

令和 7 年度第 2 回
沖縄地方労働審議会
『議事録』

令和 7 年 11 月 25 日 (火)
那覇第二地方合同庁舎 1 号館
2 階共用大会議室



厚生労働省沖縄労働局

○上原雇用環境改善・均等推進監理官

皆様、本日はお忙しい中、ご出席頂きまして有難うございます。定刻になりましたので、只今から令和7年度第2回沖縄地方労働審議会を開会いたします。

冒頭の進行を務めさせていただきます、雇用環境・均等室の上原と申します。どうぞよろしくお願ひ申し上げます。

なお、会長が選出されるまでの間、議事の進行役を務めさせていただきますので、ご協力の程、よろしくお願ひ申し上げます。

では、最初に、資料のご確認をお願いしたいと思います。

まず、右上に資料と記載のある「令和7年度第2回沖縄地方労働審議会」と記載のあるもの、右上に【議題3】、【議題4】、【議題5】の合計4種類の資料となりますが、お手元にござりますでしょうか。

続きまして、委員の皆様をご紹介させていただきます。

お手元に配付しております委員名簿の順にご紹介いたします。

はじめに公益代表委員をご紹介いたします。

鹿毛 理恵委員。

宮城 和宏委員。

笠間 育委員。笠間委員は、8月から就任いただいております。

このたび、就任頂いた瀬口 浩一委員は、所要のため欠席となっております。また、高田清恵委員、野崎 聖子委員も本日所用のため、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いたします。

大城 雅委員。大城委員はこのたび、就任いただいております。

田中 俊治委員。田中委員はこのたび、就任いただいております。

喜友名 利幸委員、

平良 哲康委員。平良委員もこのたび就任いただいております。

澤嶌 優子委員。澤嶌委員は、6月から就任いただいております。

宮里 勝委員。

次に、使用者代表委員をご紹介いたします。

大城 恵美委員、

小浜 徹委員。小浜委員は、6月から就任いただいております。

佐久本 和代委員。佐久本委員は、このたび就任いただいております。

島袋 菜々子委員

福地 敦士委員。

田端 一雄委員は、本日所用のため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いたします。

沖縄労働局長の柴田です。

総務部長の松原です。

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紹介をさせて頂きました。

次に、委員の出席者数をご報告いたします。

公益代表委員3名、労働者代表委員6名、使用者代表委員5名、計14名の出席をいただいております。

本審議会は、地方労働審議会令第8条第1項において委員の3分の2以上、又は労働者を代表する委員、使用者を代表する委員及び公益を代表する委員の各3分の1以上の出席が必要となっておりますので、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、本審議会の議事に入る前に、事務局を代表して沖縄労働局長 柴田栄二郎よりご挨拶を申し上げます。

○柴田労働局長

柴田でございます。

委員の皆様におかれましては、日頃から当局の行政運営につきましてご支援、ご協力を賜わり厚くお礼申し上げます。また、本日はお忙しい中ご出席を賜り、重ねてお礼を申し上げます。

着座にて失礼いたします。

県内の雇用情勢を見てみると、入域観光客数の増加に伴いまして、一部で堅調な動きとなっております。直近の令和7年9月の有効求人倍率は1.11倍と、38か月連続で1倍台となっておりまして、人手不足が継続している状況であると認識してございます。そのような中、令和7年度におきましては、労働局、ハローワークでは引き続き人手不足の業界と連携するなど、様々な人手不足対策に取り組んでいるところでございます。また、最低賃金の履行確保のため、生産性向上に取り組む中小企業へのきめ細やかな支援など、中小企業、小規模事業者が賃上げをしやすい環境整備のため、各種支援策につきまして、経済団体の皆様などにもご協力をいただき、周知を図っているところでございます。併せてまして、地方版政労使会議の開催などにより、賃上げの機運醸成を今後図ってまいります。

さらに、沖縄県は就職後3年以内の離職率が全国と比較して高くなっているため、早期の職業意識形成等により、その離職防止に取り組んでおります。また、高齢化に伴い、高齢者の労働災害や休職者が増加していることから、誰もが安心して働く労働環境の整備に努めているところであります。これら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であると考えております。

本日の審議におきましては、今説明したような内容であります令和7年度沖縄労働局行政運営方針の進捗状況、また、令和6年度のハローワークマッチング機能に関する業務の評価等及び沖縄県縫製業最低工賃の議決に係る審議会運営規程の適用についてご審議いただくこととしているところでございます。審議会委員の皆様には、忌憚のないご意見、ご指摘を賜りたいと

考えております。限られた時間ではございますが、本日はご審議のほどどうぞよろしくお願ひいたします。

○上原雇用環境改善・均等推進監理官

これより議事に入らせていただきます。

議事は、お手元に配付しております議事次第に沿って進行させていただきます。

議題1の会長選出でございます。

本日の審議会は、10月に委員改選した後の最初の審議会となりますので、本審議会の会長を選出することとなります。

会長は、地方労働審議会令第5条第1項の規定に基づきまして、公益代表委員の中から選出することになっておりますが、公益代表委員の皆様方で、どなたか立候補される方はいらっしゃいますでしょうか。

では、事務局から提案の用意がございますので、紹介させていただきます。

今期の沖縄地方労働審議会会長を宮城委員にお願いしたいと考えております。

推薦の理由ですが、宮城委員は沖縄国際大学経済学部の教授であり、当審議会の公益代表委員として、これまで3期務められ、沖縄労働局の行政運営に貢献されております。みなさま、いかがでしょうか。

(「異議なし」の声)

ありがとうございます。

異議がないようでございますので、宮城委員に会長にご就任をいただくこととします。

また、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進行することとされておりますので、以後の議事進行につきましては、宮城会長にお願いをしたいと存じます。

それでは、宮城会長、どうぞよろしくお願ひ申し上げます。

○宮城会長

ただいま会長に選出されました宮城でございます。

本審議会の役割ですが、労働局長からの諮問に応じて、地方における労働政策等に関する重要な事項について調査、審議することとかと存じます。

私の専門は労働経済学ではございませんが、沖縄国際大学に着任以来、沖縄の雇用問題をはじめ沖縄経済の課題全般について研究してまいりました。本審議会では、これまでの研究成果を生かしながら、皆様のお力をお借りして適切な運営に努めさせていただければと思います。どうぞよろしくお願ひいたします。

それでは、ここからは着座にて進行を務めさせていただきます。

それでは、議題2会長代理指名に進みます。

会長代理の指名につきましては、地方労働審議会令第5条第3号の規定に基づき、会長が指名することとなっております。

琉球大学の瀬口浩一委員に会長代理をお願いしたいと存じます。皆様、その旨、ご了解いただければありがたく存じます。

なお、瀬口委員は本日ご欠席となっておりますので、後日、事務局より会長代理への就任についてご連絡いただきたいと思いますので、よろしくお願ひいたします。

それでは、議事を進行してまいりますが、議事を進めるに当たって、新議会運営規程第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、労働者代表の平良哲康委員、使用者代表の佐久本和代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)

ありがとうございます。

それでは、議題3令和7年度沖縄労働行政運営方針施策の進捗状況（上半期）につきまして、事務局より報告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。

ご説明の前に、議題3の資料について補足いたします。

議題3の資料の左ページは、令和7年3月の地労審でご議論いただいた沖縄労働局の運営方針、右側のページは、原則として今年9月までの進捗状況となっております。

なお、第1章部分は沖縄県を取り巻く情勢となっており、半年間で大きな変更がある箇所ではございませんので、原則として第2章からご説明し、必要に応じて第1章に戻り、説明をさせていただきます。

それでは、私から労働基準行政の取組状況について説明させていただきます。

資料の14ページ、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をお開きください。

14ページ、1.最低賃金の履行確保等と周知の徹底です。

資料の上方、灰色の網かけ部分です。

最低賃金については、引き続き関係機関と連携し、価格転嫁対策の徹底や生産性向上に取り組む中小企業や小規模事業者へのきめ細やかな支援等により、中小企業等が賃上げしやすい環境整備に取り組みます。今年度の沖縄県の最低賃金は、昨年度から71円引き上げて、12月1日から1,023円とするという答申をいただきました。最低賃金額等の周知に係る具体的な取組等は、同じページの（1）から（4）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いては、資料記載のとおり、答申付帯決議に基づき合計約80機関への要請、街頭キャンペーンによる周知、約1,400の県内の地方公共団体、関係機関、団体、企業等への周知活動を行いました。

（2）業務改善助成金について、資料記載のとおり、多くの事業場に活用していただいています。

（3）沖縄県版支援パッケージを更新し、各機関が実施する支援メニュー、助成金や補助金、相談窓口等の情報発信を行っています。

（4）業務改善助成金について、対象範囲が拡大されたため、リーフレットを作成し、周知、広報を実施いたしました。

最低賃金額の周知と併せて、こうした支援策の利用を促し、引き続き県内企業が賃上げしやすい環境整備に取り組んでまいります。

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

16ページへお進みください。

16ページ、3.長時間労働の抑制については、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労働者1人平均の年間総実労働時間と、年間所定内労働時間を経年で示したものです。

総実労働時間から所定内労働時間引いた時間が所定外労働時間、いわゆる残業時間になります。

グラフの一番右側、全国と沖縄の総実労働時間が1,714時間です。そこから所定内労働時間を引くと、残業時間が計算できます。計算してみると、全国の1人平均の年間残業時間は141時間、沖縄の同時間は118時間になりますので、全国と比べて沖縄の残業時間は少ないということが言えます。

下のグラフでは、週実労働時間60時間以上の雇用者割合を全国と沖縄とで経年で示しております。赤が全国、青が沖縄ですので、このグラフからも沖縄は長時間労働が抑制されているということが読み取れます。

当局の取組として、（1）記載のとおり、昨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ます。

18ページへお進みください。

18ページ、（2）に記載のとおり、長時間労働が疑われる事業場に対して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。当局としては、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います。

（3）例年同様に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います。

20ページへお進みください。

20ページ、4.法定労働条件の確保、履行対策です。

資料に記載のとおり、（1）基本的な労働条件の枠組みを定着させるためのセミナーの開催など、（2）と（3）、技能実習生等の外国人労働者、自動車運転者と障害者である労働者の法定労働条件確保のために関係機関と連携して取組を進めています。

22ページへお進みください。

22ページ、5.労働災害の防止対策です。

ページ上方、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日以上の労働災害の発生状況です。

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月末時点での速報値で4件となっておりますが、前年同期比1件減少、右側の休業4日以上の労働災害につきましては、同じく801件で、前年同期比80件減少と、いずれも昨年を下回るペースで推移しております。

当局の取組、(1)から(5)まで簡潔にご説明いたします。

(1) 事業者が自発的に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機会を捉えて周知啓発を図っています。

(2) と(3)、建設業にはガイドライン、マニュアルを周知し、製造業には監督署における個別の指導等を行っています。

(4) 全国的に労働災害が増えている原因是、労働者の作業行動に起因する転倒災害、腰痛症等の増加が要因になっていると考えられますので、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図っています。

(5) 労働災害増加の要因は、高年齢労働者の増加にあると考えられますので、引き続き資料記載のガイドラインや補助金の周知を図っています。

24ページへお進みください。

24ページ、6.職場における健康確保です。

ページ上部の折れ線グラフのとおり、昨年度に引き職場における定期健康診断の有所見率は全国ワースト2位となりました。当局としては、資料の記載の(1)から(4)までの施策に引き続き取り組んでまいります。

(1) うちな一健康経営宣言の加入促進等、(2) 産保センター等との連携、(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です。

(1)のうちな一健康経営宣言の促進について補足いたします。宣言数の状況は資料中ほどのグラフのとおり、オレンジ色の棒グラフが目標、水色の棒グラフが実績ですが、ご覧のとおり実績は少しづつ伸びてはおりますけれども、令和9年度末までに5,000件という目標達成に向けて取組を推進する必要があります。

この点、前回の本審議会で委員からご指摘をいただきましたので、当局の対応状況を説明いたします。

うちな一健康経営宣言の促進のため、宣言未実施の県内市町村に対して、宣言をしていただくよう5者、すなわち沖縄県、沖縄県医師会、産保センター、協会けんぽ、当局の5者連名で要請文を送付いたしました。またその際、沖縄県庁では建設工事入札参加資格審査において、宣言済みの建設業者に加点する制度を導入していることを紹介いたしました。これによって、市町村においても沖縄県庁と同様の制度が広がることと、宣言事業場数が増加することを期待しています。

同じページの7.労災保険の迅速・公正な給付についてです。

脳、心臓疾患等の請求件数は、令和4年をピークに減少傾向にありますが、精神障害の請求件数は増加しております。また、資料にはございませんが、アスベスト関連の疾患に係る請求件数、令和6年度は12件、今年度は10月末時点10件、昨年度同時点でも10件でした。前年並

みのペースで推移しております。

アスベスト関連の疾患に対する当局としての取組も資料に記載しておらず、大変恐縮ですが、2点説明させていただきます。

1点目、駐留軍従業員のアスベスト被害に係る労災請求等の救済措置について、沖縄防衛局が発行する広報誌「はいさい」に令和7年9月に掲載していただき、周知をいたしました。

2点目、石綿健康被害救済制度に係る特別遺族給付金の請求期限が延長されたことから、昨年度末に県内各市町村に対して救済制度のリーフレットを送付し、広報誌への掲載、窓口での配布等の依頼を行いました。このように県内各市町村に対して周知のお願いをしております。

引き続き支給審査を迅速化し、適切な処理に努めてまいります。

最後、26ページの1.働き方改革の実現のうち、(1)について説明をいたします。

1ポツ目、砂糖製造業の上限規制適用について、引き続き資料記載の支援を行いました。

2ポツ目、建設業を対象とした労働時間説明会について、時間外労働、上限規制の説明に加えまして、魅力ある求人票の作成についてハローワーク担当者から説明し、また、沖縄総合事務局及び沖縄県担当者から賃上げを表明した企業が対象となる総合評価落札方式時の加点制度が導入されたこと、全ての現場における週休2日制の導入を目指すこと、ICTを活用した工事が拡大していることを説明し、働き方改革推進支援センターから助成金導入事例を説明いたしました。

私からは以上です。

○半田雇用環境・均等室長

それでは、雇用環境・均等室から説明をさせていただきます。

まず、資料は14ページでございます。

14ページの1の(2)ですが、業務改善助成金の補足をさせていただきます。

周知につきまして、9月に多くの金融機関を訪問し、周知依頼等を行いました。直近の実績ですが、10月は138件の交付申請がございました。業務改善助成金の交付申請の締切りは地域別最低賃金発効日の前日までとなっており、沖縄県では11月30日が交付申請の期限となってございます。現在、審査体制の強化を図っており、引き続き迅速な交付決定を行ってまいります。

次に、14ページの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。

相談件数の下に上半期の実績として、パートタイム・有期雇用労働法に基づく報告徴収、事業所訪問の実施件数を記載しております。

報告徴収の実施件数は、本年度上半期81件実施をいたしました。前年同期より2割ほど減っておりますが、本省から示されている実施の目安件数が2割ほど減っていることが要因でございます。

指導件数は113件となっておりまして、一番多いのがパートタイム・有期雇用労働法第6条の関係で、労働条件に関する文書の交付に関する違反が37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、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。

ここにある件数としては少ないのですが、不合理な待遇者の禁止が15件でございました。パートタイム・有期雇用労働法第8条で、正社員とパート労働者、有期雇用労働者との不合理な待遇差を禁止しております。法律違反の事案として多いのが慶弔休暇の規定で、正社員と同じ所定労働日数にもかかわらず、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數ありました。また、通勤手当につきましても、正社員とパート、有期雇用労働者で取扱いが異なる不合理な待遇差がありました。さらに夏期休暇につきましても、正社員には付与しているが、パートタイム、有期雇用労働者には付与していない事案があり、これにつきましても不合理な待遇差ということで法違反を指摘し、是正をいたしました。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、26ページの1.働き方改革の実現でございます。

(2) では、沖縄働き方改革推進支援センターの上半期の相談件数やコンサルティング件数、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利用いただけるよう、センターとしっかりと連携してまいります。

28ページの一番上の(3)の働き方改革推進支援助成金の交付決定ですが、上期43件ということで、昨年同時期の54件を下回っておりますが、直近の10月は25件の交付申請がございました。迅速な交付決定に努めてまいります。

続きまして、同じ28ページの2、女性の活躍推進でございます。

(3) のえるぼしの認定企業数ですが、括弧内が昨年の状況でございます。プラチナえるぼしも含めた件数ですが、昨年の9月末現在の27件から今年度9月末現在で34件に増加をいたしました。

(4) は本年3月の地労審でもご説明した女性活躍推進法の改正ですが、本年6月11日に公布をされたところです。1つ目のポツですが、法律の有効期限が10年延長して令和18年3月31日までとなりました。2つ目のポツですが、101人以上の企業に男女間賃金差異、女性管理職比率の情報公表が義務化となり、こちらは令和8年4月1日より施行となります。あらゆる機会を通じて周知を行ってまいります。

27ページをご覧ください。

グレーの囲みの上から5行目に男女の賃金差異のデータがございます。男性を100%とした場合の2023年の男女の賃金差異の沖縄の状況ですが、全国平均の74.8%を超えて、沖縄は78.1%となってございます。2024年の数字を口頭でご紹介しますと、全国平均75.8%に対しまして、沖縄は83.4%と、引き続き全国平均を上回っている状況でございます。沖縄の男女の賃金差異が少ない要因としましては、沖縄の男性の所定内給与が全国平均を大きく下回っていることが挙げられるが、実態を見ますと、女性の平均勤続年数は全国平均より短い状況となっており、また5年ごとに実施される就業構造基本統計調査では、沖縄の女性管理職比率は全国より低い状況となっており、まだまだ改善の余地がございます。

先ほどご説明したえるぼし認定でございますが、女性の平均勤続年数や女性管理職比率が一定割合以上であることが要件となっておりますことから、えるぼし認定の周知を図っていくこ

とも重要でございます。

また、男女雇用機会均等法に基づく報告徴収において、女性の管理職が少ない事業所には積極的な取組を実施するよう助言を実施しており、こうした取組により、男女の賃金差異のさらなる是正を図ってまいります。

次に、30ページ、3. 次世代育成支援対策の推進でございます。

(2) のくるみんの認定企業数ですが、括弧内が昨年の状況でございます。プラチナくるみんやくるみんプラスも含めた件数です。昨年の9月末現在の35件から本年度9月末現在で45件に増加いたしました。

34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です」という事業主の声もいただいております。認定を受けますと、公共調達の入札で加点といった制度もございます。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。

次に、30ページの4. 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。

(1) の中ほどの丸、令和7年度上半期実績といたしまして、育児介護休業法に基づく報告徴収、事業所訪問の実施件数で、68件実施をいたしました。昨年同期2事業所より大幅に増えおります。これは、令和7年4月と10月に育児介護休業法の改正があり、法の履行確保を図る必要があったからでございます。指導件数156件で、多くが改正内容に関係する内容でございました。10月改正もございますので、下半期においても重点的に履行確保を図っていくこととしております。

次に、32ページ、5. 総合的ハラスメント対策、総合的ハラスメント等でございます。

令和7年度上半期実績として、労働施策総合推進法に基づく報告請求、事業所訪問の実施件数を記載しております。上半期は5件ですが、下半期に集中的に実施する予定としており、下半期は35件ほど実施予定でございます。相談件数もパワハラをはじめとして全体として増加傾向でございますので、ハラスメント防止対策を講じていない事業主は、引き続き是正措置を講じてまいります。

(2)、(3) は法改正の関係でございます。法改正により、求職者やインターンシップに対するセクハラ防止対策及びカスタマーハラスメント防止対策が事業主の義務となります。先ほどご説明した女性活躍推進法と同日の6月11日に改正法が公布となっております。施行日は公布後1年6か月以内の政令で定める日となっておりますが、先日開催されました厚生労働省の審議会において、施行日を令和8年10月1日としてはどうかと示されたところです。施行日が正式に決まりましたら、周知に取り組んでまいります。

31ページの(4)に12月のハラスメント撲滅月間の記載がございます。沖縄労働局では、今年度から沖縄県と連携して、12月にハラスメントのない魅力ある職場づくりと題したセミナーを開催することとしております。セミナーの開催を通じまして、ハラスメント撲滅に向けた機運の醸成を図ってまいります。

最後に、32ページの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、昨年11月1日に施行され、取引の適正化の部分は沖縄総合事務局公正取引課が担当、就業環境の整備の部分は厚生労働省の担当となってございます。

相談件数といたしましては、(1)にありますとおり少ないので、就業環境の整備の履行確保を図るため、フリーランス法に基づく調査、事業所訪問を上半期に15件実施いたしました。指導内容としては、フリーランスに対するハラスメント防止対策の体制が整っていない、そういう事案が33件ございました。フリーランスと取引のある事業所につきましては、沖縄総合事務局とも連携を行い、把握に努めているところでございます。フリーランス法の円滑な施行につきましては、沖縄総合事務局との連携が重要でございますので、引き続き緊密に連携を図ってまいります。

私からは以上でございます。

○松原総務部長

総務部長の松原でございます。

私のほうからは、引き続き32ページのフリーランスの就業環境の整備の中の(4)についてご説明させていただきます。

労災保険特別加入制度の対象に特例フリーランス事業を追加する改正省令等が令和6年11月に施行されたところでございます。これに伴い、当局の行政運営方針においては、この(4)に係る部分として、新たに特定フリーランス事業に係る特別加入団体として承認を受けようとする団体や労災保険の特別加入を希望するフリーランスに対して引き続き丁寧な説明等、適切に対応していくという方針を立てたところでございます。

この件につきまして、令和7年9月末現在の状況でございますが、特例フリーランスの事業の特別加入団体は、現在、全国で7団体設立されております。ちなみに7団体の住所になりますが、東京に5団体、北海道と愛知に1団体ずつとなっており、連絡先とお問合せフォームを厚生労働省のホームページに掲載しております。団体の設立要件が全国を対象にするということになっているため、沖縄県に特別加入団体は存在しませんが、沖縄在住のフリーランスの方から問合せがあった場合、この7団体を紹介しているところでございます。

なお、全国で見ますと、全国労働保険事務組合連合会が団体設立の準備をしているという情報を聞いているところでございます。

以上が特定フリーランスに係る労災保険特別加入の説明になります。

○中島職業安定部長

職業安定部長の中島でございます。

私からは職業安定部の担当のところについてご説明させていただきます。

職業安定部の所掌は非常に分量が多いため、ポイントを絞ってのご説明とさせていただきます。ご了承ください。

まず、資料の最初、2ページまでお戻りいただけますでしょうか。

資料の冒頭のデータのご紹介のところになります。第1の1.最近の雇用情勢全般というと

ころになります。

沖縄県の雇用情勢については、毎月、有効求人倍率のデータの公表を行っております。冒頭、局長の柴田からも申し上げましたが、引き続き観光客数の順調な推移などから、医療、福祉などの分野で人手不足が顕著となっているところでございます。

上のグラフの赤の折れ線が沖縄の有効求人倍率でございますけれども、一番右が最新の今年の9月の数字になりますと、有効求人倍率が1.11倍と求職者1人に対して1.11件の求人があるというような状態を示しております。有効求人倍率は令和4年8月以降38か月連続で1倍を超えております。青の折れ線は全国の数字でございますけれども、全国と沖縄の差も過去最少となっております。

右下グラフの正社員有効求人倍率の推移でございます。こちらにつきましては、今年度に入り、赤折れ線がやや上向いてきているというのが見てとれ、僅かですが上昇傾向にございます。最新の数字でいいますと、令和7年9月で0.77倍となっており、全国の正社員有効求人倍率を示す青の折れ線と比べれば差がありますけれども、沖縄の数字は上向いてきております。したがいまして、県内の雇用環境の改善などの動きが進んできていると見ております。

36ページをご覧ください。ここからは安定部関連の具体的な取組内容でございます。

第4の良質な雇用の確保・拡大に向けた取組の1.人材確保に向けたハローワークの支援でございます。

先ほども申し上げましたとおり、人手不足が著しい分野というのがございまして、全国的な施策の中では、介護、医療、保育、建設、警備、運輸の6分野を集中的に人材不足分野として対応していく方針になっておりますけれども、沖縄におきましては、これに観光をプラスした合計7分野を人材不足分野と決めまして、対策を行っているところでございます。

36ページの一番下が、人材不足7分野の有効求人倍率を示したグラフとなっております、先ほど最新の有効求人倍率が1.11倍と申し上げましたが、一部で改善がみられるものがあるものの、各分野ともに最低でも2倍を超えており、特に一番右側、宿泊・観光分野につきましては、4倍を超える状況になっており、非常に人材不足が激しい状況になっているということが見てとれるかと思います。

これにつきまして当局はどのような取組を行っているかというのを、同ページの(1)から(5)までに記載をしております。

まず(1)のところです。ハローワーク、県内5か所ございますけれども、こちらに人材確保対策コーナーを設けまして、就職支援を行っております。件数としましては、昨年度から若干減っておりますが、求職者の方も、最近の流れとしては、よい求人を選ぶようになってきており、求人への応募数が少なくなってきた状況が原因とみております。この状況への対応として、(2)にございますような企業説明会や職場見学会・体験会、セミナー等多く開催いたしました。

また、(3)にございますが、観光のハイシーズン前の6月、7月を「観光お仕事キャンペーン」期間としまして、集中的に観光業にかかる説明会や動画配信、SNSでの情報発信を致しました。

さらに（4）にございますように、人材不足7分野の分野ごとに関係団体との協議会を設けておりまして、そこで情報交換やイベントの提案なども行いました。

さらに（5）にございますように各助成金の利用につきましても推進しております。

次のページ、38ページをご覧ください。2.ハローワーク職業紹介業務のオンライン化・デジタル化の推進であります。

当局におきましては、前年から引き続き、各種手続のデジタル化の推進に取り組んでおります。PCですかスマホからオンラインで求職申込みや求人の提出ができるマイページ機能というのがございまして、こちらの利用を促進しております。細かい数字は資料に記載をしておりますが、求職者の約4割超がマイページを利用、また提出求人事業所のうち9割以上は既にオンラインで求人を提出している状況にございます。

また、（2）のところにはSNSの状況も記載しております。LINEやXの登録者数は前年度比で約3割、ユーチューブのチャンネル登録は4割程度、この1年で増えております。また、昨年度後半からの取組としまして、一部の安定所でインスタグラムのアカウントを開設し、各地域に密着した情報展開を行っているという状況でございます。

右側にインスタグラムの画像のキャプチャーを掲載しておりますが、役所のSNSというのは無味乾燥になりますがちなんですけれども、笑顔であなたの一歩を応援しますというようなメッセージ性のある、楽しそうでウエルカムな雰囲気を出す投稿も行っております。

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でございます。

公的職業訓練の就職率につきましては、こちらの表に記載をさせていただいております。昨年と比べましても全体的に就職率も上がっております。

その下の（1）から（3）につきましては、デジタル分野の定員枠の確保であるとか、求職者支援訓練の受講者数などを記載しておりますが、こちらも順調な実施状況となっております。

続きまして、40ページをご覧ください。

4.県及び市町村と連携した雇用対策の推進ということで、現在、沖縄県と県内の8つの市との間で雇用対策協定を締結し、これに基づいた各種取組を行っております。年1回、それぞれの自治体と運営協議会を持ちまして、その年度の取組方針を話し合い、一番右側の欄にあるようなイベントなどにつなげております。

一つ一つご紹介する時間はないのですが、例えば上から3つ目の浦添市と主なイベントの2つ目のところにございます「潜在保育士さんのためのカムバックカフェ」を行いました。これは、保育士の資格は持っているけれども、今は働いていない、昔は働いていたけれどもブランクがあるとか、まだ実際に実務をやったことはないというような方のために、現在の保育業界の状況、情報を提示し、保育業界に戻ってきてもらおうというようなイベントです。

それから一番下の石垣市のところですけれども、これはU.I.Jターンの関係になります。移住者希望サポート（移住相談会）というところで、石垣市は毎年、東京と大阪で夏に移住相談会を行っています。移住を希望する方がその場に来て、住むところや就職の相談を受けているのですが、そこにハローワークから職員を派遣いたしまして、相談を受けております。

42ページをご覧ください。第5 多様な人材の活躍促進の1.新規学卒者等への就職及び定

着支援でございます。

新規学卒者につきましては、左側の41ページの網掛け部分に課題を記載してございますけれども、おおむね就職活動を開始するのが遅いというような特性があり、それに起因した職業理解の不十分さなどから早期離職率の高さや就職の内定時期が遅くなるという問題につながってきているという現状がございます。このため、42ページの1番の（1）から（5）に記載のような取組を行っております。（1）の学校と連携した就職ガイダンスは、高校のキャリア教育の一環として、高校2、3年生を主に対象とし、ハローワークの職員が高校に直接出向き、雇用情勢や就職活動の状況説明のほか、模擬面接を行うなど個々のケースに対応した就職支援も行っております。

また（5）ユースエール企業というのがありますけれども、34ページをご覧いただくと、若者が働きやすい企業を認定する制度としてユースエール認定制度がございまして、令和7年8月に1社、新たに認定を行いました。この認定制度は、認定に係る厳しい条件を維持し続けなければならない制度となっており、我々としても胸を張って推せる優良な企業が認定を受けております。こういった企業には、企業説明会に優先的に参加していただき、若者の採用をしていただこうという取組もしております。

42ページにお戻りいただき、2.非正規雇用労働者対策の総合的な推進については、（1）から（3）にございますような支援窓口での支援、キャリアアップ助成金の推進、公的職業訓練を通じた正規雇用化に取り組んでいるところでございます。

44ページ、3.就職氷河期世代を含む中高年層への就労支援につきましても、専門窓口によるチーム支援、特定求職者雇用開発助成金の活用、地域若者サポートステーションによる巡回相談、関係者を集めた協議会や企業説明会を実施しております。

4.高年齢者の就労・社会参加の促進につきましても、様々な取組を行っております。特に今年度力を入れていることは（7）シニア応援求人の確保です。シニア応援求人とは、60歳以上の方を積極的に雇用する求人を言いますが、昨年度比で2割、シニア応援求人が増えているという状況です。

46ページをご覧ください。こちらは障害者の雇用機会の確保及び就労促進でございます。

沖縄県は、民間企業における障害者雇用率が非常に高い状況にありますが、沖縄労働局では、引き続き経済団体に対して障害者雇用の要請を行うほか、もにす認定制度を使って障害者の雇用促進を図っていただくといった取組を行っております。

その下の部分、6.外国人労働者に対する総合的支援でございます。

近年、外国人労働者は、非常に増えておりまして、最新の数字が45ページの右下のところのグラフの数字になりますけれども、17,239人の外国人労働者がおります。前年度比およそ2割増えておりまして、今後も同様のペースで増えていくと考えております。特徴的なところで（1）をご覧いただくと、留学生コーナーにおける取組で、相談件数が823件ございました。前年同期比300%以上増になっており、外国人労働者が今後非常に増えていくだろうという認識を持っております。外国人労働者及び外国人労働者を雇用する事業所に対して、（1）から（4）記載の様々な取組を行っております。

48ページをご覧ください。7.生活保護受給者等の生活困窮者、8.難病で長らく療養されていたような方に対する就職支援でございます。こちらも自治体病院と連携し仕事をマッチングしていく取組を行っております。

50ページにまいりまして、9.子育て中の方への就職支援でございます。那覇市旭町と沖縄市にマザーズコーナーを設けて、子育て中の方を対象とした支援を行っているところです。中央に写真がございますが、お母さん同士の交流の場を設けることが非常に好評で、このような交流会つきセミナーといった取組も行っております。

10.雇用仲介事業者及び派遣事業者への指導監督の徹底ですが、令和7年4月から職業安定法施行規則が改正されまして、紹介事業者における手数料の実績等を公開しなければならないなどの制度改革がございました。これも踏まえて派遣事業者、職業紹介事業者に対して巡回訪問及び指導等を行っております。

54ページ、第6 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、1. リスキリングによる能力向上支援でございます。

こちらにつきましては、記載のとおり人材開発支援助成金、教育訓練給付制度の周知、キャリアコンサルタントの巡回相談といった取組を行っております。助成金につきましても実績が増加しております。（2）教育訓練給付制度につきましては、当局のユーチューブチャンネルの中で一番閲覧数の多い動画となっており、動画再生回数が間もなく5万回を超える人気の動画となっております。

職業安定部分のご説明は以上でございます。

○宮城会長

ありがとうございました。

それでは、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。

なお、議事録作成もありますので、お名前をおっしゃっていただき、ご発言くださいますようお願いします。

それでは、ご意見、ご質問等ある方いらっしゃいますでしょうか。

○島袋委員

使用者代表の島袋と言います。

37ページのハロートレーニングについて、公的な職業訓練を受ける方が増えているのはいいことだと思いますが、新規学卒者の離職率について、私がそのような業務に関わっている3年間の中で一番高いと思います。そういう方々も通える仕組みがあるのはいいのですが、職業訓練を出た後の定着率調査が、そろそろ必要ではないかなと考えます。1年だけではなく2年、3年など、その効果というのは調べる必要があるのではないかと思っておりますが、どのようにお考えですか。

○中島職業安定部長

職業訓練修了後の就職率については、37ページ、38ページにデータがあるのですが、訓練終

了後の3か月、あるいは求職者支援訓練については訓練修了後に雇用保険に加入した率などとなっており、一定期間経過後に安定した職に就職した率になっていると認識しています。

ただ、2年後、3年後までは現状として追いかけられていないというのはおっしゃるとおりでございます。今後、どのような方法があるのかを考え、取り組んでまいりたいと思っております。

○島袋委員

働く人はどこにもいない時代になっており、採用の環境を整備することも大切ですが、定着する環境も併せて整備していくことが重要になるかと考えております。何度も職業訓練を受けて就職はするもののすぐに辞めているというのでは職業訓練の意味がないと思います。

特に新卒者の離職率が高卒では50%超、大卒も40%を超えており、若者のキャリア形成がうまくいっていないのではないかと思っているので、ぜひ今後考えていただきたいと思います。以上です。

○宮城会長

ほかにございますでしょうか。

○佐久本委員

ご説明、ありがとうございました。

有効求人倍率が1.11倍ということで、38か月連続で1倍を超えており、求職者にとっては仕事が見つけやすいという状況にあると思われます。一方で以前より、企業からは、募集をかけてもなかなか応募がないという声が私どもの会員から寄せられています。私どもの会員企業からは、業種を問わず人手不足が発生し、人手の需給がうまく調整できていないという声が多く上がっています。そのため人手不足を補う手段として、外国人を雇用する企業も増えており、今後さらに増えていくと思います。外国人の方々が安心して働くには、労働環境が適切に整備されていることが不可欠で、監理団体や受入れ企業でも、仕事面、生活面のサポートに努めていますが、労働局におかれましても引き続きご支援をお願いしたいと感じております。

また、最低賃金の改定の決定後によく聞かれたのが、短時間労働者の就業調整が必要になったという声がありました。年間収入を基準にすると、やはり働く時間が限られ、その結果、正職員がカバーすることとなったり、営業時間を短縮したり、注文をお断りせざるを得ないといった状況が生じております。短時間労働者が年収の壁を気にせずに働く環境整備もぜひ進めていただきたいと考えております。

さらに最低賃金については、14ページに答申附帯決議に基づき公契約発注機関への要請がなされたということでございますが、私どもの会員企業から聞きますと、契約変更にまでは至らなかったと聞いております。12月から改定ということになるので、企業の負担という部分が生じると考えております。会員の多くの皆さんがあなたの賃金の見直しや働きやすい環境に法令を遵守しながら取り組んでおりますので、地域経済が十分に活性化しないと賃金引上げや離職防止の体

制整備に余裕を持つことが難しい状況にあります。ぜひ自治体とも連携いただいて、県内企業の賃金改定や労働環境改善に向けた取組を後押ししていただきたいと思います。

私からの意見は以上でございます。

○宮城会長

ほかにございますでしょうか。

○大城委員

使用者委員の大城です。

労働者不足という観点のところから、一言申し上げます。実は補助金、助成金の申請にかなりの人手がかかる、もしくは何かやりたくても、例えば「もにす」などの申請など、難しそうだ、手間がすごくかかりそうというイメージが先行して、なかなか着手できないというところもあるかと思っております。ぜひ申請の簡素化と、デジタル化も含めて推進していただきたいと思っておりますが、現状と今後の取組等ありましたらお聞かせください。

○中島職業安定部長

私どもの制度は全国一律でやっており、制度の変更を労働局単独で行うことが難しい状況です。例えば厚生労働本省の方で省令改正などの手続が必要となってくる場合がございます。したがって、なかなかフレキシブルに簡素化するなどは難しいところがございますけれども、できるところは簡素化、デジタル化していくというのを、本省もそのように考えているところではございます。

それから、各種認定制度の申請につきましては、我々から優良な企業に対し声かけをし、手続きをサポートしていくというようなこともしております。もしそういう声がかかった場合はご対応いただければ、結果的に認定も取れ、それによって多くの応募者が集まるようになるので、こちらといたしましても、よろしくお願い致したいと存じます。

○半田雇用環境・均等室長

助成金関係の簡素化、デジタル化について、補足させていただきますと、多くの助成金で電子申請ができるようになっております。労働局といたしましても電子申請がより進むように、引き続き周知には努めていきたいと思っております。

○宮城会長

ほかにございますでしょうか。

○平良委員

労働者委員の平良です。説明ありがとうございました。

32ページのハラスメント対策についてです。昨今、ハラスメント等いろいろとある中で、令和5年度から6年度にかけて、かなり増えているという認識がございます。今後、労働局としてどのような形で、ハラスメント対策をしていくのか、周知をどのようにしていくのかをお聞

かせいただきたい。

また、意見になりますが、33ページの企業認定制度をもっとアピールしていただきたいと感じております。本日説明を受け、やはりいい取組と思いますし、企業がどのくらい認定制度を知っているのか、名刺や企業の紹介などに認定マークをつけているのもいいのですが、もっとアピールできる場があればいいと思いましたので、意見として言わせていただきます。

○半田雇用環境・均等室長

まず、ハラスメント対策ですが、労働局では計画的に事業所訪問し、セクハラ、マタハラ、パワハラなど、既に法律で規定されているハラスメント防止対策、相談窓口の設置や相談があつた場合の迅速な対応、被害者のプライバシーに配慮することなどを指導しております。また、ハラスメントの防止対策を講じられていない中小の事業者には、さらに周知と併せて指導も引き続き強化していきたいと思っております。

それと認定制度の件ですが、「くるみん」、「えるぼし」については、交付式の写真をホームページに載せるだけではなく、マスコミの方にもいつもお声がけをして、取材にきていただき、新聞にもいつも取り上げていただいております。まだご存じではない企業もいらっしゃるということなので、周知についてはさらに工夫をして取組を進めてまいりたいと思います。

○宮城会長

それでは時間の関係もございますので、あとお一人お願ひします。

○澤岐委員

労働者代表の澤岐と申します。

50ページですが、2番の子育て中の方、マザーズコーナーというところについてです。出産を機に離職したり、転勤てきて、働きたいけれども、なかなか働くチャンスに恵まれないという方がいるかと思います。その方にとっても働いたほうがいいですし、社会的に見ても働いていただいたほうが豊かになれると思っておりますが、働きたいけれども、保育所に入れないという方が、まだまだたくさん見られます。働きたいけれども保育所に入れない、入るために、働いている証明をしてください。でも、子供がいるから外に出られないという悪循環の中で苦しんでいる方がまだたくさんいるので、保育所に入れるシステム、保育所の施設の充実などは、やはり社会的にもまだまだ必要と思っています。

○中島職業安定部長

ありがとうございます。

保育所の関係は、市町村が担当になるかと思うのですが、様々なところで市町村も含む関係団体と一緒に意見交換していく場を我々は持っておりますので、そういったところで、今うかがつた問題意識なども踏まえて対応していきたいと思っております。

○宮城会長

よろしいでしょうか。

それでは、議題4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、職業安定部長よりご報告をお願いいたします。

○中島職業安定部長

議題の4でございます。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」と申しますが、そちらについてのご報告になります。

議題4の資料をご覧ください。

まず表紙をおめくりいただきまして、1ページ目、1.ハローワーク総合評価（概要）になります。

こちらの総合評価の制度の説明になりますが、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まして、毎年、全国のハローワーク、500か所以上ございますけれども、それら全てにおきまして、業務ごとの目標値を設定し、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てハローワークの機能を強化していくこうというものでございます。

この評価結果は、広く国民に公表するということになっておりまして、本審議会においても、この場で報告をした上で、委員の皆様からご意見をいただくこととしてしております。

ハローワーク総合評価の目標としましては、従来の就職件数、求人充足数などの主要指標と言われるもの、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、地域の雇用課題を踏まえた所重点指標、さらに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事項の4種類から構成されております。これら評価結果が標準的な成果という分類以上にならなかつたハローワークに対しては、労働局から直接、業務の改善に向けた指導を行いますほか、逆に好事例的な取組について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るといった仕組みになっております。

続きまして、2ページをご覧ください。こちらが令和6年度のハローワークの総合評価、沖縄県内の所の評価の結果を示したものになります。

総合評価の結果は、グループごとの総合点数の平均点を基準として上から、非常に良好な成果、良好な成果、標準的な成果、成果向上のための計画的な取組が必要の4段階に分類されます。

下の表の令和6年度評価区分、左のところが今回、令和6年度の結果でございます。沖縄のハローワークは5か所ございますけれども、宮古と八重山のハローワークが上から2番目の良好な成果、残り3か所、那覇、沖縄、名護のハローワークが標準的な成果という結果になりました。

類型1の非常に良好な成果と成果向上のための計画的な取組が必要という一番下のところについては、全国的に見ても該当箇所がございませんでしたので、実質、良好か標準的かに分かれているというような状況です。今回、標準的な成果以上の成果を得ることができましたけれども、前回と比べて類型が下がっているところもあることから、より高い評価になるよう、サービスの向上ですとか機能の強化に取り組む必要があると思っております。

前年度と比べますと、ハローワーク宮古と八重山が1段階上がって良好な成果、逆にハローワーク那覇については、今回は1つ下がって標準的な成果となっております。

次に、3ページ目をご覧ください。

こちらは令和6年度の各目標値に対する実績をまとめたものになります。

表の一番上が沖縄局全体を合算したもの、下の那覇、沖縄、名護、宮古、八重山と分かれているのがハローワークごとのものとなっております。実績の中で濃い水色になっているのが目標達成、薄い水色になっているのが目標未達だった点となっております。

左から順番に申し上げますと、主要指標の中の就職件数と求人の充足数については、離島のハローワークで目標を達成しておりますけれども、本島内のハローワーク3か所では目標を下回ったため、沖縄労働局全体で見ても目標を下回る結果となりました。

その右側、雇用保険受給者の早期再就職割合についてはほとんどの所で目標達成となっております。

その右側、補助指標であります求人者と求職者の満足度がございます。それについては、ハローワーク名護、宮古、八重山については求職者からの満足度は目標の95%を超えた一方で、求人者からの満足度については全てのハローワークで目標の90%を下回っているというような状況になっております。この理由としては、先ほどもご意見の中にもございましたが、求人を出しても応募者がなかなか集まらないといった厳しい状況があると考えております。

また、その右側、所重点指標につきましては、ほとんどの項目で目標が達成となっております、ハローワークの職業紹介により正社員就職に結びついた氷河期世代の不安定就労者・無業者の件数、それから障害者の就職件数、人材不足分野への就職件数につきましては、局全体としても指標未達となっております。

次に、4ページ目をご覧ください。

こちらは令和6年度ハローワーク総合評価に関して当局で取り組んだ事項を記載しております。

主要な点をご説明いたしますと、(1)の特に重点的に取り組んだ事項の中の①について、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、抱えている課題を解決していくこうというようなアプローチの仕方で、そういった就職支援を積極的に実施しております。

そのほか各種セミナーや説明会などのイベントについても実施をしておりまして、求職者と企業のマッチングの機会の増大に取り組んでいるところでございます。

また、②の求人者への求人充足支援についても、こちらも求人の担当者制による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、就職しやすい求人を作成するアドバイスを行う他、企業と求職者が直接接することができる企業PR、ミニ企業説明会などを開催しております。

続いて、(2)のサービス改善・業務改善を図った事項につきましても、令和6年度の取組を振り返って、ニーズに対応したサービスの提供ができるように積極的に改善に取り組んでいるところでございます。

最後に5ページ目をご覧ください。

令和7年度の目標設定に当たりましては、企業の人手不足を背景に、求人者に対する求人充足支援、これを最重要課題として取り組むこととされておりまして、さらに人材不足分野であります医療、福祉、建設、運輸、警備、観光等の分野での就職促進についても、全てのハローワークが積極的に取り組む事項として、令和6年度に引き続き必須化をし、設定しております。この目標については、厚生労働本省から数値が示されて、それに向かって取り組んでいくという仕組みになっております。

そのほかにも増加する高年齢求職者に対する就職支援の強化ですか、人材不足分野への円滑な労働移動を促進するためのキャリアチェンジを含めた技能習得支援といったことについても取り組むこととされております。

ハローワークの総合評価についてのご報告は以上となります。

○宮城会長

それでは、本件につきましてご意見、ご質問等がある方は挙手をお願いいたします。よろしいでしょうか。

それでは、ご意見、ご質問はないようですので、次の議題に移りたいと思います。

それでは、議題5 沖縄県縫製業最低工賃の議決に係る沖縄地方労働審議会運営規程第10条第2項の適用について、労働基準部長より報告をお願いいたします。

○岡崎労働基準部長

経過を報告いたします。

議題5と書かれております資料をお手元にご用意ください。

沖縄県縫製業最低工賃の改正決定につきましては、令和7年3月14日に当審議会においてご審議をいただきまして、改正に向けて諮問すべきとの結論をいただき、同日、沖縄労働局長から会長宛てに改正決定に係る諮問をいたしました。併せて、沖縄県縫製業最低工賃専門部会を設置して審議することと、専門部会委員を会長指名により選出することとなりました。

皆様のお手元に配付しております議題5の資料1ページをお開きください。

その後、最低工賃専門部会に係る事務局を当局労働基準部賃金室とし、令和7年度において1ページのとおり、臨時委員の委嘱も含め最低工賃専門部会の委員を地労審委員と調整の上、会長指名のとおり選出いたしました。

委員の構成は、公、労、使、各3名合計9名となっております。内訳は、地労審の委員4名のほか、臨時委員として5名に委嘱しております。また、公益代表委員であり臨時委員である上江洲委員が部会長に選出されています。

続いて、専門部会委員の交代について報告いたします。

本審議会の労働者代表で最低工賃専門部会の委員であられた嘉納委員及び知花委員がご都合により辞任されました。そのため新たな委員につきましては、近日中に会長指名手続を経て委嘱させていただく予定です。

資料5ページをお開きください。

2ページのとおり令和7年6月5日、第1回最低工賃専門部会を開催し、部会長等の選出、運営規程、審議日程、実態調査の実施について各案をご審議いただき、決定いたしました。

資料4ページをお開きください。

今後の日程につきましては、4ページの審議日程のとおり、12月から翌年2月までを審議日程とし、全会一致の結審を目指して審議を進めることとしております。

続いて、沖縄地方労働審議会運営規程第10条第2項の適用について報告いたします。

資料の表紙にお戻りください。

資料の表紙、参考として同規程の条文を記載しておりますので、読み上げます。

第10条第2項、審議会は、部会長が臨時委員である部会又は最低工賃専門部会の議決に関し、会長を除いた審議会の委員及び臨時委員が当該議決の取り扱いを会長に一任した場合、会長の決するところをもって審議会の議決とすることができます。

最低工賃専門部会の部会長には臨時委員でおられます上江洲委員が選任されており、この条文が適用されます。会長を除いた審議会の委員及び臨時委員の全員が当該議決の取扱いを会長に一任した場合、最低工賃専門部会の議決を地労審の議決として取り扱うことが可能になります。

3ページ、お開きください。

3ページは、専門部会部会長からの会長宛ての報告書です。報告の内容は第2段落のとおり、最低工賃専門部会において臨時委員5名全員が最低工賃専門部会の議決を沖縄地方労働審議会の議決として取り扱うことを会長に一任することになったというものです。

本審議会において、会長を除く委員におかれましては、同様の取扱い、すなわち最低工賃専門部会の議決を沖縄地方労働審議会の議決として取り扱うことを会長に一任してよいかどうかをご審議いただきますようお願ひいたします。

なお、最低工賃専門部会は全会一致の場合だけでなく、採決による多数決の場合も議決となることを申し添えます。

説明は以上でございます。

○宮城会長

ただいま経過及び報告についてご質問等ございましたらお願ひいたします。ただいまの経過及び報告についてご質問等ございますでしょうか。

それでは、質疑がないようであれば、本議題、運営規程第10条第2項の適用を行い、沖縄県縫製業最低工賃専門部会の議決を沖縄地方労働審議会の議決として取り扱うことを会長に一任することについて反対の意見がございましたらお願ひいたします。よろしいでしょうか。

それでは、反対のご意見がないようなので、全員賛成と認めます。

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

事務局より補足等ございましたらお願ひいたします。

○岡崎労働基準部長

ご審議ありがとうございました。

当結果につきまして、12月に開催予定の最低工賃専門部会へ通知することいたします。

なお、最低工賃専門部会において、結審の場合の部会報告書及び方針内容については、速やかに地労審へ報告させていただきます。以上です。

○宮城会長

そのほか本件につきましてご意見、ご質問等がある方は挙手をお願いいたします。よろしいでしょうか。

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

○上原雇用環境・均等室推進監理官

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

最後に、局長の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ご審議いただき、感謝申し上げます。

当審議会でいただいたご意見、ご指摘を踏まえまして、下半期におきましても様々な施策に取り組みまして、しっかりと対応していく所存でございます。また、報告がございましたとおり沖縄県縫製業最低工賃専門部会が12月以降開催されます。最低工賃専門部会の委員になられた皆様におかれましては、お手数をかけますが、ご対応のほどどうぞよろしくお願ひいたします。

最後になりますけれども、本日は大変お忙しい中、当審議会にご出席いただき誠にありがとうございます。

私からの閉会の挨拶といたします。

○上原雇用環境・均等室推進監理官

これをもちまして令和7年度第2回沖縄地方労働審議会を閉会といたします。

皆様、ありがとうございました。