

令和7年度第3回  
沖繩地方労働審議会  
《議事録》

令和8年3月13日（金）

那覇第二地方合同庁舎1号館  
2階共用大会議室



厚生労働省沖繩労働局



## ○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いただきまして、ありがとうございます。

ただいまから令和7年度第3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・均等室の上原と申します。どうぞよろしく  
お願い申し上げます。

それでは、最初に資料のご確認をお願いします。

令和7年度第3回沖縄地方労働審議会の資料、議題1 令和8年度沖縄労働行政運営方針  
(案)、議題2 沖縄県縫製業最低工賃の改正決定及び沖縄県縫製業最低工賃専門部会の廃止  
について、令和7年度沖縄労働局行政運営方針の4種類となっております。

不足などがありましたら、お申出ください。

続きまして、委員の皆様をご紹介します。お時間の都合もございますので、お  
手元に配付しております座席図の順に、こちらからご紹介いたします。

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。

瀬口浩一委員、宮城和宏委員、宮城委員は当審議会の会長を務められております。笠間毅委  
員、高田清恵委員、野崎聖子委員。

鹿毛理恵委員は本日所要のため欠席しております。

続きまして、労働者代表委員をご紹介します。

平良哲康委員、澤岬優子委員、宮里勝委員、喜友名利幸委員。

大城雅委員、田中俊治委員は本日所要のため欠席しております。

次に、使用者代表委員をご紹介します。

小井土恵美委員、小浜徹委員、佐久本和代委員、島袋菜々子委員、田端一雄委員、福地敦士  
委員。

続きまして、事務局側、沖縄労働局職員をご紹介します。

では、最初に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5名、労働者代表委員4名、使用者代表委員6名、計15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委員の3分の2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。

審議会の理事は、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いますので、宮城会長、よろしく申し上げます。

## ○宮城会長

皆様、こんにちは。本日議長を務めます宮城です。どうぞよろしくお願ひいたします。

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ひます。着席して失礼いたします。

昨今の県内の経済状況、概況ですが、観光業が経済を牽引する形で、雇用・所得環境が改善し、景気は拡大基調を維持しているようです。物価高騰による賃金の低下が懸念されていますが、2025年平均の1人当たりの実質賃金は、全国は前年比で4年連続マイナスであったのに対し、県内は5年ぶりにプラスに転じております。また、2025年度の県内最低賃金引上げ額が初めての1,000円の大台に乗ったこともあり、県内企業による業務改善助成金の申請が過去最高になったようです。

一方、皆様ご存じのように中東情勢の逼迫化を受け、原油価格の高騰による国内の物価への影響が懸念されており、これにさらなる円安も加われば、物流コストの高い県内経済のマイナスの影響が及ぶことが予想されます。引き続き県内経済及び環境への影響を注視する必要があります。

本日の審議会ですが、2点ほど議題が用意されております。県内雇用環境の改善に向け、皆様のご意見を伺えればと思ひます。どうぞよろしくお願ひいたします。

それでは、初めに柴田労働局長からご挨拶をお願ひいたします。

## ○柴田労働局長

沖縄労働局の柴田でございます。

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、ご協力を賜わり厚くお礼申し上げます。また、本日は大変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。

県内の雇用情勢ですけれども、入域観光客数の増加に伴いまして、一部で堅調な動きが見られ、直近の令和8年1月の有効求人倍率は1.07倍と、42か月連続で1倍台となっており、人手不足が継続している状況であると認識しております。

そのような中、令和8年度におきましては、労働局、ハローワークでは、医療、介護、保育分野や観光関連分野に対する人材確保を積極的に取り組んでまいります。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かな支援など、中小企業、小規模事業所が賃上げをしやすい環境整備のための各種支援策につきまして、周知徹底するなど機運の醸成を図ってまいります。

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おります。その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まいります。あわせまして、高齢化に伴い、高齢者の労働災害や求職者が増加していることから、誰もが安心して働ける労働環境

の整備に努めてまいります。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。

本日の審議会におきましては、令和8年度沖縄労働局行政運営方針（案）、及び沖縄県縫製業最低工賃の改正決定・専門部会の廃止について、ご審議していただくこととしております。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。限られた時間になりますが、本日のご審議のほどどうぞよろしくお願いいたします。

## ○宮城会長

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。よろしいでしょうか。

（「はい」の声）

## ○宮城会長

それでは、議題1 令和8年度沖縄労働行政運営方針について、事務局より説明をお願いいたします。

## ○松原総務部長

それでは、まず、総務部長、松原のほうからご説明させていただきます。着座にてご説明させていただきます。

それでは、沖縄労働局労働行政運営方針の（案）について説明いたします。

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。これを踏まえ、各都道府県労働局において、地域ごとの課題や実情に即して労働局版の行政運営方針を定めて各施策を展開しております。本日は、令和8年度の沖縄労働局版の行政運営方針（案）をお示しして、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。

また、令和8年度の行政運営方針につきましては、全国版に合わせて項目順序を組み替えております。本日お手元に配付させていただきました令和7年度沖縄労働局行政運営方針と令和8年度の行政運営方針（案）のほうをそれぞれ見比べていただければと思います。

この行政運営方針には2つの側面があります。1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て計画的な行政運営を行っていくためのもの、いわば事業計画に相当するものです。もう一つは、地域における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資料となっております。

行政運営の説明は、お手元の資料1を使用して、労働局の各部室長から順次ご説明をさせていただきます。

早速ですが、私のほうからのご説明としまして、お手元の資料、令和8年度沖縄労働行政運営方針（案）をご覧ください。ページは32から34ページ、沖縄労働局の組織と事務所掌及び監

督署・安定所管轄図のほうになります。

まず、沖縄労働局の組織図になりますが、3部1室で構成しており、本年度から変更はございません。また、労働基準監督署及びハローワークは局内にそれぞれ5か所ございます。

33ページに管轄区域を示しておりますが、こちらも本年度からの変更はございません。

それでは、来年度の行政運営方針（案）の内容につきまして、施策ごとに各部室長から順次ご説明を申し上げます。

## ○半田雇用環境・均等室長

それでは、雇用環境・均等室からご説明をさせていただきます。

まず7ページをお開きください。

7ページの第2 総合労働行政機関としての施策の推進でございます。

労働局内のそれぞれの行政分野が縦割りではなく横串で施策を進めることが大変重要でございます。

5行目でございますが、労働局長のリーダーシップの下、雇用環境・均等室が中心となって労働局内外の調整を図り、労働局、監督署、安定所が一体となって施策を進めてまいります。

次に、7ページの第3 最低賃金・賃金引上げに向けた支援、非正規雇用労働者への支援の1、最低賃金の履行確保等と周知の徹底でございます。

グレーの囲みの3行目でございます。

本年1月19日に開催されました沖縄働き方改革・生産性向上推進協議会、地方版政労使会議におきまして、各種支援策の情報発信を行うことや価格転嫁策を評価する旨の共同宣言が採択されたところでございます。中小企業等が賃上げしやすい環境整備に一層取り組むことが不可欠でございます。

(2)、(3)では各種支援策を掲載してございます。

令和8年度も実施予定の業務改善助成金をはじめとした沖縄県版支援パッケージの情報発信を行うとともに、価格転嫁の指針やキャリアアップ助成金などの助成金の周知を図ってまいります。

なお、業務改善助成金でございますが、本日ご参加の皆様方にも周知にご協力いただき、今年度は前年度比約1.5倍の610件の申請がございました。改めまして感謝申し上げます。

次に、8ページの2、同一労働同一賃金の遵守の徹底でございます。

(1)の指導の内容でございますが、パートタイム・有期雇用労働法に基づく指導件数としては、資料にはございませんが、12月末現在で174件でございます。他県の指導件数は公表されておりませんので比較はできませんが、来年度も報告徴収を行うこととしておりますので、必要な指導を引き続き行ってまいります。

同じく(1)の3行目以降ですが、本省の審議会において、同一労働同一賃金ガイドラインのことでございますが、不合理な待遇の禁止等に関する指針の見直しを求める旨の部会報告がなされたところでございます。

見直し内容を少しご紹介させていただきます。

同一労働同一賃金ガイドラインのさらなる明確化ということで、最近の裁判例などを踏まえ、家族手当や住宅手当の内容を追加してございます。住宅手当につきましては、通常の労働者と同一の転居を伴う配置の変更がある短時間・有期雇用労働者には通常の労働者と同一の住宅手当を支給することが明記されたところです。また、労働者に対する待遇に関する説明義務の改善といたしまして、短時間・有期雇用労働者の雇入れ時の労働条件明示事項に、待遇の相違等に関する説明を求めることができる旨の追加がなされました。

今後、厚生労働省において改正作業を行い、令和8年10月1日に施行・適用予定でございますので、周知啓発に取り組んでまいります。

(2)は、非正規雇用労働者の処遇改善に係る事業主への支援策でございます。

年収の壁を意識せず働くことのできる環境づくりを後押しするため、昨年7月に設けられたキャリアアップ助成金の短時間労働者労働時間延長支援コースや正社員化コースをはじめとするキャリアアップ助成金の各コースの周知、活用勧奨を引き続き図ってまいります。また、沖縄働き方改革推進支援センターによるワンストップ相談窓口による支援を行ってまいります。

次に、21ページをお開きください。

21ページの7、女性の活躍推進でございます。

グレーの箇所は課題を記載してございます。前回、11月の審議会でも口頭で申し上げましたが、沖縄の男女の賃金差異は全国平均より少ないものの、女性の平均勤続年数や女性管理職比率の低さがあります。3ページをご覧いただきたいと思います。3ページの6、女性の雇用情勢でございますが、20歳代の女性の正規雇用比率をご覧ください。青の太字が全国、赤の太字が沖縄でございます。20歳代の女性の正規雇用比率は全国を下回っており、さらに女性活躍を推進し、誰もが働きやすい環境整備することが重要でございます。

21ページにお戻りください。

(1)でございますが、女性活躍推進法が令和8年4月1日に改正となり、101人以上の企業には男女の賃金差異の公表及び女性管理職比率の公表が義務化となりますので、周知を図るとともに、報告徴収において履行確保を図ってまいります。

(2)ですが、新たに追加となりましたえるぼしプラス、女性の健康支援に関する基準を追加した新しい認定でございます。えるぼしプラス認定も加えまして、引き続きえるぼし認定の周知を進めてまいります。

次に、22ページ、9、総合的ハラスメント対策等でございます。

(1)は、昨年11月の審議会でもご説明しましたが、カスタマーハラスメントと求職者等セクハラを防止するため、全ての事業主に雇用管理上必要な措置を義務づけることとなりました。措置の具体的な内容は、指針で定められていることになっておりますが、2月26日に指針の交付、告示がございました。指針の主な内容といたしましては、これまでのハラスメント対策と同様に、1点目といたしまして、事業主の方針の明確化及びその周知啓発、2点目といたしまして、相談体制の整備、3点目といたしまして、ハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応となっております。

資料がなくて恐縮ですが、少し補足をさせていただきますと、カスハラ対策につきましては、

事業主の方針を定める際に、カスハラには毅然とした態度で対応し、労働者を保護すること。カスハラが発生した際は、管理監督者にその場の対応の方針について指示を仰ぐこと。可能な限り労働者1人で対応させないといった対処の内容を講じる必要がございます。求職者等セクハラにつきましては、被害者が雇用する労働者ではございませんので、求職者等に事業主の方針や相談窓口を確実に周知することが重要でございます。

本年10月1日からの施行を予定しておりますので、周知に取り組むとともに、履行確保を図ってまいります。

(2) ですが、例年12月をハラスメント撲滅月間としており、集中的な周知啓発を実施しております。今年度から沖縄県と連携してのセミナーの開催及び相談会を実施いたしました。来年度も沖縄県と連携を予定しており、県とも協力して、ハラスメント撲滅に取り組んでまいります。

次に、23ページをお開きください。

10、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)、(2) の内容につきましては、令和7年度の行政運営方針と大きく変わったところはないでございます。昨年4月、10月と段階的に育児・介護休業法が改正されましたので、その履行確保を引き続き図るとともに、両立支援助成金の活用により支援を行ってまいります。

(3)、(4) は次世代育成支援対策推進法とくるみんでございます。令和7年度の行政運営方針では独立した項目を立てて記載しておりましたが、全体の分量の関係等もあり、この項目に入れております。内容としては、こちらも令和7年度と大きく変わったところはないでございますが、101人以上の企業に対する行動計画策定届の届出徹底を図りますとともに、くるみん制度の周知と取得促進を引き続き図ってまいります。

次に、24ページをお開きください。

11、多様な働き方の実現に向けた環境整備、ワークライフバランスの推進でございます。

(1) はテレワークでございます。先ほどご説明した改正育児・介護休業法において、令和7年4月から短時間勤務の代替措置としてテレワークが追加され、育児・介護のためのテレワーク導入が努力義務とされておりましたので、引き続き法の周知を図るとともに、テレワークの助成金の活用促進も引き続き行ってまいります。

(2) の勤務間インターバルですが、労働時間設定改善法において導入が努力義務になっているところでございます。働き方・休み方改善コンサルタントによる個別企業への導入支援並びに働き方改革推進支援助成金勤務間インターバル導入コースの活用により、導入促進を図ってまいります。

(3) ですが、沖縄県の令和7年の年次有給休暇取得率、口頭で申し上げますと70.8%で全国平均66.9%を上回っている状況ではございますが、さらなる取得促進に向け、10月の推進月間や年次有給休暇を取得しやすい夏季、年末年始、ゴールデンウィークの時期を中心に周知啓発を引き続き行ってまいります。

(4) は冒頭でご紹介しましたので、ここでは割愛をさせていただきます。

次に、25ページをお開きください。

12、長時間労働の抑制でございます。

私からは、(2)の①と③のご説明となります。

①ですが、来年度も働き方改革推進支援センターによる様々な相談支援を実施予定でございます。長時間労働の削減や助成金の活用など、きめ細かな支援を引き続き実施をしております。

③は働き方改革推進支援助成金でございます。先ほどご説明した勤務間インターバル導入コース以外にも業種別課題コース、労働時間短縮、年休促進支援コース等のコースがあり、生産性向上に向けた設備投資等の取組に係る費用を助成するとともに、三六協定の時間外、休日労働時間数の削減や時間単位の年次有給休暇制度や特別休暇の整備など、働き方改革に取り組む中小企業事業主を引き続き支援をしております。

次に、31ページをお開きください。

18、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、一昨年11月1日に施行され、取引の適正化部分は、沖縄総合事務局公正取引課が担当、就業環境整備の部分は労働局の担当となっております。

就業環境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、事業所訪問を引き続き実施しております。11月の地労審でもご説明しましたが、フリーランスと取引のある事業所につきましては、沖縄総合事務局公正取引課とも連携を行い、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、沖縄総合事務局公正取引課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おります。

(3)でございますが、フリーランスは労働者性が問題になることがございますので、監督署の相談窓口で丁寧に対応しております。

私からは以上です。

## ○中島職業安定部長

では、続きまして、職業安定部長の中島でございます。私から職業安定行政関係部分についてのご説明をさせていただきます。

職業安定行政は、非常に様々な施策を展開しておりますが、本日は時間も限られておりますので、第1の各種データの箇所のご説明は割愛させていただいた上で、令和8年度の追加・変更点、重要な施策などのポイントに絞ってのご説明とさせていただきます。

まず、10ページをご覧ください。

第4のリ・スキリング支援、労働移動の円滑化等の2、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。

この中で(4)について新規に追加しております。公的職業訓練の周知・広報について、年間を通じた取組に加え、毎年11月が全国的に人材開発促進月間とされておりますことから、この期間に集中的な取組を実施するという形にしております。

ちなみに今年度も11月に広報を集中的に実施しております。ゆいレールの駅でのデジタルサイネージ広告、テレビCMへの放映、またSNSでの広告などを実施しております。

また、その上の表のところ、公的職業訓練及び求職者支援訓練の実績の表でございますけれども、昨年度は就職率のみの記載でありましたところ、今年度は受講者数と就職者数につきましてもデータを追加しております。

なお、一番右側のところにあります就職率ですが、公共訓練と求職者支援訓練とでかなり差があるように見えます。これは就職者数の定義がそれぞれ違っていることによるもので、公共職業訓練につきましては、就職者にフリーランスなど自営として就職した方も含まれており、一方で求職者支援訓練につきましては、それらの方が含まれないということで、かなり数字が違ってきておりますが、ならしてみるとほぼ同等の数字となっているということで補足をさせていただきます。

次に、12ページをご覧ください。

5、ハローワーク職業紹介業務のオンライン化・デジタル化の推進となっております。こちらは特段、追加・変更等はございませんが、重点的に取り組んでいる箇所ですので、ご説明いたします。

社会全体のデジタル化が進んでいる中で、ハローワークにおきましても就職活動や採用活動がいつでもどこでもできるようにサービスを展開しております。具体的にはここに記載のとおりですけれども、現在、求人者の9割以上が求人者マイページというオンライン機能を活用した求人提出となっております。また、求職者の方につきましても、現在、新規で就職登録いただいた方の約半数近くは求職者マイページというオンライン登録も併せて行っていただいております。求職者がオンラインで自ら、紹介を経ずに求人に応募したり、逆に求人者が求職者の情報を見て応募をリクエストしたりといった活用方法もできるようになっております。

また、今月23日に実施予定ですが、マイページなどのインターネットサービスがスマホで見やすくなるようインターフェースの改善も行っており、こうした地道な取組も推進しております。

また、④のところがございます `jobtag` です。こちら厚生労働省が作成した情報提供サイトでありまして、職業の興味関心から適性のある職業を診断し、各職業の業務内容や賃金水準なども調べることができるサイトとなっております。どなたでも活用できるものです。特に中学、高校、大学生のキャリア教育や就職活動前の自己分析、業界研究に非常に役立つと考え、周知の促進をしております。

また、(2)のところには、各種SNSのQRコードを掲載しております。LINEの友だち数は、本日時点で3万7,003人ということで、昨年度比で3割ほど増加しております。

LINEは単にメッセージをこちらから配信するだけではなく、リッチメニューを活用し、簡単求人検索、職業訓練の情報、マイページなどへ簡単に飛ぶことができるようになっており、ポータルサイト的な活用をしております。

また、YouTubeチャンネルにつきましては、チャンネル登録者数は今現在で1,710名、動画は約70本掲載しております。一番見られている動画ですと、教育訓練給付の説明動画ですが、再生数は2万8,000回あるという状況です。

それから、一昨年度からですけれども、Instagramのアカウントも開設をしております、

Instagramにつきましては、特に若者が非常に多く利用していただいております、動画などビジュアル面が強いという特性もございます。LINE、YouTube、X、Instagram、いろいろございますけれども、こうしたそれぞれのSNSごとの特性を勘案しながら工夫して取り組んでいるところでございます。

次に、13ページをご覧ください。

県及び市町村と連携した雇用対策の推進でございます。

こちらの追加点といたしまして、うるま市と令和7年3月26日に新たに雇用対策協定を締結したことから追加をしております。うるま市とは今年度新たに、石川地区で合同企業説明会を開催するなど、連携を深めているところでございます。

次に、14ページ。第5、人手不足対策、1の医療・介護・保育分野における医療・福祉ささえる求人充足プロジェクト等でございます。

本項目は、来年度の最重点事項と捉えておりまして、その関係でご説明いたします。

まず人手不足に関する現状の認識ですけれども、入域観光客数の増加に伴いまして、県内経済が拡大基調にあるという中、日銀短観や総合事務局が公表している資料を見ますと、人手不足感、人手が足りないと感じている企業が、非常に多くいらっしゃる状況です。特に沖縄では全国に比べてもその指数が高いというような結果が出ております。一方で、先ほども少し触れましたが、有効求人倍率のほうは低下傾向にあります。特に求人が減っているというような傾向が見てとれるところでございます。

この人手不足感が強いという点につきましては、AIやDXによる省人化の恩恵を受けにくい企業が多い、中小零細が多い、労働集約的な産業、特に観光関連産業が多いということに要因があります。また、県全体が離島であること、賃金が低いということからも、県外から人的資本の流入がしにくいというようなことが要因となって、沖縄は全国よりも人手不足感が高いという結果が出ているのではないかなと思っております。

その一方で、求人が減少しているというような理由につきましては、全国的に求人が減少傾向にございます。この要因としましては、省力化への投資の影響や最低賃金の影響も含めまして、物価や人件費の高騰、また外国人労働者の増加など様々な要因が考えられます。それから、賃上げや労働条件の改善など、企業による定着のための取組が進んでいるということも考えられるかと思えます。

ですので、求人が減っていること自体が直ちに悪いことかという、必ずしもそうではないと考えております。ただ、15ページの医療、介護、保育、建設、運輸、警備、観光といった人手不足分野における分野別の有効求人倍率のグラフを見ますと、依然として高い状況にあると認識しております。したがって、求人を確保するというのももちろんですが、今ある求人の充足を高めていくことも併せて取り組んでいくことが必要だと考えております。

この点、今年度、ハローワークの取組としましては、ハローワークの職員による事業所を訪問しての充足の強化に取り組んでおります。例えばこれまで、継続的に求人が出ていて、突然出なくなった事業所に求人開拓に行ったり、職場の雰囲気など、求人票にない情報を入手して充足に役立てたり、また、求人の条件、賃金、労働時間といった労働条件の改善を促すなどし

て、充足に取り組んでおります。

また、求職者に高齢の方が多というようなこともございますので、高齢者も対象とした求人、又は高齢者限定求人などの開拓も併せて行っております。

こうした現状認識を踏まえまして、資料の網かけ部分の2段落目、「特に、」以降ですけれども、こちらを今年度追加させていただいております。これを踏まえて、(1)と(2)が新たに追加になった事項でございます。

まず、(1)でございますけれども、これは沖縄だけではなく全国的な取組でございます。厚生労働省全体として取り組んでいるものでございますが、令和8年度は医療・福祉ささえる求人充足プロジェクトと銘打ち、人材不足分野の中でも特に医療、介護、保育の3分野の人材不足対策を最重要事項として取り組むこととしております。

具体的には、事業所訪問を大幅に強化しまして、アウトリーチ支援や、ナースセンターや福祉人材センターといった関係機関との連携を強化していくこととしております。

また、次の(2)でございます。こちらはハローワーク那覇での取組になります。ハローワーク那覇におきまして、先ほど申し上げました人手不足分野7分野の求人充足に特化して求人アシスト部門という部門を新たに設置し、職員の増員をいたします。分野別の担当者制で求人者に対して人材確保の助言指導等コンサルティングを行うとともに、求職者に対しても相談を通じてきめ細かな求人情報を提供するなどして、双方のマッチングを強力に支援していくという方向にしております。

その他(3)以降に記載がございます取組につきましても、今年度同様に取り組むことを考えております。

次に、めくっていただきまして16ページをご覧ください。

雇用仲介事業者への対応です。雇用仲介事業者というのは、例えばビズリーチであるとかタイミーのような民間の職業紹介事業者や、ホームページサイトや求人誌で求人情報を提供する募集情報提供事業者を総称したものとなります。

昨年度はこの項目に、派遣事業者の記載がございましたが、先ほど申し上げたように雇用仲介事業者に特化した記載となっております。これは先ほどの医療・福祉ささえる求人プロジェクトとの関連がございまして、医療・福祉分野の収入の大部分が診療報酬等の公定価格となっております。その中で人手不足により雇用仲介事業者を利用するケースが非常に増えておりますが、仲介事業者の方に多額の手数料を払っているということが経営を圧迫している状況にございます。また、事業者との間でトラブルが生じているケースもあるという問題がございます。それを受けまして、(2)が新たに追加になったところですが、関係団体を通じた各分野の企業の周知啓発等に取り組んでおります。私も関係団体を回らせていただき、生の声を聞かせていただいております。

また、(3)にもございますとおり、タイミーなどスポットワークの業者につきましても、問題がある場合には適切に指導を行っていくということをお伝えさせていただいております。

次に、20ページをご覧ください。

第6の多様な人材の活躍促進と職場環境改善に向けた取組の5、新規学卒者等への就職及び

定着支援でございます。

こちらはリバイスのみになっておりますけれども、新規学卒者につきましては、依然として就職活動の開始時期が全国と比べて遅い状況にあるという認識でございます。また、下の表のとおり、就職後3年以内の離職率も全国と比べて高い状況になっております。特に1年目の離職率が高く、早期離職防止、定着支援などに努めております。

新規高卒者の内定就職率の推移ですが、資料には掲載しておりませんが、令和7年9月末のデータを申し上げますと、全国が63.3、沖縄は30.7ということで、多少改善している状況でございます。

具体的な取組としては、(1)から(5)にございますような取組を行っておりまして、(1)の②の記載を追加しております。これは昨年度から実施しているものではありませんが、高校2年生を対象とした企業説明会・体験会を実施しております。高校生は3年生で就職活動の準備を始めるとするのが一般的かと思いますが、それよりさらに早く2年生のうちから、どのような仕事があるのかということを経験していただいて、早いうちから就職に向けた意識を高めていくという取組でございます。

最後に、21ページの6、雇用保険制度の適正な運営でございます。

この項目自体、昨年度はございませんでしたので、新規項目となります。こちらは、雇用保険法の改正によりまして、令和10年10月から雇用保険被保険者資格の適用拡大が行われることになっております。これに向けて体制を整備していくということを念頭に、新規に項目立てをしております。

この被保険者資格の適用拡大につきましては、現在、週労働時間が20時間以上というのが加入の条件になっておりますけれども、これが10時間以上になるということが決まっております。全国で最大500万人が追加で雇用保険に加入するということが予想されております。沖縄でも相応の人数が追加で加入するということになると考えております。これは昨今の働き方の多様化に対応して、いかなる働き方でも失業のリスクへの保障が受けられるよう、雇用のセーフティーネットを拡大することが趣旨でございます。

これを受けまして、(1)と(2)の記載でございますけれども、(1)の雇用保険業務につきましては、的確な失業認定や適正な給付を行うこと。また、会社が行う雇用保険などの加入、喪失手続の電子申請を積極的に推進していくということ。さらに、オンラインの失業認定や離職票のマイナポータルを通じた交付、これもできるようになっておりますので、これも周知を進めていくことといったことを記載しております。

(2)の雇用関係助成金につきましては、こちらも雇用関係助成金ポータルというサイトで電子申請を行える仕組みが整っておりますが、利用率はまだ低い状況です。今後、利用率の向上を図っていくということ、及び不正受給に対しては厳正な対処をしているということに記載しております。

職業安定部の箇所は以上となります。

○岡崎労働基準部長

労働基準部長の岡崎でございます。ご説明いたします。

資料4ページへお戻りください。

資料4ページの8、労働条件等をめぐる動向につきましては、左側のグラフでお示しのとおり、定期監督等の違反率は横ばい、全国平均よりも高い水準で推移しています。

右側のグラフ、申告、つまり労働者からの法違反の申出に基づいて実施した監督指導の違反率は、令和4年を底として上昇傾向にあります。

9、最低賃金の状況につきましては、最低賃金審議会でご議論いただき、952円から1,023円、71円の引上げとなりました。

5ページへお進みください。

5ページ、10、労働災害の発生状況につきましては、上側の棒グラフ、死亡災害の発生状況と下側の棒グラフ、休業4日以上労働災害の発生状況を示しています。資料作成時期の都合上、資料には令和6年までの数字を記載しておりますが、令和7年の速報値を口頭で、説明いたします。令和7年死亡災害の速報値5名、令和7年休業4日以上労働災害の速報値1,407名となっております。

死亡災害は昨年から3名減少、また、休業4日以上災害は、今後数値が確定するまでに増える可能性があります、昨年同時期と比べても減少しております。引き続き労働災害の発生防止に取り組んでまいります。

続いて、6ページへお進みください。

6ページ、11、労働者の健康状況につきましては、定期健康診断の有所見率について2年連続で全国最下位を抜け出しており、全国平均との差も縮小傾向にあります。気を緩めることなく、施策に取り組んでまいります。

12、労災補償の状況につきましては、左側のグラフのとおり、令和4年度に急増した脳・心臓疾患に係る労災請求件数が減少傾向にあります。一方で右側のグラフ、精神障害の請求件数は右肩上がりの状況です。また、一番下の表、保険給付総額は減少、新規受給者数は増加しています。引き続き労災保険の迅速・公正な給付に取り組んでまいります。

同じく資料作成時期の都合上、資料には令和6年度までの数字を記載しておりますが、令和7年度の最新の数字を口頭で恐縮ですが説明いたします。令和7年度は、令和8年1月末時点で脳・心臓疾患の請求件数は10件、令和7年1月時点では9件でした。精神疾患の請求件数は42件、同じく令和7年1月時点では39件でした。グラフにはございませんが、アスベスト関連の疾患の請求件数は18件、令和7年1月同時点では15件でした。

次のページ、7ページへお進みください。

7ページの項目1、最低賃金の履行確保等と周知の徹底の(1)につきましては、資料記載のとおり、最低賃金の周知と監督指導を徹底いたします。

続いて、25ページまでお進みください。

25ページ、12、長時間労働の抑制についてです。

引き続き、(1)長時間労働の抑制に向けた監督指導の徹底等、(2)の②監督署に編成された労働時間相談・支援班による支援、(3)令和6年4月から時間外労働上限規制が適用され

た業種等への指導・支援。次のページに移りまして、26ページの（４）中小受託事業者へのしわ寄せ防止と（５）長時間労働の抑制に向けた機運の醸成に取り組んでまいります。

13、法定労働条件の確保・改善対策につきましては、引き続き、（１）基本的な労働条件の枠組みを定着させるために説明会や監督指導等により、労働基準関係法令の遵守の徹底を図ります。

また、27ページ、（２）裁量労働制の適正な運用と（３）労働契約関係の明確化、（４）（５）外国人労働者と障害者である労働者を雇用する法違反の疑いがある事業場に対しては厳正に対処いたします。

28ページです。

28ページ、14、労働者が安全で健康に働くことができる環境整備のために、沖縄労働局第14次労働災害防止計画の目標達成に向けて様々な施策を推進してまいります。

（１）労働安全衛生法等改正法の周知と履行の確保、（２）努力義務となりました高年齢者の労働災害防止のための指針の周知・指導等、（３）労働者の作業行動に起因する転倒災害、腰痛症等の防止、（４）安衛法の措置義務の対象に個人事業者等が追加されたため、当該措置義務の履行確保、（５）個人事業者等の健康管理に関するガイドラインの周知啓発、（６）製造業の労働災害防止と（７）建設業の労働災害防止に引き続き取り組んでまいります。

続いて、29ページです。

29ページ、15、職場における健康確保については、同じく沖縄労働局第14次防の目標達成に向けて、（１）労働安全衛生法等改正法の周知と履行の確保、（２）小規模事業場におけるストレスチェックの実施の義務化を見据えた対応、（３）働き盛り世代の健康づくり対策として、うちなー健康経営宣言事業の各種支援サービスの利用促進、（４）化学物質による健康障害防止対策と石綿曝露防止対策と熱中症予防対策に引き続き取り組みます。

ここで、口頭で2点、補足をさせていただきます。

口頭補足の1点目は、（２）のストレスチェックについてです。ストレスチェック、すなわちストレスに関する質問票に労働者が記入をいたしまして、それを集計、分析することで、労働者のストレスがどのような状態にあるかを調べる簡単な検査のことです。現在50人未満の事業場では努力義務になっているストレスチェック制度について、努力義務を義務とする法改正がなされました。新たに対象となる企業規模の小さい事業場は、様々な配慮が必要であると考えており、小規模事業者が円滑に制度改正に対応できるよう3点の対策を講じています。

1点目が50人未満の事業場に即した労働者のプライバシーが保護され、現実的で実効性のある実施体制、実施方法についてのマニュアル、資料記載のマニュアルが作成されましたので、これを周知いたします。2点目、医師による面接指導の受皿となる地域産業保健センター、いわゆる地産保の体制拡充等の支援策を講じます。3点目、50人未満の事業場の負担感に配慮し、十分な準備期間を設けるため、施行期日を公布後3年以内の政令で定める日としております。

以上が口頭補足の1点目です。

続いて、口頭補足の2点目、（３）うちなー健康経営宣言についてです。口頭で3点、補足させていただきます。

1点目、同宣言の促進のため、今年2月末からゆいレールの駅や国道58号線沿いのデジタルサイネージで広告を流しております。2点目、沖縄県土木建築部のように宣言済み事業場を優遇する取組、これが県の他部署でも広がるように、沖縄県契約審議会の附帯意見にちな一健康経営宣言を行う企業を評価するよう各部局等で取り組むことと盛り込みました。3点目、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協定五者、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者連盟で要請文を送付いたしました。その際、沖縄県土木建築部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。これらの取組によって、宣言事業場数が増加することを期待しております。

口頭補足は、以上になります。

30ページへお進みください。

16、治療と仕事の両立に向けた支援についてです。

疾病を抱える労働者が治療を行いながら仕事を継続することができるよう、(1) 沖縄産業保健総合支援センターと連携して、資料に記載しておりますガイドライン及びマニュアルを周知し、(2) 両立支援に取り組む企業に対する助成金について、周知や利用勧奨を行い、(3) 地域の関係者が連携し、両立支援に係る関係施策の横断的な取組を図ります。

17、労災保険の迅速・公正な給付につきましては、(1) 複雑困難な事案であっても迅速・公正な事務処理に努め、(2) 石綿関連疾患に係る補償制度の周知を図り、(3) 米軍関係労働者やその遺族について、労災保険給付等の支給対象であることを広報してまいります。

私からは以上です。

## ○宮城会長

ありがとうございました。

事務局から議題1について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います。

ご意見、ご質問等のある方は挙手をお願いします。また、議事録作成もありますので、お名前を必ずおっしゃって、その後ご発言くださいますようお願いいたします。

## ○田端委員

事務局の丁寧な説明ありがとうございました。使用者代表の経営者協会の田端でございます。

2点、要望と質問をさせていただきたいと思います。

ちょうど今説明のありました29ページの職場における健康確保の(2)の50人未満の小規模事業場におけるストレスチェック制度の義務化ですけれども、口頭で補足がありましたように50人未満の事業場においてはいろいろ課題があるということで、特にプライバシーの問題については、それを対応しますとのことでした。また、産業医の確保については、地域産業保健支援センターとの連携が必要になるのですが、拡充するというところでよろしいかなと思います。

それから、十分な施行期間を確保するというところで、昨年5月に労働安全衛生法が改正され

て3年以内ですから、令和10年の5月までの間には施行されるということです。ただ、現時点で、施行日は決まっていないのですが、施行日の目標としてある程度早めに決めていただいて、その上で周知を図っていただきたいと思っております。

説明の中で、小規模事業場の制度の実施マニュアルの周知をするということですが、これを見てみると45ページもあるので、これを周知するというのもなかなか難しいのではないかと。せめて施行日を決めていただいたうえで、裏表1枚のリーフレットを早めに作成していただければ、私ども経営者協会でも会員企業の皆さまに周知を図っていきたいと思います。それを検討していただければと思います。

もう一点は、人手不足対策に絡んだ現在の雇用情勢についての質問です。資料14ページでも説明をされておりましたが、今、人手不足対策については、14ページから15ページにあるような様々な取組を行っていただいていることに感謝を申し上げたいと思います。求人アシスト部門の設置、人材確保対策コーナー、それから人材確保キャンペーン、雇用管理改善コンサルタントなど。ただ、人手不足対策については、業種ごとに抱えている事情が異なるので、この15ページの(6)にあるような各業界団体と連携した人材確保対策、人材確保推進協議会の取組も重要であると思っておりますので、全体的に非常にきめ細やかな取組を行っていると考えておりますので、この取組を引き続き進めていただければと思います。

そういう中でありますが、雇用情勢について質問させていただきたいと思っております。先ほどの説明でもありましたが、資料1ページの最近の雇用情勢全般の中の真ん中のグラフの有効求人倍率の推移というのがあります。これの左下の赤線が沖縄県のもので、令和7年は1.09となっていますが低下傾向にあります。冒頭、局長の挨拶にもあったように、直近の令和8年1月は1.07に下がってきているとの発表がありました。先ほど説明があったのですが、日銀短観の雇用人員判断指数によると、沖縄は全国に比べても人手不足の割合が高いという状況にあり、島嶼県であるという理由であるということなどもあります。例えば民間の求人サイトの活用が高まってきていて、求人がそこに流れているという事情もあろうかと思っております。資料16ページで、民間の職業紹介事業者との関わりも記述されておりました。そこでは問題がある場合の対応ということをしていただいているということですのでけれども、14ページ、15ページにあるように、今、ハローワーク、労働局は様々な人手不足対策をやっているのです、その取組を進めるためにも、もう少しハローワークで補足できる割合、求人を増やすという取組をもっとやっていただきたいと思っております。今後どのように働きかけていくか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。

人手不足対策は、私どもとしても最重点の取組だと思っております。今年度も様々な取組をしておりますけれども、来年度もより一層取り組んでいきたいと思っております。

ご質問にありましたご懸念については、正確なデータとして、民間事業者のほうで求人が何件あるとか、そういったことは一般に公開されていないところが大きいので、実態としては、我々として数値がつかめているわけではございませんが、ハローワークからの生声を聞いてい

ますと、求人が出てこなくなった場合、事業所になぜ求人を提出しないのかというようなお尋ねをしておりますが、そのような中で、民間のほうに頼むことにしたので、ハローワークには出さないことにしましたという声も少数ではありますが、上がってきております。

したがいまして、民間事業者のほうに求人が流れているのではないかというご指摘については、ある程度流れており、民間の利用も広がってきているという現状はあるのではないかと考えております。それも踏まえた上で、16ページのところでも申し上げましたが、民間を利用すること自体は何も違法なわけでもありませんし、それで求人が充足するのであれば、いいのではないかというような意見もあるかと思えます。しかし、そのような中でいろいろ問題が生じてきているというところも事実でありますので、我々は許認可権限者としての側面もございまして、そこはしっかりやっつけていこうというのがまず1つあります。

もう一つとしては、14ページから15ページのほうで記載をさせていただきました(6)の人材不足分野につきましては、おっしゃられるとおり、分野ごとによって抱えている問題が非常に違っております。例えば人材不足分野の課題だけをとってみても、医療分野につきましては比較的民間の利用割合が高いですとか、逆に介護ではあまり利用されておらず、ハローワークのほうが多く利用されているなどございます。また、観光分野については、外国人を多く取り入れている件での相談事が多いといった特色も聞かれているところでございます。

このような業種ごとの困り事を細かくお聞きしながら、よりハローワークのほうで支援がなされていくというのが我々としても望ましい姿だと思っておりますので、頑張っけて取り組んでいきたいと考えております。

来年度は、求人アシスト部門という新たな部門を一つ丸ごと設けます。これまで、政府の総人件費対策の関係で人員が増やせないという事情もございまして、なかなかこれまで人員増を伴う取組ができなかったのですが、政府全体として人手不足対策が喫緊の課題であるという認識のもと、ハローワークの人員を増員していかないとならないという動きができてまいりました。幸いなことに沖縄も人員を獲得することができまして、このような取組を始めることができるという段階になってまいりました。今後、より一層、取り組んでいきたいと思えます。

## ○宮城会長

よろしいでしょうか。

## ○岡崎労働基準部長

労働基準部長の岡崎でございます。

先ほど田端委員から大変貴重なご指摘、ご示唆をいただきました。ストレスチェックの義務化につきましては、委員がおっしゃるとおり昨年5月の改正労働安全衛生法の公布から3年以内に政令で定める日までの猶予がありますので、この期間内にしっかりと周知をしていかなければと思っております。またその際には、45ページあるマニュアルをそのまま周知するわけにはいきませんので、委員のご指摘のとおり表裏のリーフレットを作成して周知をしていきたいと思っております。

当局の施策を県内全ての経営者の方々、働く方々に届けるためには、県内の経済団体の皆様、労働組合の皆様の協力が不可欠であります。どうぞ引き続きご協力よろしくお願い申し上げます。

## ○宮城会長

ほかにございますか。

## ○小井土委員

使用者側の小井土と申します。

私のほうからは3点、お願い事があります。

1つ目は、先ほど田端委員からもありましたとおり、16ページの雇用仲介事業者ところと併せてですが。私は中小零細企業の代表をしております、実際のところ資本が多いところが求人活動ができる傾向にあります。仲介業者を使うにも、高額な報酬を払わなければならないというところがあったりしますので、ハローワークとの連携をしっかりとやっていきたいと思っておりますので、ご協力をお願いします。

2つ目ですが、実際に使用者側からの労働局への相談、労使間でのトラブルの相談がどれぐらいあるのかと思っております。なかなか相談があっても労働局へ足を運びにくいという声があり、相談のしやすさの周知をお願いしたいと思っております。

3つ目は、たくさん手助けをしていただける仕組みがあるのですが、相談窓口が分かりにくいと思っております。助成金等の申請方法を含めて、簡素化などをお願いしたいと思っております。以上です。

## ○中島職業安定部長

ご指摘ありがとうございます。

まず1点目の民間事業者についてですが、全くおっしゃるとおりだと思います。私も先ほど申し上げましたが、いろいろな関係団体を回らせていただく中で、我々はやむを得ず民間事業者を使っているんだという話をよく聞きました。本来であれば、ハローワークの紹介で人を採用できれば、民間事業者に払うはずだった手数料を支払う必要はないため、もっとハローワークに頑張ってもらいたいというお叱りというか激励の言葉も併せていただいたところです。

こちらとしても、先ほど申し上げたような、様々な対策を強化してまいりたいと思っております。

また、相談しやすい体制をとというようなお話もございました。今回の取組の一環として、特に医療、介護、保育にフォーカスした取組ではあるのですが、求人者向けの特別相談窓口というのも職業安定部のほうで設置をしております。こちらについても、関係団体を回る際に、相談シートを関係団体を通じて各事業者の方に周知をしていただくという取組も行っております。

それから、助成金等のアクセスにつきましても従前からの課題でございます。例えば、助成金のポータルサイトがあり、一応仕組みとしては整っておりますが、認知度が低いことが課題

です。今後周知拡大を図っていきたいと思っております。

### ○半田雇用環境・均等室長

雇用環境・均等室から、助成金の関係を補足させていただきますと、沖縄働き方改革推進支援センターに、社会保険労務士がおります。事業場にある課題を解決するための助成金の総合的な案内ができます。例えば業務改善助成金において、どのような添付書類が必要かなど、かなり細かな支援もセンターで行っております。沖縄労働局としても、来年度もセンター事業を実施いたしますので、センターの有効活用に向けて引き続き周知を図っていきたいと思います。

### ○宮城会長

よろしいでしょうか。

### ○島袋委員

使用者代表の島袋と申します。

私が確認したいのは、22ページのハラスメントについてです。第2回の審議のときには時間が足りなかったのですが、このお話しができなかったのですが、令和5年から令和6年にかけてハラスメントの案件が25%増えていると聞いております。また、セクハラも24.6%増えている。妊娠・出産のハラスメントも57%増えている、育児・介護のハラスメントは47.1%減ったということで、今年度も傾向的にはどのような状況なのかということをお教えいただきたい。それと、全国と比べたときに県内のそういう事案の伸び率が、高いのかどうなのかということも教えていただきたいと思っています。

なぜならば、いろいろな企業と仕事で関わる中で、企業が、従業員からのハラスメント対応に追われているということが増えてきています。つまり、実際はハラスメントに該当しないのですが、従業員が業務の割り振りでハラスメントと申し出をするために、企業側が業務の割り振りに困難さを感じているケースがかなり増えております。今の施策というのはどちらかというと、こういうものがハラスメントになりますよという周知が多いのですが、逆にこういうものはハラスメントにならないですよという項目を出していただかないと、労働局の対策窓口も、その案件の対応に追われるのではないかと考えております。

したがって、次年度、沖縄労働局が実施するイベントがあるときには、こういうものがハラスメントに該当しますというのも大切なのですが、ハラスメントに該当しない事項も労働者側の理解を促していかないといけないと思います。最近、コミュニケーションの問題がかなり増えてきています。その辺について、ぜひ取り組まれたほうがいいのではないかとということで意見させていただきました。

以上です。

### ○半田雇用環境・均等室長

ハラスメントの件数ですけれども、前回の審議会でご説明した資料以外に、最新の数値を持ち合わせていないのですが、傾向としては高止まりの状況であると思っています。全国的にも

同様の傾向です。先ほど申し上げたように、今後、カスハラとか就職等セクハラも入ってくるので、減ることはないと考えております。いろいろなハラスメントが追加になってきていますので、そういったハラスメントで悩んでいる労働者の方から労働局への相談も今後も増えていくと考えております。

それから、先ほどのハラスメントではない事例の周知という話についてですが、確かに重要な話でして、私自身も、前任の埼玉労働局のときに直接ハラスメントの被害に遭った方の話をたくさん聞きました。そういった中には、これは絶対ハラスメントじゃないよねという話をたくさん聞いています。

そういう相談がなぜ来るかという、やはり会社のほうと労働者の方の信頼関係がないからそういった相談も増えてくるのではないかと考えています。あとは、例えばパワハラの種類でいいますと、代表的な言動の種類というのが6種類あります。パワハラに該当しないと考えられる例というのは、これもパンフレットに掲載されております。例えば身体的攻撃というのは代表的なパワハラと言動の一つですが、該当しないと考えられる例としては、誤ってぶつかってしまった例が挙げられます。また、労働者を育成するために現状よりも少し高いレベルの業務を任せることは、人によってはパワハラだといって相談してくることもあるかもしれませんが、一般的には、少し高いレベルの業務を任せるということであれば、過大な要求、パワハラには該当しないとなるかと思えます。

労働局としても、該当しない例というのは明示しておりますので、あらゆる機会を通じまして、そういった該当する例はもちろんのこと、該当しない事例も併せてしっかり周知をしていきたいと考えています。

## ○島袋委員

相談する前にといいことでチェックリストがあればいいと思います。

例えばこの件について、あなたは、業務上不当な配分をされたということですが、上司と話し合う機会を持ちましたかといったような、ある程度のチェックリストがあるといいと思います。事例だけだと思込みがあり、本人はパワハラを受けたと思っている時点で、そのまま労働局に相談に行ったり、職場に対しても訴えたりというのが起きているので、チェックリストみたいなものがあるといいのかなと思いました。

ある会社の労働組合が今かなりその案件で対応していると聞いております。労働組合も、従業員に対して、この件は確認しましたか、これは上司に確認しましたか、あなたは上司に対してどういうことを言いましたかなど、いろいろ確認しますが、それをやるのが組合の仕事だろうというような従業員もいらっしやると聞いております。組合も本来の組合の仕事ができなくなっているという話も聞いたりもするので、訴える側の人がある程度チェックができる何かがあるといいと思った次第です。

## ○半田雇用環境・均等室長

確かに、そういった客観的なものがあればいいなと思うのですが、パワハラで申し上げますと、被害者の方というのは、少し過剰に反応してしまう傾向があると思いますので、チェック

リストがあればいいかもしれませんが、全部チェックできないこともあるんじゃないのかなと思います。

いずれにしても、被害者の方というのは少し過剰に反応する傾向にあるので、会社側も、それはパワハラじゃないという形ですぐに話を打ち切るのではなくて、しっかりコミュニケーションを取って、よく話を聞くことが大事だと思います。

#### ○宮城会長

ほかにございますか。

#### ○野崎委員

今のパワハラに関して、私は労働局のほうであっせん委員させていただいているので、少し感想を述べたいと思います。

たしかもう8年ぐらいはあっせん委員やっていたかなと思っているのですが、おっしゃるとおりパワハラだということで申し立てられる労働者の方が多く、その中にはもちろんパワハラではないのにというような事案もかなりあります。今ご説明いただいたとおり、当事者というのは過剰に反応してしまう傾向がもちろんありまして、そこで過剰に反応されたがゆえに会社のほうでの対応が難しくなり、そこにかなり労力を取られてしまい、ひいては生産性にも影響があるというようなことはかなり増えているというのは私も理解しています。

そこは課題でもあると思うのですが、ただ一方で、今ご説明あったとおり、コミュニケーション不足やコミュニケーションに少し特徴があるなどあり、パワハラ被害申告を抑制するような施策を取るとなると、一方では本当に被害者である方が申出できないとか、別のデメリットもありますので、そこはバランスが難しいと思っています。

あっせんも、波があるというか、トレンドがあるというか、それぞれの年によってパワハラが多くなる時期があったり、労働条件に関する申し立てが多くなったりというトレンドがあります。例えば、パワハラが社会問題化されたときには申し立てが多くなる。そこはやはり周りの情報に影響されて過剰に反応されてというところが大きいにあるんだろうなと思います。

ただ、行政の立場として、このバランスというのは非常に難しいので、今、委員から意見が出たようなところも含めて上手にバランスを取りながら労働局のほうに対応していただければと思います。

#### ○宮城会長

ほかにございますか。

#### ○宮里委員

労働者側の宮里です。

7ページの最低賃金履行確保と周知徹底の中にある労務費の適切な転嫁についてですが、具体的にどのように周知を進めているかということをお聞きしたいということと、公正取引委員会

のほうから各地方自治体が発注する業務、事業などについて非常に転嫁が進んでいないという指摘があったかと思います。この点について、労働局としてどれぐらい関わられるのか、また指導助言が可能なのかどうかお教えいただきたいと思います。

#### ○半田雇用環境・均等室長

価格転嫁の指針の周知ということですが、政労使会議において、政労使会議の構成員が協力して指針の周知をしようということになっております。その周知自体は労働局も取り組んでいかなければならないと考えております。

#### ○岡崎労働基準部長

労働基準部長の岡崎です。補足をさせていただきます。

委員ご指摘の労務費転嫁指針の周知につきましては、県内各地の労働基準監督署が企業への監督指導等の機会を捉えまして、当該指針の活用や公正取引委員会、中小企業等の窓口の活用を含めて、中小企業・小規模事業場の賃上げの原資の確保に向けた働きかけ、これを実施しております。引き続き周知に努めてまいります。

#### ○宮城会長

ほかございますか。

#### ○福地委員

使用者側の福地でございます。

5ページに労働災害の状況がございます。死亡事故は傾向として、非常に抑えられつつあると思うのですが、休業が4日以上労働災害については、増加しております。これは何か原因はあるのか教えていただきたいと思います。よろしく申し上げます。

#### ○岡崎労働基準部長

労働基準部長の岡崎です。ご指摘ありがとうございます。

委員ご指摘のとおり、休業4日以上労働災害、これは右肩上がり推移をしております。その理由として、当局が考えておりますのは、やはり高齢労働者が増えているということと、年齢が進みますと、どうしても動作が緩慢になる。それによって思わぬところでつまずき、転んでしまう。それによってけがをしてしまうと思っております。

高齢労働者の労働災害の発生状況につきましては、資料の28ページのグラフにお示しのとおり、50歳以上、60歳以上の件数も、割合も右肩上がりとなっております。

当局としては、同じページの(2)にあるエイジフレンドリー補助金の周知をしていきたいと思っております。エイジフレンドリーガイドラインは、もともと法的根拠のないものでしたが、これを法律に基づく指針に格上げをいたしました。この指針を周知していくということと併せてエイジフレンドリー補助金、こちらも周知していく対応を考えております。

## ○福地委員

ありがとうございました。

やはり労災というのは非常に大事な問題だと思いますので、私ども経済団体としても、そういう指針があれば、しっかり周知していきたいと思いますので、よろしく願いいたします。

## ○宮城会長

ほかにございますか。

## ○高田委員

公益委員の琉球大学の高田と申します。

何点か指摘させていただきます。

1つは、25ページの長時間労働の抑制ということです。この点については、皆様もご周知のとおり、県内でも比較的最近、J Aで月200時間を超える時間外労働があって、重度の障害を負ったという深刻な労働災害があったところです。報道されている中身でしか接してはおりませんが、その中で経営側の労働法制についての正しい認識が十分ではないのかと思われるような言動があるように思いますし、それから、これも報道で接したことですが、労働時間を適正に把握できていたかどうかと思います。

この是正をしなければいけないということですが、一つの事業者の特異なケースと考えるのではなく、県内全体で、長時間労働、過重労働の防止や規制ということをもう少し強化していく必要があるのではないかなと思いました。

それを踏まえて、この25ページから26ページにかけての次年度の方針を見ますと、あまり昨年までの中身と変わらないのではないかと感じました。もう少し具体的に県内で強化すべきだと思うのですが、文面からでは具体例が分かりませんので、次年度以降、具体的に何か、お考えしていることがあれば教えていただきたいと思います。例えば(5)のシンポジウムも、次年度だけではなく、毎年行われていると思います。少し具体的に強化されたらと思います。

それから、既に田端委員なども指摘されたところですが、16ページのところです。県内では医療、福祉、保育の分野などでも深刻な人手不足が生じており、人材確保というのが喫緊の課題になっていると思います。先ほど、ご説明がありましたとおり、民間業者に頼らざるを得ないということですが、私も常々、ハローワークのされている公共職業紹介というのがこういう民間の深刻な人材不足解消とマッチしていないところがあるのではないかと考えております。先ほど、これから人材確保対策に取り組むということをおっしゃいましたけれども、ぜひ私からもその点、少し強化をしていただければと思っています。

3点目としては、先ほどこれも出ましたが、18ページ、高齢者の就労促進についてです。

(6)にありますように、臨時的、短期的、軽易な就業を希望する高齢者にはシルバー人材センターへの誘導を確実に行うとの記載があります。沖縄県の場合で見るときには、高年齢の方が仕事を続ける理由として、生きがいとか社会参加ではなく、生活そのものを成り立たせるた

めに労働を続けたいといけないという実態が大きいと思います。その意味では、安易にシルバー人材のような労働法制の保護が十分ではない、労働法制の保護が及ばないような、こういう社会参加のような仕組みに誘導するのは、私はあまりよい判断ではないのではないかと思います。労働法の保護が及ぶような働き方を勧めていく、それをぜひ推奨していただければと思います。国際的にも年齢など差別禁止という方向になってきています。日本でも高齢になったから社会参加でいいのだというようなことではなく、平等で差別のない法や制度に方向転換することもぜひ考えていただければと思います。

以上です。

### ○岡崎労働基準部長

労働基準部長の岡崎でございます。

1点目、長時間労働についてのご指摘をいただきました。

当局といたしましても長時間労働を原因とする過労死などはあってはならないものと考えております。そのために毎年11月、過重労働防止啓発月間にシンポジウムを開催いたしまして、幅広く県民の皆様に参加を呼びかけ、周知啓発を行っているところです。

また、問題があると考えられる個別の事業場、例えば各種情報から、長時間労働が行われているとか、長時間にわたる過重な労働による過労死に係る労災請求が行われた事業場、こういった事業場に対しては適切に監督指導を実施し、重大な過失や法違反が認められた場合には躊躇なく書類送検を行っております。引き続き適正に対処してまいります。

### ○中島職業安定部長

続きまして、人材確保と高齢者の関係についてお答えします。

人材確保の関係につきましては、まさに委員のおっしゃるとおりでございます。先ほどもご説明させていただいたとおり、これまでにない増員を得ることができましたので、これまでにない規模の取組ができるというふうに思っております。その点は着実に取り組んでいきたいと思っております。

それから、高齢者の雇用に関しましては、18ページの(6)にはシルバー人材センターへの誘導を確実にを行うなどということ記載をさせていただいておりますけれども、これはあくまでこういう施策もやっておりますということです。臨時的かつ短期的、軽易な作業を希望する方については、シルバー人材センターへの誘導も行っているということでございます。無理やり、あなたは高齢だからシルバーに行ったほうがいいのではないかとといったような、雑な対応はしないように努めております。窓口に来られる高齢者の方の希望、ニーズを丁寧に聞き取ってやっていくというのがハローワークの強みでもありますので、そこは徹底して取り組んで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。

多くのご意見が出ましたので、議題1については終了としたいと思います。

それでは、議題2、沖縄県縫製業最低工賃の改正決定及び沖縄県縫製業最低工賃専門部会の廃止についてに進みたいと思います。

事務局より説明をお願いします。

## ○岡崎労働基準部長

労働基準部長の岡崎でございます。

議題2について説明をいたします。

議題2と左上に書かれたホチキス止めの資料をご用意ください。

お開きいただきまして、1ページ、資料2のとおり、令和7年3月14日に開催された本審議会において、沖縄労働局長から審議会会長宛て、沖縄県縫製業最低工賃の改正決定について調査審議を求め、諮問をいたしました。

その後、2ページ、資料3のとおり、沖縄県縫製業最低工賃専門部会でのご審議の結果、公益、委託した側、家内労働者側、各委員全会一致をもちまして、沖縄県縫製業最低工賃の改正が承認され、本審議会に報告されました。

専門部会でのご審議の経過は、5ページ、資料の3の別紙2のとおりです。令和7年6月5日に第1回の専門部会が開催され、令和8年2月10日までの間、実地視察を含めて計5回、専門部会を開催し、ご審議をいただきました。

続いて、7ページ、資料4、専門部会の議決につきましては、昨年11月25日の第2回沖縄地方労働審議会において、沖縄地方労働審議会運営規程第10条第2項の専門部会の議決をもって審議会の議決をするの会長への一任のご承認を得ていたことから、令和8年2月10日に開催しました第5回専門部会において結審に至ると同日に、資料4のとおり、沖縄労働局長宛てに答申が行われたところです。

12ページ、資料5、最低工賃の改正につきましては、資料5のとよりの広報を行っております。

続きまして、16ページ、資料6、発効までのスケジュールにつきましては、2月10日の答申後、異議申出の公示を行いました。締切日である2月25日までの間、異議の申出はありませんでした。

今後は答申のとおり、官報公示、最短で3月19日を予定しております。

効力発生日は、官報公示から30日後、最短で令和8年4月18日を予定しております。

最後、18ページ、資料7になります。

18ページ、資料7、現在、専門部会の委員は全ての任務を完了しておりますので、沖縄地方労働審議会運営規程の第11条のとおり、任期が解かれます。また、地方労働審議会令第7条第3項により、専門部会はその任務を終了したときは、審議会の議決により、廃止するものとなっておりますことから、本日、本審議会において、専門部会を廃止してよろしいかご審議をお願いいたします。

以上です。

## ○宮城会長

事務局から議題2についてご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。

よろしいでしょうか。

それでは、本議題の最後に、最低工賃専門部会について、諮問に係る部会報告が終了し、答申に対する異議申出がなかったことにより、任務終了として、廃止してもよろしいか確認いたします。よろしいでしょうか。

(「はい」の声)

## ○宮城会長

ありがとうございました。

それでは、最低工賃専門部会は廃止と議決いたします。

これで全ての審議が終了となります。

本日の審議では、令和8年度沖縄労働行政運営方針について及び沖縄県縫製業最低工賃の改正決定及び沖縄県縫製業最低工賃専門部会の廃止についての説明があり、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、それを踏まえて令和8年度の行政運営に活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。

## ○上原雇用環境改善・均等推進監理官

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、長時間にわたりましてご審議いただき感謝申し上げます。

沖縄労働局の労働行政運営方針に関して、委員の皆様から幅広いご意見をいただきました。今後、令和8年度におきまして、当局の行政運営方針を策定いたしまして、県内の雇用・労働環境の改善に向け労働局、労働基準監督署、ハローワークと一体となって全力で取り組んでいく所存でございます。

なお、策定いたしました行政運営方針につきましては、改めて、各委員の皆様にお配りさせていただき予定となっております。また、県内の事業主の皆様や労働者の皆様にも幅広く周知を図ってまいります。

また、最低工賃の改正決定の説明と専門部会の廃止につきましてご了解いただきました。今後の履行確保、周知徹底に努めてまいります。

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

**○上原雇用環境改善・均等推進監理官**

これをもちまして令和7年度第3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。