

第 47 回 長野地方労働審議会  
議 事 録

令和 8 年 3 月 6 日

長野労働局

## 第 47 回 長野地方労働審議会

開催日時 令和 8 年 3 月 6 日 (金)  
10:00~12:00  
場 所 ホテル信濃路 3 階 飯綱

### 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 47 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。事務局を担当しております雇用環境・均等室の二神でございます。

本日の出席状況につきましては、当審議会の現在の委員総数は 18 名でございますが、本日出席の委員は、現段階で公益代表委員の方が 5 名、労働者代表委員の方が 6 名、使用者代表委員の方が 4 名の合計 15 名となっております。したがって、地方労働審議会令第 8 条第 1 項に定められている委員の 3 分の 2 以上の出席がされておりますので、会議が有効に成立していることを申し上げます。

なお、出席者名簿には、公益代表委員として成田委員のお名前がございますけれども、急遽欠席の御連絡がございました。また、使用者代表委員の加藤委員でございますが、10 分ほど遅れるという御連絡をいただきましたので、後ほど来られるかと思っております。

また、当局幹部の職員でございますけれども、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。

### 2 長野地方労働審議会会長あいさつ

二神監理官

それでは次第に基づきまして、長野地方労働審議会の廣瀬会長から御挨拶をいただきたいと存じます。廣瀬会長、よろしくお願いいたします。

廣瀬会長

皆様、おはようございます。お忙しいところお集まりいただきましてありがとうございます。ただいま御紹介にあずかりました廣瀬でございます。第 47 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。

まず、我が国の経済動向について触れたいと思います。

内閣府が公表した令和 8 年 2 月の月例経済報告では、景気は米国の通商政策の影響が残るものの緩やかに回復しているとの基調判断が示されました。先行きについても、雇用・所得環境の改善や政策効果が回復を支えることが期待される一方、物価動向や海外経済、金融資本市場の変動など、下押しリスクへの注意が必要とされています。

加えて、直近ではイランの動向が経済へ及ぼす影響も懸念されているところでございます。

こうした全国的な動向の中で長野県の雇用情勢について触れますと、長野労働局が発表した令和8年1月分の最近の雇用情勢によれば、県内の有効求人倍率は1.25倍で前月と同水準になり、堅調な需要が続いております。地域ごとに産業構造や人材確保の課題は異なるものの、全体としては、雇用環境の底堅さが確認される結果となっております。

しかしながら、建設業や製造業を中心に人手不足が依然として深刻な課題となっており、需要に対して供給が追いつかない状況も見られます。全国的にも指摘されているように、供給制約が経済活動の制約要因となりつつあり、地域の労働市場においても対応が求められています。

本日は、「令和8年度長野労働局のとりくみ」について御審議いただくことになっております。特に長野労働局が重点事項として掲げている「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」「リ・スキリング、労働移動の円滑化」、さらに「人手不足対策」「多様な人材の活躍と職場環境改善に向けた取組」など多くの課題がある中で、どのように労働行政を推進していくかを御説明いただき、委員の皆様方の御協力の下、有効な審議を進めさせていただきたいと存じます。

本日の審議が、こうした取組とも連携しながら、長野県の労働市場の健全な発展に向けた重要な一歩となることを期待しております。皆様の積極的な御意見と御協力をお願い申し上げます、私の挨拶といたします。

本日は、どうぞよろしくお願い申し上げます。

二神監理官

ありがとうございました。

### 3 長野労働局長あいさつ

二神監理官

続きまして、三浦労働局長より御挨拶を申し上げます。

三浦労働局長

皆さん、おはようございます。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、あわせて感謝、御礼申し上げます。

それでは、審議会に当たりまして、この後令和8年度の労働局の取組を担当から詳細を御説明する予定にしておりますが、冒頭私のほうから、簡単に全体的な考え方とございますか、概要を少しお話ししたいと思っております。

お手元の資料の中に1枚紙のカラー刷りのもの、資料 No.2「長野労働局のとりくみ（行政運営の重点事項）の概要」という資料がございますので、それを御覧いただきながら、少しお話をお聞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についてです。

我が国の活力維持・向上には、国民一人一人がその能力を十分に発揮し活躍していくことが絶対不可欠でございます。このためには、物価上昇を上回る賃上げが継続する環境整備を進めると同時に、今後さらなる人口減少により、労働供給制約が高まることが予想されているところでございます。そのような状況の中で、やはり労働生産性の向上や、労働移動の円滑化、また労働者の希望に応じた形での労働供給量の確保に向けた取組を進めまして、全ての働く方々の個々のニーズに応じて、多様で柔軟な働き方を選択することができる、そのような社会の実現を目指す必要があるところでございます。

このような情勢を踏まえまして、長野労働局では次年度、次の四つの項目を重点として取組を進めてまいります。

最初に、「Ⅰ 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」でございます。事業場内の最低賃金の引上げに取り組みされる中小企業、また小規模事業者の生産性向上に向けた支援や最低賃金制度の適切な運営を図りまして、非正規雇用労働者の処遇改善等を行う企業への支援を行ってまいりたいと考えております。

続いて第二に、「Ⅱ リ・スキリング、労働移動の円滑化」でございます。労働者の能力向上や企業における人材育成を支援するとともに、地域の雇用の課題に対応する地方公共団体の取組の支援等を行ってまいりたいと思っております。

次に第三ですが、「Ⅲ 人手不足対策」です。令和8年度は、全ハローワークにおける最重点事項としまして、医療・介護・保育分野における人材確保への支援に積極的に取り組むこととしております。そのため、関係団体との連携をこれまで以上に深めてまいりたいと思っております。

最後に、「Ⅳ 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。多様な人材の活躍やカスタマーハラスメント対策等の新たな取組を含むハラスメント防止対策や、安全で健康に働くことができる環境づくりなどに取り組んでまいります。

今、簡単ではございますが、大きく4点ほど御説明いたしました。これらの施策を推進するに当たりまして、長野労働局が地域における総合労働行政機関として機能し、地域や国民からの期待に真に答えていくためには、四行政分野の施策を総合的、一体的に運営していくことが必要でございます。

関係機関の皆様と連携を図りながら、労働局、労働基準監督署及びハローワークが一体となって施策を進めてまいりますので、引き続きの御理解、御協力をお願いできればと考えております。

この後、先ほど申し上げたとおり各部署から詳細な御説明をいたします。ぜひ忌憚のない御意見、御助言等をいただければ幸いです。

本日はお忙しい中ではございますが、どうぞよろしく願いいたします。

#### 4 議題

・令和8年度 長野労働局のとりくみ（行政運営の重点事項）（案）について  
二神監理官

それでは、これより議事に入ります。

議事進行は廣瀬会長をお願いいたします。どうぞよろしく願いいたします。

廣瀬会長

それでは先ほど事務局から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。委員の皆様の御協力をよろしくお願いいたします。

では、次第4 議題の「令和8年度長野労働局のとりくみ（行政運営の重点事項）（案）」について、労働局から説明をいただきたいと思います。

説明者の皆様におかれましては、議事をスムーズに進めるに当たり、できる限りコンパクトな説明をお願いいたします。また、質疑等は全ての説明が終了した後をお願いいたします。

綿貫雇用環境・均等室長

雇用環境・均等室長の綿貫と申します。私からは、2026年度、「令和8年度長野労働局のとりくみ（行政運営の重点事項）（案）」をお配りしておりますので、こちらを用いて御説明いたします。座らせていただきます。

1枚おめくりください。「はじめに」とあります。委員の皆様には事前にお手元にお届けしております。これからそれぞれのポイントについて御説明いたします。なお、行政をまたがる取組もありますので、説明者がそのページについて交代するということがあります。御容赦いただければと思います。

それでは、2ページについて私から御説明いたします。

Iの「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」です。

「1 最低賃金・賃金の引上げに向けた中小・小規模企業等支援、非正規労働者への支援」です。その次に課題がありますが、強い経済を実現する総合経済対策において、適切な価格転嫁と生産性向上支援によって、最低賃金の引上げを可能とする環境整備を進めていくとされております。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とされております。

また、同一労働同一賃金の確保に向けて、非正規雇用労働者の処遇改善であるとか、正社員転換を引き続き推し進めていくということでもとめられております。

それに対しましての取組です。

(1)として、「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」であります。ポイントとしまして四つまとめてあります。

一つ目です。最低賃金引上げと併せた取組としまして、生産性向上や公正な待遇の確保、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「賃上げ」支援助成金パッケージについて周知を行います。

中小企業等の生産性向上を支援する業務改善助成金を含めまして、このパッケージを通じて、ニーズに沿った助成金を選択することができるよう情報提供を行います。このパッケージにつきましては、少し小さくて大変申し訳ございませんが、下の段にリーフレットを添付してあります。

二つ目です。働き方改革推進支援センターやその他の相談窓口と支援機関と連携しまして、引き続き周知を行ってまいります。

三つ目です。この取組事例等が分かる資料をそれぞれ提供しまして、企業の賃金引上げへの支援を行います。

最後の項目です。長野県政労使会議、これは本年度2月9日に行われました。そこ

で採択されました共同メッセージ及び各種支援策の周知を行ってまいります。

2 ページは以上です。

福永労働基準部長

続きまして、労働基準部の福永から御説明申し上げます。着座で失礼いたします。

同じく資料3の3ページを御覧ください。

(2)「最低賃金の適切な運営」について、でございます。

最低賃金改正のための審議会の円滑な運営に尽力するとともに、改正された最低賃金額の積極的な周知広報、履行確保を行うこととしております。

以上でございます。

綿貫雇用環境・均等室長

引き続きまして、私から御説明いたします。

(3)「同一労働同一賃金の遵守の徹底、非正規雇用労働者の処遇改善・正社員転換を行う企業への支援」です。

取組としまして三つポイントとしております。

監督署による定期監督におきまして、同一労働同一賃金に対する確認を行い、待遇等の状況について企業から情報提供を受けることによりまして、その情報を雇用環境・均等室、あるいは需給調整事業室で効率的な報告徴収又は指導監督を行うということになっております。是正指導の実効性を高めるとともに、開催する説明会において待遇差の解消に向けた取組を要請するとともに、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て点検要請を行い、併せて支援策の周知を行うことにより、企業の自主的な取組を促すことなど、同一労働同一賃金の徹底した遵守を図ることとしております。

ほか、キャリアアップ助成金の周知であるとか、先ほど出ました働き方改革推進支援センターなどについても周知を行っていきたいと思っております。

以上です。

大木職業安定部長

職業安定部長の大木です。私からは、「Ⅱ リ・スキリング、労働移動の円滑化」から、「Ⅳ 多様な人材の活躍促進と職場環境改善に向けた取組」の中の柱立ての「1 多様な人材の活躍促進」まで、御説明いたします。着座にて失礼いたします。

早速ですが、4ページの「Ⅱ リ・スキリング、労働移動の円滑化」について、でございます。まず、課題にありますとおり、我が国の生産年齢人口が減少し、労働供給制約が今後ますます厳しくなる中で、賃上げ、人手不足緩和の好循環の実現に向けて、労働者一人一人の生産性や付加価値を向上させることが重要であると認識しております。

取組につきましては5点ございます。

一つ目、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共職業訓練につきまして、グローバル化の進展やDX、AI活用の普及といった企業経営の変化に順応できるよう、デジタル分野に係る職業訓練の増加を図ることとしております。社会全体がデジタル化に進んでいる中、職業訓練においてもそれに

順応したコース設定を、県及び機構と連携しながら取り組んでまいります。

また、ハローワークのほうでは、訓練のあっせんや受講受け付けをしたらずで終了というものではなく、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者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まいります。

二つ目、雇用保険を受給できない求職者に対する安定した職業への再就職や転職を支援するために、求職者支援制度につきましても、引き続き周知及び活用促進を図ってまいります。

三つ目、企業が雇用する労働者に職務に関連した職業訓練などを計画して実施した場合に、その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活用促進につきましても、引き続き図ってまいります。

なお、こちらの助成金につきましては、中高年齢者のための訓練の助成や設備投資助成といったものが令和8年度より新設されますので、こちらの周知についても取り組んでまいります。

ポイントの四つ目、同じく令和8年度より、正社員と比べて能力開発機会が乏しい非正規労働者が、オンラインを活用して働きながら学びキャリアアップを目指すことができる環境を、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と連携して実施しますので、ハローワークにおいても、当該訓練を在職求職者に周知を図るとともに、今後ハローワークに来所いただく契機につながるよう、支援メニューの案内なども併せて行います。

五つ目、令和7年10月に施行となりました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に、その間、生活費など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給付金制度の教育訓練休暇給付金及びリ・スキリング等教育訓練支援融資につきましても、引き続き周知及び利用勧奨を図ってまいります。

5ページを開きください。柱立ての「2 労働移動の円滑化」になります。

(1)「地域雇用の課題対応する地方公共団体等の取組の支援」です。

雇用対策協定におきまして、こちらは国と地方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でございますが、既に締結をしております長野県、長野市、須坂市、中野市とは、単純に事業企画を更新するのではなく、次年度の当該自治体としての課題などを聞き取るなどしながら、その時々地域ニーズに応じた連携となるよう、よく協議しながら次年度も雇用対策に取り組んでまいります。

また、未締結の自治体に対しましても、機会を捉えてこちらの協定の趣旨などの説明を行い、関心を持っていただいた自治体に対しましては、締結に向けての検討を促してまいります。

(2)「労働市場の見える化の推進」です。

職場情報が見える化する、職場情報提供サイト「job tag」や、企業の職場情報を総合的・横断的に提供する職場情報総合サイト「しょくばらば」の周知活用を促し、求職者と企業とのミスマッチの解消や、希望する方の円滑な労働移動の促進に取り組んでまいります。

(3)「都市部から地方への移住を伴う地域を越えた再就職支援等の支援」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た職業相談などのサービスを令和 8 年度も引き続き提供してまいります。

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いて、開催地域のハローワーク担当ナビゲーターが参加し就職相談を実施しておりますので、こちらについても、令和 8 年度においても引き続き取り組んでまいります。

続きまして、6 ページをお開きください。

「Ⅲ 人手不足対策」でございます。

柱立ての「1 医療・介護・保育分野における医療・福祉ささえる求人充足プロジェクト等」について、でございます。

課題でございますように、医療・介護・保育分野の求人充足については、公定価格と人員配置基準という業界固有のルールにより病院や介護施設などの経営に余力がない中、民間職業紹介事業所を利用した際の職業紹介手数料負担に対する不満の声や、公定価格で運営する医療・介護・保育分野の人材確保に当たっては、公的機関であるハローワークが機能強化を図って対応すべきとの声が業界団体をはじめ多方面から上がっていることから、厚生労働省では、令和 8 年度については、医療・介護・保育に特化した「医療・福祉ささえる求人充足プロジェクト」と銘打ち、全国全てのハローワークにおける最重点事項として、医療・介護・保育分野の求人充足に取り組むこととしております。

(1)「アウトリーチ支援による求人充足支援の強化」は、このプロジェクトの一環としてハローワークの所長も含めた事業所訪問により、事業所の情報、魅力、課題などを収集し、賃金見直しを含めた求人条件緩和指導や求職者にアピールできる求人票作成のアドバイスのほか、コンサルティングなども実施してまいります。

続きまして、7 ページをお開きください。

(2)「課題解決型支援事業」でございます。当事業は、ハローワークの体制強化という目的で、幅広い業務経験や関連分野に対する知識豊富なハローワークの常勤職員を中心とした課題解決チームが、管内の労働市場における特性や課題を踏まえながら、求職者求人者双方への一体的支援を行うモデル事業として令和 6 年度より開始している事業でございますが、長野局におきましても、令和 8 年度よりハローワーク松本において実施することとなりました。

ハローワーク松本では、製造業、観光関連業、医療・福祉・保育分野を対象業種として実施することとしており、所内求人業務・職業紹介業務の活性化につなげていくとともに、局内の他のハローワークにもその成果を横展開することで、長野局管内ハローワーク全体の向上を図るよう取り組んでまいります。

(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」につきましても、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など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事業運営の確保を図るために指導監督を行ってまいります。

また、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、民間職業紹介事業所を利用した際に、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、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する医療・介護・保育分野の事業所が参加する会合の会場内に出張相談コーナーを設けたりして、機会を捉えて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引き続き努めてまいります。

なお、民間職業紹介事業者につきましては、手数料などの実績を確認しやすいよう、厚生労働省が運営している人材サービス総合サイトでの公開を義務づけていることから、事業者に対して適切に履行されるよう指導・助言を行ってまいります。

(4)「関係機関との連携」、こちらも医療・福祉ささえる求人充足プロジェクトの一環として、令和8年度に先駆けて、本年1月から3月にかけて、労働局の職業安定部長が長野県内の医療・介護・保育分野の関係団体を訪問し、ハローワークの取組についての協力依頼、支援メニューの周知、民間職業紹介事業者を利用した際のトラブル事例の実態把握などを行っているところでございます。

また、この訪問を通じて団体との関係の構築並びに維持・強化にもつなげてまいります。

続きまして、8ページになります。

「IV 多様な人材の活躍促進と職場環境改善に向けた取組」になります。柱立ての1番まで職業安定部より説明いたします。

(1)「高齢者の活躍促進」ですが、高齢者雇用安定法に基づく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、65歳以上への定年引上げや、継続雇用制度の意識啓発、機運の醸成を図るほか、企業が高齢者の処遇や定年制度等の見直しを図る際の参考となるような好事例を図るなどして、高齢者雇用施策のさらなる周知・啓発を、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構と連携しながら行ってまいります。

また、ハローワークでは、高齢者の就職支援といたしまして、局内の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・諏訪に生涯現役支援窓口を設置し、対象者に応じた再就職支援を実施しており、これら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や面接対策など実施するなどの再就職支援を行ってまいります。

また、臨時・短期的並びに軽易な就業を希望する高齢者に対するシルバー人材センターの案内並びに誘導につきましても、引き続き取り組んでまいります。

9ページをお開きください。

(2)「障害者の就労支援」ですが、令和7年度は除外率の引下げがございましたが、令和8年度は民間企業の法定雇用率が2.7%に引き上げられることとされておりますので、労働局、ハローワークでは、施行前から周知・啓発を一層強化することとし、障害者雇用に対する理解や経験、業務の切り出しといったノウハウが不足している企業等に対しましては、採用前の段階から採用後の定着まで、一貫したチーム支援などを実施してまいります。

また、精神障害者や発達障害者などのより配慮が必要な方に対しましては、ハローワークに専門の担当者を配置して、それら障害特性に応じた支援に取り組んでまいります。

最後に、公務部門につきましては、率先垂範して障害者雇用を進めるべき立場にあ

るため、未達成の自治体等に対しましては、勸奨状による雇用勸奨を行い、雇用管理支援や適正に雇用管理がうまくできている自治体などの事例紹介や、雇用管理についての研修会等を行ってまいります。

10 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」でございます。長野県内の外国人労働者の状況は、令和7年10月末時点で3万672人となっており、過去最高となった令和6年度を更新しました。

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・松本・上田・諏訪・伊那・飯田所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、事業所訪問などによる雇用管理状況の確認、助言、指導を行ってまいります。

また、永住者などを対象に、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などの知識の習得を目的とした研修を実施してまいります。

併せて、事業所訪問等による外国人労働者の適正管理の周知・啓発や指導、外国人雇用管理アドバイザーによる雇用管理相談を実施してまいります。

さらに、外国人労働者の雇用管理状況をしっかりと把握し、不適切な状況を見つけた場合には、関係機関と連携を図った上で適切な対応を引き続き図ってまいります。

(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、順調に活動が進んでいる方とそうでない方と二極化している状況ですので、うまくできていない方に対しましては、学校側からのニーズに応じたきめ細やかな就職支援にこれからも取り組んでまいります。

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の早いうちに各学校を訪問し、履歴書の書き方や模擬面接などの支援を行ってまいります。

ほかに就職活動前、早期の段階のうちに、職業講話を行い、意識啓発を図るとともに、ハローワークの支援サービス、また松本・長野にある新卒応援ハローワークなどの支援サービスなども周知してまいります。

また、新卒者の就職状況が改善している一方で、企業におきましては人材確保難や早期の離職が顕在化している状況がございますので、求人事業所の魅力やアピールポイントなどを収集した求職者にとって魅力ある求人情報の発信にも取り組んでまいります。

正社員就職を希望する若者求職者に対しましては、ハローワークに設置している就職支援ナビゲーターによる担当者制による丁寧な職業相談、個別の支援計画に基づいた一貫した支援を行い、正社員就職の実現を引き続き図ってまいります。

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

引き続きまして、私から御説明いたします。

11 ページになります。

「2 女性活躍推進に向けた取組促進等」でございます。

課題についてですが、女性の就職率が高くなっていますが、男女間賃金差異は依然として大きくなっております。女性管理職の割合も国際的にまだ低い水準であります。

雇用管理の各ステージにおける性別を理由とする差別の禁止をはじめとする男女雇用機会均等法の着実な履行確保を図ってまいります。

また、女性活躍推進法に基づく男女間の賃金差異の情報公表等を契機としまして、女性活躍推進のなお一層の取組を進めていく必要があるとされております。

取組については大きく二つあります。

一つ目の男女間賃金差異については、募集・採用・配置・昇進等いろいろありますが、男女差の結果として現れるものでありまして、これらの男女差が差別を理由とした差別的取扱いに該当しないか等について確認をしまして、男女雇用機会均等法の着実な履行確保を図ります。

令和7年6月に改正女性活躍推進法が成立しております。その改正内容の要因分析などを行いまして、労使に十分に理解されるように周知を図ってまいります。併せまして、女性の活躍推進企業データベースの積極的な活用勧奨を図ります。また、計画的に行っております報告徴収の実施によりまして、この改正法の内容も含めた法の着実な履行確保を図ってまいります。

二つ目の〇です。これは職業安定行政に関わるものでありますが、私から御説明いたします。

県内にありますマザーズコーナーでは、子育て中の女性を対象としたハローワークの専門窓口、長野・松本・上田・飯田にマザーズコーナーとして設置してあります。一人一人の求職者のニーズに応じたものに対しまして、きめ細かな就職支援を実施してまいります。利用状況であるとか、その目標値については、達成をしているところでもあります。今後もまた右肩上がりに利用率は上がってくるかと思っております。

続きまして、12 ページを御覧ください。

「3 総合的なハラスメントの防止対策の推進」です。

課題としまして、令和7年6月に成立しました改正法によりまして、今年の10月1日からカスタマーハラスメントや求職者等へのセクシャルハラスメント防止措置が事業主に義務づけられることになっており、その改正内容の周知を十分に行う必要があります。労働施策総合推進法の履行確保を通じまして、総合的なハラスメント防止対策を一層推進する必要があるとされております。

取組は三つあります。

一つ目の〇ですが、令和7年6月に成立しました改正労働施策総合推進法を踏まえまして、先ほど申し上げました10月1日から義務化されるカスタマーハラスメント、求職者等に対するセクシャルハラスメント防止措置について、労使に十分理解できるように周知に取り組みます。また、ウェブサイト「あかるい職場応援団」の研修動画や各種ツールを活用しまして、事業主の取組を支援してまいります。

続きまして、13 ページを御覧ください。

「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職場環境、ワーク・ライフ・バランスの促進」です。

課題ですが、少子高齢化・生産年齢人口の減少といった課題に対応するためには、男女共に仕事と育児等を両立できる社会を実現するとともに、多様な人材がその能力を最大限発揮して働くことができるよう、それぞれの個々のニーズに基づいて多様な働き方を選択でき、活躍できる環境を整備することが重要とされております。

(1) 仕事と育児・介護の両立支援です。3点ポイントがあります。

一つ目ですが、育児・介護休業法の改正について、労使に十分に理解されますように、労使団体と連携をして周知に取り組むとともに、報告徴収の実施によりまして、着実な履行確保を図ってまいります。

二つ目です。次世代育成支援対策推進法については、法の有効期限が令和7年4月1日から10年延長されております。改正内容について、労使に十分理解されますよう労使団体と連携して周知に取り組み、着実な履行確保を図ってまいります。

三つ目です。仕事と育児・介護が両立しやすい環境整備のため、男性の育児に資する制度や柔軟な働き方選択制度、または介護離職防止のために雇用環境整備の周知・両立支援等助成金の活用を促進を図ってまいります。

続きまして、14ページです。

(2) としまして、「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」であります。取組としまして3点あります。

一つ目のポイントです。テレワークの導入・定着促進を図ってまいります。

二つ目です。勤務間インターバル制度の導入促進に向けまして、働き方・休み方改善ポータルサイトや働き方改革推進支援助成金の活用を図ってまいります。また、年次有給休暇の取得促進に向けた集中的な広報についても行ってまいります。

三つ目の〇です。労働施策総合推進法に基づく協議会があります。これについては、中小企業・小規模事業者における働き方改革、賃金引上げに向けた環境整備、労働環境の改善に向けて、地域の労使の代表の皆様とか、地方公共団体の協力を得て適切な時期に開催しまして、構成員が講ずる支援策の紹介などを行うなどして、機運の醸成を図ってまいります。

「5 フリーランス等の就業環境の整備」です。

課題としまして、フリーランス・事業者間取引適正化等法の履行確保を図るとともに、フリーランスからの相談に適切に丁寧に対応する必要があるとされております。取組であります。二つありますが、こちらのフリーランス法の就業環境の整備違反に関する申出があった場合については、申出内容を聴取しまして、委託事業者に対する調査、あるいは是正指導などを行うなどしまして、取引上のトラブルについての相談があった際には、引き続き「フリーランス・トラブル110番」を紹介するなど、適切に対応してまいります。

また、監督署に設置されております労働者性に疑義がある方の労働基準法等違反相談窓口で相談があった場合には、労働者性の判断基準などを丁寧にするなど、適切に対応してまいります。原則としまして、労働者性の有無を判断しまして必要な指導を行います。

福永労働基準部長

労働基準部の福永でございます。続いて私から15ページから18ページの(4)まで説明をいたします。

まず、15ページ「6 安全で健康に働くことができる環境づくり」を御覧ください。

(1)「長時間労働の抑制」について、でございます。

課題としましては、時間外労働の上限規制の履行確保を図りつつも、様々な立場に応じて丁寧な相談・支援を行っていくことが必要と考えております。それへの取組と

しましては、過労死等につながる長時間労働が疑われる事業場等への監督指導を実施してまいります。

また、令和6年度から上限規制が適用された三つの業種等につきましては、それぞれの業種等に応じた取組を行います。さらには、過重労働解消キャンペーンなどの啓発活動を行います。

続きまして、16ページを御覧ください。

(2)「労働条件の確保・改善対策」について、でございます。

課題としましては、労務管理が十分ではない中小企業・小規模事業場等に対する丁寧な相談支援が必要と考えております。それへの取組としましては、監督指導の確実な実施、重大・悪質な事案に対しては、司法処分も含め厳正に対処いたします。

また、労働条件に関する悩み解消に役立つポータルサイトの周知や、スポットワークに関するリーフレットを用いた留意事項の周知や相談等への対応を行います。

続いて、17ページを御覧ください。

(3)「労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備」についてです。

課題としましては、14次労働災害防止推進計画の目標達成のため取り組んでいくことが必要としております。

14次労働災害防止推進計画の大きな目標としましては、死亡災害については13次計画期間中の85人より5%以上減少、死傷災害については2022年よりも5%以上減少としております。

労働局管内の労働災害状況としましては、死亡災害は増減を繰り返し、死傷災害は増加傾向にあります。令和7年は死傷災害死亡災害共に前年を下回り、特に死亡災害につきましては、統計を開始した昭和35年以来過去最少を記録しております。

取組内容としましては、大きく三つに分かれております。

一つ目の横断的対応としましては、転倒災害等の行動災害の防止、高年齢労働者対策などを中心に進めてまいります。

二つ目の業種別対策としましては、業種の特性に応じた災害防止対策を進めます。

三つ目の健康確保対策としましては、化学物質の自律的管理の推進やストレスチェック制度をはじめとする職場のメンタルヘルス対策を推進します。ストレスチェックにつきましては、今後労働者数50人未満の事業場にも適用されることから、周知を適切に行うことといたします。

最後に18ページの(4)を御覧ください。「労災保険給付の迅速・適正な処理」についてです。依然として多くの複雑困難事案の請求が出されておまして、必要な調査を行いつつ、できるだけ迅速に保険給付を行ってまいります。

私からは以上でございます。

高橋総務部長

総務部長の高橋でございます。私からは、資料18ページの「(5)労働保険適用徴収業務の適正な運営」について御説明いたします。着座にて失礼します。

労働保険制度ですが、労働保険給付や失業保険などの労働者のセーフティーネットであるとともに、ただいま各部室長から御説明いたしました各種施策を実施するための財政的な基盤となっております。このため、労働者の皆様、企業の皆様の双方から頂いております労働保険料に基づく労働保険適用徴収業務の適正な運営は極めて重要

なものと考えております。

取組といたしましては2点でございますが、1点目が、まず、労働保険未手続事業の把握に努め、労働保険の成立手続指導を行うとともに、労働保険料の収納率の維持向上を図るために、労働保険の年度更新の円滑な運営、また効果的な算定基礎調査や適正かつ実効ある滞納整理に取り組んでまいります。

2点目でございますが、労働保険関係手続の電子申請関係でございます。こちらは令和3年10月22日に策定されたオンライン利用率引上げに係る基本計画、この計画の中で、令和8年度末までに労働保険関連の対象手続全体のオンライン率を30%まで引き上げる目標設定がされております。こちらの目標達成に向けて、労働局といたしましては、関係団体と連携いたしまして、事業主等に対する電子申請の利用勧奨に積極的に取り組んでいきます。

私からの説明は以上でございます。

## 5 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5「質疑・意見」に入ります。

ただいま、令和8年度長野労働局の取組について御説明がありましたので、委員の皆様から御質問、御意見をお願いしたいと思っておりますが、議事をスムーズに進めるため、事前に御質問・御意見を依頼し、4名の委員の方から御質問・御意見をあらかじめいただいております。

ただいま御説明いただいた分野ごとに進めてまいりたいと思っております。

最初に「I 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援、非正規労働者への支援」について、聲山委員、前田委員、風間委員、そして私廣瀬から事前に質問・意見をいただいております。

では、順番にまず委員の皆様から御質問をいただいた上で、事務局からまとめて御回答をお願いしたいと思います。

最初に、聲山委員からお願いできますか。

聲山委員

長野県経営者協会の聲山でございます。今回初めての参加になりますので、よろしくお願いたします。

私からお聞きしたいことが2点ありまして、資料の2ページ、3ページの最低賃金の関係です。私たちの経営者層も、最低賃金は何とか上げて、社会がうまく回るようにという考え方は一致しておりまして、当然どれぐらい上げるかというのは各社さんの御判断ですが、やはり小規模な企業の方々の賃上げは非常に大変です。物価ばかり上がっていて、当然下を上げれば上も上げるということで非常に苦労しています。

やはりその中には国の支援助成金パッケージ等の利用も非常に重要だと思っておりますが、まず、このパッケージ等の支援策をどのような方法で実際に企業さんに周知しているのか。特に中小企業・小規模企業にどのように周知しているのか。そして実際に企業までに情報が伝わっているかどうか分からない。

なぜかと言いますと、実際各企業に伝わっているのか、感覚ではなくて聞いたほうがいいと思って聞いてみたのですが、別に集計を取ったわけではなくて確認を多少したら、小規模企業までこれが伝わっていない、知らないという話がありました。やはり伝え方というのは非常に重要ではないかと思っていますので、周知の方法は実際どうかということをお聞きしたいと思います。

もう一つも最低賃金の関係ですが、各種助成金の認知度が低いと感じた中で、実際昨年度は各種助成金の利用件数、または昨年度以前も含めてどれぐらい皆さんが活用されているか、活用が増えているか。そういう実態がもし分かればお教えいただきたいと思っています。

以上でございます。

廣瀬会長

聲山委員、ありがとうございました。

続きまして、前田委員から御質問お願いできますか。

前田委員

長野経済研究所の前田でございます。よろしくお願いたします。

2ページに取組の三つ目のところ、企業の好取組事例等が分かる資料の提供をなさっているところですが、細かい話で恐縮ですが、生産性を上げていくというのが、なかなかいろいろな面で頭打ちに来ているという状況の中で、DX化を進めていく、特にAIの活用をしていかないとこれ以上生産性を上げられないという話がいろいろ聞こえてきます。

そういった好事例の中には、DX化やAIの活用といったようなものの事例等も、昨今の場合、一番先駆的な取組といったものが入っていらっしゃるのかどうかお聞きしたいと思います。

以上でございます。

廣瀬会長

前田委員、ありがとうございました。

続きまして、風間委員から御質問お願いできますか。

風間委員

私からも最低賃金に絡む内容になるかと思いますが、2点の要望になります。

一つ目は、働き方改革推進支援センターにおいて、各種助成金についての相談対応等を行っていると思いますが、その際に企業側から意見収集をするとともに、その実態を踏まえて利用しやすい申請方法、申請ルートを検討をお願いしたいです。

二つ目は、この1月から取適法が施行されていますが、これはサプライチェーン全体で適切な価格転嫁を定着させることが重要だと思います。その上で取適法の対象企業だけではなくて、サプライチェーンに係る全ての企業において取り組むことが求められています。

労働組合としても、現場の実態を踏まえ、友好議員などと連携して省庁などにその環境の改善を申し入れています。この実現には、企業努力、企業間の連携・理解が求

められると思いますが、それらをサポートする国、あるいは県レベルでの施策の検討をお願いします。

以上です。

廣瀬会長

風間委員、ありがとうございました。

最後に1点、私、廣瀬から御質問をしたいと思います。私も最低賃金制度に関しての質問になります。

私が学生と研究している内容に関連することで恐縮ですが、先ほど聲山委員から、やはり最低賃金の引上げ、事業者側にとっては非常に辛いものがあるというお話があったところです。当然労働力の価格の引上げですので労働需要には影響を与えているかと思えます。これだけ人手不足が続いておりますので、最低賃金の引上げが、例えば有効求人倍率を引き下げるといようなことはなかなか観察されないところですが、ここ10年あまりのデータを使って分析してみると、有効求人倍率などで見られる労働需要のシフトをコントロールして計測すると、就業者数の変化で見た場合に、やはり最低賃金の引上げは労働需要に対してマイナスの影響が及んでいる。かつそのことは東京よりも地方のほうが強く現れているという結果を確認しています。

その上で、最低賃金の引上げが労働需要に及ぼす影響が大きく、就業機会の縮小を通じて、地方の転入超過率をより低くしている、つまり人口流出を招いているという結果を私どもの分析で確認しております。

なかなかいろいろな要因が絡んでおりますので、最低賃金の引上げが労働需要にどういった影響を及ぼしているのか確認するのは難しいところでございますが、労働局さんのほうで現場を見ている中で、事業者側さんの労働需要について影響を与えていないか、もし御存じのことがあれば教えていただければと思います。

では、Iの御質問、御意見につきまして、事務局より御回答をお願いできますか。

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・均等室長の綿貫でございます。

まず、聲山委員からの一つ目の質問ですが、賃上げの支援助成金パッケージについては、事業主の皆様方に確実に情報が届くように周知を図っております。どのようなことをやっているかと申しますと、長野労働局のホームページのトップページの注目情報に、賃上げ支援助成金パッケージの掲載、また特設ページを設けまして周知を行っております。

昨年9月からはSNSの活用、テレビCMなどを活用しまして周知を図ってまいりました。また最低賃金の改正に合わせまして、国・地方公共団体・労使、その他の団体に対しまして、ポスター・リーフレットを送付して周知依頼を行っております。

加えまして、令和7年6月には年金事務所主催の年金手続説明会に出席をさせていただきまして、県内12会場で累計1,587名の事業所担当者に対して、制度の概要であるとか、リーフレットを用いまして直接説明を行っております。各種団体、事業主団体への説明会を行うなど、そちらについても周知を図っております。

また、11月から12月にかけては高齢・障害・求職者雇用支援機構長野支部主催の雇用関係助成金説明会、これは県内4会場、長野・松本・岡谷・上田で、社会保険労

務士を含む計 44 名の方の参加がありまして、制度説明を行うことができました。また、概要、リーフレットについても配付しております。

これらの取組によりまして、事業所担当者や社会保険労務士を通じまして、対象企業への助成金に関する情報が実際に届いているものと考えております。

しかしながら、先ほど麓山委員から御質問がありました中小企業に果たして届いているのかということは、局としましてもこれが十分であるという認識ではなく、さらなる方法がないか今後検討していきたいと思っております。こと中小企業に対する対応であります。

また、周知には経営者協会様をはじめまして、各団体の皆様の協力がなくては成り立たないと考えております。資料 2 ページにもお示ししてありますが、2 月 9 日に行われました長野県政労使会議の共同メッセージにも生産性向上が掲げられております。この共同のメッセージの下、さらなる御支援をいただき、共同して行っていきたいという姿勢であります。

二つ目の質問です。同じく麓山委員からいただいた質問です。

これは、一つ目の質問とつながると認識しております。各種賃上げ支援助成金の利用件数についてですが、各助成金によって利用状況は異なっております。その中でも代表的な業務改善助成金についての御質問だと思っておりますので、そちらの助成金についてお答えいたします。

過去 3 年間をお示いたしますと、令和 5 年度は申請件数が 292 件で交付決定件数が 248 件、令和 6 年度については申請件数が 376 件、これは対前年比で 28.8% の増となっております。交付決定件数については 339 件で、前年比 36.7% の増。令和 7 年度については 456 件で、対前年比で 21.3% の増。交付決定件数は 390 件で 15% の増となっております。申請件数で見ますと、毎年 20% 以上の増加となっております。最低賃金の引上げ幅に比して、利用する事業所の増加がうかがえる状況ではありますが、周知がなおまだ進められるとするならば、まだまだ増加すると思われま

す。賃上げの支援がさらに広がると思っておりますので、先ほど一つ目の質問でお答えしましたとおり、さらなる周知徹底に努めていきたいと思っております。

続きまして、前田委員からの質問です。

直近の取組事例集は、机上に補足資料一覧にお示ししてあります。そこに介護サービス業における生産性向上に資するガイドラインということで抜粋版としてお届けしております。後ほど御覧いただければと思います。こちらは 2026 年 3 月発行のもので、ICT やデジタル技術を幅広く導入・活用した事例でありますとか、定型業務の自動化、生成 AI を活用しまして多様なシフトパターンを実現するなど、資料作成を AI の活用で効率化を図るということが掲載されております。

また、先ほど申し上げました介護サービスに特化することであれば、生産性向上に資するガイドラインの中でも、こちら AI、ICT、見守りセンサーなど活用事例が紹介されております。今後のこの流れについては拍車がかかると思われま

す。取組事例集などでの情報提供にさらに努めていきたいと思っております。

続きまして、風間委員からいただいた一つ目の御質問です。ありがとうございます。

業務改善助成金をはじめとする賃上げ関連の支援制度につきましても、申請に手間がかかり使いづらいという意見があることは当局としましても把握しており、十分認識しております。特に中小企業・小規模事業者についても、日常業務の中で複雑な申

請手続を行うことがかなりの負担となっている実態も承知しております。

しかしながら、この助成金制度については、公費を適正に執行するという観点から、設備投資の妥当性の審査、賃金引上げの確実な実施、不正受給防止といった多くの要件を満たす必要があり、一定の書類の提出や審査が不可欠となっております。そのため手間がかかる、申請手続が煩雑であるという側面がありますが、やはり適正支給の上で担保していかなければならないということも認識しております。御理解いただければと思います。

今後については、改善の取組に向けまして、電子申請のさらなる拡大であるとか、申請様式の簡素化、相談受け付け体制の強化など、リーフレット、手引きの分かりやすい内容であるとか、使いやすさ向上を要望してまいりたいと思っております。併せまして、提出書類の準備などが円滑に行えるように、事前の説明をしっかりと御提供するという事などをして、体制整備を図っていただけるところでございます。

続きまして、風間委員からいただいた二点目の質問です。ありがとうございます。

取引環境の適正化については、直接労働行政の所管する分野ではありませんが、長野労働局においては、令和5年8月以降、賃上げとともに価格転嫁についても検討を要する、現下の雇用経済情勢を踏まえた価格転嫁及び賃金引上げの御検討についてと題する要請書を、あらゆる機会に事業場に配付する取組を実施してきているところであります。

その際に助成金等の事業主への支援策に加えまして、取引環境の改善にかかる取引適正化ガイドライン、パートナーシップ構築宣言、また、労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する周知などについて情報提供を行っております。

また、先ほど御説明しました2月9日に開催されました長野県政労使会議には、関東経済産業局であるとか、公正取引委員会から、適正な取引についての施策についての説明をいただいております。取引環境の実現を呼びかける内容を含む長野県政労使共同メッセージを採択しております。補足資料のほうにこのメッセージも添付してありますので、また後ほど御覧いただければと思います。

会議資料や労働メッセージは、長野労働局のホームページで公開しております。また、公式 SNS でも発信して広く周知しております。これからは政労使会議の枠組みを活用しまして、共同メッセージや各種支援策、並びに取引環境の適正化に資する情報を継続的に発信していく取組を実施してまいりたいと考えております。関係者の皆様には、引き続きの御協力をお願いしてまいりたいと思っております。

私からは以上です。

大木職業安定部長

職業安定部です。私からは、廣瀬委員からいただきました「大幅な最低賃金の引上げを実施したが、そのことが労働需要を縮小させているような影響は見られないか」という御質問につきまして御回答いたします。

ハローワーク求人への提出受理状況に変動などの影響が出ていないかというような切り口での回答となりますが、最低賃金の引上げによるハローワーク求人への受理状況につきましては、主に時給で出しているパート求人におきまして、最低賃金で以前より求人募集をしている事業所からは、求人提出、あるいは更新に当たって金額の問合せや求人内容を検討するといった声も一部で聞かれましたが、その他の事業所のほうか

らは、最低賃金の改定を理由に実際に求人募集を控えるといった影響や大きな動きは、現時点では特段出ていない状況でございます。

なお、介護の関係の事業所からは、介護報酬の引下げから収入が減少している中で、最低賃金の引上げは厳しいといった声のほか、一方で、最低賃金の引上げにより社会保険の加入要件を満たすため、その社会保険の適用にならないように勤務時間を調整したなどの声も一部ございました。

引き続き、ハローワークでは、来所時相談や事業所訪問などの機会を捉えまして、適正な求人条件の記載に係る助言指導や、魅力的な求人内容の御提案などに取り組んでまいりたいと考えております。

以上です。

廣瀬会長

御回答ありがとうございました。

御質問いただいた委員の皆様、追加で確認すべきことはございますか。

聲山委員

すみません、質問です。ありがとうございました。今、特に5、6、7年度の増加を申請も決定もされているという、はっきり具体的に数字が分かりましたもので、それなりに活用される方は活用しているだろうし、ある程度知っていると思いますが、私からの御提案は、先ほど周知の方法をいろいろお聞きしたのですが、結局情報というのは自分で取りにいかなくて会える情報と、取りにいかなくても勝手に入ってくる情報があると思います。ホームページや SNS、各種説明会も自分から求めて取りにいけば知識が入ってきますが、その中でテレビ CM がありました。これもテレビをつけておけば勝手に入ってきますので、そういう意味ではこういうあたりを強化して、最近テレビを見ないと云いますが、若い人 SNS などスマホは使いますが、やはりテレビは見ていますね。それとある意味若い人の親はずっとテレビを見ていますか、やはりテレビは今でもかなり情報網になっていると思いますので、その辺を強化していただきたいです。

それから、周知の方法ですが、金融機関、例えば、信金さん、信組さん、けんしんさんあたりは、外回りで渉外係が中小・小規模企業を一件一件回っていますので、そういうところに助成金の説明パンフなどを、ただ配るのではなくて説明してもらおう。その辺まで徹底して話してもらおうように、各金融機関に行って説明会をするなり、依頼をしたほうがいいのではないかと思います。かなり頻繁にこまごま回っていると思いますので、そういうことを徹底すれば使う方々に情報が行くのではないかと思いますので、ぜひまた御検討いただきたいと思います。

以上です。

三浦労働局長

労働局長の三浦でございます。ありがとうございます。私個人的にも労働局長としまして、この助成金の周知、まだ足りていないというイメージが非常にある部分です。一番こたえたのが、テレビ放映でもあったカレー屋さんでしたか。助成金を使いたかったけれどもそういうものがあるのを知らなかったという報道がなされたときに、や

はり私ども、満足しているとか、何て言うのでしょうか、やっていないわけではないのですが、果たして下々まで本当に伝わっているのかという疑問があって、やはり一部には伝わっていないというのを痛感しました。

この賃上げにかかわらず、やはり周知の仕方について常に新しいことを取り入れながら、いろいろな関係機関にもお願いするように今年はかなり拡大して取り組んでいるところでございます。

先般開催されました政労使会議でもいろいろ情報をお聞きしていて、分野は変わりますが、価格交渉の分野で、当県においてはなかなか交渉が苦手というか、うまく進んでいない。たしか全国でもほぼ下のほう、40 何位だったと思います。そういう状況があるという中で、理由を聞いたときに、発注者側ではなくて請ける側、要は請ける側がなかなか価格交渉できない。それは何ですかと聞いたら、発注者が言ってくれないからという説明を受けました。そういうのを聞くと、やはり当県においてはなかなか遠慮がちな面もあるとか、少し遠慮がちになるとか、そういう部分も見受けられる。私も2年、今の仕事に取り組んでいまして、確かにちょっと遠慮がちといいますか、発言を控えられるという面もあるようでございます。

やはりそういう部分では、直接意見が出てこない場合は、我々が聞きに行かなければ、なかなか情報を得られないだろうということも痛感していまして、ハローワークはじめ、できる限り事業所に行って生の声を聞くとか、先ほど言われたように金融機関とか、同じ官庁でも社会保険事務所などにも働きかけ、当局の関係も周知広報依頼をこれまで以上にお願ひしています。また、民間でも協力依頼できるところには拡大を続けているというところでございます。

あと、中小企業・零細の場合一番難しいのが、麓山委員が所属されている経営協とはまた違った面で母数自体がかなり多いということで、大きいところだとある程度連携で伝わる部分も、個々小さい事業ですと横の関係がかなり難しい面もあるかと感じております。

ですから、先ほど出たテレビの話も当然効果があるだろうと私も思っていますが、いかんせんテレビの場合はかなり費用面もあるものですから、長野県だけでそれを実施するのが難しければ、本省等に意見を出して、政府広報という放送枠もありますし、そういうことで少しでも目につくような前向きな取組を実施していきたいと思っております。

私どもも周知が十分行き届いているという感じは持っていませんし、また、ある程度行っても満足することなく常に効果的な周知、また事業運営は検討しながら、日々取り組んでまいりたいと思っております。

ただ、今の中で申し上げたとおり、関係者の皆さんにはいろいろ御協力いただかないとなかなか私どもだけでは力不足と言いますか、難しい面も顕在しているのは事実でございますので、この場をお借りして御協力を再度お願い申し上げておきたいと思っております。質問ありがとうございました。

廣瀬会長

三浦局長、ありがとうございました。

前田委員、風間委員、追加の御質問はよろしいですか。

ありがとうございます。

では、続きまして「Ⅲ 人手不足対策」について、前田委員から御質問、御意見をいただいております。

では、前田委員からお願いできますか。

前田委員

「とりくみ」の資料の6ページになりますが、特に介護の分野において、やはり非常に人手不足で、看護師の資格を持った者が常駐しなければいけないですとか法的にもいろいろな縛りがある中で何とか人を確保していかなければいけないということで、長野県社協さんからもそんなお話も聞いたことがあります。

長野県社協さんのみならず、各市町村の社協さんとの連携という面については、どんな取組をされているのかお話しただけたらと思いますが、よろしく申し上げます。

それから資料 No. 4 になりますが、15 ページで人材確保の支援、(2) 人手不足対策の【現状、今年度の取組】の右下に、実績をお示しいただいております。この人手不足対策に関する事業で、対前年同期、各数値が減ってしまっている現状になっているかと思いますが、その減少している要因について御説明いただければと思います。よろしく申し上げます。

廣瀬会長

前田委員、ありがとうございます。

では、事務局から御回答をよろしくお願いたします。

大木職業安定部長

ただいま前田委員からいただきました二つの御質問について御回答いたします。

まず、一つ目の御質問で介護分野において社会福祉協議会といったところと連携はされているかという御質問です。先ほど長野労働局のとりくみ(案)におきまして説明いたしました、医療・介護・福祉分野の求人充足については、次年度より、医療・福祉ささえる求人充足プロジェクトとして取り組んでおりまして、その一環として、私、職業安定部長自らが今年の1月から3月にかけて関係団体を訪問して、ハローワークのさらなる利用勧奨や職業紹介事業所を利用した際に発生したトラブル事例、こういったことの把握などを行っております。

御質問いただきました社会福祉協議会につきましても、私、2月に訪問いたしました、その際に事務局長等から、やはり職業紹介事業所利用に係る紹介手数料が、法定価格という業界固有の制度の理由から事業者の負担感が大きいといった御意見や、労働局及びハローワークに対する叱咤激励の声をいただいたところでございます。

また、こちらの協議会とは、これまでも福祉の職場説明会・就職相談会の実施においても御協力いただいているほか、福祉人材センターのキャリア支援専門員を講師として、県内各ハローワークを会場に毎月1回福祉ジョブセミナーとして開催しているところでございます。

今後とも協議会との関係構築、維持・強化に努めつつ、医療・介護・保育分野をはじめとした人手不足対策について、労働局、ハローワーク一丸となって取り組んでまいりたいと考えております。

御質問の二つ目、人手不足対策に関する事業で、実績が対前年同期と比べて減少し

ている要因についての御質問です。

昨今ハローワークでは、若者を中心とする求職者や紹介希望者がこない求人者からのいわゆる「ハローワーク離れ」というものが指摘されておりまして、地域におけるハローワークの存在感や期待感の低下、ひいてはハローワークという組織そのものの存在が危ぶまれている状況となっております。

長野局管内のハローワークにおきましても、御質問いただきました人手不足分野の業種に限らず、業種全体の求職者が減少している状況となっております。その理由といたしましては、業種全体の共通点といたしましては、オンラインの発達でハローワークの業務運営もそれに順応する一方で、これまで培ってきた対求職者や求人者とのつながりが以前に比べて希薄となってしまっている状況にあること、また、ハローワークのほうで装備している求人の情報システム「ハローワークインターネットサービス」、こちらの利便性が、民間職業紹介事業で持っている同じようなシステムよりも劣っているといった意見が全国の利用者から上がっていることが挙げられます。

また、医療・福祉分野固有の原因といたしましては、資格や経験があっても、高齢化や体力低下などの理由でそこでの就職を希望しないといったいわゆるミスマッチがございます。

なお、職場説明会や就職相談会における事業所の減少理由は、参加希望が減少したというよりは、会場のキャパシティー上の問題で事業所数を制限したことが大きな要因となっております。

労働局、ハローワークといたしましては、今後もテクノロジーの発達に順応しつつも、我々の業務運営の根幹は、求職者や求人者との直接的な相談支援を通じた人間力であるということを再度自覚して、来所時相談や事業所訪問の機会を捉えて、関係再構築の維持・強化に努めてまいります。

また、潜在的な有資格者につきましては、引き続きリーフレットなどを活用した各種イベント周知などを通じて、対象者の掘り起こしに取り組んでまいります。

なお、ハローワークインターネットサービスにつきましては、スマートフォンに対応した操作画面の改善のほか、希望職種や条件から求人を検索できる「かんたん検索」や、特集求人といった機能について今月中に改修予定となっておりますので、これらについても、まず私を含めた労働局・ハローワーク職員が実際に使ってみた上で、求人・求職者の皆様にしっかりとその改修について周知を図っ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

御回答ありがとうございました。

前田委員のほうで、追加の御確認はございますか。

前田委員

スマホ対応もやっていただけるということで、いわゆるフェース・トゥ・フェースの関係の中でそういったスマホの御利用もやっていただき、御要望も聞きながら、ぜひまたそういった IT 分野の進化をスパイラル的に上げていただければよろしいかと思っておりますので、よろしく願いいたします。

大木職業安定部長

ありがとうございます。

廣瀬会長

ありがとうございます。

続きまして「IV 多様な人材の活躍と職場環境改善に向けた取組」と、巻末ページについて、前田委員から3点御質問をいただいておりますので、よろしく願いいたします。

前田委員

まず一つ目、先ほどの進捗状況の資料の20ページです。昨今外国人求職者への様々な支援が必要になってきているとうたわれているところですが、特に日本語教育の重要性が叫ばれておりますし、たしか経営者協会さんの企業さんへのアンケートでも、そこら辺のニーズが非常に高まってきているという結果も出ていただいております。この外国人就労者に対する日本語教育の現状と課題について、どんなふうに捉えているか、まず1点目をお願いしたいと思います。

それから二つ目の質問は、「とりくみ」の8ページに戻っていただいて、高齢者の活躍推進についての取組が今年度の計画で示されているところがございます。リ・スキリングを含めて、40代、50代の方々について、やはりセカンドキャリアをどう考えていくかというところの教育といいますか、啓発というのが必要になってきていると叫ばれております。当研究所の職員などもそれをやりたいということで自ら独立して社団法人をつくっているような者もいますが、このセカンドキャリアの研修の具体的な実施方法、どのようにお取り組みになるのか、予定をお聞かせいただければと思います。

それから「とりくみ」の巻末にあります20ページのえるぼしやくるみんについての取組についてですが、こちらの実際の申請状況がすう勢的に増えてきているのかどうか。もし増えてきていないとすると、何かハードルが非常に高いですとか、申請がしにくいですとか、申請した後、たしかくるみんですと、なかなか自分で目標を設定するけれども、ハードルが高いということになってしまうと申請し直すのが難しいのではないかという意見も企業さんから聞こえてきたりします。この申請状況についてお聞かせいただければと思います。

廣瀬会長

前田委員、ありがとうございました。

では、御回答をよろしく願いいたします。

大木職業安定部長

ただいま前田委員から3点御質問をいただいたうち、一つ目と二つ目につきまして職業安定部より回答いたします。

まず、一つ目の御質問の外国人就労者に対する日本語教育の現状と課題についてです。「とりくみ」の10ページのグラフにお示ししてあるとおり、外国人雇用状況統計

に基づく外国人労働者の推移は、令和7年10月末現在の集計で、過去最高を更新している状況であり、御質問いただきました日本語教育などの必要性は、労働局としても今後ますます高まると考えております。

これらの取組につきましては、現在厚生労働省の委託事業でございます外国人就労定着支援事業研修を、松本・上田・飯田の3会場で実施しております。身分に基づく在留資格等をはじめとした求職中の外国人を対象に、日本の職場におけるコミュニケーション能力の向上、日本の職場慣習や雇用慣行、労働関係法令、社会保険制度などに関する知識の習得を通じて、日本における安定的な就職の促進に取り組んでいるところでございます。

また、こちらの事業はオンラインによる講習も実施しておりますので、ほかの地域からの受講も可能となっております。

また、研修内容につきましては、受講する外国人の日本語の習得レベルに応じてコースを3段階に設定しております。

課題につきましては、現時点では実際的な意見や要望は出ておりませんが、現状この事業は転職希望のない外国人就労者は支援の対象外となっているために、外国人就労者に対する日本語教育支援としては、限定的なものと現状ではなっております。

今後こちらの事業などに対する事業者などからの意見や要望があった場合には、現場からの声として厚生労働省本省にも届けてまいりたいと考えております。

二つ目の御質問ですが、令和8年度からの高齢者のセカンドキャリア研修の具体的な実施方法についてです。こちらの研修につきましては、現在厚生労働省におきまして、65歳以降のセカンドキャリアに向けて、高齢期の年金、生活設計、労働市場、キャリアチェンジした方の等身大の成功例などの情報提供を含む研修について検討している状況でございます。今後本省から具体的な実施方法が示されましたら、長野県といたしましても指示内容に基づき実施することとし、対象求職者及び求人者に対して適切に周知を図ってまいりたいと考えております。

以上です。

#### 綿貫雇用環境・均等室長

続きまして、えるぼし・くるみんの申請状況についてということで、前田委員から御質問がありました。ありがとうございます。

えるぼし認定の申請の状況について御説明いたします。令和7年度は、令和8年2月末までで12件の申請がありまして、認定は3件となっており、現在申請中が3件という状況であります。令和6年度は申請が20件ありまして、認定が12件ということになっております。ですので、令和6年度と令和7年度を対比しますと、認定の事業者数については若干減っているというところであります。

続きまして、くるみんについて御説明いたします。令和7年度は令和8年2月末までに19件の申請がありまして、認定が19件あります。認定のうち特例認定、いわゆる認定基準が非常に厳しいプラチナくるみんについては3件となっております。それに対しまして、令和6年度は申請が15件ありまして、認定が11件ということで、くるみんについては、令和6年度より令和7年度のほうが増加ということになっております。

えるぼしにしても、企業努力といえますか、長いスパンをかけて積み上げていくと

いうところがありますので、なかなか数字は伸びていかないという感想です。

認定件数の全国比較について参考までにお伝えします。認定企業数については、令和7年12月末の状況ではありますが、えるぼしが38件で全国17位となっております。くるみんについては全国で13位ということで、比較的認定企業数については多く認定されていると思っております。

以上です。

廣瀬会長

ありがとうございました。

前田委員、追加での御確認ございますか。

前田委員

外国人の就労者の関係ですとか、高齢者のセカンドキャリアについては、厚労省さんの分野でもあるというお話でしたので、ぜひよく省庁同士の横串を刺してお進みいただければと思います。

それから、えるぼし・くるみんについては、全国的比較で一定の件数認定されているところがございますが、いわゆる求職者の支援も重要ですし、就職したら辞めない企業をいかにつくっていくか、出口、蛇口を閉めておかないといけないということが非常に課題になっています。ぜひ辞めないための制度というようなことで進めていくことが必要だと思いますので、さらにもっと盛んに申請が上がってくるような形にしていただけるとありがたいと思いますので、よろしくお願いします。

以上です。

廣瀬会長

前田委員、ありがとうございました。

事前にいただいた御質問は以上になりますが、まだ御議論いただくお時間がございますので、この場でほかに御質問、御意見があればお願いできますか。

竹村委員、お願いします。

竹村委員

連合長野の竹村です。私からは二点、一点質問と、もう一点は要望という形になります。

まず、労働移動の円滑化の関係で5ページです。雇用対策協定というものが長野市、それから須坂、中野市で結ばれたという、その内容を少し教えていただければと思います。

もう一点は8ページですが、多様な人材の活躍といったところで、高齢者の活躍推進で70歳までの就業機会の確保といったところになります。以前は65歳までだったのですが、5歳延びたということで、過去には高年齢雇用継続給付金というものがあり、それが今縮小・廃止になっていく形で、その部分が企業負担になっています。ですので、月額にするとたぶん2~3万円といったところで、要するに60歳、それから65歳のところで賃金が下がっていくようなスタイルを取っている企業がまだあるかと思いますが、そういったものも含んで下げてきている企業、要するに給料を下

げていったところもあります。これからの場合、それが中小のところは非常に負担になってくることがありますので、そういったところも、こういった 70 歳までの確保に向けた取組としては、国のほうもそういった制度を再度つくり上げていただければありがたいと思っております。

一点は質問、一点は要望ということでお願いしたいと思っております。

廣瀬会長

竹村委員、ありがとうございます。

ただいまの御質問と御要望についてよろしいでしょうか。

大木職業安定部長

まず、御質問いただきました雇用対策協定の関係で、実際にどのようなことがされているかといった御質問をいただきました。一番多い事例といたしましては、市と管轄のハローワークで共催しているミニ面接会、働くことに関する相談会といったところを実施している状況です。

以上でございます。

廣瀬会長

竹村委員、よろしいですか。

三浦長野労働局長

質問ありがとうございます。先ほど竹村委員からお話があったとおり、協定のほうですが、経過としましては、実は長野県というのは令和 6 年度まで協定を結んでいるのがゼロ件でした。全国で協定を結んでいない県は 2 件、東京都と長野県だけだったのです。それで、やはりゼロというのは、制度を理解して実施していく意欲がないようにも見られがちということと、せっかくそういう制度があるのに有効に活用しないでいいのかということで、私が着任した初年度に、やはり市の中でも長野市や松本市というある程度リーダー的な市とまず御相談するのが効果的というか、筋なのかという判断の下、最初に長野市とその後いろいろ内容的には決めがあって、こういうことをやっていくと互いに同意が取れたところと協定を結ぶものですから、そういう意味で、中野市と須坂市さんと共同でやっていきましょうということで協定を昨年 3 月に結ばせていただいたという経過がございます。

進め方としましては、行政側と市のほうの共同での会議等でどういうことを進めていくか、またどういった協力の下やっていくかということ、またそれを実施した効果も検証しながら、継続的に協定に基づいて実施していくというような流れになってきていると思っております。

現在も、2～3 の市はもしかすると協定を結んでもいいというような話も聞こえておりますので、今後その辺の可能性のあるところと相談しながら、効果的な実施ができるように調整してまいりたいと思っております。

廣瀬会長

三浦局長、ありがとうございました。  
ほかに委員の皆様からございますか。  
お願いします。

織委員

先ほどの職業安定部長の説明に対して、少し要望いたします。

民間求人サイトに比べてハローワークが劣るという問題、まず手軽さにおいて劣る、また求職・転職希望者とのつながりが薄く、実際に事業所に対して応募者を提供できないという問題があるということに加えて、求職者、あるいは転職を希望する人々の情報についても、民間情報データベースのほうが、品質がよくて詳しい情報を持っているという実情がございます。

それへの対応として、ハローワークの大規模システムの改修、改善のための予算確保、またそれに向けた計画等課題を具体的に捉えた取り組みをぜひお願いしたいと思えます。ハローワークがソフトウェアやアプリの競争において勝っていただきたいと思えます。というのは、民間事業者のほうが、より多くの個人情報を持っているというのは、やはり個人からすると非常に危機感を持ちますので、ハローワークの活動に期待します。

もう一点は質問です。今求人の方法が紙からネットに移っている中、雇用仲介や職業紹介の業者が法令に沿った対応をしているのかどうか、現実的に、行政としてどう規制・摘発をしているのか。もっぱら被害に遭った労働者からの申告に頼っているのかという質問です。

続いてもう一点が、労働局は管轄があると思えますが、実際に求人サイト、仲介業者等が多額の手数料を徴収している、あるいは違法性が疑われる場合に、どこの管轄部署で対応するようなルールになっているのか、二点御質問したいと思います。

廣瀬会長

織委員、ありがとうございました。  
ただいまの御質問と御要望につきまして、御回答お願いできますか。

大木職業安定部長

御質問・ご要望いただきまして、ありがとうございます。

まず、システム改修に係る御要望につきましては、実際に厚生労働省のほうにもその点については、伝えていきたいと考えております。

まず一点目の質問についてですが、職業安定部需給調整事業室において、求職者・関係者からの通報、ハローワーク・労働基準監督署の情報提供の他、年間の指導監督計画を策定し、労働者派遣元事業所・派遣先事業所、有料・無料職業紹介事業所、募集情報等提供事業所（いわゆる求人サイト）等に対し、12月末日現在で232件の訪問、呼出による指導監督を実施しております。

特に悪質な案件については、許可取消しといった行政処分、告発を見据えて関係者に対する調査を行っています。

次に二点目の質問についてですが、指導監督は、職業紹介事業者又は募集情報等提

供事業者いわゆる求人サイトを運営する事業所の所在地を管轄する労働局需給調整事業室が実施します。

案件によっては、関係する労働局が連携し調査を行うこともあります。

廣瀬会長

織委員、よろしいですか。

織委員

求人にもネット上で応募し、就職が完結しているケースで、違法性を発見する手段としては、どういう手腕、技術で発見しているのでしょうか。

先ほど職業紹介手数料の負担が大きいという医療機関での現場の声を把握されていたということでした。確かに医師1人採用すると数百万円の手数料を払うとか、看護師・介護職を採用すると数十万円のお金が動いているようですが、そういうものに対して、行政機関としてどういうコントロールを現になさっているのかという問題意識です。

大木職業安定部長

全ての職業紹介事業者は、専らインターネットにより事業を行う場合であっても、手数料管理簿等関係帳簿について整備しなければなりません。また、労働局には専門の研修を受講した需給調整指導官が配属され、指導監督を担っています。

具体的な手法については、指導監督に関わるため説明を差し控えさせていただきます。

また、有料職業紹介事業者は、届出を行った手数料表の範囲内の金額で利用者から成功報酬等の費用を徴収することが認められています。

離転職を繰り返す求職者により、利用者側の手数料負担が増加しないよう、就職祝い金等の求職者への支払い、無期雇用者については、2年間は転職勧奨が禁止されています。

厚生労働省では、利用者がサービスの質や内容を予め把握した上で、適正な事業者を容易に選択できるよう、有料職業紹介事業者に対して、職種ごとの離職状況・平均手数料率を「人材サービス総合サイト」で公開することを義務づけるとともに、優良な職業紹介事業者の認定制度を設け、有料職業紹介事業の「見える化」を図っています。

廣瀬会長

ほかに皆様のほうで、何か御質問、御意見はございますか。

< 発言なし >

ありがとうございます。今回もいろいろな御意見をいただきましたので、ただいま出された御意見、あるいは御要望を、今後の行政運営の推進にぜひ積極的に生かしていただければと思います。

## 6 報告・連絡事項

廣瀬会長

続きまして、次第の「6 報告・連絡事項」につきまして、事務局のほうからよろしくお願いたします。

福永労働基準部長

労働基準部長の福永でございます。着座で失礼いたします。

私から報告事項としまして、家内労働者、いわゆる内職に適用される最低工賃について御説明を申し上げます。

お手元の資料 5-1 を御覧ください。こちらは前回も配付した資料ですが、長野県の家内労働に関する最低工賃は2業種が設定されております。一つは電気機械器具製造業、もう一つは外衣・シャツ製造業の最低工賃になります。

次に、資料5の次でございます横1枚紙の別添を御覧ください。こちらも前回配付した資料ですが、第15次最低工賃新設・改正計画に基づき、工賃の改正等を検討する上で、本年度は長野県電気機械器具製造業家内労働実態調査を実施しましたので、その結果を報告いたします。

次にホチキス留めの3枚ものを御覧ください。こちらが調査結果報告書になりますが、時間の関係もございいますので、家内労働者数の推移や今後の見通しに絞って御説明をいたします。

まず、1ページの「1 実態調査の時期・対象等」です。

(1) のとおり、委託者20社に対して通信調査を行ったところ、(2) のとおり、最低工賃設定業務を委託していると回答があった委託者は11社であり、前回調査した令和5年と比べて2社増加しました。

一方、(3) のとおり回答があった委託者11社において、最低工賃設定業務を行っている家内労働者が28人であり、前回調査より1人減少しました。

委託者及び家内労働者の推移については、2の(1)のグラフを御覧いただければと思いますが、家内労働者は平成26年から100人を切り、減少が続いております。

次に、2ページの(2)最低工賃の該当業務別委託者及び家内労働者の推移ですが、五つの業務のうち一番上の電解コンデンサーの外観選別については、前回調査の令和5年から委託者及び家内労働者はゼロが続いております。また、一番下の自動車用ワイヤーハーネスのチューブ通しについては、今回調査で委託者及び家内労働者がゼロとなりました。

次に、(3)最低工賃の該当業務別委託状況等です。現在支払っている1個当たりの工賃額について、記載の三つの業務においては、①の最低額を見ますと、最低工賃を下回るものがなく、②の標準額(平均)を見ますと、コイルのからげとプリント基板の差しにおいては、最低工賃額を上回る状況でありました。なお、自動車用ワイヤーハーネスのコネクター差しについては、1社からの回答でしたが、①②共に最低工賃と同額でありました。

続けて右隣の委託料の増減(見込)を見ますと、不変が計6社、減少が計5社となっております。またさらに右隣の令和5年と比較した家内労働者数の増減を見ますと、不変が計7社、減少が計4社となっております。令和5年の調査結果と比べていずれも前回の回答にあった増加はなく、不変が増え減少が複数あることから、今後も減少

傾向が続くことが予想されます。

3 ページ目以降の項目につきましては、お時間のあるときに御確認をいただくこととしまして、これまで御説明しましたとおり、最低工賃設定業務を行う家内労働者については、10 年前から 100 人を切り減少が続いております。

また、五つの部門のうち二つについては、委託者・家内労働者共にゼロとなっております。さらに、残りの三つの業務についても、今後の委託量や家内労働者数については、横ばいか減少となる見通しであります。

なお、家内労働法第 11 条第 2 項に基づく関係者からの改正または廃止に係る申出については、今年度出されていない状況であります。

こうしたことから、今後の電気機械器具製造業における家内労働の状況を注視しつつ、今年度は電気機械器具製造業最低工賃の改正等に係る諮問は見送りとし、2 年後の実態調査結果等踏まえ、改正等の必要性を検討するとしたところでございますので、御了承いただきますようお願い申し上げます。

私からの説明は以上でございます。

廣瀬会長

御説明ありがとうございました。

ただいまの御報告につきまして、労働者委員、使用者委員から何か御意見はございますか。

竹村委員、お願いします。

竹村委員

説明ありがとうございました。私からは要望ですけれども、今年の電気機械器具の関係は 2 年前に改定していただいたということで、この報告どおりで進めていただいで結構ですが、来年の外衣・シャツについては、もう過去 24 年改定がされていないということになりますので、我々労働者側から申入れをしていくということも必要ですが、ぜひこの地方労働審議会の中で、報告という形ではなくて、議案に取り上げていただいて、これが本当に必要なのかどうかといったところも併せて議論いただきたいと思っております。

それから、この議論の中身ですが、最低賃金の部分と近隣の他県の部分といったところでこの金額を出してくるのですが、なかなかこの近隣他県もこういった改定を行っていないということで、そこの部分に合わせていくと低い金額になっていくということもありますので、きちんとした改正の中身といったところ、定義の部分をもたえていったほうがいいのではないかと考えております。

ですので、我々労働者としては、最低賃金が 20 年間で大体 400 円ぐらい上がっていますので、こういったところを基本にして考えていくのが必要かと思えますし、もし長野県が改正を決めれば、その段階のものが今度は他県の水準になっていく形になります。そういったところの基準をきちんと決めていく必要があるのではないかと考えておりますので、来年はぜひ協議という形で、この会議の中で必要性があるのかどうかといった議論をしていくことを御提案いたします。

以上です。

廣瀬会長

竹村委員、ありがとうございます。  
ただ今の御意見につきまして何かございますか。  
どうぞ。

聲山委員

今、竹村委員から話がありました。これも含めて、いずれにしても縮小傾向ですし、もう少しいろいろな情報を得た中で、議論するかどうかも含め、多少時間と情報を持った上でやっていったほうがいいと思っていますので、よろしくをお願いします。

廣瀬会長

聲山委員、ありがとうございます。  
ただいまの竹村委員、聲山委員の御意見につきまして、何か御発言はございますか。  
よろしくをお願いします。

福永労働基準部長

この最低工賃については2年に1回実態調査を行ってまいりますので、またそういった結果も踏まえながらいろいろと御相談をしたいと思っておりますので、どうぞ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。  
ほかに皆様のほうで何か御意見、御質問はございますか。  
< 発言なし >  
ありがとうございます。  
では、その他連絡事項があれば、事務局からよろしくお願ひいたします。

二神監理官

事務局から連絡事項を申し上げます。本日の議事録についてですが、長野労働局ホームページで公表する予定としております。公表に先立ちまして、後日草案を委員の皆様へ御提示いたしますので、御確認をお願いいたします。

また、次回の審議会でございますが、令和8年11月中旬頃に開催できればと考えておるところでございます。8月上旬頃に日程調整を行い、具体的な開催日を決めてまいりたいと考えております。お忙しいとは思いますが、御出席をいただきますようお願い申し上げます。

以上でございます。

廣瀬会長

ありがとうございます。  
本日の議題は以上となります。円滑な議事進行に御協力いただきましてありがとうございました。  
それでは、進行を事務局へお戻しいたします。

二神監理官

廣瀬会長ありがとうございました。

それでは最後に事務局を代表しまして三浦労働局長から御挨拶を申し上げます。

三浦労働局長

皆様お疲れさまです。長時間にわたりましていろいろな御意見を頂戴できまして、非常に我々も今後の業務を進めていく上で参考になる、またもっと力を入れるところも再度検討しながら新年度に向けて準備を進めてまいりたいと思います。

今日の説明の中でも申し上げておりますけれども、来年度もやはり労働行政を取り巻く環境は、また国民の皆様から求められるものはますます増えていくだろうという中で、やはり今までの旧態依然でやっていくだけではなく、個々の課題に対しまして、今世の中も目まぐるしく進歩している時代ですし、背景もかなり変わってきておりますので、適切に、また迅速に対応できるようなことを検討しながら、効果的に業務運営に当たってまいりたいと思っておりますので、引き続き御理解と御協力をよろしくお願いしたいと思います。

本日は誠にありがとうございました。

## 7 閉 会

二神監理官

本日は、長時間の御審議大変お疲れさまでございました。

以上をもちまして、審議会を終了といたします。本日は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)