

令和8年度（2026年度） 第1回熊本県労働審議会 発言録

1 日 時：令和8年（2026年）5月26日（火） 15：00～17：00

2 場 所：ホテル熊本テルサ 2階 ひばり

3 出席者：

1）出席委員 14人

紺屋委員（会長）、清田委員、西森委員、波積委員、山本委員、西委員、佐藤委員、山下委員、鏡委員、佐藤委員、松田委員、泉委員、福田委員、桑村委員

2）出席職員

熊本県労働雇用創生課 荒木課長、吉田補佐、他

【議事概要】

1 定数報告

委員定数に対し、出席数14名で過半数を満たしており、熊本県労働審議会条例第8条第2項により会議が成立していることを司会が報告。

2 熊本県労働雇用創生課 荒木課長挨拶

3 新任委員の紹介

佐藤委員、松田委員から御挨拶。

4 諮問

熊本県知事から熊本県労働審議会に対し、熊本県ブライト企業推進事業について諮問。

5 議題1

熊本県ブライト企業推進事業について（審議）

（令和8年度の見直し事項やアンケート調査等について、事務局の労働雇用創生課から説明）

○紺屋会長

法令遵守等について誓約書を徴取する、社会貢献活動について詳細に記載するという前年度からの変更点について部会長と事務局から説明いただいた。

ブライト企業について効果が出ているのかという御意見を前回審議会で頂いて

いたので、事務局で検討し、学生生徒と進路指導やキャリア支援担当の教諭にもアンケートを取るという提案をされた。皆様から多様な御意見をいただきたい。

○波積委員

アンケート調査について、学生に向けて周知も図られるということでもいい試みだと思う。１点目はどのような仮説を立てられているのか、また就職先の企業選びで重視する点でこれがブライト企業の要件と重なるのが狙いなのか、確認させていただきたい。

○熊本県労働雇用創生課 山田主幹

ブライト企業は庁内では名前が知られており、県内で浸透しているイメージがあるが、実際にどこまで浸透しているか今までアンケートで効果を取ったことがなかったので、今回調査を考えている。これぐらい把握しているだろうとか、今回どれくらい回答が返ってくるかという仮説は持っていない。

○波積委員

まずは認知度、実態を知るという目的であればそれはいい事だと思うが、実態調査が基本で、学生がブライト企業として認定される要件をやっぱり求めているのだな、というのが仮説ではないかと思う。

○熊本県労働雇用創生課 山田主幹

実際に企業や学生が考えている働きやすい職場と審査項目がずれていないか確認するためにも、企業選びで重視する点などを把握したいということで今回調査を行うもの。

○紺屋会長

事務局として回答はどれくらいの単位の回答を想定しているのか。

○熊本県労働雇用創生課 山田主幹

今回初めて実施するのでその点は心配している。県内の７３校の高等学校の２～３年生で大体３万人くらい、大学は２０校弱存在しているが、あまり強制したくないのでフリーに学校を通じて呼びかけて回答いただこうと思っている。こちらが期待するほど回答が得られない可能性もあるかと思う。今の大学生は情報が多く来るため、情報提供してもまずキャッチされないと難しい、キャッチしても回答に至るのがまた難しいというという御意見を大学の先生からいただいている。

学生向けアンケートが今回初めての取組みなので、事務局としてもどれだけ回答が来るのかは心配している。今回実施してみて、今後ブラッシュアップしていきたいので委員の先生方からの御意見もいただきたい。

○松田委員

学生向けアンケートで事前に説明したうえで回答させるとあるが、選択肢で「知らない」と「あまり知らない」はどのような違いがあるのか。事前に説明したうえでアンケートを取るのであれば、ブライツ企業を知っていましたかという問がいいのか。

○熊本県労働雇用創生課 山田主幹

「知らない」と「あまり知らない」は「知っている」と「知らない」の中間で選択肢を設けている。委員御指摘のとおり「知っていたか」という問にした方が現状に合っていると思う。

○清田委員

4項目の選択肢は多すぎると思う。制度については「知っている」か「知らない」か「あまり知らない」のせめて3項目かなと思う。

○熊本県労働雇用創生課 山田主幹

お預かりした意見を基に検討したうえで、適切な見直しを行いたいと思う。

○清田委員

誓約書の徴取について、「労働関係法令の遵守状況を確認できる仕組みを求める意見が外部から寄せられている」とあるが、「外部」とはどこなのか。

○紺屋会長

昨年度の審議会で法令遵守しているか問うた方がよいのではないかという提案はあった。

○清田委員

そうであれば外部ではなく審議会委員からでよいのではないか。県庁行政で県民は外部なのか、あまり自分にとって都合の悪い指摘をされた場合に「外部」という言葉を使うのはあまりよくないのではないか。

○熊本県労働雇用創生課 荒木課長

意識してそのようにした訳ではないが、訂正するとしたら関係機関となるかと思う。

○清田委員

そのような意見が寄せられている、でよいのではないか。

○西委員

学校種別に特別支援学校が入っているのが有難いと思っているが、その他の生徒に入っているのは何か。想定されるところがあるのか。

また、学生向けなので、ブライト企業とは何かをQRコードで見えていただいたうえで、そもそも「あなたが思うブライト企業は何ですか」という事をお尋ねいただけたらと思う。仕事の内容ではなくて、就職したいと思える企業は何かを回答していただくのも大事なかなと思う。

○熊本県労働雇用創生課 荒木課長

その他の学校については学校教育法上の整理で専門学校・高等専修学校・各種学校という区分があるが、先ほど言ったのは高等専修学校・各種学校の区分になるかと思う。また、当課が所管している県立技術短期大学校は職業訓練校であり、その他になってくるかと思う。

○西委員

今たくさん一般の高校に行けず、引きこもりになりフリースクールの様な所に行ってらっしゃる方、発達障がいがある方が多いと聞いているが、本当は就職したいけど行き場を求めてそのような所にいるというのがあると思う。広げるのは難しいとは思いますが、ある程度載っている所であれば、そのような所にアンケートを出してもいいのかなと思う。発達障がいの方を受け入れているとか合理的配慮を考えているという企業がブライト企業のポイントが高い企業になればいいなと考えている。

○熊本県労働雇用創生課 荒木課長

また、フリースクールは県の許認可が必要である訳ではなく、全数調査がなかなか難しいと思われるため、改めて検討させていただきたい。

また、アンケートの11番にブライト企業制度に期待することを自由記載してもらう欄を設けているので、そちらで（学生が考えるブライト企業を）記載していただければと思う。

○紺屋会長

若い方目線で御意見がいただけるように改善し、アンケートを実施するという御意見をいただきました。ありがとうございました。

○山下委員

私は製造業をやっているが、誓約書が将来的な効用があると思うのは実に性善説で不思議だなと。取る事自体はおかしいという訳ではないが、なぜ守るのかというと、更新があるから守る、インセンティブがあるから守るということ。誓約書を取るなという意味ではなく、行政側から見てこれを取ったから認定取り消

すよ、と言いやすいという意味ではいいかなと思う。3年毎に更新があるので、違反があったら落とされるのでどうなのかなと思ったところ。

社会貢献も特に証拠書類を取らないという事であれば、手間かけても応募してきたいという企業を求めていますという事であればいいのかなと思う。

建設業がなぜブライト企業に応募するのか、それは経営審査があるから。くまモンの認知度は高く、名刺にくまモンのマークがあると県外で熊本の方ですね、ととても便利という話をしていた。

認定された側にメリット、インセンティブがある一方で、学生でブライト企業があるという話は聞いたことない。

○佐藤一夫委員

学生のブライト企業の認知度が低いのではないかという話を昨年させていただいた。今回アンケートを取って実情を知るのはとてもいいことだと思う。

建設業になかなか就職いただけないという課題を克服するため、県内の学校の先生、進路指導の先生方と意見交換会をしているが、特に高校の生徒は進路指導の先生の影響が大きい。アンケートは強制ではないとの事だが、進路指導の先生の認知度はぜひ全学校から取っていただいて、その結果を見てみたい。

○熊本県労働雇用創生課 山田主幹

誓約書を出すからといって違反がゼロになるとは思っていない。違反時の対応を明確化し、制度の信頼性を対外的に示すという所に意味があるのではないか、防げないからこそ、仕組みを整えて誓約書を取るという事を考えている。

高校の進路指導主事から意見取ってほしいという御意見については、高校教育課や私学振興課と話をし、回答していただきやすい時期など検討してより多くの回答をいただけるよう進めていきたいと思う。

また、製造業については、ブライト企業全体のうちかなりの割合を占める。それは建設業の審査で加点が入るということもあるが、ブライト企業は審査項目を設けて実際に企業が努力をして、よりよい会社となることを目指しているため、そういった観点で1つでも多くの企業がブライト企業の認定を受けて下さればいいなと思う。

○山下委員

企業側の認知度は高いですよ、という観点でお話をした。企業にとって認知度は高いが、実際に採用される側からするとどうか、というお話をさせていただいた。

○西森委員

ブライト企業について説明したうえでアンケートを取るのは、知っている方に誘導するのでやめるべきだと思った。

仮説については、学生は知らないという仮説だと思う。そこがわかったうえで、どう対応していくのか。どういう結果が出るのか楽しみ。

○泉委員

これまで連合熊本でも要請行動等で要望していた中で、今回誓約書を取っただけという事で一歩進んだと感謝している。

○山本委員

就職氷河期世代に関するブライト企業の審査項目についてお尋ねしたい。情報番組で今年の3月に卒業した大学生の就職率が98%、特に女性は98.8%という高い数字が出ていたが、それに比べて就職氷河期の方は就職難で大変だったのではないかと思う。

氷河期世代の最悪の年が2002年の卒業で、2人に1人、54%しか就職できなかった。今年の卒業生は100%に近い。皆さん苦労されたと思うので、ブライト企業の審査項目に氷河期世代の方の事も入れていただきたい。項目を見ると34歳以下とか高齢者とかであって、ちょうどこの世代、45代50代の働き盛りなので、何とかこの方々にも目を向けてもらいたい。この世代は20~30年経って親が高齢者となって介護をする可能性もある。何とか支援を広げていただいて、雇用対策にもなるよう、もし何か項目に入れられるようならよろしくお願いしたい。

○熊本県労働雇用創生課 山田主幹

就職氷河期世代の方々への支援は県としても重要な課題だと認識している。ブライト企業制度は働きやすい職場づくりにどのように取り組んでいるのかを総合的に評価する仕組みとして運用している。そのため、特定の世代に向けた支援を個別に審査項目としているのではなく、企業が幅広い世代を受け入れ、安心して働き続ける事ができる環境が整っているかどうかを全体として見る制度になっている。若い方や高齢者について項目があるが、これは特定の世代を優遇するという趣旨ではなく、企業が多様な人材を受け入れ、長く働く事ができる環境を整えているか確認するため設けているもの。

就職氷河期世代への支援は若者サポートステーションやジョブカフェブランチなど、ブライト企業としての認定ではなく、県としてもしっかりと取り組んでいるところ。頂いた御意見は今後の制度運用を検討する際の参考としてしっかりと受け止めて、今後の施策を検討させていただきたい。

○紺屋会長

御提案のとおりで今年度は仕事を進めていきたいと思う。個別の意見は事務局にお願いする。

○各委員

<了>

○熊本大学法学部 市原氏（一般傍聴）

誓約書について、社会貢献の項目はどれくらい詳細に記入させるのか。ボランティアの人数や時間などを記載する必要はないのか。

○紺屋会長

自由に記載いただく。

次に事務局から、就職氷河期世代について報告をお願いする。

6 議題2

就職氷河期世代を含む中高年層をはじめとする幅広い世代への就労支援事業について（報告）

（事務局の労働雇用創生課から説明）

○鏡委員

毎回言っているのだが、単純にKPIの実績だけではこれがどこに繋がっていつているのか、できればもう一個、担当部署なりの評価、どこに手応えがどこにあって改善点がどこにあるかという、課題の仮説をここに掲載したうえで私達に御意見をいただくと考えやすいかなと思う。いきなり結果だけ来ても状況がわからないので、この時間がもったいない。手応えを掴んでいるのであればそれを再現していったりとかより強く評価していったりとか、事業の再現性みたいなものをどう考えてらっしゃるのかなと。

○熊本県労働雇用創生課 堤主幹

来年度以降そもそもサポステの方でどれくらいの相談件数を受けていて、対象の方は想定どれくらいいて、毎年どこを目標にやっていくのか、そういった所を少し資料に加えられたらと思う。

○鏡委員

事例を2つ紹介されているが、これを単純に羅列というよりも、この中から何が良くてという評価、事業主催者側としての評価をどう捉えられているのかが言語化されていないかなと。例えば何年後にどのような状態にしたいかというKPI、そもそも熊本県の戦略目標もあるが、そのビジョンにこの活動をどう繋げていくのか、全部が繋がっていくような、県の全体的な戦略にこれがどのような役割があるのかわかっていくと素晴らしいなと思う。

ただ良い悪いという事だけじゃなくて、課題がどのような事があったのかという事で、1年の取組みに対してそこをどう評価して、課題をどう処理していくの

か、良いも悪いも両方。そこまでを言語化していただくと、この事業の良さ、現場でされている方達の熱意がここで伝わるのかなと思う。

○熊本県労働雇用創生課 荒木課長

これまではこの若者サポートステーションの方でも個別の案件、それぞれの事例に応じた案件、色んなケース、うまくいった例もあればなかなか進まない事例もある。サポステとしては連携を取りながら、福祉関係の施設など色々な関係機関等と相談しながら次どうして行こうか、課題にどのようにして取り組んで行こうかと議論されているので、そういった所が今回きちんと落とし込めてなかったなど。単に件数だけ出ている、何が課題で、そこから一歩進めていくためにはどう対応していくのか、その方向性がなかったという点が反省すべき点だと思う。次回はきちんと取り組んで御説明できるよう進めていきたいと思う。

○紺屋委員

委員の皆さんを現場にお連れするツアーを実施するのもいいかもしれない。

○松田委員

職業訓練の学校で指導をしているが、熊本ポリテクセンターで日本版デュアルシステムが実施されており、施設内の訓練と企業にお願いして実習を行っている。これはもともと若い方を支援するということでデュアルシステムから始まったが、いつの間にかおおむね55歳未満の方が対象になった。理由は就職氷河期世代の方も救済してくださいという事だが、年齢が高い方が入られると実習先をお願いするのが非常に大変。資料の事例を見ると10代とか30代とか若い方の例が載せられているが、就職氷河期世代と言われる40代後半から50代の好事例があれば載せていただきたい。

○熊本県労働雇用創生課 堤主幹

就職氷河期世代を対象にした事例はあるが、オープンにするような良い事例がなかった。来年度以降掲載していきたい。

○福田委員

今氷河期世代の方々はいろいろな問題を抱えているのかなと思う。先日精神疾患の方に付き添って病院に行ったら、即日診断書を書いてくれる所があるという事で、簡単に精神疾患と認められるというのはどうなのかな、という所も見受けられる。実際に悩んでいる方に寄り添っていけるような就職活動にしていけるとありがたい。

7 議題3

令和8年度 労働雇用創生課の取組み（報告） （事務局の労働雇用創生課から説明）

○佐藤委員

国の施策としてもリスクリングを進めているが、人をどうやって集めるか、私は昨年訓練課にいたが、訓練生がなかなか集まらないという状況があった。若年者が減っていて、そもそも若年者がハローワークに来ない。企業実習も従来は若年者だったが、年齢を上げざるを得ない。ハローワークの利用は中高年の利用が主体という状況があるので、若年者をいかに集めるかはどこの行政にとっても課題だと思っている。

○熊本県労働雇用創生課 荒木課長

リスクリングについては、国が人材育成開発の助成金を持っているので、そこと住み分けをしながら、どちらかというと（県では）対象の時間が少ない方を想定しているのと、今回特徴的なのは育休中の方が復帰する時に職場とのタイムラグがあり、何かスキルをもった方が復帰しやすいという意見があるため、そのような方に助成金を活用させていただきたいということで策定させていただいた。

人手不足の中、受講していただける方がいるかという懸念があるが、県としては商工会など関係団体に活用いただけるように周知を行ってまいりたい。労働局とも連携させていただきたい。

○桑村委員

氷河期世代は様々な事業があり、国からの予算が下りてきてこれを有効活用しなければならないという事が大前提だが、事業者側に制度の周知ができていないと思っている。これだけ予算があるので、周知に財源を入れこんで利用促進をし、生きたお金にしないといけないと思う。実績報告でなく、これをどう総括してどうやっていくのか重要と思う。女性・高齢者の事業もしっかり対応していただければ、県民の方々にもよいと思う。

○紺屋会長

令和7年度で廃止した事業などはないか。

○熊本県労働雇用創生課 荒木課長

やめた事業はあまりなく、シーリングにより予算を削減したものはある。

8 答申 熊本県労働審議会から熊本県知事に対して答申

9 退任予定委員の紹介

清田委員、山下委員、松田委員から御挨拶。

10 閉会