

令和 7 年度第 2 回山梨地方労働審議会

1 日 時

令和 8 年 3 月 9 日（月）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、近藤委員、山本委員、坂井委員、實川委員、

労働者代表 杉原委員、三輪委員、木下委員、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、諸平委員

4 議題

（１）最低工賃の改正等について（家内労働関係）

（２）令和 7 年度重点施策の進捗状況について

（３）令和 8 年度山梨労働局労働行政運営方針（案）について

5 審議内容

【進行】：

お待たせいたしました。定刻となりましたので、ただいまから令和 7 年度第 2 回山梨地方労働審議会を開催いたします。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。よろしくお願いいたします。

では開催に当たりまして、配付資料の確認をさせていただきます。まず、次第、席次表、委員名簿、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、資料 3 令和 7 年度労働行政運営方針重点施策、資料 4 令和 8 年度山梨労働局重点施策（労働行政運営方針）、以上をお配りさせていただいております。資料等に不足がございませんでしょうか。なお、本来でしたらお一人ずつお名前をご紹介させていただくべきところでございますが、時間の関係もございますので、出席者名簿をもって代えさせていただきたいと思っております。ご了承をお願いいたします。

ここで本日の審議会委員の欠席についてお伝えいたします。公益代表の太田委員、労働者代表の土屋委員となります。なお、山本委員におかれましては、道路が混雑している影響により到着が遅れる見込みとなっております。よって、委員の 18 名中 15 名にご出席いただいております。全員の 3 分の 2 以上のご出席をいただいております。地方労働審議会令第 8 条 1 項の規定により、審議会を開催し、議決することができますことをご報告申し上げます。

続きまして傍聴の報告ですが、本日の審議会の傍聴については、公示いたしましたが、希望者はございませんでした。それでは次第に従いまして、山梨労働局長の岩崎から挨拶を申し上げます。

【局長】：

おはようございます。山梨労働局長の岩崎でございます。着座にて進めさせていただきたいと思っております。本日は、本年度第2回地方労働審議会にご出席いただきましてありがとうございます。ご多忙の中、多くの委員にご出席していただき大変感謝しております。また、皆様方におかれましては、日頃より私ども山梨労働局の行政運営に格別なご理解とご協力をいただいておりますことを、改めてこの場をかりて感謝申し上げたいと思っております。地方労働審議会は年間2回開催ということで、前回が秋ぐらいということでしたので、それ以降の動き等含めて現在の雇用情勢とか、政府の動き等について少しお話をさせていただきたいと思っております。さて、県内の雇用情勢についてでございますけれども、先般1月の雇用情勢等についても公表させていただいたところでございますが、一部に弱さがみられるものの改善が進んでいるという状況と判断しておりまして、令和8年1月の有効求人倍率、こちらは1.32倍となって前月12月と同水準、5か月連続で1.3倍台を維持ということでございます。また、物価高騰や国際情勢の変化が雇用に与える影響に留意する必要がある中で、多くの企業から人手不足であるとの声が寄せられております。こうした状況を踏まえまして、県内7か所のハローワークにおいて、市町村や関係機関等と連携のうえ、企業説明会でありますとか、就職面接及びセミナーを開催するとともに、人手不足分野、特に人手不足分野の中でも特に医療、介護、保育というところを重点的に、今後アウトリーチによる支援というのを強化するなど、求人の充足に努めていきたいと考えております。それから最近の動きですけれども、主に高市政権になってからということでございますが、昨年11月21日に総合経済対策が決定されたわけでございますが、この中で賃上げ環境についての施策を抜本的に強化するというところで、2026年春季労使交渉に向けては、11月25日に、高市総理大臣と労使団体の代表によります政労使会議、政労使による意見交換が行われまして、政府は、賃上げを事業者の皆様にも丸投げせず、継続的に賃上げができる環境を整備すると、こういった方針を打ち出されたというところでございます。こうした政府の方針を受けて、当局としまして、昨年来から続くこの賃上げの流れを地方にも波及させるため、山梨県政労使会議、こちらを1月29日に開催させていただいたところでございます。今年度の政労使会議は、初めて長崎県知事様にもご出席いただきまして、関係の皆様と意見交換を行ったうえで、賃上げに向けた取り組み、それから生産性の向上に向けた機運の醸成を図ったというところでございます。政労使会議の内容につきましては割愛いたしますけれども、各委員の方から様々な意見、積極的な意見交換が行われたところで、来年度以降の賃上げ、生産性向上というところの県内各関係者の取り組みとして、一定の方向性が出せたのではないかと考えております。また、政府関係の動きということで、法改正の動きということでございますけれども、昨年の通常国会で成立した法律が、今後施行されていくということで、この4月からの施行される部分ということにつきまして簡単にご紹介させていただきますと、まずは、女性活躍推進法の関係で、常時雇用する労働者101人以上の事業主、企業ということですが、これについての男女間賃金差異、それから女性管理職比率の情報公表を義務付ける改正女性活躍推進法、これが4月1日に施行されると。完全施行されるのは10月1日になるんですけれども、この男女間賃金差異とそれから女性管理職比率の情報公開、これについては4月1日から施行されるということでございます。また、カスタマーハラスメントとそれから求職者に対するセクシュ

アルハラスメントの防止措置。これにつきまして、事業主の雇用管理上の措置を義務付けると
いう内容のものですけれども、これも労働施策総合推進法の改正により、公布の日から 1 年 6
か月以内に政令で定める日となっておりましたが、これが 10 月 1 日から施行ということで決定
されているということです。先般、指針等につきましては既に 2 月中に告示されておりまして、
周知期間において 10 月 1 日から完全施行されるということになります。また、労働安全衛生法
の改正の中で、個人事業主、いわゆる一人親方に対する保護が労働安全衛生法の適用が始まる
ということ、これも全体としては段階的な施行となっておりますけれども、個人事業者に対して
の安全衛生関係法令の適用が施行されるのが 4 月 1 日からということになります。また、これ
は公布の日から 3 年以内の施行ということになっておりますが、50 人未満の事業場に対するス
トレスチェックの義務化、こちらの方も改正されておりまして、現在施行準備中ということで
ございます。これらの施行が決まっている法律、あるいは施行準備中の法律等に向けて、円滑
な施行に向けて引き続き周知に取り組んでまいりたいと思います。また労働時間の状況、時間
外労働の関係でございますけれども、令和 6 年につきましては、ひと月平均すると 14 時間とい
うことで、全体としてはちょっと増加傾向にあるということでございます。特に、運輸業を中
心としまして、1 か月 80 時間を超える時間外、休日労働が行われている実態は依然として認め
られるところでございまして、こういったものにつきましては、過重労働による健康障害を惹
起する可能性があるということです。こういったところに対して、引き続き監督指導につ
いて取り組んでまいりたいと思います。以上、少し前置きとして、県内雇用情勢と最近の動き
というお話をさせていただきましたけれども、本日の審議会では、議題 2 つご審議いただきた
いと考えております。まず、1 つ目ですけれども、最低工賃の改正等でございます。改正に向
けての話は、前回の地方労働審議会の際に説明をさせていただいたところでございますが、今
年度は、電気機械器具製造業の最低工賃に関して、この地方労働審議会の下部機関であり
ます、家内労働部会と最低工賃専門部会においてご審議をいただいたところでございま
す。こちらの結果について、後程担当からご報告させていただきたいと考えております。2
つ目ですけれども、重点施策の関係でございます。令和 7 年度の行政運営方針に基づく
重点施策の推進状況については、前回は上半期が終わったところでの進捗状況について、
ご説明させていただきましたが、今回は年度を通じての実施結果の総括ということで、
概略説明させていただきたいということと、それから令和 8 年度の山梨労働局行政
運営方針案について、ご説明をさせていただくということでございます。7 年度重点
方針施策の結果の概要につきましては、各担当部長の方から、また令和 8 年度行政
運営方針につきましては、総務部長の方からご説明させていただきますが、既に資
料の方ご送付させていただいているのでご承知だと思いますけれども、令和 8 年
度の行政運営方針は、前回までと比べてかなり簡潔な形で、スリム化して要点が分
かりやすいような形で、少し整理をさせていただいたということで、分量的にはだ
いぶ減っておりますが、重点的に押さえる部分はしっかり押さえてあるものと思
えております。以上少し長くなりましたけれども、最後になりますが、本日はこの議
題についてご説明をさせていただいたあと、意見交換の時間を設けておりますので、
限られた時間になると思いますけれども、是非、委員の皆様方の、この機会を捉
えて忌憚のないご意見と、あるいはご質問等ありましたら、積極的にお願い
したいということをお願い申し上げまして、私からの冒頭のあいさつとさせていただきます。
本日は、どうぞよろしくお願いいたします。

【進行】：

続きまして、次第 3 会長挨拶に移ります。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、ご挨拶の後には議事の進行につきましてもよろしくお願いします。それでは落合会長お願いいたします。

【会長】：

皆様おはようございます。本日はご多忙のところ、令和 7 年度第 2 回山梨地方労働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。さて、先ほど岩崎局長からのお話の中にもありましたけれども、本県の雇用情勢につきましては、求人が求職を上回る状況が続いております中、企業における人手不足、それから人材の確保が大きな課題になっていると思われます。このような状況を踏まえまして、働き方の多様性、並びに安心して働くことができる職場環境づくりを進めていくことが重要だと考えております。つきましては、本日委員の皆様からは、それぞれのお立場から忌憚ないご意見をいただければと思います。簡単ではございますが、開会にあたりまして、私のご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いたします。では、引き続きまして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。限られた時間内での円滑な審議の進行に、どうぞご協力をよろしくお願いいたします。まず議題 1 最低工賃の改正等について、事務局から説明をお願いいたします。

【労働基準部長】：

労働基準部長の小林でございます。まずは、皆様には日頃から労働行政にご協力、ご理解を賜っておりますことを感謝申し上げます。本日は、私の方からは最低工賃の改正状況と、その後次第につきましては、(2)のところの労働基準部の説明の方を担当させていただきます。まずはじめに、最低工賃の方でございますけれども、資料の 1 最低工賃の改正等についてご覧いただきたいと思います。前回 11 月に開催いたしました第 1 回地方労働審議会におきましては、この左上にあります家内労働部会、そしてその真下にあります最低工賃専門部会の設置、そしてこれら部会での決定事項の審議会への報告手続、これらにつきまして説明をさせていただき、皆様にご了承をいただいたところでございます。その後この家内労働部会、最低工賃専門部会の両部会をそれぞれ開催いたしまして、落合会長をそれぞれの部会の部会長に選任のうえ、公益、家内労働者、そして委託者の各委員にて審議を行ったところでございます。審議状況につきましては、2 ページ目をご覧いただきたいと思います。まず、本年 1 月の 21 日に家内労働部会を開催いたしまして、今回の審議対象であります、電気機械器具製造業の最低工賃を改正する必要性について、ご審議いただいたところでございます。その結果、改正決定の必要ありという結論をいただきましたので、同日、岩崎労働局長から落合会長に改正の諮問を行ったところでございます。次に、具体的な金額を審議いたします最低工賃専門部会を 1 月 30 日に開催いたしまして、公益委員の皆様のご意見を示したところ、賛成多数という形で可決されました。委員の皆様には真摯にご審議いただきましたこと、この場をお借りしてお礼申し上げます。その後、部会で可決されました最低工賃額の効力が発生するための手続きを進めておりましたが、

異議申出受付期間中に異議の申出がございませんでしたので、予定では4月の10日に最低工賃の効力が発生する予定となつているところでございます。次のページに移りまして、こちらは賛成多数で可決されました電気機械器具製造業の最低工賃額を記しているところでございます。3つの作業工程がございまして、それぞれビニル線が1か所につき59銭から72銭の13銭アップということで、22.03%の上昇。コイルにつきましては、1か所につき89銭から1円8銭の19銭アップしまして、21.34%の上昇。コネクターにつきましては、1端子につき56銭から63銭の7銭アップということで、12.5%の上昇となりました。次のページ以降は、改正の必要性ありと決定した部会の報告を、落合部会長から本審議会の会長であります落合地方労働審議会会長に報告した文書、次が改定工賃額を決定したとする報告の文書でございます。最低工賃の改正については以上となります。

【会長】：

ありがとうございました。ただいまの説明にありました最低工賃の改正等について、事務局からの説明がありましたけれども、ご意見ご質問等がありましたら委員の皆様からご発言をお願いいたします。ご発言に先立ちまして、議事を記録する関係がありますので、ご意見がある方々は挙手のうえ、まず先にお名前を述べてからご発言をしていただきますようお願いいたします。では、三輪委員お願いいたします。

【三輪委員】：

労働者委員の三輪です。よろしくお願いします。今回、最低工賃の改定ということで金額が出ましたが、全国的に山梨県の改定額というのは全国の平均を上回っているのでしょうか、それとも下回っているのでしょうか。どうしてこれを聞くかという、我々は電気関係の特定最賃もやらせていただいておりますけれども、全国的にも改定額が平均を下回っているのです。ですから、この最低工賃の関係も県内においての金額がどんなものか、また、別途でいいですけども、教えていただきたいと思います。よろしくお願いします。

【労働基準部長】：

ご質問ありがとうございます。電気の最低工賃につきましては、全国といっても、それを指定していないというか、改定していないところもございますので、電気で特定されている最低工賃の全国の出ているものを取りまとめさせていただいて、情報提供という形でご回答させていただきたいと思いますので、よろしくお願いいたします。

【会長】：

はい、ほかにご意見ご質問等がございますか。よろしいでしょうか。では、次の議題2に移りたいと思います。では、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、ご意見ご質問につきましては、事務局から議題の3まで説明をしていただいた後にまとめて受けたいと思いますので、その点よろしくお願いいたします。では、よろしくお願いいたします。

【雇用環境・均等室長】：

雇用環境・均等室長の和田でございます。私の方からは、雇用環境・均等行政に係る重点施策の令和7年度の推進状況について、説明させていただきます。お手元の資料2をご覧ください。資料2の各ページの右上に黄色の枠囲みで、資料3の令和7年度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、該当ページを適宜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あり、前回の審議会と同様に、それぞれの担当からご説明させていただく関係上、途中、説明が飛ぶところがございますので、そちらについてはご容赦いただければと存じます。まず、資料2の2ページをご覧ください。「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」についてでございます。賃上げ環境の整備について、あらゆる機会を捉えて、賃上げ支援助成金パッケージですとか、山梨働き方改革推進支援センターの相談窓口の周知を図りまして、中小企業、小規模事業主への支援を促進したところでございます。助成金の申請件数については、特に業務改善助成金とキャリアアップ助成金で、申請件数が大幅に増加したところでございます。また、先ほどの局長からの挨拶にもありましたが、令和8年1月には、地方版政労使会議を開催しまして、初めて長崎知事にご出席いただき、賃金引上げに向けた取組や生産性向上について、政労使のトップ層と意見交換を行い、機運の醸成を図ったところでございます。次に4ページをご覧ください。「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であり、正社員との間に不合理な待遇差も見受けられるところです。パートタイム・有期雇用労働法に基づく報告徴収を実施しまして、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改善を図ってまいりました。また、山梨働き方改革推進支援センターによる相談窓口において、きめ細やかな支援を行ってまいりました。続いて、ページは飛びますが、24ページをご覧ください。「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」について、でございます。女性活躍推進法については、先ほども局長から説明がありましたが、昨年の通常国会で法改正されまして、令和8年4月1日から、常時雇用する労働者数101人以上の企業に男女間賃金差異と女性管理職比率、こちらの情報公表が義務付けとなります。この法改正について、あらゆる機会を捉えて周知を行ったほか、男女雇用機会均等法と女性活躍推進法に基づく報告徴収を同時に実施することにより、法の履行確保を図ったところでございます。なお、現行、常時雇用する労働者数301人以上の事業主に、既に男女間賃金差異に係る情報公表が義務付けられておりますけれども、山梨県内の公表率は100%でございました。また、今年度、3社をえらばし認定いたしました。続いて、26ページをご覧ください。「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。職場におけるハラスメントの相談件数、こちらは前回もお話ししましたが、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な状況でございます。ハラスメントの防止対策について、報告徴収の実施により法の履行確保を徹底したほか、事業主などへ実効性のある措置を講ずるよう周知を図ったところでございます。続いて、27ページをご覧ください。「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」についてでございます。労働施策総合推進法と男女雇用機会均等法の改正によりまして、令和8年10月1日から、カスタマーハラスメ

ント防止対策及び求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止対策について、雇用管理上必要な措置を講じることが事業主の義務となります。この法改正の施行に向けて、説明会や研修会等で説明を行ったほか、アーカイブ動画を局のホームページに掲載するなど、あらゆる機会を捉えて周知を行ってまいりました。最後に、28 ページをご覧ください。「仕事と育児・介護の両立支援」についてでございます。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います。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が、報告徴収の実施により、育児・介護休業法の履行確保を図ったほか、仕事と育児、介護の両立支援の各種取組について周知してまいりました。改正法により、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けれども、山梨県内の企業の公表率は 100% でございました。また、今年度、3 社をくるみん認定いたしました。私の方からの説明は、以上でございます。

【労働基準部長】：

では、引き続き基準行政につきまして、私の方からご説明をさせていただきます。資料の 2 の 3 ページ目になります。最低賃金についてでございますけれども、まず、最低賃金につきまして、前年から 64 円の引き上げの 1,052 円。特定の業種に適用されます特定最低賃金が 2 つ。1 つが電気部品、デバイス、電子回路、電気機械器具、情報通信機械器具製造業、もう一つが自動車、同附属品製造業でございます。前回の審議会では、最低賃金が 1,052 円になったこと、そして自動車につきまして、60 円引上げ 1,089 円になったことはお話をさせていただいたところでございます。残りの電気につきましては、53 円引上げ 1,100 円という形で改定をされたところでございます。すでに、改定後の特定最低賃金額につきましては、効力が発生しております、適切に運用されているところでございます。今後も、これらの改定額を全事業場で遵守いただきますよう、引き続き改定額の周知を続けるほか、改定額を下回る額で雇用されている労働者がいないか、県内すべての監督署にて最低賃金の履行確保に向けた監督指導を行い、違反が疑わしき場合には是正勧告をし、労働者のセーフティネットとしての本制度の履行を確保してまいるところでございます。なお、この最低賃金の履行状況を確認するための監督指導の状況でございますが、3 月 5 日、先週の木曜日の時点でございますけれども、194 事業場に対して実施いたしまして、うち 29 件が、違反があったところでございまして、率で言いますと 14.9% となっております。この数値は、前年度のこの履行確保の監督と同じ程度の違反率という状況になっているところでございます。続きまして、大きくページを飛んでしまいましたが、29 ページをご覧くださいと思います。労働者の健康を確保するために、長時間労働を抑制することというのは、労働基準行政におきまして重要な施策の一つでございます。そのような疑いがある事業場に対しては、毅然とした姿勢で監督指導を行っていくということでございます。オレンジの囲みをご覧くださいいただければと思います。今年度の上半期の監督指導状況につきまして、オレンジの表にまとめておりますが、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 82.4%、そして労働時間に係る違反が認められた事業場の割合は 48.6% となっております。前年同期の数字も掲載しております、下のオレンジの囲みがそれになります、多くの項目で違反率が依然として高い状況が続いております。これは、人手不足が解消されていないことも影響しているのではないかと考えているところでございます。参考にですが、こちらの資料の方に

は掲載しておりませんが、昨年度一年間の全国でのこの結果につきまして申し上げますと、何かしらの違反が認められた事業場の割合が 81.1%、労働時間に係る違反が認められた事業場の割合は 42.4%となっておりまして、当局管内の状況は、全体の違反率、そして労働時間に関する違反率ともに、全国平均よりもやや高いという結果となっております。違反率が高くなっているというのは、法違反の疑いがある事業場を、監督対象としての確に選定している結果、というふうにご理解をいただければと思います。次に、オレンジの囲みの下にあります 36 協定の受理状況についてでございます。本年 1 月末でございますが、14,207 件の届出を受理しておりまして、昨年より 459 件増加しているところでございます。36 協定は、ただ監督署に届け出ればよいというものではなく、締結の相手となります過半数代表者の選出が適切に行われているとか、協定の内容が許容される時間外労働、月 45 時間、年 360 時間というのが原則でございますけど、こういった時間以上となっていないというところを確認し、必要に応じて修正指導しているところでございます。こちらは、本年 1 月末で 60 件の指導を実施しているところでございます。次に右に移りまして、管内の各監督署に編成されております、労働時間相談・支援班が中小企業に赴き、説明会を開催して、休日労働も含む労働時間の上限規制の詳細とか、過重労働によります健康障害防止の重要性について、ご理解、ご協力いただけるよう努めているところでございます。また、昨年度から上限規制の適用が始まりました医師、自動車運転者、建設業に対しまして、資料にありますように、説明会を実施しているところでございます。特に、自動車運転者の関係では、製造業など荷主となります会社を個別に訪問いたしまして、恒常的な荷待ちを発生させないように要請します、荷主要請の取組も行ったところでございます。今後も、依然として労働時間に係る法違反が認められるところでございますので、引き続き監督指導を実施するとともに、時間外労働の上限規制適用猶予業種等を対象にいたしました説明会を継続開催するなど、長時間労働の抑制、過重労働によります健康障害の防止に向けた取り組みを行ってまいります。3 点目は労働災害の防止ということで、次のページ 30 ページになります。労働災害の防止につきましては、第 14 次労働災害防止計画、これを 14 次防と言いますが、こちらを策定し、5 か年計画として令和 5 年度から運用をしているところでございます。この第 14 次防では、青囲みにありますように、死亡災害を 2022 年これは令和 4 年になりますが、2022 年から 20%以上減少させる。そして、休業 4 日以上之死傷災害を減少させるという数値目標が設定されておりまして、山梨局にこれを適用させますと、ここに書かれておりますように、死亡災害を 4 人以下、死傷災害被災者数を 907 人以下とさせることとなります。では、実際どうであったかということですが、死亡災害につきましては、その下の表とグラフを見ていただくと分かりますけれども、死亡災害が 8 人、オレンジのグラフです。それと死傷者数につきましては 915 人ということで、青の棒グラフの方になります。いずれも目標値を超えて被災されているかたがいるという状況になってしまったところでございます。令和 6 年と比べまして、令和 7 年は早い時期から死亡災害が発生しておりましたため、この多発していました業界を中心に、死亡災害撲滅のための緊急要請というものを計 3 回、実施したところではございますけれども、このような結果となってしまったところでございます。このような状況を打破するためには、労働災害の発生状況を分析いたしまして、多くの被災者がいる業種はどの業種なのか、そして被災者はどのような形で被災されたのかということ把握し、適切な防止対策を講ずることが重要、というふうに分析するところでございます。令和 8 年度は、死傷災害の半数以上

を占めます第三次産業に対して、重点的な集団指導と個別指導、これらを実施し、転倒災害、腰痛等の、いわゆる行動災害といわれるものを防止する取組を行いまして、これら目標の達成に向けて取り組んでまいります。続きまして、労働災害の補償についてでございます。次のページ 31 ページをご覧くださいと思います。既に言われるようになって久しくなりますけれども、精神疾患によります労災補償請求件数というのが、増加の一途でございます。本年 1 月末時点で 25 件の請求がありますので、前年から 12 件増加し、過去最高の請求件数となっているところでございます。この精神疾患につきましては、ケガなどと違いまして、職場でのストレスが原因なのか、それとも仕事以外の別の要因によるものなのかという、この判断が非常に難しく、決定するまでに多くの時間を要するため、必然的に長期間決定できない事案というのが増加してしまうところでございます。労災補償給付は、事業者からの労働保険料が財源となりますので、公正、公平な運用が求められるところでございます。したがって、先程申し上げましたように、特に精神疾患事案については、仕事によるストレスなのか、私生活によるストレスなのか、そういったことを慎重に調査する必要があるところでございます。ただし一方では、被災された労働者やそのご家族のことを考えますと、早期に決定することが求められるところでございます。まずは労働災害自体の件数を減らすことで、労災補償請求自体の件数を減らす。そして、労働局と監督署が相互に支援しながら、優先順位を踏まえた事務処理を行うことで、少しでも早期に決定できるよう努める。この両輪で、公正かつ迅速な労災補償制度の運用に努めてまいろうと、考えているところでございます。以上、私からの説明となります。

【職業安定部長】：

職業安定部長の伊藤と申します。続きまして私からは、職業安定部関係のローマ数字ⅡからⅣについてご説明いたしますが、こちらは項目数も多く、前回全項目ご説明しておりますので、今回は項目を絞ってご説明させていただきます。まず、資料 2 の 7 ページをご覧ください。2 のリ・スキリング労働、リ・スキリングジョブ型人事の導入、労働移動の円滑化の 1、リ・スキリングによる能力向上支援のところの (2) の部分からご説明いたします。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が、こちらの協議会では、地域の訓練ニーズの把握、ニーズに適した訓練コースの設定を行いまして、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。今年度本協議会のもとに設置されたワーキンググループでは、医療、介護、福祉分野の訓練効果の検証及びカリキュラムの改善の検討を行いまして、本協議会、本ワーキンググループの検討をもとに、来年度の計画方針を決定したところでございます。来年度は引き続き、この決定しました計画方針に基づき職業訓練を実施していくことになります。続きまして、9 ページご覧ください。(5) の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す。前提としまして、政府としてデジタル分野の人材育成を推進しておりまして、公的職業訓練においても、デジタル分野の重点化の取組を実施しているところでございます。山梨労働局と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の案内、受講の勧奨を行ってまいりました。実績については右下の四角の部分です。こちら令和 7 年度は、途中段階の数字ではありますが、こういった状況になっております。続きまして、12 ページでございます。こちらは柱が変わりまして、2 の成長分野等への労働移動の円滑化というところになります。こちら (3) の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

充実というところで、こちらオンラインによる職業相談を、県内すべてのハローワークで実施できる体制となっております。また、雇用保険の失業認定についても、来所困難者等を対象として運用を進めてまいりました。並行して、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も進めておりまして、本年2月にはキャリアコンサルティング研修を5日間、実施しておりまして、職員の専門性向上のための研修等を実施しております。引き続きこういった資格取得を促進いたしまして、各求職者の様々な状況に寄り添った丁寧な職業相談を実施していきたいと思っております。続きまして、(4)番。すぐ下の、地域雇用の課題に対応する地方公共団体等の取組支援というところでして、こちらは国と地方公共団体が連携して雇用対策を進めるための取組として、雇用対策協定というものがございます。こちら本年度新たに11月に富士川町、12月に大月市とこちらの協定締結を行っております。これにて、県内11自治体と提携したことになりまして、この協定締結に基づき、合同面接会の実施など連携した取組を行いました。続きまして、14ページ、15ページをご覧ください。ローマ数字Ⅲの人手不足対策についてご説明いたします。ハローワークでは、人手不足6分野というものについて集中的に支援をしております、6分野というのが14ページの資料の右下の方でございます介護、医療、保育、建設、警備、運輸こちらを6分野といたしまして、ハローワーク甲府の人材確保対策コーナーを中心に、各ハローワークにて、企業見学会、ミニ面接会などを実施して、支援を強化しております。その中でも特に医療、介護、保育の3分野については、業界団体等から国に対して人材確保対策を強く求める声が大きく、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、ハローワークの支援の強化をより強く求められている分野になります。今年度につきましては、医療、介護、保育分野における集中的な充足対策ということで、昨年6月から集中的な取組をしております、この分野の事業所や関係機関を訪問しまして、求人充足に取り組みました。その結果、14ページの下ボックスですけれども、介護分野においては対象期間中9月から12月の求人充足率が11.3%、全国平均が9.8%、保育分野は12月ひと月の結果ではございますけれども、充足率が27.3%、全国平均4.1%とどちらも全国平均を上回っており、引き続きこういった支援を継続してまいります。続きまして、17ページをご覧ください。こちらはローマ数字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ということで、1の多様な人材の活躍促進(1)高齢者についてご説明いたします。高齢者雇用につきましては、義務化されております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。資料にはございませんが、令和7年の集計結果が12月に公表されております。報告のあった県内企業約1,550社の状況では、65歳までの雇用確保措置については99.8%、昨年より0.1ポイント増加しております。70歳までの就業確保措置については32.5%、昨年より2.5ポイント増加しております。この割合の企業が、こういった措置を実施済みという状況になっております。この結果を踏まえまして、70歳までの就業確保措置については、より環境整備を進めていく必要がございます。そのため、65歳を超える定年引上げや継続雇用制度の導入など、意識啓発を実施してまいりました。また、助成金の活用ですとか、専門相談員、雇用推進プランナーなどの個別支援が必要な場合は、高齢障害求職者雇用支援機構への支援要請など、効果的な連携を実施してまいりました。引き続き、就業確保措置の環境整備に努めてまいります。続きまして、18ページをご覧ください。こちらが障害者の就労支援についてでございます。障害者の法定雇用率ですが、ご存じのとおり

昨年4月より民間企業は2.5%、令和8年7月には2.7%と段階的に引き上げが予定されている状況でございます。こちら資料にはございませんが、12月に公表いたしました令和7年の集計結果ですと、報告対象となっている民間企業740社から回答いただいたものにはなりますが、県内の実雇用率は2.28%、前年度から0.09ポイント減少しております。法定雇用率の2.5%にも、全国平均の2.41%にも及ばない状況になっておりまして、県内の障害者雇用の促進に一層注力していく必要があると考えております。一方で法定雇用率達成企業の割合ですが、こちらは54.5%と全国平均の46%を大きく上回っておりまして、県内企業における障害者雇用の気運の醸成理解は一定程度進んできたものとも受止めております。こういった状況踏まえまして、ハローワークでは未達成企業及び雇用率引き上げにより未達成となりうる企業、両方に対して訪問指導ですとか各種支援措置、助成金等の周知や活用を働きかけまして、雇用率達成の企業の解消に取り組んでまいりました。また、未達成企業に対し、関係機関と連携して、準備段階から定着まで一連の支援を行う企業向けチーム支援というものがございます。こういったチーム支援の実施、また、労働局のホームページの障害者雇用に関する情報を検索しやすくするため、ホームページの画面の見直しなども行ってまいりました。引き続き、障害者雇用に関するセミナー等も実施して雇用率引き上げについて周知支援を継続してまいります。最後に、19ページ(3)の外国人求職者への就職支援等、企業での外国人労働者の適正な雇用管理の推進のところについてご覧ください。こちら資料にはございませんが、令和7年10月末時点の集計結果では、外国人労働者を雇用している県内の事業所数が2,263事業所、前年比8.2%増。県内の外国人労働者は13,732人、前年比10.2%増と、いずれも過去最高値となっております。このような状況を踏まえまして、また県内さまざま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等に取り組んでまいりました。引き続き、訪問指導等を積極的に行ってまいります。以上、職業安定部関係は以上となります。駆け足の説明で恐縮ですが、どうぞよろしくお願いいたします。

【会長】：

ありがとうございました。では、引き続き次第(3)に移りたいと思います。令和8年度山梨労働局労働行政運営方針案について事務局から説明をお願いいたします。

【総務部長】：

総務部長の十川と申します。よろしくお願いいたします。私の方からは資料4、令和8年度山梨労働局行政運営方針についてご説明をさせていただきます。令和7年度山梨労働局行政運営方針につきましては、資料3です。令和7年度の行政運営方針から体裁については大きく変更させていただいております。今回の令和8年度の行政運営方針につきましては、重点施策をより見やすく簡潔に、手にとって分かりやすいものとするという観点から構成をさせていただいております。それでは説明に入らせていただきますが、私の方からは特に重点となるもの、あと法改正への対応、そういうものについて絞って説明をさせていただきます。それでは1ページ目をご覧ください。①賃金引き上げに取り組む企業の生産性向上に向けた支援についてです。賃上げ環境の整備につきましては、昨年11月に閣議決定されました「強い経済」を実現する総合経済対策」において、中小企業・小規模事業者の業務改善・設備投資に対する支援を強化

するとされております。労働市場全体の賃上げを支援する「賃上げ支援助成金パッケージ」等の周知を通じ支援をしてまいります。また引き続き、山梨県政労使会議を開催し、賃金引上げに向けた機運の醸成に努めてまいります。次に②最低賃金制度の適切な運営についてでございます。最低賃金の引上げにつきましては、毎年夏に山梨県最低賃金審議会において審議を行うことになっております。当局は事務局として、充実した審議となるよう各種準備に取り組んでまいります。また、最低賃金額の決定後は、その周知、履行確保に努めてまいります。次に少し飛びますが4ページ目、ローマ数字のⅢ、人手不足対策についてでございます。人手不足と言われる産業の中でも、特に医療、介護、保育分野の不足感は強く、ハローワークによる能動的かつ迅速な求人充足支援のさらなる強化が急務であり、職業安定行政における最も重要な課題となっております。令和8年度におきましては、「医療・福祉ささえる求人充足プロジェクト」として、アウトリーチによる求人充足コンサルティングとマッチング機会の量的拡大による求人充足について、県内すべてのハローワークにおいて最重点事項として取り組んでまいります。少し飛びますが、次5ページです。1の②障害者の就労促進についてでございます。令和8年7月から、民間企業における障害者の法定雇用率が2.7%に引き上げられ、障害者の雇用機会の増加が見込まれることから雇用率未達成企業への指導・強化に取り組むとともに、ハローワークと地域の関係機関が連携し、採用の準備段階から採用後の職場定着まで一貫したチーム支援等を実施してまいります。次に1ページ飛びまして、7ページ目です。2の①男女間賃金差異等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についてでございます。近年、女性の就業率は高くなっているものの、男女間賃金差異は依然として大きく、女性管理職比率も国際的に見ると低いといった課題がございます。そのため、女性活躍推進法の改正内容等について周知に取り組むとともに、計画的な報告徴収等の実施により、法改正の内容も含めた女性活躍推進法の確実な履行確保を図ってまいります。少し飛びまして下の方です。3つ下の項目、7ページ目の3の②カスタマーハラスメント対策及び求職者等に対するセクシュアルハラスメント対策の推進でございます。令和8年10月1日から、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防止のための雇用管理上の必要な措置を講じることが事業主に義務付けられることから、改正内容について労使に十分に理解されるよう周知に取り組むとともに、施行後はカスタマーハラスメント防止指針や求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止指針等に基づき、着実な履行確保を図ります。次に8ページ目です。下の方、5の②のところでございます。労働者が安全で健康に働くことができる環境整備についてでございます。労働安全衛生法の改正により、いくつもの制度が変更となります。特に大きな改正としましては、個人事業主等に対する安全衛生対策の確保、50人未満の事業場に対するストレスチェックの実施が挙げられます。また、山梨第14次労働災害防止計画は、計画期間を通じて、さまざまな労働災害の防止への取組を実施することとしております。期間中の各年の目標として、死亡労働災害が4人以下、死傷者907人以下としており、令和8年は5か年計画の4年目として労働災害の発生状況を分析し、目標達成に向け、資料9ページにあります種々の労働災害防止対策の取組を推進してまいります。以上でございます。

【雇用環境・均等室長】：

ただ今の総務部長の説明のところで、大変恐縮です。ご説明したときのページ数と、今お配

りしている資料のページ数が誤っておりまして申し訳ございませんでした。こちらの資料の方でご確認いただければと思います。よろしくお願いします。

【会長】：

ありがとうございました。それでは議題(2)、議題(3)の事務局からの説明につきまして、委員の皆様からご意見ご質問等がございましたら、挙手のうえ、先にお名前を述べてからご発言をお願いいたしたいと思います。では、三輪委員お願いいたします。

【三輪委員】：

労働者委員の三輪です。18 ページの多様な人材の活躍促進ということで、障害者雇用について先ほど説明がありました。今後、法的にも 2.5%から 2.7%に上がるわけですが、パーセントが上がる中で、企業側としてなかなか雇用率を上回ることが難しい部分があります。私も会社と、この障害者雇用の話をする機会がありますが、製造業だと、できる作業とできない作業というのがあり、作業内容も限られてくる部分があります。今回も、1 つ例を挙げますが、笛吹にある桃花台学園という支援学園があることはご承知かと思いますが、会社が雇用者を確保するために訪問する中で、自宅から会社までの距離があるため難しいとなり、せっかく働きたいという人材がいる中で雇用まで結びつかないという、会社も色々な悩みを持っているのも 1 つで、それ以外にも様々な課題があるのではないかと感じています。そこで、障害者雇用の求人はかなりあるということですが、実際、企業側が求める求人に対して該当する求人は、どのぐらい上回ってるのかまたは、下回ってるのか、もし情報があれば伺いたいと思います。

【職業安定部長】：

三輪委員、ご質問ありがとうございます。求人自体は令和 6 年の職業紹介状況によりますと、求人の数が、今、手元のデータになくて、就職者の数になりますが、令和 6 年度で言いますと過去 2 番目の就職件数になっておりまして、就職件数自体は高い状況にはなっております。ただ、一方で先ほどお話しいただいたとおり、なかなか職種の切り出しなどが難しいとのお声もいただいております。そういったところも含めて、ハローワークとしては先ほど申し上げたチーム支援、まずは就職の前の段階から事業所様にどういったニーズがあって、どういう課題があるのかっていうところを専門機関等と連携をしてその点の洗い出し、どこをどういうふうに改善すると障害者雇用が進むのかっていうところを、明確化して、その課題を解決したうえで就職していただく。その後、定着できるかどうかっていうところの定着支援も含めて、チーム支援という形で一貫して支援をさせていただきたいと思っております。

【三輪委員】：

障害者雇用率が上がるのは良いのですが、なかなか企業とのマッチができない理由も企業側には様々な課題があると思いますので、労働側の立場ではありますが、私も会社側に実情を聞いたものですから、ぜひ企業側の課題についてどの様なことがあるのか、確認していただきながら雇用率が増加することを期待していますので、ぜひよろしくお願いいたします。

【職業安定部長】：

ありがとうございます。1点だけすみません補足いたします。令和5年度と令和6年度で約20%障害者の求人数が増えておりまして、具体的には令和5年度が1,140、令和6年度が1,358ということで、求人自体は20%多くいただいている状況でございます。

【会長】：

ありがとうございました。ほかの委員の皆様方、ご質問ご意見等がございますでしょうか。
では、星委員お願いいたします。

【星委員】：

三輪委員ありがとうございます。雇用する側というところではあるんですけども、実は私が起業したのは、弟が大学を卒業して3か月後に事故に遭って障害者になりました。姉ちゃんどうにかしてくれというところが起業のきっかけになっています。ということで障害者雇用に関しては、とても興味があるという言い方は失礼かもしれませんが、当社でも雇用をしようということでバリアフリーにしたり、その人がトイレの使用に関してもいろいろと工夫をしたんですけども、今まで3人雇用して、なかなか継続ができなかったんです。うちの会社の人間関係もあるかもしれないんですけども、そういったところでのバックアップとか、就職してからです。あと、やっぱりいろんな条件があるので、うちとしてもどうしても基準に満たさないところはあるんですけども、もう少し条件と、その人を雇用するためのバックアップ支援があったら、社会的にも貢献できるような能力を持っているかたがいらっしゃるんじゃないかと思っています。もう一つ、ストレスチェックについてです。先ほどもお話がありましたけれども、いつもすごく疑問に思っちゃうんですけども、ストレスチェックに関しては、代表者には公開しないというところが原則になっていると聞いていまして、ただ産業医がうちには居るので、産業医のアドバイスを受けてどうしてもという場合にはこちらの方に情報が入るんですが、直属の上司によるストレスが一番大きいにも関わらず、直属の上司にその情報が行くということによってのストレスが、過多になってしまっているという話も聞いています。であれば、やはり環境を変えるということが、その人が長期にその会社に所属できる条件だと思うので、代表者によりけりかもしれませんが、私自身はいち早くストレスチェックの過度なストレスを感じている人の情報を的確に入手することによって、環境改善をする。そして、安定した雇用に結び付けたいといつも思っているんですが、やはりここまで来るのにかなり時間がかかってしまい、辞めてしまったりとか、心の病気になってしまっているという人も居るので、その辺の改善ができないかなと常日頃思っています。最後に、賃金と先ほどからも出てますけれども、生産性に関しても、実際ベースアップこの3月も考えてはいるんですが、そのベースアップに生活が追い付かない。こんな状況の中で、全て働く人たちにとっての全ての生活が連動しているので、その辺が賃金アップするを前提にして生産性向上ではないような気がするんですが、どうしてもそれが最優先されてしまうので、夢ではなく条件、全てが条件、なので転職。転職による生産性効率の低下というのも、今、出ているような気がするんです。子どもの頃、大きくなったら何になりたい。と言って、皆さんそれぞれの夢があったはずなのに、今は、やはり大学で専門的な勉強をしていますが、最優先が年間の月額給与。そして、その条件

というのが福利厚生であったりとか、もちろんそれは大切なことなんですけれども、それを最優先することによって、やっぱり転職が当たり前になってしまっているのが、とても残念に思っている状況です。なんか意見なのかどうか分からないんですけど、現状としてそんなふうに感じていることを申し上げました。ありがとうございます。

【会長】：

星委員ありがとうございました。ほかに委員の皆様方から、ご意見ご質問等がございますか。

【労働基準部長】：

私の方から少し。今、星委員のお言葉どうもありがとうございます。私、基準の方なので、ストレスチェックのお話しと賃金と生産性の話を伺わせていただきまして、ストレスチェックの方はおっしゃられるように、そのかたが何に対してストレスを感じているか、多くの原因になっているかどうかは私の方から答えづらいものはありますけれども、例えば、直属の上司のかたに情報が伝わってしまうというわけには当然いきませんので、ストレスチェックの方につきましては、個人の受けられるかたのプライベートを当然確保しつつ、一方で何のためにやっているのかというところを考えたときには、当然それを除いてより良い環境を作っていこうという趣旨がございますので、その辺の兼ね合いにつきましては我々の方としましても、産保センターとか、そういったところにいらっしゃる先生だとか保健師のかたとか、そういったかたともお話をさせていただいて、そういう状況にあるということは、認識はさせていただいています。具体的にどのような形になるのかというところについては、まだまだ労使双方の皆様のご意見を賜って、少し表現が良くないですけども、着地点を見つけるという段階にまだあるのかなと思いますので、引き続き、そういう今のようなご意見いただければなと思っております。あと、賃金と生産性の話につきましては、当然、両輪でやっていくものだと思います。労働条件の1つとして、やはり賃金が高ければ定着するっていうのはあるかと思いますが、一方で、やはり生産性は上げないと財源となるものがないというところがございますので、賃上げにつきましては、今のトレンドみたいなところもあって、今後どのような支援策等々が政府の方から出るのかっていうところもあるかと思いますが、そちらの方を注視していくということもありますが、最低賃金につきましては、先ほど私から冒頭で申し上げましたように、セーフティーネットというところの部分もございますので、公労使の三者の各委員の皆様が、山梨の経済状況等々を考慮して真摯にご議論いただいた結果としてできたもの。その内の1つが物価高とかそういったものと、もう一つは労働者の賃金と支払能力。この3要素について出した結果でございますので、そちらの方が、まず確保される、守られるっていうところで、最低賃金のところで健康で働いてらっしゃるかたのそこについては、引き続き、履行確保していくということで、我々の方としては監督指導強化していくというふうに考えているところでございます。引き続き、またご意見いただければと思います。ありがとうございます。

【会長】：

ほかの委員の皆様、ご意見ご質問等がございますか。では、廣瀬委員お願いいたします。

【廣瀬委員】：

使用者委員の廣瀬でございます。1件ちょっと教えていただきたいと思います。9ページのリスキングに関して、公的職業訓練のデジタル推進人材の育成支援ということで、いろいろな取組をいただいていることには感謝をさせていただきたいんですけど、この四角の囲みの中で定員、令和7年度もそうなんですけど、定員が503名で実際の受講者が250名ということで、定員に対しての受講者が非常に少なく半分ぐらいということで、ちょっと少ないのかなと。この原因は分らないんですけど、魅力のあるものなのか、それとも希望者自体が少ないのか。また、もっと言うと、その受講した人たちが再就職というは、どのくらいの方が再就職をされているのか、分かれば教えていただければと思います。

【職業安定部長】：

廣瀬委員、ご質問ありがとうございます。まず、デジタル分野に限らずなんですけれども、山梨県内の公的職業訓練の定員に対する受講者の割合が、すごく低調になっております。今の状況としては、有効求人倍率も非常に高い状態で、就職を選べる状況となっておりますので、なかなか求職者の方のお気持ちとして訓練を受けてみようというところに気持が行かないという部分も1つあるかと思います。ただ、そうは言っても山梨の受講者の割合が全国的に見ても非常に低調で、そういった中で山梨労働局としては、まずは訓練を知っていただく周知の取組としてイベントなどを実施いたしました。続きましてデジタル分野については訓練の中身を見ますと、パソコンの操作やウェブデザイン等があります。訓練内容と実際の求人の内容に、少し乖離があるというか、なかなか思うように就職に結びつかないという点を他の協議会等でも指摘をいただいているところではございます。ですので、こういった状況を踏まえて、来年度は、まずは受講者の数を上げていくための取組を、労働局として推進していきたいと思っております。

【会長】：

ありがとうございました。委員の皆様、ご質問ご意見等がございますか。では、木下委員お願いいたします。

【木下委員】：

労働者委員の木下と申します。少し安全に関連したところで、令和8年度の重点の案の中にも、業種別労働災害防止対策の推進ということで記載をいただけてます。30ページの事故の割合を見たときに、おそらくこれ全体の事故の割合、死傷なんだと思ってますけども、昨年度発生した死亡災害。これ、私どもも種別として関連してんですが、交通誘導員の方の2名の死亡災害があったんです。これが交通誘導員という方々が、こういった業種に分類される、警備なのか、建設業なのか。その辺の絡みが、いろいろあるんだと思いますけれども、やはり死亡災害は、特に死亡災害に対して、発生した事案を要は共有周知、こういった取組を、出たものに対しては、継続していくべきだと思います。これも業者の役割でもありますけれども、行政として、そういった事例の周知、業種を特定した個別の周知っていうんでしょうか。そういった取組が、今現状されているのかどうか。もしされてないのであれば、死亡災害に関しては特

にこういった取組も、進めていってもいいのではないかなと思うところはございますので、もし何かあれば、教えていただきたいと思います。

【労働基準部長】：

はい、ご質問ありがとうございます。まず、死亡災害の発生状況については、今ご発言がありましたように、誘導員のかた、昨年は本当に誘導関係で轢かれてしまったという事案が、どういうわけか多発しまして、こういった事案につきまして先ほど申し上げましたように、緊急要請という形で3回ほど出させていただいて、対応させていただいているところではございます。それが一律すぐに即効性があるものかと言われますと、そこは少し問題があるかと思えますけれども、そういった状況で、あとは、それらの発生した事故につきまして、例えば、どういう形態で、どういう経緯で、背景でこういうことが起きたのかという事実をを周知することで、皆様に注意喚起を促すっていう効果は、当然見込まれるというふうに思っておりますので、そういったものにつきましては、プレスリリースは出させていただいております。ただ、死亡災害が発生しましたってことのプレスリリースは出しているのですが、それがどこまで皆様の少し言葉が悪いですけれども、関心を引くだけのものになっているのかというところは、まだまだもしかすると、足りないのかもしれない。プレスリリース出してるから、全ての皆さんに見ただけしているかというところについては、それがイコールではないのは当然あるとは思いますが、今ご発言がありましたように、関心を持って見ていただくことで、例えば、自分が同じ業種の業態で働いてらっしゃるっていうことであれば、その後に向けた注意喚起に当然つながりますし、そういったものを図っていくのが、我々の行政の使命と言えますか役割だと思っておりますので、またその周知、共有の仕方については更なるブラッシュアップを検討していきたいと考えているところでございます。

【監督課長】：

すいません、今1点ちょっと補足させていただきたいと思います。監督課長、片山と申します。死亡災害の件数、概要につきましてはホームページに掲載させていただいております、今年度も全件今上がっている状況になっていると思います。確かに、1個1個の災害、要するに死亡災害の事案に関してプレスリリースを掛けているわけではないので、その概要として一覧になっているものをまとめて、ホームページに毎回更新させて上げさせていただいているという形になります。補足としては以上です。

【木下委員】：

ありがとうございます。先ほどもお話ししたとおり、事故が起きてしまった業種、会社と言うんですか。もちろん、いろいろ再発防止立てなきゃなりませんので、原因の分析も進めています。そういった意味で、そういったところから少し参考になるような情報を聴取していくみたいな取組も、私はありではないかなと思ってるんです。そういった意味では今回特に絡んで、高齢者の交通誘導員のかたで経験年数も少なかったと。こういった人手不足みたいなものも影響しているのかな、みたいなところもあるにはあるんですけど、そういった意味で、業者が考えてるその再発防止策の仕組みみたいなところから、背景みたいなところが見えてくるという

ふうに思いますので、そういった取組も有効ではないかなと個人的には思いますので、可能であればお願いしたいと思います。

【労働基準部長】：

はい、ありがとうございます。今ご発言いただいた内容に少し似てると言いますか、死亡災害ではないのですが、いわゆる第三次産業に多く見られる行動災害、腰痛だったり転倒だったりというようなところについては、我々年度内で2回ほど Safe 協議会というものを開催させていただいて、その業種で働いていらっしゃる企業の労務担当のかただったりとか、安全担当のかただったり、そういった方々から、こういった対策を組んでらっしゃるかとか、実際に起こった発生状況についてお話を伺って、それを聴取したあと我々が、先ほどホームページと同様にこういった話がありますというようなことを公開させていただいたり、あとはガイドラインみたいな形で、そういった腰痛などを防止するための運動はこういうのがありますというようなところは、取り組まさせていただいてますので、また引き続きいろいろな方々の業種の皆様にお話を伺えればというふうに考えているところでございます。

【健康安全課長】：

健康安全課長の伊勢井です。補足が1点ございます。今回、警備業界での死亡事故が多かったということもございまして、年末に労働局と警備協会と、それと建災防と連名でリーフレットを作成しまして、それぞれの業界に配布しております。よろしくお願いします。

【会長】：

ありがとうございました。ほかに委員の皆様、ご質問ご意見等がございますでしょうか。では、杉原委員お願いいたします。

【杉原委員】：

労働者委員の杉原でございます。ご説明ありがとうございました。私の方からお願いがございます。各企業様の利益が出ているところに関しては、物価高の中でございますので、賃金上昇、そこはお願いをしたいと思います。今日お願いしたいのが、賃金も大事なんですけども働く職場の環境でございます。やはり大手の企業の皆様方は、ある程度もう皆さんにいろんな法律等にいろんなものは伝わっていると思います。まだ中堅の方々の会社、企業に関しても伝わっておると思うんですけど、やはり小企業、小規模のところです。私たち、その小規模のところはハラスメントにしても36協定にしても、うちらはあんまり関係ないやとか、法律に関してもあんまりそこが十分伝わっているのかな。ハラスメントに関しても、小規模でやっていれば口調に関しても何に関しても、うちらは昔からやってるからあんまり関係ないよとか。あんまりその法律的是覚えないと、何も知らないと分からないとこもございまして、そこは公労使というか山梨県全体で、ここに居る皆さん、我々がそういう規模に対して企業に対しても、やはり勤めている方々の意見も聞きながら、いろいろなところで対応していかなければいけないと思いますので、ここに居る皆さんも含めて山梨県も含めて、皆さんに対応していければと思っております。また、3月8日にはニュースで皆さん知っているとは思いますが、国際女性

デー。連合山梨としてもPRをさせていただきましたけど、やはり、そういう中規模の小規模というか、中小のところです。やはり過去からというか、昔からの社長さんとか企業のかたがトップに居るところは、あまりその女性って、すいません。こんなこと言って申し訳ございませんけど、なかなか女性ってときに、やはりそこはちょっと遅れてる。遅れてると言うか、あんまり意識をされてないので、そういうところも意識付けもしながら対応していきたいと思いますので、本当に山梨県の皆さんで力を合わせてやっていきたいと思いますので、いろんな場で、また発言してやっていきたいと思いますので、ぜひよろしくお願いします。あと1点です。私がたまたま先週、今どういう企業がどういう求人を求めているのかな。どうなるのかなっていうのを、いろんなものを見させてもらったときに、やはり外国人とかその採用も大事なんですけど、1つその中で思ったんですけど、すいません。高校卒業、その募集の中で高卒が必須という項目を何件か見たことがあります。やはり、そこは中学の卒業、最終学歴が中学だとだめなのかなっていうのが疑問に思いましたので、今日この場で、また含めて何かそういう情報があれば、教えていただきたいなっていうのを思いました。また、外国人の採用も大事なんですけど、やはり同じ日本人の中で最終学歴が家庭の事情、昔であれば家庭の事情、いろんな事情の中で、中学卒業でだめなのかなってところもありますので、今後そういうところも含めながら、同じ日本人として採用してもらえればなと思いましたので、すいませんちょっと、このまた外になるかもしれませんが発言をさせていただきました。

【会長】：

ありがとうございました。

【雇用環境・均等室長】：

杉原会長、ありがとうございました。まず、ハラスメントですとか、そういったところの周知ですけれども、県内企業に対していろいろな媒体等使って周知をしているところでございますが、やはり企業規模からいいましても大企業に比べまして、中小企業、小規模零細の方がハラスメントの防止対策が、講じられている割合が低いといったところが調査でも出ているところです。こういった事業所に対しては粘り強く履行確保を図っていききたいと思いますし、またハラスメントに関するご相談が雇用環境・均等室の方に日々寄せられているところでございますけれども、そういった中で、労働者の方からのご相談に関して、ご希望を伺いまして必要な措置と言いますか、例えば、行政指導して欲しいですとか、あと間に入って調停ですとか、紛争の援助をしてもらいたいといった労働者のご希望を伺ったうえで、必要な対応をしているところでございます。あと、ちょうど国際女性デーというところで、女性活躍推進法についてですが、先ほどご説明したとおり法改正されまして、もともと令和8年の3月末までの時限立法でしたけれども、10年間法律が延長されることになっております。そういった中で、女性管理職比率といったところが、新たに情報公表の対象になりますけれども、山梨県内の数値を見てみると、やはりちょっと全国に比べて低いというところでございます。そういったところ一朝一夕にすぐ管理職比率が上がったりですとか、そういったものではないのですが、女性活躍推進に向けた取組ですとか、あと男性、女性、高齢者も皆さん働きやすい職場作りというところに取り組んでいきまして、育児や介護とか、そういった事情があっても働き続けられる職場環

境整備、そういったところに取り組んでいきたいと思っております。

【会長】：

ありがとうございました。そのほかに各委員の皆様方から、ご質問ご意見等がございますでしょうか。よろしいですか。では、もしこのほかに質疑等ありましたら、後程個別に対応させていただきたいと思っておりますので、よろしくお願いいたします。では、今の各委員からさまざまなご意見出ましたけれども、それにつきましては来年度の施策に盛り込んでいただくような検討をいただけたらと思います。よろしくお願いいたします。では、以上で議事を終了いたします。なお、本審議会ですけれども、運営規定に基づきまして議事録を作成することになりますが、議事録の内容確認につきましては、私のほかに労働代表委員からは杉原委員、それから使用者代表委員からは廣瀬委員によりよろしくお願いいたします。後日、事務局から連絡いたしますので確認をお願いいたします。では、以上をもちまして令和7年度第2回山梨地方労働審議会を閉会いたします。皆様方、円滑な審議にご協力いただき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誠にありがとうございました。会長をはじめ委員の皆様には、お忙しいところを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す。

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申し上げます。それでは以上をもちまして山梨地方労働審議会を終了いたします。皆様ありがとうございました。