

令和7年度第1回山梨地方労働審議会

1 日 時

令和7年11月21日（金）午前10時00分～午前12時00分

2 場 所

ベルクラシック甲府 2階ヴィクトリア

3 出席者

公益代表 落合委員、坂井委員、實川委員

労働者代表 三輪委員、宮下委員、濱田委員

使用者代表 廣瀬委員、遠藤委員、星委員、有田委員、長田委員

4 議題

(1) 最低工賃の改正等について

(2) 令和7年度行政運営方針重点施策の進捗状況について

5 審議内容

【進行】:

本日は御多忙の中、御出席いただきありがとうございます。本日の進行をさせていただきます山梨労働局雇用環境・均等室の金丸でございます。どうぞよろしく願いいたします。着座にて失礼いたします。

皆様におかれましては、大変ご多用の中、山梨地方労働審議会委員にご就任いただき誠にありがとうございます。

任命通知書について机上に配付させていただいておりますのでご確認の程お願い申し上げます。

それでは資料のご確認についてお願いいたします。「令和7年度第1回山梨地方労働審議会次第」、「山梨地方労働審議会 席次表」、「山梨地方労働審議会 委員名簿」、「山梨労働局 出席者名簿」、「地方労働審議会令」、「山梨地方労働審議会 運営規程」、資料1「最低工賃の改定等について（家内労働関係）」、資料2「令和7年度 重点施策の推進状況－上半期の取組状況と下半期の対応－」、資料3「令和7年度 労働行政運営方針重点施策」以上をお配りさせていただいております。資料に不足等がございましたらお申し出ください。よろしいでしょうか

それではこの度、委員の改選に伴い18名の内11名の方が、前期に引き続きご就任いただいたところでございます。今回、新たに公益代表委員として近藤委員、太田委員、山本委員、労働者代表委員としまして杉原委員、木下委員、土屋委員、使用者代表委員として有田委員にご就任いただいております。本来であれば、ここで新たにご就任された委員の皆様にご挨拶をいただきたいところでございますが、時間の関係もございましてご紹介のみとさせていただきます

ます。よろしくお願いいたします。

また、本日、出席者全員のご紹介につきましても、委員名簿及び労働者出席者名簿にてご紹介に代えさせていただきます。

続きまして、定数の確認でございます。本日は、公益代表の近藤委員、坂井委員、労働者代表の濱田委員、杉原委員、使用者代表の諸平委員におかれましては事前に欠席される旨のご連絡を受けております。よって委員の18名中13名にご出席いただいておりますので、地方審議令第8条第1項の規定により、審議会が有効に成立していることをご報告申し上げます。

続きまして、本日の審議会の傍聴について公示をいたしましたところ傍聴希望はございませんでした。

これより、令和7年度第1回山梨地方労働審議会を開催いたします。それでは、開会にあたりまして労働局長の岩崎からご挨拶を申し上げます。

【局長】：

皆さん、おはようございます。厚生労働省山梨労働局長の岩崎でございます。着座にてお話しをさせていただきたいと思っております。

本日は大変お忙しいところ、ご参集いただきまして本当にありがとうございます。

平素より、私ども山梨労働局の行政運営に格別のご理解とご協力をいただいておりますことを、改めて感謝申し上げます。審議会の開催に先立ちまして、県内の労働情勢を取り巻く動き等につきまして、少しお話をさせていただきたいと思っております。

まず、県内の労働市場の状況でございますけれども、物価高騰や賃上げによる人件費の上昇の影響などから、小売業や宿泊業、飲食業を中心に求人に弱さが続いているところでございます。また、製造業におきましては、米国の関税措置による影響が懸念されているところでございます。さらに、建設業、運輸業、医療、福祉の人手不足分野からは一定の求人需要などにより、直近の有効求人倍率が1.32倍と全体として雇用情勢は改善している状況というように思います。

一方で、人手不足の分野を中心に人材不足が一層厳しさを増しているために、求人充足支援などの人材確保の対応が強く求められているところでございます。

また、最低賃金につきまして、今年と比較的マスコミの方にも多く取り上げていただいておりますので、皆様もご承知のことと思っておりますけれども、今年度の最低賃金改定額は1,052円であり、対前年比64円増、6.4%強の上昇となっております。改定額は来月12月1日から発効することとなっております。今年度の最低賃金の改定は、過去最高額の引き上げ額であるとともに、本県では初めて1,000円の大台に乗るということでございまして、また最低賃金審議中盤以降に山梨県の長崎知事から要請が行われ、マスコミが大きく取り上げられたこともあり、既にある程度周知されているものと考えています。

しかしながら、この1,052円の改定決定ということについては、1,000円台に乗ったということ以上に、この1,052円という最低賃金をいかに履行確保していくかというのが、大きな課題になると考えております。そのためには、この最低賃金の金額を、県内企業、ひいては県民全体に浸透させて、遵守していただくことに向けて取り組むことが重要だと考えております。

現在は改定最低賃金の発効前ということでございますので、山梨労働局、それから各監督署、ハローワーク一体になりまして、この周知に努めているところでございます。

発効後につきましては、引き続き周知を行うことに加えて、年明け以降は最低賃金の履行状況について監督指導等を実施して、さらに履行の徹底を図るということとしております。

また、先の国会では多くの法律の改正がありましたけれども、今後の施行を控えたものとしては、労働施策総合推進法等の一部改正法による各種の法改正があります。これにより、新たにカスタマーハラスメントでありますとか求職者等に対するセクシュアルハラスメントについて、ハラスメント防止対策措置を講じることが事業主に義務付けられることとされております。このほか従業員 101 人以上の企業は、男女間の賃金差違及び女性管理職比率等の情報の公表が義務化されるということでございます。これらの円滑な施行に向けて取り組んでまいります。

改正法の施行に向けた関係省令や指針の整備等の詳細については、現状、厚生労働本省の審議会において審議されているところであり、決まり次第順次周知に取り組んでまいります。現時点においては法律が改正されてこういうこととなります、ということを知っていくこととしております。

現在、政権変わりました高市総理の下で新たな経済対策等が提示されていますけれども、岸田政権以降、特に重要視されていますのは、賃上げに向けて政府全体で取組を推進していくということでございます。この賃上げを起点とした成長型経済の実現に向けて中小企業、小規模事業者等の賃上げを促進するために適正な価格転嫁、それから生産性の向上など、賃上げ支援の施策を総動員すること。また、少子化、人口減少ということに直面する最大の課題に耐え抜くために、仕事と子育ての両立支援をより一層進めること。そして、女性や非正規雇用で働く方をはじめ、誰もが希望に応じた働き方で意欲や能力を十分発揮できる環境を整備することが求められております。

私ども労働局は、地域における総合労働行政機関として、その役割を果たしていくことが求められていることは自覚しておりますけれども、そういったことを果たしていくためには個々の取組の評価をいかに高めていくか、難しい課題ではありますけれども、私ども常に考えなければならないことと理解しております。個々の企業の実態をしっかりと把握して、改善に向けた提案を行いながらフォローアップをしていくといった継続的な対応を基本的なスタンスとして改めて認識し、業務を進めてまいりたいと考えております。

本日、委員改選後初めての審議会の開催ということですので、委員改選に伴う各種手続等進めさせていただいたのちに、2つの議題につきましてご審議をいただくこととしております。

1つ目は、最低工賃の改正についてでございます。今年度は、第15次最低工賃新設改正計画がございますけれども、こちらが初年度ということになります。これまでの第14次計画は改定について3年間の計画で実施していたところですが、第15次計画からは2年間の計画で改定を検討していくということとしております。今年度は電気機械器具製造業の最低工賃の審議について来月から実施したいと考えており、後ほど担当部長から説明させていただきます。

その次の議題「令和7年度の山梨労働局の重点施策の進捗状況について」こちらが主題となりますが、今年度上半期の労働局、監督署及びハローワークの業務の実施状況ということについて、後ほど担当部長の方から説明させていただきますのでご審議いただきたいと思います。

各種議題につきまして、忌憚のないご意見やご指摘等賜りますようお願い申し上げまして、大変長くなりましたけれども私からの冒頭の挨拶とさせていただきます。本日は、どうぞよろしくお願ひいたします。

【進行】：

それでは議事の前に会長の選出に移りたいと思います。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項により公益を代表する委員の中から委員が選出すると規定されております。立候補される委員がいらっしゃいましたら、この場でお願いしたいと思います。

立候補者がいないようですので、事務局案といたしまして落合委員にお願いしたいと考えておりますが、委員の皆様方ご異議はございませんでしょうか。

【会場】：

異議なし。

【進行】：

ありがとうございます。それでは、異議がございませんでしたので、会長を落合委員にお願いしたいと思います。

落合会長、よろしくお願ひいたします。

続きまして、会長代理の選出でございます。地方労働審議会第5条の第3項におきまして、会長に事故があるときは公益を代表する委員のうちから、会長が予め指名する委員がその職務を代理するとなっておりますので、落合会長に会長代理のご指名をお願いしたいと思います。

【会長】：

はい、落合です。よろしくお願ひいたします。それでは、会長代理につきまして、本日欠席をいただいておりますけれども、近藤委員にお願いしたいと思います。皆様ご了承いただけますでしょうか。

【会場】：

異議なし。

【会長】：

ありがとうございます。ご了承いただきましたので、近藤委員でお願いしたいと思います。

【進行】：

はい、ご承認いただきましたので、近藤委員にお願いしたいと思います。

それでは、落合会長からご挨拶をいただくとともに、山梨地方労働審議会運営規定第4条により、会長が議長を務めることとされておりますので、ご挨拶のあとには議事進行につきましても、よろしくお願ひいたします。

それでは、落合会長よろしくお願ひいたします。

【会長】：

皆様、本日はご多用のところご参集いただきましてありがとうございます。ただ今、会長の任を拝命いたしました落合と申します。よろしくお願ひいたします。では、着座にて失礼いたします。

先ほど、労働局長からお話がありましたところではありますけれども、山梨県における労働を取り巻く環境というのは、人口減少、それから産業構造の変化、働き方の多様化など日々大きく変化をしております。こうした状況の中で、労働者が安心して働き続けられる環境を整え、企業が持続的に発展できる基盤を築くことというのが、地域社会全体の活力につながる重要な課題だと考えております。

本審議会ですけれども、労使双方の委員の皆様、そして公益の立場からのご意見をいただきながら、地域の労働政策を検討し、より良い方向に導いていく役割を担っております。

皆様の豊富な経験、それから知見を結集し、建設的な理論を重ねることで山梨の未来にふさわしい労働環境を築いてまいりたいと考えております。

本日の議論がもととなり県民の皆様にとって働きやすい、かつ安心できる社会づくりにつながることを心より願っております。どうぞ、忌憚のないご意見を賜りますよう、よろしくお願ひいたします。では、これにて私の挨拶とさせていただきます。よろしくお願ひいたします。

それでは引き続き、これより議事に入りたいと思います。私の方で進行役を務めさせていただきます。時間が限られておりますので、円滑な審議の進行にご協力をいただきたいと思います。

まず、議題1の最低工賃の改正等について、初めに山梨県電気機械器具製造業最低工賃の改正等及び関連部会の設置について。引き続き、家内労働部会及び最低工賃専門部会の専決に係る決議等について、事務局から説明を願ひできますでしょうか。

【労働基準部長】：

山梨労働局の労働基準部長をしております小林と申します。

私から最低工賃に関します説明をさせていただきます。着座にて失礼いたします。

まず、資料の1の1ページ目でございますが、先ほど、局長の岩崎からも少し触れさせていただきましたが、第15次最低工賃新設改正計画というものがございます。これは、山梨には、最低工賃の設定がされている業種が3つございます。

冒頭にごございましたように、1つ目が電気機械器具製造業、2つ目が婦人服製造業、そして3つ目が貴金属製品製造業でございます。従来、毎年1業種ずつ工賃改定をご審議いただいているところではございますけれども、今年度から、このサイクルを見直しまして、資料にありますように電気機械器具製造業につきましては本年度ご審議いただき、残りの2つ婦人服と貴金属につきましても、本来であれば、毎年1つずつご審議いただくようなサイクルであったところを、この2つを来年度一緒にご審議いただく形になりました。このサイクルをこのページのタイトルでありますように、この第15次最低工賃新設・改正計画と称しているところでございます。

次に最低工賃の改正の仕組みについて、資料の次のページを御覧ください。このフローチャ

ートに沿ってお話しをさせていただきます。

まず、最低工賃の改正につきましては、その起点となりますのが左上の青の枠でございますように、家内労働法第 8 条によって労働局長が工賃の低廉な家内労働者の労働条件の改善を図るため、必要だと認めるときは審議会委員に調査審議を求め、その意見を聞いて最低工賃を決定することができるというような規定がございます。これにより労働局長が改正の必要と認めた際には、本日の審議会において調査審議を求めると形になるわけでございます。

次に、この調査審議の基となりました地方労働審議会におきましては、政令第 320 号、地方労働審議会令の第 6 条に審議会はその定めるところにより部会を置くことができるという規定がございます。「その定めるところ」というのが、「山梨地方労働審議会の運営規定」でございますが、こちらの第 9 条の方に、審議会は必要に応じて次の部会を置くことができるという規定がございます。そして、9 条の 2 号に家内労働部会との取り決めがございます。

今申し上げましたように、家内労働部会はできる規定がございますので、本日、審議会においてこの家内労働部会を設置することについて後ほどご審議、ご決議いただきたいところでございます。

また、家内労働法第 21 条におきましては、審議会は最低工賃の決定または、その改正の決定について、調査審議を求められたときは専門部会を置かなければならないと規定されております。こちらは置かなければならないとの規定でございますので、家内労働部会の方において最低工賃の改正の必要性が認められると決議がされましたら、もう一つの最低工賃専門部会の方は、決議を得ることなく設置されるという形になるところでございます。

続いて、資料の 3 ページの方にお進みください。この 3 ページにつきましては、今申し上げました家内労働部会の設置を決議いただいたあとの流れを作図しているものでございます。

本日、このあとに家内労働部会の設置に関する審議をいただきまして、設置の決議をいただいた場合には、そのあと家内労働部会で最低工賃の改正の必要性についてご審議いただきまして、改正する必要があるというご答申をいただいた場合には、もう一つの部会であります最低工賃専門部会の方に審議の場を移しまして、具体的な金額について家内労働者、そしてこの家内労働者に作業を委託する委託者の双方から意見を聞いて決定をするという流れになります。以上、説明させていただいたうえで、資料の 4 ページでございますけれども、本日ご決議いただきたい事項としましては、まず 1 つ目。先ほど申し上げましたように、できる規定でございます「家内労働部会の設置の有無」につきまして、ご審議をいただきたいと思っております。

2 つ目でございます。こちらは「山梨地方労働審議会運営規定の第 2 条第 2 項の条文」に、審議会はその議事が諮問のみの場合にあつては、労働局長から会長宛諮問文を発出することをもって、会議の招集に代えることができるという、こちらも、できる規定でございます。最低工賃の改正について改正の必要性がありとなった場合には、それを受けまして、労働局長が改めて審議会の方に改正の諮問をすることになりますけれども、これを本日のような審議会を改めて開くことなく、先ほどの条文に基づきまして諮問文を会長あて提出することによって、会長への諮問が行われたものとするということになります。

この 2 つをご決議いただきたいと思っております。どうぞ、よろしく願いいたします。

【会長】：

では、ただ今説明にありました本年度改正対象の最低工賃にかかる審議等を行うため、関連部会を設置すること及び関連部会の専決決議についての事務局の説明につきまして、何か質問もしくはご意見ございましたらご発言をお願いいたします。よろしいでしょうか。それでは、質問ご意見等ございませんでしたので、この点については了承することといたします。

続いて、ウの「関連部会委員の指名について」、事務局から説明をお願いできますでしょうか。

【労働基準部長】：

はい、引き続き私の方から説明をさせていただきたいと思います。家内労働部会の設置、そして、改正時における諮問に関しましては、ご決議誠にありがとうございます。

続いて、今、決議いただきました家内労働部会、そして諮問が行われた場合に設置されます最低工賃専門部会の委員の選任につきましてご説明をさせていただきます。家内労働部会の委員につきましては、地方労働審議会令の第6条第2項で、部会に属するべき委員、臨時委員及び専門委員は会長が指名すると規定されております。

そして、もう一つの最低工賃専門部会、こちらの方につきましても、同じく地方労働審議会令の第7条第1項にて家内労働法第21条第1項の規定により審議会置かれる専門部会に属すべき委員及び臨時委員は会長が指名すると規定されているところでございます。

そのため、この両部会に属する委員につきましては、会長が選任することになる訳でございますけれども、落合会長につきましては先ほど選任されましたので、現時点で会長に両部会の委員を指名していただくというのは、大変難しいだろうと思われまます。

そのため、本日後程選任をしていただきまして、指名した委員の名簿を後日皆様にお示しする形をとらせていただきたいと思います。

なお、両部会の部会長につきましては、それぞれ、最初の部会が開催時に委員間で選任いただくことになっています。以上でございます。

【会長】：

ありがとうございます。ただ今説明にありましたとおり別途委員指名をさせていただきたいと思っております。

それでは、最低工賃の改正等につきましては、予定しておりました議事は終了いたしました。他に質問等ないようでしたら、本議題の審議を終了して次の議題に移りたいと思いますが、いかがでしょうか。よろしいでしょうか。

では、次に議題2に移りたいと思います。令和7年度重点施策の推進状況について、事務局から説明をお願いいたします。なお、質問等は事務局の説明がすべて終了したあとをお願いいたします。では、事務局の方でよろしくをお願いいたします。

【雇用環境・均等室長】：

雇用環境・均等室の和田と申します。どうぞ、よろしくお願いいたします。着座にて失礼いたします。

お手元の資料の資料2と資料3をご覧くださいと思います。資料3につきましては、令和7年度の山梨労働局行政運営方針の重点施策になりまして、資料2が、その施策の上半期の

取組状況と下半期の対応をまとめたものになります。資料 2 の各ページの右上に黄色の枠囲みで、資料 3 の重点施策の何ページに対応しているかを記載しておりますので、該当ページを一緒にご覧いただければと存じます。

また、同じ大項目の中に各部の所管分野がそれぞれ記載されている部分がございます、それぞれの担当からご説明させていただきますので、途中説明が飛ぶところがございますけれども、ご容赦いただければと存じます。

それでは、雇用環境・均等行政に係る重点施策の推進状況について説明させていただきます。

まずローマ数字の「I 最低賃金・賃金引上げに向けた支援、非正規雇用労働者への支援」の「1 最低賃金・賃金引上げに向けた中小・小規模企業等支援、非正規雇用労働者への支援」について、資料 2 の 2 ページ、資料 3 の 2 ページをご覧いただければと思います。「(1) 事業場内最低賃金の引上げに取り組む中小企業・小規模事業者の生産性向上に向けた支援」としまして、業務改善助成金等の賃金引上げを支援する助成金ですとか、活用事例などを取りまとめた山梨労働局独自の「賃上げ支援助成金パッケージ」こちらを作成しまして、幅広く周知しているところでございます。

助成金の申請件数につきましては、資料のとおりとなっておりますけれども、資料の令和 6 年度のカッコ内の数字は上半期の数字の比較ができるように、令和 6 年度の上半期 9 月末の時点の件数を記載しております。

また、山梨働き方改革推進センター、こちらにおきましてワンストップの相談窓口を設置し、社労士等の専門家が生産性向上等に取り組む事業主に対する支援を行っているところでございます。なお、昨年度までは当局を含む各都道府県労働局が、それぞれこのセンター事業を委託しておりましたけれども、今年度から委託契約の主体を厚生労働本省に一本化して事業を実施しております。その影響で受託者が変更になりまして、全国社会保険労務士会連合会が受託しておりますけれども、新規センターの立ち上げ周知に時間がかかったことから、上半期の支援件数は前年度と比べて少なくなっているところでございます。

今後の取組としましては、引き続きあらゆる機会を捉えて中小企業、小規模事業主への支援を促進してまいるといふことと、令和 8 年 1 月に開催予定の地方版政労使会議において、賃金引上げに向けた気運醸成を図るとともに生産性向上等の賃金引上げに向けた各種取組について意見交換を行う予定でございます。

次に、資料 2 の 4 ページ、資料 3 の 4 ページをご覧いただければと思います。「(3) 同一労働同一賃金の遵守の徹底」についてでございます。非正規雇用労働者の待遇については、必ずしも働きや貢献に見合った待遇が確保されているとは言えない状況がございます、正社員との間には、不合理な待遇差も見受けられているところでございます。同一企業内における正社員と非正規雇用労働者の間の待遇差の解消を図るために、パートタイム・有期雇用労働法における同一労働同一賃金の履行確保、こちらを図っているところでございますけれども、働く方の多様性を尊重しながら格差を是正して、非正規雇用労働者の待遇改善を行うことで賃上げを促進していくといった狙いもあるところでございます。現在、雇用環境・均等室と労働基準監督署が連携して取り組んでいるところでございますけれども、連携していくことで、より効率的な報告徴収等を行い、是正指導の実効性を高めるとともに、支援策の周知を行うことにより、企業の自主的な取組を促しているところでございます。

今、報告徴収と申しあげましたけれども、この後にも何度か私の方から報告徴収という言葉でお伝えしますが、こちらは、法の施行に関して必要な事項につきまして、事業主から報告を求めるものになります。

また、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としまして、キャリアアップ助成金の周知・活用勧奨を行っているところでございます。今後の取組としましては、パートタイム・有期雇用労働法に基づく報告徴収を引き続き実施しまして、法の着実な履行確保を図るとともに非正規雇用労働者の待遇の改善を図っていくこと。また、山梨働き方改革推進センターによる相談窓口において、きめ細かな支援を行っていきたいと考えております。

続いてページは飛びますけれども、資料2の24ページ、資料3の23ページ、こちらをご覧くださいいただければと思います。ローマ数字の「IV多様な人材の活躍推進と職場環境改善に向けた取組」の「2 女性活躍推進に向けた取組促進等」について、ご説明いたします。「(1)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等」、こちらについてでございますけれども、現状として女性の就業率、こちらは高くなってきているものの男女の賃金差異は依然として大きく、女性の管理職の割合、こちら低い状況でございます。そのため報告徴収の実施によりまして、雇用管理の各ステージにおける性別を理由とする差別の禁止をはじめとする男女雇用機会均等法の着実な履行確保を図るとともに、常時雇用する労働者数が301人以上の事業主に義務付けられております、男女の賃金の差異に係る情報公表等について、女性活躍推進法の報告徴収等の実施によりまして履行確保を図っているところでございます。この男女の賃金の差異に係る情報公表の状況でございますけれども、常時雇用する労働者数が301人以上の山梨県内の企業の公表率は、98.4%でございました。

また、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定の状況ですけれども、労働者数101人を超える企業は届出義務がございますが、301人以上の企業の届出率は100%。101人以上300人以下の企業の届出率は98.8%でございました。また、女性活躍推進法に基づき、一般事業主行動計画の策定・届出を行った事業主のうち、女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良であるなどの一定の要件を満たした事業主が労働局へ申請することによりまして、厚生労働大臣の認定、「えるぼし認定」を受けることができますが、令和7年度上半期は、株式会社ゼロと、株式会社アルソア慧央グループを認定いたしました。今後の取組としましては、男女雇用機会均等法及び女性活躍推進法に基づく報告徴収を実施することにより、法の履行確保を図るとともに、先ほども局長の方から少しお話がありましたけれども、先の通常国会で、改正女性活躍推進法が成立、6月11日に公布され、法の有効期限こちらが令和18年3月31日までに延長することとなり、従業員数101人以上の企業は、「男女間賃金差異」と「女性管理職比率」の情報公表が義務化されることになっております。こちら令和8年4月1日の施行になりますので、この改正内容についてあらゆる機会を捉えて周知を図ってまいります。

続いて、資料2の26ページ、資料3の25ページをご覧くださいいただければと思います。ローマ数字の「IV多様な人材活躍促進と職場環境の改善に向けた取組」の「3 総合的なハラスメントの防止」についてご説明いたします。「(1)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」についてでございますけれども、職場におけるハラスメントの相談は、特にパワーハラスメントに関する相談件数の増加が顕著でございます。ハラスメント防止措置義務の履行確保を徹底するなど、職場におけるハラスメント対策を総合的に推進する必要があります。令和7

年度上半期の山梨労働局におけるパワーハラスメントの相談件数は、380件と高止まりしている状況でございます。

なお、資料3のパワハラ相談件数の推移のグラフと、資料2のグラフの件数は異なっておりますけれども、こちらは数値の計上誤りがございまして、今年度数字を精査して再集計したものが資料2の数値になります。また、「(2)カスタマーハラスメント対策及び就職活動中の学生等に対するハラスメント対策の推進」について、次のページをご覧くださいと思います。こちらはセミナーや研修会等で説明を行うなど、機会を捉えて周知を行ってまいりました。今後の取組としましては、ハラスメント防止対策について、法の履行確保を図るとともに、事業主の皆様へ実効性のある措置を講ずるよう広く周知を図ってまいります。

また、先の通常国会で労働施策総合推進法等が改正されまして、カスタマーハラスメントや求職者等に対するセクシュアルハラスメント、いわゆる就活セクハラを防止するために、雇用管理上必要な措置を講じること等が事業主の義務となります。施行日は、公布後1年6か月以内の政令で定める日とされておりまして、具体的な施行の期日を定める政令ですとか、関係する指針は、労働施策審議会への諮問を経て定められる予定ですが、改正内容について、あらゆる機会を捉えて周知を図ってまいりたいと考えております。

続いて、「4 フリーランスの就業環境の整備」についてでございますけれども、フリーランス法、こちらが昨年11月1日に施行されたところでございます。今後の取組としましては、フリーランスからの相談に適切に対応し、委託事業者に対する調査を実施することにより、フリーランスの就業環境を整備してまいりたいと考えております。

最後に、資料2の28ページ、資料3の26ページをご覧くださいと思います。ローマ数字の「IV多様な人材活躍促進と職場環境の改善に向けた取組」の「5 仕事と育児・介護の両立支援、多様な働き方の実現に向けた環境整備、ワーク・ライフ・バランスの促進」についてご説明いたします。

少子高齢化や生産年齢人口が減少する中で、仕事と育児・介護の両立支援は喫緊の課題となっております。改正育児・介護休業法が本年10月1日に完全施行されましたけれども、育児・介護休業法及び次世代育成支援対策推進法の履行確保などによりまして、仕事と育児・介護の両立支援の取組を促進してまいりました。改正法によりまして、常時雇用する労働者数301人以上の事業主に男性の育児休業取得率に係る情報公表の義務付けが拡大されたところでございますが、山梨県内の企業の公表率、こちらは100%でございました。さらに、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定の状況でございます。労働者数101人を超える企業に届出義務がございますが、まず301人以上の企業の届出率は100%。101人以上300人以下の企業の届出率は98.8%でございました。また、次世代育成支援対策推進法に基づき、一般事業主行動計画を策定した企業のうち、計画に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした企業は、申請を行うことによりまして子育てサポート企業として、厚生労働大臣より「くるみん認定」を受けることができますけれども、令和7年度上半期は、シチズンファインデバイス株式会社を認定いたしました。今後の取組としましては、改正育児・介護休業法及び次世代育成対策推進法の内容や、関連助成金などの事業主への支援策、制度利用時の給付金などについて、引き続き周知に取り組み、また、介護離職防止のための措置への対応に役立つ支援ツールなどの活用を促してまいりたいと考えております。また、改正育児・介護休業法の改正内容の履行確保を図るために、計画的に報

告徴収を実施するとともに、労働者からの相談等により法違反が疑われる事案を把握した場合には、適切に報告徴収などを実施してまいりたいと考えております。さらに、認定制度の周知を図り、認定の取得促進に取り組んでまいりたいと考えております。以上でございます。

【労働基準部長】：

引き続き、基準行政につきまして私の方から説明をさせていただきます。

まずは、先ほどの最低工賃に関しましては、ご決議いただきましてありがとうございました。

この基準行政に対しては、本年度前半の取組状況。そして、後半の動きについての説明となります。資料の方につきましては、まず資料2の3ページをご覧くださいと思います。また資料の3の方につきましても、同じく3ページということでございます。最低賃金につきましてのお話になります。最低賃金につきましては、昨年度から社会的に関心の高い状況が続いておりますけれども、本年度の最低賃金の改正につきましては、まず、都道府県に設置されている最低賃金審議会で審議するために、中央最低賃金審議会が示す目安額というものがございまして、こちらが63円ということで、過去最高額が示されたところでございます。この63円を参酌しつつ、法定三要素と呼ばれます賃金、そして労働者の生計費、賃金支払能力。この三要素を、それぞれの状況を踏まえ真摯にご審議をいただいたということでございます。その結果、今ご覧いただいております表にありますように、現行は988円でございますけれども、そこから目安額63円にプラス1円追加した64円のアップということで、1,052円というのが最低賃金となりまして、12月の1日からこの金額が山梨県内の最低賃金額として、効力を発生するというような状況になっているところでございます。また最低賃金につきましては、今申し上げましたように、すべての事業場に適用される地域別最低賃金のほかに、もう一つ特定の業種のみに対応される特定最低賃金というものがございまして、山梨におきましては、この表の真ん中にご覧いただけますように、電子部品・デバイス・電子回路・電気機械器具・情報通信器具製造業、もう一つが自動車・同附属品製造業。この2つが設定されているところでございます。こちらの方につきましては、表にありますように電気が1,047円。そして、自動車の方は1,029円というふうになっておりますけれども、先ほど申し上げましたすべての事業場に適用される地域別最低賃金が12月1日より1,052円になりますので、この2つの特定最低賃金よりも、この1,052円は高額となりますので、12月1日以降は、この電機、自動車両方につきましても、この1,052円が最低賃金というような取扱となるところでございます。ただし、この2つの特定最低賃金につきましては、現在、改定の審議が行われているところでございまして、電気につきましては、現在も審議中でございますけれども、自動車の方につきましては60円の引き上げ、1,089円とすることの答申をいただいております。今後、官報公示など必要な手続きを経まして、来年3月1日より効力を発生するというような予定としているところでございます。地域別最低賃金は、先ほど申し上げましたように、64円アップの1,052円と初めて1,000円台の大台に乗ったところでございまして、報道機関の方にも多く取り上げていただいたところでございます。すべての事業場に適用されますので、最低賃金額を広く知っていただくことが、重要と考えているところでございます。そのため、資料の右側にありますように周知のための各種取組を実施したところでございます。また、最低賃金は、労働者のセーフティーネットとい

う意味合いもございますので、事業者におかれましては、労働者に確実にそれを支払っていただく必要性がございます。そこで、今年度後半の取組といたしましては、今ご覧いただいている資料の角の方にありますけれども、ピンクで塗りつぶしている部分にありますように、事業者が集まる各種説明会で資料にありますリーフレットを配布したり、最低賃金額の遵守状況を確認する監督指導を実施することとしております。

続きまして資料の 29 ページ、大きく飛びますが、ご覧いただければと思います。資料 3 の方につきましては 27 ページとなります。29 ページの方には、安全で健康に働くことができる環境づくりということで、基準行政としましては長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害の防止。これについては、各監督署は各種情報により長時間労働が疑われる事業場に対しまして監督指導を実施し、また労働基準関係法令等の違反が認められた場合には、是正指導を行っているということでございます。また併せて、労働時間の短縮や、労働時間管理の適正化についても指導を併せて行っているところでございます。今年度前半の取組状況につきましては、オレンジの表にまとめておりますけれども、何らかの労働関係法令違反が認められた事業場の割合は、87.4%となっております。うち労働時間に係る法令違反が認められた事業場の割合が、46.6%ということで、下段の数値は昨年同期のものでございますけれども、多くの項目でまだ違反率が高い状況が続いていることが伺われるところでございます。

特に今年度の動きとしましては、割増賃金に関する違反率が上がっているということでありますので、後半におきましても、こちらの法の遵守率、遵守状況を注意深く見に行くこととして行っているところでございます。その他の取組といたしましては、時間外・休日労働に関する協定届。いわゆる 36 協定といわれるものでございますけれども、この 36 協定の受付時におきまして、上限規制を上回るなどの内容の不備が認められる場合には、適正な 36 協定を締結に向けて指導を行っている状況でございます。

次に資料の右側になります。働き方改革の実現に向けた中小企業、上限規制適用猶予業種等への対応についてでございます。中小企業・小規模事業者におきましては、適正な労務管理の必要性が行き届いている状況にはまだなっていないところでございます。また、その関係法令の認識度も決して高い状況とは言えないところでございます。そのため、中小企業・小規模事業者に向けましては、監督署に在籍する監督官で編成されました労働時間相談・支援班、こちらによりこれらの説明を行って適正な労務管理の必要性、そして関係法令の理解について支援を引き続き行っていく予定でございます。また、労働時間の上限規制が猶予されていた業種につきましては、昨年度より上限規制の適用の方が開始された訳でございます。既に 1 年半経過しているところでございますが、特に自動車運転者につきましては、自動車運転者を雇用する貨物運送業だけではなく、荷主となります製造業などの事業者の方にも理解をいただく必要性がありますことから、トラック事業者を対象にした説明会と併せて、荷主となります事業所に対しましても個別に訪問しまして、恒常的な荷待ちを発生させないよう、荷主要請というものを実施しています。

また、11 月は過労死等防止啓発月間となっております。過重労働解消キャンペーンというものを展開させていただいております。日頃から、長時間労働が疑われる事業場に対しましては、監督指導を実施していることは申し上げたところでございますけれども、この過重労働解消キャンペーンといたしまして、重点的に監督指導をするとともに、労働者団体、使用者団体

に對しまして、長時間労働の削減等について要請を実施しているところでございます。

また、来週の水曜日 26 日になりますけれども、13 時半から、ここベルクラシック甲府におきまして過労死等防止対策推進シンポジウムというものを開催する予定としております。こちらではゲストの方のお話であったりとか、あとは今、有識者の方の登壇ということのも予定しておりますので、ぜひ参加ができる方は参加をお願いしたいと考えているところでございます。

今後の取組といたしましては、依然として労働時間に係る法違反が認められることから、引き続き監督指導を実施いたしまして、時間外労働の上限規制、適用猶予業種等を対象にしました説明会を開催するなど、長時間労働の抑制、過重労働による健康障害の防止に向けた取組を引き続き行ってまいります。

続いて、資料の 30 ページの方をご覧いただきたいと思ひます。労働災害の防止に関してでございますが、山梨第 14 次労働災害防止計画というものを策定いたしまして、2023 年度から 2027 年度の 5 か年計画ということで取り組んでいるところでございます。今年度は、山梨第 14 次労働災害防止計画の 3 年目となっているところでございますが、死亡者につきましては 9 月末現在 6 人ということで、今ご覧いただいている左下のグラフを見ていただきたく思ひますが、このオレンジ色の数値です。労働災害の推移が死亡者数の数値でございますけれども、現在 6 人というふうになっておりますけれども、11 月に入りまして、またお 1 人のかたが死亡災害に遭われてしまったことで、7 人というふうになり数字にはなります。目標が、もう少し上にあります水色の枠にありますように、目標死亡災害が 4 人以下としているところでございますので、既に現在 3 名のかたの分、上回ってしまっていることになっております。さらにその後ろ、4 人が交通事故などの車両にひかれたものとなっております。次に休業 4 日以上死傷者数、こちらも目標は 907 人以下となっておりますが、左下の今度はグラフの棒の方を見ていただきますと、死傷者数 632 人となっております。これは、確かに 907 人以下という目標に対しては 632 人なんですけど、昨年同期と比べますと、既に 8.8%ほどの増加としている状況でございます。つきましては、今後も最終的な目標の達成におきまして、労働災害防止の対策を徹底して行くということでございます。そのためには、発生状況だったり労災が多く発生している業種について、どのような取組をしていくかということが大事になっていきますので、その労働災害の防止につきましては、ご覧いただいている資料の右側の方に対策の概要を書かせていただいております。すべての業種に對しましては、やはり転倒災害、いわゆる行動災害というものが非常に多発しているということでございますので、その対策の取組を周知する。そして、そういった災害に見舞われる方の多くが、高年齢の労働者の方が多いということも踏まえまして、エイジフレンドリー補助金、ガイドライン、こういったものを周知させていただいているほか、本年 6 月は省令の改正が行われまして、義務付けされております熱中症対策ですけれども、ストップ熱中症クールワークキャンペーンを展開いたしまして、その要請数を増加させ改正の内容を把握して予防対策の周知を実施したところでございます。

また、その次になります。個別の業種としましては、第三次産業です。小売業や社会福祉施設等の働いている方々に対することです。この業種におきましては非常に転倒災害や腰痛等の先ほど申し上げました行動災害が増加しているということが課題となっております。企業の自主的な安全衛生活動や、災害防止の支援に行政が係われますよう山梨労働局においては、令和 4 年度から小売業の方、そして介護されている事業場の方々の関係各社を集めまして、SAFE 協

議会というものを設置して、年に2回開催をしているところでございます。今年度も9月に1度実施させていただいておりまして、次回が2月に開催するというを予定しているところでございます。

次に建設業についてでございます。建設業につきましては、監督署によります建設現場や店社への個別指導等を行ったほか、平成28年度から実施しております「山梨県建設業ゼロ災宣言運動2025」こちらを引き続き、建設業労働災害防止協会や山梨県建設業協会に要請をしたところでございます。また、7月の全国安全週間中には熱中症予防の周知・指導を兼ねて、労働局長によります建設現場への安全パトロールを実施したというところでございます。

続いて、製造業についてでございます。これは県内の工業団地工業会などを11か所程ございますけれども、こちらに関しまして定期的に労働災害防止にかかる関係資料を提供し、会員事業場への周知の要請をいたしまして、労働災害防止に対する意識の啓発を図ったところでございます。それら各種労働災害防止の取組につきましては、下半期におきましても、引き続き理解を進めていくと考えるところでございます。

次のページをご覧くださいと思います。迅速・的確な労災補償ということでございます。労災補償の関係につきましては、精神疾患に関します労災請求件数というのが全国的に増加傾向にありまして、当局においても、非常に増加している傾向が見られるところでございます。

今年度は、既に17件の請求を受け付けておりまして、特にパワハラを原因とする精神疾患の請求が目立っているという状況でございます。このような現象の背景には、労災補償制度への認知が高まってきたということとともに、働き方の多様化が進みまして労働者を取り巻く職場環境の変化といったような、社会情勢の変化があるというふうにも考えているところでございます。また、精神疾患に関します社会全般の理解が進んできているところもあって、今、労災請求件数の増加につながっているのではないかとこのふうにも考えているところでございます。

このようなことから本省においては、精神障害と労災認定基準に関します専門部会を開催しまして、その結果を踏まえまして、一昨年のお話になりますけれども、9月に精神障害を決定するための認定基準の改正を行いまして、業務による心理的負荷の評価表を、この中にあります具体的な出来事につきましては、いわゆるカスハラを追加するというようなことで、さらなる速やかな労災請求ができるよう基準の明確化、そして、必要な医学的意見書の収集方法の見直し、こういったことについても実施をするということになりました。当局におきましても、この認定基準に基づきまして、引き続き迅速・適正な処理について取り組んでいこうとしているところでございます。労働基準については以上になります。

【職業安定部長】：

職業安定部長の伊藤と申します。委員の皆様におかれましては、職業安定行政、人材開発行政の推進にご協力をいただきありがとうございます。着座にて失礼いたします。私の方からは職業安定部関係のローマ数字ⅡからⅣについて、非常にページ数の多い部分となっておりますので、資料2を使いまして概略を説明させていただきます。資料の2の6ページをご覧ください。

ローマ数字Ⅱ、リ・スキリング、ジョブ型人事の導入、労働移動の円滑化のところになります。1リ・スキリングによる能力向上支援。(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ございます。

厚生労働大臣が指定する教育訓練を終了した場合に、その費用の一部を支給する教育訓練給付という制度がございますが、山梨県は指定講座数が非常に少ない状況です。そのため、指定講座の拡大のため、昨年度に続き、輸送関係、大型一種、二種などの講座について重点的に講座指定の働きかけを行いまして、新規指定に繋がっております。また、運送業界等の労働力不足への対応といたしまして、ドローンの国家資格制度が開始しております。

今年度新たな取組といたしまして、ドローン資格取得の指定講座を新設すべく、運営会社 3 社に訪問による働きかけを行っております。また、労働者が生活費の不安なく教育訓練に専念できるように、本年 10 月には、教育訓練休暇給付金やリスキリング等教育訓練支援融資事業というものが施行しております。その周知を局ホームページや SNS 等で発進し、学び直しに関する各制度の普及促進に努めてまいります。

次に 7 ページ、(2) 地域職業能力開発促進協議会の活用についてでございます。本協議会では、地域の訓練ニーズの把握、ニーズに適した訓練コース設定を行い、必要な訓練機会が確保されるよう議論する場となっております。本協議会の下に設置されるワーキンググループでは、今年度は介護・医療・福祉分野の訓練効果の検証、カリキュラム改善の検討を行いまして、協議会・ワーキンググループの検討を元に来年度の訓練計画の方針を決定するところでございます。

次に 8 ページ、(3) 労働者のキャリア形成やリ・スキリングの取組を促すための相談支援事業等の拡充についてでございます。こちらは、厚生労働省からの民間委託によるキャリア・コンサルタントが、県内の各ハローワークに常駐または巡回をしております。公共職業訓練の受講を希望する求職者に対し、今後のキャリア形成の方向性ですとか、リスキリングに関する相談支援やジョブカードを活用したキャリアコンサルティングを実施しているところでございます。こちらも引き続き継続してまいります。

次に 9 ページ、(4) 求職者支援制度の活用促進についてでございます。こちらの制度は雇用保険を受給できない方々に対して、生活支援の給付金と無料の職業訓練を受講していただく制度となっております。こちらの制度は、この 10 月から制度拡充により施行されておりますリスキリング等教育訓練支援融資事業の活用促進を行うとともに訓練受講後の就職率の向上のための取組を実施して行きます。(5) 公的職業訓練のデジタル推進人材の育成支援についてでございます。まず前提として、政府としてデジタル分野の人材育成を推進しているところでございまして、この後ご説明いたします人材開発支援助成金ですとか、先ほど申し上げた教育訓練給付金、今から申し上げる公的職業訓練におけるデジタルの分野の重点化といった取組をしているところでございます。山梨労働局といたしましてもデジタル分野の訓練コースの拡充を図るとともに、活用促進に向けて訓練コース案内、受講勧奨を行っております。実績につきましても、右下の表のとおり令和 7 年度の受講者数は、まだ途中段階の数字ではございますけれども、本年度中には令和 6 年度以上の受講者数が見込まれておりまして、全体としては増加傾向の訓練コースとなっております。また、受講後の再就職実現に向けましても、訓練中から訓練後まで求職者担当者制をとるなどし、きめ細かな伴走型支援を実施しているところでございます。

次に 10 ページ、(6) 人材開発支援助成金による人材育成の推進についてでございます。こちらは事業主が労働者に対して、職務に関連した技能習得のための職業訓練を実施した場合に、

訓練経費や訓練期間の賃金の一部を助成するものとなっております。特にこちらの表にございます2コースにつきましては、令和8年度までの期間限定のコースということで、積極的な周知・活用勸奨の結果、順調に活用が進んでおりまして、企業におけるリスキリング支援策として活用されている状況でございます。

続きまして11ページ、2成長分野等への労働移動の円滑化の(1) job tag やしょくばらぼの活用による労働市場情報の見える化の促進についてでございます。こちら労働移動を支援するために、個々の職業に求められるスキルですとか、職場選択のための企業情報などの労働市場の見える化の促進が必要といわれております。こちらで紹介しております job tag というものなんですけれども、こちらは約500種類の職業解説を提供しているサイトになりまして、ハローワークでもこういったものを活用しまして、職業相談の際には求職者の職業理解の支援ツールとさせていただきます。また、昨年度からは職業訓練希望者が的確にコースを選択できるように、訓練受講後に就職可能な職業情報というものをこの job tag を使いながら収集・整理し提示しながら職業相談を行いまして、訓練コースと希望職種の不マッチが起きないような取組を実施しているところでございます。

(2) 就職困難者を雇い入れる事業主への支援による成長分野等への労働移動の円滑化についてでございます。就職が困難な方を雇い入れる際の助成金であります「特定求職者雇用開発助成金」というものがございます。その中の一つのコースに成長分野等人材確保・育成コースというものがございまして、こちらデジタル・グリーンなどの成長分野の業務に従事する労働者を雇い入れた事業主に対しては、高額の助成を行い成長分野の労働移動の促進を図っているとなります。県内の支給実績が非常に少ない状況ではございますけれども、引き続き周知活用促進を行ってまいりたいと思います。

続きまして12ページ、(3) ハローワークにおけるキャリアコンサルティング機能の充実等についてでございます。こちら県内すべてのハローワークでオンラインによる職業相談を実施できる体制をとっておりまして、また、雇用保険失業認定につきましても来所困難者などを対象に運用を進めているところでございます。また、一方でハローワーク職員のキャリアコンサルタントの資格取得を進めておりまして、職員の専門性向上により、各求職者のさまざまな状況に寄り添った就業支援を実施していけるように取組を進めております。(4) 地域雇用の課題に対応する地方公共団体等の取組支援についてでございます。

こちら、国と地方公共団体は連携して雇用対策を進めるための取組といたしまして、雇用対策協定という制度がございます。本年度、新たに富士川町や大月市との協定締結を予定しておりまして、これにて県内の8自治体と締結して、順調にいけば県内10自治体と締結済みということになります。こちらの協定を締結してどういった取組をしているかと申しますと、具体的には、例えば合同面接会を自治体とハローワークにおいて一緒に実施したり、また、国と自治体の支援を同じ窓口で、ワンストップで受けられる一体的実施施設というものがございまして、その中でも生活困窮者の方々を対象とする施設では、国が職業相談・職業紹介の部分を担当して、自治体は生活資金や福祉的な相談を行うといったようなワンストップで2つのサービスが同時に受けられるといったような取組も実施しております。引き続き、県内各自治体の取組を推進してまいりたいと思います。

次に14ページ、15ページをご覧ください。ローマ数字Ⅲの人手不足対策の1 人手不足対策

ということで、こちら 14 ページ、15 ページにまたがりまして、(1)から(4)のところに記載がございますけれども、まとめてご説明させていただきます。ハローワークにおける人手不足 6 分野というものがございまして、14 ページの右下の表です。介護、医療、保育、建設、警備、運輸こちらが、特に人手不足が顕著な分野ということで取り組んでおりますけれども、こういった人手不足 6 分野の求人充足サービスの充実、強化が非常に今求められている状況です。この中でも特に医療、介護、保育といった分野につきましては、公定価格による事業運営の中で、職業紹介事業者への手数料が大きな負担となっているということと、もう一点は国としても生活を支えるエッセンシャルワーカーの人材確保を行う必要があるというところで、ハローワークのマッチング機能の強化が非常に強く求められるところでございます。

その中で、ハローワークといたしましては、まずはハローワーク甲府に設置をしております人材確保対策コーナーを中心にこういった人手不足分野について、業界団体と連携強化を図りながら、例えば具体的には業界の魅力発信のためのセミナーですとか、企業見学会、またはミニ面接会などを実施することにより救職者への働きかけを行っております。また本年の 6 月からは医療・介護分野における集中的な充足対策ということで、これまで以上に各事業所訪問に力を入れておりますし、実際に医療や介護の事業所を個別に訪問いたしまして、こういった課題を抱えてらっしゃるとか、雇用管理上のどういう悩みなど、そういったところの相談をさせていただいております。

次に 17 ページ、ローマ数字Ⅳの多様な人材の活躍促進と職場環境改善に向けた取組についてでございます。1 多様な人材の活躍促進、(1)高齢者の就労による社会参加の促進、高齢者が安心して安全に働くための職場環境の整備等についてご説明いたします。大きく 3 点でございます。

まず(1)70 歳までの就業機会確保等に向けた環境整備についてです。まず前提といたしまして、高齢者雇用につきましては、義務化されている 65 歳までの雇用確保措置と努力義務となっております 70 歳までの就業確保措置というものがございます。令和 6 年度の集計結果では報告対象となっております県内の企業の状況といたしまして、65 歳までの雇用確保措置の方が 99.7%、70 歳までの就業確保措置については 30%の企業が実施済みの状況でございます。その上で(1)のところでございますが、山梨労働局としては特に 70 歳までの就業確保措置を進める必要があるということで、65 歳を超える定年引き上げや継続雇用制度の導入などの意識啓発ですとか助成金の活用、また、個別支援が必要な場合には雇用推進プランナーといった専門支援員を、高齢・障害・求職者雇用支援機構に対し支援要請するなど、70 歳までの就業機会の確保に向けた環境整備を図っているところでございます。

2 点目といたしまして、ハローワークにおける生涯現役支援窓口などのマッチング支援についてでございます。こちらハローワーク甲府とハローワーク富士吉田に設置しております生涯現役支援窓口において、概ね 60 歳以上の求職者を対象としまして、職業生活の再設計などに係る支援、チームによる効果的なマッチングを行っております。実績は以下表のとおりでございます。目標に対する進捗率も好調な状況となっております。

3 点目に、シルバー人材センターなどの地域における多様な就業機会の確保についてでございます。こちらは高年齢者の多様な就業ニーズに応じる形で、少し緩やかな就業を希望される方には、シルバー人材センターへの誘導をするほか、求人者に対しても仕事内容によっては、シルバー人材センターの活用を助言しているところでございます。

続きまして 18 ページ、(2) 障害者の就業促進についてです。こちら大きく 3 点ございますが、まとめてご説明させていただきます。まず前提といたしまして、障害者の法定雇用率についてですが、昨年 4 月より民間企業は 2.5%、令和 8 年 7 月には 2.7%と段階的な引き上げが予定されております。こういった状況の中で、令和 6 年度の集計結果では、県内の実雇用率は 2.37%ということで前年度からわずかに上昇はしているものの、法定雇用率 2.5%、全国平均は 2.41%なんですけれども、いずれにも及ばない状況でございます。やはり県内の障害者雇用の促進には、一層注力していく必要があると考えております。その中でのハローワークで、こういった支援をしているかというところでございますが、まず関係機関と連携いたしまして、障害者雇用の準備段階から職場定着までの一連の支援をきめ細かく行う障害者向け・事業所向け、それぞれのチーム支援を実施しております。

特に事業所向けチーム支援の方では、就労支援機関などの方々と連携いたしまして、主に障害者雇用ゼロ企業、障害者が一人もいないといった企業に対して、そういう企業はまずどこからどう採用に向けて準備していいかわからないという状況がございますので、支援計画の作成あとは雇入れ支援、雇入れ後の定着支援などを実施しているところでございます。またハローワークの相談窓口には、専門の担当者がおりまして、ここに書いてございます精神・発達障害者雇用サポーターなどという方々を配置しておりまして、この方々は昨年度よりも勤務日数を増やすなどいたしまして、相談体制を強化しております。こういった形で多様な障害特性に応じた就労支援を行っておりまして、表のとおりサポーターによる支援件数が大幅に増加しているところでございます。また労働局といたしましても、県内主要経済団体の周知依頼ですとか、障害者雇用に優良な中小企業に対する認定制度というものがございまして、こういった認定制度の普及促進により障害者雇用の推進を図っているところでございます。

続きまして 19 ページ、(3)外国人求職者等への就職支援、企業での外国人労働者の適正な雇用管理の推進についてでございます。こちら大きく 3 点ございます。

まず 1 点目と 2 点目、外国人求職者等に対する就職支援と外国人雇用管理アドバイザーによる支援というところの支援ですけれども、こちらハローワーク甲府と新卒応援ハローワークに外国人サービスコーナーを設置いたしまして、新卒応援ハローワークの方は、留学生コーナーというものを設置しておりまして、それぞれ定住外国人や留学生に対する支援をしております。また雇用管理アドバイザーというものを任命しておりまして、在留資格や生活支援、雇用管理に関する相談に対応できる体制を整えて支援を行っております。

そして 3 点目、また様々な在留資格の外国人労働者のかたの増加によりまして、ハローワークでは積極的な事業所訪問による雇用管理の助言・援助にも取り組んでおりまして、訪問実績はこちらの表にありますとおり、進捗率も順調な状況でございます。

続きまして 20 ページ、(4)就職氷河期世代を含む中高年層へ向けた就労支援についてでございます。政府といたしまして、就職氷河期世代の就労支援に力を入れておりましたけれども、今年度から就職氷河期世代だけではなくて、中高年世代の不安定就労者・就職困難者の方々に対象を広げて、支援を実施しているところでございます。ハローワーク甲府に設置しております中高年世代ミドルシニア支援窓口というものがございまして、こういった専門窓口において対象者の方々に専門担当者によるチームを結成し、伴走型支援を実施いたしまして、きめ細やかな支援を実施しているところでございます。

続きまして、(5) 地域若者サポートステーションにおける若年無業者等への就労支援についてでございます。こちらは、山梨労働局の委託事業で実施しておりまして、やまなし若者サポートステーションという組織がございます。こちら就労にあたって困難を抱える若者に対して、関係機関と協同して就業的自立のための就労支援、就職後の職場定着やステップアップのためのフォローアップに取り組んでおります。

続きまして 21 ページ、(6) 新卒応援ハローワーク等における多様な課題を抱える新規学卒者等への支援とのことで、こちらは新規学卒予定者や卒業後 3 年以内の若者を対象にいたしまして、JA 会館の中に設置しております新卒応援ハローワークというものがございます。また、各ハローワークに就職支援ナビゲーターによる担当者制の支援を実施しておりまして、こういった若者に対して臨床心理士による心理サポートを含む総合的なチーム支援を実施しておりまして、いろいろ課題を抱えたまま未内定のまま卒業することが無いような支援を継続して行っまいります。

続きまして 22 ページ、(7) 正社員就職を希望する若者への就職支援のことで、こちらは令和 5 年度から全所にわかもの支援コーナー窓口を設置しておりまして、こちらは 35 歳未満の正社員就職を希望するフリーターの方々などに対する担当者制による就職支援を実施しているところでございます。また、若者の採用や育成に積極的な中小企業を認定するユールエール認定制度というものがございまして、現在こちら山梨県内では 14 件が認定中でございます。人手不足を背景に新卒者向けの差別化を図るための申請が進んでいることからのこの機を捉えて一層の積極的な周知・活用を図っていきたく思っております。

続きまして 23 ページ、(8) 雇用保険制度の適正な運用についてでございます。こちら受給資格者の早期再就職に向けた支援ですとか、オンライン申請の利用促進の取組を行うとともに、本年 4 月創設の育児時短就業給付金。こちらについては、申請件数も非常に多くいただいております。ハローワークといたしましては迅速な支給処理を進めていきたく思っております。

続きまして 24 ページ、こちらが最後になります。2 女性活躍推進に向けた取組促進等についてです。(2) マザーズハローワーク等による子育て中の女性等に対する就職支援の実施ということで、こちらハローワーク甲府に設置しておりますマザーズコーナーというところで、子育て中の女性等を対象といたしましたマンツーマンの担当者制支援を実施しております。また SNS による情報発信ですとか、子育て中の方も参加しやすいように、オンライン職業相談やオンラインセミナーも実施しておりまして、担当者による支援対象者については就職率が 98.0% ということで、非常に高い水準を実現している事項となります。以上が職業安定部関係となります。大変駆け足でのご説明で恐縮でございますが、どうぞよろしくお願い申し上げます。

【会長】：

ありがとうございました。ただいま説明がありました議題 2 の内容についてご意見ご質問等受けたいと思います。それに対しまして、まず事務局に確認をしたいのですけれども事前に委員からご質問というのは受けておりますでしょうか。

【進行】：

事前の質問については、ございませんでした。

【会長】：

ありがとうございます。それでは本日の説明を伺ったうえで、委員の皆様からご意見ご質問等がありましたらお願いします。なお議事を記録する関係がありますので、ご意見等がある場合にはまず挙手をされたうえで、先にお名前を述べてからご発言をお願いします。では、遠藤委員、お願いします。

【遠藤委員】：

使用者委員の遠藤と申します。よろしくお願いいたします。

31 ページなんですけども、精神障害事案に係る労災請求件数についてになります。まず一つ目として、こちらが令和 6 年度山梨県の方は、全国は高い傾向にあるんですけど、山梨県の方は、請求数が減少しているということになりますけれども、なにかしらの原因、理由みたいなものが、もしあればお教えいただきたいなということと、労災請求件数ということになっておりますけれども、精神障害を理由として、休職をした場合の件数がどうなのかというところを、もし比較されているようであれば教えていただきたいと思います。

【会長】：

ではただいまのご意見について、事務局からお願いいたします。

【労災補償課長】：

労災補償課の鈴木と申します。よろしくお願いいたします。令和 6 年度につきまして、請求件数が減った理由ということなんですけれども、こちらは相談があった場合には、精神障害の認定基準とか、状況とかをお伺いをして、請求をなさるのであれば、との話をしております。減った要因はちょっと分かりかねるという状況です。それから、精神障害、例えば業務上として認定された場合の休職、休業補償請求がどのくらい請求があったかというのにつきましては、申し訳ありませんがただ今、データを持ち合わせておりませんので、今ここでのお伝えができない状況でございます。

【遠藤委員】：

はい、ありがとうございます。精神障害における休職というのが、以前に比べて非常に伸びてきているなというところを感じております。この部分は、使用者、それから労働者双方にとって凄く問題なことになってしまうことと思いますので、できるだけここを減らすような策をとる検討をしていただければと思います。ありがとうございます。

【会長】：

他に委員の皆様からご意見ご質問等ございますでしょうか、三輪委員。

【三輪委員】：

はい、説明いただきましてありがとうございました。労働者側委員の三輪と申します。

資料の 2 の 18 ページ、資料の 3 の 17 ページの障害者の就労支援について質問させていただきたいと思います。

いただいた資料の中で、企業の法定雇用率が、令和 8 年に引き上がるという話を聞きました。企業の法定雇用率は今 2.5%ということですがけれども、令和 8 年の 7 月から 2.7%に引きあがるという厚生労働省の情報として理解をしているところです。その中で、私が勤める企業でも、やはり障害者雇用率がなかなか確保できておらず、先ほど説明いただいた山梨県内でも 2.37%、全国平均でも 2.41%と目標とする数字には、追いつかない状況の中で、県内の障害者数、職を求めている方は、実際どのくらいいるのか把握されてれば教えていただきたいです。

また、私も労働組合の関係でいろいろ携わっていますが、障害者雇用について労使で協力、改善しなければいけないと思い、笛吹市にある桃花台学園の校長が障害者雇用の問題を少しでも解決できるような活動をしていますので、求人に求めるニーズなど、把握できていれば教えていただきたいと思います。

【会長】：

事務局、お願いします。

【職業安定部長】：

三輪委員ご質問ありがとうございます。まず 1 点目について、私の方から回答させていただきます。県内の障害者の求職状況ということでよろしいでしょうか。

【三輪委員】：

はい

【職業安定部長】：

こちら年に一度ハローワークの職業紹介状況ということでデータを公表しておりまして、直近のものですと、令和 6 年度になります。令和 6 年度にハローワークに障害者としての支援求職を申し込みいただいた件数は 1,528 件ということで、前年から 24 件ほど減ってはいますけれど、ほぼ横ばいの状況になっております。そのうえで、ハローワークを通じた就職件数は 783 件ということで、就職率は 50.2%ということで、こちら全国でも非常に高い就職率になっているところでございます。

また、補足でご説明させていただきますと、この新規求職申込者の障害者の内訳になりますが、新規求職者申込件数のうち、精神障害者の方が過半数の 53.5%、続きまして身体障害者の方が、22.4%で知的障害者の方が 14.4%という状況になっております。

非常に多くの求職申込をいただいております、ハローワークといたしましても、引き続き特にゼロ企業、全く障害者を雇入していない事業場への働きかけは続けていきたいと考えております。

【職業対策課長】：

職業対策課の村松と申します。2 点目のご質問をいただきました桃花台学園の支援学校との連携についてですが、先日学校説明会が行われて、そちらの方にハローワーク甲府の職員が参

加させていただきます。来年度卒業される支援学校の卒業を予定される障害の方々、生徒さんの仕事の申込の件数なんですけれども、40 数名の登録をいただきました。支援学校さんと連携をとりながら、確実に就職していただけるような支援をさせていただければと考えている状況です。以上になります。

【三輪委員】：

ありがとうございます。先ほどの説明の中でも、労働局の方、幹部の皆さんの方で、経済団体や商工会、連合会といろいろな活動、協力依頼をされているということですので、安心しました。ちなみに、山梨県内の企業全体の障害者雇用、障害者を雇っている企業を労働局は把握されているのでしょうか。障害者を雇っているかどうか、障害者雇用がゼロ件の企業もあると聞きましたので、全体的として企業の実態を把握されているのかを伺いたいです。

【職業安定部長】：

ありがとうございます。年に一度、障害者等の雇用状況報告というものをいただいております。対象企業は民間企業で 40 人以上の規模の企業から報告をいただいておりますけれども、その中で達成企業は何社、未達成が何社、どれくらいの率など把握しております。また、会社の数と企業名も把握しておりますし、そのうちゼロ企業が何社でというところで、すべての数の企業名は把握した上で働きかけをしているところでございます。

【三輪委員】：

ありがとうございます。はい、以上です。

【会長】：

ほかの委員の皆様、質問ご意見等ございますか。はい、廣瀬委員。

【廣瀬委員】：

使用者側をしております廣瀬でございます。労働局の皆様にはさまざまな施策を日々やっていただき、感謝をしているところなんですけど、ちょっと細かいことでお聞きをしたいんですけど、29 ページ、長時間労働に対する監督指導状況等で、割増賃金に関する違反率が上がっているという説明を伺いましたが、これは何か理由があって増えているのでしょうか。それとも、たまたまというか調査の内容で増えたというみたいなののでしょうか。ということが 1 点と、同じような質問になるんですけど、24 ページ、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定届出状況で 101 人以上 300 人以下の企業の割合が 98.8%、同じく 28 ページ、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画策定届出状況について、同じ 101 人以上 300 人以下 98.8%でまったく同じなので、基本的には同じ企業が出していないということなのかなと推察するんですけども、そういうところに対する指導は、どのようにされるのか、お聞きをしたいと思っておりますので、詳細をお答えいただければと思います。以上です。

【会長】：

では、事務局から今の2点の質問に対して回答をお願いします。

【監督課長】：

はい、1点目の割増賃金に関する違反率につきまして、監督課長片山から回答いたします。
割増賃金の増加ですけれども数が少ないこともありますので、優位差があるというのはちょっといえない状況でございます。また、違反の内容なんですけれども、すべてではありませんが、多くは計算間違い、別に単価に入れてないものとか計算式を間違っていたり、規定労働者の数も違うなどそういった事務的なミスというものが多という形になっておりまして、割増賃金を全額払っていないといった事業場自体は非常に少ない状態であるというふうに認識しております。以上です。

【雇用環境・均等室長】：

雇用環境・均等室の和田です。2点目のご質問についてですけれども、女性活躍推進法、次世代育成支援対策推進法の行動計画の策定届出は雇用環境・均等室の方に提出されておりますが、各企業それぞれに行動計画期間というのが違っておりますけれども、そちらの方は把握しておりまして、計画期間が終了するまでに次の計画の届出がないという企業様に対しては、期間が切れますよ、次の計画を出してくださいというようなそういったご案内をさせていただいているところでございます。

【会長】：

ほかに質問ご意見等ございますか。よろしいでしょうか。
それでは、このほか質疑等ありましたら、後ほど個別に対応させていただきたいと思っております。では、以上で議事は終了とさせていただきたいと思っております。なお本審議会は運営規定に基づき議事録を作成することとなりますけれども、議事録の内容確認について、私のほかに労働者代表委員から三輪委員、それから使用者代表委員が廣瀬委員、両委員をお願いしたいと思っております。よろしくお願いたします。後日、事務局からご連絡いたしますので、ご確認をよろしくお願いたします。以上をもちまして、令和7年度第1回山梨地方労働審議会を閉会いたします。皆様におかれましては、円滑な審議のご協力、改めまして誠にありがとうございました。それでは事務局にお返しいたします。

【進行】：

会長におかれましては、円滑な審議についてありがとうございました。会長をはじめ委員の皆様には大変お忙しいところ、貴重なご意見をいただきまして誠にありがとうございました。今後の労働行政の運営に反映していきたいと考えておりますので、引き続きどうぞよろしくお願いいたします。第2回の審議会につきましては、来年3月頃に開催を予定しておりますので、開催の日程調整等につきましては、またよろしくお願したいと思っております。それでは、これをもちまして、山梨地方労働審議会を終了いたします。本日はお忙しい中、誠にありがとうございました。