

令和 7 年度

第 1 回 山形地方労働審議会

令和 7 年 11 月 26 日（水）
山形労働局 大会議室

出席状況報告 ······
山形労働局長挨拶 ······

[議 事]

- (1) 会長挨拶 ······
- (2) 会長代理、各委員等指名 ······
- (3) 令和 7 年度山形労働局行政運営方針に係る上半期の進捗状況について
- (4) 意見交換 ······

山 形 労 働 局

令和7年度 第1回山形地方労働審議会

[開 会]

(進行：監理官)

○進 行

ご案内の時刻となりましたので、ただいまから令和7年度第1回山形地方労働審議会を開催いたします。

本日は、お忙しいところご出席いただきありがとうございます。また、このたびは審議会委員への就任をお引き受けいただき重ねて感謝申し上げます。

本来でしたらお一方ずつ辞令書をお渡ししてご紹介をさせていただくべきところですが、時間の都合上、机上配付としておりますことをご容赦願います。委員の任期は令和9年9月30日までの2年間でございます。どうぞよろしくお願ひいたします。

続きまして、新たに委員にご就任された方をご紹介いたします。前の任期の期間中となります、公益代表委員の交代によりまして、4月7日付で松田直樹委員、7月1日付で中谷文彦委員にご就任いただいております。また、今期からの新たな委員としまして、本日リモートでご出席いただいております公益代表の武田真理子委員、それから会場にお見えになっております労働者代表の遠藤あや子委員、使用者代表の仁藤友貴委員がご就任しております。

新たにご就任された委員の皆様、どうぞよろしくお願ひいたします。

[出席状況報告]

○進 行

続きまして、本日の出席状況についてご報告いたします。

お手元の資料、次第の後に委員名簿を添付しております。本日、リモートでご出席の方がお二方いらっしゃいます。また、都合により労働者代表の納富委員がご欠席ですので、全委員18名中17名のご出席をいただいております。

したがいまして、地方労働審議会令第8条にあります会議開催及び議決についての出席要件、委員の3分の2、すなわち12名以上、または公益代表委員、労働者代表委員、使用者代表委員、各3分の1以上、すなわち各代表2名以上という要件を満たしておりますので、本審議会は有効に成立することをご報告いたします。

また、本審議会は公開して開催することになっておりまして、本日、報道機関1社の方が傍聴されていますので、あらかじめお断りさせていただきます。

なお、カメラ撮影につきましては、頭撮りのみいたしますのでご了承願います。

併せて、本審議会は議事録を作成しまして、当労働局ホームページにて公開させていただきます。

本日の審議会終了予定を15時30分としております。円滑な進行につきましてご協力を

よろしくお願ひいたします。

○進行

それでは、議事に先立ちまして、山形労働局長 島田よりご挨拶を申し上げます。

[労働局長挨拶]

○島田山形労働局長

山形労働局長の島田でございます。

皆様方におかれましては、山形地方労働審議会の委員をお引き受けいただき、また本日はご多忙の中、当審議会にご出席いただき厚く御礼申し上げます。また、日頃より皆様には山形労働局の行政運営に関して多大なるご理解、ご協力を賜り、重ねて感謝申し上げます。

当審議会では、山形労働局所管の業務に関する重要事項についてご審議いただくこととされておりますが、本日は、今年度の行政運営方針に係る上半期の進捗状況について当局からご説明を申し上げた上で、委員の皆様方にご審議をお願いしたいと考えております。

さて、県内の雇用情勢につきましては、直近の9月の有効求人倍率は1.23倍で、全国の1.20倍と比べ、また、東北6県の中でも比較的高い水準で推移しておりますが、製造業をはじめとする県内主要産業において新規求人が減少するなど、採用に一部慎重な姿勢が見られるところです。一方で、求職者の動きとしましては、物価高騰等を背景として、副業希望や高収入を求める方など、主に在職中の方やシニア層の方を中心に活発化しております。総じて求人面では弱さが残る一方、求職者の動きは強まっており、県内の雇用情勢は持ち直しの動きに弱さが見られており、物価高騰等が雇用に与える影響に引き続き留意が必要な状況となっております。

また、本年5月に山形県の人口が100万人を下回り、少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少という構造的な課題に直面する一方で、引き続く物価上昇に賃金の上昇が追いついていない状況にあります。こうした中、県内の多くの事業所では人手不足に直面し、人材確保が急務となっておりますが、物価上昇を上回る賃上げに向けた支援、リ・スキリングによる能力向上支援、若者、女性、高齢者、障害者、外国人といった多様な人材の活躍促進と、誰もが安心して働くことができる良好な職場環境の整備が求められているところです。

山形労働局では、今年度の行政運営方針に基づき、3月の審議会でご審議いただいた3つの柱、1つ目が最低賃金、賃金の引上げに向けた支援、非正規雇用労働者への支援、2つ目が三位一体の労働市場改革と多様な人材の活躍促進、3つ目に多様な働き方の実現と安全で安心できる職場環境づくりを重点に掲げつつ、すべての労働者が希望を持ち、安心

して働くことのできる環境の整備に取り組んでおります。

年度後半におきましても、引き続き雇用環境・均等行政、労働基準行政、職業安定行政、人材開発行政、この4行政による施策を総合的に推進してまいりますとともに、労働局、労働基準監督署、ハローワークが一体となった効果的な行政運営を進めてまいります。

本日の審議会におきましては、皆様方から忌憚のないご意見・ご指摘等をいただき、今後の行政運営に反映していく所存でありますので、ご審議のほどよろしくお願ひ申し上げまして、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ひいたします。

[議事]

(会長選出)

○進行

それでは、ただ今から議事に入りますが、長年委員を務めていただきました前会長の澤邊委員が退任されたことに伴いまして新しい会長の選出が必要となります。会長選出までの進行は、事務局の方で行ってまいりたいと思います。

「地方労働審議会令第5条」に基づき、会長は「公益を代表する委員のうちから、委員が選挙する」とされておりますが、選出方法はいかがいたしましょうか。

これまでと同様に、事務局一任でよろしいでしょうか。

(異議なし)

ありがとうございます。それでは、事務局の方からご提案させていただきます。公益代表委員の砂田洋志委員にお願いできればと存じます。

砂田委員におかれましては、平成29年10月に本審議会の委員に就任され、令和3年10月からは会長代理の職を引き受けていただいております。委員の皆様、いかがでしょうか。

(異議なし)

ありがとうございます。それでは、委員の任期期間、令和9年9月までの2年間、砂田委員を会長として選出いたします。

砂田委員、会長職へのご就任よろしくお願ひいたします。

ここからは、「山形地方労働審議会運営規定第4条」によりまして、議事進行を会長が行うこととされておりますので、砂田会長にお願いしたいと思います。

砂田会長、どうぞよろしくお願ひいたします。

[会長挨拶]

○砂田会長

新たに会長となりました山形大学人文社会科学部の砂田です。

本日お忙しい中、今年度第1回目の審議会にご参加いただきましてありがとうございます。

近年、労働を取り巻く環境は、人手不足、最低賃金、多様な働き方への対応、働き方改革など山積みの状態になっております。その中で本審議会の役割というのはとても重要であると、この8年間感じてまいりました。

微力ではありますが、本審議会が公平かつ公正に運営されるとともに、本委員の皆様から建設的な意見をいただけるような議事運営に努めていきたいと考えております。どうぞよろしくお願ひいたします。

本日の会議では、例年どおり会長代理及び二つの部会に所属する委員の指名を行った後、議事として、本年度の山形労働局行政運営方針に係る進捗状況の説明、そして意見交換を行います。会議の所要時間としては2時間弱程度を予定しております。短い時間ではありますが、皆様からの忌憚のないご意見をいただければ幸いです。

それでは、議事を進めていきたいと思います。

[委員等指名]

○砂田会長

議事に入る前に「地方労働審議会令」及び「山形地方労働審議会運営規程」に基づき、各委員の指名を行いたいと思います。

はじめに、「審議会令第5条第3項」に基づき会長代理を指名いたします。公益代表委員の金山委員にお願いしたいと思います。よろしいでしょうか。

はい、ありがとうございます。

次に、「審議会令第6条第1項」及び「運営規定第9条」に基づき設置する「労働災害防止部会」と「家内労働部会」に属すべき委員、臨時委員の指名については、名簿を資料として机上配付させていただいておりますのでご確認いただければ幸いです。各委員の皆様、どうぞよろしくお願ひ申し上げます。

[令和7年度山形労働局行政運営方針に係る上半期の進捗状況について]

○砂田会長

それでは、議事に入りたいと思います。

「令和7年度山形労働局行政運営方針に係る上半期の進捗状況について」説明をお願いします。

なお、ご質問、ご意見などは、すべての説明終了後にまとめてお受けしたいと思います。

それでは、労働局から説明をお願いします。着座のままで構いません。高須賀室長、松岡部長、榛葉部長、東海林部長という順番でよろしくお願ひいたします。

○高須賀雇用環境・均等室長

それでは、労働局からご説明をさせていただきます。私は雇用環境・均等室長の高須賀と申します。よろしくお願ひいたします。

本日お越しの審議会委員の皆様方におかれましては、日頃より雇用環境・均等行政の推進につきましてご理解、ご協力いただきておりますことに、この場をお借りしまして深く感謝申し上げます。

それでは、着座で説明させていただきます。

ここからは、令和7年度の行政運営方針に係る上半期の進捗状況につきまして、各部室から順に説明させていただきます。はじめに私からは、資料No. 1により、当室担当部分に関する取組内容についてご説明申し上げます。資料の中で資料No. 2にも触れてまいりますので併せてご覧いただければと思います。

それでは、資料1の1ページをご覧いただけますでしょうか。資料1につきましては、左側の欄が行政運営方針の内容、右側の欄が9月末までの労働局における取組状況を記載しております。

それでは、行政運営方針第1、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の1、めくっていただいて2ページ、(1)の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について、ご説明をしたいと思います。まずは、右の4つ目の○ですけれども、こちらは賃金引上げの支援策の一つである業務改善助成金について記載しております。この助成金は、生産性向上に資する設備投資を行って、事業場内最低賃金を引上げた事業主に対して助成するというもので、助成金の趣旨ですか、申請方法などについてご理解を深めていただくために、当局では「山形労働局賃上げ支援セミナー」といった主催説明会、それから関係機関や関係団体などと連携した説明会の実施などを通じて、こうした制度に関する周知を図っております。助成金説明会や相談会につきましては、当局主催及び他機関主催を合わせて、9月末までに6件実施し、合計で174名の方にご参加いただいております。資料2の1、2ページは、賃上げの支援策として賃上げ支援助成金パッケージ、こちらの資料は、厚生労働省の賃上げ関係の事業主向け資料ということになります。また、資料2の3、4ページ、こちらは、今年9月に業務改善助成金が拡充した内容に関する資料になります。説明会では、これらの資料を配布するなどして助成金の活用勧奨をしております。

それでは資料1に戻ります。資料1の3ページの右の1つ目の○ですけれども、こちらには、業務改善助成金の交付決定件数を記載しております。9月末現在で交付申請件数が

101件、交付決定件数が59件となっております。今年度の交付決定件数につきましては、一部に前年度に申請があったものの審査を今年度に繰り越しているものが含まれております。なお、交付決定件数は年々増加しております、この増加傾向は令和7年度も継続している状況にあります。申請件数が増加した関係で審査に時間を要しているところですが、引き続き迅速な支給審査に努めてまいりたいと思います。

続きまして資料1の3ページの右の2つ目の○ですけれども、こちらは、山形働き方改革推進支援センターの活動実績になります。資料2の方ですけれども、5ページに働き方改革推進支援センターの周知用のチラシを入れております。センターでは、中小企業や小規模事業者などの働き方改革に向けた取組や多様で柔軟な働き方を選択できる職場環境を整備するための取組を促すことを目的としまして、労務管理などの専門家による相談支援と訪問コンサルティングを行っているところです。その一環として、生産性向上などに取り組む企業等に対する支援も行っております。

資料1に戻りまして、資料1の4ページに（3）同一労働同一賃金の遵守の徹底の取組について記載しております。こちらは令和4年度から開始されたパートタイム・有期雇用労働法に関する取組になりますが、労働基準監督署が定期監督の際に得た短時間労働者や有期雇用労働者などの待遇に関する情報をもとに、当室において報告徴収としてヒアリングを実施するものです。右の1つ目の○ですけれども、こちらはパート・有期雇用労働法に基づく報告徴収の9月末現在の実施状況になります。報告徴収の実施件数が81件、そのうち監督署からの情報提供をきっかけに実施した件数が50件となっております。報告徴収の結果、指導につながった件数のうち、不合理な待遇差に関する指導件数は4割を超えておりまして、監督署との連携により効率的な報告徴収、法違反の指導につながっていると考えております。

続いて資料1の5ページ、右の4つ目の○です。こちらが労働者派遣法に関する取組になります。9月末までの派遣労働者の待遇等の状況については、監督署からの情報提供41件に基づく指導監督の実施件数は19件となっています。

続きまして資料1の6ページ、（5）無期転換ルールの円滑な運用に向けた周知ですけれども、こちらは労働局ホームページ上の情報掲載に加えまして、働き方・休み方改善コンサルタントが事業場訪問する機会を捉えまして、令和6年4月に改正された労働基準法施行規則関係、無期転換ルールについて周知啓発を実施しているものになります。

続きまして資料1の7ページ、第2三位一体の労働市場改革と多様な人材の活躍促進に関する項目になります。私からは22ページ以下の6の女性の活躍推進に向けた取組促進などについてご説明をさせていただきます。

22ページの（1）の女性活躍推進法等の履行確保及び男女間賃金差異に係る情報公表を契機とした女性活躍推進に向けた取組促進などについてです。23ページの2つ目の○につ

いて、労働者数 301 人以上の規模の企業は、男女の賃金の差異の情報公表が義務付けられておりますけれども、未公表であったり未更新である企業に対しては、当室から文書送付による働きかけを実施しております。今年の 5 月に 92 社に対して働きかけを行いまして、9月末までの未公表の企業は 14 社になっております。また、企業が情報公表を行う際は、厚生労働省が運営するウェブサイト「女性活躍推進企業データベース」をご活用いただくように勧奨しております。

続きまして資料 1 の 23 ページ、（2）女性の健康課題に取り組む事業主への支援等について、右の 1 つ目の○についてです。当室では、「母性健康管理の措置」それから「母性健康管理指導事項連絡カード」について、産婦人科医院など 47 か所に対して周知を行っております。

続いて（2）右の 3 つ目の○ですけれども、両立支援等助成金です。当室では、職場における女性の健康課題対応と仕事との両立がしやすい環境整備の推進のための支援を行っておりまして、令和 7 年度から不妊治療及び女性の健康課題対応両立支援コースというコースが新設されました。こちらは中小企業が不妊治療や月経や更年期症状という女性の健康課題の解決を図るために利用できる両立支援制度を整備して、制度を労働者の方が利用した場合に受給できるという助成金です。こちらの支給件数は 1 件ということですけれども、助成金の利用に向けて周知を引き続き行ってまいりたいと考えております。

続きまして 25 ページ以下では、第 3 多様な働き方の実現と安全で安心できる職場環境づくりについて記載しております。総合的なハラスメント防止対策の推進について、職場におけるハラスメント防止措置を行っていない事業主の方に厳正な指導を行うことにより、法の履行確保を図るというのですが、25 ページの（1）の職場におけるハラスメントに関する雇用管理上の防止措置義務の履行確保、右の 2 つ目の○ですけれども、こちらは労働施策総合推進法に基づく報告請求（ヒアリング）は、9月末までに 45 件実施しております、指導件数は 35 件となっております。3 つ目の○以降はハラスメントに関する指導件数や相談件数を記載しておりますが、特にパワハラに関する相談件数は 9月末現在で 365 件と増加傾向にありますけれども、それ以外のハラスメントについては例年ベースで推移している状況にあります。

続きまして 26 ページ、（2）のカスタマーハラスメント対策についてご説明させていただきます。資料 2 の 7 ページ、令和 7 年 6 月に改正労働施策総合推進法が公布されまして、カスタマーハラスメントを防止するために雇用管理上必要な措置を講じることが事業主の義務ということになりました。施行日は、「公布後 1 年 6 か月以内の政令で定める日」とありますが、先週 11 月 17 日に本省で開催された審議会において令和 8 年 10 月 1 日とする案が示されたところです。カスタマーハラスメントの周知ですけれども、資料 1 に戻りまして、26 ページの 2 の（2）の 1 つ目の○にありますとおり、今年の 7 月に県庁主

催の説明会「労働学院」をはじめとして周知を行っているところです。今後、関係省令や指針で示される具体的な内容を含め、広く周知啓発を図ってまいりたいと思っております。

続きまして 27 ページ、（3）職場におけるハラスメントに関する周知啓発の実施ですけれども、職場のハラスメント撲滅に向けて、上半期は他機関主催説明会や研修など、あらゆる機会を捉えてハラスメント防止対策に関する説明を行っております。右の 2 つ目の○のとおり、改正労働施策総合推進法の周知を事業主団体の皆様や労働組合の皆様など 45 か所に送付するなどして周知を行っております。下半期は 12 月のハラスメント撲滅月間を中心とした周知啓発活動や改正労働施策総合推進法の周知を重点的に行ってまいります。

続きまして 27 ページ、2 仕事と育児・介護の両立支援の項目になります。（1）の①育児・介護休業法の周知及び履行確保についてですが、1 つ目の○が育児休業の取得状況の公表義務化ですけれども、こちらは義務企業に対して 6 月に未公表・未更新企業 92 社に対して文書送付による働きかけを行いまして、その結果、未公表企業は 9 月末現在で 30 件となっております。また、両立支援制度の周知につきましては 2 つ目の○にありますように、県庁のメルマガですとか新聞への記事掲載などによって周知を行っております。また、法違反の指導や相談件数については 28 ページの 3 つ目、4 つ目の○に記載をしておりますのでご覧いただければと思います。

続きまして 28 ページ、②男女とも仕事と育児を両立しやすい環境の整備に向けた企業の取組支援の項目で、両立支援等助成金の活用を通じた支援を行っております。②の 3 つ目の○ですけれども、両立支援等助成金の支給決定状況ということになります。例えば男性労働者の育児休業の取得促進ですとか、育児支援プランの策定・実施によって育児休業を取得・職場復帰させるといった取組を行った事業主に対して助成金の支給を行っております。9 月末現在の支給決定状況は 29 ページ以下になりますが、引き続き助成金の活用を通じた事業主支援を行ってまいりたいと思います。

続きまして 29 ページ、④仕事と介護の両立ができる職場環境整備についてです。右の 1 つ目の○ですが、こちらは例年の取組ではありますが、県の地域包括支援センターでの職員研修の機会を通じて介護休業制度の周知を行っております。また、3 つ目の○は介護関係の両立支援等助成金の支給決定状況を記載しております。介護離職防止支援コースについては、今年度の支給件数は 5 件ですが、育児同様に事業主支援を行ってまいります。

続いて 30 ページ、⑤次世代育成支援対策の推進ですが、右 1 つ目の○、労働者数 101 人以上規模の企業の次世代法に基づく一般事業主行動計画の届出率は、9 月末時点で 100% を割り込んでおりますが、残りの企業は本日までの間に届出を行っております。随時、行動計画期間終了、新たに義務企業になったタイミングを捉えて文書による働きかけを実施しております。また、5 つ目の○、くるみん認定企業となりますが、今年度新たに 4 社に

認定を行っております。9月末時点のくるみんの認定企業は68社、プラチナくるみんの方は7社になっております。

続いて31ページ、3ワーク・ライフ・バランスの促進についてです。32ページ（3）の勤務間インターバル制度導入促進のための支援ですが、1つ目の○にありますとおり、働き方・休み方改善コンサルタントが企業訪問、それから当室で集団指導を行う際に説明を行い、制度の導入を促すという取組を実施しております。

続いて33ページ、（4）フリーランスの就業環境の整備についてです。フリーランス・事業者間取引適正化等法、いわゆるフリーランス法ですけれども、こちらは昨年の11月1日から施行されております。34ページの2つ目の○にありますとおり、今年度はフリーランスとの取引を行ったことがある事業所などを対象に事業所調査を行いまして、9月末までに15事業所に対して調査を行い、うち、14事業所に対して助言・指導を行っております。新しい法律ですので、対象となるフリーランスの方、発注事業者の方への周知が重要と考えております。4つ目、5つ目の○にありますとおり、当局が事業所に接触する機会を捉えまして、フリーランスの方との取引実績があることを把握した場合に法の周知をするということはもちろん、フリーランスと取引がありそうな業種等の団体などからも協力を得ながら、引き続き法律の周知徹底に努めてまいります。フリーランス法に関する問合せは現時点では少ない状況ですけれども、相談がありましたらフリーランス法に基づき対応してまいりたいと思います。

以上で私からの説明を終わります。後ほどご意見等を頂戴できれば幸いです。どうぞよろしくお願ひいたします。

○松岡労働基準部長

労働基準部長の松岡と申します。

委員の皆様には、日頃より労働基準行政の推進にあたりまして格別のご理解とご協力をいただいておりますことに厚く御礼を申し上げます。

私からは、労働基準行政の上半期の進捗状況について資料No. 1進捗状況の資料と、それからNo. 3の労働基準部説明資料に沿ってご説明をさせていただきます。

労働基準部の施策につきましては、行政運営方針の第1の「最低賃金・賃金の引上げに向けた支援、非正規雇用労働者の待遇改善」と、第3「多様な働き方の実現と安心できる職場環境づくり」に関するものが中心となります。

それではまず、監督・賃金関係で、まず資料1の2ページをご覧いただければと思います。第1、最低賃金・賃金の引上げに向けた支援、非正規雇用労働者への支援についての中の、（1）と（2）になりますが、共に最低賃金関係になります。（1）の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につきまし

ては、資料記載のとおり、使用者団体、労働団体に対して業務改善助成金等の支援策に係るリーフレット等を送付したほか、監督署の監督指導や集団指導時に事業場に対し他官庁が運営するものも含めた支援に係る各種相談窓口に係る資料などと併せて直接交付するなど、あらゆる機会を通じて支援策の周知に努めているところでございます。

続きまして、資料1の3ページ、（2）の最低賃金制度の適切な運営についてであります。まず、山形県最低賃金ですが、今年度は、中央最低賃金審議会から山形県を含むCランク各県に対して、最低賃金の引上げの目安額として64円という金額が示されました。例年にも増して高い引上げ目安額が示されたということもあり、今年度の当県の最低賃金審議会の金額審議もこれまで以上に難航しましたけれども、公労使各委員の皆様に真摯にご審議をいただいた結果、資料3の表紙の後ろに最低賃金のパンフレットと、それから、そのパンフレットの後ろにA4、1枚紙のリーフレットをお付けしておりますのでご覧いただきまして、ここに記載しておりますとおり、時間額を77円引上げまして、山形県最低賃金については1,032円とする答申をいただき改正決定を行いまして、本年12月23日から改定発効する運びとなっております。

また、産業別の特定最低賃金につきましては、今年度初の試みでありましたが、最低賃金審議会の運営規程の第3条の規定を適用し、本審とは別に小委員会を設けて、そこで設定している4業種の金額改定の必要性を公労使の皆様に集中的に審議していただいた結果、必要性有りとなりました自動車整備業を除く3業種の金額審議を行うこととなり、現行額から58円から59円の引上げを行うことで結審し、官報公示等の手続を経て、山形県最低賃金と同様に本年12月23日から改定発効することとなっております。

最低賃金に関する広報につきましては、今ご覧いただいている周知資料などを活用し、様々な機会を捉えて使用者・労働者に対する改正金額の周知徹底に努めてまいりますが、周知に関し皆様からもお力添えをいただきますようよろしくお願ひいたします。

なお、資料1の4ページの中段以下のところに書いてあります最低賃金の履行確保につきましては、本年度も来年1月から3月にかけて、最低賃金の履行確保上問題があると考えられる事業場を重点対象とする監督指導を実施する予定としております。最低賃金の履行状況の確認に資するよう、最低賃金近傍で労働者を雇用している可能性が高いと思われるような対象事業場を適切に選定して実施を進めてまいりたいと考えております。

続きまして、資料1の34ページをご覧ください。第3、多様な働き方と安全安心できる職場づくりの4、フリーランスの就業環境の整備、（1）のフリーランス・事業者間取引適正化等法の履行確保等の部分です。昨年11月1日からのフリーランス・事業者間取引適正化等の施行開始に合わせまして、労働者かもしれないフリーランスから自らに係る労働基準法等の違反に係る相談が寄せられた場合の相談窓口を各監督署に設置し、労働者の労働者性判断を行う体制を構築しております。今のところ相談の実績はありません。

が、引き続き雇用部署とも連携を図りながら対応してまいります。

続きまして、資料1の36ページをご覧ください。大きな項目5、安全で健康に働くことができる環境づくりの（1）長時間労働の抑制になります。①の長時間労働の是正に向かた監督指導等についてですが、労働基準行政の重点課題である「長時間労働の抑制と過重労働による健康障害の防止の徹底」に関する取組として、昨年度は、労働局や監督署等で把握した各種情報から、過重労働が疑われる事業場を対象に305件の監督指導を実施したところであり、このうち136件、全体の44.6%に違法な時間外労働の実態が認められたところです。今年度につきましても、今月の過重労働解消キャンペーン期間を中心に重点的な監督指導を展開しているほか、過重労働解消相談ダイヤルを11月1日に実施しておりますが、こちらの周知広報、そして、過労死等防止対策推進シンポジウムを11月17日に開催しております。こうした各種の取組も実施しているところです。

なお、本キャンペーンを展開するに当たりまして、山形県経営者協会様と連合山形様におかれでは、長時間労働削減に向けた労使の主体的な取組の促進に関する労働局長からの直接要請にご協力をいただきしております。この場をお借りして改めて感謝申し上げます。

次に、資料1の38ページ、③の令和6年度適用開始業務等への労働時間短縮に向けた支援についてです。昨年の4月から時間外労働に係る上限規制の適用が猶予されておりました建設業、自動車運転者、医師に対する法規制の適用が開始されたわけですが、これらの業種・職種に対しては継続した支援を行い、労働時間短縮の流れを定着させていくことが求められております。このため、建設業につきましては、国交省地方整備局、県、経営者団体等を構成員とする山形県建設業関係労働時間削減推進協議会を今年度も開催しまして、問題となっている部分、推進にあたっての課題、これらの情報共有を図り、関係者が一体となってさらなる時間外労働の削減が図られるようにするとともに、引き続き、監督署による労働時間等説明会を開催しているところでございます。

また、トラック運転者に関しましても、監督署による労働時間等説明会を継続して開催し、時間外労働に係る上限規制、そして改正改善基準告示の周知に引き続き取り組むとともに、並行して長時間の恒常的な荷待ち時間を発生させないことに関する発着荷主、元請運送事業者に対する要請も実施しております。

医師に関しては、県や山形県医療勤務環境改善支援センターと連携を図りながら、時間外労働の改善に取り組む医療機関への相談対応に引き続き当たっているところでございます。

次に、資料1の40ページ、④の長時間労働につながる取引環境の見直しについてです。働き方改革を進めていく中で、大企業・親事業者による長時間労働の削減に係る負担が下請けや中小事業者に転嫁される、いわゆる「しづ寄せ」が問題となっております。これについては、監督指導をした際に、労働時間に関する法違反の背景に親事業者等のいわゆる

下請法等違反が疑われる場合には、中小企業庁・公正取引委員会に通報しているのですけれども、実績としては、該当事案は今のところないところですが、今月の過重労働キャンペーンの取組に併せて、「しづ寄せ防止キャンペーン月間」としても周知啓発を進めているところでございます。

続きまして、同じく資料1の40ページ、(2)法定労働条件の確保・改善対策になります。①法定労働条件の確保等については、監督指導によって、違反が認められた事業場に対しては、法令の趣旨等を丁寧に説明した上で是正を勧告し、法定労働条件の遵守を図っているところであります。重大、悪質な事案につきましては司法処分を行うなど、厳正に対処しているところでございます。

また、賃金不払残業などを防止するため、監督指導や集団指導等の機会に「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」の周知にも努めています。

なお、資料には記載していないですが、監督署では上半期に1,043事業場に今年度監督指導を実施しております、そのうち労働基準関係法令違反として是正勧告をした事業場が686事業場、違反率としては65.8%となっております。また、司法処分については、本年4月からの累計で4件を検察庁に送検しております、内訳としては最低賃金法違反事案、いわゆる賃金不払い事案となります。これが3件、労働安全衛生法違反事件が1件となっております。今後も引き続き法定労働条件の遵守徹底を図ってまいります。

続きまして、④特定の労働分野における労働条件確保対策の推進になります。資料1の41ページから42ページにかけて記載しておりますが、技能実習生を含む外国人労働者につきましては、出入国在留管理機関並びに外国人技能実習機構等とそれから自動車運転者につきましては、山形地方運輸支局などの関係官庁と相互に連携を図り、相互通報制度なども運用しながら対処しているところでございます。引き続きこれらの関係機関と連携を図りながら対処してまいります。

また、障害者である労働者に係る事案につきましても、対象労働者の置かれた状況に配慮しながら関係機関と連携し、迅速に対処してまいります。

続きまして、⑤いわゆる「スポットワーク」に係る対応について、短時間・単発の就労を内容とするいわゆる「スポットワーク」で勤務する労働者に係る相談が寄せられた場合には、資料3の1ページの周知用パンフレット、こうした資料なども活用して労働基準関係法令について丁寧な説明を行うとともに、監督指導において「スポットワーク」で勤務する労働者に係る法違反が認められた場合には必要な指導を行ってまいりこととしております。

続きまして、労災補償関係になりますが、資料1の43ページの中段をご覧いただければと思います。(2)の⑤「労災かくし」の排除に係る対策の一層の推進ということであり

ます。「労災かくし」は、通勤や仕事中にけがなどした場合に、健康保険は使えずに労災保険で自己負担なく受診・治療をしていただくことが原則でありまして、休業を伴うような労働災害が発生した場合には、その事故があったことを監督署に報告していただくということが労働安全衛生法によって義務付けられております。報告をしないということは「労災かくし」になりますけれども、こうしたことが起きますと、労働者が労災保険を使えないということにもつながりますので、この部分については監督署の部署内で情報共有を図りながら、そうしたことがないように取組を行い、また、実際にそういう事案が発生した場合には、司法処分等、厳正な対処をすることとしているところでございます。

続きまして、少し飛びますが資料1の53ページ、(6)労災保険給付の迅速・適正な処理についてであります。労災保険給付の請求に対しては、標準処理期間に完結するよう迅速な事務処理に努めるとともに、脳・心臓疾患、そして精神障害に係る過労死等の事案につきましては、それぞれの労災認定基準に基づいて迅速・適正な事務処理を行っているところであります。石綿事案につきましても同様に行っております。

下の方に、本年9月末時点における今年度の過労死等の請求事案に係る労災補償の状況をご紹介しております。特徴としては、精神障害事案はやはり全国的な傾向と同じで、山形においても最近非常に高い水準で請求が寄せられているといった状況にございます。

続きまして、健康安全関係、安全衛生関係に入りたいと思います。資料1の44ページをご覧ください。5の(3)14次防を踏まえた労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備の①です。本年度は、資料3の5ページ「第14次労働災害防止計画」ですが、これは5年をかけて、令和5年から令和9年までを計画期間として取り組んでおり、今年度は3年度目になります。本年度も死亡者数、死傷者数ともに前年を下回るということを単年度の目標として掲げているところですが、本年9月末における労働災害の発生状況を見てみると、資料3の9ページに災害発生状況一覧を添付しております。上段側の一番上に載っておりますのが、新型コロナウイルスが入った数値で、その少し下がコロナを除いた数値になっております。県内5か所の監督署ごと、そしてその右側が局全体ということで、前年と今年度の9月末時点の数値の推移、数値の上のところに括弧が書いてあるものが死亡者数になります。その下側の数字が休業4日以上の死傷者の数になりますが、こちらを見ていただきますと、死亡者数は5人で前年同期より局全体で1名の増加、休業4日以上の死傷者数につきましては833人と前年同期より19人、率にして2.3%の増となっておりまして、死亡者数、死傷者数ともにここまでと前年よりは増加する結果となっております。死亡者数が増加した要因としては、業種は異なるのですが、資料3の10ページをご覧いただいて、これが今年度発生した死亡災害の詳細になるのですが、ご覧のとおり8月1か月間だけで2件の死亡災害が発生しており、これが件数の増加に大きく影響しております。また死傷者数については、1、2月の降雪期が比較的温暖で降雪量も少なか

った一昨年に比べますと、今年の1、2月は非常に寒くて、しかも降雪量も多く、凍結路面での転倒などの冬季型災害が増加したことが大きく影響したと見ております。ただ、死傷災害につきましては、各事業場のご努力もありまして、4月以降の冬季型災害以外の災害、発生件数の伸びが抑えられ、月を追うごとに前年同期との差が縮まっておりましたので、このままの勢いで最終的には前年比マイナスを達成できるよう取組を進めております。

また、全体に占める割合を業種別で見てみると、やはり第三次産業の占める割合が398件、全体の47.8%と高く、特に小売業での労働災害が増加傾向にあるということが分かります。また、833件の労働災害のうち、転倒災害が287件と全体の34.5%、3割以上占める状態が続いているのがここまで特徴になります。

こうした状況を踏まえた取組ですが、まず、14次防で計画の重点対処の一番目に設定されております、①の事業者が自発的に安全衛生対策に取り組むための意識啓発につきましては、一定規模以上の事業場に対しまして資料3の11ページに様式を参考として付けさせていただいておりますが、「安全衛生管理推進計画書」の策定と監督署への提出を事業場に求めることで、自主的に計画的な安全衛生活動の策定実施が図られるよう取り組んでいるほか、安全衛生意識高揚を目的とした全国安全週間に合わせた県下一斉安全パトロールの実施、それから資料3の15ページに付けさせていただいております「山形ゼロ災運動2025」、さらにその資料の21ページに付けております「冬の労災をなくそう運動」、こうした運動の展開などを行っているところでございます。

また、発症率が高く小売業や社会福祉施設を中心に増加している転倒や動作の反動などによる災害性腰痛、職場における労働者の作業行動に起因する行動災害の防止につきましては、資料1の46ページ、②の労働者（中高年の女性を中心に）作業行動に起因する労働災害防止対策の推進の部分ですけれども、県内のリーディングカンパニーや関係団体を構成員とする山形県SAFE協議会を小売業と社会福祉施設の業種ごとに設立・開催し、開催状況等につきましては資料3の23ページに1枚付けさせていただいております。こういう形で開催をしまして、行動災害防止のためにどのように進めるかという部分を検討して、それを水平展開することにより事故防止を図る取組を進めているところでございます。

このほか、資料1の47から50ページにかけて、⑤として業種別の労働災害防止対策の推進ということで、各業種ごとに取組を進めております。業種横断的な転倒災害や腰痛などの行動災害防止の取組に加えまして、業種ごとの災害の発生状況に着目した対策の推進、例えば建設業や陸運業であれば墜落・転落災害、製造業であれば機械等へのはさまれ・巻き込まれ災害の防止などに重点を置いた啓発指導に取り組んでいるところでございます。

続きまして、資料1の50ページ中段になりますが、⑥アのメンタルヘルス対策及び過重労働対策につきましては、昨今の精神障害に係る労災請求件数の増加傾向を見ても、各事業場において対策が講じられることは喫緊の課題であり、ストレスチェック制度や長時間労働者に対する医師の面接指導等の健康確保措置が確実にとられているかについて、監督指導や個別指導の際に確実に確認し、必要な指導を行っているところでございます。

それから資料1の51ページ、⑦新たな化学物質規制の周知、石綿ばく露防止対策の徹底につきましては、昨年4月より危険・有害性が確認された全ての物質を対象として、ばく露を最小限とすることや国が定める濃度基準がある物質は、ばく露の程度を濃度基準以下とすることをリスクアセスメントの結果等に基づき事業者が適切に選択すること、管理体制を強化することを求めるなどを旨とする労働安全衛生関係法令が施行されたことに伴い、引き続き監督指導や集団指導等のあらゆる機会を通じて法改正の周知、履行状況の確認を行っているところでございます。

最後に、資料1の52ページ、(4)熱中症予防対策の推進ですが、ここ数年、地球温暖化の進展による夏季の異常な高温によって、全国では熱中症による死亡者が30人以上発生しているところであります。ここ山形でも令和5年、6年と2年連続で1件ずつ死亡災害が発生するなどしているところです。熱中症のおそれがある労働者を早期に発見し、迅速適切に対応するための報告体制の整備や救護措置の手順などを作成することなどを事業者に義務付ける改正省令が本年7月に施行されたことから、従来から展開しております「STOP!熱中症クールワークキャンペーン」の展開に加えて説明会なども開催し、改正省令の周知に努めることで熱中症の予防を図っているところでございます。

以上、駆け足となりましたが、労働基準行政に関しての説明をさせていただきました。忌憚のないご意見をいただければと思います。よろしくお願ひいたします。

○榛葉職業安定部長

続きまして、職業安定部長の榛葉です。

日頃よりハローワークにおける職業安定行政の推進につきまして、ご理解とご協力を賜りまして誠にありがとうございます。

資料につきましては、資料1の7ページから22ページくらいをご説明させていただきます。また、資料4の職業安定部の説明資料も適宜追加で説明いたします。

まず7ページをご覧ください。三位一体の労働市場改革と多様な人材の活躍促進の項目、(1)教育訓練給付等による労働者個々人の学び・学び直しの支援の促進についてです。令和7年10月に創設・施行されました新たな制度の概要になりますが、教育訓練休暇給付金は、教育訓練を受けるための休暇を取得した場合に訓練期間中の生活費を支援する制度となります。さらに、雇用保険被保険者以外の方に対して、教育訓練費用と生活費を

融資する制度もございます。こちらの制度の詳細は、資料4、職業安定部説明資料の1ページから6ページにございますのでご参照ください。これらの新制度について、労働局のホームページ等で周知を図っております。

次に、9ページの（5）公的職業訓練によるデジタル推進人材の育成支援をご覧ください。こちらの公的職業訓練というのは、離職された方へ向けた訓練になりますが、職業訓練においてデジタル分野の訓練を設定し、今年の9月末時点現在で112名が受講しています。デジタル分野の人気は非常に高く、訓練受講修了者の就職率を上げることが今後の課題となってきております。

続いて、13ページ（6）雇用仲介事業者への対応になります。先ほど基準部長からのお話にもありましたが、近年、急増しているアプリを使用した短時間・単発の働き方、いわゆる「スポットワーク」について、職業安定部内の需給調整事業室の方にも、現時点では苦情や相談は寄せられていない状況になります。今後「スポットワーク」の仲介業について相談が寄せられた場合には、必要な対応を行っていくこととしています。

続いて、4の人材確保の支援の推進になります。（1）ハローワークにおけるマッチング支援サービスの積極的実施をご覧ください。生産年齢の人口が減少していくことへの対応として、中小企業において人手不足感が深刻化しており、人材確保支援の取組を進めていくことが非常に重要となっています。特に医療・介護・保育・建設・運輸・警備分野において、重点的に取組を実施しているところです。

こちらの（1）の項目ですが、ハローワークにおいてきめ細やかなマッチング支援の充実を図っており、求職者に対して担当者を定めて支援する「求職者担当制」を実施しています。また、労働局ではインスタグラムやXで動画や各種支援策を、各ハローワークでは公式LINEを開設するなどして、いろんな手法を用いて積極的な発信を行っています。9月末現在のインスタグラムの総投稿数は51件、総閲覧数は182,513件、Xの総投稿数は118件となっています。

次の（2）人材不足分野への対策について、先ほど申し上げましたとおり医療・介護・保育・建設・運輸・警備の分野のマッチング支援を強化しております。特に医療分野では「夏の就職応援月間」キャンペーンを展開しまして、介護分野では厚生労働省通知に基づく「集中的な充足対策」を実施しています。厚生労働省「介護の日」というのが11月11日になりますが、その日に合わせた介護分野の就職面談会を初めて県内の全ハローワーク、一部合同開催になりますが実施しました。そちらの詳しいイベント内容が資料4の職業安定部説明資料7ページから10ページに付けております。11月6日の米沢、長井のイベントから始まって、11月21日の酒田で終了しています。こちらは非常に好評で、昨年度よりも大幅に参加者数も増え就職紹介件数もかなり多数となっております。

資料1の14から15ページにかけて、人材確保対策コーナーにおける業務取扱いの状況

を記載しております。支援対象求人数が大幅に増加しており、着実に成果が出ていることから、今後は就職件数、就職率を上げられるよう取り組んでまいります。

16 ページ①70歳までの就業機会確保等に向けた環境整備や高年齢労働者の処遇改善を行う企業への支援をご覧ください。こちらは多様な人材の活躍促進の項目になりますが、人材として高齢者、障害者、外国人、困難な課題を抱える学生についてご説明いたします。

まず高齢者の項目についてですが、令和6年度の高年齢者雇用状況等報告における県内の状況は、65歳までの雇用確保措置については100%の事業所が実施済み、70歳までの就業確保措置については36.2%となり、前年比で4.1ポイントアップしました。引き続き就業を希望する高齢者が働くことのできる環境整備を進めてまいります。

次に17ページの障害者の就労支援についてですが、令和7年4月から障害者雇用の除外率が10ポイント引き下げられ、また令和8年7月には法定雇用率が2.7%へとさらなる引き上げが行われることとなっております。昨年度に引き続き未達成企業に対する支援として、障害者就業・生活支援センター、障害者職業センター、山形県等関係機関とハローワークがチームを組み、障害者の定着も含めた支援を行っています。このほか、ハローワークにおいてマッチングのための面接会等を積極的に開催しており、9月29日には「ふれあい合同面接会」をビッグウイングで開催しました。

続いて、19ページの（3）外国人求職者等への就職支援、適切な外国人材の確保等に向けた実態把握についてご覧ください。ハローワークでは、多言語翻訳機、ポケトークといった求人票の英語翻訳機能を活用するなどの相談支援体制を整備しています。引き続き外国人労働者に対する適正な雇用管理の確保のため、定期的な訪問指示を行い、また、外国人雇用の正確な状況を把握するため、雇用状況の届出を義務としており、パンフレット等によって引き続き周知を図ることとしています。

20ページ、（5）新卒応援ハローワーク等における困難な課題を抱える新規学卒者等への支援項目になります。困難な課題を抱える新規学卒者等に関しては、「求職担当者制」による相談を行い、きめ細やかな支援を実施しているところです。特に、やまがた新卒応援ハローワークにおいては、ハローワーク自体の公式インスタグラムを今年の7月に新たに開設しまして、学生向け就活ノウハウ情報の投稿や、窓口サービスの利用勧奨に係る投稿をしています。より一層、学生の就職活動に寄り添う取組を図ってまいります。

また、若者の採用・育成に積極的で、雇用管理の優良な中小企業を厚生労働大臣が認定する「ユースエール認定制度」については、企業のイメージアップや若者の採用を後押ししています。9月末時点で県内の認定企業数は70社、うち9社は令和7年度に認定した企業になります。資料4の職業安定部説明資料11ページに最新の認定企業一覧を添付しておりますのでご参考にしていただけると幸いです。

最後になりますが、資料4の13ページにハローワークのマッチング機能に関する業務の

評価・改善の取組の結果という資料を付けています。こちらは、平成 27 年度からハローワークの総合評価という取組を行っており、目標を管理して実績を公表の上、業務改善を自ら行っていくという一連の流れを継続していくことによって、ハローワークのサービスの質を向上させていくという趣旨のものになります。ハローワークを評価するにあたっての指標は、資料 15 ページに記載しているとおりとなります。主要指標の項目になる就職件数、求人充足件数、雇用保険受給者の早期再就職件数をはじめとして、こちらに列記してある各種指標の実績により全てのハローワークの実績を評価しています。令和 6 年度の結果につきましては資料 16 ページのとおり、山形所、新庄所、長井所、村山所、寒河江所の 5 所が良好の結果となり、米沢所、酒田所、鶴岡所の 3 所が標準という成果になりました。

職業安定部からの説明は以上となります。ご意見賜れれば幸いです。よろしくお願ひ申し上げます。

○東海林総務部長

総務部長の東海林でございます。

委員の皆様におかれましては、労働保険制度の適正な運営にご協力とご理解賜りまして厚く御礼を申し上げます。

私からは資料 1 の 54 ページから 56 ページにかけて説明をさせていただきます。

まず、54 ページの下段から 55 ページにかけてですけれども、記載のとおりですが、労働保険制度はその制度自体が労働者のセーフティーネットであるとともに、労働行政の各種施策を推進するための財政的基盤となる大変重要なものでございます。事業主の皆様に労働保険料を負担していただくにあたっては、公平性を確保することが大変重要でございますので、未手続事業の解消、収納未済歳入額の削減を最重要課題として取り組んでおります。

55 ページの中段右の方ですけれども、未手続事業の解消についてでございます。関係行政機関や委託事業者からの情報提供を通じまして、直近、令和 6 年度における未手続事業として把握した件数は 214 件、そのうち成立手続を行った件数は 211 件となりました。今年度も鋭意、未手続事業解消に努めておりまして、特にこの 11 月は労働保険未手続事業一掃強化期間と位置付けまして、リーフレット等の周知、徹底、未手続事業の把握・成立を進めておるところでございます。

続きまして、収納率についてでございます。令和 6 年度末で確定した収納率は 99.22% となり、全国の 99.06% を上回る水準でございまして、全国で申しますと 11 番目に高い水準でございました。また、その下段ですが、口座振替の利用についてはリーフレット等の周知等で図っておりまして、毎年利用率が増加しております。令和 7 年度は前年度比

で1.6ポイントアップして27%となっております。引き続き収納率を高い水準で維持できるよう、滞納整理を計画的に進め、収納未済歳入額の減少に努めてまいりたいと考えております。

最後に56ページになりますけれども、電子申請の利用についてでございます。利用者の利便性向上の観点から、労働局ホームページやメルマガによる広報、山形県社労士会や労保連への周知要請、労働局に体験コーナーを設けるなど、電子申請の利用勧奨を進めてございます。その結果、令和7年度における年度更新の電子申請利用率は前年度比で3.8ポイントアップし、27.6%となっております。引き続きこれらの取組を進め、労働保険制度の健全な運営に努めてまいりたいと考えております。

総務部からの説明は以上となります。ご意見賜れば幸いです。よろしくお願ひいたします。

[意見交換]

○砂田会長

以上、説明をいただきましてありがとうございました。

労働局からの説明についてご意見、ご質問、あるいは行政全般についての提案など、各委員の皆様からございましたらよろしくお願ひいたしたいと思います。どなたかご発言される方いらっしゃいますでしょうか。

○松田（公）委員

資料の12ページのU I Jターンの希望者に対しての再就職支援を行うとありますけれども、実績とか、数字とかはあるんでしょうか。

○榛葉職業安定部長

上半期の時点ではまだ実績は集計しておりません。

○松田（公）委員

例えは昨年度の数字とかありますか。

○榛葉職業安定部長

お調べして後ほどお答えします。

○松田（公）委員

ありがとうございました。

○砂田会長

他にいかがでしょうか。武田委員、お願ひします。

○武田（公）委員

本日から委員を務めさせていただきます武田と申します。よろしくお願ひいたします。

安定部の資料4の一番最後の16ページなんですけれども、このハローワークの評価のところで類型が分かれております。私が暮らしている庄内地域も3のやや低い、標準的な成果ではあるんですけども、この県内のハローワークの2と3の評価結果の違いについて、前の15ページに評価項目、指標などのご説明もいただいておりますけれども、どんな違いがあるのか教えていただければ幸いです。

よろしくお願ひいたします。

○榛葉職業安定部長

ご質問ありがとうございます。類型のところになりますが、こちらは指標に基づいてポイント制になっていまして、主に主要指標の就職件数、充足数、雇用保険受給者の早期再就職割合で毎年目標件数というものが示されていますので、それを達成したかどうか、達成している率、割合によってさらに加点ポイントがつき評価されます。それに加えて、所重点項目と所重点指標や補助指標などで加点項目が出てくる。その全てのポイントを足し上げたものが、この類型1、2、3、4の得点枠によって振り分けられています。昨年度の経過になりますが、全国の全てのハローワークが類型2と3に類型されまして、1と4は令和6年度では、どこも類型に当たるものはありませんでした。やっぱり業務量の差などとか地域性などもございますので、そこも含めての評価、ポイントの差になります。

以上で大丈夫でしょうか。

○武田（公）委員

ありがとうございます。

どんなところが2と3を分けているかをお伺いできればと思ったのですが。

○榛葉職業安定部長

総合得点の差になります。内訳を見ると、それぞれの重点項目などの加点などが分かれたりするため、それぞれの所で特色があり、創意工夫をこらし所一丸となって取り組むなどを入れているところで加点を稼いでいるところや、他には積極的に面談会を開催するなど充足率が良く元々の点数が高い所などもあって、一概にどこというのではなく単に

ポイントとして分かれています。

○武田（公）委員

分かりました。ありがとうございます。

○砂田会長

ありがとうございました。他にいかがでしょうか。質問やご意見はございませんか。

中谷委員、お願ひします。

○中谷（公）委員

初めて参加したのでよく分からない部分もあるんですけども、山形労働局様がいろんな広報周知をしているっていうことは、山形の発展に非常に大事だなっていうのを今聞いていてものすごく感じました。

そうした中で、資料20ページの新卒応援ハローワーク公式インスタグラム、7月より開設ということなんんですけども、これを聞いていると、若い人にターゲットを絞ってインスタグラムで発信っていうのは非常にいいことだと感じました。その中で、じゃあ何を発信するかっていうことだと思うんですけども。私、NHKなのでうちの企画でも、若い人たちが昔は東京に憧れて東京とかに就職している、今は山形に残りたくても山形に就職口がないから東京に行くというような企画リポートが出たことがあります。そうした中で、インスタグラムでつなぐだけじゃなくて、山形でどうキャリアアップできるのか、特に女性とか、そういったより具体的な発信っていうのが今後必要じゃないかなというのを感じたので、ご意見として言わせていただくとともに、そういったことなどの発信はしているでしょうか。

○榛葉職業安定部長

ご意見ありがとうございます。今積極的に発信をしているのは、まずハローワークを知ってもらおうという姿勢で、身近に感じてもらおうという視点で動画などを作成しています。やはりハローワークは仕事を辞めたときに行くところというイメージが強いので、そこを変えていけたらなという視点で始めた取り組みになります。今、主に発信しているのは、例えば履歴書の書き方であったりとか、転職相談であったりとか、自分の就職、どんな仕事を目指していいか分からないといった学生の素朴な疑問とか、そういうことにも寄り添いますよという動画をよく作成しています。今後、学生が山形から離れて就職してしまったとしても、何かのタイミングで、あそこに行けば、相談すればよかったというのが記憶に残ってもらえるようなものになればいいというふうに考えています。今、ご意見い

ただいたとおり、山形の県内の中でのキャリアアップということも今後、発信していくべきいいなと思います。検討させていただきます。

○砂田会長

ありがとうございます。他にいかがでしょうか。

木村委員、お願いします。

○木村（使）委員

今の中谷委員の質問とも若干絡んでくるんですけども、やっぱり人材確保の観点で若者の定着、あるいは女性の活躍という点が非常に大きな課題になっている中で、くるみんの認定であったり、ユースエールの認定というのは、企業にとって非常に重要な採用の手立てになっていくんだと思うんです。その企業ブランドとしての価値の向上だけでなく、具体的に認定を受けた場合のメリットについてもっと分かりやすく発信していただけると、企業側もある意味申請しやすいといいますか、申請意欲が高まるのではないかなど感じています。多分いろんな支援策の評価点が上がるとかがあるとは思うんですが、なかなかそういった具体的なメリットが見えない企業がやはり大半なのではないかなという感じがしています。先ほどのお話だと、くるみんで60件とか、ユースエールで40件ぐらいですけども、やっぱりもっともっとその企業数を増やして、いかに若い人たちから受け皿として捉えていただける企業になっていくか、そこが重要だと思いますので、メリットの部分はいろいろあると思うが、できれば企業側に分かりやすく発信していただくこととか、これは全国ベースの取組なので、山形独自でという作り方はなかなか難しいんでしょうけども、いろいろとご検討いただけたとありがたいと思いました。

それからもう一つ、外国人材の活用の部分で、やはり県内企業も大分外国人材の確保をしたいという企業の意向が高まっていますけども、やはり言語の問題が一番大きくあります。その言語については基本的に自治体であるとか、国際交流協会とかに委ねられている部分があるのかなと思いますが、言語の部分も含めてハローワークさんの方からもいろんな観点でご支援をいただけたと、もっと県内企業の外国人材活用の可能性が増えてくるのかなと思います。人材の確保について、若者の観点、外国人材、この辺についてまたお力を入れていただけるとありがたいと思ったところです。

以上です。

○島田山形労働局長

今、木村委員からお話を2点ございました。

認定制度には、くるみん、ユースエールなどがございますが、事業者が取得するメリッ

トと、くるみん・ユースエールマークを見てしっかりと選べる、選びやすいという選ぶ方（求職者）のメリット、優良事業者だということを双方に分かるようにしていくのがやはり大事かなと思っております。ご指摘もありましたが、全国一律の認定の制度で税制優遇なども同じなんんですけども、この認定制度がうまく活用されるように検討していきたいと考えております。

○榛葉職業安定部長

外国人材の件につきましては、外国人の技能実習制度が令和9年度に育成労働に変わりまして、その育成労働に変わると、数年経つと転籍が認められるようになります。この転籍については、ハローワークも関わってくることになると聞いております。言葉の問題など、今示されている中では一定程度の日本語能力を持つ人を育成労働で受け入れるというふうに聞いてはいますけれども、それがどの程度のものになるのか、事業所側でどのような対応が必要になるのかというのは、新しい制度を踏まえて、そちらを見据えてハローワークの方でも準備していきたいと思っています。

○砂田会長

ありがとうございました。他に質問はありませんか。

出利葉委員、お願いします。

○出利葉（労）委員

要望というか確認なんですけれども、14ページの人材確保分野の対策で、医療・介護・保育・建設・運輸・警備分野などとありますけれども、多分、国家資格だと有資格者のところででているとは思うんですけども、小売業は今特に有効求人倍率が13%ぐらいで高いのでそこは確実に人材不足でありますし、併せてドラッグストア等々も薬剤師さんが足りない状況があります。サービス業では非常に職場は大変になっている、外食産業も多分同じなんじゃないかなと思います。そういう分野のところも文言に入れていただけないか、検討いただけたらなと思います。

○榛葉職業安定部長

国の施策として特に重点分野ということで6分野、特に今年度、力を入れろという指示が来ている分野になります。だからといって小売業界とかサービス業界に力を入れていないというわけではなくて、特に山形県内、観光業や宿泊業においても人手不足の状況というのは把握しておりますので、ご意見いただいたとおり小売・ドラッグストアの分野のサービス業の方も引き続き力を入れていきたいと思います。

○砂田会長

ありがとうございます。他にいかがでしょうか。

仁藤委員、お願ひします。

○仁藤（使）委員

最低賃金ですけども、今日は上半期なので9月までのところが主だったんですが、実際、来月23日から過去最高の最低賃金の引き上げとなって、県内の事業所も今いろいろと対応の準備をしているところだと思います。ご説明の中で業務改善補助金の利用件数があったんですけども、この最低賃金、全国で高く引き上げた中で、国からの助成をお願いしますということも申し添えたと思いますが、内閣も新しくなって経済対策とか出でますけども、その後に何か新しい施策が出てきているとか、そんなところがあつたら教えていただければなと思います。よろしくお願ひいたします。

○高須賀雇用環境・均等室長

雇用環境・均等室の方から回答させていただきます。

先週の11月21日に新しい経済対策が閣議決定されまして、この中に経済対策の枠組みが三つあります。第1の柱として生活の安全保障、物価高への対応という項目で、今ご質問いただいたような賃上げ環境の整備についての項目が盛り込まれたところです。中小企業、小規模事業者をはじめとする賃上げ環境の整備ということで、賃上げ環境の整備の中にキャリアアップ助成金の活用促進とか、今お話をいただいた業務改善助成金なども項目として盛り込まれております。当局といたしましては、今日お配りいたしました資料2の賃上げの支援策として、「賃上げ」支援助成金パッケージにつきまして資料を入れております。引き続きこちらの賃上げに資する助成金の活用に向けて、事業主などに対して周知を図っていきたいと考えております。

また、交付金につきましては、重点支援地方交付金の拡充ということが項目の中に盛り込まれております。こちらは自治体の方で実施するものですが、中小企業や小規模事業者への支援として、例えば中小企業、小規模事業者の賃上げ支援環境整備として、経営指導による伴走支援、生産性向上に向けた補助、公共調達における加点評価の円滑化などが施策の例として盛り込まれております。山形県内の自治体でこれから制度の中身について検討されるかと思いますけれども、労働局では、必要に応じて自治体などと連携しながら賃上げ支援策を進めていきたいと考えております。

○砂田会長

ありがとうございました。他にいかがでしょうか。

遠藤委員、お願ひします。

○遠藤（労）委員

今回から新しく委員になりました連合山形の遠藤といいます。よろしくお願ひします。

女性の働き方について全般的なつながりになると思うんですが、山形県内の女性の賃金というのは、男性と賃金格差が開いていて、全国でもあまりよろしくない方の順位に入っている状況になっているのはご存じかとは思います。全体の最低賃金引上げ、もちろんそれもうれしいことではあるんですが、実際に女性の賃金、どれだけ格差が埋まるのかを考えたときに、格差というのはなかなか埋まりづらいという状況が続いている。例えば大学生が山形から都会に行って戻ってくるときに、山形県の女性の賃金低いんだよと言ったら戻ってこない。そうしたら、医療・保育・介護の部分で人材確保にはつながらないというサイクルになるというような一連の流れになると思います。業務改善助成金の中に女性の賃金を上げる何かっていうのを少し意識して取組をしてもらえたならと思うところです。人材確保は大事な課題ではあるんですが、一方で女性の賃金が低いっていうのはデータ上あると思うので、女性の賃金が上がったら、少し補助金が出るとか、何か山形特有の何かを考えていただけたらなと思います。

以上です。

○高須賀雇用環境・均等室長

男女間賃金格差につきましてのご質問ということで、今日お配りしている山形労働局行政運営方針の概要、こちらのPR版という冊子をお付けしております、8ページに県内の男女の賃金差異について全国との対比を掲載しております。こちら令和5年の数字が掲載しております、全国74.8に対して山形が78.5になっておりますが、確かにご質問いただいたとおり、男女間賃金格差というのがまだまだ残っているという状況にあると思います。

男女間賃金差異が発生する理由としては、大きく女性の管理職がいない、あるいは少ないということがまず考えられるかと思うんですけども、女性の管理職が少ない、あるいはいない理由等も企業によって様々で、例えば女性の採用がそもそもなくて、管理職がそもそもいないというパターンもあれば、女性の採用はあるんだけれども管理職に育成できるような、そういう仕事の与え方をしていないというような、企業によって様々な要因というのがあるかと思います。そういう状況把握や課題分析を行って、そして女性活躍推進法に基づく行動計画を策定していただくように、労働局の方では女性活躍推進法の報告徴収として企業に対して働きかけ、指導を行っているところです。

今回ご質問いただいた業務改善助成金などの賃上げ関係の助成金について、まず女性の賃上げに資するようなところの優遇というようなご提案というふうに受け止めておりますけれども、制度設計上こういったご提案がありましたということは厚生労働省本省の方にも伝えたいと思っております。

○砂田会長

ありがとうございます。他にご意見・ご質問はないでしょうか。

○榛葉職業安定部長

確認できましたので、お伝えいたします。山形移住交流フェアを東京で実施しております。こちら、ふるさと山形移住・定住推進センターと県が主催しているものに労働局も協力しているものになります。東京の有楽町で実施しているんですが、昨年の参加者は345名だったんですが、今年は広報を頑張ったことあって参加者425名の方に来場していただいております。

○松田（公）委員

どうもありがとうございました。私が聞きたかったのは、そこに参加した人でU I Jターンした人がどれぐらいいるのかなということだったんですけども。

○榛葉職業安定部長

労働局では実際にターンされた方までは把握できないので、ブースを利用された方の人数までになります。

○松田（公）委員

分かりました。ありがとうございます。

○砂田会長

そろそろ時間になつてきましたが、他に質問はよろしいでしょうか。

では、ご意見がないということで、意見交換を終了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。

各委員からいただいた意見を踏まえ、山形労働局は今後の行政運営にあたられますようよろしくお願い申し上げます。

以上で、議事を終了いたしたいと思います。円滑な議事進行にご協力いただきましてありがとうございました。それでは、事務局へ進行をお返しいたします。

○進行

砂田会長、委員の皆様、貴重なご意見をいただきまして大変ありがとうございました。

ここで、最低工賃のことにつきまして委員の皆様にご承知おきいただきたいことがございます。労働基準部長の方からご説明を申し上げます。

○松岡労働基準部長

長時間の審議の後でお疲れのところ申し訳ございません。私の方から1点お話の方をさせていただきたくお時間をいただきました。

本日、会長より家内労働部会の委員が指名されたところ、早速のお願いとなり大変恐縮ではございますが、最低工賃に関しましてご承知おきいただきたいことがございます。山形県では、「男子・婦人既製服製造業」におきまして家内労働者の最低工賃を定めているところでございます。直近では令和5年度にご審議いただき、令和6年5月1日から改正発効しております。

しかしながら、皆様ご承知のとおり、最低賃金はここ数年、全国的に大幅な引き上げが続いており、さらに物価の高騰も続いております。山形県最低賃金につきましても、令和5年からの2年間で14.6%の上昇となっておりまして、このような状況に鑑みますと、最低工賃につきましても見直しの時期を早め、最低賃金との均衡を図る必要性があると考えております。

現在、実情を把握するため、家内労働委託者、それから家内労働者に対する実態調査を行っているところですが、調査の結果、最低工賃の改正が必要と考えられる場合には、今年度中に家内労働部会を開催させていただき、改正の方向で調査審議をお願いしたいと考えておりますので、ご連絡させていただいた場合にはご対応のほど、よろしくお願ひいたします。

以上でございます。

○進行

それでは最後に、局長の島田よりご挨拶を申し上げます。

[お礼]

○島田山形労働局長

本日は貴重なご意見、ご指摘等をいただきましてありがとうございました。審議会でいただきましたご意見、ご指摘等につきましては、労働局として真摯に受け止めさせていただきました上で、今後とも全ての労働者が希望を持ち、安心して働くことのできる環境の

整備にしっかりと取り組んでまいります。

また、県民の皆様の納得や信頼を得ながら行政サービスを推進していくためには、我々行政の力だけでは十分でなく、本日お越しいただいている公労使の委員の皆様のお力添えが不可欠であると考えております。引き続き、皆様のご支援、ご協力をよろしくお願ひ申し上げまして、簡単ではございますがお礼の言葉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。

○進行

以上をもちまして、令和7年度第1回山形地方労働審議会を閉会いたします。

なお、本年度第2回審議会につきましては、来年3月の開催を予定しております。後日、改めて日程のご相談をさせていただきますので、よろしくお願ひいたします。

本日は大変ありがとうございました。

以上