

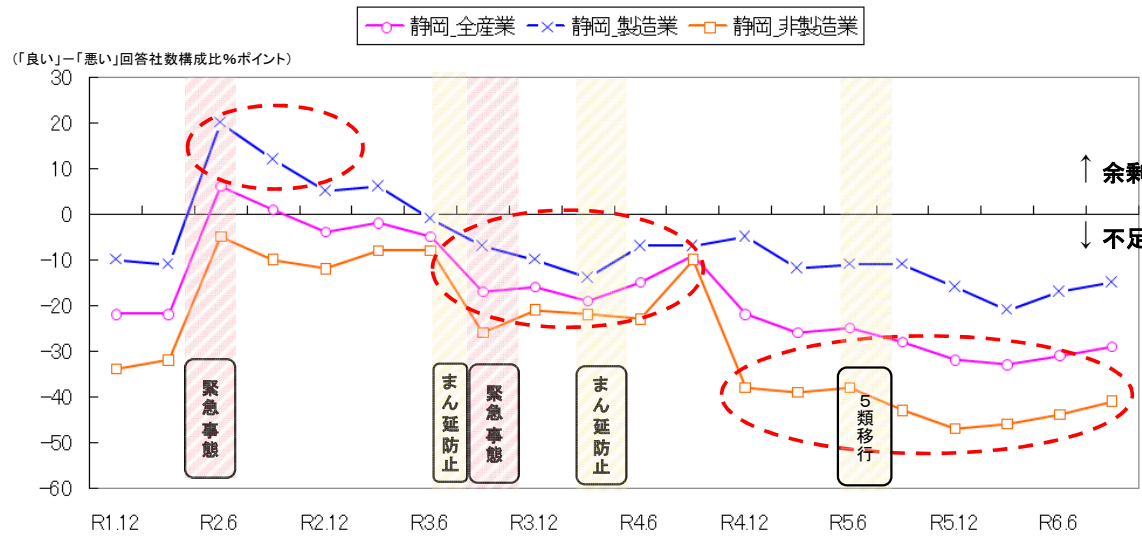
資料 1

本県の雇用情勢等

R7.2.20静岡県雇用対策審議会資料

日銀短観（雇用人員判断の推移）・有効求人倍率

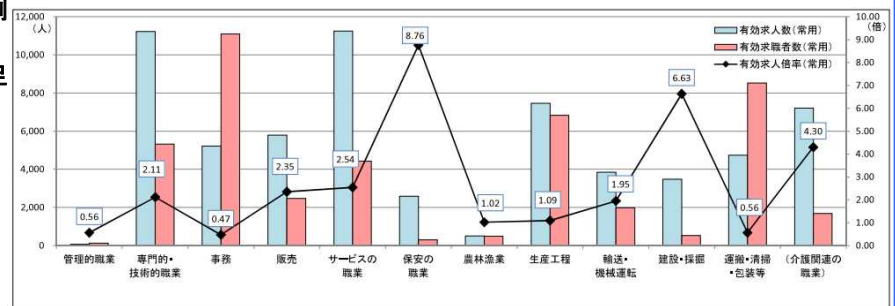
日銀短観（雇用人員判断の推移）



○経済活動の正常化の進展に伴い、**雇用の不足感が一段と強まっている。**

○特に、**非製造業の人手不足が深刻さを増している。**

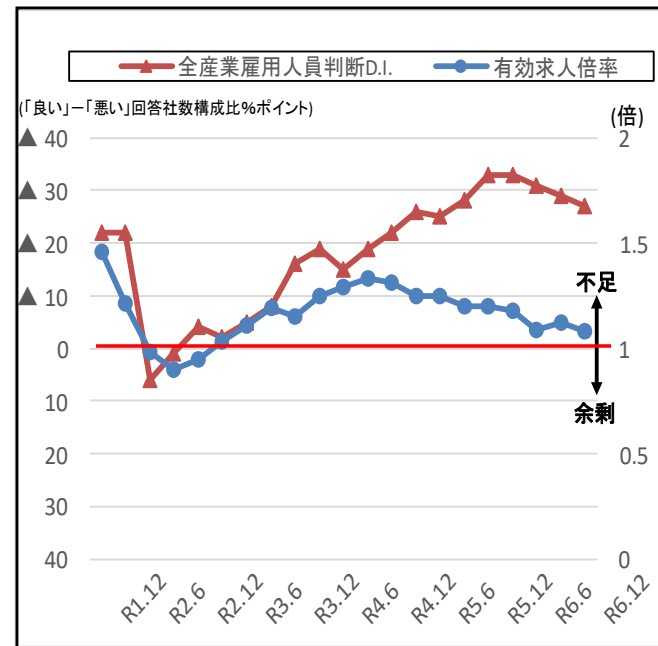
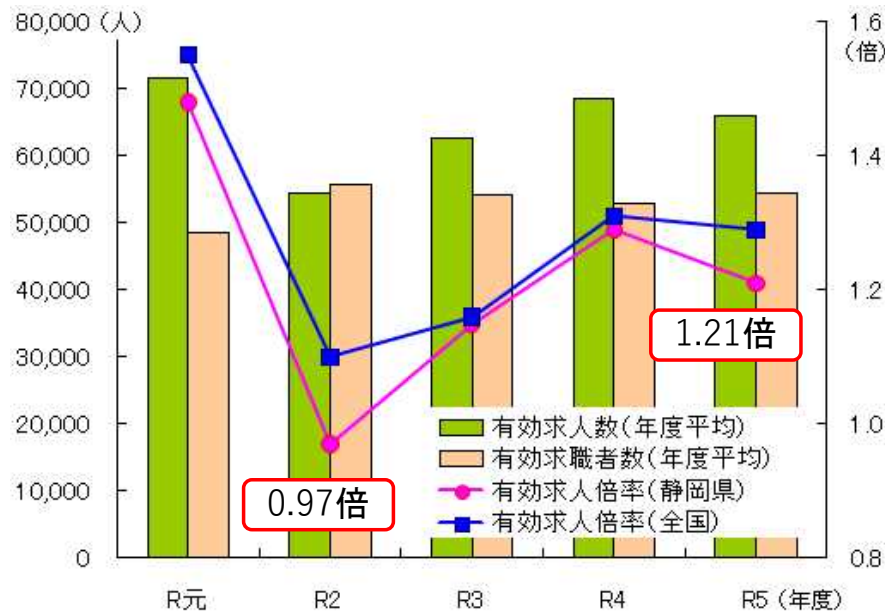
<参考> 職業別有効求人倍率の状況



※1 平成21年12月改定の「日本標準職業分類」に基づく区分
 ※2 介護の職業については特別集計のため、他の項目と重複する部分がある。

出典：静岡県内の最近の雇用情勢 R 6.12（静岡労働局）

有効求人倍率等



○有効求人倍率は、令和2年度にコロナ禍の影響から0.97倍まで落ち込み令和4年度に1.29倍まで回復したが、**令和5年度は1.21倍**となり、全国平均を下回った。

○有効求人倍率と全産業雇用人員判断には乖離が見られる点に留意が必要

完全失業率等・新規学卒者の就職状況

完全失業率・完全失業者数

(単位：%、万人)

区分		R元年	R2年	R3年	R4年	R5年	R6年 1～3月	R6年 4～6月	R6年 7～9月
本県	完全失業率	2.0	2.4	2.4	2.2	2.1	2.2	2.5	2.1
	完全失業者数	4.0	4.8	4.9	4.4	4.3	4.3	5.0	4.3
全国	完全失業率(%)	2.4	2.8	2.8	2.6	2.6	2.5	2.7	2.6
	完全失業者数	162	192	195	179	178	175	189	179

○コロナ禍で上昇・増加した後、回復傾向が見られ、**本県の令和6年7～9月期の完全失業率は2.1%、完全失業者数は4万3千人**である。

※本県の数値は、総務省統計局において推計し公表したものである。(1月～3月期公表時に遡及改定される。)

出典：総務省「労働力調査」

新規学卒者の就職状況

○就職(内定)状況 (令和7年3月卒業予定者)

(単位：人、%、%)

区分	静岡県 (高校R6年9月末・大学等R6年11月末)			全国 (高校R6年9月末・大学等R6年12月1日)		
	求職者数	就職 内定者数	就職内定率 (前年同期比)	求職者数	就職 内定者数	就職内定率 (前年同期比)
高校生	5,078	3,489	68.7 (△1.9)	123,382	77,943	63.2 (+0.2)
大学生	5,717	4,707	82.3 (+0.9)			84.3 (△1.7)
短期大学	487	392	80.5 (+7.8)	-	-	65.2 (△1.5)
専修学校	1,918	1,617	84.3 (+3.4)			72.8 (△0.4)

○本県の就職内定状況は、**依然として高い状況**

※静岡県・高校生の最新の就職内定率
R6.12末現在 91.6%
(前年同期比 ▲0.1%)
なお、全国はR6.12月末の集計なし

出典：厚生労働省「就職内定状況」、静岡労働局「就職内定状況」「職業紹介状況」

○本県出身大学生のUターン就職率

(単位：%)

卒業年月	H29.3卒	H30.3卒	H31.3卒	R2.3卒	R3.3卒	R4.3卒	R5.3卒	R6.3卒
Uターン 就職率	39.1	37.6	37.7	35.3	36.7	35.7	34.2	32.9

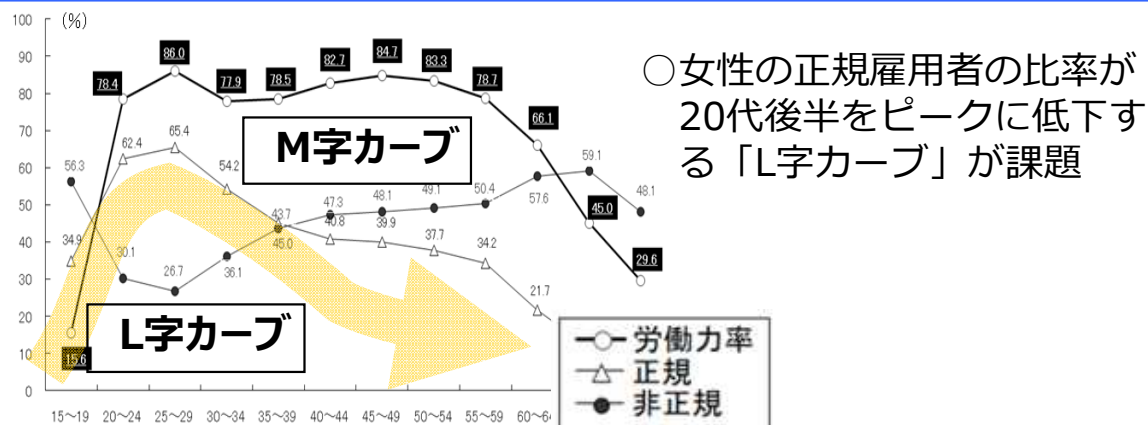
○Uターン就職率は、コロナ禍の影響で令和3年3月卒業生のときに一時的に改善したが、**長期的には低下傾向**

出典：静岡県労働雇用政策課調査

女性の就業状況

育介法改正

女性の年齢階級別の正規・非正規別割合等（静岡県）



育児・介護休業法改正

- ・令和7年4月1日から段階的に施行
- 1 子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充
- 2 育児休業の取得状況の公表義務の拡大や次世代育成支援対策の推進・強化
- 3 介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等

男女別の平均賃金等

○平均賃金及び平均勤続年数の状況

※上段は男女比（男性を100とした場合の女性の指数）。下段は男女差

区分		R4				R5			
		本県		全国		本県		全国	
		給与額	比較※	給与額	比較※	給与額	比較※	給与額	比較※
平均賃金 (所定内給与額)	女性	241.1千円	74.6	258.9千円	75.7	251.4千円	75.6	262.6千円	74.8
	男性	323.4千円		342.0千円		332.5千円		350.9千円	
平均勤続年数	女性	10.0年	4.4年	9.8年	3.9年	10.2年	4.3年	9.9年	3.9年
	男性	14.4年		13.7年		14.5年		13.8年	

出典：賃金構造基本統計調査（厚労省）

○管理職比率（民間企業常用労働者10人以上の事業所）

区分	本県 (%)		全国 (%)	
	R4	R5	R4	R5
	課長相当職以上	17.5	19.3	12.7
係長相当職以上	20.4	20.4	14.7	15.1
(役員)	26.3	28.3	21.1	20.9
(部長相当職)	11.9	13.8	8.0	7.9
(課長相当職)	14.9	16.4	11.6	12.0
(係長相当職)	25.7	22.3	18.7	19.5

○男女別平均賃金は、女性が251.4千円で、男性の332.5千円を100とした場合の女性の指数は75.6

○男女別平均勤続年数は、女性が10.2年で、男性の14.5年と4.3年の開き

○本県の管理職に占める女性割合は、全国と比べて高いものの未だ低水準

出典：本県：雇用管理状況調査(静岡県)、全国：雇用均等基本調査(厚労省)

高齢者の就業状況

県内のハローワークにおける新規求職者・就職率（65歳以上）

(単位：人・%)

年度	①新規求職申込件数		②月間有効求職者数		③ 就職件数	④ 就職率(%) ③/①
		全体との割合(%)	(月平均)	全体との割合(%)		
令和元年度	17,606	26.6	5,647	21.9	3,849	21.9
令和2年度	20,489	28.6	6,940	22.3	3,360	16.4
令和3年度	20,602	30.1	7,489	24.4	3,694	17.9
令和4年度	21,598	30.5	7,466	25.0	4,286	19.8
令和5年度	23,553	31.1	8,263	26.3	4,607	19.6

出典：職業安定行政年報（R5）

- ①**新規求職申込件数は**、コロナ前の令和元年度から毎年増加。
- ④**就職率は**、コロナ禍の影響で令和2年度に大きく下がったものの、その後は**回復**。

【法改正情報】高年齢者雇用安定法の改正（R3.4.1施行）

<高年齢者雇用確保措置> (65歳まで・義務)

- (1) **65歳**までの定年引き上げ
- (2) 定年廃止
- (3) **65歳**までの継続雇用制度の導入
(特殊関係事業主（子会社・関連会社等）によるものを含む) ※

※R7.3.31 対象者を限定できる経過措置終了



<高年齢者雇用確保措置> (70歳まで・努力義務)

- (1) **70歳**までの定年引き上げ
- (2) 定年廃止
- (3) **70歳**までの継続雇用制度の導入
(特殊関係事業主に加えて、他の事業主によるものを含む)

<創業支援等措置> ※雇用によらない措置

- (1) 個人とのフリーランス契約への資金提供
- (2) 個人の起業支援
- (3) 個人の社会貢献活動参加への資金提供

高齢者・障害のある人の就業状況

高齢者雇用確保措置のある企業（静岡県）

○65歳までの高齢者雇用確保措置のある企業（令和6年6月1日現在）

項目	実施企業数(%)		中小企業		大企業	
	社数	(%)	社数	(%)	社数	(%)
対象企業数	7,113社	(100.0)	6,715社	(100.0)	398社	(100.0)
65歳までの雇用確保措置	7,096社	(99.8)	6,698社	(99.7)	398社	(100.0)
65歳定年	1,612社	(22.7)	1,540社	(22.9)	72社	(18.1)

○65歳までの雇用確保措置（義務）は**99.8%の企業が実施済**

○70歳までの高齢者就業確保措置のある企業（令和6年6月1日現在）

項目	実施企業数(%)		中小企業		大企業	
	社数	(%)	社数	(%)	社数	(%)
対象企業数	7,113社	(100.0)	6,715社	(100.0)	398社	(100.0)
70歳までの就業確保措置	2,320社	(32.6)	2,220社	(33.1)	100社	(25.1)
70歳以上定年	162社	(2.3)	160社	(2.4)	2社	(0.5)
継続雇用制度の導入	1,877社	(26.4)	1,781社	(26.5)	96社	(24.1)

○70歳までの就業確保措置（努力義務）は、**32.6%の企業が実施済**

出典：高齢者雇用状況報告（静岡労働局）

障害のある人

○障害者雇用率（民間企業）

区分	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年
静岡県	2.19%	2.28%	2.32%	2.37%	2.43%
全国	2.15%	2.20%	2.25%	2.33%	2.41%
法定雇用率	2.2%	2.3%			2.5%

○令和6年の県内民間企業の障害者雇用率は**2.43%**と過去最高を記録。

出典：障害者雇用状況報告（静岡労働局）

○法定雇用率

	～H30.3.31	H30.4.1～	R3.3.1～	R6.4.1～	R8.7.1～
民間企業	2.0%	2.2%	2.3%	2.5%	2.7%

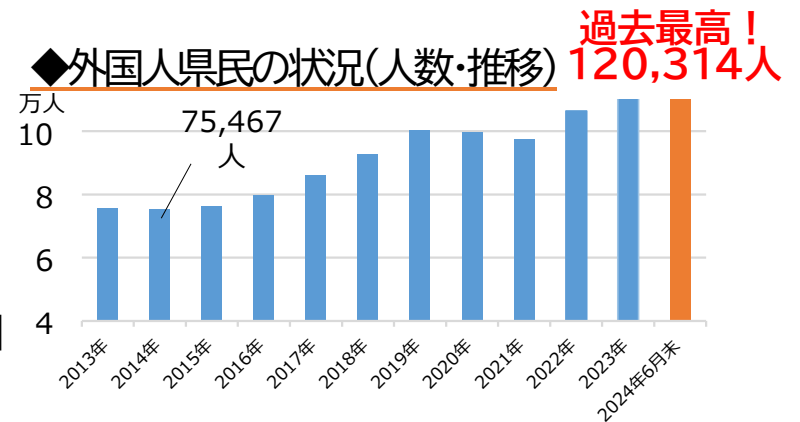
○R6.4.1から法定雇用率は段階的に引上げ

在留外国人数と多文化共生の取組

静岡県には過去最高の 120,314人 の外国人が生活

<特徴>

- ・1990年の入管法改正後、日系人を中心に増加
- ・浜松市など製造業が盛んな県西部地域に集住
- ・「身分資格」が59%(全国37%)、近年は就労資格や留学が増加
- ・126か国・地域と多国籍化



多文化共生の機運醸成 ～「こころの壁と言葉の壁のない静岡県」の実現～

◆多文化共生意識の定着

- 外国人と日本人との交流促進
- 大学生と協働した普及活動

◆コミュニケーションの支援

- 「やさしい日本語」の普及・活用促進
- 日本語教育体制の構築
- 「やさしい日本語」と多言語による情報発信



地域日本語教室での交流促進



多文化共生わかものフォーラム

暮らしを支える環境整備 ～「安全・安心」な暮らしの実現～

◆外国人相談窓口の充実

- 多言語相談センター「かめりあ」(日本語+7か国語)
- 相談情報の共有等を通じた市町相談窓口の強化

◆外国人向け情報提供の強化

- 防災・生活情報の発信強化
- 災害時には「災害時多言語支援センター」を設置



多言語相談センター「かめりあ」

外国人の活躍支援 ～現在と将来の本県を支える人材の育成～

◆外国ルーツの子どもの教育環境の整備

- 不就学ゼロ作戦
- 進路選択やキャリア形成の支援
- 特別な教育課程の編成、日本語指導コーディネーター等の配置

◆働きやすい環境の整備

- 外国人労働者憲章の普及
- 日本語研修を共同で行う介護事業所の支援



労働者憲章普及セミナー

在留外国人数と多文化共生の取組

*県と全市町が共通課題を検討する仕組み

知事就任後の取組

◆県内市町に向けて

行政経営研究会*で、
多文化共生を検討課題とするよう指示

<県内市町の課題>

- ・外国人数や比率が市町によって異なる
- ・市町によっては多文化共生を行う十分な体制がとれない

県内35市町それぞれの課題に
寄り添って伴走支援を実施していく

◆他都道府県に向けて

全国知事会議(11/25)で、
多文化共生をテーマとするPT設置を提案し、決定

<活動内容>

- ・育成就労制度への円滑な移行
- ・地方自治体が対応すべき課題の整理
- ・国の推進体制の検討



全国知事会議(福井県)

国が責任を持って多文化共生に取り組むよう、
全国の知事と国への働きかけへ

日本一の
多文化共生推進県
の実現

インターカルチュラルの考えを本県全体に広め、
県内市町、企業、県民の皆様が、
「外国人はまちづくりのパートナー」と
ポジティブにとらえられるよう、機運醸成していく

インターカルチュラルとは

外国人等によってもたらされる
文化的多様性を、脅威ではなく
むしろ好機と捉え、都市の活力や
革新、創造、成長の源泉とする
新しい都市政策
(明治大学 山脇啓造教授)

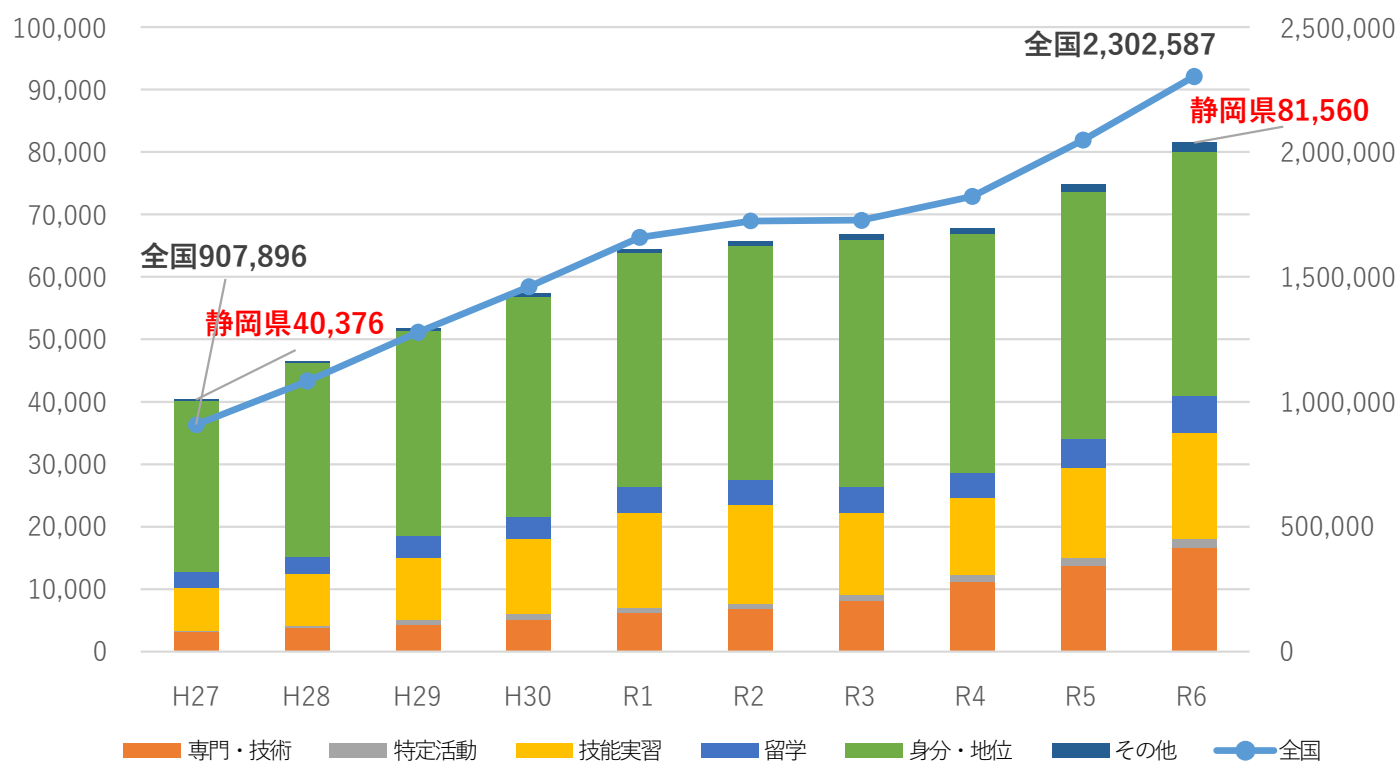
外国人の雇用状況

- ・ 昨年10月時点の、**県内の外国人雇用事業所数**は10,235所、**外国人労働者数**は8万1,560人と、**増加傾向**
- ・ **技能実習**は、令和4年に約1万2千人まで低下したものの、令和6年は約1万7千人に**回復**
- ・ **特定技能**は、全体に占める割合は小さいものの、令和2年の241人から令和6年に6,222人と**急速に増加**

県内の外国人雇用事業所数、労働者数等

区 分		R2.10月	R3.10月	R4.10月	R5.10月	R6.10月
雇用事業所数		8,589所	8,940所	9,016所	9,523所	10,235所
労働者数		65,734人	66,806人	67,841人	74,859人	81,560人
うち	技能実習	15,894人	13,067人	12,392人	14,437人	16,977人
	特定技能	241人	1,046人	3,347人	4,612人	6,222人

静岡県:人



※「身分・地位」
我が国において有する身分又は地位に基づくものであり、永住者、日系人等が該当する。

出典：静岡労働局
「外国人雇用の届出状況」
(各年10月末現在)

県内企業の相談体制を整備し、外国人材の受入・定着を支援

外国人労働者に係る制度改革

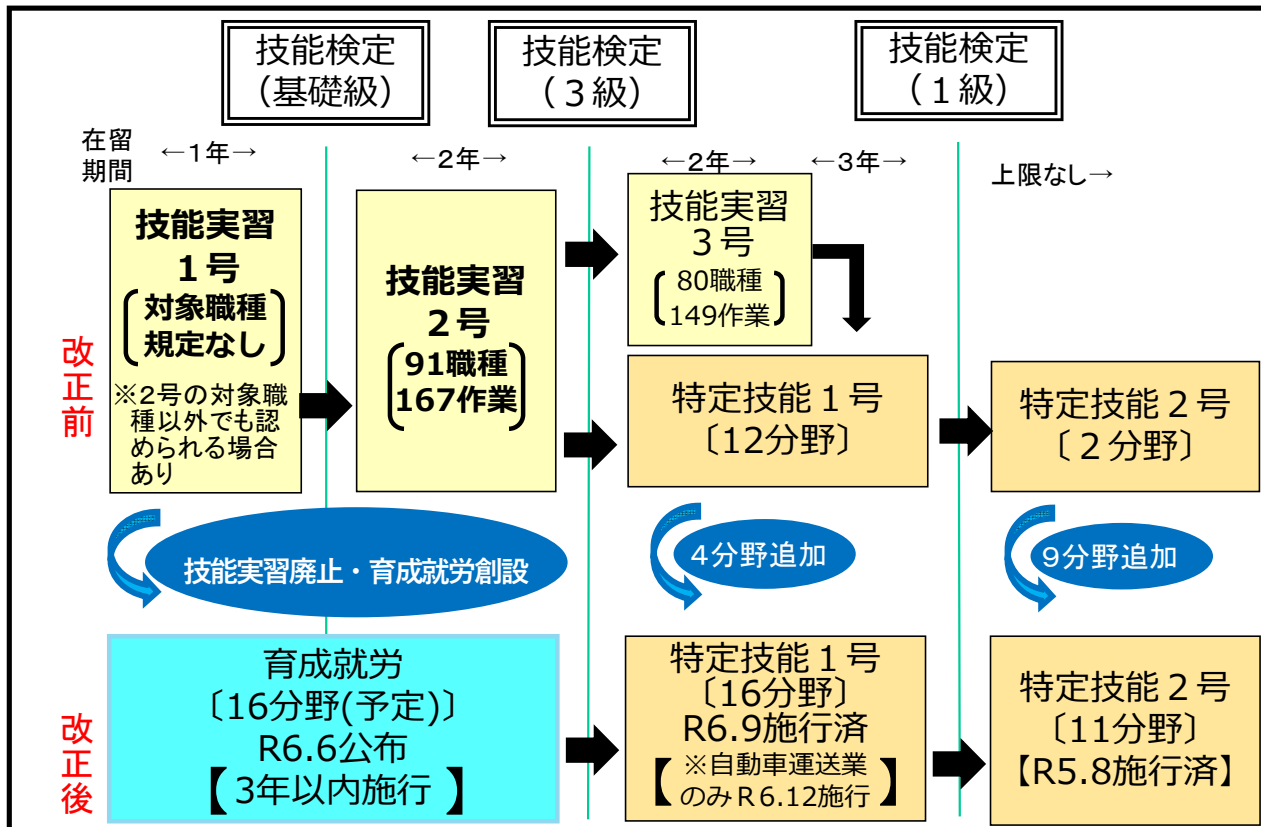
国内の深刻な労働力不足を踏まえ、政府は以下の制度改革を実施

- ・ 在留資格「技能実習」に代わり、**労働力確保を目的とする在留資格「育成就労」の創設**
- ・ 在留資格「**特定技能**」の受入分野及び受入枠（5年間の受入枠 35万人→80万人）を**拡大**

区分	技能実習	育成就労
施行時期	H3年～育成就労制度移行まで	R6.6公布 (3年以内施行)
制度目的	国際協力	人材育成・確保
在留期間	1年 [1号]	3年 (育成就労)
	2年 [2号]	
	2年 [3号]	
転籍	原則不可	一定条件で可能

(特定技能1号16分野)

介護、ビルクリーニング、工業製品製造業、建設、造船・船用工業、自動車整備、航空、宿泊、自動車運送業、鉄道、農業、漁業、飲食料品製造業、外食業、林業、木材産業



<育成就労導入にあたっての課題>

- ・ 転籍が可能となるため、より給料の高い**県外へ人材が流出**する可能性がある
- ・ **現在より対象職種が絞られている** ※現状で特定技能の分野に含まれていない自動車製造に係る分野等についても追加の可能性あり

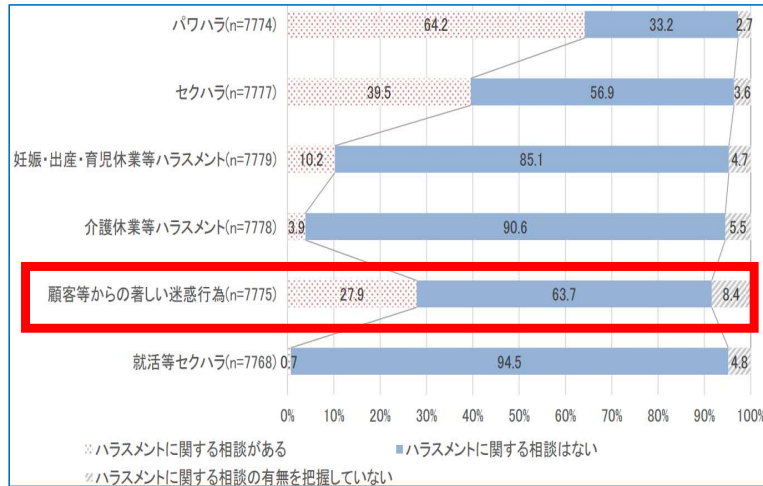
<国における今後の検討スケジュール>

- ・ 「特定技能制度及び育成就労制度の基本方針及び分野別運用方針に関する有識者会議」を令和7年以降に開催
- ・ 有識者会議の提出意見を踏まえ、上記基本方針を令和7年2月までに、分野別運用方針を令和8年12月までにそれぞれ「外国人材の受入れ・共生に関する関係閣僚会議」において決定予定

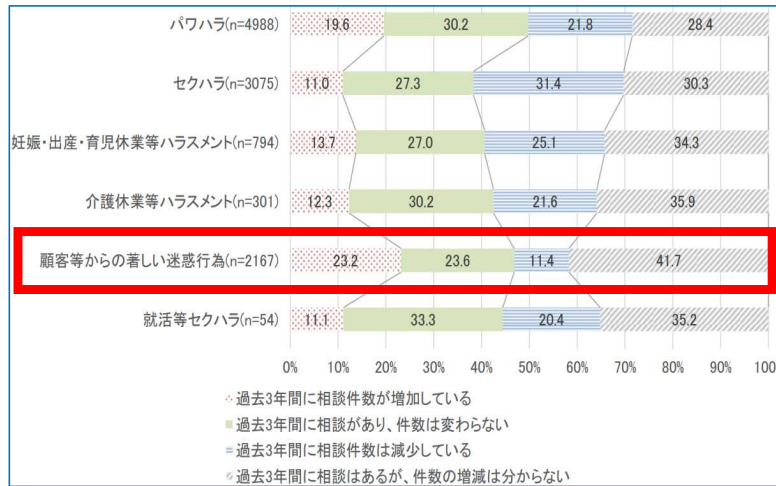
カスタマーハラスメント対策の状況

カスタマーハラスメントの現状

過去3年間のハラスメントの相談有無(ハラスメントの種類別)



過去3年間に相談があった企業における相談件数の推移(ハラスメントの種類別)



・過去3年間に27.9%の企業がカスハラ被害の相談を受けている。

・カスハラのみ、「件数が増加している(23.2%)」の割合が「件数は減少している(11.4%)」の割合を上回っている。

出典：厚生労働省「職場のハラスメントに関する実態調査」(2023年度)

国・他県の取組

- ◆国(厚生労働省)
 - ・カスタマーハラスメント対策企業マニュアル策定(R4.2)
 - ・労働政策審議会にて改正案を検討
 - ・2025年通常国会に改正法案提出予定
 - 事業主にカスハラ対策を**義務化**
 - 国、事業主、労働者及び顧客等の責務を明記

◆東京都・北海道(カスタマーハラスメント防止対策条例)

行政	カスハラ防止策の実施
事業主	実施策への協力
就業者	関心と理解を深め防止に努める
顧客等	関心と理解を深め就業者に対する言動に注意を払う

本県の取組

【R6】

情報発信	HP(R7.1~公開)
啓発教育	人権・労働法セミナー(対応事例紹介)
相談窓口	中小企業労働相談
実態把握	雇用管理状況調査(R7.3公表予定)

【R7】

◆検討会議の設置

国法改正の内容を踏まえ、産官学等連携の下、より実効性のある対策を講ずるため会議体を設置