

令和6年度 第2回富山地方労働審議会

日 時 令和7年3月13日(木)
午後2時00分～午後4時00分
会 場 富山県民共生センター「サンフォルテ」
307・308研修室

次 第

1 開 会

2 富山労働局長挨拶

3 議 事

(1) 令和7年度富山労働局行政運営方針(案)について

4 閉 会

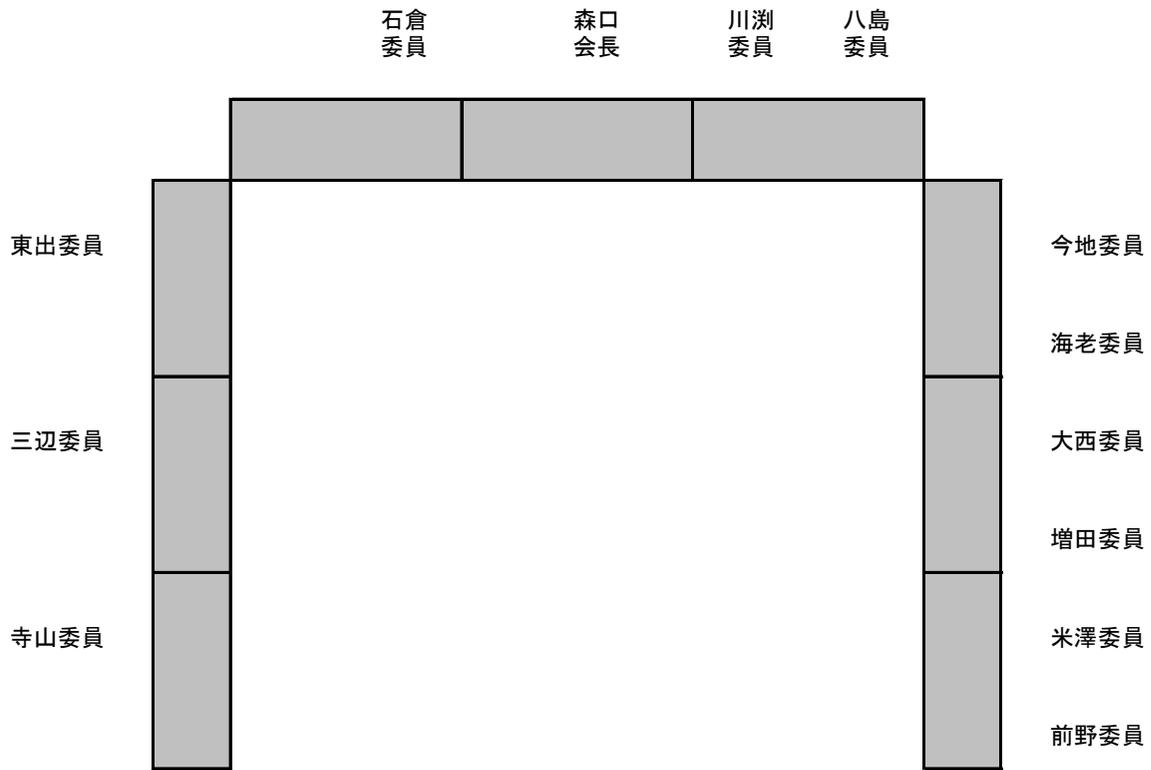
<資料一覧>

- 資料No.1 第12期富山地方労働審議会 委員名簿
- 資料No.2 令和7年度富山労働局行政運営方針(案)のポイント
- 資料No.3 令和7年度富山労働局行政運営方針(案)
- 資料No.4 富山地方労働審議会各委員からの令和7年度富山労働局行政運営方針(案)に関する事前意見
- 参考資料 富山地方労働審議会関係法令

令和6年度 第2回富山地方労働審議会座席表

令和7年3月13日

富山県民共生センター「サンフォルテ」307・308研修室



雇用環境改善・均等推進 監理官 労働基準 部長 総務部長 局長 雇用環境・均等 室長 職業安定 部長

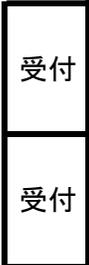
健康安全 課長 賃金室長 労災補償 課長 職業安定 課長 職業対策 課長 訓練課長

労働保険 徴収室長 需給調整 事業室長 指導補佐 企画補佐 企画・調 整係長 企画係

報道機関席 報道機関席 報道機関席



入口



第12期富山地方労働審議会 委員名簿

令和6年11月5日現在

	氏名	所属	役職
公益代表	○いしくら たかこ 石倉 卓子	富山国際大学	子ども育成学部 教授
	おおいし たかゆき 大石 貴之	大石法律事務所	弁護士
	かわふち やすし 川渕 恭司	株式会社北日本新聞社	編集局 社会部 部長
	たかぎ あやこ 高木 綾子	富山短期大学	経営情報学科 教授
	◎もりぐち たけひこ 森口 毅彦	富山大学	学術研究部 社会科学系長
	やしま みちこ 八島 美智子	公益財団法人富山県女性財団	業務執行理事 富山県民共生センター 館長
労働者代表	いまち なおみ 今地 直美	JAM北陸 女性協議会・富山	議長
	えび せいじ 海老 征二	JEC連合 富山地方連絡会	議長
	おおにし よしふみ 大西 吉史	日本労働組合総連合会 富山県連合会	事務局長
	まえの ひろこ 前野 寛子	日本労働組合総連合会 富山県連合会	副事務局長
	ますだ あきろう 増田 明朗	UAゼンセン 富山県支部	支部長
	よねざわ ゆうき 米澤 祐紀	基幹労連 富山県本部	事務局長
使用者代表	いなだ けいこ 稲田 恵子	株式会社スカイインテック	取締役執行役員総務部長
	ごぼう ふとし 牛房 太	株式会社タカギセイコー	人事部 部長
	てらやま おさむ 寺山 収	一般社団法人富山県経営者協会	専務理事
	ひがしで えつこ 東出 悦子	株式会社アイペック	代表取締役社長
	みなべ さきこ 三辺 咲子	三協立山株式会社	サステナビリティ推進部 企画グループ グループ長
	よしかわ たいすけ 吉川 泰亮	北陸電力株式会社	人事労務部 副部長

◎は会長、○は会長代理を示す。

(五十音順、敬称略)

第12期富山地方労働審議会 労働災害防止部会 委員名簿

令和6年11月5日現在

	氏名	所属	役職	委員・臨時委員の別
公益代表	いしくら たかこ ○石倉 卓子	富山国際大学	子ども育成学部 教授	委員
	おおいし たかゆき 大石 貴之	大石法律事務所	弁護士	委員
	たかぎ あやこ 高木 綾子	富山短期大学	経営情報学科 教授	委員
労働者代表	えび せいじ 海老 征二	JEC連合 富山地方連絡会	議長	委員
	おおにし よしふみ 大西 吉史	日本労働組合総連合会 富山県連合会	事務局長	委員
使用者代表	てらやま おさむ 寺山 収	一般社団法人富山県経営者協会	専務理事	委員
	よしかわ たいすけ 吉川 泰亮	北陸電力株式会社	人事労務部 副部長	委員

◎は部会長、○は部会長代理を示す。

(五十音順、敬称略)

第12期富山地方労働審議会 家内労働部会 委員名簿

令和6年5月8日現在

	氏名	所属	役職	委員・臨時委員の別
公益代表	おおいし たかゆき ◎大石 貴之	大石法律事務所	弁護士	委員
	やなぎはら さちこ ○柳原 佐智子	富山大学	経済学部経営学科 教授	臨時委員
	よしだ ひとし 吉田 仁	北國新聞社 富山新聞社	常務取締役 富山本社代表	臨時委員
労働者代表	おおにし よしふみ 大西 吉史	日本労働組合総連合会 富山県連合会	事務局長	委員
	おおもり ひとし 大森 仁	電機連合富山地方協議会	事務局長	臨時委員
	いむら みえこ 飯村 美恵子	家内労働者		臨時委員
使用者代表	てらやま おさむ 寺山 収	一般社団法人富山県経営者協会	専務理事	委員
	たけべ けんしょう 武部 賢昭	富山県商工会連合会	事務局長	臨時委員
	たにくち いさお 谷口 維佐夫	工房タニグチ (YKKファスナー協力会)	代表 (会長)	臨時委員

◎は部会長、○は部会長代理を示す。

(敬称略)

令和7年3月13日
令和6年度第2回富山地方労働審議会資料

令和7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動向
- 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動向

1 雇用をめぐる動向

指標	令和5年度	令和6年度
有効求人倍率	1.46倍 (R5年)	1.39倍 (R6年)
正社員の有効求人倍率	1.39倍 (R5年)	1.39倍 (R6年)
非正規雇用者数 (雇用者総数に占める割合)	151,700人 (27.7%) (R4年)	151,700人 (27.7%) (R4年)
女性雇用者数 (雇用者総数に占める割合)	222,900人 (47.5%) (R4年)	222,900人 (47.5%) (R4年)
高年齢者(55歳以上) 新規求職申込件数	12,465件 (R6.1)	12,743件 (R7.1)
就職件数	3,436件 (R6.1)	3,385件 (R7.1)
障害者 新規求職申込件数	1,693件 (R6.1)	1,957件 (R7.1)
就職件数	957件 (R6.1)	948件 (R7.1)
外国人 雇用事業所数	2,295事業所 (R5.10)	2,499事業所 (R6.10)
労働者数	13,427人 (R5.10)	14,930人 (R6.10)
就職内定率 (新規大学等卒業予定者)	94.4% (R6.1)	95.2% (R7.1)

2 労働条件をめぐる動向

指標	令和5年度	令和6年度	備考
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	9,126件 (R5年)	9,539件 (R6年)	
労働基準監督署で受理した申告事案の件数	212件 (R5年)	225件 (R6年)	
年間総実労働時間 (事業所規模30人以上)	1,777時間 (R5年)	1,789時間 (R6年)	全国平均 1,714時間 (R6)
所定内労働時間	1,648時間	1,655時間	
所定外労働時間	130時間	134時間	
年次有給休暇取得率	57.3% (R4年)	61.0% (R5年)	全国 65.3% (R5)
賃金引上げ状況 (事業所規模5人以上)	0.9~2.4% (R5.11)	2.6~4.8% (R6.11)	1月から11月までの 対前年同月比の推移
最低賃金 (引上げ額、引上げ率)	948円 (40円、4.41%)	998円 (50円、5.27%)	引上げ幅は過去最高
労働災害 死傷者数 (休業4日以上)	1,245人 (R5年)	1,278人 (R6年)	
死亡者数	8人 (R5年)	12人 (R6年)	

第2 柱と主要課題

柱	主要課題
I 賃金の引上げに向けた中小企業・小規模事業者等への支援	<ul style="list-style-type: none">• 中小企業等に対する生産性向上支援を通じて、賃金引上げに向けた環境整備を推進する。• 最低賃金の引上げに当たり、最低賃金制度の適切な運営を図る。• 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。
II 人材確保及びリ・スキリング支援の推進	<ul style="list-style-type: none">• 人手不足に対応するため、地方自治体や関係団体と連携した人材確保支援やリ・スキリングによる能力向上支援を実施する。• オンラインの活用によるハローワークの利便性向上を図る。
III 多様な人材の活躍促進	<ul style="list-style-type: none">• 女性の正規労働者としての就業継続や、男女の賃金の差異の解消等女性活躍推進に向けた取組を促進する。• 労働力人口が減少する中で、女性、高年齢者、障害者、中高年層、新規卒者等の多様な人材がその能力を発揮し活躍できる社会を実現するため、個々のニーズに応じたきめ細かな就労支援に取り組む。
IV 安心して働ける職場環境の整備	<ul style="list-style-type: none">• 誰もが安心して働くことができる良好な職場環境を実現するため、法定労働条件の履行確保を図る。• 出産・育児等による労働者の離職を防ぎ、希望に応じて男女とも仕事と育児等を両立できる職場環境の整備を推進する。
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、第14次労働災害防止推進計画の目標達成に向け、より一層の労働安全衛生対策を推進する。

第3 重点対策

I 賃金の引上げに向けた中小企業・小規模事業者等への支援

1 中小企業・小規模事業者の生産性向上等に向けた支援

- 「業務改善助成金」の周知・利用促進を図り、中小企業・小規模事業者の生産性向上・賃金引上げに向けた取組を支援
- 「働き方改革推進支援センター富山」による生産性向上等に取り組む事業者の支援
- 中小企業等が賃上げの原資を確保できるよう、「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」を周知
- ウェブサイト「賃金引き上げ特設ページ」の周知・利用促進
- 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、活用勧奨

2 最低賃金制度の適切な運営

- 経済動向及び地域の実情などを踏まえた、富山地方最低賃金審議会の円滑な運営
- 最低賃金額の周知徹底及び最低賃金の履行確保上問題があると考えられる業種等に対する重点的な監督指導

3 同一労働同一賃金の遵守の徹底

- 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効率的な指導監督の実施
- 基本給・賞与について正社員との待遇差がある理由の説明が不十分な企業に対し、企業の自主的な取組を促進

第3 重点対策

II 人材確保及びリ・スキリング支援の推進

1 人手不足分野の人材確保支援の推進

- 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、人材確保を支援
- 雇用管理改善に関するセミナーの開催や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の実施

2 リ・スキリングによる能力向上支援

- 人材開発支援助成金「人への投資促進コース」及び「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
- ハートトレーニング（公的職業訓練）の積極的な周知・受講勧奨及び的確な受講あっせんによる能力向上支援
- 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

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・職業紹介、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
- 「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、具体的な実施計画を策定し、連携して効果的な雇用対策を推進

第3 重点対策

Ⅲ 多様な人材の活躍促進

1 女性の活躍推進

- 女性活躍推進法に基づく「えるぼし」「プラチナえるぼし」の周知広報
- 男女の賃金の差異の要因分析と情報公表を契機とした雇用管理改善及び一層の女性の活躍推進に向けた取組を支援
- ハローワーク富山及び高岡の「マザーズコーナー」における関係機関と密接に連携したアウトリーチ型支援やオンラインでの就職支援サービスの実施
- 女性就業支援センターと連携した潜在求職者の掘り起しや仕事と家庭の両立ができる求人の確保及び「マザーズコーナー」でのマッチング支援

2 高齢者の就労支援

- 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、高齢者が応募可能な求人の開拓や、高齢者の就業ニーズ等を踏まえた支援
- 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
- 多様な就業ニーズに対応するため、軽易な就業を希望する高齢者をシルバー人材センターへ誘導

3 障害者の就労支援

- 法定雇用率未達成企業に対し、雇入れ支援の提案や職場定着に係る助言により、早期の雇用率達成を促進
- 精神障害者、発達障害者、難病患者等の多様な障害特性に対応した就労支援

4 外国人求職者への就職支援等

- 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
- 外国人雇用事業所を計画的に訪問し、適正な雇用管理に関する助言・援助等を実施

5 中高年層及び正社員就職を希望する若者の支援

- ハローワーク富山に設置している「ミドルシニア支援窓口」等を中心に、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

第3 重点対策

Ⅲ 多様な人材の活躍促進

6 新規学卒者等の支援

- ・ 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
- ・ 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

Ⅳ 安心して働ける職場環境の整備

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等を実施、重大・悪質事案は検察庁への送検を含め厳正に対処
- ・ 技能実習生等の外国人労働者の労働条件の確保対策として、労働基準関係法令違反の疑いがある事業場に対する監督指導を実施、重大・悪質事案は検察庁への送検を含め厳正に対処
- ・ 自動車運転者の労働条件の確保対策として、違法な長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導を実施
- ・ 総合労働相談コーナーにおける的確な相談対応及び適正かつ迅速な助言・指導の実施

2 長時間労働の抑制

- ・ 時間外・休日労働時間が1か月当たり80時間を超えていると考えられる事業場及び長時間にわたる過重な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する監督指導の実施
- ・ 労働基準監督署に編成した「労働時間相談・支援班」による中小規模の事業場に対する労働基準法等の周知を中心としたきめ細かな支援
- ・ 「労働時間相談・支援班」や「働き方改革推進支援センター富山」における窓口相談等の実施及び「働き方改革推進支援助成金」の活用促進
- ・ 建設業、自動車運転者に係る時間外労働の上限規制の遵守に向けて、荷主等の取引関係者等の理解を得るよう、特設サイト「はたらきかたススメ」を通じた周知
- ・ トラック運転者の長時間の恒常的な荷待ちを発生させないことについての要請

第3 重点対策

IV 安心して働ける職場環境の整備

3 仕事と育児・介護の両立支援

- 令和7年4月から順次施行される改正育児・介護休業法の周知
- 労働者の権利侵害や育児休業の取得等を理由とする不利益取扱いが疑われる事案を把握した場合の事業主に対する報告徴収等の実施
- 男性の育児に資する制度や労働者が希望に応じて柔軟な働き方ができる措置等についての周知及び制度活用の促進
- 令和6年5月から順次施行されている改正次世代育成支援対策推進法の周知
- 「くるみん」「プラチナくるみん」「トライくるみん」及び「プラス」の新しい基準等の周知
- 不妊治療と仕事との両立支援策についての周知啓発

4 総合的なハラスメント防止対策の推進

- 就職活動中の学生等に対するハラスメントについて、事業主に対して「望ましい取組」の周知徹底及び「あかるい職場応援団」の企業向け研修動画や各種ツールの活用を促進
- カスタマーハラスメント対策企業マニュアル等の活用による企業の取組促進

5 フリーランス等の就業環境の整備

- フリーランスからフリーランス・事業者間取引適正化等法の就業環境の整備違反に関する申出があった場合の速やかな内容聴取と同法の着実な履行確保

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 計画的な労働安全衛生対策の推進

- 労働災害が増加傾向にある業種についての積極的な事業場への指導や事業者団体に対する労働災害防止への要請
- 労働基準監督署による監督指導等を通じた労働安全衛生関係法令の遵守徹底
- 事業者が自発的に安全衛生対策に取り組む必要性や意義等についての周知啓発

2 業種別の労働災害防止対策

- 建設業について、墜落・転落災害の防止をはじめとする労働災害防止対策の実施
- 製造業については機械災害、陸上貨物運送事業については荷役作業での労働災害防止対策の実施

3 高齢労働者等の労働災害防止対策

- 「高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
- 高齢労働者を中心に、転倒、腰痛等の労働災害が多く発生している小売業と介護施設について「+Safe 協議会」を開催し、業種全体として安全衛生に対する機運を醸成

4 労働者の健康確保対策

- 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などの労働者の健康確保の取組に対する指導等の実施

5 化学物質等による健康障害防止対策

- 化学物質管理者の選任をはじめSDS（安全データシート）等による危険有害性情報の的確な通知等必要な措置が事業者において適切に実施されるための指導の実施

6 熱中症予防対策

- 「STOP！熱中症クールワークキャンペーン」を展開し、熱中症の多発が懸念される建設業、製造業及び運輸業等における熱中症予防対策の指導、周知啓発

7 労働者死傷病報告等の電子申請の周知等

- 労働者死傷病報告等の電子申請について、事業者が円滑に移行できるよう、厚生労働省ホームページの特設ページに掲載されている説明資料や動画等を活用した説明

令和7年度

富山労働局行政運営方針（案）

厚生労働省

富山労働局

令和7年度富山労働局労働行政運営方針項目

第1 労働行政を取り巻く動向

1 雇用をめぐる動向	1
（1）雇用情勢	1
（2）非正規雇用労働者の雇用状況	1
（3）女性の雇用状況	1
（4）高年齢者の雇用状況	1
（5）障害者の雇用状況	1
（6）外国人の雇用状況	2
（7）若者の雇用状況	2
（8）ハロートレーニング（公的職業訓練）の実施状況	2
2 労働条件をめぐる動向	2
（1）相談等の状況	2
（2）労働時間等の状況	3
（3）賃金の引上げ状況	3
（4）最低賃金の引上げ状況	3
（5）労働災害の発生状況	3

第2 主要課題と重点対策

1 賃金の引上げに向けた中小企業・小規模事業者等への支援	4
（1）中小企業・小規模事業者の生産性向上等に向けた支援	4
ア 生産性向上に向けた支援	4
イ 非正規雇用労働者の処遇改善・正社員転換を行う企業への支援	4
（2）最低賃金制度の適切な運営	4
（3）同一労働同一賃金の遵守の徹底	4
2 人材確保及びリ・スキリング支援の推進	5
（1）人手不足分野の人材確保支援の推進	5
（2）リ・スキリングによる能力向上支援	5
ア 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	5
イ ハロートレーニング（公的職業訓練）の活用による能力向上支援	5
（3）オンラインの活用によるハローワークの利便性向上	6
（4）雇用対策協定に基づく雇用対策の推進	6
3 多様な人材の活躍促進	6
（1）女性の活躍推進	6
ア 女性の活躍推進に向けた取組の促進	6
イ 男女の賃金の差異の解消等に向けた支援	6
ウ 男女の均等な機会及び待遇の確保等に向けた支援	6
エ ハローワークのマザーズコーナーを中心とした就職支援	7
（2）高年齢者の就労支援	7
ア 高年齢者の就職支援	7
イ 70歳までの就業機会確保に向けた環境整備	7
ウ 多様な就業ニーズへの対応	7

(3) 障害者の就労支援	7
ア 障害者の雇入れ等の支援	7
イ 多様な障害特性に対応した就労支援	8
(4) 外国人求職者への就職支援等	8
ア 外国人求職者への就職支援	8
イ 外国人労働者の適正な雇用管理の推進	8
(5) 中高年層及び正社員就職を希望する若者の支援	8
(6) 新規学卒者等の支援	9
4 安心して働ける職場環境の整備	9
(1) 労働条件の確保・改善対策	9
ア 法定労働条件の履行確保等	9
イ 特定の分野における労働条件確保対策の推進	9
(ア) 技能実習生等の外国人労働者	9
(イ) 自動車運転者	10
ウ 個別労働関係紛争の解決の促進	10
エ 無期転換ルールの円滑な運用に向けた周知	10
(2) 長時間労働の抑制	10
ア 長時間労働の抑制に向けた監督指導の徹底等	10
イ 中小企業・小規模事業者等に対する支援	10
ウ 令和6年度時間外労働の上限規制の遵守に向けた支援	11
(3) 仕事と育児・介護の両立支援	11
ア 育児又は家族の介護を行う労働者等に対する支援	11
イ 男女とも仕事と育児を両立しやすい職場環境の整備	11
ウ 次世代育成支援に向けた取組の推進	11
エ 不妊治療と仕事の両立支援	12
(4) 総合的なハラスメント防止対策の推進	12
ア 職場におけるハラスメント防止対策の推進	12
イ 就職活動中の学生等に対するハラスメント対策の推進	12
ウ カスタマーハラスメント対策の推進	12
(5) フリーランス等の就業環境の整備	12
5 安全で健康に働くことができる環境づくり	13
(1) 計画的な労働安全衛生対策の推進	13
ア 14次防の実施状況を踏まえた労働安全衛生対策	13
イ 事業者が自発的に安全衛生対策に取り組むための意識啓発	13
(2) 業種別の労働災害防止対策	13
(3) 高年齢労働者等の労働災害防止対策	13
(4) 労働者の健康確保対策	13
(5) 化学物質等による健康障害防止対策	14
(6) 熱中症予防対策	14
(7) 労働者死傷病報告等の電子申請の周知等	14

第1 労働行政を取り巻く動向

1 雇用をめぐる動向

(1) 雇用情勢

県内の令和6年平均の有効求人倍率（原数値）は1.39倍と全国平均の1.25倍を0.14ポイント上回った。

有効求人数については、物価上昇や賃上げによる人件費の増加により企業収益が圧迫されるため、求人募集を控える動きが強まり、前年より4.3%減少している。

有効求職者数については、物価高による家計への負担を軽減するため、より良い条件を希望する者が増え、前年より0.6%増加している。

また、正社員有効求人数も前年より減少しており、令和6年平均の正社員有効求人倍率（原数値）は1.39倍となっている。

(2) 非正規雇用労働者の雇用状況

令和4年の県内の非正規雇用労働者数は151,700人で、平成29年に比べて5,500人減少しており、雇用者（会社などの役員を除く。）に占める割合は27.7%と全国平均31.5%を下回っている。そのうちパート・アルバイトは67.4%、契約社員は13.2%、派遣社員は8.2%となっている。業種別では、卸売業、小売業20.0%、製造業15.8%、医療、福祉14.9%の順に多くなっている（令和4年就業構造基本調査）。

(3) 女性の雇用状況

令和4年の県内の女性雇用者数は222,900人となり、平成29年に比べて2,800人減少し、雇用者総数に占める女性の割合は47.5%、正規の職員・従業員の割合は53.9%となっている（令和4年就業構造基本調査）。

また、管理的職業従事者（雇用者のみ）に占める女性の割合は9.2%で、全国平均（9.8%）よりも低くなっている（令和2年国勢調査）。

令和5年度の県内の女性の育児休業取得率は●%であるが、男性の取得率は●%と女性と比較して依然として低い状況にある（富山県令和6年度賃金等労働条件実態調査）。（P）

(4) 高年齢者の雇用状況

令和6年度（1月末現在）の県内の55歳以上の高年齢者の新規求職申込件数は、12,743件と前年同期比で2.2%増加し、就職件数は3,385件と前年同期比で1.5%増加している。

また、高年齢者雇用状況等報告（令和6年6月1日現在）によると、高年齢者雇用確保措置を実施している企業（21人以上規模）の割合は、前年比で0.2ポイント増加し100.0%、70歳までの高年齢者就業確保措置を実施している企業の割合も、前年比で1.3ポイント増加し26.0%となっている。

(5) 障害者の雇用状況

令和6年度（1月末現在）の県内の障害者の新規求職申込件数は、1,957件と前年同期比で15.6%増加し、就職件数は948件と前年同期比で0.9%減少している。

また、障害者雇用状況報告（令和6年6月1日現在）によると、雇用障害者数は4,940.5人と前年より188.5人増加し、実雇用率は2.36%と前年比で0.04ポイント上昇といずれも過去最高を更新した。雇用率達成企業割合は49.4%と前年比で6.2ポイント低下した。

（6）外国人の雇用状況

県内の外国人労働者を雇用している事業所数は、令和6年10月末現在で2,499事業所と前年比で8.9%増加し、外国人労働者数は14,930人と前年比で11.2%増加している。

また、国籍別外国人労働者数は、ベトナムが最も多く4,631人（外国人労働者全体の31.0%）、次いでインドネシアが2,202人（同14.7%）、中国が2,139人（同14.3%）、フィリピンが2,029人（同13.6%）の順となっている。

（7）若者の雇用状況

県内の令和7年3月新規大学等卒業予定者の就職内定率は、令和7年1月末現在で95.2%と前年同月を0.8ポイント上回っている。

また、令和7年3月新規高等学校卒業予定者の就職内定率[※]は、令和7年1月末現在で95.7%と前年同月を0.3ポイント下回っている。

※ ハローワークに求人を出した事業主から内定を受けた者を就職内定者として算出したもの。

（8）ハロートレーニング（公的職業訓練）の実施状況

主に雇用保険を受給している求職者を対象に実施する公共職業訓練（離職者訓練）の令和6年度の実施状況は、令和7年1月末現在で受講者数が529人（前年同期比11.2%減少）となっている。令和6年7月末までの受講修了者560人（前年同期比1.2%減少）の修了3か月後の就職状況は、就職者数が449人（前年同期比3.0%減少）であり、就職率が80.2%（前年同期比1.5ポイント減少）となっている。

また、主に雇用保険を受給できない求職者を対象に実施する求職者支援訓練の令和6年度の実施状況は、令和7年1月末現在で受講者数が278人（前年同期比18.3%増加）となっている。令和6年7月末までの受講修了者240人（前年同期比3.2%減少）の修了3か月後の就職状況は、就職者数が143人（前年同期と同数）であり、就職率が61.9%（前年同期比4.0ポイント増加）となっている。

2 労働条件をめぐる動向

（1）相談等の状況

令和6年に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は9,539件（前年比413件増加）で、そのうち「法令・制度の問合せ」が6,176件（前年比475件増加）、「民事上の個別労働紛争に係る相談」が2,779件（前年比11件減少）となり、中でも「職場におけるハラスメント」に関する相談は1,352件（前年比110件減少）であり、うち最も多いのは、「パワーハラスメント」で700件（前年比32件増加）であった。

また、令和6年に県内の労働基準監督署（以下「監督署」という。）において受理した労働基準関係法令違反に係る労働者からの申告事案は194件で、前年から10件減少した。この申告事案の内容は多い順に、賃金不払158件、解雇手続21件であった。

(2) 労働時間等の状況

令和6年の県内の年間総実労働時間は、事業所規模30人以上で1,789時間(所定内労働時間は1,655時間と前年比で7時間増加、所定外労働時間は134時間と前年比で5時間増加)となり、前年比で12時間増加し、全国の1,714時間に比べて長い状況が続いている(毎月勤労統計調査)。

また、令和5年の年次有給休暇平均取得率は、61.0%(前年57.3%)となり、全国65.3%(前年62.1%)を下回っている(就労条件総合調査の特別集計から厚生労働省雇用環境・均等局総務課雇用環境政策室が作成)。

(3) 賃金の引上げ状況

県内の規模5人以上の事業所で働く労働者の所定内賃金は、令和6年は対前年同月比2.6~4.8%の増加で推移した(毎月勤労統計調査令和6年11月までの結果)。

また、富山県の実質賃金は、令和5年は7月を除き11か月マイナスが続いたが、令和6年は2月、4月を除きプラスとなった(毎月勤労統計調査令和6年11月までの結果)。

(4) 最低賃金の引上げ状況

令和6年度の富山県最低賃金は、富山地方最低賃金審議会において、労働者の生計費、賃金、通常の事業の賃金支払能力の3つの要素を、消費者物価指数、春季賃金引上げ状況、業況判断指数などのデータも踏まえて検討・考慮しながら慎重に審議を重ねた結果、時間額998円(引上げ額50円、引上げ率5.27%)で答申され、異議申出に対する審議を経て決定し、令和6年10月1日付けで発効した。

(5) 労働災害の発生状況

県内の令和6年の休業4日以上死傷者数は1,278人(前年比33人(2.7%)増)となり、うち死亡者数は12人(前年比4人増)となった。

なお、特に建設業において、令和6年の休業4日以上死傷者数は182人(前年比42人(30.0%)増)となり、うち死亡者数は6人(前年比4人増)と顕著な増加がみられた。

また、全死傷者数に占める60歳以上の者の割合が31.2%を占めている。

第2 主要課題と重点対策

1 賃金の引上げに向けた中小企業・小規模事業者等への支援

<課題>

物価上昇を上回る賃金上昇を幅広く普及・定着させるため、中小企業等に対する生産性向上支援を通じて、賃金引上げに向けた環境整備を推進する必要がある。

また、最低賃金の引上げに当たっては、最低賃金制度の適切な運営を図る必要がある。

さらに、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ていく必要がある。

(1) 中小企業・小規模事業者の生産性向上等に向けた支援

ア 生産性向上に向けた支援

中小企業・小規模事業者が賃金を一定額以上引き上げ、生産性向上の設備投資等を行った場合にその費用の一部を助成する「業務改善助成金」の積極的な周知・利用促進を図り、中小企業・小規模事業者の生産性向上・賃金引上げに向けた取組を支援する。

また、「働き方改革推進支援センター富山」と連携し、同センターの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に対する支援を実施する。

このほか、中小企業等が賃上げの原資を確保できるよう、引き続き政府の「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「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」の周知を行う。

あわせて、賃金引上げを実施した企業の取組事例など、賃金引上げのために参考となる情報を掲載しているウェブサイト「賃金引き上げ特設ページ」の周知・利用促進を図る。

イ 非正規雇用労働者の処遇改善・正社員転換を行う企業への支援

非正規雇用労働者の処遇改善や正社員(多様な正社員を含む。)への転換に取り組んだ事業主に対して支援を行う「キャリアアップ助成金」について、年収の壁を意識せず働くことのできる環境づくりを後押しするため、「社会保険適用時処遇改善コース」や「正社員化コース」をはじめ、各コースの周知、活用勧奨を行う。

(2) 最低賃金制度の適切な運営

最低賃金の引上げに当たっては、経済動向、地域の実情などを踏まえた充実した審議が尽くせるよう、富山地方最低賃金審議会の円滑な運営を図る。

また、最低賃金額の改正等については、使用者団体、労働者団体、地方公共団体等の協力を得て使用者・労働者等に周知徹底を図るとともに、最低賃金の履行確保上問題があると考えられる業種等に対する監督署による重点的な監督指導を行う。

(3) 同一労働同一賃金の遵守の徹底

監督署による監督指導において、同一労働同一賃金に関する確認を行い、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企業から情報提供を受けることにより、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効率的に行う。

また、基本給・賞与について正社員との待遇差がある理由の説明が不十分な企業に対し、監督署から点検要請を集中的に実施すること等により企業の自主的な取組を促す。

2 人材確保及びリ・スキリング支援の推進

<課題>

労働力人口の減少及び女性や若者の県外流出等により、企業の人材確保が困難な状況が続き、人手不足が深刻化していることから、地方自治体や関係団体と連携した人材確保支援やリ・スキリングによる能力向上支援を実施するとともに、オンラインの活用によるハローワークの利便性向上を図る必要がある。

(1) 人手不足分野の人材確保支援の推進

求人事業主に対する充足支援サービスとして、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・面接会の開催等を積極的に実施することにより、求人事業主の人材確保を支援する。

特に、医療、介護、保育、建設、警備、運輸など人手不足が深刻化している分野については、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、関係団体等と連携した人材確保支援の充実を図る。

また、雇用管理改善に関するセミナーの開催や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する。

(2) リ・スキリングによる能力向上支援

ア 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

企業の生産性向上に向けた従業員の能力開発を促すため、従業員に職務上の専門的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」の周知・活用勧奨を行う。

特に、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「事業展開等リスクリリング支援コース」の積極的な周知・活用勧奨を行う。

イ ハロートレーニング（公的職業訓練）の活用による能力向上支援

再就職に必要な知識とスキルを身に付けられるよう、地域における人材ニーズなどを踏まえた「富山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）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行う。

特に、離職者向けの訓練においては、ITやWEBデザイン関連の資格取得などを目指すデジタル分野の訓練コースを拡充し、社会全体のデジタル化に対応した人材育成を推進するとともに、非正規雇用労働者等を対象とした、介護

福祉士や保育士等の国家資格の取得により正社員就職を目指す「長期高度人材育成コース」を実施する。

また、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する。

(3) オンラインの活用によるハローワークの利便性向上

求職者・求人者マイページの開設・活用促進により、ハローワークにおけるオンライン職業相談・職業紹介の実施、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を行う。

また、「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を進めるとともに、当サイトの積極的な周知を行う。

(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、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、人材確保及びリ・スキリング等の推進、若者の移住・U I J ターン・県内就職の促進、多様な人材の活躍促進などについて具体的な実施計画を策定し、連携して効果的な雇用対策に取り組む。

3 多様な人材の活躍促進

<課題>

女性の就業率は高くなっているものの、女性の正規雇用比率がいわゆる「L字カーブ」となっており、正規雇用労働者としての就業継続に課題があるほか、男女の賃金の差異は依然として大きく、女性管理職の割合も低い水準にある。

また、労働力人口が減少する中で、女性、高齢者、障害者、中高年層、新規学卒者等の多様な人材がその能力を発揮し活躍できる社会を実現することが求められており、個々のニーズに応じたきめ細かな就労支援に取り組む必要がある。

(1) 女性の活躍推進

ア 女性の活躍推進に向けた取組の促進

「女性の活躍推進企業データベース」の活用を勧奨するとともに、女性活躍推進法に基づく「えるぼし」及び「プラチナえるぼし」の周知広報を行い、女性の管理職登用など、多くの企業が認定を目指した取組を行うよう促す。

イ 男女の賃金の差異の解消等に向けた支援

常時雇用する労働者数301人以上の事業主に義務付けられている男女の賃金の差異に係る情報公表について、報告徴収等の実施により着実に履行確保を図り、男女の賃金の差異の要因分析と情報公表を契機とした雇用管理改善及び一層の女性の活躍推進に向けた取組を支援する。

ウ 男女の均等な機会及び待遇の確保等に向けた支援

募集・採用、配置・昇進・昇格など雇用管理の各ステージにおける男女差が性別を理由とした差別的取扱いに該当しないか等について報告徴収等により確認し、男女雇用機会均等法の確実な履行確保を図る。

エ ハローワークのマザーズコーナーを中心とした就職支援

ハローワーク富山及び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する。

また、女性就業支援センター（マザーズジョブとやま）と連携して、働く意欲のある潜在求職者の掘り起しや仕事と家庭の両立ができる求人の確保に積極的に取り組むとともに、「マザーズコーナー」でマッチング支援を実施する。

(2) 高齢者の就労支援

ア 高齢者の就職支援

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行う。

また、富山県との一体的実施施設である「とやまシニア専門人材バンク」において、富山県と連携して高齢者向けの出張相談会や就職支援セミナーを実施するとともに、専門的知識・技術等を有する高齢者の再就職支援を行う。

さらに、高齢退職予定者に対しては、公益財団法人産業雇用安定センターが実施している「高齢退職予定者キャリア人材バンク事業」の周知を行う。

イ 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・機運醸成を図る。

また、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、その活用を促進する。

ウ 多様な就業ニーズへの対応

高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齢者には、シルバー人材センターへの誘導を行う。

(3) 障害者の就労支援

ア 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する。

特に、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、障害者の雇入れを一層促進する。

また、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行う。

さらに、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する。

イ 多様な障害特性に対応した就労支援

精神障害者、発達障害者、難病患者である求職者について、ハローワークの専門担当官を中心に多様な障害特性に対応した就労支援を行う。

特に、精神障害者に対する就労支援を推進するため、就労パスポートの普及促進を図るとともに、精神医療機関とハローワークとの連携による支援などを行う。

また、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する。

(4) 外国人求職者への就職支援等

ア 外国人求職者への就職支援

外国人求職者からの職業相談に対して、各ハローワークの相談窓口において適切に対応する。

特に、定住外国人が多く居住する地域を管轄する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」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行う。

イ 外国人労働者の適正な雇用管理の推進

「外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針」に基づき、外国人雇用事業所への訪問を計画的に行い、適正な雇用管理に関する助言・援助等を実施する。

また、外国人雇用状況届出制度の履行確保に努めるとともに、各種法令違反が疑われる事案を把握した場合には、速やかに関係機関への情報提供を行う。

(5) 中高年層及び正社員就職を希望する若者の支援

就職氷河期世代を含む中高年層及び正社員就職を希望する若者に対して、ハローワーク富山に設置している「ミドルシニア支援窓口」等を中心に、一人ひとりの課題や状況に応じて、キャリアコンサルティング、生活設計面の相談、必要な能力開発施策へのあっせん、求職者の適性・能力等を踏まえた求人開拓、助成金を活用した就職支援、就職後の定着支援など、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を実施する。

さらに、「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、職業的自立や就職に係る支援を実施する。

(6) 新規学卒者等の支援

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に加え、就職活動開始前の学生に対し、職業情報の提供などを行う。

また、新規学卒者等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するため、新規学卒者等の募集を行う企業に対し、より多くの職場情報を提供するよう促すとともに、雇用管理の優良な中小企業に対しては「ユースエール認定」の取得勸奨を積極的に行う。

4 安心して働ける職場環境の整備

<課題>

誰もが安心して働くことができる良好な職場環境を実現するためには、最低基準である労働基準関係法令の履行確保が不可欠であり、長時間労働の抑制に向けた監督指導の徹底等をはじめ、法定労働条件の履行確保を図る必要がある。

また、少子高齢化が急速に進展する中で、出産、育児等による労働者の離職を防ぎ、希望に応じて男女とも仕事と育児等を両立できる職場環境の整備を推進する必要がある。

(1) 労働条件の確保・改善対策

ア 法定労働条件の履行確保等

監督署による事業場への監督指導や説明会等の各種行政手法を用い、法定労働条件の履行確保に取り組むとともに、度重なる指導にもかかわらず法違反を是正しないなど重大・悪質な事案に対しては、検察庁への送検も含め厳正に対処する。

また、「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」の周知を徹底し、監督指導において同ガイドラインに基づく労働時間管理が行われているかを確認し、賃金不払残業が認められた場合には、その是正を指導する。

さらに、令和6年4月から施行された改正労働基準法に基づく労働条件明示のルール変更については、引き続き改正内容についてパンフレットや説明会を活用して制度の周知を行う。

加えて、若者の労働関係法令の不知に起因するトラブルの発生を未然に防ぐとともに、アルバイト就労などにおけるトラブルに関する相談先の周知を行うため、高校・大学等と連携して労働法制普及セミナーを開催する。

イ 特定分野における労働条件確保対策の推進

(ア) 技能実習生等の外国人労働者

技能実習生等の外国人労働者の労働条件の確保対策としては、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し、重大・悪質な法令違反が認められた場合は、検察庁への送検を含め厳正に対処する。

また、出入国在留管理庁名古屋出入国在留管理局及び外国人技能実習機構名古屋事務所富山支所（以下「機構富山支所」という。）との相互通報制度を確実に運用する。

特に、外国人技能実習生に対する労働搾取目的の人身取引が疑われる事案

については、「人身取引取締りマニュアル」を参考にしつつ、機構富山支所との合同監督・調査や関係機関との連携を着実に実施し、悪質な労働基準関係法令違反が認められた場合は、検察庁への送検を含め厳正に対処する。

(イ) 自動車運転者

自動車運転者の労働条件の確保対策としては、国土交通省北陸信越運輸局富山支局(以下「富山運輸支局」という。)との相互通報制度を確実に運用し、違法な長時間労働が疑われる事業場に対する確に監督指導を実施するとともに、富山運輸支局と協議を行った上で、合同監督・監査を行う。

また、タクシー運転者の労働条件の確保対策としては、長時間労働のほか、累進歩合制度の廃止に係る賃金制度に関する指導等の徹底を図る。

ウ 個別労働関係紛争の解決の促進

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・指導を実施する。

また、あっせんについては積極的に参加勧奨し、紛争の円満な解決を図る。

エ 無期転換ルールの円滑な運用に向けた周知

令和6年4月の労働基準法施行規則の改正により、無期転換申込権が発生する契約更新時において、労働基準法に基づく労働条件の明示事項に、無期転換申込機会と無期転換後の労働条件が追加されたことも踏まえ、労働契約法の規定により定められる無期転換ルールについて周知啓発を図る。

(2) 長時間労働の抑制

ア 長時間労働の抑制に向けた監督指導の徹底等

長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害を防止するため、各種情報から時間外・休日労働時間数が1か月当たり80時間を超えていると考えられる事業場及び長時間にわたる過重な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する監督指導を実施する。

また、過労死等を発生させた事業場に対しては、企業本社における全社的な再発防止対策の策定を求める指導を実施する。

さらに、11月の「過労死等防止啓発月間」において、地方公共団体等と連携して「過労死等防止対策推進シンポジウム」や「過重労働解消キャンペーン」に取り組み、県民に対して過労死等防止対策の周知啓発を行う。

加えて、大企業・親事業者の働き方改革に伴う下請等中小事業者への「しわ寄せ」を防止するため、11月の「しわ寄せ防止キャンペーン月間」に集中的な周知啓発を行う。

イ 中小企業・小規模事業者等に対する支援

県内全ての監督署に編成した「労働時間相談・支援班」(以下「支援班」という。)において、説明会の開催や中小規模の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

かな支援を行う。

また、支援班や「働き方改革推進支援センター富山」において、窓口相談やコンサルティング、セミナーの実施、「働き方改革推進支援助成金」の活用促進などきめ細かな支援を行う。

ウ 令和6年度時間外労働の上限規制の遵守に向けた支援

令和6年度から適用が開始された建設業、自動車運転者に係る時間外労働の上限規制の遵守には、施主や荷主といった取引関係者やひいては国民全体の理解を得ていくことが重要であることから、引き続き、時間外労働の上限規制に係る特設サイト「はたらきかたススメ」を通じて、必要な周知を行う。

このうち、トラック運転者については、富山運輸支局等関係機関とも連携しながら、労働局に編成した「荷主特別対策チーム」において、発着荷主等に対して、長時間の恒常的な荷待ち時間を発生させないこと等についての要請と、その改善に向けた働きかけを行うとともに、賃金水準の向上に向けて、賃金の原資となる適正な運賃（標準的な運賃）を支払うことについて周知を行う。

また、自動車運転者の労働時間の改善を目的とした改善基準告示について、引き続き丁寧に周知を行う。

さらに、令和6年度から適用が開始された医師については、他の業種との業務分担など、医療機関の勤務環境改善に向けた取組を支援するため、富山県医療勤務環境改善支援センターによるきめ細かな相談対応、助言を引き続き行う。

(3) 仕事と育児・介護の両立支援

ア 育児又は家族の介護を行う労働者等に対する支援

令和7年4月から順次施行される改正育児・介護休業法について、育児期の柔軟な働き方を実現するための措置の義務付けや、男性の育児休業等取得状況の公表義務の対象を301人以上の事業主に拡大すること等を周知し、着実な履行確保を図る。

また、労働者の権利侵害が疑われる事案や育児休業の取得等を理由とする不利益取扱いが疑われる事案を把握した場合には、事業主に対する報告徴収等を行う。

イ 男女とも仕事と育児を両立しやすい環境の整備

「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3歳以上小学校就学前の子を養育する労働者が希望に応じて柔軟な働き方ができる措置等について、あらゆる機会を捉えて周知を行い、制度の活用につなげる。

また、男女とも仕事と育児を両立しやすい職場環境の整備を図る事業主を支援する「両立支援等助成金」の活用を促進する。

ウ 次世代育成支援に向けた取組の推進

次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」という。）に基づく一般事業主行動計画の策定等については、各企業の実態に即した計画の策定を支援する。

また、令和6年5月から順次施行されている改正次世代法について、育児休業等の取得状況及び労働時間の状況等に係る状況把握・数値目標の設定を事業

主に義務付けること等を周知し、着実な履行確保を図る。

さらに、「くるみん」「プラチナくるみん」「トライくるみん」及び「プラス」の新しい基準等について周知を行い、認定の取得を促進する。

エ 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」の取得を支援するため、認定を希望する事業主に対しては、本省が実施する不妊治療を受けやすい休暇制度等環境整備推進事業の「両立支援担当者等向け研修会」の活用を勧奨する。

また、不妊治療のために利用できる特別休暇制度の導入等に関する各種助成金など、不妊治療と仕事との両立支援策について周知啓発を行う。

(4) 総合的なハラスメント防止対策の推進

ア 職場における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等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対し指導を実施すること等により、労働施策総合推進法の履行確保を図る。

また、適切なハラスメント防止措置が講じられるよう、事業主に対して、本省で委託する事業主・ハラスメント相談窓口担当者等向け研修やウェブサイト「あかるい職場応援団」の各種ツールの活用促進を図る。

イ 就職活動中の学生等に対するハラスメント対策の推進

就職活動中の学生等に対するハラスメントについて、事業主に対して、ハラスメント防止指針に基づく「望ましい取組」の周知徹底やウェブサイト「あかるい職場応援団」の企業向け研修動画及び各種ツールの活用促進を図る。

また、学生等に対しては、相談先等を記載したリーフレットを活用し、学生等が一人で悩むことがないように支援しつつ、学生からの相談等により事案を把握した場合には、事業主に対して適切な対応を求める。

ウ カスタマーハラスメント対策の推進

顧客等からの著しい迷惑行為によって雇用する労働者の就業環境が害されないよう、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て、企業の取組を促進する。

(5) フリーランス等の就業環境の整備

フリーランス（フリーランス・事業者間取引適正化等法上の特定受託事業者）からフリーランス・事業者間取引適正化等法の就業環境の整備違反に関する申出があった場合には、速やかに申出内容を聴取し、委託事業者に対する調査、是正指導等を行うなど、同法の着実な履行確保を図る。

また、フリーランスから委託事業者等との取引上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」を紹介するなど適切に対応する。

さらに、監督署に設置した「労働者性に疑義がある方の労働基準法相談窓口」に相談があった場合には、労働者性の判断基準を丁寧に説明するなど適切に対応

するとともに、労働基準関係法令違反に関する申告がなされた場合には、原則として労働者性の有無を判断し、必要な指導を行う。

5 安全で健康に働くことができる環境づくり

<課題>

全ての労働者が安全で健康に働くことができるよう、第14次労働災害防止推進計画（以下「14次防」という。）の目標達成に向け、より一層労働安全衛生対策を推進する必要がある。

（1）計画的な労働安全衛生対策の推進

ア 14次防の実施状況を踏まえた労働安全衛生対策

事業場における安全衛生管理体制を確立・定着させることはもとより、労働災害が増加傾向にある業種については積極的に事業場への指導や事業者団体に対する労働災害防止の要請を行い、労働災害の減少を図る。

また、監督署による監督指導等を通じ、労働安全衛生関係法令の遵守徹底を図る。

イ 事業者が自発的に安全衛生対策に取り組むための意識啓発

事業者が自発的に安全衛生対策に取り組めるよう、様々な機会を通じて、安全衛生対策に取り組む必要性や意義、安全衛生対策に取り組むことが事業者にとって経営や人材確保・育成の観点からもプラスとなることについて周知啓発を行う。

（2）業種別の労働災害防止対策

建設業については令和6年能登半島地震の復旧・復興工事の本格化に伴い、労働災害の増加が懸念されることから、より一層、墜落・転落災害の防止をはじめとする労働災害防止対策を図る。

また、製造業については機械災害の防止、陸上貨物運送事業については貨物自動車における荷役作業での労働災害の防止を図る。

（3）高齢労働者等の労働災害防止対策

高齢労働者が安心して安全に働ける職場環境の実現に向けた「高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）の周知を行う。

また、高齢労働者を中心に、転倒、腰痛等の労働災害が多く発生している小売業と介護施設について、管内のリーディングカンパニー等を構成員とする「+Safe 協議会」を開催し、構成員が取り組んでいる労働災害防止に向けた好事例を同業種に周知を行うなどの取組を行い、業種全体として安全衛生に対する機運醸成を図る。

（4）労働者の健康確保対策

長時間労働やメンタルヘルス不調などによる健康障害を防止するため、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

ンタルヘルス対策などの労働者の健康確保の取組が各事業場で適切に実施されるよう指導等を行う。

また、中小企業・小規模事業者の産業保健活動を支援するため、独立行政法人労働者健康安全機構富山産業保健総合支援センターが行う各種事業について利用勧奨を行う。

加えて、治療と仕事の両立支援に関する取組の促進のため、「富山県地域両立支援推進チーム」における取組を計画的に推進し、地域の両立支援に係る取組の効果的な連携と一層の促進を図る。

(5) 化学物質等による健康障害防止対策

令和6年4月から全面施行された化学物質の自律的管理に係る労働安全衛生関係法令の円滑な施行のため、2月の「化学物質管理強調月間」などの機会を活用し広く周知を行うとともに、化学物質管理者の選任をはじめSDS（安全データシート）等による危険有害性情報的確な通知等必要な措置が事業者において適切に実施されるよう丁寧な指導を行う。

また、建築物等の解体・改修作業に従事する労働者の石綿ばく露を防止するため、石綿障害予防規則等に基づき、建築物石綿含有建材調査者講習等の修了者による調査の徹底を図る。

さらに、石綿事前調査結果報告システムによる事前調査結果等の報告、石綿除去等作業時におけるばく露防止措置の徹底並びにリフォーム等も含む解体等工事の発注者への制度の周知を行う。

(6) 熱中症予防対策

職場における熱中症予防対策を徹底するよう、5月から9月まで「STOP！熱中症クールワークキャンペーン」を展開し、特に熱中症の多発が懸念される建設業、製造業及び運輸業等における熱中症予防対策の指導、周知啓発を行う。

(7) 労働者死傷病報告等の電子申請の周知等

事業者の負担の軽減、労働災害情報の分析の充実等の観点から、令和7年1月から義務化された労働者死傷病報告等の電子申請について、事業者が円滑に移行できるよう、厚生労働省ホームページの特設ページに掲載されている説明資料や動画等を活用し、懇切丁寧な説明を行う。

また、事業者が労働者死傷病報告を故意に提出しない、あるいは虚偽の内容を記載して提出するいわゆる「労災かくし」の排除を期すため、その防止に向けた周知啓発を図るとともに、監督署による調査の結果、「労災かくし」が明らかになった場合には、検察庁への送検を含め厳正に対処する。

富山地方労働審議会各委員からの令和7年度富山労働局

行政運営方針（案）に関する事前意見

- 1 大西委員意見（労働者代表委員）
- 2 前野委員意見（労働者代表委員）
- 3 寺山委員意見（使用者代表委員）
- 4 三辺委員御意見（使用者代表委員）

富山地方労働審議会関係法令

一覽

1	富山地方労働審議会運営規程	1
2	地方労働審議会令（平成 13 年政令第 320 号）	3
3	家内労働法（昭和 45 年法律第 60 号）（抜粋）	5
4	厚生労働省組織令より抜粋（平成 12 年政令第 252 号）	6

富山地方労働審議会運営規程

第1条 富山地方労働審議会の議事運営は、厚生労働省組織令(平成12年政令第252号)第156条の2及び地方労働審議会令(平成13年政令第320号。以下「審議会令」という。)に定めるもののほか、この規程の定めるところによる。

第2条 審議会の会議(以下「会議」という。)は、富山労働局長の請求があったとき、会長が必要があると認めるとき又は委員の3分の1以上から請求があったときに会長が招集する。

2 審議会は、前項の規定にかかわらず、その議事が諮問のみの場合にあつては、富山労働局長から会長あて諮問文を発出することをもって、会議の招集に代えることができる。

3 富山労働局長又は委員は、会長に会議の招集を請求するときは、付議事項及び日時を明らかにしなければならない。

4 会長は、会議を招集しようとするときは、緊急やむを得ない場合のほか、少なくとも7日前までに付議事項、日時及び場所を委員及び富山労働局長に通知しなければならない。

第3条 委員は、会長が必要があると認めるときは、テレビ会議システム(映像と音声の送受信により相手の状態を相互に認識しながら通話をすることができるシステムをいう。次項において同じ。)を利用する方法によって会議に出席することができる。

2 テレビ会議システムを利用する方法による会議への出席は、審議会令第8条第1項及び第2項(同条第3項において準用する場合を含む。)に規定する会議への出席に含めるものとする。

3 委員は、病気その他の理由により会議に出席することができないときは、その旨を会長に通知しなければならない。

第4条 会長は、会議の議長となり、議事を整理する。

2 委員は、会議において発言しようとするときは、会長の許可を受けるものとする。

3 審議会は、会長が必要があると認めるときは、委員でない者の説明又は意見を聴くことができる。

第5条 会議は、原則として公開する。ただし、公開することにより、個人情報保護に支障を及ぼすおそれがある場合、個人若しくは団体の権利利益が不当に侵害されるおそれがある場合又は率直な意見の交換若しくは意思決定の中立性が不当に損なわれるおそれがある場合には、会長は、会議を非公開とすることができる。

第6条 審議会の議事については、議事録を作成する。

2 議事録及び会議の資料は、原則として公開する。ただし、公開することにより、個人情報保護に支障を及ぼすおそれがある場合、個人若しくは団体の権利利益が不当に侵害されるおそれがある場合又は率直な意見の交換若しくは意思決定の中立性が不当に損なわれるおそれがある場合には、会長は、議事録及び会議の資料の全部又は一部を非公開とすることができる。

3 議事録を非公開とする場合には、議事要旨を作成し公開するものとする。

第7条 第2条から第6条までの規定は、審議会令第6条に規定する部会（以下「部会」という。）及び同令第7条第に規定する最低工賃専門部会（以下「最低工賃専門部会」という。）について準用する。この場合において、「会長」とあるのは「部会長」、また「委員」とあるのは「委員及び臨時委員」と読み替えるものとする。

第8条 会長は、審議会が議決を行ったときは、当該議決に係る答申書、建議書又は議決書をその都度富山労働局長に送付しなければならない。

2 審議会は、厚生労働省組織令第156条の2第2項第2号の規定により関係行政機関に建議したときは、その写しを富山労働局長に送付しなければならない。

第9条 審議会は、次の部会を置く。

一 労働災害防止部会

二 家内労働部会

第10条 部会長が委員である部会又は最低工賃専門部会が、その所掌事務について議決をしたときは、当該議決をもって審議会の議決とする。ただし、審議会が、あらかじめ当該議決に係る事項に関して、審議会の議決を特に必要とすることを定めていたときは、この限りでない。

2 審議会は、部会長が臨時委員である部会又は最低工賃専門部会の議決に関し、会長を除いた審議会の委員及び臨時委員が当該議決の取扱いを会長に一任した場合、会長の決するところをもって審議会の議決とすることができる。

第11条 臨時委員及び専門委員は、審議会令第4条第4項及び第5項に規定する場合のほか、会長の任期が終了したときに解任されるものとする。ただし、再任を妨げない。

第12条 部会に属すべき委員及び臨時委員のうち、労働者を代表する者及び使用者を代表する者は、各同数とする。この場合において、部会に属すべき委員のうち、労働者を代表する者及び使用者を代表する者は、異なる数とすることができる。

第13条 この規程に定めるもののほか、部会及び最低工賃専門部会の議事運営に関し必要な事項は、部会長が当該部会及び最低工賃専門部会に諮って定める。

第14条 この規程の改廃は、審議会の議決に基づいて行う。

附 則

この規程は、平成13年10月10日から施行する。

附 則

この規程は、令和3年11月25日から施行する。

◎ 地方労働審議会令（平成13年政令第320号）

内閣は、国家行政組織法（昭和23年法律第120号）第8条の規定に基づき、この政令を制定する。

（名称）

第1条 地方労働審議会（以下「審議会」という。）には、当該都道府県労働局の名を冠する。

（組織）

第2条 審議会は、委員18人で組織する。

- 2 審議会に、特別の事項を調査審議させるため必要があるときは、臨時委員を置くことができる。
- 3 審議会に、専門の事項を調査させるため必要があるときは、専門委員を置くことができる。

（委員等の任命）

第3条 委員は、労働者（家内労働法（昭和45年法律第60号）第2条第2項に規定する家内労働者を含む。以下同じ。）を代表する者、使用者（同条第3項に規定する委託者を含む。以下同じ。）を代表する者及び公益を代表する者のうちから、都道府県労働局長が各同数を任命する。

- 2 臨時委員は、関係労働者を代表する者、関係使用者を代表する者及び公益を代表する者のうちから、都道府県労働局長が任命する。
- 3 臨時委員のうち、関係労働者を代表するもの及び関係使用者を代表するものは、各同数とする。
- 4 専門委員は、審議会の同意を得て、都道府県労働局長が任命する。

（委員の任期等）

第4条 委員の任期は、2年とする。ただし、補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。

- 2 委員は、再任されることができる。
- 3 委員の任期が満了したときは、当該委員は、後任者が任命されるまで、その職務を行うものとする。
- 4 臨時委員は、その者の任命に係る当該特別の事項に関する調査審議が終了したときは、解任されるものとする。
- 5 専門委員は、その者の任命に係る当該専門の事項に関する調査が終了したときは、解任されるものとする。
- 6 委員、臨時委員及び専門委員は、非常勤とする。

（会長）

第5条 審議会に会長を置き、公益を代表する委員のうちから、委員が選挙する。

- 2 会長は、会務を総理し、審議회를代表する。
- 3 会長に事故があるときは、公益を代表する委員のうちから会長があらかじめ指名する委員が、その職務を代理する。

(部会)

第6条 審議会は、その定めるところにより、部会を置くことができる。

- 2 部会に属すべき委員、臨時委員及び専門委員は、会長が指名する。
- 3 前項の委員のうち、労働者を代表するもの及び使用者を代表するものは、各同数とする。
- 4 第二項の臨時委員のうち、関係労働者を代表するもの及び関係使用者を代表するものは、各同数とする。
- 5 部会に部会長を置き、当該部会に属する公益を代表する委員及び臨時委員のうちから、当該部会に属する委員及び臨時委員が選挙する。
- 6 部会長は、当該部会の事務を掌理する。
- 7 部会長に事故があるときは、当該部会に属する公益を代表する委員又は臨時委員のうちから部会長があらかじめ指名する者が、その職務を代理する。
- 8 審議会は、その定めるところにより、部会（その部会長が委員であるものに限る。）の議決をもって審議会の議決とすることができる。

(最低工賃専門部会)

第7条 家内労働法第21条第1項の規定により審議会に置かれる専門部会（以下「最低工賃専門部会」という。）に属すべき委員及び臨時委員は、会長が指名する。

- 2 前項の臨時委員のうち、関係労働者を代表するもの及び関係使用者を代表するものは、各同数とする。
- 3 最低工賃専門部会は、その任務を終了したときは、審議会の議決により、廃止するものとする。
- 4 前条第五項から第八項までの規定は、最低工賃専門部会について準用する。

(議事)

第8条 審議会は、委員及び議事に関係のある臨時委員の3分の2以上又は労働者関係委員（労働者を代表する委員及び議事に関係のある臨時委員のうち関係労働者を代表するものをいう。）、使用者関係委員（使用者を代表する委員及び議事に関係のある臨時委員のうち関係使用者を代表するものをいう。）及び公益関係委員（公益を代表する委員及び議事に関係のある臨時委員のうち公益を代表するものをいう。）の各3分の1以上が出席しなければ、会議を開き、議決することができない。

- 2 審議会の議事は、委員及び議事に関係のある臨時委員で会議に出席したものの過半数で決し、可否同数のときは、会長の決するところによる。
- 3 前二項の規定は、部会及び最低工賃専門部会の議事に準用する。

(庶務)

第9条 審議会の庶務は、当該都道府県労働局において処理する。

(雑則)

第10条 この政令に定めるもののほか、議事の手続その他審議会の運営に関し必要な事項は、会長が審議会に諮って定める。

附 則

この政令は、平成13年10月1日から施行する。

家内労働法（昭和四十五年法律第六十号）（抜粋）

（最低工賃）

第8条 厚生労働大臣又は都道府県労働局長は、一定の地域内において一定の業務に従事する工賃の低廉な家内労働者の労働条件の改善を図るため必要があると認めるときは、労働政策審議会又は都道府県労働局に置かれる政令で定める審議会（以下「審議会」と総称する。）の調査審議を求め、その意見を聴いて、当該業務に従事する家内労働者及びこれに委託をする委託者に適用される最低工賃を決定することができる。

（専門部会等）

第21条 審議会は、最低工賃の決定又はその改正の決定について調査審議を求められたときは、専門部会を置かなければならない。

2 （略）

（関係家内労働者及び関係委託者等の意見聴取）

第23条 審議会は、この法律に別段の定めがある場合のほか、審議に際し必要と認める場合には、関係家内労働者、関係委託者その他の関係者の意見を聴くものとする。

（政令への委任）

第24条 この法律に規定するもののほか、審議会に関し必要な事項は、政令で定める。

厚生労働省組織令より抜粋

(平成十二年政令第二百五十二号)

(地方労働審議会)

第百五十六条の二 都道府県労働局に、地方労働審議会を置く。

2 地方労働審議会は、次に掲げる事務をつかさどる。

一 都道府県労働局長の諮問に応じて労働基準法、労働時間等の設定の改善に関する特別措置法（平成四年法律第九十号）、労働安全衛生法、作業環境測定法（昭和五十年法律第二十八号）、賃金の支払の確保等に関する法律（昭和五十一年法律第三十四号）、職業安定法、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律（昭和六十年法律第八十八号。第四十四条、第四十五条及び第四十七条の規定に限る。）、港湾労働法（昭和六十三年法律第四十号）及び家内労働法の施行並びに公共職業安定所の業務に関する重要事項を調査審議すること。

二 前号に規定する重要事項に関し、都道府県労働局長又は関係行政機関（家内労働法の施行に関する重要事項にあつては、都道府県労働局長）に意見を述べること。

三 労働時間等の設定の改善に関する特別措置法、地域雇用開発促進法及び家内労働法の規定によりその権限に属させられた事項を処理すること。

3 厚生労働大臣が指定する都道府県労働局に置かれる地方労働審議会は、前項に定めるもののほか、関係都道府県労働局長の諮問に応じて同項第一号に掲げる重要事項のうち港湾労働法の施行に関するものであって二以上の都道府県の区域の一部をその区域とする港湾に係るものについて調査審議し、かつ、関係都道府県労働局長又は関係行政機関に意見を述べることができる。

4 前二項に定めるもののほか、地方労働審議会に関し必要な事項については、地方労働審議会令（平成十三年政令第三百二十号）の定めるところによる。