

令和5年度 第2回

群馬地方労働審議会議事録

令和6年3月5日

群馬労働局

○総務企画官

ただいまから令和5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、本日の出席状況についてご報告いたします。本日、公益代表の高橋委員、労働者代表の三浦委員、塚越委員、使用者代表の大竹委員、渡邊委員、鈴木委員の6名が欠席されておりますが、公益代表委員5名、労働者代表委員4名、使用者代表委員3名の合計12名の委員にご出席いただいております。これにより、地方労働審議会委員の3分の2以上かつ公労使からの各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。

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。

それでは、開会に当たりまして、群馬労働局長の加藤からご挨拶申し上げます。

○労働局長

労働局長でございます。委員の皆様におかれましては、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、日頃より当局の行政運営に多大なるご支援、ご協力を賜っておりますことに、厚く御礼を申し上げる次第でございます。

本日でございますけれども、本年度下半期の行政の取組実績といったものについて報告させていただくとともに、令和6年度の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。

本年度につきましては、5月に新型コロナウイルス感染症の5類移行によりまして、社会経済活動が正常化に向けて動き出す一方で、特に上半期でございますけれども、半導体の供給不足、また年間を通じまして、物価高などによりまして雇用情勢も影響を受けまして、直近の雇用情勢につきましては、先週金曜日、3月1日に発表したところでございますけれども、「求人が求職を上回って推移しているものの、持ち直しの動きに足踏みがみられる」といった分析を行っているところでございます。

物価上昇等が今後とも雇用に与える影響といったものについて、十分に注視していく必要があると認識し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、労働行政に対します県民の皆様の信頼と期待に応えるべく必要な施策を展開しまして、積極的な行政運営を行ってまいりたいと考えてございますので、

引き続きご指導をお願い申し上げます。

この後、各部・室長から取組実績等につきまして報告させていただきますので、忌憚のないご指摘、ご指導を賜りますようお願い申し上げます。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

委員の皆様には、年度末の何かとお忙しい中、ご出席いただきまして、誠にありがたく存じます。ご案内のとおり、本日は令和5年度が終わりに近づいております中で、群馬労働局行政運営方針のこれまでの進捗状況と、それから令和6年度、次年度の同方針（案）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、これか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。

それでは、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。

まず、議事の（1）令和5年度群馬労働局行政運営方針の進捗状況及び令和6年度群馬労働局行政運営方針（案）について、つまり今年度のこれまでと、次年度のこれからということについて、まとめて事務局からご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

職業安定部長の青野でございます。皆様におかれましては、日頃から職業安定行政、ハローワークの業務運営にご支援、ご協力を賜りまして、誠にありがとうございます。

本日、私からは職業安定行政の該当部分につきまして、ご説明を申し上げます。

まず、本日、別途配付させていただいております机上配付資料のうち、職業安定部机上配付資料というものをご覧いただければと思います。

表紙をおめくりいただきまして、雇用情勢等のご報告について、ご説明を申し上げます。

先ほど局長から言及もございました、今月1日に公表させていただいた令和6年1月分の雇用情勢等の概要でございます。

上部にグラフが2種類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けれども、左側の受理地別で申し上げますと、1月においては、季節調整値といたしまして1.36倍、前月の数値から0.02ポイントの減となっております。

この分析といたしましては、その下の求人数、求職者数の表をご覧いただければと思いますけれども、原材料費、電気料金、燃料費等の高騰によりまして、中小企業などは物価上昇分をなかなか価格転嫁できないということで、利益が減少してございまして、対前年同期比といたしましても、その影響を受けて求人数が減少傾向にあるということでございます。

その一方で、求職者数については、このところ増加傾向が見られまして、コスト上昇による収益圧迫のほか、コロナ緊急融資の返済本格化、これによる倒産件数の増加を背景に、ここ数か月の特色として、特に求職者の内訳を見ますと、事業主都合離職によるものが増加しているところでございます。

これらのことから情勢判断といたしましても、冒頭の青い帯の部分にございましており、11月から情勢判断を引き下げてございまして、以降、持ち直しの動きに足踏みが見られるといった文言を使用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してまいります。

引き続き、資料本体のご説明に移らせていただきます。資料No.1のサマリーをベースに、前回11月の審議会時点から、取組の進展ですとか実績の更新等があった箇所を中心に、ポイントを絞ってご説明させていただきます。

まず1ページ目、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、求職者支援訓練については、12月末時点において、昨年度の実績を上回る一方、公共職業訓練については、若干の実績低下が見られるところであります。

この要因といたしましては、求職者支援訓練の受講指示に係る要件緩和によりまして、受講希望者にとって求職者支援訓練のほうが選択しやすくなったということが考えられるところでございます。

なお、デジタル人材につきましては、質、量ともに不足し、かつ都市圏に偏在しているといった課題を踏まえまして、令和5年度においては、別途の協議会にて効果検証を行ったところでございます。

訓練実施期間や訓練修了者、また修了者を採用した企業へのヒアリングにおいていただいた主な意見につきまして、資料の左下に記載してございますけれども、これらのご意見を踏まえ、令和6年度においては、デジタル分野の訓練コースの拡充を予定しているところでございます。

続いて、右側の各種助成金の関係について、同じページの右下でございましてけれども、企業内での人材育成を支援する人材開発支援助成金、こちらにつきましては、引き続き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。

令和5年4月から12月までの間、延べ600社の県内企業様をご訪問させていただきまして、12

月末時点で両コースを合わせて167件、2,800人分を超える訓練実施計画をいただいているところでございます。

続いて2ページ目、安心して挑戦できる労働市場の創造についてでございます。

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いたしまして、労働者派遣事業の監督指導状況でございますけれども、12月末までに218事業所に対して監督指導を行い、158件の是正指導を行ってございます。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、右側の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す。人材不足分野等の業界と連携した、業界の魅力発信を支援する動画や最新の雇用情勢の掲載といった取組について、下半期において新たに開始したところでございます。

県内企業や事業主団体、行政、教育等の関係機関にも、当該インスタグラムにご注目いただくことで、若年層を中心とした求職者にもより一層閲覧いただき、これまで以上にハローワークや各種支援メニューをご利用いただくことを狙いとしたものでございます。

また、ハローワークの利用促進の観点では、次の3ページの左側でございますけれども、11月の審議会においてもご説明を申し上げた「ハロまるお仕事カード」、こちらを用いた県内小学校での職業意識形成支援事業も継続してございまして、取組の端緒となった富岡所管内から下半期においては、太田、伊勢崎、渋川所管内へと拡充し、関連イベントにおける実施も含めますと、延べ約560名の生徒に対し実施をしてございます。引き続き、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。

続いて右側、人材不足分野への人材確保支援の充実につきましては、医療、介護、保育、建設、警備、運輸といった、いわゆる人材不足分野の業界団体との一層の連携が重要と考えてございます。先月半ばには、人材確保対策推進協議会といたしまして、これら分野の関係団体の皆様にご参集いただきまして、労働局・ハローワークの今後の取組に向けたご意見やご要望をお伺いする一方、各業界特有の課題や独自の取組についてご発表いただきまして、好事例の横展開にも資する場を設けたところでございます。

また、協議会の開催を待たずして強化できる連携については、既に取組を実践してございまして、その一例として、中ほどに記載してございますとおり、建設分野との初の連携といたしまして、県建設業協会のご協力の下、12月に前橋所において求職者向けのセミナーを開催したところでございます。引き続き、各分野の関係団体等との連携を強化してまいります。

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、4ページの左側、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するマザーズ

コーナーにおける担当者制の支援対象者につきまして、12月末時点においても、引き続き就職率9割を超える実績を上げているほか、写真の下の表でございますけれども、仕事と家庭の両立しやすい求人、こちらの開拓数について、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6年3月卒業者について、12月末時点の内定状況といたしましては、大学新卒者、高校新卒者とも前年同等となっております。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、引き続き一人でも多くの学生が卒業までに内定を得られるよう努めてまいります。

続きまして、5ページの左側、就職氷河期世代の活躍支援でございます。中ほど、真ん中より少し下の表をご覧くださいますと、支援の集中取組期間である令和2年度以降、県内の正社員就職件数の目標である、年間当たり1,500人を各年度とも上回る実績を堅持してございますけれども、令和5年度においても、12月末時点で、既にこれを大きく上回っている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。

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」の集計結果につきましては、時点更新がございまして、今回新たに令和5年6月1日時点の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実施企業、こちらは31人以上規模の企業で、4年連続100%でございます。一方で、70歳までの就業確保措置の努力義務につきましては、県内の実施状況は、21人以上規模の企業で31.8%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・勸奨に努めてまいります。

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、12月末時点の就職実績として、昨年度を上回る高水準を維持してございます。

6ページ左側の障害者の就労促進でございますが、前段の障害者雇用状況報告につきましては、こちらも高齢者同様、新たに令和5年6月1日時点の状況を記載してございます。当該時点といたしましては、実雇用率は2.28%と前年比0.07ポイントの増、県内の法定雇用率達成企業割合についても56.1%と、前年比1.8ポイントの増となっております。

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た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、チーム支援等に取り組んでいるところでございます。

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、12月末時点として、昨年度を上回るペースとなっております。

なお、こちらの外国人に対する支援につきましては、令和6年度に向けて関連の新規事項が

ございますので、併せてご説明させていただきます。資料No.2の令和6年度群馬労働局行政運営方針（案）、こちらの11ページをご覧くださいませでしょうか。

11ページ、一番下の三角印の項目でございますけれども、留学生についての記載がございます。現在、総理が議長を務める政府の教育未来創造会議におきまして、政府目標といたしまして、留学生を2033年までに40万人とするといった目標設定がなされてございます。これを受けまして、今後も増加が見込まれる外国人留学生について、ハローワークにおける留学生支援の強化を図るため、現在、全国で21拠点ございますハローワークの留学生コーナーを拡充するといった方針が、厚生労働本省より示されたところでございます。

群馬局においても、特にハローワーク前橋管内において資格外活動として就労活動を行う留学生が多いことから、令和6年度より同ハローワーク内に当該コーナーを新設することとさせていただきます。大学のキャリアセンター等と緊密に連携しつつ、留学早期から就職準備に向けたセミナー等での情報提供も含めまして、きめ細やかな支援を行うとともに、地域の事業所での外国人留学生の採用ニーズの把握や、マッチング機会の提供等についても積極的に実施してまいります。

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。

続いて、労働基準部長からお願いいたします。

○労働基準部長

労働基準部長の津田でございます。委員の皆様には、労働基準行政、私ども労働基準部と労働基準監督署の業務運営に格別のご支援、ご協力を賜っておりますことに、改めて感謝申し上げます。

資料No.1の7ページ目、最低賃金・賃金の引上げに向けた支援の推進でございます。まず左側、最低賃金の周知につきましては、群馬県最低賃金は40円引き上げられ、時間額935円となり、10月5日に発効したところでございます。

また、4つの特定最低賃金につきましては41円引き上げられ、鉄鋼1,017円、機械、電気、輸送はそれぞれ1,006円の改正額が発効されたところでございまして、左側下部でございますけれども、これらの最低賃金の周知について県・市町村、県内36自治体全ての広報誌で掲載を確認したところでございます。

また、本日ご参集の委員の皆様にもいらっしゃいますけれども、県内の経営者団体を直接訪問して、周知のご協力をお願いしたところでございます。また同様に、特定最低賃金につきましても、広報誌等への掲載を依頼させていただいたところでございます。

また、私ども独自の取組でございますが、リーフレットやポケットティッシュなどを作成いたしまして、同様に配布など周知広報をお願いしたところでございます。

引き続きこれら周知に努めますとともに、現在は左側一番下でございますけれども、県下の労働基準監督署におきまして、最低賃金法違反のおそれがある事業場に対する、履行確保のための監督指導を実施しているところでございます。来年度も引き続き最低賃金の周知、履行確保、あわせまして、改正に向けた円滑な審議にしっかり努めてまいり所存でございます。ご支援ご指導よろしくお願い申し上げたいと思います。

右側でございます。最低賃金や賃金の引上げに取り組む企業の皆様をしっかりとご支援申し上げる観点から、業務改善助成金をはじめといたしました各種の支援策について、同様に県、市町村、経営者団体の皆様のお力をお借りしながら、併せてリーフレット等を配布するなど、周知を実施しているところでございます。

また、関係機関でございます中小企業庁の各種支援策、例えばよろず支援拠点との連携など、こうしたところも通じまして、賃金引上げの検討につなげることとしているところでございます。

また、下半期におきましても、この横長のバナー「賃金引き上げ特設ページ」を、地域・業種・職種ごとの平均的な賃金額を示したリーフレットを示すとともに、取組事例なども掲載しているところでございます。賃金上げに取り組む事業者の皆様の参考となるような取組を実施しているところでございます。

右側の下半分でございますが、この間、県下、これら業務改善助成金をはじめとする支援策を通じまして、実際に賃上げに取り組んでいただいた、県内高崎市の事業者2社でございます。モハラテクニカ、ユアサ園芸、いずれも業務改善助成金等をはじめとする支援策によって、賃上げをやってよかったという声を頂戴しているところでございまして、「賃金引き上げ特設ページ」で掲載しているところでございます。他の事業者にも、こうした取組事例を紹介しながら、賃上げの取組が広がっていくよう、取組を実施していく所存でございます。

続きまして、8ページに移りたいと思います。長時間労働の抑制でございます。こちらについては、最重要課題の一つであることに変わりなく、下半期もしっかり取り組んできたところでございます。

左側でございますが、中小・小規模事業者に対する支援といたしまして、指導に先立って、まず何より改正労基法の内容や支援策に関する内容をしっかりお届けする、支援する観点から、労働基準監督署に設置されました「労働時間相談・支援班」におきまして、労働時間等説明会や個別訪問によって、きめ細やかな支援を実施してきたところでございます。実施回数はこちらのとおりでございます。引き続き、これらの周知・支援にしっかり取り組んでまいりたいと考

えているところでございます。

また、長時間労働の抑制に関しましては、過労死等防止対策推進法によりまして、11月が過労死等防止啓発月間と定められておりまして、厚生労働省、私ども群馬労働局も、11月に過重労働解消キャンペーンを実施したところでございます。

1つ目、労働局長と運輸支局長が合同で11月に県内のトラック事業者、ボルテックスセイグンに伺いまして、長時間労働の抑制をはじめとする働き方改革の取組を視察、見聞させていただいたところでございます。

代表的な取組として、写真に掲載しておりますとおり、この会社では無人トラックの運転の試行実験をしているところでございました。生産性向上の観点からも、非常に参考となる取組でございました。現在もこの取組は当局のホームページに掲載しておりますので、ご参考いただければと思います。

このほか、本日ご参集の委員の皆様をはじめとする使用者団体、労働組合、関係団体のほうに要請をお願いしたところでございます。また、11月は県下労働基準監督署でも、しっかり重点的な監督指導を実施したところでございます。また、11月中旬には、過労死等防止対策推進シンポジウムを開催し、予定を上回る105名もの多くの方に参加いただいたところでございました。引き続き、長時間労働の抑制にもしっかり取り組んでまいりたいと考えているところでございます。

右側に移ります。長時間労働の抑制に関しまして、来月4月1日から、これまで適用が猶予されておりました、医師、自動車運転者、建設業者の方々にも時間外労働の上限規制が適用されるところでございます。これらの業種、職種の方々の特化した取組といたしまして、右側上の半分でございますけれども、医師向けに、7月と2月に群馬県と協力して県内50病院を対象とした説明会を開催したところでございます。

また、中段でございますが、運輸支局や業界団体の皆様の協力をいただきまして、これらの回数、参加者を募った形での説明会を開催したところでございます。建設業におきましても同様に、業界団体の力をお借りしまして、労働時間等の説明会を開催したところでございます。

また、四角の2つ目でございますが、とりわけトラック事業者に関しては、長時間の荷待ちによって労働時間が長くなるということが、社会的な課題として見受けられるところでございます。

今年1月ではなくて、昨年1月から、私ども県下の労働基準監督署におきまして、発着荷主のほうに対しまして、長時間の恒常的な荷待ち解消に向けた「要請」を実施しているところでございます。

あわせて、この10月からは国交省における「標準的な運賃」の周知も、私どもにおいて

行うこととしておりまして、これらによって長時間の荷待ちが解消されるよう取り組んできたところでございます。実績はご覧のとおりでございます。

また、最後でございますが、この荷待ちの解消に対しては、国交省運輸支局のほうにトラックGメンがこの夏から配置されておりました、私どももこのGメンが、今後荷待ち解消の要請、働きかけを行う際には、私ども労働局に配置しております、荷主特別対策官が同席させていただく形で、一緒に働きかけ等を行うこととしております。引き続きこれらの業種に対する支援にも取り組んでまいりたいと考えております。

続きまして、9ページに移らせていただきます。労働条件の確保という観点からは、県下外国人の方が多く就労されておられます。技能実習生の方々に対する監督指導を引き続きしっかりするとともに、2つ目でございますが、出入国管理機関や外国人技能実習機構などに通報すべき案件があればしっかり通報し、制度の適正化を図っていく所存でございます。

また、県下お困りの外国人の方からのご相談に即応して対応すべく、私ども労働局の監督課と太田の労働基準監督署にベトナム語、ポルトガル語の相談コーナーを設置しているところでございます。引き続き、丁寧な相談対応にも努めてまいる所存でございます。

右側でございますが、自動車運転者の方々に対する監督指導も、引き続き該当する事案があれば、しっかり取り組んでまいりたいと思います。また、関係機関でございます運輸支局、地方運輸機関等に通報すべき事案があれば、引き続き適正に通報して運用していきたいと考えておるところでございます。

また、3ポツ目でございますが、監督署による監督指導や通報のみならず、やはり最終的にはしっかり労働条件の確保が定着していくことが重要でございます。労働時間管理適正化指導員による運送事業者への個別訪問を、引き続き丁寧に実施していきたいと考えておるところでございます。

その他、障害者である労働者の方や一番下でございますが、介護労働者の方々に対する監督指導等もしっかり丁寧に行いながら、労働条件の確保に努めてまいる所存でございます。

続きまして、10ページでございます。労働災害の防止に向けた取組でございます。本年度は第14次労働災害防止計画の初年度でございます。各種の説明会、地区産業安全衛生大会などあらゆる機会を捉えまして、説明会等々による周知によって、事業者の方々の自発的な取組を促すべく周知・啓発を実施してきたところでございます。

とりわけ2つ目でございますが、災害が多く発生する製造業、建設業、陸上貨物運送業、小売業、社会福祉施設に関しましては、重点的な対策といたしまして、建設につきましては、年末から年度末、工事が輻輳したり、年末多忙だという時期を捉えまして、県下の監督署における監督指導を一斉に実施したところでございます。

また、2つ目でございますが、死亡災害が多いということもございまして、不安全行動の排除を直接呼びかけてきたところでございます。また現在、災害の事故の型といたしますが、最も多い災害の種類といたしまして、転倒災害、行動災害がでございます。こちらをしっかりと縮減に向かつて歯止めをかけるべく、小売業、社会福祉施設に係る「+safe協議会」というものを立ち上げておりまして、11月に開催したところでございます。

また、2月9日にはこの協議会の下で、行動災害防止対策セミナーを高崎市で開催したところでございます。また、11月8日には、県内のスーパーにも直接視察させていただいて、安全衛生関係の専門家の方にご参集いただいて、店舗視察などをしながら職場における安全衛生、特に転倒災害や食品加工用機械での「切れ・こすれ」災害の防止に向けた知見を深め、意見を頂戴したところでございます。

また、今、3月もまだまだ寒い日が続いているところでございますが、1～3月を冬季転倒災害防止重点取組期間といたしまして、路面の凍結による転倒災害の防止に取り組んでいるところでございます。引き続きこれらの取組によって、労働災害の発生防止に努めてまいり所存でございます。

右上の表であるとか本日机上配付いたしました資料が、現時点での災害発生状況でございます。死傷災害、死亡災害ともに増加傾向にございますので、引き続きしっかりと歯止めをかけるべく取り組んでまいり所存でございます。

10ページの下半分でございますが、安全衛生の分野での健康対策、衛生の分野の対策でございます。10月には全国衛生週間、1週間ございますけれども、労働局長が県内の事業所を視察して巡視させていただいたところでございます。

また、化学物質の対策について、これは曝露すると後遺障害も残る大変な部分でございます。また新しく化学物質規制、関係法令が4月1日に全面施行されるところでございまして、あらゆる機会を通じて周知を図ってきたところでございます。このほか健康診断の実施でございますとか、あと昨今は、がんをはじめとする病気にかかっても、仕事と治療を両立していただけるよう支援をする取組をしているところでございまして、12月にはチーム会議を開催し、改めて私どもの取組へのご指導を賜ったところでございます。引き続き、健康対策、健康障害防止対策にも取り組んでまいり所存でございます。

続きまして11ページでございます。万一、仕事が原因でけがや病気になった場合には、私どもの労災保険給付を、迅速・適正給付に努めるところでございますが、令和5年12月末現在の数字でございますが6万8,532件の給付となり、このうち新規受給者は1万117名でございます。

特に、昨年度は新型コロナウイルスによる労災請求が増えたところでございますが、こちら

については一定落ち着きを見せた状況でございます。いずれにいたしましても、迅速・適正な給付に努めてまいり所存でございます。

2つ目でございますが、とりわけ、昨今増えております過労死等に関連する事案でございます。特に下半分でございますが、精神障害に係る労災請求が増えているところでございます。調査事項が多岐にわたりますので、調査の初動の段階から局と労働基準監督署で調査の方針や計画について情報を共有して、いたずらに時間がかからないような取組に努めているところでございます。引き続き請求者の置かれた状況にも意を払いながら、丁寧に対応していきたいと考えておるところでございます。

右側が過労死等に係る脳・心臓疾患に係る請求・支給決定の状況、精神障害に係る支給決定の状況でございます。請求がご覧のとおり、少しずつ増えておるところでございますが、確実に、迅速かつ適正に給付できるよう努めてまいり所存でございます。

労働基準部からの説明は、以上でございます。

○友岡会長

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。委員の皆様におかれましては、雇用環境・均等行政の推進にご協力等賜っておりまして、この場を借りてお礼申し上げます。ありがとうございます。

私からは、雇用環境・均等に係る今年度後半の進捗状況、それから来年度の運営方針について、今見ていただいているお手持ちの資料No.1のサマリーを使いながら、ポイントとなる点についてご説明させていただきます。

それでは、資料No.1の12ページをご覧ください。12ページの左側でございます。

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でございます。労働時間等の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、事業所内最低賃金を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きましては、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ございましたが、今年度は12月末現在で202件申請されております。

この資料には反映できておりませんが、1月末現在ではさらに60件増えまして、263件となっております。昨年度1年間で89件の申請でございましたので、今年度は約3倍と、かなり多くの企業に関心を持っていただいて申請いただいている状況でございます。毎年最賃引上げの直前の申請は多くなるのですけれども、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

れておりまして、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。

続いて、非正規雇用労働者の処遇改善・正社員化を行う企業への支援でございますが、「年収の壁・支援強化パッケージ」として、年収の壁を意識せず働くことのできる環境づくりを支援するために、昨年10月に新たに設けたキャリアアップ助成金「社会保険適用時処遇改善コース」、それから拡充した「正社員コース」等について、事業主団体、労働団体や個別企業に対し、活用について周知を図ってまいりましたが、今年度も引き続き広く周知を図っておるところでございます。来年度においても、引き続き周知を行ってまいります。

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みたいが何から始めていいかわからない等、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実施しております。12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1,120件、セミナー開催が21件、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・有機雇用労働法の遵守・徹底を図っております。令和5年12月末現在で185社に対し報告徴収を行い、うち166社に対し、待遇差の改善に努めるよう助言を、それから44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の際に、短時間・有期雇用労働者の待遇差を確認するチェックリストを配付し、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、昨年11月からは総合経済対策に基づいて、チェックリストで基本給、賞与について正社員と差があり、かつ待遇差の理由を説明していないといった企業に対して、点検要請を集中的に実施するなど、より効果的な報告徴収、是正指導の実効性を高める取組を実施しております。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。

続いて、右側でございます。その他の働き方改革の推進に向けた取組でございます。経営者協会や連合群馬にご協力いただき、群馬県労働局が共同で設置する地方版政労使会議でございます「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りました。

さらに本年2月8日には、賃金引上げに向けた取組、年収の壁を意識せずに働くことのできる環境づくりに向けた取組をテーマに、令和5年度第2回として会議を開催し、労働局からは業務改善助成金を利用した企業の事例発表や、年収の壁、人手不足に資する支援策に係る説明

を行うとともに、各構成員それぞれの取組についてもご説明いただき、情報共有、意見交換を実施いたしました。

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て、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は、労働時間の短縮等に取り組む中小企業支援策でございますが、令和6年1月末現在で、労働時間短縮・年休促進支援コースが34件、勤務時間インターバル導入コース1件、適用猶予業種対応コース7件、労働時間適正管理コース2件の交付申請をいただきました。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、群馬県でも一番多くの申請をいただきました。

交付申請期限は12月末で終了しておりますが、事業を実施し、支給申請いただく期限が3月8日となっております。事業を実施した企業が全て支給申請いただけるよう、フォローしております。来年度においても「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・周知を図っていく予定としております。

年次有給休暇の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、広報誌への掲載等、周知を図ったところでございます。

そのほか無期転換ルールについては、本年4月から労働条件の明示事項に、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」の開催等についても、ホームページやメールマガジンを活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・定着促進のためのガイドラインの周知や、「人材確保等支援助成金（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て周知を図ってまいります。

続いて、13ページをご覧ください。左側からでございます。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月より改正法を順次施行しまして、「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。これら改正部分を重点に、12月末時点で129社に報告徴収を実施し、法に沿った規定整備

等を行っていない場合は助言・指導を行っております。

また、男性労働者の育児休業取得促進のため、「産後パパ育休」等、取得促進のための資料を作成しております。今完成したところなんですけれども、これから広く周知を図ってまいります。さらに、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12月末までで26件支給決定を行っております。また、本年1月からは育休中等業務代替支援コースが新設されて、育児休業や育児のための短時間勤務制度がより利用しやすくなるよう、業務を代替する体制整備への支援を拡充しました。育児・介護休業法の法改正内容と併せて、両立支援等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。

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・届出勧奨を文書、電話等で行っております。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、令和4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す。本年度初めてプラス認定をいたしました。2社認定をしております。1社は「くるみんプラス」認定、もう1社は「プラチナくるみん」認定の企業がプラス認定でございました。特に「プラチナくるみんプラス」認定の際には、労働局による認定式の様子が、群馬テレビ等マスコミからも複数報道されております。テレビや記事を見た企業から電話等で関心が寄せられました。

引き続き、企業の認定については、認定式の実施によりマスコミを含めた幅広い周知を行うとともに、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も、しっかりと周知を図ってまいります。

続いて、右側にまいります。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月より義務付けられていることについて、本年データベース上での公表がなされていない企業に対して督促等を実施し、督促等を実施した企業の8割を超える企業がデータベースでの公表を行いました。引き続き、データベースでの公表について働きかけを行うとともに、男女の賃金差が生じている場合の要因分析や、雇用管理の改善につなげていただくよう企業への働きかけを行ってまいります。

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は、先ほどの次世代育成支援対策推進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。

女性活躍推進法に基づく「えるぼし認定」については、令和6年1月末現在で、25社が認定を受けました。そのうち18社、72%が3段階目の認定でございまして、採用、継続就業、労働時間等の働き方、管理職比率、多様なキャリアコースの5つ全ての基準を満たしているものでございます。次世代法に基づく認定とともに、引き続き広く周知広報を図ってまいります。

今申し上げた次世代法、女性活躍推進法の認定等につきましては、本日、机上配付資料ということで、認定状況が分かる資料を添付させていただいておりますので、またご覧いただければと思います。

続いて、資料の14ページをご覧ください。まず左側でございます。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、一昨年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、それから均等法、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ますよう、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る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、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広報を実施しておりますが、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。併せて、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や、カスタマーハラスメント対策についても、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まいります。

また、早期紛争解決に向けた体制整備等についてまとめております。雇用環境・均等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しておりますが、相談件数は令和5年12月末現在で、既に昨年度の件数を上回っております。個々の相談内容に応じて、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

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。委員の皆様におかれましては、労災保険、失業保険、各種助成金の原資となる労働保険制度の運営に関し、格別なご協力、ご支援を賜りましてありがとうございます。

それでは、資料No.1の15ページになります。この中で3つの大きな項目がございますが、ここ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6年度の行政運営方針の該当箇所については、12ページになりますので、後ほどご覧いただければと思います。

適用徴収業務に関しましては、労働保険制度の健全な運営、労働保険料の公平負担の観点から毎年基礎的、義務的な業務ではありますけれども、特に取り組んでいくべき業務として、運営方針に記載しております重点的な業務は、令和5年度、令和6年度も同様でございますので、令和5年度の進捗の説明をもって、令和6年度も引き続き、これらの業務を継続して重点的に取り組んでいくといった説明とさせていただきます。ご了承ください。

1つ目、年度更新に関して、資料1、15ページ左枠の上段になりますが、「電子申請」の利用促進について、労働保険申告書の電子利用の促進については、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掲げられております。

当局の状況を申しますと、今年度12月末時点で電子申請の件数は1,832件、昨年の同期と比べますと、283件ほど増加したという状況になっております。また、目標値とされている率に関して資料に記載しておりませんが、令和4年度は15.8%、令和5年度12月末時点では18.1%となっております。徐々に上昇傾向にありますけれども、目標の30%まで一層取組が必要であると認識しておりますので、6年度につきましても様々な機会を捉えて、利用の促進を図っていきたいと考えております。

2つ目は下段の未手続事業一掃対策についてです。毎年度、労働局と外部の一部業務委託先と合同で、未手続の事業場に対して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は、毎年目標値を設定して取り組んでおりますけれども、令和5年度においては目標930件としておりました。これに対しまして、12月末の時点で実績は787件、進捗率は84.6%となっております。例年の状況から見ますと、年度内には目標値を達成するべく現在取り組んでおります。引き続きこの取組を続けていきたいと考えております。

それから、未手続の事業場の把握についてですけれども、本省から送付される各種データがございますので、基本的にはそれを元に把握しているのですけれども、時には担当職員が新規開店の広告であったり、立て看板などから新設の事業場を確認することも多く、また委託先と

連携して、人海戦術で未手続事業場の把握及び加入勧奨に努めているところでございます。来年度も労働保険の加入の意義であるとか、義務について制度を丁寧に説明して、事業主自ら加入に動いていただくといったようなことに努めてまいりたいと考えております。

3つ目、右側になりますが、「労働保険料」の収納率の向上についてご説明させていただきます。こちらは12月末時点で収納率が全体の70.34%となっております。これは昨年度と比べますと若干下回っている状況ですが、一方で徴収の決定額については、昨年と比べて大幅に増加しております。収納額の増加についてはご案内のとおりですが、令和5年度において雇用保険料の料率改定が行われました。これは令和5年4月に、それまで事業主が「8.5/1000」だったものが「9.5/1000」に、労働者が「5/1000」だったものが「6/1000」になったという料率の改定の影響が大きいと考えております。

表中の数字は12月末時点のものですが、例年3月末時点には、収納率99%ぐらいまで持っていくことが例年の状況になっておりますので、引き続き今年度においても、最後まで収納率向上に努めていきたいと思っております。

当局管内の特徴ですが、労働保険料の納付が始まるのが6月になるんですけれども、比較的収納率の上昇が緩やかな傾向にございます。これは幾つかの理由が考えられるんですけれども、年度の途中で、我々も全国と比べて収納率が上がっていかないな、何でかなと考えていたのですが、1つ考えられるのが、県内の事業所が労働保険の手続を労働保険の事務組合に委託している率が非常に高い、約半分の事業場が委託しているという状況にございます。全国と比べても非常に高く、全国で上から7番目ぐらいの実績、利用率になります。

事務組合の納付についてですが、個別の事業所が納付する期限と比べると、それぞれ1か月ずつぐらい後回しになるというか、遅れての納付になるのですね。そういった傾向もあるので、1つそれが要因なのかなと考えております。ただ、個別の事業所で納付していただいているところもございますので、そちらの事業所に対しては、早期納付をいかに呼びかけていくのかというのが課題になると思いますので、年度更新のときにしっかりと法定納付の期限などを説明して確認してまいりたいと考えております。

それからもう1点、労働保険の納入について口座振替の利用ができるんですけれども、この利用状況について、これも確実な納入に影響するものでございますので、こちらも利用者の利便性であるとか、我々の行政事務の効率化も含めて、両方の観点から取り組んでいきたいと考えております。

ご説明させていただいた、いずれの制度についても、例えば、労働保険の成立時の届出の提出のときであるとか、新規成立事業場とか未手続事業場への集中的な周知などを行って行って、その時々業務と関連づけて、併せて説明していきたいと思っております。

以上になります。

○友岡会長

ありがとうございました。

それでは、今のご説明を踏まえまして、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6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だいた後にご発言をお願いいたたく存じます。

代表の立場を問わず、自由にご発言いただければと思いますが、感想等でも構わないかと思えます。いかがでしょうか。どなたかいらっしゃいますでしょうか。

では、吉田委員からお願いいたします。

○吉田委員

労働委員の吉田です。私のほうからですが、4ページの職業安定部の業務の関係、子育て中の女性等に関する職業支援の中、「マザーズコーナー」における重点支援対策の支援状況についてお聞きしたいと思っております。

本事業における子育ての女性の就業支援ですが、就業率を見ても着実に効果を発揮していると評価しております。その一方で、令和4年の賃金構造基本調査ですが、群馬県の所定内給与額で男性が100とすると女性は75、平成25年、9年前になりますけれども、女性では71でしたので、確実に格差は縮小されていると判断しております。

女性は、男性よりも短時間勤務に従事せざるを得ない状況も原因かと思われております。そのような中で、就職件数についてですが、フルタイム、いわゆる正規雇用、短時間勤務、いわゆる非正規雇用の内訳について、教えていただきたいと思っております。

もう1点なんですけれども、その下の女性のライフステージに対応した活躍推進の中で、仕事と家庭の両立しやすい求人開拓の状況についてお聞きします。求人における開拓には大変ご苦労なされていると推測しますが、連合群馬の独自調査の中で、「男女平等に向けて優先する課題は何か」との問いで、男女で比率が違うものの「性別にかかわらず能力を発揮できる職場環境の整備」「固定的役割分業・分担意識の解消」が上位2、3番目に多い回答でありました。仕事と家庭の両立しやすい求人開拓とはどういうものなのか。そして、こちらの求人情報はマザーズコーナーのみで開示されているのか、それとも男性にも両立しやすい職場の状況把握となっているのか、そういった必要があると思しますので、その点についてご意見を伺いたいと思います。よろしくお願いいたします。

○友岡会長

それでは、職業安定部からお願いいたします。

○職業安定部長

ご質問2点ございましたが、1点目につきましては、まずはマザーズコーナーにおける就職実績についてご評価いただきまして、誠にありがとうございます。ご質問いただきました就職件数の内訳についてでございますけれども、資料でございます令和5年12月末時点の460件、この内訳として、正規雇用は50件、割合で言うと11%、一方、非正規雇用は410件、割合で言いますと89%というふうになってございます。

その背景には、実態としまして、マザーズコーナーを利用する方、主に子育て中の女性の方が多いところでございますけれども、いわゆるパート就労をご希望される方が圧倒的に多いということが、まず背景でございます。ご指摘の女性が男性よりも短時間勤務に従事せざるを得ない状況、これにつきましては、労働局といたしましても、男女ともに仕事の生活の両立がしやすい環境整備のため、働き方改革の推進、それから同一労働同一賃金をはじめとした非正規雇用労働者の処遇改善、育児休業等の取得促進等、こちらを引き続き図ってまいりたいというふうに考えてございます。

それから2点目のご質問ですが、まず、仕事と家庭の両立がしやすい求人につきましては、例えば保育園とか、学校の送り迎えに合わせた就業時間等への配慮とか、それから学校行事や子どもの急な発熱等に伴う休暇等への配慮、そういった内容を含む求人につきましては、育児時間とか育児休業等の取得実績が多い企業にハローワークからアプローチをするといったことによりまして、積極的に開拓しているということでございます。

また、マザーズコーナーでは、こういった求人を閲覧しやすいように情報を集約しているといった工夫をしておりますけれども、これはマザーズコーナーのみで開示しているといったことではございませんで、ハローワークインターネットサービスという、我々のネット上の公開、それらを含め、広く閲覧いただくことが可能でございますし、そもそも求人自体は、いずれも男女不問ということで受理させていただいているところでございます。

委員ご指摘の男性にも仕事と家庭の両立しやすい職場といった観点、これは極めて重要であるものと認識してございまして、労働局といたしましても、あらゆる機会を活用して、男性のさらなる育児休業取得促進のため、育児・介護休業法の周知を徹底するとともに、男女雇用機会均等法に沿った雇用管理の徹底についても図ってまいりたいと思っております。

あわせて、固定的役割分担意識の解消につきましても、アンコンシャス・バイアス、いわゆる自分自身が気づかずに持っている物事の捉え方の偏りや思い込み、これに関するセミナー等の周知を含めた啓発に、引き続き取り組んでまいりたいと考えているところでございます。

以上でございます。

○友岡会長

吉田委員よろしゅうございますか。ありがとうございました。

ほかにかがででしょうか。

それでは、芳賀委員。

○芳賀委員

明電舎労働組合の芳賀と申します。よろしく申し上げます。

職業安定部のところ、4ページの右側になります。もし分かれば教えていただきたいのですが、高校新卒者の求職者数が増えてきているかなというところでもあります。私の会社もものづくり、製造業なのでちょっと気になる場所があって、工業高校とか商業高校、要は専門の高校の求職者数の増減の傾向というのが、もし分かったら教えていただきたいんですけども、よろしく申し上げます。

○職業安定部長

ご質問ありがとうございます。詳細なデータが数字として手元にないものですから、数字としてお答えするのが難しい部分はあるんですけども、まず県内の基幹産業が製造業ということもございまして、こちらにお示しさせていただいている求職者の増加傾向、これは多分に製造業の傾向を多く反映したものだというふうに思っております。

やはり今、売手市場ということがございますし、その背景には、企業の採用意欲が人手不足を背景にして高いといったこともございますので、なかなか数字としてお示しするのが難しいところで恐縮ですけども、おっしゃっていただいたような工業高校を中心とした、そういった傾向というのも確かにあるものと認識してございます。

○友岡会長

芳賀委員、よろしゅうございますか。

ほかにかがででしょうか、何かございますか。では、続けて、芳賀委員お願いします。

○芳賀委員

すみません、続ければよかったんですが、もう1点。労働基準部の8ページのところ、労働時間の短縮に向けた支援等の実施というところで、ちょっと気になったので質問させていただきたいと思います。

私たち労働組合も、労働時間の短縮に向けた取組を行っているんですけども、そこで課題となってくるのが、やはり人員不足というところになります。特に今、医師が不足しているという状況がある中で、医師の人員対策というのは何か考えているのか。労働基準部ですので周知のみなのかもしれないですけども、何かあれば教えていただきたいと思います。よろしく申し上げます。

○友岡会長

労働基準部、よろしいでしょうか。

○労働基準部長

お答えいたします。今おっしゃられた、上から2つ目の時間外労働の上限規制、建設業、自動車運転者、医師、これらは実際に人材不足の分野でもございます。私ども労働基準部、特に医師については、地域の医療をどう支えていくかという、まさに県の医療行政との連携が欠かせないところと考えております。労働基準部と雇用環境・均等室とは、県が設置しております医療勤務環境改善支援センターと定期的な打合せや協議会、端的に言えば打合せをしながら、結局のところ、医師が働きやすい職場になることは他の業界も同様でございますけれども、医師の確保にもつながっているところかと考えているところでございます。

そうした観点から、県や勤改支援センターと連携しながら、時間外労働の上限規制であるとか、来る4月からは、医療法によってもB水準、C水準の指定であったり、まさに医師の働き方改革をする観点から、労働基準法と医療法両方での施行にしっかり取り組んでいるというようなところがございます。

この医師の働き方改革を進めることは、地域の医療を支えることと一緒にというふうに申し上げたところでございますが、一つ一つの病院では医師が不足している、あるいは一方で偏在するという話も聞くところでございまして、どの県でもそうかと聞いておるんですが、当県でも地域の中核をなす病院、例えば大学病院から同じ地域か他の地域からかは別にしても、比較的小規模な病院や診療所のほうに医師が派遣や駆け持ちするような形で、地域の医療が支えられているというところでございます。

そうすると医師の視点に立てば、2つの医療機関で勤務されるという状況が見受けられるところでございますので、そうすると単に労働時間が長くなるということが懸念される一方で、応援を求める側の病院では何が行われているかという、純粋な医療体制に入ること以外にも、いわゆる当直や宿日直といいますが、いざ何かあったときに備えて控えておいてほしいと、ほかの病院から医師が応援に入ることもあると聞いております。そういったときには、当直に入るということは通常の医療行為を行わないということでございまして、よく言われる医師から医師以外のコメディカルの方へのタスク・シフト/シェアをしっかりと進めることによって、医師の方の負担を軽減して働き方改革を進める、こういったことが求められるところでございます。

この部分の動きは、私どもが所管しておる労働基準監督署の宿日直の許可の動きとも極めてリンクするものでもございまして、宿日直の許可の動きに連動して、医師の方々の勤務がしっかり負担軽減された形で働き方改革が実現している内容となっているかどうか、労働基準監督署の目からも見ているところでございまして、基本的に労働時間、あるいは宿日直を含む働き

方改革の取組を進めていくことは、医師が不足する医療現場とか医療業界の状況に意を払いながら、結果として地域の医療が成り立っていくことにもつながっていくものと考えておるところでございます。

そうしたことで、結局、最初に話は戻るんですが、私どもとしても労働時間の上限規制の適用や医師の労働時間短縮に向けた取組が、結果として、医師不足や医療を支えることとリンクするものと考えておるところでございますので、私ども所掌の部分を引き続きしっかり努めてまいり所存でございます。

○友岡会長

芳賀委員よろしゅうございますか。

○芳賀委員

ありがとうございます。やっぱり地域の医療ですので、地域の人たちが困らないようにしていただいているということで理解しました。今後ともよろしく願いいたします。

○友岡会長

ありがとうございます。私からも素朴な質問というか、参考的な情報をよろしかったら教えていただきたいということでお尋ねしたいんですけども、雇用環境・均等室に関わる質問なんですけど、本日机上配付でいただいた資料の中で、次世代育成支援対策推進取組状況と女性活躍推進取組状況の具体的な部分を教えていただいたのですが、本当に素朴な質問なんですけれども、くるみん認定の実績に比べると、えるぼし認定に関する実績の一覧の数が圧倒的に少ないですね。これは周知がまだ十分ではないがゆえの差異なのか。それともくるみん認定に比べると、えるぼし認定のハードルが、現実問題としてまだまだ企業にとっては高いということなのか。この辺の状況を教えていただければと思うんですが、よろしいでしょうか。

○雇用環境・均等室長

ご質問、どうもありがとうございます。雇用環境・均等室でございます。

ご指摘のとおりでございます。次世代法に基づくくるみん認定に比べて、女性活躍推進法に基づくえるぼし認定の数というのが、やはり少ない状況でございます。その要因につきましては、もちろん周知については、次世代法も女性活躍推進法も変わらず行っておりますので、そこに差をつけているということはありません。

では、具体的に何が要因なのかというところでございますけれども、女性活躍推進法の認定基準でございますが、お配りしております机上配付資料の女性活躍推進取組状況の12ページ、13ページのところに、えるぼし認定の基準も書いてございます。

この基準の中で、左側に評価項目というのがありまして、これが全部で5つございます。「採用」「継続就業」、それから右側の13ページに移って、「労働時間等の働き方」と書いてあるとこ

ろでございます。この5つの基準について達成しているかどうかで、えるぼし認定できるかどうかというところになります。

例えば1段階目の基準を見ていただくと、「以下の5つの基準のうち1つまたは2つの基準を満たしていること」、これは分かりやすいかと思うんですけども、その下ですが「満たさない基準については、当該基準に関連する取組を実施し、2年以上連続してその実績が改善していること」というのがございます。2段階目を見てもそのようなことが書いてありますので、要は、5つの基準を達成していないものがあつたとしても、その状況が改善していないといけないというような仕組みになっておりまして、このえるぼし認定の基準というのが、ちょっとハードルが高いのかなというふうに認識をしております。

とはいえ、3段階目を取得している企業も多くございますし、3段階目が難しくても1段階目、1つ、2つ基準を達しているも、改善していれば認定を受けられるということで、今後とも、引き続き周知を図っていきたくと思っております。えるぼし認定につきましても、より多くの企業の皆様に関心を持って認定を受けていただいて、また自社のアピールにもつなげていただきたいと思っておりますので、引き続き周知を図ってまいります。

○友岡会長

ありがとうございました。

その他、いかがでございましょうか。

特にございませぬか。まだ、いろいろご意見等々おありの方もいらっしゃるかもしれませんが、引き続き何か思いつくことがございましたら、労働局に直接ご連絡いただいてもよいと思いますので、どうぞよろしく願いいたします。

ここでは、これで終わりとさせていただきます。

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が、以上を踏まえまして、令和6年度の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によろしゅうございますか。特に異論ございませぬでしょうか。

それでは労働局は、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いて、今後の労働行政を運営していただくことを要望しまして、本日の審議会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

一言ご挨拶、御礼を申し上げさせていただきますと思います。

本日いろいろ多岐にわたる項目をご説明させていただきましたが、大変貴重なご意見、ご指摘もいただきました。誠にありがとうございました。次年度の行政運営におきましては、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て、効果的な行政運営を行ってまいります。

いと考えてございます。

何とぞ、引き続き、群馬労働局へのご支援、ご指導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。

—了—