

令和6年度第1回 地方労働審議会議事録

令和6年11月11日(月) 14:00~16:00

熊本地方合同庁舎 A棟1F 共用会議室

○監理官

定刻より少し早いですけれども、只今より令和6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・均等室の濱田と申します。よろしくお願いたします。それでは着座にて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地方労働審議会の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、12名の皆様に御出席いただいております。従いまして地方労働審議会令第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報告いたします。

次に、委員の皆様の御紹介についてです。お手元のレジユメの2ページに委員名簿をお配りしております。

なお、新任の委員の方がいらっしゃいますので御紹介させていただきます。使用者代表西尾委員、熊本県中小企業団体中央会専務理事でいらっしゃいます。西尾委員一言お願いたします。

○西尾委員

中央会の専務理事の西尾でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

○監理官

そのほかの皆様は、この委員名簿により紹介に代えさせていただきたいと思っております。よろしくお願いたします。

なお、本日は公益代表の井寺委員、岩下委員、小葉委員、労働者代表の園田委員、使用者代表の甲斐委員、永田委員の6名が欠席となっております。それでは局長の金成より御挨拶を申し上げます。

○労働局長

熊本労働局長の金成でございます。

渡辺会長をはじめ、委員の皆様方におかれましては、御多忙な中、本審議会に御出席をいただきありがとうございます。

また、日頃から、労働行政の運営につきまして格別の御理解と御協力をいただいておりますことに、この場をお借りして厚く御礼申し上げます。座らせていただきます。

さて、令和6年度の労働行政につきましては、「地域産業の変化を踏まえた人材の確保支援と活躍促進」と「誰もが安心して働くことのできる魅力ある職場づくりの推進」の2つの政策目標を最重点として掲げ行政運営を行っております。

1点目の人材の確保支援と活躍促進につきましては、企業進出等が相次ぐ半導体関連産業をはじめとした人手不足分野での人材の確保を図るとともに、女性や高齢者など多様な人材がその能力・経験を十分に発揮し活躍できるよう地域の実情に応じた雇用対策を行い、さらにはリ・スキリングによる能力向上支援、労働移動の円滑化を推進することとしたものです。

また2点目の魅力ある職場づくりの推進につきましては、熊本県最低賃金につきまして、その周知や履行確保を図るとともに、持続的な賃上げの実現に向け、業務改善助成金をはじめとする各種支援の活用や同一労働同一賃金の遵守の徹底などに取り組むこととしております。

また、建設、自動車運転、医師等に対して時間外労働の上限規制の周知や支援、労働災害防止対策を推進することとしております。

我が国は、人口減少、急激なデジタルの推進、物価上昇など、大きな時代の変化に直面しておりますが、こうした変化をしっかりと捉えた上で、雇用・労働施策を戦略的に展開することが、今後の労働局の重要な役割であると考えております。

本日は年度当初に掲げた2つの政策目標に係る上半期の実績と評価及び下半期の取組方針を中心に説明させていただきます。熊本労働局としてのさらなる効果的な取組に資するため、委員の皆様方におかれましては、忌憚のない御意見を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。

○監理官

ありがとうございました。では、以降につきましては、地方労働審議会令第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、よろしく願いいたします。

○渡辺会長

渡辺です。本日は皆様御参加いただきましてありがとうございます。物価高と熊本では労

使それぞれお考えあったと思うんですけど、最低賃金が今までにない大額の引き上げがあったり、半導体関連の産業の人手不足というような話がありまして、公労使の皆様いろいろな御意見を伺いたいと思っておりますので、よろしくお願いいいたします。着座させていただきます。

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規程第6条第2号により、原則として公開ということになります。

事務局から資料の説明をお願いします。意見交換もしっかりとしたいのでなるべく事前をお願いしている時間で御説明いただければと思っておりますので、事務局の方御協力よろしくお願いいいたします。

○監理官

資料について説明させていただきます。お配りしておりますのは、審議会のレジюме、令和6年度熊本労働局政策目標進捗状況等について、審議会運営規定改正（案）、関係資料ファイルの4つになります。関係資料ファイルの最初に配付資料一覧、各資料にインデックスをつけております。資料1は令和6年度熊本労働局行政運営方針の概要、資料2は職業安定部関係資料、政策目標Ⅰの関係、資料2-1から2-6。資料3は、雇用環境・均等室関係資料、政策目標Ⅱの①②関係資料、3-1から3-6。資料4は労働基準部関係資料、政策目標Ⅱの③の関係、資料4-1-1から4-2-6となります。

なお、政策目標進捗状況の資料については、お手元の資料が最新のものとなりますが、事前に委員の皆様にお送りしたのから、3か所変更がっておりますのでお知らせいたします。1か所目、4ページ目の真ん中の囲み、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のパーセンテージが65歳以上と60～64歳の就職率がそれぞれ変更になっております。2か所目15ページの下の方です。個別労働紛争解決援助制度の実施状況等の1段目の相談件数と2段目の民事にかかる相談件数と内訳が変更になっております。3つ目は18ページの長時間労働が疑われる事業所への調査件数の数字が変更になっております。資料の説明は以上になります。よろしくお願いいいたします。

○渡辺会長

それでは議事に入ってまいります。1つ目の令和6年度労働行政運営方針政策目標進捗状況等について、政策目標Ⅰ、Ⅱを一括して御説明していただいた後、質疑・意見交換を行うこととしたいと思います。なお、各部室からの説明の中で、事前に委員の皆様から質問いただいている部分がありますので、その回答も含めて御説明をしていただきたいと思います。

では、説明よろしくお願いたします。

○職業安定部長

職業安定部長の植木でございます。私からは政策目標 I について御説明をいたしたいと思っております。着座にて失礼いたします。

お手元に議事 1 令和 6 年度行政運営方針政策目標進捗状況等についてという資料、こちらを御用意ください。医療・介護を始めとしました従来からの人手不足分野に加えまして、熊本におきましては、半導体関連産業も活況を呈する中で、人材確保が困難な状況が続いております。このような状況を踏まえまして、今年度は資料の 1 ページ目の下の方に記載しておりますけれども、3 つの取組を実施しているところでございます。

これから各取組について実施状況の説明をさせていただきますけれども、まず直近の雇用情勢についてお話をしたいと思います。

資料の 2 - 1 を御覧いただけますでしょうか。一般職業紹介状況令和 6 年 9 月分の資料でございますが、一枚めくっていただきまして、労働市場の概況を御覧いただけますでしょうか。まず丸の一つ目、求人倍率の動向ですけれども、9 月の有効求人倍率は前月と変わらず 1.23 倍となっております。水準としましては全国平均とほぼ同水準で推移をしているという状況でございます。次に丸の二つ目ですけれども、求人の動向ですが、新規求人数は前年同月比で 19 カ月連続で減少している状況にあります。

全体としましては、昨年はコロナ 5 類移行後の人流増加に対応するための求人増加がありまして、その反動で今年は減少している傾向にありますけれども、製造業のうち、特に半導体関連求人が増加をしております。半導体関連企業への派遣求人も増加をしている傾向が見られます。インバウンドを含めました観光客の増加などによりまして、宿泊業や飲食サービス業など観光関連業種の求人も堅調に推移をしている状況でございます。

次に丸の三つ目、求職の動向ですが、新規求職申込件数は 9 月は 2 か月ぶりに増加をしましたがけれども、現在のところ特段大きく増加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、熊本県の雇用情勢は堅調に推移をしているというふうに判断をしております。

続いて資料 2 - 2 を御覧ください。令和 7 年 3 月県内の新規高等学校卒業予定者の職業紹介状況についてです。

まず①の求職者数ですけれども、求職者数については就職希望者数全数と県内希望者数とも対前年で増加をしているところでございます。こちらは卒業予定者数が増加をしている

ということが要因と考えております。

続いて③の求人倍率ですけれども、県内求人倍率は 3.72 倍となっております、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。長期的な人手不足や従業員の高齢化などから、企業の採用意欲は非常に高い状況にあることが高い求人倍率の要因であるとと考えております。

続いて⑤の就職内定率ですけれども、就職内定率は 9 月末時点としては 48.2% となっております。だいぶ低いなというふうに感じられるかもしれないのですが、選考開始が 9 月 16 日からでございますので、9 月 16 日から 9 月末までに内定が出た数字の集計ということで低い数字になっておりますが、9 月末時点の数字としては、平成 2 年度以降 12 番目に高い水準でございます。雇用情勢の御説明は以上でございます。

続いて各取組の状況説明をさせていただきますので、お手持ちの資料に戻っていただきまして、2 ページ目をご覧ください。取組の①でございます。半導体産業をはじめとした人手不足分野における人材の確保支援についてです。

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、労働局において月 1 回半導体関連求人情報誌を発行しております、熊本県の東京事務所や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 8 月 2 日に半導体関連企業説明・就職相談会をグランメッセにて実施しまして、38 の事業所と 562 人の求職者の方に御参加をいただきました。本イベントの周知には地元の各自治体をはじめ、福岡労働局の各ハローワークや、熊本県の東京事務所、大阪事務所などにも御協力をいただき、広く周知広報を行っております。

ここで阪本委員より事前に質問をいただいております。就職相談会で参加求職者 562 名中、就職に繋がった人数は何人かという御質問でございました。この就職相談会は半導体関連企業への更なる理解促進を主な目的としておりますため、今回面接会という形式をとっておりません。そのため、求職者が参加するにあたって、ハローワークへの求職登録というのは求めておりませんので、不特定多数の方が参加をしているという状況にありますので、参加後に就職に結びついた人数についてはフォローアップができていないという状況でございます。

次に医療、介護、保育、建設、運輸、保安分野における人材確保の推進でございますけれども、こちらについ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、そちらでの取組としまして、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、その結果を踏まえた職業相談や情報提供を実施しているところでございます。また、求人者への支援としましては、求職者アンケートの結果を求人者に提供して、

訴求力の高い求人票の作成などの参考としてもらっているところでございます。

ここで阪本委員より質問をいただいておりますが、求職者ニーズのアンケート結果がどうであったか、また重視する項目の上位はどんなことがあったかという御質問をいただいております。令和5年度に人材不足分野への就職を希望する求職者 3,189 名に対しまして応募先選定理由として最も重視するものというアンケートを行ったところ、最も多いものとしては賃金面を重視するという答えが 19.3%で最も多い状況でした。続いて社会保険・労働保険に加入できるかどうかを重視すると答えた方が 12.7%、その次が、仕事内容にやりがいを感じられるかを重視すると答えた方が 10.2%という結果でございました。

続いて本文に戻っていただきまして実績でございまして、3ページ目を御覧ください。

人材不足分野の就職件数実績ですけれども、年間目標に対し進捗率は 48.6%となっております。9月末の進捗率目安であります 50%には届いてないというところでございまして、けれども、昨年同期の実績よりは上回っている状況であり、堅調に推移をしているというふうに判断をしているところでございます。

ここで小野委員から事前の質問をいただいておりますが、人材不足分野の就職件数については、半導体関連と医療・介護等を併せた数字でしょうか。併せていなければ、半導体関連の実数を教えてほしいという御質問でございまして、この就職件数につきましては、医療・介護等のみの就職件数で半導体関連は入っておりません。半導体関連の就職件数ですけれども、半導体関連産業は、非常に裾野が広く、半導体製造メーカーだけではなく、半導体材料メーカーであったり、半導体商社であったり、あるいは半導体企業への派遣なども、半導体関連産業に含むということで、日本標準産業分類で半導体産業という産業分類がないということで、半導体関連の就職件数をお示しするのが非常に難しい状況ではあるのですが、半導体関連を多く含む産業であります電子部品・デバイス・電子回路製造業の上半期の充足率は 8.1%という状況です。求人数が 1,043 人、就職が 85 人となっております。産業全体の充足率が 14.2%となっておりますので、半導体関連についてはなかなか充足が厳しい状況にございます。先程触れましたが、半導体関連の企業説明会を昨年から開催し、ある程度半導体業界に対する理解促進は進んだのかなというふうに思っておりますので、今後はいかにマッチングを向上させるかというところを現在検討している段階にございます。

続きまして、本文に戻っていただきまして、人材不足分野に対する下半期の取組方針でございまして、半導体関連産業における人材確保支援につきましては、今年の8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回目を令和7年1月にグランメッセ熊本で開催することにいたしました。今回も多くの方に御来場いただけるよう、各八ローワークや関係自治体等と連携をして周知広報を行ってまいります。また、医療・介護・保育等における人

材確保につきましては、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や介護職の魅力発信の取組などを行ってまいりたいと考えております。

続いて4ページでございます。取組の②でございますが、多様な人材の就労支援・活躍促進についての上半期の実績と評価でございます。

まず高齢者の就労・社会参加の促進についてでございます。こちらは70歳までの就業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、職場見学などを行っているところでございます。

続いて実績でございますが、高年齢求職者の就職実績ですけれども、65歳以上の就職率、60～64歳の就職率ともに目標を上回っているという状況でございます。高齢者雇用は堅調に推移をしていると判断をしているところでございます。

続いて、障害者の就労促進についてです。こちらについては、採用準備段階から職場定着まで一貫したチーム支援を実施し、多様な障害特性に応じた就業支援を実施しているところでございます。

続いて実績ですが、障害者の就職件数は年間目標に対して進捗率は50.2%と半期目標目安の50%を超えておりまして、前年同期も上回って推移をしており、障害者雇用は堅調に推移をしていると判断をしております。

続いて外国人に対する支援についてです。こちらは多言語音声翻訳機などを用い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を実施しているところでございます。

実績ですが、5ページを御覧ください。外国人労働者雇用事業所訪問指導件数ですけれども、年間目標に対して9月末時点では進捗率は59.3%と堅調に推移をしているというふうに判断をしているところでございます。

続きまして就職氷河期世代の活躍促進についてです。こちらはハローワーク熊本に設置しております就職氷河期世代専門窓口におきまして、専門担当者で構成するチーム支援、それから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。

その実績です。正規雇用に関わった就職氷河期世代等の件数につきましては、年間目標に対する進捗率は47.3%と若干進捗が遅れが見られるところでございますが、就職氷河期世代専門窓口を中心に今後もきめ細かな取組を進めてまいりたいと考えております。

続いて新規学卒者への就職支援でございますが、こちらは大学等と連携した就職セミナー

や不安感の軽減を図るための臨床心理士の相談を実施しているところでございます。

実績につきましては、記載のとおりセミナー開催回数などの実績を載せているところでございます。

続いて6ページ目を御覧ください。非正規雇用労働者・フリーターへの就職支援についてでございます。こちらにつきましては、求職者担当者制による個々の状況に応じたきめ細かな個別支援を行っております。主な支援内容はそちらに記載のとおりでございます。

続いて実績ですけれども、わかものハローワーク等を利用して正社員として就職したものの割合は78.8%となっております。目標を上回っているところでございまして、堅調に推移をしているというふうに考えております。

続いて下半期の取組方針でございます。高齢者につきましては、上期同様に70歳までの就業確保措置の周知啓発や生涯現役支援窓口における就労支援チームによる支援等を行ってまいります。障害者につきましては、従業員40人以上の事業所に対して障害者雇用率引き上げについて周知をするとともに、障害者の雇入れに係る助言・指導を引き続き実施してまいります。

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。

7ページを御覧ください。就職氷河期世代についてでございますが、就職氷河期世代については、企業説明会の開催、インターンシップ受入事業所の開拓を推進してまいります。

新規学卒者への就職支援につきましては、下期は就職未内定の生徒に対し、担当者制による個別支援や就職相談会の開催など就職を望む生徒全員の就職を目指して取り組んでまいります。

非正規労働者や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等を引き続き行ってまいります。

続いて8ページでございます。③の取組み・スキリングによる能力向上支援及び労働移動円滑化の推進についての上半期の実績と評価です。

労働者の個々人の学び・学び直しの支援としましては、教育訓練給付制度の周知に努めたほか、教育訓練給付制度に係る地域の訓練ニーズを把握するため、各市町村や事業主団体に対し、ニーズ調査を実施いたしました。

ここで山本委員より事前の質問をいただいております。教育訓練教育のニーズ調査の結果について知りたいとの御質問でございました。令和6年7月に県内自治体45機関、それから事業主団体40団体に職業訓練等のニーズに関するアンケートを実施いたしました。その中で教育訓練給付につきましては、まず教育訓練給付制度を知っているかという質問をした

ところ、66.7%が知っている、33.3%が知らないという答えでした。次に、どのような教育訓練の講座があれば、地域の雇用拡大・改善に役立つと思われるかとの質問に対しましては、役立つ分野として最も高かったのが、介護・医療・福祉分野でございます。次にIT分野、次に農業分野の順でございました。また、スキルアップや資格取得のために多くの方が受講できるよう制度の周知が重要であるというような意見も頂戴したところでございます。アンケート結果は以上でございます。

次に資料に戻っていただきまして、在職時からのキャリア形成や学び直しを支援するため、キャリアコンサルタントによる相談やジョブ・カード活用セミナー等を実施しております。

また、デジタル推進人材の育成として、各ハローワークにおい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おります。また、その説明会にハローワーク職員も参加をし、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。

続いて実績でございます。デジタル分野の職業訓練の状況です。訓練開校数、受講者数ともに前年を上回っております、こちらは堅調に推移をしているというふうに考えております。

ここで小野委員に事前の質問をいただいております。訓練について訓練コースの内容と、企業側が求めるスキルとのずれはないかという御質問でございました。労働局としましては、訓練コースの内容と企業側が求めるスキルのずれを解消するために、熊本県地方職業能力開発促進協議会のワーキンググループで訓練修了者や採用企業からヒアリングをしておりますが、現時点で大きなズレがあるという指摘はいただいているところではございません。しかしながら、基本的な社会人としてのマナーなど基本的な部分を訓練で教えてほしいというような意見は頂戴しているところですので、各訓練機関に対してそういったニーズがあるということはお伝えをしているところでございます。また、ポリテクセンターでは事業所にニーズ調査を行い、半導体関連訓練のカリキュラムの変更などは行っているところでございます。それでも訓練で習得したスキルと企業側が求めるスキルにズレがあるような場合については、人材開発に取り組む事業主向けの在職者訓練や人材開発支援助成金や、働きながらスキルアップをしたい方向けの教育訓練給付金等の支援策の活用を周知・案内しているところでございます。

続きまして人材開発支援助成金の活用勧奨についてです。人への投資促進コースと事業展開等リスキリング支援コースの周知及び活用勧奨を行ってまいりました。実績は9ページに記載のとおりとなっております。

続きまして、スキルアップを目的とした在職型出向の推進と成長分野への労働移動の円滑

化としましては、産業雇用安定助成金や特定求職者雇用開発助成金の成長コースの周知に取り組んでいるところでございます。

続きまして、地方公共団体等と連携した地域雇用支援としましては、熊本県と一体的実施施設くまジョブを運営しております。生活相談や就労相談、職業紹介をワンストップで提供しているところでございます。

くまジョブの実績ですけれども、相談件数は昨年を上回って推移をしているところでございますが、就職件数が昨年を若干下回っているところでございます。くまジョブにつきましては、土曜日と夜間も開庁している施設でございます。在職者の方の利用というのが多い傾向がありますが、現在より良い労働条件を求めて繰り返し相談をされる方が多い傾向にあります。相談件数が非常に伸びております。就職件数が昨年を下回っておりますので、引き続きマッチングの向上を図るべく取り組んでまいります。

続いて生活保護受給者や生活困窮者につきましては、就労による自立を促進するため、ハローワークと自治体が一体となってきめ細かな就労支援を実施しております。

その実績ですが、10 ページを御覧ください。実績としましては、就職率が若干目標に届いていないという状況ですけれども、支援対象者数、就職者数ともに前年同期を超え、目標に対する進捗率も堅調に推移をしているところでございます。

続いて賃金上昇を伴う労働移動の支援としましては、早期再就職支援等助成金の活用勧奨を実施し、非正規雇用労働者等に対しましては、求職者支援制度の周知広報を実施してまいりました。

続いて下半期の取組方針ですが、個々人の学び直しの支援としましては、教育訓練給付の制度周知に引き続き取り組んでまいりますとともに、労働者の主体的なキャリア形成や学び直しを支援するため、ジョブ・カード活用セミナーの積極的な周知やデジタル推進人材育成のため、デジタル分野の訓練コースを理解した上での再就職支援などを実施してまいります。

続いて 11 ページでございますけれども、引き続き人材開発支援助成金等の助成金の活用勧奨を行っていくとともに、ハローワーク利用者以外の非正規雇用労働者等への求職者支援制度の積極的周知を行ってまいります。

地方公共団体と連携した地域雇用支援としましては、県との一体的実施施設でありますくまジョブの利用者拡大のための積極的な情報発信に取り組んでまいります。

また、国と地方が連携して地域の雇用対策を推進するため、全国で労働局と各自治体が雇用対策協定を締結しております。熊本では熊本県と熊本市と熊本労働局がそれぞれ雇用対策協定を締結しておりましたけれども、今年の 10 月 22 日に県内 3 団体目となります阿蘇市と雇用対策協定を締結いたしました。今後も他の自治体とも雇用対策協定を締結すべく協議

を実施してまいります。

政策目標 I についての説明は以上になりますけれども、事前に委員からいただいております御質問につきまして、説明の中で回答していない質問がありますので、ここで回答させていただきたいと思っております。

まず、渡辺会長から御質問をいただいておりますが、就職氷河期世代、フリーター、生保の就職支援について、就職した後の支援はあるのか、どの程度定着をしているのかとの御質問をいただいております。就職氷河期世代につきましては、支援対象者や雇用企業に対しまして、就職後1か月を目途に定着確認郵便を送っております。また、支援対象者に対しましては、就労中でも気軽に相談できることを事前に案内しております。雇用企業には必要な配慮をお願いするなどニーズに応じた職場定着支援を行っているところでございます。ハローワーク熊本に設置しています就職氷河期世代専門窓口において、就職後の定着状況を3か月後と6か月後に確認をしておりますけれども、令和5年度では3か月後の定着率が69.2%、6か月後の定着率が63.5%となっております。

続いてフリーターにつきましては、就職後も職場の悩みなど仕事に関することはハローワークで幅広く相談できるので活用してほしいということを事前に案内しております。また、引き続き支援が必要と思われる就職者につきましては、就職後1か月～3か月の間に電話による状況確認を行っているところでございます。また、雇用した事業所に対しましても、窓口来所時など機会を捉えて定着確認を行っているところでございます。フリーターにつきましては、就職後の定着割合についての数字の把握は現在行っていない状況でございます。

生保の定着支援につきましては、就職後、職場定着等を図るため、在籍確認を実施いたしますけれども、就労1週間後とか1か月後であるとか、6か月後であるとか、あらかじめ連絡時期を対象者と相談の上、手紙や電話等による声かけ、本人の状況等に応じた相談等のフォローアップ、必要に応じて事業所訪問なども行っているところでございます。また、対象者が離職されている場合であるとかより収入が多い仕事を探したいというような場合には再度支援を行っているところでございます。こちらの定着率ですけれども、熊本安定所における過去3年分、令和3年から令和5年の定着率の平均の数になりますが、就職後1ヶ月で84.3%、就職後6か月後で66.7%、就職後1年後で49.1%となっております。

続きまして、西尾委員に事前に質問をいただいております。県北が人手不足で技術職全般が採用できないと聞いている。人手不足に地域性などがあるのか、また外国人労働者の採用も難しくなっていると聞くが実態はどうかとの御質問でございました。まず、人手不足の地域性ですけれども、医療・福祉をはじめとしまして、あらゆる産業で人手不足の状況となっておりますけれども、各地域での産業の特徴というのがありまして、その分野では他の地域

より人手不足感が強いということはあるかというふうに思います。県北であれば、製造業が盛んということで、今は特に半導体関連企業が集積をしておりますので、技術職の人材獲得競争というのは激しくなっていく状況でございますし、県央であればサービス業、県南であれば観光や農林水産業で人手不足が顕著になっております。また、天草につきましては地理的条件もありまして、ほぼ単一の労働市場を形成しておりますので、人手不足が激しいという特徴がございます。

次に外国人労働者についてですけれども、外国人技能実習生の採用に関しましては、技能実習機構が管理を行っておりますので、ハローワーク、労働局が直接関わっておりませんので、詳細な実態については把握ができていないところでございます。しかしながら、事業所訪問時などに事業所から聞く話では、外国人労働者の採用が難しいということと言われることはあまりなく、逆に技能実習生や特定技能外国人を採用しないかという営業の電話が困るぐらい非常に多くあるということで、採用は困難ではないというようなことをよく言われるという報告をハローワークから受けています。ただ、円安の影響で、外国人労働者にとって賃金面で日本の魅力が薄れているということはあるかと思えます。採用する企業側としても一定以上の賃金を支払うことが難しいということで採用が難しいのではないかというふうに考えているところでございます。御質問に対する回答は以上となります。

続いて最後に、資料2-6を御覧いただけますでしょうか。

ハローワークのマッチング機能に関する業務の評価、改善の取組でありますハローワーク総合評価につきまして、令和5年度の実績を御報告いたします。資料2枚ページをめくっていただきますと、令和5年度ハローワーク総合評価結果概要の資料がございます。今回、令和5年度の全国の結果を令和4年度と比べますと、類型1非常に良好な成果であったと類型2良好な成果というところが減少しまして、類型3標準的な成果が増えているところであります。類型4の成果向上のための計画的な取組が必要というところは9所から0所に減少しているところでございます。

なお、熊本局の状況ですけれども、類型1はありませんで、類型2良好な成果であった安定所が6所ございました。類型3標準的な成果であった安定所が3所ございました。令和4年度は類型2良好な成果が2所でしたので、4所増えて6所になったというところで、業務改善の取組が進んだ結果だというふうに認識しているところでございます。長くなりましたが、私からの説明は以上でございます。

○雇用環境・均等室長

続きまして、雇用環境・均等室の狭間と申します。私からは雇用環境・均等室に関わる部

分について説明をさせていただきます。着座にて説明させていただきます。

資料 14 ページの中頃になります。同一労働同一賃金など、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保についてということになりますけれども、事業者への報告徴収を実施するにあたりまして、監督署においてチェックリストで把握している結果をもとに実施しているところでございます。報告徴収の件数は9月末までに 121 件を実施しております。また、事業主に対しまして、正社員との間で、パート有期労働者の待遇の決定にあたりまして、賃金などの違いがある場合に、きちんと説明ができるようにしてくださいというような対応要請書の交付をしております。これは9月末で 67 件交付しております。

また、労働局が委託しております働き方改革推進支援センターというものがございましてけれども、同一労働同一賃金をはじめといたしまして、多様な課題に対する支援を行っております。具体的には、企業への相談対応、それから事業主へのコンサルティング、法についての説明会なども行っております。8月末の数字になりますけれども、633件実施しております。

下半期の取組についてですけれども、引き続き監督署との連携を強化し、報告徴収を行ってまいりたいと思っております。また、法違反があった場合には、早急に是正するよう法の履行確保を徹底するとともに、働き方改革支援センターへの利用勧奨、関係機関への周知を積極的に行ってまいります。

次に 15 ページになります。多様な働き方を選択できる魅力ある職場づくりの推進についてですけれども、両立支援等助成金につきましては、9月末現在で 120 件の申請がっております。その中でも 1 月に新設されました育休中等職務代替支援コースというものがあがり、資料 3 - 2 にありますけれども、中小企業におきまして、育児休業者、育児短時間勤務を取得する方の業務を代替する周囲の労働者の方へ、企業が手当を支給した場合に、手当支給総額の4分の3を支給するというものであります。また、最後の方に書いてありますけれども、代替要因を新規採用した場合は、代替期間に応じて最大 67.5 万円の助成金を支給するというものでございます。

15 ページになりますけれども、本助成金の利用勧奨のために局長と主要の企業への訪問を行っております。また 174 社に対しまして資料送付などを行っております。関係機関への周知にも努めてまいりました。また 15 ページの中頃になりますけれども、総合的なハラスメント対策の推進ですけれども、企業に対してハラスメントの防止対策がなされているか、報告徴収を 83 件行っております。防止対策が行われていない場合は指導を行っております。

また、就活ハラスメント、カスタマーハラスメントが最近話題になっておりますけれども、

その防止対策につきましては、法律の上では望ましい取り組みとされており、まだ義務化はされておりませんが、報告徴収時に企業に対しまして注意喚起を行っております。厚生労働省ではリーフレットを作成しております、資料3-3を後で御覧になっていただけたらと思いますけれども、広報をしているところでございます。

それから学生に対しましては、大学での労働法制の講義におきまして、各種ハラスメントについての説明を2つの大学で190名に対して行っております。

また、ハローワークが行います求人受理説明会がございまして、就活ハラスメント防止のチラシを4,365社に対して配布しております、就職活動を行う際に注意をいただくように注意喚起を行っております。

就活ハラスメント、それからカスタマーハラスメントにつきましては、今年度女性活躍推進に関する検討会というものが開催されておまして、その報告書について資料をお入れしておりますが、検討会でも議論されてきており、事業主に対しての措置義務とすることが適当というふうに報告されております。これを受けまして、本年の9月より労働政策審議会が開かれ、検討課題の一つとしての議論がなされているところでございます。

事前質問といたしまして、小野委員よりカスタマーハラスメントの熊本県の現状や下半期での具体的な取組とはという御質問がございました。現状といたしましては、労働者からのカスタマーハラスメントについての相談はございませんけれども、本省が委託事業といたしまして、ハラスメント悩み相談室というものを、メールやSNSで受け付けているサイトがあるのですけれども、そちらに質問がいつているのかもしれませんが、また、審議会の決定次第になりますけれども、法制化の方向になれば、今後、労働局への相談が増えてくる可能性があるかと思われまます。

下半期の取組になりますけれども、12月にハラスメント撲滅月間がございまして、12月を中心に各種ハラスメントの防止とともに、カスタマーハラスメントの防止についての注意喚起を行ってまいりたいと思っております。

それから15ページの下のところにありますけれども、個別労働紛争解決援助の実施状況についてでございますけれども、総合労働相談窓口で受けました9月までの相談件数は9,485件ということで、去年同期よりも若干減っているような状況でございます。

また、民事にかかる個別の労働相談は2,432件で、内容としては、いじめ嫌がらせが616件と最も多くなっておりますけれども、昨年と比較して減っているような状況でございます。労働局長による助言でございますけれども、こちらは94件で、うちいじめ嫌がらせが13件でした。紛争解決援助にかかるもののうち、パワハラにかかる助言については8件となっております。それからあっせんについては、19件ですけれども、特徴的なのが、今

年度調停の申請が 14 件と増えてきているところでございます。

また、労働局、監督署に総合労働相談員を配置しております。第一線で相談等を受けておりますけれども、法令の内容についてや相談の受け方等スキルアップの向上のための研修を 6 月に実施しているところでございます。

次に 16 ページになります。こちらフリーランス・事業者取引適正化等法について、資料 3 - 5 のリーフレットを見ていただければと思いますけれども、11 月から施行された新法になります。表面になりますけれども、新しい法律が 11 月にスタートと書かれております。フリーランスの定義でございますけれども、発注業者から業務委託を行う事業者で、従業員を使用しないものという定義になります。裏面の①～⑦までが発注者の義務となりました。そのうち①～③の取引の適正化につきましては、公正取引委員会や中小企業庁の管轄になります。④～⑦の就業環境の整備に関することが労働局の所轄となります。④募集情報の的確表示、⑤育児・介護の両立に関すること、⑥ハラスメント防止対策、⑦中途解除の事前予告、これらのことにつきましては、労働局の雇用環境・均等室が所管することになります。

周知については、4 月から多く行ってまいりました。年金事務所と連携いたしました説明会をはじめ、報告徴収の際や、局内や署所での会議の際にお話をしたり、関係機関への周知依頼等の啓発など多数行ってきております。

9 月には、11 月にオンラインでの説明会を予定している関係で、県下の事業主 1,985 社に対しまして御案内の文書とともに、先ほどのチラシを郵送して周知をしているところでございます。

下半期の取組といたしましては、11 月 19 日に説明会を開催いたします。来年 4 月から改正育児介護休業法の施行も控えておりますので、一緒にお話をしていくということになりますが、アーカイブ配信も行う予定でございます。両立支援等助成金についても、19 日の説明会で説明を行います。12 月にはハラスメント撲滅月間といたしまして、先ほど申しましたけれども、関係機関へのポスターの配布、リーフレットの配布や周知を行ってまいりたいと思っております。また、12 月 6 日になりますけれども、先ほど申しました総合労働相談員に対しての第 2 回目の研修を行うことにしております。私からは以上でございます。

○労働基準部長

労働基準部長の斉藤でございます。委員の皆さまには労働基準行政の運営に御指導等いただきありがとうございます。では私から残りの部分について説明いたします。座って説明させていただきます。

資料 13 ページでございます。政策目標Ⅱの中の①最低賃金・賃金引上げに向けた支援に

ついて説明いたします。大きく分けて2つございます。

まず事業場内最低賃金を含めた賃金引き上げの支援でございますけれども、熊本労働局のホームページにおいて最低賃金引上げに向けた中小企業・小規模事業者への支援事業のページを設けまして、賃金引上げ・労働生産性向上、賃金引上げ特設ページに取組事例等を掲載し周知しております。

2点目の業務改善助成金でございますけれども、これは事業場内で最も低い賃金を30円以上引き上げ、生産性向上に資する設備投資等を行った場合に、その設備投資等にかかった費用の一部を助成するものでございますけれども、資料3-1をご覧くださいと思います。こちらにつきましては働き方改革推進支援センターと協力して周知を行ったところです。

9月末現在の状況ですが、259件の申請をいただいております。昨年と比べて2倍近く増えている状況でございます。最初に申し上げるべきところではございましたが、この部分につきましては雇用環境・均等室の担当の部分もございまして、私の方から一括して御説明をさせていただきたいと思います。

3つ目ですけれども、監督署の方でも最低賃金の引上げに向けた取組を行ってまいりまして、監督指導を実施した際に、引上げの参考となる企業の取組事例等の資料を提供して賃金引き上げに向けた働きかけを行っているところでございます。なお、公正取引委員会、中小企業庁所管の価格転嫁ガイドラインについて併せて周知を行っているところでございます。

続きまして、最低賃金制度の適切な運営でございますけれども、すべての事業場、労働者の方に適用される熊本県最低賃金と、熊本には特定最低賃金が3つございます。百貨店、総合スーパー、電気、自動車・船舶・輸送用機械です。本年度、熊本地方最低賃金審議会において、目安を基に、県内の経済状況等を踏まえ審議をいただきまして、8月9日に54円の引き上げの答申をいただいたところでございます。

その後、所要の手続きを行いまして、10月5日に898円から54円引き上げの952円に改正しているところでございます。

特定最低賃金につきましては、百貨店、総合スーパーにつきましては改正の申出はございましたが、「改正の必要性なし」となり、電気につきましては現行940円から56円引き上げの996円、自動車・船舶・輸送用機械につきましては、現行965円から54円引き上げの1,019円の改正の答申をいただきました。現在、改正公示の手続きを行ってまいりまして、11月15日に官報に掲載し、その1か月後の12月15日に改正発効の予定でございます。表の下※でございますが、電気につきましては、熊本県の最賃を下回る状態になっておりますので、発効されるまでは940円ではなく、952円が適用されるということになります。12月15日からは996円が適用されるということでございます。

このように改正されましたので、周知を行っているところでございますが、市町村、経済団体、労働者団体等約 860 団体に対して、リーフレット、パンフレットを送付し周知依頼をしております。それと、県内すべての市町村の広報誌、ホームページに掲載依頼を行っております。

下半期の取組ですけれども、8月27日に熊本地方最低賃金審議会から中小企業・小規模事業者の支援策についての建議をいただいております、それを踏まえて対応を行っているところでございます。

1つ目が、すでに実施済となりますが、10月3日と7日に熊本県知事と熊本市長を訪問して、生産性向上等の事業者支援に向けた協力を労働局長から直接行っております。この他16日に熊本市以外の県内市町村へ文書で協力依頼を行っております。

価格転嫁につきましては、九州経済産業局、公正取引委員会九州事務所に対して一層の取組依頼を行っております。その他の支援策についても引き続きを行っていきたいと思っております。

14 ページでございますが、地方版政労使会議を昨年度は2月開催しておりますが、今年度は政労使のトップに出席をお願いして、賃上げへの取組等について課題を情報共有し、意見交換を行うということで、来年1月15日の午後に開催に向けて準備を進めてまいりたいと思っております。

それと最低賃金制度の適切な運営のところ、周知活動の取組でございますけれども、先月3日に管内一斉周知活動日ということで、熊本駅前と商業施設等で周知活動を行ったところでございます。その他、ラジオ番組に出演しての周知や、特定最低賃金につきましても、今後周知を行っていきたいと思っております。

最低賃金が改正されましたので、事業主の方には守っていただかないといけないところでございますので、履行確保として第4四半期に最低賃金監督を実施する予定としてございます。

次に17ページを御覧いただきたいと思います。

③でございますが、労働災害防止対策関係でございます、9月末時点の労働災害は、新型コロナウイルス患者は除きまして死亡者数は5人ということで、前年同期の8人より3人減少をしております。死傷者数につきましては、1,342人で前年同期より44人減少しているところでございます。こちらの資料につきましては、4-1-1、4-1-2を御覧いただきたいと思います。前年同期に比べると死亡者数及び死傷者数共に減少しておりますが、組織目標としましては、2024年の死亡災害については12人以下とし、死傷災害につきましては2,021人を下回るとしてあり、死亡者数の目標は達成できる見込みが高いですが、死傷者の

目標達成には一層の取組みが必要な状況でございます。

17 ページに戻っていただきまして、熊本労働局第 14 次労働災害防止推進計画、14 次防と呼んでおりますけれども、これに基づく取組の状況でございます。ホームページにも掲載しておりますが、1 つ目が、熊本県内の労働災害発生状況です。労働災害防止の周知を図るために、4 月 22 日に令和 5 年確定値のプレスリリースを実施するとともに令和 6 年の毎月の速報値をホームページに掲載しております。

2 つ目が熱中症予防対策でございますけれども、「STOP！熱中症クールワークキャンペーン」の周知広報のため、4 月 23 日に県内の 46 の自治体に対して機関紙及びホームページ掲載を依頼しております。6 月 10 日にプレスリリースを実施しまして、同日に関係団体に対して、周知依頼文書を送付しております。

3 点目全国安全週間において、7 月 1 日から 1 週間の安全週間でございますが、取組として建設工事現場のパトロールを実施し、熱中症予防対策についても確認をしております。

4 点目ですが、労働災害の中で、転倒及び腰痛等に代表される労働者の行動災害防止は、全体の労働災害の 3 割強を占めておりまして、業種別では、小売業と社会福祉施設が多いということで、小売業では半分程度、社会福祉施設では 7 割程度を占めているところです。行動災害防止のため、小売業と介護施設における SAFE 協議会を設置いたしまして、労働災害、行動災害防止に向けた協議を行っていただいているところでございます。資料につきましては、4 - 1 - 4 が開催状況です。資料が細かくて恐縮でございますが、労働局のホームページに掲載をしております。

5 点目ですが、労働者の健康確保対策として、協会けんぽと連携して、労働安全衛生法に基づく定期健康診断の実施と同健康診断の結果を協会けんぽに提供していただくよう、労働局長と協会けんぽ支部長の連名により依頼をしております。

6 点目、化学物質の関係でございますが、多くの化学物質が使用されていまして、これまでの特定化学物質健康障害予防規制等によって規制しておりましたが、それではなかなか難しいということで、個別具体的な規制を中心とする規制から、自律的な管理を基軸とする規制に法改正がなされております。自律的な化学物質管理の周知のため、9 月 9 日に管内の製造業、商業、接客娯楽業の約 2,300 事業場に対して周知を行っているところでございます。

ここで、山野委員から御要望いただいております。熱中症予防対策の関係で、対象業種として、手作業による積み降ろし作業の伴う運送、引越しや港湾荷役も追加を検討いただきたいという御要望です。14 次防の中に 7 つの重要事項を設けておりますが、そのうちのひとつとして労働者の健康確保対策の推進がございまして、この中で熱中症による健康障害防止対策を推進してございまして、こちらの熱中症予防対策につきましては、業種や作業を限定

するものではなく、全業種を対象としてございます。具体的には STOP！熱中症クールワークキャンペーンを展開しまして、4月を準備月間、5月から9月までをキャンペーン期間として7月を重点取組期間として、暑さ指数計の導入と活用など、熱中症予防対策の啓発を実施しております。今後も同キャンペーンを実施してまいりたいと思っております。

続きまして下半期の取組方針でございますけれども、17 ページの下の部分でございますが、4点書いてございます。1点目は10月の全国労働衛生週間に併せて第2回介護施設SAFE協議会を開催しまして、腰痛予防のためのノーリフトケアや介護機器の導入を図っております。1月には第2回小売業SAFE協議会を開催するということでございます。それと12月に、年末が慌ただしくなっておりますので、交通・荷役労働災害防止キャンペーンを実施します。12月に治療と仕事の両立支援セミナーの開催、化学物質管理強調月間が2月に設定をされましたので、周知啓発を図ってまいります。

山野委員から交通・荷役労働災害防止キャンペーンのお礼と継続要請がっておりますけれども、年末にかけて、運送時における労働災害の増加が危惧されることから、関係災防団体や使用者団体等と連携して、運送事業者、荷主企業等に対する安全運転及び荷役作業における労働災害防止の呼びかけを行う交通・荷役労働災害防止キャンペーンを展開することとしています。昨年は、令和5年3月改正された労働安全衛生規則が施行されたことから、テールゲートリフターの操作の実演に加えて、適正な保護帽の選択と使用及び荷台への昇降設備の設置とその取扱い方法を実演し、実際の体験を通して荷役作業時における労働災害防止を呼びかける予定としております。今後もこの取組は継続してまいります。

続きまして、18 ページ長時間労働の取組でございますが、長時間労働が疑われる事業場に対して立ち入り調査を88事業場に実施しております。

この件に関し、渡辺会長から事前質問をいただいておりますけれども、この88事業場のうち法違反は何件あるか知りたいとの御質問です。長時間労働が疑われる88事業場のうち、何らかの労働基準関係法令違反があった事業場は72事業場(81.8%)でございました。また、88事業場のうち、33事業場(37.5%)で違法な時間外労働を確認したため、是正・改善に向けた指導を行いました。このうち実際に1か月当たり80時間を超える時間外、休日労働が認められた事業場は23事業所で全体の26.1%、違法な時間外労働があったもののうち69.7%という結果となっております。

それから、岩永委員より事前質問をいただいておりますが、長時間労働の規制について、企業の話では、超過勤務で生計を立てている労働者も多いと聞いているが、規制とそのあたりのさじ加減はどのように考えるかという御質問です。働き方改革関連法による労働基準法の改正により、時間外労働の上限が同法に罰則付きで定められているところですが、その上限は過

重労働による健康障害を防止するという観点も踏まえ設定されたもの、労使協定を締結することにより、資料の4-2-4を見ていただくと、原則45時間、年360時間、例外として月100時間、複数月平均80時間、年720時間まで延長することができますので、この時間につきまして、決して少なくはない時間だというふうに考えてございます。

一方で、時間外労働は本来、臨時的な場合にのみ行っていただくものでございますので、その点を踏まえまして36協定を締結していただく必要があります。

もし、時間外労働を恒常的に行っている企業があるようでしたら、一度業務のやり方や働かせ方を見直していただく必要があるかと思えますし、働く側の意識を変えていただいで、働き方を見直していただく必要があるのではないかと考えているところでございます。

資料に戻りまして、各労働基準監督署に編成した労働時間相談・支援班において、中小規模の事業場へ個別訪問等により相談・支援を実施しております。

それから、今年の4月から建設業、自動車運転の業務、医師等に対して時間外労働の上限規制が適用されましたが、労働時間等説明会を開催して支援を行っております。

4点目がですが、各労働基準監督署において、道路貨物運送業の発着荷主等へ長時間の荷待ちを発生させないこと等についての要請とその改善に向けた働きかけを行っております。資料4-2-2でございます。

下半期の取組方針ですけれども、引き続き個別訪問等による相談・支援、上限規制が適用される事業場等に対する説明会の開催、長時間労働が疑われる事業場に対する立ち入り調査を実施するとともに、道路貨物運送業の発着荷主企業約3,000社に対して、荷待ち時間の短縮等の要請文を送付しております。

11月の過労死等防止啓発月間に、過重労働解消キャンペーンを実施します。資料の4-2-4、4-2-5です。後ほど御覧いただきたいと思えます。

最後に労災保険給付の関係でございますけれども、こちらにつきましては標準処理期間内に完結するように、迅速な事務処理を行っております。請求では、令和6年度上半期で28件、石綿も増えておりますので、迅速適正な事務処理をしていきたいと思えます。私の説明以上でございます。

○渡辺会長

ありがとうございました。ではこれから、質疑と意見交換に入りたいんですけれども、事務局からの御説明の中で、事前に御質問いただいていた公益代表委員の小野委員、労働者代表委員の山本委員、山野委員、使用者代表委員の岩永委員、阪本委員、西尾委員からの質問

についてお答えいただいているのですけれども、皆様よろしいですかね。何か追加でお尋ねになりたいところ、事前に御質問いただいた中で回答していただいたところで追加質問されたいこととかはありませんでしょうか。岩永委員お願いします。

○岩永委員

経営者協会の岩永です。資料2ページ目の、半導体関連企業説明・就職相談会につきまして、参加求職者数 562 名とございますけれども、この中で県外在住者の方はどの程度参加されておりますでしょうか。分からなければ結構です。

○職業安定部長

手持ちにはないんですけれども、アンケート調査をとったところ、そんなにいなかったですね。十何名とかそのぐらいです。福岡から来ていただいた方が挨拶できてよかったと、それから1名ほど東京からの方も似たような回答がありましたが、福岡の方が多かったかなというところですよ。

○岩永委員

ありがとうございます。地元の企業としましては、県外の方から戻ってきていただいて落ち着いていただくと非常にありがたいと思いましたが、以上です。

○渡辺会長

ありがとうございます。他委員の皆様、何か御意見御質問等ございませんでしょうか。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。不勉強なので教えていただきたいと思ひまして、資料の3-6子の看護休暇が見直されますというところで、随分拡充されているんですけれども、改正後は小学校3年生修了までとなっており、広がったのはとてもいいかなと思うんですけれども、3年生も4年生もお子さんとしてはあまり変わりが無いと思うんですけど、これはなんで3年生までなんですか。よければと中学校とかまでなれば良いなと思っておりますので、3年生までなのか教えていただけますでしょうか。

○渡辺会長

事務局の方からお答えをお願いします。

○雇用環境・均等室長

本省の方の決定事項ということで、具体的に3年生までということの具体的な理由はこちらの方にはきてないのですけれども、幅広く小学校卒業するまでとか拡充できればいいのでしようけれども、改正の過程としては小学校3年生までというようなところでの折り合いになったのかなと考えております。はっきりとお答えできなくて申し訳ないです。

○乗富委員

おっしゃっていることはわかるんですけど、要望となりますが、子供さんが中学生で、一人で具合が悪くて病院に行けなくてお母さんがついていけるのが、本当のところの看護休暇かなと思っていますので、子供が一人で行ける年齢まで広げていただきたいなと思います。よろしくをお願いします。

○雇用環境・均等室長

そのように本省の方に伝えておきたいと思います。

○渡辺会長

ありがとうございます。高木委員お願いいたします。

○高木委員

2点ほど質問させていただきます。1点目、職業安定部長からの説明の中、9ページ、くまジョブについての御説明で、繰り返しの相談者が多いと説明されていたと思うんですけど、繰り返しの利用者が多くいるけれども、就職件数は減っているというのは、どういう理由があるのかなというところを教えていただきたいのと、それに対して対策を考えられているという点がございましたら教えていただきたいところでございます。もう1点は労働基準部長から御説明いただきました長時間労働のところ改正物流法の話が出てきたと思うんですけど、18ページの上のあたりです。この改正物流法の対応について、県内の対応する事業場について、どういう実質的な対応をされているのか、このあたりまで対応が進んでいますよとか、ここまではなかなか難しいですっていうような状況を教えていただきたい、以上です。よろしくをお願いいたします。

○渡辺会長

事務局の方からお願いします。

○職業安定部長

ありがとうございます。くまジョブの件につきましては、相談件数は増えているというところですが、就職件数が落ちているというところになりますが、現場の声を聞くと、在職者の方の利用が多いんですけれども、今賃金もかなり上がってきているという状況で、労働条件がより良いところに行きたいという方が増えているんですけれども、そこで熟慮する方が多いというか、相談は繰り返すんだけど、なかなか紹介をして、就職というところまでではなくて、より吟味をしている方が多くなっているというのが現状かなと思っています。在職者の方なので、離職者の方と違って、すぐに就職をしなければいけないという状況ではないので、相談件数が多いけど、なかなか就職件数に現れないというのは、そういうところなのかなと思っています。我々としては繰り返し来られる方には、丁寧に相談をしながら、よりその方に合った就職を見つけていくというところになりますので、丁寧な相談を引き続きやっていきたいと思っています。

○労働基準部長

改正物流法の御質問でございますけれども、資料4-2-2のSTOP!長時間の荷待ちのリーフレットの一番後ろに改正物流法につきまして記載しており、一緒に周知をしているところでございますけれども、改正物流法の所管は国交省・運輸支局となります。

施行が来年度からということになりますので、現在はこういったことが始まりますという周知をしているということではないかと思っておりますが、労働局におきましてもこのリーフレットを活用して一緒に周知をしているところでございます。

○渡辺会長

ありがとうございます。他御意見ありませんでしょうか。花岡委員お願いいたします。

○花岡委員

花岡と申します。高齢者の就労・社会参加の促進ということで、私、来年64歳で、今年11月で任期を経て就職活動をしなきゃいけないということです。70歳までというふうにありますけれども、その先の75歳とかあるんでしょうか。健康な限りずっと仕事をしていこうと思いますので、そういう先々もあるのかなというお尋ねです。それともう一つは要望ですけれども、資料は事前に配布があって、事前質問とか受付されていますけれども、その

回答をよろしければ書面で配付いただければ、答え聞いている時に慌てて書き留めなくても良いし、数字を間違えて書くこともないし、八代の会議に出たときは、書面で回答をいただいておりますので、こちらは要望となります。よろしくお願いいたします。

○渡辺会長

まず質問のところからお答えいただいでよろしいでしょうか。

○職業安定部長

御質問ありがとうございます。70歳までの就業機会確保措置というのは、制度としてやっってくださいというところですが、もちろんそれ以上の仕事というのもありますし、今ハローワークの方に高齢の関係求人も結構出ている状況です。人手不足ということもありますので、企業側も高齢者だから取りませんよというのはないんですね。年齢が高くても、元気で働ける方というのは、仕事もありますし、ハローワークの方でも、そのような求職者の方は多くなっているという状況でございます。

○渡辺会長

それから、事前質問があったところ、確かに今日もパーセンテージとか結構数字が多くて、私も書き留めるのが間に合わなくなったところがありましたので、事前に質問があったものについてはお答えをせっかく御用意いただいでいるので、書面で配付していただけるかどうか検討していただいで、次回のときに対応していただければと思います。ありがとうございます。他御意見御質問はございますでしょうか。徳富委員お願いします。

○徳富委員

徳富と申します。氷河期世代の活躍促進ということで言われていますけれども、氷河期世代がその他の世代と比べてどれくらい悪い状況にあるのかというところを教えてもらいたいのと、いろんな取組をしていただいでおりますけれども、目指すところがあれば、例えば正規の割合をどれくらいまでとか、どういう状況までもっていきたいとか目標的なものがあれば教えていただければと思います。

○渡辺会長

では、お答えをお願いします。

○職業安定部長

氷河期世代につきまして、どれくらい悪い状況かというお話なんですけれども、なかなか難しいのですけれども、今、氷河期世代という年齢が上がってきているというところで 50 過ぎで氷河期世代というところになっていますので、その年齢で今まで非正規を繰り返してきた方というのは、技術も習得しておらず、高齢層になってしまったということで、一般の求職者の方よりも難しいと言うのは状況としてはあるのだと思います。ただ、全体として氷河期世代の支援を 5 年間やってきましたので、人数としては減りつつあるんですけれども、目標としてはプラットフォーム会議というのをやっていますけれども、そこで年間 1,100 人程度でしたか、就職をさせるというのが、プラットフォーム会議での目標ですけれども、それは毎年クリアをしているというところですので、引き続きその数を目指してやっていくというところであります。もちろんゼロになるっていうのはなかなか難しいかなと思いますけれども、全体としては減少傾向にはあるという状況にありますので、引き続き丁寧な個別支援をやっていくしかないんですけれども、ハローワークでは一人でも多くの方の就職を促進するという取組をやっていこうというふうに思っているところでございます。

○渡辺会長

よろしいですか。他御意見御質問ございますでしょうか。よろしいですかね。では議事 1 令和 6 年度労働行政運営方針政策目標進捗状況等についての質疑、意見交換についてはこれで終了いたします。本日提出された意見については、事務局において今後の取組に反映していただければと思いますのでよろしくお願いいたします。次に議事 2 目です。熊本地方労働審議会運営規定の一部改正について、事務局から御説明お願いいたします。

○室長補佐

改正案につきまして、事務局より説明をさせていただきます。雇用環境・均等室の高宗と申します。着座させていただきます。

資料は議事 2 になります。まず改正の経緯ですけれども、現在の規定は必要な箇所のみを暫定的に改正した経緯がありまして、法律等との整合性ですとか、条文間の整合性等を検討する必要があるとされておりましたので、今回改正案を提案させていただいております。

資料の 5 ページに本省が示しております地方労働審議会運営規定準則を参考につけております。基本的にはこちらに沿って整理をしております。家内労働法ですとか、審議会令に規定されているものについては、削除をしております。

その中で主な改正点といたしまして、資料 3 ページですけれども、右側の改正案赤字のと

ころ、第9条で審議会はその定めるところにより次の部会を置くこととするということで、労働災害防止部会、家内労働部会を置くこととしております。

それに伴いまして、資料の7ページ以降に部会の設置要綱案、それと運営規程案を定めております。7ページを見ていただきまして、労働災害防止部会設置要項ということで、設置の目的ですけれども、労働災害の防止に関する専門事項について審議をするということで、委員の数が公労使各3名ずつ、合計9名としております。

9ページが家内労働部会になりますけれども、設置の目的、家内労働に関する重要事項について調査審議をするということで、委員の数は労働災害防止部会と同じにしております。委員につきましては、審議会令第6条によって会長が指名することになっております。部会の庶務につきましては、労働基準部で行うこととしておりまして、今後の運営にあたり今回規定を整えたものです。以上、改正案を提案させていただきます。

○渡辺会長

ありがとうございます。以前最低工賃の方で審議をしていた時に、整合性がうまくいってないところがあるんじゃないかということで、引き続き検討課題になっていたところで、基本的には本省が出している準則に基づく形に戻すようになっております。こちらにつきまして、事務局からの御説明に対して質問等ございますでしょうか。よろしいですかね。それでは、熊本地方労働審議会運営規定の改廃につきましては、本規定第16条に審議会の議決に基づき行くと規定されておりますので、本提案につきましての採決を行いたいと思えます。事務局案のとおり改正をするということで意義がない方、挙手いただければと思えます。

それでは、全員一致ということで、委員の皆様御了承いただきましてありがとうございます。では、事務局の御提案どおり改正したいと思います。

最後、議事3のその他になります。本日の議事で何か言い忘れたところでも、その他関係ないところでも、皆様お集りですので、ここで共有しておきたいこととか、情報提供いただけることとかございましたらお願いいたします。では山本委員お願いいたします。

○山本委員

ありがとうございます。山本です。議事だったのかもしれませんが、2、3御要望を申し上げます。1つは熊本労働局全体のお話として、会議の設定であったり、日程の調整について御要望を申し上げたいと思えます。先ほど御説明いただきましたとおり1月15日政労使会議熊本県版を今設定されているというふう聞いております。実は事前相談がありましたの

かありませんのかわかりませんが、1月15日は木村知事と大西市長の日程が取れました。したがって、その日に設定をさせていただきます。いや、その日は連合熊本の友田会長はいませんよということですが、事前調整なく設定をされてしまいました。どなたかお願いしますということですので、私が参加することになるかと思えます。経営者団体の皆さんもそれから調整があったのかなと思ってございます。今回政労使のトップで、これまでの行政方針などの説明というよりも、今後賃金水準をどうしていくのか、少子高齢社会の中でどうやって人手を確保していくのかという話をされることになるんだらうと思っていますけれども、日程調整上そのような形を取られましたので、1月15日は会長不在ということになるかと思えますが、ぜひ日程調整をされる際には、政労使トップということであれば、連合熊本の会長の日程もお聞きの上で設定していただければ、それで調整がつかないときはそれはそれで結構ですけれども。

あるいは最低賃金審議会の時も、最後倉田会長からも話があったかと思えますが、異議審、最終的にこれでいきますよということを決める日、公益代表の方は2人、会長抜きだったんですよね。こういう状況で僕ら土日も夜でも構わないと思ってますけど、そういうわけにはいかないにしても、審議会の最終結論でマスコミも来ているわけですから、会長抜きでそういう形で、結論はそうかもしれませんけれども、消化試合的な取り組み方というのは対外的にもよろしくないだらうというふうに思いますので、今後、日程調整等についてはもう少し丁寧に対応していただければ、しっかりとこちらはそのつもりで対応させていただきますので御協力お願いしたいと思います。それが要望の1点です。

もう一つは議事1だったかもしれませんが、業務改善助成金の制度、先ほど資料3-1で御説明をいただいて、これは最低賃金の引上げを意識したものではなくて、年間いつでも、一番低い賃金の方を引き上げる、30円以上引き上げる、45円以上引き上げるという時には業務改善の計画、その実行を確認できれば、助成をさせていただきますという制度で、非常によろしいかと思っています。やりすぎると国益業になるのかもしれませんが、ただ現実的には最低賃金の審議会などで一定の目安が決まって初めて慌てて、じゃあ今年は54円あげないとしょうがないなという会社が数多く出てきますね。これは影響率などを考えても20%弱今年もあったわけで、そういうところが多くあると、そこを確定して発効までの期間が極めて短いものですから、申請をするのと同時に計画書も一緒に出さなければならぬというルールになっていると思います。例えば申請をして、とりあえず給料は最低賃金に引かからないようにあげます。計画書、それから実行は後追いで申請だけはさせてもらう、計画書やその実行は後からでも構いません、チェックをかせさせていただきます。このようなルールが図れないものかなというふうに思っています。前回の898円がずっと流れてい

るときはそんなことを考えませんが、952円になった瞬間から、何日までの間に業務改善助成金の申請をしないといけない、それに計画書を出さなければならない、本来はそれより前に準備をされていることが必要なんだろうけども、現実的にそれで諦めていらっしゃる方もあるんじゃないかという感覚を持っております。使用者側の皆さん方もなかなか準備が整いませんという話を毎回される機会がございます。この助成金の申請のための準備というのも一つ入っているのかなというふうに思いますので、運用上といいますか、手続きのタイミングの見直しということも要望として申し上げることができれば、今日申し上げさせていたいただきたいと思います。以上です。

○渡辺会長

山本委員ありがとうございます。今の山本委員からの御要望発言について、何か事務局からございますでしょうか。

○局長

会議の日程調整については承りました。業務改善助成金につきましては、ルールの話は本省で決めるのですが、周知の方は、これから業務改善助成金は年度初めに概要が決まるので、その時に来年10月に最低賃金は上がるでしょうから、それを念頭に御利用をお願いしますということを伝えていく必要があるのかなと思っています。特に現政権では、2020年代までに1,500円ということになると、毎年80円ぐらいずつ上げていかないと追いつかないようになると思いますので、来年どうなるかもありますけれども、年度の当初、業務改善助成金の内容がわかった時点で利用をお願いしますという周知広報が必要かなというふうに考えております。以上です。

○渡辺会長

ありがとうございました。よろしいですね。他、皆様、共有しておきたいことなどございませんでしょうか。では岩永委員をお願いします。

○岩永委員

岩永です。共有という形で御報告させていただきます。7ページの新規学卒者への就職支援、高校生のための就職フェアでございます。この就職フェアというのは、労働局はじめ県とか各行政、各団体協力してやられております。特に高校生の採用に関しましては、今まで全然高校生は採用していなかった、大卒しか採用していなかったという企業も、昨年あたり

から高校生の採用に踏み切ってきたというふうなところもございますが、高校生の採用については難しい部分もございます。私ども経営者協会では初めての取組なのですが、来年2月予定で、学生の保護者に向けた説明会と言いますか、地元の企業の勉強会をやろうということで、今準備を進めているところでございます。県の御協力、もちろん労働局へも改めて協力をお願いにいきたいと思いますので、その節はよろしくお願いいたします。以上です。

○渡辺会長

来年2月ということで、これから詳細が決まってくるような形ですね。では、決まりましたら、何らかの形で皆様とお話しすることができればいいなと思います。他皆様、共有しておきたいことなどございませんでしょうか。事務局から何かございますでしょうか。

○監理官

事務局から連絡があります。第2回の熊本地方労働審議会の日程については、令和7年3月中旬頃を予定しております。メールにより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。事務局からは以上です。

○渡辺会長

3月の中旬ですね。昨年が3月の結構年度末近くになってしまって、出席が難しかったので、時期をもうちょっとこうやっていかないとみたいな意見ができませんでしたでしょうか。結構昨年ぎりぎりだったので、3月の早めとか、あと皆さん年度末になると日程調整が厳しくなって、今日も結構定足数ぎりぎりだったので、なるべく早めに調整していただければと思いますので、よろしくお願いいたします。それでは、本日も皆様、貴重な御意見、議事進行に御協力いただきありがとうございました。事務局からもいろいろと御報告いただきまして、ありがとうございました。では議事が終了いたしましたので、議事進行の方を事務局にお戻しいたします。よろしくお願いいたします。

○監理官

委員の皆様の御協力により議事が終了いたしました。長時間にわたる御審議ありがとうございます。最後に局長の金成より一言申し上げます。

○局長

皆様、大変ありがとうございました。活発な議論をいただきました。今日いただきました

議論をもとに、引き続き適切な行政運営を行っていきたいと思います。事前質問について書面回答できればという御要望については、次回どうするかにつきまして内部で検討したいと思います。本日は誠にありがとうございました。

○監理官

それではこれもちまして、令和6年度第1回熊本地方労働審議会を終了いたします。ありがとうございました。