

第 1 回

群馬地方労働審議会議事録

令和5年11月13日

群馬労働局

○ 総務企画官

時間となりましたので、ただいまから令和5年度第1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茂木でございます。よろしくお願いいたします。

最初に、本日の出席者の状況についてご報告させていただきます。本日は、労働者代表の塚越委員が欠席されておりますが、公益代表委員6名、労働者代表委員5名、使用者代表委員6名の合計17名の委員にご出席をいただいております。したがって、地方労働審議会委員の3分の2以上並びに公労使からの各3分の1以上の委員の方に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。

さて、委員の皆様方には、本年10月1日付で第12期群馬地方労働審議会委員へのご就任をいただいております。本来ならば局長から委嘱状を手交させていただくところですが、時間の都合もありますので、大変失礼ながら、お手元に委嘱状をお配りさせていただくことで手交に代えさせていただきたいと存じます。ご了承のほどお願い申し上げます。

本日の会議の終了予定時刻でございますが、16時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、本審議会の議事録でございますが、群馬労働局のホームページ上に掲載することとしております。議事内容を録音させていただきますことを、あらかじめご承知おきください。

なお、議事録では発言者のお名前も公開させていただきますので、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。ご発言の際の座席のマイクの使用でございますが、マイクの下にございます発言ボタンを押してからご発言いただき、終わりましたら一度発言ボタンを押して、マイクのスイッチをお切りいただきますようお願いいたします。

続きまして、配付資料の確認でございます。皆様には事前に配付させていただいた資料をお持ちいただいているかと存じます。そのほか、本日幾つかお席のほうにご用意させていただいた資料がございますので、ご確認をお願いします。

最初に次第、次に出席者名簿、座席表、第12期委員名簿、厚生労働省組織令及び地方労働審議会令（抜粋）、それと、群馬地方労働審議会運営規程でございます。また、本日追加資料として、職業安定部机上配付資料、労働基準部から婦人服製造業最低工賃関係資料がございます。

最後に、事前にお配りした資料でございますが、パワーポイントで作成した、表紙に「令和5年度第1回群馬地方労働審議会」と大きく印刷されているものは、説明内容の概要でございます。この概要の表紙をおめくりいただいた1ページと12ページ目に一部修正がございましたので、このページのみ差し替え分をお配りさせていただいております。修正の箇所は、1ページ目が左側の上のほうですね。訓練受講率の2つの表の表題のところですけども、事前にお配りした資料には「定員数及び受講率」となっておりましたが、「受講率」のみの表になりますので表題を修正させていただきました。それと、12ページですけども、これも左上の「労災保険給付の概要」ということで表がありますけども、その令和5年度（8月末現在）の給付件数、これの数字の訂正がありましたので差し替えをさせていただいております。お手数ですが、差し替えのほう、よろしく願いいたします。

次に、委員のご紹介をさせていただきます。新しくご就任いただいた委員の方もいらっしゃいますので、改めてご紹介させていただきたいと存じます。

お配りした第12期群馬地方労働審議会委員名簿の順にご紹介させていただきます。委員の皆さんはご着席のままで結構でございます。

最初に、公益代表から、群馬県立女子大学国際コミュニケーション学部教授、甲村美帆委員、新任でございます。

株式会社上毛新聞社取締役、高橋徹委員。

高崎経済大学地域政策学部教授、友岡邦之委員。

三田社会保険労務士事務所所長、三田幸子委員。

群馬大学健康支援総合センター講師、宮崎博子委員、新任でございます。

長谷川法律事務所弁護士、宮寄文恵委員。

次に、労働者代表から、日本労働組合総連合会群馬県連合会女性委員会幹事、草間都委員、新任でございます。

本日は欠席とのご連絡をいただいておりますが、関東電化労働組合中央執行委員長、塚越博委員。

明電舎労働組合太田支部執行委員長、芳賀憲一委員。

J AM北関東群馬県連絡会事務局長、増戸将人委員。

UAゼンセン群馬県支部ヤマダホールディングスユニオン中央執行委員長、三浦広和委員。

日本労働組合総連合会群馬県連合会副事務局長、吉田香苗委員、新任でございます。

次に、使用者代表から、一般社団法人群馬県経営者協会専務理事、五十嵐亮二委員。

冬木工業株式会社代表取締役社長、大竹良明委員。

群馬ヤクルト販売株式会社取締役執行委員、狩野麻紀委員。

共和産業株式会社代表取締役社長、鈴木宏子委員、新任でございます。

株式会社原田専務取締役、原田節子委員。

株式会社群馬銀行執行役員人事部長、渡邊眞克委員。

ありがとうございました。

以上、公労使から18名の委員の皆様、これから2年間、任期をよろしく願いいたします。

なお、当局職員につきましては、お手元の出席者名簿の配付をもって紹介とさせていただきます。

それでは、開会に当たりまして、群馬労働局長の加藤から挨拶を申し上げます。

○ 労働局長

それでは、私より挨拶を申し上げます。

委員の皆様におかれましては、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、日頃より当局の行政運営にご支援、ご協力をいただいておりますことに御礼申し上げます。

本日は、本年度上半期の取組の実績と下半期の取組内容について報告させていただくほか、群馬県婦人服製造業最低工賃の取扱いについてもお諮りをさせていただくこととしております。

本年度上半期につきましては、5月の新型コロナウイルスの感染症の5類移行を受けまして、県内の雇用情勢も大きく持ち直すかというふうを考えておりましたけれども、直近で公表しておりますのは9月の雇用情勢ということでございますけれども、緩やかな持ち直しの動きが見られるものの、一部の求人の動きに足踏みが見られるというところがございます。引き続き物価上昇等が雇用に与える影響に十分に注意していく必要があるというふう考えておるところでございます。いかなる情勢下におきましても、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、スピード感を持って積極的な行政運営に努めてまいりたいというふう考えてございます。

本日の各議事につきまして、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

では、これより議事に入らせていただきます。

まず、群馬地方労働審議会第12期の会長を選出させていただきたいと思っております。地方労働審

議会令第5条で、「会長は公益を代表する委員のうちから委員が選挙する」と規定されております。いかがいたしましょうか。五十嵐委員。

○ 五十嵐委員

使用者委員の五十嵐でございます。先ほどちょっと規定もちらっと見たんですけど、会長は公益委員から選ぶということになっているようですので、前期に引き続き友岡先生にお務めいただければというふうに思います。

以上です。

○ 総務企画官

ただいま五十嵐委員から、友岡委員にお願いしたいとのご発言がございました。

ほかにはいかがでしょうか。

ほか意見がないようでございますので、友岡会長ということでご賛同いただける委員の方は、恐れ入りますが拍手をお願いいたします。(拍手)

ただいま委員全員の方から拍手がございました。友岡委員に引き続き第12期の会長にご就任いただきたいと思いますが、友岡委員、お願いできますでしょうか。

○ 友岡委員

承知しました。お引き受けいたします。どうぞよろしく願いいたします。

○ 総務企画官

ありがとうございます。

では、友岡委員に会長をお願いいたします。

それでは、ただいまから議事の進行は友岡会長にお願いしたいと思います。友岡会長、よろしく願いいたします。

○ 友岡会長

承知しました。

本日は、群馬労働局行政運営方針に基づく上半期の進捗状況等につきまして報告を受けることとしております。委員の皆様からは、上半期の進捗状況や年度後半に向けての取組についてのご意見などを頂戴したいと思っております。

なお、先ほど事務局から終了予定時刻のお話でしたが、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。

最初に、会長代理を指名させていただきます。審議会令第5条第3項におきまして、「会長に事故があるときは、公益を代表する委員のうちから会長があらかじめ指名する委員がその職務

を代行する」と規定されております。このため、この規定に基づき、私から会長代理を指名させていただきます。

公益代表の甲村委員にお願いしたいと存じます。甲村委員、よろしいでしょうか。

○ 甲村会長代理

かしこまりました。よろしくお願ひいたします。

○ 友岡会長

ありがとうございます。

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

議事の1番目です。令和5年度群馬労働局行政運営方針の進捗状況について、事務局からご報告をお願いいたします。

最初に、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、ハローワークの業務運営につきましてご支援、ご協力いただきまして、誠にありがとうございます。

私からは、職業安定行政部分につきましてご説明をさせていただきます。すみません、着座にて失礼いたします。

まず、本日机上配付とさせていただいております資料のうち、職業安定部机上配付資料につきましてご説明を申し上げます。

表紙をおめくりいただきまして、資料ナンバー1、雇用情勢等のご報告をご覧くださいと思います。今月1日に公表させていただきました令和5年9月分の概要でございます。グラフが2種類、左右にございますけれども、左側が県内ハローワークで受理した求人をベースといたしました受理地別、右側が県内を就業地とする求人をベースといたしました就業地別、いずれも赤い折れ線が群馬県内の有効求人倍率でございます。

受理地別で申し上げますと、9月については季節調整値といたしまして1.42倍、前月の数値から0.01ポイントの増となっております。コロナ禍からの緩やかな持ち直しの反面、令和5年1月以降は、原材料費、燃料費、電気料金等の上昇によりまして、求人募集に慎重な事業所も見られ、1.4倍台で推移してございます。情勢判断といたしましても、冒頭青い帯の部分にございますとおり、先ほど局長からもございましたが、緩やかな持ち直しの動きが見られるものの、一部求人の動きに足踏み感があるとしているところでございます。引き続き、物価上昇等が雇用に与える影響に十分注意をまいります。

続きまして、資料ナンバー 2、こちらは令和 4 年度における県内各ハローワークの業務報告でございます。例年、ハローワークのマッチング機能に関する業務の評価改善の取組に係る総合評価結果といたしまして、この場でご報告を申し上げているものでありますが、就職件数等に係る目標と実績を踏まえ、個々のハローワークの評価を行うものとなっております。総合評価につきましては、「非常に良好な成果」「良好な成果」「標準的な成果」「成果向上のため計画的な取組が必要」の 4 段階となっておりますが、県内 10 所のハローワークにおいては、「良好な成果」が 4 所、「標準的な成果」が 6 所でございます。全て標準以上の評価結果となっております。引き続き、1 人でも多くの方の就職が実現できるよう努めてまいります。

机上配付資料のご説明は以上となります。

資料の最後、末尾に新聞記事がございますけれども、こちらについては後ほどの説明の中で改めて触れさせていただければと思います。

それでは、引き続き、資料本体、横置きの上サマリーのご説明に移らせていただきます。

まず、サマリーの 1 ページ、個人の主体的なキャリア形成の促進についてでございます。公的職業訓練の実施状況として、受講率に係る表を掲載してございますけれども、公共職業訓練、求職者支援訓練ともに、8 月末時点において昨年度の実績を上回っているところでございます。なお、デジタル人材については、質・量ともに不足し、かつ、都市圏に偏在していると。そういった課題を踏まえ、令和 5 年度においては、デジタル分野に係る職業訓練について一層の重点化に取り組んでございます。デジタル分野における 8 月末時点の受講率の実績は、公共職業訓練、求職者支援訓練ともに、他分野の訓練コースに比べても高くなってございまして、下半期も引き続き実績の向上に努めてまいります。

続いて、在籍型出向による雇用維持等を支援する産業雇用安定助成金、こちらについては、同じページの右下、下半期の取組の部分に記載してございますとおり、コロナ特例である雇用維持支援コースを継続する必要性が低下している等の理由から、当該コースが 10 月末をもって廃止されたところであります。在籍型出向による労働者のスキルアップ等に取り組む事業主を支援するスキルアップ支援コース、こちらについて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も含め、引き続き努めてまいります。

続いて、同じページの右上でございますが、企業内での人材育成を支援する人材開発支援助成金、こちらについては、昨年度より新設された 2 コースについて記載をしております。企業内における高度デジタル人材の育成等を支援する人への投資促進コース、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等を支援する事業展開等リスクリング支援

ス、こちらの2コースにつきましてターゲットを踏まえた個別事業所訪問による活用勧奨を行ってまいります。令和5年4月より8月までの5か月間、延べ286社の県内企業を訪問させていただきまして、8月末時点で計119件、約2,400人分の訓練実施計画届をいただいているところでございます。

続いて、ページをおめぐりいただきまして、2ページ、安心して挑戦できる労働市場の創造について、こちらはポイントを絞ってご説明をさせていただきます。

まず、左上の労働市場の強化・見える化の2ポツ目、民間等の労働力需給調整事業の適正な運営として、労働者派遣事業の指導監督状況でございます。8月末までに102事業所に対して監督指導を行い、73件の是正指導を行ってまいります。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。

次に、右側、継続的なキャリアサポート・就職支援の2ポツ目、ハローワークぐんまインスタグラムの内容充実についてでございます。ハローワークを利用する新規求職者の近年の減少傾向について、とりわけ若年層において顕著であるといったことを踏まえまして、若年求職者を主なターゲットとして、SNSを活用し、各種イベントや各種の支援メニューに係る情報発信をしております。特に昨年秋に開設したインスタグラムについては、労働局、ハローワークの若手職員のアイディアも取り入れ、内容や表示形式にも工夫を凝らし、効果的な発信に努めております。また、下半期の取組として、人材不足が深刻となっている現状を踏まえまして、人材不足分野の業界とも連携し、業界の魅力を発信するPR動画を投稿することも検討しているところでございます。

また、ハローワークの利用促進の観点では、中長期的な視野で将来のハローワーク利用者となり得る層へのアプローチも開始してまいります。次の3ページ、左側の「ハロまるお仕事カード」の取組、こちらをご覧くださいと思います。ハローワーク群馬富岡において管内教育委員会と連携し、キャリアガイダンス手法の1つである職業カードソート技法を用いた、地元小学校での職業意識形成支援事業に取り組んでまいります。他の労働局に例のない群馬労働局オリジナルの取組として、既に富岡所管内4校で実施してまいります。子供たちが将来の進路選択やキャリア形成について主体的に考える契機とするとともに、地元企業への理解促進と地域における就職促進にも資するものとして、今後は県内各ハローワークの取組へと拡充していくこととしております。

なお、こちらの取組に関しましては、先ほど飛ばさせていただいた机上配付資料の末尾の新聞記事にございますとおり、先日、10月27日に甘楽町立新屋小学校で行った体験授業の様子が

新聞記事にも取り上げられてございます。ご参考としていただけますと幸いです。

続いて、サマリーのほうにお戻りいただきまして、3ページの右側、人材不足分野への人材確保支援の充実につきましては、先ほどインスタグラムのところでも少し触れましたが、特に医療、介護、保育、建設、警備、運輸といった業界の関係団体との一層の連携が重要と考えてございます。ここに記載したマッチング支援ですとか、各種イベントといった取組に加えまして、労働局、ハローワークに何が求められているかを把握し、新たに何ができるか、これを検討するため、今年度中に各分野の関係団体の方々との協議会の開催を予定してございます。現在、分野ごとに関係機関を個別に訪問させていただきまして、意見交換を含めた調整を行っているところでございます。

ページをおめくりいただきまして、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、子育て中の女性等に対する就職支援でございます。前橋、高崎、太田のハローワークに設置してございますマザーズコーナー、こちらにおける担当者制の支援対象者について、就職率96.5%と昨年を上回る実績を上げております。仕事と家庭の両立しやすい求人の開拓数、こちらにつきましても昨年を上回るペースで取り組んでいるところでございます。

右側、新規学卒者等についてでございます。令和5年3月卒業者について、大学新卒者の内定率は95.8%と、前年から0.7ポイントの増でございます。一方、高校新卒者の内定率は99.0%と、前年から0.4ポイントの減とはなったものの、2年連続で99%を超える高水準でございまして、人手不足を背景に企業の採用意欲が高いことがうかがえるところであります。

続きまして、5ページの左側は、就職氷河期世代の活躍支援でございます。中ほどに記載がございしますが、支援の集中取組期間については、政府方針によりまして令和2年度からの3年間を延長して、令和5・6年度は取組の第2ステージと位置づけられたところであります。県内の正社員就職件数の目標は、第1ステージの3年間と同様に年間当たり1,500人としているところ、8月末時点で1,335件と目標達成が見込まれてございます。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。

右側は、高齢者の就労・社会参加の促進でございます。前段の高年齢者雇用状況報告の集計結果、こちらにつきましては、毎年6月1日時点の雇用状況調査、こちらの結果が年末頃に出そろうために、昨年度末の審議会以降、現時点においては新たなデータの更新はございません。後段の「生涯現役支援窓口」における65歳以上支援状況につきましては、8月末時点の就職実績として昨年度同等のペースとなっております。

続きまして、6ページ、左側の障害者の就労促進でございますが、こちらも前段の障害者雇

用状況報告につきましては、高齢者と同様の理由で、今回新たなデータ更新はございません。令和6年4月以降の段階的な法定雇用率の引上げも踏まえ、引き続き啓発に努めるとともに、障害者ゼロ雇用企業に対する、関係機関とも連携したチーム支援等も含め取り組んでまいります。

最後に、右側の外国人に対する支援でございます。雇用管理改善に向けた事業所訪問件数等の実績につきまして、8月末時点の就職実績としては昨年度を上回るペースとなっております。

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、お願いいたします。

○ 労働基準部長

労働基準部長の津田でございます。委員の皆様方には、日頃から労働行政の推進にご支援とご協力を賜っておりますことを厚く御礼申し上げます。

それでは、続きまして、労働基準行政の進捗状況についてご説明申し上げます。失礼ながら、着座にて説明させていただきます。

横置きサマリーの資料、7ページをご覧ください。左側でございます。群馬県最低賃金の改定についてでございます。群馬地方最低賃金審議会におきまして、8月9日に答申をいただき、40円引上げの「935円」に改正され、本年10月5日から発効しているところでございます。以下、表においては、この引上げ状況、直近3年度間のものを示させていただいているところでございます。

ただいまこの最低賃金につきましては、10月5日の改正以降、順次周知を進めておりまして、例年の県・市町村への広報誌への掲載を含めるほか、下の丸の1つ目でございますが、本年度新たな取組といたしまして、FM群馬のインフォマーシャルを利用して、9月6日から10月25日までの期間、延べ28回最低賃金についての周知を行ってきたところでございます。

この最低賃金の引上げによって、事業主の方々を引上げによるご負担から支援する観点から、左側の下でございますが、業務改善助成金の利活用の促進を含め、事業主の方への支援を進めているところでございます。同様に、県・市町村、経営者協会をはじめとする広報誌等への掲載のほか、先ほど申し上げましたFM群馬へのインフォマーシャルを利用した周知・広報によって利活用を促進しているところでございます。また、厚生労働省が設置しております賃金引

上げ特設ページによる周知につきましても、これら助成金の紹介のほか、取組事例なども紹介しながら、最低賃金を含め、賃金の引上げに向けた様々な取組を行っているところでございます。

引き続き、7ページ右側でございますが、下半期におきましても、群馬県最低賃金の周知、このたび改正いたします特定最低賃金の改正決定、また、様々な支援策につきましても引き続き周知・支援をさせていただくと同時に、本年度第4四半期を予定しておりますが、この最低賃金の履行確保を図るべく、監督指導も実施予定でございます。引き続き、最低賃金、賃金の引上げに向けた支援の推進に努めてまいり所存でございます。

続きまして、1ページおめくりいただきまして、8ページをご覧ください。こちらは長時間労働の抑制についての取組でございます。

左側でございます。県内の労働基準監督署には労働時間相談・支援班を設置しておりまして、単なる指導のみならず、改正労基法の内容や同じく働き方改革に関する様々な支援策について、労働時間に関する説明会や、個別の事業場を訪問する形により細やかな支援を実施しているところでございます。説明会の回数につきましては、この間、9月末時点で20回、支援班による個別の事業場への訪問は277件実施させていただいたところでございます。

具体的には、改正労基法の内容、この2ポツ目でございますが、本年4月1日から中小企業にも適用されております、月60時間超えの割増賃金が5割となったことへの説明、労働時間制度全般、さらには、労働時間削減に向けた取組事例の紹介・説明、働き方改革推進支援助成金をはじめとする支援策の利用勧奨、こうした内容について引き続き周知・支援に努めてまいり所存でございます。

あわせて、来る令和6年4月1日から時間外労働の上限規制が、これまで適用が猶予されておりました医師や自動車運転者、建設業者の方々に対する労働時間短縮に向けた支援でございます。医師の方に向けては、7月に群馬県と共催で病院・有床診療所向けに説明会を開催し、県内50病院が参加いただいたところでございます。また、自動車運転者に向けた説明会につきましては、地方運輸支局、トラック協会と連携し、協会の加入事業場のみならず、非加入の企業も含めて労働時間の説明会を開催したところでございます。9月末時点でございますが、延べ15回、242社の事業者に参加いただいたところでございます。また、さらには、地方運輸支局と連携した新規開業運送事業者に対する労働関係法令の説明会も開催しているところでございまして、延べ2回、7社参加いただいたところでございます。

あわせて、左側の一番下でございますが、昨年12月から労働基準監督署においては、ト

トラック事業者への指導のみならず、発着荷主の企業の皆様に対して、長時間の恒常的な荷待ちを発生させないことに努めていただきたいと。このことを配慮する要請を実施しているところでございます。今年の1月から9月末時点での件数でございますが、延べ189件実施させていただいたところでございます。

右側に移らせていただきます。一方で、トラック事業者に対する監督指導結果でございます。月80時間を超える時間外・休日労働が疑われる事業場に対しましては、労働基準監督署において監督指導を実施し、長時間労働の是正や健康確保措置について指導させていただいたところでございます。

右側、令和4年度の結果でございます。1年度間で960件の監督をさせていただき、うち労働基準法違反が認められたものが79.2%、違法な時間外労働が認められたものがそのうち35.9%ございました。これら事業場に対しては、是正に向けた指導をさせていただくと同時に、様々な周知、労働基準法の内容でございますとか、助成金の内容を含め支援策も併せて周知するなど、確実に是正が図られるよう取り組んできたところでございます。

1ページ、またおめぐりください。9ページでございます。過労死等の防止のための取組でございます。今月、11月は過労死等防止啓発月間でございます。厚生労働省群馬労働局労働基準監督署においては、例年同様「過重労働解消キャンペーン」といたしまして、労使団体等の皆様への取組要請でございますとか、2つ目でございます労働基準監督署における重点的な監督指導の実施、3点目で労働局長によるベストプラクティス企業との意見交換、あるいは、既に終えておりますが、過重労働に関する相談受付集中期間を実施するほか、先週末、11月10日には過労死等防止対策推進シンポジウムも開催したところでございます。

下半期といたしまして、右側でございますが、引き続き、月80時間を超える時間外・休日労働が疑われる事業場に対しましてしっかり監督指導を実施し、長時間労働の是正や健康確保措置を指導してまいる所存でございます。

これら指導のみならず、2ポツ目でございますが、労働時間相談・支援班による説明会や個別訪問の実施、3ポツ目でございます、医師、自動車、建設業者など、時間外労働の上限規制が猶予されていた労働者の方々への説明会、事業主の方に対する支援、あと、2つ目でございますが、トラック運送事業に関しては、トラック事業者への指導のみならず、発着荷主への荷待ちを解消する要請、あと、4ポツ目でございますが、去る7月から国土交通省においてもトラックGメンが設置され、この長時間の恒常的な荷待ちを発生させていることが疑われる発着荷主等に対する働きかけが実施されているところございまして、労働局におきましても、新

たに任命しております荷主特別対策官がこのトラックGメンの要請に参加するなど、厚労省のみならず国交省とも連携しながら、荷待ちの解消に取り組んでまいり所存でございます。

1 ページおめくりください。続きまして、特定分野の労働条件の確保・改善でございます。

左側は、技能実習生を含めた外国人労働者対策でございます。県内の労働基準監督署において、昨年、令和4年に監督指導を実施した件数とその内訳でございます。227の事業場に対して監督指導を実施し、うち162件において技能実習生に係る何らかの労働基準関係法令違反が認められたところでございます。県内外国人労働者の方、技能実習生を含め数多くいらっしゃいますので、こうした監督指導のみならず、しっかりご相談が承れるよう、2ポツ目でございますが、外国人労働者相談コーナーを設置し、ベトナム語、ポルトガル語での対応ができる体制を整えているところでございます。また、出入国在留管理行政上の問題があると考えられる事業場に対しては、私どもの指導結果を入管のほうにも通報するなど連携をしているところでございます。引き続き、実習実施者等に対する監督指導のほか、きめ細やかな相談対応、出入国管理機関との相互通報制度などによりまして、外国人労働者の労働条件、安全衛生の確保を図ってまいり所存でございます。

続けて、右側をご覧くださいと思います。自動車運転者の労働条件確保でございます。昨年1年間の監督指導結果は表のとおりでございます。89の事業場に監督指導を実施し、うち79の事業場において、労働基準法あるいは安全衛生法等の違反が認められたところでございます。自動車運転者を使用する事業場につきましても、私どもの監督指導結果のうち通報すべきと考えられるものにつきましては、地方運輸機関のほうに通報させていただいているところでございます。引き続き、監督指導や、この相互通報制度の確実な運用により、自動車運転者の方々の労働条件の確保・改善に努めてまいり所存でございます。

このほか、特定分野といたしまして、障害者虐待防止法を踏まえた関係機関、関係部署と連携した監督指導、介護労働者を使用する事業場に対する監督指導につきましても、重点的に取り組んでいるところでございまして、引き続きしっかり監督指導を実施してまいりたいと考えているところでございます。

1 ページおめくりいただき、11ページをご覧ください。続けて、労働災害防止、安全衛生の分野でございます。

今年度は、第14次労働災害防止計画に基づく5か年計画の初年度でございます。いわゆるこの14次防の計画の周知に向け、この間様々な総会、群馬県内の産業安全衛生大会などの機会を捉え、リーフレットを配布して説明するほか、この中の柱でございます事業者の自発的な取組

に向けた周知啓発を実施してきたところでございます。

2 ポツ目でございますが、こうした中におきまして死亡災害が多発した経過がございます。緊急に群馬労働局独自の取組といたしまして、「安全行動再確認運動」を有期的な取組といたしまして提起し、全県下で展開したところでございます。

3 ポツ目でございますが、災害多発業種（製造業、建設業、陸上貨物運送事業、小売業、社会福祉施設）を特に重点的に取り組む対象といたしまして、労働局長による建設現場のパトロール、群馬労働局独自取組の「建設業労働災害防止推進月間」——これ、9月でございますが——を設定し、労働局長と建災防群馬県支部長との連名による主唱者メッセージの発信、局・署におきまして工事発注機関、施工者も参集いたしました「建設工事関係者連絡会議」の開催、さらには、行動災害、いわゆる転倒災害を中心とするものでございますが、これを主要な課題といたしまして、小売業、社会福祉施設におきまして「+S a f e協議会」を継続して開催しているところでございます。最後に申し上げましたこの転倒災害につきましては、増加傾向に歯止めがかからないことから、6月を強調期間として「STOP！転倒災害」を呼びかけ、業種横断的な啓発活動も展開させていただいたところでございます。

また、上半期においては、5月1日から9月30日までの間、熱中症への警戒を呼びかける「STOP！熱中症クールワークキャンペーン」を実施し、ちょうど7月から9月、一番暑熱期でございますが、県内13か所のデジタルサイネージを活用した注意喚起のほか、7月6日には上毛新聞の1面に注意喚起広告を掲載させていただくなど、県内の皆様への啓発を呼びかけたところでございます。また、全国安全週間準備期間（6月）に様々な説明会で説明させていただくほか、もう1つの行動災害の原因として多く見られます高齢労働者の労働災害防止に向けた、職場環境の整備のためのエイジフレンドリーガイドラインや、同補助金の活用方法についての周知も実施させていただいたところでございます。こうした中におきまして、災害発生状況は右側上のおりでございますが、引き続き労働災害の発生防止に努めてまいり所存でございます。

労働災害防止のもう1つの柱でございます、健康障害防止対策についてでございます。右側の中段以下をご覧ください。新たな化学物質規制に係る労働安全衛生関係法令の改正内容の周知をするため、5月には本省においてこの有識者の検討会の座長を務めた専門家の方をお招きして化学物質説明会を開催したほか、関係団体の総会などにおきましても改正内容の説明を周知してきたところでございます。また、健康管理対策・健康保持推進対策として、健康診断実施後の措置、ストレスチェックの確実な実施などについて、事業場に対する指導を実施してま

いったところでございます。さらには、治療と仕事の両立支援の推進に向け、群馬産業保健総合支援センターと連携し、医療関係、労使団体等を構成員とする群馬県両立支援推進チームにおきまして関係リーフレットを作成し、周知とともに利用勧奨も実施してまいったところでございます。10月は労働衛生週間でございますが、準備期間（9月）を含め、趣旨説明会を延べ14回開催し、本週間の事実上初日でございます10月2日には、労働局長による事業場巡視も実施したところでございます。引き続き健康障害防止対策についても、下半期もしっかり取り組んでまいる所存でございます。

最後に、12ページをお開きください。労災保険給付の迅速・適正な処理についてでございます。こちらにつきましては、先ほど訂正したペーパーを机上配付させていただいておりますが、令和5年度8月末現在で3万8,312件の給付を行い、このうち新規受給者は5,320人で行いました。

この表の下側でございますが、このうち令和4年度の内訳として、新型コロナウイルス感染症による給付、労災補償の状況については、請求件数が2,635件、決定件数は2,692件で行いました。なお、本年4月から9月末までの状況については、最後のポツでございますが、請求件数480件、決定件数524件と、昨年度よりは下回っているところでございますが、引き続き迅速・適正な処理に向けて取り組んでまいる所存でございます。

これら寄せられた労災請求のうち、過労死等の事案については、認定基準に基づき迅速・適正な事務処理を一層推進してまいるところでございます。過労死と労災請求の状況については、右側、脳・心臓疾患の請求・認定状況、下が精神障害事案の請求・認定状況をご覧いただきたいと思っております。とりわけ下側の精神障害事案の状況については、令和3年度25件、令和4年度27件、令和5年度上半期9月末現在で16件と増加傾向でございます。とはいいいながらも、引き続き迅速・適正な給付処理に向けて、しっかり取り組んでまいると考えているところでございます。また、窓口においては、これら給付に係る請求が円滑に行われますよう、相談者への丁寧な説明にも努めてまいる所存でございます。

労働基準行政の取組状況について、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、雇用環境・均等室長、お願いいたします。

○ 雇用環境・均等室長

こんにちは。雇用環境・均等室長、奥町と申します。よろしくお願いたします。委員の皆様

様には、日頃から雇用環境・均等行政の推進につきましてご協力をいただいております。ありがとうございます。この場を借りてお礼申し上げます。恐縮ですけれども、着座にてご説明させていただきます。

資料は、基準部長に引き続きまして横置きの手帳をご覧ください。私からご説明しますのは、13ページから15ページにかけてになります。

まず、13ページ、左側でございます。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、同一労働同一賃金の遵守徹底でございます。労働時間等設定改善や生産性向上を通じた最低賃金の引上げ支援策で、生産性向上のための設備投資等を行い、事業場内最低賃金を30円以上引き上げた事業主に対して、設備投資等経費の一部を助成する業務改善助成金については、先ほど労働基準部長からも賃金引上げに向けた支援としてご説明がございましたが、今年度は9月末現在で104件申請がされております。昨年度1年間で89件の申請でございましたので、今年度はかなり多くの企業にご関心を持っていただき、申請をいただいている状況でございます。毎年、最賃引上げ直前の申請は多くなるのですが、特に本年8月31日より、ご承知のとおり対象となる事業場が地域別最低賃金プラス30円以内からプラス50円以内に拡充するなど、要件が緩和されておまして、生産性を向上して最低賃金の引上げに対応したいという企業に対し、支援が広がったと考えております。引き続き、業務改善助成金の活用について周知をしっかりと行ってまいります。

また、委託事業でございます。群馬働き方改革推進支援センターにおいては、働き方改革に取り組むたいが、何から始めてよいか分からない等、中小・小規模事業者に対し、社会保険労務士、中小企業診断士等の専門家による相談対応・コンサルティング等を行っております。9月末までの実績については、相談対応・コンサルティングが618件、セミナー開催が5件、それから、業種別団体への支援として1団体を選定し支援を行っております。引き続き、群馬働き方改革推進支援センターを活用した中小・小規模事業者支援を行ってまいります。

続いて、同一労働同一賃金の遵守徹底について、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保のため、パートタイム・有期雇用労働法の遵守徹底を図っております。令和5年9月末現在で106社に対し報告徴収を行い、うち98社に対し待遇差の改善に努めるよう助言を、それから、23社に対し不合理な待遇差を是正するよう助言・指導を行っております。この報告徴収については、監督署による定期監督等の際に、短時間・有期労働者の待遇差を確認するチェックリストを配布し、その回答を踏まえて待遇差が見られる企業に報告徴収を行う等、効果的な報告徴収、是正指導の実効性を高める取組も実施しております。引き続き、同一労働同一賃金の遵守徹底を

図ってまいります。

次に、右側に記載しておりますのは、その他の働き方改革推進に向けた取組でございます。今年度においても経営者協会や連合群馬にもご協力をいただき、群馬県・労働局が共同で設置する「群馬働き方改革推進会議」を参集型で7月26日に開催し、県内の働き方改革を連携して支援するため、各機関の支援策について共有を図ったところです。また、働き方改革の実現に向けては、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訪問等により、生産性を高めながら労働時間の縮減等に取り組む事業者等に対し、専門的な助言・指導等を行ったり、勤務間インターバル制度や中小企業が活用できる働き方改革推進支援助成金等の助成金制度について、企業への周知を各種説明会において実施しております。

働き方改革推進支援助成金ですが、これも先ほど労働基準部長から長時間労働の抑制に係る中小企業支援としてご説明がございましたが、生産性を向上させ、労働時間の縮減や年休の取得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、労働時間適正管理推進コース、団体推進支援コースのほか、今年度新設された適用猶予業種対応コースの5コースがございます。このうち活用実績のある3コースを記載しております。特に労働時間短縮・年休取得促進支援コースについては、全国的に活用が進んでおりまして、群馬県でも9月末現在で19件と一番多くの申請をいただいております。11月末が交付申請期限となっておりますので、申請を希望される事業主等には早めの申請を促しているところでございます。新設された適用猶予業種対応コースの活用についても、働き方・休み方改善コンサルタント等により、引き続き活用周知を図ってまいります。

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ご協力を依頼し、広報誌等へ掲載等の周知を図ったところです。

そのほか、無期転換ルールについては、配付資料、事前にお配りしていたものですが、4の⑤というものの中に、「2024年4月から労働条件明示のルールが変わります」というリーフレットを入れさせていただいておりますが、これにございますとおり、明示事項に無期転換の申込機会や無期転換後の労働条件が追加されることと併せて、本省委託事業による労働契約等セミナーの開催についても、ホームページやメールマガジンを利用した周知を実施しております。また、良質なテレワークの導入定着促進のため、ガイドラインの周知や人材確保等支援助成金のテレワークコースの周知等も年間を通して行っております。引き続き、あらゆる機会を

捉え周知を図ってまいります。

こうした中、下半期、特に重点的に取り組む事項でございますが、左下をご覧ください。監督署が開催する働き方改革関連法に関する説明会等において、当室のコンサルタントが法制度や助成金等の支援策の説明を行ってまいります。また、今月、11月が「しわ寄せ防止キャンペーン月間」となっておりますけれども、過重労働解消キャンペーンと連携し、経営者協会や連合群馬をはじめとした労使団体への協力要請や管内の大企業等への要請など、キャンペーン期間での集中的な周知啓発を行い、大企業・親事業者の働き方改革に伴う下請中小事業者へのしわ寄せを防止するための取組を実施するとともに、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。

続いて、ページをおめくりいただいて、14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、まずは、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の取組支援でございます。育児・介護休業法の周知・履行確保でございますが、昨年度4月より改正法が順次施行し、「産後パパ育休（出生時育児休業）」の創設などが昨年度10月1日より施行されております。これら法改正部分を重点に、9月末時点で84社に報告徴収を実施し、法に沿った規程整備等を行っていない場合は助言・指導を行っております。

男性の育児休業取得促進に取り組む事業主に対する支援として、両立支援等助成金（出生時両立支援コース）がございますが、今年度9月末までで12件支給決定を行っております。法改正内容と併せて助成金の活用についても、さらに周知を行ってまいります。

また、男性育休取得促進のためには、企業だけではなく、男性労働者に向けたさらなる広報も必要と考えておりまして、下半期の取組として右下に記載しておりますけれども、男性労働者に向けた、産後パパ育休等を取得して仕事と家庭を両立するための分かりやすいリーフレットを新たに作成いたします。この資料を活用し、さらに男性育児休業取得が進むよう、あらゆる機会を利用し周知を図ってまいります。

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策定届の労働局への提出について、行動計画終期が近い事業主には、行動計画の策定と届出勧奨を文書・電話等で行っておりまして、引き続き常用労働者101人以上の義務企業が100%の届出をしていただけるよう取り組んでまいります。

また、社会的に関心の高い不妊治療と仕事の両立については、先ほど申し上げた届出勧奨時に、次期行動計画に不妊治療と仕事の両立に配慮した措置を盛り込むことを検討していただけるよう、併せて依頼をしております。さらに、次世代育成支援対策推進法によるくるみん認定

に、昨年4月より不妊治療と仕事の両立にも取り組んだ企業について、プラス認定が創設されておりまして、今年度初めて1社プラス認定をいたしました。あわせて、不妊治療との両立の取組、プラス認定についても広く企業への周知等を図ってまいります。

次に、右側に行きまして、女性活躍推進法等の履行確保でございます。常用301人以上企業に、男女の賃金差異の情報公表が昨年7月より義務づけられていることについて、本年7月時点で女性活躍推進企業データベースでの公表が未公表であった企業に対して督促等を実施して、督促を実施した企業の約8割が公表を行いました。下期には、対象企業の全てが男女賃金差異の情報公表を行っていただけるよう、督促や報告徴収等を実施してまいります。

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定届の労働局への提出について、先ほどの次世代法の終期督促と同様に、届出勧奨を文書・電話等で行っておりまして、ほぼ100%の企業に届出をいただいております。引き続き、全ての企業に届出をいただけるよう取り組んでまいります。

下半期、特に重点的に取り組む事項としては、1つ目は先ほどご説明したものですが、2つ目として、改正育児・介護休業法で本年より施行されている1,000人超企業の男性労働者の育児休業取得率等の公表について、公表前事業年度終了後、おおむね3か月以内の公表が必要ですので、事業年度末に対応した公表をするよう、報告徴収等により徹底してまいります。3つ目として、次世代法、女活法に基づく認定申請を促進するため、認定企業の取組事例をホームページやメールマガジン、各種説明会で周知し、企業のイメージアップや労働者のモラルアップ、それに伴う生産性の向上、優秀な労働者の採用・定着が期待できることについて、しっかりと周知を行ってまいります。

続いて、ページをおめくりいただき、15ページをご覧ください。左側でございます。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昨年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、これらとともに総合的なハラスメント対策が講じられるよう、資料の送付や説明会での説明等により周知を図るとともに、法に基づいた助言・指導を実施しております。また、ハラスメントに関する相談に対しては、労働局長の紛争解決援助や調停により解決を支援するとともに、法違反については助言・指導により対応しており、引き続き相談内容に応じた対応を行ってまいります。また、就職活動中の学生等に対するセクシュアルハラスメント防止についても、報告徴収等の機会を捉

え、防止指針に基づいた取組を企業に周知啓発しております。

下半期の重点的な取組としては、1つ目として、ホームページに掲載しているハラスメントの一体的な取組例について、企業訪問や説明会等の機会に積極的に広報・周知を図るほか、2つ目として、12月の「職場のハラスメント撲滅月間」を中心に特別相談窓口での対応等、様々な機会を捉えて防止措置の周知や個別紛争解決の支援を行ってまいります。

あわせて、右側に早期解決に向けた体制整備等についてまとめております。室に寄せられる労働問題に関する相談に対しては、総合労働相談コーナーにおいてワンストップで対応するとともに、個々の相談の内容に応じて助言・指導やあっせん制度のメリットをしっかりと説明し、引き続き早期の紛争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。

最後になりますが、総務部長、お願いいたします。

○ 総務部長

総務部長をしております塩月と申します。よろしくお願いいたします。委員の皆様におかれましては、日頃より労働行政の推進にご協力いただきまして、深く感謝申し上げます。

私のほうからは、労働保険適用徴収業務の計画的な運営ということで説明させていただきます。座って説明させていただきます。

資料16ページになります。労働保険の徴収業務については、義務的な業務ではございますけれども、年度更新の適正な運営、未手続一掃対策、収納率の向上の3点を柱に毎年運営しております。資料に沿って説明させていただきます。

まず、左側の労働保険年度更新申告書に係る電子申請・口座振替の利用促進と、右の下側、労働保険料の収納率向上について説明をさせていただきます。

年度更新についてですけれども、毎年6月1日から7月10日の更新期間が設定されておりますけれども、今年度もそれに先立ちまして広報活動、電子申請、口座振替の利用促進の周知と更新期間中の適切な受理・収納に取り組んできたところでございます。昨年度初めて定例会見で説明を添えまして、記者の皆さんに公表させていただきましたけれども、今年度も同様に会見で説明をして、加えて事業主団体の皆様のお力をお借りいたしまして周知に努めてまいりました。

8月末時点での収納率になりますけれども、右下のグラフになりますが、大体昨年度と同程

度の収納率になっております。それから、左側の電子申請・口座振替の実施率ですけれども、利用率ですが、昨年度と比べましても、いずれも増加傾向にはあるんですけども、特に口座振替について、こちらはちょっと伸びに鈍化が見えてございますので、今後対策を講じていくつもりでございます。さらなる収納率の安定的な向上を図るためにも、口座振替の普及が重要な要素となってまいりますので、来年度の年度更新に向けては、これまでの取組を検証しまして、下期より来年度の利用率向上を図るために様々な取組を行っていきたいというふうに考えております。また、今年度の収納率ですけれども、保険料率の変更があったという影響もあるかもしれません。昨年度を若干下回っておりますが、毎月の収納状況を見ながら、引き続き着実な収納の特例に努めてまいりたいと考えております。

それから、右の上になりますが、未手続事業場の一掃対策ということでございます。未手続事業場に対する加入の勧奨については、8月末時点でございますが、目標に対して39.4%の進捗率となっております。大体毎年この程度の8月末の数字になっておりますので、現時点では堅調な件数というふうに認識しております。今月、11月が一掃対策の強化期間となっております。FM放送による周知も併せて活用して取り組んでおります。引き続き関係機関などと連携いたしまして、収納の特例に努めてまいりたいと考えております。

徴収業務につきまして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、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につきまして、質疑、意見交換に移ります。ご発言のある方は挙手をしていただき、お名前をおっしゃってからご発言をお願いいたします。いかがでしょうか。特にございませんでしょうか。

よろしく願いいたします。

○ 増戸委員

委員の増戸でございます。

13ページの雇用環境・均等室、ご説明いただいた中で、下期の取組のところの要望という形になります。「しわ寄せ防止キャンペーン月間」ということで、11月に設定をしていただいて、取組もしていただいているというところがございますけれども、今、国の求める賃上げというところに、今後また議論になると思いますけれども、大きな影響を及ぼすものだというふうに考えております。その中で、製造業においては、原材料費の価格転嫁というところが徐々に進んできたという部分ではありますけれども、そういったいろんなものを転嫁した上で交渉してと

いうところで説明がされておりますけども、その中でやはり労務費の転嫁というところが、当団体のアンケート等でも、一番最後、なかなかここについては転嫁ができない。取引先、お客様のほうからなかなか受け入れてもらえないというふうな状況がずっと発生しておるといふところでありますので、このしわ寄せ防止キャンペーン、他庁と連携して今後もしっかりと取組をしていただきたいなというふうに考えております。

意見でございますけども、以上でございます。

○ 友岡会長

ありがとうございます。増戸委員から意見、要望でございましたが、雇用環境・均等室のほうから何かこれについてございますか。

○ 雇用環境・均等室長

増戸委員、ご意見ありがとうございます。いただいたご意見、もつともだと思っております。私どもといたしましても、この下半期の取組に書かせていただいたとおり、しわ寄せ防止の取組ということで、月間を中心にと書いてありますけれども、当然月間を中心にしながらも年間を通してきちんと取り組んでまいりたいと思っておりますので、引き続きよろしく願いいたします。

○ 友岡会長

ありがとうございました。

ほかに委員の皆様からいかがでしょうか。何かございますでしょうか。

まず、芳賀委員から。恐れ入ります。

○ 芳賀委員

芳賀でございます。

労働基準部のところ、10ページのところになります。1つ質問をさせていただきたいというふうに思います。左側のところの外国人労働者相談コーナーの活用ということで、今、労働局監督課及び太田署と書いてある、ここの場所だけですかね。恐らく群馬県は外国人労働者が結構いると思うので、ほかのところの監督署の展開はあるのか、ちょっとお聞かせいただければと思います。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。

それでは、労働基準部からいかがでしょうか。

○ 労働基準部長

県内においては、労働局の労働基準部監督課と太田労働基準監督署に外国人労働者相談コーナーを設置しておりますが、全国では、多くの労働局では労働局監督課に設置している県というか、局が多うございまして、とりわけ群馬のように外国人の方が多く在留されている労働局においては、労働局監督課のみならず、当局の太田署のように特定の労働基準監督署にも設置しているという状況でございます。ただ、当局も、このベトナム語、ポルトガル語のコーナーでございますけれども、全国、当然中国の方、昨今はカンボジアとか、ほかの言語の方々も多く日本にいられている状況でございます。ベトナムの相談者が群馬では受けられないのかというところ、そうではございませんでして、これらの言語対応していない労働者の方がいられても相談対応ができるように、厚生労働省全体で外国人労働者ナビダイヤルというものを設置しております、相談コーナーのない窓口で仮に外国人労働者の方がいらっしゃっても、この窓口で、例えば、事実上通信的な状況になりますが、電話をかければどこかの——例えばスペイン語の相談の方でいえば、スペイン語のコーナーを設置している労働局のほうにつながるような形で、全国どこからでも必ずその言語の相談が承れるようにネットワークを巡らせているところでございます。現在、日本語のほか13言語で対応しているところでございまして、引き続きお困りの外国人労働者の方からのご相談をしっかりと受けられるよう、対応してまいりたいと考えているところでございます。

○ 友岡会長

芳賀委員、よろしいでしょうか。

それでは、三田委員。

○ 三田委員

すみません、社労士の三田と申します。

まず、意見ですけれども、愚痴のような意見で申し訳ないんですが、雇用主の環境面で考えますと、特に小規模事業主の現状では、労働者の高齢化、それによる労災発生率の上昇、生産性の低下、また、急速なデジタル化についていけない、求人を出してもなかなか応募すらない。労働力の人口が減っておりますし、賃金は上昇、数年前まで免除だった雇用保険料が徴収になり、さらに料率の倍増、また、精神疾患を抱えた労働者も以前よりは増加。このような環境下で、不安を感じている経営者は結構多いように感じております。もちろん働きやすい職場であったり、働きがいのある職場を構築していかなければいけないことは分かるんですけれども、現状は、表面的に働き方改革が進んでいっても、ついていけない企業が少なくないように思われるところでございます。社会全体として時間外労働を要請しないような状況をつくっていかな

ければいけないのではないかなということを日々感じております。

また、助成金についてですが、コロナ状況から助成金に関する関心が非常に高まっておりませんが、効果的な将来性のある助成金制度にさせていただけるとありがたいと思います。

次に、質問です。これもちょっと変な質問で申し訳ないんですが、労働基準部の8ページの「長時間労働等の是正に向けた監督指導について」というところなんですが、全体的に違反率が4年度のほうが多いようですが、違法な時間外労働の——もし具体的な内容とかというのが、なぜ違法な時間外労働になってしまうのかというのが分かりましたら教えていただきたいと思います。そのうち80時間を超えるもの、長時間労働の原因というのも、もし把握されていらっしやるようでしたら教えていただきたいと思います。

それから、賃金不払い残業が減っているというのは、何か背景にありますかという質問です。

次に、過重労働による健康障害防止措置についてなんですが、これもちょっと変な質問で申し訳ないんですが、それをしていることによって、やっぱり何か効果というのがどんな形で実際に現れているのかなということです。

最後に、国は副業・兼業を推進はしているようですが、キャリアアップや技術・知識の活用ということでなく、身の回りでは収入増や、人手不足によるやむを得ない労働力としての兼業というほうが見受けられるのですが、個々人の総労働時間の把握等の状況は、現状はどのような感じか教えていただきたいと思います。

続いて質問をさせていただいて、総務部の16ページです。私ども、労働保険事務組合の事務局をしておりますが、何となくグラフを見て不安感があり、先ほどの説明では、去年とは変わらないというようなことではあったのですが、今後廃止をしていく事業場が増えていくのではないかなというような懸念があったりしておりますので、もし背景が分かりましたら教えていただきたいと思います。

それから、先ほど口座振替を増やしていきたいというお話がありましたけれども、私も個別の事業主に口座振替を勧めるんですけども、そのときの回答が、自動的に引き落とされてしまうので、できれば納付書ではっきり把握した上で払いたいというような意見があって、払うのも今は簡単に払えるようですから、なかなか口座振替が進まないんだなというふうに感じております。

以上です。よろしく願いいたします。

○ 友岡会長

ありがとうございました。

労基に関することと、それから、総務部に関して質問があったかと思いますが、まずは労働基準部のほうからよろしいでしょうか。

○ 労働基準部長

労働基準部長、津田でございます。

8ページの長時間労働の監督指導結果のうち、まずご質問の1点目でございますが、違法な時間外労働の具体的な内容というお尋ねをいただきました。こちらについては、1つ目としては、三六協定なく時間外労働を行わせたもの、2つ目といたしまして、三六協定で定めた延長時間、これを超えて時間外労働を行わせたものが違法な時間外労働の内容でございます。特に後者、三六協定で定めた延長時間を超えて時間外労働を行わせたもののうち、月80時間を超えるものや、さらに100時間を超えるものが認められたという内訳でございました。

続いて、ご質問の2点目でございますが、80時間を超えるものの原因等についてのお尋ねがございました。こちらについて、この監督指導結果を改めて見返しますと、例えば新型コロナウイルス感染症の罹患者が発生したことによりまして、この労働者以外の労働者やほかの部署に業務が集中する、偏る、これが原因で長時間労働となっているものが見受けられました。また、短い工期や納期に間に合わせるために、長時間労働を行わせているものなどが原因として認められたところでございます。これら背景はいずれにいたしましても、これら原因をしっかり踏まえながら、労働基準監督署においては長時間労働の是正・改善に向けて指導を行ってきたところでございます。

質問の3つ目といたしまして、この監督指導結果では賃金不払い残業が減っていると。背景等あればということのお尋ねをいただいたところでございます。今申し上げましたとおり、昨年度の長時間労働が疑われる事業場として選定した事業場に対する監督指導結果においては、確かに表のとおり、賃金不払い残業の違反率が3.4ポイント低下しているところでございます。しかしながら、一方で、群馬労働局管内の労働基準監督署に寄せられた賃金不払い残業の相談というのは、減少しているというよりも、むしろどちらかといえば多く、引き続き寄せられている状況がございまして、もちろんこうした相談があれば、賃金不払い残業を解消する観点から監督指導しているわけでございますが、こうした相談が引き続き多く寄せられているという状況を踏まえますと、必ずしも賃金不払い残業が減少しているのかなという判断はちょっとつきかねるところでございます。

次、4点目でございますが、過重労働による健康障害防止の具体的な、効果的な事例があればというお尋ねをいただいたところでございます。効果的かどうかというのが、ちょっと何と

も難しいところではあるんですが、実際にこの監督指導の中で取り組まれたような例をちょっと調べてみますと、例えば労働時間の状況、これは当たり前でございますが、労働者ごとに把握するわけでございますが、ある事業場では月の半ばに本人やその上司に通知して、時間外労働が長い労働者についてはその業務をほかの労働者に分担させる。こうしたことによって業務調整を行い、時間外労働が三六協定を超えたり、あるいは、45時間を超えて過重労働にならないよう削減している取組が認められた例がございました。また、衛生委員会を設置している事業場でございますが、この衛生委員会で部署ごとに前月の時間外労働時間数を提示して、部署ごとの時間外労働削減対策を検討させている取組でございますとか、あるいは、長時間労働になった労働者については、申出があれば医師による面接指導を受けさせなければならないと、労働安全衛生法等で定められているところでございますが、申出がないとか、あるいは、ちゃんと面接指導を受けない労働者がいらっしゃるようございまして、そうならないように、単に対象者をリストアップするのみならず、この労働者ご本人に直接個別に声をかけて、医師による面接指導を確実に受けていただくよう促す。こうしたことによって、過重労働による健康障害防止が確実に図られるよう努めている取組が認められたところでございます。

最後、5点目の質問でございますが、副業・兼業の中で総労働時間の状況などの把握についてのお尋ねがございました。この令和4年度、あるいは、今年度の監督結果の中で、委員がお尋ねいただいたような事例というところまでは、残念ながら把握できなかったところがございます。ただ、先生ご承知のとおりでございますが、労働基準監督署におきましては、監督指導を実施した際に、事業場が労働者の自己申告で兼業・副業していることを把握しているにもかかわらず、労働時間を通算して管理していない状況を把握した場合には、労働基準法や、副業・兼業の促進に関するガイドラインの周知を図りながら、兼業先の労働時間についても適正に把握するよう指導することとしておりまして、ご指摘を踏まえながら、引き続き適正な労働時間管理についてしっかり指導してまいり所存でございます。

基準部からの説明は以上でございます。

○ 総務部長

続きまして、総務部から説明させていただきます。ご質問いただき、ありがとうございます。

適用事業場の状況、いかがかということでございます。数字を申し上げますと、今年度、勸奨の結果の新規加入の事業場の数が、8月末現在で394件ございました。前年の同月、令和4年8月末時点が390件ございましたので、昨年度と比較すると若干増加しているという状況です。一方で、廃止の状況なんですけれども、令和5年度、これ、上期の数字になりますが、1,870

件廃止事業場がございました。昨年、令和4年度の上期が1,782件でございましたので、若干、88件ですが増加しております。廃止の理由を見ますと、原材料の高騰であったり、燃料費の高騰などによる事業廃止、また、労働者を雇用せずに家族のみで事業を行うといった理由が多くなっております。最近の傾向では、コロナ禍において雇用調整助成金などの申請のために、一旦労働保険のほうに新規加入したんですけれども、事業場自体が小規模であり、事業が立ち行かずに事業廃止となったといったケースも聞き及んでいるところです。いずれにしましても、雇用情勢と同様になりますけれども、様々な外的な要因を注視しながら、こちらも対応してまいりたいと考えております。

それから、もう1つ、口座振替に関するご指摘でございました。おっしゃるとおりだと思います。しっかりと内容を確認した上で納付したいという方もいらっしゃると思いますので、そういった方はそういった形で引き続き納付していただければよろしいかと思っております。一方で、口座振替のメリットもございます。最大で2か月ぐらいのゆとりがあるというメリットであるとか、金融機関まで行かずに納付ができるといったメリットもございます。そういったメリットなども、結局利用される皆様がそんな制度があるのを知らないと、我々がお叱りを受けないようにしっかりと制度の周知を行って行って、その結果、利用の促進につながれば、利用できる方は利用していただけるというふうな形で周知に努めてまいりたいと思っておりますので、ご理解のほどよろしくお願いいたします。

○ 友岡会長

三田委員、よろしいでしょうか。

○ 三田委員

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。

その他、ほかに委員の皆様から何かございますか。

五十嵐様、よろしく申し上げます。

○ 五十嵐委員

使用者委員の五十嵐でございます。

意見と質問があるんですけど、まず意見のほうですが、進捗状況の3ページに、継続的なキャリアサポート・就職支援というのがありますが、これ、大変いいことだなと思っておりますので、ぜひ継続してお願いしたいと思っております。欲を言えば、ここに保護者の方も加えていただきたい

など。子供だけじゃなくて。そういう教育をしていただけるとありがたいなというふうに思います。

それと意見のもう1つ、7ページの最低賃金なんですけども、このところ高額な最低賃金の上昇が続いておまして、これは厚労省が言っているというわけではないと思うんですけども、2030年代半ばぐらいに1,500円にするという話があります。ああ、そうかねと、数字だけ聞いているとそうなんですけども、時給1,500円が8時間で、22日稼働で26万4,000円でございます。最低の給与を26万4,000円にするということで、これは数字からすると結構大きい数字だなと思います。それを例えば10年でやろうとすれば、毎年50円ずつ上げていくと、大体。こういう計算になります。金額もさることながら、これによって労働保険料だとか社会保険料の負担も当然増えていくと。総額人件費がかなり増えてしまうということもあります。そんなわけで、最低賃金というのは法定の賃金でございますので、今の審議会方式の見直しも含めて、ぜひまた根本的なところでご検討いただきたいなというふうに思います。

これがご意見でございます。

それから、ご質問です。1ページ目の左列の最後のところに、産業雇用安定助成金の支給状況というのがありまして、これは雇用維持支援コースとスキルアップ支援コースと事業再構築支援コースと、3つコースがあるので合計の数字かなと思うんですけども、内訳が分かりましたら教えていただきたいと思います。

それから、その箇所もそうですし、右列の人材開発支援助成金のところもそうなんですけれども、12件とか27件とか、「件」と書いてあるのは、この「件」というのは、「社」とはイコールなのかどうかということでもあります。

3つ目が、6ページの左列側にあります障害者雇用の状況でございますけども、これ、昔から不思議に思うんですけど、障害者雇用だけは何か都道府県の全国順位を出すのですが、これはなぜなのかということでもあります。

それと、もう1つ、13ページ、左側の列に、群馬働き方改革推進支援センターの実績として、相談対応・コンサルティングの合計が618件とございます。一方、右列、ちょうど同じぐらいの位置には、働き方改革推進支援助成金の申請件数が、19件、1件、3件とあります。この2つを直接的にリンクさせて考えるのが正しいのかどうか分かりませんが、618件の相談対応をしつつ、何かこっちは申請件数が少ないなと見えるんですけども、何かこれ、理由があるのかどうかということ。

以上、よろしく願いいたします。

○ 友岡会長

ご意見を2つ、それから、質問として3件ございました。

まずは、職業安定のほうからよろしく申し上げます。

○ 職業安定部長

職業安定部でございます。ご意見・ご質問、誠にありがとうございます。

特にご意見の中で、「ハロまるお仕事カード」を使った小学生の職業意識啓発につきましては、好評価をいただきまして重ねてお礼申し上げます。ご意見の中で、保護者に対してもぜひということはおもっともであると思っております。例えば小学生、子供たち自身の職業意識の啓発だけではなくて、保護者等の方にも併せてこの取組を知っていただくことで、子育て世代の方々のハローワークの利用というのが一層広がっていけば、我々としても本望だと思っておりますし、そういった観点でも、保護者もという観点で引き続き検討を進めてまいりたいというふうに思っております。

それから、ご質問いただいたもののうち、1点目、助成金の関係でございます。1ページの産業雇用安定助成金の支給状況の内訳でございますけれども、結論から申しますと、実績が今出てございますのは雇用維持支援コースのみとなります。したがって、ここに記載してある実績全てが雇用維持支援コースのみのものということになりますが、残る2コースですね、スキルアップ支援コースと事業再構築支援コースにつきましては、制度ができたのが比較的新しい。それぞれ昨年の12月と今年度の4月から走り出したコースであるということもございますが、分析していきますと、例えばスキルアップ支援コースについては、雇用維持支援コースとは異なって、出向先には助成金が支給されないと。雇用維持支援コースの場合は、出向元・先、双方に助成金が支給されるんですけれども、スキルアップ支援コースについては、出向先には助成金が支給されないことから、なかなか出向先を見つけにくいですとか、それから、要件の中に、出向先から戻ってきてから賃金を5%以上上昇させなくてはならないという要件が建て付けられてございます。これゆえ、資金的に余裕のない事業所におかれましては、なかなか活用が難しいということも1つの要因としてあるのではないかと思っております。

我々といたしましても、出向先を見つけにくいという点に関しては、産業雇用安定センターと一層連携をしながら進めていったり、賃金の観点においては、最低賃金の改定の話、それから、定期昇給のタイミングですとか、そういうところで5%以上のアップを利用する等の提案もさせていただきながらということも考えてございますけれども、制度の建て付けが厚生労働本省においてということもございますので、こういった実績の状況にあるということは、厚生

労働本省にもしっかりと伝えていきながらということで考えてございます。

それから、件数、これは会社数との観点からどうなのかというご質問についてでございます。こちらは、事業所1社につきまして複数件の計画をご提出いただくというケースもございますので、必ずしも1件と1社とはイコールではないということでございます。ちなみに、具体的に申しますと、産業雇用安定助成金の25件というのは、これは事業所数ベースでいきますと21社からいただいた件数。人材開発支援助成金の12件については12社。これは一致してございますが、12社分の件数。事業展開等リスクリング支援コースの107件につきましては、32社からいただいた件数となっております。例えば人材開発支援助成金で申しますと、まず、例えば6月に社内の一定の人員分だけ社内訓練を計画したと。それについて先に届けをいただいて、しばらく様子を見てから、数か月後に第2弾としてまた別の従業員の社内訓練を計画するといったような場合には、件数が複数にまたがるものですから、そういった状況を踏まえての実績ということになってございます。

続きまして、障害者の関係のご質問でございます。こちらは、我々群馬労働局として障害者雇用状況の集計結果を公表しておるところですけれども、並行して厚生労働本省におきまして、全国ベースの集計結果を公表しているということでございます。本省ベースの集計結果を基にして我々としての公表の形を考える際に、各都道府県の集計結果の一覧の代わりに、実雇用率や法定雇用率達成企業割合、これを群馬県の全国に占める順位という形で公表をさせていただいているということでございます。全国順位を記載する趣旨としましては、群馬県内における障害者雇用の状況について、全国と比べた場合どうなのかというのを知っていただいた上で、県内企業の皆様に障害者雇用に対する理解を促すという意味で、一層の県内の障害者雇用の促進につながればというふうに考えているということでございます。

なぜ高齢者については順位を公表しないのかという点も残ろうかと思うんですけれども、これについては、高齢者の就業確保措置の導入、これは障害者と違って、そもそも制度が努力義務であるといったことですか、それから、多くの都道府県の実績が全国計の実績の近似値付近に分布をしているということもございまして、障害者と違って全国順位を記載する必要性に乏しいだろうという判断をし、結果的に障害者についてのみ全国順位を公表させていただいているということでございます。

安定部からは以上でございます。

○ 友岡会長

続いてよろしいでしょうか。あと13ページの話があったかと思いますが、こちらは雇用環境・

均等室ですか。

○ 雇用環境・均等室長

13ページについて、よろしいですか。

○ 友岡会長

はい。

○ 雇用環境・均等室長

ご質問・ご意見ありがとうございます。13ページの働き方改革推進支援センターの取組と、右側の働き方改革の助成金の件数と比べて、ちょっと件数が少ないのではないかということでご意見・ご質問をいただいております。

群馬働き方改革推進支援センターによる相談対応、それから、コンサルティングの合計618件と書いてございますけれども、働き方改革推進支援助成金を含めた助成金に関する相談件数は、このうちの約4割強、大体270件でございますけれども、そのような件数になっております。さらに、直接助成金に関する相談ではない場合についても、個々の企業の実情に応じて活用できる助成金等の支援策について積極的に説明を行っているところでございます。これら相談から助成金活用に結びつける取組というところでは、例えば人手不足に対応するために、賃金を引き上げて魅力ある企業にしたいというような相談があった場合に、業務改善助成金を活用して作業効率を向上させる機器の導入を行って、生産性向上を図ることで賃金引き上げを図ることができる方法について、個々の企業の実情に応じてご説明を行っております。このように、個々の企業の実情に応じて活用できる助成金メニューをより具体的に活用できますように、専門家によるコンサルティングについて年度後半に向けて取組を強化してまいりたいと思っております。

以上です。

○ 友岡会長

五十嵐委員、よろしいでしょうか。

ありがとうございました。まだたくさんのご意見あるかと思えます。ご質問もあるかと思いますが、一旦締めさせていただきます、次の議題に移りたいと思えます。

次の議題、2番目です。群馬県婦人服製造業最低工賃について審議をお願いしますが、本審議会において最低工賃を議題として取り上げる経緯等々、併せて事務局からまずご説明をお願いいたします。

○ 賃金室長

賃金室長の木村と申します。日頃は最低賃金の周知・広報にご支援、ご協力を賜り、誠にありがとうございます。

私からは、群馬県婦人服製造業最低工賃の改正計画についてご報告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。

まず最初に、地方労働審議会の会議におきまして、最低工賃を議題に挙げさせていただいている理由を簡潔にご説明させていただきます。お配りしております群馬県婦人服製造業最低工賃関係資料を1枚めくっていただきまして、資料ナンバー1の項目1番、(2)の①をご覧ください。

家内労働法第8条第1項から引用・抜粋しているものですが、「都道府県労働局長は、家内労働者の工賃など家内労働者の労働条件を改善するため必要があると認めるときは、都道府県労働局に置かれる「政令で定める審議会」に対して調査審議を求め、その意見を聴いて最低工賃を決定することができる」とされており、ここで言う「政令で定める審議会」とは、中央労働審議会のことを指しております。このようなことから、最低工賃につきまして中央労働審議会において議題としているところでございますので、ご了承をお願いいたします。

また、最低工賃制度についても簡単にご説明いたします。最低工賃は、内職に従事している家内労働者に対して仕事を委託している業者、委託者が、工賃を支払う際の最低額を定めた制度でございます。これは、最低工賃を適用するとして定められた作業工程の仕事を頼んだ場合は、最低工賃以上の工賃を支払わなければならないというものでございます。最低工賃は各県に設定されており、45の労働局で97件の家内労働に対して最低工賃が設定されております。本県におきましては、資料2の1ページと2ページ目にありますように、横編ニット製造業と電気機械器具製造業、2ページ目に婦人服製造業、こちらの3つの最低工賃が定められておりまして、それぞれご覧のような作業工程を対象として最低工賃が定められているところでございます。

これらの最低工賃の見直しは、3年を周期とする年次計画を立てて行うこととされております。労働局長が最低工賃の金額を改正する、つまり、見直す必要があるのではないかと判断した場合は、審議会に諮問を行い、専門部会を設置するなどして調査審議をしていただくこととなります。今年度は、第14次最低工賃新設・改正計画の2年度目といたしまして、2ページ目の婦人服製造業最低工賃の廃止を検討する計画とされております。このため、婦人服製造業最低工賃につきまして、本年7月から労働局におきまして実態調査を実施いたしましたところ、その結果に基づきまして、本日、廃止の諮問、調査をお願いするかどうかをご報告させていた

できます。

実態調査結果の概要は、資料ナンバー3でお示しております項目3番に、委託業者と家内労働者の数の推移をまとめた表がありますのでご覧ください。平成29年度は委託者が9社あり、家内労働者は61名おりました。その後減少を続けており、令和5年度は、家内労働者に内職を頼んでいる委託者に調査票の提出を求めた結果、家内労働者が9名いることを確認したところでございます。先ほど申し上げましたように、今年度廃止とする計画でございましたが、これまで婦人服製造業の家内労働者に最低工賃を適用してきている中、家内労働者がまだ9名いらっしゃるため、ここで最低工賃を廃止してしまいますと、いまだに中小企業を取り巻く状況は厳しいと言われている中で、この方々の工賃が下げられてしまう可能性も否定できません。また、家内労働者が0人となってから廃止している県もございます。こうしたことから、廃止諮問は行わないほうがよいと判断しているということをご報告させていただきます。この点、ご了解いただけますよう、よろしくお願いいたします。

以上申し上げましたように、婦人服製造業最低工賃は、廃止諮問は行わない。廃止せずにこのままとして、改正諮問も見送りとすることをご報告させていただきます。ご了解いただけますよう、よろしくお願い申し上げます。

以上でございます。

○ 友岡会長

ただいま事務局から婦人服製造業最低工賃について、廃止せずに改正を見送るという判断について説明がございましたが、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。

吉田委員、まずお願いいたします。

○ 吉田委員

労働者代表の吉田でございます。

先ほどの説明がありましたけれども、廃止するかどうかであります。労働局の説明にありましたとおり、家内労働者が減少していく中でございますけれども、9名が従事しているということ伺いました。セーフティネットとして、廃止はしないで残していくことがよいかなというふうに思っております。仮に、新たに今後家内労働者が従事することになった場合、工賃を決めるに当たっても参考になるかと思っております。ということで、最低工賃は廃止しないで、現状どおりの額でよいのではないかとこのように思っております。

以上です。

○ 友岡会長

ありがとうございました。

今、労働側委員の方から、吉田様からご意見ございましたが、使用者側の委員の皆様のほうではいかがでしょうか。何かございますでしょうか。

五十嵐委員、お願いいたします。

○ 五十嵐委員

使用者委員の五十嵐でございます。

今、労働側の吉田委員からお話がありましたとおり、9名の対象者がいるということ。いかに減ったとはいえ、3分の1になったとはいえ、9名いるということですので、今これ、性急に廃止する必要はないんじゃないかな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。

今、労使双方のご意見では、事務局の方針でよいのではと。9名いらっしゃるということで、見送ってはということでございますが、ただいまの報告につきまして何か質疑等ございましたらご発言をお願いいたします。

よろしいでしょうか。

では、見送りの方針ということでよろしいかと思います。そのように進めていただければと思います。

以上をもちまして、用意しました全ての議題が終了いたしました。ここで改めまして、これまでの報告や労働行政に関するご質問、ご意見等ございましたら、全体を見渡しましてご発言をお願いいたします。いかがでしょうか。

よろしいでしょうか。

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。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させていただき、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、終了したいと思います。ご協力ありがとうございました。

最後に、加藤労働局長、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きたいと思います。

本日は、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。

した。本年度後半におきましては、本日いただきましたご意見、ご指摘をしっかりと反映させまして、効果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。何とぞ群馬労働局への引き続きのご指導をお願い申し上げまして、甚だ簡単ではございますが御礼とさせていただきます。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5年度第1回群馬地方労働審議会を閉会とさせていただきます。

最後に、事務連絡を2点申し上げます。

1点目は、本日の審議会の議事録ですが、まとまりましたらご出席いただいた委員の皆様にごメールでお送りし、確認をお願いすることになります。その際はよろしくお願いたします。

2点目であります。2点目は、第2回目の審議会の日程でございますが、次回は来年の3月に開催したいと考えております。委員の皆様のご都合をお伺いしたく、後ほどメールにてお伺いしたいと思いますので、その際はよろしくお願いたします。

以上となります。本日は誠にありがとうございました。

—了—