

令和4年度第1回  
鹿児島地方労働審議会議事録

開催日 令和4年11月10日(木)  
会場 ホテル・レクストン鹿児島

## 午前10時開会

(事務局)

定刻となりましたので、ただいまから令和4年度第1回鹿児島地方労働審議会を開催させていただきます。

本日、委員の皆様方には大変お忙しいところご出席いただきまして、誠にありがとうございます。

私は、冒頭の進行を務めさせていただきます雇用環境・均等室、雇用環境改善・均等推進監理官の磯元と申します。よろしくお願いたします。

本審議会につきましては、過去において2時間程度の会議時間としておりましたけれども、一昨年より、新型コロナウイルス感染防止の観点から、時間短縮に御協力いただき、今年度も1時間半ほどの会議として行っていきたいと考えておりますので、改めてよろしくお願いたします。

それでは、初めに、本審議会の開催に当たりまして、事務局を代表して鹿児島労働局長、中所よりご挨拶申し上げます。

(中所局長)

皆様、おはようございます。労働局長の中所でございます。

委員の皆様方には、日頃から私ども労働行政につきましてご理解とご協力をいただいておりますことを、まず初めにこの場をお借りして厚くお礼を申し上げます。また、本審議会にご多忙の中、ご出席いただきましてありがとうございます。

本日の審議会の議事は、令和4年度鹿児島労働局行政運営方針の進捗状況についてでございます。

本年度の行政運営につきましては、コロナ禍において各種助成金の支給を継続し、相談窓口等の対応を徹底するなど、働く方々の雇用維持に全力を傾注してまいりました。引き続き、各種のコロナ対策をはじめ様々な行政運営の課題を解消するよう、優先順位などを踏まえ、取り組んでいく所存でございます。

まず初めに、本県の雇用情勢につきましては、有効求人倍率が約6年半にわたり1倍を超える状況が続いております。従来から人手不足である業種からの求人に加えまして、新型コロナウイルスの影響を大きく受けていた業種からの求人も回復傾向にございます。しかしながら、雇

用情勢は感染状況に影響を受けやすいことに加え、最近では原材料価格の高騰、円安などから受ける影響など、先行きは依然として不透明な状況となっております。

当局においては、引き続き、各種助成金等による雇用維持支援、在籍型出向支援に取り組むほか、人材育成の取組強化など必要な対策を講じてまいります。

次に、働き方改革につきましては、着々と法施行が進んでおり、来年4月には、月60時間を超える時間外労働に対する割増賃金率の引上げが中小企業も実施の対象となります。また、令和6年4月には、時間外労働の上限規制が、医師、自動車運転者、建設業従事者、砂糖製造業においても運用が始まります。

また、本年4月と10月には、育児休業や介護休業ができる有期雇用労働者の取得要件の緩和や産後パパ育休の創設などが行われました。このほかパワーハラスメント防止措置が中小企業においても求められるようになっております。

当局といたしましても、これらの事項が確実に実施されることにより、本県の働き方改革が進むよう事業場への取組支援を徹底してまいります。

労働安全衛生関係につきましては、本年度は、平成30年度を初年度とする5か年計画である第13次労働災害防止計画の最終年ですが、労働災害の増加傾向に歯止めがかかっていない状況等を踏まえ、これ以上労働災害を増加させず減少に転じさせることを目的として、当局独自の取組として「労働災害ピークアウト運動」を展開し、県下の各事業場及び関係団体等と連携し、転倒・腰痛といった行動災害及び高年齢労働者の労働災害防止対策への重点的な取組の促進を図っているところです。今後も、年末・年度末に向けまして、さらなる取組の強化を図ってまいります。

本年度も残すところ半年を切りましたが、これまでの取組状況等についてご説明を申し上げ、皆様方からご意見を賜り、今後の行政の推進に反映させ、より一層適切な行政運営に取り組んでまいりたいと思っております。

ぜひ忌憚のないご意見等を頂戴いたしますようお願い申し上げて、私の開催の挨拶とさせていただきます。

本日は、どうぞよろしく願いいたします。

(事務局)

続きまして、委員の皆様のご紹介をさせていただきます。

鹿児島地方労働審議会委員につきましては、お配りしております審議会資料の2枚目にご

ございます「鹿児島地方労働審議会委員名簿（令和4年7月21日現在）」のとおりでございます。今回ご出席いただいている中では、門田委員と百武委員が新たに委員にご就任いただいたことをご紹介します。

ここで、本来であれば、ご出席の委員の皆様よりご挨拶をいただくところですが、新型コロナウイルス感染防止の観点から会議時間短縮のため、申し訳ございませんが、本日、別途配付しております「出席者名簿」に代えさせていただきます。

また、本日、都合により、使用者側代表委員の本坊委員が欠席されておりますことをご報告いたします。

なお、先ほどご紹介いたしました門田委員と百武委員は今回が初めてのご出席となりますので、簡単にご挨拶をお願いいたします。

まずは、門田委員お願いいたします。

（門田委員）

おはようございます。

南日本新聞の論説委員をしております門田と申します。1回目の出席から到着がぎりぎりになりまして、本当に申し訳ありませんでした。

3月まで霧島総局で勤務しておりまして、4月に本社に戻りまして、論説委員会の一員として仕事をしております。今は特に外に取材に出ることはなく社説などを担当しています。3月までの霧島総局では、森林作業とか森林労働に関心を持って取材していたので、今、中所局長がおっしゃられたように伐採現場での事故もかなり増えているとお聞きしまして、そのあたりも今後関心を持って見ていきたいと思っております。どうぞよろしく申し上げます。

（事務局）

次に、百武委員お願いいたします。

（百武委員）

皆さん、こんにちは。

連合鹿児島のほうで副会長を拝命しております百武でございます。所属は九州電力労働組合です。事前に資料をいただきまして拝見してきましたけれども、内容が広範囲で重要なものばかりだというふう感じた次第です。どうぞよろしく申し上げます。

(事務局)

続きまして、鹿児島労働局職員の紹介につきましては、時間の都合もございますので、「出席者名簿」に代えさせていただきます。

本審議会は、鹿児島地方労働審議会運営規程第5条第1項により、「原則として公開する。」とされていることから、本日の審議会の開催に当たり、傍聴の申込みについて公示いたしましたところ、応募がなかったことをご報告いたします。

また、本審議会の議事録につきましては、発言者名を含めまして公開させていただくこととなっており、労働局ホームページへ掲載することとしておりますので、あらかじめご了承ください。

続きまして、本日の審議会の成立についてご報告いたします。

地方労働審議会令第8条第1項により、「審議会は、委員の3分の2以上、又は労働者関係委員、使用者関係委員及び公益関係委員の各3分の1以上が出席しなければ、会議を開き、議決することができない。」とされているところ、本日は、委員定数18名のうち、公益代表委員6名、労働者代表委員6名、使用者代表委員5名、計17名の委員にご出席をいただいております。

以上により、本日の審議会が成立しておりますことをご報告いたします。

なお、本日は、新たに委員にご就任いただいた方も出席いただいておりますので、簡単に労働審議会の開催状況について説明させていただきます。

審議会は、原則年2回、11月と3月に開催しているほか、地域雇用開発計画等の審議のために開催させていただく場合もございます。本年度は、この審議はございませんでした。

また、本審議会は、鹿児島地方労働審議会運営規程第9条において、「労働災害防止部会」及び「家内労働部会」を置くこととする。」としております。

労働災害防止部会は、労働災害防止計画の策定に関して審議等いただくもので、おおむね5年に1回開催しております。

家内労働部会は、最低賃金改正等に関してご審議いただくもので、おおむね3年に1回の開催となっております。

最低賃金の改正等については、議事の3番目「その他」において、労働基準部より説明する予定となっております。

ここからは、鹿児島地方労働審議会運営規程第4条により、采女会長に議事進行をお願い

いたします。

(采女会長)

それでは、議事に入ります。

まず、令和4年度鹿児島労働局行政運営方針の進捗状況についてでございます。

事務局から説明をお願いいたします。

委員の皆様からのご質問については、説明の後に一括してお受けすることにしたと思いますので、どうぞよろしくをお願いいたします。

では、説明をお願いいたします。

(熊田総務部長)

鹿児島労働局総務部長、総括政策調整官の熊田と申します。よろしくをお願いいたします。

資料の赤インデックスの1番の「令和4年度鹿児島労働局行政運営方針上半期進捗状況」、こちらの資料を使いましてご説明いたします。

私のほうから一括してご説明をさせていただきます。

こちらの資料ですけれども、達成状況の数値につきましては、令和4年9月末現在の数値となっております。上記以外の現在の数値については別途記載がありますので、そちらのほうをご確認いただければと思います。

また、資料の◎については最重点事項、○については重点事項となっておりますので、こちらのほうも併せてご確認いただければと思います。

それでは、中身の説明をさせていただきます。

まず初めに、1、雇用の維持・労働移動等に向けた支援やデジタル化への対応でございます。

まず、1ページ目の大項目1、雇用の維持・労働移動等に向けた支援やデジタル化への対応についてでございますけれども、さらに中項目、雇用の維持・在籍出向の取組への支援に記載された本県の雇用情勢についてです。

本県の令和4年9月の有効求人倍率は1.36倍と、約6年半にわたって1倍台を維持しております。雇用調整助成金の特例措置や、在籍型出向を対象とする産業雇用安定助成金の活用等によりまして、雇用の維持が図られているものの、従来からの人手不足や受注の増加により求人数が戻りつつある業種と、新型コロナウイルス感染症の影響を受けましてこれが続い

ている業種の二極化が見られます。

行動制限がないこともございまして、地域観光支援事業など各種施策の再開への期待がある一方、新型コロナウイルス感染症の感染状況による社会経済活動の変化や原材料価格の高騰、円安などが雇用情勢に影響を与えまして、採用活動や就職活動の動きも敏感に反応することから、今後の見通しは依然として不透明な状況となっております。

次に、同じページの新型コロナウイルス感染症に起因する雇用への影響についてです。

労働局及びハローワークに寄せられた相談や報告等に基づいた集計によりますと、新型コロナウイルス感染症の影響によって、解雇や雇い止め等が見込まれる県内の労働者数は、10月21日時点で2,246人に上っており、その内訳は、宿泊業で479人、製造業で384人、小売業で306人、飲食業で255人などとなっております。

続きまして、2ページ目の雇用調整助成金についてです。

雇用の維持に努めている事業主への支援を強化するため、雇用調整助成金については、令和2年4月以降を緊急対応期間と位置づけ、助成率の大幅な引上げや、雇用保険被保険者でない労働者も対象とするなど特例措置を実施しており、10月20日時点における当局の申請件数は5万3,512件で、そのうち99.2%、5万3,076件の処理が完了しております。この特例措置については、省令の改正を経て12月以降は通常制度とするとともに、業況が厳しい事業主には令和5年1月末まで一定の経過措置を設けることとなっております。

なお、令和5年4月以降の取扱いにつきましては、新型コロナウイルス感染症による雇用情勢への影響を見極めた上で検討することとされております。

続きまして、3ページの産業雇用安定助成金についてです。

産業雇用安定助成金は、新型コロナウイルス感染症の影響により事業活動の一時的な縮小を余儀なくされた事業主が、在籍型出向により労働者の雇用を維持する場合に、出向元と出向先の双方の事業主を助成するものとして、令和2年度第3次補正予算の成立によって創設された制度でありまして、本年10月には制度の拡充も行われたところでございます。

明日11月11日には、第3回鹿児島県在籍型出向等支援協議会の開催を予定しており、従業員を休業させるだけでなく、在籍型出向によって、労働者が職業能力やモチベーションを保ちながら経済社会の中で活躍することができるよう、出向支援の取組やノウハウの共有のほか、関係機関による一層の連携強化に取り組んでおります。

続きまして、4ページの新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金です。

休業手当が支払われない労働者が直接申請することができる制度として、令和2年6月に

創設されたものですが、当局では、10月24日時点で3万57件の申請を受け付け、そのうち95.9%、2万8,832件の処理が完了しております。

申請対象となる休業期間については令和5年3月末まで延長される予定ですが、4月以降の取扱いについては、こちらも新型コロナウイルス感染症による雇用情勢への影響を見極めた上で検討することとされております。

続きまして、5ページの中項目、人手不足分野や地域間の円滑な労働移動の推進についてです。

人材不足分野に対する支援としまして、鹿児島及び国分の両ハローワークに人材マッチングコーナーを設置し、求職者及び求人者に対する積極的な支援に取り組んでおります。

新型コロナウイルス感染症の影響で離職を余儀なくされ、求人ニーズのある分野への職種転換を希望する方に対しましては、情報提供用のツールの活用により職業理解を促すとともに、職業訓練の受講あっせんを推進し、再就職に必要となる職業スキルや知識の習得に向けた支援に取り組んでおります。

また、本年10月施行の改正職業能力開発促進法によりまして、法定化された地域職業能力開発促進協議会につきましては、県やポリテクセンター、事業主団体等によって構成される協議会を昨日開催いたしまして、地域のニーズ等を踏まえた効果的な職業訓練コースの設定に向け、議論いただいたところでございます。

雇用と福祉の連携といたしまして、新型コロナウイルス感染症の影響で離職を余儀なくされた方に対しまして、ミニ面接会などで介護・医療の職場の魅力を周知するとともに、求職者自身の就職先の確保と各施設の業務負担軽減に取り組んでおります。

雇用対策協定に基づきまして、令和4年度事業計画を策定いたしまして、地域の課題や実情に応じた地方公共団体の取組を支援しております。

続きまして、下段のデジタル化の推進でございます。

I Tやデジタル分野を含めまして、職業訓練コースの情報につきましては、L I N Eやインスタグラムなど労働局公式のS N Sも積極的に活用しながら、効果的な周知広報を図るとともに、訓練受講によって習得できる資格やスキル等の的確な把握に努め、これらを踏まえた個別求人開拓やマッチング促進に取り組んでおります。今年度上半期におきましては、パソコンスキルの習得を主な目的としたものを含めまして、I T・デジタル分野の離職者向けの職業訓練を合計で34コース設定し、497の方が受講しているところでございます。

また、ハローワークインターネットサービスの求職者マイページの開設を勧奨いたしまし

て、オンラインによって職業相談、職業紹介を行える環境の整備に努めるなど、自宅でも求職活動ができるようサービスの向上を図っております。

続きまして、6ページになります。

大項目の2、多様な人材の活躍促進です。

まず、中項目の女性活躍・男性の育児休業取得等の促進の①男性が育児休業を取得しやすい環境の整備等についてです。

令和3年6月の育児・介護休業法の改正によりまして、子の出生後8週以内に4週間まで取得できる出生時育児休業、いわゆる産後パパ育休制度が10月から施行されるのに合わせ、9月に県内各地で説明会を開催し、4月から施行されている、妊娠・出産を申し出た労働者に対する個別周知・意向確認の措置等と併せた周知を図っております。

下期には、各種説明会等により事業主への周知を図るとともに、地方公共団体や関係機関等が発行している広報誌等を活用すること等により、労働者への周知にも努めてまいりたいと思っております。あわせて、両立支援等助成金について周知することにより、男性の育児休業取得率のさらなる向上に向けた環境整備を図るとともに、法違反が疑われる事業場等に対しまして報告徴収を実施し、法の履行確保を図ってまいります。

続きまして、7ページの中段、②子育て中の女性等に対する就職支援についてでございます。

ハローワークのマザーズコーナーでは個々のニーズに応じたきめ細やかな支援に取り組み、担当者制による重点支援対象者の就職率は、年間目標94.0%に対しまして、9月末時点で97.3%となっております。

続きまして、その下になりますけれども、③女性活躍推進のための行動計画に基づく企業の取組支援についてです。

本年4月より、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定・届出の対象が、常時雇用する労働者数301人以上から101人以上の企業に拡大されております。これまでの周知等によりまして、新たに対象となった企業の届出率は9月末現在で98.4%となっております。未届出の企業に対しましては、引き続き行政指導を行うなど早急な策定・届出に向けて取り組んでまいりたいと考えております。

また、本年6月に閣議決定されました「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画～人・技術・スタートアップへの投資の実現～」におきまして、常時雇用する労働者が301人以上の企業に、男女の賃金の差異の公表を義務化するとされたことを受けまして、7月8

日に、女性活躍推進法に関する制度が改正されております。これにより、労働者数301人以上の企業では、改正日以降の事業年度終了後速やかに、男女の賃金の差異に関する情報を公表する必要性が生じることから、対象企業への周知啓発を行ってまいります。

続きまして、8ページの中段、④不妊治療と仕事の両立支援についてでございます。

我が国では、不妊治療経験者のうち16%（女性のみの場合23%）が不妊治療と仕事の両立ができずに離職をしているというデータがございます。その背景の1つに、企業や職場内における不妊治療等への認識が十分に浸透していないことが挙げられております。

本年4月から、子育てサポート企業として認定する、くるみん認定制度の枠組みに、不妊治療と仕事の両立に関する認定を行うプラス認定制度が始まっていることから、企業に対しまして、プラス認定取得に向けた働きかけを行うとともに、助成金の活用を促しまして、不妊治療と仕事の両立がしやすい職場環境の整備を進めてまいります。

続きまして、その下になりますが、⑤新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置に関する支援についてです。

働く妊婦の方は、職場の作業内容等によって、新型コロナウイルス感染症への感染について不安やストレスを抱える場合がございます。このため、男女雇用機会均等法に基づく母性健康管理上の措置といたしまして、新型コロナウイルス感染症に感染する心理的ストレスなどが母体や胎児の健康保持に影響がある場合、医師等の指示に基づき、労働者が事業主に申し出ることで休業等の措置を受けることができます。措置の対象期間が来年3月31日まで延長されていることから、医師等の指示に基づき労働者を休業させた場合に支給される助成金制度と合わせ、制度の周知を行い、法の履行確保を図ってまいります。

続きまして、9ページになります。

中項目、新規学卒者等への就職支援についてでございます。

新卒応援ハローワーク等に配置の就職支援ナビゲーターによる就職未内定者を含めた学生・生徒への正社員就職に向けた支援につきましては、正社員就職件数の年間目標であります2,993件に対しまして、9月末時点で870件の実績となっております。

新規学卒者の就職内定につきましては、例年、下半期において集中的に把握しておりますので、目標達成は十分可能と見込んでおりますけれども、引き続き、大学・短大への出張相談やオンラインでの職業相談のほか、面接力等を向上させるための各種セミナー、応募書類の添削や模擬面接の実施など、就職支援ナビゲーターによる就職までの一貫したきめ細やかな支援に努めてまいります。

また、若者の採用・育成に積極的で、雇用管理の状況等が優良な中小企業を認定いたしますユースエール認定制度や、新卒応援ハローワーク等のさらなる周知・広報を図るため、10月6日から市電にラッピングをした、「就活のミカタ号」を運行させたほか、ユーチューブを活用して企業情報を発信するなど、地元で働くことの魅力やメリットをPRすることにより、若者の県内就職促進に取り組んでおります。

続きまして、中段の非正規雇用労働者等へのマッチングやステップアップ支援についてでございます。

その下の中項目、非正規雇用労働者等へのマッチングやステップアップ支援になりますが、フリーター等の非正規雇用労働者や、新型コロナウイルス感染症に伴う離職者等のマッチングを促進するため、就職活動のプロセスに課題等を抱える求職者に対しましては、応募書類の作成指導、個別求人開拓など、就職支援ナビゲーターの担当者制による個別支援を積極的に実施しているところでございます。

また、職業訓練を受講中に月10万円の給付が受けられる求職者支援制度につきましては、特例措置により要件が緩和されたポイントを分かりやすく案内するリーフレットを作成いたしまして、地元新聞への記事掲載を行うなど、効果的な周知広報を図っております。

また、各ハローワークの、「すまい・生活・しごと総合サポート窓口」では常時、各種支援策の情報提供等を行いまして、また、「ひとり親全力サポートキャンペーン」と題しまして、児童扶養手当現況届の提出時期に合わせて、地方公共団体に臨時窓口を設置いたしまして支援に取り組んでいるところでございます。

また、生活保護受給者等につきましては、鹿児島市役所に設置しております「生活・就労支援センターかごしま」におきまして、地方公共団体が実施する生活支援とハローワークの就労支援による一体的な支援に取り組んでおります。

続きまして、10ページの上段になりますけれども、②同一労働同一賃金など雇用形態に関わらない公正な待遇の確保等についてでございます。

パートタイム・有期雇用労働法におきまして、同一企業内における正社員とパートタイム労働者や有期雇用労働者との間の不合理な待遇差が禁止されております。その履行確保のため、県内の事業所に対しましては報告徴収を実施するとともに、各種セミナーや説明会等による周知を図っているところでございます。

特に、中小企業・小規模事業者に対しましては、働き方改革推進支援センターが実施しております訪問コンサルティングの利用勧奨やキャリアアップ助成金の活用促進による取組支

援を行っております。

下期におきましても、非正規雇用労働者の待遇改善に向けた取組を行う事業主に対する支援を行うとともに、報告徴収による法の履行確保を図ってまいります。

続きまして、中段の就職氷河期世代の活躍支援でございます。

就職氷河期世代への支援につきましては、令和元年6月に閣議決定をいたしました骨太の方針におきまして、「就職氷河期世代支援プログラム」として取りまとめられまして、令和2年度から3年間の集中的な取組により、同世代の正規雇用者を国全体で30万人増やすということを目標として掲げておりました。しかしながら、新型コロナウイルス感染症の影響によりまして、令和3年度までの2年間の正規雇用者数が全国的に伸び悩んだことから、今年度までの3年間は集中取組期間の第1ステージと位置づけまして、来年度からの2年間の第2ステージとし、これまでの施策の効果も検証しながら、目標達成に向け、改めて就職氷河期世代の支援に取り組むこととされたところでございます。

当局では、ハローワークかごしまのワークプラザ天文館とハローワーク国分の2か所に、就職氷河期世代を支援する専門窓口を設置いたしまして、担当者制によるきめ細やかな個別支援に取り組むとともに、合同就職面談会及び企業訪問バスツアーの実施や、労使団体や関係機関に参画いただいております「就職氷河期世代活躍支援かごしまプラットフォーム」での協議等を通じまして、同世代の社会参加に向けた機運の醸成を図っているところでございます。

なお、8月末時点の正社員就職件数については802件と、年間目標の2,375件に対しまして33.8%の進捗率となっております。

続きまして、11ページになります。

高齢者の就労・社会参加の促進についてでございます。

少子高齢化が進展し、労働力不足が課題となっている現状におきましては、働く意欲のある高齢者が年齢に関わりなく働くことができる社会の実現を目指すことが重要となっております。当局では、「生涯現役支援窓口」を県内6つのハローワークに設置いたしまして、担当者制による個別就職支援等に取り組んでおります。

この「生涯現役支援窓口」における65歳以上の就職件数は、年間目標560件に対しまして、9月末時点の実績が463件と、82.7%の進捗率となっております。

また、改正高年齢者雇用安定法が昨年4月に施行され、これまでの65歳までの雇用確保義務に加え、70歳までの就業機会の確保が事業主の努力義務となりました。このため、関係機

関とも連携しながら、継続雇用の延長や定年引上げに関する相談等に対応いたしまして、新たな制度の普及・啓発を図っております。

続きまして、中段の障害者の就労促進でございます。

障害者の法定雇用率は、令和3年3月から0.1%引き上げられており、障害者の雇用促進に向けた取組がますます重要となっております。

ハローワークでは、障害者職業センター、障害者就業・生活支援センターなどの関係機関と連携いたしまして、法定雇用率未達成企業に対する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を実施するなど、障害者の雇入れ支援に取り組んでおります。

9月の「障害者雇用支援月間」には、県内の2つの会場で障害者就職面接会を開催するとともに、ハローワークにおいて企業説明会を行うなど、障害者の一般就労への移行に向けた支援を実施しております。

また、障害者の雇用促進や安定に関する取組が優良な中小企業を認定する、もにす認定制度を推進するため、認定企業の拡大に向けた取組を行っているほか、ハローワークにおいて、精神障害、発達障害、難病患者など多様な障害特性に応じた就労支援に取り組んでおります。

今後も、法定雇用率未達成企業を対象としたセミナーを開催するなど、障害者雇用に向けた支援に取り組んでまいります。

続きまして、12ページになります。

外国人に対する支援でございます。

外国人労働者の雇用管理の改善を促進し、適正な労働条件の確保等を推進するため、労働局及びハローワークでは、事業主が守るべきルールや配慮すべき事項など、雇用管理改善に関する啓発を目的とした事業主指導や雇用管理セミナーを開催しているほか、人事・労務に役立つツールの周知等によりまして、事業主への支援に取り組んでいるところでございます。

また、鹿児島県は、外国人材が職場や地域で円滑に定着できることを目的とした厚生労働省の委託事業におきまして、全国で5つのモデル地域の1つに選定されていることから、外国人材の定着状況の確認のための事業所訪問を受託者と連携しながら実施し、雇用管理の助言、就労環境に関する相談を受けることとしております。

さらに、ウクライナ避難民への対応といたしまして、各事業主団体へ就労支援に関する要請を行うほか、支援意向のある企業への具体的支援内容の把握に努めまして、就労支援に取り組んでおります。

続きまして、13ページ、大項目になりますけれども、誰もが働きやすい職場づくりになり

ます。さらに中項目、安全で働くことができる環境づくりの①長時間労働の解消に向けた取組についてでございます。

長時間労働の解消に向けた取組につきましては、働き方改革推進支援助成金制度の活用や好事例の紹介、働き方・休み方改善コンサルタントによる訪問コンサルティングなどを実施しております。

また、働き方改革推進支援センターでは各相談、団体支援を行っており、今後も、働き方改革推進支援助成金や働き方・休み方改善好事例の周知等を行いまして、働き方・休み方改善コンサルタント、鹿児島働き方改革推進支援センター等による支援を継続してまいります。

今年度も、長時間労働が原因による過労死や心身の健康障害を発生させないよう、長時間の時間外労働が行われていると考えられる事業場等に対しまして、適切に立入調査を実施してまいります。

特に、「過労死等防止啓発月間」である11月、今月ですが、重点的に立入調査を実施するほか、過重労働解消に向けた集中的な周知・啓発として、使用者団体や労働組合に対する協力要請、労働局長による企業訪問、全国一斉の労働相談の実施、過重労働解消のためのセミナーを実施いたします。

また、働き方改革関連法に関する取組といたしまして、令和6年4月1日に時間外労働の上限規制の適用が予定されている自動車運転の業務につきましては、集中的に説明会を実施しております。医師につきましては、鹿児島県、鹿児島県医療勤務環境改善支援センターと連携いたしまして、医療機関の勤務環境改善の支援をしているところでございます。引き続き、その他の業種等に対しましても、懇切・丁寧な説明を行うこととしております。

続きまして、14ページの②労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備についてでございます。

まず、アの第13次労働災害防止計画重点業種等の労働災害防止対策の推進についてでございますが、第13次労働災害防止計画の目標の対平成29年比で、死亡者数25%以下、死傷者数5%以下とするための取組ですが、令和4年9月末速報値における死亡者数は7人で、目標値である15人の12分の9である11人を下回っております。

一方、休業4日以上死傷者数ですが、9月末速報値において2,692人で、既に年間目標値、昨年確定値の2,256人も超えている状況でございます。ただし、この数値ですけれども、新型コロナウイルス感染症への罹患者1,359人も含まれておりまして、当該数値を除けば1,333人で、あくまでも速報値ではありますが、年間目標値の12分の9であります。

1,397人より64人少ないということになっております。

令和元年以降増加傾向にある死傷者数に歯止めをかけ、減少に転じさせるピークアウトさせるべく、9月28日付で、労働災害ピークアウト運動の緊急要請を災防団体、事業主団体及び発注機関に対して行ったところでございます。

特に、転倒災害や腰痛といった行動災害の防止、労働災害が増加している高年齢労働者の災害の防止に取り組みます。

また、介護施設及び小売業に係るSAFE協議会を運営いたしまして、厚生労働省が運営するSAFEコンソーシアムと連携を図ってまいります。

次に、14ページ下段のイの高齢者の特性に配慮した安全衛生対策を行う企業への支援ですが、労働局・監督署における集団説明会や個別事業場への指導の機会を捉えまして、エイジフレンドリーガイドラインやエイジフレンドリー補助金の周知を行っております。

令和4年9月末速報値におきまして、60歳以上の労働者の災害は23.4%で年齢別で最も多いことに鑑みまして、引き続き、高年齢労働者の労働災害防止について周知・啓発を継続してまいります。

続きまして、次の15ページ上段、ウの産業保健活動、メンタルヘルス対策の推進についてでございます。

メンタルヘルス対策に取り組む事業場の割合については、9月に実施しました自主点検を今後集計してまいりますので、第2回審議会で説明させていただきたいと考えております。

ストレスチェックにつきましては、令和3年分の結果報告が提出された事業場のうち83.4%が集団ごとの分析を行っております。

働き方改革関連法のうち、改正労働安全衛生法においては、長時間労働者に対する医師の面接指導の着実な実施に向け、労働時間の状況の把握や対象者の拡充などが施行されておりますけれども、引き続き、これらの指導を行うとともに、メンタルヘルスの4つのケアやストレスチェック制度の普及促進に取り組むこととしております。

続きまして、下段のエ、新たな化学物質規制の周知、石綿ばく露防止対策の徹底です。

労働安全衛生法の新たな化学物質規制に関するリーフレットが出来上がりましたので、こちらを用いて周知を図っていきたいと考えております。また、4月から稼働している石綿事前調査結果報告システムにより、事前調査結果等の報告についても引き続き周知を図ってまいります。

続きまして、16ページの③総合的なハラスメント対策の推進についてでございます。

本年4月より、中小企業にもパワーハラスメントの防止措置が義務づけられたことを踏まえ、上半期においては、各種説明会等による幅広い周知を行っているところでございます。また、セクシュアルハラスメントや妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメントなども含め、様々なハラスメントに関する相談に丁寧に対応し、法違反が疑われる事業場に対しましては、報告徴収による是正指導を行っております。

下期におきましても、12月のハラスメント撲滅月間を中心に、ハラスメント防止に関する周知啓発や報告徴収を集中的に行うとともに、大学等における労働法制講義を通しまして、学生等に対し、就活ハラスメントに関する啓発などを実施しております。

また、労働者と事業主との間のトラブルに関しましては、紛争解決援助制度による助言・指導、あっせん、調停の各制度の適正な運用により、迅速な解決を図ってまいります。

続きまして、16ページの下段の④労働条件の確保・改善対策についてです。

管内では、いまだに、解雇、賃金不払い、年次有給休暇など、基本的な労働条件に関しての相談がございます。労務管理上の問題があると考えられる事業場には、積極的に立入調査を実施いたしまして、関係法令の遵守徹底を図っております。

また、外国人労働者、自動車運転者、障害者である労働者など特定分野における労働条件の確保・改善につきましては、関係機関とも連携いたしまして指導を行っております。

労働局監督課では、令和4年度は毎週水曜日にベトナム語による労働相談コーナーを開設しております。

続きまして、17ページの上段ですけれども、⑤職場における感染防止対策等の推進についてです。

労働災害の発生状況についても触れましたけれども、今年は新型コロナウイルス感染症罹患による労働災害が激増しております。引き続き、管内の感染状況に留意しながら、適切な労働環境が確保されるよう、取組の5つのポイントやチェックリスト等を活用した事業場における新型コロナウイルス感染症対策の取組を推進してまいります。

続いて、17ページの中段ですけれども、最低賃金・賃金の引上げに向けた生産性向上等の推進でございます。

中項目になりますけれども、最低賃金については、働き方改革実行計画におきまして「年率3%を目途として、引き上げていく」とされております。令和4年6月7日閣議決定の「経済財政運営と改革の基本方針2022」においても、できる限り早期に全国加重平均1,000円とすることを目指すとされております。このため、生産性向上等に取り組む中小企業・小

規模事業者が賃上げしやすい環境の整備に一層取り組むことが不可欠となっております。

さらに、同じページの①の部分ですけれども、最低賃金・賃金の引上げに向けた生産性向上等の推進のため、5月下旬に関係団体等に対しまして、業務改善助成金の活用に係る周知依頼を行い、利用促進を図っております。また、9月下旬には、最低賃金の改定に係る周知依頼に併せて、関係団体に対しまして、改めて業務改善助成金の活用に係る周知依頼を行っており、9月末現在の申請件数は、通常コースで55件、特例コースで2件となっております。引き続き、利用促進に取り組んでまいりたいと考えております。

続きまして、18ページの②最低賃金制度の適正な運営についてでございます。

本県で適用される最低賃金の周知徹底を図るため、目標を市町村広報誌等の掲載率を90%以上としておりますけれども、9月上旬に広報誌等への掲載を依頼したため、9月末時点の実績は現時点でございません。なお、令和3年度の掲載率は90.7%となっております。今後は、市町村等の掲載状況に応じて、訪問等により掲載依頼を行うことといたしまして、最低賃金の周知徹底に取り組んでまいりたいと考えております。

また、最低賃金の履行確保上問題があると考えられる業種等を重点とした監督指導等を行いまして、最低賃金の遵守の徹底を図ってまいりたいと考えております。

次に、18ページ中段の柔軟な働き方がしやすい環境整備の①良質なテレワークの導入・定着促進についてでございます。

良質なテレワークの導入・定着促進につきましては、広報誌、事業所訪問時、説明会等で周知しているところでございます。

今後も、コロナ禍においても柔軟な働き方がしやすい環境整備の1つとして、テレワークガイドラインや助成金制度、テレワーク相談センターの周知・活用を図り、良質なテレワークの導入を促進してまいります。

続いて、19ページ上段の②ワーク・ライフ・バランスを促進する休暇制度・就業形態の導入支援による多様な働き方の普及・促進についてです。

働き方・休み方改革に取り組んでいる企業の紹介や短時間正社員制度導入支援マニュアルの周知を図っております。

今後も、事業所訪問や説明会等におきまして、多様な正社員制度の周知を図りつつ、ワーク・ライフ・バランスや多様な働き方の普及促進に努めてまいりたいと考えております。

19ページ下段の治療と仕事の両立支援でございます。

当局に設置しております「鹿児島地域両立支援推進チーム」において策定した取組に關す

る5か年計画（令和4年度～8年度）に基づき、医療機関、労使団体等の関係機関と協力し、地域の両立支援に係る取組の促進を図ってまいります。なお、10月25日に鹿児島地域両立支援推進チーム会議を開催いたしまして、取組状況の相互確認など情報共有を図ったところでございます。

続きまして、最後の20ページの上段になりますけれども、労災保険給付の迅速・公正な処理についてでございます。

目標は、社会的関心が高く、複雑困難事案について、請求件数以上を決定するとしておりますけれども、請求件数25件に対しまして、20件の決定となっております。

長時間労働やパワハラ等の相談が増加している状況を踏まえますと、脳・心臓疾患、精神障害、石綿関連疾患等の複雑困難事案の増加が懸念される場所ですけれども、このような疾患に遭われた方々の労災請求に対しまして、認定基準等に基づき、より一層の迅速・公正な事務処理に取り組むことといたしております。

次に最後、労働保険料等の適正な徴収のためというところでございます。

ご承知のとおり、労働保険制度については、それ自体が労働者のセーフティネットであるとともに、労働行政の各種施策を推進する財政基盤となっているものでございます。また、費用負担の公平性の確保の観点から、労働者を雇用する全ての事業主の保険加入と労働保険料の確実な納付が求められております。

このため、本年度においても、昨年度に引き続き、労働保険料等の適正徴収を重点課題として取り組んでいるところでございますけれども、本年度の労働保険料の収納率については、昨年度の数値である98.57%を上回ることを目標にしております。

今年度の進捗状況については、9月末現在で45.93%となっており、上半期だけで見ると、前年同期を1.61ポイント下回っているところであります。全国的には前年比0.57ポイントの上昇を見ておりますけれども、九州各県はいずれも前年比を下回っており、新型コロナウイルス感染症の影響が依然として続いているものと思われる状況でございます。

本県及び全国の労働保険料の収納率については、平成28年度以降の推移につきましては年々上昇しているところですが、新型コロナウイルス感染症の影響もあり、現状は足踏み状態にあると考えられます。目標を達成すべく、電話や文書による納付期限内の納付督促を実施するとともに、必要に応じて実効ある差押え等を実施しております。

また、リーフレットを配布しておりますけれども、今月は、「労働保険未手続事業一掃強化期間」となっております。中小零細事業を中心に、相当数の未手続事業が残されているこ

とから、労働保険制度の健全な運営、費用の公平負担及び労働者の福祉の向上等の観点から、訪問等により未手続事業の解消を図ることとしております。

長くなりましたけれども、私からの取組状況の説明は以上となります。

(采女会長)

鹿児島労働局の上半期の進捗状況について細かく説明をいただきました。かなり駆け足でも内容が多岐にわたりますので約60分かかりましたね。

それでは、質疑に入ります。

まず、委員の皆様へ事務局から本日の資料を送付した際に、文書質疑等の提出をお願いしておりました。届いている文書質疑があるようでございますので、まず、事務局のほうで読み上げていただけますか。

(事務局)

それでは、事前に満永委員から質疑をいただいておりますのでご説明いたします。

資料の57ページと58ページ、労働災害発生状況の資料をつけておりますけれども、令和3年9月末現在と今年9月末現在での災害発生状況を比較した数字になっております。全産業では倍近くに増えているということで、その中で、この資料の業種別の13のところに保健衛生業とありますけれども、特にこの保健衛生業が突出している。さらに、医療保健業、社会福祉施設、こちらの数字を見ていただくと分かるように、3から6倍増となっているところで、58ページには、事故の型別等の分析で、下から2番目ですが、社会福祉施設に関する分析はありますけれども、医療保健についての分析はない。この医療保健、社会福祉施設の災害の激増、これがコロナ感染に対する業務が影響しているものと推測をされるが、具体的に、まず、どのような事故が多いのか、要因は何か、人員不足や長時間労働などが起因するものであれば、関係各所で共通認識や改善に向けた助言・政策提言などを行っているのか、その他必要な対策は何かというところで質問をいただいております。

(采女会長)

それでは、事務局より回答をお願いしたいと思います。

(中村労働基準部長)

それでは、回答いたします。労働基準部長の中村でございます。どうぞよろしくお願いたします。

死傷災害発生状況に関するものでございますけれども、資料といたしましては、今、少し話に出ましたが、3種類ほどつけておりまして、57ページ、58ページ、59ページの資料になりますので、これをご覧いただきながらお聞きいただければと思います。

先ほど総務部長のほうからも災害発生状況についての説明をいたしましたけれども、まずは57ページの資料をご覧いただければと思います。

この資料の左側の緑色の表の上のほうには全業種の数値が書いてございますけれども、本年9月末で2,692人となっております、そのすぐ右横に、前年同期である令和3年9月末が1,410人となっております、増減数で言いますと1,282人の増、増減率で言いますと90.9%増となるなど、本年9月末速報値の死傷者数は、前年同期に比べまして倍近い数値となっていると、これは委員ご指摘のとおりでございます。

次に、59ページの資料をご覧いただければと思います。

これは、同じく本年9月末の速報値ではありますが、右側のオレンジ色の表には、コロナに感染した数値とそれを除いた数値の両方を計上しているところでございます。

右側のオレンジ色の表の上のほうには全業種の数値を記載しております。本年9月末では、コロナに感染したものの、表に①と書いてございますけれども、ここの数値ですが1,359人、コロナに感染したものを除くもの、表の中では②の数値でございますけれども、これが1,333人となっております、本年9月末までに死傷災害発生状況は、全体の半数以上がコロナ感染に関するものであるということでございます。

コロナ感染に関するものを除いた数値で見えますと、本年9月末が②の1,333人、前年同期が④の1,355人となっておりますので、増減数で言いますと22人減、対増減率で言いますと1.6%減となっているのが現状でございます。

また、業種別に見た場合に、コロナ感染症を含む数値として増加率が突出していますのは、委員ご指摘のとおり保健衛生業でございます。その理由につきましては、さきに述べましたようにコロナ感染が大きく影響しているということでございます。

59ページの資料の中段よりやや下の欄に「13 保健衛生業」という欄がございます。それに対応した右側のオレンジ色の表の欄も併せてご覧いただきますと、保健衛生業につきましては1,429人のうち1,240人、全体のうちの8割強がコロナに感染であったということが分かるかと思えます。

保健衛生業につきましては、中分類といたしまして医療保健業や社会福祉施設がござい  
ます。また、社会福祉施設の中には介護施設というものも入っております。そういったこと  
から、医師であるとか看護師などの医療従事者あるいは介護従事者が感染する場合が多かっ  
たという事情もございまして、こうした点が他の業種との違いとして出てきているというふう  
に考えております。ちなみに、本年9月末時点におけるコロナ感染に関するもののうちの  
9割は保健衛生業で発生しているということでございます。

一方で、保健衛生業につきましても、コロナ感染に関するものを除いた数値を見てみます  
と、令和4年9月末が②のところでは189人、前年同期では④のところでは232人になりますけれ  
ども、増減数で言いますと43人の減で、増減率で言いますと18.5%減となっております。

これまでご説明いたしましたように、コロナ感染を除きますと前年に比べまして減少はし  
ているのですけれども、その減少幅は小さく、これまでの高止まり傾向に変化がないという  
現状でございます。引き続き、減少のための取組を進めていかなければならないと考えてい  
るところでございます。

次に、どのような災害が多いのかということでございますけれども、58ページの資料をご  
覧いただければと思います。

下から2段目に、社会福祉施設の状況が記載してございます。社会福祉施設につきましては  
、13次労働災害防止計画の中で、労働災害減少重点業種と位置づけていることから、社会  
福祉施設としてのくくりでここに特別に数字を上げているところでございます。事故の型の  
うちの「その他」というのがございますけれども、これは全てコロナ感染ということでござ  
います。コロナ感染を除いた内訳で見ますと、死傷者数の多い順に、腰痛などの「動作の反  
動・無理な動作」が全体の4割を占めております。次いで「転倒」が約3割を占めてい  
るところでございます。

こうした腰痛や転倒は、労働者の作業行動に起因する行動災害であり、近年、この災害発  
生状況や傾向に変化がないといった状況でございます。

なお、病院などの医療保健業につきましては、13次労働災害防止計画の中で、労働災害減  
少重点業種としてのくくりには位置づけておりませんので、この表では特記しておりませ  
んけれども、コロナ感染を除いた内訳で事故の型別の数値だけをお示しいたしますと、多い順に  
、「転倒」が30人で約4割、次いで腰痛などの「動作の反動・無理な動作」が22人で約3割と  
なっております。社会福祉施設と同様にいわゆる行動災害が多く、この傾向に変化はな  
いという状況でございます。

こうした行動災害の要因と考えられますのは、腰痛などにつきましては、患者や介護利用者の移動サポートをするために体を抱えたり、前かがみや中腰の姿勢になったりすることが多いということや、そうした職を続けることで日常業務の中で腰に負担をかけ過ぎている傾向にあるといった作業実態があるというふうに考えているところでございます。

また、転倒などにつきましては、院内あるいは施設内の移動時に発生しております。ナースコール、トイレコールがあったときに急いで行くと、あるいはエレベーターを使わずに階段を使用するとか、あるいは各種医療器材などで両手ふさがった状態で歩きながらつまずいてしまうと、そういったことが多いというのが災害事例で見られるところでございます。また、介助サポートのために利用者の自宅に行った際に、利用者の駐車場で転ぶとか、あるいは駐車場の縁石につまずくとか、そういった災害も非常に多いと言われるところでございます。

また、社会福祉施設、特に介護職につきましては、人材確保が難しいといった状況にある中、ここ2年はコロナ感染による休業者も出るなど、現場における人のやりくりが難しいといった話も介護業界の中からは聞こえてきているところでございまして、そうしたことが、少なからず、現場における1人当たりの作業負担を重く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。

こうした点も踏まえまして鹿児島労働局といたしましては、従来からの監督指導・集団指導といった手法に加えまして、本年度からは、先ほど少し出ましたけれども、介護施設を中心とした社会福祉施設につきましては、県内で介護施設などを展開している企業にお集まりいただきして、SAFE協議会、従業員のための安全アクションという協議会の組織を立ち上げまして、行動災害を労働分野の問題としてだけではなく、人材確保など企業の経営問題であるとして、事業者の行動変容そのものも促しまして、自主的な安全衛生管理の定着を図る取組を始めたところでございます。人手不足や長時間労働が災害の増加傾向に直接起因するかどうか、こういったことも含めましてこの協議会の中で協議をしてみたいと思っています。

行動災害や高齢労働者に対する労働災害防止のための安全衛生活動が、人手不足対策や生産性向上等の経営課題の解決と表裏一体となっている可能性もございますので、労働局内では、労働基準部と職業安定部が連携いたしまして、また、介護現場の実情に非常に詳しい介護労働安定センターにも構成員に入っていていただいて、こういった議題を深掘りしていきたいと思っております。

さらに、県内の介護施設で取り入れられているリフトであるとかスライディングシートなど福祉用機器の事例であるとか、あるいは転倒防止のための各種ツールの見える化であるとか危険箇所のデータなど、そういったものに取り組んでいる事例などの収集にも努めまして、こうしたものを含めて、この協議会での成果物として行動災害防止に係る啓発資料や事例紹介などを通じまして、県内の企業への展開を進めてまいりたいと考えているところでございます。

また、コロナ感染症も労働災害として無視できない状況でございますので、先ほど総務部長の話にもございましたけれども、職場におけるコロナ感染症対策実施のための取組の5つのポイントをはじめとしたパンフレットなどを活用いたしまして、職場における感染予防対策の徹底を呼びかけてまいりたいと考えているところでございます。

回答としては以上でございます。

(采女会長)

ありがとうございました。

今の事務局の説明につきまして、満永委員から何かございますでしょうか。

(満永委員)

よろしいです。

(采女会長)

丁寧な説明をどうもありがとうございました。

次に、本日の事務局の説明につきましてご質問等がございますでしょうか。また、ご意見、ご要望などがございましたらお願いいたします。

ご発言いただく際にはマイクをお持ちいたしますので、挙手をお願いいたします。

また、ご発言の際には、最初にお名前をおっしゃっていただくようお願いいたします。

(日高委員)

労働者側委員の日高でございます。

丁寧な説明をありがとうございました。

こうして働き方や子育て支援など、私たちの働く環境が充実していくことは非常にいいこ

とだと思えますし、中小も含めて拡大していく、これもまたいいことだろうというふうに思っています。一方で、労働局の仕事は非常にまた増えていくのだろうと、それも能動的に出向いていかないといけない部分が非常に増えていくというふうに思っています。とりわけ安全・衛生に関わる部分などにつきましては、不幸な出来事が起こってからではいけないわけですから、未然防止が非常に重要になってくるのだろうというふうに思います。次の審議会では間に合いませんので言いますが、やはり労働局の人の確保、これをしっかりしてほしいなというふうに思っています。いくらいい施策であっても、それを行う人が不足してははどうしようもないというふうに思っていますので、ぜひ令和5年度に向けてしっかり人の確保もお願いしたいというふうに思います。

それと、この件も言ってきたかもしれませんが、なかなか相談に行ったりする者の立場からすると、建物は1か所、ワンストップがいいわけですし、基準部や安定部が本局から離れていたりしているわけですから、なるべく拠点が一元化できないかと思っていますので、労働局を含め上部のほうにお願いをしないといけない部分だというふうに思いますが、ぜひ要望として、なるべくワンストップ化でお願いしたいと思っています。

以上です。

(采女会長)

これは事務局から何か回答を要しますか。

(日高委員)

要望でございます。

(采女会長)

頑張りますということです。

そうですね。プレスリリースなんかで労働局の内部でもコロナ感染者の数が逐一報告されておりますし、時折労働局を訪れますと、人の数の割に空間が狭いですよね。そういうのをこの場で要望していいのかどうか分かりませんが、そういうこともぜひ配慮しながら、場所と人員の確保については引き続き努力をお願いしたいというふうに思います。

配付された資料はかなりブラッシュアップされていて非常に分かりやすくなっております。メインの資料と参考資料、非常に分かりやすくなっていると思います。これまでで一番分か

りやすいような気がいたしますけど、以前のものが分かりにくかったというわけではありません。今回の資料は特に分かりやすいなというふうに思いました。

ほかにございませんでしょうか。

(「なし」の声あり)

(采女会長)

では、私のほうから1つだけ、コロナ感染症に起因する雇用への影響ということで、1ページ目を見ますと、解雇等見込みの労働者数が2,246人という形になっております。これも放置されるわけではなくて、こういう方々に対するサポート体制は大体どんなふうになっていて、どの程度、完全に再雇用ができるということはないと思うんですが、再雇用の見込みですよね、2,246人という方々一人一人にとってはもう100%なので、どういう形で、改善の見込み等があるようでしたらお話しいただければと思います。

前の就職氷河期の方々に対する対応については担当者制度を設けて頑張っているというような説明がございましたけど、もし回答が可能でしたらお願いしたいと思います。

(佐藤職業安定部長)

鹿児島労働局職業安定部長の佐藤でございます。ご質問いただきましてありがとうございます。

新型コロナウイルス感染症に起因する雇用への影響ということで、コロナの感染症がクローズアップされてから本年10月21日までの間で、本県の解雇見込みの労働者数については累計で2,246人に達しているところでございます。内訳としては、特にコロナの影響を受けた業種というところで、宿泊業ですとか飲食業ですとか、そういったところが目立っているところでございます。

こういった方への再就職への支援というところになりますが、コロナの影響で解雇した方に特化したものもあれば、総括的なものもあるんですが、いくつか事例として申し上げますと、コロナの影響で離職を余儀なくされた方については、失業給付でまず生活の安定を図りながらお仕事を探していただくというところで、支給のほうは、当然会社の都合ということになりますので、すぐにお支払いが始まって、雇用保険の加入期間等によっては通常の一般の離職の方よりも長い期間給付を行うことになってまいります。これは、突然解雇という形

になった場合、自己都合で辞める方より再就職の準備ができていない形での離職になりますので、一般的には再就職に余計時間がかかるだろうという考え方により、手厚い給付になっているところがございます。

あとは個別のものとしましては、例えば、こちらに書かれている内訳の中で言いますと、例えば、医療とか建設とか社会福祉ですとか、運送業なんかもそうなんですけど、こういった特に人手不足の分野の再就職に関しましては、ハローワークのほうで人手不足分野の再就職の支援というところで、鹿児島ですと鹿児島のハローワークと霧島市にある国分のハローワークで人手不足分野の専門の窓口というのを設けさせていただいています。そちらの業種を希望される方については担当者制による支援、就職までの手厚い伴走型の支援を行わせていただいたり、人手不足分野の求人者に対しても、休職者の希望といったアンケートの結果などをお伝えするとともに、応募してもらいやすくなるような求人票の書き方や、応募してもらいやすい求人条件とか、そういったもののアドバイスや助言をさせていただいているというところがございます。

加えて、退職を余儀なくされた業種とはまた別の業種に転職したいという方については、職業訓練の制度がありまして、こちらのほうでスキルを身につけていただいて、そちらの業種に転職していただくと、そういった支援も行っているところがございます。求職者支援制度では、失業給付を受ける資格のない方でも毎月10万円の給付金を受けながら、生活の安定を図りつつスキルを身につけ、希望職種への転換を図ることができるものになっております。今、いくつか例を申し上げましたが、様々な形で離職を余儀なくされた方への支援を行わせていただいているところがございます。

私からは以上でございます。

(采女会長)

どうもありがとうございました。

引き続き、コロナ禍によって解雇された方々への就職支援等を各種制度を活用して進めていただければと思います。

時間は押しているんですが、ほかにご質問等ございませんでしょうか。

(「なし」の声あり)

(采女会長)

場合によってはまた戻ってくることを、先へ進みたいと思います。

それでは、続けて、会次第3の(3)その他に移りたいと思います。

事務局から、その他として何かございますでしょうか。

(勝田賃金室長)

賃金室長の勝田と申します。

私のほうから、最低工賃の改正につきましてご説明させていただきます。

別途配付しております最低工賃関係の資料をご覧ください。

資料1は、鹿児島県における最低工賃ということで、電気機械器具、情報通信機械器具、電子部品・デバイス製造業最低工賃のみが適用されておりました、3つの品目につきまして金額が定められております。

これらの最低工賃につきましては、平成16年3月11日に改正されて以降、改正されていなかったところですが、本年2月15日に開催されました家内労働部会において、改正の必要があるということの結論に至りましたので、3月10日に開催しました昨年度の第2回の審議会において、資料番号2のとおり局長から諮問させていただいたところであります。

その後、最低工賃専門部会を設置しまして、9月21日と10月21日の2回にわたって審議していただいたところでございます。専門部会の委員名簿につきましては、資料3をご覧ください。なお、専門部会の運営につきましてご協力いただきました本審議会の委員の皆様には、改めて感謝申し上げたいと思います。

審議の結果につきましては、資料番号4のとおり答申していただいたわけですが、答申内容につきましては裏面をご覧ください。

内容につきましては、資料1と資料4の裏面を見比べていただきますと分かりますが、3つありました品目を、現在委託されていないピンサシと製品並べについては削除したということになります。2品目削除したことに伴いまして、件の業種を整理させていただいたということになります。カプラー差しについては、品目名、工程、規格を整理させていただいたということになります。また、カプラー差し、今回の改正でワイヤーハーネスという品目になりましたが、その工賃を50銭に引き上げたというような内容でございます。

なお、これら意見の要旨を10月21日から11月7日まで公示させていただきましたが、異議申出がありませんでしたので、答申どおり改正したということになります。

今後、官報公示を経て発効されるということになっておりますが、予定では本年12月22日に発効される予定となっております。

本日、ご審議していただきたいことにつきましてですが、資料5をご覧ください。

地方労働審議会令第7条第3項では、最低工賃専門部会は、その任務を終了したときは、審議会の議決により、廃止するものとする規定されております。

既に、異議申出もなされておらず、改正決定もされておりますので、あと官報公示を待つだけということになっております。専門部会は廃止して差し支えないのではないかと考えております。専門部会の廃止につきまして、ご審議のほどよろしくお願いいたします。

以上で説明を終わります。

(采女会長)

ありがとうございました。

何かご意見等ございますでしょうか。

ただいまの提案は、最低工賃専門部会の任務は終了したので、廃止したいとのことですが、廃止してよろしいでしょうか。

(「異議なし」の声あり)

(采女会長)

それでは、最低工賃専門部会は、本日をもって廃止することといたします。

三輪部会長をはじめ委員の方々、どうもお疲れさまでございました。

いよいよ最後になりましたが、特に質問し忘れたというようなことがございますでしょうか。

(「なし」の声あり)

(采女会長)

それでは、ほかにご意見がないようですので、以上を踏まえて、本日の審議内容2件について了承するというところでよろしいでしょうか。

(「異議なし」の声あり)

(采女会長)

それでは、後日、事務局より、本日の議事録がメール等で送付されてくるとのことですので、議事録について、全委員の皆様方でご確認をお願いすることとしたいと思います。よろしく申し上げます。

以上をもちまして、本日の審議会を終了いたします。

それでは、この後の進行については事務局からお願いいたします。

(事務局)

采女会長、ありがとうございました。

それでは、閉会に当たりまして、事務局を代表いたしまして、鹿児島労働局長、中所よりお礼のご挨拶を申し上げます。

(中所局長)

本日は、お忙しい中、出席をいただき、また、私どもの上半期の行政の実施状況について報告をさせていただき、ご了承いただいたところです。ありがとうございます。

年度後半が始まっておりますけれども、新型コロナウイルス感染症も下火になったかなと思ったら、またちょっと上向きつつあるということで、どうなるのかなと思いつつ、また一方で経済状況については、これは回していかなければいけないという中でやっていくということなので、政府のほうも経済対策をやりながら、その中では私ども労働局のほうも政府の一員として雇用対策に邁進していこうというふうに考えているところでございます。

本日、第1回の審議会でございます。また、年度末には第2回ということで今年度の総括、また来年度に向けてどういうことをやっていくかということをお諮りするかというふうに思います。そのときはまた皆様方のほうからご提案、あるいは様々なご意見をいただければと思います。

引き続き、ご協力の程よろしく申し上げます。

本日は、どうもありがとうございました。

(事務局)

以上をもちまして、令和4年度第1回鹿児島地方労働審議会を終了させていただきます。  
委員の皆様方には長時間のご審議大変お疲れさまでございました。ありがとうございます。  
なお、第2回の審議会は来年3月を予定しております。改めてご案内させていただきます  
ので、ご協力のほどお願い申し上げます。  
それでは、本日は閉会とさせていただきます。  
誠にありがとうございました。

午前11時41分閉会