

平成29年度

労働行政のあらまし



(雨晴海岸から望む立山連峰)

富山労働局は、富山県内における唯一の国の総合労働行政機関です。

本冊子は、業務の概要をお知らせするとともに、平成29年度において重点的に取り組むこととしている施策について、取りまとめたものです。

第1 働き方改革の推進	P2
第2 安心して働ける労働環境の整備	P5
第3 多様な働き手に対する雇用対策の推進	P14



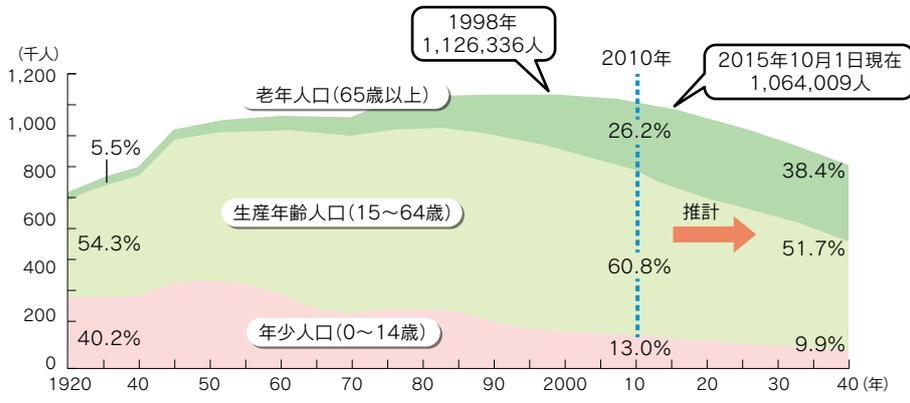
富山労働局

URL <http://www.toyama-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp>

富山県の状況

◆少子化・高齢化

① 年齢3区分別人口の推移（富山県）



2015年10月1日現在の富山県の人口は1,064,009人（人口移動調査）で、1998年の1,126,336人（同）をピークに減少傾向が続いています。

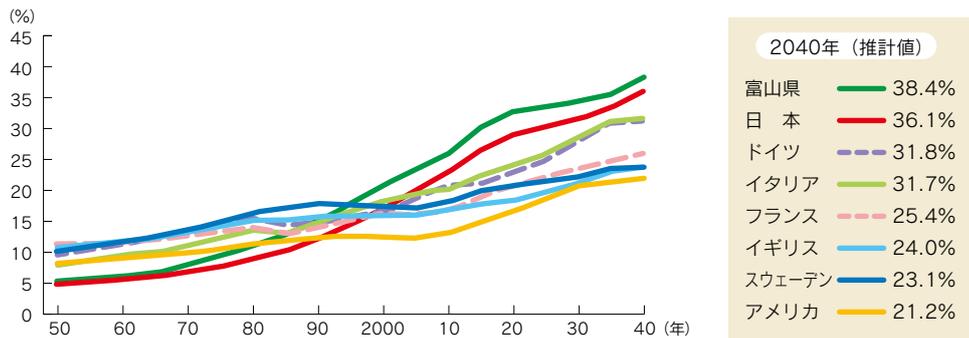
2010年の富山県の老年人口割合は26.2%、年少人口割合は13.0%です。

全国を上回る少子化の進行により、生産年齢人口の減少が推計されています。

（資料出所：富山県女性財団）

資料 2010年までは総務省統計局「国勢調査」
2010年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口（平成25年3月推計）」

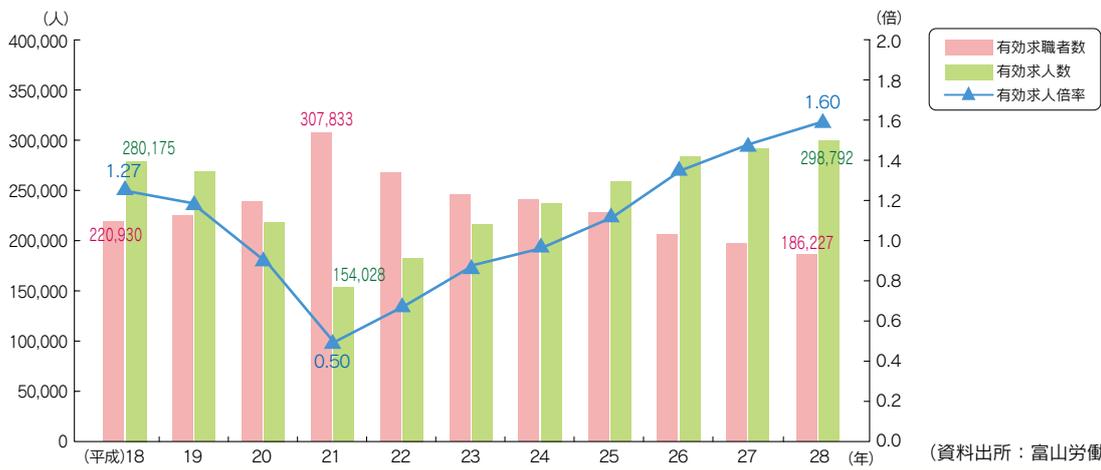
② 65歳以上人口割合の推移（富山県・全国・主要国）



資料 1940年以前はUN. The Aging of Population and Its Economic and Social Implications (Population Studies・No.26, 1956)
1950年以降はUN. World Population Prospects : The 2012 Revision (中位推計) による各年中央推計人口に基づく。
ただし、日本と富山県は2010年までは総務省統計局「国勢調査」、2010年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成24年1月推計）」、「日本の地域別将来推計人口（平成25年3月推計）」

◆雇用情勢

③ 有効求人倍率・求人・求職の推移（原数値年計）



（資料出所：富山労働局）

第1 働き方改革の推進

1 働き方改革に向けた気運の醸成

少子・高齢化の進展や人口減少社会を迎え、労働者の健康確保、仕事と生活の調和、非正規雇用労働者の待遇改善、若者・女性等の活躍推進等の観点から、さまざまな「働き方改革」を進めていく必要があります。富山県との連携により、労使団体に対し取組の働きかけを行うとともに、経営トップ等への働きかけを行うなど気運の醸成を図ります。



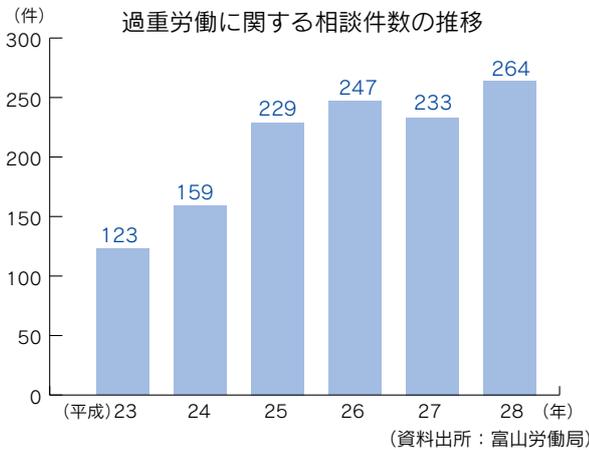
(富山労働局HPの関係情報提供バナー)



(「働き方・休み方改善ポータルサイト」のバナー)

2 働き過ぎ防止に向けた取組の推進

(1) 長時間労働の抑制と過重労働による健康障害の防止



「過重労働による健康障害防止対策」(平成18年3月17日付け基発第0317008号)に基づき、過重労働が行われている事業場に対して、適正な労働時間管理及び健康管理に関する窓口指導、監督指導等を徹底します。

平成28年度「過重労働解消キャンペーン」の重点監督の実施結果				
	全国		富山	
① 重点監督の実施事業場	7,014 事業場		87 事業場	
② 労働基準関係法令違反があったもの	4,711 事業場	67.2%	56 事業場	64.4%
③ 違法な時間外労働があったもの	2,773 事業場	39.5%	32 事業場	36.8%
④ (③のうち) 1か月の時間外・休日労働時間の実績が月80時間を超えるもの	1,756 事業場	③のうち 63.3%	18 事業場	③のうち 56.3%
⑤ 賃金不払残業があったもの	459 事業場	6.5%	7 事業場	8.0%
⑥ 過重労働による健康障害防止措置が実施されていないもの	728 事業場	10.4%	7 事業場	8.0%

(資料出所：富山労働局)

(2) 年次有給休暇の取得促進

働き過ぎを防止し、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を図るためには、年次有給休暇の取得が効果的であることから、比較的年次有給休暇を取得しやすいと考えられる時期に「プラスワン休暇」による連続休暇等の取得促進を図ります。

連続休暇取得を勧めるポスター



ゴールデンウィーク



夏季



秋季



冬季

3 人材確保対策の推進や労働生産性向上等による労働環境の整備

(1) 求職者・求人者に対するサービス支援の推進

求職者数が減少傾向にある中、就職支援が必要な方を対象にハローワーク窓口の利用促進に努め、応募書類作成等の就職支援を実施するとともに、担当者制によるきめ細かな職業相談、職業紹介を行います。

また、正社員等の求人確保に努めるとともに、求人者に対し、求職者のニーズに係る情報を提供し、求職者が応募しやすい求人条件や求人票の記載内容に係る助言・援助を行うほか、雇用管理援助業務と連携し、充足に向けた支援を一層強化します。

(2) 労働関係助成金を活用した生産性向上の取組への支援

キャリアアップ助成金、職場定着支援助成金、業務改善助成金等の「生産性要件」により助成の割増等を行う労働関係助成金の積極的な活用促進を図り、企業の生産性向上に資する人材育成や労働環境整備に向けた取組を促します。

また、地域の関係機関や金融機関等とも連携し、制度の周知を積極的に行います。

(3) 人材不足分野等における人材確保対策等の推進

介護・建設分野等の各分野において、人材確保と職場定着を促進するための雇用管理改善の必要性やメリットについて普及・啓発を行う雇用管理改善促進事業を実施するとともに「職場定着支援助成金」、「建設労働者確保育成助成金」の周知・活用を図り、事業所における「魅力ある職場づくり」を推進します。

(4) 能力開発の推進

国と県による一体的な公的職業訓練計画を策定及び実施するとともに、公的職業訓練の愛称・キャッチフレーズ「ハロートレーニング～急がば学べ～」について、関係機関と連携のうえ、周知・広報に努め、公的職業訓練の認知度向上及びさらなる活用促進を図ります。

4 非正規雇用労働者の待遇改善の推進

(1) 非正規労働者の正社員転換・同一労働同一賃金の実現に向けた待遇改善

- ① 「富山県正社員転換・待遇改善実現プラン」に基づき、非正規雇用労働者の希望や意欲・能力に応じた正社員転換・待遇改善の取組の実施に努めます。
- ② 同一労働同一賃金の実現に向けて、「非正規雇用労働者待遇改善支援センター」を活用した非正規雇用労働者の待遇改善を推進します。



(2) パートタイム労働法対策の推進

パートタイム労働法に基づき、パートタイム労働者の働き・貢献に応じた正社員との均等・均衡待遇や正社員転換推進制度の整備等に重点を置いて積極的な指導を行います。

また、均等・均衡待遇等に取り組む事業主を支援するため、職務評価の実施ガイドラインの周知やキャリアアップ助成金の活用などにより、職務分析・職務評価の導入支援・普及促進に努めます。



<パート労働ポータルサイト>

パート労働ポータルサイトでは、パートタイム労働法の概要のほか、パートタイム労働者の雇用管理を改善するための各種ツールやマニュアル、他社の事例など情報が満載です。

パートタイム労働者の活躍推進への取り組みを積極的に進める企業を表彰する「パートタイム労働者活躍推進企業表彰」の受賞企業の紹介や、応募方法等も掲載しています。

(3) 労働力需給調整事業の適正な運営による待遇改善の推進

派遣労働者の保護措置の更なる充実を図るため、労働関係法令制度説明会等の開催や関係部署と連携した共同指導等を行います。

(4) 労働契約法及び有期特措法の周知

有期労働契約が反復更新されて通算5年を超えたとき、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換できるルール（いわゆる「無期転換ルール」）については、平成30年4月以降、多くの有期契約労働者に無期転換を申し込む権利が発生することから、その対応準備について事業主等への周知徹底を図ります。

併せて、無期転換ルールの特例である、定年後引き続いて雇用される有期契約労働者を対象とした有期雇用特別措置法に基づく第二種計画認定等についても事業主に周知を図ります。

5 地方自治体と一体となった雇用対策の推進（地方創生の推進）

(1) 富山県雇用対策協定に基づく総合的な雇用対策の推進

富山県と締結した雇用対策協定に基づき、働き方改革の推進、U・I・Jターン就職の促進、若者、女性、高齢者、障害者の活躍推進、労働生産性向上の推進等について、具体的な実施計画を策定し、国と地方自治体が一体となって、総合的に雇用対策に取り組みます。

(2) 富山県と富山労働局における一体的実施の推進

富山県と一体的に実施している「とやまシニア専門人材バンク」において、専門的知識・技能等を有し就業に意欲的な高齢者の就職の促進、及び県内中小企業における人材の確保に努めます。

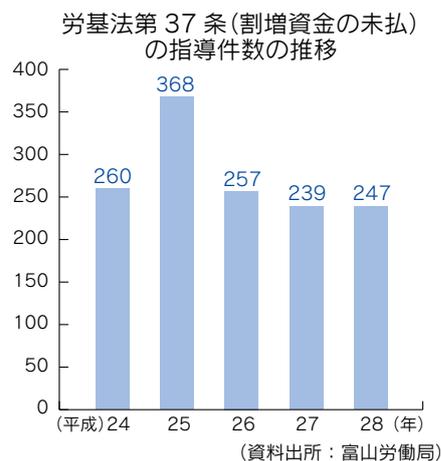
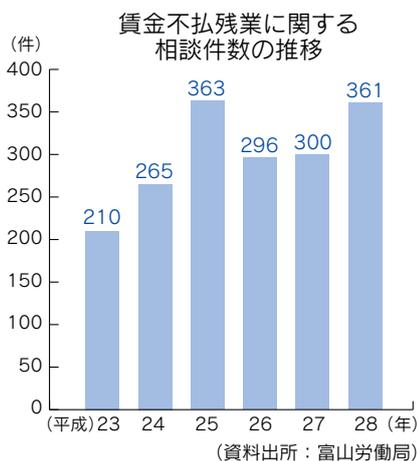
(3) 地域雇用対策の推進

自発的な雇用創造の取組を行う「実践型地域雇用創造事業」について、対象となる市町村に対し、事業実施に向けた積極的な勧奨を行います。

第2 安心して働ける労働環境の整備

1 労働条件の確保・改善対策

(1) 賃金不払残業の解消



平成 29 年 1 月 20 日に示された「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」、「賃金不払残業の解消を図るために講ずべき措置等に関する指針」を周知するとともに、監督指導を実施することで賃金不払残業の解消に取り組みます。

(2) 最低賃金制度の適切な運営

最低賃金制度は、賃金の低廉な労働者の労働条件の改善を図るセーフティネットとして適切に機能することが重要なことから、次の事項に重点的に取り組みます。

- ① 富山県（地域別）最低賃金及び特定（産業別）最低賃金を県内の実情に応じて適正に改定します。
- ② 最低賃金額等の周知広報、監督指導等により改定された最低賃金の遵守徹底を図ります。
- ③ 最低賃金の減額の特例許可制度の適正な運用を行います。
- ④ 最低賃金引き上げに向けた中小企業・小規模事業者の生産性向上を支援するため、業務改善助成金、最低賃金総合相談支援センター等の周知と利用促進を図ります。

富山県の最低賃金額一覧表 (※書は平成28年度改正)

最低賃金の種別	日額	時間額	発効年月日
富山県(地域別)最低賃金	-	770円	平成28年10月1日
特定(産業別)最低賃金(※)			
高炉によらない製鉄、製鋼・製鋼圧延業最低賃金	6,024円	753円	平成10年12月26日
アルミニウム第2次製錬・精製業、アルミニウム・同合金圧延業、アルミニウム・同合金鋳物、アルミニウム・同合金ダイカスト、金属製サッシ・ドア、建築用金属製品、アルミニウム・同合金プレス製品製造業最低賃金	-	781円	平成27年12月26日
玉軸受・ころ軸受、他に分類されないはん用機械・装置、トラクタ、金属工作機械、機械工具、ロボット、自動車・同附属品製造業最低賃金	-	846円	平成28年12月10日
電子部品・デバイス・電子回路、電気機械器具、情報通信機械器具製造業最低賃金	-	786円	平成28年12月24日
百貨店、総合スーパー最低賃金	-	810円	平成28年12月18日
自動車(新車)小売業最低賃金	-	769円	平成23年1月20日

※ 富山県(地域別)最低賃金と特定(産業別)最低賃金の両方の最低賃金が同時に適用される場合には、高い方の最低賃金額以上の賃金を支払わなければなりません。

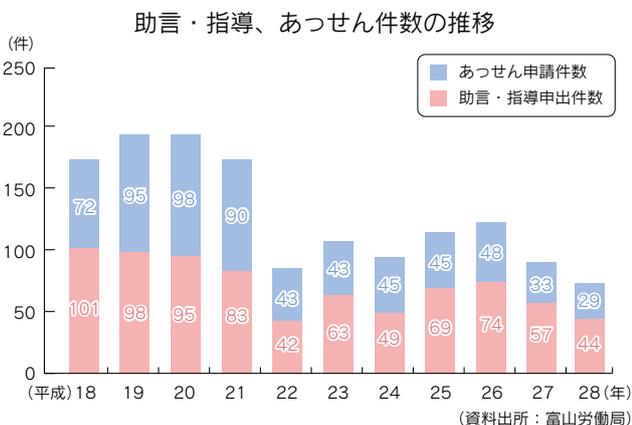
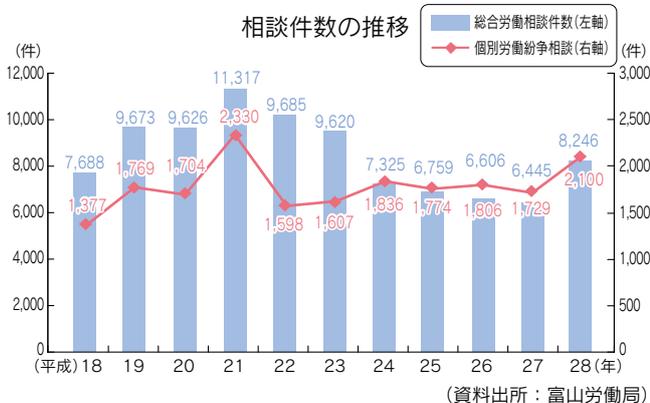
(3) 学生アルバイトの労働条件の確保等に向けた取組

学生アルバイト等の労働条件を確保するため、若者相談コーナーの設置など「アルバイトの労働条件を確かめよう！」キャンペーン等を活用し、学生や事業主等に労働基準関係法令等の周知・啓発を図ります。



「アルバイトの労働条件を確かめよう！」
キャラクター：たしかめたん

(4) 個別労働関係紛争の解決援助



労働紛争の未然防止と、円満・迅速な解決を図ることを目的として、「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」に基づく解決援助サービスの適切かつ積極的な運用に努めます。

総合労働相談コーナーでは、労働問題のワンストップサービスの窓口として、あらゆる分野の労働相談に対し、相談内容に応じた懇切丁寧な対応に努めます。

また、民事上の個別労働紛争に対しては、総合労働相談コーナーにおける情報提供のほか、労働局長による助言・指導及び紛争調整委員会によるあっせんを積極的に活用し、「簡易・無料・迅速」という特色を活かしつつ、適正で効果的な紛争解決に努めます。

「労働局長による助言・指導」とは

労働局長が紛争当事者(相手方)に対して問題点を指摘し、解決の方向を示すことにより、紛争の自主的な解決を促す制度です。

「紛争調整委員会によるあっせん」とは

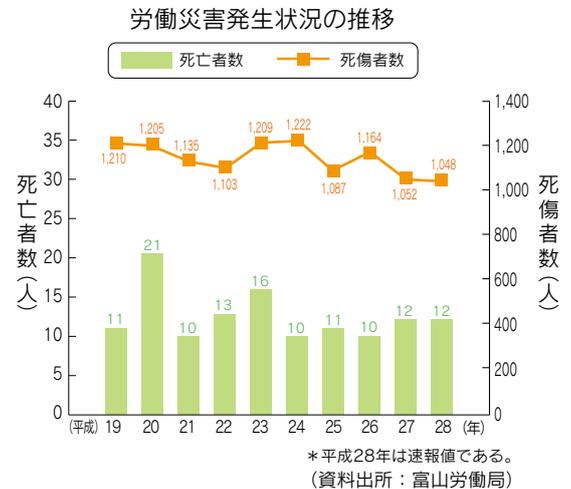
紛争調整委員会委員(弁護士、社会保険労務士等)があっせん委員として紛争当事者の間に入り、話し合いを促進することにより、紛争の解決を図る制度です。

2 労働者が安全で健康に働くことができる職場づくり

第12次労働災害防止5か年計画の最終年度として、その目標達成に向けて次の事項について重点的に取り組めます。

(1) 自主的な安全衛生活動の促進

- ① 労働災害防止は事業者の責務であり、経営トップが率先して取り組むことが重要であることから、安全管理者、衛生管理者及び産業医等安全衛生スタッフの選任と職務の励行、安全衛生委員会の活性化等により、事業場の安全衛生管理体制の確立と自主的な安全衛生活動の取組の促進を図ります。
- ② 年間安全衛生管理計画の作成とこれに基づく安全衛生活動の実施、リスクアセスメント及び安全衛生活動の「見える化」等を推進するとともに、「安全衛生優良企業公表制度」について、引き続き、周知と申請勧奨に努めます。



(2) 労働災害を減少させるための業種横断的な取組

① 転倒災害防止対策

休業4日以上之死傷災害の中で最も多い「転倒災害」について、引き続き労働災害防止団体等と連携して「STOP! 転倒災害プロジェクト」を推進します。特に、2月及び6月を重点取組期間とし、転倒災害が多い業種を重点に効果的な推進を図ります。

「STOP! 転倒災害プロジェクト」について

厚生労働省のホームページ（職場のあんぜんサイト内の「STOP! 転倒災害プロジェクト」特設サイトに以下のような情報を掲載し、事業場の転倒災害防止対策を推進します。

- ・転倒災害を防ぐための対策や好事例の紹介
- ・転倒防止に有益な保護具などの紹介
- ・転倒災害の知識を養うためのセミナー、教育用教材の紹介

【特設サイト】「STOP! 転倒災害プロジェクト」 <http://anzeninfo.mhlw.go.jp/infomation>

② 交通労働災害防止対策

交通事故による死亡災害及び重大災害を減少させるため、関係行政機関・団体等との連携を図りつつ「交通労働災害防止のためのガイドライン」に基づく取組の推進を図ります。

③ 非正規雇用労働者等対策

派遣労働者や外国人労働者をはじめとする非正規雇用労働者の雇用者に占める割合が拡大しており、非正規雇用労働者に対する安全衛生教育の徹底と教育内容の充実や、安全衛生活動の活性化を図ります。

(3) 主要業種別の労働災害防止対策の推進

① 製造業

製造業について、労働災害の約 25%を占めるはさまれ・巻き込まれ災害の防止を重点に、非定常作業を含め、動力機械災害の防止の徹底を図ります。

② 建設業

建設業について、労働災害の約 40%を占める墜落・転落災害の防止に向け、労働安全衛生規則に基づく足場の墜落防止措置等の遵守徹底を図ります。また、発注機関、建設関係団体等との建設工事関係者連絡会議を開催し、安全衛生経費等の確保及び発注の促進、統括安全衛生管理の徹底、建設従事者教育等に係る取組の推進を図ります。

③ 陸上貨物運送事業

陸上貨物運送事業については、「陸上貨物運送事業の荷役作業の安全対策ガイドライン」に基づき、安全衛生管理上問題が認められる陸運事業者を指導するとともに、荷主等への要請を行うなど、労働災害の約 7割を占める荷役作業時における災害の防止対策の推進を図ります。

④ 第三次産業（小売業、社会福祉施設、飲食店）

第三次産業（小売業、社会福祉施設、飲食店）については、企業本社等が主導して、店舗、施設の労働安全衛生活動について全体的に取り組むことが効果的であることから、平成 29 年 1 月から実施している「働く人に安全で安心な店舗・施設づくり推進運動」の促進を図ります。また、関係行政機関・団体との連携等を図りつつ、安全衛生教育の実施、4 S 活動（整理・整頓・清掃・清潔）、KY 活動等を指導し労働者・事業者の安全意識の向上を図るほか、ガイドラインに基づく安全推進者の必要性の周知及び選任等の勧奨を行います。また、「職場における腰痛予防対策指針」の指導啓発を行います。

(4) 化学物質による健康障害防止対策の推進

化学物質のリスクアセスメントの義務付け制度（平成 28 年 6 月施行）について、周知徹底を図ります。

(5) 職場におけるメンタルヘルス・産業保健対策

ストレスチェック制度について引き続き周知徹底を図ります。

また、労働者50人未満の事業場に対して、地域産業保健センターによる支援等の活用促進を図るとともに長時間労働者に対する面接指導の実施等を含む健康管理の取組の促進を図ります。

(6) 石綿健康障害防止対策の推進

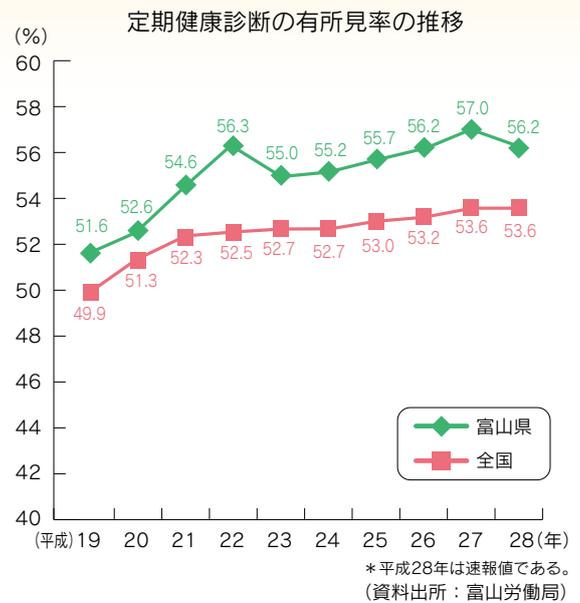
建築物等の解体時等の石綿ばく露防止対策及び石綿製品の全面禁止の措置を徹底するとともに、健康管理手帳制度について広く周知を図ります。

(7) 職業性疾病対策の推進

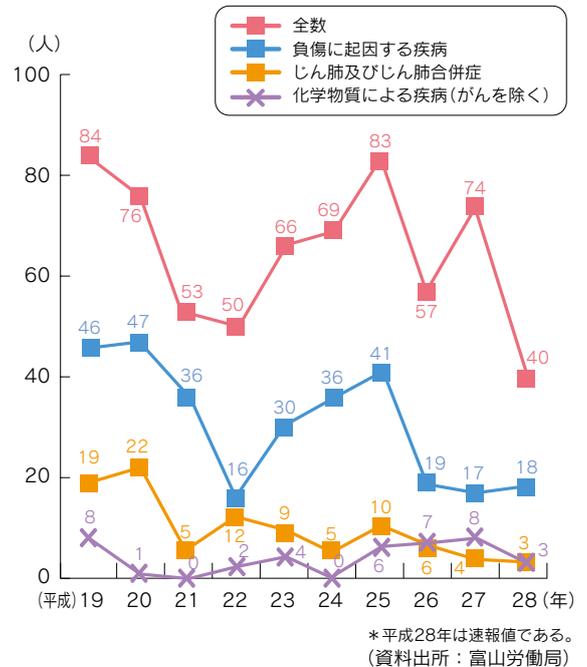
- ① 熱中症予防対策について広く周知を行うとともに、建設業、警備業、製造業等夏季に暑熱な環境で作業を行う事業者に対し、対策の徹底を図ります。
- ② 最終年度となる第8次粉じん障害防止総合対策に基づき、引き続き、ずい道建設工事、アーク溶接、金属研磨、岩石・鉱物の研磨等の作業を有する事業場を対象に、呼吸用保護具の使用等粉じん障害防止対策の徹底を図ります。

(8) 職場における受動喫煙防止対策

あらゆる機会を捉え、受動喫煙防止対策の必要性和助成金等支援事業の周知及び活用により、事業場における取組促進を図ります。



業務上疾病発生状況の推移



3 男女雇用機会均等確保と仕事と家庭の両立支援対策の推進

(1) 男女雇用機会均等法の履行確保

募集・採用、配置・昇進等において性別による差別的取扱いが認められる事業主に対しては、厳正な指導を行います。

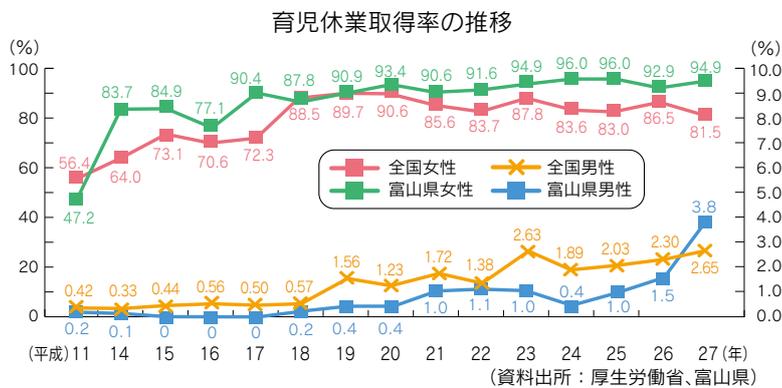
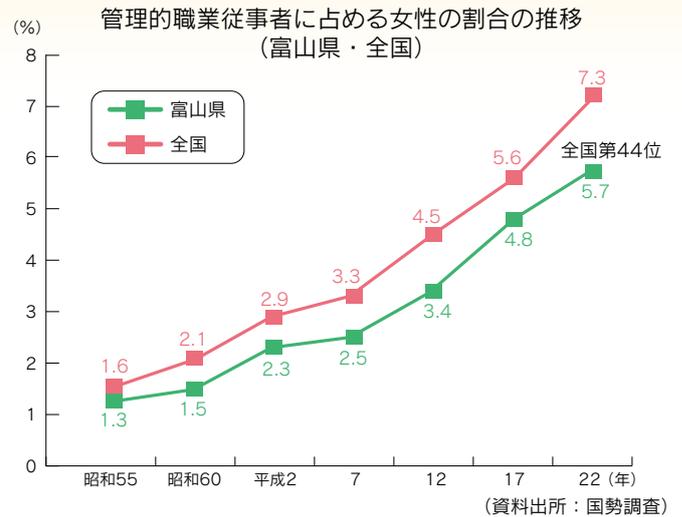
また、ポジティブ・アクションが事業主に正しく理解されるよう一層の周知徹底を図るとともに、具体的な取組を行うことができるよう、適切な助言や好事例、助成金に関する情報提供を行います。

妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いに対しては、事業主へ厳正な対応を行うとともに、母性保護や母性健康管理の必要性について周知徹底を図ります。

(2) 育児・介護休業法の履行確保

平成 29 年 1 月 1 日に施行された改正育児・介護休業法について周知・徹底を図るとともに、育児・介護休業制度等の規定が未整備の事業所に対して規定整備を促す等、法の確実な履行を図ります。

また、「介護離職ゼロ」の実現や男性の育児休業取得促進に関しては、関連制度の周知を図るとともに、両立支援等助成金を活用して、仕事と家庭の両立支援制度を利用しやすい職場環境の整備に取り組む事業主を支援します。



仕事と介護の両立支援

「トモニン」

「仕事と介護を両立できる職場環境」の整備促進のためのシンボルマーク。

「両立支援のひろば」に介護休業関係の両立支援の取組を登録した場合に使用できます。

(3) 次世代育成支援対策推進法の履行確保

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、届出、公表及び周知の徹底を図るとともに、計画の策定に当たり実効ある取組が推進されるよう、適切な助言や啓発を行います。

また、平成 29 年 4 月から県条例により 30 人以上規模の企業が新たに義務企業となることから、対象企業への策定支援等を行います。

併せて、同法に基づく認定マーク（くるみん及びプラチナくるみん）の周知広報を行い、多くの企業が認定を目指した取組を行うよう促すとともに、認定を受けた県内企業の取組について広く事業主や学生等に周知します。



「くるみん」と「プラチナくるみん」

「子育てサポート企業」のシンボルマーク。

事業主は、行動計画に定めた目標を達成するなど一定の要件を満たした場合には認定を受けることができ、認定マークを広告、商品などにつけることができます。

4 総合的ハラスメント対策の一体的実施

(1) 職場におけるハラスメント対策の推進



妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメントやセクシュアルハラスメント、パワーハラスメントなど職場におけるハラスメントは、複合的に生じることも多いため、雇用環境・均等室において一体的に相談対応を行うとともに、あらゆる機会を通じてハラスメント未然防止を図るよう事業主に促します。

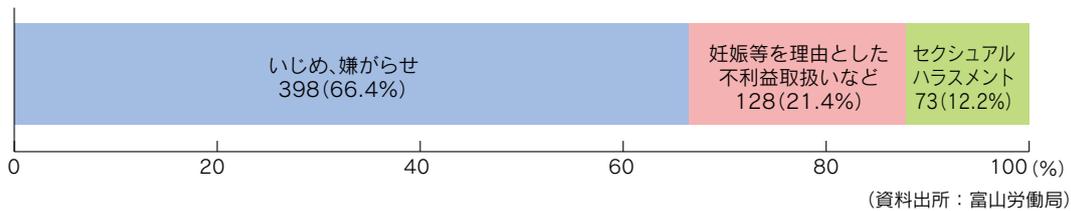
また、事業主と労働者との紛争に対しては、妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメントやセクシュアルハラスメントについては男女雇用機会均等法や育児・介護休業法に基づく調停等、パワーハラスメントについては個別労働紛争解決促進法に基づくあっせん等を活用し、適正・迅速な紛争解決を目指します。

(2) 妊娠等不利益取扱いの禁止

労働者が妊娠・出産、育児休業等により不利益取扱いを受けることがない就業環境の整備に向けて、事業主に対して男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法の周知徹底を図ります。

また、相談に当たっては、労働者の立場に配慮しつつ迅速・丁寧に対応を進めていくとともに、法違反に対しては厳正な指導を行います。

職場におけるハラスメント関連相談 (H28.4~12)



5 外国人労働者の就労環境の整備

在留資格の範囲内で就労する外国人労働者については、外国人雇用状況届出制度の適切な運用の徹底を図るとともに、外国人を雇用する事業主に対しては事業所訪問による雇用管理の改善指導を行います。

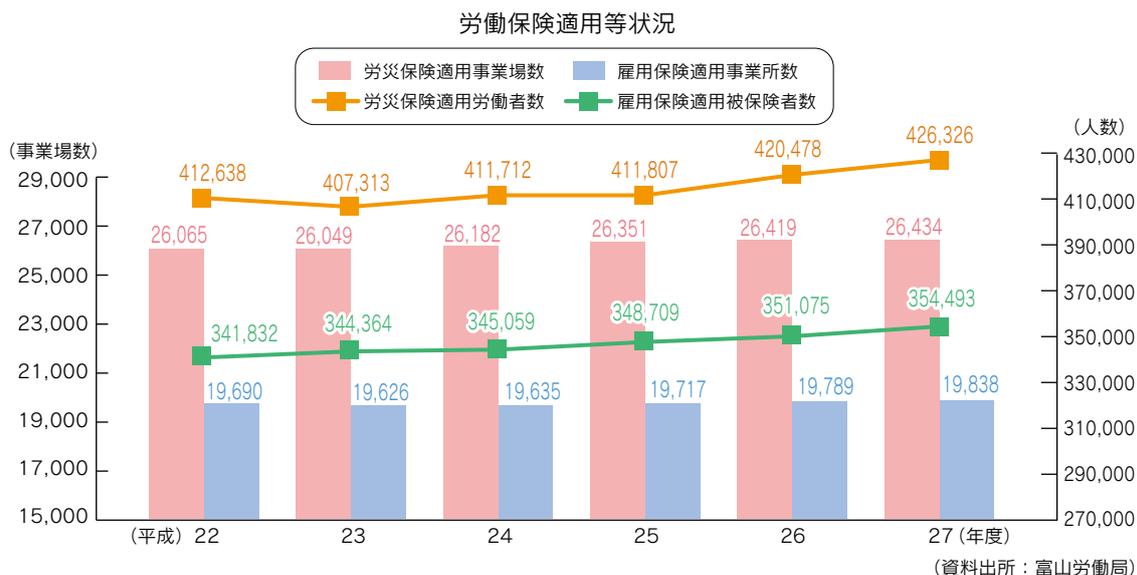
また、技能実習生については、法定労働条件の確保を図るため、昨年11月に成立した「外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律」に基づき新設された外国人技能実習機構と適切な連携を行います。

6 労働保険制度の適正な運営

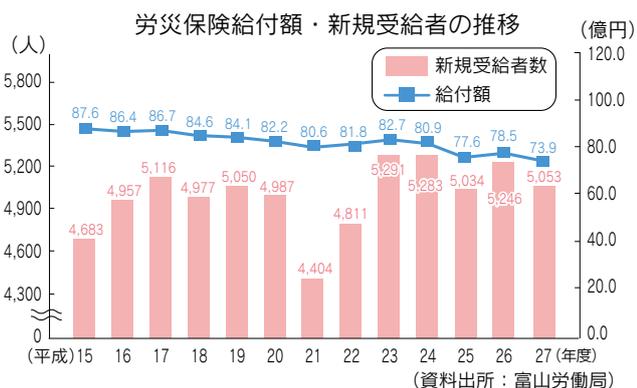
(1) 労働保険適用徴収業務の適正な運営

- ① 平成29年4月1日現在の労働保険率について、事業主に対し積極的な周知を図ります。
- ② 労働保険制度が労働者のセーフティネットとしての役割を果たすため、関係機関等と連携して未手続事業の積極的な把握及び加入勧奨に努め、未手続事業の解消に努めます。

③ 重点的・効果的な滞納整理、並びに効果的な算定基礎調査の実施と電子申請及び口座振替納付の利用勧奨等により、労働保険料の適正徴収に努めます。



(2) 労災補償の迅速・適切な処理等



① 労災保険給付の迅速処理

労災保険給付については、標準処理期間内での迅速な事務処理に努め、脳・心臓疾患、精神障害、石綿関連疾患等の複雑・困難な事案に係る長期未決事案の発生防止を図ります。

近年の脳・心臓疾患及び精神障害に係る労災請求件数について
単位：件

	脳・心臓疾患	精神障害	計
平成 24 年度	2	4	6
平成 25 年度	6	5	11
平成 26 年度	3	7	10
平成 27 年度	1	12	13

(資料出所：富山労働局)

近年の石綿関連疾患に係る労災請求件数について 単位：件

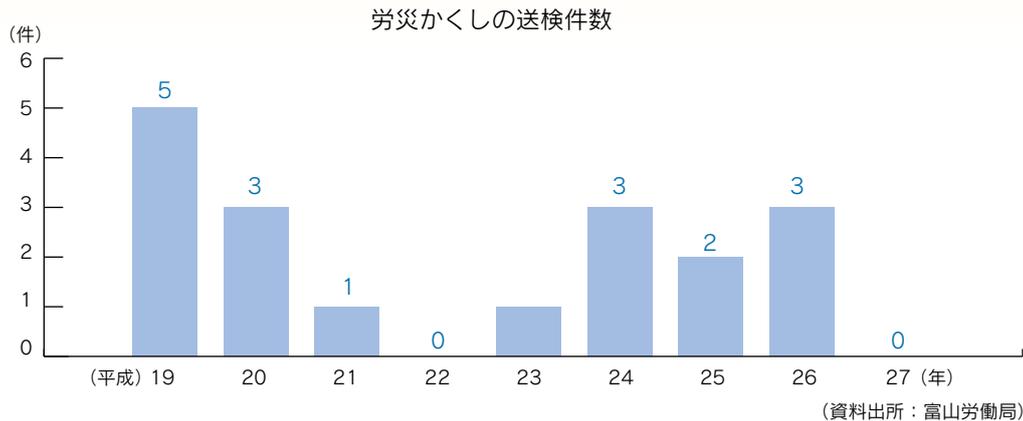
	労災保険法	石綿救済法	計
平成 24 年度	14	3	17
平成 25 年度	13	0	13
平成 26 年度	12	0	12
平成 27 年度	15	0	15

(資料出所：富山労働局)

② 脳・精神・石綿等の複雑困難事案の対応

脳・心臓疾患事案及び精神事案の事務処理に当たっては認定基準等に基づき、迅速・適正な事務処理を一層推進することとします。また、石綿関連疾患に係る補償（救済）制度については、引き続きがん診療連携拠点病院等での問診の際に石綿ばく露チェック表の活用や労災保険給付請求の勧奨依頼を行うなどの周知の徹底を図ります。

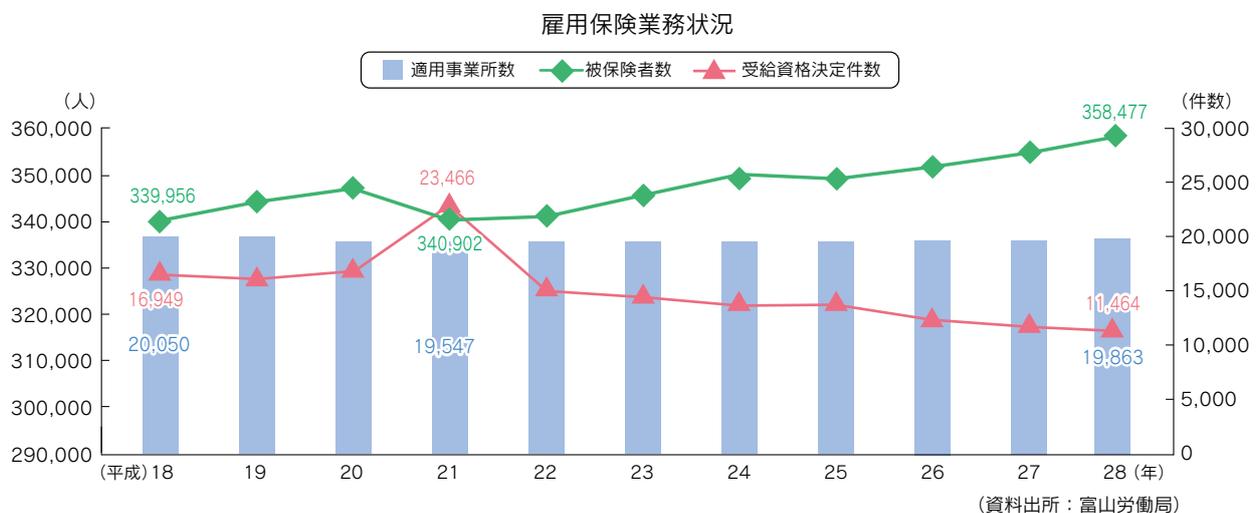
③ 労災かくし事案の排除に係る対策の推進



労災かくし対策については、全国健康保険協会都道府県支部との連携による健康保険不支給者への労災保険給付の請求勧奨を的確に行うとともに、労災補償担当部署と監督・安全衛生担当部署間で連携を図りつつ、労災かくし事案を把握した場合には司法処分を含め厳正に対処します。

(3) 雇用保険制度の適正な運営

- ① 新設事業所の確実な適用を図るとともに、各種届出書類について適確な確認を行います。特に遡及適用等については、実地調査を確実にを行い、架空雇用等による不正受給の防止に努めます。
- ② 改正雇用保険法に基づき、65歳以上の労働者への雇用保険適用拡大等について、周知徹底を図るとともに適正な運用に努めます。
- ③ 事業主等からのオンライン申請の利用の増加に伴い、事務集中化のための「雇用保険電子申請事務センター」を労働局に設置し、電子申請の利用促進と届出処理の短縮化に努めます。
- ④ 平成29年7月からマイナンバー（個人番号）をキーとして地方自治体との情報連携が開始されることから、引き続き、雇用保険各種届出書の記載の周知等を行うとともに、個人番号の漏えい等を防止するための必要な安全管理措置を行います。



第3 多様な働き手に対する雇用対策の推進

1 女性の活躍促進

(1) 女性の活躍促進

① 女性活躍推進法の履行確保

女性活躍推進法に基づき一般事業主行動計画策定等が義務付けられている301人以上の企業については、計画の進捗状況に留意しつつ課題の改善にあたって必要な助言を行うなど、取組の実効性確保を図ります。また、自社の女性の活躍状況に関する情報や行動計画を「女性の活躍推進企業データベース」上に公表するよう促します。

同法に基づく取組が努力義務とされている300人以下の中小企業には、経営者等に対し女性の活躍推進に取り組む経営上のメリット等を示しつつ、あらゆる機会を通じて周知・啓発に努めるとともに、「両立支援等助成金（女性活躍加速化コース）」の活用を促し、取組支援を図ります。

また、多くの企業がえるぼし認定を目指すよう、公共調達の際に加点評価されること等認定のメリットも含め広く周知することにより、認定申請に向けた取組促進を図ります。

女性活躍推進法に基づく認定マーク <えるぼし>

<1段階目>



<2段階目>



<3段階目>



※ 認定は、評価項目を満たす項目数に応じて、3段階に区分されます。

※ 企業や社会を意味する「円」の中に、エレガントに力強く活躍する女性をイメージした曲線で「L」をデザイン化。

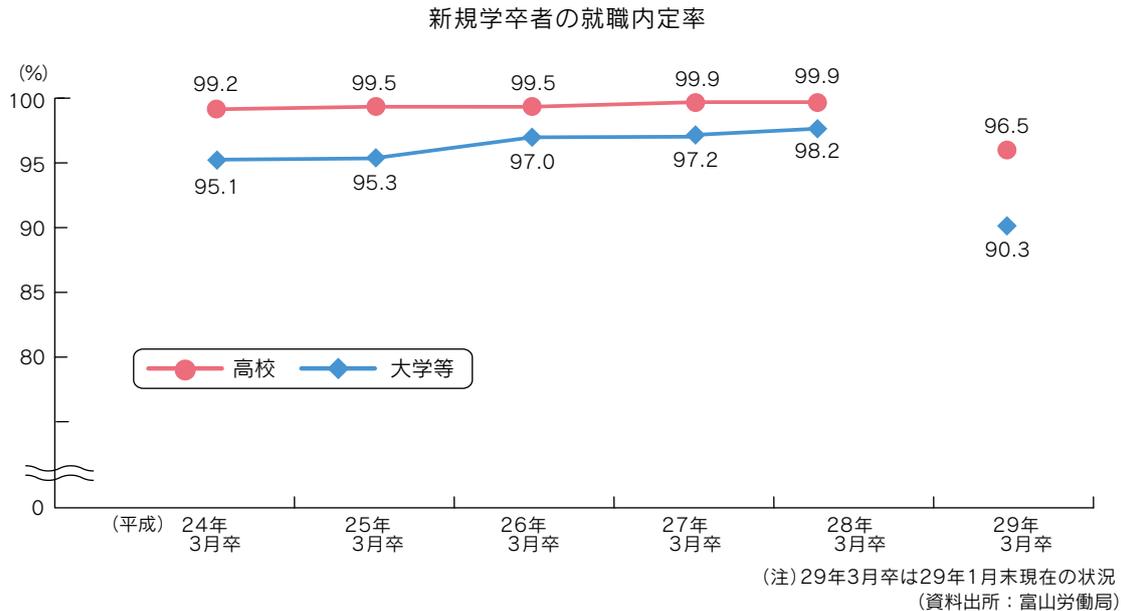
(2) 女性等に対する再就職支援の強化

① ハローワーク富山と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、子育てをしながら就職を希望する女性等に対して、個々のニーズを踏まえた担当制によるきめ細かな職業相談・職業紹介を行うとともに、ハローワーク富山のマザーズコーナーにおいて、ひとり親に対する支援を強化します。

② 8月の児童扶養手当の現況届提出時に合わせて、地方公共団体にハローワークの臨時相談窓口の設置等を行う「出張ハローワーク！ひとり親全力サポートキャンペーン」を実施します。

2 若者の活躍推進

(1) 新規学校卒業予定者等の就職支援



- ① 「若者雇用促進法」に基づき、企業による職場情報の積極的な提供を促すための環境整備、ハローワークにおける一定の労働関係法令違反があった事業所の新卒者向け求人の不受理、若者の雇用管理が優良な中小企業についての認定制度等の取組を行います。
- ② ハローワークと学校とが連携し、求人開拓、求人情報の提供等の就職支援を行います。また、就職後の状況を把握し、定着に課題を抱える新規学卒者等に対して就職後の職場定着を支援します。

(2) フリーター等の正規雇用化の推進

- ① 正規雇用をめざすフリーター等に対し、「富山わかものハローワーク」等において、担当者制による就職支援を実施します。
- ② 働くことについてさまざまな悩みを抱えている若者に対しては、地域若者サポートステーション等関係機関と連携し、職業的自立、就職を支援します。

3 高年齢者の活躍促進

年齢別常用労働者の推移 (31人以上規模企業)

単位：人

	59歳以下	60歳～64歳	65歳以上	年齢計
平成 22 年	196,967	15,525	5,651	218,143
平成 23 年	197,409	16,983	5,545	219,937
平成 24 年	198,843	16,985	6,223	222,051
平成 25 年	199,639	16,736	7,322	223,697
平成 26 年	201,947	16,809	8,667	227,423
平成 27 年	206,810	16,965	9,985	233,760
平成 28 年	209,016	17,003	11,296	237,315

(資料出所：富山労働局)

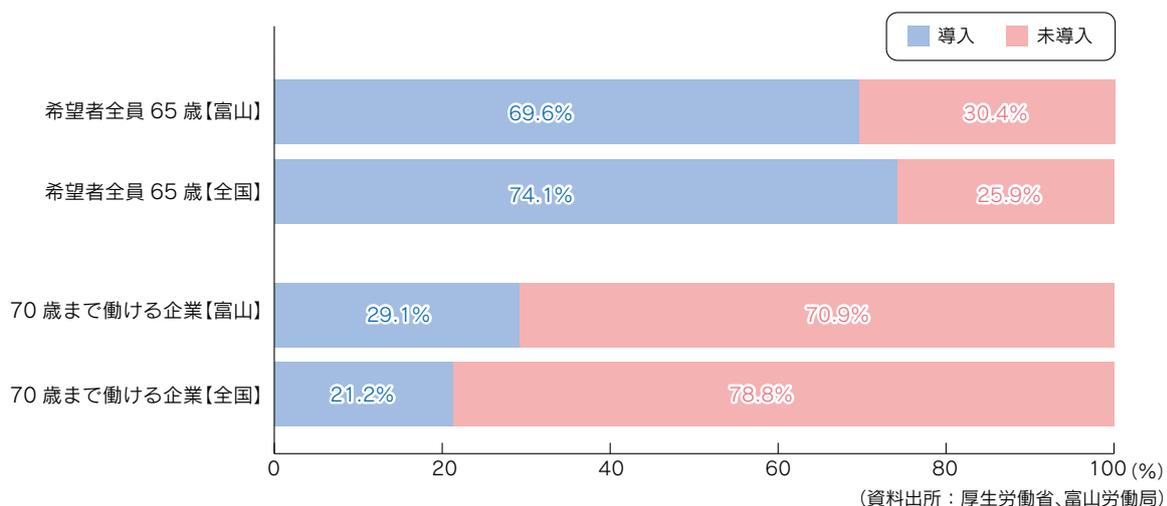
(1) 企業における高齢者の定年延長・継続雇用の促進

- ① 経済団体、労働団体、関係機関が参加する会議を通じ、高齢者雇用に関する気運の醸成を図ります。
- ② 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構富山支部との連携による積極的な事業所訪問を行い、「65歳超雇用推進助成金」の周知・活用を図ることで、高齢者の雇用の場の拡大につながるよう努めます。

(2) 高齢者の再就職支援の充実・強化

- ① ハローワーク富山に加えて、平成29年度からハローワーク高岡にも「生涯現役支援窓口」を設置し、特に就職が困難な65歳以上の高齢求職者に対して、就労経験やニーズを踏まえた再就職支援を推進します。
- ② 特定求職者雇用開発助成金等の活用により高齢者の再就職を促進します。
- ③ 民間団体に委託し、技能講習、管理選考、フォローアップ（求人情報の提供、個別相談等）を一体的に行う高齢者スキルアップ・就職促進事業を実施します。

希望者全員65歳まで働ける企業及び70歳まで働ける企業の状況
(平成28年6月1日現在企業規模31人以上)



(3) 地域における就業機会の確保に向けた取組の推進

シルバー人材センター事業の就業機会拡大・会員拡大等の取組みを支援することにより、高齢者のニーズに的確に対応した就業機会の安定的な確保・提供を図ります。

4 障害者等の活躍推進

(1) 法定雇用率達成指導の厳正な実施

- ① 法定雇用率未達成企業のうち、法定雇用数1人不足企業などを中心に障害者雇用の取組段階に応じたきめ細かな雇用率達成指導を行います。
- ② 公的機関については、率先垂範して障害者を採用し、1人でも多くの障害者を雇用するよう要請します。

(2) 多様な障害特性に応じた就労支援・定着支援の推進

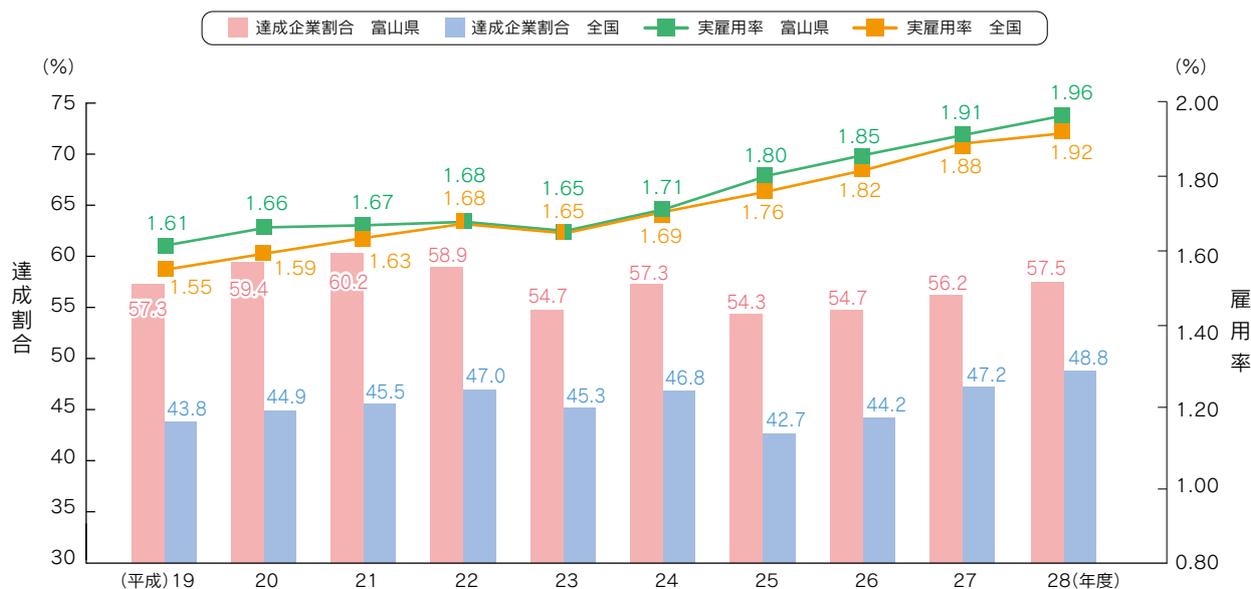
- ① ハローワークと地域の関係機関が連携し、就職から職場定着までの一貫した支援を行う「チーム支援」、障害者と求人者が一堂に会する「合同就職面接会」等を積極的に実施します。
- ② 精神障害者の支援として、精神障害者雇用トータルサポーターを活用し、カウンセリング等の求職者支援に加え、就職後の定着支援等の事業主支援を行います。
- ③ 発達障害者・難病患者に対する支援として、就職支援ナビゲーター、難病患者就職サポーターを活用し、発達障害者支援センターや難病相談支援センター等と連携を図ることにより、就職促進・定着支援を行います。

(3) 改正障害者雇用促進法の円滑な施行のための取組の推進

改正障害者雇用促進法の規定に基づく「障害者に対する差別の禁止」や「障害者に対する合理的配慮の提供義務」について、事業主、地方公共団体、並びに就労支援機関等に対し、制度に関する周知および啓発を行います。

また、紛争解決援助の申し出があった場合において、紛争解決援助のための助言・指導・勧告を円滑に行います。

障害者実雇用率と達成企業割合の推移（各年6月1日現在）



※平成22年7月1日から短時間労働者が障害者雇用率制度の対象とされている。

※平成25年4月1日から障害者雇用率が2.0%に引き上げられている。

(資料出所：厚生労働省、富山労働局)

6 能力本位の公正な採用選考の促進

誰もがその能力や適性に応じて自由に職業を選び、十分に能力を発揮できるようにするためには、企業において公正な採用選考が行われることが必要です。このため、学卒求人受理説明会や求人受理時において、事業主へ啓発・指導を積極的に行います。

また、公正採用選考人権啓発推進員の設置基準を改正して推進員の拡大を図るとともに、公正採用選考人権啓発推進員等研修会を開催するなど、公正な採用選考システムの確立に向けた取組みを推進します。

相談先一覧

労働関係の事項について相談したいときには・・・

労働条件に問題が生じたとき

解雇、賃金不払、労働時間等の労働条件 (労働基準関係法令にかかるとの)に関する相談	最寄りの労働基準監督署
--	-------------

労働災害にあったとき

労災保険に関する相談 労災年金受給者の年金・介護に関する相談	労災保険相談ダイヤル (0570 - 006031) 最寄りの労働基準監督署
-----------------------------------	---

新たに就職活動をするとき

仕事探しに関する相談、雇用保険の受給に関する相談	最寄りの公共職業安定所
--------------------------	-------------

就労上の問題が生じたとき

解雇、労働条件の変更、いじめなど個々の労働者と事業主との間の紛争	最寄りの総合労働相談コーナー (富山労働局雇用環境・均等室、労働基準監督署内)
職場における男女の均等な取扱い、セクシュアルハラスメント、 妊娠等を理由とする不利益取扱い・ハラスメント、母性健康管理に関する相談 パートタイム労働に関する相談(パートタイム労働法にかかるとの)	富山労働局雇用環境・均等室
家内労働法に関する相談	最寄りの労働基準監督署
メンタルヘルス対策に関する相談	

職業生活と家庭生活の両立に関して相談したいとき

育児・介護休業等に関する相談	富山労働局雇用環境・均等室
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・届出に関する相談	
育児休業給付・介護休業給付に関する相談	最寄りの公共職業安定所

職業能力の開発・向上を図りたいとき

職業能力(自己啓発を含む)に関する相談	最寄りの公共職業安定所 富山県職業能力開発課 (独)高齢・障害・求職者雇用支援機構富山支部 富山職業能力開発促進センター
人材開発支援助成金に関する相談	富山労働局助成金センター
教育訓練給付に関する相談	最寄りの公共職業安定所
ビジネス・キャリア制度に関する相談	富山県職業能力開発協会
公共職業能力開発施設への入校に関する相談	最寄りの公共職業安定所 富山県職業能力開発課 (独)高齢・障害・求職者雇用支援機構富山支部 富山職業能力開発促進センター

離職予定者に対する再就職援助を行うとき

再就職援助計画の作成および援助内容に関する相談	最寄りの公共職業安定所
離職予定の高年齢者の再就職援助に関する相談	最寄りの公共職業安定所
受入企業等に関する相談	公益財団法人 産業雇用安定センター富山事務所

各種助成金の支給を受けたいとき

高年齢者や障害者等を安定所紹介等で雇用した場合の助成金に関する相談	最寄りの公共職業安定所 富山労働局職業安定部職業対策課
若年者や障害者等を短期間の試行雇用として雇い入れた場合の助成金に関する相談	
仕事と育児・介護との両立支援に取り組む事業主に対する助成金の相談	富山労働局雇用環境・均等室
建設業や中小企業における雇用管理改善、人材確保等を行う際の助成金に関する相談	富山労働局助成金センター
介護分野での雇用管理改善を行う際の助成金に関する相談	富山労働局助成金センター
障害者の雇用促進および雇用継続を行う場合の助成に関する相談	(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構富山支部 高齢・障害者業務課
高年齢者の定年延長、雇用継続、職場環境整備を行う場合の助成に関する相談	

外国人の就労に関して相談したいとき

外国人研修生・技能実習生の受入れ等に関する相談	公益財団法人 国際研修協力機構富山駐在事務所
外国人労働者を雇用した場合の届出に関する相談	最寄りの公共職業安定所
外国人労働者の労働条件に関する相談	最寄りの労働基準監督署、富山労働局労働基準部監督課

どこに相談してよいかわからないとき

複数の分野にまたがる問題に関する相談	最寄りの総合労働相談コーナー (富山労働局雇用環境・均等室、労働基準監督署内)
--------------------	--

富山労働局 〒930-8509 富山市神通本町1丁目5番5号 <富山労働総合庁舎>

総務部 (各課室ダイヤルイン)

- 総務課 … TEL 076-432-2727 FAX 076-432-6471
- 労働保険徴収室 … TEL 076-432-2714 FAX 076-432-9145

労働基準部 (各課室ダイヤルイン) FAX 076-432-6089 (労働基準部全課室共通)

- 監督課 … TEL 076-432-2730
- 健康安全課 … TEL 076-432-2731
- 賃金室 … TEL 076-432-2735
- 労災補償課 … TEL 076-432-2739

職業安定部 (各課室ダイヤルイン) FAX 076-432-3801 (職業安定部全課室共通)

- 職業安定課 … TEL 076-432-2782
- 訓練室 … TEL 076-415-0242
- 職業対策課 … TEL 076-432-2793
- 需給調整事業室 … TEL 076-432-2718
- 助成金センター … TEL 076-432-9162、9172

雇用環境・均等室

- 企業指導 (5F) … TEL 076-432-2740 FAX 076-432-3959
- 富山労働局総合労働相談コーナー … TEL 076-432-2740
- 企画 (1F) … TEL 076-432-2728 FAX 076-432-2757

労働基準監督署・公共職業安定所(ハローワーク)

名称	郵便番号・所在地	電話番号・FAX番号	管轄区域
富山労働基準監督署 富山総合労働相談コーナー	〒930-0008 富山市神通本町 1-5-5 富山労働総合庁舎 2階	TEL 076-432-9537 FAX 076-432-9539	富山市
高岡労働基準監督署 高岡総合労働相談コーナー	〒933-0046 高岡市中川本町 10-21 高岡法務合同庁舎 2階	TEL 0766-23-6446 FAX 0766-23-6438	高岡市、氷見市、射水市
魚津労働基準監督署 魚津総合労働相談コーナー	〒937-0801 魚津市新金屋 1-12-31 魚津合同庁舎 4階	TEL 0765-22-0579 FAX 0765-22-1668	魚津市、黒部市、滑川市、中新川郡、下新川郡
砺波労働基準監督署 砺波総合労働相談コーナー	〒939-1367 砺波市広上町 5-3	TEL 0763-32-3323 FAX 0763-32-3335	砺波市、小矢部市、南砺市
富山公共職業安定所	〒930-0857 富山市奥田新町 45	TEL 076-431-8609 FAX 076-443-1552	富山市
高岡公共職業安定所	〒933-0902 高岡市向野町 3-43-4	TEL 0766-21-1515 FAX 0766-26-0612	高岡市、射水市
魚津公共職業安定所	〒937-0801 魚津市新金屋 1-12-31 魚津合同庁舎 1階	TEL 0765-24-0365 FAX 0765-24-6100	魚津市、黒部市、下新川郡
砺波公共職業安定所	〒939-1363 砺波市太郎丸 1-2-5	TEL 0763-32-2914 FAX 0763-33-1401	砺波市、小矢部市、南砺市
砺波公共職業安定所 小矢部出張所	〒932-0833 小矢部市綾子 5185	TEL 0766-67-0310 FAX 0766-67-3476	小矢部市
滑川公共職業安定所	〒936-0024 滑川市辰野 11-6	TEL 076-475-0324 FAX 076-475-9097	滑川市、中新川郡
氷見公共職業安定所	〒935-0023 氷見市朝日丘 9-17	TEL 0766-74-0445 FAX 0766-74-0031	氷見市

公共職業安定所等の付属機関

名称	郵便番号・所在地	電話番号・FAX番号	業務内容
富山わかものハローワーク	〒930-0805 富山市湊入船町 9-1 とやま自遊館 2階	TEL 076-433-1661 FAX 076-433-1670	概ね 45 歳未満の求職者の職業に関する相談と職業紹介
富山新卒応援ハローワーク	〒930-0805 富山市湊入船町 6-7 サンフォルテ 2階	TEL 076-444-8305 FAX 076-444-8321	新規学校卒業予定者の職業に関する相談と職業紹介及び富山安定所管内事業所の学卒求人への受理
ハローワーク富山 マザーズコーナー	〒930-0805 富山市湊入船町 6-7 サンフォルテ 2階	TEL 076-461-8617 FAX 076-461-8647	子育てをしながら、就職を希望する方の職業に関する相談と職業紹介
ハローワーク高岡 マザーズコーナー	〒933-0029 高岡市御旅屋町 1222-2 エルパセオ 1階	TEL 0766-26-1147 FAX 0766-26-1274	子育てをしながら、就職を希望する方の職業に関する相談と職業紹介
射水市地域職業相談室	〒934-0048 射水市布目 1 番地 射水市役所布目庁舎別館 1階	TEL 0766-82-1911 FAX 0766-82-1912	県内安定所公開求人のパソコンによる情報提供や職業に関する相談と職業紹介