

令和4年度第2回
沖縄地方労働審議会
《議事録》

令和4年11月15日（火）

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（真壁雇用環境・均等室監理官）

定刻となりましたので、これより令和4年度第2回沖縄地方労働審議会の開会をいたします。
本日はお忙しい中、ご出席いただきまして、ありがとうございます。

進行を務めさせていただきます雇用環境均等室の真壁でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

今年度の審議会ですが、8月に沖縄県本島北部・西部・南部地域雇用開発計画に係る諮問を文書にて行ったことから、今回が2回目の開催になります。

議事を始める前に、資料のご確認をお願いしたいと思います。

まず、令和4年度第2回沖縄地方労働審議会と表題があります。次第や委員名簿などが添付されている資料が1つ。

それと、パンフレットの令和4年度沖縄労働局の取組、1冊。

それと、説明資料となります資料1から資料5。

参考資料となります沖縄地方労働審議会運営規程と地方労働審議会令の以上となります。

資料の不足などがあれば、お申し出ください。よろしいでしょうか。

なお、資料1から資料5については、事前に暫定版をお配りしていたところですが、本日は、机の上にお配りしております完成版の資料をお使いいただきますようお願いいたします。

続きまして、委員の皆様をご紹介させていただきます。

時間の都合もありますので、お手元に配付しております委員名簿の順にこちらからご紹介いたしますので、お名前を言われた委員の方は、誠に恐縮ですが、その場でご起立をお願いいたします。

では、初めに、公益代表委員をご紹介いたします。

赤岩勇二委員。赤岩委員は、千葉委員の後任で、7月1日付で委員に就任いただいております。よろしくお願いします。

鹿毛理恵委員。鹿毛委員は、本日は所用のため欠席となります。

越野泰成委員。越野委員は、当審議会の会長を務められております。よろしくお願いいたします。

○越野委員

越野です。よろしくお願いいたします。

○司会進行（真壁雇用環境・均等室監理官）

高田清恵委員。

○高田委員

よろしくお願いします。

○司会進行（真壁雇用環境・均等室監理官）

野崎聖子委員。野崎委員は、本日は所用のために欠席となります。
宮城和宏委員。

○宮城委員

よろしくお願いします。

○司会進行（真壁雇用環境・均等室監理官）

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。

○大嶺委員

よろしくお願いいたします。

○司会進行（真壁雇用環境・均等室監理官）

大屋尚子委員。大屋委員は、本日は所用のため欠席となります。
喜納浩信委員。喜納委員は、鎌田委員の後任で、11月9日付で委員に就任いただいております。所用のため本日は欠席となります。
小濱まゆみ委員。よろしくお願いします。
才夢乃委員。

○才委員

よろしくお願いします。

○司会進行（真壁雇用環境・均等室監理官）

棚原初美委員。

○棚原委員

よろしくお願いいたします。

○司会進行（真壁雇用環境・均等室監理官）

次に、使用者代表委員をご紹介します。
大城恵美委員。

○大城委員

よろしくお願いします。

○司会進行（真壁雇用環境・均等室監理官）

我謝育則委員。

○我謝委員

お願いします。

○司会進行（真壁雇用環境・均等室監理官）

田端一雄委員。

○田端委員

よろしくお願いします。

○司会進行（真壁雇用環境・均等室監理官）

渡慶次睦子委員。

○渡慶次委員

よろしくお願いいたします。

○司会進行（真壁雇用環境・均等室監理官）

比屋根さつき委員。比屋根委員は、富原委員の後任で7月1日付で委員に就任いただいております。

福地敦士委員。

○福地委員

よろしくお願いします。

○司会進行（真壁雇用環境・均等室監理官）

続きまして、沖縄労働局の紹介になります。

局長の西川です。

○西川労働局長

よろしくお願いいたします。

○司会進行（真壁雇用環境・均等室監理官）

総務部長の向山です。

○向山総務部長

よろしくお願いいたします。

○司会進行（真壁雇用環境・均等室監理官）

雇用環境均等室長の新納です。

○新納雇用環境均等室長

どうぞよろしくお願いいたします。

○司会進行（真壁雇用環境・均等室監理官）

労働基準部長の嘉手納です。

○嘉手納労働基準部長

嘉手納でございます。よろしくお願いいたします。

○司会進行（真壁雇用環境・均等室監理官）

職業安定部長の高崎です。

○高崎職業安定部長

高崎でございます。よろしくお願いいたします。

○司会進行（真壁雇用環境・均等室監理官）

以上、審議会委員と沖縄労働局の紹介をさせていただきました。

本日の委員出席者数についてですが、公益代表委員4名、労働者代表委員4名、使用者代表委員6名、計14名の出席をいただいております。

本審議会は、地方労働審議会令第8条第1項において、委員の3分の2以上、または労働者を代表する委員、使用者を代表する委員及び公益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が、本日の審議会は定数を満たしていることをご報告いたします。

それでは、審議に入ります。

審議会の議事は、沖縄地方労働審議会運営規程第4条第1項により、会長が議長となって審議することとされておりますので、越野会長、よろしくお願いいたします。

○越野会長

皆様、おはようございます。本日、議長を務めます越野です。どうぞよろしくお願いいたします。

それでは、最初に私のほうからも短い挨拶をさせていただきます。

最近、コロナもやや落ち着き、経済情勢もやや上向きになりつつあるようです。今日の労働

局の取組の審議資料にもありますように、沖縄県も観光客が戻り、雇用情勢も少しずつ回復へと歩み出している様子がうかがえます。とはいえ、急激な円安基調や不安定な世界情勢など、我々を取り巻く環境はまだまだ油断のならないところです。このような状況への特効薬というのはなかなかありませんが、このような状況も含めて、今日の審議が沖縄県民の皆様の生活に少しでもお役に立てることができればというふうに思っております。どうぞよろしくお願いいたします。

それでは、初めに西川労働局長からご挨拶をお願いしたいと思います。どうぞよろしくお願いいたします。

○西川労働局長

改めまして、おはようございます。沖縄労働局長の西川でございます。

本日は、ご多用の中、お集まり、ご出席を賜りまして、誠にありがとうございます。また、委員の皆様には、日頃から当局の行政運営につきまして多大なるご支援、またご協力を賜り、厚く御礼を申し上げます。

さて、ご承知のとおり、最近では新型コロナウイルスの感染症の感染者数は、減少傾向となりまして、特に今年度に入りまして、観光客の回復とともに経済活動再開の本格化という形で迎えております。7月からは県内の雇用情勢についても求人倍率が1倍を超えるということで、業界によっては、業種での人手不足というのも聞こえているところでございます。

そうした状況の中、今後は雇用の状況についても、我々として注視が必要な状況となっております。後ほど各部の部長からご説明をさせていただきますが、我々労働局では、これまで新型コロナウイルス感染症の影響を受けました事業主の皆様、また、労働者の皆様に雇用維持、また再就職の支援、そうしたことをはじめとしまして、また、職場での感染防止、それから罹患をされた労働者の労災給付、小学校等の休業助成金の支給といった様々な取組を実施させていただきました。

最近、経済回復の中でそうした支援もそろそろウイズコロナ、またアフターコロナにシフトしつつありますけれども、今年度の上半期の行政運営につきましては、新型コロナの影響で、図らずも計画どおり、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、そうした事情もご考慮いただきながらですけれども、上半期の我々の行政運営につきまして、ご報告をさせていただきます。

年度後半に向けては、そうしたウイズコロナのシフトということも踏まえまして、皆様方から忌憚のないご意見、また、ご指摘を賜ればというふうに考えております。限られた時間でございますが、どうぞよろしくお願いいたします。

○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、議事録の署名人2名を指名する必要があります。こちらから提案いたしますが、

労働者代表の棚原初美委員、使用者代表の田端一雄委員のお二方をお願いしたいと思います。
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す。

それでは、議題に入りたいと思います。

今日、用意してあります議題は2つとなっております。

それでは、最初の議題、令和4年度沖縄労働行政運営方針施策の進捗状況（上半期）について、労働局から説明をお願いいたします。

○高崎職業安定部長

職業安定部の高崎と申します。

本日、私のほうから職業安定部に関することについてご説明をさせていただきます。すみません、座ったままでご説明をさせていただきます。

資料1、2以降にありますけれども、限られた時間になりますので、重要なところをかいつまむ形でご説明をさせていただきます。

まず、資料2の2ページをご覧ください。

初めに、最近の雇用情勢についてご説明をいたします。

ご承知のとおり県内経済は、新型コロナウイルス感染症の影響を受けまして、観光客数が令和元年比で63.2%減少する等、観光関連産業を中心に大幅に縮小しました。求職者1人当たり何人の求人があるかを示す有効求人倍率は、平成28年に初めて1倍を超え、平成30年には1.33倍と過去最高を記録したんですけれども、コロナ禍の影響を受けまして、令和2年には5年ぶりに1倍を下回ってしまいました。その後、感染症の拡大のペースが下火になった令和3年の秋口以降から回復傾向が見られまして、さらに行動制限を伴う措置が行われなくなったところから、観光客の回復が弾みとなりまして、令和4年7月には有効求人倍率が再び1倍を超えまして、直近の9月は1.07倍と、3か月連続1倍台で推移をしているところです。

今後は、産業、職種を問わない人手不足傾向の高まりやエネルギー価格、原材料コスト等の上昇が雇用に与える影響を注視しているところです。

引き続き沖縄が直面している雇用に関する主な課題と沖縄労働局で実施している対策について、主に若年者、非正規、障害者を中心に説明させていただきたいと思います。

まず、若年者についてです。資料2の2ページから3ページをご覧ください。

令和3年の労働力調査によりますと、15から29歳の失業率は、沖縄が6.8%に対しまして全国が4.4%と、全国より沖縄が高い水準となっております。また、令和4年3月卒の新規学卒者就職内定状況を見ますと、沖縄の大学卒が85.7%に対して全国が95.8%、高校卒業では、沖縄97.8%に対しまして全国99.2%と、いずれも全国より低い水準となっております。さらに、就職後3年以内の離職率は、高校卒業者では、沖縄が50.6%に対して全国が36.9%になっておりまして、13.7ポイントの大きな差があることが分かります。加えて、ハローワークのアン

ケートでは、離職理由として「仕事が自分に合わない」とありまして、業界や企業研究、職業理解の不十分さがうかがえます。さらに、就職活動開始の時期も、就職内定時期も全国より遅いことがデータ上、示されております。

参考までに令和4年9月末現在の新規雇用者の内定率ですけれども、沖縄が26.9%に対しまして全国は62.4%と大きい差が見られます。

この状況を踏まえまして、沖縄労働局では、学校と県と連携した支援として、面接会や就職ガイダンス、大学等への出張相談、セミナー実施等、担当者制をとりまして、就職支援に注力をしております。

続きまして、非正規についてです。資料2の3ページ1をご覧ください。

令和3年の非正規雇用労働者割合は、沖縄が35.2%、全国31.3%となり、全国を上回っています。特に35歳未満では、本県が37.6%、全国31.0%と6.6ポイントの差が開いております。非正規が多い傾向は、特に本県の主要産業であります観光関連の宿泊・飲食で顕著になっております。

労働局では、良質な求人を確保するとともに、企業内における非正規から正規への転換推進、これはキャリアアップ助成金の対象になるんですけれども、アンケートや公的職業訓練を活用したスキルアップの支援等により、正社員就職、就職後の定着支援を実施しています。

続きまして、障害者についてです。資料2の4ページをご覧ください。

令和3年6月1日現在の県内の障害者雇用義務のある民間企業、これが常時雇用労働者43.5人以上の事業所になるんですけれども、ここにおける実雇用率は2.86%となり、過去最高を記録しています。これは、全国平均が2.20%ですけれども、全国2位になります。

一方で課題としましては、4割ぐらいの企業が依然として未達成であること。さらに未達成企業のうちの60%、6割程度が障害者を一人も雇用していない実態があります。

この対策として、例えば、今年も9月に実施したんですけれども、障害者雇用支援月間ということで、県内9経済団体に県と県教育委員会、沖縄障害者職業センターと連名で雇用要請をしたり、各ハローワークにおいて、ミニ面接会や企業説明会を実施したりと、集中的に対応策を実施しているところです。

その他、高齢者、外国人、氷河期世代、生活困窮者、長期療養者、子育て中の方、派遣労働者等、多様な人材の活用をすべく、様々な対策を実施しております。

対策の内容と上半期の取組状況の詳細については、資料1—4から9ページに掲載をしておりますので、ご確認いただければと思います。

続きまして、資料4の2枚目をご覧ください。

ハローワークの業務におけるPDCAに基づいた目標管理、業務管理を実施すべく、平成27年よりハローワーク総合評価を実施しているところです。こちらの評価方法としまして、毎年各ハローワークにおいて、主要指標を中心に業務ごとに目標値を設定して、PDCAに基づいた進捗管理を行っていきます。主要指標は就職件数、充足数、雇用保険受給者の早期就職件数の3点です。評価は4段階の相対評価、高い、やや高い、やや低い、低いとなっております、年度の終了後に主要指標等の業務の成果と職員の資質向上、業務改善の取組を踏まえてハロー

ワークごとに評価を実施して、結果は公表されます。

本日は、令和３年度の結果及び令和４年度の目標設定について、併せてご報告いたします。

なお、令和３年度についてなんですけれども、コロナ禍の業務への影響が不透明であったことを踏まえまして、令和３年度については、総合評価は行わずに、実施方法や好事例等を取りまとめまして、今後の業務改善につながるという観点で実施をしております。

よって、資料４の３枚目に実績をつけているんですけれども、こちらについては、原因分析等以上に、４枚目にあります各ハローワークで実施された取組、これを局内で共有をしまして、人材不足対策に積極的に取り組んでいくことにしております。

令和４年度分については、４枚目に、各所における主要指標、補助指標、所ごとの重点指標をお示ししております。主要指標は、前年の実績を踏まえて決定します。補助指標は、厚生労働本省から示されます。また、所ごとの重点指標については、各所において地域の課題を踏まえて設定したものです。

那覇所では、生活保護受給者、障害者、人材不足分野等の就職など８つ、沖縄所が６つ、名護、宮古、八重山がそれぞれ２つ設定して、重点的に取り組んでおります。

なお、令和４年度分については、実施後に相対評価を行いまして、その結果をこの審議会で報告をさせていただく予定にしております。

次に、同じくハローワークの業務について、職業紹介業務のオンライン化、デジタル化についてご説明いたします。

目下、沖縄労働局では、デジタル化の推進や、及びコロナ禍でハローワークへ来所が困難になった方に対して、質を下げない支援を提供するために、オンラインによる職業相談やＳＮＳ、ＬＩＮＥやツイッター、ユーチューブを活用しました情報提供に特に力を入れております。特に求職者を対象にしました沖縄労働局職業安定部ハローワーク公式ＬＩＮＥについては、開設１年が経つんですけれども、現在７,０００人の登録者がおりまして、これは全国で比較しても好事例的な取組になっております。ＬＩＮＥを経由した各地域ベースの求人検索や職業訓練メニューの把握、面接会やセミナーなど毎日のように実施されるイベントについて、いつでもどこでも確認することができます。

また、オンラインは人材不足対策としても非常に有効です。ハローワークインターネットサービスに登録した求職者と求人者がオンライン上で直接やり取りができる求人者リクエストシステムは、今年３月に開始したんですけれども、当局としてはプロモーション動画を作成しまして、公式ユーチューブチャンネル上でこの動画を公開しまして、利用の促進に取り組んでおります。

こちらのチラシが資料３の９ページにありますので、参照していただけると幸いです。

さらに、建設、医療、福祉、警備、運輸等、人材不足分野への充足対策として、ハローワーク那覇、ハローワーク沖縄に専門コーナーを設置して、求人条件の見直し等の支援を実施するとともに、全所におきまして、ミニ企業面接会や面接会を開催して、求人者、求職者が少人数で直接対話をしながら職務内容や業務条件の確認ができるメリットから、双方ともに好評を得ております。

なお、求職者が求職活動を行うに当たり、希望職種に見合う企業や昨今のデジタル化の加速など、トレンドに合わせたスキルを習得することも大事です。

沖縄労働局では、公式LINEやツイッターを活用してハロートレーニング、これは公的職業訓練のニックネームなんですけれども、ハロートレーニングの映像、訓練メニューやスケジュールの周知を積極的に行うとともに、最近では労働局のホームページにeラーニングコースのページを開設しまして、離島在住の方や育児・介護中の求職者の方でも、ウェブデザインなどの訓練がオンライン上で受講可能であることの周知と受講勧奨に取り組んでおります。

また、DXの進展が加速する中で、ポリテクセンター沖縄等で実施されているDXに関する在職者訓練について、一定要件を満たせば人材開発支援助成金の対象になることをポリテクセンターと連携しまして周知をするなど、企業におけるDX推進人材の育成について間接的に支援をしているところです。

最後に、資料1の18ページをご覧ください。

コロナ禍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のための対策としまして、幾つかの助成金制度があるんですけれども、主なものは、雇用調整助成金、緊急雇用安定助成金になります。こちらは、事業活動縮小を余儀なくされた事業所が労働者の休業等を実施して雇用維持を図った場合に、従業員に支払った休業手当等の一部を助成するものになりますけれども、こちらの申請件数の推移を見ますと、令和2年の4月から9月が2万1,364件に対して令和3年同期が30,488件、同じく令和4年が1万6,746件となりまして、令和3年をピークにコロナの状況が落ち着きを見せるにしたがって、申請件数が減少してきておりまして、令和4年の前年同期比ではマイナス45.1%となっております。

コロナ禍の影響が緩やかになってきているところですが、人材不足分野の人材確保等、新たな課題が県内でクローズアップをされる中で、引き続き求人者、求職者の方、また、双方へのきめ細やかな支援に対して取り組んでいきたいと思っております。

以上です。

○嘉手納労働基準部長

労働基準部の嘉手納でございます。私も着座したまま説明させていただきます。ご了承いただければと思います。

私の方からは、労働基準行政の取組状況等について説明させていただきます。

まず、資料1の第1、沖縄の労働行政を取り巻く情勢につきましては、2ページの項目8、労働条件等をめぐる動向から4ページ目の項目12、労災補償の状況について、労働基準行政関係が掲載されております。これにつきましては、昨年度末、令和4年3月に開催されました地方労働審議会におきまして、速報値及び暫定値として紹介、説明させていただきました。各種取組等の状況が今年度に入り数値等が確定しましたので、リバイスした内容を上半期の取組状況等の欄に記載させていただいております。その関連する統計資料等が資料2の6ページから9ページにかけて掲載させていただいておりますので、ご参考にしていただければと思います。

それでは、本日議題であります令和4年度沖縄労働行政運営方針施策の上半期の進捗状況に

ついて説明させていただきます。

労働基準行政の今年度の取組方針につきましては、資料 1 の11ページから15ページ、第 4 労働環境の整備、法定労働条件の確保に各取組の内容を掲載しております。

まず、11ページの 1、長時間労働の抑制対策につきましては、各労働基準監督署に設置しております労働時間相談・支援コーナーにおきまして、具体的な長時間労働削減策の提案、案内や職員による訪問、説明会の開催などを通して抑制の取組を行っております。長時間労働、特に過重労働の解消につきましては、今月、11月を過労死等防止啓発月間と位置づけておりまして、過重労働対象キャンペーンとして、使用者団体や労働者団体等に対して周知、啓発への協力要請を行うとともに、重点監督の実施、相談ダイヤルの設置、来月になりますが、12月 5 日には過労死等防止対策推進シンポジウムを開催し、周知啓発を図っていく予定としております。

また、企業等の意識改革等に係る取組につきましては、今年 6 月に労働局長が県内主要経済団体の長と働き方改革など、労働関係全般につきまして意見交換を行い、各種取組の推進につきまして協力を要請させていただいたところでございます。

今後も各種機会を捉え、企業トップ等に労働行政の取組の推進に向けた働きかけを行ってまいることとしております。

次に、12ページの項目 2、法定労働条件の確保、履行対策につきましては、労働者等から寄せられる情報等を基に、基本的な労働条件の枠組み、管理体制が不十分で法令違反の疑われる事業所に対しては優先的に監督指導を実施しており、引き続き履行確保に向けた取組を行ってまいります。

次に、項目 3 の特定労働分野における労働条件確保対策の推進につきましては、まず外国人労働者対策については、特に技能実習生や特定技能外国人に対しては、入国管理局との相互通報制度の確実な運用を図っておりまして、職業安定部とも情報共有を図りながら監督指導等を実施しているところでございます。

自動車運転者対策につきましては、時間外労働の上限規制、これが現在猶予されておりますが、令和 6 年度から適用されること、また、自動車運転者の労働時間の改善のための基準が年内に改正される予定であることから、当該改正等に伴う説明会を中心に取り組んでいるところでございます。

また、障害者、介護労働者対策につきましても、各種情報に基づいて法令違反が疑われる事業所に対しては優先的に監督指導を実施するとともに、特に障害者対策につきましては、職業安定部とも情報共有を図りながら、必要に応じて労働監督指導を行っているところでございます。

続きまして、13ページの項目 4、最低賃金の履行確保と周知の徹底についてでございます。

今年の沖縄県最低賃金は、沖縄地方最低賃金審議会におきまして、7 月から 8 月にかけて集中的にご審議をいただき、時間額 820 円から 33 円引き上げ、853 円とすることを決定し、先月 10 月 6 日から発効しております。33 円の引上げは過去最大でございまして、これまでの最賃額改定の整理につきましては、資料 2 の 6 ページ、項目 9 に掲載しておりますので、ご参照いただければと思います。

また、沖縄県産業最低賃金につきましては、今年度は、沖縄県新聞業最低賃金が改定されておりまして、時間額850円から29円引上げの879円とすることが決定され、明後日になりますが、11月17日から発効することとなっております。

改定された最低賃金のこれまでの周知の取組の状況につきましては、県や市町村、労使団体や学校関係など、1,200余の機関、団体等に対して周知の協力要請を行うとともに、地域最低賃金につきましては、県や労使団体の協力を得まして、発効日の2日前、10月4日になりますが、県庁前で街頭キャンペーンを実施いたしました。そのほか県の産業祭り会場での周知、あるいはラジオCMを活用した周知など、取組を行っているところでございます。

さらに、最低賃金審議会の答申におきまして、昨今のコロナ禍や原材料費等の高騰など、厳しい状況にある中小、小規模事業者への支援策の強化などを求めた附帯決議がなされたことを踏まえ、労働局長自ら沖縄県、内閣府沖縄総合事務局に赴き、公契約における配慮、支援策の活用に向けた協力要請を行ったところでございます。

また、支援策の利活用促進を図るため、県、総合事務局、労働局、それぞれが行う支援策をパッケージ化した最賃引上げ等の環境整備のための支援策を作成し、改定された最低賃金と併せて周知等活用促進を図っているところでございます。

支援策を取りまとめたパッケージにつきましては、資料3の18ページに掲載しております。ご確認いただければと思います。

周知に関しましては、引き続きあらゆる機会を捉え行っていることとしております。そして、現在、沖縄県縫製業最低工賃の改定に向けた審議を行っておりますが、本件に関しましては、後ほど議題にもございますので、改めて計画を説明させていただきます。

次に、資料1の14ページ、項目5の労働災害の防止対策についてでございます。

県内の令和3年の労働災害件数は、今年7月に確定値を発表させていただきました。資料2の7ページ、項目10をご覧くださいと思います。

死亡災害、休業4日以上死傷災害も前年比増となっております。死傷災害につきましては、統計を開始した昭和47年以降最多を更新しているところでございます。

大幅に増加した大きな要因につきましては、コロナ感染症によるものもございますが、コロナ感染症の件数を除いても増加傾向に変わりがない状況にございます。当局における取組につきましては、コロナ感染防止対策の徹底を呼びかけるとともに、死亡などの重篤な災害につながりやすい建設業に対する墜落・転落防止を重点に置いた監督指導等を行っており、また、県や総合事務局などと取り組んでおります建設業Safe-Work運動の一環としまして、労働局長の建設現場パトロールを実施し、マスコミにも公開し、災害防止の啓発を図ったところでございます。

また、製造業や第三次産業対策につきましても、年間計画に基づいた監督、個別指導や災害防止のための説明会等取り組んでいるところでございます。

今年の労働災害の状況につきましては、資料2の17ページ、項目5をご覧くださいと思いますが、9月末現在でコロナ感染症の影響もやはり大きく、全体的にもさらに増加している状況にございます。下期に向けては、連日の取組に加えまして、特に近年増加している転倒災

害、腰痛災害の防止に向けて、小売業、介護施設等を対象とした協議会を設置して自主的な取組を推進していくこととしております。

次に、資料1の14ページ、項目6、職場における健康確保についてでございます。

令和3年の県内労働者の定期健康診断結果につきまして、今年8月に発表させていただきました。

資料2の8ページ、項目11をご覧ください。

有所見の割合が11年連続全国ワーストワン、不名誉な結果となっております。有所見率も年々高くなり、全国平均との差も広がっていく、まさに憂慮すべき状況でございます。定期健康診断や事後処置の実施の徹底など、法令遵守の指導は継続して行っておりますが、すぐに数字的な改善が図れる効果的な取組が難しいというのが現状でございます。そのため、既にご紹介させていただいておりますが、沖縄県、沖縄県医師会、協会けんぽ、沖縄産業保健支援センター等5者での働き盛り世代に係る健康づくりの推進に向けた包括的連携に関する協定に基づきまして、事業場における健康改善に向けた自主的な取組を推進するため、現在、うちな一健康経営宣言の登録事業場数の拡大を図る取組を行っております。現在の登録事業場数は、資料2の17ページ、項目6をご覧くださいいただければと思います。

今年3月末時点から9月末におきまして、登録事業場数が2倍を超える状況になっております。従来の健康確保対策の取組を継続しつつ、登録事業場数の拡大により、健康意識の高揚を図っていききたいというふうに考えております。

参考まで、資料3の22ページに周知用のリーフレットをつけさせていただいておりますので、ご参照いただければと思います。

最後になりますが、資料1の14ページ、項目7、労災保険の迅速・公正な給付についてでございます。

脳、心臓疾患、精神障害、石綿関連疾患など、いわゆる複雑困難事案と呼んでおります労災請求が今年度も増加傾向にございます。昨年度までの請求件数の推移につきましては、資料2の9ページ、項目12、労災補償の状況に掲載されているとおりでございます。

本年度は、近年減少傾向にあった脳、心臓疾患に係る請求が9月末時点で既に9件、また、増加傾向にある精神障害に係る請求件数が9月末時点で18件となっております、昨年度を上回るペースの請求件数となっているところでございます。

さらに、コロナ感染症の増加によって、これに伴う労災請求も増加している現状にございます。

資料1の20ページに掲載しておりますが、このコロナ感染症に関わる請求は、令和2年度から始まっておりますが、今年夏の第7波の影響もありまして、今年度急増しております、累計請求件数1,271件のうち、今年度だけで、6月末時点でございますが、828件もの請求がなされているところでございます。コロナ感染症に関しましては、業務に起因した罹患であれば労災給付の対象となること、公正給付の観点からも改めてマスコミへの広報、県、市町村に対する周知協力要請を行ったところでございます。

また、増加傾向にある労災請求につきましては、業務集中化や局署連携を図りながら、引き

続き迅速処理に努めてまいる所存でございます。

時間の都合上、ちょっと駆け足での説明になりましたが、労働基準関係の説明は以上でございます。

○新納雇用環境均等室長

雇用環境均等室の新納でございます。私も座ったまま説明させていただきます。

では、お手元の資料、資料1ですと第5、誰もが働きやすい職場づくりの推進、こちらを中心に説明させていただきます。

資料2につきましては、ちょっと飛ぶんですけれども、5ページ目の女性の雇用情勢のところ、それと、後ろのほうになりまして、18ページ以降、こちらのほうを何かのときに参照いただければ幸いです。

それでは、誰もが働きやすい職場づくりの推進のところでございます。

まず、働き方改革の実現といたしまして、そちらにも記載しておりますとおり、この働き方改革につきましては、働き方改革関連法が既に施行されまして、一部を除きまして全てもう施行済みとなっております。先ほど長時間労働などにつきましては、基準部長などから説明があったところでございます。

この働き方改革に取り組む支援策といたしましては、労働局の委託事業といたしまして、民間の支援機関といたしまして、沖縄では、沖縄働き方改革推進支援センター、こちらを設置しているところでございます。事業主、特に中小企業の人事などの専門部署がない方々が働き方改革にどう取り組もうかと、そういうふうな際に、専門家の方が無料で個々の企業に行って取組支援を行うと、このようなことでセンターを活用していただくよう、私どもも周知、取組促進を図っているところでございます。

めくっていただきまして、16ページの中ほどでございます。女性活躍推進法の推進でございます。

こちらにつきましては、今年4月から常時雇用する労働者数が101人以上の事業主に対しても一般事業主行動計画の策定等を義務づけが拡大されたところでございます。取組状況等は記載しておるとおりでございます。

こちら女性の活躍推進が一定程度以上進んだところにつきまして、要件を満たしたところにつきましては、えるぼし認定という認定がございます。そちらも16社ございます。こちらにつきましては、その上位認定、プラチナという認定があるんですけれども、そちらも1社申請がありまして、認定したところでございます。そちらは、えるぼし認定を受けていることが前提でございますので、今後、既に受けられたところにますます取り組んでいただきますよう取組を促進してまいりたいと考えております。

こちらの女性活躍推進法関連でございますが、資料のほう、飛びますけれども、資料3のほうをご覧くださいませうでしょうか。29ページでございます。

女性活躍推進法関連といたしましては、今年7月に省令・告示を改正いたしまして、男女賃金の差異の項目を女性の活躍に関する情報公表項目として追加いたしております。こちらお手

元29ページのものが、その周知用リーフレットの一部となっております。この改正によりまして、常時雇用する301人以上の企業におきましては、男女の賃金差異についての情報公表を行わなければならないとなったと、義務付けられたところでございます。公表の仕方等々につきましては、少し細かくなりますので、ホームページなどでその方法を掲載しているほか、個別にご相談にも対応しているところでございます。

3番目、次世代育成支援対策推進法につきましては、くるみんという形でよく皆様のお目に留まるかと思いますが、こちらのほうは今のところ何ら改正はございません。ただ、くるみんにつきましては、くるみん認定、プラチナくるみん認定のほか、トライくるみんという新しいものができておりますが、まだ当県ではその対象になったところはございません。

4番目、職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進の部分でございます。

こちらにつきましては、育児・介護休業法の法改正の部分が含まれているところでございまして、今年4月から3回に分けて、最後の改正施行が来年の4月ということで完遂するものでございます。10月からの改正施行がございまして、こちらの部分は、男性の育児休業取得促進を目指して創設された出生児育児休業制度とか、あるいは従来ですと、1回の休業取得となっていたのが分割で可能になったなど、割とメディアとかでも取り上げられましたので、皆様もご記憶にあるかと思いますが。このようなのが10月1日から改正施行になっております。

私どももそれに合わせまして、相談窓口というのを設置していますということで、皆様にも利用を呼びかけているところでございます。引き続きその周知も図ってまいりたいと考えております。

恐縮ですが、また資料3のほうの30ページをご覧くださいませでしょうか。

育児・介護休業法ではございませんが、妊娠、出産という絡みで、こちらのほうでご紹介したいと思うんですけれども、妊産婦に対する母性健康管理措置、こちらは男女雇用機会均等法で規定しているものでございますが、その母性健康管理措置につきまして、使用する連絡カードというのが定められておりました。こちらが今年7月から改正されまして、より皆様に扱いやすくなるようにということで、書式変更がなされたところでございます。

お手元の資料、一部でございますが、下のQRコードなどからのぞいていただきますと、そこから利用の書式などが見れる形になっているところでございます。

次に、資料1ですと17ページになりますけれども、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保というところがございます。こちらがいわゆる同一労働同一賃金ガイドライン、パート・有期法などの関係のところでございます。

パートタイム・有期雇用労働法につきましては、令和3年から全面適用になっております。

やはりここでの1つのポイントは、同一労働同一賃金の内容も踏まえて、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の処遇について、不合理な差が生じないような対応が事業主に求められているところでございます。その取組を支援するためには、私どものほうといたしまして、厚生労働省の多様な働き方の実現応援サイトのご利用を勧奨しているところでございます。

また、先ほど働き方のときにちょっと触れました、働き方改革推進支援センター、こちらのほうでも個別企業から同一労働同一賃金ガイドラインについての取組をどうしたらいいのかと

いうご相談がありましたら、専門家が伺い、無料でコンサルティングを行う、あるいは助成金の活用、相談なども行っているところでございます。

その下でございます6番目といたしまして、ハラスメント対策でございます。

こちらは今年4月から、職場におけるパワーハラスメント防止対策が中小企業を含めて全ての事業主に義務づけられたところでございます。これによりまして、セクシャルハラスメントなどと同様にパワーハラスメントに関する相談についても、事業主が積極的に対応しなければならないという措置義務を負ったことになります。これらの取組支援、事業主の取組支援のためには、明るい職場応援サイトに、社内研修の資料、あるいは動画など集めておりますので、ぜひ、こちらの掲載資料を参考に取組を行っていただきたいということで、私ども周知を図っているところでございます。

また、厚生労働省では、12月を職場のハラスメント撲滅月間といたしまして、本省、局などの周知を行っているところなのですが、今年は12月7日にウェブ配信でシンポジウムが予定されております。テーマといたしまして、中小企業の取組やすいハラスメント対策のポイントという講演を行うと聞いておりますので、こちらのほうも周知を図ってまいりたいと思っております。

また、当室におきましては、局及び各監督署に設置いたしました総合労働相談コーナーで、ワンストップサービスといたしまして、法令の問合せ対応、そのほかに解雇、いじめ、嫌がらせなど、労使の紛争に係る相談にも対応しておりますので、こちらのほう、相談状況につきましては、資料2のほうにも載せておりますところでございます。

最後に、コロナの関係でございますが、資料1の19ページをご覧ください。

ちょうど中ほどでございますが、コロナにおける仕事と子育ての両立支援というところで、(1)小学校休業等対応助成金、こちらの申請先となっております。こちらは昨年9月30日から申請が始まりまして、今も対応しておりますので、現在、11月までということでの対応で対象となっております。

この助成金の審査、支給事務のほか、特別相談窓口も設置しております。子供がコロナになったんだけれども、休めないとかっていうことですね。そちらのほうの相談窓口も引き続き設置しておりますので、その利用周知を図っているところでございます。

私からは以上でございます。

○向山総務部長

総務部長の向山でございます。この議題の説明者は私が最後でございます。

私からコロナ関係の労働局の取組についてご紹介をしたいと思います。座って失礼いたします。

資料といたしましては、資料の1のみを使ってご説明をいたします。18ページ以降、18ページの第6というところの内容について、ご説明をしたいと思います。

先ほど労働基準部長、それから雇用環境均等室のほうから、個別の方の説明、また、職業安定部長のほうからもございますので、細かい数字等々につきましては省略をいたします。

このコロナ対策でございますが、令和2年以降、コロナの影響が非常に大きくなってまいりました。ここ特に沖縄県におきましては、全国に比べても非常に多くの感染者が発生をしたところでございます。このため、我々労働局といたしましても、職場あるいは個人での感染防止、それから、各沖縄県における職場、あるいは国民の皆様の感染防止対策というものを呼びかけてまいりました。また、労働局としても様々な対策、先ほども職業安定部長のほうからご説明がありました雇用調整助成金の支給、あるいは小学校休業対応等助成金の支給といったような対応を図ってまいりました。足元では、ややこのコロナ対策、落ち着いてきたという傾向が見られるところではありますが、まだ全国的に見ると、また新たな動き、第8波というようなこともささやかれているところでございます。この辺は非常に気を引き締めて情報も収集しながら、引き続き取り組んでまいりたいと思います。

特にこのコロナ対策というものは、私ども労働局、労働基準行政、職業安定行政、雇用環境・均等行政、それから人材開発行政という4行政が私ども一体となって労働行政を展開しているものでございますが、このコロナ対策は、特に私ども労働行政として、行政が一体となって、また総合的に取組をする、そういう力を発揮できる場所だと思っております。力を緩めずに引き続き取組を進めてまいりたいと思います。また、皆様のご協力もお願いしたいと思えます。

以上でございます。

○越野会長

どうもありがとうございました。

それでは、令和4年度沖縄労働行政運営方針施策の進捗状況（上半期）について説明をいただきましたので、続きまして、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、ご質問等のある方は挙手をお願いします。また、議事録作成もありますので、お名前を必ずおっしゃって、その後、ご発言くださいますようにお願いします。

それでは、ご質問、ご意見のある方、どうぞ挙手をよろしくをお願いします。

それでは、才委員、よろしくお願いします。

○才委員

おはようございます。全駐労から参りました才と申します。

着座して質問のほうをお伺いしたいと思います。

資料3の29ページをご覧ください。

先ほど女性活用推進法に関する制度改正のお知らせということでご説明いただきましたけれども、私のほうでちょっと質問があるんですけれども、ご存じでしたら教えていただきたいと思います。

真ん中のほうで、男女の賃金の差異、必須項目というふうに新設されておりますけれども、日本の企業は大体……、大体というか大半がメンバーシップ型雇用だと思うんですね。ジョブ型というのがどんどん出てきていますけれども、ここで男性労働者の賃金の平均に対する女性

労働者の賃金の平均の割合をパーセントで表しますとありますが、年功序列とか終身雇用制ということを考えますと、例えば女性が介護とか出産、育児で勤務年数が少ないことってあるじゃないですか。そこをきめ細かく開示して、なぜこの差異は生まれるかということを出していただけるのかということと、また、ジョブ型雇用であるとすれば、男女の賃金の格差というのは、男女という性差であってはならないと個人的に思うんですけども、そこら辺のほうを労働局さんのほうでどうお考えでしょうか、お聞かせください。

○新納雇用環境均等室長

雇用環境均等室の新納でございます。

まず、男女の賃金の差異のところですが、確かにパーセンテージで表すと。しかも3つの区分で、全労働者、正規雇用、非正規雇用の3区分で。先ほどいろんな付記事項ではないですけども、どういうふうなところを勘案してとか、ただし書みたいなものですね。そこについては確かにすごく重要な話だと思うんですけども、今のところ一律にどの程度まで書かなければいけないということはない、示さねばならないということではないんですね。ただ、私もこの差異をただ50%、70%、80%、単にそれだけではなくて、それを見る人の立場になって書いてくださいねというお話とかはいたしております。やはりこれ公表するものですので、それを逆に言ったら、仕事を今から始めようという人たちが見て、それを見てどう思うのかということも踏まえて、ちゃんと分かるような取組をしてくださいというお願いをしているものです。

男女という点につきましては、この女性活用推進法というのが、私も女性、男性というふうにしておりますので、均等法もそうなんですけど、同じ雇用管理区分の中で、性によってという書き方もあります。今のところはそういう意味で、最低、法律に準じてというような3つの区分で男女の差というふうな形で示してくださいねと。301人以上のところについてはそれを義務づけますからというところがございますので、今から先、各企業さんからもっときめ細かくされるとか、そういうことも出てくることは、あるかと思います。

以上でございます。

○越野会長

ありがとうございます。よろしいでしょうか。

それでは、引き続きご意見、ご質問のある方はお願いします。

それでは、田端委員、お願いします。

○田端委員

説明どうもありがとうございました。ただいま説明を聞いて思ったのは、労働局、幅広い分野できめ細やかな取組をしていることに改めて感謝を申し上げます。

それで、私、最賃の委員もやっているんですけど、最賃の履行確保と周知の徹底のところでは、附帯決議でありました。中小企業の皆さんが賃上げしやすい環境整備というのを附帯決議で盛

り込んだところですが、その周知に向けて、局長を筆頭にしているいろいろな取り組みが、いろいろ改めて感謝を申し上げます。

それからあと、資料の3の9ページに人手不足の解消に使えるユーチューブ公開中というのがありまして、昨日、これ私も見させていただいたんですが、非常に面白い内容になっております。ただ残念なことは、視聴回数が483回と、昨日の段階であったので、もう少し、せっかく作ったものだから、PRをしていただければというふうに思っています。

ただ、こういうふうにしてSNSを使っていろいろな取り組みをしていることにも非常に評価をしているところです。

それで、この人手不足の関連でお伺いしたいことが2つあります。現在、コロナが収束傾向にあるので、観光客がまた増えております。ただ、ホテルではコロナ禍が長期化したということに伴って、一旦離職した皆さんがなかなか戻らず人手不足になっているというふうに聞いております。それで、人手が足りなくて稼働率を抑えざるを得ないという状況にあるというふうにも伺っております。

そこでお伺いしたいんですけれども、今日配られた資料じゃありませんが、毎月公表されている労働市場の動きでは、第6表として、職業別の有効求人倍率がプラスとなって表示されています。例えば今、高いのが保安の職業であったり、サービスの職業、専門的職業というふうになっておりまして、ただ、これではなかなか実態が見えないなというふうに思っています、例えば第5表では主要産業別の新規求人数というのがあって、医療福祉であったり、最近で言うところの宿泊業も新規求人数が増えているというふうになっています。

以前はですね、有効求人倍率については、産業別も見たいような気がするんですけれども、そもそも産業別の有効求人倍率のほう、データとして持っているのか。もしあるのであれば、現在のこういう状況を知る意味では重要なデータであると思いますので、ぜひ公表していただきたいと思っています。特に宿泊業等の人手不足となっている業種の有効求人倍率を教えてください。ただ、これではなかなか実態が見えないなというふうに思っています、例えば第5表では主要産業別の新規求人数というのがあって、医療福祉であったり、最近で言うところの宿泊業も新規求人数が増えているというふうになっています。

それからもう一つなんですけれども、資料1の9ページの取組状況の中段に記載している内容についてなんですけれども、右側の3行目に記載している急速に進んでいる人手不足への対策が最重要課題となっているということで、ハローワークの取組でも、人材不足対策に積極的に取り組むというふうに説明をされておりました。まさにこの認識はそのとおりだというふうに思っております。

その次の段落のところで、人材不足の各分野へのキャリアチェンジ等に向けた支援をこれまで以上に強化していきますというふうに記載されておりまして、また、関連するところでいいますと、飛びまして19ページの下の方の4番、新型コロナの影響により離職した方への再就職支援というのも記述がされております。そこでお伺いしたいんですけれども、人材不足各分野への経営戦略支援の具体的に取り組んでいる内容、あと一旦離職した方への再就職支援の具体的内容についてお聞かせ願いたいと思います。よろしくお願いします。

○高崎職業安定部長

お答えいたします。

まず、ちょっと先ほどお話をいただきましたユーチューブなどSNSの関係なんですけれども、LINEは1年前に開設をしまして、ユーチューブとツイッターのほうは、秋以降に本格始動したということで、まだまだこれからなんですけれども、もうちょっといろいろな産業の関係の方だとか、総合事務局さんだとか、県の方々ですね、いろんなところに周知依頼ということで依頼をかけさせていただきまして、あとはハローワークの窓口で求職者の方や求人者の方に対して積極的に周知を図っているところです。まだちょっとチャンネルや情報量が少ないので、まだまだなところだと思うんですけれども、今後、ニーズに沿った内容をアップデートしていきたいと思っております。

いただいたご質問なんですけれども、まず、産業別の求人倍率なんですけれども、ちょっと統計の取り方上、産業別というのが出すことが難しい状況です。というのは、求職登録をするときに、希望の産業は何ですかというところを問うていないんですね。希望の職種というのはお伺いはするんですけれども、何々産業に就職したいという観点で取っていないので、具体的な、ちょっと公表ベースでできるような産業別の求人倍率というのはちょっと我々の組織のほう、統計の取り方も問題にはなるんですけれども、出していない状況です。

コロナで離職をされた方がいらっしゃると思うんですけれども、そういう方々の人材とか対策になるんですけれども、こちらも人材確保対策ということで一つになってくると思うんですけれども、やはり求職者お一人お一人に対してハローワークの窓口で相談をしていくわけなんですけれども、マッチングというのが非常に重要になってくると思ひまして、こういうSNSを使ったりとか、最近でありますと、コロナに罹患されたりだとか、なかなか外に出られない方もいらっしゃいますので、その方々にオンライン相談というものを実施しております。あと、各種セミナーをやっているんですけれども、セミナーについても、Zoomを使ったりとか、チームスを使ったりとかして、できる限りハローワークに来る必要がないというか、ハローワークに来なくても支援を受けられるような形で、オンラインを中心にした就職支援ということを中心に行っているところです。

以上です。

○田端委員

どうもありがとうございます。

今、産業別の有効求人倍率は出していないということなんですけれども、皆さんが公表している第5表の主要産業別新規求人数とか、例えば医療福祉が9月の段階で3,000人、あるいは宿泊業・飲食サービス業が今年は1,000人、昨年は4,500人ぐらいだったのが、今年かなり増えています。結局知りたいのは、求人がこれだけやっているけれども、実際にどれだけ埋まっているのかなという状況が知りたいので、もしそこら辺が分かるようなものがあれば、ちょっといろいろ工夫して出していただければと思います。

以上です。

○越野会長

西川局長、よろしくお願いします。

○西川労働局長

田端委員、すみません。的確なご指摘をいただきまして、ただ、先ほど担当部長から説明しましたように、求職者の方で、例えば建設業に行きたいといっても、建設業の中で事務をやりたいのか、それとも実際には建設現場で働きたいのかという意味では、職種で取っているところではなかなか限界があるかなとは思いますが。

委員がおっしゃっていただいたように宿泊業については、観光客が非常に急激に回復をしてきていまして、我々ハローワークの現場でも、かなり宿泊、それから飲食を中心に人手不足感が非常に強まっているというのは聞いております。

倍率として、何倍だというのは上げられないところではあるんですが、ただ反面、求職者側のマインドというか、求職者側の意向を聞いていますと、コロナ禍が回復をしてきたというか、今年の1月……、オミクロン株が出ましたけれども、その状況の中でよく求職者の方は、コロナの影響の受けやすい業界というのには、やはり敬遠しがちだということがあったのも実際のところなんです。ただ、今年の春先以降は、そうした求職者のどちらかという敬遠するマインドが変わってきてまして、求人の条件、処遇の条件、待遇を見て選んでいくというふうになっています。

つまり、これは、当然敬遠しがちだというマインドが全く払拭されているわけではないんですが、業界の中でも非常に取組が活発であったり、処遇改善に取り組まれているところについてはしっかり人材確保ができているところもあります。それは宿泊業でも飲食業でも同じです。という意味では、今、ハローワークで扱っている求人も、賃金だけを見ると、賃金の単価はどんどん上がっています。7月でしたけれども、パートタイマーの求人の沖縄県平均が1,031円、パートタイマーの短時間勤務の方の沖縄県全体の平均が1,031円を超えていますから、8月、9月のデータを取ると、その上昇率というのは同じように上がっていますので、そういう意味では、求職者側も、コロナの影響で離職をさせられたからという敬遠しがちだというマインドから、今、よりよい処遇の求人の内容を見て選んでいるという状況になっています。

そういう意味では、人手不足が強まって全体感はそうなんですが、業界間、業界ごと、それから業界の中を見ると、しっかり人材確保できている企業さんと、そうじゃない企業が今二極化をしています。そういう意味では、我々とすれば、コロナ禍で非常に大きな影響を受けた事業主さんに例えば生産性の向上の支援をして、何とかそうした処遇改善とか待遇改善につなげてもらうということ。それと、最後はやはり経営者の経営意識というのをしっかり変えていただくということも今は必要になっているのではないかなと思います。

そこは非常に見極めが難しいところではありますけれども、稼働率を抑えているというところの中でも、本当に処遇改善しているけれども、人手が足りないというところもあれば、ただ、実際、ハローワークの担当者から聞くと、やはり先ほど言った1,031円、パートタイマーで7月の時点で出ているような求人の単価を下回るような単価で出されても、ハローワークの職員

も、実際、求職者に紹介をしても、隣の求人票を見ると高いわけですから。そこはさすがにです、ね、いやなかなか低いところというのも無理があつて、そこは事業主さんにもしっかりと我々求人部門から、そうした処遇の改善とか、やはり賃金の上昇といったところのいわゆるトレンドをしっかり捉えていただいて募集をしていただくということも必要なのかなと思います。

○越野会長

どうもありがとうございました。

それでは、引き続き、赤岩委員、お願いします。

○赤岩委員

赤岩です。

大変基本的なことを伺って恐縮です。皆さんにとって常識なのかもしれないんですけども、資料2の10ページ目のところにある高卒者の就職内定率の関係なんですけれども、去年でいうと9月で沖縄が27.0で、極めて全国と大きな差が開いている。ここの原因というのは、これは事業者側が応募する時期が遅いからなのか、あるいは学校側が反応するのが遅いのか。あるいは、これは令和3年に特有の減少なのかどうか。令和4年3月を見ると、全国と多少差はありますけれども、おおむね大体決まっていらっしゃるということで、ちょっとここの違いが非常に不思議に思いましたので、お教えになりたいということと、それから、離職率ですけれども、何となく沖縄、高いのは何となく分かるんですけれども、昨今、定年まで一つのところに勤めるということは大分、そもそも意識が変わってきているので、そういう部分はあると思うんですけれども。この何ていうんですかね、仕事が合わないというようなことを書いていらっやいましたけれども、じゃそれに対する対策というのは、具体的に何かやっていたらっしゃるのかということをお聞きしたいんですけれども、よろしくお願いします。

○高崎職業安定部長

ありがとうございます。職業安定部、高崎の方からお答えいたします。

まずなんですけれども、新規高卒者の就職の内定率についてなんですけれども、ちょっと残念ながらなんですけれども、今年、去年の話ではなくて、内定率が9月末現在について全国と差が出てくるというのは、恒常的にというか、毎年毎年こういう傾向にあるというところなんです。

この要因、原因なんですけれども、これは一概にどこどこがということではなくて、考えられるものとしては、求人者の事業所の方々の求人を出す時期というのがあるのと、あと生徒さんの就職活動を開始する時期というのが全国と比較すると若干遅めなのかなというところが考えられます。

最終的には、令和4年3月末には、大体全国が99.2で沖縄が97.8になりますので、最終的には遜色がないところまで内定率は高まってくるんですけれども、やはり初期にです、ね、言い方がちょっと難しいんですけれども、3月末現在で同じくらいになるということは駆け込み的に

就職を決めていらっしゃる方がというのが考えられるということで、早期に企業研究だとか業界研究だとか、自分に何が適職、何が向いているかという、ちょっと研究をする機会というのがちょっと遅いのかなというようなことが考えられます。

就職後3年以内の離職率についてもなんですけれども、これもちょっと全国と比較すると離職率が高めということになるんですけれども、やはりこれもですね、初めての就職、高校を卒業してからすぐの初めての仕事が例えば非正規であったりとか、あと条件が、自分の納得がいけない仕事だったりとか、その早期のうちに、自分に何が向いているかとか条件だとか、あといろいろ調べていない場合に、就職して何かが違った、これじゃないというような形で違和感を持つというのは、いろんなアンケートを取っている中で傾向として出てきているところです。

なので、やはり生徒さんの早期の企業研究だとか、自分の適職研究だとか、そういうところがちょっと足りないところがあるというのが大きな要因の一つとして考えられるのではないかと考えております。

以上です。

○越野会長

ありがとうございました。よろしいでしょうか。

それでは、引き続きご質問のある方。

棚原委員、お願いします。

○棚原委員

連合沖縄の棚原です。ご丁寧なご説明をいただき、ありがとうございます。

私のほうからは、ちょっと2点ご質問がありまして、まず2ページ目の8ポツの労働条件をめぐる動向についてと、あと5ページの3の就職氷河期世代の活動支援のところの(3)の項目の2項目の中の質問をしたいと思います。

まず初めに、2ページの8項目のところです。労働条件をめぐる動向というところで少しお伺いしたいんですけれども、労働条件の違反というところに関して、始業時間と就業時間についてのご質問なんですけれども、労働相談の中でよく多くあるのが、朝と帰りの時間のいわゆる準備時間とか退出時間に関して、前後30分ぐらい準備時間として設定されていて、その分が労働時間に加味されていなくて、給与に反映されていないというような結構ご相談というのが何件か見受けられることがあるんですけれども、そこに関して、基本的には労働時間というのは就業、入って拘束された時点から、1分からつきますよということで、こちらのほうでは労働者の方にご案内する、相談者の方にご説明するんですけれども、実際には会社の中の決まりの中で、そこで切られている。切られているという言い方はあれですけれども、その分は反映されていないということですね。例えば、8時半から入って5時半までいたとしても、就業時間としては8時から5時までとかね。そういうふうな実際の勤務実態というのがあったりするんですけれども、その際に、例えば、ご相談があった場合、基準監督署とかに相談があった場合に、そういうときの指導というんですか、そういうことに関してどのような形になるのかと

いうのをちょっと教えていただきたいというのが1つ。

あと、5ページの3のところの3の（3）です。正社員に雇い入れる企業へ助成金を支給するところなんですけれども、正社員で雇い入れた場合に、例えばですけれども、雇入れのときに助成金は支給されるんですけれども、この方がどのぐらい勤続、勤務をされた場合とかというような条件があるのかというところをお伺いしたいと思います。

例えば入ってすぐに、入って3か月、試用期間終了した時点で、例えば企業の方から、もうあなたはちょっとそぐわないので辞めてくださいみたいなことになったときに、この方は退職されますけれども、また新しく新たな募集を行うことになると思うんですね。そうした際に、新たにまた募集された方にも、やはりそういう助成金が下りるというようなことになるのかというところを含めてお伺いしたいと思いますので、よろしく願いいたします。

○嘉手納労働基準部長

労働基準部長の嘉手納でございます。ご質問ありがとうございます。

棚原委員から最初にございました労働時間の関係でございますけれども、基本的に委員がおっしゃるとおり、いわゆる指揮命令の下にある時間に関しては、通常は労働時間として算定されますので、労基署の窓口等でご相談された場合には、そういう回答を多分させていただいているだろうと思います。

それで、一般的に監督署が事業所への立入調査をしたときにも、やはりタイムカードなり、そういうものを確認した上で、いわゆる労働時間の適正管理については調査確認項目の一つにもなっておりますので、仮に、例えばまある話は、始業時間前の清掃業務、会社の場合の清掃業務を義務づけている。ただ、その清掃業務は義務づけているけれども、労働時間に該当しないというようなものが把握されれば、それはもう使用者の指揮命令に基づく行為であれば、これは労働時間に該当しますよということで指導はさせていただいていると思っております。

ただ、やはり通勤時間等でラッシュに合わないように、始業時間より大分早く会社に入った、そこでタイムカードを押して、その時点から労働時間であるかという、そこはちょっと違うかなということについては、個別の事案ごとに内容を確認させていただいた上で、労働時間に該当するか否かということ判断させていただいているところであります。よろしいでしょうか。

○高崎職業安定部長

次にいただいた氷河期世代に関するご質問なんですけれども、正社員で雇い入れる企業への助成金の支給ということで、こちらが特定求職者雇用開発助成金の就職氷河期世代安定雇用実現コースという、こちらになるんですけれども、要件としまして、雇入れ年齢が35歳以上55歳未満の方、期間なんですけれども、要件としまして、雇い入れた日の前日から、ちょっと細かいんですけれども、起算して、過去5年間に正規雇用労働者として雇用された期間を通算した期間が1年以下で、雇入れ日の前日から起算して過去1年間に正規雇用労働者として雇用されたことがない方ということになっております。

ちょっと細かい、いつまで働いたら対象になるかというのは、ちょっと資料を持ち合わせていないんですけれども、例えば、その方が離職した場合にどうなるかというのが、それがその方の離職の理由にもよるんですけれども、例えば、企業の都合で離職してしまったということになると、その企業自体が助成金の対象にはならなくなってしまいますので、すみません、ちょっとこの要件の細かいところは、こちらのほうで説明ができないんですけれども、いずれにせよ要件のほうを調べさせていただいて、後でご回答させていただきます。

○越野会長

よろしいでしょうか。ありがとうございます。

それでは、引き続きご質問等があればお願いします。

ほかになれば、田端委員、お願いいたします。

○田端委員

使用者委員の経営者協会の田端です。

うちな一健康経営宣言についてちょっと質問させていただきたいんですが、資料2の17ページの下のほうにうちな一健康経営宣言の登録事業所数の推移を掲載してあります。令和2年が205、それから422、今は1,052ということで、年度のそれぞれ倍々で増えているということなんですけれども、関係者の皆様がいろいろ努力したのがあると思うんですが、実は沖縄県が建設工事の入札単価資格審査で県独自の評点として、今年の12月1日までにうちな一健康経営宣言の登録を行った場合にプラス5点の加点をするというのがありまして、それも大きく影響しているのではないかなというふうに思います。ただ、今回宣言の登録をした動機はともあれ、建設工事、その入札参加資格の関係で登録された事業者の皆さんの健康経営の取組がいろいろ事業者によって濃淡はあるというふうに思っています。

そこでお伺いしたいんですが、せっかくですからこの機会をうまく生かす必要があるんじゃないかというふうに思っています。うちな一健康経営宣言を登録した事業所に登録後、どのような機関がどのようなアプローチをされているのか教えていただけないでしょうか。どうぞよろしくお願いします。

○嘉手納労働基準部長

労働基準部、嘉手納でございます。ご質問ありがとうございます。

うちな一健康経営宣言の登録事業所数の増加につきましては、委員からも話があったように、県の加点制度があったというのも非常に大きな要因であったとは理解しております。ただ、この一応取組につきましては、労働局、先ほどの説明の中でもお話しさせていただきましたけれども、県と医師会と、それから協会けんぽ、産業保健支援センター、労働局、5者で包括的な連携協定というものを結ばせていただいて、それぞれがそれぞれの立場から、そういう登録事業所を増やすということで取組を行っているところでございます。

これも説明の中でお話しさせていただきましたけれども、なかなかやはり有所見率の改善と

いうのはすぐにはなかなかできないものでございまして、この健康経営宣言を登録していただくことを拡大することによって、健康に関する意識を事業者はもとより労働者にも持っていて、改善を図っていくというのが有効だろうということで、その5者協議の中でもそういうことを確認して現在、登録拡大に向けた取組を進めているところでございます。

○田端委員

どうもありがとうございます。

宣言して終わりということではなくて、着実にその取組を進めていくことが大事だというふうに思っていますので、宣言をした後に、例えば、協会けんぽあたりがいろいろカルテとかですか、活用していろんな取組をされているというふうに伺っていますので、有所見率の改善というのは、一朝一夕に改善できるものではありませんけれども、このような取組を着実に進めていただければと思っています。

我々経済団体としても、健康経営の取組を進めていきたいと思っていますので、労働局、それからまた関係機関の皆さんも含めて、一体となって着実に進めていただくことをお願いします。

以上です。

○嘉手納労働基準部長

ありがとうございました。

そうですね、やはり宣言だけじゃなくて、これから着実にそういう取組を進めていただくというのが非常に肝要なことだと思っています。5者協定の中でも、やはり登録することによって、どのようなインセンティブがあるか、そういうところもこれから協議を進めていく中で、いろいろ知恵を出し合って対応していきたいというふうに考えております。よろしくお願いします。

○越野会長

どうもありがとうございました。

それでは、渡慶次委員、お願いいたします。

○渡慶次委員

渡慶次です。よろしくお願いします。

先ほど、ちょっとこの話違うのかなと思ったんですけども、局長のおっしゃっていた雇用する側の意識改革も必要じゃないかということのお話があったんですけども、じゃ事業主はどういうふうに意識改革をしたほうがいいのかとか、その辺から、どういったセミナーだったとか、人を雇用する場合に、じゃこういうことを気をつけてくださいとか、そういう具体的な取組をなさっているのかどうかちょっとお聞きしたくて、お願いいたします。

○西川労働局長

ありがとうございます。

意識改革という言葉だとちょっと強いと思うんですが、やはり経営者のマインドというのもしょずつ変わっていかないといけないというのも事実だと思っています。我々、当然雇用対策としては、ハローワーク、それから労働基準行政として監督署を持っていますし、働き方改革として雇用環境・均等室というのもありまして、例えば働き方改革という視点って何かというと、当然いろんな効果はありますけれども、まず1つは生産性をしっかり上げていこうというところがあるんだと思うんですね。それを先に残業時間を減らしましょう、年休取得をしましょう、女性活躍を進めましょうということを目的にしまうのかというと、最終目的というのは究極的には生産性の向上なわけだと思っています。そういう意味では、先ほど言った働き方改革推進センターでは、当然そうしたご相談も受けますし、個々の事業主に対しまして、要望があれば社労士さんを派遣をして実際のコンサルタントをさせていただいていますし、安定行政の中では、例えば先ほど委員からのご指摘があった若年者の雇用対策とか離職を防ぐという意味では、そうしたいいわゆる雇用管理の方策についても、要望があれば、その担当者を派遣するというようなこともしています。

それから、まず、働き方改革、生産性向上という前に、先ほど基準部長から説明をいたしましたとおり、定期の監督指導でいわゆる計画的、または自主的に労働基準監督署が事業所に監督指導に行きますというと、何らかの基準法令違反というのが大体7割ぐらいあるんです。これも全国72%ぐらいあるんですけれども、全国との差が大きいんです。そういう意味では、意識改革というよりも、まずは法令遵守、基準法令をしっかり守っていただくということがまず初めの一歩で、そこから生産性向上、そうした働き方改革と。我々、順番が前後しますけれども、そういった働き方改革については、先ほどセミナーというか、コンサルティングをしたり、相談業務をやっておりますというのと併せて、支援措置としては業務改善助成金という助成金の支援をしております。それから、働き方改革の支援の助成金というのもあります。それは当然、働き方改革を進める上では、設備投資だとか、いろんな経費がかかってしまうと。そういう中で賃上げをしていただくということを条件にいろんな設備ですとか、そうしたコンサルティングを派遣いただくという経費についてもご支援をさせていただいて、事業主の皆様のそうした働き方改革の推進に向けたご協力、ご支援ができればと思っています。

○越野会長

ありがとうございます。

それでは、もうそろそろ時間になりますので、じゃ最後のお一人ということで、お願いします。

○大城委員

大城です。

女性経営者としての会がありまして、そちらで活動していた中で、なかなかやはり女性活躍

の中でのキャリアのほうへの意識がまだまだかなというところによく話が出てきますが、そのときに、実は、今働いている女性の皆さんへの働き方だけではもう足りないんじゃないかということで、実は大学側とも連携をしながら、アンケート調査をしたりということをしているんです。学生への働きかけ、いわゆる働くということに対する意識向上だったり、いわゆる両立をする中での家事を含め育児への参画だったりというところへの学生の働きかけというところに関してのこともされているのかどうかというところが1つ。もう一つは、これから外国人労働者がどんどん増えていくのではないかなと思っているんですけども、今、懸念されていることがもしあれば教えていただきたいなというふうに思っております。

○西川労働局長

すみません。いろんな分野にまたがりますし、時間もありますので、私がまとめて回答します。

まず、女性活躍とかいうことについて、大学とも連携をしてというのはすばらしい取組だと思います。この女性活躍の考え方というのは、私、根底にあるのは、いわゆる伝統的な家族意識というのも非常に強いと思っていますので、そこをなかなか労働行政として切り込むというのが非常に難しいところではありますが、我々も大学側からのいわゆる寄附講座ですとか、そうした要請があれば、その女性活躍だけではないんですけども、そうした労働行政の課題と対策についてということで、講義をさせていただく機会も持っていますので、ただ、それが十分かと言われると、ありますので、そうしたご指摘も踏まえて、今後は意識の醸成というか、そういった形で我々も積極的に協力を、大学でも勉強していきたいと思っています。

それから、外国人労働者が増えていくということに関しまして、当然、コロナの水際対策というか、入国規制がございましたので、この2年間でかなり沖縄県の外国人労働者は減りました。ただ、今ちょうど緩和がされて、徐々に徐々に入ってきていただいていると、それは感覚ともにですけども、入ってきていただいている。

やはり全国的によくありますのは外国人労働者に対しては法令違反が非常に多いんじゃないかということも言われていますので、そこはしっかりと我々基準行政、安定行政、連携をしながらやっていく必要があると思っています。

それともう一つは、外国人労働者の場合には、先ほど申し上げた沖縄県内でも最賃を含めて賃金の上昇バイアスというのが、ずっと今とらえかかっている状況なんですけど、外国人だから、最賃は守らないといけないですけども、安く雇えるんじゃないかというようなことがかつてはあったかと思うんですが、今非常に円安の動向があるということと、それから外国人の方々、これ経済関係者とお話をする、非常にSNSというか、ネットワークが非常に何ていうのか、ご熱心というか、強いもんですから、先ほど私が申し上げたハローワークの窓口で求職者側が求人票を見ると、いや、あっちの求人が質が高いじゃないかという情報は、外国人ネットワークのほうでは実は早く出回っていたりすることもある。そういう意味では、コロナ前とは状況が実は、円安だということと、ネットワークの強固さというところがあると、実は外国人労働者だから、いわゆる賃金を少し安めで雇えるのじゃないかというところも、実は変わっ

てきているんじゃないかというところは私は見えていますので。そういう意味では、先ほど来申し上げている今後の沖縄県経済というのを見ていく上で、外国人労働者というのが逆に強みとか、メリットとして、例えば外国人の観光客に対する付加価値を提供できるから、外国人労働者を雇うんだということ、という形で活用していかないと、少し様相が2年前とは変わってきているのかなというのが私の感覚であります。

○越野会長

よろしいでしょうか。

それでは、なかなか議論もまだまだ時間が足りないのですが、次の議題もありますので、ここでご、の議題は終わりたいというふうに思います。どうもありがとうございました。

それでは、次の議題に移りたいと思います。

続いて、議題2、沖縄県縫製業最低工賃の議決に係る沖縄地方労働審議会運営規程第10条第2項の適用について（報告等）について、事務局より説明をお願いいたします。

○嘉手納労働基準部長

労働基準部の嘉手納でございます。私から説明させていただきます。

まず、この沖縄県縫製業最低工賃に係る経過報告をさせていただければと思います。

沖縄県縫製業最低工賃の改正決定につきましては、今年、令和4年3月15日の当審議会におきましてご審議いただきまして、諮問すべきとの結果を受けまして、同日、沖縄労働局長より会長宛てに改正決定に係る諮問をさせていただいたところでございます。併せて、沖縄県縫製業最低工賃専門部会を設置して審議をすることの位置づけ、専門部会委員を会長指名により選出することなど、説明いたしましたところでございます。

その後、最低工賃専門部会に係る事務局としまして、労働局の賃金室を事務局としまして、令和4年度におきまして、まず、皆様のお手元に配付している資料をご覧くださいと思います。

専門部会の委員というのが資料5－1につけさせていただいております。臨時委員の委嘱も含めて最低工賃専門部会の委員を本審委員と調整の上、会長指名のとおり選出させていただいたところでございます。

構成につきましては、公労使委員各3名、計9名での構成となっております。その内訳につきましては、現在おられます本審委員の中から4名、臨時委員として5名に委嘱させていただいているところでございます。

ここで、その部会委員に関しましてちょっと1点ご報告がございまして、本審議会の労働者代表委員で最低工賃専門部会の労働者委員であられた鎌田委員が異動等の都合によって10月末で辞任されたところでございます。冒頭でも紹介があったと思いますが、そのため新たな委員につきましては近日中に会長の指名手続を経まして委嘱させていただく予定であることをご報告させていただきたいと思います。

次に、皆様のお手元に配付しております資料5－2をご覧くださいと思います。

これは、令和4年6月2日に第1回最低工賃専門部会を開催いたしました。その中で部会長等の選出、運営規程、審議日程、実態調査について各案を審議いただき、その内容について決定したところでございます。

先ほど資料5－1の名簿に記載してありますが、部会長につきましては、臨時委員の島袋委員を選出させていただいております。

また、今後の日程につきましては、この資料の5－4につけさせていただいておりますが、これから12月から来年2月の中旬までにかけて審議日程を計画しておりまして、全会一致での結審を目指して審議を進めさせていただく予定としております。

続きまして、本議題の2の報告内容になりますが、同最低工賃専門部会におきましては、先ほどの資料5－2の審議事項3としてありますけれども、沖縄地方労働審議会運営規程第10条の適用について、意向確認ということでご審議いただきました。これは、沖縄地方労働審議会運営規程第10条第2項におきまして、審議会は、部会長が臨時委員である部会又は最低工賃専門部会の議決に関して、会長を除いた審議会の委員及び臨時委員が当該議決の取扱いを会長に一任した場合、会長の決するところをもって審議会の議決とすることができると定められております。これを受けまして、専門的に審議を行う最低工賃専門部会の議決を本審による議決として取り扱うことを可能とする内容になっております。

続きまして、この資料5－3についてでございますが、運営規程第10条第2項適用のうち、最低工賃専門部会におきまして、臨時委員5名の意向確認を行い、沖縄県縫製業最低工賃専門部会の議決を沖縄地方労働審議会の議決として取り扱うこと。これにつきまして、会長に一任するという内容の専門部会長から本審議会会長宛てへの報告書というふうになっております。

最後に、運営規程に基づきまして、本日の審議会におきまして、会長を除く本審議委員におかれて同様の取扱いでよろしいかということ、つまり専門的に審議する最低工賃専門部会の議決を本審での議決とすることという取扱い、それを会長に一任するとのことによろしいかということ等をまずご審議、ご確認いただきたいというふうに思っております。

なお、工賃専門部会におきましては、全会一致の場合だけでなく、採決による多数決の場合も議決となるということを申し添えさせていただきたいと思います。

説明は以上でございます。

○越野会長

どうもありがとうございました。

ただいまの経過及び報告について、ご質問等がございましたらお願いいたします。

それでは、質疑がないようですので、本議題、運営規程第10条第2項の適用を行い、沖縄県縫製業最低工賃専門部会の議決を沖縄地方労働審議会の議決として取り扱うことを会長に一任することを挙手により確認したいと思います。

それでは、本件につきまして賛成の方、挙手をお願いいたします。

(賛成者挙手)

○越野会長

どうもありがとうございました。

全員の賛成をいただきましたので、本議案は会長に一任されました。併せて、提案のとおり工賃専門部会の議決を会長の決するところをもって、本審の議決として取り扱うことといたします。

○嘉手納労働基準部長

ご審議ありがとうございました。

本結果につきましては、12月に開催する予定でございます工賃専門部会に通知することとしたいと思います。

なお、工賃専門部会におきまして結審に至った場合には、部会報告書及びその答申内容につきましては、速やかにこの本審へ報告させていただきたいというふうに思っております。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。

これで今回用意いたしました全ての審議が終了となります。

本日の審議会では、令和4年度沖縄労働行政運営方針施策の進捗状況（上半期）及び沖縄県縫製業最低工賃の議決に係る沖縄地方労働審議会運営規程第10条第2項の適用について（報告）等について説明があり、委員の皆様から多数のご意見をいただきました。

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

また、審議会の皆様におかれましては、長時間、円滑な議事進行にご協力いただき、ありがとうございました。

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

○司会進行（真壁雇用環境均等室監理官）

越野会長、ありがとうございました。

また、各委員の皆様、円滑な議事進行にご協力いただき、大変ありがとうございました。

最後に、局長の西川より挨拶をさせていただきます。

○西川労働局長

委員の皆様には、長時間にわたりご審議をいただきまして、感謝申し上げます。

本日は、沖縄労働局の行政運営に関しまして、委員の皆様から様々なご意見、女性活躍の推進、それから人材確保の対策、若者の雇用対策、それから労働時間の取扱い、健康経営、外国人労働、働き方改革、いずれも重要なご指摘だというふうに認識をしております、今後の労働局行政の運営の参考にさせていただき所存でございます。

また、後ほど回答すると言いました件につきましては、精査をしまして、委員各位にメールにて送付をさせていただきたいと思います。

今年は、沖縄本土復帰から50年ということでの節目の年でございます。次の50年、さらにその将来、未来を見据えて県民の福祉の向上、または県経済・産業の発展ということについては、現時点が私重要な、ある意味節目であるとともに分岐点でもあるというふうに認識をしております。労働分野について言えば、先ほど来お話が出ていました働き方改革を一層推進をさせていくということにおいても、重要な分岐点ではないかというふうに思っております。

そうした状況の中で、我々労働局としましては、地域の労働行政機関として、そうした使命をしっかりと自覚をしまして、関係自治体、または関係団体の皆様と連携を図りながら、また、本日、委員の皆様からいただいたご指摘も十分踏まえつつ、労働局、また監督署、ハローワーク一体となって取り組んでいく所存でございます。

また、来年の3月には次年度の沖縄労働局の行政運営計画に関しまして、またご意見をいただく審議会を開催する予定でございます。委員の皆様におかれましては、今後とも一層のご指導、ご鞭撻を賜りますようお願い申し上げます。

最後になりましたが、本日はご多用の中、審議会にご出席をいただきましたことを改めて感謝申し上げますとともに、引き続き、我々労働行政に対しましてご協力、またご支援を賜りますことをお願い申し上げて、私から閉会の挨拶といたします。

本日は誠にありがとうございました。

○司会進行（真壁雇用環境・均等室監理官）

以上をもちまして、令和4年度第2回沖縄地方労働審議会を閉会いたします。

皆様、ありがとうございました。