

令和7年度第2回 富山地方労働審議会 議事録

1 日時 令和8年3月17日（火）14時00分～15時55分

2 場所 富山県民共生センター「サンフォルテ」研修室307、308

3 出席者

【公益代表委員】

森口会長、石倉会長代理、大石委員、川淵委員、君波委員、高木委員

【労働者代表委員】

石田委員、海老委員、金山委員、前野委員、米澤委員

【使用者代表委員】

牛房委員、笹木委員、寺山委員、三辺委員、村上委員

【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) 令和8年度富山労働局行政運営方針（案）について

(2) 富山県電気機械器具製造業最低賃金の改正及び専門部会の廃止について

5 資料

別添のとおり

6 議事内容

【南監理官】

それでは定刻でございます。只今より、令和7年度第2回富山地方労働審議会を開催させていただきます。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。どうぞ、よろしくお願いいたします。

はじめに、定足数の確認の御報告をさせていただきたいと思っております。本日は、労働者代表の水野委員と使用者代表の吉川委員から御都合により御欠席の連絡をいただいております。

したがいまして、18名中16名のご出席でございます。これにつきましては、「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させていただきます。

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を申し上げます。

【小島富山労働局長】

富山労働局長の小島でございます。委員の皆様方には、本日は年度末の大変お忙しい中、本審議会、また本審に先立ちまして、労働災害防止部会委員の皆様方には、同部会へのご出席、誠にありがとうございます。加えまして、皆様方には、常日頃より富山労働局の業務運営につきまして、格別のご理解とご協力を賜り、この場をお借りしまして感謝申し上げる次第であります。

さて、今年の春闘も本格化してきておりますが、賃上げに関しましては、物価上昇が続く中、賃金上昇が物価上昇を安定的に上回る経済の実現に向けて、賃上げ水準を持続的なものとし、その流れを全体の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も波及させていくことが大変重要であると考えております。そのため、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、富山県や関係行政機関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、求人が求職を上回って推移し令和7年の平均有効求人倍率は1.46倍と3年ぶりに上昇しておりますが、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状況が多く確認されておりますので、引き続き、雇用に与える影響に注意しつつ、求職者1人1人に寄り添った、懇切、丁寧な就労支援を行ってまいりますとともに、来年度は、医療・介護・保育などの特に人材、人手不足が顕著な分野の求人事業者に対する人材確保支援を強化し、求人充足の向上を図っていききたいと考えております。

さらに、人口減少、少子高齢化が加速し、企業における人手、人材不足感が高まっている中、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により、安定した質の高い雇用に就くことにも、取組んでまいりますので、引き続き、皆様方のご理解、ご協力を賜りますようお願い申し上げます。

このほかにも、労働行政に係る課題は山積しているところでございますが、来年度の富山労働局の主要課題と重点対策につきまして取りまとめ、行政運営方針（案）として策定したところです。この後、令和8年度の行政運営方針（案）につきまして、一括して総務部長より説明させていただきますが、今後とも様々な課題1つ1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感を持って、また関係機関や業界団体とも緊密な連携、協力をいただきながら、着実かつ的確な行政展開を図って参りたいと考えておりますので、本日は、令和8年度の行政運営方針（案）につきまして、皆様方の忌憚りの無いご意見などをいただきますようお願い申し上げ、冒頭の挨拶とさせていただきます。本日はどうぞよろしくようお願い申し上げます。

【南監理官】

それでは、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、どうぞよろしく願いいたします。

【森口会長】

皆さん、こんにちは。会長を務めさせていただいております富山大学の森口でございます。本日の審議会もどうぞよろしく願いいたします。本日の議事は2件用意させていただいておりますが、既に皆様から数多くのご意見、ご質問をいただいておりますので、早速議事の方に入らせていただきたいと思います。この後、着座にて進めさせていただきたいと思います。

それでは、本日の議事ですが、まず議事の(1)令和8年度富山労働局行政運営方針(案)について事務局から説明をいただきまして、委員の皆様からの質疑等につきましては、説明のあと一括してお受けする形で進めさせていただきたいと思います。それでは、「令和8年度富山労働局行政運営方針(案)」について、事務局からご説明をよろしく願いします。

【渡辺総務部長】

総務部長の渡辺でございます。委員の皆様には日頃より労働行政の推進に格別のご理解とご協力を賜り、厚く御礼申し上げます。

説明の都合上、大変恐縮ですが、これより着座にてご説明させていただきます。

それでは、資料 No. 2、令和8年度富山労働局行政運営方針(案)のポイントについて、説明します。この資料は、資料 No. 3の行政運営方針(案)をコンパクトにまとめたものです。表紙をご覧くださいますと、第1に労働行政を取り巻く動向、第2に主要課題、第3に重点対策の3部構成でまとめています。

1枚おめくりいただき、2ページ、第1の「労働行政を取り巻く動向」です。こちらは行政運営方針の本文1～3ページの記述から指標と数値を抜き出したものです。主要な部分のみご説明いたします。

左側、1の雇用をめぐる動向です。一番上の有効求人倍率ですが、令和7年平均は1.46倍となり、令和6年度よりも0.07ポイント増加し、全国平均の1.22倍より0.24ポイント上回っております。物価高騰や人件費の上昇が、経営に影響を及ぼしたものの人手不足の解消に向けて、積極的な募集活動を継続していた状況がみられ、それが数字に表れていると考えております。

続いて、真ん中辺り、高年齢者(55歳以上)の新規求職申込件数については、働く意欲のある高年齢者が増えており、令和8年1月現在で12,863件と対前年同期比で120件増加しております。また、その下の障害者の新規求職申込件数については、雇用障害者数が過去最高を更新し定着が進んでいるため、令和8年1月現在で1,868件と対前年同期比で89件減少しております。

右側に参ります。2の労働条件をめぐる動向です。一番上の、労働局及び総合労働相談コ

一ナーに寄せられた相談件数ですが、令和7年は8,371件と前年より1,168件減少しておりますが、これは、令和6年4月の労働基準法改正施行及び時間外労働の上限規制に関する相談が落ち着いたことが要因であると考えております。

下から4番目の賃金の引上げ状況、これは毎月勤労統計調査による県内の事業所規模5人以上の事業所で働く労働者の所定内賃金の増加率ですが、令和7年は11月までの対前年同月比で0.8%から3.7%の増加で推移しております。

その下の最低賃金ですが、本年度は時間額1,062円となり、引上げ額は64円、引上げ率は6.41%と、引上げ幅は最高となっております。

3ページ、第2の「主要課題」です。こちらは行政運営方針の主要課題の部分を抜き出したものです。令和8年度は5つの項目により、主要課題と重点対策について取りまとめております。

主要課題の1番目は、「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」です。賃金の引上げは政府全体の重要課題の1つでもあり、賃金引上げに向けた中小企業・小規模事業者等への支援策をまとめております。

2番目は、「人材確保及びリ・スキリング支援の推進」です。労働力人口の減少及び女性や若者の県外流出等により人手不足が深刻な状況にあることから、人手不足分野の人材確保支援やリ・スキリングに関連する施策をまとめております。

3番目は、「多様な人材の活躍促進」です。労働力人口が減少する中、女性、高齢者、障害者、中高年層・若者、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の実現が求められていることから、個々のニーズに応じたきめ細かな就労支援に関連する施策をまとめております。

4番目は、「安心して働ける職場環境の整備」です。誰もが安心して働くことができる良好な職場環境の実現に向けた法定労働条件の履行確保のための施策と、職場におけるハラスメント防止対策の推進に関する施策をまとめております。

最後、5番目は、「安全で健康に働くことができる環境づくり」です。第14次労働災害防止推進計画の目標達成に向けた労働安全衛生対策など労働災害防止に関連する施策をまとめております。

以上、5つの主要課題項目として、それぞれの重点対策を策定しております。

4ページ以降は、第3の「重点対策」として、5つの主要課題に対する重点対策を箇条書きで記載しています。時間の関係上、説明を割愛させていただく箇所もありますが、ご了承ください。

1つ目の主要課題である「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」についてです。1の「賃金の引上げに向けた支援」ですが、賃金の引上げに向けた支援として、各種助成金をパッケージとして周知し利用促進を図り、「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において、生産性向上等に取り組む事業者に対する支援を実施します。

また、3項目目になりますが、中小企業等が賃上げの原資を確保できるよう「労務費の適

切な転嫁のための価格交渉に関する指針」の周知も行います。5項目目のキャリアアップ助成金については、「正社員化コース」及び「社会保険適用時処遇改善コース」等の周知、活用勧奨を行います。

2の「最低賃金制度の適切な運営」ですが、最低賃金の引上げに当たり、経済動向や県内の実情などを踏まえた充実した審議が尽くせるよう、富山地方最低賃金審議会の円滑な運営を図ります。

また、2項目目ですが、最低賃金額の改正等について周知徹底を図るとともに、最低賃金の履行確保上問題があると考えられる業種等に対する重点的な監督指導を行います。

3の「同一労働同一賃金の遵守の徹底」ですが、パートタイム・有期雇用労働法に基づく報告徴収又は労働者派遣法に基づく指導監督を効率的に行い、同一労働同一賃金の履行確保を図ります。

続きまして、5ページに参ります。2つ目の主要課題である「人材確保及びリ・スキリング支援の推進」についてです。

1の「人材不足分野の人材確保支援の推進」ですが、求人事業主に対する求人充足支援として、求職者ニーズに沿った求人条件の見直しの提案等を積極的に実施し、人材確保を支援します。

2項目目ですが、特に令和8年度からハローワーク富山に「人材マッチング企画部門」を新たに設け、医療、介護、保育、建設、警備、運輸など人手不足が深刻化している分野の求人充足支援を強化します。

また、3項目目ですが、ハローワーク富山の「人材確保・就職総合支援コーナー」及びハローワーク高岡の「人材確保対策コーナー」をはじめ、全ハローワークにおいて医療・介護・保育分野のアウトリーチ支援による求人充足支援を強化するとともに、関係団体等と連携した人材確保支援の充実を図ります。

さらに、4項目目ですが、労働局に設置した『「医療・介護・保育」求人者向け特別相談窓口』の周知に努め、相談内容に応じた的確な情報提供や必要な支援を行います。

2の「リ・スキリングによる能力向上支援」ですが、人材開発支援助成金の「事業展開等リ・スキリング支援コース」について、積極的な周知・活用勧奨を行います。

また、2項目目ですが、ハローワークの積極的な周知・受講勧奨に努めるとともに、的確な受講あっせんを行います。

続きまして、3の「オンラインの活用によるハローワークの利便性向上」ですが、ハローワークにおけるオンライン職業相談・職業紹介の実施、マイページ機能を活用した求職者への迅速な求人情報の提供など、求職者・求人者のニーズに応じた支援を行います。

4の「雇用対策協定に基づく雇用対策の推進」ですが、5つの市町村と締結した雇用対策協定に基づき、具体的な実施計画を策定し、連携して雇用対策に取り組みます。

2項目目ですが、富山県との「富山県人材確保・活躍推進協定」により、深刻化する人材不足への対応等に重点を置いた計画的かつ効果的な雇用対策に取り組みます。

続きまして、6 ページに参ります。3 つ目の主要課題である「多様な人材の活躍促進」についてです。1 の「女性の活躍推進」ですが、女性活躍推進法に基づく「えるぼし」及び「プラチナえるぼし」の周知広報を行い、多くの企業が認定を目指した取組を促進します。

2 項目目ですが、男女の賃金の差異等の要因分析と情報公表を契機とした雇用管理改善及び一層の女性の活躍推進に向けた取組を支援します。

続いて、3 項目目ですが、男女雇用機会均等法の確実な履行確保を図るとともに、アンコンシャス・バイアスの解消に向けた取組を行うよう助言します。

4 項目目ですが、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、一人ひとりの求職者のニーズに応じた支援を実施します。

2 の「高齢者の就労支援」ですが、県内 3 か所のハローワークに設置している「生涯現役支援窓口」を中心に、高齢者の職業生活の再設計に係る支援を行います。

2 項目目ですが、改正高齢者雇用安定法を周知し、65 歳を超える定年引上げや継続雇用制度の導入等に向けた意識啓発・機運醸成を図ります。

3 の「障害者の就労支援」ですが、障害者の法定雇用率未達成企業に対し、個別訪問等を通じ、雇入れ支援の提案や各種助成金の周知、職場環境の整備、職場定着に係る助言等を行い、早期の雇用率達成を促進します。

また、3 項目目ですが、令和 8 年 7 月に法定雇用率が民間企業において 2.5%から 2.7%に引き上げられますので、引き続き周知啓発を行うとともに、障害者の計画的な雇入れを促進いたします。

4 の「外国人求職者の就職支援等」ですが、外国人求職者の就労支援を適切に行うとともに、外国人労働者が増加していることから、外国人雇用事業所への訪問を計画的に行い、適正な雇用管理に関する助言・援助等を実施します。

5 の「中高年層及び若者の就労支援」ですが、ハローワーク富山に設置しています「ミドルシニア支援窓口」等を中心に、就職の準備段階から職場定着までの一貫したチーム制による伴走型支援を実施します。

2 項目目ですが、「地域若者サポートステーション」等の関係機関と連携し、職業的自立や就職に係る支援を実施します。

続いて、7 ページに移りまして、6 の「新規学卒者等の就労支援」ですが、新規学卒者及び卒業後 3 年以内の者を対象に、新卒応援ハローワーク等に配置された就職支援ナビゲーターの担当者制によるきめ細かな個別支援を実施します。

2 項目目ですが、雇用管理の優良な中小企業に対する「ユースエール認定」の取得勧奨を積極的に行います。

引き続きまして、7 ページの 4 つ目の主要課題である「安心して働ける職場環境の整備」についてです。

1 の「労働条件の確保改善」ですが、法定労働条件の履行確保に取り組むとともに、重大・悪質な事案に対しては、検察庁への送検も含め厳正に対処いたします。

また、2 項目目及び 3 項目目ですが、技能実習生等の外国人労働者や自動車運転者といっ

た特定の分野についても、労働条件の確保対策に向け、監督指導を実施いたします。

4項目目、フリーランスからフリーランス・事業者間取引適正化等法の就業環境の整備違反に関する申出があった場合には、速やかに申出内容を聴取し、同法の着実な履行確保を図ります。

5項目目、労働局及び4つの労働基準監督署の総合労働相談コーナーにおいて、事案に応じた的確な相談対応及び適正かつ迅速な助言・指導を実施します。

2の「長時間労働の抑制」ですが、時間外・休日労働時間数が1か月当たり80時間を超えていると考えられる事業場等を中心に監督指導等を実施します。

また、2項目目ですが、労働基準監督署に編成した「労働時間相談・支援班」による中小企業・小規模事業者等に対する労働基準法等の周知を中心としたきめ細かな支援を行います。

4項目目ですが、建設業、自動車運転者に係る時間外労働の上限規制の遵守には、取引関係者の理解を得ていくことが重要であることから、特設サイト「はたらきかたススめ」を通じて周知を行います。

8ページに移ります。3の「仕事と育児介護の両立支援」ですが、育児・介護休業法に基づく、事業主への男性の育児休業等取得状況の公表義務等について、報告徴収等の実施により着実な履行確保を図ります。

また、2項目目ですが、労働者の権利侵害や育児休業等の取得等を理由とする不利益取扱いが疑われる事案を把握した場合には、報告徴収等の実施により改善を図ります。

4項目目ですが、介護休業制度等の周知を行うとともに、介護離職防止に向けた各種支援ツールの利用を促進することで、介護離職の防止を図ります。

5項目目、次世代育成支援対策推進法に基づく「くるみん」「プラチナくるみん」「トライくるみん」及び「プラス」の新しい認定基準の周知を行うとともに、これらの認定基準の取得勧奨を積極的に行います。

最後6項目目ですが、不妊治療と仕事との両立支援策についての周知啓発や「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」等を活用した相談支援を行います。

4の「職場におけるハラスメント防止対策の推進」ですが、職場におけるハラスメントに関する相談が増加しておりますので、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徴収等の実施により、労働施策総合推進法等の履行確保を図ります。

2項目目及び3項目目ですが、カスタマーハラスメント防止及び求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止のための雇用管理上の措置が令和8年10月1日から義務化されるため、各ハラスメントの防止指針の周知に取り組み、防止対策の着実な履行確保を図ります。

9ページに移ります。5つ目の主要課題である「安全で健康に働くことができる環境づくり」についてです。

1の「計画的な労働安全衛生対策の推進」ですが、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への要請を行う等、労働災

害の減少を図ります。

3項目目ですが、高年齢労働者の労働災害防止の努力義務化やストレスチェック制度の労働者数50人未満の事業場への義務化等が令和8年4月1日を中心に段階的に施行されますので、改正労働安全衛生法の円滑な施行に向けた周知と履行確保に取り組みます。

2の「業種別の労働災害防止対策」ですが、建設業、製造業、陸上貨物運送事業について、それぞれの業種の労働災害の発生状況に応じた効果的な労働災害防止対策の徹底を図ります。

3の「高年齢労働者等の労働災害防止対策」ですが、「高年齢労働者の労働災害防止のための指針」の周知・指導を行うほか、中小企業による高年齢労働者の労働災害防止対策等を支援するための補助金（エイジフレンドリー補助金）の周知を行います。

また、2項目目ですが、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と介護施設について、「+Safe協議会」を開催し、業種全体として安全衛生に対する機運醸成を図ります。

4の「労働者の健康確保対策」ですが、長時間労働者に対する医師による面接指導やストレスチェック制度をはじめとするメンタルヘルス対策などの労働者の健康確保の取組が、各事業場で適切に実施されるよう指導等を行います。

5の「化学物質等による健康障害防止対策」ですが、化学物質管理者の選任をはじめSDS（安全データシート）等による危険有害性情報の的確な通知等、必要な措置が事業者において適切に実施されるよう指導を行います。

最後、6の「熱中症予防対策」ですが、「STOP！熱中症クールワークキャンペーン」を展開し、熱中症の多発が懸念される警備業、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、周知啓発を行います。

以上、時間の関係上、一部割愛させていただいた箇所もありますが、令和8年度の富山労働局行政運営方針（案）のポイントについて説明させていただきました。

なお、今年度の第1回の審議会で参考資料として配布した「令和7年度富山労働局の行政目標（数値目標）」につきましては、その達成具合を記載したものを今年6月頃までに委員の皆様にお送りする予定としておりますので、ご承知おき下さい。

また、新年度「令和8年度富山労働局の行政目標（数値目標）」につきましても、今年6月頃までに委員の皆様にお送りする予定としておりますので、併せてご承知おきください。私からの説明は以上です。

【森口会長】

はい、ありがとうございました。只今、事務局の方から令和8年度の富山労働局の行政運営方針（案）のポイントについて御説明いただきました。只今の説明につきまして何か御意見、御質問がございましたら、よろしく申し上げます。

よろしいでしょうか。それでは事前に委員の皆様から御意見をいただいておりますので、そちらのご紹介の方に移りたいと思います。それでは事務局の方からよろしく申し上げます。

【南監理官】

事前に、公益代表委員2名、労働者代表委員1名、使用者代表委員5名の方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としてまとめてあります。委員様毎になっています。1枚紙のものやホチキス止めのものでございます。

まず、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. 3の「令和8年度富山労働局行政運営方針(案)」の7ページにある「第2 主要課題と重点施策」の「3 多様な人材の活躍促進」、「(1) 女性の活躍促進」の「ウ 男女の均等な機会及び待遇の確保」についての御意見です。

女子高校生の理工系大学への進学が少しずつ増加していると聞きますが、製品の製造や研究開発現場での女性の採用は増加しているのか、また、受け入れ側の企業体制は整ってきているのかお聞きしたいと思いますというご意見です。回答をお願いします。

【竹内雇用環境・均等室長】

雇用環境・均等室長の竹内です。いつも大変お世話になっております。委員からのご質問への回答は、着座にてご説明させていただきます。

女性の富山県内の大学の理工系学部への進学は少しずつ増加しており、それに併せて、女性の就職数も増加しておりますが、製品の製造や研究開発現場での女性の採用が増加したことを明確に示すデータは把握していないところです。

しかしながら、ハローワークでの求人事業者からの聞き取りや、女性活躍推進法、男女雇用機会均等法に関する報告徴収により訪問した事業所の人事担当者からは、製品の製造や研究開発現場においても、「男女問わず公平に募集・選考採用を行っている。」という報告をいただいております。また女性活躍推進法に基づく「えるぼし認定」につきましては、5年前には13社中2社が、現在は41社中17社が製造業であり、女性の受け入れや活躍推進に取り組む企業は製造業でも増えてきているものと考えております。

一方、昨今の人手不足、売り手市場により「男女とも応募者が無い。」「男女とも内定辞退者が多く困っている。」との声が多く聞かれ、製造の現場では「交代制や重量物の取り扱いにより、女性に敬遠されがちである。」、研究開発の現場では「多忙により女性労働者が退職するケースがある。」などの声も聞かれることから、富山労働局では引き続き男女ともに活躍しやすい雇用環境の整備や雇用管理改善、一層の女性活躍推進に向けた取組を支援してまいります。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】

どうもありがとうございます。中学校、高校では女子は文系に向いているとか、理系では看護、医療系、薬学系、自然科学系が向いているといった、いわゆる教育のアンコンシャス・バイアスによって、理工系に進学する女子生徒が諸外国に比べると少ないと。データの

男女比で1割程度という状況があったわけですが、近年国、県では理工系分野における女性研究者、技術者の割合を増やそうということで、いろんな事業を行って、少しずつ理工系に進む女子生徒数が増えてきていると聞いています。

ただ、生徒達が実際に就職する際に企業の方で採用する、あるいは女性の研究者、技術者を受け入れて、働きやすい環境を整えるということが進まない、地方では若い女性の流出、理工系の県外の大学に進学する女子生徒もいると思いますが、そういう生徒たちが戻って来られない状況があると、課題は解決しないと思いますので、是非企業の方では今後も、人手不足という問題があると今、お聞きしましたが、企業さんの方で今後も女性の研究者、技術者が働きやすい環境を整えていただけたら嬉しいなと思いました。どうもありがとうございました。

もう1点、ここには書いていないのですが、先ほどの重点対策のところではアンコンシャス・バイアスの解消ということが8年度の運営方針に文言として追記されたということで、私達も出前講座等で啓発しているところですが、企業現場で労働局さんからの指導・助言がなされるということで非常に心強く思っています。よろしくお祈りします。

【森口会長】

はい、ありがとうございました。引き続き取組の方、よろしくお祈りします。只今の御質問、御回答について他の委員の皆様から御意見、御質問がありましたら、お祈りします。よろしいでしょうか。それでは次の意見をお祈りします。

【南監理官】

続きまして、公益代表委員の高木委員からの御意見を御紹介いたします。資料No. 3の7ページから8ページにある「第2 主要課題と重点対策」の「3 多様な人材の活躍促進」、「(2) 高齢者の就労支援」についての御意見です。富山県は障がい者雇用において、個別の特性に合わせて仕事を切り出す「職域開発」で全国トップクラスの実績があります。

一方で、高齢者雇用については「とやまシニア専門人材バンク」によるハイスキル層のマッチングは一定の成果を上げていますが、特別な資格を持たない大多数の一般シニア層には、依然として警備・清掃等の限られた職種しか選択肢がないのが実情と聞きます。

つきましては、既存のバンク事業のような「スキルのある人を探す」支援にとどまらず、障がい者雇用の成功ノウハウを転用し、今ある業務を棚卸しして、シニアの方が担当しやすい部分を切り分ける等、一歩踏み込んだ伴走型の職域設計支援などは、検討の視野に入っていますか。「ある仕事に人を当てはめる」のではなく、「人に合わせて仕事を作る」富山モデルを、ぜひ高齢者雇用にも広げていただきたいと思いますと考えますが、いかがでしょうかというご意見です。回答をお祈りします。

【下村職業安定部】

はい、職業安定部長の下村でございます。着座にて回答させていただきます。

委員ご意見のとおり、高齢者に対しては、個々の就労ニーズに沿った伴走型の就労支援が

重要であると認識しております。高齢者の就労支援に当たっては、生涯現役支援窓口を中心に高齢者の就労経験やニーズ等を踏まえた職業生活の再設計に係る支援、また高齢者の就労ニーズに即した求人の開拓による総合的な支援を行っているところです。

また、生涯現役支援窓口では、高齢者の就労経験や就労ニーズ等を踏まえまして、求人者へ個別に職務内容の切り分けや勤務時間の調整など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、高齢者の就労支援に努めてまいります。

【森口会長】

はい、ありがとうございます。高木委員、只今の回答でよろしいでしょうか。

【高木委員】

ありがとうございました。これは使用者側との連携ももちろん必要かと思いますが、是非人に合わせて高齢者の仕事づくり、一步踏み込んだ富山型の高齢者支援ができればと思っています。ただ、労災防止の観点からも高齢者の仕事は難しいかと思っていますので、仕事を棚卸して、この部分は高齢者、この部分は今の既存の社員というような新しい仕事を作っていくことができればと思い、意見させていただきました。どうもありがとうございました。

【森口会長】

はい、ありがとうございました。それでは、只今の御意見、回答につきまして委員の皆様から御意見、御質問がありましたら、お願いします。よろしいでしょうか。それでは次の意見の紹介をお願いします。

【南監理官】

続きまして、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。1つは資料No. 3の「第2 主要課題と重点対策」の「4 安心して働ける職場環境の整備」、「(1) 労働条件の確保・改善」の「ア 法定労働条件の履行確保等」についての御意見です。

働き方の多様化、柔軟化を象徴するものとして「スポットワーク」は若者を中心に急速に広がりを見せていますが、連合の調査結果（2025年1月23日）ではスポットワークで働く者のうち「仕事内容が求人情報と違った」「業務に関して十分な指示や教育がなかった」等、何らかのトラブルを経験した者は全体の46.8%となり、「相談先がわからない」等、誰にも相談できずにいる労働者の存在も把握することとなりました。スポットワークという働き方は人手不足解消の切り札として期待され、今後さらに普及していくことが考えられますので、実態把握と労働者保護対策の強化を要望いたしますというご意見です。回答をお願いします。

【倉重労働基準部長】

はい、労働基準部長の倉重です。石田委員からのご意見に回答させていただきます。着座

にて失礼します。

現在のところ、富山労働局にはスポットワークに係るトラブルの相談はないところですが、引き続き相談内容に応じた的確な対応や相談内容の傾向などの実態把握に努めたいと考えております。

なお、1枚めくっていただきますとリーフレットが付けてあります。「ご存知ですか。スポットワークの注意点」と書かれたリーフレットです。富山労働局では、こちらのリーフレットがあり、厚生労働省で作成されているものですが、スポットワーカーの方々が就労先とトラブルに遭わないようにスポットワークで勤務するに当たり知っておくべき注意点をまとめたリーフレットを活用しまして、賃金や労働時間など労働基準法等に関する相談は労働基準監督署、あるいはハラスメントに関する相談は総合労働相談コーナーなどが相談先であること、こうした周知を行っているところです。

また、毎年、富山労働局職員が県内各大学の学生を対象として、労働法に関するセミナーを開催しており、スポットワークを利用する可能性が高い大学生に対して、同セミナーでもリーフレットを活用した注意喚起を行っていくこととしているところです。以上、回答を申し上げます。

【森口会長】

はい、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。今ほど御回答いただきまして、ありがとうございます。リーフレットも活用した中で、こういうことを現場の方にご指導いただければと思っています。富山県の人材確保の施策の中でも、ある特定の業種の中でスポットワーカーですか、こういった働き手の確保を進めていく状況にもありますので、私どももこういった相談が何かあるかと言えば相談はございませんが、そういった動きも注視する中で労働者の相談対応については情報共有をさせていただきたいと思っています。よろしく申し上げます。以上です。ありがとうございました。

【森口会長】

はい、ありがとうございました。他の委員の方からは何か御意見、御質問はありますでしょうか。よろしいでしょうか。それでは、次の御意見の御紹介をよろしく申し上げます。

【南監理官】

はい。続きまして意見2でございます。資料No. 3の11ページにある「第2 主要課題と重点対策」の「4 安心して働ける職場環境の整備」「(2) 長時間労働の抑制」についての御意見です。

長時間労働の是正を含む働き方の改善には、その根幹にある「時間外・休日労働に関する労使協定」(36協定)の適切な締結が重要と言えるが、36協定を締結する事業場は約5割に留まるとされ、また連合調査による36協定の認知率は49.2%(2024年7月調査)となって

いる。長時間労働の歯止めに資する 36 協定の実効性確保に向けて監督指導の強化を求めますというご意見です。回答をお願いします。

【倉重労働基準部長】

労働基準部から回答いたします。長時間労働の抑制のため、令和 6 年度に県内の労働基準監督署が、長時間労働が疑われる 398 事業場に対し監督指導を実施したところ、36 協定の締結なく時間外労働を行わせていた違反を含め、違法な時間外労働があった事業場は 154 事業場、率にして 38.7%に上っております。これにつきましては、1 枚めくったプレリリースにて公表を行っていくところです。また、前の回答のページに戻りまして、この 38.7%という数字ですが、令和 5 年度、前年の同違反結果の 39.8%からは僅かな減少にとどまっているため、依然として長時間労働の抑制に向けた取組が重要であると認識しているところです。

また、長時間労働の抑制に向けた労働時間の適正な管理を行う上で、36 協定を適切に締結・運用することが重要と考えておりまして、労働基準監督署による事業場への監督指導の際には 36 協定の締結状況は必ず確認しているところです。

さらに、県内全ての労働基準監督署に編成した「労働時間相談・支援班」におきまして、説明会の開催や中小企業・小規模事業者等への個別訪問により、5 枚ほどめくったところに別添 2 のリーフレットを付けてあります。「36 協定の適正な締結」と題されたリーフレットです。このようなリーフレットを用いまして、中小企業・小規模事業者等へ労働基準法等の周知や 36 協定の作成方法の教示等を中心としたきめ細かな支援を行っているところです。

これら労働基準監督署における監督指導や説明会などにより、引き続き 36 協定の実効性の確保に取り組んでまいります。以上です。

【森口会長】

はい、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】

他の委員から何か御意見はありますでしょうか。よろしいでしょうか。それでは次の御意見の御紹介をお願いします。

【南監理官】

続きまして、意見 3 になります。資料 No. 3 の 11 ページにある「第 2 主要課題と重点対策」の「4 安心して働ける職場環境の整備」、「(2) 長時間労働の抑制」の「イ 中小企業・小規模事業者等に対する支援」についての御意見です。

生産年齢人口が減少の一途を辿る中、社会全体の生産性を高め、人材の確保・育成を進めていくには職場の基盤整備が重要であり、とりわけ中小・小規模事業者に対する支援は欠か

せないと考えます。雇用環境・均等室では「働き方・休み方改善コンサルタント」による事業者支援に取り組まれているとしていますが、その対応内容や今後の展開等についてご教示くださいとの御意見です。回答をお願いします。

【竹内雇用環境・均等室長】

雇用環境・均等室の方から御回答させていただきます。富山労働局雇用環境・均等室に「働き方・休み方改善コンサルタント」を2名配置し、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現のため働き方や休み方の見直しに取り組む企業に対するアドバイスや情報提供等の支援を行っているところです。

今年度は2月までに中小・小規模事業者を中心に123社を個別訪問し、長時間労働の削減や年次有給休暇の取得促進、特別休暇制度の導入状況等を診断のうえ、アドバイスや改善に向けた具体的な提案資料の提供等を行っているところです。

さらに、1枚めくっていただきますと、同コンサルタントが好事例を収集し、企業の課題や取組内容等を掲載した「富山県内の働き方改革取組事例集」を作成しまして、企業訪問時等に現在活用しているところですが、来年度は同事例集の内容を更新しますとともに、中小・小規模事業者等への情報提供のほか、県内企業の先進的な取組を生徒・学生にも知っていただくため、県内の高校や大学等へ同事例集を配付するなど、より効果的な活用に努めてまいりますと考えています。以上です。

【森口会長】

はい、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、ご説明いただきましてありがとうございました。引き続き行政側からの事業者への指導といいますか、情報提供を是非今後ともお願いしたいと思います。以上です。

【森口会長】

はい、ありがとうございました。他の委員から何か御意見等ありますでしょうか。よろしいでしょうか。それでは次の御意見の御紹介をお願いします。

【南監理官】

続きまして、使用者代表委員の牛房委員からの御意見を御紹介いたします。

資料 No. 3の8ページの「第2 主要課題と重点対策」の「3 多様な人材の活躍促進」、「(3) 障害者の就労支援」の「ア 障害者の雇入れ等の支援」についての御意見です。

障害者法定雇用率について遵守すべく取り組んでおりますが、一方で弊社においては以前より障害者支援施設へ軽作業を依頼している面があります。これには社会・地域貢献という思いを強く持って取り組んでいますが、障害者法定雇用率の計算に含まれるものではありません。これを取り込めば法定雇用率は上昇しますが、弊社の思いとは反することとなり、こ

れを行う意思がある訳ではございません。あくまでも法定雇用率の遵守は別途にて努めていくものではあり、既知のこととは思いますが、このような実態があることをご承知置きいただけますと幸いです。

なお、障がい者の採用にむけては支援センター様を始めとした支援を引き続きお願いする次第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】

職業安定課から回答させていただきます。委員ご意見の障害者支援施設におきます軽作業は、障害者総合支援法に基づく就労系福祉サービスです。企業等での雇用が難しい障害者の方が、一般就労に必要な知識・能力の向上のために、企業から請け負った業務を行っているものです。

こういった就労系福祉サービスから一般雇用へ移行する障害者の方も増えておりまして、引き続き業務の依頼等についてご協力いただきますようお願いいたします。

また、引き続きまして、障害者就業・生活支援センター等の地域の関係機関とも連携した企業向けチーム支援を実施しまして、障害者の採用に向けた支援に努めてまいります。以上です。

【森口会長】

はい、ありがとうございます。牛房委員、只今の回答でよろしいでしょうか。

【牛房委員】

はい、ありがとうございます。弊社としては業務の面も雇用の方も拡大していきたいという思いです。雇用の方も今、現在も支援センターをはじめ、ご支援いただいているところですので、引き続きのご支援をお願いしたいと考えているところです。ありがとうございます。

【森口会長】

はい、ありがとうございます。只今の御意見につきまして、他の委員から何か御意見等ありますでしょうか。よろしいでしょうか。それでは次の御意見の御紹介をお願いします。

【南監理官】

続きまして、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。3点ございます。

資料No. 3の8ページにあります「第2 主要課題と重点対策」の「3 多様な人材の活躍促進」の「(3) 障害者の就労支援」についての御意見です。

弊社にも多数の障がい者が勤務しております。彼らの心配事の1つに、今の契約が終了した場合の次の就労先があります。ページ8に多様な障がい特性に対応した就労支援が記載されています。この施策はとてども障がい者にとっても頼もしいものでありますが、職探しの1つ前段階での施策、たとえば職を失う際の心配事を払しょくすることや、そもそも転職する

こと自体への安心感を与えるような施策を検討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】

職業安定課から回答させていただきます。ハローワークでは、障がい者の方の離職前の相談や転職を検討している段階の相談についても対応しているところです。また、転職に関する不安や悩み事を解消するための職業相談、雇用保険で活用できる各種制度の説明なども併せて行っているところです。

在職中からハローワークに相談ができることにつきましては、地域の関係機関や雇入れ事業所等も通じて周知を行っているところですが、より多くの障害者の方々にハローワークを利用していただくよう、引き続き効果的な周知に努めてまいります。以上です。

【森口会長】

はい、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】

回答ありがとうございました。障がい者本人も自分が今、ここに書いてある通り、就業しているのにハローワークさんに行くという事に抵抗があるようで、でもちょっと悩んでいるのであれば、行ってみようかと声を掛けていきたいと思います。ありがとうございました。

【森口会長】

はい、ありがとうございました。他の委員から何か御意見等ありますでしょうか。よろしいでしょうか。それでは次の御意見の御紹介をお願いします。

【南監理官】

次に、意見2でございます。資料 No. 3 の 13 ページにある「第2 主要課題と重点対策」の「4 安心して働ける職場環境の整備」、「(4) 職場におけるハラスメント防止対策の推進」の「ア ハラスメント防止対策の推進」についての御意見です。

ページ13 (4) 職場におけるハラスメント防止対策の推進に関してです。

ページ2にてハラスメント相談のうち最も多いのはパワーハラスメント（以降パワハラ）と記載があります。私自身の肌感覚でも、やはりパワハラの割合が最も多く、かつ会社で対策を講じてあまり効果が見られないのが実状です。喜ばしいことにページ13にていくつかの防止対策を記載いただけていますが、研修や啓発が本当に現場の改善につながっているのか疑問に思うこともあります。地道な活動が大切だとは思いますが、それだけでは足りないと感じることもあります。現在の対策についての効果展望と、それを踏まえての今後の方向性をお聞かせいただけますと幸いで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・均等室から回答させていただきます。パワーハラスメントの防止対策については、各企業等において、規程や相談窓口の整備等の形式的な対策は一定程度進んできているものと考えているところです。

しかしながら、富山労働局に寄せられる相談は高止まっておりますし、内容についても、事業主や相談担当者の意識の低さから問題が改善されていないという事案も散見されるところです。

このため、引き続き、厚生労働省で委託する事業主・ハラスメント相談窓口担当者等向け研修やウェブサイト「あかるい職場応援団」の各種ツールの活用を促すほか、各企業等において、事業主、相談担当者、従業員のハラスメントに対する関心と理解を深めることが、より効果的な対策につながることにについて、個別訪問や説明会などの機会をとらえアドバイスする取組を強化してまいります。

また、職場におけるハラスメントを行ってはならないことについて県民の規範意識を醸成するため、令和7年10月には県の「カスタマーハラスメント防止対策ポスター」の作成への協力や、12月のハラスメント防止月間中の啓発活動等に取り組んでいるところであり、引き続き、事業主団体や自治体等とも連携の上、職場におけるハラスメントについての情報発信の充実を図ってまいります。以上です。

【森口会長】

はい、ありがとうございました。それでは笹木委員、只今の回答でよろしいでしょうか。

【笹木委員】

はい。貴重な御意見ありがとうございます。パワハラを行う人間は自分がハラスメントを行っているという意識がほぼ無いのが問題かなと思っていますので、弊社も常々ハラスメントはダメなんだよという研修を行っているのですが、なかなか効果が見られないということで何か良い策がないかと考えているところでして、今いただいた御意見を参考に、もう少し効果的なものを考えていければいいなと思っていますので、ご協力をお願いします。ありがとうございます。

【森口会長】

はい、ありがとうございました。只今の意見につきまして、他の委員から何か御意見等ありますでしょうか。よろしいでしょうか。それでは次の御意見の御紹介をお願いします。

【南監理官】

続きまして、意見3でございます。

こちらは資料No.3の「令和8年度富山労働局行政運営方針（案）」以外にかかる御意見でございます。

労働局の皆さまの行政運営策は本当にありがたく、期待を持ってしまうものが多いため頼

もしく思います。ふと思うのは、このような情報を、自律的に行動する者、積極的に情報を得に行く者ではなく、いわゆる情報弱者も情報を得られるような、得やすいような工夫を、もっともっとご提供いただくと、より弱いものを救い上げていただけたらと思っています。もしそのような課題感や、対策案がある場合は、教えていただけたら幸いで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・均等室の方から御回答させていただきます。

現在、富山労働局における広報の周知策としては、当局のホームページへの掲載の他、県や市などの自治体が発行する広報誌への掲載、関係団体が発行する広報誌への掲載、各商工会へのメール、個別企業訪問時の情報提供のほか、法改正等の際には説明会を開催する等、丁寧な周知に努めているところです。

また、テレビや新聞等の報道機関にニュースや記事として取り上げていただく効果は非常に大きいことから、各種月間や指導結果などをプレスリリースし、効果的な周知を図っているところです。

今後も、より多くの方々、幅広い世代の方々に富山労働局の施策を知ってもらえるよう、引き続き報道機関各社への積極的なプレスリリースを実施するなど、あらゆる機会を捉えて周知に努めてまいります。以上です。

【森口会長】

はい、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】

ありがとうございます。ずっとこれは課題だと思いますので、皆さんと協力して、私もこの委員会に参加するようになって、こんなに良いことをやっつけらっしゃるのだと感じていますので、私自身も周知していきたいと思います。よろしくをお願いします。

【森口会長】

はい、ありがとうございました。他の委員から何か御意見等ありますでしょうか。よろしいでしょうか。それでは次の御意見の御紹介をお願いします。

【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。3点ございます。

資料 No. 3 の3 ページにあります「第1 労働行政を取り巻く動向」「2 労働条件をめぐる動向」の「(4) 最低賃金の引上げ状況」についての御意見です。

令和7年度の最低賃金発効日が地域で大きく異なったこと理由は色々あるのですが、公平性の観点からは課題が残った。令和8年度は、現在の目安制度の金額目安と同様、発効日に関しても一定の目安（縛り）として記載されるのでしょうか。これはもちろん中央最低

賃金審議会で議論される範疇となりますが、目安制度検討とあわせて労使ともに納得感のある議論を切に願い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】

労働基準部より御回答申し上げます。

令和7年度の各都道府県における改正最低賃金の発効日には大きなバラつきが生じたところです。ここで1枚めくっていただいて、別添資料をご覧くださいと思います。現在、厚生労働省に設置された中央最低賃金審議会及びその下の「目安制度の在り方に関する全員協議会」において、1検討すべきものとして考えられる事項として掲げられています。(1) 近隣県等々との過度な競争意識や最下位争いによる目安を大幅に上回る高い引上げについて、(2) ランク区分について、(3) 発効日についてなどの検討が行われているところです。

また、検討期間につきましては、別添資料の項番2の(2)の検討期間、記載されているとおりでして、令和9年度中のとりまとめを目指し、令和8年の目安審議までに一定の考え方の整理が必要と考えられるものは目安審議までの取りまとめを目指し検討を進めるとされているところです。

このため、中央最低賃金審議会の審議状況や取りまとめ結果につきましては、随時、富山地方最低賃金審議会の委員の皆様へ情報提供するなどし、同審議会の円滑な運営に努めてまいりたいと考えています。以上です。

【森口会長】

はい、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した。令和7年度は色々な形の中で変化が大きい最低賃金審議会だったと思います。特に最低賃金というセーフティネットで、これだけ半年、有効日が違うとどう考えればよいか全国の審議会の中では、使用者側からも様々な意見が出ています。

今年度も最賃審議は昨年を引き続き熱い夏になるのかなと思いますが、労使ともに目指すところは雇用維持と事業継続とであり防衛的賃上げをしてきたのですけれども、これも今、限界が来ていますので、是非政府からの先ほどの助成金のご協力をいただきたいと思っていますので、是非よろしくをお願いします。

【森口会長】

はい、ありがとうございました。他の委員から何か御意見等ありますでしょうか。よろしいでしょうか。それでは次のもう1点の御紹介をお願いします。

【南監理官】

次に、意見2でございます。資料 No. 3の4ページにあります「第2 主要課題と重点対策」の「1 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」についての御意見

です。

令和8年度も令和7年度に引き続き賃金引上げに向けた支援対策で令和7年度重点対策では「生産性向上に向けた支援」の中で数多くの支援策が実施されております。各施策の実績と進捗・評価をお願いします。

同じく各種支援策（助成金等特設ページ各窓口他）の本年度実績と進捗評価、特に効果として有効であった施策と当初計画（想定）に対し大幅未達施策の次年度以降の改善策等を開示可能な範囲で教えてくださ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】

労働基準部から御回答申し上げます。

賃金引上げに向けた支援策の今年度2月末現在の実績は、こちらの回答の方に表として記載したとおりとなっています。

まず1番、業務改善助成金ですが、令和7年度目標支給決定件数198件に対し、実績が103件でして、52.0%の年度進捗率となっています。

2番、キャリアアップ助成金ですが、令和7年度目標支給決定件数237件に対し、令和7年度2月末現在で429件ということで、年度進捗率181.0%となっています。

3番、働き方改革推進助成金です。令和7年度目標支給決定件数55件に対し、令和7年度2月末現在で28件ということで、年度進捗率50.9%となっています。

4番、人材開発支援助成金にはいくつかコースがありますが、そのうち、人への投資促進コースと事業展開等リ・スキリングコースにつきましては、令和7年度目標支給決定件数227件だったところ、令和7年度2月末の実績で260件、年度進捗率としては115%となっています。

5番、最低賃金特設サイトですが、これは本省の方で設けているサイトでして、令和7年度目標につきましては、本省から公表されているものかと思いましたが、未把握の状況となっています。参考値として令和5年度の目標実績を掲載しています。令和7年度、今年度の実績はどうかというところですが、これは集計前ということです。

6番、働き方改革推進支援センターですが、令和7年度目標は相談及び訪問件数1,180件としていたところ、令和7年度2月末現在の実績としましては945件ということで年度進捗率としましては80.2%となっています。

以上を踏まえまして、評価等を行ったのですが、まず、「2 キャリアアップ助成金」と「4 人材開発支援助成金」の今年度の実績につきましては、2月末現在ですでに目標を上回る実績となっており、利活用が向上したものと考えているところです。

また、1番目の業務改善助成金の今年度の実績につきましては、2月末現在の支給決定件数で見ると、目標に対する進捗率は52.0%となっているものの、交付申請件数は前年度の202件から248件と22.8%増加しているところです。現在、申請企業からの設備投資等の事業実績報告書を受理したものから順次支給決定を行い、会計年度末の4月までにはほぼ全ての申請企業に支給決定をしまして、目標を大幅に上回る実績となるものと見込まれます。本助成金につきましても、利活用が向上したものと考えているところです。

次に、3番目の働き方改革推進支援助成金の今年度の実績につきましては、2月末現在の支給決定件数で見ると、目標に対する進捗率は50.9%となっているところですが、昨年12月より富山県が実施する「富山県賃上げ応援補助金」の対象になったものですから、来年度から県と連携の上、この点を強調した一層の周知に努め、利活用の向上につなげたいと考えているところです。

加えて、6番の働き方改革推進支援センターの今年度の実績につきましては、2月末現在の相談及び訪問件数で見ると、目標に対する進捗率は80.2%となっているところですが、これには要因がありまして、委託先の変更に伴う開業準備の遅れによるものであります。

来年度については、目標が達成されるよう必要な指導等に努めてまいりたいと考えています。以上です。

【森口会長】

はい、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。数字は進捗率を含めて変動してしかるべきですが、何と云っても、この数値についての評価といったものに関しては、P D C AのPが大事ですので、この令和7年度の目標というのはどのようにして定められているのか。富山県と他県も同じような状況なのかも含めて、富山県特有の製造業の盛んな地域でどんな風に対応したらよいのかなど進捗率が独り歩きしているのですが、大事なのは目標がどのように作られたのかというところも検討していただければと思いますので、よろしくお願いします。

【森口会長】

はい、ありがとうございました。この件に関しまして、他の委員の皆様いかがでしょうか。よろしいでしょうか。それでは次の意見の紹介をお願いします。

【南監理官】

続きまして意見3になります。資料 No. 3の5ページにあります「第2 主要課題と重点対策」の「2 人材確保及びリ・スキリング支援の推進」についての御意見です。

人手不足は、地域経済の持続可能性に直結する死活問題であり、企業PRシートによる魅力ある情報の発信などでよりマッチング効果が期待出来る企業PR動画などの挿入(リンク)などを取り込んではいかがでしょうか。これは学生からの意見として活字と画像だけでは企業イメージとギャップがあるとの声も聞かれるためという御意見です。回答をお願いします。

【下村職業安定部長】

職業安定部から回答させていただきます。令和8年3月下旬からハローワークインターネットサービスにおきまして、スマートでも使いやすさ・見やすさが改善され、求人検索の利

便性が向上する予定となっています。その中で動画データの掲載が可能となる予定としているところです。

また、令和8年5月頃からは、新たにSNS（Instagram）を活用した、職員によります企業紹介動画制作・公開も予定しているところです。

今後も、若者を含めて魅力ある情報の発信に工夫を凝らし、求人者と求職者のマッチング支援に努めてまいります。以上です。

【森口会長】

はい、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。予定されているのは、もう日はだいたい決まっていますか。

【下村職業安定部長】

はい。ハローワークインターネットサービスは3月23日にリニューアルする予定です。Instagramの方は4月から作り出した企業さんの方にいくつか回らせていただいて、順次更新していく事を考えています。

【寺山委員】

3行目に書かれている動画データの掲載が可能となる予定も既に始まっているという理解でよろしいでしょうか。

【下村職業安定部長】

はい、それも3月23日からです。

【寺山委員】

はい、わかりました。ありがとうございます。

【森口会長】

はい、ありがとうございました。この件に関しまして、他の委員の皆様いかがでしょうか。よろしいでしょうか。それでは次の意見の紹介をお願いします。

【南監理官】

はい。使用者代表委員の三辺委員からの御意見を御紹介いたします。

資料No. 3の1ページにある「第1 労働行政を取り巻く動向」の「1 雇用をめぐる動向」「(2) 非正規雇用労働者の雇用状況」及び「(3) 女性の雇用状況」についての御意見です。

「富山労働局行政運営方針（案）」1ページの(2) 非正規雇用労働者の雇用状況、(3) 女性の雇用状況では「令和4年就業構造基本調査」「令和2年国勢調査」が用いられていま

す。これらは5年に1度の調査であるため、本方針（案）に記載されている令和4年、令和2年のものが最新調査だと思われま

しかし、令和4年、令和2年時点の結果は、令和8年度方針を検討する情報としては古く、今の実態を把握できるものではないように感じます。

たとえば、女性管理職比率について、2025年10月公表の民間調査（富山県・女性登用に対する企業の意識調査）では、富山県の「女性管理職割合の平均は前年の上昇トレンドから一転して前年比1.0ポイント低下の8.0%となった」などがあります。この傾向が続くのか、一過性のものなのか、今はどのような局面にあるのかを捉える必要があるのかもしれない。

「国勢調査」と民間調査では、対象の網羅性や調査方法が異なるものと思われま

すが、動向に対して、適時適切な施策を打つための方針検討においては、5年毎の調査結果を基にしては周回遅れになる可能性もあると感じます。施策の効果が短期間で現れるテーマではないかもしれませんが、重点課題とされるものの方針検討においては、もう少し実態が把握できる情報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。

【竹内雇用環境・均等室長】

はい、雇用環境・均等室の方から御回答申し上げます。

お示しいただきました帝国データバンクの「富山県女性登用に対する企業の意識調査」の存在は承知しております、実際には業務の参考にさせていただいているところですが、富山労働局におきましては、妥当性や信頼性が相当程度高いものとして、例年「就業構造基本調査」や「国勢調査」等を元に、行政運営方針の項目に該当するデータを記載する際にはそれらを用いさせていただいているところ

です。引き続き、民間の調査等も参考にしながら、富山労働局における業務運営を進めてまいりたいと思っています。以上です。

【森口会長】

はい、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】

ありがとうございます。調査の御事情もおありかと思ったのですが、特に今回トレンドが変わったところがありまして、私たち社内においても、これが背景において、たとえば定年とか、そういう事の状況とか、民間企業の調査結果も示唆に富むものがありますので、そういったところもご参考いただきながら運営をされているのかを少しお聞してみたかったので、ありがとうございました。

【森口会長】

はい、ありがとうございました。他の委員の皆様いかがでしょうか。何か御意見、御質問がありましたらお願いします。よろしいでしょうか。それでは次の意見の紹介をお願いします。

【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. 3 の 8 ページにあります「第 2 主要課題と重点対策」の「3 多様な人材の活躍促進」「(3) 障害者の就労支援」の「ア 障害者の雇入れ等の支援」についての御意見です。

障害者雇用率、法定雇用率が大切ではある中、障害者の雇用義務がなかった企業の雇用後、最低限の障害者雇用数を満たしている企業の新たに雇用する等の対応についてのサポート、雇用後の障害者のサポートは継続性、永続性が必要であると思いますので、いろいろな面でのサポートをより一層充実させていただきた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】

職業安定課から回答させていただきます。障害者雇用義務の有無に関わらず、障害者を雇用している事業主や雇用されている障害者に対する定着支援は必要であると認識しております。引き続き、障害者職業センターや障害者就業・生活支援センターが行っている定着支援とも連携し、継続的に支援してまいります。以上です。

【森口会長】

はい、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。一人の社員を採用して育てていくという思いで考えていきますので、引き続きお願い致します。

【森口会長】

はい、ありがとうございました。他の委員の皆様いかがでしょうか。何か御意見、御質問があればお願いします。よろしいでしょうか。それでは事前に提出いただきました御意見につきましては以上のおりです。他に全体を通して何か御意見、御質問はございませんでしょうか。よろしいでしょうか。

すみません。私から 1 点教えていただきたいのですが、先ほど別添のスポットワークのリフレット、これはどのあたりで配布しているのか教えていただきたいのですが。

【倉重労働基準部長】

こちらについては、まず富山労働局のホームページにも掲載してあります。あと当然、富山労働局ですとか管内の労働基準監督署における窓口等でも配布しております。

【森口会長】

はい、わかりました。ホームページでも学生等が確認できるということですね。

他には、ありませんでしょうか。それでは特に御意見、御質問がありませんので、それでは今、御審議いたしました「令和8年度富山労働局行政運営方針（案）」を承認してよろしいでしょうか。

はい、それでは、富山労働局におかれましては策定した行政運営方針に基づき計画的かつ効率的に行政を運営していただきますようお願いいたします。

以上で1番目の議事について終了させていただきます。続きまして、議事（2）「富山県電気機械器具製造業最低工賃の改正及び専門部会の廃止について」の議事を進めさせていただきます。事務局から説明の方、よろしく申し上げます。

【成田賃金室長】

賃金室長の成田でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

私からは、議事2の「富山県電気機械器具製造業最低工賃の改正及び専門部会の廃止」につきまして、資料No. 5を用いまして、最低工賃改正決定に係る審議経過などについてご説明いたします。

それでは、資料の表紙をめくっていただいて1ページをご覧ください。電気機械器具製造業最低工賃改正の経過についてまとめたものです。

上から順に、昨年12月8日付け富山労働局長名で審議会長あてに改正決定の諮問を行いました。当審議会の大石委員、石田委員、寺山委員を委員とします専門部会を設置し、第1回専門部会を今年1月19日に開催し、大石委員を部会長に選任の上、具体的な調査審議が開始されたところです。

第2回専門部会は2月10日に開催され、調査審議の結果、全会一致で結審し、同日付け会長名で富山労働局長あて答申をいただいたところです。

具体的な答申内容につきましては、品名・工程に変更はなく、「電子部品のリード線切断工程」は、現行額から9銭5厘引上げ、1回の切断につき45銭。また「コネクター差し工程」は、現行額から20銭引上げ、1端子につき50銭とする答申をいただいたところです。

この答申を受けまして、2月10日付けで当該答申に関する異議申出につきまして公示したところ、異議申出締切日の2月25日までに異議の申出はなかったところです。

このため、答申のとおり改正決定し、現在、官報公示の手続きを行っているところでございますが、予定といたしましては3月19日に官報公示され、発効日は4月18日となる予定でございます。

なお、諮問文、また、専門部会報告、答申文は2ページから5ページに添付しておりますので、後ほど参照していただければと思います。

続きまして、資料最後6ページにあります「専門部会の廃止について」をご覧ください。地方労働審議会令第7条第3項では「最低工賃専門部会は、その任務を終了したときは、審議会の議決により、廃止するものとする」と規定されております。

今年度、最低工賃の改正決定に関する審議は、改正決定に係る答申をもちまして全て終了し、これに伴い、専門部会の任務も終了となりました。

つきましては、当審議会の議決によって廃止するということとなりますので、この後、ご

審議いただきたく存じます。

最後に、6 ページの中ほどに参考として記載しておりますとおり、第 15 次改正計画では、令和 8 年度は富山県ファスナー加工業最低工賃の改正を検討することを計画しておりますので、ご承知置き頂きますようお願い申し上げます。事務局からは以上です。

【森口会長】

はい、ありがとうございました。只今の説明について、何か御質問等がありますでしょうか。よろしいでしょうか。それでは、只今事務局から説明いただきましたけれども、専門部会の廃止につきまして、専門部会の任務も終了いたしましたので、本日をもって同専門部会を廃止したいと存じますが、よろしいでしょうか。

【各委員】

異議なし

【森口会長】

ありがとうございます。異議はないようでございますので、本日をもって専門部会を廃止することといたします。審議会を代表し、専門部会の審議に携わられた各委員に対しまして、その御労苦に深く感謝申し上げます。どうもありがとうございました。

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。各委員の皆様から活発な御意見や御質問などいただきまして、ありがとうございました。

それでは、小島局長の方から一言いただけますでしょうか。よろしく申し上げます。

【小島労働局長】

各委員の皆様方にはそれぞれのお立場から、貴重な御意見、御要望いただき、誠にありがとうございました。また来年度の行政運営方針（案）のご承認をいただきまして、感謝申し上げます。次第です。

皆様方からいただきました御意見、御要望を踏まえまして、積極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いき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、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】

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がありますでしょうか。

【南監理官】

はい、それでは、まだ少し早い時期ですが、来年度の審議会の開催予定を御案内させてい

たきます。令和8年度の第1回審議会は、例年どおり今年の秋ごろを予定しておりますので、よろしくお願いいたします。

それから、先ほど冒頭総務部長からも説明がございましたが、今年度第1回の審議会で参考資料として配布した「令和7年度富山労働局の行政目標（数値目標）」につきましては、その達成具合を記載したものを今年6月頃までに委員の皆様にお送りする予定としておりますので、ご承知おき下さい。

また、「令和8年度富山労働局の行政目標（数値目標）」につきましても、今年6月頃までに委員の皆様にお送りする予定としておりますので、重ねてご承知おき下さい。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。

それでは、本日の審議会の議事録につきましては、公益代表は私、森口、労働者代表は石田委員、使用者代表は寺山委員に御確認いただきたいと存じますので、御二方にはよろしくお願いいたします。

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ますことをお知らせいたします。

それでは、これをもちまして本日の審議회를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。