130円

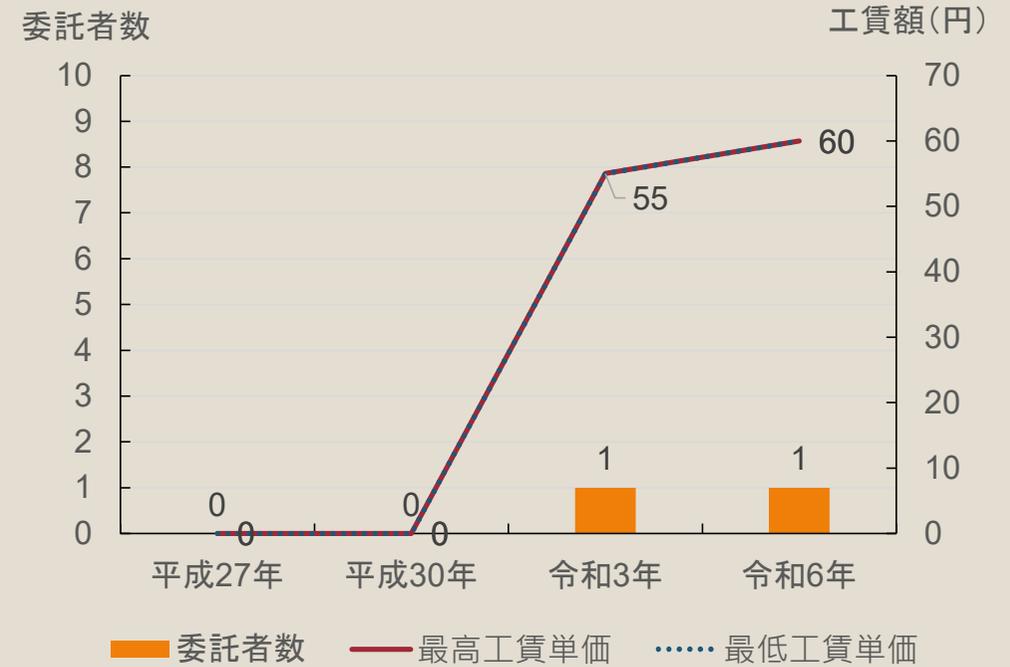
・委託者:2者、最低工賃単価:150円、最高工賃単価:300円



そで口裏まつり

工 程	規 格	現 行 最 低 工 賃 額
そで口裏まつり	針目間隔が3cmの間に9針以上	1枚(32cm×2)につき 55円

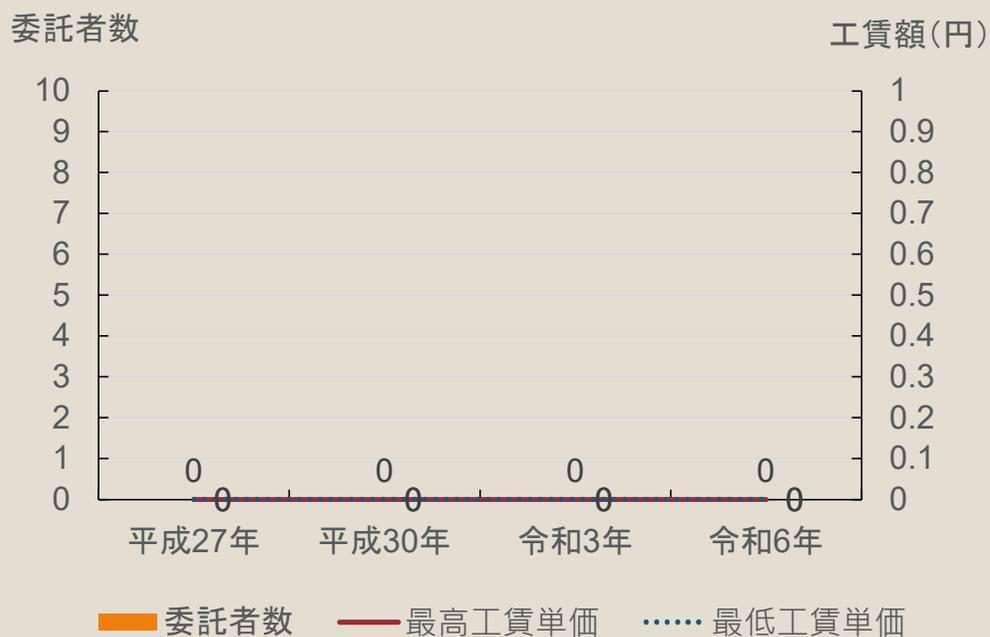
・委託者:1者、最低工賃単価:60円、最高工賃単価:60円



見返し星入れ1枚(30cm以上)につき

工 程	規 格	現 行 最 低 工 賃 額
見返し星入れ	針目間隔が3cmの間に4針以上	1枚(30cm以上)につき 79円

・発注実績なし。



見返し星入れ1枚(30cm未満)につき

工 程	規 格	現 行 最 低 工 賃 額
見返し星入れ	針目間隔が3cmの間に4針以上	1枚(30cm未満)につき 50円

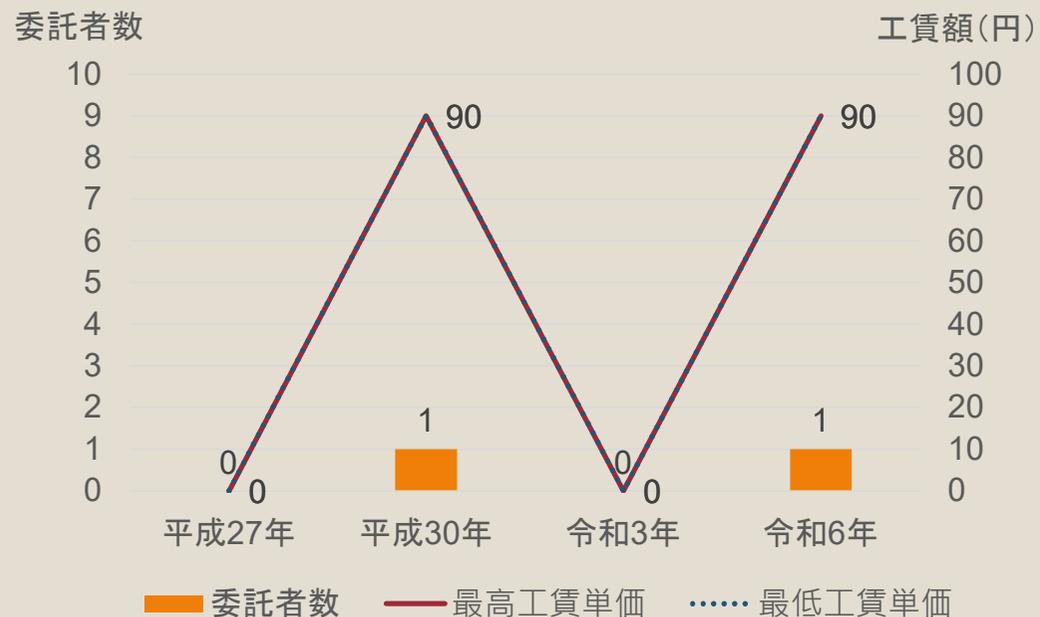
・発注実績なし。



7ミリ星入れ(見返し)

工 程	規 格	現 行 最 低 工 賃 額
7ミリ星入れ(見返し)	針目間隔が3cmの間に4針以上	1枚(45cm×2)につき 70円

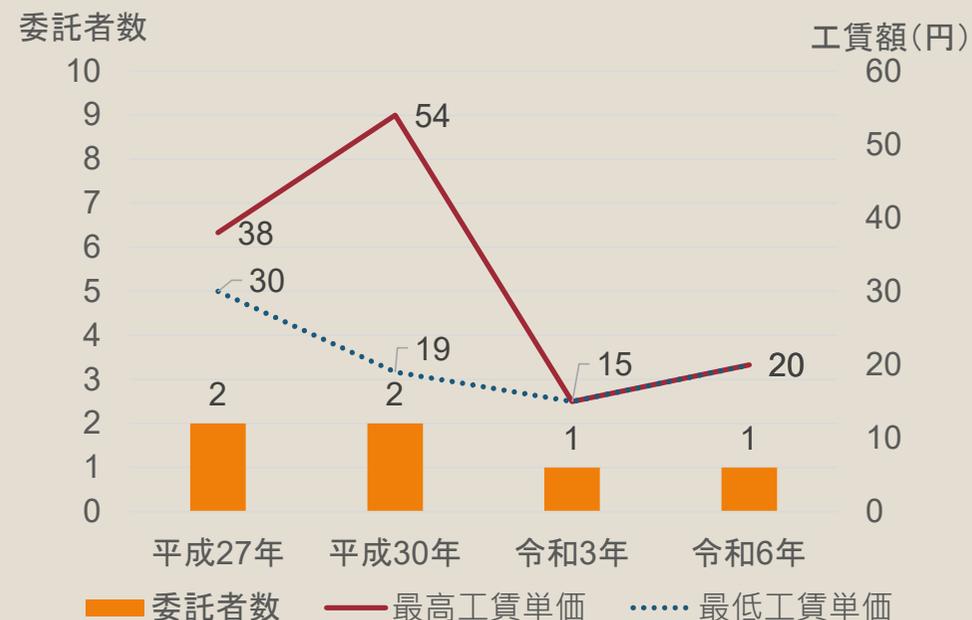
・委託者:1者、最低工賃単価:90円、最高工賃単価:90円



ベンツまつり

工 程	規 格	現 行 最 低 工 賃 額
ベンツまつり	針目間隔が3cmの間に6針以上	1枚(19cm)につき 15円

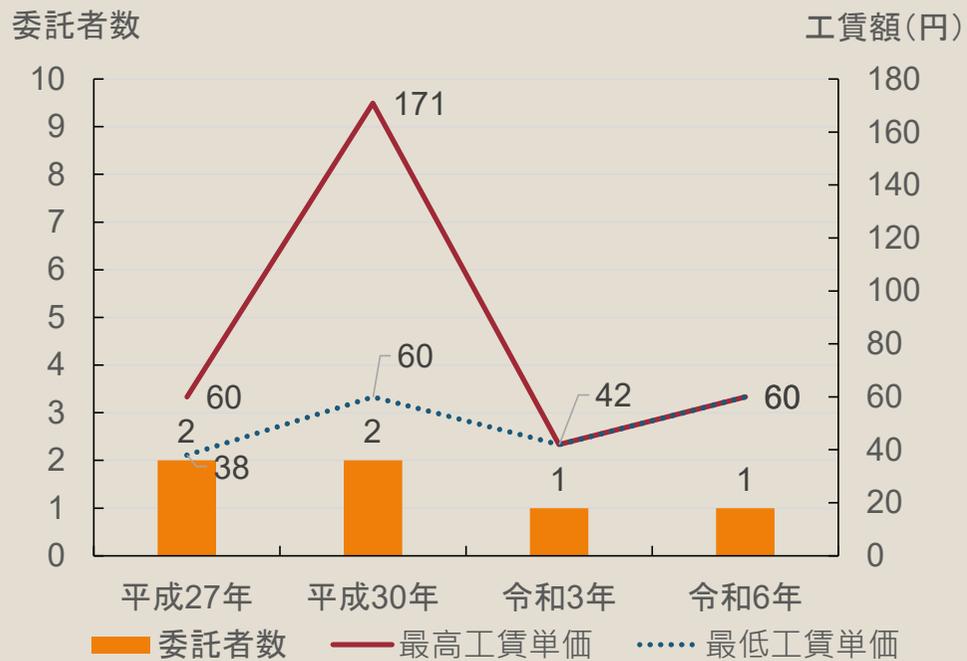
・委託者:1者、最低工賃単価:20円、最高工賃単価:20円



すそまつり(前身頃)

工 程	規 格	現 行 最 低 工 賃 額
すそまつり(前身頃)	針目間隔が3 cmの間に5針以上	1枚(30 cm×2)につき 42円

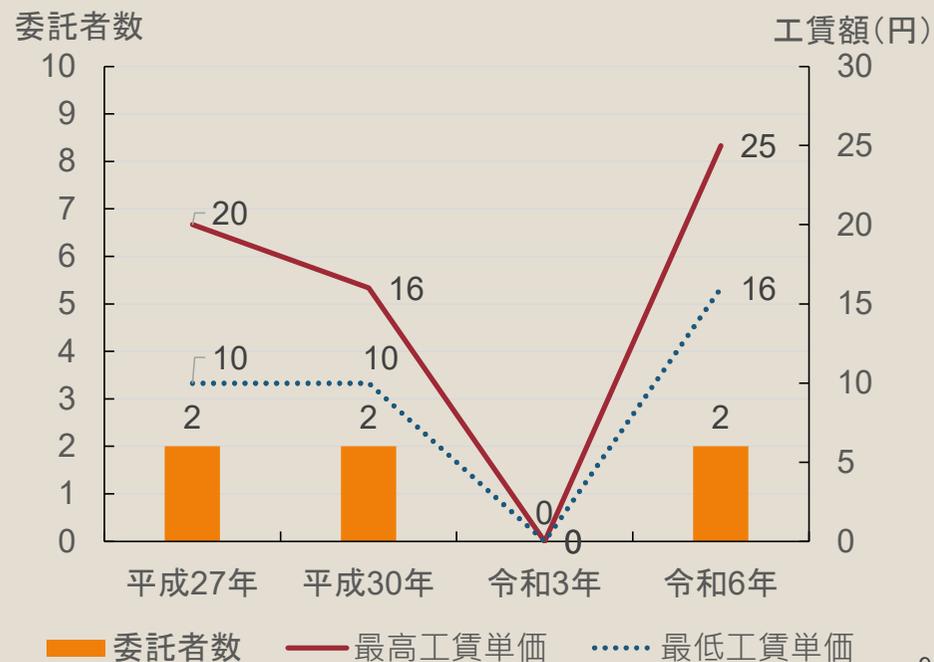
・委託者:1者、最低工賃単価:60円、最高工賃単価:60円



中ボタン付け

工 程	規 格	現 行 最 低 工 賃 額
中ボタン付け	糸足付けで根巻きが4回	1個につき 15円

・委託者:2者、最低工賃単価:16円、最高工賃単価:25円



小ボタン付け

工 程	規 格	現 行 最 低 工 賃 額
小ボタン付け	根巻きなし	1個につき 8円

・委託者:2者、最低工賃単価:10円、最高工賃単価:20円



そでボタンのせっぱ

工 程	規 格	現 行 最 低 工 賃 額
そでボタンのせっぱ	針目間隔が2cmの間に4針以上	1枚(4個)につき 35円

・発注実績なし。



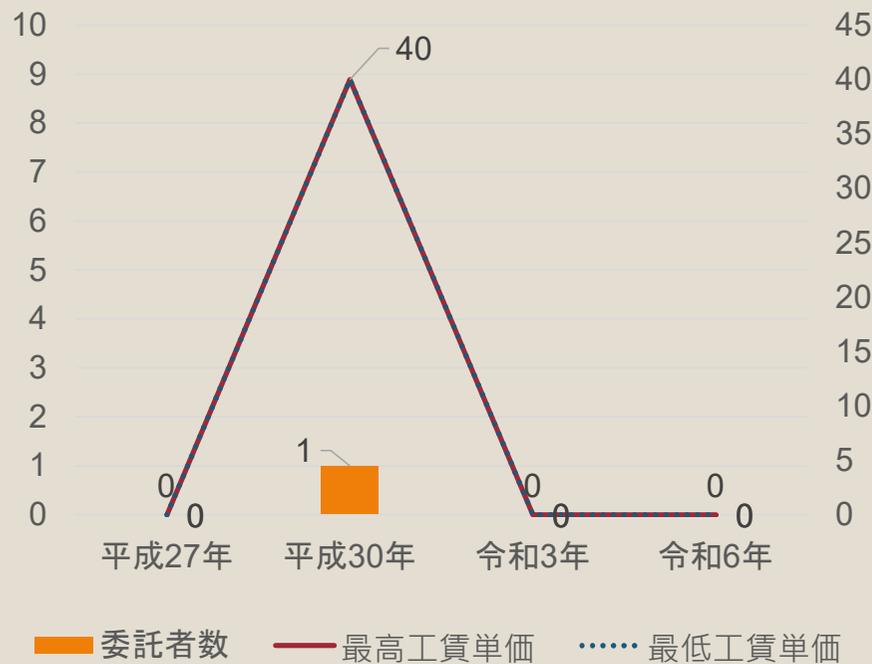
襟裏まつり(上襟)

工 程	規 格	現 行 最 低 工 賃 額
襟裏まつり(上襟)	針目間隔が3 cmの間に6針以上	1枚(30 cm)につき 34円

・発注実績なし。

委託者数

工賃額(円)



下襟からげ、まつり

工 程	規 格	現 行 最 低 工 賃 額
下襟からげ、まつり	針目間隔が3 cmの間に6針以上	1枚(10 cm)につき 15円

・発注実績なし。

委託者数

工賃額(円)



すそ裏まつり(後身頃)

工 程	規 格	現 行 最 低 工 賃 額
すそ裏まつり(後身頃)	針目間隔が3cmの間に6針以上	1枚(20cm×2)につき 37円

・委託者:1者、最低工賃単価:40円、最高工賃単価:40円



背裏鎖止め

工 程	規 格	現 行 最 低 工 賃 額
背裏鎖止め	鎖糸のループの長さ1cm	1枚につき 17円

・委託者:2者、最低工賃単価:20円、最高工賃単価:20円



肩裏まつり

工 程	規 格	現 行 最 低 工 賃 額
肩裏まつり	針目間隔が3cmの間に9針以上	1枚(17cm×2)につき 35円

・委託者:1者、最低工賃単価:40円、最高工賃単価:40円



糸くず取り

工 程	規 格	現 行 最 低 工 賃 額
糸くず取り		1枚につき 33円

・委託者:1者、最低工賃単価:35円、最高工賃単価:35円

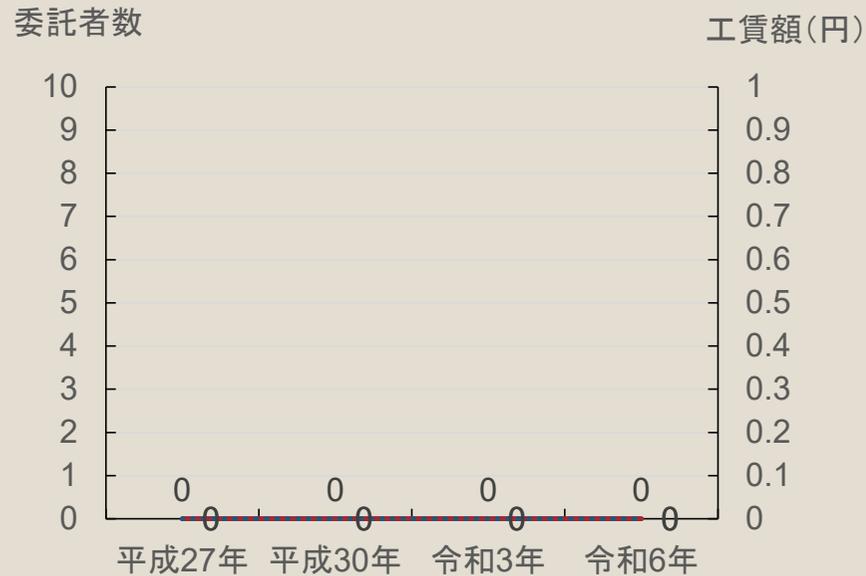


男子既製洋服製造業 に係るまとめの業務 【ズボン】

前立てまつり

工 程	規 格	現 行 最 低 工 賃 額
前立てまつり	針目間隔が3 cmの間に6針以上	1本につき 15円

・発注実績なし。

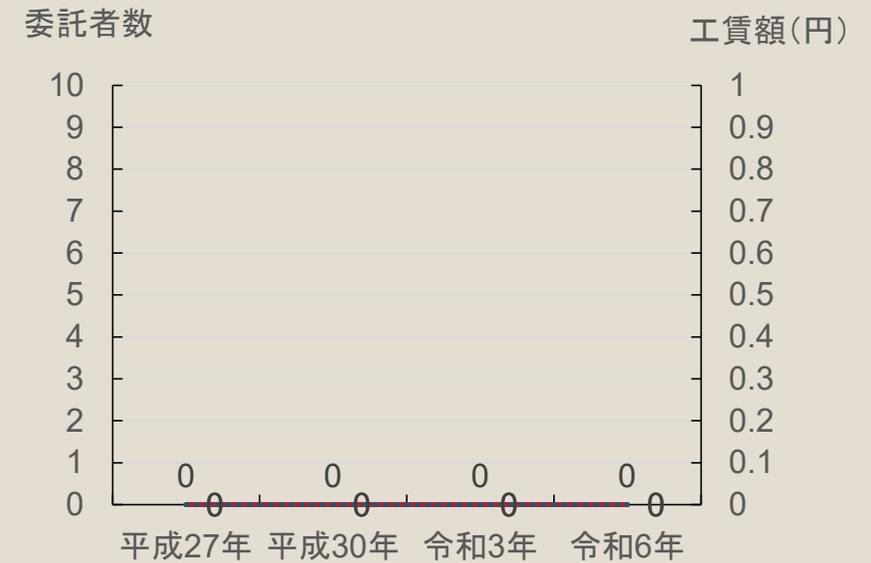


■ 委託者数 — 最高工賃単価 最低工賃単価

天ぐまつり

工 程	規 格	現 行 最 低 工 賃 額
天ぐまつり	針目間隔が3 cmの間に6針以上	1本につき 14円

・発注実績なし。



■ 委託者数 — 最高工賃単価 最低工賃単価

腰裏かんぬき止め

工 程	規 格	現 行 最 低 工 賃 額
腰裏かんぬき止め	8カ所	1本につき 18円

・発注実績なし。



■ 委託者数 — 最高工賃単価 最低工賃単価

後ろ中心腰裏まつり

工 程	規 格	現 行 最 低 工 賃 額
後ろ中心腰裏まつり	針目間隔が 3 cm の間に 6 針以上	1本につき 14円

・発注実績なし。



■ 委託者数 — 最高工賃単価 最低工賃単価

小ボタン付け

工 程	規 格	現 行 最 低 工 賃 額
小ボタン付け	糸足付で根巻が4回	1個につき 11円

・発注実績なし。

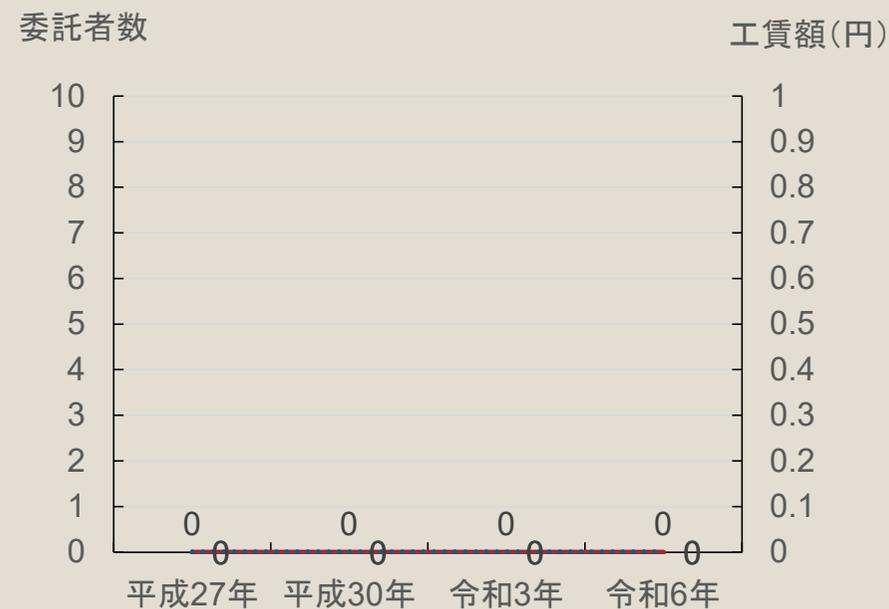


■ 委託者数 — 最高工賃単価 最低工賃単価

糸くず取り

工 程	規 格	現 行 最 低 工 賃 額
糸くず取り		1本につき 22円

・発注実績なし。



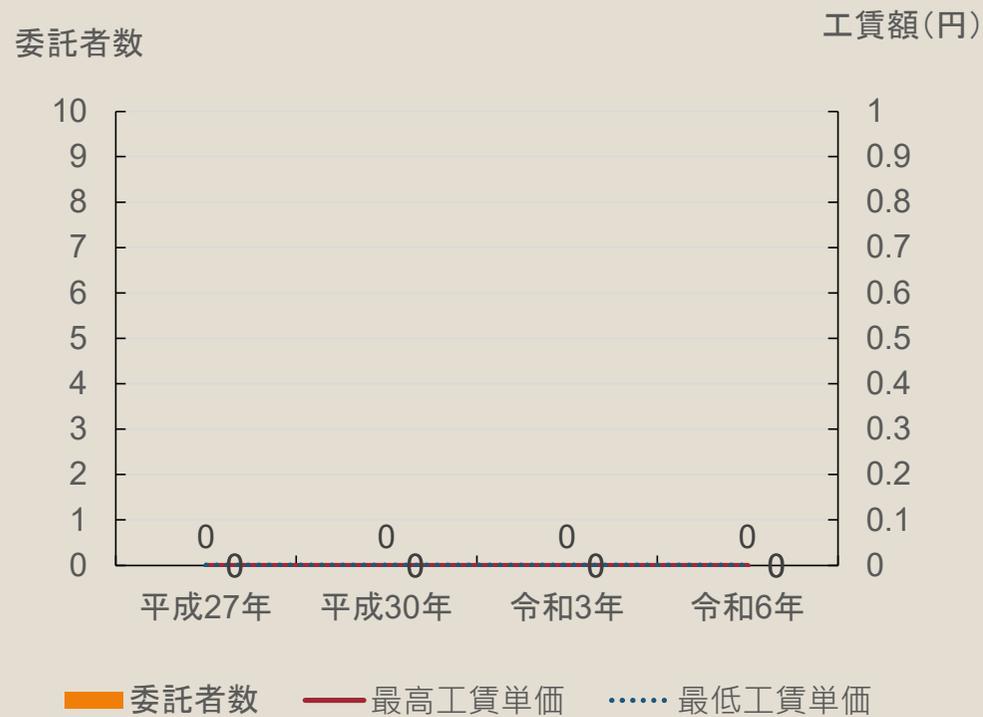
■ 委託者数 — 最高工賃単価 最低工賃単価

男子既製洋服製造業 に係るまとめの業務 【コート】

身返し星入れ 1枚(30cm以上)につき

工 程	規 格	現 行 最 低 工 賃 額
身返し星入れ	針目間隔が3cmの間に4針以上	1枚(30cm以上)につき 76円

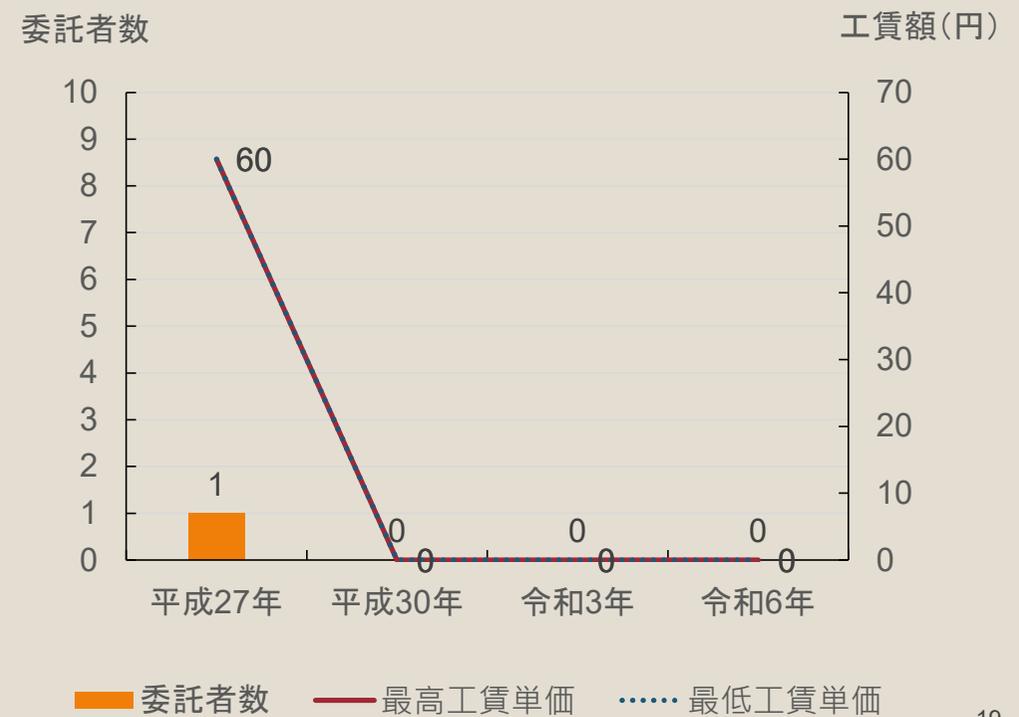
・発注実績なし。



身返し星入れ 1枚(30cm未満)につき

工 程	規 格	現 行 最 低 工 賃 額
身返し星入れ	針目間隔が3cmの間に4針以上	1枚(30cm未満)につき 50円

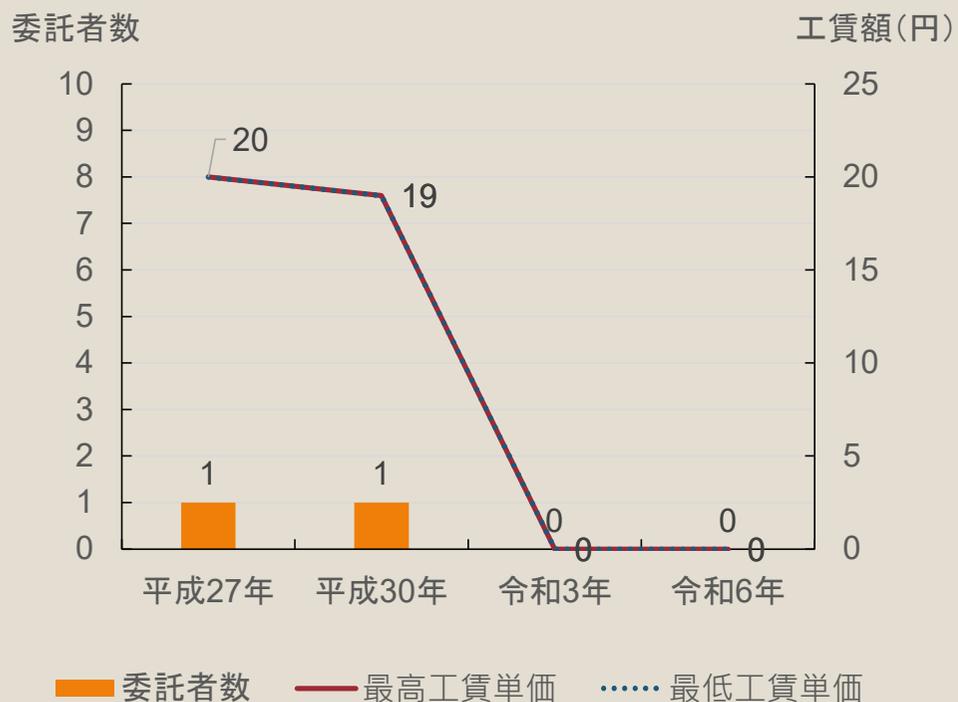
・発注実績なし。



ベントまつり

工 程	規 格	現 行 最 低 工 賃 額
ベントまつり	針目間隔が 3 cm の間に 6 針以上	1 枚 (19 cm) につき 19 円

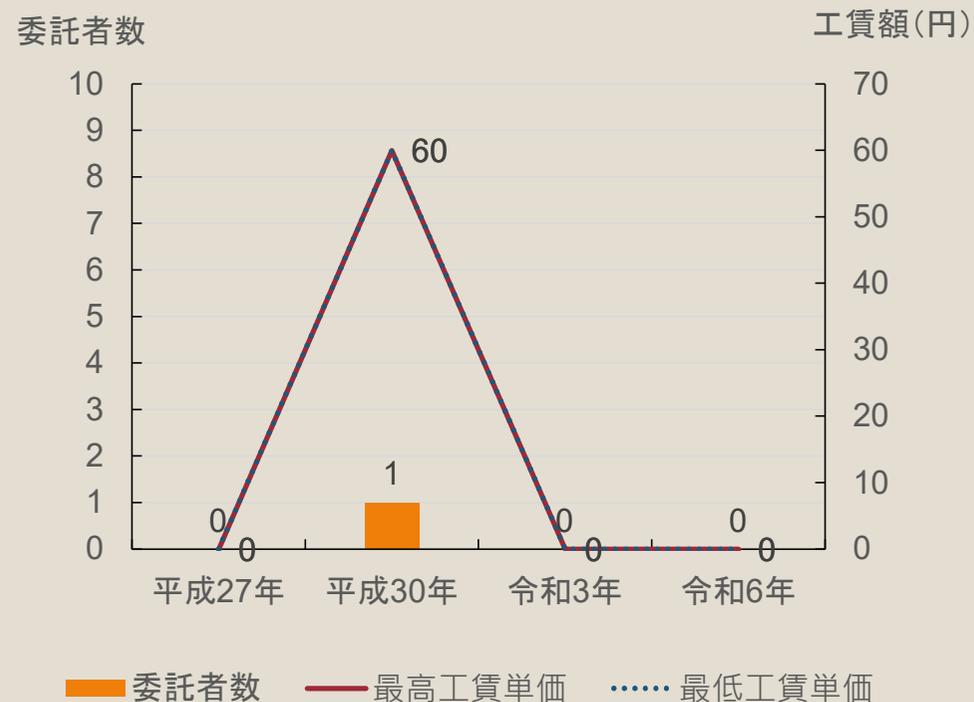
・発注実績なし。



すそまつり(前身頃)

工 程	規 格	現 行 最 低 工 賃 額
すそまつり(前身頃)	針目間隔が 3 cm の間に 5 針以上	1 枚 (30 cm 以上 × 2) につき 65 円

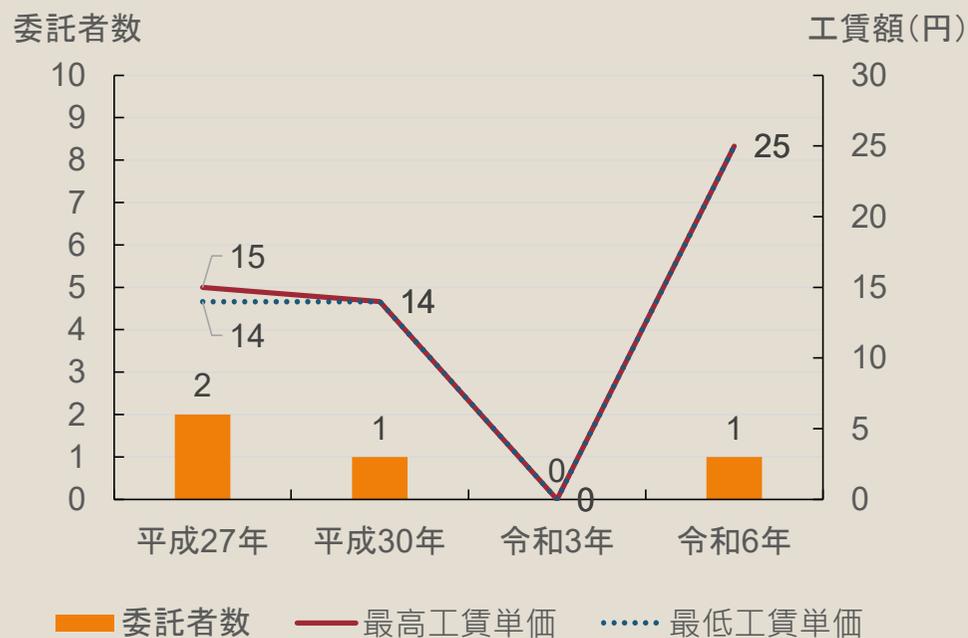
・発注実績なし。



大ボタン付け

工 程	規 格	金 額 (現行最低工賃額)
大ボタン付け	糸足付で根巻きが4回	1個につき 13円

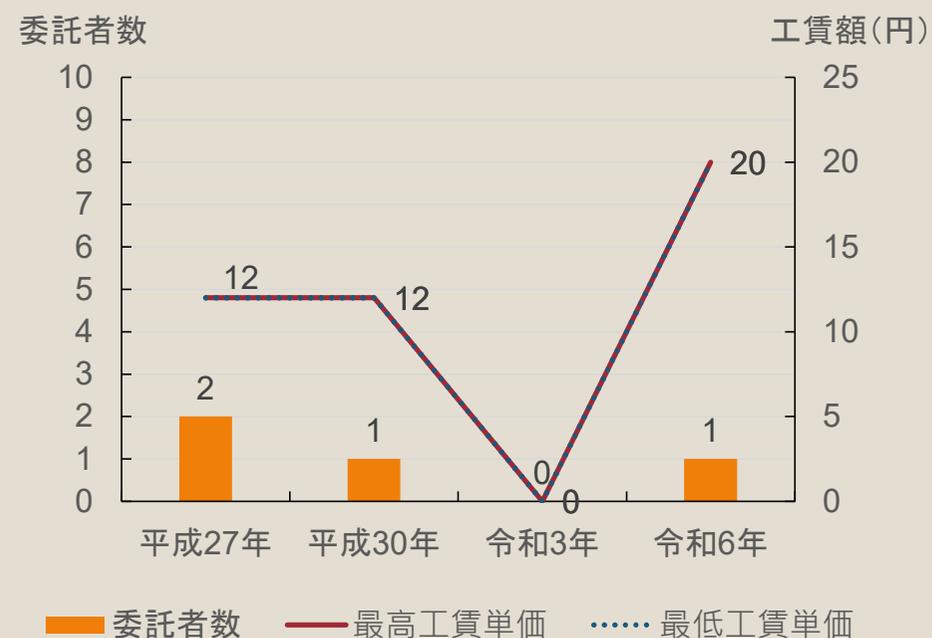
・委託者:1者、最低工賃単価:25円、最高工賃単価:25円



小ボタン付け

工 程	規 格	金 額 (現行最低工賃額)
小ボタン付け	根巻きが4回	1個につき 11円

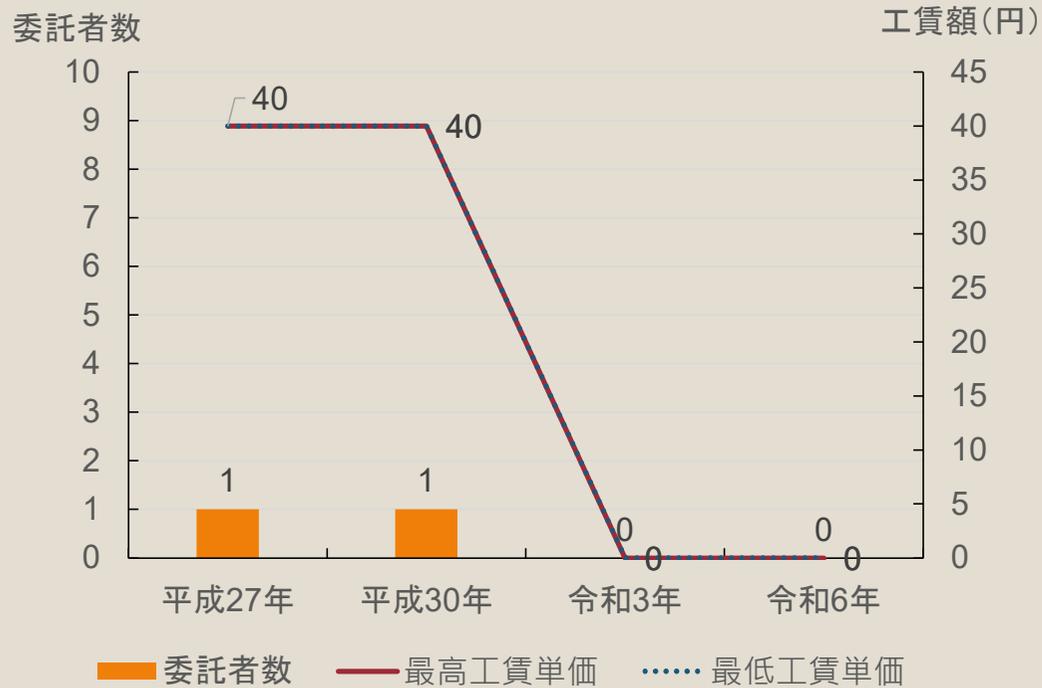
・委託者:1者、最低工賃単価:20円、最高工賃単価:20円



襟裏まつり(上襟)

工 程	規 格	現 行 最 低 工 賃 額
襟裏まつり(上襟)	針目間隔が 3 cm の間に 6 針以上	1 枚(30 cm)につき 37 円

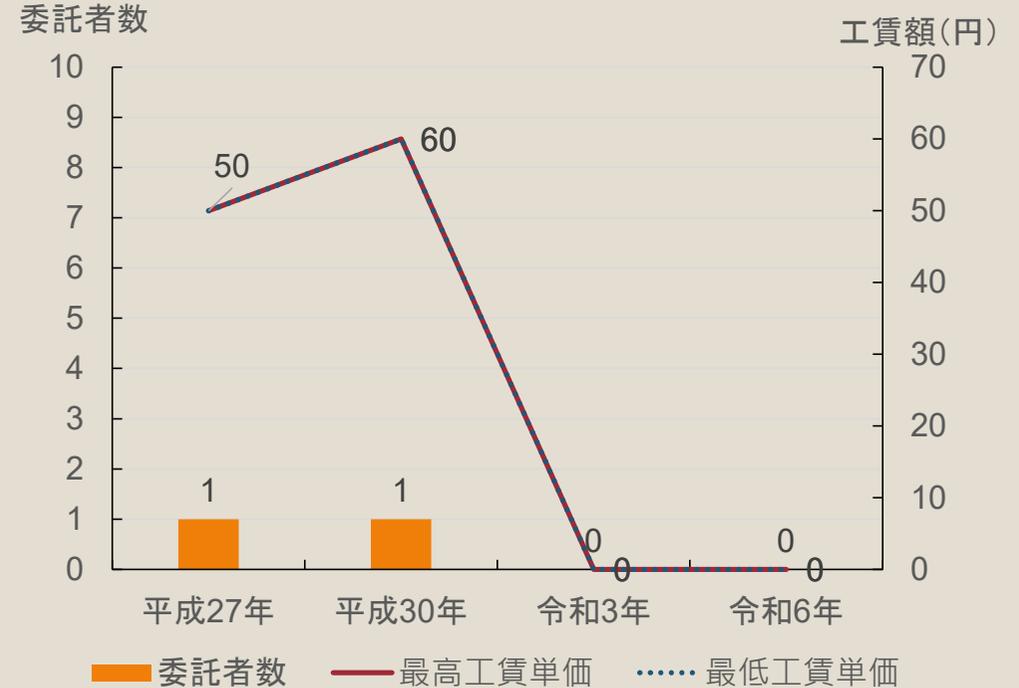
・発注実績なし。



すそ裏まつり(後身頃)

工 程	規 格	現 行 最 低 工 賃 額
すそ裏まつり(後身頃)	針目間隔が 3 cm の間に 6 針以上	1 枚(20 cm以上×2)につき 50 円

・発注実績なし。



背裏鎖止め

工 程	規 格	現 行 最 低 工 賃 額
背裏鎖止め	鎖糸のループの長さ 1 cm	1 枚につき 1 6 円

・発注実績なし。



糸くず取り

工 程	規 格	現 行 最 低 工 賃 額
糸くず取り		1 枚につき 3 8 円

・発注実績なし。

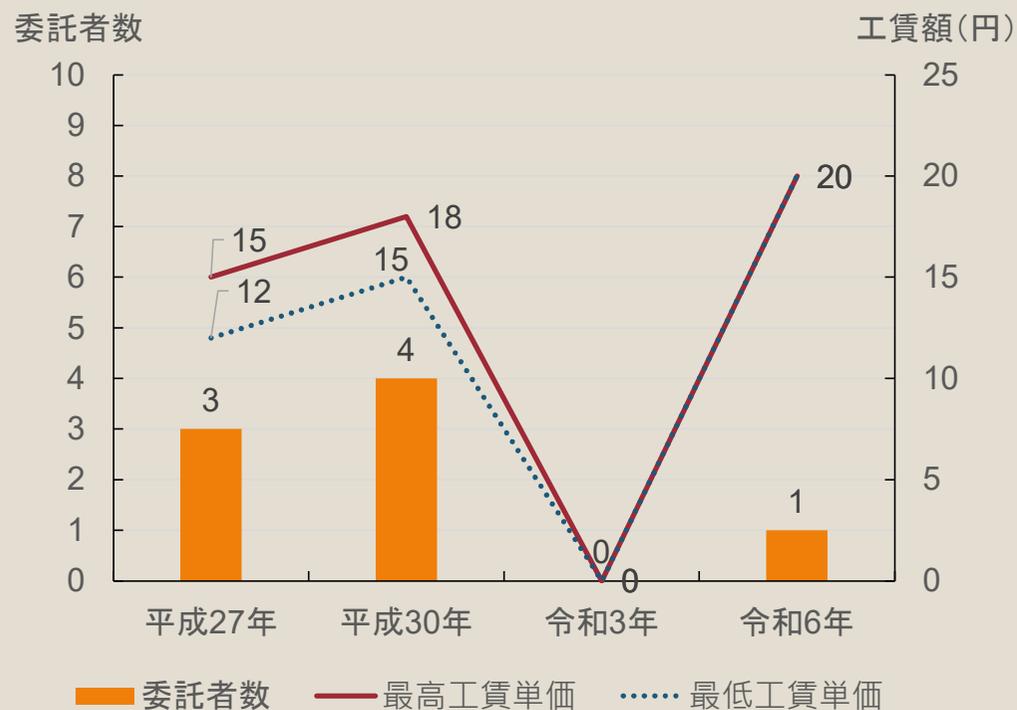


婦人既製洋服製造業 に係るまとめの業務 【ワンピース】

見返し端千鳥がけ

工程	規格	現 行 最 低 工 賃 額
見返し端千鳥がけ	千鳥の間隔が6mmのもの	1か所につき16円

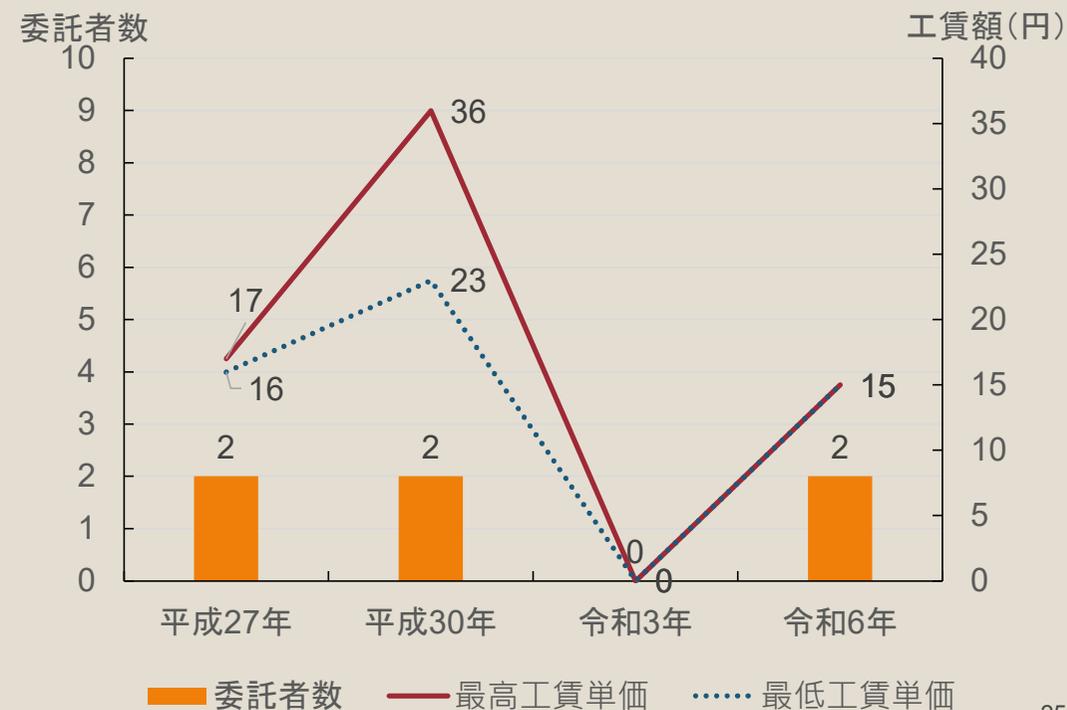
・委託者:1者、最低工賃単価:20円、最高工賃単価:20円



見返し裏まつり

工程	規格	現 行 最 低 工 賃 額
見返し裏まつり	針目の間隔が6mm以上8mm以下のもの	10cmにつき14円

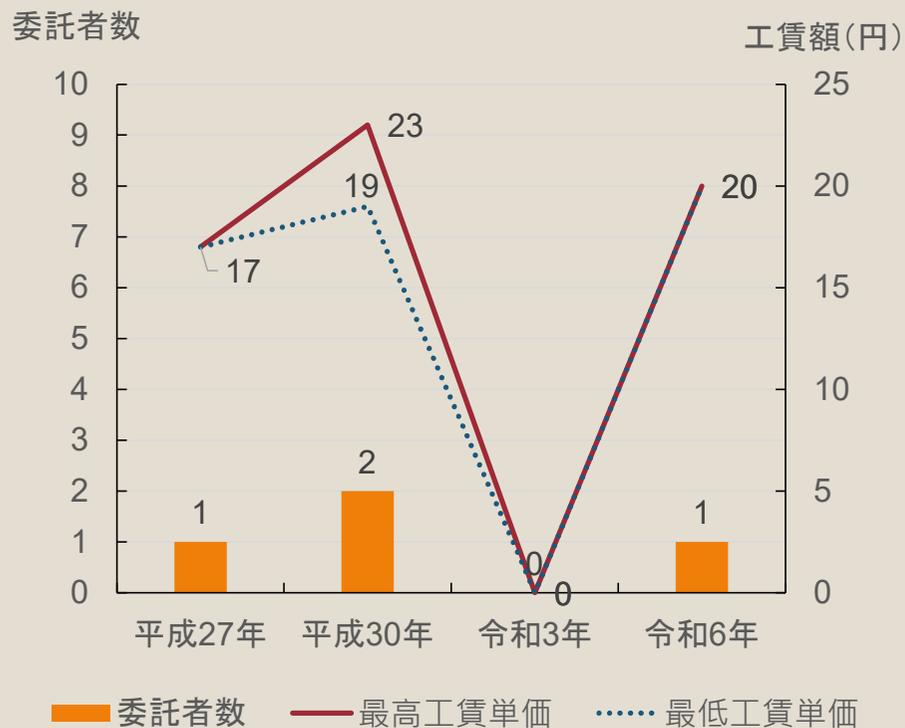
・委託者:2者、最低工賃単価:15円、最高工賃単価:24円



見返し星入れ

工程	規格	現 行 最 低 工 賃 額
見返し星入れ	針目の間隔が10mmのもの	10cmにつき19円

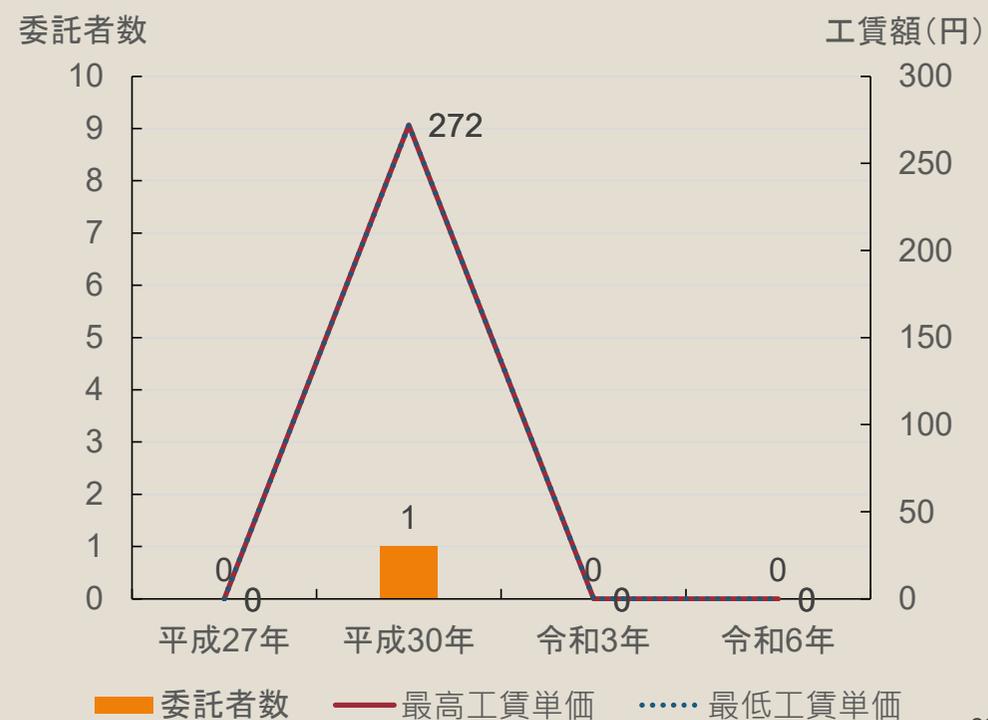
・委託者:1者、最低工賃単価:20円、最高工賃単価:20円



そで付け裏まつり

工程	規格	現 行 最 低 工 賃 額
そで付け裏まつり	針目の間隔が4mm以上5mm以下のもの	1枚につき130円

・発注実績なし。



そで口裏まつり

工程	規格	現行最低工賃額
そで口裏まつり	針目の間隔が4 mm以上5 mm以下のもの	1枚につき 58円

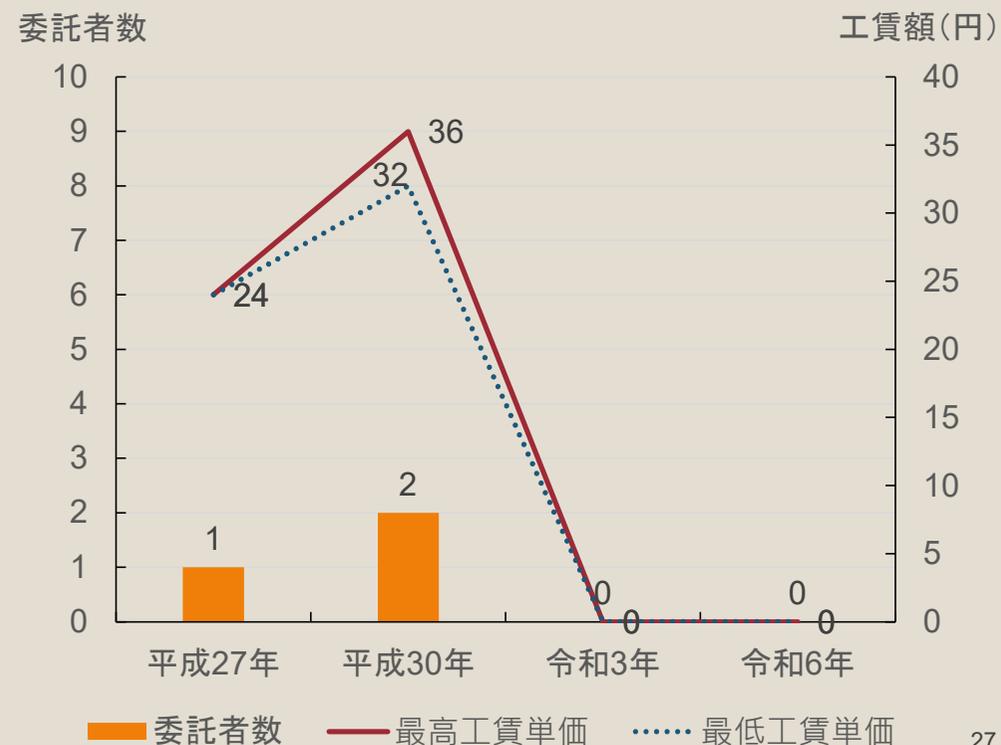
・発注実績なし。



ファスナー裏まつり

工程	規格	現行最低工賃額
ファスナー裏まつり	針目の間隔が4 mm以上5 mm以下のもの	10 cmにつき 17円

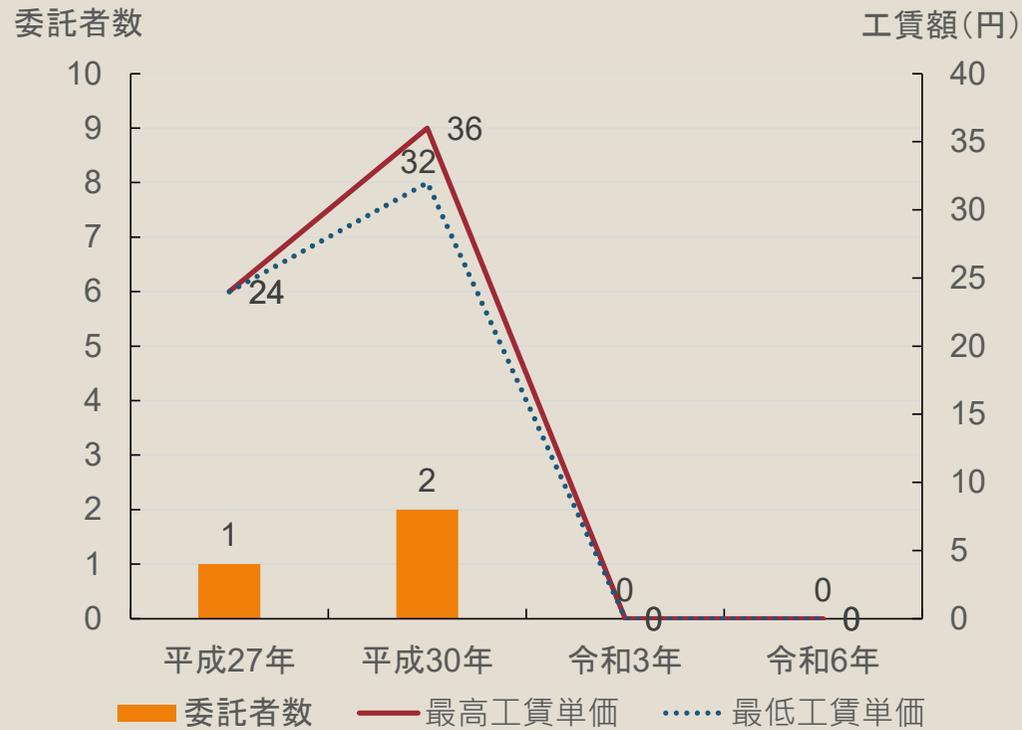
・発注実績なし。



襟付けまつり

工程	規格	現 行 最 低 工 賃 額
襟付けまつり	針目の間隔が4 mm以上5 mm以下のもの	1.0 cmにつき17円

・発注実績なし。



すそまつり

工程	規格	現 行 最 低 工 賃 額
すそまつり	針目の間隔が7 mm以上8 mm以下のもの	2.0 cmにつき20円

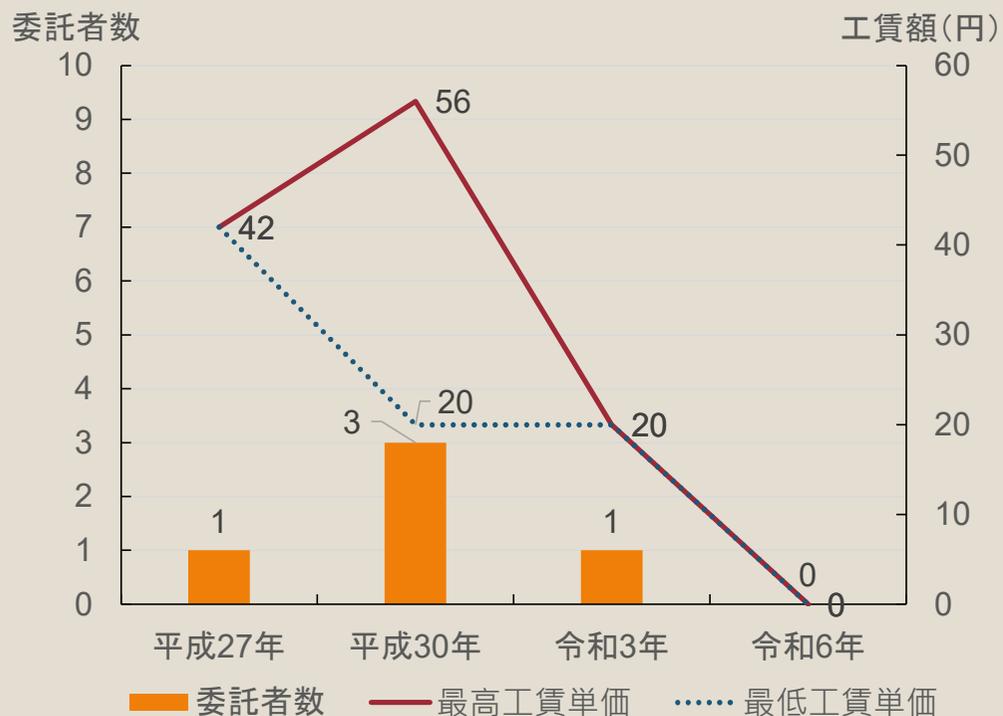
・委託者:2者、最低工賃単価:25円、最高工賃単価:30円



ウエスト裏まつり

工程	規格	現 行 最 低 工 賃 額
ウエスト裏まつり	針目の間隔が4 mm以上 5 mm以下のもの	20 cmにつき18円

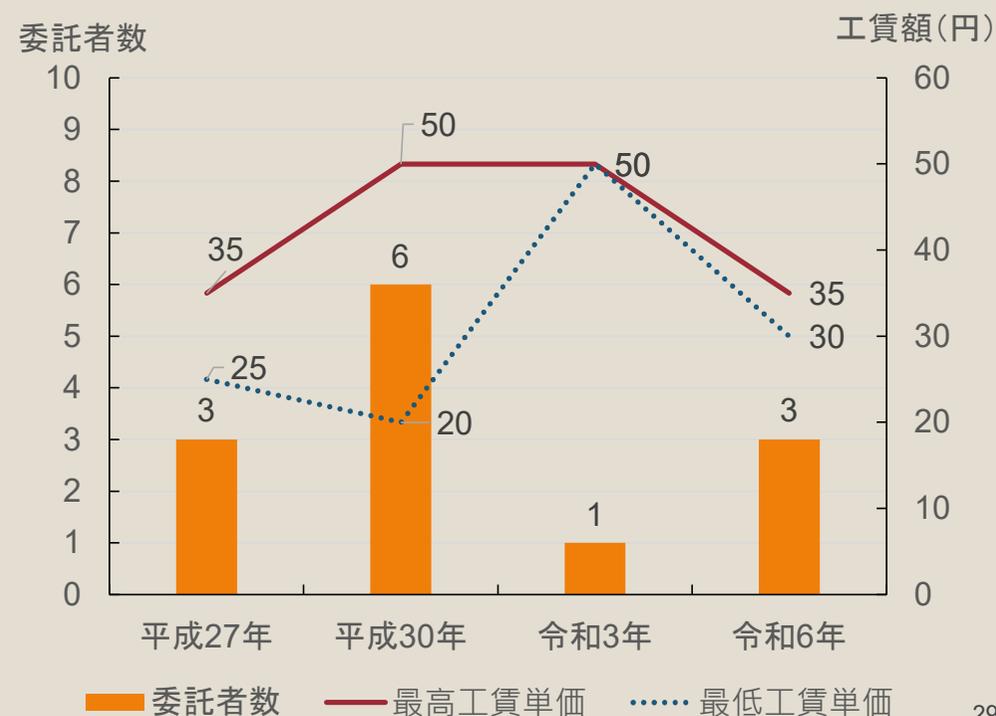
・発注実績なし。



スナップ付け

工程	規格	現 行 最 低 工 賃 額
スナップ付け		1組につき20円

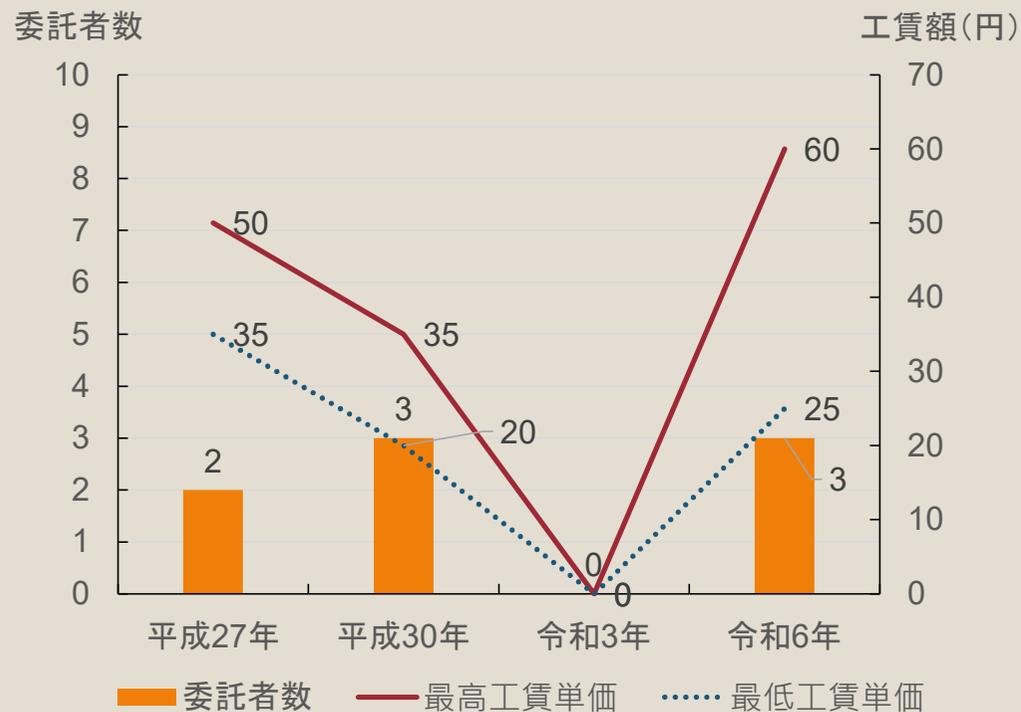
・委託者:3者、最低工賃単価:30円、最高工賃単価:35円



ウエスト用かぎホック付け

工程	規格	現 行 最 低 工 賃 額
ウエスト用かぎホック付け		1組につき20円

・委託者:3者、最低工賃単価:25円、最高工賃単価:60円



ウエスト用以外のかぎホック付け

工程	規格	現 行 最 低 工 賃 額
ウエスト用以外のかぎホック付け		1組につき20円

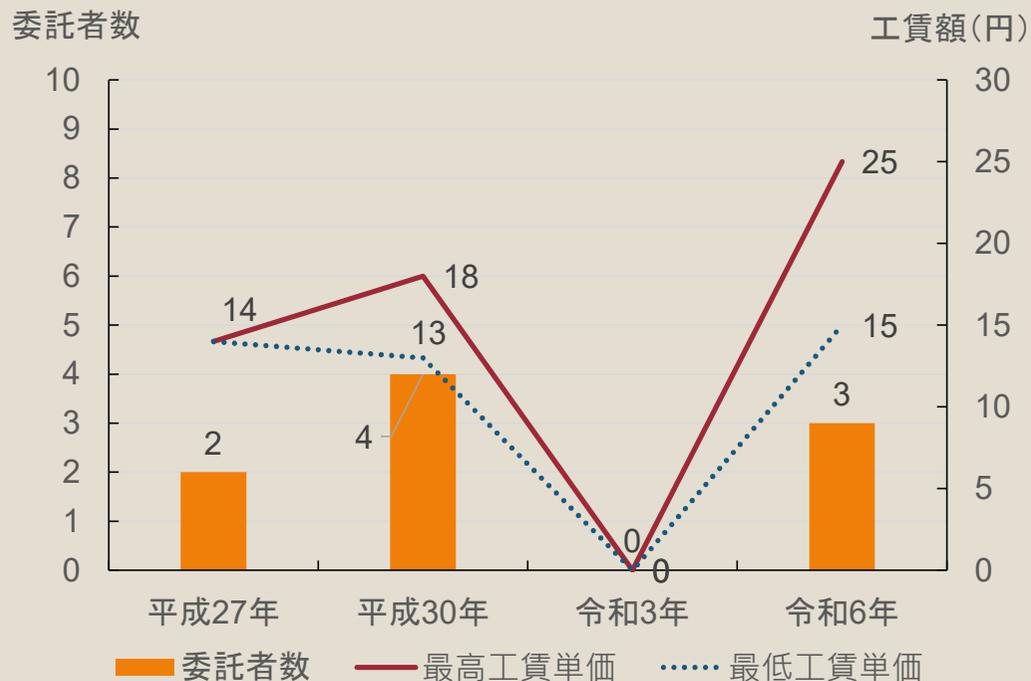
・委託者:3者、最低工賃単価:25円、最高工賃単価:60円



カボタン付き根巻きボタン付け (裏穴ボタン又は2つ穴ボタンを使用するものに限る。)

工程	規格	現 行 最 低 工 賃 額
カボタン付き根巻きボタン付け (裏穴ボタン又は2つ穴ボタンを使用するものに限る。)		1個につき13円

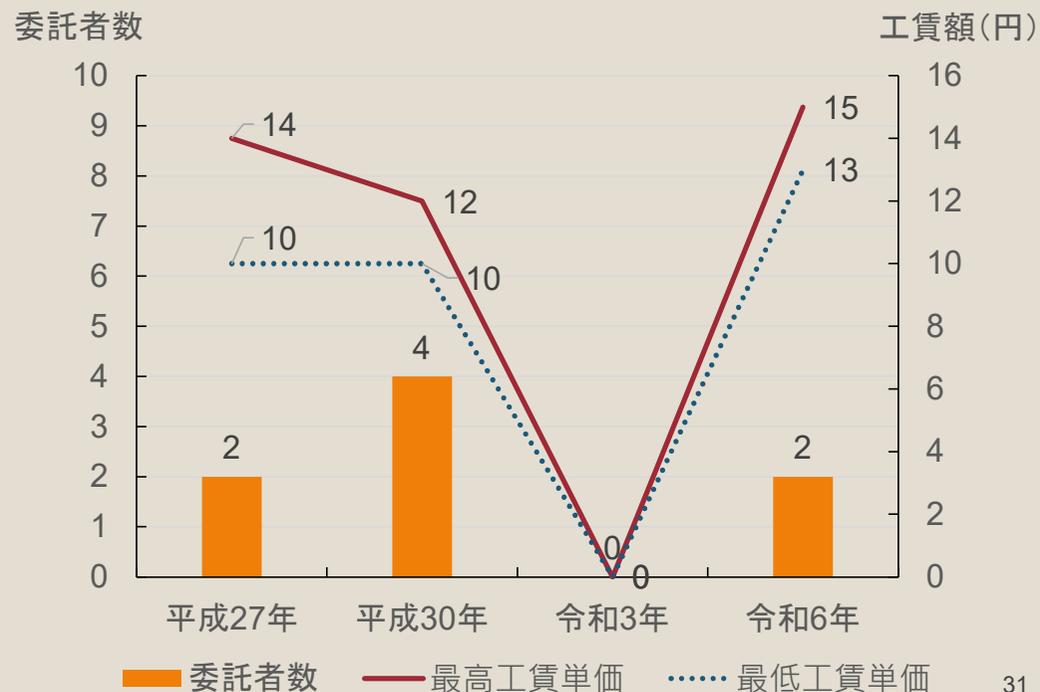
・委託者:3者、最低工賃単価:15円、最高工賃単価:25円



根巻きボタン付け (裏穴ボタン又は2つ穴ボタンを使用するものでかつカボタン付きのものを除く。)

工程	規格	現 行 最 低 工 賃 額
根巻きボタン付け (裏穴ボタン又は2つ穴ボタンを使用するものでかつカボタン付きのものを除く。)		1個につき10円

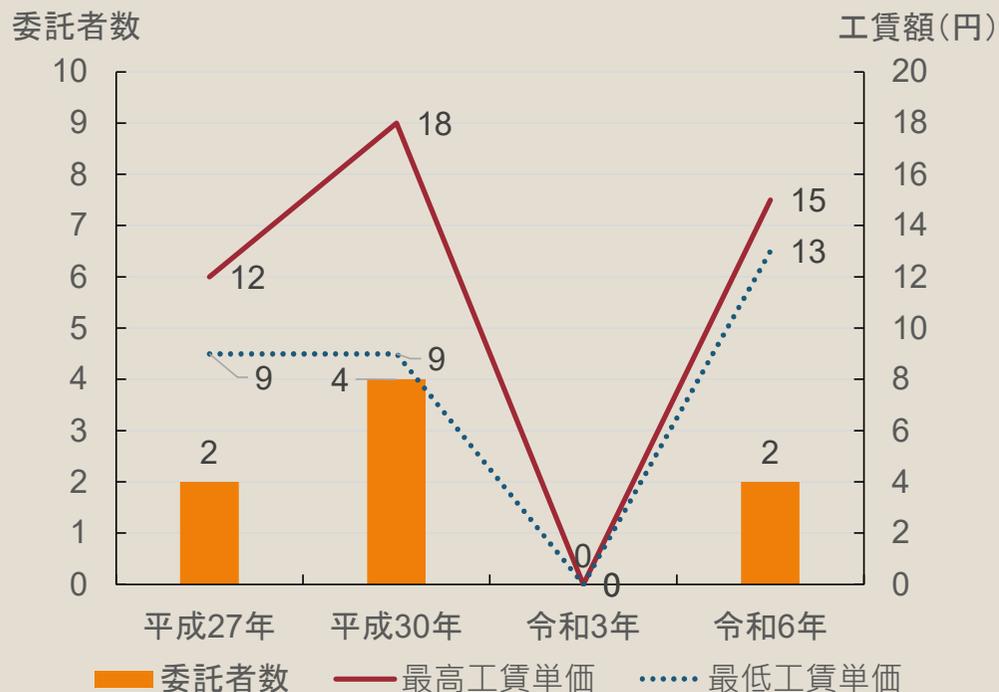
・委託者:2者、最低工賃単価:13円、最高工賃単価:15円



根巻きボタン付け以外のボタン付け (裏穴ボタン又は2つ穴ボタンを使用するものに限る。)

工程	規格	現 行 最 低 工 賃 額
根巻きボタン付け以外のボタン付け (裏穴ボタン又は2つ穴ボタンを使用するものに限る。)		1個につき9円

・委託者:2者、最低工賃単価:13円、最高工賃単価:15円



カボタン付き根巻きボタン付け (4つ穴ボタンを使用するものに限る。)

工程	規格	現 行 最 低 工 賃 額
カボタン付き根巻きボタン付け (4つ穴ボタンを使用するものに限る。)		1個につき14円

・委託者:2者、最低工賃単価:15円、最高工賃単価:20円



根巻きボタン付け (4つ穴ボタンを使用するもので、かつ力ボタン付きのものを除く。)

工程	規格	現行最低工賃額
根巻きボタン付け (4つ穴ボタンを使用するもので、かつ力ボタン付きのものを除く。)		1個につき10円

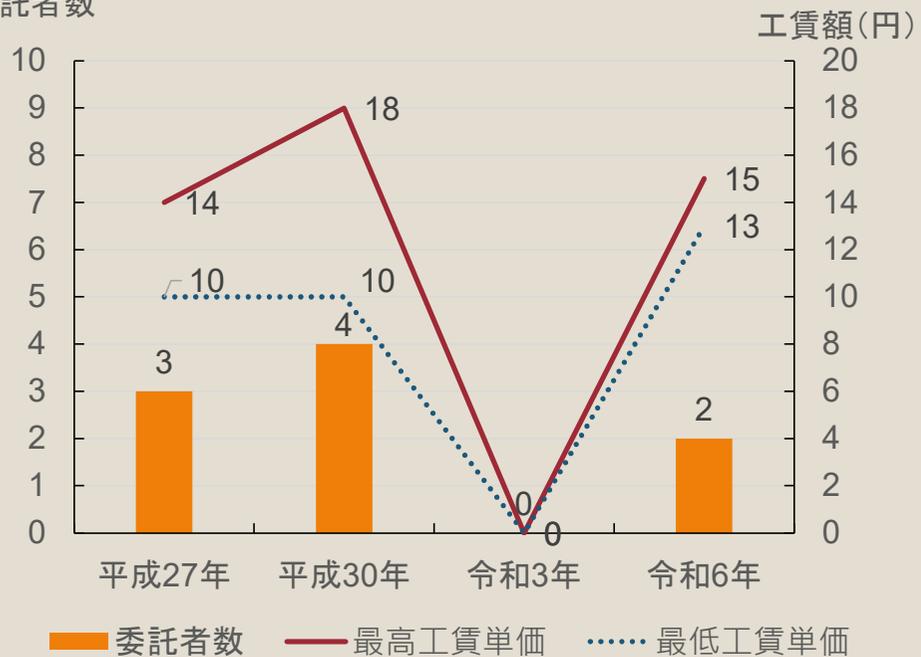
・委託者: 2者、最低工賃単価: 13円、最高工賃単価: 15円

根巻きボタン付け以外のボタン付け (4つ穴ボタンを使用するものに限る。)

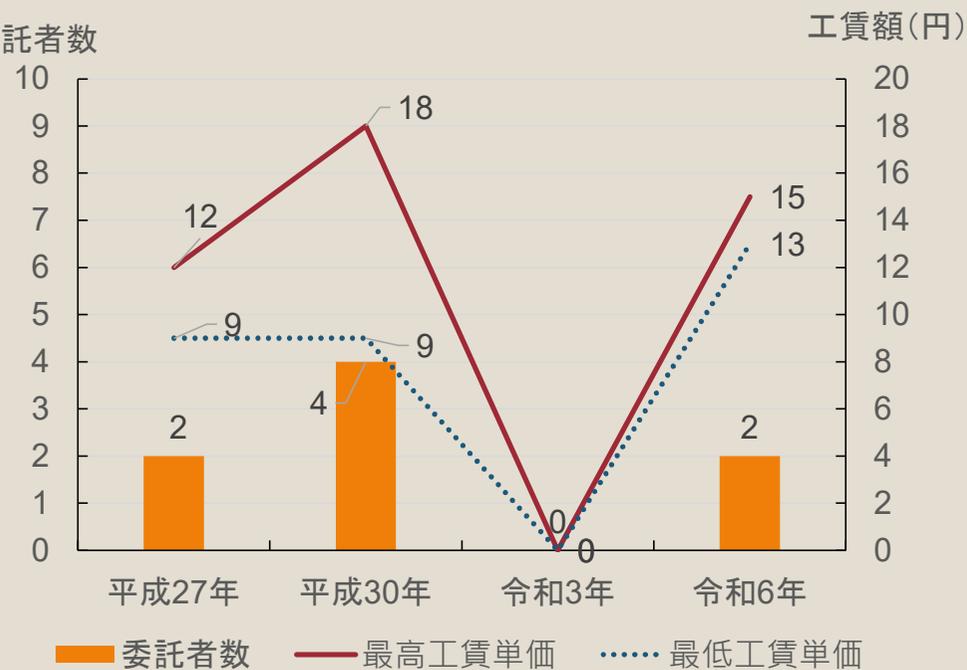
工程	規格	現行最低工賃額
根巻きボタン付け以外のボタン付け (4つ穴ボタンを使用するものに限る。)		1個につき10円

・委託者: 2者、最低工賃単価: 13円、最高工賃単価: 15円

委託者数



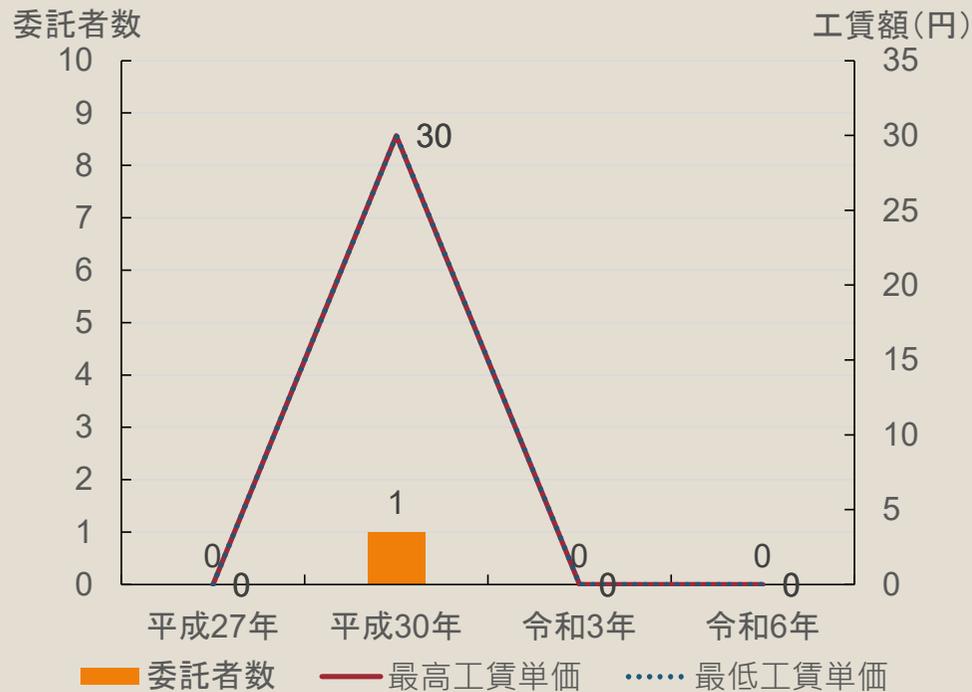
委託者数



玉縁ボタンホールのまとめ

工 程	規 格	現 行 最 低 工 賃 額
玉縁ボタンホールのまとめ	ボタンホールの長さが3.5 cmのもの	1か所につき31円

・発注実績なし。



すそ糸ループ付け

工 程	規 格	現 行 最 低 工 賃 額
すそ糸ループ付け	糸ループの長さが3 cmのもの	1か所につき11円

・委託者:3者、最低工賃単価:15円、最高工賃単価:24円



ベルト用糸ループ付け

工 程	規 格	現 行 最 低 工 賃 額
ベルト用糸ループ付け	糸ループの長さが5 cmのもの	1か所につき11円

・委託者: 2者、最低工賃単価: 20円、最高工賃単価: 25円

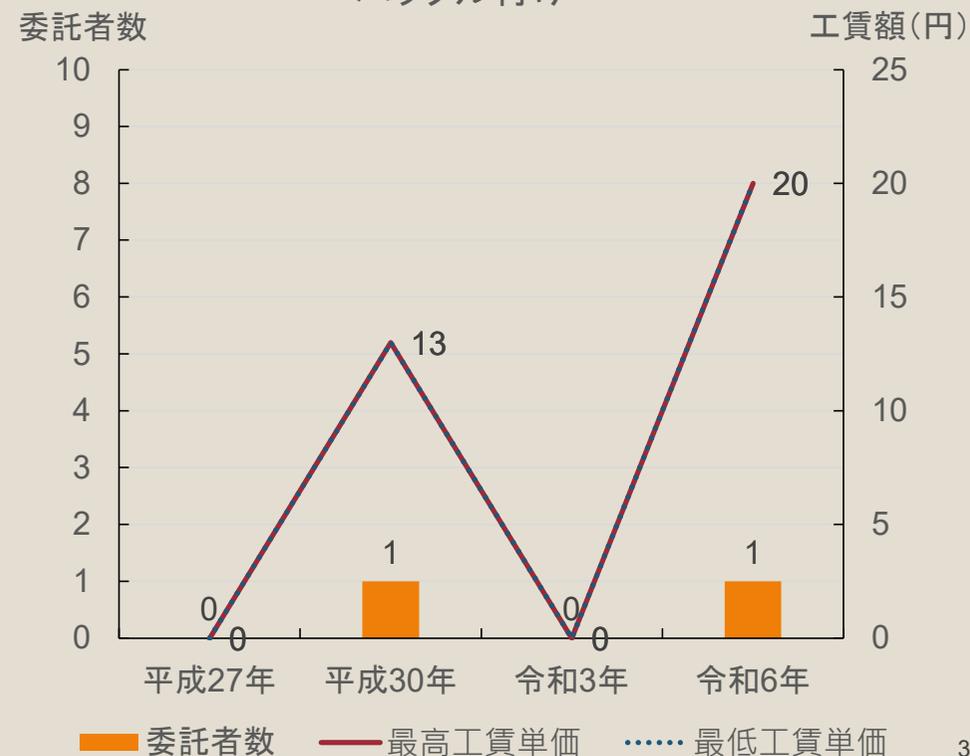


バックル付け

工 程	規 格	現 行 最 低 工 賃 額
バックル付け		1個につき15円

・委託者: 1者、最低工賃単価: 20円、最高工賃単価: 20円

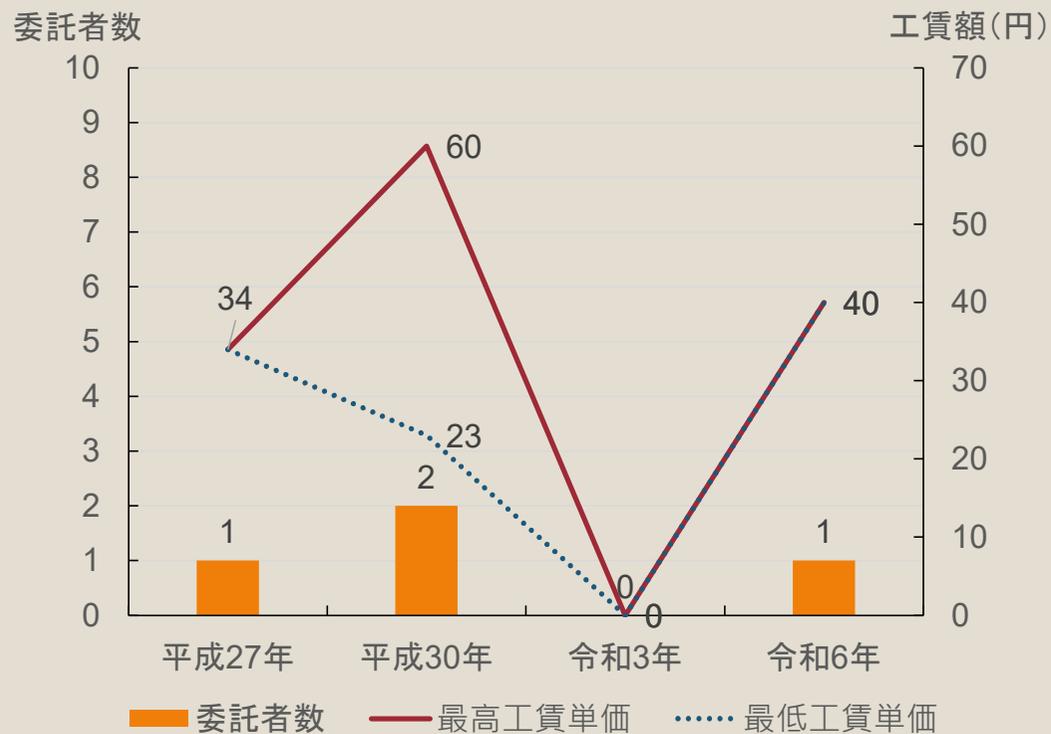
バックル付け



肩パット付け

工 程	規 格	現 行 最 低 工 賃 額
肩パット付け		1枚につき38円

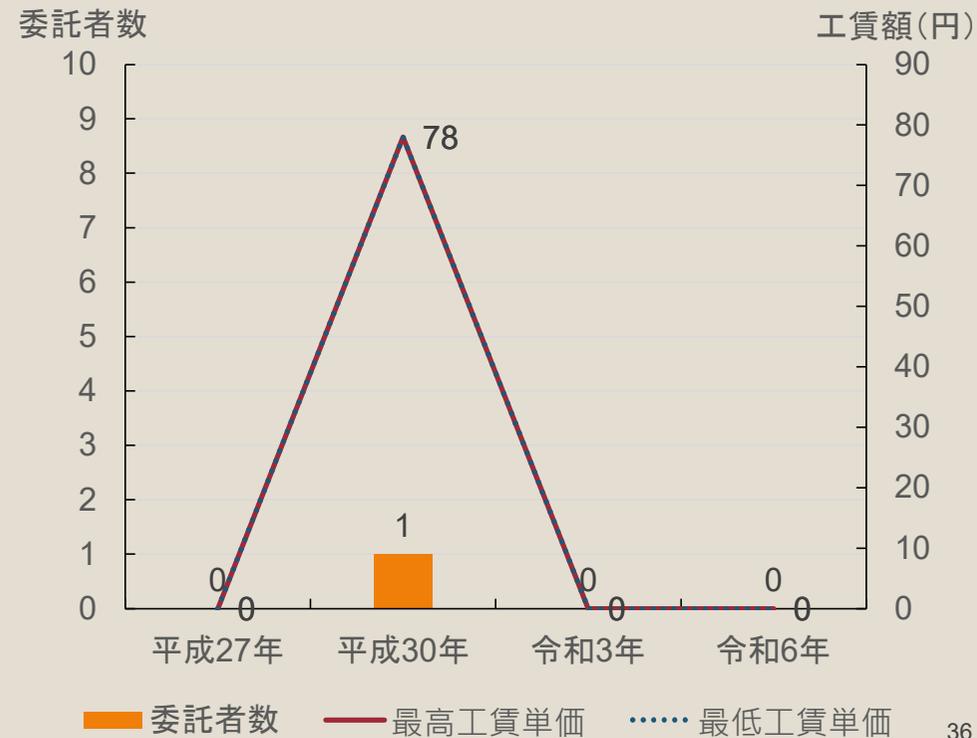
・委託者:1者、最低工賃単価:40円、最高工賃単価:40円



カフス付け

工 程	規 格	現 行 最 低 工 賃 額
カフス付け	取り外し可能なもの	1枚につき50円

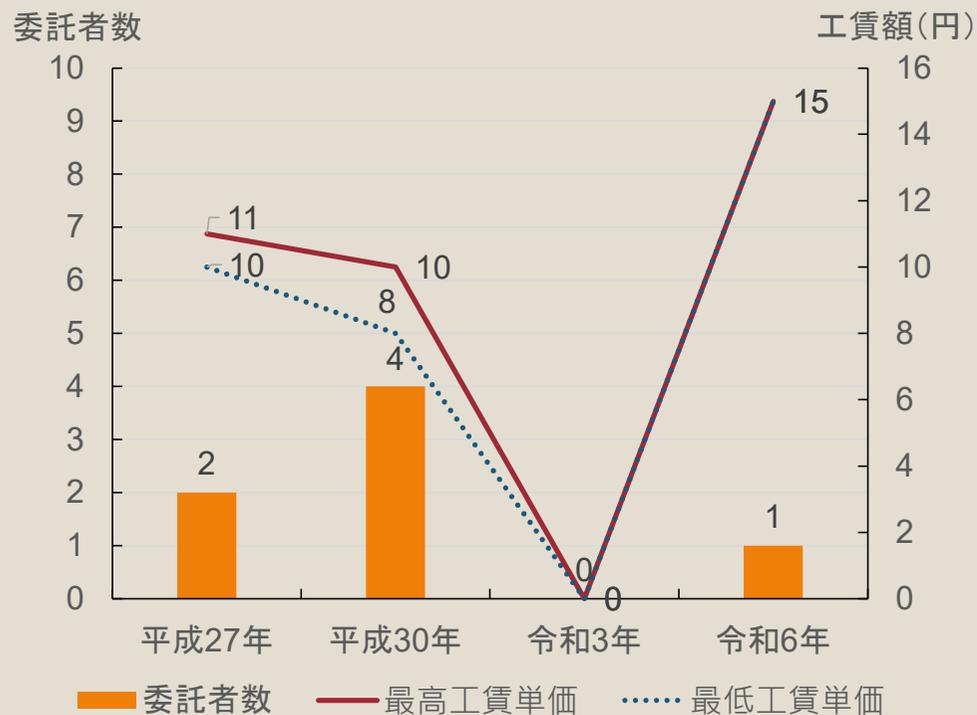
・発注実績なし。



ベントツ×印しつけ

工 程	規 格	現 行 最 低 工 賃 額
ベントツ×印しつけ		1か所につき10円

・委託者: 1者、最低工賃単価: 15円、最高工賃単価: 15円



プリーツ×印しつけ

工 程	規 格	現 行 最 低 工 賃 額
プリーツ×印しつけ		1か所につき10円

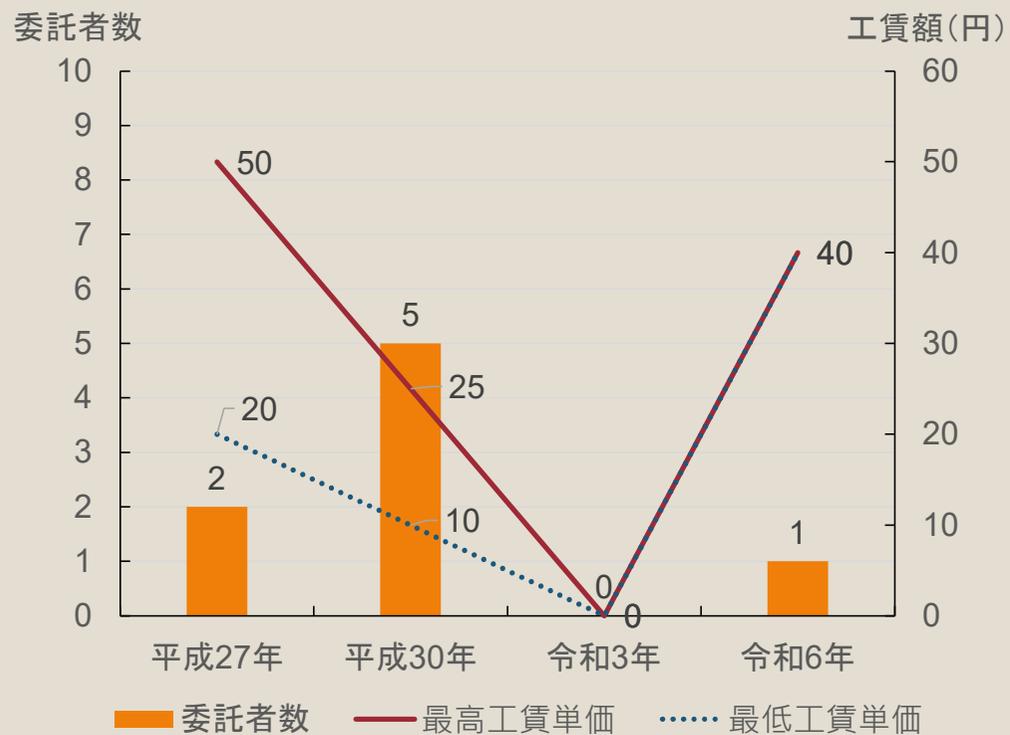
・発注実績なし。



糸くず取り

工 程	規 格	現 行 最 低 工 賃 額
糸くず取り		1枚につき20円

・委託者:1者、最低工賃単価:40円、最高工賃単価:40円



婦人既製洋服製造業 に係るまとめの業務 【ジャケット】

見返し端千鳥がけ

工 程	規 格	現 行 最 低 工 賃 額
見返し端千鳥がけ	千鳥の間隔が6mmのもの	1か所につき16円

・委託者:2者、最低工賃単価:20円、最高工賃単価:20円



見返し裏まつり

工 程	規 格	現 行 最 低 工 賃 額
見返し裏まつり	針目の間隔が6mm以上8mm以下のもの	10cmにつき14円

・委託者:3者、最低工賃単価:15円、最高工賃単価:24円



見返し星入れ

工 程	規 格	現 行 最 低 工 賃 額
見返し星入れ	針目の間隔が10mmのもの	10cmにつき19円

・委託者:2者、最低工賃単価:20円、最高工賃単価:20円

委託者数

工賃額(円)



そで付け裏まつり

工 程	規 格	現 行 最 低 工 賃 額
そで付け裏まつり	針目の間隔が4mm以上5mm以下のもの	1枚につき130円

・委託者:1者、最低工賃単価:150円、最高工賃単価:150円

委託者数

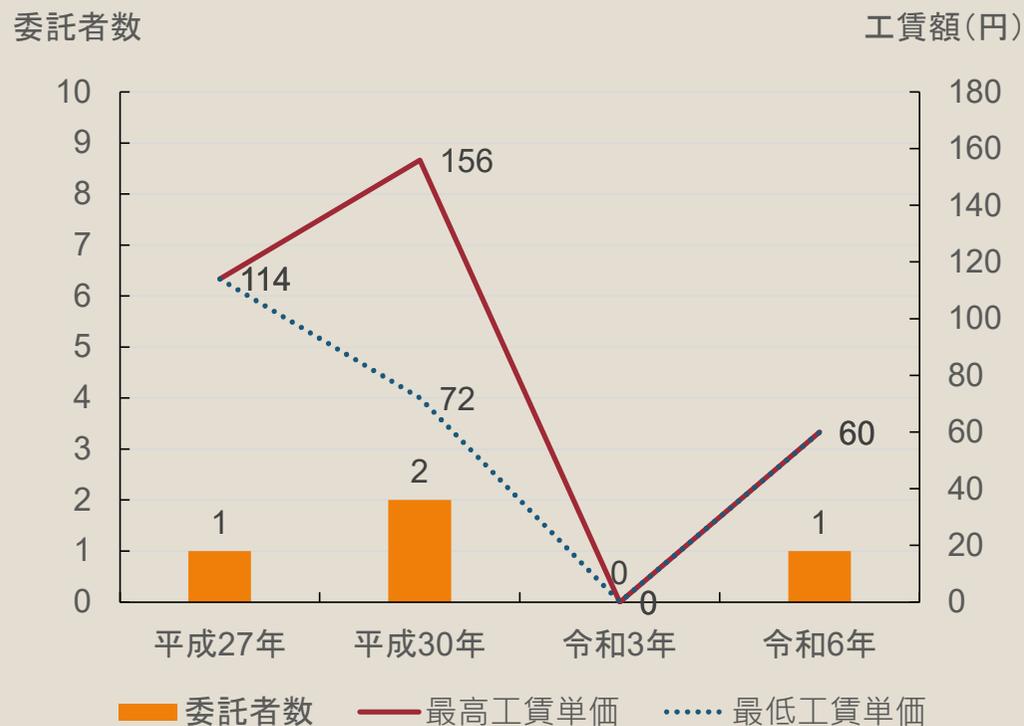
工賃額(円)



そで口裏まつり

工 程	規 格	現 行 最 低 工 賃 額
そで口裏まつり	針目の間隔が4 mm以上 5 mm以下のもの	1枚につき 58円

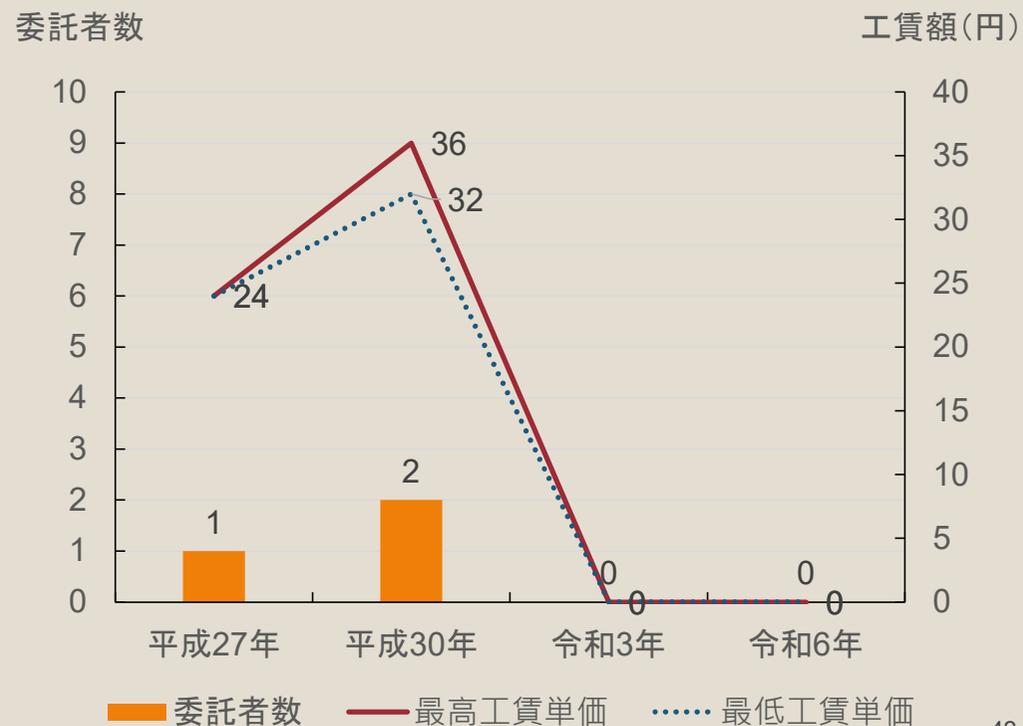
・委託者:1者、最低工賃単価:60円、最高工賃単価:60円



ファスナー裏まつり

工 程	規 格	現 行 最 低 工 賃 額
ファスナー裏まつり	針目の間隔が4 mm以上 5 mm以下のもの	10 cmにつき17円

・発注実績なし。



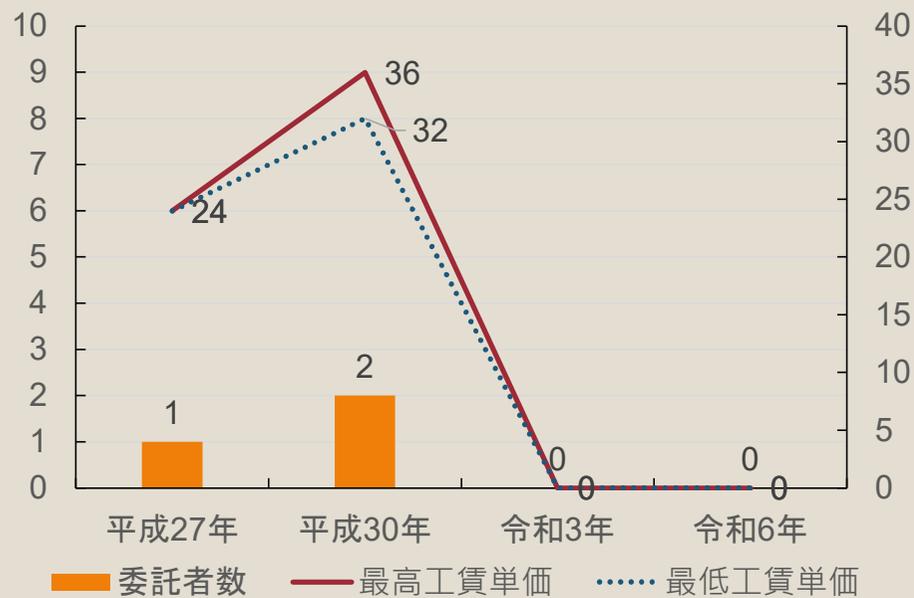
襟付けまつり

工 程	規 格	現 行 最 低 工 賃 額
襟付けまつり	針目の間隔が 4 mm 以上 5 mm 以下のもの	1 0 cmにつき 1 7 円

・発注実績なし。

委託者数

工賃額(円)



すそまつり

工 程	規 格	現 行 最 低 工 賃 額
すそまつり	針目の間隔が 7 mm 以上 8 mm 以下のもの	2 0 cmにつき 2 0 円

・委託者: 3者、最低工賃単価: 20円、最高工賃単価: 40円

委託者数

工賃額(円)

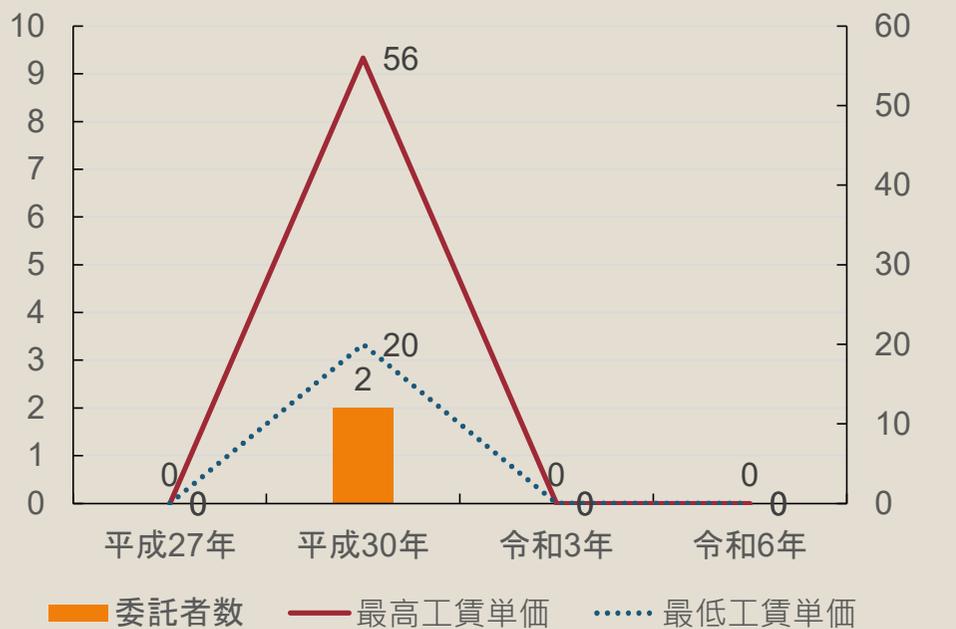


ウエスト裏まつり

工 程	規 格	現 行 最 低 工 賃 額
ウエスト裏まつり	針目の間隔が4 mm以上5 mm以下のもの	20 cmにつき18円

・発注実績なし。

委託者数



スナップ付け

工 程	規 格	現 行 最 低 工 賃 額
スナップ付け		1組につき20円

・委託者:4者、最低工賃単価:30円、最高工賃単価:50円

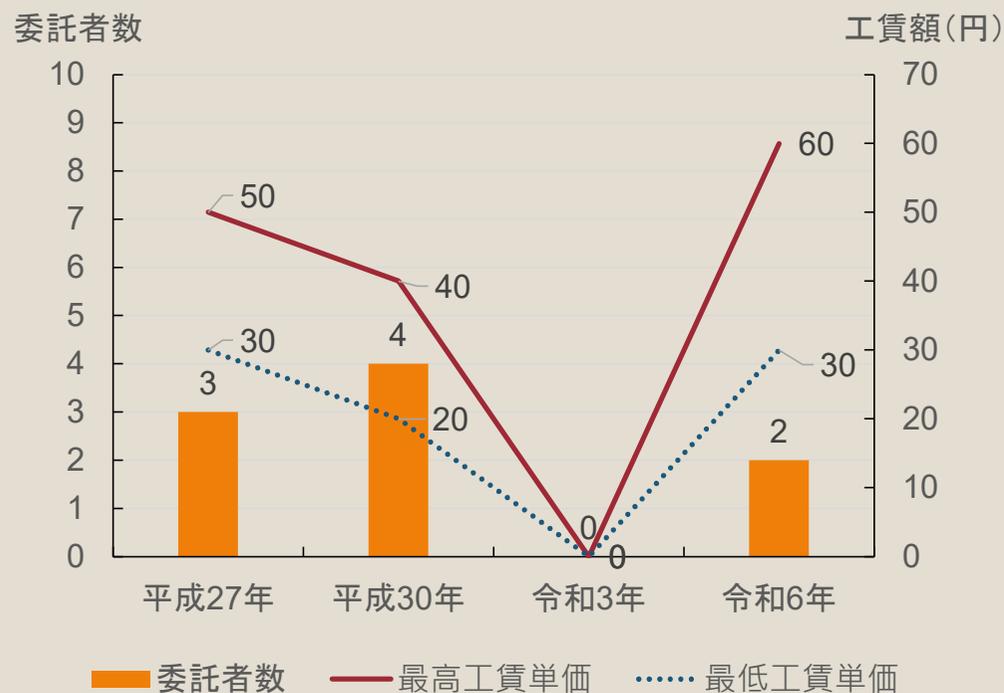
委託者数



ウエスト用かぎホック付け

工 程	規 格	現 行 最 低 工 賃 額
ウエスト用かぎホック付け		1組につき20円

・委託者:2者、最低工賃単価:30円、最高工賃単価:60円



ウエスト用以外のかぎホック付け

工 程	規 格	現 行 最 低 工 賃 額
ウエスト用以外のかぎホック付け		1組につき20円

・委託者:1者、最低工賃単価:60円、最高工賃単価:60円



カボタン付き根巻きボタン付け (裏穴ボタン又は2つ穴ボタンを使用するものに限る。)

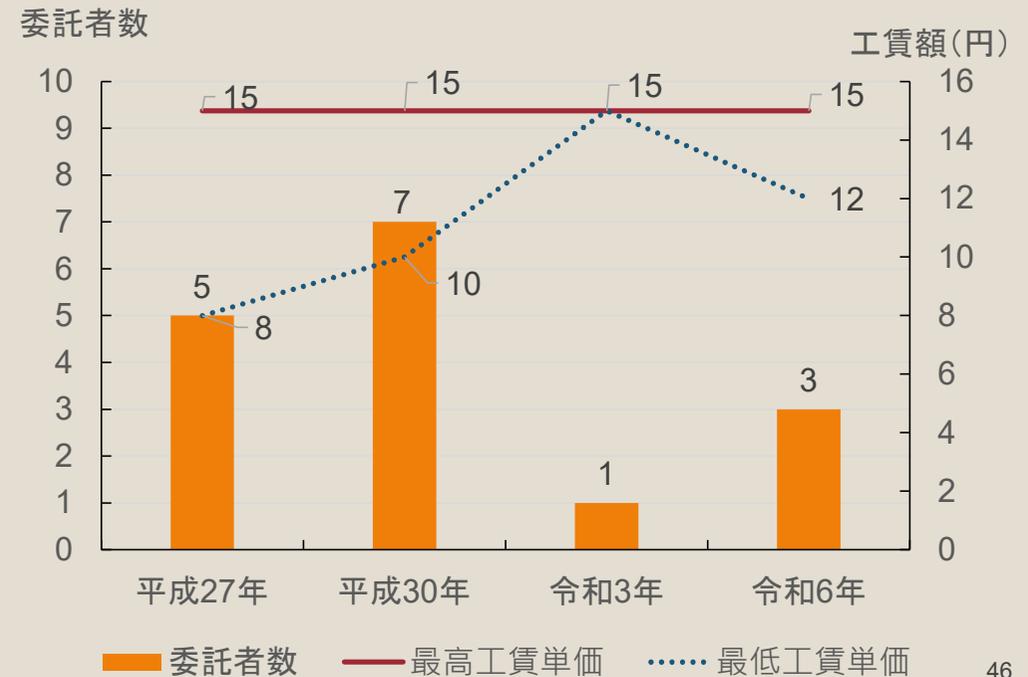
工 程	規 格	現 行 最 低 工 賃 額
カボタン付き根巻きボタン付け(裏穴ボタン又は2つ穴ボタンを使用するものに限る。)		1個につき13円

・委託者:4者、最低工賃単価:16円、最高工賃単価:25円

根巻きボタン付け (裏穴ボタン又は2つ穴ボタンを使用するものでかつカボタン付きのものを除く。)

工 程	規 格	現 行 最 低 工 賃 額
根巻きボタン付け(裏穴ボタン又は2つ穴ボタンを使用するものでかつカボタン付きのものを除く。)		1個につき10円

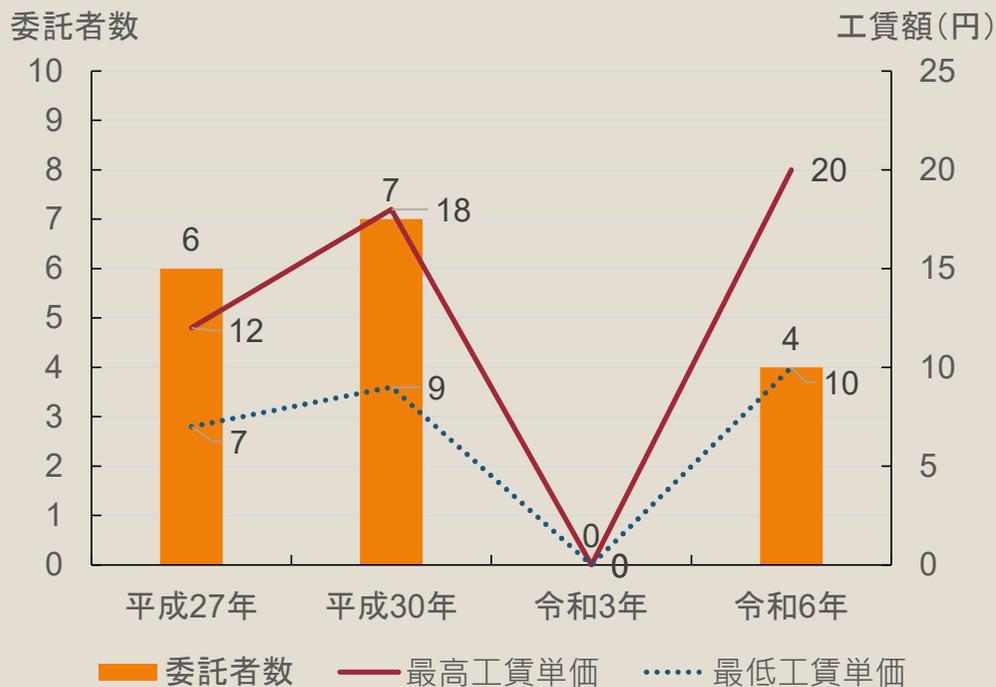
・委託者:3者、最低工賃単価:12円、最高工賃単価:15円



根巻きボタン付け以外のボタン付け (裏穴ボタン又は2つ穴ボタンを使用するものに限る。)

工 程	規 格	現 行 最 低 工 賃 額
根巻きボタン付け以外のボタン付け（裏穴ボタン又は2つ穴ボタンを使用するものに限る。）		1個につき9円

・委託者:4者、最低工賃単価:10円、最高工賃単価:20円



カボタン付き根巻きボタン付け (4つ穴ボタンを使用するものに限る。)

工 程	規 格	現 行 最 低 工 賃 額
カボタン付き根巻きボタン付け（4つ穴ボタンを使用するものに限る。）		1個につき14円

・委託者:4者、最低工賃単価:16円、最高工賃単価:25円

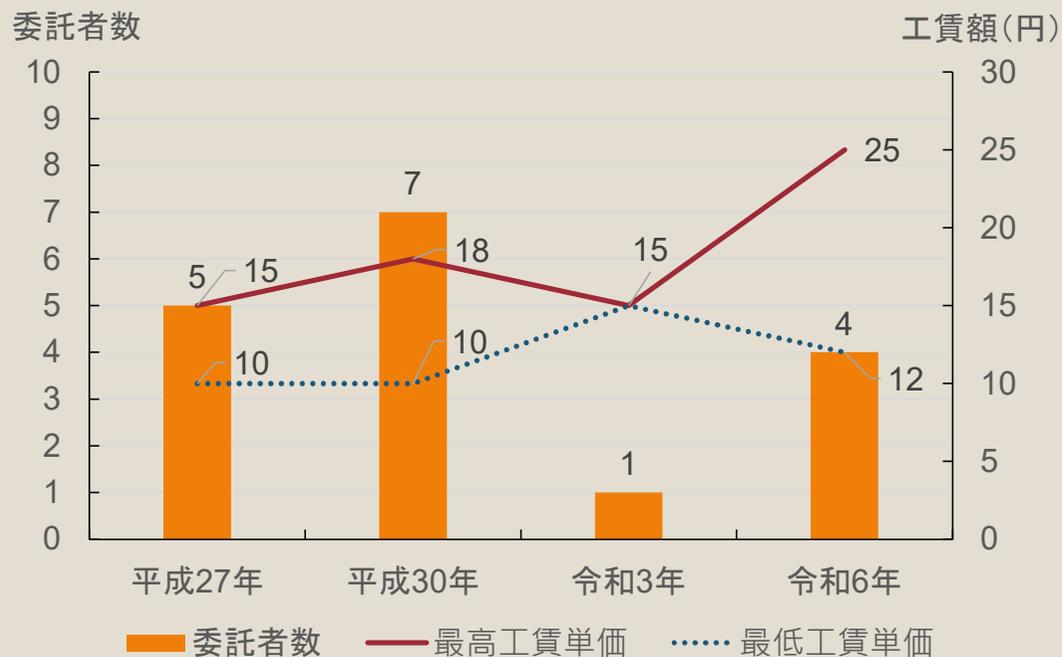


根巻きボタン付け

(4つ穴ボタンを使用するもので、かつ力ボタン付きのものを除く。)

工 程	規 格	現 行 最 低 工 賃 額
根巻きボタン付け (4つ穴ボタンを使用するもので、かつ力ボタン付きのものを除く。)		1個につき10円

・委託者:4者、最低工賃単価:12円、最高工賃単価:25円

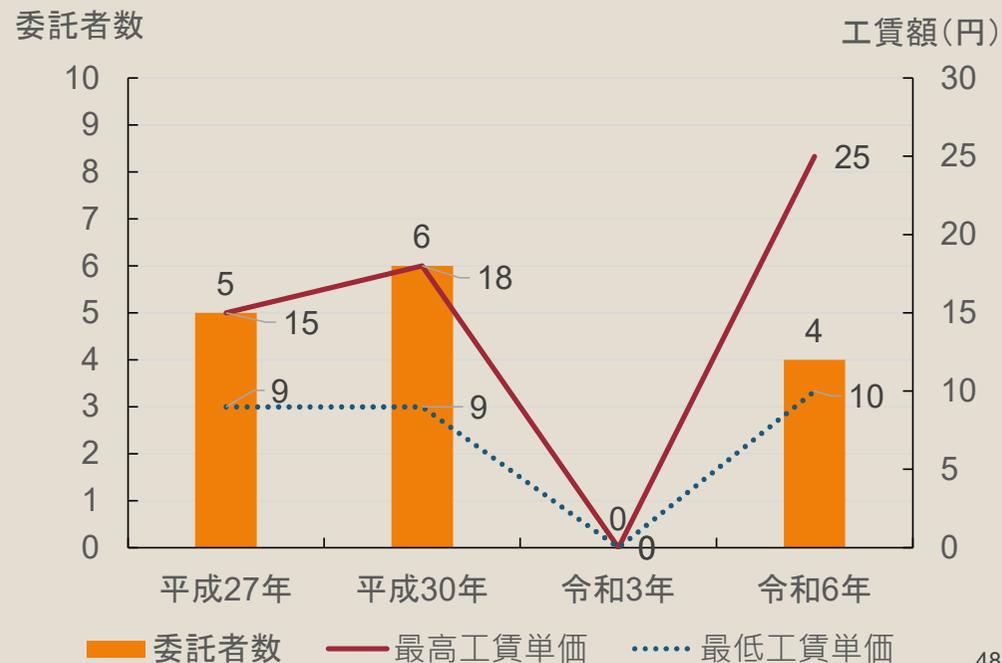


根巻きボタン付け以外のボタン付け

(4つ穴ボタンを使用するものに限る。)

工 程	規 格	現 行 最 低 工 賃 額
根巻きボタン付け以外のボタン付け (4つ穴ボタンを使用するものに限る。)		1個につき10円

・委託者:4者、最低工賃単価:10円、最高工賃単価:25円

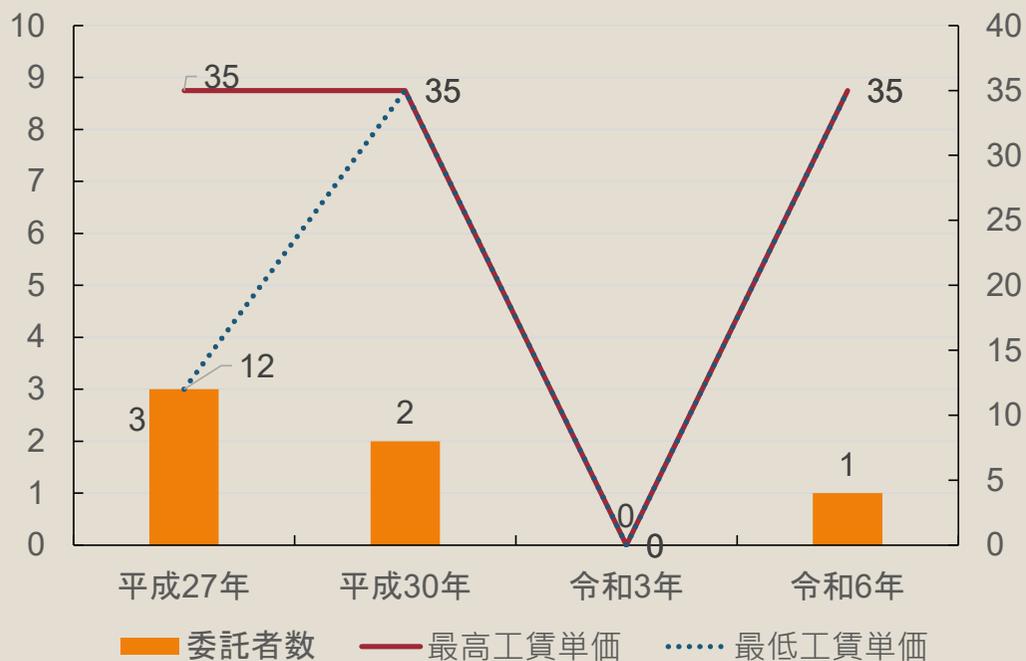


玉縁ボタンホールのまとめ

工 程	規 格	現 行 最 低 工 賃 額
玉縁ボタンホールのまとめ	ボタンホールの長さが3.5 cmのもの	1か所につき31円

・委託者:1者、最低工賃単価:35円、最高工賃単価:35円

委託者数

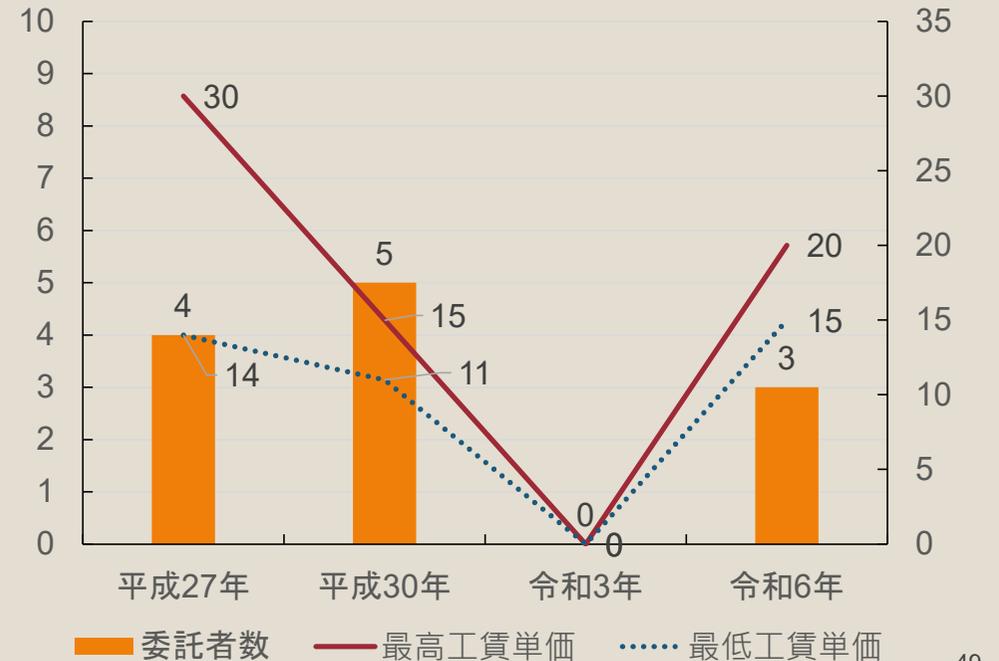


すそ糸ループ付け

工 程	規 格	現 行 最 低 工 賃 額
すそ糸ループ付け	糸ループの長さが3 cmのもの	1か所につき11円

・委託者:3者、最低工賃単価:15円、最高工賃単価:20円

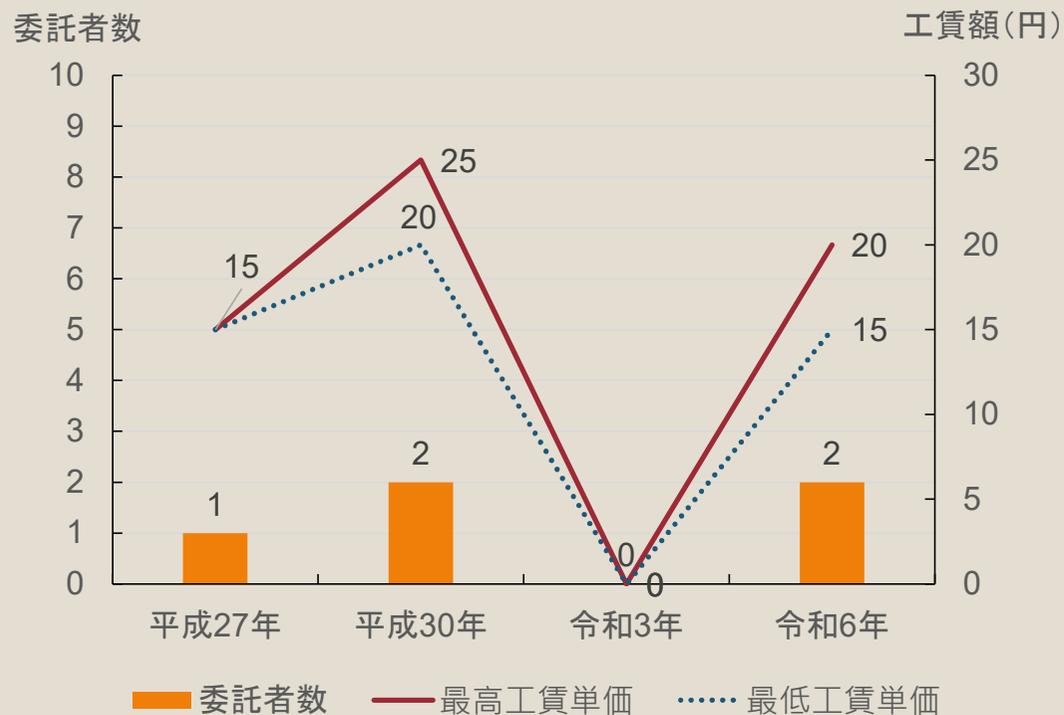
委託者数



ベルト用糸ループ付け

工 程	規 格	現 行 最 低 工 賃 額
ベルト用糸ループ付け	糸ループの長さが5 cmのもの	1か所につき11円

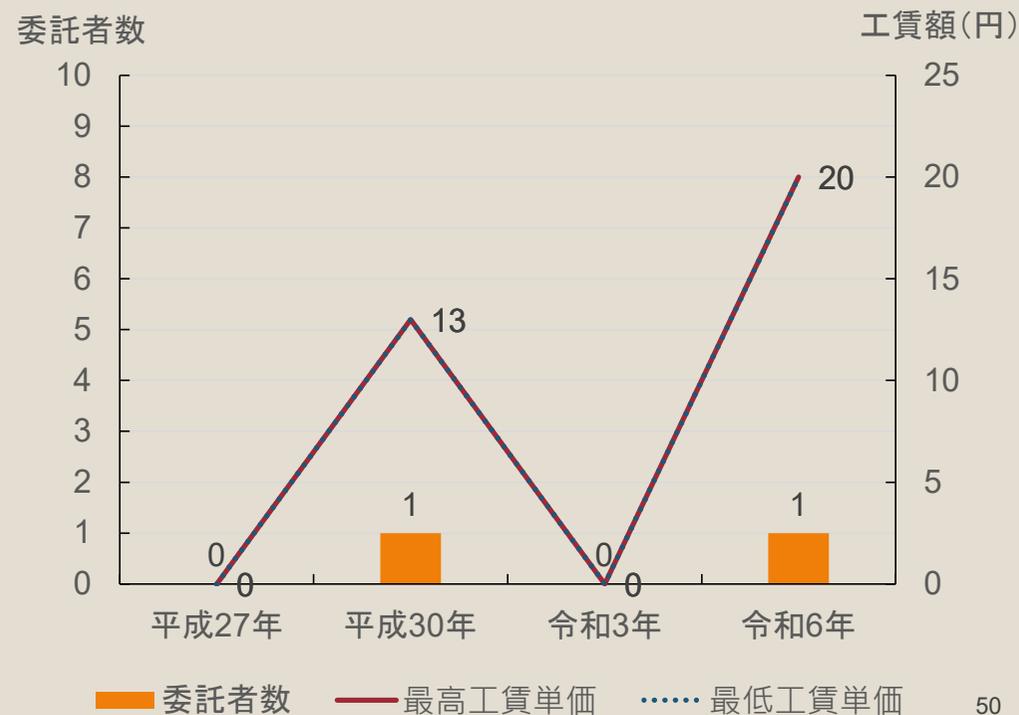
・委託者:2者、最低工賃単価:15円、最高工賃単価:20円



バックル付け

工 程	規 格	現 行 最 低 工 賃 額
バックル付け		1個につき15円

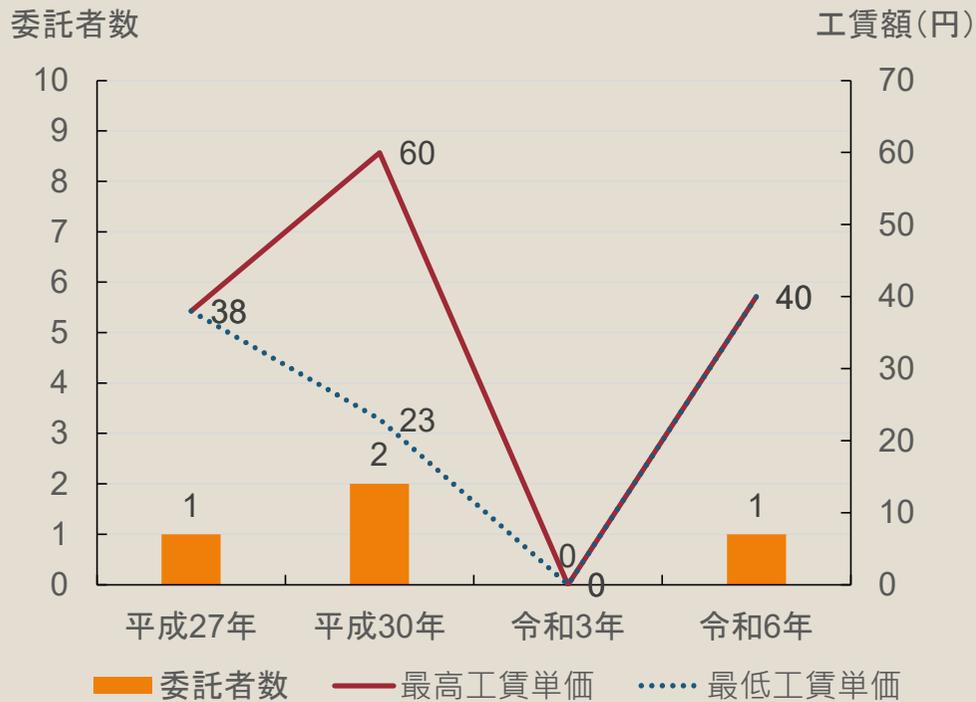
・委託者:1者、最低工賃単価:20円、最高工賃単価:20円



肩パット付け

工 程	規 格	現 行 最 低 工 賃 額
肩パット付け		1枚につき38円

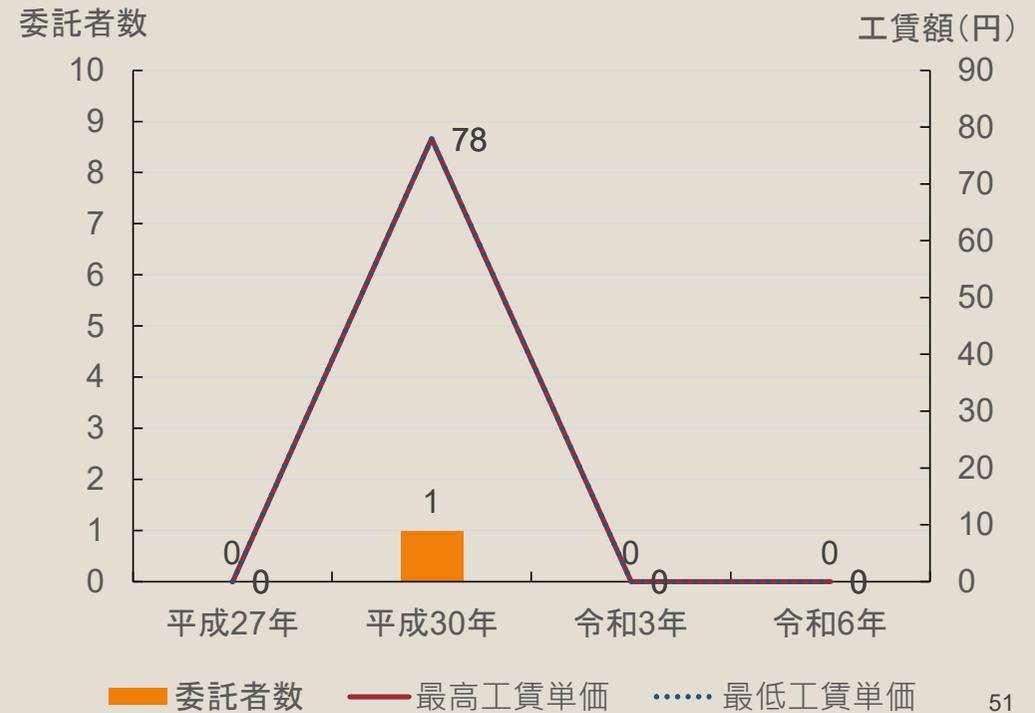
・委託者: 1者、最低工賃単価: 40円、最高工賃単価: 40円



カフス付け

工 程	規 格	現 行 最 低 工 賃 額
カフス付け	取り外し可能なもの	1枚につき50円

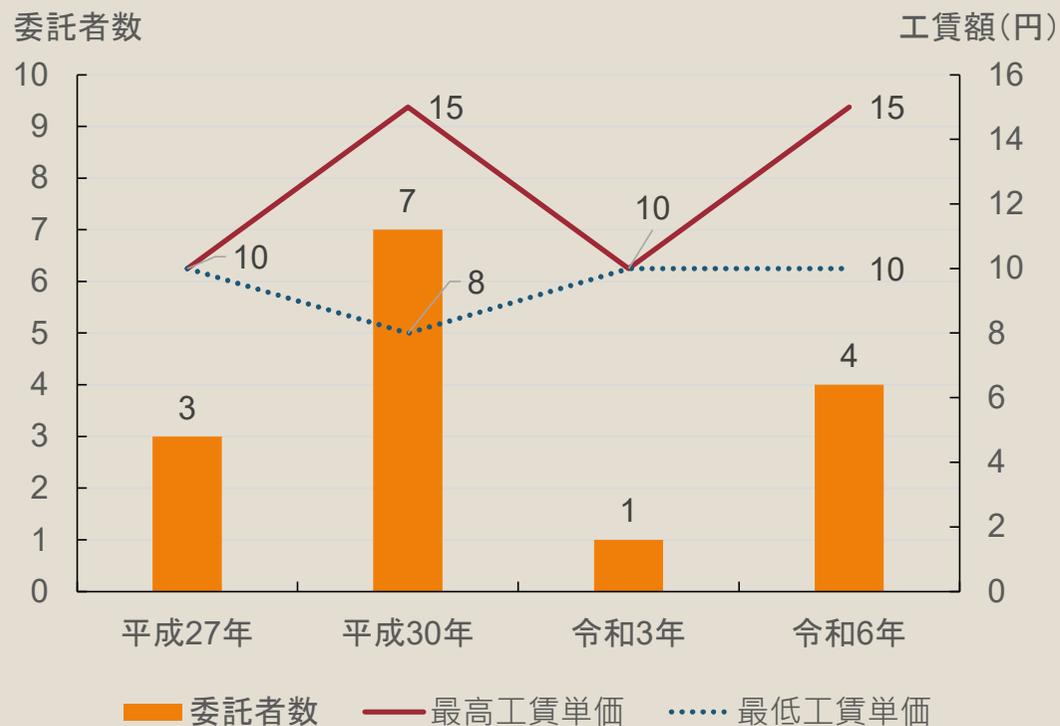
・発注実績なし。



ベンツ×印しつけ

工 程	規 格	現 行 最 低 工 賃 額
ベンツ×印しつけ		1か所につき10円

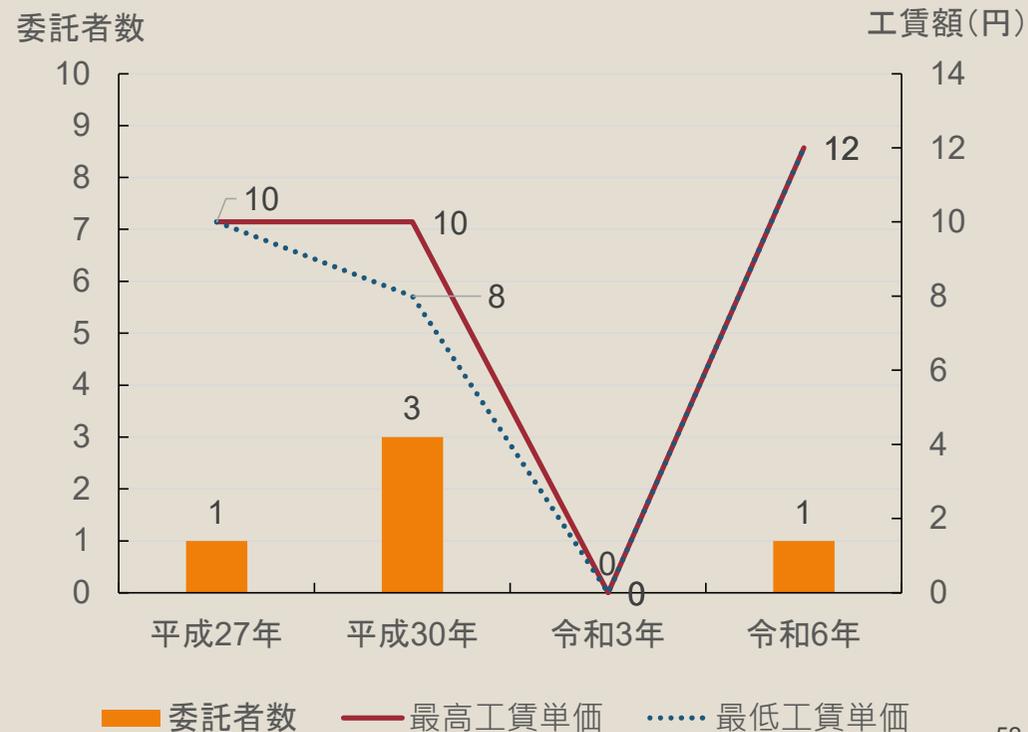
・委託者:4者、最低工賃単価:10円、最高工賃単価:15円



プリーツ×印しつけ

工 程	規 格	現 行 最 低 工 賃 額
プリーツ×印しつけ		1か所につき10円

・委託者:1者、最低工賃単価:12円、最高工賃単価:12円



糸くず取り

工 程	規 格	現 行 最 低 工 賃 額
糸くず取り		1枚につき20円

・委託者:2者、最低工賃単価:35円、最高工賃単価:40円

委託者数

工賃額(円)

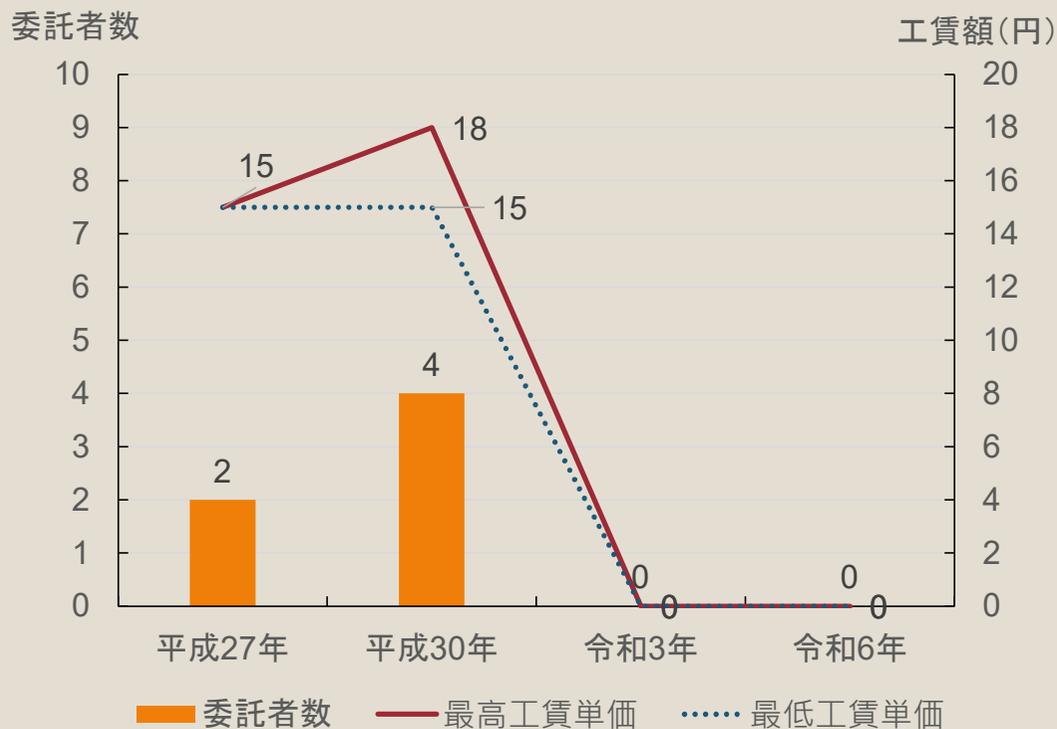


婦人既製洋服製造業 に係るまとめの業務 【ブラウス】

見返し端千鳥がけ

工 程	規 格	現 行 最 低 工 賃 額
見返し端千鳥がけ	千鳥の間隔が6mmのもの	1か所につき16円

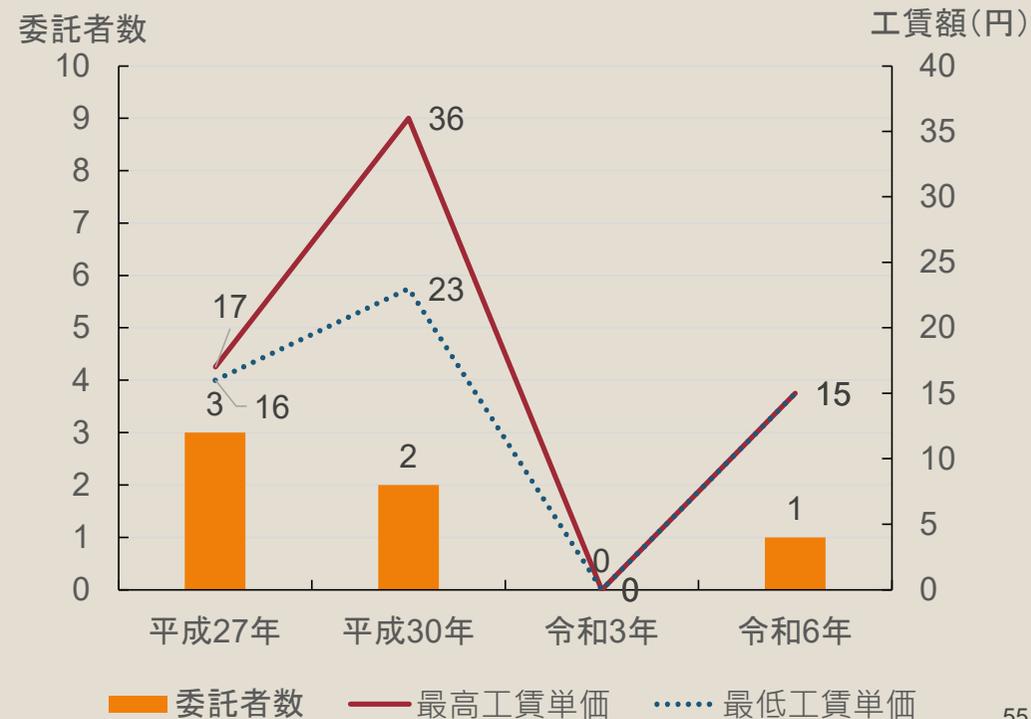
・発注実績なし。



見返し裏まつり

工 程	規 格	現 行 最 低 工 賃 額
見返し裏まつり	針目の間隔が6mm以上8mm以下のもの	10cmにつき14円

・委託者:1者、最低工賃単価:15円、最高工賃単価:15円



見返し星入れ

工 程	規 格	現 行 最 低 工 賃 額
見返し星入れ	針目の間隔が10mmのもの	10cmにつき19円

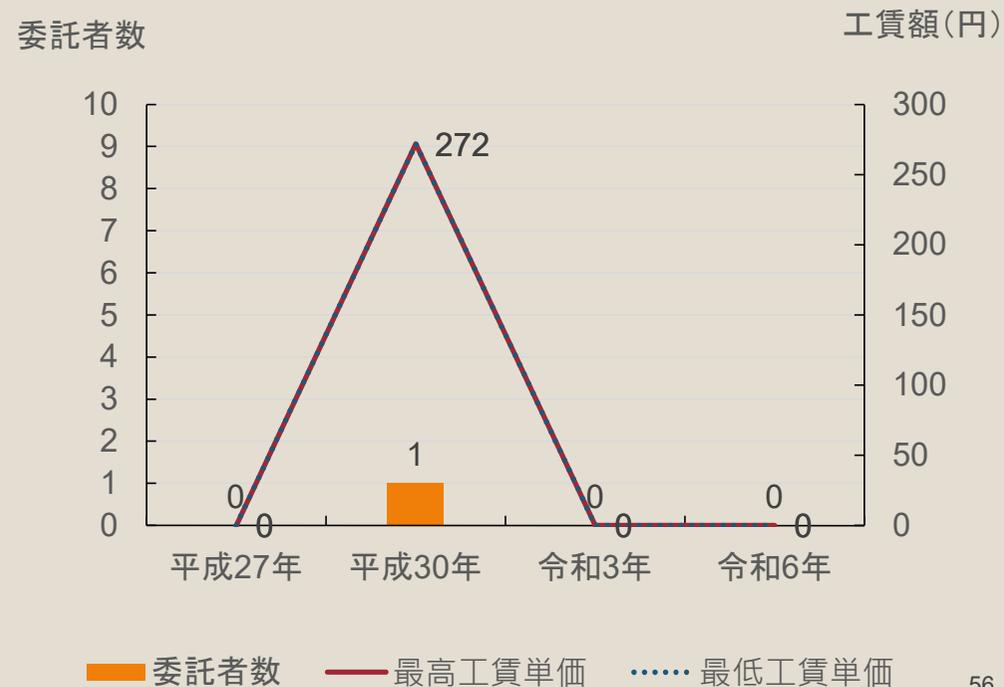
・委託者:1者、最高工賃単価:20円、最低工賃単価:20円



そで付け裏まつり

工 程	規 格	現 行 最 低 工 賃 額
そで付け裏まつり	針目の間隔が4mm以上5mm以下のもの	1枚につき130円

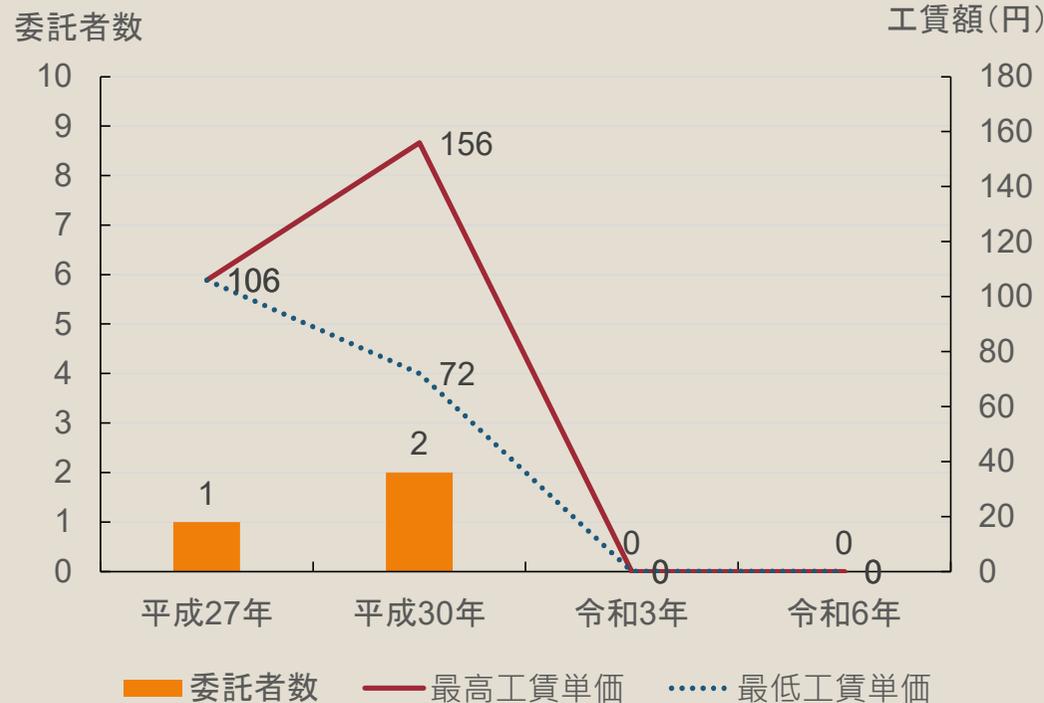
・発注実績なし。



そで口裏まつり

工 程	規 格	現 行 最 低 工 賃 額
そで口裏まつり	針目の間隔が 4 mm以上 5 mm 以下のもの	1 枚につき 5 8 円

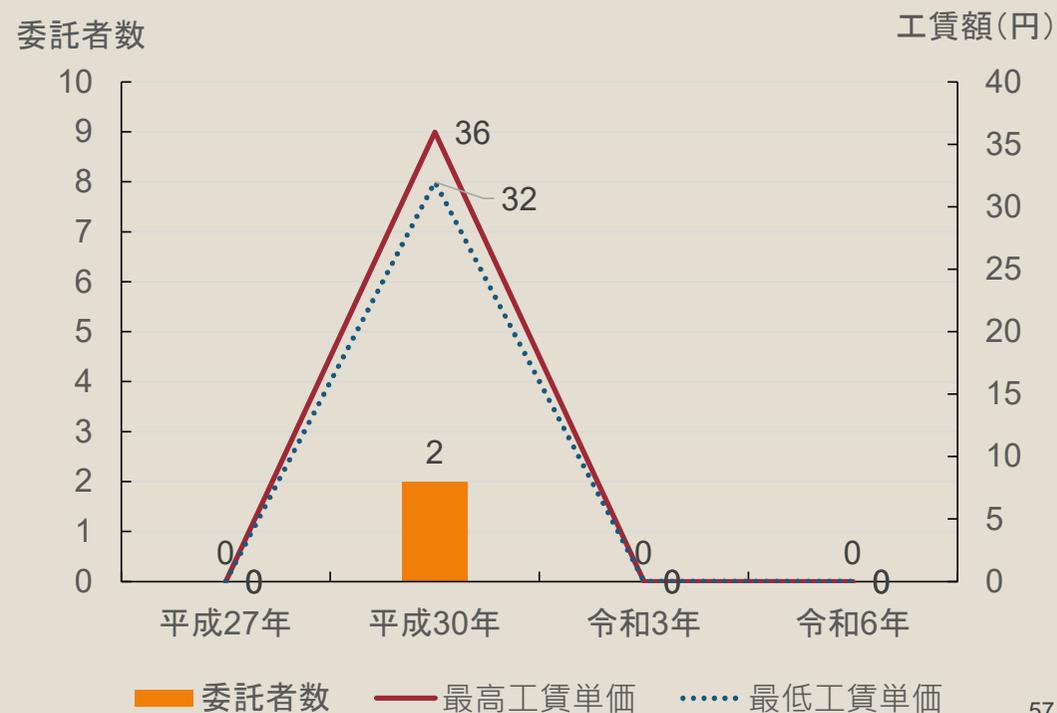
・発注実績なし。



ファスナー裏まつり

工 程	規 格	現 行 最 低 工 賃 額
ファスナー裏まつり	針目の間隔が 4 mm以上 5 mm 以下のもの	1 0 cmにつき 1 7 円

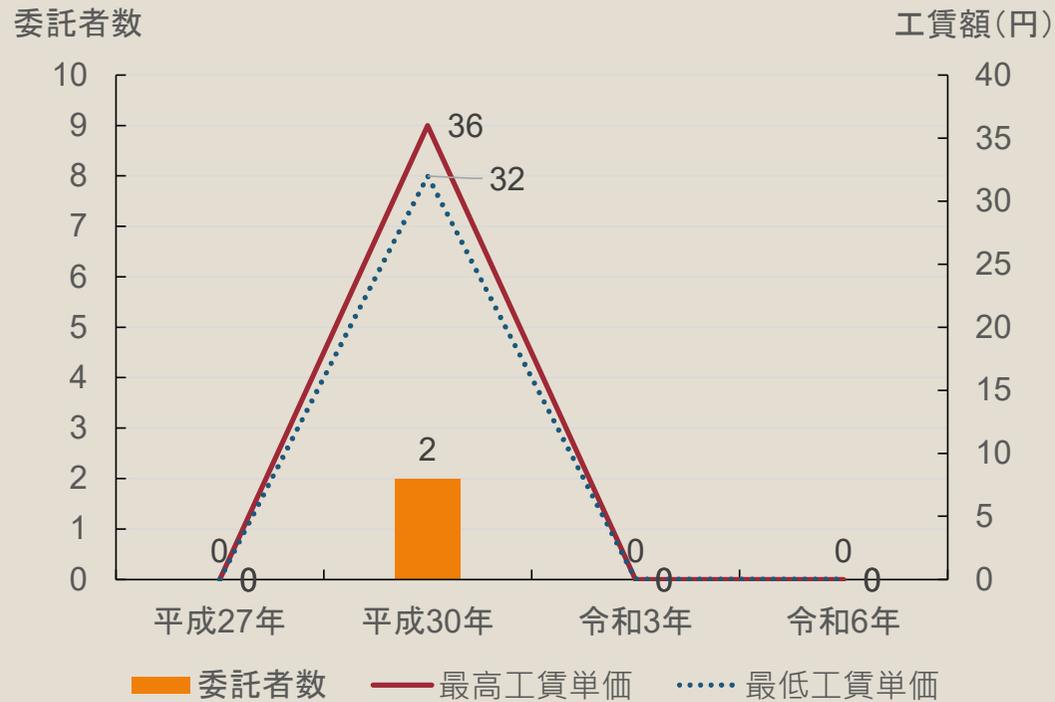
・発注実績なし。



襟付けまつり

工 程	規 格	現 行 最 低 工 賃 額
襟付けまつり	針目の間隔が4 mm以上5 mm以下のもの	10 cmにつき17円

・発注実績なし。



すそまつり

工 程	規 格	現 行 最 低 工 賃 額
すそまつり	針目の間隔が7 mm以上8 mm以下のもの	20 cmにつき20円

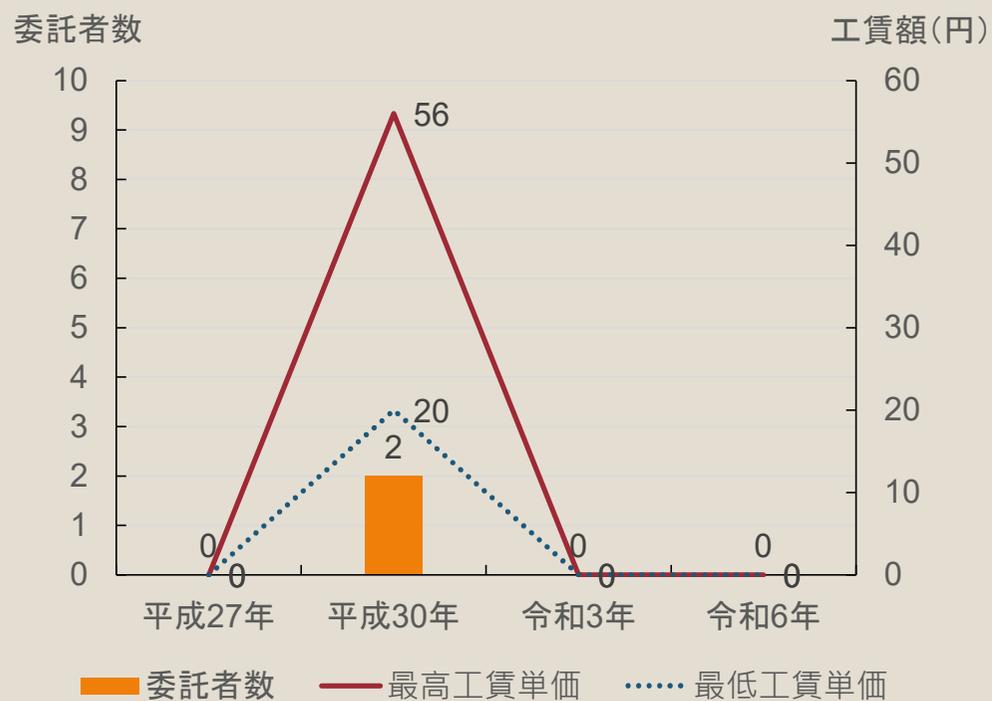
・委託者:2者、最低工賃単価:20円、最高工賃単価:30円



ウエスト裏まつり

工 程	規 格	現 行 最 低 工 賃 額
ウエスト裏まつり	針目の間隔が4 mm以上5 mm以下のもの	20 cmにつき18円

・発注実績なし。



スナップ付け

工 程	規 格	現 行 最 低 工 賃 額
スナップ付け		1組につき20円

・委託者:2者、最低工賃単価:20円、最高工賃単価:30円



ウエスト用かぎホック付け

工 程	規 格	現 行 最 低 工 賃 額
ウエスト用かぎホック付け		1組につき20円

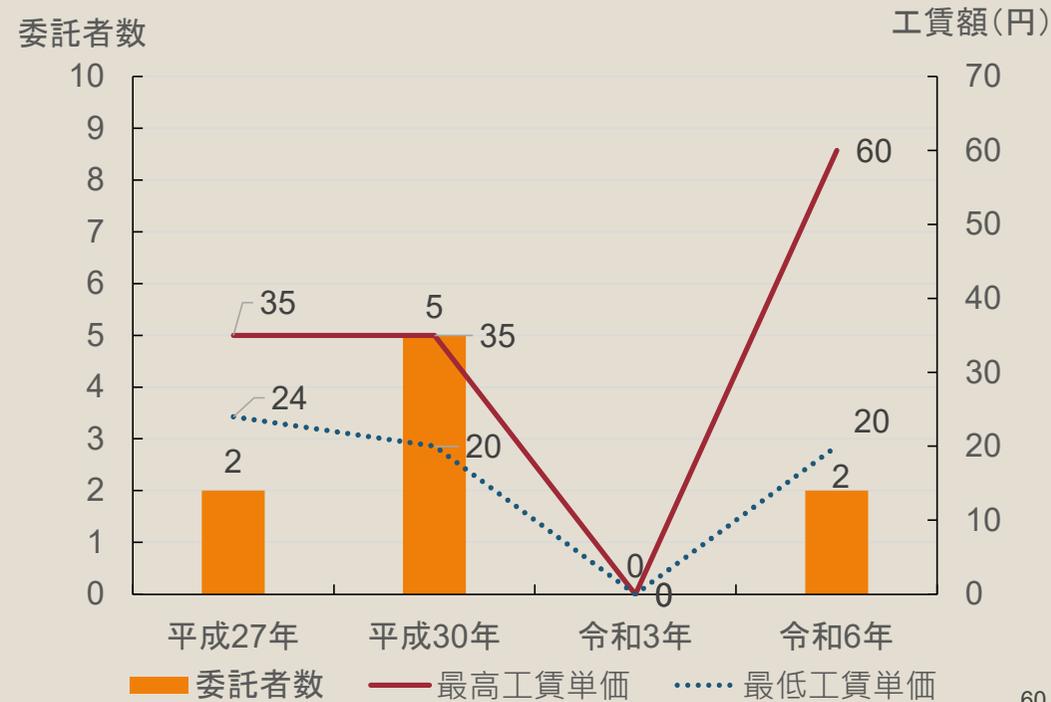
・委託者:2者、最低工賃単価:20円、最高工賃単価:60円



ウエスト用以外のかぎホック付け

工 程	規 格	現 行 最 低 工 賃 額
ウエスト用以外のかぎホック付け		1組につき20円

・委託者:2者、最低工賃単価:20円、最高工賃単価:60円



カボタン付き根巻きボタン付け (裏穴ボタン又は2つ穴ボタンを使用するものに限る。)

工 程	規 格	現 行 最 低 工 賃 額
カボタン付き根巻きボタン付け (裏穴ボタン又は2つ穴ボタンを使用するものに限る。)		1個につき13円

・委託者:2者、最低工賃単価:13円、最高工賃単価:25円

根巻きボタン付け(裏穴ボタン又は2つ穴ボタンを使用するものでかつカボタン付きのものを除く。)

工 程	規 格	現 行 最 低 工 賃 額
根巻きボタン付け (裏穴ボタン又は2つ穴ボタンを使用するものでかつカボタン付きのものを除く。)		1個につき10円

・委託者:3者、最低工賃単価:10円、最高工賃単価:15円



根巻きボタン付け以外のボタン付け (裏穴ボタン又は2つ穴ボタンを使用するものに限る。)

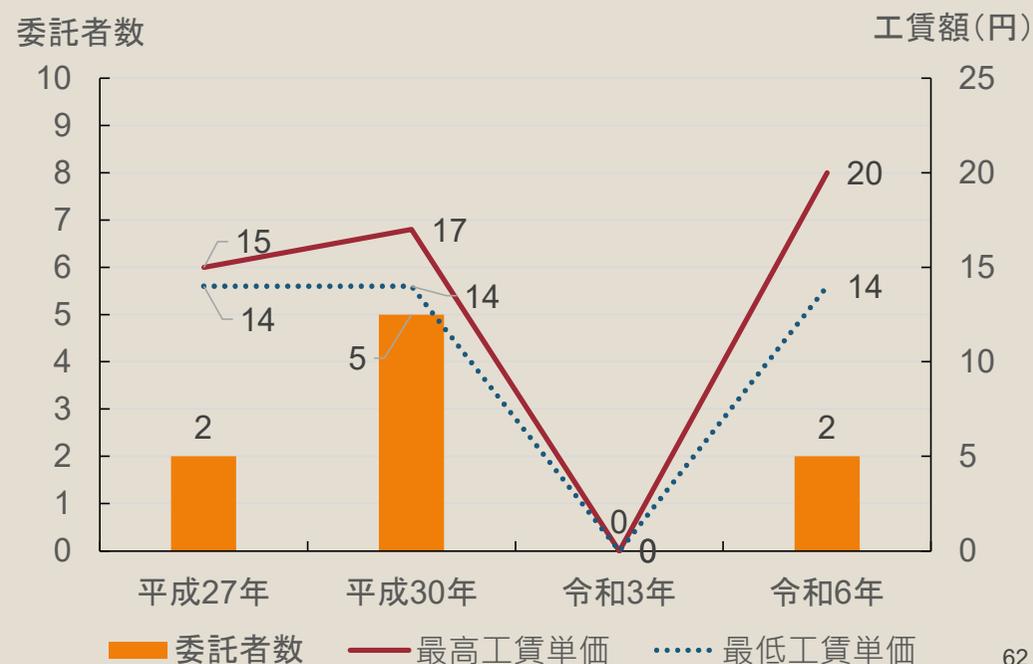
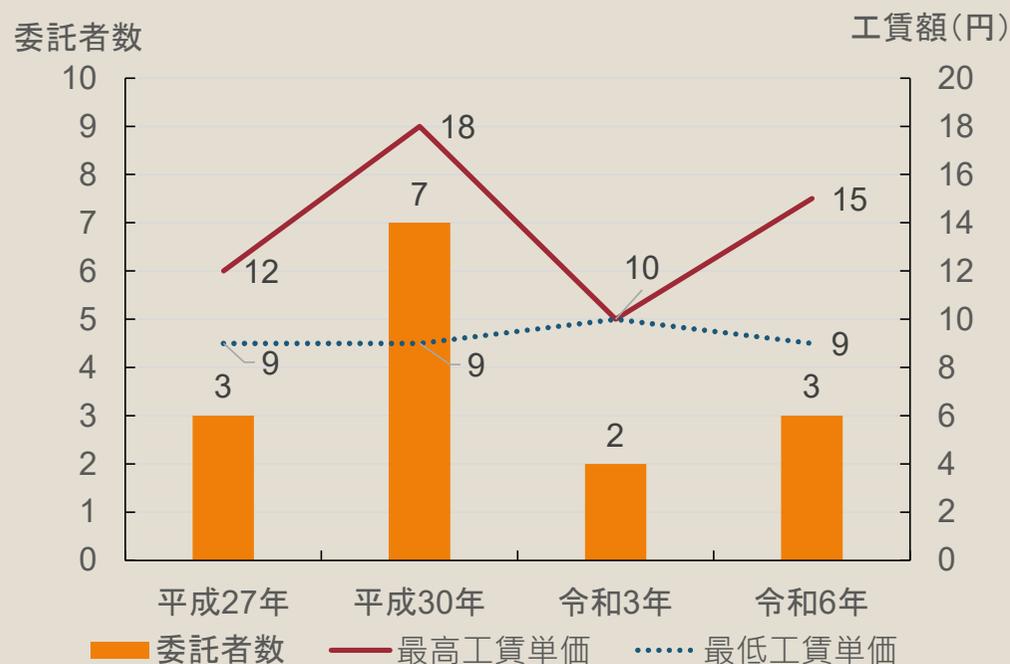
工 程	規 格	現 行 最 低 工 賃 額
根巻きボタン付け以外のボタン付け(裏穴ボタン又は2つ穴ボタンを使用するものに限る。)		1個につき9円

・委託者:3者、最低工賃単価:9円、最高工賃単価:15円

カボタン付き根巻きボタン付け (4つ穴ボタンを使用するものに限る。)

工 程	規 格	現 行 最 低 工 賃 額
カボタン付き根巻きボタン付け(4つ穴ボタンを使用するものに限る。)		1個につき14円

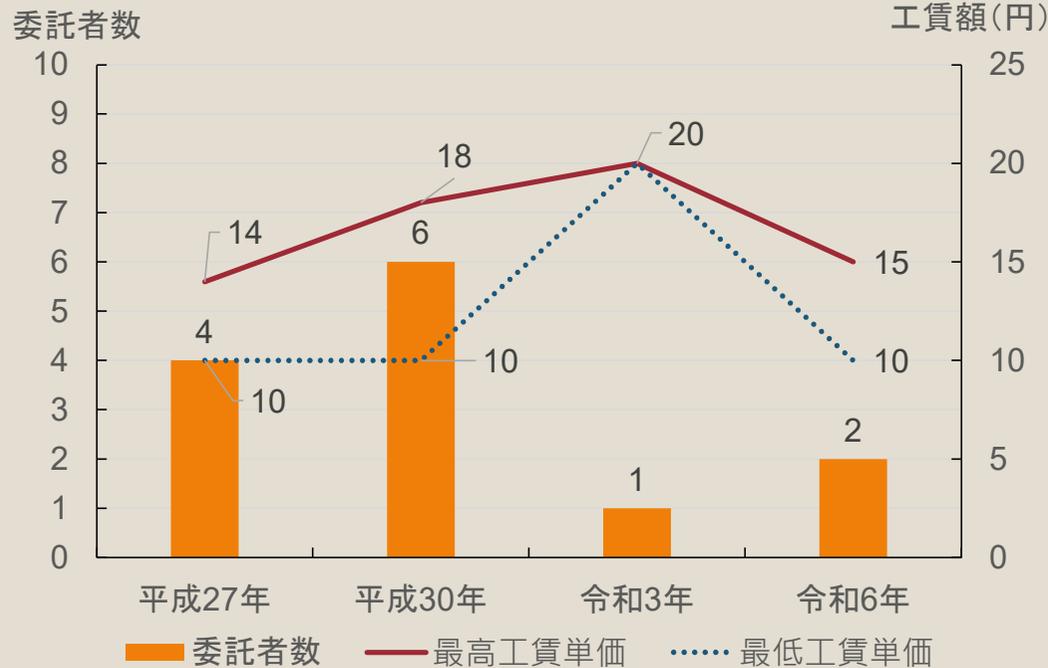
・委託者:2者、最低工賃単価:14円、最高工賃単価:20円



根巻きボタン付け (4つ穴ボタンを使用するもので、かつ力ボタン付きのものを除く。)

工 程	規 格	現 行 最 低 工 賃 額
根巻きボタン付け（4つ穴ボタンを使用するもので、かつ力ボタン付きのものを除く。）		1個につき10円

・委託者:2者、最低工賃単価:10円、最高工賃単価:15円



根巻きボタン付け以外のボタン付け (4つ穴ボタンを使用するものに限る。)

工 程	規 格	現 行 最 低 工 賃 額
根巻きボタン付け以外のボタン付け（4つ穴ボタンを使用するものに限る。）		1個につき10円

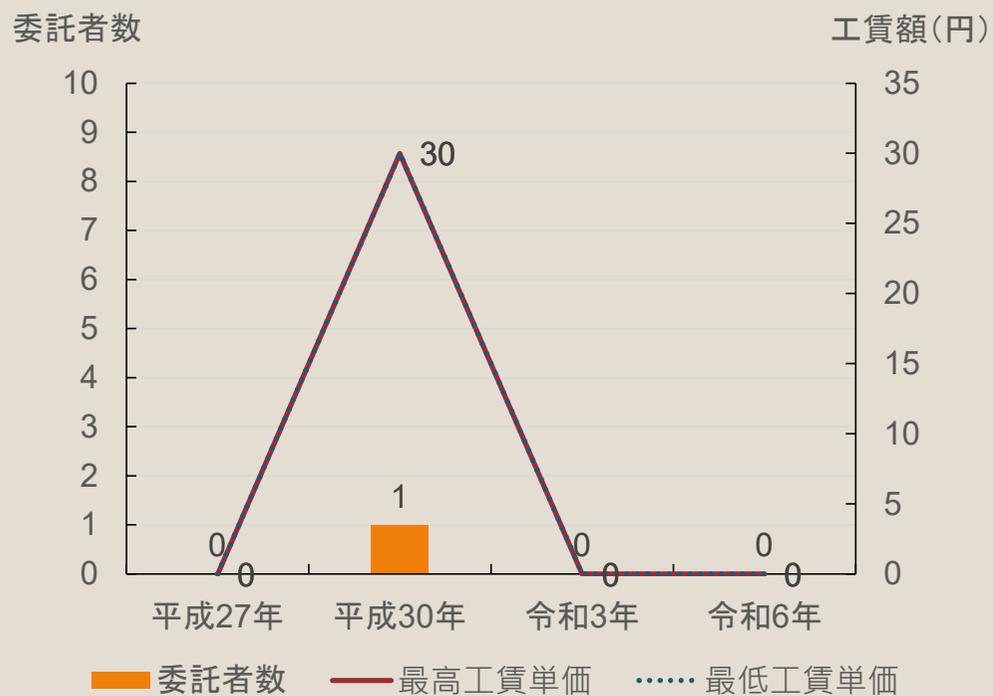
・委託者:2者、最低工賃単価:10円、最高工賃単価:15円



玉縁ボタンホールのまとめ

工 程	規 格	現 行 最 低 工 賃 額
玉縁ボタンホールのまとめ	ボタンホールの長さが3.5 cmのもの	1か所につき31円

・発注実績なし。



すそ糸ループ付け

工 程	規 格	現 行 最 低 工 賃 額
すそ糸ループ付け	糸ループの長さが3 cmのもの	1か所につき11円

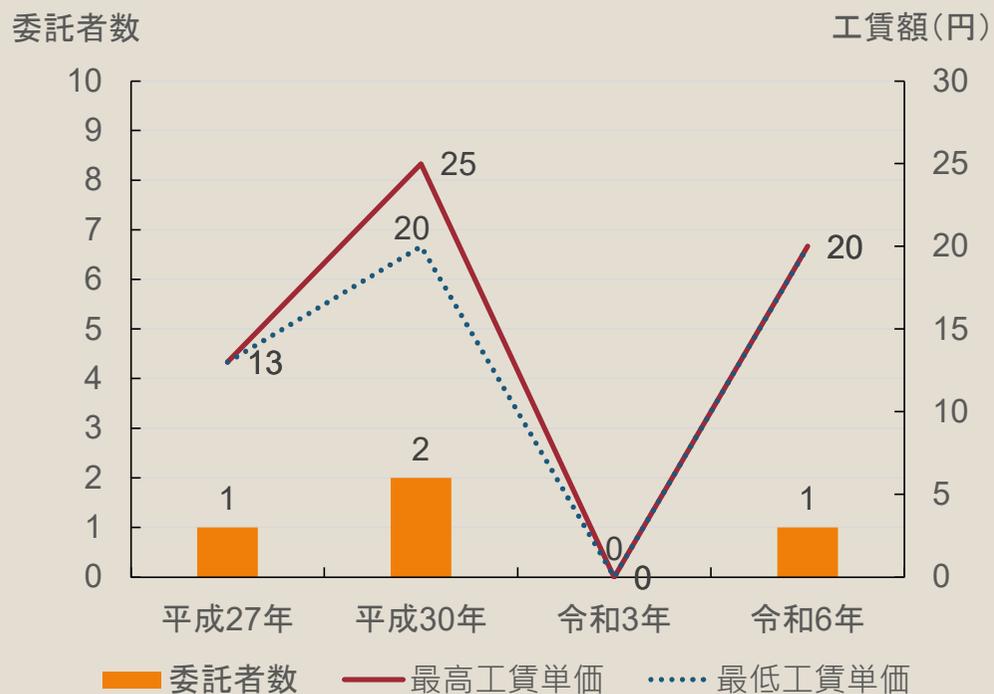
・委託者:2者、最低工賃単価:11円、最高工賃単価:20円



ベルト用糸ループ付け

工 程	規 格	現 行 最 低 工 賃 額
ベルト用糸ループ付け	糸ループの長さが5 cmのもの	1か所につき11円

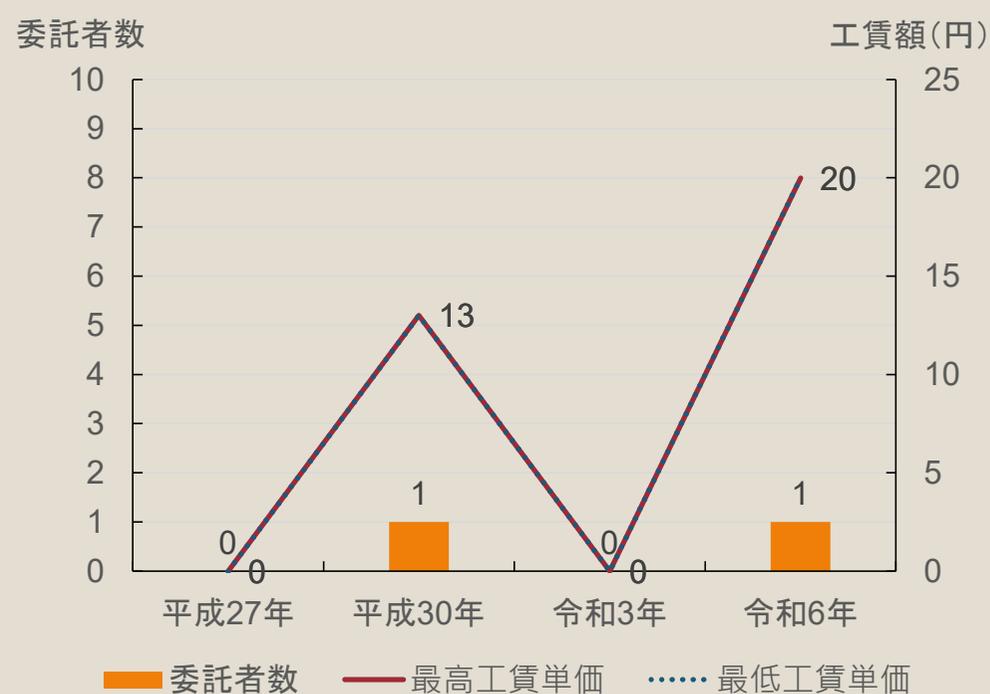
・委託者: 1者、最低工賃単価: 20円、最高工賃単価: 20円



バックル付け

工 程	規 格	現 行 最 低 工 賃 額
バックル付け		1個につき15円

・委託者: 1者、最低工賃単価: 20円、最高工賃単価: 20円



肩パット付け

工 程	規 格	現 行 最 低 工 賃 額
肩パット付け		1枚につき38円

・委託者:2者、最低工賃単価:38円、最高工賃単価:40円

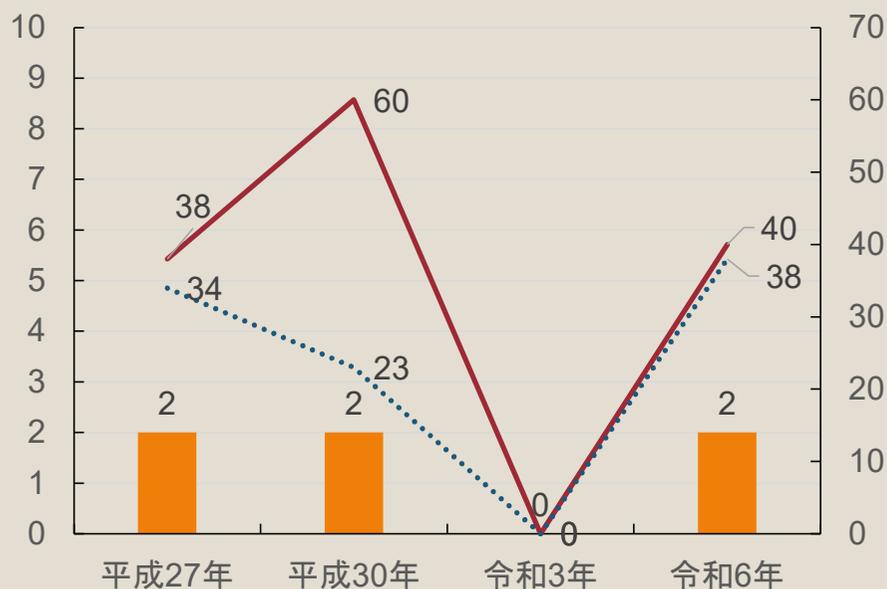
カフス付け

工 程	規 格	現 行 最 低 工 賃 額
カフス付け	取り外し可能なもの	1枚につき50円

・発注実績なし。

委託者数

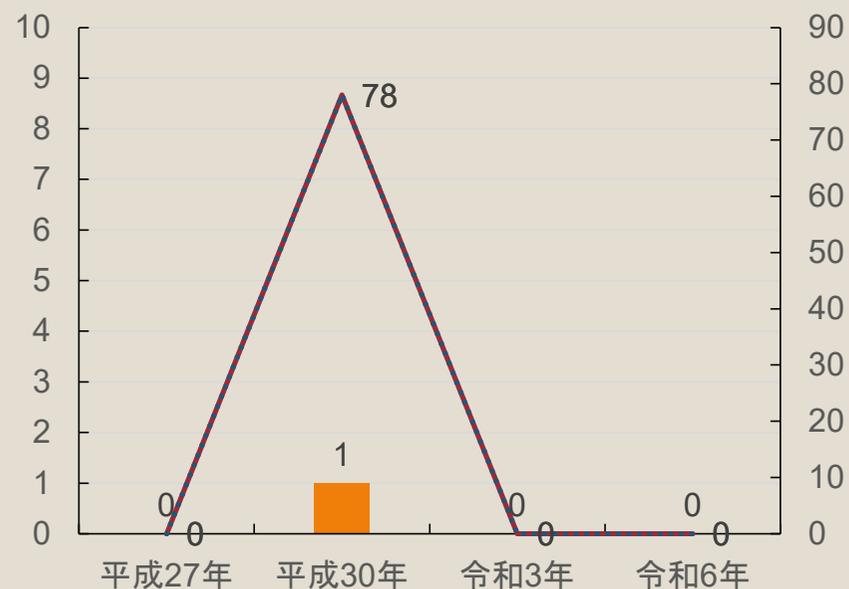
工賃額(円)



■ 委託者数 — 最高工賃単価 最低工賃単価

委託者数

工賃額(円)

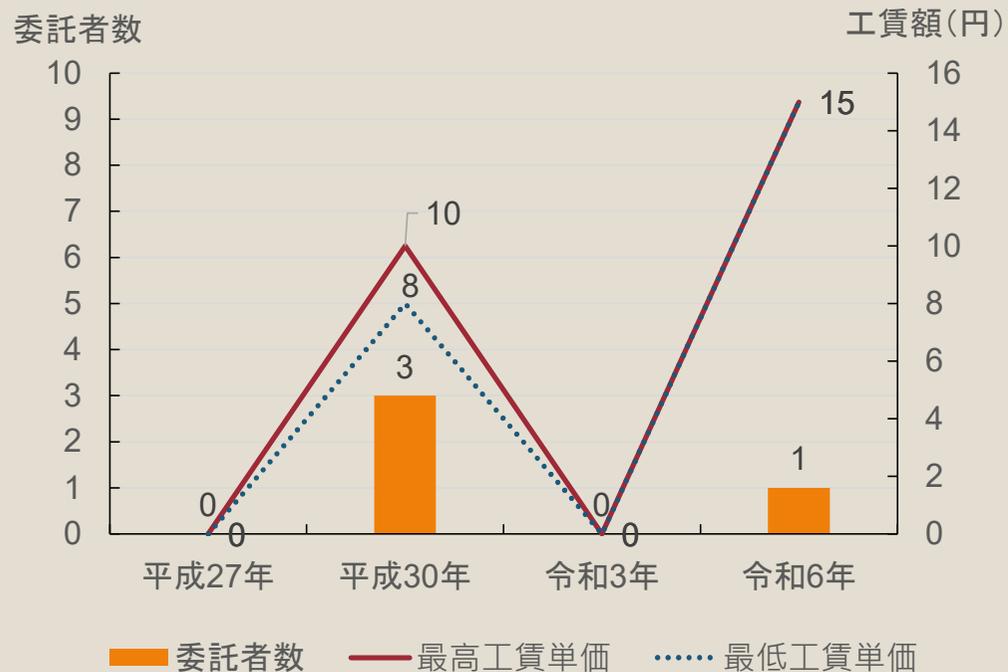


■ 委託者数 — 最高工賃単価 最低工賃単価

ベンツ×印しつけ

工 程	規 格	現 行 最 低 工 賃 額
ベンツ×印しつけ		1か所につき10円

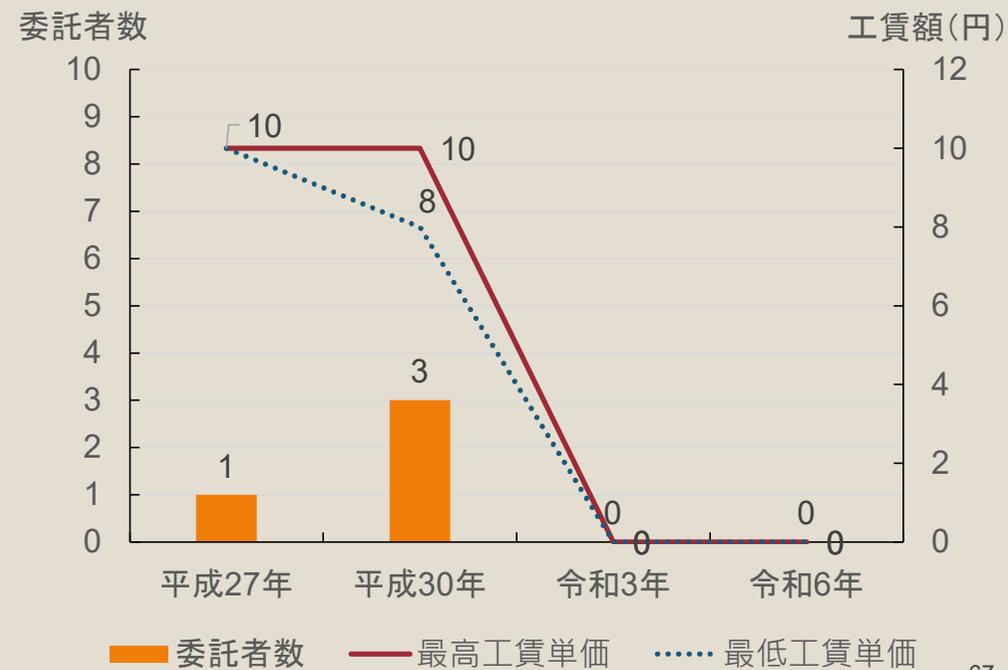
・委託者:1者、最低工賃単価:15円、最高工賃単価:15円



プリーツ×印しつけ

工 程	規 格	現 行 最 低 工 賃 額
プリーツ×印しつけ		1か所につき10円

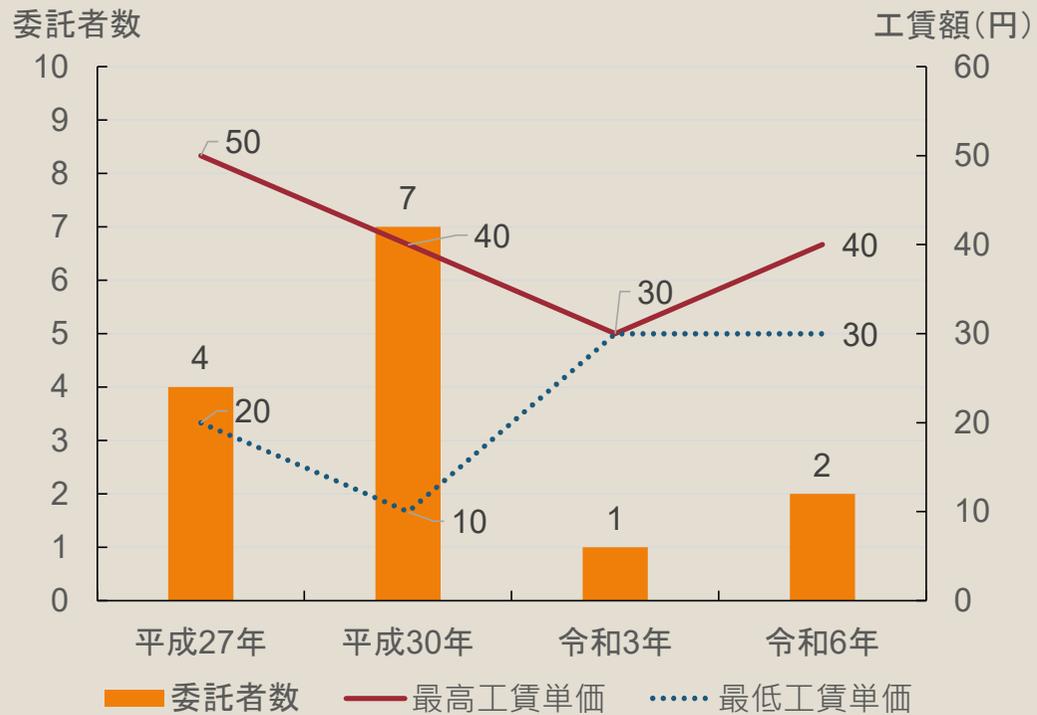
・発注実績なし。



糸くず取り

工 程	規 格	現 行 最 低 工 賃 額
糸くず取り		1枚につき20円

・委託者:2者、最低工賃単価:30円、最高工賃単価:40円



婦人既製洋服製造業 に係るまとめの業務 【コート】

見返し端千鳥がけ

工 程	規 格	現 行 最 低 工 賃 額
見返し端千鳥がけ	千鳥の間隔が6mmのもの	1か所につき16円

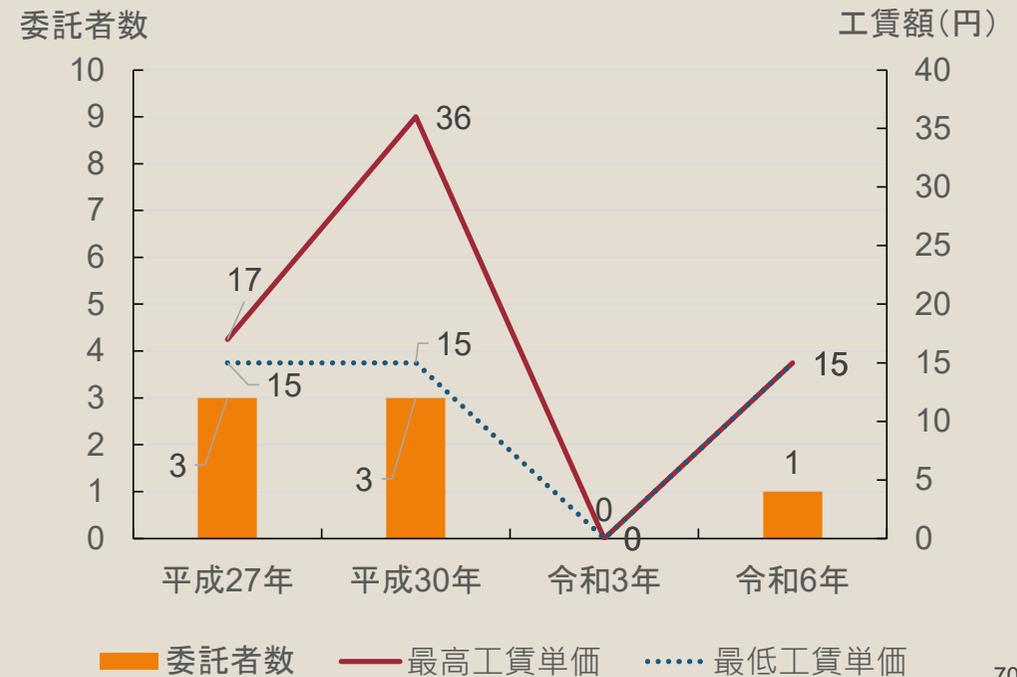
・発注実績なし。



見返し裏まつり

工 程	規 格	現 行 最 低 工 賃 額
見返し裏まつり	針目の間隔が6mm以上8mm以下のもの	10cmにつき14円

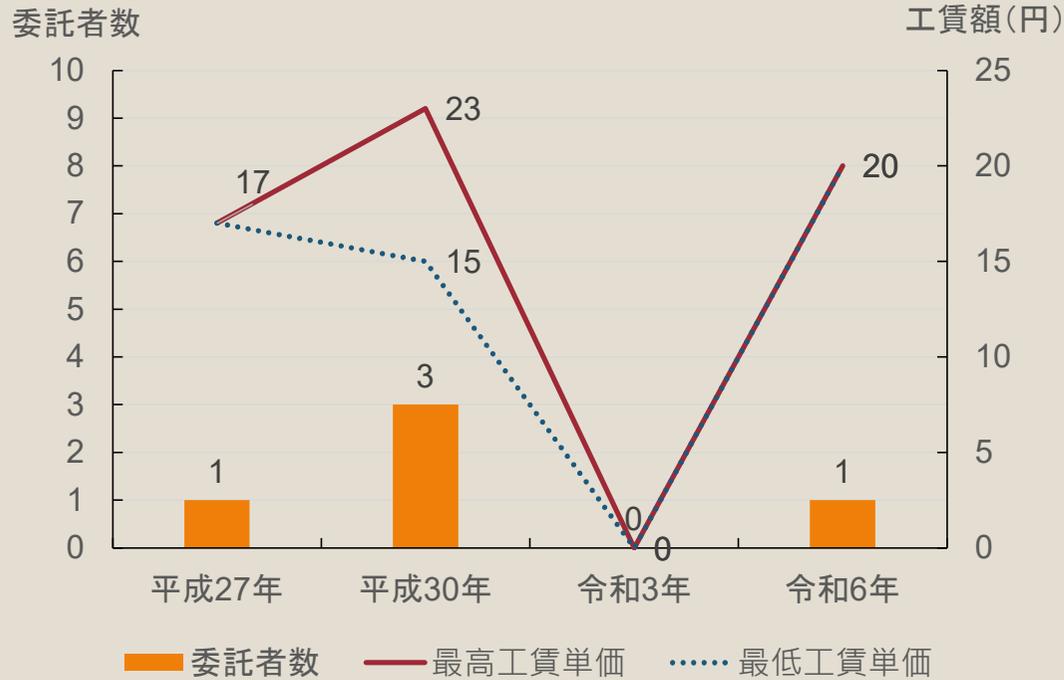
・委託者:1者、最低工賃単価:15円、最高工賃単価:15円



見返し星入れ

工 程	規 格	現 行 最 低 工 賃 額
見返し星入れ	針目の間隔が10mmのもの	10cmにつき19円

・委託者:1者、最低工賃単価:20円、最高工賃単価:20円



そで付け裏まつり

工 程	規 格	現 行 最 低 工 賃 額
そで付け裏まつり	針目の間隔が4mm以上5mm以下のもの	1枚につき130円

・発注実績なし。



そで口裏まつり

工 程	規 格	現 行 最 低 工 賃 額
そで口裏まつり	針目の間隔が4 mm以上5 mm以下のもの	1枚につき 58円

・発注実績なし。

委託者数

工賃額(円)



■ 委託者数 — 最高工賃単価 最低工賃単価

ファスナー裏まつり

工 程	規 格	現 行 最 低 工 賃 額
ファスナー裏まつり	針目の間隔が4 mm以上5 mm以下のもの	10 cmにつき 17円

・発注実績なし。

委託者数

工賃額(円)

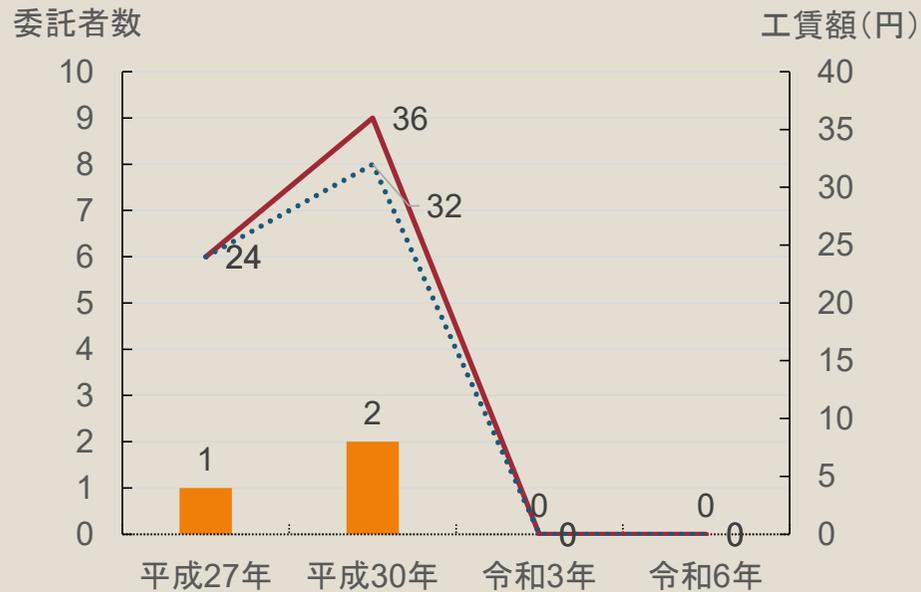


■ 委託者数 — 最高工賃単価 最低工賃単価

襟付けまつり

工 程	規 格	現 行 最 低 工 賃 額
襟付けまつり	針目の間隔が4 mm以上5 mm以下のもの	10 cmにつき17円

・発注実績なし。



■ 委託者数 — 最高工賃単価 最低工賃単価

すそまつり

工 程	規 格	現 行 最 低 工 賃 額
すそまつり	針目の間隔が7 mm以上8 mm以下のもの	20 cmにつき20円

・委託者:1者、最低工賃単価:30円、最高工賃単価:30円

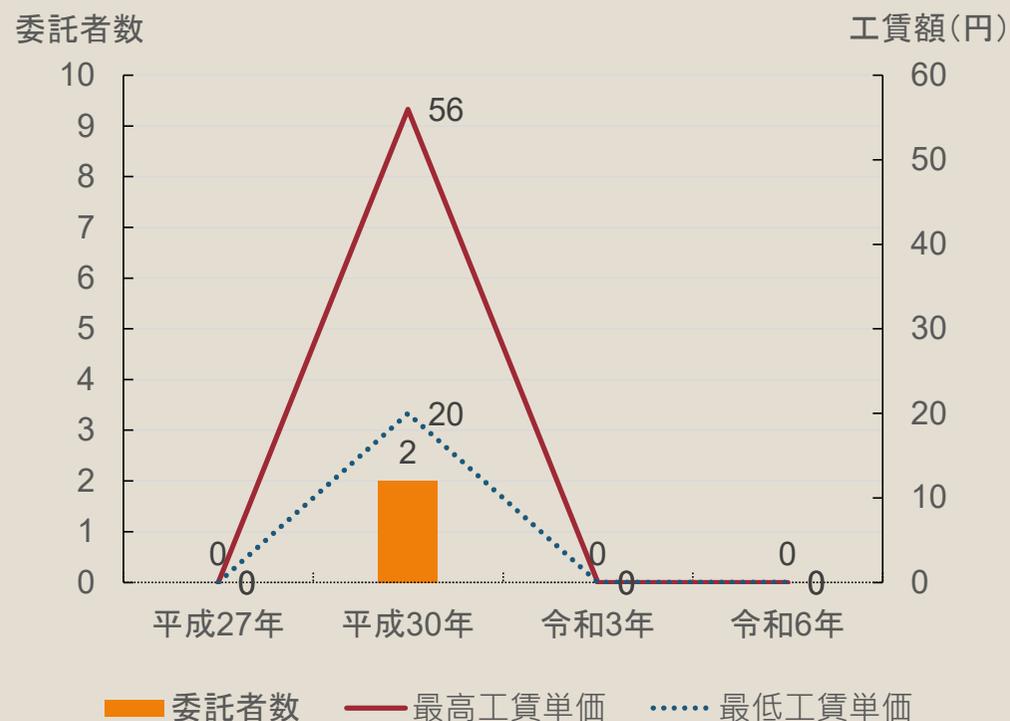


■ 委託者数 — 最高工賃単価 最低工賃単価

ウエスト裏まつり

工 程	規 格	現 行 最 低 工 賃 額
ウエスト裏まつり	針目の間隔が4 mm以上5 mm以下のもの	20 cmにつき18円

・発注実績なし。



スナップ付け

工 程	規 格	現 行 最 低 工 賃 額
スナップ付け		1組につき20円

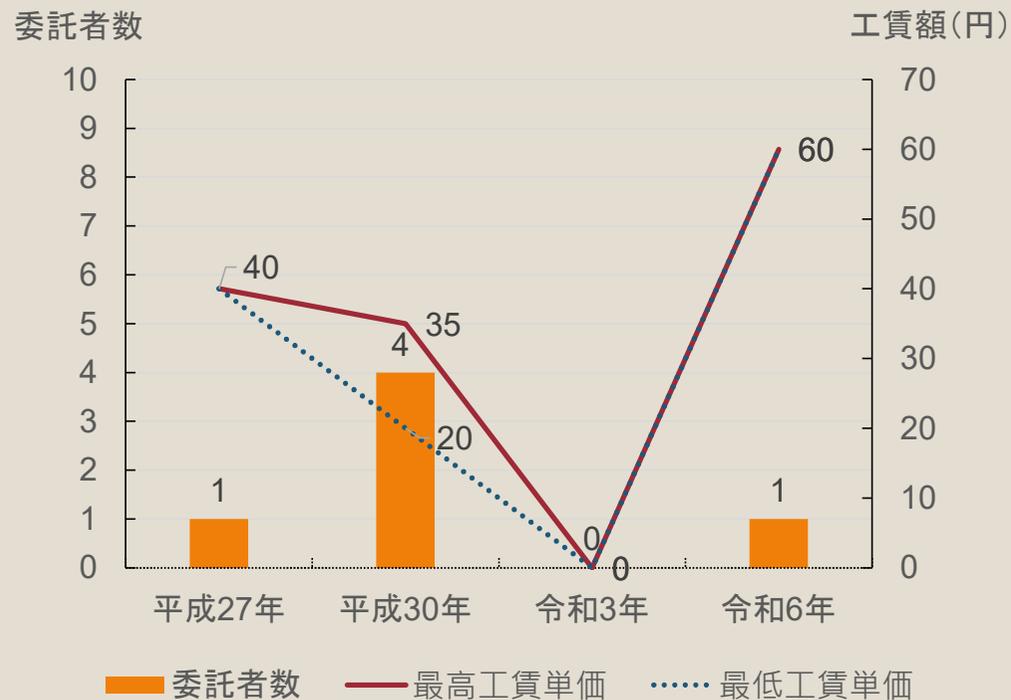
・委託者: 1者、最低工賃単価: 30円、最高工賃単価: 30円



ウエスト用かぎホック付け

工 程	規 格	現 行 最 低 工 賃 額
ウエスト用かぎホック付け		1組につき20円

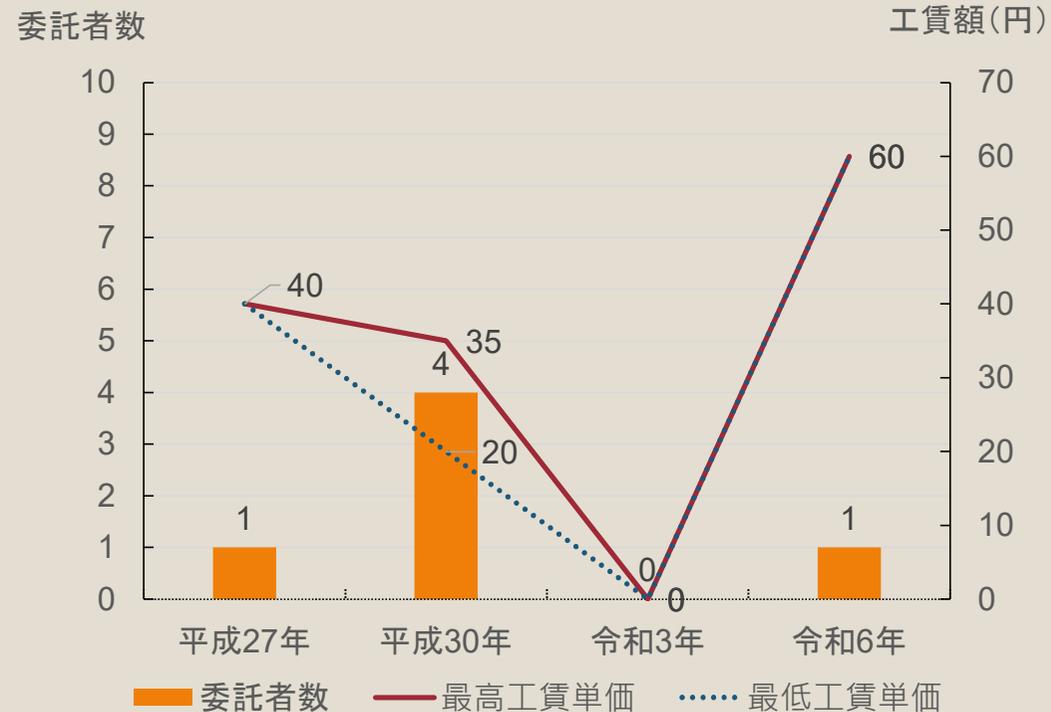
・委託者:1者、最低工賃単価:60円、最高工賃単価:60円



ウエスト用以外のかぎホック付け

工 程	規 格	現 行 最 低 工 賃 額
ウエスト用以外のかぎホック付け		1組につき20円

・委託者:1者、最低工賃単価:60円、最高工賃単価:60円



カボタン付き根巻きボタン付け (裏穴ボタン又は2つ穴ボタンを使用するものに限る。)

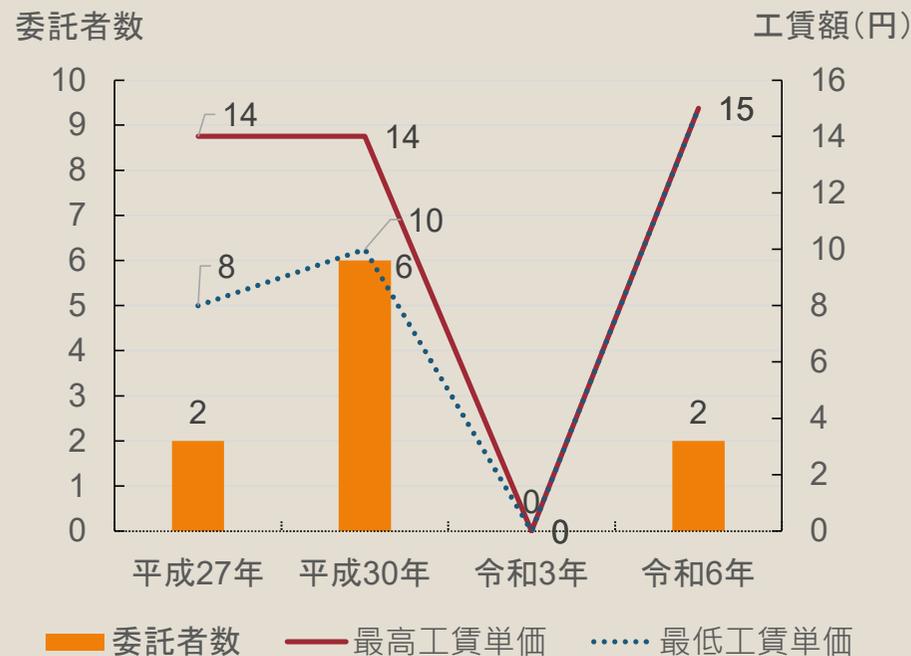
工 程	規 格	現 行 最 低 工 賃 額
カボタン付き根巻きボタン付け (裏穴ボタン又は2つ穴ボタンを使用するものに限る。)		1個につき13円

・委託者:2者、最低工賃単価:20円、最高工賃単価:25円

根巻きボタン付け(裏穴ボタン又は2つ穴ボタンを使用するものでかつカボタン付きのものを除く。)

工 程	規 格	現 行 最 低 工 賃 額
根巻きボタン付け (裏穴ボタン又は2つ穴ボタンを使用するものでかつカボタン付きのものを除く。)		1個につき10円

・委託者:2者、最低工賃単価:15円、最高工賃単価:15円



根巻きボタン付け以外のボタン付け (裏穴ボタン又は2つ穴ボタンを使用するものに限る。)

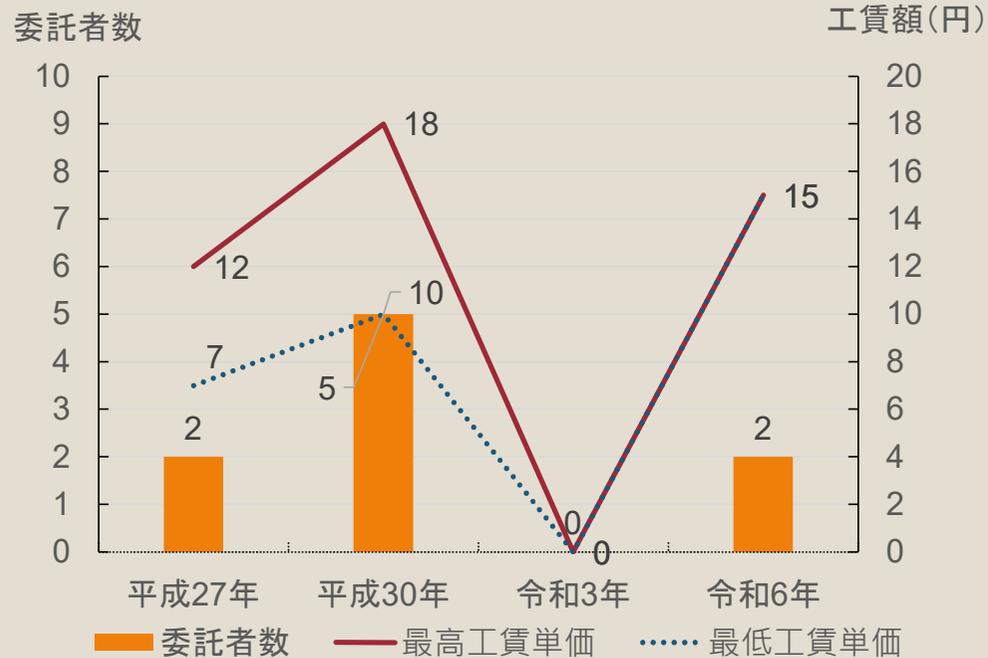
工 程	規 格	現 行 最 低 工 賃 額
根巻きボタン付け以外のボタン付け (裏穴ボタン又は2つ穴ボタンを使用するものに限る。)		1個につき9円

・委託者:2者、最低工賃単価:15円、最高工賃単価:15円

カボタン付き根巻きボタン付け (4つ穴ボタンを使用するものに限る。)

工 程	規 格	現 行 最 低 工 賃 額
カボタン付き根巻きボタン付け (4つ穴ボタンを使用するものに限る。)		1個につき14円

・委託者:2者、最低工賃単価:20円、最高工賃単価:24円



根巻きボタン付け以外のボタン付け (裏穴ボタン又は2つ穴ボタンを使用するものに限る。)

工 程	規 格	現 行 最 低 工 賃 額
根巻きボタン付け（4つ穴ボタンを使用するもので、かつ力ボタン付きのものを除く。）		1個につき10円

・委託者:2者、最低工賃単価:15円、最高工賃単価:18円



根巻きボタン付け以外のボタン付け (4つ穴ボタンを使用するものに限る。)

工 程	規 格	現 行 最 低 工 賃 額
根巻きボタン付け以外のボタン付け（4つ穴ボタンを使用するものに限る。）		1個につき10円

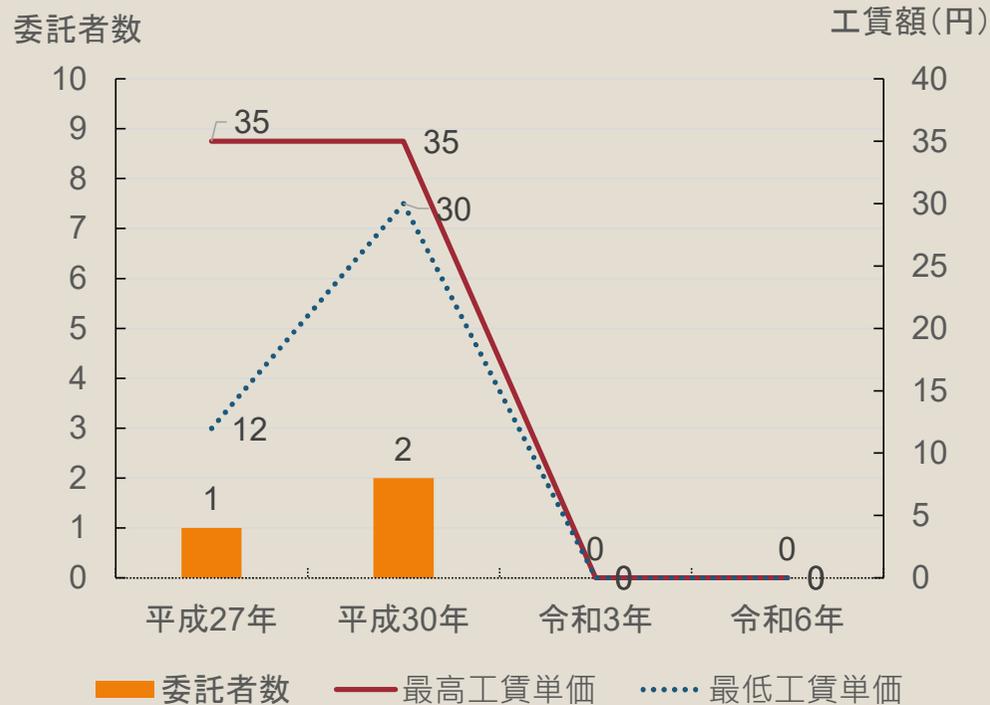
・委託者:2者、最低工賃単価:15円、最高工賃単価:18円



玉縁ボタンホールのまとめ

工 程	規 格	現 行 最 低 工 賃 額
玉縁ボタンホールのまとめ	ボタンホールの長さが3.5cmのもの	1か所につき31円

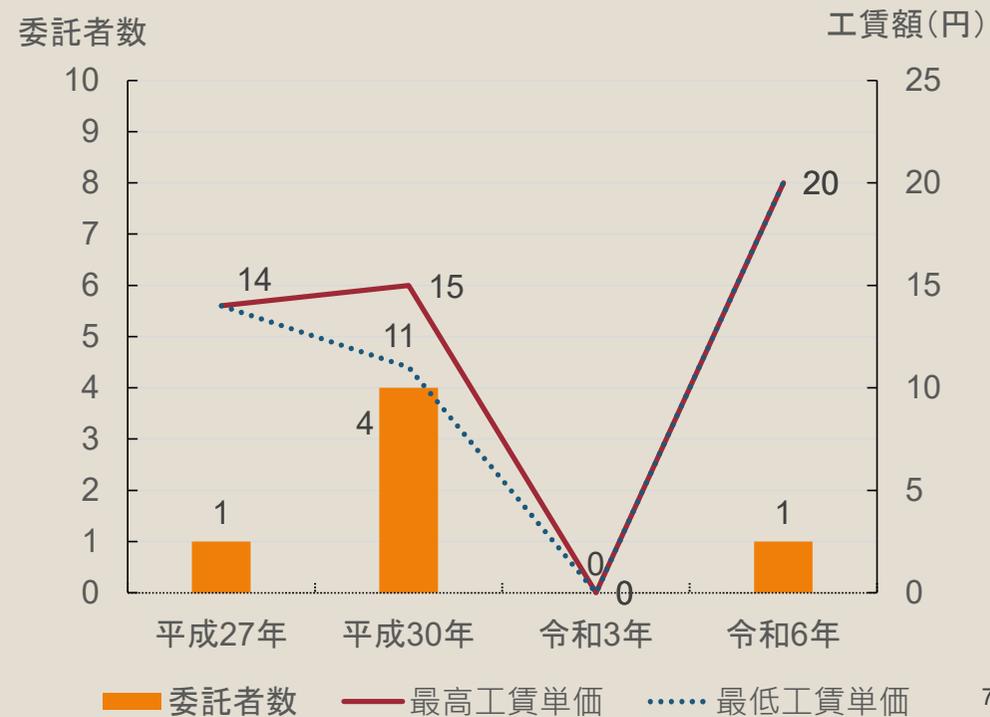
・発注実績なし。



すそ糸ループ付け

工 程	規 格	現 行 最 低 工 賃 額
すそ糸ループ付け	糸ループの長さが3cmのもの	1か所につき11円

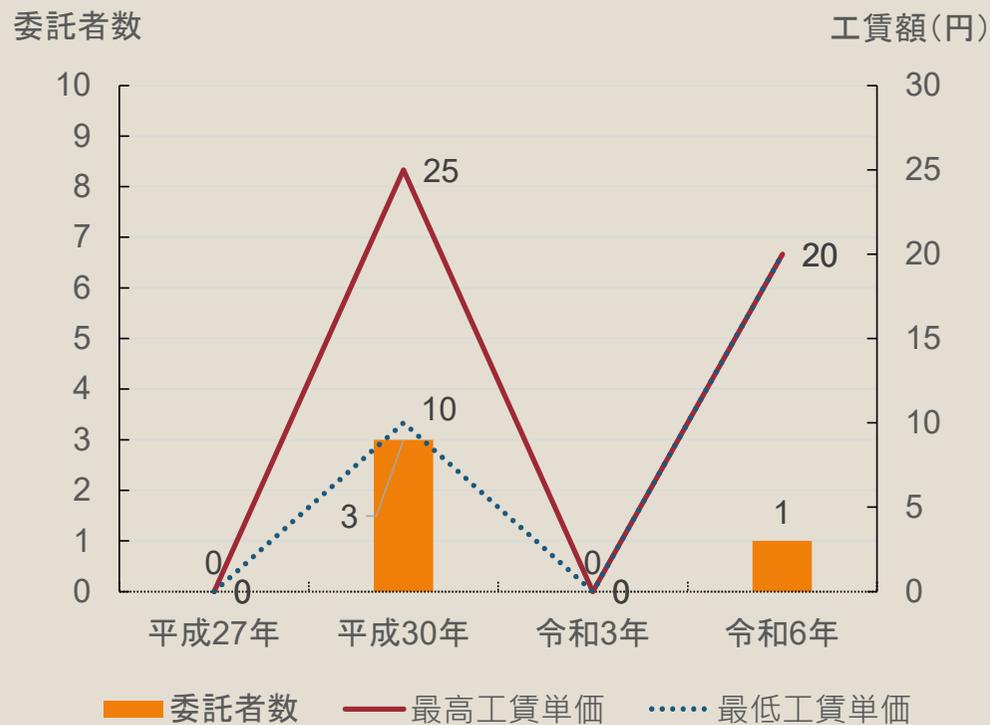
・委託者:1者、最低工賃単価:20円、最高工賃単価:20円



ベルト用糸ループ付け

工 程	規 格	現 行 最 低 工 賃 額
ベルト用糸ループ付け	糸ループの長さが5 cmのもの	1か所につき11円

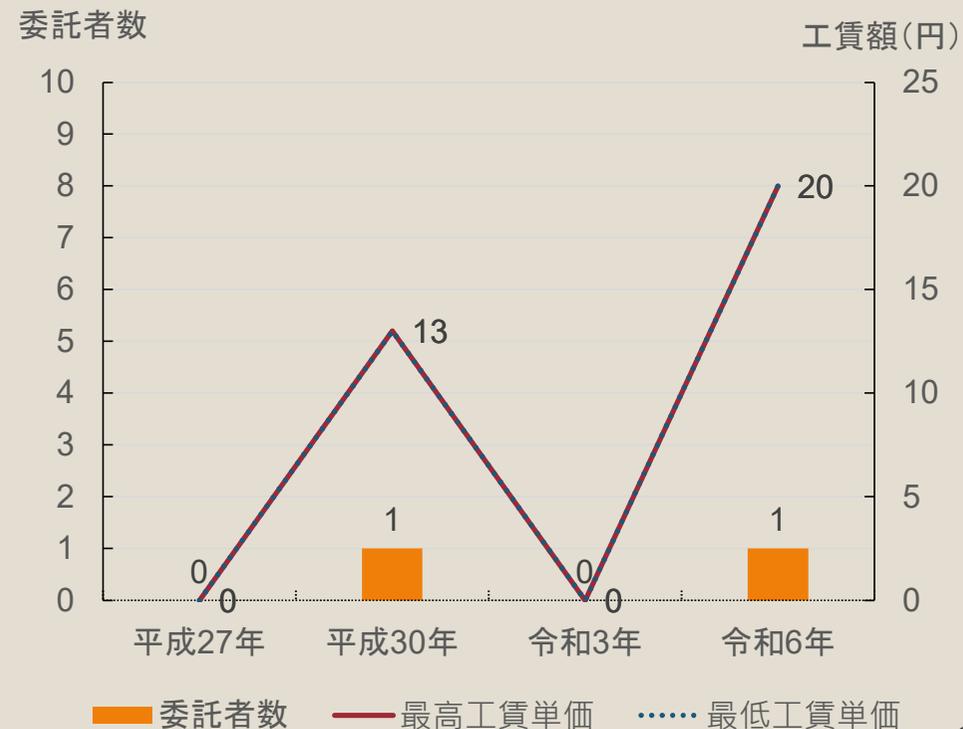
・委託者:1者、最低工賃単価:20円、最高工賃単価:20円



バックル付け

工 程	規 格	現 行 最 低 工 賃 額
バックル付け		1個につき15円

・委託者:1者、最低工賃単価:20円、最高工賃単価:20円



肩パット付け

工 程	規 格	現 行 最 低 工 賃 額
肩パット付け		1枚につき38円

・委託者:1者、最低工賃単価:40円、最高工賃単価:40円

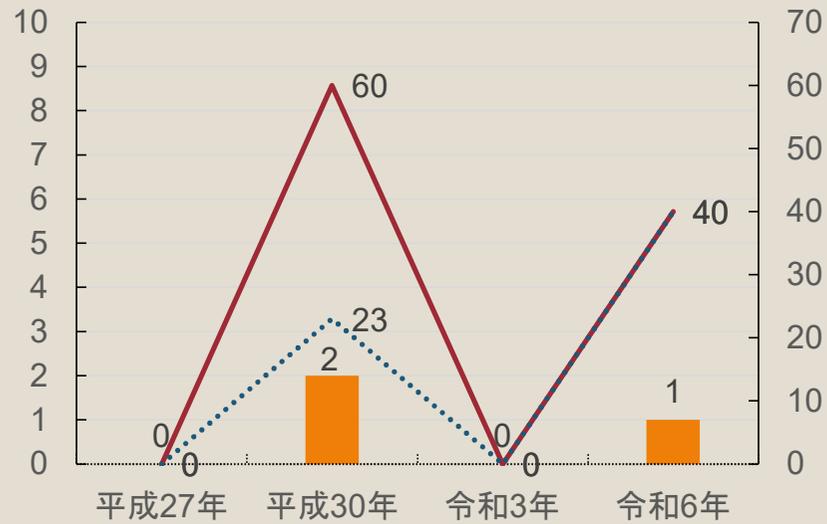
カフス付け

工 程	規 格	現 行 最 低 工 賃 額
カフス付け	取り外し可能なもの	1枚につき50円

・発注実績なし。

委託者数

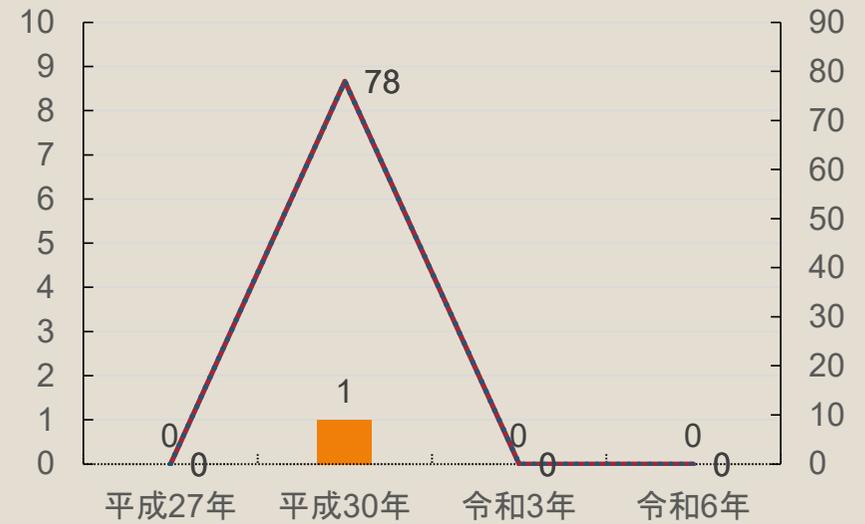
工賃額(円)



■ 委託者数 — 最高工賃単価 最低工賃単価

委託者数

工賃額(円)



■ 委託者数 — 最高工賃単価 最低工賃単価

ベントツ×印しつけ

工 程	規 格	現 行 最 低 工 賃 額
ベントツ×印しつけ		1か所につき10円

・委託者: 1者、最低工賃単価: 15円、最高工賃単価: 15円

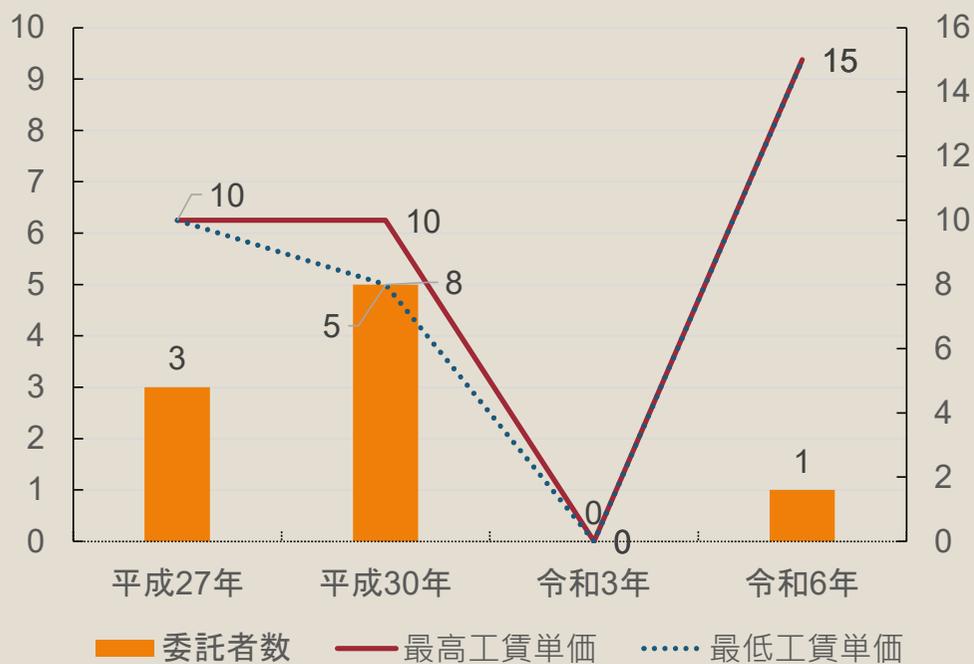
プリーツ×印しつけ

工 程	規 格	現 行 最 低 工 賃 額
プリーツ×印しつけ		1か所につき10円

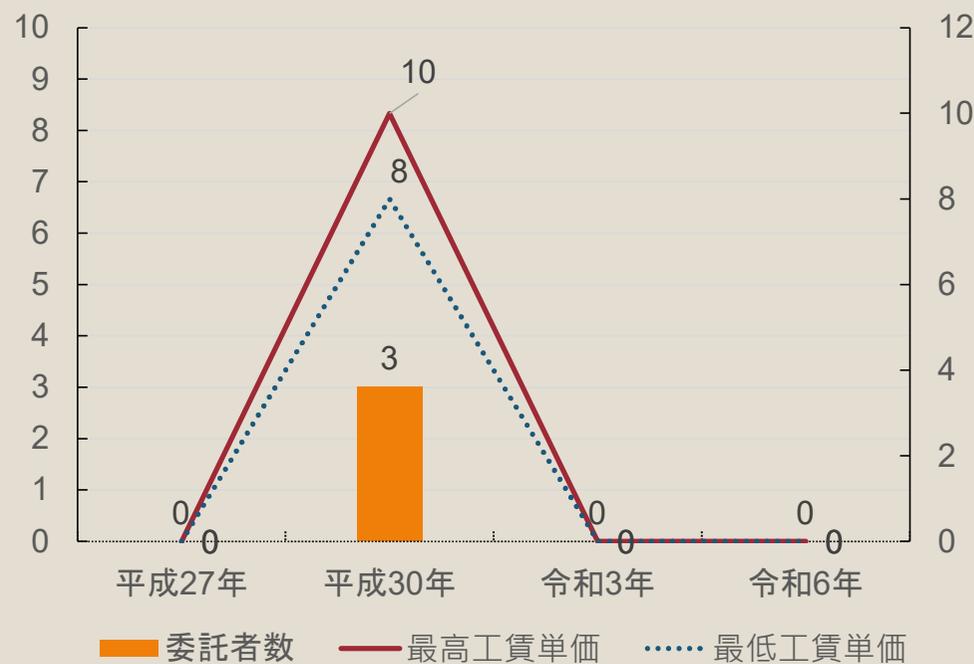
・発注実績なし。

委託者数

工賃額(円) 委託者数



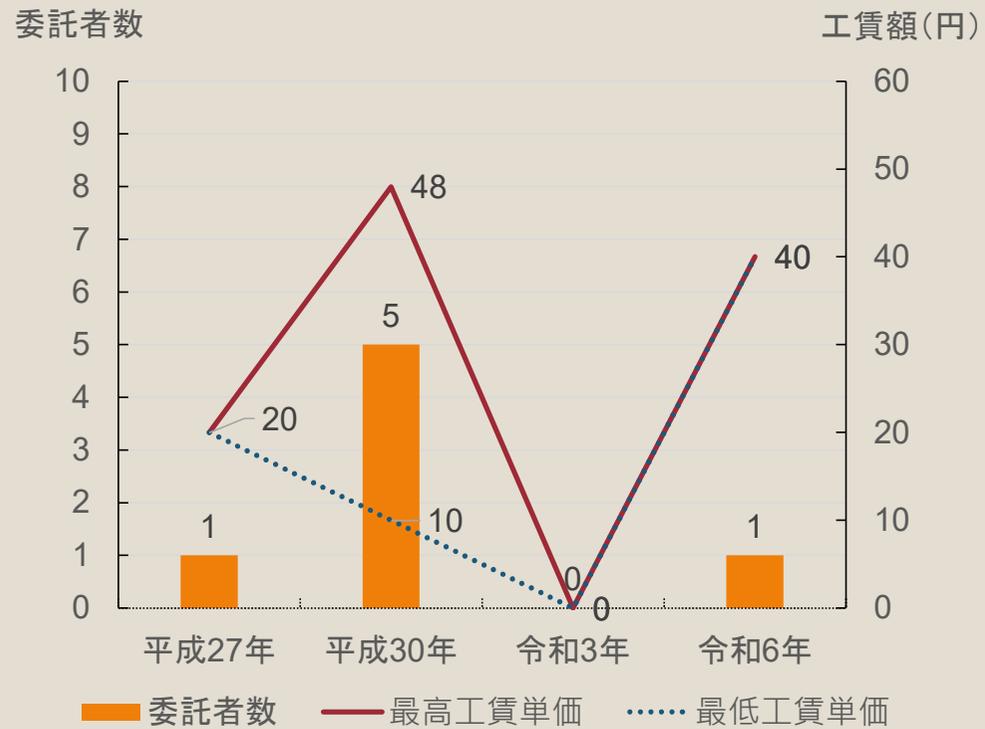
工賃額(円)



糸くず取り

工 程	規 格	現 行 最 低 工 賃 額
糸くず取り		1枚につき20円

・委託者:1者、最低工賃単価:40円、最高工賃単価:40円



婦人既製洋服製造業 に係るまとめの業務 【スカート】

見返し端千鳥がけ

工 程	規 格	現 行 最 低 工 賃 額
見返し端千鳥がけ	千鳥の間隔が6mmのもの	1か所につき16円

・発注実績なし。

委託者数

工賃額(円)



■ 委託者数 — 最高工賃単価 最低工賃単価

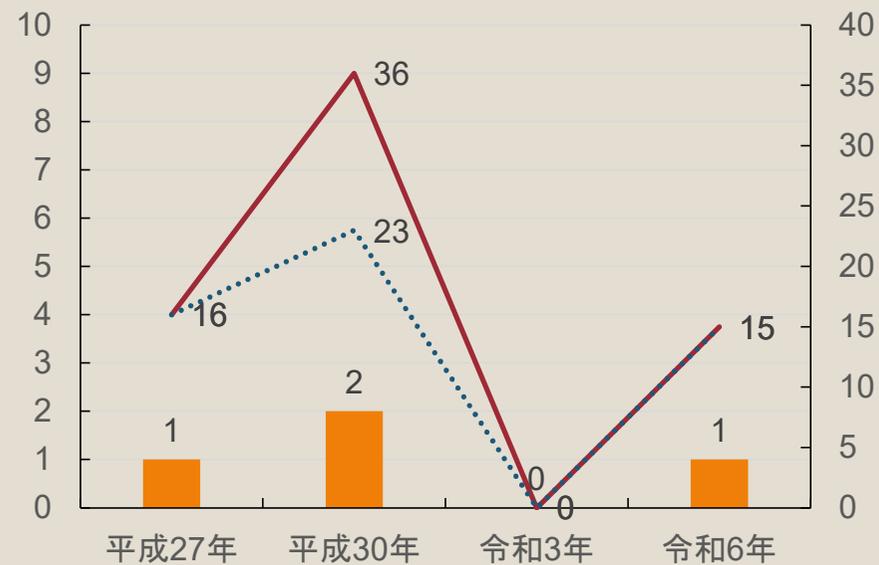
見返し裏まつり

工 程	規 格	現 行 最 低 工 賃 額
見返し裏まつり	針目の間隔が6mm以上8mm以下のもの	10cmにつき14円

・委託者:1者、最低工賃単価:15円、最高工賃単価:15円

委託者数

工賃額(円)

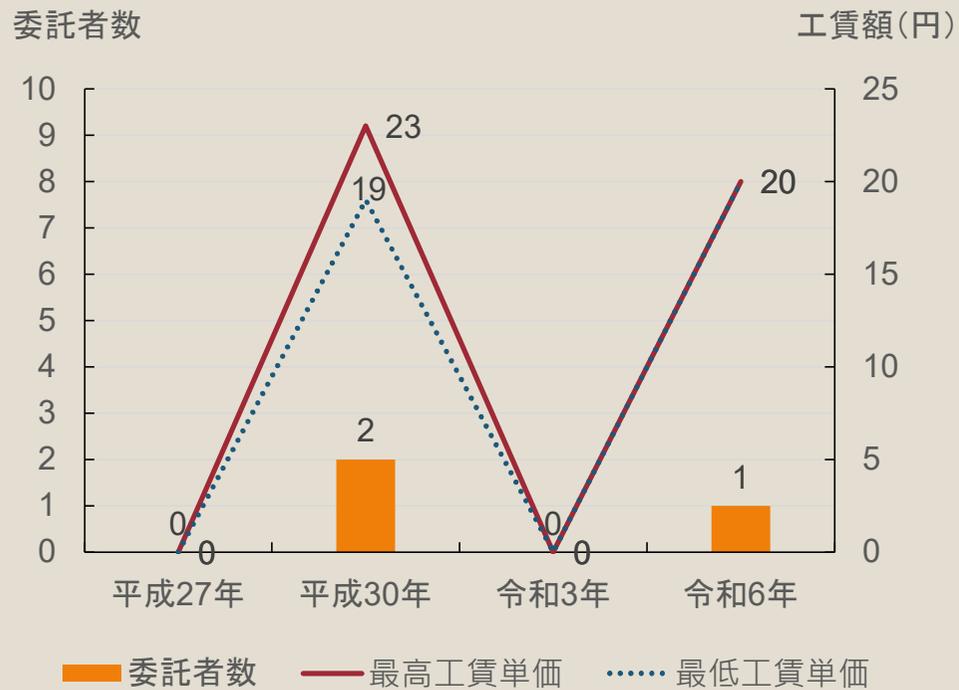


■ 委託者数 — 最高工賃単価 最低工賃単価

見返し星入れ

工 程	規 格	現 行 最 低 工 賃 額
見返し星入れ	針目の間隔が10mmのもの	10cmにつき19円

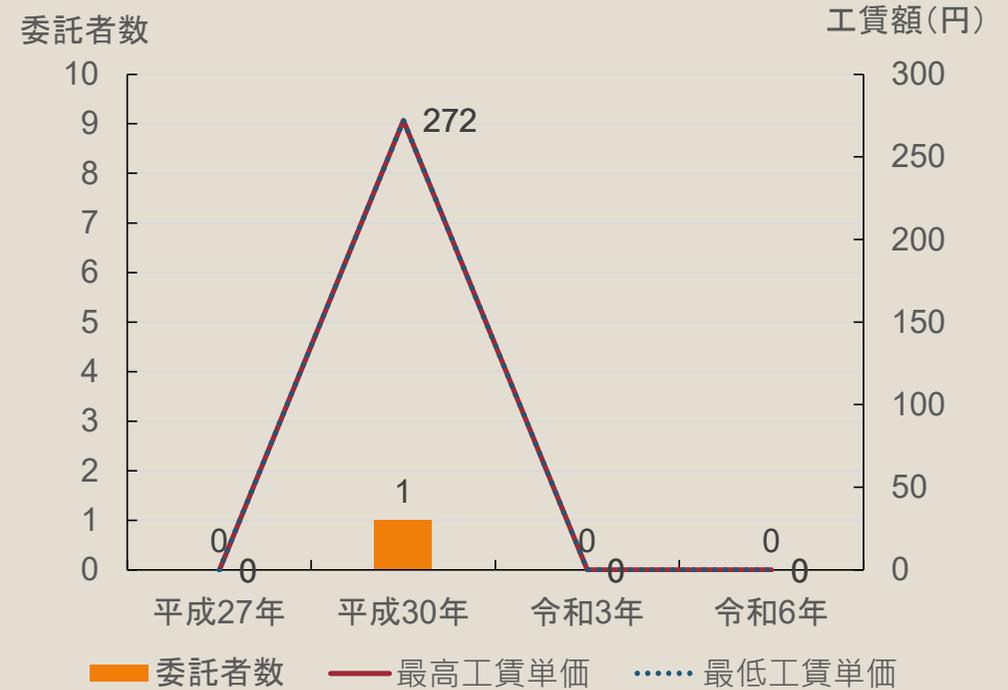
・委託者:1者、最低工賃単価:20円、最高工賃単価:20円



そで付け裏まつり

工 程	規 格	現 行 最 低 工 賃 額
そで付け裏まつり	針目の間隔が4mm以上5mm以下のもの	1枚につき130円

・発注実績なし。



そで口裏まつり

工 程	規 格	現 行 最 低 工 賃 額
そで口裏まつり	針目の間隔が4 mm以上5 mm以下のもの	1枚につき 58円

・発注実績なし。



ファスナー裏まつり

工 程	規 格	現 行 最 低 工 賃 額
ファスナー裏まつり	針目の間隔が4 mm以上5 mm以下のもの	10 cmにつき 17円

・発注実績なし。

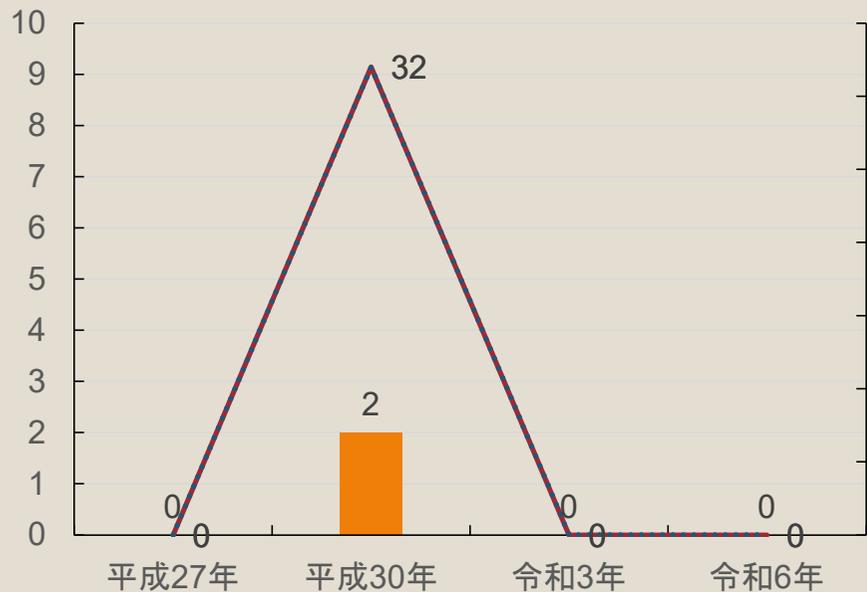


襟付けまつり

工 程	規 格	現 行 最 低 工 賃 額
襟付けまつり	針目の間隔が4 mm以上5 mm以下のもの	10 cmにつき17円

・発注実績なし。

委託者数



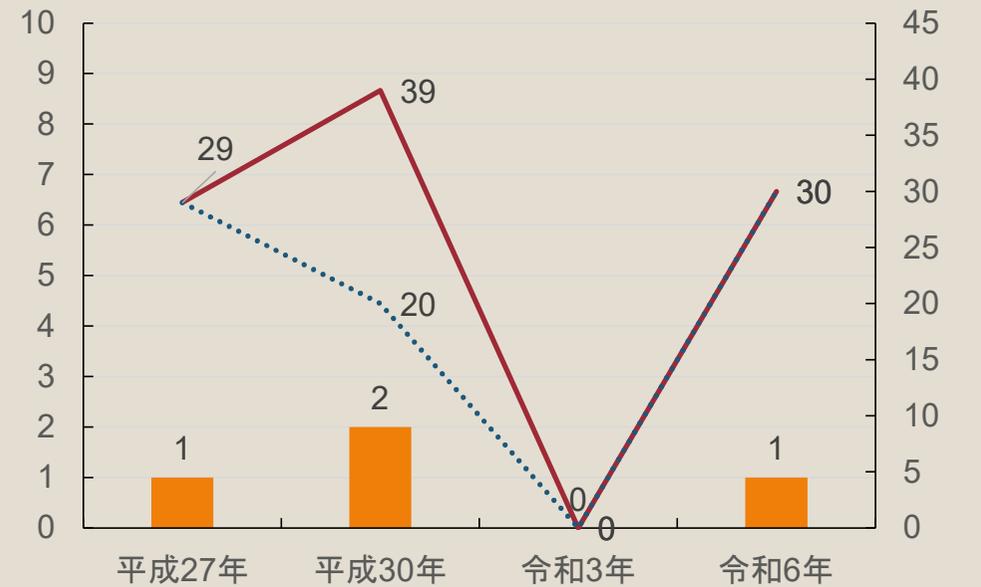
■ 委託者数 — 最高工賃単価 最低工賃単価

すそまつり

工 程	規 格	現 行 最 低 工 賃 額
すそまつり	針目の間隔が7 mm以上8 mm以下のもの	20 cmにつき20円

・委託者:1者、最低工賃単価:30円、最高工賃単価:30円

工賃額(円) 委託者数



■ 委託者数 — 最高工賃単価 最低工賃単価

ウエスト裏まつり

工 程	規 格	現 行 最 低 工 賃 額
ウエスト裏まつり	針目の間隔が4 mm以上5 mm以下のもの	20 cmにつき18円

・発注実績なし。

委託者数

工賃額(円)



■ 委託者数 — 最高工賃単価 最低工賃単価

スナップ付け

工 程	規 格	現 行 最 低 工 賃 額
スナップ付け		1組につき20円

・委託者:1者、最低工賃単価:30円、最高工賃単価:30円

委託者数

工賃額(円)



■ 委託者数 — 最高工賃単価 最低工賃単価

ウエスト用かぎホック付け

工 程	規 格	現 行 最 低 工 賃 額
ウエスト用かぎホック付け		1組につき20円

・委託者:2者、最低工賃単価:50円、最高工賃単価:60円

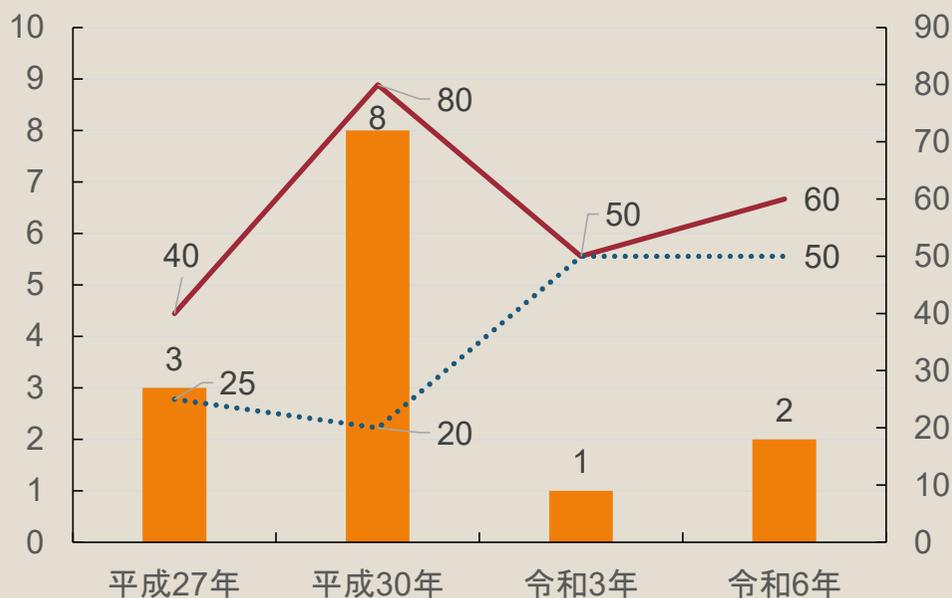
ウエスト用以外のかぎホック付け

工 程	規 格	現 行 最 低 工 賃 額
ウエスト用以外のかぎホック付け		1組につき20円

・委託者:2者、最低工賃単価:47円、最高工賃単価:60円

委託者数

工賃額(円)



■ 委託者数 — 最高工賃単価 最低工賃単価

委託者数

工賃額(円)



■ 委託者数 — 最高工賃単価 最低工賃単価

カボタン付き根巻きボタン付け (裏穴ボタン又は2つ穴ボタンを使用するものに限る。)

工 程	規 格	現 行 最 低 工 賃 額
カボタン付き根巻きボタン付け (裏穴ボタン又は2つ穴ボタンを使用するものに限る。)		1個につき13円

・委託者:1者、最低工賃単価:25円、最高工賃単価:25円

根巻きボタン付け(裏穴ボタン又は2つ穴ボタンを使用するものでかつカボタン付きのものを除く。)

工 程	規 格	現 行 最 低 工 賃 額
根巻きボタン付け (裏穴ボタン又は2つ穴ボタンを使用するものでかつカボタン付きのものを除く。)		1個につき10円

・委託者:1者、最低工賃単価:15円、最高工賃単価:15円



根巻きボタン付け以外のボタン付け (裏穴ボタン又は2つ穴ボタンを使用するものに限る。)

工 程	規 格	現 行 最 低 工 賃 額
根巻きボタン付け以外のボタン付け（裏穴ボタン又は2つ穴ボタンを使用するものに限る。）		1個につき9円

・委託者:1者、最低工賃単価:15円、最高工賃単価:15円



カボタン付き根巻きボタン付け (4つ穴ボタンを使用するものに限る。)

工 程	規 格	現 行 最 低 工 賃 額
カボタン付き根巻きボタン付け（4つ穴ボタンを使用するものに限る。）		1個につき14円

・委託者:1者、最低工賃単価:20円、最高工賃単価:20円



根巻きボタン付け (4つ穴ボタンを使用するもので、かつ力ボタン付きのものを除く。)

工 程	規 格	現 行 最 低 工 賃 額
根巻きボタン付け (4つ穴ボタンを使用するもので、かつ力ボタン付きのものを除く。)		1個につき10円

・委託者:1者、最低工賃単価:15円、最高工賃単価:15円

根巻きボタン付け以外のボタン付け (4つ穴ボタンを使用するものに限る。)

工 程	規 格	現 行 最 低 工 賃 額
根巻きボタン付け以外のボタン付け (4つ穴ボタンを使用するものに限る。)		1個につき10円

・委託者:1者、最低工賃単価:15円、最高工賃単価:15円

委託者数

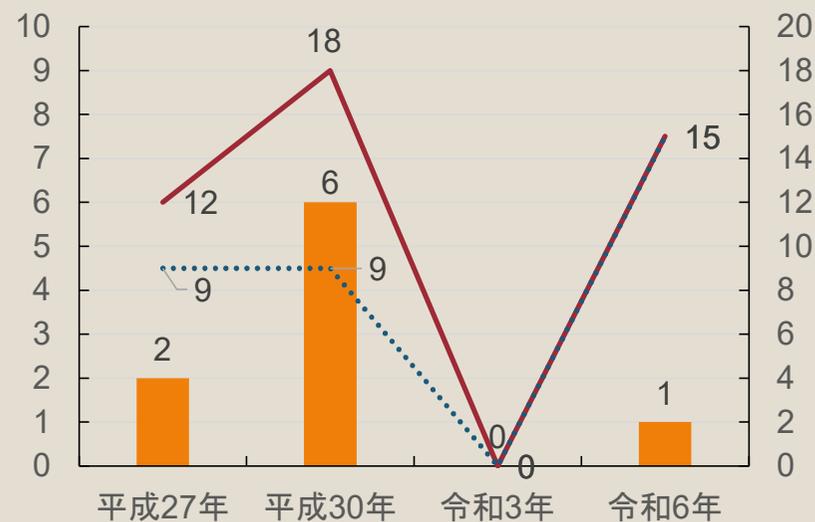
工賃額(円)



■ 委託者数 — 最高工賃単価 最低工賃単価

委託者数

工賃額(円)

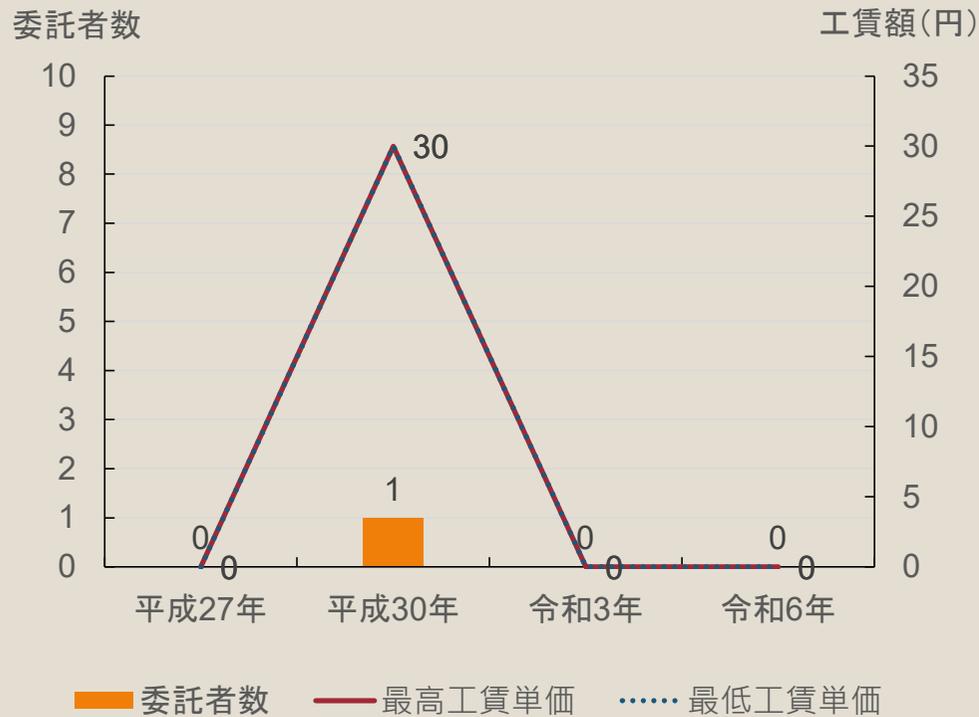


■ 委託者数 — 最高工賃単価 最低工賃単価

玉縁ボタンホールのまとめ

工 程	規 格	現 行 最 低 工 賃 額
玉縁ボタンホールのまとめ	ボタンホールの長さが3.5 cmのもの	1か所につき31円

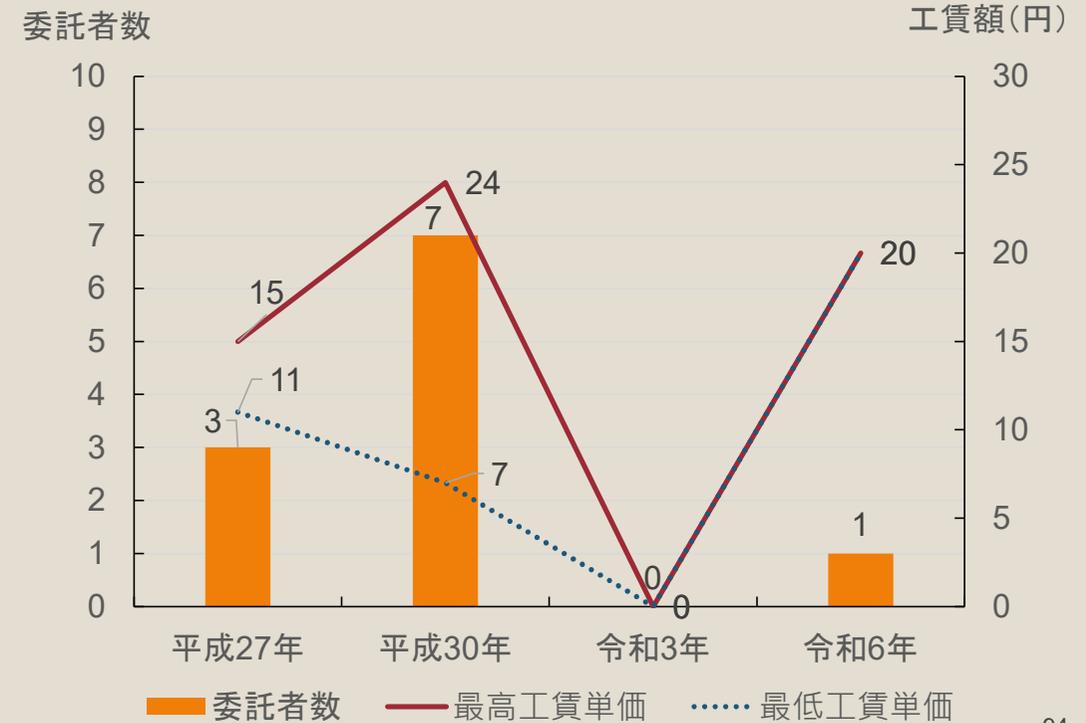
・発注実績なし。



すそ糸ループ付け

工 程	規 格	現 行 最 低 工 賃 額
すそ糸ループ付け	糸ループの長さが3 cmのもの	1か所につき11円

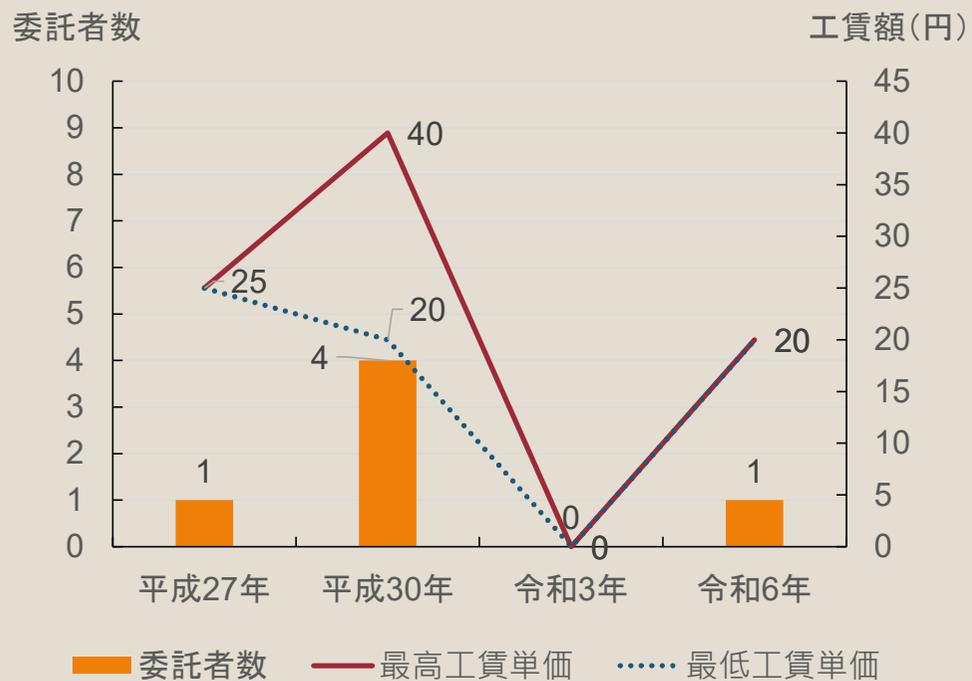
・委託者:1者、最低工賃単価:20円、最高工賃単価:20円



ベルト用糸ループ付け

工 程	規 格	現 行 最 低 工 賃 額
ベルト用糸ループ付け	糸ループの長さが5 cmのもの	1か所につき11円

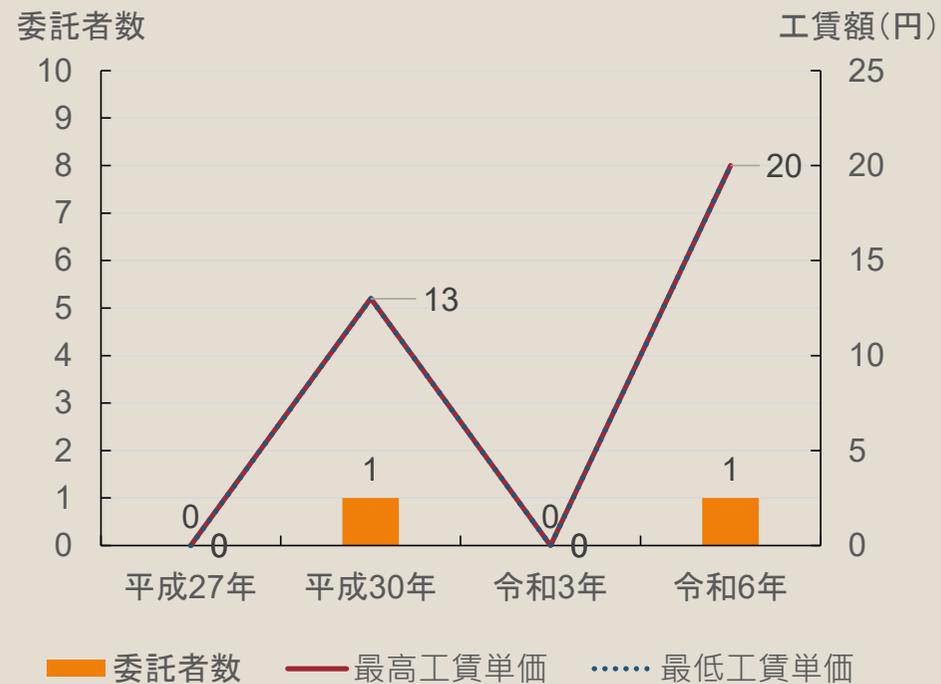
・委託者: 1者、最低工賃単価: 20円、最高工賃単価: 20円



バックル付け

工 程	規 格	現 行 最 低 工 賃 額
バックル付け		1個につき15円

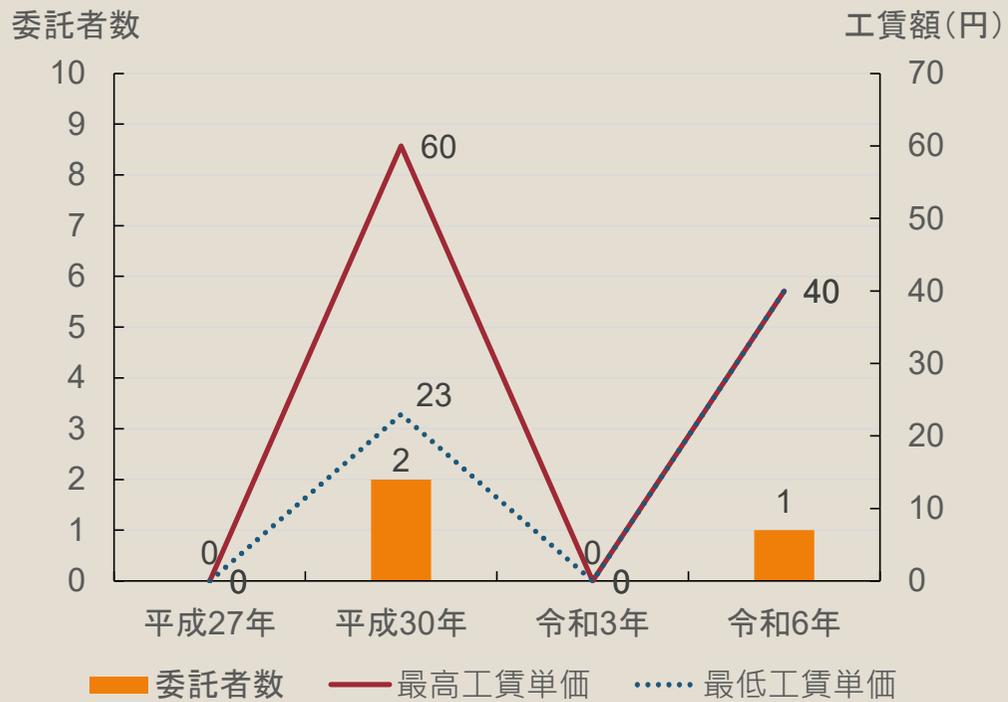
・委託者: 1者、最低工賃単価: 20円、最高工賃単価: 20円



肩パット付け

工 程	規 格	現 行 最 低 工 賃 額
肩パット付け		1枚につき38円

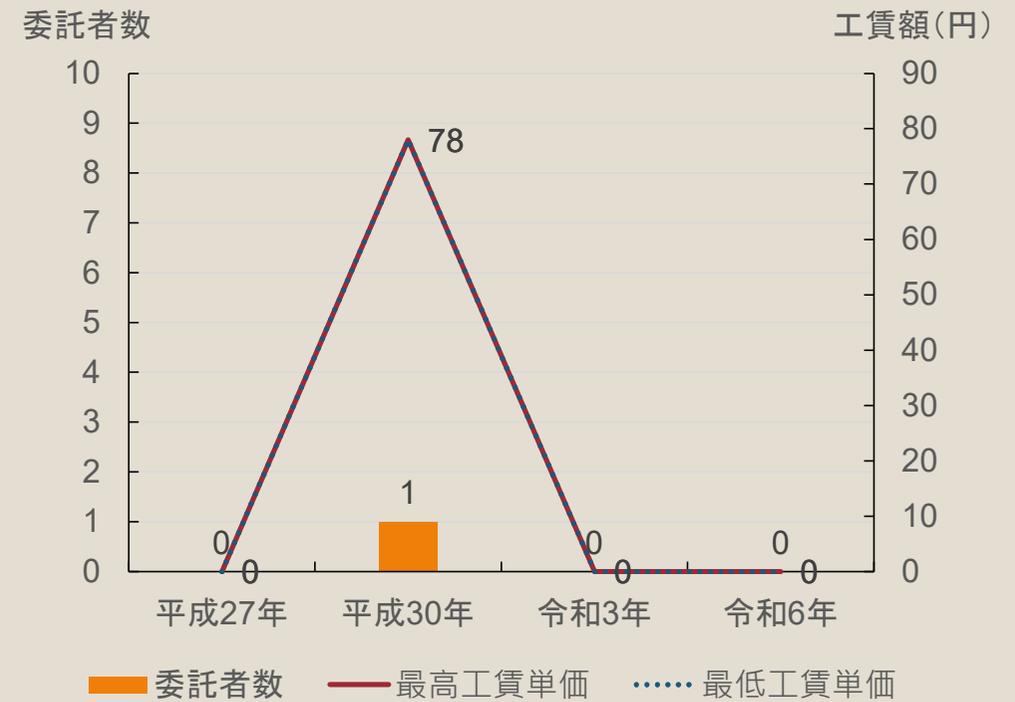
・委託者:1者、最低工賃単価:40円、最高工賃単価:40円



カフス付け

工 程	規 格	現 行 最 低 工 賃 額
カフス付け	取り外し可能なもの	1枚につき50円

・発注実績なし。



ベントツ×印しつけ

工 程	規 格	現 行 最 低 工 賃 額
ベントツ×印しつけ		1か所につき10円

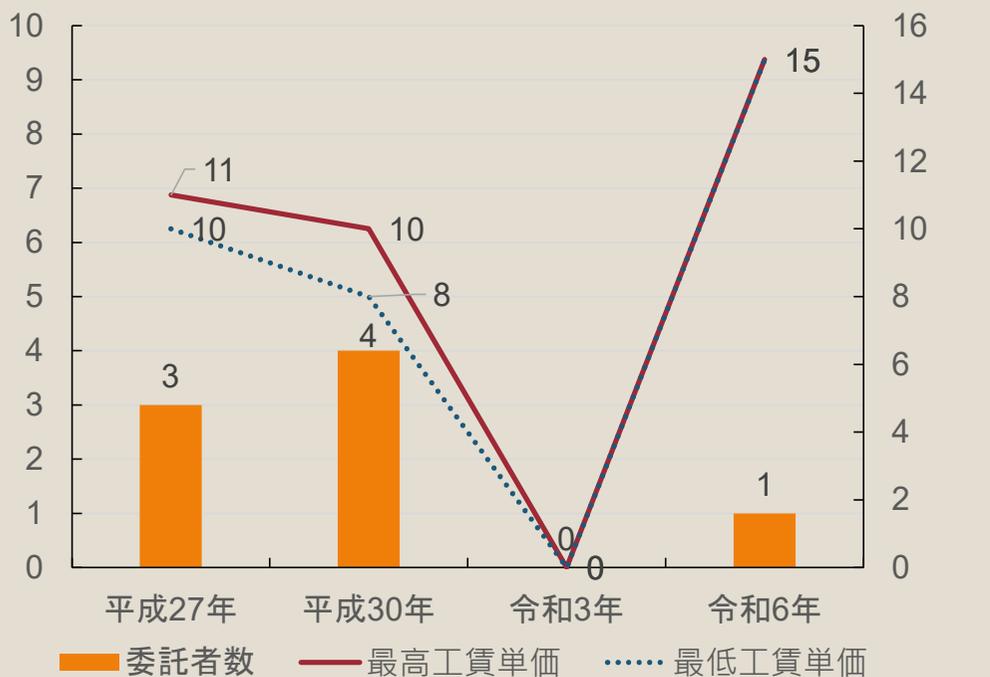
・委託者:1者、最低工賃単価:15円、最高工賃単価:15円

プリーツ×印しつけ

工 程	規 格	現 行 最 低 工 賃 額
プリーツ×印しつけ		1か所につき10円

・委託者:1者、最低工賃単価:12円、最高工賃単価:12円

委託者数



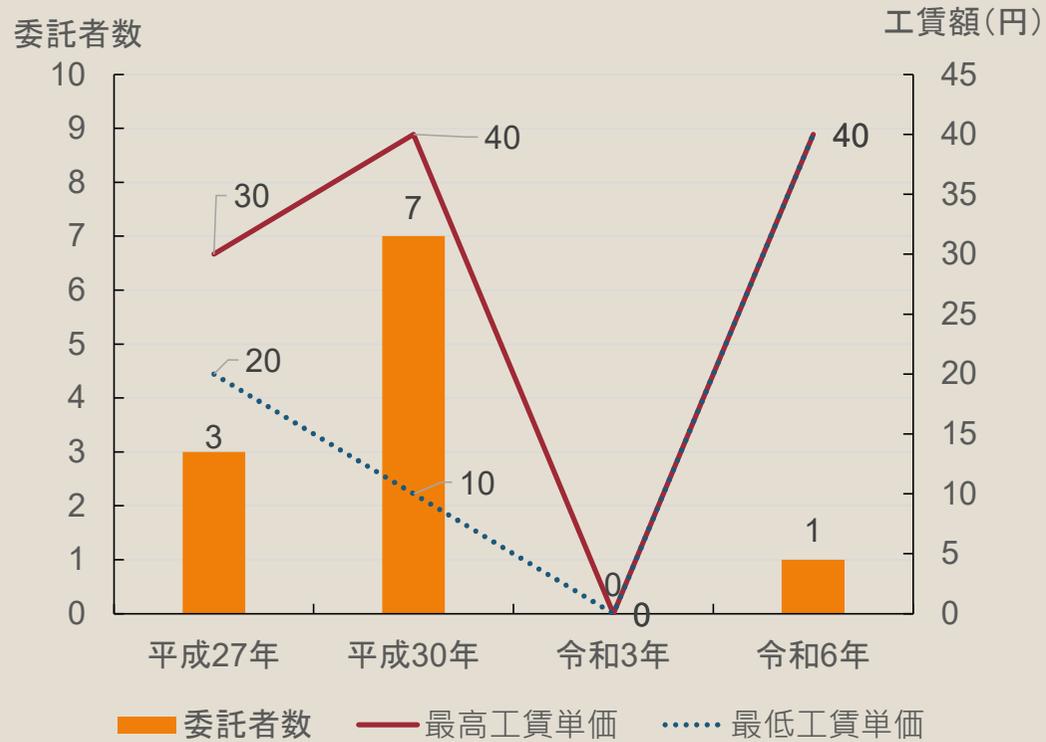
委託者数



糸くず取り

工 程	規 格	現 行 最 低 工 賃 額
糸くず取り		1枚につき20円

・委託者:1者、最低工賃単価:40円、最高工賃単価:40円

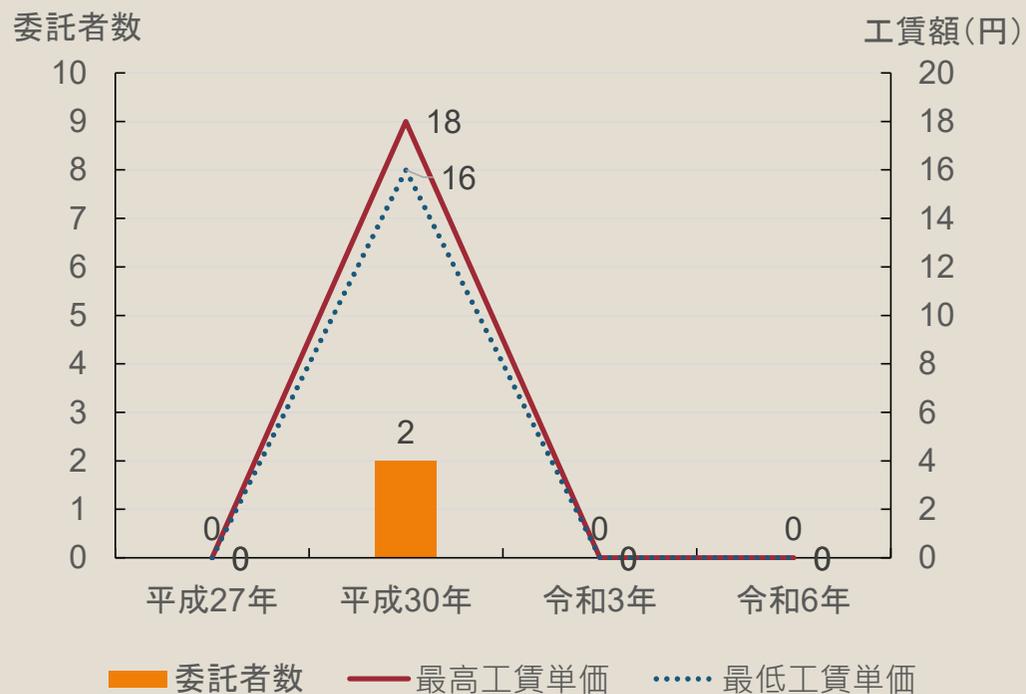


婦人既製洋服製造業 に係るまとめの業務 【スラックス】

見返し端千鳥がけ

工 程	規 格	現 行 最 低 工 賃 額
見返し端千鳥がけ	千鳥の間隔が6mmのもの	1か所につき16円

・発注実績なし。



見返し裏まつり

工 程	規 格	現 行 最 低 工 賃 額
見返し裏まつり	針目の間隔が6mm以上8mm以下のもの	10cmにつき14円

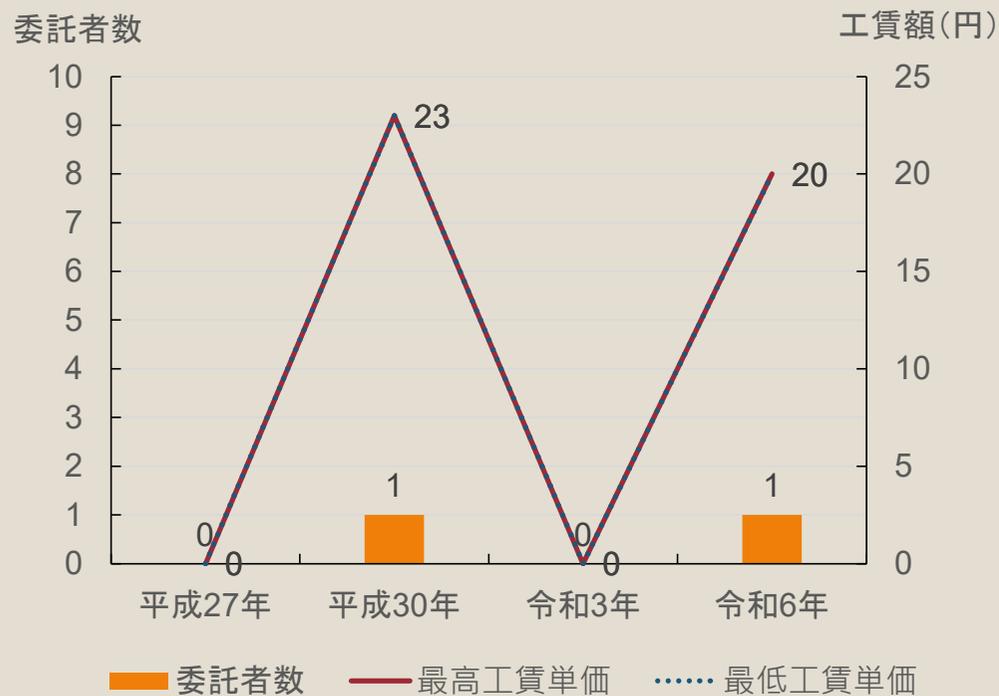
・委託者:1者、最低工賃単価:15円、最高工賃単価:15円



見返し星入れ

工 程	規 格	現 行 最 低 工 賃 額
見返し星入れ	針目の間隔が10mmのもの	10cmにつき19円

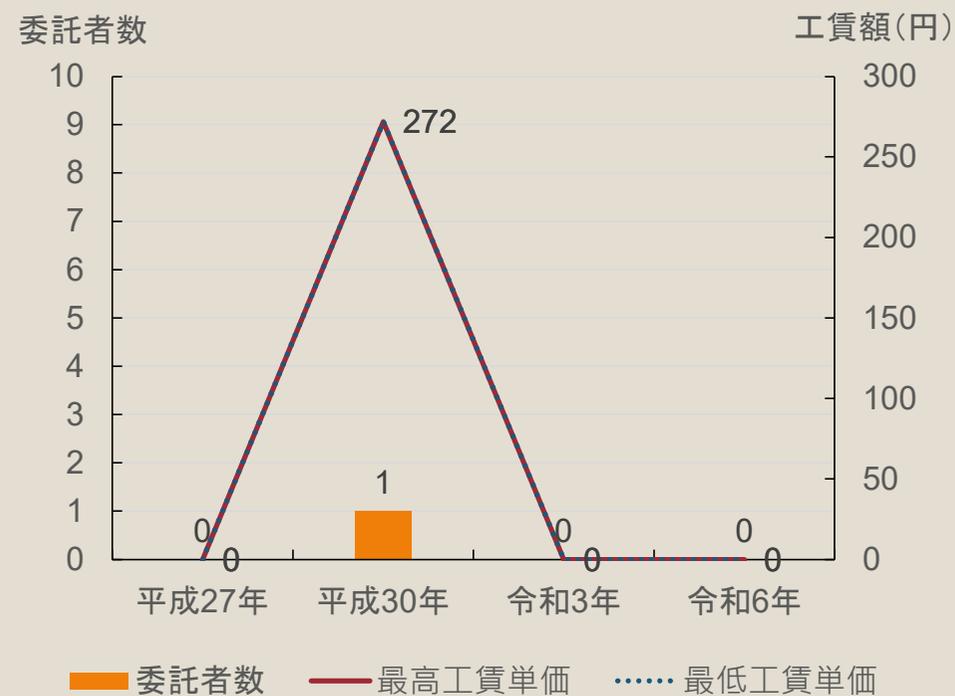
・委託者:1者、最低工賃単価:20円、最高工賃単価:20円



そで付け裏まつり

工 程	規 格	現 行 最 低 工 賃 額
そで付け裏まつり	針目の間隔が4mm以上5mm以下のもの	1枚につき130円

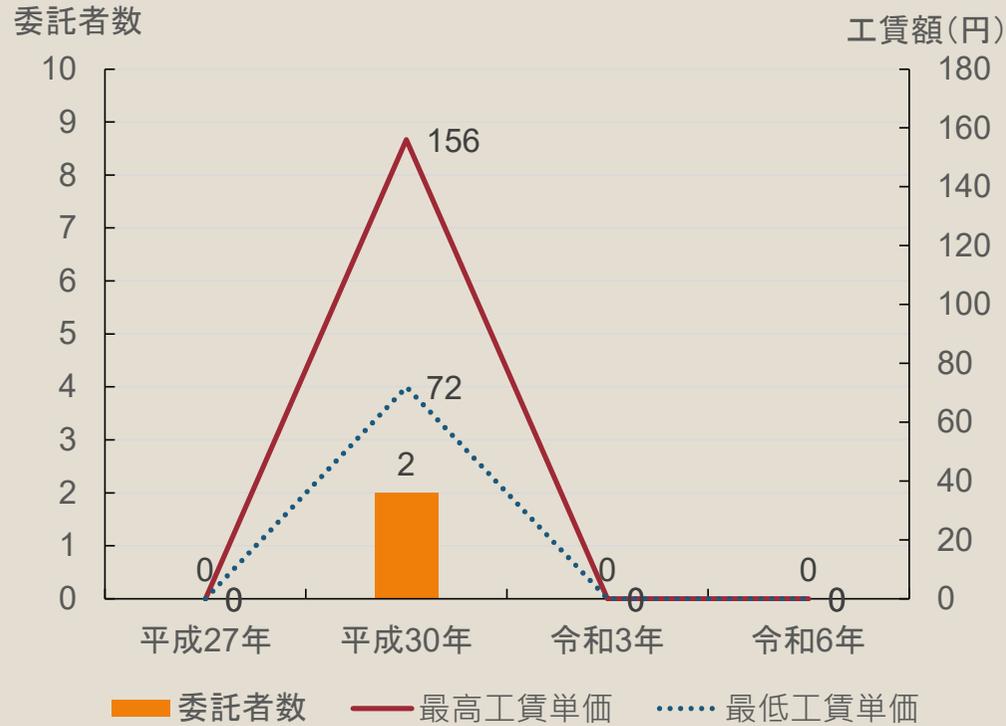
・発注実績なし。



そで口裏まつり

工 程	規 格	現 行 最 低 工 賃 額
そで口裏まつり	針目の間隔が4 mm以上5 mm以下のもの	1枚につき 58円

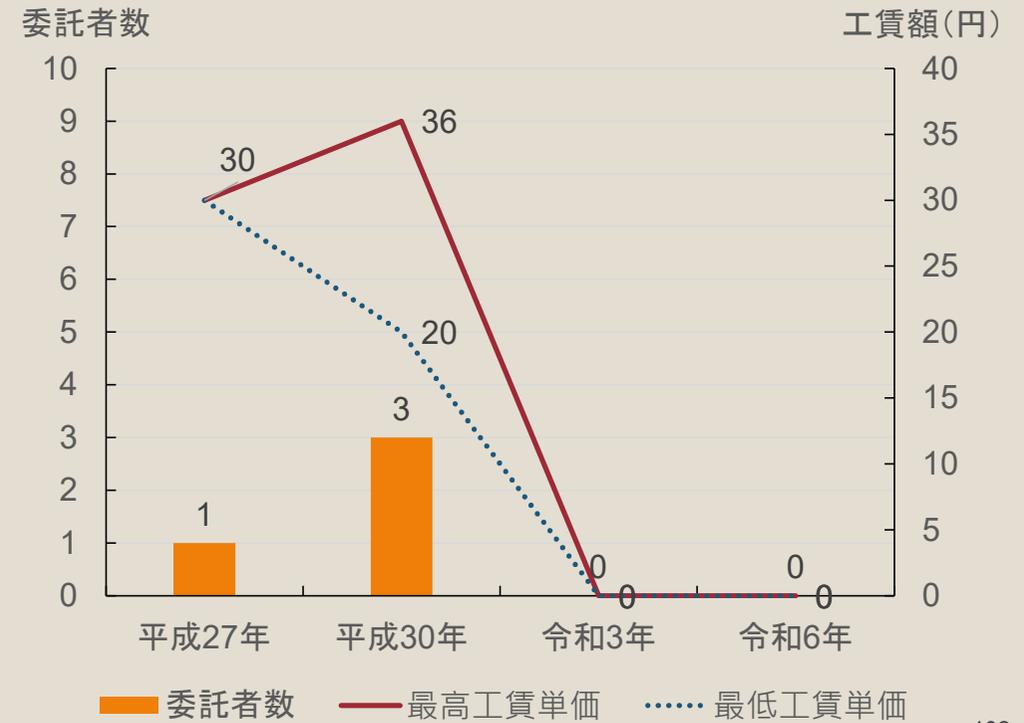
・発注実績なし。



ファスナー裏まつり

工 程	規 格	現 行 最 低 工 賃 額
ファスナー裏まつり	針目の間隔が4 mm以上5 mm以下のもの	10 cmにつき 17円

・発注実績なし。



襟付けまつり

工 程	規 格	現 行 最 低 工 賃 額
襟付けまつり	針目の間隔が4 mm以上5 mm以下のもの	10 cmにつき17円

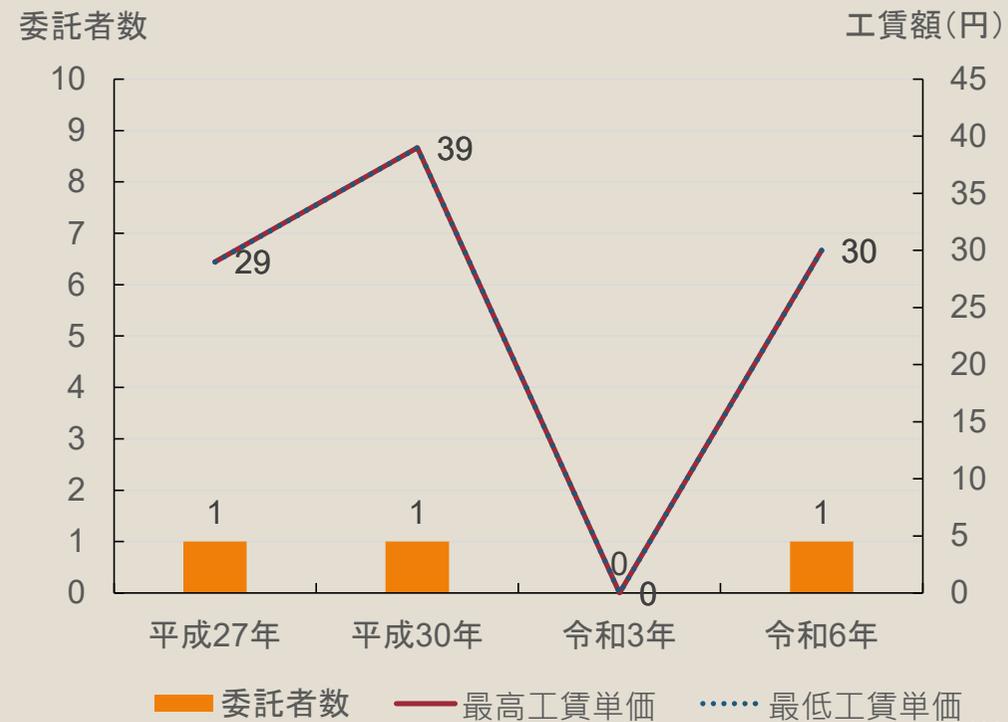
・発注実績なし。



すそまつり

工 程	規 格	現 行 最 低 工 賃 額
すそまつり	針目の間隔が7 mm以上8 mm以下のもの	20 cmにつき20円

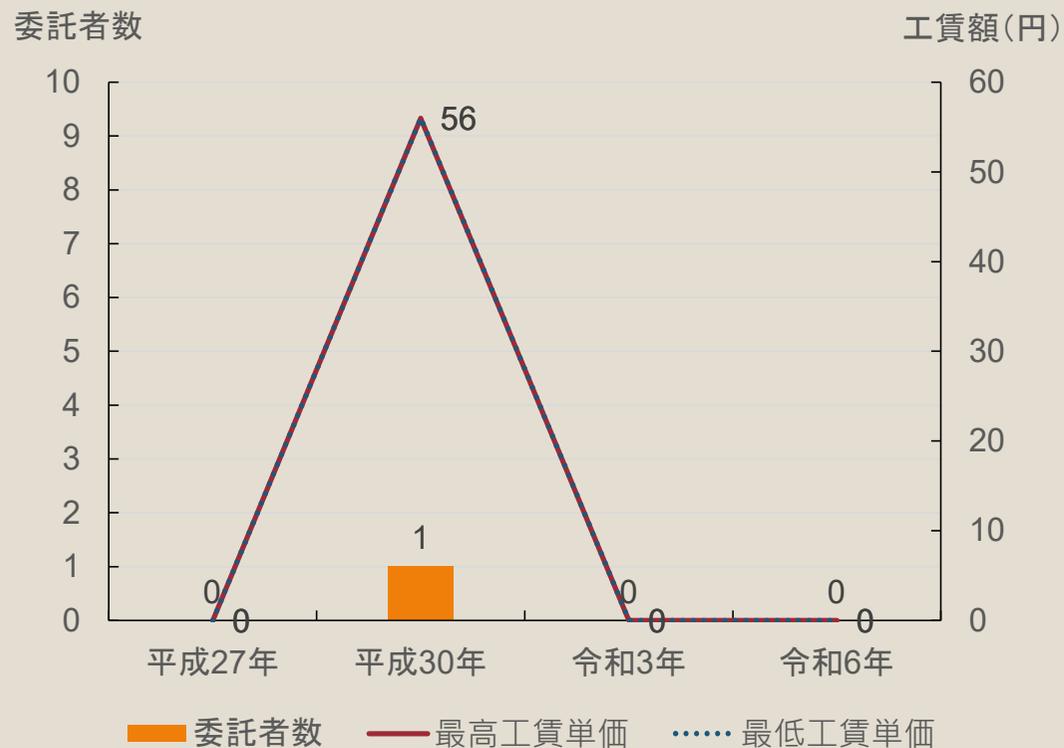
・委託者:1者、最低工賃単価:30円、最高工賃単価:30円



ウエスト裏まつり

工 程	規 格	現 行 最 低 工 賃 額
ウエスト裏まつり	針目の間隔が4 mm以上5 mm以下のもの	20 cmにつき18円

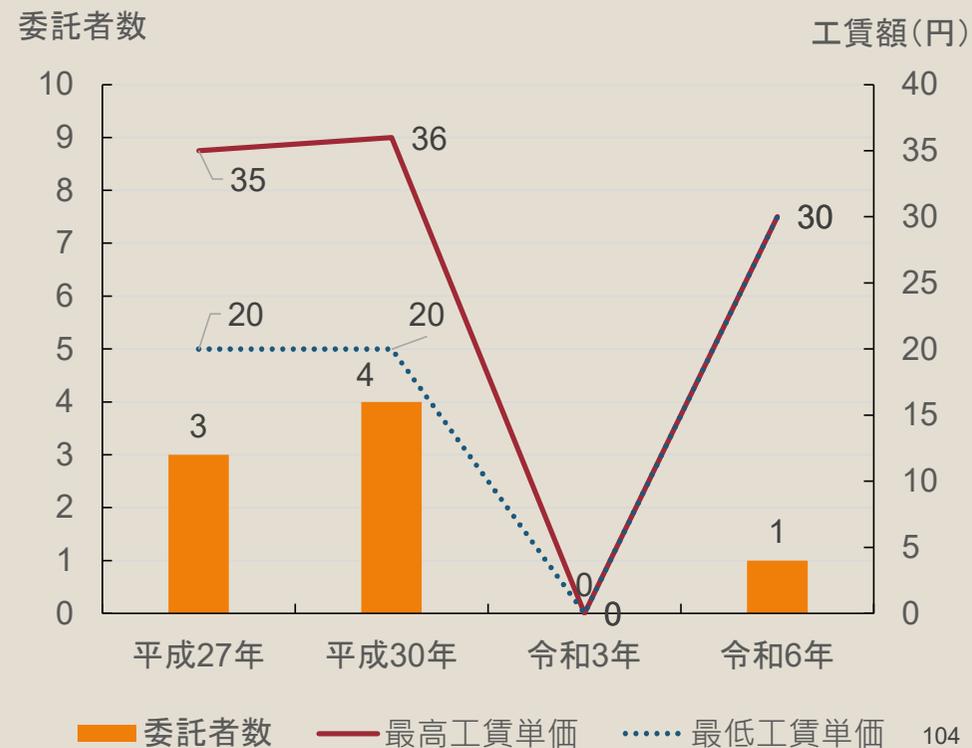
・発注実績なし。



スナップ付け

工 程	規 格	現 行 最 低 工 賃 額
スナップ付け		1組につき20円

・委託者:1者、最低工賃単価:30円、最高工賃単価:30円



ウエスト用かぎホック付け

工 程	規 格	現 行 最 低 工 賃 額
ウエスト用かぎホック付け		1組につき20円

・委託者: 1者、最低工賃単価: 60円、最高工賃単価: 60円

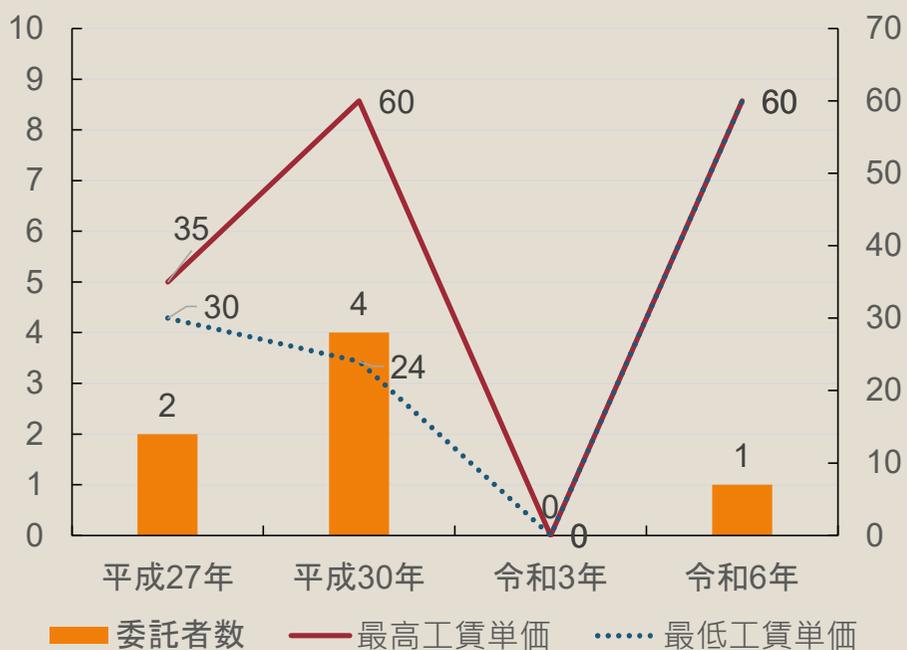
ウエスト用以外のかぎホック付け

工 程	規 格	現 行 最 低 工 賃 額
ウエスト用以外のかぎホック付け		1組につき20円

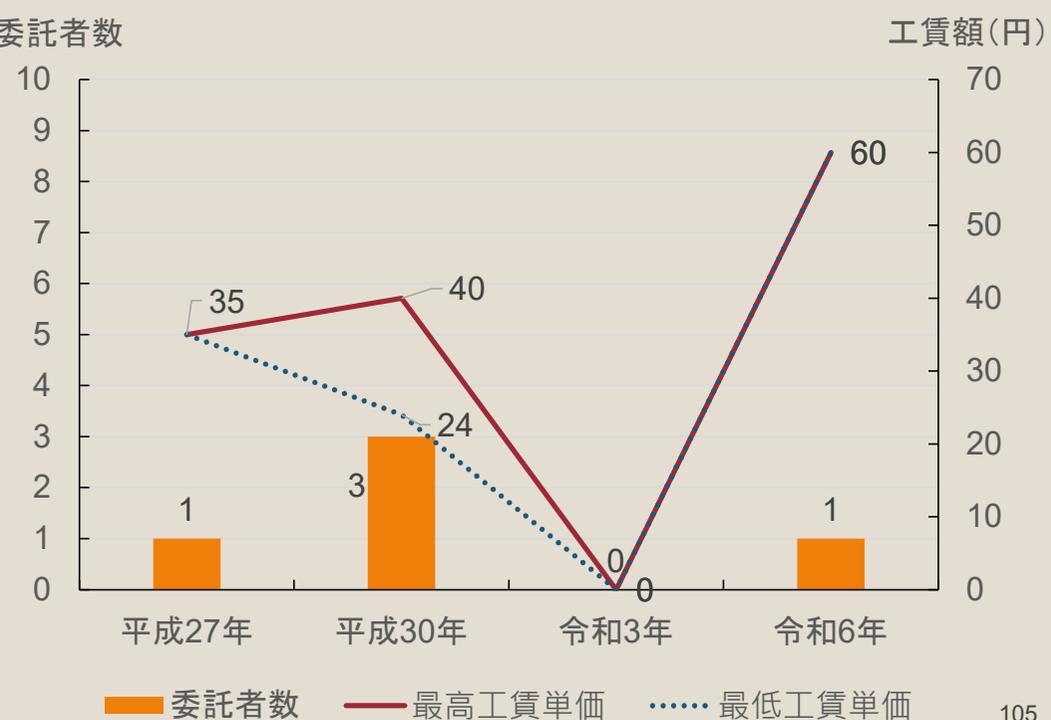
・委託者: 1者、最低工賃単価: 60円、最高工賃単価: 60円

委託者数

工賃額(円)



工賃額(円)



カボタン付き根巻きボタン付け (裏穴ボタン又は2つ穴ボタンを使用するものに限る。)

工 程	規 格	現 行 最 低 工 賃 額
カボタン付き根巻きボタン付け (裏穴ボタン又は2つ穴ボタンを使用するものに限る。)		1個につき13円

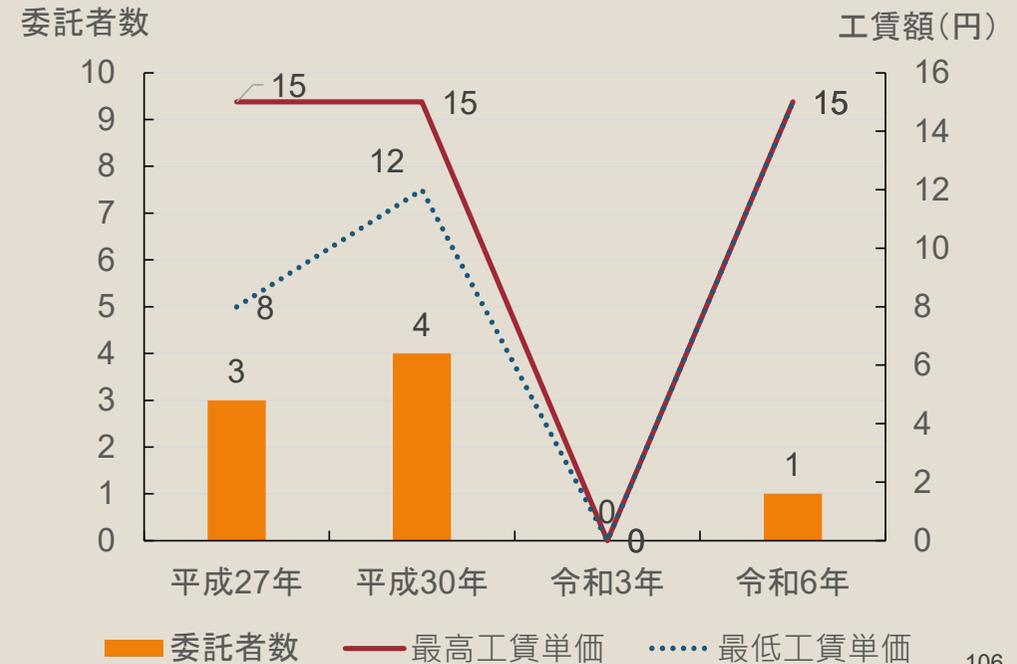
・委託者: 1者、最低工賃単価: 25円、最高工賃単価: 25円



根巻きボタン付け(裏穴ボタン又は2つ穴ボタンを使用するものでかつカボタン付きのものを除く。)

工 程	規 格	現 行 最 低 工 賃 額
根巻きボタン付け (裏穴ボタン又は2つ穴ボタンを使用するものでかつカボタン付きのものを除く。)		1個につき10円

・委託者: 1者、最低工賃単価: 15円、最高工賃単価: 15円



根巻きボタン付け以外のボタン付け (裏穴ボタン又は2つ穴ボタンを使用するものに限る。)

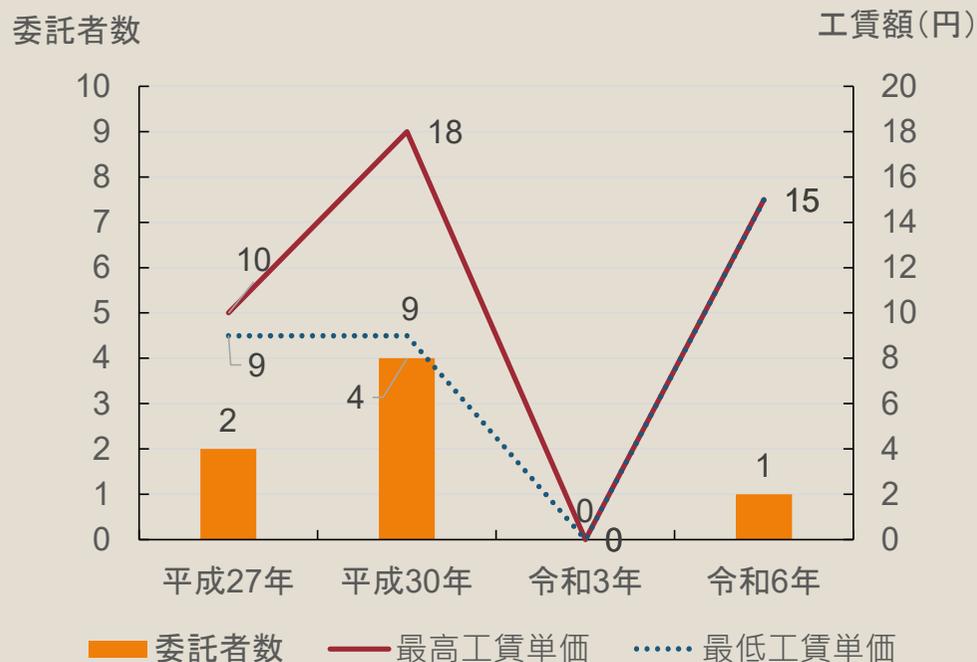
工 程	規 格	現 行 最 低 工 賃 額
根巻きボタン付け以外のボタン付け(裏穴ボタン又は2つ穴ボタンを使用するものに限る。)		1個につき9円

・委託者:1者、最低工賃単価:15円、最高工賃単価:15円

カボタン付き根巻きボタン付け (4つ穴ボタンを使用するものに限る。)

工 程	規 格	現 行 最 低 工 賃 額
カボタン付き根巻きボタン付け(4つ穴ボタンを使用するものに限る。)		1個につき14円

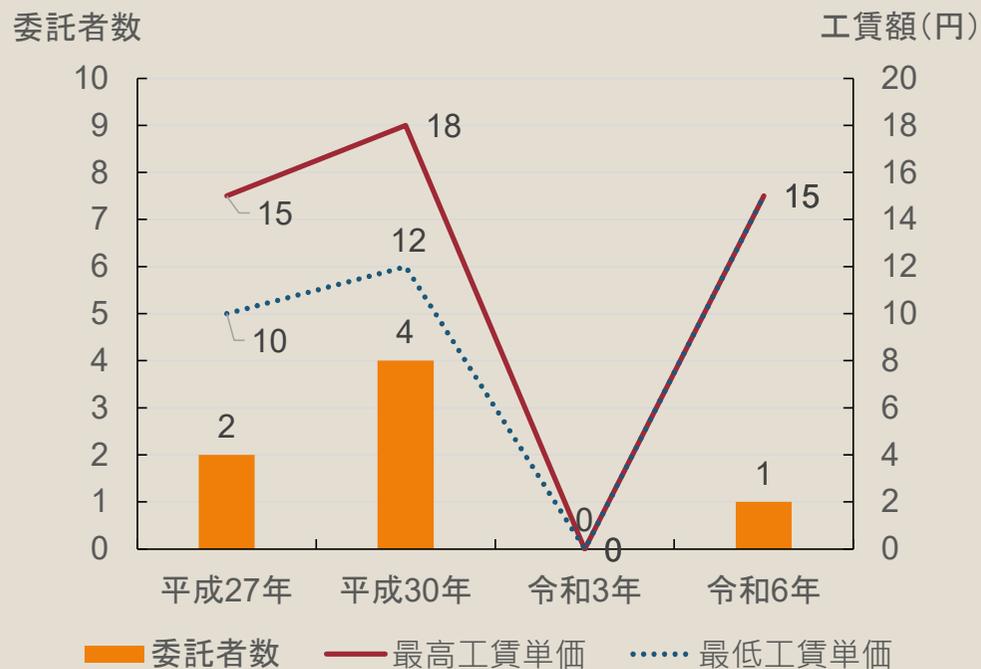
・委託者:1者、最低工賃単価:20円、最高工賃単価:20円



根巻きボタン付け(4つ穴ボタンを使用するもので、かつ力ボタン付きのものを除く。)

工 程	規 格	現 行 最 低 工 賃 額
根巻きボタン付け (4つ穴ボタンを使用するもので、かつ力ボタン付きのものを除く。)		1個につき10円

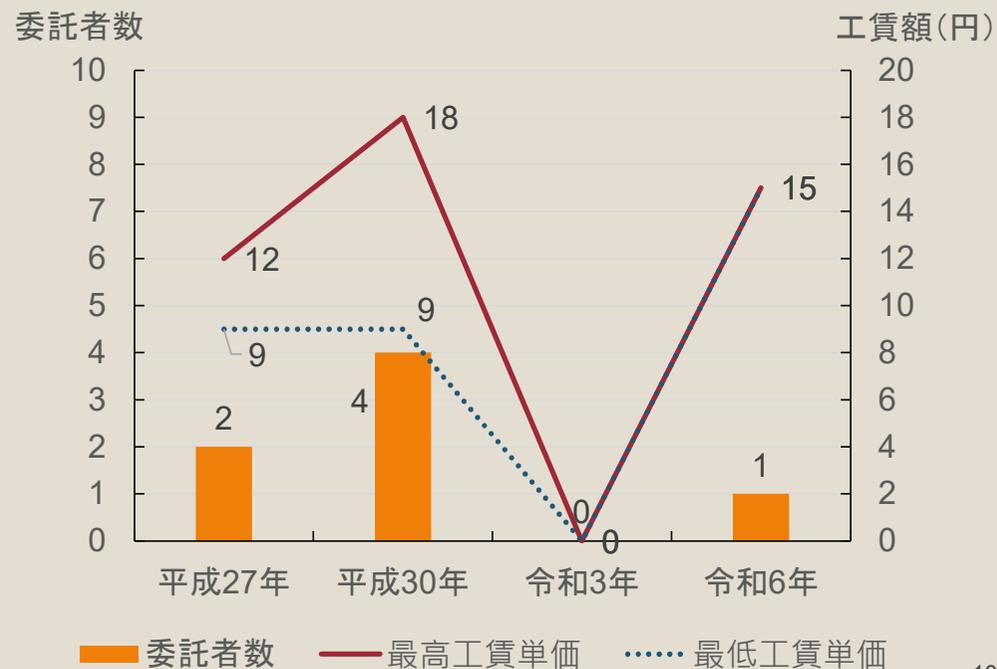
・委託者:1者、最低工賃単価:15円、最高工賃単価:15円



根巻きボタン付け以外のボタン付け(4つ穴ボタンを使用するものに限る。)

工 程	規 格	現 行 最 低 工 賃 額
根巻きボタン付け以外のボタン付け(4つ穴ボタンを使用するものに限る。)		1個につき10円

・委託者:1者、最低工賃単価:15円、最高工賃単価:15円

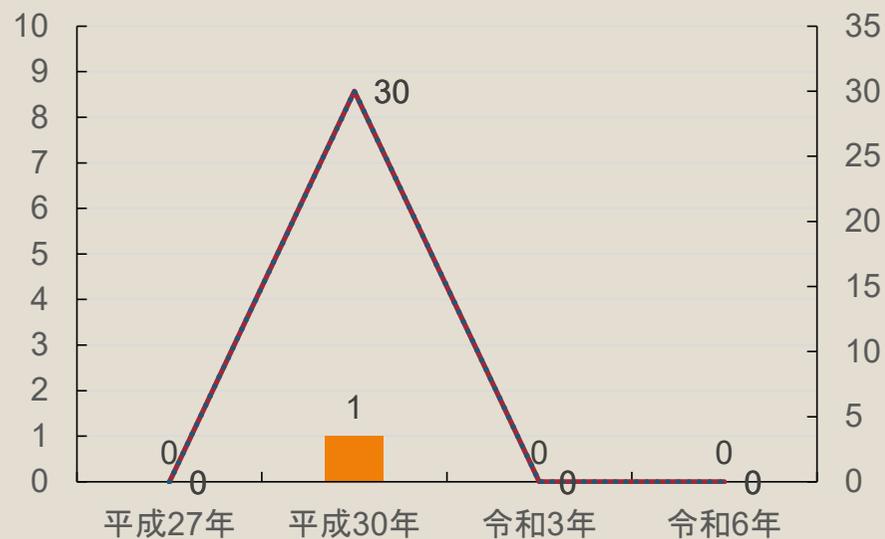


玉縁ボタンホールのみとめ

工 程	規 格	現 行 最 低 工 賃 額
玉縁ボタンホールのみとめ	ボタンホールの長さが3.5cmのもの	1か所につき31円

・発注実績なし。

委託者数 工賃額(円)



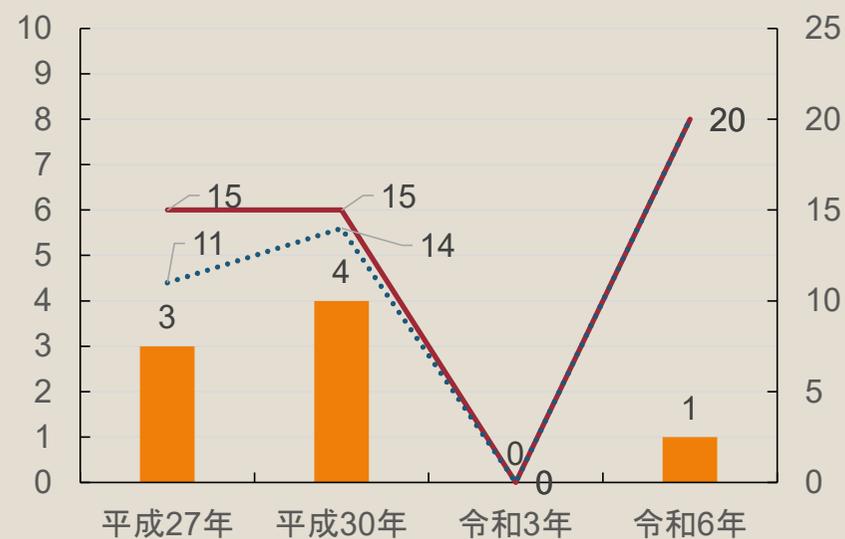
■ 委託者数 — 最高工賃単価 最低工賃単価

すそ糸ループ付け

工 程	規 格	現 行 最 低 工 賃 額
すそ糸ループ付け	糸ループの長さが3cmのもの	1か所につき11円

・委託者:1者、最低工賃単価:20円、最高工賃単価:20円

委託者数 工賃額(円)

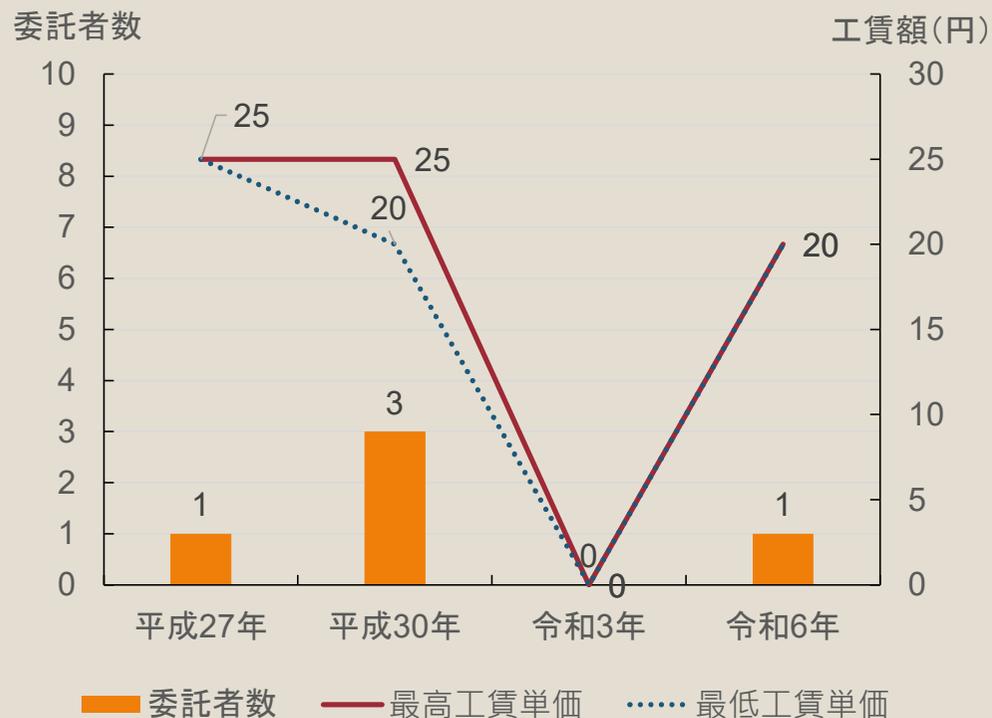


■ 委託者数 — 最高工賃単価 最低工賃単価

ベルト用糸ループ付け

工 程	規 格	現 行 最 低 工 賃 額
ベルト用糸ループ付け	糸ループの長さが5 cmのもの	1か所につき11円

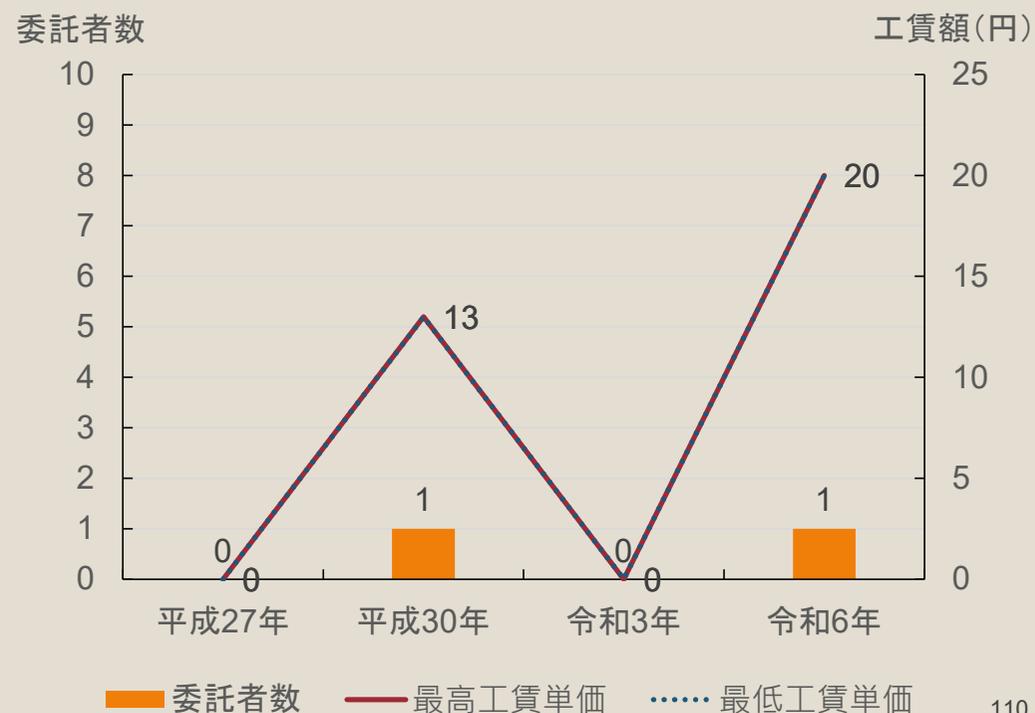
・委託者: 1者、最低工賃単価: 20円、最高工賃単価: 20円



バックル付け

工 程	規 格	現 行 最 低 工 賃 額
バックル付け		1個につき15円

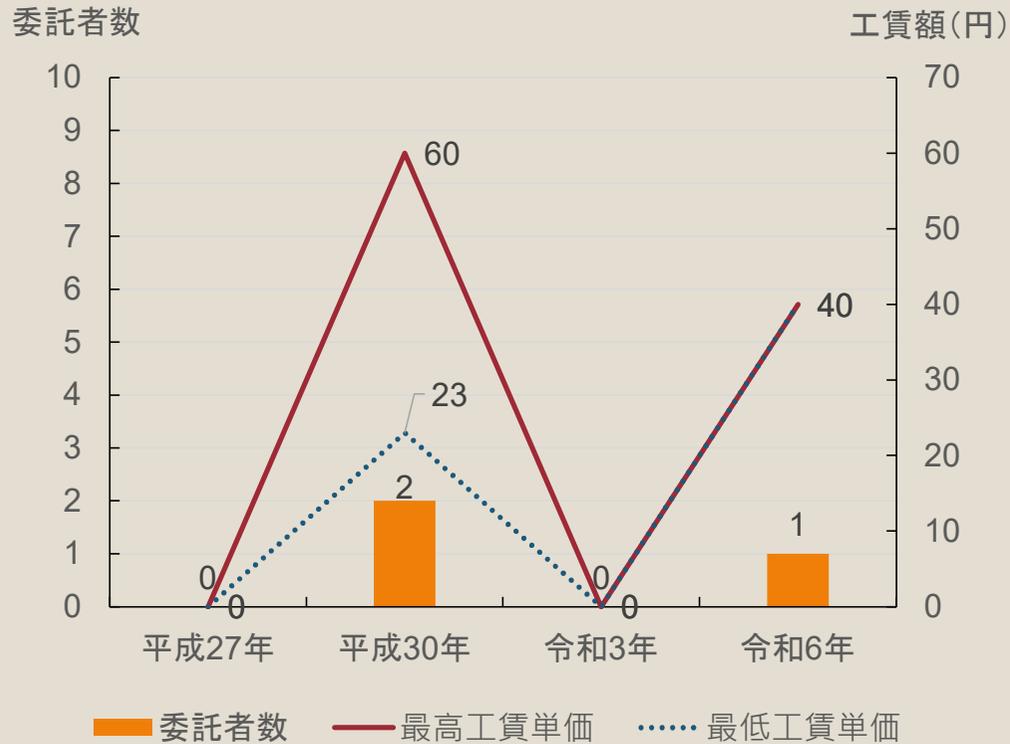
・委託者: 1者、最低工賃単価: 20円、最高工賃単価: 20円



肩パット付け

工 程	規 格	現 行 最 低 工 賃 額
肩パット付け		1枚につき38円

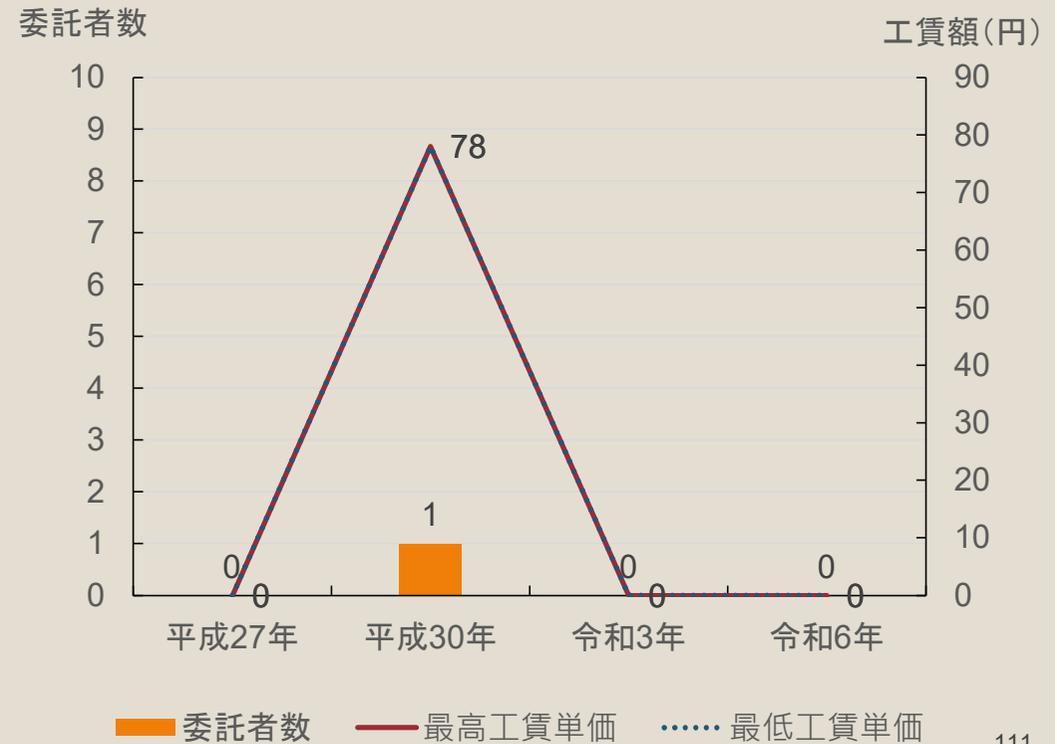
・委託者:1者、最低工賃単価:40円、最高工賃単価:40円



カフス付け

工 程	規 格	現 行 最 低 工 賃 額
カフス付け	取り外し可能なもの	1枚につき50円

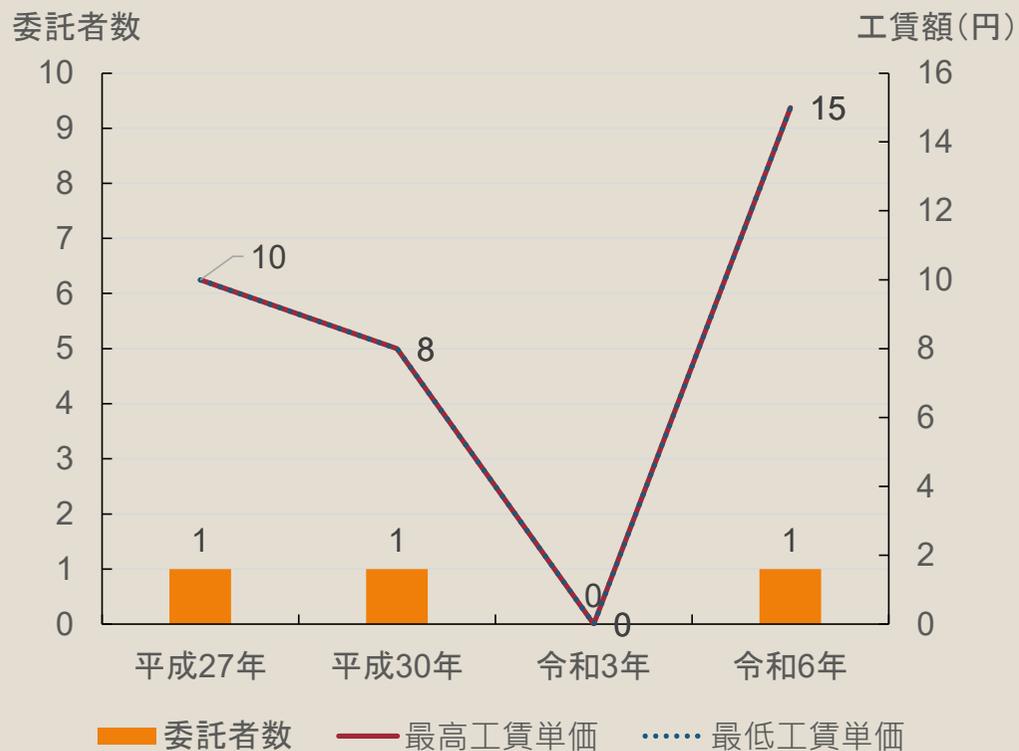
・発注実績なし。



ペンツ×印しつけ

工 程	規 格	現 行 最 低 工 賃 額
ペンツ×印しつけ		1か所につき10円

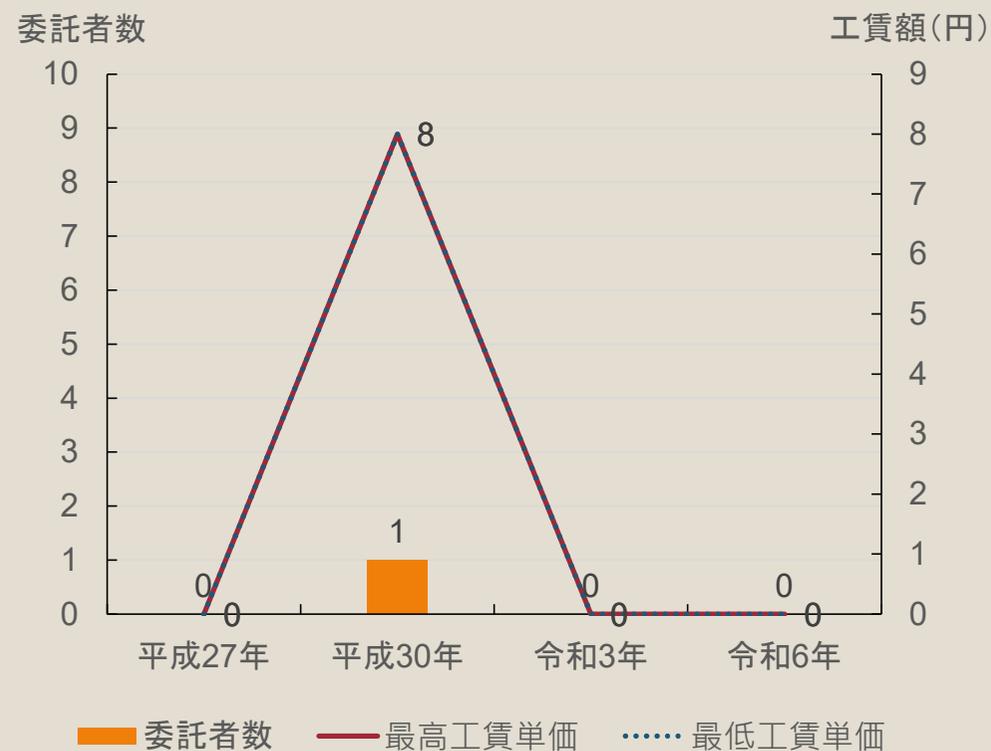
・委託者:1者、最低工賃単価:15円、最高工賃単価:15円



プリーツ×印しつけ

工 程	規 格	現 行 最 低 工 賃 額
プリーツ×印しつけ		1か所につき10円

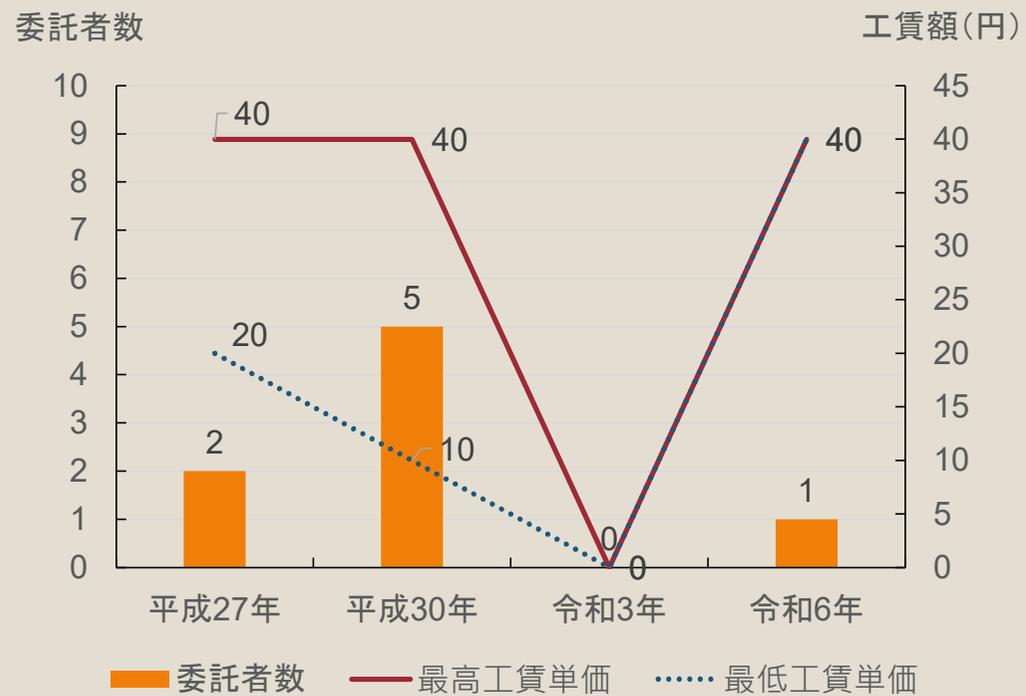
・発注実績なし。



糸くず取り

工 程	規 格	現 行 最 低 工 賃 額
糸くず取り		1枚につき20円

・委託者: 1者、最低工賃単価: 40円、最高工賃単価: 40円



新潟県男子・婦人既製洋服製造業事業者 の聴取結果

- 既製洋服製造業の事業者団体は、新潟県既製服製造工業組合及び新潟県既製服縫製工業組合が存在していたが、平成27年までに解散している。

○ 業界の景況について

- コロナ禍で受注が大幅に減少した。コロナ禍後、少しずつ受注が回復してきているが、コロナ以前の受注状況に及ばない。

○ 家内労働者及び工賃について

- 新潟県男子・婦人既製洋服製造業最低工賃適用の家内労働者数は、新規参入がほとんどなく、高年齢化も進み、減少傾向である。
- 家内労働者数が減少しているため、自社の社員で作業できるように内製化を進めている。
- 現状の最低工賃について、既定の工程と自社が家内労働者へ発注している工程は一致しない部分もあるが、各工程の最低工賃額を参考にして、家内労働者への発注金額を決定している。

まとめ

- コロナ禍で受注が大幅に減少した。コロナ禍後、少しずつ受注が回復してきているが、コロナ禍以前の受注状況には及んでいない。
- 新潟県男子・婦人既製洋服製造業最低工賃適用の家内労働者数は、新規参入がほとんどなく、高年齢化も進み、減少傾向である。
- 最低工賃については、新潟県男子・婦人既製洋服製造業最低工賃額近傍に設定している工程が多い。

令和6年度 第2回新潟地方労働審議会 参考資料目次

令和7年3月4日(火)

参考資料No.	資 料 名
1	【労働基準部】令和6年業種別労働災害発生状況
2	【労働基準部】令和6年業種別死亡災害発生状況
3	【労働基準部】メンタルヘルス対策に取り組みましょう
4	【労働基準部】新潟県最低賃金ポスター
5	【労働基準部】新潟県最低賃金リーフレット
6	【職業安定部】自宅などから「オンライン」で職業相談を受けることができます
7	【職業安定部】オンラインによる失業認定が受けられます
8	【職業安定部】「離職票」をマイナポータルで受け取れるようになります
9	【職業安定部】令和6年度雇用保険二事業に係る各種助成金取扱状況
10	【雇用環境・均等室】両立支援助成金が拡充され使いやすくなりました

令和6年業種別・署別労働災害発生状況(休業4日以上)

(新型コロナウイルス感染症のり患分を除く)

新潟労働局
(令和6年12月末)

業種別	新潟	長岡	上越	三条	新発田	新津	小出	十日町	佐渡	合計	前年同期	対前年同期増減数	増減率(%)
製 造 業	(2) 139	80	(1) 56	(1) 163	105	(1) 55	42	21	7	(5) 668	(3) 705	-37	-5.2
食 料 品	63	20	13	13	47	(1) 24	27	10	4	(1) 221	(1) 239	-18	-7.5
織 維 工 業		2	2	4		2	1	1		12	6	+6	+100.0
衣服・繊維製品		2		1	1		1			5	5	±0	±0
木 材 ・ 木 製 品	3		2	2	5	5				17	24	-7	-29.2
家具・装備品				3	3					6	9	-3	-33.3
パルプ・紙・紙加工品	(1) 5		1	1	3	1				(1) 11	10	+1	+10.0
印刷・製本業	3		1	2	3	1				10	3	+7	+233.3
化学工業	8	2	7	6	3	2		1		29	34	-5	-14.7
窯業・土石製品	1	3	3	1	4	5	2			19	25	-6	-24.0
鉄 鋼 業	2	6	3	20		2				33	(1) 29	+4	+13.8
非 鉄 金 属		4	2	2			1	3		12	9	+3	+33.3
金 属 製 品	(1) 25	16	6	81	8	7	2			(1) 145	156	-11	-7.1
一般機械器具	7	10	(1) 8	(1) 9	3	2	1	1	1	(2) 42	54	-12	-22.2
電気機械器具	1	4	4	9	13		4	1		36	40	-4	-10.0
輸送用機械等	2	1		1	4	1	1			10	15	-5	-33.3
電気・ガス・水道		2	4			1				7		+7	
その他の製造	19	8		8	8	2	2	4	2	53	(1) 47	+6	+12.8
鉱 業	1			1	2		1		1	6	(1) 8	-2	-25.0
うち土石採取業				1	2		1		1	5	7	-2	-28.6
建 設 業	(2) 92	(2) 53	(2) 42	(1) 27	(1) 47	31	32	12	10	(8) 346	(6) 379	-33	-8.7
土 木 工 事 業	(1) 21	(1) 13	(2) 16	6	(1) 15	9	11	4	3	(5) 98	(2) 120	-22	-18.3
建 築 工 事 業	(1) 57	(1) 24	18	(1) 18	26	18	15	8	4	(3) 188	(3) 207	-19	-9.2
うち木建工事業	(1) 15	4	6	7	12	6	8	2	3	(1) 63	70	-7	-10.0
その他の建設業	14	16	8	3	6	4	6		3	60	(1) 52	+8	+15.4
運 輸 交 通 業	108	46	(1) 28	(1) 25	26	16	(1) 16	3	4	(3) 272	258	+14	+5.4
うち道路貨物運送業	96	46	(1) 27	(1) 24	24	14	(1) 12	3	3	(3) 249	226	+23	+10.2
貨 物 取 扱 業	1	1			7					9	9	±0	±0
うち港湾運送業					7					7	5	+2	+40.0
農 林 業	4	2	1		5	5	5	6	3	31	(1) 31	±0	±0
うち林業					5	2	1		1	9	12	-3	-25.0
畜 産 ・ 水 産 業		(1) 3	1		10			2	2	(1) 18	23	-5	-21.7
うち漁業		(1) 1	1		3				2	(1) 7	7	±0	±0
そ の 他 の 事 業	388	152	(3) 109	119	117	56	104	30	17	(3) 1,092	(3) 1,113	-21	-1.9
小 売 業	108	48	(1) 26	36	37	17	17	8	2	(1) 299	(1) 301	-2	-0.7
社会福祉施設	73	20	21	22	20	17	22	12	6	213	245	-32	-13.1
飲 食 店	23	7	8	4	5	2	3	3		55	65	-10	-15.4
總 計	(4) 733	(3) 337	(7) 237	(3) 335	(1) 319	(1) 163	(1) 200	74	44	(20) 2,442	(14) 2,526	-84	-3.3
前 年 同 期	(3) 713	(5) 346	(3) 259	(2) 378	352	(1) 173	185	73	47	(14) 2,526			
対前年同期増減数	+20	-9	-22	-43	-33	-10	+15	+1	-3	-84			
増 減 率 (%)	+2.8	-2.6	-8.5	-11.4	-9.4	-5.8	+8.1	+1.4	-6.4	-3.3			

(第14次防)

令和4年同期	(3) 652	(3) 346	(2) 268	342	(8) 306	139	164	(1) 83	51	(17) 2,351			
対4年同期増減数	+81	-9	-31	-7	+13	+24	+36	-9	-7	+91			
増 減 率 (%)	+12.4	-2.6	-11.6	-2.0	+4.2	+17.3	+22.0	-10.8	-13.7	+3.9			

(参考)

	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	確定
増減率推移(%)	25.0%	-19.4%	-17.1%	-12.7%	-7.5%	-7.7%	-4.5%	-2.6%	-4.1%	-4.2%	-3.6%	-3.3%	

1 労働者死傷病報告による。なお()内は死亡者数で死亡災害報告によるもの。

令和6年 業種別死亡災害発生状況

令和6年12月末現在
新潟労働局

製造業

発生月	発生状況	事故の型	起因物
1 2月	普通旋盤により、加工材の金属部品を回転させた状態で、両手でサンドペーパーを加工材に押し当てながら表面仕上げ作業を行っていたところ、左手に着用していた軍手が、回転中の加工材に巻き込まれ、その勢いで当該旋盤のチャック部に頭部を打ちつけた。 [20歳代・男性]	はさまれ・巻き込まれ	旋盤
2 3月	鉄棒(重量1833.7Kg、以下「荷」という。)に塗装前の下地塗りをするため、天井クレーンで荷を吊り上げ、鉄棒内部に溜まった水抜きを行っていた。スリングベルト1本を折り重ねて荷の1箇所に玉掛けし、荷を吊り上げた状態で水抜きしていたところ、突然スリングベルトが切れて荷が落下し、荷の近くで作業をしていた被災者が下敷きとなった。 [50歳代・男性]	飛来・落下	玉掛用具
3 6月	冷蔵庫(重さ40Kg)を1階から2階の休憩室に二人で運搬していたところ、階段の踊場で冷蔵庫を持ち上げた際に、後ろ向き状態で1階まで転落した。 [60歳代・男性]	墜落・転落	階段
4 6月	4tトラックから搬出するため、空のプラスチックタンクを当該トラックの荷台後方へ引き出していたところ、荷台から地面へ後ろ向きに墜落した。 [60歳代・男性]	墜落・転落	トラック
5 12月	古紙回収用パッカー車の後部投入口の機械作動部の圧縮板に足を巻き込まれ、身動きが取れずに救助を求めている被災者を発見し、救助しようと、操作を行った際に機械作動部の圧縮板によって胸部まで車両積載部の奥に巻き込まれた。 [50歳代・男性]	はさまれ・巻き込まれ	トラック

建設業

発生月	発生状況	事故の型	起因物
1 3月	アスファルトフィニッシャーを用いてアスファルトの敷き均し作業が終了したので、アスファルトフィニッシャーを場外の駐車場に移動させていたところ、歩道縁石に接触するため、運転手が後進した際、アスファルトフィニッシャーの後方で作業をしていた被災者がアスファルトフィニッシャーの後部と電柱の間にはさまれた。 [50歳代・男性]	はさまれ・巻き込まれ	その他の建設機械等
2 3月	河川本流左岸の仮締切施工部の仮堤を撤去するため、被災者単独でドラグ・ショベルを用いて右岸での作業後、本流河川内の右岸から左岸へ渡ろうと下流左岸側に走行していたところ、川床が崩れ、水流で削られた水深約3mの川底の深みに向けてドラグ・ショベルが横転し、水没したことにより溺死した。 [50歳代・男性]	おぼれ	水
3 6月	工事見積書作成のため、単独で山林の踏査に向かった労働者が翌日になっても戻らず、捜索したところ山林内で倒れていたところを発見した。外傷の状況から熊に襲われたものとみられる。 [50歳代・男性]	その他	その他の環境等
4 6月	改修工事現場内において、作業員2名が身体障害者トイレ及び地下ピット付近で配管撤去作業を行っていたところ、爆発が発生した。 [30歳代・男性]	爆発	可燃性のガス
5 8月	県道の路上において、樹木の枝打ち作業に伴う片側交互通行の交通誘導を行っていたところ、乗用車に轢かれた。 [70歳代・男性]	交通事故(道路)	乗用車
6 9月	屋上防水改修工事現場内において、被災者が3階屋上部(高さ11.0m)で塩ビシートを剥がす作業中に墜落した。被災者が作業を行っていた3階屋上部の作業床の周囲には、高さ36.5cmのパラベットがあった。 [50歳代・男性]	墜落・転落	建築物・構築物
7 10月	神社の玉垣基礎工事現場内において、親柱の基礎部分の下方の土をスコップを用いて掘削作業中、親柱が被災労働者側に倒れ、下敷きとなった。 [20歳代・男性]	崩壊、倒壊	建築物・構築物
8 11月	ゴルフ場の枯れ木の伐採等の作業において、被災者は伐倒木の枝打ち後の枝の運搬作業に従事していた。当該伐倒木がのり面上に斜めに横たわっており、被災者が枝の回収のため伐倒木の下方に入ったところ、当該伐倒木が転がり始め被災者に接触した。 [80歳代・男性]	激突され	立木等

その他(製造・建設以外)

	発生月	発生状況	事故の型	起因物
1	1月	大型貨物自動車の荷台に、フレキシブルコンテナバッグ(丸形1t用)を2段積みし、シート掛け作業を行っていたところ、1段目のフレキシブルコンテナバッグ上から地上に墜落した(推定)。作業時には、保護帽を着用しておらず、また、墜落制止用器具も使用していなかった。 [60歳代・男性]	墜落、転落	トラック
2	5月	倉庫内に建材を荷降ろしするため、トラックをバックで停車させて運転席から降りて倉庫のシャッターを開けていたところ、トラックの逸走がはじまり、その後部にいた被災者が、トラックと建物にはさまれた。 [40歳代・男性]	はさまれ・巻き込まれ	トラック
3	6月	漁船に3人が乗船し、網を投入する沖合に移動した。所定の場所に到着後、船尾より網の投入をしていた際、被災者の姿が見えなくなったため、船尾より確認したところ、海中(深さ3m程度)で被災者が足に網が絡まった状態で発見された。 [70歳代・男性]	おぼれ	その他の乗物
4	7月	地上においてマンホール内の保守点検作業を一人で行っていた。就業時刻になっても帰社しないことから、従業員で捜したところ、マンホール内(深さ約4メートル)で倒れている被災者を発見した。 [40歳代・男性]	墜落・転落	建築物・構築物
5	8月	海水浴場にて管理員として海水浴客の監視を行っていた際に、海で泳いでいた男性客が波に流されたように見えたことから、救助のために海に入ったところおぼれた。 [70歳代・男性]	おぼれ	水
6	9月	出張先の構内において、荷卸しのためトラックを停止し、後部観音扉を開けたとき、被災者にパレット荷物(220kg程)が落下してきて当たり転倒、負傷したもの。 [50歳代・男性]	飛来・落下	トラック
7	11月	トラックを運転して高速道路を走行していたところ、高速道路の右ガードロープに衝突した。 [60歳代・男性]	交通事故(道路)	トラック

治療と仕事の両立支援の相談			
(独)労働者健康安全機構 新潟産業保健 総合支援センター	1 相談対応 県内の病院に出張相談窓口を設置、事業場関係者や産業保健スタッフ、患者(労働者)やその家族からの相談に対応します。 2 個別調整支援 両立支援促進員が患者(労働者)、主治医、事業者の3者間に入り、職場復帰プラン作成の支援等を行います。 3 個別訪問支援 両立支援促進員が事業場に訪問し、「企業内体制作り」、「規程・制度の整備」など両立支援制度に関する支援等を行います。 4 セミナー・研修会の開催 事業者、人事労務担当者、産業医、保健師等産業保健スタッフ、医療従事者等を対象とした研修を開催します。	〒951-8055 新潟市中央区礎町通二ノ町 2077 朝日生命新潟万代橋ビル6F Tel 025-227-4411	左記の内容については、下記ホームページをご覧ください。 http://www.niigatas.johas.go.jp
(独)労働者健康安全機構 新潟労災病院 (治療就労両立支援部)	脳卒中患者及び職業性疾患の患者を中心とした両立支援や復職支援の相談に応じます。	〒942-8502 上越市東雲町 1-7-12 Tel 025-543-3123	
新潟県立がんセンター新潟病院 (患者サポートセンター)	病気の治療や療養生活と仕事の両立に関する相談に応じます。	〒951-8566 新潟市中央区川岸町2丁目 15 番地 3 Tel025-266-5111	
済生会 新潟県央基幹病院 (患者・地域総合支援部門連携調整室)	治療を受けながらも仕事が継続できるように一緒に考えて支援します。	〒955-0091 三条市上須頃 5001-1 Tel 0256-47-4700	
新潟県社会保険労務士会	社会保険労務士が制度や復職プランの相談・支援を行います。	〒950-0087 新潟市中央区東大通 2-3-26 プレイス新潟1F Tel 025-250-7759	
新潟県医療ソーシャルワーカー協会 (定期的に事務局が変更になります)	病気の治療や療養生活と仕事の両立に関する相談に応じます。	〒950-1104 新潟市西区寺地 280-7 新潟県医療ソーシャルワーカー協会事務局 済生会新潟病院内 Tel 025-233-6161	
(一社)日本産業カウンセラー協会 上信越支部新潟事務所	契約先企業、団体等からの依頼を受け、相談者への支援(カウンセリング)を行います。	〒950-0911 新潟市中央区笹口 2-12-10 アバ新潟駅南ビル5F Tel 025-290-3883	
(特非) 日本キャリア開発協会	治療と職業生活の両立に悩んでいる就業者・休退職者を対象に、無料電話相談を行います。 https://www.j-cda.jp/hatarakikata/index.php	〒103-0014 東京都中央区日本橋蛸殻町 2-14-5 KDX 浜町中ノ橋ビル 4 階 Tel 03-6661-6221	
新潟労働局 職業安定部	職業安定課	ハローワークによる職業相談、職業紹介、治療と仕事の両立ができる求人確保を行います。	〒950-8625 新潟市中央区美咲町 1-2-1 新潟美咲合同庁舎2号館 Tel 025-288-3507
	職業対策課	難病の方を対象とした雇用支援として障害者トライアル雇用事業、特定求職者雇用開発助成金(発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース)及び職場適用援助者(ジョブコーチ)に関する相談等を行います。	Tel 025-288-3508
新潟労働局 労働基準部 健康安全課	両立支援の相談先について、ご案内いたします。治療と職業生活の両立支援のためのガイドラインに関する相談に対応します。	同上	Tel 025-288-3505
新潟県地域両立支援推進チーム構成機関(上記以外) (一社)新潟県経営者協会、日本労働組合総連合会新潟県連合会、(一社)新潟県医師会、公益財団法人健康づくり財団、(一社)新潟県労働衛生医学協会、新潟県(福祉保健部健康づくり支援課及び地域医療政策課)、新潟市(保健衛生部新潟市保健所健康増進課)、			

メンタルヘルス対策

メンタルヘルス対策に取り組みましょう

人材不足を解消するためには、働いている労働者のメンタルヘルス対策を図り働きやすい職場環境に取り組むことが必要です。

身体の健康だけでなく、精神的にも健康でないと仕事はできません。毎日長い時間を過ごす職場。楽しく働きたいし、企業も労働者が安心して働くことができるようにしなければなりません。職場におけるメンタルヘルス対策は、事業者の社会的責任でもあり、働く人の健康を確保するうえでの重要な課題です。メンタルヘルス対策指針(労働者の心の健康保持のための指針)は「労働安全衛生法」の指針に基づいて策定されたものです。

メンタルヘルス対策は、労働者の健康保持のため 職場の活性化と生産性向上のため リスクマネジメントのため 職場環境の悪化防止のため 企業の社会的責任のために行うことを理解しましょう。

では何をするのか？

次の4つの取り組みが必要です。事業場で安全衛生管理に携わる方を中心におこなってください。
セルフケア
ラインによるケア
事業場内の産業保健スタッフなどによるケア
事業場外資源によるケア

まず、セルフケアとして労働者個人においてストレスチェックを実施し、労働者自らストレス度合を認識してもらいましょう。必要な取り組む事項の内容は下記ポータルサイト、「こころの耳」に掲載されていますので、取組が可能などころから実施してください。

こころの耳がサポートします

「こころの耳」は、働く方と、周りで支える方々をサポートする
職場のメンタルヘルス対策専門の情報サイトです



こころの耳 <https://kokoro.mhlw.go.jp/>

ストレスチェック等の職場におけるメンタルヘルス対策・過重労働対策等について

事業者、産業医等の産業保健スタッフ、労働者などに対し、新着情報、メンタルヘルス対策の基礎知識、事業場の取組事例、「5分でできる職場のストレスセルフチェック」などのツール、「ポジティブ・シェアリング～疲れやストレスと前向きにつきあうコツ～」、各種研修の案内、各種リーフレット等の総合的な情報提供等を行っています。また、メンタルヘルス不調や、過重労働による健康障害に関するメール相談・電話相談窓口を設定しています。



ストレスチェック
過重労働対策等
厚生労働省サイト

メンタルヘルス対策に関し、事業者としての取り組み方などを無料で相談できます。
独立行政法人労働者健康安全機構新潟産業保健総合支援センター 電話 025-227-4411

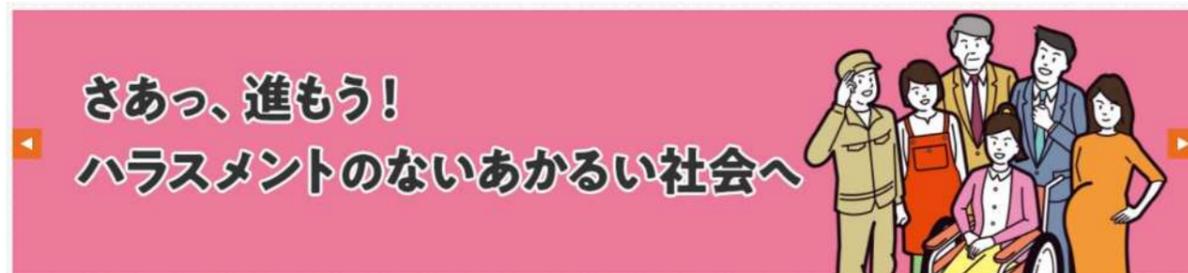
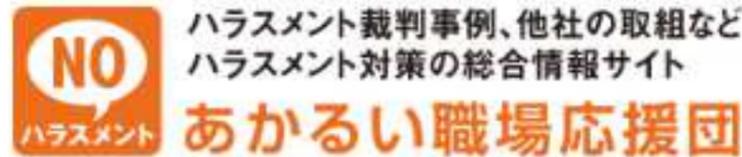
職場のハラスメント防止対策

職場におけるパワーハラスメント対策が事業主の義務になりました！

セクシュアルハラスメント対策や妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント対策とともに対応をお願いします。

下記サイトに各職制に応じた取り組み方法が記載されていますので、対策をおとください。

ハラスメント防止対策についての総合情報サイト
あかるい職場応援団
<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>



職場のハラスメントを知る (パワハラ、セクハラ、いわゆるマタハラ)



画像引用元: 厚生労働省 明るい職場応援団サイト

労働者が、がん等の病気になってしまった時、無理なく働き続けてもらうために準備しましょう

健康経営 について、「すでに取り組んでいる」が15.2%、「現在、検討中」が28.1%となっており、「取り組んでいない」が53.9%となっています。正社員規模別にみると、規模が大きくなるほど、「すでに取り組んでいる」「現在、検討中」の割合が高くなっています(令和元年10月調査独立行政法人労働政策研究・研修機構が行う病気と治療と仕事の両立支援の実態調査で、全国の従業員10人以上の20,000企業を無作為抽出により調査)。

健康経営とは、「従業員の健康増進を重視し、健康管理を経営課題として捉え、その実践を図ることで従業員の健康の維持・増進と会社の生産性向上を目指す経営手法」と定義しています。



<https://chiryoutoshigoto.mhlw.go.jp/>

治療と仕事と両立支援の大切さとは？

疾病を抱える労働者が、業務によって疾病が悪化することのないよう、治療と仕事の両立のために必要となる、一定の就業上の処置や治療に対する配慮を行うことは、「労働者の健康確保対策」として位置づけられます。

さらに、事業者にとっては、継続的な人材の確保とともに、労働者のモチベーションの向上による人材の定着・生産性の向上なども期待できます。

労働者が、がん等の病気になってしまった時、無理なく働き続けてもらうためには、どうすればよいでしょうか。予め対策をとっておくことも必要です。裏面の両立支援相談先にご相談ください。

メンタルヘルス対策・治療と仕事の両立支援において、事業者としての取り組み方などを無料で相談できます。

独立行政法人労働者健康安全機構 新潟産業保健総合支援センター
電話 025-227-4411 <https://www.niigatas.johas.go.jp>



新潟県地域両立支援推進チーム

治療と仕事の両立支援を効果的に進めるため、自治体、関係団体等がネットワークを構築、連携を図り、その取組を推進するために設置された協議会です。構成員は次のとおり。(令和6年5月現在)

新潟県経営者協会・日本労働組合総連合会新潟県連合会・新潟県社会保険労務士会・新潟県医師会・新潟県立がんセンター新潟病院・新潟産業保健総合支援センター・新潟労災病院・済生会新潟県中央基幹病院・新潟県医療ソーシャルワーカー協会・日本産業カウンセラー協会上信越支部新潟事務所・日本キャリア開発協会・新潟県健康づくり財団・新潟県労働衛生医学協会・新潟県(福祉保健部健康づくり支援課及び地域医療政策課)・新潟市(保健衛生部新潟市保健所健康増進課)・新潟労働局(職業安定部及び労働基準部健康安全課)

新潟県最低賃金

985

時間額

円

パートも！学生アルバイトも！



効力発生年月日 令和6年10月1日

第20回(令和6年度)新潟県最低賃金ポスターデザインコンテスト最優秀賞作品
新潟デザイン専門学校 デジタルデザイン科 樋口 明莉さん

特定最低賃金

**電子部品・デバイス・
電子回路、電気機械器具、
情報通信機械器具製造業**
(電球製造業及び電気計測器製造業を除く)

効力発生年月日 令和5年12月27日

時間額 **1,005円**

**自動車(新車)、
自動車部分品・附属品
小売業**

効力発生年月日 令和6年12月8日

時間額 **1,015円**

各種商品小売業
(衣食住にわたる商品を小売する)
(百貨店、総合スーパー等)

効力発生年月日 令和5年12月30日

時間額 **932円**

新潟県最低賃金額が各種商品小売業特定最低賃金額を上回ったため、令和6年10月1日からは新潟県最低賃金額の985円が適用されます。

◎ 業種分類は日本標準産業分類に基づいたものです。
◎ 新潟県最低賃金は、どのような仕事でも、どのような雇用形態(臨時採用、アルバイト、歩合給)でも、新潟県内で働く全ての労働者に適用されます。
◎ 特定最低賃金には年齢(18歳未満、65歳以上)等の適用除外があります。

最低賃金のお問い合わせは最寄の労働基準監督署または新潟労働局賃金室(☎025-288-3504)まで

賃金引上げを支援する助成金、賃金制度の改善の無料相談のお問い合わせは、新潟働き方改革推進支援センター(☎0120-009-229)まで



新潟県の最低賃金

地域別最低賃金	最低賃金額	適用の範囲	効力発生年月日
 <p>新潟県最低賃金 985円 時間額 パート・アルバイト 効力発生年月日 令和6年10月1日 新潟デザイン専門学校 デジタルデザイン科 樋口 明莉さん作品</p>	<p>時間額</p> <p>円</p> <p>985</p>	<p>新潟県内の事業場で働くすべての労働者に適用</p> <p>(パート・アルバイト・臨時・嘱託等、どのような雇用形態の方も含まれます。また、下記の特定最低賃金が適用除外となる方も含まれます。)</p>	<p>6. 10/1</p>

特定最低賃金	最低賃金額	適用除外業務及び年齢	効力発生年月日
<p>電子部品・デバイス・電子回路、電気機械器具、情報通信機械器具製造業</p> <p>(電球製造業及び電気計測器製造業を除く)</p>	<p>時間額</p> <p>円</p> <p>1,005</p>	<p>1. 18歳未満又は65歳以上の者</p> <p>2. 雇入れ後6月未満の者であって、技能習得中のもの</p> <p>3. 次に掲げる業務に主として従事する者</p> <p>イ 清掃又は片付けの業務</p> <p>ロ 操作が容易な小型機械を使用して行う電気機械器具、情報通信機械器具若しくは電子部品・デバイス部品の組立て又は加工業務</p> <p>ハ 組線、巻線、端末処理、はんだ付け、取付け、穴あけ、曲げ、磨き、刻印打ち、かしめ、塗油、検品、材料の送給、取りそろえ、選別、袋詰め、箱詰め又は包装の業務</p> <p>ニ 運搬(動力によるものを除く。)、用務員、賄いの業務</p>	<p>5. 12/27</p>
<p>自動車(新車)、自動車部分品・附属品小売業</p>	<p>時間額</p> <p>円</p> <p>1,015</p>	<p>1. 18歳未満又は65歳以上の者</p> <p>2. 雇入れ後6月未満の者であって、技能習得中のもの</p> <p>3. 清掃、片付け又は賄いの業務に主として従事する者</p>	<p>6. 12/8</p>
<p>各種商品小売業</p> <p>(衣食住にわたる商品を小売する百貨店、総合スーパー等)</p>	<p>新潟県最低賃金額が各種商品小売業特定最低賃金額(932円)を上回ったため、令和6年10月1日から新潟県最低賃金額の985円が適用されます。</p>		

※ 業種分類は日本標準産業分類に基づいたものです。

※ 最低賃金は、公益・労働者・使用者の各代表委員からなる審議会の審議・答申を経て改正決定されています。

※ 最低賃金の対象となる賃金は、毎月支払われる基本的な賃金に限定されます。

なお、賃金が時間額以外の基準(日額、月額、その他)で定められている場合は、日額、月額等を時間額に換算して比較することとなります。また、次の賃金は対象になりません。

- ① 臨時に支払われる賃金(結婚手当など)
- ② 1か月を超える期間ごとに支払われる賃金(賞与など)
- ③ 時間外労働、休日労働及び深夜労働に対して支払われる賃金(割増賃金など)
- ④ 精皆勤手当、通勤手当、家族手当

※ 派遣労働者は、派遣先の地域(産業)に適用される最低賃金が適用されます。

※ 中小企業・小規模事業場のみなさまへの支援策を行っております。

・賃金引き上げを支援する「業務改善助成金」は、新潟労働局雇用環境均等室(025-288-3528)までお気軽にご相談ください。

・賃金引き上げにお悩みの方は、「新潟働き方改革推進センター」(0120-009-229)までお気軽にご相談ください(相談無料)。

新潟労働局ホームページ



最低賃金に関するお問い合わせは

新潟労働局賃金室または最寄りの**労働基準監督署**まで

(TEL 025-288-3504)

(新潟、長岡、上越、三条、新発田、新津、小出、十日町、佐渡)

オンライン職業相談チェックリスト

- オンライン職業相談の利用対象者は以下に該当されている方となります。
 - ①ハローワークに求職登録をしている方
 - ②スマートフォン・タブレット・パソコン等の通信可能なWEBカメラ付き端末を利用できる方
 - ③利用規約に同意いただける方
- オンライン職業相談の利用可能日時はハローワークごとに異なります。詳しくは、予約手続き画面または最寄りのハローワークでご確認ください。
- オンライン職業相談にかかる費用（電気代や通信費等）は求職者のご負担となります。

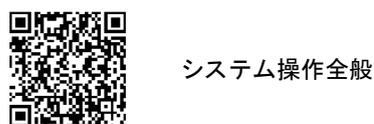
推奨・動作環境		
OS	Android5.0以降、iOS11.0以降	推奨
ブラウザ	Google Chrome、Safari	推奨
	Firefox68	動作可能

- オンライン・ハローワークシステム（以下「システム」といいます。）からのメールを受信できるようにしてください。ドメイン指定をされている方は「@onlinehellowork.mhlw.go.jp」から受信できるように変更してください。
- システムの利用に当たっては、あらかじめ利用規約への同意が必要になります。
- システムの操作に当たっては、操作方法に関する動画と操作マニュアルをご覧ください。また、操作方法に関するご不明点は、ヘルプデスクにお問い合わせください。

操作マニュアル等



オンライン・ハローワークシステム 操作マニュアル



お困りごとや不明点はお問い合わせください

ヘルプデスク 0570-02-8609（有料）

受付可能時間：平日8:00～18:00 ※土・日・祝・年末年始は除く

登録商標又は商標

本リーフレットに記載されている以下の会社名、製品名は、各社の登録商標又は商標です。
Zoomは、Zoom Video Communications, Inc.の商標又は登録商標です。

ハローワークへの来所が難しい求職者の皆さまへ

2025(令和7)年1月27日以降に受給資格決定を受ける方 オンラインによる失業認定が受けられます

雇用保険による基本手当の受給は、4週間に一度の認定日にハローワークにお越しいただき、失業の認定を受けることが必要です。ハローワーク〇〇では、育児中の方など条件（※）を満たす方のうち希望する方に、ご自宅からのオンラインによる失業認定を実施します。

※ 概ね小学3年生までの子を育児中の方、障害をお持ちの方、難病患者、長期療養者、親族である要介護者を介護中の方、住居所管轄ハローワークからご自宅までの往復所要時間が概ね4時間以上の方で、適切にシステムを操作してオンライン失業認定を受けることが可能と認められること

オンライン・ハローワークシステムへの利用者登録

オンラインによる失業認定を受けるためには「オンライン・ハローワークシステム」から「利用者登録」が必要です。アクセスや操作マニュアルはこちらからご覧ください。



オンライン失業認定の流れ

タイミング	内容	操作マニュアル参照先
雇用保険説明会の開庁日以前まで	利用者登録をする	共通操作 1.3
	「受給資格者証請求」をする	失業認定面談あり1.1
雇用保険説明会まで	受給資格者証を取得する	失業認定面談あり1.2

認定日ごとに以下を繰り返します

雇用保険説明会（2回目以降は次回認定日の開庁日前々日まで）	面談予約をする	失業認定面談あり3.1
認定日当日（面談開始予定の30分前まで）	「失業認定申告書（面談あり）」を本申請する	失業認定面談あり5.1
認定日当日	面談予約内容からZoomを起動する	共通操作 1.7
	Zoomを利用して面談を実施する	共通操作 1.8
認定日以降	受給資格者証を取得する	失業認定面談あり5.5

タイミングなどについてハローワークから個別に指示があった場合はそれに従ってください。「前々日」等は、全てハローワークの開庁日での表示になります。

オンライン失業認定チェックリスト

- オンライン面談にかかる費用（電気代や通信費等）は求職者のご負担となります。
- ご利用のスマートフォン等の端末の推奨環境を満たす必要があります。

推奨・動作環境		
OS	Android5.0以降、iOS11.0以降	推奨
ブラウザ	Google Chrome、Safari	推奨
	Firefox68	動作可能

- オンライン・ハローワークシステム（以下「システム」といいます。）からのメールを受信できるようにしてください。ドメイン指定をされている方は、「@online-hellowork.mhlw.go.jp」から受信できるように変更してください。
- システムの利用に当たっては、あらかじめ利用規約への同意が必要になります。利用規約への同意はシステムの操作の中で行います。
- システムの操作に当たっては、動画とマニュアルをご覧ください。また、操作方法に関するご不明点は、ヘルプデスクにお問い合わせください。
- 雇用保険説明会の開庁日で2日前までにオンライン・ハローワークシステムの「利用者登録」及び「受給資格者証請求」を完了させてください。その後、雇用保険説明会前までに受給資格者証を送付しますので、スマートフォン等の端末へ保存しておいてください。
- 雇用保険説明会にはオンライン面談で利用するスマートフォン等の端末を持参してください。スマートフォン等から閲覧いただく受給資格者証の内容について説明をするとともに、初回のオンライン面談の予約についてご案内します。
- オンライン面談は、来所による失業認定と同様、混雑状況等により待ち時間が発生する場合があります。
- オンライン面談開始30分前までに失業認定申告書の電子申請が完了しなかった場合、通信障害等でオンライン面談ができない場合、認定日変更が必要な場合は、通常の来所による失業認定となります。
- 2回目以降の失業認定日の面談予約は、次回認定日の開庁日で2日前までに行ってください。面談予約は指定された日時で予約してください。指定した日時で予約していない場合は「不受理」メールが届きますので再度面談のご予約をしてください。
- そのほか各期限までに必要なシステムの操作ができなかった場合など適切にオンラインによる失業認定を受けるために支障がある場合、来所による通常の失業認定を指示することがあります。来所による通常の失業認定を受ける場合は、受給資格者証が確認できるスマートフォン等の端末、マイナンバーカード等の本人確認書類持参してください。
- 転居して管轄ハローワークに変更がある場合、転居前の管轄ハローワークで保管している受給資格者証をお渡ししますので、転居前の来所をお願いします。来所が困難である場合、その旨を転居前のハローワークにご連絡ください。

お困りごとや不明点はお問い合わせください

ヘルプデスク 0570-028-609

受付可能時間：平日8:00～18:00 ※年末年始（12/29～1/3）は受付可能時間より除く

登録商標又は商標：本リーフレットに記載されている以下の会社名、製品名は、各社の登録商標又は商標です。
・Zoomは、Zoom Video Communications, Inc.の商標又は登録商標です。

被保険者の皆さまへ

2025年1月から、「離職票」をマイナポータルで受け取れるようになります！

「離職票」※とは

※正式名称は「雇用保険被保険者離職票」

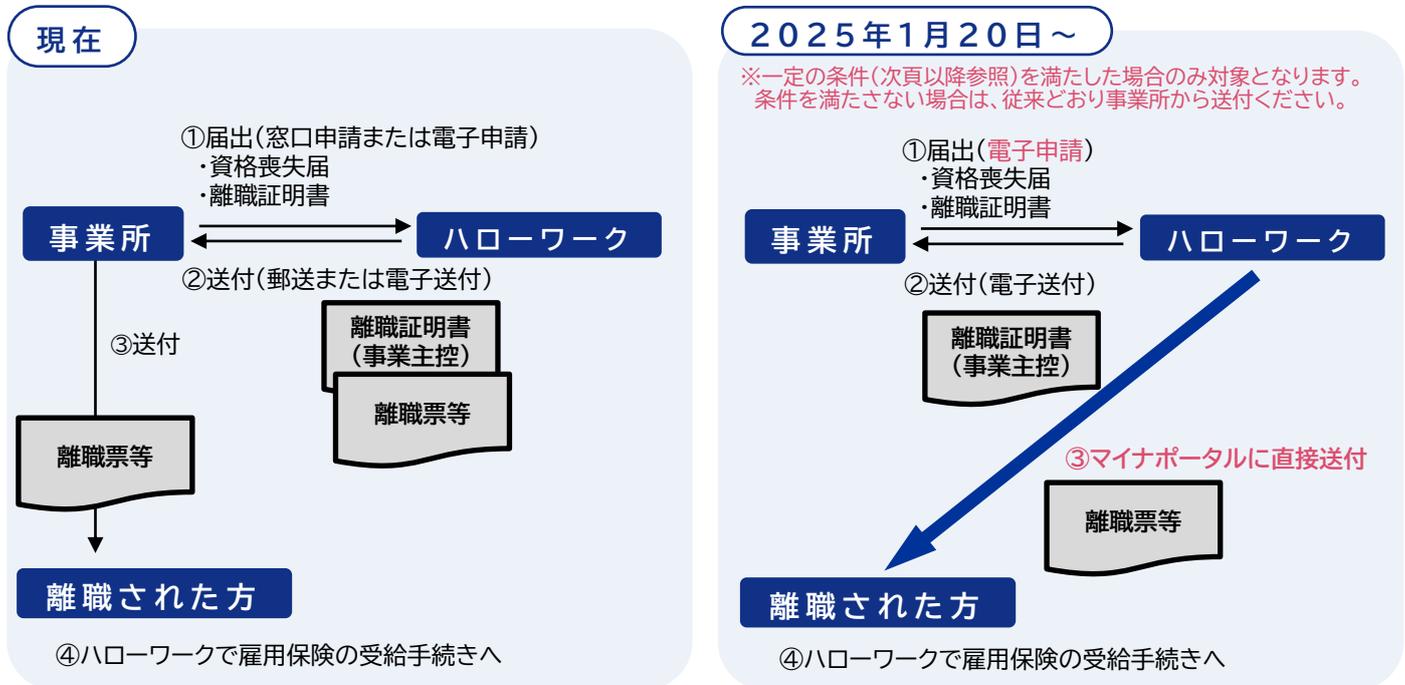
離職後に雇用保険の求職者給付(基本手当等)を受給するために必要となる書類です。現在は離職前の事業所からお送りしていますが、2025年1月20日から、**希望される方にはマイナポータルを通じてお送りします。**

離職票のほか、資格喪失確認通知書および雇用保険被保険者期間等証明票もマイナポータルを通じてお送りします。

※マイナポータルとは
<https://services.digital.go.jp/mynaportal/>



「離職票」等が送付されるまでの流れ



事業所から書類が郵送されるのを待つ必要がなくなります！

会社が電子申請にて雇用保険の離職手続きを行い、ハローワークによる審査が終了したら、自動的に離職票等の書類がマイナポータルに送信されます。

このサービスを利用するための条件

- ・ あらかじめマイナンバーをハローワークに登録していること
- ・ マイナンバーカードを取得し、マイナポータルの利用手続きを行うこと
- ・ 事業所が電子申請により雇用保険の離職手続きを行うこと

離職票をマイナポータルで受け取るための手順

雇用保険被保険者離職票をマイナポータルで受け取るためには、以下の手続きが必要です。
(STEP1は離職の2週間程度前までに、STEP2は離職前までにお願いします。)
条件を満たさない方は、従来どおり離職前の事業所を通じて、郵送等により雇用保険被保険者離職票をお送りします。

STEP1 マイナンバーがハローワークに登録されているか確認



マイナポータルのアプリを起動

ホーム画面の「その他のわたしの情報」をタップ

「雇用保険・労災」の「雇用保険」をタップ

「雇用保険」「最新の情報を取得」を選択して「確認する」をタップ



現在お勤めの事業所名と被保険者番号が表示された方は
マイナンバーが登録されていますので、STEP2へ進んでください。

※閲覧可能な雇用保険情報が表示されない方や、表示されている事業所名称が
現在お勤めのものではない場合は、マイナンバーが正常に登録されていません。
4ページをご覧ください、お手続きください。

STEP2 マイナポータルから「雇用保険WEBサービス」と連携

「雇用保険WEBサービス」とは、離職票等の書類をマイナポータルを通じて取得できるサービスです。離職票等の書類をマイナポータルを通じて取得することを希望する方は、ご自身のマイナポータルから「雇用保険WEBサービス」との連携設定を行ってください。

※「雇用保険WEBサービス」は2025年1月20日サービス開始予定です。連携手続きは2025年1月20日以降に行ってください。

※「雇用保険WEBサービス」との連携設定を行わない方は、従来どおり事業所を通じて離職票等の書類を送付します。



マイナポータルのアプリを起動

「雇用保険WEBサービス」を選択

「連携」をタップ

「同意して次へ」をタップ

「連携手続き完了」の画面が表示されたら終了

STEP3

事業所による電子申請の後、ハローワークからあなたのマイナポータルに「離職票」等が送信されます！

マイナポータルアプリを起動し、「お知らせ」画面からご確認ください。離職票等の書類はPDFファイルで送信されます。



マイナポータルのアプリを起動

ホーム画面の「お知らせ」をタップ

「雇用保険被保険者離職票が交付されました」の画面を確認し、画面下の【詳細情報】までスクロール

【詳細情報】欄にPDFデータが添付されていることを確認ください

※事業所が電子申請ではなく紙様式でハローワークに届け出た場合は、雇用保険被保険者離職票等はマイナポータル経由ではなく、従来どおり事業所から送付されます。

※ 離職票交付までの間に雇用保険WEBサービスとの連携を解除したり、お知らせ容量が上限値を超えている場合は、マイナポータルに送付できません。

※マイナポータルの操作方法へのお問い合わせ
<https://img.myna.go.jp/manual/05-02/0147.html>



! STEP1で最新の事業所名や被保険者番号が表示されない場合はマイナンバーが登録されていません。

- ※1 事業所名と被保険者番号が表示されない方は、マイナンバーがハローワークに登録されていません。事業所を通じて「個人番号登録・変更届」をハローワークに提出してマイナンバーを登録してください。
- ※2 前職の事業所名が表示された方は、マイナンバーが最新の被保険者番号に登録されていません。事業所を通じて「雇用保険被保険者資格(取得・喪失)届等(訂正・取消)願」をハローワークに提出し、前職の被保険者番号と現職の被保険者番号を統一する手続きを行ってください。

! マイナポータルで直接「離職票」を受け取るためには、事業所が電子申請により雇用保険の離職の手続きを行うことが必要です。

- ※1 事業所が電子申請ではなく紙様式でハローワークに届け出た場合は、雇用保険被保険者離職票等はマイナポータル経由ではなく、従来どおり事業所から送付されます。事業所によっては電子申請に対応していない場合もありますので、ご了承ください。
- ※2 事業所が「雇用保険被保険者資格喪失届(離職票交付なし)」を届け出た場合は、雇用保険の求職者給付を受給するために必要な離職票が発行されません。求職者給付を受給することを希望する場合は必ず、「雇用保険被保険者資格喪失届(離職票交付あり)」を届け出るよう事業所に依頼してください。
- ※3 電子申請を利用したことがない事業所は、電子申請を利用するに際して電子証明書またはGビズIDを取得する必要がありますので、前もって(2週間程度前までに)事業所にご依頼ください。
- ※4 事業所による届出期限は離職日の翌々日から10日以内となっています。

雇用保険の求職者給付を受給するためには、以下のパンフレットをご覧ください。ハローワークでお手続きを行ってください。

【基本手当】



<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000951119.pdf>

【高年齢求職者給付金】



<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000695108.pdf>

【特例一時金】



<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000695033.pdf>

事業主の皆さまへ

2025年1月から、希望する離職者のマイナポータルに「離職票」を直接送付するサービスを開始します！

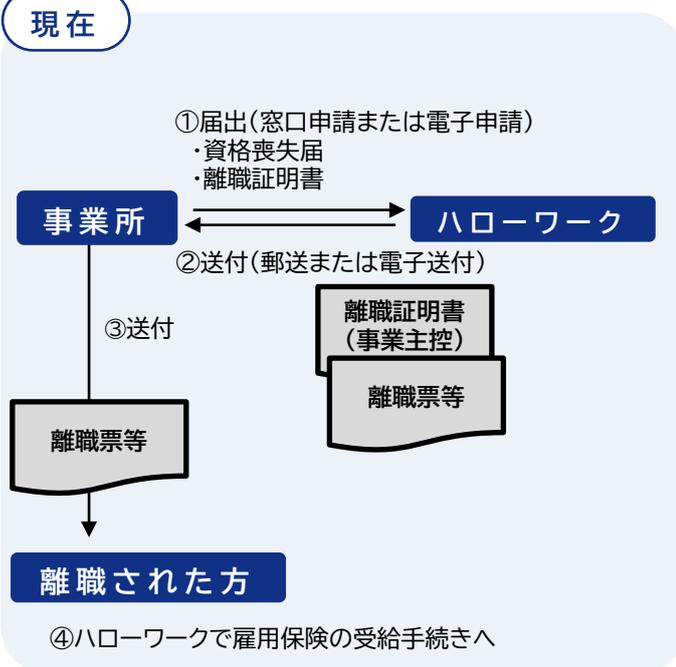
「離職票」※とは

※正式名称は「雇用保険被保険者離職票」

離職者が雇用保険の求職者給付(基本手当等)を受給するために必要となる書類です。現在は事業所から離職者にお送りいただいておりますが、2025年1月20日から、希望する離職者の方には、マイナポータルを通じて直接お送りするサービスを開始します。離職票のほか、資格喪失確認通知書および雇用保険被保険者期間等証明票も、マイナポータルを通じてお送りします。

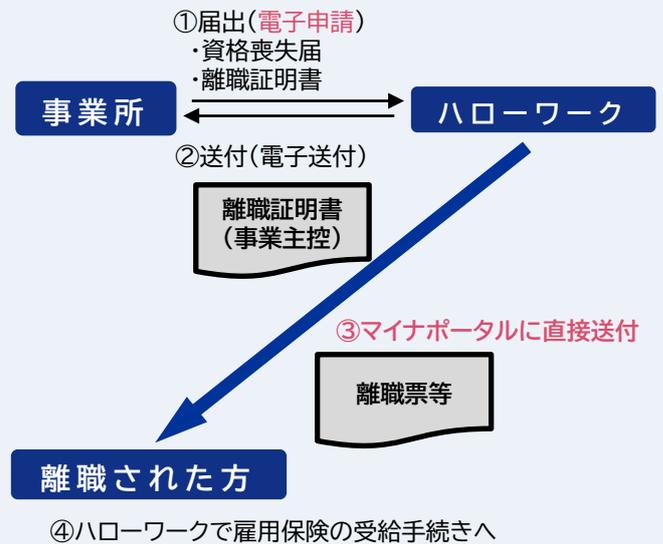
「離職票」等が送付されるまでの流れ

現在



2025年1月20日～

※一定の条件(次頁以降参照)を満たした場合のみ対象となります。条件を満たさない場合は、従来どおり事業所から送付ください。



事業所から離職者に郵送等を行う事務がなくなります！

雇用保険の離職手続きを電子申請で提出いただいた後、ハローワークによる審査が終了したら自動的に離職票等の書類が離職者のマイナポータルに送信されます。

このサービスの対象となる条件

- 届け出たマイナンバーが被保険者番号と適切に紐付いていること
- 離職者ご自身にマイナポータルと雇用保険WEBサービスの連携設定を行っていただくこと
- 事業主より電子申請で雇用保険の離職手続きを行っていただくこと

事業所の皆さまへのお願い

- ・ 被保険者向けリーフレットを被保険者の方に周知いただき、被保険者からご希望があれば、以下のSTEP1、STEP2を行っていただくようお願いいたします。
- ・ マイナンバー登録には時間がかかる場合がありますので、資格喪失届提出の2週間程度前までに行ってください。
- ・ 被保険者が希望しない場合や要件を満たさない場合は、従来どおり事業所へ離職票等の書類をお送りしますので、離職者に送付ください。

【被保険者向けリーフレット】

「希望する離職者の方に「離職票」等をマイナポータルに直接送付するサービスを開始します！」

<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/001353163.pdf>



STEP1 マイナンバーを被保険者番号に登録する

- ・ マイナンバーの登録有無は、被保険者ご本人がマイナポータルの「わたしの情報」機能で確認することができます。操作方法は、被保険者向けリーフレットSTEP1をご参照ください。
(事業主からハローワークに「雇用保険適用事業所情報請求書」を提出いただくことで被保険者のマイナンバー登録有無を確認することもできます。ただしその場合には以下※1と※2の区別はできません。)
 - ・ マイナンバーが正常に登録されている場合はSTEP2に進んでください。
 - ・ 以下の①、②の場合は、必要な手続きを行いマイナンバーの登録を完了してください。
- ※1 これまで資格取得届等の際にマイナンバーを登録する機会がなかった被保険者はマイナンバーが登録されていません。上記被保険者向けリーフレットのSTEP1で、被保険者ご本人のマイナポータル上、雇用保険に関する情報が表示されなかった方が該当します。
- ※2 資格取得届にマイナンバーを記載いただいた場合でも前職の被保険者番号が未届となっていたようなケースでは、マイナンバーが前職の被保険者番号に登録されたままになっています。被保険者向けリーフレットのSTEP1で、被保険者ご本人のマイナポータルで取得した雇用保険情報に前職の事業所名が表示されている方はこれに該当します。

①マイナンバーが登録されていない場合

「**個人番号登録・変更届**」をハローワークに提出し、マイナンバーを登録してください。様式は都道府県労働局ホームページからダウンロードできるほか、電子申請することもできます。

②マイナンバーが前職の被保険者番号に登録されたままになっている場合

「**雇用保険被保険者資格(取得・喪失)届等(訂正・取消)願**」をハローワークに提出し、前職の被保険者番号と現職の被保険者番号を統一する手続きを行ってください。様式は都道府県労働局ホームページからダウンロードしてください。本様式は電子申請には対応していません。

⚠ 雇用保険におけるマイナンバー登録についてのお願い

資格取得届にマイナンバーを記載いただいた場合であっても、既に付与された被保険者番号を記載いただかなかった場合は、新しい被保険者番号を振り出して資格取得します。この場合、新しい被保険者番号にはマイナンバーの登録を行っていません。

※資格取得確認通知書等に「個人番号登録あり」と表記されている場合も同様です。

これは、マイナンバーの誤登録による情報漏えいを防止するために、同一のマイナンバーを複数の被保険者番号に同時に登録しないこととしているためです。

つきましては、既に付与されている被保険者番号がある場合は必ず資格取得届に記載いただくようお願いいたします。

雇用保険WEBサービスとの連携設定を行う (こちらは被保険者ご本人が行う手続きです)

被保険者のマイナンバーの登録が完了した後に、被保険者ご本人がマイナポータル上で「雇用保険WEBサービス」との連携設定を行います。

- ※1 設定方法は被保険者向けリーフレットのSTEP2のとおりです。
- ※2 被保険者が「雇用保険WEBサービス」との連携設定を済ませているかどうかはハローワークではお答えできませんので、ご本人に確認ください。一度「雇用保険WEBサービス」との連携設定を済ませれば、ご本人が解除しない限り離職・再就職後も有効です。

STEP2 電子申請で雇用保険の離職手続きを行う

- 雇用保険の離職手続きを電子申請で行ってください。電子申請についてご不明な点は都道府県労働局電子申請事務センターまでお問い合わせください。
- 離職手続きに際しては、離職される被保険者に「離職票」の交付が必要かどうかを必ずご確認ください。「離職票」が必要であれば「雇用保険被保険者資格喪失届(離職票交付あり)」、不要であれば「雇用保険被保険者資格喪失届(離職票交付なし)」の手続きをお願いします。
- 離職手続きの提出期限は、離職日の翌々日から10日以内となっています。必ず期限内に手続きを行ってください。



- ① e-Gov電子申請トップページの【手続検索】から「雇用保険 資格喪失」で検索



- ② 離職予定者ご本人が離職票の交付を希望する場合は「雇用保険被保険者資格喪失届(離職票交付あり)」を、離職票の交付を希望しない場合は「雇用保険被保険者資格喪失届(離職票交付なし)」を選択し、お手続きください。
※複数人を一括して届ける場合は「雇用保険被保険者資格喪失届(連記式)」を選択ください。

「離職者本人用の公文書は離職者本人へマイナポータル上で直接交付しております」のメッセージが返信されたら完了です。

厚生労働省からのお知らせ(001)	
本文	審査が完了しました。離職者本人用の公文書は離職者本人へマイナポータル上で直接交付しております。
到達番号	202202071504332483
種別	お知らせ
法人名	
申請者氏名	申請 太郎
手続名称	雇用保険被保険者資格喪失届(離職票交付なし)(令和4年6月以降手続き)/電子申請
発行日時	2022年2月8日 10時45分
発元	厚生労働省

※本画面はe-Gov電子申請でのメッセージ例です。

- ※離職票が離職者本人に直接送付された場合には、事業所へは離職証明書(事業主控え)のみお送りし、離職票は送付しません。
- ※離職者本人のマイナポータルに離職票が送付されている場合には、離職票に記載されている離職区分コードは個人情報に該当するため、事業所にお伝えすることができません。ご了承ください。

雇用保険二事業等に係る各種助成金取扱状況

1 雇入れ関係の助成金

特定求職者雇用開発助成金	取扱状況	前年同期	増減比(%)
特定就職困難者コース (高齢者(60歳以上)、障害者等の就職困難者を雇い入れた事業主に対して助成)	支給決定件数	2,294 件	2,339 件 ▲ 1.9
	支給決定金額	625,863 千円	619,290 千円 1.1
生涯現役コース(令和4年度の雇い入れをもって廃止) (65歳以上の離職者を、雇い入れた事業主に対して助成)	支給決定件数	511 件	516 件 ▲ 1.0
	支給決定金額	118,660 千円	143,174 千円 ▲ 17.1
発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース (発達障害者または難治性疾患患者を雇い入れた事業主に対して助成)	支給決定件数	49 件	38 件 28.9
	支給決定金額	11,933 千円	9,517 千円 25.4
就職氷河期世代安定雇用実現コース (就職氷河期に就職の機会を逃した事等により正規雇用に就くことが困難な者を雇い入れた事業主に対して助成)	支給決定件数	86 件	96 件 ▲ 10.4
	支給決定金額	25,500 千円	28,350 千円 ▲ 10.1
生活保護受給者等雇用開発コース (生活保護受給者等を雇い入れた事業主に対して助成)	支給決定件数	10 件	3 件 233.3
	支給決定金額	2,200 千円	700 千円 214.3

トライアル雇用助成金	取扱状況	前年同期	増減比(%)
一般トライアルコース (職業訓練、技能、知識不足から安定的な就職が困難な求職者を一定期間試用雇用する事業主に対して助成)	支給決定件数	87 件	115 件 ▲ 24.3
	支給決定金額	9,780 千円	12,148 千円 ▲ 19.5
障害者トライアルコース ※短時間含む (就職が困難な障害者を一定期間試用雇用する事業主に対して助成)	支給決定件数	233 件	189 件 23.3
	支給決定金額	57,940 千円	43,740 千円 32.5

2 転職・再就職拡大支援関係の助成金

早期再就職支援等助成金	取扱状況	前年同期	増減比(%)
(離職を余儀なくされる労働者の再就職支援を民間職業紹介事業者に委託する、当該労働者を早期に雇い入れ賃金を5%以上上昇させる、または中途採用者の雇用管理制度を整備したうえ、中途採用者の採用を拡大させた事業主に対して助成)	再就職支援コース	支給決定件数	2 件 0 件 -
		支給決定金額	428 千円 0 千円 -
	早期雇入れ支援コース	支給対象者数	36 人 6 人 500.0
		支給決定金額	11,900 千円 1,600 千円 643.8
	中途採用拡大コース	支給対象者数	0 人 2 人 -
		支給決定金額	0 千円 250 千円 -

3 雇用維持関係の助成金

雇用調整助成金	取扱状況	前年同期	増減比(%)
全数(令和6年能登半島地震特例を含む) (不況等により事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が失業防止のために行う休業・教育訓練または出向に対する助成)	支給決定件数	1,179 件	183 件 544.3
	支給決定延べ日数	106,555 日	16,525 日 544.8
	支給決定金額	701,624 千円	124,660 千円 462.8
令和6年能登半島地震特例(※令和6年1月からの累計値) (令和6年能登半島地震に伴う経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、労働者に対して休業・教育訓練または出向を行い雇用維持を図った場合、助成率等を拡充)	支給決定件数	178 件	- 件 -
	支給決定延べ日数	13,512 日	- 日 -
	支給決定金額	93,426 千円	- 千円 -

4 雇用環境の整備関係等の助成金

キャリアアップ助成金	取扱状況	前年同期	増減比(%)
正社員化コース (有期雇用労働者等を正社員化した事業主に対して助成)	計画認定件数	764 件	397 件 92.4
	計画認定件数	513 件	321 件 59.8
	支給決定件数	582 件	637 件 ▲ 8.6
	支給決定金額	371,105 千円	477,335 千円 ▲ 22.3
賃金規定等改定コース (有期雇用労働者等の基本給を賃金規定を改定し3%以上増額し昇給させた事業主に対して助成)	計画認定件数	162 件	66 件 145.5
	支給決定件数	59 件	17 件 247.1
	支給決定金額	53,470 千円	12,530 千円 326.7
社会保険適用時処遇改善コース(令和5年10月新設) (有期雇用労働者等を新たに社会保険に適用させ収入を増額させる、または週所定労働時間を延長し社会保険に適用させた事業主に対して助成)	計画認定件数	223 件	9 件 2377.8
	支給決定件数	72 件	0 件 -
	支給決定金額	39,750 千円	0 千円 -

5 人材開発関係の助成金

人材開発支援助成金	取扱状況	前年同期	増減比(%)
人材育成支援コース(旧特定訓練・一般訓練コース) (労働生産性向上に資する訓練や知識・技能を習得させる訓練等を行った事業主への助成)	計画認定件数	755 件	531 件 42.2
	支給決定件数	394 件	530 件 ▲ 25.7
	支給決定金額	72,095 千円	147,500 千円 ▲ 51.1
教育訓練休暇付与コース(長期教育訓練休暇制度、教育訓練短時間勤務等制度含む) (有給の教育訓練制度を導入し、当該休暇を取得して訓練を受けた場合に助成)	計画認定件数	4 件	5 件 ▲ 20.0
	支給決定件数	0 件	3 件 -
	支給決定金額	0 千円	1,020 千円 -
人材育成支援コース(有期実習型訓練) (有期契約労働者等に対して職業訓練を行った事業主への助成)	計画認定件数	9 件	36 件 ▲ 75.0
	支給決定件数	8 件	23 件 ▲ 65.2
	支給決定金額	1,952 千円	8,829 千円 ▲ 77.9
人への投資促進コース (デジタル人材・高度人材育成のため労働者が自発的に行う訓練、定額制訓練(サブスクリプション型)等を受講させた事業主への助成)	計画認定件数	32 件	19 件 68.4
	支給決定件数	8 件	6 件 33.3
	支給決定金額	3,316 千円	4,446 千円 ▲ 25.4
事業展開等リスキリング支援コース (新規事業の立ち上げなどの事業展開等に伴い新たな分野で必要となる知識及び技能を習得させるための訓練を行った事業主への助成)	計画認定件数	154 件	77 件 100.0
	支給決定件数	112 件	49 件 128.6
	支給決定金額	148,033 千円	76,558 千円 93.4
建設労働者技能実習コース (建設労働者に有給で技能実習を受講させた事業主または事業主団体への助成)	支給決定件数	2,833 件	2,633 件 7.6
	支給決定金額	155,241 千円	144,216 千円 7.6

令和6(2024)年度

両立支援等助成金が**拡充**され



使いやすくなりました!

1 育休中等業務代替支援コース 手当支給等



- ① 育休取得者の業務を代替する労働者に手当を支給すると
最大 140万円/人 支給! うち **最大 30万円 先行支給!** ※1
 ⇒ 就業規則整備等を社労士に委託した場合 **業務体制整備経費20万円に拡充**
- ② 短時間勤務者の業務を代替する労働者に手当を支給すると
最大 128万円/人 支給! うち **最大 23万円 先行支給!** ※2
 ⇒ 就業規則整備等を社労士に委託した場合 **業務体制整備経費20万円に拡充**
- ③ 支給対象となる企業規模を **全産業一律 300人以下** に拡大!

※1:業務体制整備を社労士に委託&育休期間が1か月以上の場合、育休開始1か月経過時に最大30万円、復帰時に最大110万円を分割支給。

※2:業務体制整備を社労士に委託&短時間勤務制度を3年間利用した場合、利用開始1か月経過時に最大23万円、利用終了時に最大105万円を分割支給。

2 出生時両立支援コース 第2種



- ① **第1種の受給実績がなくても** 第2種の申請可能! ※1
- ② 育休取得率「30%以上UP & 50%達成」で **60万円** 支給! ※2

※1:第1種とは、男性労働者が子の出生後8週間以内に開始する連続5日間以上の育休を取得した場合にもらえる助成金(1人目20万円)。

現行の要件では、第2種を申請するためには第1種を受給している必要あり。

※2:前年度と比較して、男性育休取得率が30%ポイント以上上昇&50%以上となった場合。

企業活用例は裏面をCheck ▶▶▶



その他詳しい支給の要件や手続、支給申請期間については、厚生労働省のHPをご参照いただくか、本社等所在地を管轄する都道府県労働局(申請先)へお問い合わせください。

両立支援等助成金 厚生労働省

検索



両立支援等助成金の企業活用例

育休中等業務代替支援コース(手当支給等) & 出生時両立支援コース(第2種)

A 育休取得者の業務を代替した労働者に手当を支給した場合

●課題

育休を取るAさんに代わって業務を行う、周囲の従業員の負担軽減とモチベーションアップが必要。

●企業側の取組

○社労士に委託して、1, 2の取組を実施。

1. 就業規則等に「育休応援手当」を規定。

対象者:業務を代替する係の全員

支給額:一律月2万円/人

2. 業務見直し・効率化の取組実施

○Aさんは育児休業を取得(1年間)、
Aさんの業務代替者6人に手当を支給。

●助成内容

128万円(うち29万円を先行受給!)

① 業務体制整備費 20万円(社労士委託あり)

② 業務代替手当 108万円(手当支給の3/4)

Aさんが育休を開始した1か月後に、
29万円(①+②の1か月分)を先行受給!

●手当支給による効果

- ・代わりに働いた6人は、より納得して仕事をすることができた。(離職防止にも寄与。)
- ・Aさんが職場復帰する頃には、係の業務シエアが進み、皆が有給休暇を取得しやすくなった。

助成金を活用

5年間助成金を活用し、その後は休業者に支払わなかった賃金の一部を充てることで制度を恒久化!

B 短時間勤務者の業務を代替した労働者に手当を支給した場合

●課題

多様な働き方のできる職場環境づくりを進めたいが、短時間勤務者の業務を代替する従業員にどう配慮してよいか分からない。

●企業側の取組

○社労士に委託して、1, 2の取組を実施。

1. 就業規則等に「育短サポート手当」を規定。

対象者:業務を代替する係の全員

支給額:業務に応じて月1万~1万8千円/人

2. 業務見直し・効率化の取組実施

○Bさんは短時間勤務制度を利用(2年間)、
Bさんの業務代替者3人に手当を支給。

●助成内容

92万円(うち23万円を先行受給!)

① 業務体制整備費 20万円(社労士委託あり)

② 業務代替手当 72万円(手当支給の3/4)

Bさんが制度を利用開始した1か月後に、
23万円(①+②の1か月分)を先行受給!

●手当支給による効果

- ・短時間勤務に対して気まづさがなくなった。
- ・離職防止に繋がるとともに、子育て世代の求職者からの問い合わせが増加。

助成金を活用

C 男性の育休取得率「30%以上UP & 50%達成」した場合

●課題

人材確保に苦戦する中、男性育休取得率も考慮して職場を選ぶ若者がいると聞いた。男性の育休取得促進に向けた環境整備に取り組みたい。

●企業側の取組

1. 雇用環境の整備を複数措置

- ・研修の実施・相談窓口の設置

2. 男性育休取得率の大幅引上げを達成

- ・前々年度 25%(対象者4人中1人が取得)
- ・前年度 66%(対象者3人中2人が取得)
- ▶ 30%以上上昇し、50%達成

●助成内容

60万円

「両立支援のひろば」で育休取得率等を掲載すれば、**2万円の情報公表加算あり**

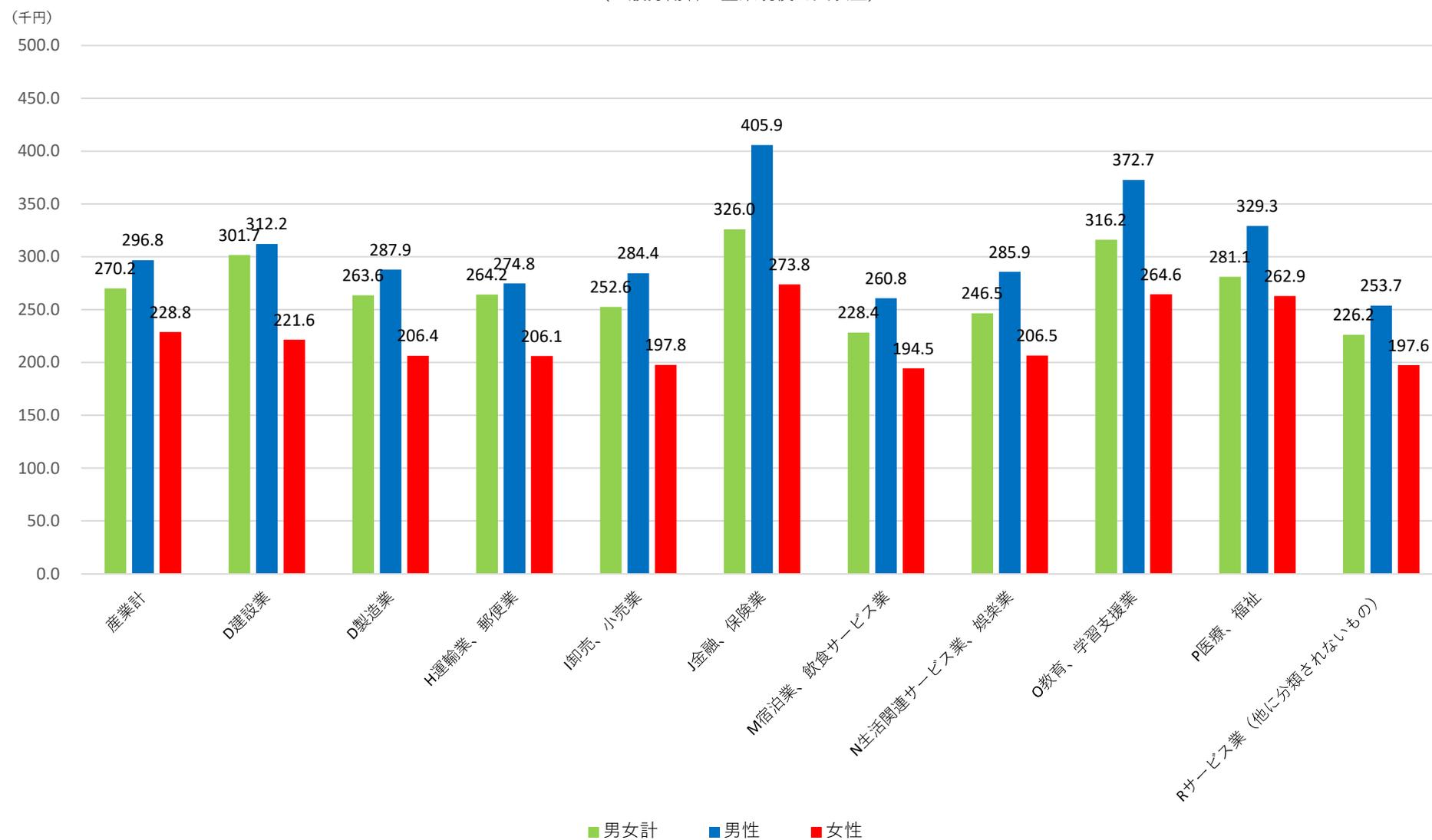
●育児休業取得率の向上による効果

- ・育休取得の労働者のエンゲージメントが向上。
- ・社外に、育児休業取得率の高さをPRできるようになり、若者の人材確保につながった。

助成金を活用

所定内給与額（新潟県）

（一般労働者・企業規模10人以上）

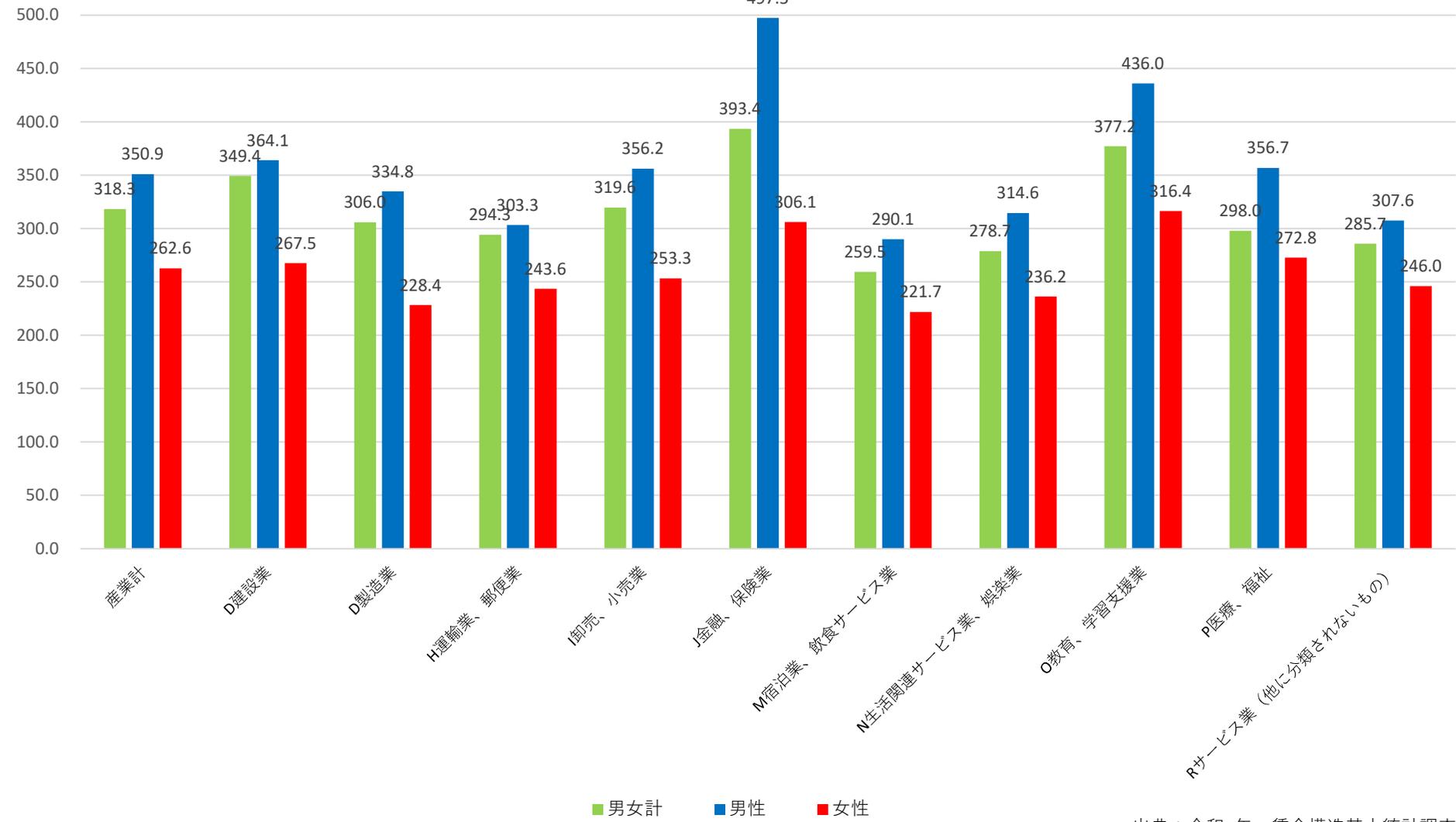


出典：令和5年 賃金構造基本統計調査

所定内給与額（全国）

（一般労働者・企業規模10人以上）

(千円)



出典：令和5年 賃金構造基本統計調査

一般労働者（10人以上）	新潟県	産業計	D建設業	D製造業	H運輸業、郵便業	I卸売、小売業	J金融、保険業	M宿泊業、飲食サービス業	N生活関連サービス業、娯楽業	O教育、学習支援業	P医療、福祉	Rサービス業（他に分類されないもの）
所定内	男女計	270.2	301.7	263.6	264.2	252.6	326.0	228.4	246.5	316.2	281.1	226.2
給与額（千円）	男性	296.8	312.2	287.9	274.8	284.4	405.9	260.8	285.9	372.7	329.3	253.7
	女性	228.8	221.6	206.4	206.1	197.8	273.8	194.5	206.5	264.6	262.9	197.6
	男女差（男性100）	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
		77.1	71.0	71.7	75.0	69.5	67.5	74.6	72.2	71.0	79.8	77.9
全国比（全国100）	男女計	84.9	86.3	86.1	89.8	79.0	82.9	88.0	88.4	83.8	94.3	79.2
	男性	84.6	85.7	86.0	90.6	79.8	81.6	89.9	90.9	85.5	92.3	82.5
	女性	87.1	82.8	90.4	84.6	78.1	89.4	87.7	87.4	83.6	96.4	80.3

（令和5年賃金構造基本統計調査）

一般労働者（10人以上）	全国	産業計	D建設業	D製造業	H運輸業、郵便業	I卸売、小売業	J金融、保険業	M宿泊業、飲食サービス業	N生活関連サービス業、娯楽業	O教育、学習支援業	P医療、福祉	Rサービス業（他に分類されないもの）
所定内	男女計	318.3	349.4	306.0	294.3	319.6	393.4	259.5	278.7	377.2	298.0	285.7
給与額（千円）	男性	350.9	364.1	334.8	303.3	356.2	497.5	290.1	314.6	436.0	356.7	307.6
	女性	262.6	267.5	228.4	243.6	253.3	306.1	221.7	236.2	316.4	272.8	246.0
	男女差（男性100）	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
		74.8	73.5	68.2	80.3	71.1	61.5	76.4	75.1	72.6	76.5	80.0

（令和5年賃金構造基本統計調査）

※1 きまって支給する現金給与額

労働契約、就業規則等によって、あらかじめ定められている計算方法によって6月分として支給された現金給与額（所得税、社会保険料などを控除する前の額）

※2 所定内給与額

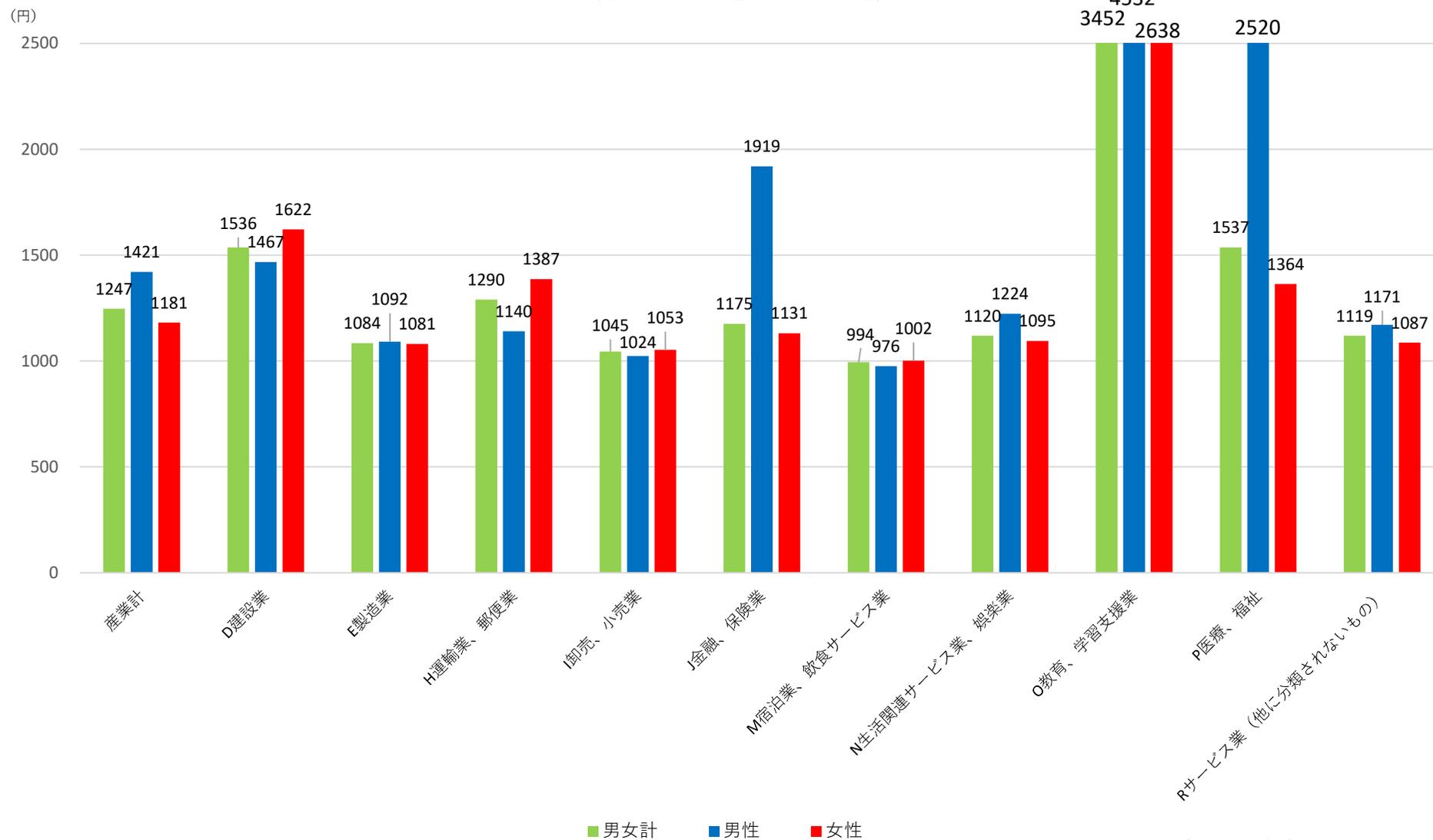
きまって支給する現金給与額から、超過労働給与額（時間外・休日・深夜・宿直手当など）を差し引いたもの

※3 一般労働者

短時間労働者（1日所定時間、1週所定日数が一般労働者よりも短い者）に該当しない労働者

1時間あたり所定内給与額（新潟県）

（短時間労働者・企業規模10人以上）

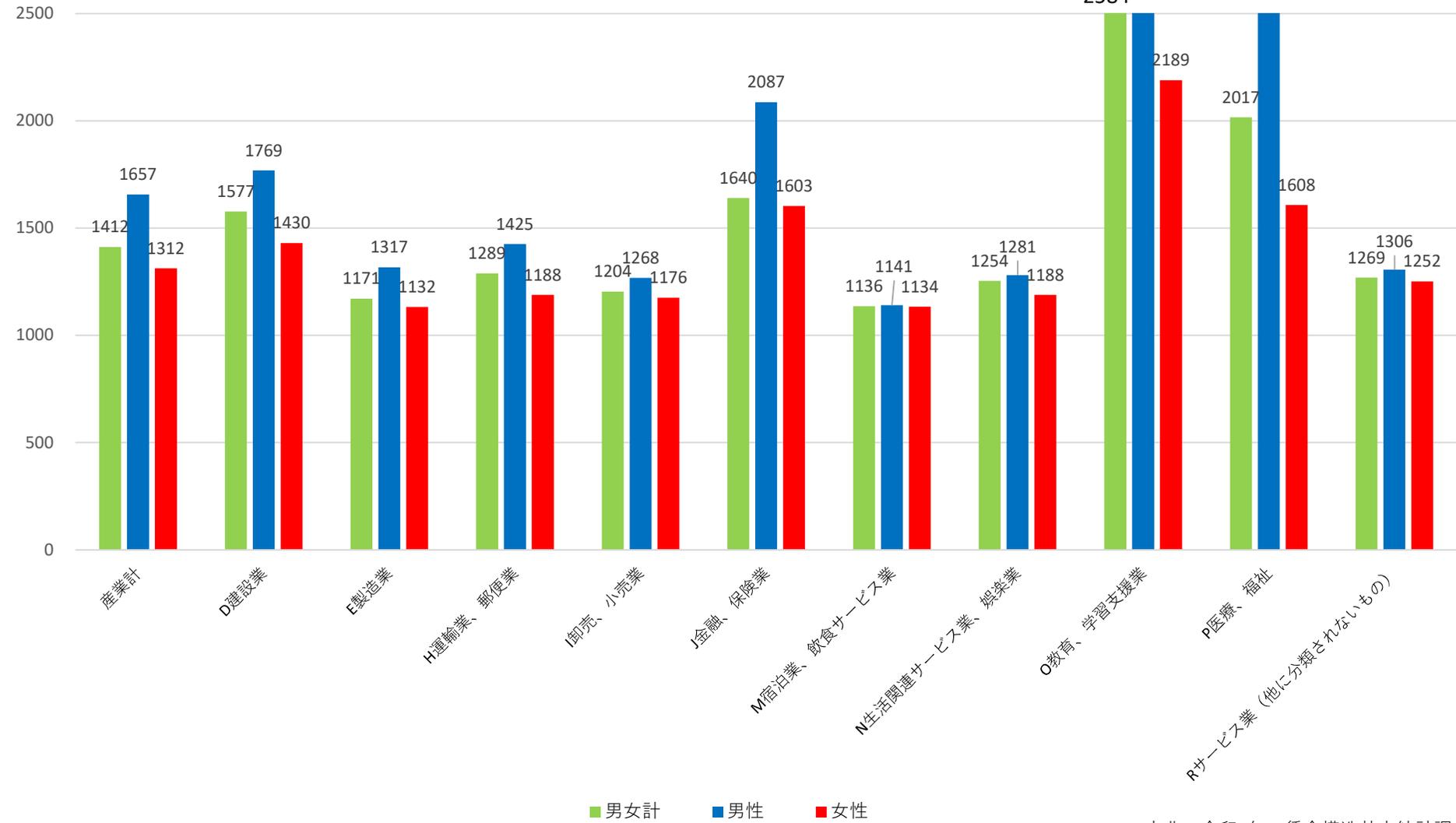


出典：令和5年 賃金構造基本統計調査

1時間あたり所定内給与額（全国）

（一短時間働者・企業規模10人以上）

（千円）



出典：令和5年 賃金構造基本統計調査

短時間労働者（10人以上）	新潟県	産業計	D建設業	E製造業	H運輸業、郵便業	I卸売、小売業	J金融、保険業	M宿泊業、飲食サービス業	N生活関連サービス業、娯楽業	O教育、学習支援業	P医療、福祉	Rサービス業（他に分類されないもの）
1時間当たり所定内給与額（円）	男女計	1247	1536	1084	1290	1045	1175	994	1120	3452	1537	1119
	男性	1421	1467	1092	1140	1024	1919	976	1224	4532	2520	1171
	女性	1181	1622	1081	1387	1053	1131	1002	1095	2638	1364	1087
男女差（男性100）		100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
		83.1	110.6	99.0	121.7	102.8	58.9	102.7	89.5	58.2	54.1	92.8
全国比（全国100）	男女計	88.3	97.4	92.6	100.1	86.8	71.6	87.5	89.3	133.6	76.2	88.2
	男性	85.8	82.9	82.9	80.0	80.8	92.0	85.5	95.6	141.9	63.3	89.7
	女性	90.0	113.4	95.5	116.8	89.5	70.6	88.4	92.2	120.5	84.8	86.8

（令和5年賃金構造基本統計調査）

短時間労働者（10人以上）	全国	産業計	D建設業	E製造業	H運輸業、郵便業	I卸売、小売業	J金融、保険業	M宿泊業、飲食サービス業	N生活関連サービス業、娯楽業	O教育、学習支援業	P医療、福祉	Rサービス業（他に分類されないもの）
1時間当たり所定内給与額（円）	男女計	1412	1577	1171	1289	1204	1640	1136	1254	2584	2017	1269
	男性	1657	1769	1317	1425	1268	2087	1141	1281	3193	3981	1306
	女性	1312	1430	1132	1188	1176	1603	1134	1188	2189	1608	1252
男女差（男性100）		100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
		79.2	80.8	86.0	83.4	92.7	76.8	99.4	92.7	68.6	40.4	95.9

（令和5年賃金構造基本統計調査）

※1 きまって支給する現金給与額

労働契約、就業規則等によって、あらかじめ定められている計算方法によって6月分として支給された現金給与額（所得税、社会保険料などを控除する前の額）

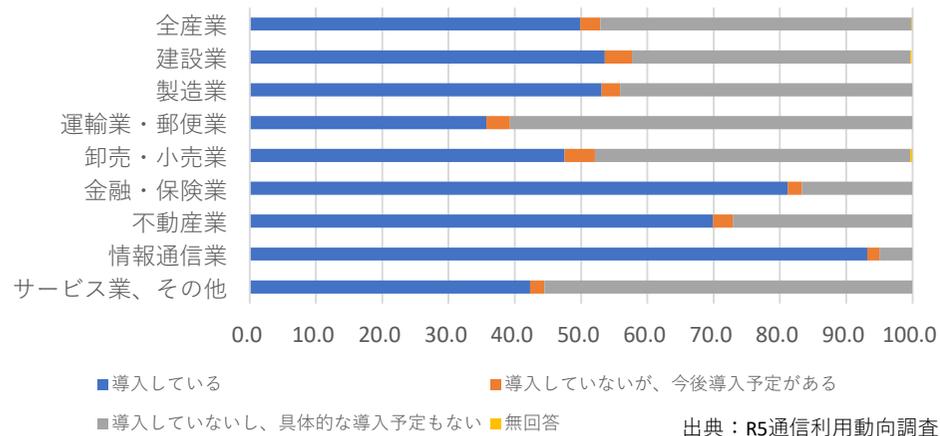
※2 所定内給与額

きまって支給する現金給与額から、超過労働給与額（時間外・休日・深夜・宿直手当など）を差し引いたもの

※3 一般労働者

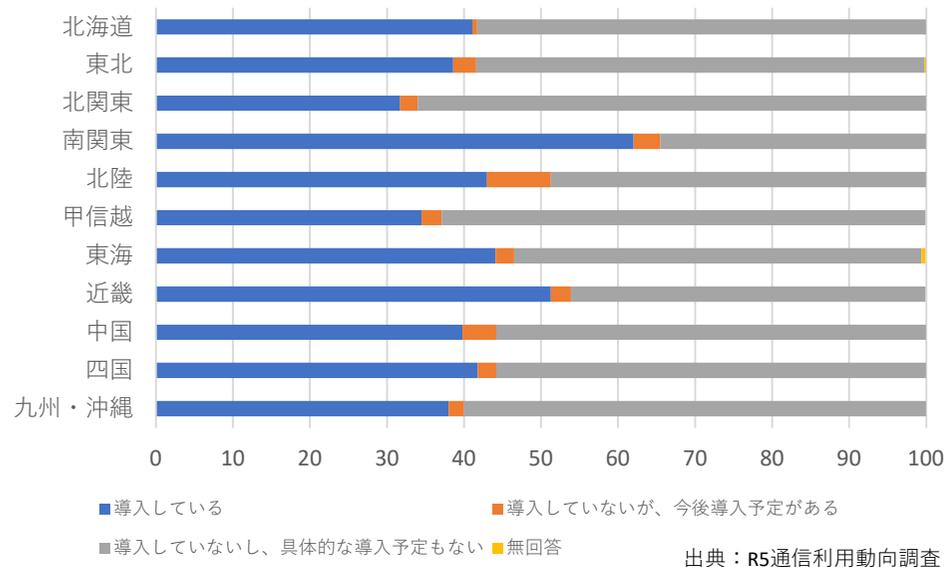
短時間労働者（1日所定時間、1週所定日数が一般労働者よりも短い者）に該当しない労働者

テレワークの導入状況（全国）



	在宅勤務	サテライト オフィス勤務	モバイル ワーク	ワーケー ション
全産業	44.9	7.7	16.0	0.8
建設業	45.3	9.0	17.7	-
製造業	47.9	6.3	17.7	0.5
運輸業・郵便業	33.2	3.8	5.1	0.3
卸売・小売業	43.5	4.8	17.1	0.9
金融・保険業	78.3	22.3	25.5	2.3
不動産業	65.8	15.0	22.6	1.1
情報通信業	91.2	17.2	29.6	2.8
サービス業、その他	36.1	9.0	13.6	0.7

テレワークの導入状況（地方別）



	在宅勤務	サテライト オフィス勤務	モバイル ワーク	ワーケー ション
北海道	30.5	2.8	13.5	-
東北	34.3	2.1	11.7	1.4
北関東	27.1	6.1	11	-
南関東	57.7	12.3	19.7	1.1
北陸	38.1	5.8	20.7	-
甲信越	32.1	1.7	12.5	-
東海	38.8	5.5	16.6	1.8
近畿	47.1	7.3	12.6	0.5
中国	34.4	6.6	9.9	-
四国	32.7	3.6	24.7	-
九州・沖縄	31.3	3.2	12.3	-