

令和 6 年 度 第 1 回
鹿 児 島 地 方 労 働 審 議 会 議 事 録

開催日 令和 6 年 1 1 月 1 4 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6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・均等推進監理官の鏡園と申します。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永野よりご挨拶を申し上げます。

(永野局長)

おはようございます。

労働局長の永野でございます。

委員の皆様には、日頃から労働行政の推進にご理解とご協力を賜りまして、御礼を申し上げます。また、ご多忙の中、本審議会にご出席いただき、誠にありがとうございます。

さて、今回の審議会の議事は、令和6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、成長と分配の好循環による、物価上昇を上回る持続的な賃上げに向けた取組として、三位一体の労働市場改革の推進や人材確保支援に取り組むとともに、多様な働き方を支えるセーフティーネットの構築や労働者の主体的なキャリア形成支援、男女ともに育児に関わることができる環境の整備等に取り組んでまいりました。

引き続き、様々な行政運営の課題を解消するよう、優先順位などを踏まえ、取り組んでいく所存でございます。

まず初めに、県内の雇用情勢は、9月の有効求人倍率が1.11倍と減少の動きが見られるものの、深刻な人手不足は依然として続いている状況でございます。

当局においては、求人充足サービスの充実化や人手不足が特に顕著な分野（医療・福祉、建設、警備、運輸）における人材確保支援の強化に取り組むとともに、職業訓練等によるキャリア形成の促進、高齢者や障害者等、多様な人材の社会参加の促進など、効果的な支援を

推進してまいります。

また、鹿児島県最低賃金は、10月5日から953円に改正いたしました。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・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す。賃金引上げの要請や関係省庁を含む各種支援策・好事例等の周知広報、参考資料の提供によって、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のための法の履行確保や、年収の壁を意識せず働くことのできる環境づくりを後押しするためのキャリアアップ助成金の周知・活用勧奨が必要であると認識しております。さらに、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。

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。

本日は、今年度前半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等を述べていただきますことをお願い申し上げて、私からの挨拶といたします。

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6年7月25日現在）」のとおりでございます。

今回、労働者代表の大重委員、中原委員、使用者代表の上野委員、菊水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すが、時間の関係もございまして、誠に申し訳ございませんが、本日、別途配付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、公益代表委員の三輪委員、使用者代表委員の上野委員、労働者代表委員の安楽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大重委員、中原委員、菊水委員は、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、大重委員からお願いいたします。

(大重委員)

こんにちは。労働者代表で私の所属は日本郵政グループ労働組合(J P 労組)、郵便局の組合から参りました大重と申します。

どうぞよろしくお願いいたします。

(事務局)

ありがとうございます。

次に、中原委員お願いいたします。

(中原委員)

おはようございます。自動車総連鹿児島地協の議長を務めさせていただいております中原と申します。出身労組は鹿児島トヨペット労働組合です。

かねてより委員の方をはじめ、労働局の方、自動車の特定最賃においても大変お世話になっております。新委員ということで分からない点もあるかと思えますけれども、よろしくお願いいたします。

(事務局)

ありがとうございます。

次に、菊水委員お願いいたします。

(菊水委員)

皆さん、こんにちは。九州電力鹿児島支店の菊水と申します。前任の樋口を引き継いで使用者代表委員をさせていただきます。慣れないことが多いんですが、どうぞよろしくお願いします。

(事務局)

ありがとうございます。

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。

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5名、労働者代表委員5名、使用者代表委員5名、計15名の委員にご出席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、労働審議会の開催状況等についてご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。前回の開催が令和4年度でございました。

次に、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、おおよそ3年に1回の開催となっており、家内労働部会については、今回の議事の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、仙波会長に議事進行をお願いいたします。

(仙波会長)

ご指名いただきました仙波でございます。

ようやく秋らしくなってきたかと思ったら、今週はまた暖かくなって、気候変動に振り回されているところですが、労働環境についても変動の時期を迎えているのではないかと思います。

本日の審議会においては、皆様から活発なご意見をいただき、情報交換をできたらよいと望んでおります。よろしくお願いいたします。

それでは、議事進行に移ります。

先ほど報告がありましたように、本日の地方労働審議会は有効に成立しているとのことですので、これから議事を始めたいと思いますが、先に事務局から何かございますか。

(事務局)

先ほど会議の公開について申し上げたところでございますが、ご審議をお願いしたいのが、お手元の審議会資料の表紙から5枚目でございます鹿児島地方労働審議会運営規程、こちらの第5条によりますと、「会議は、原則として公開する。ただし、公開することにより、個人情報保護に支障を及ぼすおそれがある場合、個人若しくは団体の権利利益が不当に侵害されるおそれがある場合又は率直な意見の交換若しくは意思決定の中立性が不当に損なわれるおそれがある場合には、会長は、会議を非公開とすることができる。」

また、第6条によりますと、「審議会の議事については、議事録を作成する。」「議事録は、原則として出席委員に電子メール等により議事内容を確認の上、公開する。ただし、公開することにより、個人情報保護に支障を及ぼすおそれがある場合、個人若しくは団体の権利利益が不当に侵害されるおそれがある場合又は率直な意見の交換若しくは意思決定の中立性が不当に損なわれるおそれがある場合には、会長は、議事録及び会議の資料の全部又は一部を非公開とすることができる。」「議事録を非公開とする場合には、議事要旨を作成し公開するものとする。」とあり、会長は、会議を非公開とすることや、議事録及び会議の資料の全部又は一部を非公開とできるとされておりますので、会長のご判断をお願いいたします。

(仙波会長)

ただいまの事務局から説明のありました会議そのものの公開の件、そして議事録及び会議資料の公開の件のいずれについても、私としましては、本審議会の定例的な議題であり、非

公開にする理由はないと思いますので、議事録及び事務局が準備した会議資料の公開については認めることとしたいと思いますが、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、議事に入ります。

まず、令和6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。

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。

これから、鹿児島労働局における令和6年度上期の進捗状況についてご説明させていただきます。

座って説明させていただきます。

まず、鹿児島労働局の多岐にわたる広範な業務におきましては、特に重点的に取り組むものについて、赤インデックスでお配りしています「令和6年度鹿児島労働局行政運営方針」に取りまとめております。

本日は、この行政運営方針の中から、さらに最重点事項と位置づけた取組における上半期の進捗状況について、お手元にございます資料1「令和6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、私からまとめてご説明させていただきます。

それでは早速、資料1、右下に付したページ番号で2ページをご覧ください。

今年度は、当局行政運営方針におきまして3つの基本姿勢として、1、最低賃金・賃金の引上げに向けた支援、非正規雇用労働者の処遇改善等、2、リ・スキリング、労働移動の円滑化等の推進、3、多様な人材の活躍と魅力ある職場づくりを掲げています。

3ページからは、まず最初の基本姿勢「最低賃金・賃金の引上げに向けた支援、非正規雇用労働者の処遇改善等」についてのご説明となります。

4ページをご覧ください。

表題の3行目にありますとおり、（1）最低賃金・賃金引上げに向けた環境整備及び支援の強化についてご説明します。

令和6年度上半期の取組状況としては、1ポツ目、賃金を引き上げ、生産性向上に資する設備投資等を行った場合の助成制度である業務改善助成金や、働き方改革に関する様々な課題に対応するワンストップ相談窓口である鹿児島働き方改革推進支援センターによる業務改善や生産性向上等に取り組む事業主に対する支援などの賃金引上げ支援策について、他機関が主催する説明会を活用した周知を行いました。

また、2ポツ目、令和6年度における地域別最低賃金の改定に関連しまして、経営者団体、経済団体等に対して各種支援策の周知依頼を行うとともに、3ポツ目にありますとおり、10月4日に実施した最低賃金街頭キャンペーンなどの機会を利用した活用勧奨を図りました。

こうした取組を踏まえまして、業務改善助成金の申請件数は、9月末現在で213件となり、前年度同期の65件に比べ大きく増加しているところです。

今後の取組としましては、引き続き関係団体や他機関の説明等において、各種支援策の活用促進のための周知を行うとともに、県や労使団体等の地域の関係者から構成される地方版政労使会議を活用し、賃金引上げに向けた機運の醸成を図ってまいります。

それでは、5ページにお進みください。

表題の（3）監督署と連携した同一労働同一賃金の遵守の徹底についてご説明します。

取組状況につきまして、1ポツ目、労働基準監督署が実施する定期監督の際に、事業主自ら、短時間・有期雇用労働者、派遣労働者の待遇等の状況を確認し、通常の労働者との間に不合理な待遇差がある場合には改善を図ってもらうために、同一労働同一賃金に関するチェックリストを配布するとともに、これらを回収し、得られた情報を基に、雇用環境・均等室の報告徴収及び需給調整事業室の指導監督につなげています。

実績につきましては、下の表にあるとおりです。

まず、パートタイム・有期雇用労働法に関しましては、132社の企業訪問を行い、行政指導件数が111社、是正件数は53社となっています。

労働者派遣法に関しましては、53社の企業訪問を行い、行政指導件数が39社、是正件数は39社となっています。

次に、2ポツ目になりますが、チェックリストの結果、コンサルティングによる支援が必要な企業については、鹿児島働き方改革推進支援センターに情報を提供し、同センターによる支援を行っております。情報提供件数は15件となっております。

今後の取組につきましては、ただいま説明した上記の取組状況を引き続き実施し、同一労働同一賃金の実現を目指してまいります。

次に、6ページをご覧ください。

表題（４）非正規雇用労働者の処遇改善・正社員化を行う企業への支援についてご説明します。

取組状況、1ポツ目、年収の壁を意識せずに働くことのできる環境づくりを後押しするため、令和5年10月に新設されたキャリアアップ助成金（社会保険適用時処遇改善コース）につきまして、他機関が主催する説明会等においての周知・活用勧奨を行い、1ポツ目最後にあるとおり、計画書受理件数は114件となっています。

また、2ポツ目、非正規雇用労働者の処遇改善を図る事業主を支援するキャリアアップ助成金（賃金規定等改定コース）につきまして、経営者団体、経済団体等への周知依頼を行い、計画書受理件数は62件となっています。

今後の取組につきましては、引き続きキャリアアップ助成金の利用促進を図るため、他機関の主催する説明会等において周知を行ってまいります。

次、7ページからは、基本姿勢2つ目の「リ・スキリング、労働移動の円滑化等の推進」についてご説明させていただきます。

8ページをご覧ください。

リ・スキリングによる能力向上支援についてご説明します。

取組状況として、1ポツ目のとおり、地域職業能力開発促進協議会におきまして、IT・デジタル分野の公的職業訓練の拡充を行いました。赤字で記載していますとおり、令和6年度上半期における設定状況は、公共職業訓練が23コース、求職者支援訓練が18コース設定され、前年同期比で7コースの増加、受講者数として95人の増加となっております。

2ポツ目ですが、IT・デジタル分野を含む職業訓練の情報につきましては、LINEやインスタグラムなど、労働局公式SNSも積極的に活用し、効果的な周知広報を図りました。また、訓練受講によって習得できる資格やスキルなど、修了後の人材像に基づく個別求人開拓やマッチングの促進に取り組みました。

3ポツ目ですが、訓練修了者への「実践の場」提供につきましては、受託先法人との情報共有を行い、事業の周知を図りました。

今後の取組につきましては、地域職業能力開発促進協議会の開催や、引き続き公的職業訓練のSNS等も活用した効果的な周知広報等に努めてまいります。

続きまして9ページ、成長分野等への労働移動の円滑化についてご説明いたします。

取組状況の1ポツ目、労働市場情報の見える化促進によるマッチング機能強化のために、ハローワークにおいて、「job tag（職業情報提供サイト）」や「しょくばらぼ（職場情報総合サイト）」を求人受理、職業相談に活用するとともに、求人者や求職者に対する積極的な周知を行っております。

2ポツ目として、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、来所せずにオンラインによる職業相談、職業紹介を行える環境を整備しました。

さらに、3ポツ目にあるように、スマホ対応に改修したホームページ、LINE等を活用しハローワークの支援メニュー、各種イベントの情報発信を行うなど、サービス向上に取り組みました。

今後の取組につきましては、「job tag」、「しょくばらぼ」を活用して労働市場情報の見える化を促進し、職業相談、求人者の採用支援を行うとともに、地域の関係者においても活用されるよう周知を図ってまいります。

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し、オンラインによる職業相談、職業紹介など、求職者がニーズに応じて柔軟に求職活動が行えるようサービス向上に取り組んでまいります。

加えて、引き続き、ホームページやLINE等を活用した求職活動に役立つ情報発信の強化を図ってまいります。

10ページにお進みください。

ここからは、基本姿勢3つ目「多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり」についてご説明いたします。

ここでは、下に掲げる6つの項目についてそれぞれご説明させていただきます。

それでは、11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ご説明します。

取組状況①の1ポツ目ですが、産後パパ育休を含む育児・介護休業法に基づく両立支援制度を労働者が円滑に申出・利用できるよう企業訪問等により周知徹底を図りました。

実績としましては、企業訪問件数68件、行政指導件数60件、是正件数46件となっております。

次に2ポツ目、男性労働者が育児休業を取得しやすい雇用環境の整備を図るため、まず経営者団体及び経済団体等に対しまして、育児休業や短時間勤務の利用期間中の業務を代替す

る体制の整備に取り組む事業主を支援する両立支援等助成金（育休中等業務代替支援コース）の周知依頼を行いました。また、他機関が主催する説明会等におきましても周知・活用勧奨を行いました。

3 ポツ目、介護支援プランに基づいて労働者に円滑に介護休業を取得・職場復帰させた事業主を支援するため両立支援等助成金（介護離職防止支援コース）につきましても、周知・活用勧奨を図りました。

実績については、2 ポツ目、3 ポツ目、それぞれ赤字のとおりとなります。

そして4 ポツ目ですが、「くるみん」「プラチナくるみん」などの認定基準を事業主に周知するとともに、積極的に認定申請の勧奨を行いました。下の表の実績は、県内の累計認定数となります。

それでは、12ページにお進みください。

取組状況②のとおり、改正育児・介護休業法及び改正次世代育成支援対策推進法が令和7年4月1日以降順次施行されることから、「仕事と育児・介護の両立支援制度等に関する相談窓口」を開設し、相談を受け付けるとともに、他機関が主催する説明会等において改正法の周知を行いました。

今後の取組ですが、前提として、まず、こども未来戦略におきまして、2025年までに1週間以上の育児休業取得率の目標を、民間50%に引き上げることが決定されております。一方、令和5年度の労働条件実態調査報告書では、鹿児島県の正規労働者における男性の育児休業取得率が44.1%とあり、これは全国平均30.1%を上回っているものの、政府の目標に達していない状況にあります。このため、下に掲げる①から④の施策を実施していくこととしております。

次に、13ページのハラスメント防止対策についてご説明します。

取組状況の1 ポツ目ですが、パワーハラスメント等におけるハラスメント防止措置を講じていない事業主に対する指導を実施し、法の履行確保を図りました。下の表のとおり、37社の企業訪問、10社の行政指導、8社の是正を実施しています。

また、2 ポツ目のとおり、労働施策総合推進法の周知としまして、公益社団法人労働基準協会川内支部の要請により、7月に開催された安全衛生大会の中で会員企業に対し、職場のハラスメント対策について、研修を実施しました。

就職活動中の学生に対するハラスメント対策につきましては、学生への労働法制講義の場を活用して、相談窓口を明記した資料を配布し、周知を図りました。また、労働施策総合推

進法の報告の請求により、企業訪問する際はリーフレットを配布したほか、業界団体等広報誌へハラスメントを注意喚起する記事を掲載するなど、周知を行いました。

今後の取組につきましては、引き続き、パワーハラスメント等におけるハラスメント防止措置を講じていない事業主に対する指導を実施するとともに、2つ目に記載のとおり、県と11月に共催する「働き方改革推進セミナー」をはじめ、あらゆる機会を捉えてハラスメントの防止に向けた周知広報を進めてまいります。

次に、14ページの民間企業における女性活躍促進についてご説明します。

取組状況の1ポツ目、常時雇用する労働者数301人以上の企業に義務づけられている男女の賃金の差異に係る情報公表につきまして、未公表であることを把握した企業に対し、適切な情報公表のための助言・指導を行いました。

また、2ポツ目のとおり、男女雇用機会均等法に基づく報告徴収におきまして、性別を理由とした差別的取扱いを行っていないか確認し、法違反が認められた場合は是正のための助言・指導を実施しています。

また、女性活躍推進法に基づく報告徴収を併せて実施し、一般事業主行動計画に基づく取組状況を確認するとともに、より一層の女性活躍推進に向けた助言等を行っています。

指導件数等の実績は、下の表のとおりとなります。

さらに、3ポツ目になりますが、報告徴収等の機会を通じ、全国の企業が女性の活躍状況に関する情報を公表するホームページ「女性活躍推進企業データベース」の活用を促すとともに、女性活躍推進法における管理職の定義に基づき適切な情報公表等がなされるよう周知徹底を図っております。

今後の取組ですが、男女の賃金の差異に係る公表が義務となる企業を新たに把握した場合には、適切に情報公表ができるよう、必要な助言・指導を実施するとともに、男女雇用機会均等法や女性活躍推進法に基づく報告徴収におきまして、法の履行確保を図るとともに、女性活躍推進に向けた取組を実施してまいります。

それでは15ページ、安全で健康に働くことができる職場づくりについてご説明します。

まず、表題の（1）長時間労働の抑制についてご説明します。

取組状況の1ポツ目として、時間外労働の上限規制について、令和6年3月31日まで適用が猶予されていた事業または業務につきまして、下に赤字で記載のとおり、各業界団体と連携して周知、支援を実施しています。

また、2ポツ目ですが、毎年11月に実施している過労死等防止啓発月間を前に、労使の長

時間労働削減に向けた取組について、主要経済団体等や労働組合などに対して、労働局長の訪問等による要請を実施しました。

今後の取組は、令和6年度適用開始業務等につきまして、引き続き、労働局及び労働基準監督署において継続的な周知や支援を行ってまいります。また、11月の過労死等防止啓発月間におきましては、過労死等防止対策推進シンポジウムを今月20日に開催するほか、同月間の一環として過重労働解消キャンペーンにおきまして、下に掲げる①から③に記載のとおり、重点的な監督指導や労働相談を集中的に実施していきます。

それでは16ページ、（3）第14次労働災害防止計画を踏まえた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ご説明します。

1ポツ目、3ポツ目、6ポツ目、7ポツ目に記載しているとおり、各種会議やセミナーを開催したところです。

2ポツ目の職場における死亡災害撲滅に向けた緊急要請の実施、4ポツ目の令和6年度鹿児島労働安全衛生大会の開催、5ポツ目の合同安全パトロールなどを実施しています。

労働災害の発生状況については、令和6年9月末で下の表のとおり、死亡者数は13人と前年同期と比較して2人増、死傷者数につきましては1,479人と前年同期と比較して2人増となっています。

今後の取組ですが、現在、令和5年度を初年度とする第14次労働災害防止計画において、転倒や腰痛といった行動災害対策、高年齢労働者への対策など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あり、これらにより労働災害の増加傾向に歯止めがかかりつつあるところです。引き続き、事業場で繁忙期となる年末・年始及び年度末に向けて、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まして、関係業界団体への要請、周知・啓発を強化することとしています。

続いて17ページ、（2）障害者の就労促進をご説明させていただきます。

取組状況の1ポツ目、障害者向け求人の確保のほか、専門職員が障害者の適性や希望職種に応じて、きめ細かな職業相談・職業紹介を行っています。

また、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地域の関係機関と連携して、各種支援や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むとともに、障害者就職面接会を実施しました。

なお、赤字で記載していますとおり、障害者就職面接会は県内2つの会場で実施しています。

これらの結果、障害者の就職件数につきましては、9月末時点で1,022件となっております。

2 ポツ目になりますが、障害者の雇用に関する優良な中小企業に対する「もにす認定制度」の推進に取り組みました。赤字で記載のとおり、現在、県内で6法人が認定を受けております。

3 ポツ目についてですが、多様な障害特性に対応した企業向け就労支援を行うため、専門の担当者をハローワークに配置し、地域の関係機関と連携して就職から職場定着まで一貫した支援を行う企業向けチーム支援を実施しました。

なお、職場内での精神・発達障害者の支援者を養成する精神・発達障害者しごとサポーター養成講座につきましては、担当者を配置している鹿児島、川内、国分のハローワークにおきまして、企業への出前講座のほか、集合及びオンライン形式による実施とともに、労働局ホームページで周知するなど、参加しやすい環境により開催しております。

今後の取組は、「福祉、教育、医療から雇用への移行推進事業」として、障害者の雇用を促進するとともに、県内特別支援学校高等部生徒などの職場実習の機会確保を目的としまして、面接会を県内3会場で開催してまいります。

18ページをご覧ください。

最後になりますが、（3）新卒応援ハローワーク等における多様な課題を抱える新規学卒者等への支援についてご説明いたします。

取組状況の1 ポツ目、就職支援ナビゲーターによる学校への出張相談、オンラインを利用した職業相談・面接指導、各種セミナーの実施など、関係機関とも連携し、新規学卒者の就職支援を実施しました。この結果、就職支援ナビゲーターの支援による正社員就職件数は1,073件となっております。

2 ポツ目ですが、県との連携による経済団体及び企業への早期求人提出等の要請や、若者の採用・育成に積極的な企業の魅力や情報の発信を後押しするユースエール認定制度の推進に取り組んだほか、ユーチューブにて視聴可能な企業情報動画を高校生向けに公開するなど、新規学卒者の就職促進を図りました。県内のユースエール認定企業は29社となっております。

今後の取組としましては、新卒応援ハローワークなどの就職支援ナビゲーターが各高校・大学等と連携しながら、就職未内定者へのきめ細かな個別支援を実施してまいります。なお、新卒者のための就職面接会につきまして、今月5日に開催したところです。また引き続き、ユースエール認定制度の認定取得勸奨を行い、認定した企業の魅力、情報発信を後押しし、

新卒者とのマッチング向上に努めてまいります。

以上、駆け足となりましたが、令和6年度鹿児島労働局行政運営方針における上半期の進捗状況の報告を終わります。

(仙波会長)

それでは、質疑に入ります。

本日の事務局の説明について、ご意見等ございませんでしょうか。また、ご意見、ご要望などはございませんでしょうか。

ご発言いただく際にはマイクをお持ちしますので、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。

どんな些細なことでも構わないということですので、ぜひいろいろ出していただけたらと思います。

どなたかいらっしゃいませんか。あるいは、見やすい資料を作っていただいたので、これに沿って順番に進めてもいいかなと思うんですが、よろしいでしょうか。

それでは、最初の最低賃金・賃金の引上げについて、資料の4～6ページあたりで何かご質問等ございませんでしょうか。

(門田委員)

南日本新聞の門田と申します。

業務改善助成金の交付申請件数が、前年の大体4倍近い申請件数に上っているんですけど、これはやっぱり事業者さんの関心が高まっているということなんですか。件数がこんなに増えた背景をどう分析していらっしゃるか教えてください。

(崎浜雇用環境・均等室長)

ご質問ありがとうございます。雇用環境・均等室長の崎浜でございます。

確かに業務改善助成金の交付申請というのは、令和5年度に比べれば6年度は増えているところでございます。こちらは分析といいますと、やはり関心の高まりということが考えられます。当方としても各機関の皆様をお願いして周知活動を令和5年度から引き続き行っていて、その結果ということも考えられるかなというふうに考えております。

(門田委員)

ありがとうございます。では、もうこれは全国的な傾向としてこんなふうには増えているということではないですか。

(崎浜雇用環境・均等室長)

全国的にも増えていると聞いております。

(仙波会長)

ありがとうございました。

ほかにはないでしょうか。

議長から申し訳ないんですが、この問題は全国的な課題であるんですが、鹿児島県内の何か特別な傾向とか、そういうものはないでしょうか。

(崎浜雇用環境・均等室長)

雇用環境・均等室長の崎浜でございます。

特別な傾向、やはり皆様、申請されるときというのは、もちろん業務効率化を図るようなことは全国的にも同じように見られるのが、例えばPOSレジと言われるような棚卸し等にも連動したレジにして業務効率をしたり、そのような形で業務改善する等、全国的な傾向に沿っているのかなというふうに思っているところでございまして、何か特別なものと言われるとちょっと今すぐには答えられないところでございます。

(仙波会長)

どうもありがとうございました。

この件について、他にはよろしいでしょうか。

それでは、次に進みたいと思います。次が、リ・スキリング、労働移動の円滑化等の推進ということで、ここにはいろんな話題があるんですが、リ・スキリング、労働移動の円滑化ということでご質問等ございませんでしょうか。

(海蔵委員)

海蔵でございます。

要望なんです、この項目でいいのかもちょっと分からなかったんですが、非常に人材不足が深刻化をしているという現状、今後も生産年齢人口が減少していきますのでさらに深刻化していくと思うんですが、少し県内の人材不足の状況というか、こういった分野が深刻なのか、あるいは少し人材として余裕がある、過多になっているみたいなそういうデータであったりとか、県外への流出の状況であったりとか、そういった何か客観的なデータを、これは次年度の運営方針のときでも構わないんですが、そういったしっかりとした客観的なデータを提供いただいた上で、それに基づいて、リ・スキリングであったり、労働移動であったり、就職氷河期世代への支援であったり、そういったものにつながっていくんだというふうに思いますので、要望というか、そういった情報提供をいただきたいなというふうに思います。

(菅原職業安定部長)

職業安定部長の菅原でございます。ご意見ありがとうございます。

次年度から、こういった施策の背景となるバックデータが見えるように資料作りのほうを取り組ませていただきたいと思います。

今、数字でぱっとお示しはできないんですが、我々としては、人材不足分野として把握しておりますのが、医療・福祉、建設、警備、運輸分野という業界は特に人材不足、多くの業種で人材不足が今どこも聞こえておりますが、今申し上げた分野は特に人材確保が難しい状況です。これらの分野に対しては、人材マッチングコーナーを鹿児島であったり、国分などに設けて、こうした分野への支援に取り組んでいるほか、鹿児島労働局ユーチューブチャンネルにより、これらの分野の企業の動画を流してアピールをしているなどといった状況がございます。

また、県外流出状況もなかなか厳しい状況ではございます。労働局として状況を正確に把握できるものとしては、高校生の状況が把握できておりますが、来年3月卒業する新卒者の就職状況ですが、県内の就職内定者割合は53.2%となっております。大体半数が県外希望というような状況にはなっているので、県内企業の魅力を高めるようPRに取り組んでいるところです。この53.2%というのは昨年よりも6.9%減少しているような状況ですので、コロナ禍で一時期、県内希望者の割合が高まっておりましたが、コロナが5類に移行するに当たって、どんどん県外希望が高まっているという状況でございます。

ただ、こちらの53.2%、統計を取り始めた平成元年以降で比較をすると過去4番目に高い

数値で、県内就職を希望する高校生は過去に比べれば高まってはきていると、直近のコロナ禍で、過去1、2、3位と全てコロナ禍の令和3、4、5あたりですが、そこと比べると落ちているけれども、昔に比べれば高まっているということで、県内企業の魅力アピール、我々が行っているPRも、ある程度効果が現れてきているのではないかと考えております。

いずれにしても、こちらの取組のバックデータとなる数字を皆さんと共有することに関して検討したいと思っております。以上です。

(仙波会長)

ほかの方はいかがでしょうか。

(百武委員)

百武です。

8ページのほうに書いてあります。先ほどお話があったところなんですけれども、前回この会議に参加をした後に、インスタグラムを登録しました。先ほどちょっと見たら763ぐらいのフォロワー数があると思うんですけれども、多分若い人だとインスタグラムとかを使っているから、LINEだとかということだと思うんですけれども、伴走型支援によるマッチングの促進の取組ということだったんですけれども、インスタグラムだとかを見て、例えば応募につながったとか、そういう効果というのはどういうふうに把握されているものなんですか、教えてください。

(菅原職業安定部長)

申し訳ございません。インスタグラムを見てこの訓練に応募しましたといった統計は取れておりませんが、インスタグラムでこんな訓練を今、募集していますという周知効果によって応募があることをまずは重視して取り組んでいるという状況です。フォロワー数は750、760と着々と増えてきている点には着目しておりましたが、これを見た人がどれだけの割合で来たのかという効果把握、そこに関してはまだできていない部分がございますので、今ご質問いただいたことを踏まえまして、今後そういったことも考えてまいりたいと思います。どうもありがとうございました。

(仙波会長)

この件についてはよろしいでしょうか。

それでは、次に進みます。

多様な人材の活躍と魅力ある職場づくりというところです。

(馬場委員)

公益委員の馬場です。

12ページのところになります。男性の育児休業取得率が44.1%ということで全国平均より上回っているというところ、私はちょっと鹿児島は意外だなというふうに思ってしまったんですけれども、このように全国より取得率が高いという何か要因などありましたら教えてください。

(崎浜雇用環境・均等室長)

ご質問ありがとうございます。雇用環境・均等室長の崎浜でございます。

こちらに44.1%とあるんですけれども、こちらは鹿児島県の令和5年度労働条件実態調査報告書というところの数字になっておりまして、たしか令和5年10月1日で過去1年間遡った男性の育児休業取得率ということでございます。全国の平均値30.1%というところで、これより高いところにあるということは、日々やはり鹿児島県内の企業の皆様の努力というところもあるのかなというふうにも思っているところでございます。ただ一方で、やはりこちらは1年間のうちで育児休業取得者の数値となってきますので、1年間で変動することもあるかと思えます。なので、全国平均でなぜ高いのかという詳細な分析というのはなかなか難しいところではあるんですけれども、こちらの結果にむしろ一喜一憂せずに目標に向かって男性の育児休業取得率を向上させていくために、日頃からの周知活動等に今後も引き続き努めさせていただきたいと思っております。

(馬場委員)

ありがとうございます。こちらの数字は変動があるかと思うんですが、全国より高いということは喜ばしいことだと思いますので、引き続きよろしくお願いいたします。

(仙波会長)

ほかには何かございませんでしょうか。

(平山委員)

使用者委員をしております平山と申します。よろしくお願いいたします。

私は、自分が勉強不足なのかもしれないんですけども、14ページの女性のところなんですけれども、パワハラとかそういうことはすごく世の中でいろいろ言われているので想像がつくんですけども、女性に対しての均等法や推進法というのはかなり今、周知されていますし、世の中の目も厳しいですから、こういうことに関してはほとんどなくなっているんじゃないか、なくなっているかもしれないけど、皆さんの認識は進んでいると思うんですね。今ちょっとここの表を見たら、それで行政指導して是正しましたという数字がここに書いてあるんですけど、ほかの項目に関しては、育休を取らせなかったとかそういうので具体的なイメージが湧くんですけども、女性をもうちょっと活躍させなさいということに関しましては、どういうところが企業さんで足りなかったのか、もうちょっと具体的に何をやっていったとか、どういう状況だったのでアドバイスしましたとか、もし差し支えなければもうちょっと具体的に、その企業でどういうことが起こっていたかということをちょっと教えていただければ私どもにも参考になるなと思ひまして、質問させていただきました。よろしくお願いいたします。

(崎浜雇用環境・均等室長)

雇用環境・均等室長の崎浜でございます。ご質問いただきありがとうございます。

代表例で申し上げますと、例えば、ある職種には男性・女性、例えば事務職みたいなものは女性と男性がある程度配置が均等にされたりとかするけれども、例えば営業職とか、製造業でいうと、実際に従事する職種によって男性の方のほうが多いというような事例というのがあったりします。この場合でも、そのような性別に隔たりなく配置というような形にさせていただいているんですけども、やはり採用の人数だったり、それによって配置の数が変わってきてしまうと、あと人事上のものとかであると思うんですけども、こういうときには、例えば女性が足りない職種に関しましては、ポジティブ・アクションといった形で、義務ではないんですけども、積極的に取り組んでいただきたいと助言の措置を取らせていただくことが一般的に目にするパターンかなと承知しております。

(仙波会長)

ほかにはございませんか。

(「なし」の声あり)

(仙波会長)

3つの基本姿勢については以上で、それ以外に何かこの機会にご質問等がございましたらお願いいたします。

(「なし」の声あり)

(仙波会長)

ほかにご質問がないようですので、会次第4の(3)その他に移らせていただきます。
事務局より何かございますか。

(小城賃金室長)

賃金室長の小城と申します。

私のほうからは、第14次最低工賃新設・改正計画に基づく最低工賃の改正について、先月15日に開催されました家内労働部会での審議結果についてご説明させていただきたいと思えます。

家内労働部会の委員の皆様には、お忙しいところ、ご出席いただきありがとうございます。

家内労働部会の結論に関しましては、本年3月11日に開催されました令和5年度第2回鹿児島地方労働審議会において、家内労働部会の議決を本審議会の議決とするとの承認をいただいております。

また、家内労働部会運営規程では、部会長は、部会が家内労働に関し議決を行ったときは、当該議決をその都度、鹿児島地方労働審議会議長に報告するものとする。とされておりますので、本日はその報告を行わせていただきたいと思います。

資料は、最低工賃と見出しをつけられた資料で、表紙に令和6年度第1回鹿児島地方労働審議会資料(最低工賃関係)と題した資料になりますので、こちらをご覧ください。

家内労働部会は、部会長に三輪委員、部会長代理に森尾委員を選出し、三輪部会長の進行

で審議を行いました。

本日、部会長を務めていただきました三輪委員が所用にて欠席でございますので、部会長代理を務めていただいた森尾委員から報告をお願いしたいと思います。

それでは、森尾委員、よろしくお願いします。

(森尾委員)

それでは、私から報告させていただきます。

資料1をご覧ください。

この場で読み上げて報告とさせていただきます。

鹿児島地方労働審議会、会長、仙波玲子殿

鹿児島地方労働審議会、家内労働部会部会長、三輪全子

鹿児島県電気機械器具製造業最低工賃の改正決定の必要性の有無に関する報告書

当部会は、平成6年10月15日、第14次最低工賃新設・改正計画に基づき鹿児島県電気機械器具製造業最低工賃の改正決定の必要性について、慎重に審議を重ねた結果、全会一致により改正の必要性ありの結論に達したので報告する。

なお、本件の審議に当たった部会の委員は下記のとおりである。

公益代表委員、三輪全子、森尾成之

家内労働者代表委員、海蔵伸一、百武啓二、山田たまき

委託者代表委員、上野総一郎、濱上剛一郎、平山勢津子

以上になります。

(小城賃金室長)

ありがとうございました。

ただいまの報告のとおり、全会一致で改正の必要性ありとの結論をいただきました。

審議経過につきましては、既にご覧になったかと思われませんが、資料2の令和6年度第1回家内労働部会審議経過報告書のとおりになります。

それでは、改正の必要性ありとの結論でありますので、永野局長より仙波会長へ改正諮問をさせていただきます。

資料6をご覧ください。

仙波会長、永野局長は、中央前方に移動をお願いします。

(永野局長)

それでは、諮問文を朗読させていただきます。

鹿児島地方労働審議会、会長、仙波玲子殿

鹿児島労働局長、永野和則

鹿児島県電気機械器具製造業に係る最低工賃の改正決定について（諮問）

標記について、家内労働法第10条の規定に基づき、鹿児島県電気機械器具製造業最低工賃（令和4年鹿児島労働局最低工賃公示第1号）の改正について、貴会の調査審議をお願いする。

よろしく申し上げます。

(仙波会長)

承知しました。

(小城賃金室長)

ただいま改正諮問が行われましたので、家内労働法第11条第1項に基づき、関係家内労働者及び関係委託者の意見聴取を行うため、本日11月14日から11月28日まで公示をすることを申し添えます。

今後は、最低工賃専門部会を設置して、改正審議を行っていくことになります。

なお、最低工賃専門部会の委員につきましては、地方労働審議会令第7条第1項によりますと、家内労働法第21条第1項の規定により審議会に置かれる専門部会に属すべき委員及び臨時委員は、会長が指名する.となっています。

家内労働者及び委託者を代表する者の人選については、会長にご相談させていただきますが、従来から、本審議会委員のほかに、臨時委員として、審議の対象となる最低工賃が決定された場合に適用を受けることになる家内労働者又は委託者の意向を代表する適切な方を選任させていただいております。

よって、本審議会委員以外の方を指名しようとする場合、鹿児島労働局長が鹿児島地方労働審議会臨時委員として任命した後、最低工賃専門部会委員に指名することになりますので、その人選につきましては、今後、労働者団体、使用者団体に対してご相談させていただきたいと考えております。

なお、委員数につきましては、鹿児島地方労働審議会最低工賃専門部会運営規程第2条によりますと、公・労・使各3名となっています。

最後に、審議をお願いしたい事項がございます。

資料9の2ページをご覧ください。

鹿児島地方労働審議会運営規程第10条第1項によりますと、部会長が委員である部会又は最低工賃専門部会が、その所掌事務について議決をしたときは、当該議決をもって審議会の議決とする。ただし、審議会が、あらかじめ当該議決に係る事項に関して、審議会の議決を特に必要とすることを定めていたときは、この限りでない。とされております。

当局における最低工賃専門部会の議決につきましては、これまで、最低工賃専門部会での議決を審議会の議決とする。取扱いを行ってきております。今回もこれまでと同様にこの取扱いとさせていただいてよろしいか、ご審議をよろしく申し上げます。

(仙波会長)

ただいま説明のありました最低工賃専門部会での議決を審議会の議決とする。との取扱いについてお諮りしたいと思いますが、ご承認いただけますでしょうか。

(「異議なし」の声あり)

(仙波会長)

ありがとうございました。

それでは、最低工賃専門部会での議決を審議会の議決とすることといたします。

それでは、本日の全ての審議内容について了承するという事でよろしいでしょうか。

(「異議なし」の声あり)

(仙波会長)

最後に確認ですが、本日の議事録については、後日、事務局よりメールにて送付されてくるといことです。全委員の皆様、ご確認の上、修正等がありましたらご返信をお願いいたします。

以上をもちまして、本日の審議회를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、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、鹿児島労働局長の永野よりお礼のご挨拶を申し上げます。

(永野局長)

本日は、お忙しい中、熱心なご審議をいただきまして、誠にありがとうございました。

委員の皆様からいただきました貴重なご意見につきましては、本年度後半の行政運営に生かしていきたいと考えております。今後ともどうぞよろしくお願いいたします。

本日は、ありがとうございました。

(事務局)

以上をもちまして、令和6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。

ありがとうございました。

午前11時8分閉会