

令和 7 年度第 1 回 宮崎地方労働審議会 議事録

日時：令和 7 年 12 月 11 日（木）15:00～16:53

場所：宮崎合同庁舎 2 階共用大会議室

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、ただいまから令和 7 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・均等室の宮崎と言います。会長選出まで進行させていただきます。どうぞよろしくお願いいたします。

それでは、まず、お手元の資料から確認をさせていただきます。机上にクリップ止めで資料をお配りしております。

まず表紙、裏面が会議次第となっております。

続きまして、第 13 期の委員名簿、裏面が出席者名簿となっております。

ここで 1 点修正をお願いしたいと思います。労働者代表委員の小川委員が欠席として×印がついておりますけれども、本日御出席いただいております。大変申しわけございません。○印に修正をお願いいたします。

次が座席図になります。「地方労働審議会令」、「宮崎地方労働審議会運営規程」、「宮崎地方労働審議会」と書かれている労働局の説明資料となります。

最後に、右上に「机上配付用」と記載されております、事前に質問、御意見をいただいたものの回答を用意しております。御確認いただき、ないものがあれば、事務局にお申し出いただければと思います。

それでは、本日の委員の皆様の出席状況を御報告申し上げます。

委員定数 18 名、各代表委員 6 名のうち、公益代表委員 5 名、労働者代表委員 6 名、使用者代表委員 5 名、合計 16 名の出席となっております。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、本日は、公益代表委員の久保山委員、使用者代表委員の鮫島委員が御都合により欠席をされております。

あわせまして、本日の審議会の公開につきまして、11 月 26 日より公開の手続きをしてりましたが、傍聴希望の申込みはございませんでしたので、御報告いたします。

それでは、資料の「地方労働審議会委員名簿(第 13 期)」を御覧ください。

本年 10 月に改選がありまして、第 13 期の任期につきましては、令和 7 年 10 月 1 日から令和 9 年 9 月 30 日までの 2 年間となっております。10 月上旬に郵送にて辞令を送付させていただいておりますが、改めて私のほうからお名前を読み上げて委員の御紹介をさせていただきたいと思います。

まず、公益代表委員から名簿順に御紹介いたします。

公益代表委員の有馬委員。池井委員。久保山委員は欠席となります。伊達委員。富山委員。古川委員。

労働者代表委員の衛藤委員。小川委員。尾上委員。川西委員。重黒木委員。白

崎委員。

使用者代表委員の岩切委員。大庭委員。河野委員。鮫島委員は本日御欠席となります。中村委員。久富委員。

続きまして、事務局の紹介をさせていただきます。

宮崎労働局長の吉越です。総務部長の福原です。雇用環境・均等室長の三浦です。労働基準部長の吉野です。職業安定部長の向田です。

以上、御紹介させていただきます。

第12期委員におきましては、審議会令第5条の規定により、公益を代表する委員のうちから互選により有馬委員が会長選出されておりました。

第13期審議会において、会長に立候補される方はいらっしゃいますでしょうか。

(立候補者なし)

○宮崎監理官 それでは、いらっしゃらないようですので、事務局提案として、第13期審議会においても、引き続き有馬委員を会長に選出したいと思います。異議はございませんでしょうか。

(「異議なし」と言う者あり)

○宮崎監理官 ありがとうございます。

異議がないようですので、それでは、第13期審議会においても、有馬委員を会長に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。

また、審議会令第5条の規定により、会長より公益代表委員の中から会長代理を指名することとなっております。会長、いかがでしょうか。

○有馬会長 前年度に引き続き伊達委員にお願いしたいと思います。

○宮崎監理官 ありがとうございます。

それでは、有馬会長、伊達会長代理より御挨拶をいただき、有馬会長より以後の議事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 第13期の会長になりました有馬でございます。よろしくお願いいたします。

シナリオのほうにちょっと自己紹介を書いてあるのですが、実はもともと鹿児島出身でして、22年前に宮崎公立大学に赴任してまいりました。6年間学長をやっております。3年前に公立大を辞めました。この審議会の会長は8年ぐらいやっております。専門は行政学地方自治論で、地方自治の歴史をやっております。つい先般、本を1冊書いたのですが、ちょうど平成時代が始まった1989年は、ベルリンの壁が崩壊して、東西ドイツの統一で、12月にはマルタ会談がありまして、冷戦終了ということで、これから世界は明るく平和な時代がやってくるという雰囲気が始まった平成時代だったのですが、この令和に入りまして、トランプ大統領再登場、そしてまたトランプ関税と今年はありまして、

今まで常識だった自由貿易というのがクエスチョンがつくような時代がやってきました。また、米中に対する、もしかしたら日中も危ないというぐらいの、ちょっと平成時代のサインと違うような雰囲気が出てきた令和時代でございます。

私のゼミからも公務員になっている学生が多いのですが、実は公務員を辞めるという卒業生はほとんどいなかったのですが、最近、公務員を辞めたいと相談に来るゼミ生が多くなっております。やりがいとか、もしくはその他もろもろなのだと思うのですが、人手不足の状況が如実になっているらしくて、転職がしやすくなってきたとか、そういう意味で非常にちょっと労働環境の雰囲気が違うなというふうに感じます。そういう中で、今回、物価高対策等も入りまして、最賃の大幅引き上げということで、本当に労働行政を取り巻く環境が非常に厳しく、また、いろいろな状況が起こっております。

そういう意味で、この審議会は非常に重要な会議でございますので、本日は忌憚のない御意見等をいただければ幸いかと思っています。本日はよろしくお願いいたします。

○伊達会長代理 会長代理に御指名いただきました宮崎大学の伊達でございます。よろしくお願いいたします。

私も、もともとは神経内科医としてキャリアをスタートしておりまして、現在は大学では主に生活習慣病の基礎研究をしております。基礎研究といえばノーベル賞の授賞式が先日ございました。その中でお二方とも、とにかく大学に来るお金が全く少なく、かつ基礎研究に十分な予算がなかなかつかないと言われていました。とはいえ、何とも言えない研究の面白みや醍醐味、将来性や未来というのを若い人たちにも感じてほしいなと思いながら、日々やっています。

私は昭和の生まれで、平成、令和と過ごしてまいりましたが、先ほどお話がありましたように、防衛費の増額、何だか昭和に逆行するような状況を皆さんもひしひしと感じられていると思います。平成は、日本が戦争をしなかった時代です。令和もそれがぜひ続くようにと思いながら、経済、労働者環境をめぐる様々なかつ目まぐるしい、国会での議論をモニタリングしたくなるような状況があります。宮崎で働きがいや、モチベーションや豊かさや、そういったものを皆が共有できるように、この会議のあり方の一つとして願いたいと思います。どうぞよろしくお願いいたします。

○有馬会長 では、早速会次第に従って進めてまいりたいと思います。

最初に、局長さんから御挨拶いただいて、続けて議題であります「令和7年度宮崎労働局行政運営方針進捗状況について」事務局から説明、その後、質疑応答・意見交換という流れになります。

それでは、局長、御挨拶をお願いいたします。

○吉越労働局長 宮崎労働局長の吉越でございます。

委員の皆様方におかれましては、大変お忙しい中、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深い御理解と御協力をいただいておりますことを、この場をお借りして厚く御礼申し上げたいと思います。

今回は、本年 10 月の委員改選後第 13 期の委員の皆様方に御参集いただく初めての機会となります。新たに御就任の委員の皆様、また前期から引き続き御就任の委員の皆様、どうぞよろしくお願いいたします。

さて、私からは、最近の宮崎労働局を取り巻く情勢として、4 点御報告させていただきます。

まず、1 点目は雇用情勢でございます。

直近の有効求人倍率は、季節調整値で、10 月で 1.17 倍となっております。求人が求職を上回る状況が 124 か月連続で続いているという状況でございます。特定の業種では、慢性的な人手不足の状況が続いていますが、この人手不足への対応としては、例えば、医療、福祉、建設業、製造業における外国人労働者の受入れ、また、D Xを活用した生産性向上へのシフトに加えまして、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まして、求人は今後とも緩やかに減少していくものと見込んでいるところでございます。

併せて、長引く物価高、原材料高騰の負担増などが雇用に与える影響については、引き続き注視していく必要があるというふうに判断しているところでございます。

また、来春の新規高等学校卒業予定者に対する 10 月の求人倍率は、2.03 倍と高水準を維持している状況でございます。企業における新規学卒者に対する採用意欲は依然と高く、人材活用競争に拍車がかかっているという状況をうかがうことができます。

2 点目は、労働災害の発生状況についてでございます。

令和 7 年 11 月末現在の死亡者数は 8 名となっております。前年同月と比較して 6 名減少している状況でございます。休業 4 日以上之死傷者数につきましても、1,205 人と、対前年同月と比較して 90 人減少しているところでございます。

なお、労働災害としては計上されていませんが、今年の 7 月から 9 月の 3 か月間に、林業で 3 名、建設業で 3 名、計 6 名の事業主の方がお亡くなりになりました。これが死亡労働災害にもつながることも懸念されましたことから、関係機関や団体宛てに、災害防止に対してのさらなる徹底を求める取組を行ったところでございます。県内の労働災害を少しでも減らして、全ての労働者が安心・安全で働くことができる職場の環境を築くため、引き続き、第 14 次労働災害防止推進計画に基づきまして、労働災害の防止に積極的に取り組んでいくことを考えているところでございます。

3点目は、最低賃金についてでございます。

皆様、御承知のとおり、本年11月16日から71円引き上げ、1,023円に改定となりました。引上げ額は、中央から示されました目安額の64円を7円上回り、過去最高という形になっております。最低賃金額の周知徹底はもとより、企業の生産性向上を後押しするため、厚生労働省所管の助成金を初めとした各種支援策のパッケージをしっかりと周知していこうというふうに考えております。

最後は、持続的な賃金引上げに向けた機運の情勢についてでございます。本年度も昨年度に引き続き、地方版政労使会議を開催し、政労使のトップによる賃金引上げに向けた意見交換を予定しているところでございます。本年度は、「若者や女性にも選ばれる地方に向けた取組」をサブテーマとして、宮崎県の実情に即した実効ある会議を引き続き開催するということで準備を進めているところでございます。

以上、簡単に4点御報告申し上げましたが、本日の審議会について、この後、各部室長から、令和7年度上半期における各施策の進捗状況を御説明させていただきまして、その上で、年度後半に向けた行政運営の課題や方針などにつきまして御審議をお願いしたいと考えております。限られた時間ではございますが、忌憚のない御意見を賜われますようお願い申し上げまして、私からの挨拶とさせていただきます。

本日はどうぞ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した。

それでは、会次第2に入りたいと思いますが、議題の「令和7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します。

○三浦雇用環境・均等室長 雇用環境・均等室の三浦でございます。

令和7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、私も雇用環境・均等行政の状況から御説明を申し上げます。お手元にあります「令和7年度 第1回 宮崎地方労働審議会」という、こちら横置きを御用意いただければと思います。

資料の5ページ目を御覧ください。ここがございます5項目を柱として御説明申し上げます。

まず、資料をおめくりいただきまして、6ページ、最初の項目でございます。

「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した支援の状況を記載しております。

現状の課題と取組内容にございますように、先ほど労働局長からもお話がございましたが、今年度の宮崎県の最低賃金は、過去最高の引上げ額となりましたことから、中小企業・小規模事業者の皆様に対しましては、一層の支援が必要となっております。こうしたことから、雇用環境・均等行政につきましても、これ

に向けた取組を先頭に据えているところでございます。

業務改善助成金は、事業場内の最低賃金、すなわち一番低い賃金、これを引き上げますとともに、生産性向上に資する設備投資等を行う企業に対しまして、その設備投資に利用した費用の一部を助成する制度となっております。

取組の実施状況、1つ目のマルにございますように、関係機関の皆様の御協力をいただきまして、広く県内の事業所に対して、周知を行っております。また、改定する最低賃金の金額と併せまして、県内3か所を走るラッピングバスにより、業務改善助成金をはじめとしました各種助成金を賃上げ制度支援パッケージとして周知をさせていただいております。

また、2つ目のマルに移りまして、今年度の9月末までの業務改善助成金の申請件数につきましては、131件となっております。11月15日が期限となっていたのですが、速報値になりますけれども、今年度全体の受付件数は昨年度の1.8倍となっている状況でございます。

そのほか、働き方改革推進支援センターにおきまして、専門家による相談窓口等による支援を行っているところでございます。

その下の囲み、下期における取組でございますが、引き続き支援センターによる各種支援を行ってまいりますほか、先ほど労働局長からも紹介がありましたように、令和8年2月に「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し、政労使代表者御出席のもと、賃金引上げの機運の醸成を図ることを目的に、サブテーマといたしまして、「若者や女性にも選ばれる地方に向けた取組」、これを設定して意見交換を行います。

このサブテーマにつきましては、宮崎県の課題でございます、若者や女性の県外流出、その理由の一つに、給与水準がございましたことから、この政労使会議の主なテーマでございます、賃金引上げに向けた取組と関連があるということで、また、宮崎県ですとか宮崎市、そういった地方公共団体でも、若者や女性にとって魅力ある職場・環境づくりの観点からこの課題に取り組んでいらっしゃることから、設定したものでございます。県や市を初め、労使のトップの方々に御出席いただき、宮崎の地域事情に即した賃金引上げに向けた機運の醸成を図れればと考えております。

それでは、続きまして資料の7ページを御覧ください。

項目1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。

一番上の囲みにございますように、非正規雇用労働者の処遇改善は引き続き重要な課題でございますし、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も昨今の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、これは企業を御

訪問して、その雇用環境の実態の調査を行うことなのですが、これを実施いたしました。今年度9月末現在、企業で何らかの法違反が確認された81社に対して、延べ217件の行政指導を行っております。その内訳は、隣にございます表のとおりとなっております。なお、このうち、上から4つ目の「不合理な待遇差の禁止」につきまして、令和7年度の件数が大きく減少しております。これは端的に申し上げますと、調査手法、それから調査対象事業場が昨年度、それから前の年度と異なることによるものでございます。これにつきましては、重黒木委員からも事前に御質問をいただいておりますので、後ほど詳しく御説明申し上げたいと思います。

一番下の囲みに移りまして、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してまいります。

また、効率的・効果的な実施のために、報告徴収につきまして、1社1社訪問することと並行いたしまして、事業者の皆様一堂にお集まりいただき、私ども集団指導という言い方をさせていただいているのですが、そういった機会を設けるなど、効率的・効果的な実施を続けてまいりたいと考えております。

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。

これにつきましては、KPI（数値目標）といたしまして、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%とするべく政府として決定をしているところでございます。現在、令和6年度の統計が最新となりますが、宮崎県につきましては、左側にあります紫色の折れ線グラフが示しておりますように、女性労働者の育児休業取得率が98.2%と高止まりの状況となっております。さらにその右側のグラフ、男性労働者の育児休業取得率につきましては55.0%と、政府目標の50%を上回る数字となっております。こうした中、雇用環境・均等室におきましては、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を超える事業者に対して実施いたしまして、延べ330件の是正指導を行いました。

また、各企業所の男性労働者の育児休業取得率の公表、これが育児・介護休業法で義務付けられておりますので、今年度から対象企業が1,001人以上から301人以上になったこともあり、こちらも現在の公表率は86.3%となっているところでございます。

今申し上げましたように、改正育児・介護休業法が今年4月から段階的に施行されておりますことから、引き続き、この法律内容の周知を徹底してまいります。

また、依然として労働者からの育児休業等を理由とする不利益取扱いの相談も寄せられていますので、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、あるいは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。仕事と育児、または介護の両立に取り組む中小企業を対象にした助成金でございますが、支援コースが様々ございまして、件数だけで見ますと、ちょっとばらつきがあるのが特徴でございます。これはそれぞれ支給要件の異なることが原因と考えております。引き続き申請に対して可能な限り速やかに、かつ正確な審査を行ってまいりたいと思います。

続きまして、10 ページ目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、次世代育成支援対策推進法に基づき、企業が仕事と子育ての両立支援に向けた行動計画というものを策定し、労働者 101 人以上の企業におかれては、労働局への届出が義務付けられているところです。この届出率、令和 7 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 69 社が認定されておりまして、この中には、より高い段階の基準を満たした「プラチナくるみん」企業 3 社も含まれております。

次世代育成支援推進法につきましても、改正法が今年度から施行されたことから、これにつきまして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」の取得促進を図る、こういったことに引き続き取り組んでまいります。

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対策ということで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につきまして、中央向かって左側のところがございますとおり、令和 7 年 9 月末現在、総合労働相談、いわゆる労働関係の相談全般、この件数が 4,666 件ありますところ、この中でハラスメントに関するものが 443 件となっております。こうした中、いわゆるパワハラ等の防止措置を規定する労働施策総合推進法、あるいはセクシュアルハラスメント、マタニティハラスメントなどの防止措置を規定する男女雇用機会均等法に基づきまして、49 件の報告徴収等を行ったところでございます。

続きまして、囲みの 3 つ目のマルでございしますが、ここで資料の訂正がございます。申しわけございません。「令和 6 年 9 月末時点」とありますが、正しくは「令和 7 年」の誤りでございます。失礼いたしました。

この令和 7 年 9 月末の時点で、ハラスメントに係る労使の紛争、いわゆるトラブル、これを解決するための援助を行った申請が 9 件となっております。

なお、ハラスメントにつきましては、昨今、社会問題化が著しいところ、法律の趣旨をしっかりと身につけていただくことも重要ですので、県内の各大学を訪問して労働法制講話というものを行っておりますが、この中でハラスメントの事例ですとか対応方法についても御説明をしております。

右側の囲みに移りまして、下期に向けましても、引き続き同様の取組を行うことを予定しております。

少し資料から離れてしまうのですが、前回、こちらの審議会で御報告申し上げた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、これにつきまして、国、事業主、労働者等の責務の明確化を内容とする労働施策総合推進法等の改正法が本年6月11日に公布をされました。これにつきましては、まさに昨日の厚生労働省の労働政策審議会におきましても、令和8年、来年10月1日から施行することで議論が行われているところでございます。企業の防止措置、この詳細は、今後、指針に直接示される予定でございますことから、これにつきましても、適切な周知を図っていきますとともに、12月はハラスメント撲滅月間でもございますので、来る18日に企業を対象としたウェブ説明会を雇用環境・均等室において開催いたします。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企業の防止措置につきましては、現行におきましても、法律上努力義務となっておりますので、厚生労働省が作成している資料を基に具体的なハラスメント対策等について説明を行う予定としております。

続きまして、資料12ページにお移りください。ここからは女性活躍促進のための支援の取組になります。

現在、女性活躍推進法に基づきまして、労働者301人以上の企業に対して、各企業の男女の賃金の差異、男女で賃金にどれだけ差があるか、その数値の公表を義務付けておりますが、令和7年9月末時点でその公表率が86.3%となっているところでございます。なお、この公表内容をもとに算出した男女の賃金の差異、この平均が71.5となっているところでございます。

また、女性活躍に取り組む企業の認定マーク「えるぼし」につきましては、県内で14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、右側の囲みにございますとおり、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という、そのこと自体が目的と言いますよりも、こういった公表を契機としまして、各企業において賃金差異が生じている原因、あるいは女性の雇用管理の状況を分析していただきまして、雇用管理の改善を推進する、こういったことに積極的に取り組んでいただくよう努めてまいりたいと思います。

こちら資料から外れるのですが、改正後の女性活躍推進法が令和8年4月1日から施行されることとなりました。改正のポイントとしましては、101人以

上企業について男女間賃金差異及び女性管理職比率の情報公表が義務化されることとなります。この履行確保にも努めてまいりたいと思います。

また、「えるぼし認定」の数は着実に増加をしておりますが、今後とも、認定企業の増加に向けて、効果的な周知広報や適切な企業支援を行ってまいります。

最後、次第の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、昨年11月にフリーランス法が施行されまして、これに基づき、事業場に対する調査を計画的に進めております。

2つ目は、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。

14ページにお移りください。

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等々と併せまして、周知・啓発が主な活動になりますが、こういったことも引き続き重要でございますので、取組を図ってまいりたいと思います。

私からの説明は以上でございます。

○吉野労働基準部長 続きまして、資料の17ページ以降が労働基準部になっております。労働基準部長の吉野から説明させていただきます。

具体的には資料18ページから始まっておりますので、18ページを御覧ください。

最初は最低賃金に関する御説明です。

本年度、宮崎県の最低賃金ですが、952円から71円引き上げまして1,023円に改定となり、先月11月16日に既に発効しております。今回の改正によりまして、全ての都道府県で最低賃金が1,000円台となっております。全国加重平均は1,121円となっております。昨年度に引き続き、最低賃金引上げに伴う賃金引上げの負担は大変厳しいということでございますので、国から企業への支援策を求める付帯決議が審議会において採決されております。前年度に引き続き、厚生労働大臣へさらなる支援ということで上申するとともに、9月18日には、宮崎県知事に対しても同じく要請を行っております。

新しい最低賃金につきましては、資料の左下にも記載しておりますが、報道機関へのプレスリリースや、県や市町村、関係機関への広報紙などへの掲載依頼を行うとともに、右下隣の下期の対応のほうにも記載しておりますが、今年はラッピングバスを活用した周知なども行っております。今後は、引き続き周知に努め、最低賃金の履行確保を目的とする監督指導も実施してまいります。過去の最低賃金監督の違反率は、右下のほうに記載しているとおりでございます。

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 6 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 14 件で、前年より 1 件増加しております。休業 4 日以上災害を含めた死傷災害は右側のグラフになりますが、1,543 人で、前年より 35 人増加となっております。例年に比べて死亡・死傷災害ともに令和 6 年は多くなっておりますが、今年 1 月から 9 月までの最近の状況を見ますと、死亡は 6 人で、前年同期比で 5 人減少、死傷災害は 950 人で、前年同期比 8 %の減少となっております。

労働災害防止対策としましては、次の 20 ページ以降に記載しておりますが、第 14 次労働災害防止計画の目標である、一番左側に書いてありますが、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、令和 4 年と比較して、令和 9 年までに増加傾向に歯止めをかけることについて各種対策に取り組んでおります。

死亡災害につきましては、これまでの中身を見ますと、依然として林業や建設業で多く発生しております。その原因としては、転倒、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ていて、その原因については、転倒が多く、特に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、右上の四角の枠に書いてありますが、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資や石綿等による健康障害、いわゆる労働衛生対策についてまとめておりますが、この中では、例年、特に労働者の健康確保対策、メンタルヘルス対策が引き続き重要となっておりますので、下期に向けても、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、22 ページ、監督指導の分野になります。

時間外労働の上限規制など、特に長時間外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おります。

まず、全体の状況から説明しますと、左下の表の一番下の合計のところですが、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 1,342 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ような状況です。このうち、労働時間と休日に関する違反が一番多くを占めておりまして 152 件ということになります。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というものも実施しておりまして、同じく 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 124 件の監督指導を行いました。その結果、約 9 割の事業場に何らかの労働基準関係法令違反が認められ、主な違反としましては、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るとおりで、保健衛生業や製造業、運輸業、商業などで違反率が高くなっているような状況です。

次の 23 ページに取組の実施状況を上げております。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おりますが、ほぼ前年度と同じです。

下期につきましては、監督指導をはじめとする様々な取組を継続しますが、下の欄に記載したように、もう既に先月で終わっていますが、11 月の過労死等防止啓発月間を中心にイベントを展開しました。

最後に、次のページ、24 ページでございます。

労災補償に関する状況です。宮崎県内の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も宮崎県でも伸びております。宮崎県内においても、特に精神障害に関する労災請求が数としては非常に多く、左下の表でいうと、ピンクの塗りつぶしのところになります。令和 5 年度、初めて 20 件台に突入しましたが、昨年度も 24 件と、引き続き高止まりの状況となっております。本年度も、9 月末現在の数字になってしまいましたが、ここでもう 20 件という形になっております。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非常に多いことから、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進めているところです。

下半期につきましては、引き続き迅速かつ公正な事務処理を推進して、必要な保険給付を行ってまいりたいと考えております。

労働基準部は以上です。

○向田職業安定部長 続きまして、職業安定部の内容について、28 ページからとなります。内容につきましては、職業安定部長の向田より御説明を申し上げます。

28 ページ冒頭、1、非正規雇用労働者の処遇改善等についてでありますけれども、これに関しましては、非正規雇用労働者の安定した職業の再就職やスキルアップを支援するために、非正規雇用労働者の正社員化や処遇改善を行った事業主を支援するキャリアアップ助成金、また、必要となる技能、知識を習得するための求職者支援制度について積極的な周知・広報を行い、その活用を促進するとともに、訓練受講者の就職支援に取り組んでおります。SNS 等を利用した幅広い周知・広報を図っておりまして、訓練制度に関する発信の閲覧については、X、Instagram 合わせて既に 10 万件を超え、キャリアアップ助成金の支給決定件数、これは令和 6 年度実績でございますが、これも前年度比で 11%増の 393 件となっております。

下期においては、訓練に関しまして、実施機関との連携、マッチング支援や個

別求人開拓により、就職支援強化を図っていくとともに、12月21日には、全世代を対象としたワークフェス、輝きフェスを開催いたしまして、体験型の周知広報を実施してまいります。

次に、下の欄、2-1 リ・スキリングによる能力向上支援でございますが、デジタルトランスフォーメーションなど、社会の変化が早まっている中で、労働者の自律的な学びによるキャリア形成や労使協働による学び直し、すなわちリ・スキリングの重要性が高まっており、ニーズに応じた企業、個人向けの支援策を周知し、職業能力向上支援策が活用されるよう取り組んでおります。

この中で、効果検証ヒアリングで把握いたしましたデジタルプレイヤーでのニーズなどを踏まえまして、宮崎県地域職業能力促進協議会において、次年度以降の地域職業訓練実施計画を策定してまいります。また、本年10月に施行されました教育訓練休暇給付金及びリ・スキリング等教育訓練支援融資制度を初め、在職者、求職者に対してさらなる制度周知、訓練の受講勧奨を積極的に行ってまいります。

次のページでございます。

企業の人材育成を支援する人材開発支援助成金については、社内のデジタル人材の育成やサブスクリプション型の研修を助成する人への投資促進コース、及び新規事業の立ち上げや新商品の開発など新たな分野で活躍する人材の育成を助成する事業展開等リ・スキリング支援コースの利用促進をしており、徐々にではありますが、支給決定件数が増えつつあるところであります。今後も、引き続き活用勧奨を図るとともに、迅速な支給決定に努めてまいります。

次のページに参りまして、「3 労働移動の円滑化」であります。これに関しましては、円滑な労働移動を可能とする環境整備の一環として、労働市場の情報の見える化や、ハローワークのマッチング機能の強化を図っており、個々の職業についての理解を深める職業情報提供サイト「job tag」ですとか、職場の情報が分かる職場ラボといったツールを活用した職業相談や求人者の採用支援を行っており、今後もハローワークのキャリアコンサルティング機能から充実にさせていきます。

また、就職困難者のデジタル分野等への労働移動円滑化のための助成金、特定求職者雇用開発助成金、成長分野等人材確保育成コースについて制度周知、活用勧奨を進めてまいります。

下段の4、中小企業等に対する人材確保の支援ですが、生産年齢人口が減少する中、中小企業を中心に人手不足化が深刻化しております。その中でも、人手不足が特に深刻な医療、介護、保育、建設、警備、運輸の6分野について、ハローワーク宮崎の「人と仕事をつなぐコンタクトコーナー」を中心に、自治体や関係団体等と連携をしながら、重点的なマッチング支援を実施しております。

併せて、魅力ある職場を創出するため、事業主等による雇用管理改善の取組を支援しております。これらの実績は、表のとおり伸びているところでありまして、今後も事業主向けセミナーや関係団体と連携をした就職面接会の開催、職員による事業所を訪問しての助言、雇用管理改善等コンサルタントの活用勧奨等の取組を継続してまいります。

次のページ、5、多様な人材の就労・社会参加の促進であります。

まず、(1) 高年齢者ですが、生産年齢人口が減少する中でも高年齢者は増加をしており、働く意欲と能力がある高年齢者が引き続き活躍できる社会を実現することが重要であります。そのため、改正高年齢者雇用安定法の周知啓発、助成金等による高年齢者雇用に積極的に取り組む企業への支援、70歳雇用推進プランナー活用による70歳までの就業機会確保等のさらなる推進、ハローワークの生涯現役支援窓口での就労支援を進めており、生涯現役支援窓口での65歳以上の求職者の就職率は9割を超えております。また、臨時的、短期的な就労を希望する方には、シルバー人材センターを御案内するなど、関係機関とも連携をしているところでありまして、

70歳までの就業機会確保は努力義務でございますが、大企業や地域に影響のある企業を中心に啓発を進め、就業確保措置導入企業のさらなる拡大に取り組んでまいります。また、高年齢者での就業をしやすくなるよう、求人開拓や求人への切り出し、就業条件の緩和を推進してまいります。

次のページに移りまして、(2) 障害者であります。

宮崎県における障害者の雇用状況は、令和6年6月1日現在で、法定雇用率達成企業割合が全国第2位、全国平均46%に対して63.5%と、全国的にも高い水準を維持しております。一方で障害者を1人も雇用していない企業が障害者雇用未達成企業のうち58%、約6割弱となっており、こうした障害者雇用の経験やノウハウの不足している企業に対し、採用準備段階から採用後の計画指導まで一貫したチーム支援を実施するなど、地域の関係機関と連携をして、障害者の雇い入れ支援を推進してまいります。その結果、法定雇用率達成企業割合は、本年9月末時点で7割を超え、昨年法定雇用率が未達成だった企業の改善も徐々に進んできているところでありまして。今後も、来年7月の法定雇用率の引上げを見据え、障害者雇用ゼロ企業を初めとする各事業所への指導を着実に実施するとともに、障害者雇用に優良な取組を行う中小企業を認定する「もにす」認定事業主を増やす取組を行ってまいります。

次のページに参りまして、(3) 外国人労働者であります。

宮崎県における外国人労働者数は、近年その幅を増し、令和6年10月末現在で8,515人と過去最高を更新しております。現在、今年度の後期に向けてデータを取りまとめているところでありまして、この増加傾向は今も続いていると

考えております。在留資格別では、全体の半数以上が技能実習で、これは全国平均の倍以上となっており、特定技能も増加しております。

最近外国人の在留法に関して大変機運が盛り上がっているところでありますが、特定技能の受け入れ上限数や対象分の拡大、育成就労制度の創設などにより、外国人労働者は引き続き増加していくものと見込んでおります。

併せて、外国人を雇用する県内の事業所数も、昨年 10 月末現在で 1,506 か所と、こちらも過去最高となっており、外国人労働者に対する適正な雇用管理がされることにより、外国人労働者が安心して働き、その能力を十分に発揮する環境が確保されるよう、雇用管理セミナー等を通じて事業主の啓発を進めてまいります。また、外国人求職者に対しては、仕事の探し方などの相談ができる多言語対応のハローワークコールセンター、電話通訳サービスを活用した職業相談等、就職支援に取り組んでまいります。

今年度上半期の取組実施状況としましては、79 事業所を訪問しまして助言指導を行ったほか、外国人雇用啓発月間である 6 月に周知啓発活動を行っております。下期に向けては、外国人雇用状況届出の確実な提出を指導し、県内の外国人雇用状況を正確に把握するとともに、初めて外国人を雇用した事業所の訪問や、外国人雇用管理セミナー、ちょうど明日、オンラインで開催いたしますが、こういった取組により、適正な雇用管理を確保してまいります。

最後のページは、6、就職氷河期世代を含む中高年層、多様な課題を抱える若年者・新規学卒者の支援についてであります。

中高年層に対しましては、昨年度まで行っていた就職氷河期世代への支援を中高年層全体に展開いたしまして、ハローワーク宮崎に設置している専門窓口、35 歳からのキャリアアップコーナーなどにおいて、チーム支援によりキャリアコンサルティング、必要な職業能力開発施策へのあっせん、求人開拓、定着支援等、各種支援を行っております。

また、若者サポートステーションのほか、地方自治体や各関係機関とも連携しまして、職業的自立に向けた継続的な支援を実施しております。若年者に関しましては、新規高等学校卒業予定者を対象に県内企業の担当者と接する機会として、「応募前ジュニアワークフェア」を開催しております。今年度上期の状況としましては、担当者制による個別支援、職業訓練やサポートステーションへの誘導などにより、ハローワーク職業紹介による中高年層の正社員就職件数が 9 月末現在で 1,101 件と、年間目標値からすると順調に積み上がってきているところであります。

高校 3 年生を対象とした「令和 7 年度応募前ジュニアワークフェア」は、県内 4 会場で 7 月に実施しまして、昨年度と同程度に企業 231 社、生徒 1,033 名が集まっております。

下期においても、中高年層に対して、先ほど上げました各種取組に加え、就職面接会やセミナーの実施、中高年層歓迎求人の確保等により就職支援の強化を図ってまいります。また、12月21日開催予定の「輝フェス」においては、中高年、大学生、高校生も含めてターゲットとしており、県内企業への就職促進を目的とした企業説明会を実施することとしております。

以上、簡単ではございますが、職業安定部に係る報告でございます。

○福原総務部長 総務部長の福原でございます。

お集まりの皆様におかれましては、日頃より労働行政につきまして御理解・御協力いただいておりますことをこの場をお借りして心よりお礼申し上げます。引き続きどうぞよろしくお願いいたします。

私のほうからは、労働保険等の適正徴収等、業務の必要な運営について御説明をさせていただきたいと思っております。

まず、資料の38ページを御覧ください。

上段の1、「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、一部を除きまして、労働者を1人でも雇用している事業主は全て加入が義務付けられております。加入手続を怠っていると、雇用調整助成金等の助成金を受けることはできません。このような労働保険の加入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については、労働保険制度の健全な運営、費用負担の公平性の担保、また労働者の福祉の向上等の観点からも重点政策と位置づけられているところであります。

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2年目ということでございまして、目標である新規件数360件の達成と、さらなる未手続事業場の解消に向けて、加入促進の勧奨について取組を継続しておりますけれども、上半期につきましては、実績は、目標の進捗率を下回っているような状況でございます。引き続き重点業種でもある飲食業、そして建設業及び産廃業を中心に、未手続事業場の把握、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たいと思っております。

続いて下段を御覧ください。2の労働保険料等の適正徴収等についてでございます。

収納率、こちらの赤線の折れ線グラフにつきましては、令和6年度は99.13%となり、前年度に比べますと、若干の減となっております。ちなみに全国平均は99.06%ということで、都道府県別では全国では22位という収納率でございます。

緑と青の棒グラフでございますが、こちらは労働保険料の徴収決定額と収納済額をあらわしております。令和6年度の徴収決定額、約218億円に対し、収納済額が216億円と、約2億円の収納未済額がございます。この大半を占めて

いるのは、収納額 100 万円以上となる高額滞納事業場でございます。こうした事業場に対しましては、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向上の適正徴収に努めているところでございます。

次のページについては、電子申請と口座振替の利用推進について記載しているところでございます。こちらにつきましては、令和 7 年度 9 月末の電子申請利用件数は 5,954 件でございまして、前年同期の 5,086 件に比べますと、868 件の増ということになっております。5,000 件を超えておりますが、電子申請率は全体として 25.4%となっており、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。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たいと考えております。

最後に、労働保険料の口座振替納付について記載させていただきました。9 月末の口座の振替件数は 4,898 件ということでございまして、こちらも年々増加傾向ではございますが、利用率は 24.4%となっており、まだまだ低い状況となっております。口座振替納付につきましては、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、より一層の利用促進を今後も図ってまいりたいと思っております。

私のほうからは以上となります。

○有馬会長 ありがとうございます。

これで令和 7 年度の宮崎労働局行政運営方針進捗状況について説明が終わったわけでありますが、これから質疑応答・意見交換に入りたいと思います。

事前に質問等をお願いしておりまして、今日はお二人の委員から御質問をいただいております。右上に「机上配付用」と書いてありますが、一番最後の資料です。重黒木委員と富山委員のお二人から質問の趣旨を短く述べていただいて、事務局から回答を簡潔にお願いしたいと思います。

お二人続けてお願いいたしますが、まず重黒木委員から質問の趣旨をお願いします。

○重黒木委員 ここに記載させていただいているとおりですけれども、先ほど説明も室長のほうから頂いたのですが、7 ページのパートタイム・有期雇用労働法是正指導の実施件数ということで、数字を見ると不合理な待遇差の禁止のところ、極端に不合理な待遇差がなくなったというふうにも取れるのですけれども、詳細の項目を見てみますと、今年度は慶弔とか通勤の数字のみが計上されているので、統計の取り方が違ったのか、待遇格差が減ったのかということをちょっとお聞きしたかったというのが 1 点目です。

次に 12 ページ、女性活躍のための支援ということで、男女間の賃金格差につ

いて、この表を見ますと、一般的に結婚して子育てをしてという世代についての賃金格差はやはり大きいかなというふうには思いつつも、全国平均からすると、宮崎県については、ある程度男女間格差が少ないというふうな数字も出てきていましたので、併せて取組の支援の中で、下期に向けた対応ということで、要因分析というようなこともございましたので、その宮崎県の男女間の格差が少ないということの要因をお示しいただければということと、とはいえ、やっぱり男女間にかなりの賃金格差がありますので、その分についてもご協議いただいて、労働側としても、今後の各企業ごと、職場ごとの対策に努めたいなということもありまして、お示しいただきたいと思います。

それと、最後になりますけれども、障害者雇用の関係です。いろいろお示しは頂いているのですが、私たちも障害者団体と協議すると、なかなか障害者雇用を進めたくても、実際の雇用において具体的な配置となると進んでいない現状があることを聞くこともあります。好事例などがあれば、今後の協議の参考にさせていただきたいなというふうに思いまして、質問させていただきました。以上です。

○有馬会長 引き続き富山委員に質問をお願いします。

○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。

「えるぼし認定」について幾つか質問をさせていただいております。その趣旨ですが、最近、地方から若い女性がすうっといなくなる。男性も女性も進学だとか就職で県外に出られる。男性はある程度戻ってこられるのだけれども、女性が戻ってこないということが全国各地域で起こっている。これが若者や女性に選ばれる地方を目指そうというかけ声になっているのだらうと思います。

特に女性に焦点を当てると、背景としてジェンダーギャップによる生きづらさが原因しているのではないかという識者の指摘もなされています。そういう視点からも、「えるぼし認定」の企業を増やしていくというのは、象徴として非常に意義があるのではないかと思います。

それともう一つ、女性にとって働きやすい職場というのは、女性だけでなく、もちろん男性にとっても、ほかのマイノリティーの方にとっても、働きやすい職場づくりに通ずるということが言われています。そのような背景で、ぜひ「えるぼし認定」を増やしていきたいということから、以下の3点お聞きしております。

まず、現時点で、宮崎県で「えるぼし認定」件数が14社とあるわけなのですが、申請件数がどれぐらいで、そのうちどれぐらい認定したのか、本年度の実績について教えていただきたい。申請されても認定に至らないケースがあるとすれば、どのような理由のものがあるのか、それを御教示いただきたいというのが1点目です。

それから、2点目なのですが、やはり、「えるぼし認定」の県内の事業所数に対

する割合、これについてはどの程度なのか。これを全国平均と比較した場合に、本県の状況がどのように評価できるのかということを教えていただきたい。これが2点目。

それから、3点目なのですが、この「えるぼし認定」企業、これを増やしていくためには、私どものような支援者側、それから、事業所さんみずから、それぞれどのような取組が効果的だと思われるか、その辺を御教示いただきたい。

以上、3点でございます。

○有馬会長 ありがとうございます。

では、重黒木委員の質問に対しまして、まず雇用環境・均等室長さんのほうから回答をお願いします。

○三浦雇用環境・均等室長 御質問いただきありがとうございます。

先ほども少し申し上げましたとおり、パートタイム・有期雇用労働法の報告徴収の記述についての御指摘でございます。こちらの報告徴収の実施に当たっては、厚生労働省本省から、企業規模に向けて2パターンの調査方法というものが示されております。詳細はなかなか申し上げることが難しいのですが、今年度は、対象事業場が比較的小規模なところが多いことがありまして、不合理な待遇差の禁止、ここの部分につきましては、詳細を聴取する調査パターンではなく、明らかに不合理であることが比較的分かりやすい慶弔休暇や通勤手当等の制度を中心に聴取する調査方法により実施をしているところでございます。その結果、こうした制度を中心とした件数が計上され、結果として全体の件数も少なくなってしまうというところでございます。

○向田職業安定部長 続きまして、多様な人材の就労・社会参加の促進、障害者雇用促進に向けた好事例のところにつきまして、職業安定部長より申し上げます。

ただいまお話しいただきましたように、障害者の方、障害のある方を雇うとなると、どういったふうに配慮すればいいのか、どう接すればいいのか、あるいはどういったお仕事をしてもらえるかというところで、企業側の悩みも尽きないところと思います。

障害に関しては、身体から知的から精神から、あるいは難病からと様々な種類、特性がありますので、なかなか一概には申し上げにくいところではあるのですが、特に、なかなか障害者雇用のノウハウのない、雇ったことがないような企業に関しては、障害者を初めて雇うということに関して、非常に高いハードルを感じていらっしゃると思いますけれども、そのハードルを下げるためにも、チーム支援を行っておりますハローワークなどを頼っていただきたいなと思っているところでございます。

我々としまして、様々障害者雇用の進んでいる企業にもお願いをしまして、好事例というものを集めておりますので、そういったものを踏まえたアドバイスなどできるかと思えます。なお、一応こちらの「JEED」ですとか厚生労働省のホームページで御案内しておりますけれども、例えば、障害者雇用があまり進んでいない業種における雇用事例、こういったものも載せておりまして、こういったものは web で御覧いただきましてダウンロードもできますけれども、こういった内容を踏まえて、ハローワークとしても支援、助言させていただければと思っております。以上です。

○三浦雇用環境・均等室長 私ども雇用環境・均等室のほうにも 1 つ御質問いただいておりますが、男女の賃金差異の関係でございます。

厚生労働省におきましては、男女間賃金差異の要因で最も大きいものについては、役職の違い、いわゆる管理職比率、その次に勤続年数の違いが要因となっているという見解を従来から示しております。

これについて宮崎県の状況を見てみますと、女性の雇用管理の指標を都道府県別に出しまして、これをランキングにしたものを政府として公表しているのですが、そこからデータをとってまいりましたところ、管理職に占める女性の割合が 14.2%、全国 15 番目となっております、全国の 11.6% より高い状況になっております。

また、勤続年数につきましては、平均勤続年数の男女差が 2.4 年で全国 2 番目、3 位となっております、これも全国の 3.9 年より短くなっている状況でございます。こうした現状が宮崎県の男女間賃金差異が相対的に少ない要因の一つとなっているのではないかと考えているところでございます。

ただ一方で、委員の御指摘のとおり、いずれの指標も男性と女性で差があるという事実を示すものでありますことから、その解消に向けて、引き続き男女雇用機会均等法に基づくポジティブアクションですとか、女性活躍推進法に基づく行動計画の策定・実施、男女賃金差異も含めた情報公表、こういったものについて企業の取組を促す必要があると認識しているところでございます。

以上でございます。

○重黒木委員 ありがとうございます。御説明いただいた一番最初の非正規雇用労働者の処遇改善の関係については、調査する企業の規模に応じて調査項目を変えたというふうな説明をいただきましたが、これは年によって企業規模を変えていくという形に結果的になるのですか。

○三浦雇用環境・均等室長 私ども、報告徴収をするに当たりましては、年度ごとに実施計画を作成いたします。その際に今年度は一部企業があまり対象にできていなかったのもので、そういったところを中心にやっていきたいと思います、これはあくまでも例ですけれども、方針を決めまして、それによって、行政とし

て法律の施行に努めております。

○重黒木委員 詳しくは、というようなことは比較させたのですが、この調査項目だけは、今回は明らかに分かりやすいものというのは空白ということで御説明いただいたのですが、その項目の範囲を広げるとか、そういったものは労働局さんの中でちょっと配慮がある形になっているのですか。

○三浦雇用環境・均等室長 調査内容の詳しいことは説明が難しいのですが、基本的には、全国斉一の労働行政ということになっておりますので、あまり各労働局、地域で差が出てきてしまうのもよろしくないという観点から、原則、厚生労働省本省の指示に従った対応をとっております。

○有馬会長 次に、富山委員の質問に対する回答をお願いいたします。

○三浦雇用環境・均等室長 ありがとうございます。

民間企業における女性活躍促進のための支援ということで3点御質問をいただいております。

まず、1点目につきまして、今年度のえるぼし認定件数ですが、申請件数、認定件数ともに5件となっております。このえるぼし制度ができてから過去10年間で最も多くなっております。申請されても残念ながら認定に至らないというケースもなくはないものでございまして、えるぼし認定は、評価項目が全部で5つ、例えば女性の勤続年数ですとか、採用状況、それから管理職比率、こういった評価項目があるのですが、このうち、基準を満たさない項目につきましても、申請までの間、2年連続して実績が改善していなければいけないという要件がございまして、この要件を満たさない場合などがございます。なお、申請前の段階で、認定を希望する企業につきましては、申請を希望しているときから雇用環境・均等室が個別に相談に応じるなど、認定に向けて伴走型の支援を行っているところでございます。

続きまして2点目でございます。こちらは、全国の雇用環境・均等部室が保有します「本社として登録されている事業場」、認定が企業単位になっておりますから、こうした事業場を対象としたのですが、その数を母数にしまして、プラチナえるぼし、それからえるぼしの認定企業の割合を算出いたしました。その結果、宮崎県が約0.3%、全国は約1.2%、こういう結果となっております。また、えるぼし認定企業数が全国で最も多い東京都では約4.6%となりました。この数値から見ますと、宮崎県におけるえるぼし認定については、全国と比較しましても認定率は低い状況にあります。

その要因ですけれども、認定要件を満たさない以前の話といたしまして、そもそもえるぼし認定制度が宮崎県内ではあまり知られていないのではないかと、ということも考えられるところでございます。

認定の向上に向けましては、労働局で実施する周知啓発活動はもちろんのこ

とですが、例えば、えるぼし認定企業への補助金制度を行っております宮崎県ですとか、若者や女性に選ばれる企業づくり支援事業を展開している宮崎市とも連携しまして、県や市が主催する企業向け研修会等でえるぼし認定の説明を行うなどしており、引き続きあらゆる機会を捉えての効果的な周知に取り組んでまいりたいと思っております。

3点目でございます。

1点目の御回答でも申し上げましたように、宮崎県は中小企業が多いというところポイントになってくるのですが、認定要件となる数値の変化が激しい状況がございますことから、先ほど申し上げました2年連続して実績を改善している、この要件を満たせない企業が比較的多い状況でございます。これにつきましては、来年4月から施行されます改正後の女性活躍推進法におきまして、この要件を緩和する内容の改正が行われることが予定されております。これが今後のえるぼし認定件数の伸びにつながることを期待しているところでございます。

支援する側、私ども行政の立場で申し上げますと、女性の管理職比率、それから勤続年数、こういったものについてにわかに数値を上げるというのは難しい状況でございます。ですので、引き続き認定を希望する企業に対して伴走型の支援を行いますとともに、宮崎県の補助金、こういったインセンティブ、こういうこともあわせて周知を図ることも一助になるのではないかと考えております。

私ども雇用環境・均等室においても、最近 SNS を開設いたしましたので、こういったものも活用してまいりたいと考えております。

事業所側につきましては、認定企業の方とお話させていただく機会があるのですが、やはりトップダウン、トップダウンとまではいかなくとも、ボトムアップされたものを経営層が支援する、こういった企業が多い印象を受けております。女性活躍推進法の施行に当たりましては、トップの意識の重要性、これについて啓発することにも取り組んでまいりたいと思います。

以上でございます。

○富山委員 ありがとうございます。

○有馬会長 では、事前質問に対する回答は終わりましたので、そのほかに委員の方々から何か今日の説明等につきまして御質問・御意見等はございませんか。

○伊達会長代理 今までの議論の続きになるかもしれないのですが、12ページにございます、「性、年齢階級別賃金」で男女差というのを見ると、余りに大きな格差があるように思います。この表の作り方についてですが、例えば、正規雇用でフルタイムで働いている人だけを抽出しているものでは恐らくないだろうと思っています。伸び率からすると、もっとひどい差があるんじゃないかなというふうに考えます。そこを考えると、いつも賃金格差がありますよ

と言われると、全く同じ仕事であるために同一労働・同一賃金法に抵触するのかもしれませんが、そうであればこれは差別、人権に関わる問題じゃないかというふうに思いたくなります。これはそもそも働き方というものが違うので、こういうグラフになっているんじゃないのだろうかと推察しますのと同時に、じゃ、なぜこんな働き方をしなければいけないのかという、そもそもそれよりも一つ手前の問題が、これを幾ら縮めようと思っても、30代から40代、本当はここでがっちり成果を上げて、給与もそれに伴って、あるいはポジションも上がっていかなければいけないところが、パートで2～3時間働くデータも入っていることから、ここで格差が埋まらないというふうに考えなきゃいけないところもあるのかなと思っています。この賃金格差については、同じ働き方をしている方を男女で分けて統計を出しているのか、正確な統計の出し方について教えていただけたらと思います。

○三浦雇用環境・均等室長 御質問ありがとうございます。こちらの資料につきましては、その差でございますが、資料出所のところを御覧いただきますと、「賃金構造基本統計調査」から作成したものとなっております。厚生労働省が政府統計として、総務省の認定のもとに行っている調査の結果を基にしたものでございます。大変申しわけございません。手元にこの調査の正確な定義がないので、後ほど委員の皆様には御報告を差し上げたいと思うのですが、私どもの問題意識といたしまして、そもそも男女で働き方、雇用形態、そういったものに差があるのではないかと、それが差別であればあってはならないことではないのかという御指摘はごもっともでございます。

そういった中、女性は非正規雇用労働者が多い、この問題は以前から指摘されております。いわゆるM字カーブ、今はL字カーブになっておりますけれども、なかなか仕事と子育ての両立が難しく、女性が男性と同じ仕事をして、例えば正社員で同じ賃金で仕事をしていたけれども、一定年齢に達すると、どうしても辞めたり、あるいは休業を取ったり、短時間勤務をしたりした結果、男女で賃金に差がついてしまう。育児や介護との両立のために、正社員から非正規雇用労働者になってしまう場合もあるわけです。女性の活躍というのが、やはり構造的な問題といたしますか、女性がまだまだ家庭責任を担っていて、そして仕事と子育てや介護の両立支援が重要である、こういったことが間違いなく申し上げられると思っておりますし、私どもも、その認識のもと、施策を展開しているところでございます。こういった御回答でよろしいでしょうか。

○伊達会長代理 このカーブの差は、比較する条件が違う、言い換えれば、短時間非正規雇用の方も含めているから起こることで、同じ仕事をする男女間で差があるというのではなく、「男女間の賃金格差」＝「女性が働きにくい環境」を表しているのだと思います。データの取り方だけを単純に教えていただきたい

と思います。

○有馬会長 また次回等でも、正規は正規だけで比較するとかがポイントかなと、私もちょっと思ったりして、これだったら、もともと女性のほうが非正規が多いから苦勞されていますという説明で終わってしまうようになるでしょうから、次回でも、そのデータがどういうふうに出てくるかという、もっと詳しい御説明がもらえればありがたいと思います。

○三浦雇用機会・均等室長 承知いたしました。ありがとうございます。データなども御用意しまして、御説明できるように準備したいと思います。

○有馬会長 では、ほかの委員の方々と御質問等はいかがでしょうか。今日は公益委員と労働委員から出ましたので、使用者委員からお一人でもいかがでしょうか。

○河野委員 経営者協会の河野です。質問とかではございません。要望というか、局長へは以前お話を差し上げているのですが、おとといですか、県で、「価格転嫁の円滑化に関する協定」連絡会議がございました。その中でも県のほうに一応お願いということで申し上げていたのですが、再度この場でもちょっとお願いを申し上げたいと思います。

先ほど説明の中でも最低賃金の話が出ております。今日ご出席メンバーの中にも数名、最低賃金審議委員が労使ともいるのですが、最終的に答申した金額に対して局長からも話がありました付帯決議ということで、いろんな要望も出したところですよ。

そのような中で、国の「骨太の方針」で「目安を超える引上げが行われた場合は特別な対応として政府の補助金による重点的な支援を行う」とされており、政府は県へ交付金を出し、各県で支援策を検討すると伺っています。そのことについて、おととい、県のほうにも何らかの形で国から交付金があるであろうという前提のもとに、最低賃金が今回上がったことにより、中小企業・小規模事業者は非常に苦しいという現状を目の当たりにしておりますので、その辺の支援策をしっかりとやって下さいということで申し上げておきましたので、一応労働局さんのほうも県と連携をとっていただいて、確実にそれが実施できるようにお願いを最後にさせていただきたいと思います。よろしくお願いします。

○有馬会長 要望ということでよろしくお願いします。

○吉越労働局長 河野委員、御意見ありがとうございます。私も、ちょうど経済対策が国から発表されまして、重点支援交付金が、最低賃金を引き上げたところに対して、県に交付するというのを聞いております。私も当初、この最賃審議会の付帯決議を受けまして、すぐさま県の担当に伺いまして、国は多分補正を組むはずなので、なんらかの交付金は行くはずだろうと思い、何か中小企業・小規模事業所さん、みんな苦勞しておりますので、ぜひとも何か支援策を新しいものを

出してくださいということは要望しております。今回、補正予算が今国会で成立する見込みとなっておりますので、成立しましたら、県のほうに重点支援交付金が交付されると思いますので、その際には、また機会があったときに県のほうに伺って、何かいい制度をつくってくださいというようなことを伝えていこうかなとは思っています。国もいろいろと支援策をつくってもらっていますので、その辺のまず周知広報をしっかりとやっていきまして、また、積極的に活用できるものは活用していただければというふうに思っております。

○有馬会長 ほかに何か御質問はよろしいでしょうか。

○岩切委員 中小企業団体中央会でございます。

私ども、中小企業という名前を標榜しておりますので、今の最低賃金の話は、当然我々がしないといけないところではあります。経営者協会の方からお話をいただきましたので、私からもお話ししておきます。

まず、御説明をいただいた内容で、ちょっと幾つか具体例みたいなものをお話しいただけないかなというのがありましたので、ちょっとお伺いします。

8 ページの仕事と育児・介護の両立支援の取組の実施状況、ここで 53 事業所に対して報告徴収を行った。43 事業所に対し、330 件の是正指導をした。この是正指導の具体的な、そういったものをちょっと教えていただけるとありがたいというのがまず 1 点。

それから、次のページにあります両立支援等助成金、これが大きな丸の 1 番と 2 番というのは、昨年同月から相当減っているのですけれども、これの何か理由があるのだったら、ちょっとその辺を教えていただけるとありがたいなと思います。まず、以上、お願いいたします。

○三浦雇用機会・均等室長 雇用機会・均等室のほうから御回答申し上げます。

まず、御質問いただきました育児・介護休業法に基づく報告徴収の結果の是正指導の傾向でございますけれども、これまで最も多いのが、やはり育児・介護休業関係の制度はたくさんありまして、法律に基づいて請求できるものもあるのですけれども、就業規則に規定して初めて効力を発揮する制度も幾つかございます。そういった制度、短時間勤務とか、そういったものが該当するのですけれども、実はまだまだ就業規則等に規定していただけていない企業がございまして、そういった企業に是正を求める、こういった内容が非常に多い状況となっております。

続きまして、両立支援等助成金の状況でございます。委員御指摘のとおり、少し件数が上がっているものもある一方で、1 つ目、2 つ目までは申請が下がっているといえますか、少なくなっている現状もございます。こちら、にわかに分析ができていないのですが、実は 12 月現在でやはり前年並みの件数、あるいはコースによっては、それを上回る件数になっているものもございますので、今年

度上半期に件数が低下した理由について端的な回答はできないのですが、年間を通じてコンスタントに申請がある助成金だという御理解をいただいて差し支えないと思います。以上でございます。

○岩切委員 ありがとうございます。私も中央会が中小企業組合を支援するという形で、中小企業に対する指導等を行うという形になっていくのですけれども、当然就業規則も含めて、我々としてもお手伝いできるところについてはお手伝いをしていく必要があるので、お聞きしたところでございました。ありがとうございました。

○有馬会長 時間がだんだんなくなってきましたが、ほかに御質問・御意見はありませんか。

○白崎委員 連合宮崎の白崎と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

私のほうから2点、要望を含め、お話しさせていただきたいと思います。

まず1点が、最低賃金のことについて、河野委員のほうからも触れられましたけれども、昨日とおととい、連合宮崎のほうで労働相談ホットラインということで、労働問題に関する相談等の受け付けをさせていただきました。20数件相談があったわけですが、その中でこの最賃の話があり、その内容としましては、面識のない方で、夜働いている方なのですが、経営者も大変御苦労はあろうかと思いますが、働く時間を短くしてもらえないかという話を言われたという相談が来ております。これは当然労使間で合意が得られればいいのかもありませんけれども、やっぱり働く者というのは立場が弱いというところもありますので、経営者の方からそのように言われたときに、それをきっぱり断ることができるのかということもちょっと課題として思ったところです。相談者の方もそれはいいのでしょうかというような御質問だったので、その回答をさせていただいたということがありましたので、先ほどから出ておりますそういう補助金のPR等もしっかりお願いできればというふうに思っているところが1点でございます。

また、23ページのところでお話をいただきました、高校生への労働法制の周知・啓発というところで、労働法の出前講座ということや、応募前のジュニアワークフェアというようなことで取組をされているということで御説明をいただきました。大変いい取組だなというふうに思っております。私の娘が大学1年になってアルバイトを始めるときに、面接を受けるのだということでいろんな話をする中で、これは労働法のこともしっかり分かっていないし、働くということの内容も理解できてなかったというところもありました。どのような内容でされるのかというところもありますし、時間も限られているとは思いますが、働く中で健康や長時間労働といったことも話をしていただければというふうに思いますし、働き出すときの労働条件の提示と、そういったところも大事だろうと

思います。また、面接において不適切な質問というのがまだなくなっていないというところもあろうかと思います。そういったお話もしていただきながら、パワハラであったり、幅広く話していただきたいというふうに思いますし、今、県内8校ということですので、これがちょっとでも広がっていけばいいのかなというふうに思いましたので、御要望させていただきたいと思います。

○吉野労働基準部長 最低賃金につきましては、御要望として、局長からも先ほどありましたけれども、実際、重点交付金については、補正予算が通り次第、具体的な内容の説明会とかも開かれるはずですから、それに参加して、県とも協力して、周知も含めて進めていきたいと思っておりますので、そこは私たちとしても、できる範囲でやっていきたいと思っております。

もう1点、高校への労働法の講話のほうですけれども、これは本年度、ちなみに私が行っておりまして、時間が30分か70分くらいしかなくて、1時間くらいあると、今、委員がおっしゃったような面接とかハラスメントまで話せますが、30分で実際やってみると無理です。労働基準法の基本的なところだけ話して、時間を見たらもう30分になってしまっているというところなので、なかなか厳しい状況です。基本的なところだけ、労働条件通知書を必ずもらってくださいとか、割賃にはこういう種類があります、いろいろ話しましたが、最低賃金だけ必ず覚えてくださいとか、そういった本当の基礎の基礎のところだけ話しています。私、監督課長のときも同じようなことをやっていたのですけれども、やった感想だと、やっぱり定時制とか単位制の高校でお話をする機会が多いですけど、そういうところの学生さんは既に働いていらっしゃるで、非常に自分の労働条件というところにも興味を持たれているなというのがわかります。それに対して、全日制の高校では、まだ実際に自分が働いたという経験がない方が多いので、話していても、自分事としてあまり捉えられてないのかなというところがあって、特にそういうところ、30分が多かったので、もうちょっと話の内容に興味を持って聞いていただけるように、ちょっとうちのほうも改善していく必要があるのかなと思うので、その点は来年度に向けて教育庁さんともお話をし、改善していきたいなと思っております。以上です。

○有馬会長 時間がそろそろなくなっています。よろしいでしょうか。

では、以上をもちまして質疑・応答を終了いたしたいと思います。

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。

○宮崎監理官 本日は数多くの御意見・御要望等をいただきまして誠にありがとうございます。

今回の議事録の署名は、公益代表から有馬委員、労働者代表から重黒木委員、使用者代表から河野委員のお三方に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とさせていただきます。

また、第2回の審議会の日程について御連絡をさせていただきます。

事前に日程調整を行った結果、第2回は、令和8年3月9日(月曜日)、15時から17時ごろまでということで開催することとなりましたので、御多忙のことと存じますが、日程の確保をどうぞよろしくお願いいたします。

以上となります。

○有馬会長 ありがとうございました。

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53分閉会