

令和 7 年度第 1 回 富山地方労働審議会

日 時 令和 7 年 11 月 11 日 (火)
10 時 00 分～11 時 50 分
会 場 ボルファートとやま 4 F
珊瑚の間

次 第

1 開 会

2 富山労働局長 挨拶

3 議 事

- (1) 会長の選出及び会長代理の指名について
- (2) 労働災害防止部会及び家内労働部会の各委員の指名について
- (3) 令和 7 年度における富山労働局の業務運営状況について
- (4) 最低工賃の改正について

4 閉 会

資 料 一 覧

資料No. 1 第 13 期富山地方労働審議会 委員名簿 及び
第 13 期富山地方労働審議会 労働災害防止部会 委員名簿（案）
第 13 期富山地方労働審議会 家内労働部会 委員名簿（案）

資料No. 2 富山地方労働審議会関係法令

資料No. 3 令和 7 年度富山労働局の業務運営状況

資料No. 4 委員からの業務運営状況等に関する事前意見について

資料No. 5 最低工賃の改正について

参考資料 1 令和 7 年度富山労働局行政運営方針

参考資料 2 令和 7 年度富山労働局の行政目標（数値目標）

第13期 富山地方労働審議会 委員名簿

令和7年11月11日現在

	氏 名	所 属	役 職
公益代表	いしくら たかこ 石倉 卓子	学校法人富山国際学園 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 社会部長
	きみなみ あつこ 君波 敦子	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
	たかぎ あやこ 高木 綾子	学校法人富山国際学園 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	国立大学法人 富山大学	学術研究部 社会科学系長 経済学部長 教授
労働者代表	いしだ やすひろ 石田 康博	日本労働組合総連合会 富山県連合会	事務局長
	え び せいじ 海老 征二	J E C 連合 富山地方連絡会	議長
	かなやま ひとみ 金山 仁美	電機連合 富山地方協議会	常任幹事
	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
	みずの のりこ 水野 典子	J A M 北陸	執行委員
	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	ご ぼう ふとし 牛房 太	株式会社 タカギセイコー	人事部長
	ささき まさる 笹木 賢	株式会社 インテック	人事部 上級プロフェッショナル
	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
	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 企画グループ長
	むらかみ よしこ 村上 佳子	伏木海陸運送 株式会社	管理本部 人事労務部 次長
	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

(五十音順、敬称略)

第13期 富山地方労働審議会 労働災害防止部会 委員名簿（案）

令和7年11月11日現在

	氏 名	所 属	役 職
公益代表	いしくら たかこ 石倉 卓子	学校法人富山国際学園 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
	たかぎ あやこ 高木 綾子	学校法人富山国際学園 富山短期大学	経営情報学科 教授
労働者代表	いしだ やすひろ 石田 康博	日本労働組合総連合会 富山県連合会	事務局長
	みずの のりこ 水野 典子	J A M北陸	執行委員
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
	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 企画グループ長

（五十音順、敬称略）

第13期 富山地方労働審議会 家内労働部会 委員名簿（案）

令和7年11月11日現在

	氏 名	所 属	役 職
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
	たなか ゆ か こ 田中 夕香子	学校法人富山国際学園 富山短期大学	経営情報学科 教授
	やなぎはら さ ち こ 柳原 佐智子	国立大学法人 富山大学	経済学部 経済経営学科 教授
労働者代表	いしだ やすひろ 石田 康博	日本労働組合総連合会 富山県連合会	事務局長
	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
	たかざわ かおる 高澤 薫		家内労働者
使用者代表	さかい あけみ 坂井 朱美	富山県商工会 女性部連合会	副会長
	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
	なかがわ きよたか 中川 清隆	株式会社 広明電子	取締役工場長

（五十音順、敬称略）

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っては、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、個人情報の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、個人情報の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賃金専門部会（以下「最低賃金専門部会」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賃金専門部会が、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賃金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、部会及び最低賃金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賃金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、審議会を代表する。

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 2 1 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 2 3 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 2 4 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。

令和 7 年度 富山労働局の業務運営状況

令和 7 年 11 月 11 日
令和 7 年度第 1 回富山地方労働審議会資料

目 次

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	1
（1）中小企業・小規模事業者の生産性向上等に向けた支援	
（2）最低賃金制度の適切な運営	
（3）同一労働同一賃金の遵守の徹底	
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	
（2）リ・スキリングによる能力向上支援	
（3）オンラインの活用によるハローワークの利便性向上	
（4）雇用対策協定に基づく雇用対策の推進	
3 多様な人材の活躍推進	8
（1）女性の活躍推進	
（2）高年齢者の就労支援	
（3）障害者の就労支援	
（4）外国人求職者への就職支援等	
（5）中高年層及び正社員就職を希望する若者の支援	
（6）新規学卒者等の支援	
4 安心して働ける職場環境の整備	13
（1）労働条件の確保・改善対策	
（2）長時間労働の抑制	
（3）仕事と育児・介護の両立支援	
（4）総合的なハラスメント防止対策の推進	
（5）フリーランス等の就業環境の整備	
5 安全で健康に働くことができる環境づくり	18
（1）計画的な労働安全衛生対策の推進	
（2）業種別の労働災害防止対策	
（3）高年齢労働者等の労働災害防止対策	
（4）労働者の健康確保対策	
（5）化学物質等による健康障害防止対策	
（6）熱中症予防対策	
（7）労働者死傷病報告等の電子申請の周知等	

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

- 中小企業等に対する賃金引上げに向けた環境整備の推進
- 最低賃金制度の適切な運営
- 雇用形態に関わらない公正な待遇（同一労働同一賃金）の確保に向けた、非正規雇用労働者の処遇改善や正社員化等の推進

(1) 中小企業・小規模事業者の生産性向上等に向けた支援

項目	主な取組状況
■ 生産性向上に向けた支援	○ 経済団体等に対して業務改善助成金をはじめとした賃金引上げに向けた支援策の周知を要請したほか、各種説明会・ラジオ番組等あらゆる機会を利用し、幅広く周知を実施。 【9月末までの実績】 ・県経営者協会等4団体に対して周知を要請（4月） ・知事との連名で県経営者協会等4団体に対して周知を要請（9月） ・その他県内38団体及び県内15市町村に対して周知を要請 ・賃金引上げを支援する8つの助成金をまとめたリーフレットを作成し、各種説明会で計7,000部を配布 ・ラジオ番組で改正額及び支援策に係る情報を4回放送 ○ 「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。 【9月末までの実績】 ・業務改善助成金 申請件数 186件（年間目標 198件） ○ 「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、専門家による窓口相談を実施し、生産性向上等に取り組む事業所等を支援。 【9月末までの実績】 ・「働き方改革推進支援センター富山」における専門家による窓口相談や個別訪問支援件数 450件〔前年同期 755件〕

項目	主な取組状況
■ 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化に取り組む事業主の支援として、労働局ホームページ及び各種説明会等あらゆる機会を捉えてキャリアアップ助成金の周知の実施や利用の促進。 【9月末までの実績】 ・キャリアアップ助成金の申請件数 326件(年間目標 237件) (主なコース) ・正社員化コース 225件(年間目標 167件) ・社会保険適用時処遇改善コース 37件(年間目標 29件)
【今後の取組】 年間目標に対する9月末時点の進捗は順調に推移しており、引き続き、賃上げに向けた支援策の周知を行うとともに、「働き方改革推進支援センター富山」において専門家による窓口相談・個別訪問支援を実施する。	

(2) 最低賃金制度の適切な運営

項目	主な取組状況																								
■ 富山地方最低賃金審議会の円滑な運営と改正最低賃金の周知広報	○ 富山地方最低賃金審議会における審議を円滑に進めるため、県内の経済動向等を示す資料を取りまとめ、同審議会に提出。 【改正までの経過】 ① 7月15日、富山労働局長から富山地方最低賃金審議会会長に改正諮問。 ② 8月18日、富山地方最低賃金審議会会長から富山労働局長に64円引上げを答申。 ③ 9月3日、異議申出に対する調査審議を経て、富山県最低賃金を改正決定。 ④ 9月12日、官報公示(10月12日から効力発生)。 (参考) 富山県最低賃金額の推移(過去5年) <table><tr><th></th><th>R3年度</th><th>R4年度</th><th>R5年度</th><th>R6年度</th><th>R7年度</th></tr><tr><td>最低賃金額</td><td>877円</td><td>908円</td><td>948円</td><td>998円</td><td>1,062円</td></tr><tr><td>引き上げ率</td><td>3.30%</td><td>3.53%</td><td>4.41%</td><td>5.27%</td><td>6.41%</td></tr><tr><td>引上げ額</td><td>28円</td><td>31円</td><td>40円</td><td>50円</td><td>64円</td></tr></table> ○ 富山地方最低賃金審議会の審議を経て改正した富山県最低賃金(時間額1,062円)について、賃金引上げに向けた支援策とともに周知広報を展開。 【9月末までの実績(再掲)】 ・知事との連名で県経営者協会等4団体に対して周知を要請(9月) ・その他県内38団体及び県内15市町村に対して周知を要請 ・賃金引上げを支援する8つの助成金をまとめたリーフレットを作成し、各種説明会で計7,000部を配布 ・ラジオ番組で改正額及び支援策に係る情報を4回放送		R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度	最低賃金額	877円	908円	948円	998円	1,062円	引き上げ率	3.30%	3.53%	4.41%	5.27%	6.41%	引上げ額	28円	31円	40円	50円	64円
	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度																				
最低賃金額	877円	908円	948円	998円	1,062円																				
引き上げ率	3.30%	3.53%	4.41%	5.27%	6.41%																				
引上げ額	28円	31円	40円	50円	64円																				
【今後の取組】 改正した富山県最低賃金の周知に引き続き取り組むとともに、最低賃金の履行確保のため、令和8年1月から3月に集中的な監督指導を実施する。																									

(3) 同一労働同一賃金の遵守の徹底

項目	主な取組状況
■ 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、同一労働同一賃金に関する確認を行い、その結果を労働局に報告し、パートタイム・有期雇用労働法に基づく報告徴収及び労働者派遣法に基づく指導監督などを実施。 【9月末までの実績】 ＜パートタイム・有期雇用労働法関係＞ ・報告徴収 83社（年間目標 192社） ＜労働者派遣法関係＞ ・指導監督 33社（年間目標 40件）
【今後の取組】 年間目標に対する9月末時点の進捗はおおむね順調に推移しているため、これまでの取組を引き続き行う。	

2 人材確保及びリ・スキリング支援の推進

- 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
- オンラインの活用によるハローワークの利便性向上

(1) 人手不足分野の人材確保支援の推進

項目	主な取組状況
■ 求人事業主に対する充足支援サービス	○ 事業所訪問による情報収集、求職者目線を意識した求人票内容の充実及び合同面接会・ミニ面接会等による充足支援サービスの実施。 【9月末までの実績】 ・ハローワークで受理した求人の充足数 (人材不足分野以外を含む。) 6,494人（年間目標 13,639人以上）
■ 人材不足分野への重点的なマッチング支援	○ 人材確保・就職総合支援コーナー（ハローワーク富山）及び人材確保対策コーナー（ハローワーク高岡）における地方自治体と連携した企業説明会の開催、業界団体（看護協会、介護労働安定センター、福祉・人材センター、警備業協会）と連携したセミナー、就業相談会の実施。 ○ 全ハローワークにおける人材不足分野への重点的なマッチング支援。 【9月末までの実績】 ・人材不足分野の就職件数 1,886件（年間目標 3,613件）
【今後の取組】 年間目標に対する9月末時点の進捗はおおむね順調に推移しているため、引き続き目標達成に向けて人材不足分野を中心にマッチング支援を実施する。	

(2) リ・スキリングによる能力向上支援

項目	主な取組状況
■ 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	○ ハローワークから事業所に対して人材開発支援助成金の活用勧奨を行うとともに、労働局から経済団体及び業界団体に対して周知を依頼。 【9月末までの実績】 ・人材開発支援助成金「人への投資コース」及び「事業展開等リ・スキリング支援コース」に係る計画受理件数 132件 (年間目標 227件)
■ 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	○ 富山県及び（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構富山支部との連携により、ハロートレーニング（公的職業訓練）の周知及び的確な受講をあっせん。 ○ 訓練実施機関と連携したハロートレーニング（公的職業訓練）修了者に対する就職支援を実施。 【9月末までの実績】 ・ハロートレーニング（公的職業訓練）の修了3か月後の就職率 72.8%（年間目標 71.8%以上）
【今後の取組】 年間目標に対する9月末時点の進捗は目標を上回っているため、これまでの取組を引き続き行う。	

(3) オンラインの活用によるハローワークの利便性向上

項目	主な取組状況
■ 求職者及び求人者に対するマイページの開設・活用促進及びオンライン相談環境整備	○ ハローワークからの情報受信や各種オンラインサービスの基礎となる、ハローワーク・インターネットサービス求職者マイページ・求人者マイページの開設及び活用勧奨。 【9月末までの実績】 ・ 求人オンライン利用率 91.9%（年間目標 80.0%） ○ 全てのハローワークにおける、オンライン職業相談（Zoom）実施環境の整備。
【今後の取組】 年間目標に対する9月末時点の進捗は目標を上回っているため、これまでの取組を引き続き行う。	

(4) 雇用対策協定に基づく雇用対策の推進

項目	主な取組状況
■ 富山県及び5市と連携した効果的な雇用対策の実施	○ 富山県及び5市と締結した雇用対策協定の実施計画に基づき、以下の事項に関し、連携して効果的な雇用対策を推進。 - 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（女性、高齢者、障害者、外国人材、就職氷河期世代をはじめとする幅広い世代）の活躍促進 （参考）雇用対策協定の締結状況 富山県、魚津市、黒部市、砺波市、南砺市、小矢部市
【今後の取組】 令和7年度の実施計画に基づき、富山県及び5市と連携した雇用対策を引き続き行う。	

3 多様な人材の活躍促進

- 女性、高年齢者、障害者、中高年層、新規学卒者等の多様な人材が活躍できるよう、個々のニーズに応じた就労支援の実施

(1) 女性の活躍推進

項目	主な取組状況
■ 女性の活躍推進に向けた取組の促進	○ 女性活躍推進法に基づく報告徴収において、女性の管理職登用など、「えるぼし」及び「プラチナえるぼし」取得に向けた取組を勧奨。 【9月末までの実績】 ・報告徴収 10社（年間目標 27社） ・「プラチナえるぼし認定」認定企業 2社（令和7年度1社） ・「えるぼし認定」認定企業35社（令和7年度4社）
■ 男女の賃金の差異の解消等に向けた支援	○ 報告徴収の実施により、男女の賃金の差異に係る情報公表について、履行確保を図るとともに、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。 【9月末までの実績】 ・報告徴収 10社（年間目標 27社）
■ 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、男女雇用機会均等法の確実な履行確保を図るため、報告徴収を実施。 【9月末までの実績】 ・報告徴収 10社（年間目標 27社）
■ 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、セミナー開催や担当者制による個別支援などの充実。 「富山県女性就業センター」と連携した潜在求職者の掘り起こしや仕事と家庭の両立ができる求人の確保。 【9月末までの実績】 ・マザーズハローワーク事業における担当者制による就職支援を受けた重点支援対象者の就職率99.8%（年間目標96.9%） ・求職者セミナー 5回（毎月1回開催） ・再就職セミナー 11月20日開催予定（富山マザーズコーナー・富山県女性就業支援センター共催）

【今後の取組】

年間目標に対する9月末時点の進捗はおおむね順調に推移しているため、これまでの取組を引き続き行う。

また、令和8年4月に施行される女性活躍に関する情報公表の必須項目の拡充、対象拡大についてあらゆる機会を通じて周知を実施する。

(2) 高年齢者の就労支援

項目	主な取組状況
■ 高年齢者の就職支援	○ 「生涯現役支援窓口」（ハローワーク富山、高岡、魚津に設置）において、高年齢求職者の就労経験やニーズを踏まえた再就職支援を実施。 【9月末までの実績】 ・「生涯現役窓口」での65歳以上の就職率89.9%（年間目標87.0%） ・新規支援対象者数 307人、就職件数 276件 ○ 「とやまシニア専門人材バンク」（富山県と一体的に実施）において、専門的知識・技能を有する高年齢者の再就職支援を実施。 【9月末までの実績】 ・新規求職者数 460人、就職件数 293件
■ 70歳までの就業機会確保に向けた環境整備	○ （独）高齢・障害・求職者雇用支援機構と連携した高年齢者の継続雇用延長等に関する事業所訪問指導を実施。 【9月末までの実績】 ・45社訪問
■ 多様な就業ニーズへの対応	○ シルバー人材センターにおける就業機会拡大・新規入会者拡大を図るため、ハローワークにおいて月1～3回出張相談を実施。
【今後の取組】 年間目標に対する9月末時点の進捗は目標を上回っているため、これまでの取組を引き続き行う。	

(3) 障害者の就労促進

項目	主な取組状況									
■ 障害者の雇入れ等の支援	○ 法定雇用率未達成企業のうち障害者雇用数がゼロの企業を中心に、関係機関と連携し、チーム支援を実施。 【9月末までの実績】 ・ 障害者の就職件数 520件（年間目標 1,154件以上） （参考）障害者雇用の状況（各年6月1日時点） <table><tr><td></td><td>令和5年</td><td>令和6年</td></tr><tr><td>法定雇用率 達成企業割合</td><td>55.6%</td><td>49.4%</td></tr><tr><td>実雇用率</td><td>2.32%</td><td>2.36%</td></tr></table>		令和5年	令和6年	法定雇用率 達成企業割合	55.6%	49.4%	実雇用率	2.32%	2.36%
	令和5年	令和6年								
法定雇用率 達成企業割合	55.6%	49.4%								
実雇用率	2.32%	2.36%								
■ 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実施。 【9月末までの実績】（精神・発達障害者雇用サポーター） ・ 支援対象者数 170人、就職件数 53件 ○ 精神・発達障害者しごとサポーター養成講座の開催。 【9月末までの実績】 ・ 実施回数 2回、受講者数 30人									
【今後の取組】 年間目標に対する9月末時点の進捗はおおむね順調に推移しており、今後も障害者への職業紹介を担当する部門と事業所への指導・支援を担当する部門の連携を強化することで、法定雇用率達成指導と連動した能動的なマッチング機能の強化を図り、障害者の就職を促進する。										

(4) 外国人求職者への就職支援等

項目	主な取組状況									
■ 外国人求職者への就職支援	○ ハローワークにおいて、外国人求職者からの職業相談に対応。 【9月末までの実績】 ・新規求職者数 579人、就職件数 120件 ○ ハローワーク高岡の「外国人雇用サービスコーナー」において、就労確保支援を実施。 【9月末までの実績】 ・新規求職者数 158人、就職件数 35件									
■ 外国人労働者の適正な雇用管理の推進	○ 事業所訪問等により適正な外国人雇用管理のための助言・援助を実施。 【9月末までの実績】 ・ハローワークによる訪問指導件数 122件（年間目標245件以上） （参考）県内の外国人雇用の状況（各年10月末時点） <table><tr><td></td><td>令和5年</td><td>令和6年</td></tr><tr><td>外国人雇用事業所数</td><td>2,295所</td><td>2,499所</td></tr><tr><td>外国人労働者数</td><td>13,427人</td><td>14,930人</td></tr></table>		令和5年	令和6年	外国人雇用事業所数	2,295所	2,499所	外国人労働者数	13,427人	14,930人
	令和5年	令和6年								
外国人雇用事業所数	2,295所	2,499所								
外国人労働者数	13,427人	14,930人								
【今後の取組】 年間目標に対する9月末時点の進捗は順調に推移しているため、これまでの取組を引き続き行う。										

(5) 中高年層及び正社員就職を希望する若者の支援

項目	主な取組状況												
■ 就職氷河期世代を含む中高年層の支援	○ ハローワーク富山に設置する「ミドルシニア支援窓口」を中心にチーム制による伴走型就職支援を実施。 【9月末までの実績】 ・ハローワークの職業紹介による、就職氷河期世代を含む中高年層の不安定就労者・無業者の正社員就職件数 463件 (年間目標 978件)												
■ 正社員就職を希望する若者の支援	○ 「地域若者サポートステーション」事業により各種就労支援プログラム及び就職後の定着支援を実施。 【9月末までの実績】 ・地域若者サポートステーション事業実施状況 <table><tr><td></td><td>新規登録者数</td><td>就職等数</td></tr><tr><td>富山地域サポステ</td><td>43人</td><td>39人</td></tr><tr><td>高岡地域サポステ</td><td>48人</td><td>36人</td></tr><tr><td>新川地域サポステ</td><td>42人</td><td>42人</td></tr></table>		新規登録者数	就職等数	富山地域サポステ	43人	39人	高岡地域サポステ	48人	36人	新川地域サポステ	42人	42人
	新規登録者数	就職等数											
富山地域サポステ	43人	39人											
高岡地域サポステ	48人	36人											
新川地域サポステ	42人	42人											

【今後の取組】

年間目標に対する9月末時点の進捗はおおむね順調に推移しているため、これまでの取組を引き続き行う。

(6) 新規学卒者等の支援

項目	主な取組状況
■ 新規学卒者等への就職支援	○ 就職活動に課題を抱える学生等や未内定学生等への就職支援ナビゲーターによる担当者制でのきめ細やかな伴走型個別支援を実施。 【9月末までの実績】 ・学卒関係就職支援ナビゲーターの担当者制による正社員就職率 63.0% (年間目標 62.2%) ○ 青少年の雇用管理が優良な中小企業に対し「ユースエール認定」の取得を積極的に勧奨するとともに、県内認定企業の周知のため、令和8年1月にPR冊子を製作し、高校・大学等へ配布予定。 【9月末までの実績】 ・「ユースエール認定」認定企業 42社 (令和7年度9社)

【今後の取組】

年間目標に対する9月末時点の進捗は順調に推移しているため、これまでの取組を引き続き行う。

4 安心して働ける職場環境の整備

- 労働基準関係法令の履行確保
- 男女とも仕事と育児等を両立できる職場環境整備の推進

(1) 労働条件の確保・改善対策

項目	主な取組状況
■ 法定労働条件の履行確保等 ■ 特定の分野における労働条件確保対策の推進	○ 労働基準関係法令の履行確保を図るため、事業場に対し監督指導を実施。 【9月末までの実績】 ・ 監督指導 1,334件〔前年同期 1,163件〕
■ 個別労働関係紛争の解決の促進	○ 個別労働紛争に対し、助言・あっせん等により解決を促進。 【9月末までの実績】 ・ 総合労働相談件数 4,345件〔前年同期 4,918件〕 うち、民事上の個別労働紛争相談件数 1,406件〔前年同期 1,445件〕 ・ 労働局長の助言・指導の申出受付 39件〔前年同期 29件〕 ・ 紛争調整委員会のあっせん受理 8件〔前年同期 10件〕 (参考) 主な相談内容 ・ 自己都合退職 238件〔前年同期 309件〕 ・ いじめ・嫌がらせ 239件〔前年同期 288件〕 ・ 解雇 240件〔前年同期 191件〕 ・ 労働条件引下げ 212件〔前年同期 143件〕 ・ 退職勧奨 175件〔前年同期 134件〕
■ 無期転換ルールの円滑な運用に向けた周知	○ 企業訪問や各種説明会などあらゆる機会を通し実施。

【今後の取組】

法定労働条件の確保に向け、引き続き監督指導等を実施する。また、個別労働関係紛争については、引き続き助言・あっせん等により解決を促進する。

(2) 長時間労働の抑制

項目	主な取組状況
■ 長時間労働の抑制に向けた監督指導の徹底等	○ 時間外・休日労働時間数が月80時間を超えていると考えられる事業場等に対し監督指導を実施。 【9月末までの実績】 ・長時間労働の抑制に向けた監督指導 137件〔前年同期 185件〕
■ 中小企業・小規模事業者等に対する支援	○ 労働基準監督署に編成した労働時間相談・支援班による説明会や個別訪問において、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実施。 【9月末までの実績】 ・説明会の開催 14回（年間目標 40回） ・個別訪問の実施 197件 ○ 「働き方改革推進支援センター富山」及び働き方・休み方改善コンサルタントにおいて、長時間労働の抑制に関する好事例の紹介、コンサルティング、セミナー等を実施。 【9月末までの実績】 ・（再掲）「働き方改革推進支援センター富山」における専門家による窓口相談や個別訪問支援件数 450件〔前年同期 755件〕 ・働き方・休み方改善コンサルタントによる個別訪問件数 84件〔前年同期 84件〕 ○ 「働き方改革推進支援助成金」の活用により支援。 【9月末までの実績】 - 申請件数 27件（年間目標 55件）

項目	主な取組状況
■ 令和6年度適用開始業務等（建設業、自動車運転者、医師）の時間外労働の上限規制の遵守に向けた支援	○ 建設業・自動車運転者・医師の時間外労働の上限規制特設サイト「はたらきかたススめ」について、リーフレットを各種会合において配布するなどにより周知を実施。 ○ 自動車運転者の勤務環境の改善のため、労働基準監督署において、発着荷主等に対し、長時間の荷待ち時間を発生させない等の要請を実施。 【9月末までの実績】 ・発着荷主等に対する要請 109件〔前年同期 40件〕

【今後の取組】

長時間労働の抑制に向けた監督指導、中小企業や時間外労働の上限規制適用開始業務等に対する支援を引き続き着実に実施するとともに、11月の過労死等防止啓発月間において以下の取組等を展開する。

- ① 過労死等防止のための集中的な監督指導の実施
- ② 長時間労働の抑制に向けた取組の要請
- ③ 過労死等防止対策推進シンポジウムの開催（11月25日）

また、働き方改革推進支援助成金については、今後も事業主に対して、労働局ホームページ及び各種説明会等あらゆる機会を捉えて周知を行い、利活用の促進を図る。

(3) 仕事と育児・介護の両立支援

項目	主な取組状況
■ 育児又は家族の介護を行う労働者等に対する支援	○ 改正育児・介護休業法について、4月施行分の着実な履行確保のため、報告徴収を実施。 【9月末までの実績】 ・報告徴収 76社（年間目標 105社） ○ 10月施行分である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等について関係機関の広報誌等を通じ周知。
■ 男女とも育児と仕事を両立しやすい環境の整備	○ 育児・介護休業法に基づく「産後パパ育休」をはじめとする男性の育児休業取得のため、環境整備に取り組む企業を支援。
■ 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に基づく「一般事業主行動計画」の策定勧奨時に改正次世代法について周知するとともに、「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。 【9月末までの実績】 ・「プラチナくるみん認定」認定企業 5社 (令和7年度0社) ・「くるみん認定」認定企業 78社 (令和7年度6社) ・次世代法一般事業主行動計画策定勧奨 234社
■ 不妊治療と仕事の両立支援	○ 「くるみんプラス」の取得を目指す事業主に対し、改正後の認定基準について説明するなど支援を実施。

【今後の取組】

年間目標に対する9月末時点の進捗は目標を上回っているため、これまでの取組を引き続き行う。

(4) 総合的なハラスメント防止対策の推進

項目	主な取組状況
■ 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対し、報告の請求等を行うとともに、あらゆるハラスメントの未然防止のため、総合的な防止対策を講じるよう助言・指導を実施。 【9月末までの実績】 ・労働施策総合推進法に関する報告の請求 58件（年間目標 50件）
■ 就職活動中の学生等に対するハラスメント対策の推進	○ 就活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。また企業向け研修動画及び各種ツールの活用促進。
■ カスタマーハラスメント対策の推進	○ カスタマーハラスメントの防止対策の推進のため、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、事業主の取組を促進。 ○ 法改正によりカスタマーハラスメント防止対策が義務化されることを、あらゆる機会を通じて周知。

【今後の取組】

年間目標に対する9月末時点の進捗は目標を上回っているため、これまでの取組を引き続き行う。

法改正により義務化されるカスタマーハラスメントの具体的防止対策については、指針が策定され次第、事業主向け説明会を開催する。

(5) フリーランス等の就業環境の整備

項目	主な取組状況
■ フリーランス・事業者間取引適正化等法に関する調査	○ フリーランスに業務を委託する事業主等に対し、フリーランスの就業環境の整備状況について調査を実施。 【9月末までの実績】 ・フリーランス・事業者間取引適正化等法に関する調査 20件（年間目標 30件）

【今後の取組】

年間目標に対する9月末時点の進捗は目標を上回っているため、これまでの取組を引き続き行う。

5 安全で健康に働くことができる環境づくり

➤ 第14次労働災害防止計画(14次防)の目標達成に向けた労働安全衛生対策の推進

(1) 計画的な労働安全衛生対策の推進

項目	主な取組状況
■ 14次防の実施状況を踏まえた労働安全衛生対策	○ 労働災害が増加傾向にある業種について、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実施。 【9月末までの実績】 ・ 4月 県トラック協会富山地区支部へ要請 (富山署) ・ 5月 工事発注機関及び地域の建設業協会へ要請 (砺波署) 令和7年県内における全産業の労働災害発生状況 【9月末速報値】 死亡者数 8人〔前年同期 9人〕 (死亡者数 年間目標 10人未満) 休業4日以上の被災労働者数 888人〔前年同期 892人〕 (死傷災害 年間目標 1000人未満)
■ 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	○ 各種説明会や会合等の機会を活用し、14次防の趣旨、重点事項及び目標等について説明。 【9月末までの実績】 ・ 14次防の周知回数 142回 (年間目標 231回)
【今後の取組】 引き続き発生状況を注視し、労働災害が増加傾向にある業種について、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う。 また、引き続きあらゆる機会を活用して14次防の周知を行うとともに、冬季特有の転倒等による労働災害を防止すべく、12月から2月までを期間として「冬季無災害運動」を展開する。	

(2) 業種別の労働災害防止対策

項目	主な取組状況
■ 業種別の労働災害防止対策	○ 建設業、製造業及び陸上貨物運送事業について、それぞれの業種の特性に応じた労働災害防止対策を推進。
【今後の取組】 建設業については令和6年度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に取り組む。 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防止を図る。	

(3) 高年齢労働者等の労働災害防止対策

項目	主な取組状況
■ 高年齢労働者等の労働災害防止対策	○ 6月に労働基準監督署が開催した「全国安全週間説明会」等で、事業者に対し「エイジフレンドリーガイドライン」等の周知を実施。 【9月末までの実績】 ・6/5～11 全署（4署）で全国安全週間説明会を開催 ○ 高年齢労働者を中心に、転倒、腰痛等の労働災害が多く発生している小売業及び介護施設について、県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。 （参考）高年齢労働者（60歳以上）の災害発生状況 休業4日以上 の被災労働者数 888人 うち、高年齢労働者数 320人（36.0%） 【9月末までの実績】 ・7/7 富山介護施設+Safe協議会を開催 （腰痛対策の好事例について介護施設関係者を対象に説明） ・9/10 富山小売業+Safe協議会を開催 （年間目標各業種2回以上）
【今後の取組】 高年齢労働者の災害が全体の36%を占めているため、引き続きあらゆる機会を活用して「エイジフレンドリーガイドライン」等の周知を行うほか、下半期においても小売業、介護施設の両業種で「+Safe協議会」を各1回開催する。	

(4) 労働者の健康確保対策

項目	主な取組状況
■ 労働者の健康確保対策	○ 9月に労働基準監督署が開催した「全国労働衛生週間説明会」等で、事業者に対し、メンタルヘルス対策をはじめとする労働者の健康確保対策について指導等を実施。 【9月末までの実績】 ・9/4～18 全署（4署）で全国労働衛生週間説明会を開催（メンタルヘルス対策等に係る法改正について事業場関係者を対象に説明） 4回（年間目標 8回以上）
【今後の取組】 年間目標に対する9月末時点での進捗は順調に推移しているため、引き続き全署（4署）で職場のメンタルヘルス対策に係る法改正に関する事業場関係者を対象とした説明会（労働衛生管理研修会等）を開催する。	

(5) 化学物質等による健康障害防止対策

項目	主な取組状況
■ 化学物質による健康障害防止対策	○ 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、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実施。 【9月末までの実績】 ・ 事業場関係者を対象とした説明会の開催 13回 (年間目標 14回以上) 【今後の取組】 年間目標に対する9月末時点の進捗は目標を上回っているため、引き続き化学物質の自律的管理について周知を行うとともに、2月の「化学物質管理強調月間」を活用し、広く周知を行う。

(6) 熱中症予防対策

項目	主な取組状況
■ 熱中症予防対策	○ 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。 ○ 6月に施行された、熱中症対策強化に係る改正労働安全衛生規則の周知を実施。 【9月末までの実績】 ・ 改正安衛則を含む熱中症予防対策に係る事業場関係者を対象とした説明会の開催 8回 (年間目標 6回以上) 【今後の取組】 年間目標を達成した。 来年以降の取組みに活用するため、令和7年の職場における熱中症による労働災害の発生状況を取りまとめる。

(7) 労働者死傷病報告等の電子申請の周知等

項目	主な取組状況
■ 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義務化について、事業者が円滑に移行できるよう、厚生労働省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て説明。 【9月末までの実績】 ・ 死傷病報告提出件数 888件 うち、電子申請によるもの 571件 (電子申請率 64.3%) 【今後の取組】 電子申請率が約64%のため、引き続きあらゆる機会を活用して労働者死傷病報告等の電子申請義務化について周知を行う。

委員からの業務運営状況等に関する事前意見について

- 1 君波委員（公益代表）
- 2 石田委員（労働者代表）
- 3 前野委員（労働者代表）
- 4 笹木委員（使用者代表）
- 5 寺山委員（使用者代表）
- 6 三辺委員（使用者代表）
- 7 村上委員（使用者代表）
- 8 吉川委員（使用者代表）

委員からの業務運営状況等に関する事前意見について

【意見提出委員：君波委員（公益代表）】

【意見1】

【該当項目（業務運営状況8ページ）及び意見内容】

（該当項目）

3 多様な人材の活躍促進

（1）女性の活躍推進

（意見内容）

男女の賃金の差異の解消には、

- ① 女性が結婚・出産等のライフイベントを経ても正規で働き続けられること
- ② 女性の管理職への登用

が推進されれば、自ずと男女の賃金差異は縮まるものと考えます。

① について

職場の環境整備が重要

- ・男女ともに育休や看護休暇等を取得することに対して申し訳なく思うことなく、お互いさまであるという職場の雰囲気醸成
- ・そのためには、先進的な企業が実施しているように、育休で周囲に仕事の負担がかかる場合、企業が周囲の職員に対して報償費を払うなどの工夫
- ・仕事の多忙期には働き、閑散期に育休を取るなどの柔軟な育休の取り方
- ・男女ともに育休が昇進に影響のないようにする。（育休を取ることで視野が広がり効率的に家事をこなすスキルが仕事にいかされることもある。）

このような企業を支援している労働局の取組を一層推進していただきたい。

② について

企業の管理職の意識改革が重要

- ・「女性に管理職は無理」「女性には精神的に負担」「女性には家事・育児との両立は困難」といったアンコンシャス・バイアスの解消
- ・本人の能力、意欲、個性を偏見なく見極め、チャンスを奪わない。
「えるぼし認定」などの制度に加えて、意識改革も推進いただきたい。

【労働局運営状況等】（雇用環境・均等室）

委員からのご指摘のとおり、賃金差異の要因で最も大きいのは、役職の違い（管理職比率）であり、次いで勤務年数の違いとなっており、これらの問題の解消に向けた取組が重要だと認識しているところです。

① の職場の環境整備について

男女ともに仕事と育児の両立しやすい職場環境の整備に取り組む事業主を支援するため、「両立支援等助成金」についてあらゆる機会を通じて周知し、その活用を促しているところです。

特に、育休取得者の業務代替者への手当支給などを行う事業主に対しては、当該取組を要件とする同助成金の「育休中等業務代替支援コース」（リーフレットの3ページ項番4）により支援しているところです。

また、育児休業の柔軟な取得につきましては、育児休業の分割取得や出生時育児休業（いわゆる産後パパ育休）により、子どもを出産した女性労働者は2回、その配偶者は産後パパ育休と併せて4回取得できることなど、状況に応じ柔軟な取得が可能であることを広く周知しているところです。

育児休業取得の昇進への影響につきましては、男女雇用機会均等法に基づく報告徴収において、事業主の皆様アンコンシャス・バイアスを排した人事評価、昇進・昇格協議を行うよう助言し、性別だけではなく、育児休業の取得歴など本人の能力とは関係のない要素を勘案しない公正な評価を促しているところです。

② の企業の管理職の意識改革について

男女雇用機会均等法では、採用・配置・昇進昇格のすべてのステージにおける差別を禁止しており、企業指導においては、顕在化した差別に対する指導だけではなく、経営層・管理職等のアンコンシャス・バイアスの解消に向けた取組を強く求めるとともに、厚生労働省の委託事業（リーフレット裏面）による個別コンサルティングや研修動画等を紹介し、その活用等を促しているところです。

また、女性活躍推進法に基づく指導を併せて実施することにより、一般事業主行動計画における取組として、アンコンシャス・バイアス解消に向けた研修等を取り入れるよう助言するなど、女性の管理職登用に向けて、企業全体の意識改革を促進してまいります。

以上のような取組を通じ、女性労働者が結婚・出産等のライフイベントを経ても正規社員として働き続け、本人の能力に応じて昇進の機会が与えられる職場環境の整備を促進してまいります。

2025(令和7)年度 両立支援等助成金のご案内

仕事と育児・介護等を両立できる職場環境づくりのために、
以下の取組を行った中小企業事業主の皆さまを応援します！

- 男性の育児休業取得促進
- 仕事と介護の両立支援
- 円滑な育児休業取得支援
- 業務代替者への手当支給等
- 育児期の柔軟な働き方整備
- 仕事と不妊治療等の両立支援
- >>> 1 出生時両立支援コース(子育てパパ支援助成金)
- >>> 2 介護離職防止支援コース
- >>> 3 育児休業等支援コース
- >>> 4 育休中等業務代替支援コース
- >>> 5 柔軟な働き方選択制度等支援コース
- >>> 6 不妊治療及び女性の健康課題対応両立支援コース
- NEW

1 出生時両立支援コース(子育てパパ支援助成金)

 男性の育休取得促進にむけて

育児休業を取得しやすい雇用環境整備などを行い、男性労働者が育児休業を取得した場合に
受給できる助成金です。

	種別	要件	支給額
①	第1種 男性の育休取得	対象労働者が子の出生後、8週以内に育休開始	1人目 20万円 2・3人目 10万円
②	第2種 男性の育休取得率の上昇等	育休取得率が30%以上UP & 50%達成 等	60万円

※第2種は1事業主につき1回限りの支給です。
※第2種申請後の第1種申請および同一年度内に第1種・第2種両方の申請できません。
※第1種の対象となった同一の育児休業取得者の同一の育児休業について、育児休業等支援コース(育休取得時等)との併給できません。

おもな要件

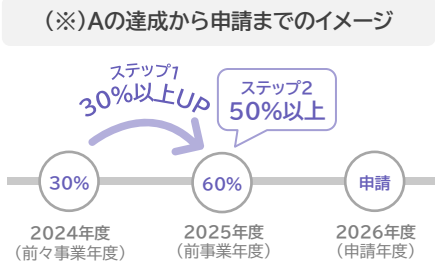
① 第1種(男性労働者の育児休業取得)

- 育児・介護休業法等に定める雇用環境整備の措置を複数実施 ★1
- 育児休業取得者の業務代替者の業務見直しに係る規定等を策定し、業務体制の整備を実施 ★2
- 男性労働者が子の出生後8週間以内に開始する一定日数以上(※)の育児休業を取得
※1人目:5日以上、2人目: 10日以上、3人目: 14日以上



② 第2種(男性の育児休業取得率の上昇等)

- ★1および★2の実施
- 以下のいずれかを達成
- A 申請年度の前事業年度の男性労働者の育休取得率が、
前々事業年度と比較して30%以上UP & 育休取得率50%以上(※)
- B 申請年度の前々事業年度で子が出生した男性労働者が5人未満かつ
申請前事業年度と前々事業年度の男性労働者の育休取得率が連続70%以上



2 介護離職防止支援コース

労働者の円滑な介護休業の取得・職場復帰に取り組み、労働者が介護休業を取得した場合や、介護両立支援制度を利用した場合などに受給できる助成金です。

	種別	要件	支給額(※)
①	介護休業	対象労働者が介護休業を取得&職場復帰	40万円
②	介護両立支援制度	A:制度を1つ導入&対象労働者が当該制度を利用	20万円
		B:制度を2つ以上導入&対象労働者が当該制度を1つ以上利用	25万円
③	業務代替支援	(1)新規雇用 介護休業取得者の業務代替要員を新規雇用または派遣で受入	20万円
		(2)手当支給等 A:介護休業取得者の業務代替者に手当を支給	5万円
		B:介護短時間勤務者の業務代替者に手当を支給	3万円

(※)支給額は、休業取得/制度利用者1人当たり。①~③それぞれ1事業主5人まで。制度利用期間に応じて増額あり。

おもな要件

① 介護休業

- 介護休業の取得・職場復帰支援に関する方針の社内周知 ★1
- 労働者との面談を実施し、プラン(P.4参照)を作成・実施 ★2
- 対象労働者が連続5日以上介護休業を取得し、復帰後も支給申請日まで継続雇用



② 介護両立支援制度

- ★1および★2の実施
- いずれかの介護両立支援制度(※)を対象労働者が一定基準以上利用し、支給申請日まで継続雇用

(※)介護両立支援制度…所定外労働の制限制度 / 時差出勤制度 / 深夜業の制限制度 / 短時間勤務制度 / 在宅勤務制度 / フレックスタイム制度 / 法を上回る介護休暇制度 / 介護サービス費用補助制度

③ 業務代替支援

(1)新規雇用

- 対象労働者が介護休業を連続5日以上取得し、業務代替要員を新規雇用または派遣受入で確保

(2)手当支給等

- 業務を代替する労働者への手当制度等を就業規則等に規定
- 対象労働者が介護休業を連続5日以上取得または短時間勤務制度を合計15日以上利用し、業務代替者への手当支給等

3 育児休業等支援コース



円滑な育休取得・職場復帰にむけて

労働者の円滑な育児休業の取得・職場復帰に取り組み、労働者が育児休業を取得した場合に受給できる助成金です。

	種別	支給額
①	育休取得時	30万円
②	職場復帰時	30万円

※①②とも1事業主2人まで(無期・有期1人ずつ)。

おもな要件

① 育休取得時

- 育児休業の取得・職場復帰支援に関する方針の社内周知
- 労働者との面談を実施し、プラン(P.4参照)を作成・実施
- 対象労働者の育児休業(引き続き休業する場合は産前休業)の開始日の前日までに、業務の引き継ぎを実施し、対象労働者が連続3か月以上の育児休業(引き続き休業する場合は産後休業を含む)を取得

② 職場復帰時 ※「①育休取得時」と同一の育児休業取得者のみ対象

- 対象労働者の育児休業中に職務や業務の情報・資料の提供を実施
- 育児休業終了前にその上司または人事労務担当者が面談を実施し、面談結果を記録
- 対象労働者を原則として原職等に復帰させ、申請日までの間6か月以上継続雇用



4 育休中等業務代替支援コース



まわりに気兼ねなく育休を取得できるように

育児休業取得者や短時間勤務者の業務を代わりに行う労働者に手当を支給、
または代替要員を新規雇用(または派遣で受入)した場合に受給できる助成金です。

	種別	要件	支給額(※)
①	手当支給等 (育児休業)	育児休業取得者の業務代替者に 手当を支給	最大140万円(A+B) うち最大30万円を先行支給! A 業務体制整備費:最大20万円 B 業務代替手当 :最大120万円(手当支給総額の3/4)
②	手当支給等 (短時間勤務)	短時間勤務者の業務代替者に 手当を支給	最大128万円(A+B) うち最大23万円を先行支給! A 業務体制整備費:最大20万円 B 業務代替手当 :最大108万円(手当支給総額の3/4)
③	新規雇用 (育児休業)	育休取得者の業務代替要員を 新規雇用または派遣で受入	最大67.5万円(代替期間に応じた額を支給) ○最短(7日以上14日未満): 9万円 ○最長(6か月以上) :67.5万円

(※)①～③全て合わせて1年度10人まで、初回から5年間支給。その他要件あり。

おもな要件

① 手当支給等(育児休業)

- 代替業務の見直し・効率化の取組の実施 ★1
- 業務を代替する労働者への手当制度等を就業規則等に規定 ★2
- 対象労働者が7日以上育児休業を取得し、復帰後も支給申請日まで継続雇用
- 業務を代替する労働者への手当支給等(支給した手当額に応じ、助成金支給額が変動)



② 手当支給等(短時間勤務)

- ★1および★2の実施
- 対象労働者が短時間勤務制度を1か月以上利用し、支給申請日まで継続雇用
- 業務を代替する労働者への手当支給等(支給した手当額に応じ、助成金支給額が変動)

③ 新規雇用(育児休業)

- 育児休業を取得する労働者の代替要員を新規雇用または派遣受入で確保
- 対象労働者が7日以上育児休業を取得し、復帰後も支給申請日まで継続雇用
- 代替要員が育児休業中に業務を代替(業務を代替した期間に応じ、助成金支給額が変動)

5 柔軟な働き方選択制度等支援コース

柔軟な働き方選択制度等を複数導入した上で、対象労働者が制度を利用した場合に受給できる助成金です。

支給要件	支給額
制度を2つ導入し、対象者が制度利用	20万円
制度を3つ以上導入し、対象者が制度利用	25万円

※1事業主1年度5人まで。

おもな要件

- 柔軟な働き方選択制度等(下記)を2つ以上導入
- 柔軟な働き方選択制度等の利用に関する方針の社内周知
- 労働者との面談を実施し、プランを作成・実施
- 制度利用開始から6か月間の間に、対象労働者が柔軟な働き方選択制度等を一定基準以上利用



▼柔軟な働き方選択制度等(5つ)

※異なる制度を同一期間に利用した場合、利用実績を合算することはできません。

フレックスタイム制度
・
時差出勤制度

テレワーク等

短時間勤務制度

保育サービスの
手配、費用補助制度

子の養育を容易にする
ための休暇制度
・
法を上回る
子の看護等休暇制度

不妊治療、月経（PMS（月経前症候群）含む。）や更年期といった女性の健康課題に対応するために利用可能な両立支援制度を利用しやすい環境整備に取り組むとともに、不妊治療や女性の健康課題に関する労働者の相談に対応し、それぞれに対応する両立支援制度を労働者が利用した場合に受給できる助成金です。

	支給要件	支給額
A	不妊治療のための両立支援制度を5日(回)利用	30万円
B	月経に起因する症状への対応のための支援制度を5日(回)利用	30万円
C	更年期に起因する症状への対応のための支援制度を5日(回)利用	30万円

※それぞれ1事業主当たり1回限り。

おもな要件

- A～Cそれぞれの両立支援制度(※)、制度利用の手続きや賃金の取扱い等を就業規則等に規定
(※)休暇制度／所定外労働制限制度／時差出勤制度／短時間勤務制度／フレックスタイム制度／在宅勤務等
- 労働者からの相談に対応する両立支援担当者を選任
- 対象労働者(制度利用の開始日から申請日まで雇用保険被保険者として継続雇用)がA～Cそれぞれの両立支援制度を合計5日(回)利用



■その他

●両立支援等助成金における「中小企業」の範囲

産業別	要件(AまたはBに当てはまれば「中小企業」に該当)	
	A.資本額または出資額	B.常時雇用する労働者数
小売業(飲食業含む)	5千万円以下	50人以下
サービス業	5千万円以下	100人以下
卸売業	1億円以下	100人以下
その他	3億円以下	300人以下

育休中等業務代替支援コース(手当支給等)のみ、Bの要件は全産業一律300人以下となります！



●「介護支援プラン」「育休復帰支援プラン」について

労働者の介護休業や育児休業の取得及び職場復帰を円滑にするため事業主が作成するプランです。

※プランの作成の際には、厚生労働省HPに掲載している「介護支援プラン策定」マニュアル「育休復帰支援プラン」策定マニュアルを参考にしてください。

※プラン策定のノウハウを持つ「仕事と家庭の両立支援プランナー」が中小企業に訪問し、企業のプラン策定を無料で支援しています。詳細はHPをご覧ください。



両立支援等助成金の詳しい支給要件や手続き、申請期間については、厚生労働省のHPをご参照いただくか、本社等所在地を管轄する都道府県労働局(申請先)へお問い合わせください。



両立支援等助成金 厚生労働省 検索

※事業所内保育施設コースについては平成28(2016)年4月から新規計画の認定申請受付を停止しています。

女性が活躍できる職場づくりのため 中小企業事業主の皆さまを支援しています

女性がもっと活躍できる職場づくりを進める事業主・人事労務担当者みなさまを個別の相談・コンサルティングやセミナー等で応援しています。



メニュー | 事業主・人事労務担当者 向け

- 個別コンサルティングによる支援
- アンコンシャス・バイアス解消に向けたセミナー（配信）
- 男女賃金差異分析の支援

※大学生等への学生向け出前講座も実施します。
大学生等を対象に、キャリア開発に役立つセミナーを無料で開催します。
大学等のキャリアセンターのご依頼をお待ちしています。
お気軽にお問い合わせください。

詳しくは事業ホームページ
をご確認ください



<https://joseikatsuyaku.mhlw.go.jp/>

「女性活躍推進事務局」
運営窓口

本事業は厚生労働省より株式会社タスクールPlusが受託し運営しています。

〒105-0001 東京都港区虎ノ門1-16-8 石井ビル4F

TEL 03-6206-7072（平日9:00-17:00）

Email joseikatsuyaku@task-school.com

アドバイザーによる、コンサルティング支援をしています！

あなたの企業の女性活躍を促進するために

アドバイザーがきめ細やかに支援します！

相談無料



女性活躍推進法のポイント

常時雇用する労働者の数が101人以上の事業主は自社の女性の活躍に関する状況把握、課題分析、行動計画の策定、社内周知、公表が義務となっています。常時雇用する労働者の数が301人以上の事業主は、自社の男女間賃金差異の情報公表が義務づけられています。

女性が活躍できる企業にしたい、えるばし認定を取りたい、そのために何から始めたら良いのか、具体的にどのように取り組めば良いのか悩んでいる経営者や人事労務担当者の皆様に支援します。また、「男女の賃金の差異の情報公表」について、算出・要因分析の方法や説明欄を用いた上手な情報発信についてもアドバイスします！男女の賃金の差異の数値をもとにして、一歩進んだ、より効果的な取組を始めませんか？

【注】・アドバイザーによる支援は原則として中小企業事業主対象
・1社につき原則2回まで、企業訪問またはオンラインにて実施します。

詳細はホームページからご確認ください

<https://joseikatsuyaku.mhlw.go.jp/>



アンコンシャス・バイアス解消に向けたセミナーを開催します！

アンコンシャス・バイアスとは...

無意識に持っている物事の捉え方の偏りや思い込みのことを指します。

性別や年齢に基づく先入観が、職場での成長の可能性や扱いに影響を与えることがあります。女性活躍を促進するためにアンコンシャス・バイアスについて学び、アンコンシャス・バイアスを解消するための取組を理解し、より公平で多様性のある職場を目指しましょう。

男性なのに育休をとるとは、仕事にやる気がないのか

女性に管理職を任せるのは可哀想

女性は家庭責任があるから残業や出張はさせない

▶ 研修動画をホームページで公開しています。
オンラインセミナーも開催予定です。



委員からの業務運営状況等に関する事前意見について

【意見提出委員：石田委員（労働者代表）】

【意見1】

【該当項目（行政運営方針2ページ）及び意見内容】

（該当項目）

第1 労働行政を取り巻く動向

2 労働条件をめぐる動向

（1）相談等の状況

（意見内容）

令和6年労働局および総合労働相談コーナーに寄せられた相談件数が前年比で413件増加との報告があります。連合富山の2025年度労働相談対応においても1割強の件数増加が見られます。富山労働局では相談件数の増加要因をどのように捉えているか。また、相談内容からみる近時の労働者が置かれた環境や課題等について考えをお聞かせいただきたい。

【労働局運営状況等】（雇用環境・均等室）

令和5年度から令和6年度にかけては相談件数が99件増加し9,327件となりましたが、資料No3の13ページにありますように、令和7年度（9月末実績）は前年同期と比べて相談件数は減少しているところです。

ご質問の令和6年の相談件数の増加要因については、労働条件明示に関する労基法改正が令和6年4月1日施行されることに伴い、施行前に相談が増加したこと及び2024年問題が社会的に注目を集め、時間外労働の上限規制に関する相談が増加したことが要因であると考えています。

令和7年度は、上記の労基法改正施行に伴う相談が落ち着いたことが相談件数の減少要因の一つであると考えています。

また、相談内容からみる労働者の環境や課題等につきましては、民事上の個別労働紛争相談の主な相談内容にありますとおり、自己都合退職やいじめ・嫌がらせ、解雇、労働条件引下げがいずれも200件以上と依然として多いことから、引き続き労働条件の確保・改善対策が必要であると考えているところです。

【意見 2】

【該当項目（行政運営方針 9 ページ）及び意見内容】

（該当項目）

第 2 主要課題と重点対策

4 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

（意見内容）

職場における人員確保が厳しい現状において、各企業では省力化の対策が進んでいるものの、業務負荷は軽減されないとする声は多い。適正な労働時間管理の徹底を前提に、労働者が安全で健康が確保される職場環境整備を推進するため、監督指導体制を強化して諸施策に取り組まれない。

【労働局運営状況等】（労働基準部）

委員ご指摘のとおり、監督指導体制の強化は、適正な労働時間の管理や安全衛生対策など、管内の事業場における労働条件の確保・改善対策を進める上で重要な課題であると認識しています。

そのため、管下 4 つの労働基準監督署職員に対して、監督指導に係る業務量を最大限確保しつつ、その効果的かつ効率的な実施を指示しているほか、労働基準監督官等に対する専門的・技術的な研修の実施などにより、監督指導体制の強化を図ってまいります。

【意見 3】

【該当項目（行政運営方針 14 ページ）及び意見内容】

（該当項目）

第 2 主要課題と重点対策

5 安全で健康に働くことができる環境づくり

（6）熱中症予防対策

（意見内容）

近年、気候変動の影響により夏期の猛暑日が増加しており、熱中症予防対策は、従来以上の取り組み、施策の検討が求められていると考える。県内企業への指導・支援を一層強化されたい。

【労働局運営状況等】（労働基準部）

熱中症予防対策に関しては、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、各種説明会や会合等の機会に熱中症予防対策の徹底について周知啓発を行ったほか、7月の全国安全週間を中心に、局長による建設工事現場パトロールや労働基準監督署における監督指導等を実施し、同対策の徹底を図ったところです。

また、今年度は、6月に熱中症対策強化に係る改正労働安全衛生規則が施行されたことから、同キャンペーンの展開に併せ、同改正規則に係るオンライン説明会を開催するなど、同改正規則に基づく措置について周知を行ったところです。

引き続き、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、周知啓発を積極的かつ効果的に行ってまいります。

委員からの業務運営状況等に関する事前意見について

【意見提出委員：前野委員（労働者代表）】

【意見1】

【該当項目（業務運営状況5ページ）及び意見内容】

（該当項目）

2 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

人材不足分野への重点的なマッチング支援

（意見内容）

ハローワーク富山やハローワーク高岡では、自治体と連携した企業説明会、また、業界団体と連携したセミナーや就業相談会が実施されていると示されています。これらのマッチング支援により、人材不足分野の就職件数も目標数に対して比較的順調に推移していると思われます。

現在連携されている業界団体（看護協会、介護労働安定センター、福祉・人材センター、警備協会）はもちろんです、これらの業種以外にも製造業や交通運輸業、サービス業、建設業等あらゆる分野で人材不足が顕著であり、富山県民の生活に影響を及ぼしかねず早急な対策が必要です。今後、支援の範囲を拡大いただくようお願い致します。また、すでに他業界との連携の予定がありましたらお聞かせください。

【労働局運営状況等】（職業安定部）

令和7年9月の有効求人倍率は1.52倍（季節調整値）と全国で4番目に高い有効求人倍率であり、人手不足が顕著であると認識しております。

そのような雇用情勢の中、特に、医療、介護、保育、建設、警備、運輸の6分野を人材不足が顕著な業種として、重点的なマッチング支援を行うため、人手不足分野の業界団体と「人材確保対策推進協議会」を通じて、各分野における人材確保の取組み状況を共有し、人材確保を進めているところです。

また、あらゆる分野で人材の確保を進めることは重要と考えており、各自治体や関係機関、関係業界団体とも連携したセミナー・企業説明会等のイベント開催、さらに、ハローワーク職員の企業訪問による求人開拓・マッチング支援を行っているところです。

なお、委員ご意見の他業界との連携の予定ですが、業務運営状況に記載した業界団体以外にも、建設業や運輸業の業界団体等と連携したセミナーをハローワークにて実施しているところです。

引き続き、関係機関や業界団体等との連携を強化し人材確保に努めてまいります。

建設業対象

人手不足時代の人材確保セミナー

ハローワーク高岡がお届けする、人手不足時代の人材確保に向けたセミナーです。高岡労働基準監督署からも講師を招いて説明をしていただきます。

日時

令和7年7月18日（金）
14：00～15：30

場所

ハローワーク高岡 3階会議室
高岡市向野町3-43-4

定員

20名

（参加は先着順で、1社につき2名までとさせていただきます。また、会場の都合上定員を超えた場合はお断りさせていただく場合があります。）

主な
内容

人手不足が深刻化する中で、人材を確保するための魅力ある求人票の作り方のほか、熱中症関係の法改正及び雇入時の安全衛生教育や、人材育成にかかる助成金等の説明を行います。

詳しくは、ハローワーク高岡までお問い合わせください。

※ハローワーク高岡 求人・事業所部門

0766-21-1515（部門コード 31#）

主催 高岡公共職業安定所（ハローワーク高岡）

セミナーの内容

1 魅力ある求人票の作成について

求人票で、事業所と求人内容の魅力を十分にアピールし、採用したいと考えている人材像を明確に示すことによって、求人情報が多くの方の目にとまり、応募者を増やすことにつながりますので、応募者を集めるポイントについて説明を行います。

2 熱中症対策及び安全衛生教育について

令和7年6月1日に施行された熱中症関係法改正の内容及び雇入時の安全衛生教育のポイントについて説明を行います。

3 人材開発支援助成金について

労働者に建設工事における作業に直接関連する実習を受講させた場合、人材開発支援助成金を受給できる場合がありますので説明を行います。

参加申込について

※申込みフォームからお申し込みください。

<https://jsite.mhlw.go.jp/form/pub/roudou16/0718seminar>



※申込みフォームから申込みできない場合は、ハローワーク高岡 求人・事業所部門（0766-21-1515 部門コード 31#）へご連絡ください。

※ご提供いただきました個人情報は、当セミナーのみに利用させていただきます。

運輸業対象

人手不足時代の人材確保セミナー

ハローワーク高岡がお届けする、人手不足時代の人材確保に向けたセミナーです。

日時

令和7年10月29日（水）
14：00～16：00

場所

ハローワーク高岡 3階会議室
高岡市向野町3-4 3-4

定員

20名

（参加は先着順で、1社につき2名までとさせていただきます。また、会場の都合上定員を超えた場合はお断りさせていただきます場合があります。）

主な内容

人手不足が深刻化する中、人材を確保するための魅力ある求人票の作り方や、自動車運転者の労働条件等について及び、労務リスクを減らす働き方改革への対応についての説明を行います。

詳しくは、ハローワーク高岡までお問い合わせください。

※ハローワーク高岡 求人・事業所部門

0766-21-1515（部門コード 31#）

主催 高岡公共職業安定所（ハローワーク高岡）

セミナーの内容

1 魅力ある求人票の作成について

事業所と求人内容の魅力を十分にアピールし、採用したいと考えている人材像を求人票で明確に示すことによって、多くの方の目にとまり、応募者を増やすことにつながります。応募者を集めるポイントについて説明を行います。

講師：高岡公共職業安定所 求人・事業所部門
統括職業指導官 原 伸光

2 自動車運転者の労働条件等について

自動車運転者の労働条件改善のために不可欠である最新の改善基準告示や働き方改革関連法の説明と、改善事例の紹介を行います。

講師：高岡労働基準監督署
第一方面 労働基準監督官 竹折 拓哉 氏

3 知らなかったでは済まされない！ ～運輸業の労務リスクを減らす働き方改革への対応について～

運輸業ならではの課題に焦点を当て、労務トラブルや健康起因事故を防ぐための具体的な対策について解説します。法律を遵守し、社員さんが安心して働ける環境を整えることが結果として人材の定着や採用力強化につながります。

講師：雇用管理改善等コンサルタント
社会保険労務士 野 博幸 氏

参加申込について

※申込みフォームからお申し込みください。

<https://jsite.mhlw.go.jp/form/pub/roudou16/1029seminar>



※申込みフォームで申込みできない場合は、ハローワーク高岡 求人・事業所部門（連絡先は表面下部）へご連絡ください。

※ご提供いただきました個人情報は、当セミナーのみに利用させていただきます。

委員からの業務運営状況等に関する事前意見について

【意見提出委員：笹木委員（使用者代表）】

【意見1】

【該当項目（業務運営状況10ページ）及び意見内容】

（該当項目）

3 多様な人材の活躍促進

（3）障害者の就労促進

（意見内容）

障害者の雇用率アップは、障害者にとっては生活基盤の構築ができ、使用者にとっては人手不足の解消にもなるため、働く場を工夫して提供することは現在もこれからも継続して実施すべきと考えます。一方、身体障害者に比べ、知的・精神・発達障害者の長期的な就労継続は、業務内容だけでなく、就労場所の人的環境にも多くの課題があるのが現状です。その課題を解決する一助として、「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」を開催されており、とても有用な取組と感謝しております。厚労省のサイトにて、新潟・北陸エリアでの開催予定を拝見しましたうえで希望となりますが、富山での開催をより多くし、かつ、より多くの方々に参加いただきたく、斡旋方法も検討いただきたいと思います。

また、eラーニングでの自己啓発サイトも作成されており机上の活用に活かそうですが、対面での相談窓口となる機関への斡旋（例えば、障害者就業・生活支援センター）と連動するなど検討していただけると助かります。

【労働局運営状況等】（職業安定部）

精神障害者、発達障害者の定着支援として「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」を開催していますが、今年度は9月末までに2回実施しており、県内各地において今後4回（12月2日、2月は3回で調整中）の集合講座の開催を予定しているところです。また、12月2日に開催予定の富山県との共催で行う講座では、当日参加できない方のために、収録動画の限定公開も予定しているところですが、委員のご要望を踏まえ、開催時期や回数、開催方法について、より多くの方が参加しやすいように検討してまいります。

なお、「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」のeラーニング版の活用につきましても促進を図るとともに、対面での相談については、ハローワークを通じて各機関と連携して対応を行ってまいります。

今後も、これらの取組を引き続き実施し、多様な障害特性に対応した就労支援に努めてまいります。

< 障害のある方を雇用している、または雇用しようとしている事業主の皆さまへ >

全国各地で

精神・発達障害者しごとサポーター養成講座 を 絶賛開催中！

しごとサポーターポータルサイトを開設しています。
受講者の声をはじめ、幅広い情報をご覧ください。

しごとサポーター 検索



精神障害、発達障害のある方々の雇用は、年々増加しています。これらの方々が安定して働き続けるためのポイントの一つは「職場において同僚や上司がその人の障害特性について理解し、共に働く上での配慮があること」ですが、企業で働く一般の従業員の方が障害等に関する基礎的な知識や情報を得る機会は限られていました。

このため、労働局・ハローワークでは、一般の従業員の方を主な対象に、精神障害、発達障害に関して正しく理解いただき、職場における応援者（精神・発達障害者しごとサポーター）となっていただくための講座を開催しています。



精神・発達障害者しごとサポーター養成講座の概要

- ◆内 容：「精神疾患（発達障害を含む）の種類」、「精神・発達障害の特性」（予定）「共に働く上でのポイント（コミュニケーション方法）」等について
- ◆メリット：講師が紹介する様々な事例を通じて、精神・発達障害についての知識や一緒に働くために必要な配慮などの理解を深めることができます。
- ◆講座時間：90～120分程度（講義75分、質疑応答15～45分程度）を予定
- ◆受講対象：**企業に雇用されている方であれば、どなたでも受講可能です。**



※ 今現在、障害のある方と一緒に働いているかどうか等は問いません。

※ 講座の開催日程は、都道府県労働局職業安定部職業対策課（裏面参照）にお問い合わせください。



事業所への**出前講座**も
あります

ハローワークから講師が事業所に出向きます。また、精神・発達障害者の雇用でお困りのことがあれば、ご相談をお受けいたします。

※ 詳しくは、都道府県労働局職業安定部職業対策課（裏面参照）にお問い合わせください。

e-ラーニング版を公開しています！

「まず基礎知識を学びたい」という方はぜひご利用ください。

しごとサポーター eラーニング 検索

ご留意
ください

- 「精神・発達障害者しごとサポーター」は特別な資格制度等ではありません。また、本講座の受講により、職場の中で障害者に対する特別な役割を求めるものでもありません。
- 「精神・発達障害者しごとサポーター」の養成は、広く職場における精神障害、発達障害に関する正しい理解の浸透を図り、精神・発達障害者にとって働きやすい職場環境づくりを推進し、「障害者と一緒に働くことが当たり前」の社会になることを後押しすることを目的としています。

詳細やご不明な点は、裏面のお問い合わせ先へ !!



厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク

精神・発達障害者しごとサポーター養成講座 集合講座のご案内

令和7年度 障害者雇用セミナー

日時：令和7年12月2日（火）13：30～16：00

場所：サンフォルテ 研修室307号室(富山市湊入船町6-7)

定員：60名程度

申込締切：11/22(土)

◆内容

- ◎精神・発達障害者しごとサポーター養成講座
(午後1時30分～2時30分の予定)
講師：ハローワークの精神・発達障害者雇用サポーター
- ◎今後の計画作成(午後2時30分～4時の予定)
障害者雇用を進めるための流れやポイントについて説明します。
さらに雇用を進めるためにかかせない支援機関の担当者が計画作成の
アドバイスをを行います。

※ お申し込みは、「障害者雇用セミナー」特設サイトをご覧ください。

<https://syogaisyakoyou-toyama.jp>

※ [精神・発達障害者しごとサポーター養成講座リーフレット](#)

問い合わせ

この記事に関するお問い合わせ先

富山労働局 職業対策課 障害者担当

TEL 076-432-2793

【意見 2】

【該当項目（業務運営状況 16 ページ）及び意見内容】

（該当項目）

4 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

不妊治療と仕事の両立支援

（意見内容）

少子化が益々進行する中、不妊治療と仕事の両立支援策はぜひとも活発に進めていただきたいと思います。ただ、不妊治療は機微な情報であり公表も勇気が要りますし、公表したとしても職場の十分な理解がなければ両立自体が難しくなります。

是非、くるみんプラスに関して、説明支援だけではなく、取得を目指す事業主そのものを増やす施策を今以上に企画・実施していただきたいと希望します。

【労働局運営状況等】（雇用環境・均等室）

不妊治療と仕事の両立につきましては、不妊治療を受けながら安心して働き続ける職場づくりに取り組むくるみん認定企業に対してプラスして認定するプラス認定制度、また、両立支援助成金における不妊治療及び女性の健康課題対応両立支援コースにより事業主の取組を支援しているところです。

不妊治療については、治療内容のデリケートさから治療を受けていることを労働者が言い出せないまま退職に至るケースもあり、両立支援策を打ち出しても実績につながらないといった意見も聞いているところではありますが、今年度は、プラス認定制度への問い合わせや両立支援助成金の支給実績もあり、事業主の関心も高まりつつあるところです。

委員のご要望を踏まえ、引き続き、不妊治療と仕事の両立に取り組もうとする事業主に対し「不妊治療を受けながら働き続けられる職場づくりのためのマニュアル」や働き方改革推進支援センターの活用を促すとともに、プラス認定制度や両立支援助成金などの支援に取りこぼしが無いよう懇切・丁寧に取り組んでまいります。

なお、富山県主催のセミナー（10月29日）においてくるみんプラス認定制度について説明し、不妊治療と仕事の両立についての取組を促したところであり、今後あらゆる機会を捉えて周知してまいります。

委員からの業務運営状況等に関する事前意見について

【意見提出委員：寺山委員（使用者代表）】

【意見1】

【該当項目（業務運営状況1ページ）及び意見内容】

（該当項目）

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

（1）中小企業・小規模事業者の生産性向上等に向けた支援

生産性向上に向けた支援

（意見内容）

賃金引上げに向けた支援策の『8つの助成金をまとめたリーフレット』は、これまでの個別をわかりやすくまとめられており、内容に今後変化がある場合もこの形式で活用をお願いします。

「働き方改革推進支援センター富山」9月末実績において、前年同期と比較して、相談内容や傾向にどのような違いがあるでしょうか？

また、生産性向上等に取り組む事業所等への支援内容は、例えば業種別にどのような支援をされているのか？教えてください。

【労働局運営状況等】（雇用環境・均等室）

委員ご指摘の「8つの助成金をまとめたリーフレット」については、企業の賃金引上げの方法・目的には、「非正規雇用労働者の地位向上」を始め、「人材開発」、「雇用管理の改善」、「生産性向上」など様々あり、それに従い企業が求める助成金も多種多様となるため、今年度、富山労働局では企業向けに8つの助成金についてそれぞれ特徴をまとめた1枚のリーフレット（別添）を独自に作成し、周知を図っているところです。

委員からのご意見を踏まえ、引き続き、制度改正や企業ニーズ等に応じて本リーフレットに修正を加えながら周知を図ってまいります。

次に、「働き方改革推進支援センター富山」の窓口相談件数及び個別訪問件数の主な相談内容の内訳は以下のとおりとなっています。

主な相談内容	令和6年度 9月末まで	令和7年度 9月末まで
就業規則	131	130
仕事と育児・介護等との両立支援	39	81
長時間労働の是正	71	14
年次有給休暇・特別有給休暇の取得促進	66	10
業務改善助成金	97	51
キャリアアップ助成金	64	43

傾向としましては、例年、就業規則に関する相談が最多となっていますが、令和6年度については、建設業、ドライバー、医師の時間外労働の上限規制の適用が開始されたことから、長時間労働の是正に関する相談や、賃金引き上げの取組を支援する助成金（業務改善助成金やキャリアアップ助成金）に関する相談が多くあったところです。

今年度は、改正育児介護休業法が令和7年4月、10月に施行されたことから、仕事と育児・介護等との両立支援に関する相談件数が大幅に増加しているほか、前年度に引き続き、賃金引き上げの取組を支援する助成金に関する相談が引き続き多い状況となっているところです。

また、生産性向上等に取り組む事業所等への支援内容としましては、業種に関わらず、業務改善助成金や、働き方改革推進支援助成金（業種別課題解決コースを含む）などの助成制度にかかる相談支援の他、各企業からの相談への対応や、専門家による企業訪問による支援を行っているところでありますが、同センターにおいては、業種別の支援状況についての分析はしていないとのことです。

委員のご意見を踏まえ、支援内容の傾向等を業種別に分析するような仕様とするよう、同センター事業の委託元である厚生労働本省に要望してまいります。

賃金引き上げの助成金

富山労働局では賃金引き上げに向けた取組みを支援しています

キャリアアップ助成金

(賃金規定等改定コース)

富山労働局 助成金センター

076-432-9172

☑ 富山県キャリアアップ奨励金

富山県人材確保推進課 076-444-8897

非正規雇用労働者の基本給の賃金規定等を**3%以上増額**改定し、その規定を適用させた場合に助成します。
パートタイム労働者など非正規雇用労働者の賃金引き上げが対象です。

活用例 中小企業が賃金規定等を5%増額改定し、10人の有期雇用労働者の賃金引き上げを実施した場合、65万円が支給されます。

また、富山県キャリアアップ奨励金も受けられます。

非正規雇用労働者の賃上げ率の区分	助成額 (1人当たり)
3%以上4%未満の場合	4万円(2.6万円)
4%以上5%未満の場合	5万円(3.3万円)
5%以上6%未満の場合	6.5万円(4.3万円)
6%以上の場合	7万円(4.6万円)



活用のポイント

非正規雇用労働者の賃上げ

- ・賃金規定等の増額改定に関するキャリアアップ計画の作成が必要
- ・中小企業、大企業どちらも利用可能
- ・原則、事業所内全ての非正規雇用労働者の賃金規定等を改定する必要あり
- ・改定にあたり職務評価を活用した場合、昇給制度を新たに規定した場合は助成額を加算

(※)括弧内の金額は、大企業の場合の助成額。1年度1事業所あたりの支給申請上限人数は100人。

働き方改革推進支援助成金

富山労働局 雇用環境・均等室

076-432-2728

労働時間の削減や年次有給休暇の取得促進等に取り組む**中小企業事業主**に、外部専門家のコンサルティング、労働能率の増進に資する設備・機器の導入等を実施し、成果を上げた場合に助成します。

活用例

建設業の事業場が設備投資等を実施して、36協定で設定する時間外・休日労働時間数の上限を引き下げた場合等に、設備投資等にかかった費用に対し最大25～550万円が助成されます。

コース区分	助成上限額	
	基本部分	賃上げ加算
業種別課題対応コース(※1)	25～550万円	
労働時間短縮・年休促進支援コース	25～200万円	6～360万円(※2)
勤務間インターバル導入コース	50～120万円	



活用のポイント

労働時間削減等の取組

(賃上げ) + 設備投資等

- ・労働時間削減等の取組計画の作成が必要
- ・中小企業や中小企業が属する団体が利用可能
- ・助成額は、成果目標の達成、賃金の引き上げ額、賃金を引き上げた労働者数等により決定
- ・交付決定を受けた後に設備投資等を行う

(※1)建設業の場合

(※2)労働者数30人以下の場合は倍額を加算

(※3)別途団体向けのコースあり(助成上限額1,000万円)

人材開発支援助成金

富山労働局 助成金センター

076-432-9172

職務に関連した**専門的な知識及び技能を習得させるための職業訓練**等を実施した場合等に訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成します。

活用例

中小企業事業主が、正規雇用労働者1人につき、10時間の訓練(※1)(訓練経費10万円)を受講させ、訓練終了後、訓練受講者の賃上げ(※2)を行った場合、7万円が支給されます。

※1 人材育成支援コース(人材育成訓練)の場合

※2 5%以上の賃上げ又は資格等手当を就業規則等に規定し、訓練受講者に実際に資格等手当を支払い3%以上賃金を上昇させた場合

区分(※)	賃上げした場合の助成率・額
①賃金助成額	労働者1人1時間あたり 500円・1000円
②経費助成率	訓練経費の45%～100% ※制度導入に係る助成の場合は、 24万円・36万円
③OJT実施助成額	1人1コースあたり 12万円～25万円



活用のポイント

職業訓練 + 経費助成等

(訓練終了後の賃上げ等加算)

- ・職業訓練実施計画を作成し、訓練開始前に労働局への提出が必要。計画に沿って訓練を実施した後、申請
- ・10時間以上のOFF-JTによる訓練等が対象
- ・中小企業、大企業どちらも利用可能
- ・助成額は、訓練内容、企業規模により決定

※訓練コース・メニューによって上記区分①～③のいずれが支給されるか異なります(①～③全てが支給される場合もあれば②のみとなる場合もあります。)

人材確保のために雇用管理改善につながる制度等(賃金規定制度、諸手当等制度、人事評価制度、職場活性化制度、健康づくり制度)の導入や雇用環境の整備(従業員の作業負担を軽減する機器等の導入)により、離職率低下を実現した事業主に対して助成します。

活用例 複数の雇用管理制度や作業負担を軽減する機器等を導入し、賃上げ(5%以上)を行った場合、最大287.5万円が支給されます。

区分	助成額(※1・2)	活用のポイント	雇用管理改善の取り組み (賃上げ加算)
①賃金規定制度 ②諸手当等制度 ③人事評価制度	50万円 (40万円)	- 雇用管理制度又は従業員の作業負担を軽減する機器の導入計画の作成、実施後の離職率の低下が必要 - 原則、中小企業、大企業どちらも利用可能(※) - 助成額は、雇用管理制度・導入機器に応じて決定 - 対象労働者の賃上げ(5%以上)で、助成額を加算(※) 賃金規定制度は中小企業のみ利用可能	
④職場活性化制度 ⑤健康づくり制度	25万円 (20万円)		
⑥作業負担を軽減する機器等	導入経費の62.5% (50%)		

(※1)括弧内の金額は、賃上げを行った場合以外の助成額又は助成率。

(※2)①～⑤を複数導入した場合の上限額は100万円(80万円)。⑥を導入した場合の上限額は187.5万円(150万円)。

業務改善助成金 富山労働局 雇用環境・均等室 076-432-2728 ☒ 富山県賃上げサポート補助金 富山県人材確保推進課 076-444-8897

事業場内最低賃金を引き上げ、設備投資等を行った中小企業に、その費用の一部を助成します。

中小企業で働く労働者の賃金引き上げのための生産性向上の取り組みが支援対象(※)です。

※交付決定前の設備投資は対象となりません。

令和7年度の第2期申請期限は、10月11日までです(必着)。

第3期以降の募集を行う場合は、ホームページなどでお知らせします。

賃上げコース区分	助成上限額	活用のポイント	賃上げ+設備投資
30円コース	30～130万円	- 賃上げと設備投資等を含む生産性向上に資する計画の作成が必要 - 中小企業が利用可能 - 助成額は、賃金の引き上げ額、引き上げ労働者数等によって決定 - 交付決定を受けた後に設備投資等を行う	
45円コース	45～180万円		
60円コース	60～300万円		
90円コース	90～600万円		

その他人材確保に関する助成金

特定求職者雇用開発助成金(成長分野等人材確保・育成コース) 富山労働局 職業対策課 076-432-2793

- ハローワーク等を通じ、高齢者や障害者、就職氷河期世代を含む中高年層など(就職困難者等)を継続して雇用する事業主に助成(30万円～240万円)
- これら就職困難者等を就労経験のない職種で雇い入れ、①成長分野(デジタル、グリーン)の業務に従事する労働者の雇入れ、②人材育成(人材開発支援助成金の活用)及び雇入れから3年以内に5%賃上げのいずれかを実施した場合、1.5倍の助成金を支給

早期再就職支援等助成金(雇入れ支援コース、中途採用拡大コース) 富山労働局 助成金センター 076-432-9162

- 雇入れ支援コース**:事業規模の縮小等に伴い離職を余儀なくされる労働者を早期に無期雇用で雇入れ、雇入れ前と比較して5%以上賃上げした場合に助成します。
- 中途採用拡大コース**:中途採用者の雇用管理制度を整備した上で、中途採用率を一定以上拡大させた場合及び中途採用率を一定以上拡大させ、そのうち45歳以上の者で一定以上拡大させ、かつ当該45歳以上の者全員を雇入れ前と比較して5%以上賃上げした場合に助成します。

産業雇用安定助成金(スキルアップ支援コース) 富山労働局 助成金センター 076-432-9162

- 在籍型出向により労働者をスキルアップさせ、復帰後の賃金を復帰前と比較し5%以上増加させた場合に助成(上限額8,635円/1人1日あたり(1事業主あたり1,000万円))します。

☒ 支援策の詳細はHPをチェック

厚生労働省HP

「賃上げ」支援助成金パッケージ

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisaku_nitsuite/bunya/package.00007.html



(R7.9)

厚生労働省

富山労働局

事業主、
労務担当者様

ぜひ

秘密
厳守

相談・
専門家派遣
無料

専門家に相談 ください!

(社会保険労務士等)

☑ 取組みはお済みですか？

- ☐ 同一労働同一賃金
- ☐ 時間外労働の上限規制
- ☐ 残業60時間超の賃金引き上げ
- ☐ 育児・介護休業法改正
- ☐ パワーハラスメント防止措置
- ☐ 年5日の年次有給休暇の確実な取得

よくある相談例

労働関係助成金の活用

就業規則や規定の見直し

人材の募集・定着

36協定の作成方法

賃金引上げ・賃金制度の見直し



ご都合に合わせた
相談方法が選べる!

「働き方改革推進支援センター富山」では、働き方改革関連法の
内容にとどまらず、職場環境の整備による人手不足解消に向けた
人材の確保・定着、生産性向上による賃金引上げ、改正育児・介
護休業法、女性活躍・男性の育児休業取得の促進、職場における
ハラスメント防止措置など多様で柔軟な働き方の実現に向けた支
援を行います。

相談方法

① コンサルティング
・ 企業訪問
・ オンライン

② 電話・メール・来所

働き方改革推進支援センター富山

フリーダイヤル 0120-208-363

受付時間 平日9:00~17:00

住所 〒930-0083

富山市総曲輪二丁目1番3号 富山商工会議所ビル6階

MAIL toyama@workstylereform.net FAX 076-407-4667

URL <https://hatarakikatakaikaku.mhlw.go.jp/consultation/toyama/>

相談・セミナー情報詳細は、
ホームページをご覧ください。

働き方改革 富山

検索



コンサルティング申込書

働き方改革推進支援センター富山 宛

FAX : 076-407-4667

事業場名																						
ご担当者氏名																						
所在地	〒 -																					
連絡先	電話		FAX																			
	E-MAIL																					
支援希望日	・ 令和 年 月 日 () 訪問 ・ オンライン ・ 令和 年 月 日 () 訪問 ・ オンライン ・ 令和 年 月 日 () 訪問 ・ オンライン ※ 後日、日程調整のお電話を差し上げます。																					
相談内容 ✓をお付け下さい	<table><tr><td>☐ 残業時間の上限規制</td><td>☐ 人手不足</td></tr><tr><td>☐ 各種助成金の申請・活用</td><td>☐ 最低賃金制度</td></tr><tr><td>☐ 36 協定</td><td>☐ 無期転換制度</td></tr><tr><td>☐ 同一労働・同一賃金 (非正規労働者待遇改善)</td><td>☐ 生産性向上への対応</td></tr><tr><td>☐ 就業規則・賃金規定等の見直し</td><td>☐ 賃金制度全般</td></tr><tr><td>☐ テレワーク</td><td>☐ 職務分析・職務評価</td></tr><tr><td>☐ 育児・介護制度の整備</td><td>☐ 高度プロフェッショナル制度</td></tr><tr><td>☐ 年次有給休暇の取得義務付け</td><td>☐ パワハラ防止 (ハラスメント全般)</td></tr><tr><td>☐ その他</td><td></td></tr></table>				☐ 残業時間の上限規制	☐ 人手不足	☐ 各種助成金の申請・活用	☐ 最低賃金制度	☐ 36 協定	☐ 無期転換制度	☐ 同一労働・同一賃金 (非正規労働者待遇改善)	☐ 生産性向上への対応	☐ 就業規則・賃金規定等の見直し	☐ 賃金制度全般	☐ テレワーク	☐ 職務分析・職務評価	☐ 育児・介護制度の整備	☐ 高度プロフェッショナル制度	☐ 年次有給休暇の取得義務付け	☐ パワハラ防止 (ハラスメント全般)	☐ その他	
☐ 残業時間の上限規制	☐ 人手不足																					
☐ 各種助成金の申請・活用	☐ 最低賃金制度																					
☐ 36 協定	☐ 無期転換制度																					
☐ 同一労働・同一賃金 (非正規労働者待遇改善)	☐ 生産性向上への対応																					
☐ 就業規則・賃金規定等の見直し	☐ 賃金制度全般																					
☐ テレワーク	☐ 職務分析・職務評価																					
☐ 育児・介護制度の整備	☐ 高度プロフェッショナル制度																					
☐ 年次有給休暇の取得義務付け	☐ パワハラ防止 (ハラスメント全般)																					
☐ その他																						

【個人情報の取り扱いについて】

- 本申込書にご記入いただいた個人情報（以下「個人情報」）を取得する事業者：全国社会保険労務士会連合会（以下「当会」）
- 当会の個人情報保護管理者および個人情報に関する問合せ先：働き方改革推進支援本部
担当 E-MAIL : hatarakikata@shakaihokenroumushi.jp
- 取得した個人情報は、「令和7年度 中小企業・小規模事業者等に対する働き方改革推進支援事業」（以下「本事業」）の相談支援のために利用します。
- 当会は、利用目的の達成に必要な範囲で、当会が定める個人情報保護の水準を満たした委託者（中小企業・小規模事業者等に対する働き方改革推進支援事業 専門家）に、個人情報を委託することがあります。
- 当会は開示対象個人情報について、本人または代理人から受け付けた開示等の求めに応じます。
- 当会は、本事業の実施報告のため、本事業の委託者である厚生労働省に、個人情報を書面にて提供することがあります。

※ 上記内容について ☐ 同意する （チェックしてください）

【意見 2】

【該当項目（業務運営状況 3 ページ）及び意見内容】

（該当項目）

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

（2）最低賃金制度の適切な運営

（意見内容）

参考として掲載されている「富山県最低賃金額の推移」の通りここ 5 年間、毎年過去最高の引上げ率、額を更新しており、地方の特に中小企業では急激な最賃引上げは廃業リスクも高まる事から国や行政からの支援策が必須であり一時的な補助金だけでなく、社会保険料の負担軽減や人材確保・育成への支援など持続的で実効性のある支援をお願いします。

本年度の政府「実行計画 2025 年改訂版」の中に「最低賃金については 2020 年代に全国平均 1,500 円の目標、これは今後 5 年間で最低賃金を 1.5 倍（名目 GDP は今後 15 年間で 1.5 倍）という高いハードルを政府として掲げられており、その達成に向け、公的支援を明記（最賃中央目安額に対する地方改定額による政府補助金の重点的支援）のその後の状況？を教えていただければ幸いです。

（補正予算日程、規模、内容等）

【労働局運営状況等】（労働基準部）

委員ご意見のとおり、最低賃金は、ここ 5 年間、毎年、前年の引上げ額・率を上回る改正となっており、こうしたことから特に中小企業・小規模事業者に対する様々な支援が求められているところです。

このため、引き続き、補助金の利活用の促進だけでなく、人材確保・育成への支援について取り組んでまいります。

なお、社会保険料の負担軽減には法改正が必要であるため、委員のご意見につきましては、厚生労働本省あて報告させていただきます。

次に、委員ご指摘のとおり、今年 6 月に閣議決定された「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画 2025 年改訂版」では、最低賃金について 2020 年代に全国平均 1,500 円という目標が掲げられるとともに、「地方最低賃金審議会において中央最低賃金審議会の目安を超える最低賃金の引上げが行われた場合は、（略）政府の補助金における重点的な支援を行う」旨が記載されているところです。

委員ご質問の、この補助金による支援策のその後の状況でございますが、別添のリーフレット（裏面）にあるとおり、中小企業庁が所管する「IT 導入補助金」及び「中小企業省力化投資補助金（一般型）」及び「ものづくり補助金」において、中央最低賃金審議会の目安以上に事業場内最低賃金を引き上げた事業者に対して加点を行う仕組みが新設（「拡充！」と表記）されたところです。

最低賃金引き上げを受けて賃上げに取り組む皆様へ

厚生労働省、中小企業庁では、

最低賃金引き上げに伴う 支援・後押しを強化しています

助成金と補助金を組み合わせてご利用いただくことも可能です

賃金引き上げに向けて、是非ご利用ください

※同一の補助対象(設備等)に対する重複利用は不可

業務改善助成金

事業場内で最も低い時間給を一定額以上引き上げ、生産性向上等に資する設備投資等を行った場合に、設備投資等にかかった費用の一部が助成されます。

キャリアアップ助成金

賃金規定等を改定し、非正規雇用労働者の基本給を3%以上賃上げする場合に、キャリアアップ助成金の「賃金規定等改定コース」が利用できます。

※最低賃金の改定に伴う賃金規定等の改定をした場合も対象になります。

IT導入補助金、ものづくり補助金、 省力化投資補助金(一般型)

最低賃金近傍で働く雇用者を多く抱える事業者の皆様には、補助率を2/3に引き上げ、優先的に採択します。

※一定の賃上げを実施した事業者の皆様も優先的に採択します。

詳しくは次のページで

本紙は最低賃金引き上げの影響を受けた事業者様向けに厚生労働省の支援策と経済産業省・中小企業庁の補助事業、賃上げを後押しするその他施策をご紹介します。具体的な情報についてはホームページ等でご確認ください。

業務改善助成金

事業場内で最も低い賃金(事業場内最低賃金)を引き上げ、設備投資等を行った中小企業・小規模事業者等に、その費用の一部を助成する制度です。

拡充!

- ・対象事業場を、事業場内最低賃金額が「改定後の地域別最低賃金未満まで」に拡充
- ・最低賃金改定日の前日までに賃金引上げを完了していれば、賃金引上げ計画の事前提出は不要

<補助上限> 30万円～600万円 <助成率> 3/4 ～ 4/5

<助成対象経費の例> 機器・設備の導入: POSレジシステム導入による在庫管理の短縮
経営コンサルティング: 国家資格者による、顧客回転率の向上を目的とした業務フロー見直し
その他: 顧客管理情報のシステム化

詳しくはこちら



申請先 都道府県労働局雇用環境・均等部(室)

問合せ先 業務改善助成金コールセンター: 0120-366-440(受付時間 平日 9:00～17:00)

キャリアアップ助成金

有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者といったいわゆる非正規雇用労働者の正社員転換、処遇改善の取組を実施した事業主に対して助成します。

<対象となる方>

雇用保険適用事業所ごとに「キャリアアップ計画」を作成し、その計画に基づき、右の①～⑦までのいずれかを実施した事業主。

- | | |
|--------------------|-----------------|
| ①正社員化コース | ④賃金規定等共通化コース |
| ②障害者正社員化コース | ⑤賞与・退職金制度導入コース |
| ③賃金規定等改定コース | ⑥社会保険適用時処遇改善コース |
| ⑦短時間労働者労働時間延長支援コース | |

<支援内容> ※賃金規定等改定コースの場合
有期雇用労働者等の基本給を定める賃金規定等を3%以上増額改定し、その規定を適用した事業主に対して、右記の額の助成を行います。

3%以上4%未満	4万円	5%以上6%未満	6万5,000円
4%以上5%未満	5万円	6%以上	7万円

詳しくはこちら



問合せ先 都道府県労働局

※助成額は令和7年度の内容です

IT導入補助金

業務の効率化やDXの推進、セキュリティ対策のための ITツール等の導入を支援します。

- ・最低賃金引上げ特例を「改定後の地域別最低賃金未満」に拡充し、該当事業者に
対する加点も実施。
- ・事業場内最低賃金を一定額(※)以上引き上げた事業者に対する加点も新設。

詳しくはこちら



問合せ先

※令和7年度最低賃金改定において示された全国目安
サービス等生産性向上IT導入支援事業コールセンター:
0570-666-376

補助上限: 最大450万円
補助率: 1/2～4/5

中小企業省力化投資補助金(一般型) ものづくり補助金

人手不足に悩む中小企業等に対して、事業内容に合わせて多様な設備やシステムが導入により、省力化投資を後押しします。

拡充!

- ・最低賃金引上げ特例を「改定後の地域別最低賃金未満」に拡充し、該当事業者に対する加点も実施。
 - ・事業場内最低賃金を一定額(※)以上引き上げた事業者に対する加点も新設。
- ※令和7年度最低賃金改定において示された全国目安

拡充!

- ・最低賃金引上げ特例を「改定後の地域別最低賃金未満」に拡充し、該当事業者に対する加点も実施。
 - ・事業場内最低賃金を一定額(※)以上引き上げた事業者に対する加点も新設。
- ※令和7年度最低賃金改定において示された全国目安

補助上限: 最大1億円 ※従業員数による
補助率: 1/3～2/3

詳しくはこちら

問合せ先

中小企業省力化投資補助事業 コールセンター:
0570-099-660



補助上限: 最大4,000万円
補助率: 1/2～2/3

詳しくはこちら

問合せ先

ものづくり補助金事務局サポート
センター: 050-3821-7013



【意見 3】

【該当項目（業務運営状況 5 ページ）及び意見内容】

（該当項目）

2 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

人材不足分野への重点的なマッチング支援

（意見内容）

人材不足分野への重点的なマッチング支援として就職支援後の追跡調査は難しいでしょうか？

就職後の定着度合なども分かればより実態に即したマッチングデータとなるかと思いますので無理のない範囲でご検討ください。

県内企業でも定着率が課題になっている昨今、重点的なマッチング支援の内容等を教えていただければ幸いです。

【労働局運営状況等】（職業安定部）

人材確保に向けた支援につきましては、求人事業主に対する充足支援だけでなく、就職後の定着支援も重要であると認識しております。

就職支援後の追跡調査は実施していないものの、人材不足分野の一部の業界団体においては、新卒者、中途採用者別の離職状況について調査を実施されていることから、これらの調査内容も参考としつつ、人材確保支援を行っているところです。

委員のご意見を踏まえ、就職支援後の追跡調査について、事業所の負担等も考慮し、どのような方法で収集できるかを検討してまいります。

重点的マッチング支援については、求職者が企業を知る機会を設けることを目的として、ハローワークでの定期的なミニ面接会の開催、各自治体や人材不足分野関係機関と連携した企業説明会等のイベントを開催しているところです。

また、新卒等の定着状況を認定要件にしている「ユースエール認定企業」に対して、ハローワークにおいて重点的なマッチング支援等を行っているところです。

さらに、人材の確保や定着を進めるための職場環境の改善について検討を行っている企業に対して「雇用管理改善等コンサルタント」を派遣し、労働者が働きやすい職場環境づくりを支援するため専門的・技術的な助言を行っているところです。

引き続き、人手不足分野の人材確保支援を推進してまいります。

【意見 4】

【該当項目（業務運営状況 6 ページ）及び意見内容】

（該当項目）

2 人材確保及びリ・スキリング支援の推進

（2）リ・スキリングによる能力向上支援

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

（意見内容）

ハロートレーニングの指標は、出来れば昨年度と同指標で示していただければより比較しやすいので来年度は本年度と同じ指標での記載をご検討ください。

【労働局運営状況等】（職業安定部）

ハロートレーニングの指標については、厚生労働省で定めており、昨年度の「ハロートレーニングの修了 3 か月後の就職件数」から、今年度は「ハロートレーニングの修了 3 か月後の就職率」に変更になったところです。

委員のご意見を踏まえ、来年度は、就職件数及び就職率の記載について検討させていただきます。

なお、今年度の就職件数は以下のとおりとなっています。

【令和 7 年度 9 月末までの実績】

・ハロートレーニング修了 3 か月後の就職件数 356 件（前年同期 416 件）

この就職件数の減少の原因は、受講希望者の減少に伴うものと考えているところです。

引き続き、ハロートレーニング修了者が早期に就職につけるよう支援してまいります。

【意見 5】

【該当項目（業務運営状況 9 ページ）及び意見内容】

（該当項目）

3 多様な人材の活躍促進

（2）高年齢者の就労支援

高年齢者の就職支援

（意見内容）

企業が「高齢者雇用安定法の改正」に伴い、再雇用継続が増えている環境の中、高齢者の就労支援窓口である「とやまシニア専門人材バンク」や「シルバー人材センター」への登録数の推移はどのような具合でしょうか？ また、就業範囲が広がる中で一般の労働市場・雇用形態との整合性適正な賃金・就業条件の確保という点での課題、対策等を教えてください。

【労働局運営状況等】（職業安定部）

「とやまシニア専門人材バンク」令和 7 年度（9 月末実績）の新規求職者数は 460 人と前年同期比で 1.7%（8 人）減少し、「シルバー人材センター」令和 7 年度（9 月末実績）の会員数は 7,135 人と前年同期比で 0.8%（56 人）の減少となっています。

高齢者雇用安定法の改正に伴い、企業における継続雇用は増加しており、慣れた環境で働き続ける高齢者については、継続雇用後の賃金・処遇等が一定程度低下する状況がみられるところです。

そのため、高年齢者の雇用の安定を目的とする法の趣旨に沿わない極端な処遇低下事例を把握した場合には、事業主に対し、高年齢者の就業の実態、生活の安定等を考慮し、雇用形態との整合性、適正な賃金・就業条件の確保となるよう、制度の周知及び啓発指導等を行っているところです。

また、高齢期における就業ニーズは多種多様であり、年金等の受給状況等も考慮しながら就労支援を行う必要があるため、就労経験等を踏まえた職業生活の再設計に係る支援や、高齢者の就労ニーズに即した求人の開拓、関係団体・機関と連携した支援を行っているところです。

引き続き、これらの取組を実施し、高年齢者の就職支援に努めてまいります。

委員からの業務運営状況等に関する事前意見について

【意見提出委員：三辺委員（使用者代表）】

【意見1】

【該当項目（業務運営状況14ページ）及び意見内容】

（該当項目）

4 安心して働ける職場環境の整備

（2）長時間労働の抑制

（意見内容）

資料には言及されてはおりませんが、令和6年度から長時間労働抑制の適用が開始された自動車運転者の「バス運転者」の状況に関してお聞きしたい。

富山の地域交通を支える路線バスが、運転手不足からダイヤ維持が極めて厳しい状況になり、今年10月より大幅に減便・廃止されました。身をもって不便を感じるようにもなりましたが、テレビ番組の特集で、会社側は法律を遵守して運営しているが、人員に余裕のない中で遣り繰りしないと立ち行かない実態が報じられておりました。

「安心して働ける職場環境の整備」だけでなく、特に公共性の高い地域交通の維持の危機という重い課題も絡んだ社会課題となっていることに、解決には一企業の努力には限界があることも理解できます。

とりわけ人口減に直面している地方におけるインフラとなる産業での「人員確保」「働き方」について、社会課題の間で緊張関係が生まれないう、様々な側面からの解決が必要だと感じます。

【労働局運営状況等】（労働基準部）

バス運転者については、令和6年4月から時間外労働の上限規制が適用されており、その履行確保に向け、バス事業者に対する監督指導を

- ・令和6年度 4件
- ・令和7年度（9月末時点） 2件

実施しているところです。

この監督指導の結果、違法な時間外労働（労働基準法第32条違反）が1件認められましたが、これは36協定の届出を失念していた事案であり、改正法の上限（月100時間以上、2～6月平均80時間超）を超える時間外労働は認められず、全体としてバス事業者においては、概ね適切に法令を遵守いただいているもの認識しているところです。

他方、バス運転車を含む自動車運転者における時間外労働の上限規制の遵守には、取引関係者等の理解を得ていくことが重要であることから、時間外労働の上限

規制に係る特設サイト「はたらきかたススめ」（別添リーフレット「もっとはたらきかたススめ！」参照）の周知に取り組む等、あらゆる機会に丁寧な対応を行っているところです。

また、バス運転者の人材確保については、厳しい状況が続いているものと認識しており、令和6年度はハローワーク富山において「バス運転手の仕事を知るセミナー」を開催したところです。

なお、今年度は県とも連携の上、同様のセミナーの開催を検討しているところです。

引き続き、関係機関とも連携して、人材確保の支援を行ってまいります。

工事を発注される方 トラックを利用する発荷主・着荷主の方
貸切バスを発注される方へ

もっと！ はたらきかた ススメ！

Promote
Work Style
Reforms!

建設業従事者、
トラックドライバー、
バス運転者にも、

2024年4月から時間外労働の
上限規制が適用されています。

皆さまで力を合わせて、
働き方改革に取り組みましょう！

働き方改革
コンダクター
玉木 宏

建設業従事者



▼
週休2日を確保可能な
適正な工期・代金による
工事の受発注をお願いします。

トラックドライバー



▼
荷待ち・荷役等時間の短縮に向けた
取組をお願いします。適正な運賃・料金の
収受に向けた話し合いをお願いします。

バス運転者



▼
行程やダイヤについて
話し合いをお願いします。



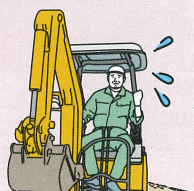


今、
始めよう!

発注者・荷主の皆さまに 取り組んでいただきたいこと

建設業従事者について

工期が短いと、
週休2日を
確保できない…

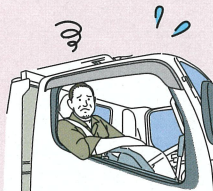


工事の受注・発注に当たっては、
週休2日を確保可能な
適正な工期の設定を。

工事の受注・発注に
当たっては、適切な金額
での契約を心がけましょう。

トラックドライバーについて

長時間の
荷待ちや
荷役作業が
負担…



荷待ち・荷役等時間短縮のため、
適切な日時指定、予約システム
の導入など効率化の工夫を。

「標準的運賃」を参考に、
運賃や荷待ち、荷役作業の
料金の見直しをしましょう。

バス運転者について

運行スケジュール
によっては、
休憩や休息が
とれない…



貸切バスや送迎バス、
コミュニティバスの発注の際は、
改善基準告示に沿った
運行ができるよう
行程やダイヤについて
バス事業者とよく話し合いを。

こちらも
チェック!

物流・建設業界では、**新たなルール**が始まっています。



新物流効率化法

物流効率化法
理解促進
ポータルサイト



✓ すべての荷主・物流事業者に物流効率化のため
に取り組むべき措置(積載効率の向上・荷待ち・荷役等
時間の短縮)についての努力義務を規定。

令和7年
4月施行

✓ 一定規模以上の荷主・物流事業者について特定
事業者として指定し、物流効率化の取組に関す
る中長期計画の作成、定期報告の義務を規定。

令和8年
4月施行予定

✓ 一定規模以上の特定荷主について、物流統括管
理者の選任の義務を規定。

令和8年
4月施行予定

改正建設業法

改正建設業法
ポイント
解説ページ



✓ 資材が高騰した際の請負代金等の「変更方法」を契
約書記載事項とする義務を規定。

令和6年
12月施行

✓ 資材高騰が顕在化した場合に、受注者が「変更方法」
に従って契約変更協議を申し出たときは、注文者は誠
実に協議に応じる努力義務(公共工事では義務)を規定。

令和6年
12月施行

✓ 適正な労務費等の確保と行き渡りのため、著しく低
い労務費等による見積りや見積り依頼の禁止を規定。

令和7年
12月までに施行

✓ 受注者にも工期ダンピングの禁止を規定。

令和7年
12月までに施行

▼ 詳しくは各種サイトをご確認ください。 ▼

はたらきかたススめ

建設業従事者、トラック・バ
ス・タクシードライバーの働
き方改革を進めるために
私たち一人ひとりができる
取り組みを掲載しています。



自動車運転者の 長時間労働改善に向けた ポータルサイト

時間外労働の上限規制
や改善基準告示をはじ
め、トラック事業者の方、
荷主の方双方に向けた
情報を掲載しています。



建設業従事者の 長時間労働改善に向けた ポータルサイト

建設業の概況や発注者
向け・建設事業者向け
情報、各種相談窓口等
に関する情報を発信し
ています。



予約制

バス運転手の 仕事を知るセミナー

定員
15名

バス運転手の仕事について、バス会社の方が解説します!

未経験の方も安心!
大型2種がなくても
大丈夫!

運転以外の業務負担
が少ないお仕事

地域に貢献できます

福利厚生が充実!

＜説明担当事業所＞

富山地方鉄道 株式会社

※担当者から詳細な説明を聞いていただけます。
当日個別相談会も開催予定です。



日時:令和 6 年 10 月 17 日(木)

14:00~14:55(受付 13:45~)

場所:ハローワーク富山 3階 会議室

ポイント①事業所担当者よりバス運転手の概要や最新情報が聞ける!

ポイント②気になる事があれば、その場で質問や追加確認が可能!

ポイント③希望者はセミナー後の個別相談会への参加が可能!

【お問い合わせ・お申込み】:ハローワーク富山 職業相談窓口

【電話番号】:076-431-9965



【意見 2】

【該当項目（業務運営状況 17 ページ）及び意見内容】

（該当項目）

4 安心して働ける職場環境の整備

（4）総合的なハラスメント防止対策の推進

カスタマーハラスメント対策の推進

（意見内容）

法改正により義務化されるカスタマーハラスメントの具体的防止策は指針が策定され次第、事業主向け説明会がされるとあります。既に会社の姿勢・方針を示している企業等もありますが、義務化される部分、対象となる事業、スケジュール等、現時点で共有いただける情報があればお願いします。

【労働局運営状況等】（雇用環境・均等室）

カスタマーハラスメント対策につきましては、本年 6 月 11 日に労働施策総合推進法が改正・公布され、法律の公布の日から起算して 1 年 6 か月以内で政令で定める日に施行されることとなっているところです。

なお、ご質問の義務化される部分につきましては、現在、厚生労働本省が設置する労働政策審議会において関係指針の内容が議論されており、指針の骨子（案）においては「事業主が雇用管理上講ずべき措置の内容」として、

（1）方針の明確化、周知・啓発

（2）相談体制の整備

（3）カスタマーハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応

などが示されているところです。

また、対象となる事業につきましては、労働者を雇用するすべての事業主となっているところです。

加えて、スケジュールに関しましては、検討スケジュール（案）において、消費者・障害当事者団体へのヒアリングを経て、令和 8 年 1 月以降に審議会への諮問が行われ、同年 12 月 10 日までの間で政令で定める日に施行されることとなっているところです。

このため、カスタマーハラスメント防止に係る対応につきましては、令和 8 年 1 月以降に指針が策定され次第、事業主が講ずべき具体的な防止対策についての説明会を開催する他、あらゆる広報手段により指針の周知を図ってまいります。

労働政策審議会 雇用環境・均等分科会（第85回）	資料2-2
令和7年10月27日	

職場におけるカスタマーハラスメントに関して雇用管理上講ずべき措置等 に関する指針の骨子（案）

1 はじめに

2 職場におけるカスタマーハラスメントの内容

- ・ 職場におけるカスタマーハラスメントの定義（職場において行われる①顧客等の言動であって、②その雇用する労働者が従事する業務の性質その他の事情に照らして社会通念上許容される範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるもの。なお、顧客等からの正当な申入れ等は職場におけるカスタマーハラスメントに該当しない）
- ・ 「職場」とは、事業主が雇用する労働者が業務を遂行する場所を指し、当該労働者が通常就業している場所以外の場所であっても、当該労働者が業務を遂行する場所については、「職場」に含まれること。
- ・ 「労働者」の範囲（派遣労働者も含まれること）
- ・ 「顧客等」の範囲（潜在的な顧客等が含まれることなど）
- ・ 「その雇用する労働者が従事する業務の性質その他の事情に照らして社会通念上許容される範囲を超えた」言動の考え方、典型的な例
- ・ 「労働者の就業環境が害される」ことの考え方（「平均的な労働者の感じ方」を基準とすべきであることなど）

3 事業主等の責務

- ・ 事業主の責務、労働者の責務

4 事業主が雇用管理上講ずべき措置の内容

- ・ 措置の内容
 - (1) 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発
 - (2) 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
 - (3) 職場におけるカスタマーハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応（迅速・正確な事実確認、被害者への配慮措置、再発防止）
 - (4) 職場におけるカスタマーハラスメントへの対応の実効性を確保するために必要なその抑止のための措置
 - (5) (1)から(4)までの措置と併せて講ずべき措置（相談者等のプライバシー保護、相談等を理由とした不利益取扱いの禁止）
- ・ 措置を講じる際に留意が必要なこと（消費者の権利、障害者への合理的配慮の提供義務、各業法等の定め）

5 他の事業主の講ずる雇用管理上の措置の実施に関する協力

6 事業主が職場における顧客等の言動に起因する問題に関し行うことが望ましい取組の内容

7 事業主が職場において行われる自らの雇用する労働者以外の者に対する顧客等の言動に関し行うことが望ましい取組の内容

改正法施行に係る今後の検討スケジュール（案）

時期	議事内容等
令和7年9月	改正女性活躍推進法関係の検討
	ハラスメント対策関係の検討 （消費者・障害当事者団体ヒアリングを含む）
	改正女性活躍推進法関係の諮問
令和8年1月	ハラスメント対策関係の諮問
4月1日	改正女性活躍推進法関係の施行
⋮	⋮
改正法の公布の日（令和7年6月11日）から起算して1年6ヶ月以内で政令で定める日	ハラスメント対策関係の施行

委員からの業務運営状況等に関する事前意見について

【意見提出委員：村上委員（使用者代表）】

【意見1】

【該当項目（業務運営状況7ページ）及び意見内容】

（該当項目）

2 人材確保及びリ・スキリング支援の推進

（4）雇用対策協定に基づく雇用対策の推進

富山県及び5市と連携した効果的な雇用対策の実施

（意見内容）

若者の移住、UIJターン、県内就職の推進ということで、県内就職推進のために、県外学生が県内で開催される合同企業説明会等に参加する場合の移動に要する交通費の一部を補助する制度があるかと思いますが、ここ数年、市で行われるものや就職媒体で開催される企業説明会に参加しておりますが、学生数が減ってきているように思います。その中で、若者の移住、UIJターン、県内就職の推進において、今後の取組はどのような事を検討されておりますでしょうか。

【労働局運営状況等】（職業安定部）

労働局が主催している合同企業説明会等において、富山県との雇用対策協定により、県外学生等が参加しやすいよう交通費の一部補助を行うなど、参加者の確保に務めておりますが、学生数の減少等により参加学生数は減少しているところです。

このような中で、全国ハローワークにおいて、富山県への移住やUIJターンを希望する求職者から相談を受けた際には、富山県内のハローワークと連携して相談ができるようオンライン相談ができる体制を整備しているところです。

また、県や市の移住に関する支援の情報提供、UIJターン希望者等の合同企業面接会・説明会への参加勧奨等、富山県、市と連携して県内就職の促進に努めているところです。

引き続き、富山県、市と締結している雇用対策協定の実施計画に基づき、県内就職促進のためお互いの役割を明確化し連携を密にして、若者の移住・UIJターン・県内就職の促進に努めてまいります。

委員からの業務運営状況等に関する事前意見について

【意見提出委員：吉川委員（使用者代表）】

【意見1】

【該当項目（業務運営状況10ページ）及び意見内容】

（該当項目）

3 多様な人材の活躍促進

（3）障害者の就労促進

（意見内容）

令和8年7月には法定雇用率の引上げが予定されているなか、各企業が雇用に向けて取り組んでいると思う。各企業が抱える不安や課題に応じた支援をするということであったが、教えていただける範囲で構いませんので、具体的には、どのような取り組みをされたのかを教えていただけないでしょうか。

【労働局運営状況等】（職業安定部）

令和8年7月の法定雇用率の引上げにより、今後雇用率未達成企業の増加が見込まれることから、各ハローワークによる個別訪問等を通じて、雇入れ支援の提案や特定求職者雇用開発支援助成金をはじめ各種助成金の周知を行うとともに、職場環境の整備、職場定着にかかる助言・指導等を行っているところです。

また、ハローワークと地域の関係機関（富山障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、就労支援機関等）が連携した「企業向けチーム支援」において、具体的な支援としましては、職場実習の実施、企業向けセミナー、就労移行支援事業所や特別支援学校の見学、業務の切り出し支援、求人受理、各種助成金制度の活用支援、ジョブコーチ等の活用案内、職場定着支援等を行っているところです。

さらに、精神・発達障害者については、多様な障害特性を有していることから、「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」における具体的な支援としましては、精神・発達障害のある方と共に働く上での基本的なポイントについて事例を交えて解説することにより、障害の特性や、同じ職場の仲間として日常的な関わり方についてイメージを膨らませ、職場における障害者を支援する環境作りを推進しています。

引き続きこれらの取組を実施し、各企業が抱える障害者雇用に係る不安解消や課題解決に努めてまいります。

【意見 2】

【該当項目（業務運営状況 16 ページ）及び意見内容】

（該当項目）

4 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

（意見内容）

最近では法改正が多く、各企業が取り組むべきことも多くなっている。
各企業が制度化を進めるにあたり、悩みながら対応していると思う。
各企業が悩んでいる点を考慮した周知やフォローをしっかりと行って欲しいと思う。

【労働局運営状況等】（雇用環境・均等室）

育児・介護休業法につきましては、昨年 6 月に改正法が成立し、本年 4 月から順次施行され、10 月から全面的に施行されているところです。

当該改正においては子の看護休暇制度の対象拡大、3 歳から小学校就学前までの子を養育する労働者を対象とした柔軟な働き方を実現するための措置の新設など、両立支援制度の整備に係る内容の他、育児・介護と仕事の両立に係る個別周知・意向確認など、制度利用の促進に資する取組が義務化されたところです。

このため、改正法成立からこれまでの間、周知文書の送付、説明会の実施等、あらゆる機会を通じて改正法の周知を図ってきたところです。

また、多くの企業等から、社内制度の整備に向けた検討や取組に向けた準備などについてご相談をいただいております、それぞれの企業等の実情に応じた適切な取組が実施されるよう、規定例や各種様式例などを案内するなど丁寧に対応しているところです。

さらに、育児・介護休業法その他の法律に基づく企業指導の場（126 件／今年度 9 月末時点）において改正内容を説明し、就業規則の改定等について助言するとともに、育児・介護休業制度等自主点検票の送付・回収を通じて、各企業の自主的な取組を促しているところです。

引き続き、富山労働局ホームページのトップページに、「育児と仕事の両立支援制度の拡充・新設に関する相談窓口」について周知し、雇用環境・均等室及び働き方改革推進支援センター富山において、法施行に当たっての相談に対し、懇切・丁寧な対応に努めてまいります。

最低工賃の改正について

令和 7 年11月11日

令和 7 年度第 1 回富山地方労働審議会資料

1 最低工賃について

- ・最低工賃は、家内労働法に基づいて委託者が家内労働者に支払う工賃の最低額を定めたもので、都道府県労働局長が地方労働審議会の意見を聴いて改正を決定するもの。
- ・最低工賃は、最低賃金との均衡を考慮して定められなければならない。

2 富山県の最低工賃一覧

最低工賃（発効日）	工程・規格・金額等				
■ファスナー加工業 最低工賃 (令和6年5月2日)	工程	規格			金額
		種類	務歯 サイズ	長さ	
	検査包装	C F (コ イルファ スナー) 止め製品	2 C F 3 C F 4 5 C F 5 C F	3 0 cm 以下	1 0 0 本 につき 5 7 円
■電気機械器具製造 業最低工賃 (令和5年4月28日)	品目	工程	規格	金額	
	電子部品	手工具（ハ ンドプレス を除く。） を使用して 電子部品1 個につき2 本又は3本 のリード線 を1度に切 断	固定抵抗器、 発光ダイ オード、ダ イオード、 コンデン サー、トラ ンジスター 及び圧電ブ ザーでリー ド線が2本 又は3本の もの	1 回の切断 につき 3 5 銭 5 厘	
	コネクター	差し （電線の端 末に取り付 けられた端 子をコネク ターに差し 込むことを いう。）		1 端子につ き 3 0 銭	

3 最低工賃の改正について

厚生労働省では、3年間を計画期間とする最低工賃新設・改正計画を策定し、各労働局において計画的に改正を検討している。

令和7年度を初年度とする第15次最低工賃新設・改正計画では、下表のとおり改正の検討を行うこととしている。

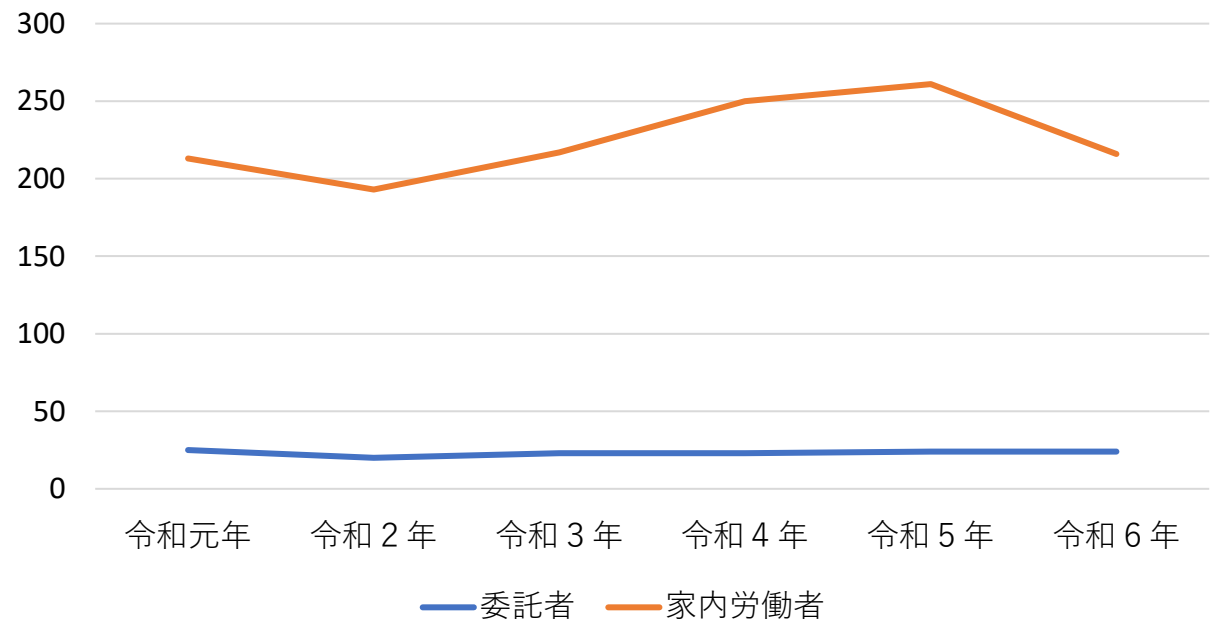
【第15次最低工賃新設・改正計画】

令和7年度	令和8年度	令和9年度
■ 電気機械器具製造業最低工賃(改正の検討)	■ ファスナー加工業最低工賃(改正の検討)	■ 電気機械器具製造業最低工賃(改正の検討)

【参考】

電気機械器具製造業 委託者・家内労働者の推移(令和元年～6年)

	令和元年	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年
委託者	25	20	23	23	24	24
家内労働者	213	193	217	250	261	216



4 令和7年度 電気機械器具製造業最低工賃改正のスケジュール(案)

スケジュール	時期
家内労働実態調査の実施 調査票による家内労働者及び委託者に対する通信調査 取りまとめ 実態調査の結果、改正見送りが適当 審議会又は家内労働部会へ見送り理由の説明 取りまとめ 実態調査の結果、改正が適当 諮問 審議会長あて諮問 関係家内労働者・委託者の意見聴取(公示) 【専門部会】……………今年度は、家内労働部会委員により構成 改正額の調査審議(2回程度) 答申 答申要旨の公示(15日間) 異議申出あり 【審議会】改正審議の経過報告 審議・答申 異議申出なし 労働局長の決定 官報公示 30日後に効力発生	10月10日～ 11月17日～ 12月 1月～2月 3月 令和8年度 4月～5月

令和 7 年度

富山労働局行政運営方針

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96.6%であるが、男性の取得率は54.5%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）。

(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提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日以上之死傷者数は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日以上之死傷者数は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・ＵＩＪ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、高年齢者、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）高年齢者の就労支援

ア 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年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・技術等を有する高年齢者の再就職支援を行う。

さらに、高年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「高年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、その活用を促進する。

ウ 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に促すとともに、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」の取得勧奨を積極的に行う。

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）高年齢労働者等の労働災害防止対策

高年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）の周知を行う。

また、高年齢労働者を中心に、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」の排除を期するため、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。

令和7年度 富山労働局の行政目標（数値目標）

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

	重点施策	数値目標
1	中小企業・小規模事業者の生産性向上等に向けた支援	業務改善助成金の支給決定件数を昨年度実績（198件）以上とする。 キャリアアップ助成金の支給決定件数を昨年度実績（237件）以上とする。
2	最低賃金制度の適切な運営	改正された地域別最賃額について、県及び市町村の広報誌・HPの掲載率を90%以上とする。
3	同一労働同一賃金の遵守の徹底	パートタイム・有期雇用労働法に関する報告徴収件数を192件以上とする。 派遣先事業所への労働者派遣法に基づく指導監督件数を40件以上とする。

II 人材確保及びリ・スキリング支援の推進

	重点施策	数値目標
1	人手不足分野の人材確保支援の推進	人材不足分野の就職件数を3,613件以上とする。
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」に係る計画受理件数を昨年度実績（227件）以上とする。 ハロートレーニング（公的職業訓練）修了者の就職率を71.8%以上とする。
3	オンラインの活用によるハローワークの利便性向上	求人者マイページのオンライン利用率を80.0%以上とする。
4	雇用対策協定に基づく雇用対策の推進	－

III 多様な人材の活躍促進

	重点施策	数値目標
1	女性の活躍推進	女性活躍推進法に関する報告徴収件数を27件以上とする。 マザーズハローワーク事業における担当者制による就職支援を受けた重点支援対象者の就職率を96.9%以上とする。
2	高齢者の就労支援	生涯現役支援窓口における65歳以上の就職率を87.0%以上とする。
3	障害者の就労支援	障害者の就職件数を昨年度実績（1,154件）以上とする。
4	外国人求職者への就職支援等	外国人雇用事業所への訪問指導数を245事業所以上とする。
5	中高年層及び正社員就職を希望する若者の支援	ハローワークの職業紹介による就職氷河期世代を含む中高年層の不安定就労者・無業者の正社員就職件数を978件以上とする。
6	新規学卒者等の支援	新卒者等支援に係る就職支援ナビゲーターの担当者制による就職支援を受けた者の正社員就職率を62.2%以上とする。

IV 安心して働ける職場環境の整備

	重点施策	数値目標
1	労働条件の確保・改善対策	－
2	長時間労働の抑制	中小企業・小規模事業者等に対する労働基準法等の説明会を40回以上開催する。 働き方改革推進支援助成金の支給決定件数を昨年度実績（55件）以上とする。
3	仕事と育児・介護の両立支援	育児・介護休業法に関する報告徴収件数を105件以上とする。
4	総合的なハラスメント防止対策の推進	労働施策総合推進法に関する報告の請求件数を50件以上とする。
5	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に関する報告徴収件数を30件以上とする

V 安全で健康に働くことができる環境づくり

	重点施策	数値目標
1	計画的な労働安全衛生対策の推進	14次防に定める各対策を推進し、14次防の目標である労働災害による死亡者数が10人未満、死傷災害が1000人未満となることを目指す。
2	業種別の労働災害防止対策	－
3	高齢労働者等の労働災害防止対策	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」を各業種2回以上開催する。
4	労働者の健康確保対策	職場のメンタルヘルス対策に係る法改正に関して事業場関係者を対象とした説明会を8回以上開催する。
5	化学物質等による健康障害防止対策	化学物質の自律的管理に関して事業場関係者を対象とした説明会を14回以上開催する。
6	熱中症予防対策	省令改正を含む熱中症予防対策に係る事業場関係者を対象とした説明会を6回以上開催する。
7	労働者死傷病報告等の電子申請の周知等	－