

# 令和5年度第2回宮崎地方労働審議会会議録

日時：令和6年3月14日（木）15：00～16：45  
場所：宮崎県市町村職員共済組合 ひまわり荘 霧島の間

午後3時開会

○三輪監理官 定刻になりましたので、ただいまから令和5年度第2回宮崎地方労働審議会を開催いたします。

本日は、お忙しい中、御出席いただきまして誠にありがとうございます。

私は、雇用環境・均等室、三輪と申します。よろしくお願ひいたします。

それでは、まず、資料の確認をさせていただきます。お手元に資料次第がございますので御確認ください。資料がない場合は、順次事務局にお申し出ください。

次に、本日の委員の皆様方の御出席状況を御報告申し上げます。

公益代表委員6名、労働者代表委員4名、使用者代表委員6名、合計16名、宮崎地方労働審議会令第8条の規定に基づく定足数を満たしていることを御報告申し上げます。労働者代表の尾上委員、白崎委員におかれましては、御都合により欠席されております。

併せまして、本日の審議会の総会につきまして、2月28日より公開手続をしておりましたが、傍聴希望の申込みはございませんでしたので、御報告申し上げます。

それでは、第1回の審議会で会長に選出されました有馬委員に以後の進行をお願い申し上げます。

○有馬会長 有馬でございます。本日はよろしくお願ひします。

本審議会開催に当たりまして、御挨拶申し上げます。

今年最初にすぐ地震がありまして、そして、羽田空港では日航の事故があつて、非常に驚くようなことでスタートいたしました。実は経済面を見ますと、2つの場で、インバウンドも大分回復しまして、株のほうも、今回も30数年たつてバブル経済並みの株が上がりましたという状況で、よい面も見えていますが、このような中で、最大の日本の課題は、また各自治体の課題は、人口減少問題となっております。多くの自治体は、子育て支援策など自治体間競争という形でいろんな施策を展開していますが、その中でも、出生率回復のためには、ワーク・ライフ・バランスと申しますか、労働環境の改善と申しますか、労働条件等の改善が重要な課題というのは、多くの共通認識とされてまいります。その意味で、本審議会におきましての役目は非常に重要なことだと思っております。

本日は来年度の運営方針等もございまして、委員の皆様方の忌憚のない御意見・御質問等をいただきたいと思います。本日はよろしくお願ひいたします。

○坂根労働局長 宮崎労働局長の坂根でございます。審議会の開催に当たりまして御挨拶を申し上げます。

委員の皆様方には、年度末の大変お忙しい中、審議会に御参集いただきまして誠にありがとうございます。また、日頃より労働行政の推進に格別な御理解と御協力をいただいておりますことにつきましても、この場をお借りして厚く御礼を申

上げます。

さて、昨年11月2日にデフレ脱却のための総合経済対策が閣議決定をされまして、この対策も踏まえ、全国の労働局におきましては、中堅・中小企業の賃上げの環境整備、人手不足対応、生産性向上を通じた賃上げの継続支援、年収の壁への対応を含めた所得向上への取組、三位一体の労働市場改革の推進、多様な働き方の推進に向けた施策方針につきまして、様々な課題に取り組んでいるところでございます。

そして、この時間、この場をお借りしまして、最近における宮崎労働局を取り巻く情勢として、4点ほど御報告をさせていただきたいと思っております。

まず、1点目が雇用失業情勢でございます。

直近、今年1月の有効求人倍率は、季節調整値になりますけれども、1.33倍ということで、12月より0.03ポイント減少しておりますが、求人が求職を上回っている状況が103か月、約8年半にわたって続いているところでございます。

また、昨年11月に開催されました第1回目の審議会における私からのあいさつの中で、令和5年9月の有効求人倍率が8月と比べて0.8ポイント減少し、1.40倍から1.32倍に下がったこと、及びその理由として、いわゆる年収の壁への問題のマスコミ報道等を通じて、35歳から55歳までの女性パート従業員が正社員になるための求職活動を行ったことによって、新規の求職申込み者数が増加したことが要因であるということを示し上げましたところ、野口委員から御質問をいただきまして、私から、今後の動向をしっかりと検証していきたいと回答させていただきました。検証した結果ですが、そのような動きはあったのですけれども、やはり一時的な動きであったと判断しているところでございます。

なお、この有効求人倍率の季節調整値につきましては、毎年1回、1月分の結果報告時に、最新の数字を踏まえて過去5年間分の数字が見直されます。今日の資料の「宮崎地方労働審議会」と書いてある資料の24ページのところに、求人倍率の推移ということで、1年間の数字がありますけれども、見直された結果、昨年9月、令和5年の9月分は公表時は1.32倍だったところ1.35倍ということで修正がされております。したがって、今後はこちらの見直された数字を使って、説明を行うこととなります。

次に、人手不足の状況ですけれども、依然として医療・福祉や建設業など特定の業種では、慢性的な人手不足が続いている状況でございます。しかしながら、コロナによる離職の影響、この要素がだんだん薄れてきまして、従前型、いわゆる生産年齢人口の減少といったところの慢性的な人手不足の要因による人手不足になっているというふうに考えているところでございます。さらに新規の高等学校卒業予定者の求人倍率は、直近、令和6年1月で2.41倍ということで、

毎月過去最高を更新している状況でございます。かなり人手不足が深刻化しているところがございます。

今後の見通しとしましては、食品製造業、建設業など特定の業種において、外国人労働者の受入れが増加することの影響や、労務費、原材料費、物価の高騰などあらゆる影響について注視していく必要があると判断をしているところでございます。

大きな4点のうちの2点目でございます。

労働災害の発生状況についてでございます。令和5年速報値でございますけれども、死亡者数は13人ということで、令和4年度を4人下回っている状況でございます。休業4日以上死傷者数につきましても、1,478人で、前年同期を見ますと91人減少と死亡災害、死傷災害ともに減少に転じ、増加に歯止めがかかったという状況でございます。現在、令和5年度を初年度とする第14次の労働災害防止推進計画に一層積極的に取り組んでいるところでございます。

3点目が、最低賃金についてでございます。

宮崎県における時間額は、昨年10月6日より897円に改定をされておりますが、この引上げの影響をより受ける中小企業・小規模事業者に対する支援を図るため、業務改善助成金が拡充されていますけれども、この活用の周知に積極的に取り組んでいるところでございます。また、併せまして改定された最低賃金の履行確保ということで努めておりますが、時間額のほうは比較的遵守していただいているところですが、月給者のほうで、時間額に換算した場合の違反が散見されているといった状況でございます。月給者におきましても、最低賃金を遵守すべく周知啓発を図っていくことが必要であると考えているところでございます。

最後になりますが、賃金引上げに向けた取組についてでございます。先ほど申し上げました業務改善助成金、こちらの申請件数は、前年度と比較しますと2.6倍の申請をいただいている状況でございます。また、年収の壁問題に対応したキャリアアップ助成金社会保険適用時処遇改善コース、そちらのコースにつきましては、局の幹部、ハローワークの所長が企業を個別に訪問して、活用を広く呼びかけているところです。私も1社でございますけれども、先日、社長さんにお会いし、働きかけを行ったところでございます。

以上、簡単に御報告申し上げましたけれども、この後、各部室長より、令和5年度における進捗状況、実施状況、及び令和6年度の方針について説明をさせていただきます。その後に、委員の皆様方より御意見のほうを賜りたいと考えております。

また、本日配付している資料の行政運営方針についてですが、従前はどちらかというと、文字媒体で作成していたところ、今年から志向を変えまして、写真と

かイラストとか、そういった目に訴えていくという形に形式を変えております。したがって、この辺のことも含めて、幅広く忌憚のない御意見・御審議をお願いしたいと思っておりますので、よろしく願いいたします。

以上、簡単ではございますが、挨拶とさせていただきます。

**○有馬会長** ありがとうございます。

では、会次第の2、審議議題として、令和5年度 宮崎労働局行政運営方針の進捗状況及び令和6年度 宮崎労働局行政運営方針（案）について、事務局から説明をお願いいたします。なお、総務関係につきましては、時間の関係上、資料のみの配付となっております。説明のほどをよろしくお願いいたします。

**○渡辺雇用環境・均等室長** 雇用環境・均等室の渡辺でございます。

まず、私のほうから、令和5年度の行政運営方針の進捗状況について説明をさせていただきます。早速ですが、こちらの資料の6ページのほうを御覧ください。

初めに、最低賃金・賃金の引上げに向けた支援策につきまして、業務改善助成金についてでございます。取組の実施状況の囲みの下のところに書いてありますが、1月末現在で申請件数が182件、前年同期が72件でした。また、2月末現在は187件でした。前年同期が73件でしたので、2.6倍に増加しているところでございます。

この助成金につきましては、令和5年度においては、繰り返し申請することができるものでございますし、同じ事業所様にも繰り返し活用いただいているような状態でございます。また、この助成金の活用事例のほうも記載させていただいておりますけれども、御覧いただいたとおり、こうした業種で助成金がないもの、機械の導入など、取組みのしやすいものですから、助成金の活用を囁かれた事業主さんから、よその方に紹介をして、それで口コミで申請された事業主の方もおられるような状況でございます。令和4年度から最低賃金改正前の9月に、安定所に出していただいている求人で、助成金の対象となる時間給の事業者様に対しまして、利用勧奨も準じて行っており、そのことが増加の要因ではないかと考えているところでございます。

続きまして、資料の7ページを御覧ください。

同一労働同一賃金の雇用形態に関わらない公正な待遇の確保についてでございます。パートタイム有期雇用労働法に基づく企業調査の状況を表に示しているところでございます。1月末現在で189事業所に対しまして企業調査を実施し、143社に対しまして228件の是正指導を実施いたしました。

表の上から4番目を御覧ください。不合理な待遇の禁止の欄を御覧いただきたいと思っております。1月末現在、81件ございました。企業全体に占める割合は35%になっております。5年度は監督署からの情報提供を受けて企業調査を行っておりまして、具体的な待遇の改善に結びついているのではないかなというふう

に分析しているところでございます。また、みやざき働き方改革推進支援センターへの支援へとつなげるよう橋渡しを行っているところでございます。

資料 8 ページを御覧ください。

まず、男性の育児休業取得についてでございます。2つ目の囲みを御覧ください。1月末現在、135社の事業所さんに対しまして企業調査を実施しており、131社に対しまして577件に是正指導を実施いたしました。是正指導の内容につきましては、質疑の際に説明いたしますが、法改正の内容に沿った制度整備の助言を行っているところでございます。また、育児休業取得率の公表が義務となっている企業の公表率は、1月末現在100%、現在10社中全ての企業が公表しているところでございます。

続きまして、次世代育成対策の推進についてでございます。

次世代法に基づく行動計画の策定義務企業の届出率については、1月末現在100%でございます。また、くるみん認定も1月末現在、累計で59社、うち5年度は、1月末現在で8社の認定を行っているところでございます。

続きまして、女性活躍推進のための行動計画に基づく企業の取組支援についてでございます。行動計画の策定義務企業の届出率は、1月末現在100%でございます。こちらのほうも、えるぼし認定は1月末現在、累計で8社、うち5年度における認定は、1月末現在で2社の認定を行っているところでございます。

次世代法も女性活躍推進法も、行動計画の作成義務企業は、宮崎県は396社あり、企業ごとに担当職員を置いて、行動計画策定届の提出勧奨を行っており、また、認定の働きかけも同じく行っているところでございます。こちらのほうの取組につきましては、令和6年度に行ってまいることとしております。

また、女性活躍推進法のほうでは、労働者301人以上の企業が、男女の賃金の差異についての情報を公表することが義務づけられております。宮崎県のほうで県内の対象企業は102社ございまして、うち1月末現在、100社が公表しております。残る2社に対しましては、2月中に企業のほうを訪問いたしまして、企業調査を行っております。個別に働きかけを行っております。こちらのほうも公表することになっているところでございます。

続きまして、資料 9 ページを御覧ください。

両立支援等助成金についてでございます。コースごとに支給件数を記載しております。介護離職防止支援コース及び不妊治療両立支援コースが、令和4年度では0件だったんですけど、令和5年度に9件、2件と増えております。一方で、上のほうの出生時両立支援コースのほうが減っている現状でございます。この助成金関係につきましては、令和6年度は周知のほうに重点を置いてまいりたいと思っているところでございます。

次に、10 ページを開いてください。

4、安全で健康に働くことができる環境づくり（総合的なハラスメント対策）の推進についてでございます。10 ページの下のほうは相談件数の状況でございます。また上に来て、パワーハラスメントの相談件数が増加しているような状況でございます。また、労働施策総合推進法に基づく企業調査によりハラスメント防止対策の説明を行った上で、徹底指導を行っているところでございます。また、12 月に、職場のハラスメント撲滅月間に合わせまして、説明会をオンラインで開催し、ハラスメント防止対策の周知についても行ってまいります。

続きまして、長時間労働の抑制についてでございます。資料 11 ページを御覧ください。

みやざき働き方改革推進支援センターによる、中小企業・小規模事業者に対する労働時間短縮に向けた具体的な取組の支援を行っているところでございます。また、本省の「働き方・休み方改善ポータルサイト」、こちらのほうにも好事例が表示されておりますので、こちらのほうの周知も図っているところでございます。また、一番下にありますが、雇用環境・均等室の働き方・休み方改善コンサルタントによる企業訪問による支援も行っているところでございます。

特にコンサルティングの部分についてですが、令和 5 年度は、建設業やフリーターなどの時間外労働規制の適用猶予事業所 133 社に対しまして、実情に応じた助言を行っているところでございます。

次に、資料 12 ページを御覧ください。

年次有給休暇の取得促進に向けた広報関係のもの、並びに助成金による支援の実績、また労働法制講座の実施状況、最後には、3 月 12 日に開催いたしました「みやざき働き方改革推進会議」の開催を記載しているところでございます。

ここちらのほうは、ワーク・ライフ・バランスの実現や、これまでの働き方の見直し、あるいは効率的な働き方、生産性を高めるための働き方をするための良質な意識を変える機運の醸成というのが必要になってまいります。こ令和 6 年度も引き続き行ってまいりる予定にしております。

以上が令和 5 年度の進捗状況についてでございます。

続きまして、令和 6 年度の行政運営方針の主な施行内容について説明いたします。資料はこちらのほう、行政運営方針（案）について御説明いたします。

こちらのほうの 1 ページ目を御覧いただけますでしょうか。

令和 5 年度に引き続きまして、最低賃金・賃金の引上げに向けた支援の推進、並びに非正規雇用労働者の処遇改善が重点になってまいります。

取組につきまして、今後の取組のところの①-1 を御覧ください。業務改善助成金の充実により、業務の改善や生産性の向上に係る企業のニーズに応えまして、賃金引上げの支援を行ってまいります。また、令和 5 年度の状況も踏まえまして、業務改善助成金の周知を引き続き行ってまいりる予定にしております。

続きまして、2ページを御覧ください。

非正規雇用労働者の処遇改善についてでございます。こちらのほうは、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保を図るために、今後の取組の①といたしまして、監督署における定期監督等において、同一労働同一賃金などに係る確認を行っていただき、相互検証に向けて、パートタイム有期雇用労働法に基づく企業調査により、個別企業に対しまして、法律やガイドラインに沿った雇用管理が行われるよう助言が必要な場合には助言を行い、法律の内容の確実な履行に努めてまいります。

また、取組の①-2でございますが、みやぎ働き方改革推進支援センターによる中小企業・小規模事業者に対する社会保険労務士などによる支援を行ってまいります。さらに非正規雇用労働者の処遇改善に関する企業への支援につきましては、取組の②でございますが、短期間労働者が年収の壁を意識せず働くことができる環境づくりを支援するために、「年収の壁支援強化パッケージ」として新設されたキャリアアップ助成金の「社会保険適用時処遇改善コース」の周知並びに活用勧奨も図ってまいります。

次に、少し飛びますが、4ページの下欄を御覧いただけますでしょうか。第3、多様な人材の活躍と魅力ある職場づくりについてでございます。こちらのほう、少子高齢化が急速に進んでいく中で、出産、育児、介護などによる労働者の離職を防ぎ、希望に応じて男女ともに仕事と育児、介護を両立できる社会の実現が重要な課題となっているところでございます。

5ページの上のほうを御覧いただけますでしょうか。

今後の取組といたしましては、①-1、令和5年度に引き続きまして、育児・介護休業法に基づき、育児休業の取得率の公表が義務となっております。引き続き公表の働きかけを行ってまいります。これは、公表するというのは、1回すればいいというのではなく、年に1回必ずすることになっておりますので、後追いで働きかけを行ってまいることになっております。また、法改正の内容に沿った制度整備状況の企業調査も行ってまいります。

①-2、両立支援助成金につきましては、こちらのほう、周知に努めてまいりまして、活用促進を図ってまいります。

②次世代法についてでございます。こちらのほう、行動計画の策定により、企業の自主的な取組を支援し、認定制度の周知をし、認定取得の働きかけを行ってまいります。また、この次世代法は時限立法という関係から、有効期限の延長が考えられておりまして、この改正法案が今国会に提出されているところでございますが、法律が成立次第、改正内容の周知を行ってまいります。

次に、ハラスメントの取組についてでございますが、6ページ上段の「今後の取組」を御覧ください。



取組が①、②、③と3つあるんですけれども、いずれもハラスメントの防止対策についてでございますが、この防止策の推進の取組につきまして、職場におけるハラスメント防止対策を講じていない事業所に対しましては、ハラスメント防止対策の説明を今後も続けて助言・指導を行ってまいります。また一定のハラスメント防止対策の好事例につきましても、12月のハラスメント撲滅月間における周知啓発活動、学生に対する労働法の学びなどにおいて相談周知も行ってまいります。

次に取組の②-1、女性活躍推進法についてでございます。令和5年度から引き続きまして、こちらのほうも、男女の賃金差異の情報公表を義務づけられた企業への働きかけを行ってまいります。

また、②-2でございますが、男女の賃金の差異というものは、募集・採用・配置・昇進・昇格、教育訓練等における男女の差の結果として現れるものでございますから、まず、雇用機会均等法に基づく企業指導を行うとともに、差異の要因分析により、企業の自主的な雇用管理改善が進むよう、一層の女性活躍推進に向けた取組を促してまいりたいと思っております。

下のほうの3、多様な働き方、働き方・休み方改革につきまして、こちらのほうは、令和6年度の重点事項①、フリーランスの就業環境の整備についてでございます。こちらのほうの取組の①なんですけれども、こちらの法施行が秋に予定されておりますので、法の施行後、速やかに企業指導が行われるよう体制を整え、新法の履行確保を図ってまいりたいと存ずるところでございます。

私どものほうからの説明は以上でございます。

**○吉野労働基準部長** 続きまして労働基準部長吉野です。私から労働基準部の業務推進状況及び来年度の行政運営方針（案）について説明いたします。

最初に、進捗状況ですが、「宮崎地方労働審議会」という資料を使います。こちらの16ページです。

こちらは最低賃金関係です。前回、11月にこの審議会で御説明したとき、下期に向けましては、最低賃金の一つである自動車（新車）小売業最低賃金が改正されることから、宮崎県最低賃金と同様に周知広報に努めること、また、改定後の改定賃金の履行・確保を主眼とする監督指導を集中的に行うということで御説明しました。

16ページの左下の取組の実施状況のところにも書いてありますが、自動車（新車）小売業の最低賃金については、12月20日に発効してございまして、関係機関などへのリーフレットの送付などにより周知広報を行っております。

また、最低賃金の履行確保を主眼とした監督につきましましては、第4四半期、今まさに実施中であり、速報値ですけれども、2月末現在139件の監督指導を実施しまして、最低賃金法の違反率が約7.1%という状況になっております。だい

たい例年並みの値というところがございます。

続いて、労働災害対策が次の 17 ページから 18 ページの 2 ページにかけて書いてあります。前回、下期に向けましては、監督指導や個別指導の実施、特に死亡災害の発生率が高い林業や建設業に対しては、労働災害防止強調運動の実施、また、特に多くなっている高年齢労働者の労働災害については、「エイジフレンドリーガイドライン」の周知、メンタルヘルス対策の周知啓発を行うこととしておりました。林業については 11 月に、建設業につきましては 12 月から 1 月にかけて、強調運動を実施しまして、監督指導や個別指導、ガイドラインや助成金などの周知については随時実施しております。

結果としまして、17 ページの真ん中辺の折れ線グラフのところにも書いてありますが、令和 5 年の 1 月から 12 月までの 1 年間に発生した死亡災害は、局長の最初の挨拶の中でもありましたが、速報値で死亡が 13 件で前年より 4 件減少、休業 4 日以上之死傷災害は 1,445 人、前年同期より 82 人減少、この資料は 1 月末の時点で作っておりますので、冒頭の局長の挨拶のほうが最新の数字の速報値になっていますが、いずれにせよ、前年と比べて両方とも減というような結果となっております。

続きまして、監督指導の分野です。資料は 19 ページから次の 20 ページにかけてです。下期に向けては、監督指導の実施、長時間労働の抑制に向けた過労死等防止啓発月間の各種イベント等の展開をするということで御説明しました。監督指導の統計は年統計なので、資料の値は前回の審議会のもので変わっていません。

次の 20 ページも、イベントやその他取組状況を書いています。こういったものは 11 月に集中的に実施しているので、既に前回の審議会の席で御説明したときには、まさにその展開中というような形で、特段こちらにも新しく加わるようなものではなく、前回の時点でほぼ説明し切っておりますので、改めて御報告するようなことはありません。引き続き監督指導に取り組んでまいります。

最後、次の 21 ページになりますが、労災補償の分野です。こちらも資料に書いてある数値やグラフは、年度統計なので、前回の審議会と変わっていません。前回御説明したように、特に精神障害に関する労災請求が増加しております。本年度の速報値としても、2 月末現在で、請求件数が 26 件という形で過去最大となっております。労災業務は下半期に限らず、通年の取組として、迅速かつ適正な事務処理を推進して必要な保険給付を行うということが至上命題となっておりますので、これを引き続き取り組んでまいります。

以上、進捗状況の説明となります。

続きまして、来年度の行政運営方針（案）につきましては、こちらの縦の資料で御説明いたします。

まず1ページ目、賃金の引上げなどに関することとなります。

重点事項として、1つ目に最低賃金・賃金の引上げに向けた支援の推進等、2つ目として最低賃金制度の適切な運営ということで2つ掲げております。

1つ目の支援のほうについては、業務改善助成金の利用促進に努めていきたいと考えております。また、そのほか監督署からの好事例などの情報提供、地域の賃金の実情に関する情報提供等も引き続き行ってまいりたいと思います。また、働き方改革支援センターでの支援も雇均室とともに取り組んでいき、事務局として最低賃金審議会の円滑な運営、最低賃金の履行確保のための監督指導を展開していくなど、ほぼ本年度と同じ内容を来年度も取り組んでいくという形になります。

続いて7ページ、4の安全で健康に働くことができる環境づくりのうち、(1)労働条件の確保・改善対策、監督指導の分野の1つになります。こちらについても、重点事項を3つ掲げておりますが、こちらは全て監督指導に関するものなので、監督署の監督官が従前より実施しております労働条件確保のための監督指導を引き続き実施していくということです。こちらも本年度と一緒という形になります。

続いて8ページに、(2)時間外・休日労働の上限規制が適用される分野に対する支援ということで、上段のほうの「今後の取組」に書いてあります。①建設業、自動車運転関係の業界ですが、来年度というか、もう来月からは適用猶予業種がなくなるわけですが、建設業や運送業などの業界は、自らの取組だけでは、時間外労働の削減が厳しく、取引先や荷主の協力も不可欠であるということは、来月になっても変わりません。このため、インターネットやSNSを通じた国民全体の意識啓発と、荷主への協力要請の取組などについては、来年度も引き続き監督署で取り組んでいくこととしました。

以上が監督指導の分野になります。

続いて、8ページの下半分と次の9ページにかけては、安全衛生の分野です。こちらのほうは、14次防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ということで、本年度策定しました5か年計画である第14次労働災害防止推進計画に基づきまして、左下の枠にも書いています①から⑧までの8つの重点事項を定めて5か年計画で進めていくということになっております。これらを達成するために、9ページの取組をそれぞれ実施することとしております。上半分が主に安全に関する対策、下半分がメンタルヘルスであるとか化学物質、石綿など、労働者の健康確保に関する対策を列挙しています。

続きまして最後、次の10ページの上半分が労災保険関係の分野です。こちらの重点事項としては、3つ書いておりますが、先ほど申し上げたように、労災補償行政は、通年を通じて、被災者への丁寧な説明と労災請求事案への迅速かつ適正

な事務処理による必要な保険給付ということが至上命題となっておりますので、来年度もこれを徹底してまいります。

以上です。

○伊藤職業安定部長 皆さま、こんにちは。職業安定部長の伊藤でございます。

それではまず、本年度の振り返りをさせていただきます。第1回と同様ですが、職業安定行政関係、非常に分量が多いですので、ポイントを絞った上で御説明をさせていただきます。

まず、24ページをお開きいただけますでしょうか。

まず、有効求人倍率の推移ということですが、局長の坂根の御挨拶の部分と重なる部分がございますが、御了承ください。

一番上の求人倍率の推移を御覧いただきますと、本年度上期と下期で、下期が非常に下がっているような状況に見えるかと思えます。こちらに関しましては、コロナ禍で労働市場が冷え込んだ状況、新たに求職活動を行ったりとか、求人を出すという状況でなかったところが、だんだん行動制限の緩和が図られまして、令和3年途中、令和4年度ぐらいから非常に求人が増え始めた状況ということで、その影響が令和5年の上期ぐらいまで続いていた状況でございます。令和5年の5月、アフターコロナということで、いろんな事情がございましたが、その中の一つとして、外国人労働者がなかなか入れなかった事情の中で入ってきたりということがあったりとか、行動制限明けに非常に求人が高い状況、沸騰した状況だったものが落ち着いてきた状況ということで、今の下期の落ち着いた状況ということになっております。

一方、企業様にとっては、求人が求職を上回る状況ということで、非常に人が採りにくいといった状況、1.4倍が1.3倍に変わったところではございますが、引き続き人が採りづらい状況ということが続いております。有馬会長からもお話しいただいたとおり、宮崎県の人口減少が12月に報道されましたが、そういった影響もございます。今後に向けてもちろんAI等様々な点で業務効率化がなされるとは思いますが、人口減少というのは一夜に解決する問題ではございません。同じ数の求人、ある程度の能力が必要ということであれば、引き続き人口減少の中でいくと、そういう技術は増えていく現状かということで考えております。

次に、個人の主体的なキャリア形成の促進ということでございまして、こちらに関しては、今の人口減少ということでも関係してはいますが、今いる人材をどうよりご活躍いただくかという視点でございます。もちろん離職された方の支援ということで職業訓練もありますし、在職中の方でいくと教育訓練給付制度というもので、資格であったりとか一定の学びに対して補助をさせていただく制度もございます。この制度設計については2回、職業能力開発促進協議会という

もので議論をさせていただきまして、宮崎のニーズに合わせた形でコース設定、等の令和6年度の議論をやったところでございます。これらは個人に対する何がしか支援ということでございますが、それ以外にも人材キャリアアップ支援助成金ということで、企業側に対する支援ということで、企業内でのリスクリング、そういったものをしていただく場合についての補助をさせていただくような助成金、こちらのほうも力を入れておりまして、実績、取組の実施状況のとおおり非常に伸びているような状況でございます。

5番、継続的なキャリアサポート・就職支援ということで、御説明をさせていただきます。先ほどとまた似たような話になりますが、人手不足の状況、人口減少という中で、求職者が膨大に増えるということはなかなか考えづらい中で、多様な就職活動、どのような形で皆様を御支援させていただくかということ日々考えております。今までは対面を中心にハローワークでも相談を行っていたところでございますが、前回、1回目のときにもお話しいたしましたが、オンラインのほうも重視していくということでございます。まだ対面のほうが当然多い状況でございますが、多様なニーズに応じていくということでさせていただいております。これは求職者側だけではなくて、企業様側に対しても行くもので、オンラインの新規求人申込み件数割合、1月現在83.5%、前年66.3%ということで、企業側様方のほうが、比較的オンラインのニーズが非常に高い状況で御利用いただいております。一方、求職者のほうも、もちろんニーズはあるところでございますが、有効求職者に占めるオンラインで登録をしていただく方の割合はまだ27.5%ということで、前年からは増えておりますが、まだ実際にハローワークに来ていただいて利用手続を進める方のほうが多いような形です。本来であれば、都市部より地方のほうがオンラインニーズがあるのではないかと移動の面等と言われていましたが、実際は都市部のほうがオンラインの登録の割合が多かったりということが言えるかと思いません。

また、人手不足は地域の課題ということで非常に重要でございます。いろいろな業界がございまして、人手不足業界に対する興味を持っていただくために、求職者向けのセミナーの開催を致しまして、8回、約100人近くの方が御参加をいただいております。お話をするだけではなくて、実際に職場にお連れをして中を知っていただく、そういう機会も3回実施いたしまして、20名の方に御参加いただいております。もちろん面談会、そういったものも4回実施いたしまして、参加企業が37、参加者が147名ということで、ある程度の数、御参加いただいているような状況でございます。

また、人手不足の中で様々な業種がございまして、福祉業界が特に重要なものでございます。介護報酬等で賃金が決まるということも言えますので、なかなか

介護事業主様は人手を新たに採るということに苦慮されております。そのような状況下、福祉の仕事就職フェアを実施させていただきまして、86の事業者様に御参加いただきましたが、求職者のほうは98名ということで、なかなか求職者は集まりづらい傾向にあります。賃金であったりとか、様々な要因が福祉にはあると思っています。求職者の方も介護職に関して非常に重要なお仕事、やりがいがある充実した仕事であることは異議がないところだと思っています。どういったことをすれば介護職に御興味をお持ちいただけるのか、そういったことも理解として、もう一步踏み込んだ形でタイアップしていきたいということで考えております。

あと、若者向けの広報ということで、様々な媒体を通して、InstagramであったりとかTikTok、YouTube、YahooとかSmartNewsもそうですけど、今、様々な媒体がある中で、より公的機関が発信できるという形で、待っているだけではなくて、より効果的な周知をしていくということで、より踏み込んだ形である必要があると考えています。また、ハローワークごとにホームページを作成もいたしました。

続いてページをおめぐりいただけますでしょうか。28ページでございます。

こちら重要な課題ということで、後ほどの御質問のところでもいろいろいただいているとは思いますが、若者の県外流出というものが、宮崎はもちろん地方の課題でございます。新規学卒者への支援ということでさせていただいております。報道等で御存じかと思いますが、今のところは、令和6年1月末現在、65.1%の方が県内就職を希望されているということで、昨年は3月末に御卒業された方の県内就職率が65.2%ということですので、アフターコロナということで、県外就職率が高まるのではないかとということで危惧をしていましたが、私どもといたしましても、企業と求職者が出逢う場を設けまして、一定の効果はあったのかなということで考えております。一方は60半ばの数字、コロナ前は50%台でしたので、それから見ると非常に高い状況に推移しているということと言えますが、全国的な例で言いますと、県内、都内含めて平均的には8割ぐらいの方が同域内で就職を決めていらっしゃるという状況からいくと、まだまだ厳しい状況があるなということで捉えております。

次、7番就職氷河期世代の活躍支援ということで、時代の影響を受けまして就職ができなかった、就職できない、そういった状況を引き継いでお仕事に就いていない、また引きこもりになったとか、様々な影響の方がいらっしゃいますが、以前も第1回のおきにもお伝えいたしました。人手不足の状況ですので、チャンスでございます。こちらでも就職氷河期世代の支援ということで力を入れるということで、ハローワークの専用窓口におきましても、令和6年1月の時点で1,831件ということで、年間の目安値が1,891ということで、おおむね既に1月

未現在で年間目安値を達成ということで、就職のほうは進んでいるような状況があります。一方が、企業と求職者の方でミスマッチ自体は現実的にはあるということで捉えておりますので、より求職者の方、もちろん企業の御意向も聞かないと最終的な就職にはつながりませんので、双方のお話を聞きながら、より精度を高めていく必要があるということで考えております。

29 ページ、8 番、高齢者の就労・社会参加の促進ということでございまして、こちらもちまた、人手不足ということが雇用内容に影響していますが、限られた人口の中で人手不足ということで、全ての方に御活躍いただきたい、つくることが重要ということで考えております。毎月有効求人倍率も公表しておりますが、65 歳以上の求職者、非常に増えております。65 歳までは雇用していただくという制度が設けられておりますが、65 歳以上の方でお仕事を御希望される方についての支援をより強めていきたいということで、専用の窓口を設けております。6 年 1 月 488 件ということで、年間目標は 512 件ということですが、こちらもち高い数字で推移しておりますので、目標は達成できる状況で支援をしているところでございます。

また、70 歳までの高年齢者就業確保措置のほうは努力義務でございまして、そちらのほうもより進めていく予定があるということで考えてございまして、70 歳までの高年齢者就業確保措置実施企業は 34.5% ということで、対前年比 1.3 ポイント増加、全国平均 29.7% ということで、全国を上回る推移しています。こちらもち人手不足であったりとか、そういったことの影響ということもあつて、高齢者の方に御活躍いただきたいという企業さんのニーズがあるからということで捉えています。

次に、9 番の障害者の就労促進ということでございまして。こちらは令和 5 年 6 月 1 日現在の障害者雇用の状況は、12 月末に公表をさせていただきました法定雇用率達成企業割合につきましては 65.5% ということで、全国 3 位の求人です非常に高い数字になっております。全国平均は 50.1% になるということですので、非常に高い数字を達成しております。一方、残りの 34.5% につきましては、活用されていらないという話でございまして。その中の 58% につきましては、障害者を 1 人も雇用されていないという状況でございまして、この点をより強化していかなければいけないということで考えてございまして。

取組の実施状況のところには、令和 6 年 1 月末現在の数値が記載されてございまして、6 月 1 日現在だと 65.5% だったものが現在 69.7% まで数字が上がっておりますので、こちらもちのほうをより高めていくために支援をしていくということでございまして。

ページをおめくりいただきますでしょうか。30 ページ。

10、外国人に対する支援ということで、こちらは 1 月末に昨年の 10 月末時点

の状況を公表しておりまして、外国人、非常にニュースバリューというか、御関心いただいたということで、いろいろなマスコミ様に取り上げていただきましたが、過去最高ということで 7,000 という数字、全国的には 200 万人を超えたという状況で過去最高の数字、そういった状況でございます。

一方、宮崎の特徴といたしましては、約 6 割、4,000 人超が技能実習であるということで、全国平均は 2 割でございます。技能実習制度につきましては、報道等されているとおり、転籍の自由であったりとか、そういったものが議論されておりまして、そこが緩やかになったということだと、また企業の魅力であったりとか、これは新卒もそうですし、全てのことに企業に関係をしてくるんですけど、職場を選べるような状況になってくると、他県も含めた競争ということが起こるということを想定しております。こちらの部分、企業様も含めて、いろいろなことを考えていかなくちやいけないということで考えております。労働局として外国人を呼び込むということまでしているわけではないですし、そちらは県であったりとか業界であったり、そういうところになります。私どもとしては、来ていただいた外国人の方が、より良い雇用環境でお仕事をしていただく、それが成果につながるということを考えておりますので、外国人雇用の状況を正確に把握した上で、適切に雇用されているかということもより強めていかなくちやいけないということで考えております。

次、こちらの令和 6 年度の重点施策のほうを御説明させていただきます。

ページをおめくりいただきまして、2 ページの下側でございます。

リ・スキリングです。こちらのほう、先ほども御説明をさせていただきましたが、引き続き離職された方はもちろん、職業訓練を支援しながら、在職中の方に対しての教育訓練給付制度、そちらで働いていただく際の補助等をさせていただいて、生産性向上に寄与したり、スキルアップも含めて支援をしていくということでございます。職業訓練につきましては、新たな支援、もちろん在職中の方につきましても、新たなスキルを身につけていただく、そういう視点、また、今在職中のお仕事に生かしていくという視点、両方がございますが、もちろん新たなところに転職であったりとか、考えている方につきましても、労働移動も含めてこういった支援が役に立つということで考えております。

デジタル人材の育成ということで、これは宮崎だけの話ではなくて世の中全体の話ですが、DX 化というふうに様々言われております。なかなか企業様としても、DX 化といってもどのようにしていいかわからないという部分が宮崎は非常に高いということで伺っております。第 1 回のときもそのお話をさせていただきましたが、一方、これは IT 人材とかではなくて、どの業種においても DX 化は可能なものがございますので、これは個々の労働者のスキルだけではなくて、企業の経営者等も含めて、どういった展開が可能かということを考えること



が重要です。そのために一人一人の職員のスキルアップというものに取り組んでいく職業訓練等に御活用いただければと思っておりますし、企業側の支援ということで人材開発助成金というものを先ほど御説明させていただきましたが、企業に対する、企業内でのリ・スキリングの支援としてそちらについても引き続きやっていくということでございます。

ページをおめくりいただきまして3ページでございます。

またこれから人手不足ということで課題のところに書いてございますが、人材の有効活用ということであくまでお仕事自体は求職者の方、在職者の方がどうしていくかということを考えていくわけでございますが、世の中様々な仕事があるわけなので、職場情報を提供する「j o b t a g (職場情報総合サイト)」ということを作っておりますのでこちらをご活用いただければと思っております。これは結局、お仕事を就かれています方についても、今就かれていますお仕事以外の情報というのはなかなか持ち合わせていないものでございます。いろんな方、いろんな可能性があるわけなので、お若い方でも高齢の方でもいろいろなお仕事があって人手不足なので、いろんなチャンスが逆にあります。人手不足の中で、高校御卒業、大学進学の際に、宮崎県内から出る方が非常に多いというのが非常に重要な問題ということで、U I J ターンに、県、労働局、非常に力を入れているような状況でございます。宮崎は全国でいくとまだ成果を上げているほうだとは思ってはおりますが、宮崎も人口が103万人にまで減少しており、御承知のとおり、人は減っているという現状がありますので、よりU I J ターンの取組をしていくこととなります。これは労働局だけで解決する問題ではなく、企業様も御一緒に考えていかなくてはいけないということで考えております。

ページをおめくりいただきまして4ページ、中小企業等に対する人材確保の支援ということで、こちらにつきましては、重ねて申し上げます人手不足ということで、有効求人倍率が1倍を超えているということで、様々な業種で人手不足、募集を出しても採れないというお話をいただいております。求職者の数をいきなり倍にすることもできるわけではありません。いろいろなチャンネルを設けた上で、面接会もそうですし、それだけではなかなか難しいということで、先ほども企業の見学会であったり、そういったものも御案内させていただきましたが、より求職者ニーズに合わせた上で、何をしていくかということを検討するというので、先ほどもアンケートであったり、そういったものをした上で、ニーズを獲得した上で、前回踏襲でやるのではなくて、何が必要かということを踏まえ実施しなくてはいけないと考えております。また、情報を捉えた上で、企業側も変わっていただかないと、なかなか応募が増えないという現状がございますので、そういったニーズを踏まえた上での御提案、もう少し踏み込んだ御提案をしていきたいということで考えております。

ページをかなりおめくりいただきまして 10 ページの下側、多様な人材の就労・社会参加の促進ということで、高齢者ということでございます。先ほどのものと内容としてはおおむね一緒になりますので、簡単に説明させていただきますと、65 歳以上の就職の方が非常に増えております。人生 100 年時代ということが言われている状況の中で、そういったニーズが明らかにハローワークでも増えておりますので、そういった方の専用コーナーを引き続き設けた上で、就職の支援をさせていただくということでございます。

11 ページを見ていただきまして、障害者の就労促進です。

こちらも本年度の状況ということで、宮崎、法定雇用率の達成企業割合は全国 3 位ということで御説明をさせていただきました。一方、全国的に来年度、令和 6 年 4 月からは法定雇用率が 2.5% ということでアップします。これを見越して、当然ながら来年から頑張るわけではなくて、今年度中からこれを意識しながら、企業様は動いていただいているものということで認識しております。この結果が、ハローワークの就職件数も非常に伸びた状況でございますし、長期スパンで考えていただいた企業様が多いということでは考えております。先ほども達成企業は全国 3 位ということではございますが、34.5% はまだ未達成ということでございますので、こちらも雇っていただくというだけではなく、採用の準備段階であったりとか、もちろん採用に至った後の定着支援も含めて、より公的機関の役割というのが非常に重要な部分になると思っておりますので、法定雇用率が上がるということも踏まえまして、より頑張っていかなければいけないということで考えております。

下が外国人労働者に対する支援ということで、こちらにつきましても、先ほども若干御説明いたしました。外国人労働者自体は過去最高ということでございます、当然ながらニーズもありますし、他国との競争が非常に厳しい状況でございますが、増える方向性で進んでいくと思っております。一度来ていただいた方が、働きやすい環境でお仕事していただくための指導を企業様にしていく。プラスアルファ外国人労働者の方、言語の問題や慣習等様々な問題もあるなかで、そういった方々への支援、こちらのほうもより拡充をしていかなければいけないということで考えております。

ページをめくっていただけますでしょうか。

12 ページ、上の段になりますが、就職氷河期世代等若年者・新規学卒者の支援でございます。

就職氷河期世代に関しては、引き続き人手不足の中、なかなか就職が今までできなかった方、非常にチャンスでございますので、この機会を逃さず、求職者の御意向を聞きながら、より就職支援を進めていくということでございます。

新卒の関係でございますが、今の状況はまだ最終集計ではございませんが、先

ほども現年並みの数字、動きということで、県内就職率、過去に比べるといい状況ではございますが、やはりコロナ禍で、オンラインでの面接だったりとか、応募の仕方自体も非常にカジュアルになっている状況でございます。企業見学会であったりも、オンラインで行っている事業様が都市部の事業様には多数ございます。そういった中で、逆に外に行きやすい形でもございますので、もちろん最終的には学生さんの御興味だったりとか趣向、県内に就職させることが目的ではなくて、求職者の方、親御さんも含めてですけれども、こちらが幸せになれるということを目指すのが労働局でございますので、無理に県内就職を強制するものではないですが、宮崎県企業様との接点を増やすということが重要だと考えております、また、企業様にとっては新卒で一度外の世界を見ていくこと自体は悪いことではないと、将来的に県に貢献をしてもらえればいいという企業様も最近では増えているなというのを非常に感じております。ここでは新卒の話にはなっておりますが、一度出た方が戻れるような環境を助けるということも非常に大事なことでございますので、新卒の部分もちろん大事ですが、そういった部分も宮崎県の重要課題ということで進めていきたいということで考えております。

急ぎ足になりましたが、以上となります。

**○有馬会長** ありがとうございます。ただいま事務局より令和5年度の行政運営方針の進捗状況、そして令和6年度の行政運営方針（案）を一括して説明をいただいたところです。

今から質疑応答に入りますが、事前に4名の委員の方々から質問等をいただいておりますので、それにつきまして、事務局より回答をいただきますが、回答の前に、委員の方々から質問趣旨を簡単に御説明願います。

まず、重黒木委員からお願いします。

**○重黒木委員** 重黒木です。先ほど、本年度の進捗状況について御説明をいただきましたけれども、資料9ページの最後のほう、不妊治療両立支援コースの支給件数についてということで、前年度が0件で今年度2件ということになっております。数字が多ければいいということではないのですが、全国的な統計を見ると、結構不妊治療を受けている数は多いというような認識があるのですが、なかなか不妊治療ということを職場に言えない人たちも多いのではないかなと思います。この数字から、そういったことが想像できるかなと思いますので、引き続き労働者が取りやすい環境づくりの醸成に取り組んでいただきたいと思っております。質問といたしますか、要望とさせていただきます。

もう1点は、資料の中の進捗状況の中で、働き方・休み方改善コンサルタントによる専門的な助言・指導ということで、本年度、そういった訪問をしていただいていると御説明をいただきましたけれども、長時間労働の是正ということは

非常に喫緊の課題で、そこから人材不足ということも何回か御説明をいただいていますので、もし本年度、コンサルタントの方々が企業訪問された中で好事例があれば、御教示いただけると、私達も参考にさせていただきたいなと思ひまして、質問させていただきました。以上です。

○渡辺雇用環境・均等室長 それではお答えさせていただきます。

1点目の不妊治療に対するお答えですが、重黒木委員のおっしゃるとおり、個人のプライベートな問題について、不妊治療をしていることを職場に言えない方が多いというふうに考えているところがございます。職場の理解があれば声も上げやすくなるような面もあるかと思ひます。そこで、不妊治療のための休暇制度を整備していたりとか、あるいは不妊治療と仕事の両立の取組に関する研修を実施することなどによって不妊治療と仕事の両立の理解を深めるために企業が取り組んでいらっしゃるような場合には、くるみんとかプラチナくるみんなどの制度に加えまして、不妊治療と仕事の両立に関する認定制度、プラス認定基準というものがございます。企業の自主的な取組の動機づけを応援しているところがございます。宮崎県内ではどうかというと、プラチナ認定を受けている企業は現在3社で、ホームページで公表されております。プラス認定基準については、今年度1社を認定させていただきました。不妊治療と職場の両立に関する認定制度のプラス認定基準を満たした企業は、プラス認定しますよということを引き続き、こういう制度があるということを周知してまいりたいと思ひますし、また企業の取組支援につきまして、不妊治療両立支援コースの周知ともに行つてまいりたいと思ひているところがございます。

2点目、働き方・休み方コンサルタントの専門の助言についてなんですけど、令和5年度、先ほども説明しましたが、特に建設業や林業などの時間外労働規制を適用しない事業者さんに対しまして、時間外労働規制に向けた取組状況の実情の聞き込みと案内等を行つております。その中で建設業の事例について、こちらのほうは職場で取り組みやすい身近な例としてご紹介いたします。

まず、従来は手書きで計算とか労働時間の管理を行つていたものが、労働時間の把握管理を行えるようなシステムの導入を行い、それによって勤務時間も減りましたというものが1点と、2点目が、業務の繁閑の分析を行つて、実態を把握した上で人員配置ができるように労働時間制度を見直して、4週8休制を導入したところ、月の時間外労働時間数が45時間を超える者がいなくなった。そういうような事例がとても身近だったものですから、御紹介させていただきました。さらに、本省のほうでも、働き方・休み方改善ポータルサイトに好事例を掲載させていただいています。こちらのほうの資料の6ページにもポータルサイトのQRコードを掲載しておりますので、御紹介させていただきたいと思ひます。

私からの説明は以上でございます。

○有馬会長 次に、岩満委員からの質問をお願いします。

○岩満委員 岩満でございます。よろしくお願ひいたします。

8ページの男性の育児休業取得・女性活躍等の促進というところの現状の課題で、男性の育児休業取得調査で、男女とも仕事と育児とを両立できる社会についてとか、課題に対して取組ということで、令和6年1月末現在、135社に対し育児・介護休業法に係る報告徴収を実施したところ、何らかの法違反等が確認された事業所が131社あって、577件の是正指導をされたと書いてありますが、どのような法違反等が確認をされたのか、また、どのような法違反等が多かったのかということを確認いただけたらと思います。

○渡辺雇用環境・均等室長 お答えいたします。育児・介護休業法の改正内容に沿った制度整備状況の確認を行っているところでございます。是正指導の内容のうち、規定整備に関する指導が445件でした。この規定整備の内容というのは、例えば育児とか介護の休業制度に関する事、それから短時間勤務制度に関する事、そして看護休暇制度、介護休暇制度の不備に関する法違反に関する指摘に対するものがございました。規定整備以外に多い内容といたしましては、育児介護休業法の改正により新たに義務付けになった内容についてでございました。特に多かったのが、育児休業や産後パパ育休の申出が円滑に行われるために、雇用環境の整備の措置が義務付けられておりまして、この内容というものが4つほどございまして、労働者に対する育児休業に関しての研修を行いなさい、あるいは育児とか介護の相談を行った相談者に対して、その権利を守りなさい、あるいは育児休業取得事例の収集をして、それを労働者のほうに提供しなさい、あるいは育児休業制度とか育児休業取得促進に関する企業の方針を労働者に周知しなさい、以上の4つの中のどれかを雇用環境の整備の措置として講じなさいよというふうに言っているんですけども、その措置を行ってなかったというのが83件ございました。次いで多かったのが、育児休業も介護休業も、申出があった場合には書面で通知をしなければならないことになっているんですけども、その不備に関するものが31件ございました。以上の是正指導の内容につきましては、事業所のほうから書面で結果の報告をいただいて、是正の確認を行っております。

私のほうからは以上になります。

○有馬会長 では、次に塩月委員のほう、よろしくお願ひします。

○塩月委員 塩月です。最低賃金について、最近ニュースか何かで地方からの人口流出を避けるために、最低賃金を全国一律にしたらどうだろうかということで、いつか当局ではこの方針を固めたみたいなの、そんなニュースを聞いたような記憶があって、宮崎県は最低賃金が下のほうだから、影響が大きくて簡単ではな

と思いますけれども、私ども中小企業からすると、人口流出というのは非常に大きな問題なので、このあたりを労働局さんとしてどういうふうに考えておられるかというのが1点です。

2番目に、有効求人倍率について、1.4倍を超えて、ちょっと高いなと思っていましたが、今年の下期に入ってから1.3倍に落ちてきたということで、結構我々の企業の景気の実感とは非常に一致するんですが、下期からデフレで変わってきたと。それについて何か思い当たる理由があれば教えていただきたいということです。以上です。

**○坂根局長** まず、1番目の最低賃金の件についてお答えいたしますが、現行の制度では、地域別最低賃金（時間額）の決定に当たっては、地方の最低賃金審議会に諮問するという制度でございますので、一部の地方自治体でそういう採択が出たというのは私も承知はしておりますけれども、政府として、それに向けて検討を開始したとか、そういうことは全くございません。ただそういう声が上がっているというだけの話だと認識しておりますので、全国一律最低賃金を前提とした回答として、公式な場での回答は差し控えさせていただきたいと思えます。

ただ、ちょっと視点を変えていただきますと、現行の最低賃金制度の中での回答ということになります。御承知のとおり、最低賃金は県内一律でございます。したがって、県内の中心部、過疎化が進んでいるところ、これも一律同じ最低賃金が適用されているところがございます。その一方で、県内の多くの自治体（市町村）も人口流出をはじめとする数々の問題が進んでおります。この背景として、少子高齢化を含め、進学の問題、学校がない、大学がないとか、そういうことで県の中心部のほうに人が流出してしまうといった問題があつて、やはりこれは各自治体で大変苦勞している問題でもあります。県内の一律最低賃金であつても、同じ問題が生じているという認識をしております。したがって、誰もが生活をしやすいと感じられる地域づくりとか、本当に働きやすいと感じられる職場環境づくりへの取組が非常に重要になってくると思っておりますが、労働環境の改善だけでは何ともしがたい問題だと思っております。以上です。

**○伊藤職業安定部長** 続きまして、次の有効求人倍率のお話になります。

まず、9月ということの途中経過の回答になりますが、全国的な話としては、先ほど御説明したとおり、行動制限緩和が起きたことによって、求人が非常に増えたというパッケージの中で、より高い水準であるものが一定の水準に追いついたというところがあります。9月に関しては非常に下がっているということで、一度向上した際には1.32という数字が出ておりましたが、1月に季節調整値の改定をした結果、1.35ということで、前年の8月から0.05ポイント上がったという事実はございます。こちらにつきましてはまだ個別要因がございます。

9月については大口の求人ではほぼ毎月470人を固定していただきました1事業所が、8月より募集人数の見直しを行いまして、毎月の求人数が300以下、200人弱になったということがございます。また、毎月100人から200人程度に求人を維持していただいたほかの事業所についても、人手が減少した事業所様がございますので、こちらに関しては特定企業様が求人を増やしたことによるということ、とにかく景気の悪化が県内全域で進んでいるとか、あるいは業種が、ということでは捉えておりません。

もう一つは、先ほど、最初に局長の坂根から御説明をさせていただきました、年収の壁の報道の問題でございます。就業調整を行うという旧体制の検証を検討し始めたパート勤務の女性が新規求職申込みを行ったという求職側の要因で増えました。また、9月ということで、お子様が夏休みを終わって学校が始まったということもありまして、こちら、例年ではありますが、9月は求職申込みが非常に増えた、求人が減ったということの2つの要因がたまたま重なった部分が非常に多いということでございます。

○有馬会長 では、野口委員にお願いします。

○野口委員 中小企業団体中央会の野口でございます。いわゆる年収の壁に関する質問でございますけれども、昨年度の最低賃金審議会におきましても、ある程度の最低賃金が上がっても、就業調整につながってしまえば、いわゆる人手不足の解消にはなかなかつながらないということで、付帯決議ということで提案させていただいたこともございます。

そういったことも受けまして、当面の対応策でございますけれども、年収の壁・支援強化パッケージが示されたところでございます。また、私どもの組合員に対する調査でございますけれども、その結果を見ましても、パートタイマーさんの就業調整をしているというところが約4割弱ございました。やはり大きな理由が130万円を超えると社会保険の問題が発生するだとか、あと配偶者の企業の家族手当の対象外になるとか、まさに年収の壁、そういったテーマについてもどうなのか、関心が多いところでございます。したがって、そういった関心のある話題につきまして、そういったパッケージが始まったばかりではありますけど、どういった利用状況にあるのか、あるいは相談状況があるのか、まだ期間が少ないので、なかなか評価はできないと思いますが、もちろん最低賃金の進め方など十分評価できないとは思いますが、仮に思ったよりちょっと少ないかということであれば当然周知を、私どもがその市場におりますし、もしかしたらちょっと使い勝手が悪いところがあるのであれば、補完的な支援に向けて、私どもとしても提案する必要があるなと思っております。もしくは、今の制度を見ると、理由がどういうところにあるか、そういったところもちょっとお聞きをして、私どもとしても今後の対応につなげていきたい、そういったことで質問させ

ていただきました。以上です。

**○渡辺雇用環境・均等室長** 賃金の引上げと年収の壁を意識せずに働くことができる環境づくりに向けて、各種支援策等の周知広報、またそうしたタイミングに向けて対策が必要でございまして、賃金の引上げに向けた支援の取組を行っているところでございます。個別企業に対しましても、同様に、局から現場に出向きまして発信し、呼びかけているところもでございます。その中で、個別企業の御意見としてあったのが、人事計画の見直しを考えているところであり、キャリアアップ助成金の活用を支援に入れているよというようなキャリアアップ助成金の活用に前向きな御意見や、扶養範囲内の働き方を希望する者が多く社会保険加入に至らないといった御意見もお聞きしたところでございます。労働局といたしましても、今後も引き続き就業調整の動きが懸念されることでもありますし、年金もちょっと変わるといような部分もありますので、個別企業への周知広報も継続していきたいとは思っています。つきましては、御協力のほどをお願いできないかと考えているところでございます。

参考といたしまして、キャリアアップ助成金の社会保険適用時処遇改善コースの計画届受理件数ということでお示ししているようなところでございます。

私からの御回答は以上にさせていただきたいと思えます。

**○有馬会長** ほかの委員の方々に御質問、御意見等はございませんでしょうか。

では、進捗状況と行政運営方針(案)の一括説明に対しての質疑応答でしたが、令和6年度宮崎労働局行政運営方針(案)につきまして、労働局提案のとおりで策定していったよろしいでしょうか。

(「異議なし」と言う者あり)

**○有馬会長** ありがとうございます。

では、原案のとおり決定させていただきたいと思えます。

あと、もう一つ、報告事項となっておりますが、「雇用対策協定について」がでございます。これにつきまして事務局より説明をお願いいたします。

**○伊藤職業安定部長** 改めまして、職業安定部長の伊藤でございます。

お配りしている「労働局と地方公共団体等との雇用対策協定について」という資料を御覧いただけますでしょうか。

おめくりいただきまして2ページでございます。

雇用対策協定というものを労働局は結んでおります。具体的には、宮崎県、あと4市、宮崎市、都城市、日南市、小林市というところで、それ以外も一応自治体様と連携をさせていただいているのですが、この1県4市につきましては、具体的な数値目標であったりとか、日々の連携を協定という形で、毎年何を目指していくかということを議論していただきながら協働させていただいております。

先ほどの説明のほうでも何度も申し上げているとおり、人手不足、人口減少、



非常に重要な課題でございます。県、地方自治体、同じ悩みを抱えている。それは私どもも同様でございますが、そういった中で、県内就職への取組、県外流出を防ぐという取組と、U I J ターン、一度出た方への支援、労働局だけでできるわけでも、各地方自治体様だけでできるものでもございません。都城市が非常に話題ですが、移住の支援金をお出しいただいているとか、様々な御支援を地方自治体様もしていただいております。各地方自治体様、U I J ターンのいろいろなコーナーであったり窓口を設けておられますが、それだけでは移住というのが最終決着に至りません。そういった中で労働局が御相談、協働しながらということが特に力を入れていくという部分です。

先ほどの御説明の中でも、ハローワーク、対面が今まで多い中で、オンラインをどんどん進めていくという話をさせていただきました。都市部、東京でも大阪でも福岡でもいいのですが、今まではこちらに来ていただかないと、なかなか宮崎の仕事について具体的な御相談というのがなかなかできない状況がありましたが、今はオンラインでさせていただくことが可能でございます。今はオンラインがございますので、ハローワークに回していただければ、この地域のお仕事、状況を把握しておりますので、そういった部分をより強めていくということでございます。一方、平成 27 年から宮崎市様であったり、ほかのところも含めて、27 年、28 年、29 年からこちらの協定のほうを結んでおりますが、なかなか時期がある程度たっていて形骸化している部分もあったというふうに思っておりますので、来年度に向けても、統一して、課題自体は労働局も地方自治体も同じであるということで、同じ方向に向かってやっていくということで協働させていくということの協定でございます。

簡単でございますが、御報告ということで、このようなことをしていくということの説明させていただきました。

○有馬会長 ありがとうございます。労働局と自治体との雇用対策協定について報告していただきましたが、何か御質問等ございませんか。

○塩月委員 意見として、これは非常に歓迎すべき事案というか、U I J ターンとの懸け橋であるということで、非常に歓迎する動きであります。それでいくと市の方の動きと我々企業の方もいろいろ工夫をしまして、ネット媒体で常時求人を出して、料金を払うとグループの検索にヒットできるとか、そういうことができるみたいなのですね。それで面接も従来は来てもらっていたのですが、オンラインでいいとしたのです。そうすると、今回は県外からの受験者がかなり増えたということがありますので、そういうネット媒体の使い方、革命期になるかなと感じた次第でございます。以上です。

○伊藤職業安定部長 御意見いただきましてありがとうございます。今、ネットの力は非常に重要でございます。ハローワークのホームページであったりとか、

私どもSNS、様々な媒体をここ1年ぐらいで非常に作りました。一方、そういったものをただ流すだけでは意味がないと思っておりますので、より進化しなくてはならないということで考えております。

**○有馬会長** この報告につきまして、ほかに委員の方から御意見、御質問はありませんか。

**○白崎委員** 先ほど、今後、その対策等の締結に向けて取り組んでいくということで説明いただいたんですけど、さらに労働局さんとそれぞれの自治体との1個1個の相談なりとか、例えば宮崎県だと個々の組織があつて、市長会だとか町村会だとかそういったものがあるので、そこに働きかけをしていくような形にされるのか、使い勝手などについて御教示ください。

**○伊藤職業安定部長** 協定自体は個別の地方自治体と締結しております。協定を結ばないと連携をできないわけではないので、協定ありきではありませんが、県内に7つのハローワークがございまして、管轄している地方自治体がございます。まず、各ハローワークに所長等を配置してございますので、そちらの接点を日々持っておりますので、その関係を強めながら、必要性に応じて協定で取り持ち、細かい目標設定とかをさせていただいて、協働でやるというところでございます。

**○有馬会長** ありがとうございます。労働局と自治体との雇用対策協定について報告していただきましたが、何か御質問等ございませんか。

**○塩月委員** 意見として、これは非常に歓迎すべき事案というか、UIJターンとの懸け橋であるということで、非常に歓迎する動きであります。それでいくと市の方の動きと我々企業の方もいろいろ工夫をしまして、ネット媒体で常時求人を出して、料金を払うとグループの検索にヒットできるとか、そういうことができるみたいなのですね。それで面接も従来は来てもらっていたのですが、オンラインでいいとしたのです。そうすると、今回は県外からの受験者がかなり増えたということがありますので、そういうネット媒体の使い方、革命期になるかなと感じた次第でございます。以上です。

**○伊藤職業安定部長** 御意見いただきましてありがとうございます。今、ネットの力が非常に重要でございます。ハローワークのホームページであつたりとか、私どもSNS、様々な媒体をここ1年ぐらいで非常に作りました。本県には非常に重要でございます。そういったものをただ流すだけでは意味がないと思っておりますので、より進化しなくてはならないということで考えております。

**○有馬会長** この報告につきまして、ほかに委員の方から御意見、御質問はありませんか。

**○白崎委員** 先ほど、今後、その対策等の締結に向けて取り組んでいくということで説明いただいたんですけど、さらに労働局さんとそれぞれの自治体との1

個1個の相談なりとか、例えば宮崎県だと個々の組織があつて、市長会だとか町村会だとかそういったものがあるので、そこに働きかけをしていくような形にされるのか、使い勝手などについて御教示ください。

○伊藤職業安定部長　そうです。協定を結ばないと連携をできないわけではないので、協定ありきではないんですが、もちろん市町村関係よりは、県内に7つのハローワークがございまして、管轄して地方自治体がございます。まず、各ハローワークに所長等を配置してございますので、そちらの接点を日々持っておりますので、その関係を強めながら、必要性に応じて協定で取り持ち、細かい目標設定とかをさせていただいて、協働でやるというところでございますが、お答えとしては個別という形でございますし、協定を結んでいないところも、連携ができていないわけではございませんので、より認識をしていくというか、宣伝もあるので、発信しているところでございます。

○有馬会長　報告事項につきまして、ほかの委員の方はいかがでしょうか。

では、報告事項の雇用対策協定につきましては、御質問がなければこれで終了したいと思います。

これで本日の審議事項、報告事項については全て終了いたしました。

以上をもちまして、本日の審議会の全審議を終了したいと思います。

最後に、事務局から議事録に関する連絡をお願いいたします。

○三輪監理官　本日は多くの御意見をいただきましてありがとうございます。

今回の議事録の署名は、事前に会長から指名のありました労働者代表から重黒木委員、使用者代表から野口委員のお二方をお願いしたいと思います。よろしくをお願いいたします。

なお、議事録につきましては、個人情報保護に支障を及ぼすおそれはありませんので、宮崎地方労働審議会運営規程第6条の規定により公開とさせていただきます。

○有馬会長　それでは、以上をもちまして本日の審議会は終了させていただきます。本日はどうもありがとうございました。

午後4時45分閉会

