

# 令和7年度第1回 富山地方労働審議会 議事録

1 日時 令和7年11月11日（火）10時00分～11時50分

2 場所 ボルファートとやま 4F 瑞湖の間

3 出席者

**【公益代表委員】**

石倉委員、大石委員、川渕委員、君波委員、森口委員

**【労働者代表委員】**

石田委員、海老委員、金山委員、前野委員、水野委員、米澤委員

**【使用者代表委員】**

笹木委員、寺山委員、三辺委員、村上委員、吉川委員

**【事務局】**

小島労働局長、渡辺総務部長、竹内雇用環境・均等室長、倉重労働基準部長、下村職業安定部長、風間監督課長、川倉健康安全課長、成田賃金室長、中川労災補償課長、加藤職業安定課長、山崎需給調整事業室長、山岸職業対策課長、仲田訓練課長、南雇用環境改善・均等推進監理官、佐竹雇用環境・均等室長補佐、吉田雇用環境・均等室長補佐、川原企画・調整係長、杉木係員

4 議題

- (1) 会長の選出及び会長代理の指名について
- (2) 労働災害防止部会及び家内労働部会の各委員の指名について
- (3) 令和7年度における富山労働局の業務運営状況について
- (4) 最低工賃の改正について

5 資料

別添のとおり

6 議事内容

**【南監理官】**

それでは、定刻となりましたので、令和7年度第1回富山地方労働審議会を開催いたします。

私は、富山労働局雇用環境・均等室、雇用環境改善・均等推進監理官の南です。会長選出までの間、進行を務めさせていただきます。どうぞよろしくお願いいたします。

本日は、第13期委員の皆様による初めての審議会となります。委員の皆様の御紹介につきましては、お配りしております資料No.1の委員名簿を御参照いただくことで、御紹介に代えさせていただきたいと存じます。

なお、今回、新たに本審議会委員に御就任いただきました方は、

公益代表委員の君波敦子様、公益財団法人富山県女性財団業務執行理事、富山県民共生センター館長でいらっしゃいます。

また、労働者代表委員といたしまして、石田康博様、日本労働組合総連合会富山県連合会事務局長でいらっしゃいます。

金山仁美様、電機連合富山地方協議会常任幹事でいらっしゃいます。

水野典子様、JAM北陸執行委員でいらっしゃいます。

次に、使用者代表委員では、笹木賢様、株式会社インテック人事部上級プロフェッショナルでいらっしゃいます。

村上佳子様、伏木海陸運送株式会社管理本部人事労務部次長でいらっしゃいます。

以上の方々に新たに本審議会委員に御就任いただいていることをお知らせいたします。

どうぞよろしくお願ひいたします。

次に、定足数について御報告申し上げます。

本日は、公益代表の高木委員、使用者代表の牛房委員が、御都合により御欠席と伺っております。したがいまして、本日は18名中16名の出席です。

「地方労働審議会令」第8条第1項に定める定足数の3分の2以上の要件を満たしておりますので、本会が有効に成立していることを御報告いたします。

それでは、開会に当たりまして、富山労働局長の小島より御挨拶申し上げます。

### 【小島富山労働局長】

おはようございます。富山労働局長の小島でございます。

各委員の皆様方には、本年10月1日から2年間の任期となります、第13期の「富山地方労働審議会委員」のご就任を快くお引き受けいただき、また、本日は、大変お忙しい中、第13期の本審議会委員による初めての審議会にご出席いただきまして、誠にありがとうございます。

併せまして、皆様方には、日頃より労働行政の各種業務運営につきまして、格別の御理解、御協力を賜り、この場をお借りしまして心より感謝申し上げる次第であります。

さて、政府全体の重要な課題の一つであります、賃上げにつきましては、物価上昇が続く中、物価上昇を上回る「持続的な賃金の引上げを実現すること」が、大きな政策課題となっており、今年の春闘におきましても大手企業では、昨年に続き5%を超える賃上げが実現するなど、賃上げの力強い動きがある中、この流れを、全体の約7割以上を占める、中小零細企業の労働者の方々をはじめ、「非正規雇用労働者」の方々に対する、賃金の引上げに波及させていくことが、大変重要となっております。

このため、最低賃金に関しましては、ご案内のとおり、「富山地方最低賃金審議会」からの64円の引上げ、率にして6.41%の引上げという、過去最大の引上げ額の答申に基づき、富山県の最低賃金を時間額1,062円とする改正決定をいたしまして、先月、10月12日から発効しているところでございます。

今般の最低賃金額の改正を契機といたしまして、中小零細企業では、更なる生産性の向上など、新たなコスト管理が求められる一方で、労働者の定着率や、モチベーションの向上につながり、県内の中小零細企業で働く、労働者の生活の質を向上させると同時に、地域経済の発展にも寄与することを期待しているところでもあります。

このため、労働局といたしましては、引き続き、改正最低賃金額の周知と、その支払い確保に積極的に取り組みますとともに、特に中小零細企業におきましても、持続的な賃上げが円滑に進みますよう、「賃上げに向けた環境整備の取組」や、「価格転嫁を含めた賃上げの原資の確保等の課題」、また、「その課題解消のための取組」につきまして、富山県をはじめ、関係行政機関などとも緊密に連携の上、実効性のある支援に取組んでまいりたいと考えております。

また、県内の雇用情勢につきましては、9月の有効求人倍率は1.52倍と、他県に比べても高い水準で、求人が求職を上回って推移しているところでございますが、物価上昇による原材料、エネルギー価格の上昇や、賃上げによる人件費の増加などによりまして、企業収益が圧迫されているといった報告もありますので、引き続き、雇用に与える影響に注意しつつ、求職者一人一人に寄り添った、懇切、丁寧な就職支援に取組んでまいりますとともに、建設、運輸、医療・介護などの、特に人手不足が顕著な分野の、求人事業主に対しまして、積極的、かつ、効果的な人材確保支援に取組んでまいりたいと考えております。

特に、人口減少、少子高齢化が加速し、企業における「人材、人手不足感」が強まっている中、若者や女性、高齢者、障害者など、あらゆる方々が、貴重な人材として、更に活躍できますよう、「リ・スキリング」による「能力向上支援」などにも取組み、「安定した質の高い雇用に就くこと」にも取組んでまいりたいと考えておりますので、引き続き、皆様方の御理解、御協力を賜りますようお願い申し上げます。

以上、本日の審議会では、「令和7年度の行政運営方針」に基づく、今年度上半期の取組み状況、また、今後の取組みを中心に、ご審議いただくこととしておりますが、今後とも様々な課題、一つ一つに対しまして、労働局、労働基準監督署、ハローワークが一体となり、更に、富山県をはじめ、関係行政機関や、業界団体にも、引き続き、緊密な連携、協力をいただきながら、着実、かつ、的確な行政運営を図ってまいりたいと考えておりますので、本日は、委員の皆様方からの忌憚の無い御意見などをいただきますよう、お願い申し上げまして、私からの挨拶とさせていただきます。

本日は、どうぞよろしくお願い申し上げます。

### 【南監理官】

では、続きまして、次第の3の議事の（1）「会長の選出及び会長代理の指名」に移ります。

会長の選出につきましては、地方労働審議会令第5条第1項の規定により、公益代表委員の中から委員の皆様に選挙いただくこととなっておりますが、当審議会においては、慣例により委員の方から御推薦をいただいております。

どなたか、会長の御推薦をいただけないでしょうか。

### 【寺山委員】

それでは私の方から、会長は、森口委員にお願いしたいと存じます。

### 【南監理官】

只今、寺山委員から、会長について森口委員を御推薦いただきましたが、皆様いかがで

しょうか。

**【石田委員】**

異議なし。

**【南監理官】**

異議なしとのお声をいただきましたが、皆様よろしいでしょうか。

当審議会の会長について、前期に引き続き、森口委員に御就任いただくことで異議は無いものと認めます。

それでは、森口委員に会長をお願いしたいと存じます。

只今、会長を御選出いただきました。富山地方労働審議会運営規程第4条第1項において、「会長は、会議の議長となり、議事を整理する」とされていますので、以後の進行は森口会長にお願いしたいと存じます。

森口会長、どうぞよろしくお願ひいたします

**【森口会長】**

皆さん、おはようございます。只今、会長に選出いただきました富山大学経済学部の森口でございます。

会長という大任を全うできますよう、誠心誠意努めてまいりますので、各委員の皆様方には、御支援、御協力賜りますよう、どうぞよろしくお願ひいたします。

それでは、議事を進めさせていただきます。

まず、会長代理の指名を行います。地方労働審議会令第5条第3項の規定において「会長代理は、公益代表委員の中から会長が指名する」旨定められておりますので、私から指名させていただきます。

会長代理は、石倉委員にお願いしたいと存じます。石倉委員、よろしくお願ひいたします。

**【石倉委員】**

よろしくお願ひいたします。

**【森口会長】**

続きまして、議事(2)「労働災害防止部会及び家内労働部会の各委員の指名について」、議事を進めます。地方労働審議会令第6条第2項の規定において「部会に属すべき委員、臨時委員及び専門委員は、会長が指名する」と定められておりますので、私から労働災害防止部会及び家内労働部会の委員を指名させていただきます。

資料No.1の「第13期富山地方労働審議会労働災害防止部会委員名簿(案)、第13期富山地方労働審議会家内労働部会委員名簿(案)」をご覧下さい。

まず労働災害防止部会ですが、公益代表委員として石倉委員、大石委員、高木委員の3名、労働者代表委員として石田委員、水野委員の2名、使用者代表委員として寺山委員、三辺委員の2名、以上の7名を指名いたします。

皆様、どうぞよろしくお願ひいたします。

次に家内労働部会ですが、公益代表委員として大石委員、労働者代表委員として石田委員、使用者代表委員として寺山委員の3名を指名いたします。

また、臨時委員の方は公益代表として、田中委員、柳原委員の2名、労働者代表として、大森委員、高澤委員の2名、使用者代表として、坂井委員、中川委員の2名、以上の6名を指名いたします。

皆様、どうぞよろしくお願ひいたします。

続きまして、議事（3）「令和7年度における富山労働局の業務運営状況について」、議事を進めます。

事務局から説明願います。

### 【渡辺総務部長】

事務局から御説明します。総務部長の渡辺と申します。

委員の皆様には日頃より労働行政の推進に格別の御理解と御協力を賜り、厚く御礼申し上げます。

地方労働審議会は例年、年2回開催しておりますが、11月に開催する第1回地方労働審議会では、当年度の富山労働局の行政運営方針に基づく業務の運営状況を説明しております。

それでは、資料No.3 「令和7年度富山労働局の業務運営状況」を用いて、主要な業務の運営状況を説明します。時間の関係もあり、説明を割愛させていただく部分もございますが、ご了承ください。着座にて説明させていただきます。

まず、1ページ、主要事項1の「賃金の引上げに向けた中小企業・小規模事業者等への支援」の関係です。

物価上昇を上回る賃金上昇を幅広く普及・定着させるため、中小企業等に対する生産性向上支援による賃金引上げに向けた環境整備、最低賃金の引上げ、雇用形態に関わらない公正な待遇、いわゆる同一労働同一賃金の確保に向けた非正規雇用労働者の処遇改善に取り組んでいるところです。

(1) の中小企業・小規模事業者の生産性向上等に向けた支援につきましては、主な取組状況に記載しておりますとおり、経済団体等に対し、業務改善助成金をはじめとした賃金引上げに向けた支援策の周知要請を行っておりまして、具体的には、県経営者協会等4団体に対して周知を要請したほか、直近では9月に知事との連名で同様の支援策の周知を要請し、さらに、県内38団体及び県内15市町村に対して周知要請、各種説明会でのリーフレットの配布やラジオ等、あらゆる機会を活用し、幅広く支援策の周知を行ったところです。その結果、二まる目にありますとおり、業務改善助成金の申請件数は、年間目標198件に対し、9月末時点で186件となっているところです。

また、働き方改革推進支援センター富山のワンストップ相談窓口では、専門家による窓口相談などを実施しており、窓口相談や戸別訪問の実績は、9月末時点で450件となっているところです。

次に、2ページの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が、非正規雇用労働者の処遇改善や正社員化に取り組む事業主をキャリアアップ助成金により

支援しています。キャリアアップ助成金の申請件数は、年間目標 237 件に対して、9月末時点で 326 件となっているところです。

以上、賃金の引上げに向けた支援に関する今後の取組ですが、記載のとおり、年間目標に対する進捗は順調に推移しており、これまでの取組を引き続き行うこととしています。

3ページ、(2) 最低賃金制度の適切な運営についてですが、主な取組状況に記載のとおり、今年度の富山県最低賃金の改正につきましては、改正までの経過に記載してあるとおり、富山地方最低賃金審議会から 8月 18 日に出された最低賃金額を 64 円引上げ、1,062 円とする答申に基づき、10月 12 日から発効しています。

今回、引上げ額が 64 円と大きく、特に中小零細企業事業主の経営コストへの影響が大きいことから、持続的な賃金の引上げがなされるよう、引き続き、賃金引上げに向けた各種支援策を展開することとしています。

なお、今後の取組に記載のとおり、引き続き改正最低賃金額の周知を行うとともに、最低賃金の履行確保のため、令和 8 年 1 月から 3 月に集中的な監督指導を実施することとしています。

4ページ、(3) 同一労働同一賃金の遵守の徹底につきましては、労働基準監督署による監督指導において賃金に関する確認を行い、その結果を労働局に報告し、その報告を踏まえ労働局においてパートタイム・有期雇用労働法に基づく報告徴収と、労働者派遣法に基づく指導監督を実施しており、9月末時点の実績は、それぞれ 83 社と 33 社となっています。

今後の取組としましては、年間目標に対する進捗はおおむね順調に推移しており、これまでの取組を引き続き行っていくこととしています。

次に、5ページ、主要事項 2 の「人材確保及びリ・スキリング支援の推進」の関係です。

人手不足が深刻化していることから、地方自治体や関係団体と連携した人材確保支援やリ・スキリングによる能力向上支援を実施するとともに、オンラインの活用によるハローワークの利便性向上を図ることとしています。

(1) は人材不足分野の人材確保支援の推進です。

一つ目の項目は、求人事業主に対する充足支援サービスということで、事業所訪問による求人票以上の情報収集、求職者目線を意識した求人内容の充実、合同面接会・ミニ面接会といった充足支援サービスを実施しています。

9月末時点の実績で、ハローワークで受理した求人の充足数は 6,494 人という状況です。

二つ目の項目は、人材不足分野への重点的なマッチング支援ということで、ハローワーク富山と高岡の人材確保特設コーナーを中心に、人材不足分野の業界団体と連携したマッチング支援の取組を実施しています。

人材不足分野の就職件数は、年間目標 3,613 件に対して、9月末時点で 1,886 件という状況です。

今後の取組としましては、年間目標に対する進捗はおおむね順調に推移しており、引き続き目標達成に向けて人材不足分野を中心にマッチング支援を実施することとしています。

6ページ、(2) リ・スキリングによる能力向上支援につきましては、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の人材開発支援助成金について、ハローワークによる活用勧奨を行うとともに、経済団体及び業界団体に対して周知を依頼してい

ます。人材開発支援助成金のうち「人への投資コース」及び「事業展開等リ・スクリーニング支援コース」に係る計画受理件数は、年間目標 227 件に対して、9月末時点で 132 件となっているところです。

また、ハロートレーニングについては、県及び高齢・障害・求職者雇用支援機構富山支部との連携により周知及び受講あっせんに努めるとともに、訓練実施機関と連携し、修了者に対する就職支援を実施しています。

ハロートレーニングの修了 3か月後の就職率は、年間目標 71.8%に対して、9月末時点で 72.8%となっているところです。

今後の取組としましては、年間目標に対する進捗は目標を上回っており、これまでの取組を引き続き行っていくこととしています。

7ページ、(3) はオンラインの活用によるハローワークの利便性向上についてです。ハローワークの職業紹介業務については求職者及び求人者の利便性向上のためにオンライン化を推進しておりますが、求人者マイページのオンライン利用率は、年間目標の 80%に対して、9月末時点で 91.9%という状況です。

今後の取組としましては、年間目標に対する進捗は目標を上回っており、これまでの取組を引き続き行っていくこととしています。

7ページ、(4) 雇用対策協定に基づく雇用対策の推進につきましては、参考として記載のとおり、県と 5つの市と雇用対策協定を締結しており、毎年の実施計画に基づき、連携して効果的な雇用対策を実施しているところです。

8ページ、主要事項 3 の「多様な人材の活躍促進」の関係です。

女性の正規雇用労働者としての就業継続に課題があり、また、労働力人口が減少する中で、女性、高年齢者、障害者、中高年層、新規学卒者等の多様な人材がその能力を発揮し活躍できる社会を実現することが求められているため、個々のニーズに応じたきめ細かな就労支援を実施しているところです。

一つ目の項目では、女性活躍促進に向けた取組として、女性活躍推進法に基づく報告徴収を実施するとともに、「えるぼし」マークの周知と認定申請の勧奨を行っています。

9月末時点の実績として、報告徴収を 10 社に対して実施しているところです。

次に、四つ目の項目では、ハローワークのマザーズコーナーを中心とした就職支援として、ハローワーク富山及び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など、求職者のニーズに応じた支援を実施し、また、「富山県女性就業センター」と連携した潜在求職者の掘り起こしや仕事と家庭の両立ができる求人の確保に取り組むこととしています。

9月末時点の実績として、マザーズハローワーク事業における就職率は 99.8%という状況です。

今後の取組としましては、年間目標に対する進捗はおおむね順調に推移しており、これまでの取組を引き続き行うこととしています。

9ページ、(2) 高年齢者の就労支援につきましては、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」において、高年齢求職者の就労経験やニーズを踏まえた再就職支援等を実施しています。生涯現役窓口での 65 歳以上の就職率は、年間目標の 87%に対して、9月末時点で 89.9%という状況です。

今後の取組としましては、年間目標に対する進捗は目標を上回っており、これまでの取組を引き続き行っていくこととしています。

10 ページ、(3) 障害者の就労促進につきましては、障害者の雇入れ等の支援として、法定雇用率未達成企業のうち、障害者雇用数がゼロの企業を中心に、関係機関と連携したチーム支援を実施しております。9月末時点の実績は、障害者の就職件数が 520 件という状況です。

今後の取組としましては、年間目標に対する進捗はおおむね順調に推移しており、今後も障害者への職業紹介を担当する部門と事業所への指導・支援を担当する部門の連携を強化することで、マッチング機能の強化を図り、障害者の就職を促進することとしています。

11 ページ、(4) 外国人求職者への就職支援等につきましては、県内の外国人労働者数は増加傾向にあり、特に高岡地区には外国人求職者が多いことから、ハローワーク高岡に「外国人雇用サービスコーナー」を設置し、安定的な就労確保に向けた支援を実施しています。

また、外国人労働者の適正な雇用管理も重要になってくることから、ハローワークによる事業所訪問も計画的に実施しており、9月末時点で 122 件という状況です。

今後の取組としましては、年間目標に対する進捗は順調に推移しており、これまでの取組を引き続き行うこととしています。

12 ページ、(5) は中高年層及び正社員就職を希望する若者の支援です。

一つ目の項目は、就職氷河期世代を含む中高年層の支援として、ハローワーク富山の「ミドルシニア支援窓口」を中心に、チーム制による伴走型支援を実施しております。9月末時点で、ハローワークの職業紹介による、氷河期世代を含む中高年層の不安定就労者・無業者の正社員就職件数は 463 件となっています。

今後の取組としましては、年間目標に対する進捗はおおむね順調に推移しており、これまでの取組を引き続き行うこととしています。

同じく 12 ページ、(6) は新規学卒者等の支援です。

就職活動に課題を抱える学生等に対し、新卒応援ハローワーク等に就職支援ナビゲーターを配置し、きめ細かな個別支援を行うとともに、二まる目にあるとおり、「ユースエール認定」の取得勧奨を積極的に行っているところです。

学卒関係就職支援ナビゲーターの担当者制による正社員就職率は、年間目標の 62.2% に対して、9月末時点で 63.0% という状況です。

今後の取組としましては、年間目標に対する進捗は順調に推移しており、これまでの取組を引き続き行いくこととしています。

13 ページ、主要事項 4 の「安心して働く職場環境の整備」の関係です。

内容としましては、労働条件の確保・改善対策、仕事と育児・介護の両立支援に係る施策等を開拓しています。

まず、13 ページの (1) 労働条件の確保・改善対策についてですが、一つ目の項目は、法定労働条件の確保等です。労働基準関係法令の履行確保を図るための事業場に対する監督指導につきまして、9月末時点で 1,334 件実施しております。

三つの項目、個別労働関係紛争については、助言・あっせん等により解決を促進しております。9月末時点の相談件数、相談内容等の実績は資料に記載のとおりです。

14 ページ、(2) の長時間労働の抑制につきましては、一つ目の項目は、長時間労働の抑

制に向けた監督指導の徹底等ということで、時間外・休日労働が月 80 時間を超えていると考えられる事業場等に対し、監督指導を実施しているところです。

二つ目の項目にある中小企業・小規模事業者等に対する支援につきましては、主な取組として 3 つ挙げており、一つは労働基準監督署に編成した労働時間相談・支援班による支援で、こちらについては、説明会を 14 回開催、個別訪問を 197 件実施しているところです。

二つ目は、働き方改革推進支援センター富山と働き方・休み方改善コンサルタントによる支援です。

三つ目は、働き方改革推進支援助成金について記載してありますが、こうした助成金の活用も促進しつつ、事業者等を支援しております。

今後の取組としましては、15 ページになりますが、長時間労働の抑制に向けた監督指導を引き続き実施するとともに、今月は過労死等防止啓発月間ですので、過労死等防止のための重点的な監督指導や使用者団体等に対する取組の要請、過労死等防止対策推進シンポジウムの開催といった取組を行うこととしています。

16 ページ、(3) は仕事と育児・介護の両立支援です。

一つ目の項目は、育児又は家族の介護を行う労働者等に対する支援ということで、改正育児・介護休業法について、本年 4 月施行分の着実な履行確保のため、報告徴収を実施しており、9 月末時点の実績として、76 社に対して実施しているという状況です。

三つ目の項目は、次世代育成支援に向けた取組の推進ということで、こちらは「一般事業主行動計画」の策定勧奨時に、改正次世代育成支援対策推進法について周知するとともに、子育て支援に積極的に取り組む企業を厚生労働大臣が認定する「くるみん」「プラチナくるみん」等について周知を行い、認定の取得を促進するという取組です。

四つ目の項目は、不妊治療と仕事の両立支援ということで、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」の取得を支援するため、不妊治療と仕事との両立支援策について周知啓発を行っているところです。

今後の取組としましては、年間目標に対する進捗は目標を上回っており、これまでの取組を引き続き行っていくこととしています。

17 ページ、(4) は総合的なハラスメント防止対策の推進です。

一つ目の項目にある職場におけるハラスメント防止対策の推進として、ハラスメント防止措置を講じていない事業主に対し、報告の請求を行うとともに、助言・指導を行っています。報告の請求は、年間目標の 50 件に対して、9 月末時点で 58 件実施している状況です。

今後の取組としましては、年間目標に対する進捗は目標を上回っており、これまでの取組を引き続き行っていくこととしています。

なお、法改正により義務化されるカスタマーハラスメントの具体的防止対策については、指針が策定され次第、事業主向け説明会を開催することとしています。

18 ページ、主要事項 5 の「安全で健康に働くことができる環境づくり」の関係です。

内容としましては、第 14 次労働災害防止計画の目標達成に向けた労働安全衛生対策を推進しているところです。

18 ページ、(1) の計画的な労働安全衛生対策の推進の関係ですが、「14 次防」は令和 5

年度から 9 年度における労働災害防止のための計画であり、この 14 次防の目標達成に向けた労働安全衛生対策を推進しているところです。

一つ目の項目は、14 次防の実施状況を踏まえた労働安全衛生対策です。労働災害が増加傾向にある業種については、積極的に事業場への指導や事業者団体に対する労働災害防止の要請を行い、労働災害の減少を図ることとしています。

県内の労働災害発生状況については、記載のとおり 9 月末速報値で、死亡者数が 8 人、休業 4 日以上の被災労働者数が 888 人と、昨年同期と比較して、僅かに減少しているところです。

今後の取組としましては、労働災害が増加傾向にある業種について、積極的に事業主への指導や事業主団体に対する労働災害防止の要請を行い、また、14 次防の周知を行うとともに、冬季特有の転倒等による労働災害を防止するため、12 月から 2 月までを期間として「冬季無災害運動」を展開することとしています。

19 ページ、(3) は高年齢労働者等の労働災害防止対策です。

先ほど、9 月末速報値で休業 4 日以上の被災労働者数が 888 人と説明いたしましたが、そのうち 60 歳以上の高年齢者の被災労働者数は 320 人で、割合が 36% となっており、所要の対策が必要であることから、「高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」等の周知を行うとともに、高年齢労働者を中心に、転倒、腰痛等の労働災害が多く発生している小売業及び介護施設について、県内のリーディングカンパニー等を構成員とする「+Safe 協議会」を開催しているところです。

最後となりますが、20 ページ、(6) 熱中症予防対策についてです。

職場における熱中症予防対策を徹底するため、5 月から 9 月まで「STOP ! 熱中症クールワークキャンペーン」を展開するとともに、6 月に施行された、熱中症対策強化に係る改正労働安全衛生規則に係る説明会を開催しております。

今後の取組としましては、年間目標を達成しており、来年以降の取組みに活用するため、令和 7 年の職場における熱中症による労働災害の発生状況を取りまとめています。

以上、お時間の関係上、概括的となり、割愛させていただきました部分もありますが、私からの説明は以上となります。

### 【森口会長】

ありがとうございました。只今、事務局の方から令和 7 年度の業務運営状況について、ご説明いただきました。事前に各委員の皆様から非常に多くの御意見をいただきております。それでは、事務局からいただいた御意見の御紹介をお願いします。

### 【南監理官】

事前に、公益代表委員 1 名、労働者代表委員 2 名、使用者代表委員 5 名の皆様から御意見を頂戴しております。いただいた御意見につきましては、資料 No.4 としてまとめておりますので、ご覧ください。

初めに公益代表委員の君波委員からの御意見を御紹介いたします。

資料 No.4 のうち最初の 1 番目になりますが、内容としましては、資料 No.3 「令和 7 年度

富山労働局の業務運営状況」の8ページにある「3 多様な人材の活躍促進」の「(1) 女性の活躍推進」についての御意見です。

男女の賃金の差異の解消には、①女性が結婚・出産等のライフイベントを経ても正規で働き続けられること、②女性の管理職への登用が推進されれば、自ずと男女の賃金差異は縮まるものと考えます。

①について、職場の環境整備が重要。男女ともに育休や看護休暇等を取得することに対して申し訳なく思うことなく、お互いさまであるという職場の雰囲気の醸成。

そのためには、先進的な企業が実施しているように、育休で周囲に仕事の負担がかかる場合、企業が周囲の職員に対して報償費を払うなどの工夫。

仕事の多忙期には働き、閑散期に育休を取るなどの柔軟な育休の取り方、男女ともに育休が昇進に影響のないようにする。(育休を取ることで視野が広がり効率的に家事をこなすスキルが仕事にいかされることもある。)

このような企業を支援している労働局の取組を一層推進していただきたい。

②について、企業の管理職の意識改革が重要。「女性に管理職は無理」「女性には精神的に負担」「女性には家事・育児との両立は困難」といったアンコンシャス・バイアスの解消。

本人の能力、意欲、個性を偏見なく見極め、チャンスを奪わない。「えるぼし認定」などの制度に加えて、意識改革も推進いただきたいとの御意見です。回答をお願いします。

### 【竹内雇用環境・均等室長】

雇用環境・均等室です。委員からのご指摘のとおり、賃金差異の要因で最も大きいのは、役職の違い（管理職比率）であり、次いで勤務年数の違いとなっており、これらの問題の解消に向けた取組が重要だと認識しているところです。

まず、①の職場の環境整備についてですが、男女ともに仕事と育児の両立しやすい職場環境の整備に取り組む事業主を支援するため、「両立支援等助成金」についてあらゆる機会を通じて周知し、その活用を促しているところです。

特に、育休取得者の業務代替者への手当支給などを行う事業主に対しては、当該取組を要件とする同助成金の「育休中等業務代替支援コース」、リーフレットの3ページ項番4により支援しているところです。

また、育児休業の柔軟な取得につきましては、育児休業の分割取得や出生時育児休業、いわゆる産後パパ育休により、子どもを出産した女性労働者は2回、その配偶者は産後パパ育休と併せて4回取得できることなど、状況に応じ柔軟な取得が可能であることを広く周知しているところです。

育児休業取得の昇進への影響につきましては、男女雇用機会均等法に基づく報告徴収において、事業主の皆様にアンコンシャス・バイアスを排した人事評価、昇進・昇格協議を行うよう助言し、性別だけではなく、育児休業の取得歴など本人の能力とは関係のない要素を勘案しない公正な評価を促しているところです。

また、②の企業の管理職の意識改革については、男女雇用機会均等法では、採用・配置・昇進昇格のすべてのステージにおける差別を禁止しており、企業指導においては、顕在化した差別に対する指導だけではなく、経営層・管理職等のアンコンシャス・バイアスの解消に向けた取組を強く求めるとともに、4ページ以降に付けてあります厚生労働省の委託

事業リーフレット裏面に個別コンサルティングや研修動画等を紹介し、その活用等を促しているところです。

また、女性活躍推進法に基づく指導を併せて実施することにより、一般事業主行動計画における取組として、アンコンシャス・バイアス解消に向けた研修等を取り入れるよう助言するなど、女性の管理職登用に向けて、企業全体の意識改革を促進してまいります。

以上のような取組を通じ、女性労働者が結婚・出産等のライフイベントを経ても正規社員として働き続け、本人の能力に応じて昇進の機会が与えられる職場環境の整備を促進してまいります。

**【森口会長】**

ありがとうございました。君波委員、只今の回答でよろしいでしょうか。

**【君波委員】**

回答ありがとうございます。民間の状況があまりよくわからず書いておりますので、私が知らないことも回答いただきありがとうございます。もう一つ書きたいことがあったのですが何かと申しますと、そもそも性別役割、分業意識といったものが男女共に根強く残っていると強く感じていることです。

女性は、家事・子育てとの両立が困難と考え、離職や非正規を選ぶ。そういった女性自身がこのような働き方を望んでいると、思われている部分もあるのですが、根本の部分で女性自身も思い込んでいます。家事・育児は女性の仕事であるから自分が離職するなり、働き方を考えるなりしないと家庭生活が成り行かないという女性自身の思い込みもあるのではないかと思っています。

多分、男性は育児休業を取られる方が、今、増えていますが、家事・育児と両立するために仕事を辞めようとか働き方を変えようとかという男性はほとんどいらっしゃらないと思いますので、そのところがL字カーブが緩やかにはなってきていますが、なかなか20代後半以降、正規社員が増えない。増えてはいるのでしょうかけれども、L字カーブの解消がなされないところの原因ではないかと思っていますので、その辺の元々のところの意識改革が解消されるのは、かなり時間が掛かるのだろうと思っています。そこが解消されればいいなと期待しています。ありがとうございました。

**【森口会長】**

ありがとうございました。何かコメントはよろしいでしょうか。

**【竹内雇用環境・均等室長】**

社会全体で意識改革が必要であることは認識しております。労働局としましては、それを労働面の方から事業主様への意識改革ということで、今、申し上げた取組を粘り強く、根気強くやっていきたいと考えております。

**【森口会長】**

ありがとうございました。それでは次の御意見を御紹介、よろしくお願ひします。

### **【南監理官】**

労働者代表委員の石田委員からの御意見を御紹介いたします。3点ございます。

資料No.4の2番目、内容としましては、参考資料No.1令和7年度富山労働局行政運営方針の2ページにあります、第1の2の(1)相談等の状況についての御意見です。

令和6年労働局および総合労働相談コーナーに寄せられた相談件数が前年比で413件増加との報告があります。連合富山の2025年度労働相談対応においても1割強の件数増加が見られます。富山労働局では相談件数の増加要因をどのように捉えているか。また、相談内容からみる近時の労働者が置かれた環境や課題等について考え方をお聞かせいただきたい。

回答をお願いします。

### **【竹内雇用環境・均等室長】**

令和5年度から令和6年度にかけては相談件数が99件増加し9,327件となりましたが、資料No.3の13ページにありますように、令和7年度(9月末実績)は前年同期と比べて相談件数は減少しているところです。

ご質問の令和6年の相談件数の増加要因については、労働条件明示に関する労基法改正が令和6年4月1日施行されることに伴い、施行前に相談が増加したこと及び2024年問題が社会的に注目を集め、時間外労働の上限規制に関する相談が増加したことが要因であると考えています。

令和7年度は、上記の労基法改正施行に伴う相談が落ち着いたことが相談件数の減少要因の一つであると考えています。

また、相談内容からみる労働者の環境や課題等につきましては、13ページの参考のところに民事上の個別労働紛争相談の主な相談内容にありますとおり、自己都合退職やいじめ・嫌がらせ、解雇、労働条件引下げがいずれも200件以上と依然として多いことから、引き続き労働条件の確保・改善対策が必要であると考えているところです。以上です。

### **【森口会長】**

ありがとうございました。石田委員、只今の回答でよろしいでしょうか。

### **【石田委員】**

ご回答ありがとうございます。連合の労働相談の受付においては、全国的にも県内においても、パワハラ、嫌がらせが2割ぐらいを占める状況にあります。状況を見ますと、個別の事案が幅広く相談が寄せられている状況も出てきていますので、今後とも私どもも適切に対応したいと思っておりますので、いろんな場で情報交換をさせていただきたいと思います。ありがとうございました。

### **【森口会長】**

ありがとうございました。では次の御意見をよろしくお願ひします。

### **【南監理官】**

次に石田委員からの意見2でございます。内容としましては、参考資料No.1令和7年度富山労働局行政運営方針の9ページにあります、第2の4の（1）労働条件の確保・改善対策についての御意見です。

職場における人員確保が厳しい現状において、各企業では省力化の対策が進んでいるものの、業務負荷は軽減されないとする声が多い。適正な労働時間管理の徹底を前提に、労働者が安全で健康が確保される職場環境整備を推進するため、監督指導体制を強化して諸施策に取り組まれたいという御意見です。回答をお願いします。

### 【倉重労働基準部長】

労働基準部です。回答させていただきます。石田委員からのご指摘のとおり、監督指導体制の強化は、適正な労働時間の管理や安全衛生対策など、管内の事業場における労働条件の確保・改善対策を進める上で重要な課題であると認識しています。

そのため、管下4つの労働基準監督署職員に対して、監督指導に係る業務量を最大限確保しつつ、その効果的かつ効率的な実施を指示しているほか、労働基準監督官等に対する専門的・技術的な研修の実施などにより、監督指導体制の強化を図ってまいります。私からの回答は、以上です。

### 【森口会長】

ありがとうございました。石田委員、只今の回答でよろしいでしょうか。

### 【石田委員】

はい、ありがとうございます。

### 【森口会長】

それでは、次の御意見をお願いします。

### 【南監理官】

続きまして意見3でございます。内容としましては、参考資料No.1令和7年度富山労働局行政運営方針の14ページにあります、第2の5の（6）熱中症予防対策についてです。

近年、気候変動の影響により夏期の猛暑日が増加しており、熱中症予防対策は、従来以上の取り組み、施策の検討が求められていると考える。県内企業への指導・支援を一層強化されたいという御意見です。回答をお願いします。

### 【倉重労働基準部長】

労働基準部です。回答させていただきます。熱中症予防対策に関しましては、5月から9月まで「STOP！熱中症クールワークキャンペーン」を展開し、各種説明会や会合等の機会に熱中症予防対策の徹底について周知啓発を行ったほか、7月の全国安全週間を中心に、局長による建設工事現場パトロールや労働基準監督署における監督指導等を実施し、同対策の徹底を図ったところです。

また、今年度は、6月に熱中症対策強化に係る改正労働安全衛生規則が施行されたこと

から、同キャンペーンの展開に併せ、同改正規則に係るオンライン説明会を開催するなど、同改正規則に基づく措置について周知を行ったところです。

引き続き、特に熱中症の多発が懸念される建設業、製造業及び運輸業等における熱中症予防対策の指導、周知啓発を積極的かつ効果的に行ってまいります。以上です。

**【森口会長】**

ありがとうございました。石田委員、只今の回答でよろしいでしょうか。

**【石田委員】**

はい、ありがとうございました。

**【森口会長】**

それでは、次の御意見をお願いします。

**【南監理官】**

続きまして、労働者代表委員の前野委員からの御意見を御紹介いたします。資料No.4の3番目になります。内容としましては、資料No.3、令和7年度富山労働局の業務運営状況の5ページにあります、2の（1）人手不足分野の人材確保支援の推進、人材不足分野への重点的なマッチング支援についての御意見です。

ハローワーク富山やハローワーク高岡では、自治体と連携した企業説明会、また、業界団体と連携したセミナーや就業相談会が実施されていると示されています。これらのマッチング支援により、人材不足分野の就職件数も目標数に対して比較的順調に推移していると思われます。

現在連携されている業界団体（看護協会、介護労働安定センター、福祉・人材センター、警備協会）はもちろんですが、これらの業種以外にも製造業や交通運輸業、サービス業、建設業等あらゆる分野で人材不足が顕著であり、富山県民の生活に影響を及ぼしかねず早急な対策が必要です。今後、支援の範囲を拡大いただくようお願い致します。また、すでに他業界との連携の予定がありましたらお聞かせくださいという御意見です。回答をお願いします。

**【下村職業安定部長】**

職業安定部です。回答させていただきます。令和7年9月の有効求人倍率は1.52倍（季節調整値）と全国で4番目に高い有効求人倍率であり、人手不足が顕著であると認識しております。

そのような雇用情勢の中、特に、医療、介護、保育、建設、警備、運輸の6分野を人材不足が顕著な業種として、重点的なマッチング支援を行うため、人手不足分野の業界団体と「人材確保対策推進協議会」を通じて、各分野における人材確保の取組み状況を共有し、人材確保を進めているところです。

また、あらゆる分野で人材の確保を進めることは重要と考えており、各自治体や関係機関、関係業界団体とも連携したセミナー・企業説明会等のイベント開催、さらに、ハロー

ワーク職員の企業訪問による求人開拓・マッチング支援を行っているところです。

なお、委員御意見の他業界との連携の予定ですが、業務運営状況に記載した業界団体以外にも、建設業や運輸業の業界団体等と連携したセミナーをハローワークにて実施しているところです。

引き続き、関係機関や業界団体等との連携を強化し人材確保に努めてまいります。

### 【森口会長】

ありがとうございました。前野委員、只今の回答でいかがでしょうか。

### 【前野委員】

はい、よくわかりました。ありがとうございました。

### 【森口会長】

ありがとうございました。では次の御意見をよろしくお願いします。

### 【南監理官】

使用者代表委員の笹木委員からの御意見を御紹介いたします。2点ございます。資料No.4の4番目でございます。内容としましては、資料No.3、令和7年度富山労働局の業務運営状況の10ページにあります、3の（3）障害者の就労促進についての御意見です。

障害者の雇用率アップは、障害者にとって生活基盤の構築ができ、使用者にとっては人手不足の解消にもなるため、働く場を工夫して提供することは現在もこれからも継続して実施すべきと考えます。

一方、身体の障害者に比べ、知的・精神・発達障害者の長期的な就労継続は、業務内容だけでなく、就労場所の人的環境にも多くの課題があるのが現状です。その課題を解決する一助として、「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」を開催されており、とても有用な取組と感謝しております。厚労省のサイトにて、新潟・北陸エリアでの開催予定を拝見しましたうえでの希望となります。富山での開催をより多くし、かつ、より多くの方々に参加いただきたく、斡旋方法も検討いただきたいと思います。

また、e ラーニングでの自己啓発サイトも作成されており机上の活用に活かせそうですが、対面での相談窓口となる機関への斡旋（例えば、障害者就業・生活支援センター）と連動するなど検討していただけると助かりますという御意見です。回答をお願いします。

### 【下村職業安定部長】

職業安定部です。精神障害者、発達障害者の定着支援としまして「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」を開催していますが、今年度は9月末までに2回実施しており、県内各地において今後4回（12月2日、2月は3回で調整中）の集合講座の開催を予定しているところです。また、12月2日に開催予定の富山県との共催で行う講座では、当日参加できない方のために、収録動画の限定公開も予定しているところですが、委員の御要望を踏まえ、開催時期や回数、開催方法について、より多くの方が参加しやすいように検討してまいります。

なお、「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」のe-ラーニング版の活用につきましても促進を図るとともに、対面での相談については、ハローワークを通じて各機関と連携して対応を行ってまいります。

今後も、これらの取組を引き続き実施し、多様な障害特性に対応した就労支援に努めてまいります。

【森口会長】

ありがとうございました。 笹木委員、只今の回答いかがでしょうか。

【笹木委員】

ありがとうございます。是非ともその場に参加できない人たち向けの対応も今後、考えていただければと思います。例えば動画を撮ってユーチューブで流すとか、そういう風にインターネットを使っての斡旋も是非、行っていただければと思います。ありがとうございました。

【森口会長】

ありがとうございました。では次の御意見をよろしくお願ひします。

【南監理官】

続きまして、意見2でございます。内容としましては、資料No.3、令和7年度富山労働局の業務運営状況の16ページにございます、4の(3)仕事と育児・介護の両立支援、不妊治療と仕事の両立支援についての御意見です。

少子化が益々進行する中、不妊治療と仕事の両立支援策はぜひとも活発に進めていただきたいと思います。ただ、不妊治療は機微な情報であり公表も勇気が要りますし、公表したとしても職場の十分な理解がなければ両立自体が難しくなります。

是非、くるみんプラスに関して、説明支援だけではなく、取得を目指す事業主そのものを増やす施策を今以上に企画・実施していただきたいと希望しますという御意見です。回答をお願いします。

【竹内雇用環境・均等室長】

雇用環境・均等室です。不妊治療と仕事の両立につきましては、不妊治療を受けながら安心して働き続ける職場づくりに取り組む、くるみん認定企業に対してプラスして認定するプラス認定制度、また、両立支援助成金における不妊治療及び女性の健康課題対応両立支援コースにより事業主の取組を支援しているところです。

不妊治療については、治療内容のデリケートさから治療を受けていることを労働者が言い出せないまま退職に至るケースもあり、両立支援策を打ち出しても実績につながらないといった意見も聞いているところではありますが、今年度は、プラス認定制度への問い合わせや両立支援助成金の支給実績もあり、事業主の関心も高まりつつあるところです。

委員の御要望を踏まえ、引き続き、不妊治療と仕事の両立に取り組もうとする事業主に対し「不妊治療を受けながら働き続けられる職場づくりのためのマニュアル」や働き方改

革推進支援センターの活用を促すとともに、プラス認定制度や両立支援助成金などの支援に取りこぼしが無いよう懇切・丁寧に取り組んでまいります。

なお、富山県主催のセミナー（10月29日）において、くるみんプラス認定制度について説明し、不妊治療と仕事の両立についての取組を促したところであり、今後もあらゆる機会を捉えて周知してまいります。以上です。

【森口会長】

ありがとうございました。 笹木委員、只今の回答でよろしいでしょうか。

【笹木委員】

はい、ありがとうございます。こういう制度は、いかにみんなが知っているかだと思いますので、今も努力されていらっしゃると思いますが、もっともっとみんなが知つていけるような施策も行っていただきたいと思います。よろしくお願ひします。

【森口会長】

ありがとうございました。では次の御意見をお願いします。

【南監理官】

使用者代表委員の寺山委員からの御意見を御紹介いたします。5点ございます。資料No.4の5番目でございます。内容としましては、資料No.3、令和7年度富山労働局の業務運営状況の1ページにあります、1の（1）中小企業・小規模事業者の生産性向上等に向けた支援、生産性向上に向けた支援についての御意見です。

賃金引上げに向けた支援策の『8つの助成金をまとめたリーフレット』は、これまでの個別をわかりやすくまとめられており、内容に今後変化がある場合もこの形式で活用をお願いします。

「働き方改革推進支援センター富山」9月末実績において、前年同期と比較して、相談内容や傾向にどのような違いがあるでしょうか。

また、生産性向上等に取り組む事業所等への支援内容は、例えば業種別にどの様な支援をされているのか教えてくださいという御意見です。回答をお願いします。

【竹内雇用環境・均等室長】

雇用環境・均等室です。寺山委員ご指摘の「8つの助成金をまとめたリーフレット」については、企業の賃金引上げの方法・目的には、「非正規雇用労働者の地位向上」を始め、「人材開発」、「雇用管理の改善」、「生産性向上」など様々あり、それに従い企業が求める助成金も多種多様となるため、今年度、富山労働局では企業向けに8つの助成金についてそれぞれ特徴をまとめた1枚のリーフレット（別添）を独自に作成し、周知を図っているところです。

委員からの御意見を踏まえ、引き続き、制度改正や企業ニーズ等に応じて本リーフレットに修正を加えながら周知を図ってまいります。

次に、「働き方改革推進支援センター富山」の窓口相談件数及び個別訪問件数の主な相談

内容の内訳は記載のとおりとなっています。

傾向としましては、例年、就業規則に関する相談が最多となっていますが、令和6年度については、建設業、ドライバー、医師の時間外労働の上限規制の適用が開始されたことから、長時間労働の是正に関する相談や、賃金引上げの取組を支援する助成金（業務改善助成金やキャリアアップ助成金）に関する相談が多くあったところです。

今年度は、改正育児介護休業法が令和7年4月、10月に施行されたことから、仕事と育児・介護等との両立支援に関する相談件数が大幅に増加しているほか、前年度に引き続き、賃金引上げの取組を支援する助成金に関する相談が引き続き多い状況となっているところです。

また、生産性向上等に取り組む事業所等への支援内容としましては、業種に関わらず、業務改善助成金や、働き方改革推進支援助成金（業種別課題解決コースを含む）などの助成制度にかかる相談支援の他、各企業からの相談への対応や、専門家による企業訪問による支援を行っているところであります。同センターにおいては、業種別の支援状況についての分析はしていないとのことです。

委員の御意見を踏まえ、支援内容の傾向等を業種別に分析するような仕様とするよう、同センター事業の委託元である厚生労働本省に要望してまいります。以上です。

### 【森口会長】

ありがとうございました。寺山委員、只今の回答でよろしいでしょうか。

### 【寺山委員】

はい、ありがとうございます。引き続きよろしくお願ひします。先ほど笹木委員の方からもコメントがあったとおり、こうした助成に関することは、やはり如何に周知していただけるかがポイントですので、従来バラバラになっていたものは8つで目的に応じて1つにまとめておられて、わかりやすくなっていますので、引き続きよろしくお願ひします。以上です。

### 【森口会長】

ありがとうございました。それでは、次の御意見をお願いします。

### 【南監理官】

続きまして、意見2でございます。内容としましては、資料No.3、令和7年度富山労働局の業務運営状況の3ページにございます、1の（2）最低賃金制度の適切な運営についての御意見です。

参考として掲載されている「富山県最低賃金額の推移」の通りここ5年間、毎年過去最高の引上げ率、額を更新しており、地方の特に中小企業では急激な最賃引上げは廃業リスクも高まる事から国や行政からの支援策が必須であり一時的な補助金だけでなく、社会保険料の負担軽減や人材確保・育成への支援など持続的で実効性のある支援をお願いします。

本年度の政府「実行計画2025年改訂版」の中に「最低賃金については2020年代に全国平均1,500円の目標、これは今後5年間で最低賃金を1.5倍(名目GDPは今後15年間で

1.5倍)という高いハードルを政府として掲げられており、その達成に向け、公的支援を明記(最賃中央目安額に対する地方改定額による政府補助金の重点的支援)のその後の状況を教えていただければ幸いです。補正予算日程、規模、内容等という御意見です。回答をお願いします。

### 【倉重労働基準部長】

労働基準部です。回答いたします。委員御意見のとおり、最低賃金は、ここ5年間、毎年、前年の引上げ額・率を上回る改正となっており、こうしたことから特に中小企業・小規模事業者に対する様々な支援が求められているところです。

このため、引き続き、補助金の利活用の促進だけでなく、人材確保・育成への支援について取り組んでまいります。

なお、社会保険料の負担軽減には法改正が必要であるため、委員の御意見につきましては、厚生労働本省あて報告させていただきます。

次に、委員ご指摘のとおり、今年6月に閣議決定された「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画 2025年改訂版」では、最低賃金について2020年代に全国平均1,500円という目標が掲げられるとともに、「地方最低賃金審議会において中央最低賃金審議会の目安を超える最低賃金の引上げが行われた場合は、(略)政府の補助金における重点的な支援を行う」旨が記載されているところです。

委員からのご指摘にある、この補助金による支援策のその後の状況でございますが、6ページのリーフレット裏面にあるとおり、中小企業庁が所管する「IT導入補助金」及び「中小企業省力化投資補助金(一般型)」「ものづくり補助金」という3つの補助金が記載されています。この記載の中に中央最低賃金審議会の目安以上に事業場内最低賃金を引き上げた事業者に対して加点を行う仕組みが新設されて、「拡充!」と表記されていますが、このような内容の拡充が行われていることをご報告させていただきます。以上です。

### 【森口会長】

ありがとうございました。寺山委員、只今の回答でよろしいでしょうか。

### 【寺山委員】

はい、ありがとうございます。今年の夏の審議会では、非常に熱い審議をさせていただいたところです。その中で、富山県は中央の目安からプラスアルファ1円という形の中で、いかにそういう形の交付金、助成金をいただけるかを視野に入れて討論し、公労使、真摯に審議を進めてまいりました。

パンフレットのところで「IT導入補助金」から「ものづくり補助金」まで、如何にどこまで周知でわかるかなんですね。いつもお願いしているのは、PDCAではありませんが、こういう形に対して実際どれだけの効果、結果があったのか、できれば実績は取りにくいかかもしれません、取っていただいたものを次のステップとして反映できるデータベースにしていただければということを是非、お願いしたいと思っています。以上です。

### 【森口会長】

ありがとうございました。それでは、次の御意見をお願いします。

### 【南監理官】

次に、意見3でございます。内容としましては、資料No.3、令和7年度富山労働局の業務運営状況の5ページにございます、2の(1)人手不足分野の人材確保支援の推進、人材不足分野への重点的なマッチング支援についての御意見です。

人材不足分野への重点的なマッチング支援として就職支援後の追跡調査は難しいでしょうか。

就職後の定着度合なども分かればより実態に即したマッチングデータとなるかと思いま  
すので無理のない範囲でご検討ください。

県内企業でも定着率が課題になっている昨今、重点的なマッチング支援の内容等を教  
えていただければ幸いですという御意見です。回答をお願いします。

### 【下村職業安定部長】

職業安定部です。人材確保に向けた支援につきましては、求人事業主に対する充足支援  
だけでなく、就職後の定着支援も重要であると認識しております。

就職支援後の追跡調査は実施していないものの、人材不足分野の一部の業界団体におい  
ては、新卒者、中途採用者別の離職状況について調査を実施されていることから、これら  
の調査内容も参考としつつ、人材確保支援を行っているところです。

委員の御意見を踏まえ、就職支援後の追跡調査について、事業所の負担等も考慮し、ど  
のような方法で収集できるかを検討してまいります。

重点的マッチング支援については、求職者が企業を知る機会を設けることを目的として、  
ハローワークでの定期的なミニ面接会の開催、各自治体や人材不足分野関係機関と連携し  
た企業説明会等のイベントを開催しているところです。

また、新卒等の定着状況を認定要件にしている「ユースエール認定企業」に対して、ハ  
ローワークにおいて重点的なマッチング支援等を行っているところです。

さらに、人材の確保や定着を進めるための職場環境の改善について検討を行っている企  
業に対して「雇用管理改善等コンサルタント」を派遣し、労働者が働きやすい職場環境づ  
くりを支援するため専門的・技術的な助言を行っているところです。

引き続き、人手不足分野の人材確保支援を推進してまいります。

### 【森口会長】

ありがとうございました。寺山委員、只今の回答でよろしいでしょうか。

### 【寺山委員】

はい、よろしくお願ひします。

### 【森口会長】

それでは、次の御意見をお願いします。

### **【南監理官】**

続きまして、意見4でございます。内容としましては、資料No.3、令和7年度富山労働局の業務運営状況の6ページにございます、2の(2)リ・スキリングによる能力向上支援、ハロートレーニング(公的職業訓練)の活用による能力向上支援についての御意見です。

ハロートレーニングの指標は、出来れば昨年度と同指標で示していただければより比較しやすいので来年度は本年度と同じ指標での記載をご検討くださいという御意見です。回答をお願いします。

### **【下村職業安定部長】**

職業安定部です。ハロートレーニングの指標については、厚生労働省で定めており、昨年度の「ハロートレーニングの修了3か月後の就職件数」から、今年度は「ハロートレーニングの修了3か月後の就職率」に変更になったところです。

委員の御意見を踏まえ、来年度は、就職件数及び就職率の記載について検討させていただきます。

なお、今年度の就職件数は、令和7年度9月末までの実績で、ハロートレーニング修了3か月後の就職件数356件と前年同期と比べ減少しております。

この就職件数の減少の原因は、受講希望者の減少に伴うものと考えているところです。引き続き、ハロートレーニング修了者が早期に就職につけるよう支援してまいります。

### **【森口会長】**

ありがとうございました。寺山委員、只今の回答でよろしいでしょうか。

### **【寺山委員】**

はい、ありがとうございます。やはり単年度ではなくて、推移を見るためには、同じ指標がないと比較ができないので、是非、お願ひしたいと思っています。それと1点だけ、単純質問で申し訳ないのですが、それぞれの資料の中に年間目標と書かれているのですが、それについての9月末時点での実績、これが年間というのは、カレンダーの1月から12月なのか、年度の4月から3月なのか、それによって、この実績が第2クオーターか第3クオーターで進捗度が違いますので、その辺りも明確にしていただければ幸いです。

### **【下村職業安定部長】**

承知しました。基本的には年間目標は、年度の目標なので、だいたい9月末なら半分ほど達成していれば、順調に推移していると見させていただいている。

### **【寺山委員】**

これは文字を年度目標と変えることはできないのでしょうか。よろしくお願ひします。

### **【森口会長】**

ありがとうございました。それでは、次の御意見をお願いします。

### **【南監理官】**

続きまして、寺山委員からの意見5でございます。内容としましては、資料No.3、令和7年度富山労働局の業務運営状況の9ページにございます、3の（2）高年齢者の就労支援、高年齢者の就職支援についての御意見です。

企業が「高齢者雇用安定法の改正」に伴い、再雇用継続が増えている環境の中、高齢者の就労支援窓口である「とやまシニア専門人材バンク」や「シルバー人材センター」への登録数の推移はどの様な具合でしょうか？また、就業範囲が広がる中で一般の労働市場・雇用形態との整合性、適正な賃金・就業条件の確保という点での課題、対策等を教えてくださいという御意見です。回答をお願いします。

### **【下村職業安定部長】**

職業安定部です。まず、「とやまシニア専門人材バンク」につきましては、令和7年度9月末実績の新規求職者数は460人と前年同期比で1.7%（8人）と多少減少しています。また、「シルバー人材センター」については、会員数は7,135人と前年同期比で0.8%（56人）の減少となっています。

高齢者雇用安定法の改正に伴い、企業における継続雇用は増加しており、慣れた環境で働き続ける高齢者については、継続雇用後の賃金・待遇等が一定程度低下する状況がみられるところです。

そのため、高年齢者の雇用の安定を目的とする法の趣旨に沿わない極端な待遇低下事例を把握した場合には、事業主に対し、高年齢者の就業の実態、生活の安定等を考慮し、雇用形態との整合性、適正な賃金・就業条件の確保となるよう、制度の周知及び啓発指導等を行っているところです。

また、高齢期における就業ニーズは多種多様であり、年金等の受給状況等も考慮しながら就労支援を行う必要があるため、就労経験等を踏まえた職業生活の再設計に係る支援や、高齢者の就労ニーズに即した求人の開拓、関係団体・機関と連携した支援を行っているところです。

引き続き、これらの取組を実施し、高年齢者の就職支援に努めてまいります。

### **【森口会長】**

ありがとうございました。寺山委員、いかがでしょうか。

### **【寺山委員】**

はい、よくわかりました。よろしくお願ひします。

### **【森口会長】**

ありがとうございました。それでは、次の御意見をお願いします。

### **【南監理官】**

使用者代表委員の三辻委員からの御意見を御紹介いたします。2点でございます。資料

No.4の6番目でございます。内容としましては、資料No.3、令和7年度富山労働局の業務運営状況の14ページにございます、4の（2）長時間労働の抑制についての御意見です。

資料には言及されてはおりませんが、令和6年度から長時間労働抑制の適用が開始された自動車運転者の「バス運転者」の状況に関するお聞きしたい。

富山の地域交通を支える路線バスが、運転手不足からダイヤ維持が極めて厳しい状況になり、今年10月より大幅に減便・廃止されました。身をもって不便を感じるようになりますが、テレビ番組の特集で、会社側は法律を遵守して運営しているが、人員に余裕のない中で遣り繰りしないと立ち行かない実態が報じられておりました。

「安心して働く職場環境の整備」だけでなく、特に公共性の高い地域交通の維持の危機という重い課題も絡んだ社会課題となっていることに、解決には一企業の努力には限界があることも理解できます。

とりわけ人口減に直面している地方におけるインフラとなる産業での「人員確保」「働き方」について、社会課題の間で緊張関係が生まれないよう、様々な側面からの解決が必要だと感じますという御意見です。回答をお願いします。

### 【倉重労働基準部長】

労働基準部です。バス運転者については、令和6年4月から時間外労働の上限規制が適用されており、その履行確保に向け、バス事業者に対する監督指導を令和6年度4件、令和7年度（9月末時点）2件実施しているところです。

この監督指導の結果、違法な時間外労働（労働基準法第32条違反）が1件認められましたが、これは36協定の届出を失念していた事案であり、改正法の上限（月100時間以上、2～6月平均80時間超）を超える時間外労働は認められず、全体としてバス事業者においては、概ね適切に法令を遵守いただいているものと認識しているところです。

他方、バス運転車を含む自動車運転者における時間外労働の上限規制の遵守には、取引関係者等の理解を得ていくことが重要であることから、時間外労働の上限規制に係る特設サイト「はたらきかたススメ」（別添リーフレット「もっとはたらきかたススメ！」参照）の周知に取り組む等、あらゆる機会に丁寧な対応を行っているところです。

また、バス運転者の人材確保については、厳しい状況が続いているものと認識しており、令和6年度はハローワーク富山において「バス運転手の仕事を知るセミナー」を開催したところです。

なお、今年度は県とも連携の上、同様のセミナーの開催を検討しているところです。

引き続き、関係機関とも連携して、人材確保の支援を行ってまいります。

### 【森口会長】

ありがとうございました。三辺委員、只今の回答でよろしいでしょうか。

### 【三辺委員】

はい、ありがとうございます。資料には無いことでしたが、少し課題となっていることなので、御意見させていただきました。引き続きよろしくお願ひいたします。ありがとうございます。

### 【森口会長】

ありがとうございました。それでは、次の御意見をお願いします。

### 【南監理官】

次に意見2でございます。内容としましては、資料No.3、令和7年度富山労働局の業務運営状況の17ページにございます、4の(4)総合的なハラスメント防止対策の推進、カスタマーハラスメント対策の推進についての御意見です。

法改正により、義務化されるカスタマーハラスメントの具体的防止策は指針が策定され次第、事業主向け説明会がされるとあります。既に会社の姿勢・方針を示している企業等もありますが、義務化される部分、対象となる事業、スケジュール等、現時点で共有いただける情報があればお願いしますという御意見です。回答をお願いします。

### 【竹内雇用環境・均等室長】

雇用環境・均等室です。カスタマーハラスメント対策につきましては、本年6月11日に労働施策総合推進法が改正・公布され、法律の公布の日から起算して1年6か月以内で、政令で定める日に施行されることとなっているところです。

なお、ご質問の義務化される部分につきましては、現在、厚生労働本省が設置する労働政策審議会において関係指針の内容が議論されており、6ページの指針の骨子（案）の4においては「事業主が雇用管理上講ずべき措置の内容」として、(1)方針の明確化、周知・啓発、(2)相談体制の整備、(3)カスタマーハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応などが示されているところです。

また、対象となる事業につきましては、労働者を雇用するすべての事業主となっているところです。

加えて、スケジュールに関しましては、7ページの検討スケジュール（案）において、消費者・障害当事者団体へのヒアリングを経て、令和8年1月以降に審議会への諮問が行われ、同年12月10日までの間で、政令で定める日に施行されることとなっているところです。

このため、カスタマーハラスメント防止に係る対応につきましては、令和8年1月以降に指針が策定され次第、事業主が講ずべき具体的な防止対策についての説明会を開催する他、あらゆる広報手段により指針の周知を図ってまいります。以上です。

### 【森口会長】

ありがとうございました。三辻委員、只今の回答でよろしいでしょうか。

### 【三辻委員】

はい、進められていることについて、ご説明くださいまして、ありがとうございます。当社の話で恐縮ではありますが、こちらのカスハラ、外から社員を守ることは、どちらかというと人権方針の中で謳っていますが、より具体的にどうするかは当社の社員のみならず、外の方々にも理解していただくことで、防止していくかと思いますので、引き続き

よろしくお願ひします。ありがとうございました。

**【森口会長】**

ありがとうございました。それでは、次の御意見をお願いします。

**【南監理官】**

使用者代表委員の村上委員からの御意見を御紹介いたします。資料No.4の7番目でございます。内容としましては、資料No.3、令和7年度富山労働局の業務運営状況の7ページにございます、2の(4)雇用対策協定に基づく雇用対策の推進、富山県及び5市と連携した効果的な雇用対策の実施についての御意見です。

若者の移住、UIJターン、県内就職の推進ということで、県内就職推進のために、県外学生が県内で開催される合同企業説明会等に参加する場合の移動に要する交通費の一部を補助する制度があるかと思いますが、ここ数年、市で行われるものや就職媒体で開催される企業説明会に参加しておりますが、学生数が減ってきてているように思います。その中で、若者の移住、UIJターン、県内就職の推進において、今後の取組はどのような事を検討されておりますでしょうかという御意見です。回答をお願いします。

**【下村職業安定部長】**

職業安定部です。労働局が主催している合同企業説明会等において、富山県との雇用対策協定により、県外学生等が参加しやすいよう交通費の一部補助を行うなど、参加者の確保に努めておりますが、学生数の減少等により参加学生数は減少しているところです。

このような中で、全国のハローワークにおいて、富山県への移住やUIJターンを希望する求職者から相談を受けた際には、富山県内のハローワークと連携して相談ができるようオンライン相談ができる体制を整備しているところです。

また、県や市の移住に関する支援の情報提供、UIJターン希望者等の合同企業面接会・説明会への参加勧奨等、富山県、市と連携して県内就職の促進に努めているところです。

引き続き、富山県、市と締結している雇用対策協定の実施計画に基づき、県内就職促進のためお互いの役割を明確化し連携を密にして、若者の移住・UIJターン・県内就職の促進に努めてまいります。

**【森口会長】**

ありがとうございました。村上委員、只今の回答でよろしいでしょうか。

**【村上委員】**

ありがとうございます。引き続きよろしくお願ひします。

**【森口会長】**

ありがとうございました。それでは、次の御意見をお願いします。

**【南監理官】**

使用者代表委員の吉川委員からの御意見を御紹介いたします。2点ございます。資料No.4の8番目でございます。内容としましては、資料No.3、令和7年度富山労働局の業務運営状況の10ページにございます、3の（3）障害者の就労促進についての御意見です。

令和8年7月には法定雇用率の引上げが予定されているなか、各企業が雇用に向けて取り組んでいると思う。各企業が抱える不安や課題に応じた支援をするということであったが、教えていただけた範囲で構いませんので、具体的には、どのような取り組みをされたのかを教えていただけないでしょうかという御意見です。回答をお願いします。

#### 【下村職業安定部長】

職業安定部です。令和8年7月の法定雇用率の引上げによりまして、今後雇用率未達成企業の増加が見込まれることから、各ハローワークによる個別訪問等を通じて、雇入れ支援の提案や特定求職者雇用開発支援助成金をはじめ各種助成金の周知を行うとともに、職場環境の整備、職場定着にかかる助言・指導等を行っているところです。

また、ハローワークと地域の関係機関（富山障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、就労支援機関等）が連携した「企業向けチーム支援」において、具体的な支援としましては、職場実習の実施、企業向けセミナー、就労移行支援事業所や特別支援学校の見学、業務の切り出し支援、求人受理、各種助成金制度の活用支援、ジョブコーチ等の活用案内、職場定着支援等を行っているところです。

さらに、精神・発達障害者については、先ほど笹木委員の御意見にもございましたが、多様な障害特性を有していることから、「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」における具体的な支援としましては、精神・発達障害のある方と共に働く上での基本的なポイントについて事例を交えて解説することにより、障害の特性や、同じ職場の仲間として日常的な関わり方についてイメージを膨らませ、職場における障害者を支援する環境作りを推進しています。

引き続きこれらの取組を実施し、各企業が抱える障害者雇用に係る不安解消や課題解決に努めてまいります。

#### 【森口会長】

ありがとうございました。吉川委員、只今の回答でよろしいでしょうか。

#### 【吉川委員】

はい、丁寧な回答ありがとうございます。社会的要請と言いますか、こういったことに応えるために各事業者、企業が真摯に取り組んでいるところだと私は思っています。その中で、こういった取組みを継続的にやっていただきて、寄り添う形でより良いこういう取組をしていただければと思いますので、引き続きお願ひします。

#### 【森口会長】

ありがとうございました。それでは、次の御意見をお願いします。

#### 【南監理官】

続きまして、意見2でございます。内容としましては、資料No.3、令和7年度富山労働局の業務運営状況の16ページにございます、4の(3)仕事と育児・介護の両立支援についての御意見です。

最近は法改正が多く、各企業が取り組むべきことも多くなっている。各企業が制度化を進めるにあたり、悩みながら対応していると思う。各企業が悩んでいる点を考慮した周知やフォローをしっかり行って欲しいと思うという御意見です。回答をお願いします。

#### 【竹内雇用環境・均等室長】

雇用環境・均等室です。育児・介護休業法につきましては、昨年6月に改正法が成立し、本年4月から順次施行され、10月から全面的に施行されているところです。

当該改正においては子の看護休暇制度の対象拡大、3歳から小学校就学前までの子を養育する労働者を対象とした柔軟な働き方を実現するための措置の新設など、両立支援制度の整備に係る内容の他、育児・介護と仕事の両立に係る個別周知・意向確認など、制度利用の促進に資する取組が義務化されたところです。

このため、改正法成立からこれまでの間、周知文書の送付、説明会の実施等、あらゆる機会を通じて改正法の周知を図ってきたところです。

また、多くの企業等から、社内制度の整備に向けた検討や取組に向けた準備などについてご相談をいただいており、それぞれの企業等の実情に応じた適切な取組が実施されるよう、規定例や各種様式例などを案内するなど丁寧に対応しているところです。

さらに、育児・介護休業法その他の法律に基づく企業指導の場(126件／今年度9月末時点)において改正内容を説明し、就業規則の改定等について助言するとともに、育児・介護休業制度等自主点検票の送付・回収を通じて、各企業の自主的な取組を促しているところです。

引き続き、富山労働局ホームページのトップページに、「育児と仕事の両立支援制度の拡充・新設に関する相談窓口」について周知し、雇用環境・均等室及び働き方改革推進支援センター富山において、法施行に当たっての相談に対し、懇切・丁寧な対応に努めてまいります。

#### 【森口会長】

ありがとうございました。吉川委員、只今の回答でよろしいでしょうか。

#### 【吉川委員】

はい、丁寧な回答ありがとうございます。時代の要請と言いますか、非常に元々この法律は難解なものだと思います。各事業者、会社は独自性を出していこうというところもあると思いますので、引き続き丁寧な相談対応やホームページによる早目の情報提供をしていただけるとありがたいので、継続してよろしくお願ひします。

#### 【森口会長】

はい、ありがとうございました。以上で事前に提出していただきました御意見について、御紹介いたしました。ほかに、皆様から御意見、御質問はございませんでしょうか。

それでは、御意見がないようですので、続きまして、議事（4）「最低工賃の改正について」、議事を進めます。

事務局から説明願います。

### 【成田賃金室長】

労働基準部賃金室長の成田でございます。どうぞよろしくお願ひいたします。

私からは、「最低工賃の改正について」資料No.5を用いまして、最低工賃制度、最低工賃新設・改正計画、最低工賃改正スケジュール案につきまして御説明いたします。着座にて説明いたします。

それでは、資料No.5を1枚めくりました1ページをご覧ください。1項目目、「最低工賃について」ですが、最低工賃は、家内労働法に基づいて委託者が家内労働者に支払う工賃の最低額を定めたもので、都道府県労働局長が地方労働審議会の意見を聴いて改正額を決定いたします。また、最低工賃は、最低賃金との均衡を考慮して定められなければならないとされています。

富山県では、2項目目の表にありますとおり、ファスナー加工業と電気機械器具製造業について最低工賃が設定され、工程、規格などより、金額が定められています。

また、直近の改正発効日ですが、それぞれ令和6年5月2日、令和5年4月28日となっています。

続いて、2ページをご覧ください。最低工賃の改正検討につきましては、厚生労働省において、これまでも3年間を計画期間とする最低工賃新設・改正計画を策定し、各労働局において計画的に改正を検討しているところです。

令和7年度を初年度とする第15次改正計画では、2ページ上側の表にありますとおり、2件の最低工賃を交互に改正検討することとし、今年度は電気機械器具製造業最低工賃の改正検討を行うこととしております。

この電気機械器具製造業に関し、委託者、家内労働者の推移ですが、「参考」としてお付けしております表・グラフをご覧ください。

委託者数は、20者から25者で推移し、家内労働者は概ね200人強で推移しており、いずれも令和元年以降、横ばいの状況にございます。

めくりまして、3ページをご覧ください。こちらには、今年度の最低工賃改正のスケジュール案をお示ししております。

まず、「家内労働実態調査」として、県内の電気機械器具製造業に属する家内労働者及び委託者に対し、10月10日に調査票を発送し、現在、最終の督促などを行っているところです。

この先、11月17日から取りまとめを行い、その結果により改正諮問を行うか、見送るかを検討いたします。

矢印の左側になりますが「改正見送り」が適当と判断した場合ですが、審議会又は家内労働部会へ見送り理由の説明を行い、過去の例では1月から2月にかけて家内労働部会を開催し、見送り理由の説明をさせていただいております。

しかしながら、冒頭で御説明いたしましたとおり、家内労働法で「最低工賃は、最低賃金との均衡を考慮して定められなければならない」と定めていることから、ここ数年の最

低賃金の大幅な引上げとの均衡を考えれば、この先、よほどの事情が生じない限り、今年度は「改正」が適当ではないかと考えているところです。

以下、改正する場合のスケジュールを御説明いたします。改正に当たっては、12月をメドに富山労働局長から富山地方労働審議会長へ諮問させていただくこととなります。従前、審議会は開催せず、労働局長から会長あて諮問文を郵送又はメールにてお送りし、また、委員へもその旨通知させていただくことをもって諮問とさせていただいているところです。

次に諮問後、法令により家内労働部会とは別に、最低工賃専門部会を設置し、この専門部会にて改正額の調査審議を行うこととなります。専門部会の委員につきましては、今年度は家内労働部会の委員により構成することとし、別途、後日会長から御指名いただいた上で、指名された委員には別途事務局より通知させていただくこととしております。

また、諮問後は関係家内労働者、委託者から意見を聞く公示を、2週間程度行うことになります。

こうした手続きを経まして、1月から2月にかけて、2回程度、専門部会を開催し、改正額を調査審議いただきます。

なお、専門部会で結審した際の労働局長あて答申につきましては、当審議会運営規程により、専門部会の部会長が当審議会の委員である場合は、専門部会の議決が審議会の議決とされるため、専門部会において答申まで行うこととなります。

答申後は、答申要旨の公示を15日間行い、異議申出があれば審議会において、その取扱いを御審議いただきますが、異議申出がなければ官報公示の手続きを進め、官報公示から30日後に改正最低工賃の効力が発生することになります。

なお、「時期」の欄にあるとおり、1月から2月に専門部会答申があれば、来年度4月から5月に発効する見込みとなるところです。

以上の最低工賃改正のスケジュールについて説明させていただきましたが、今後の結果につきましては3月開催予定の第2回本審にて御報告させていただく予定としているところでございます。

最低工賃の改正に係る説明は以上でございます。

### 【森口会長】

はい、ありがとうございました。只今ご説明いただきましたけれども、何か御意見、御質問はございませんでしょうか。よろしいでしょうか。

それでは富山労働局におかれましては、本日の審議会での意見を踏まえて、年度後半の行政運営をしていただきますようお願い申し上げます。

それでは、これをもちまして、本日の議事を終了いたします。小島局長から一言いただけますでしょうか。お願いいいたします。

### 【小島富山労働局長】

本日は、各委員の皆様方には、それぞれのお立場から富山労働局の業務運営状況や、各種施策に関する貴重な御意見、御要望を頂き、誠にありがとうございました。

本日いただきました御意見などを踏まえまして、各種制度、また助成措置、支援措置な

どにつきまして、積極的かつ効果的な情報発信をはじめ、的確かつ効果的な行政運営に活かしてまいりたいと考えておりますので、引き続き、皆様方の御理解、御協力を賜りますようお願い申し上げまして、はなはだ簡単ではございますが、私からの挨拶とさせていただきます。本日は、誠にありがとうございました。

**【森口会長】**

はい、どうもありがとうございました。それでは事務局から何か連絡事項などはありますでしょうか。

**【南監理官】**

はい、会長をはじめ委員の皆様には、お忙しい中、御出席を賜りまして誠にありがとうございました。

第2回の審議会は、令和8年3月上旬頃に予定しております。令和8年度の富山労働局行政運営方針について御審議いただく予定としておりますので、よろしくお願ひいたします。以上でございます。

**【森口会長】**

はい、ありがとうございます。それでは、本日の審議会の議事録につきましては、公益代表委員は私、森口が、労働者代表委員は石田委員、使用者代表委員は寺山委員にご確認いただくことにいたしますので、御二方には、どうぞよろしくお願ひいたします。

議事録につきましては、富山労働局のホームページに掲載されることになっておりますので、予めご了承いただければと思います。

それでは、これをもちまして本日の審議会を閉会とさせていただきます。

どうも、ありがとうございました。