

第2回みやざき成長戦略会議 議事録（要約版）

日時：令和4年8月23日（火） 午前10時半～午前11時半

会場：市長室

講師：田中 大介 氏（宮崎労働局長）

【講演内容】

1 ページ

- ・足元の雇用情勢については、令和2年3月ごろから、新型コロナの感染拡大の影響により、それ以前の状況から一転して、有効求人倍率は低下し、完全失業率は上昇するという動きに変化したところ。
- ・有効求人倍率が0.4倍ぐらいまで落ち込んだ平成13年頃の就職氷河期や、平成20年のリーマンショック時と比較し、全国、宮崎県ともに有効求人倍率は1倍台、完全失業率も2%台を維持しており、過去の大きな雇用悪化時の情勢と比較すると、雇用に与える影響はそこまで大きくなかったのではないかとと言える。
- ・特に宮崎県は改善が早く、令和3年1月以降からずっと右肩上がりの状況が続いている。これはもちろん、全国についても、令和4年に入ってから改善に転じている。

2 ページ

- ・宮崎県の直近となる令和4年6月の有効求人倍率は1.45倍となっており、前月から0.05ポイント上昇し、これはコロナ禍以前の人手不足が深刻化していた平成31年1月と同じ水準となっている。
- ・宮崎県の過去最高の倍率は平成30年6月の1.53倍なので、この水準にかなり近づいているという状況が見て取れる。
- ・このような状況から、宮崎県の雇用失業情勢は、新型コロナの影響が続いているものの、求人が求職を上回る状況が継続しており、着実に改善が進んでいると分析している。
- ・しかしながら、気になる点として、アフターコロナ、ウィズコロナを踏まえ、求人も求職も伸びてきているが、求人と比較して求職の伸びが鈍い状況が続いており、このことが一部の産業において、人手不足を生じさせるまでに至っているところ。

3 ページ

- ・日本標準産業分類に従って区分された産業のうち、求人数の多い主要産業について、令和4年6月に提出された新規求人数を単純計算し、前年同月である令和3年6月、さらには、過去最高であった有効求人倍率の平成30年6月と比較したときの増減を示したもの。
- ・まず注目したいのは、卸売業・小売業、それと、生活関連サービス業・娯楽業を除いて、軒並み過去最高の有効求人倍率であった平成30年6月の状況を超えているということ。
- ・特にその差が大きいのは製造業と医療・福祉の分野で、現在の人手不足の状況が極めて深刻な状況にあるということが数値として出ている状況。
- ・またいくつか、令和3年6月が求人数の落ち込みが大きい産業もあったが、これは新型コロナの影響によるものと考えている。
- ・日々のニュースを見ていると、新型コロナの感染者数は高止まりの状況が続いているが、雇用への影響という意味では、その影響はほぼなくなりつつある状況かと思っている。

4 ページ

- ・これまで説明してきた内容をまとめると、まず1点目は新型コロナの感染拡大は有効求人倍率の低下と完全失業率の上昇をもたらせたが、雇用への影響はリーマンショック等と比較しても小さく収まっている。
- ・2点目として、現状では、求人も求職も伸び続けており、着実に改善していると言えるが、求人と比較して求職の伸びが遅く、労働市場に人手不足が生じてきている。
- ・3点目として、特に製造業と医療・福祉の分野では、有効求人倍率が過去最高の1.53倍であった平成30年6月よりも新規求人数が大幅に増えており、コロナ禍前よりも人手不足が深刻化しているという状況。

- ・人手不足の要因を探る際には、先ほど説明した求人・求職の動きに加え、労働力人口そのものの動向についても押さえていく必要がある。
- ・このグラフは、総務省の労働力調査から宮崎県の労働力人口と完全失業率を抽出して、グラフにまとめたもの。
- ・このグラフを見る限り、平成19年のリーマンショック前から現在に至るまで、労働力人口は概ね横ばいで推移している一方で、非労働力人口は年々減少しているという動きをしている。
- ・右側の労働力調査の区分によれば、労働力人口と非労働力人口を合わせたものが、15歳以上の人口となるので、非労働力人口が減少しているということは、その減少分が労働力人口として増えていなければならない。
- ・しかし労働力人口は横ばいなので、ここから見えてくるのは、人口減少に伴う労働力人口の減少分を非労働力人口が労働力人口に移行することで、全体数は維持されているという結果となる。
- ・非労働力人口を構成しているのは、主に定年退職後の高齢者や専業主婦、学生アルバイト。
- ・最近の雇用対策の現状からして、おそらくは主として高齢者の就労者数の増加により、労働力が確保されている実態があるのではないかと考えている。
- ・このように労働力人口は維持されているということ、さらに冒頭に話した通り完全失業率は低く抑えられるというわけで、数値上からは人手不足が生じるという結果にはならないはず。労働力人口の内訳に要因が隠されていると見るべき。
- ・右側の労働力調査の区分を見ると、労働力人口は就業者と完全失業者で構成されていることが分かる。そして就業者は従業者と休業者で構成されている。
- ・この中で求職活動に積極的でない者が一つだけ存在しており、それは、休業者。
- ・休業者は基本的に職場から、休業手当の支給を受けながら自宅待機のような状態となっているので、基本的には次の出勤に向けて待機状態。
- ・休業者は少なくとも休暇期間中においては失業状態にあるため、次の仕事を求めて求職活動を行う可能性のある完全失業者や、現在就労しているものの、よりよい労働条件への転換を考え転職活動を行う可能性がある就業者と異なり、求職活動を行っていない。
- ・このため、この休業者が一時的にたくさん増えた場合、それは一時的であれ、労働市場から遠のいて待機状態となっているということになるので、一方で、求人のみが通常通り提出されておれば、必然的に人手不足となるという構図。

- ・今般の休業者の増加は、令和2年4月から適用された雇用調整助成金の特例措置の影響が大きいと考えている。
- ・まず、雇用調整助成金の特例措置がどのような制度なのかについて簡単に説明すると、制度自体は事業主が新型コロナの影響を理由として労働者を休業させ休業手当を支払う場合において、その一部を助成する国の制度。
- ・今般のコロナ禍の対応のため、令和2年4月から大幅に助成水準の引き上げが行われており、現在も特例措置は続いている状況。
- ・助成水準を見る限り、上限額はこの地域の給与水準からすると高めで、助成金で人件費の大部分を補い、労働者の雇用維持がされているというものになっている。
- ・スライドの左下の通り、令和4年7月までの県内全体の累計支給額は207.8億円とかなりの額が県内企業に支給されている。
- ・その内訳として、宿泊業、飲食サービス業、製造業、運輸業、郵便業だけで全体の支給額の7割弱を占めている状況で、さらに言うと、直近の7月単月だけでも、2.5億円の支給実績があるという状況。
- ・先ほど話した通り、経済活動に舵を切った現状においては、雇用調整助成金が、在職者の求職活動の抑制に繋がっているのではないかと考えている。
- ・スライドの右下に、休業者の増加がもたらした影響をまとめているが、平時であれば行われるであろう求職活動の総量が減っているため、これは正常な労働市場の動きを停滞させている可能性がある。
- ・またもう一つ、新型コロナの影響による休業者が、いまだに相当数存在しているということは、一部の労働者の休業期間が長期化していることを示すもので、これは労働者の就労意欲の低下であるとか、本来働いていれば身につけるであろう職業能力も身につけていない期間となっているのではないかと指摘される場所。
- ・現状において新型コロナが経営に大きな影響を及ぼしている企業はあるが、応急措置的な意味合いで適用しているこの特例措置が、ここまで長期化してしまうと、企業の積極経営を抑制する要因にもなるため、この状態は早急に改善しなければならないと考えている。
- ・ただそうは言っても、感染者数が高止まりしている現状においては、特例措置をなくすという選択も非常に難しい部分で、これらの悩みどころがある。

- ・人手不足の長期的な要因として一般的なのは、都市部やその周辺以外の地方特有の課題として、宮崎県に限った話でないが、県内人口の減少に伴う働き手の不足という観点。
- ・県内人口の減少要因の大きなものは2つのパターンだと考えており、一つは、若者の県外流出による社会減で、もう一つは高齢化に伴う自然減。
- ・左側のグラフが、文部科学省の学校基本調査の調査結果から、高校生の就職内定者に占める県内内定者の割合の推移を整理したもの。
- ・なお令和4年3月卒の県内内定者の割合については、まだ学校基本調査の結果が出ていないため、便宜的に当局でとった数値を入れている。
- ・緑色が全国、赤が宮崎県を示しており、一目瞭然だが、全国と比較して宮崎県はかなり低い状況となっており、県全体としては若者の県外流出の防止は大きな政策課題となっている状況。
- ・括弧内は全国における宮崎の順位を示しており、43位から47位の間には収まっているので、全国有数の県外流出が多い県とも言えるところ。
- ・細かく見ていくと宮崎県は全体に、県内内定割合が低いながらも、令和3年、令和4年は割合が飛躍的に上昇している。
- ・この要因は都市部における新型コロナの感染拡大を懸念した県内志向の高まりだと考えており、最近では、宮崎を含め地方も遜色ない水準まで感染者数が増えているため、令和5年3月卒は、令和3年、或いは令和4年のようにはいかないのではないかと考えている。
- ・このような若者の県外流出が多い状態は、企業内での中間年齢層の空洞化や企業の生産性の低下、積極経営の意欲の低下を招いているのではないかと指摘がなされており、雇用面への影響以外にも大きな影響を及ぼす問題と考えられるので、早急な改善が必要な部分かと感じている。
- ・右側のグラフは国立社会保障・人口問題研究所による人口推計から、宮崎県と宮崎市のデータを抽出してまとめたもの。
- ・ざっと見て、県全体として30年後には30万人弱の減少が予想されており、かなり深刻な状況。一方で宮崎市は5万人程度と、減少幅が小さく抑えられており、これは県内の他の市町村からの転入分が、全体の減少分をカバーする形になっているのではないと思われる。
- ・このように、現状幅に差異はあるものの、高齢化による人口減少は避けられないもので、長期的な人口減少による将来的な労働供給への影響や、労働力不足による企業の生産性の低下が懸念される所。
- ・先ほどの若者の県外流出の防止とあわせ、長期的に取り組んでいかなければならない課題であると認識している。

8 ページ

- ・宮崎労働局では現在人手不足の解消のため、県などの地方自治体や関係団体と連携して対応している。
- ・まず、短期的な課題として、企業の雇用調整助成金の依存による雇用維持から、産業雇用安定助成金を活用した在籍型出向制度による雇用維持への転換を図るべく、産業雇用安定センターと連携して、積極的な周知・広報や活用勧奨などに努めている。

9 ページ

- ・産業雇用安定助成金とは、新型コロナの影響により、事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、在籍型出向により労働者の雇用を維持する場合に、出向元と出向先の双方に対して、賃金或いは諸経費の一部を助成する制度。
- ・雇用調整助成金が休業による雇用維持であったのに対し、産業雇用安定助成金は人手が一時的に過剰となっている企業から人手不足の企業に在籍出向をさせることで、雇用維持を図るという仕組みになっている。

- ・さらにもう一つ、宮崎労働局では、関係団体や関係行政機関と連携して、ハローワーク利用者はもとよりハローワークを利用していない者に対しても、公的職業訓練の積極的な受講勧奨を進めている。
- ・公的職業訓練は大きく分けて、雇用保険受給資格者を対象とした公共職業訓練と、主に雇用保険受給者以外を対象としている求職者支援訓練の二つに分けられる。
- ・いずれの訓練も無料で受講でき、公共職業訓練は雇用保険から、求職者支援分については、職業訓練受給給付金という独自の制度から交通費や手当が支給されており、生活、生計の一部に充てることができるというもの。
- ・公的職業訓練の受講を積極的に進めることで、職業能力の開発と次の就職への大きな効果を発揮するほか、新たな職員の能力を身につければ、これまでと異なる職種へ就職も可能となり、人手不足分野への労働移動の促進にも繋がる。
- ・次に長期的な課題についての対応としては、まずは若者の県外流出問題への対処のため、関係機関と一層の連携を強化しながら、若者の就職支援の充実を図ることで、県内就職率の向上に繋がっていくという正攻法。
- ・さらに人口減少による労働力不足に対しては、高年齢者の就労促進がより一層進むよう、高年齢者の専門窓口をハローワークに設けたり、高年齢者が就業しやすい環境を整備するための企業に対する各種働きかけなどを行っている。
- ・さらにもう一つ忘れていけないのは、労働生産性の向上を図るという点。
- ・先ほど話した通り、人口減少は避けられないもので、労働力人口の減少は長期的に見て、まぬがれない事態かと思っている。
- ・このため労働者1人当たりの労働生産性の向上についても併せて取り組みを進めていかなければならないものと考えている。
- ・労働生産性の向上に有効な制度として考えられるのは、企業内の従業員の能力開発、或いは人材育成のために教育訓練を行った事業主に対して助成を行う人材開発支援助成金という制度。
- ・この制度を活用して労働者1人当たりの労働生産性の向上を図っていくことで、人手不足をカバーしていこうという考え。
- ・次は3つ目の項目として、人手不足の趣旨と相反するが、企業の賃金の引き上げを行う上で、企業に対して行政が支援を行うことは、個人消費の喚起、それから企業の生産性の向上に繋がるという意味で、宮崎市の経済成長に資するものではないかと思っている。

18 ページ

- ・最低賃金は労働者の生活の安定、労働力の質的向上や事業の公正な競争に資することなどを目的として設けられている。
- ・また最低賃金制度は国が法的強制力を持って賃金の最低額を定め、使用者はその金額以上の賃金を労働者に支払わなければならないとするもの。
- ・さらに地域ごとで定めることとなっている地域別最低賃金は、毎年、公労使3者から成る中央最低賃金審議会が厚生労働大臣の諮問を受け、その年の改定額の見込額の答申を行うことになっている。
- ・この見込額で宮崎の令和4年度は30円、これを参考に、都道府県労働局に設置された地方最低賃金審議会からの答申を受け、都道府県労働局長が改正決定を行うという流れ。
- ・令和4年度は10月中をめどで853円となる予定。
- ・その上で、スライドのグラフは県内における最低賃金とその引き上げ額、引き上げ率の動きを示している。新型コロナウイルスの影響から見込額が示されなかった令和2年度を除いて、毎年3%台は引き上げとなっている。
- ・またこの最低賃金額は令和4年度までの直近5年間である平成29年の737円から、すでにもう116円の引き上げとなっている。
- ・「経済財政運営と改革の基本方針2022」の中で、賃上げ機運を一層拡大し、できる限り早期に最低賃金が全国加重平均1,000円以上になることを目指すと政府の方でも示しており、今後もこれと同様のペースで、最低賃金の引き上げが行われる可能性が高いと考えている。

19 ページ

- ・宮崎地方最低賃金審議会において改正決定の答申が行われ、これと合わせて付帯決議がされている。
- ・中小企業が今後も継続して事業を行うため、業務改善助成金等の各種支援策の強化や、賃金引き上げ幅に見合った新たな直接的給付等の支援策創設の検討、社会保険料及び税金の減免措置等の検討について意見が示され、審議会において全会一致で採択された。

20 ページ

- ・業務改善助成金とは、中小企業・小規模事業所の生産性向上を支援し、事業場内で最も低い賃金の引き上げを図るための制度。
- ・よって生産性向上のための設備投資を行い、事業場内最低賃金を一定額以上に引き上げた場合、その設備投資などにかかった費用の一部を助成するもの。
- ・例えば、30円コースで、最低賃金を860円から890円に引き上げた事業場内において、その対象となる労働者が3人いた場合については、助成上限が50万円となるというもの。

22 ページ

- ・事例1では、飲食業でデリバリーの拡充をするということで、配達用の三輪バイク、或いはフライヤーをさらに増やすといった場合の内容について助成した。

23 ページ

- ・事例4、介護事業で、例えば福祉車両を新たに購入した、導入したという場合についても、助成の対象としている。
- ・なお支給されない件数があり、中小企業であったとしても、もともと事業場内最低賃金が、この853円にプラス30円、いわゆる883円を超える事業場については、助成金の対象とならない。

21 ページ

- ・全国の業務改善助成金の取り扱い状況について、令和3年度には、全国で5,047件のご申請があり、実績として3,859件を決定した。
- ・宮崎県では、44件の申請に関し、43件の決定にとどまっているところ。
- ・実は大分県は、令和2年度の9件から令和3年度には125件と大幅に増加しており、これは県が助成金を上乗せして助成しているというふうに聞いている。
- ・大分県では令和2年度に最下位となってから、県はもとより、自治体を含め最低賃金の引き上げに積極的で、毎年大幅な引き上げの要請書が労働局に寄せられていると聞いている。

今回のテーマである宮崎市の経済成長のポイントを大きく二つに分けて考えると、労働力人口の確保、生産性の向上、言い換えると数の確保と質の向上となるわけではないかというふうに考えている。

27 ページ

- ・表題にある「求職者支援訓練」は、スライド 14（10 ページ）につけているが、雇用保険受給者を対象としている公共職業訓練と対をなす訓練で、雇用保険受給者以外の者向けの訓練となっている。
- ・この求職者支援訓練の受講に際し、職業訓練受講給付金、これは生計の一部、具体的にはひと月 10 万円、それと交通費、人によっては宿泊費等が支給されるもので、この 10 万円が少なすぎるという声が、さらには支給要件が厳格過ぎて使いにくいという声が多数聞かれる。
- ・もちろんこの制度は国の制度で、国がそういった国民の声を施策に反映すべきということの意見はあるというふうに思っている。
- ・しかしながら、この訓練に関する予算は、本省担当室が毎年財政当局と折衝しており、全国一律の財源の確保等の問題から、10 万円以上の支給や要件緩和などが認められる可能性が非常に厳しい状況というふうに聞いている。
- ・しかしながら項目の 2 で説明したが、受講訓練による労働者の職業能力の向上は、労働生産性の向上にも繋がり、また新たな技能の習得にも資するので、人手不足分野への労働移動の促進が期待されるといった、とてもよい効果が期待されると考えている。
- ・宮崎市に住民票があり、職業訓練受講給付金 10 万円の支給を受けながら、求職者支援訓練を行う方に対し、例えば市の方で 5 万円程度の上乗せ分を支給する制度の創設をご提案させていただきたい。
- ・これにより、不足する生計費用を一定程度補填することができ、訓練のより一層の受講促進と労働生産性の向上、労働移動の促進にも繋がるのではないかと考えている。
- ・またもう一つの声として、先ほど紹介した支給要件が厳しい、活用が難しいという点で、求職者支援訓練は職業訓練受講給付金が支給対象外となった場合でも、もちろん訓練の受講はできるが、その間の収入がない状況となり、生活に困窮してしまうことを避けるため、やはり訓練受講に踏み出せない方も多くいるところ。
- ・先ほど説明した通り、財源の問題等から、要件緩和は実質的に困難ですので、国がカバーできない層の市民の方を市の方でカバーすれば、もっと自ら能力開発を行う方が増え、労働生産性の向上に資するのではないかと考えている。

- 二つ目の提案で、若者の県外流出の防止に関して。
- 宮崎労働局では、これまでも、県や関係行政機関、関係団体等と連携して、高校生や大学生の県内就職の促進を図るため、各種取り組みを精力的に進めてきているところ。
- こちら宮崎市でも、雇用対策協定を締結のうえ、当該協定に従って、若者対策には努めているところだが、取り組みが十分なものとなっていないのが現状。
- 若者は元来、都市部や繁華街などに憧れを抱くものだと思っており、本質的意味では、都市部などへの転出を完全に防ぐということは不可能だと考えている。
- しかしながら、必要性があるので、これまでの支援の取り組みは継続しつつも、都市部へ転出した若者が、また地元宮崎に戻って或いは宮崎市に戻ってもらえるような形で宮崎市との関係を途切らせない仕組みを作っておく必要があるのではないかと考えている。
- その繋がりを持たせるツールとして、20do アプリが有効だと考えており、一層広報活動に力を入れるべきということと、さらにこのアプリのコンテンツを充実させることも、有効な手段と考えている。

- 三つ目の提案で、賃金の引き上げに対応した中小企業支援。
- まず最低賃金の引き上げに関して、先ほど3の(1)の宮崎の最低賃金の前年度の上昇率のところで説明した通り、毎年3%台で引き上げが行われている状況。
- 政府の方針では、この先も最賃の引き上げが続く可能性があると考えられているところ。
- さらに新型コロナの影響が収まらず、また物価高騰などの影響も考えると、中小企業の負担感は増すばかりで、中小企業向けの支援をより手厚くする必要があると考えている。
- 宮崎労働局としては、このような状況に対応するため、業務改善助成金の積極的な活用勧奨を企業に呼びかけているが、なかなかこの件数が上がらない状況。
- この中でまず一つ目として、業務改善助成金の上乗せを奨励金という形で支給することを通じて、より一層の活用促進を図り生産性の向上につなげていく。
- 二つ目として、すでに事業場内最低賃金が853円プラス30円で、いわゆる883円を超えているなど、国の業務改善助成金の支給要件を満たさない水準の事業場であっても、生産性向上のための設備投資を行い、かつ事業場内最低賃金の引き上げが認められる場合に、助成する仕組みを創設する。
- このような二つの経済的支援を行うことで、労働者の賃金が引き上げられるとともに、企業の生産性の向上がより一層図られるのではないかと考えている。