

令和7年度 第1回

群馬地方労働審議会 議事録

令和7年11月10日

群馬労働局

○総務企画官

ただいまから令和7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小林でございます。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、使用者代表の五十嵐委員と鈴木委員、また公益代表の宮崎委員が欠席されております。公益代表委員5名、労働者代表委員6名、使用者代表委員4名の合計15名の委員にご出席いただいております。したがいまして、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13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の手交をさせていただくところですが、時間の都合もございますので、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ますと存じます。どうかご了承のほどお願い申し上げます。

本日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、あらかじめご了承ください。

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、ご確認をお願いいたします。

続きまして、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。

最初に、まず公益代表からとなります。株式会社上毛新聞社取締役、小渕紀久男委員。

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。

高崎経済大学経済学部教授、小林徹委員。新任でございます。

湯澤晃法律事務所弁護士、辻明嘉委員。新任でございます。

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、宮崎博子委員は本日欠席でございます。

次に、労働者代表でございます。

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。

U Aゼンセン群馬支部日望会グループ労働組合中央執行委員長、高瀬麗子委員。新任でございます。

J E C連合群馬地方連絡会関東電化労働組合中央執行委員長、塚越博委員。

電機連合群馬地方協議会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副事務局長、村杉真宏委員。新任でございます。

続きまして、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。

次に、使用者代表でございます。

株式会社群馬銀行総務部長、阿久津英克委員。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、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。

続きまして、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役員、狩野麻紀委員。

本日は欠席とのご連絡をいただいております、共和産業株式会社代表取締役社長、鈴木宏子委員。

続きまして、株式会社原田専務取締役、原田節子委員。

以上、公労使から18名の委員の皆様、これから2年間の任期を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、群馬労働局長の上野から挨拶を申し上げます。

○労働局長

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。また日頃より当労働局の行政運営にご支援、ご協力いただいておりますことに御礼申し上げます。

本日は、群馬労働局における本年度上半期の取組の状況、それから下半期の取組の内容についてのご報告をさせていただくほか、群馬県横編ニット製造業最低賃金の取扱いについてのご審議をお願いすることとしております。

さて、我が国における景気につきましては、米国の通商政策による影響が、我が県の重要な産業である自動車産業を中心に影響が見られているというところはございますが、緩やかに回復しており、個人消費も持ち直しの動きが見られるというような報告もございます。また、賃金につきましては、毎月勤労統計調査によりますと、堅調に伸びているというデータはございますが、一方で物価の上昇が賃金の伸びよりも上回っているというような状況で、実質賃金がマイナスというような状況もあるということでございます。

それから、群馬県の雇用情勢を見ますと、直近7年9月の有効求人倍率は1.21倍ということでございました。求人が求職を上回っているという、1倍を超えているという状況ではございますが、求人は緩やかに減少という状況にあり、今後も物価上昇等が雇用に与える影響というものを十分注意していく必要があるという認識をしております。

また、皆様もご案内かと思いますが、今年度の群馬県最低賃金につきましては、過去最大の78円の

引上げ幅となりました。新たな最低賃金は来年、令和8年3月1日から発効するということでございます。いかなる経済・雇用情勢におきましても、総合労働行政機関として県民の皆様の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たいと思っております。

本日の各議事につきまして、ぜひとも忌憚のないご意見、また、ご指摘を賜りますようお願い申し上げます。本日はよろしくお願いいたします。

○総務企画官

それでは、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13期の会長の選出をさせていただきたいと思えます。地方審議会令第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。

○三田委員

公益委員から選出ということですので、小林委員にお願いしてはいかがでしょうか。

○総務企画官

ただいま三田委員から、小林委員にお願いしたいとのご発言がございましたが、ほかにはいかがでしょうか。特に異議はなしということでございますかね。

それでは、ほかにご意見がないようでございますので、小林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、拍手のほうをお願いいたします。（拍手）

ありがとうございます。ただいま委員全員の方から拍手がございました。小林委員に第13期の会長にご就任いただきたいと思います、小林委員、お願いできますでしょうか。

○小林委員

承知いたしました。お引き受けいたします。どうぞよろしくお願いいたします。

○総務企画官

ありがとうございます。では、小林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小林会長にお願いしたいと思います。小林会長、どうぞよろしくお願いいたします。

○小林会長

では、ただいま会長を拝命いたしました小林と申します。高崎経済大学で労働経済学を担当しております。どうぞよろしくお願いいたします。

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など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。

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、その職務を代理する」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思います。甲村委員、よろしいでしょうか。

○甲村委員

かしこまりました。よろしくお願いいたします。

○小林会長

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進行させていただきます。議事の(1)令和7年度群馬労働局行政運営方針の進捗状況について、事務局から報告をお願いいたします。

○労働基準部長

労働基準部長の橋口でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

私からは、地方労働審議会の群馬労働局行政運営方針に基づく労働施策の進捗状況（上半期）という資料を配付しております。まず、その1ページをご覧くださいと思います。右下にページを振っております。まず、最低賃金・賃金の引上げに向けた中小・小規模企業等支援、非正規雇用労働者への支援ということで、私のほうからは、(1)事業場内最低賃金の引上げに取り組む中小企業・小規模事業者の生産性向上に向けた支援、それと(2)最低賃金制度の適切な運営について、ご説明させていただきます。

まず、最低賃金の引上げに取り組む中小企業・小規模事業者の支援ということで、県内企業の賃金引上げ取組事例等を掲載しました賃金引上げ特設ページのリーフレットについて局独自に作成しまして、情報発信を行っているところでございます。また、業務改善助成金をはじめとした各種支援策の利活用等を企業に対して働きかけを行っているところでございます。また、委託事業の群馬働き方改革推進支援センターにおきましては、中小・小規模事業者に対し、社会保険労務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。実績ですが、9月末までの実績につきましては、コンサルティング124件、セミナー開催3件となっております。引き続き、同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。さらに、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、本年9月5日から事業場内最低賃金が改定後の地域別最低賃金未満までの事業場において、地域別最低賃金の改定日の前日までに賃金を引き上げる場合においても対象となるよう拡充を行っております。それで、今年度につきましては9月末現在で184件申請がなされております。多くの企業に関心を持っていただいているものという状況でございます。引き続き、業務改善助成金の活用に

による支援を行ってまいります。

次に、最低賃金についてでございます。先ほど労働局長のほうからご挨拶もありましたが、群馬県最低賃金につきましては、群馬県最低賃金審議会より8月26日に答申を受け、前年より78円引上げの1,063円に改正。発行日については、令和8年3月1日でございます。現在、改正最低賃金額、また各種支援策、それと群馬県と連携しまして、ぐんま賃上げ促進支援金につきましても、併せて独自のリーフレットを作成するなどを行っており、群馬県、市町村、労使団体、関係団体等を通じた周知・広報、また、FM群馬におけるスポットCM、上毛新聞の広告などによる広報等に取り組んでいるところでございます。引き続き、周知・広報に取り組んでいくこととしております。

まず、私のほうから以上でございます。

○雇用環境・均等室長

続きまして、(3)同一労働同一賃金の遵守の徹底以降につきまして、雇用環境・均等室長の私、立崎から報告をさせていただきます。よろしくお願いをいたします。

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。今年の9月末時点で110社に対して報告徴収を行いまして、うち87社に対して不合理な待遇差を是正するよう助言・指導等を行っております。この報告徴収につきましては、労働基準監督署の定期監督等におけるチェックリストの配布と、その回答を踏まえて待遇差が見られる企業を対象としているほか、本年9月からは監督署等が実施する集団指導等の場において配布する自主点検表から法違反が疑われる企業を対象とする等、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が図られるよう取組を進めてまいりたいと思います。

次に、2ページ目に移ります。こちらの左側、(4)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については、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キャリアアップ助成金、その中でもコースが幾つかありますけれども、社会保険適用時処遇改善コースや、さらに今年の7月に新たに創設されました、同じくキャリアアップ助成金の中でも短時間労働者労働時間延長支援コースというものがあるんですけれども、そちらの活用を推奨しております。働き方改革に関する連携協定を締結している金融機関の広報誌や、それからビジネスマッチングフェアへの参加、我々が参加する中で、こうした助成金や法制度の周知を引き続き図ってまいりたいと考えております。

私からは以上でございます。

○職業安定部長

職業安定部長の水野と申します。本日はよろしくお願いいたします。

続きまして、資料3ページをご覧くださいと思います。第2、リ・スキリング、労働移動の円

滑化についてでございます。まず左上でございますが、(1)リ・スキリングによる能力向上に資する支援としまして、助成金の活用を推進してございます。企業内での人材育成を支援いたします人材開発支援助成金につきましては、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、それから、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DX人材育成等を支援いたします、資料右上にございます事業展開等リ・スキリング支援コースにつきましては、個別事業所訪問に加えて、事業所に対するセミナーや面接会などの各イベントを通じて活用勧奨を行ってございます。令和7年4月から8月までの5か月間、延べ843件の県内企業様に助成金をご案内し、8月末時点で両コース合計で201件、2,037人分の訓練実施計画届を頂いており、順調に実績が伸びているところでございます。引き続き、当該助成金の活用促進に努めてまいりたいと考えております。

続きまして、(2)公的職業訓練の実施状況といたしまして、訓練受講率に係る表を掲載してございますが、公共職業訓練につきましては8月末時点では69.4%、求職者支援訓練につきましては82.9%と、昨年度を若干上回る実績で推移をしているところでございます。また、政府の方針としまして、令和8年度までに全国で230万人のデジタル人材を育成することとしておりまして、これに併せて求職者支援訓練のデジタル系訓練の定員を拡充し、実施をしているところでございます。デジタル分野の受講率も昨年度を上回る実績で推移しているところです。よりたくさんの方が受講していただけるよう適切な支援を実施し、実績の向上に努めてまいります。

続きまして、資料4ページをご覧ください。労働移動の円滑化でございます。左上、(1)賃金上昇に伴う労働移動等を推進するための助成金の周知と活用勧奨に取り組んでおります。離職を余儀なくされた方を早期に期間の定めのない労働者として雇い入れた場合等に助成をいたします早期再就職支援等助成金につきましては、今年度の支給実績が出ていない状況となっております。また、高齢者、障害者等を雇い入れ、デジタルやグリーン分野である成長分野の業務に従事をさせ、人材育成に取り組む事業主に助成をいたします特定求職者雇用開発助成金についても、実績は昨年度と比較し低調となっております。助成金の実績につきましては事前質問もいただいておりますので、後ほど詳細に回答させていただきますが、これらの助成金につきましては、支給要件といたしまして賃上げ5%、その他の要件もクリアする必要があるございまして、ほかの助成金と比べてハードルが高いものと考えております。いずれにしましても、引き続き助成金活用の周知徹底を図り、円滑な労働移動を推進してまいりたいと考えております。

続いて、(2)キャリア形成・リスキリング相談コーナーによる支援でございます。こちらは厚生労働省の委託事業となっております。キャリア形成・リスキリング支援センターを各県に設置しております。群馬は高崎に設置しておりますが、個人や企業を対象にキャリア形成・リ・スキリングの相談支援を行うこととしております。また、ハローワークの機能を強化することも目的とされております。

して、ハローワークにキャリア形成・リスキリング相談コーナーを設置いたしまして、当該支援センターの職員がハローワークに常駐または巡回相談を行いまして、キャリアコンサルティングを通じたキャリア形成支援、職業訓練やリ・スキリング等に関する支援を実施しております。

右側、(3)になります。地方公共団体と密接に連携を図り、雇用機会の確保や就職促進等の取組を一体的に推進するため、表にございますとおり、群馬県のほか4市の自治体と雇用対策協定を締結しております。直近では、今年度下半期の状況にはなりますけれども、10月に新たに伊勢崎市と協定を締結いたしました。若者・女性・障害者・外国人に対する就労支援として就職面接会やセミナーの開催、お互いの施策の周知・広報などを積極的に実施していく予定としております。また、特に伊勢崎市は外国人との多文化共生の推進を行っている自治体でもございまして、外国人が幅広い情報を得られる施設である多文化共生センターを11月から開設しております。こちらの施設にハローワークの職員が定期的に出張し、職業相談等に対応することとしております。その他の自治体におきましても、面接会や出張相談など、若者・女性・高齢者・障害者等の就労支援を労働局と一体となって支援をしており、下半期も引き続き取り組んでまいりたいと考えております。

続きまして、5ページをご覧ください。第3、人材確保の支援の推進についてです。まず、左側のページの一番下に人手不足分野の有効求人倍率を記載しております。直近の産業全体の有効求人倍率は1.21倍であるのに対し、人材不足分野とされている医療・介護・保育・建設・警備・運輸の6分野の有効求人倍率については非常に高い状況にあります。人手不足対策としまして、ハローワークにおきましてはオンラインを活用した求人受理で利便性の向上に努めるとともに、企業PRシートを作成し、ハローワーク内に掲示したり、企業説明会の開催などを実施しており、求人充足サービスに努めております。

また、資料の右側になりますけれども、ハローワーク前橋とハローワーク高崎所には専門的に支援を実施する人材確保対策コーナーを設置しており、求職者支援として担当者制のきめ細かな職業相談や、求人者向け支援としましては求人条件見直しのご提案等も含む充足コンサルティングの実施や、各人材不足分野の団体様と連携をし、事業所説明会や見学会、各種セミナー等を開催するほか、マッチングに向けた合同面接会等のイベントを実施しております。また、一部の民間職業紹介会社における高額な手数料がかかることなどを背景にトラブルが生じていることがあるため、労働局に相談の窓口を設置し、求人者からの相談に対応することとしております。さらに上半期におきましては、特に医療・介護の求人充足を目的に積極的な事業所訪問を行い、集中的な支援を行っております。引き続きこのような取組を実施していくこととしておりまして、下半期は11月11日の「介護の日」を中心に、群馬県福祉マンパワーセンターと連携をした就職面接会や、運輸関係機関と連携したPR会や面接会等を実施していく予定としております。

○雇用環境・均等室長

続きまして、6 ページ目以降について雇用環境・均等室長、私から説明をさせていただきます。

第4、多様な人材の活躍推進と職場環境改善に向けた取組でございます。まず1 つ目、仕事と育児・介護の両立支援、多様な働き方の実現に向けた環境整備、それから、ワーク・ライフ・バランスの促進でございます。1 つ目、(1) 仕事と育児・介護の両立支援につきまして、改正育児・介護休業法の履行確保のため、事業場に対する指導等を実施し、報告徴収をした85社中73社について助言・指導を実施したほか、改正法に基づいた独自資料、「男性育休ここがポイント」というもの、それから、「あなたが介護離職にしないために」というものがございます。そうしたものを作成しましてホームページに掲載し、令和7年6月から仕事と育児・介護の両立支援制度等に関する相談窓口の設置、それから、仕事と育児・介護等を両立できる職場環境づくりに取り組んだ事業主に支給される両立支援等の助成金の周知などを実施しました。下半期につきましても改正法の趣旨に沿った対応がなされるよう、あらゆる機会を活用した法の履行確保及び制度の周知を図ってまいります。

次に、6 ページ目の(2)次世代育成支援対策の推進について、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、次期行動計画の策定と届出の勧奨を毎月文書等で行うとともに、社会的に関心の高い不妊治療と仕事の両立については、行動計画の届出勧奨時に次期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するよう、併せて依頼をしております。また、法改正により常用労働者101人以上の企業に義務化された育児休業等の取得状況、労働時間の状況に係る数値目標の設定を徹底するため、企業への指導の実施について引き続き取り組んでまいります。加えて、子育てサポート企業を認定するくるみんや、このページからちょっと飛んじゃいますけれども、8 ページ目にございます、えるぼし認定というものもあるんですけれども、えるぼし認定は不妊治療と仕事の両立支援に取り組む企業を認定するものになります。くるみんとえるぼしに関して、そうした各種認定制度につきまして認定企業の取組事例をホームページやメールマガジン、それから各種説明会で周知をしまして、企業のイメージアップや労働者のモラルアップ、それから、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、引き続き周知を図ってまいります。

次に、6 ページ目の(3)多様な働き方の実現に向けた環境整備、ワーク・ライフ・バランスの促進についてでございます。勤務間インターバル制度の導入促進に当たり、働き方・休み方改善コンサルタントが専門的な助言・指導を実施しています。また、10月の「年次有給休暇の取得促進期間」に先立ちまして、県内の市町村、それから商工会議所、ショッピングモール等にポスターやパンフレット等を送付しまして、集中的な広報を実施しております。引き続き、年末年始や春季における年次有給休暇取得について周知を実施してまいります。

1枚おめくりいただきまして、7ページ目に移ります。2、フリーランスの就業環境の整備、(1)フリーランス・事業者間取引適正等法の履行確保について、法違反に関する申出に対しては速やかに申出内容を聴取しまして、調査、是正指導等を実施しまして、委託事業者等の取引上のトラブルについての相談があった場合には、「フリーランス・トラブル110番」がございまして、そちらを紹介しております。下半期においても引き続き法の履行確保に取り組んでまいります。

次に、7ページ目の右側、3、女性活躍推進に向けた取組支援等についてでございます。まず就職支援としまして、前橋、高崎、太田の各ハローワークにマザーズコーナーを設置し、仕事と子育ての両立に理解のある企業の紹介や就職面接会、セミナー等を開催するなど、子育て中の女性に対するきめ細かな支援を実施しております。また、マザーズコーナーにはキッズルームや授乳スペースも完備しており、安心してハローワークに来ていただくことができる環境になっております。

当該コーナーにおける担当者制の支援対象者の実績について、8ページの左上に記載をさせていただいております。令和7年8月末現在の就職件数、就職率は順調に推移しているところでございます。下半期の2月には県内全てのハローワークにおいて就職面接会を実施予定としておりまして、引き続き子育て中の方に対する就労支援を推進してまいりたいと考えております。

続いて、(2)法の履行確保及び女性活躍推進に向けた取組促進等についてでございます。女性の活躍推進関係では、常用労働者101人以上の事業主のうち、女性の活躍推進企業データベースでの情報の公表が1年以上更新していない事業主を把握しまして、最新の数値に更新するよう督促を行っております。また、事業情報網などで新たに情報公開義務がある旨を把握した事業主に対して、女性の活躍推進企業データベースでの情報公表を行うよう勧奨してまいります。引き続き、全ての義務企業において適切な措置がなされるよう取り組んでまいります。また、下半期の1月から3月にかけて改正女性活躍推進法の円滑な施行に向けまして、管内事業主とのあらゆる接触の機会、周知媒体を活用した広報を実施してまいります。

続きまして、1枚おめくりいただいて9ページ目でございます。総合的なハラスメントの防止等、(1)職場におけるハラスメント防止に関する措置義務の履行確保でございます。職場におけるセクシャルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント及びパワーハラスメントに関する相談があった事業場から優先して報告の請求を実施しまして、ハラスメント防止措置を講じていない事業主に対して是正指導を実施しております。下半期においても12月が職場のハラスメント撲滅月間でございますが、そうした月間を中心とした周知・広報を行ってまいりたいと考えております。

(2)カスタマーハラスメント対策及び就職活動中の学生等に対するハラスメント対策の推進について、事業主に対する報告の請求等実施の際に、ハラスメント防止指針に基づく望ましい取組について助言及び周知徹底を行っております。本年6月に成立をしました「労働施策の総合的な推進並びに労

働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律等の一部を改正する法律」がございますが、その周知用の資料を活用しまして、周知を実施してまいります。下半期においても改正法の関係省令が示され次第、より詳しく周知徹底のための我々が主催する説明会の開催のほか、あらゆる媒体を活用した広報を実施してまいります。

(3) 早期の紛争解決に向けた体制整備についてですが、労働局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丁寧に説明しまして、引き続き早期の紛争解決に努めてまいります。

○職業安定部長

それでは続きまして、資料10ページをご覧ください。左側は、高齢者の就労、社会参加の促進でございます。70歳までの定年引上げ等を努力義務としております高年齢者就業確保措置県内実施企業は、令和6年、21人以上規模の企業で34%となっております。就業確保措置導入を支援するため、下半期におきましては全ての未実施企業に対して文書等により制度の周知や啓発を行うとともに、年齢に関わりなく働き続ける職場づくりに向けて企業の人事担当者等を対象にしたセミナーを開催するなどによりまして、勧奨に努めてまいりたいと考えております。

また、2つ目の○になりますけれども、ハローワークにおける高齢求職者への支援として、県内7所のハローワークにおいて「生涯現役支援窓口」を設置し、手厚い就労支援を実施しております。特に60歳代後半になりますと年金を受け取る年齢に到達しており、受給状況や健康状況、就労意欲など個人差が大きくなる年齢でございまして、それに合わせて就労ニーズが多様化してまいります。このため、高齢者の生活状況等を踏まえた就労のアドバイスなどをハローワークで実施しております。8月末時点の就職実績としましては、昨年度を上回るペースとなっております。

続きまして、右側、障害者の就労支援でございます。令和6年6月1日時点といたしましては、県内の実雇用率は2.35%と前年比0.07ポイントの増、また、ハローワークにおける障害者の就職件数は昨年度を上回るペースで推移しておりまして、県内の障害者雇用は着実に進展をしている状況でございます。令和6年4月に法定雇用率が2.5%になりましたが、さらに令和8年7月には2.7%に上げが予定されており、今後ますます障害者雇用を促進することが必要となってきます。このため、下半期におきましては企業従業員の方に精神障害等について正しく理解していただくための講座を実施し、障害者雇用の促進、職場定着を図ることとしています。また、障害者の就労をサポートする関係機関とも連携をしつつ、求職者・求人者への支援を引き続き実施してまいりたいと考えております。

続きまして、11ページをご覧ください。就職氷河期世代を含む中高年齢層へ向けた就労支援でございます。就職氷河期世代への就職支援につきましては、政府全体の目標として正規雇用を30万人増や

すという方針の下、「骨太の方針2019」で盛り込まれて以来、令和6年度までの5年間、資料に記載をしておりますプラットフォームにおきまして、県庁や関係団体とも連携をし、支援事業の周知や機運醸成に係る広報などを実施し、集中的に支援をしてまいりました。「骨太の方針2024」におきましては、この就職氷河期世代が中高年になってきていること、また不安定な就労を繰り返している中高年層が多くいる現状に鑑み、令和7年度からは就職氷河期世代を含む中高年世代に支援対象を拡大し、安定就労の実現と活躍の場を広げるための支援に取り組んでいくこととなり、ハローワークにおきましては専門の窓口を設置し、対応をしているところでございます。今年度の県内の正社員就職件数の目標は年間3,325人としているところ、7月末時点で1,124件、直近の数字で8月末時点で1,363件となっております。順調に実績も伸びている状況でございます。下半期は、大規模会場にて中高年齢層を含む就職氷河期世代をメインの対象にした合同企業説明会を実施する予定としております。

続きまして、(4)新規学卒者等への就職支援についてでございます。新規学卒者等につきましては、ハローワークにおいて各種セミナーや模擬面接指導等のきめ細かな就職支援を実施しております。大学新卒者内定率は令和6年度については96.5%、高校新卒者の内定率は99.7%と、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ございます。売り手市場の状況は続いておりますが、未内定の方に対する支援も行っており、下半期も今年度卒業予定者等を対象とした就職面接会を実施するなど、引き続き求職者への就職支援を実施してまいりたいと考えております。

続きまして、12ページをご覧ください。外国人労働者対策でございます。群馬県内の外国人の数が過去最多となっていることに伴いまして、県内の外国人の労働者数も上昇傾向にあり、昨年10月末時点で過去最多の約5万7,000人の労働者がおりました。外国人は言葉や文化、日本の労働法令について熟知していないことも多く、事業所とトラブルになりやすい傾向がございます。このため、事業所において外国人労働者に対しての労働条件の説明や今後のキャリア、訓練制度、相談窓口の設置等の雇用管理改善をしっかりと実施していくことが重要となってきます。ハローワークにおいては、雇用管理改善のための事業所訪問の実施やセミナーの開催など、事業所への周知・指導を実施しております。また、求職者に対しては多言語に対応できる通訳を配置するなど、外国人の求職者が安心して職業相談ができる体制を整備しており、引き続ききめ細かい支援を実施していくこととしております。

○労働基準部長

引き続き、労働基準部長の橋口でございます。

ただいま職業安定部長から外国人労働者対策として、12ページでございますが、12ページの右側の上段のほうに労働相談コーナーの記載がございます。それで、群馬労働局労働基準部監督課、それと太田労働基準監督署のほうに外国人労働相談コーナーを設置するとともに、外国人労働者向け相談ダイヤル・労働条件相談ほっとラインにより、外国人労働者からの相談に対応しているところでござい

ます。

続きまして、13ページをご覧くださいと思います。安全で健康に働くことができる環境づくりでございます。まず1点目でございます。長時間労働の抑制でございます。長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導につきましては、令和6年度におきまして、監督実施事業場501事業場のうち、違法な時間外労働があったものについては168事業場、そのうち80時間を超えるものにつきましては93事業場でございました。なお、賃金不払い残業があったものが29事業場、過重労働による健康障害防止措置が未実施のものにつきまして87事業場となっております。

また、中小・小規模事業者に対する改正労基法の周知等の支援、さらにトラック運送業に対しては、発着荷主等に対して長時間労働の恒常的な荷待ち時間の発生防止に努めること等の配慮について要請を行っているところでございます。

また、今月11月につきましては、資料13ページの右側の下のほうにございますが、今月は過重労働解消キャンペーンでございます。当該キャンペーン期間中におきましては、労使団体等に対する長時間労働削減等の取組に関する要請、また、長時間労働が疑われる事業場に対する重点的な監督指導の実施、また、今週14日に労働局長によるベストプラクティス企業との意見交換としまして、株式会社ベイシア様と働き方改革や物流課題への取組について意見交換を予定しております。引き続き、過重労働解消に向けた取組に努めてまいります。

続きまして、1枚めくっていただきまして、14ページをご覧くださいと思います。労働災害の防止に係る取組でございます。まず労働災害の発生状況でございますが、県内の労働災害発生状況については、休業4日以上死傷者数について本年9月末現在の速報値でございますが、全産業における休業4日以上死傷者数については1,680人と、前年同時期を89人下回っている状況でございます。このうち死亡者数については9人、死亡者数も前年同期で3人減少という状況でございます。これが9月末の速報値でございます。

本年につきましては、第14次労働災害防止計画の中間年の3年目となります。引き続き、8つの重点対策を柱としまして各種施策を推進してまいります。また、最近の災害としまして転倒災害が増加していることから、「STOP！転倒災害プロジェクト」を実施するなど、業種横断的な啓発活動の展開、また、高年齢労働者の労働災害防止に向けた職場環境の実現に向けまして、エイジフレンドリーガイドラインなどの周知、業種別の労働災害防止対策の推進としまして、関係機関と連携した連絡会議、各種説明会、また、本年は全国安全週間中に群馬県等のご協力の下、幾つかの施設のライトアップの取組などを行ったところでございます。そのほか、労働局長による建設現場パトロールなどを行ったところでございます。

1枚めくっていただきまして15ページ、健康障害防止対策の推進でございます。長時間労働、メン

タルヘルス不調などによる健康障害を防止するため、医師による面接指導、ストレスチェック制度等の事業場に対する指導、また、群馬県産業保健総合支援センターと連携した治療と仕事の両立支援リーフレットによる周知、利用勧奨、関係助成金の周知等を行っているところでございます。さらに群馬県、今年は例年以上に非常に暑い日が続きましたが、職場における熱中症予防の推進としまして、5月から9月を「STOP！熱中症クールワークキャンペーン」として様々な取組を実施するとともに、本年6月に改正されました熱中症防止に係る省令改正の内容等について、自治体、関係団体を通じた周知等を行ったところでございます。

また本日、別途資料として、労働安全衛生法及び作業環境測定法改正の主なポイントとして資料をお配りしております。改正法の内容としましては、個人事業者等の安全衛生対策の推進、職場のメンタルヘルス対策の推進、化学物質による健康障害防止対策等の推進、機械等による労働災害防止の促進など、また高年齢労働者の労働災害の防止の推進でございます。一部については既に施行されているものもございますが、令和8年年明けの1月1日から段階的に施行されることとなっております。今後、詳細な内容が来次第、周知・広報の取組を行うこととなっております。引き続き、労働災害の防止、健康障害防止対策について各種取組を行ってまいります。

1枚めくっていただきまして16ページのところ、行政運営方針の運営状況の16ページでございます。最後に労災補償の関係でございます。資料の右側のほうに労災の請求状況等ございますが、脳・心臓疾患の請求件数についてはほぼ同水準で推移をしておりますが、精神障害事案の労災請求件数につきましては増加傾向であるという状況がうかがえるというふうに思っております。労災補償につきましては、引き続き迅速・適正な事務処理に取り組んでまいりたいというふうに考えております。

私のほうからは以上でございます。

○小林会長

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などにつきまして、質疑、意見交換に移ります。初めに、委員から事前に提出のあった質問について、質問の趣旨、背景などを委員から述べていただき、その後、事務局から順次回答をお願いいたします。

それでは、配付資料の順ということで、まず三田委員からお願いいたします。

○三田委員

三田と申します。よろしくお願いいたします。

単純な質問で申し訳ございませんが、ハローワークに求人をを出していてもなかなか応募がないという声を多々聞いております。皆さん、民間の有料紹介事業所さんを利用されたりとかしているようなのですが、その辺につきまして、ハローワークさんのご対応についてお聞かせいただきたいということです。

それから次に、離職票のマイナポータルが今年の1月からできるようになって、個人で取れるようになったと思うんですが、あまり浸透していないような気がいたしますので、その普及についてさらにお願いしたいと思っております。よろしくお願いいたします。

○小林会長

ありがとうございました。今の質問について事務局から回答をお願いいたします。

○職業安定部長

ご質問ありがとうございます。職業安定部長の水野でございます。

まず1点目でございますけれども、ハローワークに求人を出しても応募がないとの声につきまして、承知をしております。また、労働局といたしましても真摯に受け止めているところでございます。ハローワークにおきましては、求人充足に重点を置いた求人サービスを最重点課題といたしまして、求人内容の改善・見直しに向けた個別支援、例えば求人票の書き方などのアドバイス、それから求職者へのマッチング強化というところで、担当者制ということで求職者の方の対応をさせていただいております。また、職場見学や企業説明会の開催などに取り組んでおります。特に各ハローワークにおきましては、人材不足分野について理解を深めていただくイベント、これは9月末現在で284件ということで、昨年を上回るペースでイベントを頑張って開催をさせていただいております。

さらに今年度につきましては、先ほども少しご説明しましたが、医療と介護分野における集中的な充足対策といたしまして、医療分野では6月から9月までの27事業所、それから、介護分野につきましては9月だけで21事業所を支援対象施設といたしまして、主にハローワークの所長をはじめ幹部が直接事業所を訪問いたしまして、求人充足に向けましてどういった支援が必要なのかということも詳しく聞き取りながら、求人充足に向けまして最大限の取組を行っているところでございます。

また、民間の有料職業紹介会社を利用しております医療・介護・保育の事業所におきましては、契約の利用条件等をめぐって全国的にもトラブルが多く発生しているというところで聞いておりますので、労働局におきましては「医療・介護・保育求人者向け特別相談窓口」を設けまして、相談を受け付けているところでございます。このような状況からも、人手不足分野の各業界団体からハローワークの取組強化が求められているところでございます。

それから、民間の有料職業紹介事業者をめぐってトラブルになっているというところでございますけれども、ちょっとここには書いていませんけれども、厚生労働省におきましては優良な職業紹介事業者を認定しております。優良というのは優れた良しという優良のほうでございまして、そちらの事業者を認定させていただいております。個別にこの事業者がいいということは、ちょっとお伝えはできないんですけれども、こういった認定事業者が複数ありますので、そういったところをご参考に職業紹介事業者を選んでくださいというようなこともアドバイスをさせていただいております。

それから、厚生労働省のホームページにおきましては、人材サービス総合サイトというのがございまして、そちらに有料職業紹介事業者の手数料を記載しております。そういったサイトもございしますので、そういったところもご参考にしながら、職業紹介事業者を選んでくださいということで、ハローワークのほうからはお伝えをさせていただいております。

引き続きハローワークからの応募を増やす取組としまして、求人者・求職者支援及びマッチング促進のイベント、そういった実施を一層強化してまいりたいと考えております。

私からの回答は以上でございます。

○小林会長

ありがとうございます。三田委員、今の回答でよろしいでしょうか。

○三田委員

はい、ありがとうございます。引き続きよろしくお願いいたします。

○職業安定部長

それから離職票のマイナポータルの受取りの普及というところでご回答させていただきます。まず、周知・広報につきましてはしっかりやっております、ここに記載しているとおりでございますけれども、離職票が電子申請にて申請された際に、返戻する公文書にリーフレットを添付、それから、ハローワーク窓口に事業主向け、求職者向け各リーフレットを配架しております。それから、ホームページでの周知、それから令和6年度、7年度におきましては、社会保険労務士会の前橋支部と高崎支部様におきまして、研修会でご説明をさせていただいたり、あとは社会保険労務士の会報に本施策についての記事を投稿しまして、周知・広報をさせていただいております。

マイナポータル経由で離職票を受け取るには、雇用保険の被保険者番号とマイナンバーが事前にひもづいていることが必要。それから、そのほかにもいろいろ要件がございまして、マイナポータルとそもその我々のほうで持っている雇用保険のシステムが連携をしているというようなことも必要になってきたり、あとは雇用保険の加入手続などあらゆる機会を通じてひもづけの作業を行っているというところがございます。さらに事業主側が電子申請をしているというところも前提というふうになっておりますので、電子申請の推進というところも引き続き一層図ってまいりたいというふうに考えております。

以上でございます。

○小林会長

ありがとうございます。2問目につきましても、三田委員、よろしいでしょうか。

○三田委員

はい。引き続きよろしくお願いいたします。

○小林会長

では、次に高瀬委員ですが、質問を4つ提出いただいております。第1から順に1問ずつ質問の説明と事務局からの回答をお願いいたします。

○高瀬委員

今回から審議会に参加することになりました高瀬です。よろしくお願いいたします。事前に頂いた資料を見て質問をさせていただきましたが、なかなか読み込みが不十分なこともあって重複することもあると思いますけれども、よろしくお願いいたします。

質問の第1についてですけれども、制限がすごくかかってしまうんじゃないかという心配があったんですけれども、ご回答のほうで件数によっては募集を早期終了することがあるということを回答していただいたので、ありがとうございます。

○小林会長

1問ずつ質問していただいて回答をとということで、先ほどの質問に回答をお願いいたします。

○雇用環境・均等室長

雇用環境・均等室の立崎でございます。私のほうから回答させていただきます。

今ちょっと回答も含めてお話しいただいたところでございますけれども、9月末現在の申請件数、昨年度と比べましても多く申請をいただいているところでございます。恐らく今後も多くの申請がなされることと見込んでおるところであります。お尋ねがあったような申請件数が増えたから制限を設けるとか、そういう話というのは少なくとも現時点で我々のほうには話は何も来ておりません。ただ、予算の範囲内で交付することになりますので、申請期間内に募集を終了する場合があるということとはございますけれども、引き続きよろしくお願いいたします。

○小林会長

今の回答でよろしいでしょうか。

○高瀬委員

はい、ありがとうございます。

○小林会長

では、次の質問をお願いいたします。

○高瀬委員

リ・スキリングについて、労働移動の円滑化について質問させていただきました。新しく学習してスキルをアップしても、それが会社に認められないとなかなか賃金アップにつながっていかないのかなということが勉強する労働者のほうにも分かっていないと、スキルアップを率先して頑張ろうという気にはならないと思うんですけれども、雇用者側でもこういうことをやったら賃金アップになりま

すよという具体的な記述ないし、そういうことが書いてあれば分かりやすいかと思うんです。事前に、率先してこういうことも頑張って勉強しようかなと思っていても、それが賃金アップにつながっていないということが、なかなか分かりづらいような会社もあると思うんですけれども、その辺が明確にしていけるような法律なり指導みたいなものがあるといいなと思うんですけれども、それで質問させていただきました。

あと、早期再就職の支援等ですけれども、身体的な理由で離職したとか、あとは経済的な理由があって、なかなか率先して自分でも動きづらいという方もいらっしゃると思いますので、その辺についての支援みたいなことがあると分かりやすいかなと思って、質問させていただきました。よろしくお願いします。

○小林会長

ありがとうございます。では、今のリ・スキリング、労働移動の件につきまして説明をお願いいたします。

○職業安定部長

ご質問ありがとうございます。まず、人への投資促進コースでございますけれども、こちらはIT分野とか定額制サービスとかいろんな訓練メニューがあるんですけれども、この趣旨としましては、企業において雇用する労働者の人材育成を促進すること、これが制度の趣旨になっております。そして、その中でリ・スキリングをしていただくということになっておりまして、そして生産性の向上を図っていただく。結果として、高瀬委員がおっしゃっているように賃金アップを図っていくと。そういった助成金になっております。先ほどご質問いただいた際に、こういうことをやったら賃金アップしていくというところが労働者の方にあまり伝わっていないんじゃないかというところなんですけれども、この助成金自体は、まずはどういった訓練をしていくのかという計画を企業さんから出していただく形になりますので、企業さんがやってほしい訓練をやるような形になりますので、そこはずれがないのかなというふうに思っております。ただし、委員おっしゃるとおり、では実際に賃上げになるかどうかという点、なかなか難しい部分はあるかとは思っております。そういったところで、ちょっとここにも記載はさせていただいたんですけれども、賃金アップの助成金といたしましては、この人材開発支援助成金以外にもキャリアアップ助成金とか、そういった助成金がございます。キャリアアップ助成金につきましては3%の賃上げとか、その他非正規から正規に移すとか、そういった要件はございますけれども、そのほかにも賃金アップのための助成金というのもございますので、そういった助成金とかも併用しながら、各企業における賃金アップを目指していただければなというふうに考えておりますので、人材開発支援助成金だけではなく、そのほかの助成金につきましても企業さんにしっかりと周知をしてまいりたいというふうに考えております。

それから、2点目でございますけれども、早期再就職支援助成金、特定求職者雇用開発助成金、この支給決定が少ないというご指摘でございます。まず、なぜこの支給決定件数が少ないのかというご説明からになりますけれども、お配りしている資料にも書かせていただいておりますけれども、早期再就職支援等助成金の早期雇い入れコースなんですけれども、周知としましては、ハローワークのほうからは積極的に事業者さんのほうにさせていたいただいている状況ではあるんですけれども、この助成金が支給されるためには再就職の要件がまず無期雇用であるということ、それから5%の賃上げのほか、離職日から3か月以内の就職ということが要件となっております、ほかの助成金と比べまして対象者がかなり限定されているというところが支給実績に影響をしているというふうに考えております。

それから、早期再就職支援助成金の中途採用拡大コースにつきましても、これも求人説明会等々で周知はしっかりさせていただいてはいるんですけれども、そのような中で、まずこの助成金の計画書自体は企業さんから提出はあるんですけれども、結果として助成金の支給要件である中途採用率を満たすことができないケース等があり、厳しい要件をクリアすることができず、申請に至らないということが見受けられるということで、この助成金の支給要件としまして、事業所内の中途採用率を20ポイント上昇させる必要がございます。中小企業の中には、そもそもこの中途採用率自体が非常に高い企業さんが結構いらっしゃいます。100%に近いような事業所さんもいらっしゃいますので、その中でさらに20%上げるということ自体がそもそもできないという事業所さん、なかなか難しいというような事業所さんがいらっしゃいますので、なかなか申請まで行くことが難しいということが見受けられる状況でございます。

それから、特定求職者雇用開発助成金の成長分野等人材確保・育成コースにつきましては、こちらでも周知自体は頑張ってやっているとあるんですけれども、前年度と比較しまして支給決定件数がかなり減少しているところなんですけれども、これまでは成長分野の事業所に採用されれば助成金の対象にしておりました。例えば成長分野の事業所さんであったとしても、販売とか運送とかそういった業務であったとしても助成金の対象としていたんですけれども、その後、要件の改正がされて、成長分野における研究・技術職の専門的職業として採用される必要があるということで、要件が厳格化されたというところがございます。例えばこの専門的職業というのが、ウェブデザイナー等のそういった専門的なお仕事じゃないと助成金は出ませんよということで改正がされております。それから、対象労働者につきましては、基本的に未経験者であることが要件になってはおるんですけれども、未経験者である場合、デジタルの成長分野の専門職種で就職するというのはなかなか難しいという状況があります。そして、未経験での採用でも大丈夫ですよというふうにおっしゃってくださっている事業者さんもちろんいらっしゃるんですけれども、例えばメニューの中には10時間以上の訓

練、それから一定レベル以上の訓練を受講させて、さらに5%の賃上げというところも要件になっておりまして、なかなかこの助成金支給のためのハードルが高いというところで低調ということになっております。

そして、今後どうするのかというところなんですけれども、記載しているとおりでございますけれども、ハローワークからの紹介で対象者を雇い入れた事業所を直接訪問するなどを徹底し、あらゆる機会を捉え、助成金の制度等を丁寧に説明していくなど工夫していくこととしているということなんですけれども、事業所訪問をして直接ご説明をするというところも今やっちはいるんですけれども、対象になりそうな方について一つ一つ事業所に説明をするというところまでできていない部分がありますので、できる限り全ての事業所に対して訪問ないしは電話をする等によりまして、丁寧に助成金の説明をしていきたいというふうに思っておりますし、この周知の仕方につきましては、引き続きどんなことができるのかというところはしっかり検討していきたいというふうに考えております。

以上でございます。

○小林会長

ありがとうございます。高瀬委員、今の回答でよろしいでしょうか。

○高瀬委員

はい。詳しくありがとうございました。引き続きよろしくお願いいたします。

○小林会長

それでは、次の質問をお願いいたします。

○高瀬委員

3つ目の質問ですが、私としても現場の看護師として働いておりますけれども、医療分野も今、非常に大変なことになっているということをマスコミとかでも周知されておりますけれども、ぜひ人材確保の支援の推進に期待をしておりますので、よろしくお願いいたしますということで意見させていただきました。よろしくお願いいたします。

○小林会長

では、お願いします。

○職業安定部長

ありがとうございます。この医療・介護分野にしっかり人を送り込んでいく上で、やはり医療・介護分野の仕事に興味をまず持っていただくということが非常に重要であるというふうに考えております。特に人手不足分野の仕事について、仕事内容がよく分からないというような求職者の方もたくさんいらっしゃいます。このため、多くの求職者の方に医療・介護の仕事の魅力を伝え、仕事理解を促すためのセミナーや就職面接会等をハローワークにて積極的に実施をしております。先ほども申

上げましたけれども、9月末時点で131件、こういったイベントを実施しております。それから、11月11日の「介護の日」前後を集中的な開催日といたしまして、介護分野の就職面接会について県内の全てのハローワークにおいて実施をさせていただきます。そして、ここには書いていないんですけれども、医療関係というところで看護分野につきましては、ナースセンターのほうと連携をさせていただいております。月1回か2回程度でございますけれども、ハローワークのほうにブースを設けて、ナースセンターの職員がハローワークに巡回相談に来ていただきまして、より専門的な職業相談ができるような体制も構築をしております。

それから、昨年度より雇用管理改善等コンサルタントを設置しまして、人材不足分野の事業所において雇用管理制度の整備が進んでおらず、求人票の労働条件や就業環境が同一業界の事業所と比べ改善の余地がある場合や従業員の定着に困っている場合等、労務改善の推進をしているというふうに記載をさせていただいております。この雇用管理改善なんですけれども、人材不足を解決していく上で非常に重要なものだというふうに考えておりまして、中身的にはお給料をどうするのかとか、福利厚生をどうするのかとか、あとは今後の研修制度をどうするのかとか、従業員の方がトラブルになったときの相談窓口とか、そういった体制をどうするのかとか、こういったところをしっかりと見直していかないと、なかなか外の求職者の方から見て魅力的な求人とは思えない状況にありますし、中にいらっしゃる従業員の方にとっても、やはりこういったところを見直していかないと離職されてしまうような状況にもなりかねませんので、そういったところでこの雇用管理改善というところは各事業所さんにしっかりとやっていただきたいというふうに思っておりますし、それについて労働局のほうでもしっかりと支援をさせていただきたいというふうに考えております。そういったところで引き続きの一層の推進を図ってまいりたいというふうに考えております。

以上でございます。

○小林会長

高瀬委員、今の回答でよろしいでしょうか。

○高瀬委員

はい、ありがとうございます。引き続きよろしくお願いいたします。

○小林会長

では続いて、次の質問をお願いいたします。

○高瀬委員

次の質問、これもやっぱり医療・介護業界ですけども、人材が少なく、なかなか男性も含めて育児休業とかが取りづらいとか、休みたくても補充の人数がいなくて言いづらいという面もあるので、それについて質問させていただきました。

2点目としまして、やはり私たち業界でも外国人の労働者の方が増えてきています。現実に入ってきています。離職される方も多いんですけれども、今後ともやはり絶対必要かと思いますので、受入れに対する対策についても期待していきたいというところで意見させていただきました。よろしくお願いします。

○小林会長

ご回答をよろしくお願いいたします。

○雇用環境・均等室長

まず1つ目のポツに関しまして、雇用環境・均等室から回答をさせていただきます。委員ご指摘のありましたように、中小企業にとって休業者が出た場合の人員補充など非常に苦勞されているという話は我々も伺っているところでございます。育児・介護休業法では、育児休業を取得しやすい雇用環境整備を行うことを事業主の義務としているところから、育児休業制度の取得を希望している労働者が希望どおりに取得ができるよう、事業主に対する法制度の周知・指導を行うとともに、事業主に対しては育児休業中の労働者が生じた場合の助成金、両立支援等助成金というのがありますけれども、その活用を促すなどをしてまいります。

特にお尋ねがあった、休みたくても補充の人員がいなくて取れないというような場合に、両立支援等助成金の中のメニューの1つで、育休中等業務代替支援コースというものがございまして、そちらのコースが育児休業取得者や短時間勤務者の業務を代わりに行う労働者に手当を支給した場合、それから代替要員を新規雇用、派遣で受け入れした場合も含めますけれども、そうした場合に受給できる助成金というものもございます。令和7年10月時点でそのコースの申請が今15件でございまして、昨年度、令和6年度においては同じコースで申請がなされたのが1件でございましたので、引き続き、こうした制度もあるんだよということを我々のほうもしっかりと周知してまいりまして、必要な企業にこちらの助成金を活用できるようにしてまいりたいと考えております。

○小林会長

ありがとうございます。委員、今の回答でよろしいでしょうか。

○高瀬委員

はい、ありがとうございます。今後とも期待しております。よろしくお願いします。

○職業安定部長

すみません。2点目の外国人労働者の関係でございますけれども、外国人を採用して職場への定着を図るためにはというところで、先ほどもちょっと申し上げたとおり雇用管理をしっかりやっていただくということが非常に重要になってまいります。特に外国人労働者を常時10人以上雇用する事業主につきましては、企業の人事課長等を雇用労務責任者として選任するということをお願いしてお

りまして、その選任された方につきましては就労環境整備に取り組むために必要となる外国人雇用に関するルール・制度のほか、言語・文化の違いや必要な配慮などについて学べる講習を実施しているというところでございます。

それから、厚生労働省のホームページにも、外国人労働者を受け入れる事業者向けのガイドブックなどを掲載させていただいております。そして、外国人労働者の就労環境の整備に取り組む事業主の方に対しましては、その経費の一部を助成する人材確保等支援助成金というものを支給しております。具体的には就業規則等の多言語化、苦情・相談体制の整備、社内マニュアルの多言語化などの取組、これにかかった費用につきまして助成金のほうを出させていただいております。引き続き、これらの取組を周知・活用いただきまして、外国人労働者の受入れ体制の強化を図ってまいりたいというふうに考えております。

○小林会長

こちらの質問につきましても、いかがでしょうか。よろしいでしょうか。

○高瀬委員

はい、ありがとうございます。引き続きよろしくお願いします。

○小林会長

ありがとうございました。

では次に、吉田委員、お願いいたします。

○吉田委員

労働者代表の吉田です。よろしくお願いいたします。

多様な人材の活躍促進と職場環境改善に向けた取組の中にありますけれども、(4) 高校生のための職業体験やガイダンスも行っているという記載がありました。その中で、たしか厚生労働省の中に若年層や医学生などを対象とした労働教育に関する普及促進事業が展開されるというふうに聞いております。その中で、群馬県での実施状況が分かれば教えていただきたいというふうに思っております。

また2点目ですけれども、連合が設立したフリーランス向けの労災保険特別加入制度、通称「フリホケ」と言っているんですけれども、こちらの制度開始間もないこともあって、なかなか周知が連合としてもできていない状況になっております。その中で、「フリーランス・トラブル110番」ということで寄せられた相談が10件というふうにとどまっていますけれども、広報活動の仕方、また差し支えない範囲で相談内容を教えていただければというふうに思います。よろしくお願いいたします。

○小林会長

では、よろしくお願いいたします。

○雇用環境・均等室長

お尋ねの内容につきまして、雇用環境・均等室からお答えをさせていただきます。一番最初にお話がありました労働法教育に関する普及促進事業というところで、すみません、この回答のところには適切にちょっとそちらが回答の部分に記載ができていなかったんですけども、本省のほうで医学生、それから臨床研修医への労働法教育の実施事業というものがございまして、群馬県においては令和5年度、令和6年2月に全国で初めて県による臨床研修医等向けの医師の働き方改革セミナーというものを実施しておるところでございます。それ以外に群馬労働局独自の取組としまして、若年層を対象とした労働法の教育として、毎年5月、6月に群馬大学、それから12月に上武大学、育英短期大学におきまして、学生向けの労働局長による労働法セミナーを実施しておるところでございます。

2点目についてでございますけれども、こちらに書いてある相談件数10件というのは、「フリーランス・トラブル110等」に寄せられた件数ではございませんで、群馬労働局の雇用環境・均等室の担当のほうにきた内容になっております。「フリーランス・トラブル110番」につきましては本省の委託事業となっておりますので、そこに対して件数はどれぐらい来ておるかということについては、ちょっと我々も把握してございませんので、ご了解いただければと思っております。

広報についてですけれども、主に法施行の前に注力して実施をさせていただきまして、各種説明会での周知、それから関係団体の広報誌等への掲載等、そうしたところで周知をさせていただいております。

相談内容としては、主なものというか複数認められるものとしては、報酬未払いに関するものとなっております。

○小林会長

吉田委員、今の回答でよろしいでしょうか。

○吉田委員

はい、ありがとうございました。

○小林会長

それでは、事前に提出のあった質問と回答は以上となりますが、そのほかにご質問、ご意見など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。

○塚越委員

労働者代表の塚越でございます。

1点だけ意見ということでちょっとお伝えさせていただきます。5ページ目の人手不足の対策ということで、令和7年7月時点での平均利用率は90.4%ということで、全国平均を上回っているよと。分野別の有効求人倍率が医療・介護から始まってということで、特にやっぱり人手不足があるところというのは資格だったり、スキルが要る分野ということになっているのは皆さんもご存じかと思いま

す。ちょっと脱線するところになると、今、上場企業の人員削減が加速しているのは皆さんもご存じかと。ちょっと情報は古いんですけども、昨年の5月16日までに早期希望退職ということで判明した企業というのは上場企業で27社ということで、2023年の年間実績を超えていまして、年間1万人超えのペースをたどっているということになっています。特に2024年度に入り、年齢制限を設けずに不採算事業の見直しを求める募集も出てきていると。そういった意味では、キャリアアップだったり、自分で起業しようだったり、ヘッドハンディングだったり、そういった方もいると思います。一番危惧しているのは、それ以外の希望退職された方です。もちろん自分の意思で希望退職された方もいると思うんですけども、そういった方々がハローワークを利用したりして、いろいろそういった方もいるでしょう。そういったときに、やはりハローワークで職員の方ですよ。受入れという意味でいろんな意見も受けたり、人手不足も逆に職員の方も大変になってくるところもあると思いますし、そういったこともいろいろ考えなきゃいけないのかなということで、ちょっと意見とさせていただきます。

今いろんなテレビとかもそうですけども、転職サイトもある中で、特にハローワークにというのはやっぱり利用したくても利用できない方もいると思うんですよ。そういった方々もちょっと見てあげなきゃいけないですし、特に黒字であっても希望退職というところも鑑みると、3年、5年の将来の日本というか、労働者の考え方というか、そういったところもぜひ、特に労使というのも含めて考えていかなきゃいけないのかなということで、ちょっと意見として言わせていただきました。

○小林会長

もしご回答をよろしければお願いいたします。

○職業安定部長

ありがとうございます。確かに希望退職をされる方というのは結構増えてきているというのは、承知はさせていただいております。ハローワークとして、じゃ今後どうするのかというところなんですけれども、積極的にハローワークのほうから求職者の方々に対して声かけをしていくというところが非常に大事なのかなというふうに思っています。やはり待っているだけではなかなかハローワークに来てくれないという状況もございますので、そういった積極的な支援というのは大事なかなというふうに思っています。そして、その支援の内容につきましては先ほども申し上げたとおりではあるんですけども、やはりまずは人手不足分野のことについてしっかり知っていただくというところからやっていくことが必要なかなというふうに思っております。そのためのセミナーとか企業説明会とか就職面接会とか、そういったものをしっかりやっていくということと、先ほども申し上げたとおり雇用管理、企業さんに対しても雇用管理というところをしっかりとやっていただくというところで、ハローワークのほうからも積極的な支援というところをさせていただきたいなというふうには思っております。

○小林会長

今のご回答でよろしいでしょうか。

○塚越委員

はい、ありがとうございます。引き続きよろしくお願いします。

○小林会長

それでは、ほかにご質問はございますでしょうか。

では、一旦締めさせていただきます、次の議題に移りたく思います。

それでは、次の議題となります。(2)群馬県横編ニット製造業最低工賃について、審議をお願いします。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などと併せ、事務局から説明をお願いいたします。

○労働基準部長

改めまして、労働基準部長の橋口でございます。よろしくお願いします。私からは、群馬県横編ニット製造業最低工賃の改正計画に係る方針についてご報告をさせていただきます。

まず、本審議会において最低工賃を議題に上げさせていただいている理由について、簡潔にご説明させていただきます。まず家内労働法第8条第1項におきまして、最低工賃について、都道府県労働局長は、家内労働者の工賃など改善を図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ている政令で定める審議会の調査審議を求め、その意見を聞いて、最低工賃を決定することができる旨が定められております。ここでいう政令で定める審議会とは、地方労働審議会であることが家内労働法第4条第2項及び第8条第1項の審議会を求める政令により定められております。このようなことから、最低工賃について審議会の場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、簡単ではございますが、ご説明をさせていただきます。本日、横編ニット製造業最低工賃関係資料をお配りしております。その資料の1ページをお開きになっていただければと思います。上段のほうに、最低工賃につきましては、いわゆる内職に従事している家内労働者に対しまして、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。あらかじめ定められた作業工程の仕事を頼んだ場合、最低工賃として定められた金額以上の工賃を支払わなければならないというふうにされております。最低工賃につきましては各県で設定しており、令和7年3月現在45の労働局で119件の家内労働に対して最低工賃が設定をされております。群馬県で最低工賃が適用されている家内労働として、資料にございますとおり「横編ニット製造業」「電気機械器具製造業」「婦人服製造業」の3つの業種における作業であり、それぞれの作業工程を対象としまして最低工賃が決められております。

資料のまず3ページをちょっとご覧いただければと思います。3ページには別添というのがついてありますが、これらの最低工賃につきましては、2年ないし3年を周期とする最低工賃新設・改正計画によって見直しなどを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、または見直しする必要があるのではないかと判断した場合は、審議会に諮問を行って、専門部会を設置するなどをして調査審議をしていただくことになります。令和7年度から9年度の3年間ににつきましては、第15次最低工賃新設・改正計画に基づいて検討することとなっております。資料にあるとおり、群馬労働局では令和7年度におきまして横編ニット製造業最低工賃の改正を検討する計画となっております。このことから、本日は次第にありますとおり群馬県横編ニット製造業最低工賃につきまして、本年7月に実施をしました実態調査結果を踏まえまして、改正の諮問・調査をお願いするかどうかをご報告させていただきます。

それで、実態調査結果につきましては、資料7ページ以降にございます。また、概要につきましては、資料9ページにお示しをしております。

まず横編ニット製造業家内労働者数についてでございますが、資料の27ページをご覧くださいと思います。この27ページに家内労働者の推移というものがついております。横編ニット製造業家内労働者数につきましては、長期的には減少をしているところでございます。平成20年に100人を切って、以降も減少を続け、今年度は過去最低の26人を確認しております。

また、前に戻っていただきまして、資料の14ページをご覧くださいと思います。14ページのほうに最低工賃適用業務への従事状況ということで、リンクミシンによるかがりの業務が2人、また、ロックミシンによる縫製の業務が2人、手かがりの業務については3人の家内労働者が従事していることを確認しております。また、それらの工賃単価につきましては、仕事の中身とか、あと家内労働者の希望で決められておまして、家内労働者からは工賃に関する苦情や相談等は寄せられておらず、最低工賃の引上げを要望している状況は認められないという状況でございました。さらに、委託者への面談等により確認したところ、このニット製造の業界につきましては以前から輸入品に押されている状況が続いており、国産品が太刀打ちできない状況であり、経営環境は厳しく、生産量は減少し続けている状況であり、また工賃が上がった場合、家内労働者への委託ができなくなるといったご意見もございました。このほか、当局の最低工賃の金額を他局と比較した場合、特に低い金額ではございませんでした。以上のことを勘案しますと、最低工賃改正の諮問を行う状況にはないというふうに考えられます。

また、最低工賃の廃止につきましては慎重な対応が求められており、他局の廃止経過を見ても最終改正から10数年後の廃止となっております。資料の一番後ろのほうに31ページということでつけておりますが、ご参考にしていただければと思います。

最低工賃につきましては、適用家内労働者が100人未満に減少し、将来も増加する見込みがないなど、実効性を失ったと思われる最低工賃につきまして廃止することも検討することとされております。現状では家内労働者は減少が続いている状況ではございますが、最低工賃が適用される家内労働者は7名おりまして、昨今の経済情勢よりセーフティネットとして最低工賃は残しておくことが適切と思われます。また、一旦廃止した場合は、その後に状況の変化があった場合でも新設することは困難であり、十分な見極め期間を置いた後、廃止・諮問を行うべきものと考えられ、今回はまだその状況にないというふうに思われます。

先ほどご説明したとおり、委託者及び家内労働者は減少が続き、増加する見通しもない状況であること、また、業界の生産量増加が望めないなどといった経営環境であること等を鑑みますと、最低工賃は改正する状況にないというふうに思料いたします。また、今後の最低工賃が適用される業務に従事する家内労働者数を注視していき、さらに減少が継続していくということであれば、廃止を見据えた対応が必要であるものというふうに考えております。

以上の状況を総合的に勘案しますと、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、私のほうからご報告いたします。

○小林会長

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がありましたが、これについて皆様からご意見、ご質問などを頂戴したく存じます。ちょっと時間の都合もありますが、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。が、いかがでしょうか。

○吉田委員

労働者代表の吉田です。丁寧な説明ありがとうございました。

今説明のあった最低工賃の見送りについて現状よく分かりましたので、見送りはしない、そのままでもいいのかなというふうに思っていますので、皆様のご審議をいただきたいというふうに思います。また、廃止についても、まだ人数が何名かいらっしゃるということですので、廃止についてもしないで、そのままでもいいのかなというふうに私のほうでは思っていますので、ご審議のほどよろしく願いいたします。

○小林会長

ありがとうございます。では、使用者側の委員の皆様はいかがでしょう。では、大竹様、お願いいたします。

○大竹委員

大竹と申します。

今の説明、お話を聞くと、工賃をこの段階で上げるという要素はないのかなというふうに思います。かといって廃止ということは、やはり100人切って26人ということですが、まだまだいらっしやいますので、現段階で廃止ということを検討するというのではなく、今後の状況を見て検討していくというのがいいのかなというふうに思います。少なくとも工賃を上げるという状況ではないのかなというふうに思います。

○小林会長

ありがとうございます。ほかにご意見ございましたでしょうか。いらっしやればお名前をおっしゃられてからお願いいたします。よろしゅうございますか。

では、労使双方のご意見では事務局の方針でいいとのことですが、ただいまのご報告につきまして、他に確認がございますでしょうか。よろしいですか。ただいまの報告でご意見など、さらにまたございましたらば、ご発言をお願いできればと思います。よろしいでしょうか。はい、分かりました。反対する意見も特にないようですので、横網ニット製造業最低工賃の改正について、事務局から説明があったとおり、今回は見送ることを審議会の決定といたします。

では、以上をもちまして用意いた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やご意見がございましたら、ご発言をお願いいたします。

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。労働局はただいま出されましたご意見などを十分参考にしていただき、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す。本日の審議会を終了したいと思います。

最後に、上野労働局長、何かございますでしょうか。

○労働局長

本日は、長い時間にわたってご議論ありがとうございました。本日は、前半の議題ですが、行政運営方針について上半期の取組状況、それから下半期の取組方針についてご説明させていただき、委員の皆様からこうすべきではないかというようなご意見をいただいたところでございます。積極的に取り組んでまいりたいと思っております。また、後半の群馬県横編ニット製造業最低工賃の取扱いにつきましては、今般は引上げの諮問については見送りの方針ということでご賛同をいただきました。ありがとうございます。そのようにさせていただきたいと思っております。ご議論ありがとうございました。

○小林会長

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

小林会長、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7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ございますが、まとまり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して、確認をお願いすることになります。その際にはよろしくお願いいたします。

2点目は、第2回目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、後日メールにてお伺いしたいと思いますので、その際にはご協力のほうよろしくお願いいたします。

以上となります。それでは、本日は誠にありがとうございました。どうもありがとうございました。

—了—