

第 1 回

群馬地方労働審議会議事録

令和 4 年11月14日

群馬労働局

○ 総務企画官

定刻となりましたので、ただいまから令和4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、総務企画官の時田でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

最初に、本日の出席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、萩原委員、使用者代表の原田委員の3名の方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6名の合計15名の委員にご出席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。

本日の会議の終了予定時刻でございますが、16時30分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。机上のマイクを通じて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。

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、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、いま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くようお願いいたします。

次に、配付資料の確認でございますが、事前に配付させていただいた資料のほか、本日幾つかお席に用意させていただいております。ご確認をお願いいたします。

最初に、次第、次に、出席者名簿、座席表、委員名簿、厚生労働省組織令及び地方労働審議会令（抜粋）、群馬地方労働審議会運営規程、追加資料として、職業安定部机上配付資料、それから、労働基準部賃金室から、横編ニット製造業最低工賃関係資料がございます。

また、一部差替えのお願いがございます。事前に郵送させていただいた資料の一覧に誤りがございました。資料の一覧の1枚紙のみ差し替えをお願いいたします。

次に、委員のご紹介でございます。ご出席いただいている委員の皆様につきましては、出席者名簿、座席表、委員名簿のとおりでございます。今期、第11期の任期の途中でございますが、

本年10月 1 日付をもちまして、2 名の方に新しく委員にご就任いただいております。時間の関係もありますので、本日は新任委員の方のみご紹介させていただきます。委員の方は、ご着席されたままで結構でございます。

公益代表委員、株式会社上毛新聞社取締役、高橋徹様。

○ 高橋委員

高橋です。よろしくお願いします。

○ 総務企画官

使用者代表委員、株式会社群馬銀行人事部長、渡邊眞克様。

○ 渡邊委員

渡邊でございます。よろしくお願いいたします。

○ 総務企画官

お二方には、前任の田中委員、後藤委員の後任として、第11期の残りの任期をお願いしたいと存じます。どうかよろしくお願いいたします。

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、加藤労働局長からご挨拶を申し上げます。

○ 労働局長

群馬労働局長の加藤でございます。

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、厚く御礼を申し上げます。

本日、上半期の行政の取組実績につきましてご報告させていただくとともに、下半期の取組についてもご報告を申し上げますこととしております。

上半期につきましては、新型コロナウイルス感染症の第7波が到来する中で、例えば集合形式での説明会の開催であったり、なかなか一定の配慮が必要とされるものもございまして、少なからず行政活動に影響を受けたところでございます。また、職員にも感染者であったり、濃厚接触者が発生いたしまして、行政執行体制の確保といった面からも苦心する状況もございました。ここ最近では、感染者が1日1,000人を超える日もございまして、再感染拡大が懸念されているほか、ご案内のとおりでございますが、世界情勢の影響などによる先行きの不透明感、不安材料も払拭されていない状況にございます。

いかなる状況にございまして、労働行政に対する県民の皆様の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み、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。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させていただきますが、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

では、これより議事に入らせていただきます。議事の進行は友岡会長にお願いしたいと思います。友岡会長よろしくお願いいたします。

○ 友岡会長

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く存じます。

なお、先ほど事務局から終了予定時刻の話がございましたが、でき得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。皆様どうぞご協力のほど、よろしくお願いいたします。

それでは、お手元に配付しております次第に沿って進行させていただきます。

着座にて失礼いたします。

まず、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について、事務局からご報告をお願いします。

○ 職業安定部長

職業安定部長の青野でございます。

日頃から職業安定行政、ハローワークの運営にご協力を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の該当部分につきまして、ご説明をさせていただきます。着座にて、失礼いたします。

まず、本日、別途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、こちらについてご説明を申し上げます。表紙を１枚おめくりください。

目次が出てまいりまして、①雇用情勢等のご報告につきまして、先般事前送付させていただいた令和４年８月分、こちらを９月分に時点更新してございます。ほか、合わせて３点について冒頭でご説明させていただければと思います。

さらに１枚おめくりいただきまして、折れ線グラフの入った資料でございます。

9月分の雇用情勢といたしまして、赤い折れ線が群馬県内の有効求人倍率でございますが、9月については季節調整値といたしまして1.54倍、前月の数値から0.03ポイントの減となっております。6か月ぶりの減少ではございますが、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、これは2か月連続で1.09倍でございましたけれども、ここからは、おおむね一貫して増加の傾向にあるといったことから雇用情勢としては緩やかに持ち直しているとの判断を維持しているところでございます。

次に、中段左側の表をご覧くださいと思います。こちらは現数値でございますが、表の一番下の新規求職者数、こちらについて、対前年同月比で2か月ぶりに減少してございます。この要因といたしましては、昨年9月は群馬県内に緊急事態宣言が適用されておまして、休業ですとか、シフトの減少によって、ダブルワークや転職を検討する在職者が一定程度存在したというふうに推測されるところ、本年9月はそういった動きが減少したことにあるものと考えてございます。引き続き、コロナ第8波の動向ですとか、ウクライナ情勢に伴う原油価格・物価高騰、円安の進行といった動向を注視してまいりたいと考えてございます。

続きまして、ページをさらに1枚おめくりいただければと思います。

先月28日に、厚生労働本省において公表された令和4年12月以降の雇調金の特例等についてでございます。裏面の左側の表、こちらが雇調金等でございますが、12月以降は通常制度とするとともに、業況が厳しい事業主については、1月まで一定の経過措置が設けられてございます。併せて右側の表のとおり、個人給付の休業支援金等、こちらにつきましても、12月以降支給率を8割から6割に引き下げるとのこととされてございます。

次のページ以降は、令和3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。例年は、ハローワークのマッチング機能に関する総合評価結果といたしましてご報告申し上げているところですが、令和3年度については、厚生労働本省において総合評価を行わないとされましたため、ご参考として業務報告を添付するものでございます。

引き続き、資料本体のご説明に移らせていただきます。表紙の右下に厚生労働省及び群馬労働局のロゴの入った横置きこちらの資料でございます。

表紙をおめくりいただきまして、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。先ほど、雇調金の特例等につきまして、12月以降は通常制度となる旨、ご説明申し上げましたけれども、県内の雇調金等の申請状況についても、上段のピンク色の棒グラフのとおり、ピーク時には月7,000件に迫る水準でございましたが、令和4年7月、9月には2,000件を下回る水準となっております。

また、中段、緑色の棒グラフ、休業支援金等についてでございますが、こちらも令和4年8月には、制度運用直後の令和2年8月以降最低の水準となるなど、申請状況に落ち着きが見られるところでございます。

その下、在籍型出向の関係でございますが、産業雇用安定センターとも連携いたしまして、また産業雇用安定助成金、こちらも活用しつつ雇用維持に取り組む企業の支援に取り組んでいくところでございます。令和4年8月末時点で、製造業を中心に県内17件の出向計画を受理しております。

さらに10月からは、産業雇用安定助成金に出向復帰後の訓練に対する助成、こちらが新設されたことから、当該制度の周知にも努めているところでございます。

続きまして、2ページの左側でございます。企業内の人材育成等の推進の3つ目の丸でございます。“人への投資”の関係でございますけれども、デジタル分野等における企業内の人材育成や人材確保につきまして、既存の人材開発支援助成金、それから特定求職者雇用開発助成金、こちらに新たなメニューが創設されたものでございます。いずれも上半期中に数件の計画届をいただいておりますけれども、引き続き、効果的な活用勧奨に努めてまいり所存でございます。

右側、円滑な労働移動の推進の関係でございます。ハローワークの専門窓口等において、人材不足分野の人材確保に向けたマッチング支援に努めているほか、公的職業訓練の受講率について、昨年度に続き、全国的にも高い水準を維持しているところでございます。

続きまして、3ページ左側でございます。地域の雇用対策につきまして、自治体との連携を一層強化して取り組んでいくため、新たに沼田市と令和4年8月に雇用対策協定を締結いたしました。長期化するコロナ禍にあつて、雇用対策に対する世の中の関心も引き続き高いといったことから、自治体との連携内容の明確化、役割分担の確認などが可能となる当該協定を新たに締結いたしまして、連携をより一層強化して、雇用対策を推進してまいりということでございます。

右側、デジタル化の推進といたしましては、令和4年4月より、ハローワーク全所におきまして、Z o o mを活用したオンライン職業相談を開始しております。資料上は実績の記載がなくて恐縮でございますけれども、オンライン職業相談、上半期は学生を中心に対象者44名、相談件数60件の実績となっております。

また7月からは、全所でオンラインセミナーも開始してございまして、上半期は開催34回、参加311人となっております。

それから、マイページの開設率でございます。令和4年9月末時点の累計で求職者25%、求

人者36%となっておりまして、利用率は徐々に増加しているというところでございます。

続きまして、4ページ以降、こちら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、令和3年において、県内の法定雇用率達成企業割合、こちら55.1%と全国平均47.0%を上回っております。一方で、実雇用率は2.19%と全国37位と低調な状況でございます。このため令和4年度においては、取組を一層強化いたしまして、障害者ゼロ雇用企業、こちらは令和4年9月末時点で、県内約470社ございますけれども、こちらについて、当面3割の解消を目標といたしまして、上半期中に支援対象企業の選定を行ったところでございます。下半期におきましては、当該企業に対して関係機関とも連携したチーム支援を強化してまいりたいと考えてございます。

右上の外国人に対する支援につきましては、感染拡大の影響から、事業所訪問等の実績が低調だった令和2年度とは異なりまして、令和3年度においては目標数を上回る訪問実績となっております。令和4年8月末時点においても、前年度並みの実績を維持しておりまして、引き続き下半期においても取組を推進してまいります。

右下は、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、こちらも令和2年度と比較して、令和3年度の実績が大幅に増加しております。令和4年度は、既に上半期において、令和3年度中の実績をさらに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。今年度も8月に高崎のGメッセにおきまして、「Gターン！ぐんま若者応援就職面接会」を開催いたしまして、30事業所、35名の学生の方に参加いただきました。参加学生数につきましては、令和2年8月は63名、令和3年8月は74名と、過去2年を下回っておりますけれども、要因といたしましては、オンラインを活用した面接会が広く浸透してきたことのほか、コロナ禍からの回復により企業における採用意欲が向上する一方で、学生の求職活動も活発化していること、こういったことで内定の早期化が進みまして、8月時点の未内定者自体が減少したことによるものと見てございます。

右側是非正規雇用労働者等への支援といたしまして、公的職業訓練等についてでございます。先ほどのページで、円滑な労働移動の推進のところで、県内の訓練受講率は全国的にも高い水準であるということでご説明申し上げました。

特に、1つ目の丸の求職者支援訓練につきましては、無料の職業訓練を受講しながら月10万円の生活支援給付を受給できる職業訓練受講給付金という制度がございますけれども、こちらの

収入要件の緩和といった特例措置、こちらが令和5年3月末まで延長されたところでございます。

また今年度7月からは、受講指示の対象に求職者支援訓練が追加されたといったことで、受講者であれば、「訓練延長給付」を受給できるようになってございます。これらの制度の周知をしつつ、訓練受講によるステップアップ支援や訓練受講後のマッチング支援に努めているところでございます。

また、3つ目の丸でございますけれども、生活困窮者等への支援でございます。特に、前橋、高崎の市役所庁舎内にハローワークの常設窓口を設けまして、市と一体的に就労支援を行ってございます。それぞれ支援対象者数を年間180人とする目標を掲げているところ、感染症の影響が和らぐ中で、県内の景気が緩やかに持ち直しているといった状況の中、就労支援の窓口に来所する生活困窮者の方自体が減少して、支援対象者が減少しているといった報告もございます。

今後は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ページの左側でございます。就職氷河期世代への就職支援でございます。

政府の就職氷河期世代支援プログラム、こちらについて、令和4年度までの3年間の集中取組期間ということで今やってございますけれども、こちらの第一ステージとされまして、令和5年度から2年間については、さらに成果を積み上げる第二ステージであるというふうに位置づけられたところでございます。

群馬県における第一ステージの就職件数の目標としては、3年間で4,430人ということでございましたけれども、令和4年8月末時点で、累計7,400人を超えてございまして、既に目標を達成し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。

右上は、高齢者の就労・社会参加の促進についてでございます。県内の65歳までの高齢者雇用確保措置の実施企業は、31人以上の規模の企業で、2年連続100%といったことになってございます。しかしながら、令和3年4月から新たに努力義務とされました70歳までの就業確保措置、こちらについては、県内の実施状況は、21人以上規模の企業で29.1%と低調でございます。特に大企業を中心に、引き続き勧奨に努めてまいることとしてございます。

最後に右下でございます。労働者派遣事業の指導状況についてでございます。令和3年度は336事業所に対して監督指導を行い、うち259事業所に是正指導を行いました。今年度は8月末までに77事業所に対して監督指導を行い、61事業所に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。

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。

それでは、次に、労働基準部長よろしく申し上げます。

○ 労働基準部長

労働基準部長の福永でございます。

委員の皆様には、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を、この場をお借りしまして御礼を申し上げます。ありがとうございます。

私からは、お手元のサマリーを用いまして、令和4年度前半の取組を中心にポイントを絞って説明させていただきます。あわせて、資料1の令和4年度運営方針の該当箇所についてもお示しさせていただきたいと思っておりますので、サマリーと運営方針をお手元のほうにご用意いただければと思っております。着座にて失礼いたします。

まず、サマリーのほうでございますけれども、労働基準部の関係は7ページから12ページとなります。まずは、サマリー7ページの左側をご覧ください。

コロナの感染症対策等についてでございます。運営方針では、12ページの1、(1)職場における感染防止等対策の推進が該当いたします。コロナ対策につきましては、今年度も引き続き基準行政として行い得る対策を図ってきたところでございます。

サマリーにありますように、7月には、事業者団体等に対しまして、労働災害防止対策の徹底に関する協力要請と併せまして、厚生労働省で公表しています感染防止対策のためのチェックリストの活用について、周知を行ったところでございます。そのほか業務上の感染の場合の労働者死傷病報告の届出ですとか、また労災保険給付の請求につきましても、昨年度に引き続き、あらゆる機会を通じて周知を図ってまいりました。

さらに、局のホームページにコロナ関係の専用ページを設けまして、安全衛生をはじめ、各種助成金等を含めたコロナ関連の情報を集約して、一元的な情報発信を行っています。

次に、サマリー7ページの右側をご覧ください。働き方改革についての取組でございます。運営方針では、12ページから13ページにかけての1、(2)働き方改革の推進に向けた取組が該当いたします。

7ページの右側上段でのポイントとしては2つございます。1つ目は、現在、時間外労働の上限規制が猶予されています、自動車運転者、建設業、医師につきまして、令和6年4月1日

から上限規制が適用されることとなりますので、その周知に努めているところでございます。

2つ目は、中小企業に対しまして、現在、適用猶予されています月60時間を超える部分の時間外労働についての割増賃金の割増率が50%への引上げが、来年4月1日から適用されるということになっておりますので、その周知に努めているところでございます。

続いて、7ページの右側の下の段でございますが、監督署に設置しました「労働時間相談・支援班」の取組についてでございます。通常の監督指導とは異なる形で、事業場からの相談に応じまして、いろいろな取組のアドバイスですとか、相談等に応じているところでございます。

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

続いて、8ページをご覧いただきたいと思います。サマリーの8ページも働き方改革についての取組でございます。8ページの左側の上段でございますが、こちらは長時間労働等に関する監督指導結果の一覧となっております。先日行われました、定例記者会見でも発表しているところでございます。

8ページの左側の下の段から右側にかけては、過労死防止、過重労働解消に向けた取組でございます。今月21日には、高崎市内で過労死等防止対策推進シンポジウムを開催いたします。また、過重労働解消に向けまして、関係団体等への要請、無料の電話相談等を実施し、11月22日には、労働局長によるベストプラクティス企業への訪問を実施することとしております。さらに、過重労働解消のためのセミナーにつきましても、オンラインや会場開催で実施をしているところでございます。

続きまして、サマリーの9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。運営方針では、14ページから16ページにかけての1、(3)労働条件の確保・改善対策が該当いたします。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ですとか、また、外国人労働者対策、自動車運転者対策等の推進を行ってまいりました。自動車運転者に関しましては、働き方改革にも関連する取組として、労働関係法令等の説明会を行ったところでございます。

また、技能実習生を含めた外国人労働者につきましては、関係機関との連携や外国人のための労働相談コーナーの設置等の取組を行っております。

次に、サマリーの10ページをご覧ください。労働安全衛生対策についてでございます。運営方針では、16ページから17ページにかけての1、(4)労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備が該当いたします。

最初に、災害発生状況についてでございます。サマリーの10ページの左側をご覧ください。
当局管内における災害発生状況は、令和3年は死傷災害、死亡災害ともに、令和2年より増加
をしております。また、令和4年につきましても、令和3年の同時期と比較しまして、死傷災
害が大きく増加をしております。増加の大きな要因は、コロナ感染によるものでございます。

しかしながら、コロナによる影響を除きましても、死傷災害は増加をしている状況でござい
ます。最も増加している業種は製造業でございます。製造業と一口に言いましても、様々な業
種がございますので、なかなか的を絞る面が難しいところがございますけれども、例えば、労
働局のホームページで「STOP!!労働災害」というバナーを設けまして、そこに安全衛生に
関する情報を集約し、情報発信をしております。特にその中で、製造業につきましては、「製造
業の労働災害をなくそう」というタイトルで特集を組みまして、災害の発生状況、災害の種類
ごとの対策方法等について情報を発信し、周知をしているところでございます。

また、労働基準監督署におきましては、管内事業に応じまして、企業等へのアプローチを行
うなどの取組を行っています。そのほかの業種としましては、社会福祉施設と医療保健業を含
んだ保健衛生業での増加もございます。保健衛生業では、コロナ感染による一時的な人員不足
による他の職員の負担増加ですとか、人手不足を補うために新規雇入れの方の経験不足が影響
しているのではないかと推測をしております。

社会福祉施設につきましては、プラス政府協議会というものを立ち上げまして、業界として
の災害防止の自主的取組を推進することとしております。死傷災害が増加する一方で、死亡災
害は大幅に減少しております。これは昨年、死傷災害、死亡災害が多かった建設業において、
死亡災害が大きく減少していることが大きな要因であると考えております。

建設業につきましては、業界と局署合同のパトロールの実施ですとか、また、業界独自の安
全啓発活動、バッジの作成などを行ってきておりまして、その成果が出ているのではないかと
考えております。

次に、健康管理及び健康保持増進対策としまして、ストレスチェック等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いて、両立支援のパン
フレットの作成、周知を行っております。今後もメンタルヘルス対策を中心に、仮に病気にな
ったとしても、働き続けられる環境の整備を含めた健康保持対策に取り組んでまいります。

続きまして、サマリーの11ページをご覧ください。最低賃金についてでございます。運営方
針では、20ページの4、最低賃金・賃金の引上げに向けた生産性向上等の推進が該当いたしま
す。本年の最低賃金は、過去最高の30円が引き上げられまして、1時間当たり895円となりまし

て、10月8日から発効しております。

最低賃金につきましては、その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ります業務改善助成金の周知及び活用の促進も併せて行ってまいります。

最後に、サマリーの12ページをご覧ください。労災補償についてでございます。運営方針では、23ページの（２）迅速かつ公正な労災保険の給付が該当いたします。昨年度に引き続きまして、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きましては、コロナ感染対策として、チェックリストの活用、死傷病報告の届出と併せまして、労災請求についても周知を行ってまいりました。また、各種情報から、集団感染の事案を把握した場合には、労働基準監督署の安全衛生部署と連携をしまして、労災保険の請求勧奨の取組を行ってきたところでございます。

以上、今年度の前半の取組を中心に説明させていただきました。後半も引き続き、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。

私の説明は、以上でございます。

○ 友岡会長

ありがとうございました。

続きまして、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、日頃から雇用環境・均等行政の推進にご理解、ご協力のほうをいただいております、この場を借りて御礼申し上げます。ありがとうございます。恐縮ですが、着座にてご説明のほうをさせていただきます。

私のほうから説明いたしますのは、今も見ていただいておりますサマリーのほうですけれども、13ページから15ページについて、ご説明のほうを申し上げます。まず、13ページでございますけれども、働き方改革の推進に向けた取組でございます。左側からご覧ください。働き方改革の流れといたしましては、年5日の有給休暇の取得、それから時間外労働の上限規制の中小企業への適用、それから、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が、働き方改革の実現に向けましては、年次有給休暇取得促進期間や、年次有給休暇を取得しやすい時期に集中的に広報を実施することや、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、労働時間、年休、特別

休暇などのアドバイスや、中小企業事業主を支援する、働き方改革推進支援助成金の活用について説明を行うなど、働き方改革の推進を支援しております。

働き方改革推進支援助成金でございますけれども、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、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、それから団体推進支援コースの4コースがございますけれども、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きましては、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45件と、一番多くの申請をいただいておりますが、申請と予算残額の状況を踏まえまして、全国で本年度の交付申請の受付は、10月4日に一旦停止、再開未定ということになっております。他のコースにおいても、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様等には、早めの申請を促しているところでございます。

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いたしましては、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、センター内での専用の電話回線による相談体制を確保するなど、個別の相談にも応じられるよう、十分な体制を確保しているところでございます。

また、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わからないといった中小・小規模事業者などには、個別に訪問を行い、支援を行っております。

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。

さらに、今年度におきましても、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「群馬働き方改革推進会議」を参集型で7月22日に開催、県内の働き方改革を推進して支援するために、各機関の支援策について共有を図ったところでございます。

こうした中、下半期におきましては、監督署が開催する働き方改革関連法に関する説明会において、当室のコンサルタントが、法制度や支援策の説明を行ったり、今月11月がしわ寄せ防止月間となりますが、過重労働解消キャンペーンと連携しまして、経営者協会や連合群馬をはじめとした労使団体等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・啓発を行いまして、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おります。

このほか、新しい働き方に対応した良質な雇用型テレワーク導入促進を継続するほか、10月の最低賃金引上げの支援策でもございます業務改善助成金の活用促進については、経済団体への訪問や、いろいろな機会を捉えて周知を行ってまいりましたが、引き続き積極的な周知・啓発を行ってまいります。

また、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、良好な雇用管理の実現のために、「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してまいります。

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

では、続いて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、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、それから「産後パパ育休」の創設などが、10月1日より施行されておりますが、改正法の円滑な施行に向けて、9月にはオンラインセミナーを開催し、事業主が講ずべき措置、それから改正のポイント等について説明を実施したほか、公式Y o u T u b eに説明をアップするなど、広く周知を実施しております。

また、特別相談窓口を雇用環境・均等室内に設置しておりまして、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ございます。

次に、女性活躍推進法の改正でございますが、4月1日より一般事業主行動計画の策定等義務の対象が、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により、ほぼ100%の企業より届出がされております。

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7月8日より義務づけられましたので、改正育児・介護休業法とともにオンラインセミナーで説明を実施、それから、公式Y o u T u b eでの周知を図っております。引き続き、法改正の内容や改正法に沿った対応について説明の機会の確保等、しっかりと周知を図ってまいります。

続いて、15ページをご覧ください。社会的に関心の高い不妊治療と仕事の両立につきましては、ハンドブック等の資料を活用しまして、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、説明会での説明と周知を

図ってまいります。

また、母性健康管理措置についても、新型コロナウイルス感染症による特別休暇導入等、助成金の活用と併せて周知・啓発を行ってまいります。

右側のほうをご覧ください。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、それから、同じく男女雇用機会均等法や育児介護休業法に基づきます、マタハラ防止等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、資料の送付等により周知を図っております。

それから、法律に基づいた是正指導についてもしっかりと取り組んでまいります。下半期の取組としまして、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、それから、いろいろな機会を捉えての周知・啓発を行うなど、防止措置の円滑な施行に向けた取組をしっかりと行うこととしております。併せて、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ましては、相談の内容に応じて、助言・指導やあっせん制度等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援助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。よろしくお願いいたします。

私からは資料16ページ、最後のページになりますが、労働保険の関係に関してご説明させていただきたいと思っております。恐縮ですが、着座にてご説明させていただきます。

労働保険に関してですけれども、例年どおり、年度更新の適正運営、滞納整理、算定基礎調査、未手続事業場対策を柱に、労働保険制度の安定的な運営を図るということを主眼に運営しております。

まず、資料上の横幅の広い枠になります。こちらは年度更新になりますが、年度更新というのは、労働保険の毎年の手続になるんですが、当該年度にその事業所でどれぐらいの数の労働者がいるとか、そういった申告をいただいて、それに基づいて概算で保険料をお支払いいただくという手続になります。これに関しまして、今年は6月1日から7月11日を年度更新の期間

として設定させていただきました。

これまで、あんまりこれに関して強く広報していなかったんですけども、今年度初めて、毎月行っております定例会見の場で、記者の皆さんに説明を添えてご説明させていただきました。加えて事業主団体の皆様にもお力添えをいただきまして、傘下の事業場の皆様に周知していただいたということになっております。おかげさまをもちまして、納付開始の直後、例年以上に非常に高い収納率を達成することができました。改めまして感謝を申し上げます。

下期についてですけれども、来年度の年度更新に向けて、さらに電子申請の利用も活用を図りながら、取組を行っていきたいと思っております。

2つ目、滞納整理についてです。これは字のごとく労働保険料の滞納整理の業務になりますが、こちらについては負担の公平性の観点からも、多様性について積極的に下期も取り組んでいきたいと考えております。

それから、3つ目が、算定基礎調査なんですけれども、こちらは実際に納付いただいた保険料、それが本当に適正であったのかどうかということを、定期的なり関係機関からの情報を基に実際に事業場にお伺いして確認させていただくという調査になります。これは今年度8月末で172件と、前年度を上回る調査になっております。ほかの、例えば、助成金の申請だったりとか、そういったところからいろんな情報が入ってくることがございますので、そういった情報を基に、下期も効率的に調査を実施していきたいと考えております。

それから、4つ目の未手続事業場の一掃の取組です。ちょうど今月、11月が「一掃強化月間」となっております。労働局やハローワーク、監督署にもポスターを掲示させていただいたり、FM放送、エフエム群馬のほうにご協力いただきまして、この取組の周知も行っているところです。引き続き、こちらに関係機関と連携しながら取り組んでいきたいと考えております。

私からは以上になります。

○ 友岡会長

ありがとうございました。

それでは、事務局のほうから報告がありました、今年度の行政運営方針の進捗状況等につきまして、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。

ちょっと全体に長い資料ではございますけれども、お手元の進捗状況の資料を基に、何かお気になさることがあったら、ご発言いただきたいと思います。よろしいでしょうか。

芳賀様、よろしくお願いします。

○ 芳賀委員

お世話になっております。電機連合群馬地協明電舎労働組合の芳賀と申します。よろしくお願ひします。ちょっと今、説明の中で1点気になったことがありまして、もし分かれば、回答いただきたいなというふうに思っています。

こちらについては、労働基準部と雇用環境のところに関わってくるものかもしれませんが、長時間労働対策として、三六協定のより一層の強化がされていますけれども、そういった中で、時間の制限がされる中で、1日の中の業務量、業務時間が決められてしまって、その中で過密な労働というのが最近増え始めているのかなというふうに思っています。こちらについて、何か今議論されていることがあるか、もしくは今後何か検討されることがあれば教えていただきたいと思います。よろしくお願いします。

○ 友岡会長

ご担当よろしいでしょうか。労働基準部から。

○ 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。

私どもとしましては、先ほど説明させていただいたような時間外規制の話ですとか、そういったような法改正が行われ、また新たに今まで適用されていなかった対象に適用されるということがございますので、まず私どもとしては、枠組みをどうやってスムーズに皆様に知っていただいて、その内容を理解して取り入れいただけるかというところに、まずは一番注力をさせていただいております。

もちろん、その上で、では、その枠組みが決まった中で、具体的にどのようなことをやらいいのかということは出てこようかと思います。直接企業によって、中身としては種々でございますので、ここで一つの答えで出るわけではございませんけれども、我々としては、法令の中身を理解していただきつつ、各種のいろいろな制度、例えばいろいろなものを合理化のための、導入するための助成金ですとか、そういったようなサポート、支援させていただく制度がございますので、こちらのほうは、今お話のあった雇用環境・均等室の関連の助成金なども、我々労働基準監督署なりがいろいろと話をしていく際も、そういうようなサポート支援の制度などを紹介させていただきながら、少しでもスムーズに、枠組みとして決まっている労働時間制度に対応していただけるような支援をさせていただきたいというふうに考えています。

私からは以上です。

○ 友岡会長

続いて、よろしくお願いします。

○ 雇用環境・均等室

ご質問ありがとうございます。雇用環境・均等室の奥町でございます。

今ご質問いただいた内容で、いろいろ働き方の見直しをしていかないといけないというところがございますので、これにつきましては、雇用環境・均等室のほうでは、働き方改革推進支援助成金の活用ですとか、それから、働き方の見直しということで、委託事業でございますけれども、群馬働き方改革推進支援センターのほうの個別訪問等を含めてご案内させていただきまして、企業のお力になれるよう推進しておるところでございます。

以上です。

○ 友岡会長

芳賀様、よろしいでしょうか。

○ 芳賀委員

ありがとうございます。取りあえず、まずは枠組みからやっていって、また洗い出しをしながら進めていくという形で、あとは推進センターを通して、周知していきながら問題解決をしていくという方向でよろしいでしょうか。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。

その他、いかがでしょうか。よろしくお願いします、高橋様。

○ 高橋委員

よろしくお願いします。同一労働同一賃金について、当局が今どんな政策を推進しているか、これからどんなスケジュールが予定されているかというのを教えていただけますか。

○ 友岡会長

では、よろしくお願いします。

○ 雇用環境・均等室長

ご質問ありがとうございます。雇用環境・均等室でございます。

同一労働同一賃金につきましては、法律で言えば、私どもの所管いたしますパートタイム・有期雇用労働法の施行というところでございますけれども、中小のほうが適用を昨年度からされておまして、もう全ての企業適用ということになっております。

相談があった場合には、正社員と非正規雇用労働者との、例えば賃金の格差についてご相談というようなことはございますけれども、相談があった場合には、相談者の内容をよく聞きま

して、事業場に対して報告の徴収ということで、法的な問題点がないかどうか調査させていただいたり、また、労使との紛争ということでございましたら、パートタイム有期雇用労働法に基づく労働局長の紛争解決援助制度、それから調停というところもご案内させていただきながら、施策のほうを進めておるところでございます。

それから、パートタイム・有期雇用労働法の中身でございます。均等待遇・均衡待遇についても、中小企業は、特に取組のほうご苦労されている場面が多うございますので、これも先ほど申し上げた働き方改革推進支援センターのほうでの訪問支援のほうの対象になっておりますので、センターのほうもご紹介しながら、施策のほうを進めているところでございます。

以上でございます。

○ 友岡会長

高橋様、よろしゅうございますか。

その他、いかがでしょうか。五十嵐様、どうぞ。

○ 五十嵐委員

五十嵐と申します。4点ほどあるんですけれども、まず、資料の1ページの下のほうにある在籍型出向の件ですが、在籍型出向に取り組んでいる企業の規模とか業種、送り手と受け手があると思うんですけれども、規模とか業種に何か特徴的なものがあるのかどうかということが1つです。

それから、次の2ページの左側、下のほうに、高度デジタル人材訓練、訓練実施計画届出件数2件とありますけれども、これは実際にどんな内容あるいは方法の訓練なのか、差し支えない範囲で教えていただければと思います。

それから、3つ目が、3ページ、雇用対策協定ですけれども、たまに新聞で見たりするんですが、雇用対策協定というのが、これの締結によってどんなメリットになるのかということと、それから、この締結によって何か今までできなかったことができるようになるとか、そういうことがあるのかどうかということを教えていただければ。

それから4つ目が、13ページですけれども、右側の一番最後に、テレワークの機器等導入助成支給申請件数が1件という数字なんです、この数字を見る限りは、あんまりテレワークは広がっていないのかなというふうに推測するんですけれども、そんな見方で感触としてはよろしいのかどうか、ということ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した。以上4点のご質問ですが、それぞれご対応のほどよろしいでしょうか。

○ 職業安定部長

職業安定部でございます。ご質問ありがとうございます。

4点いただいた中で、最初の3つ、こちら職業安定部のほうからご回答を申し上げます。

まず、1ページ目の在籍型出向の関係でございます。企業の業種ですとか規模ですとか、そういった傾向的なものですが、件数ベースで、17件ということで資料上でございますけれども、この内訳を見ますと、出向元では、やはり製造業、県内の基幹産業は製造業であるということで、17分の7が製造業ということで、次いで医療福祉業、こちらが17分の4、それからサービス業17分の2、こういった順番になっております。出向先につきましても、製造業が7ですね、次いでサービス業が5、卸小売業が4といったことになってございます。

特徴、傾向としては大きく2点あると思っております、1つ目は、今ほど申し上げたとおり、県内の基幹産業が製造業であるということで、元先いずれも製造業の比重が大きくなっているということで、異業種への出向割合というのが、全国数字で見ますと、確か6割ぐらいあったかと思うんですけれども、県内においては5割以下ということで、全国と比較して異業種への出向割合というものが低い傾向にあるということが一つあると思います。

それから、2番目につきましては、在籍型出向が雇用維持のための取組として設けられている趣旨としては、コロナの影響を大きく受けている業種から人材不足が著しい業種に一時的に行っていただいて、それによって雇用を維持するといった趣旨が一つございます。県内においても、この趣旨にのっとった流れになっているのかなと思っております、例えば、さっき出向元の2番手が医療福祉と申しました。医療福祉は人手不足分野じゃないのかなと、一般的には思われると思うんですけれども、こちらが出向元になっているというのは、実は、福祉分野の中で障害者福祉事業、こちらについては、コロナで障害者の方の利用者が減っているということで、コロナの影響を受けている業種ということで、出向元に名を連ねているということでございます。

それから人材不足が著しい業種、これが出向先になっている例としましては、スーパーマーケットですとか、そういった小売業、こちらがコロナにおいて、なかなか人が多く出なくなっていて、その分家に——言い方はちょっとあれかもしれないんですけど——こもってという流れの中で、スーパーマーケットですとか、そういった業種が人手不足が著しくなっている、そういった流れというのが県内においても見られる、それが特徴の2つ目というふうに考えてござい

ます。

それから2番目のご質問でございます。人への投資の関係のうち、人材開発支援助成金の人への投資促進コース、こちらデジタル分野2件ということで、具体的にはということでございます。この2件、個別の事業者からいただいている内容のものでございますので、あまり踏み込み過ぎない範囲でお答えをさせていただくと、高度デジタル人材訓練は人開金の支給の要件といたしまして、ITスキル標準（ITSS）というものがございまして、こちらのレベル4あるいはレベル3相当に該当する、かなり高度なデジタル人材育成のための訓練であるということが要件となっております。

そういったものを全うした形での、趣旨に合った形での訓練計画を立てていただいているということが1つございまして、具体的にマーケティングデータサイエンティストを養成する訓練ということで、この訓練を受けていただいた暁には、様々なデータの収集ですとか解析手法、それから活用方法の理解を深めていただくことができる、こういった内容の訓練ということでございます。

訓練の方法につきましては、これは会社の中で計画を立てている話になりますので、詳しくは差し控えますけれども、事業主の方が受講費の全額を費用負担していただくということでございます。それによって、一定基準の賃金助成と経費助成をさせていただくというのがこの制度でございますので、そういったものに合致した計画をご提出いただいているということでございます。

それから3点目でございます。雇用対策協定についてのご質問がございました。まず、締結によってどんなメリットが得られるのかということでございますが、やはり最大のメリットとしては、その自治体に住んでいらっしゃる住民の方それから企業、こちらに安心感ですとか利便性の向上ですとか、そういったものをご期待いただけることかなというふうに思っております。

我々、労働局、ハローワーク、こちらは全国ネットワークで、職業紹介それから雇用保険、雇用対策、一体的に行う全国ネットワークを有してございますので、そういった組織と、逆に地域の実情に応じて、いろいろ深く各種対策を行っていただいている地方公共団体、こちらがそれぞれの役割を果たしながら、しっかりと連携していくという姿を、協定の中で見せていくということは、住民の方にとっても一つの安心感につながるのかなというふうに思います。

それから、特に沼田市ですと、市の計画の中でかなり企業誘致というのを掲げていらっしゃいます。誘致の対象となる企業においても、市が誘致をする、そこで入っていた企業が、実際

に雇用をしようとした場合に、自治体と国とがしっかりと手を取り合って、国のほうでしっかりと人材確保のための支援をする、そういったつながりができているんだということは、ひとつ企業様側からの安心感というものにもつながるのかなというふうに考えてございます。

それから、この締結によって、今まで実施困難だったものが実施可能になったようなものがあるのかといったことでございますけれども、幾つか例を挙げさせていただきますと、これまで資料にございますとおり、太田市、群馬県前橋市、高崎市、幾つかの自治体と協定を結んでございますけれども、例えば前橋市ですとか太田市ですと、ハローワークの一部の専門窓口を市の附属施設に移転いたしまして、住民の方が施設利用されるに当たって、利便性の向上に資するような取組を行わせていただいた。

それから施設の移転まではいかないけれども、協定の締結によって、市が開設した施設にハローワークから巡回相談に伺わせていただいている、そういったものも高崎市でございます。

それから、太田市は東毛地域で、外国人の方は多うございますので、そういった外国人の雇用事業所に訪問するに当たって、雇用管理指導の観点からハローワークから伺うとともに、生活支援の観点から市の担当の方も一緒に行っていただく、そういった形での取組をこれまで行ってきたといった事例がございます。

職業安定部からは、以上でございます。

○ 雇用環境・均等室長

引き続きまして、最後のご質問について、雇用環境・均等室からご回答させていただきます。

ご質問のほうは、サマリー13ページの右下のところでございます。テレワークの助成金の関係でございます、1件しか申請がないということで、テレワークが広がっていないということの意味するのではないかとこのところございましたけれども、テレワーク実施の課題につきましては、大きく2点ほどあるのかなというふうに考えてございます。

まず、1つ目ですけれども、やはり企業規模の問題です。それから、2つ目としましては、業種の問題があるかなというふうに考えてございます。まず1つ目につきましては、大多数を占めます中小企業のコスト不安があらうかと思えます。システム導入ですとか、初期投資のほうがかかるということで、これが十分にメリットが上回るのかどうかというところに懸念があるのではないかとこのように考えております。

2つ目については、製造業等なじまないという印象を持たれている傾向があるかなというところがございます。このため、働き方改革推進支援センターの相談説明会ですとか、当室の報告徴収の機会を捉えまして、テレワーク助成金の活用と併せまして、業種によらず、部門によ

って、テレワークを活用するメリットについて周知を行うとか、テレワークの適正な導入それから推進のためのガイドライン、テレワーク総合ポータルサイトのほうにも、事例も掲載しておりますので、こういった内容を紹介するなどさせていただいて、具体的なイメージの湧くよう周知をしてみようというところでございます。

以上でございます。

○ 友岡会長

五十嵐様、よろしゅうございますか。まだ課題がありそうだとこのところを感じましたが、承知いたしました。ありがとうございます。

その他いかがでしょうか。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。質問と意見、幾つかあります。まとめてお話しさせていただきます。

資料9ページの技能実習生を含めた外国人労働者対策の推進についてのところですが、こちらに記載のある相互通報の件数について、通報内容と前年度件数との比較などあれば教えていただければと思います。また、いろいろ最近問題になっております、外国人技能実習生からの申告の件数や内容が分かれば教えていただきたいと思います。

それから、この後は意見ですが、外国人労働者に対する労働について相談する窓口の広報、こちらのほうをさらに積極的にしていただきたいと思います。

それから、ページ変わりまして、15ページの総合的なハラスメント対策の推進についての箇所ですが、ハラスメント関係相談件数のうち、妊娠・出産・育児休業等のハラスメント相談件数が、昨年度より多くなりそうな件数になっているようです。制度の周知、相談窓口の広報を積極的をお願いしたいと思います。

また、同じページの早期の紛争解決に向けた体制整備等についての箇所ですが、こちらのほう、毎回言っているんですが、相談だけで終わらせないで、事案によっては助言・指導、あっせん申請に進めるよう、相談者に積極的に案内していただきたいと思います。先ほどのようなご説明で、もうメリットなどもご説明いただいているということなので、引き続きよろしくお願いします。

以上です。

○ 友岡会長

ありがとうございます。

まずは労働基準部からですね。よろしくお願いします。

○ 労働基準部長

労働基準部でございます。サマリー9ページの技能実習生の関するご質問でございます。

まず、技能実習生、こちらのサマリーのほうに書いてある相互通報の件数につきましては、技能実習生に関するものでございます。技能実習生の実習実施者への令和3年度の監督指導結果につきましては、プレスリリースなどもさせていただいているところでございます。こちらのサマリーに書いてあるところでの前年との比較ということでございますが、まずは出入国管理機関等への通報、労働側からの通報ということでございますが、令和2年が1件、令和3年がサマリーにありますとおり8件というふうになっております。逆に、出入国管理機関からの通報、我々が受けた件数ということになります。こちらが令和2年が7件、令和3年がサマリーにありますとおり9件というふうになっております。

主な通報内容でございますけれども、これは、あまり年によって大きく変わるということではなくて、やはり賃金不払いですとか、あと違法な時間外労働など、こちらがメインになっておりまして、そういった労働基準関係法令違反ということが中心となっております。

もう一つのご質問でございます、技能実習生からの申告件数でございますが、こちらにつきましては、令和2年が11件、令和3年が5件となっております。主な申告内容でございますけれども、こちら、あまり年によって変わることはなく、定期賃金ですとか、割増賃金の不払いというところが主な内容となっております。

最後にご意見として頂戴いたしました、外国人労働者相談コーナーの周知でございます。こちらにつきましては、我々としても、群馬県は外国人の方が多い県でもございますので、こちらの相談コーナーについては、引き続きしっかりと周知を行っていきたいと思っております。

まず、群馬県に設置されております外国人相談コーナーにつきましては、労働局内にベトナム語の相談コーナーが、また太田の労働基準監督署にポルトガル語の相談員を配置しているところでございます。この相談コーナーの周知につきましては、掲載リーフレットを労働局や労働基準監督署への備付けですとか、またホームページへの掲載も行っております。

さらに、これは外国人技能実習機構が作成をしております技能実習生手帳というのがございまして、こちらの中に、群馬労働局の相談コーナーだけではなくて、全国の外国語の相談コーナーが掲載されておりますので、その中に群馬のベトナム語、ポルトガル語の相談コーナーも掲載されているということでございます。

また、群馬局独自としてもリーフレットを作成しておりまして、そのリーフレットのホームページへの掲載、また労働局、労働基準監督署への備付けはもとより、例えば、国際交流協会

ですとか日本語学校、また、県や市町村への周知なども行っているところでございます。引き続き、この外国人相談コーナーの周知については、積極的にやっ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

では、雇・均のほうからもよろしくお願いいたします。

○ 雇用環境・均等室長

ご意見のほうありがとうございます。サマリー15ページの右側、総合的なハラスメント対策のところ、それから、早期の紛争解決に向けた体制整備というところで、私のほうから回答させていただきます。

まず、ハラスメント関係相談件数のうち、妊娠・出産・育児休業等のハラスメント相談件数が、昨年度より多くなりそうな件数になっているというところで、広報のほうをしっかりとお願いしますということでございました。このハラスメント防止措置、それから窓口について積極的に広報してまいります。

妊娠・出産・育児休業等のハラスメントにつきましては、新型コロナウイルス感染症の拡大ですとか、それから、男性の育児休業取得促進の影響によりまして、多くなっていることが考えられるところがございますけれども、改正育児介護休業法の説明等に合わせた周知をはじめとしまして、体制の確保に努めてまいります。

それから、12月は厚生労働省が定めます職場のハラスメント撲滅月間でございます、集中的な広報を実施しますとともに、各労働局雇用環境均等室に、ハラスメント対応や相談窓口を開設することとしております。

当室におきましても、この月間、それから相談窓口について、市町村等をはじめとする関係機関に周知させていただきますとともに、厚生労働省が作成予定の啓発動画等を労働局ホームページに掲載するなど、しっかりと取り組んでまいります。

それから、紛争解決に向けた体制整備ということで、相談だけでは終わらせず、事案によっては助言・指導とあっせん等を進めるよう、相談者に積極的に案内していただきたいというご意見でございます。相談につきましては、引き続き、丁寧に対応してまいります。それから相談を受けた場合は、内容に応じまして、助言・指導、それからあっせん等につきまして、十分に説明のほうをしまして、相談者に寄り添った解決のメリットが発揮されるように、紛争解決に向けて、さらにきめ細やかな対応を行ってまいります。

以上でございます。

○ 友岡会長

宮寄様、よろしゅうございますか。

ほかに。竹内様、よろしくお願いします。

○ 竹内委員

群馬大学の竹内でございます。2点ほど短い質問と1つ要望がありまして、お話をさせていただきたいと思います。

1つは、職業安定部のほうに、サマリー4ページの左ページの障害者の活躍促進の件です。私、県のほうの障害者雇用対策のこと、労働政策課ともちょっと一緒に仕事をしているので、非常に興味がありまして、かつ毎回言わせていただいているんですが、ハローワークの皆さんには本当に感謝しております。学生や私のところの外来等で来られる患者さんたち、非常に丁寧にハローワークさんがやってくださっているんで、いつも感謝しているんですが、今日の質問は、4ページの左ページ、障害者ゼロ雇用企業に対する支援及び指導を強化して、当面3割のゼロ企業解消を目標とするということ、それがこのページの一番下に、「障害者ゼロ企業に対するチーム支援を強化していく」というふうに書いていらっしゃるんですけども、ここを具体的にどういうイベントを使って——特に3割とは、恐らく何か想定したことがあって3割と言われたのかなと思っているので、何かそういうイベントとか工夫とかで、具体的にどういうふうにされていくのかを教えていただけると、私も現場にこういうのがあるよということで紹介できるので、大変にありがたいので、それが1つの質問です。

それから、2つ目の質問は、労働基準部のサマリー10ページ、右側の真ん中、健康管理対策及び健康保持増進対策の推進のちょっと下のストレスチェックが未実施となっている事業場に対する督励実施というところですけども、ストレスチェック制度はもう本当に大分長くたちまして、私もかなり産業医としていろいろと関係しているんですが、本来体のほうの一般検診とか、特定健診なんかとのピュアな感じで、ストレスチェック制度というのが実施されていく印象があったんですけども、ストレスチェックが未実施になっている事業場というのは、どういう事情で未実施になっているのかということと、お電話してちゃんとやってねということもあると思うんですけど、何かそういう事情に対して、特別な対応法みたいなものが、もしお考えであれば教えていただきたいと思います。

それから、最後の要望は、実は既に出てしまっているところもあるんですが、雇用環境・均等室、13ページの一番下のテレワークのことにしまして、五十嵐委員のほうから、テレワー

クの機器等導入助成支給申請の件で質問がありまして、奥町室長のほうから、単に機器だけじゃなくて、もっと包括的なイメージとしてサポートしているというようにお話を伺ったので、私としては、テレワークの影の部分である非効率化を招くとか、健康被害が起こってくるという部分を産業保健スタッフがカバーしていくことがあるんですけれども、そういうときに産業保健スタッフがなかなか機器の使い方とか、ICTが弱いところも正直、私の研究室でありまして、そういう機器というより、研修的な部分といいますか、精神的なサポートといいますか、そういうところをしていただけるとうれしいなと思ったので、その包括的なイメージでいうところに、まず単に機械だけじゃなくて、ちゃんと厚労省がバックアップしているよみたいな、そういうメッセージを込めていただけるとうれしいなというふうに思いました。その3点です。よろしくお願いします。

○ 友岡会長

ありがとうございます。まずは、職業安定部からよろしいでしょうか。

○ 職業安定部長

職業安定部でございます。ご質問、ご意見ありがとうございます。

まず、職業安定部のほうからは、当面3割の強化ということでございますが、まずこの経緯からご説明させていただくと、やはり資料上見ていただいても分かるとおり、令和2年、3年と、実雇用率が全国順位37位とございます。これは我々群馬労働局の職業安定部としても、様々な施策を所管させていただく中で、ここの部分は特にしっかりとやっていかなければいけないという1つの危機感を感じていたということでございまして、まず、全国順位20位台を目指すということをひとつ掲げて、令和4年度から3か年で、しっかり取り組ませていただくこととしたものでございます。

では、具体的にどんなイベントを工夫でやっていくのかという点につきましては、これは従前からやっていることでもございますが、雇入れ前の支援といたしまして、職場実習についての取組の後押しをしっかりとさせていただく、それから就労移行支援事業所ですとか、特別支援学校の見学、これらもしっかりとバックアップさせていただく。

それから、事業所における障害者の方にやっていただく業務の切り出しの支援ですとか、そういういったものもしっかりバックアップさせていただく。その一方で、雇入れ後の支援といたしまして、ここはやっぱり職場定着支援というものを一貫してやっていくことが、極めて重要でございますので、なかぼつセンターの生活・就労両面での支援としっかり連携をしつつ、また、高齢・障害・求職者雇用支援機構のジョブコーチ等の活用もさせていただきながら、ハロ

一ワークとしてもしっかり取り組んでいく。

一方で、雇入れの助成金等もございますので、こういった活用の支援を引き続きやらせていただくと。今、申し上げると、今までやっていたことと同じじゃないかと思われるかもしれませんが。これまで障害者雇用対策における群馬労働局の取組は、今、列挙させていただいたようなもの、これを厚生労働本省のほうから、全国画一的にこういったものをやりなさいというのが示される中で、それに淡々と取り組んできたというものでございます。

では、これからは何が違うのかというと、取組の内容自体はそういったものを引き続きやっていくということではあるんですけれども、より深くターゲティング化しまして、より深く取組を強化していこうということでございます。具体的には、先ほど、障害者ゼロ企業は県内に470社あるということを申しましたけれども、そこを具体的にリスト化を、各ハローワークの管轄地域ごとにさせていただきまして、各ハローワークが優先順位をつけて、しっかりと業者に訪問して当たっていくことができるようにということを計画立ててやっていこうというのが、これまでになかった1つの点でございます。

なぜ3割なのという、数字の3割はどこから来ているのという点とも関係する部分でございますけれども、我々もここは限られた行政資源、マンパワー、予算がある中で、やはり現実的な目標値として、ひとつ定めなければいけないということがございます。470事業所の3割となると、3年間で140社になるわけでございます。これを3年間で割り振りますと、大体1か年当たり45事業所程度でございますけれども、県内出張所を含めて12の安定所がございますので、1所当たり——大小規模はございますから、そこは流動的ではございますけれども、限られた行政資源の中で、可能なところでしっかりと今までのように漠然とではなくて、目標意識を持って取り組ませていただく、これが今までにないところかなというふうに考えてございます。

職業安定部からは以上でございます。

○ 友岡会長

続いて、労働基準部です。よろしくお願いします。

○ 労働基準部長

ご質問ありがとうございます。今のご質問で、ストレスチェックについて行っていない事業場の理由などでございます。

まず、私どものほうで、今日の審議会の資料として、資料の3-⑤で、ストレスチェック制度の実施状況については、資料としてつけさせていただいております。これでいきますと、全体的にストレスチェック制度自体は、届出自体義務化されているわけですが、全体とし

では、7割を超えるところで届出がなされているという状況でございます。

その一方で、それ以外のところというのは、まだ届出等がなされていないということでございます。そういったことをなくすことを目的としまして、我々としまして、計画的に年間計画などを立てまして、督励などを行っているところでございます。

ちなみに、令和3年度が353事業場に対して督励を実施しております。令和4年度は現在実施をしている最中でございますので、全体的な規模感、数字については、今のところつかんでいない状況ですけれども、今、実施をしているというところでございます。

ご質問のストレスチェックを提出等していなかった事業場の理由ですけれども、大変申し訳ないんですが、今のところ、具体的に督励をする際の理由、出していないという場合の理由については把握していないので、具体的にこういうことでしたというところを、今、ちょっと具体的にお示しすることはできかねますので、その点は大変申し訳なく思っております。

ただ、督励の実施をする際については、ただ単に出してくださいということではなくて、こういった形で義務として義務付けられています。また、その趣旨としてはこういうことです、またこういうことで有用なものでありますというようなことも含めまして、周知も兼ねまして、督励をしているところでございますので、少なくとも知らなかったというようなことがないように、今後とも、我々としては確実にストレスチェックの実施について取り組んでいきたいというふうに思っております。

以上でございます。

○ 友岡会長

13ページのテレワークについてもご要望がございましたけれども、よろしいですか。

○ 雇用環境・均等室長

いつもありがとうございます。雇用環境・均等室からご回答差し上げます。

テレワークのところについて、機器の操作というようなところだけではなくて、する人もテレワークということで、孤独や不安を感じることもあるというようなメンタルヘルスの問題も当然含んでまいるということで、その労務管理の対策も含めたテレワークの推進ということで、私どものほう取り組んでまいりたいというふうに考えてございます。

また、研修等につきましても、私ども内容についてはちょっと限られている部分もございすけれども、要望に応じてしっかりとやってまいる所存でございます。

以上でございます。

○ 友岡会長

竹内様、よろしいでしょうか。

ありがとうございます。ちょっとスケジュールの問題がありますので、まだたくさんのご意見、ご質問等あるかとは思いますが、一旦ここで締めさせていただきます、次の議題に移らせていただきます。

次の議題ですが、(2) 群馬県横編ニット製造業最低工賃についてです。

労働基準部賃金室長からご報告お願いいたします。

○ 賃金室長

労働基準部賃金室長の木村でございます。どうぞよろしくお願いいたします。失礼ですが、着座にてご説明させていただきます。

私からは、群馬県横編ニット製造業最低工賃に関しまして、ご説明させていただきます。

家内労働法では、工賃の最低額、安全及び衛生など、家内労働者の作業条件の最低基準を定めております。委託者などが、これらの条件を低下させてはならないものとされております。ただいま申し上げました工賃の最低額、つまり最低工賃につきましては、家内労働者とその委託者に適用されており、その実効性の確保と確認のために、3年をめぐりして実態調査を実施しております。本年度から第14次最低工賃改正計画が始まり、7月に群馬県横編ニット製造業について実態調査を行っております。

本日、私からは、群馬県横編ニット製造業における家内労働実態調査結果と調査結果を踏まえての群馬県横編ニット製造業の最低工賃改正の諮問の見送りにつきまして、ご報告させていただきます。

まず最初に、現在の群馬県横編ニット製造業に適用されている最低工賃についてご説明いたします。

配付させていただきました資料、横編ニット製造業最低工賃関係資料の1をご覧くださいと思います。横編ニット製造業、この一番上でございますが、横編ニット製造業に適用されている最低工賃は、(1) から (3) の3種類の業務を対象にしております。(1) はリンキングミシンによるかがりの業務、(2) はロックミシンによる縫製の業務、(3) は手かがりの業務でございます。それぞれ品目と規格、作業部位、そして金額、最低工賃でございますが、これらが特定されておりますので、記載のとおりでございます。

それでは、次に、実態調査について説明いたします。

実態調査の手法は、委託者に所定の調査票を郵送して、質問項目に回答を記入していただく方法でございます。所定の委託者用の調査票と家内労働者用の調査票とに分かれております。

様式は、委託者用のものが資料4の14ページから15ページ。また、家内労働者のものは16ページにございます。

実態調査の対象とした委託者の選定方法は、毎年4月に労働基準監督署に提出されることになっております委託状況届を基にして把握した7社でございます。委託者4社から回答があった調査票より、家内労働者数は33名を確認いたしました。この中で、家内労働者から回答は4名からございました。実態調査の結果につきましては、資料4にまとめております。

5ページの項目1の(1)をご覧ください。

家内労働者33名の男女別人数ですが、男性が1名、女性が32名でございます。

資料5をご覧くださいなのですが、家内労働者数の推移を記載した表がございます。今回、家内労働者数は33名を確認いたしましたが、前回3年前の調査は家内労働者数が40名でしたので、7名の減少となっております。ご覧のように、平成2年当時が600名でしたので、約20分の1まで低下しております。

次に、家内労働者の経験年数についてご説明いたします。

資料4の5ページに戻っていただき、(3)の家内労働者の経験年数別の人数をご覧ください。15年以上が11人と一番多く、次に、10年から15年未満が8名、これを合わせますと19名となり、10年以上の経験者数が半数以上を占めております。経験年数につきましては、今回の調査で、これはまた10ページの項目2の(3)になるんですが、平均で70.3歳となっております。

資料にはございませんが、前回3年前の調査では平均年齢が64.4歳ということで、高齢化が進んでおります。このように横編ニット製造業の家内労働者は、高齢の女性の方が多い傾向にあると言えると思われます。

また、家内労働者の方は、世帯の中の立場では、配偶者と答えている方が多いことから、自宅で内職として従事されている方が多いという状況がうかがえるかと存じます。

次に、工賃の支払い状況です。

5ページの(4)をご覧くださいと思います。

委託者が家内労働者に支払っている工賃は、2万円から4万円未満が12名で一番多く、次に多いのが、4万円から6万円未満で9名となっております。ここでは工賃の平均額をご覧くださいなのですが、またページが飛んで恐縮でございますが、10ページの(5)をご覧くださいと思います。

月平均工賃額が、今回3万3,862円というふうになっております。前回、3年前の調査では、工賃の平均が5万6,591円ございました。

こうした工賃単価の決め方ですが、工賃の相場で計算している工賃相場により決められているということでございました。これは5ページの（５）の工賃価格を決める要素の回答から確認しております。「最低工賃を基にして決めている」という回答はございませんでした。

ただ、「工賃の金額を工賃相場で決めている」ということでございますが、最低工賃に違反している状況はございませんでした。

このほか、工賃単価の変化や業務量の変化につきましては、9ページ、(11)、(12)に「変わらない」という回答がございました。

また、資料にはございませんけれども、今回、横編ニット製造業の委託者である経営者を尋ねまして、業界の状況や家内労働者の状況を伺ってきておりました。そのお話の中で、申されていたことが、国内で流通されているニット製品は、バブル崩壊以降、中国からの輸入品が99%を占めている。現在も国内生産量は戻っておらず、1%相当である。業界を取り巻く状況は変わっておらず、生産量が直ちに増えていくことは見込めない。家内労働者は高齢となっており、若い人は従事したがない。後継者を育てたい考えはある。縫製技術が横編みから無縫製の製品が増えてきている。横編ニット製造業の最低工賃の意義については、今後もしも工賃相場がなくなってしまった場合のことを考えると、制度としてはあったほうが良いなどと述べておりました。

次に、他県の決定状況を参考までにご説明いたします。

横編ニット製造業最低工賃に係る他県の決定状況につきましては、資料7にございます。もう廃止しているところが多いんですが、現在、群馬のほかには福島県、それと新潟県が最低工賃を適用しております。昨年度までは富山県も適用しておりましたが、本年3月に廃止しております。廃止した理由は、最低工賃が適用される家内労働者がいなくなったからでございました。

また、資料6に、群馬の最低工賃と、これら福島と新潟の最低工賃とを比べた表がございます。群馬県の最低工賃を適用している工程・規格、作業部位と比べるように記載してございます。一番右の列に、福島と新潟の工賃を平均した金額を記載しております。この中では、さほど金額的には変わらないということと言えるのかと存じます。

以上ご説明しましたように、横編ニット製造業の家内労働者は33名と高齢化が進んでいるとはいえ、各自の世帯における立場が、世帯主でなく配偶者の方が多いということからすれば、家計補助のために従事しているということが言えるかと思えます。収入面では、支払い工賃の状況が2万円から4万円未満が一番多く、平均月収は、先ほども申し上げましたけれども、3

万3,862円で、前回、3年前の5万6,591円と比べますと、2万2,000円ほど減少しております。

ただ、減少しているとはいえ、最低工賃を下回っていることはございませんでした。その一方で、家内労働者からは支払い工賃や横編ニット製造業の最低工賃に対する不満だとか、上げてほしいというふうな要望は寄せられておりません。横編ニット製造業の業界を取り巻く状況は厳しい状況が続いており、家内労働者数は減少が続いており、今後も増加傾向に転じていくことは見込めないかというふうに思われております。

過去の群馬県横編ニット製造業最低工賃改正につきましては、これまでも家内労働者数の減少や業界の状況、他県の改正状況などから、改正する状況はないとの判断につきまして審議会でご了解いただき、改正は見送られてきているところでございます。

本年の調査結果につきましても、前述しましたように、これまでと同様な結果であるといえ、横編ニット製造業の景況が顕著な改善を見せるような状況は想定できず、今回の最低工賃は、改正する状況にはないものと思われまます。したがいまして、群馬県横編ニット製造業最低工賃の改正につきましては、諮問を見送らせていただきたいと存じております。

なお、この最低工賃を廃止するということにつきましては、現在も三十数名が最低工賃適用業務に就いており、委託者側からは、最低工賃に一定の必要性を認めていただいている意見もございます。最低工賃を一旦廃止してしまいますと、その後、状況が変わったからといいましても、新設が困難であると言われており、廃止を諮問するべきではないかと思われまます。

以上の状況を総合的に勘案いたしますと、最低工賃の改正諮問を見送ることとして、本審議会のご了解をいただきますよう、ご報告いたします。

以上でございます。

○ 友岡会長

ありがとうございました。ただいま事務局から横編ニット製造業最低工賃の改正の見送りについてご説明ありましたが、これについて皆様からご意見、ご質問等を頂戴したく存じます。ちょっと時間の都合もありますので、まずは労働委員の方から、何かご意見ございましたら頂戴したいと思いますのですが、いかがでしょうか。

では、星野様お願いいたします。

○ 星野委員

ただいま説明を伺いまして、家内労働者の数、委託者の数は減り、業界も大変厳しい状況が続いているとのことでありました。最低工賃の改正の見送りは仕方がないものと思われまます。また、最低工賃の廃止については、三十数名の家内労働者がいるため廃止するべきではないと

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す。

使用者側の委員の皆様いかがでしょうか。

五十嵐様、お願いします。

○ 五十嵐委員

五十嵐です。お話を聞いて、工賃を上げるという要素は全くないなと思います。かといって、じゃ、廃止かという、お話がありましたように、まだ従事者がいるということであれば、時代の流れでだんだんと減っていくというのを、待つのがいいのかなと思います。少なくとも、工賃を上げる場面ではないなというふうに理解しております。

以上です。

○ 友岡会長

ありがとうございます。

ほかに何かご意見おありの方、いらっしゃいますでしょうか。よろしゅうございますか。

労使相互のご意見では、事務局の方針でいいとのことですが、ただいまの報告につきまして、何か改めてご確認されたいことはよろしいでしょうか。

お願いします。竹内様。

○ 竹内委員

何か反対するとか、そういうことじゃないんですけれど、人数が減ってきて、けれども一旦廃止しちゃうと、また増えてきたときに困るという理論で、ずっと何年も……。

ほかのところがいろいろ廃止になってきて、そういうところは何人ぐらいを切ったら廃止ということになったのかなというのを、単純に好奇心として聞きたいところがあるんですけど、じゃ、ゼロになったら廃止だけど、1人でもいたら、やっぱり存続させなきゃということ、そういう種類のものなのかなということも含めて、今どうこうということじゃないんですけれども、そういうことを考えていったほうがいいんじゃないかなというふうに、客観的に思いました。

○ 友岡会長

ありがとうございます。

いかがでしょう。廃止に踏み切った自治体の人数の問題等、把握なさっていたら教えていた

だきたいと思いますが。

○ 賃金室長

先ほども説明しましたように、現状では、大変申し訳ございませんが、富山県しか確認していないんですが、富山県は最低工賃が適用される業務——家内労働者の方はいらっしゃいますけれども、最低工賃が適用される業務に就いている方がいらっしゃらなくなったので廃止したというふうに、そういうふうに……

○ 友岡会長

完全にゼロということですね。

○ 賃金室長

はい。

あと、何人までが許容範囲があるかということでございますけれども、そこはなかなか基準めいたものがないものですから、明確にゼロでなくても3人なら廃止するかとか、その辺はちょっとお答えしかねてしまうんですけども、大変申し訳ございません。

○ 友岡会長

まだちょっとこれからの検討かもしれないですけども、念頭には置いておかなくてはなりませんし、現場の声をちゃんと拾いながらの判断になっていくのかなというところかと思います。

その他、皆様いかがでしょうか。よろしいでしょうか。

貴重なご意見をありがとうございました。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等に関する全体について、ご質問やご意見等がございましたらご発言をお願いいたします。

よろしくお願いいたします。三浦様。

○ 三浦委員

皆さん、お疲れさまでございます。時間がちょっと余っていたので、1個質問させてもらいたいというふうに思っております。

今回のハラスメント関係のところで記載はないので、下期以降という取組になるのかなと思いますけれども、カスタマーハラスメントという部分、企業に対しての法的な条文が入って、この部分で対策の企業マニュアルもできましたといったときに、対策を今、企業に対してしているのか、もしくは、逆に言うと、ここにはないので、下期の職場のハラスメント撲滅月間に合

わせて、今後この方針に対する活動に取り組むのか、そこだけちょっと教えていただければと思います。

○ 友岡会長

よろしくお願いします。

○ 雇用環境・均等室長

ご質問ありがとうございます。雇用環境・均等室から回答させていただきます。カスタマーハラスメントの関係でございますけれども、おっしゃっていただいたとおり、労働施策総合推進法の望ましい取組ということで含まれてございます。すみません、サマリーのほうには特段の欄を設けて記載はしておりませんが、カスタマーハラスメント防止対策も含めて、資料もございますので、それを活用しながら、お取り組みいただきたいということで、報告徴収の中でもお話をさせていただいておるところでございますので、これから12月のハラスメント撲滅月間のほうもございますので、そこにも当然、集中的に広報していくとともに、各企業にも望ましい取組も含めた防止措置のほうをきちんと講じていただくよう、推進してまいり所存でございます。

以上でございます。

○ 友岡会長

三浦様、よろしゅうございますか。

○ 三浦委員

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。

ほかによろしゅうございますか。

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していただいて、今後の労働行政を運営していただきたいと思います。

本日の審議会を、それではこれで終了したいと思います。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、私から一言ご挨拶といいますか、御礼を申し上げさせていただければというふうに思います。本日は多岐にわたりまして、貴重なご意見をいただきまして、誠にありがとうございます。

ざいました。

年度後半行政運営におきましては、いただきました意見にしっかりと応えさせていただくべく、各部室で精査させていただきたいというふうに考えてございます。何とぞ年度後半におきましても、引き続き私ども群馬労働局の行政運営につきまして、ご支援、ご協力賜りますようお願い申し上げます。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、これをもっ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。以上をもって、令和4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、まとめましたらご出席いただいた委員の皆様にメールでお送りをし、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いたします。

2点目は、第2回の審議会の日程についてでございます。次回は、来年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いたしたく、後ほどメールにてお伺いさせていただきますので、その際は、併せてよろしくお願い申し上げます。

以上となります。本日は誠にありがとうございました。

—了—