

第 46 回 長野地方労働審議会
議 事 録

令和 7 年 11 月 11 日

長野労働局

第 46 回 長野地方労働審議会

日時 令和 7 年 11 月 11 日 (火)

14:00～16:00

会場 長野ターミナル会館
4 階 国際ホール

1 開 会

二神監理官

定刻になりましたので、ただいまから「第 46 回長野地方労働審議会」を開会いたします。

本日はお忙しいところ御参加いただき、誠にありがとうございます。審議会の事務局を担当しております雇用環境・均等室の二神と申します。よろしくお願いいたします。

2 長野労働局長あいさつ

二神監理官

開会に先立ちまして、長野労働局長の三浦より御挨拶を申し上げます。

三浦長野労働局長

皆さん、お疲れさまです。長野労働局長の三浦でございます。

委員の皆様方には、大変お忙しい中、本審議会に御出席いただきまして誠にありがとうございます。また、平素から労働行政の推進につきまして、御理解、御協力を賜っておりますことにつきましても、改めて感謝を申し上げます。

さて、本日の審議会の冒頭に当たり、私のほうから全体につきまして、長野労働局を取り巻く環境等を中心に、簡単に説明をこの後させていただけたらと思っておりますので、お聞きいただけたらと思います。それでは、着座にて失礼させていただきます。

まず最初でございますが、長野県の雇用情勢でございます。

こちらにつきましては、令和 7 年 9 月の有効求人倍率は 1.26 倍となっております、前月に比べて 0.02 ポイント上回っている状況でございます。現状としましては、求人が求職を大きく上回って推移していることなどから、雇用情勢は堅調に推移している、ただし物価上昇等が雇用に与える影響等を注視する必要があるとの判断を継続しているところでございます。

次に、本日配付の資料 3 の一枚紙を御覧いただけますでしょうか。こちらの資料ですが、本日お手元に配付しております冊子の「令和 7 年度長野労働局のとりくみ（行政運営の重点事項）」の資料の概要を 1 枚にまとめた資料になりますので、御承知おきいただけたらと思っております。

まず、労働行政を取り巻く状況でございます。我が国は足元では急激な物価上昇に対して賃金の上昇が追いついていないという状況にあるほか、多くの企業で人材確保

が困難な状況が継続しているところでございます。こうした問題の背景として、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があることも指摘されているところでございます。

こうした状況の中、まず生産性の向上などにより、物価上昇を上回る賃金の引上げを実現していくこと。次に、マッチング機能の強化を中心とした人材確保の支援とともに、リスクリングによる能力向上支援を実施すること。国民一人一人が活躍できる環境を整備することなどの課題に取り組むことが重要とされているところでございます。

このような中、長野労働局では、労働基準、職業安定、雇用環境・均等、人材開発の4行政分野が一体となりまして、関係機関とも連携して総合労働行政機関としての各種の取組を進めてまいりました。

資料の中ほどの「主なとりくみ」に記載の四項目が、本年度、令和7年度の取組の柱となっております。

まず第1に「最低賃金・賃金引上げに向けた支援、非正規雇用労働者への支援」でございします。

長野県最低賃金は、令和7年10月3日から1,061円に改定となったところでございます。最低賃金の大幅な上昇は、社会的に大きな関心を生んだところでございまして、こちらにつきましては、引き続き周知徹底に取り組むほか、最低賃金の履行確保に向けて、監督・指導等を実施してまいりたいと考えております。

また、最低賃金の引上げに当たっては、中小企業・小規模事業者への支援策として、生産性向上や、より高い処遇への労働移動等を通じ、労働市場全体の賃上げを支援する各種助成金制度を、賃上げ支援助成金パッケージとしてまとめ、個々の企業が自らのニーズに沿った助成金を利用することができるよう、情報提供を行うというところでございます。

こうした賃金の流れを短時間労働者にも波及させていくため、いわゆる年収の壁への対応は喫緊の課題となっております。年収の壁支援強化パッケージとして、年収の壁を意識せずに働くことのできる環境づくりを後押しするため、キャリアアップ助成金の制度の周知などを実施しているところでございます。

加えまして、正規労働者と非正規雇用労働者との不合理な待遇差の解消を目指す同一労働同一賃金について、労働基準監督署と労働局が連携しまして、短時間労働者等の待遇を確認する取組を実施しているところでございます。

引き続き、正社員と待遇差がある理由の説明義務に対応できていない事業場などに対して、非正規雇用労働者の待遇の改善を図っていくよう、適切に指導してまいりたいと思っております。

続きまして、第2に「リスクリング、労働移動の円滑化」でございます。

政府におきましては、リスクリングによる能力向上支援、個々の企業の実態に応じた職務給の導入、成長分野への労働移動の円滑化といった三位一体の労働市場改革を進めていくこととしており、様々な経済政策を展開しているところでございます。

まず、リスクリングによる能力向上支援として、社会全体のデジタル化の加速に対応したデジタル人材の育成確保のため、関係機関と連携しまして、デジタル分野に関わる公的職業訓練の増加を図り、ハローワークにおける公的職業訓練への適切な受講勧奨を行い、きめ細やかな再就職支援に取り組んでいるところでございます。

また、企業における人材育成推進の支援としましては、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成する人材開発支援助成金の活用促進を図るほか、労働者個々人の学び直しの支援としまして、教育訓練給付制度の一層の周知を図ってまいります。

続いて、労働移動の円滑化のための取組としましては、地方自治体との雇用対策協定の締結により、地域の実情に応じた雇用対策を行うとともに、マッチングを支援する取組を行っているところでございます。

続いて、第3「人材確保の支援の推進」でございます。

多くの職種において人材確保が困難な状況が継続し、特に中小企業においては、人手不足感が深刻化しているところでございます。ハローワークにおきましては、求人充足に向けたサービスを実施し、求人者支援の充実を図ってまいります。また、警備分野など雇用吸収力の高い分野のマッチング支援を強化するため、人材確保対策推進協議会の場も活用しまして、人材確保対策支援等の充実を図ってまいります。

最後に「多様な人材の活躍促進と職場環境改善に向けた取組」でございます。

高齢者・障害者や外国人などの多様な人材の活躍や、女性活躍促進に向けた取組の推進、仕事と育児・介護の両立支援、安全で健康に働くことができる環境づくりといった、これらの取組を推進しております。

職場環境改善につきましては、労働災害防止がやはり重要なテーマとなっております。令和7年9月末現在の県内の休業4日以上之死傷者数、こちらは1,586人、対前年比で31人の増加となっております。事故の型別に見ますと、転倒や腰痛等の動作の反動、無理な動作といった作業行動に起因する災害、いわゆる行動災害が多く発生しているところでございます。

このため、労働者一人一人が安全で健康に働くことができる職場環境の実現のため、一昨年度から始まっております第14次労働災害防止推進計画で、労働災害防止対策や健康障害防止対策等に取り組んでいくこととしております。

また、職場における総合的なハラスメント対策等も、職場環境改善のためには極めて重要でございます。従来のハラスメント対策に加えまして、新たにカスタマー・ハラスメント対策を講じることが義務化されることとなっているところでございます。こちらの詳細は、現在労働政策審議会にて審議中でございますが、審議状況を注視し、周知等を実施してまいりたいと考えているところでございます。

以上の四つの重点を中心に、様々な行政課題に対しまして、長野労働局、労働基準監督署、そしてハローワーク、これらが一体となり対応しているところでございます。引き続き、地域における総合労働行政機関として、関係機関の皆様と連携を図りながら、各種行政課題への対応、施策を推進してまいりたいと思っているところでございます。

この後、今申し上げたいいろいろな施策ごとにつきまして、各部署から詳細な御説明をしたいと思います。ぜひとも忌憚のない御意見、御指摘、御助言等をいただければ幸いです。

本日は、どうぞよろしくお願いいたします。

二神監理官

続きまして、これまで当審議会の会長を務めていただきました公益代表委員の三井委員が前任期をもって御退任されましたことをお伝えいたしますとともに、新たな委

員を御紹介いたします。名前の紹介になりますが、公益代表委員の前田様、労働者代表委員の竹村様、同じく労働者代表委員の山浦様。なお、本日は欠席でございますが、労働者代表委員で、新たに北原様、沢崎様、また使用者代表委員の聲山様が就任されておりますので、御紹介をさせていただきます。

続きまして、本日の出席状況でございますけれども、当審議会の現在の委員総数は18名でございますが、本日御出席いただいた委員は、現段階で、公益代表委員5名、労働者代表委員2名、使用者代表委員3名の10名でございます。したがって、地方労働審議会第8条第1項に定めております各委員の3分の1以上の出席がなされておりますので、会議が有効に成立しておりますことを申し上げます。

当局幹部の職員につきましては、出席者名簿をもって紹介に代えさせていただきますので、どうぞよろしくお願いいたします。

3 会長選出

二神監理官

続きまして、会長の選出をお願いしたいと存じます。

地方労働審議会会長は、地方労働審議会令第5条に公益を代表する委員から会長を選出されると定められております。どなたか、立候補、または御推薦はいらっしゃいますか。

お願いします。

飯塚委員

公益代表委員の飯塚でございます。公益代表委員の廣瀬委員が会長として適任であると考えますので御推薦をしたいと思っております。以上です。

二神監理官

ありがとうございます。ただいま廣瀬委員の御推薦がございましたが、そのほかにございますか。

「お願いします」

ありがとうございます。それでは、廣瀬委員に会長をお願いしたいと思いますので、よろしくお願いいたします。

4 長野地方労働審議会会長あいさつ

二神監理官

次第に基づきまして、長野地方労働審議会会長になりました廣瀬会長から御挨拶をいただきたいと思います。

廣瀬会長、よろしくお願いいたします。

廣瀬会長

皆様、本日は御多忙の中、地方労働審議会に御出席いただき誠にありがとうございます。ただいま会長ということで仰せつかりました廣瀬でございます。第46回長野地方労働審議会の審議に当たり、一言御挨拶を申し上げます。着座にて、失礼いたします。

さて、10月発表の内閣府の月例経済報告によりますと、我が国の景気は緩やかに回復しているとされております。個人消費は一部に弱さが見られるものの、雇用や所得環境の改善が続いており、企業収益も全体としては堅調に推移しております。また、設備投資も持ち直しの動きが見られ、経済全体としては回復基調を維持している状況です。

一方で、物価上昇の影響や中小企業の人手不足感の強まりなど、依然として先行きには不透明感も残っております。特に地方においては、人口減少や高齢化の進行により、地域経済や雇用環境に対する影響が懸念されております。

また、海外経済の動向には引き続き注意が必要です。特に中国経済については、不動産市場の低迷や若年層の高失業率など、構造的な課題が顕在化しており、世界経済全体への影響が懸念されています。中国は、長野県内の製造業にとっても重要な取引先であり、今後の動向が地域経済に与える影響を注視する必要があります。

このような中、長野労働局が公表した最新の雇用情勢によりますと、県内の有効求人倍率は全国平均を上回る水準を維持しており、雇用情勢は引き続き堅調に推移しております。しかしながら、業種や地域によっては求人と求職のミスマッチが見られ、特に建設業や介護分野などでは、人材確保が大きな課題となっております。

また、10月3日からは、長野県の最低賃金が1,061円に改正されました。これは、物価上昇への対応や働く方々の生活の安定を図る上で重要な一歩であると考えております。一方で、特に中小企業にとっては賃上げに伴うコスト負担が大きな課題となっており、行政としても支援策の充実が求められております。

審議会においては、こうした地域の実情を踏まえつつ、労使双方の立場を尊重しながら、建設的な議論を通じてよりよい労働環境の実現に向けた提言を行ってまいりたいと考えております。

本日は、3月に行われました審議会での議論を経て策定されました長野労働局のとりくみ（行政運営の重点事項）について、進捗状況を確認していただくこととなっております。

結びに、本日御出席の皆様の御尽力に改めて感謝を申し上げますとともに、本審議会が実りあるものとなりますよう、皆様の御協力をお願い申し上げ、私の挨拶とさせていただきます。

本日は、よろしくお願いいたします。

二神監理官

廣瀬会長、ありがとうございました。

5 議 題

- ・令和7年度長野労働局のとりくみ（行政運営の重点事項）に係る進捗状況等について

二神監理官

それではこれより議事に入らせていただきます。議事進行は廣瀬会長にお願いいたします。どうぞよろしくお願いいたします。

廣瀬会長

それでは、先ほど事務局から御報告があったとおり、本日の審議会は有効に成立しておりますので、議事を進めてまいりたいと思います。委員の皆様のご協力をよろしくお願いいたします。

それから、地方労働審議会令において、会長は会長代理を指名するとなっております。会長代理には織委員を指名したいと思います。よろしくお願いいたします。

織委員

かしこまりました。

廣瀬会長

ありがとうございます。

それでは、次第の 5、令和 7 年度労働行政の重点施策に係る進捗状況等についての説明に入りますが、説明者におかれましては、議事をスムーズに進めるため、できる限りコンパクトな説明をお願いします。また、質疑等は、全ての説明が終了した後にお願いいたします。

それでは、御説明をお願いいたします。

高橋総務部長

総務部長の高橋でございます。進捗状況につきましては、資料 No.4「労働行政の重点施策に係る進捗状況等」に基づき、担当部長から御説明申し上げます。では、着座にて失礼いたします。

まず、資料 4 の 2 ページを御覧いただければと思います。

こちらは、ⅠからⅣの大きく 4 本の柱となっております。

まず 1 番目の柱、「最低賃金・賃金の引上げに向けた支援、非正規雇用労働者への支援」につきまして、資料 4 ページを御覧いただければと思います。

こちらは三つの項目、(1)(2)(3)になりますが、私から一括して説明をいたします。

まず、(1)「事業場内最低賃金の引上げに取り組む中小企業・小規模事業者の生産性向上に向けた支援」でございます。左側に取組の概要がございますが、厚生労働省では、生産性向上、設備・人への投資等や非正規雇用労働者の処遇改善、より高い処遇への労働移動等を通じて、労働市場全体の賃上げを支援しており、賃上げ支援助成金パッケージを取りまとめたものですが、労働局では、中小企業等が助成金を利用できるよう、賃上げ支援助成金パッケージ等の周知、支援等を行っているところでございます。

今年度前半の取組でございますが、まず、事業場内最低賃金の引上げを図る中小企業等への支援をするために、業務改善助成金を含む賃上げ支援助成金パッケージの内容等について、関係団体や県内企業等に周知・啓発を行うとともに、長野労働局公式 SNS を開設し、9 月以降、最低賃金改正額のほか、賃上げ支援助成金パッケージにつ

いて集中的に記事を投稿して、広く周知を図っているところでございます。

また、監督署が行う定期監督等において、821 事業場に対して企業の賃上げに関する資料提供をはじめ、監督署、ハローワークにおいて説明会等あらゆる機会を捉えまして、価格転嫁・賃上げの要請を積極的に行っているところでございます。

資料の下の方の「今年度後半に向けた取組」でございますが、引き続きあらゆる機会を捉えて積極的に賃上げ支援助成金パッケージの周知・啓発、また価格転嫁・賃上げの要請等を積極的に行うこととしております。

続きまして、資料 5 ページ、(2)「最低賃金制度の適切な運営」でございます。

こちら、取組の概要としましては、長野地方最低賃金審議会の円滑な運営、また、改正された最低賃金額の積極的な周知・広報及び履行確保を行うこととしております。

今年度前半の取組といたしましては、7 月 3 日に労働局長より、長野地方最低賃金審議会に諮問して県の最低賃金の金額審議を開始し、8 月 7 日に時間額 1,061 円の答申がなされ、官報公示等の手続を経て、10 月 3 日に発効しました。

また、最低賃金改正額及び賃上げ支援助成金パッケージ等の事業者支援策の周知につきましては、県・市町村・関係団体等に対しまして、ポスター・リーフレット等の配付による周知依頼ほか、連合長野や長野県と労働局の 3 者協力して、10 月 3 日の発効日当日に、JR 長野駅で周知活動を実施し、当日報道機関の取材を受けて、NHK、民放各社のニュースや主要新聞で報道されたところでございます。

さらに今年度新たな取組といたしましては、発効日当日、監督署とハローワークの連携により、JR 上田駅、JR 松本駅、JR 飯田駅においても周知活動を実施し、当日、報道機関の取材を受け、地元メディア等で報道されました。

今年度後半に向けた取組でございますが、引き続き県内 77 市町村の広報紙・ホームページ等への掲載を行うとともに、最低賃金ポスターデザインコンテストのポスターを作成し、県内コンビニエンスストア等での周知を行うとともに、来年 1 月から 3 月の間、最低賃金の履行確保を重点とする監督指導を行うこととしております。

続きまして、資料 6 ページ、(3)「同一労働同一賃金の遵守の徹底、非正規労働者の処遇改善・正社員転換を行う企業への支援」でございます。

こちらの取組の概要ですが、監督署、雇用環境・均等室、職業安定部の連携による同一労働同一賃金の遵守の徹底を図る取組と、長野働き方改革推進支援センターによる非正規労働者の支援等の取組でございます。

今年度前半の取組といたしましては、監督署が行う定期監督等において、9 月末時点で 480 事業場に対して同一労働同一賃金のチェックリストを配付・回収し、必要に応じて雇用環境・均等室がパートタイム・有期雇用労働法に関する報告徴収、職業安定部が労働者派遣法に関する指導監督を実施し、是正指導等を行っております。

また、委託事業として行っています長野働き方改革推進支援センターによる各種コンサルティングによる事業者の支援等も行っておりまいた。

今年度後半に向けた取組といたしましては、引き続きチェックリストの配付・回収を行い、報告徴収や指導監督を実施し、必要な措置を講じるとともに、長野働き方改革推進支援センターによる各種支援を行うこととしております。

大木職業安定部長

職業安定部長の大木です。7 ページから 12 ページにかけての「Ⅱ リ・スキリング、

労働移動の円滑化」について、職業安定部より一括して御説明いたします。着座にて失礼いたします。

早速ですが、柱の 1「リ・スキリングによる能力向上支援」に関して説明します。8 ページをお開きください。

(1)「公的職業訓練修了者に対するきめ細やかな再就職支援」となっております。こちらは、長野県や独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構長野支部で実施している公的職業訓練のうち、デジタル分野に係る職業訓練について、各訓練内容や訓練受講者などの実績を示したものになっております。

社会全体がデジタル化に進んでいる中、職業訓練におきましてもそういったデジタル化の流れに順応したコース設定をしているところがございます。また、ハローワークのほうでは、訓練のあっせんや受講受付をしたらそこで終了というのではなく、訓練受講中から訓練実施施設と緊密な連携を取りながら、受講者のニーズを踏まえた求人事業所の紹介や、求職者担当制による再就職支援を行うことにより、一貫したきめ細かな支援に取り組んでいるところがございます。

今年度後半に向けた取組としましても、引き続き、デジタル分野の公的職業訓練受講生のニーズを踏まえた求人開拓を進めるとともに、求職者担当制によるマッチングを行い、再就職支援に取り組んでまいります。

9 ページをお開きください。

(2)「企業における人材育成推進の支援」ですが、こちらは、企業が雇用する労働者に職務に関連した職業訓練等を計画的に実施した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部を助成する人材開発支援助成金のうち、高度デジタル人材訓練や IT 分野未経験者の即戦力化のための訓練等を対象とした「人への投資促進コース」及び新たな事業立ち上げといった事業展開に伴い必要となる知識や技能を習得させるための訓練を対象とした「事業展開等リスクリング支援コース」の制度の紹介になっております。

これらの周知、活用促進に当たっては、労働局のホームページ掲載のほか、ハローワークにおいて、企業向け助成金の制度案内のセミナーを開催したり、活用勧奨を目的とした事業所訪問により周知を行っております。

年度後半におきましても、引き続きこういった対応を図ってまいります。

10 ページをお開きください。

(3)「教育訓練給付金制度の周知」でございます。

教育訓練給付金制度におきまして、雇用保険被保険者が自発的に教育訓練を受けるために休暇を取得した場合、その間生活費などの不安なく訓練に専念できるよう、賃金の一定割合を支給する教育訓練休暇給付金が本年 10 月に施行となりました。こちら施行したばかりの制度になりますので、より一層の周知や利用勧奨を行うため、ハローワークでは、所内でのリーフレット配架や、窓口相談時に制度説明を行うほか、事業主を対象とした研修会などの場でも制度説明を行い、労働者に対しても資料提供や窓口相談において説明を行ってきたところがございます。

また、労働局におきましても、長野県の協力をいただきながら、関係機関や事業主団体、労働者組合などの関係団体が参集する会議などを利用して、これらの給付金の制度説明や周知依頼を実施してきました。

こちらにつきましても、引き続き制度周知や利用促進を図るために、関係団体が参

集する研修会への参加機会をいただきまして、制度説明や周知の依頼を行ってまいります。

11 ページをお開きください。

柱立ての 2 番「労働移動の円滑化」について説明します。

(1)「地域雇用の課題に対応する地方公共団体等の取組の支援」でございます。

こちらは、左側の取組の概要の 1 点目、雇用対策協定ですけれども、こちらは本年 3 月及び 4 月に、須坂市・中野市・長野市の 3 市が、労働局と地方自治体が協定という形でより一層の連携を図り、当該地域の実情に応じた雇用対策を打ち出すための協定を締結したところでございます。

これら 3 市とは、今年度上半期に今年度における重点施策として、取り組む課題や目標を確認するための運営協議会を実施したところでございます。今後実務者レベルでさらに協議を進め、下半期ではここでの確認事項の具現化に取り組んでまいります。

概要の 2 点目、生活困窮者等に対する就労支援になります。こちらにつきましては、地方自治体と連携いたしまして、福祉事務所等へ巡回相談や市役所の庁舎にハローワークの常設相談窓口を設けたりするなどにより、生活面・就労面での支援を実施しているところでございます。

また、県及び自治体との生活保護受給者等就労自立促進協議会を開催いたしまして、支援対象者・就職者の目標数やこれまでの実績、そこでの支援内容について情報共有を行ってまいりました。このような支援候補者に対しまして、引き続きハローワークへの誘導や就労支援を実施してまいります。

12 ページをお開きください。

(2)「都市部から地方への移住を伴う地域を越えた再就職等の支援」でございます。

東京銀座の長野県のアンテナショップである「銀座 NAGANO」にある長野県移住・交流センターにおきまして、長野県とハローワークで連携しまして、移住相談と職業相談を一体的に実施しており、担当のナビゲーターを配置しまして、職業相談などのサービスを提供しているところでございます。

また、県や各自自治体が開催する移住者向けの移住関連イベントにおきまして、開催地域のハローワーク担当ナビゲーターが参加し、そこでの就職相談などもこれまで実施してきました。実績状況につきましては、資料に記載のとおりでございます。

今年度後半につきましても、こういった移住イベントやナビゲーター及び開催地域のハローワーク職員が参加した職業相談を実施することや、UIJ ターン就職希望者を対象としたイベントなどに参加しまして、長野県移住・交流センターの周知・広報などに努めてまいります。

続きまして、13 ページから 16 ページが「Ⅲ 人材確保の支援の推進」になります。こちらにつきましても、一括して職業安定部より説明いたします。

では、柱立ての 1 番、「人材確保の支援」でございます。

14 ページをお開きください。

(1)「ハローワークにおける求人充足サービスの充実」でございます。

ハローワークにおいては、求人者マイページというオンラインを活用した求人票の受理を行っていますが、そこでいただいた情報にとどまることなく、事業所からいただいた求人について、求職者の応募が増えるように求人条件の緩和をハローワーク職員が事業所のほうへ提案したり、また、求職者が希望する事業所に入社できたら、実

際にどのような仕事をするようになるのかイメージしやすいように、事業所見学会や面接会を開催するというような、求人を受理してから充足するまでの一貫した求人者支援を行っているところでございます。

また、対象者や業種に特化した求人説明会や就職面接会を開催するといった取組も行っているところでございます。

15 ページをお開きください。

(2)「人手不足対策」でございます。

いわゆる人手不足分野と呼ばれる業種の人材確保を図るために、ハローワーク長野とハローワーク松本では、専門のコーナーを設けて、担当者制によるマッチング支援を行っております。また、それ以外のハローワークにおきましても、業界の関係団体とも連携して、職場説明会や就職相談会なども開催しております。

今年度前半の実績につきましては、資料にお示ししたとおりであります。今年度後半におきましても、このような人材確保対策コーナーを中心とした団体と連携した就職支援セミナー、面接会などを開催する予定でございます。

16 ページをお開きください。

(3)「雇用仲介事業者（職業紹介事業者、募集情報等提供事業者）への対応」でございます。

こちらにつきましては、民間人材サービス事業者に対して、関係法令である職業安定法や労働者派遣法の最新の法律改正の内容の周知・啓発を行うとともに、法令遵守した適正な業務運営の確保を図るために、指導監督を行っているところでございます。

また、派遣先事業所に対しましても、助言や指導監督などを行うことも、労働局の重要な役割だと考えておりますので、遠慮なく労働局へ相談していただきたい旨、事業所訪問などの機会を捉えて伝えるようにしております。

さらに医師・看護師などの医療従事者や介護従事者、保育士などの採用に当たって雇用仲介事業者を利用した際に、その契約内容や利用条件などをめぐってトラブルになるケースが全国的に発生しておりますので、長野労働局におきましても、労働局に医療・介護・保育求人者向け特別相談窓口を設置しております。

また、労働局やハローワークが出席した医療・介護・保育分野の事業所が参加する会合や、8 月と 10 月に開催された福祉の職場説明会、就職相談会の会場内にこれらの出張相談コーナーを設け、機会を捉えた長野県内の関係分野における雇用仲介事業の実態把握に努めております。

引き続き、民間人材サービス事業者に対して、職業安定法、労働者派遣法の適正な運営を確保するため、周知及び指導監督を実施してまいります。

続きまして、17 ページから最終ページまでが「Ⅳ 多様な人材の活躍と職場改善に向けた取組」になります。

職業安定部のほうからは、柱立ての 1 番の「多様な人材の活躍促進」について御説明いたします。

18 ページをお開きください。

(1)高齢者の就労による社会参加の促進、高齢者が安心して働くための職場環境の整備等でございます。こちらにつきましては、高年齢者雇用安定法に基づく 65 歳以上への定年引上げや、70 歳までの就業確保措置、これらの推進に向けまして、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構と連携して、企業への働きかけやセミナー

開催による周知を行ってまいりました。

また、ハローワークの方では、高齢者の就職支援としまして、県内 8 か所のハローワーク、長野・松本・上田・飯田・伊那・篠ノ井・佐久・諏訪のハローワークに生涯現役支援窓口を設置いたしまして、対象者に応じた再就職支援を実施しておるところです。また、これ以外のハローワークでも、高齢者に対する就職支援セミナーの開催や履歴書の作成、面接対策などを実施するなどの再就職支援を実施しているところがございます。

19 ページをお開きください。

(2)「障害者の就労支援」になります。

障害者の雇用状況につきましては、資料にお示ししておりますとおり、令和 6 年 6 月 1 日現在で、民間企業も公的機関も実雇用率は、若干ではございますが法定雇用率を下回っておりまして、これは令和 6 年に法定雇用率が引上げになったことによって、雇用率の達成に至らなかったということも要因の一つと考えられるところでございます。

また、障害者の職業紹介状況につきましては、本年 8 月末時点ではございますが、新規求職申込数は増加している一方で、就職件数は逆に前年度同期を下回っている状況です。

上半期の取組といたしましては、法定雇用率の引き上げや今年度除外率の引下げがありましたが、そういった制度改正の周知を行うとともに、障害者雇用の経験やノウハウが不足している企業等に対しまして、雇い入れ支援などを行ってまいりました。

また、障害者雇用に関する優良な中小企業に対する認定制度として、「もにす認定」という制度がございますが、本年 9 月に長野県内 6 事業所目として、ハローワーク須坂管内にございます社会福祉法人廣望会に対して「もにす認定」をいたしました。

今年度後半の取組といたしましては、来年度はさらに法定雇用率が上昇しますので、それについて早くからの周知並びに理解の促進、障害者雇用率の未達成の企業や未達成の公的機関に対して、勸奨状による雇用勸奨を行うとともに、引き続き障害者雇用の経験やノウハウが不足している企業等に対して雇い入れ支援などを行ってまいります。

また、職業紹介につきましては、企業への求人開拓のさらなる強化に取り組んでまいります。

20 ページをお開きください。

(3)「外国人求職者への就職支援等、適切な外国人材の確保等に向けた実態把握」になります。

長野県内の外国人労働者の状況ですけれども、令和 6 年 10 月 31 日現在で、2 万 7,834 人となっており、過去最高となった令和 5 年度同期を更新いたしました。

取組といたしましては、外国人求職者への職業相談の充実と円滑化を図るために、県内 6 か所のハローワーク、長野・上田・松本・諏訪・伊那・飯田に外国人雇用サービスコーナーを設置し、専門の相談員や通訳による職業相談や、事業所訪問等による雇用管理上の確認、助言・指導を行っております。

また、永住者等を対象に、日本の職場におけるコミュニケーション能力の向上や国内の労働関係法令の知識の習得を目的とした研修や、事業所訪問等による外国人労働者の適正な雇用管理の周知啓発や、外国人雇用管理アドバイザーによる雇用管理相談

も実施しております。

これらにつきましては、引き続き年度後半も外国人労働者の雇用管理状況をしっかりと把握し、不適切な状況を発見した場合には、関係機関と連携を図った上で、適切な対応を図ってまいります。

21 ページをお開きください。

(4)「新規学卒者をはじめとした若者への就職支援」になります。

新規学卒者に対しましては、早いうちに就職に対する意識啓発を行うことが有用であることから、労働局やハローワークでは、就職活動を開始する前からハローワークの認知及び支援内容の周知、あるいは職場見学バスツアーなどを実施しており、職業意識の付与に取り組んでおります。

また、就職活動中の高校生・学生に対しましては、各ハローワークの就職支援ナビゲーターが年度早々に各学校に訪問し、履歴書の書き方や模擬面接といった支援を行っているところでございます。

さらに、正社員就職を希望しているものの、これまで安定した就労経験の少ない若者への就労支援につきましては、若者支援コーナー・窓口といった専門のコーナーにおきまして、個別支援を行ってきております。

そのほか、若者の採用・育成に積極的な中小企業を認定するユースエール認定制度がございしますが、こういった制度の申請の勧奨も行っております。

今年度後半に向けた取組としては、未内定者への就職支援や若者支援相談コーナー・窓口における対象者に応じた支援の実施、ユースエール認定制度のさらなる周知促進を行ってまいります。

職業安定部からの説明は以上になります。

綿貫雇用環境・均等室長

雇用環境・均等室の綿貫と申します。ここからは、私のほうで御説明をいたします。座らせていただきます。

資料 22 ページ、「2 女性活躍促進に向けた取組促進等」ということでまとめてあります。こちらは雇用環境・均等室、職業安定部両行政にまたがるところであります。

取組の概要といたしましては、3 点まとめてあります。それに対しまして、右のほう、現状・今年度前半の取組についてです。

①として、女性活躍推進法と男女雇用機会均等法とで一体的に報告徴収を行っております。助言・指導等により法の履行確保を図ってまいります。

「えるぼし」等の認定については、あらゆる機会を通じて広く周知し、認定の取得促進に向けた働きかけを引き続き行ってまいります。「えるぼし」認定については、県内で 39 社認定されております。ちなみに全国では 2,716 社ということになっております。

②については、9 月 26 日に「子育て女性等の就職支援協議会」を開催し、構成員である地方公共団体、事業主団体、関係機関等と連携事項を協議しまして、アウトリーチ型の支援の強化を図ってまいります。

労働局マザーズコーナーホームページの改修であるとか、マザーズコーナーごとの地域色を打ち出したリーフレットを作成しまして、マザーズコーナーの存在周知、あるいは潜在求職者の誘導、またオンライン職業相談の推進を図っております。マザー

ズコーナーにおける重点支援対象者への実施支援につきましては、以下のとおりであります。数字的には成果を上げているところだと思います。

③です。①の報告徴収の後に助言・指導を併せて、「働く女性の心とからだの応援サイト」を紹介しまして、職場環境整備の機運醸成を図っているところであります。

両立支援助成金の支給状況については以下のとおりです。

今年度の後半に向けた取組は2点まとめてありますが、来年女性活躍促進法が改正され、令和8年4月1日から、男女の賃金の差異に係る情報公開等について拡大されるということになっております。あらゆる機会を通じて改正内容を周知してまいりたいと思っております。

また、マザーズコーナーの周知・利用促進に向けて、地方公共団体、民間団体等が開催します各種育児応援イベントなどに参加しまして、積極的なPR活動を行ってまいります。9月23、24日、「プレママ&ベビーFes」というものが民間主催でありまして、そちらにも参加しPRを行っているところであります。

続きまして、23ページ、「3 総合的なハラスメントの防止」としまして、取組の概要は3点まとめてあります。それに対して現状・今年度前半の取組であります。労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法により、ハラスメント等については事業主に防止措置を講ずることが義務づけられていることから、職場にハラスメント防止措置が講じられていない可能性が高いと考えられる企業・事業主に対しては、計画的に指導を行うということで、法の履行確保を図っております。

三つ目の〇に相談等の状況と9月末現在についてまとめてあります。御確認いただければと思います。

カスタマー・ハラスメントということでイラストがありますが、あかるい職場応援団については、指導の際にこちらを活用しているところであります。

今年度後半に向けた取組につきましては、4点まとめてあります。ハラスメント防止措置を講じていない事業主に対して引き続き厳正な指導を実施してまいります。職場のハラスメントに関する労使間の紛争については、これも引き続き紛争解決の援助制度であるとか、調停により早期解決を図るよう努めます。

12月ですが、職場ハラスメント撲滅月間であります。こちらを中心に広報・啓発活動を実施します。

また、カスタマー・ハラスメント対策、求職者に対するセクハラ対策の義務化に向けて、あらゆる機会を捉え、事業主の皆様に周知・啓発を図ります。

続きまして24ページ、「4 仕事と育児・介護の両立支援、多様な働き方の実現に向けた環境整備、ワーク・ライフ・バランスの促進」についてです。

(1)「仕事と育児・介護の両立支援」ですが、取組の概要については3点まとめてあります。②の有効期限が10年延長された次世代育成支援対策推進法に基づくところに見直された「くるみん」の認定は、県内94社、「プラチナくるみん」としては20社ということで、全国7位につけております。

この取組の概要につきまして、現状・今年度前半の取組としましては、①各種団体等が実施した会議等あらゆる機会を捉えてこの改正育児・介護休業法のリーフレットを配付しまして、周知を図っております。育児休業制度の自主点検表を配付し、事業主自らが点検する機会を提供することで、法律の着実な履行確保を図るよう努めております。計画的な報告徴収を実施し、助言・指導により法の履行確保を図っており

ます。

②として、各種団体が実施しました会議、こちらにもあらゆる機会を捉えて改正内容を示してリーフレットを配付し、周知を図っております。具体的に「両立支援助成金のご案内」は右側のイラストになります。

③として両立支援助成金の支給状況については、以下のとおりまとめてあります。

今年度後半に向けた取組としましては2点になります。引き続き、改正育児・介護休業法、次世代法の周知を行うとともに、報告徴収の厳正な指導を実施し、法の履行確保を図る。二つ目としまして、令和7年10月の育児・介護休業法改正も併せて、引き続き、あらゆる機会を捉えて周知及び活用勧奨を実施します。

続きまして25ページ、「4 仕事と育児・介護の両立支援、多様な働き方の実現に向けた環境整備、ワーク・ライフ・バランス」の(2)「多様な働き方の実現に向けた環境整備、ワーク・ライフ・バランスの促進」です。

取組の概要としましては3点まとめてあります。それに対しまして、現状・今年度前半の取組としましては、改正育児・介護休業法のリーフレットを配付し周知を図っております。

二つ目として、働き方・休み方コンサルタントを中心にした企業訪問を行いまして、好事例であるとか、助成金などの情報を提供しております。9月末現在、39社を訪問しているところです。

また、四季に合わせた年休取得促進ポスターを使った集中的な広報を行っております。長野県の年次有給休暇取得率について、これはプレスリリースしておりますが、令和6年度就労条件総合調査において、前年比14%増の69.4%になりまして、初めて全国平均を上回っております。

③として、労働施策総合推進法に基づく協議会等として開催してきました「長野県就業促進・働き方改革戦略会議」、こちらは事務局として長野県・長野労働局がっております。これについては、「長野県人財確保・生産性向上連絡会議」と改組しまして、令和7年9月16日に第1回の会議が開催されております。構成員については、資料右側のとおりであります。連合長野様、長野県経営者協会様、八十二銀行様、長野経済研究所様も参画いただいております。10月30日に第2回の会議も行われております。

今年度後半に向けた取組としまして、四つまとめてあります。引き続き、テレワーク制度の活用に向けた周知・呼びかけを行う。

引き続き働き方・休み方コンサルタントを中心に、勤務間インターバル制度の周知を行い、働き方・休み方改善ポータルサイトや助成金の紹介をすることによって、多くの企業で導入が図られるように働きかけを行う。90社を訪問予定ですが、順調に訪問数を増やしております。

また、長野県の年次有給休暇取得率が、政府目標が70%になっているんですが、あともう少しですので、ぜひとも集中的な広報を継続的に実施してまいります。

「長野県人財確保・生産性向上連携会議」については、下半期にも開催し、就業環境の整備・改善に向けた機運醸成を図ってまいります。今後県内にあります各振興局においても、各地域の連携会議が設置される予定です。それぞれの地域の労働基準監督署、ハローワークがこちらに出席して、地域性をより強くした会議になるかと思っております。

続きまして、26 ページ、「5 フリーランスの就業環境の整備」です。

取組の概要としましては、2 点まとめてあります。

現状・今年度前半の取組としまして、フリーランスから法違反に関する相談であるとか申し出に基づき内容を聴取し、発注事業者等の調査・指導を行い、法の履行確保を図る。9 月末現在 18 件の計画的調査を既に実施しております。

三つ目の○、総合労働相談コーナーにおいて、適切に相談対応を行うとともに、法違反の疑いがある事案は、労働局監督課・監督署に取次ぎを行っております。

四つ目、労災保険特別加入制度の対象が、2024 年 11 月から拡大されております。フリーランスからの各種問い合わせに対して、複雑な法律関係を整理し、労働者に準じて対象かどうかの判断を丁寧に行い、案内を行っております。

今年度後半に向けた取組については二つあります。引き続き、総合労働相談コーナーにおいて適切に相談対応を行うとともに、相談内容に応じて担当部署に丁寧に取り次いでいく。二つ目は、フリーランスからの法違反に関する相談や申出があった場合は、内容をしっかり聴取しまして、発注事業者等に調査・指導を行い、法の履行確保を図る。前年度全体で 50 件の計画的調査を実施予定ですが、こちらも順調に進捗しております。

雇用環境・均等室からは以上であります。

高橋総務部長

続きまして、「6 安全で健康に働くことができる環境づくり」でございます。

こちら、(1)から(4)が労働基準部、(5)は総務部の取組になりますが、一括して総務部長の高橋より説明いたします。

まず、(1)「長時間労働の抑制」でございます。資料 27 ページです。

こちらの取組の概要ですが、過労死等につながる長時間労働が疑われる事業所等への監督指導、また監督署に設置している労働時間相談支援班によるきめ細やかな支援等が取組となっております。

今年度前半の取組といたしましては、まずは(1)でございますが、こちらは令和 6 年度に実施した過重労働解消キャンペーン期間中に重点的な監督指導を行った結果を記載しております。長時間労働が疑われる 547 事業場に対する監督指導を行って、うち違法な時間外労働を行っていた事業場数が 246 事業場など、監督指導結果を取りまとめて、今年の 10 月 29 日に公表したところでございます。

また、労働時間相談支援班において、9 月末現在で 218 事業場に対する相談支援、時間外労働上限規制が令和 6 年度から適用開始された事業等、建設・自動車運転者・医師に対して環境改善のための要請等の支援を行いました。

今年度後半に向けた取組といたしましては、長時間労働が疑われる監督指導及び労働時間相談支援班による説明会や相談支援を実施することとしております。

また、11 月の過労死等防止啓発月間におきましては、長野労働局において、過重労働解消キャンペーンといたしまして、11 月 14 日に駒ヶ根市にて、過労死等防止対策推進シンポジウムを開催、また、労働局長によるベストプラクティス企業訪問、意見交換等過労死等防止のための啓発活動を実施する予定としております。

続きまして、資料 28 ページを御覧ください。

(2)「労働条件の確保・改善対策」でございます。

こちらの取組の概要ですが、監督指導等を通じて一般労働条件の履行確保や、悪質な事案に対する司法処分を含めた厳正な対応などを行うこととしております。

今年度前半の取組としましては、9月末、速報値でございますが、定期監督等を1,539件実施したほか、申告事案が206件、新規に受理して対応しております。また監督指導状況につきましては一覧表のとおりでございます。

今年度後半に向けた取組といたしましては、引き続き各種情報を踏まえた的確な監督指導を実施するとともに、相談時における懇切丁寧な対応、また悪質事案に対して司法処分を含めた厳正な対応等を行うこととしております。

続きまして、資料29ページから31ページ、こちらは労働安全衛生関係になります。

まず、資料29ページですが、(3)「14次防を踏まえた労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備」、こちらは横断的な対策になります。

取組の概要ですが、労働者の行動に起因する行動災害の増加への対策、また高年齢労働者の増加に伴う職場環境の整備、冬季特有の労働災害の防止対策などの取組を行います。

今年度前半の取組といたしましては、9月末の速報値の労働災害発生状況でございますが、死亡災害は8人で、昨年同時期より2人減少しております。休業4日以上労働災害の死傷者数は1,586人で、昨年同時期より31人増加しております。

また、死亡災害撲滅に向けた取組ですが、こちらは4月から5月にかけて死亡災害が連続して発生したことから、県内の労働災害防止団体を含む関係団体113団体に対して、労働局長による死亡災害撲滅に向けた緊急要請を行ったところでございます。

さらに、労働災害の防止への機運醸成を図るために、7月に全国安全週間、またその前月の6月を準備期間といたしまして、労働局長による建設工事現場に対する安全パトロールの実施など、様々な啓発活動を行いました。

今年度後半に向けた取組といたしましては、転倒災害等の行動災害防止の取組といたしまして、長野県介護施設SAFE協議会及び長野県小売業SAFE協議会の開催による好事例等の収集、関係者との意見交換及び周知啓発を行うとともに、積雪・凍結等などによる冬季労働災害に係る注意喚起及び周知啓発等を行うこととしております。

続きまして、資料30ページを御覧ください。

こちらは業種別の労働災害の防止対策になります。

取組の概要ですが、まず、建設業における墜落・転落防止対策や建設機械等の防止対策、製造業における挟まれ・巻き込まれ災害等の防止対策、陸上貨物運送業における荷役作業における墜落・転落災害の防止対策などの徹底を図る取組でございます。

今年度前半の取組といたしましては、建設業と製造業においては、関係機関等とで構成する会議において、情報の共有、取組の協力を図るとともに、監督署においても安全パトロール等を実施しました。

また、陸上貨物運送業・林業につきましては災害防止団体、陸上貨物のほうが陸上貨物運送事業労働災害防止協会長野県支部、林業におきましては林業・木材製造業労働災害防止協会長野県支部との連携によるパトロールや講習会等を開催いたしました。

今年度後半に向けた取組といたしましては、道路貨物運送業において労働災害が増加している状況を踏まえて、関係団体に対して労働局長による要請、監督署による指導の強化等を実施し、労働災害防止の周知啓発等を行ってまいります。

続きまして、資料 31 ページを御覧ください。

こちらは、労働者の健康確保対策と治療と仕事の両立支援の推進でございます。

取組の概要ですが、化学物質規制に係る事業者の自律的な管理、第 10 次粉じん障害防止総合対策に基づく指導、また長野産業保健総合支援センターとの連携によるメンタルヘルス対策等の取組でございます。

今年度前半の取組といたしましては、全国労働衛生週間、10 月ですが、こちらの準備月間として、9 月に各種労働衛生対策の取組、粉じん障害防止総合対策に基づく指導、ストレスチェック制度の推進等を行ってまいりました。また、熱中症対策につきましては、「STOP! 熱中症 クールワークキャンペーン」の実施期間の 5 月から 9 月、重点取組期間が 7 月から 8 月、こちらを展開するとともに、6 月 1 日施行の職場の熱中症対策に関する改正労働安全衛生規則の実施事項と併せて、局及び監督署において周知・指導や広報活動等を行ってまいりました。

今年度後半に向けた取組といたしましては、治療と仕事の両立支援の推進のため、長野県地域両立推進チーム会議を開催して、関係機関との連携強化を図るとともに、ストレスチェックや化学物質等を含む改正労働安全衛生法等の周知を積極的に行ってまいります。

続きまして、資料 32 ページを御覧ください。

(4)「労災保険給付の迅速・適正な処理」でございます。

取組の概要ですが、業務上災害による迅速で公正な保険給付と、脳・心臓疾患、精神障害等の複雑困難事案の迅速・公正な保険給付などの取組です。

今年度前半の取組といたしましては、依然として多くの複雑困難事案の請求がなされている状況の中、認定基準に基づいて迅速かつ公正な調査を行いまして、できるだけ迅速かつ適正に保険給付を行うこととしております。

今年度後半に向けても同様の取組を行うこととしております。

続きまして、資料 33 ページを御覧ください。

(5)「労働保険適用徴収業務の適正な運営」でございます。

取組の概要ですが、こちらは労働保険制度の健全な運営と費用負担の公平を期すために、適切な収納を行うとともに、労働保険の未手続事業の一掃対策の推進、また電子申請による手続の促進などを行う取組です。

今年度前半の取組といたしましては、労働保険の年度更新、6 月 2 日から 7 月 10 日でしたが、こちらの周知、あと事務処理、受付審査、指導、督促等を行うとともに、電子申請の利用促進など、周知・広報に集中的に取り組んでまいりました。

今年度後半に向けた取組といたしましては、労働保険未手続事業一掃強化月間、こちらは 11 月でございますが、こちらにおいて、周知・広報及び未手続事業場への指導等に集中的に取り組むとともに、収納率を向上させるために、適正かつ実行ある滞納整理に取り組むこととしております。

説明は以上となります。

6 質疑・意見

廣瀬会長

御説明ありがとうございました。

それでは、次第 6「質疑・意見」に入ります。

ただいま、令和 7 年度労働行政の重点施策に係る進捗状況等について説明がありましたので、委員の皆様から御質問、御意見をいただきますが、議事をスムーズに進めるため、事前に御質問・御意見をいただくこととしており、2 名の委員の方から御質問・御意見をいただいております。

最初に、前田委員からいただいている質問、意見についてですが、御意見を御紹介いただいてもよろしいでしょうか。

前田委員

それでは、雇用環境・均等室様が所管されている関係で、まず 3 点御教示いただけたらと思いますので、お願いしたいと思います。

生産性向上ということが叫ばれているところで、経済研究所の調査の結果などでも、原材料費などの価格転嫁というのは結構交渉しやすいのですが、人件費というのがなかなか価格転嫁しにくいというところで、そのためには生産性向上というのがどうしても賃上げには必要なところ です。

生産性向上については、県の経営者協会、連合さんとの意見交換の中でも、どうしても機械化というのが一定程度進んでしまっているという中で、企業のほうも行き詰まり感が出てきているところがございます。

企業の具体的な生産性向上に向けての取組事例の収集や、特に小規模事業者というところが行き詰まっていると思うんですが、そのあたりの事例提供が必要な段階ではないかと感じているところがございますけれども、そういった活動が何かなされているかというのが 1 点目でございます。

2 点目は、6 ページに令和 7 年度労働行政の重点施策に係る進捗状況等をお示しいただいているところですが、今年度の取組ではないんですが、ちょっと勉強不足で恐縮でございますが、長野県働き方改革推進支援センターの利用が、令和 5 年度から急増したという、その要因について御教示いただければありがたいところがございます。

3 点目は、23 ページに総合的なハラスメントの防止のところで、使用者側への指導をきっちりやっということで大変理解できたところがございますが、昨今当研究所においても、ハラスメントの防止というのは、やはりいかに従業員教育、従業員がそういうことに対してハラスメント的な行為をしないということが大事で、どうやって教育したらいいか分からないということで、市町村という自治体も含めて非常に従業員教育をやってくれというニーズが高まっております。従業員教育に関しての使用者側への支援みたいなことは、何か実施されているかどうか、御教示いただければと思いますので、よろしくお願いいたします。

廣瀬会長

それでは、前田委員からの御質問、御意見につきまして、事務局より回答をお願いいたします。

綿貫雇用環境・均等室長

御質問ありがとうございます。雇用環境・均等室の綿貫です。今、いただきました御質問にお答えいたします。

まず一つ目の、生産性向上には、今、中小・零細企業の行き詰まり感があるということで、企業の具体的事例の収集であるとか、特に小規模事業者への事例提供については、どのような活動があるかという御質問だったかと思います。

それについては、「生産性向上のヒント集」と題する小冊子を作成しております。お手元の補足資料の一覧がありますが、そちらにそのヒント集を収めてあります。生産性を高めながら労働時間の削減であるとか、事業所内で最も低い賃金の引上げ等に取り組む中小企業事業者等を対象に助成を行う働き方改革推進支援助成金、あるいは業務改善助成金の活用によりまして、業務の効率化、あるいは働き方の見直しなどを実施することにより、生産性を向上すると。労働時間の削減であるとか、賃金の引上げなどを行った事例を御紹介しているヒント集です。

また、従業員にとって働きやすい、働きがいのある魅力ある職場では、従業員の働く意欲、業績、生産性向上であるとか、人材確保に効果があることが調査で明らかになっておりますので、魅力ある職場づくりを進めるための評価であるとか、人材の育成、ワーク・ライフ・バランスの実現できる環境整備などをまとめたパンフレットを作成しております。そちらも補足資料一覧の後半にあるかと思います。御確認いただければと思います。

なお、これは老健局が所管している業務になりますが、介護分野に特化しまして、「介護分野サービスにおける生産性向上に資するガイドライン」というものを作成しております。介護分野における生産性向上ポータルサイトにおいて、様々な事例を紹介しておりますので、必要に応じてこういった情報提供も行っているところであります。

二つ目にいただきました御質問です。長野働き方改革推進支援センターの利用が令和5年度から急増しているという理由についての御質問でありました。6ページに③としまして、長野働き方改革推進支援センターの利用実績、各年度の9月末実績をまとめてあります。令和5年度につきましては、いわゆる2024年問題といわれる運送業・建設業などの時間外労働の上限規制が始まるといった前年ということもありまして、その業種の事業場において問題意識が非常に高く、これらの業種向けの説明会を設置しまして、そこに積極的に参加しているということでもあります。その会場での相談対応も積極的に実施したことや、団体にチラシを配付してその相談を待つというような受動的な対応方針ではなく、いわゆるプッシュ型のアウトリーチ型の支援を積極的に実施したことが、件数が大きく伸びた要因であると考えております。

具体的には、テレフォンアポイントを職員総出で実施して、労務管理であるとか、助成金制度についての説明を行う中で、それから相談につなげるということもあります。また、アポなしで企業を訪問するといった積極的なところもありまして、対面でお話を伺い、コンサルティングにつなげたという話もあります。

あと、労務管理についてのアンケート、ダイレクトメールを2,000部ほど発送しまして、回答内容に応じて、やはり相談・コンサルティングにつなげたということがあります。

あと企業が多く集まるイベントに参加しまして、その参加企業にセンターを周知し、

また相談につなげたというところでもあります。

この 2024 年問題については、運送業・建設業ということですが、今後については、医療分野の働き方改革が注目されているところを受けまして、そちらを推進することを念頭に、長野県及び長野県医師会さんと協力してまいりたいと考えております。

三つ目の御質問です。ハラスメント防止に向けた従業員教育の支援を何か実施されているかという御質問だったかと思います。個別企業への従業員教育の支援活動は、労働局においては実施しておりませんが、ハラスメント対策についての企業への指導を行う際に、是正・改善ということを行っております。そこで、きめ細やかな指導を行っているほか、事業主団体様のほうから、こういった研修などの依頼を受けた場合については講師の派遣をしているという、この二本立てになっております。

また委託事業であります長野働き方改革推進支援センターにおいては、個別企業についても社会保険労務士等の専門家を派遣いたしまして、支援を行っております。それぞれの企業のニーズに応じた従業員さん向けの説明会に講師派遣をしております。また、事業主への説明なども各種支援を実施しているところでもあります。

以上です。

廣瀬会長

御回答ありがとうございます。

前田委員、御回答について何かございますか。

前田委員

ありがとうございました。生産性向上のみならず、様々な活動の中で事例収集をされて公表されているということでございますので、特に小規模事業者などは、なかなか知恵が御自分のところだけでは難しいと思いますので、ぜひ引き続き実行していただければと思いますので、よろしく願いをしたいと思います。ありがとうございました。

廣瀬会長

前田委員のほうで、安定部さんにも質問があるかと思っておりますので、続けてお願いします。

前田委員

それでは、職業安定部さんのほうに 4 点ほどお願いいたします。

リスキリングについて 8 ページあたりに記載をいただいておりますので、デジタル分野の公的職業訓練の支援というのは、非常に今必要なところでございますので、すばらしい活動をされているんですけども、最近ですと、中高年分野の今までやってきた経験以外のところで働きたいですとか、そういったところのリスキリングも非常に重要視されていて、そこら辺は長野県立大学さんあたりが非常に様々な取組をされているように聞いていますが、県立大学さんとの協働とか、何かやっていたらいいことがあればお教えいただければと思います。

2 点目ですが、12 ページに労働行政の重点施策にかかる進捗状況というところで、都市部から地方部への移住を伴う再就職支援について御記載いただいておりますけれ

ども、いろいろな団体さんがやっけいらっしやって、国の施策としても各都道府県、長野県においては長野県プロフェッショナル人材活用拠点というのが経営者協会さんの中にあつたと思いますが、そういったところとの協働が何かおありになるのか。これはイノベーションの分野やスタートアップ支援というような県内の産業育成という面でも、首都圏から優秀な人材を引っ張ってくるということは非常に重要なことだと思いますので、何かお取組があるかどうか教えていただければと思います。

3 点目ですが、14 ページ、16 ページで、人材確保支援について御記載いただいております。昨今は求人倍率が、いけないというわけではないのでお聞きいただきたいんですけども、いわゆる民間の求人情報サイトへの求職者が非常に増えているところかと思ひますけれども、そういった求人情報サイトとの何らかの連携はお考えでいらっしやるか。それと、雇用仲介事業者さんに対しては指導監督をされるという立場でいらっしやるからなかなか難しいとは思ひうんですけども、そういったところの求職とのマッチングのようなものは、労働局さんとしては難しいのかどうかというところをお教へいただければと思います。

4 点目でございます。19 ページ、障害者の職業紹介状況について御記載いただいておりますが、マッチングといいますか、実際の就職に至つた件数も若干減少しているというようなところで、ここら辺が伸び悩んでいる理由を、もし把握されているようなところがありましたら御教示いただければと思います。

以上 4 点でございます。よろしくお願ひいたします。

廣瀬会長

ありがとうございます。

では、御回答お願ひいたします。

大木職業安定部長

それでは、職業安定部にいただきました 4 点の質問について、それぞれ説明いたします。

まず、1 点目のリスキリングについて、長野県立大学との協働は何かあるかという御質問をいただいたところでございます。毎年度地域職業訓練実施計画というものを策定することになっておりますが、その実施計画におきましては、個人の学び直し支援の充実と、非正規労働者が安定した雇用環境への転換を図るための能力開発支援を目的とした取組が盛り込まれているところでございまして、その一環として、IT、保育、介護など、人材需要の高い分野における長期離職者向け訓練コースの拡充を目的に、長期高度人材育成コースというものが設定されているところでございます。

現在このコース内で、保育士と栄養士向けの講座が実施されているのですが、この分野につきまして、長野県立大学が専攻学科として担っていただいているところでございます。今後はいただいた意見を踏まえながら、公共職業訓練としての実施に向けて、より一層長野県の関係部署と大学に対して働きかけを行つてまいりたいと考えております。

2 点目の質問の都市部から地方への移住を伴う再就職支援について、長野県プロフェッショナル人材戦略拠点との協働に何かあるかといった御質問をいただいたところです。

資料 11 ページで雇用対策協定について説明いたしましたが、長野県とも平成 27 年 3 月に雇用対策協定を締結しておりまして、その中で就業促進・人材確保支援の総合的な推進として事業計画を立てて連携しております。具体的には、銀座 NAGANO におきまして、長野県プロフェッショナル人材戦略拠点が主催となって、偶数月、直近では、今年の 10 月 13 日に行われましたが、そういったマッチングイベント、「UI ターン転職・移住をお考えのみなさまー長野県のお仕事相談会 in 銀座 NAGANO」というものに参加しまして、そういった連携を図っておりますので、今後も引き続きこういった連携を図っていきたいと考えております。

3 点目の御質問の人材確保について、昨今はハローワーク以外で就職するケースが増えていますが、求人サイトとの何らかの連携についてお考えか、また雇用仲介業者との連携は難しいでしょうかとの御質問をいただいたところです。

ハローワークに提出された求人につきましては、民間職業紹介事業者や地方自治体に対しましてオンラインで情報提供をするといったサービスを実施しているところでございます。

これによって、ハローワークに登録していない求職者に対ししましても、民間職業紹介事業者や地方自治体が当該サービスを活用して職業紹介を行うことが可能となっております。また、労働市場全体のマッチング機能の強化を図っているところでございます。

4 点目、障害者の職業紹介状況が伸び悩んでいる理由について御質問をいただいたところでございます。事業所の中には、障害者雇用について理解が不足している事業所、あるいは理解はされているけれども、実際障害者を雇ったときにどういうふうな業務の切り出しをしていいかわからない、そういった事業所がございますので、労働局やハローワークのほうでは、そういった事業所に対しましては、まず理解が十分でないところにつきましては、障害の種別なく障害者雇用についての理解を引き続き図っていくことが重要と考えております。

また、業務の切り出しがわからないといったような事業所に対しましては、他の事業所や自治体などの好事例となる事例などを紹介しながら、事例紹介といった就職支援を図っているところでございます。

また、ハローワークの障害者の職業紹介状況のうち、新規求職申込者の内訳で見ると、精神障害者の求職が種別の中で一番多い状況となっております。こういった精神障害者につきましては、就職までの支援が他の種別の障害者よりも長期にわたって必要となるという情報もいただいておりますので、そういったことも一因として推察しておりますが、引き続き関係機関と連携しながら、就職支援に取り組んでまいりたいと考えております。

安定部からの説明は以上となります。

廣瀬会長

御回答ありがとうございました。

前田委員、よろしいでしょうか。

前田委員

ありがとうございました。昨今は様々な支援機関があると思いますので、引き続き

連携を深めていただければありがたいと思いますので、よろしくお願ひしたいと思ひます。ありがとうございます。

廣瀬会長

ありがとうございます。

続きまして、恐縮ですが、私のほうから少し質問をさせていただければと思ひます。

1 点目として、基準部さんに、スライドの 5、「最低賃金制度の適切な運営」の中で、取組の概要の三つ目に、「最低賃金の履行確保上問題があると考えられる業種等を重点とした監督指導等」とございますが、具体的にどのような業種を対象としているのか教えていただければと思ひます。

また、問題があると懸念する理由として、例えば恒常的に履行していない業種であるとか、あるいは価格転嫁が難しくて経営上の観点から賃上げが難しい業種などといったところについても御教示いただければと思ひます。まずはこの点につきまして、よろしくお願ひいたします。

高橋総務部長

御質問いただきありがとうございます。資料 5 ページの今年度前半の取組で、●の四つ目が、昨年度、令和 7 年 1 月から 3 月に実施した最低賃金の履行確保に係る監督指導結果、こちらは今年度 5 月に公表しましたが、その内容と、今年度後半に向けても令和 8 年 1 月から 3 月にかけて取り組むという御説明をいたしました。

まず、最低賃金履行確保に係る監督指導について、どのような事業場が監督対象となるかと言いますと、改定による影響率が高い業種、また過去に実施した最低賃金履行確保に係る監督指導の結果、違反率が高い業種など、様々なデータを分析した上で、監督対象を選定しているところでございます。

業種につきましては、過去 3 か年、令和 4 年度から 6 年度の 3 か年の履行確保の監督指導の違反率の高い業種で見ますと、宿泊業、飲食・サービス業、製造業、卸売業、小売業、生活関連サービス業、娯楽業、これらの業種が 3 か年の監督指導の結果を見ると高い業種となっております。

令和 6 年度実施しました監督指導において、違反事業所が最低賃金額以上の額を支払っていなかった理由といたしましては、59 事業所で違反があり、14 事業所、23.7%は賃金を時間額に換算して比較していなかったとしております。また、次の理由といたしましては、最低賃金の改定、金額とか発効日は知っていたが賃金の改定をしていなかった、こちらが 11 事業場、18.6%、次に適用される最低賃金額を知らなかった、こちらは 6 事業場、10.2%となっております。

この履行監督を含め、各監督署が監督指導、労働時間支援班による集団説明会や相談支援等において、それぞれの事業所からお聞きした内容としましては、人件費の負担が増えて利益が減少した、また、賃上げに見合う価格転嫁が進んでいない、若しくは、経営環境が厳しいといった声が寄せられているということは、監督署のほうから報告をいただいております。

引き続き、長野労働局といたしましては、監督署による監督指導、労働時間支援班による集団説明会や相談支援などのあらゆる機会を通じて、引き続き賃金引上げに向けた各種支援策の周知、また利用勧奨、価格転嫁の要請等を行ってまいりたいと思ひ

ます。

また、局・ハローワークにおいても、あらゆる機会を通じて要請等を行っていきたいと考えております。

私からは以上でございます。

廣瀬会長

ありがとうございます。

続きまして、職業安定部さんに3点御質問させていただければと思います。

スライドの8になりますが、公的職業訓練修了者に対するきめ細やかな再就職支援のところで、現状・今年度前半の取組の中でメニューを提示していただいておりますが、その中に、いわゆる生成 AI 活用に関する講座名が見当たらないのですが、今の職場では急速に AI の活用が広がっているところございまして、その有効な使い方を身につけるかどうかというのが生産性向上のための重要なスキルになっているところかと思います。今後、こうしたものにつきまして、新たな講座を開かれる可能性はないのかというところが1点目でございます。

2点目が、スライドの11になりますが、地域雇用の課題に対応する地方公共団体等の取組の支援についての中で、長野県では、20代の若年労働者の県外流出が続いており、深刻な問題の一つとなっています。昨年1月に長野県が示した長野県少子化・人口減少対策戦略方針の中で、就職期である20～24歳の転出超過が最も大きく、特に女性の転出超過が最も深刻です。20～24歳は一貫して大幅な転出超過が続いていると指摘されています。

若年層が流出する原因として、例えば若年層に適した雇用がないからなのか、それともスライド16にあるとおり、人手不足が指摘されており、人材確保の支援を行っているぐらいですから、求人はあってもうまく雇用に結びけられないミスマッチの問題があるのか。もしミスマッチが生じているとすれば、その原因は何なのか。あるいはそもそも賃金の水準の違いが都市部への流出をもたらしているのか。この辺は、労働局さんでどのような分析をなさっているかをお聞かせいただければと思います。

3点目としまして、スライドの21、新規学卒者をはじめとした若者への就職支援に関連しまして、新卒大学生の就職活動について、近年、いわゆる就活エージェントなどの仲介業者とのトラブルについての報道がございます。私も大学に勤めておりますが、その中で、やはり内定を辞退しようとしたところ、仲介業者から辞退しないようにと強く迫られて困ったという事例を聞いております。こうしたトラブルが長野県内で起きていないかということをお聞かせいただけませんかでしょうか。

また、新卒の就活に関連しまして、就活市場が売り手市場になっているために、よく自己分析ができていない学生がそれでも内定を取ってしまうという状況にあると聞いております。このために、後になって気が変わって内定を辞退することが少なくないようですが、こうしたミスマッチは就職後に短期で退職することにもつながってくる可能性があるかと思います。長野県内で、そうした就職してすぐに退職するようなケースが目立ってきていないか、その辺ももし御存じであれば教えていただければと思います。

以上3点についてお願いいたします。

大木職業安定部長

ありがとうございます。では、職業安定部から、それぞれいただいた質問につきまして御回答したいと思います。

まず、1点目の生成 AI 活用の教育訓練についてでございます。現時点では、公的職業訓練においては、生成 AI に特化した講座はカリキュラムとしては整備されていないんですけれども、デジタルスキルの向上を目的とした講座が複数実施されているところございまして、一部の職業訓練の中では、最近のニーズを踏まえて、ChatGPT などの生成 AI の基本的な活用方法を取り入れた講義や、在職者向けの短期講座でも ChatGPT 講座といったものも導入されております。

今後、職場での AI 活用事例の収集や分析、再就職支援における AI スキルの有効性の評価などを委員の皆様からの御意見も参考にしながら、より実践的かつ時代に即した職業訓練の提供を目指してまいりたいと考えております。

2点目の若年者の県外流出についてでございますが、長野県少子化・人口減少対策戦略方針案の関係資料によりますと、県外進学 of 大学生等の U ターン就職率は、約 34%と示されているとおり、就職期に当たる 20～24 歳の若年層が、特に女性において転出超過が顕著であり、長年にわたって大幅な転出超過が続いている状況と承知しております。

新卒女子学生の意向としましては、希望職種が事務職に多く偏る傾向にございまして、事務系求人が多い都市圏に流れる傾向が見て取れる状況でございます。加えて、地方企業におきましても、新卒者の初任給も上昇しているものの、都市部の中堅企業以上の初任給の上昇幅がそれ以上に大きいことから、結果的に都市部との賃金の差が開いていること。またそのほか、就職を選ぶ基準として福利厚生、特に休日などの待遇面を重視する学生が増加している状況でございます。

このような背景から、地元を離れた理由として、希望する職種の求人が地元には少ないだとか、地方に比べて都市部のほうが福利厚生が充実している中堅以上の企業が多いので、そちらを選択するといった声が聞かれており、結果として人材流出や職業選択におけるミスマッチが生じている状況となっております。

若年層の県外流出の対策につきましては、長野県のほうでは、キャリア教育として地域産業を担う人材の確保・育成を重点テーマとして設定し、小中高校生が産業や事業所を知るための取組として、就業体験やインターンシップなどに取り組んでいることと承知しておりますが、労働局としましては、若年層の地元定着を促進するため、地域における多様な職種の求人の確保や企業の働きやすさをアピールするユースエール認定制度や、「くるみん」認定制度などの情報発信、長野働き方改革推進支援センターなどを活用した福利厚生の改善支援を行うこととしておりまして、引き続き、長野県や関係機関と連携しながらこういった取組を図ってまいりたいと考えております。

3点目、新卒大学生の就職活動における問題でございます。

ハローワークの窓口では、内定が得られるまで多数の企業にエントリーするよう就活エージェントに強要されただとか、学生を囲い込むことで一部のエージェントの中には報酬を得る仕組みがあるために希望する企業の選択肢をエージェント側のほうから制限させられたなどといった相談が寄せられており、このようなケースに対しましては、ハローワーク職員が本人の希望を尊重するよう助言を行い、希望を明確に伝えるよう助言した結果、トラブル回避につながったケースもございます。

就活エージェントによっては、内定者 1 人につき成功報酬が発生する仕組みがあるため、内定辞退をさせないよう強く働きかける事例も見受けられるところでございます。

また、令和 7 年 10 月 24 日の厚生労働省の発表によりますと、全国の令和 4 年 3 月の大卒にかかる 3 年以内の離職率は 33.8%となるなど、自己分析や業界研究が不十分なまま内定を得た学生が就職後に短期で離職するケースもございます。長野県内での同様のケースにつきましても、ハローワークの窓口からは、業務内容がイメージしたものと違っただとか、業務が予想していた以上に体力を必要としたといったことを理由に、早期に退職してしまったというような相談は聞いておりますが、過去に比べて目立って増えている等の印象は、今のところは聞かれてはおりません。

ただ、いずれにしましても、こういったミスマッチの解消に向けて、長野労働局では、新卒応援ハローワーク及び、各ハローワークの学卒コーナーにおいて、中学・高校・短大・大学等への職業講話を実施するとともに、地域の関係団体と連携したインターンシップの推進など、若者が自分に合った職業選択が行えるよう、引き続き支援の充実に努めてまいりたいと考えております。

以上でございます。

廣瀬会長

どうもありがとうございます。私からあと 1 点だけ。雇用環境・均等室さんに質問させていただければと思いますが、スライドの 22、女性活躍推進に向けた取組促進の中で、御紹介いただいている取組内容というのは、ライフイベントに直面した女性が就業を継続できるようにする支援が中心になっているかと思います。もちろんそうした取組は非常に大切なことですが、女性活躍についてのほかの視点として、女性の管理職比率を見ると、令和 2 年度国勢調査で、長野県は 12.68%と、全国最下位にあります。この問題は国際比較で見て、日本全体でも深刻な状況ではございますが、その中で特に長野県が目立って比率が低い原因を、労働局さんとしてどのように分析していращやるのか。また改善に向けての具体的な取組があれば、御紹介いただけますでしょうか。

綿貫雇用環境・均等室長

御指摘、御質問ありがとうございます。私のほうからお答えいたします。

スライド 22 について、先ほど御説明いたしました。今、廣瀬会長がおっしゃいましたとおり、就業を続ける、そういった内容の支援が中心になっている、それはそのようになっているかと思います。その上で、廣瀬会長は一步踏み込んで、女性の管理職比率について分析して、具体的な取組があるのかどうかという御質問だったかと思えます。ありがとうございます。

女性管理職の比率につきましては、いろいろ統計調査を調べてみますと、廣瀬会長のお調べになられた令和 2 年の国勢調査の 12.6%という数値もあります。我々としましては、長野県について比率が高い状況ではないということは、本当に問題として認識しております。問題意識を持っているところであります。

私どもで持っているデータは少し古いんですけれども、平成 27 年の管理的職業従事者、役員の方、あるいは管理職員であるとか、管理的な公務員とか、そういった中

での女性の割合は 13.5%で、都道府県別比較において全国最下位というものを把握しております。

その原因について検討しまして、女性活躍の必要性を訴えた内容の記事を作成して、長野労働局のホームページなどにも掲載しているということもあります。その女性管理職の比率の低い現状の原因については幾つか考えられるところではあるんですが、まず、女性に育児・介護などの家庭生活の負担が重く偏っていると。これについては長野県だけではなくて全国的な動きと思っております。また二つ目としましては、県内には製造・建設・農林業系など、伝統的に男性の割合が高めの産業が根づいており、また中小企業が多いという長野県であります。全国平均 69.7%のところ、長野県は、中小企業の割合は 87.4%と非常に高い割合になっております。そういった理由もありまして、女性活躍推進施策が浸透途上であるかと思っております。

また、女性管理職のロールモデルであるとか、先行実績が現在のところ少ないという分析がされています。そういった問題も考えられております。

また、長野県の分析ですが、夫婦の育児時間の差が全国と比較して大きい、固定的性別役割分担意識というものが依然残っているという分析結果になっております。以上のようなことが指摘されております。様々な要因が複合されているということが、現状で分析されております。

このような原因が考えられることを踏まえまして、対策としましては、長野労働局としましては、育児・介護休業法に定める仕事と育児・介護との両立支援策であるとか、男女雇用機会均等法、女性活躍推進法の周知及びその履行確保ということがまず第1点。

それから、アンコンシャスバイアスによる弊害を払しょくするための啓発活動を積極的にやる。これが厚生労働省の委託事業で行っているものでありますが、それなどを実施しているところでございます。

また、ロールモデルが乏しいと先ほどありましたが、長野県の企業で活躍する女性の事例集という小冊子を作成しまして、県内企業で管理職として活躍していらっしゃる方々を紹介する取組も行っております。こうした先進的な取組を行う企業に対しては、引き続き積極的に好事例として広く周知するなど、行政として積極的に後押ししていくこととしております。

また、先日開催されました「長野県人財確保・生産性向上連携会議」におきまして、ジェンダー・ギャップについて、女性管理職の発掘といったものについても取り上げられております。長野労働局は事務局として参画しておりますが、この会議においても、女性管理職比率の現状についても意見交換されております。今後、連絡会議の中でも情報共有しまして、行政・民間団体との垣根を越えた連携が必要であります。長いビジョンで対応するところもあるかもしれませんが、避けては通れない課題であるとまとめられております。

労働局単体ではなく、それぞれの長野県様や各機関と協働して取り組もうと思っております。そのような整理をしております。

以上です。

廣瀬会長

どうもありがとうございます。すみません、私のほうで時間を取ってしまいまして申し訳ありませんでした。

委員の皆様から、御意見、御質問があればお願いできますでしょうか。

竹村委員、お願いします。

竹村委員

連合長野の竹村です。事前に質問等を出していなくて申し訳なかったんですが、労働者側委員ということで、少し賃上げのところと最低賃金のところを併せてお聞きしたいと思います。

以前、連合長野、我々の組織から最低賃金の要請を労働局にさせていただいたんですが、その中で、賃上げ支援助成金パッケージの周知といったところとか、使いやすさといったところを少し求めています。今日は使用者側の皆さんもいる中で、この助成パッケージや参考資料の一覧の中の生産性向上により賃金を引き上げたい場合とか、働き方改革の推進といったものを併せて、こういう助成金を受けるに当たって、使いやすさや使いづらさとか、そういうものがあればお聞きしたいと思いますが、そういう中でまた改善をしていってもらったらどうかというのが一つです。

その辺を使用者側の人に聞いてみたいんですけれども、よろしいですか。

廣瀬会長

使側の委員の皆さん、もし御意見があれば。

お願いします。

春日委員

使用者代表の NiKKi Fron の春日でございます。ただいま御質問いただいた件ですが、本日御案内いただいたいろいろな賃上げに向けた生産性向上の支援パッケージ等、詳細に御説明いただいて理解できたわけですが、正直言いまして、我々中小企業全体、あるいは使用者全体として、まだまだそういう制度があるということ自体が十分に認識されていないかなという部分があるかと思います。

先ほど前田委員から生産性向上に関しては中小企業・小規模事業者到手詰まり感があるというお話もあったかと思いますが、私どもなどは、どちらかというと毎年毎年の中での生産性向上、あるいはそれによって賃上げ原資を生み出してどうやって賃上げしていくかというよりは、やはり中長期的な目標を立てて、その目標達成に向けて、例えば国でいえば経産省さんなどが出している、いわゆる中長期的に持続的な成長ができるような大口の補助金にチャレンジして、たまたま近年はそういうのが取れていまして、大口の補助金になりますとかなり申請も大変ですけれども、実行した後の要件もついてきますので、そこにはかなりチャレンジングな賃上げの状況もついてまいります。

ですから、私どもにつきましてはそういった 5 年、10 年かけて達成していくような目標を掲げた経産省さんの補助金の採択を受けたことで、それに合わせて事業を実行し、成長の成果を出しながらしっかりと要件を満たすように賃上げをしていかなければいけないというような状況になっていまして、今日御説明いただいたような内容

については、まだ活用に至っておりませんが、ただいま御説明したような形で、毎年毎年というよりは、5年10年の中で着実に持続可能な賃上げできるような努力はしているということを、私どもの事例として御説明いたしました。

廣瀬会長

よろしいでしょうか。

竹村委員

ありがとうございました。よく分かりやすい説明でありがとうございました。やはりそういった中長期的なもので制度をつくっていくということは非常に大事だと思いますので、目先だけではなくて、そういったものが必要なのかと思いますし、これから賃上げのほうも、今年も最低賃金が63円上がりましたし、給料のほうも、月例賃金のほうも1万円以上上がるというようなことがここ3年ぐらい続いていますので、そういったものに合わせた制度が必要なのかと思いますので、またよろしく願いしたいと思っています。

以上です。

廣瀬会長

ありがとうございます。

予定している時間が迫っておりますが、あと一つだけ、御質問、御意見があればお願いできればと思いますが、よろしいですか。

春日委員、お願いします。

春日委員

私、先ほど女性活躍の関係で御説明いただいたことについて、私どもの取組などお話をさせていただきますけれども、特に女性活躍につきましては、ロールモデルの重要性が最近いろいろなところでうたわれているかと思います。

ただ、ロールモデルをつくることも簡単ではないですし、ロールモデルになっていただいている方が実際に負担を過度に感じずにプロモーションをしていってもらうということが簡単ではないと思っています。

そんな中で、最近メンターという制度の活用や、あるいは我々経営者がしっかり社内のロールモデルになってくださる方と伴走支援でしっかり向き合って、フェース・トゥー・フェースで、どういうところが今悩みだったり、課題かということを常に聞いてあげながら、どういう社内の空気づくり、雰囲気づくり、そして制度を設計していくとより上を目指していけるかという、そういう取組をしながら、比較的同世代の仲間が集まってそういう取組を進めております。

先ほども労働局さんだけではなくて、いろいろな機関と連携して、県とも連携してというお話もあったかと思いますが、実際に我々も長野県さんと連携してそういう活動を進めているということで、事例として御紹介させていただきました。

廣瀬会長

どうもありがとうございます。

私のほうでつたない進行で十分な議論の時間を設けられませんでした、申し訳ありませんでした。

今回いろいろな御意見をいただきましたので、ただいま皆様から出された意見を今後の行政の運営の推進に積極的に活かしていただければと思います。

7 その他連絡事項

廣瀬会長

続きまして、事務局より事務連絡事項をお願いします。

岡田賃金室長

労働基準部賃金室長の岡田と申します。どうぞよろしくお願いします。

当室から、連絡事項として最低工賃について御説明いたします。

参考資料の一番下の 30 ページ、縦の表を御覧いただければと思います。

こちらは、長野県の家内労働者、いわゆる内職の方の作業に関する最低工賃でございます。長野は現在 2 業種について設定されているところでございます。一つは、電気機械器具製造業、もう一つは外衣・シャツ製造業になります。

次に、裏面 31 ページの横の表を御覧いただければと思います。

こちらが第 15 次最低工賃新設・改正計画という 3 か年計画でございます。表の中ほどに「20 長野」とございまして、当局におきましては、この計画に基づきまして、今年度電気機械器具製造業最低工賃の実態調査を進めているところでございます。調査結果がまとまりましたら、委員の皆様へ情報提供をさせていただくとともに、次回の審議会におきまして、内容等について御説明を申し上げたいと考えておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

説明は以上になります。

二神監理官

事務局から事務連絡を申し上げます。本日の議事録についてですけれども、議事録は長野労働局ホームページで公表させていただく予定としております。公表に先立ちまして、後日草案を各委員の皆様へ提出いたしますので、御確認のほうをよろしくお願いいたします。

また、次回の審議会でございますが、令和 8 年 3 月上旬に開催する予定でございますので、よろしくお願いいたします。後日日程調整を行いまして、具体的な開催日を決めてまいりたいと思っております。

年度末のお忙しい時期になろうかと思いますが、御出席いただきますようよろしくお願いいたします。

廣瀬会長

ありがとうございました。

本日の議題は以上となります。

最後に三浦局長より御発言をお願いしますでしょうか。

三浦長野労働局長

長時間にわたり、いろいろ御指摘、御意見を頂戴いただきましてありがとうございました。最後のほうでも使用者側の春日委員から、女性活躍の問題、実際に取り組んでいる実情とといいますか、実績についてお話を聞けたことは、うちの行政運営にも生かしていきたいと考えているところでございます。

その点につきましても、私どもでも実際やっていると、女性登用に当たっては、責任をかなり気にされることによってそれが障害になるとか障壁になるとかという、いろいろな面がいろいろな調査で分かってはきているんですが、なかなか会社の規模、業種によって実際登用していく上でいろいろあるのだろなということも痛感しているところでございます。

ですから、今後行政展開をするに当たって、実際そうやられている皆さんから生の御意見等を聞きながら、行政運営を心がけていきたい。また、ほかの分野でも最低賃金の話もいただきましたので、やはりその中で中長期のお話もありました。やはりスピードを求めて対応していく行政課題もありますし、やはり賃上げというのは、短期間でどうかなる問題よりも、定着させて長期間、長い時間をかけて継続して取り組んでいくことが重要というような課題もあるわけです。ですから、私どもも各種課題、その特徴、また取り組み方を十分検討しながら、引き続き対応してまいりますので、ぜひ委員の皆様方には、引き続き生の御意見や御指摘、御指導を頂戴できたら光栄でございます。

本日は、長時間にわたりましてどうもありがとうございました。

8 閉 会

廣瀬会長

予定の時間を過ぎてしまい、申し訳ありませんでした。

本日の審議会はこれもちまして閉会といたします。委員の皆様には、長時間お疲れさまでした。また議事の円滑な進行に御協力いただきまして、誠にありがとうございました。

一同

ありがとうございました。

(了)