

令和3年度第1回
沖縄地方労働審議会
議事録

令和3年11月25日(木)

那覇第2地方合同庁舎1号館
2階共用大会議室



厚生労働省沖縄労働局

司会進行（南雇用環境改善・均等推進室監理官）

皆様、こんにちは。定刻になりましたので、これより令和3年度第1回沖縄地方労働審議会を開会致します。

今回、進行を務めさせていただきます労働局雇用環境・均等室の南と申します。どうぞよろしくお願いたします。

それでは、最初に資料の確認をしたいと思います。お手元の配付資料一覧をご覧ください。上の方から順に読み上げていきますので、ご確認をお願い致します。

まず、「令和3年度第1回沖縄地方労働審議会」と記載されている資料が1つ。中身は次第と委員名簿、運営規程等が入っております。次に、青色のパンフレット、「沖縄労働局労働行政運営のあらまし」が1つとなっております。そして、「令和3年度沖縄労働局労働行政運営方針」が1つ、続きまして、資料1として「沖縄労働行政の重点施策と現状・課題」が1つとなっております。次に、資料2として「新型コロナウイルス感染症に関する沖縄労働局の各種取組の状況」が1つ。資料3として「令和3年度労働行政運営方針重点施策の進捗状況（上半期）」が1つ。次に、資料集といたしまして、資料集1から資料集3の3種類、そして、最低賃金の一覧表のリーフレットが1枚入っております。配布資料は以上となりますが、不足はないでしょうか。なお、資料1から3につきましては、事前に暫定版をお送りしていたところですが、本日の審議会においては、机上の資料を使用しますので、ご了解いただければと思います。

続きまして、委員の皆様をご紹介させていただきます。お手元の方に配付しております委員名簿の順にご紹介しますので、名前を呼ばれた方は、大変恐縮でございますが、ご起立をお願い致します。

それでは公益代表委員からご紹介いたします。

鹿毛理恵委員でございます。

鹿毛委員

お願いします。

司会進行（南雇用環境改善・均等推進室監理官）

続きまして、越野泰成委員でございます。

越野委員

越野です。どうぞよろしくお願いたします。

司会進行（南雇用環境改善・均等推進室監理官）

高田清恵委員につきましては、本日は所用のため欠席となっております。

続きまして、千葉聡史委員でございます。

千葉委員

よろしくお願いたします。

司会進行（南雇用環境改善・均等推進室監理官）

野崎聖子委員でございます。

野崎委員

よろしくお願いいたします。

司会進行（南雇用環境改善・均等推進室監理官）

宮城和宏委員でございます。

宮城委員

よろしくお願いいたします。

司会進行（南雇用環境改善・均等推進室監理官）

続きまして、労働者代表委員をご紹介します。

大嶺克志委員でございます。

大嶺委員

よろしくお願ひします。

司会進行（南雇用環境改善・均等推進室監理官）

大屋尚子委員でございます。

大屋委員

大屋でございます。よろしくお願いいたします。

司会進行（南雇用環境改善・均等推進室監理官）

鎌田健嗣委員でございます。

鎌田委員

鎌田でございます。よろしくお願いいたします。

司会進行（南雇用環境改善・均等推進室監理官）

小濱まゆみ委員でございます。

小濱委員

小濱まゆみと申します。よろしくお願ひします。

司会進行（南雇用環境改善・均等推進室監理官）

才夢乃委員でございます。

才委員

才でございます。よろしくお願いいたします。

司会進行（南雇用環境改善・均等推進室監理官）

棚原初美委員でございます。

棚原委員

棚原と申します。よろしくお願いいたします。

司会進行（南雇用環境改善・均等推進室監理官）

続きまして、使用者代表委員をご紹介します。

大城恵美委員でございます。

大城委員

よろしくお願いいたします。

司会進行（南雇用環境改善・均等推進室監理官）

我謝育則委員でございます。

我謝委員

我謝です。よろしくお願いいたします。

司会進行（南雇用環境改善・均等推進室監理官）

田端一雄委員でございます。

田端委員

田端です。どうぞよろしくお願いいたします。

司会進行（南雇用環境改善・均等推進室監理官）

渡慶次睦子委員でございます。

渡慶次委員

渡慶次です。よろしくお願いいたします。

司会進行（南雇用環境改善・均等推進室監理官）

富原加奈子委員でございます。

富原委員

富原です。よろしくお願いいたします。

司会進行（南雇用環境改善・均等推進室監理官）

福地敦士委員でございます。

福地委員

福地です。よろしくお願いいたします。

司会進行（南雇用環境改善・均等推進室監理官）

福地委員におかれましては、所用のため11時半頃退席させていただきますので、ご了解いただきたいと思ひます。

続きまして、事務局側、労働局の職員をご紹介します。

まずは沖縄労働局長の西川でございます。

西川労働局長

労働局長の西川です。本日はよろしくお願いいたします。

司会進行（南雇用環境改善・均等推進室監理官）

総務部長の向山です。

向山総務部長

向山でございます。よろしくお願いいたします。

司会進行（南雇用環境改善・均等推進室監理官）

雇用環境・均等室の嘉数です。

嘉数雇用環境・均等室長

嘉数です。よろしくお願いいたします。

司会進行（南雇用環境改善・均等推進室監理官）

労働基準部長の仁木です。

仁木労働基準部長

仁木でございます。よろしくお願いいたします。

司会進行（南雇用環境改善・均等推進室監理官）

職業安定部長の大山です。

大山職業安定部長

大山でございます。よろしくお願い致します。

司会進行（南雇用環境改善・均等推進室監理官）

以上、審議会委員と事務局の紹介をさせて頂きました。

引き続き定数報告を致します。

本日の出席者は、公益委員 5 名、労働者代表 6 名、使用者代表委員 6 名、合計 17 名の出席となっております。本会議は、地方労働審議会令第 8 条 1 項におきまして、委員の 3 分の 2 以上、または労働者委員、使用者委員、公営企業を代表する委員の各 3 分の 1 以上の出席が必要となっておりますので、本日の審議会は定数を満たしていることをご報告させていただきます。

それでは、審議に入ります。

審議の議事につきましては、沖縄地方労働審議会運営規程第 4 条 1 項におきまして、会長が議長となり審議することとなっておりますので、越野会長にお願いしたいと思います。

それでは、越野会長よろしくお願い致します。

越野会長

どうもありがとうございます。

皆様、おはようございます。会長の越野です。

それでは、最初に一言挨拶を申し上げます。

ご承知のとおり令和 2 年の初めから続くコロナウイルスの感染拡大は、未だ完全なる終息が見えない中、日本のみならず世界を取り巻く経済環境にも大きな打撃を与えており、厳しい経済環境がなかなか改善されない状況にあるようです。とはいえ一方でワクチンの接種が進み、感染者が少なくなり、緊急事態制限が一旦終了するなど、明るい兆しもあります。個人的なことで恐縮ですが、私の大学のゼミでは学生がグループごとに毎回研究調査報告をしております。その中で先日、コロナ禍で厳しい雇用環境の中で成長が高い分野へ転職する若者が増加しているとの報告がありました。2020年の国内の転職者は対前年比 1 割減だそうですが、若者は過去 10 年で最高になっているということでした。流動性の高い産業は生産性が高いというようなデータもある一方で、それが進むと非正規雇用の増加をもたらし、格差過大につながる可能性も指摘されます。格差過大を抑えつつ新たな経済成長へつなげることがコロナの後の一つの課題になるという報告でした。とはいえまだまだ続く厳しい雇用環境の中で、今後も労働者、求職者の方々のサポートをする各種政策を打ち出していくということが肝要かと思えます。今日の審議が地域の労働者や求職者の方々へのサポートにつながればと思っておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

越野会長

それでは、引き続き西川労働局長からのご挨拶をお願い致します。

西川労働局長

改めまして、沖縄労働局長の西川でございます。

9月14日付で沖縄労働局長として着任致しました。委員の皆様から多方面にわたりご指導、ご鞭撻をいただきながら沖縄の労働行政を推進して参りたいと考えておりますので、何卒よろしくお願い致します。

さて、開会に当たりまして、私から一言ご挨拶申し上げます。

委員の皆様には日頃から労働局、また、地方労働行政の運営につきましてご支援、ご協力を賜りまして厚く御礼を申し上げます。また、本日はご多忙の中ご出席して頂きましたこと、重ねて御礼を申し上げます。

さて、ご承知のとおり、新型コロナウイルス感染症の拡大につきましては、9月の中旬以降、落ち着きを見せているところがございますが、今後冬を迎えるに当たって再びの拡大が懸念されているところがございます。後ほど改めて担当者からご説明させていただきますが、沖縄労働局では新型コロナウイルスの感染症の拡大の影響を受けております事業主様、また労働者の皆様に対しまして、雇用の維持、または再就職の支援等、様々取組を実施してきております。

ただ一方で、労働行政全般に関しましては、やはりコロナの影響で当初の業務計画が十分に実施できていないという部分もございます。

本日の審議会では、沖縄労働局の行政運営方針というものの重点施策の上半期の取組状況について、我々の方からご報告をさせていただき、委員の皆様からご意見を頂戴したいと思っております。

本日の審議会では、皆様方から頂きました忌憚のない御意見、また御指摘頂きまして、今後、下半期の行政運営に反映をしていきたいと思っておりますので、限られた時間ではございますが、どうぞご審議の方、よろしくお願い致します。

越野会長

どうもありがとうございました。

それでは、議事を進行してまいります。議事を進めるに当たって、審議会運営規程第6条第1項により、議事録署名人を2名指名する必要があります。労働者代表の棚原初美委員、使用者代表の田端一雄委員にお願いしたいと思っておりますがよろしいでしょうか。

(「はい」の声)

越野会長

どうもありがとうございます。

それでは、よろしく願いいたします。

それでは、議題に移りたいと思います。

最初の議題、新型コロナウイルス感染症に関する沖縄労働局の各種取組について、事務局から説明をお願い致します。

向山総務部長

総務部長の向山です。

私からは、新型コロナウイルス感染症に関する労働局の取組状況についてご説明を申し上げます。資料は、資料2でございます。

資料の2ページの、1番、特別労働相談窓口の設置ということで、労働局では昨年の2月か

ら新型コロナに関する特別労働相談窓口を設置しており、解雇や休業、あるいは助成金の支給などといった労働相談を実施しているところです。その実績につきましては、この青字で書いてありますとおり、令和3年9月末現在で累計4万7,000余りの相談を受けているところです。

また、大きな2番目、雇用の維持ということで、主に助成金の関係ですけれども、まず(1)番目としては、やはり雇用調整助成金というものがございます。ご存じのとおり雇用調整助成金につきましては、経済上の理由で事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が休業等による休業手当を支払った場合に、その手当の一部を助成するというものです。通常であれば、助成率は、中小企業は3分の2、大企業は2分の1となっておりますが、新型コロナウイルスの特例と致しまして、令和2年度から助成率の引上げ、対象者の拡大をおこなっております。最大で助成率は10分の10、日額につきましても通常8,265円のところを1万5,000円に引き上げるといった措置でございまして、支給実績に関しましては、青字で表示されておりますとおり累計で7万6,000件余りといった状況でございます。

少し飛びますが、(4)番目に休業支援給付金がございます。これは先程の雇用調整助成金の対象が休業手当を支払った事業主となっておりますが、この休業支援金につきましては、休業手当の支払いを受けることができなかった者に対して、労働者の申請によっても受け付けることができる助成金でございます。こちらについては令和2年7月に新設いたしまして、支給件数は2万5,000件余りとなっております。

少し戻りますが、(2)番に産業雇用安定助成金とございます。ただいまの雇用調整助成金、あるいは休業支援金といったものが休業による雇用の維持を目的にしているのに対しまして、この産業雇用安定助成金は事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が在籍型出向によって労働者の雇用を維持するという制度でございまして、出向先と出向元の両方に対して出向に要した経費の一部を助成するというものでございます。これはまだ設置から間もないということから、支給決定件数はまだ出ておりませんが、今後の課題と思っております。

続きまして、3ページにまいります。その他の助成金として、(5)番目の両立支援助成金の育児休業等支援コースがございます。小学校が臨時休校した場合に、小学校にお子さんが通っている場合の保護者に対して有給休暇を与えた場合の助成金であるとか、次の(6)番目の、新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理による休暇取得、母性健康管理措置として休業が必要だという妊娠中の労働者に有給の休暇を与えた場合に助成する制度でございます。

1つ訂正でございますが、(6)番の青字で実績がございますけれども、その192件というのが支給決定件数ですが、こちらの期間が「令和2年」4月1日から同年9月30日までとございますが、「令和3年」の誤りでございます。大変失礼いたしました。

次に大きな3のその他の取組でございますけれども、4ページの(3)で未払賃金立替払制度というものがございます。新型コロナウイルスの影響で経済的損失を受け、事業所が倒産したことにより、賃金が未払いのまま退職するに至った労働者に対して賃金を立替払いする制度となっております。こちらの相談への対応、あるいは周知広報を徹底してきたというところでございます。

さらに少し飛びますが、(7)番、電話による労働相談、電子申請等でございます。

やはり感染防止対策ということで、窓口にいらっしゃることによる3密を避けることが重要になってくるというところで、電話での労働相談であるとか、あるいは電子申請、郵送による届出が可能な手続がかなり増えてきております。4ページの最後のところに例示しておりますが、36協定の届であるとか、労働保険料の申告であるとか、ハローワークの求人申込み、さらには、次の5ページの、雇用調整助成金、先ほどの産業雇用安定助成金につきましても本年6月からオンラインでの申請も受け付けることができるようになったところがございます。

また、5ページの(8)番の職場における感染予防対策ということで、これは厚生労働省の方からも労使団体様に職場における感染症対策の拡充ということで、いろんな注意すべきチェックポイントであるとか、あるいはQ&Aとかといったようなものをお配りし、周知のお願いをしたところがございます。また、沖縄労働局におきましても56の労使関係の団体様に同様の協力依頼を行ったところがございます。

また、(8)番の 番でございますけれども、本年11月19日には「職場における新型コロナウイルス感染症対策セミナー」というものを開催したところがございます。このセミナーにおいては、中部病院の高山先生をお招きして講演をしていただいております。

最後、(9)番の新型コロナウイルスに感染した場合の労災の請求関係でございます。新型コロナウイルスに感染した労働者に関しまして、この労災請求が確実に行われるということが大事なところがございます。例えば集団感染が発生した医療機関において、労働者の感染が疑われる事案を把握したといった場合については、電話などによって請求の勧奨を行っているほか、労災の請求があった場合には、より迅速な決定に努めたというところがございます。

簡単ではございますが、新型コロナウイルス感染症に関する取組の説明は以上でございます。

越野会長

どうもご説明ありがとうございました。

それでは、事務局から「新型コロナ感染症に関する沖縄労働局の各種取組の状況」について説明を頂きましたので、引き続きこの議題に関する質疑応答に移りたいと思います。ご意見、ご質問等がある方は挙手をお願いします。なお、議事録作成等もございますので、発言の際にはお名前を必ずおっしゃって、その後ご発言頂くようお願い致します。

それでは、ご意見、ご質問等よろしくようお願い致します。何かこれに関することでも構いませんので、何かご意見、ご質問等があればお願いしたいと思いますが。

それでは、宮城委員、よろしくようお願い致します。

宮城委員

沖縄国際大学の宮城です。

雇用調整助成金につきましては、今回のコロナにおいて、非常に重要な役割を果たしたと考えておりますけれども、報道等によりますと、他の先進国ではだんだんこれらの雇用調整助成金に当たる制度がどんどん縮小してきているという状況がございます。日本における今後の見通しというのはどうなっているのか、いつまでこれが続くのか、あるいはこういう流れといたしますか、支給についても、他の先進国でどんどん減ってきていますけれども、何か日本ではまだ結構高止まっているというような状況がございます。ちょっとその辺をご教示願います。

大山職業安定部長

職業安定部の大山です。雇用調整助成金に関して日本での今後の運用に関しですが、雇用調整助成金自体は平時の時から企業の経済活動が縮小した時の雇用の維持を支援するという事で、制度自体も基本的なベースとなるものがある中で、令和2年4月、5月と拡充をしてきた訳ですが、今後の方針に関しては、先日、11月19日に厚生労働本省で今後の方針について公表、表明をしております。現行の取扱いについては今のところ12月末まで続けることになっておりますが、年明けの3月までに関しては、まず助成率に関して、今の助成内容、助成率を継続していくことになっておりますが、1日当たりの上限額については、現在1万3,500円が上限になっておりますが、これを1月、2月については1万1,000円に引き下げ、3月は9,000円に引き下げるという方針を示しているところでございます。

一方で、先程とは別に2年前、3年前と比べて売上げが3割以上減少したとか業況が悪化した企業に関しての特例だとか、緊急事態宣言、若しくは、まん延防止が指定されている地域に関しての特例というものがございます。こちらに関しては、現行の日額1万5,000円という上限を3月末まで続けるという方針になっております。

4月以降に関しては、2月の状況を見まして、その時点で4月以降の助成金の内容を公表する方針になっております。

以上でございますが、よろしいでしょうか。

宮城委員

どうもありがとうございます。

越野会長

ほかに何かないでしょうか。

それでは田端委員お願いします。

田端委員

経営者協会常務の田端です。

後半の進捗状況のところ質問しようと思ったのですが、今、雇用調整助成金の話が出たので、少し確認させていただきたいのですが、雇用調整助成金については助成率、今、説明があったように助成上限額の引上げをはじめとした特例措置が講じられていると、それで随時延長されていることと、あと、沖縄労働局がこの資料2の(1)にありますように、申請件数が7万8,000件に対して支給決定件数が7万6,000件ということで、かなり高い支給率、支給手続を速やかに行っていることには感謝を申し上げたいと思います。

特例措置の累計額については、ここでは記述はされていませんが、この間の新聞報道によりますと約570億となっており、また全国では約4兆5,000億ということで、この措置が失業の抑止的效果を大きく果たしているのではないかと考えています。

その一方で、雇用調整助成金の原資であります雇用保険二事業の財源が枯渇しているということで、今後その財源を埋めるために雇用保険料の引上げが検討されているということが報道でありました。今回のコロナ危機というのは、過去の経済危機であるリーマンショックや東日本大震災とは違っており、国、自治体の要請によって休業を余儀なくされているということと、

コロナ禍が長期化しているということを踏まえれば、事業者負担の雇用保険事業のみで賄うことは適当ではないと考えております。事業者はコロナ禍で疲弊をしており、今すぐに雇用保険料を引き上げるといった議論を行う前に、まず国の責任として、雇調金の財源に一般財源を投入することを先に行うことを強く求めたいと思います。これが1点。

続いて、申し訳ないのですが、資料2の2の(2)産業雇用安定助成金について、支給決定率が雇調金に比べると低いように見ているのですけれども、その理由を教えてくださいと思います。

大山職業安定部長

職業安定部の大山でございます。

雇用調整助成金の財源に関して、雇用保険財政が逼迫しているということで、厚生労働本省や霞が関の方で議論を始めるといった報道になっておりますが、詳細については労働局では把握はしておりません。しかし、委員からのご紹介のとおり、そういった動きをしていることは存じ上げておりました。国の責任で一般会計から雇用保険の方に繰入れをするような方針はありますが、それだけでは厳しいので、全額ではなく一部は雇用保険勘定からも支出しなきゃいけないということで、料率についても、今、議論中であることを承知しております。本委員会でこのようなご意見があったということ、本省にも伝えさせていただきます。

産業雇用安定助成金に関しては申し訳ございません。少し雇用調整助成金と違い、支給決定状況がよくないということですが、おっしゃるとおりでございます。かなり産業雇用安定助成金に関しては、雇用調整助成金が企業にそのまま在籍して、基本的に休業手当ということで、支払い額が通常の時よりも若干下がるかもしれませんが、労働条件とかは基本的にはそのままの方が多いのですが、産業雇用安定助成金に関しては、産業雇用安定助成金は別の企業に一時的に出向していただくという形になるので、労働条件とかも含めて審査する部分かなり多くなっておりまして、また、申請に必要な書類も多く、その点からも審査に時間を要しているということと、雇用調整助成金が今回の4波、5波の際に、かなり多くの企業からの申請がありましたので、そちらの方にかなり手が割かれていたということもございます。

11月に入って、雇調金の申請が若干、相談件数も含めて落ち着いてきており、まだまだ高止まりの状況ですが、少し相談も減ってきたということと、申請件数も若干減りだしていることもございますので、産業雇用安定助成金の迅速な支給に向けた体制をきちんと整えてまいります。ご意見ありがとうございました。

越野会長

どうもありがとうございました。

それでは、大体意見も出尽くしたと思いますので、この議題については以上としたいと思います。どうもありがとうございました。

それでは、引き続き2番目の議題に移りたいと思います。

次の議題は、「令和3年度労働行政運営方針重点施策の進捗状況(上半期)」についてです。

それでは、事務局より説明をお願いします。

嘉数雇用環境・均等室長

雇用環境・均等室の嘉数と申します。よろしくお願い致します。

私の方の説明では、お手元にあります水色の「沖縄労働局労働行政運営のあらまし」という、この冊子と、それから資料1と書いてある横表の資料、この2つを使わせていただきます。

まず、この水色のパンフレットですが、令和3年度の沖縄労働局の行政運営方針をPR版という形でコンパクトに簡略化してまとめたものでございます。これを使いまして我々労働行政の施策の展開をPRするために活用している資料でございます。

このあらましの3ページに沖縄労働局の組織図が載っております。本日、初めての委員の方もいらっしゃると思いますので、まず我々、行政はこういう形で分担をしながら展開しているということを確認して頂きたいと思えます。それでは組織図をご覧ください。少し紫っぽい囲みがありまして、雇用環境・均等室というところがございます。私どもの室は、局内の総合的な施策の企画広報のほか、働き方改革の取りまとめ、それから女性の活躍推進、仕事と家庭の両立支援、労働相談対応などを行っております。

4ページを見ていただきますと、ピンク色の囲みの中に働き方改革管理生産性向上推進というものがございます。いわゆる働き方改革の推進ということでございますが、上のほうに働き方改革関連法の概要ということで、(1)(2)(3)とございます。これが働き方改革の指標3本の矢、柱みたいなものが記載されております。こちらの関連法につきましては、随時、法律が施行されておまして、(3)のいわゆる同一労働同一賃金、中小企業への適用につきましては、今年度4月1日より適用ということになっております。一部猶予措置を除いて施行されておりますので、現在、法令の遵守につきまして行政指導を展開しているという段階でございます。こちらのページ、働き方改革の主な要点ということになっております。

次に、資料1の34ページをご覧ください。沖縄労働局における働き方改革の推進というところがございます。こちらが今、我々が取り組んでいる主なメニューということになります。左側の四角囲みのほうが労働局で展開している施策ということになります。

この中で、四角の2番目に働き方改革推進支援センターがございまして、全般的な働き方改革の周知であるとか相談、これをセンターのほうに委託して、連携して今対応しているというところがございます。

右の四角囲みでございましてけれども、関係機関との連携した支援ということで、働き方改革・生産性向上推進協議会を各機関と連携して組織を立ち上げております。今年度は残念ながら緊急事態宣言ということで、会議につきましては7月に予定していましたが、書面会議ということになりました。こちらの中段の方にありますとおり、中小企業等が多くの支援策を活用できるようというところがあります。いろんな支援メニューがございましてけれども、コロナの関係でいろいろな施策が目まぐるしくバージョンを変えており、追加支援ということで、いろんなメニューが追加されていますので、紙ベースでというよりはウェブ上で最新情報を共有していこうということで、特設サイトを立ち上げております。ここで随時バージョンを変えていくことで、スムーズに周知を行い、施策を訴えていこうというところで、現在も展開しているというところがございます。

それから、このページにはございませんが、働き方改革のメニューの一つで当室が特に重点

としております女性活躍推進ということでございます。女性活躍推進についての優良企業について認定を行っております「えるぼし認定」というものがございます。今年上半期で4件の認定となりましたけれども、コロナ禍という中で、この4件という件数は少ないながらも、九州の中ではトップということで、非常にその周知にも今後力を入れていこうということでございます。

また、子育て企業サポートの「くるみん認定」でございますけれども、こちらについては今年度2件という状況でございます。県内の企業の皆様に子育てサポート、女性の活躍推進を牽引していただくために、今後ともさらなる周知を図っていきたいということでございます。

それから、ここからは今後の課題ということになります。資料は用意しておりませんが、よく報道等でご承知かと思いますが、男性の育児休業ということで、育児・介護休業法の改正がございまして。来年の4月から、4月、10月、令和5年の4月ということで、3段階で法改正が進んでいきます。いわゆる男性の育児休業の取得についての義務化、男女とも仕事と育児を両立できるように、厚労省では「産後パパ育休制度」というキーワードで広報していきましても、それが創設されます。これにつきましては、まだ、報道等でしか周知がされておられないので、来年度以降、説明会を順次開催して、企業の皆様に案内をしていく予定になっております。

それから、当室は職場における労働相談の総合窓口がございまして、相談内容でいわゆるパワハラですね、パワハラの関係の相談が非常に多くなっており、半分近くパワハラの相談という状況になっております。12月はハラスメント防止の強化月間ということで、全国的に防止の運動を行っておりますけれども、この改正法で、パワーハラスメントの防止措置につきましても、今、大企業が適用にされておりますが、来年の4月には中小企業もパワハラ防止につきましても措置義務を講じてまいります。いわゆる相談窓口であるとか、その対策の推進について、社内で周知する必要がありますが、そういう義務化についても併せて説明会の中で周知を図っていきたく思っております。

最後に、コロナ対策の関係で、先ほども説明の中にもありましたけれども、当室が運営している助成金の中で、保護者がコロナの関係で仕事を休まざるを得なかった場合に、その事業所が特別休暇を与えますという場合に助成金を支給するという制度がございまして。沖縄県の場合、6月に全国とは別に小学校等の休校がございました。休校があった関係で、夏場に申請件数が急増いたしました。一時期、全国一という申請件数となりましたが、その後も夏期休暇が延長されたこともあり、9月まで学校休校という状況が続きましたので、その助成金の対応について、今は最優先課題ということで取り組んでいるところです。

当室の施策の展開につきましては以上のとおりでございますが、今後ともご支援のほうよろしくお願いいたします。私の説明は以上です。

仁木労働基準部長

続きまして、労働基準部長の仁木でございます。

労働基準部では、労働者の労働条件の確保、労働者の安全衛生対策、最低賃金の関係、労働者の方が怪我された際の労災補償などを所管している部署でございます。

本日の説明資料としましては、資料1と資料3、資料集2と本日お配りした緑色の最低賃金などのリーフレットとなります。資料1を中心に説明させていただきまして、あと補足事項で資料3、資料集などを活用させていただければと思います。

まず、資料1の15ページ目をご覧ください。昨年1年間の事業所に対する労働条件がどうなっているかを監督指導した実施状況となっております。左の折れ線グラフが全国と沖縄の違反率を経年変化で示しているものでございまして、上の青色が沖縄、下の点線が全国となっております。令和2年度を見ますと、全国が69.1%、沖縄ですと78.5%ということで、何かしらの違反率が全国平均よりも9ポイント、10ポイントくらい高い状況となっております。

右側の業種別の違反率を見ますと、これも青が沖縄で、赤色が全国となっておりますが、多くの業種で全国平均よりも高くなっております。そういう中で沖縄の場合ですと製造業、保健衛生業、建設業の順で違反率が高くなっております。

違反の内訳については、ここには掲載していませんが、労働基準法ですと1日8時間週、週40時間の法定労働時間というものがあるのですが、この時間を超えて残業等をさせる場合は、いわゆる36協定とか、その様なものを届け出る必要がありますが、その様な届出がされずに残業がなされていたりとか、その様な労働時間の関係の違反でありましたり、あと、残業等をした場合は割増し賃金を支払う必要があるのですが、そういうことを知らない違反であったり、労働者の健康診断、例えば1年に1回は実施する必要があるのですが、そのような健康診断に関する違反、こういったものが高いという内訳になっております。

これに対して本年度の対策、どのようなことを行ってきたと申しますと、資料1の35ページ目をご覧ください。真ん中から下に沖縄労働局の主な取組支援というところがございまして、まず1つ目の四角のところですが、長時間労働の是正に向けた監督指導ということで、例えば時間外労働など、休日労働時間数が1か月当たり80時間を超えていると考えられる事業場でしたり、また、過労死などに関する労災請求が行われた事業場に対しましては、必ず監督指導を実施しているところです。これは1年中通して実施しております。2番目の四角のところ、これは新型コロナの関係で出ていましたので割愛させていただきまして、3つ目の四角のところがございます、過労死防止対策の推進ということでございまして、今月は過労死等防止啓発月間、また過重労働解消キャンペーン月間となっております。特に今月、長時間労働の是正に向けた監督指導、重点監督を実施しているところでございます。

一方で、そこに書いてある過労死等防止対策シンポジウム、これは全国47都道府県で開催されているのですが、沖縄の場合ですと、資料集2の参考資料2、5ページ目となりますが、12月8日、来月、過労死等防止のシンポジウムを開催する予定になっております。ここ毎年12月に沖縄では開催していますが、今年は特には教員である旦那さんを過労死で亡くされた方の基調講演などを行う予定にしております。まだ座席に余裕がございますので、もしお時間があるようでしたら、そのシンポジウムにもご参加いただくとありがたいなと思っております。

また資料1の35ページの上の方に戻っていただきまして、このような形で過労死等防止対策の推進を行っているというところでございます。

あと、4つ目の四角のところですが、中小企業・小規模事業場へ配慮したきめ細やかな対応

ということで、法令遵守が守られていないというのは中小規模の事業場が少し割合的に高いということで、現在、こういった中小規模の事業場に対してしっかり法令を遵守してもらうための周知、指導をしっかりと行っているところです。ただ、新型コロナ禍で非常に大きな影響を受けている中小事業場ですので、そういった新型コロナの影響を加味した上で、しっかり懇切丁寧に相談支援等を実施させていただいているという状況でございます、これは下半期も引き続きしっかりそういった取組を実施していきたいと考えております。

最後、5つ目のところですが、企業トップの意識改革、年次有給休暇の取得等の促進ということで、働き方改革の一つとしまして、やはり年次有給休暇の取得率、これの取得を促進していくのも非常に重要ということで、10月に年次有給休暇取得月間ということで、年次有給休暇の取得の促進を進めているところです。10月に限らず、この新しい働き方、休み方を進めていただくために、引き続き年次有給休暇の取得促進、こういったものも監督指導を通じてしっかり周知・広報していきたいと考えております。

続きまして、資料1の16ページ、17ページ目をご覧くださいと思います。先ほどの説明は労働条件確保の関係でしたが、続きましては沖縄県の最低賃金の関係でございます。毎年、最低賃金の改定をさせていただいております、16ページ目でございますが、令和3年度は前年度から28円引上げ時間額820円という形で改正が決定しており、10月8日から改定の効力が発効しているという状況でございます。

その下の17ページ目、一方で特定産業別の最低賃金というものもございまして、沖縄の場合、新聞業のみが今年度改定されまして、17ページの一番上のところでございますが、最低賃金額の853円に改定されておりまして、これが今月の11月12日から効力が発効しているところでございます。これにつきましては、改定された最低賃金をしっかり守っていただくこと、あと、しっかり知って頂けるということで、緑色のリーフレット、こちら最低賃金のリーフレットになっておりますけれども、こういったものを活用しながらしっかり県内の事業者、労働者の方々へ周知を引き続き行っていきたいと思っております。

また、本年度のこの最低賃金の改定の審議に関しまして、本日まで出席いただいております田端委員、また、鎌田委員にも最低賃金の審議会の委員としてご参画していただきまして、慎重かつ真摯にご審議していただきました。改めて、この場を借りまして厚く御礼を申し上げます。

続きまして、資料の18ページ目、19ページ目をご覧くださいと思います。労働者の安全衛生関係のところでございます。18ページ目の労働災害、死亡災害の発生状況の県内推移ということで、死亡災害というものはあってはならないものでございますけれども、残念ながら毎年死亡災害は発生しているという状況でございます。一番右のところ、令和3年9月末現在で既に昨年と同じ人数の9人の方の尊い命が失われているという状況になっております。

続きまして、19ページ目、これは休業4日以上労働災害の推移、こちら死亡災害同様、本来であれば1件も発生させるべきものではないものではございますが、やはり多く発生しております。ここ20年あたりから見ただけならばと思いますが、少し右肩上がりに上がっているという状況でございます、一番右側のところ、令和3年9月末現在でございますが、1,009名の方が休業4日以上労働災害が発生しているということになります。ちなみにこれ

が前年同期よりもさらに増えているという状況になっております。

続きまして、23ページをご覧くださいなのですが、労働者の健康確保対策に関するものでございます。健康診断の有所見率の推移ということで、一番右側の所に令和2年の有所見率があり、沖縄が一番上にございますが、69.5%ということで、この有所見率で健康診断の項目で何かしらのいわゆる所見があったもの、その割合という形になります。69.5%ということで、もう10人中7人ぐらいが何かしらの有所見率を有しているということになります。残念ながらこれは10年連続、沖縄が全国最下位という状況になっているところでございます。

続きまして、25ページ目をご覧くださいなのですが、これは有所見率の改善対策の一つにもつながるものでもあるのですが、事業所内で健康づくりを積極的に推進してもらうことを事業者に宣言してもらう、「沖縄健康経営宣言」というものに取り組んでいるのですけれども、2022年まで500以上にするという目標の下、今、10月末時点ですが、308の事業所に宣言を出していただいているという状況でございます。

そういった安全と健康に関する対策についてどのようなことをしているかと申しますと、36ページ目をご覧くださいなのですが、こちらに沖縄の主な取組ということで、1つ目は死亡災害撲滅を目指した対策の推進ということで、やはり最近の死亡災害は建設業が多いという状況でございます。建設業で特に足場からの墜落・転落による死亡災害、重篤な災害が起きることと、そういった墜落・転落防止対策を進めるといふことに力を入れさせていただいているところでございます。あと、墜落防止用の器具、いわゆるハーネスというものがございませけれども、これも原則使用という形になっておりますので、こういったものをちゃんと着用して建設現場で勤務してもらうように、そういった指導等を行っているところでございます。

1つ目は、沖縄労働局、あと沖縄県の関係団体、行政機関と連携しまして、沖縄県建設業セーフワーク運動というものを展開しております。こういったものを引き続き展開しながら死亡災害の撲滅を目指して取組を進めていきたいというふうに考えております。

2つ目ですが、労働災害の現象が見られない業種への対応ということでございます。沖縄の場合、最近ですと、製造業、建設業、あと第3次産業、この辺の労働災害が多いという状況になっております。業種別ではないのですが、例えば年齢別に見ますと、やはり高齢者の働く方々の割合が高くなってきていることもございまして、高齢者の労働災害も多くなっております。また、高齢者の方の割合が多いのですが、その中でも転倒災害が多くなっているということもございまして、転倒災害防止対策、あと、高齢者用の労働災害防止、いわゆるエイジフレンドリーガイドラインというものをしっかり周知しながら災害防止対策を引き続きやっていってほしいと考えております。

3つ目の健康確保対策のところでございます。先ほど有所見率が沖縄県10年連続全国最下位というところでご説明しましたけれども、これはまず職場の健康診断の実施をしっかりと実施していただくと、あと有所見となった方に対して、しっかりと医師の所見を頂いて、医師の所見に基づく措置が必要であれば、しっかり、その事業場の方に指導措置の徹底をしていただく、そういったことをしっかり指導と周知をしていきたいと考えております。また、先ほどもご説明しました「うちなー健康経営宣言」の事業所数、こういった参加事業所数を増加させることに

よって、県内の機運の醸成を図ってまいりたいと考えております。

この健康確保対策でもう一つだけ追加でご説明させていただきます。資料3の14ページ目をご覧ください。14ページ目の右側の下から5行目、6行目あたりのところで、有所見率改善に向けた取組の推進というところがございます。我々は労働者、働く方の健康確保対策を所管しているのですけれども、やはりこの有所見率の改善に対する、いわゆる労働者以外の県民全体で健康管理全般に取り組んでいく必要があるということがございますので、この沖縄県と沖縄県医師会、全国健康保険協会沖縄県支部、沖縄県産業保健支援センターと3月に協定書を結びまして、その関係機関でしっかり、県全体で健康確保対策に取り組んでいるところがございます。

その一つとしまして、9月に職場の健康診断実施強化月間がございまして、この関係機関連名で関係団体に対しまして、健康診断の実施であったり、実施の措置の徹底についてであったり、そういった要請をさせていただいたところがございます。

主な私からの説明は以上でございます。よろしくお願いいたします。

大山職業安定部長

続きまして、職業安定行政に関しまして、職業安定部長の大山からご説明させていただきます。資料に関しては、「資料1」と「資料集3」を使いましてご説明させていただきます。

先ほど総務部長から新型コロナ対策に関して説明を申し上げましたので、新型コロナ対策以外の沖縄労働局管内の中長期的な課題に関する取組状況をご説明させていただきます。

まず、「資料1」の県内の雇用の状況について簡単にご説明させていただきます。それから個々の取組についてご説明させていただきます。

「資料1」の2ページ目、人口の推移というところですが、こちらについては昨年も説明させていただきましたが、新任の委員もいらっしゃいますので、簡単に県内の状況をご説明させていただいたうえで、取組についてお話しさせていただきます。グラフが1980年から2045年までの国勢調査、2020年以降は国立社会保障・人口問題研究所の推計となっています。国勢調査については2020年に調査がありましたが、まだ詳細な結果については公表されておりませんので、2017年の調査からの推計での説明となります。

2020年のところの棒グラフのところの青色のところが生産年齢人口です、15歳から65歳の層になっております。ここを見ていただきますと、2017年から2020年でこの層のところは89万人から88万人ということで、常に生産年齢人口は減少局面で推計されておりまして、5年ごとの推計でどんどん減っていき、逆に65歳以上の高齢者層は増えていくと。若年層、14歳以下の子供たちといったところも少しずつ減っていくというような推計がされているところがございます。全国と比べれば高齢化はまだまだ、2030年までは人口自体が増えているということがございますけれども、高齢化は進んでいるということございまして、沖縄県の手不足だとか、こういった状況も踏まえまして、上のコメント欄の矢印のところになりますが、65歳以上の高齢者の方、女性、障害者の方が安心して働ける環境を整備していく必要があるということと、その下の矢印の、これはもう沖縄県の従来から大きな課題とされているテーマとされている問題ですが、若年者が減少していくということもありますし、この後説明しますけれども、非

正規の割合が高いとか離職率が高いということから、若年者の採用後の対応と人材育成、定着促進が必要であるということが確認できるグラフになっています。

次に移りまして、資料3ページ目に関しては有効求人倍率の最近10年間の推移です。ここで有効求人倍率の求人数は就業地別、つまり働く場所が沖縄となっている、つまり、東京のハローワークで受理した求人でも働く場所が沖縄であれば、ここに求人数としてはカウントされることになっておりまして、これは年度ではなく暦のグラフになっておりますが、令和元年までは有効求人倍率は改善傾向で推移していたわけですけれども、令和2年は、ご承知のとおり新型コロナウイルス感染症の影響で0.44ポイント低下したということでございます。

一番悪かった時期が今年の夏とか、その後の第3波が来た時、令和2年12月段階だと0.74倍という状況でございました。今現在は0.8倍という状況で、やや改善されていますが、大きく改善されたということではなく、0.8倍の前後で推移している状況です。現在、感染の状況が収束し落ち着いてきていますので、今後、求人がさらに増えてくれればと思っているところでございます。

次の4ページ目が正社員の有効求人倍率の推移、これも平成25年からの推移になっておりますけれども、こちらに関しても黒の折れ線グラフが沖縄県内の正社員の有効求人倍率を示しておりますが、これも令和元年までは改善してきたものの、令和2年に下降しているのですが、全国は赤で、ここの正社員有効求人倍率は全国の方が高い訳でございますけれども、令和2年の下がり方というのが全国と比べるとやや緩やかな感じということで、沖縄県内で事業主の方々が正社員の求人に関しては、苦しい状況でございますけれども、一定数出していただいているという状況でございます。

続きまして、5ページ目に関しては、年齢階級別完全失業率ということで、ここ見ていただきたいのは、グラフの上段の左側の棒グラフ、15歳から29歳の完全失業率でございます。青色の棒グラフが沖縄5.9%で、オレンジのほうが全国4.4%、その差が1.5%あるということです。これを見ていただいて特徴的なのは、15歳、29歳で差が結構ある一方で、30歳以降になると差がそれほどなくなっていくという状況でございます。完全失業率というのはその月に全く仕事をしていないという状況でございますので、1週間でも仕事をすれば完全失業者数からは外れていくことになるのですが、若い方で1か月以上の離職期間がある方が多いということになっております。一方、30代以上になると世帯とかを持っているということもあり、1か月以上離職するというような状況は少なくなっているのかなと見てとれるかと思えます。

続きまして、6ページ目が新規学卒者、高校、大学の就職内定率・離職率の状況でございます。こちらの表の赤い色の字が沖縄を示していますが、ここで見ていただきたいのは特に高卒のところ全国との差があるということで、まず高卒に注目していただきたいのですけれども、高卒に関しては沖縄97.2%ということで、5年前の28年3月卒業生は92.5%ということでしたので、4.7ポイント上昇はしているということで、年々全国の数字に近づいているかなという状況でございます。

また一方、下段の表の就職後3年以内の離職率というところについてですが、こちらは高校生が特に差が出ているのですが、沖縄53.2%に対して全国39.5%ということで、13.7ポイントの

差がございまして、ここの表にないのですが、特に1年目の離職率に関して、全国との差が大きいということで、1年目に辞めた生徒の話聞く限りでは、仕事の内容が合わなかったというような意見が多いとハローワークの担当者から聞いているところございまして、沖縄の生徒さんの特徴として、就職活動を始める時期が少し遅いというところございまして、それで年末、年明けに駆け込み的に仕事に就いて、やはり合わないということで1年以内に離職されてしまうというふうに考えているところございまして。

続きまして、7ページの上のところは非正規労働者の割合というところで、この上段の表の一番右の赤枠で囲っている所ですが、非正規労働者の割合が、完全失業率もそうなのですが、若年者のところで全国と11.5ポイントの差があるという状況になっています。

資料の8ページ目は、高年齢者の雇用状況、高年齢者雇用確保措置の状況で、雇用確保措置を導入している、実施している企業の状況の推移を折れ線グラフで表しているものでございまして、一番上の青い折れ線グラフが高年齢者雇用確保措置ということで、65歳までの定年引上げか、希望者全員の65歳までの継続雇用制度の導入、もしくは定年制の廃止をされている企業の割合ということでございまして、99.7%ということで、率が上がってきているという状況でございます。残りの0.3%に関しましても、これは令和2年6月1日の状況ですが、昨年度末、今年の3月までには、この残りの0.3%の企業さんも雇用確保措置を導入していただいたという状況になっております。

続きまして、資料9ページに関しては、障害者の雇用状況を表しているところございまして。

障害者の雇用の状況に関しては、沖縄はかなり進んでいるところございまして、令和2年の障害者雇用率2.74%ということで、全国平均が2.15%となっておりますので、かなり上回っております。また、オレンジ色の棒グラフは障害者の雇用者数を表していますが、これも、減ることなく年々増えているところございまして、雇用率に関しては2.74%ということで、全国2番目ということになってございまして、令和3年度は精査中でございますけれども、令和2年以上の雇用率になりそうだと見込んでおります。

続きまして、資料の13ページのハロートレーニングについてですが、訓練自体を無料で受けられるという制度で、沖縄県の方で行っている訓練でございますけれども、種類としては1番の公共職業訓練（離職者訓練）と2番の求職者支援制度における職業訓練とがございまして、1番の公共職業訓練に関しては、雇用保険に入っていた方が離職されて、雇用保険の受給資格を得た方を対象にしている訓練でございます。2番についてはそれ以外の方で、そもそも雇用保険に加入していなかった方や、週の所定労働時間が20時間未満で雇用保険に加入できない方、若しくは雇用保険の失業手当を受けていたが、その受給資格期間を過ぎてしまったというような方に関しては、2番の求職者支援制度の対象になってくることになるのですが、公共職業訓練に関しては独法の高齢・障害・求職者雇用支援機構が行っているものと沖縄県の訓練施設で行っている訓練がございまして、このような受講者、就職率といった状況になっているところでございます。

公共職業訓練、上段1番に関しては、就職率も目標値を上回っている状況ございまして、求職者支援制度については、こちらに関しては実践コースの目標就職率を63%と設定していた

ところですが、現時点で61%ということになっておりますので、ハローワークでの訓練生に対する就職支援というものをさらに力を入れていきたいと考えているところでございます。

こういった状況を踏まえまして、沖縄労働局としての雇用、職業安定行政の取組でございますけれども、30ページに沖縄労働局における雇用対策・支援とございまして、大きく8本の柱という形で記載をさせていただいているところでございます。

1番、これは若年者に対する就労支援ということで、この部分が労働局における雇用においては一番力を入れていかないといけないというところだと考えているところでございますけれども、こちらに関して、まずは新規学卒の関係としまして、1番の矢印の2番目のところで、今年の5月19日に沖縄県知事、今回は副知事に出席いただきましたけれども、沖縄教育長、沖縄総合事務局長、沖縄労働局長の経済団体9団体にご出席いただきまして、今年度卒業の高校生、学生に向けての求人確保に関するお願いをさせていただいており、求人を今年も頂いているという状況でございます。高校生に対する支援については、大学に関しては、大学にハローワークの職員が出張相談をしたり、ハローワークでも各種セミナーを実施していたりということと、新規高卒者に関しては、基本的にはこの時期は学校に出かけていって進路指導の先生と打合せをしながら必要な就職ガイダンスだとかセミナーを行ってきたというところでございます。上半期はそういった状況でございます。そのほか下から3つ目の矢印のところは、積極的求人開拓のため、求人提出意向調査を行いとあるのですけれども、これに関しては7月に、まだコロナが続いている状況ではございましたけれども、事業主向けのアンケート調査を実施させていただきまして、一般の求人もそうですし、学生向けの求人について検討されているかというところのアンケートを取らせていただきまして、ちょっと検討中ですということに関しては、ハローワークからご連絡させていただいて、こういった支援をしますよとかいったところも含めてご案内させていただいて、求人を頂いているところでございます。ちなみに新規学卒求人は157人、一般求人は594人の求人を頂いたところでございます。

次の右側の2番の就職氷河期世代活躍支援プランの実施ということで、こちらに関しては、バブル崩壊後のいわゆる就職氷河期の方々が正社員を希望していたのですが、なかなか本人の努力でどうにもならないという事態もございまして、その方々が今、40代、50代というところになっておりまして、このような方に対し正社員就職の支援をしようという取組でございます。こちらに関して、下から4のところでは就職氷河期世代活躍支援都道府県プラットフォームというのを、こちら行政と公使、支援機関で構成するプラットフォームを作っておりまして、こちらの方でいろいろな各機関の活動状況の説明や、連携を進めていくという取組をしている訳でございますけれども、プラットフォームの運営に必要な予算を本省のから頂いておりまして、その予算を活用しまして、お笑い芸人の「こきざみインディアン」に出演して頂きまして、氷河期世代の方を採用して頂いた事業主だとか、実際に就職した方の声だとか、ハロートレーニングの訓練受講生の声なども紹介して、正社員就職への意欲喚起というところを行っているところでございます。そのほか、下から2番目のところでは職場実習・体験受入れというところで、事業主も本人もなかなかちょっと一歩踏み出せないという場合は、実際の雇用の前の体験事業というところも行っているところでございます。

続きまして、高齢者のところは、先ほど資料1のデータ集でご説明させていただいておりますが、そういった継続雇用を希望する高齢者の雇用確保措置を図っていくとともに、矢印の1つ目のところは、沖縄にはハローワーク5つ、北部、中部、南部と宮古、八重山にそれぞれ1か所あるのですけれども、本島の3所には生涯現役支援窓口という専門の職員を置いているハローワークがございまして、そこで個別支援だとか、求人についてもその人に合った求人をハローワークの担当者が一緒に見ながら、開拓しながらやっているというような取組を行っているところです。また、継続してある企業で残るといっ方じゃなくて、転職、再就職を考えている方に関しても、こういった生涯現役支援窓口だとか、その他のハローワークにおいても支援しているところでございます。

4番に関しては、安定行政で特に担当しているところと致しまして、黒丸の4つ目のグジョブセンターおきなわのマザーズコーナー等における子育て中の求職者に対する就職支援の実施というところでございます。こちらは今回ちょっと資料をつけてはいなくて申し訳ないのですが、このぐらいの名刺サイズのマザーズコーナーの簡単な内容の紹介と、沖縄労働局ホームページにアクセスできるQRコードを表示した、こういった名刺サイズのご案内のものを児童館だとかに33か所、あと各市町村のこども園だとかに送っているところでございます。その効果もあつたかもしれませんが、昨年、支援対象者数が266人だったところ、66人プラスの332人になっているところでございます。

障害者の活躍推進に関しては、先ほどご説明しましたとおり、沖縄ではかなり進んでいるところということでございまして、外国人に関しては、32ページの右側の外国人に関しての支援としましては、矢印の上から3番目ですが、今年の7月に福岡出入国在留管理局と広域財団法人沖縄県国際交流・人材育成財団とパートナーシップ協定を結びまして、外国人の方が相談に来たときに必要な案内をできるように、円滑な案内をできるようにすることを目的とした協定を結んでおります。

次のページに関しては、生活保護受給者の方の就労支援というものを、矢印の上から2つ目のところでございますけれども、関係機関と協議会を結んで、そこで情報交換だとか円滑な支援対象者の誘導だとかの連携方法について、毎年相談をして実施しているところでございまして、右側の8番の人材確保支援のところに関しては、助成金だとかを活用していただきまして、雇用管理制度、いろんな各種制度を導入していただき、魅力ある職場づくりを推進していただき、人材確保の支援を行っているだとか、業界団体と連携した業界セミナーをハローワークの中で行っておりまして、これはコロナ禍の中で対面だけじゃ難しいので、オンライン開催も含めて実施しているところでございます。

資料3について、少し時間がありませんので、資料ということのご案内という形になるのですが、令和2年度のハローワークのマッチング機能に関する評価・改善の取組についてというところでございますけれども、事前にハローワークの就職件数とか求人充足数だとか、また、雇用保険の受給中の方の早期再就職に関して目標を立てて、それに対して各種取組を行っているところですが、その達成状況を全国のハローワークを評価するというところでございますけれども、令和2年度については資料の4ページ目のところで、目標はコロナ前の年明けからかけて本省と調

整しながら目標を立てた訳ですけれども、この後、コロナが拡大しまして、この目標に関しては、なかなか達成だとか評価というのは難しくなってきたということもございまして、参考値という位置づけになっておりますけれども、目標値に近づけるように各八ローワークで取り組んできたところでございます。

少し戻りますが、令和2年度については、総合評価ということで、3ページのところで、県内の八ローワークの評価が出ておりまして、管内の八ローワーク全てが、上から2番目のやや高くして良好な成果というところの位置づけになっております。ちなみに昨年度は、宮古と八重山が非常に良好な成果というところだったのですが、今回は離島の八ローワークもコロナの影響を受けたこともあり、やや高くして良好な成果という状況になったところでございます。安定行政に関する説明については以上となります。

向山総務部長

続きまして、総務部長の向山でございます。

私が使うのは資料3、令和3年度の行政運営方針・重点施策の進捗状況（上半期）を使ってご説明します。17ページと18ページで、労働保険適用徴収業務の適正な運営という事項でございます。

労働保険制度、ご承知のとおりだと思いますが、雇用保険や労災保険の給付のみならず、雇用対策であるとか、労災の防止対策といったような国の政策にも使われるというものですので、この労働保険の徴収というものは非常に重要な業務、また、費用負担の公平性という観点からも、しっかりと進めていかなければいけないというものでございます。この労働保険適用徴収の重点事項としましては、大きく2つでございます。17ページの第4、1の(1)にありますように労働保険の未手続事業の一掃対策、これが1つ。それからもう一つが18ページ、(2)の電子申請の利用促進というところでございます。

1つ目の労働保険の未手続事業の一掃ということでございます。これは、労働保険に加入していない、本来加入すべきものですが、加入していないという事業場に対して加入するようにしっかり促進、未手続の一掃対策を行うというものでございます。具体的には、ホームページの広報、あるいは地方自治体や、あるいは事業主団体の力もお借りしながら、また連携して加入の勧奨をしているところでございます。さらには、実際に加入しているけれども、まだ保険料を納められていないというところに関しましては、その収納の促進というものも図っております。実績でございますが、17ページにございます未手続の事業場、今年度、新規で把握したのが9月末現在で382の事業場でございます。これは例年並みでございましたが、そこに対しまして、加入の成立の指導をした件数が318の事業場、あるいは新規に成立した、実際に成立したのが174の事業場ということで、昨年度に比べてやや低くなってございますが、これはやはり今年度4月以降、今年度上半期、ずっと緊急事態宣言が発令をされていたということで、我々も外に出る行政活動がかなり制限をされておりましたので、そういった影響もあって、加入手続の指導であるとか、あるいは実際に成立した件数というものが昨年度よりは落ちているところではございますが、今年度下半期、また来年度に向けてしっかりやっていきたいと思っております。

それから2番目、18ページですが、電子申請の利用促進ということでございます。これ先ほどコロナ対策のところでもご説明をいたしました、いわゆる密を避けるという意味で、コロナ対策にも資するという、この電子申請というものはしっかり促進をしていきたいと思っております。また、昨今のデジタル化の推進という意味でも、この電子申請の促進というものは積極的に実施していくものだと思っております。実際の実績でございますが、18ページでございますとあり、今年度は上半期で1万2,000件の電子申請件数が上がっております。これ昨年の同時期で8,800件でございましたので、1.5倍になっているという状況でございます。今後も引き続き進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ございます。

越野会長

どうもご説明ありがとうございました。ただいま事務局から議題2つ目の令和3年度重点施策事項に係る進捗状況(上半期)について説明をいただきました。引き続き質疑、応答に移りたいと思います。ご意見、ご質問のある方は挙手をお願いします。また、先ほど言いましたように、議事録作成もありますので、お名前を必ずおっしゃってください。

それでは、鎌田委員、よろしくをお願いします。

鎌田委員

U A ゼンセンの鎌田と申します。よろしくお願ひいたします。労働者代表者でございます。

仁木部長、すみません。1点だけお伺ひさせていただきます。

資料1、ちょっと聞き漏れていたら大変恐縮ですが、資料1の15ページの定期監督等の業種別違反率という棒グラフがありまして、これで見させていただくと、運輸・交通業だけがいい意味での異常値が出ているように見受けられるのですが、何か特別な取組だとかがあるのか、あるいは使用者側の方、労働者側の方に対しての何らかのアプローチをしていったのか、その業種としての取組を他の産業に波及できるようなものがあれば教えていただきたいなと思っております。以上でございます。

仁木労働基準部長

ご質問ありがとうございます。

運輸・交通業の違反率が低いと。これは正直いって、一概にこれが低いということについて明確な理由は分かっておりません。ただ、やはり働き方改革の中でも運輸業は、全国的にもドライバーの長時間労働の問題がクローズアップされておりまして、当局としましては、トラック協会をはじめとした関係団体に対しまして、綿密に、いろいろ今年度はこういった対策をして、労働災害防止対策も含めて、こういうふうに取り組んでいきたいと思いますとか、事業場や会員団体に対する説明会でしたり、総合事務局と当局、労使団体が集まるトラック協議会みたいなものを作っておりまして、その中でも働き方改革含め、どういうふうに進めていこうかという会議を定例的に開催しておりますので、そういった取組なども含めると、会員の事業場の皆様の自主的な労働条件確保対策や労働災害防止対策に対する意識がもしかしたら高いのかもしれないです。

すみません、ちょっと推測論になってしまうのですが、そういった取組はさせていただいて

いるという状況でございます。

鎌田委員

ありがとうございます。

越野会長

それじゃ、富原委員、お願いします。

富原委員

経営協女性リーダー部会の富原でございます。

女性リーダー部会というのは、全国では経営者の女性の会が沢山あるのですが、その中でも珍しい、経営者ではなくて中堅女子社員の会というところで、おかげさまで25周年を迎えております。振り返ると、最初、集まっても交換する名刺を持っていなかったのですね、女性は名刺を持たないので。そういうところから25年たって、リストを見ますと、かなり各社にも役職者がいろいろ入ってきまして、もう本当に労働局の皆様、あるいは企業の皆様、いろんな形で努力した結果、環境もこういう形になってきたのかなということで、本当に感謝しているところです。

ただ、ここに来まして、何ていうのでしょうか、いろんなことを改善していくためには、実は意思決定の場面まで女性がいないと、なかなか提案してもそれが通らないとか、やはり最終のところ、どの場面にも同じように女性がいるということが大事なのかなと。各企業の中でも「管理職増やしたよ〜」、「いいね〜」みたいなことはあるのかもしれませんが、実はその上の経営者の段階とか、そこまで入っていくことでいろんなことが改善できるのかなと思っておりますので、この資料の中でもぜひ目標値の中に意思決定の場面に女性が入ってくると大変うれしいなというのがあります。

それと、資料1のページ35のところに企業トップの意識改革という言葉が入ってきて、これも大変うれしいです。どちらかという、意識改革というと、「管理職になってって言っても女性はならないんだよ」とか、「断るんだよ」とか、正社員を提供しても「いやいや」と言って断られたりする。ただ、それはその環境が、例えば正社員を受けたことで責任も重く、残業で帰れないとか、生活が成り立たない。お父さんがすごく忙しい中で自分まで出てしまうと家庭が成り立たないという、逆に意識の高いという裏返しにもなったりすることもありますので、やはりそのところ、逆に私も、ちょっと話があれですけれども、私も経営者の立場になったときに、非常に経営者の皆さん、一生懸命考えている訳ですね、何をしたらいいか。ただ、そこがミスマッチだったりするので、そのあたりをぜひ意識改革というか、そういう情報共有の場があって、何かうまくいった成功事例でもって学んでいくとか、ただ駄目だ、駄目だとか、そういう話でもなく、うまくいった事例、そのうまくいった事例というのは、逆に女性が活躍しているところって生産性が高いのですね。内閣府のデータでもGDPがこのくらい上がるだろうとか、いろんな調査機関も取り出していて、そのことが実は女性のためのピンポイントの政策ではなくて、全体に広がっていくこと、組織全体をよくしていったら、結果、実は男性を助けることになるみたいな、そんなところの意識を共有したいというのがありますので、この意識改革というのは何かいいこと、そういう認識合わせをしながら広げていくみたいな、そんな

場面が持てればなというところを思っています。

ということで、よろしく願います。

嘉数雇用環境・均等室長

雇用環境・均等室の嘉数です。

富原委員の貴重なご意見ありがとうございました。

資料1の12ページのほうに管理職の占める女性割合というものが、ちょっと古い統計データになりますけれども、沖縄県の場合は非常に全国に比べて高いのだというものはございます。ただ、富原委員おっしゃったように、要は中身、質といいますか、方針決定の場にもどんどん女性が入っていくべきだという視点も確かに大事なところでありまして、我々も女性の活躍推進につきましては、イメージというか、それだけではなかなか伝わらない部分がありますので、事例に関してもいろんな今、取材を重ねていく方針でございます。県内企業トップの中で女性の方がたくさん活躍されておりますので、そういう方々をぜひご紹介させていただいて、機運醸成を図っていきたいというふうに思っております。また今後ともよろしく願います。ありがとうございました。

越野会長

ありがとうございました。

それでは、引き続きご意見、ご質問、よろしく願います。

それでは、才委員、よろしく願います。

才委員

労働者代表の全駐労から参りました才と申します。よろしく願います。

私が質問いたしたい項目なのですが、資料1の13ページ、公的職業訓練の実施状況について、ちょっとお伺いさせていただきます。

先ほどお話でもありましたが、大学、高校卒の方々の3年以内の離職率が沖縄は高いというお話をいただきました。それで、こちらにある離職者訓練と求職者支援訓練、両方、人数を数えてみますと約1,340名余りの方々が受けられているのですけれども、その方たちの離職率というのをリサーチしているのかを教えてくださいたいです。

以上になります。

大山職業安定部長

就職率はその時点で集計しているのですけれども、申し訳ございません、離職率はちょっと追っかけをしていないので、手元にありません。申し訳ございません。

越野会長

よろしいでしょうか。

それでは、引き続いて棚原委員、手を挙げられておりましたので、よろしく願います。

棚原委員

連合沖縄の棚原です。よろしく願います。

私はこのお話の中で、女性活躍推進法の話がちょっと出たときに、資料1の方の最後のほう

にもあったのですけれども、最初の労働局の運営のあらましのときにちょっとお話しされていたのですが、今度、男性の育児休業取得に関して来年の4月からでしたか、ちょっとまた運用をしていくというようなお話があったのですけれども、その男性の育児休業に対する内容というのですかね、大まかにどのような感じの内容なのか。これからというお話ではあったのですけれども、ちょっとそちらのほうに少し興味がありまして、やはり男性が育児休暇を取得できることになることによって、職場の中でもそれが取りやすい環境になるということになれば、若い方たち含めた女性の離職率に少しストップがかかり、継続してずっと定年まで働けるような環境になるのではないかなと思ったので、ただ、男性が育児休業を取得するときの例えばですけれども、女性がまず4週間取って、その8週間の期間の中で4週間女性が取って、あとの4週間、男性が取って、その場合にどちらが先取る、後に取るというようなことでもいいです。よみみたいなことをこの間ちょっと何かで読んだのですけれども、そのときに少し思ったのが最初の4週間、あとの4週間で交互に取れるような制度というふうな感じのことをこの中でも少し考えていられるのかとか、そういう内容について、とても細かくではないのですけれども、大まかでもいいので教えていただきたいと思います。よろしくお願いたします。

嘉数雇用環境・均等室長

雇用環境・均等室、嘉数です。

まず、先ほど申し上げましたとおり、来年の4月から3段階に分けて改正が施行されるという話ですけれども、本格的な男性の育児休業に係る創設というか、本格的な稼働というのは10月になります。まずは4月については要件の緩和というのがございまして、今まで雇用された方が1年以上であれば育児休業を取得できますよというものが緩和されます。そういう取扱いで、1年未満の方にもできますよということで要件が緩和されるということがまず大きなポイントということになります。

それから、来年の10月に実施されますけれども、産後パパ育休の創設ということになりますが、従来、お子様が原則1歳までというところが現行の育休制度ということになりますけれども、出生後8週間以内に4週間まで取得可能ですよというところで要件が緩和されていきます。

それから、申出の期限ですが、今の制度では原則1か月前ということで規定がございまして、2週間前ということで緩和されるということでございます。

それと、育児休業取得ですけれども、原則、今、分割ができないということがありますが、2回の取得が可能ということがございますので、そこも緩和されていくというところです。

それから、育児休業中に逆に就業を一部したいと、何時間で育児休業して、何時間かは就業するというのも弾力的に運用するというところでございます。

それから、配偶者の方とリレー形式で育休を取っていくというのも、これも取得できるような形で、案内のパンフレットも、ようやく最近、厚労省から来たものでございますので、これを使って、要するに取しやすい制度、それに向けて企業の皆様がその制度を理解して、環境をつくる期間というのを4月から作っていただいて、本格的に10月から実際に手を挙げて取得できるというように、それを周知徹底していきたいと考えております。

簡単ではございますけれども、よろしいでしょうか。ありがとうございます。

棚原委員

ありがとうございます。

越野会長

どうもありがとうございます。

それでは、引き続きご質問、ご意見等ございましたらお願いいたします。

それでは、福地委員、よろしくお願いします。

福地委員

那覇商工会議所の福地でございます。

この資料で労働保険適用徴収業務の適正な運営ということでやられていますが、今回、コロナウイルス感染症で雇用調整助成金ということで非常にこの労働保険もクローズアップされた面があるかなと思っております。会議所としまして、労働保険事務組合をつくりまして、小規模事業者の労働保険の一部のサポートをさせていただいておりますけれども、今後もこの未手続事業者を一掃と書いてありますけれども、私共も重要な労働保険でございますので、できましたら連携してやらせていただきたいと思いますと思っております。

先ほど鎌田常務から財源問題もありましたけれども、この辺、企業がしっかり認識していくように我々も周知を徹底していきたいと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

向山総務部長

どうもありがとうございます。総務部長の向山でございます。

おっしゃっていただいたように、この未手続一掃対策、我々も非常に重点施策として今後も取り組んでまいりたいと思っておりますし、その際、また事業所団体をはじめとしまして、ご協力いただきながら、ご意見も伺いながら進めてまいりたいと思っておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

越野会長

ありがとうございます。

それでは、大城委員、お願いします。

大城委員

使用者側の大城です。

資料1の6ページ目に高校、大学の就職内定率と離職率という表があるのですがけれども、我が社もそうなのですが、高校生を雇い入れる場合に、交通の便が、都市部はいいのですが、工場がある地域はなかなか交通の便が不便でして、足がなくて、いわゆる自動車の免許を持っていないというところから、最初は頑張りますと言って就職をするのですが、半年もたないという状況があるというのが現実にあります。会社としては、半年の中でまだいわゆる有給休暇もまだ取得のない状況の中で、仕事が終わってから、いわゆる教習所に行く時間がないのです。今、教習所も土日なかなか空いていなくて、そういう意味で、何とか高校側に、高校にいる間で取っていただきたいというお願いはしているのですが、何かこの辺の働きかけ、もしくは交通の便の働きかけ等々、何か若い人たちが働く環境を整える何か施策があるのかなというのをちょっと伺いたいと思っております。

大山職業安定部長

すみません、普通自動車免許に関していうと、私の方で思いつくといいますが、支援する助成金だとかそういったものが、普通自動車免許の取得だと使えないというところがございます、他のトラックとかそういったところになると企業の人材育成の関係での助成金だとか、雇用保険に入っている方の教育訓練給付だとかが適用になってくると思うのですが、普通自動車免許の取得となると、現在、労働局でご提示できるような支援策は残念ながらございません。期待に沿える回答になっておらず、申し訳ございません。以上でございます。

越野会長

渡慶次委員お願いします。

渡慶次委員

すみません、今のお話の件で、うちも高校生を大分入れましたけれども、やはりへんぴな土地で、八重瀬のほうにあるものですから、車がないと交通が不便なところなのですけれどもね。それで、就職のときにうちの会社で決めたことは、どうしても高校卒業するまでに事前に通えない、2月に休みがありますけれども、そのときは事前がもういっぱいになって、全然もう予約が取れないという状況がうちもずっと続いていたものですから、うちは会社の中で規定を決めて、高校卒業して1年間の間に自動車教習所を通いますという申請をしてくれた方には、時間がありますよね、実地とか講習会があって、この時間に合わせて仕事のお休みを取れるようなシステムを作ったのですね、自社で。そうすると、この働いている間に、もう前もって計画的にこの時間、この時間、何時からはということをやってもらって、それで仮免、本免まで。今これで車の免許を取れたのは、現在うちで働いているメンバーで2人はそれで車の免許を取って、実際、車も持っているのですけれども、やはり怖くて運転しないという子たちもいるので、もうこれは本当にうちの会社、苦肉の策でそういった策を取りました。法律でどうのこうのというよりも、実際に自分たちが困っているんで、そのためには、じゃ取れるためにはどうしたほうがいいのかというふうな形で会社の規定の中で決めて、新卒の子たちに対してそういう措置を今はしています。

以上です。ありがとうございました。

越野会長

どうもありがとうございました。

ほかに。

我謝委員、よろしくお願いします。

我謝委員

すみません、最後で申し訳ございません。沖縄県工業連合会の我謝なんですけれども、資料1の22ページの一番左側のほうでしょうか、労働災害の発生件数の状況があるのですけれども、これ60代というのがかなり件数のほうが多いような感じがして、製造業が50と、あとは建設業43、ほかの方でもこの件数が高いようなのですけれども、それを見て、次、2ページのほうを見たときに、65歳以上の労働というのですかね、就労のほうを増やしていくと。あとは70歳までの高齢者の就労の確保措置を取ることなのですから、これ今後もしかしたら高齢

者のほうの労働災害が増えるのではないかなということがありますので、これグラフにしてい
ただくような感じで、年齢層の労働災害のほうのグラフにして、ちょっと啓蒙するような感じ
で、見て分かるような感じの対策をよろしくお願いしたいと思いますね。以上です。

仁木労働基準部長

貴重なご意見どうもありがとうございます。

いただいたご意見を踏まえながら高齢者に対する対策を、しっかりと進めてまいりたいと
思っております。また、先ほどの説明で高年齢労働者、確かにもう沖縄の場合でも今後、増え
ることが予想され、これももう全国的な問題にもなってきているということで、恐らく高年齢者
の労働災害がさらに増える可能性というのは当局としても非常に危機感を持っているところで
ございまして、取りあえず高年齢者に対する安全衛生確保対策を定めたガイドラインが今ござ
います。まずここをしっかりとやっていただくというところを全ての企業、高年齢労働者を雇っ
ている事業者の皆様方にしっかりと周知をさせていただきます。一方で、高年齢労働者に対す
る就業環境の配慮した場合、助成金とか補助金もございまして、そういったものも活用しな
がら、高年齢者が働きやすい職場環境の整備にも併せて努めていただくと共に。そういったと
ころにもしっかりと周知をしていきたいと思っております。

いずれにしろいただいたご意見を含めまして、周知の方法も、データの見せ方とかその辺も
また参考にさせていただきたいと思っております。どうもありがとうございます。

越野会長

ありがとうございます。

それでは、田端委員、よろしく願いいたします。

田端委員

経営者協会の田端でございます。

資料1の23ページに定期健診の有所見率の推移とありまして、残念ながら沖縄県は10年連続
有所見率がワーストワンというのが続いています。有所見率が高いということと併せて、現役
世代の死亡率も沖縄は非常に高いというふうになっています。企業にとっては、現役世代の皆
さんのパフォーマンスが下がる、あるいは現役のうちにならなくなる方がいるというのは、企
業にとってはすごい大きな痛手で、生産性を低下させないというためにも健康経営の取組を行
うことは非常に重要であるというふうに考えています。

そこで、資料1の25ページのほうに健康経営宣言の推移というのがございまして、今年から
ひやみかち健康経営宣言をうちなー健康経営宣言だというふうに統合した上で、社数もかなり
増えています、308社、105社増えていて、最終的には健康経営の宣言数を500以上とするとい
うことで、ぜひ頑張ってくださいと思います。

ただ、健康経営の宣言をすればそれで足りるかといったら、そうではなくて、やはり具体的
に行動変容というか、健康経営のための取組も具体的に起こすことが重要で、そこで、今、沖
縄労働局のホームページを見ましたら、うちなー健康経営宣言をした事業所一覧という項目が
ございまして、その宣言内容がまだ空欄になっておりますので、ぜひそこは埋めていただい
て、健康経営宣言をやっている企業で先駆的な取組をやっている企業がいるかと思っておりますので、

そこをぜひ広げていって、それを波及させていっていただければと思います。

あわせて、総合事務局の経済産業部がプラスワン事業というのをやっていますので、そことも連携をしながら、その取組を広げていってもらいたいと思います。よろしくお願いします。

仁木基準部長

貴重なご意見ありがとうございます。

ホームページの件については、申し訳ございません。後ほど確認のうえ、早急に対応してまいります。

また、総合事務局さんがやっている事業につきましても、承知しているところでございまして、先ほど当局の説明で、医師会及び県と連携協定を結んだというところ、今、具体的にどういった取組をやるかというところを検討しているのですが、その中に今、オブザーバーで内閣府の総合事務局の方にもご参画をしていただきまして、内閣府が進めている事業と、あと、我々が進めていこうという事業、もちろんダブらないようにうまく整理しながら、沖縄県全体の関係機関が連携して取り組んでまいりたいと思っておりますので、また引き続きご指導等いただければと思います。どうもありがとうございました。

越野会長

どうもありがとうございました。

なかなか議論も出尽くさないところですが、時間がありませんので、あともう一方、どなたかご質問があればお願いしたいのですが、特にないでしょうか。

それでは、そろそろ時間が来ましたので、議題につきましては以上というふうにしたいと思います。よろしいでしょうか。

(「はい」の声)

越野会長

どうもありがとうございました。

それでは、本日の審議会では、新型コロナウイルス感染症に係る沖縄労働局の取組状況及び令和3年度重点施策事項に係る進捗状況(上半期)についてのご説明があり、委員の皆様から多数のとても建設的なご意見をいただきました。

事務局におかれましては、それを踏まえご検討いただき、下半期の行政運営に生かしていただければと思います。

また、委員の皆様には、長時間円滑な議事進行にご協力いただき、どうもありがとうございました。

これもちまして、本日の議事は終了とし、この後の進行を事務局に交代いたします。

司会進行(南雇用環境改善・均等推進室監理官)

越野会長、どうもありがとうございました。

各委員の皆様におかれましても、議事の円滑な運営にご協力いただきましてありがとうございました。

最後に、労働局長の西川のほうより挨拶をさせていただきます。

西川労働局長

労働局長の西川です。

本日は長時間にわたり、委員の皆様には貴重なご意見を賜りまして誠にありがとうございました。今後の労働行政の運営に参考にさせていただきたいと思っています。委員の皆様からいただいたご意見の中には、短期的、または迅速に取り組むべきものと、中長期的な検討を要するもの、様々あったかと思えます。例えば短期的に取り組むものとしましては、ご意見のありましたコロナ対策としてやっております産業雇用安定助成金の迅速支給ですとか、それから、先程ご意見のありました労災の年齢別のグラフ化、それから、公共職業訓練受講者の定着率、離職率、そうしたものの統計も取っていく。健康経営宣言についての企業の取組というのをホームページに公開すると。そうしたことは速やかに対応していきたいと思っています。

また、中長期的に取り組むべきと考えておりますのが女性活躍の中で、意思決定の場面でも女性が活躍できるような形で、トップと労働者層との共有を図っていくというようなことも、しっかりと機運の醸成をしていきたいと思っています。また、法令違反の中では運輸業の取組というのが非常にいいということでございましたが、そうしたのも業界とも内容チェックをしまして、それを他業界にどのように広げられるかと、こういったことも考えていきたいと思っています。

また最後、運転免許のことについては、これは我々の方からも教育機関としっかりと八口ワーク連携して就職活動をやっておりますので、その場面でも教育機関の方に訴えて、早め早めに運転免許を取っていただくように学校現場でも言っていただくよう要請をしていきたいと思っております。

そうした様々なご意見踏まえつつも、まずはコロナが第6波起きないことを、また、起きてしまえば、それに対して万全を期すというようなことでしっかり対応していきたいと思えます。また、今後はこのウイズコロナ、それからポストコロナも見据えて、事業主の皆様、それから労働者の皆様から期待に応えられるような労働行政、しっかりと関係機関とも連携しながら取り組んでいきたいと思っております。

また、来年3月でございますけれども、来年3月、次年度の労働局の運営計画に対するご意見を賜る審議会を開催する予定でございますので、委員の皆様におかれましては、今後とも一層のご指導、またご鞭撻を賜りますようお願い申し上げます。

最後になりますが、本日は長時間にわたりまして、お忙しい中、審議会にご出席をいただきまして、改めて感謝を申し上げます、私から閉会の挨拶といたします。本日はどうもありがとうございました。

司会進行（南雇用環境改善・均等推進室監理官）

これをもちまして、令和3年度第1回沖縄地方労働審議会を閉会とさせていただきます。

どうもお疲れさまでした。ありがとうございました。