

令和4年度

行政運営方針

厚生労働省 新潟労働局

令和4年度 厚生労働省新潟労働局 行政運営方針

第1 県内の労働行政を取り巻く情勢	1
1 社会経済情勢	2
2 雇用をめぐる動向	2
(1) 最近の雇用情勢	2
(2) 新規学卒者等の雇用状況	2
(3) 就職氷河期世代の雇用状況	3
(4) 高齢者の雇用状況	3
(5) 女性の雇用状況	3
(6) 障害者の雇用状況	4
(7) 外国人の雇用状況	4
(8) 生活困窮者等の雇用状況	5
(9) 職業訓練の実施状況	5
3 労働条件・雇用環境をめぐる動向	5
(1) 労働条件等の状況	5
(2) 最低賃金の状況	6
(3) 労働者の安全と健康確保状況	7
(4) 労災補償の状況	7
(5) 非正規雇用労働者を取り巻く状況	8
(6) 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	8
(7) 職業生活と家庭生活の両立状況	9
(8) 治療と仕事の両立状況	9
第2 労働行政の重点施策	11
1 労働者が安心して働くことができる職場環境づくり	12
(1) 長時間労働の抑制	12
(2) 労働条件の確保・改善対策の推進	12
(3) 労働者の安全と健康確保対策の推進	13
(4) 最低賃金制度の適切な運営	14
(5) 労災補償の適正な実施	14
(6) 労働保険適用徴収の適正な運営	14
2 オンラインによる職業紹介の推進と多様な人材の活躍促進	15
(1) オンライン化に即した職業紹介の充実・強化	15
(2) 新規学卒者等に対する就職支援	16
(3) 就職氷河期世代等の活躍支援	16
(4) 非正規雇用労働者等へのマッチングやステップアップ支援	17
(5) 高齢者の就労・社会参加の促進	18
(6) 障害者の就労促進	18
3 誰もが働きやすい活力ある雇用環境の整備	19
(1) 女性活躍・男性の育児休業取得等の促進	19
(2) 総合的なハラスメント対策の推進	20
第3 労働行政の展開に当たっての基本的対応	21
1 総合労働行政機関としての施策の推進	22

(1) 局内各行政系統間の連携	22
(2) 積極的な広報の実施	22
(3) 労使団体等関係団体との連携	22
2 計画的・効率的な行政運営	23
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	23
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	23
(1) 綱紀の保持	23
(2) 行政サービスの向上等	24
(3) 災害対応等の実施強化	24

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
・高年齢者等の雇用の安定等に関する法律	→ 高年齢者雇用安定法
・青少年の雇用の促進等に関する法律	→ 若者雇用促進法
・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
・短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針	→ 同一労働同一賃金ガイドライン
・外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律	→ 技能実習法
・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	→ 外国人雇用管理指針
・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に関する法律	→ 労働施策総合推進法

第1 県内の労働行政を取り巻く情勢

第1 県内の労働行政を取り巻く情勢

1 社会経済情勢

本県の人口は、出生数の減少等に伴う自然減や若年層の進学や就職を理由とした県外への転出超過が続いており、平成10年から減少が続き、全国を上回るペースで少子高齢化が進行している。

また、職業意識や就業形態の多様化などによる就業構造や社会構造の変化が進行する中で、本県でも非正規雇用の労働者が雇用者全体の3割を超え、不安定雇用が増加している。

令和3年の県内経済情勢は、新型コロナウイルス感染症禍の中、公共投資は減少となったが、海外経済の回復により輸出が堅調に推移し、生産や設備投資を中心に持ち直しが見られた。

一方、外出自粛に伴う需要の低迷が長期化したことから、個人消費の持ち直しは鈍化した。

今後は、新型コロナウイルス感染症が雇用・労働に与える影響について注視するとともに、ポストコロナに向けた「成長と雇用の好循環」の実現を目指す労働環境の整備、生産性向上の推進を図る必要がある。

2 雇用をめぐる動向

(1) 最近の雇用情勢

令和3年は、景気の持ち直し基調から建設業、製造業を中心に新規求人が増加に転じたが、新型コロナウイルス感染症の影響の長期化により、宿泊業や飲食サービス業等では厳しい状況が続いている。このため休業を余儀なくされる企業においては、雇用の維持のため雇用調整助成金の利用が続いている。

有効求人倍率（季節調整値）については、2月の1.23倍から新規求人数の増加により上昇し、1月には1.52倍となった。

正社員の有効求人倍率（原数値）は1.38倍となり、前年同月比0.22ポイント上昇し、9カ月連続で前年同月を上回って推移した。

今後も、雇用調整助成金等により、雇用の維持に取り組む事業主を支援する一方で、求人が求職を上回って推移していることから、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。

(2) 新規学卒者等の雇用状況

令和4年3月新規学校卒業予定者の就職内定率は、令和4年1月末現在、高校生では97.4%と9年連続して90%台、また、大学生等も84.3%と10年連続して70%台以上で推移しており、例年並みの水準となっている。

一方で、就職活動に当たって支援を要する生徒・学生は、依然として一定数存在していることから、高校・大学等と密に連携しながら、未内定者については就職支援を行う必要がある。

また、令和5年3月学校卒業予定者の採用動向についても新型コロナウイルス感染症の影響を注視しながら、引き続き感染拡大防止策を徹底の上、オンラインを活用した就職支援を行うなど、第二の就職氷河期世代をつくらない取組が必要である。

県内就職率については、令和4年1月末日現在、高校生は88.5%、大学生等は58.3%であり、新型コロナウイルス感染症による県外での就職活動への影響から、2年連続で上昇しているものの、県内企業への就職促進が課題となっており、早期に生徒・学生のニーズに応じた求人を確保する必要がある。

(3) 就職氷河期世代の雇用状況

現在、30代半ばから50代半ばのいわゆる就職氷河期世代は、雇用環境が厳しい時期に就職活動を余儀なくされたため、希望する就職ができないまま現在も不安定な就労状態にある者（県内では10,000人と推計（※1））、あるいは長期にわたり無業の状態にある者（同4,932人と推計（※2））など、様々な課題に直面している者がいる。

このため、取組にあたっては、令和2年度に設置した、「にいがた就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム」を通じて、県をはじめとした関係行政機関、県内の経済団体、労働団体、支援機関等と地域一体となって令和4年度までの3年間に集中的な支援に取り組む必要がある。なお、同プラットフォームにおけるKPIを、ハローワークの正社員就職者数6,813人（3年間）と設定しており、令和2年4月～令和3年12月までの同正社員就職者数は3,703人となっている。

※1 厚生労働省「都道府県別・就職氷河期活躍支援プログラム 対象者推計表」

※2 JILPT（独立行政法人労働政策研究・研修機構）の特別集計データ。

(4) 高年齢者の雇用状況

高年齢者の継続雇用の状況は、令和2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31人以上3,317社）で実施されている。65歳を超えて働ける制度の導入についても、導入企業割合は36.7%と前年より2.9ポイント上昇し、全国計33.4%を上回る状況となっており、着実に増えている。

70歳までの就業機会の確保を企業の努力義務とする改正高年齢者雇用安定法の施行から1年が経過し、65歳までの雇用確保を基盤としつつ、企業における65歳以上の定年の引上げ、定年の廃止、65歳を超えて働ける継続制度の導入等に係る周知・啓発をさらに加速させ、働く意欲のある誰もが年齢に関わりなく、その能力を十分に発揮できる生涯現役社会の実現に向けた環境整備を図る必要がある。

また、高年齢求職者（55歳以上）に対する再就職支援については、就職率（令和3年12月末現在：常用）が5.2%と他の年齢層よりも低いことから、高年齢求職者の持つ多種多様な就業ニーズの把握に努め、これに対応した就業機会の確保を行う必要がある。

(5) 女性の雇用状況

総務省統計局「就業構造基本調査」（平成29年）によると、県内の女性雇用者数は約446,000人で、雇用者総数に占める割合は46.4%と全国平均とほぼ同率である。

女性の有業率を年齢階級別にみると、依然として30～34歳層をボトムにしたM字型カーブを示すが、全国に比べカーブは緩やかで、M字の底は全国より6.6ポイント高く、

子育て期においての女性の有業者数の落込みは少ない。育児をしている女性（25～44歳）の有業率を見ても75.4%と、全国平均（64.2%）を大きく上回っている。

その一方で、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する必要がある。

管理的職業に従事する女性労働者の割合は、12.7%と前回調査時の平成24年より2.2ポイント増加しているものの、全国平均（14.8%）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。

(6) 障害者の雇用状況

令和3年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1.4%減少したものの、就職件数は5.9%増加している。

新規求職申込件数の障害種別をみると、身体障害者は9.9%減少しているが、知的障害者及び精神障害者はそれぞれ8.5%及び24.0%増加している。

就職件数の障害種別でも、身体障害者17.7%、知的障害者2.0%、精神障害者18.7%と、すべての種別で増加している。

就職件数は前年同期比で増加したが、新型コロナウイルス感染症拡大前の水準には至っていないため、多様な障害特性に対応し的確かつきめ細かな就労支援を行うとともに、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支援を強化する必要がある。

障害者雇用状況については、令和3年6月1日現在の県内民間企業（43.5人以上規模の企業）における障害者実雇用率が2.20%と、前年比0.03ポイント上昇し、10年連続過去最高を更新したものの、法定雇用率達成企業の割合は、前年より2.4ポイント減少し56.6%となった。

障害者実雇用率は着実に上昇しているものの、障害者雇用ゼロ企業は未達成企業のうち57.1%を占め、依然として多いことから、福祉・教育・医療機関など関係機関と連携し、障害者雇用ゼロ企業等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とともに、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、チーム支援による定着支援の強化も必要である。

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6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。

(7) 外国人の雇用状況

外国人労働者数は、令和3年10月末現在、外国人雇用状況届のあった10,262人で前年同期比165人、1.6%減少している一方、外国人労働者を雇用している事業所数は2,139で、前年同期比64事業所、3.1%増加した。

外国人労働者の在留資格別では、「技能実習」が36.8%、「身分に基づく在留資格」が28.5%、「専門的・技術的分野の在留資格」が16.7%、「資格外活動」が14.8%となって

いる。

また、外国人を雇用している事業所の産業別では、「製造業」が28.9%、「卸売業、小売業」が17.5%、「宿泊業、飲食サービス業」が12.2%を占めている。対前年同期比では「医療、福祉」が37事業所増と、最も大きく増加している。

外国人労働者を新たに雇用する事業所も多いことから、外国人雇用状況届出制度や雇用管理指針の周知・啓発を徹底するとともに、雇用維持のための相談や支援等を実施することにより、外国人労働者が適切な人事管理の下で安心して働き、その能力を十分に発揮できる就労環境を確保する必要がある。

(8) 生活困窮者等の雇用状況

県内の生活保護受給者数は近年ほぼ横ばいで推移し、令和3年10月現在、20,579人となっている。

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、前年比で増加しており、3,512世帯と高止まりしている。

「生活保護受給者等就労自立促進事業」の実施状況（令和3年12月末現在）をみると、支援対象者数は1,077人と前年同期比で14.7%増加、就職件数は805件と前年同期比30.7%増加している。

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。

(9) 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3年の受講者数は12月末現在1,786人と前年同期比で2.3%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81.7%、委託訓練は75.4%となっている。

また、求職者支援訓練は、受講者数は223人と同年同期比で15.5%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44.8%となっている。

新型コロナウイルス感染症による雇用への影響が長期化する中、離職を余儀なくされた者やシフトが減って厳しい状況に置かれている非正規雇用労働者等に対して、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。

3 労働条件・雇用環境をめぐる動向

(1) 労働条件等の状況

ア 労働時間等の現状

厚生労働省「毎月勤労統計調査」によると、令和2年の本県の事業規模5人以上の年間総実労働時間は1,708時間となり、全国平均1,621時間と比べて87時間長くなっている。

また、総務省統計局「労働力調査」によると、全国では、週労働時間が60時間以上の労働者の割合は近年低下傾向にあり、令和2年では5.1%となったものの、令和7年までに5%以下とする政府目標（「仕事と生活の調和推進のための行動指針」、以下

同じ)には、僅かに及ばなかった。

さらに、厚生労働省「就労条件総合調査」によると、令和3年の年次有給休暇の取得率は、本県では54.8%と全国平均56.6%と比べて1.8ポイント下回っており、令和7年までに70%以上とする政府目標は達成していない。

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、時間外労働の上限規制、年次有給休暇5日の付与義務、勤務間インターバル制度の普及促進等による長時間労働の是正が求められている。

加えて、平成26年に施行された過労死等防止対策推進法に基づき、令和元年には4回目の過労死等防止対策白書が公表される中、全国的には大企業における過労死等が引き続き社会問題となるなど、労働時間対策の強化が喫緊かつ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3年に管内の労働基準監督署において3,044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73.3%となっている。

また、令和3年の申告受理件数は197件で前年から25件減少した。申告の内容は多い順に、賃金不払148件、解雇34件、最低賃金17件となっており、基本的な労働条件の確立が重要な課題となっている。

ウ 相談及び個別労働関係紛争処理状況

新型コロナウイルス感染症の影響により、新潟労働局（以下「局」という。）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関係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3年の相談件数は、12月末現在、12,390件で前年同期比7.6%減少しており、内訳をみると、個別労働関係紛争に関する相談件数は3,729件で3.9%増加したが、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1,815件で（同20.5%）減少している。相談内容をみると、職場のパワーハラスメントを含むいじめ・嫌がらせや雇止めに関する相談が数多く寄せられているなど、その相談内容が複雑・困難化する傾向にある。

また、個別労働関係紛争解決援助制度の利用状況は、あっせん申請件数については34件で（前年同期比2.9%減少）、助言・指導申出受付件数は117件で（同36.4%減少）と、ともに減少した。

このように本制度の処理件数等は減少しているものの、新型コロナウイルス感染症が雇用・労働に大きく影響を与える恐れがあるため、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解決を図ることが必要である。

(2) 最低賃金の状況

最低賃金については、「経済財政運営と改革の基本方針2021」において、より早期に全国加重平均1,000円となることを目指すとされており、本県においても令和3年10月

1日から時間額859円となっている。

最低賃金制度は、賃金の低廉な労働者の労働条件の改善を図るセーフティネットとして一層適切に機能することが必要であることから、改定された最低賃金の周知及び履行確保を図るとともに、最低賃金の引上げにより影響を受ける中小企業・小規模事業者への生産性向上に向けた支援が、これまで以上に求められている。

(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3年の労働災害による死亡者数は18人（令和3年12月末現在の速報値（以下、この項において同じ））で前年同期比3人増加、休業4日以上之死傷者数は2,932人で同31.2%増加しており、平成29年と比較して、2022（令和4）年までに、死亡災害を15%以上減少、休業4日以上之死傷災害を5%以上減少とする、第13次労働災害防止推進計画（以下「第13次防」という。）の目標は達成していない状況にある。

死亡災害を業種別にみると、建設業、運輸交通業で減少し、特に建設業では統計開始以来最少の2人となった一方、製造業、第三次産業で増加した。

休業4日以上之死傷災害については、冬季の記録的な降雪等による転倒災害の増加や、職場での新型コロナウイルス感染症の感染拡大等により、ほぼすべての業種で大幅に増加した。

第13次防の最終年となる本年度は、前記目標達成に向けて、災害発生件数の多い建設業、製造業、小売業、社会福祉施設、飲食店及び陸上貨物運送事業を中心とした業種別の取組を推進するとともに、業種横断的に、事故の型から転倒災害、交通労働災害、感染症、熱中症の防止や、近年増加している高年齢労働者の労働災害防止の対策に取り組む必要がある。

イ 労働者の健康をめぐる状況

職業性疾病については、令和3年の職場での新型コロナウイルス感染症による4日以上之休業が358件と前年33の件から大きく増加したことから、職場における感染症防止対策に取り組む必要がある。

また、化学物質による健康障害防止について、アーク溶接に係る溶接ヒュームばく露防止や解体作業等に係る石綿ばく露防止に関して改正された特定化学物質障害予防規則及び石綿障害予防規則を関係事業者等に対して周知指導する必要がある。

さらに、メンタルヘルス対策については、規模50人以上の事業場に対するストレスチェック制度の実施の徹底や、集団分析について指導を行う必要があるとともに、規模50人未満の小規模事業場では、メンタルヘルス対策に取り組んでいない事業場が多いことが憂慮されることから、（独法）労働者健康安全機構新潟産業保健総合支援センター（以下「新潟産業保健総合支援センター」という。）とも連携を図りつつ、取組事業場の割合を増やし、かつ、その取組内容を充実させていく必要がある。

(4) 労災補償の状況

令和3年度の労災保険給付の支給決定件数は、12月末現在、84,586件で前年同期比3,834件の増加となっている。

新型コロナウイルス感染による労災請求は、令和2年度の18件を含め209件（令和4年1月末現在）であり、うち決定件数は206件（同）である。また近年、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3年は12月末現在、精神障害に関するものが17件と前年同期比12件の大幅な増加を示し、脳・心臓疾患に関するものが7件と前年同期比3件減少した。

石綿ばく露による健康被害に関する労災請求は、令和3年は12月末現在14件と前年同期比1件減少した。

これら請求事案の中には、複雑困難なものも多いことから、被災者及び遺族救済のため、迅速かつ公正な事務処理を推進する必要がある。

(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2年）によると、非正規雇用労働者数は2,090万人に減少しており、役員を除く雇用者全体の37.2%を占めている。

また、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（令和元年）によると、正社員の賃金を100とすると、非正規労働者は64.9%と賃金格差が生じている。

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、この周知徹底及び取組の支援を図る必要がある。

また、非正規労働者の多くが、身分が不安定な有期雇用契約労働者で、労働条件の書面明示がない事案、契約中途での解雇、無期転換ルールを意図的に避けることを目的とした雇止め、賃金その他労働条件の切り下げ等の課題があり、労働条件の確保・改善を図る必要がある。

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

労働者派遣事業については、県内の派遣元事業所は、令和2年6月1日現在15,803人の派遣労働者を雇用しており（うち有期雇用派遣労働者は10,410人）、労働力需給調整機能としての役割を果たしているが、派遣元・派遣先等317事業所に対して実施した指導監督では、75.7%にあたる240事業所に法令違反等による文書指導を行っており、有期雇用派遣労働者への雇用安定措置や派遣労働者の公正な待遇確保等が課題となっている。

(6) 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3年の男女雇用機会均等法に関する相談は、1月末現在214件であり、内容はハラスメントや母性健康管理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49.5%（106件）、母性健康管理が24.3%（52件）を占めている。

また、男女雇用機会均等法に基づく報告徴収を実施した企業については、その78.0%に当たる企業に対して助言等を行い、特に、妊娠・出産等に関するハラスメントについ

ては31.9%、セクシュアルハラスメントについては23.3%の企業に助言等を行っており、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。

(7) 職業生活と家庭生活の両立状況

育児休業取得率は、新潟県「令和2年度新潟県賃金労働時間等実態調査」によると女性は90.9%、男性は12.8%となっており、厚生労働省「令和2年度雇用均等基本調査」による全国平均の女性81.6%、男性12.7%をいずれも上回っている。

育児・介護休業法に基づき実施する報告徴収では、実施した企業の92.7%に当たる企業に対して育児・介護休業規程等の整備に関する助言を行ったところであり、特に、ハラスメント対策、所定労働時間の短縮措置に関する助言が多くなっている。

(8) 治療と仕事の両立状況

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

このような中で、「働き方改革実行計画」において、「治療と仕事の両立支援」が柱の一つとなっていること等も踏まえ、がん患者等に対する就職支援を推進する必要がある。

また、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。

第2 労働行政の重点施策

第2 労働行政の重点施策

令和4年度においては、新型コロナウイルスの感染拡大以降実施している関連施策を着実に進めるとともに、前述の労働行政を取り巻く情勢を踏まえ、新潟で働く誰もが安心して将来に希望を持って働くことができるよう、別添厚生労働省策定の「令和4年度地方労働行政業務運営方針」に基づき行政を展開しつつ、特に、以下を重点施策として推進することとする。

1 労働者が安心して働くことができる職場環境づくり

(1) 長時間労働の抑制

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。

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。

また、違法な長時間労働や過労死等が複数の事業場で認められた企業の経営トップに対する労働局長による指導及び企業名公表制度の運用を的確に行う。

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。

(2) 労働条件の確保・改善対策の推進

管内の事情を踏まえつつ、事業場における基本的労働条件の枠組み及び管理体制の確立を図らせ、これを定着させることが重要であることから、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。

「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。

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、監督指導の結果、下請中小企業等の労働基準関係法令違反の背景に、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）等の違反が疑われる場合、また、労働基準関係法令違反が認められなくても、賃金引上げの阻害要因として「買ったたき」等が疑われる事案については、中小企業庁、公正取引委員会及び国土交通省に確実に通報する。

技能実習生や特定技能外国人などの外国人労働者、自動車運転者、障害者、介護労働者、派遣労働者など特定の職種等における労働条件確保・改善のため、監督指導を通じ

た労働基準関係法令の遵守や事業主に対する啓発・指導を推進するとともに、関係機関との相互通報制度を確実に運用する。

(3) 労働者の安全と健康確保対策の推進

ア 労働災害防止対策

第13次防の最終年となる令和4年度は、目標達成に向けて、製造業、建設業、陸上貨物運送事業、林業及び第三次産業（小売業、社会福祉施設、飲食店）における労働災害防止について重点的に取り組む。

また、例年多数の災害が発生している「雪による労働災害」の防止に向けて、「冬季無災害運動」を広く推進して、積雪・凍結を原因とする労働災害防止の啓発指導を実施する。

さらに、労使双方で労働災害ゼロを宣言し、労使協力して集中的な取組を行うことにより、労働災害の防止を図る「新潟ゼロ災宣言運動」を実施し、各事業場におけるゼロ災の実現に向けた機運の醸成を図る。

なお、業種に関わりなく、転倒災害防止対策及び交通労働災害防止対策を推進するとともに、「安全衛生優良企業認定制度」の周知等により企業の安全意識の高揚及び自主的な安全衛生活動の促進を図る。

加えて、近年において労働災害が増加傾向にある高年齢労働者の安全衛生確保のため、「高年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）」の周知を図る等、高年齢者の特性に配慮した安全衛生対策の促進を図る。

イ 健康確保対策

(ア) 職場における感染防止対策の推進

「取組の5つのポイント」や「職場における新型コロナウイルス感染症の拡大を防止するためのチェックリスト」等を活用した職場における感染症防止対策の取組を推進する。

(イ) メンタルヘルス対策

ストレスチェック制度の実施の徹底等を図るため、新潟産業保健総合支援センター、県等関係機関との連携のもと、引き続き取組事業場の割合を高めるとともに、ストレスチェック結果の集団分析及びこれを活用した事例の周知や、助成金制度の利用勧奨を行う。

特に、第13次防に基づいた局「第3次メンタルヘルスケア普及計画」に基づき、県内の10人から49人規模の事業場に対し、局及び各労働基準監督署並びに関係団体が一丸となって取組を促進する。

また、精神障害に関する労災支給決定が行われた事業場に対して、メンタルヘルス対策を推進するよう指導する。

(ウ) 化学物質による健康障害防止対策

化学物質取扱事業場に対し、化学物質のリスクアセスメントの実施のための指導を行う。特に化学物質取扱事業場における使用状況の把握等基礎資料の整備に

努めるとともに、特殊健康診断の実施、作業環境測定の実施等関係法令遵守の徹底を図る。

また、溶接ヒューム等に係る改正特定化学物質障害予防規則及び改正石綿障害予防規則の中でも、4月から施行される石綿事前調査結果報告システムによる事前調査結果報告制度を中心に改正内容の周知と円滑な施行を図る。

(エ) 職業性疾病対策

職業性疾病のうち、粉じん対策としては、「第9次粉じん障害防止総合対策」を推進する。また、建設業、製造業、道路貨物運送事業、警備業等夏季に暑熱な環境で作業を行う事業場に対しては、熱中症予防対策を早期に周知し、必要な指導を行う。

(4) 最低賃金制度の適切な運営

新型コロナウイルス感染症等の影響による経済動向及び地域の実情などを踏まえつつ、新潟地方最低賃金審議会の円滑な運営を図る。

また、最低賃金額の改定について、最低賃金ポスターデザインコンテストの取組などにより県民へ周知の徹底を図るとともに、最低賃金の履行確保上問題があると考えられる業種等を重点とした監督指導を行う。

(5) 労災補償の適正な実施

ア 新型コロナウイルス感染症に係る的確な労災補償の実施

新型コロナウイルス感染症に係る労災補償については、労働者等から相談があった場合には懇切丁寧に対応するとともに、集団感染が発生した事業場が確認された場合等においては、必要に応じ、事業場などに対し労働者への請求勧奨の実施について積極的に依頼を行い、請求に対して迅速かつ的確な調査及び決定を行う。

イ 迅速かつ公正な保険給付を行うための事務処理の徹底

労災補償業務の基本的な事務処理を確実に実施し、迅速かつ公正な保険給付を行うための事務処理を進め、精神障害、脳・心臓疾患及び石綿関連疾患をはじめとする複雑困難な労災請求事案については、労働基準監督署と局が密接な連携を図る。

ウ 社会復帰促進等事業の的確な推進

被災労働者の社会復帰の促進、被災労働者の遺族の支援を図る目的で実施している義肢・車いす等の支給、労災就学等援護費制度をはじめとする各種社会復帰促進等事業について、広く周知を図るとともに適正な処理に努める。

(6) 労働保険適用徴収の適正な運営

ア 労働保険料等の適正徴収等

労働保険料等の収納率の向上を図るため、労働保険料等の滞納事業場を管理し、滞納整理・納付督励等の徴収業務を実効ある計画に基づき実施する。また、労働保険料算定基礎調査は、効率的かつ効果的な実施計画を策定し、適正かつ実効性のある算定基礎調査を実施する。

事業主等に対し、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の申告・納付等を的確に指導する。加えて、労働保険料の口座振替制度の利用を

推進するため、事業主等に利用勧奨を行うとともに、積極的に周知を図る。

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、未手続事業場（労働保険の加入手続きを行っていない事業場）の的確な把握を行い、把握した未手続事業場に対し積極的に加入指導を行う。また、加入勧奨に係る委託事業については、受託者への情報提供を的確に行うなど密接な連携を図り加入を促進する。

さらに、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、用紙作成が不要であることに加え、労働局又は労働基準監督署に出向くことなく、24時間、365日、申請・届出が可能であり、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。

2 オンラインによる職業紹介の推進と多様な人材の活躍促進

(1) オンライン化に即した職業紹介の充実・強化

ア 求職者に対する就職支援の充実

ハローワークシステムの刷新及び追加リリースにより、オンライン機能が拡充されたハローワークインターネットサービスを活用し、求職者に対する就職支援に取り組む。

特に、求職者においてオンライン登録が可能となったことから、主にオンラインのみで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、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。併せて、来所を求めないオンラインを活用した職業紹介を行う。

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ようになったことから、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、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、新型コロナウイルス感染症の拡大を防ぐだけでなく、ハローワークへの来所が難しい求職者等への就職支援の充実・強化を図る。

イ 求人者に対する充足支援の充実

オンライン機能が拡充された同サービスを活用し、求人者がいつでもオンラインで求人申込みができる「求人者マイページ」機能の利用を推進する。

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を開始し、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、求人に係る助言や職場見学等でのオンライン活用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) 新規学卒者等に対する就職支援

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、早期求人確保及び生徒のニーズに応じた求人確保を図り、県内就職を促進する。

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。

特に、就職活動に支援を要する学生を大学等と連携の上、早期に把握し、対面による個別支援のほか、コロナ禍に配慮しオンラインを活用した就職支援を行うなど、第二の就職氷河期世代をつくらぬよう、取組を強化する。

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、新潟県が東京に設置する一体的実施施設「にいがた暮らし・しごと支援センター」と連携して就職支援を強化する。

(3) 就職氷河期世代等の活躍支援

ア 専門担当者のチーム制による伴走型支援

不安定な就労状態にある者一人ひとりが置かれている複雑な課題・状況に対応するため、ハローワークに設置する就職氷河期世代専門窓口にて、個別に作成した支援計画に基づき、キャリアコンサルティング、生活設計面の相談、必要な能力開発施策へのあっせん、求職者の適性・能力等を踏まえた求人開拓や就職氷河期世代に限定した求人等の確保、就職後の定着支援など、それぞれの専門担当者がチームを結成し計画的かつ総合的な支援を実施する。

イ 就職氷河期世代職場実習・体験の実施

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

ウ 短期間で取得でき安定就労に有効な資格等の取得支援

安定就労につながる資格等の習得を支援するため、業界団体に委託した訓練と職場

体験等を組み合わせ、正社員就職を支援する出口一体型の訓練（短期資格等習得コース）の活用を図る。

エ 就職氷河期世代対象の訓練コースの設定

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

オ 正社員で雇い入れる企業への助成金等の活用

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

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

カ 地域若者サポートステーションにおける無業者への支援

地域若者サポートステーションにおいては、ハローワークの就職氷河期世代専門窓口や就職氷河期世代支援機関と恒常的なネットワークを構築しながら、オンラインによる相談支援も活用し、継続的な支援を行う。

キ 「にいがた就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム」を活用した支援

令和2年度に設置した、にいがた就職氷河期世代活躍支援プラットフォームを活用し、引き続き官民一体となって取組を推進する。

具体的には、HPやSNS、リーフレット・ポスター等の広報媒体を活用して、就職氷河期世代支援に係る各種事業の周知・広報を行うとともに、就職氷河期世代の態様（類型）に応じたイベント開催を通じ、支援対象者を掘り起して支援機関へ誘導する。また、合同企業説明会を開催し、就職氷河期世代の求職者と求人者のマッチングを図る。

(4) 非正規雇用労働者等へのマッチングやステップアップ支援

ア フリーター等の正社員就職の促進

ハローワークの施策メニューの周知強化により利用者を掘り起こすとともに、正社員を目指すフリーター等に対し、一人ひとりの課題に応じ、就職支援ナビゲーター等の担当者制による職業相談や就職活動に資する各種セミナー、職場定着に係るセミナーなどを行う「若者ステップアッププログラム」により、就職支援の強化を図るほか、トライアル雇用制度、「キャリアアップ助成金」等を活用し、正社員就職を促進する。

また、「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。

なお、正社員就職後に早期に離職することも懸念されるため、就職してからもハローワークで相談ができることを案内するなど離職防止に努める。

イ 若年無業者等の社会的・職業的自立のための支援

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。

併せて、学校等の関係機関と連携し、学校中退者や未就職卒業予定者への切れ目ない支援を行う。

ウ 求職者支援制度による再就職支援

新型コロナウイルス感染症の影響により、やむを得ず離職した方の再就職を促進するため、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。

(5) 高齢者の就労・社会参加の促進

ア 70歳までの就業機会確保等に向けた環境整備の促進

65歳までの雇用確保措置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65歳超雇用推進プランナー等による周知・助言活動と併せ、高齢者雇用に積極的に取り組む企業に対する制度構築や環境整備の支援を実施する。

イ 生涯現役支援窓口におけるマッチング支援

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

ウ シルバー人材センター等による地域における多様な就業機会の確保

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

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

(6) 障害者の就労促進

ア 中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援等

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、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実施し、障害者の雇入れ支援等の強化を図る。

法定雇用率未達成企業の中から重点指導対象企業を選定して積極的な指導に取り組むほか、個別企業の状況に応じた戦略的・計画的な指導を実施するとともに、障害者採用計画の策定が必要な企業には厳正な指導を実施する。

また、「新潟県障害者雇用促進プロジェクトチーム」で掲げる「企業の受け皿づく

り」、「就職後の定着支援」及び「求職者掘り起こし」の3つの柱を中心に、関係機関と連携して障害者の雇用促進に取り組む。

イ 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

ハローワークに専門の担当者を配置するなど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の活用により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。

ウ 福祉・教育・医療から一般雇用への移行推進

関係機関の連携強化を図りつつ、就労支援事業所利用者及び特別支援学校卒業予定者等の就労に対するニーズを把握した上で、各分野の関係機関のネットワークを活用した就労支援の強化を図る。

エ 公務部門における障害者の雇用促進・定着支援

雇用される障害者の雇用促進・定着支援を引き続き推進するため、障害特性に応じた個別支援、職場適応支援者による職場定着支援を行うとともに、障害に対する理解促進を図るための研修等を行う。

3 誰もが働きやすい活力ある雇用環境の整備

(1) 女性活躍・男性の育児休業取得等の促進

ア 女性活躍推進法のための行動計画に基づく企業の取組支援

令和4年4月1日より改正女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定等が新たに義務化される101人以上の企業を中心に、行動計画の策定・届出・情報公開が着実に行われるよう対象企業への個別周知、計画的報告徴収等の実施により、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。

併せて、取組を支援するため働き方改革推進支援助成金、両立支援助成金（女性活躍加速化コース）等の周知を図る。

さらに、女性の活躍推進に積極的に取り組む企業への「(プラチナ)えるほし認定」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 男性が育児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

令和4年4月1日より順次施行される男性の育児休業取得促進のための産後パパ育休制度（出生時育児休業制度）の創設や、育児休業の分割取得、育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け等を内容とする育児・介護休業法の改正について計画的報告徴収等の実施により周知徹底を図り、就業規則等の規定整備を推進する。

また、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する積極的な報告徴収を実施し、是正に向けた指導を行うことにより確実な履行確保を図る。

(2) 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を踏まえ、あらゆるハラスメントに対する防止措置等に関する各種説明会を開催するほか、計画的報告徴収の実施により同法の周知を図り、事業主が行うべき措置義務の履行確保を推進する。

なお、職場におけるハラスメント防止対策を講じていない企業や、法違反が疑われる企業に対しては報告徴収を実施し、是正に向けた指導を行う。

また、職場のハラスメント撲滅に向けて、「ハラスメント撲滅月間（12月）」を中心に集中的な周知・啓発を行う。

第3 労働行政の展開に当たっての基本的対応

第3 労働行政の展開に当たっての基本的対応

1 総合労働行政機関としての施策の推進

(1) 局内各行政系統間の連携

地域や県民からの期待や要請に応じていくために、雇用環境・均等行政、労働基準行政、職業安定行政及び人材開発行政がそれぞれの専門性を発揮しつつ、引き続き各行政間の連携を緊密に図る。

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。

(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、適時適切にわ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）等を活用して、労働行政に関する最新の情報を発信するとともに、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創意工夫に努める。

(3) 労使団体等関係団体との連携

地域の行政ニーズに対応し、施策の波及効果をもたらしながら行政運営を展開するため、地域を代表する労使団体から率直な意見や要望を聞くとともに、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

行政運営方針に基づいて局内各部室が計画的に行政を推進し、業務運営の進捗状況进行分析するとともに、関係部署との連携状況についても的確に管理を行い、目標達成状況の検証を行うなど着実な行政の進展を図る。なお、緊急の対応が必要となる状況が生じた場合や各種法律改正等に関する説明会の開催による周知に当たっては、局内各部室と署所が連携して機動的な対応に努める。

また、国の厳しい財政事情の中、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よう努める。

局署所においては、これまでも増して実効ある行政事務の改善合理化を進めるとともに、労働行政における課題が増大し複雑困難化する中で、これらの課題に的確に対応するために、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、改正「行政文書の管理に関するガイドライン」に沿って管理を徹底するとともに、保存期間が満了した行政文書の廃棄に際しては、内閣総理大臣の廃棄同意後に廃棄するルールを徹底する。また、「電子決裁移行加速化方針」に基づき、電子決裁への移行を推進する。

保有する個人情報については、「保有個人情報等管理規程」に基づき、総括保護管理者による厳正な管理を推進するとともに、「情報セキュリティポリシー」等の職員研修等を通じて、全職員に対し、漏えい、滅失又は毀損の防止のための意識啓発・注意喚起を行うつつ、事務処理の見直しにも努める。

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、適切な処理に努めることにより、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、県民の信頼と期待に応える必要がある。業務執行面全般におけるサービスの遵守により非違行為の防止、綱紀保持の徹底を図るため、特に以下の事項に万全を期する。

- ①国家公務員倫理法及び国家公務員倫理規程等を踏まえ、一層の綱紀保持に努めるとともに、再就職に関する規制については各種会議等で周知・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、効果的な対策を講じ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、定められた事務処理手順の徹底、責任体制の明確化、内部けん制体制の確立等による適正な事務処理の徹底を図る。

(2) 行政サービスの向上等

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

(3) 災害対応等の実施強化

災害発生時においては、「新潟労働局防災業務・業務継続に関する実施要領」（平成24年6月1日施行 令和2年8月31日一部改訂）に基づき、機動的かつ的確に対応できるよう、災害対応訓練の実施等の適切な対策を徹底する。また、従来想定してきた災害に加え、新型コロナウイルス感染症の拡大に伴い緊急事態宣言が発令された場合等にも備え、非常時の優先業務等を明確にした上で、必要な業務維持体制を整備し、地域における総合的労働行政機関としての役割を最大限に発揮するよう努める。さらに、局内及び各署所における暴力事案等の発生に備えるため、「局署所の職員及び来庁者の安全確保対策要綱」（令和元年7月5日付け新労発総0705第2号）に基づき、管轄警察署との連携強化や暴力事案発生時の役割分担の明確化などにより、職員及び来庁者の安全確保に最大限努めるほか、防犯対策として、各署所への防犯カメラの設置を順次計画的に進めていく。