

「富山県と富山労働局との雇用対策協定」  
に基づく平成29年度実施計画

富山県・富山労働局

# 目 次

1	平成29年度実施計画本文	．．．．．1
2	平成29年度富山県・富山労働局における連携事項（本文以外）	．．．．．25
3	雇用対策協定に基づく成果目標（KPI）	．．．．．33
4	雇用対策協定に基づく施策の関連指標	．．．．．34

# 「富山県と富山労働局との雇用対策協定」 に基づく平成29年度実施計画

## 第1 趣旨

雇用施策実施方針については、雇用対策法施行規則（昭和41年労働省令第23号）第13条第1項に基づき、労働局及び公共職業安定所における職業指導及び職業紹介の事業その他の雇用に関する施策を講ずるに際しての方針を関係都道府県知事の意見を聞いて定めるものであり、当該施策と都道府県の講ずる雇用に関する施策とが密接な関係の下に円滑かつ効果的に実施されるよう努めるものとするとしている。

また、平成28年8月に第6次地方分権一括法案（平成28年法律第47号）が施行され、雇用対策法第31条において、国及び地方公共団体の連携策として、国と地方公共団体の相互の連携協力の確保に関する協定の締結等が規定されたところである。

富山県と富山労働局においては、平成27年11月に富山県雇用対策協定の締結を行い、経済の活性化と県民生活の向上を目指し、雇用に関する重要課題を共有するとともに、連携・協力して取組む事項やそれぞれが責任を持って取組む事項を明確にするなど、体系的に整理を行った上で、「富山県と富山労働局との雇用対策協定に基づく実施計画」を毎年度策定し、効果的に取組を進めているところである。

本実施計画については、富山県と富山労働局が経済の活性化と県民生活の向上を目指し、具体的な取組やその成果目標を定めるものであり、連携・協力あるいはそれぞれに強みを発揮することにより、一体的かつ総合的な雇用政策を実現することを目的としており、本実施計画の策定をもって雇用対策法施行規則第13条第1項に基づき定める雇用施策実施方針に代えるものとしている。

さらに、富山労働局が策定した「富山県正社員転換・待遇改善実現プラン」、富山県が策定した「とやまの未来創生戦略」、「第10次富山県職業能力開発計画」及び「新・元気とやま創造計画」等の中長期的な目標の実現に向けて連携・協力を図っているところである。

これらの雇用対策に関する取組は、富山県と富山労働局が日頃から意思疎通を図り、利用者の様々なニーズにきめ細かく応え、着実に成果を上げていくことが重要であるため、本実施計画の進捗管理、改定等については、雇用対策協定に基づき設置する運営協議会で行うこととする。

なお、運営協議会においては、PDCAサイクルによる管理を徹底し、各種施策の実施状況や関連指標及び成果目標の進捗を十全にチェックし改善していくとともに、本実施計画は毎年度必要な改定を行うこととする。

雇用対策協定に基づき、平成 29 年度においては以下の施策の柱にて実施する。

○「7つの施策の柱」で連携した施策を展開

1. 働き方改革の推進（非正規雇用労働者の待遇改善、長時間労働の是正等）
2. 人材確保対策の推進や労働生産性の向上等による労働環境の整備
3. 「U I J ターン就職」の促進
4. 女性の活躍促進
5. 若者の活躍推進
6. 高齢者の活躍促進
7. 障害者等の活躍推進

○施策の柱ごとの内容について、以下の3点にて整理

- ・富山県と富山労働局が共催等で実施する取組
- ・富山県が実施する取組
- ・富山労働局が実施する取組

○関連指標と成果目標

- ・関連指標：成果目標（K P I<sup>1</sup>）の達成に向けて毎年度実績をチェックしていく指標
- ・成果目標（K P I）：中長期的な目標

---

<sup>1</sup> Key Performance Indicator

## 第2 雇用対策協定に基づく主要施策について

### 1. 働き方改革の推進（非正規雇用労働者の待遇改善、長時間労働の是正等）

#### 【1. 現状と課題】

- 労働者の健康確保、仕事と生活の調和、女性の活躍推進等の観点から、所定外労働時間の削減、年次有給休暇の取得促進等の「働き方改革」を進めていくことが求められている。
- 富山県においては、長時間労働の指標とされる週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合は全国平均を下回っているものの、年間総実労働時間は全国平均よりも上回っており、年次有給休暇取得率は全国平均よりも下回っている<sup>2</sup>ことから、労働者の労働環境や処遇の改善等に向けた気運を高める取組を引き続き推進する。
- また、非正規雇用については、正規雇用と比べ、雇用が不安定、賃金が低い、能力開発の機会が少ないといった課題がある。少子高齢化の進行による生産年齢人口の減少が見込まれる中、雇用情勢が着実に改善しているこの時期を捉え、正社員転換・待遇改善を強力に押し進めていくことが重要である。
- 富山県においては、正規雇用率は全国トップレベルであるものの、全国同様に非正規雇用労働者の割合は増加傾向<sup>3</sup>にあることから、正社員就職実現、非正規雇用労働者の企業内での正社員転換実現等を推進する。

#### 【2. 具体的な取組】

##### ●富山県と富山労働局が共催等で実施する取組

- とやま県民活躍・働き方改革推進会議（仮称）の開催
  - ・経済団体等で構成するとやま県民活躍・働き方改革推進会議（仮称）を開催し、働き方改革を県民運動として展開する。
- 好事例等の周知・広報の強化
  - ・労働局幹部による企業訪問等において収集した好事例・先進的事例や、長時間労働の抑制等に取り組む中小企業等向けの助成金等各種支援メニューについて広報誌等を通じて広く情報発信する。
- パートタイム労働法・労働契約法の周知
  - ・局のホームページや「労働とやま」等の広報媒体を活用して、パートタイム労働法及び労働契約法の周知を図る。

##### ●富山県が実施する取組

- 富山県イクボス企業同盟推進事業の実施

<sup>2</sup> 厚生労働省 平成 24 年度「就業構造基本調査」において、週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合は 7.8%と全国平均 9.6%を下回っている。また、厚生労働省 平成 27 年「毎月勤労統計調査」において、年間総実労働時間は 1,889 時間と全国平均 1,784 時間を 105 時間上回っており、平成 24 年の年次有給休暇取得率については 44.49%と全国平均 48.82%を下回っている。

<sup>3</sup> 厚生労働省 平成 24 年度「就業構造基本調査」において、非正規の職員・従業員は、雇用者総数の 32.9%と全国では 46 位となっているものの、平成 19 年度よりも 3.2%増加している。

- ・働き方改革に関する先進的な取組を広め、企業間ネットワークを構築する。
- 働き方改革推進事業の実施
  - ・企業子宝率を調査・活用するとともに、働き方改革に関するセミナー等を開催する。
- 仕事と介護の両立支援の推進
  - ・仕事と介護の両立支援をテーマとした、企業の管理職等向け研修会を開催する。
- 仕事と子育て両立支援パワーアップ推進事業の実施
  - ・「仕事と子育て両立支援推進員」による企業訪問や研修会を開催するとともに、一般事業主行動計画の策定を支援する。

#### ●富山労働局が実施する取組

- 働き方改革に向けた気運の醸成
  - ・労働局幹部等による労使団体等への各種要請キャンペーンを実施するとともに、企業の自主的な働き方の見直しを推進するため、労働局幹部が企業経営陣等を直接訪問し働きかけを行う。
- 非正規雇用労働者待遇改善支援センターの設置
  - ・非正規雇用労働者の待遇改善等に関する電話相談等に応じるとともに、直接事業所を訪問した上で、改善計画を策定するなどのコンサルティング等を行う。
- 非正規労働者の正社員転換・待遇改善実現の推進
  - ・非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善実現に向けた具体的な施策や数値目標を盛り込んだ「富山県正社員転換・待遇改善実現プラン」に基づき、非正規労働者の希望や意欲・能力に応じた正社員転換・待遇改善を着実に推進する。
- 労働時間の状況、年次有給休暇の取得状況や企業における取組事例等の情報を整理・発信
  - ・働き方改革に関する取組事例等、県内企業の参考となる事例を収集し、ホームページ等を通じて広く発信する。
- 過労死等防止対策の推進
  - ・過労死等防止対策推進法に基づき定められた「過労死等の防止のための対策に関する大綱」に基づき、過労死等への関心及び理解を深めるための国民・事業者に向けた周知・啓発の実施を図るほか、労働条件や健康管理に関する相談への適切な対応、過労死等防止対策推進シンポジウムへの協力など民間団体の活動の支援を行う。
- 最低賃金の履行確保と引き上げのための環境整備等
  - ・改定された最低賃金の幅広い周知と的確な監督指導を行うとともに、その引き上げに向けて、中小企業等向けの生産性向上等のための支援等必要な環

境整備を行う。

○ パートタイム労働法の周知徹底

・パートタイム労働法の周知を行うとともに、計画的に事業所への指導等実施する。

○ キャリアアップ助成金等の活用促進

・非正規雇用で働く労働者の正規雇用への転換、人材育成及び処遇改善に取り組む事業主に対し、キャリアアップ助成金等の活用を促進する。

【3. 関連指標】

○ キャリアアップ助成金及び職場定着支援助成金の活用実績

○ 育児休業取得率

【4. KPI】

○ 15歳～64歳の就業率を、平成31年度末までに75.2%以上とする。

○ 年次有給休暇取得率を平成31年度末までに全国平均以上、総労働時間を平成31年度末までに全国平均以下とすることを旨とする。

## 2. 人材確保対策の推進や労働生産性の向上等による労働環境の整備

### 【1. 現状と課題】

- 労働力人口の減少が見込まれる中で、経済成長を図っていくためには、企業の生産性向上の実現を後押しする仕組みを構築していく必要がある。
- 富山県においては、有効求人倍率が全国平均よりも高い水準で推移しており、現状の雇用人員を不足と回答する企業が増加しているところである<sup>4</sup>。
- そのため、労働関係助成金について、失業の予防・雇用の安定等の目的を果たすとともに、今後、企業の生産性向上の取組を支援するために、生産性の向上を図る企業に対して助成の割増等を行う「生産性要件」を事業主団体や地方公共団体等とも連携して積極的に周知を行い、助成金制度の円滑な活用を推進する。
- さらに、人材不足分野等における人材確保に向けて、関係機関等とも連携し、雇用情勢等の情報共有を行うとともに、就職支援を推進する。

### 【2. 具体的な取組】

#### ●富山県と富山労働局が共催等で実施する取組

- 富山県地域創生人材育成事業の実施
  - ・従来の公的職業訓練の枠組みでは対応できない、地域の創意工夫を生かした人手不足分野における新たな人材育成の取組を実施する。
  - なお、実施にあたっては、県及び労働局が一体となり、人材の掘り起こし、個別企業の人材ニーズに応じた研修、就労支援に取り組む。
- 公共職業訓練及び求職者支援訓練の一体的な計画及び連携した実施
  - ・富山県地域訓練協議会等において、県の産業政策や地域の人材ニーズ等を踏まえたコース設定が行えるよう、独立行政法人高齢・障害・求職者支援機構も含めた一体的な公的職業訓練計画を策定・実施する。
- 公的職業訓練の周知
  - ・公的職業訓練の愛称・キャッチフレーズ「ハロートレーニング ～急がば学べ～」について、関係機関と連携の上、周知・広報に努め、公的職業訓練の認知度向上及びさらなる活用促進を図る。
  - また、ハローワークの窓口や職業訓練説明会、訓練機関等による訓練コース説明会や施設見学会を実施する。
- 福祉人材確保に向けた取組
  - ・「富山県福祉人材確保対策会議」において、福祉人材確保の取組、各団体における福祉人材確保に向けた現状と課題及び対応について協議するとともに、介護労働安定センターや福祉施設等と連携し、転職者等の就業支援事業

<sup>4</sup> 富山経済同友会 「平成 28 年景気定点観測アンケート」において回答した 164 社のうち、「適正である」と回答した企業の割合は、平成 27 年 7 月の 55%から同年 12 月の 46%に低下し、「不足している」と回答した企業の割合は、平成 27 年 7 月の 41%から同年 12 月の 46%に上昇している。



を実施する。

○ 看護職員確保対策の取組

・ナースセンターの機能強化を図り、潜在看護職員の掘り起こし、再就業支援等の看護職員確保対策に取り組む。

・就業支援専門員をハローワークに派遣し就業相談を実施するとともに、「ナースセンター・ハローワーク連絡調整会議」を開催し、ナースセンターとハローワークの連携を図り、マッチングの強化に努める。

○ 保育士確保対策の取組

・保育士等の就職支援等を行う「保育士・保育所支援センター」を運営するとともに、再就職支援のための研修会や職場説明会を開催する等、市町村や関係機関と連携しながら、保育士確保対策に取り組む。

○ ジョブ・カード制度の活用促進・周知促進

・「生涯を通じたキャリア・プランニング」及び「職業能力証明」のツールであるジョブ・カードについて、富山県地域ジョブ・カード運営本部会議において策定した地域推進計画に基づき、運営本部の構成員や関係機関との連携の下、着実な活用促進を図るとともに、好事例の把握・普及に努める。

●富山県が実施する取組

○ 高度ものづくり人材確保支援事業の実施

・新分野産業への進出等に伴い、高度人材を正社員として雇入れる中堅・中小企業に対し、人件費を助成する。

・新分野事業への進出等に伴い、正社員を訓練付きで雇入れる企業に対し、人件費を助成する。

○ スマートものづくり人材育成事業の実施

・技能者の各階層に求められる改善・創意工夫の意識を定着させるための研修を実施する。

○ ものづくり自動化支援人材育成事業の実施

・IoT化につながる工場の自動化等に対応する在職者訓練を実施する。

○ 職業訓練機会の提供

・技術専門学院において、成長分野や新技術の普及に対応した訓練コースの設置など、時代のニーズにマッチした職業訓練機会を提供することにより能力開発を図る。

○ 技能検定等を活用した人材育成

・労働者の有する技能の程度を検定し、これを公証する国家検定である技能検定試験を実施する。

○ 求職者業務別就職支援事業の実施

・先端ものづくり合同企業説明会を開催する。

○ 技術専門学院等における職業訓練の実施

- ・産業の特性や企業のニーズに応じた「ものづくり人材」等の育成を行うとともに、その環境整備として、技能振興や技能を尊重する気運の醸成を図るための施策の推進等を行う。
- 民間教育訓練機関等を活用した委託訓練の実施
  - ・多様なニーズに機動的に対処するため、専修学校などの民間教育訓練機関等を活用した委託訓練を実施する。
- プロフェッショナル人材確保事業の実施
  - ・県内企業に対し、新販路の開拓などの積極的な経営展開や企業の成長の実現を担う人材の確保をサポートするとともに、新たに都市部大企業と県内企業との出向等人事交流を促進する。
- グローバル人材活用促進事業の実施
  - ・外国人留学生や国際感覚を磨いた日本人留学生等と県内企業のマッチングを支援する。
- IOT「富山型モデル」推進事業の実施
  - ・IOT導入促進に向けたコンソーシアムを立ち上げ、企業の生産性向上の促進、ビジネスプランのコンテストを実施する。
- IOT支援特別資金・利子補給の実施
  - ・IOTを用いた設備を導入し、生産性の向上を図る中小企業者に対し、実質無利子で融資する。
- 外国人対応サービス人材育成事業の実施
  - ・雇用型訓練により、外国人旅行者への接遇・サービスを提供できる人材を育成する。
- 国際観光インターンシップ促進事業の実施
  - ・県内の旅館等が受け入れるタイ・台湾のインターンシップ学生に対する日本語研修や県内観光ツアー研修を支援する。

#### ●富山労働局が実施する取組

- 労働関係助成金を活用した生産性向上の取組への支援
  - ・「生産性要件」により助成の割増等を行う労働関係助成金の積極的な活用促進を図り、企業の生産性向上に資する人材育成や労働環境整備に向けた取組を促す。
- ハローワークにおける職業訓練のあっ旋及び就職支援
  - ・「訓練受講希望者に対するジョブ・カード作成支援推進事業」等を利用して職業訓練が必要な者や職業訓練の受講により就職の可能性が高まるとみられる者に対して、積極的に職業訓練の受講あっ旋を行う。
- 主体的な個人の能力開発の推進
  - ・自ら費用を負担して自己啓発に取組む個人を支援するため、教育訓練給付金制度等の利用を推進するとともに、再就職のために1ヶ月未満の教育訓練

を受けた場合に支給される短期訓練受講費の周知等を図る。

・訓練修了前から早期に職業相談窓口への誘導に取り組むとともに、求職担当者制によるきめ細かな就職支援を実施する。

○ 人材不足分野における人材確保対策等の推進

・介護・建設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。

・介護分野等の潜在有資格者の掘り起し・マッチング対策を強化する。

【3. 関連指標】

○ 正社員求人数

○ 人材開発支援助成金、キャリアアップ助成金の支給実績

○ 公的職業訓練の就職件数

○ 教育訓練給付金の支給実績

○ 技能検定の合格率

【4. KPI】

○ 地域創生人材育成事業を活用した就業者数について、平成 27 年～29 年度の 3 年間で 414 人とする。

### 3. 「U | Jターン就職」の促進

#### 【1. 現状と課題】

- 少子高齢化の進行、人口減少社会の到来により、労働力人口の減少が見込まれる中、人材を必要とする中小企業と大手・安定志向が強い求職者との間で雇用のミスマッチが生じている。また、経済・産業構造の変化等に伴い、働く人に求められる能力が高度化、多様化している。
- 10代から30代の若い世代の県外への転出が超過傾向にあり、特に20歳から24歳の若い女性の東京圏への転出超過が顕著である。<sup>5</sup>
- このような中、県外大学等進学者を対象に首都圏等での就職セミナーやUターンフェアインとやまの開催等に積極的に取り組んできた結果、Uターン割合は高い水準で推移しているが、本県の発展を支える人材を確保するためには、さらにU | Jターンを促進する必要がある。
- そのため、東京都に設置している「富山くらし・しごと支援センター」等において、人口流出の大きい20代の女性や、高度な知識や技術、豊富な経験等を有する首都圏等の人材に焦点を当てたU | Jターン就職対策を推進するほか、産業界と連携し、将来の地域産業の担い手となる学生の県内企業への就職を促進する。

#### 【2. 具体的な取組】

##### ●富山県と富山労働局が共催等で実施する取組

- とやまUターン就職応援事業の実施
  - ・首都圏等でのUターン就職セミナーや県内企業の見学を行うバスツアー、就活女子応援カフェ、大都市圏の学生向けの業界研究会の開催、転職フェアへのブースへの出展に加え、県内で開催される県又は労働局主催合同企業説明会等に参加するために必要な交通費の補助を行う。
- ものづくり人材確保コーディネータの配置
  - ・首都圏にコーディネータを配置し、首都圏等の高度な人材と県内企業のマッチングの促進を図る。
  - ・富山労働局と連携し、首都圏で開催する転職フェア等においてブース出展を行う。
- Uターンサポートフェアの実施
  - ・富山県内の企業へ就職を希望する方に、県内企業との面接の機会やUターンに関するさまざまな情報を提供する。
- Uターンフェアインとやまの開催
  - ・学生や社会人のU | Jターン就職を促進するため、合同企業説明会を開催する。

<sup>5</sup> 富山県「人口移動調査」において、「15-19歳」「20-24歳」で転出超過が続いており、特に「20-24歳」女性の転出超過数が多い。また、2014年に富山県からの転出超過数が最も多いのは東京都(△568)で、次いで愛知県(△216)、大阪府(△212)の順となっている

- U | Jターン者受け入れ求人の開拓推進
  - ・県の求人開拓員とハローワークの求人者支援員の連携（情報共有、意見交換、事業所訪問など）を行い、求人の確保に努める。
- 大学等卒業予定者に対する求人情報の提供
  - ・東京・大阪・愛知の新卒応援ハローワーク及び富山くらし・しごと支援センターあてに、新規大学等卒業予定者を対象とした求人情報一覧を送付し、富山県内の就職を希望する求職者への情報提供を行う。
- 企業誘致の促進
  - ・県と労働局が有する情報を共有しながら、県内立地企業や誘致予定企業が円滑に人材を確保できるよう、企業誘致を促進する。

#### ●富山県が実施する取組

- Uターン人財マッチング促進事業の実施
  - ・富山くらし・しごと支援センター（Uターン情報センター）による就職相談、職業紹介、情報提供を実施する。
- 大学連携コーディネータの配置
  - ・大学連携コーディネータを配置し、首都圏の大学とのUターン就職に係る連携の強化を図る。
- 富山女子限定！就職応援カフェ事業の実施
  - ・県内の大学等に在籍する女子学生を対象に、就職セミナーや先輩女性社員との座談会、就活メイク講座を開催し、県内定着の促進を図る。
- 富山県理工・薬学生対象奨学金返還助成事業の実施
  - ・富山県へU | Jターン就職する理工系大学院生や6年制薬学部生の奨学金返還を助成し、U | Jターン就職の促進を図る。
- 地方創生インターンシップ推進事業の実施
  - ・産学官連携による富山県インターンシップ推進センターを新たに設置し、「とやまインターンシップナビ」の開設や首都圏等でのインターンシップイベントへのブース出展等により、大学生等のインターンシップを推進する。
- 富山のしごと・くらしアピール事業の実施
  - ・県外出身大学生とその父母を対象に、県内企業の魅力、全国トップクラスの住みよさをアピールする。

#### ●富山労働局が実施する取組

- U | Jターン就職促進
  - ・ハローワークの全国ネットワークを活かした広域マッチングを推進する。
  - ・富山県や市町村等が実施しているU | Jターン推進施策の周知を行う。
- U | Jターン受け入れ求人の確保・見える化
  - ・ハローワークでのU | Jターン求人の開拓及び求人票へのU | Jターン求

人の表示を行う。

○ 「大学等就職情報WEB提供サービス」の周知

・WEBサービスの周知・活用により、Uターンを希望する新規大学等卒業予定者等に対して、求人情報や合同就職面接会・企業説明会への情報提供を行う。

○ 地域雇用対策の推進

・自発的な雇用創造の取組を行う「実践型地域雇用創造事業」について、対象となる市町村に対し、積極的な勧奨を実施する。

【3. 関連指標】

○ 「富山くらし・しごと支援センター」の新規登録者数

○ 「Uターンフェアインとやま」の来場者数

【4. KPI】

○ 富山くらし・しごと支援センター就職マッチング件数を、平成31年度末までに240人とする。

## 4. 女性の活躍促進

### 【1. 現状と課題】

- 女性の活躍推進は、女性本人のためだけでなく、地域経済の持続可能性、企業の発展、個々の世帯の経済的安定等の観点からも不可欠の課題である。
- 富山県においては、全国に比べて女性の就業率は高い<sup>6</sup>ものの、管理的職業従事者に占める女性の割合は全国平均よりも低い状況である。
- 富山県においても、家事・育児の大半は女性が担っている現状にある<sup>7</sup>。一方、育児等の家庭責任を果たすために、男性が仕事に制約を抱えることが当然とは受け止められにくい職場風土がある<sup>8</sup>。こうした職場における性別役割分担意識や、仕事と家庭の両立しにくい職場風土は、両立支援制度の利用を妨げ、さまざまなハラスメントの背景になりやすい。
- 女性が持てる能力を十分発揮し、結婚、出産、子育てを経ても、継続して、充実した職業生活をおくることができる環境整備の実現を目指すとともに、男女ともに、育児・介護等の家庭責任を果たしながら、職場においても貢献していくという方向へ、社会・職場において意識改革を進めていく。
- また、子育てと仕事の両立を望む女性等に対しては、マザーズコーナー等において、一人ひとりの希望や状況に応じた、きめ細やかな就職支援を強化する。

### 【2. 具体的な取組】

#### ●富山県と富山労働局が共催等で実施する取組

- 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支援
  - ・労使団体とも連携を図りながら、中小企業に対して一般事業主行動計画の策定を促すとともに、同法に基づく認定マーク（くるみん及びプラチナくるみん）や認定企業に対する税制優遇措置（くるみん税制）の周知を行う。
- 子育て女性の就職支援協議会の開催
  - ・「子育て女性の就職支援協議会」において、子育て女性の就職支援に係る具体的な連携事項について協議する。
- 女性活躍推進法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法の周知
  - ・女性活躍推進法、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法について、広報誌等により広く周知する。

<sup>6</sup> 総務省 平成 22 年度 「国勢調査」において、雇用者全体に占める 15 歳以上の女性の就業率は 49.9%（7 位）と全国平均（47.1%）を上回っているものの、雇用者のうち管理的職業従事者に占める女性の割合は、5.7%（44 位）と全国平均（7.3%）を下回っている。

<sup>7</sup> 内閣府「男女共同参画白書(平成 25 年版)」において、6 歳未満児のいる夫婦の家事・育児関連時間（1 日当たり）は、女性 7:00 時間（うち育児 3:05 時間）に対して男性 1:24 時間（うち育児 0:49 時間）となっている。また、富山県男女参画・県民協働課「平成 27 年男女共同参画社会に関する意識調査」において、家事等の役割分担は、夫婦（同じ程度）が、家事 11.7%、育児 16.6%、介護 26.5%となっており、家事・育児の約 8 割は依然として妻が担っている。

<sup>8</sup> 富山県男女参画・県民協働課「平成 27 年男女共同参画社会に関する意識調査」において、男性は、「仕事を優先したい（希望）」が 7.4%に対し「仕事を優先している（現実）」は 39.1%、また「仕事と家庭生活をともに優先したい（希望）」が 26.8%に対し「仕事と家庭生活をともに優先している（現実）」は 16.0%となっている。

- 事業所内保育施設の設置・運営等に対する支援制度の周知
  - ・事業所内保育施設の設置及び運営に係る経費を助成する制度について周知を行う。

#### ●富山県が実施する取組

- 仕事と子育て両立支援パワーアップ推進事業の実施（再掲）
  - ・「仕事と子育て両立支援推進員」による企業訪問や研修会を開催するとともに、一般事業主行動計画の策定を支援する。
- 女性の活躍推進調査検討事業の実施
  - ・300人以下の事業所における女性の活躍推進を図るための調査・検討を行う。
- 富山県イクボス企業同盟推進事業の実施（再掲）
  - ・働き方改革に関する先進的な取組を広め、企業間ネットワークを構築する。
- 女性の再就職パワーアップ応援事業の実施
  - ・結婚・出産を機に一旦離職し再就職を目指す女性等の再就職を支援する講座の開講や職場見学会、個別のキャリアコンサルティングを実施する。
- ものづくり女子育成事業の実施
  - ・ものづくり産業への女性の参画促進のため企業見学会や出前講座を実施する。
- 富山女子限定！就職応援カフェ事業の実施（再掲）
  - ・県内の女子学生を対象に、就職セミナーや先輩女性社員との座談会、就活メイク講座を開催し、県内定着の促進を図る。
- 男女共同参画チーフ・オフィサーの設置
  - ・企業のトップや役員等をチーフ・オフィサーに委嘱し、女性の登用や働きやすい就業環境を整備する。
- 煌めく女性ネットワーク事業の実施
  - ・県内企業等における女性の活躍を一層推進するため、リーダーをめざす女性社員の相互交流と自己研鑽、業種・職種を超えたネットワークを構築する講座等を実施する。
- 若者・女性・シニア創業チャレンジ支援事業の実施
  - ・若者・女性・シニアの創業を促すため、必要経費を助成する。

#### ●富山労働局が実施する取組

- 女性活躍推進法の円滑な施行
  - ・一般事業主行動計画策定等の義務の徹底を図るとともに、法に基づく認定に向けた取組を促す。
  - ・女性活躍加速化助成金を活用して、法で努力義務とされている中小企業に対しても積極的な取組を推進する。
- マザーズコーナにおける就職支援の強化



・個々のニーズを踏まえた担当者制や就職実現プラン作成による計画的な支援、個別求人開拓や各種就職支援セミナーを実施するとともに、ハローワーク富山のマザーズコーナーにおいてひとり親に対する支援を強化する。

○ ひとり親に対する就業支援

・児童扶養手当の現況届提出時等において、地方公共団体に臨時相談窓口の設置等を行うキャンペーンを実施する。

○ 妊娠・出産・育児休業等不利益取扱いへの厳正な対応及びマタハラ防止措置の徹底

・男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法等の施行の徹底を図り、女性労働者等からの相談に対しては迅速・丁寧な対応を行うとともに、法違反事業主に対しては厳正な指導を行う。

・妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取扱いの未然防止について徹底を図る。

○ 仕事と家庭の両立支援

・育児・介護休業法の施行の徹底を図るとともに、男性の育児休業の取得促進に関する周知啓発を行う。また、両立支援助成金を活用して、職場環境の整備に取り組む事業主を支援する。

【3. 関連指標】

- マザーズコーナーでの担当者制による就職支援を受けた者の就職率
- 男女共同参画チーフ・オフィサー設置事業所数

【4. KPI】

- 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を策定し、国に届け出た企業数を、平成31年度末までに2,150社<sup>9</sup>とする。
- 30歳から34歳の女性の就業率を、平成31年度末までに74.1%以上とする。
- 管理的職業従事者に占める女性の割合を、平成31年度末までに9.8%とする。

<sup>9</sup> 次世代育成支援対策推進法に基づき、101人以上の事業主への計画届出が義務付けられているが、富山県においては51人以上の事業主への計画策定を条例で義務付け、同条例の改正により平成29年度からは30人以上の事業主へ対象を拡大している。

## 5. 若者の活躍推進

### 【1. 現状と課題】

- 新規学卒者の平成28年3月卒業者の就職内定率は大学等で98.2%、高校生で99.9%と企業の採用意欲が高まっていること等を背景に過去最高となっている。
- 今後、少子化に伴い若年労働力が減少する中で、新規学卒者をはじめ次世代を担う若者が、安定した雇用の中で経験を積みながら職業能力を向上させ、働きがいを持って仕事に取り組んでいくことができる環境の整備が重要な課題である。
- また、将来ある新規学卒者等が正規雇用を経験することなくフリーターとして労働市場に滞留することがないように、就職支援を行うとともに、既卒者や中退者といった新卒者以外の若者に新卒枠への応募機会が確保されるような取組を進める必要がある。
- そのため、若者雇用促進法に基づく、職場情報の提供、ハローワークにおける求人不受理、既卒3年以内新卒扱いの普及等を推進する。

### 【2. 具体的な取組】

#### ●富山県と富山労働局が共催等で実施する取組

- 若者の適職選択の支援
  - ・若者雇用促進法に基づく、職場情報提供、一定の労働関係法令違反を繰り返す事業所に対する求人不受理、若者の雇用管理が優良な中小企業に対する認定制度等の取組を実施する。
- 知事と労働局長の連名による、経済団体等への求人確保等の要請の実施
  - ・県内企業の長期的な発展のために、高卒、大卒等向けの良質な求人の早期確保、新規学校卒業者及び卒業後3年以内の卒業者に対する求人の確保や、県と局が実施するU・Jターン就職等の取組への協力などを地域の経済団体へ要請する。
  - ・未就職卒業者を含む新規学校卒業者等を対象とした正規雇用での求人の確保や公正な採用選考の実施について、県内の事業所へ要請する。
- ジョブカフェによる若者の就職支援・職場定着の促進
  - ・富山県若者就業支援センター（ヤングジョブとやま）において、若年者に対する就職支援、事業主に対する雇用機会の提供、職場定着に関する支援などを行う。
- 地域若者サポートステーションによる自立支援
  - ・富山県若者サポートステーションにおいてNPO等の関係機関と連携し、ニート等の若者自立支援を行う。
- 合同就職面接会・企業説明会の開催
  - ・新卒者、既卒者、転職希望者、U・Jターン希望者などを対象に、県内企

業と接するイベント等を企画し、県内企業への就職を促進する。

- 高校・大学等就職問題連絡会議の開催
  - ・企業の求める人材、学生の就職希望状況等に関する情報交換を行うとともに、就職支援対策の検討を行う。
- 企業誘致の促進（再掲）
  - ・県と労働局が有する情報を共有しながら、県内立地企業や誘致予定企業が円滑に人材を確保できるよう、企業誘致を促進する。

#### ●富山県が実施する取組

- 県内中小企業人材マッチング促進事業の実施
  - ・ウェブサイト等において、県内中小企業の魅力の発信を行うとともに、中小企業向け及び学生向けのセミナーの開催を行う。
- 県内大学生向けセミナーの開催
  - ・学生の県内企業への就職を促進するため、富山で住み働く魅力や本県の産業や企業の魅力を伝える学内就職セミナーを開催する。
- 地方創生インターンシップ推進事業の実施（再掲）
  - ・産学官連携による富山県インターンシップ推進センターを新たに設置し、「とやまインターンシップナビ」の開設や首都圏等でのインターンシップイベントへのブース出展等により、大学生等のインターンシップを推進する。
- 県立大学県内就職定着促進事業の実施
  - ・県内企業に就職した県外出身学生に住居費を補助するなど、県内企業への就職促進を図り、県内産業の活性化につなげる。
- 富山型キャリア教育充実事業の実施
  - ・発達段階に応じたキャリア教育を充実させることにより、児童・生徒の県内の企業等の理解を深め、将来のUターンも含め、地域を支え富山で活躍できる人材を育成する。併せて、県立高校にキャリア教育アドバイザーを引き続き配置し、就職支援及びインターンシップの推進を図る。
- 私立高等学校キャリアプランニング推進事業の実施
  - ・キャリア教育アドバイザー2名を配置し、就職支援及びインターンシップの充実等により生徒のキャリアプランニングを推進するとともに、県内企業への理解を促し、地域を担う人材の育成を図る。
- 若者・女性・シニア創業チャレンジ支援事業の実施（再掲）
  - ・若者・女性・シニアの創業を促すため、必要経費を助成する。

#### ●富山労働局が実施する取組

- ハローワークにおける各種支援
  - ・「富山わかものハローワーク」等において、個別担当者制によるきめ細かな相談、職業訓練への誘導・あっ旋、個別求人開拓等の就職支援を行う。

・就職後の仕事に関する相談や職場定着支援、事業主に対する雇用管理改善に関する支援等を行う。

○ 高校・大学等と連携した就職支援

・高校・大学等との連携を図り、ハローワークのジョブサポーターによる全校担当制による出張相談、セミナー等を実施する。

・各市町村が実施する高校生・大学生向けイベントについて、ジョブサポーターが連携を図り周知を行う。

○ 若者応援宣言企業、ユースエール認定企業の確保

・若者応援宣言企業、ユースエール認定企業の周知を行うとともに、若者の雇用管理等が優良な中小企業に対して勧奨及び確保に努める。

○ 学卒求人における既卒3年以内新卒扱いの徹底

・求人受理の際に、既卒者や中退者といった新卒者以外の若者に新卒者向け求人への応募機会が確保されるよう、求人者に働きかけを行い、求人票への明記を徹底する。

○ 各種助成金の活用による雇入れ支援

・3年以内既卒者等採用定着奨励金、トライアル雇用奨励金、キャリアアップ助成金、キャリア形成促進助成金等の利用を推進する。

【3. 関連指標】

○ ヤングジョブとやまの利用者数、併設ハローワークの就職者数

○ ハローワークの職業紹介により正規雇用に結び付いたフリーター等の数

○ 学卒ジョブサポーターの支援による正社員就職件数

○ 若者応援宣言企業数

○ ユースエール認定企業数

【4. KPI】

○ 若者（15歳～34歳）の就業率を、平成31年度末までに64.8%<sup>10</sup>以上とする。

<sup>10</sup> 総務省 「平成22年国勢調査」において、富山県の15～34歳の人口に占める就業者の割合は64.8%となっている。

## 6. 高年齢者の活躍促進

### 【1. 現状と課題】

- 高年齢者の雇用確保措置実施企業割合は99.9%、法定義務を超える66歳以上希望者全員の継続雇用制度等を導入している割合は69.6%、70歳以上まで働ける企業の割合は29.1%となっているところである<sup>11</sup>。
- 一方、高齢者の7割近くが65歳を超えても働きたいと願っているのに対して、実際に働いている方は2割にとどまっている<sup>12</sup>ことから、今後、高年齢者が意欲と能力のある限り働き続けることができる生涯現役社会を実現するため、継続雇用の延長や定年引上げに向けた環境を整える必要がある。
- そのため、市町村等と連携しながら、生涯現役社会の実現の実用性等について周知を行い、地域全体で高年齢者雇用に関する気運の醸成を推進する。
- また、主要なハローワークに設置された「生涯現役支援窓口」において、特に65歳以上の高年齢求職者に対する再就職支援を強化する。

### 【2. 具体的な取組】

#### ●富山県と富山労働局が共催等で実施する取組

- とやまシニア専門人材バンクの運営
  - ・新たにシニア層と企業との交流会を開催するなど、専門的知識・技能等を有し、就業に意欲的な高齢者の就職促進及び県内中小企業における人材確保を推進する。
- シニア就労強化キャンペーン事業の実施
  - ・新たにシニア層の就労意識の涵養のため、シニア就労促進に向けたセミナーや高齢者向け合同企業説明会等を特定の時期に集中的にキャンペーンとして実施する。
- シルバー人材センターの活用促進
  - ・シルバー人材センターの活用促進のため、県及び労働局による主要経済団体への要請を行う。
  - ・富山県・各ハローワークの窓口等にPR用パンフレットなどを設置し、積極的な周知を行う。
- 富山高年齢者就労促進連絡会議の開催
  - ・労働界、産業界等と連携し、課題や好事例を共有する。
- 高年齢者の活躍促進に資する各種支援施策の一体的周知
  - ・各種会議やイベント等において、高齢者向けの雇用環境整備を行う事業主

<sup>11</sup> 富山労働局 「平成28年 富山県高年齢者雇用状況」において、高年齢者雇用確保措置を「実施済み」の企業の割合は99.9%、法定義務を超える66歳以上希望者全員の継続雇用制度等を導入している割合は69.6%、70歳以上まで働ける企業の割合は29.1%となっている

<sup>12</sup> 内閣府 「平成25年度高齢期に向けた「備え」に関する意識調査」において、高齢者の7割近くが65歳を超えても働きたいと願っているのに対して、実際に働いている方は2割にとどまっている。

に助成する「65歳超雇用推進助成金」等の各種支援施策の周知を実施する。

○ 生涯現役起業支援助成金の周知

・成長が期待される分野で起業等をする際に必要となる、募集・採用や教育訓練の経費の一部を助成する、生涯現役起業支援助成金の周知を行う。

●富山県が実施する取組

○ 富山県シルバー人材センター連合会による高齢者就業機会の確保

・富山県シルバー人材センター連合会への財政的支援を行い、高齢者の就業機会の確保を図る。

○ 若者・女性・シニア創業チャレンジ支援事業の実施（再掲）

・若者・女性・シニアの創業を促すため、必要経費の助成を行う。

●富山労働局が実施する取組

○ 企業における高齢者の定年延長・継続雇用の推進

・独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構富山支部の高年齢雇用アドバイザーとの効果的連携による事業所訪問の積極的实施により、事業所における65歳以上の雇用確保の取組を推進する。

また、65歳超雇用推進助成金、特定求職者雇用開発助成金、高年齢者雇用開発特別奨励金等について、経済団体への周知や説明会等の機会を捉えた周知を行い、更なる利用の促進を図る。

○ 「生涯現役支援窓口」における再就職支援の強化

・ハローワーク富山のほか、新たにハローワーク高岡に「生涯現役支援窓口」を設置し、就労経験や就労ニーズを踏まえた「生涯設計就労プラン」に基づく就労支援計画の策定等を行い、特に65歳以上の高年齢求職者に対する再就職支援を強化する。

○ 高齢者スキルアップ・就職促進事業及び高齢者活躍人材育成事業の実施

・高年齢者の就労・就業ニーズを踏まえた技能講習等を実施し、多様な働き方に対応した支援を実施する。

○ シルバー人材センターへの支援

・就業開拓・就業会員確保の体制を強化する「高齢者活用・現役世代雇用サポート事業」及び「地域就業機会創出・拡大事業」を行う。

【3. 関連指標】

○ 70歳以上まで働ける企業の数

○ 生涯現役支援窓口での就職件数

○ 特定求職者雇用開発助成金（高年齢者分）の活用実績

○ 高年齢者雇用開発特別奨励金の活用実績

○ とやまシニア専門人材バンクの就職件数

#### 【4. KPI】

- 65歳から69歳の就業率<sup>13</sup>について、平成31年度末までに40.5%以上を実現する。

---

<sup>13</sup> 厚生労働省 「平成24年就業構造基本調査」において65歳以上70歳未満の就業率は40.5%となっている。

## 7. 障害者等の活躍推進

### 【1. 現状と課題】

- 障害者の雇用者数は過去最高を更新し、特に職場定着に課題の多い精神障害者等の就職件数が増加しているところである。
- また、障害者の実雇用率は1.96%、法定雇用率達成企業の割合は57.5%<sup>14</sup>となっているものの、平成30年4月から精神障害者の雇用の義務化されることを踏まえ、今後は雇入れ支援とともに職場定着支援を推進していく必要がある。
- そのため、地域の関係機関と連携し、就職から職場定着までの一貫した支援を行うとともに、引き続き、障害者の差別禁止及び合理的配慮の義務の履行確保等についても適切に取り組む必要がある。
- 更に、がん等の疾病による長期療養が必要な求職者に対する就労支援、発達障害、難病など多様な障害特性や本人の希望、能力等に応じた就労できる環境を実現する必要がある。

### 【2. 具体的な取組】

#### ●富山県と富山労働局が共催等で実施する取組

- 企業及び公的機関に対する法定雇用率達成に向けた要請
  - ・企業及び公的機関に対して、法定雇用率達成に向けた積極的な取組を行うよう連携して要請する。
- 障害者合同就職面接会の開催
  - ・障害者を対象とした合同就職面接会を開催する。
- 特別支援学校を対象とした就労支援セミナー、企業向けの雇用促進セミナーの開催
  - ・特別支援学校高等部の生徒及びその保護者の一般就労等に対する理解を促進する。
- 富山県障害者雇用推進会議の開催
  - ・行政、企業、障害者就労支援機関等の関係機関が連携の上、障害者の雇用促進のための具体的な取組等を検討しその推進を図る。
- 障害者の雇用促進に資する各種支援施策の一体的周知
  - ・各種会議やイベント等において、改正障害者雇用促進法や障害者雇用関係助成金等の各種支援施策を周知する。

#### ●富山県が実施する取組

- 普及啓発の推進
  - ・毎年9月の「障害者雇用支援月間」に優良事業所並びに優秀勤労者を表彰するとともに、障害者雇用実務講座の開催や啓発資料の作成・配付など、企

<sup>14</sup> 富山労働局 「平成28年富山県障害者雇用状況」



業や県民に対する普及啓発に取り組む。

○ 相談支援の実施

・県内4カ所に設置する障害者就業・生活支援センターによる就職相談や、職場定着支援、企業訪問による求人開拓などに取り組む。

○ 障害者チャレンジトレーニング事業の実施

・障害者の就業面及び生活面での継続的支援を行う障害者就業・生活支援センターを活用し、職場実習に協力頂いた企業等への謝金、訓練生への手当、訓練生への保険料について支援を行う。

○ きめ細かで多様な職業訓練等の推進

・企業等の現場を利用した委託訓練など、障害者の態様に応じた多様な職業訓練を実施する。

●富山労働局が実施する取組

○ 法定雇用率の達成指導

・障害者の雇用事例を活用し、法定雇用率未達成企業を直接訪問し助言・指導を実施する。

○ 就職から職場定着までの支援を行う「チーム支援」等の推進

・ハローワークが中心となって関係機関と連携し、就職から職場定着までの一貫した支援を実施する。

・関係機関と連携し、就労支援セミナー、事業所見学会等を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。

○ 改正障害者雇用促進法の円滑な施行のための取組の推進

・「障害者に対する差別の禁止」及び「合理的配慮の提供義務」の円滑な実施について、事業主への助言・指導等を行うとともに、紛争解決援助のための助言・指導・勧告を円滑に行う。

○ 難病疾患患者への就労支援・定着支援

・難病患者就職サポーターを活用し、難病患者への就労支援・定着支援を実施する。

○ 事業主支援のための各種助成金等の周知

・特定求職者雇用開発助成金、障害者雇用安定奨励金等について、説明会等により周知する。

【3. 関連指標】

○ 障害者の就職件数

○ 特定求職者雇用開発助成金（障害者分）の活用実績

○ 障害者トライアル雇用奨励金開始者数

○ 障害者就業・生活支援センター利用者の就職件数

【4. KPI】

- 法定雇用率達成企業割合（障害者雇用対策法で定められた障害者雇用率 2.0%を達成した企業の割合）を平成 31 年度末までに 54.7%以上とする。
- 雇用障害者数（法定雇用率の対象となる民間企業（従業員 50 人以上）における雇用障害者数<sup>15</sup>を平成 31 年度末までに 3,700 人とする。

なお、本文以外の実施事業については、別添のとおり。

---

<sup>15</sup> 富山労働局 「平成 28 年障害者雇用状況報告」において 3,751.0 人（6 月 1 日現在）となっている。

平成29年度 富山県・富山労働局における連携事業（本文以外）

I 医療・健康・福祉関係

新規 拡充	実施事業名	内 容	具体的内容・方法	部課名
1	福祉・介護人材 マッチング強化 事業の実施に係 る連携	富山県健康・福祉人材センターのキャリアア支 援専門員が、福祉・介護職場への就労希望者 に対して相談・助言を行う。	福祉・介護職場への就労希望者に対して、 キャリア支援専門員によるハローワークへの 出張相談の実施や健康・福祉人材センターへ の登録について周知する。	厚生部 厚生企画課
2	訪問看護職員の 確保・定着のた めの働き方改革 推進事業（訪問 看護トライアル 雇用事業）	訪問看護職員の確保・定着を図るため、訪問 看護業務経験のない看護師を雇用し、就労に 必要な知識・技術の習得など訪問看護ステ ーションへの就労支援を行う。	ハローワークにおいて、訪問看護ステーションを 看護職員の就労先選択肢として紹介する とともに、本事業（訪問看護トライアル雇用 事業）についても紹介する。	厚生部 高齢福祉課
3	若年性認知症相 談・支援セン ター事業	若年性認知症の人の自立支援に関わる関係者 のネットワークの調整役や本人・家族からの 相談に対応するセンターを設置し、若年性認 知症の特性に配慮した制度・サービスの紹介 や就労・社会参加支援等を推進する。	ハローワークにおいてチラシ・パンフレット を配布し、事業主に対する若年性認知症の理 解促進を図る。	厚生部 高齢福祉課
4	富山県保育士・ 保育所支援セン ターとの連携	潜在保育士を対象とした就職準備会や保育料 （一部）の貸付事業に係る周知への協力	保育士・保育所支援センターが作成する貸付 事業等に関するチラシをハローワークに配置 し、該当者への周知を図る。	厚生部 児童青年家庭 課

新規 拡充	実施事業名	内 容	具体的内容・方法	部課名
5	子供・若者育成 支援事業の実施	子ども・若者育成支援推進法に基づき地域協議会の開催など、不登校、ニート、ひきこもり等の状態にある子供や若者の支援に、国、県、市町村、民間支援団体等が連携協力して対応するための体制づくりを推進する。	地域協議会の運営について、労働局・ハローワークが連携・協力をを行う。	厚生部 児童青年家庭 課
6	特別保育充実促 進事業の実施	保育所等において、就業復帰を目指す潜在保育士に対して、数ヶ月の復帰訓練を実施し、プランクのある潜在保育士の復帰を支援する制度の周知への協力	労働局、ハローワークにおいて、本事業の周知・募集等について連携協力をを行う。	厚生部 児童青年家庭 課
7	潜在保育士の再 就職支援事業	保育所等への再就職が決定した場合、就職準備金を貸付する制度の周知への協力	労働局、ハローワークにおいて、本事業の周知・募集等について連携協力をを行う。	厚生部 児童青年家庭 課
8	保育補助者雇上 事業	保育士資格取得を目指す保育補助者の雇上費用を貸付する制度の周知への協力	労働局、ハローワークにおいて、本事業の周知・募集等について連携協力をを行う。	厚生部 児童青年家庭 課
9	未就学児をもつ 潜在保育士に対 する保育所復帰 支援事業	保育所への優先入所とともに保育料の一部貸付する制度の周知への協力	労働局、ハローワークにおいて、本事業の周知・募集等について連携協力をを行う。	厚生部 児童青年家庭 課
10	富山県保育士・ 保育所支援セン ターとハローワ ークとの連携	富山県保育士・保育所支援センターでは、県の委託事業として、保育士等の就職相談、就職あっせんや再就職研修等を実施し、潜在保育士の掘り起こし、マッチングに努めているところであり、今後もハローワークとの情報共有を図り、保育士・保育所支援センターとの協力・連携を行う。	富山県保育士・保育所支援センターとハローワークが連携し、保育士の資格を有し就業していない潜在保育士の掘り起こし及び就職あっせんの強化に努める。	厚生部 児童青年家庭 課

新規 拡充	実施事業名	内 容	具体的内容・方法	部課名
11	医療従事者の定着・離職防止の取組み	「富山県医療勤務環境改善支援センター」を設置し、医療機関における、勤務環境改善に向けた取組みを総合的に支援すること、医療従事者の定着・離職防止を推進する。	県と労働局が連携し、医療機関からの相談に対して専門のアドバイザーによる助言等を行う。また、医療機関向け研修会等を開催し、医療従事者の勤務環境改善に向けた周知・啓発を行う。	厚生部 医務課
12	長期にわたる治療が必要な疾病に対す求職者に対する就業支援	がん等長期にわたる治療等が必要な疾病を持つ求職者に対して職業相談等、就業支援を行う。	県立中央病院において月1回程度、ハローワーク富山から出張相談を行う。	職業安定部 職業安定課
13	介護労働者の労働条件の確保・改善対策の推進	介護サービス事業者に対する集団指導等を企画した際に労働局への情報提供と併せ、集団指導の場で労働局等の職員から労働基準関係法令等について周知する時間を設ける等の協力をを行う。	28年度は、1500人に対して「労働基準法の概要」を配付し、基本的な労働条件の枠組み確立のための周知・啓発を図った。 29年度以降についても、同様の取組を行うとともに、必要に応じて労働局職員からの説明時間の確保などを協議する。	労働基準部 監督課
14	社会福祉施設に係る労働災害防止対策の推進	社会福祉施設における労働災害防止対策を推進するため、各施設への周知、広報、講師派遣等の協力をを行う。	県が実施する様々な研修会等の機会をとらえ、事業所に対する周知・啓発を図る。	労働基準部 健康安全課

※「新規・拡充欄」の空欄は継続を意味する。

平成29年度 富山県・富山労働局における連携事業（本文以外）

II その他の雇用対策

新規 拡充	実施事業名	内 容	具体的内容・方法	部課名
1	生活保護受給者等に対する就労支援	福祉事務所において、就労可能な生活保護受給者に対して、就労に関する助言・指導を行う。	福祉事務所において、就労可能な生活保護受給者に対して、富山労働局やハローワーク等関係機関と連携し、ケースワーカーや就労支援員による就労に関する助言・指導を行う。	厚生部 厚生企画課
2	母子・父子自立支援プログラム（福祉策定事業（福祉事務所実施）と生活保護受給者等就労自立の連携	生活保護受給者等就労自立促進事業では、福祉事務所（厚生センター、市）及び母子家庭等就業・自立支援センターが策定した母子・父子自立支援プログラム対象者の中から就労に関する母子・父子自立支援の必要となるものについて、母子・父子自立支援のみならず、手当や給付金、生活支援等の各種支援も行うことにより、福祉事務所から紹介した母子家庭の母や父子家庭の父に対し、福祉事務所が行っている母子・父子自立支援プログラム事業についての周知・啓発を行う。	福祉事務所において、母子・父子自立支援プログラム対象者に対して、生活保護受給者等就労自立促進事業についての周知・啓発を行う。 また、ハローワークにおいて母子家庭の母（父子家庭の父）に該当するものの就労相談の際に、生活支援等が必要な場合には、福祉事務所が行っている母子・父子自立支援プログラム事業についての周知・啓発を行う。	厚生部 児童青年家庭課
3	女性の再就職ペアアップ応援事業	子育て中の女性等の再就職支援のため、マザーズコーナーとの連携協力	マザーズコーナーにおいて、富山県民生生センター（サンフォルテ）にて開催される女性の再就職に関する講座の周知を行う。	総合政策局 少子化対策・県民活躍課

新規 拡充	実施事業名	内 容	具体的内容・方法	部課名
4	ビジネスイン キューション 推進事業に係る 協力	インキューション施設に入居している企業に対し、新技術の事業化や販路開拓等の経営課題について指導・助言を行うため、富山県新世紀産業機構にインキューションマネージャーを配置し、定期的に入居企業を訪問している。より一層充実した活動とするために、富山労働局で取り扱っている雇用関係各種助成金の情報提供や相談窓口などを紹介するため、連携・協力をを行う。 (各種助成金や相談窓口の担当者を入居企業に紹介)	県と労働局・ハローワークが連携し、労働局で取扱っている雇用関係各種助成金の活用促進に向けパンフレット等による周知及び担当者への窓口誘導を行うなど事業主支援を行う。	商工労働部 商工企画課
5	大学連携デザイン 人材マッチン グ事業	県内企業のデザイン人材確保を支援するた め、県総合デザインセンターが中心となり、 県内企業訪問意見交換等の実施を通じ、県内 外デザイン系大学との協力関係を構築するこ ととしている。 より多くの人材確保につなげるため、デザイ ン人材の求人企業・求職者のニーズ把握や事 業の周知等について連携協力を行う。	事業の推進にあたって、デザイン系職種の求 人・求職者のニーズ把握、事業の周知等につ いて労働局・ハローワークと連携協力を行 う。	商工労働部 商工企画課
6	県等の中小企業 支援情報の周知 にかかると協力	求人企業に対する雇用関係をはじめとした、 中小企業支援情報の提供（個別制度の紹介、 パンフレット配布等）を行う。	県と労働局・ハローワークが連携や協力を行 い、雇用関係の助成金をはじめ、支援施策に ついてパンフレットの配布等により中小企業 に対する情報提供を積極的に行う。	商工労働部 経営支援課
7	とやま新伝統工 芸人材確保育成 事業に係る協力	県内伝統工芸産業を新たな方向に導くとと もに、その底上げを図るため、職場体験や雇 用型訓練、インターンシップ等を実施する。 伝統的工芸産業への求人・求職者のニーズ 把握や、事業の周知等について連携協力を行 う。	事業の推進にあたっては、伝統的工芸産業 への求人・求職者のニーズ把握や、雇用型訓 練や職場体験の募集の周知について労働局・ ハローワークと連携協力を行う。	商工労働部 経営支援課

※「新規・拡充欄」の空欄は継続を意味する。

新規 拡充	実施事業名	内 容	具体的内容・方法	部課名
8	「ものづくり女性」育成訓練事業への協力について	技術専門学院において、雇用のミスマッチ解消と女性の就職先の職域拡大のため、託児サービスやものづくり分野で女性も受講しやすい訓練カリキュラムを導入した離職者向け訓練コースを実施することとしている。本事業の募集・周知等について、労働局及びハローワークの連携協力を行う。	労働局、ハローワークにおいて、本事業の周知・募集等について連携協力を行う。	商工労働部 職業能力開発課
9	キャリア形成支援事業への協力について	若年のキャリア開発や就職支援を効果的に行うためのキャリア形成支援、離職者の再就職のための支援の充実が必要となっており、技術専門学院においてキャリア形成支援の機能を充実・強化に努めているところである。本事業の推進について、労働局及びハローワークの連携協力を行う。	技術専門学院に配置されるキャリア・コンサルタントが行うキャリア形成支援の充実・強化のため、各ハローワークの求人情報や合同企業面接会等の就職支援情報の提供など連携協力を行う。	商工労働部 職業能力開発課
10	個別労働関係紛争あっせん制度のPR等への協力	富山県労働委員会が行っている個別労働関係紛争あっせん制度の周知について、ハローワークや労働基準監督署等へのポスター、パンフレットの設置など各種広報活動への協力、及び労働関係紛争等に係る情報提供を行う。	ハローワークや労働基準監督署等において、ポスター、パンフレットの設置など各種広報活動を実施する。	労働委員会 事務局
11	労働者派遣事業者に係る個人住民税の特別徴収推進	労働者派遣事業者の指導時における、個人住民税に係る特別徴収義務の順守の啓発協力（啓発リーフレットの配布等）を行う。	労働者派遣事業者の指導時において、個人住民税に係る特別徴収義務の順守のため啓発リーフレットの配布等により啓発を行う。	経営管理部 税務課

※「新規・拡充欄」の空欄は継続を意味する。



新規 拡充	実施事業名	内 容	具体的内容・方法	部課名
12	とやま農林漁業 就業支援相談会 等の連携協力	<p>①とやま農林漁業就業支援相談会の連携協力は、(公社)富山県農林水産公社(以下、「公社」)が主催し、富山労働局、富山公共職業安定所、富山県農業会議との共催で、平成18年度から実施している。</p> <p>平成29年度は前年度並みの年10回を計画しており、引き続き、PRポスターの掲示、チラシの配布、相談員の派遣等に配慮願いたい。</p> <p>②とやま農林漁業就業支援フェアの後援として、とやま農林漁業就業支援フェアは、公社が主催し富山県農業会議等との共催で、県と富山労働局の後援を得て年1回実施している。</p> <p>農林水産公社と富山県農業の事業体に加え、雇用を予定している農林漁業の事業者が就業相談等を行うもので、平成29年度においても引き続き連携協力を行う。</p>	<p>①「とやま農林漁業就業支援相談会」の開催にあたり、ハローワークにおいて、PRポスターの掲示、チラシの配布等による周知を図り、開催当日はハローワークから相談員を派遣する。</p> <p>②「とやま農林漁業就業支援フェア」の開催にあたり、ハローワークにおいて、PRポスターの掲示、チラシの配布等により周知を図る。</p>	農林水産部 農業経営課
13	農業以外の関連 産業の求人情報 の提供	農業の6次産業化が推進されており、就業相談において、食に関わる産業として問い合わせを受けられる場合があるので、食品加工業等の関連産業の求人についても情報提供を行う。	「とやま農林漁業就業支援相談会」等就業相談時において、最新求人情報等を提供する。	農林水産部 農業経営課
14	高校生の就職に 係る連携強化 (県立学校課、 知事政策局)	・求人を取り下げや、内定の取り消しがないよう、企業に対する周知の実施。 ・公正な採用選考が行われるよう、企業に対する周知の実施。	内定取り消し等を行わないよう、また、公正な採用選考の実施を行うよう、ハローワークから企業に対し周知する。	教育委員会 県立学校課
15	高校生の就職に 係る連携強化	とやまの高校生ライフプラン教育充実事業の実施	富山で働き子育てする良さと自らの生き方に関する副教材の活用や、赤ちやんふれあい体験、産婦人科医等の特別授業を支援することによりライフプラン教育の普及・充実を図り、地元定着につなげる。	教育委員会 県立学校課

※「新規・拡充欄」の空欄は継続を意味する。

新規 拡充	実施事業名	内 容	具体的内容・方法	部課名
16	若者・女性建設 人材育成事業へ の協力について	建設企業において、女性や若者等の新たな入職者層の掘り起こしをめざして、雇用型訓練と職場外研修を実施することとしている。本事業の募集・周知等について、労働局及びハローワークの連携協力を行う。	労働局、ハローワークにおいて、本事業の周知・募集等について連携協力を行う。	土木部 建設技術企画 課
17	生活保護受給者 等に対する就労 支援	生活保護受給者等に対して、ハローワークと福祉事務所等が連携して、「生活保護受給者等就労自立促進事業」等により就労支援を行う。	生活保護受給者等については、ハローワークと福祉事務所等の関係機関を構成とする就労支援チームが支援プランを策定し、ハローワークにおいて担当者制を中心とした就労支援を実施する。	職業安定部 訓練室
18	農林漁業就業支 援事業	農林水産分野における担い手確保対策及び農林漁業で働くことを希望する求職者の支援を行う。	県・農林水産公社と連携し、農林漁業就業支援フェア及び農林漁業就業相談会（年10回）を開催する。	職業安定部 職業対策課
19	建設業者の社会 保険等（雇用保 険）の未加入対 策における連携 協力	建設業者の社会保険等（雇用保険）の未加入対策における連携協力を行う。	建設業許可行政庁（富山県）が、雇用保険の未手続事業場を富山労働局へ「未加入建設業者」として通報する。	総務部 労働保険徴収 室
20	女性の活躍推進	男女共同参画チャーフ・オフィサーを設置している事業所に対して当施策等の周知啓発を行う。	チャーフ・オフィサーに対する情報提供時（研修・資料送付など）に、女性活躍推進法やポジティブ・アクションに関する国の施策（女性の活躍状況の情報開示等）等について周知等を行う。	雇用環境・均 等室
21	新規 両立支援の推進	仕事と介護の両立支援の周知	包括支援センターやケアマネージャー等を対象とした会議を開催する際に、仕事と介護の両立支援策について周知等を行う。	雇用環境・均 等室

## 雇用対策協定に基づく成果目標(KPI)

成果目標
<b>①働き方改革の推進(非正規雇用労働者の待遇改善、長時間労働の是正等)</b>
15歳～64歳の就業率を、平成31年度末までに75.2%以上とする。
年次有給休暇取得率を平成31年度末までに全国平均以上、総労働時間を平成31年度末までに全国平均以下とすることを旨とする。
<b>②人材確保対策の推進や労働生産性の向上等による労働環境の整備</b>
地域創生人材育成事業を活用した就業者数について、平成27年～29年度の3年間で414人とする。
<b>③「UIJターン就職」の促進</b>
富山くらし・しごと支援センター就職マッチング件数を、平成31年度末までに240人とする。
<b>④女性の活躍促進</b>
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を策定し、国に届け出た企業数を、平成31年度末までに2,150社とする。
30歳から34歳の女性の就業率を、平成31年度末までに74.1%以上とする。
管理的職業従事者に占める女性の割合を、平成31年度末までに9.8%とする。
<b>⑤若者の活躍推進</b>
若者(15歳～34歳)の就業率を、平成31年度末までに64.8%以上とする。
<b>⑥高年齢者の活躍促進</b>
65歳から69歳の就業率について、平成31年度末までに40.5%以上を実現する。
<b>⑦障害者等の活躍推進</b>
法定雇用率達成企業割合(障害者雇用対策法で定められた障害者雇用率2.0%を達成した企業の割合)を平成31年度末までに54.7%以上とする。
雇用障害者数(法定雇用率の対象となる民間企業(従業員50人以上)における雇用障害者数)を平成31年度末までに3,700人とする。

# 雇用対策協定に基づく施策の関連指標

	29年度目標数	
	29年度目標数	実施内容
<b>①働き方改革の推進(非正規雇用労働者の待遇改善、長時間労働の是正等)</b>		
○ キャリアアップ助成金(正社員化コース)及び職場定着支援助成金の活用実績	210件	● 制度の周知 (キャリアアップ助成金:200件、職場定着支援助成金:10件)
○ 育児休業取得率	男性5%以上 女性95%以上	● 両立支援の推進
<b>②人材確保対策の推進や労働生産性の向上等による労働環境の整備</b>		
○ 正社員求人数	50,761件	● ハローワークによる求人開拓
○ 人材開発支援助成金(旧キャリア形成促進助成金)、キャリアアップ助成金(人材育成コース)の支給実績	510件	● 制度の周知 (人材開発支援助成金:440件、キャリアアップ助成金(人材育成コース):70件)
○ 公的職業訓練の就職件数	前年度実績以上	● 制度の周知
○ 教育訓練給付金の支給実績	883件	● 訓練機関及びハローワークが連携した就職支援の実施
○ 技能検定の合格率	50%以上	● 技能検定の実施
<b>③「UI」ターン就職」の促進</b>		
○ 「富山くらし・しごと支援センター」の新規登録者数	前年度実績以上	● 社会人や学生に対する情報提供、相談対応の実施
○ 「Uターンフェアインとやま」の来場者数	1,300人以上	● 合同企業説明会の開催 ● 就職支援セミナーの開催
<b>④女性の活躍促進</b>		
○ マザーズコーナーでの担当者制による就職支援を受けた者の就職率	89.4%	● 担当者制による就職支援
○ 男女共同参画チーフ・オフィサー設置事業所数	230事業所 (平成31年度まで)	● 県内企業の役員クラスに委嘱
<b>⑤若者の活躍推進</b>		
○ ヤングジョブとやまの利用者数、併設ハローワークの就職者数	・ヤングジョブとやま利用者数 36,000人 ・就職者数 1,400人	● 合同企業説明会の開催 ● 職場定着セミナーの開催 ● 巡回相談の実施
○ ハローワークの職業紹介により正規雇用につなげたフリーター等の数	1,775人	● 担当者制による就職支援
○ 学卒ジョブサポーターの支援による正社員就職件数	2,312件	● 担当者制による就職支援
○ 若者応援宣言企業数	160事業所	● 制度の周知
○ ユースエール認定企業数	3事業所	● 制度の周知
<b>⑥高齢者の活躍促進</b>		
○ 70歳以上まで働ける企業の数	515事業所	● (独)高齢・障害・求職者雇用支援機構富山支部の高齢者雇用アドバイザーと連携した事業所への要請
○ 生涯現役支援窓口での就職件数	140件	● ハローワーク富山及び高岡に設置した「生涯現役支援窓口」での再就職支援
○ 特定求職者雇用開発助成金(高齢者分)の活用実績	640件	● 制度の周知
○ 高齢者雇用開発特別奨励金の活用実績	300件	● 制度の周知
○ とやまシニア専門人材バンクの就職件数	480件	● 求職者や企業に対する情報提供、相談・職業紹介の実施 ● インターネットを活用した登録、検索・閲覧の実施
<b>⑦障害者等の活躍推進</b>		
○ 障害者の就職件数	前年度実績以上	● 関係機関との連携による「チーム支援」の実施
○ 特定求職者雇用開発助成金(障害者分)の活用実績	900件	● 制度の周知
○ 障害者トライアル雇用奨励金開始者数	前年度実績以上	● 制度の周知
○ 障害者就業・生活支援センター利用者の就職件数	180件	● 就業面と生活面の一体的な相談・支援の実施(平成30年度まで)