

第 2 回

群馬地方労働審議会議事録

令和3年3月16日

群馬労働局

令和2年度第2回群馬地方労働審議会議事録

1 日時

令和3年3月16日（火） 14時30分～16時30分

2 場所

前橋商工会議所 2階 サクラ

3 出席者

委員 太田委員、田中委員、竹内委員、友岡委員、三田委員、
宮寄委員、菊池委員、木闇委員、萩原委員、増戸委員、
渡邊委員、五十嵐委員、大竹委員、後藤委員、原田委員

事務局 丸山局長、冨田総務部長、佐藤労働基準部長、村上職業安定部長、
相川雇用環境・均等室長、篠田総務課長、中島労働保険徴収室長、
城詰監督課長、大村健康安全課長、摩庭賃金室長、吉澤労災補償課長、
須田職業安定課長、竹内需給調整事業室長、吉田職業対策課長、
平沢訓練室長、吉永総務企画官、金井雇用環境改善・均等推進監理官、
松本地方総務指導官

4 議題

○ 総務企画官

大変お待たせいたしました。それでは、定刻を少々過ぎましたが、ただいまから令和2年度第2回群馬地方労働審議会を開会いたします。

初めに、本日の出席状況についてご報告いたします。本日、使用者代表の狩野明委員、狩野麻紀委員の2名が欠席されております。また、ご出席といただいておりますけれども、労働者代表の三浦委員が、現在まだこちらに到着されていない状況でございますけれども、現時点で公益代表委員6名、労働者代表委員5名、使用者代表委員4名、合計15名の委員にご出席いただいております。これにより、地方労働審議会委員の3分の2以上並びに公労使から各3分の1以上の委員の方にご出席いただいておりますので、地方労働審議会令第8条第1項の規定に基づき、本審議会が有効に成立しておりますことをご報告いたします。

本日の会議終了予定ですが、16時30分までを予定しております。会議の進行に当たりまして、ご協力をお願い申し上げます。

また、本審議会の議事録につきましては、群馬労働局のホームページに掲載させていただく関係で、机上のICレコーダーにより議事内容を録音させていただきますので、ご了承いただきますようお願いいたします。ご発言いただく方のお名前も公開となりますので、ご発言の際には、お名前をおっしゃってからご発言いただきますよう、併せてお願いいたします。

なお、ご発言いただく際には、事務局がスタンドつきマイクをお持ちし、机上にセットさせていた

だきますので、マイクは持たずに、そのままご発言いただきますよう、あらかじめご了承願います。

配付資料の確認ですが、事前に配付させていただきました資料のほか、本日、次第、出席者名簿、座席表、委員名簿、厚生労働省組織令及び地方労働審議会令（抜粋）、群馬地方労働審議会運営規程、群馬地方労働審議会運営規程（改正案）、群馬地方労働審議会運営規程新旧対照表、また、追加資料としまして、資料2、令和3年度（2021年度）群馬労働局行政運営方針〈追加箇所〉をお配りしておりますので、ご確認をお願いいたします。

それでは、開会に当たりまして、丸山労働局長からご挨拶を申し上げます。

お願いいたします。

○ 労働局長

労働局丸山でございます。

審議会委員の皆様におかれましては、日頃から労働行政の推進につきまして、ご支援、ご協力を賜り、誠にありがとうございます。

本日の審議会につきましては、議事のとおり、群馬地方労働審議会運営規程の一部改正、それから、新型コロナウイルス感染症拡大の経済・雇用への影響を踏まえた労働局における対応、令和2年度群馬労働局行政運営方針の進捗状況及び令和3年度群馬労働局行政運営方針（案）につきまして、ご審議いただくこととしております。

労働局における令和2年度の取組といたしましては、やはり新型コロナウイルス感染症拡大の経済・雇用への影響を踏まえた対応が中心となりました。まずは、労働局、労働基準監督署、ハローワーク等の利用者の安全・安心の確保を第一に取り組んでまいりました。

その上で、特別相談窓口を設置し、助成金、休業等のさまざまな労働相談への対応、雇用調整助成金による雇用の維持、さらには、県内ハローワークを挙げた就職促進のプロジェクト、これらの就職支援、学校休業のお子様を持つ保護者や妊産婦の健康管理支援、職場における感染予防、健康管理の強化についての取組を推進してまいりました。

加えまして、新型コロナウイルス感染症の影響で、県内のオンラインの取組も進んできております。労働局といたしましても、ウェブで情報発信、周知啓発に努めてきたところでございます。

労使団体、業種別事業者団体の皆様におかれましては、複数回にわたるご要請にご協力を賜り、誠にありがとうございました。皆様のご協力によりまして、県内の取組も進んでまいりました。この場をお借りしまして、感謝申し上げます。

新型コロナウイルス感染症につきましては、いまだ感染拡大の一途にあります。引き続き、我々としましても、雇用調整助成金の迅速な支給をはじめ、できる限りの支援を迅速に、適切に行ってまいります。本日はコロナ禍の中、労働局として、今年度どのような取組を行ってきたのかを、委員の皆様にご報告するとともに、来年度どのように取り組んでいくのかにつきまして、ご意見を賜りたいと思っております。

いただきましたご意見を踏まえまして、群馬労働局行政運営方針を策定し、本方針に基づき県内の事業主の皆様の取組が進むよう、引き続き来年度も支援してまいりたいというふうに思っております。

限られた時間ではございますが、ぜひ忌憚のないご意見をいただき、冒頭の御挨拶とさせていただきます。

きます。本日はどうぞよろしくお願ひ申し上げます。

○ 総務企画官

ありがとうございました。これより議事に入りますが、今後の議事進行は友岡会長にお願いいたしたいと思ひます。友岡会長、よろしくお願ひいたします。

○ 友岡会長

友岡でございます。着座のまま失礼いたします。

委員の皆様には、年度末の大変お忙しい中、ご出席いただきまして、誠にありがたく存じます。ご案内のとおり、本日は新型コロナウイルス感染症拡大の経済・雇用への影響を踏まえた労働局における対応、また、令和2年度が終わりに近づいている中で、群馬労働局行政運営方針のこれまでの進捗状況と、令和3年度の方針（案）につきまして、報告を受けることにしております。

委員の皆様からは、これからの報告内容につきまして、ご意見を頂戴したく思っております。

なお、先ほどから事務局から終了予定時刻の話が4時半とございましたが、できる限り時間内に終了するよう、議事を進行したいと考えておりますので、皆様のご協力をお願いいたします。

それでは、お手元に配付しております次第に沿って、早速進行させていただきます。

最初に、議事の（1）群馬地方労働審議会運営規程の一部改正についてでございます。

事務局からご説明をお願いいたします。

○ 総務部長

総務部長の富田でございます。本日はお忙しい中、委員の皆様におかれましては、日頃からまた労働行政の運営に関しまして、ご理解、ご協力を賜りまして、この場を借りて御礼申し上げます。私からは、群馬地方労働審議会運営規程の一部改正について、ご説明、ご提案させていただきます。恐縮ですが、着座でご説明させていただきます。

群馬地方労働審議会運営規程につきましては、厚生労働本省から示されております地方労働審議会運営規程準則というものを参考にして作成することとなっております。現行運営規程に関しましては、平成13年11月に制定しております。その後、改定を一度ほどしておるところです。

今般、この元となる準則につきまして、大きく2点の改正がなされたというところでございます。本日お配りしています資料の新旧対照表のほうをご覧くださいませでしょうか。

左側が改正後、右側が現行というふうになってございます。

まず、改正内容の1点目、こちらはテレビ会議システムを利用する方法による会議への出席についても出席に含めるというものでございます。これはコロナ禍に伴いまして、新しい生活様式を踏まえるなど、一般的となってきましたテレビ会議の活用による出席の扱いというものを、運営規程上にも明文化するという改正でございます。

もう1点、改正の2点目は、議事録作成に当たって、これまで行っておりました会長及び会長が指名した委員からの署名、これを必要としないとするものです。これは内閣官房行政改革推進本部事務局より、書面、押印、対面の手続を見直すとの方針が示されたことに伴いまして、議事録の作成は引き続き行いますが、議事内容の確認はメール等により出席委員の皆様をお願いするものの、これまでいただいております署名は要さないというものでございます。

お時間の関係上、運営規程の現行版、改正案については割愛させていただきますが、お手元に付けてございますので、後ほどご覧いただきまして、委員の皆様にはご審議、改正案のご承認をいただきたくお願い申し上げます。

私からは以上でございます。

○ 友岡会長

ありがとうございます。ただいま事務局から、群馬地方労働審議会運営規程の一部改正について説明がございました。今般の時勢にかなったというか、適応したウェブ会議対応、あるいは押印廃止といったことに関する規程改正でございます。

これについて、何かご質問、ご意見等ございますでしょうか。

では、事務局案をご承認いただけたということでよろしゅうございますか。

ありがとうございます。それでは、ご異議ないようですので、群馬地方労働審議会運営規程を案のとおり改正し、本日付けで施行することといたします。

次に、議事の（3）新型コロナウイルス感染症拡大の経済・雇用への影響を踏まえた労働局における対応について、事務局から報告をお願いいたします。総務部長、お願いいたします。

○ 総務部長

再び総務部長の富田でございます。私からは、新型コロナウイルス感染症拡大の経済・雇用への影響を踏まえた労働局における対応につきまして、年度前半に引き続き、年度後半の当局における対応、取組状況、こちらを資料に沿ってご説明させていただきます。

恐縮ですが、着座でご説明させていただきます。

資料No.1、パワーポイントの横の資料をめくっていただきまして、2ページになります。左側、群馬労働局としての取組ということで、利用者の安全・安心の確保ということでございますが、年度後半におきましても、引き続き利用者に安心して来庁いただけますよう、監督署、ハローワークの相談窓口などに、アクリル板・ビニールシートを設置しまして、アルコール消毒液の設置、小まめな換気、消毒、これに取り組んでおります。

また、各種説明会も収容率50%以内ということで、県の基準を満たしながら開催しつつ、電子申請、郵送等を勧奨するなど、あらゆる感染防止対策を徹底して、利用者の安心・安全の確保を図っているところでございます。

その下、新型コロナウイルス感染症関連特別労働相談窓口の設置ということでございますが、こちらの窓口、昨年2月14日から設置しております。この特別労働相談窓口におきまして、雇用維持の確保、助成金、また解雇、休業、こういったものの相談に対応してございます。

相談件数は下のグラフにございますが、4月をピークに、11月まで減少し続けまして、ピーク時の3分の1ぐらいになっておりました。

その後、県内の警戒レベルが上がったことなどによりまして、12月、1月と増加しております。このグラフは1月末までになっておりますが、2月の件数は約2,500件となっております。若干の減少というところですが、高い水準で止まっているというような状況が見られます。

内容としては、依然として、雇用調整助成金の相談が多くて、昨年2月からこの1月まで、累計約

4万件の相談になってございますが、この85%、約3.4万件、これが雇用調整助成金に関する質問となっております。

続きまして、右側から3ページにかけてになりますけれども、関係事業主団体への協力要請ということでございます。新型コロナウイルス感染症への感染予防、健康管理の強化等につきまして、群馬県と連携しまして、知事と労働局長名の連名での労使団体、業種別事業主団体に要請するなど、外国人を含む労働者を対象とした事業主等への周知の取組、感染防止対策の取組状況の確認、指導などを実施してまいりました。

3ページの右側のほうをご覧くださいと、新型コロナウイルス感染症に関しまして、学校が休業などをした子どもがいるといった労働者であったり、医師から感染の恐れによるストレスが母体に影響するため、仕事を休むよう診断を受けた。こういった労働者に対する休暇中の賃金を支給した事業主への助成金について、労使団体、医師会、自治体、産婦人科などを通じて、特別相談窓口や対象期間の延長の周知、また、傘下の会員への周知協力を依頼してございます。

4ページをご覧ください。

次は、コロナ感染拡大に伴う雇用を守るための対応ということでございます。

左上のほうですが、雇用調整助成金、新型コロナウイルス感染症対応休業支援金等とともに、雇用維持のため、申請書類に不備がない場合は、2週間以内の支給決定を目標に迅速支給に努めているところでございます。

実際の支給実績につきましては、ここにごございますけれども、令和3年1月末で、雇用調整助成金につきましては、累計で申請件数約3万3,000件、支給決定件数が3万2,000件となっております、支給決定率96.3%と、ご覧のとおり全国平均と同水準というところでございます。

なお、雇用調整助成金等につきましては、12月からG o T oの一時停止、そして群馬県は対象外ですけれども、首都圏を中心とした緊急事態宣言の影響によりまして、前回の緊急事態宣言の5月以降、申請がなかった事業所からの申請が増加しております。特に、G o T oの一時停止、営業時間の短縮、この影響を強く受けている宿泊業や飲食業からの申請が増加傾向にあるというところでございます。

また、新型コロナウイルス感染症対応休業支援金等につきましては、累計申請件数は、こちらにごございますように約1万3,000件、支給決定件数は約1万件でございまして、こちらもほぼ全国平均と同水準の支給率となっているところでございます。

雇用調整助成金及び新型コロナウイルス感染症対応休業支援金とも、迅速な支給を引き続き行いまして、雇用の維持に努めてまいるところでございます。

4ページの右側でございましてけれども、このように雇用調整助成金等により雇用の維持を進めていきますけれども、前回の審議会でもご説明させていただきました、新型コロナウイルス感染症禍対応就職促進プロジェクトと題しまして、就職支援も強化、実施しているところでございます。

具体的な内容といたしましては、早期就職の実現が見込まれる求職者を、特例支援対象者として位置づけまして、迅速な就職支援の実施のほか、リモートによる職場見学会やコロナ禍により影響を受けまして、離職された方の業種を踏まえた求人開拓ということを実施しております。

併せまして、4ページ、左下のほうですけれども、アフターコロナを見据えた対応ということで、

コロナ後を踏まえた対応も重要であるため、群馬県と連携して、地域外国人受入れ・定着モデル事業、こちらを実施しております。外国人材の群馬への定着支援を行う予定でございますが、現在、海外からの入国が規制されているということもございまして、今後の実施状況がちょっと不透明なところもあるところです。

いずれにしましても、円滑な事業実施となるように、引き続き、厚生労働本省及び群馬県とも調整を図ってまいりたいと思います。

続きまして、5ページです。事業主への対応ということでございます。左側、県内企業に対しての雇用調整助成金の活用勧奨の実施ということでございますが、雇調金につきまして、2月には県内の大企業に対しまして、助成率の引上げ、短時間休業への活用等の説明を行い、活用勧奨を行ってございます。

右側ですけれども、助成金の支給、特別休暇の導入支援ということでございますが、コロナ感染症に関する支援につきまして、先ほど関係事業者団体への協力要請のところでもご紹介しましたけれども、小学校休業等対応助成金、また、母性健康管理の助成金、これらによる支援に加えまして、特別休暇の導入など、コロナウイルス感染症に関して、働き方改革の取組を行った事業主への助成、また、介護が必要な家族のために休んだ労働者に対しての休暇中の賃金を支給した事業主への助成、こういったものも併せて支援しているというところでございます。

なお、特別休暇制度の導入につきましては、「働き方・休み方改善コンサルタント」による支援も行っているところでございます。

続きまして、6ページでございます。

引き続き、事業主への対応ということでございますけれども、左側、コロナ感染症の影響を踏まえた啓発指導の実施ということでございます。コロナ感染症の影響によって大量整理解雇等の恐れのある事業場に係る情報を収集しておりまして、必要な場合は適切な労務管理について啓発指導を実施しております。

また、テレワークやフレックスタイム制など、持続的な感染対策が講じられた労働環境の構築に向けた支援や電子申請の活用促進を併せて図っているところでございます。

右側でございます。安全衛生対策ということでございますが、感染者の把握、感染拡大の防止のため、感染者が発生した事業場に対する報告の提出を督促したりしておりまして、併せてチェックリストの活用による感染防止対策の促進、また、2月からは関連した相談コーナーを設置しまして、労使の相談に対応させていただいているところでございます。

その下、労災補償対策とございますけれども、感染者が判明した医療機関に対しまして、電話による労災保険請求の勧奨を実施しているということとともに、感染者の報告に合わせた請求勧奨を実施しておりまして、今年1月末現在の請求件数は、ご覧のとおり35件、決定件数31件という実績になってございます。

次に、7ページです。今度は労働者側への対応ということでございます。

左側、子育て中、妊娠中の労働者への支援ということで、「【群馬労働局】子育てパパ・ママ応援チーム」によりまして、新型コロナウイルス感染症に関する助成金の周知、母性健康管理措置の特別相

談窓口の設置による相談対応、また、子育て支援就職面接会による就職促進、こういったものに取り組んでいるところでございます。

右側です。雇い止めにあった方への就職支援強化ということです。右側の真ん中ぐらいですね。こちらハローワークにおいて、就職支援ナビゲーターという相談専門の職員を増員するなどの体制強化をしてございまして、感染拡大の影響により離職した非正規雇用労働者の支援を強化しているところでございます。

また、コロナ禍の離職者の中には、住居、生活に関する相談が必要な場合も見込まれることから、ハローワーク前橋に設置しておりますが、住居・生活就職支援コーナー、こういったものを設置しております。こちらにおいて生保受給者や生活困窮者への就職支援を強化して対応しているところでございます。

最後、8ページになります。情報の発信ということでございます。

コロナ禍において、集合型の説明会の実施が制限されている中、積極的な広報に取り組んできたところでございます。左側、今年4月からパートタイム・有期雇用労働法が中小企業にも適用されまして、正社員とパート、契約社員との不合理な待遇差の禁止がされるということです。このため、例えば、15秒のインターネット動画CM、こういったものを作って配信したり、ハローワークでデジタルサイネージに表示して見ていただいたり、また、FMラジオに出演して周知、こういったものに取り組んでございまして、これらによる周知啓発に努めているところでございます。

また、労働局が取り組んでいることや制度、支援については、県の産業支援機構と連携いたしまして、メールマガジンに紹介記事を掲載して、県内企業宛てに発信させていただいているところでございます。

右側です。さらにですが、労働局ホームページにおきましては、新型コロナウイルスに関する特設ページを設けまして労働局の支援メニューだけでなく、県関係機関等の情報もまとめてご覧になれるよう掲載しております。これらの取組に加えまして、令和3年度はオンラインセミナーなどの開催を行うなど、引き続き積極的な情報発信を行ってまいりたいと考えてございます。

駆け足でのご説明ですが、私からは以上でございます。

○ 友岡会長

ありがとうございました。

それでは、引き続き、議事の（4）に進んで、議事の（4）に関するご報告をいただいた後に、委員の皆様からご意見等々頂戴する時間をつくりたいと思います。というわけで、議事の（4）令和2年度群馬労働局行政運営方針の進捗状況及び令和3年度群馬労働局行政運営方針（案）について、事務局からご報告をお願いいたします。

まず最初に、雇用環境・均等室長、お願いいたします。

○ 雇用環境・均等室長

雇用環境・均等室長の相川です。今年度の進捗状況及び来年度の方針案について、雇用環境・均等室の部分の説明いたします。着座にて、失礼します。

資料No.1、9ページをご覧ください。

併せて、資料No.2、17ページをご覧ください。

資料No.1は、生産性の向上、労働環境整備による働き方改革の推進、右のところに雇用環境・均等室と書いております。

資料No.2は、17ページです。こちらの働き方センターのところをご覧くださいいただければと思います。(3)、①の3パラ目になります。

それでは、こういうふうに、今年度の取組と来年度の業務案について、並べて私のほうから説明させていただきます。

まず、働き方センター、これは働き方改革の取組、最低賃金の引き上げによる業務改善の取組など、いろいろなところで、このセンターは重要な役割を果たしております。

今年度につきましては、3年1月時点で、個別相談支援によく取り組んでいて、昨年度以上の実績を上げています。

資料No.2の17ページ、(3)、①の3パラに書いてありますとおり、来年度も働き方センターのほうで、この取組を進めていきまして、中小企業に対する働き方改革を進めていきたいと考えております。

また、助成金につきましても、資料No.1の下表を見ていただきますと、コースが4つほどありまして、職場意識改善特例コースというのが表の下から2番目にあります。これは128件出ました。これは何を取り組んだら支給されるのかという、総務部長から説明もありましたとおり、特別休暇の制度導入をした場合、助成金が支給されます。制度を導入していただき、業務改善のために要した費用に対して助成するというものです。これが100件以上出ています。

来年度については、職場意識改善特例コースにそのまま当たるものはないのですが、資料No.2、17ページ、(2)の②年次有休休暇の取得促進等による休み方改革の推進、③インターバル制度の導入。これらについては、新設のコースも含め、現在、国会で予算案を審議中です。

少し飛びまして、業務改善助成金、こちらは現在の申請件数は7件ということで、全国平均より若干低い、振るわなかったというのが、今年度残念なところでありました。資料No.2、22ページになるのですが、この業務改善助成金は、生産性の向上に加えて、賃金引上げに非常に有効なものということもありまして、22ページ、3、(2)のところにあるように、こちらも取組を進めていきたいと考えております。

また、右上に行きまして、働き方改革の会議、こちら昨年度まで県と労働局とで別々に開催していたのですが、今年度は共同体で開催するという形で1月に開催いたしました。ただし、これは書面の開催ということで、集合の開催ができなかったという形になっています。こちらにつきましても、引き続き、来年度も開催することを考えておまして、17ページ、(3)の②になるんですが、労働施策総合推進法に基づく協議会の位置づけとして、来年度も引き続き開催していくこと。また、「しわ寄せ」についても、11月の「しわ寄せ防止月間」のほうに集中的な周知啓発を行って、その中でポスター、リーフレットを配布したという形です。こちらについても、引き続き、キャンペーン月間において集中的な周知を続けてまいりたいと思っております。

次のページにまいりまして、法の周知啓発ということで、先ほど、この資料No.1の10ページ、パート・有期法の周知について説明させていただいております。その中で、ラジオ・フリーペーパーを活

用した特別授業というふうな企画ページを作っていたいただいて、周知しているというものです。これはどういったものかというところ、今年4月からパート・有期法が中小企業に適用されるというところから、正社員と非正規社員の不合理な待遇差を見直していただきたいというところを強く訴えるために、今年度取り組んでおります。来年度は全面施行になります。相談を受け付け、そして違反があるかどうかというところは、事業主のところへ行って調べ、助言、指導していくという形を考えております。

また、右の「ハラスメント撲滅月間」について、ハラスメントの対応については、今年度6月から、大企業にはパワーハラスメント防止措置を取ることが義務づけられました。

来年4月に、パワーハラスメントの防止についても、中小企業に対して義務化されます。周知徹底について、来年度力を入れていくということを考えております。

実際の件数を見ていただきますと、パワーハラスメントの件数が、資料No.1の10ページに書いているんですけども、令和3年1月末時点でパワハラが1,161件になっております。さらに、下の表を見ていただきますと、令和2年12月末の時点で相談件数が6,000件超ということで、かなり多くの件数の相談をいただいているところですので、力を入れていかなければというところなんです。

さらに、資料No.1を1ページめくっていただきまして、11ページになります。

女性の活躍推進法の改正についてということで、こちらは来年4月に改正が行われまして、これは労働者を101人以上雇用している事業主に拡大し、計画を定めていただく必要があるという形になっております。

こちらのほうも、来年度しっかり取り組んでいくということで、行政運営方針のほうに記載しております。23ページの4、(1)で、取り組んでいくことを明記しております。

さらに、「えるぼし」と次世代法の「くるみん」、こちらの認定の企業数について、3月のほうに認定交付式を行いまして、「えるぼし」と「くるみん」と1社ずつ件数が増えているというふうな状況です。

なお、こちらの「くるみん」「プラチナくるみん」につきましては、認定制度の見直しを現在検討しております。これを踏まえて周知していくということも、取り組んでいかなければならないことだと考えております。

さらに、11ページの右のほう、男女雇用機会均等法、育児介護休業法につきましては、皆さんのほうで、既にニュース等でご存じかもしれませんが、今国会に改正法案が出されております。どんな内容かというところ、この出生直後の育休取得、そして職場の環境整備などについて審議を予定しております。さらに、これを踏まえ周知に取り組んでいくというものです。

こういったものにつきましては、職場の機運情勢などが必要になってきますので、育児休業等の促進、そして両立支援に取り組む事業主に対する支援ということで、助成金を今年度も支給しております。申請件数としては、令和元年度に比べて、出生時両立支援コースは105件ということで、1.5倍ぐらいになっております。

全体的に、男性の育児休業取得に対する機運が盛り上がってきているところですが、来年度はこの助成金に加えて、不妊治療をするために職場を休んだ方に対して事業者が賃金を支給した場合の助成金というものを新設いたしまして、支援をしていくとともに、先ほど総務部長から説明がありました、

母性健康管理の助成金、さらに、小学校休業の助成金につきましても、来年度も引き続き、少し形は変わるんですが、継続していきまして、新型コロナ対策に対する支援というものに取り組んでいきます。

最後に、7ページのほうで、「子育てパパ・ママ応援チーム」というところで少し説明させていただいたんですが、こちら行政運営方針の16ページ、9で書かせていただいております、来年度も引き続き取り組んでいきたいというふうに考えております。

私からの説明は以上です。

○ 友岡会長

ありがとうございました。

次に、労働基準部長からお願いいたします。

○ 労働基準部長

どうも皆さん、こんにちは。労働基準部長の佐藤です。

本日、出席していただいております委員の皆様には、日頃から労働基準行政の推進に多大なるご理解とご協力をいただいておりますことに、この場をお借りして厚く御礼を申し上げます。

大変恐縮ですが、座って説明させていただきます。

私のほうから、資料No.1、説明要旨と資料No.2、運営方針（案）を使って、特にポイントとなる点について説明させていただきます。

まず、説明要旨の12ページ、労働条件の確保・改善等というところがございます。そちらの左側、長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害防止対策の推進のところをご覧くださいと思います。

今年度、各種情報から時間外・休日労働時間数が1か月80時間を超えていると考えられる事業場ですとか、あるいは、長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場に対して、実施したものも含めまして、全体として監督指導の実施状況、速報値ではございますが、2,150件実施しております。

労働者からの申告に基づく監督指導、申告監督という言い方をするんですけれども、こちらも同様に334件実施しております、今年度、年度当初から新型コロナウイルス感染症の影響により、監督指導の実施にも制約が伴ったところはありましたが、昨年度と比較いたしましても、一定数の監督指導を実施しているところでございます。

このほか下のところにあります、過重労働、長時間労働の解消に向けた周知啓発ということで、11月には、過重労働解消キャンペーンの実施ですとか、過重労働等防止対策推進シンポジウム、あるいは、過重労働解消のためのセミナーについて、周知等を実施しているところでございます。

来年度の行政運営方針（案）ですが、16ページをご覧くださいと思うんですけれども、第3、ウィズコロナ時代に対応した労働環境の整備、生産性向上の推進のところ、1、(2)のところ、働き方改革の実現に向けた取組についてということで、①長時間労働等の是正に向けた監督指導等の実施とありますが、来年度につきましても、各種情報から時間外、休日労働時間数が1か月当たり80時間を超えていると考えられている事業場、あるいは、長時間にわたる過重な労働による過労死等に係

る労災請求が行われた事業場に対する監督指導を、引き続き実施していくというふうな方針（案）で書かせていただいております。

続きまして、説明要旨のほうに戻っていただいて、こちらの13ページのところ、死亡災害の撲滅と労働災害の大幅な縮減に向けた対策の推進というところをご覧くださいと思います。

現在、第13次労働災害防止計画に基づく対策を進めているところですが、令和2年の労働災害発生状況は、休業4日以上死傷者数が2,400人、令和元年に比べて76人の増加、死亡者は10人と令和元年より1人減少となっております、特に休業4日以上死傷者数を、平成29年比で5%以上減少させるという、13次の目標達成が厳しい状況にあるというところでございます。

労働災害防止についての取組状況ですが、年末から、あるいは年度末にかかる災害防止を念頭に、建設工事現場、約200現場を対象とした監督指導を実施しております。また、休業4日以上死傷災害の中には、転んでけがをされるような転倒災害が2割を超える状況がありますが、この転倒災害防止に関して取り組んでおりまして、「STOP！転倒災害プロジェクト」という取組の一環として、啓発用のポケットティッシュを作成いたしまして、配布を依頼しまして、啓発活動に取り組んだところでございます。

来年度の運営方針ですが、案のほうの19ページをご覧くださいと思うんですが、(5)労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備ということで、①第13次労働災害防止計画重点業種等の労働災害防止対策の推進のところに記載しておりますように、13次防の4年目となる令和3年度は、目標達成に向けて、建設業、製造業、陸上貨物運送業、小売業、社会福祉施設等の重点業種を対象とした対策を推進するとともに、増加傾向にあります高年齢労働者や外国人労働者の災害防止対策、転倒災害等の発生原因別の対策を推進していくことというふうに記載させていただいております。

このほか、20ページ、④健康管理対策及び健康保持増進対策の推進ですが、労働者の健康についての対策につきましては、長時間労働やメンタルヘルス不調などにより、健康リスクが高い状況にある労働者を見逃さないようにするため、産業医・産業保健機能の強化、医師による面接指導の対象となる労働者の要件の拡大等が図られているところでありまして、ストレスチェック制度を含むメンタルヘルス対策も含めて、これらの取組が各事業場で適切に実施されるよう、引き続き指導等を行うこととしているところでございます。

続きまして、また、説明要旨のほうに戻っていただいて、14ページ、最低賃金制度の適切な運営についてです。

群馬県最低賃金の改定状況ですが、群馬県最低賃金が前年から2円引き上げられ837円、特定最低賃金は、4業種ともに前年から2円引き上げられ、鉄鋼が921円、機械が910円、電気が910円、輸送が910円に改正されているところでございます。

この改正された最低賃金につきましては、使用者団体など157団体に対しまして、広報誌等への掲載を依頼したほか、広報用ポケットティッシュの配布の依頼も実施しているところでございます。

最低賃金の履行確保のところ、法令違反の恐れのある業種・規模等の選定基準を定め効率的な監督指導を実施とありますが、実は、この点、今年度は1月に監督指導のほうを実施する予定でしたが、緊急事態宣言が再び出されて、県下の警戒度も4となっております、外出自粛要請も行われたこと

などを踏まえまして、現状では監督実施が延期という形になっております。

このため、代替的にですが、予定していた事業場に対しては、セルフチェックシートを送付して、自主的な点検を実施していただいております。

今後、最低賃金違反が疑われるような事業場に対しては、管内の新型コロナウイルス感染症の状況を踏まえつつ、監督指導を実施していくことというふうに行っているところでございます。

来年度の行政運営方針（案）におきましては、22ページのところをご覧くださいと思うんですが、最低賃金・賃金引上げに向けた生産性向上に取り組む企業への支援というところで、最低賃金制度の適切な運営のところにありますように、経済動向及び地域の実情（新型コロナウイルス感染症による影響を含む）などを踏まえつつ、地方最低賃金審議会の円滑な運営を図ることというふうに行っているところでございます。

最後に、説明要旨のほうに戻っていただいて、14ページ、迅速かつ的確な労災認定の徹底ですが、管内における脳・心臓疾患の労災補償状況の推移ですが、令和2年度につきましては、1月末で請求が6件、支給が3件、精神障害事案については、同じく請求が15件、支給が3件というふうな状況になっているところでございます。

来年度の運営方針、こちらは21ページの（6）迅速かつ公正な労災保険の給付というところにありますように、新型コロナウイルス感染症に係る労災請求につきましては、集団感染が発生した事業場が確認された場合において、請求勧奨の実施について積極的な依頼を行っていくこととしております。

また、脳・心臓疾患事案及び精神障害事案につきましては、パワーハラスメント及び複数業務要因災害に係る認定基準の改正を踏まえまして、迅速・的確な労災認定を行うことというふうに記載させていただいているところでございます。

以上が、私からの労働基準部関係の説明でございます。

○ 友岡会長

ありがとうございました。

続きまして、職業安定部長からお願いいたします。

○ 職業安定部長

職業安定部長の村上と申します。日頃から職業安定行政、とりわけハローワークへの運営のご理解とご協力ありがとうございます。私から職業安定行政につきまして、ご説明を申し上げます。着座にて、失礼いたします。

まず、資料のほうですが、最初から恐縮でございますが、No.6、①の雇用情勢からご説明させていただきます。

こちら直近の状況でございます。令和3年1月の有効求人倍率について、概要を記載しているものでございます。令和3年1月の有効求人倍率につきましては、1.16倍ということで、数字的には持ち直しているように見えますところでございますが、依然新型コロナウイルス感染症の雇用に与える影響というのが大きい状況でございます。

この資料の真ん中に、2つ表がございます。こちらのほうの右側をご覧ください。こちらが新規求人数の表でございます。こちらの表の真ん中より下のところに、宿泊業・飲食サービス業がござい

ます。こちらが特に大きな落ち込みになっております。現在も、首都圏につきましては、緊急事態宣言下、あと、先ほど総務部長も説明されましたが、GoToも一時停止している状況ということで、大変厳しい状況でございます。

雇用調整助成金、新型コロナウイルス対応休業支援金、いわゆる休業支援金と言われているものでございますが、先ほど、総務部長が説明されたとおり、申請が再急増しているところでございます。

直近の数字としまして、昨日、3月15日時点の雇調金につきましては、3万9,682件ということで、4万件がもう迫っている状況でございます。支給決定数につきましては3万8,881件、決定率は98%ということで、資料よりも支給の迅速化が加速しているところでございます。

また、休業支援金につきましては、こちらは1万4,490件、支給の決定が1万3,235件、支給決定率が91.3%ということで、こちらにつきましても、資料よりも支給の迅速化を図っているところでございます。引き続き、宿泊業・飲食サービス業を含め、全産業の雇用維持、そして就職支援に全力で取り組んでまいりたいと思います。

次に、資料No.1の16ページをご覧ください。

16ページからは、私たち職業安定行政に係る資料でございます。まず、こちらの16ページの左下、就職氷河期世代の活躍支援のご説明をさせていただきます。

こちらは、各ハローワークで就職氷河期世代の支援について重点的に実施した結果、12月末時点で、既に1年間の目標でございます1,470人を超える2,017人、直近の令和3年1月では、2,207人の正社員就職を実現させることができました。

就職氷河期世代の支援につきましては、令和4年度までの重点支援期間ということでございますので、来年度においても、引き続き重点的に支援を行っていきたいと考えております。

次に、17ページの左側の真ん中、若者の活躍促進のほうをご覧ください。

今般の新型コロナウイルス感染症の拡大の影響により、大学生等の内定率が低下いたしました。このため令和3年2月15日に、2月に実施する労働局直轄の面接会としては7年ぶりに開催いたしました。「ミライをつかめ！ラストスパート！ぐんま就職面接会」と称して群馬県と共催で開催いたしました。参加事業所数につきましては42社、求人数149人分、参加学生は101人参加いただきました。内定状況は確認中でございますが、現時点につきましては、16人が内定を確定しているところでございます。来年度も新型コロナウイルス感染症の雇用に与える影響を注視いたしまして、どの時期に開催するか、積極的に検討したいと考えております。

次に、ページが変わりまして、18ページをご覧ください。

左上に、外国人労働者の活躍推進という欄がございます。毎年2月頃に、「外国人雇用管理セミナー」というものを実施しておりまして、昨年度でございましたら約500の方が参加いただいたところでございます。

やはり今年度につきましては、新型コロナウイルスの影響を考慮して、中止とさせていただきます。ただ、この代わりとして、外国人を雇用する県内の全事業所、数としては4,856事業所でございます。こちらにつきまして、外国人雇用管理に係るリーフレットの周知等をさせていただいたところでございます。

次に、また、ちょっと資料が変わりますが、資料No.6の②をご覧ください。

こちらの資料につきましては、令和3年2月12日に、厚生労働本省が発表しました、新たな雇用・訓練パッケージというものでございます。現在の新型コロナウイルス感染症の雇用に与える影響が長期化していること等を踏まえ、策定されたものでございます。

この中には、上段にございますが、雇用調整助成金の特例措置による雇用維持、あと、各報道であります。休業支援金の大企業のシフト制労働者への適用、そして、現在ワクチン接種が開始されているところでございますが、ワクチン接種に係る体制整備、こちらのほうの対応などが記載されているところでございます。

私たち群馬労働局としましても、こちらは令和2年度だけではなく、令和3年度においても、このパッケージ化を進めていくところでございますので、先ほど、総務部長から説明がありました、私たち独自で行っています就職促進プロジェクトと併せて、こちらの支援も全力で対応したいところでございます。

令和3年度、群馬労働局行政運営方針につきましては、令和2年度の内容と基本的に同じところでございます。令和3年度におかれましても、私たち職業安定部、ハローワークといたしましては、ウィズ・ポストコロナ時代を踏まえ、この新たなパッケージに係るもの、先ほどのプロジェクトも含めて、こちらを全力で対応いたしまして、コロナが雇用に与える影響というのを最小限となるべく、雇用の維持、そして就職支援に全力で対応したいと考えているところでございます。

職業安定部からの説明は以上です。

○ 友岡会長

ありがとうございました。

最後になりますが、総務部長からお願いいたします。

○ 総務部長

総務部長の富田でございます。私のほうからは、労働保険適用徴収業務の関係についてご説明させていただきます。

着座でご説明させていただきます。

資料No.1の19ページになります。労働保険適用徴収業務におきましては、今年度大きく2点ということで、上段にあります労働保険料の年度更新業務の適正な運営ということ、もう一つ、下段にあります実効ある滞納整理の実施ということで、この2つを大きく重点に置いて取り組んでいるところでございます。

まず、大きな1点目、年度更新業務の適正な運営についてでございますけれども、まず、左側、新型コロナウイルス感染禍における業務運営としまして、年度更新の手續につきましては、第1回の審議会でもご説明しました、上期の取組ですけれども、例年であれば、6月1日から7月10日の間に行うものを、本年度におきましては、年度更新期限を8月31日までの50日間延長して行っておりました。

併せて、労働保険料等の納付猶予の特例を設けておりまして、コロナウイルスの影響によって、事業に係る収入に相当の減少があった事業主の方、こちらは申請いただくことによって、労働保険料の納付が1年間猶予されるというもので、ご覧のとおり、実績としましては、1月末現在で、74事業場、

約2.4億円の猶予を行っているところでございます。

次に、右側、口座振替の利用促進ということでございますけれども、感染防止を踏まえまして、監督署・ハローワークを通じるなど、口座振替の利用促進の周知に一層取り組んでいるところでございます。

また、コロナ禍であることも踏まえまして、電子申請を一層利用促進していくということも重要でございます。また、これは効率的な業務運営にもつながっていくところでございますので、こうした中での電子申請の利用状況でございますが、表にあるとおり、令和2年度におきましては14.92%、前年度9.60%でしたから、5.32ポイント上昇となっております。

しかしながら、政府全体で行政手続に関する事業者の作業時間を削減するために、電子申請の利用促進を図っているというところでございます。

利用率は多少上がっておりますけれども、全体として、群馬局において、まだ低い水準であるものと認識してございますので、下期においては、電子申請が義務化されました特定法人に対する個別電話などを行いまして、利用促進にも取り組んできたところでございます。

続きまして、下段の実行ある滞納整理の実施ということでございますが、滞納整理業務につきましても、コロナ感染症の影響から、感染防止のため電話または文書、こういったものを中心に督励を実施してきたというところですが、1月からは感染防止対策を徹底した上で、訪問督励を再開しております。

こうした中で、右側になりますけれども、令和3年1月末現在の保険料の収納率というのが72.82%ということで、前年同期に比較して0.08ポイント減少しておりますが、収納額では約9.3億円の増加となっております。例年と比べましても、順調に推移していると認識してございます。

これらを踏まえまして、令和3年度の行政運営方針ということで、資料No.2の26ページをご覧くださいいただければと思います。

26ページの一番上、8、労働保険制度の適正な運営というところがございます。(1)の中に、3点ございます。来年度、この3点の方針を踏まえて取り組んでまいりたいと考えてございます。

1点目、①年度更新業務の適正な運営ということでございまして、先ほどもお話ししました効率的な業務運営を行うため、また、申請者の負担軽減ということもございまして、電子申請のさらなる利用促進などによって、効率的な業務遂行を行っていくというところ。

2点目、②適正徴収の推進としまして、積極的な滞納処分を実施していく、あるいは、実効ある算定基礎調査を実施していくということでございます。

3点目、③未手続事業一掃対策の推進ということで、我々労働局だけでなく、他機関、関係機関とも連携するなど、的確な未手続事業の把握から始まりまして、手続指導などをしっかり行っていくというところでございます。

いずれの点も、労働保険制度の健全な運営、安定的な運営、さらに、費用負担の公平性、こういったものの確保などを念頭に置きながら、しっかりと対応するよう努めてまいりたいと考えてございます。

私からは以上でございます。引き続き、皆様にはご理解、ご協力を賜りますようお願い申し上げます。

す。

○ 友岡会長

ありがとうございました。

それでは、議事の（５）質疑・意見交換に移ります。

事務局からご報告がありました、議事の（３）新型コロナウイルス感染症拡大の経済・雇用への影響を踏まえた労働局における対応並びに議事の（４）今年度の行政運営方針の進捗状況及び令和３年度群馬労働局行政運営方針（案）につきまして、ただいまご報告いただいたわけですが、これらについてご質問、ご意見のある方は、お名前をおっしゃっていただいた上でご発言をお願いいたしたいと思います。ご意見、ご質問等ございますでしょうか。

では、木閣委員お願いいたします。

○ 木閣委員

労働者委員の木閣と申します。よろしくをお願いいたします。

新型コロナウイルス感染拡大の経済・雇用への影響を踏まえた労働局における対応ということで、何点か質問させていただきたいと思います。

初めに、新型コロナウイルス感染症関連特別労働相談窓口の設置ということで、約４万件の相談があったと。そのうち３．４万件は雇調金に関する相談ということでもありますので、残る６，０００件について、労働者の相談について、どのような相談があったのかということをお伺いしたいと思います。

連合群馬においても、２０２０年労働相談の集計結果は、相当件数が上がっておりまして、トータル４２９件というふうになっております。主な相談内容としますと、解雇や雇い止め、無給休業、ハラスメントといった相談が上位に上っております。これに対して、アドバイスをしているところではありますが、もし労働局として、相談者に対してアドバイス以外の対応があれば、ご参考に教えていただきたいと思っております。

また、感染症に起因する解雇、雇い止めの人数が全国で９万人を超えたという報道もございます。前回の審議会の中でも質問させていただいておりますが、群馬県において、解雇、雇い止めとなった人数はどのぐらいいるのかということをお教えいただきたいのと、また、その方々に対して、再就職支援を引き続きよろしく申し上げます。要望でございます。以上です。

○ 友岡会長

ありがとうございます。

今の木閣委員からのご質問につきまして、お答えいただけますか。

○ 総務部長

総務部長の富田でございます。まず、特別労働相談窓口の件でございます。

まず、４万件で雇調金が約３．４万件というお話をさせていただきました。残りどんな相談があるかと申し上げますと、大分落ちますけれども、休業の関係、これがおおよそ２，３００件、５．８％、次に、解雇・雇い止めに関するもの、４６０件、１．２％、同じ１．２％ですが、４５８件、これは保護者の休暇取得支援、小学校休業支援、こういったものになってございます。

そのほかは、もう微々たるものという感じになってございまして、労働局窓口での相談対応といた

しましては、内容にも当然よるんですけれども、雇調金に関するものだと、ご承知のとおり、制度の説明、期限がどうなったとかというものから、申請先としての労働局の窓口の案内、ハローワークの案内、こういったものが多うございます。

さらに、労働者からの個別相談についても、必要に応じて、内容によりますけれども、その内容によって、例えば、特別休暇制度の導入などを事業場へ働きかけたりということや、法に基づく助言などを行っているということもございます。

細かいケースになると、ちょっと把握できていない部分もありますけれども、おおむねそういうことになっております。

○ 友岡会長

ありがとうございます。

木閣委員、よろしゅうございますか。

○ 木閣委員

あと、群馬県の雇用……。

○ 職業安定部長

すみません、職業安定部長の村上と申します。

先ほどの解雇の見込みの数等々でございますが、前回もご説明させていただきましたが、厚生労働省で3月15日に報道が発表されておまして、3月12日時点の解雇等見込みの労働者数としては1,418件ということで、群馬労働局としての報告をさせていただいております。

こちらというのは、各ハローワークで早期に退職する、解雇するということは、情報をいただいたものでございまして、基本的には、例えば、20名以上一度に解雇するような場合は、ハローワークに届出をする必要がございますので、こちらの数字の足し上げになっております。

そのために、例えば、1つの会社で1名しか解雇しないということでは、その数字等がここには入っていないところでございますので、群馬県の解雇等の内数とご理解いただきたいと思います。

あと、業種的には、皆様方も報道でもご存じのとおり、製造業や、年齢的には高齢の方などの早期退職の募集がございますので、こちらが大宗を占めているものでございます。

我々職業安定部、群馬労働局、ハローワークとしては、就職支援として、先ほどご説明がありましたが、各地域によって、やはりそこにある産業が異なっているところもございますので、その地域、あとは解雇された方々の今までの経験を踏まえた形で、求人開拓をさせていただいているところでございます。

例えば、製造関係で解雇された方々につきましては、再度製造の関係で就職ができることが、一番本人に対しては嬉しいことが多いため、製造関係を中心に、求人開拓をするなど、求職者のニーズに合わせた形の対応をさせていただいているところでございます。

引き続き、求人確保には努めつつ、就職支援も全力で対応させていただきたいと考えているところでございます。以上でございます。

○ 木閣委員

ありがとうございました。

○ 友岡会長

そのほかに、委員の皆様ございますでしょうか。

○ 増戸委員

労働側委員の増戸でございます。

何点か質問と、あと要望という形でお話をさせていただきます。

まず、資料No.1、9ページのところです。労働時間等の設定改善や生産性向上を通じたというところなんですけれども、先ほどのご説明の中で、業務改善助成金については、申請自体がちょっと少なく、今後の課題だというふうにおっしゃっていただきました。こちらについて、やはり生産性向上なくして、特に中小企業においては、賃上げ等も難しいという現状もございますので、こちらについて引き続きお願いします。

その上のところ、働き方改革推進支援助成金、各コースのところ、件数が書いてあるんですが、こちらは労働局として、この実績についてどう捉えているのかということをお聞かせいただきたいです。ちょっと多かったのか、予定よりもかなり少なかったのか、そういったところをお聞かせいただければというふうに思います。

あと、同じ資料の14ページのところになりますけれども、こちら要望という形になりますが、最低賃金の周知についてということで、各団体に広報、ポスター掲示等、積極的に推進依頼をしたというところなんですけれども、現実的に、まだまだ最賃違反というものが恐らくあろうかというふうに思いますので、引き続き、またさらなる周知の徹底、企業訪問等で調査等のお願いをしたいというところ、こちらは要望になります。

また、同じページの効率的な監督指導を実施というふうにあるんですけれども、これがちょっと言えるのかどうかということはあるんですけれども、法令違反の恐れのある業種、規模等の選定基準を定めというふうに書かれております。こちらについて、過去の実績等からの判断になるのかなと思うんですけれども、もしお聞かせ願えるのであれば、現時点での業種であったり規模、こういったところが比較的違反が多いというところがあれば、お教えいただきたいというふうに思います。以上です。

○ 友岡会長

ありがとうございます。2つの部署に対するご質問、ご意見等々ということだと思いますが、お答えいただけますでしょうか。

○ 雇用環境・均等室長

それでは、雇用環境・均等室のほうから、先に答えさせていただきます。

9ページのところで、業務改善助成金と働き方改革の助成金についてご質問をいただきました。ありがとうございます。

業務改善助成金につきましては、残念ながら、先ほど報告したとおり、全国平均より群馬の件数が少し下回っているような状況です。この業務改善助成金は、9ページの枠の中に書いてあるのですが、3次補正で、令和3年2月1日から20円コース、新たな30円コースと措置しております。

こちらについて、なかなか通り一遍に説明し取組を進めるところでは難しいところもありますので、実際に求人を出しにハローワークに来られたりする事業主の方に説明し、使っていただけるように、今、取組を進めているところです。引き続き取り組んでまいりたいと思います。

さらに、働き方の助成金ですが、全国的に見て、群馬はそれほど悪い数字ではありません。その中で、働き方の助成金、昨年度は勤務間インターバル導入コースというのが100件以上支給されました。今年度は職場意識改善特例コースが128件という形で、年度によって申請が多いコースが変わってくるというような傾向にあります。

実際、年度の途中で予算がなくなって、申請受付を止めてしまったというような状況もあって、皆様方に周知して、ご迷惑をかけて申し訳ありませんというようなお詫びをしました。このような中、コロナ禍の中で、なかなか働き方改革の取組というのは難しいという事業主様が多い中で、こういった助成金を使っていたというのは、非常に今年度、取組としてありがたかったというふうに考えております。

ですから、来年度、コースが先ほどの方向で変わっていくんですが、働き方の助成金は引き続きしておりますので、行政運営方針に基づいて、来年度も事業主の皆様にご利用していただけるよう、制度を周知していきたいと考えております。よろしくをお願いします。

○ 友岡会長

では、引き続き、お願いいたします。

○ 労働基準部長

最低賃金の関係について、労働基準部長の佐藤のほうから説明させていただきます。

先ほど、周知について、まだまだ十分じゃないんじゃないかというようなお話がありました。今年度も、やはり自治体でどういうふうに周知していただけるかというのも、非常に重要だと私どもは考えておまして、実際に市町村等に赴いて広報誌等への掲載を依頼したというふうなこともありまして、自治体のほうでもご理解いただいて、何らかの形で、ホームページなり広報誌なりで周知していただいているというふうな状況にあります。

粘り強く、各方面、いろいろなところに周知を働きかけて、ご審議いただいた上で改正した最低賃金につきまして、県民の皆様によく知っていただけるように、引き続き努力していきたいというふうに考えております。

それから、最低賃金の監督指導なんですけれども、今年度、1月に監督署にお呼びして、監督指導を実施するという形を当初予定していたんですが、やはり、集合しての監督指導だと、感染のリスクが高まるんじゃないかというお話もあったところです。我々もそこは慎重に対応させていただいているところでございます。

先ほど申し上げたとおり、当初予定していた事業場に対しては、セルフチェックシートを送付して、その事業場の最低賃金は問題がないか、よく点検してくださいと呼びかけを実施しているところなんですけど、その実施状況を踏まえまして、必要などころには監督指導を実施していくと。もちろん、コロナの感染状況の一定の改善ということが前提になるんですけれども、やはり、ここ数年、最低賃金が上がってきておりますので、その履行確保ということが、重要になってきていると思いますので、

守っていただくということを点検することが重要になってきますので、そうした必要な監督指導をしっかり実施していきたいというふうに思っております。

業種のお話ですけれども、今ここにはないんですが、一つだけの業種を申し上げるのも、その業種のイメージもあるなと思っておりますので、過去の影響率だとか未満率とか、そういったことを分析して、問題がありそうな業種を選定して、そこを選んで監督指導を実施しているということで、ご理解いただけたらというところです。

私のほうからは、以上でございます。

○ 友岡会長

ありがとうございます。

増戸委員、よろしゅうございますか。菊池委員、お願いいたします。

○ 菊池委員

労働者委員の菊池と申します。よろしく申し上げます。

1番目の木閣委員の質問にちょっと戻るような形になってしまうんですが、先ほど、雇用関係助成金の相談が大半を占めておましてということで、ほかの相談内容といたしまして、休業関係というようなご対応があったかと思うんですけれども、休業関係といいますと、ちょっと今、非正規雇用の休業もこちらに含まれているようなイメージでよろしいのかということと、あと、コロナの影響で、女性の働き方というところで、非正規の方が非常に多いというところで、私も同じ働く女性として、この制度を利用している方が非正規の中で少ないというような報道がなされておりますので、そのような事実があるのかどうかというところを把握していらっしゃると思うんですが、ぜひそういうパートですとか、アルバイトですとか、正規以外の方の対応も同じようになさっていただきたいというような要望です。

○ 友岡会長

事務局からいかがでしょうか。お願いいたします。

○ 総務部長

総務部長の富田でございます。まず、特別相談窓口の中の休業の関係ということで、先ほどのおさらいになりますけれども、約4万件のうち、5.8%で2,300件程度というお話をさせていただきました。

こちらを非正規労働者の方かどうかという数字というのは、取ってはいないんですが、これは質問の内容別に分けたときに4万件で、1人の方で2件とか3件とかご質問なさる場合もあるんですね。これを相談者別で見ますと、3万8,500人ぐらいになるんですね。そこで見ますと、労働者の方からのお問合せというのが、このうち3,000件ぐらい、およそ8%になっています。やはり、そうすると、事業主の方からのご相談というのが一番多くて約7割、2万7,000件ぐらいというふうになっているということなんですけれども、この労働者の中には、当然正規、非正規にかかわらず、お問合せいただくことも計上しておりますので、含まれているとは思いますが、非正規労働者の方だけでどれぐらいかというのは、申し訳ございません、数字を取ってございませんので、ご了承いただければと思います。

○ 職業安定部長

失礼いたします。職業安定部長の村上です。

先ほどの新型コロナの休業支援金の制度の利用状況ということで、パート、女性等、利用されているかということですが、数字としては、先ほど1万4,490件という話をさせていただいたところですが、男性、女性であるとかいうところの分けはしておりません。ただ、私たちの申請の所感というか、感覚であれば、学生などとかパート、アルバイト、女性の方々の利用も多くされております。

ただ、今日も新聞の記事でありましたが、この休業支援金を知っている方は16%しかいないということで、いろいろとご批判をいただいているところでございます。やはり周知の関係等もきちんと適正にやっていく必要がございます。我々群馬労働局としましては、先ほどお話しありましたが、県の産業支援機構のメルマガであるとか、ホームページ等々を活用させていただきながら周知を図っているところでございます。

あと、厚生労働省も記者発表していますが、三原副大臣を中心とした支援のPRの方法、リーフレットの記載内容、周知の方法等をどういうふうにすれば、国民の方に行き渡るかということが、今、議論されているところでございます。そういうものも踏まえて、引き続き、厚生労働省だけでなく、私たち群馬労働局も知恵を出しながら、きちんと支援が必要な方々に行き渡るような形で周知を行いながら、その方々の支援に対応していきたいと考えているところでございます。以上でございます。

○ 雇用環境・均等室長

すみません、補足をよろしいでしょうか。恐らく、非正規関係の方の休業手当というのは、1月ぐらいいに出た新聞記事のことをお示ししていらっしゃるのではないかと考えております。

こちらにつきまして、厚生労働省から全国の労働局にも指示が出まして、群馬労働局としましては、基準部長、職業安定部長、そして私ということで、企業のほうに休業手当を短時間労働者などに支給していただき、法律に基づく、また法律に基づかない、どちらでも結構ですので、休業手当について支給していただきますと、雇用調整助成金が支給されますというようなことをご説明に上がったという取組をしています。以上補足です。

○ 友岡会長

よろしいですか。

○ 菊池委員

どうもありがとうございました。

○ 友岡会長

ほかの皆様から、いかがでしょうか。

○ 竹内委員

群馬大学の竹内でございます。今日私、欠席扱いになっていたのは、事務局のミスではなくて、私のミスですのですみません。

2点ほど簡単に要望といいますか、お願いなんですけれども、1つは、運営方針の20ページ、④健康管理対策及び健康保持増進対策の推進ということで、毎度お話をして恐縮なのでございますけれども、特に長時間労働やメンタルヘルス不調のことで、群馬産業保健総合支援センターと業務連携となったと思うんですけれども、いわゆる、コロナ鬱のことが大変に懸念されておまして、この秋、あ

る程度落ち着くのかどうか分からないんですけども、前回も第2波ですか、第1波が来て、しばらく何か月か置いてから、少し自殺率等悪化がありましたので、非常に嫌な予測ですけども、暮れから正月にかけての状況を考えますと、そろそろ春から夏にかけて、また一波来るのかなという。ワクチンに対する期待で少し収まるのではないかという予測もあるんですけども、それもありまして、特にメンタルヘルス不調に関する相談の要望が各種あるかと思いますが、その周知に関しまして、そういうシステムはございますけれども、ぜひ局からも一言口添えをいただきたいということがございます。

もう1点は、障害者の雇用のことで大変にあれなんですけど、運営方針の14ページ、7、障害者の就労促進につきまして、これは、やはりそういうことに関係しているというのもありまして、職業安定部にお世話になっていますが、ハローワークはうちの学生を含めていろいろとお世話になってるんですけど、実は、ウィズコロナのことで、一般雇用をとにかく確保しよう、それから、重点といいますか、助成のほうを重点的にやっているということは重々承知しているんですけども。

一方、障害者雇用のほうも、ご存じのように、雇用枠が待たなしに上がってくるわけですし、ちょっとこのところ、私も自身のことで申し訳ないんですけど、クリニックに出ている、精神障害を抱えている方の雇用に関して、もうちょっと待つてよ。秋ぐらいになって、一般雇用が落ち着いてきたら、障害者雇用のほうも、雇用枠のほうも少し減った、前のように戻ってくるかもしれないからということで、今、慰めているところがあるんですけども、この点に関して、やはり障害を抱えている方たちに、もうちょっと待ってれば、要するに、一般雇用を、ウィズコロナで一生懸命やっていると。その中に障害者も含まれているし、障害者雇用も、いずれ雇用率の上昇もあるから、回復してくるんだというようなメッセージというんですか、ちょっと勇気づけを、局のほうからも一言口添えをしていただけるとありがたいなと思っております……。

○ 友岡会長

ありがとうございます。現時点で、何かご対応等々ございますでしょうか。今の委員からのご発言に関して。

○ 職業安定部長

職業安定部長の村上でございます。障害者雇用の関係でありがとうございます。

今回、ご存じのとおり、令和3年3月1日、もう施行しておりますが、法定雇用率が引き上がる形でございます。やはり、これは本省の審議会の中でも、この時期に上げるのかどうかということの議論もされたところですが、やはり委員がおっしゃったとおり、障害者雇用というのをきちんと適正にやっていくということが一つのメッセージだと思います。そのために、3月1日に引き上げられたところの経緯もございますので、我々としても、この引上げを踏まえて、きちんと適正な指導監督を行っていきたく思います。

特に指導を行いたいところは、やはり障害者を一人も雇っていない事業所、ゼロの障害者の事業所のところに対しては、コロナの影響は企業の経営としてはあるかと思いますが、やはり障害者雇用については、社会全体で醸成することが必要でございますので、障害者に対して、特異な差別がないような形で、きちんとこちらのほう、障害者の就職支援についても、全力で対応させていただきたいと

考えているところでございます。以上でございます。

○ 労働基準部長

メンタルヘルス対策について、少しお話しさせていただきます。

委員のほうからお話しありましたとおり、コロナ禍でのメンタルヘルス、自分が感染してしまうんじゃないかという不安、あるいは、経済的な不安というのが生じて、コロナ禍でいろいろお悩みを抱えている労働者の方、一般の方もそうなんでしょうけれども、いらっしゃると思います。やはり、そういう人たちがいらっしゃって、早めにそうした人たちに周りが気づくとか、あるいは、重症化させないということが非常に重要なんだと思っています。

行政としては、ストレスチェック制度というのがございますので、群馬での状況が必ずしも実施率が高い状況にあるとまでは言えない状況がありますので、行政としても、来年度より積極的に集団指導ですとか、個別指導、ストレスチェック制度の実施を指導していきたいというふうに考えております。

もう一つ、コロナ禍で、いろいろな労働者の方から、監督署等にも相談が寄せられているわけですが、具体的には申し上げられませんが、その中には、テレワークに関することが出てくる場合があるんだと思っています。テレワークというのは、もちろんメリットもあるんですが、1人で仕事をしなければいけない部分が多くなってくると、上司や同僚らと一緒に仕事をするわけじゃないので、業務上の不安や孤独を感じる事が多くて、心身の健康に影響を与える恐れがあると、また、その変化にも気づきにくいというふうな状況があると言われていたところでございます。

厚生労働省のほうでも、そうしたことを踏まえて、検討会を開いて、報告書もまとめられたところでございまして、テレワークにおけるメンタルヘルス対策も含めて、今後ガイドライン等も出される予定と聞いておりますので、そうしたガイドラインの周知も、来年度取組の一環としてやっていきたいというふうに考えているところでございます。

私のほうからは、以上でございます。

○ 友岡会長

ありがとうございます。よろしく申し上げます。

○ 雇用環境・均等室長

たびたび補足ですみません。テレワークの話が基準部長からありまして、来年度の行政運営方針でも、22ページの2の(1)今年度は働き方改革の助成金として支給していたテレワークのコース、こちらにつきまして、人材確保という形の中での1つのコースということで、助成金を支給することとして、支援を続けることにしております。

このテレワークは、22ページ、2の(1)に書いているとおり、良質なことということで、健康管理等をきちんとしてということですので。良質なテレワークについて、ガイドライン、助成金の周知、そして支給によって進めていきたいと考えております。以上、補足です。

○ 友岡会長

それでは、ほかに委員の皆様いかがでしょうか。よろしゅうございますか。

では、お願いいたします。

○ 萩原委員

労働側委員の萩原と申します。よろしくお願ひいたします。

令和3年度の行政運営方針（案）のほうについて、ちょっと質問させていただきたいんですけども、高齢者の雇用状況の関係につきまして、6ページから7ページということで、今、高齢者の働く状況ということで、定年の引上げですとか、継続雇用の延長、そういった部分は促進されていると思うんですけども、高齢者の雇用状況の中で、年齢に関わりなく働ける、生涯現役社会の構築を図るといったものがあるんですが、これについて具体的な施策などがあれば、お伺ひしたいと思うんですけども、よろしくお願ひいたします。

○ 職業安定部長

職業安定部長の村上でございます。ご質問ありがとうございます。

生涯現役社会を実現するための施策としましては、主なものとして3つご説明させていただきます。

1点目が、高齢者の求職者、仕事を探されている方々に対しましては、前橋、高崎等に、私たちハローワークに設置しております生涯現役支援窓口、こちらで支援チームによるマッチングなどをしまして、就職実現のためお手伝いさせていただきたいと思っております。

次は、事業主に対しましては、高齢・障害・求職者雇用支援機構、J E E D、高・障・求機構と言われているところでございますが、こちらとハローワークが連携しまして、企業への定年引上げや、あとは具体的なアドバイス、例えば、就業規則であれば、こういうふうを書くべきですよということなど具体的なアドバイスをするもの、あとは、高齢者を雇い入れた場合の助成金というのが、高・障・求機構にございますので、そちらの活用を通じた事業主に対する支援がございます。

次は、仕事はしたいけれど、本格的に仕事はしたくない、パート的なものであるとか、生きがいのないもので、ちょっと働きたいんだという方々につきましては、シルバー人材センターがございます。こちらは、社会参加を目的としたものであるとか、あと生きがいということを目的としました、臨時、短期であるとか、軽易な就業機会の確保というのがございます。こちらを求職者、あと利用される方々のニーズを踏まえて、希望に沿った支援を行うために提供させていただきたいということでございます。主な施策としては、この3つが大きな柱かなと考えているところでございます。以上でございます。

○ 友岡会長

萩原委員、よろしいですか。

○ 萩原委員

ありがとうございました。

○ 友岡会長

ほかには、よろしいでしょうか。

お願ひいたします。

○ 五十嵐委員

使用者委員の五十嵐といいます。幾つか質問とご意見をお伺ひしたいんですけども、まずは、横版の資料の最初のページに、群馬労働局としての取組ということで、相談のグラフがございますが、

これ、ずっと令和2年4月から下がっておるんですが、11月から12月、1月とちょっと増えている。微差かなと思って、よく見ると、11月と1月との間で500件も違うので、これは何でこんなに増えているのかということ、それからこの傾向が続いているのかどうかというのが1つです。

それから、5ページに、新型コロナウイルス感染症に係る助成金ということで、小学校休業等対応助成金というのがございますが、実際にどれぐらい支給されているのか、これを教えていただきたいと思います。

さらに、先ほど来、話題が出ております、9ページの業務改善助成金であります。これはちょっと、質問というより意見なんですけれども、これしか活用されていないのですが、制度としてある以上、生産性の向上を、この制度を設けているという主張をされてしまいます。これは仏作って魂入れずみたいな感じで、形しかない。それでやっていると言われても、非常に使用者側は困りますので、ぜひ活用されるような制度をつくっていただきたい。生産性を向上させて、最低賃金を上げることによって異を唱える使用者はいないと思いますので、そのお返事をしていただきたいと思います。

それから、最低賃金に関してですけれども、これ、次の基準部の話でもあるんでしょうけれども、最低賃金の決め方というのは、細かく言うと、ややこしいので省略しますが、現行の最低賃金の決め方というのは、ちょっと最低賃金法の法の精神に反するのではないかと、あるいは、ちょっとずれているのではないかという感覚を、全国の使用者というか、事業者団体が感じているところありますので、その辺の見直しといいますか、もし現行のようなやり方を続けているのであれば、法改正する等の対応をしていただきたいというふうに思います。

それから、行政運営方針のほうですが、6ページの(2)若者の雇用状況というところで、フリーター等安定した雇用につかない若者で正規雇用を目指す者も多い状況と書いてあるのですが、全国138万とありますけれども、群馬県の数字が大体分かれば教えていただきたいと思います。

それから、そのページの下のほう、(3)非正規雇用労働者の雇用状況の中で、賃金構造基本統計調査によると、正社員の賃金を100とすると、短時間労働者の約60%と書いてありますが、これは何の数字を比較しているのか、時間単価なのか月給なのか、この辺をもし分かったら教えていただきたいと思います。

その下に、高齢者の雇用状況というのがありまして、先ほどもお話がありましたけれども、生涯現役社会の構築を図っていくということが必要であるというふうにあります。これは質問じゃなくて意見なんですけれども、その生涯現役社会を維持できるような、例えば、健康維持であるとか、あるいは高齢者の能力の維持、向上であるとか、場合によっては、安全衛生に関しては法改正も必要かもしれないけれども、そういったことについても、しっかりと施策をとっていただきたいというふうに思います。

それと、後半ですか、16ページ、17ページかな、(3)中小・小規模事業所に対する働き方の推進ですが、これも意見なんですけれども、働き方改革自体もこれに反対するような使用者はいないと思いますので、できれば生産性を向上させて、労働時間を短くしたいとかいうことを、誰しも考えていると思いますので、ぜひ積極的な、特に中小企業はやりたくてもやれないという状況も当然ありますので、そこを援助するような施策を考えていただきたい、取っていただきたいというふうに思います。

以上、質問と意見でございました。よろしくお願いいたします。

○ 友岡会長

ありがとうございます。ご意見を含めて8点ほどあったかと思いますが、よろしくお願いいたします。

○ 総務部長

総務部長の富田でございます。まず、資料の中のコロナ特別相談窓口の件につきまして、私のほうからご説明させていただきます。

ピークは4月になっておりまして、件数的にずっと下がってきているということでございました。11月を底にして、また上がり出しているということでございますけれども、この状況は群馬県の社会経済活動再開に向けたガイドラインにおける警戒度、これは11月28日から3に上がったわけですね。その後、さらに感染急拡大に伴って、12月19日から警戒度が4に上がったということ、これらに伴いまして、事業活動の縮小をせざるを得ない事業者などから、雇用調整助成金に関する利用の相談が、12月以降にもさらにまた急増した。それまでは、緊急事態宣言も一旦落ち着いて、感染者数も落ち着いていた時期が若干あったかと思うんですけれども、その時期に件数は下がっていたものと考えてございます。

今後ですけれども、先ほど、冒頭のご説明で、2月は2,500件程度になっているとお話しさせていただきましたが、恐らく、このぐらいの形はしばらく継続するのではないかと考えておりますので、新年度に向けても、しっかり相談対応させていただきたいと考えてございます。

私からは、以上でございます。

○ 雇用環境・均等室長

次に、雇用環境・均等室の部分について回答いたします。

まず、小学校休業の助成金の部分について回答いたします。全国の件数と群馬県の件数ということで、資料No.1の5ページのところだったと思います。こちら、群馬県という県別の件数が出ていないような状態で申し訳ありません。全国の件数というのは把握しておりまして、これが今年3月5日時点で、16万7,600件ほど申請をいただいております、そのうち14万1,000件ほど支給しているというような状況です。助成金の件数は大体群馬県は平均的なところでありまして、そういった数になってくるかなと推計はできますが、実績として把握ができていないところで申し訳ございません。いずれにしても、小学校の休業助成金は少し形を変えて、来年度も休業になった場合、支援を続けていくという形にしております。

資料2の9ページ、業務改善助成金については、たくさんのご意見を委員の皆様からいただいております、我々としても、きちんと対応しなければならないところであります。制度設計をしている本省へも意見を言っております、事業所の皆さんからの声を聞いて、もっと使いやすくしてほしいという声がありますので、そういったお声は、きちんと本省に報告しております。

業務改善助成金は、20円とか90円の賃金を上げていただき、最大で450万円の助成金が支給されるという形になっております。引き続き、使っていただけるような形で、周知していきたいと考えております。

さらに、次は、行政運営方針について、6ページのところだったと思います。

6ページの賃金構造基本調査で、正社員の賃金を100として60%ということですが、こちら時給単価での比較になっておりまして、正社員の所定内給与額を28万7,400円というふうに示しているんですが、それを所定内労働時間161時間で割って1,785円、時給1,785円の正社員と短時間労働者の1,076円を比べて60%という形で算出しています。いずれも時給の単価になっております。

最後に、中小企業の働き方改革の関係でのご質問をいただきました。こちらですが、働き方改革のところ、幾つかに分けて書いておりまして、行政運営方針の17ページのところで、(3)中小・小規模事業者に対する働き方改革の推進ということで、①として働き方センターの取組、②として協議会という形になっています。

まず、新しいところとして、②協議会については、先ほど報告しましたとおり、県と連携しまして、県と労働局とで会議体を設置いたしました。各機関の取組、支援メニューというのをまとめておりまして、今、支援できるもの、そして、これから支援できるであろうものということをもとめて、事業主の皆様、各機関のホームページ等を利用して、周知をしたいと考えております。こういった部分の取組については、中小企業の皆さんに見ていただいて、取組が進んでいければと考えているところです。

さらに、先ほどセンターの報告のところで、個別支援については、群馬のほうは頑張っているということで、件数が高く出ているところを報告させていただきました。こちらについて、働き方センターの個別支援というのは無料で受けられますので、中小企業の皆様にもっと周知をしていって、取り組んでいただけるよう、利用していただけるようにと考えております。

雇用環境・均等室のほうは以上です。

○ 労働基準部長

続きまして、労働基準部関係について説明させていただきます。

まず、最低賃金制度の運営についてご質問がありました。この点については、今年度も委員の皆様には、非常に真摯に、熱心にご審議いただきました。我々事務局といたしましては、いろいろ制度的なもの、ご意見をいただきましたが、基本は労使を中心に自主性を発揮していただくということが、やはり審議会の上では大事なのかなというふうに思っておりますので、労使の皆様の意見をよく伺いながら、そこに敬意を払いながら、円滑な審議の運営を図っていきたいというふうに考えています。

それから、高年齢者のお話がありました。これにつきまして基準部関係の面で見ますと、今、現実に高年齢労働者の労働災害の割合が5割、6割というふうな状況がありまして、ここにどう対策を打っていくのかというのが重要な課題になっているところでございます。

厚生労働省のほうでも、そうした高年齢労働者の労働災害防止対策を念頭に置いた、「エイジフレンドリーガイドライン」というのを作成しておりまして、我々としては、このガイドラインの周知啓発等に努めているわけでありまして、人生100年と言われている時代に当たっては、高年齢労働者の方にますますご活躍いただくこと的前提として、労働災害に遭わないようにしていただくための環境整備というのが重要になってくると思いますので、引き続き、そうしたガイドライン等の周知を含めた高年齢労働者の労働災害防止対策に、しっかりと取り組んでいきたいというふうに考えているとこ

ろでございます。

○ 職業安定部長

職業安定部長の村上です。職業安定行政は1件、若者の雇用状況、フリーターの数、群馬県の数ということだと認識しております。フリーター等ということで全国138万、フリーター等につきましては180万前後で、毎年推移しているところでございまして、こちらのほうは労働力調査が元になっていますが、我々ハローワークにおいても、フリーターについては集計しているところでございます。

直近、令和2年度1月末までの現在で7,700人程度、フリーター等ということで、35歳未満の若者のほうで集計しているところでございます。このうち就職が決まっている方は1,700人程度ということで、コロナの状況でかなり厳しいところはございますが、フリーター等につきましては、やはりこれからずっと仕事に就いていない場合には、いろいろな問題が出てくるところでございますので、先ほどの就職氷河期世代とかぶる年代でもございますので、集中的に支援を実施していきたいと考えているところでございます。以上でございます。

○ 雇用環境・均等室長

たびたび補足で申し訳ありません。先ほどの業務改善助成金のところなんですけれども、厚生労働省は、全国の好事例を集めて、ヒント集というものを作っております。今回、働き方の助成金の団体コースのほうですが、高崎の商工会議所様のほうが好事例として取り上げられております。群馬県内でもこういった好事例というのをどんどん集めていって、横展開していければと思いますので、そういった面も併せて補足として、周知していきたいと考えております。よろしく願いいたします。

○ 友岡会長

五十嵐委員、よろしゅうございますか。

○ 五十嵐委員

ありがとうございます。

○ 友岡会長

まだ、たくさんご意見やご質問があるかと存じますが、時間の制限がございまして、恐れ入りますが、これで最後、締めさせていただきます。

それでは、これもちまして、質疑・意見交換を終了させていただきますが、令和3年度群馬労働局行政運営方針（案）につきまして、委員の皆様方の同意をいただけるということでよろしいでしょうか。

ありがとうございます。なお、今後このような流動的な情勢でございまして、修正の必要がある場合も想定できます。その場合は、会長一任ということにさせていただくということでよろしゅうございますか。

恐れ入ります。それでは、そういった場合が発生しましたら、事務局と私のほうで詰めさせていただきますので、どうぞよろしく願いいたします。

労働局は、ただいま出されましたご意見等を十分に参考にしていただいて、今後の労働行政を運営していただきますことを要望いたしまして、本日の審議会を終了したいと思います。

最後に、丸山労働局長、何かございますでしょうか。

○ 労働局長

ありがとうございました。貴重なご意見、それからご要望を賜り感謝申し上げます。

最賃の審議のあり方でございますとか、それから助成金の制度設計等、これらにつきましては、ご要望を本省にしっかり伝えてまいりたいというふうに思っています。また、今年度コロナ禍で、いろいろな環境に適切に対応するために取り組んできたつもりではございますが、今日いろいろのご意見を賜りました。

次年度に向けて、このコロナ禍で、限られた主体的能力ではございますが、最高のパフォーマンスを発揮できるように、ご意見を踏まえて対策をしっかり練り、また対応してまいりたいというふうに思っております。本日はありがとうございました。

○ 友岡会長

ありがとうございました。

それでは、これをもちまして議長を降ろさせていただきます。ご協力ありがとうございました。

○ 総務企画官

友岡会長、大変ありがとうございました。また、委員の皆様、大変お疲れさまでございました。以上をもちまして、令和2年度第2回群馬地方労働審議会を閉会させていただきます。

最後に、事務連絡が1点ございます。本日、審議会におきまして、群馬地方労働審議会運営規程が改正され、議事録の署名は廃止となりましたが、それに代わりまして、ご出席いただきました委員の皆様、議事録の確認をメールでお願いさせていただくことにしております。

後日、改めてご連絡させていただきますが、委員の皆様の連絡先、メールアドレスをお伺いいたしますので、ご了承いただきますよう、よろしくお願いたします。

事務連絡は以上になります。本日は長時間にわたり、誠にありがとうございました。

— 閉会 —