

平成 29 年度

行政運営方針

新潟労働局

平成29年度 新潟労働局 行政運営方針

第1	地方労働行政の情勢と課題	1
1	社会経済情勢	1
2	雇用をめぐる情勢と課題	1
(1)	最近の雇用情勢	1
(2)	女性の雇用状況	1
(3)	職業生活と家庭生活の両立支援の状況	2
(4)	若者の雇用状況	3
(5)	高齢者の雇用状況	3
(6)	障害者の雇用状況	4
(7)	外国人の雇用状況	4
3	労働環境をめぐる情勢と課題	4
(1)	労働関係法令の履行確保	4
(2)	最低賃金の周知及び履行確保	6
(3)	労働者の安全と健康確保対策	6
(4)	労災補償対策	7
(5)	非正規雇用労働者の雇用の安定と処遇の改善	7
(6)	男女雇用機会均等法、育児・介護休業法の遵守徹底	8
第2	地方労働行政の重点施策	10
1	「働き方改革」の推進などを通じた労働環境の整備	10
(1)	働き方改革の推進・長時間労働の是正	10
(2)	非正規雇用労働者の正社員転換と待遇改善の取組	11
(3)	労働条件の確保・改善対策等の推進	12
(4)	最低賃金制度の適切な運営	12
(5)	労働者の安全と健康確保対策の推進	13
(6)	労災補償対策の推進	15
(7)	雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保対策の推進	15
(8)	職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進	15
(9)	個別労働関係紛争の解決の促進	16
(10)	労働保険制度の適正な推進	16
2	多様な働き手の参画の推進	17
(1)	女性の活躍推進	17
(2)	若者の活躍促進	18
(3)	障害者、難病・がん患者等の活躍促進	19
(4)	高齢者の活躍促進	21

(5) 外国人の雇用対策の推進	22
(6) ハローワークのマッチング機能の強化	22
(7) 重層的なセーフティネットの構築	23
3 地方創生・地域の実情を踏まえた労働政策の総合的推進	23
(1) 地方創生の推進	24
(2) 人手不足分野などにおける人材確保と雇用管理改善	25
(3) 地域のニーズに即したハロートレーニング（公的職業訓練）の 計画・推進と就職支援	25
(4) 労働法制の普及等に関する取組	26
第3 労働行政の展開に当たっての基本的対応	27
1 総合労働行政機関としての機能（総合性）の発揮	27
(1) 積極的な広報の実施	27
(2) 労使団体等関係団体との連携	27
2 計画的・効率的な行政運営	28
3 保有個人情報等の厳正な管理及び情報公開制度・個人情報保護制度 への適切な対応	28
4 綱紀の保持、行政サービスの向上等	28
(1) 綱紀の保持	28
(2) 行政サービスの向上等	29

付 表

平成29年度 行事予定

平成29年度 広報計画

本文中、略称を用いた法律名等	
（正式名称）	（略称）
・障害者の雇用の促進等に関する法律	→ 障害者雇用促進法
・青少年の雇用の促進等に関する法律	→ 若者雇用促進法
・労働者災害補償保険	→ 労災保険
・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
・短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律	→ パートタイム労働法
・次世代育成支援対策推進法	→ 次世代法

第1 地方労働行政の情勢と課題

1 社会経済情勢

本県の人口は平成10年から減少が始まり、少子高齢化が着実に進行している。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、非正規雇用の労働者が本県でも雇用者全体の3割を超え、不安定雇用が増加し低所得者層も増加している。

平成28年の県内経済情勢は、新興国経済の減速の影響から、製造業の一部で生産が下振れし、弱めの動きが続いたほか、公共工事も引き続き前年比減少で推移した。設備投資は、景気の先行き不透明感から、力強さに欠ける動きが続いた。個人消費は、賃金・所得の伸び悩みなどから、引き続き横ばいの動きとなった。年末には、新興国経済の減速の影響が薄れ、また、折からの国際政治情勢の影響を受けて円安が進んだこと、公共投資も下げ止まったことなどから、企業収益は好転した。ただし、今後に向けては、海外の政治経済情勢におけるリスク要因が大きいため、景気の先行きについては注視していく必要がある。

2 雇用をめぐる情勢と課題

(1) 最近の雇用情勢

求人は、建設業など一部の産業で前年比減少が続いたものの、前年、新規出店の反動で減少した卸・小売業や飲食業からの求人が平成28年年央から回復したことなどから産業全体としては緩やかに改善が進んだ。

有効求人倍率(季節調整値)は平成28年5月に1.30倍となり、12月は1.35倍まで上昇した。一方、新規求職申込件数は、景気の回復で離職者が減少したことから前年比で減少が続き、有効求職者数(季節調整値)は春先にかけて減少幅がやや大きくなったが、夏場から徐々に回復し、年末には下げ止まった。

雇用保険の被保険者数は前年比で増加しているが、平成28年は前年比0.6%増と伸び幅がやや鈍化した。今後に向けては、有効求人倍率が徐々に上昇する状況の中で、人手不足に対する対策を強化する必要があり、求職者が減少する中で、求人者のニーズを踏まえた能動的なマッチングにどう取り組むかが重要な課題となる。

(2) 女性の雇用状況

総務省統計局「就業構造基本調査」(平成24年)でみると、新潟県の女性雇用者数は463,300人で、雇用者総数に占める割合は45.0%と全国平均(43.9%)よりやや高い。

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7.5ポイント高く、子育て期における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65.1%と、全国平均(52.4%)を大きく上回っている。

一方、雇用者のうちの管理的職業従事者の割合をみると、女性は10.5%と全国平均(13.2%)より低く、女性の管理職登用が課題となっている。

また、平成28年4月1日から女性活躍推進法が施行され、同法に基づく一般事業主行動計画の届出率は義務企業(301人以上を雇用する)で100%に達しているが(平成28年12月末現在)、一定の基準を満たし厚生労働大臣の認定を受けたえるぼし認定には至っていない。

このため、女性労働者が、子どもを産み育てながら、管理職として登用される等、職場でより活躍するために、企業に対し、えるぼし認定に向けた取組を促す等を通してのポジティブ・アクションを一層推進する必要がある。

(3) 職業生活と家庭生活の両立支援の状況

厚生労働省「人口動態統計」でみると、一人の女性が生涯に産む子供の数(合計特殊出生率)は、平成27年には新潟県は1.47と全国平均(1.46)とほぼ同水準で、平成17年を底にやや上昇した後、近年は横ばい傾向であるが、依然として少子化に歯止めがかかったとは言えない。

「平成27年度新潟県賃金労働時間等実態調査」でみると、県内の育児休業取得率は、女性98.4%に対し、男性は3.2%(前年度2.1%)と微増はしているものの極めて低い水準である。

また、厚生労働省「平成27年度雇用均等基本調査」でみると、女性労働者の育児休業取得率は、女性全体では81.5%と8割を超えているが、このうち有期契約の労働者に限ってみると73.4%とやや割合が低くなる。

さらに、次世代法に基づく一般事業主行動計画(企業が次世代育成支援対策に取り組むための計画)の策定・届出状況をみると、義務企業(労働者数101人以上の企業)の届出率はほぼ100%(前年度は99.7%)に達している。一方、一定の基準を満たし厚生労働大臣の認定を受けた、くるみん認定企業は、本県では31社に、また、くるみん認定よりさらに高い水準の取組企業特例認定(プラチナくるみん認定)は3社に留まっている(平成28年12月末現在)。

以上見られるように、男性や正規雇用労働者以外の労働者の育児・介護休業制度等の利用状況を促進し、仕事と育児・介護が両立しやすい環境整備を促進する必要がある。

また、今後とも企業による行動計画の策定・届出を促進するとともに、くるみん認定及びプラチナくるみん認定等を通して、次世代育成支援対策の更なる取組を推進する必要がある。

(4) 若者の雇用状況

平成 29 年 3 月学校卒業予定者の就職内定率(平成 28 年 12 月末現在)は、景気の穏やかな回復と企業の旺盛な採用意欲に支えられて、高校生で 96.3%と高水準を維持し、また、大学生等では 81.1%と 7 年連続改善しており、いずれも就職環境は改善している。なお、未内定者については、引き続き、就職支援を強化する必要がある。

平成 30 年 3 月学校卒業予定者の就職環境も、改善が続くと見込まれるが、特に夏休みの早い時点で応募先企業を決める高校生については、夏休み前の 7 月下旬の時点で十分な求人が出揃っていることが重要であり、引き続き早期の求人確保を進める必要がある。

また、未就職のまま卒業した者、学校中退者、フリーター、若年無業者等については、安心して働き、その意欲や能力を十分に発揮できるよう雇用の場を確保することが重要である。このため、ハローワークにおけるフリーター等に対する担当者制による個別支援の強化や、ジョブカフェ及び地域若者サポートステーション、学校等の関係機関との連携による就職支援等の強化を図るとともに、ハロートレーニング(公的職業訓練の愛称)を活用し、フリーター等から正社員への移行を促進する必要がある。

さらに、新規学卒就職者の 3 年以内離職率(平成 25 年 3 月卒業者)が、大学卒で 33.0%、短大・専修学校等卒で 39.3%、高校卒で 38.9%と高止まりしていることから、在学時の適職選択を支援することが必要である。そのためにも、若者雇用促進法に基づき、①新卒者の募集を行う企業に対する職場情報の提供の仕組み、②一定の労働関係法令違反をした求人者の、ハローワークにおける求人不受理、③若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業についての認定制度(ユースエール)等を周知し、認定を受けることを促すとともに制度の認知度を向上させる必要がある。

(5) 高年齢者の雇用状況

平成 28 年 6 月 1 日時点の高年齢者雇用状況を見ると雇用確保措置の実施済み企業の割合が 99.7%(前年同期比 0.5 ㊦上昇)であり、引き続き雇用確保措置未実施企業に対する指導等を行う必要がある。

また、同時点の 70 歳まで働ける企業割合は 23.7%(前年同期比 1.1 ㊦上昇)に留まっている。少子・高齢化の進行、労働力人口の減少等を踏まえ、65 歳までの雇用確保を基盤としつつ、「生涯現役社会」の実現に向けた、年齢にかかわらず働き続けることが可能な企業の普及・啓発等の取組が求められる。

なお、年齢別の職業紹介状況において高年齢者の就職率(対有効求職・平成 28 年度 12 月までの累計)は 6.2%であり、他の年齢層と比較しても低い。そのため、高年齢者の多様なニーズに対応すべく就業機会の安定的な確保等を行

う必要がある。

(6) 障害者の雇用状況

平成 28 年 12 月末現在における障害者の職業紹介状況は、新規求職者が 2,470 件と前年同期比 3.0%増加、就職件数は 1,429 件と前年同期比 2.4%増加し、特に精神障害者が大きく増加している。今後も精神障害者を中心に引き続き求職者に対するきめ細かな職業相談・職業紹介を行うとともに、新潟障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、特別支援学校及び就労移行支援事業所をはじめとした関係機関との連携による。

また、平成 28 年 6 月 1 日現在の障害者雇用状況は、県内民間企業（50 人以上規模の企業）における障害者実雇用率が 1.93%と、前年比 0.08 ポイント改善し、全国平均の 1.92%を上回った。さらに、法定雇用率達成企業の割合は 57.8%と、前年比 3.4 ポイント改善し、障害者雇用の前進が見られる。しかし、依然として法定雇用率（2.0%）を下回っていることから、障害者雇用をより一層促進するため、引き続き雇用率達成指導を強化する必要がある。

さらに、福祉・教育・医療機関等との連携を図り、一般雇用に向けた取組を推進する必要がある。

(7) 外国人の雇用状況

平成 28 年 10 月末現在の外国人労働者数は、6,545 人で前年同月比 904 人、16.0%の増加、外国人労働者を雇用している事業所数は 1,498 か所で前年同月比 179 か所、13.6%の増加であり、平成 19 年の外国人雇用状況の届出義務化以来過去最高となった。

外国人労働者が増加した要因として、「技能実習生」の増加や留学生の受入れが進んでいることに伴う留学生の「資格外活動」の増加が考えられ、人材不足から外国人労働者が貴重な戦力になっているところもある。

今後も外国人労働者の受入れが増加することが見込まれ、単なる労働力の受入れにならないよう、定期的に事業所を訪問し、適正な雇用管理指導を行う必要がある。

3 労働環境をめぐる情勢と課題

(1) 労働関係法令の履行確保

ア 相談援助等の状況

(ア) 個別労働関係紛争処理状況

景気は暖やかに回復する中ではあるが、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。）」を含む相談が依然として多数寄せられている。

平成 28 年度 12 月末現在における相談件数は 10,388 件で、前年同

期比 0.1%減少した。相談の内訳をみると、個別労働関係紛争に関する相談件数は 2,954 件（前年同期比 1.9%増）と増加しているのに対し、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 2,258 件（前年同期比 7.9%減）と減少傾向にある。個別労働関係紛争の増加に伴い、助言・指導申出受付件数は 111 件（前年同期比 12.1%増）、あつせん申請件数は 57 件（前年同期比 23.9%増）と、前年同期より増加している。

相談内容の内訳をみると、従来から相談の多い「自己都合退職」、「その他の労働条件」に関する相談件数は年々増加傾向にある他、「いじめ・嫌がらせ」に関する相談も数多く寄せられている等、複雑・多様化の傾向にある。

(イ) 監督署における申告・相談、司法処理状況

雇用情勢が引き続き改善する中で、監督署における平成 28 年の申告処理件数は減少したものの、賃金不払を中心に労働基準関係法令上の問題が認められる申告事案や労働条件に関する相談が、依然として数多く寄せられている（申告処理件数は、平成 28 年 349 件：前年比 19.4%減）。

また、平成 28 年の賃金不払事件を中心とする労働基準法等違反による送検件数は 15 件と前年比 2 件減少となった。法定労働条件の履行確保上、重大・悪質な事案が依然として見られる。

他方、企業倒産等により賃金・退職金などが支払われない労働者を救済するための未払賃金立替払制度は、認定申請件数が平成 28 年 19 件（平成 27 年は 19 件）となっており、落ち着いた動きとなっている。

イ 労働時間の現状

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るものの、依然として 1 割弱を占めている。

また、厚生労働省「就労条件総合調査」によると、年次有給休暇の取得率は、平成 13 年以降 5 割を下回る状況が続いており、「仕事と生活の調和推進のための行動指針」の 2020 年の目標値である 70%の達成に向けて、一層の取組が必要となっている。

こうした状況に対し、『日本再興戦略改訂 2014』において、「働き方改革の実現」が掲げられ、所定外労働時間の削減、年次有給休暇の取得促進等の働き方の見直しが求められている。

さらに、平成 26 年 11 月には過労死等防止対策推進法が施行され、平成 28 年には最初の過労死等防止対策白書が公表される中、大企業が過重

な長時間労働により相次いで送検されるなど、長時間労働は社会問題化しており、対策の強化が喫緊かつ重要な課題となっている。

(2) 最低賃金の周知及び履行確保

新潟県最低賃金は平成 28 年 10 月 1 日より 22 円引き上げられ、時間額 753 円となったことを受けて、改正された最低賃金の周知及び遵守の徹底を図っていく必要がある。

また、「最低賃金引上げに向けた中小企業・小規模事業者への支援事業」の円滑な運営を図り、最低賃金の引上げを確実に履行する必要がある。

(3) 労働者の安全と健康確保対策

ア 労働災害発生状況

平成 28 年の労働災害による死亡者数は 20 人（28 年 12 月末現在の速報値(以下、この項において同じ)。前年同期比 11 人増）休業 4 日以上之死傷者数は 2,190 人（前年同期比 2.3%増）となっている。死亡者数、休業 4 日以上之死傷者数ともに、平成 26 年から 2 年連続で減少していたが、平成 28 年は増加に転じている。

業種別にみると、建設業では、死亡者数は 5 人（前年同期比同数）と昨年同様過去最少の見込みであり、死傷者数も 364 人（前年同期比 9.0%減）と減少した。また、死傷者数では小売業で 216 人（前年同期比 6.1%減）、社会福祉施設で 137 人(前年同期比 7.4%減)と減少した。一方、増加した産業としては、製造業で、死亡者数は 4 人（前年同期比 2 人増）、死傷者数も 645 人（前年同期比 2.4%増）と増加した。道路貨物運送業でも、死亡者数は 2 人（前年同期比 1 人増）と増加し、死傷者数も 205 人（前年同期比 13.9%増）と増加した。また、飲食店では死傷者数が 72 人（前年同期比 26.3%増）と増加した。

全産業の死亡者数、休業 4 日以上之死傷者数は第 12 次労働災害防止推進計画の目標達成に向けて、業種横断的には、死亡災害も発生している交通労働災害と死傷災害の 2 割以上を占める転倒災害の防止を推進するほか、建設業、製造業、道路貨物運送業に対しては法令遵守の徹底等、第三次産業に対しては特に転倒災害の防止、腰痛予防等、業種の特性に応じた労働災害防止の集中的取組を引き続き推進する必要がある。

イ 労働者の健康をめぐる状況

職業性疾病については、平成 28 年 6 月 1 日より義務化された化学物質のリスクアセスメントの円滑な実施に向けた指導などにより化学物質による健康障害防止対策を推進するなど、中・長期的な視点に立って取組を行っていく必要がある。

心の健康確保対策については、「うつ」などのメンタルヘルス不調を未然に防止するための仕組みとして、平成 27 年 12 月 1 日よりストレス

チェック制度が施行され、労働者 50 人以上事業場において、毎年 1 回、ストレスチェックを実施することが義務付けられている。平成 28 年 12 月、施行後 1 年の状況を調査したところ、94.2%の事業場でストレスチェックが実施されていたが、引き続き、円滑な実施のための指導等を行う必要がある。また、何らかの形でメンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合は、77.0%(平成 28 年 8 月末現在)であるが、新潟産業保健総合支援センター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。

定期健康診断結果における平成 27 年の有所見率は、52.6%(全国 53.6%)であり、今後とも事業者に対する指導、要請及び規模 50 人未満の事業場を対象に地域産業保健センターの産業保健事業の利用勧奨等を推進する必要がある。

(4) 労災補償対策

労災保険給付の受給件数は、平成 28 年度 82,001 件（平成 28 年 12 月末現在）であった。

また、近年、社会的関心が高い精神障害事案の請求件数は、平成 28 年度 7 件（平成 28 年 12 月末現在）、平成 27 年度 14 件、脳・心臓疾患事案の請求件数は、平成 28 年度 6 件（平成 28 年 12 月末現在）、平成 27 年度 7 件であった。

精神障害事案、脳・心臓疾患事案は何れも減少したが、依然として多くの複雑困難事案の処理を求められている状況にあり、迅速・適正な事務処理を推進する必要がある。

(5) 非正規雇用労働者の雇用の安定と処遇の改善

近年、非正規雇用労働者は引き続き増加しており、全労働者の 3 割超を占めている。その多くが、身分が不安定な有期雇用契約労働者で、低賃金であることが多いほか、労働条件の書面明示がない事案や契約中途での解雇や有期労働契約による雇止め、賃金その他労働条件の切り下げ等の問題が増加する傾向にあり、労働条件の改善を図る必要がある。

また、非正規雇用労働者は、一般に、必要とされる知識、技術の水準が余り高くなく、また職場における OJT を含む教育訓練の機会が乏しいことが指摘されており、このために高度な知識・技術を身につけにくくなっている。非正規労働者の中には、正規雇用を希望しながら、やむを得ず非正規雇用で就労している者が少なくないが、正規雇用への移行を目指そうとしても、このように教育訓練の機会に恵まれないと、なかなか正規雇用に移行できない悪循環に陥ることとなるため、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ことが重要である。

なお、派遣元事業主に対しては、派遣労働者に対するキャリアアップ措

置として、雇用する派遣労働者が段階的かつ体系的に派遣就業に必要な技能及び知識を習得することができるように教育訓練を的確に実施するよう啓発指導を強化する必要がある。

さらに、労働者派遣法違反が確認される事案や偽装請負がみられるため、派遣元及び派遣先事業所等への啓発指導を図る必要がある。

県内のパートタイム労働者の状況を、厚生労働省「毎月勤労統計調査（平成28年10月）」でみると、労働者数は211,468人で、常用労働者の26.0%（前年同期比1.0%増）を占めている。また、賃金水準を見ると、一般労働者の同年10月の所定内給与額を時間給換算したものを100とした場合、パートタイム労働者は59.6となり、前年同期（60.1）と比較して格差は若干広がり、依然として大きな格差が見られる。

パートタイム労働法に基づく報告徴収においては、全体の91.1%（平成28年12月末現在）の企業に対し、労働条件の明示、通常の労働者への転換推進措置及び相談窓口の設置・周知等について助言を行った。

このため、より一層のパートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保を図る必要がある。

(6) 男女雇用機会均等法、育児・介護休業法の遵守徹底

男女雇用機会均等法に関する相談は455件と前年より微増した（前年同期446件）。そのうちセクシュアルハラスメントに関する相談が最も多く37.1%(169件)を占め、次いで妊娠・出産等を理由とした不利益取扱い（妊娠・出産等に関するハラスメントを含む。）27.9%(127件)となっている（平成28年12月末現在。以下の状況も同じ）。

なお、妊娠・出産及び育児休業等を理由とする不利益取扱い（妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントを含む。）の相談件数は389件と前年同期188件より2倍以上増加した。

また、男女雇用機会均等法に基づき報告徴収を実施した企業については、その96.9%に当たる企業に対して助言等を行った。中でもセクシュアルハラスメントに係る報告徴収については、その84.0%で助言等を行ったところであり、企業のセクシュアルハラスメント対策にはいまだ不備が見られた。

育児・介護休業法については、報告徴収実施企業の44.2%に対して育児・介護休業規則等の整備に関する助言を行ったところであり、前年度より減少したものの県内企業の遵法状況は依然十分とは言えない。

労働者が性別により差別されることなくその能力を十分発揮するとともに、女性が働きながら安心して妊娠・出産することができるよう、男女労働者が仕事と育児・介護のための両立ができるよう、平成29年1月1日に改正施行された男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法の遵守徹底を図

る必要がある。

以上のような、県内に働く人たちの雇用と職場環境をめぐる現状と課題を踏まえ、新潟労働局では平成 29 年度において、

- ①「働き方改革」の推進などを通じた労働環境の整備
 - ②多様な働き手の参画の推進
 - ③地方創生・地域の実情を踏まえた労働政策の総合的推進
- を重点として、以下に述べる各種施策を推進することとする。

第2 地方労働行政の重点施策

1 「働き方改革」の推進などを通じた労働環境の整備

県内の雇用情勢は改善しているものの、依然として死亡災害等の重大な労働災害が発生し、長時間労働・過重労働により健康を害する労働者もみられる。このため、労働安全衛生を含む労働基準関係法令の履行確保を図るとともに、職場環境の自主的な改善を促進する等の取組みにより働き方・休み方を見直し、安心して働くことができる労働環境を整備する。

(1) 働き方改革の推進・長時間労働の是正

長時間労働の是正や年次有給休暇の取得促進により、ワーク・ライフ・バランスの実現を図るため、これまでの働き方・休み方を見直し、効率的な働き方を進めていくため、関係労使団体等との連携を深めつつ、以下を実施する。

ア 働き方改革の推進

働き方・休み方の見直しに向けた取組には、企業の経営トップの意識改革やリーダーシップが重要であるため、長時間労働を前提としたこれまでの職場慣行を変え、「労働時間等見直しガイドライン」などを活用し、定時退社や年次有給休暇の取得促進等に取り組むよう、労働局幹部による管内の主要企業の経営トップ等に対する働きかけを強化し、各企業における働き方改革を促進する。

また、関係機関・団体との連携により、県民・県内企業への一層の気運の醸成を図る。

イ 長時間労働の是正

長時間労働の是正及び過重労働による健康障害を防止するため、長時間にわたる時間外労働等が恒常的に行われているおそれがある事業場に対して、重点的に監督指導を行うとともに、不適正な時間外労働協定（36協定）が届け出られた場合に限度基準等に基づき窓口指導を行う。特に、各種情報から時間外労働等が1か月80時間を超えていると考えられる事業場や長時間にわたる過重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して、引き続き監督指導を徹底する。

また、「過労死等ゼロ」緊急対策に基づき、違法な長時間労働を複数の事業場で行うなどの企業の本社に対する是正指導や、強化された是正指導段階での企業名公表制度の運用等を的確に行う。

さらに、過労死等防止啓発月間の11月に、過重労働解消に向けた集中的な周知・啓発等の取組を行う。

ウ 仕事と生活の調和実現に向けた働き方・休み方の見直し

年次有給休暇の取得率が低い、又は労働時間が長い業種を中心に、「労働時間等見直しガイドライン」の周知・啓発を行うとともに、働き方・休み方改善コンサルタントなどの活用による労働時間等の設定の改善のための助言・指導等を実施する。また、改善に取り組む中小企業に対する助成を行う。

(2) 非正規雇用労働者の正社員転換と待遇改善の取組

ア 能力開発による就職支援及びキャリアアップの支援

ハロートレーニング（公的職業訓練）の求職者支援訓練や雇用型訓練により職業訓練機会を提供して技能・知識等職業能力を付与し、ジョブ・カードを活用しながら訓練修了後の能力評価を行い、正規雇用に向けた就職を支援する。

また、「キャリアアップ助成金」を活用して有期雇用契約労働者等の正規雇用への転換、人材育成、処遇改善等、企業内でのキャリアアップを促進する。

イ 労働者派遣事業の適正な運営

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・雇用の安定を図るため、労働者派遣法及び派遣元・派遣先指針等を引き続き周知・広報するとともに、事業主への適切かつ厳正な指導監督を行う。

なお、派遣元事業主に対しては、労働者派遣法に定める雇用の安定等のための措置及び段階的かつ体系的な教育訓練等の実施について、厳正な指導監督を行う。

さらに、偽装請負などの違法派遣等の事案の把握及び適切かつ厳正な指導監督を行う。

ウ 非正規労働者の労働条件確保・改善対策

非正規労働者に係る労働条件の確保・改善については、労働基準法はもとより、改正労働契約法、裁判例、「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」及びパートタイム労働法等に基づき、的確な指導を行う。

エ パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保等対策の推進

パートタイム労働法に基づき、パートタイム労働者の働き・貢献に応じた、正社員とのより一層の均等・均衡待遇を図るとともに、一人ひとりの納得性の向上が図られるよう、計画的あるいは相談に基づき報告徴収を行い、法違反が認められる企業に対しては、指導等を行い、法の遵守の徹底を図る。

また、パートタイム労働法についての正確な理解が得られるよう、引き続き、あらゆる機会を捉えて、事業主及びパートタイム労働者等への説明や相談対応を実施し、積極的な周知・啓発を行う。

さらに、事業主が自主的に情報を発信でき、総合的に情報を提供する「パート労働ポータルサイト」の活用等により、パートタイム労働者の雇用管理改善に向けた事業主の自主的かつ積極的な取組を促進する。

オ 中小企業等への無期転換ルールの普及及び専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法の円滑な施行

労働契約法第 18 条による無期転換申込権が本格的に発生する平成 30 年 4 月まで残り 1 年を切ったことから、「無期転換ルール」を中小企業に対して周知し、具体的な取組を強く促すとともに、専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法の定める無期転換ルールの特例に関する必要な手続き等の周知も図り、同法の円滑な施行に努める。

(3) 労働条件の確保・改善対策等の推進

ア 一般労働条件の確保・改善対策

基本的労働条件の枠組みの確立等法定労働条件の遵守徹底のための指導を迅速かつ適正に行うとともに、労働条件の向上・労働環境の改善に向けた労使の取組を効果的に促すための施策を推進する。

イ 賃金不払残業の解消を目指した労働時間管理の適正化対策

依然として賃金不払残業の実態が認められるため、「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」の遵守を重点とした監督指導を実施するとともに、「賃金不払残業総合対策要綱」に基づく総合的な対策を推進する。

ウ 特定の職種等における労働条件確保・改善対策

自動車運転者、障害者、技能実習生、介護労働者、派遣労働者、医療機関の労働者など特定の職種等において、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。

エ 司法処理の厳正かつ積極的な取組

重大又は悪質な労働基準法・労働安全衛生法等関係法令違反がある場合には、組織的な検討を踏まえ、厳正かつ積極的に司法処理を行う。

(4) 最低賃金制度の適切な運営

ア 新潟地方最低賃金審議会の円滑な運営

最低賃金制度は、賃金の低廉な労働者の労働条件の下支えとして重要な制度であることから、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。

イ 最低賃金額の周知徹底等

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活用などにより県民へ周知し、遵守の徹底を図る。また、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、確実な履行に努める。

ウ 最低賃金引上げに向けた中小企業・小規模事業者への支援

以下を内容とする「最低賃金引上げに向けた中小企業・小規模事業者への支援事業」について、中小企業等への周知を積極的に行い、円滑な実施を図る。

(ア) 専門家派遣・相談等支援事業

経営改善と労働条件管理の相談等にワン・ストップで対応するための「新潟県最低賃金総合相談支援センター」を設置し、無料の相談対応・専門家派遣を行う。

(イ) 個々の企業の取組に対する助成事業

中小企業・小規模事業者が、生産性向上のための設備導入等を行い、事業場内最低賃金を一定額引上げた場合に、引上げ額に応じて設備導入等の経費の一部を助成する。

(5) 労働者の安全と健康確保対策の推進

ア 治療と職業生活の両立支援の推進

産業保健総合支援センターと連携して、「事業場における治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン」の周知を行うほか、地域の関係者（自治体、医療機関、労使団体、産業保健総合支援センター等）の協議会を新たに設置するなどにより、治療と職業生活の両立支援の推進を図る。

イ 労働災害の防止対策

平成 28 年の労働災害による死亡者数、死傷者数ともに前年より増加が見込まれるが、「第 12 次労働災害防止推進計画」の目標達成に向けて、労働災害防止対策を安全衛生対策の最重点課題として取組を推進する。このため、業種横断的に、転倒災害防止対策、交通労働災害防止対策等を推進するほか、以下の業種別対策に取り組む。

建設業においては、死亡災害等重篤度の高い労働災害を減少させるため、墜落・転落災害の防止、車両系建設機械による災害の防止等を推進する。また、足場からの墜落防止対策を強化するため労働安全衛生規則が改正され特別教育等が義務付けられたことから、遵守徹底を図る。

製造業においては、障害の残る災害につながりやすい、はさまれ・巻き込まれ災害防止対策、クレーン作業による荷の飛来・落下等機械災害の防止対策等を推進する。

陸上貨物運送事業においては、「陸上貨物運送事業における荷役作業の安全対策ガイドライン」に基づく荷役作業における災害防止対策等を中心に推進する。

また、中長期的に労働災害が増加している第三次産業については、「第三次産業（第四期改訂）労働災害防止対策」により、社会福祉施設、小

売業及び飲食店に対し、転倒災害防止対策、腰痛予防対策等を中心に推進する。

ウ 化学物質による健康障害防止対策

平成28年6月1日には化学物質のリスクアセスメントが義務化されたことから、円滑な施行のための指導を行う。

化学物質による健康障害防止対策として、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、リスクアセスメントの実施、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。

エ メンタルヘルス対策の推進

平成27年12月1日にストレスチェック制度が施行されたことから、円滑な施行のための指導を行う。また、ストレスチェック制度の実施の徹底等について、新潟産業保健総合支援センター、新潟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内容の充実を図る。

オ 労働者の健康確保対策の推進

職業性疾病等の予防対策においては、粉じん障害防止対策のほか、石綿ばく露防止対策に関し、「建築物等の解体等の作業での労働者の石綿ばく露防止に関する技術上の指針」に基づき、解体工事等における作業の適正化、石綿障害予防規則に基づく措置の徹底を図る。

加えて建設業、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熱中症予防対策を早期に周知し、必要な指導を行う。

職場における受動喫煙防止対策について、その必要性と助成金の内容を周知啓発し、事業場における更なる取組を促進する。

カ 自主的な安全衛生活動の推進

労働災害を防止するためには、法令に定める個々の危険防止措置の遵守徹底だけでなく、労働者の危険感受性を高め、創意工夫した自主的な安全衛生活動を促進することが必要である。このため、危険予知活動等による労働者の危険感受性の向上に加え、指差し呼称や合図による確認作業の徹底を図らせるとともに、リスクアセスメントによる自主的なリスク低減措置を実施することの重要性を周知する。

また、定期健康診断における有所見率改善に向けた自主的な取組の促進を図る。

さらに、新潟ゼロ災宣言運動の展開、安全衛生優良企業公表制度における認定等により、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。

キ 労働災害防止団体、業界団体等との連携

安全衛生対策の推進に当たっては、労働災害防止団体、業界団体等と連携・協働し、効率的・効果的に取り組む。

(6) 労災補償対策の推進

ア 迅速・適正な労災補償業務の徹底

労災補償業務全般の推進に当たり、基本的な事務処理を確実に実施し、迅速・適正な処理に努める。

なお、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、労働局・労働基準監督署における各管理者による的確な進行管理の徹底及び労働局からの指導・支援の対応を図ることにより、迅速な事務処理に努める。

また、過労死等に係る労災請求については、労災部署と監督・安全衛生部署との情報共有を進める。

イ 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、被災労働者ご遺族の援護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は、広く周知を図るとともに適正な処理に努める。

(7) 雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保対策の推進

労働者が性別により差別されることなく、また、働く女性が母性を尊重されつつ充実した職業生活を営むことができるよう、積極的な指導等により男女雇用機会均等法関係法令の履行確保に取り組む。

性別による差別的取扱いについては、募集・採用に重点を置き、計画的な報告徴収を実施し、法違反に対しては厳正な指導を行う。

また、平成29年1月1日に施行された改正育児・介護休業法の確実な履行確保を図るために、非正規雇用労働者の育児休業の取得要件等について周知徹底を行うとともに、個別指導及び集団指導等により企業における育児休業制度、短時間勤務制度等の規定の整備を推進する。

さらに、平成29年1月1日に施行された改正男女雇用機会均等法・育児・介護休業法におけるハラスメント対策について、あらゆる機会周知を図る。なお、妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱いやこれらを理由とするハラスメント、職場におけるセクシュアルハラスメント、育児休業等制度利用に係る相談が多く寄せられていることから、紛争解決援助制度の活用等により、その解決に向けて迅速かつ的確に対応するとともに、法違反が認められる場合には、事業主に対し、迅速かつ厳正な指導を行う。

(8) 職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進

ア 次世代法の円滑な施行

次世代法の内容を周知・啓発するとともに、企業規模に関わらず、一般事業主行動計画の策定・届出等を行うよう促す。

特に、策定・届出等が義務化されている労働者数 101 人以上の企業については届出率 100%となるよう、未届企業に対する督促指導を徹底する。

また、法に基づくくるみん認定基準及びプラチナくるみん認定基準について、中小企業に対する特例も含め、あらゆる機会を捉えて周知を図る。併せて認定企業に対する税制優遇措置について周知し、くるみんマーク及びプラチナくるみんマークの認知度の向上を図ることにより、企業の認定を目指した次世代育成支援対策の更なる取組を促進する。

イ 仕事と家庭の両立支援の推進

育児休業制度を始め仕事と育児や介護との両立を図りやすくするための雇用環境整備について、両立支援等助成金を活用しつつ、特に中小企業事業主の取組を促進するとともに、男性の育児休業取得促進に取組む。

(9) 個別労働関係紛争の解決の促進

総合労働相談コーナーは、労働問題の「ワンストップ・サービス」の拠点である。この機能強化を図るため、各総合労働相談コーナーの現状を把握し、総合労働相談員の習熟度に応じた集合研修及び巡回指導を計画的に実施し、総合労働相談員の資質向上に努める。

質の高い相談対応を実現するため、「総合労働相談における適切な相談対応のための手引き」に基づいた相談対応を徹底し、相談者の意向や相談内容に応じて、助言・指導またはあっせんを積極的かつ実効性ある手法により実施することにより、個別労働関係紛争の迅速・適正な解決に努める。

特に相談の多い「いじめ・嫌がらせ」に関する紛争等、複雑・困難化する労働相談には、総合労働相談員（困難事案担当）が直接対応するほか、他の総合労働相談員に対する支援・指導等に当該総合労働相談員を積極的に活用することにより相談対応を強化する。

労働者からの男女差別的取扱い、妊娠・出産・育児休業・等を理由とした不利益取扱い及び改正法に基づくハラスメントやセクシュアルハラスメント、パートタイム労働者の正社員との均等・均衡待遇等に関する相談に対しては、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法に基づく労働局長による紛争解決援助及び調停制度の活用等により、その解決に向けて迅速かつ的確に対応する。

(10) 労働保険制度の適正な推進

ア 労働保険の未手続事業一掃対策の推進

関係機関と連携を図り、未手続事業（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、受託団体への情

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事業場に対しては、積極的に職権による成立手続を行い、保険料の認定決定を行う。

イ 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、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積極的に行う。

また、労働保険料算定基礎調査は、効率的かつ効果的に実施計画を策定し、適正な保険料徴収に努める。

事業主等に対して、各種説明会等あらゆる機会を活用し、労働保険率をはじめ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及び労働保険手続きにおける電子申請の利用を推進するため、事業主に利用勧奨を行うとともに、あらゆる機会を捉えて積極的に周知を図る。

2 多様な働き手の参画の推進

少子高齢化が進展する中、労働力人口は急速に減少している。また、県外への人口移動による転出超過の拡大もあり、労働力人口の県外流出を食い止めるとともに県内への転入を促進するUターン対策などが重要な課題となっている。このため、多様な働き方の推進、女性・若者・高齢者・障害者等の活躍促進、就職支援の推進などにより「多様な働き手の参画」を図ることとする。

(1) 女性の活躍推進

平成28年4月1日に施行された女性活躍推進法の内容について、あらゆる機会をとらえて周知する。

特に義務が課された労働者数301人以上の企業に対しては、自社の女性の活躍に関する状況の把握、課題分析、行動計画の策定、社内周知、公表、労働局への届出、女性の活躍に関する情報公表について確実に実施されるよう働きかけを行い、取組が行われない企業に対しては助言、指導等を実施する。さらに、女性の活躍推進に関する取組の実施状況等が優良な企業を評価する「えるぼし認定制度」についても引続き広く周知を行い、企業の認定を目指した取り組みを支援する。

子育てをしながら就職を希望している者に対しては、マザーズハローワーク等を広く周知し利用の促進に努めて、求人とのマッチングを促進することや、地方自治体の実施する両立支援サービス、子育て支援サービス等に関する情報を提供するとともに、きめ細かな職業相談、ハロートレーニング（公的職業訓練）の受講あっ旋等により、再就職に向けた総合的かつ一貫した支援サービスを実施する。

また、ひとり親の就業支援として、8月の児童扶養手当の現況届提出時に

自治体において臨時相談窓口を設置し「出張ハローワーク！ひとり親全力サポートキャンペーン」を実施する。

さらに、子育て支援に積極的に取り組む企業へのくるみん(プラチナくるみん)認定を積極的に進め、認定企業の求人票にはくるみん(プラチナくるみん)マークを表示し、子育てに理解のある企業であることの周知を積極的に行い、再就職の促進につなげていく。

(2) 若者の活躍促進

ア 学校卒業予定者等に対する就職支援

学校卒業予定者に対する支援のためには、応募先検討時に一定数の求人が確保されている必要があることから、企業に対し早期求人申込みの周知や所長をはじめとする職員、学卒ジョブサポーター等による求人開拓を実施し、早期求人の確保を図る。

高等学校卒業予定者については、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学卒ジョブサポ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。

大学等卒業予定者については、大卒等就職情報WEB提供サービスの活用や就職ガイダンス、就職面接会への案内を行うほか、学卒ジョブサポ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。また、中小企業と学生のマッチングをより強化するため、若者の採用・育成に積極的な中小・中堅企業による「若者応援宣言企業」及び若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業を厚生労働大臣が認定する「ユースエール認定企業」の更なる普及拡大に努め、企業情報の収集と学生への情報提供、面接会の場での広報を実施し、学生が県内中小・中堅企業を認知する機会を幅広く提供する。

併せて、若者雇用促進法に基づき、①新卒者の募集を行う企業による職場情報の提供の仕組み、②ハローワークにおける一定の労働関係法令違反に係る求人者の求人不受理等を着実に施行し、学校卒業時の適職選択を支援する。

また、新潟県が人口減少対策の一環で実施している、県外大学へ進学している新規大学等卒業予定者のUターン対策について、「にいがたUターン情報センター」を中心に連携を強化する。

さらに、地方自治体、労働界、産業界及び学校等の関係者を構成員とする「新潟新卒者等就職・採用応援本部」の活用を図り、地域の実情を踏まえた効果的な就職支援を実施する

イ フリーター等の正規雇用化の促進

正規雇用を目指すフリーター等に対し、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、3年以内既卒者等採用定着奨励金等を活用し、正社員就職を促進する。

また、新潟新卒応援ハローワーク及びわかものハローワーク新潟においては、併設されているジョブカフェと連携した就職支援を引き続き進めていく。

さらに、若年無業者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るメンタル面のカウンセリングも含めた相談支援を行い職業意識形成及び就労意欲の向上を図ることや、学校等の関係機関と連携し、学校中退者等への切れ目ない支援を行う。併せて、ハローワーク等を利用し就職が決定した者等を中心として職場定着支援を行う。

なお、これまで職業能力を形成する機会に恵まれなかった者に対し、ハロートレーニング（公的職業訓練）へ誘導し、ジョブ・カードを活用しながら訓練修了後の能力評価を行い、正社員等への移行を促進する。

ウ 公正な採用選考システムの確立

公正採用選考人権啓発推進員研修の充実、未設置事業所に対する設置勸奨、全国高等学校統一用紙等の適正な応募書類の周知徹底、各種啓発資料の配付等を実行的に行い雇用主等に対する啓発・指導を推進する。併せて、LGBT や同和問題に関する内容を各種啓発資料に盛り込み周知・要請を行う。

(3) 障害者・難病・がん患者等の活躍促進

ア 障害者・難病・がん患者等の就職の促進

ハローワークにおいて、一人ひとりの障害特性に応じた支援メニューに沿って、「精神障害者雇用トータルサポーター」、「就職支援ナビゲーター」等による的確かつきめ細かな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支援を行う「チーム支援」、障害者と求人企業が一堂に会する「就職面接会」、就職準備性を高めることが必要な障害者を対象に、就職活動や一般雇用に向けた心構え・必要なノウハウ等に関する情報提供を行う「就職ガイダンス」の積極的な実施や、所のマッチング機能を強化し、障害者の更なる就職促進を図る。

このほか、「医療機関と公共職業安定所の連携による就労支援モデル事業」による精神科医療機関との連携や、新潟障害者職業センターのジョブコーチ支援等の活用によりの確な就労支援を実施する。

また、発達障害者の就職支援に当たっては、新潟県発達障がい者支援センター及び新潟市発達障がい支援センターと連携した支援を行う。

なお、難治性疾患患者、いわゆる難病患者については、難病患者就職サ

ポーターを中心に、難病相談・支援センター等の地域の関係機関と連携した就労支援を実施し、特性に配慮した難病患者への相談・援助を行うほか、事業主等に対する理解促進のために周知・啓発、求人開拓、情報提供を行う。

さらに、がん等の疾病による長期療養が必要な求職者については、がん診療連携拠点病院等との連携の下、就労支援及び事業主の理解を促進するための取組を実施する。

事業主に対しては、各種助成金制度の活用を促し、雇用の促進と職場定着への支援を行う。

イ 福祉・教育・医療から一般雇用への移行推進

就労支援事業所の職員、利用者とその家族、特別支援学校の教職員、生徒とその保護者、医療機関担当者や利用者を対象とした就労支援セミナーを開催するとともに、事業所見学会、企業と福祉分野との連携促進事業等を企画・実施することにより、福祉・教育・医療から雇用への移行を推進する。

また、特別支援学校卒業予定者（特に「職業学級」卒業予定者）に対しては、早期就職希望の把握と求職受理、職場実習先の開拓を「新潟県障害者雇用促進プロジェクトチーム」において、関係機関と連携して積極的に取り組む。

ウ 障害者雇用率向上のための取組強化

新潟県障害者雇用促進プロジェクトチーム（労働局、新潟県、新潟市、経済団体及び関係機関）で新たに掲げた「平成30年6月1日時点の実雇用率が引き続き全国平均を上回るとともに、2.0%以上となることを目指す」という目標の達成に向け、法定雇用率未達成の企業に対し、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、障害者雇用に関する各種支援や助成金、地域の支援機関等について、事業主向けの各種リーフレット、マニュアル等を活用し、障害者雇用について理解を促すとともに、マッチング支援を実施して、実雇用率及び法定雇用率達成企業割合の向上を図る。

さらに、雇用率未達成の公的機関には、率先垂範して雇用を進めるべき立場である観点から、速やかな雇用率達成に向けた指導を徹底するほか、知的障害者等の「チャレンジ雇用」、職場実習受け入れなどの積極的な取組を要請する。

なお、実雇用率が全国平均と比較して低い50～100人未満規模の企業については、訪問、集団指導等により強化をするほか、達成している企業であっても、障害者雇用理解のある企業、障害者雇用を継続して進

めたいと考えている企業に対しては、更なる障害者雇用を勧奨する取組みを進める。加えて、達成から未達成に転じた企業を把握した上で、重点的に達成指導を行う。

エ 平成30年4月1日の法定雇用率見直しに対する対応

平成30年4月1日の法定雇用率見直しを見据えて、ハローワークを中心に新潟県障害者雇用促進プロジェクトチームが連携して、周知用資料を活用して算定対象企業に対して周知を図る。

その上で、引き続き、雇入れ支援に加えて雇用された後の職場での定着支援により障害者雇用の充実・強化を図る。

オ 企業に対する障害特性の理解促進

障害者の新規求職者の中で、特に増加が著しい精神障害者等の障害特性に対する企業の理解を深め雇用を促進するため、各種セミナーの開催や、障害者雇用の先進企業、特別支援学校、福祉就労支援施設、テクノスクールの見学会を実施する。

また、特別支援学校とハローワークが連携し、生徒の職場実習先の開拓を行い、実習を通じ障害者に雇用への足がかりの機会を提供するとともに、企業の障害特性への理解を図る。

さらに、障害特性を踏まえた雇用管理・雇用形態の見直しや、柔軟な働き方の工夫、職場適応・定着等のための取組みを行う事業主への支援を充実するために一本化された障害者雇用安定奨励金（障害者職場定着支援コース・障害者職場適応援助コース）を効果的に運用する。

カ 障害者の労働条件確保・雇用対策の推進

障害者の雇用管理の改善や平成28年4月から施行されている障害者の差別禁止、合理的配慮の提供義務の適切な実施等を図るため、事業主を参集する会議等を通じて、引き続き事業主に対する啓発・指導を推進するとともに、関係行政との連携のものと的確な情報の把握及び共有等を行い、事業所内での虐待等を含めた問題事案の発生の防止及び早期是正に努める。

(4) 高年齢者の活躍促進

ア 企業における高年齢者の定年延長・継続雇用の促進等

ハローワークは、高年齢者雇用確保措置を講じていない事業主に対して、高齢・障害・求職者雇用支援機構新潟支部（以下「機構」という。）の高年齢者雇用アドバイザー（以下「アドバイザー」という。）と連携しつつ的確に助言・指導を実施し、改善が見られない事業主に対しては企業名の公表も視野に入れた勧告を行う。

また、高年齢者雇用状況報告書の集計・公表の対象としていない30人規模以下の企業に対する周知啓発及び指導に取り組む。

更に高年齢者雇用状況報告書を基に、希望者全員 65 歳までの継続雇用導入企業についてのリストを作成の上、機構と共有し、アドバイザーの定年延長要請訪問に係る連携を行うことにより、地域全体での高年齢者雇用に関する機運の醸成を図る。

イ 高年齢者に対する再就職支援の強化

65 歳を超えた後も年齢にかかわらず働き続けることができる生涯現役社会の実現に向け、高年齢者専門の相談窓口である「生涯現役支援窓口」の支援拡充を行い高年齢求職者への再就職支援を強化する。また、産業雇用安定センターの高年齢退職予定者キャリア人材バンク事業や、起業者が活用できる生涯現役起業支援助成金について、積極的な周知を行う。

更にシルバー人材センター事業における就業機会拡大等の取組を支援することにより、高年齢者の就業機会の安定的な確保や提供を図る。

(5) 外国人の雇用対策の推進

ア 就労を目的として在留する外国人に対する就職支援

ハローワーク新潟に設置している、通訳を配置した「新潟外国人雇用サービスコーナー」を中心として、外国人の再就職促進に取り組む。

イ 事業主に対する雇用管理指導

事業所訪問指導計画を策定し、外国人雇用状況届出により把握した事業所を訪問し、事業主に対する雇用管理指導を実施する。また、必要に応じて外国人雇用管理アドバイザーによる専門的な相談支援につなげる。

なお、外国人指針の周知や届出履行を促進するため、事業所訪問のほか、各種会議、求人受理、求人開拓等の機会を活用して周知及び啓発に取り組む。

(6) ハローワークのマッチング機能の強化

ア 職業紹介業務の充実強化による効果的なマッチングの推進

求人・求職の適確なマッチングにより求人を充足させ、求人充足率を向上させることは、求人者サービスの充実・強化となるだけでなく、就職の実現を通じ、求職者サービスの充実にもつながることとなる。

このため、求人票の仕事内容欄の記載の充実、求人内容の正確性・明確性の確保は必要不可欠であり、また、求職者については、就職希望条件やこれまでの職業経験を的確に把握することによりマッチング機能を向上させ、求人者、求職者双方に対し積極的なあつせんを実施する。

また、求人・求職のマッチングの精度を高めるため、求人票記載内容以上の事業所情報を積極的に収集・整備し、求人部門と職業紹介部門の情報共有により、効果的なマッチングに活用する。

イ 正社員就職の促進

経済情勢の改善が続いているこの時期に、事業主に対して正社員求人の提出や非正規雇用求人の正社員求人への転換の働きかけを積極的に行い、正社員求人の一層の確保を図る。

また、求職者に対して、正社員求人への応募を勧奨し、積極的に職業紹介を行うほか、応募書類作成支援、正社員限定のミニ面接会の開催等、マッチングのための取組を強化し、正社員就職の促進を図る。

ウ 外部労働市場全体としてのマッチングの強化

ハローワークで保有する求人情報・求職情報を地方公共団体、民間人材ビジネス等にオンラインで提供する取組みを促進する。

きめ細かな支援が必要なフリーター等に対して、キャリアコンサルティングやジョブカードの交付等、円滑な就職の実現に向けた支援を民間人材ビジネスに委託して実施する。

(7) 重層的なセーフティネットの構築

ア 「生活保護受給者等就労自立促進事業」による就労支援の強化

生活保護受給者、児童扶養手当受給者、住居確保給付金受給者及び生活困窮者自立支援法に基づく自立相談支援事業による支援を受けている生活困窮者などの生活保護受給者等に対する支援を強化するため、地方自治体などの関係機関との協議会の開催、協定の締結等連携基盤を確立する。

また、生活保護受給者等の就労支援を強化するため、福祉事務所へのハローワークの常設窓口の設置による一体的支援や定期的な出張相談を実施するなど、ワンストップ型の支援体制を整備するとともに、就労支援プログラムの実施や特定求職者雇用開発助成金（生活保護受給者等雇用開発コース）を活用した事業主に対する助成、就職後の定着支援など就労による自立を促進する。

イ 求職者支援制度による給付金の支給を通じた就職支援

求職者が職業能力や技能を身につけて早期の再就職を実現するために、求職者支援訓練の適格な受講あっ旋や、一定の要件を満たす者に対し職業訓練受講給付金を支給することにより生活の安定確保を図り、技能取得後の早期再就職につなぐため支援を強化する。

3 地方創生・地域の実情を踏まえた労働政策の総合的推進

労働政策の展開に当たっては、全国斉一的・機動的な対応が必要であると同時に、地域の実情や課題を適切にとらえた施策を実施することが必要である。

このため、地域におけるニーズを的確に把握し、行政運営に反映させると

ともに、地方自治体等関係機関と連携を密にし、地域の産業施策を踏まえ、
たきめ細かな対策を実施する。

(1) 地方創生の推進

ア 地方自治体との連携による雇用創出と人材確保

雇用対策をはじめとした労働政策を地域において効果的に実施するためには、地域のニーズを的確に把握するとともに、地方自治体が実施する産業施策、福祉施策等と十分な連携を図ることが重要である。

そのため、日頃から各自治体へ地域の雇用情勢等を積極的に情報提供し、労働行政への理解促進に努める。

さらに、新潟県と共同で雇用施策等を実施するために「雇用対策協定」を締結し、県と十分に連携しつつ、これを推進する。併せて、新潟県が人口減少対策の一環として実施する、首都圏大学へ進学している新規大学等卒業予定者のUターン対策について、一体的実施施設「にいがたUターン情報センター」を中心に取組を強化する。

新潟市とは、平成27年度に締結した「雇用対策協定」に基づき、同市内における雇用に関する施策について、引き続き連携を強化し、雇用環境の改善・向上に取り組む。

また、地方自治体や民間人材ビジネスへハローワークの求人情報のオンライン提供を平成26年9月から、ハローワーク求職情報の提供サービスを平成28年3月から開始した。これらにより、官民が連携した求人・求職のマッチング機能が強化されており、今後も引き続き地方自治体との連携を図りながら、地域における雇用対策の一層の充実を図る。

イ 一体的実施施設における取組

東京表参道・新潟館ネスパス内の「にいがたUターン情報センター」、新潟市東区役所内の「ワークポート新潟」、新潟市中央区役所及び西区役所内の「ハローワークコーナー」において、新潟県・新潟市との連携により「U・Iターン希望者に対する就職支援」「生活保護受給者等の就労自立支援」について積極的な業務運営を推進する。

ウ 失業なき労働移動の実現

離職を余儀なくされる労働者の円滑な再就職を実現するため、雇用調整を行う企業に対し、（公財）産業雇用安定センター新潟事務所との連携強化を図り、出向・移籍を推進するほか、労働移動支援助成金の周知を図り、失業なき労働移動を支援する。

また、企業整備等により大量離職者が発生した場合には、新潟県をはじめとした関係機関を構成員とする「地域緊急雇用対策本部」を設置し、関係機関と連携して就職面接会等を開催するなど雇用対策を推進することとする。

エ 被災者の新たな就職に向けた支援

原子力災害の影響により福島県から避難している方で、帰還を希望する求職者への就職支援及び東日本大震災による被災求職者の方々に対し、緊要度や特性に応じて担当者制をはじめとする積極的な就職支援等を行う。

また、福島県から避難している方が多数居住する地域を管内に持つハローワーク新潟及びハローワーク柏崎において、引き続き「福島就職支援コーナー」を設置し、帰還に関する情報提供等を含めたきめ細かな就職支援を行う。

(2) 人手不足分野などにおける人材確保と雇用管理改善

ア ハローワークによる雇用管理改善支援

ハローワークの求人受理・求人充足サービス等の窓口業務や事業所訪問の中で、建設・運輸・看護・福祉等の人材不足分野の事業所に啓発資料を配布し、求人条件の見直しや雇用管理改善による魅力ある職場づくりに向けた取組を働きかける。また、従業員の処遇や職場環境の改善を図るための助成金や各種支援ツールの周知・活用を促し、当該分野における人材確保・育成を支援する。

また、事業主が行う労働者の職場定着・就業継続を支援するため、関係機関と連携した指導援助（就業継続サポートプラン）を実施する。

イ 民間活用による雇用管理改善促進

民間団体等に委託し実施する人材不足分野における人材確保のための雇用管理改善促進事業を推進する。

ウ 関係機関と連携した就職促進

新潟県関係部局及び関係機関、業界団体とともに人材不足分野への就職促進について連携・協力する。

なお、介護・医療・保育といった福祉分野については、ハローワーク新潟に設置している「福祉人材コーナー」を中心として、また、建設分野においては同じくハローワーク新潟を「建設人材確保プロジェクト実施安定所」として指定し、就職希望者への支援及び求人充足に向けたマッチングを積極的に実施する。

エ ナースセンターとハローワークの連携強化

看護師及び准看護師等のマッチング機能の強化を図るため、新潟県ナースセンターと連携した「ナースセンター・ハローワーク連携事業」を推進する。

(3) 地域のニーズに即したハロートレーニング（公的職業訓練）の計画・推進と就職支援

ア ハロートレーニング（公的職業訓練）による能力開発

求職者が新たな職業能力や技能を身に付けて早期に再就職を実現するため、地域の人材ニーズに即した職業訓練コースの設定や、職業訓練施設を確保する必要がある。

このため、新潟県地域訓練協議会において、地域の実情を踏まえた「新潟県地域職業訓練実施計画」を策定し、ハロートレーニング（公的職業訓練）が、地域の人材ニーズと求職者ニーズに即した職業訓練として実施されるよう取組みを進める。

イ ハロートレーニング（公的職業訓練）の適格な受講あっ旋と訓練受講者への就職支援

ハロートレーニング（公的職業訓練）について、十分な周知・広報及びハローワークによる適格な受講あっ旋により訓練機会の促進に努める。

職業訓練受講者に対しては、訓練実施機関と連携し、訓練受講中からの就職支援に努め、訓練修了後においては、担当者制により早期再就職を支援する

(4) 労働法制の普及等に関する取組

これから社会に出て働くこととなる若者に対し、労働法制の基礎知識の周知等を図ることは、労働者の関係法令の不知による問題事案の発生を未然に防止するとともに、若者の職業についての意識の涵養等に資するものである。

このため、労働局等の幹部による大学生等への労働法制の知識を深める講義等の取組を行っているところであり、アルバイト就労等における労働トラブルに際しての相談先の周知等を含め、引き続き積極的に取組を進める。

また、ハローワーク等における若者向けセミナー等での講義を行うほか、中学校や高等学校等に対しても積極的に労働法制に係る知識の普及に取り組む。

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機能（総合性）の発揮

地域や県民からの期待や要請に応えていくためには、労働基準行政・職業安定行政・雇用均等行政・職業能力開発行政がそれぞれの専門性を発揮しつつ、各行政間の連携をより一層緊密にしていく必要がある。

このため、行政課題に対しては、局組織内で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、労働基準監督署及び公共職業安定所(以下「署所」という。)も相互に連携を図り、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・円滑に取り次ぐ。

とくに、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、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あたって、局の方針決定の場である局内の会議が、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機能するよう効果的に運営する。

(1) 積極的な広報の実施

広報活動においては、労使を含む県民全体の労働行政に対する理解と信頼を高めるために、適切な時期・手段により、わかりやすく効果的な活動を積極的に進める。

このため、地域の報道機関に対して、定例記者会見を開催し積極的に情報発信を行う。また、局や署所の現在の取組を周知するため、新潟県選出国會議員や地方自治体等の関係団体に対して雇用情勢等の資料を提供する他、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、ホームページ等を活用して、労働行政に関する最新の情報を常に発信するとともに、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。

(2) 労使団体等関係団体との連携

地域における行政ニーズに即応し、施策のより高い波及効果をもたらしながら行政運営を展開するためには、労使団体との連携が不可欠であるため、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。

2 計画的・効率的な行政運営

行政運営方針に基づいて計画的に行政を推進するとともに、業務運営の進捗状況及び四行政間の連携状況について定期的に分析を行い、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、予期されない、緊急な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、四行政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簡素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なかで、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 保有個人情報の厳正な管理及び情報公開制度・個人情報保護制度への適切な対応

保有する個人情報については、「保有個人情報管理規程」に基づいた厳正な管理を一層徹底するとともに、職員研修等による意識啓発・注意喚起を行いつつ、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等

(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ため、業務執行面全般における非違行為の防止、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。

ア 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。

イ 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。

ウ 交通法令遵守と一層の安全運転の徹底を図り、交通事故等の防止を徹底する。

(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、労働行政を取り巻く情勢の変化及び行政課題の複雑困難化に適切に対応し、的確かつ円滑に業務を遂行するため実践的な能力向上を図る研修を実施するとともに、「監督署・安定所連絡会議」等により情報の共有化を図り、職員の資質の向上に努める。