

## 第 2 回

# 群馬地方労働審議会議事録

令和5年3月9日

群馬労働局

○ 総務企画官

定刻前でございますけれども、ただいまから令和4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、総務課の時田でございます。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。本日は労働者代表の増戸委員、使用者代表の大竹委員、狩野麻紀委員の3名が欠席されております。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。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、11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きますので、ご関係で、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。発言者氏名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。

マイクにつきましては、目の前の銀色のプレートがございますけれども、発言の際には発信のボタンを押していただき、ボタンが点灯いたします。発言が終わりましたら、いま一度ボタンを押していただき、消灯していただきたいと存じます。よろしくお願いいたします。

配付資料の確認をさせていただきます。事前に配付させていただきました資料のほか、本日、お手元にお配りしておりますけれども、次第、出席者名簿——ここで、ご訂正をお願いいたします。出席者名簿の中で、使用者代表の狩野明委員が欠席となっておりますけれども、本日も出席いただいております。訂正のほうよろしくお願いいたします。

それから、資料のほうに戻ります。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、それから追加資料といたしまして、第14次労働災害防止計画（概要）、それから職業安定部の机上配付資料、それから資料一覧となっております。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、労働局長の加藤からご挨拶申し上げます。

○ 労働局長

局長の加藤でございます。委員の皆様には、年度末の大変ご多忙のところ、ご出席を賜り誠にありがとうございます。

また、日頃より労働行政の推進に際しまして、多大なるご支援、ご協力を賜っておりますことに厚く御礼を申し上げます。

本日は、令和4年度の行政運営の取組の実績につきましてご報告させていただくとともに、来年度の群馬労働局行政運営方針、これにつきましては、昨年度までの文章中心のものから、少しグラフや画像を増やしまして、視覚的にも分かりやすいものに変更してございますけれども、この内容についてご説明をさせていただきたいと思っております。

本年度の状況といたしますか、本年度を振り返ってみますれば、新型コロナウイルス感染症の第7波、第8波の感染拡大が社会経済情勢に大きな影響を及ぼしておりまして、また、これが私どもの行政運営にも少なからず影響を及ぼした1年であったというふうに感じております。

現在、新規感染者数につきましては減少傾向にございますけれども、世界情勢の影響などによる先行きの不透明感、不安材料といったものは払拭されていない状況にある中で、労働行政に対する県民の皆様のご信頼と期待に応えるべく、情勢に応じた必要な施策の展開に取り組んで積極的な行政運営を行ってまいりたいというふうに考えてございます。

この後、各部室長から取組の実績などにつきまして、ご報告をさせていただきますけれども、ぜひとも忌憚のないご意見、ご指摘を賜りますようお願い申し上げまして、ご挨拶とさせていただきます。本日はどうぞよろしくお願い申し上げます。

○ 総務企画官

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思います。それでは、友岡会長よろしくお願いいたします。

○ 友岡会長

皆様、会長の友岡でございます。本日は、年度末のお忙しい中、お越しくださいますありがとうございます。

今、局長からお話ございましたけれども、本日の内容、議題といたしましては、一つは年度末ということですので、今年度の進捗の確認、もう一つは、次年度の方針の確認でございます。

局長のお話にもありましたように、次年度の行政運営方針、紙面が随分と変わりがちで、大変見やすくなっております。すばらしい改革案だなというふうに、ビジュアルの点でも見やすくなっておりますので感じた次第でありますので、後ほどご覧いただいた上で、ご意見があれば賜りたいと存じます。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お話ございましたけれども、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。皆様のご協力をどうぞよろしくお願いいたします。

それでは、着座にて失礼いたします。

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。

では、議事の（１）令和４年度群馬労働局行政運営方針の進捗状況及び令和５年度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。

まず最初に、職業安定部長からお願いいたします。

#### ○ 職業安定部長

皆様、おはようございます。職業安定部長の青野でございます。日頃より職業安定行政、それから、ハローワークの運営にご理解を賜りまして、誠にありがとうございます。

私からは、本日、職業安定行政の該当部分につきましてご説明させていただきます。

着座にて失礼いたします。

まず、こちらでございます。本日配付させていただいております、職業安定部机上配付資料、これについてご説明を申し上げます。

表紙１枚をおめくりいただけますでしょうか。雇用情勢等のご報告といたしまして、先週３日に公表させていただいた、令和５年１月分の概要でございます。

グラフ中の赤い折れ線が群馬県内の有効求人倍率でございますけれども、１月については季節調整値といたしまして1.47倍、前月の数値から0.09ポイントの減となっております。

コロナ禍における有効求人倍率のボトムでございました、令和２年８月から９月の数値は1.08倍でございましたけれども、ここからは改善しているものの、10か月ぶりの減少となったことを踏まえまして、12月まで、緩やかに持ち直しているとの情勢判断を下方修正いたしました。

冒頭、青い帯の部分にございますとおり、持ち直しの動きに足踏みが見られるとの情勢判断でございます。

分析の詳細といたしましては、中段左側の表をご覧ください。こちらは原数値でございますが、表の上から３つ目、新規求人数につきまして、対前年同月比で22か月ぶりに減少に転じてございます。

産業別に見ますと、右側の表にございますとおり、卸売・小売業を除く主な産業でマイナスとなっております、特に製造業については23か月ぶりの減少となっております。

ハローワークからの情報によりますと、自動車部品製造で半導体不足の影響が大きく、生産が不安定になっているということをごさいます、先行きが不透明な状況が影響したものと考えております。

また、物価高騰の影響につきましては、原材料費や光熱費等の高騰が利益を圧迫している。このため人員を増やすことができない、新規の求人募集をしないといった情報が寄せられています。こうした状況が新規求人の減少ですとか、有効求人倍率の低下に影響したものと分析しております。引き続き、物価上昇等が雇用に与える影響に十分注視してまいります。

次ページ以降は、後ほどご説明させていただきます人材開発支援助成金、こちらについてご参考としてリーフレットを数種類添付したものでございます。

机上配付資料のご説明は以上となります。

引き続き、資料本体のご説明に移らせていただきます。こちら表紙右下に、厚労省及び群馬労働局のロゴが入った横置き資料でございます。

前回、11月にご審議いただいた時点から取組の進展ですとか、実績の更新等があった箇所ポイントを絞ってご説明させていただきます。あわせて資料No.1、令和5年度行政運営方針の関連部分、こちらの資料の関連部分につきましても、部分的にはございますが、ご説明させていただければと思います。

まず、横置きの本体資料の1ページ目、雇用の維持、在籍型出向の取組への支援についてでございます。

雇調金のコロナ特例の経過措置、それから休業支援金・給付金について、本年度末をもって終了することとなっておりますけれども、県内の申請状況につきましても、ご覧の棒グラフのとおり、ピーク時から大きく減少しているところでございます。

続いて、在籍型出向の関係でございますが、本年度10月から、産業雇用安定助成金に出向復帰後の訓練（off-JT）に対する助成が新設されました。このことから当該制度の周知に努めているところでございます。

また、1月末に開催した在籍型出向等支援協議会においては、産業雇用安定センターが行う個別企業訪問と連携した形でのアウトリーチ型の周知につきまして、積極的な意見を発信したところでございます。

なお、産業雇用安定助成金につきましては、令和5年度に向けてさらなる拡充がございます。縦置きの資料No.1をお開きいただけますでしょうか。

こちらの3ページ目、下から2つ目の青い表でございます。

賃金上昇を伴う労働者のスキルアップ、それから事業再構築による人材の確保・育成、そういった観点での新たなコース、こちらについても、引き続き周知に努めてまいります。

続きまして、横置きの本体資料にお戻りいただきまして、2ページおめくりいただけますでしょうか。

左側の企業内の人材育成等の推進、こちらの3ポツ目「人への投資」の関係でございます。

人材開発支援助成金について、本年度4月より企業内における高度デジタル人材等の育成のための訓練経費等を助成する人への投資促進コースが新設されました。これに加え、12月からは、さらに新たなコースといたしまして、事業展開等リスクリング支援コースが新設されてございます。

度々お手数ですが、再度資料No.1、行政運営方針の3ページ目をご覧くださいませでしょうか。一番下でございます。

新製品の製造や新サービスの提供等による新規事業展開に伴う人材育成や、事業展開は行わずとも業務効率化や脱炭素化に取り組むためのデジタル・グリーン化、これに対応した人材育成、こうしたものを公立の助成により支援するものでございます。

これを踏まえ、群馬労働局ハローワークといたしましても、12月以降、ターゲティングを踏まえた個別事業所訪問による活用勧奨を行ってございます。2月までの3か月間、私を含め約250の県内企業様を訪問させていただいたところでございます。

右側は円滑な労働移動の推進の関係でございます。公的職業訓練の受講率について時点更新してございますけれども、昨年度に続き、全国平均を上回る水準を維持しているところでございます。

続いて、3ページ左側でございます。

地域の雇用対策について、本年度8月に新たに雇用対策協定を締結した沼田市を含め、現在関係自治体ごとに、令和5年度の取組に係る協議会を順次開催しているところでございます。

引き続き、緊密な連携、協力関係を強化してまいります。

右側、デジタル化の推進につきましては、中ほどに記載してございます、求人者マイページ利用率をご覧くださいませと思います。

各ハローワークの積極的な利用勧奨と、求人企業のご理解を賜っていることによりまして、資料上、令和4年10月末時点で約4割でございますけれども、ここから2月末時点で約8割まで、実績の飛躍的な伸びが見られるところでございます。

続いて、4ページ以降は、多様な人材の活躍促進でございます。

まず、左側の障害者の就労促進でございますけれども、今回、新たに令和4年6月1日時点の障害者雇用状況を記載してございます。1年分の更新がございました。実雇用率は2.21%と前年比0.02ポイントの増となった一方、県内の法定雇用率達成企業割合は54.3%と、前年比0.8ポイントの減となっております。

群馬労働局においては、令和4年6月から令和7年5月までの3年間で、障害者雇用対策に係る集中取組期間と位置づけまして、障害者ゼロ雇用企業、こちら令和4年6月時点で、県内約470社でございます。こちらについて、当面3割の解消を目標としているところでございます。

本年度においては、上半期中に選定を行った支援対象企業に対しまして、現在、関係機関とも連携したチーム支援を強化して取り組んでいるところでございます。

右上の外国人に対する支援につきましては、雇用管理改善に向けた事業所訪問件数等の実績を時点更新してございます。令和3年度に続き、目標数を上回る訪問実績となっております。

右下の子育て中の女性等に対する支援でございます。「仕事と家庭の両立しやすい求人」の開拓数について、こちらも時点更新してございます。各ハローワークにおける積極的な取組により、コロナ禍の令和2年度及び3年度を大きく上回る実績を上げているところでございます。

続きまして、5ページの左側、新規学卒者等についてでございます。

大学新卒者の内定率につきましては、12月末時点で73.5%でございます。こちら資料に数字の記載はございませんけれども、前年同月71.3%、ここから2.2ポイントの増でございます。一方、高校新卒者の内定率は12月末時点で92.7%と、前年同月の93.8%から1.1ポイントの減となっております。

人手不足を背景に企業の採用意欲も高く、求人数も増加していることから、未内定者の支援について、引き続ききめ細かく行ってまいります。

右側でございます。非正規雇用労働者等の支援についてでございますが、特に3ポツ目の生活困窮者等の支援について、前橋、高崎の市役所庁舎内のハローワーク常設窓口における実績、水色の下の方の表でございます。就職率について、両市ともに8割超の水準でございます。物価高騰等の影響にも十分留意しながら、より質の高い支援により就職に結びつくよう取り組んでいるところでございます。

続きまして6ページ、左側は就職氷河期世代への支援でございます。

群馬県における令和4年度までの3年間の就職件数の目標値、こちら4,430人のところ、令和4年12月末時点で合計8,500人を超えてございます。既に目標を達成しているというところでございます。引き続き、ハローワークにおける専門窓口における支援等を推進してまいります。

と考えております。

右上、高齢者の就労・社会参加の促進でございます。今回、新たに障害者と同様、令和4年6月1日時点の高年齢者雇用状況を記載してございます。県内の65歳までの高年齢者雇用確保措置の実施企業は、31人以上規模の企業で3年連続100%でございます。

一方、70歳までの就業確保措置の努力義務については、県内の実施状況は、21人以上規模の企業で31.1%と、前年比2.0ポイントの増にとどまっております。引き続き、大企業を中心とした啓発勧奨に努めてまいります。

最後でございます。右下の労働者派遣事業の指導状況でございます。是正指導件数の時点更新といたしまして、12月までに173事業所に対して指導監督を行いまして、うち133事業所に是正指導を行っております。引き続き、労働者派遣事業が適正に運営されるよう、指導等を行ってまいります。

職業安定部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。

次に、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。本日もご出席の皆様には、日頃より労働基準行政へのご理解、ご協力をいただいておりますこと、この場をお借りしてお礼を申し上げます。

私からは、労働基準行政について説明させていただきます。

着座にて失礼いたします。

私からの説明で使いますのは、ただいま安定部長のほうからの説明でも使いました、横置きサマリーをまず用いまして、令和4年度後半の取組を。あわせて、資料1の令和5年度運営方針を用いまして、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をさせていただきます。

まず、サマリーにつきましては、基準部関係は、7ページから11ページとなります。

資料1の運営方針（案）については、適宜該当箇所について説明をさせていただきます。

それでは、サマリー7ページの左側の頭をご覧くださいと思います。

コロナ感染症対策についてでございます。今年度も前期を含めまして、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。具体的には、チェックリストの活用ですとか、感染者が発生した場合の労働者死傷病報告の提出の徹底などがございます。

次に、サマリー7ページの左側の下の段から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、中小企業に対する支援として、監督署に設置されました「労働時間相談・支援班」による改正労働基準法等の説明会や、個別訪問の実施などによるきめ細やかな対応を行いました。

また、長時間労働の抑制、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、11月の過労死等防止啓発月間には、過重労働解消キャンペーンとして、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への訪問、シンポジウムの開催等を行いました。

来年度は、時間外労働の上限規制の適用が猶予されていた業種が、令和6年4月1日から適用されることに向けた、働き方改革関連法の総仕上げの年度となります。そのため円滑な施行に向けて、建設、自動車、医師、それぞれの業界団体とも綿密なコミュニケーションを図りながら、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。

これにつきましては、資料1の来年度運営方針（案）の7ページ、下の段から8ページ上の段に記載しているところでございますので、ご覧いただければと思います。

続きまして、サマリーの8ページをご覧ください。

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まして、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、労働関係法令の説明会を行ったところでございます。

また、8ページ、右側、中段にありますように、トラック運送事業につきましては、昨年12月23日に改正されました上限規制と併せて、令和6年4月から施行される改善基準の周知を確実に行うとともに、今年1月からは長時間の恒常的な荷待ちの改善等に係る発着荷主等に対する要請を、監督署に設置した支援班において実施をしております。

これは個々の運送事業者のみでは長時間労働の改善が難しい面もあり、発着荷主等、社会全体で配慮が必要であるとの考えによるものでございます。

来年度におきましても、労働条件の確保、改善対策について取り組んでいくこととしております。これについては、資料1、来年度運営方針（案）の8ページ、中段以下に記載しております。

続きまして、サマリー9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9ページ、右側の表をご覧ください。

当局管内における災害発生状況は、ここにあるとおり死傷災害は大きく増加し、死亡災害は大きく減少し、過去最少となっております。

死傷災害増加の大きな原因は、コロナ感染によるものでございます。全体の災害の増加率では、コロナを含めると、この表にありますように73.2%の増加と、大きく増加をしているところでございます。

資料にはございませんが、コロナを除いた死傷災害で考えますと、2.6%の増加となっております。増加の度合いが小さくなっておりますので、やはりコロナが大きく影響しているということがうかがえます。

また、今年度は第13次労働災害防止計画の最終年度でありました。計画の主な目標であります死傷災害を15%減少させる。また、死亡災害5%減少について言いますと、死亡災害は目標を達成し、死傷災害は達成には至りませんでした。

要因等については、現在、分析を進めているところでございます。

さらに、来年度は第14次労働災害防止計画の初年度となります。詳細は現在、作業中ですが、概要について説明をいたします。

本日の机上配付資料でございます、1枚紙の第14次労働災害防止計画（概要）をご覧くださいければと思います。

こちらは、現在、厚生労働省の本省で策定中の計画の概要でございます。

基本的には、この本省の計画を踏まえまして、当局の推進計画を策定することとなります。

ポイントとしましては、8つの項目を重点としていることと、目標の立て方として、アウトプット指標とアウトカム指標を設定することとしております。

行政としましては、アウトプット指標の達成を目指しまして、アウトカム指標により、その効果の状況を検証していくという流れになっております。

計画目標の設定の仕方としては、これまでと異なって新しくなりますが、計画に基づく取組の進捗状況と、その効果の把握がよりしやすくなるものと考えております。

さらに、サマリーの9ページ、右側の健康対策についても取り組んでまいりましたので、こちらをご覧くださいければと思います。

具体的には、健康管理対策及び健康保持増進対策として、ストレスチェックの未実施事業場への督励実施により、確実な実施を促すとともに、群馬県両立支援チームにおきまして、両立支援のパンフレットの作成、周知を行いました。来年度も安全衛生対策に積極的に取り組んで

いくこととしております。これにつきましては、資料1、来年度運営方針（案）の9ページ及び10ページ上段に記載をしております。

続きまして、サマリーの10ページをご覧ください。

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、広報を実施してまいりました。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。

賃金引上げにつきましては、政府の重要な課題でもありますので、引き続きしっかりと取り組んでいくことといたします。

これにつきましては、資料1、来年度運営方針（案）の3ページの冒頭に記載をしているところでございます。

最後に、サマリーの11ページをご覧ください。

労災補償についてでございます。

今年度後期も前期に引き続きまして、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いては、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併せて、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。来年度も、迅速・適正な保険給付に努めてまいります。

これにつきましては、資料1、来年度運営方針（案）の10ページ、中段以下に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。

それでは、続きまして雇用環境・均等室長お願いいたします。

○ 雇用環境・均等室長

雇用環境・均等室長の奥町でございます。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・ご協力いただいておりますこと、この場を借りてお礼申し上げます。

恐縮ですが、着座にてご説明をさせていただきます。

私からは、今年度後半の進捗状況、それから来年度の運営方針（案）について、お手元のサマリー、それから資料1の運営方針（案）を使って、ポイントとなる点についてご説明をさせていただきます。

では、サマリーの12ページをご覧くださいませでしょうか。

左側でございます。働き方改革の推進に向けた取組や労働環境の整備、生産性の向上ということで、働き方改革関連についてまとめております。

働き方改革の流れとしましては、年5日の有給休暇の取得、時間外労働の上限規制の中小企業への適用、そして雇用形態に関わらない公正な待遇の確保と、働き方改革関連法が順次施行されているところです。

当室に配置されております「働き方・休み方改善コンサルタント」が監督署と連携の下、働き方改革関連法に関する説明会で、働き方改革の推進のための法制度や支援策の説明を今年度44回、資料には予定と書いてございますけれども、実施をしております。

働き方改革推進支援助成金についてでございますけれども、こちらは生産性を向上させ、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」、それから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」、そして「労働時間適正管理推進コース」、「団体推進支援コース」の4コースがあります。

特に、「労働時間短縮・年休取得促進支援コース」については、全国的にも活用が進んでおり、群馬県でも1月末現在で55件と、一番多くの申請をいただいております。

令和5年度においては、さらに労働時間の短縮等に向けた環境整備に取り組む適用猶予事業・業務であります建設事業、自動車運転の業務、医業に従事する医師に係る中小企業支援のための適用猶予業種等に対応したコースが新設される予定と聞いております。

このほか、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しては、群馬働き方改革推進支援センターでは、各商工会議所との連携による相談窓口の設置や、セミナーの開催を実施しているほか、業種別団体に対する支援を実施いたしました。

個別相談件数は99件と多くはないですが、284件の個別訪問を行うなど、きめ細かな支援を行っております。

来年度においても、コンサルタント、助成金、センターの取組を連携し、顧問社労士がいないなど、働き方改革について何から手をつけてよいか分からないといった中小・小規模事業者を含め、支援を実施し、群馬県内における働き方改革の後押しができればと考えております。

年次有給休暇取得促進に向けては、年5日の時季指定義務の周知徹底や、時間単位の導入促

進など、10月の年次有給休暇取得促進期間等、自治体や各団体にも協力を依頼し、広報紙への掲載等、周知を図ったところです。

資料1の8ページでございますように、来年度においても10月のほか、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してまいります。

では、またサマリーに戻りまして、12ページの右側、上段をご覧ください。

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、県内大企業16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への協力要請など、集中的な周知・啓発を行っております。

来年度においても、大企業・親事業者の働き方改革に伴う下請け中小事業者へのしわ寄せを防止するための取組を行ってまいります。

次に、最低賃金・賃金の引上げに向けた生産性向上等に取り組む企業への支援ということで、業務改善助成金でございます。

年度内に複数回申請期限の延長、上限額の引上げなどの制度の拡充がされ、局内で連携して、積極的な活用周知を実施した結果、1月末で70件と昨年度1年間の66件を上回る申請となっております。

資料1の3ページの一番上段でございますとおり、来年度においても重要な施策となっておりますので、この業務改善助成金の活用について、積極的な周知を行い、中小企業の賃金引上げに向けた環境整備等の取組を支援いたします。

では、またサマリーに戻りまして、12ページ右側の中ほどでございます。

雇用形態に関わらない公正な待遇の確保について、パートタイム・有期雇用労働法が、既に昨年度4月より中小企業にも適用されておりますけれども、法の順守を求めるほか、より良好な雇用管理の実現のため、群馬働き方改革推進支援センターの個別支援により、フォローを図るよう連携を実施しております。

さらに、12月より労働基準監督署による定期監督等において、同一労働同一賃金チェックリストの配布・回収を行い、この情報を基に、効率的・効果的な報告徴収を実施しております。

資料1の3ページの上から三つ目の丸にありますとおり、来年度においても、同一労働同一賃金の順守徹底は、最重要施策の一つでございますので、局内連携を図り、実施してまいります。

サマリー12ページ、右側の一番下をご覧ください。

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を実施、令和5年1月末現在で2件の申請件数と少ないですが、来年度さらに活用が進むよう、局内の連携も図りながら、しっかり周知をしております。

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についてしっかり取り組んでまいります。

では、サマリーの13ページをご覧ください。

女性活躍・男性の育児休業の取得促進ということで、今年度は大きな法改正がございました。まずは育児・介護休業法の改正で、産後・育児休業等を取得しやすい雇用環境の整備、個別周知等が4月1日より、産後パパ育休の創設などが10月1日より、さらに来年度4月より労働者1,000人超の企業に対し、育児休業取得率の公表について義務化されます。来年度の義務化については、把握している対象企業173社に対し、個別に周知を実施いたしました。

また、広報誌等を活用した男性育児休業取得促進に関する周知やオンライン説明会による説明と、公式YouTubeに説明をアップする、それからFMぐんまでの通勤時間帯での放送など、改正の内容について広く周知を実施しました。

また、特別相談窓口を雇用環境・均等室内に設置しており、法改正内容をはじめ、育児休業制度等の相談に応じているところです。

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の活用により支援しており、出生時両立支援コースについては、1月末で71件と、令和3年度よりやや少ない件数ではありますが支援を行っております。

来年度においても、男性が育児休業を取得しやすい環境の整備に向けた企業支援として、産後パパ育休等の改正育児・介護休業法に新たに盛り込まれた制度とともに、助成金の活用も含めて周知を図っております。

それから、新型コロナウイルス感染症による小学校休業等対応助成金ですが、1月27日までに3,923件の支給決定を行っております。この助成金については、新型コロナウイルス感染症の感染状況を鑑み、今年度末までの休暇取得分までで終了予定となっており、来年度からは、企業が職場の事情に応じて、両立支援制度など、できる限り勤務を続けられる制度を取り入れつつ、必要な場合に特別有給休暇制度の活用により助成が受けられるものとして、両立支援助成金の育児休業等支援コースの新型コロナウイルス感染症対応特例に切り替えられる予定と聞いておりますので、周知を図っております。

続いて、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定・届出については、

義務となっている常時雇用労働者数101人以上企業について、ほぼ100%の策定・届出となっております。

引き続き100%の届け出を促進するとともに、資料1の5ページのとおり、認定については、子育て支援に関する「くるみん」「プラチナくるみん」、不妊治療と仕事の両立支援に関する認定制度「くるみんプラス」の周知と認定促進のため、行動計画期間終了企業を重点にしっかりと働きかけを行ってまいります。

では、サマリーに戻りまして、13ページ右側をご覧ください。

女性活躍推進に係る取組です。女性活躍推進法の改正で、4月1日より一般事業主行動計画の策定義務の対象が、常用労働者301人以上から101人以上の事業主に拡大されましたが、その対象事業主には、文書や電話での督促を実施し、ほぼ100%の企業より届出がされました。また、301人以上の事業主には、男女の賃金差異の情報公表が昨年7月8日より義務付けされたので、行動計画期間が終了する事業主について、個別に情報公表についても義務化となった旨文書をお送りし、適切な取組を推進しております。

来年度も、資料1の5ページのとおり、情報公表について周知し、公表がされない場合は報告徴収により是正指導を行うとともに、女性活躍に係る「えるぼし」「プラチナえるぼし」認定についても申請に向け、企業に働きかけを行ってまいります。

続いて、サマリー14ページの左側をご覧ください。

社会的に関心の高い不妊治療と仕事の両立については、ハンドブック等の資料を活用し、職場環境の整備が推進されるよう周知を図るとともに、次世代育成支援対策推進法による「くるみん認定」に、本年4月よりプラス認定が創設されておりますので、併せて不妊治療との両立の取組について、説明会での説明等、周知を図ってまいりました。

「くるみんプラス認定」については、群馬県内で初めて1社を認定し、この2月に認定通知書交付式を開催し、記者発表も行いました。

来年度も不妊治療と仕事の両立について、認定制度の周知も併せて周知を図ってまいります。

また、新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による特別有給休暇制度導入等への取組支援についても、母性健康管理指導事項連絡カードの周知のほか、助成金の活用も併せて実施してまいりました。

来年度については、新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇制度導入助成金については、今年度末までの休暇取得分で終了し、延長がない予定と聞いております。

また、休暇取得支援コースについては、支給要件や規模等が縮小されると聞いておりますの

で、決まりましたら周知・啓発を行ってまいります。

では、サマリーの同じページの右側をご覧ください。

総合的なハラスメント対策の推進でございますが、労働施策総合推進法により、本年4月より中小企業についても、職場におけるパワーハラスメント防止のために、雇用管理上必要な措置を講じる義務が適用されておりますが、男女雇用機会均等法に基づくセクシュアルハラスメント防止の措置義務、均等法や育児・介護休業法に基づくマタハラ防止の措置義務とともに、総合的なハラスメント対策が講じられるよう、法に基づいた是正指導について、1月末時点で45社に対し146件実施しました。

また、「職場のハラスメント撲滅月間」である12月には、特別相談窓口の設置や集中的な法の周知を実施しました。

資料1の11ページにもございますけれども、来年度においても、総合的なハラスメント対策について企業指導等を実施するとともに、就職活動中の学生に対するハラスメント対策や、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も、周知広報等しっかりと取り組んでまいります。

続けて、サマリーの14ページ右側下をご覧ください。

個別労働紛争関係です。相談件数については、前年度に比べ減少傾向にありますが、多くの相談が寄せられているところであり、資料1の11ページのとおり、来年度においても、的確な相談対応、また紛争調整委員会によるあっせん等により、早期解決に努めてまいります。

雇用環境・均等室関係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。

それでは、最後になりますが、総務部長お願いいたします。

○ 総務部長

総務部長の塩月でございます。よろしくお願いたします。

委員の皆様におかれましては、日頃から労働行政全般にわたり、多大なご協力をいただいておりますことを感謝申し上げます。

私のほうからは、労働保険徴収業務についてご説明させていただきます。着座にて説明させていただきます。

それでは、労働保険徴収業務に関しましては、進捗状況の説明資料、最後のページ、15ページになります。

この中で四つの大きな項目がございますが、このうちからポイントを絞って説明させていただきます。

また、令和5年度の行政運営方針につきまして、該当は11ページになります。

徴収関係業務については、労働保険の公平負担の観点などから、基礎的・義務的な業務ではあるのですが、毎年行政運営方針のほうに記載させていただいております。

重点的な業務については、1つは適正な申告と納付、2つ目が未手続事業の把握と加入の促進、3つ目が電子申請の促進、この3つを大きな柱として位置づけて、行政を運営しているところです。

この柱については、令和5年度においても同様でございます。従いまして、令和4年度の進捗状況の説明をもちまして、5年度も引き続き業務を継続して重点的に取り組んでいくと、こういう説明の仕方とさせていただきますので、ご了承いただければと存じます。

まず1つ目、年度更新についてです。

進捗状況の15ページ、左枠の年度更新業務の適正な運営についての部分になりますが、その中で労働保険申告書の電子利用の促進について、政府目標として、令和8年度末までに電子申請率を30%まで引き上げるという目標が設定されております。

当局での状況でございますけれども、今年度におきましては、20.99%となっております。こちら昨年度と比べて1.69ポイント増加しております。件数も490件増加と、増加傾向にはございます。ただし、表を見ていただければ一目かとは思いますが、増加幅は一昨年度に比べるとかなり鈍化しているという状況です。こちらについては、一層の周知が必要であるというふうに認識しております。

また、その下になりますけれども、口座振替制度の利用状況について、こちらは利用者の利便性、また行政業務の効率化の両面から、非常に重要なものと認識しております。こちらも年度ごとの利用状況は増加傾向にはあるのですが、電子申請の利用と同様、いずれの制度においても、例えば制度利用によるメリットであるとか、成立届提出時の新規成立事業場だとか、未手続事業への集中的な周知など、その時々業務と関連づけていって、ターゲットを絞って、一層の利用促進に努めてまいりたいと考えております。

それから2つ目になりますが、滞納整理の実施について、ページの中枠の上の部分になります。こちらは本年1月末時点で、73.34%となっております。

また、徴収決定額、収納額についてもその横に記載しておりますが、こちらは昨年度と比べて大幅に増加しております。この大幅な増加の要因なんですけれども、皆さんもご承知のとおり

り、今年度（令和4年度）につきましては、2回にわたる雇用保険料の料率改定がございました。この影響により、決定額、収納額とも、皆様にご協力いただいて、大幅に増加しているといった状況でございます。

表中の数字、これは1月末時点のものでございます。例年3月末の時点には、今後また引き続き督促などを行うことによって、大体99%ぐらいまで引き上げていくという傾向にございますのでご承知おきいただければと思います。

この収納状況の当局管内の状況、特徴なんですけれども、全国に比べて比較的遅いというような傾向がございます。これは分納されている方もいらっしゃる、口座振替をご利用の方もいらっしゃるの、一概に早ければよいというものではないんですけれども、行政事務の効率化、督促にかかる労力であったり、そういった観点からも、なるべく指定期日を待たずに、法定期限を目安に収納していただけるように呼びかけていくということが課題になっております。

それから、ページの右枠下になります。

こちら、毎年度未手続事業場に対しての加入促進対策を実施しております。

手続指導による成立件数ですが、毎年目標値を設定して取り組んでおります。令和4年度については、目標900件に対しまして、1月末時点で実績が748件、進捗率83.1%となっております。こちら年度内には目標を達成するべく、引き続き取り組んでいるところでございます。

こちらの未手続の対策として、11月にはFMラジオによるスポットCMであったりとか、関係機関の皆様のご協力をいただきまして、ポスターを掲示していただいたり、リーフレットを配布していただくなどのご協力をいただいて、周知してまいったところです。

来年度につきましては、さらにどのような周知が可能であるのか、知らなかったから加入していなかったんだということ、我々の努力不足ということもございますので、こういったことがないよう、さらに深掘りして検討して対策を進めてまいりたいと考えております。

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。

事務局から今、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5年度群馬労働局行政運営方針（案）につきまして、ご質疑、ご意見のある方はお名前をおっしゃっていただいた後、ご発言をお願いいたします。

いかがでしょうか、委員の皆様、ご自由にご発言いただければと思います。

よろしくお願いいたします。

○ 萩原委員

お世話になります、労働側委員の萩原と申します。

今回のご説明をいただいた中で、進捗状況の6ページに高齢者の関係の就労と、あと社会参加の促進といった部分で、「生涯現役支援窓口」で、65歳以上の支援状況は毎年上昇されているように伺ったんですけれども、これにつきまして、主な就職先の業種と、その後就職された方が継続してお仕事されているかどうか、そういった部分をお伺いしたいと思います。よろしくお願いいたします。

○ 友岡会長

では、職業安定部からお願いいたします。

○ 職業安定部長

職業安定部でございます。ご質疑ありがとうございます。

ご質疑いただきました高齢者の関係でございますが、就職先の主なものといたしましては、建物サービス業、職種で言いますと清掃、それから販売関連の業種、こちらも職種で言いますと包装等の軽作業となっております。

それから定着率についてでございますけれども、我々就職された直後と、それから3か月経過後にフォローアップを行ってございますが、中には「思っていた仕事と違った」ですとか、それから「体力的に思っていたよりもきつかった」だとか、そういった要因で早期退職となったケースというのも一部には見受けられるところでございます。

早期退職となった場合につきましては、該当者の希望に応じまして、求人票の送付ですとか、再就職の申し込み相談など、引き続きハローワークにおける支援を行っているといった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しょうか。ありがとうございました。

その他、委員の皆様いかがでしょうか。

○ 五十嵐委員

幾つかあるんですけど、まとめてよろしいですか。

○ 友岡会長

結構です。

○ 五十嵐委員

それでは、まず、進捗状況のほうですけれども、2ページの職業安定部業務関係の右側ですが、人材不足分野のマッチングというのが真ん中にありますけれども、特に潜在求職者の掘り起こしとありますけれども、これは具体的にどなたがどんなことを実施しているのか教えてください。

それから、8ページ、左側の真ん中以下で、技能実習生の話なんですけれども、技能実習生の労務管理に関する指導監督に関しては、どれぐらいの団体や企業に対してどんな指導をしたのか、特徴的なことを教えていただければと思います。

それと、次の9ページ、左側の労災の話、左から右ですね。あるいは、別添の資料No.2-②でもそうなんですけれども、災害の種類別、いろいろありますけれども、その中で転倒というのがあります。転倒については、もうこここのところ何年にもわたって、かなり注意喚起されていると思うんですけれども、増えているというのは、例えばコロナの拡大とか縮小という影響はあるかもしれませんが、それ以外に何か影響として想定されているのかどうかということです。

あと、これは意見なんですけれども、12ページの右下に、良質なテレワークの導入・定着促進ということで、機器等導入助成支給申請件数2件とありまして、これはそんなに多くはないなというふうに思うんですけれども、せっかくこういう制度がありますので、例えば、テレワークと障害者雇用等をひもづけて、テレワークによる障害者雇用の進め方というコンサルテーション的なものと、あるいは機器導入助成みたいなものをパッケージにして、支援策を提供していただいたらどうかなというふうに思いました。

それと行政運営方針のほうもよろしいですか。

○ 友岡会長

はい。

○ 五十嵐委員

3ページにあります最低賃金の話でございますけれども、これは要望ですが、賃上げできないということが、どうも一人歩きしているような昨今の状況で、非常に金額が高い話ばかり出ていて、大変経営者としては困っておる状況でございます。

ぜひ生産性向上ということを強調していただきたいなというふうに思います。何もしないで賃金を上げるわけにはいかないの、生産性向上あつての賃上げだということは、しっかり強調していただきたいと思います。また手続が簡便で、実効性があつて、企業にとっても使ってみたいと思われるような支援策を、ぜひお願いしたいというふうに思います。

それから、3ページ、個人の主体的なキャリア形成の促進というところですが、この分野に限らず、様々な助成金がたくさん用意されていますが、名称が似たようなものも多くて、よく分からない、分かりにくいというのが正直なところにあります。よくしっかりと見れば分かるのでしょうかけれども、なかなか嫌になっちゃうという感じもあるので、特に名称ですね、助成金の名称を何かニックネームでも何でもいいからつけてもらって、ぱっと見て分かりやすい、そんな名前に工夫いただければというふうに思います。

それから、5ページ以降、多様な人材の活躍促進ということで、障害者雇用ですが、雇用率がこれからまた上がるということですので、企業としては、その義務を果たすためにも、実際にはどうしても雇用すべき障害者がなかなかいないとか、見つからないとかというケースはよく伺いますので、それはやり方が悪いのかもしれない。でも、雇用率が上がるということは、当然雇用すべき障害者が増えるということになりますので、そういった雇われる障害者の数が少しでも増えるような、例えば産官学連携したような仕組みづくりを何かしていただければいいかなというふうに思います。

以上、長々とすみませんでした。

○ 友岡会長

ありがとうございます。

サマリーのほうで4点、行政方針運営方針（案）のほうで3点ご意見、ご質疑を頂戴いただきましたが、順番にご担当のところからお願いできますか。

○ 職業安定部長

まず、職業安定部のほうから該当部分をまとめてご回答申し上げたいと思います。まず1点、サマリーの2ページ、人材不足分野に係るご質疑を頂戴いたしました。誰がどんなことをといたうことのでございましたけれども、ハローワークに配置する専門の相談員がございまして、その者がシステムに登録中・有効中のデータを基に、資格それから過去の職歴を持っているんですけども、現在はほかの分野の就職を希望している、そういった方々に対して、人材不足分野に係る事業所の見学会ですとか、それから会社説明会、そういった情報提供等を行うことによって、潜在求職者の掘り起こしを行っているということですので。

それから群馬県の看護協会で行う再就職の支援等の研修、こういったものもございまして、ハローワークにおきまして、そういったものも周知させていただくことによりまして、協会と連携した潜在求職者の掘り起こし、そういったものも行っているところでございます。

続きまして、行政運営方針のほうで2点ご質疑を、安定部関係でいただいております。まず

1点目、助成金の周知に係る工夫をというご指摘でございます。施策に応じた様々な助成金が新設、統廃合されておまして、分かりにくいといったご意見が、従来からあるということは我々も承知しているところでございます。ニックネームをといった、今ほどのご指摘も踏まえて、例えば助成の対象、それから主な要件だとか、そういったものをフローチャート化して、それをたどっていくと目的の助成金にたどり着くといった形のご案内。

それから、先ほど私からの説明の中で、人材開発支援助成金について、ターゲティングを踏まえて個別の事業所訪問をさせていただいていますというようなお話しさせていただきましたが、助成金によっては、そういったこともやりながら、分かりやすさに配慮した周知に引き続き努めていきたいというふうに考えております。

それから、安定部関係で最後でございます。障害者の雇用率の上昇を控えたところで、産学官連携の仕組みづくりをというご意見を頂戴いたしました。ありがとうございます。

ご指摘のとおり、令和6年4月から障害者の法定雇用率が引き上がるということになってございます。これを踏まえまして、周知等の取組が重要であるということは、我々も認識してございます。関係機関・産学官連携をというご指摘のとおりでございますけれども、それをより一層密にいたしまして、対象企業の雇用率達成を支援する取組の実施に努めてまいりたいというふうに考えてございます。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した。

引き続き、労働基準部よろしく申し上げます。

○ 労働基準部長

それでは、労働基準部関係でご質疑をいただいておりますので、私のほうから回答させていただきます。

まず、サマリーのほうですが、8ページにあります外国人技能実習生の監督指導に関する部分でございます。こちらについて幾つかの団体と、あと、どのような内容の指導をしたかということでございますが、最新のものでございますと、令和3年度になりますので、その点ご了承いただきたいと思います。

令和3年度の外国人技能実習生の実習実施者に対する監督指導につきましては、197事業場に対して実施をしております。そのうち145事業場、率にしますと73.6%の事業場で、何らかの労働基準関係法令違反が認められているという状況でございます。

主な違反内容、指導内容でございますが、一番多いのが使用する機械等の安全基準に関する

ものでございまして、率としては19.3%の事業場に対して指導しているということです。

2番目としましては、就業規則に関する指導ということで、率としては15.7%でございます。

そして3番目には、割増賃金の支払いとして、それについての指導ということで13.2%というような内容になっております。

外国人技能実習生の実習実施者に対する監督指導については、以上でございます。

続きまして、同じくサマリーの9ページになります。

災害の転倒についてでございまして、何年にもわたって注意喚起をされているけれども、転倒災害が増えているということの要因についてのご質疑でございました。主な増加要因としましては、少子高齢化による高年齢労働者が増加する中で、転倒災害による死傷者数のうち、高年齢労働者の占める割合というのがやはり高くなっております。

令和3年で申し上げますと、50歳以上で76%、60歳以上で見ますと48.4%の割合を占めておまして、占有率というのは、やはり増加傾向にあるというふうに言えます。

私どもとしては、このような状況から、エイジフレンドリーガイドラインの周知啓発を進めていくとともに、令和4年度には転倒と、いわゆる行動災害が増加傾向にあります小売業と社会福祉施設について、それぞれ「+Safe協議会」というものを設置いたしまして、安全衛生に対する機運醸成の推進を図って、取り組みを進めていくということにしております。

続きまして、行政運営方針で1点ご意見をいただいております。

3ページの最低賃金・賃金の引上げの関係でございます。ご意見としましては、賃金ができる、できないだけが一人歩きしないように、生産性の向上を強調してほしいというご意見でございます。

また、手続が簡便で実効性のある支援策をとということでございます。

こちらのほうは、一部雇用環境・均等室の部分にも該当しますが、私のほうで一括して、まず回答させていただきます。

ご指摘のとおり、賃金引上げに向けた支援に当たりましては、企業の生産性向上などと一体的に行いまして、構造的な賃上げの実現に向けまして、業務改善助成金などの支援策や取組事例の紹介などによって、支援し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。

特に中小企業に対する生産性向上のための設備投資の費用等を助成する業務改善助成金、これにつきましては、2回の拡充などが行われております。1回目は昨年9月に、そして2回目は、昨年10月の総合経済対策を踏まえまして12月に、その拡充が図られているところでございまして、利用の幅というものも広がっておりまして、これによって賃上げの原資となる付加

価値の増大を図ることが期待されているものでございます。

また、引上げに向けた取組事例の紹介ということも行っておりまして、例えばリーフレットや新たに開設をしました賃金引上げ特設ホームページなどによりまして、企業の方が取り手に向けた情報を手軽に収集できるよう取り組んでおります。

また、地域の平均的な賃金が分かる資料の提供ですとか、その他政府の支援策の紹介など、企業にとって、賃上げを検討するに際して参考となる情報の提供を行うための支援を行ってまいっております。

さらに先ほど申し上げました、業務改善助成金を活用しまして、業務の効率化や働き方の見直しなどを実施しまして、生産性を向上し、賃金の引上げを行った企業の事例につきましても、生産性向上のヒント集などを活用し、併せて周知を実施してまいりたいというふうに考えております。

最後、使いやすい制度ということでございますが、手続につきましては、労働局や働き方改革推進支援センターにより分かりやすく、丁寧に説明をするということはもとより、制度内容の充実や手続の簡素化につきましては、随時本省のほうにも意見として上げていきたいというふうに考えております。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した。

続いて、雇用環境からお願いいたします。

○ 雇用環境・均等室長

貴重なご意見どうもありがとうございます。雇用環境・均等室には、サマリー12ページの右下のほうにございます、テレワーク助成金についてのご意見をいただきました。テレワークと障害者雇用をひもづけて、テレワークによる障害者雇用の進め方のコンサルテーションと機器導入助成をセットにした支援策を提供していただいたらどうかということで、ご意見をいただいております。

テレワークにつきましては、通勤自体が負担となる労働者にとっては、心身の負担の軽減につながることを期待されますので、貴重なご意見については、本省にも上げて伝えてまいります。当局においては、局内連携を図りながら、さらなる活用に向けて周知を図ってまいります。どうもありがとうございます。以上です。

○ 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。

そのほかに委員の皆様、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。簡単な質疑が2つと簡単な意見を2つ述べさせていただきたいと思います。1つは、群馬労働局といいますか厚労省のほうです。別紙の第14次労働災害防止計画の概要を1枚もので、今日配付していただいたものなのですが、その一番下に、労働者の健康確保対策の推進ということで、国の方針として、メンタルヘルス対策に取り組む事業場の割合を、2027年までに80%以上とするというアウトプットと、それからアウトカムが仕事などに関する強い不安、ストレスがある労働者の割合を50%未満とするということが書かれているんですけども、もし具体的な方策として、何か示されているものがこの段階でおありでしたら、ちょっと教えていただきたいということが1つです。

それからサマリー4ページ、五十嵐委員のほうからお話が出ていた外国人たちの支援のことの下、ウクライナからの避難民の就労支援のことが書かれていまして、これは人数的には大変に少ないかも分からないんですけども、私のいる職場でも、この問題について非常に大きな問題になっているので、ウクライナの方、避難民の方、何かサポートしてあげたいと思っている方はたくさん世の中にいらっしゃると思うんですが、こういう職業相談をハローワークのほうで実施しているということを、ぜひもう少し知らしめて、一般の方も、もしウクライナの方のことで悩みがあったらハローワークに相談していいんだよみたいな、その辺の周知をお願いできるといいんじゃないかなと。これは質疑じゃなかったですね。意見になってしまいました。すみません。

もうほとんどそれだけで、あと簡単な意見が2つと申し上げたのは、1つ既に五十嵐委員のほうから言っていたんですけども、障害者雇用とテレワークの結びつきということで、私も五十嵐委員も県の労働政策課の障害者雇用のプロジェクトチームにいるものですから、既に青野職業安定部長のほうからご回答がありましたけれども、障害者雇用の切り札として、テレワークを1つメインとしてというふうな、前回の委員会でそういう話が出ておりましたので、ぜひとも局のほうにもよろしくご協力いただければと思います。

それから、最後の意見はどういでもいいことなのですが、今回、非常に資料がよく整理されて、パワーポイントで両方まとまっていて、大変よろしゅうございました。要するに、進捗状況のほうと次年度からの案のほうと、過去と未来が2つ今までもあって、活字で見づらかったんですけども、それが両方ともきれいな表になったということで、どうもありがとうございました。

たった1つ意見というのは、左側がサマリーと言ったり、横長と言ったり、こちらの資料と言ったり、縦長と言ったり、いろいろなんですけど、これは愛称じゃないですけど、何か名称を考えていただいて、進捗スライドとか、案のほうのスライドとか、ちょっと分かりやすく、今日のローカルルールとしては分かったんですけど、ぱっと見たときに分からないので、区別する言い方を何か考えていただくといいかなと思いました。以上です。

○ 友岡会長

ありがとうございました。

労災のこと、労使計画の話がありましたけれども、では、労働基準部からお願いいたします。

○ 労働基準部長

労働基準部でございます。ご質問ありがとうございます。

先ほど、第14次労働災害防止計画のアウトプットとアウトカム指標の関係でのご質問をいただきました。先ほど私の説明からも申し上げましたように、現在本省のほうで、第14次労働災害防止計画を策定し、それに基づいて、労働局での推進計画という流れになります。

詳細のほうは、まだ本省のほうから――担当のほうから聞きますと、先ほど具体的な指示が来たというようなところがございますので、今からそれに基づいて、作業を進めていくところでございますので、先ほど委員のほうからご質問のあった、具体的な方策についても、大変申し訳ございませんが、今から具体的な作業に入るところでございますので、ご勘弁いただければと思います。以上でございます。

○ 友岡会長

よろしいですか。

○ 職業安定部長

職業安定部でございます。委員からウクライナ関係のご意見、ご質問をいただいた点に関してでございます。ご意見賜りました支援をやっているということの周知をという点に関しましては、実は4月に労働局の記者会見、定例会見の中で、群馬労働局としてこれから、ちょうどあの時期、避難民の方が入ってくる時期だったものですから、それを踏まえて群馬労働局としても就労支援をしっかりやってまいりますといった発表させていただいております。

それを受けて、上毛新聞にも記事にさせていただいて、そういった観点での周知ということをやっているというのが1点ございます。その効果ということなのかどうかはあれですけど、実は、県内のハローワークにも、就職相談の実績ございまして、前橋署と桐生署の2か所で、実績で言いますと、10名の方の支援をさせていただいた。特にそのうちの2名については、就

職まで結びついたということもございます。ご指摘を踏まえて、引き続き周知の面でもしっかりやってまいりたいというふうに考えております。

○ 友岡会長

ありがとうございます。

それでは、雇用環境・均等室長。

○ 雇用環境・均等室長

竹内委員、ご意見ありがとうございます。先ほど、五十嵐委員のほうからもご意見をいただいております。テレワークと障害者雇用の親和性がとてもいいということでの周知ということになるかと思っておりますので、これも局内連携を図りながら、さらに周知を図ってまいります。どうもありがとうございます。

○ 友岡会長

ありがとうございました。

竹内委員、よろしいですか。

ほかに委員の皆様いかがでしょうか。では、よろしく願いいたします。

○ 狩野（明）委員

使用者委員の狩野ですけど、今日欠席で出してしまうて申し訳ございませんでした。

質疑なんですけど、サマリー7ページの長時間労働の抑制に向けた監督指導体制の強化ということで出ておまして、建設業界も運送業界と一緒に来年まで延長があるんですが、実際かなり国とか県は、残業規制につけて発注した工事件名に対して、相当厳しく指導していただいているんですけど、民間発注の場合というのは、要するに、民間業者の発注で民間が受注したものについても、やっぱり建設業の現場も回って今後も指導されていくのでしょうか。その辺を伺いたいです。

○ 友岡会長

では、労働基準部、お願いいたします。

○ 労働基準部長

長時間労働、建設業を主とした取組についてのお尋ねだと思いますけれども、まず我々としましては、令和6年4月1日から、そういう猶予事業場の適用というのがありますので、現在猶予されている事業場についての上限規制というのが適用になりますので、まずは令和5年度に向けては、令和6年4月1日に向けて、環境整備をしていただくための周知活動に、第一義的に取り組んでいくということになるかと思っております。いろいろな説明会とか、または

個々の監督指導を行った際にも、そういった来年度（令和6年度）に向けての動きを周知していくというところに主眼を置いていくことになろうかと思っております。

その後で、実際に適用上限規制などがなくなった際には、そのときは履行確保ということで、法律上の枠組みの中でやっていただいているかどうかということ、監督指導という形で確認していくというような流れになろうかと思っておりますので、これについては、発注者が、例えば公的な機関であろうが、民間であろうが、基本的には変わらないということでございます。

○ 友岡会長

狩野委員、よろしゅうございますか。ありがとうございます。

ほかにかがででしょうか。

では、三浦委員、よろしくお願いたします。

○三浦委員

お疲れさまです。労働者側委員の三浦でございます。よろしくお願いたします。

私のほうは、全体的な話の部分と1個だけ確認したい話がありまして、1つ目は、方針のほうにあると思いますので、この3ページにあって、たまたまここで取り上げるだけですけれども、同一労働同一賃金の順守徹底とありますけれども、私の感覚でいくと、これが施行されて、さあ、どうしようかといったときに、コロナ禍に入って、3年ぐらいたって、なかなかそういう指導なりなんなりという話もできていない中で、各自が一生懸命やっていたという状況だと思います。

状況が少し変わりつつある中で、具体的な指導方法が若干変わることがあって、直接出向いでいくとか、そういう全体的なヒアリングなのか指導なのかという方法論が、まず取組が変わるのか、これは労賃だけに関わらないんですけど、全体的に来期、訪問活動を多くしていく方向性にあるのかないのか。コロナ禍によりますけれども、ちょっと状況的に少し緩んできたところもありますので、そういう対応策が変わるのかというところ。

その中でもう一つ、サマリー13ページの中の男性の育児休業を取得しやすいというところで、これも当然各企業がやらないといけないと思っておりますけれども、その中で育児休業の取得率の公表があるんですが、これも何日とったら1カウントできるんですかという話と、逆に言う指導する中で、いやいや、そんなんじゃないかと、女性はほぼ長い時間取っていますけど、男性というのは取らせればいいのかという話もあると思いますので、そこは順次していくというところだと思いますが、指導方法ですよね、最低日数をこれだけ取りなさいなのか、もっと長期で取らなきゃ駄目ですよとか、率にこだわるのか、公表も含めてきますので、どういうふ

うな指導をされるのかというのを教えていただければと思います。以上です。

○ 友岡会長

ありがとうございます。

まず、同一労働同一賃金の話になりますね。雇用環境からよろしく願います。

○ 雇用環境・均等室長

ご意見ありがとうございます。

まず、同一労働同一賃金について、具体的な指導方法についてのご質疑、ご意見をいただいております。こちらについては、おっしゃっていただいたとおり、コロナ禍ということで約3年度の間、なかなか企業訪問については方法を検討したり、直接訪問することなく企業に対してヒアリングを行うといったような手法で対応するような指導は継続してまいりました。

来年度につきましてはコロナの状況、今後の状況を見ながらということにはなりますけれども、企業のほうに直接出向くことが多くなるかと思えます。場合によっては集団指導というような形ですとか、電話徴収ということもあり得るとは思いますが、訪問指導のほうを強化してまいりまして、パートタイム・有期雇用労働法に基づく均等待遇、均衡処遇についてヒアリングを行って指導していくといったような方向性で強化をしていくことを考えております。

それから、2つ目の育児休業についてでございます。男性の育児休業の取得率というところですが、1日でもいいのか、長期取っていただくというところで、そちらを強化していくのかというようなご質疑であったと思えます。

まず、育児休業につきましては、政府目標のほうは令和7年度までで、男性の育児休業取得率30%と掲げられております。ちょうど2022年8月に発表された全国の数字でございますけれども、男性の育児休業取得率が13.97%、それに比して、女性は85.1%と大きく差があるわけでございます。

男性につきましても、一昔前よりはかなり取得する方が増えておりまして、ただいま10%を超えている状況ではございますけれども、やはり取得については、なかなか女性みたいに約1年の間取られるという方は少なく、数日しか取られない、取っても数か月という方が多く見られるところでございます。

長く取ればいいというものでは、もちろんないかとは思いますが、一方で女性は長くとっているわけですので、男性も取得したいのに取得できないといったような状況が、あっては本末転倒だと思いますので、取得したい日数取得できるような環境整備というのが大

事なのではないかなと思います。

もちろん法的な指導という意味では、規定整備指導、それから取得できないといったような相談に対しては法的指導、紛争になっていけば、紛争解決援助ということで対応してまいりますけれども、それ以外にも育児休業が取得しやすい環境づくりといったところについてもご説明をさせていただきながら、企業に対し指導の中で、あるいは様々な説明会等の中でも説明を行ってまいりたいと思っております。県内の育児休業取得が進んでいただければということで尽力してまいりたいと思います。以上でございます。

○ 友岡会長

ありがとうございました。三浦委員よろしいですか。

その他いかがですか。高橋委員。

○ 高橋委員

説明には直接なかったんですけど、同一労働同一賃金に関わることなので、1つ伺いたいですけど、昨今シングルで非正規女性の貧困というのが非常に問題になっています。これに対して、政府のほうで何か取り組む動き等あれば教えていただきたいと思えます。

もう一点、副業の推進について。これも説明にはなかったんですけども、副業推進についての現在の政府の考え方と、推進した場合に生じるリスクとかそれに対する対策、特に労働時間の管理上の対策について、何か今、動きがあれば教えていただきたいと思えます。よろしくをお願いします。

○ 友岡会長

ありがとうございます。これも雇用環境でよろしいですね。お願いいたします。

○ 雇用環境・均等室長

では、私のほうからは、1つ目のシングル女性の貧困に係る同一労働同一賃金との関係といえますか、こちらについてご回答させていただきます。

今、率直に申し上げまして、シングル女性の貧困という観点で同一労働同一賃金ということをご直接指示のほうがあるということではないですけれども、おっしゃっていただいたとおり、やはり女性については、パート・有期で働く方が多いということが実情でございますし、シングルの方にとっては、なかなかフルタイムで勤務することが厳しいというのが実情であることは認識しておりますので、こういったシングルマザーの方も含めた同一労働同一賃金の取組ということで、私どもですと、パートタイム・有期雇用労働法の施行ということになりますけれども、報告徴収等をしっかりしてまいりたいと考えております。以上です。

○ 友岡会長

ありがとうございます。高橋委員、よろしゅうございますか。

○ 高橋委員

副業の話は。

○ 友岡会長

そうですね、失礼いたしました。副業についてはどちらですか。

労働基準部、よろしくお願いいたします。

○ 労働基準部長

ご質疑ありがとうございます。副業・兼業につきましては、平成30年からガイドラインというものができておりました、それに基づいて適正な管理をしていただくということで、厚生労働省のほうでは周知などを進めておりますので、まずはそのガイドラインを周知し、理解していただきながら、適正な管理のほうに努めていただきたいというふうに考えております。

以上でございます。

○ 友岡会長

ありがとうございました。高橋委員、よろしいですか。

ちょっとお時間がかかり過ぎてまいりましたが、ほかに何かご意見等ございますでしょうか。

もしございましたら、それで最後ということにさせていただきたいと思いますが、いかがでしょうか。よろしくお願いいたします。

○ 宮寄委員

公益代表の宮寄です。運営方針の11ページ、総合的なハラスメント対策の推進の箇所なんですけれども、ハラスメント関係の相談件数も、あと個別労働紛争関係の相談件数も、いずれも減ってはいるんですけれども、私は仕事柄やっぱり一定数の労働相談、特にパワハラ相談は一定数ありますので、需要はあると思いますので、ぜひ相談窓口のほうの周知を積極的にしていただきたいと思います。以上意見でした。

○ 友岡会長

雇用環境、よろしいでしょうか。

○ 雇用環境・均等室長

ご意見どうもありがとうございます。ハラスメントについては、12月が職場のハラスメント撲滅月間ということになっておりました、雇用環境・均等室にハラスメント対応特別相談窓口のほうを設置し、記者発表を行う、それから各市町村に広報紙への記載についても、例を示し

て依頼するなどの集中的な広報を実施しております。

また、年間を通しましては、ホームページへの掲載ですとか各種説明会など、あらゆる機会を捉えまして相談窓口の周知を行っております。まだまだ足りないというところかと思えますけれども、来年度においても、機会を逃がさず効果的に周知を実施してまいります。

○ 友岡会長

よろしいですか。

ありがとうございます。

まだまだご意見はあろうかと思いますが、お時間の都合上、この辺で質疑終了とさせていただきたいと思えます。

今、委員の皆様のご質疑、ご意見を伺いながら、私自身もいろいろ考えさせられておりました。いろいろ本当に貴重なご意見があったと思いますが、ちょっと感想を申し上げますと、三浦委員がご質疑なされた、男性の育児休暇取得の話は本当に深い問題だなというふうに個人的にも思っております。確かに取得する男性本人の意向があれば、それをかなえるというのはもちろん大事なことですけれども、これは労働行政、労働政策を超える域の話、価値観の問題になってきますけれども、男性主体が希望するというだけの話でいいのかということも、男性と女性との関係ということを考えてときには考えさせられてしまうなと思った次第です。単なる感想です。

さて、それでは、これをもちまして質疑・意見交換を終了させていただきますけれども、令和5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たということでもよろしいでしょうか、ご異議ございませんか。

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等ございましたら、会長一任ということにさせていただきたいと思えます。こちらもよろしいでしょうか。

ありがとうございます。

それでは、今後、ここでのやりとりを踏まえまして、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を十分参考にさせていただいて、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す。

これをもちまして、本日の議事を終了したいと思います。

最後に、加藤局長何かございますでしょうか。

○ 労働局長

それでは、私より一言御礼を申し上げさせていただければと思います。

本日多岐にわたりまして貴重なご意見、ご指摘を賜りまして、誠にありがとうございました。  
令和5年度の行政運営方針、行政運営におきましては、引き続きいただきましたご意見、ご指摘にしっかりと応えさせていただくべく群馬労働局・署の職員一丸となって取り組んでまいりたいというふうに考えてございます。

何とぞ引き続き当局に対しますご支援、ご協力を賜りますようお願い申し上げまして、御礼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。

○ 友岡会長

ありがとうございました。

それでは、これをもちまして進行を事務局にお返しします。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4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けれども、前回と同様に、まとまりましたらご出席いただきました委員の皆様にメールでお送りいたします。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—