

令和8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8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 | 2 |
| （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 | |
| （1）賃金の引上げ等に向けた支援 | 4 |
| ア 賃金の引上げに向けた支援 | 4 |
| イ 非正規雇用労働者の処遇改善への支援 | 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 | 5 |
| 2 人材確保及びリ・スキリング支援の推進 | 5 |
| （1）人材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 人材開発支援助成金の活用による能力向上支援 | 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 | 6 |
| ウ 労働者個々人の能力向上支援 | 6 |
| （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 | 7 |
| （1）女性の活躍促進 | 7 |
| ア 女性の活躍に向けた取組の促進 | 7 |
| イ 男女の賃金の差異の解消等に向けた支援 | 7 |
| ウ 男女の均等な機会及び待遇の確保 | 7 |
| エ マザーズコーナーを中心とした就労支援 | 7 |
| （2）高年齢者の就労支援 | 7 |
| ア 高年齢者の就労支援 | 7 |
| イ 70歳までの就業機会確保に向けた環境整備 | 8 |
| ウ 多様な就業ニーズへの対応 | 8 |

| | |
|------------------------------|----|
| (3) 障害者の就労支援 | 8 |
| ア 障害者の雇入れ等の支援 | 8 |
| イ 多様な障害特性に対応した就労支援 | 8 |
| (4) 外国人求職者の就職支援等 | 9 |
| ア 外国人求職者の就職支援 | 9 |
| イ 外国人労働者の適正な雇用管理の推進 | 9 |
| (5) 中高年層及び若者の就労支援 | 9 |
| (6) 新規学卒者等の就労支援 | 9 |
| 4 安心して働ける職場環境の整備 | 10 |
| (1) 労働条件の確保・改善 | 10 |
| ア 法定労働条件の履行確保等 | 10 |
| イ 特定分野における労働条件の確保・改善 | 10 |
| (ア) 技能実習生等の外国人労働者 | 10 |
| (イ) 自動車運転者 | 10 |
| ウ フリーランス等の就業環境の整備 | 11 |
| エ 個別労働関係紛争の解決の促進 | 11 |
| (2) 長時間労働の抑制 | 11 |
| ア 長時間労働の抑制に向けた監督指導の徹底等 | 11 |
| イ 中小企業・小規模事業者等に対する支援 | 11 |
| ウ 令和6年度時間外労働の上限規制の遵守に向けた取組 | 12 |
| (3) 仕事と育児・介護の両立支援 | 12 |
| ア 育児・介護休業法の履行確保等 | 12 |
| イ 男女とも仕事と育児・介護を両立しやすい環境の整備 | 12 |
| ウ 次世代育成支援に向けた取組の推進 | 13 |
| エ 不妊治療と仕事の両立支援 | 13 |
| (4) 職場におけるハラスメント防止対策の推進 | 13 |
| ア ハラスメント防止対策の推進 | 13 |
| イ カスタマーハラスメント防止対策の推進 | 13 |
| ウ 求職者等に対するセクシャルハラスメント防止対策の推進 | 13 |
| 5 安全で健康に働くことができる環境づくり | 14 |
| (1) 計画的な労働安全衛生対策の推進 | 14 |
| ア 14次防の実施状況を踏まえた労働安全衛生対策 | 14 |
| イ 改正労働安全衛生法等の円滑な施行に向けた周知 | 14 |
| (2) 業種別の労働災害防止対策 | 14 |
| (3) 高年齢労働者等の労働災害防止対策 | 14 |
| (4) 労働者の健康確保対策 | 14 |
| (5) 化学物質等による健康障害防止対策 | 15 |
| (6) 熱中症予防対策 | 15 |

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7年平均の有効求人倍率(原数値)は1.46倍と、全国平均の1.22倍を0.24ポイント上回っている。

有効求人数については、物価高騰や人件費の上昇が、経営に影響を及ぼしていたものの人手不足の解消に向けて、積極的な募集活動を継続していた状況がみられ、前年より0.2%増加している。

有効求職者数については、物価高騰を受けて、転職を検討する方が一定数見られたものの、企業の賃金や労働条件の改善が進んだことなどにより、現職に留まる傾向や、より良い条件の求人を慎重に見極める傾向が強まったことなどにより、前年より4.6%減少している。

また、正社員有効求人数も前年より増加しており、令和7年平均の正社員有効求人倍率(原数値)は1.50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6年度の県内の女性の育児休業取得率は87.5%であるが、男性の取得率は60.7%と女性と比較して依然として低い状況にある(富山県賃上げ・人材確保・労働条件等に関する調査(令和7年度))。

(4) 高齢者の雇用状況

令和7年度(1月末現在)の県内の55歳以上の高齢者の新規求職申込件数は、12,863件(前年比120件(0.9%)増)、就職件数は3,556件(前年比171件(5.1%)増)となっている。

また、高齢者雇用状況等報告(令和7年6月1日現在)によると、高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、前年と同じく100.0%、70歳までの高齢者就業確保措置を実施している企業の割合は、29.4%(前年比3.4ポイント増)となっている。

(5) 障害者の雇用状況

令和7年度（1月末現在）の県内の障害者の新規求職申込件数は、1,868件（前年比89人（4.5%）減）となり、就職件数は909件（前年比39人（4.1%）減）となっている。

また、障害者雇用状況報告（令和7年6月1日現在）によると、雇用障害者数は4,998.0人（前年比57.5人（1.2%）増）となり、過去最高となっている。

一方で、実雇用率は2.35%（前年比0.01ポイント減）、雇用率達成企業割合は47.9%（前年比1.5ポイント減）となっている。

(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7年10月末現在で2,651事業所（前年比152所（6.1%）増）、外国人労働者数は16,460人（前年比1,530人（10.2%）増）となっている。

また、国籍別外国人労働者数は、ベトナムが最も多く4,708人（外国人労働者全体の28.6%）、次いでインドネシアが3,032人（同18.4%）、中国が2,156人（同13.1%）、フィリピンが2,117人（同12.9%）の順となっている。

(7) 若者の雇用状況

令和8年3月新規大学等卒業予定者の就職内定率は、令和8年1月末時点で92.9%と前年同月を2.3ポイント下回っている。

また、令和8年3月新規高等学校卒業予定者の就職内定率※は、令和8年1月末時点で96.0%と前年同月を0.3ポイント上回っている。

※ 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7年度の実施状況は、令和8年1月末現在で受講者数が462人（前年比67人（12.7%）減）となっている。また、令和7年7月末までの受講修了者472人（前年比85人（15.3%）減）の修了3か月後の就職状況は、就職者数が377人（前年比70人（15.7%）減）であり、就職率が79.9%（前年比0.4ポイント減）となっている。

一方、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7年度の実施状況は、令和8年1月末現在で受講者数が246人（前年比32人（11.5%）減）となっている。また、令和7年7月末までの受講修了者222人（前年比16人（6.7%）減）の修了3か月後の就職状況は、就職者数が142人（前年比1人（0.7%）減）であり、就職率が64.0%（前年比3.9ポイント増）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7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8,371件（前年比1,168件（12.2%）減）で、そのうち最も多いのは、「法令・制度の問合せ」で4,754件（前年比1,422件（23.0%）減）、次に「民事上の個別労働紛争に係る相談」で2,662件（前年比117件（4.2%）減）となっている。また、「職場におけるハラスメント」に関する相談は954件（前年比115件（13.7%）増）で、そのうち最も多いのは、「パワーハラスメント」で742件（前年比42件（6.0%）増）とな

っている。

なお、令和7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件数は220件（前年比26件（13.4%）増）で、そのうち最も多いのは、「賃金不払」で176件（前年比18件（11.4%）増）、次に「解雇手続」で35件（前年比14件（66.7%）増）となっている。

（2）労働時間等の状況

令和7年の県内の年間総実労働時間は、事業所規模30人以上で1,763時間（所定内労働時間は1,625時間）と前年比で27時間減少し、全国の1,693時間に比べて多い状況が続いている（毎月勤労統計調査）。

また、令和6年の年次有給休暇平均取得率は、62.3%（前年61.0%）となり、全国66.9%（前年65.3%）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7年は対前年同月比0.8～3.7%の増加で推移している（毎月勤労統計調査令和7年11月までの結果）。

また、富山県の実質賃金は、令和6年は2月、4月を除き10か月プラスが続いたが、令和7年は10月、11月を除きマイナスとなっている（毎月勤労統計調査令和7年11月までの結果）。

（4）最低賃金の引上げ状況

令和7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1,062円（引上げ額64円、引上げ率6.41%）で答申され、異議申出に対する審議を経て決定し、令和7年10月12日付けで発効した。

（5）労働災害の発生状況

県内の令和7年の休業4日以上死傷者数は1,243人（前年比35人（2.7%）減）となり、うち死亡者数は14人（前年比2人（16.7%）増）となっている。

なお、建設業において死亡災害が増加しており、死亡者数は7人（前年比1人（16.7%）増）となっている。

また、全死傷者数に占める60歳以上の者の割合は35.1%となっている。

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賃金の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）の確保に向けた取組を推進する必要がある。

(1) 賃金の引上げ等に向けた支援

ア 賃金の引上げに向けた支援

企業が賃金の引上げに取り組む方法・目的は、生産性向上のほか、リ・スキリング、非正規雇用労働者の処遇改善や労働時間短縮など様々あることから、企業が自社のニーズに沿って選択できるよう「キャリアアップ助成金」をはじめとする各種助成金をパッケージとして周知し、利用促進を図る。

また、「働き方改革推進支援センター富山」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、中小企業等が賃金の引上げの原資を確保できるよう、「パートナーシップによる価値創造のための転嫁円滑化施策パッケージ」等に基づき、政府全体で取組を進めているところであり、内閣官房及び公正取引委員会が策定した「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」の事業主等に対する周知など、価格転嫁・取引適正化の徹底を図る。

併せて、賃金の引上げを実施した企業の取組事例など、賃金の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、「正社員化コース」や、いわゆる「年収130万円の壁」への対応として令和7年7月に新設した「短時間労働者労働時間延長支援コース」などの各コースの周知、活用勧奨等を実施する。

(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、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。

加えて、「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針」の周知・啓発を図る。

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) 人材不足分野の人材確保支援の推進

求人事業主に対する求人充足支援として、求職者ニーズに沿っ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・面接会の定期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、令和8年度からハローワーク富山に「人材マッチング企画部門」を新たに設け、求人充足支援を強化する。

また、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」をはじめ全ハローワークにおいて医療・介護・保育分野（重点3分野）のアウトリーチ支援による求人充足支援を強化するとともに、事業所訪問による相談援助や雇用管理改善に関するセミナー等を開催するほか、関係団体等と組織横断で連携した人材確保支援の充実を図る。

加えて、労働局に設置した『「医療・介護・保育」求人者向け特別相談窓口』の周知に努めるとともに、相談内容に応じた的確な情報提供や必要な支援を行う。

(2) リ・スキリングによる能力向上支援

ア 人材開発支援助成金の活用による能力向上支援

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、「人材開発支援助成金」の積極的な周知・活用勧奨を図り、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に対して支援を行う。

特に、「事業展開等リスクリリング支援コース」の活用促進により、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に伴う人材育成に取り組む事業主を支援する。

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の積極的な周知・受講勧奨に努め、的確な受講あっせんを行う。

特に、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受講者に対し、きめ細やかな再就職支援を行うことにより、社会全体のデジタル化に対応した人材育成を推進する。

また、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。

さらに、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。

ウ 労働者個々人の能力向上支援

令和7年10月に創設された、雇用保険被保険者が教育訓練を受けるための休暇を取得した場合に訓練期間中の生活費を支援する「教育訓練休暇給付金」について、特別休暇制度の導入等の提案を行っている働き方・休み方改善コンサルタント等も活用し周知を行う。

（3）オンラインの活用によるハローワークの利便性向上

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、連携して雇用対策に取り組む。

なお、平成27年11月に富山労働局と富山県が締結した「雇用対策協定」については、令和8年2月に「富山県人材確保・活躍推進協定」に改称し、目的を深刻化する人材不足への対応等に重点を置いた内容に変更したところであり、同協定に基づき、具体的な実施計画を策定の上、計画的かつ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」となっているほか、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、外国人、中高年層・若者、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) 女性の活躍促進

ア 女性の活躍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促進する。

イ 男女の賃金の差異の解消等に向けた支援

令和8年4月1日から常時雇用する労働者数101人以上の事業主に対して、男女の賃金の差異及び女性管理職比率の情報公表が義務付けられたことから、報告徴収等の実施により着実に履行確保を図り、男女の賃金の差異等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

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とともに、顕在化した差別に対する指導だけではなく、アンコンシャス・バイアスの解消に向けた取組を行うよう助言する。

エ マザーズコーナーを中心とした就労支援

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、各種就職支援サービスのオンライン化や関係機関との連携体制を構築する。

(2) 高齢者の就労支援

ア 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（2.5%）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・指導を行うことにより、早期の法定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（2.8%）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8年7月の法定雇用率の引上げ（民間企業2.5%→2.7%、公的機関2.8%→3.0%）により、今後も雇用率未達成企業が増加する可能性があることから、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、就労パスポートの活用を促進するとともに、関係機関とハローワークとの連携による「障害者向けチーム支援」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」について積極的に周知

を行い、講座の開催を増やすことにより、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) 外国人求職者の就職支援等

ア 外国人求職者の就職支援

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) 中高年層及び若者の就労支援

就職氷河期世代を含む中高年層に対して、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、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。

また、「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。

さらに、正社員就職を希望する若者を対象に、富山わかものハローワーク等に配置された就職支援ナビゲーターによる担当者制によるきめ細かな就職支援、職業訓練部門との連携による能力開発支援、就職後の定着支援の実施など、ステップアップ型の支援を通じて正社員就職の実現を図る。

(6) 新規学卒者等の就労支援

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、深刻な人手不足を背景に新規学卒者の採用活動の早期化が年々進む中で、大学等のニーズも踏まえつつ、時期に応じた就職支援を実施する。

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、職場におけるハラスメントの相談件数は高止まり傾向にあることから、職場におけるハラスメント防止対策をより一層進める必要がある。

(1) 労働条件の確保・改善

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等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、いわゆる「スポットワーク」を利用する際の労務管理上の留意事項等について、使用者向け及び労働者向けのリーフレットを用いて広く周知するとともに、監督署に相談が寄せられた場合には、丁寧に対応する。

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の確保・改善

(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履行確保に向け、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するほか、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

トラック、バス、タクシー等の自動車運転者に係る労働条件の履行確保に向け、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し的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。

ウ 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とともに、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。

また、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、労働者性の有無を判断の上、必要な指導を行う。

さらに、家内労働者の労働条件の向上を図るため、第15次最低工賃新設・改正計画に基づきファスナー加工業に係る最低工賃の改正を検討する。

エ 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。

（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等を中心に監督指導等を実施する。

また、過労死等の労災認定事業場に対しては、必要に応じ、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」の周知に取り組み、県民に対して過労死等防止対策の機運の醸成を図る。

加えて、大企業・親事業者の働き方改革に伴う中小受託事業者への「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」において、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」において、説明会の開催や中小企業・小規模事業者等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、「働き方改革推進支援センター富山」による、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取組

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、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、建設業従事者については、労働時間短縮が進むよう、国土交通省北陸地方整備局とも連携しながら、富山県建設業関係労働時間削減推進協議会において、工期設定に関する公共工事発注者の取組好事例の共有や公共工事発注者に対して適正な工期設定に関する要請を行う。

また、トラック運転者については、国土交通省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、発着荷主等に対する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。

さらに、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。

加えて、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・介護休業法の履行確保等

育児・介護休業法に基づく、育児期の柔軟な働き方を実現するための措置や育児・介護の両立支援制度等に関する周知の義務付け、301人以上の事業主への男性の育児休業等取得状況の公表義務等について、報告徴収等の実施により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・介護休業等の取得の申出や取得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、報告徴収等の実施により改善を図る。

イ 男女とも仕事と育児・介護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、社会福祉関係団体等と連携し、介護休業制度等の周知を行うとともに、介護離職の予防に向けたガイドブックや動画等の各種支援ツールの利用を促進することで、介護離職の防止を図る。

さらに、男女とも仕事と育児・介護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に基づく一般事業主行動計画の策定について、各企業の実態に即した計画の策定を支援するとともに、常時雇用する労働者数101人以上の義務企業の届出等の徹底を図る。

また、「くるみん」「プラチナくるみん」「トライくるみん」及び「プラス」の新しい認定基準等について周知を行うとともに、同基準を満たす企業に対しては、これらの認定の取得勧奨を積極的に行う。

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」の制度の周知と取得勧奨を行うとともに、両立支援等助成金「不妊治療及び女性の健康課題対応両立支援コース」の活用も促し、不妊治療と仕事との両立がしやすい職場環境整備の推進のための周知啓発や「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」等を活用した相談支援を行う。

(4) 職場におけるハラスメント防止対策の推進

ア 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報告徴収等の実施により、労働施策総合推進法等の履行確保を図る。

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 カスタマーハラスメント防止対策の推進

令和7年6月に改正労働施策総合推進法が成立し、事業主に対して、カスタマーハラスメント防止のための雇用管理上の措置が令和8年10月1日から義務化されることから、改正内容及びカスタマーハラスメント防止指針の周知に取り組むとともに、カスタマーハラスメント防止対策の着実な履行確保を図る。

ウ 求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止対策の推進

令和7年6月に改正男女雇用機会均等法が成立し、事業主に対して、求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止のための雇用管理上の措置が令和8年10月1日から義務化されることから、セクシュアルハラスメント防止指針の周知に取り組むとともに、求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止対策の着実な履行確保を図る。

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。

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（令和5年度～令和9年度の5カ年計画。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う等、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 改正労働安全衛生法等の円滑な施行に向けた周知

令和7年5月に改正労働安全衛生法等が公布され、多様な人材が安全に、かつ安心して働き続けられる職場環境の整備を推進するため、混在作業場所において元方事業者が講ずべき労働災害防止措置の対象への個人事業者等の追加、高年齢労働者の労働災害防止に必要な措置の努力義務化及びストレスチェック制度の労働者数50人未満の事業場への義務化等の規定が、令和8年4月1日を中心に段階的に施行されることから、同改正法の円滑な施行に向けた周知と履行確保に取り組む。

（2）業種別の労働災害防止対策

建設業について死亡災害が増加したため、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の徹底を図る。

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

高年齢労働者の労働災害防止に係る事業者による措置の適切な実施のため、「高年齢者の労働災害防止のための指針」の周知・指導を行うほか、併せて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）の周知も行う。

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。

さらに、改正労働施策総合推進法に基づき、事業主の努力義務となった治療と就業の両立支援に関する取組の促進のため、「治療と就業の両立支援指針」等の周知・啓発を行うとともに、「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

化学物質の自律的管理に係る労働安全衛生関係法令の履行確保を図るため、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指導を行う。

また、建築物、工作物等の解体・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、有資格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」を展開するとともに、令和7年6月に施行された改正労働安全衛生規則に基づく措置の徹底を図り、特に熱中症の多発が懸念される警備業、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。また、「職場における熱中症防止のためのガイドライン」（仮称）の周知を行う。