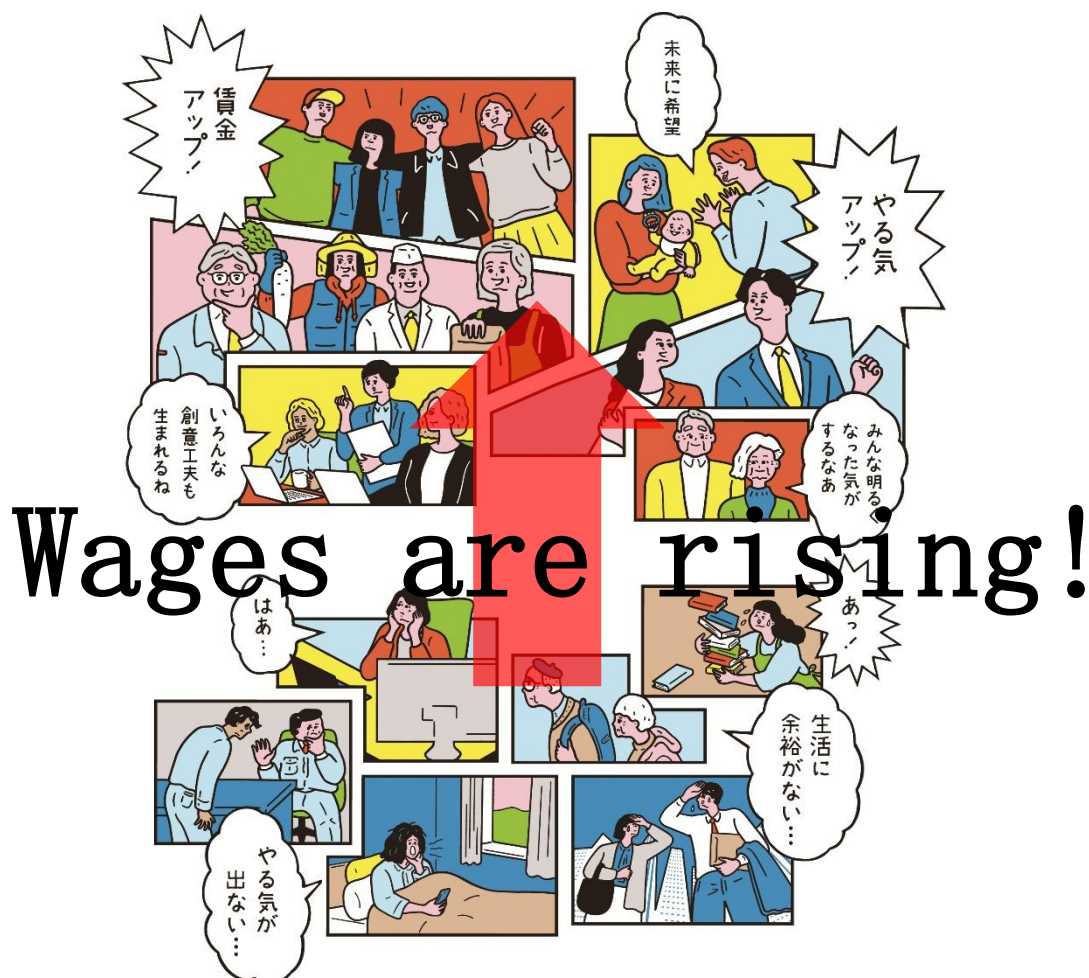


02 人才流失的危机

03 工资上涨, “人”就出彩

04 长崎知事专访 / 山梨职业提升大学 (CUU) 推荐课程



山梨县关于持续提升工资水平的思路

如果故乡山梨失去活力、走向衰退, 大家会作何感想?

然而, 这可能会成为现实。如果年轻一代失去“只要努力, 生活就会变好”的信念, 地区便会萎缩。

要跨越这样的危机, 该怎么办呢? 答案就是“持续提升工资水平”。本期特别报道其背景。

实现县民收入稳步提升的 3 大支柱

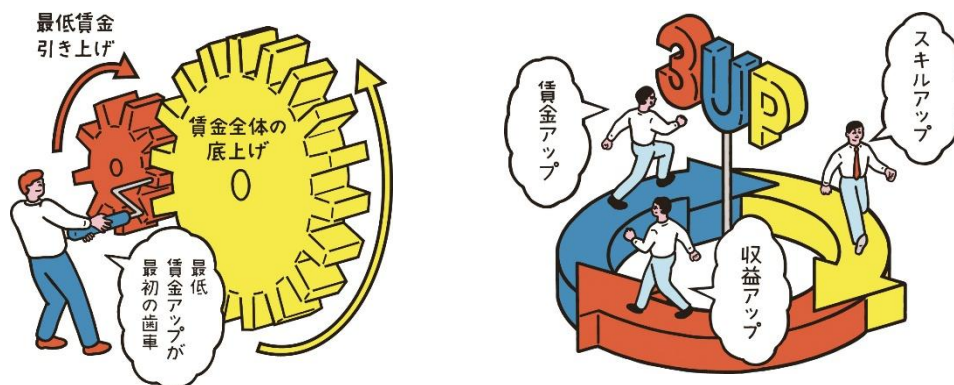
- 1 提升工资水平
- 2 提高生产率
- 3 提高劳动参与率

QUESTION 为什么现在要提升工资水平?

持续的工资上涨, 支撑着县民富足的生活, 是“努力就有回报”社会的根基。提高最低工资, 会波及并整体抬升工资水平。也就是说, 它是推动工资水平上涨的“第一个齿轮”。

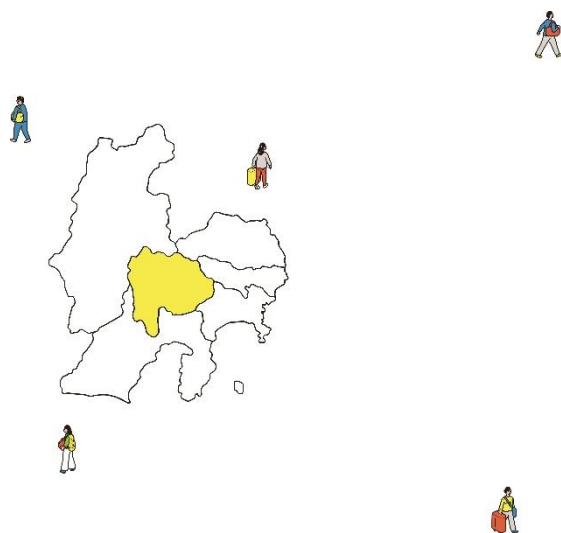
为提高最低工资, 县政府正通过本县独自的企业实态调查, 整備可作为科学、客观讨论基础的数据。

此外, 要实现工资的持续提升, 必须提高企业的盈利能力, 并在全社会扎根一种将其成果以工资形式分配的机制。为此, 县政府正推进将“三提升 (Three-Up)”良性循环——即技能提升、收益提升、工资提升——一体推进的举措。



工资不上涨的话… 人才流失的危机

伴随年轻人・育儿世代外流而来的人才短缺 / 购买力下降导致的消费萎缩



(课题) 缩小与邻县的差距是关键 年收入相差约 35 万日元

2025 年度, 山梨县的最低工资上调 64 日元, 达到 1052 日元。然而, 它低于所有相邻的都县, 尤其与东京都 (1226 日元)、神奈川县 (1225 日元) 相差 170 日元以上。若按全职工作计算, 年收入相差约 35 万日元。这一明显的工资差距, 正是年轻人外流出县的原因之一。

在物价高涨之中, 最低工资虽有上调, 却仍停留在实质改善匮乏的水平, 这直接冲击着劳动者的生活根基, 可能使全体县民的未来前景蒙上阴影。从日本整体来看, 过去 30 年间工资水平

也几乎没有增长，与欧美各国的差距只增不减。按照欧盟制定的国际标准衡量，山梨县的最低工资被认为处于“难以避免贫困生活”的水平。

在全国上调工资氛围日益高涨之中，若唯独山梨县被甩在后面，地区将走向衰退，劳动者的生活也可能动摇。长此以往，年轻人和育儿世代将离开山梨，一旦没有人来购买商品，整个地区经济便有陷入停滞之虞。

在这物价高涨之中，当务之急是提高最低工资、缩小与邻县的差距。

如果能够实现一个让人对未来抱有希望的工资水平，便有助于遏制人才流失。

〔邻近都县的最低工资〕

东京都：1226 日元 / 神奈川县：1225 日元 / 埼玉县：1141 日元 / 静冈县：1097 日元 / 长野县：1061 日元

山梨县：1052 日元〔最低工资〕 与邻县相比最低…

将 3 个都县的最低工资换算为年收入… 东京都 1226 日元=245.2 万日元 / 神奈川县 1225 日元=245 万日元 / 山梨县 1052 日元=210.4 万日元

本县出身者的回乡（U-turn）就业情况：2016 年 24.7% / 2017 年 28.1% / 2018 年 26.5% / 2019 年 26.0% / 2020 年 27.3% / 2021 年 27.1% / 2022 年 26.7% / 2023 年 27.7% / 2024 年 26.6% / 2025 年 21.8%

工资上涨, “人”就出彩。 这股力量推动地区与企业!

时薪高出 200 日元。所以我在八王子打工。

西山和来同学 (帝京科学大学 1 年级)

“比较一下, 时薪相差大约 200 日元。在八王子能更快地赚到钱。”

帝京科学大学一年级的西山和来同学, 在大学所在的上野原市独自生活。住下来之后她感到, “在山梨有车生活才方便”。于是她决定考驾照、买摩托车, 开始打工。

真去看招聘信息才发现, 市内“到处都是『距车站开车 7 分钟』之类、步行难以到达的地方”。于是她把寻找范围扩大到邻近的八王子市, 结果惊讶于招聘之多: “多得很!” 更令她瞩目的, 是时薪的差距。仅仅跨过县境, 金额就高出 200 日元。而且还发放往返 880 日元的交通费。这样一来, 她觉得“即便稍远一点, 也是坐 25 分钟电车更好。车厢空、能坐下”, 进京通勤也并不觉得辛苦。

如今, 为了在夏天之前攒够目标金额 40 万日元, 她在八王子的餐饮店和卡拉 OK 店打工, 连夜班也照做。据说她的几位朋友和学长学姐也在八王子等条件优越的都内打工。

西山同学和朋友们还会趁着打工, 顺便在东京购物。“时薪的差距”, 正影响着年轻一代的消费行为。

西山同学的梦想是成为动物园的饲养员。为了实现这个梦想, 她考入了设有“动物科学学科”——这一在全国也颇为少见的学科——的帝京科学大学。

对出身于千叶县住宅区的西山同学来说, 大学周边的环境“有河流、自然丰富”, 印象不错。不过, “(甲府等所在的) 相反方向我是不去的”。对于在上野原市生活的学生而言, 县内几乎全境都是“另一侧”。这大概就是她毫不掩饰的真实感受。

年轻人从县外汇聚而来, 就读市内的大学。然而, 无论是赚钱的地方还是玩乐的地方, 他们的目光都朝向县外。照这样下去, 要让他们在县内找到工作, 恐怕并不容易。



照片说明: 表示“等考到驾照, 也想骑摩托车在山梨县内转转”的西山和来同学

照片说明: 人才正流向时薪高、招聘多的八王子。

工资上涨，关系到员工成长与人才确保。

根本康文先生（株式会社山十产业・代表取缔役社长）

对经营者而言，加薪或许看似一个伴随阵痛的决断。但实际上，它也能成为在公司整体催生良性循环的契机。

自 1965 年创业以来，株式会社山十产业以碎石生产为基础，将业务拓展至输送带搬运设备的设计・制造等领域。该公司去年果断推进了大幅的组织改革，以实现加薪。时任专务、现任代表取缔役社长的根本康文先生回顾道：“正因为业绩在增长，现在才是为下一代而行动的时机。”

加薪的基础，是从年功序列型转向“按干劲、技术、责任进行评价”的能力评价型。公司新设了经理职位和职务津贴，并将有成长意愿的年轻员工也提拔到有责任的岗位上。在 22 名员工中，去年 4 月诞生了 4 名经理和 5 名组长。

“那时，我们大幅提高了工资。相应地，让他们承担责任，把流程改为切实评价通过提升业绩、做出成果的人。如果不评价努力的人，也会产生不公平感。”根本先生说。

获得职务津贴的员工传来了积极的声音：“很开心，今后也想继续学习、更加成长。”

在工作方式上也做到了张弛有度。通过将业务集中在工作日，在保持每周工时不变的同时增加了休息日。来自一线的评价颇高：“有了与家人共度的时间”“能够充电后再工作”，今春还有被该公司工作方式所吸引而跳槽加入的育儿世代员工。

支撑这些改革的，是利用县补助金进行的设备投资与成本削减。对于县政府提供的技能提升讲座，公司整体也积极参加。

将员工的努力，以加薪这一确实的形式加以回馈。这也关系到公司的成长。



照片说明：山十产业社长根本康文先生（中）与支撑公司的年轻员工。

【致县民的各位】

长崎知事专访

从根本上重塑让工资上涨的机制本身 从技能提升迈向收益提升！

山梨县知事 长崎 幸太郎

加薪是一个容易招致经营者反对的话题，长崎幸太郎知事却有意深入其中。他表示，破解县政课题的线索，就在于重建“努力就有回报的社会”。我们倾听了他的信念与具体举措。



——请谈谈您积极推进“提升工资水平”的想法。

“若以加薪为目标，我早有思想准备会招致县内经营者的反对和批评。然而，在多次坦诚对话中我强烈体会到的是，许多经营者其实都怀有『真心想加薪』的愿望。

对于年轻员工对未来心怀不安、感到『再怎么努力生活也不见好转』这一现实，经营者们也绝非事不关己。相反，他们与我们共有一种危机感：照这样下去，人才得不到培养、流失出去，企业和地区都将难以为继。

另一方面，由于原材料成本高涨、前景不明等原因，即便想加薪，现实是也难以轻易迈出这一步。行政部门不能从这一艰难的协调角色中逃避。既不能由行政单方面逼迫经营者，也不能只让劳动者忍耐。行政、劳动者、经营者，如何才能毫无勉强地提高工资——我们的目标，是各自立足自身立场、共同迎接这一挑战。”

提高最低工资是第一个齿轮

——您向劳动局提出了破例的请求等，尤其在提高“最低工资”上倾注了相当大的力量。

“我把提高最低工资，定位为通向整体工资水平提升的『第一个齿轮』。

通过提高最低工资，让『齿轮』开始转动，整体工资水平随之上升。伴随于此，企业和劳动者谋求生产率提升、收益提升，从而形成县民收入提高的结构。

最低工资由劳动局设置的审议会决定，但审议会的讨论，应当始终基于合理且有依据的数据进行。如果讨论只凭『一加薪，失业和破产就会增加』这类笼统印象推进，本质便会被遮蔽。只要扎扎实实地以数据为基础展开逻辑性讨论，就理应能得出经营者和劳动者都能接受的决定。”

重建“努力就有回报”的社会结构

——对年轻一代而言，加薪具有怎样的意义？

“不仅是山梨县，纵观日本全国，少子化持续的根本原因，我认为在于年轻一代失去了『只要努力，生活就会变好』的信念。无论怎样完善育儿支援和生活支援制度，如果工作本身没有希望，年轻人便无法描绘未来。照这样下去，地区将萎缩，年轻人将离去，山梨乃至整个日本都

将难以为继。如今，我痛切地感到，我们正面临着这样的危机。我们需要再一次，重建『努力就有回报』的社会结构。

为此，至关重要的钥匙就是『加薪』。不是权宜之计式的对症疗法，而是必须从根本上重塑让工资上涨的机制本身。提高生产率、创造附加值，并构建一种将其成果作为工资切实与劳动者共享的结构。为实现这一点，行政部门正认真推进一项名为『丰裕共创・三提升』的举措：将劳动者的『技能提升』连接到企业的『收益提升』，再进一步以『工资提升』的形式回馈给劳动者。”

(3up 连载 vol.3 / 3up 连载 vol.4)



TOPICS 乘风渡过加薪时代 从技能提升迈向收益提升!

为使各位劳动者的加薪得以实现，县政府提供技能提升支援。2024年开设的“山梨职业提升大学（CUU）”，面向工作者提供实用课程。在此介绍今夏的推荐课程。

1 （面向经营层）了解着眼下一时代的经营体制！ 全新经营思维讲座
将近来 AI 运用、DX 等环境变化视为良机，理解作为经营者应有的行动姿态。

2 （面向管理职层）从身边业务开始改变工作！ 数字化×业务改善实践讲座

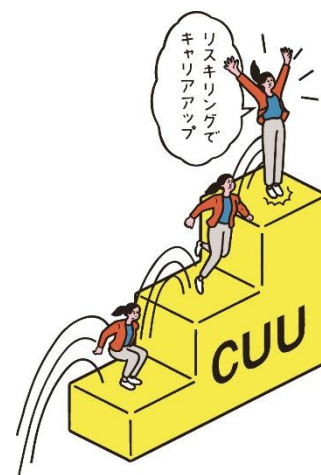
以“先减少 1 项业务”为目标，掌握推进业务改善的方法。

3 （面向全职层）现场“即学即用”的 生动沟通讲座
获得能够激活、改善人际关系的基本沟通技能。

4 （面向全职层）实现 DX 的业务导入！ AI 工具×实践力讲座

以山梨县内企业“实际在业务中运用的案例”为参考，目标是在本公司付诸实践。

除此之外还有许多精彩课程。详情请扫描二维码。



FUREAI Monthly（ふれあいマンスリー） 增刊号

下一期预定于 7 月 26 日（星期日）夹页发送。

令和 8 年 7 月 1 日 山梨县广听广报组 发行

〒400-8501 甲府市丸之内 1-6-1

TEL 055-223-1338 / FAX 055-223-1525