

令和 5 年 度 第 1 回
鹿 児 島 地 方 労 働 審 議 会 議 事 録

開催日 令和 5 年 1 0 月 6 日 (月)

会 場 城山ホテル鹿児島 アメジスト

午後 1 時 57 分開会

(事 務 局)

定刻前ではございますけれども、皆さんおそろいになりましたので、ただいまから令和 5 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・均等室の雇用環境改善・均等推進監理官の礒元と申します。よろしくお願いいたします。

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の中所よりご挨拶を申し上げます。

(中所局長)

鹿児島労働局長の中所でございます。

委員の皆様方におかれましては、お忙しい中、また本日は足元もお悪い中、本審議会にお集まりいただきまして、ありがとうございます。

今回は、2 年に 1 回の委員の改選もあり、新たに 4 名の方々に委員を引き受けていただくことになりました。改めてお礼を申し上げます。

さて、今回の議題は、令和 5 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。

本年度の運営方針につきましては、成長と雇用の好循環の実現に向け、賃金引上げに向けた支援の推進等、人材の育成・活性化、労働移動の円滑化、多様な人材の活躍推進、多様な選択を力強く支える環境整備の 5 つの柱を基本姿勢としております。引き続き、様々な行政運営の課題を解消するよう、優先順位などをつけ、取り組んでいるところです。

さて、現在の社会情勢について、一旦、振り返ろうと思います。

本県の雇用情勢につきましては、有効求人倍率が 7 年以上にわたって 1 倍台を維持し、求人が求職を上回っている状況が続いています。ただし、雇用状況の改善にやや弱さが見られるところであり、物価上昇が雇用に与える影響について、引き続き注視していく必要があると認識しております。

当局においては、職業訓練等を通じたキャリア形成の促進や人材不足が特に顕著な分野、

医療・福祉とか建設、警備、運輸分野におけるマッチング支援など、必要な対策を講じております。

また、鹿児島県最低賃金は、10月6日から897円に改正いたしました。最低賃金の大幅な上昇は、社会的に大きな関心を生んだところです。改正後も引き続き周知徹底に取り組むほか、最低賃金の履行確保に向けて監督指導等を実施してまいります。最低賃金の引上げに当たっては、中小企業・小規模事業者の生産性向上が不可欠であり、参考資料の提供や業務改善助成金の利用促進など、賃金引上げに向けた支援を推進しております。

加えて、正規労働者と非正規労働者との不合理な待遇差の解消を目指す同一労働同一賃金の実現、男性の育児休業取得促進をはじめとする仕事と育児・介護との両立支援の取組、職場における総合的なハラスメント対策等を推進しております。さらに、来年度からは公正取引委員会、経済産業省、中小企業庁と連携したフリーランス・事業者間取引適正化法等への対応も求められます。

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より一層進むよう事業場の取組を支援してまいります。

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努めてまいりたいと考えております。

ぜひ忌憚のないご意見をいただきますことをお願い申し上げまして、私から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枚目にございます「鹿児島地方労働審議会委員名簿（令和5年10月1日現在）」のとおりでございます。今回、公益代表の中園委員、森尾委員、労働者代表の吉海江委員、海蔵委員が新たに委員に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、出席委員の皆様よりご挨拶をいただくところでございますけれども、時間の関係もございますので、誠に申し訳ございませんが、本日、別途配布させていただいております「出席者名簿」に代えさせていただきます。

また、本日、ご都合により、公益代表委員の門田委員、労働者代表委員の安楽委員、海蔵委員、使用者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中園委員、森尾委員、吉海江委員は、今回が初めてのご出席となります。

鹿児島労働局職員の紹介ですが、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を行いましたところ、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5名、労働者代表委員4名、使用者代表委員5名、計14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、新たに委員に就任いただいた方もご出席いただいておりますので、簡単に地方労働審議会の開催状況等についてご説明をさせていただきます。

本審議会は、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がございます。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をいただくもので、おおむね5年に1回開催しております。前回の開催は令和4年度でございました。

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、およそ3年に1回の開催となっております。前回の開催は令和3年度でございました。

続きまして、今回、鹿児島地方労働審議会委員の改選に伴いまして、采女会長が任期満了

に伴い退任されましたので、会長選出を行います。

地方労働審議会令第5条第1項によります、会長は、「公益を代表する委員のうちから、委員が選挙する。」とされており、委員の皆様を選んでいただくこととなっておりますが、どなたか会長の推薦はございませんでしょうか。

(濱上委員)

鹿児島県経営者協会の濱上でございます。

今回、仙波委員に会長をお願いできればと思いますけれども、いかがでしょうか。

(事務局)

よろしければ拍手をもって。

[拍手]

(事務局)

ありがとうございます。

では、ただいま、仙波委員の推薦と、異議なしということで拍手をいただきましたので、会長選出選挙に代えさせていただき、仙波委員に本審議会の会長をお願いしたいと思います。

それでは、仙波会長にご挨拶いただきまして、続けて、鹿児島地方労働審議会運営規程第4条により、これ以降の議事進行をお願いしたいと思います。

(仙波会長)

仙波でございます。

今期、会長に推薦いただきまして、ありがとうございます。

私は、2019年より本審議会に参加しています。これから会長として、皆様のお力添えを頼りながら、少しでもスムーズに議事進行が進むように努めてまいりたいと思っていますので、皆様、どうぞよろしくお願いいたします。(拍手)

それでは、これから私が議事を務めさせていただきます。

まずは、会長代理及び労働災害防止部会、家内労働部会委員の指名についてです。

会長代理につきましては、地方労働審議会令第5条第3項により、「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あらかじめ指名する委員が、その職務を代理する。」となっております。そこで、公益委員の中から指名ということになりますが、私のほうからは、馬場委員にぜひとも今期も引き続き会長代理をお願いしたく存じます。

馬場委員、お引き受けいただけますでしょうか。

(馬場委員)

お受けいたします。よろしくお願いいたします。

(仙波会長)

よろしくお願いいたします。

それでは、馬場委員のご了解をいただきましたので、会長代理をお願いしたいと思います。

次に、労働災害防止部会委員、家内労働部会委員の指名についてですが、鹿児島地方労働審議会運営規程第9条において、両部会を置くこととされており、各委員につきましては、地方労働審議会令第6条第2項により、会長が指名することとなっております。

これにつきまして、事務局のほうから案があればお願いいたします。

[資料配付]

(事務局)

皆様方のお手元のほうに、右上に別添1と書いてあります「労働災害防止部会委員(案)」、それと2枚目に「家内労働部会委員(案)」を配付してございますので、こちらのほうをご覧くださいと思います。

(仙波会長)

皆様、お手元にある資料をご覧くださいませでしょうか。別添1という資料ですね。

それでは、今、配付いただきました事務局案により指名させていただきたいと存じますが、各委員の皆様、これでよろしいでしょうか。

(「異議なし」の声あり)

(仙波会長)

特段の異論はないようですので、これで了解とさせていただきます。

続きまして、令和5年度鹿児島労働局行政運営方針の進捗状況についてです。

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いたします。

それでは、よろしくお願いいたします。

(三姓総務部長)

鹿児島労働局総務部長の三姓と申します。

令和5年度鹿児島労働局の取組における上半期の進捗状況につきましては、お手元にごございます資料1「令和5年度鹿児島労働局行政運営方針 上半期進捗状況」に沿って、私からまとめて説明させていただきます。

それでは、早速2ページをご覧ください。ページ数は資料の右下に振っております。

先ほど局長からも申し上げたとおり、今年度は、最重点項目としまして、1 賃金引上げに向けた支援の推進等、2 人材の育成・活性化、3 労働移動の円滑化、4 多様な人材の活躍推進、5 多様な選択を力強く支える環境整備の5項目を挙げて取り組んでおります。この項目ごとにご説明させていただきます。

最初に、項目1 賃金引上げに向けた支援の推進等についてご説明いたします。取組状況は、資料の4ページのとおりとなります。

企業が賃金引上げを行うためには生産性向上への取組が重要となることから、最低賃金や賃金の引上げに向けた生産性向上等の推進のため、年度当初に経営者団体、経済団体等の関係団体を訪問し、業務改善助成金の活用について会員企業等への周知依頼を行い、活用促進を図りました。

また、8月下旬には、地域別最低賃金の改定に伴う引上げに対応する形で、業務改善助成金が拡充されたことについて、同様に各団体を訪問し、傘下の企業への周知を依頼するとともに、他機関の主催する事業主説明会に参加させていただきまして、周知を図ってまいりました。

さらに、10月5日には、中央駅東口広場で実施した最低賃金街頭キャンペーンの際にも業務改善助成金の周知を併せて行いました。

4ページの黄色の枠の一番下の部分となりますが、業務改善助成金の申請件数は、9月末

現在65件となっており、前年同期の57件に比べ増加しております。引き続き、活用促進のための周知に取り組んでまいります。

また、ここには記載しておりませんが、人手不足対策が急務とされている中で、いわゆる106万円の壁への当面の対応としまして、キャリアアップ助成金に社会保険適用時処遇改善コースが新設されました。短時間労働者が社会保険を適用された場合の収入減を意識せずに働くことができるよう労働者の収入を増加させる取組を行う事業主に対しまして、労働者1人当たり3年間で最大50万円を支援するものであり、短時間労働者の賃金引上げにつながるものであることから、活用促進のための周知に取り組んでまいります。

次に、5ページ、労働基準監督署と連携した同一労働同一賃金の徹底についてご説明します。

これは、今年の3月から始まった取組となります。

労働基準監督署が実施している定期監督等の際に、事業場における短時間労働者等の待遇等について同一労働同一賃金に関するチェックリストを配布し、回収したチェックリストを雇用環境・均等室や需給調整事業室へ情報提供しています。

このチェックリストを基に、パート・有期雇用労働法に基づく報告徴収、労働者派遣法に基づく指導監督を実施したり、働き方改革推進支援センターに対して相談や訪問コンサルティング等に生かすための情報提供を行っているところです。

正規労働者と非正規労働者の不合理な待遇差の解消は、非正規労働者の賃金引上げとキャリアアップにつながっていくものであり、今後におきましても、報告徴収・指導監督やセンター活用によって、確実に事業場の同一労働同一賃金の実現が図られるよう、取り組んでまいります。

続きまして、2つ目の項目である人材の育成・活性化についてご説明いたします。取組状況については、7ページのとおりととなっております。

まず、①地域ニーズに対応した職業訓練の推進等についてです。

仕事に必要な職業スキルや知識の習得を目的とする職業訓練は、再就職までの生活を支える上でも重要なセーフティーネットの1つであり、地域の人材ニーズを反映した職業訓練コースの設定を図ることが重要です。これにつきましては、今月13日に開催予定の地域職業能力開発促進協議会においてご議論いただいた上で、令和6年度以降の地域職業訓練計画の策定を進めていくこととしております。

次に、②デジタル分野の必要なスキルの習得による円滑な再就職支援についてです。

I T・デジタル分野を含め、職業訓練コースの情報につきましては、L I N EやInstagramなど、労働局公式のS N Sを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の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、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、614人が受講しているところです。

人材開発支援助成金の高度デジタル人材訓練の全てのコースにおいて、ハローワーク窓口における制度説明や助成金担当者による事業所訪問、各種セミナー・研修会において周知を図るなど、デジタル分野における訓練の活用促進に取り組んでおります。

続いて、3つ目の項目、労働移動の円滑化についてご説明します。

9 ページ、労働市場の強化・見える化の取組としましては、改正職業安定法の施行及び民間人材サービス事業者への指導監督を実施しております。

職業安定法におきましては、求人等に関する情報の的確な表示の義務化、個人情報の取扱いに関するルールの整備、求人メディア等に関する届出制の創設が新たに設けられ、令和4年10月に施行されております。

これら改正職業安定法の周知及び指導監督を実施するとともに、派遣労働者の同一労働同一賃金の遵守や雇用安定措置に関する事項などの指導監督により、職業安定法及び労働者派遣法など労働関係法令の適正な運営の確保に取り組んでおります。

次に、10ページ、継続的なキャリアサポート・就職支援のための取組についてご説明します。

①ハローワークの職業紹介業務のオンライン・デジタル化の推進及び求職者支援につきましては、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し、オンラインによる職業相談、職業紹介の実施などの利便性の向上を図ったほか、労働局ホームページの必要な見直しを行い、拠点ごとの支援メニューやイベント情報等について、分かりやすい発信に努めているところです。

ここで、添付資料7ページをご覧くださいませでしょうか。インデックスでいうと2(2)の2枚目に当たります。

資料に掲載しておりますとおり、スマートフォン表示への対応や、求人情報のワンタッチ検索など、利用者のニーズに即した改善を行い、ハローワークのサービスを広く知ってもら

うことによって、利用者の増加につなげたいと考えております。

また、オンラインによるサービス向上に取り組む一方、再就職への課題を抱える方々につきましては、ハローワークへの来所を積極的に勧奨し、きめ細かな個別支援を通じて、再就職の実現を図っております。

元の資料の10ページにお戻りください。

下の段の②「人材マッチングコーナー」での支援、「医療・福祉分野充足促進プロジェクト」の推進につきましてご説明します。

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。

また、鹿児島県と連携し、保育士人材バンクに登録している潜在保育士に対し、求人情報の提供を行うなど潜在求職者の掘り起こしを行っております。

続きまして、11ページ、求職者支援制度による再就職支援をご覧ください。

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、本年4月から世帯全体の収入などの要件が緩和され、より利用しやすくなっており、見直しの内容を分かりやすく案内するリーフレットの作成や、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。

続きまして、4つ目の項目は、多様な人材の活躍促進についてです。

13ページからの女性活躍・男性の育児休業等の促進についてご説明させていただきます。

まず13ページ、①女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定・届出につきましては、義務企業である常時雇用する労働者数101人以上の企業に対しまして、これまで報告徴収による助言・指導や周知に取り組んだ結果、届出率は、448社のうち443社と98.9%となっております。残りの未届出の企業に対しましても引き続き行政指導を行うなど、一般事業主行動計画の策定・届出に向け取り組んでまいります。

また、昨年度の女性活躍推進法の改正では、労働者が301人以上の企業は、事業年度ごとに1回、男女の賃金の差異を公表することが義務とされておりますので、対象企業への周知啓発を継続的に行ってまいります。

14ページをご覧ください。

昨年10月から施行されています改正育児・介護休業法によりまして、子の出生後8週間以内に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創設され、また、1歳までの育児休業について2回に分割して取得できるようになりました。こうした産後パ

パ育休や育休の分割取得につきまして、インターネットや新聞等様々なメディアに記事を掲載し周知を図るほか、ハローワークが開催する子育て中の求職者向けの就職支援セミナーで説明するなどにより、事業場はもとより労働者、求職者への周知を行い、丁寧な説明と指導に努めております。

15ページの今後の取組に書かせていただきましたが、男性の育児休業取得率について、政府は2025年までに民間で30%としていた目標を50%に大きく引き上げました。この目標の達成に向け、様々なチャンネルを活用した広報を一層推進することのほか、関係団体の皆様のご協力が不可欠なものと考えております。

次に、16ページの雇用形態に関わらない公正な待遇の確保等についてご説明させていただきます。

先ほど、5ページの労働基準監督署と連携した同一労働同一賃金の徹底の部分でご説明した取組とも関連するところがございますが、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・有期雇用労働者との間で不合理な待遇差を設けることは禁じられております。その履行確保のため、管内の事業場に対し報告徴収の実施による助言・指導や労働者派遣法に基づく指導監督、他機関の主催する事業主説明会の場で周知を図っております。

特に、中小企業・小規模事業者に対しては、鹿児島働き方改革推進支援センターが実施する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。

今後におきましても、パートタイム労働者や有期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、報告徴収や指導監督により法の履行確保を図ってまいります。

次に、17ページ、新規学卒者等への就職支援についてご説明させていただきます。

新卒応援ハローワークなどに配置の就職支援ナビゲーターによる学生等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3,022件に対し、9月末時点で1,336件の実績となっております。

新規学卒者の就職内定は、年度末に向けて順次計上されていきますので、目標達成は十分可能と見込んでおりますが、引き続き、大学・短大へ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かな支援に努めてまいります。

地域の持続的な発展を図るためには、新規学卒者の安定的な就職を促進することが重要であり、引き続き、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するユースエール認定制度によって、認定企業の魅力や情報を発信し、新規学卒者等とのマッチング向上に取り組むこととしております。

このほか、労働局では、高校生向けに企業情報動画をホームページに掲載し、県内企業の魅力発信を後押ししています。

別添資料の16ページをご覧ください。インデックス2（3）の4、5枚目ほどになります。

この資料についてですが、企業情報動画の掲載ページでは、これまでスマートフォンからの閲覧に対応できていませんでしたが、今年8月に改修を行い、スマートフォンでの閲覧も可能としたところ、アクセス数が大幅にアップするなど効果が現れております。

今後、本サービスを高校生の進路選択に役立ててもらうには、掲載企業を増やしていくことが重要と考えておりますので、このような取組につきまして、委員の皆様からも県内企業等への周知をお願いできればと思います。

元の説明資料18ページにお戻りください。

就職氷河期世代の活躍支援についてご説明いたします。

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し、担当者制によるきめ細かな個別支援に取り組むとともに、合同企業説明会などのイベントを実施したほか、関係機関が参画する就職氷河期世代活躍支援プラットフォームでの協議等を通じまして、この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す。

なお、8月末時点の正社員就職件数は1,024件と、年間目標の1,993件に対し51.4%の進捗率となっております。

次に、19ページ、障害者の就労促進についてご説明いたします。

障害者の法定雇用率は現在2.3%ですが、0.2%ずつ段階的に引き上げられることとなっており、令和6年4月に2.5%、令和8年7月には2.7%となり、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、障害者向け求人確保のほか、障害者の適性や希望職種に応じたきめ細かな職業相談、職業紹介を行っており、職業紹介に当たって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を図りながら、様々な支援や各種助成金を活用した障害者向けチーム支援に積極的に取り組んでおります。

また、9月の障害者雇用支援月間には、県内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。

さらに、障害者の雇用の促進や安定に関する取組が優良な中小企業に対して、「もにす認定制度」を推進し、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対応し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。

最後の項目となります、5、多様な選択を力強く支える環境整備についてご説明いたします。

21ページをご覧ください。

長時間労働の解消に向けた取組につきましては、鹿児島労働局や管内の労働基準監督署におきまして監督指導を行うとともに、法の周知やきめ細かな相談支援を行っております。

令和6年4月から時間外労働の上限規制が適用される医師、自動車運転者、建設業、製糖業に対しては、各業界団体のご協力もいただきながら、改正労働基準法等の周知、自主的な改善や適正な労務管理の支援、関連する助成金の利活用に関する案内を実施しております。

なお、時間外・休日労働時間数が1か月当たり80時間を超えていると考えられる事業場や、長時間にわたる過重な労働による過労死等の労災請求が行われた事業場を対象とした監督指導の結果につきましては、毎年9月末に公表しております。

さらに、長時間労働の解消に向けた取組につきましては、働き方・休み方改善コンサルタントによる相談や訪問コンサルティングの実施、また鹿児島働き方改革推進支援センターにおきましても、相談や支援を実施しております。

資料22ページに進みますが、毎年11月を過労死等防止啓発月間としており、鹿児島では、今月17日に過労死等防止対策推進シンポジウムを開催するほか、過重労働解消キャンペーンとして重点的な監督指導や労働相談を実施いたします。

今後につきましても、働き方改革推進支援助成金、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の支援や活用が促進されるよう、周知や利用勧奨にも取り組んでまいります。

続きまして、23ページをご覧ください。

鹿児島労働局では、当審議会労働災害防止部会の審議を経まして、令和5年度を初年度とする第14次労働災害防止計画を策定して、転倒や腰痛といった行動災害対策、また、高年齢労働者への対策等をはじめとする労働災害防止対策の取組を推進しているところです。労働災害防止計画の概要につきましては、後ろの資料にリーフレットをつけておりますので、後ほどご確認ください。

令和5年9月末現在の労働災害発生状況についてですが、黄色枠の中のとおりとなります。人数は新型コロナを除くもので、死亡者数は11人と前年同期と比較して4人増、率にして57.1%の増加となっております。

休業4日以上死傷者数は1,477人と前年同期と比較して140人増、率にして10.5%の増加となっており、増加傾向に歯止めがかかっていない状況にあります。

これから、年末、年始及び年度末の繁忙期を迎えますので、今後も、さらなる労働災害防止の意識高揚と自主的な安全衛生管理活動の活性化を労働災害防止団体等と協力し、関係業界団体への要請、周知啓発等を強化することとしております。

最後のページとなりますが、24ページ、総合的なハラスメント対策の推進についてご説明いたします。

資料には特に記載しておりませんが、労働施策総合推進法が改正され、いわゆるパワーハラスメント防止のための措置を講ずることが、令和2年6月から大企業に、昨年4月からは中小企業に義務づけられました。

こうした経緯から、パワーハラスメントを中心にセクシュアルハラスメント、妊娠・出産、育児・介護休業等の様々なハラスメントに関する相談が非常に増えております。これらに対しては、労働局や各労働基準監督署に配置した総合労働相談員などで丁寧に対応し、法違反が疑われる事業場に対しては、雇用環境・均等室において報告の請求等による是正指導を実施しております。

このほか、事業場と労働者の間でトラブルが起き、紛争状態となっている事案に係る解決策としまして、助言、指導、あっせん、調停といったものがあり、各制度の適正な運用により、迅速な解決に努めております。

さらに、大学等における労働法制講義の中で、学生等に対し就活ハラスメントに係る啓発への取組も引き続き実施していくほか、12月にはハラスメント撲滅月間が予定されておりますので、今後も丁寧な相談と事業主が講ずるべきハラスメントの防止措置について周知広報を進めてまいります。

駆け足となりましたが、上半期進捗状況の報告は以上となります。

(仙波会長)

それでは、質疑に入ります。

まずは、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いたようです。届いている文書質疑がありましたら、事務局のほうで読み上げてくださいます。

(事務局)

事前に樋口委員のほうから1件質問をいただいております。資料のほうにも事前提出質問票をつけておりますけれども、質問事項等を読み上げます。

コロナ禍後の経済活動が活発化する中で、鹿児島県においても、人材不足の問題が深刻化する中、隣県の熊本へのTSMC進出がさらにその状況を深刻化させる懸念も高まっています。

鹿児島県内の企業間で限られたパイを取り合うのではなく、鹿児島で働く人材の数そのものを増やす必要があると考えます。

そこで、鹿児島労働局として、鹿児島県内の高校・大学に対して、県内就職を促進する働きかけ、あるいは鹿児島県外の学生や、鹿児島へのUターン、Iターンを希望する者に対する就職支援など、既に取り組まれている内容や、今後、取組を検討されている内容があれば、ご教示いただきたいというご質問です。

(仙波会長)

そのご質問に対して、事務局より回答をお願いいたします。

(佐藤職業安定部長)

鹿児島労働局職業安定部の佐藤と申します。

ご質問に回答をさせていただきます。

まず、今回、ご質問をいただきまして誠にありがとうございます。

ご質問としては2点と理解しております。まず、鹿児島県内の高校、大学に対して、県内就職を促進する働きかけ、取組の内容についてのご質問、もう一つは、県外の学生やUターン、Iターン希望者に対する就職支援などについての取組内容等についてのご質問というこ

とで、それぞれの取組についてご回答させていただきます。

まず、鹿児島県内の高校、大学に対して、県内就職を促進するための取組についてですが、先ほど総務部長からの説明にもありましたとおり、地域の持続的な発展を図るためには、新規学校卒業者の県内就職の促進に取り組むことが非常に重要でございます。そのため、労働局としましては、お手元に今日お配りしているリーフレット、こちらの「鹿児島で働くということ」を学生・生徒などの若者に広く配布させていただいて、都会と比べて例えば通勤時間が短いすとか、自分や家族のために使える自由時間が相対的に多いとか、子育てなどもしやすいといった鹿児島ならではの魅力や地元で暮らし働くことのメリットの啓発に継続的に努めているところでございます。

これに加えて、鹿児島県との連携による進学・就職応援フェアの開催、「えるぼし」、「くるみん」、「ユースエール」のような女性や若者にとって働きやすい職場環境が整備されている企業の認定や、先ほどの総務部長からの説明にあった、高校生向けの企業PR動画の情報提供などを通して、県内企業の魅力発信に取り組んでいるところでございます。

以上が、学生の県内就職を促進する働きかけ、取組についてのご回答になります。

続きまして、県外学生や鹿児島へのUIターンを希望される方への支援になりますが、まず、全体的な取組としては、各ハローワークのホームページなどで就職関連情報の情報提供を行うことに加えて、地元の求人企業や地元の労働市場に明るいというハローワークの強みを生かして、電話やオンラインでの職業相談、職業紹介といったサービスを提供しているところでございます。

さらに、東京23区に在住または通勤されていた方が鹿児島に移住して一定の要件を満たす就業を行った場合、市町村から移住支援金が支給され、移住者を雇い入れる企業に対しても、採用活動に要した経費を労働局が助成するという制度がございます。移住支援金につきましては、鹿児島県のマッチングサイトで「かごJob」というサイトがありますが、こちらに登録された求人に応募して就職するというのが基本要件の1つになっています。先ほど、ハローワークでの相談・紹介を基本的に行っていますと申し上げましたが、東京圏からの移住希望者の方につきましては、支援金などの制度があるというところで、必ずしもハローワークでの就職というところではなく、鹿児島県の相談窓口「ふるさと人材相談室」がございしますので、そちらをご案内したり、事業主で東京圏からの移住者の方の就職も取り込みたいとお考えの方に対しては、「かごJob」で求人登録を行っていただくようご案内したり、求職者の方のニーズに応じて、ハローワークでの就職以外の選択肢も含めた対応を行ってい

るところでございます。

今後も、県や市町村と連携しながら、移住に関する制度の周知、企業説明会の開催に取り組むなど、U I ターンの促進を図っていきたいと考えているところでございます。

長くなりましたが、以上になります。

(仙波会長)

今の事務局の説明について、樋口委員は何かございますか。

(樋口委員)

ご丁寧な説明ありがとうございました。

協力会社、グループ会社を含めて結構人材不足が深刻化しておりますので、基本的には県とか市の取組かと思いましたが、労働局としても何か取組をされているのがあればと思ひましてお尋ねしたところでございました。

今、デジタル化も進展しまして、また、結構学生も地元志向が少し高まってきているのかなと思っておりますので、継続的な取組で鹿児島県の人材の確保に取り組んでいただければと思います。

ありがとうございました。

(仙波会長)

次に、本日の事務局の説明について、ご質問等を受けたいと思います。

ご質問、ご意見、ご要望などございませんでしょうか。どなたでも結構です。

(百武委員)

先ほど説明をいただいた中の21ページのところに、安全で健康に働くことができる環境づくりというところで、長時間労働の解消に向けた取組というところがあります。

働き方改革ということで、労働組合としても課題と認識をしている2024年問題と言われる、特に建設業や自動車運送業、医師における時間外労働の上限規制が4月から行われるということになっております。鹿児島県内においても影響があると思われますけれども、鹿児島労働局としても対応は何かされるのか、対応策をお聞かせ願いたいと思います。

以上です。

(仙波会長)

ご回答をお願いします。

(森川労働基準部長)

労働基準部長の森川でございます。

ご質問ありがとうございます。

建設業やトラック事業者に対する当局の対応といたしまして、先ほどの説明にもありましたが、まずは来年4月の適用まではしっかりと各会社にこういうルールが適用されますよということを知らせていただくことがまず何よりも大事だと思っております、それに向けて周知に関してはかなり強く進めているところでございます。

また、資料21ページのその他の取組のところにもありますとおり、トラック輸送における取引環境・労働時間改善鹿児島県地方協議会など、国やほかの各団体としっかり連携しながら、4月以降に向けてしっかり取組を進めていきたいと思いますということを確認したり、建設業においても、下にありますとおり、県、業界団体等と連携し説明会を実施しております。適用後は、我々としては今度はルールに従ってしっかり指導・監督をしていくという話になりますので、それまではしっかりと広報・周知に努めるということをやっております。

以上です。

(仙波会長)

百武委員、いかがでしょうか。

(百武委員)

ご回答ありがとうございます。

時間外の上限規制をされるということであれば、特に建設業だったら不安全行為につながる、労働災害につながるということ、例えば自動車運送業であれば休憩時間やスピードなど、別の不安全行為につながる部分もあるのではないかと思いますので、指導と言われましてけれども、支援もしていただきたいと思っております。最終的には雇用の拡大ということにつながっていくということになるんだろうと思っておりますけれども、収支、コスト、企業においてはいろいろなことが考慮された上での判断になると思っておりますので、安全第一でお願いしたいと思います。

以上です。

(仙波委員)

ありがとうございました。

今のご質問について、ほかに何かご意見とかありませんでしょうか。

(「なし」の声あり)

(仙波会長)

よろしいでしょうか。

それでは、ほかに何かありませんでしょうか。

(山田委員)

労働者側の山田です。

事前に質問票を出せばよかったんですが、昨日、おととい聞いた話ですから、今ここで皆様に聞いていただければと思います。

パートで働いている奥様が、最低賃金が上がったために土曜日出勤の手当が削除されました。なぜなら、扶養の範囲内で働いてもらいたいためです。結局、事業所側が扶養の範囲内で働くため、働く時間を制限することを多分嫌がっているのかと思います。そういう事態が起きているので、せっかく最低賃金が上がって収入が増えると思っていたところ、税の問題などがありまして、その辺を制限している働き方が今後どうなっていくのか、130万円の扶養の壁ということで年収の壁対策も出ていますが、ちょっと分野は違うかもしれませんが、税の問題としても取り組んでいただければと思います。

回答は求めませんが、こういう話がありましたということで発言させていただきました。ありがとうございます。

(中所局長)

ご意見いただきましてありがとうございます。

年収の壁問題については、今年度の運営方針を策定する時点では出ていなかったものから、ちょっと本日のご報告の中でも明確には出せてはいないのですが、今回、特に最低賃

金が非常に大きな額に上がったことで、就業調整が行われるのではないかということについて、やはりこれだけ社会的に大きな問題として取り上げられるようになったのは初めてではないか。年収の壁については前々から個々の問題としていろいろとありましたが、社会問題として政府がどう対応するのか問われたところでございます。

これについては、中央のほうでもいろいろとやっておりますけれども、根本的にはやはり税及び特に社会保険の保険料の負担をいかにしていくかということになりますので、これはおそらく議論をした上となります。ということは逆に、すぐどうこうできない。それでは、その間何もしないでいいのかということに対しては、まずは、労働局としては、キャリアアップ助成金においてコースを新設し、対応してまいります。具体的に言いますと、年収106万円、130万円を超えると社会保険料の負担が出てくるので働かないということについては、保険料相当額の手当を会社が出した場合、助成金をお支払いしますというものです。この改正はたしか10月20日ですが、10月の給料分から遡って助成しますというような形で厚生労働省のほうも様々な手を打っているところでございます。ただ、これは3年間という時限を切っているということは、おそらくその3年間の時間をとって、税や社会保険の検討をして、勝手な想像ですが、3年後には新しい働き方に変わってくるのではないかということです。事業者のほうに逆に就業調整をするということはなかなか新しい問題なので、不思議な感じではあるのですが、それも含めて様々な意見がおそらく出て、それを集約して中央のほうでも議論をして、新しい制度に向けて議論が進んでいくと思っております。

したがって、まずは私どものほうとしては、より多くの方が労働の現場に来ていただいて、要は、年収の壁でそれで働くのを止めるのではなくて、もっと長い時間、もっと多くの方が逆に働けるような環境をつくっていくのが労働局の役目であろうということで、様々な施策を行っていきたいと思っております。

今後ともよろしくお願いいたします。

(仙波会長)

山田委員、よろしいでしょうか。

(山田委員)

はい。

(仙波会長)

この件につきましては、ほかの委員から何か追加でご質問などありませんでしょうか。

(石田雇用環境・均等室長)

雇用環境・均等室の石田と申します。

山田委員のご意見に対しまして、もう一つ、助成金以外の面からちょっとご説明させていただきます。パートで働く方が土曜日に出勤した場合の手当が今回の賃上げの問題で削除されたということですが、同一労働同一賃金、正規労働者と非正規労働者の待遇改善の面から、正規労働者に対しては手当を支給されていて、非正規の方に対して就労調整を名目に手当のカットということになりますと、パートタイム・有期雇用労働法第8条に不合理な待遇差の禁止という部分がありますので、そちらの面から企業のほうに私どもが事業主の方にその辺の事情を聞かせていただいた上で、法律的に問題があれば指導等をさせていただくということもできますので、そのような情報を教えていただければと考えております。よろしく願いいたします。

(仙波会長)

ほかの方々はよろしいでしょうか。

(「なし」の声あり)

(仙波会長)

それでは、何かほかにご質問、ご意見ないでしょうか。

公益代表委員はいかがですか、ありませんか。

(馬場委員)

先ほどの事前提出の質問票のところを見まして、熊本県にTSMCが進出して、かなり熊本のほうもいろいろ状況が変わっているということを伺ったことがあるんですが、今、鹿児島において何か影響などございますでしょうか。

(佐藤職業安定部長)

ご質問いただきましてありがとうございます。

T S M C の進出による影響というご質問かと認識したんですけれども、まず、T S M C の進出について、ちょうど今秋に工場が熊本にできて、来年の秋以降に稼働すると聞いているところでございます。今のところ、管内のハローワークなどで情報収集している中では、そういった求人が出て、そちらに人が流れているという情報はまだ聞いていないところです。ただ、T S M C に関していうと学卒の募集、大卒とかすごく専門的なスキルの募集はそもそもハローワークでは行われていなくて、民間の求人サイト等で行われているようなんですけれども、高卒の求人、来年の春卒業予定者の求人については、工業高校とかそういった方を対象にした求人が全国に出されていて、そういった募集が今、本格的に始まっているということは聞いているところです。まだ、そこにどれだけ応募してというところは我々も分からないのですが、人を集めるという動き自体は既に始まっていると聞いていますので、引き続き情報収集に努めて、それを鹿児島県の雇用対策にも役立てていきたいと考えているところでございます。

以上になります。

(馬場委員)

ありがとうございます。

やはり鹿児島県の高校生が、熊本に就職する人数も結構増えるのかなというふうにも思っていました。先ほどリーフレットにありましたように、鹿児島県で働くということのメリットも沢山あると思いますので、引き続き、高校生に向けても周知していただければと思います。

ありがとうございます。

(仙波会長)

このことについて、ほかにご質問ありませんでしょうか。

(平山委員)

平山と申します。

今のT S M C のことですが、私も個人的な小さい単位のことしか分からないので、全体的

なことは分かりません。ただ、私自身、自動車学校をやっております、今、高校生がいっぱい通い始めております。結構この話は出ているみたいで、私のところのインストラクターにも、熊本に就職したいと、鹿児島は初任給が安いと、こっちに行くと、値段は幾らか分からないんですけども、初任給が高いということで、ああこんな話がもう鹿児島の高校生の中で出ているんだなということを感じております。

また、私のところの社員も、個人的な話で申し訳ないですが、こっちに応募したいといって実は今年、インストラクターが7人一遍に辞めました。それで、私のところも本当にもう田舎の自動車学校で業績が大幅に下がりまして、もう本当に苦渋の決断で、内部留保もほとんどないですが、初任給だけはかなり上げました。正直言ってすごく苦しいです。しかし、鹿児島の人を、学生さんを確保するための苦渋の決断で、ほかの方は上げられなかったのですが、若い方、初めて入ってくださる方の初任給を今までよりも3万幾らか上げて対処しております。それは、つい先月か先々月の会社の会議でみんなの意見で決まりました。ほかの企業のことは分かりませんが、今そういう状況が少しずつ出ているというのは事実ではないかなというふうに私は認識しております。

以上です。ありがとうございました。

(中所局長)

現場の貴重な情報をありがとうございます。

具体的なお話が出たということで、私も少し具体的な話で、先日、熊本の労働局長と若干意見交換をする場がございまして、やはりTSMCの話が出たところです。いろいろと聞くと、熊本のほうはやはり当事者ですので、かなり流れるのではないかと、地元の半導体会社もソニーをはじめ各社ある中でかなり人材が動くのではないかなというふうに思っていたけれども、それほどでもない、もちろんかなり移動はあるのですが、みんながそこに集中してということでもないそうです。

まだ工場は稼働していないですが、稼働して即生産に移れるように、もう既に台湾のほうの工場に行って業務をされている方もいるようです。

また、TSMCは菊陽町という、かなり福岡や佐賀に近いところです。したがって、そういうこともあり、先ほど安定部長のほうからも話がありましたように、鹿児島のほうにはまだそうストレートに影響が出ている感じでもないようです。ただ、実際に稼働が近づくとどうなるか、影響はあるだろうというふうには予測はしております。私も鹿児島にも半導体

工場がございますので、そちらのほうの業績次第というところもありますけれども、そのような企業に就職する、そのための支援は進めていきたいと考えております。

どうもありがとうございます。

(仙波会長)

貴重な情報をありがとうございます。

この件について、ほかの委員はよろしいでしょうか。

(「なし」の声あり)

(仙波会長)

もう少し時間があるようですが、何かほかにご質問とかないでしょうか。

(「なし」の声あり)

(仙波会長)

それでは、せっかく盛り上がってきたところなので、議長のほうからも1つ質問させていただきたいんですが、男性の育休取得が全国平均と比べても急速にアップして急増しているようですし、それから育休をめぐる相談件数も急増しているように思うんですけれども、ここに何か要因がありますでしょうか。

(石田雇用環境・均等室長)

私のほうからご回答させていただきます。数値のほうを見られたというのは、全国の数値が雇用均等基本調査といいまして、正規・非正規を含めた男性の育児休業取得率を算出しているもの、そして鹿児島県のほうにつきましては、鹿児島県が実施している調査結果の数値で、こちらのほうは正規労働者のみの取得率ということで、単純に比較することはできないのですが、全国もそうですが、鹿児島もやはり男性の育児休業取得率というのは徐々に増えてきているというところは実感しているところでございます。

特に昨年度、2段階に分けて育児・介護休業法の改正がございまして、その中で、男性にもっと育児休業を取得してほしいという制度改正をしたのに合わせまして、私どもも様々な

機会を捉えまして、制度の周知を図ってまいりました。また、学生向けに対しまして、大学生、高校生の講義の中で、育児・介護休業法全般の中で、特に男性の育児休業取得というところを厚生労働省のほうで一生懸命やっていることを周知しております。また、男性が育児休業を取って育児に参加するということは、女性の活躍推進にもつながるという観点からも、学生の頃より、就職したら、結婚したらという形で育児休業のことを考えていただきたいと、その結果が徐々に出てきているのかなというふうに考えているところでございます。

また、企業の皆様もやはり人材不足の面から、仕事と育児の両立ができる環境により人材をつなぎとめておくというところで、企業様のご理解もいただいているところではないかと思っていますところでございます。

以上になります。

(仙波会長)

ありがとうございます。

単純に仕事のことだけではなく、男性の人生観や結婚観、育児観にも何か変化が出てきたのかなというふうに期待して質問いたしました。今後ともよろしく願いいたします。

ほかには何かございませんでしょうか。

(「なし」の声あり)

(仙波会長)

ほかにご意見がないようです。

以上を踏まえて、本日の審議内容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)

(仙波会長)

それでは、後日、事務局より、本日の議事録がメールで送付されてきますので、議事録について、全委員の皆様にて確認をお願いいたします。

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)

仙波会長、どうも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、鹿児島労働局長の中所よりお礼の挨拶を申し上げます。

(中所局長)

本日は、皆様方、お忙しい中お集まりいただきまして、また、審議会において積極的にご意見をいただきまして、ありがとうございました。

年度後半の実施に向け、また、社会的に労働行政に関心が寄せられて、労働局は何ができるのかということで、中央のほうからもうこういうことをやるようにという指示が来ており、私ども、県民のために労働行政をしっかりとやっていきたいと思っております。

また、次は3月ということになりますが、3月のときにはよい報告ができるよう、職員一同努めてまいりますので、引き続きご指導のほうをよろしくお願いいたします。

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5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。

なお、第2回の審議会は来年3月11日の月曜日を予定しております。改めましてご案内をさせていただきますので、日程調整についてご協力のほどをお願い申し上げます。

それでは、本日はこれで閉会とさせていただきます。

どうもありがとうございました。

午後3時15分閉会