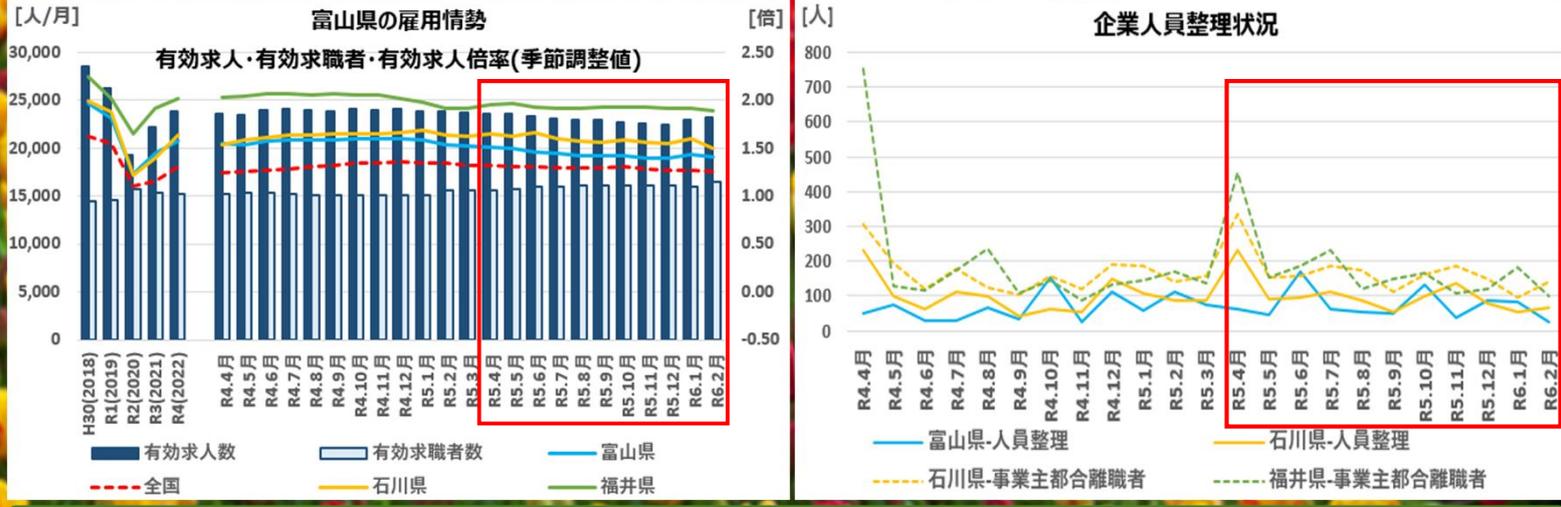




産雇通信 -TOYAMA-

～富山県の雇用情勢～



■雇用情勢 (2023年12～2024年2月)

参照元情報データ：富山・石川・福井 各県労働局HP内雇用情勢情報等

- ・富山県は求人が求職を上回って推移しているものの、求人の動きに足踏み感があり、昨年春以降改善の動きはやや弱い。物価上昇が雇用と与える影響を引き続き注意する必要あり。県内の有効求人倍率は1.41倍(2月時点)で2ヵ月振りに低下(全国10位)
- ・石川県は能登半島地震による影響に注意を要する状態にあるものの、持ち直してる。有効求人倍率は1.50倍(2月時点)で同5位
- ・福井県は求人が求職を大幅に上回って推移しており、改善している。有効求人倍率は1.89倍(2月時点)で全国1位
- ・企業人員整理データは3県を直接対比できるデータソースはないものの、北陸で富山県は低位安定傾向が続いている。

※新規求人数・製造業種別新規求人数・新規求職者数状況等の統計資料は毎月更新版を準備しております。担当参与にお気軽にお問合せください。

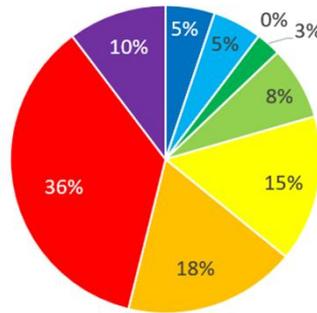
～産業雇用安定センター富山事務所の活動実績(2023年度)～

■2023年度実績 注) CB：キャリア人材バンク(60歳以上を対象)

2023年月度 成立数実績推移



富山事務所求職者 年齢構成



富山事務所求職者 (4月3日現在、仮登録含む)

年齢	人数	男	女	比率
20-29	2		2	5%
30-34	2		2	5%
35-39	0			0%
40-44	1		1	3%
45-49	3	1	2	8%
50-54	6		6	15%
55-59	7	3	4	18%
60-64	14	7	7	36%
>65	4	3	1	10%
計	39	14	25	100%

36% 64%

- ・2022年度の成立件数は102件/年で、コロナ禍における在籍型出向が半数以上(58人)を占めた。
- ・2023年度上半期は状況が急変して、CBを含めても新規送出者が増えない月が続き、“成立件数>送出件数”を上回る逆転現象となった。
- ・下半期は新規送出者が年100人ペースへ増加したが、年間を通じて企業に紹介できる送出者は限られ、上半期の低水準も響き成立数はコロナ初年度(2020年度)並みに減少した。在籍型出向が25.5人へ激減したことも要因にある。
- ・結果、2023年度の送出者・成立件数結果は、共に昨年比6割程度に留まった。

～きっとみつかる いい人、いい仕事～

「**きっとみつかる いい人、いい仕事**」は、産業雇用安定センターの新しいキャッチフレーズです。これを合言葉に雇用の悩みをサポートします。気軽に参与にご相談ください。

特集 ～人的資本経営に対する支援～

経済産業省のホームページには、「人的資本経営とは、人材を「資本」として捉え、その価値を最大限に引き出すことで、中長期的な企業価値向上につながる経営のあり方です」とあります。人的資本に投資することで、従業員のスキルアップや、業務知識の向上を図り、目標達成や生産性向上につなげて、企業の成長に寄与します。

人的資本経営に求められることの中には、「人材育成」と「ダイバーシティ」がありますが、産業雇用安定センター富山事務所ではこれらに対する企業の取り組みをサポートします。（産雇センターの協力・連携先との取組み内容も含まれます。）

【人材育成】

■SANKOセミナー

産雇センターでは、企業の抱える様々な経営課題を解決するためのセミナーを提供しています。当センターの専任講師により、課題に応じてカスタマイズすることもできます。（添付リーフレット参照）

■在籍型出向

産雇センターでは、「人材育成型出向」を推進しています。これには、「人材育成・交流型出向」と「キャリア・ステップアップ型出向」があります。（添付資料参照）

「キャリア・ステップアップ型出向」では、富山県で20人以上の成立実績があります。また、国では「産業雇用安定助成金（スキルアップ支援コース）」により在籍型出向の活用を促進しています。

■人材開発支援助成制度

国による「人材開発支援助成金」を活用することで、様々な訓練を受けることができます。その中には、「リスキング支援コース」も準備されています。

また、富山県でも「リスキング補助金」により人材育成を支援しています。

■労働生産性向上支援訓練

ポリテクセンター富山では、「生産性向上支援訓練」として、企業にとって役立つ様々なプログラムが用意されています。

（添付パンフレット参照）

人材開発支援助成金

富山県リスキング補助金



生産性向上支援訓練



【ダイバーシティ】

■企業間人事交流

経済産業省では、ダイバーシティ経営を「多様な人材を活かし、その能力が最大限発揮できる機会を提供することで、イノベーションを生み出し、価値創造につなげている経営」と定義しています。企業におけるダイバーシティ推進の一例としては、女性管理職の人数や比率増、障害者雇用への取り組みが挙げられます。

今回、産雇センター富山事務所がコーディネートして実施した「女性活躍」をテーマにした異業種人事交流会の事例を以下に紹介します。

■(株)プレステージ・インターナショナル富山BPOタウン(以下P社) & (株)富山村田製作所(以下M社) 異業種企業間交流を2024年2月に開催。男女従業員比率が真逆の企業が、「女性活躍」「女性の働き方改革」について本音トークされました。

ダイバーシティ経営実現に向けて、地方の若手や女性が夢を持って働ける雇用環境を提供し、地域社会に貢献することを基本戦略にしている。育児と仕事の両立に向け社内保育園設置や更なる環境改善のために「女性活躍推進法プロジェクト」を発足した。役定は55歳だが女性は産休・育休期間があり、その休職期間分を考慮した役定年齢の見直し取組も、このプロジェクトを介した女性の声から始まった

“女性の活躍”とあえて標榜すること自体、女性に対してナンセンス！

時間休暇制度を取り入れ、育児世代の女性や若手に歓迎されている。

社内にいると当たり前の制度になるが、地域社会への有効なアピールポイントと再認識した

女性の管理職は富山工場には1名のみ

女性比率が高く、女性管理職は約40名で増加中。課長や部長職昇格前にその業務を1年間体験できる制度がある。特に女性は実務体験することで、やり切れるか、やりがいがあるかを実感して納得して次のステージに身を置くことができる。貴重な経験と評価されている



管理職に向き不向きを決めつける方がいるが、体験することで正しい判断ができ、やりがいも生まれてきそうと感じる

P社	M社
従業員規模= 約900名	約2000名
男：女比 = 1：9	8：2

次もやりましょう！

企業間交流に関心のある方は産雇センター参与へ是非ご相談を！

女性が声を発して、会社が許容して、行動できることが安心感につながります！

コミュニケーションが取れない組織は弱体化します

経営層が女性や若手社員の声によく耳を傾けると制度は変わる。変われば、社会環境の変化に自然と適応していけることになる！（意気投合）

女性にとって転職は重要な要素！地域で優秀な方がポジションアップでき、会社と従業員双方にとってWin-Winとなる制度変更を考えていく

女性の役職者がなかなか増えない現実がある

女性比率の高いアシスタント職（一般職）がさらに活躍のフィールドを広げられるよう、一般職から総合職への転換ルートを整備した

女性が上位ポジションを目指すことができ、目指しやすい環境の提供が大切です

今回紹介した内容に関するお問い合わせは、産業雇用安定センター富山事務所（☎ 076-442-6900）までお願いします。