

新潟県と新潟労働局との雇用対策協定に基づく

令和8年度事業計画

令和8年4月

新潟県・新潟労働局

目次

1	目 的	4
2	令和8年度の重点取組分野	5
	(1) 多様な人材が活躍できる環境の整備	5
	共同実施方針	
	○働き方改革関連法に基づく取組の促進	
	○仕事と育児・介護の両立支援	
	○働き方改革の気運醸成及びさらなる周知	
	○賃金引上げに向けた取組	
	(2) 人材不足分野における人材確保対策等の推進	8
	共同実施方針	
	○人材不足分野の人材確保対策等の推進	
	(3) 県内就職及びU・Iターン就職の促進	12
	共同実施方針	
	○新規学卒者等の県内就職促進	
	○U・Iターン就職の促進	
3	その他の分野別の実施方針・内容	15
	(1) リスキリング各種施策の推進	15
	共同実施方針	
	○地域のニーズに即した訓練計画の策定	
	○デジタル分野における公的職業訓練の実施	
	(2) 若者の活躍促進	17
	共同実施方針	
	○若者の安定就職の実現に向けた支援	
	○若年無業者等に対する就労支援	
	(3) 女性の活躍促進	19
	共同実施方針	
	○女性管理職の登用促進	
	○仕事と育児・介護の両立支援	
	○再就職支援の強化	

(4) 高齢者の活躍促進 22

共同実施方針

- 定年延長・継続雇用の促進
- 再就職・新規就業支援の強化
- 多様な就業機会の創出促進

(5) 就職氷河期世代を含む中高年層への支援..... 24

共同実施方針

- 「にいがた中高年世代活躍応援プロジェクト協議会」を活用した取組の実施
- 不安定な就労状態にある方に対する支援
- 長期にわたり無業の状態にある方に対する支援
- 社会参加に向けた丁寧な支援を必要とする方に対する支援

(6) 障害者、難病患者、長期療養者の活躍促進..... 26

共同実施方針

- 障害特性の理解の促進
- 障害者雇用の促進・職場定着支援
- 障害者の職業能力開発の推進
- 難病患者の就労支援
- 長期療養者の就労支援

(7) 外国人労働者の活躍推進..... 30

共同実施方針

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

Ⅰ 目的

本県経済は、少子高齢化や若者を中心とした県外への人口流出なども背景に、人手不足が社会問題として深刻化しており、人材の確保・育成が喫緊の課題となっている。

このような中、建設、運輸、医療等の人手不足分野では、人材の確保が急務であり、その他の業種においても、持続的な経済成長を維持していくため、DXの推進等による生産性の向上や適正な価格転嫁の促進など、賃金上昇に向けた環境整備等がより重要となっている。

また、本県経済を支える労働力確保のためには、県内企業の魅力を発信してU・Iターンを含む若者の県内就職を促進するとともに、若者、女性、高齢者、障害者等すべての働く人が、それぞれのライフスタイル等に合わせた多様で柔軟な働き方を選択でき、その持てる意欲と能力を十分発揮できる職場環境を整備することにより、県民一人ひとりが豊かで生き生きと暮らし、働く場として「選ばれる新潟」を実現していくことが求められている。

これらの諸課題に対応するため、新潟県と厚生労働省新潟労働局は相互に連携した雇用施策を実施し、人材の確保・育成や多様な人材が活躍できる雇用環境の整備に資するために必要な令和8年度における取組事項を定めるものである。

2 令和8年度の重点取組分野

(1) 多様な人材が活躍できる環境の整備

【現状と課題】

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

時間外労働の上限規制、年次有給休暇の取得促進、同一労働同一賃金等を内容とした「働き方改革関連法」が令和6年4月から完全施行となった。県内でも働き方改革の取組が進められ、改善されてきており、本県においては、全国平均と比較して、労働者の総実労働時間や年次有給休暇取得率などは改善傾向にあるが、近年、若者や女性を中心にライフスタイルや働き方のニーズが多様化し、画一的な就業環境や労働条件ではなく、一人ひとりの生活や価値観を踏まえた多様で柔軟な働き方の推進など、労働環境の整備等が一層求められている。

また、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「フリーランス・事業者間取引適正化等法」が施行され、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。

これらを踏まえ、長時間労働の縮減や多様で柔軟な働き方の推進によるワーク・ライフ・バランスの実現、適切な価格転嫁、生産性向上に関する取組等を通じた賃金引上げに向けた環境整備など、誰もが活躍できる働きやすい環境を実現するための取組を推進する必要がある。

共同実施方針

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

○働き方改革関連法に基づく取組の促進

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

○仕事と育児・介護の両立支援

ワーク・ライフ・バランスの推進、男性の育児休業取得の促進

○働き方改革の気運醸成及びさらなる周知

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

○賃金引上げに向けた取組

持続的な賃金引上げに向けた各種助成金等の周知、最低賃金の周知

県と労働局とが協力して実施する内容

【働き方改革関連法に基づく取組の促進】

- ・長時間労働の縮減など過労死等防止対策、年次有給休暇の取得促進、ワーク・ライフ・バランスの推進、メンタルヘルス対策、ハラスメント対策等に係る労働関係法令及び各種支援についての周知徹底

【仕事と育児・介護の両立支援】

- ・仕事と子育て等の両立支援や柔軟な働き方が可能な企業に対する認定制度の周知
- ・男性の育児休業の取得促進に向けた両立支援助成金及び男性の育児休業取得促進助成金の活用の推進
- ・新潟県女性・高齢者等新規就業促進協議会をプラットフォームとした、職に就いていない女性・高年齢者の就業意欲の喚起、企業の人材活用に向けた環境整備の促進、企業と求職者とのマッチング支援（女性・高齢者等新規就業促進プロジェクト）

【働き方改革の気運醸成及びさらなる周知】

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

【賃金引上げに向けた取組】

- ・新潟政労使会議の開催を通じた価格転嫁円滑化の推進
- ・持続的な賃金引上げに向けた取組の連携
- ・最低賃金の周知

県が実施する内容

【仕事と育児・介護の両立支援】

- ・仕事と子育て等の両立支援や柔軟な働き方を導入している企業に対する認定制度の周知
- ・男性の育児休業の取得促進に向けた両立支援助成金及び男性の育児休業取得促進助成金の活用の推進

【働き方改革の気運醸成】

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

【賃金引上げに向けた取組】

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

労働局が実施する内容

【働き方改革関連法に基づく取組の促進】

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

【仕事と育児・介護の両立支援】

- ・ 「産後パパ育休」、「パパ・ママ育休プラス」、「育児目的休暇」等の男性の育児に資する制度や育児期の柔軟な働き方を実現するための措置等、男性の育児休業取得の推進
- ・ 改正育児・介護休業法の周知、これに基づいた規定の整備による企業内の両立支援の充実の推進
- ・ 仕事と子育ての両立支援の取組が優良な企業「くるみん、プラチナくるみん」等認定企業の拡充
- ・ 両立支援等助成金及び男性の育児休業取得促進助成金の活用の推進

【賃金引上げに向けた支援及び取引環境の整備】

- ・ 最低賃金の周知及び履行確保
- ・ 監督指導時における賃金引上げに向けた環境整備の実施
- ・ 同一労働同一賃金の遵守を通じた非正規雇用労働者の処遇改善、効率的な報告徴収の実施
- ・ 生産性の向上を支援するための業務改善助成金の利用促進
- ・ 非正規雇用労働者の処遇改善に取り組む事業者を支援するためのキャリアアップ助成金「賃金規定等改定コース」「正社員化コース」等の利用促進
- ・ 賃金上昇を伴う労働移動のための早期再就職支援等助成金（雇入れコース、中途採用拡大コース）の利用促進
- ・ 短時間労働者が「年収の壁」を意識せず働くことができる環境づくりを支援するため、キャリアアップ助成金「短時間労働者労働時間延長支援コース」の利用促進
- ・ 「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
- ・ 中小受託取引の適正化に向けた監督指導時における製造委託等に係る中小受託事業者に対する代金の支払の遅延等の防止に関する法律（昭和 31 年法律第 120 号）違反等の確認及び公正取引委員会・中小企業庁等との相互通報制度の確実な運用

【フリーランス等の就業環境の整備】

- ・ フリーランス・事業者間取引適正化等法の履行確保

(2) 人材不足分野における人材確保対策等の推進

【現状と課題】

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

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

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

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

共同実施方針

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

○人材不足分野の人材確保対策等の推進

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

県と労働局とが協力して実施する内容

【医療・介護・保育分野の人材確保対策等の推進】

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

- ・ 県ナースセンター・ハローワーク連携事業連絡会議の開催、「看護職員再就職支援相談会」の開催
- ・ ハローワーク新潟（人材確保支援コーナー）と県ナースセンターとの求職・求人情報の共有による相互支援
- ・ 県ナースセンターにおける看護職員就職個別相談会のオンライン開催
- ・ ハローワーク新潟（人材確保支援コーナー）と県ナースセンターによる求職者・施設向けセミナーの開催
- ・ ワーキングチームによる、人手不足分野における職業訓練コースの設定及び求人・求職ニーズに基づいた訓練カリキュラム開発の検証・改善
- ・ 「新潟県地域職業訓練実施計画」の策定及び本計画に基づき、産業の基幹を担うものづくり分野における、技能を継承する人材の確保・育成を支援する職業訓練の実施
- ・ 若年者地域連携事業による、人材不足分野の魅力・情報発信のための広報及び企業における人材確保支援のためのイベントの開催
- ・ ハローワーク新潟（人材確保支援コーナー）を中心に、「医療・福祉分野充足促進プロジェクト」及び「保育士マッチング強化プロジェクト」を推進し、未充足求人へのフォローアップ、求職者への求人情報等の提供、職場見学・意見会等を実施
- ・ ハローワークと県保育サポートセンターによる潜在保育士向け就職相談会の開催

【建設・警備・運輸分野の人材確保対策等の推進】

- ・ 建設・警備・運輸分野において「人材確保対策推進協議会」を設置し、相互の施策についての理解促進、必要な情報の共有、人手不足分野の人材確保に係る各業界の置かれた現状・課題等を踏まえた具体的な連携事項の協議
- ・ ワーキングチームによる、人手不足分野における職業訓練コースの設定及び求人・求職ニーズに基づいた訓練カリキュラム開発の検証・改善（再掲）
- ・ 「新潟県地域職業訓練実施計画」の策定及び本計画に基づき、産業の基幹を担うものづくり分野における、技能を継承する人材の確保・育成を支援する職業訓練の実施（再掲）
- ・ 若年者地域連携事業による、人材不足分野の魅力・情報発信のための広報及び企業における人材確保支援のためのイベントの開催（再掲）

県が実施する内容

【人材不足分野の人材確保対策等の推進】

- ・ デジタル、介護、建設、ものづくりなどの人手不足分野の職業訓練の実施
- ・ 介護事業所への参入促進のため、介護の魅力の情報発信や、介護福祉士養成施設での修学を支援する修学資金の貸付等の実施
- ・ 介護事業所への定着促進のため、資格取得のための研修受講や負担軽減・業務効率化のための介護ロボット等の導入等の支援、生産性向上に取り組む介護事業所からの相談を受け付ける窓口の運営
- ・ 保育人材の就業促進のため、県保育サポートセンターと連携し、潜在保育士と施設とのマッチング支援や、保育の魅力の情報発信を行うとともに、保育士養成施設での修学を支援する資金や潜在保育士の再就職等に向けた準備金の貸付等の実施

- ・ 保育人材の定着促進のため、保育士等の処遇改善を支援するとともに、業務負担の軽減のための保育補助者の雇上げに必要な費用の補助や、保育現場の ICT 化を支援
- ・ 建設関係団体が行う、ICT 人材の確保・育成、若年者・女性の入職促進や定着率向上に向けた研修会や現場見学会等の取組、建設業の魅力発信に関する取組等について支援
- ・ 業界団体と連携し、人材マッチングサイトの運営や運輸業界の理解促進に向けた保情報発信等を行うとともに、県内の運輸事業者等が行う多様な人材確保に向けた職場環境整備や、物流コストの適正化に向けた業務効率化を支援
- ・ 雇用情勢に応じた適切な職業訓練の設定による離職者の再就職支援
- ・ 企業の要望や受講者のライフスタイルに柔軟に対応した様々なリスキリングコース（集合コース、オンライン及び e-ラーニング）を実施し、デジタル関係の基礎知識や技能の習得を支援
- ・ 地域企業の人材育成ニーズに応じた在職者の知識・技術や技能の習得の支援
- ・ 首都圏若手人材と県内企業のマッチングイベントの開催
- ・ 関係機関と連携した県内企業の採用力向上等への支援

労働局が実施する内容

【人材不足分野の人材確保対策等の推進】

- ・ 全ハローワークにおいて、医療・介護・保育分野の事業所へのアウトリーチによる求人充足支援
- ・ 各種業界セミナー、企業・施設見学会の開催
- ・ 業界団体と連携した企業向け人材確保支援等セミナーの開催
- ・ 人材不足分野における職業訓練への積極的な誘導、受講あっせん及び訓練終了後の就職支援
- ・ ハローワーク新潟（人材確保支援コーナー）を中心に、求人・求職のマッチングの促進、求職者向けセミナーの実施、潜在求職者の開拓のほか、求人充足会議の活性化、求人情報の充実、職場見学会・求人説明会の開催等求人者支援サービスを実施
- ・ 「雇用管理改善等コンサルタント」を設置し、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を実施
- ・ 若年者地域連携事業による、人材不足分野の魅力・情報発信のための広報及び企業における人材確保支援のためのイベントの開催（再掲）
- ・ 職業安定課配置の就職支援コーディネーター（人材確保対策分）による、関係機関及び県内ハローワークと連携した広域的な人材確保対策の推進
- ・ 人材不足分野事業所における従業員の処遇や職場環境の改善を図るための人材確保等支援助成金及び人材開発支援助成金の活用による人材確保・育成の支援
- ・ 「えるぼし」、「くるみん」、「ユースエール」、「もにす」及び「チャレンジ新潟ゼロ災害運動」等の認定制度の普及・拡大及び認定企業の PR の推進
- ・ 民間職業紹介事業者を利用する事業主に対する、手数料実績を掲載している「人材サービス総合サイト」の周知の実施
- ・ 医療・介護・保育分野において民間職業紹介事業者を利用する事業主に対する、「適

「正な有料職業紹介事業者の認定制度」の周知の実施

- ・ 医療・介護・保育分野において民間職業紹介事業者を利用する事業主のトラブル相談窓口として労働局に設置している『「医療・介護・保育」求人者向け特別相談窓口』の周知の実施

* 参考（中期目標）

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

(3) 県内就職及びU・Iターン就職の促進

【現状と課題】

本県は全国よりも早いペースで人口減少局面を迎えており、人口減少問題に対する対応が喫緊の課題となっており、特に県外流出の多い若者や女性に「選ばれる新潟」の実現が重要となっている。

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

共同実施方針

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

○新規学卒者等の県内就職促進

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

○U・Iターン就職の促進

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

新潟県の首都圏情報発信拠点「銀座・新潟情報館 THE NIIGATA」に設置されている「にいがた暮らし・しごと支援センター」と県内ハローワークとの更なる連携による円滑なU・Iターン就職支援の実施

県と労働局とが協力して実施する内容

【新規学卒者等の県内就職促進】

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

【U・Iターン就職の促進】

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

等の情報発信

- ・新潟企業情報ナビと県内企業の求人情報の連携

県が実施する内容

【新規学卒者等の県内就職促進】

- ・企業情報ナビ等による学生・生徒等に対する県内企業情報の発信
- ・県内大学等の授業における新潟の産業・企業を知るための講座等の開催支援
- ・県内大学等が主催する1～2年生を対象とした県内企業の合同説明会の開催支援
- ・県内外大学1～2年生を対象とした複数企業のオープンカンパニー体験会の開催
- ・県内学生や企業等が集う民間運営の共創拠点を活用した産学官連携マッチングイベントの開催
- ・県内大学生等が県内企業の実課題に対して、専門家の伴走支援を受けながら具体的な解決策を提案するコンテストを開催
- ・県内就職促進に向けた奨学金返還支援制度の若者・企業への周知（R9支援開始）

【U・Iターン就職の促進】

- ・県内企業でのインターンシップ等への参加促進に向けた学生と企業の交流機会創出
- ・県内企業で就職活動等を行う県外学生への交通費及び宿泊費の支援
- ・「学生U・Iターン就職促進に関する協定」を締結する大学の拡大
- ・県外大学保護者会におけるUターン就職に関する説明及び個別相談の実施
- ・県外大学1～2年生を主な対象とした県内企業への訪問ツアーの実施
- ・若年Uターン就職者の奨学金返還支援
- ・県内就職促進に向けた奨学金返還支援制度の若者・企業への周知（R9支援開始）（再掲）
- ・関係機関と連携した県内企業の採用力向上等への支援（再掲）
- ・にいがた暮らし・しごと支援センターでの「暮らし」と「しごと」のワンストップ相談及び伴走型支援（ハローワークへの相談希望者の案内を含む）の実施
- ・県外大学キャリアセンターへの情報提供活動の実施
- ・首都圏若手人材と県内企業のマッチングイベントの開催（再掲）
- ・東京23区（在住者又は通勤者）から本県に移住し就業等する方や、東京圏（東京都、埼玉県、千葉県、神奈川県）から本県へ移住し就業等する子育て世帯への支援金の支給
- ・東京都内に本部がある大学の学生に対する就職活動の際の交通費や、県内企業へ就職する新卒者に対する移転費の支給

労働局が実施する内容

【新規学卒者等の県内就職促進】

- ・新潟新卒応援ハローワーク及び県内ハローワークにおける、合同企業説明会等の開

催

- ・ 高校・大学等との連携を強化し、県内ハローワークに配置されている就職支援ナビゲーターを中心とする、オンラインも活用した就職支援
- ・ 中学生・高校生を対象に職業意識形成支援事業（職業講話等）の実施を通じた職業意識の形成支援
- ・ 「ユースエール認定企業制度」（若者の採用・育成に積極的で雇用管理の状況等が優良な中小企業）の更なる普及・拡大及び認定企業の積極的な周知等による県内中小企業の魅力発信

【U・Iターン就職の促進】

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

* 年間目標（令和8年度目標値）

- ・ 新規学卒者の県内就職率：
（数値は、5月開催予定の新潟新卒者等人材確保推進本部において決定）
- ・ 協定大学卒業者のUターン就職率：27.5%
- ・ ユースエール認定企業の認定継続率：90%以上

3 その他の分野別の実施方針・内容

(1) リスキリング各種施策の推進

【現状と課題】

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

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

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

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

共同実施方針

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

○地域のニーズに即した訓練計画の策定

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

○デジタル分野における公的職業訓練の実施

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

県と労働局とが協力して実施する内容

【訓練実施機関とハローワークが連携した受講促進、就職支援】

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

【人材開発支援助成金を活用した人材育成の促進】

- ・人材開発支援助成金「人への投資促進コース」、「事業展開等リスキリングコース」の周知・広報

【人材育成メニュー設定のための訓練実施機関等への周知】

- ・人材開発支援助成金の活用に繋がる人材育成メニュー設定のための訓練実施機関への制度周知

県が実施する内容

【地域のニーズに即した訓練計画の策定】

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

【デジタル分野における公的職業訓練の実施】

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

労働局が実施する内容

【適格な受講あっせんと訓練受講者への就職支援】

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

【人材開発支援助成金の活用促進】

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

【在籍型出向を活用した労働者のキャリアアップ等の促進】

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

* 年間目標（令和8年度目標値）

- ・求職者支援訓練におけるデジタル分野の訓練コース設定：全体の29%
- ・デジタル分野における訓練修了者の就職率
新潟県が実施する離職者訓練：80%
デジタル分野訓練修了者の就職者数：200人
求職者支援訓練：63%

(2) 若者の活躍促進

【現状と課題】

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

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

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

共同実施方針

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

○若者の安定就職の実現に向けた支援

キャリア形成支援・職業紹介、新規学卒者等の職場定着支援

○若年無業者等に対する就労支援

フリーター等若者への就職支援

県と労働局とが協力して実施する内容

【若者の安定就職の実現に向けた支援】

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

【若年無業者等に対する就労支援】

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

県が実施する内容

【若者の安定就職の実現に向けた支援】

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

【若年無業者等に対する就労支援】

- ・地域若者サポートステーションにおける職業的自立を図るための臨床心理カウンセリングの実施
- ・地域若者サポートステーションがあっせんする職場実習の受入れ企業への支援（協力費の支給）

労働局が実施する内容

【若者の安定就職の実現に向けた支援】

- ・正社員等への安定就職に向けた職業訓練の受講あっせん、訓練修了後の就職支援
- ・就業経験の少ない若者に対する、ジョブ・カードを活用した雇用型訓練の推進
- ・キャリアアップ助成金や人材開発支援助成金等の活用促進

【若年無業者等に対する就労支援】

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

【新規学卒者等に対する職場定着支援】

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

* 年間目標（令和8年度目標値）

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

(3) 女性の活躍促進

【現状と課題】

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

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

また、男女の賃金の差異は依然として大きく、募集・採用、配置・昇進・昇格、教育訓練等における男女差の結果として現れるものであることから、差別的取扱に該当しないか等について確認し、男女雇用機会均等法の確実な履行を図る必要がある。

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

共同実施方針

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

○女性管理職の登用促進

働く女性のキャリア形成支援に取り組む企業等への支援

○仕事と育児・介護の両立支援

ワーク・ライフ・バランスの推進、男性の育児休業取得の促進〔再掲〕

○再就職支援の強化

結婚・出産・介護等により離職した女性の再就職支援

県と労働局とが協力して実施する内容

【女性管理職の登用促進】

- ・女性活躍推進法に基づく「(プラチナ)えるぼし」企業認定制度、県多様で柔軟な働き方・女性活躍実践企業認定制度(Ni-ful)などの活用促進

【仕事と育児・介護の両立支援】

- ・次世代育成支援対策推進法に基づく「(プラチナ)くるみん」認定制度の活用促進
- ・仕事と子育て等の両立支援や柔軟な働き方を導入している企業に対する新たな認定制度の周知
- ・男性の育児休業の取得促進に向けた両立支援助成金及び男性の育児休業取得促進助成金の活用の推進

【再就職支援の強化】

- ・新潟、長岡、上越の各地域において、「子育て女性等の就職支援協議会」を開催し、各機関の施策や取組、課題についての情報共有、子育て中の求職者に対して地域の実情に応じた就職支援が実施できるための体制構築
- ・育児や介護等の事情に配慮した短時間の職業訓練や託児サービス付の職業訓練コースの設定・受講あっ旋による、ライフステージに合わせた再就職の支援
- ・県が事業を委託するひとり親支援機関と連携した巡回相談の実施や、地域特有の課題の情報共有及び対策の検討等、ひとり親家庭のニーズに応じた支援の実施
- ・新潟県女性・高齢者等新規就業促進協議会をプラットフォームとした、職に就いていない女性・高齢者等の就業意欲の喚起、企業の人材活用に向けた環境整備の促進、企業と求職者とのマッチング支援（女性・高齢者等新規就業促進プロジェクト）〔再掲〕

県が実施する内容

【女性管理職の登用促進】

- ・「えるぼし認定」の取得を目指す企業への支援
- ・経営者を対象とした女性活躍に関するトップセミナーの開催
- ・若年女性のキャリア形成を支援する出前講座の実施
- ・県多様で柔軟な働き方・女性活躍実践企業（Ni-ful 企業）に対する、女性の採用・職域の拡大のための取組や職場環境設備整備等に要する経費の補助、建設工事公共調達の入札参加資格における加点などによる更なる環境づくりの支援

【仕事と育児・介護の両立支援】

- ・仕事と子育て等の両立支援や柔軟な働き方を導入している企業に対する新たな認定制度の周知
- ・男性の育児休業の取得促進に向けた両立支援助成金及び男性の育児休業取得促進助成金の活用の推進

【再就職支援の強化】

- ・ライフステージの状況に合った一日あたりの訓練時間を通常よりも短く設定した職業訓練「育児等両立支援コース」による再就職支援

労働局が実施する内容

【女性管理職の登用促進】

- ・女性管理職登用の拡充等を盛り込んだ一般事業主行動計画の進捗確認と指導（女性活躍推進法の履行確保のための企業指導）
- ・「（プラチナ）えるぼし」認定制度の促進
- ・改正女性活躍推進法に係る「男女間賃金差異」及び「女性管理職比率」の情報公表義務化等の改正内容の周知及び報告徴収の実施による確実な法の履行確保
- ・「女性の活躍推進企業データベース」の積極的な活用勧奨

【仕事と育児・介護の両立支援】

- ・改正育児・介護休業法の周知、これに基づいた規定の整備による、企業内の両立支援の充実の推進
- ・「産後パパ育休」、「パパ・ママ育休プラス」、「育児目的休暇」等の男性の育児に資する制度や育児期の柔軟な働き方を実現するための措置等、男性の育児休業取得の推進
- ・両立支援助成金及び男性の育児休業取得促進助成金の活用推進・周知

【再就職支援の強化】

- ・マザーズハローワーク新潟、マザーズコーナー（ハローワーク長岡・上越）における担当者制等による就職支援、的確な職業訓練の受講あっせん及び各種セミナーの実施
- ・マザーズハローワーク新潟、ハローワーク上越マザーズコーナーにおける「オンラインマザーズハローワーク」の実施
- ・一日あたりの訓練時間を通常よりも短く設定した職業訓練「育児等両立支援コース」への誘導や訓練受講の際の託児サービスの情報提供など、子育て女性等のリカレント教育の推進
- ・自治体等と連携した相談窓口の設置（市役所庁舎内に常設もしくは巡回の相談窓口、アウトリーチ型の支援）、職業相談から就職及び職場定着までの支援
- ・8月の児童扶養手当現況届の提出時期に合わせたひとり親就労支援の臨時相談窓口の設置（出張ハローワーク！ひとり親全力サポートキャンペーン）

(4) 高年齢者の活躍促進

【現状と課題】

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

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

共同実施方針

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

○定年延長・継続雇用の促進

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

○再就職・新規就業支援の強化

年齢等に配慮した相談支援・職業紹介、職業訓練・就業準備支援

○多様な就業機会の創出促進

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

県と労働局とが協力して実施する内容

【定年延長・継続雇用の促進】

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

【再就職・新規就業支援の強化】

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

【多様な就業機会の創出促進】

- ・ シルバー人材センター事業を通じた就業機会の拡大

県が実施する内容

【再就職・新規就業支援の強化】

- ・ 高年齢者等に配慮した職業訓練の実施

【多様な就業機会の創出促進】

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

労働局が実施する内容

【再就職・新規就業支援の強化】

- ・ 生涯現役支援窓口における経験や就労ニーズ等を踏まえた職業生活の再設計に係る支援や求職者担当者制による効果的な職業相談・職業紹介の実施及び生涯現役支援セミナーや職場見学・職業体験の実施
- ・ 高年齢者が応募可能な求人（60歳以上限定求人やシニア歓迎求人）の確保に努めるとともに生涯現役支援窓口において職場見学・職場体験・セミナー等を実施

【多様な就業機会の創出促進】

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

* 年間目標（令和8年・8年度目標値）

＜令和8年目標値＞

- ・ 高年齢者の雇用状況に係る「70歳までの就業確保措置実施企業割合」：全国平均以上

＜令和8年度目標値＞

- ・ 高年齢者（55歳以上）の就職率（常用計）：令和7年度実績を上回る

* 参考（中期目標）

- ・ 高年齢者（55歳以上）の訓練修了者の就職率：70%

(5) 就職氷河期世代を含む中高年層への支援

【現状と課題】

バブル崩壊後の雇用環境が厳しい時期（概ね平成5年から平成16年）に学校卒業期を迎えた、いわゆる「就職氷河期世代」を含む中高年層の中には、非正規雇用期間が長く、正規雇用に比べて能力開発の機会が乏しいため、不安定な就労状況にある、無業の状態にあるなど、現在も厳しい状況にあるが、就労・正社員化に向けて具体的な行動を起こせない方がいる。このため、これらの方が抱える課題（希望する職業とのギャップ、実社会での経験不足等）や今後の人材ニーズを踏まえつつ、個々人の状況に応じた支援に取り組む必要がある。

また、取組にあたっては、引き続き「にいがた中高年世代活躍応援プロジェクト協議会」において、関係機関が連携し、一体となって就職氷河期世代を含む中高年層の支援を進める必要がある。

共同実施方針

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

- 「にいがた中高年世代活躍応援プロジェクト協議会」を活用した取組の実施
- 不安定な就労状態にある方に対する支援
- 長期にわたり無業の状態にある方に対する支援
- 社会参加に向けた丁寧な支援を必要とする方に対する支援

県と労働局とが協力して実施する内容

【都道府県レベルの協議会の活用】

- ・新潟労働局、新潟県をはじめ、新潟県内の経済団体、労働団体、支援機関等を構成員とする「にいがた中高年世代活躍応援プロジェクト協議会」を活用し、就職氷河期世代を含む中高年層への効果的な支援策のとりまとめ、各種施策の進捗管理を統括

【不安定な就労状態にある方に対する支援】

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

【長期にわたり無業の状態にある方に対する支援】

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

【社会参加に向けた丁寧な支援を必要とする方に対する支援】

- ・市町村等が設置する地域単位の協議会を活用し、それぞれの地域における関係機関のネットワーク構築の取組を強化

県が実施する内容

【長期にわたり無業の状態にある方に対する支援】

- ・ 地域若者サポートステーションにおける職業的自立を図るための臨床心理カウンセリングの実施
- ・ 地域若者サポートステーションがあっせんする職場実習を受け入れる企業への支援（協力費の支給）

【不安定な就労状態にある方に対する支援】

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

労働局が実施する内容

【不安定な就労状態にある方に対する支援】

- ・ ハローワーク新潟（ときめきしごと館）に設置している「キャリアアップコーナー」で、チーム支援による、就職相談、職業紹介、職場定着支援までの一貫した伴走型支援を実施
- ・ 民間事業所に委託の上、企業等に対する中高年世代の雇用管理や定着に関する支援

【長期にわたり無業の状態にある方】

- ・ 地域若者サポートステーションにおける、求職活動に向けた相談支援等の実施及び「キャリアアップコーナー」との連携強化
- ・ 民間事業者に委託の上、就職氷河期世代を含む中高年層に対する各種事業の周知・広報と支援対象者の掘り起こし、合同企業説明会による求職者と企業のマッチング

* 参考目標

令和8年度に開催する「にいがた中高年世代活躍応援プロジェクト協議会」において目標を設定

（6）障害者、難病患者、長期療養者の活躍促進

【現状と課題】

本県の障害者雇用状況について、令和7年6月1日現在の民間企業における障害者実雇用率は2.45%と、14年連続で過去最高を更新したが、法定雇用率（2.5%）を下回っている。

さらに、令和8年7月には法定雇用率が2.7%に上げられることから、企業等の取組状況に応じた計画的な支援が重要となっている。

このため、地域の関係機関が連携して障害者の雇用準備から職場定着までの一貫した障害者・企業双方に対するチーム支援を推進するとともに、職場実習の実施、職業能力開発などの支援策を強化する必要がある。

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

共同実施方針

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

○障害特性の理解の促進

障害特性を踏まえた合理的配慮、雇用事例、就労支援機関等について企業への周知、啓発及び社内人材養成への支援

○障害者雇用の促進・職場定着支援

障害者・企業双方への就職雇用準備段階から職場定着までの一貫支援

法定雇用率の引上げ等を見据えた企業に対する計画的な障害者雇用の取組推進

○障害者の職業能力開発の推進

希望する職種等に必要な技能習得に向けた職業能力開発の機会を提供

○難病患者の就労支援

多様な症状の特性を踏まえた就労・雇用継続の支援

○長期療養者の就労支援

がん等の疾病により長期の療養が必要な者の就職支援、治療と仕事との両立支援

県と労働局とが協力して実施する内容

【障害特性の理解の促進】

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

【障害者雇用の促進・職場定着支援】

- ・事業主等に対する障害者雇用の理解促進を目的としたセミナー等の実施
- ・障害者就業・生活支援センター事業を通じた、障害者・企業双方への就職準備段階から職場定着までの一貫支援
- ・障害者雇用の進め方、支援メニュー、各種助成金等を紹介した冊子「障害者雇用のみちしるべ」を活用した各種支援制度の周知・利用促進への取組

【障害者の職業能力開発の推進】

- ・希望する職種等に必要な技能の取得に対応した職業訓練コースの設定、受講あつせん、訓練中及び訓練後の就職までの一貫した支援

【難病患者の就労支援】

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

【長期療養者の就労支援】

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

県が実施する内容

【障害特性の理解の促進】

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

【障害者雇用の促進・職場定着支援】

- ・障害者雇用率向上やジョブコーチ養成に取り組む企業への助成
- ・障害者就業・生活支援センターがあつせんする職場実習の導入促進を通じた、企業と障害者との、職場定着を見据えた丁寧なマッチングに向けた支援
- ・法定雇用率未達成企業等への働きかけ及び相談支援、障害者の雇用及び職場定着に課題を抱える企業へのコーディネーター派遣

【障害者の職業能力開発の推進】

- ・新潟テクノスクールで総合的な実務の職業訓練機会を提供する総合実務科の実施
- ・民間教育機関等を活用した障害者の多様なニーズに対応した職業訓練の実施
- ・特別支援学校高等部等に在籍する生徒に対し、職業能力の開発・向上を目的とした特別支援学校早期訓練コースの実施

【難病患者の就労支援】

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

労働局が実施する内容

【障害特性の理解の促進】

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

【障害者雇用の促進・職場定着支援】

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

【障害者の職業能力開発の推進】

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

【難病患者の就労支援】

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

【長期療養者の就労支援】

- ・「事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドライン」等の周知

* 年間目標（令和8年・8年度目標値）

<令和8年目標値>

- ・障害者雇用率：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
- <令和8年度目標値>
- ・ハローワークを通じた障害者の就職件数：令和7年度実績以上

* 参考（中期目標）

- ・障害者の職業訓練による就職率：80%

(7) 外国人労働者の活躍推進

【現状と課題】

本県の事業主に雇用される外国人労働者数は、令和7年10月末現在で16,626人、外国人を雇用している事業所数は2,902事業所で、平成19年に外国人雇用状況の届出が義務化されて以来、ともに過去最多となった。

企業の採用・雇用管理において、日本人労働者の場合と比べて特に留意すべき事項も多いことから、適正な就労環境のもとで受入れが行われるよう指導等していく必要がある。

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

共同実施方針

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

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

県と労働局とが協力して実施する内容

【県内企業への就職を希望する外国人の支援】

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

【外国人労働者の適正な就労環境の確保】

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

【県内の外国人雇用に係る課題の共有と連携強化】

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

県が実施する内容

【県内企業への就職を希望する外国人等の支援】

- ・外国人材受入サポートセンターによる外国人留学生向けセミナーの実施、県内企業を知る機会の提供

- ・介護福祉士資格を取得し、介護職を目指す留学生を対象に、日本語学校在学中の学費・生活費及び介護福祉士養成施設在学中の生活費を支援する介護事業所への助成
- ・介護福祉士養成施設に修学する留学生に対する、返還免除条件付きの修学資金の貸付
- ・働きながら資格取得を目指す外国人介護人材を対象に介護福祉士資格の取得に向けた対策講座を実施
- ・外国人介護人材の受入れを検討している介護事業所に対し、海外送り出し国での現地説明会・人材募集・マッチング・採用等を一括して実施できる場を提供

【外国人労働者の適正な就労環境の確保】

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

労働局が実施する内容

【県内企業への就職を希望する外国人の支援】

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

【外国人労働者の適正な就労環境の確保】

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