

令和6年3月14日
令和5年度第2回富山地方労働審議会資料

令和6年度 富山労働局行政運営方針（案） のポイント

- 第1 労働行政を取り巻く情勢
- 第2 柱と主要課題
- 第3 重点対策

第1 労働行政を取り巻く情勢

1 雇用をめぐる動向

指標	令和4年度	令和5年度
完全失業率	1.4% (R4.10~12月期)	1.6% (R5.10~12月期)
有効求人倍率	1.59倍 (R5.2)	1.43倍 (R6.1)
正社員の有効求人倍率	1.45倍 (R5.2)	1.44倍 (R6.1)
非正規雇用者数 (雇用者総数に占める割合)	157,200人 (33.1%)	151,700人 (27.7%)
女性雇用者数 (雇用者総数に占める割合)	225,700人 (47.5%)	222,900人 (47.5%)
就職内定率 (新規大学等卒業予定者)	97.0% (R5.2)	94.4% (R6.1)
高年齢者(55歳以上) 新規求職申込者数	13,407件 (R5.2)	10,330件 (R5.11)
就職件数	4,033件 (R5.2)	3,075件 (R5.11)
障害者 新規求職申込者数	1,762件 (R5.2)	1,422件 (R5.11)
就職件数	1,020件 (R5.2)	780件 (R5.11)
外国人 雇用事業所数	2,207事業所 (R4.10)	2,283事業所 (R5.10)
労働者数	12,221人 (R4.10)	13,204人 (R5.10)

2 労働条件等をめぐる動向

指標	令和4年度	令和5年度	備考
労働基準監督署で受理した申告事案の件数	166件 (R4年)	212件 (R5年)	
労働局及び総合労働相談コーナーに寄せられた相談件数	9,325件 (R4年)	9,126件 (R5年)	
年間総実労働時間 (事業所規模30人以上)	1,750時間 (R4年)	1,777時間 (R5年)	全国平均 1,726時間 (R5)
所定内労働時間	1,627時間	1,648時間	
所定外労働時間	122時間	130時間	
年次有給休暇取得率	60.2% (R3年)	57.3% (R4年)	全国 62.1% (R4)
最低賃金 (引上げ額、引上げ率)	908円 (31円、3.53%)	948円 (40円、4.4%)	引上げ幅は過去最高 (3年連続で更新)
労働災害 死傷者数 (休業4日以上)	2,052人 (R4年)	1,245人 (R5年)	
死亡者数	11人 (R4年)	8人 (R5年)	
労災補償 新規受給者数	5,826人 (R3)	6,285人 (R4)	

第2 柱と主要課題

柱	主要課題
I 令和6年能登半島地震に伴う雇用維持支援	<ul style="list-style-type: none">令和6年能登半島地震による被害が地域経済や雇用に深刻な影響を及ぼす中、被災された事業主及び労働者等のニーズを踏まえ、雇用維持支援に取り組む。
II 最低賃金・賃金の引上げに向けた中小企業・小規模事業者支援、非正規雇用労働者の処遇改善	<ul style="list-style-type: none">最低賃金について、富山地方最低賃金審議会ですっかりと議論を行う。あわせて、中小企業等が賃上げしやすい環境整備に一層取り組む。雇用形態に関わらない公正な待遇（同一労働同一賃金）の確保に向けて、非正規雇用労働者の処遇改善や正社員化等を強力に推し進める。
III リ・スキリング、労働移動の円滑化等の推進	<ul style="list-style-type: none">リ・スキリングによる能力向上支援に取り組む企業を支援するため、人材開発支援助成金の積極的な周知・活用勧奨に取り組む。地域の人材ニーズに対応したハロートレーニング（公的職業訓練）の実施により、人材育成の推進や就職支援を一層強化する。人手不足問題に対応するため、賃金上昇を伴う労働移動支援や人材不足分野の人材確保支援に取り組む。
IV 多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり	<ul style="list-style-type: none">少子高齢化が急速に進展し、生産年齢人口が減少する中で、希望に応じて男女とも仕事と育児等を両立できる社会を実現するとともに、多様な人材がその能力を最大限生かして働くことができるよう、個々のニーズ等に基づいて多様な働き方を選択でき、活躍できる環境を整備する。女性、高齢者、障害者などの多様な人材が活躍できるよう、個々の状況に応じた就職支援を実施する。
V 安全で健康に働くことができる環境づくり	<ul style="list-style-type: none">全ての労働者が安全で健康に働くことができるよう、労働基準関係法令の履行確保を図るとともに、第14次労働災害防止計画を踏まえた労働災害防止対策及び健康確保対策を推進する。

第3 重点対策

I 令和6年能登半島地震に伴う雇用維持支援

1 地震により被災された事業主及び労働者等に対する支援

- 地震に伴う経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされ、雇用調整を行わざるを得ない事業主に対して、雇用調整助成金の特例措置により事業主の雇用維持に向けた取組を支援
- 「特別労働相談窓口」等を設置し、事業主及び労働者等からの各種助成金の支給申請、労働条件や労災補償などに関する相談のほか、地震により就職活動に影響を受けた、又は採用内定の取消し等にあった学生及び生徒等からの相談に対応

2 労働条件の確保、雇用の安定を図るための支援

- 地震被害を端緒とする雇用調整等に関する情報を的確に収集し、解雇等のおそれがある事案を把握した場合の雇用維持に係る丁寧な働きかけ

II 最低賃金・賃金の引上げに向けた中小企業・小規模事業者支援、非正規雇用労働者の処遇改善

1 最低賃金の引上げを図る中小企業・小規模事業者の生産性向上に向けた支援

- 業務改善助成金により企業のニーズに応え、賃金引上げを支援
- 企業が賃金引上げを検討する際の参考となる好事例の提供
- 「働き方改革推進支援センター富山」によるワンストップ相談窓口において、生産性向上等に取り組む事業者等を支援

2 最低賃金制度の適切な運営

- 経済動向及び地域の実情を踏まえた富山地方最低賃金審議会の円滑な運営及び最低賃金額の周知徹底

3 同一労働同一賃金の遵守の徹底

- 労働基準監督署による定期監督において、短時間労働者、有期雇用労働者又は派遣労働者の待遇等の状況について情報提供を受け、パートタイム・有期雇用労働法に基づく報告徴収又は労働者派遣法に基づく指導監督を行うことによる、同一労働同一賃金の遵守徹底

4 非正規雇用労働者の処遇改善・正社員化促進

- キャリアアップ助成金「社会保険適用時処遇改善コース」「正社員化コース」の周知、利用勧奨
- 無期転換ルールの円滑な運用のため、制度見直し等の周知啓発

第3 重点対策

Ⅲ リ・スキリング、労働移動の円滑化等の推進

1 リ・スキリング及び人材育成の推進

- 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支援コース」の積極的な周知・活用勧奨
- ハロートレーニング（公的職業訓練）の活用による人材育成の推進

2 在籍型出向の推進等

- 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対する「産業雇用安定助成金（スキルアップ支援コース）」の周知

3 オンラインの活用によるハローワークの利便性向上

- ハローワークにおけるオンライン職業相談、マイページ機能を活用した求職者への迅速な求人情報の提供など、求職者・求人者のニーズに応じた支援の実施
- 「job tag（職業情報提供サイト）」を活用した職業相談及び求人者の採用支援

4 雇用対策協定に基づく雇用対策の推進

- 富山県及び市町村と締結した雇用対策協定に基づき、連携して効果的な雇用対策を推進

5 賃金上昇を伴う労働移動の支援

- 離職を余儀なくされた者の早期再就職を支援する「早期再就職支援等助成金（雇入れ支援コース）」について、前職よりも5%以上賃金を上昇させた事業主に助成を行うとともに、再就職援助計画対象者等へのきめ細かな再就職支援や助成金の周知広報
- 中途採用の機会拡大を図る「早期再就職支援等助成金（中途採用拡大コース）」について、中高年齢者を一定以上雇い入れ、前職よりも5%以上賃金を上昇させた事業主に助成を行うとともに、当該助成金の周知広報を各地域の商工会議所等と連携して実施

6 人材不足分野の人材確保支援の推進

- 特に人手不足が深刻化している分野について、ハローワーク富山及び高岡に設置している人材確保対策コーナーを中心に、関係団体等と連携した人材確保支援
- 求人充足に向けた条件緩和指導、事業所見学会の開催、合同企業説明会・面接会の開催及び潜在求職者の積極的な掘り起こし、SNSやマイページ機能を活用した求職者への迅速なイベント情報等の提供による重点的なマッチング支援

第3 重点対策

IV 多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり

1 女性の活躍推進、男性の育児休業取得等の促進

- 令和5年4月1日から施行された、労働者数1,000人超企業を対象とした男性の育児休業等取得状況の公表の義務化の着実な履行確保、「産後パパ育休」をはじめとする育児・介護休業法に基づく両立支援制度の周知徹底
- 「パパ・ママ育休プラス」や「育児目的休暇」等の男性の育児に資する制度について、あらゆる機会を捉えて周知
- 次世代育成支援対策推進法に基づく「くるみん」「プラチナくるみん」等の認定の取得促進に向けた働きかけ
- 女性活躍推進法に基づく男女の賃金の差異に係る情報公表の履行確保及び認定マーク「えるぼし」「プラチナえるぼし」の周知広報

2 高齢者の就労・社会参加の促進

- 70歳までの就業機会確保等に向けた環境整備を図るための改正高齢者雇用安定法の周知、65歳を超える定年引上げや継続雇用制度の導入等に向けた意識啓発・機運醸成
- ハローワーク富山、高岡及び魚津に設置している「生涯現役支援窓口」を中心に、高齢者が応募可能な求人の開拓や高齢求職者のニーズ等を踏まえた再就職支援

3 障害者の就労促進

- 法定雇用率未達成企業に対し、個別訪問による助言・支援を通じた障害者雇用に対する理解促進、人材マッチング
- 精神障害、発達障害、難病患者等の多様な障害特性に対応した就労支援

4 外国人求職者等への就職支援、企業での外国人労働者の適正な雇用管理の推進

- ハローワーク高岡に設置している「外国人雇用サービスコーナー」での早期再就職支援及び安定的な就労の確保に向けた支援
- 外国人雇用事業所への計画的な訪問による雇用管理状況の確認、助言・援助、雇用維持のための相談・支援の積極的な実施

第3 重点対策

IV 多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり

5 就職氷河期世代・正社員就職を希望する若者、新規学卒者等の支援

- 「富山わかものハローワーク」に設置している「ミドル世代就職応援コーナー」を中心に、就職の準備段階から職場定着までの一貫したチーム制による伴走型支援
- 「地域若者サポートステーション」などの関係機関と連携した職業的自立や就職に係る支援
- 新規学卒者及び卒業後3年以内の者を対象に、新卒応援ハローワーク等に配置された就職支援ナビゲーターの担当者制によるきめ細かな個別支援
- 若者の採用・育成に積極的で雇用管理の優良な中小企業に対する「ユースエール認定」の取得勧奨

6 フリーランス・事業者間取引適正化等法の周知啓発

- フリーランスやフリーランスに業務を委託する事業主（発注事業者）等に対し、法の内容について周知
- 発注事業者等との契約等のトラブルについての相談があった際には、「フリーランス・トラブル110番」を紹介
- 発注事業者等に法の履行確保を図るほか、その労働実態から労働基準法等の労働者に該当し、法違反が認められると判断した場合には、労働基準監督署において監督指導を実施

7 多様な働き方、働き方・休み方改革

- 多様な正社員（勤務時間限定正社員、勤務地限定正社員、職務限定正社員）制度について、パートタイム・有期雇用労働法に基づく報告徴収等に際し、事例の提供等による周知
- 働き方改革推進支援助成金を活用して時間外労働の削減等に取り組む中小企業等への勤務間インターバル制度の導入促進
- 年次有給休暇の時季指定義務、計画的付与制度及び時間単位年次有給休暇について、10月の「年次有給休暇取得促進期間」や連続休暇が取得しやすい時季に集中的な周知広報を行い、年次有給休暇の取得を促進

第3 重点対策

V 安全で健康に働くことができる環境づくり

1 労働条件の確保・改善対策

- 法定労働条件の履行確保を図るため、事業場に対し監督指導を実施、重大・悪質事案は司法処分
- 労働条件等あらゆる労働問題に関する相談にワンストップで対応する「総合労働相談コーナー」において、事案に応じた的確な相談対応及び適正かつ迅速な助言・指導を実施

2 長時間労働の抑制

- 時間外・休日労働が月80時間を超えていると考えられる事業場及び過労死等に係る労災請求が行われた事業場に対する確実な監督指導の実施
- 労働基準監督署の「労働時間相談・支援班」による説明会の開催や中小規模の事業場への個別訪問による改正労働基準法等の周知や適切な労務管理に向けた支援
- 令和6年度より時間外・休日労働の上限規制が適用される自動車運転業務について、労働基準監督署及び労働局において、発着荷主等に対して長時間の恒常的な荷待ちの改善の見直しを要請する等の働きかけ

3 第14次労働災害防止計画を踏まえた労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備

- 事業者が自発的に安全衛生対策に取り組むため、必要性や意義等について周知啓発
- 「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）及び中小企業による高年齢労働者の労働災害防止対策等を支援するための補助金（エイジフレンドリー補助金）の周知
- 長時間労働者に対する医師による面接指導やストレスチェック制度をはじめとするメンタルヘルス対策についての指導等

4 労災保険給付の迅速・適正な処理

- 被災労働者等からの労災保険給付の請求に対し、迅速かつ公正な保険給付を行うための事務処理を徹底

5 総合的なハラスメント防止対策の推進

- パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント及び妊娠・出産・育休等に関するハラスメントなど職場におけるハラスメント防止措置を講じていない事業主に對する報告の請求及び報告の徴収による指導を実施