

令和3年度第1回宮崎地方労働審議会会議録

日時：令和3年11月29日（月）

午後3時～午後4時52分

場所：ホテルメリージュ3階 鳳凰の間

午後3時開会

○新盛総務企画官 それでは、定刻になりましたので、ただいまから令和3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、総務企画官の新盛と申します。よろしくお願いたします。

それではまず、お手元の資料を確認させていただきます。

本日、7点の資料をお配りしていると思います。一番上にタイトルと、その裏面が会次第となっております。2点目が座席図です。3点目が今日の出席者名簿、この裏面が委員名簿ということになっております。それと、事前にいただいた質問を取りまとめております「令和3年度第1回宮崎地方労働審議会における事前質問について」、ホッチキス留め、2枚物でございます。あと、地方労働審議会令、これもホッチキス留め、2枚物でございます。その後が宮崎地方労働審議会運営規程、1枚物です。そして、御審議いただく本日の審議会資料ということになっておりますが、不足とかはなかったでしょうか。

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5名、労働者代表委員4名、使用者代表委員5名、合計14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、本日は、公益代表委員の瀬ノ口委員、労働者代表委員の長友委員及び前原委員、使用者代表委員の長瀬委員が御都合により欠席されております。

あわせまして、本日の審議会の公開につきまして、11月15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、御報告いたします。

それでは、資料の審議会委員名簿、出席者名簿の裏面を御覧ください。

今年の10月に改選があり、第11期の任期につきましては、令和3年10月1日から令和5年9月30日までの2年間となっております。

今年3月に開催した令和2年度第2回宮崎地方労働審議会開催後、委員の変更がありましたので、ここで御紹介いたします。

公益代表委員の高森委員、続きまして、労働者代表委員の衛藤委員、同じく労働者代表委員の重黒木委員、続きまして、本日は欠席されておりますが、使用者代表委員の長瀬委員となります。

続きまして、事務局の紹介をさせていただきます。

部長、局長、室長におかれましては起立をお願いします。

労働局長の田中です。

総務部長の高根です。

雇用環境・均等室長の狭間です。

労働基準部長の松野です。

職業安定部長の小川です。

現在、審議会の会長は公益委員の有馬委員にお願いしているところです。そして、審議会令の規定により、公益委員の中から会長が会長代理を指名いただくことになっております。そこで、会長代理を有馬会長に御指名いただきたいと思っております。

それでは、有馬会長に会長代理の御指名並びに御挨拶をいただきますとともに、以後の進行をお願いいたします。

○有馬会長 会長に選任されました有馬でございます。よろしくお願ひいたします。

初めに、会長代理を伊達委員にお願いしたいんですが、よろしいですか。

では、座りまして挨拶いたします。

それでは、開催に当たりまして一言御挨拶申し上げます。

本日はお忙しい中お集まりいただきまして誠にありがとうございます。

新型コロナにつきましては、本県、30日以上ゼロということが続いておりまして、たしか昨日39日目でしたので、もしかすると40日になっているかもしれませんが、また全国のほうも大分少なくなっております、そういう意味では大分落ち着いているところがございますが、ただ、今後、第6波という話もやってくるかもしれないというお話もあります。よく私の大学の挨拶等では、今までアフターコロナとかポストコロナを視野にとか入っていたんですが、どうやらウィズコロナという時代が何年か続くかもしれないという話もございます。

そういう中で、やはり感染対策等と経済活動の両立は大きな課題でございますし、また働く方々の雇用環境の維持・改善も大きな課題だと思っております。そういう意味で、本日、労働審議会が開催されますことは大変意義あるものと思っております。

本日は、大分多くの委員の方々から事前に質問をいただいているということでございます。本日は、5時過ぎ、5時ぐらいまでとなっておりますが、長丁場でございますが、本日の協議・審議等をよろしくお願ひいたします。

あと、会長代理の伊達委員からもお願ひいたします。

○伊達委員 会長代理に御指名いただきました伊達でございます。どうぞよろしくお願ひいたします。

お話にありましたように、ウィズコロナの時代からどういうところを抽出してSDGsにつなげていくかというところを、私どもの大学でもあさって国際シンポジウムを午後から開くというところで、何か起こった変化の中でそれをよりよい方向にということを考えつつ、これから行動することが必要かなというふうに考えています。

あと一言、有馬会長から事前に女性の委員の方がこんなに増えてというところで、ざっと50%は軽く超えていると、これが普通であるということを私たち認識したいなど、役職柄ちょっと思ったところですが。またいろいろ御意見が活発に出るかと思えます。よろしく願いいたします。

○有馬会長 ありがとうございます。

それでは、早速配付の会次第に従って進めてまいりたいと思います。

ざっと全体を申し上げますが、最初に局長から御挨拶いただきまして、続けて、2の議題の令和3年度宮崎労働局行政運営方針の進捗状況等について事務局から説明を行い、その後、質疑応答・意見交換を行います。そういう流れになっております。

それでは、局長挨拶をお願いいたします。

○田中労働局長 宮崎労働局長の田中でございます。

本日は御多忙のところ、宮崎地方労働審議会に御出席を賜りまして、誠にありがとうございます。また、日頃から労働行政の深い御理解とお力添えを賜りますこと、この場をお借りして厚く御礼申し上げます。

今年を振り返りますと、令和2年から続く新型コロナウイルス感染症に悩まされまして、宮崎県内におきましても、感染拡大期間中におきましては、県独自の緊急事態宣言が発令され、さらに8月27日から9月30日にはまん延防止等重点措置が実施されるなど、経済情勢のみならず雇用情勢におきましても、宿泊業や飲食サービス業を初めとした多方面に多大な影響がございました。

現在は、会長のほうからもお話がございましたとおり、本日まで40日連続で県内の新規感染者は確認されておりませんが、感染状況は落ち着きを見せているかなというふうに感じているところでございますが、御承知のとおり、各国でオミクロン株という新たな変異株も確認されているところでございまして、世界的な感染拡大が懸念されている中で、3回目のワクチン接種などの準備、第6波に向けた対策が講じられようとしているところでございます。

本日の審議会でございますが、令和3年度における宮崎労働局の各種施策の実施状況あるいは進捗状況につきまして御説明させていただきまして、その上で、年度後半に向けた課題や方針などにつきまして、御審議、御意見を願いたいと考えております。

なお、本日は、委員の皆様が安心して御審議いただけますよう、厚生労働省のガイドラインに則した新型コロナ感染防止対策を期しておりますことを御報告申し上げます。

限られた時間ではございますが、忌憚のない御意見、御審議を賜りますようお願い申し上げます。本日はよろしくお願い申し上げます。

○有馬会長 ありがとうございます。

私のシナリオには審議議題というふうに書いてありますが、これは総務部長さんですね。中間評価を含めました進捗状況について説明をお願いします。

○高根総務部長 それでは、私のほうから進捗状況について説明させていただきます。

お手元に横長の審議会資料が既にあると思いますけれども、それに基づいてポイントを絞って説明のほうをさせていただきます。

まず最初に、資料に誤りがありましたので、その訂正の報告をさせていただきますと思います。

30 ページを御覧ください。中段に労災補償の給付件数ということで62件と記載しておりますけれども、申し訳ありません、こちらは誤りでございまして、正確には41件が正しい数字となっております。おわびして訂正申し上げます。

それでは、資料に沿って説明のほうをさせていただきます。

まず、7 ページを御覧ください。「労働行政を取り巻く情勢」ということで、まず、宮崎県における求人・求職及び有効求人倍率の推移でございます。

有効求人倍率は、グラフの一番左を御覧になっていただきますと、前年度9月の1.13倍から、一番右端の令和3年9月の現在については1.36倍と、1年で0.23ポイント上昇している状況ではございますけれども、7月以降はほぼ横ばいといった状況が続いているところでございます。

続きまして、おめくりいただいて8ページになります。こちらは宮崎県における新規高校新卒者の求人状況になります。

9月末現在における今年度新規高校卒業予定者の有効求人倍率は全体で1.79倍、うち県内就職を希望する求職者に対する求人倍率は2.79倍となっており、これは平成6年3月卒以降で、全体では過去最高、そして県内希望では過去2番目の水準ということになっております。

内訳を見てみますと、求職者数は、前年同月比で16.6%、人数では408人の減少となっております。また、求人数は、一方で4.0%、人数で140人の増加となっているところでございます。

続きまして、9 ページを御覧ください。こちらは女性の雇用状況及び男性の育児休業取得状況についてです。

まず、女性の雇用状況についてですけれども、グラフ、左上の3 - 1になりますけれども、子育て期の30代から40代の各年齢層で、宮崎県の労働力率は全国と比べ高い状況となっております。

一方で、その右側になります管理的職業従事者に占める女性の割合を見てみますと、こちらは7.6%と全国より2.1ポイント下回っており、その差は拡大傾向にあるところでございます。

下段のグラフになりますけれども、男性の育児休業取得率につきましては、令和2年度が15.8%と全国を3.1ポイント上回っており、これは政府目標である13%を宮崎県においては既に達成しているといったところでございます。

続いて、おめくりいただいて10ページを御覧ください。こちらは申告・相談等の状況についてです。

グラフ、左になりますけれども、申告受理件数ですけれども、こちらは減少傾向にあります。賃金未払い事案、解雇事案は、ほぼ横ばいといった状況となっております。

また、労働相談件数もほぼ横ばいの状況が続いております。

次に、労働相談の内訳、右側の円グラフになりますけれども、こちらの内訳を見ますと、長時間・サービス残業が17%、賃金不払いが14%、年休等が12%、解雇・退職勧奨が10%となっており、この4項目で全体の半数を占めるといった状況となっているところでございます。

続いて、おめくりいただきまして11ページになります。こちらは申告・相談等の状況について、特に特別労働相談窓口における相談状況についてです。

まず、9月末現在の相談件数は3,387件、相談者数は3,363名となっております。

内訳を見ますと、相談者の約7割が事業主という状況でございます。

また、相談者の業種について見ますと、こちらは飲食業が最も多く780名、全体の約4分の1といった状況となっているところでございます。

相談内容については、右下の円グラフになりますけれども、こちらを御覧になっていただきますと、全体の4分の3が雇用調整助成金に関する相談となっているところでございます。

労働相談の件数につきましては、グラフ、その左になりますけれども、昨年度に比べ大きく減少しているところではございますけれども、それでも月600件前後を推移している状況でございます。今後も引き続き、寄せられた相談に対して迅速かつ円滑に労働局としましては対応を図っていきたいと考えているところでございます。

続いて、おめくりいただきまして12ページになります。こちらは労働時間・年休取得の状況でございます。

まず、宮崎県の状況でございますけれども、所定外労働時間が全国平均よりも21時間短いといったところである一方で、所定内労働時間は全国平均より93時間程度長いといった状況となっております。

また、年次有給休暇取得率につきましては、令和2年8月調査時点でございますけれども、こちらは54.5%となっております。こちらについては、政府目標である70%を大きく下回っている状況となっているところでございます。

続いて、13 ページを御覧ください。こちらは労働災害の状況についてです。

まず、9 月末現在で、死亡災害は、前年同期比で 1 名減少しておりますけれども、10 名という状況となっております。

また、死傷災害は 1,092 人となっております、この中には、業務上の新型コロナウイルス感染症 123 件が含まれている状況でございます。そういったことも含めまして、死傷災害につきましては、前年同期比で 15.2%の増加となっておりますところでございます。

以上が、駆け足でございますけれども、宮崎県を取り巻く状況となっております。

続きまして、「ウィズ・ポストコロナ時代の雇用機会の確保」ということで 17 ページを御覧ください。

まず最初に、新規学卒者に対する就職支援についてです。

本年 3 月卒の新規学卒者の県内就職率は、高校生で 62.7%、大学生等が 46.3%と、依然として低い水準にあります。

また、就職後 3 年以内の離職率についてですけれども、こちらは改善傾向にはありますが、平成 29 年卒業生について見てみますと、高校生は 42.8%、大学生等は 36.0%と、いずれも全国平均を上回っている状況となっております。

取組といたしましては、県内就職の促進、早期離職の防止等を目的としまして、7 月に「令和 3 年度応募前ジュニアワークフェア」を県内 4 カ所で開催し、延べ数ではございますけれども、県内企業 184 社、学生 1,158 名が参加したところでございます。

下期に向けての取組でございますけれども、こちらは大卒等求人を提出している企業の PR シートをまとめた「みやざき大卒等就職情報」を労働局ホームページに掲載したところでございます。

また、来年の 3 月になりますけれども、令和 5 年 3 月以降の卒業者等を対象としました企業説明会をオンラインで開催する予定としております。

続きまして、おめくりいただきまして 18 ページを御覧ください。

まず、上段ですけれども、業種・地域・職種を超えた再就職等の促進についてです。

これまで、公的職業訓練の周知広報、そして職業訓練を効果的に活用した再就職支援について取り組んできたところでございます。

具体的には、事業主団体、労働組合、自治体や関係機関等を通じて職業訓練の周知、各ハローワークにおいて職業訓練に係るニーズ調査を実施してきたところでございます。

下期に向けましては、今月 15 日に宮崎県地域訓練協議会を開催いたしまして、今年度の職業訓練の実施状況を検証するとともに、来年度における地域ニーズ

を踏まえた職業訓練のあり方について議論を行ったところでございます。

続きまして、下段になりますけれども、雇用の維持・継続に向けた支援についてです。

新型コロナウイルス感染症の影響により、事業活動を縮小せざるを得ない事業主の方が雇用調整助成金を確実に活用できるよう、その周知に努めるとともに、2週間以内の迅速支給に取り組んできたところでございます。

雇用調整助成金につきましては、10月末時点で支給決定件数が2万5,475件、支給金額は165億9,000万円の実績となっているところでございます。

続きまして、おめくりいただきまして19ページを御覧ください。こちらは就職氷河期世代活躍支援プランの実施についてです。

いわゆる就職氷河期世代は、雇用環境が厳しい時期に就職活動を行っていた世代でございまして、希望する就職ができずに、現在も不本意ながら不安定な仕事に就いている等、様々な課題に直面しているところでございます。

労働局におきましては、ハローワーク宮崎に専門窓口を設置し、専門相談員による予約担当者制による個別支援等、チーム支援を実施しており、また、それ以外のハローワークにおいても、状況に応じたきめ細やかな就職支援を実施しているところでございます。

ハローワーク紹介による就職氷河期世代の正社員就職件数は、8月末現在、636件となっており、引き続きこうした方々に対する就職支援を強化していきたいと考えているところでございます。

続きまして、おめくりいただいて20ページの下段を御覧ください。高齢者の就労・社会参加の促進についてです。

宮崎県は、65歳以上の人口に占める割合が全国平均より約9ポイント高い状況となっているところでございます。65歳を超えて働くことを希望する求職者に対する再就職支援の重要性が高まっていると考えているところでございます。

こうした状況を受けまして、宮崎、都城、延岡、日向、高鍋の各ハローワークの「生涯現役支援窓口」においてチーム支援を行い、9月末現在、就職件数は270件となっているところでございます。

下期に向けても、こうした取組のほかに、併せて本年4月1日に施行されました改正高年齢者雇用安定法の周知・啓発を行っていきたくと考えているところでございます。

続きまして、おめくりいただきまして21ページを御覧ください。こちらは女性活躍・男性の育児休業取得の推進です。

まず、一般事業主行動計画策定届の提出勧奨についてですけれども、対象企業約300社に対して働きかけを実施した結果、9月末現在の届出率は53.4%、件数にしますと156社となっているところでございます。

資料の下のほうにシンボルマークがありますけれども、くるみん・えるぼし認定につきましては、今年度くるみん認定を9社、うちプラチナくるみんが1社になりますけれども、9社に対して認定を行いまして、県下では合計45社となっているところでございます。また、えるぼし認定は1社に対して行い、県内では現在5社の認定状況となっているところでございます。

おめくりいただいて22ページを御覧いただきたいと思うんですけれども、こちらは、労働局でこれら認定企業のPR情報誌を作成しているところでございます。こうしたものを作成して、子育てサポートの企業や女性活躍の企業について周知しているところでございます。

一旦21ページに戻っていただきまして、下期につきましては、一般事業主行動計画策定届の提出勧奨及びくるみん・えるぼし認定の取得促進を引き続き行うとともに、改正育児・介護休業法の説明会を開催いたしまして、その周知に努め、男性の育児休業の取得率向上を目指したいと考えているところでございます。

続きまして、おめくりいただいて23ページを御覧ください。こちらは両立支援等助成金の支給状況になっております。

太字で書いてある支給件数のところが、令和3年9月末現在の件数となっているところでございます。

下期につきましては、本制度について積極的な周知を図るため、労働局主催のセミナー等で説明を行ってまいります。

また、小学校休業等対応助成金については、労働者から特別労働相談窓口相談があった場合には、速やかに事業主に働きかけを行い、労働者が直接申請できるよう取り組んでまいります。

続いて、おめくりいただきまして24ページを御覧ください。

こちらは、上段になりますけれども、障害者の就労促進についてです。

本県は、令和2年6月1日現在になりますけれども、法定雇用率達成企業の割合が63.6%、全国で4位と非常に高い水準を維持しているところでございます。しかし、その一方で、障害者の雇用ゼロの未達成企業に占める割合が58.4%となっているところでございます。

今年度ですけれども、8月末現在、法定雇用率達成企業の割合は61.8%となっております。昨年6月1日現在に法定雇用率未達成企業であった308社のうち45社改善したところでございます。

また、就職件数についてですけれども、9月末現在、障害者の就職件数は586件となっているところでございます。

下期につきましても、引き続き障害者の就職支援に取り組むとともに、障害者を1人も雇用していない企業に重点を置き、指導を行ってまいります。

また、雇用率未達成企業を対象といたしました企業見学会を実施する予定と
しているところがございます。

続きまして、下段になりますけれども、こちらは外国人労働者の適正な雇用管
理に関する助言・援助等の実施についてです。

本県では、外国人労働者数が毎年増加しておりまして、令和2年10月末現在
では5,519人と過去最高となっているところがございます。在留資格別に見ま
すと、「技能実習」の労働者が全体の約7割を占めるといった状況となっております。

下期につきましても、今、小康状態になってはおりますけれども、先々も含め
まして、引き続き新型コロナウイルス感染症対策を講じながら、事務所訪問等
による雇用管理改善指導を行ってまいります。

続いて、おめくりいただきまして25ページを御覧ください。こちらは生活保
護受給者等に対する就労支援についてです。

生活保護受給者や生活困窮者に対しては、関係機関が一体となり、それぞれの
課題に応じた手厚い支援により就労による自立等を促進していく必要があります。

9月末現在ですけれども、支援対象者は604人、就職者数は399人となって
いる状況でございます。

下期についても、コロナ禍で生活に困窮する者や生活保護受給者等の増加が
今後懸念されるところでございますけれども、引き続き関係機関と一層の連携
を図りながら支援を行ってまいりたいと考えているところがございます。

続きまして、「ウイズコロナ時代に対応した労働環境の整備、生産性向上の推
進」について説明させていただきます。

29ページを御覧ください。まず最初に、「新たな日常」の下で柔軟な働き方が
しやすい環境整備についてです。

労働局では、働き方改革に取り組む企業を支援するため、株式会社アソウ・
ヒューマニーセンターと委託契約を締結し、長時間労働の是正、同一労働同一賃
金の実現、生産性向上による賃金引上げ、人手不足の解消等に向けた取組支援を
行ってきたところがございますけれども、下期につきましても、こうしたセン
ターの活用等の利用促進の周知を強化しながら、引き続き支援を行っていき
たいと考えているところがございます。

続きまして、おめくりいただきまして30ページを御覧ください。こちらは新
型コロナウイルス感染症の影響を踏まえて行った対応について記載している
ところがございます。

上段につきましても、職場における感染防止対策等の推進ということで、「職
場における新型コロナウイルス感染拡大対策相談コーナー」を設置して対応等

を行っているところでございます。

中段につきましては、こちらは新型コロナウイルス感染症に係る労災補償につきまして、迅速かつ的確な調査及び決定の実施を行ってきたところでございます。こちらについては、冒頭申し上げましたけれども、件数といたしまして41件取り扱っているところでございます。

一番下の段になりますけれども、こちらにつきましては、未払賃金立替制度の迅速かつ適正な運用についてでございます。こちらにつきましては、今年度、宮崎県内に本社を有する企業の倒産に伴いまして賃金未払い事案が発生したことから、全国に約800人従業員がいらっしゃったところでございますけれども、これら退職労働者の方々に対しまして未払賃金の立替え払いを行ったところでございます。

続きまして、おめくりいただきまして31ページを御覧ください。こちらはウィズコロナ時代に安全で健康に働くことができる職場づくりということで、長時間労働の抑制に向けた監督指導等についてでございます。

令和2年ですけれども、本県における年間実労働時間は1,714.8時間となっております。これは全国平均より93.6時間多い状況となっております。

こうした状況を受けてになるのかもしれませんが、労働相談でも依然として労働時間制度や長時間・サービス残業に関する相談が全体の17%（2,441件）を占める状況となっております。

昨年度になりますけれども、県内4つの監督署が実施しました監督指導の結果、約6割の事業場で法令違反等を指導しているところでございまして、また、違法な時間外労働・休日労働につきましては180件指導したところでございます。

また、昨年11月の「過重労働解消キャンペーン」では、期間中に長時間労働が疑われる事業場に対しまして監督指導を91件実施した結果、違反事業場数は68件となっております。

続きまして、32ページを御覧ください。

こうした状況に対しまして、各種情報から時間外・休日労働時間数が1月当たり80時間を超えていると考えられる事業場、または長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場に対しまして、長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害防止に係る監督指導を引き続き実施してまいります。

新型コロナウイルス感染症の影響による大量整理解雇等の情報につきましては、関係部署でこうした情報を共有し、監督署において法違反の未然防止あるいは賃金不払い等の早期解決を図るための啓発指導を9月末現在、5件実施して

いるところでございます。

下期に向けましては、新型コロナウイルス感染症の拡大を受けて、これまで中止または延期しておりました監督指導、説明会、個別訪問について、必要性の高いものから実施してまいります。

また、11月は過労死等防止啓発月間といたしまして、過重労働解消キャンペーンを実施してまいります。こうした取組の下、今後も引き続き長時間労働の改善を図るため、丁寧な指導・助言等に取り組んでまいります。

続いて、33ページを御覧ください。こちらは労働災害防止対策の推進についてになります。

まず、令和2年度の労働災害の状況についてですけれども、左側の枠になりますけれども、死亡者数は前年から1人増加して13名となっております。業種別で見ると、建設業が5人と最も多く、また事故の型別では「墜落・転落」災害が約半数を占める状況となっているところがございます。

続いて、その右側、休業4日以上死傷災害についてですけれども、こちらは前年から94人増加の1,576人となっているところがございます。こちらは年齢別で見ますと、全体の約3分の1が60歳以上となっております。また、事故の型別では全体の約4分の1が「転倒」となっているところがございます。

下期に向けた対応といたしましては、11月に林業労働災害防止強調運動を、そして12月1日からは「年末年始建設業労働災害防止強調運動」を実施する予定となっているところがございます。

続きまして、おめくりいただきまして34ページを御覧ください。こちらはメンタルヘルス対策の推進、化学物質対策、石綿ばく露防止対策の徹底についてでございます。

まず、ストレスチェック未実施事業場に対してですけれども、こちらは465件に対して監督署で集団指導を実施しているところがございます。

また、メンタルヘルス対策の支援を希望する事業場に対して、産業保健総合支援センターを案内するといったことも行っているところがございます。

下期につきましては、こうしたものに対して、引き続き問題の周知啓発、監督指導や個別指導を実施してまいりたいと考えているところがございます。

続いて、35ページを御覧ください。こちらは迅速かつ公正な労災保険の給付ということで、令和2年度の労災補償費の支払い状況についてグラフ化したものでございます。

労災保険給付の支払額につきましては、おおむね横ばいで推移しているところでございます。

支払額の内訳については、右側の円グラフのとおりとなっているところがございます。

続いて、おめくりいただきまして 36 ページを御覧ください。こちらは職業性
疾病の補償状況についてです。

令和 2 年度における宮崎県内の職業性疾病に係る労災請求件数は、前年度から
7 件減の 21 件となっているところでございます。

今後も脳・心臓疾患事案及び精神障害事案につきましては、監督・安全衛生担
当部署と連携を図りまして、迅速・公正な事務処理を行っていきたいと考えてい
るところでございます。

続きまして、おめくりいただきまして 37 ページを御覧ください。こちらはワー
ク・ライフ・バランスの実現、働き方・休み方の見直しについて記載しておりま
す。

効率的な働き方を進めるため、年次有給休暇の取得促進に向けた取組といた
しまして、局オリジナルのリーフレット、ポスターを作成いたしまして、関係機
関等に掲示または配布を行っているところでございます。

また、働き方・休み方改善コンサルタントによるポータルサイトを通じた専門
的な助言・指導を行ったところでございます。

下期に向けた対応といたしましては、局幹部による県内主要企業の経営トッ
プ等に対する働きかけを 3 件実施予定でございます。

また、働き方・休み方改善コンサルタントによる個別事業場への取組提案等、
助言・指導を引き続き実施してまいります。

続きまして、おめくりいただきまして 38 ページを御覧ください。こちらは最
低賃金制度の適切な運営についてです。

中央最低賃金審議会の目安答申を参酌し、宮崎地方最低賃金審議会の答申を
踏まえ、令和 3 年 10 月 6 日から宮崎県の最低賃金は時間額 821 円に改定された
ところです。

最低賃金の種類及びその時間額については、表のとおりとなっているところ
でございます。

今年度も俳優の「のん」さんを採用したポスターを掲載しておりますけれども、
こうしたポスター、リーフレットを活用した周知広報及び労働局長が経済四団
体を訪問し、会員への周知を依頼するなどの取組を行ったところであります。

下期につきましても、最低賃金の周知広報を行い、改定された最低賃金の履行
確保を主眼とした監督指導の実施を行っていく予定としております。

続きまして、39 ページを御覧ください。こちらは中小企業最低賃金引上げ支
援対策の補助金、業務改善助成金でございますけれども、その説明について記載
しております。

企業の生産性向上に資する設備・器具の導入ですとか経営コンサルティング
の実施などの業務改善を行うとともに、事業場内の最低賃金を一定額以上引き

上げる中小企業・小規模事業者に対して、その改善に要した経費の一部を助成する内容となっているところでございます。

本助成金につきましては、引き続き労働局主催のセミナー等において制度説明を行い、積極的な周知を図ってまいりたいと考えているところでございます。

続きまして、おめくりいただいて40ページを御覧ください。こちらにつきましては、パートタイム・有期雇用労働法の着実な履行確保についてです。

現在、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保のため、企業へ個別訪問し、必要な指導を実施しているところでございます。企業への助言件数は9月末時点で81件となっております。

下にグラフが2つございますけれども、こちらはパート・有期法の相談内容の内訳及びパート・有期法の報告徴収の助言件数を表したグラフとなっております。相談内容につきましては、均等・均衡待遇関係が最も多い件数となっております。

下期につきましては、働き方改革関連法に関する説明会を実施した際、その周知を図るとともに、個別訪問による企業指導及び労働者からの相談、援助に関する申出について今後も迅速に対応してまいりたいと考えているところでございます。

続きまして、41ページを御覧ください。こちらは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。

まず、令和2年度における総合労働相談件数は1万1,015件と過去最高となっております。また、民事上の相談件数は2,475件となっているところでございます。

本年9月末の時点になりますけれども、総合労働相談件数は5,231件となっており、そのうち、ハラスメント相談件数が596件を占める状況となっております。これは前年同月比で21%の増加といった状況となっております。

相談の内訳を見ますと、いじめ・嫌がらせが453件と全体の4分の3を占めている状況でございまして、こちらは前年同月比で27%の増加といった状況となっております。

また、妊娠・出産等に関するハラスメント等が17件と前年同月比で69%減少している一方で、セクシュアルハラスメントにつきましては49件と、こちらは前年同月と比較しますと、倍増といった状況となっているところでございます。

下期につきましては、12月の職場のハラスメント撲滅月間に合わせた説明会の開催を予定しているところでございます。

今後も、各種ハラスメントに係る援助の申し出に対する迅速な対応を行っていきたいと考えているところでございます。

そして、令和4年4月1日より中小企業にも労働施策総合推進法が適用されることから、中小企業に対する法令の周知について行っていきたいと考えているところでございます。

続きまして、おめくりいただきまして43ページを御覧ください。

こちらについては、治療と仕事の両立支援というところでございます。こちらにつきましましては、引き続きガイドライン等の周知啓発、地域両立支援推進チームの運営、そして、トライアングルサポートの推進と3本柱になっておりますけれども、こちらの推進を着実に行っていきたいと考えているところでございます。

続きまして、労働保険適用徴収業務の適正な運営についてです。47ページを御覧ください。

こちらは、労働保険の未手続事業一掃対策の推進についてです。

労働保険における未手続事業一掃対策の推進については、これは適用徴収業務における最重要課題でございます。

左の表になりますけれども、新規成立事業の実績が記載されておりますが、いずれの年度も目標を上回る実績となっているところでございます。令和3年度は、重点把握事業場として、県内の建設業、飲食業、理・美容業を選定いたしまして、未手続事業の早期解消に取り組んでいるところでございまして、9月末時点では目標の約6割に達している状況となっております。

下段を御覧いただきますと、こちらは労働保険料等の適正徴収等について記載しております。

令和2年度における宮崎局の収納率は98.02%と、これは全国平均の水準は維持しておりますけれども、前年度と比較しますと減少となっているところでございます。減少の要因の1つとしては、新型コロナ関連の納付特例猶予申請等がございました関係で、若干下がっているのかなと考えているところでございます。

右側に小さく円グラフがございましてけれども、こちらは高額滞納事業場の収納未済額の割合について表わしたものでございます。赤いところが滞納額100万円以上の事業場ですけれども、こちらが34事業場で1億6,617万円と、全体の滞納額の約半数以上を占めている状況でございますので、こうした事業場に対して、積極的な臨戸訪問と差押え等の強制措置を行いまして、労働保険料の収納率向上に努めてまいりたいと考えているところでございます。

次におめくりいただきまして、48ページを御覧ください。こちらは、電子申請の利用の推進についてでございます。

令和3年度9月末における電子申請の利用件数は3,485件となっておりますけれども、こちらは年々増加傾向にあるものの、電子申請の率で見ますと、まだ14.3%といった低い水準となっているところでございます。

事業主の行政手続コスト20%削減目標を達成するために、今後も事業主や社会保険労務士に対しまして、電子申請の利用勧奨等を積極的に行っていきたいと考えているところでございます。

また、一番下の表になりますけれども、こちらは労働保険料の口座振替納付について記載しているところでございます。今年度9月末における口座振替件数は3,053件となっております、こちらも年々増加する傾向にあるんですけれども、率で見ますと、振替率はまだ15.6%の低水準にとどまっているところでございます。

口座振替納付につきましては、納付期限における確実な納付や収納事務の負担軽減が認められることから、引き続きより一層の利用促進を図ってまいりたいと考えているところでございます。

以上、駆け足でございませうけれども、事務局からの説明とさせていただきます。

○有馬会長 どうもありがとうございました。ただいまの事務局の「令和3年度行政運営方針進捗状況」につきまして説明いただいたところであります。

まず、事前に委員の皆様方から質問を受けておりますので、それに対する回答を事務局からお願いいたします。

○小川職業安定部長 私、職業安定部長の小川でございます。よろしくお願ひいたします。

お手元でございます事前質問のペーパーの中の御質問に対して、順を追って御説明申し上げます。

まず、1 宮崎県における求人・求職及び有効求人倍率の推移、(1)ということで、最初の御質問について、長友委員から頂いた、「宮崎県内における就職希望者が少ないのは、魅力ある企業が少ないからではないのか。それに対する対策として、企業誘致とか補助金といった他県の企業支援などを参考にしているのか。給与が低いということも県内就職率が低い要因なのではないか」、この御質問につきまして御回答をさせていただきます。

まず、県内就職率の現状についてなんですけれども、資料の8ページで、総務部長のほうから説明がありましたとおり、令和3年9月末現在で64.2%という数字になっていまして、これは過去最高の水準ということになっております。この要因としては、新型コロナの影響による都市部への就職を避けようとしたためではないのかというふうに考えています。ただ一方で、このように宮

崎県においては、過去最高の水準になっているにもかかわらず、九州の他県と比較すると、まだ低い状況ではあります。

続いて、「県内における企業誘致や補助金等の企業支援に関して」、こちらですけれども、宮崎労働局におきましては、県内の各自治体、県も含めですけれども、各自治体に対して、雇用関連の各種統計であるとか、いろんないちのほうで取っている統計なんかを随時情報提供しております。この雇用関連の情報のほかにも、総務省とか財務省で、新聞とかにも結構載っているかと思うのですが、あの手の各種の統計なんかを各自治体に提供しておりますので、各自治体において、地域の実情に応じて適宜取り組んでいただいているものと認識をしております。

最後に、「給与が低いことも県内就職率が低い要因では」という御指摘についてなんですけど、これはまさに御指摘のとおりでございます。宮崎県は確かに、これは言うまでもない話だとは思いますが、都市部と比較したら、大企業の割合というのが非常に低い状況がございます。これもあって、新卒者の平均賃金自体が非常に低い状況となっております。これは、県内就職率が低くなっている要因の一つではないかというふうには言われています。ただ反面、皆さんも御存じかと思うのですが、宮崎県、全国でも有数の生活費が安く抑えられる県であるというふうな情報もございます。こういったメリッ的な部分も含めて、地元企業の魅力も含め、機会を捉えて、我々としては積極的に学生さんたちに周知を行っていくことで、県内就職率の増加に引き続き取り組んでいきたいと考えております。これが（１）ということになります。

続いて、私のほうで御説明させていただくのは２の（２）までとなっておりますので、２の（１）も続けて御説明をさせていただきます。

２ 宮崎県における新規高校新卒者の求人状況（令和３年９月末現在）という部分について、（１）「新規高校卒者の求人状況について、コロナ禍で経営状況が厳しい業界もあると思うが、県内企業への求人状況への影響はあるのか」という部分につきまして、高森委員から御質問を頂いたものです。こちらですけれども、まず、昨年度、令和３年３（月）卒の新規高卒者の求人状況、こちらについては、新型コロナの影響で、先行きが見通せない状況であったために、採用しかねるような動きというのが企業さんの中にごございました。結果として、求人数については、資料にも記載されておりますとおり 3,532 人という形で、コロナ前であって人手不足が深刻化しておりました令和２年３（月）卒の求人数、これは 4,316 人なんですけど、これと比較すると大幅に減少しております。が、直近の令和４年３（月）卒の求人数につきましては、これは資料にございますが、3,672 人ということで、持ち直しの傾向が若干見られつつあるところとなっております。

さらに業種別の傾向としては、令和3年3(月)卒については、新型コロナの影響により、特に製造業の求人の減少幅、こちらが大きかったと記憶しておりますが、令和4年3(月)卒では、こちらもち直し動きが見られるところとなっております。

一方で、建設業と医療・福祉については、慢性的な人手不足の状況というのは、これはもう全国的な状況と同じなんですけれども、その状況というのは、コロナ前、コロナ後にかかわらず、継続して続いている状況にあります。したがって、求人数についても、新型コロナの影響で製造業が減りましたとか、飲食・宿泊がダメージを受けていますとかいったような話はあるんですけど、建設、医療・福祉に関しては、あまり影響を受けてない状況にはございます。これが(1)の回答ということでございます。

続きまして(2)、野口委員から御質問を頂いた件です。「産業別に見た場合の新規高卒者の求人・求職状況で特徴的な点について」ということでございます。こちらについては、宮崎県はどちらかというと、例えば何か観光に特化している沖縄とか農業に特化している北海道とか、そういうところと比べて、産業構造のバランスが比較的取れている県というふうになっております。したがって、求人状況に関して、全国との比較で特徴的な点というのは特に見当たりませんでした。そういう意味で、影響のある産業というのは、他県と多分そこまで大きく変わらないのかなというふうには思っているんですが、求人数としては、多い順にいけますと、製造業、次に建設業、そして医療・福祉、卸売業、小売業という順となっております。これが求人状況というところでございます。

また、求職状況についてですけれども、求職状況については、産業別に統計は取っておりませんで、学生さんたちの希望職種別という統計を取らせていただいております。この希望職種別の統計を参考までにお答えさせていただきますと、希望の多い順から、生産工程の職業、次がサービスの職業、その次が専門的・技術的職業、その次が事務的職業、そして最後に人手不足になっております建設関係、採掘の職業といったような順となっております。産業と職種なので単純にマッチはしないのですが、ただ、先ほど私が前の質問の中で御回答差し上げたとおり、建設と医療・福祉については万年的な人手不足の状況が続いております。その人手不足の状況が続いている中で、実際に希望する職種の中に専門的・技術的職業とか建設の職業を希望する学生の方が多く、意外とこれが充足につながっているというケースはあるのかなというふうには思っております。

続いて、ちょっと飛ばしまして5番目、新規学卒者に対する就職支援、こちらの御質問について、(1)から(3)まで御回答させていただきます。

まず、(1)、これは高森委員から御質問を頂いた件でございます。新規学卒者の離職率が高校生も大学生も全国を上回っている。その背景や要因はどのようなことが考えられるか。(2)として、野口委員から同じ内容の御質問を頂いておりますので、まとめて回答させていただきます。野口委員の御質問は(2)に書いておりますとおり、「本県における新卒者の早期離職率が全国平均を上回っている理由について伺いたい」というものでございます。

御回答させていただきますと、この質問の前提として、そもそも一般論として、「新規学卒者の早期離職がなぜ起きるのか」ということについてですが、これはよく言われている話で、自己理解が不足している、さらには、仕事、特に業界に対する理解が不足してしまっている状態の中で就職をしてしまうことによるミスマッチが原因で離職につながるということがよく言われております。

また、採用3年以内の離職率については、高卒、大卒を問わず、事業所の規模が大きいほど低くなり、事業所の規模が小さいほど高くなる、そういった傾向があります。この理由としては、やっぱりなんですが、これもよく言われているお話で、人事管理、処遇、そういった面で、中小企業と大企業に差異があるためであるというふうなことはよく言われているところでございます。その上で、宮崎県については、全国との比較で、どうしてもやっぱり中小企業が多い県なんですね。大企業の割合が少ないということになりますから、全国と比較したときに、どうしても3年以内離職率が高くなってしまいう結果が出ているのではないかなというふうには考えております。これが(2)までの回答ということでございます。

5の(3)です。永友委員から御質問いただいたものです。県外就職者が早期に離職をして地元宮崎に戻ってきた際の県内就職につなげる支援策について御回答いたします。

県外就職者を含めて早期離職してしまった方に対する再就職支援、これは通常やっておるものでございます。具体的に申し上げますと、大卒者等に対しては、在学中に実施する就職支援のセミナーとか各種のイベント、行政とかで開催するイベントの場で、既卒3年以内であれば、新卒後やハローワークにおいて就職支援を受けることは可能であるということは積極的に周知をさせていただいております。さらに、全ての大学ではございませんけれども、大学の就職課の中で、卒業生がハローワークに職業相談のために来所した際には、就職課の連絡先を伝えることなどをして、大学と連携した就職支援を継続的に行うようにはしております。また、高卒者に関しては、県教委、労働局、ハローワーク、各高校の進路指導部の先生たちとの間で、密接な連携体制を構築しております。これは過去からそのような状態でございます。その中で早期離職した高

卒者を把握した場合には、必要な就職支援を連携して受けさせられるような体制を構築しているところでございます。

御質問に対する回答としては以上でございます。

○松野労働基準部長 次に、労働基準部長の松野でございます。私のほうから、7番目の（1）から（4）まで続けて御回答させていただきます。

まず、新型コロナウイルス感染症の労災補償の給付についてでございますが、「62件のうち、医療関係以外の給付はあったのか、給付があった場合は、その内容はこういったものか」という点でございますが、先ほども御説明の中で申し上げましたとおり、62件については、令和3年度の請求件数でありまして、令和3年度の支給件数は41件となります。

松尾委員からの御質問の点でございますが、宮崎労働局におきましては、受給者が特定されるおそれがあるため、詳細な内訳は公表しておりません。その上で、厚生労働省において公表している数値について、参考で御説明いたしますと、令和3年10月31日現在、支給件数1万6,150件のうち、1万2,272件が医療従事者等でございますが、3,854件が医療従事者等以外、24件が海外出張者となっております。請求の約2割が医療従事者等以外となっておりますが、この医療従事者等以外の内訳といたしましては、製造業、運輸業、郵便業、サービス業など多岐にわたっているところでございます。それがまず1点目でございます。

2点目、「昨年の労働災害状況について、休業4日以上死傷災害の中で高齢者の割合が高いとあるが、防止策の推進の啓発等に努めてほしい」という重黒木委員からの御質問の点でございます。

御回答申し上げますと、高齢者の労働災害防止対策では、高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン、エイジフレンドリーガイドラインによる対策を進めているところでございまして、あわせて中小企業向けの高年齢労働者の安全と健康確保を支援するための補助金、「エイジフレンドリー補助金」と言いますけれども、その補助金の活用についても周知を行っているところでございます。

また、高齢者に限りませんが、労災防止の取組といたしまして、危険予知活動、いわゆるKY活動や、リスクアセスメント手法の実施などが重要というふうに考えておまして、これらについて引き続き広く周知を行ってまいりたいと考えております。

3点目でございます。「令和2年度の労働災害の状況について、死傷者数（休業4日以上）が増加している。過去数年でも増加傾向にあるが、どのような要因が考えられるのか」という高森委員からの御質問でございますが、御回答申し上げますと、過去数年間の休業4日以上死傷災害の傾向では、高年齢労働

者の被災割合が増加していること、及び事故の型で転倒災害が増加していることの2点が大きな特徴となっております。宮崎労働局におきましては、現在、転倒災害の増加を抑制するため、「STOP！転倒災害プロジェクト」の周知及び転倒予防体操の普及に努めているところでございます。

最後、4点目でございますが、「ストレスチェックの結果はどのように各職場にフィードバックされ、何らかの課題解決につながっているのか教えていただきたい。コロナ禍においての女性の自殺の急激な増加はやはり見逃せないと思います。相談窓口等を今まで以上に充実させる必要があると思っています」という伊達委員からの御質問でございます。

これについて御回答いたします。ストレスチェックを実施した後は、受検者本人の結果通知、高ストレス者への面接指導票、集団分析及びその結果活用という形で、職場にフィードバックされております。コロナ禍におきましては、職場における新型コロナウイルス感染拡大防止外郭相談コーナーの活用等により対応してまいりたいと思います。労働局や各労働基準監督署におきましては、総合労働相談窓口がございまして、御相談があった場合には、保健所や精神保健福祉センター自殺対策、県庁の自殺対策主管部局、精神保健担当部局等が運営する「こころの健康相談窓口」に取り次ぐとともに、さらに必要な場合には、精神科医療機関等につなぐなどの対応をしております。また、自殺予防に関する相談窓口を紹介するリーフレット等を窓口を設置しているところでございます。なお、自殺対策につきましては、宮崎県福祉保健課が「悩みごと一斉相談」に参加し、労働分野の相談窓口として周知を図っていると承知しているところでございます。

私のほうからの回答は以上でございます。

○狭間雇用環境・均等室長 雇用環境・均等室長の狭間と申します。私のほうからは、事前質問を頂いております3番、4番、6番、7番、それから8番について回答させていただきます。

まず、3番でございます。「女性の雇用状況及び男性の育児休業の取得について」ということで、資料の9番をお開きください。

(1) 男性が育児休業していくという認識と、局としての対応についてはどうしているのですかというところですが、局といたしましても、男女ともに対等に家庭的責任を負うという意識や職場環境がなければ、女性の負担は減らないと考えております。労働局といたしましては、各種説明会の機会を捉えまして啓発をしておりますが、今後とも男性の育児休業の取得をよい機会として、夫婦間でコミュニケーションをとりながら協力して育児が行えるように、企業に訪問の際などに機会を捉えて啓発していきたいと思っております。

(2) になります。平成 28 年からの宮崎県の男性育休取得率の上昇の原因は何ですかというところですが、これは様々な要因が考えられますけれども、労働局では、両立等支援助成金が平成 28 年に開始されております。申請件数も徐々に増加傾向にあります。ですから、助成金の活用も取得率向上の一因になっているのではないかと考えております

次に(3)でございます。これは男性育休の取得期間の短さについての質問でございます。宮崎県の商工観光労働部雇用労働政策課が取りまとめております宮崎県の労働事情によりますと、一時休業を取得した男性の約 90%が 6 カ月未満、10%が 1 年未満というような状況にあります。引き続き報告徴収や相談の機会を捉えて、女性活躍が推進されるためにも、男性においても長期間の育児休業を取得できるよう企業へ啓発・指導してまいりたいと思っております。

次に(4)でございます。こちらは男性育休の取得日数の定義についてですけれども、お答え申し上げますと、取得率の算出は、取得日数では考慮しておりません。取得した人数に対する出産した人数で算出しております。よって一日の取得でも反映されるということになっております。現時点では、男性の育児休業の取得がクローズアップされがちですけれども、今後は、取得期間についても必ず課題になってくると思われまます。

宮崎労働局におきましては、報告徴収において、企業への個別訪問や集団指導を行う際、それから、一般事業主行動計画の策定時におきまして、企業へ取得日数についても目標を設定するようにアドバイスに努めていきたいと思っております。

次に(5)でございます。宮崎の女性管理者の割合についての御質問を頂いております。宮崎におきましても、女性の管理的職業従事者は増加しているものの低い状況でございます。中小企業の割合が高いということから、女性の管理職の登用制度というものがまだ確立されていない、そういった企業もあるのではないかと。それからまた、女性登用の認識が薄い事業所もあると思っております。さらに宮崎は、労働時間が全国と比して長く、社会的責任の重い女性労働者が負担感を感じて登用を嫌がるというケースもありますことから、長時間労働の是正、働き方を見直す必要があると思っております。

企業の取組状況につきましては、以前よりは進んでいるとは思っておりますが、女性社員の活躍を推進するための部署、チームを立ち上げた企業もあると聞いております。

それから、少し飛びますけれども、資料の 12 ページになります。

労働時間・年休取得の状況についてということで、(1) 宮崎の労働時間が全国平均に比べて少し長いのではないのかという御指摘ですけれども、商業や接客娯楽業など一部の業種において、労働者数 10 人未満の場合は、法定の特

例といたしまして、1週44時間とされております。中小企業に従事する労働者が多くを占める宮崎県におきましては、その特例措置による労働者が多いことが、所定内労働時間を押し上げている要因の一つと思われま

す。次の4の(2)になりますけれども、年次有給休暇の取得率の低さについての御質問でございます。

厚生労働省が11月に発表いたしました、令和3年就労条件総合調査では、従業員数が少ないほど年休の取得率が低くなっております。宮崎県における年休取得率が全国に比べて低い理由の一つとして、中小企業に従事する労働者の割合が高いためと思われま

す。それから、飛びまして資料は21ページになるのですが、女性活躍・男性の育児休業取得の推進についてです。

(1) くるみやえるぼし認定が、男性の育児休業取得や両立支援にどのように貢献してきたかについて、どの程度になっているのかというところですが、具体的なデータというものはございません。くるみん認定やえるぼし認定を受けることは、企業イメージの向上につながる一つの手立てだと考えております。少なからずこれらの認定制度が、男性の育児休業の取得に貢献しているのではないかと考えています。また、認定後の状況につきましては、実際は労働局では把握はできておりませんが、一般事業主行動計画の就業にあわせて、就業要件を満たす企業がありましたら、さらに次の認定申請の勧奨を行っているところでござい

ます。(2) これらの認定企業に対するインセンティブはないのでしょうかという御質問ですが、宮崎労働局では、ハローワークで行う就職面接会におきまして、くるみん認定企業を優先して参加できるように優遇しております。また、国の公共調達におきまして、加点評価の優遇措置がござい

ます。それから、(3) になりますけれども、これは資料の23ページになります。

両立支援等助成金のうち、一番下ですが、新型コロナウイルス感染症小学校休業等対応助成金について、労働者からの直接の請求はありますかということですが、こちらの助成金につきましては、決定数20件については全て事業主負担によるものになります。

それから、続きまして、質問の最後のページ、7の(5)、年休の取得促進など、企業のトップに対する働きかけについての御質問でございます。

働き方改革を進めるためには、宮崎におけるリーディングカンパニーであります地域への影響力がある大企業を中心に、毎年、局長及び労働局の幹部が経営トップに働きかけを行っております。平成28年度以降、現時点で68社訪問しております。コロナの影響により、近年は、まだ訪問は残念ながら少ししかできておりませんが、引き続き広くトップの方とお話をして、働きかけのほうを行ってまいりたいと思います。

8番になりますけれども、これは資料の42ページになります。

総合的なハラスメント対策の推進ということで、「いじめ」「嫌がらせ」の内容についての御質問でございます。

局にはどのような相談が来るかといいますと、いじめ、嫌がらせの内容は、暴言等精神的な攻撃、それから、無視等の人間関係からの切り離しというようなものが最も多い状況でございます。職場での暴力というものは刑法になり得る重大な問題でありますので、そういった場合は、警察への相談を促しているところでございます。そもそも職場における加害者、被害者の対応は、法律で会社が適切に行う必要がありますので、労働者のほうから紛争解決援助、または個別労働紛争解決制度の利用申請をしていただければ、事業主に対して適切な措置を講じるように、局から指導ができます。

最後になりますけれども、8の(2)、ハラスメントの相談件数でございます。女性に関わるハラスメントの増加対策についての御意見ですけれども、毎年女性労働者が多くなって、相談も多くなってきているように感じます。厚生労働省は、毎年12月を「職場のハラスメント撲滅月間」といたしまして、説明会の実施、相談窓口の強化を図っております。今年度においても、12月16日に説明会を実施し、特別相談窓口を12月1日から来年の3月31日までに開設する予定としております。マスコミの広報も予定しております。引き続き説明会や個別訪問の際に、企業に対しまして、ハラスメントに対する指導を行ってまいりたいと思っております。

これで事前質問は一応終わりということになります。

○有馬会長 ありがとうございます。本日御出席の委員の方は半数以上から御質問いただきまして、今の事務局から全部に対します回答が終わったところでございます。御質問いただいた委員の皆様方、ただいまの回答でよろしいでしょうか。何か追加で質問とかございませんか。

では、事前の質問につきましては以上といたしますが、質問されていない委員もいらっしゃいますので、ほかに御質問や御意見等はございませんでしょうか。

今日の議題の「行政運営方針の進捗状況」につきましても御説明ございましたが、ほかに御質問とかございますか。

○野口委員 先ほどの話題とちょっと関わって申しわけないのですが、御説明をお聞きしております、いろんな例えば労働時間、女性登用、離職率等々の説明の中で、本県の特性として、中小企業の割合が高いことが大きな要因ではないかという御説明をいろんな面でお聞きしたところです。私ども中小企業団体中央会というところでもありますので、さらなる啓発等の必要性を感じるところがあるのですが、ちょっと気になりましたのは、いろんな全国との比較のデータが規模別ではないので、当然大企業が多い全国平均と比べたら、宮崎県のデータは中小企業が多いということであれば、いわゆる比較で厳しく出るのはある意味当然なのかなという気がしております。ですから、私どもとして、今回はよろしいのですけれども、主なものにつきまして、例えば規模別に全国と比較できるデータがあれば、中小企業に対する施策として、もうちょっとできると思いますか、改善すべき点が見えてくるのではないかなというのを、今日、一部の説明を聞きながら思ったものですから、そういったものが何かあれば、今日はよろしいですけど、今後御説明の中に加えられるといいのかなと思っております。以上です。

○有馬会長 ありがとうございます。今、野口委員から御要望という感じがですが、次回からそういうデータの整備とか御検討いただければと思います。よろしいでしょうか。

○田中労働局長 はい。

○有馬会長 ありがとうございます。ほかに何か御質問もしくは御意見等がございますでしょうか。

○山田委員 男性の育児休業の取得率の件ですけれども、確かに1日から6カ月までが90%ということで、状況を見ていく上で、1日だけ取っても、これが育児休業を取ったということになるというのは、それはそれなりに解釈していかなければいけないことだと思って、先ほどもこれは課題となるということをおっしゃったので、この統計の出し方について、少なくとも、これは何ををもって育児休業取得率としているのかということがはっきりと分かるような形で提示するというのと、もう少しきめ細かに出していてもいいのかなということをおっしゃいました。それをどこでどういうふうにするかがつながっていったらいいのか分からないのですけれども、これは全国でもそういう形で出しているのかもしれないので、それであれば、全国的にもそういう課題があるということをつなげていただきたいなというふうに思いました。これから男性の育児休業というのは、一つの大事なポイントになっていくと思うので、よろしくお願ひします。

○有馬会長 ありがとうございます。今のデータの出し方についての御要望ですが、よろしいですか。来年から、次の資料ということでございますが、よろしくをお願いします。

ほかにございませんか。よろしいでしょうか。

○伊達委員 山田委員がおっしゃったことに加えてですけれども、この労働行政の中でというところでの垣根みたいなものがあるのかもしれないのですが、育児休業取得率というよりも、男性も女性も育児や介護に参加するのが当然だということがあって、それをほかに指標にしたたまたま育児休業の男性の取得率で、ここに数値目標等が設定されているという理解をしておかないと、いつまでたっても、1日であっても、カウントしてこうです、ああですというところで、過去から未来までずっとこういう数字が並んでいくのかなと思うと、そうではなく、女性の活躍や女性の雇用をもっと改善しましょうという流れの中で言うのであれば、男性が育児をし介護もするのはごく当たり前で、場合によっては女性がやるということもごく当たり前でというところを意識していかないと、何かあまりに、何というか、本当に国を変えていこうという大きな流れの中に少し取り残されてしまう可能性があるなと思いましたので、その部分を理解した上での数値や情報の開示であってほしいなというふうに思います。

○有馬会長 ありがとうございます。

根本的な理解をした上で、データの出し方、表の出し方を工夫していただきたいということだと思いますので、よろしくをお願いします。

ほかによろしいでしょうか。

では、一応本日の議題であります「労働運営の方針の進捗状況」につきましては、質疑応答は終了したということで、ありがとうございます。

ただ、あと少し時間が残っていますので、ほかに今回の議題以外でも、委員の方々から何かございましたら御発言をいただきたいと思います。

よろしいでしょうか。

では、ほかに御発言もないようですので、時間も参りましたので、以上をもちまして本日の審議会を終了したいと思います。

あと、議事録の署名でございますが、今回の議事録の署名は、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。よろしくをお願いします。

また、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ございませんので、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。

あと、次回の審議会開催について、事務局から説明をお願いいたします。

○中玉利雇用環境改善・均等推進監理官 事務局の雇用環境均等室の中玉利でございます。

本日はたくさんの御意見をいただきましてありがとうございました。

第1回を開催したばかりで大変恐縮ではございますけれども、第2回の審議会の日程について御連絡させていただきます。事前に日程調整を行った結果、第2回につきましては、令和4年3月14日（月曜日）の15時から開催することとなりましたので、皆様方におかれましては日程の確保をお願いいたします。御多忙のことと存じますが、どうぞよろしく願いいたします。

事務局からは以上でございます。

○有馬会長 ありがとうございます。

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。どうもありがとうございました。お疲れさまでした。

午後4時52分閉会