

## 令和 7 年度第 1 回 熊本地方労働審議会議事録

令和 7 年 11 月 21 日（金）13:15～15:00

熊本地方合同庁舎 A 棟 1F 共用会議室

### ○監理官

本日はお忙しい中、お集まりいただきありがとうございます。ただいまより令和 7 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。本日は御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、4 名欠席で 14 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。御手元のレジュメの 2 ページに委員名簿をお配りしております。

本年度は委員の皆様の改選の時期に該当し、9 名の方が新任となられましたので、御紹介させていただきます。公益代表、尚絅大学教授高山委員です。熊本日日新聞社編集局地域報道本部次長西村委員です。熊本大学大学院准教授山口委員です。弁護士山下委員です。労働者代表、連合熊本副事務局長森田委員ですが、欠席されております。同じく連合熊本副会長渡邊委員ですが、欠席されております。使用者代表、熊本商工会議所女性会会長安楽委員です。熊本県商工会女性部連合会副会長三宮委員です。熊本県経営者協会事務局長松本委員です。その他の皆様は、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います。よろしくお願いいたします。

なお、本日は、公益代表の井寺委員、労働者代表の森田委員、渡邊委員、使用者代表の西尾委員が欠席となっております。

それでは局長の金谷より御挨拶を申し上げます。

### ○労働局長

労働局長の金谷でございます。今年 7 月に着任したばかりですので、本審議会に参加するのは今回が初めてということになります。至らぬ点もあろうかと思いますが、ぜひともよろ

しくお願い申し上げます。着座にて失礼いたします。委員の皆様方におかれましては、御多忙の中、本審議会に御出席いただきまして誠にありがとうございます。また、日頃から労働行政の推進に格別の御理解、御協力を賜っておりますことに、この場をお借りして厚く御礼を申し上げます。

さて、令和 7 年も 11 月に入りまして、年度の上半期が終了したところでございます。この半年間振り返ってみますとやはり大きかったのが 8 月の大雨だったかと思っております。8 月 11 日熊本県内に大雨が襲いまして、とりわけ八代、玉名、天草といった地域を中心に多くの被害をもたらしたところでございます。多くの事業主の皆様、あるいは労働者の皆様も被災された方が多かったと承知しております。このため、我々労働局におきましても、労働局のほか、すべての監督署とハローワークに特別労働相談窓口を設けて、事業主の皆様、あるいは労働者の皆様からの相談対応を行ってきたところでございます。また、大雨からの災害復旧工事におきまして、労働災害が発生するのではないかという懸念があったことから、県内の公共工事の発注事業者などに対しまして労働災害防止の徹底について周知等を行ったところでございます。また、労働災害の関連で申し上げますと、特に年度当初に建設業における死亡災害が多発する状況が今年度ございました。このため、本年 5 月に緊急警報を発令いたしまして、事業主の皆様に労働災害防止対策の徹底について周知を行ったところでございます。

また、賃上げについて一言申し上げておきたいと思います。今、物価高が続いておりまして、物価上昇を上回る賃上げが、我が国にとって重要な施策であると認識しているところでございます。その一環といたしまして、最低賃金につきましては、熊本県の最低賃金審議会におきまして、真摯かつ熱心な御議論をいただきました結果、82 円引上げということになりまして、来年の 1 月 1 日からは 1,034 円になります。最低賃金のみならず、賃金引上げに向けた中小企業・小規模事業者への支援策等の周知をはじめ、関係機関との連携を一層密にしまして、我々熊本労働局としても賃金引上げの環境整備について、引き続き取組を進めてまいりたいと考えております。

その他、我々の労働行政に置かれた状況を見ておりますと、例えば半導体関連産業や人手不足分野における人材確保支援、リ・スキリングによる能力向上支援、多様な人材の活躍促進等、様々な課題があるところでございます。我々としましても、適切に対応していかなければいけないと思っているところでございます。

本日は、今年度の重点施策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を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

様方にはぜひとも忌憚のない御意見を聞かせていただければ幸いです。限られた時間ではございますが、どうぞよろしくお願い申し上げます。

#### ○監理官

ありがとうございました。次に審議会会長の選出です。地方労働審議会令第5条第1項により、公益を代表する委員のうちから、委員が選挙すると規定されております。事前に再任となります小葉委員へお願いしております。委員の皆様、いかがでしょうか。

(了承)

では、小葉委員、どうぞよろしくお願いいたします。

#### ○小葉会長

ただいま、御選出をいただきましてありがとうございます。熊本学園大学経済学部で働いております小葉と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

私、経済学が専門でして、経済学では市場の力を勉強するということで、市場に対しては信頼をしているわけですが、労働市場というのは、他のサービスの市場とはかなり異なる点があるなというところなんです。もちろんりんごやみかんといった市場と、労働市場とは大きな違いがあるわけで、その結果、通常の市場においては、効率的な資源分配がなされるどころ、様々な労働市場の特殊性によって、なかなか効率的な運営が行かないというようなところがございます。それを補完するために労働施策というものがなくて、労働局において様々な施策を講じていただいているところでございます。大きく分けて2つ方向性があると思っております。1つは、短期的に市場が完全競争市場ではないがため生じる様々な歪みに対してそれを補完、是正する施策。困っている人、例えば非正規労働者でありますとか、中小零細の企業でありますとか、そういった労働市場の中で困っている、歪みがそこへ集中してしまうようなところをサポートするという施策。もう1つは、労使というのは、勝った、負けたというような話ではなく、両方ウィンウィンになることが可能な関係であります。そうするためには、労働生産性の上昇があれば、双方ともにいいことになるわけですから、そういった施策もやっていただいているところでございます。このように今日は、上半期どのような施策を展開してこられたか、そして下半期にそれをどう進化させていくのかというようなことでの御説明をいただけるということですので、困っている人を助けたいと、また、労働生産性を上げてウィンウィンの関係を築くのだと、そういう意思を持って、皆様方の真摯な御議論をいただければありがたいと思っております。どうぞよろしくお願いいたします。

それでは、議事に入ります前に、会長代理及び各部会委員の指名を行いたいと思います。

審議会令第5条第3項により、会長に事故があるときは、公益を代表する委員のうちから、会長があらかじめ指名する委員がその職務を代理するとされております。本日は欠席をされておりますが、再任の井寺委員に会長代理をお願いしたいと思いますが、委員の皆様、いかがでしょうか。

(了承)

ありがとうございました。次に審議会令第6条第2項により、部会に属すべき委員は会長が指名するとされております。レジユメの3ページをご覧くださいと思います。こちらの労働災害防止部会委員名簿（案）及び家内労働部会委員名簿（案）を確認していただきまして、こちらのとおり指名させていただきたいと思いますが、委員の皆様、よろしいでしょうか。

(了承)

ありがとうございました。

○監理官

ありがとうございます。それでは、議事に入ります。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、小葉会長に議長をお願いいたします。小葉会長よろしくお願いいたします。

○小葉会長

委員の皆様におかれましては、本日の議事進行に御協力をよろしくお願いいたします。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運営規程第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。

それでは、まず事務局から配布資料の説明をお願いいたします。

○監理官

配布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のは、審議会のレジユメ、令和7年度熊本労働局行政運営方針主な重点施策進捗状況等について、修正箇所一覧、関係資料ファイルになります。関係資料ファイルの最初に配布資料一覧、各資料にインデックスをつけております。資料1は令和7年度熊本労働局行政運営方針、資料2は労働基準部関係資料2-1-1から2-3-6、資料3は雇用環境・均等室関係資料3-1から3-4、資料4は職業安定部関係資料4-1から4-3となっております。なお、主な重点施策の進捗状況等につきましては、御手元の資料が最終のものとなります。事前に委員の皆様へメールで

お送りしたもののから、修正箇所一覧のとおり3箇所変更しております。配布資料の説明は以上です。よろしくお願いいたします。

#### ○小葉会長

ありがとうございます。それでは議事に入りたいと思います。

令和7年度熊本労働局行政運営方針主な重点施策進捗状況等について、一括して説明をいただいた後に、質疑及び意見交換を行うこととしたいと思います。なお、各部室からの説明には事前質問への回答も含めて説明をいただきます。では説明をお願いいたします。

#### ○労働基準部長

労働基準部長の斉藤と申します。よろしくお願いいたします。委員の皆様には労働基準行政の運営につきまして、御協力、御指導をいただいております。私の方から労働基準行政の所管部分について説明させていただきます。着座で説明をさせていただきます。

令和7年度行政運営方針の主な重点施策進捗状況等についての資料でございますけれども、まず2ページ目をご覧ください。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のうち、最低賃金・賃金引上げに向けた支援について説明をさせていただきます。まずは最低賃金制度の適切な運営です。上半期の実績と評価ですが、表のところをご覧くださいと思います。地域別最低賃金の熊本県最低賃金について、先ほど局長から話がございましたけれども、本年度の熊本県最低賃金の改正につきましては、7月15日に局長から熊本地方最低賃金審議会に改正の諮問を行いまして、その後熊本県最低賃金専門部会を設置し、8月5日に中央最低賃金審議会から示された改正の目安、熊本県を含むCランクは64円でしたが、この目安を参考に、労働者の生計費、賃金、通常の事業の支払能力の法定3要素に基づき計7回の審議を行っていただき結審し、9月4日の最低賃金審議会において、現行952円から82円引上げの1,034円とすることが適当であると答申をいただきました。また発効日につきましては、右側に記載しておりますけれども、今年は8月10日からの大雨被害からの復旧・復興に要する期間を考慮し、法定発効ではなく令和8年1月1日と指定発効とすることで意見が一致し、答申をいただいたところです。その後、本答申に対する異議申出に係る審議を経まして、10月2日に官報公示を行ったところです。

続きまして、特定最低賃金についてです。当県では、百貨店、総合スーパー、電気機械器具製造業、自動車・船舶の輸送用機械製造業の3つの特定最低賃金がございます。特定最低賃金につきましては、まず関係労働者からの改正の申出に対して改正の必要性があるか否か



を審議いただくことになっており、9月17日に開催しました最低賃金審議会の運営小委員会において審議を行っていただきましたところ、百貨店、総合スーパーにつきましては、改正の必要性なし、電気機械器具製造業と輸送用機械製造業につきましては改正の必要性ありとの結論に至りました。その結論が、9月22日に開催しました熊本最低賃金審議会において報告されまして、当該報告を受けて最賃審議会から局長に対して、改正の必要性の有無について答申が行われたところです。その答申を踏まえまして、局長から最賃審議会に対して、電気機械器具製造業と輸送用機械製造業について改正額の調査審議を行っていただくよう諮問を行ったところです。

その後は、下半期の取組となりますけれども、その諮問を受けまして先月10月に電気機械専門部会、輸送用機械専門部会を設置しまして、それぞれ3回の審議を行っていただき、いずれも全会一致で結論が得られました。電気機械器具製造業につきましては、現行996円から67円引き上げの1,063円、輸送用機械製造業につきましては、現行1,019円から55円引き上げの1,074円、発効日につきましては、熊本県最低賃金と同じく、いずれも令和8年1月1日とすることで結論が得られたところです。

先月10月30日に開催しました熊本地方最低審議会におきまして、今申し上げました結論が報告されまして、審議会から局長に答申が行われました。本答申に対する異議申出が先週の14日まででしたが異議申出はございませんでした。現在、官報公示の手続きを行っておりまして、12月1日に掲載予定となっております。

本年度の熊本県最低賃金の改正が決まりましたので、その周知を図るべく、市町村、経済団体、労働者団体など約860団体に対しまして、リーフレット、パンフレットを送付し周知依頼を行いました。リーフレットは、資料2-1-1です。また、市町村の広報誌、ホームページに最低賃金額の掲載依頼を行ったところです。

下半期の取組ですけれども、4つございます。1つ目ですが、熊本県特定最低賃金の改正決定における最低賃金審議会の運営につきましては、ただいま申し上げたとおりでございます。12月1日の官報公示後に熊本県最低賃金と特定最低賃金の両方を掲載したリーフレットを作成し周知を図っていくこととしております。

2点目は、テレビ、ラジオ等に出演し周知活動を行うこととしております。

3点目は、来月12月8日を管内一斉周知活動日として熊本駅前及び商業施設等で周知活動を行うこととしております。

最後ですが、最低賃金の履行確保として、第4四半期に最低賃金の監督指導を実施する予

定としております。

続きまして、1 ページ目に戻っていただき、事業内最低賃金の引上げに取り組む中小企業・小規模事業者の生産性向上に向けた支援です。この取組につきましては、雇用環境・均等室で所管しているものと、労働基準部で所管しているものがございませけれども、私の方で一括して説明をさせていただきます。

上半期の実績と評価ですけれども、1 つ目ですが、労働局独自に助成金の具体的活用事例なども掲載しました令和7年度賃金引上げ支援政策パッケージを策定し、労働局ホームページに掲載するとともに、あらゆる機会を捉えて周知を行っているところです。資料2-1-2です。下半期に改訂を行っておりますので、後ほど説明をさせていただきます。

2 つ目ですが、業務改善助成金の活用につきましては、熊本働き方改革推進支援センターと協力して周知を行っているところです。9 月末の申請状況につきましては表のとおりとなっております。業務改善助成金の申請状況等につきまして松本委員から御質問をいただいておりますが、後ほど狭間雇用環境・均等室長から回答をさせていただきます。

3 点目ですけれども、管内の労働基準監督署におきまして、監督指導を実施した際に、賃金引上げ支援施策パッケージを手交することにより賃金引上げに向けた働きかけを行ったところです。

下半期の取組でございませけれども、9 月 22 日に開催しました熊本地方最低賃金審議会におきまして中小企業・小規模事業者が継続的に賃上げできる環境整備につきましの建議を局長あていただいたところです。このため、下半期においては本建議も踏まえた取組を実施することとしております。

1 つ目が、10 月 15 日に木村熊本県知事、10 月 28 日に大西熊本市長を訪問しまして、生産性向上等の事業者支援及び自治体の発注する契約の最低賃金引上げに伴う契約見直し等の価格転嫁につきまして、労働局長より直接協力依頼を行ったところでございませ。また、準備中ですが、熊本市以外の県内市町村につきましては、文書による協力依頼を行う予定としております。

2 つ目ですけれども、価格転嫁対策につきましては、こちらも準備中ですが、九州経済産業局、公正取引委員会に対して一層の取組依頼を行う予定です。

3 つ目ですけれども、資料2-1-2 をご覧いただきたいと思ひます。先ほど、令和7年度最低賃金引上げ支援施策パッケージの改定を行ったと申し上げましたが、支援メニューを①から⑥まで、参考として6点掲載してあります。業務改善助成金について、9月5日から対象事

業所が拡充されました。それと、参考資料 1 ですが、政府全体の支援策一覧を追加しております。また、参考資料 2 として、労務費の適切な転換のための価格交渉に関する指針についてガイドラインの資料を追加しております。それと参考資料 4 で、熊本県支援策についても追加しております。それと、相談窓口として、参考資料 5-1 熊本働き方改革推進支援センター、5-2 よろず支援拠点を追加しました。労働局のホームページのほかあらゆる機会を捉えて周知を図っていきたいと思っております。

最後ですけれども、地方版政労使会議を 1 月 15 日に開催する予定としており、政労使のトップや関係機関の出席を要請し、賃金引上げの取組等について、地方における重要な課題を情報共有しまして意見交換を行うこととしております。

続きまして、18 ページをご覧くださいと思います。多様な人材活用と職場環境改善に向けた取組のうちの安全で健康に働くことができる環境づくりでございます。

まず、長時間労働の抑制ですけれども、上半期の実績と評価ですが、1 つ目は、長時間労働が疑われる 84 の事業場に対しまして、立ち入り調査、監督指導を実施したところです。令和 6 年度上半期は 88 の事業場に対して実施をしております、昨年度並みの実施となっております。下半期の取組方針で説明させていただきますけれども、今月 11 月が過労死等防止啓発月間となっていることを踏まえまして、今月を中心に重点的に監督指導を実施する予定としております。また、違法な時間外労働の有無につきましては、今年度終了後に集計することとしております。

2 つ目ですが、昨年 4 月から時間外労働の上限規制が適用されました建設業、自動車運転の業務、医師等に対しまして、引き続き支援等を行うために、各労働基準監督署に編成した労働時間相談・支援班より労働時間等説明会を行っているところです。上半期は、建設業 32 回、参加者 1,613 名、自動車運転の業務 2 回、参加者 59 名、医師 1 回、参加者 21 名となっています。その他中小企業に対しまして 57 回、参加者 2,753 名となっています。

3 点目でございますけれども、各監督署におきまして、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に係る要請と県民も含めた業界全体に対する改善の働きかけを行ったところです。9 月下旬には発着荷主約 3,000 社に対しまして、労働局、運輸支局、トラック協会、県警の連名で荷待ち時間短縮について要請文を送付しました。

19 ページ下半期の取組についてです。引き続き相談・支援班による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監督指導を実施してまいります。



加えて 11 月は過労死等防止啓発月間でございますが、この期間に過重労働解消キャンペーンを実施しているところです。キャンペーン期間中、働き方改革に積極的に取り組むベストプラクティス企業として選定しまして、局長が直接企業に訪問し、取組の内容を確認、把握し、それを取りまとめて周知広報することで他の企業に参考にしてもらう取組を行っておりますけれども、本年度は食料品製造業の企業を選定いたしまして、昨日実施したところで、確認、把握した取組内容を整理しまして、出来次第広報を行うこととしております。

それから、過労死等防止対策推進シンポジウムを今週の 18 日に開催したところでございまして、その他過重労働防止セミナーを開催することとしております。引き続き、今月 11 月に集中的に立ち入り調査等を実施する予定としております。

ここで事前に山野委員から御意見、御要望をいただいております。時間外労働の上限規制への対応は、ある程度のお客様の理解も必要ですが、まずは事業者自身の努力で改善できる要素は多分にあると思います。しかしながら、道路貨物運送業の発着荷主都合で発生している長時間の待ち時間については、監督署による改善への働きかけや立ち入り調査の実施に大いに期待しています。受注事業者の弱い立場をご理解ください。また、下半期の取組方針でも、それぞれ冒頭に引き続きと記載されており、今後（来年度以降）の継続した取組と、広報・周知活動の継続と強化についても要請しますという内容でございます。

資料 2-2-1 として配布しております「みなさまにお願いがあります」というリーフレットをご覧ください。たしかめようという枠で囲っておりますけれども、厚生労働省では、自動車運転者の長時間労働の是正など労働環境の改善に向けて、トラックドライバー関連では荷主企業への荷待ち時間・荷役時間の削減、バス運転手関連では、適切なダイヤ・行程による発注時の協力を呼びかけているところでございます。引き続き、呼びかけを行っていきたいと思っております。

また、下半期の取組には明記しておりませんが、トラックドライバー関連では、運輸支局や公正取引委員会と連携しまして、県内の大手の荷主企業を合同で巡回し、荷待ち時間の短縮、標準運賃の検討などを直接要請することとしています。引き続き、関係行政機関と連携するなど、効果的な取組を実施してまいります。御意見ありがとうございました。

次は労働条件の確保・改善対策でございます。労働基準監督署におきまして、技能実習生・特定技能外国人を雇用する事業主及び監理団体に対しまして、外国人労働者の適切な雇用管理、就労資格、技能実習制度等をテーマとした技能実習生・特定技能外国人労務管理講習会を開催したところです。この講習会には、ハローワーク、出入国在留管理庁、外国人技能実習機構、警察署、市町村役所等も合同で関係法令・制度等の説明を行ったところです。

下半期の取組ですが、引き続き、業界団体や関係行政機関と連携しまして、法定労働条件の履行確保、特定の労働分野における労働条件確保対策を推進していきたいと考えております。

次に労働災害防止対策の推進でございます。

まずは労働災害の発生状況についてお話させていただきます。

本年9月末日の労働災害（新型コロナ患除く）は、死亡者数13人で、前年同期5人より8人増加となっております。死傷者数は1,388人で、前年同期1,342人より46人増加しております。このように、前年同期に比べると死亡者数及び死傷者数共に増加しております。組織目標につきましては、2025年の死亡災害については12人以下とし、死傷者数については2,021人を下回るとしておりますけれども、死亡者数と死傷者数共に更なる取組が必要な状況です。

次に、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、説明いたします。

上半期の実期と評価につきましては、1つ目は、令和6年労働災害発生状況について、4月21日にプレスリリースを行っております。

2点目ですけれども、先ほど局長からの挨拶でもございましたが、今年の4月末時点で、建設業の死亡者数が4人と多発しておりましたので、死亡労働災害多発緊急警報を発令し、労働災害防止対策の取組を実施したところです。

3点目は、7月1日から7日までが全国安全週間となっておりますが、この期間中に労働局長パトロールを実施しまして、熱中症防止対策をはじめとする労働災害防止対策の実施を確認するとともに、7月が外国人雇用啓発月間となっており、職業安定部とも連携し、外国人労働者の啓発月間中の重点事項の確認を行ったところです。

4点目ですけれども、熱中症の関係で、周知広報や熱中症の発生状況、熱中症の対策強化に係る労働安全衛生規則改正の周知についてプレスリリースを実施いたしました。

5点目ですが、外国人労働災害防止のため、初めて外国人労働者の災害発生状況を公表し、母国語に翻訳した安全衛生教育資料等の周知を行ったところです。

6点目ですが、8月10日から大雨による災害復旧工事における労働災害防止につきまして、大雨4日後に93の建設工事業者団体等に対し要請を行ったところです。

7点目ですが、健康確保対策としまして、協会けんぽを熊本支部と連携しまして、

31,790 事業場に対して、定期健康診断の実施と健診結果提供の依頼を行うコラボヘルスの取組を実施したところです。

資料につきましては、資料 2-3-1 から 2-3-6 になりますので適宜御確認いただきたいと思います。

労働災害は、前年同期に比べて死亡者数および死傷者数共に増加していますので、引き続き 14 次防を推進してまいります。

下半期の取組としましては、1 つ目が、10 月 1 日から 7 日までが全国労働衛生週間となっておりますが、その初日に治療と仕事の両立支援セミナーを開催いたしました。

2 点目は、行動災害防止のために設置しております SAFE 協議会というものがありますけれども、小売業では 10 月 10 日を転倒予防の日として周知展開をしたところでございまして、介護施設では腰痛予防のノーリフトケアや介護機器の導入を図るための協議会を開催したいと考えております。

3 点目は、12 月末に年末・年始くまもと交通・荷役労働災害防止キャンペーンを実施します。特にフォークリフトによる災害が増えているということもありますので、キャンペーンを行って対策等を実施したいと思っております。

4 点目は、2 月が化学物質管理強調月間となっておりますので、広く周知啓発を行う予定としております。

最後に労災保険給付の迅速・公正な処理でございます。

労災保険給付の請求については、認定基準等に基づき、迅速・適正な事務処理を推進しました。また、窓口につきましては、相談者等に対する丁寧な説明や請求人に対する処理状況の連絡等の実施を徹底したところでございます。

労災認定の状況ですが、令和 7 年度上半期の状況を記載しております。脳・心臓疾患、精神障害、石綿関連疾患とも請求が増加傾向にあるところでございます。

下半期の取組ですけれども、こうした疾病に対しまして、引き続き迅速・適正な労災認定に取り組んでまいります。相談体制につきましても引き続き丁寧な対応を行ってまいりたいと思っております。

労働基準部関係につきましては、以上でございます。

#### ○雇用環境・均等室長

雇用環境・均等室長の狭間と申します。皆様には日頃から御理解、御協力いただいております。

ますことを厚く御礼申し上げます。私からは、雇用均等行政に係る部分についての説明を行わせていただきます。着座で説明をさせていただきます。

まず、はじめに1ページですけれども、業務改善助成金についてでございます。先ほど、基準部長からお話がありましたけれども、松本委員から事前質問をいただいておりますので回答させていただきます。御質問の内容は、大幅な賃金引上げに伴いまして、業務改善助成金の申請件数が増えることも見込まれますけれども、交付決定までの期間が長期化するのではないか。これまで以上に迅速な交付決定をお願いしますという御意見が1点。それと10月時点での申請件数についての御質問がございました。まず、交付決定につきまして、労働局では速やかに決定できるように日々鋭意に努力しているところでございますけれども、審査にあたりまして、提出書類が足りない場合は提出を求めたり、賃上げ計画の中で事業所の賃金計算の誤りがある場合が多く、修正していただいたり、交付決定するまでに一定程度の時間がかかっているところでございます。また限られた人数で審査をしておりますことから、それも一つの要因ではございますが、早急に決定できるように今まで以上に努力をしてまいります。また、10月の申請件数についてでございますけれども、41件で9月の申請件数とほぼ同じでございます。大きな伸びはございませんけれども、毎年、最低賃金の引上げ日の前月に申請が集中するということがございますので、今年度は1月が最低賃金引き上げになりますので、11月の終わりから12月に昨年度を上回る申請があると見込んでおります。こちら円滑に審査ができますように努力をしてまいります。

それから次に3ページをお開きください。同一労働同一賃金の遵守の徹底等についてでございますけれども、こちらの方の説明をさせていただきます。

上半期につきましては、事業所への報告徴収、調査でございますけれども、実施するにあたりまして、労働基準監督署において配布・回収したチェックリストをもとに実施しております。違反については、助言、指導を行うとともに、不合理の可能性のあるものについては見直すように働きかけを行っております。

報告徴収の件数は9月までで72件実施しております。そのうち助言件数は151件となっております。助言の内訳は括弧内のとおりでございます。

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す。こちらでも同一労働同一賃金をはじめ、様々な課題に対する支援を行っておりますけれども、窓口相談派遣、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いるところでございます。9月末の数字になりますが、646件実施しております。

下半期の取組についてでございますけれども、引き続き、監督署との連携を強化いたしまして、報告徴収を行ってまいります。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、働き方改革推進支援センターの利用勧奨、関係機関への周知を積極的に行ってまいります。

それから 13 ページをお開きください。下の部分になります。仕事と育児・介護の両立支援についてでございます。資料 3-2 も入れておりますけれども、今年の 4 月から改正法が施行されております。男性の育児休業取得率の公表義務について、301 人以上になりますけれども、対象企業に文書を配布して周知を図っております。就業規則が法の内容に沿っているかどうかについては、自主点検票を労働局の方からお配りして、事業所に回答を求めた上で、法の水準に達していない企業に対しましては、報告徴収、調査を実施しております。その他両立支援等助成金につきましては、114 件の申請をいただいております。

次に 14 ページでございます。次世代育成支援策の推進についてでございますけれども、届出義務企業につきましては、事前に文書で届出勧奨を行っておりまして、ほぼ 100%の届出をいただいております。くるみん認定につきましては、今年度の認定は 10 件ということになりまして、かなり多い数字になっているところでございます。メディアの方も来ていただきまして、認定書交付式を開催いたしました。また、県と連携いたしまして、県のブライト企業へのくるみん認定の働きかけを行いました。それが資料 3-3 になります。

それから、ワーク・ライフ・バランスの促進になりますけれども、ホームページでの周知のほかに、オンラインでワークショップを開催しております。柔軟な働き方をテーマに、どんな制度があったらいいか、また解決策などを企業の方々に幅広く考えていただきました。

下半期の取組になりますけれども、両立支援につきましては、引き続き企業に対しまして自主点検を行いつつ、法の水準に達していない企業については、報告徴収を実施してまいります。

次世代育成支援対策の推進については、引き続き届出勧奨を行ってまいります。

それから 15 ページになりますけれども、ワーク・ライフ・バランスにつきましては、第 2 回目のワークショップを 2 月に開催する予定にしております。

次に女性活躍推進に向けた取組促進等についてでございますけれども、男女の賃金の差異につきましては、公表が行われているかどうかということで、アンケート調査を実施し、行われていない場合には、報告徴収などを実施いたしまして、公表を促しております。また、一般事業主行動計画についての届出率は、ほぼ 100%となっているところです。



下半期の取組についてでございますけれども、男女の賃金の差異につきましては、公表を促すとともに、法改正が行われておりますので、省令、指針が策定されるのが1月頃になりますので、出揃いましたら周知を行ってまいります。また、えるぼし認定についても、引き続き周知を行ってまいります。

次に16ページになります。総合的なハラスメントの防止をご覧ください。実績については、以下のとおりでございますけれども、かいつまんで説明をいたしますと、ハラスメントの防止対策につきましては、報告徴収を47社実施しております。また、資料3-4に入れておりますけれども、法改正がありましてカスタマーハラスメント、それからいわゆる就活セクハラ対策が、来年度に義務化されるということから、概要説明を随時行っているところでございます。

さらにハラスメントについて、個別紛争になった場合は、労働局が行います紛争解決援助制度、それから調停制度を利用することができますけれども、今年度は援助10件の利用、調停は5件の利用となっております。パワーハラスメントの相談件数は663件と、ハラスメントの中では一番多い相談となっているところでございますけれども、これは全国的にも同じような状況でございます。

また、事前質問といたしまして、泉委員から御質問をいただいております。内容としては、医療現場のアンケートで50%がペイシエントハラスメントを受けているとのことでした。ハラスメントの最近の傾向や相談内容についての御質問がございましたのでお答えいたします。労働局ではハラスメントの内容についての集計を行っておりませんが、各種ハラスメントの相談内容につきましては、例えばパワハラについては、暴言とか侮辱のような精神的な攻撃、それから無視などの人間関係からの切り離し、そういったハラスメントが多い印象でございます。それから、セクシュアルハラスメントにつきましては、性的な冗談やからかいが最も多く、不必要な体への接触、それから食事やデートへの執拗な誘いというのがこれに続く印象でございます。ペイシエントハラスメントを含むカスタマーハラスメントにつきましては、事業主が防止措置を講じるということは現在のところ望ましいものというふうに法律には規定されているのですが、現時点では防止措置の義務化というものがなされておりませんので、カスタマーハラスメントを主訴とするような相談は、ほとんど労働局にはございません。

一方で、カスタマーハラスメントにつきましては、本年の6月11日にハラスメント対策等に係る法律の改正が行われましたので、防止対策が義務付けられる予定でございます。来年度には義務付けられるということになりますので、労働局としても今後周知活動を行って

まいります。これによってまた相談件数も多くなってくるのではないかと考えております。

また、厚生労働省では、カスタマーハラスメント対応マニュアルを公開しておりまして、こちらのマニュアルは汎用的なものでございますけれども、医療現場でも参考になるかと考えております。

また、厚生労働省のサイトで明るい職場応援団という中で、好事例といたしまして、病院がペイハラにつきましてのマニュアルを策定した上で、ホームページで外部に対して対応方針を公開したというような好事例も記載されておりますので、参考としていただければと思います。

また、労働局の委託事業としてハラスメントの講師派遣を医療現場だけではなく、企業に派遣することもできますので、ぜひ御利用いただければと考えております。

下半期の取組になりますけれども、12 月には職場のハラスメント撲滅月間がございます。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、それから就活セクハラ防止の啓発も行ってまいりたいと思います。

それから 17 ページをお開きください。総合労働相談への対応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 8,634 件で、去年同期よりも減っております。また、民事に係る個別の相談件数は 2,442 件で例年並みですけれども、中身を見ますと、いじめ嫌がらせの件数はこちらも若干減っております。労働局が行う企業への助言、あっせんのうち、いじめ嫌がらせの件数についても減少傾向にあります。

また、総合労働相談員の研修でございますけれども、労働局や監督署に配置しております相談員に対しましては、スキルアップのための研修を 6 月に開催しております。

下半期についても引き続き、相談を適切に受けるとともに、総合労働相談員への研修を行っていくことで能力向上を図ってまいりたいと思います。

最後になりますけれども、フリーランスの就業環境の整備でございます。昨年 11 月から施行されました法律でございまして、フリーランス・事業者間取引適正化等法でございます。フリーランスの職場環境の整備に関することについては、労働局の所管となっております。周知につきましては、昨年度はあらゆる機会にリーフレットの配布等を行ってございましたけれども、今年度は計画的に報告徴収を行いまして、企業への指導を行ってまいります。特にフリーランスのハラスメント防止対策については、なかなか進んでいないということもありまして、41 件の助言を行っているところです。相談件数は 31 件、調査は 1 件行っております。引き続きフリーランス法につきましては、計画的に報告徴収を実施するとともに、各

種会合における説明を行ってまいります。また、公正取引委員会等の関係機関と連携を図りながら、法の履行確保を行ってまいります。私からは以上でございます。

#### ○職業安定部長

職業安定部長の山田と申します。日頃より労働局、ハローワークの業務に御理解いただきましてありがとうございます。私からは、職業安定行政に関して御説明申し上げます。着座にて失礼いたします。

重点事項の説明に先立ちまして、まず直近の雇用失業情勢等について御説明申し上げたいと思います。配付資料ファイルの資料4-1を御覧いただければと思います。一般職業紹介状況令和7年9月分でございます。9月の有効求人倍率は1.13倍で、前月に比べて0.03ポイント低下したところでございます。全国の有効求人倍率は下の表にありますとおり1.20倍で、水準としましては、熊本県は全国平均を下回っているところでございます。1枚おめくりいただきまして、Iの労働市場の概況をご覧ください。上から2つ目の○求人の動向でございますけれども、新規求人数は前年同月比11.5%減の11,161人、5か月連続で減少となったところでございます。求職の動向につきましては、○の3つ目でございますが、新規求職申込件数は前年同月比1.3%減の5,361人、2か月ぶりに減少となったところでございます。熊本県においては、求人が一部の産業で減少が続いているところでございますけれども、全体としては引き続き求人が求職を上回る状況が続いているところでございます。熊本労働局としましては、物価上昇等が雇用に与える影響等について、引き続き注視しているところでございます。

資料4-2を御覧いただければと思います。令和8年3月新規高等学校卒業予定者の職業紹介状況でございます。①求職者数をご覧ください。県内新規高卒求職者の全数は3,027人、前年同月比1.8%の減、うち県内希望者数は1,798人で前年同月比8.6%減というところでございます。②県内求人数は7,073人、③県内求人倍率は3.93倍、⑤就職内定率は52.5%とやや低調な数字にお見受けになるというところでございますけれども、選考開始が9月16日でありますため、9月16日から30日までに内定が出た分の集計となっているところでございます。以上総合しまして、⑥県内就職内定割合は57.2%でございまして、前年同月比を3.1ポイント下回っているところでございます。この数字を可能な限り高めるべくハローワークにおいて新規学卒者とりわけ県内就職を希望する学生・生徒への就職支援を行ってまいります。

続きまして、資料4-3を合わせて説明したいと存じます。ハローワーク総合評価の関係でございます。厚生労働省では、ハローワークのマッチング機能の強化を図るため、平成27

年度から全国のハローワークを対象に、日常的な目標管理・業務改善の拡充、マッチング機能に関する業務の総合評価の評価結果等に基づく全国的な業務改善に取り組んでおります。評価は一番下の※2 になりますが、4 つございまして類型 1 から類型 4 まででございます。この度、令和 6 年度の評価結果が表のとおりまとまっているところでございます。熊本局の状況は、類型 1 と 4 はなく、類型 2 が 5 所、類型 3 が 4 所となっているところでございます。局、県内ハローワークでは、この結果を踏まえまして、さらなる業務改善につながるよう一体となって取り組んでまいりたいと存じます。

配付資料についての御説明は以上でございます。

主な重点施策進捗状況等について御説明いたします。資料 3 ページから説明申し上げます。ポイントを絞って御説明させていただきたいと思います。3 ページ下の部分の求職者支援制度の活用促進でございます。雇用保険を受給できない方への制度でございますが、安定した職業への再就職や転職を促進するため、リーフレットを作成して SNS を活用した周知を行ってまいりました。下半期についても、SNS を有効に活用しまして、制度の積極的な周知を実施してまいります。

おめくりいただきまして 4 ページでございます。第 2 の半導体関連産業及び人手不足分野における人材確保の支援でございます。ハローワークの基本業務でございます。上半期の実績でございますけれども、ハローワークにおいて、求人充足サービスの充実に取り組みました。積極的な事業所訪問により、求人票以上の情報を収集し、付加価値の高い職業相談を実施いたしました。求人票以上の情報とは、福利厚生であったり、職場環境になりますが、そういった情報を収集しまして、付加価値の高い職業相談を実施したところでございます。また、魅力的な求人となるように、求人票の記載内容の助言や求人条件の緩和提案等にも取り組んだところでございます。会社説明会や職場見学などを実施いたしました。

続いて、人材確保対策の関係でございます。いわゆる医療、介護、福祉、建設、運輸、警備といった人手不足分野の関係でございます。9 月 19 日につくるシゴト就職フェア 2025 をグランメッセで開催いたしまして、参加事業所数 54 社、参加求職者数は 398 名というような状況でございます。

松本委員より事前に御質問をいただいておりますけれども、こちらの内訳でございますが、まず 420 名につきましては来場者数全体でございまして、付き添いの方、介助された方も含めた数で、求職者数は 398 名というところでございます。内訳は、熊本市が 184 人で全体の 46%、合志市 40 人、菊池市 36 人、菊陽町 33 人と続くところでございます。遠くは神奈川県から参加もいただきましたが、県外全体では 3 名と少ない状況でございました。県



外の在住者にどう情報を発信していくのが課題というところでございます。年齢層については、20代が66人、30代が87人、40代が84人、50代が87人、60代が69人と満遍なく幅広い年齢層で御参加いただきました。実績でございますけれども、紹介件数48件でございます。現在、就職件数は5件となりますが、ハローワークを通さずに直接応募したり、一定期日経過した後に応募いただくケースもございますので、引き続き参加者のその後を追っていくというところでございます。

続きまして、2つ目でございます。人手不足が深刻な求人企業に対するきめ細かい人材確保コンサルティングが必要となっている状況下、厚生労働省では、課題解決型支援モデル事業に取り組んでおりまして、ハローワーク菊池において、地場産業（製造業、宿泊飲食サービス業）の求人充足率向上に向けた取り組みを行っております。

こちらのモデル事業ですけれども、様々な関連分野の知見を有する常勤職員5名を増員いたしまして、求職者、求人者双方への一体的支援によって、地域の労働市場の特性に応じた効果的なマッチング支援を実施しております。主な取組でございますが、事業所を訪問して職場風景や作業内容を動画撮影し、所内デジタルサイネージやSNSで情報発信をしております。先ほど申し上げた求人票以上の情報の一例になるのですが、例えば、実際に行ってみるとエアコンの効きがいいとか、見た目より明るいとか、そういった情報を収集しまして、なかなかアピールが難しいような情報を求人者からいただいて、それを求職者にダイレクトに伝えるというような形でマッチングの向上に取り組んでいるところでございます。ハローワークならではの強みかというところでございます。その他、企業説明会の実施や、自治体との共催により労働力確保に取り組んでおります。また、職場見学ツアーや職場体験会を実施しております。

3つ目でございます。ハローワーク熊本に人材確保対策コーナーを設置しておりまして、いわゆる人材不足分野の6分野を念頭におきまして、求職者の支援、求人者の支援を行っております。

5ページに求人者の支援をまとめておりますけれども、求職者ニーズでいただいたアンケート結果を踏まえまして、より訴求力の高い求人票になるように労働条件の設定だったり、職場環境の改善のための参考として求人者へ情報提供を行ったり、必要に応じてコンサルティングを行ったりという取組を行っております。直近の実績につきましては、囲みの部分のとおり、就職件数の年間目標件数6,563件に対して実績3,345件、進捗率は51.0%でございます。

こちらにつきましても、事前に松本委員より御質問をいただいているところでございます



が、3,345 件の内訳でございますけれども、医療分野が 673 件、介護分野が 1,237 件、保育分野が 222 件、建設分野が 328 件で、警備分野が 192 件、運輸分野が 693 件という状況でございます。

続きまして、民間人材サービス事業者の関係でございますけれども、事業者の適正な運営を推進しまして、派遣労働者や求職者等が安心して働くことができる環境を整備するために、法制度の周知、指導監督を実施しております。上半期の指導監督件数は、記載のとおりでございますけれども、適切な指導監督を行っているところでございます。

下半期の取組方針でございますけれども、今申し上げた上半期の取組を着実に実施するとともに、特筆すべき点について御説明したいと思います。

2 つ目の人材確保対策コーナーに関しましては、半導体関連産業の求人情報誌を引き続き発行しまして、ホームページに掲載、求職者とのマッチングを促進するような取組を引き続き行ってまいります。

UIJ ターン歓迎求人情報誌を発行しまして、こちらもホームページに掲載すること、また 4 つ目にありますように、人材確保対策コーナーにおいて、各種就職相談会、見学会、セミナー等も引き続き実施してまいります。

6 ページをご覧ください。介護の日が 11 月 11 日でございますけれども、関係団体等と連携しまして、啓発活動等を強化月間において行うこととしております。

民間人材サービス関係につきましても、12 月に局内横断的に連携をしまして、オンラインセミナーを実施する予定としております。

続きまして、第 3 のリ・スキリングの関係でございますけれども、上半期学び・学び直しの支援に関しましては、教育訓練給付金・ハロートレーニング・求職者支援制度等の各支援策を取りまとめたわかりやすいパンフレットを作成しまして、ホームページに掲載するなど、丁寧な説明、周知を行っているところでございます。

続いて、労働者のキャリア形成やリ・スキリングの関係でございますけれども、熊本市内にキャリア形成・リスキリング支援センター、ハローワークにキャリア形成・リスキリング相談コーナーを設置しまして、キャリアコンサルタントの常駐・巡回による相談支援を実施し、オンラインを活用する等しまして、学び直しを支援しているところでございます。

2 つ下、四半期に 1 度を目途に局、ハローワーク、経済団体、業界団体、教育訓練機関と協力しまして連絡会議を開催しまして、より効果的な周知方法等について意見交換を行っております。

公的職業訓練の関係でございますけれども、訓練内容のミスマッチを低減するために、各ハローワークで訓練施設による訓練説明会を開催しまして、参加を誘導、デジタル分野の訓練コースの内容を詳しく説明した上で、再就職支援を実施しているところでございます。

また、ここに職員・相談員においても訓練説明会に参加と書いておりますけれども、実際に我々があつせんする訓練について、職員・相談員も理解を深めるという形で、職員の資質向上にもつながるよう取組を行っているところでございます。実績につきましては7ページでございますが、デジタル分野における職業訓練は、訓練開講数 21 件、受講者数 313 名となっているところでございます。

続きまして、地方公共団体等の取組への支援でございますけれども、まず1つ目は雇用対策協定に基づいた県との連携でございます。水道町のくまジョブに一体的実施事業施設を設置しまして、ワンストップサービスを提供しております。実績は以下の青枠のところでございます。

2 つ目は、熊本市との連携でございますけれども、生活保護受給者や生活困窮者等の就労による自立を促進するために、協定等に基づきまして、ハローワーク職員が福祉事務所・自立相談支援機関等を巡回相談、また、中央区役所・東区役所のハローワーク常設相談窓口において相談を行っており、早期かつきめ細かな就労支援になるような取組を行っております。実績は青枠のとおりでございます。

8 ページでございます。人材確保支援助成金の関係でございますけれども、人への投資、リ・スキリングに関しまして、デジタル人材育成を念頭に置いた活用勧奨を行っております。利用企業への周知であったり、訓練実施機関を通じて、利用企業へ助成金の活用勧奨を行っております。説明会、セミナーにおいても、今年度の助成金の変更点等を含めた助成金制度の説明を行っております。

局及びハローワークにおいて、事業所訪問等による活用勧奨実績は 538 件といった実績でございます。

下にありますとおり、就職困難者を雇い入れる事業主に関しましては、特定求職者雇用開発助成金成長コースというものがあまして、こちらの周知用リーフレット等を送付しまして活用勧奨に取り組んでおります。

下半期においても今申し上げた取組を着実に実施してまいります。学び・学び直しに関しましては、2 つ目、地域職業能力開発促進協議会を来週 25 日に開催予定でございますけれども、地域の訓練ニーズを把握し、教育訓練給付の指定講座拡大に向けまして、教育訓練

機関への講座指定申請の働きかけや周知広報を実施してまいります。

9 ページをご覧ください。中ほどの地方公共団体等の取組でございますけれども、先ほど御説明しましたくまジョブのワンストップサービスを軸としまして、各種サービスの提供、利用者拡大に取り組んでまいります。

また、3 つ目にありますとおり、国と地方が連携して地域の雇用対策を推進するため、熊本県における雇用対策協定は、熊本県、熊本市、阿蘇市、八代市と締結しておりますけれども、実施計画の策定等により取組を強化してまいりたいと存じます。

第4の多様な人材活躍、いわゆる就職困難の方への職場環境改善に向けた取組でございます。まず上半期、高齢者関係でございますけれども、70 歳までの就業確保措置についてハローワークの窓口で周知・啓発を実施しましたり、高齢の 6・1 報告と呼んでおりますけれども、提出時において雇用確保措置未実施企業を把握しましたら改善指導を行うといったこととしております。

また、県内各所に生涯現役支援窓口を開設いたしまして、高齢求職者のニーズを踏まえた支援を行っております。おめぐりいだいて 10 ページでございます。実績は記載のとおりでございます。

続きまして、障害者の関係でございます。ハローワークにおいて、障害者への就労支援等を行っております。専門の担当者による多様な障害特性に対応した就労支援を行っております。9 月 25 日には、ホテルキャスルにおきまして、新規学卒障害者就職面接会を実施いたしました。ハローワークの職業紹介による障害者の就職件数につきましては、年間目標 2,364 件に対しまして、実績 1,053 件、進捗率 46.7%というところでございます。また、障害者法定雇用率の引き上げが今後予定されておりますので、ハローワークにおいて、職場定着まで一貫したチーム支援等を実施してまいりたいと存じます。

外国人の関係でございます。外国人求職者に対する就労支援としまして、いわゆるポケットであったり、多言語リーフレットを活用しまして、個々のニーズを踏まえた就職支援を実施しております。雇用管理に関する助言指導につきましては、計画に基づいた訪問指導を実施したり、6 月の啓発月間の取組を行ったり、ポスターやパンフレットを配布しまして事業を実施しているところでございます。訪問指導件数につきましては、目標 299 件のところ、実績 183 件といった状況でございます。

続きまして、就職氷河期世代の関係でございますけれども、ハローワーク熊本にミドル世代専門窓口を設置しまして、専門担当者で構成するチーム支援、就職後の職場定着支援、伴

走型支援を実施しております。また、セミナーを開催したり、企業説明会も行っております。また、助成金の活用をしながら正社員の就職を促進しているところでございます。

次に、新規学卒者等の関係でございます。大学等と連携したセミナーであったり、個別相談を行っております。また、事業所への学卒者対象求人開拓にも取り組んでおります。臨床心理士の相談も実施しているところでございます。

続いて、若年無業者等の関係でございますけれども、県内3カ所に若者サポートステーション、サポステと呼んでおりますけれども、設置いたしましてハローワークや地方自治体へ出張相談を実施しているところでございます。

正社員を希望する若者への就職支援につきましては、フリーターに対しまして、ハローワークのわかもの支援コーナー・わかもの支援窓口において、求職者担当者制による個別支援を実施しております。12 ページをご覧ください。実績につきましては、青枠のとおりでございます。

下半期につきましても、高齢者、障害者、外国人いずれにおいても着実に業務を推進しておりますが、特に障害者の関係に関しましては、2 つ目でございますけれども、令和8年7月から法定雇用率の引き上げがございますので、これを見据えた周知であったり、事業所訪問等により、障害者の雇入れに係る助言・指導を着実に実施していきたいと思っております。また、近年増加する精神・発達障害者に対する職場内の理解促進のために、しごとサポーター養成講座を10月から11月にかけて集中的に実施しております。

外国人の関係につきましては、11月26日に関係省庁、関係団体と連携しましたセミナーを実施しまして、雇用管理・雇用確保に対する周知・啓発を実施する予定としております。

13 ページにつきましては、記載のとおりでございます。

あと、言及していなかったところとして、15 ページの女性活躍の中に、子育て中の女性等に対する就職支援としてマザーズハローワークを水道町に設置しておりますけれども、きめ細やかな就職支援により早期就職となるよう支援を行っております。実績につきましては、担当者制による就職支援を受けた就職率につきましては、目標 96.9%以上に対しまして、実績は 104.8%というところでございます。

こちらにつきましても、下半期着実に事業を実施していきたいと存じます。

職業安定行政の説明は以上でございます。

○小葉会長

御説明いただきましてありがとうございます。それでは、これから質疑及び意見交換に入りたいと思います。事前に労働者代表委員の山野委員、使用者代表委員の泉委員、松本委員からの質問がございました。この事前質問に関しましては、労働局から今行われました説明の中で回答をしていただいたということですのでけれども、各委員の方それでよろしかったでしょうか。

ありがとうございます。

それでは、その他皆様方から御意見・御質問等ございますでしょうか。徳富委員お願いします。

○徳富委員

お疲れ様です。連合熊本の徳富です。県のブライト企業に、くるみん認定とえるぼし認定の制度を目指してみませんかということで働きかけをしていただいたということですね。以前にこれに対する意見を言った記憶ですけれども、大変ありがたいなと思っております。それで、どういう形でブライト企業の皆さんに周知をされたのかを教えていただければと思います。

○雇用環境・均等室長

ブライト企業が 500 数社いらっしゃいますので、県の方から名簿をいただきまして、ブライト企業宛に文書でお送りしております。資料 3-3 のリーフレットを入れまして、文章を入れまして、くるみんとえるぼし認定をブライト企業へ送付をするという形で周知をさせていただいております。

○徳富委員

ありがとうございました。労働局から直接郵送で、どうもありがとうございました。

○小葉委員

他に御意見・御質問等ございますでしょうか。

それでは 1 件、私の方から確認をさせていただきたい点があるんですけども、最低賃金につきまして、1 ページですけれども、知事及び市長に契約見直し等、自治体が発注する分の価格転嫁に関する協力依頼を行うということですが、これは価格転嫁していることを自治体は受け入れよということなのか、価格転嫁するなということなのか、これはどちら方向ですか。

○労働基準部長



只今の会長からの御質問でございますが、自治体で発注している事業等について、最低賃金の改定に伴って契約を見直していただきたいということでございまして、受託者が最低賃金を支払えるような環境の確保をお願いしますという協力の依頼を行ったというものでございます。

○小葉会長

わかりました。ありがとうございます。その1つ下の公正取引委員会という話が出てきているところは、過剰にというか、便乗値上げのようなことはしないようにということでしょうか。

○労働基準部長

その対策もあろうかと存じますが、特に中小企業の事業者において、労務費の部分の価格転嫁があまり進んでいないということがございます。このため、労務コストを適切に価格転嫁するためのガイドラインが示されていますので、このガイドラインを使いながら価格転嫁の交渉を行ってくださいということと呼び掛けているところです。

そうした取組の促進を最低賃金審議会の方からも求められておりますので、九州経済産業局と公正取引委員会の方に一層の取組をお願いしたいということ、また、下請法が中小受託取引適正化法に改正され、来年1月1日から施行されますので、そのことも含め、更なる取組の推進をお願いしたいと考えております。

○小葉会長

わかりました。私の方が勘違いして、下請けの企業の労働コストが上昇したときに、それを価格に転嫁することができないと利益が圧迫されて苦しいので、発注元の企業の方が独占力を利用して、価格の引き上げに対して、価格を引き上げたら契約を打ち切るというようなことがないようにコントロールするということですね。ありがとうございます。

意見になりますけれども、最低賃金については、そもそも熊本は低かったんじゃないのというような意見があったり、いろいろと意見があると思うんです。結果から見ると今説明ございましたけれども、47都道府県の中で一番大きな上昇ですし、中央の最低賃金審議会がだしている目安からの乖離も47都道府県の中では大きいということですので、中小零細企業にとっては価格に転嫁できないと利益が圧迫されてしまう。そのことは企業側だけの問題じゃなくて、当然、労働生産性を超える賃金をずっと払い続けることはできないわけですから、労働需要が低下するということになってしまう。どっちが勝った、負けたというような単純な話にならないということだと思っただけですね。ただ、もう一つ言えるのは、物価が上が

っているから最低賃金を上げるというのは一つのロジックだと思うんですね。物価が上がっているから実質賃金が下がってしまう。だから賃金を上げないと物価上昇して実質賃金が下がり労働者が困る。だから賃金を上げる、これが最低賃金を上げるロジックになっていると思うんですけど、それで企業が苦しいから価格に転嫁するんだということをする、また物価が上がるわけですね。やはり、ここでも言われていることですが、労働生産性の上昇ということが長期的には絶対必要なところであるなというふうに、個人的な意見を申し上げて申し訳ないんですけども、そういう方向で頑張っていたいただきたいと思います。議長が意見を述べてすみません。

その他、御意見ございますでしょうか。永田委員お願いします。

○永田委員

永田です。最低賃金のお話があったので、思い出したんですけど、昨日か一昨日、熊日新聞の社会面に結構大きく最低賃金の記事があって、零細企業は大変だという話があって、いろんな助成金を国から提供されているけど、それにエントリーするのも社労士を使うぐらい大変だと。人がほとんどいませんからね。伴走支援をしていただければなって、助成金をエントリーするのに時間と人が取られるっていうのは、記事のとおり正直な話だと思うんですね。記事を読まれてどう考えられたかなというのが一つと、資料4-2の高校生の県内就職率ですが、経済団体で上げていこうと、県内に優秀な人材を残していこうという運動をしてきたんですけど、なんで下がったのか、下がった理由がわかっていच्छれば教えていただきたいと思います。

○労働基準部長

最低賃金、賃金引上げのところですが、資料2-1-2 賃金引上げ支援施策パッケージがありますけれども、パッケージの中で相談窓口を入れた方がいいのではないかとということで、後ろから2枚目に熊本働き方改革推進支援センターのリーフレットを追加しました。このセンターが、永田委員が今おっしゃった記事に出ていたかと思います。ここで相談に応じていて、左下にありますようにコンサルティングを行っております。コンサルティングでは事業所を訪問し個別の相談、コンサルティングも行っておりますので、伴走的な支援として活用していただきたいと思います。

○永田委員

無料ですね。

○労働基準部長

はい、無料です。

○職業安定部長

資料 4-2 関係の御説明申し上げます。県内就職内定割合が下がっていることについての御指摘だったと存じます。まず、求職者の関係でございますと、これといった大きな要因はないところでございますけれども、ハローワーク等を通じて、高校生であったり、学校関係現場から聞いている声を御紹介申し上げますと、求職者につきましては、少子化であったり、進学率の高まりで減っているという状況がございます。求人につきましては、昨年大きな工場を新規オープンしたので、今年は大口の採用を見送りましたという声を数社からいただいております。結果が 57.2%という形で減ってはいるところでございますが、先ほど申し上げましたとおり、各社の動き等もこれからというところもあるかもしれませんし、年度末まで、ここはしっかりと支援をして行きたいというところでございます。御理解いただければと存じます。

○永田委員

県外に流出したという事がありますか。

○職業安定部長

さらに 1 つ御紹介申し上げますと、コロナの制限が終わりまして、これまでは近場、県内でといったこともあったんですが、コロナの制限もなくなって外に出てみようというような方もおられるようです。

○永田委員

ありがとうございます。

○小葉会長

その他、御意見、御質問等ございますでしょうか。乗富委員お願いします。

○乗富委員

乗富と申します。今日の中にはなかった話になるのですが、知りたいなと思うことがありまして御質問いたします。私は女性が定年まで健康で働き続けられるための取組をしております。2023 年 6 月に公表されました女性活躍男女共同参画の重点方針女性版骨太方針 2023 の中で、女性の健康の特性にあった施策を強化することとして、その中で労働安全衛生法に基づく一般定期健康診断の問診に月経困難症とか更年期障害等の女性の健康に関する項目を追加するようにというのが入っていたと思うんですね。24 年も 25 年もそれは入っ

ているんですけれども、25 年はまた別にそういった取組を頑張っている企業を支援することというようなことが書いてあったと思うんです。実際今どのようになっているのか、もしなっていなかったら入れてもらいたいし、もっと言えば、女性の体特有の検査とかも、検診の中に入れてもらいたいなと思って、話が違うかもしれませんが、よろしくお願いします。

○労働基準部長

御質問ありがとうございます。今、乗富委員がおっしゃった労働安全衛生法に基づく一般定期健康診断の項目ですけども、本省の方で女性特有の検診項目の見直しを検討していたと思いますが、詳細なところが把握できておらず、本日は正確な答えができかねますので、恐縮でございますが、改めて確認をして報告させていただきたいと思います。

○小葉会長

メール等で回答いただけるという事でよろしいでしょうか。

○労働基準部長

はい、メール等にて回答いたします。

○小葉会長

ありがとうございます。それでは、その他、御意見・御質問等ございますでしょうか。よろしいでしょうか。それでは御意見も出尽くしたようでございますので、以上で質疑・意見交換を終了したいと思います。本日出された意見につきましては、事務局において、今後の取組に反映をさせていただければと思います。よろしくお願いいたします。

次に、その他について、事務局から説明をお願いいたします。

○監理官

昨年度第 2 回審議会で、和服裁縫業最低工賃につきましては、家内労働部会において、最低工賃の改正の必要性の有無を審議いただきたいと御説明しておりました。本日は、熊本労働局長から当審議会に対しまして、最低工賃の改正の必要性の有無についての諮問をさせていただきたいと存じます。局長、よろしくお願いいたします。

○労働局長

それでは諮問をさせていただきます。熊本県和服裁縫業に係る最低工賃の改正決定の必要性の有無について（諮問）、標記について、厚生労働省組織令第 156 条の 2 第 2 項第 1 号の規定に基づき、熊本県和服裁縫業最低工賃の改正の必要性の有無について、貴会の意見を

求める。よろしくお願いいたします。

○小葉会長

承りました。

ただいま、局長から諮問を受け取りましたので、家内労働部会での御審議をお願いいたします。部会の委員の皆様よろしくお願いいたします。

それでは予定しておりました議事はすべて終了いたしましたので、議事進行を事務局にお戻ししたいと思います。

○監理官

委員の皆様の御協力により、すべての議事が終了いたしました。ありがとうございます。最後に局長の金谷より一言申し上げます。

○労働局長

最後に一言申し上げます。委員の皆様、長時間お疲れ様でございました。真摯な御議論ありがとうございました。会長からは、最低賃金と労働生産性のことにコメントいただきました。おっしゃるとおりでございまして、最低賃金を上げて、それが物価高相当であれば意味もないと思います。最低賃金引上げというのが、労働者のやる気の向上につながり、それが企業の生産性向上につながり、さらに翌年度の最低賃金のみならず賃金の向上につながる、こういった好循環を我々としては目指していきたいと考えております。また、女性の健康問題についてもコメントをいただきました。最近の言葉で言うとリプロダクティブ・ヘルスと言えるんでしょう。そうした新しい課題につきましても、我々考えていかなければいけないということも認識をいたしたところでございます。こうやって、委員の皆様のそれぞれの立場から、我々の気づいてなかった点、あるいは取りこぼしがあった点を御指摘いただくというのも、この審議会のあるべき姿だと我々としては思っております。重ねまして、本日の皆様の真摯な御議論に感謝を申し上げ、本日の審議会の終了の挨拶とさせていただきます。どうも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7年度第1回熊本地方労働審議会を終了いたします。なお、第2回の熊本地方労働審議会の日程については、令和8年3月中旬頃を予定しております。後日、改めて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。本日は長時間ありがとうございました。