

## 第 2 回

# 群馬地方労働審議会議事録

令和4年3月22日

群馬労働局

○ 総務企画官

定刻となりましたので、ただいまから令和3年度第2回群馬地方労働審議会を開会いたします。

会長に議事進行をお願いするまでの間、進行役を務めさせていただきます、総務企画官の時田でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

最初に、本日の出席状況についてご報告いたします。本日、公益代表委員6名、労働者代表委員6名、使用者代表委員6名、合計18名の全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、机の上のマイク、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、ご了承くださいようお願いいたします。ご発信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くださるよう、併せてお願いいたします。

それから、マイクの使用につきましては、テーブルの前面、銀のプレートがございますけれども、発信ボタンを押していただきまして、ランプがつくのを確認してからご発言をお願いいたします。ご発言が終わりましたら、いま一度発言のボタンを押していただき、ランプを消していただくようお願いいたします。

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、また、追加資料といたしまして、令和4年4月以降の雇用調整助成金の特例措置等について、プレスリリース、厚生労働省発表の資料になります。もう一つ、ウィズ・ポストコロナ時代の雇用対策として、職業安定部のほうから資料を配付しておりますが、これは差替えの分になります。ページといたしますと、10ページになりますので、差替えのほうよろしくお願いいたします。

それでは、開会に当たりまして、丸山労働局長からご挨拶申し上げます。

○ 労働局長

労働局、丸山でございます。

本日は、令和3年度の第2回群馬地方労働審議会にご出席を賜り、足元の悪い中、ありがとうございます。

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、令和3年度群馬労働局行政運営方針の進捗状況につきまして、さらには、令和4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。

労働局の令和3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感染拡大の経済、それから雇用への影響を踏まえた取組が中心となりました。

県内では、昨年10月から12月まで新規感染者確認数は、やや落ち着いてきた状況がありましたが、本年1月に入り、感染力の高いオミクロン株による感染が急拡大いたしました。

群馬県におきましても、まん延防止等重点措置が1月21日から適用になりまして、2月上旬には、1日の新規感染確認者数が1,000人を超えるというような状態にまで至りました。その後緩やかな減少傾向をたどり、昨日、21日をもって、ようやく解除となったところでございますが、今後も予断を許さない状況が続くものと見込まれるところでございます。

このような状況下で、労働局では特別相談窓口による助成金、休業等の様々な労働相談への対応、雇用調整助成金の特例措置の運用の継続による雇用の維持、さらには「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」の取組、ハローワークにおけますマッチングの強化、職業訓練による求職者の職業能力の向上を図り、再就職や転職に結びつける効果的な職業訓練の実施に努めてきたところでございます。

また、県内におきましても、保育園、幼稚園及び小学校で感染が拡大し、休園、学級閉鎖等も相次いだところでございます。このため感染した子どもの監護、それから休校などにより職場に出勤することができない労働者に対しまして、年次有給休暇とは別に、有給の休暇制度を設け、取得させた事業主に対して助成金を支給する小学校休業等対応助成金を積極的に周知することで、労働者が希望に応じて、休暇を取得できる環境を整えていただくよう支援をしております。

さらに、県内の事業場でも大規模なクラスターが発生し、さらなる感染拡大が危惧されたことから、労働局長と群馬県知事の連名で、県内の事業場に対しまして、感染防止の取組の徹底を要請したところでございます。

また、クラスターなど、業務に起因して感染した労働者に対する療養や休業補償など、労災

保険の請求については、迅速な支給に努めてまいったところでございます。

労使団体、業種別事業主団体の皆様には、複数回にわたる制度の周知などの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、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、感謝を申し上げる次第でございます。

本日はこのような今年度の進捗状況を、委員の皆様にご報告申し上げるとともに、この状況を踏まえ、来年度どのような方針で行政を進めていくべきかにつきまして、ご意見を賜りますようお願いいたします。

いただきましたご意見を踏まえまして、令和4年度の群馬労働局行政運営方針を策定し、鋭意推進してまいりたいと考えているところでございます。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くようお願いして、冒頭のご挨拶とさせていただきます。本日はどうぞよろしくようお願い申し上げます。

○ 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したいと存じます。それでは、友岡会長、よろしくお願いいたします。

○ 友岡会長

委員の皆様には、年度末の何かとお忙しい中、また天候の急変により雪が降る中に、ご出席いただきまして、誠にありがとうございます。

ご案内のとおり、本日は令和3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4年度の方針の案につきまして報告を受けることとなっております。委員の方々からは、これらの報告内容につきまして、ご意見を頂戴したいと思っております。どうぞよろしくお願いいたします。

なお、先ほど事務局から終了予定時刻の話がありましたが、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。どうぞ皆様のご協力をお願いいたします。

それでは、着座にて失礼いたします。

まず、お手元に配付しております次第に沿って進行させていただきますが、議事の（1）令和3年度群馬労働局行政運営方針の進捗状況等及び令和4年度群馬労働局行政運営方針（案）について、事務局から報告をお願いいたします。

最初に、雇用環境・均等室長をお願いいたします。

○ 雇用環境・均等室長

雇用環境・均等室長、篠田です。委員の皆様には、日頃から雇用環境・均等行政の推進にご

理解、ご協力をいただいておりますこと、この場をお借りしまして御礼申し上げます。

私のほうからは、今年度後半の進捗状況、それと来年度の運営方針（案）につきまして、お手元の資料No.1、説明要旨と、それから資料No.2、運営方針（案）を使いまして、ポイントになる点について説明させていただきます。

恐縮ですが、着座にて説明させていただきます。

では、資料No.1、1ページをご覧ください。左側になります。

働き方改革の推進に向けた取組の労働環境の整備や、生産性向上ということで、働き方改革関連についてまとめています。働き方改革の流れにつきましては、働き方改革関連法が順次施行されているところですが、年次有給休暇の取得促進ということでは、年次休暇取得促進期間や年次有給休暇を取得しやすい時季に、集中的な広報を実施することとしておりまして、そこにありますとおり11月、2月に実施したところです。

令和2年の年休の取得率が全国平均で56.6%と過去最高となったものの、令和7年までに、取得率を70%に引き上げるといふ政府の目標もあり、資料No.2、13ページの⑤になりますけれども、そこに書いてありますとおり、来年度もこの取組を進めてまいりたいと考えております。

資料No.1に戻りまして、監督署と連携の下、「働き方改革関連法に関する説明会」、10月以降に33回開催させていただいておりますが——では、雇用環境均等室配置の「働き方・休み方改善コンサルタント」が、働き方改革の推進のための法制度や支援策の説明などを行っています。

その中で、働き方改革推進支援助成金による中小・小規模事業者への支援ということで、今年度の活用状況ですが、要旨のほうに書かせていただきましたけれども、生産性を向上させ、労働時間の縮減や年休の促進を図るための労働時間短縮・年休促進支援コース、これが89件と活用されております。

このほかに、勤務終了後に一定時間以上の休息時間を設けるための勤務時間インターバル導入コース、それから、労務・労働時間の適正管理の推進に向けて取り組むための労働時間適正管理推進コース、そして、時間外労働の削減や賃金引上げに向けた取組を実施した事業主団体を支援するための団体推進支援コース、令和3年度は、この4コースを設けておりました。

令和4年度におきましても、成果目標などに多少の変更はありつつも、今年度と同様の4コースが設けられるというふうに聞いているところでございます。

さらに、その下になりますが、「群馬働き方改革推進支援センター」ですけれども、1月末現在では、個別相談件数は327件、前年度の同時期より若干少ない実績となっているところでございますけれども、セミナーの開催は前年度より多い開催となっております、労働局が行う中

小・小規模事業者に対する働き方改革推進のための支援と連携するなど、働き方改革の推進の中で重要な役割を果たしております。

こちらにつきまして、資料2、(案)の12ページ、第4の1、(2)の①に書いてありますとおり、コンサルタント、助成金、それからセンターの取組を連携させることで、群馬県内における働き方改革の後押しができればというふうに考えております。

次、続きまして、資料No.1です。右側上をご覧ください。

「しわ寄せ」防止についてです。11月の「しわ寄せ防止キャンペーン月間」では、県内の大企業2社を訪問して、下請け等中小事業者への「しわ寄せ」防止に向けた要請を実施。

また、県内大企業14社に対して要請書を送付、自治体や各団体への周知依頼、「過重労働解消キャンペーン」と連携した労使団体様への協力要請など、集中的な周知啓発を行ったほか、「しわ寄せ」に関する相談情報を、関東経済局に提供するなどの連携を図っております。

こちらは資料No.2、13ページ、④に書いてありますとおり、「大企業・親事業者の働き方改革に伴う下請等中小事業者への「しわ寄せ」防止」をするための取組を、来年度も行ってまいりたいというふうに考えております。

その下、右側の中頃をご覧ください。

柔軟な働き方がしやすい環境整備についてです。中小企業事業主の良質なテレワークの導入・実施を支援するため、「人材確保等支援助成金（テレワークコース）」の周知の実施をしてまいりました。

令和4年1月末で、5件の申請件数と少ないですけれども、資料No.2、21ページ、(案)のほうですけれども、6の(1)の取組を来年度も行ってまいりたいと考えております。

続きまして、資料No.1に戻りまして、右側下をご覧ください。

賃金引上げに向けた生産性向上の推進として、まず、業務改善助成金ですけれども、局内で連携して積極的な周知かつ活用周知を実施した結果、現在の申請件数が61件と、前年度の8倍以上の申請となっております。

本助成金が生産性向上に加えて、賃金引上げの有効な支援策であることから、資料No.2、(案)のほうの20ページですけれども、4の(1)に書いてありますとおり、来年度も活用していただけのように、積極的な周知を行ってまいりたいと考えております。

資料1に戻りまして、その下、「雇用形態に関わらない公正な待遇の確保」に関する事業主の取組、機運の醸成を図る必要性、それから、「無期転換ルール」の円滑な運用のための周知を図る必要性から、資料No.2、(案)のほうの20ページ、5に書いてありますとおり、来年度におけ

る取組を行ってまいりたいと考えております。

以上のような取組により、働き方改革を推進される事業主、中でも、中小・小規模事業者への支援をしっかりと取り組んでまいります。

続いて、2ページ、左側をご覧ください。

「女性活躍推進法の対象拡大に向けた中小企業への支援等」についてです。

令和4年4月から一般事業主行動計画の策定義務の対象となる、常用労働者301人以上から101人以上の事業主について、令和4年1月末現在で、届出率が12.6%となっておりますが、下期の取組として、事業主に対する報告徴収の対象事業場として選定することによる策定支援の実施、参集型及びオンラインによる説明会を6回開催、マンツーマンによる行動計画の策定指導を行う個別相談会を22回実施。そして、行動計画未届出企業全体に対して、電話による届出勧奨を実施しております。

また、この電話勧奨の中で、説明会を要望する、説明会はないのですかというような企業に対しては、過去に行った説明会の動画をY o u T u b eに掲載し、そこを案内するなどをしておりまして、未届け解消に取り組んでまいりました。

資料No.2の18ページ、(2)に書いてありますとおり、来年度においても、法の着実な履行確保のため、取組をしっかりと進めるとともに、女性活躍を支援する「えるぼし」「プラチナえるぼし」の認定制度についても、事業主に対して積極的に働きかけを行ってまいりたいと考えております。

続きまして、資料No.1、説明要旨の右側をご覧ください。

「男性の育児休業取得の促進をはじめとする仕事と育児の両立ができる環境整備」についてです。こちらも令和4年4月から、育児・介護休業法の改正ということで、後半対応しております。令和3年11月には、育児休業等に関する相談窓口を設置、参集型及びオンラインによる説明会を6回開催。また、事業主だけでなく、労働者等にも広く法改正を周知するため、フリーペーパーを活用した取組の記事を掲載する、これを3月に予定しているところです。

また、育児休業の促進や職業生活と家庭生活の両立ができる職場環境づくりに取り組む事業主を、両立支援等助成金制度を活用することで支援してきておりますが、要旨のほうに書かせていただきましたけど、「出生時両立支援コース」「育児休業等支援コース」が活用されております。こちらは前年度と同程度の活用実績となっているところです。

令和3年度に新設された新型コロナウイルス感染症対応特例につきましましては、夏頃の小学校の休校、分散登校などの状況を背景として、9月30日より令和2年度で終了となった小学校休

業等対応助成金が再開され、2月25日現在で申請が128件となっております。現在は、1月中旬以降の感染拡大を受けた保育園等の休園等を背景として申請が急増しており、それに伴いまして、特別相談窓口への相談、それから労働者からの相談を踏まえた事業主への働きかけ、それと個人申請ともに増加している状況です。

小学校休業等対応助成金等への対応が今、最優先となっているところでございます。

資料No.2の17ページ、(1)に書いておりますとおり、来年度においても、育児・介護休業法の履行確保や両立しやすい職場環境づくりのための取組をしっかりと進めてまいりたいと考えております。

なお、小学校休業等対応助成金の対象となる期間が、6月末に変更予定ということでありまして、特別相談窓口の設置期間も併せて6月末まで延長予定ということと、それから労働者個人の申請となる新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金も、6月末までに取得した休暇が対象となる予定ということが、本省より発表されております。

資料については、今の資料1、資料2とは別の資料3、③に本省の発表資料を添付させていただきました。後ほど、ご確認いただければと思います。

続きまして、3ページ左側の上をご覧ください。

「総合的なハラスメント対策の推進」についてです。こちらも、4月から中小企業事業主にパワーハラスメント防止措置が義務化されるということを受けまして、後半取組を進めてきたところですが、参集型及びオンラインによる説明会を8回開催したほか、12月の「職場のハラスメント撲滅月間」には、特別相談窓口の設置や集中的な周知を行い、事業主に対する報告徴収では、ハラスメント防止措置が講じられていない事業主に対して、是正指導を行うなどにより、法の履行確保を図る取組を実施してまいりました。

ハラスメント関係の相談件数ですが、書かせていただきましたとおり、令和4年1月末で1,175件となっております。前年同時期と比較しますと微増という状況で、寄せられる相談への対応もしっかり行っていかなければというところでございます。

資料No.2、(案)の19ページ、3にも書かせていただきましたとおり、来年度においても、法の施行確保という点も踏まえ、就職活動中の学生に対するハラスメント対策、そしてカスタマーハラスメント対策も含めたハラスメント対策について、しっかりと進めてまいりたいと考えております。

資料No.1、左側下、個別労働紛争関係についてです。

相談件数では、前年度の同時期に比べて、若干減少している状況でございます。しかし、多



くの相談が寄せられているというところもあり、来年度においても、的確な相談を行ってまいりたいと考えているところでございます。

右側上をご覧ください。「母性健康管理措置」についてです。

女性が妊娠、出産後も継続就業し、能力を発揮できるよう、男女雇用機会均等法に基づく母性健康管理措置や妊娠中の女性労働者が、安心して休暇を取得できるよう、有給の休暇を取得させる事業主を支援する助成金が延長されるなどの周知を行っております。

助成金の活用状況ですけれども、令和4年1月現在で47件の支給となっております。

現在、この母性健康管理措置や助成金について、来年度における取扱いについて、本省において協議をしていただいているところでございますが、資料No.2、19ページ、(4)に書いてありますとおり、来年度においても、妊娠中の女性労働者が安心して休暇を取得できる職場環境整備の推進を図ってまいりたいと考えております。

また、職場環境の整備ということでは、仕事と家庭の両立ができるよう、資料No.2、18ページ、④に書いてありますとおり、「くるみん」「プラチナくるみん」の認定制度の見直しや新たな認定制度「トライくるみん」というのが、今度新設される場所ですけれども、それらを周知して、事業主に対して、積極的な働きかけを行ってまいりたいと考えております。

続きまして、資料No.1の右下です。

治療と仕事の両立支援ですけれども、次世代法に基づく行動計画に、不妊治療を受ける労働者に配慮した措置を盛り込むことの検討と、不妊治療のために利用可能な休暇制度等を労働者に利用させた中小企業事業主を支援する助成金の周知啓発を行ってまいりました。

資料の2、19ページ、(3)に書いてありますとおり、来年度は、新たに不妊治療に関しても認定制度が創設されるということで、併せて、職場環境の整備が推進されるよう取組を進めてまいりたいというふうに考えております。

今年度の取組を踏まえつつ、来年度においても、職場環境の整備が推進されるよう取り組んでまいりたいと考えております。

雇用環境・均等室関係の説明は以上です。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。

続きまして、労働基準部長からお願いいたします。

○ 労働基準部長

労働基準部長の福永でございます。

本日ご出席の皆様には、日頃より労働基準行政のご理解とご協力を賜っておりますこと、この場をお借りしまして御礼を申し上げます。

私からは、今の雇用環境・均等室長と同様に、資料1のサマリーを用いまして、令和3年度後半の取組を説明させていただきます。併せまして、資料2、令和4年度運営方針（案）を用いまして、来年度の基準行政の運営方針について、ポイントを絞って説明させていただきます。

それでは、着座で失礼いたします。

まず、資料1のサマリーにつきまして、労働基準関係は4ページから8ページとなります。また、資料2の運営方針（案）につきましては、適宜該当箇所を説明させていただきます。

まず、資料1、サマリーの4ページ、左側をご覧ください。

コロナの感染症予防対策についてでございます。今年度も前期を含めて、基準行政として行い得るコロナ対策を行ってまいりましたが、今期は12月に県知事との連名による感染拡大防止の要請のほか、チェックリスト活用を促すための新聞広告ですとか、また、チラシ入りポケットティッシュの配布などにより、感染防止の周知啓発を行ってまいりました。

さらに、クラスターが発生した場合には、保健所等の協力を得て、当該事業場に対して、チェックリストの活用、労働者死傷病報告の届出、労災保険請求勧奨の取組を行ってまいったところでございます。これらを踏まえ、来年度におきましても、引き続き、コロナ感染対策に適切に取り組んでいくこととしております。

このことにつきましては、資料2、来年度運営方針（案）の12ページ、第4、1、（1）職場における感染防止対策等の推進に記載をしているところでございます。

次に、資料1、サマリー4ページの右側をご覧ください。

働き方改革についての取組でございます。今年度後半は、長時間労働の是正、過労死防止の取組として、月80時間を超える時間外労働等が疑われる事業場への監督指導のほか、過重労働解消キャンペーンとしまして、使用者団体等への要請、労働局長によるベストプラクティス企業の訪問、シンポジウムの開催等を行いました。

また、サマリーの5ページ、左上にあります、監督署に設置された「労働時間相談・支援班」による説明会や個別訪問など、前期に引き続き、中小企業、小規模事業者へのきめ細やかな対応を行ってまいりました。

特に、今年度を通して、コロナ禍において、厳しい状況に置かれている事業者の立場に配慮した懇切丁寧な対応を心がけたところでございます。

来年度におきましても、引き続き、事業者の立場に配慮しつつ、働き方改革の推進について

取り組んでいくこととしています。

このことにつきましては、資料2、来年度運営方針（案）の12ページから14ページの第4、1、（2）働き方改革の推進に向けた取組として、記載をしているところでございます。

続きまして、資料1、サマリーの5ページ、左下から右側をご覧ください。

労働条件の確保・改善対策についてでございます。

今年度後半も、前半に引き続き、コロナ感染症の影響による大量整理解雇のおそれのある事業場への啓発指導や、外国人労働者対策、自動車運転者対策の推進等を行ってまいりました。

自動車運転者に関しましては、働き方改革にも関連する取組として、労働関係法令等の説明会を行ったところでございます。

来年度におきましても、労働条件確保改善対策について取り組んでいくこととしています。

このことについては、資料2、来年度運営方針（案）の14ページから16ページ、第4、1、（3）労働条件の確保・改善対策として記載しているところでございます。

基本的な内容は、今年度と大きく変わりませんが、運営方針（案）の14ページ、（3）、②法定労働条件の確保等、第2段落のまた書きにあります、「パートナーシップによる価値創造のための転嫁円滑化施策パッケージ」に基づき、労働局、監督署においても、最低賃金・賃金支払の徹底とともに、賃金引上げに向けた環境整備や相談窓口の設置等の取組を行うこととしています。

また、働き方改革の取組と同様に、中小企業への監督指導に当たっては、中小企業における実態を十分に把握した上で、丁寧な対応を行うこととしております。

続きまして、資料1、サマリーの6ページをご覧ください。

安全衛生対策についてでございます。

最初に、災害発生状況です。

サマリー6ページの左側をご覧ください。

当局管内における災害発生状況は、この表にありますとおり、死傷災害、死亡災害ともに、令和2年の同期と比較して増加をしております。

業種としましては、建設業、また、社会福祉施設と医療保健業を含んだ保健衛生業での増加が目立っています。保健衛生業では、コロナの影響が特に大きくなっております。

業種全体の災害の増加率で見ましても、死傷災害は7.9%増加のところ、コロナ関連を除きますと、2.1%の増加となりまして、増加の度合いが減るため、管内の労働災害に、コロナが大きく影響していることがうかがえます。

死亡災害、死傷災害の増加に対応するため、コロナ対策を含めた各種災害防止の周知啓発のほか、建設業に対する集中的な監督指導や、業界との合同による現場巡視などの取組を行ってまいりました。

来年度は、第13次労働災害防止対策の最終年度となりますので、より一層の労働災害防止対策に取り組んでいくこととしております。このことにつきましては、資料2、来年度運営方針(案)、16ページ、(4)、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として記載しているところでございます。

ここで1つ、ご報告がございまして。先ほどのサマリー、6ページの左側で、労働災害発生状況の一覧表を掲載しております。この中で、令和3年1月から12月の死亡者数が13人となっております。この資料を作成させていただいた当時では、13人だったのですが、令和3年中にけがをなさった方が、治療のいかなく亡くなった方がいらっしゃいましたので、現在では14人というふうになっております。

続いて、資料1、サマリー6ページ、右側の衛生対策をご覧ください。

今年度後半における職業性疾病対策の取組としましては、来年度4月1日から施行される石綿事前調査結果報告制度等に関し、確実な実施のため、関係団体への要請、周知、広告の掲載などを行いました。

次に、健康管理及び健康保持増進対策として、ストレスチェック等の未実施事業場への督促実施により、確実な実施を促すとともに、群馬県両立支援推進チームにおいて、両立支援のパンフレットの作成、周知を行いました。

来年度も、引き続きメンタルヘルス対策を中心に、仮に病気になったとしても働き続けられる環境の整備を含めた健康保持増進対策に取り組んでまいります。

このことにつきましては、資料2、来年度運営方針(案)、17ページの③、④として、記載しているところでございます。

続きまして、資料1、サマリー7ページの左側をご覧ください。

最低賃金についてでございます。最低賃金につきましては、今年度後半は、関係団体、自治体等への周知、広報を実施してきました。さらに、履行確保を図るとともに、最低賃金引上げに向けた支援策である業務改善助成金の周知及び活用の促進も、併せて行ってきたところでございます。

さらに、先ほど説明いたしました、パートナーシップによる価値創造のための転嫁円滑化施策パッケージに基づきまして、賃金引上げに向けた環境整備等の取組を行うこととしております。

最低賃金制度の運営については、引き続き的確に行ってまいります。

このことにつきましては、資料2、来年度運営方針（案）、20ページ、4、最低賃金・賃金の引上げに向けた生産性向上等の推進として、記載しているところでございます。

最後に、資料1、サマリー7ページの右側及び8ページをご覧ください。

労災補償についてでございます。

今年度後半も、前半に引き続き、コロナ感染症に係る労災請求、過労死等に係る請求事案等への迅速・的確な対応に努めてまいりました。コロナ感染症に関する労災補償につきましては、コロナ感染症対策として、チェックリストの活用、死傷病報告の届出と合わせまして、労災請求についても、年間を通じて周知を行ってきたところでございます。

サマリー7ページに掲載しておりますリーフレットにつきましては、12月28日の定例記者会見で発表し、複数の新聞にも報道され、また、1月24日の新聞広告なども行ったところでございます。

さらに、各種情報から集団感染の事案を把握した場合には、安全衛生部署と連携をして、労災保険請求勧奨の取組を行ってまいりました。

来年度も引き続き、労災補償給付の的確な運営に努めていくこととしております。

このことにつきましては、資料2、来年度運営方針（案）、23ページ、(2)迅速かつ公正な労災保険の給付として記載をしているところでございます。

以上、今年度の取組も踏まえながら、来年度も引き続き、管内の状況に留意をしつつ、適切に労働基準行政を展開していくこととしております。私からの説明は以上でございます。

○ 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、お願いいたします。

○ 職業安定部長

職業安定部長の村上でございます。日頃から職業安定行政、特にハローワークの運営について、ご理解いただきましてありがとうございます。

私からは、職業安定行政についてご説明させていただきます。着座にて、失礼いたします。

令和3年度第2回群馬地方労働審議会、こちらの資料をメインでご説明させていただきたいと思っております。

私たち、職業安定行政につきましては、資料9ページからでございますので、9ページをご覧ください。

まず、こちらの9ページの左上の表をご覧ください。

令和4年1月の有効求人倍率につきまして記載をしております。前年、令和3年12月から0.07ポイント増加の1.38倍となりました。こちらは有効求人数が対前年同月比で約19%増、一方、有効求職者数につきましては、対前年同月比でほぼ同数ということで、多くの求人をいただいたことで増加となりました。

1月は、先ほど局長からも説明がありましたが、オミクロン株による感染拡大時期でございましたが、今後の人手不足の懸念などから、有効求人倍率が3か月ぶりに増加に転じました。ただし、まん延防止等重点措置が解除されたものの、県内では依然感染者数が高い水準で推移をしていること、そしてウクライナ情勢などの影響など、依然先行きが不透明なところが多いところでございます。

このため、ハローワークに求人を提出いただきました事業所に対しては、その求人の充足支援の徹底を図ってまいりたいと思っております。

また、引き続き雇用の維持、就職支援にも全力で取り組んでまいりたいと思います。

次に、9ページの左下をご覧ください。

こちら雇用調整助成金及び緊急雇用安定助成金並びに新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金の実績となります。一時期よりは申請件数は減少したものの、依然、雇用調整助成金及び緊急雇用安定助成金につきましては月2,000件超、新型コロナウイルス対応休業支援金・給付金につきましては月1,700件程度で推移をしております。

雇用調整助成金等の申請は、2か月後が申請期限となっているため、まん延防止等重点措置が再適用された1月分の休業の申請分が、現在こちらのほうに届いているところでございます。直近の状況としましては、まん防の適用前と比較しまして、2割から3割程度、また申請が増えているところでございます。特にまん延防止等重点措置の適用による影響が強い宿泊、そして飲食サービスからの増加が見られるところでございます。

次に、9ページの右上をご覧ください。

こちらは産業雇用安定助成金、在籍型出向を行ったときの後押しをするための助成金でございます。こちらのほうの助成金につきましては、雇用調整助成金の上限額が、産業雇用安定助成金よりも高いなどの理由から、実績が低調でございます。1月末時点で9件となっております。

次にお手数ですが、机上配付をさせていただきました。当日配付資料と書いております資料のほうをご覧ください。

こちらの9ページの右下にも書いているんですが、古いので、こちらの当日配付資料のほうでご説明させていただきます。

早速ですが、裏面を見ていただきたいと思います。

先ほど雇用環境・均等室長からもお話がございました。あとは新聞報道等でご存じの方も多いかと思いますが、こちらの雇用調整助成金及び緊急雇用安定助成金、そして新型コロナウイルス対応休業支援金・給付金につきましては、特例措置が、現時点では6月末まで延長となっております。こちらの周知については、徹底して進めていきたいと考えております。

次に、資料に戻りまして、10ページをご覧ください。

こちらの左側につきましては、前回、第1回でご説明した内容から変更はございませんので省略させていただきます。

右のほうをご覧ください。

今年度9月にハローワークで職業紹介や職業相談の際に使用しておりますハローワークシステムについて、オンラインによる職業相談が可能となるなど刷新を行いました。今回、第3回目の刷新が本日3月22日から行われました。

お手数ですが、別の資料、職業安定部資料の1ページをご覧ください。

今回の刷新につきましては、求人者から直接求職者に対して求人情報を送り、応募の検討を依頼することができる、リクエストという機能が追加されました。このことによって、これまで以上に迅速に、求人者が自社に求める求職者に対して、直接コンタクトを取ることが可能となりまして、利用者サービスの向上が期待されるところでございます。

次に、また資料のほうに戻りまして、11ページをご覧ください。11ページの左側になります。

新型コロナウイルス感染症による雇用への影響が長期化する中、公的職業訓練を活用して、職業能力の向上を図り、再就職や人材確保支援を進めております。特に、こちらの右上の表でございまして、雇用保険を受給できない非正規雇用労働者などの層のための求職者支援訓練につきましては、令和2年度1月末までが累計で495人、3年度につきましては786人と大幅に増加しております。

また、収入要件など受講要件が緩和されましたので、求職者支援訓練の積極的な活用を促し、引き続き、非正規雇用労働者等に対しての支援を行っていききたいと考えております。

次に、12ページをご覧ください。こちらの左上でございまして。

高校及び大学新卒者の就職状況についてでございます。令和4年1月末の高校の新卒者の就職内定率については95.9%、記載はございませんが、昨年度、令和3年1月時点は94.8%、昨

年度よりも内定率が現在高いところでございます。

大学新卒者につきましては、令和4年1月末時点で78%でございまして、すみません、こちらにも記載しておりませんが、昨年度、令和3年1月時点で76.7%ということで、高校新卒者と同様に、昨年度よりも高い内定率となっております。

昨年度、3月末の内定率は、記載のとおり、高校新卒者が98.9%、大卒のほうが91.9%でございます。こちらを今年度超えられるよう、未内定者一人一人の状況に合った個別支援などを行い、卒業までに全員が就職となるよう支援を行っていきたいと考えております。

次に、左下をご覧ください。

こちらは就職氷河期への就職支援となります。就職件数の目標につきましては、3年間で4,430人のところ、昨年度2,800人、今年度1月末で2,400人となっており、既に目標達成しているところでございます。

次に、右上をご覧ください。

外国人に対する支援の箇所でございます。令和2年度は、コロナの影響が大変強く、訪問指導も自粛しておりましたが、今年度は、やはりコロナとの共存というのも一つの課題でございます。このため事業所の了解を得て、可能な範囲で、こちらのほうの指導を行いました。結果、直近で421件の事業所訪問を行っており、目標達成をしております。また、令和2年度の実績も超えたところでございます。

次に、右下をご覧ください。

障害者の就職促進についてでございます。法定雇用率達成企業は、全国平均を上回っているものの実雇用率につきましては、37位ということで、全国順位としては下位のため、引き続き群馬県や関係機関との連携を密にして、就職支援を行っていきたいと考えております。

次に、13ページをご覧ください。

こちらの左上、高齢者の活躍促進についてでございます。前橋のハローワークなど7つのハローワークで、高齢者専用の「生涯現役支援窓口」を設置しております。こちらのほうの窓口を活用しまして、就職支援を行っているところでございます。

こちらのほうの実績につきましては、令和4年1月末で444件の就職、就職率は76.3%と令和2年度の実績を超えた状況でございます。引き続き、高齢者の就職支援についても力を入れていきたいと思っております。

次に、右上をご覧ください。こちらが労働者派遣事業の指導状況でございます。

今年度は、1月末までで286事業所に対して監督指導を行い、243事業所に是正指導を行って



おります。

次に、令和4年度群馬労働局行政運営方針（案）につきましては、ただいま説明した内容、令和3年度の取組と基本的な取組内容は同じでございます。現在はコロナ禍でございますが、冒頭にご説明したとおり、有効求人倍率が高い状況でございます。こちらは、やはり人手不足の懸念のために、多くの求人をいただいているところでございます。

このためコロナがより収束すれば、人手不足というのは、ますます深刻になっていくものと考えております。このため、令和4年度につきましては、引き続き、雇用の維持に係る施策のほか、人手不足、人材確保としての求人充足支援、こちらのほうに特に力を入れていく予定でございます。

また、障害者雇用につきましても、実雇用率が法定2.3%よりも下回っていること、かつ全国順位が37位ということで下位でございますので、障害者を1人も雇用していない、いわゆる障害者雇用ゼロ企業を中心に、マッチング支援を行いまして、法定雇用率が達成できるよう、労働局、ハローワークが一体となって支援を行っていく予定でございます。

職業安定部からの説明は以上でございます。

○ 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。委員の皆様方には、日頃より群馬労働局の適正な業務運営にご協力賜りまして、この場をお借りしまして御礼申し上げます。

私からは、最後になりますが、労働保険適用徴収業務の適正な運営の関係の下期の取組、併せまして、労働保険適用徴収業務に関する行政運営方針、来年度の行政運営方針のほう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。

まず、資料No.1、14ページをご覧ください。左からご説明いたします。

労働保険料の年度更新業務の適正な運営ということで、まず、業務運営に関しましては、年度更新作業が10月26日に完了してございます。上期でございましたが、6月1日から7月12日までを期限として実施いたしました。

昨年度中止しました集合受付は、今年は再開するというようなこともございました。

また、新たに労働局に電子申請の体験コーナーを設置するというようなことも、上期に実施

してまいりました。こうしたことを踏まえまして、無事に10月、年度更新作業が完了しているところでございます。

その下、広報活動といたしまして、コロナ禍にあること、また利便性の向上も踏まえまして、電子申請・口座振替普及に向け、リーフレットの配布のほか、県産業支援機構と連携したメルマガの配信、またFMでのインフォーマーシャルにも取り組んだところでございます。

こうした中で、表にございますけれども、電子申請の利用状況ということで、令和3年度実績が19.3%と、4ポイント強上昇する結果となっております。政府全体で、行政手続に要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ころでございます。しかしながら、利用率は上がっているものの、まだまだ低い水準であるものと認識してございますので、次年度の年度更新に向けまして、引き続き利用促進に努めてまいります。

続きまして、真ん中上段、実効ある滞納整理の実施ということでございます。

労働保険制度は、労働者に対する政府にセーフティーネットを確保していくための施策推進のための財政基盤ということでございます。費用負担の公平性との観点から、適正に保険料を納めていただくことが重要ということでございますが、令和4年度1月末現在の労働保険料の収納率は、表にございますとおり、72.99%となっております。また、表にはございませんけれども、最新の状況は、2月末時点で97.99%、前年度2月末が97.29%でしたので、前年度より0.7ポイント上昇しております。

一方で、収納額は前年同月と比べまして、提出資料では、5.1億円の減になりますが、最新の2月末現在で、昨年度と比べまして、5.5億円の減少となっております。これらはコロナ禍にあるということも、影響は出ていると考えてございまして、基となる徴収決定額の減少が大きく影響しているものと考えてございます。

次年度におきましても、収納率の向上に向けまして、電話、文書による納付督促を中心に、引き続き、積極的に滞納整理に努めてまいりたいと考えております。

真ん中、下段です。実効ある算定基礎調査の実施についてでございます。

算定基礎調査は、適正徴収の確保、また、費用負担の公平性の確保のために重要な業務ということでございます。申告内容に疑義があるものについて、優先的に調査の対象として実施しているところでございます。

表にございますとおり、令和3年度は、1月末現在279件の調査をしてございます。昨年同期と比べますと、73件減少しておりますが、これは、昨年度は、コロナの影響によります雇用調整助成金の申請に係る調査依頼が多かったということが要因の一つということでございます。

令和元年と比べていただきますと、同水準という形になってございます。

次年度におきましても、訪問調査のほか、通信による調査なども活用いたしまして、効率的に実施してまいりたいと考えてございます。

続きまして、徴収業務の最後ですが、右側、未手続事業一掃対策の推進ということですが、一掃対策につきましては、こちらも健全な制度の運営、費用負担の公平性の確保、また労働者の福祉の向上の観点から重要となっているものでございます。

11月には、記載にございますけれども、一掃強化期間といたしまして、商工会議所等、関係機関にもご協力をいただきながら周知を行うということ、また、リーフレットの配布、FMスポットCM、先ほどもお話ししました県産業支援機構と連携したメルマガの配信、こういったものを活用いたしまして、広報活動に取り組んでまいりました。

未手続事業の把握に当たりましては、監督署やハローワークとの連携はもとより、他の行政機関とも連携いたしまして、把握した事業に関して、加入勧奨及び手続指導を実施してございます。

記載にございますが、1月末現在で789件、今年度の計画の91.7%の成立ということでございます。順調に推移してございますけれども、次年度におきましても、未手続事業の的確な把握、加入勧奨、手続指導、こういったものに努めてまいりたいと思います。

これらを踏まえまして、令和4年度の行政運営方針ということで、資料No.2、22ページのほうをご覧くださいませでしょうか。22ページから23ページにかけて、22ページの一番下、8、労働保険制度の適正な運営ということでございます。

(1) 労働保険適正適用徴収業務計画的な運営ですが、大きく2つの方針ということで、取り組んでまいりたいと考えてございます。

1点目が、①電子申請の利用促進、こちらは電子申請体験コーナーの設置期間の延長ということも検討しております。また、周知広報、迅速処理を通じた利用促進に努めてまいりたいと考えてございます。

2点目は、次のページにまいります。

②労働保険の未手続事業一掃対策の推進と収納未済歳入額の縮減ということで、まずは、他機関とも連携した効果的な未手続事業の一掃対策の推進に取り組んでいくとともに、年度更新の円滑な実施、実効ある滞納整理の実施等を通じました、(イ)労働保険料及び一般拠出金の適正徴収等によりまして、収納未済歳入額の縮減に取り組んでまいりたいと考えてございます。

最後に、徴収の関係ではございませんが、資料1に戻りまして、15ページ、コロナ禍による

行政運営の関係資料としていたしまして、参考添付させていただいております。

まず、利用者の安全・安心の確保といたしまして、1つ目の丸、上期に引き続きまして、利用者に安心してご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いたしまして、また、アルコール消毒液の設置、手指消毒の励行、また、小まめな換気・消毒に取り組んで業務運営しております。

各種説明会も収容率を50%以内で開催する、また併せて、電子申請・郵送等を勧奨して取り組むなど、あらゆる感染防止対策を徹底して、利用者の安全・安心確保を図ってございます。

二つ目の丸になりますけれども、コロナの関係で、特別労働相談窓口を設置してございます。昨年2月から設置している、この窓口におきまして、雇用の維持確保の助成金、また、解雇・休業、こういったものの相談に対応しているところでございます。相談人数は累計で、記載では1月末現在で6.5万人になっていますが、最新の2月末現在ですと、およそ6.7万人となっております。昨年度4月の6,678件というのがピークでしたけれども、そこからずっと令和2年11月まで減少し続けまして、ピーク時の3分の1程度、2,000件程度となっております。

現在は、月2,000件程度を下回るような状況、高止まりのまま推移しているというような状況が見られます。最新の状況、2月につきましても1,817件ということで、この状況が続いているということが分かります。

相談内容といたしましては、依然として雇用調整助成金の相談が多いということです。最新の2月末現在で申し上げますと、これまで件数、相談内容でいきますと、全体で約6万9,000件の相談があったうちの89%、6万1,000件程度は、雇調金に関する相談ということになってございます。引き続き、適切に相談に対応していきたいと考えてございます。

駆け足でございますが、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。

#### ○ 友岡会長

ありがとうございました。

それでは、議事の(2)質疑・意見交換に移ります。

事務局から報告のありました、今年度の行政運営方針の進捗状況及び令和4年度群馬労働局行政運営方針(案)につきまして、ご質問・ご意見のある方は、お名前をおっしゃっていた後、発言スイッチを押していただいでご発言をお願いいたします。

各代表単位で、確認してまいりたいと思います。

最初に、使用者代表の皆様の中から何かございますでしょうか。よろしく申し上げます。

○ 五十嵐委員

使用者委員の五十嵐といいます。

幾つか質問とか意見があるんですけど、よろしいでしょうか。

○ 友岡会長

はい。

○ 五十嵐委員

まず、進捗状況からですけれども、最初のページで、業務改善助成金の話がありましたが、これはかなり増えていると思うんですけれども、どんな規模とか業種からの申請が増えたのか、あるいは多いのかということ、何か特徴があったら教えていただきたいということ。

それから、今年度、特例コースというものを設けたと思うんですけれども、その効果というのがあったのかどうかということです。

それから、続けちゃっていいですか。

○ 友岡会長

では、まとめて上げていただけますか。事務局の皆様、大丈夫ですか。

○ 五十嵐委員

すみません、幾つもあって恐縮でございます。

横判の3ページ、個別労働紛争相談の件です。例えば、いじめ・嫌がらせの相談が増えているとあるんですが、この相談内容ですけれども、単にいじめられたから何とかしてもらいたいという相談だけではなくて、例えば、こういう案件があるんだけど、どうしたらいいだろうかというような会社からの相談とか、あるいは手続上の相談とか、そういったことも含まれているのかどうかということです。

もし、そういうものを含めての数字だったら、例えば、今後ちょっとした区分けといいますか、使用者側からとか、会社側からとか、あるいは内容的な区分けとか、そういったことまでお示しいただくと非常に参考になるかなというふうに思います。

それと労働基準部関係のところ、労災ですけれども、6ページですかね。労災が全国において、かなり死傷者が増えていると思うんですけれども、これはコロナ感染が影響しているのかどうかということでもあります。質問であります。

それと、職安関係ですと、9ページ、雇用調整助成金の件です。一時不正受給の話がちょっと話題になったんですけれども、この辺の身近なところでも、やっぱりそういうものが見られたのかどうかということが分かれば教えていただきたい。

それと、その隣にあります在籍型出向、産業雇用安定助成金ですけれども、たしか全国で1万人を超えたみたいな報道があったかなと思うんですが、それに比べて群馬県は35人と非常に少ないなという感じがあるんですけれども、もしこれがイメージより少ないということであれば、何か数が上がらない理由があるのかということをお聞きしたいと思います。

それと運営方針、2ページの辺ですけれども、外国人労働者の話ですが、地域別で前橋が1万人、太田が9,000人とか、伊勢崎が8,000人と書いてあるんですけれども、イメージするとほかのほうが数が多いのかなという感じがしているんですけれども、実際前橋が多いということで、例えば、留学生のアルバイト労働者みたいなものも含まれているのかどうか、あるいは居住地で見ているのかどうか。この辺が分かれば教えていただきたいと思います。

それと、2ページの上のほうにもありますし、9ページのほうにもあります、氷河期世代を含めた若者なんですけれども、例えば、群馬県内にフリーターだとか、ニートだとか、あるいは4ページに書いてありますが、「現在も不本意ながら不安定な仕事に就いている、或いは無業の状態にある」ものという方が、大体どれぐらいの数いるのかというのが、もし捕捉されていれば、お教えいただきたいなど。

以上、だらだらと申し訳ございません。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した。私の理解が正しければ、全部で8つご質問はあったと思いますが、よろしいでしょうか、一つ一つお答えいただく形でお願いいたします。

○ 雇用環境・均等室長

雇用環境・均等室長、篠田でございます。

私のほうから、五十嵐委員のほうからご質問いただきました、最初の3つぐらいに分かれていたと思うんですけれど、そちらについてご回答させていただきます。委員、ご質問ありがとうございました。

業務改善助成金の規模、業種はというような感じだったと思うんですけれども、61件の内訳としましては、実は医療福祉の関係で、1事業所から複数の店舗分申請が出てきておりまして、全体で言うと、医療福祉が多くなってございます。ただ、その点を除くと、一番多かったのは、宿泊業、飲食サービス業でした。

以下、製造業、卸売業、小売業、それと1事業所多かったんですけれども、それを1事業所としてカウントすると、医療福祉と生活関連サービス業、娯楽業が同じというような順になっておりました。

そのほかにも、実は、多くの業種から申請があったような状況で、満遍なくというんですか、いろんな業種からいただいているところでございます。

それから規模別ということですが、事業所の労働者数ということで見ますと、実は、1事業所10人以下というところからの申請が最も多かったです。61件中47件が事業所の労働者数31人以下となっているところでございます。

もう一点、特例コースのお話しございましたけれども、特例コースにつきまして、問合せ件数が数件あったり、今現在1件申請になりそうという状況ですけれども、今61件、これまでの業務改善助成金が多く活用されていた後にできた、いわゆる新設されたようなコースということもありまして、また申請時期も限られていたことなどから、現在の状況は、効果があつたかどうかと聞かれますと、ちょっと判断は難しいというふうに考えてございます。

これまでの業務改善助成金、今は通常コースというような整理のされ方をしていますけれども、当特例コースにつきましては、令和4年度においても、同様の内容で活用されるというようなことの説明を受けています。今のところまだ確定ではないんですけれども、確定されましたら、引き続き、中小企業事業主の方にご活用いただけるように、周知に努めてまいりたいと考えているところでございます。1点目、2つの内容についてです。

続きまして、2点目です。個別労働相談関係で相談内容とか、事業主側からの相談はというようなことだったかと思われまます。

総合労働相談コーナーに寄せられた全ての相談、労働相談、このうち、ここに書かせていただいたのは、個別労働紛争に関する相談件数を示したものです。個別労働紛争については、使用者からの相談も寄せられております。それは相談件数の中に含まれています。

また、個別労働紛争に関する相談のほかに、法令制度の問合せに関する相談件数というのは別途集計しておりまして、令和2年度では1万4,217件となっております。これらの相談件数につきましては、毎年全体の労働相談、それとそのうちの個別労働紛争という形で、7月頃に、個別労働紛争解決制度の施行状況ということで、記者発表させていただいているところでございます。

なお、属性等もですけれども、匿名での相談も多く、正確に把握できないということもありまして、そちらについては公表ができていない状況でございます。

#### ○ 労働基準部長

労働基準部でございます。私のほうからの説明としましては、ご質問の内容としては、労働災害発生状況について、コロナの影響がどのようなものかということで、ご質問いただいたと

理解しております。

こちらにつきましては、資料1、サマリー6ページの左側をご覧くださいますと、先ほど説明させていただきましてとおり、左側の中段のところ、令和3年と令和2年の年間の労働災害発生状況の比較の表を載せております。

これでいきますと、死傷者数につきましては、前年同期比としては、令和3年は令和2年に比べて7.9%の増であるという状況になっております。この表の中にはないのですけれども、私どものほうで、コロナの罹患者の数を引いたもので、令和3年と令和2年の同期比で比較をしたところ、前年同期比で令和3年は2.1%の増加になっているということになります。

ですから、5ポイントほど増加率が下がるという結果になっておりますので、そういった意味では、コロナの影響がやはり大きいというふうに考えております。以上でございます。

#### ○ 職業安定部長

職業安定関係、質問は多分4つだと思いますので、4つご説明させていただきます。

まず最初、雇調金の不正受給の状況、実態というか、進捗状況ということでございますが、現時点では、県内によって不正受給ということで認定した件数は0件でございます。ただし、当局の調査、あと通報などが増加傾向でございまして、順次、事業主であるとか、労働者呼び出しをして、事情聴取、事実確認を今、行っているところでございます。

不正受給への対応というのは、厚生労働本省からも厳格に行えということで指示を受けておりまして、やはり不正受給の悪質なもの等であれば、積極的に公表するというのもございまして、ペナルティーということで1.2倍、こちらで支払ったものの1.2倍までを上限として、こちらで課すこともできます。

あと、こちらのほうの不正受給を行った場合には、5年間不支給措置ということの重いものもございまして、あとは詐欺罪、こちら刑法第246条の詐欺罪に問われる可能性もございまして、刑事告発等々も行う可能性がございまして。

こちらは、まだ実際どういう調べをしているかということは、ここでは具体的な話はできませんが、順次こちらのほうは事情聴取を行っているところでございます。出てきた場合には、厳正に対処していきたいと考えております。

次、在籍型出向の関係で、全国で1万件、群馬で35人、少ないのではないかとということのご質問でございます。こちら申請の低調な理由につきましては、先ほどお渡しいたしました、当日配付資料の裏面をご覧くださいでもよろしいでしょうか。

左のほうに雇調金の上限額であるとか、支給の助成額が書いてあります。中小企業のところ



の地域特例というところで、真ん中を見ていただければ、括弧のところは中小企業でございまして、解雇がない場合は10分の10、1万5,000円、一方、産業雇用安定助成金、在籍型出向を後押しするほうにつきましては、最高で10分の9、上限が1万2,000円ということで、やはり支給額の関係の差が大きいことによって、雇調金のほうに流れているというのが一つ要因でございます。

もう一つというのが、出向予定者の労働者の承諾が得られない、そのために在籍型出向を断念したという複数の企業がございまして、多くの労働者が雇用調整助成金を使って、休業して働いていない状況の中で、ある方だけが在籍型出向で働くということに対しての理解が得られないということ、あとは新しいところの在籍型出向でいくということは、そこで新しい人間関係を構築するなどの不安から、私は在籍型出向では行きたくないということで、本人の了解が得られずに進んでいないという話を聞いております。

なお、当初は違ったんですが、今グループ会社同士の在籍型出向につきましても、この産業雇用安定助成金を活用することができるようになりました。このためグループ同士のところの在籍型出向に係る問合せは、若干ではございますが増加傾向でございまして、こういうところも含めて、積極的に活用のほう、あとは引き続き周知を努めてまいりたいと考えております。

次が、外国人労働者のイメージが違う、数字が若干違うんじゃないかというご質問でございます。外国人労働者の私たちの調査につきましては、群馬県で調査をしているものは居住地でございます。ただ、私たち群馬労働局で行っているのは就業地でございます。そのため前橋等で働いている方、例えば、伊勢崎に住んでるけれども就業地が前橋の方は前橋でカウントされるということで、前橋のほうが増加しているということで見えるところかと思っております。

あと、この就労というのは、ただ正社員で働いている方だけではなくて、留学生であるとか、アルバイト、派遣労働者も含めてということでございます。ひとつコロナ禍になりまして増えてきた、具体的な数字はございませんが、やはりコロナ禍で収入が減ったということで、例えば、配偶者の外国人の方がアルバイトをし始めたということで増えてきたりとか、あとは専門学校生で行っている方が、法定雇用の範囲内で、アルバイトをし始めたということなどで、こちらは増加傾向で増えているところでございます。

そのため昨年度ですが、今までブラジル人が一番多かったところからベトナム人が増えている、チェンジしたということがこの経緯かと思っております。引き続き実態をつかみながら、外国人についても、きちんとした就職支援を行っていきたいと考えております。

最後に、フリーターとニート、不本意労働者の群馬県の数についてということでございます。

大変恐縮でございます。こちらのフリーター、ニートなどの全体数につきましては、総務省の労働力調査というものを基に、数字を出しているところでございます。この労働力調査というのは、県ごとでは集計しておりません。そのため大変恐縮ですが、例えば、群馬県としてニートが何名いるのか、フリーターが何名いるのかというのは、分からない状況でございます。

参考値になってしまいますが、全国計ですが、フリーター、15歳から34歳につきましては、令和3年は137万人、ニート、15歳から34歳につきましては57万人、若年層の不本意非正規雇用労働者につきましては214万人というのが、労働力調査で出てきております。

我々、群馬労働局はどういうふうに就職支援を行っているかにつきましては、フリーターなどは、実績を基に、このぐらい人数が要るだろうということで、目標を立てて行っているところでございますが、就職氷河期につきましては、全体数に人口比、群馬の人口というのは、全体で3.1%ぐらいでございますので、全体に3.1%乗じたものを目標値として、こちらのほうで、その数字を基に就職支援を行っています。

ただ、若年者につきましては、人口比でやると、群馬のほうが多分若者が少ない、逆に都市部のほうが多いということでございますので、目標値としては、通常いる規模よりは多い形の目標を設定されているというのが、私たちの実感でございます。

いずれにしても、目標値であるとか、一人でも不本意でないような形、あと正社員で就職を考えている方々に対しては、積極的に就職支援、マッチングをしていきたいと思っております。

職業安定部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。五十嵐委員よろしゅうございますか。

ほかに使用者代表の皆様から、何かございますでしょうか。

よろしゅうございますか。また後ほど、ご発言いただいても構いませんので、どうぞよろしくお願ひいたします。

それでは、労働者代表の皆様から何かございますでしょうか。

では、よろしくお願ひいたします。

○ 三浦委員

労働者委員の三浦でございます。よろしくお願ひします。

日頃からいろいろ活動を本当にありがとうございます。今回は質問というよりも、こちらの令和4年の運営方針というところに記載されておりますけれども、20ページ、(3)に当たると思いますが、職場におけるハラスメント等の周知啓発と、あとカスタマーハラスメント

対策という中で、先月、厚生労働省のほうで、企業向けのマニュアル等々、ポスターの一部修正もかかりましたけれども、ポスターの運用できるようなものがアップされたというところで、今回パワハラ、職場の中だというところですが、対お客様、要は、窓口の持っている業種関係、鉄道、飛行機を含めて、運輸関係、いろんなところで、車内ではなくて、職場でお客様に対する行き過ぎた言動なり対応というのがひどいというところがありまして、パワハラについて、次は、こちらのカスタマーハラスメントだという形になっております。

その中で、こちらのほうに記載していただいていますけれども、ここが新しく出てきたものでございますので、今後、来年を含めて取組とか強化をしていく、なかなか理解を得られないものも若干あるんですけれども、そこで働く人たちというのは、結構どうしようかというところで、企業に対してのマニュアルづくりとか、そういう促進をしていただけたらと思っておりますが、その具体的なものと、あとできる限り強化をお願いしたいなと思っております。ここで意見というかお願いになりますけれども、ぜひともお願いしたいと思います。

○ 友岡会長

ありがとうございます。ご提案ということで受け止めてよろしいですね。皆様よろしく願います。

ほかにいかがでしょうか。よろしく願います。

○ 萩原委員

労働側委員の萩原でございます。いつもお世話になります。

私のほうから、資料1、労災の関係なんですけれども、年末から年度末にかけて、建設工事現場への監督指導や巡回指導を実施されたということで、その結果、労災は減っているような状況なのか伺いたいと思いました。

先ほどコロナの関係で、いろいろ労災の関係を伺いましたが、冬場では転倒といった労災も増えているということですので、そのような関係で減っているのかどうなのかというところを伺いたいと思います。

それと、資料1、7ページ、新型コロナウイルスの関係で、労災補償の請求件数が、群馬局の230件に対して、実際に決定と支給された部分が215件ということで、具体的な数字があるんですけれども、残りの15件の部分はどのような理由で対象とならなかったのかをお伺いしたいと思います。

あとは、来年度、令和4年度の運営方針（案）のところですが、先ほど、使用者側委員の五十嵐委員からご質問があったように、私も若者ですとか非正規雇用労働者の雇用状況に

ついて伺いたいと思ひまして、やはりフリーターとか、雇用になかなか就けない若者が大分多いと思ひますので、そういった方の正社員化の実現に向けた、具体的な施策が群馬として何かあるのかどうなのかお伺ひしたいと思ひます。私のほうからは、以上になります。

○ 友岡会長

ありがとうございます。

3点ご質問があったかと思ひますが、よろしいでしょうか。

○ 労働基準部長

労働基準部でございます。私のほうからは、最初にご質問ありました労働災害の状況とその取組に対しての効果がどのようであったかということ、それとコロナの労災補償についてのご質問ということで答えさせていただきます。

まず、労働災害の防止につきましては、サマリーの6ページ、左側の一覧表にもございますように、群馬県の労働災害として、令和2年に比べて令和3年の労働災害は増えているという状況がございました。特にコロナ関連での影響が多い部分はありますが、それ以外でも、やはり建設業においては、大幅に労働災害が増えていたということがございます。そういうこともありまして、効果的な対応をどうすべきかということで、例えば建設業に的を絞って、様々な取組を行うということも対応として行ってきたところでございます。

具体的には、建設業の業界の方と協力をいたしまして、労働局、または労働基準監督署と合同で、建設現場の巡視というものも行いました。また、これは例年行っていることですが、建設業に関する集中的な監督指導ということも実施をしてきたところでございます。

また、それ以外にも、前期の取組にはなりますけれども、建設業に対しては、労働災害防止に対する徹底ということでの要請というものも行ってきたところでございます。

例えば、死傷災害につきましては、先ほど申し上げました巡回指導の前、時期としましては、令和3年5月の速報値では、建設業の災害というのが、前年同期よりも39.7%増加をしておりました。それにつきましては、令和4年1月末現在では、増加率としては9.5%増となっております。増加率としては減少をしております。

そういったところから、今までの全ての取組がその要因として直結しているかと言われると、そこまでは言い過ぎかもしれませんけれども、一定の効果は上がってきているのかなというふうに認識しております。こういったことを含めまして、引き続き、来年度に向けても、労働災害の防止については、的確に取り組んでいきたいというふうに考えております。

1点目については、以上でございます。

2点目、新型コロナウイルスに係る労災補償の関係でございます。

こちらについては、資料1、サマリーの7ページをご覧くださいと思います。

7ページの右側の一番上のほうに、労災補償の実施ということで一覧表を載せております。

それで、ちょっと表現として分かりにくい部分もあろうかと思えます。まず、「請求件数」については230件請求があり、また「決定件数」と「うち支給件数」というふうになっております。この真ん中の「決定件数」215件、この「決定件数」という意味は、行政として、請求された230件に対して支給するか、支給しないかという意味決定をした件数ということになります。右側のほうの「うち支給件数」というのが215件でありますので、この「決定件数」の支給するかしないかを決めた215件のうち、支給すると決めたのが215件ということですので、そういう意味では、支給決定率としては100%という意味になります。

では、この230件と215件の差というのは、この表を作成した時点で、まだ支給するとか、支給しないとか決めていない調査中のものということでの15件ということになっております。

以上でございます。

#### ○ 職業安定部長

職業安定部長の村上でございます。

先ほどのフリーター等の雇用を正社員化するため施策について具体的にということで、ご質問がございました。フリーター等、安定した雇用に就いていない若者に対する支援策について、主なものとしましては、例えば1つが、一人一人に対する個別支援として、自身のキャリアや棚卸などを行うキャリアコンサルティングから、実際に本人の適性や経験等を踏まえた求人などのマッチング支援、個別支援が1つございます。

もう一つが、スキルアップを目指す場合や、例えば、すぐに就職ができない場合、難しい場合、あと未経験の分野に就職する場合などにつきましては、今回定員が増えました求職者支援訓練や公共職業訓練を活用する。あとは教育訓練給付というものもございますので、そういうものでご自身のスキルアップをしていただくというのも一つあります。

次が、企業側に対する負担軽減というものでございますが、企業はフリーター等、若者を正社員化するためにつきましては、1つがキャリアアップ助成金という正社員化した場合に企業のほうにお幾らか払うという助成金がございます。

もう一つが、トライアル雇用助成金というのがございまして、試行的に若者を雇った場合、3か月間が原則でございますが、そこに対する助成金を与えるというものの助成金もございます。そのため、大きく分けて3つございまして、求職者、若者に対する個別の支援、マッチン

グ支援が1つ、実際ハローワークで行っているようなものがございます。次が、公共訓練であるとか、求職者訓練ということで、スキルアップするための1つの施策がございます。もう一つが、企業側の負担軽減であるとか、ハードルを下げるためのものとしての助成金の活用という、この3つをこちらで支援を行いまして、若者の状況であるとか、企業のニーズ等々を踏まえながら、この3つをそのときの状況によって活用しながら、若者の就職を進めていきたいと考えております。以上でございます。

○ 友岡会長

萩原委員、よろしゅうございますか。どうもありがとうございます。

ほかに、労働者代表の皆様から何かございますでしょうか。お願いいたします。

○ 星野委員

労働側委員の星野でございます。お世話さまになっております。

まず、資料1ページ、ウィズコロナ時代に対応した労働環境の整備、生産性向上の推進というページでございますが、テレワークについての説明が何か所か出てまいりました。コロナ禍の新たな日常の下で、柔軟な働き方がしやすい環境整備という面では、テレワークというのは非常に有効なものと感じているところでありますが、実際テレワークが導入できない職種も大変多うございます。

何かテレワークに代わる新たな日常下での提案というか、こんな働き方があるといったようなものが特別にあれば、ご案内いただきたいということと、それとテレワークを導入した、その後の何か課題であったり、あるいは、逆に導入してよかったといったような感想がもし寄せられていたり、相談があったりしたものがあれば、お教えいただきたいということでございます。

それからもう一つが、令和4年度運営方針（案）ですけれども、18ページの一番下の段、女性活躍推進のための行動計画に基づく企業の取組支援ということで、行動計画を策定しても、策定にとどまって、実行に移すというのが非常に困難というか難しいというか、一歩が踏み出せないという企業も多くあるのではないかと思いますけれども、下段に「民間企業における女性活躍促進事業」の「女性活躍推進アドバイザー」による事業主への説明会やコンサルティングの活用を促すと、本省のほうでは、そういった実施の予定があるということですが、群馬労働局としての取組がもしあるようでしたら、ご紹介いただけたらと思います。

以上でございます。

○ 友岡会長

ありがとうございました。

3つあったと思いますが、よろしゅうございますか。お願いいたします。

○ 雇用環境・均等室長

雇用環境・均等室長、篠田でございます。ご質問ありがとうございます。

まず、1点目のテレワークについてでございます。導入できていない事業所もあって、別の働き方というところでございますが、今のところ、厚生労働省としてはテレワーク、群馬県で導入そのものが、まだそんなに進んでいない状況かと思えます。群馬県の導入状況を調査したもの、当局にはないんですけども、群馬県のほうで調査したものの中だと、やっぱりまだ進んでいないという、ちょっと前の調査結果があったと思えます。

ということもありまして、今、導入促進というか、そういうところを中心に進めている、そんな状況でございます。それから導入した課題や、その後の意見ということでございましたけれども、やはり少ないので、まだ、今年導入5件ということで、その結果まで把握するところまでできておりません。申し訳ございません。

引き続き、導入を進めながら、そういうご意見も伺いつつ、他の事業所に対しても導入していただけるように進めていきたいと考えているところでございます。

2つ目ですけれども、女性活躍の推進のためということで、群馬労働局の取組でございます。資料のほうで言いますと、資料No.1、2ページ、左側になるんですけども、「えるぼし」認定、それから「くるみん」認定を行った場合には、原則として、認定通知書交付式を開催させていただいて、交付式にマスコミなんかをお願いしながら開催しているところですけども、この交付式の開催により、認定事業主さんの個々満足度を高めるというか、県内のリーディングカンパニーとして、さらなる取組を促すことができ、また、そのイベントということで、マスコミが取材に来ていただきますと、新聞等に掲載されている。

今、マスコミはコロナの状況の中で、交付式を見送る場合もあるんですが、交付式を見送った場合でも、報道機関のほうで、地元の企業側ということで、事業所の名前も掲載していただいているところでございます。

ですから、認定制度を活用することで、事業所の知名度を上げるというか、いろんな面でプラスになっているところがあると考えてございまして、それが支援する取組の1つというところも考えてございます。

今年度については、「えるぼし」の認定が、今までのところ4社、それから「くるみん」の認定決定が14社、「プラチナくるみん」が1社ということで、交付式は3回行ったところですが、

交付式を行った際、また交付式を見送った際も、事業所のお名前を、新聞のほうに掲載いただいたところでございます。

それから、資料1、2ページにも書かせていただいたところですが、計画策定に踏み出せないというお話もあったところですが、実際に、やはり分からないところも多いみたいで。そんなこともありまして、説明会をするだけでなく、実はマンツーマンで書き方指導とか、どんな取組をしたらいいかとか、そんなこともやっております、個別相談会というのを22回開催させていただいて、マンツーマンでの相談に答えたりしております。

また、行動計画の届出が未届けの事業所に対しては、分担して電話勧奨させていただいて、取組の相談に乗っていたりするところです。

先ほどもちょっとお話ししましたけれど、そんな電話勧奨の中で、何回もやってきたんですけど、実は今まで説明会に出ていない、これからやらないんですかという事業所には、先ほどお話ししたYouTubeなどに説明会の動画を掲載させていただいて、そんなものを案内させていただいて、まず、見ていただくというところも取り組んでいるところでございます。

以上です。

○ 友岡会長

星野委員、よろしゅうございますか。ありがとうございました。

それでは、公益代表の皆様からは何かございますでしょうか。

では、お願いいたします。

○ 竹内委員

群馬大学の竹内でございます。いつもお世話になっております。

資料2、2ページに、「(2) 障害者の雇用状況」というところがございまして、こういうコロナの状況で全体的に障害者雇用が下がっているのは、これはもう致し方がないというふうに思っているんですけども、私、メンタルヘルスが専門で、障害者雇用のこともちょっと関わっているもので気になったのですが、この4行目のところ、「その他の障害者」というところから始まって、「対前年比40%増加となり、コロナ禍においても障害者手帳を所持していない発達障害者を含むその他の障害者の増加が顕著となっている」というところは、かなり突っ込んで表現されている、と思うのです。

2年ぐらい前に労働局のほうで出されていた資料を記憶しているのですが、精神障害の場合、精神障害者手帳を取得して、障害者雇用枠で行った場合と、障害を公開して一般枠で就職した場合と、障害を隠して一般枠で就職した場合の3通りの、1年後の定着率のグラフがあったか



と思うのですが、結局、障害者雇用枠でいく場合は、66%ぐらいの定着率だったんですけど、ほかの2つはそれぞれ33%ぐらいだというデータがあって、要は、「本当に確実に就職して定着していくのであれば、障害者手帳を取ってくださいね」というような言い方を私どももしてきたところがあるんですけども、この今回のデータを見ると、そうでもないのかな、という意味にも取れました。

この今回のデータについて、もちろんぜひ私どもはいただきたいのでありますけれども、いずれにしても、特に1年後、2年後の定着率について、何らかのフォローをお願いできると、ありがたいと思います。外来に来た患者さんで、発達障害の方には、いろいろお話しをするんですけども、就職については、手帳を取っていく場合と、手帳を取っていない場合と、いろんなやり方がある、という話をします。できれば定着率が上がるほうが望ましいので、その場合に手帳を取っていったほうがいいのか、あるいは、いかなくてもそこそこ変わらないのかということ、そうした説明をするときに非常に重要な資料になりますので、ぜひこの辺り、ひとつよろしく願いいたします。

○ 友岡会長

現時点で、そういう経過に関するデータ把握みたいものが、もしございましたらよろしいですか。

○ 職業安定部長

職業安定部長の村上でございます。

今のデータのものはないんですが、やはり今、委員が言われたとおり、オープンにしている方のほうが企業の理解促進も進みますので、やはり定着率が増えるというのが一般的なものかと思えます。クローズの情報だと、その方に対する配慮というのが難しい状況、あと発達障害の場合であれば、不安定な状況が日によって違ったりしますので、そこが分かるということであれば、やはりオープンにさせていただくということが、まず大事だと思っております。

定着率の向上というところでございますが、やはりこちら私たちハローワークのほうでも行っていますが、それ以外に、なかぼつセンターというところが定着支援を行っております。そこでジョブコーチであるとか、就労移行支援会社なども活用しながら、いろんな関係機関と連携をしながら行うというのが、やはり定着率向上に資するものだと思っております。

引き続き、定着率が上がるような形で進めていきたいと思っておりますので、今データにつきましては無いのですが、やはり手帳を所持していただくということが大事だと思っております。こちらで障害者手帳を所持していない発達障害者というのは、やはりご本人が発達障害という

ことを受容していない方も中にいたりしますので、そこをこちらで、ハローワークのほうで促すというものも一つありますが、やはり関係の医療機関から理解をして、ご本人が障害を持っていることを理解していただくことが、まず一つ大事ななと思っておりますので、ハローワークだけでは、やはり障害者の雇用というのは進まないところでございます。関係機関と引き続き連携しながら、一人でも長く勤めていただく、定着していただくように頑張っていきたいと思っております。以上でございます。

○ 竹内委員

そのとおりで、どうもありがとうございました。

すみません、ちょっと私の言い方が悪かったですね。要するに、今回、「その他の障害者」というところの中に、「手帳を持たない発達障害者」を入れられたと思うのですが、その経過がちょっと僕は分からなかったのもので、その辺の詳しいデータがあれば、と思ったのがきっかけでした。

それから、後半の、定着率促進の試みについて、なかぼつセンターが大事ということは、本当に全くそのとおりで、引き続き、よろしく願いいたします。

○ 友岡会長

どうもありがとうございました。

ほかに、公益代表の皆様から何かございますでしょうか。

よろしゅうございますか。まず、どうぞ。

○ 太田委員

公益委員の太田でございます。よろしく願いいたします。

サマリーの2ページ目、女性の活躍推進法の対象拡大に向けた中小企業への支援等で、左下、令和4年1月末、常用労働者101人以上300人以下の企業が65社、12.6%とありますけれども、現在の群馬県の状況を把握したいので、例えば、これは現在の全国平均であるとか、他都道府県の状況、届出率がどういう数字なのかというのを理解するために、データがあったら教えてください。よろしく願いいたします。

○ 友岡会長

2ページ目のところ、よろしゅうございますか。お願いします。

○ 雇用環境・均等室長

雇用環境・均等室長、篠田です。ご質問ありがとうございます。

行動計画の届出率、群馬県の状況ということでございます。実は、本省にも確認したんです

けれども、全国の届出率を公表した資料というのが厚生労働省のホームページに掲載されている女性活躍推進法に係る一般事業主行動計画策定届出状況(令和3年12月31日現在)、これが今、最新だそうでございます。

それ以外の各県の状況が分かるものというものがなくて、それで言いますと、群馬県は今ここに出ている12.6%というような数字が出てきていないということで、委員のストレートな質問、お答えになるようなものは、今資料として公表されていないそうでございます。ということでございまして、ご理解いただければというところでございます。申し訳ございません。

○ 友岡会長

太田委員、よろしゅうございますか。

それでは、三田委員、よろしく申し上げます。

○ 三田委員

社会保険労務士の三田です。日頃いつもお世話になっております。

私のほうからは、どちらかという意見なんですけど、まず、小学校休業等助成金制度というのはとてもありがたい制度だと思うんですけど、小規模事業主の申請手続というのは、申請の内容が非常に細かい申請のために、労働者は休業し、事業主は忙しい中で、結構負担で困難な部分があるのかなと感じているところです。

今後相当数、現状でも利用されている方がいらっしゃるから出てくるとは思うんですが、あるいは、もう手続が困難だから、自分の有休を使っていただくなんていう意見もあったりしているところです。

それから、これも感じていることですが、男性の育児休業というのは、割と外国人労働者が積極的に取得しておりまして、外国人労働者が多いところから普及しているような感じを受けております。

それから、4年度のほうですけども、11ページになるかと思うんですが、高齢者の就労・社会参加の促進ということで、定年延長等の助成金というのが、これは昔からずっと長い間、何らかの形であったと思います。3年度は、結構いい助成金の内容だったんですけども、突然9月ごろ受付が停止になってしまったんですね。やっぱり年度の助成金ですので、もしもそういうことがあるのであれば、リーフレットの中で、「なくなり次第終わります」というアナウンスをしていただきたいと思います。

ほかの助成金でも、「なくなり次第終わりです」というのは、たまに制度改善助成金とか、そういったものはあったように思うんですが、定年延長の助成金では、今まで記憶になかったも

のですから、ちょっと予定が、年度のものなので、あまりそのようなことがないような金額の設定とかにさせていただきたいかなと思います。

それから、12ページ、高齢者の特性に配慮した安全衛生対策は、もう本当に高齢者の労働者はたくさんいらっしゃいますし、転倒災害が多くて、労災になってしまうと、そのまま長い間の休業につながるということが多々ありますので、やはりガイドラインにいろいろとてもよいことが書いてあると思いますので、その周知をさらに進めていっていただきたいと思います。

それから、13ページ、誰もが働きやすい職場づくりということで、「しわ寄せ」防止というのが数年前から行われていると思いますが、それほど周知されていないというか、まだ知らない方も中小企業主で知らない方もいらっしゃると思いますので、ここはますます小規模事業主は大変なので、進めていただきたいと思います。

それから、18ページ、仕事と介護の両立ができる職場環境整備ということですが、育児休業というのは、かなりもう当然に取られているんですが、介護休業というのが結構少なく、なかなか取られていないというのが実態のような気がします。

なぜかというのは、ちょっとよく分かりませんが、例えば育児休業でしたら、社会保険料が免除になって、労使ともに支払いがなくなったりとかしておりますけれども、介護休業はそういうところまでいってなかったりしますので、今後はそういうことも検討していただくとよろしいのかなという意見です。

最後ですが、これは事務的なこととなりますが、労働保険の年度更新ということですが、来年度料率が変わるということがまだ決定されていなくて、年度更新の用紙などもまだできないような状況と聞いておりますが、9月まで一旦やって、10月からという料率が変わった年度更新業務というのは、非常に手間が倍増するので、その辺の決め方は、本当にどうにかしていただけないかなと感じているところです。以上です。

○ 友岡会長

ありがとうございます。

ご意見、ご提言という内容だったかと存じますが、何か事務局の皆様から補足はありますか。

では、お願いいたします。

○ 雇用環境・均等室長

雇用環境・均等室長、篠田です。ご意見、ご提案ありがとうございます。

4つほどありましたけれども、順次、状況等も含めて説明させていただければというふうに思います。小学校休業の対応助成金、申請内容が細かいと事業主には負担ということでござい

ました。大変ご負担をかけていると感じて、大変申し訳ないと思っております。

ただ、この事業主の負担を少しでも軽減できるよう、厚生労働省本省でも、ホームページのほうに支給申請の手続とか手引きとか、申請の記載例を掲載したり、LINEでチャット形式で質問に答えられるような対策なども取ってきておまして、一定程度ご負担を強いてしまうのかもしれませんが、ご理解いただければというふうに思っております。

また、労働者の方から、助成金や個人申請に関するご相談をいただいた場合には、まず、事業主に対して、助成金の活用を働きかけるような形を取っております。事業主のほうで助成金をご活用いただけないという場合に、労働者の方からの直接申請ができる休業支援金・給付金の仕組みによる個人申請の制度が運用されているところです。

この個人申請につきましても、利用者からの声を踏まえて、当初休業させたことの確認が事業主から得られなければ、休業支援金による個人申請が行えない運用というふうになっていたところですが、その点を事業主への働きかけの中で、まず、労働者の方からの申請を受け付けて、引き続き事業主のほうに、休業させたことの確認を行う運用というふうに変更になって、改正されてきたところです。

ただ、申請が先になったとしても、休業させたことの確認というのは、確認しなくてはならないことになっておまして、事業主への協力についてお願いしているところでございます。

これまでも皆様、周りの意見を踏まえて、厚生労働省のほうでも、制度の手続、改正をしているところでございます。委員からいただきました今回のご意見も、本省のほうに上げていきたいというふうに考えております。

続きまして、育児休業の外国人労働者の方が多い、そこから普及しているような感じがしますということでしたけれども、男性の育児休業の取得状況、厚生労働省のほうで、国籍別に取得率を把握したものがないので、委員のおっしゃられたような状況をつかんでおりません。申し訳ございません。

ただ、この男性の育児休業を、取得促進していくという状況の中では、逆にお願いになってしまうんですけど、外国人労働者の方の場合だと、育児休業の取得であっても、制度の説明とか、言葉の問題で大変なんじゃないかと思われま。

進めている事業所はどのようなことでそういう制度を進めているのか、ぜひ事業所名なども含めてお教えいただけますと、これから普及とか説明会で紹介していくとか、そんなところでも披露というか、活用状況についてお話ができるのかなというふうに思います。

以前、実は、この育児休業や介護休業について、うちのほうにも報道機関のほうから取材が

ある中で、どこか進めているところがありませんかという話もお伺いをするんですけど、やっぱりなかなかつかんでいないところもありまして、委員のほうから事業所名などを教えていただけると、今後の促進に大いに役立つのかなと考えるところでございます。

それから、「しわ寄せ」防止、ちょっとまだ知られていない方もいて、周知を進めてほしいというものでございました。資料で言うと、1ページ、右側の上に、簡単にまとめてしまったところでございますけれども、中小企業の事業主に対しては、11月の「しわ寄せ」防止月間を中心に記者発表、局のホームページへの掲載、それから産業支援機構のメルマガによる発信、それと自治体の広報に、周知の掲載の依頼などを行っているところでございます。併せて、大企業のほうには、先ほどお話しした訪問や文書依頼をお願いしているところでございます。

また、働き方改革の関連法説明会、集団説明会などで、当室のコンサルタントのほうで労働時間設定改善法などと併せて説明を行っていたりします。

また、通年の中で、コンサルタントのほうで企業指導、または事業所を訪問する際に、そうした啓発資料なども持って行って、ご説明したりしているところでございますが、説明したように、来年も引き続き、通年、それから11月のキャンペーンには、集中的に周知していきたいというふうに考えております。

それからもう一つ、育児休業・介護休業のところで、介護休業をあまり取られていない実態がというようなお話だったと思います。厚生労働省の調査、雇用均等基本調査というのがあるんですけども、令和2年度の育児休業取得率、女性では81.6%と8割を超える高い水準で推移しているところです。一方、男性については12.65%ということで、女性に比べると低いんですが、実は、令和2年に初めて、2桁台になったということで、実はこれも増えてきているというところでございます。

一方、介護休業ですけれども、介護休業を取得した事業所の割合は2.2%、これも雇用均等基本調査のほうからの資料になりますけれども、元年度の調査になりますが、実は取得した割合は低いというところですが、制度がある事業所の割合というのは、事業所規模5人以上では74%という比率になっています。

規定は整備されているものの、介護に突然直面した場合、勤務先に介護休業制度があることを知らない場合などで、介護休業を取得することがなく、年次有給休暇、休暇を取得しているケースが多いというふうな見方をしているところです。

育児休業ですと、ある程度将来を見通して、計画を立ててというところですが、介護だと突然直面するというようなところもあって、なかなかそういう計画的なものが立てられないケー

スも多々あるのではないかというようなところでございます。

もう一つ、ご意見でございました育児休業期間中、社会保険料の免除措置があつてというところでもございました。こちら実は、社会保険料につきましては、年金事務所の取扱いになっておりまして、もう一方の介護休業期間については、社会保険料の免除などがないので、こういうところもというお話だったと思うんですが、これも現在のところ、免除措置はないんですけど、取り扱うとすると年金事務所のほうかなというところでもあります。

ただ、年金事務所のほうも厚生労働省の管轄ということになりますので、委員からいただきました意見については、機会を見て本省のほうに上げていきたいというふうに考えております。

以上です。

○ 友岡会長

ありがとうございました。三田委員、よろしゅうございますか。

皆様、ご協力ありがとうございました。大変有意義な質疑応答・意見交換の時間になったかと思えます。結果として、ちょっと予定の時間を超過してしまいまして、申し訳ございません。私がかうまく采配ができなかったところをおわび申し上げます。

これをもちまして、質疑・意見交換の時間を終了とさせていただきますが、令和4年度群馬労働局行政運営方針（案）につきまして、委員の皆様方のご同意をいただけたというふうに受け止めてよろしいでしょうか。ご異議ないでしょうか。

ありがとうございます。

ただいまのご意見を踏まえた修正につきましては、会長一任ということにさせていただきたいと存じますが、こちらについてもご異議ないでしょうか。

ありがとうございます。

それでは、今後、事務局と詰めさせていただきます。

労働局は、ただいま出されましたご意見等々を十分に参考にさせていただきまして、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す。

これで、本日の審議会を終了したいと思います。

最後に、丸山労働局長から何かございますでしょうか。

○ 労働局長

本日は、お忙しいところ、貴重な意見を多岐にわたりいただきまして、ありがとうございました。

本日いただきましたご意見・ご要望を基に、これから最後の運営方針をしっかり固めて、次

年度、皆様のご要望にしっかり応えるべく、局それから監督署、ハローワークを挙げて対応してまいりたいと思いますし、また、コロナ禍での新たな制度に対するご要望も、るるいただきました。

厚生労働本省に、しっかり本日の委員の意見を報告したいというふうに思っております。

本日はどうも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3年度第2回群馬地方労働審議会を閉会とさせていただきます。本日は誠にありがとうございました。

最後に、事務連絡を1点申し上げます。

本日の審議会の議事録ですが、前回と同様にまとめましたら、ご出席いただきました委員の皆様へメールをお送りして確認をお願いさせていただきますので、よろしく願いいたします。以上となります。本日は誠にありがとうございました。

—了—