

令和6年度第2回
鹿児島地方労働審議会議事録

開催日 令和7年3月12日（水）
会場 ホテル・レクストン鹿児島

午後 2 時開会

(事 務 局)

それでは、定刻となりましたので、ただいまから令和 6 年度第 2 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・均等室の鏡園と申します。よろしく願いいたします。

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)

皆さん、こんにちは。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いただいておりますことに対しまして、この場をお借りして厚くお礼を申し上げます。

また、ご多忙の中、本審議会にご出席をいただき、誠にありがとうございます。

さて、今回の審議会の主な議事でございますが、令和 6 年度の鹿児島労働局行政運営方針の実施状況及び令和 7 年度の鹿児島労働局行政運営方針（案）についてでございます

本県は、少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少という構造的な課題に直面する中、足元では、急激な物価上昇に対して賃金の上昇が追いついていない状況でございます。

また、直近の県内の雇用失業状況については、有効求人倍率が 1.09 倍と、求人が求職を上回っているものの求人が緩やかに減少しており、物価上昇等が雇用に与える影響についても引き続き注視していく必要があるところでございます。

このような中、賃金引上げの環境整備として中小企業の生産性向上といった賃金引上げに係る支援を行うとともに、持続的・構造的な賃上げに向けた三位一体労働市場改革を推進する必要があるものと考えております。

また、人手不足を感じている事業主も多いと承知しており、人材確保支援を行うとともに、労働者が継続して就業し続けられる環境を整備するために、誰もが活躍でき、安心して働き続ける職場づくりが重要であると考えております。

鹿児島労働局は、鹿児島県内を所管する総合労働行政機関として、このような課題に対応するため、令和7年度の行政運営方針につきまして、5つの基本姿勢を掲げることであります。

具体的には、まず1つ目ですが、賃金引上げに係る中小企業の生産性向上や非正規労働者の正社員化等処遇改善を行う「最低賃金・賃金の引上げに向けた支援並びに非正規雇用労働者への支援」でございます。

2つ目は、求人充足サービスの充実、人材不足分野への人材確保支援及び多様な人材の就労・社会参加を促進する「人手不足対策」になります。

3つ目でございますが、労働者スキルアップを企業向け及び個人向けに支援する「リ・スキリングによる能力向上支援」

4つ目が、女性活躍の推進、職場のハラスメント対策及び仕事の育児・介護の両立といった「女性の活躍推進等誰もが活躍できる職場づくり」でございます。

5つ目は、労働者が健康で安全に働き続けるため、長時間労働の是正や労働災害の防止といった「安全で健康に働くことができる環境づくり」となっております。

各基本姿勢における具体的施策につきましては、各業務の担当から、令和6年度の行政運営実施状況のご報告をした上で、ご説明を申し上げます。

その後、皆様方からご意見を賜り、今後の施策の推進に反映させていただき、より一層適切な行政運営に努めてまいりたいと考えています。

本日は、忌憚のないご意見等をいただきますようお願い申し上げます。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枚目でございます「鹿児島地方労働審議会委員名簿（令和7年1月29日現在）」のとおりでございます。

今回、労働者代表の片牧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、公益代表委員の森尾委員、労働者代表委員の大重委員、百武委員、使用者代表委員の上野委員、本坊委員が欠席されておりますことを報告いたします。

なお、先ほどご紹介いたしました片牧委員は、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。

(片牧委員)

皆さん、こんにちは。連合鹿児島で副会長を仰せつかっております片牧と申します。勤務先は伊佐市の菱刈鉱山になります。

今回、鹿児島地方労働審議会の委員になりましたが、私自身も分からないことが多く、ご迷惑をおかけするかもしれませんが、いろいろと学ばせていただきながら務めてまいりますので、どうぞよろしくをお願いいたします。

(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4名、計13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。

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、本日の議事の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。どうぞよろしくお願いいたします。

最近の寒暖差の大きさに体がなかなかついていけないんですが、それ以上に世界的な政治・経済の変化が大きく、先がなかなか見通せない状況です。そんな中、本審議会は、将来を見据えて前向きに審議ができたと思います。スムーズな進行に努めますので、どうぞよろしくお願いいたします。

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、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)

ご審議をお願いしたいのが、お手元の資料の表紙から数えて5枚目でございますが、鹿児島地方労働審議会運営規定第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、個人情報の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、個人情報の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、議事録及び会議資料の全部又は一部を非公開とすることができるか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、議事録の公開については認めることにしたいと存じますが、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及び令和7年度鹿児島労働局行政運営方針(案)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。

(崎浜雇用環境・均等室長)

雇用環境・均等室長の崎浜と申します。

これから、令和6年度鹿児島労働局行政運営方針における実施状況及び令和7年度鹿児島労働局行政運営方針(案)について、鹿児島労働局各部室担当よりご説明させていただきます。

まず、説明に先立ちまして、簡単ではございますけれども、労働局の各部室の担当の説明をさせていただきます。

目次の前につけております「鹿児島労働局について」というA4横の資料があるかと思い

ますけれども、この資料の右半分にあるかと思うんですけれども、労働局は、職業安定セクション、人材開発セクション、雇用環境・均等セクション、労働基準セクションの業務を統一的に実施させていただいているところでございます。

このうち私、雇用環境・均等室は、雇用環境・均等セクションを担当しているとともに、この会議の運営といった労働局の総合企画調整も行わせていただいているところでございます。他の部局としますと、労働基準セクションは労働基準部、職業安定セクション及び人材開発セクションについては職業安定部が担当させていただいております。

本日は、この各担当部室長より、令和6年度の実施状況、令和7年度行政運営方針の順にご説明をさせていただく形となります。

説明に使う主な資料になりますけれども、青のインデックス1にございます「令和6年度鹿児島労働局行政運営方針実施状況」というA4横の資料、青のインデックス2をつけております「令和7年度鹿児島労働局行政運営方針（案）」という縦の2つの資料を用いてそれぞれご説明をさせていただく形になりますので、何とぞよろしく願いいたします。

それでは、座って説明をさせていただきます。

まず、説明に使う主な資料になりますけれども、青のインデックスにございます令和6年度鹿児島労働局行政運営方針実施状況というA4横の資料、青のインデックス2に付けております令和7年度鹿児島労働局行政運営方針という縦の2つの資料を用いてそれぞれご説明をさせていただく形になりますので、何とぞよろしく願いいたします。

それでは、座って説明をさせていただきます。

それではまず、雇用環境・均等室からのご説明をさせていただきます。

先ほど申しあげました青のインデックス1がついておりました令和6年度鹿児島労働局行政運営方針の実施状況からご説明させていただきます。

こちらの資料、おめくりいただきまして、右下に付したページ番号で2ページをご覧くださいただければと思います。

令和6年度の鹿児島労働局の行政運営方針については、3つの基本姿勢、1つ目「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」を掲げております。

本日は、時間の都合上、これらのうち、こちらの表に載っている最重点事項と位置づけられている取組の状況につきましてご説明させていただきます。

雇用環境・均等室の担当は3ページにございます、基本姿勢1～3のうちの赤字の部分になっております。

まず4ページから、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」のご説明とさせていただきます。

表題1の(1)最低賃金・賃金の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させていただきます。

こちらは資料の構成といたしまして、行政運営方針本文という四角の部分と、令和6年度を取組状況という四角の部分に分かれておりますので、取組状況に関する四角の部分についてご説明をさせていただきます。

取組状況の四角の中の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に取り組む事業者に対する支援など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て周知を行いました。

また、2ポツ目のとおり、令和6年度における地域別最低賃金の改定に関連して、経営者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ポツ目のとおり、10月4日に実の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。

こうした取組の結果、下の赤字の部分になりますけれども、業務改善助成金の申請件数は、1月末現在で215件となり、前年度同期の178件に比べ増加したところでございます。

4ポツ目になりますが、2月17日に県知事や鹿児島市長をはじめとした鹿児島県、鹿児島市、労使団体、銀行協会トップに集まっていたいただき、賃金引上げに向けた機運を醸成するため、鹿児島県政労使会議（働き方改革推進協議会）を開催したところでございます。

次に、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させていただきます。

取組状況につきましては、5ページになります。

1ポツ目ですが、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、「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おります。

今年の1月末時点で企業訪問・行政指導・是正件数の実績について、パートタイム・有期雇用労働法に関しては、222社の企業訪問を行い、行政指導件数が198社、是正件数は82社となっております。

労働者派遣法に関しましては、87社の企業訪問を行い、64社の行政指導、64社の是正を行っております。

また、その下、2ポツ目になりますけれども、チェックリストの結果、コンサルティングによる支援等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提供を行わせていただき、センターによる支援を行っております。情報提供件数は1月末で24件となっているところでございます。

次に、6ページになりますけれども、(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させていただきます。

取組状況について、1ポツ目ですが、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月に新設されました「キャリアアップ助成金（社会保険適用時処遇改善コース）」について、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ポツ目の最後にありますとおり、1月末の計画書受理件数が205件となっております。

また、2ポツ目のとおり、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）」について、こちらも周知依頼を行わせていただき、1月末の計画書受理件数は123件となっております。

続いて、ここから基本姿勢3つ目の「多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり」における雇用環境・均等室部分の施策についてご説明させていただきます。

ここでは、仕事と育児・介護の両立支援、ハラスメント防止対策、民間企業における女性活躍促進の中から、重点事項についてご説明させていただきます。

まず、取組状況は7ページ目になります。

仕事と育児・介護の両立支援における制度でございます。

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っているところでございます。

1月末までの育児・介護休業法に関する企業訪問及び指導件数は、企業訪問数が96社、行政指導件数は87社、是正件数は61社となっております。

2ポツ目です。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、経営者

団体、経済団体等に対して、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）」の周知依頼を行うとともに、こちらも他機関が主催する説明会等においても周知・活用勧奨を行ったところでございます。

また、3ポツ目ですが、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「両立支援等助成金（介護離職防止支援コース）」についても周知・活用勧奨を図ったところでございます。

そして4ポツ目になりますけれども、「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、1月末現在の県内の累計認定数となっているところでございます。

5ポツ目になりますが、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。また、2月26日には奄美市で、3月5日、6日には鹿児島市で2回、3月10日には鹿屋市で企業向け改正内容の説明会を実施させていただいたところでございます。

次に、ハラスメント防止対策についてご説明させていただきます。

取組状況は8ページ上段でございます。

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、労働施策総合推進法において64社の企業訪問、22社の行政指導、12社の是正を実施しております。

また、2ポツ目のとおり、12月を職場のハラスメント撲滅月間と定め、職場におけるハラスメントに関する相談を受け付ける「ハラスメント対応特別相談窓口」を設置するなど、法の内容の周知を実施したところでございます。

次に、民間企業における女性活躍促進についてご説明させていただきます。

取組状況の1ポツ目ですが、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いて、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・指導を行っております。

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いて、性別を理由と

した差別的取扱いを行っていないか等について確認を行い、法違反が認められた場合には是正のための助言・指導を実施しております。

また、女性活躍推進法の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おります。

指導件数に関しては、こちらの表のとおりですが、男女雇用機会均等法が36社の企業訪問、行政指導件数2社、是正指導件数2社となっております。女性活躍推進法の企業訪問件数が68社、行政指導件数43社、是正件数が37社となっております。また、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定届について、策定義務となっている101人以上の企業の届出状況につきましては、1月末現在で627社となり、対象企業の99.1%となっております。

さらに、最後の3ポツ目になりますけれども、報告徴収の機会を通じ、全国の企業が女性活躍状況に関する情報を公表するホームページである「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。

以上が、雇用環境均等室における令和6年度の実施状況であります。

続きまして、令和7年度行政運営方針における雇用環境・均等室部分のご説明をさせていただきます。

資料が飛んで大変恐縮ですけれども、青のインデックス2の「令和7年度鹿児島労働局行政運営方針（案）」をご覧くださいと思います。

先ほど局長からご説明させていただいたとおり、令和7年度の行政運営方針は、5つの基本姿勢がございます。各基本姿勢は、行政運営方針の資料上、緑の枠内でローマ数字を付しております。時間の都合上、本日は、この中の括弧数字の横に二重丸が付された最重点事項についてご説明をさせていただきます。

雇用環境・均等室からは、基本姿勢のうち「Ⅰ 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援、非正規雇用労働者への支援」及び「Ⅳ 女性の活躍推進等誰もが活躍できる職場づくり」についてのご説明となります。

最初は、Ⅰ 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援等になります。

1 ページ下段の（1）事業場内最低賃金の引上げに取り組む中小企業・小企業事業者の生産性向上に向けた支援をご覧くださいと思います。

最低賃金・賃金引上げの環境整備は、令和6年度と同様、引き続き重要な課題となっております。

ります。中小企業等の生産性向上を支援する業務改善助成金を含め、今年度は労働市場の全体の賃上げを支援する「賃上げ」支援助成金パッケージとして、各企業に応じた助成金の周知を図ってまいります。

引き続き、2ページになります。

こちらの上段でございますけれども、賃金引上げ特設ページの周知等を通じて、「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」や、よろず支援拠点といった他機関における賃金引上げに事業主が必要な情報等を周知してまいります。

次は、(3) 同一労働同一賃金の遵守の徹底についてとなります。こちらにつきましても、令和6年度に引き続き、同一労働同一賃金の遵守の徹底として、監督署と連携して企業に対する指導等を行わせていただきます。

また、非正規労働者の処遇改善と正社員化を促進していくため、その下の(4) 非正規雇用労働者の処遇改善・正社員転換を行う企業への支援として、助成金の利用勧奨を行ってまいります。

次に、9ページになります。

基本姿勢Ⅳ 女性の活躍推進等誰もが活躍できる職場づくりのご説明となります。

こちらについては、女性活躍促進、ハラスメント対策、仕事と育児・介護の両立支援といった労働者が活躍できる職場環境の整備に関する項目となっております。

まずは、1、女性活躍促進に向けた取組促進等の(1) 女性活躍推進法等の履行確保及び男女賃金差異に係る情報公表を契機とした女性活躍推進に向けた取組促進になります。

男女の賃金差異の解消に向け、令和6年度に引き続き、企業への報告徴収等を通じ、男女雇用機会均等法や女性活躍推進法の確実な履行確保を図るとともに、女性活躍推進企業データベース等を活用した情報提供の周知徹底、現在改正法として提出されている女性活躍推進法が成立した場合には、法施行に向けた周知を行います。

次は、9ページの下段から10ページにかけてになりますけれども、2、総合的なハラスメントの防止、職場におけるハラスメント等に関する雇用管理上の防止措置義務の履行確保です。

ハラスメントの防止については、令和6年度に引き続き、パワーハラスメント、セクシャルハラスメント等職場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等により法の履行確保を図っていくとともに、就活ハラスメント等、企業の望ましい取組を促していくとともに、カスタマーハラスメント対策企業マニュアル等を活用して、

企業の取組を促してまいります。

次は3、仕事と育児・介護の両立支援、多様な働き方の実現に向けた環境整備、ワーク・ライフ・バランスの促進になります。

(1) 仕事と育児・介護の両立支援についてのご説明となります。

昨年5月に公布された改正育児・介護休業法は、本年4月1日及び10月1日に施行されます。これらの改正内容に関する周知や、事業主相談を通じて、改正法の円滑な施行を図るとともに、令和6年度同様、企業に対する報告徴収や是正指導を図り、法の履行確保に努めてまいります。

②男女とも仕事と育児を両立しやすい環境の整備に向けた企業の取組み支援として、令和6年度に引き続き、男性労働者が育児休業を取得しやすい雇用環境の整備、育児休業や育児短時間勤務期間中の業務体制整備のための業務代替手当の支給、育児期の柔軟な働き方の導入に伴う事業主に対する両立支援等助成金の活用を推進します。

③出生後休業支援金及び育児時短就業給付の活用となります。

令和6年6月に成立した改正雇用保険法によって、令和7年4月から、両親ともに働き育児を行う「共働き・共育て」を推進する観点から、子の出生後一定期間内に被保険者とその配偶者がともに一定期間以上の育児休業を取得した場合に給付する「出生後休業支援給付」及び2歳未満の子を養育するために所定労働時間を短縮して就業した場合に給付する「育児時短就業給付」が施行されます。円滑な施行に向けて、育児休業取得予定の雇用保険被保険者や事業主等に対して周知を図ってまいります。

④仕事と介護の両立ができる職場環境整備となります。

こちら先ほどご説明した改正育児・介護休業法に関する改正事項である事業主の介護休業制度に関する個別周知がございますため、施行までの周知及び着実な履行確保を図ってまいります。

次が、⑤次世代育成支援対策の推進です。

次世代育成支援対策法についても昨年5月に改正され、今年4月1日の施行となりますが、一般事業主行動計画策定・変更時に、育児休業等の取得状況及び労働時間の状況等に関する状況把握・数値目標の設定を事業主に義務づけることとなっておりますので、履行確保に努めてまいります。

また、「くるみん」「プラチナくるみん」「トライくるみん」といった国の次世代育成に関する認定制度につきましては、⑥の不妊治療と仕事の両立と併せて認定が進むよう取得勧

奨に努めてまいります。

駆け足で大変恐縮ですけれども、雇用環境均等室からは以上になります。

(森川労働基準部長)

労働基準部長の森川と申します。

委員の皆様におかれましては、労働基準行政の推進につきまして格別のご理解、ご協力を賜り、感謝申し上げます。

私からは労働基準部関係についてご説明をさせていただきます。

着座の上、説明をさせていただきます。

まずは、令和6年度行政運営方針実施状況から説明いたします。

資料といたしましては、本資料として青色インデックス1、先ほどまで説明ありました「令和6年度鹿児島労働局行政運営方針実施状況」、これを本資料といたしまして、別添の資料として、青色インデックス4の資料、1ページ目、最低賃金引上げの支援策から始まっている資料でございますが、こちらを別添資料として併せて説明をさせていただきます。

それでは、本資料の9ページをご覧ください。

労働基準部関係としては、この3つの基本方針の1つ、多様な人材の活躍と魅力ある職場づくりの中の、赤字で書いてあります、5、安全で健康に働くことができる環境づくり、そのうちの(1)長時間労働の抑制、(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、こちらを最重点事項とさせていただいておりますので、この2項目について取組状況を説明させていただきます。

10ページをご覧ください。

まずは、長時間労働の抑制でございます。

上段の行政運営方針本文でございますとおり、鹿児島労働局・官内労働基準監督署では、令和6年度において長時間労働の解消に向けて監督指導を行うとともに、中小企業・小規模事業者や令和6年度から時間外労働の上限規制適用となった事業または業務、ここでは「令和6年度適用開始業務等」と呼ばさせていただきますが、これらに対する周知やきめ細やかな支援を行うこととしておりました。

取組状況といたしましては、下段、1点目となりますけれども、令和6年度適用開始業務については、業界団体等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いたしております。

具体的に、ここで別添資料、先ほどの青色インデックス4の資料をご覧ください。

30ページをお開きいただければと思います。

長時間労働の解消に向けた取組④となっている部分でございますが、こちらは鹿児島県医療勤務環境改善支援センターや鹿児島県と連携いたしまして、セミナー等を実施しているという資料でございます。

次に、建設業につきましては、順番は前後して申し訳ございませんが、前の29ページをご覧ください。

こちらは建設業に関して、鹿児島県建設業関係労働時間削減推進協議会を6月4日に実施いたしました。

また、このページの一番下段に書いてあります自動車運送業につきまして3月12日、まさに今日、今、別の会場で行っているのですが、令和6年度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を開催いたしております。

また、先ほどの本資料の10ページに戻っていただきまして、下段2点目でございますが、長時間労働の解消に向けた取組として、毎年11月を過労死等防止啓発月間としておりまして、鹿児島県では11月20日に過労死等防止対策推進シンポジウムを開催したほか、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した。

これは、また先ほどの別添の資料に行ってくださいまして、今度は27ページをご覧ください。

長時間労働の解消に向けた取組①となっている部分でございますが、こちらをご覧くださいますと、ポスター等による周知ですとか、労働局長による各団体様への長時間労働削減をはじめとする働き方の見直しに向けた取組に関する要請、あるいは過労死等防止対策推進シンポジウムの記事等を添付してございますので、後ほどご覧いただければと思います。

また併せまして、各種情報等から、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ですとか、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を毎年9月末に広報しているところでございます。

続きまして、本資料の11ページをご覧ください。

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でございます。

上段の行政運営方針本文にありますとおり、県内の労働災害による死傷者数は年々増加傾

向にありますことから、鹿児島労働局としては、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いたしまして、転倒や腰痛といった行動災害対策、また高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ございます。

下段の取組状況にありますとおり、関係団体様のご協力を賜りながら、各種説明会、会議、協議会等を開催したほか、2点目にごございますけれども、令和6年前半に死亡災害が多く発生したことから、労働局長による各団体様への職場における死亡災害撲滅に向けた緊急要請を実施したところです。

令和6年の災害発生状況につきましては、また別添資料の今回は31ページをご覧ください。

こちらは令和7年2月6日時点の集計値でございますが、死亡者数、令和6年は18人となっております。これは前年同期と比較して4人、率にして28.6%の増加となっております。一方で、休業4日以上之死傷者数は、令和6年は2,099人と、前年同期と比較いたしまして55人、率にして2.6%減少に転じております。ただ、前年度から減少となってはいるんですが、いわゆる14次防の目標といたしましては、「死亡者数は毎年10人以下、死傷者数は2022年（令和4年）と比較して減少させる」となっております。令和4年が2,090人だったものですから、まだ死亡者数、死傷者数ともに目標達成には至っていないという状況でございます。

以上が、令和6年度行政運営方針の実施状況の説明となります。

続きまして、令和7年度行政運営方針案についてご説明いたします。

今回は青色インデックス2の資料をご覧ください。

基準部関係としては13ページからとなります。

先ほど令和6年度の行政運営方針のご説明をいたしましたが、安全で健康に働くことができる環境づくりは、3つの基本方針の1つ、多様な人材の活躍と魅力ある職場づくりの下の項目としておりました。ですが、これは当然ながらですけれども、労働基準行政の大命題でありますので、先ほど当局長からも5つの基本姿勢として示させていただきましたとおり、安全で健康に働くことができる環境づくりをその1つの大きな柱であることを明確にすべく、令和7年度の行政運営方針では、13ページにありますとおり、ローマ数字のVとこちらを大項目とさせていただいております。

それに付随いたしまして、令和6年度では、（1）（3）という括弧扱いとして全体的に最重点事項としておりました長時間労働の抑制ですとか、15ページにあります第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、こちらを項目1、

3と格上げをいたしまして、最重点事項としてはこのうちの括弧数字の部分で特に重要だと思われる具体的な取組を最重点事項として指定させていただいているものでございます。

それでは、具体的に二重丸がついております最重点事項についてご説明いたします。

まずは13ページ、長時間労働の抑制の（1）長時間労働の抑制に向けた監督指導の徹底等についてでございます。

先ほどの説明で、各種情報から、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、これを毎年9月末に広報していると申し上げましたけれども、ここに表として掲載させていただいております。こちらが昨年9月に公表した令和5年度の監督実施状況となります。こちらをご覧くださいいただければ分かりますとおり、まだまだ一定の違反がなくなるという状況でございます。これらの是正に向けて引き続き適切な監督指導を行うこととしております。

次に、同じページの（3）令和6年度適用開始業務への労働時間短縮に向けた支援でございます。

これにつきましても、令和6年4月から適用となってまだ1年ということでございますから、先ほど令和6年度の取組としてご説明いたしましたけれども、これらの取組を引き続き行っていくということでございます。

次に15ページ、3の第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でございますが、この中の具体的には16ページになります。

（2）労働者の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進、（3）高年齢労働者の労働災害防止対策の推進、こちらに円グラフが載っておりますけれども、事故の型別で見ると、転倒、墜落・転落、動作の反動・無理な動作の順になっておりますけれども、中でも、転倒ですとか、あるいは腰痛などの動作の反動・無理な動作といった労働者の作業行動に起因する労働災害が小売業あるいは介護施設等を中心に増加傾向にありまして、また、これは直感的にご理解いただけるのではないかと思いますけれども、これらは高年齢者ほど発生率が高くなっているということでございますので、（3）の高年齢労働者の労働災害防止対策の推進とも関連して、労働災害全体の減少に向けて、行動災害の防止対策を引き続き重点として行っていくということにしております。

また、16ページ一番下に項目だけ（7）労働者の健康確保対策の推進とありまして、本文は17ページにございますが、近年ますます重要となっておりますメンタルヘルス対策など、

これらも引き続き重点として行っていくこととしております。

最後に、同じページの（８）新たな化学物質規制の周知・指導等の健康障害対策の推進、こちらにつきましては、大規模な制度改正がございまして、令和６年４月より全面施行となっていることから、本省におきましても、その周知等について重点的に行っていくとしております。ということで、鹿児島労働局におきましても、各種周知や丁寧な指導等を重点的に行っていくこととしております。

これらの重点項目を中心に、また新たな年度を迎えますので、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いたしまして、関係業界団体への要請、周知・啓発等を強化するとともに、事業場に対しても指導することとしております。

以上で、私からの説明を終わらせていただきます。

（菅原職業安定部長）

職業安定部の菅原と申します。

お時間もございますので、私のほうからは簡潔となりますが、職業安定部におけるご説明をさせていただきます。

着座にて失礼いたします。

それでは、横資料の令和６年度の実施状況の資料をご覧ください。

12ページとなります。

安定部で取り組んでおります施策につきましては、12ページに赤字で示されたものとなっております。

詳細につきましては、13ページ以降からご説明をさせていただきます。

13ページの２番、リ・スキリング、労働移動の円滑化等の推進、（２）公的職業訓練のデジタル分野の重点化や訓練修了生等への「実践の場」の提供によるデジタル推進人材の育成についてです。

取組状況の１ポツ目のとおり、関係機関と連携しまして、IT・デジタル分野の重点化に取り組み、公共職業訓練が22コース、求職者支援訓練が17コース設定されまして、コース数、受講者数とも訓練全体に占める割合に関しまして、前年同期に比べ高くなってきております。

また、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いてはLINEやInstagramなどのSNSも積極的に活用しながら、効果的な周知広報を図るほか、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。

また、前回会議において、委員の方からご質問いただいたことを踏まえまして、SNSによる発信がどれだけ訓練相談につながったかという効果を把握できるよう、今年の1月から相談者のアンケート様式の見直しといったことも行っております。

次に、下の（２）職業情報及び職場情報の収集・提供による求職者と企業のマッチング機能の強化、オンラインの活用によるハローワークの利便性向上となります。

取組状況の1ポツ目ですが、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」という職業情報提供サイトや「しょくばらぼ」という職場情報総合サイトの求人受理、職業相談に活用するとともに、求人者、求職者自身も利用できるよう積極的な周知を行っています。

また、2ポツ目、オンライン環境の整備ですとか、3ポツ目、スマホ対応に改修したホームページ、LINE等を活用した情報発信等により、サービスの向上に取り組みました。

続きまして、14ページをご覧ください。

3、多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり、（２）障害者の就労促進となります。

取組状況の1ポツ目ですが、専門職員による障害者の適性や希望職種に応じたきめ細やかな職業相談・職業紹介による「障害者向けチーム支援」に取り組んだことで、障害者の就職件数は、1月末現在で1,740件となっております。

また、取組状況の2ポツ目といたしまして、求職者の開拓から採用後の定着支援までの一貫した「企業向けチーム支援」を実施し、障害者を受け入れる企業側の多様な障害特性に対する理解の促進に努めたところです。

最後、4点目ですが、（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となります。

取組状況の1ポツ目ですが、学校への出張相談やオンラインを利用した職業相談など、関係機関とも連携した支援の実施により、就職支援ナビゲーターの支援による正社員就職件数が1月末時点で2,189件となっております。

また、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、YouTubeにて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っております。また、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も取り組んでおり、県内の認定企業が1月末現在で32社となっております。

ます。

また、下のほうに小さい文字で書いておりますが、前回、今年の3月高校卒業予定者の県内就職内定者の割合を9月時点は53.2%とお伝えしましたが、1月末で時点更新されまして、55.1%となっております。

駆け足ですが、以上が進捗状況のご報告でございました。

続きまして、縦の資料の令和7年度行政運営方針についてご説明いたします。

資料の3ページをご覧ください。

まず、1つ目、人手不足対策となります。

人手不足感が継続している中、求人企業のハローワークに対する期待というのはより一層高まっていることを踏まえまして、こちらに掲げております(1)オンライン化による求人受理を進めるとともに、求人充足の取組を推進して、求職者アンケート等で得られた求職者の生の声を求人者にも明示しながら、より求職者とマッチしたような形で求人条件を緩和するといった積極的なご提案ですとか、企業の魅力を求職者視点で効果的に伝える求人票の作成支援等、求人者の状況に応じた支援を実施してまいります。

また、医療・介護・保育・建設・運輸・警備分野といった人材不足分野につきましては、人材マッチングコーナーを中心に、関係団体の方々、地方自治体とも連携しながら、仕事の魅力発信について取り組んでまいりたいと考えております。

人材不足分野の参考資料としまして、後ろのほうにインデックス4番の一番後ろから2枚目に、緑と黄色の縦資料で「職業別常用有効求人・有効求職状況」という1枚紙をつけております。こちらは後ほどご覧いただければと思いますが、県内の有効求職、有効求人とその倍率を示しているもので、右側の有効求人倍率が1倍を超えているというものが、求人数のほうが求職者数を上回っているというもので、数値がより高いほど人手不足の状況を示しているというものがご覧になれますので、ご参考にご覧いただければと思います。黄色く着色したのが先ほど説明をした人材不足分野となっております。

続きまして、また資料の4ページをご覧ください。

(4) 障害者の就労促進となります。

本年4月に法定雇用率の除外率が引き下げられ、令和8年7月には法定雇用率が2.7%に引き上げられることを踏まえまして、①から④の4つの取組を充実させてまいりたいと考えております。

1つ目、今後も、雇用率未達成企業が増加する可能性がありますので、ハローワークと地

域の関係機関が連携して、採用の準備段階から職場定着までの一貫したチーム支援等強化のほか、就職面接会などの開催、障害者雇用に関する優良事業主を認定する「もにす認定制度」の認定事業主の拡大。

2つ目、②としまして、改正障害者雇用促進法の趣旨を踏まえた適切な対応について、事業主に周知を行っていくこと。

③としまして、多様な障害特性に対応した就労支援を推進すること。

④としまして、公務部門への障害者の計画的な採用について支援を行うこと。これら4つの取組を充実させてまいりたいと考えております。

以上の2項目が職業安定部の令和7年度行政運営方針の重点事項となりますが、その他といたしまして、また資料は飛んで、こちらの資料の8ページでございます(4)地域雇用の課題に対する地方公共団体等の取組の支援といたしまして、県内14自治体と雇用対策協定に基づいて、緊密な連携を図りながら、地域の課題に対応していくこととしております。

また、資料の後ろのほう、先ほどのインデックス4番の一番後ろの資料に、1枚紙で、令和7年度鹿児島県と鹿児島労働局の雇用対策協定に基づく事業計画(概要)(案)をご覧くださいただければと思います。

こちらの資料のとおり、事業計画の概要におきまして、「故郷かごしまの人財確保・育成」、「若年者等の県内就職促進」、「UIターンの促進」、「女性、高齢者、障害者、外国人材などの多様な人材の就労支援等」、「県内企業の魅力アップや認知度向上等」を主な柱立てとして、本県が直面する課題等に対応するため、労働局と鹿児島県が緊密に連携しながら、各般の施策に取り組むこととしております。

こちらの事業計画につきましては、策定後、今月末を目途に労働局ホームページに掲載することとしておりますので、ご了承いただければと思います。

以上、職業安定部の説明を終了いたします。

(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、ご質問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。

どなたかご質問等ございませんでしょうか。

いきなり発言をお願いしてもなかなか難しいところと思いますので、作成していただいた青い資料の順番で、各部局のご報告について1つずつご意見を伺えたらと思います。本年度の執行状況と来年度の方針案についてお願いいたします。

では、まず最初は雇用環境・均等室のご説明内容についてです。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、あるいは多様な人材の活躍と魅力ある職場づくりというようなところで、何かご意見ないでしょうか。

(海蔵委員)

労働者代表委員の海蔵です。

ご質問させていただきたいんですが、取組状況の7ページの一番上の産後パパ育休の関係ですね、企業訪問件数に対して行政指導件数が非常に多いみたいな感じになっていることと、一定是正件数もあるというところが、これは改正に対して認知がないというような理由なのか、それとも、それに対して例えば就業規則の改正などがされていないとか、内訳を教えてくださいたいと思います。

(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・均等室長でございます。

こちらは育児・介護休業法に関する企業指導とか訪問件数とかになるんですけども、結構多い傾向としまして、制度に対してというよりは、結構ハラスメントも含めて、育児・介護休業を取る際のハラスメントに対する整備がなされていないというものも数多く見られたというような形になっておりまして、必ずしも育児・介護休業等の制度があまり知られていないというよりは、事業主規定としてのハラスメントの対応が多かったというふうに聞いております。

(仙波会長)

ほかには何かございませんか。

(山田委員)

労働者委員の山田です。

産後育休等の休みというか、そういうのには配慮がいろいろあるなと思っているんですが、妊娠初期の安定期に入るまでの休みを取りたいという方が結構いらっちゃって、そういう方々への配慮をもう少し強く言っていただければなと思っているところです。

実は、妊活に取り組んでいる方が結構周りにいらっちゃいまして、せっかく授かったのに休みが取れないということで、とても何かつらい思いをされている方がいらっしゃいますので、そちらのほうにもぜひ力を入れていただきたいなと思っているの意見です。

以上です。

(崎浜雇用環境・均等室長)

ありがとうございます。

妊活期といいますか、妊娠・出産といいますか、妊娠をされた際とかにやはり事業主にまずご相談いただくといったときの、事業主もどのような形で休みの制度があるのかという個別周知もしていただく形になると思いますので、労働局としましても、それが分かりやすく伝わるような制度の周知をこれからも進めてまいりたいと思いますので、よろしく願いいたします。

(仙波会長)

ほかにはございませんか。

それでは、次に行きまして、労働基準部説明の安全で健康に働くことができる環境づくりについて、何かございませんか。

(海蔵委員)

海蔵委員です。

フリーランス新法の関係で労災保険の特別加入制度の関係なんですが、昨年11月に連合も労災保険センターを設置して、以降、取組をさせていただいて、一定の加入もあるところですが、現在では認知不足というところで、それを広げる取組を継続していますということをご報告申し上げたいのと、もし分かればいいんですが、現在、特別加入団体がどれほどあるかというのが分かればちょっと教えていただきたいんですが、分からなかったら結構です。

(森川労働基準部長)

すみません、ちょっとその把握はしておりません。

(仙波会長)

ほかにはございませんか。

それでは、先に進めてまいります。

最後は、職業安定部からのご説明でした。リ・スキリング、労働移動の円滑化等の推進、多様な人材の就労・社会参加の促進、就職氷河期世代、多様な課題を抱える若年者・新規学卒者の支援というところが今年度の目標でした。いかがでしょう。

(山田委員)

労働者委員の山田です。

リ・スキリング、労働移動の円滑化ということで、ITとかデジタル分野の職業訓練はよく行っているというのは各地で聞いているんですけども、有効求職状況を見ると建設関係の方が圧倒的に少ない。この建設関係の方々に向けての訓練コースみたいな取組はされないのでしょうか。というか、今どういう状況で取り組んでいらっしゃるのか分かりましたら教えてください。

(菅原職業安定部長)

安定部長でございます。

建設分野の訓練コース数につきまして、手元にある資料として令和5年度実績が取りまとめられておりますが、こちらが建設分野8コース設定をされております。定員152名に対して116名の受講者数がいらっしゃるという状況となっております。建設分野は、訓練コースとしては需要等も踏まえまして、受講者数がこのぐらいの割合なのでコース数を増やすか減らすかあたりというのは、受講率の状況なんかも鑑みながら毎年設定をしているところでございます。

全体のコース数としましては160コースでありまして、そのうちの8コースとちょっと数はあまり多くはないという状況ではございますが、デジタル分野のほうもまだまだこれから伸びていくという分野でございまして、大体12コースとなっております。160のうち大体メインを占めるのは営業・販売、事務分野というあたりのコースが多くなっている状況でございます。

(仙波会長)

そのほか何か、何でもお答えくださるということですので。

(平山委員)

使用者委員の平山と申します。お世話になっております。

これは質問とかそんなのではございません。たまたまちょっと感じたことがあったのでお話ししたいと思います。

実は経営者協会でインドネシアに視察旅行に行きまして、おととい帰ってきたばかりでございます。大変実り多い視察で、受入先、もちろん大使館やジェトロの人にもお話を伺いましたし、送り出す機関、インドネシア人の就労者、そういう人たちの日本語学校、そういう学校も行かせていただきました。私たちが知らなかったこと、やっぱり人種が違くと全然習慣も違うし、きめ細かいところに気をつけてあげないと、せっかく目をきらきら輝かせて日本に行って頑張るといふ子が、日本に来て経営者と就労生との間にまたギャップができて不幸なことが起こるといふことも多々あります。最初は中国の人もそうだったと思うし、ベトナムの人も目を輝かせて来たんだと思うんですけども、やはり中には問題のある経営者もおりますし、なかなかそこが、いいことをみんなでしようと思うのが、問題がたくさん連なっていくということにつながっていく、だからこれからはミャンマー、インドネシア、これから増えていくんじゃないかというのを向こうで聞きまして、特にまたインドネシアの方たちは宗教の問題もありまして、向こうで聞いたのは、ちょっとしたお祈りの時間を配慮してあげたり、食べ物のごとも配慮してあげたり、そうやって経営者側とか日本側が小さなことも配慮してあげることが、気持ちよくお互いが労働につながっていくということをお気をつけてほしいという大変意味のある勉強ができた旅で、実は帰ってきたばかりなんです。

だから私たちもこれからはこうやって人が不足しますから、来ていただかなければいけない状況にはなるといふんですけども、私たちもまたその辺の細かいことをお互いに摩擦が起こらないように、役所のほうでも機関に関してとか企業に関してアドバイスをしたり、そういう何かこういうことをしてくださいということをおアナウンスしていったりとか、そういうことをもっともっとならしていただければいいんじゃないかなというのを感じましたので、たまたまこの審議会がありましたので一言申し上げました。失礼しました。ありがとうございます。

(菅原職業安定部長)

ありがとうございました。まさに外国人雇用に関しては、技能実習生のときに様々な問題が発生していたというのは、もう課題として我々も認識しているところでございます。また、そういった反省も踏まえまして、労働関係法令の周知、職場の雇用環境につきまして、企業さんに対してのセミナーですとか、そういった周知・啓発ですね、日本人の労働者と本当に文化・習慣ということが違うんだよと、異文化を前提としたコミュニケーションを取ることが必要で、人材不足の対応としてこれからは外国人を就労育成とかで雇っていくというシーンも増えてくるかと思いますが、そうした外国人が定着率向上につながるという観点でも、採用するだけじゃなくて今後もずっと定着し続けるための雇用の上で気をつけるべき点というものをなかなか事業主の方々、知らない点というのも多いと承知しておりますので、今後も、厚生労働省、労働局のホームページのほうにもそういった採用における工夫点であったりというのを好事例集としてまとめたものとして掲載をしておりますのと、あと鹿児島県とも共同で外国人雇用管理セミナーというものも実施しております。今後もそういった取組をどんどん続けて、外国人を雇用するという機会がこれからどんどん増えてくることに対して不安を抱えている事業主さんに、そういったものが解消されるよう周知に取り組んでまいりたいと考えております。

(仙波会長)

ほかに何でもよろしいですが、ご質問、ご意見ございませんか。

(濱上委員)

関連してなんですけれども、有効求人倍率が1倍は超えてはいるんですけども、どんどんどんどん減ってきていますよね。多分1.1も切ったというふうに思っているんですけども。それと、外国人はどんどん増えていますよね。これは関係するんですか。要するに外国人の労働者が増えてきているから、いわゆる有効求人倍率が下がっているというような相関関係はあるんですか。

(菅原職業安定部長)

直接そういう関係性が導かれるというところまで我々は認識してはいないんですけども、

じゃ求人数がなぜ下がったか、求人数が下がって有効求人倍率が下がるという、その要因を掘り下げていった場合、個々の事業主さんの状況としては、ハローワークに求人を出して一般から応募をするのではなくて、外国人を採用するという方向性に切り替えた事業主さんの中にはいらっしゃるということから、無関係ということではないと考えています。

(濱上委員)

要するに外国人の労働者を雇用するのこの有効求人倍率、直接は関係ないわけですよね。

(菅原職業安定部長)

そうですね、全体的なぐっとどんどん下がってきてしまっている大きな要因として、外国人雇用が主要因ということで割合を占めているかと言われると、まだそこまでの状況ではないので、直接的にこれが相関関係にあるかと言われるとなかなかちょっと分析が難しく、でも求人が減っている一要因ではあるので、相関関係という言葉がなかなか難しくはあるんですが、外国人雇用が有効求人倍率の低下の要因ですとまでは、まだちょっと分析としては早いかなと思っております。

(濱上委員)

それはやっぱり物価高とか、企業の人を雇う力が少しずつ弱まってきているというのはあるわけですよね。

(菅原職業安定部長)

おっしゃるとおりです。

(濱上委員)

それはもう企業側が頑張らないといけないということで、防衛的にも人を雇わなきゃいけないというのもあるとは思いますが、そういう意味ですね。どうですか、1倍を云々という見通しは。

(菅原職業安定部長)

まだ現状、そこまで切りそうだというほど、外部にお知らせするほどの状況としては、労

働局としては見てはおりませんが、これまで下がってきた状況ですね、1年ぐらい前までは1.2倍あったところ、今現在1.1倍を切って1.09というのが直近の数字となっておりますので、またその原因としては、求人数の低下に関して先ほどおっしゃられたとおり、やはり物価高、原材料費の高騰などが大きな要因となっていて、人件費もまた高いという状況なので、人は欲しいけれども、なかなか今の経営でいっぱいいっぱい新しい人にまで手が出ないと、今いる人をつなぎ止めておくだけで大変ですというような声が、やはりハローワークにも事業主さんから声をいただいているところですので、そういった要因というのは今後も継続するという見込みはございます。なかなか今後も厳しくなっていくという見通しではございます。

(濱上委員)

ありがとうございます。今でなくていいんですけれども、7～8年たしか1を超えた状況が続いていますよね。正確に何か月かというのを後でいいですので教えてもらえれば。この会が終わってからでいいですので、何十か月か続いているかなど。

(仙波会長)

ありがとうございました。

ほかにご質問がなければ、議事の(3)その他に移らせていただきます。

事務局から、その他として何かございますか。

(小城賃金室長)

賃金室長の小城と申します。

私のほうから、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。

座らせていただきます。

後ろのほうの青色の見出しで最低工賃というふうに書かれている資料があると思います。そちらをご覧くださいながら聞いていただければと思います。

資料ナンバー1は、現在の鹿児島県電気機械器具製造業最低工賃になります。

現在、鹿児島県における最低工賃は電気機械器具製造業最低工賃のみであり、品目もワイヤーハーネスのみで、工程や規格、金額といったものが定められております。

最低工賃については、令和4年度を初年度とする第14次最低工賃新設・改正計画の方針に基づき、3年を周期に改正等を行っているもので、当該最低工賃につきましては、今年度が

その改正計画年度となっていたものです。

令和6年10月15日に開催されました家内労働部会におきまして、「改正の必要性あり」との結論をいただいたことから、11月14日に開催されました令和6年度第1回の当審議会において、資料ナンバー2のとおり、局長より諮問させていただいたところであります。

その後、資料ナンバー3に委員名簿を添付しておりますが、最低工賃専門部会を設置しまして、臨時委員を含む9名の委員の皆様にお集まりいただき、1月10日と21日の2回にわたって審議を行っていただきました。専門部会の運営にご協力いただきました委員の皆様には改めて感謝申し上げます。

審議結果につきましては、資料ナンバー4に改正決定に係る答申文をつけさせていただいております。答申内容につきましては、別紙の内容のとおりで、改正内容としては、金額のみの改正で、これまでの50銭を8銭引き上げて58銭とするものであります。

なお、意見要旨の公示を1月21日から2月25日まで行いましたが、異議申出等もなされませんでしたので、答申どおりの改正が行われることとなります。

既に3月4日火曜日に官報公示が行われており、令和7年4月3日木曜日が効力発生の日となります。

最後になりますが、本日も審議いただきたいことがございます。

資料ナンバー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」と規定されております。ただいまご説明いたしましたとおり、既に異議申出もなされず、答申どおりの改正決定も確定をしており、現在は発行日を待つだけの状態となっておりますので、最低工賃専門部会としての任務は終了したものと考えられ、当該専門部会については廃止して差し支えないものと考えております。

つきましては、最低工賃専門部会の廃止につきまして、ご審議のほどよろしく願いいたします。

私からの説明は以上となります。よろしく申し上げます。

(仙波会長)

ありがとうございました。

ただいまの説明で、今年度の最低工賃の改正に係る報告に加え、最低工賃専門部会については、その任務を終了したことから、廃止してはどうかとの審議の提案がなされたところで

ございます。事務局提案のとおり、最低工賃専門部会の廃止を承認しても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、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。

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、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うことですので、全委員の皆様、ご確認の上、修正等があれば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、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、来年度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2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、令和7年度につきましては、11月、令和8年3月の2回の開催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。

午後3時30分閉会