

令和5年度第2回
沖繩地方労働審議会
《議事録》

令和6年3月14日（木）

沖繩県立博物館・美術館
講座室



厚生労働省沖繩労働局

○比嘉雇用環境・均等室監理官

令和5年度第2回沖縄地方労働審議会を開催いたします。

本日の進行を務めさせていただきます雇用環境・均等室の比嘉と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

それでは、資料のご確認をお願いいたします。

お手元の配付資料は二点ございます。

まず、一点目は「令和5年度第2回沖縄地方労働審議会」と書かれた資料です。こちらに次第や委員名簿が添付されております。

二点目は「令和6年度沖縄労働局労働行政運営方針（案）」と書かれた資料です。以上2点となっております。不足などあればお申出ください。

なお、資料については、事前に暫定版の資料を配付しておりましたが、本日は机上にお配りさせていただいております。本日は、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、本日の委員の出席者数をご報告いたします。

公益代表委員6名、労働者代表委員4名、使用者代表委員5名、計15名のご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以上の出席となり、本日の審議会は定足数を満たしておりますことを、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則第4条第2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、どうぞ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、最初に私から一言挨拶させていただきたいと思っております。

最近の県内の景況は、新型コロナ5類移行後、観光客が戻り、雇用情勢も回復し、コロナ以前を上回るような様子が見えつつあります。それに伴い、人手不足が深刻化しており、特に県内ではサービスの職業、専門的・技術的職、販売の職業にその傾向が顕著のようです。将来的には県内の人口減少に伴い、厳しい雇用環境が予想されます。その対応として、周知のとおり、労働生産性の向上は重要かつ喫緊の課題と指摘されております。

また、現在の雇用情勢を概観しますと、本日の審議資料にもありますように、県内では若年層や高齢者層を雇用することで、人手不足に向けた対応の余地及び解決策があるように感じます。

全国的には物価高騰や人手不足、国内外における地政学リスクなど、様々な景気変動の要因もあり、まだまだ不確実性の高い状況が続くことが予想されます。いずれにしましても、試行錯誤しながら、よりよい暮らしへ向けた対策は継続的に行っていかなければいけないと感じております。

本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ます。どうぞ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。審議会の開会に当たり、一言ご挨拶を申し上げます。

委員の皆様には、日頃から当局の行政運営に関しまして多大なるご支援、ご協力を賜り、厚く御礼申し上げます。本日は、大変お忙しい年度末の時期にかかわらず、ご出席を賜りまして、重ねて御礼申し上げます。

さて、県内の雇用情勢につきましては、越野会長からもお話がありましたとおり、新型コロナ後、回復基調が続いております。令和6年1月の有効求人倍率が1.14倍と18か月連続で1倍台を超えている状況の中、昨年から引き続き人手不足が逼迫している状況でございます。そのような中、県内企業におかれましては、業界を問わず賃金の引上げ、正社員化といった処遇・待遇の改善が進んでおります。我々沖縄労働局及びハローワークとしましても、処遇改善に努める企業を支援すべく、各種助成金の活用促進、または業界団体とも連携をしながら人材確保支援に取り組んでいるところでございます。

一方で、経済が活性化してきますと、労働災害も増加傾向にあり、あつてはならない死亡災害も増加しております。加えて労働者の健康問題、また長時間労働の問題も悪化しております。人手不足・人材確保対策、労働環境の整備、そして働き方改革の推進につきましては、今後の沖縄経済を発展させる上でもますます重要であると考えております。

本日の審議会では、「令和6年度沖縄労働局行政運営方針（案）」についてご審議をいただくこととなりますが、今後の沖縄経済や産業の発展を考えていく上で、先ほど申し上げた人手不足対策とともに、労働環境、働く職場の整備、そして働き方改革の推進など労働行政はますます重要になると考えております。本日はそうした重要性も踏まえまして、委員の皆様には忌憚のないご意見、ご指摘を賜りたいと考えております。

限られた時間でございますが、ご審議のほど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り、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。労働者代表の知花優委員、使用者代表の田端一雄委員にお願いしたいと思いますが、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す。

それでは、審議に入りたいと思います。

まず、議題の「令和6年度沖縄労働局労働行政運営方針（案）」について、事務局から説明

をお願いいたします。

○君島総務部長

皆様、おはようございます。総務部長の君島と申します。よろしくお願いいたします。

まず、労働行政運営方針につきまして、厚生労働省が毎年年度当初に労働行政の重点課題及びその対策を盛り込んだ全国版の労働行政運営方針を作成しております。各都道府県労働局におきましても、地域の実情に即して労働局版の行政運営方針を定めることにしているものであり、本日その案をお示ししまして、委員の皆様のご意見をお伺いするというものでございます。

この行政運営方針は二つの側面がございまして、一つは行政として当該年度に重点となる課題、その対策を明らかにし、計画的な行政運営を図っていくためのものであり、事業計画に相当するものでございます。もう一つは、地域の国民の皆様が労働行政が行っていることを広く周知し、積極的に利用していただくためのPR資料となるものでございます。

早速ですが、本日の資料1「沖縄労働局労働行政運営方針（案）」の1ページ目、最近の雇用情勢全般をご覧ください。

皆様ご承知のとおり、昨年5月に新型コロナウイルス感染症が5類感染症に移行され、県内への入域観光客数も増加したことに伴い、有効求人倍率や失業率がコロナ前に近い状況に回復しております。そうした中、企業では人手不足の問題が顕在化し、賃上げや正社員化など、処遇・待遇の改善が進んでいるところでございます。

今後、必要な分野への円滑な労働移動を進めていくために、労働者個人の多様な選択を支え、賃金上昇を伴う円滑な労働移動を効果的に支援する必要があるなど、多面的な施策が期待されているとともに、その成果が求められている状況であると承知しております。

このため人手不足に対応した多様な人材の確保対策、持続的な賃上げの実現に向け、適正な価格転嫁の下、中小企業にも賃上げが波及していく取組、労働者の健康や安全の確保及び働き方改革の推進による労働者の定着の取組などに重点を置くことが必要と考えております。

資料の最後になりますが、沖縄労働局の組織の関連、事務所掌についてです。25ページ目、沖縄労働局の組織図をご覧ください。3部1室で構成しており、監督署及びハローワークはそれぞれ5か所ございます。26ページ目に管轄区域などを示しておりますが、事務所移転等には特にはございません。

最後に、本日はこのようなテーマを踏まえた来年度の行政運営方針（案）の内容につきまして、各部室長から順次説明を申し上げます。よろしくお願いいたします。

○嘉数労働基準部長

皆様、おはようございます。労働基準部長の嘉数でございます。

委員の皆様におかれましては、日頃より労働基準行政に多大なるご理解とご協力を賜りまして、この場を借りて厚く御礼申し上げます。

私からは、令和6年度の労働基準行政の取組方針につきまして説明させていただきます。よろしくお願いいたします。

まず、「令和6年度沖縄労働局労働行政運営方針（案）」の6ページをご覧ください。

「労働環境の整備、法定労働条件の確保、賃上げに向けた支援の徹底」についてご説明いたします。

皆様ご承知のとおり、賃上げに対する社会情勢は、大きく変化しており、昨日の春闘では大手企業において、満額回答が相次いでおりました。今後は、中小企業に賃上げが波及していくのではないかと考えております。

賃上げは、政府の主要施策の最優先事項になっておりますが、官邸以上に労使ともに賃上げの意識を強く持っております。今年の春闘では、昨年が増えて賃上げに力を入れる企業が増えている点が特徴として挙げられ、世の中全体で賃上げの機運が高まっている状況にあります。

今後、政府全体として支援策が改めて示されますが、賃金を所掌する厚生労働省、労働局としてできることは2つございます。1つ目は最低賃金を引き上げること、2つ目は同一労働同一賃金を推進していくことでございます。

まず、1点目についてですが、6ページの「1 最低賃金の履行確保等と周知の徹底」をご覧ください。本年度の最低賃金が、全国加重平均で1,004円となり、政府目標の1,000円を超えました。しかし、閣議決定されたデフレ完全脱却のための総合経済対策では、2030年代半ばまでに全国加重平均1,500円を目指すとの新たな目標が示されているところです。

今年度の沖縄地方最低賃金審議会でも、非常に高い水準で賃金改定のご議論がありました。引き続き、委員の皆様には令和6年度最低賃金審議会の場におきまして、雇用経済情勢を踏まえた真摯なご議論をお願いいたします。

また、最低賃金の底上げとともに、継続的な賃上げの促進や中小企業支援の取組が国の重要な施策となっており、沖縄労働局におきましても最低賃金、賃金支払いの徹底と賃金引上げに向けた環境整備、各種支援策及び助成金の活用の周知をはじめとした沖縄県版の支援パッケージを作成しておりますので、パッケージの利用勧奨に引き続き取り組んでまいります。同ページにQRコードがございますので、後ほどご確認ください。

続きまして2点目についてですが、6ページの下段にございます「2. 雇用の形態に関わらない公正な待遇の確保」をご覧ください。雇用形態にかかわらず公正な待遇を確保し、同一労働同一賃金の遵守及び徹底し、不均衡を無くすることが重要となります。非正規雇用労働者に対する正社員と基本給や手当、賞与などの待遇の差に関する説明が十分ではない企業に対しまして、労働局として改善を求めていきます。

同一労働同一賃金の遵守につきましては、非正規雇用労働者の賃金の引上げにも繋がるため、所管する雇用環境・均等室と共に十分連携を図りながら推進してまいります。また、労働基準監督署には同一労働同一賃金に関する相談窓口もございますので、企業の皆様と接触する機会が多い労働基準監督署とも連携を取りながら、推進してまいります。

続きまして、7ページの(3)をご覧ください。(3)につきましては、非正規労働者の処遇改善や正社員化に取り組んだ事業主に対する支援策であります「キャリアアップ助成金」についての説明となります。キャリアアップ助成金では、年収の壁を意識せずに働くことのできる環境づくりを推進するために「年収の壁・支援強化パッケージ」として拡充しております。引き続き周知、活用の勧奨に取り組んでまいります。

7 ページの中段「3 長時間労働の抑制」についてご説明いたします。

働き方改革関連法が施行され、5 年が経過し、建設業、医師、自動車運転業務、砂糖製造業の業種に対しても令和 6 年 4 月より、時間外労働の上限規制が適用されることとなります。

令和 5 年度に労働局では、各業界団体等と連携し、長時間労働の抑制に向けて労働時間管理体制の構築や人材確保支援等の課題に対しまして、説明会や個別支援を展開してまいりました。

長時間労働抑制のための時間外労働上限規制の全面適用は、4 月からとなりますが、本制度を定着させていくために、法律の履行確保を図るとともに、引き続き、きめ細やかな相談対応、法令周知の支援を丁寧に行ってまいります。

基幹産業であるます製糖業は、まさに今、製糖シーズンの終盤となっております。上限規制に係る対応は実質のところ、今年の冬場の、製糖シーズンからとなりますが、今回の製糖期における対応の課題を十分検証し、関係機関、各工場とも十分相談しながら制度の定着を支援してまいります。

人手不足の課題につきましては、職業安定部とハローワーク等と連携するのみならず、沖縄県、内閣府沖縄総合事務局の関係部署、働き方改革推進支援センターと連携し、医療につきましても医療勤務環境改善支援センターと連携してまいります。これら関係機関との連携を継続し、時間外労働時間の短縮に向けた実効性のある支援、取組を今後とも進めてまいります。

続きまして、8 ページの上段「(2) 長時間労働の是正等に向けた監督指導」についてです。長時間労働による過労死等の問題はまだまだございます。また、労災請求も後を絶たない状況でございます。引き続き時間外労働が過労死ラインに到達している企業に対しましては、行政指導を徹底し、長時間労働の抑制に係る取組を今後とも継続して実施してまいります。

8 ページの下段「4. 法定労働条件の確保、履行対策」をご覧ください。

労働条件の明示は、従業員を雇用するにあたり基本的な事項になりますが、十分に認知されておらず、また、その他各種労働関係法令の認知度も十分でない状況もがございます。労働者から申告のあった情報を基に、事業場に対し労働条件の枠組み、管理体制等を確認し、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し、法令の履行確保に向けた取組を行ってまいります。

また、重大・悪質な事案につきましては司法処分も含め、厳正に対処してまいります。

9 ページ上段にはこのような事案への対応について、経過をまとめております。

続きまして、9 ページの中段「5 労働災害の防止対策」をご覧ください。労働災害の防止対策として、令和 5 年度を初年度とする沖縄労働局第 14 次労働災害防止計画 5 ケ年計画をスタートさせております。本計画は、中長期的に労働災害を減少させるための様々な課題に対して、施策を打っていくものでございます。

基本的な安全衛生行政の最優先課題としては大きく 3 点ございます。まず、何よりも死亡災害の撲滅、それから死傷災害の減少、そして健康診断有所見率の改善、労働者の健康確保でございます。

この最優先課題の実現を図るために、第 14 次労働災害防止計画の中で定めているのが、第一に死亡災害、重篤な災害の割合の高い建設業や製造業の労働災害防止対策をより強く推進する

という点でございます。次に、近年増加しております転倒災害など労働者の作業行動に起因する災害防止対策の推進です。作業場で発生する転倒事故の多くは、重篤ではありませんが、非常に発生件数が多い労働災害となっております。各事業所が対策を取っているところですが、全体的に労働者の高齢化や多忙が要因の一つとなり、なかなか転倒災害が減らない状況でございます。

それから、最後に、災害発生の割合が経年的に高くなっている高年齢労働者の労働災害防止対策の推進でございます。全体の労働災害の25%から30%近くを高年齢労働者が占めております。高年齢労働者に適した作業環境の構築や作業計画の作成、を事業所がどのように実施するのかが課題となります。また、高年齢労働者がけがをしてしまうと、回復が長引くというデメリットもありますので、災害防止対策をこの世代に対してどのように実施するのかも一つのポイントとなっております。

定期健診の有所見率ですが、これは全国ワースト1位が12年連続となっております。働き盛り世代の健康対策は、中長期的に実施すべき大きなテーマとなっておりますので、重点施策の一つとして、令和6年度も引き続き取り組んでまいります。

現状を申し上げますと、令和5年12月末の速報値で、休業4日以上之死傷災害は、残念ながら前年を上回る1,436人となっております。歯止めをかけたいところでしたが、残念ながら増加傾向が続いている状況でございます。

死亡災害も令和5年は6人発生しており、令和4年の2人からかなり増えております。さらに今年に入りまして、1月から2月にかけて3人の死亡災害が発生しております。痛ましいのは、建設業でとび職の18歳の方が墜落で亡くなったという災害も発生しており、非常に憂慮すべき事態となっております。

労働災害防止に向けては、建設業のほかに小売業や介護の業種を対象とした協議会を立ち上げており、その業種を集めた自主的な取組、あるいは好事例や工夫事例をお互いで情報交換する活動も行っております。

9ページのイラスト、右下のSafe-Workマークがございます。建設業のみならず、小売業や介護業とも一体となってSafe-Work運動に取り組んでいるということがございます。

それから10ページの上段、「6. 職場における健康確保」の対策でございます。

先ほど紹介しましたが、定期健康診断の有所見率は12年連続で全国最下位になっておりまして、全国との差も縮まっていない状況でございます。

また、「うちな一健康経営宣言」がございますが、まずは自主的に健康問題を企業の課題として考えていただきたい。人材というのは宝であり、従業員が不調になると、効率的な企業運営も厳しくなるので、健康な従業員を育てていくことを目指して始めております。「うちな一健康経営宣言」の直近の登録企業数は1,693事業所となっております。労働局では令和9年度までの5年間で5,000事業所を目標としております。まだまだ目標には遠い数値になっておりますが、県民にこの考え方が定着するように、宣言を推奨してまいります。

働く世代の健康確保対策につきましては、沖縄県医師会や協会けんぽとも締結している5者

協定健康会議がありますので、連携して各種支援を行ってまいります。各団体の共通認識として、県民の皆さんに対して、高血圧の対策が不足していることや、要治療の方がなかなか治療に行かないという状況に非常に危機感を持っており、この対策を5者の中でどのように連携していくかが大きな課題となっております。

それから最後でございますが、10ページの下段「7. 労災保険の迅速・公正な給付」についてです。

脳・心臓疾患や精神障害、それから石綿関連疾患など、いわゆる複雑困難な労災請求が増加傾向にあります。ハラスメントにより、精神疾患を発症し、労災を請求する事案が増加しております。今年度の請求件数は、直近で34件となり、昨年度が33件でしたから、ほぼ高止まりしている状況でございます。引き続き丁寧、迅速かつ公正な給付事務処理に努めてまいります。

労働基準部に係る私からの説明は以上となります。今後とも引き続きよろしく願いいたします。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・均等室の新納と申します。行政の推進につきましては、日頃からご協力いただきお礼申し上げます。

私からは、まず令和5年度を取組と変更した部分がございますので、3ページをご覧ください。

上段「6. 女性の雇用情勢」について、令和5年度を取組では、M字カーブ、いわゆる女性の年齢階級別労働力率のグラフを経年で載せていたところがございますが、先日の審議会でご意見を賜りまして、今回、正社員化比率ということで、いわゆるL字カーブと取り上げられているものに置き換えております。

次に、11ページ「第3 誰もが働きやすい職場づくりの推進」についてご説明いたします。

働き方改革の実現ということで、先ほど基準部長の説明にもございましたとおり、働き方改革関連法において、時間外労働の上限規制を猶予されていた業種等への上限規制の適用がこの4月から施行になり、これで全ての業種において施行ということになります。上限規制につきましては、労働局で必要な行政指導等を行います。その下にもありますとおり、個別の事業主が働き方改革に取り組む際の支援といたしまして、働き方改革推進支援センターを設置しております。こちらは委託事業でございますが、雇用管理の専門家を個別に企業に派遣し、相談を通して、実情に応じて対応していくという業務でございます。こちらは無料で利用でき、相談内容も、労働時間管理、賃金だけではなく、業務改善助成金、各種支援制度の利用のご相談にも対応しておりますので、積極的に事業主の皆様にも周知をしております。

働き方改革支援センターなどの詳細については令和6年度からQRコードで見ていただくということで整理をしております。

次に12ページ、「2. 女性の活躍推進」をご覧ください。

女性の活躍推進として、管理職に占める女性の割合が上昇傾向となっておりますが、当該割合は女性活躍推進法の改正省令により、常時雇用する労働者数301人以上の事業主に公表が義務づけられています。本公表につきましては、（常時雇用する労働者数の）計算方法が定めら

れており、また、公表区分も全労働者、正規雇用労働者、非正規雇用労働者の3区分で公表することが求められております。

公表する場合、数字だけを公表するのではなく、その数字の背景、なぜそのような数字になっているのか、男女の今までの募集採用、あるいは昇進の状況などの分析、あるいは今後の取組なども併せて公表していただくよう促してまいります。

次に、13ページ「3. 次世代育成支援対策の推進」でございますが、この項目は、従前と変更はございません。

「4. 職業生活と家庭生活との両立支援対策の推進」をご覧ください。こちらにつきましては、令和4年度に3段階で施行された改正法がございます。令和4年4月1日、10月1日、そして令和5年と改正され、その改正ポイントは非常に多くございますので、右側のQRコードをご覧ください。

現在、常時雇用する労働者数が1,001人以上の事業主につきましては、育児休業等取得率の公表が義務づけられております。こちらにつきましては、公表されていない事実を把握した段階で、労働局が適切に対応してまいります。また、産後パパ育休の改正事項を中心にいたしまして、周知及び適切な履行確保を図ってまいります。

最後に、両立支援助成金を取り上げております。事業主への支援策として助成金制度でございますが、この1月から1点変更がございます。以前は、従業員の育児休業中に、代替要員を雇用することに対して助成する制度でしたが代替要員を雇用しなくても、休業されている方の周囲の労働者に一定額の手当を支給した場合に助成する新制度が設けられたところでございます。次年度も継続する制度となっておりますので、引き続き周知を図ってまいります。

続きまして、「5. 総合的ハラスメント対策」でございます。

こちらにつきましては、令和4年4月から全ての事業主に対し、ハラスメント防止措置義務を講じなければならないとされているところでございます。現在、私どもが担当している法律だけでも、均等法、育児・介護休業法、労推法とセクシャルハラスメント、パワハラなど様々ございます。企業の研修にも使っていただけるよう、(1)に書いております「あかるい職場応援団」というサイトがございまして、こちらに様々な研修用動画を掲載しております。QRコードでご紹介しておりますので、ご利用いただくよう周知を図ってまいります。

(4)でございますが、解雇、労働条件、いじめ、嫌がらせ等様々な労働相談を包括してワンストップで受ける窓口として、総合労働相談コーナーが労働局及び労働基準監督署に設置されております。こちらでは様々な労働に関する相談をワンストップで承りますので、利用を促してまいります。

次に、「6. フリーランスの就業環境の整備」でございます。

記載にもございまして、フリーランス・事業者間取引適正化等法という法律が昨年成立いたしました。令和6年秋頃施行ということで、今、準備中でございます。こちらにつきましては、育児・介護等の配慮、ハラスメントに係る体制整備など、就労環境の整備の部分は当室にて相談対応や調査、指導などを担当することになっておりますが、まだ政省令が公布されておりませんので、詳細は不明でございます。全て整いましたら、広く周知に取り組んでまいり

ます。

なお、その下に書いておりますとおり、今度はフリーランスと発注者間の契約トラブル等に関する相談支援として「フリーランス・トラブル110番」がございますが、令和6年度も引き続き設置することになっておりますので、当室に相談があった場合等につきましては、こちらに適切に取り次ぐことで対応してまいります。

15ページには、雇用環境改善に取り組んでいる企業認定制度を掲載しております。

私からの説明は以上でございます。ありがとうございました。

○高崎職業安定部長

職業安定部長の高崎でございます。本日はお忙しいところをお越しいただきまして、ありがとうございます。そして、職業安定部の業務、取組について、日頃ご助言・ご意見をいただき、また連携いただくなど、職業安定部の業務運営にご協力いただきまして、この場でお礼を申し上げます。

私から令和6年度の職業安定部の取組について、ご説明を申し上げます。

まず、資料の1ページをご覧ください。

先ほども局長と総務部長の君島から説明がありましたが、少し掘り下げる形で、令和5年度の雇用情勢の全般をご説明申し上げます。

令和5年に入りまして、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いたしました。それに伴い、求人数も増加しております。直近の令和6年1月の有効求人倍率は1.14倍で、年度を通じて1.1倍台をキープしております。また、有効求人数の実数はコロナ前の水準を超えてきております。具体的に人数を申し上げますと、令和6年1月が3万3,935件、コロナの少し前の令和2年1月ですと3万1,857人ですので、求人数自体はコロナ前の水準を超えているということです。

このような背景の中で、基幹産業である観光関連の分野及び建設、医療、福祉、警備、運輸など、従来の人材不足分野における人材確保対策が継続した課題となっております。

また、人手不足を背景としまして、求人者の積極的な求人条件の見直しが続いており、資料1ページ「1. 最近の雇用情勢全般」の下段グラフ「正社員有効求人倍率の推移」をご覧ください。正社員の有効求人数が令和3年以降、上昇を続けておりまして、全国との差はまだまだあるものの、令和5年度は0.72倍と過去最高値を記録しております。

また、求人者が人手不足に苦慮している中ですが、求職者の傾向としまして、コロナ以前と比較して高齢化が進んでおります。今回の資料ではお示ししていませんが、令和6年1月時点で、有効求職者数の約50%を45歳以上の求職者が占めており、その中で60歳以上の求職者が20%を占めている状態です。これがコロナ前の令和2年1月ですと、45歳以上が44.3%、60歳以上が16.1%でしたので、コロナ以前と比べて非常に高齢化が進んでいる状況でございます。

さらに、高年齢者、特に沖縄県の65歳以上の就業率を見ていきますと、コロナ前の2019年が22.2%、これに対し、直近の2023年が24.9%ということで、2.7ポイント上昇しております。全国が25.2%となりますので、同水準に及んでいるということになります。さらに沖縄県の65歳以上の女性で見ますと、2023年は19.4%、一方で全国が18.5%となりますので、これは沖縄

県が全国を超えているということになります。

資料の2ページ「4. 障害者の雇用情勢」で示していますが、障害者の実雇用率が3.24%となり、過去最高を更新しているとともに、2年連続で全国1位となっております。

また、3ページ「7. 外国人の雇用情勢」におきまして、外国人の労働者数は1万4,406人ということで、過去最高を更新しております。

今般の人手不足や最低賃金の上昇などを背景に、多様な人材の活躍が進んでいる状況にあります。

続きまして、職業安定部の取組について説明をさせていただきたいと思います。

資料の16ページをご覧ください。

「1. 人材確保に向けたハローワークの支援」について、沖縄県あげての課題である人手不足に対して、沖縄労働局と県内5か所のハローワークは、事業主と求職者、双方向への支援に令和6年度も引き続き取り組んでまいります。

具体的に、この資料(1)になりますが、県内5か所のハローワーク全てに人材確保の専門相談の窓口を設置いたしまして、求人者への求人条件などの見直しなどの支援や求職者へのキャリアコンサルティングを含めたきめ細やかな職業相談を引き続き実施してまいります。

続いて、(2)の中に述べられているミニ企業説明会及び職場見学会においては、令和5年で合計500回以上開催し、4,000人以上の方に参加いただいております。

求職者、求人者が面接前にこのような場を設けて、職務内容や互いの条件、そしてアピールポイントを伝えられる効果的な場となっており、好評を博しているところです。こちらも令和6年度も積極的に実施を継続したいと思います。

次の(3)につきましましては、令和5年度から新しく始めた人材確保キャンペーンで、今年度は観光関連求人充足キャンペーンを1回実施いたしました。来年度は、ほかの人手不足の業種も踏まえまして、SNSの積極的な活用や自治体との連携を深めつつ、複数回の実施を考えております。特にSNSですけれども、沖縄労働局職業安定部の情報発信の要であると考えております。令和6年3月11日現在で、求職者向けのツールであるLINEの登録者数が約2万人おり、求職者全体の約7割がご登録いただいております。こちらに加えまして、XやYouTubeなどのSNSのバリエーションを増やし、求人者、求職者目線に立った、欲しい情報が欲しいときに得られることを目標にバージョンアップを図っていく予定でございます。

また、周知活動にも力を入れており、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、登録者の獲得にも取り組んでいきたいと思っております。

続きまして、資料の19ページ、「1. 新規学卒者等の就職及び定着支援」についてご説明いたします。

人手不足に加えまして、沖縄県の雇用の特筆すべき課題は若年者、特に新規高卒者の離職率でございます。「就職後3年以内の離職率」の表にあるとおり、まず就職後3年以内の離職率(令和2年3月卒)については、高卒者では沖縄が48.5%、全国が37.0%ということで、昨年に比べると差は縮まっていますがいまだに11.5ポイントの差がございます。

さらに「新規高卒者の就職内定率の推移」の表を見ますと、高卒の就職内定率は、令和5年

3月末で沖縄が98.2%、全国は99.3%で、3月末では全国水準になりますが、9月末時点では、沖縄26.9%、全国62.4%と、大きな差がございます。

こちらの数値の背景については、生徒の就職活動の開始時期が遅いことによる、業界や企業研究、自己分析の不十分さがあげられます。事前準備が不十分なまま就職活動を開始して、結局、駆け込み的に就職をし、入社後間もなくミスマッチを感じ、退職に至るといふ、いわゆる負のスパイラルが生じた可能性がございます。

この課題に対する対応策としまして、沖縄労働局の職業安定部では、従来からの経済団体の皆様方に対する求人の早期の提出要請や、合同企業説明会の実施、ハローワークによる出張相談、これに加えまして、令和6年度については、各高校で行われる三者面談の際に、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県教育庁と連携の下、配付し、またSNSにおいても早期就職のメリットを伝える動画を配信する予定であります。

続きまして、同じく19ページ「2. 非正規雇用労働者対策の総合的な推進」でございます。

沖縄県が長年抱える課題として、若年者雇用のみならず、全国より高い非正規労働者割合がございます。

19ページのグラフを見ていただきますと、特に製造業、情報通信業、当該業種には主にコールセンターの業務が含まれておりますが、これらの業種で非正規雇用労働者の割合が顕著になっております。

また、人手不足の深刻さを背景に、非正規雇用労働者のうち特にパートタイムで働く方が年収の壁を意識せずに働ける環境づくりも、より重要になってきていると思います。

このため正規雇用への転換や年収の壁を意識せずに働く環境づくりを支援する助成金であります「キャリアアップ助成金」の活用促進の実施、スキルアップを希望する非正規雇用労働者に対しては、事業主が求める技能や知識を習得できる「求職者支援制度」がございますので、こちらの活用勧奨をハローワークの職業相談やSNSを通じて積極的に行ってまいります。

続きまして、20ページの「4. 高年齢者の就労・社会参加の促進」について説明いたします。

先ほど申し上げたとおり、コロナ禍を経てハローワークの求職者における高年齢者の割合が増加しており、高年齢者の労働への関心が高まっているところでございます。一方で労働者側の状況を見てみると、年金収入のみでは生活費が賄えず、生活費のために働き続けることを選択するという状況もございます。

20ページのグラフにあるとおり、ハローワークにおける65歳以上の職業紹介の状況も令和3年から4年にかけて、就職率が上昇傾向になっております。

高年齢者雇用への事業所のニーズの高まりを踏まえつつ、ハローワークにおいては、企業に対し、高年齢者雇用の好事例の共有や高年齢者雇用安定法、高年齢者雇用促進関連の助成金の周知を行い、求職者に対しては専門窓口での職業相談に加え、公的年金などの社会保障制度を網羅するようなシニア世代の就職支援に特化したセミナーの開催等を通じて、各々のニーズに沿った支援を続けていきたいと思っております。

続きまして、21ページをご覧ください。

「5. 障害者の雇用機会の確保及び就労促進」につきまして、令和4年6月1日現在で、沖

沖縄県内の障害者雇用義務のある民間企業の実雇用率は3.24%でした。これは、過去最高を更新し、さらに全国1位となっております。

一方で、課題としましては、雇用義務のある企業のうち34.8%の企業が依然未達成、そのうち62.2%が障害者を一人も雇用していない企業との実態がございます。この課題への対策としましては、令和6年度も引き続き県内の9経済団体への雇用の要請のほか、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、加えて好事例や具体的なノウハウの共有を目的としたセミナーの実施をしていく予定でございます。

最後に、資料21ページ「6.外国人労働者に対する総合的支援」についてでございます。

沖縄県内の事業所で働く外国人労働者は1万4,406人で、過去最高を更新しております。このような状況の中、外国人を雇用する事業主が適正な雇用管理を実施することが不可欠なことから、アドバイザーが事業所を訪問し、雇用管理に関する助言や援助を実施するという支援を引き続き強化していきたいと思っております。

また、ハローワーク内における通訳機能の充実も図っていきたいと考えております。令和6年度から留学生の卒業後の日本就職を支援するという観点から、ハローワーク那覇の中に留学生コーナーを設置いたしました。こちらは、県内の大学などと連携し、留学生の国内又は沖縄県内での就職の推進の取組も実施する予定になっております。

私からは以上でございます。ありがとうございます。

○越野会長

ご説明ありがとうございました。

ただいま事務局から「令和6年度沖縄労働局労働行政運営方針（案）」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っております。

それでは、ご意見、ご質問のある方、よろしく願いいたします。

それでは喜納委員、お願いします。

○喜納委員

お疲れさまです。労働側の委員をしております喜納と申します。

まず、最低賃金の履行と今後の取組について、現在、春の労働条件の引上げの交渉の最中ということで今年も正社員組合員より短時間組合員の賃上げ率が高くなっています。この状況は、ここ数年続いております。それには3つの要因があります。1つはパート労働者の確保ができないため、賃金を上げていかないと人材確保が難しいという判断。

2つ目が、物価高によって、所得水準が低いパート労働者に対しては賃金を上げていかないと生活が厳しい状況にあること。特にU Aゼンセンでは、小売業が加盟しておりますが、食品の価格は8%から10%ほど上がっており、売上は変わらないのですが、お客さんの食品の買上件数は減っております。今まで平均10個購入していたのが8個や9個になり、明らかに生活防衛上そのようになっていることがうかがわれます。やはり、パート労働者の賃金の引上げ、時間給の引上げをしないといけないということです。

3つ目に、特に労働組合から要求のあったことは、早期に最低賃金1,000円を目指すことで

す。このことはを経営者も認識しているのですが、沖縄も含めて早期に最低賃金1,000円を実現することについて、ぜひ公益の皆さん、使用者側の皆さんもご理解いただいて、早期に実現できるよう願っているところです。

最低賃金が1,000円になったとしても貯蓄する余裕はないのですから、結局は、消費に回るので、経済にはプラスになると思っています。したがって、お互いに早期に最低賃金1,000円を目指すような取組をしていかなければならないと考えております。

それから、7ページの長時間労働の抑制で、4月から法改正があるということで、U Aゼンセンには、運輸関係の企業も組合員として加盟しておりますが、沖縄の場合は、県外のような長距離ドライバーがいないため、深刻な状況にはないと思います。しかし、経営者の方々からは、長時間労働の抑制には、ポイントが2つあるとお聞きしました。1点目がインターバル、人手が足りないので、現在、終業してから翌日の始業まで8時間あるのですが、その状況が、非常に身体的に負担が大きいということです。今後、基本的にはインターバルが11時間になるので、それが適正に履行されるかがポイントとなります。また、もう一点は荷待ち時間の問題です。これも大きな長時間労働の原因の一つになっているということでもあります。現在は荷待ちのドライバーの時間給を計算した分の賃金の支払いがある程度できるようになったようですが、運送業の企業からすると、ドライバーの時間給に限った問題だけではなく、トラックの効率的な活用の観点から考えると、荷待ちが長いというのは、決していいことではありません。運送業に関しては、この2点がポイントになると思います。

また、労務費の価格への転嫁についてですが、運輸関係ではガソリン代の分についてはある程度価格転嫁できるようになりましたが、労務費分まで価格転嫁するところまでは至っていない状況でありまして、労働局として、それにどのように携われるかというのは課題としてあるかもしれません。あらゆるところで労務費を含めて価格転嫁された商取引や価格交渉ができるように発言しなければ、特に沖縄はなかなかパート労働者の賃金を上げる、または、中小企業の賃金を上げることにつながっていかないと思います。もちろん労働側もその発信をするという役割を担っていることは認識しております。全体でそれを進めない限り、格差は広がり、お互いに、好循環をつくることは厳しいと思っていますので、状況の説明とお願いをさせていただきました。

以上です。

○嘉数労働基準部長

労働基準部長の嘉数でございます。

喜納委員、貴重なご意見ありがとうございました。ご指摘のとおり、今、最低賃金は過去最大の上げ幅となっておりますけれども、実質的な求人単価は既に1,000円を超えているという実情がございまして、最低賃金だけではなかなか生活が厳しいという声はもちろん承知しております。

また、労働組合の有無、非正規雇用の問題、賃金の上げ幅が消費者物価に追いついておらず、実質賃金がマイナスであるなど、様々な課題がございます。しかし、最低賃金における、全国との格差を埋めていくために、まず沖縄県の中でどのようにこれを引き上げていくのか、厚労

省と共に真摯な議論をいただきながら、これを支えていくことが労働局の立場でございます。

以上2点、ありがとうございます。これからの業務に反映していきたいと思っております。

それから長時間労働の上限規制の関係でございますが、各業種において様々な課題がまだまだありまして、確かに万全ということではございません。意見としてございました自動車運転手インターバルの問題は、機会があるごとに労働局は推奨しております。しかし、やはり人材の確保ができないという要因で、なかなかインターバルの確保ができていないのが現状ということは承知しております。これにつきましても、我々だけではなく、人材確保に向けた職業安定部、ハローワークの協力をもって、何とか人材を確保した上でこの課題を解消していかなければなりません。

それから、荷待ち時間の問題も、これは使用者側もやはり工夫をしていかないといけない問題です。もちろん、どう効率的に動かしていくか、どうシフトを組むか、これは全国的な課題になりますが、この点につきましても、労働局も総合事務局とよく協力し、連携を取りながら支援に当たっていきたいと考えております。

以上でございます。

○喜納委員

ありがとうございます。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、渡慶次委員、お願いいたします。

○渡慶次委員

渡慶次です。よろしくお願いいたします。

最低賃金のところで、全国加重平均を1,500円と出ていますけれども、もしこれを2030年までにやるとしたら、大体、最低賃金が年間75円から80円ぐらいアップになるということになります。今までは最低賃金が大体30円から40円ぐらいのアップでしたが、何を基準に1,500円という数字が出てきたのでしょうか。よろしくお願いいたします。

○嘉数労働基準部長

労働基準部の嘉数です。

この数字だけ出てきた部分については、あくまでも政府目標で、細かく積算根拠があるということではなくて、1,000円の時にもそうだったと思いますが、目標を掲げているということです。確かに毎年それぐらい上げなければ追いついていかないということは大きなハードルと感じております。しかし、今の実情でも年間43円の上げ幅が過去最大になったということで、その上げ幅でも中小企業は非常に苦勞しているという状況がございますので、やはりある程度、地域の実情を鑑みた対応をとる必要があるかと思えます。

○越野会長

ありがとうございました。

それでは、田端委員、お願いします。

○田端委員

経営者協会の田端です。

人手不足に関連して3点質問というか、意見を申し上げたいと思います。

まず1点目ですが、16ページで人材確保に向けたハローワークの支援について説明していただきました。専門相談の窓口設置や、ハローワークでのミニ企業説明会、職場見学会、体験会を開催しているということでした。まさにきめ細やかな対策を講じていただいていると思っていますので、ぜひまたこの取組を次年度も引き続きやっていただければと思います。

2点目は、若年者の離職防止対策についてです。19ページの上の表で、新規高卒者の就職内定率の推移で、9月末の沖縄の数字が非常に低いという指摘がございました。その理由としては、就職活動の事前準備が不十分ということで、その対策として、先ほどの説明では4月の三者面談に向けて早期就職のメリットを伝えるお知らせリーフレットを作成するという説明があり、これは高校側への働きかけです。一方で、9月末の内定率が低いというのは、企業側にも要因があって、求人票の提出が遅いという実情がございました。それがひいてはミスマッチにつながっているという指摘もありますので、経済界としてもこの取組をしっかり進めていかなければいけないと思っています。そのために、企業に対して早期の求人の提出を求めるようなリーフレットの作成が必要と思っています。その点は労働局にもご協力をお願いしたいと思います。

3点目は、高年齢者の雇用についてですが、先ほどの説明では、就業率がコロナ前に比べると2.7ポイント、22.2%から24.9%に増えているということでした。ただ、この2ページの資料にありますように、いわゆる70歳までの就業確保措置を実施する企業の割合がまだ26.7%ということで、まだまだ低い状況なので、伸び代はあるかなと思っています。

ただ、その一方で、先ほど労働災害のところで説明がありましたが、労働災害の発生状況の中で、高年齢者の転倒による労働災害が増えているということがありますので、高年齢者の活用という観点からすると、高年齢等の身体能力の低下に対する適切な対応策が求められているように理解しております。資料の労働災害の説明、9ページの一番下に(5)として、高年齢労働者の労働災害防止については、エイジフレンドリーガイドラインに基づく対策の普及を促進しますと書かれていまして、まさにその取組が必要と思っています。

そこで、先日、沖縄産業保健総合支援センターの協議会へ参加したときに紹介がありまして、昨年11月ぐらいから転倒防止、腰痛予防の対策を理学療法士が支援する取組を実施しているということでした。まさにこういった取組が求められているのではないかと思います。そこで労働局にお伺いしたいのですが、このエイジフレンドリーガイドラインに基づく対策の普及ということを具体的にどのようなことを考えているか、それを教えていただければと思います。私から3点、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。

私から、ご意見、ご質問いただきました3点の中で、まず1点目、ハローワークの人材確保対策に対する取組ということですが、令和5年度は、ミニ企業説明会、職場見学会、体験会、

それからキャンペーンを通じた促進をしてみましたが、令和6年度は、資料の16ページの(4)にありますとおり、いろいろな業界の皆様からのご意見を聞く必要があるということで、人材確保推進協議会を拡大し、自治体や沖縄県、各業界団体と協議会を開きまして、実際に意見をたくさんいただいた上で、それをさらに説明会やハローワークの実際の支援につなげていきたいと思っております。

そこで、令和5年度に実施した取組をさらにいろいろな皆様からのご意見をいただいて強化した上で、令和6年度も引き続き実施してみたいと思っております。

また、若年者、特に高卒の就職支援についてですが、おっしゃるとおりで、9月末の内定率が低い要因として、事業主と生徒側の双方に要因があるということで、令和5年度から、保護者への周知というのを開始いたしました。これはどちらかというと、生徒側に着目していますが、ご意見をいただいたとおりでして、求人者の求人提出の時期につきましては、リーフレットの作成や他の媒体を通じた周知を考えていきたいと思っております。

続いて、就業率について、70歳以上の方の雇用の就業確保措置は2ページにあるとおりで、まだ全国レベルに若干到達していない状況です。田端委員のおっしゃるとおり、伸び代はあると考えております。こちらについても、ノウハウが分からないという事業所が多いと聞いておりますので、全国の好事例やノウハウを横展開、共有をすることを中心に、より多くの高齢者の雇用を進めてみたいと思っております。

私からは以上です。

○嘉数労働基準部長

労働基準部の嘉数でございます。

貴重なご意見ありがとうございました。

高齢者の労働災害対策ですけれども、実は全労働災害のうち4分の1が高齢労働者であるというのは、全国数値も同じ傾向でございます。沖縄に限らず、傾向としては、つまずきや転倒が多い、これも全国とほぼ同じでございます。

これにつきましては、第14次労働災害防止計画でもテーマとして上げておりますけれども、本省も重大な課題として、エイジフレンドリーガイドラインの冊子があります。まず個別に対策をすることがなかなか難しい状況ですので、先ほど説明しましたSAFE協議会を業界ごとに立ち上げており、小売りや介護、建設というところと協議会を持って、その中でいろいろなテーマを掘り下げて、対策、好事例、周知用の独自パンフレットを作っております。高齢労働者に対する対策も、特に小売や介護では非常に苦慮されている方が多いと聞いておりますので、そこにガイドラインの周知の徹底を図るところから今始めているというところでございます。

それから、個別に災害を負った場合に、4日以上休業については労働者死傷病報告を監督署の窓口へ提出していただくこととなりますが、そのときの状況については、やはり再発防止に向けての具体的な対策を個別事案ごとに企業にお願いをしているところです。無理のある作業計画や動作が原因ということであれば、そこをいま一度見直していただいて、再発防止をお願いしているというところでございます。

私のほうからは以上です。

○越野会長

ありがとうございました。

それでは、引き続き、赤岩委員、お願いします。

○赤岩委員

NHKの赤岩です。3点ほどご質問させていただきます。

まず、今もお話のありました高校生の就職内定時期の遅れですけれども、これは大学生についてはここまで差はないという認識でよろしいかというのが1点。

それから、お話がありましたように、生徒側、それから企業側双方の課題が大きいと思います。雇用のミスマッチによって離職率が高まるというのは非常に問題だと思います。最近、長く働けばいいというものではなくて、それぞれ目標があってどんどん仕事を変えていくという風潮もありますので、単純に数値が悪いから駄目ということではないと思いますが、ただ、本人の意に反する形で辞めていくということは非常に問題が大きいと感じます。ですから、労働局としてもいろいろ取組されていると思いますが、やはりもう一步、踏み込んだ形で学生側、企業側に対する働きかけをしっかりと行っていただきたいなということが1つであります。

それから非正規雇用労働者の割合が、顕著に高いわけではないですけれども、沖縄はまだ高いという実情があります。やはりいろいろ、非正規雇用労働者を正規雇用労働者に転換していただくように取組を進めていらっしゃると思いますが、なかなかそうはいつでも事業所によっては、繁忙期とそうでない時期によって業務量が全然違う業態のところもあると思います。そういうところになかなか、一企業で頑張って正規にしてくれと言っても、難しい部分があると思いますので、やはりそういう課題を解消していくためには、一企業を超えた形での取組を確実に取組んでいかなければ、なかなか難しい部分もあると思います。

最後に、春闘について、昨日、ニュースで見えておりましたが、非常に驚くような数字が出ていました。中央ではかなり大きな数字が出ていますけれども、沖縄において、今どんな感じになっているのか。同じように、賃金が上がれば、それに伴う価格転嫁の問題とか、いろいろな課題はあると思いますが、ただ、賃金が上がること自体は非常にいいことだと思います。沖縄はどんな感じになっているのか、把握されている状況を教えていただきたいと思います。

以上です。

○高崎職業安定部長

職業安定部長の高崎でございます。

今ご質問をいただきました1点目、2点目について、まず1点目について、大学生の就職に関することですが、資料の1ページ、2.若年者の雇用・失業情勢で、ここに大学生の内定状況について示させていただいております。全国が97.3%で、沖縄が88.2%で、少し差が開いているところでございます。

労働局としまして、新卒応援ハローワークがございまして、こちらは高校生のみならず、大学生や専門学校生にも支援を行っております。簡単に紹介しますと、各大学のキャリアセンターにハローワークのナビゲーターがお伺いをして、学生の相談にのったり、場合によっては

エントリーシートや自己分析シートを添削することや、就活で悩んでしまう学生については、専門の臨床心理士が具体的なカウンセリングを実施しております。また、やはり就活で一番重要な面接の対策も新卒応援ハローワークで、各大学と連携して実施をしているところでございます。

2点目の非正規雇用労働者の関係についてですが、全国と沖縄県では大きな差は出ておりませんが、やはり若年者の非正規雇用労働者の割合が高くなっております。例えば夢を目指して非正規のままいて、それを実現するためにしばらくアルバイトなどをしている若年者ももちろんいるとは思いますが、若年者で非正規になりますと、年齢が上がるにつれて収入の格差などいろいろな格差が生まれてくると思います。それについては、求職者支援訓練がございますので、職業訓練を通してスキルアップを図ることができます。しかし、企業が非正規雇用労働者の方を全て正規雇用労働者に転換するというのは確かに難しいところではございます。ただ、沖縄県の場合、最近、共通の課題になっているのが、人材の確保です。なかなか人手が集まらない企業のご相談がハローワークに多く寄せられる中で、例えば求人条件がパート労働者の募集であったものを正社員にしてくださいとか、あるいは正社員にしたほうが応募者が集まりますよということと、この産業の相場の賃金はこのくらいですよというような情報提供を、相談に来られた事業主に対してサポートをしております。求人条件をサポートする中で、正社員の求人倍率も今上がってきておりますので、ハローワークの求人窓口での支援を実施しているところでございます。

私からは以上です。

○赤岩委員

やはり大学生も高校生同様に夏に決まるのはかなり低いのですか。

○高崎職業安定部長

大学生は、コロナ禍はなかなか決まらないという方が多かったと思いますが、最近では、コロナを経て、インターンシップをされていらっしゃる方や早期に就職活動をしなけなければならないという機運が盛り上がってきたように思います。

そのような状況ですので、コロナ後、令和4年～5年は積極的に就活をして早期に内定をもらっている大学生は増えていると聞いております。

○西川労働局長

補足ですが、高校も大学も基本的には同じ傾向です。高校や大学に対して、企業が新卒求人を出すのが遅いことと、大学も、やはり全国と比べると、10月とか1月、その時点で見ると内定率がやはり低く、最後の3月に高校と同じようにぐっと上がるのが沖縄県の傾向であり、課題だと思います。

○嘉数労働基準部長

労働基準部の嘉数でございます。

赤岩委員から最後に春闘の状況ということでございましたけれども、私どもも昨日、集中回答が中央であったという情報は聞いておりますが、沖縄県内の春闘につきましてはこれからだと思っております。知花委員から一言コメントをいただければありがたいですが、いかがで

しょうか。

○知花委員

連合沖縄の知花です。

昨日の中央の大手の回答につきましては、衝撃的な金額が出たと思っております。そうであつたとしても、県内の企業が同様な状況になるという判断は今のところできておりません。

昨日の大手の回答を受けて、また県内でも中小含めて労働組合のあるところは、これから要求書を提出するところが主なので、中央の影響がどれだけそれぞれの構成組織の中での要求金額に反映されていくのかは、今後の取組なので、連合としては、今後、闘争委員会の中で各構成組織がどれだけの要求をしたのか、回答が幾らという形で出たのかも確認していきます。具体的にその数字が出てくるのは4月ぐらいになると思います。若干、中央との差は出てくると思います。

ただ、一部については、県内でも昨日含めて要請もしているところですが、企業側も一定程度は理解を示しているところが多く、この状況の中で賃上げしないと、やはり従業員が雇えないので、人材確保の意味も含めて、賃上げについては理解を示しているところです。しかし企業体力の問題もあるということも理解をしながら、連合としては物価も賃金も経済も上げていくという、全ての社会情勢をデフレマインドから変えていくことを目指しています。全体的に賃金の底上げをしていく、今年度に限ったことではなく、今後もそういった流れをつくっていくという、去年から含めて今年の春闘、それ以降に向けての賃上げの機運を高めていくということで、今取り組んでいるところです。

以上です。

○喜納委員

労働側の喜納ですけれども、お願いですが、うちは今UAゼンセンという中小の組合が多くあり、流通や小売がある組合です。具体的に、昨日は一部で回答が出ましたけれども、去年より3,500円ぐらい上がっています。そうしないと、人材確保も難しいですし、従業員も定着しません。本土系の会社では1週間遅れで来週ぐらいに出ますが、去年よりはある程度高いようです。問題は、沖縄の企業が、特に中小企業はこれからですが、私どもの組合の運輸関係、縫製関係、食品加工関係含めて1次回答をもらったところは、やはり去年より高い回答をもらっています。

あと、沖縄の大手企業、特に経営者協会の皆さんにお願いしたいのですが、労働組合がないところのヒアリングの実態がよく分からないので、ぜひそれをしていただいて、高い賃上げに繋げていただきたいです。高い賃金を払っている企業は、中小の目標になりますので、そういう取組ができればありがたいと思っています。

先ほども申し上げましたが、中小の賃上げは価格転嫁にかかっています。仕入れ、材料、電気、エネルギーなど、企業物価は上がっています。本当に中小企業はみんな厳しい状況で、人材が確保できていませんので、こちらとしては経費を削ってでも賃金を上げてくれと言っていますけれども、それは簡単な話ではありません。ただ、去年よりは中小でも高い確率で賃上げが叶いそうな方向であります。ぜひ全体で後押ししていただければ、労働側としてはありがた

いというのが今の状況です。

以上です。

○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意見、ご質問等がある方はお願いします。

島袋委員、お願いします。

○島袋委員

使用者代表の島袋と申します。よろしくお願ひいたします。

私はもともと教育ビジネスが本業で、企業や、学校を相手に仕事していますので、そちらの視点からお伝えしたいと思います。

先ほどから、人材確保の部分で若年者層の人材確保に苦慮されている話をしていますが、この問題の根本は奨学金とか就学支援制度が充実して、学びたい人が学べる環境ができたことです。これ自体はいいのですが、沖縄県に関しては、それがキャリア形成の先送りになっているような印象を受けています。ですので、高校卒業するときに取りあえず就学支援制度を使って進学先を決めて、そのようにしても学費は要らないわけだから生活できるよという形で、言い方は悪いですけども、そういう進路指導をなされていくので、どうしても9月の採用の時期には、子供たちが就職に目が行っていない状況も現実的にあります。これは現在、うちの社員も含め調査しています。今起きていることは、1月、2月と大学の結果が出たときに、それが駄目で、じゃあどうするのとなったときに、考えることがなかなかできていなかった状況で、急遽、慌てて就職をさせているので、3月に就職内定率が上がってくるという状況が起きています。

同じように、先ほど大学も似たような流れがあるという話をされていたと思いますが、特に沖縄に関しては、キャリアの先送りをしているだけなので、キャリア形成がうまくいっていない状況です。そのような印象を受けるので、結果的には企業に入ったときに、企業の人事部や総務など現場の方々が負担を強いられています。私は今、企業側のお手伝いもしていますから、いろいろな企業の方と話をしているときに、子育てしているのか、人材育成をしているのか、何か利益を稼いでいるのかよく分からないという話をよく耳にします。つまり、結果的にキャリア形成がままならないまま就職をしているということです。就職は決まったかもしれないけれども、先ほど言った定着率といった部分に関しては、なかなか自分が思った仕事と違ったなという違和感が生まれてしまって、働きがいを感じる前に、彼らは何か違うから次の就職先に行こうかなとか、あとは、フリーランスでちょっと頑張ってみて、自分でビジネスを立ち上げようかなという形で、うまく立ちいかないのです。

そういった中で、20代の頃、ふらふらしたような生活を送った後に、職業訓練などで何かまた資格を身につけたいとなる。我々は職業訓練も受託したことがあるのでよく分かりますが、資格ありきではないわけです。結局のところ、キャリア形成ができていないので、資格を取らせるという話になっても、先ほどの高校や大学のその先の就職を決めるときと同じ形で、この資格を持っているから、この仕事ができる、ではなくて、根本の部分で人が育っていないとい

うか、土台ができていないところが現実的にあるなど常々感じています。結果的に、企業の皆様からすると、特に中間管理職は生産性も上げないといけない、多様性も尊重しないといけない、働きやすさとか働きがいもやっていかないといけない、そこに人材育成もやらないといけないということになっております。

以上です。

○高崎職業安定部長

職業安定部長の高崎でございます。

我々も今回、この高校生の保護者の方へのリーフレットをお配りする取組を今年度から始めたのですが、それを決めるに当たりまして、いろいろ内部で話をしていく中で、やはり思ったのが、高校1、2年生のときと大学に入ってすぐのときに、キャリア教育という中長期的にどのように自分の将来を考えていくか、決めていくか、というのが非常に大切ではないかと考えました。

その中で、やはり高校生については、沖縄県と沖縄県教育庁の皆様と、今後も連携をしまして、この問題については、具体的に早期のキャリア教育や進路指導も、私たちができることであれば、できる限り協力をさせていただきまして、この問題に引き続き取り組んでいきたいと思っております。

○島袋委員

高校の先生方がキーになっていて、先生方が、民間企業の実態をあまり理解されていないケースがあるのではないかと思いますですから、これが彼らの人生や将来にどのように影響していくか、彼らが仕事をして税金も納めて、しっかり経済を回していくことが大切だということをおもいもどのように伝えたいのかといつも悩んでおりまして、学校でも解決できるかいいなと考えています。

○西川労働局長

大変貴重なご指摘だと思います。非常に難しいのが、我々労働行政の中でどのように教育機関とうまくやっていくかという問題もありますが、これはどのように地域全体を、若者を支援して、沖縄県の経済に貢献してもらえるようにやっていくかという意味では、我々行政、または労働局だけでできる範囲は限られていると思います。

そういう意味では、地域社会の方々、民間企業の方々も、例えば学校で1年生、2年生のときのキャリア教育を始めますといっても、学校の先生がキャリア教育だといったって分からないわけです。そうすると、やはり現場で働くということはどのようなことなのか、地元の沖縄県にはどういう企業があって、どういう経済がどういうふうに戻っているのかということを受け入れていただける企業のご支援やご理解がないと、学校でのキャリア教育もなかなか難しいと思います。そういう意味では、これは単純に行政側だけということではなくて、恐らく企業側、また地域社会の皆さんがそのような機運をどのように全体として醸成していくかということが一番重要だと思います。

我々だけがすることも限られてはいますが、我々でできることはしっかりやりたいと思います。

今後、中長期的に考えていくと、沖縄県全体の人口も、既に生産年齢は減っていますから、少子高齢化が始まる中で、企業は人材確保、それは人手ではなくて、人材をどのように確保していくか、そして確保した人材をどのように育てていくかというのはマインドが強くなっていくはずです。そうしていくと、よい人材を早く採る、そして育てていくことにもっともっと企業側の意識というのが先鋭化をしていくのだとも思います。そうすると、求人票を出すのが遅いとか、例えばインターンも受入れていないなど、学校側に対して、1年生、2年生のときのキャリア教育に協力をしていないような企業は、長く継続的に経営を続けていくのが難しくなっていくので、そういう意味で企業側でのドライブもかかっていると思います。そのため、ぜひ企業側にはそうした学校側へのアプローチをやっていただきたいというのが個人的な意見になります。

○越野会長

よろしいでしょうか。どうもありがとうございます。

それでは、議論も尽きないところですが、そろそろ終了時間も近づいておりますので、最後にお一方、どなたかあれば。

それでは我謝委員、よろしくお願いいたします。

○我謝委員

使用者側の工業連合会の我謝と申します。

21ページの障害者の雇用機会の確保及び就労促進について、県内の障害者雇用については実雇用率が高かったということですが、もし職種等が分かれば、教えていただきたい。なぜなら、未達成の企業が62.2%ありますが、達成事業所が業種別で分かれば、障害者の方々の就業機会の見込みが見えてくるのではないかと私は思います。この業種をある程度把握して、事例として、未達成の企業にも推し進めていくということが可能であると思います。

それからもう一つ、同じく21ページ下段の外国人労働者についてですけれども、外国人労働者を雇用する場合に、研修で来られている方々もいると思いますが、賃金の高い企業に移動していくおそれがあります。例えば、県内で先ほどの最低賃金等がありますが、日本語がうまくなくて、暮らしも大体慣れてくると、中央に行くのではないのかと不安なところがあります。そういうところの対策をどう考えているのかというのをお聞きしたいというこの2点です。

○高崎職業安定部長

ご質問ありがとうございます。職業安定部長の高崎でございます。

まず、障害者の関係ですけれども、現状で、主に障害者雇用の産業別の構成比を簡単に申し上げさせていただくと、まず、医療・福祉が36.5%で最も高い割合になっており、続いて卸売・小売業が19.2%、続いてサービス業の順となっております。この中で、医療・福祉分野は高齢者雇用を行っている事業所が特に多いということです。

卸売、サービス以外の業種についても、労働局としては、障害者の法定雇用率を達成するというので、一人でも多くの障害者とその企業の中で活躍していただくように働きかけをしていきたいと思っておりますが、今委員がおっしゃるとおり、このような業種で、どのように働きかけ、アプローチをしているかについては、産業別の割合を見ながら、次年度しっかり考えて

いきたいと思います。

外国人労働者の関係ですけれども、こちらの雇用管理についてはやはり委員のおっしゃるとおり、在留資格によって、外国人がいつまでいられるか、あとどのくらい働けるか、それはおのおのですので、一辺倒で一概にこうしてくださいとは申し上げることができません。雇用管理というのも非常に難しくなってくるということですが、やはり賃金が高いところや、より専門的な職業、日本語が分かるようになれば、もう少し上の仕事にトライするとか、そういうものはあると思っています。場合によっては、賃金の高いところ、レベルの高い仕事に移っていくという現状もあるかと思っています。こちらは外国人に限らず、沖縄の人材確保に共通すると思います。処遇を改善し、その方々に見合った賃金を提供していくということをしっかり見据えていくことが大事だと思っています。そのサポートについてはハローワークの紹介窓口においても必要な支援をさせていただきたいと思っています。

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、まだまだ質疑応答も尽きないところですが、終了の時間となりましたので、これをもちまして質疑応答は終了したいと思います。どうもありがとうございました。

それでは、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6年度沖縄労働局労働行政運営方針（案）」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。事務局にはそれを踏まえてご検討いただき、令和6年度における行政運営に生かしていただければと思っています。

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、どうも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。

○比嘉雇用環境・均等室

越野会長ありがとうございました。また、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

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。

沖縄労働局行政運営方針に関して、委員の皆様から幅広いお話とご意見をいただきました。多数の意見としては、最賃の引上げ、または賃金の引上げに関して、労働行政としてしっかりと取り組むようにご意見がございました。

賃上げに関しては、大企業だけではなく、中小・小規模事業所への波及をどれだけ生めるか、都市だけではなく、地方もどれだけ波及ができるか。そして、最後は正規雇用労働者だけではなく、非正規雇用労働者に波及ができるか、この3つが重要なポイントだと思っています。

その中で価格転嫁のご指摘もございました。価格転嫁について、労働行政ができることは限られておりますけれども、昨日、岸田総理からも発言があったように、公正取引委員会が今、

不十分な取組の企業に関しては、企業名を公表するというのもやっけていく予定でございます。また、沖縄労働局としては、3月25日に地方版政労使会議で、関係行政機関及び経営者団体、そして労働者団体で集まりまして、賃上げの機運醸成を図るべく会議を行いたいと思っておりますので、その場でも施策の周知を図りたいと思っております。

また、若年者の定着に関しては、具体的なお提案、また、踏み込んだ対策をとるというご意見もございました。それから、企業の人材確保に関しては、学校と連携をしたキャリア教育の支援というようなご意見もございました。そうしたものについては、次年度、何が出来るかしっかりと検討して、一つずつ前に進めてまいりたいと思っております。

本日ご意見をいただいたご指摘、及び事前のご説明、またはやり取りの中でいただいたご意見もでございます。そうしたものは確実に運営方針に反映をし、労働局、労働基準監督署、そしてハローワーク一体となって労働環境の改善等に向けて全力で取り組んでいく所存でございます。

修正をさせていただいた方針につきましては、改めて各委員の皆様にお配りをさせていただく予定です。また、県内の事業主の皆様、また、労働者の皆様にも幅広く周知を図っていきたいと思っております。

本日は改めましてお忙しい中、審議会にご出席をいただきましたことを感謝申し上げますとともに、次年度は新しい体制で、本日いただいたご意見を踏まえてしっかりと労働行政を前に進めてまいりたいと思っております。今後ともご理解とご協力をお願い申し上げます、私の挨拶とさせていただきます。

本日はありがとうございました。

○比嘉雇用環境・均等室

ありがとうございました。

これをもちまして、令和5年度第2回沖縄地方労働審議会を閉会いたします。

皆様、長時間、本当にありがとうございました。