

# 令和4年度第1回宮崎地方労働審議会会議録

日時：令和4年11月14（月）

午後3時～午後4時58分

場所：ホテルメリージュ3階 鳳凰の間

午後3時開会

**○三輪監理官** 定刻になりましたので、ただ今から令和4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。

それではまず、お手元の資料の確認をさせていただきます。

なお、事前に送付いたしました資料から、直近の9月までの数値に修正しております。また、抽象的な表現を可能な限り具体的に表示いたしましたので、改めて、皆様のお手元にお配りさせていただいております。

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。

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5名、使用者代表委員6名、合計16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、公益代表委員の永友委員、労働者代表委員の内園委員が御都合により欠席されております。

併せまして、本日の審議会の公開につきまして、10月28日より公開手続をしておりましたが、傍聴希望の申込みはございませんでしたので、御報告いたします。

それでは、資料「宮崎地方労働審議会委員名簿（第11期）」を御覧ください。

昨年の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3年度第2回宮崎地方労働審議会の後、委員の変更がありましたので、ここで御紹介いたします。

公益代表委員の井口委員、同じく公益代表委員の富山委員、同じく公益代表委員の吉見委員、続きまして、労働者代表委員の大塚委員、同じく労働者代表委員の高橋委員、続きまして、使用者代表委員の久富委員。

現在、審議会の会長は公益委員の有馬委員が互選されています。

また、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、伊達委員が指名されております。

それでは、有馬会長及び伊達会長代理より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** ただ今御紹介いただきました有馬でございます。よろしく願いいたします。

それでは、開催に当たりまして一言御挨拶申し上げます。

私もこの会、大分長くやっているんですが、そろそろアフターコロナと思っていましたが、依然としてウィズコロナ状態で、感染拡大が完全には収束していないような状況でございます。そういう中で、観光の面でも人出が出てまいりまし

て、産業分野では人手不足という状況で、雇用環境が改善しているところもございますが、一方では、ウクライナ侵攻等もあり、国際的に物価高になりまして、働く人を含め、生活面で非常に大変苦勞なさる方が増えている状況でございます。そういう意味では、労働環境等の改善に資するための地方労働審議会は、非常に重要で有益な会議だと思っておりますので、本日もよろしくお願ひしたいと思ひます。

では、会長代理の伊達委員からもよろしくお願ひします。

○伊達委員 皆様、こんにちは。会長代理の伊達でございます。

有馬会長から御指名いただきました。

今お話にもありましたように、ウクライナ情勢を背景としまして、生活者という意味からいけば、日々スーパーマーケットで買物する者としては、「何でこれがこんな高いんだ」と思うのが一つと、これまで天候に左右されて、本当に農作物、「何で菓物がこんなに高いんだ」と、そういう現実感はずっと常々持っていたんですけども、これからさらに世界の中での日本の金融や財政政策がこの方向性でどういくのだろうかということと、最近の円安がどこまで進んでいき、それが産業にどれだけ影響するのかと思うと、油一本買うときと同じように何か空恐ろしい気持ちが出てまいります。一般的な生活者目線ですけれども少し盛り込みながら、会の進行に参加させていただけたらと思っております。どうぞよろしくお願ひいたします。

○有馬会長 それでは、早速会次第に従って進めてまいりたいと思ひます。

最初に局長から御挨拶いただきまして、続けて、議題である「令和4年度宮崎労働局行政運営方針の進捗状況」について、事務局から説明を行い、その後、質疑応答・意見交換という流れになります。

では、まず挨拶をお願ひいたします。

○田中労働局長 田中でございます。

本日は御多忙のところ、御出席を賜りまして、誠にありがとうございます。また、日頃から労働行政に深い御理解とお力添えを賜っていますこと、この場をお借りしまして厚く御礼申し上げます。

先ほど有馬会長からもお話がありましたとおり、今年を振り返ってみますと、新型コロナウイルス感染症は7月からの第7波の爆発的な感染拡大がございまして、その後、減少に転じたものの、現在また増加傾向にありまして、第8波あるいはインフルエンザの同時拡大が懸念されているところでございます。

しかしながら、このような状況におきましても、経済を回していくという国あるいは県の方針の下、雇用情勢について申し上げますと、求人が求職を上回る状況が継続しておりまして、直近の9月の有効求人倍率は、季節調整値で1.50倍と新型コロナ前の水準に戻っている状況にございまして、医療・福祉あるいは建

設業を初めとしました人手不足が深刻化しつつあるところでございます。

このように雇用抑制から人手不足への移行が進みつつある一方で、これも先ほどお話しいただきましたけど、円安あるいは原油などの資源価格高騰等、複数の不安要素による雇用情勢の悪化が懸念されるところでございまして、この点についても、今後、宮崎労働局といたしましても注視していく必要があると考え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4年度における宮崎労働局の各施策の実施状況、進捗状況につい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あるいは方針などにつきまして、御審議、意見をお願いしたいと考えておるところでございます。

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。本日はよろしくようお願い申し上げます。

**○有馬会長** ありがとうございます。

では、審議議題に入りたいと思います。各部室長さんより中間評価を含めた進捗状況について説明をお願いいたします。

**○渡辺雇用環境・均等室長** それでは、雇用環境・均等室から説明させていただきます。

日頃より雇用環境・均等行政の推進に御協力をいただき、お礼申し上げます。

私からは、令和4年度前半の雇用均等室で実施いたしました施策の概要について説明させていただきます。

こちらの資料を使います。早速ですが、7ページ目を開いていただけますでしょうか。

改正育児・介護休業法の周知及び履行確保でございます。

改正育児・介護休業法が特に男性の育児休業取得促進を目的として、本年4月1日から段階的に施行されております。10月施行分では、子供が生まれた直後の時期に柔軟に育児休業が取得できるよう産後パパ育休制度を創設し、また、今までの育児休業も2回まで分割して取得することができるようになりましたので、その周知を図ってまいります。具体的には、10月施行に向けて、施行直前の8月30日にオンライン説明会を開催いたしました。292社の参加を得たところでございます。また、地方自治体や労使団体への資料の提供、宮崎県や宮崎市などの会合での説明並びに記者発表、局ホームページに掲載し、周知を行っているところでございます。

下期におきましても、集团的報告の徴収などにより、個別企業に対して制度の周知や改正法の確実な履行に努めてまいりたいと思います。また、労働者1,000人を超える企業に対しまして、来年の4月から男性の育児休業取得率の公表を

することが義務づけられますので、対象企業 11 社に対しまして、個別に状況確認を行い、働きかけを行ってまいります。

続きまして、次のページ、8 ページ目を御覧ください。

次世代育成対策の推進でございます。

こちらは、次世代法に基づく行動計画の策定・届出義務企業が宮崎県の場合は 396 社ございました。企業ごとに担当職員を定めて、行動計画策定届の届出勧奨を行っております。また、くるみん認定の働きかけも同じく行っているところでございます。

下期についても、引き続き届出の勧奨やくるみん認定の働きかけを行ってまいります。

次に、下のところでございますが、女性活躍推進のための行動計画に基づく企業の取組支援でございます。

こちらは、令和 4 年度から女性活躍推進法に基づく行動計画の策定・届出義務企業が拡充されました。宮崎県の拡充対象企業数は 292 社ございました。企業ごとに担当職員を定めて、文書、電話、訪問などにより提出勧奨を行っておりまして、上期におきましては 100%の届出率となっているところでございます。

下期におきましては、本年 7 月 8 日から、労働者数 101 人以上の企業には、新たに「男女の賃金の差異」についての情報を公表することが義務づけられましたので、上期におきまして、対象企業 104 社に対して文書でお知らせはしているところですが、確実に情報公表がなされるよう、対象企業に個別に働きかけを行ってまいります。

続きまして、9 ページを御覧ください。

両立支援等助成金についてでございます。

囲みの一番下のところにあります新型コロナウイルス感染症による小学校休業等対応助成金についてでございます。

この助成金は、小学校や幼稚園などの臨時休業に伴って、子供の世話が必要な労働者に賃金を払って休ませた事業主に対して助成する制度でございます。この助成金は、昨年 9 月末から労働局で対応しておりまして、この休暇対象期間が 4 回にわたって延長されているところでございまして、現在は令和 5 年 3 月末までの休業の期間につきまして対象になっているところでございます。

引き続き下期も助成金の迅速な審査を行い、支給決定に努めてまいります。

それでは、10 ページを御覧ください。

雇用形態に関わらない公正な待遇の確保でございます。

パートタイム・有期雇用労働法に基づく報告の徴収などにより、個別企業に対しまして、法律やガイドラインに沿った雇用管理がなされるよう助言や指導を行っております。

下期におきましても、同じく法律の内容に沿った確実な履行に努めてまいりたいと思っております。

11 ページを御覧いただけますでしょうか。

新型コロナウイルス感染症の拡大に伴う対応でございます。

こちらは、特別相談窓口が令和2年2月14日に設置されました。この特別相談窓口も延長を重ねているようなところでございまして、相談件数は年度ごとに大幅に減少しております。また、相談内容につきましても、令和4年上期の相談内容は、助成金に関する相談が半数を占めているところでございます。

ただ、新型コロナウイルス感染症は依然として収束していないことから、下期も引き続き特別相談窓口を継続し、相談に対応してまいります。

続きまして、12 ページを御覧ください。

働き方改革でございます。

ワーク・ライフ・バランスの実現やこれまでの働き方・休み方の見直しのためには、機運の醸成が必要になってまいります。年次有給休暇取得促進に向けた取組といたしましては、宮崎局オリジナルのポスターを作成し、自治体や関係機関に掲示のお願いや、リーフレットの配布のお願いをしているところでございます。また、事業主に対しましては、働き方改革推進支援助成金の活用による支援、そして大学生を対象とした労働法セミナーによる労働法の啓発を行いました。

下期におきましては、「みやざき働き方改革推進会議」の文書会議を実施する予定としているところでございます。

続きまして、13 ページを御覧ください。

働き方改革推進支援センターについてでございます。

令和4年度はランゲート株式会社に委託しております。中小・小規模企業に対しまして、社会保険労務士による電話相談や個別訪問によるコンサルティングを行っており、非正規雇用労働者の処遇改善の取組や労働時間の短縮などの取組支援を行っております。

下期におきましては、特に商工団体と連携した相談窓口派遣を行うよう委託団体に働きかけているところでございます。

続きまして、14、15 ページを御覧ください。

ハラスメント防止措置の履行確保の徹底でございます。

14 ページには、総合労働相談件数の推移を示しております。令和4年度9月末までの総合労働相談件数は 5,445 件です。前年同期と比較いたしましたところ、4%ほど増加しているところでございます。

総合労働相談件数のうち、ハラスメントに係る相談件数を 15 ページに示しております。令和4年9月末までのパワーハラスメントの相談件数が 271 件でした。3年度のパワハラに関する年間相談件数が 140 件でしたので、それを上回っ

ております。参考までに、令和3年9月末までの相談件数がパワハラについては64件でしたので、4倍ほどになっている状況でございます。

下期は、12月の職場のハラスメント撲滅月間にオンラインによる説明会の開催をすることや、また、報告の徴収などにより、個別企業に対しまして、ハラスメント防止対策の説明・助言などによる法律の内容の確実な履行の確保に努めてまいりたいと思っております。

最後に、16ページを御覧ください。

業務改善助成金についてでございます。

こちらの助成金については、最低賃金が10月6日に上がることを踏まえ、9月10日から拡充された業務改善助成金を周知するために、9月に労働局長が主要団体を訪問して、中小・小規模企業に助成金の周知と活用の働きかけをお願いさせていただいたところでございます。また、事業場内最低賃金が821円から883円の企業804社に対しまして、郵便で利用勧奨を行っております。

下期も引き続き制度の周知を行い、申請の相談には、その後の状況確認など丁寧な対応に努めてまいりたいと思っております。

私からの説明は以上です。早口になり、申し訳ございませんでした。

○松野労働基準部長 それでは、労働基準部長の松野より2番の労働基準部の説明をいたします。

資料は19ページを御覧ください。

「労働災害の状況」でございますが、令和4年9月末の時点において、死亡災害及び休業4日以上之死傷災害は、共に増加しております。死亡災害につきましては、既に昨年1年間の13名の死亡災害を上回り14人の貴い命が失われ、憂慮する事態となっております。また、休業4日以上之死傷災害につきましても、1,718件と、この中には新型コロナウイルス感染症に罹患した660件を含んでおりますが、こちらも昨年1年間の件数を大きく上回っております。

次に、20ページを御覧ください。

昨年の労働災害の状況を掲載しております。

労働災害防止対策として、宮崎労働局におきましては、労働安全衛生法に基づき5か年計画の労働災害防止推進計画を策定いたしまして、その計画の目標達成に日々努力しているところでございますが、死亡災害では、建設業において高所からの墜落・転落災害による死亡災害が多く、死傷災害では、新型コロナウイルス感染症の拡大のほか、社会福祉施設などの第三次産業に見られるように、転倒、無理な動作などの災害が多くなっております。残念ながら、目標が達成できない事態に陥っているところでございます。これらの労働災害に遭われた労働者の年齢を見ていくと、60歳以上の高齢者の割合が多くなっております。労働災害の増加傾向が止まらないことから、先般、災害を多発させている建設業、林

業等の関係団体に対し、労働局長名による災害防止対策を講じる旨の緊急要請を行ったところであります。

なお、今年度下半期に向けた取組につきましては、今月であります。林業労働災害防止強調月間のほか、年末年始に建設工事が増えることから、「年末年始建設業労働災害防止強調運動」を実施し、災害防止についての啓発活動を実施することとしております。特に転倒災害が多発しておりますことから、「STOP！転倒災害プロジェクト」に基づき対策を推進することとしております。また、監督指導等を引き続き実施し、労働災害が発生した際、労働安全衛生法令に違反しているなど悪質性が高い場合には、書類送検等の司法処分をするなど厳正に対処することとしております。

次に、21 ページを御覧ください。

メンタルヘルス対策、化学物質対策、石綿ばく露防止対策の徹底でございます。

労働者の健康確保、過労死等の防止に向け、ストレスチェック制度を含むメンタルヘルス対策等を推進することとしております。また、化学物質による労働災害防止対策、アスベスト（石綿）による健康障害防止対策、粉じん障害防止対策の推進をすることとしております。

次に、22 ページを御覧ください。

長時間労働の抑制に向けた監督指導等でございます。

現状と課題にありますように、労働相談におきましては、依然として労働時間制度や長時間労働、賃金不払い残業、いわゆるサービス残業に関する相談が多く寄せられております。

昨年、管内4つの監督署が実施した監督指導の結果、6割強の事業場で労働基準法や労働安全衛生法違反などを指導いたしました。特に長時間労働が疑われる事業場につきましては、法違反の疑いが高い事業場、監督署に寄せられた労働者や労働者の家族からの情報や労働者からの申告相談等から選んで監督指導した結果、260 件中 189 件の事業場において法違反が見られました。主な法違反の内容については、資料の記載のとおりであります。労働局及び労働基準監督署の労働基準監督機関におきましては、これらの法違反につきまして、是正に向けた指導を懇切丁寧に行っております。

なお、指導に応じないなど法違反状態を是正しないなど悪質性が高いと判断した場合には、刑事訴訟法に基づき、検察庁に書類送検手続を行う司法処分を行うこととしております。

また、改正労働基準法が順次施行されている中で、働き方改革に取り組む中小企業・小規模事業者等に対しまして、時間外労働の上限規制の改正法の理解を促進するとともに、長時間労働の改善を図るために、監督署に設置しております労働時間相談・支援班による丁寧な指導・助言を取り組んでいくこととしておりま



す。

具体的な取組の実施状況ですが、次のページ、23 ページを御覧ください。

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のほか、様々な取組を実施しているところであります。

今後の予定といたしましては、過労死等防止啓発月間（11 月）を実施中でありまして、過労死等防止対策推進シンポジウムを来る 11 月 22 日火曜日 18 時から宮日会館 11 階ホールで開催することにしております。

次のページを御覧ください。

24 ページから 25 ページにかけてでございますが、労災保険につきましては、迅速かつ公正な給付を行っております。特に職業性疾病の補償状況、脳・心臓疾患、精神障害、石綿関連疾病についての請求件数は 19 件となっております。いずれも横ばいとなっておりますが、取組状況につきましては、監督・安全衛生担当部署と連携を取り、迅速・公正な事務処理を行っているところであります。また、相談者及び請求人に対しましては、懇切丁寧な説明をしております。

次のページ、26 ページを御覧ください。

新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえた対応でございます。

今年度においても、新型コロナウイルス感染症について、感染予防対策や労災補償、適切な労務管理に向けた啓発指導の実施など、積極的に取り組んでいるところでございます。

次の 27 ページを御覧ください。

3 の「最低賃金・賃金の引上げに向けた生産性向上等の推進」についてであります。現状の課題・目標達成に向けた取組内容といたしまして、雇用を維持・確保しながら賃上げを行う各種支援策の周知が重要と考えているところであります。

最低賃金額につきましては、最低賃金法第 10 条第 1 項に基づき設置された宮崎地方最低賃金審議会にて調査審議された結果、「時間額 853 円」となり、10 月 6 日から発効しております。

なお、審議の過程におきまして、過去最大の 32 円の引上げであったことから、健康保険や年金などが労使折半となる社会保障制度や税制度の負担が中小企業にとって大きくなることについての意見が出されまして、令和 4 年 8 月 10 日に出された答申において、その旨の附帯決議が全会一致で追記されたところであります。この社会保障制度や税制度につきましては、厚生労働省保険局や年金局の所管事項であることや財務省の所管であることから、同年 8 月 18 日付で宮崎労働局長から厚生労働省労働基準局経由で厚生労働大臣宛てに上申いたしました。社会保障制度や税制につきましては、各所管省庁の審議会等で審議されるものと思われま。また、周知広報に加えまして、過去最大幅の額であることから、

業務改善助成金の活用のほか、宮崎県などに対して各種支援策についての要望を行ったところであります。

最低賃金額や業務改善助成金についての周知活動につきましては、去る9月を中心に、マスコミや管内の労使団体、県や市町村等の地方自治体の広報誌などを活用して、広く県民に対して周知啓発を行いました。

今後は、産業別最低賃金である自動車（新車）小売業最低賃金額が890円に改定され、本日付の官報に掲載・公示されておりますので、その周知に加えて、これらの最低賃金額がきちんと履行されているか確認のための監督指導を来年1月から3月にかけて実施することとしております。

最後に、28ページを御覧ください。

4の「治療と仕事の両立支援」についてです。

まず、ガイドライン等の周知等を行い、がん等の病気に罹患した労働者が仕事を辞めなくても済むように、働きながら治療できる仕組みをつくる取組を行っております。

また、管内の労使団体、産業医等の医療従事者、医療関係者等が参集して構成員となっている「地域両立支援推進チーム」を活用し、両立支援に係る関係施策の積極的な取組を推進しております。今年度は下半期に開催する予定です。

さらには、トライアングルサポートの推進ですが、厚生労働本省が実施する両立支援コーディネーター養成研修の受講勧奨を行うこととしております。

簡単ではございますが、以上で労働基準行政に関する施策の説明を終わります。

○小川職業安定部長 続きまして、職業安定部、小川でございます。

31ページから安定行政に関する部分の中間評価を含めた進捗状況について御説明をいたします。

まず、1つ目の項目でございます。

「宮崎県における求人・求職及び有効求人倍率の推移」という題名の項目についてですが、まず、こちらの折れ線グラフを見ていただくと分かるかと思いますが、求人が求職を大幅に上回る状況が継続して続いております。有効求人倍率自体は全体として右肩上がりの状況が続いておりまして、直近となる令和4年9月の有効求人倍率は1.50倍となっております。これは、本県で過去最高の有効求人倍率でありました平成30年の6月とか7月の1.53倍、これは過去最高ですけど、これにかなり近づいてきている状況となっております。そういう状況ですので、特にもともと人手不足感が強かった建設の分野、さらに医療福祉の分野を中心に、コロナ前と遜色ない水準で人手不足が進行しているのではないかと我々は考えております。

続いて、32ページ目、ここから施策の内容です。

2項目めの「雇用の維持・在籍出向の取組への支援」でございます。

まず、現状の課題といたしましては、新型コロナの影響によって休業を余儀なくされた労働者の雇用維持と労働力の過不足が生じる企業への支援であります。取組内容といたしましては、雇用調整助成金の特例措置の周知をこれからも継続していくこと、さらにその迅速支給を、2週間以内というのが決まっていますので、これを徹底していくこと、さらに、在籍出向に係る助成措置として、産業雇用安定助成金という助成金がございます。こちらを活用促進することによって、県内企業に対して在籍出向の取組を促進していくといったような内容になっています。

これらに関する取組の上期での実施状況ということですが、数値面としては、資料に記載しているとおりでございます。ただ、雇用調整助成金については、コロナ禍がある程度収まってきたところがあるにもかかわらず、いまだに月800件程度の申請がある状況となっています。ただ、2週間以内の支給自体は徹底して行っておりまして、一度も遅れておりません。

次に、在籍出向の促進については、あらゆる機会を捉えて、局長、私も含めて、制度の説明、活用勧奨を精力的に進めさせていただいております。その成果もありまして、在籍出向というなかなか導入が難しい仕組みですけれども、産業雇用安定助成金という助成金の支給申請件数が前年度比で倍増していることなどを踏まえますと、利用企業が少しずつ増えてきている状況なのかなと考えております。

下期に向けた対応といたしましては、引き続き上期の取組を着実に進めていくとともに、下期に在籍出向の協議会の2回目の開催を予定しております。こちらを通じて、その周知広報に一層努めていきたいと考えています。

続いて、3項目めの「人手不足分野や地域間の円滑な労働移動の推進」でございます。

こちらにつきましては、冒頭の有効求人倍率のところでもちょっと触れておりますが、特に建設とか医療・福祉の分野を中心として人手不足が深刻化している状況となっております。その対策としまして、まずは業界の理解促進のためのセミナーであるとか説明会を実施するという、さらに地域ニーズに即した職業訓練コースを設定して人材育成なんかを行うことで、円滑な労働移動を推進していこうという内容となっております。

これに関する取組状況といたしましては、昨年度コロナの影響で中断しておりました「人材確保対策推進協議会」、これは関係者が情報共有するための協議会ですが、この協議会を実施したりとか、人材確保対策コーナー、ハローワーク宮崎に専門コーナーを設置しています。ここでのセミナーを開催したりとか、改正能開法に基づく「地域職業能力開発促進協議会」というのを今回やらせていた

だいているんですけど、これは県と共催で実施しておりまして、人手不足分野の労働移動を促進させる取組というのを諸々こういった形で進めさせていただいております。

下期に向けた対応、これからの対応ですが、新たな取組として、人手不足分野の理解を深めるということを中心に進めるための職場見学会というのを企業に依頼して実施を予定しております。

また、第2回目の「地域職業能力開発促進協議会」を年度末に開催する予定ですが、ここでの議論を踏まえつつ、年度末までにその策定をすることとしております令和5年度の「地域職業訓練実施計画」、こちらの計画の中で、より地域のニーズを反映させた訓練コースの設定を行うということをこの協議会でやろうとしております。そのための今回の能開法の改正でございました。労働局としては、企業の人材の確保をこういった形で積極的に後押しをしていきたいと考えております。

続いて、33 ページ、こちらでも政府の大きな方針に従っているもので、4項目目の「デジタル化の推進」です。

これは、新型コロナの影響による求職活動自体がオンライン化が進んでいるということ、さらにコロナの影響もあって在宅ワークなどといった就労形態への移行の急速な進展が進んでいること、そういった諸々の社会状況の変化に対応するために、ハローワークの職業紹介業務のオンライン化であるとか、県内のデジタル人材の育成を進めていこうという取組となっております。

こちらの取組の実施状況ですが、上期については、令和4年度の求職者支援訓練の実践コースにデジタル関係の分野のコースがございまして、この分野の割合を全国よりも高い27%と設定しております。その上で、ハローワークの窓口で受講生に一生懸命デジタル系の受講勧奨を行いまして、その結果、8月末時点で開講コースにおける受講者数の28.6%がデジタル系の受講生となっております。これは狙いどおりの成果が出ているという状況となっております。

また、もう一つは職業紹介業務のオンライン化です。ハローワークシステムにマイページ機能というのがある、そのマイページの開設促進の取組を上期かなり積極的に進めました。そのほかにも、SNSを活用した情報発信、これは今まで取組が進んでいなかったのですが、TwitterとかLINEとか、そういうSNSを活用した情報発信を始めています。また、Zoomを用いたオンラインの職業相談も昨年度から引き続き行っている状況でございます。こういった取組を継続的に実施することで、利用者の利便性の向上であるとか、普段からハローワークを利用しない求職者層の取り込みを積極的に行っているところでございます。

下期に向けた対応ですが、上期の対応としては資料に載っているとおり、数字

上、結構苦戦はしています。苦戦はしていますが、先ほど御説明した細かな周知広報の取組の成果が少しずつ出てきているのではないかと考えているので、上期の取組を継続して実施しつつも、SNS関連のさらなる活用を検討していきたいと考えております。

続いて、5番目の「新規学卒等への就職支援」でございます。

新規学卒者の県内就職率につきましては、依然として低い水準にあります。ハローワークにおける就職支援の着実な実施と、県内企業に対する雇用環境の改善の促進、これは重要ですが、さらに県や自治体と連携して、県内企業の情報を効果的に発信するといったことを通じて、県内就職率の向上を目指していこうというものです。

これは例年やっている宮崎の政策課題の取組ということでございまして、上期の実施状況としては、県内の4カ所で「応募前ジュニアワークフェア」という企業説明会を開催しておりまして、この中で県内の企業情報の効果的な発信であるとか、若者雇用の優良企業を認定する「ユースエール認定」というのがあって、その推進に取り組んでいます。9月末時点での令和5年3卒の高卒予定者の県内希望率については、ちょっと前に集計が終わっておりまして、こちらは63.2%になっています。これは昨年に引き続き好調な水準の数値です。

下期に向けた対応としては、引き続きユースエール認定の推進に努めていくとともに、今後は大卒未内定の対応等ございますので、県内企業のPRシートをまとめた「みやざき大卒等就職情報」というのを県内大学に提供したりとか、大学等と連携して、未内定者に対するマッチング支援をハローワークで実施することを通じて、県内就職率の引上げというのを目指すことにしていきたいと考えております。

続いて、34ページの6番目の項目、「非正規雇用労働者等へのマッチングやステップアップ支援」でございます。

これは何かといいますと、コロナの影響を受けた非正規雇用労働者、労働時間の少ないパートタイム労働者やアルバイトも含め、生活保護受給者であるとか生活困窮者等に対する就労支援として、求職者支援制度の利用促進や、ハローワークによる早期再就職のための就労支援の強化を図っていこうというものでございます。

こちらに対する上期の取組の実施状況といたしましては、ハローワークでの担当者制による個別支援を着実に実施しているということ、さらに求職者支援制度の利用促進を狙って重点的に行っているSNSとか、あとは市の広報誌に依頼をかけて訓練の情報を載せてもらうといった取組を徹底的に進めていまして、都城市とかは結構友好的に対応していただいております。

あと、さらに生活保護受給者とか生活困窮者に対する支援ということですね

れども、こちらに関しては、自治体と連携して、市役所内に常設窓口を設置させていただいたり、定期的に巡回相談を実施することによって、生活保護受給者とか生活困窮者で市役所に来る人たちをしっかりと把握させていただいて、就労に直接結びつけていくといった取組を積極的に行っているという状況となっております。

下期に向けた対応といたしましては、上期の取組も継続して実施していきます。具体的には、情報発信、SNSを活用したものをもっと強力に進めていくというのと、あと対象者の正確な把握というのをしっかりと進めることで、着実な取りこぼしのない支援をしていくということを考えております。

続いて、7つ目の項目、「就職氷河期世代の活躍支援」についてですが、こちらは新規学卒者の県内就職率の向上の取組と同等でございまして、以前から継続的に実施している取組となっております。

まず、取組の実施状況といたしましては、就職困難性を考慮した上で、ハローワークによる予約担当者制による個別支援とか、状況に応じて若者サポートステーションへの誘導を行うなど、チーム支援の継続的な実施、さらにこれも定期的にやっているものですが、「就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム」の開催による関係機関の連携の強化をしつつも、さらに特定求職者雇用開発助成金という助成金があって、この助成金の氷河期対策のコースがございまして、これの活用促進を図っていくことで取組を進めておりました。

下期に向けた対応といたしましても、例年ベースの取組を継続して実施していくことで氷河期世代の支援を行っていきたいと考えております。

続いて、次のページ、8項目めの「高齢者の就労・社会参加の促進」についてでございます。

これも先ほどの氷河期支援と同様に継続実施の取組となっております。取組の実施状況といたしましては、ハローワークに設置している「生涯現役支援窓口」というのがございまして、そこでの就労支援の実施であるとか、資料にも記載はさせていただいておりますが、それなりに成果自体は出ている状況となっております。また、これも継続実施の取組になってはいますが、改正高齢法の周知、70歳までの就業確保措置の話なんかも啓発指導を着実に実施しております。

その上で、下期の対応についてですけど、資料にはいろいろ書かれておりますが、例年ベースの取組を継続して実施させていただくことで、それなりの効果は出せていると考えています。高齢者求職者の就職支援については、引き続きしっかりと行っていきたいと考えています。

続いて、9項目めの「障害者の就労促進」です。

こちらでも高齢者の就労支援と同様に継続実施の取組、中身自体がそれほど大きく変わっているものではございません。

実施状況について御説明いたします。9月末時点の法定雇用率達成企業割合については61.9%、資料に書いてあるとおりでございます。これは昨年度の状況と同率です。それでも、全国が47%ぐらいなので、かなりいい成績であると宮崎としては言えるのかなと思っております。さらに、障害者の就職件数につきましても、やはり前年のコロナ禍の状況下よりも改善しています。改善しているので、全体的に好調な状況となっております。

下期の対応については、高齢者の就労支援と同じです。例年ベースの取組をしっかりと継続的にやっていく、これが大事だと思っておりますので、ここをちゃんとやっていくということと、さらに「もにす」の認定というのがありまして、障害者雇用の優良事業所を認定する仕組みですが、この「もにす」認定の事業主を増やす取組を下期は積極的にやっていこうと考えております。

次のページ、10番目、最後の項目です。

「外国人に対する支援」ですが、外国人労働者数については、直近データとなる令和3年10月末現在、5,236人となっていて、これは新型コロナの影響を受けた状態でありながらも、過去2番目に多い水準となっております。最近だと、技能実習生から在留資格をチェンジする「特定技能」が増加傾向にある状況がございますので、ただ、増加傾向にある中でも、政府全体の制度的な部分については大きな変更等々はございませんので、こちら継続的な取組をこれまでどおりしっかりとやっていこうという対応となります。

取組の実施状況といたしましては、そもそも外国人労働者自体の問題として、労働条件の問題、雇用管理の問題等々がございますので、そういったところを事業所訪問による雇用管理改善指導という指導をしたり、雇用改善の取組を行った事業主に助成金を支給する人材確保等支援助成金の周知・広報をしっかりと行うこと、さらに例年6月にやっている外国人労働者問題啓発月間の取組の着実な実施を行っております。

下期の対応ですが、繰り返しになって申し訳ございませんが、例年ベースの取組がそこそこの効果を上げていると私ども認識はしております。これをしっかりと継続的に実施していくということに加えて、下期については、重要な統計データになります外国人雇用状況届出の取りまとめの時期に該当します。したがって、県内の外国人労働者を雇用する企業に対して、この確実な提出をこれからはしっかりと指導していくことで、正確な把握に努めていきたいと考えております。

資料の説明は以上でございます。

○小原総務部長 続きまして、私、総務部長から労働保険適用徴収業務の適正な運営について御説明をさせていただきます。

資料は最後の1枚になります。39ページからですが、御覧ください。

まず、上段ですが、「労働保険の未手続事業一掃対策の推進」でございます。

未手続事業の一掃対策は、労働保険制度の健全な運営、費用負担の公平性の確保、労働者の福祉の向上等の観点から、重点施策と位置づけております。今年度におきましては、まず、第10次労働保険適用促進3か年計画の目標である新規成立360件の達成とさらなる未手続事業の解消に向け、加入勧奨活動等の取組を継続しており、上半期の実績は昨年度を大幅に上回り、目標の6割を超える達成状況となっております。

続きまして、下段を御覧ください。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。

収納率は赤字の折れ線グラフでございますが、令和3年度が99.32%と全国平均の98.97%を上回っており、都道府県別では全国9位の収納率となっております。

緑と青の棒グラフですが、こちらは、令和3年度の徴収決定額約146億円に対して、収納済額が145億円となっており、約1億円の差がございますが、この1億円が収納未済額でありまして、右に目を移していただきますと、前年度以前を含めると約2億円の未済額となっております。そのうち約7割にあたる1億5,000万円以上を28事業場で占めているという状況でございます。こうした高額滞納事業場に対しまして、積極的な臨戸訪問や差押さえ等の強制措置を行いまして、労働保険料の収納率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、こちらは電子申請と口座振替の利用促進となります。

令和4年度9月末の電子申請利用件数は3,485件であり、年々増加傾向ではありますが、電子申請率が16.5%と、令和8年度末の目標30%にはまだまだ及ばない、ようやく半分を超えたというような水準でございます。申請する側、事業主にもメリットはありますので、今後とも機会を捉えて、事業主や社会保険労務士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あります。9月末の口座振替件数が3,456件と、こちらも年々少しずつ増加傾向ではありますが、利用率は17.5%と少しずつ伸びてはおりますが、まだまだ低い状況であります。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図ってまいりたいと考えております。

簡単ではありますが、私からの説明は以上となります。

**○有馬会長** どうもありがとうございました。ただ今令和4年度宮崎労働局行政運営方針の進捗状況について説明をいただいたところですが、質問につきましては、事前に委員の皆様方からいただいたものがございます。まず、そちらを先に回答いただくことになっております。



では、雇用環境・均等室長さんより回答をよろしく申し上げます。

○渡辺雇用環境・均等室長 私より、各委員の方の質問に対して、雇用環境・均等分についてお答えをさせていただきます。

まず、第1点目でございます。塩月委員からの質問でございます。

資料15ページの記載にある令和4年度のハラスメントの相談件数が増加している。その理由についてということでございますが、令和3年度と比較いたしまして、「いじめ・嫌がらせ」の相談件数が減少し、一方「パワーハラスメント」の相談の割合が増加している状況にあります。

こちらの理由といたしまして最も大きいと考えられる理由は、労働施策総合推進法が令和4年、今年の4月1日から中小企業にも適用されたことにあると考えております。

令和3年度のパワーハラスメントの相談件数は、労働施策総合推進法が適用されている大企業に関する相談件数のみ計上していたところであり、中小企業におけるパワーハラスメントに関する相談件数は、令和3年度は「いじめ・嫌がらせ」と区分して集計しておりました。

令和4年度4月1日からは、労働施策総合推進法が中小企業にも適用拡大されたことから、令和3年度では「いじめ・嫌がらせ」として整理されていたもののうち、労働施策総合推進法のパワーハラスメントに関する相談は、全て「パワーハラスメント」に関する相談として計上することになったため、令和3年度と令和4年度で相談件数に大きな変動が生じたものと考えられるところでございます。

続きまして、野口委員からの御質問に対するお答えでございます。

こちらは、資料16ページの業務改善助成金についてでございます。

業務改善助成金の利用状況につきまして、どういう評価ですかということ等なんですけれども、まず、ここ数年の利用件数についてでございますが、令和元年度は16件、令和2年度は17件、令和3年度が41件でございます。令和4年度は10月末現在で41件でございます。令和3年度と令和4年度を比較すると、件数的には横ばいの状況にあると評価しているところでございます。

ただ、令和4年度の申請期限が来年の1月31日までであることと、現在、具体的な申請相談の件数が20件弱ございまして、そのうち少なくとも10件ぐらいは申請が見込まれる状況ですので、50件前後で推移するのではないかと考えているところでございます。

なお、この業務改善助成金は9月から拡充されているところでして、先ほども説明しましたが、報道発表とか、あと求人公開している事業所に対して利用勧奨の通知を送付しているところでございまして、今後も引き続き周知広報に努めてまいります。どのような業種とか業務改善の取組がありますかというのは、

こちらに令和4年度の状況を、業種別に書いておりますが、製造業が13件と一番多いです。

業務改善の取組といたしましては、従来使用していた機械をより性能の高い機械に買換えを行ったような場合とか、あとは人力に頼っていたものを機械を導入することによって自動化したりとか、小売業の貨物自動車導入の例ですが、こちらの取組は、まさに令和4年9月1日に改正されて特例要件が加わったものでございまして、中古のバンを購入されているような状況でございました。今まで自家用車を使っていたんですけれども、中古のバンを買うことによって輸送の効率をアップさせるというようなものでの申請でございました。

続きまして、重黒木委員からの御質問でございます。

資料は8ページのところで、くるみん認定、えるぼし認定企業について公共調達の加点評価項目として上げるよう宮崎県に依頼を行いましたというところで、宮崎県の反応はどうだったのでしょうかということなんですけど、こちらは、7月に働きかけを行った段階で、加点評価に向けて前向きな反応が得られたところでございます。恐らく入札参加資格審査の中の項目に、いずれかの段階で入れていただく予定になっております。

続きまして、同じく資料8ページのところで、一般事業主行動計画未届事業場の分の届出がない理由というところなんですけど、こちらの理由は、特筆すべきものは特になくて、対象企業の事務処理の遅れによるものでございまして、令和10月末時点では届出率も100%になっており、現在、未届事業場はございません。

なお、女性活躍推進法に基づく行動計画策定・届出の届出率も100%になっていることは先ほど申し述べたとおりでございます。

続きまして、資料9ページのところにある小学校休業等対応助成金について、制度の認識が広がって、支給決定件数が増えてきてよかったというところなんですけれども、こちらが、当該助成金の支給決定状況につきまして、10月末現在では支給決定件数が1,912件となっております。また、先ほども申し上げましたが、休暇対象期間が延長に延長を重ねておりまして、今回、令和5年3月末までとなっております。引き続き、事業主や労働者からの相談に対して助成金制度の説明等を行い、事業主に対する働きかけ等適切な対応を行い、助成金の支給決定の迅速処理に努めてまいります。

続きまして、資料10ページのところの雇用形態に関わらない公正な待遇の確保の中のパートタイム・有期雇用労働法に係る違反に関する是正件数が多いというところで、引き続きお願いいたしますというところなんですけど、こちらは、件数が多いというところなんですけど、令和3年4月1日からパートタイム・有期雇用労働法が中小企業事業主に全面適用されたことから、特に中小企業におい

では、新たな法制度の着実な定着が図られていない面もありまして、件数が高い状態です。引き続き、個別企業に対して、同一労働同一賃金ガイドラインの周知し法律の履行確保を図るとともに、働き方の改革ですので、働き方改革推進支援センターによる支援の案内等を行っているところでございます。

続きまして、資料 14、15 ページの総合的なハラスメント対策の推進の総合労働相談件数が、令和 3 年度の場合、全国の状況と比較してどのような状況なのでしょうかとこのところなんですけれども、令和 3 年度の全国の総合労働相談件数は 124 万 2,579 件でございました。当局が 1 万 768 件で、大体全国比 0.8% となっております。こちらは、宮崎県の人口比率（約 0.8%）と同程度であり、当局の件数が特に多いという状況ではございません。相談件数の高止まりとか個別労働紛争の「いじめ・嫌がらせ」の件数が最多であることは全国的な傾向となっているところでございます。

ハラスメント相談につきまして、全国の件数が 13 万 2,762 件でございまして、当局が 1,309 件でしたから、全国比、若干多いという状況ですが、当局のみが多いという状況ではなく、こちらも全国的な傾向と同様であると認識しております。

先ほどの労働施策総合推進法の適用拡大が本年度中小企業にもありましたので、パワーハラスメントの相談件数の推移も含めて、相談件数の推移につきましては注視していきたいと思っております。

続きまして、伊達委員からの御質問で、資料 7 ページ、男性の育児休業取得率の宮崎県の数値目標はありますかというところなんですけど、宮崎労働局独自の数値目標の設定はございません。ただ、宮崎県の場合、「第 4 次みやざき男女共同参画プラン」によると、県内の民間企業における育児休業取得率、達成時期が令和 8 年度までになっているんですけど、男性 30% となっているところでございます。宮崎労働局といたしましては、政府目標である令和 7 年度までに 30% の達成に向けた法律の周知等々、徹底してまいりたいと思っております。

あと、働き方関連のところ資料は 12 ページ、働き方改革と宮崎で働くことの魅力等をリンクさせて、移住促進を図る取組など実施されておりますかというところなんですけど、宮崎労働局では、移住と雇用の情報をワンセットで発信することが重要と考え、その中で宮崎県と県内 4 市（宮崎市、都城市、日南市、小林市）と雇用対策協定を締結しているところでして、Uターン、Iターン、Jターンの希望者への就職支援（宮崎県の就職説明会とかふるさと就職説明会など）を、ハローワークの全国的なネットワークを生かして一体的に行っているところでございます。

私からの御回答は以上になります。

○有馬会長 資料のページ数では飛び飛びでしたが、事前に質問をいただいた3名の委員の先生方に対しましての回答でしたが、ただ今の回答でよろしいでしょうか。

ほかの方々の質問につきましては、事前質問が終わってからということで、次に、基準部長さんに関する事前質問がありますので、回答をよろしく申し上げます。

○松野労働基準部長 基準部の基準行政の質問の回答をさせていただきます。

まず、塩月先生から御質問していただいた「令和4年9月の第三次産業の死亡者数がこれまで数年間と比較して大きく増えているが、何か大きな事故が発生したということか」という御質問でございます。

資料は19ページでございますが、これにつきましては、グラフの表現がやや見にくいものとなっていたかもしれませんが、昨年度と同じスタイルで取りまとめしております。棒グラフは負傷者数、折れ線グラフが死亡者数を表しております。その内訳は、皆さんお手元のとおりでございますが、14件のうち、第三次産業は3件ということでございます。

令和4年、補足で皆さんにお配りさせていただきましたけれども、3人となっております。いずれも40歳代以上の中高年齢労働者が死亡しております。3人の内訳は、社会福祉施設で勤務する労働者が新型コロナによってお亡くなりになったと、建設用機械を解体して部品などの卸売をしている事業場で、建設用機械の解体の際に部品が体の一部（頭部）を直撃いたしまして、それでお亡くなりになった方が1名、林業機械の販売等をしている事業場で、木の伐採をしたところ、伐倒した立ち木が被災者に激突しての死亡災害が1名の合計3名となっております。

それぞれ第三次産業となっておりますが、中には解体業の製造業に近いものや林業に近い業務を行っております。この業種の分け方につきましては、労働保険の適用関係などで事業の種類を区分した結果、第三次産業となったものでございます。御質問にありますように、第三次産業特有の業務に起因して、複数人が死亡するような大きな災害が発生したものではありません。

次の質問でございますが、重黒木先生から、資料23ページ「高校生への労働法講習会について、こうした取組は若い頃から行うのは非常に重要だと感じます。引き続き取組の強化をお願いします」ということでございますが、上半期1校、下半期は9校実施する予定にしております。高校生への労働法講習会につきましては御評価いただき、誠にありがとうございます。労働局といたしましても、このような取組は重要だと考えておまして、今後もできる限り多くの高校を対象に実施してまいりたいと考えております。

最後の質問でございます。井口先生の御質問でございまして、「労働基準部の

労働災害について。死亡災害 14 人の急増業種のうち、教育研究業、保健衛生業の細かな職種を教えてください」ということですが、保健衛生業 1 名で  
ございます。14 人のうち 1 名。教育研究業はおりません。

また、「死傷災害の業務上の新型コロナウイルス感染症 660 件の細かな職種について  
も教えてください」ということですが、下の表のとおり、業種と  
人数は分けているのですが、職種ごとについては分類しておりません。御理解の  
ほどよろしく願いいたします。

私からは以上でございます。

○有馬会長 3名の委員の方々、今の回答でよろしいでしょうか。質問等はよろ  
しいでしょうか。

では、次は、安定部長さんから回答をお願いいたします。

○小川職業安定部長 職業安定部の小川でございます。

それでは、安定部署所管で御質問いただいた件につきまして御回答申し上げ  
ます。

まずは、塩月委員から御質問いただいた、資料 3 ページ目に記載されている新  
規学卒等への就職支援でございます。これは、先ほどの説明資料では 33 ページ  
にある部分ということです。新規学卒者の県内就職率の御質問をいただいてお  
ります。ここ数年、改善の兆しは見えているのか、さらに、高卒、大卒ともここ  
数年の県内就職率の数字が知りたいという御要望でございます。

お手元に置かせていただいている資料があると思いますが、そこに書いてあ  
るとおり、最近、上昇傾向となっております。令和 3 年 3 月卒以降、高卒の県内就  
職希望者の割合というのは増加しています。数字が、令和 2 年 3 月卒 59.4%に  
対して、令和 3 年 3 月卒は 62.7%、令和 4 年 3 月卒は 65.7%という形でどんど  
ん上がっております。この要因としては、新型コロナの感染拡大が都市部におい  
て先行して進んだのは御存じかと思えます。先行して進んだ状況を懸念した高  
校生の保護者の方の「感染リスクが高い都市部への就職を避けて県内での就職  
をしてほしい」といったような意向が大きく影響しているのではないかという  
ことは、学校の先生方も含めて聞いているところです。

一方で、令和 5 年 3 月高校卒業予定者、今年度の高校卒業予定者でございます。  
その後、コロナの感染自体は、宮崎県においても感染拡大がどんどん進んでいっ  
て、都市部と遜色ない状況となっている、皆さん御承知のとおりだと思えますの  
で、以前のとおり「宮崎だから感染リスクが低いんだ」なんていう認識は当然な  
くなくなったとは考えていますが、それでも県内の就職希望の割合自体は 9 月末時  
点で 63.2%、これは資料にも書いていたかと思えますが、前年同月が 64.2%で  
したので、かなり近い割合、前年は 65.7%という県内内定者のすごく高い状態  
を叩き出したものになっておりますから、これに近い数字が今年度も出るので

はないのかなという見通しで考えています。

理由としては、新型コロナの影響もあって県内志向が昨年度上がったわけですが、その県内志向が定着してきたのではないのかなと考えられなくもないのですが、まだ単年度の状況としか言いようがないので、今後の状況というのも注視が必要なのかなとは考えております。

次に、大卒等の状況についてです。大卒等の状況につきましても、令和3年3月卒、令和4年3月卒に関しても、高卒と同様に新型コロナの影響による県内志向の高まりという状況が出ていました。それに伴って、令和3年3月卒、令和4年3月卒、県内内定者は高いです。同じ状況で、高い状況にはなっておりました。ただ、令和5年3月卒、大学等卒業予定者の動向については、今現在、集計中となっておりますので、データが取りまとまっておりませんので、こちらは11月末に公表となりますから、今現状ではっきりとした状況は分かっておりません。

以上でこの質問に対する御回答とさせていただきます。

続きまして、井口委員から御質問いただきました、9ページ目、2番目の宮崎県における求人・求職及び有効求人倍率の推移ということですが、御質問の内容としては、「職業安定課の有効求人倍率に関し、令和4年3月から9月までの推移について、九州他県との比較資料があれば教えてください。また、雇用保険一般受給者実人員が令和4年6月から増加（これは資料31ページの下についている表のことをおっしゃっています）していますが、この考えられる要因について教えてください」というものでございます。

回答には、資料をそのままグラフ化したものを載せてあります。九州・沖縄8県の有効求人倍率の推移につきましても、以下のグラフのとおりとなっております。全体的な傾向として、宮崎・熊本が高く、沖縄が突出して一番低いです。この状況自体は、コロナ云々にかかわらず、今までどおりこの状況です。ここ近年はこんな感じになっています。

次に、雇用保険の一般受給者の実人員の件です。御質問では、令和4年6月から増加している要因について聞いていただいているということですが、そもそも例年、年度終わりから年度初めというのは、人の出入りが企業の中でたくさん起きる時期なので、その分、雇用保険の手続がどうしても絡んできます。雇用保険の手続がそういったところで4月にやっぱり集中するんですね。このあたりの3月、4月分の採用だの離職だのといったような関連する雇用保険の手続というのが4月に集中するところがあります。雇用保険の受給の手続自体も4月に集中するので、4月に集中して、一番多い離職理由というのは自己都合退職なんです。自己都合退職した者というのは、一般的には2カ月間の給付制限というのがかかります。給付制限がかかりますと、その2カ月後の6月から受給が開始されるということになります。すなわち、制度上の仕組みから、4月と

いう一番手続が多かった時期に手続した人が受給を開始するのが6月なので、6月の数字が高くなっていると、そういう仕組みになっております。

6月、7月、8月というのがじゃ何で高いんだという話なんですけど、こちらについては、通常、雇用保険の給付というのは90日間行われることになっておりますから、90日というのは3カ月なんですけど、3カ月分は一番高いところの受給者実人員がそのまま横ずれして数字として計上されているので、これ以降がまたちょっと下がってくる感じになる。で、ボーナス時期が終わった後、また人が辞めるので、その時期からまた同じような動きが生じると、そういうことでございます。

以上で御質問に対する回答といたします。

○有馬会長 今2問でしたが、質問なされた委員の方々、ただ今の回答でよろしいでしょうか。

○塩月委員 質問に回答していただいてありがとうございます。新規の学卒者の県内就職率のところでした、ここが上がってきたというのが見られてよかったなと思うんですけど、理由がコロナのせいではないかというところに結論を求めておられるんですが、我々企業の感覚としては、2018年ぐらいで従来の初任給で全然取れなくなっただけですね。その頃から3年ぐらいかけて、高卒出身ですが、初任給の大幅な引上げ、それから工事業者さんに対する工賃の引上げを相当行っています。だから、そういう企業努力もあって、こういうふうに関内就職する人が少し戻ってきたかなということも御認識いただければと思います。以上です。

○小川職業安定部長 承知いたしました。

○有馬会長 そういうことで、よろしく申し上げます。

○伊達委員 6年協議会をやっている立場から、御指摘のように、過去3～4年見てみますと、コロナだけというわけではないということは明らかじゃないかと思っています。今、賃金のお話も出ましたけれども、企業努力の一つとして、高校生にこんな企業があるということをじかに働きかけに行っていたりとか、そういう地道な努力も、高校生の県内定着率が非常に低いというところに危機感を持って取り組んでいただいたということも加えておきます。

○有馬会長 ありがとうございます。今後の分析に関しては、そのほかの要因もちょっと視野に入れて考えていただきたいということだと思っておりますので、よろしく願いいたします。

○小川職業安定部長 分かりました。

○田中労働局長 おっしゃるとおり、今、賃金が、最賃も上がっているという状況を踏まえると、いろんな分析が必要なんだなというふうに思っております。また他方面からの分析も踏まえて進めていきたいと考えております。

○有馬会長 ほかに事前に質問なされた委員以外の方で何かありますか。

○前原委員 説明ありがとうございました。情報労連の前原といいます。

私から2点、1つは、資料の20ページに関する話ですが、労働災害、左下の件数にありますように、60歳以上が多いという部分があります。冒頭からありますように、やはり労働力不足というのは、この宮崎においても、年々というか、かなり進んでいくというのは想定されますし、一方で、高齢者の就労というのも、どんどん年齢も恐らく上がっていく傾向というのは変わらないんだろうと思っております。その上で、下期に向けた対応にも書いてあります「高齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」の周知啓発ということがあろうかと思っております。これも非常に大事な取組だと私も思っておりますが、現実的には、業種によっては、先ほど言ったように、60歳以上の就労の方が増えていく一方で、どうしても若いときとは違う身体的なものがありまして、そういった環境が生まれてくるとすれば、先ほど来からある、災害を減らしていく、なくしていくということを視野に入れると、労働行政の観点からも、この中に書いてあるのでしょうけど、各企業において、いろんなOJTというか、安全の取組というのは企業で取り組んでいくんですけど、行政の側面からも、よりそこをきっちりできるようなサポートというか、そういったものも是非行っていただきたいですし、その次に関係ある健康の関係でも、一般的な健康診断もやるんですけど、体のケアについても、それぞれきっちり高齢者のところ、別に若い人たちも同様なんですけど、とりわけここで言う60歳以上の方たちの労災が増えている、実数字として上がっている状況をかいま見れば、そこにはやはり何らかの手だてが必要かなと感じているのが1点です。

あと1つ、32ページの職業安定のところの3の人手不足、今、私が話をしたところなんですけど、現状の課題と取組内容のところ、先ほど有効求人倍率の話はありましたが、「一方で」のところ、「建設や医療・福祉などの人手不足分野では依然として人材確保が課題となっている」と。これは、ここ数年の話ではなくて、長きにわたってというか、なかなか厳しい分野・業界というのは、ずっと同じような分野があるというふうに認識はしております。その上で、対策として様々なものがあって、これもそのとおりだと思うんですけど、求職者のキャリアチェンジとか、ここにある労働移動というのは、確かにそれはそれで理想なんですけど、これが簡単にいかない理由は何なんだというもう少し深掘りした分析も行政としても必要かなと私は思っています。

というのが、当然賃金の関係、労働者の立ち位置になると、そういった分野の賃金もあるでしょうし、一番は労働環境といいますか、働く環境はどうなのかと、単純に賃金を上げればということではなくて、業種によっては、環境が厳しければ離職にもつながっているというのものもあるわけですね。なので、今回、下期に書



いてあるこの部分もそうなんですけど、それに加えて、何かしら行政の立ち位置からも働く環境の改善に資する取組ができるのであれば、例えば宮崎はほとんど中小企業ですから、中小企業の皆さんにそういった環境面で、ほかのところでも説明いただいたところもありましたので、いい取組だなと感じたところがあったんですけど、環境面に関するところでも、何かしら中小企業の皆さんに対して環境改善できるようなサポートがあるのかなのか、そういうことが検討できるのかできないのか、ひいては、それが結果として労働者にとっても働きやすい環境というもの生まれるのではないかと感じる場所がありますので、是非そういった御検討もいただければと感じましたので、発言させていただきました。以上です。

○有馬会長 前原委員、ありがとうございます。

もう一点、事前に伊達委員から意見として出されておりましたので、前原委員のは要望ということでよろしく願いいたします。

では、配付資料の「事前質問及び意見について」の最後の11ページにございますが、伊達委員から頂戴いたしました意見ということでございます。これを意見交換ということでしたいと思えます。

まず、伊達委員より、事前意見の概要等を御説明いただければと思えます。よろしく願いいたします。

○伊達委員 日本が30年間賃金が上がらない国ということで、よくマスコミ等でも取り上げられているところで、最低賃金が上がり、それを実際運用していくという時代になってきていることは非常によいことだと思えます。実はもっともっと30年間上がり続けていってほしかったなと思うところですが、一方で、1985年でしたか、第3号被保険者制度という、女性、主にパートをしている女性の就労者の方が103万円を超えると扶養に入れられないから困るということで、今回の最低賃金の引上げに際しましては、時間数を減らしてほしいということで、その103万円とか130万円とか、その辺の数字ありきで、仕事というモチベーションや自分の個性だったり自分の得意とすることだったりを社会に還元していこうというきれいごとに近いような話になるかもしれませんが、元々の働くということに対する意識以前に扶養に入れられない、入れるというところで、何か自分の能力までも線引きしているような感がして、残念な感じが否めないというところもあります。

一方で、その働き方、ライフプランのもと家族が成り立っていて、いろんな経済的なシェアを家族内でやっているというところも当然あるかと思えますので、それが駄目だとか、いいとかいうことではなく、多様な働き方の一環だろうとは思っているものの、仕事に対するモチベーションに対してどうなのかというところもあり、実際に賃金、時間で調整してほしいという声があり、正直やっ

す。皆さん方のところで、そのような問題が、実態が起きているのかどうかというところと、急に3号被保険者制度を明日から止めますというわけにはいかないと思っています。ただ、いずれこの根幹を変えないと、いわゆる労働者、生産者人口の中に、女性をアシスタントとしてとか、男性でもいいやと思っている人をアシスタントとしてとか、それでいいんだと思ってしまうという社会がこれからも延々と続くのかなと思うと、最低賃金の問題の中で、逆行するわけではないんですけれども、そうじゃないところも含めて意識して変えていき、最低賃金は最終的にはどんどん上げていく方向に進めなければいけないなと感じておりました。

ですので、こういった状況があるというところと、また省庁が違うからと言われてしまえばそれまでなんですけれども、「女性版骨太の方針2022」では、この部分をかなり重要視してしまっていて、法律的にどういう形を取るかは分かりませんが、ここあたりからの改善とかインプリメントは必要だということは政府も言っているところも踏まえると、これからいろんなところ、問題点も含めて起こってくるんだろうなということで、最低賃金に絡めての少し意見ということで提出させていただきました。以上でございます。

○有馬会長 ありがとうございます。3号被保険者制度、103万の壁といいますか、皆様方の御意見、実態等の御意見等をお聞きする前に、事務局から意見に関する現状、取組の説明というのがあると聞いていますので、よろしく願います。

○小原総務部長 総務部長の小原です。私、総務部長のほかに統括政策調整官という肩書がございます。今回の伊達委員からの御質問、御意見に関して、複数の部署にまたがるもの、また厚生労働省の範囲を超えるという部分もございますので、私から、宮崎労働局の現状であるとか認識、また取組につきまして、簡単に御説明させていただきたいと思っております。

こちらの別添でお配りしておる11ページのところでございますが、伊達委員の御指摘のとおり、配偶者控除であるとか社会保険の適用除外の範囲での給与所得を希望するパートタイム労働者にとりましては、最低賃金の引上げで時給が高くなったとしても、出勤日数であるとか勤務時間を減らして、所得額を調整するという事は重々承知しております。

労働局といたしましては、それぞれの事情はあるものの、賃金の引上げそのものは労働者の生活向上のための基礎であり重要な要素であるという認識から、最低賃金が毎年ここ数年3%程度上昇が続くという中で、特に県内の中小零細事業者が賃金を引き上げる際の負担を少しでも軽くできるよう、引き続き業務改善助成金等の効果的な周知や利用促進につながる取組を行ってまいりたいと考えております。

一方で、地域や世代による認識の差も大きいと思われませんが、家事・育児・介護等に対する性別的役割分担意識や、男女の違いで生じる格差、いわゆるジェンダーギャップというものが根強いことも、女性の経済的自立や社会進出を拒む要因とも考えられます。

また、社会保障制度や税制の問題、加えて、男女の非正規労働者の割合や賃金格差など経済的な理由に限らず、社会全体が男女の置かれている不均衡な状況の認識、また性にとらわれない平等主義的な意識への変化といった精神的な目には見えない障壁もあると考えております。

いずれにいたしましても、働き方改革の関係になりますが、「少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少」や「育児や介護との両立など働く方のニーズの多様化」などに直面している現状におきまして、投資やイノベーションによる生産性の向上とともに、就業機会の拡大や意欲・能力を存分に発揮できる環境をつくるのが課題であるという認識のもと、働く方の置かれた個々の事情に応じ、多様な働き方を選択できる社会を実現し、働く方一人一人がよりよい将来の展望を持てるようにすることが「働き方改革」の目指すものであり、宮崎労働局といたしましては、地域の総合労働行政機関としての役割を果たすべく、意識醸成であるとか様々な施策の取組などを進めてまいりたいと考えております。以上です。

**○有馬会長** ありがとうございます。今、事務局からの説明でしたが、各委員の方々から御意見等を伺いたいと思います。本審議会は年々女性の方が多くなっており、本当に半分近くになるんじゃないかという感じですが、幅広く御意見を聞きたいと思いますが、伊達委員の意見につきまして、何か御発言とか御意見はございませんか。

**○河野委員** 経営者協会の河野といたします。

実は私、宮崎地方最低賃金審議会の委員になっておりまして、使用者側の代表ということで入らせていただいています。

伊達委員の意見の中身の扶養とかの関係で、年末に就業調整というのが発生するということは、労働者にとっても、逆に使用者側にとっても非常に困った問題ということで認識しております。審議会の中でも、お話しはしていますけれども、実際最賃の改定を夏やって、発効が10月1日の改定を目指すということで、今年度については、宮崎県最低賃金は、10月6日の改定・発効になっております。したがって、10月で金額が変わって、慌ててそれから年末までの就業調整を各個人の方は金額を超えないように調整するというような状況が出ていると。これにつきましては、使用者団体としても、私どもの上位機関である経団連を通じて、中央の審議会、国に対して、発効日そのものを、翌年の1月1日、もしくは4月の年度替わりに改定・適用日を変えられないのかという要望を、全国各県の経営者協会から経団連に申し上げております。年明けには経団連の経労委報

告が作成されますが、その中にも記載させていただいております。使用者側としては、そういった形で国に対して要望している状況でございます。以上でございます。

○有馬会長 ありがとうございます。使用者側としても、今のその壁は取っ払いたいというような……。

○河野委員 壁を取っ払いたいというか、最低賃金が10月に改定するというのを年明けの1月、もしくは4月に改定すべきだということで主張をずっとしているということです。

○有馬会長 ほかにございませんか。

○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。

今、河野委員がおっしゃったこと、本当に切実な、経営者の皆さんの認識なのだろうと思いますが、いずれにしても、緊急避難的なことであって、本質的な解決方法ではないと皆さん認識されていると思います。

伊達先生が提議されたこと、これはいわゆる昭和の高度経済成長を支えた家制度、お父さんが働いてお母さんが家庭を守ってという昭和の制度の中で、この制度(第3号被保険者制度)がいいだろうということのできたものだと承知しています。今年の6月に発行されました男女共同参画白書を見ましても、もう昭和は終わったということで、今は多様な家族のあり方があり、多様な働き方があり、このことが浮き彫りになっています。そして先ほどから出ておりますように、やはり働く方の男性だけが中心的に働くという今までの制度では、とても日本は今後やっていけないということも皆さん御承知だと思います。女性の個性と能力を存分に発揮できるようなそういう環境づくりに対して、この制度が非常に足かせになっているということは、恐らく大多数の方が感じていらっしゃるし認識されていると思います。是非ここを前向きに、省庁を越えてしっかり取り組んでいただけるといいなと思います。

私どもはいろいろデータを集めました。男性も女性も共に参画することによって、今までにない新たな価値、新たなアイデアが出て、イノベーションにつながり、地域の活性化、企業の成長、そういったものが見込めるということは様々なデータからも実証されています。世界の先進国はそれをいち早くやっております。是非日本も早く海外に追いつけるように取り組んでいただければいい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。ほかにございませんか。

○重黒木委員 連合宮崎の重黒木と申します。

最低賃金が上がると時間の調整をとということは、私どもの組織の中でも聞いているんですけども、今お話があったように、95年ぐらいから片働きとか専業主婦世帯よりも共働き世帯が増えている、逆転をしている状況もありま

すし、総務省の家計構造調査では、複数の労働者がいる世帯の中では、特に配偶者の賃金というか収入も増える傾向にあると私は認識しています。そういった状況がある中で、この制度があるがためにどこかで天井が作られているということは、総体として変えていくべきじゃないかなとは考えていますので、ここで、この審議会の中ではなかなか難しいかと思いますが、社会の中で変えていく、女性はお家で子育てとか家事をしなくちゃいけないから、働く時間が短くて収入も少なくてというようなことではなくて、先ほどもあったように、男性も育休を積極的に取ってくださという流れにもなっているわけですから、ここを少し全体的な部分として考えていく必要があるのではないかなと考えています。以上です。

○有馬会長 ありがとうございます。ちょうどバランスよく使用者も労働者も公益も発言がありました。ほかに御発言はございませんか。

私もちょっと発言をさせていただきますと、行政学が専門なんですけど、政治学が範疇に入るものですから、恐らく税の話は、政府の税調と、あと特に自民党の税調が昔は強かったんですけど、安倍政権から政府が強くなりましたけど、結局、御発言がありましたように、どうしても昭和の時代を引きずっているような役割分担のところ、恐らく自民党の税調なんかは廃止を反対するような立場だと思いますし、子供だけの対策の序を作りたいというときにも、家庭という名称を入れろと言って、そういう圧力もあったという話も聞いていますが、そういう意味では、今の伊達委員の御意見の実現のためには、労働局だけが頑張れといっても限界があるという感じがして、それが政治の場に声が届かないと実際は実現できないのかなと感じがしております。

ほかに御意見等はございませんか。

○伊達委員 実は私も研究室を運営する者としては、そういうテクニシャンを雇う側で、その壁がなくなってしまうと手出ししなきゃいけないものが多くなりという両方のところがあるんですけども、多分それはすごく近視眼的な考え方で、1年先、2年先、3年先、10年先ぐらいは、自分が退職するまでは何とかしてほしいぐらいの、何かそうじゃなくてというところの社会変革を、労働局さん側を通じて強く発信していただけないかなということ意見として言わせていただいたところですので、複数の方から今御意見いただいたところで、政治に対する労働者や雇用主が考える未来の社会というものをどう描くかということについては是非発信していただけないかなと考えておりますので、よろしくお願いします。

○田中労働局長 いろいろと御意見ありがとうございます。なかなか宮崎だけでは非常に難しいですけども、逆に言うと、宮崎から発信ということも大事だろうと思っております。各委員の皆様がいろんな形で活動されている中で、是非

宮崎労働局を入れていただければ、いろんな形で私どもも発信させていただきたい。女性活躍も本当に重要なテーマであると思いますし、あるいは先ほどあった高齢者の問題もそうです。いろんな形で、いろんな場面で発信させていただくことが宮崎労働局としては非常に重要だと考えております。是非いろんな形でお声がけをいただければ、いろんな形で対応させていただきたいと考えております。今後ともよろしくお願い申し上げます。ありがとうございました。

○有馬会長 閉会の時間が近づいております。そのほかに何かございませんか。

○伊達委員 また話が戻るんですけど、ちょっとハラスメントのデータが私すごく気になっておりまして、中小が入ったからだという理由もあるのでしょうか、実はハラスメントが自分のところでどれくらい起こっているか、どのくらいハラスメントの芽があるかということをもとに把握することが重要だというセミナーを受けたことがあります。一番お金がかからずにできるのはアンケート調査です。だけど、どういう内容をやればいいのかというのが分からないかと思うんですけども、厚労省のホームページに「あかるい職場応援団」というページがありまして、そこにはこんなことをやってはいけないよというビデオとかがたくさん載っていて、自由に使っていいということになっています。アンケートもそこにひな形が載っています。私ども大学ですので、企業版につくられたアンケートを全部大学版に変えて2～3年前にやったんですが、結構こういう芽があったのかというところで驚かされたということがあります。「ハラスメントなんて」ということで、県内企業さん、なかなか一步をどうやってやるのか分からないところがあると思うんですけども、是非そういう発信も労働局さん側から企業さんに、すごく簡単ですし、お金もかかりませんので、なるべくこれは早めに自分のところのハラスメントの芽を見つけて摘んでいかなければいけないなと感じたところです。発言が多くなりましたが、よろしく申し上げます。

○田中労働局長 ありがとうございます。12月がちょうどハラスメント撲滅月間でございます。是非今の伊達先生のお話も含めて広く発信させていただきたいと思っております。

○有馬会長 では、本日の審議内容、そして委員の方々からの意見等ございましたので、事務局におかれましても、真摯に受け止めていただきまして、今後、取組を進めていただくようお願いいたします。

では、ちょうど時間となりますので、本日の審議を終了いたします。

なお、審議に関する議事録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。

○三輪監理官 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した。

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っております。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、個人情報の保護に支障を及ぼすおそれはありませんので、宮崎地方労働審議会運営規程第6条の規定により公開とさせていただきます。

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

午後4時58分閉会