

令和7年度第2回
鹿児島地方労働審議会議事録

開催日 令和8年3月11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 7 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 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。

早速ですが、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 6 名、労働者代表委員 4 名、使用者代表委員 3 名、計 13 名の委員にご出席いただいております。

以上によりまして、本日の審議会は成立しておりますことを報告いたします。

続きまして、議事録の公開についてご説明申し上げます。

鹿児島地方労働審議会における会議議事録につきましては、鹿児島地方労働審議会運営規程第 6 条第 2 項において、「原則として公開する。」とされておりますので、本日の議事録につきましては、発信者を明記して作成、公開となりますので、ご承知おき願います。

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、永野よりご挨拶を申し上げます。

(永野局長)

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、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は、令和7年度鹿児島労働局行政運営方針の実施状況及び令和8年度鹿児島労働局行政運営方針（案）についてでございます。

鹿児島県は、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、足下では、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にあります。

また、直近の県内の雇用失業情勢については、有効求人倍率が1.05倍となっており、求職者数は横ばいであるものの、求人数が減少傾向にあることから、物価上昇等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ります。

また、求人数は減少傾向にあるものの、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できる環境を整備するために、誰もが活躍でき、安心して働き続けられる職場づくりが重要であると考えています。

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に、令和8年度の行政運営方針については5つの基本姿勢を掲げることとしています。

1つ目の基本姿勢として、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」。

2つ目の基本姿勢として、医療・介護・保育などの人材不足分野への人材確保支援及び多様な人材の就労を促進する「人手不足対策」。

3つ目の基本姿勢として、本人の職業能力や実務経験、求職条件、求職活動状況等を踏まえた適切な訓練による「リ・スキリングによる能力向上支援」。

4つ目の基本姿勢として、女性活躍の推進、職場のハラスメント対策及び仕事と育児・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」。

5つ目の基本姿勢として、労働者が安全で健康に働き続けるため、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」となります。

各基本姿勢における具体的施策については、各業務の担当から令和7年度の行政運営実施状況のご報告をした上で、ご説明を申し上げさせていただきます。

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おります。

本日は、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まして、私から

の挨拶といたします。

本日は、どうぞよろしくお願ひいたします。

(事務局)

続きまして、各委員の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、机上に配付させていただいております「鹿児島地方労働審議会委員名簿（令和7年11月1日現在）」のとおりでございます。

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、誠に申しわけございませんが、机上に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、労働者代表の片牧委員、崎山委員、使用者代表の柳田委員、本坊委員、上野委員につきましては欠席となりますことを報告いたします。

また、鹿児島労働局職員の紹介につきましては、「出席者名簿」に代えさせていただきます。

この後、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するところですが、本日は、2011年3月11日の東日本大震災発生から15年となります。地震発生時刻の14時46分、タイムスケジュールでは労働局からの説明の時間帯となろうかと思いますが、その時刻になりましたら、一旦中断をさせていただき、黙とうの時間を設けさせていただきたいと考えております。

その時間になりましたら、事務局からお声がけいたしますので、ご協力をお願いいたします。

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、仙波会長に議事の進行をお願いいたします。

よろしくお願ひします。

(仙波会長)

ご指名いただきました仙波です。よろしくお願ひいたします。

ここからは失礼して腰かけて話をさせていただきます。

15年前の今日、私たちは自然の圧倒的な力の前に人間の無力さを思い知らされたわけですが、無力なりに私たちはせめて自分たちの問題は自分たちで解決していかないといけないの

ではないでしょうか。

今日につきましては、鹿児島県の労働環境のより良い未来のために皆様からいろいろご意見をいただきまして、少しでも改善されていけばよいと思います。

拙い進行ですが、前回のようにご協力いただきますようお願いいたします。

どうぞよろしくお願いいたします。

それでは、議事に入ります。

まず、会次第3、議事（1）令和7年度鹿児島県労働局行政運営方針の進捗状況及び令和8年度鹿児島県労働局行政運営方針（案）に移ります。

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。

（佐藤雇用環境・均等室長）

こんにちは。雇用環境・均等室長の佐藤でございます。

令和7年度鹿児島県労働局行政運営方針の下半期の進捗状況及び令和8年度の鹿児島県労働局行政運営方針（案）の雇用環境・均等室分についてご説明をさせていただきます。

着座にて説明いたします。

まず、今年度下半期の進捗状況となります。

お手元の資料の青いインデックスの2番の「下半期進捗状況」という資料をご覧ください。

今年度大きな柱として取り組んでおりました「最低賃金・賃金引上げに向けた支援、非正規雇用労働者への支援」について、まずご説明いたします。

資料4ページでございますけれども、働く皆さんの賃金引上げが政府の重要施策と位置づけられ、最低賃金も大幅に引き上げられている中、業務改善助成金等の活用促進によりまして、特に中小・小規模事業者の賃金引上げを支援することに注力してまいりました。

お手元の青いインデックスの3の資料集1ページ、2ページでございますように、賃金引上げを支援する関係の助成金が「賃上げ支援助成金パッケージ」として取りまとめられています。この「助成金パッケージ」と、続いて3ページでございます、社会保険労務士会に委託して運営しております「働き方改革推進支援センター」をワンストップ相談窓口として併せて周知を図りながら、取組状況に記載のとおり、助成金の活用促進に努めてまいりました。特に、働く方の賃金を直接引き上げることが要件となります業務改善助成金については

力を入れて周知、活用促進を図ってきたところでございます。

下半期進捗状況の資料、横置き資料の4ページに戻っていただきまして、下の部分に取組状況とございますけれども、2つ目の丸のところがございますように、1月末時点でこの業務改善助成金は393件の申請がございまして、昨年度の215件と比較しますと倍近くの申請があり、大変多くのご活用をいただきました。

本日ご参加の委員所属の団体の皆様方にも周知について多大なご協力をいただきました。この場を借りて改めてお礼を申し上げます。ありがとうございました。

今年度の申請受付は終了しておりますので、既に申請いただいた助成金の支給を速やかに行うべく業務を行っているところでございます。

取組状況の4つ目の丸、一番下の部分ですけれども、本年1月26日には、今年度も公労使トップに参集いただきまして、また厚生労働本省からは神谷厚生労働大臣政務官がオンラインで参加しまして、鹿児島政労使会議を開催しました。賃金引上げに向けて機運の醸成を図ったところでございます。

めくっていただいて5ページをご覧ください。

非正規労働者の処遇改善に向けた同一労働同一賃金についての取組でございますが、非正規労働者の処遇改善は、先ほどの働く皆さんの賃金引上げにも資するものとなります。行政指導につきましては、労働基準監督署、また職業安定部とも連携して進めてまいりました。特に下半期におきましては、一番下の丸の部分にございますけれども、監督署実施の集団指導の場において、正規労働者と非正規労働者との不合理な待遇差解消に向けての要請も行ってきたところでございます。

同じ資料、少し飛びますけれども、7ページをご覧ください。

女性の活躍促進等誰もが活躍できる職場づくりとなります。

女性活躍推進法に基づきまして、現在労働者数101名以上の企業に、自社の女性活躍について、行動計画を策定いただき労働局にお届けいただくことが義務づけられておりますけれども、100%近くの企業に届出をいただいております。

女性活躍推進法につきましては、来月令和8年4月から一部改正施行もございますので、また後ほどご説明をさせていただきます。

資料8ページをご覧ください。

総合的ハラスメント対策についてでございます。

労働相談の中では、各種ハラスメントに関して、特にパワーハラスメントの相談が多く寄

せられている状況を踏まえまして、企業訪問時の丁寧な聴取ですとか、集団説明会での複数回の説明等実施してまいりました。これにつきましても、来年度カスタマーハラスメント措置義務等の改正施行がございますので、後ほどご説明をさせていただきます。

9ページ、10ページに、仕事と育児・介護との両立支援について記載しております。

今年度は2段階で育児・介護休業法の改正施行がございましたので、9ページ下の欄に記載がございましたように、積極的に事業所訪問を行いまして、改正法に沿った規定整備がなされているのか、また運用されているのかということでの行政指導を行ってまいりました。

続きまして、令和8年度の行政運営方針（案）についてでございます。赤いインデックスで「運営方針」と表示がございます「令和8年度鹿児島労働局行政運営方針（案）」をご覧ください。

最重点の位置づけといたしましては、今年度と大きく変更はございません。

まず1点目が、行政運営方針の資料の1ページの下の部分にございます「最低賃金・賃金引上げに向けた支援、非正規雇用労働者への支援」になります。

引き続きまして、賃上げ支援助成金パッケージによりまして、業務改善助成金、キャリアアップ助成金等の周知徹底を図ってまいります。

2ページの（3）同一労働同一賃金の遵守徹底により、非正規雇用労働者と正規雇用労働者の間に不合理な処遇の格差があれば、きめ細かく行政指導を行いまして、非正規労働者の処遇改善につながるように労働基準監督署、職業安定部とも連携して取り組んでまいります。

ページは少し飛びますけれども、10ページの1番に女性活躍推進に向けた取組促進等とございます。

女性活躍推進法は、来月令和8年4月から改正施行されまして、常時雇用する労働者数101名以上の事業主については、男女の賃金の差異、また女性管理職比率の公表が義務となります。男女間の賃金の差異が生じている原因が男女雇用機会均等法上問題となる、性別を理由とした異なる取扱いの結果生じているものではないのかというようなことについて確認を行うために、併せて均等法の履行確保にも努めてまいります。

また、女性活躍推進法に基づく「えるぼし」認定の「プラチナえるぼし」につきましても、求職者等に対するセクシュアルハラスメント対策の措置内容を公表していることが要件に追加されております。また、新たな認定制度として「えるぼしプラス」制度が創設されました。これは、女性の健康課題に伴う就業上の課題に関して職場の理解増進等の取組を行うことが要件となっております。

こういった新たな認定制度、認定要件につきましてしっかりと周知を図ってまいることとしております。

10ページの下の部分、2のところに総合的ハラスメント防止対策の推進の記載がございます。

インデックス3番の資料集の11ページで配付しておりますけれども、本年10月からハラスメント対策が強化されまして、カスタマーハラスメント、求職者等に対するセクシュアルハラスメント対策が事業主の措置義務となります。これまでのハラスメント対策と大きく異なりまして、カスタマーハラスメントの行為者が顧客、取引先等自社の労働者ではないというところが、事業主の皆さんにとっても措置を講じることが難しいと感じられる部分かと考えております。カスハラ防止のために講ずべき措置としては、資料の下の部分に記載がございます。一番下の欄の米印の2つ目には、自社の労働者が取引先等の他社の労働者に対してカスハラを行った場合、その取引先等の事業主から事実確認等の措置の実施に関して必要な協力を求められた際は、これに応じるよう努めなければならないといった努力義務も規定されております。

同じ資料の裏面には、求職者等に対するセクシュアルハラスメント、これは均等法の指針の改正となりまして、いわゆる「就活セクハラ」と言われるものです。

特に先ほど申しましたカスタマーハラスメント対策につきましては、社会的にも非常に関心が高いと認識しております。10月の施行に向けまして、鹿児島県などとも連携して説明会等を開催し、きめ細かな周知に努めてまいることとしております。

最後に、行政運営方針の資料に戻りますけれども、11ページ、育児・介護休業法等ワーク・ライフ・バランス推進に係る取組でございます。

今年度、令和7年4月、10月と、2段階の改正施行がございました。改正内容も非常に多岐にわたっておりまして、就業規則等の変更手続をしていただかないといけない部分も多くございました。引き続き、関連の助成金の活用促進も図りながら、男女とも子供の年齢に合わせて、柔軟に働き続けやすい制度の整備等に向けて丁寧に周知を図ってまいりたいと考えております。

雇用環境・均等室からは以上です。

(藤原労働基準部長)

労働基準部長の藤原と申します。日頃より労働基準行政の推進に関しましてご理解、ご協

力を賜りましてありがとうございます。

私からは、労働基準部の内容について説明させていただきます。説明については着座にてご説明させていただきます。

初めに、令和7年度の行政運営方針の実施状況から説明をさせていただきます。

青いインデックスの2、11ページをご覧ください。

労働基準部関係としては、5つの基本姿勢の1つ、5、安全で健康に働くことのできる環境づくりの部分の中、1、長時間労働の抑制と、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ある最重点事項を中心に、取組状況を説明させていただきます。

12ページをご覧ください。

上段の行政運営方針本文にありますとおり、鹿児島労働局・管内労働基準監督署では、長時間労働の解消に向けて監督指導等を行うこととしており、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、鹿児島では11月20日に過労死等防止対策シンポジウムを開催したところでございます。また、同月間に過重労働解消キャンペーンとして、長時間労働の抑制に向けた重点的な監督指導や労働相談等を実施しているところでございます。

青いインデックス3の31ページをご覧ください。

ポスター等の周知、労働局長による各団体への長時間労働等の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、過労死等防止対策推進シンポジウムの記事を掲載しております。また、次ページには、11月21日に、長時間労働削減に積極的に取り組んでいる企業をベストプラクティス企業と選定し、労働局長と意見交換等を実施した内容を記載しているところでございます。

なお、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は、毎年広報しているというところでございます。

青いインデックスの2、下半期の取組状況の13ページをご覧ください。

上段の行政運営方針の本文にありますとおり、令和6年度から、時間外労働の上限規制の適用となった事業または業務、ここでは「令和6年度適用開始事業等」と言わせていただきますが、これらに対する法令の周知やきめ細やかな相談支援を行うこととしており、取組状況としては、業界団体のご協力もいただきながら、法令等の周知、自主的な改善や適正な労

務管理の支援に関連する助成金の利用に関する案内を実施しているところでございます。

具体的には、青いインデックス3の33ページをご覧ください。

自動車運送業については、本年1月23日に「令和7年度トラック運送における取引環境・労働時間改善鹿児島地方協議会」を開催しております。

次ページをご覧ください。

医師に対しましては、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し、セミナー等を実施しているところでございます。

なお、建設業に対しましては、既に本年第1回目の審議会においてご報告しておりますので、割愛させていただきます。

次に、青いインデックス2、下半期の取組状況の14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になります。

行政運営方針本文において(2)(3)(7)(8)、こちらのほうを最重点として労働災害防止に努め、鹿児島労働局では令和5年を初年度とする第14次労働災害防止計画を策定し、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。

15ページの取組状況をご覧ください。

こちらにありますとおり、関係団体の協力をいただきながら、各種説明会や会議、協議会等を開催したところでございます。

令和7年の災害発生状況につきましては、青いインデックス3の35ページをご覧ください。

令和8年2月9日時点の速報値であるため、これから若干数値の変動はあるものと思われませんが、新型コロナを除くもので、死亡災害は11人と前年同期と比較して7人減少となっている一方、休業4日以上死傷者数は2,112人と前年同期と比較して13人の増加となっております。いずれも14次防の目標達成には至っていない状況となっているところでございます。

続きまして、令和8年度鹿児島労働局行政運営方針(案)について説明をさせていただきます。

基準部関係につきましては、赤いインデックス「運営方針」の14ページをご覧ください。

労働基準部においては、引き続き「安全で健康に働くことのできる環境づくり」を重点に取り組んでまいりたいと考えております。

最重点事項についてご説明をさせていただきます。

まずは、14ページ上段の1、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あります。

14ページ上段の表をご覧ください。

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等を対象とした令和6年度の監督実施状況を載せておりますが、ご覧のとおり違反がなくなる状況となっており、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、(2) 中小企業・小規模事業者等に対する支援と、(3) 令和6年度適用開始業務等への労働時間短縮に向けた支援についてになります。

(2) につきましては、令和7年度は最重点とはしてはしなかったところですが、労働基準監督機関においては、中小企業の事業場を中心として長時間労働の削減に向けた自主的な取組が促進されるようにあらゆる機会を通じて周知を図ることが重要であることから、きめ細やかな支援を行うことを基本として取り組んできたところでございます。しかしながら、いまだに中小企業を中心として法令に関する知識や労務管理体制が必ずしも十分ではないと考えられる事業場が認められるところでございます。

また、時間外労働の上限規制については、令和6年3月まで適用が猶予されていた業務等の事業場にも適用されて2年が経過するところでございますが、事業場の中には、依然として取引慣行等、個々の事業主の努力だけでは見直すことができない事情を要因とする長時間労働が認められるものがあることから、引き続き、長時間労働の是正に向けた自主的な取組の促進や、適切な労務管理の導入に向けた支援を図るほか、取引環境を含む業界全体としての法令の趣旨・内容の理解促進を図っていく必要があると考えております。そのため、中小企業・小規模事業者を中心として、引き続き必要な法令の周知や支援の取組を行っていくこととしております。

次に、少し飛びまして17ページになります。

3の労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備として、最重点事項として、まず(1) 改正労働安全衛生法の円滑な施行に向けた周知徹底等を選んでおります。

この項目につきましては、令和7年5月14日に労働安全衛生法及び作業環境測定法の一部を改正する法律が公布され、令和8年4月1日を中心に段階的に施行されることとなっております。

施行内容につきましては、青いインデックス3の38ページに添付しておりますリーフレットのとおりであり、内容としましては、個人事業主等に対する安全衛生対策の推進、職場の

メンタルヘルス対策の推進、化学物質による健康障害防止対策の推進、機械等による労働災害防止の促進等、高年齢労働者の労働災害防止の推進等の安全衛生法等改正法の円滑な施行に向けた周知と履行の確保となっております。また、改正労働施策総合推進法により事業主の努力義務となった治療と就業の両立支援の推進のため、指針の内容について周知啓発や事業主等に対する指導・援助等となっております、これについても取り組むこととしております。

次の最重点事項となりますが、赤いインデックス「運営方針」の18ページをご覧ください。

(2) 第14次労働災害防止計画に基づく取組の推進になります。

中でも重要なものとしましては、ア、高年齢労働者の労働災害防止対策及び労働者の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進となります。

17ページにあります円グラフの事故の型別をご覧ください。

多い順に、転倒、墜落・転落、動作の反動・無理な動作となっております。年齢別では60歳以上が34.8%と非常に高い率となっております。

18ページをご覧ください。

こちらのグラフにありますように、高年齢労働者の労働災害は令和に入ってから常に30%を超えており、また、小売業における転倒災害、社会福祉施設における動作の反動・無理な動作による労働災害は非常に高い比率が継続しているというところがございます。

このようなことから、ア、高年齢労働者の労働災害防止対策及び労働者の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進は、労働災害防止対策を推進する中で重要となるものでありまして、労働災害全体の減少に向けて、高年齢労働者の労働災害と行動災害の防止対策を引き続き重点として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、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、事業場に対する指導をすることとしております。

駆け足で申しわけございませんが、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)

続きまして、職業安定部の菅原と申します。

私のほうからは職業安定部関連の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、青いインデックスの2番、横長の下期取組状況のご説明をいたします。

資料16ページをご覧ください。

職業安定部では、人手不足対策及び障害者の就労促進を最重点事項として業務を進めてまいりました。

それでは、17ページをご覧ください。

1つ目が、人手不足対策となります。

上段に行政運営方針の本文を記載しておりますが、趣旨といたしましては、求人事業所への支援強化と、ハローワーク鹿児島及び国分に設置しております人材マッチングコーナーを中心に、医療・介護等の人材不足分野に対するマッチング支援の強化について記載しております。

下段が、その取組状況となります。

1つ目の丸が、オンラインを活用した求人受理でございます。

事業所が求人者マイページを開設することで、ハローワークに来所することなく求人を申し込むことができること、求人者が直接、求職者に自社の応募の検討を依頼する機能があること等、便利な機能を周知するということにより、昨年12月の新規求人の85.9%が、このマイページを活用した申込みとなっております。

2つ目の黒丸が、求人充足に向けたサービスの実施でございます。

ハローワーク鹿児島と国分にて行っていた求人事業者向けのセミナーを、下半期では、新たに、大隅、出水、指宿のハローワークにおいても開催しまして、合計162社に対して、魅力ある求人票の作成支援等を実施しております。

3つ目の黒丸です。求人者支援の一例、医療・介護分野としましてハローワーク国分の取組状況を2点お示ししております。

まず1点目、ハローワークから事業所に対して、「求職者が応募しやすい求人票」作成の助言、例えば応募のネックになることの多い夜勤回数といったところを相談に応じて設定することができるというようなことを求人票に明記したほうが良いといったご提案などを行っております。

また、2点目としまして、介護就職デイに合わせた合同説明会を開催し、各事業所との面談人数は延べ202人となり、このうち延べ27人はその後の事業所見学にもつながっております。こうした取組による成果といたしまして、12人の充足に結びついたという事例でございます。

続いて、資料の18ページをご覧ください。

1つ目のポツが、人材不足分野と位置づけている医療・介護・保育・建設・運輸・警備の6分野に対する実績となります。

人材マッチングコーナーの第3四半期までの実績は、求職者支援である就職率が40.1%で全国水準を下回ったものの、求人者支援である充足率のほうは14.8%となりまして、全国水準を大きく上回っているところでございます。

なお、昨年12月末までの県内の全ハローワークにおける人材不足分野への就職件数は6,256人となっております、全国では上から9番目の成果となっております。

また、ハローワークでは、応募前の職場見学に取り組んでいるところでございまして、ハローワーク鹿児島と国分の実績では、職場見学に参加した求職者が延べ2,000人近くを数え、その後、393人の就職に結びついたところでございます。

2つ目のポツで、関係団体との連携につきまして、新たな取組を始めるといったことも含めまして、連携強化について各団体と意見交換を重ねているところでございます。

3つ目から6つ目のポツをご覧ください。

医療・介護・保育分野に対して、3か月の集中的な充足支援に取り組んだ結果、6月から8月の医療分野では、充足数が53人で充足率16.1%、9月から11月の介護分野では、充足数が37人で充足率15.5%の成果を上げております。

12月から2月の保育分野につきましては、現在集計中でございます。

続いて、一番下のポツ、雇用管理改善等コンサルタントにつきまして、現在、3事業所にご活用いただいたところですが、人材の定着につながる本取組は人手不足対策として人材の確保と同様に重要であるため、今後も周知に取り組んでまいります。

続いて、資料19ページをご覧ください。

2つ目の最重点事項である障害者の就労促進についてご説明いたします。

こちらのページでは、行政運営方針の本文といたしまして、①ハローワークのマッチング機能強化による障害者の受入れ等の支援などを含めた4つの取組を記載しております。

これらの取組状況といたしまして、次の20ページをご覧ください。

1つ目の丸が、障害者の就職件数でございます。

県内の12月末の障害者の就職件数は1,503件となっているところでございます。

2つ目の丸が、雇用率未達成企業に対する啓発、助言等でございます。

令和6年度の法定雇用率引上げ等に伴いまして、雇用率未達成企業数が増加傾向にあるということから、計画的な採用のための啓発、助言等に注力しているところでございます。

3つ目の黒丸が、多様な障害特性に対応した「企業向けチーム支援」の取組です。

「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」、「医療機関のための障害者雇用 事業主支援セミナー」、「事業主支援ワークショップ」の3つのイベントの開催により、働く障害者の特性に対する理解を深めるとともに、支援者の養成などに取り組んでおります。

また、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」につきまして、過去の認定事業所をモデルケースとして周知し、障害がある方が様々な分野で活躍できるという情報を幅広く発信して拡大に努めてまいります。

(事務局)

冒頭ご説明いたしましたとおり、間もなく14時46分となりますので、皆様ご起立をお願いいたします。

黙とう。

[一同黙とう]

お直りください。

ご協力ありがとうございました。

では、菅原職業安定部長の説明を再開いたします。

(菅原職業安定部長)

続きまして、資料は同じく20ページの4つ目の黒丸についてご説明いたします。

4つ目が、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た面接会の開催状況です。例年、鹿児島、薩摩川内、霧島で開催し、職場実習による企業と生徒の出会いの場の創出に取り組んでいるところでございます。

最後が、公務部門における障害者の雇用促進・定着支援の取組状況でございます。

障害者雇用が未達成となった25機関に対する指導を実施しております。

以上が、令和7年度下半期の進捗状況の報告となりまして、続いて、資料の赤いインデックスの「運営方針」につきましてご説明させていただきます。

行政運営方針の資料3ページをご覧ください。

まず、最重点事項の1つ目が「人手不足対策」となります。

医療・介護・保育分野における医療・福祉ささえる求人充足プロジェクト等を中心とした人手不足対策に取り組んでまいります。

特に（１）の二重丸がついたところです。アウトリーチ支援の強化による求人充足支援の強化として、事業所訪問の強化や雇用管理指導援助も含めた支援を実施するとともに、ナースセンター、福祉人材・研修センター、保育士・保育所支援センター等の関係機関や地域の関係団体とも連携して、医療・介護・保育分野の人材確保を促進してまいります。

続いて、５ページをご覧ください。

最重点事項の２つ目は、多様な人材の就労促進である（５）障害者の就労促進となっております。

令和８年７月から施行される法定雇用率の引上げなどを踏まえて、次の３つの取組を充実させてまいります。

１つ目として、障害者を１人も雇用していない企業をはじめ、障害者雇用の経験やノウハウが不足している企業等に対して、ハローワークと地域の障害者就業・生活支援センターが連携し、採用の準備段階から採用後の職場定着までの一貫したチーム支援等を強化します。

２つ目として、精神障害者などの求職者について、ハローワークに専門の担当者を配置するとともに、発達障害等により就職活動に困難な課題を抱える学生に関しては就職準備から就職・職場定着までの一貫した支援を実施するほか、障害者が企業の発展に寄与する人材としてやりがいを持って働き続けられるよう、障害者の職業訓練の周知や適切な受講勧奨及び就職支援等を実施します。

３つ目としては、公務部門においても雇用率達成に向けた計画的な採用が行われるよう、引き続き啓発、助言等を行います。

続きまして、資料７ページをご覧ください。

最重点事項の３つ目といたしまして、リ・スキリングによる能力向上支援のうち（４）求職者支援制度の活用促進となります。

D Xに関連した基礎的なスキルや実務に直結する能力を習得するため、求職者支援制度の活用促進を図ります。

本人の職業能力や実務経験、求職条件、求職活動状況等を踏まえた適切な訓練の受講勧奨が行えるよう、職員の知識向上に努めるとともに、部門間の連携強化や訓練受講者の状況に応じた効果的な就職支援によるマッチング機能の向上に取り組めます。

以上３項目が、職業安定部の令和８年度行政運営方針の最重点事項となりますが、また、

その他の事項といたしまして、こちらの資料の9ページをご覧ください。

(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しまして、県内の14自治体と雇用対策協定に基づき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。

なお、鹿児島県との雇用対策協定に基づく事業計画(案)につきましては、例年この地方労働審議会においてその内容をご案内差し上げておりますので、お手元の資料の青いインデックスの3番の一番最後のA4一枚横の「令和8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)」という資料をご覧ください。

事業計画の柱として、「故郷(ふるさと)かごしまの人財確保・育成」をはじめとする6つの項目を設定し、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。

この事業計画は、策定後、今月末を目途に労働局ホームページに掲載の上、周知する予定としておりますのでご了承ください。

以上で、職業安定部のご説明を終了いたします。

(仙波会長)

ご説明ありがとうございました。

次に、会次第3、議事(2)委員からのご意見・要望等に移ります。

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。

いかがでしょうか。

なかなか質問もしにくいと思いますので、ただいまの運営方針の資料の基本姿勢の順番にお伺いしたいと思います。そしてその後にそのほか何かありましたらお願いいたします。

では、まず、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、これについて何かありませんか。

よろしいですか。

では次は、人手不足対策。

続いて、リ・スキリングによる能力向上支援。

続きまして、女性の活躍推進等誰もが活躍できる職場づくり、これについてはいかがでしょうか。

なかなか今回はご意見が出ないようですが、続いて、安全で健康に働くことができる環境づくり。

(大河委員)

皆さま、お疲れさまです。労働者代表委員の大河と申します。

私からは1点、本日、3.11という命のことを考える日ということもあったんですけども、31ページ目でしたかね、長時間労働の解消に向けた取組の1番に、毎年11月に実施をしている過労死等防止啓発ポスター「しごとより、いのち」というキャッチフレーズなんですけれども、私の職場にもこのポスターは掲示をされております。このキャッチフレーズを見たときに、本当にこれ以上のことはないと思うんですね、「しごとより、いのち」。本当に若者世代の中では、特に私もよくスマホでSNSを見るんですけども、社畜という言葉で、家畜の恐らく造語だと思うんですけども、飼いならされたような状態で、ひどい劣悪環境の中でその方の一日を短くまとめたり、非常に陰気な生気のないような顔つき、表情でぐったりとしたような方の動画等が流れてくるのをよく目にします。私自身の職場の中でも、やっぱり表情に出てくるとは思うんですけども、そういうSNSにかなり影響を受けて、こういう若者が実際にいるのが当然なんだというような社会になってしまっているような懸念を感じています。

SNSに出ているのがどこまで本当かというのははっきりとはしませんけれども、そういった労使関係、労働者側と使用者側とのより良い環境自体がそもそもつくれていない、そしてそういう方々が実際にいて社会の中で発信をしているということはすごく危険なことだなというふうに自分は感じておりますので、11月といわず、この「しごとより、いのち」という最大限の効果のある、効力のあると思われるキャッチフレーズは、ポスターだけにとどまらず、SNS等若者がよく目にするようなところでも広告、ラジオ、コマーシャル等いろいろなメディアを通じてもっともっと発信をしていただければいいなというふうに思います。

私からの意見です。

(仙波会長)

今のご意見について、何か事務局のほうございませんか。

(藤原労働基準部長)

ご意見ありがとうございます。

言っていただいたことは非常にありがたいことだと思っております。

啓発月間に合わせてこちらのポスターを毎年作っているのは多分ご存じかとは思いますが、けれども、それ以外にもうちのほうで、以前このようなトートバッグを作っておりまして、外出する際にはこちらを私ども持って歩いておりますので、そういった意味では、ある程度我々のほうでは多少日頃の周知もできているのかなと思っております。あとSNSはちょっと労働局自体で今、SNSがないものですから、そこで発信というのは厳しいところがありますが、ご意見をいただいたことについて今後考えていきたいと思っております。

(仙波会長)

今のことにつきまして、ほかの委員からのご意見などはございませんでしょうか。

では、そのほかに何かご意見、ご質問等ございませんか。

(上蘭委員)

連合鹿児島の上蘭と申します。

我々連合鹿児島では、労働者からの労働相談というのを受け付けております。その中には、最賃よりも低い金額で雇用されているだとか、未払いなどがあるとかというお話をお聞きすることもあります。なので、最賃であったり時間外労働についてはさらなる周知をしていただければなというのが1つです。

労働相談なんですけれども、話を聞いていると、労働局にも相談に行っていますという相談者も一定程度いるんです。私ども連合からも、監督署にご相談に行かれたほうがいいんじゃないですかねという事案もあるという形になります。ケースバイケースで事案によってどちらが効果的なのかというところは多分あるだろうなというふうに考えているところでございますし、「連合鹿児島さんが労働相談を受け付けていらっしゃるみたいですよ」みたいな、そういうアナウンスをしてくださっているという話も時々お聞きするところなんです。

仮に、最初に監督署のほうにご相談に行かれたと、その後に連合鹿児島にいらっしゃって、結果、我々主導でというか、我々主導ということは交渉していくという形になるんですけれ

ども、我々で進んでいったという形になった場合、先に、どここの事業所のどういうところが、どういうところで問題があるんだよというのを局として把握をされるという形になるんですけども、最初に相談に行って、それから後がなくなる形に多分なると思うんですね、我々の主導でやるという形になってくると。となると、ただ、労働局側にはリストとしてこういう事業所のこういうところがまずいよねというのは把握をされていらっしゃるということになると思うんですけども、その部分の指導だったりとかいうのはされていらっしゃるのかどうなのかと、そこら辺のところをちょっとお聞きしたいんですけども。

(藤原労働基準部長)

ご質問ありがとうございます。

相談を受けたときに、先に知った場合どのように対応しているかということの回答でよろしいですか。

(上 委員)

そうですね。

(藤原労働基準部長)

先ほど、長時間労働の関係等で情報を得た場合というときには、それで監督対象として行くということも当然あり得ますし、未払い賃金とかの話であれば、そういったところには行くことは当然あり得るという状態になるかとは思いますが。それを受けて、最後のほうをちょっと聞き取れなかったんですけども、何かほかに回答すべきことがあれば。大丈夫ですか。

(上 委員)

大丈夫です。取りあえず情報として労働局が把握したものについては対応はされるということですよ、今のご回答というのは。そういう認識でいいのかなということなんですけれども。

(藤原労働基準部長)

基本的に、把握した上で、そこで法令違反が明らかであれば当然対応するというような形

になるので、その点についてはケースバイケースというような形になるかとは思いますが。

(上 藺委員)

そのケースバイケースというのはどういうことですか。把握した部分についてはしっかり対応をしていくんだということではないということですか。

(藤原労働基準部長)

少し言葉足らずみたいな部分はあるかもしれませんが、基本的には、把握してもそれは必ずしも法令違反になっているかどうかというのは確認してみないと分からない状況ですので、そこが把握できた場合についてはしっかり対応することになりますので、情報をいただいた上でどう対応するかというのは、相談者から会社に来てほしいという話、逆に来てくれるな、取りあえず話だけしたいというような話も当然あつたりしますので、その対応によりけりというところはあるかとは思いますが、基本的には、情報を得た場合には対応することになるかと思えます。

(仙波会長)

よろしいでしょうか。

そのほか何でも結構です。ご質問等ございませんか。

ほかにご質問等がないようであれば、意見・要望等を終了させていただきます。どうもありがとうございました。

続けて、会次第3、議事(3)その他に移ります。

事務局から、その他として何かございますか。

よろしく申し上げます。

(小城賃金室長)

賃金室長の小城と申します。

私のほうから、最低工賃の改正に関しましてご審議いただきたい件がございます、ご説明させていただきたいと思えます。

配付させていただいております青のインデックスで「最低工賃」という見出しがあるかと思えます。令和7年度第2回鹿兒島地方労働審議会資料(最低工賃関係)をご覧ください。

以降そちらで説明させていただきます。

まず、資料1は、今年度の鹿児島県最低賃金に係るリーフレットになります。

ご存じのとおり、近年、最低賃金は大幅な引上げが続いており、当県でも今年度は73円の引上げで、金額は1,026円となっております。

次の資料2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、金額については58銭と定められており、これらは令和6年度に審議が行われ、令和7年4月3日に効力が発生したものになります。

また、資料3には、当県における最低工賃の改正状況をつけております。

次の資料4には、令和7年度を初年度とする第15次最低工賃新設・改正計画をつけております。

最低工賃については、これまで3年を周期に改正が行われておりましたが、先ほど触れましたように、近年の最低賃金の大幅な引上げに応じ、2年に1回程度の改正が求められており、当県においても、来年、令和8年度がその改正計画年度となっております。

最低工賃は、家内労働法第8条第1項で、「都道府県労働局長は、一定の地域内において一定の業務に従事する工賃の低廉な家内労働者の労働条件の改善を図る必要があると認めるときは、都道府県労働局に置かれる政令で定める審議会の調査審議を求め、その意見を聴いて、当該業務に従事する家内労働者及びこれに委託をする委託者に適用される最低工賃を決定することができる。」と規定されております。

最低工賃の改正に至る流れを説明させていただきますと、最初に、労働局において実態調査を実施して現状把握を行います。次に、家内労働部会で最低工賃の改正の必要性の有無についてご審議いただきます。さらに、家内労働部会において「改正の必要性あり」との結論に至った場合は、労働局長から審議会会長へ改正諮問をさせていただき、最低工賃専門部会を設けて、最低工賃の改正審議をお願いすることとなります。なお、家内労働部会において「改正の必要性なし」との結論に至った場合は、改正諮問を見送るということとなります。

本日も審議いただきたい件というのは、この際の家内労働部会の議決の取扱いの件になります。

資料5に、地方労働審議会令等(抜粋)として関係する規程などをつけておりますので、こちらをご覧ください。

地方労働審議会令第6条第8項では、「審議会は、その定めるところにより、部会の議決

をもって審議会の議決とすることができる。」と規定され、鹿児島地方労働審議会運営規程第10条第1項には、「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。」と規定されております。

しかしながら、家内労働部会については所掌事務が明確に規定されていないため、最低工賃を改正するか否かの審議については、運営規程第10条第1項を適用して、「当該議決をもって審議会の議決とする。」という取扱いでよろしいか、ご審議をお願いするものです。

過去の最低工賃の改正の必要性審議においては、この運営規程第10条第1項を適用させていただいておりますが、改めて、これまでと同様の取扱いとしてよろしいか、ご審議をお願いするものです。

また、運営規程第10条第1項を適用するとの結論に至った場合には、鹿児島地方労働審議会家内労働部会運営規程第3条に基づき、部会長から審議会会長にご報告をすることとなる旨を申し添えます。

私からの説明は以上となります。

ご審議のほど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。

ただいまの提案は、これまでと同様に、家内労働部会における最低工賃の改正の必要性審議に対する議決については、改めて審議会にて審議することはせず、運営規程第10条第1項を適用し、家内労働部会での結論をもって審議会の議決としたいとのことでした。

このことにつきましてご意見等ございますか。

(「異議なし」の声あり)

(仙波会長)

それでは、家内労働部会における最低工賃の改正の必要性審議に対する議決については、運営規程第10条第1項を適用することとします。

以上で、本日の全ての議事は終了いたしました。

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。

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等につきましては、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7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8年度につきましては、11月と令和9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16分閉会