

第1回熊本地方労働審議会

令和5年11月28日（火）10:00～

佐藤雇用環境改善・均等推進監理官 定刻より早いですけれども、皆様おそろいですので、ただいまより令和5年度第1回熊本地方労働審議会を開催いたします。審議に入りますまでの間、事務局として進行を務めさせていただきます熊本労働局雇用環境・均等室の佐藤と申します。よろしく願いいたします。それでは、着座で説明させていただきます。

本日は、お手元にお配りしております熊本労働地方審議会会次第に沿って進めさせていただきます。

それでは、まず、定数の報告をさせていただきます。本日は、18名の委員のうち、6名欠席で12名の皆様にご出席いただいております。従いまして、地方審議会令第8条の規定により委員の3分の2以上の出席として成立要件を満たしておりますことをご報告いたします。

次に、委員の皆様のご紹介についてですが、今年度は委員の皆様の改正の時期に当たりまして、各種書類の提出等お手数をおかけし、あらためて御礼を申し上げます。再任の方、新任の方いらっしゃいますが、2年間よろしく願いいたします。

辞令につきましては、机の上に置いておりますので、ご確認をお願いいたします。

お手元のレジユメの3ページに、委員の名簿をお配りしておりますので、ご確認ください。なお、新任の委員の方がいらっしゃいますので、簡単にご紹介させていただきます。

労働者代表、園田委員、連合副会長でいらっしゃいます。

労働者代表、山野委員、連合副会長でいらっしゃいます。

使用者代表、甲斐委員、県商工会女性部連合会副会長でいらっしゃいます。

そのほかの皆様、この名簿により紹介に代えさせていただきますと思いますので、よろしく願いいたします。

なお、本日は、公益代表の岩下委員、労働者代表の花岡委員、山野委員、山本委員、使用者代表の甲斐委員、阪本委員の6名が欠席となっております。

それでは、局長の新田よりご挨拶を申し上げます。

新田労働局長 皆様、おはようございます。それでは、私のほうから、今日の内容にも関わります三つ説明をさせていただきます。着座にて失礼いたします。

まず、はじめといたしまして、委員の皆様方におかれましては、本審議会への参加、また日頃からの労働行政全般にわたる経営運営方針へのご協力に対して、私からもこの場をお借りして御礼を申し上げます。

さて、今年度の当局業務運営につきましては、既に机上にも配布させていただいております行政運営方針に基づいて行っているところでありますけれども、大きく分けて政策目標として、一つ目は「地域の雇用状況に対応した多様な人材の活躍促進」、二つ目として「多様な働き方を選択でき、安心して働き続けられる環境整備」というものとなっているところでございます。

この1点目の多様な人材の活躍促進につきましては、本県の企業進出が相次いでおります半導体関連産業をはじめといたしまして、医療、介護、福祉、建設、警備、運輸といった人手不足と言われる分野での人材確保を図るとともに、新規学卒者をはじめとして、多様な人材の活躍促進を図ること、さらには人への投資の関連施策を推進するといった内容となっているところでございます。

2点目の政策目標の労働環境の整備の欄ですけれども、それについては内容として三つの項目が入っております。一つ目は、本年4月から従業員1,000人を超える企業に対して、男性労働者の育児休業の取得状況の公表の義務化がされておりますし、301人以上に対する男女の賃金の差異の公表が本格化していくと、その対応を行うとともに、同一労働同一賃金の遵守の徹底など、希望に応じた働き方の選択と活躍が可能な環境整備を図っていくものであります。

二つ目は、この10月8日から過去最大の上げ幅をもって改定されております本県の地域別の最低賃金について、その周知、履行の確保を図るとともに、中小企業と小規模事業者が賃上げをしやすい環境整備を図るため、業務改善助成金をはじめとする各種支援策の活用促進に取り組むものであります。

三つ目として、令和6年4月から建設や自動車運転、医師など

に、時間外労働の上限規制が適用されることを踏まえまして、関係団体と連携した周知、支援を積極的に行うとともに、今年度を初年度とする第14次労働災害防止推進計画に基づく労災の防止の推進であります。これらにおきまして、労働者が安全で健康で働くことができる環境の整備を図っていくとしているところであります。

ここまでは、今年度当初からの流れでありますけれども、今後においては、これらの取り組みに加えまして、短時間労働者にも賃上げの流れを波及させるということと、人手不足への対応が急務となることも踏まえて、9月27日に取りまとめられ、10月から既に実施しております。「年収の壁・支援強化パッケージ」に盛り込まれた施策、特にキャリアアップ助成金など、新メニューの活用促進などによりまして、本人の希望に応じて、可能な限り労働参加できる環境整備に努めてまいりたいと考えているところであります。

本日におきましては、これら二つの政策目標に係る上半期の実績と評価、およびそれを踏まえた下半期の取り組み方針を説明させていただきますので、当局においてのさらなる効果的な取り組みに資するため、皆様におかれましては、忌憚のないご意見をそのままいただければ幸いです。

どうぞよろしくお願いいたします。

佐藤雇用環境改善・均等推進監理官 ありがとうございます。次に、審議会会長の選出の件ですけど、その前に、委員の皆様には開催通知を渡辺会長名でお出しした件ですけども、添付しております中央審議会令第4条第3項が会長の職務にも適用できるということで、渡辺会長名で今回の審議会の開催通知を出させていただいたところです。

審議会会長の選出の件では、なお、今回、委員が改正されたので、中央審議会令第5条にある会長を選出すべきですが、事前に委員の皆様にもメールでご連絡いたしましたように、前期に引き続き、渡辺委員に事務局よりお願いしたいと思っておりますが、ご異議ございませんでしょうか。

(異議なし)

ありがとうございます。それでは、議事に入らせていただきますが、事前にお断りですけれども、この会場が12時には必ず返す必要がありますので、議事進行にご協力をお願いいたします。

では、以降につきましては、中央審議会令第5条第2項の規定により、渡辺会長に議長をお願いいたします。

渡辺会長、よろしくをお願いいたします。

渡辺会長

よろしくをお願いいたします。前期に引き続き会長ということで、ほかに立候補の方がいらっしゃったらと思っておりましたけれども、私の方で務めさせていただきます。また、皆様から、いろいろなご意見をいただきたいなと思っております。

先ほど、局長からもお話がありましたけれども、TSMC進出によって、多分、労働環境はいろいろ変わっているかなとか、あと最賃の上げ幅が今回すごく大きかったとか、その辺りもありますので、ぜひ、また後ほど皆様の活発なご意見をいただきたいなと思っております。着座にて進行をさせていただきます。

まず、今回の審議会の議事録及び資料につきましては、熊本地方労働審議会附則第6条第2項により、原則として公開ということになります。

では、事務局から資料のご説明をお願いいたします。

佐藤雇用環境改善・均等推進監理官

それでは、資料について説明させていただきます。

本日お配りしておりますファイルに配布資料一覧ということで表紙を付けております。その中に、今回の会次第とか説明資料も一緒に挟んでおりますので、ご確認をお願いいたします。

配布資料につきましては、一応、説明順ということで、まず資料1は、今回の労働行政運営方針の概要版ということで付けております。資料2としまして、政策目標Ⅰ関係になりますけれども、職業安定部関係資料で2-1から2-6まで添付しております。そして、資料3といたしまして、政策目標①、②関係ですけれども、雇用環境・均等室関係資料で3-1から3-7まで資料を付けております。政策目標Ⅱの③の関係といたしまして、労働基準部関係資料としまして、資料4になりますけれども、資料4-1-1から4-2-3までを付けております。各インデックスを付けていますので、ご確認をお願いいたします。

資料については、以上になります。よろしくお願いいたします。

渡辺会長

ありがとうございます。では、議事に入ってまいります。

一つ目、令和5年度労働行政運営方針政策目標進捗状況について、政策目標Ⅰ、Ⅱを一括して説明していただいた後、質疑、意見交換を行うことといたします。なお、各部、室からの説明には、事前にご質問いただいた方への回答も含めております。

では、説明をお願いいたします。

植木職業安定部長

職業安定部長の植木でございます。よろしくお願いいたします。

私からは、政策目標Ⅰ「地域の雇用状況に対応した多様な人材の活躍促進」につきまして、ご説明をさせていただきます。用います資料については、こちらの資料を使いますので、お手元にご用意ください。それでは、着座にて説明させていただきます。

職業安定部関係、政策目標Ⅰでございますけれども、医療、福祉をはじめとしまして、従来の人手不足分野に加えまして、熊本におきましては、半導体関連の産業も活況を呈する中で、人材確保が困難な状況というものが続いております。

このような状況を踏まえまして、1ページ目の下に三つの取り組みがありますけれども、今年度はこの三つの取り組み、人手不足分野の人材確保、多様な人材の活躍促進、個々の能力開発支援、こちらを実施しているところでございます。

これから、各取り組みの実施状況を報告させていただきますけれども、まず、その前に直近の雇用情勢についてご説明を差し上げたいと思います。

資料の2-1をご覧くださいませでしょうか。一般職業紹介状況、令和5年9月分でございます。

1ページめくっていただきまして、「労働市場の概況」というページがございますけれども、そちらの丸の一つ目でございますが、9月の有効求人倍率は、前月から0.01ポイント低下をしまして、1.29倍となっております。水準としましては、全国平均と同水準となっております。

続いて、丸の二つ目でございますが、求人の動向です。新規求人数は、7カ月連続で減少をしている状況でございます。全体としましては、製造業、特に半導体市場が現在、世界的に在庫調整

局面に入っている影響がありまして、半導体関連求人の動きが鈍いという状況が続いております。一方でコロナの5類移行後に、インバウンドを含めた観光客の増加などがございまして、宿泊業や小売業など観光関連の業種の求人が増加をしているという傾向にございます。

次に、三つ目の丸で求職の動向ですが、新規求職申し込み件数は、9月は2カ月ぶりに若干増加をしたところでございますけれども、特段大きく増加をするような傾向は見られないところでございます。全体としましては、熊本県においては、有効求人倍率は全国平均と同水準でありまして、堅調に推移をしていると考えているところでございます。

続いて、資料の2-2をご覧くださいませでしょうか。令和6年3月県内新規高等学校卒業予定者の職業紹介状況でございます。まず、①の求職者数ですけれども、就職希望者数全数と県内希望者数ともに対前年で減少をしている状況がみられます。生徒の数が減少をしていることであるとか、進学率の高まりなどが要因として考えられるところでございます。

それから、その二つ下の③の所、求人倍率ですけれども、県内の求人倍率は3.63倍でございまして、これは統計を取り始めた平成2年度以降で最も高い数字でございます。長期的な人手不足の中におきまして、人材確保がなかなか進まないというところで、企業様も新卒者の採用意欲というのは非常に高い状況にあるということであったりとか、コロナで採用を抑制していた企業さんが採用を増やしているということが、高い求人倍率の要因として考えられるところでございます。

その二つ下の⑤の就職内定率でございまして、就職内定率9月末時点では49.5%でありまして、前年同月を若干下回っているところですが、この時期の数値としては、平成2年度以降、11番目に高い数字でございまして、新規学卒者の内定状況も堅調に推移をしていると考えております。

雇用情勢の説明は、以上でございます。

続いて、各取り組みの実施状況を説明させていただきますので、お手元の配布資料に戻っていただきまして、今度は2ページ目をご覧ください。

取り組みの一つ目としまして、半導体の産業をはじめとした人手不足分野における人材確保につきまして、上半期の実績と

評価でございます。まず、半導体関連産業における人材確保支援としましては、昨年12月より月1回、半導体関連求人情報誌を発行しております、それを熊本県内のハローワークだけではなく、九州のほかの労働局や熊本県、それから熊本県の東京事務所大阪事務所などにも情報提供を行っているところでございます。

また、本年6月30日に半導体関連企業説明・就職相談会をグランメッセ熊本にて開催をいたしました。本イベントの周知には、地元の各自治体をはじめとしまして、福岡南部のハローワークや熊本県の東京事務所、大阪事務所にもご協力いただき、広く周知広報を行ってまいりました。こちらのイベントですけれども、当日は20の企業と304人の求職者の方にご参加をいただくことができました。

続いて、医療、介護、福祉、保育等分野における人材確保支援ですけれども、こちらにつきましては、ハローワーク熊本に人材確保対策コーナーという専門窓口を設置しております、こちらでの取り組みとしまして、まず求職者への支援としましては、求職者の方にアンケートを実施しまして、その結果を踏まえた職業相談や情報提供の実施をしているところでございます。

続いて、3ページ目です。一番上の求人者への支援でございますけれども、求職者アンケートの結果、例えばですけれども、応募先選定の際に重視する項目であるとか、前の事業所を辞めた退職の理由であるとか、そういった情報を求人者に提供しまして、訴求力の高い求人票の作成や職場環境改善のための参考にしてもらっているところでございます。

続いて、こちらの実績ですけれども、実績は青の枠で囲っている所になりますけれども、ハローワークにおける人材不足分野の就職件数の実績でございます。9月末の実績で、年間目標に対して進捗率は47.6%となっておりまして、9月末の進捗率の目安である50%は超えていない状況であります。また、昨年同期比では99.5%となりまして、前年同期をわずかながら下回っている状況でございます。

就職件数が伸びていない理由といたしましては、全体の新規求職者数が減少傾向にあることが要因と考えておりますけれども、今後は人手不足分野の魅力発信などの取り組みも進めていく必要があると考えているところでございます。

続きまして、人手不足分野の人材確保に対する下半期の取り組み方針でございます。まず、半導体関連産業における人材確保支援につきましては、県内の半導体関連求人を集めた求人情報誌を引き続き発行し、県内外の関係機関に情報提供を行ってまいります。

ここで、事前に小野委員より質問をいただいておりますが、「半導体関連産業の求人情報誌については、紙媒体でしょうか。LINE登録などウェブを使った展開を考えていますか」とのご質問をいただきました。

求人情報誌につきましては、資料の2-3に付けておりますけれども、こちらの求人情報誌、2次元バーコードで読み込むことでスマホから求人が見られるようにしているのですけれども、こちらの求人情報誌は、熊本労働局のホームページのハローワーク求人情報誌という項目の欄に毎月掲載をしているものになります。また、ハローワーク熊本で行っておりますLINEのリッチメニューテキストからも、こちらが閲覧できるようになっているところでございます。

資料の3ページに戻っていただきまして、下半期の取り組み方針の続きでございますが、半導体関連産業における人材確保支援の項目のひし形の二つ目の記載でございますけれども、本年6月に実施しました半導体関連企業説明・就職相談会の第2回目を12月20日にグランメッセ熊本にて開催をすることといたしました。

そちらにつきましては、行ったり来たりで申し訳ありませんが、資料2-4でございます。本イベントのチラシを載せております。12月20日、グランメッセ熊本にて開催をいたします。そのチラシの裏面に、参加企業名を入れておりますけれども、前回の6月にやったときのこちらのイベントにつきましては、20社の参加だったのですけれども、今回は前回を超える31社に参加をしていただくことになりました。多くの方にご来場いただけるように、各ハローワークや関係自治体等々連携をして、周知広報を行ってまいりたいと思っております。

続きまして、資料の3ページにまた戻っていただきまして、下半期の取り組み方針の二つ目の項目でございますけれども、医療、介護、福祉、保育等分野における人材確保支援、こちらの下半期の取り組み方針ですが、こちらにつきましては、ハローワー

ク熊本の人材確保対策コーナーを中心に、引き続き各種就職相談会などを行うとともに、警備協会や社会福祉協議会との共催による警備や介護の就職相談会の実施であるとか、介護職の魅力発信の取り組みなどを行ってまいりたいと考えております。

続きまして、4ページでございます。②の取り組みですけれども、新規学卒者、就職氷河期世代、高齢者等の多様な人材の活躍促進についてでございます。上半期の実績と評価でございますが、まず新規学卒者への就職支援についてでございますが、大学等と連携をしました就職セミナーとか大学等での学生との個別面談の実施、学卒者対象求人の開拓、不安感の軽減を図るための臨床心理士の相談、こういった取り組みを行ってまいりました。実績につきましては、セミナー等の開催実績等につきましては、そちらに記載の通りでございます。

続きまして、その下の次の項目の就職氷河期世代の活躍促進についてでございます。ハローワーク熊本に設置をしております就職氷河期世代専門窓口におきまして、専門担当者で構成をするチーム支援、キャリアコンサルティング、就職後の定着支援等の伴走型支援を実施しているところでございます。

続いて、実績です。ハローワークの職業紹介により、正規雇用に関わった就職氷河期世代等の件数、こちらは年間目標に対する進捗率は53.0%でございます。進捗目安の50%を超えております。実際の件数も昨年同期を超えている状況であり、堅調に推移をしていると考えております。

続きまして、5ページ目でございます。高齢者の就労・社会参加の促進についてです。70歳までの就労確保措置についての周知啓発や県内6カ所のハローワークに設置しております生涯現役支援窓口におきまして、チーム支援、面接会の開催、職場見学等を行っている状況でございます。

続いて、実績ですが、生涯現役支援窓口での就労支援チームによる高年齢求職者の就職実績です。65歳以上の就職件数は、年間目標値に対する進捗率が56.2%であり、就職件数も前年同期を上回っている状況でございます。堅調に推移をしていると考えております。65歳以上の就職率、60歳から65歳の就職率も、現在、目標の就職率を上回っているという状況でありまして、高齢者雇用につきましては、全体として堅調に推移をしていると思っております。

続いての項目ですけれども、非正規雇用労働者、フリーターへの就職支援でございます。こちらにつきましては、求職者担当制による個々の状況に応じたきめ細やかな個別支援を行っているところでございます。主な支援内容につきましては、そちらに記載の通りでございます。

続いて、実績ですけれども、若者ハローワーク等を利用して、就職したフリーター等のうち、正社員として就職した者の割合でございます。こちら、8月末の数値でございますけれども、実績値としては72.1%でございます。目標を上回っているところでございます。

すみません、事前に委員の皆様にお送りした資料では72.2%となっていたのですけれども、正確には72.1%でございます。大変失礼いたしました。訂正をさせていただきます。

ここで、小野委員からご質問をいただいておりますけれども、「フリーター等の正社員就職について実数は分かりますか」という質問をいただきました。

こちら、若者ハローワーク等を設置しておりますのは、熊本、八代、菊池、玉名の四つのハローワークでございますけれども、そちらの全体の合計の就職件数としては301件でございます。そのうち正社員の就職件数は217件でございます。割合にすると、72.1%でございます。

続きまして、6ページ目をご覧ください。障害者の就労促進についてでございます。こちらにつきましては、ハローワークと関係機関が連携をしまして、作業準備段階から職場定着まで一貫したチーム支援により、多様な障害特性に応じた就労支援を実施しているところでございます。

続いて、実績でございますが、ハローワークの職業紹介による障害者の就職件数、こちらは年間目標に対して進捗率が47%と目安の50%を下回り、若干進捗が遅れている状況ではございますが、就職件数自体は前年同期を上回っている件数でございます。概ね堅調に推移をしていると考えているところでございます。

続きまして、外国人に対する支援でございますけれども、こちらについては多言語音声翻訳機などを用いましての就職支援のほか、適正な雇用管理に関する助言指導を行うための事業所訪問指導というものを実施しているところでございます。

続きまして、実績でございますが、外国人労働者の雇用事業所の訪問指導件数ですけれども、年間目標に対して9月末時点では、進捗が40.7%と若干進捗が遅れている状況ではございます。ただ、前年同期に比べ、件数としては増加をしているところでございますので、下期も引き続き計画的に取り組んでいきたいと思っておりますのでございます。

続いて、下半期の取り組み方針ですけれども、まず新規学卒者への就職支援につきましては、下半期は就職未内定者の生徒に対して、担当者制による個別支援や職業相談会の開催など、就職を希望する生徒全員の就職を目指して取り組んでまいりたいと思っております。それから、就職氷河期世代につきましては、多様なセミナーや企業説明会の開催、職場実習・体験、インターシップですね、そちらの受け入れ事業所の開拓を推進してまいります。

続いて、7ページです。1番目でございますけれども、高齢者につきましては、上半期同様に70歳までの就労確保措置の周知啓発や生涯支援窓口における就労支援チームによる支援等を引き続き行って、高齢者の就労を促進してまいります。

非正規労働者、フリーターにつきましては、求職者担当者制による個別支援や各種企業説明会等への参加勧奨などを引き続き行ってまいります。

障害者につきましては、令和6年4月から障害者雇用率が2.5%に引き上げられることに伴いまして、従業員40人以上の事業所に対して採用意向アンケートを実施し、事業所訪問等により障害者の雇入れに係る助言指導を実施してまいります。

それから、外国人につきましては、個々のニーズを踏まえた就職支援を引き続き実施するとともに、外国人労働者雇用事業所への事業所訪問指導を計画的に行ってまいります。

続いて、8ページでございます。③の取り組み、「人への投資」関連施策の推進によるデジタル分野を中心とした個々の能力開発支援につきましては、上半期の実績と評価でございます。デジタル分野における新たなスキル習得による円滑な再就職のため、各ハローワークにおきまして、訓練施設による訓練説明会を開催し、訓練内容のミスマッチの低減を図っているところでございます。

また、その説明会にハローワークの職員も参加をして、デジタ

ル分野の訓練内容を正しく把握した上で、再就職支援を行っているところでございます。

また、地域の人材ニーズを踏まえた訓練コースを設定するために、各市町村や事業主団体に対しまして、ニーズ調査を実施しております。加えて、訓練実施機関や訓練生、採用企業に対しても、デジタル分野の訓練について訓練効果が期待できる内容がどのようなものなのかとか、訓練効果を上げるために改正すべき点はどのような点なのかなどのヒアリング調査を行ってまいりました。

それから、求職支援制度につきましては、SNS等を活用して積極的な周知広報を行ってまいりました。

続いて、実績でございますが、デジタル分野の職業訓練の状況でございます。訓練開講数、受講者数につきましては、そちらに記載の通りでございます。

続きまして、人材開発支援助成金の活用勧奨です。人材開発支援助成金という助成金がございますけれども、こちらは職務に関連した専門的な知識や技能を習得させるために、職業訓練などを計画に沿って実施した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部を助成するといった人材開発支援助成金という助成金がございますが、現在、政府としましては、人への投資を加速化させていこうというところで、この人材開発支援助成金に昨年度より人への投資促進コースと事業展開等リスクリング支援コースという二つのコースを新設いたしました。

助成金の詳しい内容につきましては、資料2-5にございますので、後ほどご覧いただければと思いますけれども、こちらの助成金の周知及び活用勧奨を行ってまいりました。通信業等利用が見込まれる職種をターゲットングの上、事業所訪問による活用勧奨であったりとか、各種団体への参加企業への周知依頼、各種説明会やセミナー等での助成金の説明を行ってまいりました。

続いて、9ページです。実績でございますけれども、助成金の活用勧奨の実績ですけれども、個別の事業所訪問による活用勧奨は358件を行いました。また、約3,500部のパンフレットを配布しているところでございます。その結果としまして、9月末現在の助成金の実績はそちらに記載の通りでございます。

続いて、下半期の取り組み方針ですけれども、職業訓練関係に

つきましては、デジタル分野に係る公的職業訓練の受講勧奨を引き続き実施してまいります。また、上半期に行いました地域の訓練ニーズ調査とデジタル分野のヒアリング結果を基に、来年度、令和6年度の地域職業訓練実施計画案を策定してまいります。求職者支援制度の周知は、引き続きSNS等を活用して積極的な周知を図ってまいります。それから、人材開発支援助成金関係ですけれども、人への投資促進コースと事業展開等リスクリング支援コースにつきましては、引き続き、活用勧奨を行ってまいりたいと思っております。

各取り組みの報告は以上でございますが、私から最後に、令和4年度のハローワークのマッチング機能に関する業務の評価改善の取り組み、ハローワーク総合評価の結果報告をさせていただきたいと思っております。

資料につきましては、資料2-6をご覧ください。ハローワークのマッチング機能に関する業務の評価改善の取り組みでありますハローワーク総合評価につきまして、令和4年度の実績をご報告いたします。

こちらのハローワーク総合評価は、平成27年度から実施をしている取り組みですけれども、全てのハローワークにおきまして、業務ごとに目標値を設定して、その達成状況を点数化し、それに応じて相対評価などを行って課題を分析し、業務改善を行っていくという取り組みでございます。

そちらの資料2-6の4ページ目をご覧ください。真ん中に表がございますけれども、評価としましては、類型1「非常に良好な成果」から、類型4「成果向上のための計画的な取り組みが必要」、こういった4段階に評価になっております。令和3年度につきましては、新型コロナウイルス感染症の感染動向を踏まえまして、相対評価については実施をしておりませんので、今回令和4年度の全国の結果が、前回、令和2年度と比較しますと、類型1「非常に良好な成果」であったハローワークが0所から4所へ増加いたしました。類型2「良好な成果」と類型3「標準的な成果」は、令和2年度と同水準となりまして、類型4「成果向上のための計画的な取り組みが必要」、こちらが16所から9所と減少をいたしました。

全国の状況はこちらに記載の通りですけれども、熊本局の状況でございますが、熊本局につきましては、類型1の「非常に良

「良好な成果」という評価になったハローワークはありませんでした。類型2の「良好な成果」につきましては、二つのハローワーク、ハローワーク宇城とハローワーク菊池、こちらが類型2「良好な成果」との評価になりました。

それから、残りの7つのハローワークにつきましては、全て類型3でございまして、類型4につきましては、熊本はありませんでした。

続いて、その次の5ページ目でございますけれども、ハローワークサービス改善の取り組みにつきましては、職員の自主性、創意工夫を生かした取り組みを全国のハローワークから募って、優れた取り組みに対して表彰を行うというハローワーク業務改善コンクールというものを厚生労働省にて実施をしております。このハローワーク業務改善コンクールは、民間の企業の方にも選考委員をお願いし、隔年で開催をしているものになります。

令和4年度におきましては、当局のハローワーク宇城が作成しましたリーフレット「障がい、難病等のある方へのハローワークご利用ガイド」、こちらが全国から201件の応募があった中から全国1位となり、優勝をいたしました。当局の取り組みについて、高い評価を得ているところでございます。

それから、その次のページからですけれども、資料の最後に各ハローワークの就職支援業務報告、こちらを掲載しております。こちらの【3】におきまして、各ハローワークの課題やそれを踏まえた今後のサービス、業務改善の取り組みなどを記載しております。現在、これらを踏まえた対応を各ハローワークにて行っているところでございます。

私からの説明は、以上でございます。

北口雇用環境・均等室長 お世話になっております。雇用環境・均等室長の北口でございます。

私からは、進捗状況の10ページの政策目標Ⅱの「多様な働き方が選択でき、安心して続けられる環境整備」の雇用関係の①、②を続けて、説明をさせていただきたいと思っております。すみません、着座で説明させていただきます。

それでは、11ページの①ですけれども、全ての労働者が希望に応じて働き方の選択が可能な環境を整備しますということですが、女性活躍とか男女雇用機会均等法の履行確保をやり

ますということで、この上の表ですけれども、令和4年4月1日から、ご存じの通り、101名以上の企業で義務化された女性活躍推進法の一般事業主行動計画、女性が会社の中で活躍できるよう環境整備を図るため目標を定めて取り組むものですが、その提出状況は表1に書いてあるような通りで、100名以上のところ2件となっていますけれども、ほぼできております。

かけ足で申し訳ない、次の男女の賃金の差異の公表状況についてということで、これは下の表ですけれども、今年4月から301名以上の企業に公表義務がかけられたもので、公表先として女性活躍推進企業のデータベースとか自社のホームページ、そのほか、求職者の方が簡単に閲覧できるようところに公表することになっています。

この11ページの中ほどの表につきましては、女性活躍推進企業のデータベースがありまして、そちらに掲載をされている企業の規模の差異の平均値で、各企業の労働者ごとに分けているような数字になっております。ほかの自社ホームページとかでしている所もあるかと思えます。いずれにしても301名以上の企業でまだ確認できていない所は、今後問い合わせ等を踏まえ掲載する、あるいは掲載しなければ、掲載するように法の履行確保を図っていきたいと考えております。

ちなみに、直接説明はしませんけれども、資料3-1にこの公表についてのリーフレットを一緒に載せてございますので、参考にしてください。

小野委員から、「賃金の差異に関する情報公開の状況について」ということで、「この辺りについて、取り組み、今後、格差の解消についてどう考えていますか」というご質問がありました。

これについては、現在、日本の男女間の賃金の格差も、ご存じのように縮小傾向にありますけれども、ほかの先進国と比較しますと、依然差が大きい形になります。その中で、この男女の賃金の差異は、女性活躍推進法もそうですけど、その行動計画の策定、取り組みの結果、特に女性の登用とか継続就業とか、そういう進捗を図る一つの観点として有用なものということで、賃金の差異を見られるようにとしているものですし、例えば、女性の新規登用を積極的に行うと、場合によっては差異が広がってしまったりとか、あるいは管理職の数の男女差があることで差異が大きくなったりとか考えられます。女性活躍において、各自の

非正規労働者の比率とか管理職の比率、平均勤続年数、そういう状況の分析というか、それを行って男女の賃金の差異の原因を取り除くというために、公表をお願いしているのが一つであります。

ただ、分析を公表することによって、どんどん差異が小さくなっていくとは考えておりません。ただそのままという訳にはいきませんので、例えば募集採用、あるいは配置とか、昇進・昇格、男女の取り扱いに問題がないか、その辺り報告徴収することもありますので、場合によっては、厚生労働省のホームページの中に「男女間の賃金の格差の解消のためのガイドライン」と、男女間賃金格差分析ツールも掲載しております、そういうものを参考にしながら、各企業間に原因はなぜかということ进行分析して、企業に取り組んでいただくこととなります。

続きまして、12ページにまいりますけれども、男性の育児休業取得促進の支援ですけれども、こちらは1,000人を超える企業の男性の育児休業の取得率の公表を実施するという形に、今年4月からなっています。実際、熊本では17社のうち15社がそういう形でできていると確認されております。2社について、1社は事業年度をまだ終了していないということで、これからということ、もう1社についても、確認し、掲載するように、うちの方で指導している状況です。引き続き公表、周知という形で実施していきたいと考えております。

それから、この関係で井寺委員から貴重なご意見をいただきまして、その中で、「引き続き、男性育児休業の取得促進を目指した取り組みを、継続してください」というお話でした。当然、期待に応える形で取得促進を伝えていきたいと思っておりますし、もう一つ「えるぼし」認定について、熊本の場合は、九州では多少「えるぼし」の関係の取得の事業所は多いということだけでも、ほかの岩手とか新潟とかさらに高い地域もありますので、そちらについては「取り組み、何か差があるのでしょうか」という話と、「都道府縣市町村の施策の影響などがあるのでしょうか」ということでございました。

正直、各自治体の施策の内容までは、私も承知しておりませんが、自治体によりましては、「えるぼし」じゃないのですけれども、似たような女性の活躍を応援するような認定制度、あるいは「くるみん」に似たような育児の関係を応援する認定制度、そう

いうところは確かにございます。もしかしたら、その辺も関係しているのかとは思いますが、いずれにしろ、「えるぼし」の認定制度、あるいは「えるぼし」の認定を受けることによるメリット、それを今後もずっと周知していくことによって認知度を上げて、それに基づいていろんなところから認定という形にするんだという話をして、引き続き実施していきたいと思えます。

次の12ページは、三つ飛ばしまして、総合労働相談と個別紛争解決援助制度の実施状況とハラスメントの関係ですけれども、総合労働相談コーナーの全国の相談件数でいくと、今年の上半期、4月から10月までは1万300件程度ありました。去年が9,600件程度でしたので、数字としては昨年より増えている形になっております。いじめ・嫌がらせの関係が、今年も820件ほどありまして、去年が690ぐらいありましたので、ハラスメント関係の相談、いじめ・嫌がらせがやはり多くなっていると思えます。それと下の方の個別労働紛争解決援助制度の実施状況、これは労働者と事業主との間にいろんな紛争が生じたときに、早期で解決するための制度ですけれども、数値的にはここもありますように、昨年よりも、いじめ・嫌がらせ、あるいはハラスメントの関係が増えておりますので、いずれにしろ、相談にしても、この援助制度にしても、1人で悩むことがなく、ぜひ相談してほしいということでもありますので、今後、こちらについては、広報を実施していきたいと思えますし、各事業所については、資料の3-3でハラスメントは許しませんよという、こういうポスター、リーフレットを作成しておりますので、事業所への周知啓発を進めたいと思っております。

それと、次の13ページの②の生産性向上等に取り組む等により最低賃金・賃金の引上げを行う企業への支援を行うことについて、説明させていただきます。こちらは、まず最低賃金を引上げるための生産性向上の取り組む事業場を支援するために、業務改善助成金という形で実施があります。それが、8月31日に拡充されまして、資料3-4に載せておりますけれども、中身的には事業場内の最低賃金の差を30円以内から50円以内まで拡充する、それと50人未満の事業場に限り、引上げ後の申請が可能ですよという形で拡充されています。

ちなみに、昨年度が144件の申請ですけれども、今現在185件出ていますので、活用につきましては、これからも申請が出

てくるかと思いますので、引き続き支援したいと思っております。

それから、最低賃金の改定についてですけれども、これは13ページの中ほどの表に示されています。熊本県の最低賃金が10月8日の発効となり、目安額の39円を上回る45円を上げて898円という形になっております。表の中ほどに、特定最低賃金、電子部品・デバイス・電子回路、電気機械が940円、その下の自動車・同附属品製造業の関係が965円にそれぞれ改定され、12月15日から発効になっています。ちなみに、百貨店総合、スーパーにつきましては、熊本県最低賃金が898円になりますので、そちらが上回るということで、そのまま898円が適用され、改正必要なしということで、見送られております。

最低賃金の周知につきましては、当然、ポスター、リーフレット、ラジオ番組、その辺りに続いて、集中的にいろんな広報を行っているということです。9月29日には、県内一斉に、管内一斉周知活動として、労働局で熊本駅をはじめ、労働局からは熊本駅、県内の各監督署ではいろんな商業施設とかで周知活動を実施したとなっております。それと、蒲島熊本県知事に、最低賃金の周知と最賃引上げの関係で、いろんな支援、そちらについても直接、要請活動を行っております。

業務改善助成金の賃金引上げの支援等の周知、活用啓発に重点において、そんな形で説明をその中ではしていくことを思っています。

下半期につきましても、引き続き、最低賃金の周知、業務改善助成金の活用の周知、あるいは実施して、いろんな中小企業、事業場に対して支援していきたいと思っておりますし、働き方改革支援推進センターなどの活用もしてもらおうという形で、周知広報をしていきたいと考えております。

それと小野委員から、「年収の壁・支援強化パッケージについて、労働局はどんなことをされていますか」という質問がありました。ありがとうございます。

年収の壁のパッケージは、全世代型社会保障構築本部にて決定されたという形になります。資料は3-5-1から5-3まで、3枚載せております。この辺は106万円からと、130万円と、配偶者手当の対応という形。それにつきましては、熊本県経営者協会様、中小企業団体中央会様、県商工会議所連合会様と

商工会連合会様と連合熊本様、社会保険労務士会様に、こういう形になっておりますのでお願いしますという要請をしております。さらにホームページで掲載をしております。

キャリアアップ助成金が3-2に確かあったと思いますけれども、こちらにつきましては、被保険適用者100名以上の事業場800社に対して周知広報を行っているところです。

それからもう一つ、直接、行政運営方針そのものに直接関係ないと思いますけれども、資料の説明だけさせていただきます。

資料3-6、労働契約締結時や求人を出すときに、労働状況の内容の改正、その辺りのリーフレットとなります。この辺は、労働基準法、パートタイム労働契約、それと…、3-6-2かな、次の緑のこちらは職業安定の改正の関係で、求人者、あるいは求人載せる場合、派遣、求人にも内容的には同じような改正になっておりますけれども、こういう形で来年4月から変わりますので、載せさせていただいております。

3-7ですけれども、フリーランスの取引に関する新しい法律ができましたということで、今年5月に成立した特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律で、来年の秋口に施行される形になっております。フリーランスの方が安心して働ける環境整備を行うための法律ですので、参考の資料として、今、紹介させていただきました。

以上で、説明を終わらせていただきます。

東労働基準部長 皆さん、お疲れ様でございます。労働基準部長の東でございます。

私からは、令和5年度の熊本労働局行政運営方針の政策目標Ⅱ、資料としては10ページになります。政策目標Ⅱの「多様な働き方を選択でき、安心して働き続けられる環境整備」のうち、②番の最低賃金につきましては当局でございますが、先ほど、雇用環境・均等室から説明がありましたので、私からは3番の安全で健康に働くことができる環境整備について、上半期、9月末までの推進状況を資料及び参考資料を元に説明したいと思います。

この10ページに課題が書かれておりますけれども、3段落目に記載されております通り、近年、増加を続けております労働災害、これが当行政の課題となろうかと思っております。こうし

た状況を踏まえまして、取り組みの③で健康で働くことができる環境の整備を推進することを掲げているところでございます。

この方針に基づきまして、行政運営方針を行った上半期の業績評価につきましては、2枚めくっていただきまして、15ページ、見開きの右のページになります。③番、安全で健康に働くことができる環境整備をしますというところの、まずは大きな鍵括弧で書かれております「熊本労働局第14次労働災害防止推進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」になります。

この資料15ページの冒頭、労働災害の発生状況を記載しておりますけれども、お付けしている資料の、飛びますが、4-1-2、表を付けてございます。こちらをご覧ください。こちらをご覧ください。こちらをご覧ください。この資料の一番左に、緑色の枠で「死傷者数」と書かれた欄がございますが、その一番下に9月末現在の死傷者数1,781人が記載されております。これは、令和5年度です。この右の枠に令和4年度がありますので、令和5年度の三つ隣に「1,835人」と書かれていますので、これを単純に比較すれば減っているということになります。その間にあります「新型コロナウイルス感染症による労働災害」がございまして、これを除きますと、それぞれの黄色い欄に「差し引き」という欄があって、下を見ていただきますと、令和5年が1,386人、令和4年が1,310人になりますので、この図で見えますと、前年度より76人増えているという状況が見て取れるかと思えます。

そして、令和5年の差し引きの欄に、数として色をお付けしておりますけれども、業種別で見えますと、社会福祉施設の159人、小売業の147人、道路貨物運送業の145人と、それぞれ全体の約1割強を占めている状況にございます。

また、資料をお付けしておりませんが、事故の型といたしましては、転倒、動作の反動、無理な動作、いわゆる行動災害、これが多く発生しております。全体の4割強を占めている状況にございます。さらに、こちらの資料にございませんが、高齢労働者の災害が多く発生しております。50歳以上で5割強、60歳以上で3割近くを占めている状況にございます。

こうした状況を踏まえまして、今年度策定しました5カ年計画でございます第14次労働災害防止推進計画に掲げました七つの重点項目を中心にですね、資料、ちょっと戻ってまいりますけれども、15ページに記載しておりますさまざまな取り組みを実施したところでございます。

今年度は、先ほど説明しましたように、社会福祉施設におけます行動災害、転倒、腰痛が多く発生している状況から、10月は全国衛生週間というものを展開しているところでございますけれども、ここにおきまして実施しました局長パトロールにおきましても、腰痛予防の取り組みといたしましてノーリフトケアの実践を広報するなど、県民全体で労働災害防止に向けて取り組むよう、意識の醸成を図っているところでございます。

この状況は、資料の4-1-4を見ていただければ、一番下に絵がありますけれども、こういうノーリフティングマシンを使って、労働災害を防止していきましようとして広く周知しているところでございます。

下半期の取り組みといたしましては、先ほど説明しました災害が多く発生しております社会福祉施設、小売業、道路貨物運送業を中心に、さまざまな取り組みを踏まえ、それを広く周知し、県民の安全指導を高め、労働災害の撲滅に向けて取り組むこととしているところでございます。

次に、ページをめくっていただきまして、16ページの大きな鍵括弧にございます「長時間労働の抑制」についてでございます。働き方改革関連法につきましては、順次施行されてまいりましたけれども、中小企業の中には、法令に関する知識や労務管理改善が必ずしも十分でないというところがございますので、改正法の遵守徹底のため、きめ細やかな相談支援を行っているところでございます。

また、時間外労働の上限規制の適用が猶予されております建設業、自動車運転の業務、医師などにつきましても、来年、令和6年4月から適用されますことから、集中的に説明会を開催いたしまして、改正後の周知徹底を図っているところでございます。さらに、各種情報から、時間外、休日労働時間が1カ月80時間を超えていると考えられる事業所、長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた

事業所に対しましては、重点的に監督指導を実施しているところでございます。

下半期のこれらの取り組み方針といたしましては、引き続き、中小、小規模事業所に対する相談支援、時間外労働の上限規制に対する説明会を実施していくこととしております。また、今年11月は、過労死等防止啓発月間でもございます。これに合わせて実施します過重労働解消キャンペーンにおきまして、過重労働が疑われる事業所への重点監督でありますとか、ベストプラクティス企業の取り組み事例を紹介するなど、長時間労働の抑制、過重労働による健康障害の防止に取り組むこととしているところでございます。

ベストプラクティス企業につきましては、先日11月16日におきまして、取り組み事例の収集を行いましたので、これを広く周知することを行う予定としておりますし、過労死等防止推進シンポジウムにつきましては、本日午後から、熊本テルサで開催をします。

そして、最後になりますが、16ページ下の方、大きく書いてあります「迅速かつ公正な労働保険の給付」についてでございます。労災補償業務につきましては、そちらに表を記載しておりますけれども、令和5年度、本年度におきましても、脳、心臓疾患、精神障害事案などの、いわゆる複雑困難事案と称しておりますが、こういった労災請求が高止まりの状況でございます。なお、新型コロナウイルス感染症についても掲載しておりますけれども、こちらの申請状況は大分落ち着いてきている状況でございます。

被災労働者に、迅速かつ公正な労災保険の給付を行うため、労働局と監督署が連携しまして、迅速、的確な事務処理に務めているところでございます。また、各種労災補償制度につきましても、局のホームページなどで周知、その利用促進を図っているところでございます。

下半期の取り組み方針といたしましては、引き続き、被災労働者に対しまして迅速かつ公正な労災保険の給付を行いますとともに、各種労災保険制度について広く周知を行い、労災補償制度を適切に利用していただけるよう、取り組むこととしているところでございます。

令和5年度上半期におけます実績評価並びに下半期の取り

組み方針につきましては、以上になります。引き続き、多様な働き方を選択でき、安心して働き続けられる労働環境の整備を局、署、一丸となって取り組んでいくこととしております。

労働基準行政に関する説明は、以上となります。

渡辺会長

ありがとうございました。では、ここから質疑、意見交換に入りたいと思います。事前に、公益代表委員の小野委員、それから公益代表委員の井寺委員からご質問をいただいておりますが、先ほど事務局の中で説明いただきました。

では、皆様、活発なご意見をいただければと思いますけれども、何かご意見、ご質問等ございますでしょうか。

では、園田委員、お願いいたします。

園田委員

お世話になります。連合熊本副会長の園田でございます。よろしくをお願いいたします。

私から、政策目標 I の人材確保、人手不足のところについて、少し確認をさせていただきたいと思いますが、これまでの説明の中では、分野といいますか、半導体だったりとか、人手不足の業種に関する説明をしていただきましたけれども、県内の地域差といいますか、T SMC の関係で北部の方は盛り上がっているような話はよく出るのですけれども、その反面、南部がという話も、少し、われわれの耳に届くところがありますので、実態として、県内の格差といいますか、地域ごとの格差があるかどうかについて、お聞かせいただければと思います。よろしくお願ひします。

渡辺会長

では、事務局から回答をお願いいたします。

植木職業安定部長

ご質問ありがとうございます。

すみません、今手元に県北と南部の差という数値は、ちょっと持っていないのですが、確かに北部につきましては、T SMC の進出によって、菊池所管内を中心にかなりの盛り上がりを見せている状況はあるかなと思いますけれども、一方その恩恵が南部にはまだ届いていないというのはあるかなと思っております。球磨とか水俣とかあの辺の地域に関しては、なかなかそういった波及効果が来っていないかなと思いま

すので、そういった意味では、県内で北部と南部での格差は出てきているのかなとは思っているところでございます。

渡辺会長

園田委員、いかがでしょうか。

園田委員

ありがとうございます。ちょっと感覚的な話で非常に申し訳なかったのですが、確かに人手不足の業種、それもあ
るんでしょうけれども、実態として、やはり南部の方も含めた
熊本として盛り上がっていくべきだと思っておりますので、
そうした実態があるようであれば、何らかのさらなる支援と
いいますか、そういったのもご検討いただければと思います。
どうぞよろしく申し上げます。

以上です。

渡辺会長

ほかに何かご意見、ご質問等ございますでしょうか。
では、乗富委員、お願いいたします。

乗富委員

乗富と申します。着座にて失礼いたします。

議事にはあまり関係ないかもしれないのですが、人材活躍と環境整備、どちらにも関わってくるので、意見としてお話をしたいと思うのですが、今、男性の育児休業については、世の中の方が何か頑張ってくださっているような気がするのですが、私たち働く女性の意見を聞くと、この看護休暇、これは、今、小学校就学前となっていると思うのですが、私の労働組合のある職場ですと中学校就学前までとか、中学校卒業をするまでというふうに拡充して有給で休むことができますけれども、今、私の周りでも、中学生を自分たち一人だけで病院にやるのかとか、薬剤師さんが「この人に処方を出せない。中学生一人で来ても出せない」と言われて、結局、休んでいかなければならないという問題が出てきます。

私たち、労働組合がある所は、それでどうやってか拡充していくのですが、大体の所は労働組合もなく、実際は小学校行く前までの看護休暇でどうにか対応していらっしゃる。本当に難しいなと思いますので、全ての人が働きやすくするためにというところで、こういうところを拡充していただきたいなと思います。

あと、2人以上で10日となっているのですけれども、3人でも10日だったり、4人でも10日だったりするような職場もあります。そういうところも、ぜひ見直していただきたいと思ひまして、今日の議事の中にこういった問題はございませんけれども、意見として、すみません、出させていただきます。

よろしくお願ひいたします。

渡辺会長 乗富委員、ありがとうございます。今、意見としてということでしたけれども、何か事務局からございますか。

北口雇用環境・均等室長 ありがとうございます。各制度とか法律の関係の分、いろいろあるかと思いますが、政策的な部分がありますので、意見として十分その辺は審議させていただきたいと思ひます。

渡辺会長 ありがとうございます。ほか。
斉藤委員、お願ひいたします。

斉藤委員 中小企業団体中央会の斉藤でございます。
配布されているこの資料の8ページですけれども、ここに「求職者支援制度による再就職支援」という枠がありまして、その中でデジタル分野における職業訓練、これの訓練開講数が19件で前年同期70%ぐらいで、ちょっと下がっているのですね。今の経済情勢といいますか、円安でエネルギー高、それから原料高ということで、非常に厳しい経営状況、中小企業の方には差し迫っているのですけれども。とは言いつつも、中小にとっては、例えば賃金の原資とか、設備投資の原資を稼ぐためには、生産性を上げていく必要があるということは、十分認識できているところですのでけれども、そういう中で、一つの解決策としてデジタルということが挙げられておるんですね。
ということで、ここのデジタルということから、協力に推進していただいているということは非常にありがたいと思ひているのですけれども、各企業にも調査をされているらしいですけれども、ただ、この訓練開講数が減っているという原因ですけれども、施策はいいんですけれども、中小企業たちが求め

ているデジタルへのスキル、知識、それと職業訓練の内容が果たしてマッチングしているかどうかというところは一つ気になるところでございますので、ニーズ調査までされているということで、全くマッチングしていると思うんですけども、来年度以降、仮にミスマッチがあるならば、ここをぜひお願いしたいというのが1点。

もう一点ですけれども、この冊子の方ですけれども、先ほどご説明がありました「令和4年度ハローワーク総合評価結果概要（類型別）」という表ですけれども、この中で全体評価ということで、令和2年から令和4年度の県内の各ハローワークの取り組みについてありました。類型2の「良好な結果」が宇城と菊池、2ハローワーク、それ以外類型3と思うんですけども、令和2年度がどういう調査でやったかということをし少し情報として教えていただきたいということと、宇城と菊池がどういう点で「良好な成果」に分類されたか、分かれば教えていただければと思います。

以上でございます。

渡辺会長

ありがとうございます。一つ目は、デジタル人材の訓練の内容と知識、企業が求める知識がマッチしているかということで、二つ目は資料の2-6の総合評価の4ページ目の表についてでした。事務局からお願いいたします。

植木職業安定部長

ご質問、ありがとうございます。

まず、1点目の訓練関係でございますけれども、委員がおっしゃられているように、実際の訓練内容と企業さんのニーズとかがマッチしているのかというところは一つあるとは思っております。実際、開講数が減っているのは、デジタル分野、例えばITとかデザイン関係のデジタル分野の訓練を開講しても、なかなか集まらないという実態が実はありまして、訓練生が望んでいるのは、そこまでのレベルではなくて、もっと例えばエクセルとかワードとかのレベルの技術を身につけたいということで、そこでちょっとミスマッチが発生しているのかなとは思っているところです。

なので、実際に、その企業さんからの訓練ニーズのアンケートなんかもやりましたので、来年度、少しその辺りも是正して

いければいいかなとは思っているところでございます。

それから、2点目のハローワーク総合評価につきましては、令和2年度の状況ですけれども、すみません、数字が今ないんですけれども、類型1はなかったんです。類型2が、ちょっと減ったと。確か4所ぐらいあったんだけど、今回2所に減っているという状況でございました。

今回、宇城と菊池がなぜ良好な成果になったのかですけれども、これ、ハローワーク総合評価、項目がすごく分かれていまして、細かく点数化されているんですね。ある取り組みをしたら何点とか、これをやらなかったらゼロ点とかいう、日々の業務の取り組みの細かい指標があるんですけれども、そういったもので、宇城と菊池はかなりいろんな細かい取り組みを積み重ねた結果というところで、実はあるんですけれども、ほかのハローワークは、例えば月に事業所を何件訪問しなさいとかそういうのも点数にあるんですけれども、そういったものがなかなか所の体制とかもあって、実際の目標値にまでいかなかったとかで点数がつかなかったとか、そういう細かい取りこぼしが多々あったんですけれども、菊池と宇城に関しては、そういった取りこぼしもなく、きちっとその目標のものを取っていったというところで点数が積み重なって、類型2に入ったというところでございます。

斉藤委員

分かりました。ありがとうございました。

渡辺会長

私も、今のハローワークの総合評価に関してですけれども、全国的にみても、ちょっと熊本は平均よりも低い評価だということと、令和2年と比べても低くなっているということですが、問題点、今、おっしゃっていましたが、今後、何か改善のためにどういうふうにしていこうといったことは、具体的に策を何か検討されていますか。

植木職業安定部長

はい。取りこぼさないというところを徹底してやっていこうと思っていて。だから、さっきちょっと例に出した、月に事業所を何件訪問しなさいとかという目標があるんですけれども、そういったところは所のその体制もあるんですけれども、工夫をすれば必ずできる目標なんですね。

なので、細かい指標を取りこぼさなくて、例えば、次のページにありましたハローワーク宇城が全国で優勝しましたというのがありましたけれども、ああいうのも得点にはすごくなるんですけれども、こういうのはなかなか、そうそう各所でできることではないですけれども、こういった大きな取り組みではなくて、細かい取り組み、事業所を訪問する件数であるとか、紹介の件数だとか、そういう細かい取り組みを積み重ねることで評価は上がっていきますので、そういったものを各ハローワークには徹底してやるようにという指示をしてこうとは思っております。

渡辺会長

ありがとうございます。人員もあるので無理のないように、だけれども、できるところで対応するということですかね。ありがとうございます。ほか何か。

では、小葉委員お願いいたします。

小葉委員

ハローワーク総合評価の件に関しましては、いろいろ大学でも印象評価等々受けることがありまして、大変な業務なので、報告書を書くのも無理のない範囲でやっていただければと思っております。

そういう中でも、コンクール、業務改善で優勝されたということは、素晴らしいことだと思いますので、感謝の敬意を表したいと思っております。ありがとうございます。

質問1点ですけれども、幾つかの産業において、労働市場が非常にタイトになっているということですが、このことによって、労働市場が幾つかの産業分野でタイトになったことで、誰が困っているかを考えると、労働者の方としては労働市場に労働需要がありますので、マッチングの問題はありますけれども、就職はしやすくなっているということで、労働者の方はそんなに困ってないかなと思うんですけれども、一方で一番困っているのは、多分、県内の既存企業。特に中小企業の方々が人材が確保できないという困難があるということで、それに対して、労働局さんとしてもいろいろな支援をいただいているところですが、新卒に関してお伺いしたいんですけれども、県内の既存企業さん、もちろんデジタル人材に関して、半導体人材に関して確保したいということですが

れども、この新卒の人についても確保したいと思うんですね。

先ほどご説明では、二つの政策目標に分けて説明をされたところがありますので、2番目の政策目標、多様な人材確保という点では、新卒に関するお話もあったんですけども、県内の幾つかの産業において、労働市場がタイトになっているということに対して、新卒をうまく配分していくということに関しては、何か対応をされているところでしょうかというのが、質問でございます。

渡辺会長 では、事務局からお答えありますでしょうか。

植木職業安定部長 ありがとうございます。新卒をうまく配分というのは、その業種ごとにとということですかね、偏り…。

小葉委員 紹介とか、例えば業種の説明会のようなものをされていたと思うんですけども、それをハローワークさんがやっているということで、なかなか新卒を対象にしてないように思えたんですけども、新卒も含めて業界のこういう仕事ですよということを説明していただけるような機会があればいいのではないかなと思います。

東労働基準部長 なるほどですね、分かりました。確かに、新卒に関しては、一部のハローワークで、例えば建設業とかの魅力をアピールする説明会とかというのを新卒者向けにやるとかというのはあるんですけども、それを個別の業種に向けては、多分、一つのハローワークでやっていることぐらいなんですね。

あとは、全体的な地場企業のあらゆる業種を集めての説明会というのをやっているハローワークもあるんですけども、例えば介護分野に特化して、新卒の方の説明会をやったりとかっていうところまでは、ちょっと今はやっていないと思うんですね。

小葉委員 新卒の就職については、さまざまな民間企業によるマッチングのシステムとかもありますので、なかなか労働局さんが手を出さなくてもいいかもしれないんですけども、例えば大学でいろいろ学生の相談にのったりということもしていた

だいているということですので、学生の就労支援と同時で産業間のマッチング、労働需給のバランスを調整するという視点でも、ちょっとこういった労働供給が足りてない分野への誘導というか、そういったこともしていただけるといいのかなと思っていました。

すみません、以上です。

渡辺会長

ありがとうございます。私から。今回、最賃がかなりの上げ幅になっているんですけども、それぞれ、委員の皆様のお立場で、どんな感じで感じていらっしゃるのかなというのを聞けたらいいなと思っていたんですけども、いかがでしょうか。まだスタートしたばかりなので、何か動きとしてはないかもしれないんですが、いかがですか。例えば、使用者委員の皆さん、何かこういう相談が結構あるとか、何か企業側からするとか、何かありますか。

では、岩永委員お願いします。

岩永委員

10月8日から改正されましたけれども、特に898円に上がったということで具体的な話は聞きません。ただ、今朝の熊日さんの朝刊、あつまるホールディングスさんのTSMC絡みがありますね、進出に関する雇用情報というのが出ておりましたけれども、やはり一気に最賃が大幅に上がったことで、それに合わせて、当然、小さな企業も賃金を上げなくちゃいけない。でも、上げきれない企業もいて、もう、それで十分労働力が確保できずに、ずるずるとまた悪循環に陥っていくというところがあるようですねみたいな記事が、確か今朝の朝刊に出ていたと思います。

特に、菊陽界限ですね。そういう意味で、影響が少しずつこれから出てくるのかなと。ただ、賃上げの問題に関しましては、今年限りの問題ではなくて、多分、来年以降も続くわけでしょうから、いろんな助成金とかそういうのを活用しながら、使いやすい、そういうシステムができればいいのかなと思ってはいるんですけど。

以上です。

渡辺会長

ありがとうございます。

岩永委員 それと、すみません。ついでにと言っちゃなんですが、私から一つ。ちょっと、これも質問ですが、6 ページの下の方で、下半期の取り組み方針に新規学卒者への就職支援がございませぬ。この中で、「高校生のための就職フェアを10月16日に開催」と書いてございませぬけれども。すみません、ちょっと私勉強不足ですけれども、これは、毎年されている事業でしょうか。

植木職業安定部長 毎年やっているものです。

岩永委員 そうですか。この参加事業所が62社、参加生徒数48名ということで、大体、例年こんな感じなんですかね、特に、高校生さんのこの参加数というのは。

植木職業安定部長 そうですね、もう採用選考が始まって以降なので、既に内定とかが出ている学生さんは来ないというところになりますので、概ね大体これぐらい。

岩永委員 これぐらいということですか。そうですか。頂いた資料の2-2の新規高卒予定者の動き、若干ですけれども、まだ内定率が、前年から落ちている、わずかですけどね。そういう状況もあるものですから、高校生の参加率はこんなものかなということで、ちょっとお聞きしたところでございませぬ。周知はもちろん、県内の高校生には、全て学校には、されるわけですよ、当然。

植木労働安定部長 そうですね。やっております。

渡辺会長 ありがとうございます。先ほどの最低賃金の話と、今回の資料の3-4のところ、業務改善助成金が活用されているとありますけれども、実際、周知としてはどうなんでしょうか。足りているのかなという。ホームページに掲載しているけれども、自分で情報を取りに来ない方たちの周知という形では、何かしていただいているのかというのは、いかがでしょうか。

ここで、プレスリリースとかの自治体、経済団体、金融機関

へのメール等々は、今、取られているという状況で。

北口雇用環境・均等室長 各団体と、そちらのホームページの掲載と、こちらで各自治体とかいろんな団体に、メールでいろんな情報を流すというふうに改善したところまでは、お流ししているところですよ。

渡辺会長 ありがとうございます。今回、結構大幅な賃上げになったところからいうと、もう少し申請があってもいいような気がしているんですけども、それほど、現時点では申請が多くないのかなと思って。使いたい人に制度が行き届いていないという問題なのか、それとも、これって目先のことだけなので、上げてしまった後を考えるとなかなか踏み切れないことなのか、どっちなのかなどと思いながら見ていたところでした。
何か、その辺りございますか。

北口雇用環境・均等室長 その辺りの分析は、分からないですけども、最低賃金の業務改善助成金そのものは、賃金を上げるためというよりも、業務のいろんな設備投資をして、それに助成金を出します。それによって生産性を上げる、後々、ずっと賃金が上げられるように。最低賃金の内容としては、当然、会社の中の最低賃金を30円以上上げるとそういう条件はありますけれども、基本的には設備投資をして生産性を上げてくださいというものになりますので、もしかしたら、その辺りが使うのが、なかなかマッチしないところがあるのかもしれない。そこは、いろんな体制で相談があれば、働き方支援センターとかでいろんな相談とか受けるような形にしておりますので。

渡辺会長 ありがとうございます。岩永委員からも、先ほど話もありましたけど、やっぱりいろいろ半導体企業が入ってきて、既存の県内の企業が賃上げで、もう苦しくて人が集まらなくてとかというので、何かそこにしわ寄せが出てしまうといけないなというのがあって、何とか全体として、上がっていくようにということで考えられるのかなということで質問をさせていただきました。
では、小野委員。

小野委員 それに関連しておりますが、先ほど質問をさせていただいた年収の壁対策があります。ここに資料も、これは法令上関係制度だとは思いますが、最賃が上がったことで、より意識されている方も少なくないという、うちの社でもアンケートにも出ておりました。

今のところ、例えば、労働局に相談であるとか反応であるとか、このパッケージを使用して年収の壁対策を活用したいという相談がどのくらい寄せられているか、分かりましたら教えてください。

植木職業安定部長 ありがとうございます。キャリアアップ助成金の新コースの問い合わせについては、日々1、2件は来ているところではあります。実際に、キャリアアップ計画を既に出されている所が16件ほどございまして、影響としてはそういうところでございます。

小野委員 ありがとうございます。その数は、多いと判断されていますか。少ないと判断されていますか。

東労働基準部長 多分、労働局とかは分からないんですけども、私の感覚だと正直もっと来るかなと思ってまして、電話とかももっとバンバン来るかなと。コールセンターを設けておりますので、そちらにいつているという分もあるんですけども、もう少し反響があるのかなと思っていたんですけども、現状、まだ計画届がそこまでついてないというところかなと思ってます。

渡辺会長 ありがとうございます。
では、徳富委員お願いいたします。

徳富委員 幾つかあるのですけれども、一つ目がお願いです。資料3-3にハラスメントを許しませんという周知を事業所へやっていただいておりますけれども、われわれも労働相談を受けている中で、一番多いのがハラスメントの相談ですので、ぜひ紹介していただきたいと思います。企業からの相談もご

ございますけれども、最近は、自治体からの相談も幾つかあって
いますので、ぜひ民間企業だけじゃなくて、自治体にも併せて
「ハラスメントは許しません」を周知していただきたいと思っ
ています。

それから、提案ですけれども、「えるぼし」がよその県より多
いということですが、まだまだ増やしてほしいと思いま
す。「くるみん」もどうなっているのかというのがあるんです
が、熊本県には蒲島知事ご自慢のブライ企業制度がござい
まして、おそらく400社近いと思いますが、現在えるぼし、く
るみんそれぞれ20社もないと思います。「えるぼし」「くるみ
ん」の認定を受けることができない企業が、ブライ企業の認
定を受けていいのかなと思っています。ブライ企業について
は、「えるぼし」「くるみん」を取ってもらうように、熊本県に
働きかけてもらえないかなと思っています。

それから、先ほどIT関係の人材不足の話がありましたけれ
ども、個人的に思っているのは、特に女性の優秀な方は薬剤師
さんを目指される理系の方が多いと思うんですけれども、薬剤
師ばかりに偏らないように策が講じられないのかなというこ
ことを思っています。

それから、最後に、これは質問ですけれども、来年度から建
設業、運輸業、医師の時間外の制度が変わるということです。
ちょっと前に若手の医師の方の自殺の問題が出ていましたけ
れども、勤務医の長時間労働の見た目を減らすために、時間外
勤務でなくて宿直に変えて、実際は診療行為をかなりしている
のに表面に見えないようにするということが新聞等でも見る
んですけれども、その辺に対する対策というか「時間外するな、
するな」ということで、返ってそれが実際の医師の働いている
状況を見えなくする危惧があるのですが、それに対する対応が
あれば、教えていただければと思います。

渡辺会長

ありがとうございます。ご要望とご提案が三つと、今の質
問がありましたけれども、事務局からご回答をお願いします。
す。

北口雇用環境・均等室長

雇用環境・均等のハラスメントの関係で、確か
に相談とかいろんな形で、昨年度と今年を比べると増えて

きています。多分、今年になって急にそれが発生して多くなつたというよりも、以前からそういうのがあって、今までどこに相談したらいいか分からない方が、多分、いろいろ相談してこられるのかなという感があります。そういう意味では、どんどん相談というのは必要ですし、いろんな窓口に相談してもらいたいし、する必要があると、引き続き、啓発等を進めながら、取り組んでいきたいと思えます。

それで、申し訳ありません、自治体にはうちの本省といろんな所管の関係で指導権限がありませんので、民間には当然しますけれども、自治体から連絡があれば、こういうのがありますよという参考とかは可能かと思えますけれども、ぜひ、というのはなかなかこちらからは難しいというのが一つあります。申し訳ございません。

「えるぼし」「くるみん」の関係、まさにその通りで、いかに知ってもらうか、どういう制度か、どんなメリットがあるかによって申請して、どんどん取っていただきたいという形と、いろんなところで大学生とかの講習会に行ったときには、「くるみん」と「えるぼし」は女性活躍のデータベースというのがある、そこの会社がどういうことをどういうふうにするのか、その辺りを一つの指標として見るのもいいんですよとは周知しておりますので、データベースの活用をしていきたいなと思えます。

ただ、そういう相談で来られる方、「取りたいんですけども」と相談に来られる分について、「まだ一般事業主行動計画を立てていません」と言う所が結構ありますので、当然、まだ義務化になっていないところ、まずはそこから立ててくださいというところも当然あります。

いずれにしろ、うちの方でもホームページとかいろんな所に広報したり、認定式で周知広報を務めているところで、引き続き、周知をしていきたいと思っております。

東労働基準部長

それでは、来年4月から適用になります適用猶予業種の上限規制のお話をいただきました。ご存じの通り、建設業、自動車運転、医師が適用になっていくわけですけれども、当然、法令を遵守していただく必要がございますので、まずは実態を法令に合わせるんだという上限ですので、それ以下

にさせていただくというところがございます。

その事実を変えずに、関係書類等々を改ざんと言うんでしょうか、変更するのはあってはならないと思いますので、そういうのであれば、労働局、監督署へご相談をいただければ、運用方針、今日の資料にも取組として書いてありますけれども、そういうものが疑われるところについては、順々の監督するというふうにしておりますので、ぜひ、そういう場合は情報提供をいただければと思います。

渡辺会長

よろしいでしょうか。あとは、女性で薬剤師を目指す人が多いけれども、バランス的な、というお話ありましたけれども、これはよろしいですかね。

では、ほか。そうですね、今回の運営方針政策目標に関してのご意見、高木委員お願いいたします。

高木委員

資料の7ページに職業安定部長からのご説明があったところだと思いますけれども、外国人に対する支援のところ、今年も取り組みされていると思うんですけれども、「外国人求職者の個々のニーズを踏まえた就職支援を引き続き実施」ということで挙げられているんですけれども、個々のニーズというところで具体的にどういったものがあるのかというのと、具体例の出来る限りの紹介をしていただけると、例えば宗教的な配慮をしてほしいとか、言語的な問題であるとか、どういうものがあるのかなというのを分かる限りで教えていただくとありがたいというのと、そのニーズに関して、熊本県での就職を希望する外国人労働者の方には、何か特徴があるのか、全国的に見たところとの比較という点を、もし分析等をされていらっしゃいましたら、お答えいただきたいなど。

TSMCの影響もありますので、ある国に偏った外国人からの就職の希望があるんだとすれば、特徴が出てきているのかなと思いますので、その点をお伺いしたいというのが1点でございます。

もう一点が、これは質問というか、意見というか、書き方というかですけれども、労働基準部長様からご説明いただいた資料4-1-2ですが、労働災害の発生状況について、

個別の数字とさらに新型コロナウイルス感染症が発生したときの分を差し引いて、それ以外の災害の発生状況をつぶさに紹介していただいている、大変ありがたいと思うんですけども、小売とかが多くなってくる分には、実際の従業者数が相当多いというところもあると思いますので、発生率の中で上位の分野というものを教えていただけるとありがたいかなと思います。

できれば、次回、こういった資料を出していただくとき、発生率の方を表の中に組み込んでいただけるとありがたいかなと思ひまして、質問がてらお尋ねいたします。

以上です。

渡辺会長

ありがとうございます。では、事務局からお願いいたします。

植木職業安定部長

ご質問、ありがとうございます。外国人の件で1点目のご質問ですけれども、個々のニーズにつきましては、宗教的なものというのはあまり聞いてはいないです。実際に、就労の形態とか就業時間とか、あるいは言語的なものとか、そういったところにはいろいろお話はあるところではありますけれども、それも人によって、外国人だからということでは、そこはないんですけれども、個々に違うのでお話を丁寧に聞きながらというところになると思います。

熊本で何か特徴的なものというところは、今のところ、全国的なものと違うかという、顕著なものは特段、今は出ていないところですね。ただ、今後、TSMCの進出等々で、また外国人労働者が増えてくる中においては、いろいろなお話が出てくるのかなとは思っておりますけれども、現状、そこまでなにかというところはないです。

東労働基準部長

それでは、高木委員から災害の統計の在り方をご提案いただきましたので、大変申し訳ないんですけれども、数値は災害発生率、要は就業に対する度合いを持ち合わせておりませんので、今後、そこを踏まえて、占有率は表にはしていませんけれども、思っただけなんですけれども、発生率という観点で欠落していたようですので、次回からはその辺も

踏まえた資料作りに務めていきたいと思います。
貴重なご意見、ありがとうございます。

渡辺会長

よろしいでしょうか。皆様、活発なご意見、ご質問、ありがとうございます。ちょっと、時間の関係がございませので、この二つ目の令和5年度労働行政運営方針施策目標進捗状況についての質疑、意見交換については、ここで終了とさせていただきます。

議事の3、その他ですけれども、何か、ここで委員の皆様と共有しておきたいこと等ございませでしょうか。よろしいでしょうか。

では、事務局から何かございませでしょうか。

佐藤雇用環境改善・均等推進監理官 事務局から、2点ほど連絡がございませ。

まず1点目が、前田から説明をいたします。

前田雇用環境・均等室長補佐 事務局の雇用環境・均等室の前田です。

熊本地方労働審議会運営規定についてのご連絡ですが、昨年度、この会議で渡辺会長からもご意見をいただきまして、整理が必要ということで、今回のこの会議で整理したものの案のご提示がちょっとできれば良かったんですけども、ちょっと精査が必要でしたので、厚生労働省の方で地方労働審議会運営規定準則というひな形を示されていますので、それをベースに、この熊本独自に必要な箇所を加えたりしながら案を作成させていただいて、委員の皆様のご意見をお伺いしながら完成させていきたいと思っておりますので、よろしく願いいたします。

本日は、この連絡だけです。よろしく願いいたします。

渡辺会長

ありがとうございます。改正が繰り返されているということで、ちょっとほかのところとの齟齬（そご）が出てきたりしたので、そこを見直してもらっているというものになります。

ほかに事務局からございませか。

佐藤雇用環境改善・均等推進監理官 第2回目の審議会につきましては、例年3月中旬から下旬を予定しておりますので、またメールで日程調整表を送付いたしますので、よろしくお願いいたします。

事務局からは、以上になります。

渡辺会長

ありがとうございます。皆様、今日も議事進行にご協力いただきまして、また活発なご意見いただきまして、ありがとうございました。

それでは、議事が終了いたしましたので、議事進行を事務局にお返しいたします。よろしくお願いいたします。

佐藤雇用環境改善・均等推進監理官 委員の皆様には、長時間にわたる審議、ありがとうございました。

最後に、労働局長から一言申し上げます。

新田労働局長

皆様、大変ありがとうございました。活発なご意見をいただきましたので、いただいたご意見につきましては、今後の業務に生かしてまいりたいと考えているところでございます。

特に、熊本県下、TSMCの関連の影響は非常に大きいものがありましたので、それがデメリットにならないように配慮しつつ、運営を維持するとともに、出来る限り、多くの県民の方々にもメリットになるように、労働行政の立場から取り組んでまいりたいと思いますので、ぜひ、引き続きよろしくお願いいたします。

長い間、ありがとうございました。

佐藤雇用環境改善・均等推進監理官 それでは、これもちまして、令和5年度第1回熊本地方労働審議会を終了いたします。本日は、ありがとうございました。