

**「富山県と富山労働局との雇用対策協定」
に基づく令和6年度実施計画**

令和6年3月

富山県 ・ 富山労働局

I 目的

富山県と富山労働局においては、平成27年11月に富山県雇用対策協定を締結し、毎年度実施計画を策定した上で、経済の活性化と県民生活の向上を目指し、相互に連携した雇用対策等を実施してきたところである。中長期的な少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少という構造的な課題に直面する中、足下では物価上昇に対して賃金の引上げが追いついていない状況にあることを踏まえ、令和6年度においては、賃金の引上げに向けた企業の設備投資や人への投資による生産性向上の取組の支援、リ・スキリング等の推進、若者のUIJターン・Tターンの促進、女性・高年齢者・障害者・外国人材・就職氷河期世代を含めた多様な人材活躍の促進のため、必要な取組事項を定めるものとする。

II 取組事項

1. 賃金の引上げに向けた支援、働きやすい職場づくりの推進
2. リ・スキリング等の推進
3. 若者の移住・UIJターン・Tターン就職の促進
4. 多様な人材の活躍促進
 - (1) 女性の活躍促進
 - (2) 高年齢者の活躍促進
 - (3) 障害者の活躍促進
 - (4) 外国人材の活躍促進
 - (5) 就職氷河期世代の活躍促進

※ 各項目に中長期的な成果目標 **KPI** を設定。

III 分野別の事業項目と取組内容

1. 賃金の引上げに向けた支援、働きやすい職場づくりの推進

持続的な賃上げが行われていくためには、適切な価格転嫁の下、中小企業においても、積極的な設備投資や人への投資等により生産性を向上し、収益を上げながら賃金を引き上げていくことが重要である。このため、県内中小企業の生産性向上を通じた賃上げの取組みへの支援など、中小企業・小規模事業者が賃上げしやすい環境整備に一層取り組む必要がある。

また、全国と比較して総実労働時間が長いという実情をふまえ、生産性を高

めつつ労働時間の短縮などに向けた取組を行うなど、働き方改革に取り組む中小企業などへの支援を推進していく必要がある。

共同で実施する取組

○中小企業の適切な価格転嫁への支援

- ・中小企業等が賃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」に基づき、最低賃金・賃金引上げに向けた環境整備等の取組を実施

○生産性向上による賃金引上げに取り組む事業主への支援

- ・業務改善助成金及び富山県賃上げサポート補助金により、業務改善や生産性向上に係る企業のニーズに応え、賃金引上げを支援

○非正規雇用労働者の正社員化・処遇改善や「年収の壁」を意識せず働ける環境づくりに取り組む事業主への支援

- ・非正規雇用労働者の正社員化や処遇改善に取り組む事業主への支援制度であるキャリアアップ助成金及び富山県キャリアアップ奨励金に年収の壁を意識せずに働くことができる環境づくりを後押しするため新設された「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、支援内容の充実を図るとともに、両制度の更なる活用に向け、周知・利用勧奨を実施

○働き方改革に取り組む中小企業等への支援

- ・中小企業が抱える様々な課題に対応するため、県や労働局、働き方改革推進支援センターによるコンサルティングによる個別支援、セミナー等を実施
- ・働き方改革等に取り組む求人事業主の情報等を求職者へ周知
- ・「ユースエール」「くるみん」「えるぼし」「とやま女性活躍企業」等の認定企業であることを求人票等に表示することにより、求職者に対する周知を実施

○富山県働き方改革に関する政労使協議会の開催

- ・労働局、県、事業主団体、労働者団体で構成する富山県働き方改革に関する政労使協議会を開催し、共有した課題に基づき構成団体がそれぞれの立場で中小企業等が働き方改革を円滑に対応するための支援を実施するほか、賃上げの環境整備等の支援を実施

○好事例の共有及び周知・広報

- ・労働局幹部及び働き方・休み方改善コンサルタントによる企業訪問等において収集した好事例・先進的事例や、県実施の「働き方改革等の横展開推進事業」で収集した優れた取組事例を共有し、中小企業等向けの助成金等各種支援メニューについても県や労働局が主催する研修・講習会、広報誌等を通じて広く情報発信

富山県が実施する取組

○中小企業トランスフォーメーション補助金の創設

- ・ 県内中小企業の生産性向上を後押しするため、デジタル化や省エネ等の課題を見える化するための診断費用やその課題解決を支援

○県内企業の賃上げ・人材確保の実態把握

- ・ 県内企業のニーズに合った賃上げ支援・人材確保対策を講じるための基礎資料とするため、広く県内企業を対象として、賃上げ・人材確保等の取組の現状や課題について調査を実施

○県庁における働き方改革の推進（働き方改革ラボ）

- ・ 県庁が率先してテクノロジーを活用した働き方改革を実施し、その成果を横展開することで、民間企業等の働き方改革を後押し

○働き方改革コミュニティ、Good!!Work&Life とやま、働き方改革・女性活躍サポーター等を通じた好事例の横展開

- ・ 働き方改革コミュニティにおける企業間での情報交換や事例共有の促進、「Good!!Work&Life とやま」での企業の取組事例の紹介及び企業支援を行っている事業者等による働き方改革・女性活躍サポーター制度の推進等を通じて、働き方改革の好事例を横展開

○中小企業・業界のIoT導入支援

- ・ IoT・AI の理解促進を図る講座の開催や、中小企業のIoTを活用した生産性向上を図る取組への補助

○「健康経営」の普及促進

- ・ 従業員の健康管理を経営的視点から考える「健康経営」の普及を図るため、健康づくり優良企業への表彰や、就活生向けリーフレットの作成を行うとともに、新たに企業における禁煙・受動喫煙防止の取組を認証する制度を創設

○働き方改革・女性活躍サポート補助金による支援

- ・ 従業員のウェルビーイング向上に資する取組や、生産性向上に向けた働き方改革・女性活躍に資する取組を支援

○労働制度の周知・啓発

- ・ 労働分野の法制度について企業向けセミナーの開催による周知・啓発及び労働相談員の配置により、企業の法令遵守・労務環境改善を促進

富山労働局が実施する取組

○同一労働同一賃金の遵守の徹底

- ・ 労働基準監督署との連携により、同一労働同一賃金に関する確認を行い、パートタイム・有期雇用労働法に基づく効率的な報告徴収又は労働者派遣法に基づく指導監督を行い、是正指導の実効性を高めるとともに、基本給・賞与について見直しを促す働きかけをすること等により企業の自主的

な取組を推進

○事業場に対する監督指導・相談支援

- ・監督指導を通じて法定労働条件の履行確保を図るとともに、説明会の開催や中小規模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実施

○年次有給休暇の取得促進

- ・年次有給休暇の時季指定義務、年休の計画的付与制度及び時間単位年休について、10月の「年次有給休暇取得促進期間」や、連続休暇が取得しやすい時季に集中的な周知・広報を実施

○過重労働解消キャンペーン及びしわ寄せ防止キャンペーンの実施（11月）

- ・事業場や労使団体への要請を行う等の周知・啓発や重点監督を実施することにより長時間労働につながる取引環境の見直しや長時間労働の削減等の過重労働解消に向けた取組を推進

○総合的なハラスメント対策の推進

- ・総合的なハラスメント防止措置を講じていない事業主に対し、法の履行確保を図るとともに、12月の「ハラスメント撲滅月間」を中心として、事業主などへの周知啓発を実施するほか、就職活動中の学生等に対するハラスメント防止指針に基づく取組及びいわゆるカスタマーハラスメントの防止対策推進等の「望ましい取組」の周知啓発を実施。

KPI

- ・年間総労働時間（事業所規模30人以上）を令和8年度末までに全国平均以下とする。（現状：全国1,718時間 富山県1,750時間（R4））

2. リ・スキリング等の推進

リ・スキリングによる能力向上支援に取り組む企業を支援するため、人材開発支援助金の「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」や富山県の「とやま人材リスキリング補助金」について、積極的な周知・活用勧奨に取り組むとともに、地域のニーズに対応したハロートレーニング（公的職業訓練）の実施により、人材育成の推進や就職支援を一層強化する必要がある。

また、労働移動の円滑化に対応するため、離職者等の労働移動支援や人材不足分野の人材確保支援に取り組む必要がある。

一方、富山県においては、令和6年1月の有効求人倍率が1.43倍と求人が求職を上回っており、中長期的にみても生産年齢人口が605,545人（H27:国勢調査）から2060年には328,955人（出典：富山県人口ビジョン）に減少することが見込まれている。このような中、県と労働局が連携し、若者、女性、高齢者など多様な求職者のニーズに沿ってワンストップで一元的に人材確保を支援することが重要であり、人手不足が顕著な業界に対応した人材確保支援、労働生産性の向上に加え、人生100年時代に対応した全世代型のリカレント教育などによる人材育成が求められる。

共同で実施する取組

○地域における人材ニーズに応じた訓練コースの設定

- ・富山県地域職業能力開発促進協議会を開催し、地域における人材ニーズを踏まえた訓練コースについて協議するとともに、訓練効果の把握・検証を通じて訓練カリキュラム等の改善を図ることを実施

○ハロートレーニング（公的職業訓練）の周知・受講勧奨

- ・各ハローワークの訓練説明会において、公共職業訓練施設はもとより委託訓練施設が、訓練内容の説明や相談受付をする機会を設けることにより、効果的な周知・受講勧奨を実施
- ・ハローワーク窓口での積極的な周知・受講勧奨に加えて、「ハローワークインターネットサービス」の訓練コース検索機能や富山県及び労働局のホームページにより最新の訓練コース情報の提供を実施

○富山県人材活躍推進センターとハローワークの連携による一体的な人材確保を支援

- ・「富山県人材活躍推進センター」において、多様な人材の円滑な就職等を促進するため、引き続き、わかもの・新卒応援ハローワークやマザーズコーナーと連携し、ワンストップで人材確保を支援
- ・人材確保対策等の方向性と事業進捗の検証、関係機関への協力要請や、情報共有を実施するため、運営委員会を年1回開催するほか、外部組織等（新世紀産業機構等）も含めた関係者による運営会議を月1回程度開催し、センター内の各機関の活動状況を情報共有するとともに、各種イベントや企業開拓等の連携方策について検討を図ることを実施

○「人材確保対策推進協議会」等による人材確保対策の連携強化

- ・人手不足が深刻化している医療、介護、福祉、保育、建設、警備、運輸分

野への重点的な人材確保に取り組むため、各業界団体や関係機関を構成員とした協議会の体制を拡充するとともに、取組計画を策定

- ・協議会での意見を踏まえ、セミナーや職場見学会、面接会の開催、県外人材の還流など、業界団体と関係機関が連携した効果的な取組を実施

富山県が実施する取組

○リスクリングに取り組む企業への支援

- ・人への投資の強化に向け、県内中小企業のリスキリングの取組を促進するため、とやま人材リスキリング補助金の支援内容を充実

○求職者や産業界のニーズにあわせた訓練環境の整備

- ・県内中小企業への人材の供給強化に向け、技術専門学院において、産業界のニーズ等に対応した人材育成のための訓練環境を整備

○富山版「プロフェッショナル人材・副業兼業人材確保プロジェクト」の実施

- ・県内企業による人材確保や生産性向上等の課題解決のため、富山県プロフェッショナル人材戦略本部を拠点に、金融機関等と連携し、県内企業のプロフェッショナル人材や副業・兼業人材の活用を支援

○リカレント教育等の推進

- ・県内大学等が行う社会人向けリカレント教育や、専修学校等が行う実践的な職業教育や専門的な技術教育など、県民ニーズに対応した多様な教育を充実

○社会人データサイエンティストの育成

- ・富山大学と連携し、県内での産学官連携によるデータの利活用の取組やデータサイエンス教育を推進

○現場の技術・技能の可視化や、人材育成方法等の習得を図る研修の開催

- ・多様な業種を対象とした「業務の見える化（マニュアル化、デジタル化）」、「技能伝承の課題解決」、「生産性向上」を支援する研修を実施

○就職困難者に対する支援機関等の連携会議の開催

- ・就職困難者の支援のため、サポステなど関係者を含めたネットワーク会議等による情報共有化、支援機関の連携

○IoT等導入指導者や現場リーダーの育成

- ・IoTを体系的に指導する講座を開設し、IoT導入指導者や現場リーダーを育成することでIoT等を活用した現場改善を推進

○富山“Re-Design”ラボの実施

- ・首都圏等の中核人材が半年間富山に移り住み、富山大学のリカレント教育を受けながら、県内企業の経営課題の解決に取り組む「富山“Re-Design”ラボ」について、参加企業や研究員の支援を行うことにより、県内企業の活性化・人材確保や移住を促進

富山労働局が実施する取組

○人材開発支援策の周知・活用促進

- ・従業員の職業能力の向上や企業の労働生産性向上に向けた取組を推進するため、主に中小企業を対象に人材育成に関する相談支援を行うポリテクセンター富山の生産性向上人材育成支援センターや、ジョブカードを活用したキャリア形成／リ・スキリング形成支援等の人材開発支援策を積極的に周知し活用を促進

○人材開発支援助成金「人への投資促進コース」、「事業展開等リスクリング支援コース」の周知・活用促進

- ・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材開発支援助成金の「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ング支援コース」を積極的に周知し活用を促進

○求人者に対する求人充足サービスの充実

- ・求職者ニーズに沿った求人条件の設定に向けた助言、事業所訪問による求人票以上の情報の収集、企業PRシートによる魅力ある情報の発信、求人者と求職者が直接会えるミニ面接会やオンライン面接会の定期開催等の充足サービスを積極的に実施

○「人材確保・就職総合支援コーナー」等による人材確保支援

- ・医療、介護、福祉、保育、建設、警備、運輸などの人手不足が深刻化している分野に対して、ハローワーク富山に設置している「人材確保・就職総合支援コーナー」及びハローワーク高岡に設置している「人材確保対策コーナー」を中心に、関係団体等と連携した求職者向けセミナーや職場見学会、面接会等を実施

○雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」の促進

- ・求人事業主に対し、職場環境の改善等を提案する雇用管理改善指導援助やセミナーを開催するほか、雇用管理改善や生産性向上等に取り組む事業主を支援する助成金を積極的に周知し活用を促進

○賃金上昇を伴う労働移動の支援

- ・離職を余儀なくされた者の早期再就職を支援する「早期再就職支援等助成金（雇入れ支援コース）」について、前職よりも5%以上賃金を上昇させた事業主に助成を行うとともに、再就職援助計画対象者等へのきめ細かな再就職支援や、助成金の周知広報を実施
- ・中途採用の機会拡大を図る「早期再就職支援等助成金（中途採用拡大コース）」について、中高年齢者を一定以上雇い入れ、前職よりも5%以上賃金を上昇させた事業主に助成を行うとともに、当該助成金の周知広報につ

いて各地域の商工会議所等と連携して実施

KPI

- ・15歳以上の就業者数(パート、アルバイトを含む。)を令和8年度末までに528千人以上とする。(現状:528千人(R2))

3. 若者の移住・UIJターン・Tターンの促進

富山県においては、令和2年の20歳から24歳の男性の社会移動は169人の減となっているが、女性は721人の減となっている。また、県内大学卒業生の県内定着率は46.0%となっており、半数以上が流出している。今後、人口減少が進む一方、AI、IoTなどの技術の導入により生産性向上が図られる中、優秀な人材を確保していくことが重要であることから、移住・UIJターン・Tターン就職を促進するとともに、新卒者・既卒者等の若者が、安定した雇用の中で職業能力を向上させ、働きがいを持って仕事に取り組むことができる環境を整備していくことが求められている。

※ Tターン(Toyamaターン):県内大学生等の県内定着

共同で実施する取組

○移住・UIJターン・Tターン就職を連携して促進

- ・学生を対象とした大規模なインターンシップ説明会の開催など、近年の就職動向に対応した取組を実施
- ・卒業年次の学生等を対象とした県内企業の魅力発信や就職活動を支援するイベント(合同企業説明会・就職面接会等)を開催
- ・卒業年次前の学生等を対象とした県内企業の魅力発信や就職活動を支援するイベント(業界研究会等)を開催
- ・東京、大阪、愛知の新卒応援ハローワーク及び富山くらし・しごと支援センター宛てに、新規大学等卒業予定者を対象とした求人情報一覧を送付し、富山県内の就職を希望する学生等への情報提供

○富山新卒応援ハローワーク、富山わかものハローワークとヤングジョブとやまの連携

- ・富山新卒応援ハローワーク、富山わかものハローワークとヤングジョブとやまにおいて定期的に情報共有を行い、学生や若年者に対する就職支援、事業

主に対する人材確保支援、職場定着に関する支援などを一貫して実施

- ・富山新卒応援ハローワークとヤングジョブとやまが県内大学において出張相談を行うなど各支援サービスの周知と連携した支援を実施
- ・ヤングジョブとやまのコーディネーターが、障害のある学生等に対し、富山新卒応援ハローワーク等と連携しながら、インターンシップ体験や短期の職場実習を行うとともに、就職後の職場定着まで切れ目ない支援を実施

○県内企業の魅力や働きやすさの情報提供、採用力の向上

- ・富山県が運営する企業情報プラットフォーム「就活ラインとやま」への企業登録をハローワークで勧奨するとともに、大学生等に同サイト及びLINE公式アカウントの登録・利用を促進し、県内企業の情報や魅力を提供
- ・「就活ラインとやま」等においてユースメール、えるぼし、くるみん認定企業の周知を行い、魅力ある県内企業への就職を促進
- ・富山大学と共催で実施する県内企業の採用力の強化を図る取組について連携して実施

○学卒求人への早期提出等を経済団体へ要請

- ・6月末までに学卒求人への早期提出や公正採用選考の実施などを経済団体へ要請

○移住支援事業の連携促進

- ・ハローワーク及び富山くらし・しごと支援センターの窓口における、移住希望者や中小企業等に対する移住支援事業の周知

富山県が実施する取組

○県内外の大学生等に対する県内企業の情報提供の強化と交流機会の提供

- ・学生に対して就職先としての県内企業の魅力を伝えるため、新たな企業情報プラットフォーム「就活ラインとやま」による情報発信を強化するとともに、学生と県内企業の若手社員との交流会等を実施し、若者の県内就職を促進

○「帰ってこられ！就職応援成事業」の実施

- ・県外学生のUターン就職等を促進するため、県内で開催される合同企業説明会等に参加するための交通費を支援

○移住支援金に係る企業登録の促進

- ・地方就職学生支援事業を踏まえ企業へ登録を働きかけることにより、若者の移住を促進

○県外大学等との連携強化

- ・富山くらし・しごと支援センター大手町オフィスに大学連携コーディネーターを配置し、首都圏等の大学との連携強化を図るとともに、就職支援協定を

締結した大学と連携した事業を実施

- ・富山くらし・しごと支援センター各オフィスが中心となって県内企業の大学訪問を実施することに加え、引き続き「大学就職担当者企業視察会・交流会」を開催

○県内企業のインターンシップ等の導入支援

- ・富山県企業のインターンシップ導入への取り組みを支援するため、企業向けセミナーを開始

○県内中高生と県内企業で働く女性社員との交流の実施

- ・県内中高生が自身のキャリアデザインの中に県内での就職を視野に入れてもらう機会をつくるため、県内で働く女性社員との交流会を実施

富山労働局が実施する取組

○新規学校卒業予定者等の就職支援

- ・高等学校、大学等との連携により、就職活動に課題のある学生等を富山新卒応援ハローワークに誘導し、担当者制による個別支援を実施
- ・新規学校卒業予定者の募集を行う企業に対し、職場情報の提供を促すことにより、新規学校卒業予定者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

○学生向け就職ガイダンスの実施

- ・高校生、大学生等を対象に、就職への動機付けや地元企業の紹介、職業に対する理解向上を目的とした就職支援セミナーを実施

○高校生に対する職業意識形成の推進

- ・インターンシップ受入事業所の拡大のため、ハローワークにおいてインターンシップの受け入れ可能な事業所情報を収集し、県教育委員会との連携により高等学校へ情報提供

○ユースエール認定企業の確保、認定企業の周知

- ・企業や経済団体等に対し制度の周知・申請勧奨を行い、認定企業を確保するとともに、認定企業を紹介する冊子を作成して生徒・学生に配付

○UIJ ターン受け入れ求人確保、見える化

- ・ハローワークでの UIJ ターン求人の確保及び求人票への UIJ ターン求人の表示

KPI

- ・若者の県内への定着率を、令和8年度末までに86.7%以上とする。
(現状：86.7%(R2))
- ・15歳から34歳の人口から学生を除いた人数に占める就業者の割合を、令和

8年度末までに89.3%以上とする。(現状：89.3%(R2))

4. 多様な人材の活躍促進

(1) 女性の活躍促進

富山県における16歳から64歳の女性の就業率(75.9%:R2)は、全国(70.6%:R2)に比べては高いものの、管理的職業従事者(役員など含む)に占める女性の割合(13.3%:R2)は全国平均(15.7%:R2)よりも低い状況である。女性が持てる能力を十分発揮し、結婚、出産、子育てを経ても継続して充実した職業生活を送ることができる、すなわち、男女がともに職業生活と家庭生活を両立し、育児・介護等をしながらキャリア形成ができる環境整備の実現が求められている。

共同で実施する取組

○女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定支援

- ・行動計画の策定等を支援し、認定マーク(「えるぼし」、「プラチナえるぼし」及び「とやま女性活躍企業」)の周知・取得勧奨を実施。

○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支援

- ・行動計画の策定等を支援し、認定マーク(「くるみん」、「プラチナくるみん」及び「トライくるみん」)の周知・取得勧奨を実施のほか、助成金の利用促進

○女性就業支援センターとハローワークの連携

- ・女性就業支援センター(マザーズジョブとやま)とハローワーク(マザーズコーナー)が連携して、働く意欲のある潜在求職者を掘り起こし、情報共有した上で、相互の利用促進や、利用者の状況に応じた多様な就労支援を実施
- ・女性就業支援センターとハローワークにおいて、日常的に求人企業の情報を共有し、女性の多様なニーズに応じた短時間の求人や軽易な業務の切り出しを推進

○ハロートレーニング(公的職業訓練)受講のための支援

- ・子育て中の方の育児と職業訓練の両立を支援するため、短時間訓練コースを設定するとともに、託児希望がある場合は訓練時間中に活用できる「託児サービス」の提供を実施

○女性の活躍推進委員会の開催

- ・「女性の活躍推進委員会」を開催し、女性の活躍推進に関する課題について

協議し、取組を関係者と共有

○男性の育児休業取得促進に向けた好事例の共有及び周知・広報

- ・男性の育児休業取得促進に関する好事例・先進的事例を共有し、中小企業等向けの助成金等各種支援メニューについても県や労働局が主催する研修・講習会、広報誌等を通じて広く情報発信

富山県が実施する取組

○女性就業支援センターの運営

- ・同センターにおいて、企業への働きかけを強化するほか、女性向けセミナーや職場体験会などを開催

○女性の多様な働き方の支援

- ・時間制約のある女性に対し、ITスキル等を取得するセミナー等を開催するほか、企業との仕事マッチングの場を設定し、女性の柔軟な働き方と活躍を支援

○女性活躍推進法に基づく行動計画の策定支援

- ・研修会を開催するとともに、企業訪問を行うほか、一般事業主行動計画の策定を支援
- ・建設工事等の入札参加資格審査において行動計画を策定した中小企業（従業員100人以下）に対する加点

○とやま女性活躍企業認定制度の推進

- ・女性管理職比率全国トップ20を目指し、女性の個性と能力が十分発揮できる社会の実現に向けた機運醸成をはかるため、女性活躍を推進する企業を認定

○働き方改革・女性の活躍推進に取り組む企業等への支援

- ・従業員のウェルビーイング向上に資する取組や、生産性向上に向けた働き方改革・女性活躍に資する取組を支援

○煌めく女性リーダー塾の開催

- ・企業等においてリーダーをめざす女性社員の相互交流と自己研鑽を図り、業種・職種を超えたネットワークを構築

○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支援

- ・研修会を開催するとともに、企業訪問により一般事業主行動計画の策定を支援
- ・建設工事等の入札参加資格審査において行動計画を策定した中小企業（従業員29人以下）に対する加点

○女性のキャリアデザインの構築支援

- ・結婚・出産等による離職や産休・育休等からの復帰を支援するための講座の実施等、女性のライフイベントに応じたキャリア形成を支援

○男性の育児休業取得促進補助金による支援

- ・男性の育児休業取得者とその事業主への補助金支給により、中小企業における男性の育児休業取得を促進

富山労働局が実施する取組

○男性の育児休業取得促進に対する支援

- ・男性労働者の育児休業取得促進や育休中等の業務代替支援を図る事業主に對して、両立支援助成金の活用により支援を実施
- ・令和4年10月より施行された「産後パパ育休」をはじめとする育児・介護休業法の履行確保及び育児休業を取得しやすい職場環境づくりに向けた事業主の意識改革の推進
- ・令和5年4月1日より施行された1,000人超企業を対象とした男性の育児休業等取得状況の公表の義務化の周知徹底

○マザーズコーナーにおける就職支援

- ・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担当者制による個別支援を行うほか、ハローワーク富山のマザーズコーナーにおいて託児付きのマザーズセミナーや企業説明会を実施するなど就職に向けた総合的な支援を実施

○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」の周知、認定促進の実施及び不妊治療のために利用できる特別休暇制度の導入等に取り組む事業主に対する両立支援助成金の活用促進。

KPI

- ・管理的職業従事者に占める女性の割合（役員、個人事業主等含む）を、令和8年度末までに30.0%以上とする。（現状：13.3%（R2））

（2）高年齢者の活躍促進

富山県においては、生産年齢人口の割合は、1990年代から急速に減少し、2022年には55.8%となっており、今後、さらに減少することが見込まれる。また、本県における60歳以上の就職率は約3割と全年齢と比較すると低く、潜在的な高年齢者労働力の一層の活躍が求められている。このような中、健康で働く意欲のある高年齢者が年齢に関わりなく働くことができる生涯現役社会を実現するため、70歳までの雇用・就業機会確保に向けた継続雇用延長、定年の引

き上げを行う事業主への支援に取り組むとともに、高年齢者の多様な就労ニーズに応じた支援に取り組むことが求められている。

共同で実施する取組

○とやまシニア専門人材バンクとハローワークの連携強化

- ・とやまシニア専門人材バンクの出張相談やセミナー等を県内各地のハローワークで実施

○シルバー人材センターの活用促進

- ・シルバー人材センターの活用促進のため、県と労働局が連携し、経済団体等への要請を実施
- ・シルバー人材センターの労働者派遣及び職業紹介事業にかかる要件緩和の追加指定に向けて、県と労働局が連携して情報収集等を実施

○高年齢者雇用の推進に関する周知、機運の醸成

- ・とやまシニア専門人材バンクなどの高年齢者就労支援機関の周知や、企業向けセミナー、合同企業説明会等のマスコミを活用した周知を行い、県民や企業の高年齢者雇用に関する機運を醸成

富山県が実施する取組

○富山県シルバー人材センター連合会による高年齢者就業機会の確保

- ・富山県シルバー人材センター連合会への財政的支援を行い、高年齢者の就業機会を確保

富山労働局が実施する取組

○生涯現役支援窓口における高年齢者の再就職支援

- ・ハローワーク富山、高岡、魚津に設置している「生涯現役支援窓口」について、65歳以上の高年齢者を重点的に再就職支援

○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等に向けた環境整備を図るため、令和3年4月に施行された改正高年齢者雇用安定法の周知を図り、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・機運醸成を図るほか、60歳から64歳までの高年齢労働者の処遇改善を行う企業への支援を実施
- ・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、高年齢者の継続雇用延長等に関する相談・援助サービスを提案するとともに、65歳超雇用推進助成金や高年齢労働者処遇改善促進助成金の周知・活用により、高年齢者が働き続けることのできる環境を整備

○高齢者活躍人材確保育成事業の実施によるシルバー人材センター新規入会者の確保・育成

- ・シルバー人材センターに関する積極的な周知・広報
- ・高齢者等の就業意欲や企業等の高齢者の積極的採用を喚起・促進させるための就業体験及び技能講習の実施

K P I

- ・ 65歳から74歳の就業率を、令和8年度末までに44.2%以上とする。
(現状：44.2%(R2))

(3) 障害者の活躍促進

令和5年6月1日時点での富山県における障害者の雇用状況については、対象企業1,075社に雇用される障害者は4752.0人と過去最高を更新したものの、法定雇用率未達成企業が未だ4割を超える状況にあり、このうち障害者を雇用していない、いわゆる「雇用ゼロ企業」が、未達成企業の半数以上を占めている。このような中、令和6年4月から障害者法定雇用率が0.2%引き上げられることから、県と労働局、関係機関がより一層連携を深め、福祉的就労から一般就労への移行を推進し、職場における多様性（ダイバーシティ）を高めていくことが求められている。また、難病患者や長期療養者など、治療を受けながら、生きがいや生活の安定のために就職を希望する者に対する就職支援を推進する。

共同で実施する取組

○法定雇用率未達成企業や雇用ゼロ企業に対する連携した指導・支援の実施

- ・富山県の委託事業において、法定雇用率未達成企業向け「障害者雇用実務講座」及び雇用ゼロ企業向け「障害者雇用基礎セミナー」を開催（富山県・富山労働局の共催）。各講座の支援内容、開催時期規模等は、ハローワークによる企業指導と連動したものとし、ハローワークは、企業に対して、指導内容に応じた同講座・セミナーの受講勧奨を実施。

○一般就労に向けたセミナーや説明会など連携した開催

- ・福祉的就労の障害者・学生・生徒や家族等に対し、一般就労を働きかけ、企業担当者との就労に関する相談等を行う交流会を開催勧奨

- ・特別支援学校の生徒及びその保護者に対し、一般就労等に関する理解を促進
- ・企業の障害者雇用担当者への個別支援事業における選定企業決定、求職者紹介についての連携
- ・ヤングジョブとやまのコーディネーターが、障害のある学生等に対し、新卒応援ハローワーク等と連携しながら、インターンシップ体験や短期の職場実習を行うとともに、就職後の職場定着支援を実施（再掲）

○障害者雇用推進会議や障害者合同就職面接会の開催

- ・障害者雇用推進会議や、障害者を対象とした合同就職面接会を共同で開催

○障害者の雇用促進に資する各種支援施策の一体的周知

- ・各種会議やイベント等において、改正障害者雇用促進法や障害者雇用関係助成金等の各種支援施策の周知を実施

富山県が実施する取組

○障害者雇用ゼロ企業等に対する個別支援

- ・障害者雇用の知識、経験の少ない企業担当者に対し、民間の障害者雇用支援コーディネーターによる、障害者の採用準備から職場定着まで一貫した個別支援を実施

○障害者チャレンジトレーニング事業の実施

- ・障害者の短期の職場実習を実施した企業等や訓練生への支援

○障害のある学生のチャレンジトレーニング等事業の実施

- ・ヤングジョブとやまにコーディネーターを1名配置し、障害のある学生等に対するインターンシップ体験や短期の職場実習による就職支援及び就職後の職場定着支援を実施

○障害者に対する多様な職業訓練等の推進

- ・企業等の現場を利用した委託訓練など、障害者の態様に応じた多様な職業訓練を実施

○特例子会社等の設立支援、

- ・障害者の雇用の拡大、定着を図るため、特例子会社、特定組合等の設立に要する経費に対し補助を実施

○企業や県民に対する普及啓発の推進

- ・9月の「障害者雇用支援月間」に優良事業所並びに優秀勤労者を表彰するとともに、障害者雇用実務講座の開催や啓発資料の作成・配付を実施

富山労働局が実施する取組

○障害者雇用率未達成企業や雇用ゼロ企業に対する提案型雇用支援の推進

- ・障害者雇用率未達成企業や雇用ゼロ企業に対し、企業ごとのニーズに合わ

せた支援計画を作成し、雇用準備から雇用後の職場定着まで一貫して企業を支援

- ・ 公的機関が法定雇用率を早期に達成するよう必要な支援を実施

○精神・発達障害者しごとサポーター養成講座の実施

- ・ 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、働きやすい職場環境づくりを推進するためのセミナーを実施

○未達成企業を対象とした雇用促進セミナーの開催

- ・ 県内3会場にて、障害者の職域開発や職場定着支援に係るセミナーを開催

○難病患者や長期療養者に対する就職支援事業

- ・ 富山県難病相談・支援センター等への出張相談や職場訪問による就職後の定着支援を実施
- ・ がん等の長期にわたる治療が必要な求職者に対して連携拠点病院での出張相談を実施するとともに、ハローワーク富山に長期療養相談窓口を設置し、専任の職員による個別の就職支援を実施

KPI

- ・ 「障害者の雇用の促進等に関する法律」に定められた法定雇用率を達成した企業の割合を、令和6年度までに55.6%以上とする。(現状：55.6%(R5))

(4) 外国人材の活躍促進

令和5年10月末時点での富山県の外国人の雇用状況については、外国人労働者は13,427人と過去最高となっており、このうち「技能実習」が約4割を占めている。現行の技能実習制度については発展的に解消し、人材確保及び人材育成を目的とする「育成就労制度」が創設されることから、今後、外国人材は賃金、職場や生活の環境など、より条件のよい場所への移動が活発になることが想定される。このような中、富山県が外国人材に選ばれるため、外国人材が地域社会に溶け込み安心して生活できる受け入れ環境の整備や外国人材の県内への就職・定着支援を推進する必要がある。

共同で実施する取組

○外国人材の就職・雇用促進に資する各種支援施策の一体的周知

- ・ 「富山県外国人材活躍・多文化共生推進連絡会議」において、外国人材就

労に向けて連携して取組を実施

- ・ 富山県ワンストップ相談センターと外国人労働者相談コーナー・総合労働相談コーナーとの連携による相談・支援の実施
- ・ 県、労働局、各ハローワークにおいて、外国人留学生等の就職・雇用促進に係るイベント等の周知を実施
- ・ 在留資格(「特定技能」)により、増加が見込まれる県内の外国人労働者等について、効果的な対応を行うため、適正化に向けた制度、データ及び雇用の状況等についての情報共有など連携の促進

○外国人労働者の雇用管理セミナーの開催

- ・ 特定技能の在留資格を有する外国人等の地域における安定した就労を促進するため、事業主に対するセミナーを開催

富山県が実施する取組

○外国人材の地域定着の促進

- ・ 外国人材受入れの新制度創設を見据え、長期就労先として外国人材から選ばれるため、県内企業等が行う外国人材との地域交流や共生の取り組みへの支援

○外国人材と県内企業との就職マッチングの促進

- ・ アジア地域からの高度人材の受入を促進するため、県内企業とアジア諸国の理系大学生等との選考会を行い、内定者に対して「富山就職プログラム」による日本語研修等を実施
- ・ アセアン地域等からの外国人留学生の受入れ拡大と県内への定着促進を図るため、アセアン留学生の採用を希望する県内企業と連携して就学から就業までを一体化した留学生の受入れを実施

○外国人材の受入環境の整備

- ・ 県内外国人のための一元的相談窓口である「富山県外国人ワンストップ相談センター」による支援

○外国人材の日本語学習の支援

- ・ 特定技能や技能実習生等の外国人材の日本語能力のさらなる向上を目的とした日本語講習に係る経費の一部を補助
- ・ 日本語学習の促進とともに国際理解や多文化共生の普及を図るため技能実習生が習得した日本語を用いて発表する「技能実習生日本語スピーチコンテスト」を開催

○県内企業の外国人材受入れへの総合的な支援

- ・ 県内企業において高度外国人材等の活用普及促進を図るため、高度外国人材活用に関する企業向けセミナー、受入に関する手続き支援や相談窓

口の設置、外国人材のマッチング支援等を実施

富山労働局が実施する取組

○外国人労働者への適正な雇用管理の確保

- ・外国人を雇用する事業所に対して、事業所訪問等による雇用管理のための助言・援助を実施

○外国人労働者の法定労働条件の履行確保

- ・外国人労働者からの労働条件等に関する相談対応体制を引き続き確保し、労働基準関係法令上問題があると考えられる事業場に対しては、重点的な監督指導を実施

○外国人求職者に対する就職支援

- ・ハローワーク高岡に開設している「外国人雇用サービスコーナー」において、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の実施

KPI

- ・外国人雇用状況の届出による外国人労働者数を、令和6年度までに13,427人以上とする。(現状：13,427人(R5))

(5) 就職氷河期世代の活躍促進

いわゆる就職氷河期世代は、雇用環境が厳しい時期に就職活動を行った世代であり、希望する就職ができず、現在も不本意ながら不安定な仕事に就いている、無業の状態にあるなど、様々な課題に直面している方がいる。

県が令和元年に実施した調査によれば、本県の同世代の①「不本意非正規雇用者」の方は2.99%で、本県の35歳～44歳の人口に乗じて単純計算すると、約4,200人となる。また、②非正規雇用で働いている方(不本意非正規を含む)のうち、正規雇用への転職希望がある方は37.7%(約11,900人)、③仕事をしていない方のうち、今後、正規雇用での就業希望がある方が38.1%(約3,700人)という結果となった。

このような中、県と労働局が連携し、県内の同世代の抱える固有の課題(希望する職業とのギャップ、実社会での経験不足等)や今後の人材ニーズを踏まえつつ、同世代の活躍の場が更に広がるよう、個々人の状況に応じた支援が求められている。

共同で実施する取組

- 「とやま就職氷河期世代活躍推進プラットフォーム」を活用した支援
 - ・就職氷河期世代の支援に地域全体で取り組むため、行政、経済団体、支援機関等の関係者で構成するプラットフォームを活用し、協議のための会議を開催
 - ・支援対象者の掘り起こしと、具体的な数値目標を含む計画の策定
 - ・県・労働局・関係機関等の各種支援策について、県・労働局の様々なルートを通じ連携して効果的な広報を実施
- ハローワークと人材活躍推進センターの連携による対象者の支援
 - ・互いの広報媒体(ホームページ等)を活用した支援策の周知
 - ・ハローワーク、人材活躍推進センターに来訪した相談者に対する双方の支援策の提供等、対象者のニーズに応じた支援の実施
- 就職氷河期世代に係る就職支援の周知
 - ・県内企業の就職氷河期世代の採用意欲を高めるため、労働局の各種助成金等の活用や県が実施する合同企業説明会の参加について、労働局・県が主催する企業向けの研修・講習会等を通じて広く情報を発信

富山県が実施する取組

- 特設サイトによるマッチング支援
 - ・特設サイトにて氷河期世代の採用に意欲的な企業の紹介や合同企業説明会等の情報発信、求人の応募や企業からのスカウトによるマッチングを実施
- マッチングフォロー付き合同企業説明会の開催
 - ・求職者が参加しやすいよう、求職者の要望を聞き取り企業と調整のうえ、企業を案内するなど、会場の提供に留まらないフォローを実施
- 企業向けセミナーの開催
 - ・県内企業を対象に、就職氷河期世代の採用・定着につなげるセミナーを開催
- 多様なメディアを活用した周知・啓発
 - ・人材活躍推進センターのホームページに「正社員就職応援ページ」を追加し、合同企業説明会の開催等の支援情報を掲載
 - ・多様なメディアを活用し、支援対象者へ確実に情報を届ける
 - ・就業支援機関の告知動画を利用し、人材活躍推進センターなどの支援機関でどのような支援サービスが受けられるかを分かりやすく発信

富山労働局が実施する取組

○専門窓口によるチーム支援

- ・富山わかものハローワークに設置している就職氷河期世代を対象とした専門窓口「ミドル世代就職応援コーナー」において、キャリアコンサルティング、生活設計の相談、職業訓練のアドバイス、求人開拓等、それぞれの専門担当者がチームを結成し、就職の準備段階から職場定着までの一貫した伴走型支援を実施

○就職氷河期世代に特化した求人の開拓、マッチング、助成金の活用促進

- ・就職氷河期世代に特化した求人の開拓・確保
- ・就職氷河期世代の就職機会の拡大につながるよう、就職氷河期世代の失業者等を正社員で雇い入れた企業に対する助成金等の活用を周知

○地域若者サポートステーションによる支援

- ・県内3カ所に設置する地域若者サポートステーションにおいて就職氷河期世代のうち長期にわたり無業の状態にある方の職業的自立等のため、ハローワーク等関係機関と連携した支援を実施

○職場実習・体験（インターンシップ）の活用による就労支援の推進

- ・就労体験を通じて、応募検討中の事業所や業種・職種に対する理解を深めることに加え、安定就労に向けた意識づけを図ることを目的とした、職場実習・体験（インターンシップ）の活用による就労支援を推進

○合同企業説明会の開催

- ・ハローワークに就職氷河期世代限定求人もしくは歓迎求人を提出している県内企業を集めた合同企業説明会を開催

○企業向けセミナーの開催

- ・県内企業を対象に、職場実習・体験等の各種支援策の紹介や、採用・定着につながるセミナーを開催

○特設ホームページでの企業情報発信

- ・就職氷河期世代専用の特設ホームページ上で、ハローワークに就職氷河期世代限定求人もしくは歓迎求人を提出している県内企業の紹介動画を掲載し、各業種の「働く」イメージの情報を発信

KPI

令和5～6年度（2年間）

① 不安定な就労状態にある方①不安定な就労状態にある方

- ・ハローワーク正社員就職者数 1,584 人

② 長期にわたり無業の状態にある方

- ・サポステの新規受付者数 116 人
- ・サポステの相談件数 2,446 件
- ・サポステの支援による就職等（就職＋訓練）者数 106 人

③社会参加に向けた支援を必要とする方

- ・市町村の協力を得て、支援ニーズ等を把握する
- ・市町村プラットフォームと連携し、先進的な取組や好事例を積極的に周知する