

令和6年度第1回宮崎地方労働審議会会議録

日時：令和6年11月11日（月）15：00～16：55

場所：ホテルメリージュ 鳳凰の間

午後 3 時開会

○宮崎監理官 それでは、定刻になりましたので、ただいまより令和 6 年度第 1 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、誠にありがとうございます。

私は、雇用環境均等室で監理官をしております宮崎といいます。どうぞよろしくをお願いいたします。

それでは、会議に先立ちまして、お手元の資料の確認をさせていただきたいと思ひます。お手元にダブルクリップ止めの資料があると思ひます。

まず、1 枚紙が表紙と、裏面が会次第と書かれたものが 1 枚、出席者名簿が 1 枚、座席表が 1 枚、「地方労働審議会令」の 2 枚綴りのものを 1 部、「宮崎地方労働審議会運営規程」1 枚、この後からが「宮崎地方労働審議会」と書かれた A4 横の資料を使って今回開催させていただきたいと思ひます。

それでは、本日の委員の皆様方の出席状況を御報告申し上げます。

公益代表委員 4 名、労働者代表委員 5 名、使用者代表委員 6 名、合計 15 名、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。なお、公益代表委員伊達様、労働者代表委員衛藤様におかれましては遅れて参加予定である旨申し添えます。

また、新規委員といたしまして、10 月 1 日より、旭化成株式会社人事部延岡人事室室長でいらっしゃいます中村彰芳使用者代表委員が任命されておりますので、この場をお借りいたしまして御紹介させていただきます。

○中村委員 旭化成株式会社の中村と申します。10 月に着任いたしました。よろしくをお願いいたします。

○宮崎監理官 ありがとうございます。

併せまして、本日の審議会の公開につきまして、10 月 25 日より公開手続をしていましたが、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 12 期委員において、第 1 回の審議会で会長に選出されました有馬会長に以後の進行をお願いしたいと思います。どうぞよろしくお願いいたします。

○有馬会長 有馬と申します。よろしくお願いいたします。

開催に当たりまして御挨拶をいたしたいと思ひます。

昨年の審議会で会長に選任されましたので、今年の挨拶は短くさせていただきますが、専門は行政学でありまして、昨年の 3 月末まで宮崎公立大学にいました。

さきの衆院選ではどう言っているのか分からないようなすごい結果が起きまして、今日は恐らく首相指名決戦投票までいきまして、石破内閣の発足というこ

とになるかと思えます。そういう中で、一方、アメリカではトランプ大統領が登場するということで、ちょっと政治的には不安定なことがこれから始まる感じがいたします。また、国会には予算委員会というのがありますが、これは、予算委員会と言いながら何でも質問をしていいというような委員会でありまして、その委員長を立憲民主党が取ったというのは大きなことだと個人的には思います。質問等で政府側の答弁がはっきりしないのでのりくらりとやったら、委員長が最後に「明確に」とか言って、政府側を追及すると言うとおかしいですけど、野党側と一緒に協力して云々ということも起こり得るという、30年ぶりの少数与党であります。私は、今も公立大学の仕事で、鹿児島大学でもちょっと教えているのですが、今まで強い自民党政権の中では見られなかったことが、これからいろいろ見られるというのは、ある意味、ちょっと大変でしょうが、いいことではないかと思っております。

ただ、労働行政につきましては、非常に関係的に、かつ前向きに展開していかなければならない部分でありますし、働いている方の環境も厳しくなっております。一方では、九州経済について言えば、この前、熊本県の大学でシンポジウムがありましたが、台湾の半導体の工場が今熊本に来ておりまして、九州としては、80年代、90年代のシリコンアイランドをまた再びという雰囲気、かなり盛り上がっております。また、鹿児島のほうもインバウンドが多くて、4月にホテルがやっとできるという状況で、九州各県から人が来て、ホテルが林立しています。経済は明るい面もありますが、またそれが宮崎にどこまで及んでいるか不透明でございます。

そういう中で、インフレに伴います苦しい、厳しい生活の中で働く方々に関する労働行政ということで、本日、また行政運営方針の説明が事務局からありますので、皆様方の活発な御意見をいただきまして、この審議会を進めていきたいと思えます。本日はよろしくお願いいたします。

では、会次第に従いまして進めてまいります。

最初に、局長から御挨拶をいただきまして、その後、議題につきまして事務局から説明をいただき、議題ごとに質疑応答・意見交換を行います。活発な御意見をいただきますよう、よろしくお願いいたします。

それでは、局長挨拶をお願いいたします。

○坂根労働局長 労働局長の坂根でございます。今日はよろしくお願いいたします。

審議会の開催にあたり御挨拶を申し上げます。

委員の皆様方には、大変お忙しい中、本審議会に御出席を賜わりまして、誠にありがとうございます。また、日頃から労働行政に多大なる御理解と御協力をいただいていることに、この場をお借りして厚く御礼を申し上げます。

私からは、最近の宮崎労働局を取り巻く行政として、5点御報告を申し上げます。

まず、1点目が雇用情勢についてでございます。

直近の有効求人倍率、季節調整値になりますけれども、9月で1.32倍となっております。求人が求職を上回る状況が111か月連続で続いております。しかしながら、新規の求人件数、これは現数値になりますけれども、対前年同月で見ますと、10か月連続でマイナスということになっています。医療福祉、運輸業、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という状況にあります。この人手不足への対応として、例えば外国人労働者の受け入れ、これは建設業や福祉、一部の製造業では見られております。また、DX（デジタルトランスフォーメーション）、例えば、これはICT化とか介護ロボット、こういったものを活用して、生産性の向上のほうにシフトしているということに加えて、職場環境の改善による採用後の定着化に向けた動きなどがあり、これらのことから、求人については今後も緩やかに減少するものと見込んでいるところであります。併せまして、物価の高騰や原材料費の高騰、人件費の負担増などが雇用に与える影響について注視をしていく必要があると判断しているところであります。

また、来春の新規高等学校卒業予定者における9月の求人倍率は、2.1倍となっております。前年同時期と比較しますと、0.11ポイント低下をしているものの、高水準の延長線でございます。企業における新規学卒者に対する採用意欲が高く、人材の獲得競争に拍車がかかっているという様子がうかがえるところであります。

2点目は、労働災害の発生状況についてです。

本日の資料では、9月末の数字で資料を作成しておりますけれども、私のほうから直近の10月末の数字を御報告させていただきたいと思っております。

死亡者数は14名です。前年同月と比べますと4人増加で、この14名の内訳を見ますと、林業で4名、建設業で3名となっております。

一方、休業4日以上のお休職者数についても、1,178人ということで、対前年同月と比較しますと、41人増加となっております。高年齢労働者や転倒による労働災害の割合が高くなっておりますが、県内の労働災害を少しでも減らし、全ての労働者が安心して働くことができる職場環境を築くため、第14次労働災害防止推進計画に基づき、労働災害の防止に積極的に取り組んでまいりたいと考えております。

3点目は、最低賃金についてでございます。

まず、本年の10月5日から55円引き上げ、952円に改定をいたしました。今年の引上げ額は、中央から示された目安額50円を5円上回る55円というこ

とで、過去最高の引上げ額となりました。設備投資など生産性の向上や、非正規雇用労働者の処遇改善に取り組む中小企業・小規模事業場に対しまして、業務改善助成金やキャリアアップ助成金を初めとした各種助成金による支援を推進してまいります。

4点目が、今月施行されましたフリーランス・事業者間取引適正化等法についてであります。近年、多様な業種でフリーランスという働き方が普及している一方で、フリーランスが個人で業務を行う形態のため、発注事業者との間の交渉力などで格差が生じやすく、例えば、報酬が支払われないとか、ハラスメントを受けたなどのトラブルが増えております。発注事業者に対しまして、フリーランスの就業環境の整備に向けた周知・啓発、指導を行うなど、改善を図ってまいります。

最後になりますが、持続的な賃金引上げに向けた機運の醸成についてでございます。昨年度に「みやざき働き方改革推進会議」をいわゆる地方版政労使会議として開催をしたところでありますが、本年度におきましても、知事に御出席をいただき、開催すべく準備を進めているところであります。

以上、簡単に御報告申し上げましたが、本日の審議会におきまして、この後、各部室長から、令和6年度における各施策の進捗状況について御説明させていただきます、その後で年度後半に向けた課題や方針などにつきまして、御審議、御意見をお伺いしたいと考えております。

本日は、限られた時間ではありますが、忌憚のない御意見、御審議を賜わりますことをお願い申し上げまして、私からの挨拶といたします。本日はよろしくお願いいたします。

○有馬会長 どうもありがとうございます。

では、議題に入りたいと思います。

「令和6年度宮崎労働局行政運営方針の進捗状況」につきまして、事務局から説明をお願いいたします。

○三浦雇用環境・均等室長 雇用環境・均等室長の三浦でございます。

令和6年度宮崎労働局行政運営方針進捗状況につきまして、まず、雇用環境・均等行政の状況から御説明申し上げます。お手元でございます「令和6年度 第1回 宮崎地方労働審議会」という資料の5ページ目を御覧ください。こちらの労働行政運営方針にございます5項目につきまして御説明をしたいと思います。

資料をおめくりいただきまして、6ページ、1つ目でございます。

「最低賃金・賃金の引上げに向けた支援の推進等」ということで、業務改善助成金を中心といたしました支援の状況を記載しております。今年度の宮崎県の最低賃金は過去最高の引き上げ額となったことから、中小企業、小規模事業者の皆様に対しまして、こういった助成金をはじめとした一層の支援が必要となっ

ております。

御案内のとおり、これは事業場内での最低賃金、すなわち一番低い賃金を引き上げるとともに、生産性向上に資する設備投資を行った企業に対して、その設備投資に要した費用の一部を助成する制度となっております。

資料の右手2つ目の囲みになりますが、ここに周知の取組状況等を書いております。1つ目のマルにありますように、関係機関の皆様にも御協力をいただきまして、広く県内の事業者に対して周知を行っておりますほか、イオンですとかマックスバリュにおきまして、最低賃金の改定とあわせてデジタルサイネージという大きなテレビのような画面で業務改善助成金の広報を行いました。

それから、2つ目のマルに申請状況を記載しております。今年度の9月末までの申請件数は146件と、過年度と比べて大きく増加しているところでございます。そのほか、働き方改革推進支援センターにおきましても、相談窓口等々で周知の支援を行っているところでございます。

次の囲みにありますように、下期におきましては、引き続きセンターによる支援を行いますほか、先ほど局長からもお話がございましたように、令和7年2月を目途に、みやざき働き方改革推進会議を、いわゆる地方版政労使会議と位置づけて開催することを予定しておりまして、こちら関係機関の皆様の御協力をいただき、賃金引上げの機運の醸成を図ることとしております。

続きまして、資料の7ページを御覧ください。

項目2つ目の「非正規雇用労働者の処遇改善等」について御説明いたします。

一番上の囲みでございますように、非正規雇用労働者の処遇改善を進めていくことに加えまして、短時間労働者が、いわゆる「年収の壁」を意識せずに働くことができる環境づくりが現在課題となっております。

こうした課題を受けまして、次の囲みでございますが、様々な取組を実施しております。1つ目は、パートタイム・有期雇用労働法に基づく報告徴収を実施いたしまして、今年度9月末現在、企業で何らかの違反が確認された97社に対して、延べ236件の行政指導を行っております。その内訳は表のとおりとなっておりますが、例えば、労働条件の文書交付とか、雇用環境の改善に係る措置の内容の説明等に係る是正指導、こういったものが多く見られるところです。この報告徴収の際には、非正規雇用労働者のさらなる処遇改善に向けて、働き方改革推進支援センターの支援の利用勧奨を行っております。

また、キャリアアップ助成金のうち、年収の壁を超えて働く労働者を雇用する事業主を支援するものとしたしまして、特に短時間労働者労働時間延長コースですとか社会保険適用時処遇改善コース、こういったものを中心に周知を行っております。

一番下の囲みでございますが、下期に向けましても、引き続き報告徴収、行政

指導等々を実施いたします。また、効率的・効果的な実施のために、こういった報告徴収につきましては、実施会場では、事業場の皆様に一堂にお集まりいただく等工夫してまいります。また、キャリアアップ助成金ですとか、求職者支援施策の周知啓発にも引き続き努めてまいります。

それでは、資料 8 ページにお移りください。ここからは、仕事と育児・介護の両立支援についてでございます。

男女ともに仕事と家庭を両立して就業を継続できる社会に向けまして、KPI といったしましては、男性の育児休業取得率を令和 7 年までに 50%、それから令和 12 年までに 85%とすべく政府として設定をしているところでございます。宮崎県につきましては、左側の紫色の折れ線グラフが示しておりますように、令和 5 年度の女性労働者の育児休業取得率 98.5%と、100%に近い数字となっております。また、その右側のグラフ、男性労働者の育児休業取得率につきましても 36.4%と、全国の 30.1%を上回る状況となっております。

こうした中、一番下の囲みにございますように、育児・介護休業法に基づく報告徴収を 50 を超える事業所に対して実施しまして、延べ 200 件の是正指導を行っているところでございます。また、労働者 1,000 人を超える企業につきましては、男性労働者の育児休業取得率の公表というものが法律で義務付けられており、県内該当社 13 社のうち 12 社が公表を行っている状況でございます。

また、改正育児・介護休業法が公布されますと、令和 7 年 4 月以降、この対象企業が労働者 300 人以上となりますので、右手の囲みにありますように、下期におきまして、改正法の履行確保を図ってまいります。ちなみに 12 月 19 日の午後から私ども労働局主催の説明会を開催予定でございまして、企業への文書の通知ですとか、ホームページでの御案内を行っております。

また、労働者が育児休業を取れないとか、取れたけれども不利益取扱いを受けたという相談も少なからず寄せられているところでもございますので、こういった事案を把握した場合には、事業主に対する積極的な報告徴収、行政指導を行ってまいります。

続きまして、資料 9 ページでございます。

こちらは、両立支援等助成金の各種コースの支給件数を御紹介しております。支給件数がコースによってばらつきがあるところですが、これは全国的な傾向と側聞しておりますので、労働局といたしましては、申請に対して可能な限り速やかに、かつ正確な審査を行うということで、支給事務に取り組んでまいりたいと思います。

続きまして、10 ページをおめくりください。

こちらは次世代育成支援対策の推進ということでございまして、取組といたしましては、次世代育成支援対策推進法に基づき、各企業独自の両立支援に向け

た行動計画を策定していただきまして、労働者 101 人以上の企業には労働局への届出を義務付けているところです。この届出率が令和 6 年 9 月末現在、99% となっております。

また、資料の下にございます「くるみんマーク」ですけれども、仕事と子育ての両立に向けて、一定程度の基準を満たした取組を行っている企業に対して、このマークを付与する認定を行っております。県内では、現時点で 62 社が認定されておりまして、この中では、より高い段階の基準を満たした取組を行っている「プラチナくるみん」企業 3 社が含まれている状況でございます。次世代育成支援対策推進法についても、改正法が公布されたことに伴いまして、もろもろ改正点もございますので、この点につきましても、適切に周知を行うほか、行動計画の届出率を 100%にする、あるいは「くるみん認定」の取得促進を引続き図る、こういったことに取り組んでまいることとしております。

続きまして、資料 11 ページでございます。ここからはハラスメント防止対策ということで、ハラスメント防止対策と女性活躍の推進について御説明をいたします。

まず、相談支援を含む総合的なハラスメント対策ということで、真ん中の囲みでございますとおり、令和 6 年 9 月末時点、総合労働相談件数が 4,728 件のところ、ハラスメントに係るものが 659 件と、約 14%を占める現状がございます。こうした中、いわゆるパワハラ防止等を規定する労働施策総合推進法、あるいはセクハラ、マタハラなどの措置を規定する各種法律に基づきまして、63 件の報告徴収等を行ったところでございます。

また、令和 6 年 9 月末時点で、ハラスメントに係る労使の紛争、いわゆるトラブル、こういったものを解決する援助を行った件数が計 9 件となっております。実際にハラスメントが起こってしまう前に、こうした法律の知識をしっかりと身につけていただくことも重要でございますので、県内の各大学を訪問して、労働法制講話を行っておりますが、この中でハラスメントの事例や相談先の周知を行なっております。右側の囲みに移りまして、下期に向けましても、同様の取組を行うとともに、12 月が「ハラスメント撲滅月間」となっておりますことから、効果的な周知・啓発を図ってまいりたいと思っております。

続きまして、資料 12 ページにお移りください。ここからが女性活躍促進のための支援の御説明になります。

現在、女性活躍推進法に基づきまして、男女の賃金の差異につきまして、労働者 301 人以上の企業に対して公表を義務付けておりますが、令和 6 年 9 月末時点で公表率 85%となっております。また、女性活躍推進法に基づく各企業の取組に向けた行動計画につきまして、こちらも届出義務となっている労働者 101 人以上企業の届出率は、現時点では 99%となっております。

女性活躍についても認定制度がございまして、下にマークがございますが、「えるぼし」というマークを付与する認定制度、こちらにつきましては、県内で8社が認定されている状況でございます。下期に向けましても、右側の囲みでございますとおり、男女の賃金差異の情報公表につきまして、着実な履行確保を図るとともに、男女の賃金の差異を公表することが目的というよりも、このような公表を契機として、賃金格差が生じている原因や女性の雇用管理の状況を分析していただき、それによる雇用管理改善を推進する、こういったことを積極的に取り組んでいただきたいと考えております。

また、自社の女性活躍の状況の立ち位置的なものを把握する上でも、各企業が情報公表を行うことができる、「女性の活躍推進企業データベース」、こちらは厚生労働省の委託事業ですが、こういったデータベースの利用も勧奨しております。また、引き続き男女雇用機会均等法違反を防止・是正するために必要な対応、あるいは、さらなる企業の女性活躍に係る取組に向けて、「えるぼし認定」ですとか、認定企業に係る効果的な取組を実施してまいりたいと考えます。

最後、5つ目でございますが、資料13ページ、14ページに掲載しておりますのは、多様な働き方、働き方・休み方改革でございます。

まず、13ページの1つ目に、フリーランスの就業環境の整備ということで、先ほど局長からお話がありましたとおり、今月からフリーランス法が施行されているところでございます。局内のホームページあるいはハローワークシステム等々のあらゆる手段を用いて周知を行なったのをはじめといたしまして、こちら関係機関の皆様に変な御協力をいただきまして、説明会や会合等での周知、あるいは労働保険の年度更新時のリーフレット配布等々を行ってまいりました。下期に向けましても、引き続き周知を図っていきますことはもとより、実際に相談があった場合には、局内あるいは関係省庁とも連携いたしまして、必要に応じて行政指導等による是正を行ってまいります。

14ページでございます。

3つ目、年次有給休暇の取得促進ということで、こちら4つ目の働き方改革推進支援と併せまして、周知・啓発が重要でございますので、引き続き取組を図ってまいりたいと思います。また、その中の1つといたしまして、13ページにお戻りいただきまして、2番目の良質なテレワークの導入・定着の促進ということで、テレワークの導入を希望する事業主に対しては、センターでの支援ですとか、助成金による支援、こういったものを引き続き行ってまいります。

私からの説明は以上でございます。

○吉野労働基準部長 労働基準部長の吉野です。よろしくお願いいたします。

続きまして労働基準部の説明をさせていただきます。資料は同じ資料の17ページ以降で、18ページから具体的な内容が書いてあります。18ページをお願い

いたします。

まず、最低賃金に関する説明です。

本年度、宮崎県の最低賃金は、審議会における議論の結果、前年度 897 円から 55 円引き上げの 952 円に改定となり、10 月 5 日に既に発効しています。引上げ額は、前年度の 44 円を超えて過去最大の 55 円となっております。審議会においては、最低賃金引上げに伴う賃金引上げの負担について、国から企業への支援策を求める付帯決議が全会一致で採決されており、前年度に引き続き、厚生労働大臣へ上申するとともに、県知事に対しても要請を行いました。

改定額については、国から企業に支援策の周知とともに、資料の左下に記載しているとおり、報道機関へのプレスリリース、県や市町村、関係機関への広報誌等への掲載依頼、あと先ほど雇均室長からの説明ございましたが、業務改善助成金とともに、イオンなどでデジタルサイネージを使った広報等を行いました。下期につきましては、引き続き周知に努めるとともに、最低賃金の履行確保を主眼とする監督指導も実施し、改正された最低賃金の履行確保を図ってまいります。過去の最低賃金監督の違反率は右下のほうに書いてあるとおりです。

続きまして、次の 19 ページ、労働災害の状況です。

初めに、昨年、令和 5 年 1 月から 12 月までの 1 年間に発生した死亡災害の確定値ですが、下のグラフの左側の表になります。死亡災害は 13 件で、前年より 4 件減少しています。休業 4 日以上災害を含めた死傷災害は右側の欄になりますが、1,508 人、前年より 107 人減少となっています。例年に比べて死亡・死傷災害とも、令和 5 年の 1 年度については少なくなっていますが、今年 1 月から 9 月までの最新の状況としては、死亡災害が一番上囲みにあるとおり 11 人、前年同期と比べて 3 人増加、率にして 37.5%増、死亡災害を含む休業 4 以上の死傷災害が 1,033 人、前年同期と比べて 31 人増加、率にして 3.1%増となっています。さらに、局長の説明にもありましたが、10 月末現在の数字としては、死亡災害については既に 14 人となっていますので、昨年 1 年間に発生した 13 件を既に超えているような状況となっています。

労働災害防止対策としては、次の 20 ページ以降に記載していますが、昨年度作成しました労働災害防止対策の基本計画である第 14 次労働災害防止推進計画の目標である死亡災害を令和 4 年と比較して令和 9 年までに 30%以上減少すること、死傷災害については、増加傾向にあるものを減少に転じさせることを達成するために、各種対策に取り組んでいます。

死亡災害については、中身を見ると、依然として林業や建設業で多く発生し、その原因としては墜落・転落が多いこと、死傷災害については、第 3 次産業で多く発生し、その原因としては転倒が多く、高齢者の災害割合が高いということから、下期に向けましては、右上の四角枠に書いていますが、林業や建設業の労働

災害防止強調運動や監督指導の実施というような取組を行ってまいります。

続いて、次の 21 ページですが、こちらは労働者の健康確保対策や化学物質や石綿等による健康障害の、いわば労働衛生対策についてまとめておりますが、この中では、特に労働者の健康確保対策、昨年と同じですが、メンタルヘルス対策が引き続き重要となっていますので、下期に向けても、右側に書いていますが、監督指導の実施や助成金をはじめとした各種支援策の周知に取り組んでまいります。

続きまして、次の 22 ページ、監督指導関係の分野です。

時間外労働の上限規制など、特に長時間労働の抑制に関する監督指導に重点を置いて引き続き取り組んでいるところですが、まず、全体の状況から説明しますと、左下の表の一番下のところに合計の数字がずらっと並んでいますが、昨年度の 1 年間で県内の監督署が実施した監督指導の総数は 1,319 件、その結果、全体の約 6 割に何らかの労働基準関係法令違反が認められる状況です。このうち、労働時間と休日に関する違反が 163 件認められています。また、これとは別に、長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導件数というものを 22 ページの上の四角囲みの中に書いてありますが、全体で 158 件の監督指導を実施した結果、77.2%の事業場に何らかの労働基準関係法令違反が認められ、主な違反としては、労働時間や割増賃金に関するものでした。業種別の違反率等の内訳については、右下のグラフに示しています。

次のページ、23 ページに取組の実施状況を上げています。監督指導以外の手法を含めた長時間労働や過重労働関係の各種取組について記載していますが、ほぼ前年度と同じです。下期に向けては、監督指導をはじめとする様々な取組を継続するほか、下の欄に記載したように、今月が過労死等防止月間でもあるので、それらの各種イベントを展開してまいりたいと考えています。

最後に、次のページ、24 ページです。

労災補償に関する状況です。県内における労災補償の状況ですが、特に長時間労働が主な原因として考えられる脳・心臓疾患や、精神障害に関する労災請求が全国的に伸びています。宮崎県内においては、特に精神障害に関する労災請求が増加傾向にあり、昨年度は、29 件と過去最大の数字になっています。今年度も、速報値ですが、10 月末現在で既に 17 件となっています。脳・心臓疾患や精神障害に関する労災請求については、長時間労働が関係することが多いことから、労災補償だけでなく、監督や安全衛生部署とも連携して対応を行っているところですが、下半期については、引き続き迅速かつ公正な事務処理を推進し、必要な保険給付を行ってまいりたいと考えています。

労働基準部は以上です。

○伊藤職業安定部長 職業安定部長の伊藤でございます。

ページとしては 28 ページになります。所掌が非常に広いので、ポイントを絞って説明をさせていただきます。

まずは非正規雇用労働者の処遇改善ということで、非正規雇用の方につきましては、対策といたしましては、10 万円の給付金をもらいながら職業訓練を受けていただく求職者支援制度とキャリアアップ助成金がございます。求職者支援制度につきましては、制度を設定してからかなり経過しておりますので、ある程度の認知をいただいておりますのでございますが、まだ認知が行き届いていない部分があるかと思っておりますので、今年度は周知、今までは紙のものが多かったのですが、X や Instagram で大量に広報をさせていただいております。これは民間事業も含めて、最近 SNS の活用が言われておりますが、生半可な気持ちだと、正直意味がありませんので、かなりの回数を徹底的にやって、規則正しく見ていただくぐらいの間隔の SNS をやっておりまして、X、Instagram とともに閲覧数 1 万超えを誇っているところではございます。まだこれも道半ばなところがございますので、より、どういう形で周知をしていくかということを突き詰めていきたいと思っております。

また、企業様の助成金としてキャリアアップ助成金があります、一番利用されておりますものと、非正規の方を正社員化した場合、補助をお支払いするものが一番利用されております。昨年度でいいますと支給件数が 353 件です。今年度、数の公表はできかねますが、局長の坂根から最初にお話があったとおり、皆様も御承知のとおり、人手不足ということ、今いる人材をどのように御活躍いただくか、できるだけ長く働いてほしいということで、非正規の方、個人の事情があって非正規を選ばれている方も現実いらっしゃると思いますので、一概には言えませんが、企業様といたしましても、なるべく長くお勤めしてほしいということで、こういった助成金をお使いいただいて、長期雇用に向けて取組をいただいている企業様が増えているということを感じております。

次、リ・スキリングによる能力向上支援ということで、こちらにつきましては 2 つの対策、主に失業されている方向けの職業訓練と、主に在職中の方の教育訓練給付制度というものがございます。職業訓練につきましては、今、就職が非常にしやすい状況、売り手市場ということで、景気が悪いときであれば、職業訓練に行ってもスキルを身につけて就職、転職という形が多かったのですが、今は会社である程度確保するというお声もいただいておりますので、充足自体はコースによって様々でございます。新たな職種、転職される場合であったり、そういった部分に関しては非常に有用性がございますので、引き続きコース設定、求職者のニーズはもちろんですが、企業様のニーズ、業種ニーズ、そういったものを含めて、今後、地域職業開発促進協議会というものを今週開催いたしますが、コース設定も含めて議論させていただいて、宮崎の人材育成をどのようにしていく

のがいいかということを経験させていただきたいと思っております。また、在職中の方の教育訓練給付制度、こちらにつきましては、実績としては9月末時点で290ということで、前年度ベースぐらいでございます。補助のパーセンテージが上がっているものもございますので、かなり有用性があるものでございます。企業の中でもスキルをアップしていくということで、企業様のいろいろな研修プランを御提供いただいているところもございますが、一人ひとりのキャリアアップを労働者一人ずつが考えていただくということで、個人でお申し込みされた場合の資格の学校、そういったものが指定されておまして、補助を出しているものでございますので、こちらのほうをより御活用いただいて、宮崎全体の人材の底上げを図っていきたいと思っております。

次のページを見ていただきまして、「成長分野等への労働移動の円滑化」ということでございます。先ほどの話にもつながってくるのですが、職種にもよりますが、やはり今、企業様、辞められるとなかなか厳しい状況の中で、どのように残っていただくかということを経験している企業様が多い状況でございます。転職市場が活況を呈すると、在職中の方の求職登録が増えるわけですが、そういった状況でもなく、今働いている方の囲い込みというところと表現がよくないかもしれませんが、どのように働いていただくかということを経験している企業様が多いので、助成金を活用していない様子が見受けられます。条件がなかなか厳しい、成長分野ということで対象が限定的であったり等、そういったことがあって、あまり申請がない状況でございます。助成金というよりは、囲い込みが起きて、あまり労働移動がそんなに進んでいる状況ではないなというのが正直なところでございます。成長分野という話ではないですが、労働移動というところではいきますと、都道府県単位、宮崎の課題ということでは、若者の県外流出が非常に言われております。後ほどにも若年者の問題にも触れますが、まず高校生、今年の3月卒業されている方は、県内の就職64.5%ということで、全国平均だと8割ぐらいの学生さんが御自身の都道府県に就職される状況が宮崎は60%台ということで、長年、これは戦後ずっとですが、高くない状況が続いております。コロナ前は50%台の時代があって、今は60%台ということで高止まりはしておりますが、アフターコロナということで、徐々に下がってきている状況ではございます。宮崎の企業様も、先ほどの働いている人の定着だけではなくて、新卒の方に向けての賃金水準は上げている状況でございます。魅力ということではございますが、賃金も非常に大事な要素でございますので、そういった部分は企業様、御尽力いただいているところでございますので、その部分も浸透はしてきているかなということで考えております。

一方、一度出た方、これは大学生、九州の大学を出た方はまだいいのですが、関東、近畿に出た方、なかなか戻ってきていただけない状況が、これも長い時代

あります。先週の土曜日、東京の新宿で県との合同主催でふるさと就職面接会を開催させていただきました。24 の企業様ということで、参加人数が 60 人台ということで、移住のブースは非常に人気がありました。あと大学生の方、若い方は非常に目についておりましたが、できれば学生さんの戻りもそうですが、大学新卒で数年お勤めされて御退職される、どうしようかなと考えている場合の退職される方、または、お子様がポイントしては小学校に上がる前、やっぱりお子様がいらっしゃる方は転校とかを意識されますので、その 30 代半ばぐらいまでの層を、どういう形で戻ってきていただくかというところの周知、オンラインでの面接会も 2 月に予定しておりますが、こういったものを積極的に実施させていただいて、労働移動、職種、県内の職種だけではなくて、一度出た方に戻ってきていただくという部分も進めていきたいと思っております。また、今の話、人口減少、都城市を除いてどこの市も非常に減少している状況でございます。人口も 100 万人を早くて 2026 年に切るのではないかという報道を宮日新聞さんもおられますが、各地域の課題というものを非常に抱えております。そういったところとハローワークが連携をさせていただいて、今オンラインでの相談も全国どこでも可能でございます。一度出た方、気楽なお気持ちで全然構いませんので、オンラインでの相談を徐々に充実させるような形にさせていただいておりますので、一度出た方、何かのきっかけやいろんな御家庭の事情であったり様々な事情があるかと思いますが、アプローチのほうを引き続きしていきたいと思っております。

ページをおめくりいただきまして、次に中小企業等に対する人材確保の支援ということです。企業様の課題ということで人手不足という状況でございます。今触れました人口減少、少子化が非常に影響しているところでございます。募集を出してもなかなか応募がない企業様が多い状況でございます。また、こちらの上段の「現状の課題と取組内容」、人手不足が特に深刻であるということで記載をさせていただいております、医療・介護・保育・建設・運輸・保安、こういったエッセンシャルワーカーでありながら、なかなか応募がないもの、こういったところもハローワークのほう、重点的な支援をさせていただいております。

「取組の実施状況」ということでいくと、この人材不足分野の就職件数、昨年の同月現在で 3,088 件だったところが 3,223 件ということで、こちらは伸びている状況ではございます。一方、充足したというわけでは決してなく、引き続きしていかないといけないなど。また、面接会のあり方も、今までですと、会社様を集めて、求職者を集めて、あとはマッチング会という形でしたが、今はスマホで簡単に仕事探しができる時代でございますので、そういったイベント事についても、やり方を変えていかなくてはならないということで痛感しております。例えば直近でも、警備業の面接会、5 社と求職者の方にお集まりいただきました。

今までですと、ブースも分かれていただいて、「面接どうぞ」みたいな形でしたけど、そういったものは昔の流れ方だなというふうに思っておりますので、企業様にプレゼンのような形でしていただいて、それで面接という形、競争をさせるというほどだと、なかなか言い方がきついかもしれませんが、受け身の姿勢だと始まりませんので、そういった手法をとっていただいて、人を採るのはやっぱり競争的要素がございますので、そういった意味も含めて面接会のあり方なんかも変えているところでございます。最初に局長の坂根からこういう説明もさせていただいておりますが、求人数自体が減少している状況でございます。外国人労働者であったり省力化という話をさせていただきました。求人数は自由にお出しただけの部分がありましたので、現実的に可能な範囲に募集を出してただけの部分もありますし、募集を出しても来ないという現状があります。一人の人がたくさん働くか、パイの問題がございますので、企業様のあり方も、どういう形で人材を生かしていくかということの中で、求人、数を見積もるのではなくて、IOTであったりロボットであったりとかそういった部分、あと外国人、様々なところをいろいろ御検討いただいて、どういう形で人員確保をしっかりしていくかということで考えているところでございます。

次のページを見ていただきまして、「多様な人材の就労・社会参加の促進」ということで、ここ、ターゲット別の御説明のほうをさせていただきたいと思っております。

まず、高齢者でございます。こちらは、宮崎、昨年もお話をさせていただきましたが、高齢者の就業は進んでいる県でございます。裏返していくと、有効求人倍率、九州でも高い部類でございます。人手がなかなか足りない。先ほどの若年の流出の話もございますが、御高齢の方、どのように御活躍いただくかということを経営様が真剣に考えていただいている結果ということも言えるかもしれません。こちらには記載をしていないのですが、66歳以上まで働ける制度のある企業、65歳までは今基本的に義務づけられておりますので、66歳以上、51.2%の企業様が65歳で終わりではなく、66歳以上も働ける環境を制度としてお作りいただいております。この数値は、全国で5位ということで非常に高い水準でございます。また、今65歳までが高年齢者の就業確保措置ということで定年延長であったり定年なしであったり継続雇用制度を制度としてお作りいただいているところですが、宮崎の企業につきましては、70歳まで同じような形、70歳まで働けるような制度設計をする企業様が34.5%、3分の1程度でございます。これも先ほどから申し上げているような、パイが限られている中で、どのように企業様、提供していくかということで、御経験をお持ちの高年齢者の方、御活躍いただくという視点を非常に持っていただける企業様が増えている状況かとは思っております。私どもといたしましても、ハローワークで、生涯現役支援

窓口ということで、5つのハローワークで65歳以上の方の専用窓口を設けております。かつてであれば、お手伝い的なお仕事ということで、シルバー人材センターに人が流れる傾向がありましたが、今ハローワーク、65歳以上の求職登録が非常に増えております。フルではなくても、週2〜3、または短い時間、そういったことでも御理解いただける企業様が非常に増えているということもございますが、65歳以上の方、お仕事の意欲が非常に増えている。年金の受け取る金額の問題もあるかと思いますが、そういった現状がございます。

次、ページをおめくりいただきまして、障害者でございます。

ちなみに障害者、こちら宮崎の場合は、これも人手不足の裏返しの部分もあるかもしれませんが、法定雇用率達成企業割合ということで、宮崎県は65.5%、全国的には50.1%のところを65.5%ということで、かなり高い水準、全国3位ということで、障害者の雇用を進めていただいております。一方、34.5%は達成していないわけでございます。その達成していない企業の58%につきましては、お一人様も障害者の方を雇用いただけていない企業様でございます。現実問題、障害者の方を雇ったことがないからということかとは思いますが、最初雇うときにいろいろな準備があるとか、そういったところでお時間がかかったりとかします。そういった部分を、私ども支援をさせていただいております。こちら300社、雇用率を見たときでございましたが、60社が雇用いただけて、今年度達成いただくような状況ということで、達成企業割合は非常に高い値を得ているところでございます。法定雇用率につきましては、また上がるような状況でございます。障害者の方だけではないですが、高齢者の方、若い方、全ての方ですけど、御活躍いただける場をつくるということで、企業様もいろいろ考えていただいておりますので、私どももそういうところで支援をさせていただきたいと思っております。

また、障害者の方、長い歴史の流れからいくと、身体障害者の方、知的障害の方の雇用が進んでいて、昨今ですと、精神障害者の方の比率が増えている現状があって、雇用についても、精神障害者の方をどのような形で企業の中でマッチングしていった御活躍いただくかという部分が、今の時代、非常に重要になってきております。こういった部分で私どもも引き続き支援をしていきたいと思っております。

次、ページをおめくりいただきまして、外国人でございます。

外国人の話も先ほどから触れさせていただきました。人口が減少している中で、どのように体制を整えて利益を出していくか、パフォーマンスを上げていくかという中で、もちろん省力化、そういった部分、または日本人の方を採用できればいいですが、ある企業は、応募がないということで、、外国人の話になります。私ども宮崎としても、今年の1月、昨年の状況を公表させていただきまして、

7,021 人ということで過去最高です。全国的にも 204 万人の外国人労働者ということで過去最高。過去最高がすごいわけではございませんが、そういったトレンドでございます。一方、7,000 という数字をどう見るかということでいきますと、九州内ではワーストでございます。まだ外国人労働者の方を雇いたいけど雇えない部分と、まだ、と思っている企業様、様々あるかと思います。ニーズの話はかなりいただいておりますが、まだこの辺が道半ばなのかというところではございます。

また、宮崎の特徴といたしましては、技能実習の割合が約 6 割、4,200 人ぐらいが技能実習ということで非常に高い数字でございます。全国的には技能実習の割合は 2 割でございます。宮崎は全国一の数字でございますので、技能実習、こちらに御参加いただける方は御承知かと思いますが、制度変更が予定されております。外国人の話はどこの企業様も、「外国人雇わなくちゃな」みたいな話をかなりいただいている中で、他県に逃げられてしまうのではないかという危機感をお持ちな部分がかなり強いということを感じております。これは日本人、外国人も関係はないのですが、どのように定着をしていただくかということ自体が非常に大事になってきます。日本人と外国人を分けて考える企業様も正直いらっしゃるのですが、その考え方はなかなか難しい部分があるのかなということを数字的に感じておりますので、同じ仲間として、待遇であったりとか、そういった目標に向けて、将来的に、またはビザの申請であったりとか、そういった支援であったりとかも含めて、一歩進んだ支援をしていかないと、企業様が御心配をされているような他県ということが進んでしまうかと思っておりますので、一歩進んだ感じでお考えいただかないとまずいのかなという危機感も持っております。

次のページをおめくりいただきまして、就職氷河期世代と若年者、こちらにつきましては、若年者のほうは先ほど、全体の話ということで触れさせていただきました。歴史上、宮崎は高卒の方の県外流出が全国的にも高い。大卒に関しても非常に高い数字でございまして、県内にお残りになる方が 43% 台ということで、半分以上の方は県外。もちろん国立大学である宮崎大学さんはもともとの入学者が学部によっても違いますが、60% 台ぐらいの方は県外御出身の方ということもあたり、また工学部とかは県外就職が 8 割という話も現実問題ありますが、若い方の流出がある状況でございます。（取組の実施状況）の下側に、高校生に対して、「応募前ジュニアワークフェア」ということで、県内 4 カ所で大規模な面接会、県央の宮崎エリアですと、シーガイアに 100 社集まっておりますので、100 社も集まるのでプレゼン大会みたいな形で全部聞いて回ることは難しいので、各ブースで聞いていただくような形でございますが、今、3 年生向けのものがございますが、こちらをやっております。まだ各地方自治体と連携しなが

らですが、3年生はある程度固まっている部分があると思っておりますので、高校1年生向け、県さんも含めると、中学生とか小学生とか、職業講話だったりキャリア教育を含めて、そういったものをやっていかななくてはいけないということで、高校3年生向けの出口戦略だけではなくて、もっと前段階で宮崎の企業を知っていただくということを、今取り組んでいるところでございます。大学生に向けては、現実的には今引く手あまたでございます。賃金水準の話にはなりますが、直近の統計でも、賃金構造基本統計調査ということで、例えば大卒が東京都市部と宮崎、3万円程度の初任給の差がある状況でございます。高卒よりも大卒のほうが賃金格差がある状況でございます。将来設計の話で申し上げますと、賃金の給与総額、こちらにつきましても、直近の昨年、これは事業所規模によっても数字は若干変わってきますが、5人以上ということで、格差の幅、あまり差がつかないような状況で比較されたところで、東京は43万円台、宮崎は26万円台というのが、これは若年だけではなくて、全労働者の平均の賃金でございます。こういう差が現実的にはあるので、今、大学生さんのお話を聞くと、やっぱり選べる状況ということなので、一旦県外に出るというお考えの方も現実問題はある。将来は戻ってくるかもしれないけど、というお声の中でも、やっぱりそういったものがあるので、宮崎の企業さんは言わなくても分かっていると思います。賃金の話はあまり言いたくはないですが、現実的にはこういった数字的なものはあるということと言わざるを得ない中で、これはお仕事だけではなくて、宮崎の魅力をどのように伝えていくか、この企業に入るというよりは、宮崎に残りたいという強い気持ちがあって、宮崎の企業を選んでいるというのが基本的な頭のロジック、というのが現実の部分かなり強いので、宮崎全体の魅力を上げていく。雇用だけの問題ではなくて、そういったことも含めて、県、地方自治体様、一緒に考えていかななくてはならないなということで考えております。

私からの説明は以上となります。ありがとうございました。

○福原総務部長 総務部長の福原でございます。本日はどうぞよろしくお願いいたします。着座にて失礼いたします。

私からは、「労働保険適用徴収の業務の必要な運営について」ということで御説明をさせていただきます。

まず、資料のほうは38ページを御覧ください。

まず、上段の「労働保険の未手続事業場一掃対策の推進」でございます。労働保険は、農林水産業の一部を除き、労働者を一人でも雇用している事業主全てに加入が義務付けられており、加入手続を怠っていると、雇用調整助成金等の助成金を得ることができません。このような労働保険の加入に向けて、手続を行っていない事業主を対象とした未手続事業場の一掃対策は、労働保険制度の健全な

運営、費用負担の公平性の確保、そして労働者の福祉の向上等の観点から、重点政策と位置づけております。

今年度におきましては、第 11 次労働保険適用促進 3 か年計画の初年度となり、目標である新規成立 360 件の達成と、さらなる未手続事業場の解消に向け、加入勧奨活動等の取組を継続しておりますが、上半期の実績は、残念ながら目標の進捗率を若干下回っている状況でございます。引き続き重点業種である飲食業、そして建設業及び美容業を中心に、未手続事業場を把握して加入勧奨、場合によっては即金請求も含めて、一掃対策に取り組んでまいります。

続いて下段を御覧ください。労働保険料等の適正徴収等について記載しております。収納率は、令和 5 年度が 99.31%と前年度に比べまして若干の減となっております。ちなみに全国平均は 99.09%と、都道府県別で宮崎労働局は全国では 13 位の収納率となっております。

緑と青の棒グラフでございますが、労働保険料の徴収決定額と収納済額を合わせており、令和 4 年度に比べて令和 5 年度は、総額で 42 億円ほど多くなっていますが、これは雇用保険料の料率の変更などによるものでございます。令和 5 年度の徴収決定額は、約 212 億円に対して収納済額が 210 億円と、約 2 億円の収納未済額がございまして、前年度以前を含めると約 3 億円の未済額となっております。その滞納事業場が、滞納額 100 万円以上となる高額滞納事業場であり、こうした事業場に対して積極的、効果的な臨戸訪問と併せて差し押さえ等の強制措置を行うなど、労働保険料の収納率の向上と適正徴収に努めているところでございます。

次のページを御覧ください。

次のページは、電子申請と口座振替の利用推進でございます。令和 6 年度 9 月末の電子申請利用件数は 5,086 件でございます。前年同期の数字を見ますと、前年の 4,432 件に比べて、全体として 654 件増ということですが、既に 5,000 件は超えておりますものの、電子申請の実際の率は、現在としては 21%ということでございまして、令和 8 年度末の目標である 30%に向けて、利用率向上に努めております。また、申請する側、事業主にもメリットがあるので、今後とも事業主や社会保険労務士の方々に対して、電子申請の利用勧奨を継続的に行ってまいります。

最後に、労働保険料の口座振替納付です。9 月末の口座振替件数は 4,425 件と、こちらも年々増加傾向ではございますが、利用率は 21.9%となっており、まだまだ低い状況となっております。口座振替の分につきましては、確実な保険料の納付や、収納事務の負担軽減が見込めることから、より一層の利用率の促進を今後も図ってまいりたいと思っております。

私からの説明は以上となります。ありがとうございます。

○有馬会長 ありがとうございます。

令和6年度の労働行政の進捗状況について事務局から説明がありましたが、これから質疑応答に入りたいと思います。

事前に委員の皆様には質問はありませんかと確認させていただいたところ、4名の委員の方から質問をしたいとの回答をいただいております。

まず、委員ごとに質問の趣旨を簡潔に述べていただき、その後に事務局から簡潔に回答をいただくという形にしたいと思います。

では、井口委員からお願いします。

○井口委員 お疲れさまです。宮崎日日新聞の井口です。

私のほうから、事前に数字の確認など、3点について質問を挙げさせていただきました。

まず1点目が、資料6ページ、業務改善助成金の申請状況について、令和6年度の146件のうち、機械設備以外にコンサル導入や人材育成訓練が含まれているのでしょうかというのが1点目。

2点目が、資料の21ページ、安全で健康に働くことができる職場づくり。近年、精神障害の労災請求の認定件数が令和5年度に急増している、この背景には何か事情があるのでしょうか、分析されておられるならば教えてください。

3点目、資料29ページ、成長分野等への労働移動の円滑化について、トライアル雇用助成金21件の業種別内訳、この21件で雇用した対象労働者数を教えてください。よろしくお願いします。

○三浦雇用環境・均等室長 まず、1点目の御質問につきまして、私のほうから回答差し上げます。

業務改善助成金、令和6年度につきましては、コンサル導入ですとか人材育成訓練の実施に係る申請はございません。一方で、令和6年度におきまして、純粹に機械設備とは言えないものとしたしまして、ソフトウェア関連の導入ですとか、これが全部で7件、あるいは、ホームページ受注システム、こういったものの作成が2件あった状況でございます。以上でございます。

○伊藤職業安定部長 成長分野への労働移動の円滑化ということで、トライアル雇用助成金21件の内訳としては、建設業4件、製造業11件、運輸業、郵便業1件、卸売業、小売業4件、不動産業、物品賃貸業1件という形でございます。製造業で言うと、最初に有馬会長からありました、半導体みたいなイメージを持たれるかと思いますが、そういうわけではありませんで、まだ半導体に関連をする影響とかがここに出ているわけではありませんので、念のため申し添えます。

○吉野労働基準部長 労災請求の部分で、精神障害の労災請求は全国的にも宮崎でも増加しているところなんですけど、申しわけありませんが、その原因などはちょっと把握できておりません。可能性としては、過労死であるとか、何々ハ

ラスメントというのは、昨今報道でも広く周知されているところなので、労災請求の認知度がそれによって高まっているということも1つかなというふうには、可能性としては考えられるところです。以上です。

○井口委員 1つだけ申しわけないのですが、今の精神障害の労災認定件数で、原因については把握できてないということだったんですが、そういった背景に長時間労働だったりハラスメントであったり、いろいろ考えられるものがあると思うのですが、主にそういった長時間労働が多くて、それにハラスメントが複雑に絡まったりして、原因・結果的にそういった原因把握の難しさがあるというふうな認識でしょうか。

○吉野労働基準部長 そもそも仕事の原因で何らかのけがとか病気にかかった者は、すべからく恐らく労災に該当するであろうということで、まず請求していただいた上で、それは仕事の原因かどうかというのを監督署のほうで判断させていただいています。ただ、分かりやすい理由、例えば高いところから落ちて骨折しましたとか、化学薬品の蒸気を吸って肺がやられましたとか、素人でも、これは仕事の原因でしょう、だから労災の可能性ありますよねというのは、恐らく結構周知が広がっているところなんですけれども、今委員がおっしゃったような、何とかハラスメント、長時間労働でちょっと体がどうというのは、明らかに仕事の原因でというところも何とも言えないし、たとえそうであったとしても、「本当にこういうのも労災で請求してもいいの」というのが、まだまだ、そういう分かりやすい物理的な災害と比べて認知度が高まってないかなというところが、そもそも根底としてあるのかなと個人的には思っています。それが先ほど申し上げたように、何々ハラスメントであるとか精神障害、それでも労災に当たるんだよというようなことが、だんだん厚労省に毎年上がってきており、請求件数、決定件数ともに増え続けていますので、そういったことを本省のプレスリリースにしておりますので、それを目にする機会も、労働者の方たちも多くなってきたことによって、私も労災請求してみようかなというふうに思い立っているのではないのかなと、あくまで可能性の話として、そういうふうに考えております。

○井口委員 よく分かりました。ありがとうございます。

○有馬会長 次に入りたいと思います。野口委員、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。

資料は33ページになります。外国人労働者の関係につきましては、先ほど御説明いただきました。今後とも一緒に受け入れて定着を求めていきたいというふうに考えている企業者が多いということでございます。そういった中で、いろいろ課題もあるかと思っておりますので、いろいろ助言・指導等されておられると思いますが、その主な支援についてお伺いしたいのが1点。

それから、定着化を図る上で、いろいろ地域社会と良好な関係を持つていく必

要があると思っております。そういったことに対する取組についてお伺いしたいということでございます。よろしくお願いいたします。

○伊藤職業安定部長 安定部長でございます。資料といたしましては、基礎的な事例集みたいなものもございますが、助言なりといたしましては、やはり「ほう・れん・そう」です。外国の方、言葉の問題がございます。いわばコミュニケーションでございます。あうんの呼吸はやっぱり難しいです。よって、外国人の方もそうですし、日本人の受け入れ側も含めてコミュニケーション、外国人の方に関しては「ほう・れん・そう」の徹底、企業側への指導としてはそういったことになります。また、これは労働災害であつたりとか、雇用契約書の記載をさせていただきますが、あくまで外国の方ということで、制度的なもので契約に関するもの、やはり労働者ファーストでなくてははいけませんので、なるべく現地の言葉、または英語で御準備をいただくということです。あと、これは先ほどから申し上げている定着ということですが、職場環境の向上とか職場定着を図る観点から、好事例という形ですけど、これは日本人も一緒ではあります。若い方も同じ会社で定年まで勤めるという方がなかなかいないという話があるのと同じですけど、その会社で働く意義であつたり、こだわり、エンゲージメントという言い方をしますが、それをどのように外国人の方、日本人の若い方も一緒ですけど、持っていていただくかということで、やはり仲間に入れて、最近運動会をされたりとか、そういった企業様もございますし、地域のイベントに御参加をいただくということなど、企業様もですし、その地域でも受け入れをするというのが非常に大事なところでございます。

以上であります。

○野口委員 ありがとうございます。

○有馬会長 次は、重黒木委員にお願いします。

○重黒木委員 6ページになりますけれども、まず1点目が、業務改善助成金が本年度かなり申請件数が伸びているので、どういったことが要因として考えられるのかということをお聞きしたいというふうに思いました。

続いて2点目が8ページと9ページにまたがるんですけども、男性の育休の取得が年々増えているということで御説明をいただきました。ただ一方で、そこに記載をしているんですが、先日、民間ではありますけれども、調査をしたところによると、男性が育休を取得したときに、復帰するときに気まずく感じたというような回答が出たというようなことがありましたので、まずは育休中の代替支援等でまだ支給件数が1件だけなので、なかなか声が出てないのかなと思いますがそういったことに生かすような、もし利用者とか事業者から何か、こういった40%以上の方が気まずく感じたというようなことを克服するような声があれば、ちょっとお聞かせ願えたらなと思いました。

あわせて、こういったことがまだありますので、取組の支援ということで、引き続き育休を取得する場合に、職場で歓迎されないような声がなくなるような取組をお願いしたいということを2点目に挙げさせていただきました。

3点目が、12ページになりますけれども、先ほど御説明はいただきましたが、まだまだジェンダーギャップ指数に見られるように、男女の賃金格差というものが見られていますので、引き続き取組の強化をお願いしたいということでございます。

最後になりますけれども、資料の19ページにありますとおり、労災の状況で、業種等のところが商業、第三次産業の方が死傷者数なども多くなっているというところで、先ほど御説明はいただきましたので、理解はしましたけれども、これを見ますと、資料をつけていただいていますので、もし資料等の御説明等をいただけるようでしたら、またお願いしたいと思います。以上です。

○三浦雇用環境・均等室長 重黒木委員からの御質問3点につきまして、私の方から御回答を差し上げます。

1点目が業務改善助成金の今年度の助成金数の大幅増についてでございます。この要因といたしましては、これまで宮崎県の最低賃金が令和5年度、それから6年度と大幅な引き上げ等があったことが大きいものと考えておまして、これに対応するために、中小企業事業主が助成金を使っていたいただいているのだというふうな認識をしております。また、これに伴う周知啓発・広報、こういったところの効果も大きいものでございまして、私どもの行っているもののほか、マスコミの方々の報道ですとか、あるいは、社会保険労務士、使用者団体等関係機関の皆様が助成金の利用勧奨をさせていただいて、申請につながったケースも多くあると考えております。また、前年度助成金を利用した事業主様の間でも、この助成金を口コミで御紹介しているケースもあるようでございまして、こういったものも増加の要因の一つと考えております。以上でございます。

続きまして2点目の育児休業の取得促進、特に男性の育休に当たって、いわゆる職場の雰囲気の原因で取りにくくなっているのではないかなというふうなお尋ねでございました。両立支援等助成金の育児休業等業務代替支援コース、これは利用者からは特段そういった雰囲気を打開するための声というのは今のところ耳にしていらないのですが、私どもも、労働者からの相談等から、育休が取りづらい雰囲気というのは問題だと思うところはあるところでございます。そういった中、このコースが、男女とも気兼ねなく育休を取りましょうという趣旨のものでございますので、これからもより一層積極的に周知を行ってまいりたいと考えております。また、助成金だけでなく、企業指導ですとか説明会等機会を捉えまして、引き続き周知啓発を行っていきたいと思っておりますし、例えば、育児・介護休業法で規定されております、出生時の育児休業制度などは男性の育児

取得促進、そういったものを目的としておりますことから、ホームページ等で引き続き制度及びその趣旨の定着を図ってまいりたいと思っております。以上でございます。

ハラスメント防止対策でございますが、こちらはまさに委員がおっしゃいますとおりで、男女の賃金格差はまだまだ見られているところでございます。宮崎県の男女賃金格差を政府統計であります賃金構造基本統計調査で調べますと、**79.1** ということで、格差が少ない方から数えて全国で6番目、そういった割と上位のほうにあるものではございます。一方で、差が少ないから良いとか、あるから悪いとか、そういうことではございませんで、この賃金の差の要因といたしましては、女性の登用ですとか継続就業だとか考えられ、これらの進捗を図る観点から有効な指標というふうに考えております。ただ、まだまだこういうところが進んでいない中で、私ども、企業指導におきましては、数値の大小に終始することなく、自社の管理職比率ですとか平均勤続年数など、こういった状況把握、あるいは課題分析を改めて丁寧に行っていただきまして、女性活躍推進のための取組を継続するように助言指導を行ってまいりたいと考えます。以上でございます。

○吉野労働基準部長 続きまして、商業における具体的な災害発生状況の御質問をいただきました。結論としましては、転倒や転落、腰痛が多く発生しているというような状況です。商業に含まれる業種の内訳なんですけれども、卸売、小売、理美容、倉庫など様々なものが含まれている業務状況なんですけど、商業で発生した労働災害のうち、**75%**が小売業ということなので、ほとんどが小売業でしょうということで、その内容を詳しく見ると、やはり転倒災害が約4割を占めており、次いで墜落・転落・交通事故というようになっています。

念のために年齢・階層別で見ると、やはり**50歳以上**が労働災害の約6割を占めておりまして、高年齢労働者の労働災害が多く発生しているというような状況でした。

小売業の転倒・転落・腰痛というのがどのような場面で発生しているかというと、狭い通路での頻繁な商品補充作業で、バックヤード等の往来の際に転んだり、重量物の運搬であるとか、無理な動作などの繰り返しで腰を痛めてしまったり、商品の積み出しで脚立を使っていて、そこから転落してけがをするというようなことが多く発生しております。小売業のスーパーやコンビニなどの業界ごとの特徴について、特に小売業では、コンビニやスーパーなど、大手企業が多店舗展開している業界というのが非常に多いので、これらについては、こういった業界に特徴的な安全上の課題というのもございますので、このようなものについては、労働基準監督署の職員が事業場訪問した際には、小売業の労働災害の特徴も踏まえまして、助言や指導を行っております。

○有馬会長 次に富山委員、よろしくお願いします。

○富山委員 宮崎県男女共同参画センターの富山でございます。

質問の資料の 11 ページでございます。

私からは 3 点お聞きしたいと思います。

まず 1 点目は、男性の育休取得についてです。これは以前もお聞きしたことがあるんですけども、この枠囲みに書いてあるように、男性の育休取得については、全国を上回るペースで着実に伸びてはいるんですが、ただ絶対値が非常に低い状態ということで、ぜひ積極的にどんどん、みんなで力を合わせて進めていかなきゃいけないと思っていますところ。育休取得率も重要ですけども、例えば、2～3 日とか 1 週間ぐらい育休取得しても、あんまり意味がない（と言ったら語弊があるんですが）、本来の目的を達成するには非常に短すぎる。取得期間が数か月単位で欲しいところでございます。取得の期間についてのデータをしっかり把握していただいて、それについて積極的に広報していただく、指導していただくということが重要だと思っています。そういった観点から、取得期間についての情報があれば教えていただきたいと思いますし、今後、取得期間のデータの把握について何かお考えがあればお聞きしたい、これが 1 点目でございます。

次に 2 点目、これは両立支援等補助金、御説明いただいた資料の 9 ページでございますが、両立支援等補助金について、かなり有効なものもあるんじゃないかなと思っています。実績のあるものについて、各事業所さんがどういったことに使っていらっしゃるのか、具体的な事例を教えてください、いろんなチャンネルを通じて、私どものほうとしても PR をしていきたいと思っています。よろしくお願いいたします。

続きまして 3 点目でございます。最低賃金に絡むところですが、最低賃金が上昇するということは、全体的に見たら喜ばしいことだとは思いますが、一方で年収の壁、最近よく話題になっておりますが、年収の壁で労働時間を抑制する動きもあるとお聞きします。人手不足がこれだけ深刻な中、経営者にとってはやっぱり大きな問題だと思うのです。ですから、長い目で見れば、年収の壁にこだわらず、働く意欲があればしっかり働いた方が結果的には非常に経済的なメリットがあるんですよという、目先の損得だけではなく、長期的な視野に立って、そのほうが絶対メリットがあるというようなことを、具体的に納得感があるような形で皆さんにお知らせしていくことが重要じゃないかなと思っています。こういう視点での、広報、PR について、今、民間の事業等を含め実施していらっしゃれば、御教示いただきたいと思います。存じます。

以上 3 点、お願いいたします。

○三浦雇用環境・均等室長 富山委員からの御質問 3 点につきましては、私のほうから回答申し上げます。

まず、男性の育児休業の取得率、取得期間について御意見と御質問をちょうだいいたしました。まさに委員のおっしゃるとおりで、男性の育児休業取得期間に差がある。このところについて、より取得期間を延ばすというのは、周知・啓発に尽きると思います。取組の状況につきましては、まず、「令和5年度男性の育児休業等取得率の公表状況調査」、こちらは従業員数1,000人超の企業を対象としておりますが、あくまでも全国的な数字で恐縮ではございますが、男性の育休取得日数の平均は46.5日というふうに出ております。それから、令和5年度の雇用均等基本調査、これは厚生労働省が行っている政府統計ですが、こちらも全国の数字になってしまって恐縮ですけれども、育休取得期間につきましては、こちらの表にございますとおり、男性は「1か月～3か月未満」が28.0%と最も高い状況でございます。次いで、「5日～2週間未満」が22%、「1週間～1か月未満」が20.4%となっております。男女の取得期間に大きな差があるという現状でございます。こちらでも都道府県別の数字があると私どもとしても本当にありがたいところなのですが、都道府県別の母数が少なく、なかなか正確な都道府県別の数値が抽出できない現状であると聞いております。厚生労働省も委託事業中心で民間に委託している調査も行っておりますので、そういったところで調査を行ってもらえないかなと、機会があれば厚生労働省本省にお願いができたというふうには考えております。以上でございます。

続きまして、助成金につきまして御質問と、また力強いお申し出をいただきまして大変感謝申し上げます。こちらの助成金ですが、地方公共団体のほうで行っている補助金と少し性格が違いまして、一定程度使い方に制約があるといひますか、私どもが、企業にまず取組を行っていただいて、その企業に補助金をお払いしているということになっておりますので、特別な事例があるというよりは、各企業、資料の9ページで御紹介しましたような、各コースの条件を満たした上で、助成金をお支払いさせていただいているということになっております。ということで、各コースもいろいろ細分化されているところでございますので、機会がありましたら、男女共同参画センター様でもいろいろとセミナー等を行っていらっしゃると承知しておりますので、そのご趣旨に合った助成金を紹介していただけると、私どもとしても本当にありがたいところでございます。以上でございます。

こちら、年収の壁の問題でございます。これは昨今話題になっているといひますか、私どもも最低賃金の改定と併せて、キャリアアップ助成金等をパッケージで企業様にも御紹介するようにということで対応しております。これはおっしゃっていただいたように、将来の年金額の増加といった、将来の保障等のメリットを記載したリーフレットを厚生労働省でも作成いたしまして、これを使って周知をいたしておりますほか、厚生労働省のホームページに特別サイト

を設けて、各種情報等を掲載して周知啓発を行っているところでございます。あるいは、御説明でも申し上げましたように、キャリアアップ助成金についても、機会を捉えまして、あらゆる手段で、過去、9月、10月、関係機関の皆様にも御協力いただきまして、企業に対して周知をさせていただいたところでございます。さらなる取組を怠ることがないように、あらゆる機会を捉えて、助成金あるいはこの年収の壁の正しい理解を含めた周知啓発に取り組んでまいりたいと思います。以上でございます。

○有馬会長 では、事前に質問のあった委員からの回答はこれで終わりますが、そのほかに委員の方々から、きょう説明がございました行政運営方針の進捗状況につきまして、何か質問等はございませんか。

○中村委員 旭化成人事部の中村と申します。県外から参りまして、今日初めて参加させていただきましたが、非常に丁寧な御説明でよく状況が理解できました。ありがとうございました。

8ページ目なんですけれども、育児休業取得率の男女別のグラフで、男性のほうの取組については、今資料等の中にあっただけなんですけれども、平成26年から女性が全国平均を大幅に上回っている。平成30年ですか、同じような取得率の年度もございしますが、それ以外は5ポイントから10ポイントぐらい、女性の取得率は高いんですけれども、こちらは何か取組の結果ですとか、あるいは県民性というのか、どのような要因が背景にあると分析されていらっしゃるんでしょうか、ちょっと教えてください。

○三浦雇用環境・均等室長 御質問ありがとうございます。私のほうから回答させていただきます。

結論から申し上げますと、実は宮崎県で、このように女性も含めて育児休業取得率が全国を上回っている状況にあることにつきまして、その要因の分析といえますか、取組の分析というのは残念ながらできていない状況でございます。先ほども申し上げましたとおり、男女の賃金格差も比較的少なかったりとか、まだまだ女性の活躍する余地があるとは思いますが、宮崎県というのが女性の活躍が一定程度進んでいる側面もあるのかなというところで、私どもとしましては、それを横展開して、まだまだ進んでいないところももちろんありますので、そういったところも何か効果的な取組を行ってもらうために、どういう方法があるのかというところは、一つこれから考えていきたいと思っております。以上でございます。

○中村委員 どうもありがとうございました。

○有馬会長 ほかの委員の方々に質問等ございませんか。

○伊達委員 男性の育児休業のところなんですけれども、例えばヨーロッパとかでもかなり昔にやられていた、女性が例えば半年、さらに男性がそれを引き継

いで半年取れば、何かインセンティブが与えられるというような、そういう計画については、国レベルでそういうことをやりましょうという声がけなのか、あるいは本当に企業レベルで、うちではこういうことをやりながら、本当に実質的にそれぞれが1年近い休業を取れるよというようなことが可能なのか、そのあたり、今、取得期間が延びてくるのを待っているだけでは多分、あまりおもしろくなくて、延ばす方法というところについて、どのようなお考えがあるかというのを1点伺いたいと思っています。

もう一つ、私の勉強不足なんですけれども、最低賃金が上がることにに対する支援策というのが、「生産性を上げるために何か努力をしましたか」みたいなところに対して補助金が出ているというところなんですけれども、単純に考えると、大学なんかもらえるお金も少なくなっている上に、人件費も上げなきゃいけないとなると、来年度の予算が組めないというような状況にありまして、人件費という観点から考えると、これというものを人件費に使えるわけではなく、生産性が上がれば、もしかしたら人手が要らなくなるかもしれないし、何かその辺すぐ頭の中がもやもやするのですけれども、ちょっとこういったものも教えていただければありがたいです。

○三浦雇用環境・均等室長 お答えさせていただきます。

まさに先生がおっしゃっているとおり、海外の取組を参考にしまして、厚生労働省といたしましても、男性の育児休業取得促進に向けて、様々な制度を用意しているところだと認識しております。一方で、企業の自主的取組、そういったものについてはどうなのかというところですが、これは、育児・介護休業法は、企業の最低限の取組を定めたものですので、企業様がそれを上回って様々な取組をしていただくことは、本当に私どもとしてもありがたいことだと思っておりますし、そういったものを好事例として、様々周知広報しているところでございます。例えば、宮崎県ですとえびの電子工業様が男性の育休取得促進について、トップの方の御理解があると聞いておりまして、例えば女性労働者の配偶者が育休を取った時に手当を支給するなど様々な取組をしているということも聞いております。ですので、そういったことを、私どもも企業との意見交換なり、何か発信する場がありましたら、いろいろ情報提供をいたしまして、先ほども申し上げましたが、横展開というところで取組を進めていけたらと思っております。こちらについては以上でございます。

業務改善助成金のことで御指摘がございました部分につきましては、賃上げた賃金についてその額を助成するというのが、財源を踏まえると、なかなか難しいのかなというところで、生産性の向上、そういったところで、あわせてお取り組みいただくということを助成対象にしているのが現実のところでございます。少しでもその賃金を上げるために、企業様に取り組んでもらうことを主眼

としておりますので、そのところは御理解を賜わりますようお願いしているところでございます。以上でございます。

○有馬会長 そのほかございませんか。

○吉見委員 宮崎県の医師会常任理事の吉見でございます。ここで言うのとはちょっとまた違うのかもしれませんが、私ども医療介護の分野は、診療報酬のほうで決まってくるので、人材不足が非常に言われている中で、医療と介護、かなり厳しい状態にあります。ですので、何かそういった進化、また別の方向からまたいただけるのであれば、いろいろと考えていただけたところがあるんじゃないかなというふうに、ここで言うことではないかもしれないんですけども、なかなか最近では、もうだいぶ今回の診療報酬改定以降、かなりどこも厳しいというふうに聞いておりますので、ぜひその辺のところもまた考えていただければと思います。以上です。

○有馬会長 今の件は要望ということでよろしいでしょうか。

○吉見委員 御検討をよろしくお願いいたします。

○有馬会長 今ちょっと要望もございましたけど、ほかの委員の方で何か質問もしくは要望がございましたらお願いします。

○富山委員 富山でございます。

私、仕事の関係で、よく大学生とお話する機会がありまして、実はつい先だって、半年ぐらい前ですか、農学部の4年生の女性の学生さんといろいろディスカッションする場があったんです。そのときに、彼女たちが選びたい企業というのは、賃金も重要なんですけど、それだけではなく、キャリアアップと子育て、将来結婚して子供を持った際に両方が実現できる、そういう企業を選びたいと思っている。けれども、宮崎県内にそういう企業があるようなイメージがない、思えないという言葉聞いて、ちょっとショックを受けてしまったんです。いやいや、たくさんありますよという話はしたんですけども、賃金からすると若干差があると思うんですけども、宮崎にも働きがいがあって、働きやすく、女性がしっかり自分のライフプランを実現していける企業はあるんだということ発信しなければいけない、発信が弱かったなということを感じさせられたんですね。ですから、ぜひ就職説明会だとか、マッチング会だとか、そういうことがあった場合に、恐らくそれに参加されている企業さんの中で、「くるみん認定」を取られたり、いろいろ工夫されている、働き方改革等も含め頑張っている企業さんはたくさんあると思いますので、そういうところもぜひ強調しながら発信していただけたらうれしいなと思います。以上です。

○三浦雇用環境・均等室長 ありがとうございます。まさにそういった取組を今後も、雇用環境・均等室、それから職業安定部と連携の上、進めてまいりたいと思いますし、先ほど申し上げたように、次世代育成支援対策推進法が改正されま

して、令和7年4月から履行されるのですが、くるみん企業の認定要件ももう少しバージョンアップをいたしまして、今でも企業に取り組んでいただいている要件がある中で、それよりもちょっと厳し目の基準を設けさせていただいて、より取組ができるような体制を組んでおります。こういったところも、私どもが周知することによって、学生さんはじめ、求職者の方々に理解を深めていただければと思っております。以上でございます。

○伊藤職業安定部長 安定部長でございます。今の若い方、先ほども御説明させていただきましたが、いろいろやりがい、その会社において、定年まで勤めるという考えが昔に比べるとなくなっておりますので、その会社でどれぐらい、貴重な20代をどうやって成長できるかという認識が非常に高まっているところでございますので、その辺も企業様といろいろお話をさせていただいて、PRポイントをどんどん作っていききたいと思っております。

○有馬会長 宮崎公立大学では、2年生でグループを作って、10社ぐらい回るツアーをやっておりまして、それに認定された企業を入れてやっていくという形で、各大学もそういう取組をしているかと思えます。情報としてお伝えしました。

ほかに委員の方で御発言される方はいらっしゃいませんか。

(発言者なし)

○有馬会長 ほかにないようでございますので、今日の議題であります「令和6年度宮崎労働局行政運営方針の進捗状況について」は、これで審議会における審議を終了いたしたいと思えます。

最後に事務局から議事録に関する連絡がありますので、よろしくお願いします。

○宮崎監理官 本日は数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、事前に会長より御指名のありました、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。どうぞよろしくお願いいたします。

なお、本日の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させていただきます。

以上であります。

○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。どうもお疲れさまでした。

午後4時55分閉会