

令和5年度第1回
沖縄地方労働審議会
《議事録》

令和5年11月21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（比嘉雇用環境改善・均等推進監理官）

皆様、本日はお忙しい中、ご出席いただきありがとうございます。定刻になりましたので、ただいまから、令和5年度第1回沖縄地方労働審議会を開会いたします。本日の進行を務めさせていただきます雇用環境・均等室の比嘉でございます。よろしくお願いいたします。

それでは最初に、資料のご確認をお願いいたします。全部で7種類でございます。1つ目、「令和5年度第1回沖縄地方労働審議会」と表紙に記載されてある資料。2つ目、ピンク色の冊子「令和5年度沖縄労働局の取組（沖縄労働局労働行政運営方針）」。その他に右上のほうに、資料番号が1から5と書かれている資料が5種類あります。資料は以上となりますが、お手元でございますでしょうか。不足があれば、お申し出ください。

なお、資料1から5につきましては、事前に暫定版をお配りしておりますが、本日は、机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。

次に、委員の出席報告をいたします。公益代表委員5名、労働者代表委員6名、使用者代表委員6名、計17名のご出席をいただいております。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以上ご参加いただいておりますので、本日の審議会は開催要件を満たしていることをご報告いたします。

それでは、ここから審議に入ります。

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。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一言挨拶をさせていただきたいと思います。

先日、沖縄の地方紙に、「県内低い労働生産性」との見出しの記事が掲載されていまして。ご覧になった方も多いかと思います。その内容は、県民1人当たりの県民所得の低さの要因が変わり、近年ではその要因が1人当たりの稼ぐ力、つまり労働生産性の低さにあるというような内容でした。

もちろん、労働生産性は地域の産業構造や人口動態などに左右されることも注意しなければいけません。今後に向けて非常に示唆に富む内容であったと思いました。最近コロナも落ち着き、今日の審議資料にもありますように、沖縄県も観光客が戻り、雇用情勢も回復し、コロナ以前を上回る様子がうかがえます。それに伴い、人手不足も大きな問題となりつつあり、その対応として、労働生産性を上げることも重要な課題になりつつあると感じます。このような状況への特効薬というのはなかなかすぐありませんが、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。

よろしくお願いいたします。

○西川労働局長

皆様、おはようございます。沖縄労働局長の西川でございます。

委員の皆様には、日頃から当局の行政運営につきまして、ご支援、ご協力を賜り、厚く御礼を申し上げ

げます。また、本日は大変お忙しい中、ご出席を賜り、重ねて御礼を申し上げます。

先ほどの会長のご挨拶にございました県内の雇用情勢は、コロナ後の回復基調は続き、9月の有効求人倍率は1.20倍で、全国との開きが0.09ポイントと過去最小値となっております。前年9月は0.28ポイントの開きであったことから、県内の改善スピードが速く、人手不足も全国に比べてひっ迫しているものと承知しております。

最近労働局では、観光関連求人充足キャンペーンをはじめ、人手がひっ迫する業界と連携をしながら、様々な人手不足対策に取り組んでいるところです。人手不足が続く中で、県内企業では賃金の上昇、また、正社員化など、処遇・待遇の改善という動きも着実に進んでおります。

そうした中、賃金の上昇に伴って、被扶養者である労働者の中には一定収入を超えた場合、社会保険料などの負担が発生して手取り収入が減少する、いわゆる「年収の壁」問題も県内の経済界から聞こえております。この問題については、11月に政府の当面の対策として10月分から手取り収入が減少することのない支援策を閣議決定いたしましたので、今後、しっかりと周知につなげてまいります。

また、県内の経済状況が回復していく中で、労働基準行政では労働災害も増加傾向にあり、死亡災害も増加しております。加えて、県内の労働者の健康問題や長時間労働の問題も悪化をしております。人手不足対策と労働環境の整備、働き方改革の推進などの労働行政の施策は、今後の沖縄経済を発展させる上では重要だと考えております。

本日の審議会では、沖縄労働行政運営方針の各施策の令和5年度上半期の取組状況をご報告させていただいた上で、委員の皆様からご意見を賜りたいと考えております。

皆様からの忌憚のないご意見、ご指摘をいただき、今年度の下半期の行政運営に反映をしていきたいと考えておりますので、本日は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を2名指名する必要がありますので、労働代表者の知花優委員、使用者代表の田端一雄委員のお2人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

ありがとうございました。

それでは議事を進行していきたいと思っております。今日、用意しております議題は3つあります。

議題1、「令和5年度沖縄労働行政運営方針施策の進捗状況(上半期)」について事務局より説明をお願いいたします。

○君島総務部長

総務部長の君島でございます。説明をさせていただきます。

私の方からは、議題1、令和5年度沖縄労働行政運営方針施策の進捗状況(上半期)に係る趣旨説明の流れについてご説明いたします。

議題 1 は昨年度末に同審議会で審議し、作成した令和 5 年度沖縄労働局労働行政運営方針に基づきまして、上半期の取組に係る具体的な内容や数値についてご報告いたします。使用する書類は、行政運営方針、お手元のピンクの冊子でございますが、これを基に、資料 1 から 3 となりますので、ご準備のほどよろしくお願いいたします。

資料 1 では、上半期の取組状況について記載しております。資料 2 では、資料 1 に関する直近の統計資料を用意しております。資料 3 は、沖縄労働行政の施策周知資料になります。

資料 1 を中心に説明を行います。まず資料 1 の 1 ページ目になりますが、ページの左側の欄は、令和 5 年度労働行政運営方針の項目及び該当ページが記載されております。ページの右側には上半期の取組状況等という項目がございます。

資料 2、3 も併せながら説明を行っていきますが、上半期を振り返りながら下半期の取組をしっかりと進めていく所存です。

それでは議題 1 の内容説明につきまして、安定部長、高崎より順にご説明したいと思います。よろしくお願いいたします。

○高崎職業安定部長

職業安定部長の高崎でございます。私のほうからは、職業安定部の状況について説明をさせていただきます。

内容がかなり多岐にわたっておりますが、時間が限られておりますので、要点を絞って説明をいたします。よって、この時間内では全てを網羅はすることはできないことをご理解いただければと思います。

資料 2 の 1 ページをご覧ください。第 1 最近の雇用情勢全般について、まずおさらい的な意味を踏まえて説明をさせていただきます。

まず、沖縄県内の雇用情勢ですけれども、振り返りますと、リーマンショック以降、好況な県内経済の下で改善を続け、1 人の求職者に対して幾つ求人があるかを示す有効求人倍率では、令和元年 8 月に 1.39 倍と、平成 17 年 2 月の統計開始以来最高値を記録するなど順調に推移をしてきておりました。しかしながら、令和 2 年 4 月以降は新型コロナウイルス感染症の感染者拡大と水際対策等の影響により、県内の基幹産業である観光関連産業を中心にほぼ全ての主要産業で求人数が大きく減少したため、有効求人倍率は再び 1 倍を下回り、2020 年度の平均が 0.79 倍、2021 年は 0.83 倍になっております。

その後、令和 4 年 7 月に県内の感染者は再拡大をしましたが、行動制限を伴う要請等が行われなかったことから、観光関連産業が再び活発な経済活動を牽引しまして、2022 年度の求人倍率は再び 1 倍台に回復をしております。

さらに、令和 5 年に入り、5 月にコロナの 5 類感染症への移行により国内外の観光客数が増加したことなどに伴う求人数の増加もあり、直近の 9 月の有効求人倍率は 1.20 倍で、14 か月連続の 1 倍を超えております。また、有効求人数はコロナ前の水準に既に回復をしております。

このため、建設、医療、福祉、警備、運輸等従来の人材不足分野に加え、沖縄で特徴的な観光関連分野の人材確保対策が喫緊の課題となっているところです。

続きまして業務運営方針の 1 ページ、資料 1、12 ページから 13 ページ、資料 2 で 14 ページをご覧ください。

新規学卒者等への就職及び定着支援になります。沖縄の雇用情勢を語る上で特筆すべき課題は、若年

者、特に新規高卒者についてです。総務省の労働力調査によりますと、令和4年平均の15歳から29歳の失業率について、沖縄が6.0%に対し全国が4.1%と全国より高い水準になっています。また、就職後3年以内の離職率について、平成31年3月卒の場合、高卒者では沖縄が49.3%、全国が35.9%であり、昨年より差は縮まっていますが、いまだ13.4%の大きな乖離がございます。

さらに、高卒の就職内定率を見ますと、令和5年3月末が沖縄98.2%、全国99.3%と最終的には全国水準に落ち着くものの、9月末の内定率で見ますと、令和4年9月末では沖縄が26.9%に対し、全国62.4%と大きな差がございます。これらの数値の背景には、生徒の就職活動開始時期が遅いことによる業界・企業研究や自己分析の不十分さが挙げられます。事前準備が不十分なまま就職活動を開始して、いわゆる駆け込み的に就職をして、入社後間もなくミスマッチを感じて退職に至るという負のスパイラルが生じた可能性がございます。この課題に対して、労働局では従来の経済団体に対する要請、合同企業説明会の実施、ハローワークによる出張相談に加え今年度新たな取組として、6月に高校生の保護者に対して早期就職活動の開始を促す保護者へのお知らせリーフレットを沖縄県教育庁と連携の下、作成し発信をしております。

続きまして資料1の10から11ページをご覧ください。人材不足分野対策の推進についてです。先ほど冒頭に建設、医療、福祉、警備、運輸等従来の人材不足分野に加え、沖縄の特徴として、観光関連分野の人材確保対策が喫緊の課題であると申し上げました。これに対する充足対策の取組として、県内5か所のハローワーク全てに専門窓口を設置しております。具体的には、求人条件の見直し等の支援や、日替わりミニ企業面接会、説明会の開催を通じた求人者、求職者双方が相互理解をより深められる機会の提供を推進しております。

また、9月から10月の2か月間を観光関連産業の求人充足を図るための集中期間と定め、観光関連充足キャンペーンを管内5か所のハローワークで同時実施をしております。キャンペーンの中では、求人者、求職者双方を対象にした特別相談窓口を設置いたしました。このほかに、業界や事業所の方々に協力をいただき、例えば、バス、タクシーの実体験をできる企業説明会、企業体験会、ホテル分野では実際に訪問をして様々な職種の実務者から話を聞ける説明会等、趣向を凝らしたイベントを実施しております。沖縄労働局のホームページ内に観光求人の特化した求人検索機能を設け、SNS等で集中的に周知を行いました。こちらのキャンペーンの実績について、簡単に紹介をさせていただきますと、令和5年9月から10月の就職率が前年同期比と比較し、20%程度上がっております。あと特筆事項としまして、バスや貨物自動車の運転関係の職業について、特に実体験を伴うイベントを開催した安定所を中心に求人の充足率が4割ぐらいとなりまして、ほかのものに比べると非常に高い数値になっておりますので、効果的な取組になったと考えております。

続きまして、資料1の10ページをご覧ください。ハローワーク職業紹介業務のオンライン化・デジタル化の推進についてです。ハローワークが提供するサービスの効果的・効率的な提供のために、沖縄労働局として特に力を入れているのが、業務のオンライン化・デジタル化になります。目下、利用者の方々への利便性向上、様々な事情によりハローワークへの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を活用した情報発信を積極的に展開しております。特に、求職者対象の公式LINEについては、開設から2年がたち、令和5年10月24日現在で登録者数が1万6,420人となっております。イメージで捉えますと、現在の沖縄局全体の有効求職者

数が約 2.8 万人になりますので、有効求職者の 6 割が LINE に登録をしているイメージになります。このように情報発信力の非常に高いツールに成長した LINE を引き続き活用しまして、利用者にとって利便性の高い情報の発信に力を入れていきたいと考えております。

また、ユーチューブの動画については、全国的に実施する施策の説明であっても、特に沖縄のニーズや実情に合わせて当局でカスタマイズをし、作成しているのが特徴になっております。これまで 23 本の動画を配信しておりまして、内容としては、助成金や職業訓練、雇用保険の手続の説明からハローワークの有効的な活用方法を紹介するもの、また、建設、ホテル、福祉などの人材確保分野の魅力を伝える動画まで種類は様々になっております。再生回数が最も多い動画が助成金の申請書類の書き方を説明したもので、2,303 回となり、まだまだ伸びしろがありますので、ハローワーク内や SNS、各種イベントの場で、動画の QR コードを掲示するなどして、今後とも積極的な活用周知を図っていききたいと考えております。

資料 1 の 15 ページをご覧ください。障害者の雇用機会の確保及び就労促進についてです。令和 4 年 6 月 1 日現在の県内の障害者の雇用義務のある民間企業における実雇用率が 2.97% と過去最高を更新し、全国で 1 位になっております。一方で、沖縄の課題として、約 4 割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 6 割程度が障害者を 1 人も雇用していない実態がございます。この対策として、9 月に障害者雇用支援月間として県内 9 経済団体に、沖縄県、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いたしました。そのほかに、各ハローワークで、ミニ面接会、企業説明会も実施しております。今後、下半期は、未達成の多い業種である医療や福祉、宿泊、飲食サービスなどの事業所担当者を対象に、雇用実績のある企業を講師にしたセミナーを開催し、好事例や具体的なノウハウの共有を図っていききたいと考えております。

続いて、資料 1 の 14 ページになります。高年齢者の就労、社会参加の促進についてご説明いたします。人材不足が深刻化する中で、高年齢者の労働力に対するニーズが非常に高まってきているところです。一方で、高年齢者にとって、特に、年金収入のみでは賄えずに生活費のために働き続ける 65 歳以上の方も増加している現状がございます。

資料 2 の 15 ページの 4、55 歳以上の職業紹介状況における就職件数を見ると、令和 3 年度の 4,330 人から、令和 4 年度は 4,867 人と 537 人増加をしております。就職数も令和 3 年度の 22% から令和 4 年度は 25.7% で 3.7 ポイント増加をしております。

さらに、前後して申し訳ないのですが、資料 1 の 14 ページの中ほどにある、ハローワークに設置された 65 歳以上の職業相談や紹介を行う生涯現役支援窓口を通じた就職の実績が対前年比 29.1% 増の 306 件と大幅に増加をしております。目標件数も大きく超えている状況です。事業所の高年齢者雇用に対するニーズの高まりを踏まえまして、10 月には高年齢者雇用支援セミナーを実施し、県内のみならず全国の高年齢者雇用の好事例の横展開や、高年齢者雇用安定法や関連助成金の周知を実施いたしました。

資料 1 の 11 ページをご覧ください。ハロートレーニング（公的職業訓練）による技能習得の推進についてです。求職者が就職活動を行うにあたって、希望職種に見合う技能や、昨今のデジタル化の加速とトレンドに合わせたスキルを習得することが大事になっております。沖縄労働局では、沖縄県と共催する地域職業能力開発促進協議会、この枠組みの中でワーキンググループを設置し、特にデジタル分野、

IT、ウェブデザインの訓練の効果検証を実施しております。具体的には、訓練の受講者や訓練実施期間、就職先事業所からのヒアリングを実施する中で、カリキュラム内容、訓練実施費用、就職準備のためのキャリアコンや職場見学についての課題が挙げられたので、訓練実施に携わる国や県、高齢・障害・求職者雇用支援機構が、おのおのの役割に従って改善すべきことをまとめた改善案を作成し、11月に開催された協議会で報告しております。

最後に、資料1の11ページの下の方に、企業内における能力開発の推進ということで、令和5年度の重点的な取組の1つとして、従業員の人材育成やスキルアップに活用できる人材開発支援助成金の活用を推進しているところです。人への投資強化の観点から令和4年4月に創設された「人への投資促進コース」は、高度デジタル人材の育成やサブスクの訓練を実施する企業に対する助成を行っています。また、昨年12月に創設された「事業展開等リスクリング支援コース」では、新事業への進出や新商品開発やデジタル化を実施する企業に対する助成を行っています。沖縄局として、これらの新コースを中心に積極的な周知を図り、企業内の能力開発を推進していきたいと思っております。

最後に訂正になりますが、11ページの下の人材開発支援助成金についてですが、この支給決定件数のところで395件とあり、その隣に前年同期受理件数とありますが、前年同期支給決定件数になります。こちらの受理件数が8.5%減ということで、減少している理由を担当者に確認をしたところ、主に建設業では、コロナの際に、現場に出る代わりに、研修を集中的にやっていたので、助成金の件数が増えていましたが、徐々にコロナの状況が緩和されている現在では、現場に出て仕事をするようになり、研修にフォーカスしたところから、現場で作業するということにシフトした結果、減少していったということが考えられるそうです。また、支給決定件数も、大幅減(28.0%減)になっていますが、これは時期的な要因があります。実は今回、人材開発支援助成金の新しいコースが2つ増えたということと、制度の改変が見られ、若干審査に時間を要するようになったことが要因です。今後はスピードアップをしていきますので、これも改善していくと考えております。

すみません。ちょっと長くなりましたが、私からは、以上でございます。ありがとうございます。

○嘉数労働基準部長

労働基準部長の嘉数でございます。私のほうから、労働基準行政の取組状況について説明をさせていただきます。

まず、労働条件の履行確保ということですが、資料1の4ページをご覧ください。説明に使用するの、2ページから4ページになりますが、まず4ページをお開きください。

今、労働時間の問題でクローズアップされているのは、いわゆる2024年問題でございます。時間外労働の上限規制が全面適用になるということでございます。この上限規制は5年間猶予されている建設業、トラック、バス、タクシードライバー、それから、医療業、砂糖製造業が来年の4月から全面適用になるということでございます。各業種団体と連携して、この労働時間の管理体制の構築や人材確保支援などの課題に対して、団体と連携して説明会を何度か実施し、希望によって個別支援も行うという展開をしております。また、働き方改革推進支援センターにおいても、訪問支援等を行っております。現在、各種相談を展開し、来年の4月に備えているという状況でございます。

労働時間の問題としては法令違反が少し増えているということです。資料 1 の 4 ページ、長時間労働の抑制ということで、令和 4 年度の実施結果がありますが、これは、過重労働だけでなく、いわゆる 36 協定を結んでいなかったというような形式的な違反も含んでおります。こういった違反に関しては、もちろん周知啓発も当然ですが、労働基準監督署のほうで、個別指導を実施して法令の遵守を図っていくということでございます。

それから、今月 11 月は過重労働等防止啓発月間になっておりまして、各団体への周知啓発や事業所への重点指導を行っております。

お手元の資料 3 の 17 ページをご覧ください。過労死等防止対策推進シンポジウムということで、12 月 5 日に、沖縄コンベンションセンターで開催予定となっております。まだ、入場の枠もございますので、よろしければというご案内でございます。

続きまして、最低賃金の履行確保についてです。最低賃金の前に、賃上げに関しましては、政府の重点施策ということで、当局として、昨年度から各種支援を行いながら、県内主要経済団体トップとの意見交換も行い、賃上げの理解と協力をお願いしてきたというところです。

この 8 月には、沖縄県、国、それから、労使団体等で、「適切な価格転嫁及び賃上げの推進により地域経済の活性化に取り組む共同宣言」がなされ、当局もウェブサイトで賃上げ特設ページを開設し、賃上げの環境整備に係る支援を行っております。

さらに、8 月 31 日、第 21 回新しい資本主義実現会議においては、総理が最低賃金を 2030 年度半ばまでに全国加重平均 1,500 円となることを目指すという方針を示しております。賃上げに関してはこのような状況でございます。次に、今年度の最低賃金についてです。

資料 1 の 2 ページをご覧ください。今年度の沖縄県の最低賃金額ですけれども、審議会における審議の結果、853 円から過去最大の上げ幅 43 円を引き上げて、896 円という答申がなされまして、正式に改定となりました。10 月 8 日からこの金額が発効されております。

資料 2 の 4 ページをご覧ください。沖縄県最低賃金の推移というものが載っております。最高額は東京で、今年度加重平均が 1,000 円を超えたということです。

それから、資料 2 の 8 ページをご覧ください。最低賃金の履行確保等と周知の徹底がございます。こちらに記載のとおり、特定最低賃金、特定産業別最低賃金というのがありますが、今年度改定はございませんでした。改定の申出がしばらくなかった沖縄県畜産食料品製造業の最低賃金、沖縄県清涼飲料種類製造業の最低賃金、この 2 つの業種につきましては、9 月 28 日をもって廃止になりました。特定最低賃金、特定産業別最低賃金が残っているのはこちらに記載の 4 業種になっております。

改定された最低賃金については、現在周知を行っております。県や市町村、業種団体、学校関係、1,200 余りの機関・団体等に対して周知の協力要請を行っております。10 月 8 日の発効日前に、各機関の協力をいただきまして県庁前で街頭キャンペーンを実施したほか、名護市、沖縄市、石垣市でも周知キャンペーンを実施し、ラジオ CM を使って、周知の取組を行っております。

さらに、沖縄地方最低賃金審議会の答申の中で、労務費であるとか原材料費の高騰など、厳しい状況にある中小企業、小規模事業者への支援策の強化ということで、全会一致で附帯決議がなされたことを踏まえて、労働局長、労働基準部長が沖縄総合事務局に赴きまして、公契約における配慮、支援等の活用、支援策の活用に向けた協力要請を行っております。

また、支援策につきましては、資料 3 の 1 ページにありますように沖縄県版支援パッケージを作成しまして、各機関が行っている支援メニュー、助成金や補助金、それから相談体制を含めて、幅広く集め、ウェブでこれらの情報発信を行っています。最低賃金の周知と併せまして、こうした支援策の利用の促進を図っていきたいと思っております。

続きまして、労働災害の防止対策になります。労働災害は、年集計になっておりますが、資料 2 の 4 ページを開けてください。4 ページ、5 ページが各年の労働災害の状況と、死亡災害と休業 4 日以上労働災害ということになりますが、コロナ感染症を除く労働災害につきましても、傾向としては毎年増加傾向という状況になっております。令和 5 年についても、9 月末現在ですが、増加傾向に歯止めがかかっていないという状況でございます。特に、死亡災害につきましては、昨年 2 件でございましたが、こちらのほうは既に 9 月末現在で 5 件、10 月にも 1 件発生しています。実は建設業では、昨年はゼロということでしたが、今年はすでに 4 人の方が亡くなっているという状況でございます。これにつきましては、現場におけるそれぞれの役割、作業手順の確認、実施を徹底していただきたいということで、団体向けに緊急要請を行ったところでございます。

労働災害につきましては、建設業のほかに、小売業であるとか、介護施設など、福祉を対象とした協議会を設置しております。自主的な取組を推進しておりまして、資料 2 の 5 ページにありますように、転倒や動作の反動、無理な動作は腰痛を発生させるということで、こういった労働災害がなかなか減らない状況ですので、業種ごとの協議会を設置し、取組をお願いしているところでございます。

それから、労働者の健康確保対策になりますが、資料 2 の 6 ページを開けていただくと、労働者の健康状況というものがございます。これは今年の 8 月に発表しました定期健康診断結果の中身になりますが、有所見、何かしらの異常が見られたというコメントがあった方というのが 72%を超えて、12 年連続ワースト 1 位ということになっております。有所見率自体も、年々高くなっているという状況で、全国平均との差も広がっているということで、まさに憂慮すべき事態ということになっております。定期健康診断自体の実施であるとか、実施をした後の事後措置等の徹底は、法令で定められておりますので、指導は行っておりますけれども、なかなかすぐに改善の結果が見られないという状況でございます。こうした状況で、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と 5 者で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連携協定を結んでおりまして、横展開でいろいろな情報を共有しながら、それに該当する方の健康確保改善に向けて取り組んでいこうということでございます。その中で、沖縄県医師会では、この働き盛りの若い世代の死亡率が非常に高く、その死亡率の改善ということで、血圧対策を行う医療の受診促進事業を展開しています。それから、事業所における健康改善に向けた自主的な取組を推進する、「うちな一健康経営宣言」に登録していただきたいということで、協定 5 者で協力しまして、登録事業所数の拡大を図っております。現在の登録事業所数は資料 2 の 6 ページの下のほうにございます。9 月末現在で 1,529 件、直近では 1,600 件を超えるという状況でございますが、なんとか今年度内に 2,000 件を、5 年後には 5,000 件という目標を立てて、意識の高揚を図っているということでございます。

最後になりますが、資料 2 の 7 ページをご覧ください。労災補償の状況でございます。労災保険の迅速・公正な給付、これは当然のことでございますが、昨年度の給付の件数、これは脳心臓疾患であるとか、精神障害、石綿関連という複雑困難事案と呼んでいますけれども、それに対する状況でございます。

近年、その請求件数が非常に増えているという状況であり、直近ですと、資料にはございませんけれども、脳心臓疾患は既に今年度 8 件、精神疾患につきましては、請求件数が 19 件ということで、ほぼ昨年並みの請求が上がっているということと、加えて、石綿、アスベストの関連の疾患の請求件数は現時点で 36 件ということで、昨年の 3 倍ほど増えているという状況でございます。このような増加傾向に対しては、支給審査を迅速化していく必要がありますが、業務の集中化を避けるためにも局所の連携を図りながら、引き続き迅速処理に努めていくということでございます。

私のほうからは、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。

私が使用しますのが、資料 1 の 7 ページ、8 ページの部分が私どもの担当箇所になりまして、資料 2 では、9 ページと 10 ページに資料を載せておりますので、随時ご覧いただければと思います。

まず、誰もが働きやすい職場づくりの推進という部分でございますが、働き方改革の実情につきましては、先ほど、基準部長からも説明がありましたので、働き方改革関連法、特に時間外労働の上限規制の適用猶予された業種等につきまして、各種助成制度、あるいは沖縄働き方改革推進支援センターの専門家の活用などの利用を図りながら周知して、取組を推進しているところでございます。

資料 1 の 7 ページをご覧くださいますと、特に、砂糖製造業、こちらにつきましては沖縄、鹿児島のみに影響するものでございますので、法律面、人材確保面、助成金等、支援メニューの面から、連携して取組を支援しているところでございます。センターの活用状況でございますが、セミナーのほか、専門家が個別に相談、あるいはコンサルティングという形で、無料でございますが、実施している状況がそちらに記してあるとおりでございます。

また、働き方改革推進支援助成金でございますが、交付申請の締切りが 11 月末までとなっておりますが、件数といたしましては記載のとおり、やや昨年を超えるような状況の推移でございます。この中には、今年新たに上限適用猶予コースを設けまして、そちらの活用も図ってきたところでございます。あと、人材確保等支援助成金の（テレワークコース）についても記載のとおりとなっております。

資料 3、一番最後のページをご覧くださいませでしょうか。フリーランスに関するリーフレットでございます。フリーランスにつきましては、フリーランストラブル 110 番等がございましたが、今年新しい法律ができたということで周知のリーフレットです。フリーランス事業者間取引適正化等法が今年成立いたしまして、来年 24 年の秋頃までに施行予定とされております。法律の目的等はそちらに書いておりますが、まだ詳細は不明でございます、裏面の 36 ページに書いてある概要が今示されているところです。これにつきましては、今後取りまとめられる政省令など決まりましたら、情報を提供させていただきますので、その節はどうぞよろしくお願いいたします。

2 つ目でございます。資料 1 に戻っていただきまして、女性活躍推進、次世代育成支援対策の推進でございます。認定制度として、えるぼし認定、くるみん認定、この 2 つがあります。認定企業数等といたしましては、そちらに記載のとおりでございますが、今年度に入りまして 2 回目のくるみん認定 1 社を含みまして、3 社認定しております。この認定につきましては、認定を希望する企業から、私どもへのご相談を幾つかいただいておりますので、認定につながるようきめ細かく丁寧に対応していくこととしております。女性活躍推進につきましては、男女の賃金の差異についての情報公表というのが昨年義務づ

けられております。こちらは常用雇用労働者数が 300 人を超える事業主を対象とした義務でございますが、沖縄では 130 社ほどがその対象になるのでは、と私どものほうは把握しているところでございます。全体、正規、非正規の 3 区分で男性の賃金を 100 とした場合の女性の賃金の比率を公表することが義務づけられております。ただ、これは数字の公表だけではなく、その際の要因分析などを行って、それを併せて公表していただく、表記していただくということが重要としておりますので、この辺りの取組も引き続き、併せまして、周知・働きかけを行ってまいりたいと思っております。

次、資料 1 の 8 ページでございます。職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進でございます。こちら、主に、育児介護休業法を中心にした取組となります。育児介護休業法につきましては、昨年 4 月 1 日から 3 段階に分けまして、改正事項が施行しております。やはり改正がございますと、相談件数伸びまして、育児休業に係る相談が伸びていったところでございます。この令和 4 年 4 月から、3 段階に分けて施行しております改正育児介護休業法でございますが、やはり、その概要といいますのが、資料 3 の 23 ページをご覧くださいませでしょうか。こちらのほうに「改正育児・介護休業法の対応はもうお済みですか」という形で、主に中小企業の方向けのリーフレットを作りまして、必要なところは QR コードで見ていただくというもの、これらの資料を中心に周知を図っているところでございます。また、これらの具体的な、例えば、既定制度であるとか助成金の活用につきましては、先ほどお話しいたしました働き方改革推進支援センターの専門家の支援も活用していただけるということも併せて周知を図っております。

それともう一つ、資料 3 の 21 ページのところでございます。こちら今年 4 月から常用労働者数が 1,000 人を超える事業主については、男性労働者の育児休業取得率等の公表が必要となっております。沖縄でも 30 社程度が対象となるのではと思われているのですけれども、こちらにつきましては、やはり事業主の方がどのようにしたら公表ができるのか、あるいはどのような手順をするのかというような個別のご相談について、丁寧に対応を引き続き行いまして、速やかな公表ができるように働きかけてまいります。

戻りまして資料 1 の 8 ページでございますが、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保等でございます。こちらにつきましては、パートタイム有期雇用労働法の履行確保というところと、あとはその法律だけではない。例えば、個々の企業に寄り添った個別の取組、技術的な取組につきましては、先ほど申し上げております働き方改革推進支援センターの専門家の活用などで、個々の事業主の技術的な相談に対応しているところでございます。

先ほどの局長挨拶でも申し上げましたが、年収の壁の資料といたしまして、資料 3 の 30 ページ以降につけているところでございます。30 ページ下のほうにございますとおり、年収の壁突破・総合相談窓口を設置しておりますので、こちらの利用と併せまして、そちら、あるいは私どものセンター等々を周知いたしまして、そちらで具体的な取組などご相談いただければと思います。

私から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、事務局から議題についての説明がございましたので、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いたします。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いただきますようよろしくお願いいたします。

それではご意見ご質問のある方、よろしくお願いいたします。

それでは、小濱委員、お願いします。

○小濱委員

沖縄県教職員組合の書記長、小濱と申します。地方労働審議会の委員は3年目で、お世話になっております。1年目、2年目と、すごく勉強させていただいたのですが、ずっと素朴な疑問がありまして、若年者とは15歳以上35歳未満をいう、とありますが、若年者の雇用失業状況の中に、中卒者が出てこないのはなぜかと思っています。

よろしくお願いいたします。

○高崎職業安定部長

職業安定部長の高崎でございます。ご質問について、お答えさせていただきます。

中卒者の職業状況、紹介状況というのは統計としてはございます。今回の資料で皆様にお示ししていないのですが、統計としてはございますので、場合によっては提供をさせていただければと思います。

○小濱委員

ありがとうございました。

こども県民会議に参加したときに、中卒の子どもたちを集めて職業訓練をして就職につなげているという方もいらしたので、ちょっと気になりました。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、よろしくお願いいたします。

それでは、知花委員、お願いします。

○知花委員

知花です。資料2の15ページについて、4番の高年齢者の就労・社会参加の促進の資料で、55歳以上という形で示されていますが、資料のつくり込みとして、55歳以上でまとめるのではなくて、その中に65歳以上、要は年金受給者が何名いるのかという部分を見えるようにしていただければ、その中でどれだけの65歳以上の方が就業の意思を持ってくるのか、どれだけの人が就職できたのかという部分を含めて、示せるようにしていただきたいというのが1点と。

長時間労働の件で、会長のほうから人材、人手不足というのが大変大きな問題になっているという話がありました。よく皆さんも飛行機利用されると思いますけど、現在航空保安業務をやられている方々がどんどん減っていきまして、今、航空保安の窓口が5つあっても2つしか開かないという中で、行列ができています。朝、空港に行くと行列ができていて、なかなかさばけないという状況になっています。それはそこで働いている方が不足しているためです。実は、私の娘が働いていたのですが、コロナの間で新しく従業員を雇っていない中で、元々は企業としては週休2日、1日8時間労働だったのですが、コロナが明けて観光客が増加した後は、1日12時間ぐらい拘束されて、5日出たら1日休みと、連休もないという状況の中でずっと仕事をしていました。そういった中で、やはり、若い人たちがどんどん辞めていってしまい、もう耐えられないといった状況がある。全国規模の大きな会社なのですが、確かに厳しいのは分かりますが、その負担を社員にだけ与えて、改善がままならないという状況に対し

て、今どんどん（従業員が）離れていってしまっているという状況をどう見るのか、県内含めて、県内観光産業を含めて、求人はあるけど、なかなか若い人たちが来ない。募集かけていったとしても、実は長時間労働を強いられてしまう。そういった自分の時間がなくなってしまうというところで、働いても辞めてしまうという状況がどんどん続いているという中で、やはり、特に若い世代は SNS を通して情報交換が多いので、あそこに行けばこういう扱いされるよ、という部分がよく出ると思います。そういった意味では、そのようなことからしっかり見ていかないと、ただ人がいないというだけなのか、本当にそれなのか。人を大事にしない企業がそういった状況になっているのかという部分も含めて、実際に把握していかないとおかしくなるのかなと思います。

もう一点、最賃の件ですけど、最近、連合沖縄にも、最賃が上がったことによって、パートの方が急遽会社から出勤日数を一方的に2日減らされたと、何の説明もなく、正社員はそのままなのですが。（最賃は）上がったけど、結局、手取りは変わりませんという状況が生まれているということは、最賃を上げたことによってその負担をまたさらに労働者にかけているという経営の仕方というのは、ちょっとおかしいなと思います。県内で有名な企業の名前が書かれておりました。実は僕、学生のときにその会社で働いていたので、その会社が社員を食い物にしているなというのは、僕はそのとき実感しておりますので、そういった意味ではやっぱり働く者を大事にしておかないと企業としてもたないという部分も、しっかり、こういったデータを基づいて見ておかないと、人がいなくなっているから厳しいということではなくて、人を大切にする企業をどうやって作っていくのかということも、やっぱり審議会の中でやっていかないと。いろんな対策はしていると思います。なかなか大きな企業に対しても、中小企業に対しても、そういったものがいかないし、僕ら連合沖縄としても、労働者には手厚くしているのですが、やはり組合のない労働者はなかなか声を上げられないという部分もありますので、今やっている対策が不十分とは言いませんが、ぜひこういったものを、データを取る上でしっかりとした原因分析というのをやっていただければ助かると思います。以上です。

○高崎職業安定部長

ご意見とご質問ありがとうございます。職業安定部の高崎でございます。

まず、高年齢者（55歳以上）の職業紹介状況についてですけれども、確かにおっしゃるとおりで、こちら55歳以上のものを出させていただいていますが、統計として65歳以上のものもございます。先ほど申し上げたとおりで、やはり、年金を受給しながら生活費を稼ぐために、仕事を継続していらっしゃる方というの、実際ハローワークの窓口で聞く声もそうですし、数も増えております。そういった意味でも、今後55歳以上に加えまして、65歳以上の状況をこちらのほうに掲載をして、皆様のほうにご説明してご意見をいただくというのは非常に大切で、議論として重要なことだと思いますので、次回については65歳以上のものを含めるという形で考えていきたいと思っております。

あと、2つ目の人手不足、人材不足の関係で、航空保安の人手不足については、我々も求人求職の動向を毎月、求人倍率という形で公表させていただいている中で、もちろん分析もしております。その中で、特にインバウンドも増えてきて、コロナの関係で一旦採用が抑制されている中で、航空保安のお仕事は、採用後即戦力とはならず、資格試験やいろいろな研修をパスして、初めて現場に立てると認識をしているところです。お話を聞くと、やはり若い世代の方が超過勤務のようなちょっときついシフトをされていていらっしゃるということと、あとは空港に行くときよく見かけることがあると思うのですが、OBの

高年齢者の方を活用して、航空保安のお仕事に継続して従事をしていただいている。そういう話は、自分自身でも見ておりますし、聞いているところです。

ハローワークでも、ハローワーク八重山ですけども、南ぬ島空港の関係で人手不足が非常に深刻だということで、実際に航空保安のお仕事の説明会というものを実施しております。その中で空港のお仕事ということになりますと、労働局やハローワークのほうで人だけ集めてきてというわけにもいきませんので、ハローワーク八重山の関係だと、ハローワークと石垣市のほうで雇用対策協定を結んでおります。その雇用対策協定のほうを活用しまして、我々ハローワークのみならず、市町村自治体と連携をして、人手不足対策について取り組んでいる次第でございます。あと若い方が、航空保安のお仕事や観光関連のお仕事に従事するというと、長時間労働だとかきついだとか、土日に働かなければいけないといったネガティブなイメージをお持ちになっている方も、一定数はいらっしゃるということは、県が発表した統計などを見ても把握はできると思いますが、昨年度から我々のハローワークの人材確保対策の中に、特にホテル業だとか、建設、福祉の業種に焦点を当てまして、数年前と比べて、どのように業界が変わってきたかということにフォーカスをしてお伝えする動画をつくっております。例えば、その中で、賃金が以前と比べて上がりましたとか、福利厚生が改善しておりますだとか、建設業では女性が活躍している、女性の座談会というのが動画の中でありまして、ネガティブなイメージを持っている方々に、最新の状況をお伝えできる人材確保のための動画というのもつくっております。それを SNS で発信をしていくことによって、先ほど申し上げたのですが、現時点だと、労働局の LINE のほうが 1 万 7,000 人ぐらいの友達登録をいただいておりますので、今後そういう人材確保対策のツールとして LINE を有効活用しつつ、正しい情報を皆様にお届けしていきたいと思っております。以上です。

○嘉数労働基準部長

労働基準部長の嘉数です。

今、最低賃金の改定に伴うパート労働者の方への負担ということがございました。当然、労働条件につきましては、当初の労働契約の中で労使の合意で定められているというものですので、合意に基づかない一方的な変更というのは、本来法令上問題があると認識しております。

もし、個別具体的に何かということであれば、当然ご相談いただきたいというところもありますが、こういう状況の中で企業の倫理観などの問題というのは非常に難しい問題がございまして、大きな問題につきましては、当然、時間をかけながら理解を求めていくということもありますが、直接的な法令違反であるとか、ギリギリのグレーゾーンの話であったりとかというのは、当然、相談窓口に寄せられているというものでございます。ただ、相談を上げていただかないと我々行政も気づかないという部分もありますので、なかなか行きづらいということはあるかもしれませんが、もしご相談を受けたら、ぜひ窓口をご案内いただければと思っております。

また、最低賃金の確保については、その状況を当然、我々としては注視しながら、個別の企業に対して、監督指導もこれから実施していくという予定となっております。私からは、以上です。

○越野会長

どうもありがとうございました。それでは喜友名委員、お願いします。

○喜友名委員

全駐労の喜友名と申します。

私からは、職場における健康確保というところで、先ほど 36 件石綿の件数が上がりましたというところがありました。実は全駐労と、防衛局と協力をして従事した方や OB の方、5,000 名以上の方々に送りました、「健康被害ありませんか、統一健康診断を受けてください」という周知文書を発送して、その方々が多分来たのではと思うのですが、その対象者の方なのかというのが聞きたいのが 1 点。

もう 1 点は取組の 9 ページの 6、職場における健康確保の (4) のところですが、そこに書かれている建物のアスベストに係る作業についての申請とか必要なものがいろいろと書かれておりますけれども、その中で、その作業を行うには、かなりレベルが高い作業になってくると思います。私もそういう認識をしています。

米軍基地における施設については、かなりまだアスベストが含まれる施設が混在しております。その中で、一部施設の監督者、米軍監督者は、作業手順にのっとらない形で運用しているという報告を受けておりまして、そこに対しても、いろいろ聞くのですが、特別教育の講習など、これからこういったことが行われるのかも定かではありませんし、組合からはこれまでそういった資格、知識のある業者さんに外注をしてやっていたところと聞いています。組合としては引き続き、そこは業者さんでというところを求めていますけれども、米側としても、従業員がやるのでしたら、従業員の周知について監督者にはしっかりと指導をしていきたいと。米軍の安全部というところがありますので、ぜひ、引き続き、防衛局と連携した上で、米軍基地内においても、アスベストの作業に関わる運用が適正にできるようにお願いしたいと思います。よろしくお願いします。

○嘉数労働基準部長

ご質問ありがとうございます。労働基準部の嘉数です。

まず 1 点目の石綿に係る労災請求につきましては、今、ご案内いただいたとおり、防衛局のほうから周知文書がいきました 2 月、3 月ですか、春先のほうに、各元従業員のご遺族の方も含めて、周知を行った流れかと思っております。3 月から 4 月、現在もそうですけれども、日々相談はあります。正式な受理についても、今お示した現状ということでもありますので、急増した要因というのは、そういうご案内をした結果だと受け止めております。

それから、石綿含有物がある建物解体等につきましては、当然、米軍基地内も日本の法律が適用されますので、それについては有資格者であるとか、作業手順、計画につきましてはきちんとしていただくというのは当然のことです。米軍基地内も割と、管理が厳しいというところはございますけれども、当然、我々が日々あそこの中に、ふらっと入ってみるというわけにいかないのです。そこについては発注側の防衛局とも連携をした上で、法令遵守、資格、それから、計画について適正に実施するように連携をしていきたいと思っております。以上です。

○越野会長

ありがとうございました。それでは引き続き、田端委員、お願いいたします。

○田端委員

使用者側の委員をしております沖縄県経営者協会の田端です。

労働災害について質問させていただきたいと思います。資料 1 の 5 ページの下に、先ほど説明がございましたけれども、6 人の死亡災害が今年発生したということで、建設業の団体の皆さんに、作業手順の事前確認徹底等の緊急要請をしたということでありました。迅速に対応していただいていると思って

おります。そこで、資料2の5ページの上のほうをご覧いただきたいのですが、労働災害の休業4日以上
の発生状況がグラフとして表示されております。残念ながら、昨年度まで、令和4年度まで増加傾向
にあるということですが、ここで注目してほしいのは、令和5年の9月末の速報値が955件とい
うことで、令和4年での比率で見ますと72.2%、もう半年でこれだけの割合になっているというのは非
常に大きくて、仮にこの傾向がそのまま続けば、単純に言うと40%ぐらいの伸びになってしまうとい
うことです。その要因として下のほうに令和4年度9月末の速報値、両方入れておりますが、転倒とか、
あるいは動作の反動、無理な動作などがあると、多いということです。

そこで労働局にお願いしたいのは、今年、特に増えてきている要因がどういうことなのか、この転倒
のところに年齢がないので、例えば60歳以上がどれぐらいの割合を占めているかとか、あるいはちょう
ど人手不足でもありますので、人手が足りなくて労働過剰になっているとか、あるいは設備の構造上の
問題なのかなど、先ほど、知花委員からもありましたけれども、要因分析をしていただければと思います。
どのような対策が取れるかについて、ぜひ事業者の皆さんに周知をしていただければと思います。

先ほどの建設業の場合は、作業手順の事前確認徹底を要請したということですが、それ以外に
どういうことをやればいいのかというのを、ぜひ、要因分析をして周知をしていただければというふう
に思います。私からは以上です。

○嘉数労働基準部長

ご質問ありがとうございます。労働基準部、嘉数です。

資料2の4ページ、5ページに労働災害の発生状況がございますが、見てのとおりで増加傾向に歯止め
がかかっていないという状況でございます。もちろん分析については、今実施している上半期の中でい
ろんな分析を行いながら、どういう対策が必要なのか、個別具体的に、各労基署のほうに指示を出して
おります。全体として言える部分ですが、傾向としては、転倒災害が増えていることは変わらない
という状況でございます。その中で、やはり60歳以上の労働者を占める割合というのが非常に高くなっ
ていまして、約4分の1程度というふうになっております。これは、実は全国的にも同じ状況というこ
とでございます。先ほどお話ししましたが、高年齢者の年金支給年齢の引き上げであるとか、60歳以
上の雇用確保、高年齢者の労働者の増加というところも要因としてはあるかと思いますが、やはり、作
業行動の中で、要するにお仕事をしている中で、転倒してしまうとか、腰痛を発生してしまうとかとい
うのが、傾向としてやはりなかなか多いのかなということでございます。そこについては、業種の団体
を含めて、例えば、卸売業、小事業であるとか、医療、福祉事業、各業種の一つのくくりの中で協議会を
昨年から立ち上げていますけれども、協議会の中で実際の皆さんからありました労働災害の事例である
とか、ポイントであるとか、というところを説明しまして、その対策について、予防措置をぜひとって
職場の環境改善を含めて対応していただきたいということで、情報の共有と対策を今行っているとい
うところでございます。今年度につきましても、これからまた協議会を開催していくということになりま
すが、当局としては、高年齢者の労働災害の防止、削減に向けて中長期的に目標を立ててやっております
ので、引き続きやっていきたいと思っております。

高年齢者につきましては、資料1の6ページの中段のほうに、エイジフレンドリー補助金、エイジフ
レンドリーガイドラインというのがあるのですが、これは高年齢の労働者の安全と確保のための要する
に高年齢者に優しい職場づくりをしましょうということで、作業手順等を示したガイドラインがござい

ます。それに関して、いろいろ投資をしていこうということであれば、補助金も使えるというものでございまして、まだ活用の度合いは低いですが、そういう職場がございましたら、ぜひ活用をしていただければと思います。例えば、業務の中で腰痛防止について何かやりたいということであれば、当局にアドバイザーがいますので、アドバイザーの派遣も個別具体的に実施するというところでございます。

それから、今災害が増加している建設業におきましては、死亡災害が連続して起こっているという危機感を持ってということもお願いしています。やはり、作業手順、決められた作業手順が徹底されずに、かつてあったような現場の足場から落ちてしまう災害だけではなくて、重機とぶつかってしまう災害も結構増えております。フォークリフト、重機、建設業、車両、建設機械とぶつかってしまうのは、計画上の問題であれば防げる災害ということで、現在、作業計画、作業手順の徹底を、業界のほうにもお願いしているという状況です。我々もこの状況を改善しなければいけないということは非常に重く受け止めておりますので、年末、来年度末に向けて、災害防止対策を徹底していきたいと思っております。私からは以上です。

○越野会長

ありがとうございました。それでは、大屋委員、お願いします。

○大屋委員

ご説明ありがとうございました。労働者側委員の電力総連の大屋と申します。よろしく願いいたします。

私のほうからは、女性の雇用調整のところで少しお伺いしたいと思っております。資料1の2ページに書いてございます女性の雇用情勢、資料2の3ページも併せてなのですが、労働力率は、全国と比べてやはり沖縄は上回っているという状況にありながら、管理職に占める女性の割合が、平成29年から令和4年を比べますと3ポイントぐらい下がっている状況になっているようですが、こちらに対して何か状況分析とか、何かされているようであればお聞かせいただきたいというのがございます。

管理職に占める割合だけが全てだとは思いませんが、やはり、意思決定機関のほうへ女性が進出することによって、ジェンダー平等とかもできていくかと思っておりますので、3ポイントも落ちた、労働力率は高いのに落ちたという理由がもしあればご教示いただきたいと思います。以上です。

○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。ご質問ありがとうございます。

この状況の正確な分析というのは、正直なところ全く分からないところではありますが、平成29年から令和4年につきましては、全国も一緒の状況でございますけれども、間にコロナの状態が含んでおります。全国のほうは平成29年と令和4年で、微増というか若干増えているのですが、平成19年と比較して沖縄の数字を見ていただくと、6.3%から令和4年で12.8%でございます。ですから、もしかしたらもう少したないと正確なところは分からないとは思いますが、コロナで管理職に当たる方が離職された、あるいは働き方を少し変えられていることもあるのではないかと思います。明確なところまでは把握していないところでございます。以上でございます。

○大屋委員

ありがとうございました。

○越野会長

ありがとうございます。

それでは今のところ、ちょっと労働者代表の方からご質問が多いのですが、次、使用者代表、あるいは、公益代表の方からのご質問、ご意見があればお願いします。

それでは赤岩委員をお願いします。

○赤岩委員

NHK の赤岩です。

質問というか、意見というか、要望ですけれども、さきほど、知花さんもおっしゃっていましたが、観光が一大産業ということで、観光、もっと頑張っていたきたいという思いがある一方で、先ほどあった空港の保安検査の関係とか、あるいは修学旅行のバスが 1,200 台足りないというような、運転手が足りないということですか、ほか、バス、タクシーの問題とか、非常に 2024 年問題等あって難しいところがありますが、やはり、観光に期待する部分が大きだけに、観光産業のところに多くの人が集まっていたけるような施策というのを、もちろん労働局でできることばかりではないですけれども、業界とか、行政のほうにサジェスチョンするような取組をどんどんやっていただきたいなと思います。

それから高齢者の活用。沖縄は幸いにして、まだ、高齢化が、本州のほうに比べれば遅れていますが 15 年、20 年のスパンでいくと、やはり、高齢化が進んでいくと思いますので、ぜひ先駆的な例も含めて、しっかり研究されて、来る何十年後かの高齢化の事態にきちっと備えて、沖縄の雇用環境というのがしっかり成り立っていくようにしていただきたいなというのがもう一点でございます。

それから、もう一つ、私自身も人のことは言えませんが、健康診断で有所見の率が全国と比較して、はるかに高いというのは非常に大きな問題で、これは医療のほうにも圧迫が当然してきますので、ぜひこちらも、該当する方々が、意識高まるような施策をぜひ展開していただきたいと思います。よろしく願いいたします。

○高崎職業安定部長

職業安定部の高崎でございます。ご意見、要望、非常にありがとうございます。我々も同じ視点を持っております。

先ほども少し申し上げましたが、9 月、10 月に、観光関連求人キャンペーンを最初 1 か月だったのですが、開催したセミナーなどが、かなり盛況だったので 1 か月延長して、2 か月間このキャンペーンを継続させていただきました。その中で、バスやタクシーの運転手が足りないということで、今回、特に新たにではないですけれども、イベントのバリエーションの中で、バスやタクシーの運転手の採用面接会ではなくて、体験会という形で行いまして、実際に運転をしていただく、試乗をしていただきました。あとは事業所のほうに協力をしていただきまして、例えば、子育て中の方や、フレックスに働けますよということを、実際に託児所の整備をしているとか、福利厚生がしっかりしていますよとか、実際にそこに働いている子育て中の方の経験をお話ししていただいたり、そういうような形で、今までバス、タクシー業界にあまり希望されなかった方であっても、一度その体験会に参加をし

ていただき、今までイメージしていなかったいろんなことが改善されている、ちょっとネガティブなイメージを持っていたところが改善されて、それが実際に応募につながったというケースもございます。今後、労働局としましても、今回キャンペーンは2か月でしたが、人材確保ということで、観光だけではなく、いろいろな時期によってキャンペーンを張らせていただいて、その中で、人材確保に寄与させていただければと思っております。

あと、高齢者の雇用ですけれども、おっしゃるとおり、なかなか高齢者を雇用したくても、ノウハウが分からないとか、どのような条件にしてもらえば来てくれるのかとか、いろいろ事業所からお声がありましたので、我々としても、実際の好事例の横展開だとか、セミナーを開いています。例えば、フルタイムは難しいけれども、パートタイムであれば高齢者の方に来てもらえるような求人を紹介することによって、より多くの高齢者の方が働いていけるような環境のサポートをさせていただきたいと思っております。以上です。

○嘉数労働基準部長

労働基準部の嘉数です。労働者の健康確保対策についてご意見いただきましたので、私のほうから少しお話しさせていただきます。

先ほども少しお話を差し上げましたが、定期健康診断というのは年に1回必ず実施をなささいということではありますが、その結果についてのフォローアップが企業のほうでどこまでされているか。ただ健康診断をやって、結果だけ本人に通知して終わりということではなくて、所見が出れば必ず治療なささいというその後のフォローアップが、事業主には求められているというところではありますが、そこが少しまだ不十分というところはあると思っております。

それから、先ほどご紹介しましたけれども、5者協定という中で、医師会含め、県とも連携しておりますけれども、お話の中では、やはり血压対策、高血圧の方が非常に多くて、非常に数値的にはいつ倒れてもおかしくないような労働者が多数いるという中で、これは県民性かもしれませんが、時間がなくなるとか、お金がないとか、本人が大丈夫とか、そういうことで流してしまっている方々、働き盛りの世代の方々が非常に多いということで、まずはそういう方々が治療に向き合っていたいただきたいというところは、医師会のほうも強く言っていて、我々のほうもその情報を共有しながら、職場の中で数だけではなくて、その事業主さんのほうからもきちっとフォローアップしていただきたいということは、訴えていきたいと思っております。私のほうからは以上です。

○越野会長

どうもありがとうございました。それでは次の議題もございますので、あともう一人。それでは、喜納委員をお願いします。

○喜納委員

労働者側委員、UA ゼンセンの喜納と申します。今日はありがとうございます。初めて参加しました。私、今回はちょっと現場を見ながら、実感の話させてもらいたいと思います。

まずは求職のスタートについて、親御さんに働きかけるのはすごくいいことだと思いますけれども、高校、大学含めて働くことへの授業、講義、それはもう労働局さんの仕事だけではないですけど、まだ足りないのかなという気がします。

先月、労働委員会の関係で、ゴザ高の定時高校生に労働講座をさせてもらいましたけど、まず働く

ことが義務であるということ、その話からスタートして、働くことは、人生の三大義務の一つ、45年から50年働くということですから、もう少し働くことについて、具体的な授業なり、講義の時間をやる必要があるという実感を持ちました。

正社員とパートで、生涯賃金等がどう違うのか。働いてみて分かったと。情報時代でこんなことあるのかという気がしますけど、やはり、働くことに対しての情報を、ネット社会ですけれども、高校、大学の場合でもうちちょっと具体的にできたらなという気はすごくします。みんなでやっぱり働いて社会を支えないといけないということが一つ。

それともう一つ、高齢化のところで、今、私ども、65歳定年制度を会社と話し合って、毎年テーマに入れてやっていますが、なかなかあまり進まないのが実態。うちの関係する企業では約3割くらいです、65歳定年。再雇用制度はもちろん入れていますけど、仕事が65歳まできちっと働けて、職務も賃金もきちんとあるという、その中で働くのと、再雇用で、3割、4割賃金カットされて、仕事内容はあまり変わらないという、そういうことはやっぱり不合理だと僕らは思っているんで、特に、中小は人の確保のために、進んではきているけど、特に大手の企業では、なかなか65歳定年制が進んでないのが実態なので、本当は法制化したいですけど、なかなかそれも進まない。ぜひ理解いただいて、定着して意欲を持って働くために、65歳定年制もしくは定年制の撤廃、そういうことを進めていけるといことが一つ、できたらありがたいなと思っています。

それと、賃金の引上げ、多くなってすみませんけど、私ども中小の企業がたくさんあります。正直、今、冬の一時金、ボーナスもやっていますし、春になったら春の労働条件、賃金の引上げなど、まずは価格転嫁が中小で進んでない。もう財務諸表を見せてもらいましたけど、言いたくないですけど、賃金が上げられる状況じゃないのは、もう財務諸表であきらめ。もちろん、これ全体の問題ですし、私ども、メーカーもあるし、それから、小売販売、サービスもあります。今、小売業に、ぜひ、きっちとした取引で価格転嫁して、商品の選取してくださいと。特に、地場の企業は経営基盤が弱いので、ナショナルのブランドのチェーンと全然厳しさが違う。優遇してとは言いませんけど、よいものを安く売る時代なのか、よいものを適正価格で売る時代として考えてくださいと経営者の方にお話をしています。私どももなかなか進んでいませんが、社会全体、あるところでその価格転嫁をしていかないと、併せて、賃金の引上げを、同時なら、経営者は、利益出たら賃金を上げますというような、そんなことしていたら、また、消費が下がってくる。そういう危惧を持っています。なかなか、取引ですけど、ぜひ経営者の皆様、それから社会全体で価格転嫁、適正な利益を確保する必要があるということ、一緒になってやっていただければと思います。

長くてすみません。あと一点だけ、最低賃金にも関わりますが、沖縄はパート、短時間で働く人の比率が高い。ですから、年収の壁を超えて、戦力としてパートさんを各企業で活躍できるように、最低賃金にこだわらず、できる方はもっと賃金を上げて130万円、160万円を超えて、もう4割以上いらっしゃいますから、そういった事例も含めてぜひ、パートタイマーの活躍の場、合わせて処遇の引上げ、そういうことも取り組んでいけたらなと思います。すみません。ちょっと長くなって。以上です。

○高崎職業安定部長

職業安定部の高崎でございます。ご意見、どうもありがとうございます。

保護者向けの学卒、高卒者、高校生で卒業後にお仕事を探すことを考えていらっしゃる方の親御さんに、保護者の方に向けたリーフレットですけれども、こちらは、他県でやっていた取組でして、その他県というのは沖縄県の状況よりも、早期に就職をされて、離職率も低いというようなそういう他県の好事例に踏まえて、今年度より実施をさせていただいております。労働局が主導というよりも、やはり、学校の生徒さん、その親御さんということですので、我々としては、今後もこのリーフレットというのは続けていきたいと思いますが、それと同時に、我々の行政のみならず、教育委員会、教育庁、あと沖縄県のほうと、もっと一緒に協力をしながら、どのような形で、今後も何ができるかというのを考えていきたいと思っております。

高齢化について、65歳の定年制度ということで、今のところ65歳の雇用確保措置というものですけれども、若干、全国よりも沖縄のほうで、普及が少し遅いということがございます。我々としても、今年の10月に、高年齢者雇用セミナーというものも実施しております。この制度の周知がまず一歩かなというふうに思っておりますので、先ほども申し上げましたが、好事例が全国にたくさんございますので、好事例の横展開と、具体的に助成金などもございますので、それを活用していただくとか、国が行っている既存の制度や、その好事例の横展開というものを、我々ができることとして着実にやっていきたいと思っております。

あと、パート、年収の壁の関係ですけれども、今回の対策として、キャリアアップ助成金がございます。こちらのほうにも新しいメニューが設けられておりますので、そのような制度を活用していただいて、できるだけ効果的に活用していただけるように、我々も周知に努めていきたいと考えております。

○喜納委員

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。それでは最後、野崎委員も手を挙げられておりましたので、すみませんがちょっと手短によろしくをお願いします。

○野崎委員

すみません。公益代表の野崎です。

先ほどの意見とかぶるところもあるので、簡単に指摘だけさせていただきたいのですが、沖縄労働局の取組のピンクの冊子の3ページ、上の6の女性の雇用情勢のところ、年齢階級別労働力率というのがあって、いわゆる昔はM字カーブといって問題が指摘されていたところですが、もうほぼ解決の方向になっているのかなと思ってまして、むしろ、これよりも最近ではL字カーブのほうが問題としては指摘されているので、今後のことを考えると、M字カーブというよりはL字カーブの改善の施策をより積極的に考えていただくというところで、そういった資料とかを充実させていただければなと思っています。

あともう一点ですが、先ほどから労働管理の問題や、長時間労働の問題のお話、意見としていろいろ出てきておまして、労働局側の回答の中で、相談を受けないと対応しづらいというようなお話があったと思います。確かに、労働局の立場としてはそういうお役所だと理解はしているところですが、弁護

士業務をやっていると、相談に来られて対応してくださる企業はましだと思っています。特に大きな企業だと、むしろ企業のほうから積極的に労働局に相談に行かれたりもしていますし、指導があれば指導に応じて改善をしようという姿勢があるからまだいいですけども、中小の企業で労働問題が発生すると、非常に悲惨だなという実感があって、結局、法律の手段で何か解決しようとしても費用がかかってしまうので、その費用対効果を考えると諦めるというような泣き寝入りの状態も多々あると思います。確かに、具体的な問題が発生してその相談が事例として来ないと対応が難しいのかもしれないですけども、中小の企業に対しての啓蒙活動のような、労働局だけでできるものではなくて、おそらく商工会だったり、中小企業の団体だったり、連携しないと難しいところもあると思いますが、中小の企業に対する労働環境を確保するための何かからの取組というものをもう少し啓蒙活動をしていただけたらいいかなと思います。以上です。

○嘉数労働基準部長

労働基準部の嘉数です。ご指摘、どうもありがとうございました。

ご指摘のとおり、相談を受けなければ何もできないということであってはいけませんので、我々、それは個別具体的なものがやはりそこまでないと分からない部分がありますけれども、一般的には、定期的に、大小関わらず、いろんな企業に訪問して、実際、労働条件の確保状況は調査をさせていただいて、ご指導させていただいておりますので、幅広にやっていきたいということと、いろいろな情報については、団体とも協力をいただきながら、横展開をしていきたいと思っておりますので、ご指摘を踏まえて対応していきたいと思います。

ありがとうございました。

○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。

ご指摘いただきましたとおり、確かに M 字カーブにつきましては、全国的にも、もう台形に近づいております。やはり、正社員化率ということで、L 字というのが、よく使われるようになってきましたので、今後そのような資料の活用を考えていきたいと思っております。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。なかなか議論も尽きないところですけども、時間になりましたので、議題 1 については、以上というふうにしたいと思っております。ありがとうございました。

それでは続きまして、事務局から議題 2、「ハローワークのマッチング機能に関する業務の評価、改善の取組」についての説明をお願いいたします。

○高崎職業安定部長

職業安定部の高崎でございます。私のほうから、ハローワークマッチング機能に関する業務の評価、改善の取組、通称ハローワーク総合評価についてご説明をいたします。まず概要についてご説明をしたいと思っております。資料 4 の 1 ページをご覧ください。

沖縄労働局では、厚生労働本省からの指示の下、県内 5 か所のハローワークにおいて提供するサービスの質の向上に向けまして、平成 27 年度から、この評価を実施しております。資料にありますとおり、毎年、全ハローワークにおいて、業務ごとの目標値を設定いたしまして、その達成に向けて取り組むほか、職員の資質の向上や継続的な業務改善にも目を向けまして、総合的に相対評価を行います。取組の

状況や評価結果などは公表及び本審議会への報告事項となっているとともに、評価結果に基づいて、個々のハローワークへの重点指導を行ったり、全国ハローワークネットワークの中で好事例を横展開したりしております。これらの一連のサイクルを毎年継続することで、各ハローワークのさらなるサービスの質の向上・改善を目指すことがハローワーク総合評価の目的となっております。

続きまして、令和4年度の結果ということで、資料の2ページをご覧ください。まず総合評価の実施方法についてなんですけれども、労働市場の状況や業務量から全国の430か所以上あるハローワークを11グループに分けまして、同一グループで相対評価を実施します。評価結果は、グループごとの総点数の平均値を基準としまして、「非常に良好な成果」、「良好な成果」、「標準的な成果」、「成果向上のための計画的な取組が必要」、この4段階で評価する仕組みとなっております。なお、令和3年度、全部バーになっていますが、コロナ禍によりまして、業務が不透明であったということから全国的な実施はしていないため、評価結果がございません。ただし、沖縄労働局では、効果的なサービス提供方法の検討や好事例の収集等を通じまして具体的な数値ではないですけれども、今後の業務改善につなげるといった観点から、自主的に、内部でこのような評価を実施しております。さて、令和4年度の結果ですけれども、4段階の評価の上から2番目である。良好な成果が3所、名護所、宮古所、八重山所、上から3番目である標準的な成果が2所、那覇所、沖縄所で行いました。各所とも同一グループ内において標準以上の評価を得ておりますが、引き続きPDCAサイクルによるマッチング機能のさらなる強化を図っていく所存でございます。

続いて3ページ、労働局と各ハローワークの令和4年度の目標値に対する実績をまとめたものです。労働局全体の実績、沖縄局を見ていただきますと、労働局全体の実績としまして、主要指標の就職件数と補助指標の求人者における満足度以外は全て目標を達成しているということを報告いたします。

また、4ページ、令和4年度の各ハローワークにおける主な取組についてまとめたものです。1の特に重点的に取り組んだ事項について、①各指標に対する取組にあるとおり、各ハローワークとも、ハローワーク総合評価の主要3指標となっております就職件数、求人充足件数、雇用保険受給者の早期再就職件数を最重要事項と位置づけまして、それ以降に記載されている取組を実施しております。また、②の中長期的な職員の資質向上に向けた取組についても、各ハローワークの実績に応じまして、各ハローワークが自主的に業務研修を行う等、職員個々の資質の向上に取り組んでおります。令和4年度の総合評価の結果についてのご報告は、以上になります。

最後に5ページをご覧ください。令和5年度の取組に係る目標値等になります。今年度に取り組むべき指標と目標値を設定いたしまして、各ハローワークにおいて、達成に向けて目下取組を進めているところでございます。この令和5年度の評価結果については、次年度の本審議会においてご報告をさせていただく予定になっております。

私からの説明、ご報告については、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、事務局から議題についての説明がありました。

この件に関してご意見、ご質問等のある方は挙手をお願いいたします。

それでは田端委員、お願いします。

○田端委員

使用者代表の経営者協会の田端です。資料 4 の 3 ページで、幾つか主要指標、補助指標、所重点指標というのがあって、所重点指標の中で右から 2 つ目に人材不足分野の就職件数というのがあります。これに関連して質問させていただきたいのですが、先ほどの資料 2 の 12 ページと絡めて質問させていただきたいのですけれども、12 ページの資料で、人材不足分野の有効求人倍率の推移というのが記載されております。以前に、私のほうからも、この分野ごと、あるいは業種ごとの有効求人倍率を出せないかということで質問させていただいたことがあったのですが、このような形で公表していただいてありがとうございます。こういったものが出てくることでそれぞれの対策が取れると思います。

また、分野ごと、業種ごとの人手不足の課題というのはそれぞれ異なっていますので、それぞれに応じた対策が求められると思っています。そういう中では、先ほどの資料 4 の 4 ページの中ほどに業界別、または、分野別の求人担当者制を設けて充足に向けた支援の実施ということは評価されるというふうに思います。それから、先ほどの資料 4 の 3 ページのこの成果指標、指標の取り方ですけれども、一応、人材不足分野の就職件数ということで、実際に就職に結びついたものを指標として掲げております。ただ、これは実は、労働局のホームページを見ますと、ハローワークイベント情報で 11 月開催分だけでも 40 項目ぐらいあって、いろんなセミナーを実施されております。就職フェアとか、先ほどの資料 2 の 12 ページで言いますと、この分野ごとのいろいろなセミナーが開かれておりまして、ホテルの仕事セミナーとか、警備のお仕事セミナー、あと、保育士のプチセミナーとか、介護事業所の見学会、タクシー、バスそれぞれの対策などが行われていまして、こういったいわゆる成果指標ではない活動指標、具体的に何をやるかというこの枠組みをつくるだけでも大変意味があると思いますので、ハローワークの総合評価をするに当たっては、いわゆる成果指標だけじゃなくて、実際にどういったことをやるということも含めて、活動指標を入れることも含めて検討していただけないかというのが私からの提案です。以上でございます。

○高崎職業安定部長

職業安定部長の高崎でございます。本当に貴重な意見ありがとうございます。おっしゃるとおりだと思っております。

我々も、就職件数という数だけではなく、この数につながるまでのいろいろなイベント開催だとか、職業相談だとか、求人者の方へのいろいろなサポートをしている中で、厚生労働省本省が総合評価の枠組みをつくりまして、この主要の重点指標などが決められておりますので、本省のほうに要望という形でさせていただきたいとともに、あと、来年度ですけれども、例えばこの 4 ページのほうに具体的な取り組みんだ事項というのがございますので、ここに具体的にこのようなものを行いましたということで、もう少し詳しく説明するだとかを検討して、皆様の方に我々の活動についてもう少し詳しくご報告できればと考えております。ありがとうございます。

○越野会長

ありがとうございました。まず、PDCA サイクルが回っているのかなと感じました。

それでは、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。

どうもありがとうございました。

引き続き議題3、「沖縄地方労働審議会運営規程の一部変更」につきまして、事務局から説明をお願いします。

○比嘉雇用環境改善・均等推進監理官

事務局のほうからご説明をさせていただきます。

資料5、「沖縄地方労働審議会運営規程の一部変更及び会長代理の指名について」をご覧ください。まず1ページめくっていただきまして、今回の運営規程の一部を変更する理由といたしまして、運営規程の根拠法令である地方労働審議会令がございますが、真ん中のほうの四角囲いのところですね、こちらにおいて会長代理の指名が記載ございますが、現在の規程には代理に関する規程がないため追加変更を行いたいということです。

変更内容(案)について、2番。まず、四角囲いの左側、現行ですけど、第4条が、第3項まで入っておりますが、右側、変更後におきましては、第4条第4項のほうに、会長に事故があるときは、公益を代表する委員のうちから会長があらかじめ指名する委員が、その職務を代理するというのを追記させていただきますまして、変更ということになっております。事務局からの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、事務局から沖縄地方労働審議会運営規程の一部変更についての説明がありました。変更内容につきまして、承認してもよろしいでしょうか。

(「異議なし」の声)

○越野会長

ありがとうございます。それでは、今回の規程変更に基づき、会長代理を指名したいと思います。

宮城和宏委員に会長代理をお願いしたいと思います。皆様、よろしいでしょうか。

(「異議なし」の声)

○越野会長

どうもありがとうございました。それでは、今日用意しました議題は以上になります。

これで全ての審議が終了となります。

本日の審議会では、令和5年度沖縄労働局労働行政運営方針施策の進捗状況(上半期)、ハローワークのマッチング機能に関する業務の評価・改善の取組について、沖縄地方労働審議会運営規程の一部変更及び会長代理の指名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思っております。委員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まして、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したいと思います。

ありがとうございました。

○比嘉雇用環境改善・均等推進監理官

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まして、誠にありがとうございました。

最後に、局長の西川よりご挨拶をさせていただきます。

○西川労働局長

本日、委員の皆様には、長時間にわたりましてご審議をいただき、感謝申し上げます。

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をいただきました。人手不足によって、残業などが多くなって、さらに、人手不足が加速するような現場のご意見、特に、観光、主要産業に関して、高齢者の活用を含めた多様な人材の活用に対する支援を強化するようというお話、また、労働基準行政では、労災が増加をしているだとか、働く世代の健康問題に関しても、ご意見をいただきました。

また、労働行政全般として、要因をしっかりと分析をして、それらに、対策にしっかりと生かすようにというご意見ですとか、相談があつてから、対応ということではなくて、積極的に、一歩前へ踏み出して、しっかりとした労働環境の整備に取り組むようにといったようなご意見もございました。これらのご意見を参考にさせていただいて、下半期しっかりと取り組んでいきたいと思っています。

今後、いろんな経済界の方々、また、国の行政機関とお話しをしておりますと、特にインバウンドが本格的にこれからまだ戻ってくるであろうということなので、年末、年度末まで含めて、沖縄の経済というのは非常に好調だというふうに聞いております。

その中で、人手不足、さらに深刻化をしていくと思っています。今後、沖縄が持続的で自立的な経済発展ができるよう、また、それにつなげられるように、沖縄県をはじめとした関係機関、国の機関、経済界ともしっかりと連携をしながら、事業主、労働者の皆様から、期待に応えられるような労働行政として、取り組んでいけるようしっかりと頑張っていきたいと思っています。

最後になりますが、本日はお忙しい中、審議会にご出席をいただきましたこと、改めて感謝を申し上げます。私からの閉会の挨拶といただきます。

本日はどうもありがとうございました。

○比嘉雇用環境改善・均等推進監理官

これもちまして、令和5年度第1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。