

令和6年度第1回
沖縄地方労働審議会
《議事録》

令和6年11月27日（水）

沖縄県立博物館・美術館
講座室



厚生労働省沖縄労働局

○比嘉雇用環境・均等室

皆様、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。

定刻より少し早いのですが、全員おそろいですので、ただいまから令和6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・均等室の比嘉と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

それでは、まず資料の確認をお願いいたします。

資料は全部で4点ございます。1点目、令和6年度第1回沖縄地方労働審議会と表紙に記載のある資料、2点目、資料1 令和6年度沖縄労働行政運営方針施策の進捗状況（上半期）、3点目、資料2 沖縄労働行政の施策周知資料（リーフレット等）、4点目、資料3 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。以上4点となっております。不足等ございましたら、お申出ください。

続きまして、委員の皆様のご紹介をさせていただきます。お時間の都合もございますので、お手元の委員名簿に基づき、こちらからご紹介させていただきます。

なお、お名前を呼ばれた委員の方は、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します。

越野泰成委員。

赤岩勇二委員。

野崎聖子委員。

宮城和宏委員。

鹿毛理恵委員と高田清恵委員につきましては、本日所用のため欠席となっております。

続きまして、労働者代表委員をご紹介します。

大屋尚子委員。

喜納浩信委員。

喜友名利幸委員。

知花優委員。

宮里勝委員と小濱まゆみ委員につきましては、本日所用のため欠席となっております。

次に、使用者代表委員をご紹介します。

田端一雄委員。

渡慶次睦子委員。

島袋菜々子委員。

福地敦士委員。

大城恵美委員と我謝育則委員につきましては、本日欠席となっております。

続きまして、事務局側、沖縄労働局職員をご紹介します。

沖縄労働局長の柴田です、雇用環境・均等室長の半田です、労働基準部長の岡崎です、職業安定部長の中島です。

以上、審議会委員と事務局のご紹介をさせていただきました。

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 4 名、労働者代表委員 4 名、使用者代表委員 4 名、計12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 項において規定されております労働者関係委員、使用者関係委員及び公益関係委員の各 3 分の 1 以上のご参加を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、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、会長が議長となり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、最初に私のから一言挨拶させていただきたいと思います。

最近の沖縄県内の景気動向を見ますと、物価高が続く中、個人消費に一部弱さが見られる一方で、観光需要の増加が続き、また、今日の審議資料にもありますように、雇用状況の持ち直しも続いているようです。したがって、景気は回復の動きが強まっていると言えそうです。

そのような中で、今年、沖縄県の最低賃金時間給が952円に引き上げられましたが、賃金が上がっても、企業の収益の改善につながるものがさらなる経済の好景気を生むために重要であると指摘されております。また、昨今の人手不足の深刻化や原材料費等の高騰の中、やはり労働生産性の向上が引き続き重要な課題でありますし、設備投資による省力化への転換なども重要な施策と指摘されております。また同時に、適切な働き方の実現に向けて取り組み、従業員の定着を視野に入れることも必要と思います。

また一方、全国を見ると、やはり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す。まだまだ不確実性の高い状況が続くことが今後予想されています。

いずれにせよ、どのような状況下でも試行錯誤の中、よりよい暮らしへ向けて対策を続けていかなければいけないと感じます。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、柴田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。

○柴田労働局長

沖縄労働局の柴田です。

委員の皆様には、日頃より、当局の行政運営につきまして、御支援、御協力を賜り、厚く御礼を申し上げます。

また、本日は大変お忙しい中、御出席を賜り、重ねて御礼申し上げます。

さて、県内の雇用情勢を見ますと、9月の有効求人倍率は1.12倍と26か月連続の一倍台となり、一部で堅調な動きが見られているところですが、9月の有効求人倍率の分母にあたる有効求職者の内訳では、約2割が60歳以上の高齢者となっており、求人者、求職者それぞれのニーズが合わず雇用のミスマッチが課題となっております。

そういった中、10月9日より、最低賃金が952円に引き上げられ、今後の最低賃金の中期的引上げ方針については、政労使の意見交換が行われていくものと承知しております。

県内企業では、生産性向上を行いながら、人材の確保も同時に進め、賃上げのみならず、正社員化など処遇・待遇の改善にご対応いただいているところです。

労働局におきましては、被扶養者である労働者の中には、一定の収入を超えた場合、社会保険料負担の発生などにより、手取収入が減少するという、いわゆる「年収の壁」問題につきまして、「年収の壁・支援強化パッケージ」として、壁を越えてもらうための支援策を展開しております。今後も支援策の周知に取り組んでまいります。

また、労働基準行政におきましては、経済が回復していく中で、死亡災害や労働者の高齢化も進み労働災害も増加傾向にあります。加えて、労働者の健康診断における有所見率や長時間労働も増加しております。

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、ますます重要だと考えております。

本日の審議会におきましては、沖縄労働局行政運営方針の令和6年度取組状況につきまして御報告し、各委員の皆様からの御意見を賜りたいと考えております。

皆様方から忌憚のない御意見、御指摘をいただき、今年度下半期の行政運営の参考とさせていただきますと考えておりますので、限られた時間ではございますが、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。

それでは、労働者代表の知花優委員、公益代表の宮城和宏委員に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。

まず、議題1 令和6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。

○岡崎労働基準部長

労働基準部長の岡崎でございます。着座にて失礼いたします。

ご説明の前に、資料1の構成について補足させていただきます。

資料1の左ページは、令和6年3月に開催されました沖縄地方労働審議会でご議論いただいた沖縄労働局の運営方針、右ページは、原則として今年9月までの進捗状況となっております。

それでは、私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。

資料1の11ページ、12ページをお開きください。

第2 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。

まず、12ページの1.最低賃金の履行確保等と周知の徹底についてです。

資料上方、灰色の網かけ部分をご覧ください。

最低賃金については、これまでいわゆる骨太の方針において、2030年代半ばまでに全国加重平均1,500円を目指すとの方針が示されていたところですが、その後、達成時期を2020年代とする旨、先日閣議決定された新しい経済対策に盛り込まれました。最低賃金の今後の中期的引上げ方針については、政労使の意見交換が行われていくと認識しています。当局といたしましては、引き続き関係省庁と連携し、価格転嫁対策の徹底や生産性向上支援等により中小企業等が最賃引上げに対応できるよう、環境整備に取り組んでまいります。

本年度の沖縄県の最低賃金額につきましては、最低賃金審議会において真摯にご審議いただきまして、昨年度から過去最大の引上げとなる56円を引き上げて952円という答申をいただきまして、10月9日からこの金額が発効されております。また、特定産業別最低賃金につきましては、今年度も改定はありませんでした。

最低賃金額等の周知に係る具体的な取組などは、同じページの(1)から(3)までに記載しております。

(1) 最低賃金の改定・履行確保のための周知につきましては、1ポツ目、最低賃金審議会からいただいた答申の附帯決議に係る周知状況についてです。公契約発注機関への要請につきましては、労働局長が沖縄総合事務局、労働基準部長が沖縄県庁にそれぞれ赴きまして、公契約における配慮、契約変更の可否に係る協議等について要請を行っております。

また、資料には記載しておらず恐縮ですが、最低賃金の改定の在り方について法改正を含めた議論を行うことを要望する旨の附帯決議もいただいております。こちらについては、当局の判断を超えるものでありますので、本省に上申いたしました。

2ポツ目、10月9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、宮古島市でも周知キャンペーンを実施し、商工会議所等に周知へのご協力をお願いしております。

3ポツ目、県や市町村、業界団体、学校関係等、約1,300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。

(2) 業務改善助成金につきましては、資料記載のとおり、多くの事業場の皆様に活用していただいております。

(3) 昨年度に引き続き「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、幅広く集めて情報発信を行っております。

最低賃金額の周知と併せまして、こうした支援策の利用を促進し、最低賃金の引上げにご対応いただけるよう環境整備に取り組んでまいります。

同じページの2.雇用形態に関わらない公正な待遇の確保等につきましては、後ほど別の者から説明いたします。

14ページの3.長時間労働の抑制についてです。

グラフを2つ記載しております。

上のグラフが全国と沖縄の総実労働時間と所定内労働時間を経年で示したグラフです。総実労働時間から所定内労働時間を引いた値が所定外労働時間、すなわち早出、残業、臨時の呼出し、休日出勤などのいわゆる残業時間になります。

グラフの一番右側をご覧ください。

赤文字、1,726時間から紫色の文字1,580時間を引いた146時間が全国平均の残業時間となります。

同様に沖縄について見ますと、青色の文字1,703時間から黄緑色の文字1,591時間を引いた112時間が残業時間になりますので、全国に比べて沖縄の残業時間は少ないと言えます。

下のグラフは週実労働時間60時間以上の雇用者の割合を全国と沖縄とで経年で示しております。赤が全国、青が沖縄です。このグラフからも、沖縄においては長時間労働の抑制が進んでいるということが読み取れます。

当局の取組といたしましては、同ページ一番下に、(1)今年度から時間外労働の上限規制が適用された事業場を中心に様々な形で相談支援を行っていることを記載しております。

16ページ(2)令和5年度実施結果についてですが、長時間労働が疑われる事業場に対し、監督指導を実施したところ、5割を超える事業場で違法な時間外労働を確認いたしました。こちらはいわゆる三六協定で定める残業時間の上限を超えてしまった事例だけではなく、三六協定を労使間で締結していないにもかかわらず残業をさせていたという事例も含まれております。

当局といたしましては、引き続き長時間労働の是正に向けた取組を積極的に行うとともに、11月の過重労働解消キャンペーン期間中に重点的な監督指導を行ってまいります。

(3)過労死等防止対策シンポジウムについてですが、例年どおり過労死等防止対策推進シンポジウムを開催し、過労死等防止の周知啓発を行ってまいります。

続きまして、4.法定労働条件の確保、履行対策についてです。

灰色の網かけ部分に記載のとおり、技能実習生等の外国人労働者と自動車運転者につきましては、関係機関と連携し、法定労働条件の確保に取り組んでおります。

18ページ、5.労働災害の防止対策についてです。

左側のグラフが死亡災害の発生状況、右側のグラフが休業4日以上労働災害の発生状況になっております。

左側の死亡災害の発生状況について、資料作成の都合上、8月末時点の速報値となっております。

ますので、最新の数値を口頭でご説明いたします。

10月末時点で7名の方の尊い命が失われており、そのうち6名が建設工事に関連しております。

当局といたしましては、極めて憂慮すべき事態と捉え、今後、年末にかけて繁忙期ともなりますので、死亡災害撲滅に向けて10月25日に建設業労働災害防止協会沖縄県支部や沖縄県建設業Safe-Work運動の協賛者団体等に対し、労働安全衛生対策の徹底について、緊急要請を行いました。

右側のグラフについても最新の数値を口頭で申し上げます。

10月末時点で1,132件、前年同期に比べて53件増加しております。

このような状況を踏まえ、当局の取組を（1）から（5）まで記載しておりますので、それぞれ簡潔にご説明いたします。

（1）事業者が自発的に労働安全衛生対策に取り組むために、ホームページ、役所の窓口、建設業における安全大会や講習会といったあらゆる機会に周知啓発を図っております。

（2）と（3）に関し、建設業に対してはガイドライン、マニュアルを周知し、製造業に対しては監督署における個別の指導を行っております。

（4）先ほどの右側のグラフのとおり、労働災害が増えている原因についてですが、労働者の作業行動に起因する転倒災害、それと腰痛症などの増加が要因になっていると考えられます。そのため、その防止のために資料記載の小売業、介護業のSAFE協議会において情報共有を行っております。

（5）労働災害の増加の要因、これは高年齢労働者の増加にあると考えております。資料に記載しておりませんが、沖縄県内における令和5年の労働災害のうち、50歳以上の労働者が51.9%、60歳以上が28.4%を占めております。このような対策として、様々な機会を捉えてエイジフレンドリーガイドラインなどの周知に努めております。

20ページ、6.職場における健康確保についてです。

まずは、20ページ上部の折れ線グラフをご覧ください。

資料記載のとおり、沖縄県の令和5年における有所見率が70.8%になり、12年連続の全国最下位から抜け出しました。ご参考までに、最下位は秋田県で71.1%となっております。

また、グラフの一番下、オレンジの折れ線をご覧ください。全国平均値との格差は11.9ポイントとなり、昨年比べて1.9ポイント縮まっております。

有所見率が全国最下位を抜け出したことは、よいニュースではありますが、依然としてワースト2位であり、全国と比べましても高い水準にあるということは変わりありません。当局といたしましては、資料に記載の（1）うちな一健康経営宣言の促進、（2）産保センターとの連携、（3）5者協定健康会議の活用、（4）アスベストに係る確認と指導、化学物質リスクアセスメントの周知に引き続き取り組んでまいります。

（1）のうちな一健康経営宣言の促進につきまして、宣言数の状況は、資料なかほどのグラフのとおりとなっております。令和9年度末までに5,000件が目標となっておりますので、その目標達成に向けて努力をしております。

最後に、7. 労災保険の迅速・公正な給付につきましては、近年、脳・心臓疾患、精神障害、石綿関連という複雑困難事案の請求件数が非常に増えている状況です。資料にはございませんが、直近ですと、令和6年度10月末時点で脳・心臓疾患の請求件数は5件、昨年度同時期は8件でした。精神疾患は21件、昨年同時期は19件、アスベスト関連の疾患は12件、昨年同時期は36件です。

引き続き支給審査を迅速化しつつ業務の集中化を図るためにも当局と各労働基準監督署間の連携を図りながら引き続き適切な処理に努めてまいります。

私からは以上でございます。

○半田雇用環境・均等室長

続きまして、雇用環境・均等室から説明をさせていただきます。

12ページ2. 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。

相談件数の表の下に、上半期のパートタイム・有期雇用労働法に基づく報告徴収の実施件数を記載しております。

報告徴収は102件実施いたしました。指導件数は162件となっており、指導件数の多い内容から順に、ご紹介いたしますと、まず、パートタイム・有期雇用労働法第6条の関係です。労働条件に関する文書の交付に関する違反が48件ございました。パートタイム・有期雇用労働法第6条では、事業主はパートタイム・有期雇用労働者を雇い入れた際に、昇給の有無、退職手当の有無、賞与の有無、相談窓口を明示することとなっておりますが、こうした明示がなされていない事案が最も多くなっております。

次にパート・有期から通常の労働者への転換の措置がなされていない案件が34件ございました。

次にパートタイム・有期雇用労働法第8条の関係ですが、不合理な待遇差があった案件が30件ございました。30件の内訳ですが、一番多いのが慶弔休暇の規程で、正社員と同じ所定労働日数、労働時間にもかかわらず、有期雇用労働者に慶弔休暇が一切付与されていない事案が多数ございました。また、通勤手当につきましても、正社員とパート・有期雇用労働者間で取扱いが異なる不合理な待遇差がありました。今後も引き続き報告徴収等の実施により、法の履行確保を図ってまいります。

次に、22ページ1. 働き方改革の実現でございます。

(1) 時間外労働の上限規制の適用についてですが、沖縄労働局では、製糖事業者の支援に力を入れておりまして、沖縄働き方改革推進支援センターを通じ、人材確保のための支援や助成金の活用促進を図っており、今年度上半期におきましては、多くの製糖事業者から働き方改革推進支援助成金の申請があったところです。

(2) 沖縄働き方改革推進支援センターの相談等実施状況で、上半期の相談件数やコンサル件数、セミナーの開催件数を記載しております。多くの中小企業の皆様にセンターを活用いただけるよう、沖縄労働局といたしましてもセンターを引き続き指導してまいります。

24ページ(3) 働き方改革推進支援助成金の交付決定でございます。上半期54件でして、昨

年同期の46件を上回っております。

続きまして、2. 女性の活躍推進でございます。

23ページの(1)に女性活躍推進法に基づく男女の賃金差異に係る情報公表に関する記載がありますが、令和4年4月から301人以上の企業に男女の賃金差異に係る情報公表が義務化になりました。

沖縄県の男女の賃金差異についてですが、令和5年の賃金構造基本統計調査では、全国平均の男女の賃金差異は74.8%に対し、沖縄県の男女の賃金差異は78.1%となっており、男女の賃金差異が全国13位となっております。

24ページ(3)えるぼしの認定企業数ですが、前年9月末現在の21件から令和6年9月末現在で27件に増加いたしました。

引き続き男女雇用機会均等法及び女性活躍推進法に基づく報告徴収の実施等により、女性の活躍推進を進めてまいります。

続きまして、26ページ3. 次世代育成支援対策の推進でございます。

(2)のくるみんの認定件数ですが、前年9月末現在の26件から令和6年9月末現在で35件に増加しました。

30ページにえるぼしとくるみんの認定式の写真を掲載しております。えるぼし、くるみんの認定につきましては、認定を受けて反響があった、認定を取得してよかったという事業者からの声もいただいております。認定を受けますと、公共事業の入札で加点される制度もありますので、沖縄労働局といたしましても引き続き認定制度の周知啓発を図ってまいります。

26ページ4. 職業生活と家庭生活との両立支援対策の推進でございます。

育児・介護休業法に基づく報告徴収の実施件数を記載しております。前年9月末現在で85件に対し、令和6年9月末現在で2件の実施となっております。育児・介護休業法に基づく報告徴収は、今年度は下半期に集中的に実施する予定でございまして、10月は25件実施いたしました。また、資料2の3ページにありますように、改正育児・介護休業法が来年4月から順次施行されますので、下半期はオンライン説明会の開催等も予定しており、改正法の周知にも取り組んでまいります。(3)には、両立支援等助成金の支給決定件数を記載しており、前年9月末よりも増加しているところです。

25ページ4(2)に産後パパ育休の記載がございしますが、沖縄県の男性の育児休業取得状況について、ご説明いたします。令和5年度の雇用均等基本調査によりますと、全国の男性の育児休業取得率は、30.1%、沖縄の男性の育休取得率は、令和5年度沖縄県労働条件等実態調査では40.3%となっており、全国平均を上回っている状況となっております。

次に、26ページ5. 総合的ハラスメント対策等でございます。

労働施策総合推進法に基づく報告請求の実施件数を記載しております。こちらも下半期に集中的に実施する予定としてございまして、10月に報告請求を25件実施いたしました。

27ページ(3)に「カスタマーハラスメント対策企業マニュアル」について記載をしております。本マニュアルにつきましては、厚生労働省において令和4年2月に作成したものでございます。パワーハラスメントの防止対策を規定しております労働施策総合推進法におきまして

も、顧客等からの著しい迷惑行為、いわゆるカスタマーハラスメントについて、労働者からカスハラによって就業環境が害されることのないよう、パワーハラスメント防止対策と同様に雇用管理上の配慮、具体的には相談に応じ、適切に対応するための体制の整備、カスハラ被害を受けた労働者への配慮を行うことが望ましい取組とされております。沖縄労働局におきましても、労働施策総合推進法に基づく報告の請求の際に、各事業所においてこうした配慮を行うようアドバイスをしているところでございます。

最後に、28ページ6.フリーランスの就業環境の整備でございます。

フリーランス法につきましては、今月から施行されましたが、(1)にありますように、上半期はあらゆる機会を捉えてフリーランス法の周知に取り組んでまいりました。下半期はフリーランスと取引のある事業所に対して、フリーランス法に基づく報告徴収も予定しており、また、フリーランスの方からフリーランス法に関する内容の問合せがあった際には適切に対応してまいります。

私からは以上でございます。

○中島職業安定部長

それでは、次に私のほうから職業安定行政関係の進捗状況についてご説明いたします。

32ページをご覧ください。

第4 良質な雇用の確保・拡大に向けた取組についてです。1.人材確保に向けたハローワークの支援ということで、人材確保に苦慮している事業主が増加しておりますので、人材不足解消に向け、様々な取組を行っております。

具体的には、32ページに列挙してあるとおりでございますが、それにつきまして進捗をご報告いたします。

まず(1)ですが、人材確保相談窓口を各ハローワークに設置いたしまして、就職支援を行っております。こちらの実績ですが、就職件数、上半期で2,762件と、前年同期比5.7%増という実績になっております。

次に、ハローワークでの企業説明会、職場見学会、セミナー等の実績でございます。ミニ企業説明会が県内全ハローワークで計223回、1,422人の参加、職場見学会・体験会につきましては18回で107名の参加、セミナー等につきましては県内全ハローワークで延べ330回、4,201名の参加をいただいております。

次に、リーディング産業の観光業の求人充足を図るため、6月に観光関連求人充足キャンペーンを実施いたしました。この内容といたしまして、まず、キャンペーン期間中に企業説明会、面接会を集中的に開催いたしました。また、ホテルだけではなく、飲食、バス、タクシーなどの観光関連産業の方も含めたセミナーや企業説明会を開催いたしました。さらに、ホテルの仕事の魅力に関する動画を業界団体の方と協力して作成し、ユーチューブチャンネルで公開をいたしました。さらに、沖縄労働局のホームページにも特設サイトを開設いたしまして、ハローワークのイベントをSNSで発信しております。

次に(4)でございます。人材確保対策推進のため各分野の協議会を開催いたしまして、こ

れまでつながりのなかった業界団体の皆様ともネットワークを構築しております。その結果、例えば観光分野ですと、来月、ホテルのザ・ナハテラスで企業説明会、見学会が実施されることとなっております。また、運輸分野ですと、トラック協会様にお声かけいただきまして、実際のバスやトラックの運転体験会も実施することができました。

次に（５）の助成金の計画状況でございます。様々な助成金がある中で、特に使われているものが３点ございまして、①人材確保等支援助成金は、人事評価制度の整備などを行った企業に対する助成金、②人材開発支援助成金は、従業員に研修や人材育成を計画的に行った企業に対する助成金、また、③キャリアアップ助成金は有期雇用労働者等を正規雇用労働者に転換した際や賃上げを行った際に利用することができるものでございます。これら助成金の計画受理件数は、前年同期比でかなりの増加となっており、着実に周知の成果が出てきているものと考えます。

一方で、一番下の棒グラフを見ていただきますと、依然として人材不足の産業では有効求人倍率が高いという状況となっております。濃い青の棒グラフが令和５年度最新の数値になっており、一番左の全職種の平均の有効求人倍率が1.17倍に比しまして、介護、医療分野、保育、建設、警備、運輸、宿泊が、軒並みに約２倍以上となっております。当局といたしましても引き続きこうした分野の就職の促進を図ってまいります。

次に、34ページをご覧ください。

ハローワークの職業紹介業務のオンライン化・デジタル化の推進でございます。

近年、社会全体でデジタル化が進んでおり、ハローワークにつきましても従来の窓口中心からオンラインの機能を拡充しております。ウェブ上から求職活動や採用活動ができるマイページを設置しており、求職者のマイページ利用者数が1万2,398人となっております。これはおおむね新規に求職登録していただいた方の約４割が使っている計算でございます。

また、求人者マイページですが、こちらはオンライン上で求人が出せるといった機能がございます。オンライン上での新規求人申込件数が3万837件あり、求人者全体の９割以上、96%ほどがオンライン経由で求人を申込みしていただいている状況でございます。

また、オンラインのセミナー、オンラインの職業相談も実施しており、jobtagといったオンラインの職業情報も提供されており、こちらも周知しながら取り組んでおります。

（２）の公式SNSでございますが、当局として力を入れている分野でございます。公式のアカウントがLINE、Xとユーチューブの３つございます。この中で特にLINEの友だち登録者数がかなり多く、今日時点で2万6,000人を突破しております。沖縄県の月間の有効求職者数は県内全体で3万人程度ありまして、相当数の方に使っていただいております。

また、Xとユーチューブにつきましても今後とも周知を継続してまいりたいと思います。

次に、3.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なります。

これは、下の表のところに現時点で最新の各訓練校における就職率の記載がございます。また、（１）について、沖縄県公的職業訓練効果検証ワーキンググループにて、理・美容分野の訓練を修了した方、また訓練を実施した機関、そして、訓練修了者を採用した企業など関係者の方々にヒアリングを実施し、これを基に訓練カリキュラムの改善案を全体の協議会に報告し

ております。

また、(2) のところですが、ITとウェブデザインといったデジタル分野の職業訓練も拡充しております。これはまだ計画の数になりますけれども、委託訓練と求職者支援訓練合わせて80名であったものを今年度326名まで拡大しております。引き続きこちらも訓練受講の促進を図ってまいります。

36ページになります。

県及び市町村と連携した雇用対策の推進で、こちらの表のとおり、現在、沖縄県と那覇市をはじめ7市と雇用対策推進協定の締結をしております。協定を締結した自治体とは毎年協議会を開催しており、記載されている取組を順次実施しております。協定を締結していない自治体に対しても順次、こちらからお声かけをして締結に向けて取り組んでいるところでございます。

左下の写真は、東京都での移住相談会ですが、こちらは石垣市との雇用対策協定に基づいて、ハローワーク八重山の職員が帯同して相談を行っております。

また、(2) と (3) につきましても、各常設窓口である沖縄県との連携事業、グッジョブセンターの実績を記載しております。

続きまして、38ページになります。

第5 多様な人材の活躍促進です。項目1 新学卒者等への就職及び定着支援ですが、新規高卒者の就職内定率の推移をご覧ください。内定率は、令和5年度9月末時点で全国が63.0%に対して沖縄は26.2%と大幅に差がでております。

その右側の令和6年3月末をご覧くださいますと、全国99.2%に対して沖縄が96.8%ということで、年度末時点ではあまり差がありません。新規高卒者の内定が出始めるのが9月ですが、沖縄はスタートが遅いというような特徴がございます。これをいろいろ分析していきますと、就職活動のスタートが遅いことによって、内定が出るのが遅くなり、年度末にかけて内定するものの、就職後に早期に離職してしまう方が多いというような問題につながってきております。沖縄労働局では、就職活動の早期化に向けて、対策をしております。

その対策の実績が(1) から(4) になります。学校と連携した就職ガイダンスであるとか職場見学をしております。こちらは延べ126回で、参加生徒数は1,922名となっております。

次に、(2) でございますけれども、ハローワークに就職支援ナビゲーターという専門職を配置し、学校等に出張相談し、延べ6,459名の相談を実施しました。

また(3) でございますが、今年度から、7月9日、10日に沖縄県と合同で新規高卒者の合同企業説明会を実施しました。例年ですと、労働局単独で11月、12月に実施しておりましたが、時期的に遅いのではないかという問題意識もございまして、沖縄県と連携し、早期に実施することになりました。こちらは参加企業137社、参加生徒者数1,371名と好評でした。

さらに(4) でございます。就職した後の定着支援、セミナーを実施しました。就職者向けの定着支援イベントに参加した方は、のべ40名、企業向けの定着支援イベントに参加した方は、のべ503名でした。また、セミナーについては2回実施し、170名の方が参加いたしました。下半期もより一層職場定着支援を促進していきたいと思っております。

続きまして、2. 非正規雇用労働者対策の総合的な推進についてです。沖縄は非正規雇用労

働者の割合が全国と比べて高いため、(1)にあるとおりハローワークの支援窓口において、キャリアコンサルティングなどを行い、定着支援と併せて就職支援を行っております。

また、(2) キャリアアップ助成金正社員化コースですが、非正規雇用労働者から正社員にステップアップする規定を就業規則等に設け、実際に正社員に転換させた事業主に対する助成となっております。こちらは計画件数が487件、また、キャリアアップ助成金の中で、非正規雇用労働者に対して、社会保険を適用させる際に、処遇改善も行っていただいた事業主に対して助成金を支給しております。こちらの計画件数は、143件あり、前年度に比べて増加しております。

(3) 公的職業訓練でございますが、こちらも非正規雇用から正社員へのステップアップに有用でございますので、こちらも併せて取組を促進しております。

40ページになります。

3. 就職氷河期世代の活躍支援ですが、現在35歳から56歳までの方を支援の対象として集中的に支援しております。その実績につきましては、(1) から (5) に列挙しております。

右側の円グラフをご覧くださいと、令和5年度の正社員の就職実績は1,229名で、おおむね令和4年度と同数となっております。主な就職先ですが、青い帯の医療・福祉が約4割で、介護業界が多い状況となっております。その他、卸売・小売業、建設業、製造業、サービス業、飲食・宿泊、運輸業と、おおむね人材不足分野に多く就職しており、引き続き取組を進めてまいります。

次に、4. 高齢者の就労・社会参加の促進でございます。

令和6年10月に、高齢者就業支援月間を設定し、以下の取組を実施しております。

まず、沖縄労働局のホームページに特設ページの開設をいたしました。また、先ほど申しましたLINEのメニューから、高齢者を積極的に採用するとの意向を示したシニア応援求人が簡単に検索できる仕組みをつくりました。また、シニア応援求人の促進のために事業所向けの動画を作成しまして、YouTubeチャンネルに掲載いたしました。

その他、(1) から (6) まで各種取組を記載しておりますが、生涯現役支援窓口を各ハローワークに設置しており、上半期で就職件数が351件となりました。また、棒グラフにあります青色が新規求職者、赤色が就職件数で、緑色の折れ線が就職率となっておりますけれども、新規求職者、就職件数ともに、増加傾向にございます。就職件数が増加しておりますが、それ以上に昨今の物価上昇などの影響により、求職者数が増加している状況ですので、引き続き高齢者の就業促進に取り組んでまいりたいと考えております。

次に、42ページになります。

5. 障害者の雇用機会の確保及び就労促進についての取組を(1) から (5) に記載しております。

まず(1)です。9月11日に、県内の9つの経済団体に対しまして、沖縄県と沖縄県教育委員会、沖縄障害者職業センターと連名で、障害者雇用の確保・創出についての要請を行いました。

また、(2) でございますけれども、まだ障害者を一人も雇用していない未達成企業を対象

として、ハローワークの職員によるチーム支援を実施しております。

また、(3)では企業内の障害者の仕事をサポートする精神・発達障害者しごとサポーターという制度がありますが、この養成講座を2回開催いたしました。

(4)のところになりますけれども、ハローワークの障害者の就職支援を専門に行う専門援助部門の就職支援の実績も延びているという状況でございます。

(5)ですが、もにす認定を検討している事業所にハローワークの職員が訪問いたしまして、申請に向けた支援を実施しております。もにす認定制度とは、29ページ上から2つ目にありますとおり、障害者の雇用促進を積極的に進めていただいている企業を認定する制度で、こうした制度を積極的に周知しております。

次に、6.外国人労働者に対する総合的支援になります。

昨今、外国人技能実習生や特定技能での就職の増加、また沖縄県内では、特に東南アジアからの留学生の増加に伴い、外国人労働者が増加している状況でございます。沖縄県内の外国人労働者数は約1万4,000人おりますが、そのうちの41ページの下の円グラフをご覧くださいますと、一番多い国がネパール、続いて、ベトナム、インドネシア、フィリピンとなり、これらの国で約6割程度を占めている状況になっております。

ハローワークにおきましては、外国人労働者を雇用している事業所を訪問し、外国人労働者の雇用にあたっての規則、届出等の周知を行っているほか、多言語コンタクトセンターや、ポケトークの活用により、日本語でのコミュニケーションが難しい方に対しても相談できる体制を整備しております。

また、今年度からの取組といたしまして、ハローワーク那覇に留学生コーナーを設置しております。専門のナビゲーターも配置し、大学や専門学校に対して出張相談や、入管などの関係機関と連携し、各種相談体制の周知を行っております。

次に、44ページになります。

7.生活困窮者等の安定した生活の確保に向けた総合的支援ということで、こちら生活保護受給者を対象とした支援の状況でございます。グラフで示しておりますとおり、おおむね就職率については横ばいで、73.9%となっております。

8.長期療養者に対する治療と仕事の両立に向けた支援です。がんの治療などから回復された方、治療と仕事を両立していかなければならない方に対し、医療機関と連携して支援を行っております。こちらにつきましても、下のグラフを見ていただきますと、支援対象者数は減っている状況で、就職率も若干下がっておりますが、関係者と連絡協議会などを開いて適宜情報をやり取りしております。

次に、46ページになります。

9.子育て中の方への就職支援及び育児の両立支援でございます。

子育て中の方の職業相談窓口としてマザーズコーナーという専門のコーナーを設けておりまして、45ページのキッズルームの写真などをご覧くださいますと分かりますように、子連れで職業相談に来ることができるところとなっております。支援実施状況がグラフにあります、就職者が増加しております、順調に活用が進んでいるものと考えております。

また、令和6年2月に開催した仕事と育児の両立支援キャンペーンを令和7年2月にも開催する予定としております。グッジョブセンターと連携し、イベントを開催していきます。一番左の写真は、マザーズ交流会つきセミナーというイベントで、お母さん方がお子さんを連れて一緒に座談会に参加し、講師が就職に関するセミナーも行うといった、座談会と就職支援がセットになったものになっております。参加したお母様方は、就職の話だけではなくて、日々の暮らしのことや子育ての悩みのことなど共有でき「ものすごくよかった」、「みんな同じ悩みを持っていることに気づけた」などの意見もあり、そういった副次的な効果もあったと聞いております。とても良い取組だったと思っておりますので、今後ともこのような取組を推進していきたいと思っております。

10. 民間人材サービス事業者への指導監督の徹底ということでございます。

労働者派遣法等に基づきまして派遣業者や民間の職業紹介事業者、求人情報誌で職業情報を提供する会社に対し、法令に基づく指導等を行っております。具体的には、ここに記載のとおりでございます。

次に、最後、48ページでございます。

持続的な成長と分配の好循環を実現するための新たな労働政策の推進ということで、1. リ・スキリングによる能力向上支援でございます。こちらは(1)の人材開発支援助成金は、事業主が従業員に対して計画的に研修など人材開発を行った企業に対して助成する制度でございます。その中で人への投資促進コースが新設されました。こちらの活用勸奨を行った結果、上半期の支給実績といたしまして、人材育成支援コースが215件、事業展開等リスクリング支援コースが65件、人への投資促進コースの5件の支給をいたしました。

また、事業主が行う教育訓練のほか、求職者が自ら自己啓発を行う場合に利用できる、教育訓練給付制度がございます。この制度は概要や申請手続に関する質問が多い状況ですので、説明動画を作成し、ユーチューブチャンネルに掲載いたしました。再生回数は1万9,000回で、沖縄労働局の作成した動画ではトップの再生回数となっております。

また、(3)でございますけれども、各ハローワークにキャリアコンサルタントを巡回させまして、そこで職業相談を行っております。

最後、3. 成長分野等への労働移動の円滑化ということで、成長分野に対して雇入れを行った事業主に対する特定求職者雇用開発支援助成金の成長分野等人材確保育成コースがございます。こちらにも支給実績が増加しております。また、早期再就職支援等助成金については、離職を余儀なくされた方の早期再就職を支援し、そのような方を雇い入れた事業主に対する助成金でございます。こちらにつきましても引き続き周知を行ってまいりたいと思っております。

私からは以上です。

○越野会長

どうも説明ありがとうございました。

ただいま事務局から議題1についての説明がありましたので、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。

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よろしくお願いします。

それでは、ご意見、ご質問等のほうをよろしくお願いします。

田端委員、お願いいたします。

○田端委員

使用者代表委員の沖縄県経営者協会の田端でございます。

事務局の説明、どうもありがとうございました。

最初に、今回の資料についてですが、私は地方労働審議会に、何年か出席しているのですが、最初の頃は説明資料が文字だらけでした。二、三年前に図を挿入するなどビジュアル化されました。今回の資料の作り方が、行政運営方針の施策の当初の目標を左側に入れ、右側に進捗状況を表示するというので非常に分かりやすくなっており、本当にいいと思います。ありがとうございます。

その上で2点質問させていただきます。

まず、32ページの人材確保に向けたハローワークの支援の一番下の表です。人材不足分野の有効求人倍率の推移を見ますと、人材不足分野の動向がわかり、特に宿泊分野については、コロナ前の有効求人倍率が非常に高かったのが、一旦コロナで下がり、最近また上がり始めてきている。それも全体の平均が1.17倍に対して4.89倍ということで、相当高い状況になっています。

これを踏まえて、まず統計データの取り方について、実は2年前にも質問したのですが、これについてお願いしたいことがございます。労働局は、毎月、「労働市場の動き」で、求人について公表しております。ただ、産業別の有効求人倍率というのは毎月の公表資料ではなく、公表されているものは主要産業別の新規求人数となっております。新規求人では医療・福祉の分野がかなり多いということは分かりますが、有効求人倍率の状況がどうだというのは分からない。

もう一つ、「労働市場の動き」の第6表に、職業別の有効求人倍率というのがあります。これは産業別ではなく、職業別に公表されており、これを見ますと、保安の職業従事者の有効求人倍率が高いとなっております。結局、「労働市場の動き」のこのデータからは、産業別の有効求人倍率がどのようになっているか分からない状況になっています。今、お手元の資料の32ページの下部分は、年度単位ではありますが、各産業別に有効求人倍率が出ており、できれば毎月タイムリーにこのようなデータがあればいいなと思っています。

実は、2年前に私がこの質問をしたときに、当時の高崎職業安定部長は、産業別の求人倍率については、統計上、難しいということをおっしゃっており、産業別の求人倍率は出していないということでしたが、今このような形で出されるのであれば、ぜひ毎月出していただければなというのが1点目です。

もう一点ですけれども、20ページの職場における健康確保です。有所見率の推移、全国ワーストがずっと続いていたのがワースト2位になり、少しは前進したのかなと思います。また、

全国との差が少しは縮まったので、これまでの皆さんの努力の成果が表れたと思っています。

20ページの下のほうにうちな一健康経営宣言の宣言数がありますが、これは県の土木建築部が入札資格、総合評価制度の中で健康経営宣言を行ったところは5ポイント加算することとし、そのような事情があつて、かなり増えてきたという事情があります。それを受けて、目標数が500件の目標だったのを令和5年度に見直しをして5,000件にし、かなり大きな目標を掲げています。ただ実際、頭打ちの状況にあると認識しています。したがって、沖縄県土木建築部以外にも広がりを持たせる取組をぜひ行っていただきたいと思います。ちなみに沖縄県の中では、今、土木建築部以外ではなかなか広がっていない状況です。国レベルで、国の例えば入札参加資格や総合評価制度でうちな一健康経営宣言を行った企業に加点をするというようなことも含めて、場合によっては市町村も含めてそのような働きかけをぜひ行っていただければと思います。

私からは以上です。

○中島職業安定部長

1つ目のご質問に対してですけれども、今回32ページの一番下で、産業別の有効求人倍率を出しておりますが、統計の取り方が複雑でございまして、これを作るためにかなり作業が必要になる現状もございます。なるべく年1回以上、把握できるような方法を検討させていただきたいとは思いますが、作業上困難な点もございますので、ご理解いただければと思います。

○岡崎労働基準部長

ご指摘ありがとうございます。2点目のうちな一健康経営宣言についてお答え申し上げます。

委員ご指摘のとおり、5,000件という目標に向けて推進しているところではありますけれども、なかなか伸び悩んでいるところでございます。

そこで、ご提案いただきました国の入札への加点ですが、国の工事関係委託事業につきましては、財務省などの指導の下、全国一律の対応をしているところでございます。例えばくろみん、えるぼしといった全国的な制度の認証を受けている企業に対して加点をしております。そのため沖縄独自の取組である同宣言を加点対象とすることは制度上難しいと思っております。しかしながら、宣言事業場数を増やすための取組は進めていかなければならないと思っております。令和5年度には、健康診断有所見率が高い製造業、建設業、運輸・交通業の各業界に対して参加の登録、周知の協力依頼を実施したところです。今後はこの宣言が広がっていない業種の団体に対して、周知啓発をしまいたいと考えております。

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、引き続きお願いいたします。

喜友名委員、お願いします。

○喜友名委員

労働者側委員の喜友名です。

日頃より労働環境や雇用環境にご尽力いただき感謝申し上げます。ありがとうございます。

私からは、賃金を上げていくということが重要、経済対策は賃金を上げていくことが一番の経済効果だということも言われております。その中で、沖縄におかれては、やはりしっかりと賃金を上げていくことが重要と考えております。しっかりと労務費を含む価格転嫁をしていくためには、中小企業が多いことから、公正取引委員会が関わっていく必要があると考えます。昨年、大手の日産が公正取引委員会から勧告を受けました。沖縄県内は中小企業が多いですから、そこはしっかりと労働局も相談窓口を含め、様々な支援も含め、ぜひ公正取引委員会とも連携をとっていただきたいと思っております。しっかりと労務費を含む価格転嫁を進めていくことをしていただきたいというのが要望であります。

そうすることによって、先ほど32ページにもありました雇用の確保、人材確保というところも含めて、沖縄からの重要な人材の流出も防げるのではないかと考えますので、ぜひ取組をしていただきたい。

それから、公正取引委員会と、労働局が連携をして行ったという事例があれば、ぜひ教えていただきたいと思っております。

以上です。

○ 岡崎労働基準部長

ご指摘ありがとうございます。

賃上げに関しまして、沖縄県内には、中小企業、小規模事業者が多いため、中小企業庁、公正取引委員会等と連携して取り組むべきではないかというご指摘をいただきました。ありがとうございます。

中小企業庁、公正取引委員会等との連携の必要性については当局としても認識をしております。例えば連携した取組の一つとして、毎年11月をしわ寄せ防止キャンペーン月間と位置づけまして、厚生労働省が実施しております過重労働解消キャンペーン、公正取引委員会、中小企業庁が実施する下請取引適正化月間、これらの取組と連携を図りながら取組を実施しているところです。

またもう一つ、労働基準関係法令違反の背景に、短い納期での発注など下請法違反が疑われる事案につきましては、厚生労働省から公正取引委員会、中小企業庁に通報する取組を行っております。具体的な事例ということでしたが、あいにく手元に事例がございませんので、この通報制度について、的確、厳格に運営を行っていきたいと考えております。

○ 越野会長

どうもありがとうございました。

それでは、引き続きご質問、ご意見のある方、よろしく申し上げます。

大屋委員、お願いします。

○ 大屋委員

労働者側委員の大屋でございます。よろしくお願いいたします。本日はご説明ありがとうございました。

私からは、34ページのハローワークの職業紹介のオンライン化、デジタル化の推進について、今回、私どもの業界のほうでもデジタル化が進んだことで職がなくなるという組合員が出てまいりました。これはスマートメーターの普及に伴うもので、検針業務というものがなくなっていくということがございまして、検針業務に携わっている組合員は、委託員でありますので、雇用保険には入っておらず、事業主になるのですが、やはりその方たちの再就職をするに当たって、ハローワークの職業紹介のオンライン化、デジタル化、LINEからの情報などを勧めたところ、非常に見やすかったという声がありました。興味があることをいち早く情報が取れて助かりましたというお声をいただきました。若年層の方たちの就職率のほうにも関係することでもありますし、どうしても子育て中でなかなか外に出ていけない方たちに手元でタイムリーな情報が見れるということは、とてもこれからの労働行政の中でも重要なことになってくるのかなと感じました。どんどんこちらを進めていただいて、もっと活用していただきたいなと感じました。よろしくお願いいたします。

○ 中島安定部長

ありがとうございます。

大屋委員のおっしゃるとおり、これまでの施策ではなかなか届きにくかった方にアプローチできるというのがオンライン動画やSNSのいいところだと思っております。今、在職者の方が意外とLINEやX、ユーチューブを見ていただいているということですので、引き続き周知に努めてまいりたいと思っております。

○ 越野会長

ありがとうございました。

それでは、引き続きご意見、ご質問のある方お願いいたします。

喜納委員、お願いします。

○ 喜納委員

労働側のUAゼンセンの喜納と申します。よろしくお願いいたします。

38ページの新規高卒者の就職内定率の推移のところ、以前から課題になっていましたが、9月末の内定率が26.2%と低い状況にあります。これは労働局だけが原因ではなく、学校教育現場において、働くということについてのカリキュラムがほとんどないのが現状であり、それも一因だと思います。いずれ学生の皆さんも働くことになるので、それをもっと意識して早めに就職活動や就職に関する情報を取るということをぜひ全体で、労働側も当然にやらないといけないと思います。安易に就職するため、離職率も高く、現場も正社員が特に不足しており、なかなか新入社員のフォローができていない状況もあると聞いております。

それから、ハローワークのオンラインについては、非常に有効というのが今日感じましたの

で、もっと広めて、いろいろなところに発信していただければ効果が出るのかなと思っております。どう全体でやるか、もちろん労働者側も協力していきたいと思っております。

それから38ページの下にある非正規雇用労働者対策の総合的な推進についてですが、特に最低賃金の引上げに伴って、短時間労働者やパートの賃金が上がっております。キャリアアップ助成金が、制度として有効なものなのか、労働側としてはまだ改善の余地がある制度ではないかと思っておりますが、利用件数もかなり伸びているようなので、さらに周知と利用促進をお互いに図っていただければいいと思っております。引き続きよろしく願いいたします。

○中島職業安定部長

ありがとうございます。

学卒者の課題についてはまさにおっしゃるとおりだと思います。ハローワークが、就活開始時期のタイミングで支援を開始するのでは、限界があると思っています。したがって、学校側や保護者の意識の変化などを促していきたいと思っています。学校に対してこちらから出張でガイダンスをするなどそういった取組もやっており、こうした取組みを今後も強化していきたいと思っております。

また、例えば職業講話とあって、職業人を学校に呼んでお話をさせていただく取組みなども、生徒にとっては、このような仕事もあるんだという新たな気づきにつながるもので、そういったことも含めて幅広く支援をしていきたいと思っております。

○渡慶次委員

こんにちは、渡慶次です。商工会女性部連合会から参りました。

今回、ハローワークのLINEなどいろいろな媒体で就職のあっせんができるのですが、特殊事情かもしれませんが、食品会社ですと就職に当たりまして検便があります。そうすると、どうしても検便をするためには最低1週間、検査を県外にお願いしているところだと10日間ぐらいかかります。採用しても、検便の結果が出ないことには現場に入れないという状況がありまして、LINEでも求人募集したいのですが、なかなかそこにいけないという状況です。多分、食品会社だけではなくて、ほかの事情でそういうことができない会社も多々あるのではないかなと思うのですが、そういったところに対しての対策がありましたら教えていただきたい。

オンラインやLINEで求人募集をかけたいのですが、そのときにすぐ採用することができないので求人募集することが難しいのかなと考えております。

○中島職業安定部長

今おっしゃられた、採用決定までにある一定時間は時間を取らなければいけないということかと思っておりますが、求人募集自体は出来ますので、まず求人を出していただいて、それで各ハローワークに個別にご相談をいただければ、何らかのアドバイスなど、ご協力ができるかと思っております。よろしく願いいたします。

○渡慶次委員

分かりました。

○越野会長

よろしいでしょうか。

赤岩委員、お願いします。

○赤岩委員

公益代表で参加していますNHKの赤岩です。

若者の雇用状況の関係で、高校生の話は、私もそのとおりだと思い、もっと早く動き出せるような環境をやはりしっかりつくっていかないと離職につながりますし、そうすると人が足りないので、当然、企業としても影響を受けると思います。このところはやはり労働局だけの問題ではないと思うので、しっかり取り組む必要があると思います。

一方で大学卒の内定率が、2ページ目に3月末で89.9%であり、全国より約9ポイント低くなっていますが、内定した方々はその先どうなっているのか気になったところです。

それから、観光の関係で、観光の有効求人倍率が非常に高い一方で、人手不足がかなり言われています。その一方で非正規率がかなり高いということで、観光に携わるに当たって求職者の方に懸念がかなりあるのではないかと。コロナのときに大打撃を受けて、職を失った方もおり、少しリスクなところがあると、なかなか仕事に就きにくいというようなこともあると思います。ただ、沖縄にとって、やっぱりリーディング産業でもありますので、このところをどうやって人を安定的に確保していくかというのは非常に大事だと思います。それについて何か所見がありましたらお願いしたいと思います。

それから、最低賃金ですけれども、まず沖縄も56円上がったというのはいいことだと思います。一方で2020年代に加重平均で1,500円ということだと、かなり野心的な目標になっていますので、大まかに計算すると毎年100円上げていかなければ2020年代に1,500円というのは難しいと思います。これについては厚労省だけの問題ではなく、当然、経産省含めてそこまで上げられるだけの経済状況をつくっていかねば実現不可能だと思いますので、それぞれの省庁がそれぞれの省益ではなく、政府を挙げてしっかり取り組んでいただいて実現に持ってもらいたいというふうに、これは要望として申し上げたいと思います。

以上です。

○中島職業安定部長

ありがとうございます。

まず、大卒の内定率関係のご質問についてですけれども、令和6年3月末現在の調査の結果、全国98%に対して沖縄89.9%となっております。こちらの数字については、各大学のほうから聞き取った数字となっておりますので、4月以降に年度を超えてから就職された方もいらっしゃる

るかと思えます。したがって、多少これよりは高い数字にはなっているかと思えます。ただ、全国よりは低い状況にあるというような認識ではあります。

それから、結局、就職できずに卒業してしまった方につきましては、新卒応援ハローワークというものがございます。基本的に卒業後3年目までは新卒扱いされるというような形になりますので、そういった専門窓口も設けて対応している状況です。

観光につきましても、おっしゃるとおりでございます。コロナで不安定なイメージがついてしまっている状況があり、土日祝日に休めない、職によっては夜間勤務があるなどの難しさがあるというような状況だと承知しております。離職されてしまう方からは、このような仕事とは思わなかったというような意見が多く聞かれますので、まずは相談の場で実情を伝えて理解してもらい、または業界のことをよく知っていただいてから職に入っていくためのセミナーや説明会を着実にやっていくことが大切と思っております。

○岡崎労働基準部長

最低賃金の引上げにつきましてご要望をいただいたところでございます。

最低賃金の中期的な引上げ方針につきましては、政労使の意見交換が行われていくものと承知しております。いずれにいたしましても最低賃金審議会において法定の3要素、生計費、賃金、支払い能力を考慮して決定されるということが大切と考えております。沖縄労働局といたしましては、引き続き各種支援策、助成金の活用、周知啓発に努めてまいります。

○越野会長

引き続きご質問、ご意見等ある方いらっしゃいますでしょうか。

知花委員、お願いします。

○知花委員

労働側委員の知花です。

昨今この物価高騰を含めてかなり厳しい生活環境の中で、年金だけでは生活できないということで60歳以上の就職希望者がどんどん増えてきているというのは事実だと思います。今後、年金支給開始年齢が70歳になるとさらに就職希望者増えてくると思います。この有効求人倍率の中において、60歳以上の求職者にも今の有効求人倍率が本当にイコールになるのか。結局は体力的に厳しいなど、限られた業種にしか採用されないという状況なのかと思うのですが、状況を把握しているのか。また、こういった中で、60歳以上の労働災害が多いとありましたが、求人事業所に対して、60代以上の方を雇用する場合の業務の在り方など、年齢と労働災害に係る分析を行っているのかどうか教えていただきたいと思えます。

以上です。

○中島職業安定部長

ありがとうございます。

高齢者に対する職業との具体的なマッチングにつきましては、「シニア応援求人」といって、高齢者を歓迎する求人がございます。求人票の中に、「シニア応援求人」と表示をいただいで、高齢の方でも積極的に採用したいという会社が分かるように努めております。

一方で、体力的に難しい業務ですとか、フルタイムで働くのは体力的に厳しい面があることもおっしゃるとおりでして、そのような場合には、フルタイム求人であっても、午前中勤務だけに切り分けできませんかというような条件の緩和をしていく取組みをハローワークで行っているところでございます。

○ 岡崎労働基準部長

高齢労働者の労働災害の観点からお答え申し上げます。

委員ご指摘のとおり、転倒災害が、大変増えておりまして、令和5年において、転倒災害が395件発生しております。そのうち60歳以上の労働者の方は、約5割を占めておりまして、さらにこれを50歳以上について見ますと約75%と大多数を占めるという状況でございます。

そのような状況でございますので、当局といたしましても対策としては、エイジフレンドリーガイドラインというものがございます。こちらは高齢の方を現に使用している事業場の方ですとか、これから使用する予定のある事業場の方に対して、雇う側と雇われる側それぞれに求められる取組を具体的に示しているガイドラインになります。このガイドラインをぜひご活用いただくべく周知するというのと、それと高齢者の方を雇うために必要な補助金、エイジフレンドリー補助金を用意していますので、こちらについてもご活用いただくべく周知に努めてまいり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。

それではなかなか議論も尽きませんが、最後、もうお一方、何か質問ありますでしょうか。

野崎委員、お願いします。

○ 野崎委員

公益代表の野崎です。

先ほどより、委員の方々から、他の省庁との連携の話があったかと思えます。例えば28ページのフリーランスのところだと、公正取引委員会が周知活動をしており、公正取引委員会との連携が必要になってくると思えます。

それから、46ページの仕事と育児の両立支援キャンペーンで、新たな取組が好評だったということで、重要、かつ喜ばれる施策ではないかと思うのですが、これもまた福祉のところでのような取組がかなりあるので、福祉の分野との連携が非常に重要なところかと思えます。

以前、国は事業仕分、県では事業棚卸しということで、県の委員として見させていただいたことがあったのですが、そのときにいろいろな部署で似たようなものがあるなと思えました。

同じようなものがいっぱいあるけれども、それぞれ管轄が違って、同じようなものを林立することにどういう意味があるのだろうと思ったことがありました。したがって、特に需要があるものは非常に重要だと思いますし、アプローチの仕方が違ったりとか、少し事業の目的が変わったりということもあると思うので、そこはいいのですけれども、横の連携というのも気にされながらやっていただけるとありがたいかなと思いました。

26ページのところで教えていただきたいと思いますが、育児・介護休業法に関する相談件数のところで、育児のところで、育児休業の相談件数が令和4年度よりも5年度は減っている。これは恐らく育児休業を取りたくても取れないという相談が減ったという意味で、好ましいことなのかなと推測しております。一方で育児休業に係る不利益取扱いが増えているというのは、育児休業を取得したのはいいけれども、何かトラブルが起きたという話なのか。その辺のご事情が分かるようであれば少し教えてください。

○半田雇用環境・均等室長

雇用環境・均等室でございます。

まず、他省庁との連携の話で、フリーランス法の回答になりますけれども、沖縄総合事務局の公正取引課が主催するフリーランスの説明会で雇用環境・均等室の専門職員が参加し、フリーランス法の就業環境の整備の部分について説明させていただきました。引き続きフリーランス法につきましては公正取引課と連携して進めてまいりたいと思います。

それから、26ページの育児休業ですけれども、委員おっしゃるように育児休業自体の相談は減っており、好ましい状況ということなのですが、不利益取扱いに関する相談は増えております。やはり多いのが、中小企業の事業主で、なかなか理解が進んでいないというようなケースが多くございます。そのような中で、育児休業を取りたいという相談があった場合、人手不足だから、代わりの人を連れてこないと休ませないといった相談もありますし、そもそも1年間休まれると困るからといった相談が実際増えているのは事実でございます。そのような法律違反があれば、育児・介護休業法の報告徴収を実施いたしまして、不利益取扱いがあったということが認定されれば是正をお願いしております。また、育児・介護休業法の中でも紛争解決援助というのがありますので、厳密に言えば法律違反でなくても、労働者の方が訴えている育児休業に関するトラブルについて問題解決できるように労働局が間に入って相談をしているところでございます。引き続き労働者からの相談につきましては適切に対応していきたいと思っております。

以上でございます。

○越野会長

よろしいでしょうか。

田端委員、お願いします。

○田端委員

先ほど37ページの非正規労働者対策のところで、年収の壁対策でキャリアアップ助成金のこ

とについて、喜納委員が聞いておりましたが、キャリアアップ助成金が活用されているということで、喜ばしいことだと思います。ただ、この年収の壁の国のパッケージは2年か3年限定ということで、そのために今、最賃の上がってきている人たちによる就業調整の問題、年収の壁問題を抜本的に解決しようということで、国において103万の壁対策が検討されています。実際にはもう103万の壁はもう引き上げる方向で検討されているということです。

ただ、103万の壁もいいのですが、これは地方財政に多大な影響を及ぼすので、それに対する懸念もあるのですが、106万円の課題についても、今、厚生労働省が社会保障審議会年金部会の中で改正案を提示しております。その内容というのが社会保険の加入保険、月収8万8,000円以上、年収でいうと106万円以上となっているものを撤廃する方向で検討する。それから、企業規模については撤廃する、51人以上というのを撤廃する。ここまではまだいいのですが、労働時間については週20時間以上、これは維持するというようになっています。

今、人手不足の中で年収の壁の106万を撤廃するのはいいのですが、賃金も上がってきているので、それは喜ばしいことなのですが、20時間という壁がまだ相変わらず存在するという問題があります。人手不足の観点から、ここはもう少し見直しが必要なかなと思っています。

もう一つ大事なのが社会保険料については加入者と事業主が折半となっていますが、結局この106万を超えた分でききなり社会保険料納付が義務づけられる皆さんに対して、これを折半ではなくて企業側に例えば9割、加入者に1割というように、段階的に手取りが元に戻るぐらいまでは企業負担分を高めて、最終的にはもちろん折半にするといった検討がなされているということです。これについては、大企業は対応できるかもしれませんが、中小企業については対応できるかどうか。私は非常に難しいところもあるかなと思っています。

この問題については、ここで今解決しようということではもちろんありません。ただ、今年の3月に地方版の政労使会議が行われて賃上げと、年収の壁問題について議論をしました。来年の1月にも政労使会議が予定されているようですので、そこの中でもしっかり議論できるような形をお願いしたいと思います。地方の声をしっかり届けられるような場をぜひ設定していただきたいというのが私の要望であります。

以上です。

○ 柴田労働局長

ご要望ということでありがとうございます。

おっしゃったように11月15日に社会保障制度審議会の年金部会で今おっしゃられたような議論があったということは承知しております。

20時間のところもまだ結論が出ているのか、新聞記事によりますと決まったような書きぶりもあるのですが、議事録が出ていないので、分からないのですけれども、そういった動きがあるということは承知しております。

また、折半のところを企業のほうで一時的に負担というところも書かれておまして、そういった動きがある。ただ、全体的にまだ結論は出ておらず、引き続き議論されていく部分もあるようなので、そういった動向も見ながら、また、政労使会議で動きがあれば、また情報も共

有しながら議論を進めていければと考えております。

○越野会長

どうもありがとうございます。

それでは、そろそろ議題1については時間が来ましたので、これで議題1については終了したいと思います。どうもありがとうございます。

それでは、引き続き議題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事務局のほうからお願いします。

○ 中島職業安定部長

それでは、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、通称ハローワーク総合評価と呼んでおりますけれども、こちらについてご報告いたします。

お手元の資料1ページ目をお開きください。

そもそもこの制度の仕組みですが、ハローワーク総合評価は、ハローワークにおけるマッチング機能の強化を目的として実施されており、毎年、全国のハローワークにおいて業務ごとの目標値をまず設定いたします。そして、その達成状況を点数化した上で、ハローワークを4段階に分類、評価することで、今後の業務改善を促し、ハローワークの機能を強化していこうというものになります。こちらの評価結果ですが、広く公表することとされておきまして、当審議会においてもご報告するものとなります。

こちらのハローワーク総合評価の目標としては、従来の就職件数、求人充足数などの主要指標と呼ばれるもののほか、利用者の視点に立った業務の質の向上につながる補助指標、それと地域の雇用の課題を掲げた所重点指標、中長期的な職員の資質向上や継続的な業務改善に向けた取組などを評価する所重点項目から構成されております。評価結果が標準的な成果以上にならなかったハローワークに対しては、労働局からの直接指導を行いますほか、逆に好事例がございました場合には全国のハローワークで横展開をいたしまして、ハローワーク全体のサービス向上につなげているというものでございます。

続きまして、資料の2ページ目をご覧ください。

こちらは県内の評価の結果になっております。グループごとの総点数の平均点を基準といたしまして、それぞれ上から非常に良好な成果、良好な成果、標準的な成果、成果向上のため計画的な取組が必要という4段階に分類されます。

下の表は令和5年度の評価結果となっております。

ハローワークは那覇、沖縄、名護、宮古、八重山の5か所ございますけれども、そのうち那覇は上から2番目の良好な成果となりました。ほかの4所については、その下の標準的な成果という結果になっています。前年度と比較しますと、ハローワーク那覇は標準的な成果から類型を1段階上げた一方で、ハローワーク名護、宮古、八重山につきましては1段階下げております。幸いにも全てのハローワークが標準以上ということで評価を得ることができました。ただ、前回と比べて類型が下がっている面もあることから、少しでも評価が高くなるように引き

続き質の向上、機能の強化に取り組む必要があると考えております。

次の3ページでございます。

こちらは令和5年度の各目標値に対する実績を細かくまとめたものです。濃い網かけ部分がそれぞれの項目に対する目標達成したものでございます。

主要指標にある就職件数、求人充足数、雇用保険受給者の早期再就職件数につきましては、離島のハローワークを中心に目標を達成したものの、本島内のハローワークでは目標を下回ったということになっております。全体として見ても目標を若干下回るという結果になりました。

また、補助指標である求職者及び求職者からの満足度調査につきましては、全てのハローワークで求職者からの満足度は目標の90%を超えた一方で、求人者からの満足度につきましてはほとんどのハローワークで目標の90%を下回ったという状況になっております。この満足度が低かった理由としましては、やはり人手不足が影響しておりまして、求人を出してもなかなか応募者が集まらないといったご意見をいただいております。

また、各地域の実情に対する課題を踏まえてハローワークが自主的に選択できる所重点指標のほうにつきましては、ほとんどの項目で目標達成となっております。一方で、フリーターの正社員への就職率や人材不足分野への就職件数につきましては目標達成とならなかったところもございました。

4ページ目でございますが、こちらはこれら目標を達成するために取り組んだハローワークの各種取組状況となっております。

(1)の特に重点的に取り組んだ事項の中の求職者への就職支援につきましては、各所とも求職者一人一人の状況に応じた担当者制による課題解決型の就職支援を積極的に実施しているという状況です。そのほか各種セミナーや説明会などイベントについても積極的に実施しておりまして、マッチングに取り組んでいる状況です。

また、求人者への求人充足支援につきましては、こちらも求人担当者制により受付から充足までの一貫した支援に力を入れております。具体的には、求人者に求職者の希望する労働条件を伝えた上で充足しやすい求人作成のアドバイスを行っているほか、企業と求職者が直接接することができる企業PRや、ミニ企業面接会などを積極的に開催しているところです。

続いて、(2)のサービス改善・業務改善を行った事項ですけれども、こちらについては、令和5年度を取組を振り返って求人者、求職者からのニーズを把握しまして、その時代に合ったハローワークとしてのサービスを提供できるように取り組んでいるものになります。

最後に5ページをご覧ください。

こちらは今年度、令和6年度の目標項目及び目標値になります。引き続き今年度におきましてもハローワークのマッチング機能を強化するために総合評価を実施しております。この目標設定に当たりましては、企業の人手不足が急速に高まっている中、求人者に対する求人充足支援、これを最重点課題と定め、取り組むこととされております。さらに人材不足分野にある医療・福祉、建設、運輸、警備等の分野に対しても全てのハローワークが積極的に取り組む事項として必須化されているという状況でございます。

私からの報告は以上になります。

○越野会長

どうもありがとうございました。

それでは、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。

赤岩委員、お願いします。

○赤岩委員

赤岩です。

このような取組をされることはとてもいいことと思いますので、今後もしっかりやっていただきたいと思います。その中で、やはり件数、数を達成するということはもちろん大切ですが、より大事なのは質のほうだと思いますので、質をいかに高めるかというところをしっかりと取り組んでいただきたいと思います。やはり民間の求人サイトもあり、民間の求人サイトの特徴とハローワークでどのような違いがあるか。数だけということではなくて、質により重きを置いた取組を進めていただきたいなと思います。

○中島職業安定部長

ありがとうございます。

まさにおっしゃるとおりだと考えております。数ももちろん大切でございますけれども、こちらの評価結果を見ても分かりますとおり、例えば那覇所ですと、主要指標については大体目標を達成できておりませんが、結果としては良好な成果というカテゴリーにされております。これは何かというと、この主要指標以外でも取組が評価される仕組みになっておりますので、それが評価に影響しているという認識です。ハローワークの何が強みかといったら、指標に出てきにくい部分の質の高さだと思います。求人一つをとっても求人の情報量は民間とは段違いですし、この資料にございますような様々な取組を行っております。したがって、ハローワークがしっかりと対面で丁寧な支援を行っているということになるべくたくさんの方に知っていただくように取り組んでいきたいと思っております。

○越野会長

島袋委員、お願いします。

○島袋委員

フリーターが正規社員に就く割合が低い現状があると思います。わかものハローワーク等を利用して就職したフリーター等が正社員として就職した割合を所重点の指標としているのはいいと思います。私自身も若い方と接する機会もありますし、企業の役員も含め、いろいろな方と接する機会がある中でいつも感じるのは、今の若い人たちがなりたい仕事と企業が募集している仕事にギャップがかなり出てきていて、若い人たちは、特にコロナを経て、コミュニケー

ションを対面で行うことに対して、すごく苦手意識のある人が増えている。できればネット上で何かをしたいと考えている方が多い。通信制の教育がはやっているような状況と同じだと思います。

このような状況ですと、エッセンシャルワーカーやサービス業に就く方が外国人技能実習生にシフトしていきます。そうすると、若い人たちは、就職はしたものの、対面でコミュニケーションが必要とされる仕事で長く続けられるような職業感や社会性が少々不足している部分があることから、粘り強くやり遂げるといふところに困難があるという現状にあります。

そういった方々が早期で離職した後、企業に戻ってきているのかというところで考えると、どうなのか。職業感の醸成をしていかないといけないところ。こういう仕事があることを若いうちに子供たちに教えるのはいいのですが、その職種の話だけではなく、フリーランスやタイミー、ウーバーなど、時間を切り売りして働くようなお仕事も増えており、そこでは人と関わられるのだけれども、一つの企業として入ったときに長くその仕事をやり続ける気力も体力も意思もないというような状況が今生まれているので、キャリアの積み上げが出来ないと思いますので、その辺の教育が今の若い人には必要なんだろうなというふうに感じているところです。

○ 中島職業安定部長

ありがとうございます。

貴重なご意見だと思います。おっしゃるようにタイミーなどスポットワーク的な働き方が急速にここ二、三年、広まってきていると思います。ハローワークのほうでもそういった声が日々窓口で聞かれているようでして、そういう情報も上がってきているところです。

若者がなかなか定着しないというのが、会社の経営者側からするとなかなか苦しいところだと思うのですが、おっしゃるように、職業感の醸成が非常に重要だと思っています。

退職後ですと職業感をつけることは難しいと思いますので、ある程度、学生のうちにそういった取組、支援を行うことで意識を少しずつ変えていけるようにできればなと思っております。もちろん退職した後でも、例えばスキルがなければ職業訓練でスキルをつけて就職をしていくというようなこともできますので、そういったところについても周知を図っていきたいと思っております。

○越野会長

よろしいでしょうか。

それでは最後、1つお願いいたします。

○田端委員

昨年の評価で那覇所が類型3で、今回類型2に上がったということで、実際、那覇所だけではなくハローワーク全体でいろんなイベントや人手不足に応じたいろいろなセミナー等をやっていて、そこは評価の高さにつながってきたのかなと思います。ただ一方で、この資料の3ページ的那覇所の満足度のところですが、全所必須指標の補助指標の求職者の指標が非常に高

い一方で、求人者の満足度が全体で見ると90%に対して74.4%、那覇所が一番低い状況になっています。どのようなことが背景として考えられるのか。それと、どのようにしてこの満足度を上げていくのか、それを教えていただければと思います。

○ 中島職業安定部長

ありがとうございます。

求人者の満足度の低さに対するご質問だったと思います。

おっしゃるとおり全所的な傾向ではありますけれども、特に那覇所の満足度が74.4%と低いところではあります。これは、大都市部のハローワークに顕著なのですが、職員に対し事業所の数が多いということが一番の原因だと思っています。なかなか1件1件丁寧な対応ができていないというようなところが正直なところではあります。求人者からは、求人は出したけれども、その後、音沙汰がないというご意見が多い状況にございまして、それに対しては、例えば、求人は3か月出していると更新時期を迎えるのですが、そのタイミングや、その前でも、ある一定期間応募者がいないなど動きがないような時に、ハローワークの側から求人者のほうにどんどんアウトリーチしていくというようなことをやっております。

資料のほうでも申し上げましたとおり、今年度につきましては求人者支援に対する指標項目の評価点数を引き上げるというような制度の変更を行っておりますので、引き続きこちらからアプローチするような取組みを促進していきたいと思っています。

○ 越野会長

どうもありがとうございました。

議論は尽きないようですが、そろそろ時間が来ましたので、議題2は以上としたいと思います。どうもありがとうございました。

それでは、以上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います。

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

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

○ 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、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、局長柴田より挨拶をさせていただきます。

○柴田労働局長

委員の皆様には、長時間にわたり御審議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て、委員の皆様からの様々な御意見について、今後の労働行政運営の参考にさせていただく所存です。

また、今後も事業主、労働者の皆様からの期待に応えられるよう、地域の労働行政機関としての使命を自覚し、沖縄県を始めとする自治体、関係機関と連携を図りながら、労働局、労働基準監督署及びハローワークが一体となり取り組む所存でございます。

最後になりますが、本日はお忙しい中、当審議会に御出席をいただいたことにあらためて感謝を申し上げ、私からの閉会の挨拶といたします。

○比嘉雇用環境・均等室

それでは、これもちまして、令和6年度第1回沖縄地方労働審議会を閉会いたします。

皆様、本日はありがとうございました。