

令和8年度 富山労働局行政運営方針の ポイント

- 第1 労働行政を取り巻く動向
- 第2 主要課題
- 第3 重点対策

第1 労働行政を取り巻く動向

1 雇用をめぐる動向

指標	令和6年度	令和7年度
有効求人倍率	1.39倍	1.46倍 (R7年)
正社員の有効求人倍率	1.39倍	1.50倍 (R7年)
非正規雇用者数 (雇用者総数に占める割合)	151,700人 (27.7%) (R4年)	151,700人 (27.7%) (R4年)
女性雇用者数 (雇用者総数に占める割合)	222,900人 (47.5%) (R4年)	222,900人 (47.5%) (R4年)
高年齢者(55歳以上) 新規求職申込件数	12,743件 (R7.1)	12,863件 (R8.1)
就職件数	3,385件 (R7.1)	3,556件 (R8.1)
障害者 新規求職申込件数	1,957件 (R7.1)	1,868件 (R8.1)
就職件数	948件 (R7.1)	909件 (R8.1)
外国人 雇用事業所数	2,499事業所 (R6.10)	2,651事業所 (R7.10)
労働者数	14,930人 (R6.10)	16,460人 (R7.10)
就職内定率 (新規大学等卒業予定者)	95.2% (R7.1)	92.9% (R8.1)

2 労働条件をめぐる動向

指標	令和6年度	令和7年度	備考
労働局及び総合労働相談 コーナーに寄せられた相 談件数	9,539件 (R6年)	8,371件 (R7年)	
労働基準監督署で受理し た労働者からの申告件数	225件 (R6年)	220件 (R7年)	
年間総実労働時間 (事業所規模30人以上)	1,789時間 (R6年)	1,763時間 (R7年)	全国平均 1,693時間 (R7)
所定内労働時間	1,655時間	1,625時間	
所定外労働時間	134時間	132時間	
年次有給休暇平均取得率	61.0% (R5年)	62.3% (R6年)	全国 66.9% (R6)
賃金の引上げ状況 (事業所規模5人以上)	2.6~4.8% (R6.11)	0.8~3.7% (R7.11)	1月から11月までの 対前年同月比の推移
最低賃金 (引上げ額、引上げ率)	998円 (50円、5.27%)	1,062円 (64円、6.41%)	引上げ幅は過去最高
労働災害 死傷者数 (休業4日以上)	1,278人 (R6年)	1,243人 (R7年)	
死亡者数	12人 (R6年)	14人 (R7年)	

第2 主要課題

項目	主要課題
I 賃金の引上げに向けた中小企業・小規模事業者等への支援	<ul style="list-style-type: none">• 中小企業等に対する賃金の引上げに向けた環境整備を推進する必要がある。• 最低賃金の引上げに当たり、最低賃金制度の適切な運営を図る必要がある。• 雇用形態に関わらない公正な待遇（同一労働同一賃金）の確保に向けた取組を推進する必要がある。
II 人材確保及びリ・スキリング支援の推進	<ul style="list-style-type: none">• 人手不足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必要がある。• オンラインの活用によるハローワークの利便性向上を図る必要がある。
III 多様な人材の活躍促進	<ul style="list-style-type: none">• 女性の正規雇用比率が「L字カーブ」となっているほか、男女の賃金の差異は大きく、女性管理職の割合も低い水準にある。• 労働力人口が減少する中で、女性、高齢者、障害者、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ため、個々のニーズに応じたきめ細かな就労支援に取り組む必要がある。
IV 安心して働ける職場環境の整備	<ul style="list-style-type: none">• 誰もが安心して働くことができる良好な職場環境を実現するため、法定労働条件の履行確保を図る必要がある。• 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。
V 安全で健康に働くことができる環境づくり	<ul style="list-style-type: none">• 全ての労働者が安全で健康に働くことができるよう、第14次労働災害防止推進計画の目標達成に向け、より一層労働安全衛生対策を推進する必要がある。

第3 重点対策

I 賃金の引上げに向けた中小企業・小規模事業者等への支援

1 賃金の引上げに向けた支援

- 賃金の引上げに向けた各種助成金をパッケージとして周知し利用促進を図る。
- 「働き方改革推進支援センター富山」による生産性向上等に取り組む事業者の支援を実施する。
- 中小企業等が賃上げの原資を確保できるよう、「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」の事業主に対する周知など、価格転嫁・取引適正化の徹底を図る。
- 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。
- キャリアアップ助成金「正社員化コース」及び「短時間労働者労働時間延長支援コース」などの周知、活用勧奨等を実施する。

2 最低賃金制度の適切な運営

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

3 同一労働同一賃金の遵守の徹底

- パートタイム・有期雇用労働法に基づく報告徴収又は労働者派遣法に基づく指導監督を効率的に行う。
- 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、点検要請を実施すること等により企業の自主的な取組を促す。

第3 重点対策

II 人材確保及びリ・スキリング支援の推進

1 人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等を積極的に実施し、求人事業主の人材確保を支援する。
- ・ 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、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の求人充足支援を強化する。
- ・ 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、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。
- ・ 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、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

- ・ 人材開発支援助成金「事業展開等リスキリング支援コース」の積極的な周知・活用勧奨を図る。
- ・ ハートトレーニング（公的職業訓練）の積極的な周知・受講勧奨に努め、的確な受講あっせんを行う。
- ・ 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。
- ・ 「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

- ・ 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。
- ・ 「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。

4 雇用対策協定に基づく雇用対策の推進

- ・ 市町村と締結した雇用対策協定に基づき、具体的な実施計画を策定し、連携して雇用対策に取り組む。
- ・ 富山県との「富山県人材確保・活躍推進協定」により、深刻化する人材不足への対応等に重点を置いた計画的かつ効果的な雇用対策に取り組む。

第3 重点対策

Ⅲ 多様な人材の活躍促進

1 女性の活躍推進

- 女性活躍推進法に基づく「えるぼし」及び「プラチナえるぼし」の周知広報を行い、多くの企業が認定を目指した取組を促進する。
- 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。
- 男女雇用機会均等法の確実な履行確保を図るとともに、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。
- 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、一人ひとりの求職者のニーズに応じた支援を実施する。

2 高年齢者の就労支援

- 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、高年齢者の職業生活の再設計に係る支援を行う。
- 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。
- 多様な就業ニーズに対応するため、臨時的かつ短期的又は軽易な就業を希望する高年齢者をシルバー人材センターへ誘導する。

3 障害者の就労支援

- 法定雇用率未達成企業に対して、雇入れ支援の提案や職場環境の整備、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。
- 障害者雇用の経験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が連携した「企業向けチーム支援」を実施し、障害者の雇入れを一層促進する。
- 令和8年7月の法定雇用率引上げについて、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。
- 精神障害者、発達障害者、難病患者である求職者について、多様な障害特性に対応した就労支援を行う。

4 外国人求職者の就職支援等

- ハローワーク高岡に設置している「外国人雇用サービスコーナー」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。
- 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。

5 中高年層及び若者の就労支援

- ハローワーク富山に設置している「ミドルシニア支援窓口」等を中心に、就職の準備段階から職場定着までの一貫したチーム制による伴走型支援を実施する。
- 「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。

第3 重点対策

Ⅲ 多様な人材の活躍促進

6 新規学卒者等の就労支援

- ・ 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を実施する。
- ・ 雇用管理の優良な中小企業に対する「ユースエール認定」の取得勧奨を積極的に行う。

Ⅳ 安心して働ける職場環境の整備

1 労働条件の確保・改善

- ・ 法定労働条件の履行確保に取り組むとともに、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。
- ・ 技能実習生等の外国人労働者の労働条件の確保対策に向け、法令違反の疑いがある事業場に対する監督指導を実施、重大・悪質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。
- ・ 自動車運転者の労働条件の確保対策に向け、違法な長時間労働が疑われる事業場に対して的確に監督指導を実施する。
- ・ フリーランスからフリーランス・事業者間取引適正化等法の就業環境の整備違反に関する申出があった場合には、速やかに申出内容を聴取し、同法の着実な履行確保を図る。
- ・ 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。

2 長時間労働の抑制

- ・ 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。
- ・ 労働基準監督署に編成した「労働時間相談・支援班」による中小企業・小規模事業者等に対する労働基準法等の周知を中心としたきめ細かな支援を行う。
- ・ 「働き方改革推進支援センター富山」による窓口相談等の実施、「働き方改革推進支援助成金」の活用促進などきめ細やかな支援を行う。
- ・ 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、取引関係者の理解を得ていくことが重要であることから、特設サイト「はたらきかたススメ」を通じて周知を行う。

第3 重点対策

IV 安心して働ける職場環境の整備

3 仕事と育児・介護の両立支援

- 育児・介護休業法に基づく、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。
- 労働者の権利侵害や育児休業等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、報告徴収等の実施により改善を図る。
- 男性の育児に資する制度や労働者が希望に応じて柔軟な働き方ができる措置等について、周知を行い、制度の活用につなげる。
- 介護休業制度等の周知を行うとともに、介護離職防止に向けた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。
- 次世代育成支援対策推進法に基づく「くるみん」「プラチナくるみん」「トライくるみん」及び「プラス」の新しい認定基準の周知を行うとともに、これらの認定基準の取得勧奨を積極的に行う。
- 不妊治療と仕事との両立支援策についての周知啓発や「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

- 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。
- 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、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。
- 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。

第3 重点対策

V 安全で健康に働くことができる環境づくり

1 計画的な労働安全衛生対策の推進

- ・ 労働災害が増加傾向にある業種については積極的な事業場への指導や事業者団体に対する労働災害防止への要請を行う等、労働災害の減少を図る。
- ・ 労働基準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。
- ・ 令和8年4月1日を中心に段階的に施行される改正労働安全衛生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、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。
- ・ 製造業について、機械災害の防止、また、陸上貨物運送事業について、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のための指針」の周知・指導を行うほか、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。
- ・ 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、「+ Safe 協議会」を開催し、業種全体として安全衛生に対する機運醸成を図る。

4 労働者の健康確保対策

- ・ 長時間労働者に対する医師による面接指導やストレスチェック制度をはじめとするメンタルヘルス対策などの労働者の健康確保の取組が、各事業場で適切に実施されるよう指導等を行う。
- ・ 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。

5 化学物質等による健康障害防止対策

- ・ 化学物質管理者の選任をはじめSDS(安全データシート)等による危険有害性情報の的確な通知等、必要な措置が事業者において適切に実施されるよう指導を行う。

6 熱中症予防対策

- ・ 「STOP! 熱中症クールワークキャンペーン」を展開し、熱中症の多発が懸念される警備業、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。