

**「富山県と富山労働局との雇用対策協定」
に基づく令和7年度実施計画**

令和7年3月

富 山 県 ・ 富 山 労 働 局

I 目的

経済の活性化と県民生活の向上を目指し、富山県と富山労働局は平成27年11月に富山県雇用対策協定を締結し、毎年度実施計画を策定した上で、雇用に関する重要課題を共有し、課題に向けて一体的かつ総合的な雇用対策を実施してきたところである。

令和7年度においては、少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少という構造的な課題や足元の物価上昇に対して賃金の引上げが追いついていない状況に対応する必要がある。

そのため、経済の活性化と県民のウェルビーイング向上を目指し、必要な取組み項目を下記のとおり定めるものとする。

II 取組事項

1. 働きやすい職場づくりの推進、賃金の引上げに向けた支援
2. 人材確保及びリ・スキリング等の推進
3. 若者の移住・UIJターン・県内就職の促進
4. 多様な人材の活躍促進
 - (1) 女性の活躍促進
 - (2) 高年齢者の活躍促進
 - (3) 障害者の活躍促進
 - (4) 外国人材の活躍促進
 - (5) 就職氷河期世代をはじめとする幅広い世代の活躍促進

※ 各項目に中長期的な成果目標 **KPI** を設定。

III 分野別の事業項目と取組内容

1. 働きやすい職場づくりの推進、賃金の引上げに向けた支援

本県は、全国と比較して総実労働時間が長いという実情を踏まえ、生産性を高めつつ労働時間の短縮などに向けた取組みを行うなど、働き方改革に取り組む中小企業・小規模事業者への支援を推進していく必要がある。

また、持続的な賃上げが行われていくためには、適切な価格転嫁の下、中小企業等においても、積極的な設備投資や人への投資等により生産性を向上し、収益を上げながら賃金を引き上げていくことが重要である。

このため、中小企業等の生産性向上を通じた賃上げへの取組み支援など、賃上げしやすい環境整備に一層取り組む必要がある。

共同で実施する取組

○働き方改革に取り組む中小企業等への支援

- ・中小企業等が抱える様々な課題に対応するため、県や労働局、働き方改革推進支援センター富山における、コンサルティングによる個別支援やセミナー等の実施
- ・働き方改革等に取り組む求人事業主の情報等を求職者へ周知
- ・「ユースエール」「くるみん」「えるぼし」「とやま女性活躍企業」等の認定企業であることを求人票等に表示することにより、求職者に対する周知を実施

○富山県働き方改革に関する政労使協議会の開催

- ・働き方改革及び賃上げの環境整備等に向けて、構成団体が講ずる支援策の紹介等を行うなど機運の醸成を図るため、労働局、県、事業主団体、労働者団体で構成する富山県働き方改革に関する政労使協議会を開催

○好事例の共有及び周知・広報

- ・労働局幹部及び働き方・休み方改善コンサルタントによる企業訪問等において収集した働き方改革に関する好事例・先進的事例や、県実施の「働き方改革等の横展開推進事業」で収集した優れた取組み事例を共有し、中小企業等向けの助成金等各種支援メニューについても県や労働局が主催する研修・講習会、広報誌等を通じて広く情報発信

○中小企業の適切な価格転嫁への支援

- ・中小企業等が賃上げの原資を確保できるよう、「パートナーシップによる価値創造のための転嫁円滑化施策パッケージ」に基づき、賃金引上げに向けた環境整備等の取組みを実施

○生産性向上による賃金引上げに取り組む事業主への支援

- ・最低賃金近傍で労働者を雇用する中小企業・小規模事業者に対し、「業務改善助成金」及び「富山県賃上げサポート補助金」により、機械設備の導入や教育訓練など生産性向上に係る費用の負担軽減を図り、賃金引上げを支援するとともに、両制度の更なる活用に向け、周知・利用勧奨を実施

○非正規雇用労働者の正社員化や賃上げ等の処遇改善に取り組む事業主への支援

- ・「キャリアアップ助成金」及び「富山県キャリアアップ奨励金」により、非正規雇用労働者の正規雇用化や賃上げ及び年収の壁対策等の処遇改善の取組みを支援するとともに、両制度の更なる活用に向け、周知・利用勧奨を実施
- ・最低賃金改正の際には、あらゆる機会をとらえて周知・広報を実施

○カスタマーハラスメント防止対策

- ・県内におけるカスタマーハラスメント防止の機運醸成

富山県が実施する取組

- 働き方改革コミュニティ、Good!!Work&Life とやま、働き方改革・女性活躍サポーター等を通じた好事例の横展開
 - ・働き方改革コミュニティにおける企業間での情報交換や事例共有の促進、「Good!!Work&Life とやま」での企業の取組み事例の紹介及び企業支援を行っている事業者等による働き方改革・女性活躍サポーター制度の推進等を通じて、働き方改革の好事例を横展開
- 中小企業・業界のDX推進支援
 - ・各種講座の開催などデジタル化の状況に応じた段階的な支援及び関係機関との連携等による相談・伴走支援体制の強化
- 「健康経営」の普及促進
 - ・従業員の健康管理を経営的視点から考える「健康経営」の一層の普及を図るため、健康経営企業大賞の表彰や事例発表、個別相談会等を開催
- 働き方改革・女性活躍サポート補助金による支援
 - ・従業員のウェルビーイング向上に資する取組みや、生産性向上に向けた働き方改革・女性活躍に資する取組みを支援
- 労働制度の周知・啓発
 - ・労働分野の法制度について企業向けセミナーの開催による周知・啓発及び労働相談員の配置により、企業の法令遵守・労務環境改善を促進
- カスタマーハラスメント防止対策の取組み支援
 - ・県内企業のカスタマーハラスメント防止対策の取組みの支援等
- 中小企業トランスフォーメーション補助金による生産性向上の支援
 - ・県内中小企業の実業性向上を後押しするため、デジタル化や省エネ等の課題を見える化するための診断費用やその課題解決を支援
- 県内企業の実業性向上・人材確保の実態把握
 - ・県内企業の実業性に合った実業性向上支援・人材確保対策を講じるための基礎資料とするため、広く県内企業を対象として、実業性向上・人材確保等の取組みの実態や課題について調査を実施

富山労働局が実施する取組

- 同一労働同一賃金の遵守の徹底
 - ・労働基準監督署による監督指導において待遇格差の状況を確認した上で、パートタイム・有期雇用労働法に基づく効率的な報告徴収又は労働者派遣法に基づく指導監督を行い、是正指導の実効性を高めるとともに、基本給・賞与について見直しを促す働きかけを行うこと等により企業の自主的な取組みを推進

○事業場に対する監督指導・相談支援

- ・監督指導を通じて法定労働条件の履行確保を図るとともに、説明会の開催や中小規模事業場への個別訪問により労働基準法等の周知や時間外・休日労働協定の作成方法の教示等を中心としたきめ細かな相談支援を実施

○年次有給休暇の取得促進

- ・年次有給休暇の取得促進に向けて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・広報を実施

○過重労働解消キャンペーン及びしわ寄せ防止キャンペーンの実施

- ・長時間労働の削減や長時間労働につながる取引環境の改善のため、11月に事業場及び労使団体等への要請や、長時間労働が疑われる事業場に対する重点監督を実施

○総合的なハラスメント対策の推進

- ・12月の「ハラスメント撲滅月間」を中心として、事業主などへの周知啓発を実施するほか、就職活動中の学生等に対するハラスメント防止指針に基づく「望ましい取組み」の周知徹底及びカスタマーハラスメント対策企業マニュアル等を活用した企業の取組みを促進

KPI

- ・年間総労働時間（事業所規模30人以上）を令和8年度末までに全国平均以下とする。（現状：全国1,726時間 富山県1,777時間（R5））

2. 人材確保及びリ・スキリング等の推進

富山県の令和6年平均の有効求人倍率は1.39倍と求人が求職を上回っており、中長期的には、生産年齢人口が605,545人（H27:国勢調査）から2060年には328,955人（出典：富山県人口ビジョン）に減少することが見込まれている。

このため、県と労働局が連携し、人手不足が顕著な分野を中心に県内企業の人材確保を支援する必要がある。

また、労働生産性の向上のための企業のリ・スキリング支援も重要であり、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「人材開発支援助金」の「人への投資促進コース」及び「事業展開等リスクリ・スキリング支援コース」や富山県の「とやま人材リスクリ・スキリング補助金」について、積極的な周知・活用勧奨を行うとともに、地域の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必要がある。

加えて、人生100年時代に対応した全世代型のリカレント教育などによる人

材育成に取り組む必要がある。

共同で実施する取組

○富山県人材活躍推進センターとハローワークの連携による一体的な人材確保を支援

- ・人材確保対策等の方向性と事業進捗の検証、関係機関への協力要請や、情報共有を実施するため、運営委員会を開催するほか、外部組織等（新世紀産業機構等）も含めた関係者による運営会議を月1回程度開催し、センター内の各機関の活動状況を情報共有するとともに、各種イベントや企業開拓等の連携方策について検討を図る

○「人材確保対策推進協議会」による人材確保対策の連携強化

- ・人手不足が深刻化している医療、介護、保育、建設、警備、運輸分野への重点的な人材確保に取り組むため、各業界団体や関係機関を構成員とした人材確保対策推進協議会での意見を踏まえた取組み計画を策定
- ・人材確保対策推進協議会で策定した取組み計画により、セミナーや職場見学会、面接会の開催など、各業界団体、関係機関と連携した効果的な取組みを実施

○地域における人材ニーズに応じた訓練コースの設定

- ・富山県地域職業能力開発促進協議会を開催し、地域における人材ニーズを踏まえた訓練コースについて協議、設定するとともに、訓練効果の把握・検証を通じて訓練カリキュラム等の改善を図る

○ハロートレーニング（公的職業訓練）の周知・受講勧奨

- ・各ハローワークの訓練説明会において、公共職業訓練施設はもとより委託訓練施設が、訓練内容の説明や相談受付をする機会を設けることにより、効果的な周知・受講勧奨を実施
- ・ハローワーク窓口での積極的な周知・受講勧奨に加えて、「ハローワークインターネットサービス」の訓練コース検索機能や富山県及び労働局のホームページ、X、LINEにより広く最新の訓練コース情報の提供を実施

富山県が実施する取組

○富山版「プロフェッショナル人材・副業兼業人材確保プロジェクト」の実施

- ・県内企業による人材確保や生産性向上等の課題解決のため、富山県プロフェッショナル人材戦略本部を拠点に、県内金融機関等と連携し、県内企業のプロフェッショナル人材や副業・兼業人材の活用を支援

○社会人データサイエンティストの育成

- ・富山大学・富山市と連携し、県内での産学官連携によるデータ利活用の取り組みやデータサイエンス教育を推進

○就職困難者に対する支援機関等の連携会議の開催

- ・就職困難者の支援のため、サポステなど関係者を含めたネットワーク会議等による情報共有化、支援機関の連携

○企業内のデジタル人材の育成

- ・企業のデジタル化の状況に応じた各種講座を開設し、デジタル人材を育成することでIoT・AI等を活用した現場改善を推進

○富山“Re-Design”ラボの実施

- ・首都圏等の中核人材が半年間富山に移り住み、富山大学のリカレント教育を受けながら、県内企業の経営課題の解決に取り組む「富山“Re-Design”ラボ」について、参加企業や研究員の支援を行うことにより、県内企業の活性化・人材確保や移住を促進

○現場の技術・技能の可視化や、人材育成方法等の習得を図る研修の開催

- ・多様な業種を対象とした「業務の見える化（マニュアル化デジタル化）」、「技能伝承の課題解決」、「生産性向上」を支援する研修を実施

○求職者や産業界のニーズにあわせた訓練環境の整備

- ・県内中小企業への人材の供給強化に向け、技術専門学院において、産業界のニーズ等に対応した人材育成のための訓練環境を整備

○県内高等教育機関での人材育成

- ・県内大学等が行う社会人向けリカレント教育や、専修学校等が行う実践的な職業教育や専門的な技術教育など、県民ニーズに対応した多様な教育を充実

○リスクリングに取り組む企業への支援

- ・人への投資の強化に向け、県内中小企業のリスクリングの取組みを促進するため、「とやま人材リスクリング補助金」の支援内容を充実

富山労働局が実施する取組

○求人者に対する求人充足サービスの充実

- ・求職者ニーズを踏まえた求人条件の見直しの提案、求人票の記載内容の充実に向けた助言、企業PRシートによる魅力ある情報の発信及び事業所見学会・説明会・面接会の開催等により、企業の採用活動を支援

○「人材確保・就職総合支援コーナー」等による人材確保支援の強化

- ・医療、介護、保育、建設、警備、運輸などの人手不足が深刻化している分野に対して、ハローワーク富山の「人材確保・就職総合支援コーナー」及びハローワーク高岡の「人材確保対策コーナー」を中心に、地方自治体や

関係団体と連携した事業所説明会・面接会を開催

○雇用管理改善指導援助による職場定着等支援の推進

- ・求人事業主に向けた職場環境の改善等を提案する雇用管理改善指導援助やセミナーを開催するほか、雇用管理改善等コンサルタントの事業所訪問による相談援助を実施

○リ・スキリングを支援する企業への人材開発支援助成金の活用勧奨

- ・従業員に職務上の専門知識及び技能に関する訓練を実施した事業主を支援する「人材開発支援助成金」のうち、ITやデジタル分野で即戦力となる人材の育成に活用できる「人への投資促進コース」や、新規事業の立ち上げやデジタル・DX化、グリーン・カーボンニュートラル化を支援する「事業展開等リスキリング支援コース」の積極的な周知・活用勧奨を実施

○ハロートレーニング（公的職業訓練）へのあっせんと受講者の就職支援

- ・ハロートレーニング（公的職業訓練）の積極的な周知・受講勧奨に努めるとともに、的確な受講あっせんを実施
- ・訓練実施機関と連携し、訓練受講者に対する訓練受講前のキャリアコンサルティングから訓練修了後の就職までの一貫した支援を実施

KPI

- ・令和8年度末における15歳以上の就業者数（パート、アルバイトを含む。）を528千人以上とする。（現状：528千人（R2））

3. 若者の移住・UIJターン・県内就職の促進

令和2年の国勢調査によれば、富山県における20歳から24歳の男性の社会移動は169人の減となっているが、女性は721人の減となっている。

また、県内大学卒業生の県内定着率は44.6%となっており、半数以上が県外に流出している。

今後、人口減少が進む一方、AI、IoTなどの技術の導入により生産性向上が図られる中、優秀な人材を確保していくことが重要であることから、移住・UIJターン・県内就職を促進するとともに、新卒者・既卒者等の若者が、安定した雇用の中で職業能力を向上させ、働きがいを持って仕事に取り組むことができる環境を整備していく必要がある。

共同で実施する取組

○移住・UIJターン・県内就職を連携して促進

- ・ 学生を対象とした大規模なインターンシップ説明会の開催など、近年の就職動向に対応した取組みを実施
- ・ 卒業年次の学生等を対象とした県内企業の魅力発信や就職活動を支援するイベント（合同企業説明会・就職面接会等）を開催
- ・ 卒業年次前の学生等を対象とした県内企業の魅力発信や就職活動を支援するイベント（業界研究会等）を開催
- ・ 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宛てに、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学生等への情報提供

○富山新卒応援ハローワーク、富山わかものハローワークとヤングジョブとやまの連携

- ・ 富山新卒応援ハローワーク、富山わかものハローワークとヤングジョブとやまにおいて定期的に情報共有を行い、学生や若年者に対する就職支援、事業主に対する人材確保支援、職場定着に関する支援などを一貫して実施
- ・ 富山新卒応援ハローワークとヤングジョブとやまが県内大学において出張相談を行うなど各支援サービスの周知と連携した支援を実施
- ・ ヤングジョブとやまのコーディネーターが、障害のある学生等に対し、富山新卒応援ハローワーク等と連携しながら、インターンシップや短期の職場実習を行うとともに、就職後の職場定着まで切れ目ない支援を実施

○県内企業の魅力や働きやすさの情報提供、採用力の向上

- ・ 富山県が運営する企業情報サイト「就活ラインとやま」を活用し、県内企業の魅力や働きやすさについての情報を提供
- ・ 「就活ラインとやま」等においてユースエール、えるぼし、くるみん認定企業の周知を行い、魅力ある県内企業への就職を促進
- ・ 富山大学と共催で実施する県内企業の採用力の強化を図る取組みについて連携して実施

○「就活ラインとやま」の周知・登録勧奨

- ・ 「就活ラインとやま」の企業への周知を図り、ハローワークで登録・利用を勧奨するとともに、学生をはじめとする若者に同サイト及びLINE公式アカウントの登録・利用を促進

○学卒求人の早期提出等を経済団体へ要請

- ・就職希望の生徒が、就職先企業を研究する期間を確保できるよう、7月から公開される高卒求人の早期提出及び公正な採用選考の実施などを経済団体へ要請

○移住支援事業の連携促進

- ・ハローワーク及び富山くらし・しごと支援センターの窓口における、移住希望者や中小企業等に対する移住支援事業の周知

富山県が実施する取組

○県内外の大学生等に対する県内企業の情報提供の強化と交流機会の提供

- ・学生に対して就職先としての県内企業の魅力を伝えるため、「就活ラインとやま」による情報発信を強化するとともに、学生をはじめとする若者と県内企業の若手社員との交流会を実施し、若者の県内就職を促進

○「帰ってこられ！就職応援成事業」の実施

- ・県外学生のUIJターン就職等を促進するため、県内で開催される合同企業説明会等に参加するための交通費を支援

○「富山で働こう」キャンペーン事業の実施

- ・若年層の中途人材の全国的な獲得競争の激化を踏まえ、首都圏で働く若者に対して県内企業での就職を促すキャンペーンを実施

○移住支援金に係る企業登録の促進

- ・地方就職学生支援事業を踏まえ企業へ登録を働きかけることにより、若者の移住を促進

○県外大学等との連携強化

- ・富山くらし・しごと支援センターに大学連携コーディネーターを配置し、首都圏等の大学との連携強化を図るとともに、就職支援協定を締結した大学と連携した事業を実施
- ・富山くらし・しごと支援センター各オフィスが中心となって県内企業の大学訪問を実施することに加え、引き続き「大学就職担当者企業視察会・交流会」を開催

○県内企業のインターンシップ等の導入支援

- ・富山県企業のインターンシップ導入への取組みを支援するため、企業向けセミナーを開始

○県内中高生と県内企業で働く女性社員との交流の実施

- ・進学や就職前の中高生が自身のキャリアプラン等を考えるにあたり、理工系分野等での県内就職を選択肢の1つとしてもらうため、企業見学バスツアーや、富山で働く女性との交流会等を開催

富山労働局が実施する取組

○新規学校卒業予定者等の就職支援

- ・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を実施
- ・新規学校卒業予定者の募集を行う企業に対し、より多くの職場情報の提供を促すことにより、新規学校卒業予定者が適切に職業選択を行い、正社員として活躍できる環境を整備

○学生向け就職ガイダンスの実施

- ・高校生、大学生等を対象に、就職への動機付けや地元企業の紹介、職業に対する理解向上を目的とした就職支援セミナーを実施

○高校生に対する職業意識形成の推進

- ・ハローワークにおいてインターンシップの受け入れ可能な事業所情報を収集し、県教育委員会等との連携により高等学校へ情報提供

○ユースエール認定制度の周知・取得勧奨、認定企業の周知

- ・企業や経済団体等に対してユースエール認定制度の周知や取得に向けた働きかけを行うとともに、新規学校卒業予定者の県内企業への就職を後押しするため、認定企業を紹介する冊子を作成し、生徒・学生に配布

○UIJターン受け入れ求人確保、見える化

- ・ハローワークでのUIJターン求人確保及び求人票へのUIJターン歓迎の表示を行うことにより、積極的な受け入れを行う企業の情報を発信

KPI

- ・令和8年度末における若者の県内への定着率を、86.7%以上とする。(現状：86.7%(R2))
- ・令和8年度末における15歳から34歳の人口から学生を除いた人数に占める就業者の割合を、89.3%以上とする。(現状：89.3%(R2))

4. 多様な人材の活躍促進

(1) 女性の活躍促進

令和2年の国勢調査によれば、富山県における16歳から64歳の女性の就業率(75.9%)は、全国(70.6%)に比べては高いものの、管理的職業従事者(役員など含む)に占める女性の割合(13.3%)は全国平均(15.7%)よりも低い状況

である。

このため、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送ることができる、すなわち、男女がともに職業生活と家庭生活を両立し、育児・介護等をしながらキャリア形成ができる環境の整備に取り組む必要がある。

共同で実施する取組

○女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定支援

- ・一般事業主行動計画の策定等を支援し、認定マーク（「えるぼし」、「プラチナえるぼし」及び「とやま女性活躍企業」）の周知・取得勧奨を実施

○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

- ・一般事業主行動計画の策定等を支援し、認定マーク（「くるみん」、「プラチナくるみん」及び「トライくるみん」）の周知・取得勧奨を実施するほか、助成金の活用を促進

○男女の賃金格差の解消や女性活躍の課題分析などの取組みの支援

- ・「女性の活躍促進官民連携会議」において、女性が働きやすい職場環境づくりを推進するための情報提供を実施

○女性就業支援センターとハローワークの連携

- ・女性就業支援センター（マザーズジョブとやま）とハローワーク（マザーズコーナー）が連携して、働く意欲のある潜在求職者を掘り起こし、情報共有した上で、相互の利用促進や、利用者の状況に応じた多様な就労支援を実施
- ・女性就業支援センターとハローワークにおいて、日常的に求人企業の情報を共有し、女性の多様なニーズに応じた短時間の求人や軽易な業務の切り出しを推進

○ハロートレーニング（公的職業訓練）受講のための支援

- ・子育て中の方の育児と職業訓練の両立を支援するため、短時間訓練コースを設定するとともに、託児希望がある場合は訓練時間中に活用できる「託児サービス」の提供を実施

○女性の活躍推進委員会の開催

- ・「女性の活躍推進委員会」を開催し、女性の活躍推進に関する課題について協議し、取組みを関係者と共有

○男性の育児休業取得促進に向けた好事例の共有及び周知・広報

- ・男性の育児休業取得促進に関する好事例・先進的事例を収集し、中小企業等向けの助成金等各種支援メニューについても県や労働局が主催する研修・講習会、広報誌等を通じて広く情報発信

富山県が実施する取組

○女性就業支援センターの運営

- ・同センターにおいて、企業への働きかけを強化するほか、女性向けセミナーや職場体験会などを開催

○女性の多様な働き方の支援

- ・時間制約のある女性に対し、ITスキル等を取得するセミナー等を開催するほか、企業との仕事マッチングの場を設定し、女性の柔軟な働き方と活躍を支援

○とやま女性活躍企業認定制度の推進

- ・女性管理職比率全国トップ20を目指し、女性の個性と能力が十分発揮できる社会の実現に向けた機運醸成を図るため、女性活躍を推進する企業を認定

○働き方改革・女性の活躍推進に取り組む企業等への支援

- ・従業員のウェルビーイング向上に資する取組みや、生産性向上に向けた働き方改革・女性活躍に資する取組みを支援

○煌めく女性リーダー塾の開催

- ・企業等においてリーダーをめざす女性社員の相互交流と自己研鑽を図り、業種・職種の枠を超えたネットワークを構築

○女性のキャリアデザインの構築支援

- ・結婚・出産等による離職や産休・育休等からの復帰を支援するための講座の実施等、女性のライフイベントに応じたキャリア形成を支援

○男性の育児休業取得促進補助金による支援

- ・育児休業を取得した男性従業員を雇用する中小企業等への補助金支給により、男性の育児休業取得を促進

富山労働局が実施する取組

○男性の育児休業取得促進に対する支援

- ・男性労働者の育児休業取得促進や育休中等の業務代替支援を図る事業主に対して、両立支援助成金の活用を促進
- ・「産後パパ育休」をはじめとする育児・介護休業法の履行確保及び男女とも仕事と育児を両立しやすい職場の環境整備に向けた企業の取組みを支援
- ・令和7年4月1日より施行される300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周知徹底

○マザーズコーナーにおける就職支援

- ・ハローワーク富山及びハローワーク高岡に設置しているマザーズコーナーにおいて、担当者制によるきめ細かな個別支援など、一人ひとりの求職者のニーズに応じた支援を実施するとともに、関係機関と密接に連携してア

ウトリーチ型の支援やオンラインでの就職支援サービスを実施

○不妊治療と仕事の両立支援

- ・不妊治療と仕事との両立支援に関する認定制度「くるみんプラス」の取得を支援するとともに、不妊治療のために利用できる特別休暇制度の導入等に取り組む事業主に対する各種助成金の活用を促進

KPI

- ・管理的職業従事者に占める女性の割合（役員、個人事業主等含む）を、令和8年度末までに30.0%以上とする。（現状：13.3%(R2)）

（2）高年齢者の活躍促進

富山県においては、生産年齢人口の割合は、平成2年頃から急速に減少し、令和4年には55.8%となっており、今後、さらに減少することが見込まれる。また、本県における60歳以上の就職率は約3割と全年齢と比較すると低く、潜在的な高年齢者労働力の一層の活躍が求められている。

このため、健康で働く意欲のある高年齢者が年齢に関わりなく働くことができる生涯現役社会の実現に向けて、70歳までの雇用・就業機会確保に向けた継続雇用延長、定年の引き上げを行う事業主への支援とともに、高年齢者の多様な就労ニーズに応じた支援に取り組む必要がある。

共同で実施する取組

○とやまシニア専門人材バンクとハローワークの連携強化

- ・とやまシニア専門人材バンクの出張相談やセミナー等を県内各地のハローワークで実施

○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、県と労働局が連携し、経済団体等への要請を実施

○高年齢者雇用の推進に関する周知、機運の醸成

- ・とやまシニア専門人材バンクなどの高年齢者就労支援機関の周知や、企業向けセミナー、合同企業説明会等のマスコミを活用した周知を行い、県民や企業の高年齢者雇用に関する機運を醸成

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年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、高年齢者の就業機会を確保

富山労働局が実施する取組

○高年齢者の就職支援

- ・県内3か所のハローワーク（富山、高岡及び魚津）に設置している「生涯現役支援窓口」を中心に高年齢者が応募可能な求人の開拓や雇用情報の提供を行うとともに、高年齢者の就業経験や就業ニーズ等を踏まえた職業生活の再設計に係る支援を実施

○70歳までの就業機会確保に向けた環境整備

- ・70歳までの就業機会確保に向けた環境整備として、引き続き改正高年齢者雇用安定法を周知し、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・機運の醸成
- ・独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構富山支部と連携して70歳雇用推進プランナー等による高年齢者の継続雇用延長等に関する相談・援助サービスを実施するとともに、「65歳超雇用推進助成金」の周知を行い、その活用を促進

○多様な就業ニーズへの対応

- ・高年齢求職者の多様な就業ニーズに対応するため、シルバー人材センターが提供可能な就業情報を定期的に把握し、臨時的かつ短期的又は軽易な就業を希望する高年齢者には、シルバー人材センターへの誘導を実施

KPI

- ・令和8年度末における65歳から74歳の就業率を、44.2%以上とする。
(現状：44.2%(R2))

(3) 障害者の活躍促進

令和6年6月1日時点での富山県における障害者の雇用状況については、対象企業1,165社に雇用される障害者は4,940.5人と過去最高を更新したものの、法定雇用率未達成企業が5割を超える状況にあり、このうち障害者を雇用していない、いわゆる「雇用ゼロ企業」が、未達成企業の半数以上を占めている。

このような中、令和8年7月から障害者法定雇用率が0.2%引き上げられたことから、県と労働局、関係機関がより一層連携を深め、福祉的就労から一般就労への移行を推進し、職場における多様性（ダイバーシティ）を高めていく必要がある。また、難病患者や長期療養者など、治療を受けながら、生きがいや生活の安定のために就職を希望する者に対する就職支援を推進する必要がある。

共同で実施する取組

○法定雇用率未達成企業や雇用ゼロ企業に対する連携した指導・支援の実施

- ・富山県の委託事業において、法定雇用率未達成企業向け「障害者雇用実務講座」及び雇用ゼロ企業向け「障害者雇用基礎セミナー」を開催（富山県・富山労働局の共催）。各講座の支援内容、開催時期規模等は、ハローワークによる企業指導と連動したものとし、ハローワークは、企業に対して、指導内容に応じた同講座・セミナーの受講勧奨を実施

○一般就労に向けたセミナーや説明会など連携した開催

- ・福祉的就労の障害者・学生・生徒や家族等に対し、一般就労を働きかけ、企業担当者との就労に関する相談等を行う交流会を開催勧奨
- ・特別支援学校の生徒及びその保護者に対し、一般就労等に関する理解を促進
- ・企業の障害者雇用担当者への個別支援事業における選定企業決定、求職者紹介についての連携
- ・ヤングジョブとやまのコーディネーターが、障害のある学生等に対し、新卒応援ハローワーク等と連携しながら、インターンシップや短期の職場実習を行うとともに、就職後の職場定着支援を実施（再掲）

○障害者雇用推進会議や障害者合同就職面接会の開催

- ・障害者雇用推進会議や、障害者を対象とした合同就職面接会を共同で開催

○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の周知を実施
- ・県、労働局、各ハローワークにおいて、障害者の就職・雇用促進に係るイベント等の周知を実施

富山県が実施する取組

○障害者雇用ゼロ企業等に対する個別支援

- ・障害者雇用の知識、経験の少ない企業担当者に対し、民間の障害者雇用支

援コーディネーターによる、障害者の採用準備から職場定着まで一貫した個別支援を実施

○障害者チャレンジトレーニング事業の実施

- ・障害者の短期の職場実習を実施した企業等や実習者への支援

○障害のある学生のチャレンジトレーニング等事業の実施

- ・ヤングジョブとやまにコーディネーターを1名配置し、障害のある学生等に対するインターンシップや短期の職場実習による就職支援及び就職後の職場定着支援を実施

○障害者に対する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

○特例子会社等の設立支援

- ・障害者の雇用の拡大、定着を図るため、特例子会社、特定組合等の設立に要する経費に対し補助を実施

○企業や県民に対する普及啓発の推進

- ・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・配付を実施

富山労働局が実施する取組

○障害者の雇入れ等の支援

- ・法定雇用率未達成企業に対しては、個別訪問等を通じて、雇入れ支援の提案や各種助成金の周知を行うとともに、職場環境の整備、職場定着に係る助言等を行うことにより、早期の雇用率達成を促進
- ・雇用義務があるにもかかわらず障害者を1人も雇用していない「雇用ゼロ企業」をはじめ、障害者雇用の経験やノウハウが不足している企業に対しては、ハローワークと地域の関係機関（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、福祉施設等）が連携した「企業向けチーム支援」を実施し、企業が抱える不安や課題に応じた支援を行うことにより、障害者の雇入れを促進
- ・法定雇用率未達成の公的機関に対しても、速やかに法定雇用率を達成するために必要な支援や助言を実施
- ・令和7年4月の除外率の引下げ及び令和8年7月の法定雇用率の引上げにより、今後も雇用率未達成企業の増加が見込まれることから、民間企業、公的機関に対して引き続き周知啓発を行うとともに、障害者の計画的な雇入れを促進

○精神・発達障害者しごとサポーター養成講座の実施

- ・精神・発達障害者しごとサポーター養成講座等を実施し、職場における精神障害者・発達障害者を支援する環境づくりを推進

○未達成企業を対象とした雇用促進セミナーの開催

- ・県内3会場にて、障害者の職域開発や職場定着支援に係るセミナーを開催

○難病患者や長期療養者に対する就職支援事業

- ・富山県難病相談・支援センター等への出張相談や職場訪問による就職後の定着支援を実施
- ・がん等の長期にわたる治療が必要な求職者に対して連携拠点病院での出張相談を実施するとともに、ハローワーク富山に長期療養相談窓口を設置し、専任の職員による個別の就職支援を実施

KPI

- ・令和7年度における「障害者の雇用の促進等に関する法律」に定められた法定雇用率を達成した企業の割合を、49.4%以上とする。(現状：49.4%(R6))

(4) 外国人材の活躍促進

令和6年10月末時点での富山県の外国人の雇用状況については、外国人労働者は14,930人と過去最高となっており、このうち「技能実習」が約4割を占めている。現行の技能実習制度については発展的に解消し、人材確保及び人材育成を目的とする「育成就労制度」が創設されることから、今後、外国人材は賃金、職場や生活の環境など、より条件のよい場所への移動が活発になることが想定される。このような中、富山県が外国人材に選ばれるため、外国人材が地域社会に溶け込み、安心して生活できる受け入れ環境の整備や外国人材の県内への就職・定着支援を推進する必要がある。

共同で実施する取組

○外国人材の就職・雇用促進に資する各種支援施策の一体的周知

- ・「富山県外国人材活躍・多文化共生推進連絡会議」において、外国人材就労に向けて連携して取組みを実施
- ・富山県ワンストップ相談センターと外国人労働者相談コーナー・総合労働相談コーナーとの連携による相談・支援の実施
- ・県、労働局、各ハローワークにおいて、外国人留学生等の就職・雇用促進に係るイベント等の周知を実施
- ・在留資格(「特定技能」)により、増加が見込まれる県内の外国人労働者等について、効果的な対応を行うため、データ及び雇用の状況等についての

情報共有など連携の促進

○外国人労働者の雇用管理セミナーの開催

- ・ 特定技能の在留資格を有する外国人等の地域における安定した就労を促進するため、事業主に対するセミナーを開催

富山県が実施する取組

○外国人材の受入促進

- ・ 県内企業における高度外国人材等の活用・定着促進のため、「とやま外国人材活用・定着支援デスク」によるセミナーの開催、相談対応、マッチング支援の実施

○外国人材の県内定着促進

- ・ 外国人材の県内定着を図るため、企業が行う日本語習得や地域交流の促進、働きやすい職場環境整備に対する総合的な支援の実施

富山労働局が実施する取組

○外国人求職者への就職支援

- ・ ハローワーク高岡に開設している「外国人雇用サービスコーナー」に通訳員を配置し、早期再就職支援及び安定的な就労の確保に向けた支援を実施

○外国人労働者の適正な雇用管理の推進

- ・ 外国人を雇用する事業所に対して、事業所訪問等による雇用管理のための助言・援助を実施

○外国人労働者の労働条件の確保

- ・ 外国人労働者からの労働条件等に関する相談対応体制を引き続き確保し、労働基準関係法令違反の疑いがある事業場に対して監督指導を実施

K P I

- ・ 令和7年度における外国人雇用状況の届出による外国人労働者数を、14,930人以上とする。(現状：14,930人(R6))

(5) 就職氷河期世代をはじめとする幅広い世代の活躍促進

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行った世代であり、希望する就職ができず、現在も不本意ながら不安定な仕事に就いている、無業の状態にあるなど、様々な課題に直面している方がいることから、令

和6年度までの5年間にわたって支援を行ってきた。

令和7年度以降の支援の在り方については、「経済財政運営と改革の基本方針2024」において、「この世代の支援は、中高年層に向けた施策を通じて、相談、リスキリングから就職、定着までを切れ目無く効果的に支援する」とされたところであり、今後は県と労働局が連携し、県内の就職氷河期世代をはじめとする幅広い世代の抱える固有の課題や今後の人材ニーズを踏まえつつ、同世代の活躍の場が更に広がるよう、個々人の状況に応じた支援に取り組む必要がある。

共同で実施する取組

- 「中高年世代活躍応援プロジェクト富山県協議会（仮称）」を活用した支援
 - ・就職氷河期世代を含む不安定な就労を繰り返し就職に支援が必要な中高年世代の支援に地域全体で取り組むため、行政、経済団体、支援機関等の関係者で構成する協議会を活用し、協議のための会議を開催
 - ・支援対象者の掘り起こしと、具体的な数値目標を含む計画の策定
 - ・県・労働局・関係機関等の各種支援策について、県・労働局の様々なルートを通じ連携して効果的な広報を実施
- ハローワークと人材活躍推進センターの連携による対象者の支援
 - ・互いの広報媒体（ホームページ等）を活用した支援策の周知
 - ・ハローワーク、人材活躍推進センターに来訪した相談者に対する双方の支援策の提供等、対象者のニーズに応じた支援の実施
- 就職氷河期世代をはじめとする幅広い世代に係る就職支援の周知
 - ・県内企業の就職氷河期世代をはじめとする幅広い世代の採用意欲を高めるため、労働局の各種助成金等の活用や県が実施する合同企業説明会の参加について、労働局・県が主催する企業向けの研修・講習会等を通じて広く情報を発信
- 「非正規雇用労働者正社員就職フェア」事業の実施
 - ・正規雇用を希望するすべての世代の求職者を対象に、正社員を求める企業とマッチングできる機会の創出

富山県が実施する取組

- マッチングフォロー付き合同企業説明会の開催
 - ・求職者が参加しやすいよう、求職者の要望を聞き取り企業と調整のうえ、企業を案内するなど、会場の提供に留まらないフォローを実施
- 多様なメディアを活用した周知・啓発
 - ・多様なメディアを活用し、支援対象者へ確実に情報を届ける
 - ・就業支援機関の告知動画を利用し、人材活躍推進センターなどの支援機関

でどのような支援サービスが受けられるかを分かりやすく発信

富山労働局が実施する取組

○専門窓口によるチーム支援

- ・ハローワーク富山に設置している就職氷河期世代を含む中高年層を対象とした「ミドルシニア支援窓口」において、キャリアコンサルティング、生活設計の相談、職業訓練のアドバイス、求人開拓等、それぞれの専門担当者がチームを結成し、就職の準備段階から職場定着までの一貫した伴走型支援を実施

○求人の開拓、マッチング、助成金の活用促進

- ・就職氷河期世代を含む中高年層に特化した求人の開拓・確保
- ・就職氷河期世代を含む中高年層の就職機会の拡大につながるよう、対象となる失業者等を正社員で雇い入れた企業に対する助成金等の活用を周知

○地域若者サポートステーションによる支援

- ・県内3カ所に設置する地域若者サポートステーションにおいて長期にわたり無業の状態にある方の職業的自立等のため、ハローワーク等関係機関と連携した支援を実施

KPI

① 不安定な就労状態にある方①不安定な就労状態にある方

- ・ハローワーク正社員就職者数 978 人

② 長期にわたり無業の状態にある方

- ・サポステの新規受付者数 140 人
- ・サポステの相談件数 2,210 件
- ・サポステの支援による就職等（就職＋訓練）者数 104 人

③ 社会参加に向けた支援を必要とする方

- ・市町村の協力を得て、支援ニーズ等を把握する
- ・市町村プラットフォームと連携し、先進的な取組や好事例を積極的に周知する