

## 第 2 回

# 群馬地方労働審議会議事録

令和8年3月13日

群馬労働局

○ 雇用環境改善・均等推進監理官

ただいまから令和7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雇用環境・均等室の西谷と申します。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、使用者代表、鈴木委員が欠席されておりますが、公益代表委員6名、労働者代表委員6名、使用者代表委員5名の合計17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以上並びに公労使から各3分の1以上の委員の方にご出席いただいておりますので、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。

会議終了予定時刻ですが、16時を予定しております。会議の進行に当たりまして、ご協力をお願い申し上げます。

また、本審議会の議事録でございますが、群馬労働局のホームページ上に掲載することとしております。議事内容を録音させていただきますことを、あらかじめご了承くださいようお願いいたします。

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手数ですけれどもおっしゃってからご発言をお願いいたします。ご発言の際のマイクの使用でございますが、マイクの下にある発言ボタンを押してからご発言いただきまして、終わりましたら一度ボタンを押して、マイクのスイッチを切っていただきますようお願いいたします。

次に、配付資料の確認に入ります。皆様には事前にお配りした資料をお持ちいただいていると思っておりますが、そのほかに本日お席に、次第、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がございます。

そのほか、委員の皆様から事前に頂戴したご質問、ご意見に対する回答をまとめたものをご用意させていただいておりますので、ご確認をお願いいたします。

また、机上配付資料といたしまして、職業安定部より配付させていただいております資料もございますので、ご確認のほどよろしくお願いいたします。

それでは、開会に当たりまして、群馬労働局の上野からご挨拶申し上げます。

○ 労働局長

群馬労働局長の上野でございます。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へのご支援、またご協

かいただいておりますことに改めて御礼申し上げたいと思います。

本日は、令和7年度、今年度の群馬労働局行政運営方針の進捗状況と、来年度4月以降の令和8年度群馬労働局行政運営方針（案）について、ご報告をさせていただくこととしております。

さて、内閣府の月例経済報告によりますと、直近の報告によりますと、景気は米国の通商政策による影響が自動車産業を中心に見られるものの、緩やかに回復しているとされております。賃金は緩やかながら、安定的な上昇が続いているとされております。また、毎月勤労統計調査でございますけれども、直近の数字では、賃金の上昇が物価上昇を上回ってプラスになったというような情報が最近出てまいりました。

一方で、ここ数日、皆さんもご案内のとおり、ガソリン価格の上昇に見られるように、国際状況もなかなか不透明な状況があるということで、この先について予断を持って申し上げることができないような厳しい状況になっているのかなと思っております。

一方で、雇用者数につきましては、今、我が国は人口減少の局面にあるわけですが、雇用者数については、実は女性の正規雇用などが増えているということもあって、雇用者数自体は減っていないというのが現実としてあるわけでございます。

今後、最低賃金の引上げによる賃金底上げも期待される中、所得環境の改善が今後の消費を下支えしていただければというふうに思っております。

皆様の今、お手元の資料、令和8年度群馬労働局行政運営方針（案）があろうかと思います。

1枚めくっていただきまして、上のほうでございますけれども、群馬県の雇用情勢の資料がございます。

基本的には、求人の数が求職を上回る状況、青いグラフがオレンジ色のグラフよりも上にあるという状況は継続しているわけでございますが、令和5年以降、つまりコロナ明けですね。物価高騰などの影響を受けて、求人が緩やかに減少しているということでございます。

有効求人倍率は、直近の令和8年1月で1.25倍というような状況であるということでございます。物価上昇などが雇用に与える影響について、注視していく必要があるという認識でおります。

また今後、いかなる雇用情勢下におきましても、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、スピード感を持って積極的な行政運営に努めてまいり所存でございます。本日の各議事につきましても、ぜひとも忌憚のないご意見、ご指導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たします。

○ 雇用環境改善・均等推進監理官

これより議事に入りますが、今後の議事進行は小林会長にお願いしたいと思います。

それでは、小林会長よろしくお願ひいたします。

○ 小林会長

小林でございます。委員の皆様には年度末のお忙しい中、ご出席いただきまして誠にありがとうございます。ご案内のとおり、本日は令和7年度が終わりに近づいている中で、群馬労働局行政運営方針のこれまでの進捗状況と、令和8年度の方針の案につきまして、報告を受けることとしております。

なお、先ほど事務局から終了予定時刻のお話がありましたが、できる限り時間内に終了するよう議事を進行したいと考えておりますので、皆様のご協力をお願いいたします。

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(1)令和7年度群馬労働局行政運営方針の進捗状況及び令和8年度群馬労働局行政運営方針(案)について、事務局から報告をお願いいたします。

○ 総務部長

それでは、各担当部・室長から、資料に沿って順次報告をさせていただきます。

○ 労働基準部長

労働基準部長の橋口でございます。まず、私のほうから説明をさせていただきます。日頃から各委員の皆様には、労働基準行政の推進に当たりましてご支援、ご協力いただいておりますことに対しまして、改めて感謝を申し上げます。

まず、私からは最低賃金の引上げに向けた支援についてご説明させていただきます。

群馬労働局行政運営方針に基づく労働施策の進捗状況(下半期)という資料をお配りしておりますが、1ページ、2ページをご覧くださいと思います。

最初に、1ページでございます。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でございます。県内企業の賃金引上げの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きまして、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。

当該特設ページにおきましては、業務改善助成金、各種助成金等の活用をはじめとした各種支援策、また群馬県の賃上げ支援策「ぐんま賃上げプロジェクト」などについても、ご紹介をしているところでございます。

これら支援策につきましては、改正最低賃金額の周知と併せまして、あらゆる機会を捉えて

各種支援策の利活用等について、企業に対しま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まして、社会保険労務士等の専門家による相談対応、またコンサルティング等を行っております。

実績としましては、12月末までの実績として、コンサルティング281件、セミナー開催7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。

また、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まして、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、12月末現在で324件と昨年度大きく上回る申請がなされており、多くの企業に関心を持っていただいている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よる支援を行ってまいります。

次に、(2)最低賃金制度の適切な運営ということでございますが、改正最低賃金の周知・広報についてでございます。改正最低賃金額の周知・広報につきましては、FM群馬スポットCM、また新聞広告、群馬県、市町村、経営者団体、関係団体を通じた各機関の広報誌への掲載、またポスター等、広報グッズの掲示・配布依頼を行うとともに、説明会等を通じた周知などにより、積極的に周知・広報に取り組んでいるところでございます。

さらに、2ページをご覧くださいいただければと思います。

群馬県と連携をしまして、当局独自に改正最低賃金・業務改善助成金・群馬県「ぐんま賃上げ促進支援金」などの周知に関するグッズの作成、さらにSNSの活用等、幅広く周知・広報を行っているところでございます。

また、特定最低賃金につきましても、あらゆる機会を通じた周知・広報の取組を行っているところでございます。

来年度、令和8年度の行政運営についてでございます。資料の令和8年度行政運営方針(案)の2ページをご覧くださいいただければと思います。

基本的には、今年度と同様、最低賃金・賃金の引上げに向けた中小企業・小規模事業者等への支援として、業務改善助成金をはじめとした「賃上げ支援助成金パッケージ」の積極的な周知、また各種支援策の利活用を促進、群馬県が実施します賃金引上げに係る施策と連携した賃上げ支援等、賃金引上げに取り組む企業の生産性向上に向けた支援、また最低賃金の周知・履行確保を図ってまいります。

まずは、私からは以上でございます。

○ 雇用環境・均等室長

続きまして、雇用環境・均等室、立崎から発表させていただきます。まず、7年度の実績につきましては、3ページをご覧くださいませようお願いいたします。令和8年度の行政運営方針（案）につきましては、引き続き2ページの下半分について説明させていただきます。

まず、同一労働同一賃金の遵守・徹底についてでございます。

雇用形態に関わらない公正な待遇の確保のため、パートタイム・有期雇用労働法の遵守徹底を図っております。令和7年12月末現在、167社に対し報告徴収を行い、そのうち134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付と、その回答を踏まえた待遇差が見られる企業を対象とするほか、令和7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付する自主点検表から、法違反が疑われる企業も対象とするなど、効果的な報告徴収、それから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。

それから、(4)非正規雇用労働者の処遇改善・正社員転換を行う企業への支援につきましては、「年収の壁」を意識せず働くことをする環境づくりを支援するため、「キャリアアップ助成金 社会保障適用時処遇改善コース」や、同じく「キャリアアップ助成金 短時間労働者労働時間延長支援コース」等の活用により、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しております。その他働き方改革に関する連携協定を締結しております金融機関の広報誌への掲載や、ビジネスマッチングフェア等の場を活用しまして、各種助成金や法制度の周知を引き続き図ってまいります。

第1につきましては、以上でございます。

○ 職業安定部長

職業安定部長の水野でございます。本日はよろしくお願ひいたします。

それでは、資料4ページをご覧くださいませと思います。

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、左上でございますけれども、(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おります。企業内での人材育成を支援する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、新製品の製造や新サービスの提供など、新規事業展開に伴うDX人材育成等を支援する、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、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、活用勧奨を行ってまいります。

令和7年4月から12月までの9か月間、延べ1,058件の県内企業にご案内し、12月末時点で両コース合計で312件、4,801人分の訓練実施計画届をいただいております。昨年度を上回る実績となっております。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。

続いて、(2)公的職業訓練の実施状況としまして、訓練受講率に係る表を掲載しておりますが、公共職業訓練については、12月末時点では受講率64.4%、求職者支援訓練については、受講率75.9%と、昨年度とほぼ横ばいの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す。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、実施しております。デジタル分野の受講率は、昨年度を少し上回る実績で推移をしているところでございます。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たいと考えております。

続きまして、資料5ページをご覧ください。労働移動の円滑化についてでございます。

左上、(1)賃金上昇を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、12月末時点において、支給決定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といった成長分野の業務に従事させ、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きましても、実績は昨年度と比較し低調となっております。事業所への助成金の周知を積極的に行っておりますが、当該助成金につきましては、支給要件としての再就職の内容が無期雇用や賃上げ率5%以上であることなどの条件をクリアする必要があり、他の助成金と比べてハードルが高いものというふうに考えております。

いずれにいたしましても、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。

続きまして、(2)キャリア形成・リスキリング相談コーナーによる支援についてでございます。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。群馬県は高崎に設置しております。個人や企業を対象に、キャ

リア形成・リスクリングの相談支援を行うこととしておりまして、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、ハローワークに「キャリア形成・リスクリング相談コーナー」を設置し、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、キャリアコンサルティングを通じたキャリア形成支援、職業訓練やリスクリング等に関する支援を実施しております。

右側、(3)地方公共団体とより密接に連携を図り、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、表にありますとおり、群馬県のほか5市の自治体と雇用対策協定を締結しております。今年度は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・広報など積極的に実施いたしました。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出張し、職業相談を実施いたしました。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ます。

令和8年度行政運営方針の3ページ、4ページに記載をしておりますけれども、来年度も引き続き、リ・スキリング、労働移動の円滑化を図るための適切な支援を実施し、実績の向上に努めてまいりたいと考えております。

続きまして、資料6ページをご覧くださいと思います。

第3、人材確保の支援の推進についてでございます。

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。令和7年の産業全体の有効求人倍率は、原数値で1.28倍であるのに対しまして、人材不足分野とされております医療・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、ご覧のとおり非常に高い状況でございます。

人手不足対策として、ハローワークにおいては、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ました。

また、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します人材確保対策コーナーを設置しておりまして、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と連携をしまして、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説明会等のイベントを実施いたしました。

また、一部の民営職業紹介事業者において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。

また、今年度は特に、医療・介護・保育の求人充足を目的に、ハローワークの所長が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。下半期は、11月11日の介護の日を中心に、県内全てのハローワークで「介護就職デイ」とし、群馬県福祉マンパワーセンターと連携した就職面接会を実施いたしました。また、10月は運輸関係機関と連携したPR会や面接会等を実施しております。

来年度も引き続き、令和8年度行政運営方針の5ページ、第3に記載のとおり、人材確保に資する取組を実施してまいります。特に医療・介護・保育分野におきましては、人員配置基準が設けられている関係で、急な離職等により欠員が生じた場合、報酬の減算を避けるために人材確保を急ぎ、民営職業紹介事業も利用せざるを得ない場合があったり、物価高の中において、事業者の経営環境に厳しさが増す中、紹介手数料への負担感が大きくなっているとの声も聞いております。

このため、医療・介護・保育分野における人材確保に向けたハローワークの機能強化や関係団体との連携強化などの取組が業界団体等から強く求められておりまして、国民生活を支えるためにも、ハローワークの取組を強化していく必要がございます。

令和8年度におきましては、これまでも実施しておりましたアウトリーチとしての事業所訪問について、できるだけ多くの事業所を訪問し、困っていることを丁寧にお聞きし、雇用管理改善などの解決のための支援を行ってまいりたいと考えております。

また、急募求人などに対するスピード感を持った対応や、関係団体とも連携して対応してまいりたいと考えております。

#### ○ 雇用環境・均等室長

続きまして、雇用環境・均等室から発表させていただきます。

まず、令和7年度の実績につきましては、7ページをご覧ください。令和8年度の行政運営方針（案）につきましては、9ページをご覧ください。

第4、多様な人材の活躍促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、それから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。

7ページの左側をご覧ください。

まず、(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に事業主に対する指導等を実施しておりまして、報告徴収をしました115社中102社について、助言指導を実施したほか、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助成金につきまして、企業訪問による育休中等業務代替支援コースの周知や、各種イベントの出展ブースにおける資料配布などの取組を実施しております。

引き続き、こうしたあらゆる機会を活用した法律の履行確保、それから制度の周知を徹底して図ってまいります。

次に、7ページの左下になります。(2)次世代育成支援対策の推進につきまして、行動計画策定・届出の労働局への提出につきまして、行動計画の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きまして、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、法改正によりまして、常用労働者101人以上の企業に義務化されました育児休業等の取得状況、それから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。

次、7ページの右側になります。加えまして、子育てサポート企業を認定する「くるみん」や、不妊治療と仕事の両立支援に取り組む企業を認定する「くるみんプラス」、さらに、ページがまた飛びますけれども、9ページの右側、こちらは女性活躍の関連になるんですけれども、女性活躍推進に関する状況等が優良な企業を認定する「えるぼし」等の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、優秀な労働者へ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。

続きまして、8ページの左上でございます。(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きまして、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・指導を実施しております。

また、10月の「年次有給休暇取得促進期間」に合わせまして、県内市町村、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を配布しまして、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。

続きまして、8ページの2、フリーランスの就業環境の整備についてご説明をいたします。

(1)フリーランス・事業者間取引適正化等法の履行確保についてでございますが、法違反に関する申出につきましては、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て、委託事業者等と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」を紹介しております。引き続き、法の履行確保に取り組んでまいりたいと思っております。

次に、8ページの右側をご覧ください。3、女性活躍推進に向けた取組促進等でございます。

(1)マザーズハローワーク等による子育て中の女性等に対する就職支援の実施でございます。まず、就職支援としまして、前橋、高崎、太田のハローワークにマザーズコーナーを設置しまして、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、セミナー等を実施するなど、子育て中の女性に対して、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となっております。当該コーナーにおける担当者の支援対象者の実績について、こちらに記載をしておりますが、令和7年12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。

また、今年の1月から2月にかけて、県内の全てのハローワークにおきまして、子育て中の方を対象とした就職面接会等を実施するなど、積極的な取組を行っております。

続きまして、9ページをご覧ください。こちらが女性活躍推進に向けた取組促進でございます。(2)法の履行確保及び女性活躍推進に向けた取組促進等でございます。

まず、女性活躍推進関係では、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の公表が1年以上更新されていない事業主を把握し、最新の数値に更新するよう督促を行っております。

また、事業場訪問等で新たに情報公表義務がある旨、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おります。引き続き、全ての義務企業におきまして、適切な措置がなされるよう取り組んでまいります。

また、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、10ページの左側になります。4、総合的なハラスメントの防止等についてでございます。

まず、(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につきまして、職場に

におけるセクシュアルハラスメント、妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメント、それから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。

相談件数、助言・指導件数は記載のとおりでございますが、別途委員の方からお尋ねがありましたので、その点については、また後ほど、ご説明を改めてさせていただきたいと思っております。

続きまして、(2)カスタマーハラスメント対策及び就活中の学生等に対するハラスメント対策の推進につきまして、1月30日に開催しました地方版政労使会議で、カスタマーハラスメント対策の取組について意見交換を行ったほか、改正労働施策総合推進法、改正男女雇用機会均等法等の周知を図るための説明会かを実施したほか、ラジオCMを活用して、周知を実施しております。

続きまして、(3)早期の紛争解決に向けた体制整備でございます。

個別労働紛争関係の相談件数、助言指導件数、あっせん件数は、おおむね前年度と同水準となっております。

引き続き、労働局に寄せられる労働問題に関する相談に対しましては、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、引き続き早期の紛争解決に努めてまいります。

また、令和8年度行政運営方針（案）の8ページをご覧ください。

今申し上げた部分につきまして、多くのところでは、今年度と同じ取組をまた令和8年度も推進させていただいておりますけれども、加えての部分としましては、8ページ、2、の(2)改正女性活躍推進法が理解されるように、改正法の周知及び履行確保を図るとともに、常用労働者数101人以上の義務企業につきまして、行動計画の策定・届出及び女性の活躍に関する情報公表の確実な実施を働きかける取組がございます。

それから、3、(2)になりますけれども、改正労働施策総合推進法に基づきまして、令和8年10月1日から義務づけられることになりましたカスタマーハラスメントや求職者等に対するセクシュアルハラスメントの防止対策につきまして、あらゆる機会を捉えて周知を実施し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

それでは、資料11ページをご覧くださいと思います。

左側、(1)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7年、21人以上規模の企業で35.7%となっております。

高齢社会対策大綱におきまして、令和11年までに40%が目標となっております。順調に推移をしているところでございますが、就業確保措置の導入を支援するため、下半期におい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としたセミナーを開催するなどにより、勸奨に努めました。

また、2つ目の丸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きまして、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ございまして、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あり、それに併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。12月末時点の就職実績としては、昨年度を上回るペースとなっております。

続いて、右側になります。(2)障害者の就労支援でございます。令和7年6月1日時点といたしましては、実雇用率は2.35%、またハローワークにおける障害者の就職件数も、昨年度と同様のペースで推移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%に引上げが予定されてございまして、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まいります。

このため、特に増加しております精神障害者等につきまして、企業従業員の方に正しく理解していただくための講座を労働局にて実施しまして、障害者雇用の促進、職場定着を図りました。また、障害者の就労をサポートする関係機関とも連携しつつ、求職者・求人者への支援を引き続き実施いたしました。

続いて、(3)生活困窮者等への就労支援についてでございます。生活保護受給者等への就労支援につきましては、前橋市・高崎市の市役所庁舎内にハローワークの常設窓口を設置し、自治体と一体的に就労支援を実施しております。生活保護受給者や生活困窮者として自治体の支援を受けている方のうち、一般就労に向けた準備がある程度整っている方が支援対象となっております。

実績は表のとおりとなっておりますけれども、就職率が下がっている要因といたしましては、

うつ病などによりまして、就労意欲の低い者が増加していることが挙げられます。就職までの支援に時間がかかる方が増えておりまして、就職率に影響しているというふうに考えておりますが、引き続き自治体と緊密に連携し、就労意欲を高めるための準備支援などを積極的に実施し、就職を支援してまいりたいと考えております。

続いて、資料12ページをご覧ください。

(4) 就職氷河期世代を含む中高年齢層へ向けた就労支援についてでございます。

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では、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齢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齢世代に支援対象を拡大し、安定就労の実現と活用の場を広げるための支援に取り組んでいくこととなり、ハローワークでは専門の窓口を設置し対応をしております。

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、12月末時点で2,554人と順調に実績が伸びている状況でございます。また、11月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し、多くの企業と求職者への支援をいたしました。

続いて、右側、(5) 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いたしました。大学新卒者内定率は令和8年3月卒業者について、12月末時点で73.4%、また、高校新卒者の内定率は92.7%と、前年同様に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まして、昨日3月12日には、高崎のGメッセにおきまして、高校、大学等未内定者も対象とした事業所説明会を開催するなど、引き続き求職者への支援を実施してまいります。

続きまして、資料13ページをご覧ください。

(6) 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まして、昨年10月末時点で過去最多の約6万1,000人の労働者がおりました。外国人は言葉や文化、日本の労働法令等につきまして熟

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、相談窓口の設置などの雇用管理改善をしっかりと実施していただくことが重要となっております。ハローワークにおきましては、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、事業者への周知・指導を実施いたしました。

また、求職者に対しましては、ハローワークに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いたしました。

また、群馬労働局労働基準部監督課及び太田労働基準監督署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おいて、外国人労働者からの労働相談に対応しているところでございます。

令和8年度におきましても、引き続き同様な対応を行う予定で、ただいま申し上げたものにつきましては、多様な人材活躍の推進といたしまして、令和8年度行政運営方針、6ページと7ページに記載しております。

#### ○ 労働基準部長

労働基準部長の橋口でございます。

続いて、私のほうから、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、今年度の各種施策の取組状況についてご説明いたします。資料の行政運営方針に基づく労働施策の進捗状況の14ページをご覧くださいと思います。

まず、(1)長時間労働の抑制でございます。昨年11月の過重労働解消キャンペーンの期間中に、県内労使団体、労働災害防止団体などに対しまして、長時間労働削減をはじめとする働き方の見直しに向けた取組に関する協力につきまして、労働局長、労働局幹部によって直接要請を行ったところでございます。

また、労働局長によるベストプラクティス企業としまして、株式会社ベイシアとの意見交換、あと、過労死等防止対策推進シンポジウムの開催、それと右側にあります労働基準監督署「労働時間相談・支援班」による支援等の取組を行っているところでございます。

(2)労働条件の確保・改善対策でございます。技能実習生を含めた外国人労働者対策の推進、自動車運転者対策の推進、また群馬労働局と関東地方整備局合同で、建設工事の発注者に対しまして、長時間労働の改善、賃上げ、労働災害の防止について協力依頼を行ったところでございます。

続きまして、15ページ、16ページをご覧くださいと思います。

(3)労働安全衛生対策でございます。まず、令和7年の県内の労働災害発生状況でございます。昨年12月末の速報値でございますが、対前年同期と比較しますと、死傷者数は5.9%減少、死亡者数につきましては同数という状況でございます。

具体的な取組としましては、15ページに記載あるとおり、第14次労働災害防止計画に基づく群馬労働局推進計画について、自発的な取組に向けた周知・啓発、また、労働災害の型別で見ますと、転倒災害が増加している中、冬場の1月から3月を「冬季転倒災害防止重点取組期間」と位置づけまして、「冬こそSTOP！転倒災害」のキャッチフレーズの下、周知・啓発の実施、さらに高年齢労働者の労働災害に向けた職場環境の実現に向けまして、ガイドライン等の周知を行っているところでございます。

一方、死亡災害が9月から11月にかけて多発したことを踏まえて、労働局独自のチラシを作成しまして、年末年始における労働災害防止に向けた注意喚起の要請を行ったところでございます。

また、健康障害防止対策としまして、15ページにあるとおり、労働衛生の取組に積極的な事業場を対象としまして、労働局長による事業場巡視、またメンタルヘルス対策の実施について事業場に対する指導等を行ったところでございます。

さらに、16ページにございますが、治療と仕事の両立支援の取組、また化学物質管理の推進、また、この4月から順次施行されます改正労働安全衛生法等の概要について、各種説明会等の場においての周知を行ったところでございます。

(4)労災補償の関係でございます。17ページに記載がございます。

脳・心臓疾患に係る請求件数につきましては、令和7年度はやや減少、また精神障害に係る請求件数については、令和7年度は、対前年度と同水準という状況でございます。迅速・適正な事務処理に取り組んでいるところでございます。

続いて、来年度、令和8年度の行政運営についてでございます。資料の令和8年度行政運営方針（案）の10ページ、11ページをご覧くださいと思います。

基本的には、今年度同様、(1)長時間労働の抑制でございます。過重労働による健康障害の防止に向け、各労働基準監督署における監督指導、説明会、個別訪問による労働基準法などの周知、また、建設業、自動車運転者に係る時間外労働の上限規制の遵守について、発注者、荷主等に対する要請等に取り組んでまいります。

(2)労働条件の確保・改善対策でございます。監督指導、説明会等において、法定労働条件の

確保等に取り組んでまいります。

3点目、労働安全衛生対策でございます。(3)労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備としまして、先ほど触れさせていただきましたが、改正労働安全衛生法等の円滑な施行に向けた周知、また第14次労働災害防止計画を踏まえた多発する転倒災害など、行動災害の防止に向けた取組、また、高齢労働者の安全と健康確保のための職場環境等の実現としまして、今般新たに策定されました「高齢者の労働災害防止のための指針」の周知、また事業場におけるメンタルヘルス対策の指導等に取り組んでまいります。

最後になりますが、(4)労災補償の関係でございます。令和8年度、来年度におきましても、引き続き迅速・適正な事務処理を行ってまいります。

私からは以上でございます。よろしくお願いいたします。

○ 総務部長

事務局からの報告は以上となります。

○ 小林会長

ありがとうございました。

それでは、議事(1)が報告ということでしたので、次、議事(2)質疑・意見交換に移ります。

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及び令和8年度群馬労働局行政運営方針(案)につきまして、質疑・意見交換を行います。

まず初めに、令和7年度の進捗状況について、3名の委員から、令和8年度行政運営方針(案)のところ、こちらについて2名の委員から事前に質問の提出をいただきました。

「御質問・御意見に対する回答」と太字で書いてあるA4縦の資料ですが、こちらに質問内容と回答を記載してお配りしておりますけれども、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できればと思います。

それでは、まず令和7年度行政運営方針の進捗状況について、草間委員お願いいたします。

○ 草間委員

労働者代表の草間です。私のほうから資料の5ページのリスキリング、労働移動の円滑化についてですが、早期雇い入れ支援コースと中途採用拡大コースについて、12月末時点でゼロ件となっているが、これは周知不足なのか、それとも助成金の申込みはあるが支給できないケースが多いのか、何か原因が分かるようでしたらお聞きしたいと思っています。

○ 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。

回答になりますけれども、まず、早期再就職支援助成金につきましては、前回、地労審におきまして、高瀬委員からも同様のご質問をいただいております、それを踏まえまして、周知・広報につきましては、積極的にやらせていただいております。

ただ、回答の2パラのところにも記載をしておるんですけれども、この早期雇い入れ支援コースですけれども、離職をしまして、早期に再就職した場合に助成金が出ますよというものなんですけれども、再就職の要件としまして、前職よりも5%賃上げするということが要件となっております、これが事業所からの声ではなかなか厳しいということで伺っておりますので、要件クリアが難しいというのが一つ要因として考えております。

それから、3パラになりますけれども、中途採用拡大コースでございます。こちらは事業所内の中途採用者の比率を20%以上上げることが要件となっております。この点に関して、ハローワークと関わらせていただいている事業所ですけれども、基本的に中小企業の事業所が中心でございます、特に中小企業はもともと中途採用率が高いという状況でございます、そこから、さらに20%以上上げるとするのがなかなか難しいということで聞いております。

そうした中で、計画書の提出はあるんですけれども、結果としてこの中途採用率を満たすことができないということがございまして、やはりなかなか要件が厳しいというのが要因になっているかというふうに考えております。

そして、この中途採用拡大コースにつきましては、助成金の周知もかなりやらせていただいたんですけれども、1月に件数としては少ないんですけれども、1件だけ支給がございました。

それから、こちらに回答は記載してはいないんですけれども、中途採用拡大コースですけれども、令和8年度から要件緩和をするということで、本省のほうから聞いております。具体的な要件緩和ですけれども、中途採用率を20%上昇させるというところから、5%上昇に変更するというふうに聞いております。

こうした要件緩和によりまして、かなり助成金は使い易くなってくるかと思っておりますので、事業所に有効に使っていただけるように、引き続き周知を図ってまいり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。

○ 小林会長

ありがとうございます。草間委員、今の回答でよろしいでしょうか。

○ 草間委員

もしゼロ件のままだったら、要件を緩和したほうがいいのではないかなと思ったのですが、令和8年度からその方向でいくということなので、大丈夫です。ありがとうございます。

○ 小林会長

では、次に、吉田委員お願いいたします。

○ 吉田委員

労働者委員の吉田です。よろしくお願いいたします。

1ページになります。最低賃金の引上げに向けた支援に係る件ですけれども、その中で地方版政労使会議を行ったということで、そちらで成果が見えるということはなかなか難しいとは思いますが、その会議自体は影響がすごく大きいというふうに感じております。次年度も開催することになった場合、引き続き地元メディアと連携して、大きく発信することも検討していただければというふうに思っておりますので、よろしくお願いいたします。

○ 雇用環境・均等室長

では、雇用環境・均等室からお答えさせていただきます。

ご指摘のとおり、非常に影響の大きい会議で、制度というところがございますので、現状も地方版政労使会議を開催するに当たりましては、事前に記者発表を行いまして、地元メディアに取り上げていただけるように努めております。

今年度におきましても、上毛新聞社から取材がありまして、開催について、記事として掲載されております。なお、群馬労働局では毎年報道機関、特に新任の記者に対しまして、労働局に係る業務説明会を開催しまして、施策の効果的かつ正確な情報発信に努めるとともに、ハローワークや障害者職業センターへの見学会なども併せて実施して、労働局の施策に対する関心を持っていただくよう連携に努めております。引き続き、地元メディアとの連携強化に努めてまいりますので、よろしくお願いいたします。

○ 小林会長

吉田委員、今のご回答でよろしいでしょうか。

○ 吉田委員

ありがとうございます。よろしくお願いいたします。

○ 小林会長

では、次の質問があると思いますので、次、お願いいたします。

○ 吉田委員

引き続き、多様な人材の活用の促進と職場環境改善に向けた取組になりますけれども、ハラスメントの関係助言・指導件数について、今年度途中の件数が示されておりますけれども、昨年度の3倍近い件数となっております。この要因についてつかんでいるのか確認したいと思っております。よろしくお願いいたします。

○ 雇用環境・均等室長

雇用環境・均等室から回答させていただきます。

ご指摘の点につきましてでございますけれども、大きく分けて2つの点が考えられているところでございます。

1つ目は、パワーハラスメントの関係相談についてですけれども、最近ハラスメント関係の話が、メディアなどでもよく報道されることから、やはり国民全体としてすごく意識が高まったということもあろうかと思っております。そうした相談を端緒として、労働者から氏名をオープンにした上で、報告の請求を求める事案が増加したことに伴いまして、助言・指導件数が増加したものと考えております。

また、2点目になりますけれども、令和7年度の企業指導につきましては、令和7年4月1日に施行されました改正育児介護休業法の履行確保のための企業訪問を例年より多く実施したことから、令和6年度と比べて妊娠・出産、育児休業等ハラスメントの雇用管理上の措置義務についての助言・指導件数を指摘した件数が増加したことが挙げられております。その際に、ほかのハラスメントの取組の状況も併せて確認した結果、パワハラ・セクハラ関係の助言・指導件数についても、増加したということも理由として挙げられるかと思っております。

2つ今、挙げさせていただきましたけれども、主に2点目の部分による増加の要因が多いかと考えております。

○ 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

引き続き、よろしくお願いいたします。

○ 小林会長

最初の草間委員のご質問につきまして、1つ抜かしてしまいましたので申し訳ありません。

戻りまして、「御質問・御意見に対する回答」の資料1枚目の後半のところ、第4と書いてあるところに戻りたいと思います。こちらの質問につきまして、いま一度、草間委員お願いいたします。

○ 草間委員

労働代表の草間です。私のほうから、資料の8ページのところで、マザーズコーナーの支援を受けての就職率が98.7%と非常に高いので、とてもきめ細やかな支援をされているということが分かります。現場の努力の成果として評価したいなと思いました。

それともう少し踏み込んでですけれども、マザーズコーナーからの支援に限らずですが、就職者の雇用形態や賃金水準についても分析を深めていただけると、単なる再就職だけでなくキャリア形成につながる支援となると思うので、ご検討いただければと思います。

○ 小林会長

では、事務局よろしくお願いたします。

○ 職業安定部長

ご質問ありがとうございます。まずは、マザーズコーナーでの求職者への支援につきまして、評価をいただきまして誠にありがとうございます。ハローワークの求人票には、正社員登用の有無や、過去3年間の正社員登用実績を掲載しております。また、賃金水準につきましては、採用者の年齢や経験を踏まえ、賃金額は幅広く掲載しております。

求人票の賃金額の記載でございますけれども、上限と下限を記載しておりまして、例えば経験等がある場合には、これくらいのお給料がもらえるかなとか、そういったある程度の想像はすることができます。引き続き、求人票の記載内容がより充実したものになるように努めてまいります。

それから、厚生労働省が運営しております「職場情報総合サイト（しょくばらば）」というものがございまして、こちらですけれども、職場と企業情報を掲載しているサイトになっております。現在、全国で約14万件の企業情報を掲載しておりまして、群馬県だけで調べると今、約1,600件の企業の情報が掲載されております。

具体的にどんな情報が掲載されているのかということですが、企業の従業員数などの基本情報のほかに、企業の残業時間であったり、あとは研修制度がどのようになっているのか。それから有給休暇の取得率などを見ることができます。要は、職場の改善に積極的な企業か否かというものが分かるような、そういったサイトを厚生労働省で運営をしておりますので、こういった「しょくばらば」の利活用につきまして、一層の周知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

ありがとうございました。

草間委員、今の回答でよろしいでしょうか。

○ 草間委員

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、2枚目に移りまして、次に、五十嵐委員、よろしくお願いいたします。

○ 五十嵐委員

使用者側委員の五十嵐といいます。よろしくお願いいたします。

最初の問いですけれども、後から見ると随分ラフな問いかけで申し訳なかったなと思うんですが、最低賃金の決定の3要素の中で、生計費、賃金水準あるいは支払い能力とございますが、いつも議論になるのが、労働側は分からないけれども、こちら側で議論になるのは、支払い能力の資料がないということでございます。

いろいろ考えてみると、支払い能力と一番フィットするのは企業規模かなという感じを持ったので、そう考えると、最近エクイティということをよく言われますけれども、平等かもしれないけれども公平ではないような気がするなということで、こんな質問をさせていただいたというわけでありまして。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。

○ 労働基準部長

労働基準部長の橋口でございます。ただいまのご意見でございます。制度の見直しの内容だと思っておりますが、最低賃金法においては、賃金の低廉な労働者について、賃金の最低額を保証することを目的とするものであり、どこで雇われているかによって変わるものではございません。

いただいたご意見につきましては、制度運用の重要な視点としまして、本省に伝えさせていただきたいと思っております。なお、中小企業・小規模事業者に対しましては、業務改善助成金等の活用による生産性向上の支援、また労務費の適切な価格転嫁ができるよう、取引環境の整備を推進するなど、賃金引上げの支援に取り組んでおり、今後も各種支援策の利活用を目指し、周知・広報に取り組んでまいりたいと思っております。

○ 小林会長

五十嵐委員、今の回答でよろしいでしょうか。

○ 五十嵐委員

ありがとうございます。

○ 小林会長

それでは、第2の質問をよろしくお願ひいたします。

○ 五十嵐委員

労働移動の円滑化でございますけれども、これは国策としても非常に力が入っている感じもありますし、経団連なんかも一生懸命応援しているところではございますけれども、流動化あるいは流動性というものをどう捉えればいいのかということ、特に私個人の興味・関心としては、いわゆるエッセンシャルワーカーにどれだけ人が携わって増えているのか、あるいは出ていっているのかを、どんな数字で見ればいいのかということが疑問だったので質問させていただきました。

○ 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。回答につきましては、ここに記載させていただいているとおりですけれども、まず、この労働市場の流動性を示す指標の一つとしまして、有効求人倍率が挙げられます。有効求人倍率は、求職者1人に対して何件の求人があるかを示す指標でございます。一般的には求人数が多い状況であれば、よりよい条件の企業へ転職しやすくなることとなりますので、労働移動が活発になるというふうに考えられます。

下のほうに、表をつけさせていただいております。令和7年1月から令和8年1月の有効求人倍率の動きをグラフにしたものでございまして、赤の折れ線が群馬の有効求人倍率の推移になるんですけれども、この1年間物価高騰などを背景に、求人数が緩やかに減少しております。有効求人倍率は下降傾向にありますけれども、直近の群馬県の有効求人倍率1.25倍ということになっております。求人が求職を上回る状況が続いております。全国平均よりも上というような状況になっておりますので、労働移動が円滑に行われるだけの求人の数は出ているものというふうに考えております。

それからご参考になりますけれども、直近数か月におきましては、新規求職者数につきまして増加の傾向が見られます。特に自己都合退職者が増えまして、よりよい賃金水準や職場環境を求めて離職の動きが少しずつ出てきているということで記載させていただいているんですけれども、これまでは求職者の方が、例えば米国関税の影響であったり、あと物価高騰は今も続いておりますけれども、そういった先行き不安ということもありまして、現在の収入を手放したくないというような心理がありまして、在職しながらお仕事を探される方が多かったです。

すけれども、ここ数か月の傾向としましては、在職しながらというよりも一旦退職されてお仕事探しをされている方が増えてきておりまして、離転職の動きが少しずつ出てきているということでハローワークからは聞いております。

それから、その他の指標としまして、総務省が実施している労働力調査がございます。こちらは、四半期に1回調査をしている詳細集計というものがございまして、そちらに転職者、転職者比率というものが掲載されております」。転職者比率の米印のところに解説が書いてあるんですけれども、「 $\text{転職者} \div \text{就業者数} \times 100$ 」で出したものになっております。

まず、転職者数につきましては、2021年から2025年までの数を記載しておりますけれども、この5年間でいきますと、増加傾向となっております。それから転職者比率につきましても、2021年から2025年の間にかけてまして増加傾向が見られるという状況でございます。

流動性につきましては、このような指標をご参考にしていただきたいと思いますっておりますけれども、ご質問の中で、エッセンシャルワーカーがどれくらい移動しているのかというご質問がありました。こちらについても、すみません、記憶が定かではないんですけれども、この調査の中の公表として、たしか職種別のもも記載されていたと思いますので、ぜひそちらもご参照いただければと思っております。

○ 小林会長

五十嵐委員、今の回答でよろしいでしょうか。

○ 五十嵐委員

ありがとうございます。結構です。

○ 小林会長

では、次に、第3の質問についてもよろしく願いいたします。

○ 五十嵐委員

人手不足は今、経営者の間で当然第一の課題となるのが人手不足でありまして、量的・質的人手不足であるということで、また、各種業界団体等で一生懸命それぞれがパイを取り合っているということかなと思うんですけれども、いろんなことをやっている中でどういうことが功を奏したのかというのを、一つのモデルとして皆さんも参考にいただければいいのかなと思ってお尋ねした次第です。

○ 小林会長

ありがとうございます。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

ありがとうございます。まず、回答のところの最初に記載をさせていただいているんですけども、施策ごとの効果測定というのはなかなか難しいという状況でございます。要は、様々な施策、取組が相まって効果を発揮しているというふうに考えております。特に今年度行ったこととしましては、医療・介護・保育分野に特化した集中的な充足対策を行っておりまして、事業所訪問を積極的に行いまして、事業所が困っていることをしっかりお聞きして、それを解決していくということをしっかりやってきました。

それから、応募を増やすための求人条件の見直しの提案であったり、あとは企業の詳細な情報をマッチングに生かす、こういったことなどによりまして、就職件数それから充足率につきましては、下の表に記載させていただいたんですけども、若干ではあるんですが、少し向上することができました。

それから、なお書き以降のところになりますけれども、中長期的な人材確保に向けたイベントにつきましては、子どもや学生向けのもがあるということで記載させていただきまして、こちらですけれども、カードを使って、遊びながら仕事の興味を引き出すようなイベントなども労働局のほうでさせていただいております。こういったものは、必ずしもすぐに実績が分からないような取組もございますけれども、引き続きこういった様々な取組によりまして、人材を企業にしっかり送り込めるように努め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。五十嵐委員、今の回答でよろしいでしょうか。

○ 五十嵐委員

ありがとうございます。

○ 小林会長

では、次のページに移りまして、第4の質問をお願いいたします。

○ 五十嵐委員

これで最後です。フリーランス新法ができて以来、フリーランスという言葉が聞かれるようになったんですけども、何となく日常の中でフリーランスというのが、言葉としてもなじんでいないような感じがするというんですね。片やこういった相談制度みたいなものができているということで、実態としてフリーランス関係のトラブルや、あるいは問題が起こっているのかどうかというところを知りたいなと思ってお尋ねをした次第です。

○ 雇用環境・均等室長

では、雇用環境・均等室から回答させていただきます。

まず、近隣県と比べてどうかという点でございますけれども、近隣の労働局に確認させていただいたところ、実績の件数につきましては、当局と大体同じような感じ、大きな相違はないと認識しております。

あと、具体的に相談や助言でどういったものがあつたかという点につきまして、まず相談については、生活に直結する報酬支払い等、公正取引委員会、中小企業庁が担当する取引適正化に関するものが多かったところでございます。

また、助言・指導につきましては、ハラスメント対策に係る体制整備が十分ではなかったというところについて指摘させていただいたのが、我々が実績として挙げさせていただいたものの全てということになっております。

○ 小林会長

五十嵐委員、今の回答でよろしいでしょうか。

○ 五十嵐委員

はい、ありがとうございます。

○ 小林会長

令和7年度行政運営方針の進捗状況につきましては、以上となります。

続いて、令和8年度行政運営方針（案）です。こちらについて、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。

9ページになりますけれども、昨年の4月に「くるみん」認定基準の引上げが伴ったことで、新基準での認定取得を促進するための働きかけが行われていると書かれておりますけれども、基準引上げが行われていない年度について、法制度の改正が続く中で、認定企業に対するチェック機能などをどのように確保されているのかお聞きしたいところです。よろしくお願いいたします。

○ 雇用環境・均等室長

雇用環境・均等室から回答させていただきます。

まず、くるみん認定につきましては、申請時点で基準を満たしていれば認定を受けられるという制度でございます。また、プラチナくるみん制度でございますが、こちらについては認定後、認定基準に係る実績を厚労省が運営しているサイト「両立支援のひろば」というものがございまして、こちらに公表しまして、その実績を、毎年直近の事業年度の数値に更新することが義務とされております。

県内のプラチナくるみんの認定企業11社につきましては、認定職業の公表及び当該実績が更新されているか、労働局としても確認させていただいておるところでございます。

なお、実施状況を公表しなかったということで、特に、これまで助言・指導を行ったということは今のところございません。

また、※の2つ目になりますけれども、認定基準は施行規則が改正されることで変更され、基準値が引き上げられた場合、経過措置期間終了後、新基準を満たしているか確認させていただく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

ありがとうございます。

○ 小林会長

では、次のページ、五十嵐委員、お願いいたします。

○ 五十嵐委員

障害者雇用の話ですけれども、6月か7月に障害者雇用率が2.5から2.7に引き上げられると、これは規定の話だということですが、群馬県が2.35でしたっけ、全国平均が2.41とか、いわゆる雇用率2.5を全国平均ですら上回っていないというところで2.7に上げていくということは、結構経営者の中でも問題視をしている方がいて、また雇用率の算式自体が増えれば増えるほど雇用率が上がるような形にもなっているということが経団連の中でも話題になっていましたけれども、そういう意味では、現状に合わせた雇用率といいますか、なかなか地元の企業では障害者を雇用したいんだけど雇用できないという会社が少なくないというふうに聞きますので、ぜひその辺はご検討をお願いしたいなと思って書いた次第でございます。

○ 小林会長

ありがとうございます。

では、事務局のほうよろしくお願いいたします。

○ 職業安定部長

ご質問ありがとうございます。まず、制度的な部分からご説明させていただきたいと思っております。2パラのところに記載をしておるんですけれども、障害者雇用率につきましては、少なくとも5年ごとにその割合を見直すということになっておりまして、直近では令和5年度がその見直しの時期ということになっておりました。そこで令和4年度労働政策審議会障害者

雇用分科会、公労使が集まる厚生労働省のほうに設置されております会議になっておりまして、こちらにおきまして、新雇用率として民間企業2.7%を諮問し審議会です承されたということでございます。

ですから、本来であれば、令和5年度から雇用率2.7%が適用されるんですけども、雇入れに係る計画的な対応が可能となるようにということで経過措置が設けられまして、令和5年度につきましては、それまでの雇用率2.3%を据え置いたと。そして令和6年度からは2.5%、令和8年度からは2.7%ということで段階的に引き上げるということにしております。

そして今年7月に予定されている引上げにつきましては、上記の経過によるものということでご理解いただきたいというふうに考えております。簡単に言い換えますと、延期がされて令和8年度から2.7%が適用されるという状況ということになってございます。

それから併せまして、直近の令和7年度の全国の都道府県別雇用率を見ますと、2.5%以上の県が23県ということで、約半数ぐらいのところは2.5%以上ということになっております。うち2.7%以上が9件ということになっております。群馬県の実雇用率につきましては、五十嵐委員がご指摘のとおり、2.5%を満たしていないというような状況ではあるんですけども、事業主の皆様の方々の障害者の雇用のご理解をいただくために、障害者雇用の意義をしっかりと労働局から事業者にお伝えしつつ、そして障害者雇用の雇入れに係る支援制度の周知もしっかりとやらせていただきつつ、障害の有無に関係なく、働く意思と能力のある方が働ける社会の実現を目指したいというふうに考えております。

それから、こちらには書いてはいないんですけども、厚生労働省、本省のほうで障害者雇用率に関する議論がなされておりました、研究会が開催されておりました。それが今年2月に取りまとめがされておりました、厚生労働省のホームページのほうにも公表がされているんですけども、この実雇用率のカウントにつきましては、手帳所持者ではない難病患者も実雇用率に含めるかどうかということが議論されまして、そちらの結論が、今、厚生労働省のホームページに研究会結果として掲載されておりますので、こうした動きについてもご承知おきいただきたいと思っております。

私からは以上でございます。

○ 小林会長

五十嵐委員、今の回答でよろしいでしょうか。

○ 五十嵐委員

あくまでも要望でございますので、結構でございます。

○ 小林会長

事前に提出のあった質問と回答は、以上となります。

そのほかにご質問、ご確認等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。よろしくお願いいたします。

○ 芳賀委員

ご説明ありがとうございます。電機連合明電舎労働組合の芳賀と申します。よろしくお願いいたします。先ほど説明がありました令和7年ですけれども、5ページのところで、ここに記載はないんですが、伊勢崎市で多文化共生センターが開設されたということをお話しされましたけれども、これはどういった業務を行っているのか、どういった特徴があるのかということと、もう一つこのセンターに関して、どういった周知を行っているのかということが気になったので教えていただければと思います。よろしくお願いいたします。

○ 小林会長

よろしくお願いいたします。

○ 職業安定部長

ご質問ありがとうございます。こちら多文化共生センターですけれども、労働局でやっているものというよりも、伊勢崎市でやっているものになりまして、特に伊勢崎市は外国人の方が非常に多いので、様々なことが相談できるような、そういったセンターを設けるということで聞いております。その中で一環として、ハローワークの職員が出張相談ということでブース等を設けまして、やらせていただいているというものになります。

周知をどういうふうにしているのかということまでは承知をしておりません。

○ 小林会長

芳賀委員、今の回答でよろしいでしょうか。

○ 芳賀委員

すみません、管轄が伊勢崎市になりますね。ありがとうございました。

○ 小林会長

では、ほかにごございますでしょうか。

よろしくお願いいたします。

○ 三田委員

社労士の三田と申します。よろしくお願いいたします。

突然の質問で申し訳ないんですが、8ページ、(1)女性活躍のマザーズハローワーク等による子育て中の女性等に対する就職支援の実施ということですが、この「女性等」がどういう意味だったのかということと、今、父子家庭とかもあったりして、相談したい方もいらっしゃるのかなと思うんですが、そういう方も利用できたのかなと思って聞いてみました。お願いします。

○ 小林会長

では、ご回答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。「女性等」としている意味ですが、名前はマザーズハローワークという名称ですが、実は男性も利用することができます。ですから、子育てをされている男性の方もぜひマザーズハローワークにお越しただいて、支援させていただきたいと思っております、父子家庭の方もご利用いただけることになっております。

○ 三田委員

ありがとうございます。そうしますと、やっぱり「マザーズ」というのが出てると、なかなか「マザー」だと思ってしまうので、今後その辺の周知というのをしていかれたほうがよろしいのかなと思えました。よろしく願いいたします。

○ 職業安定部長

承知しました。この名称につきましては、なかなか労働局だけで変えるというのも難しい部分もありますので、本省のほうと相談をさせていただきたいと思っております。ありがとうございます。

○ 三田委員

ありがとうございます。

○ 小林会長

ありがとうございました。

ほかにある方、いらっしゃいますでしょうか。

では、よろしく申し上げます。

○ 吉田委員

労働者側委員の吉田です。8年の方針のほうですが、10ページになります。

長時間労働の抑制の中のグラフが記載されております。長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導結果ですが、実施事業場について、グレーの部分が特に令和4年度について

は960件、令和6年度になると約半数になっておりますけれども、この半数というのは、単に情報の提供など件数が減っているものなのか。それとも監督署の人手不足だったりとか、そういった要因なのか、何か要因があれば教えていただければというふうに思います。よろしく願いします。

○ 小林会長

では、ご回答をお願いいたします。

○ 労働基準部長

具体的に細かな要因というのは分かりかねますけれども、いろいろ様々な情報の中で、そういった中で疑われる事業場に対する監督指導というのをやっておりますので、一概に件数としては確かに若干事業場は減っていますけれども、具体的にその辺の分析とか、そういったものはなかなか難しいところがありまして——ということですが、よろしいですか。

○ 小林会長

よろしいでしょうか。

○ 吉田委員

半数近く減っているということで興味があったので、もし分かれば後で教えていただければと思います。よろしく願いします。

○ 小林会長

ありがとうございました。

では、ほかにございますでしょうか。

まだたくさんのご意見やご質問あるかと思いますが、時間の制限もございますので、これで最後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、令和8年度群馬労働局行政運営方針（案）につきまして、委員の皆様方の同意をいただけたということでよろしいでしょうか。

ありがとうございます。以上をもちまして本日の議題全て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ば、ご発言をお願いいたします。

では、お願いいたします。

○ 村杉委員

労働側委員の村杉と申します。

2ページで、最低賃金・賃金引上げに向けた支援、非正規雇用労働者への支援というところですが、(2)のところ、最低賃金の周知ということで、様々な施策をしていただいているということで非常にありがたいと思っています。例えばY o u T u b eで言いますと、恐らく載せていただいているものが閲覧数500件程度といったところが現状だと思いますけれども、さらなる効果を上げていただくように、やり方については検討いただきたいかなというふうに思っておりますので、よろしく願いいたします。

○ 小林会長

では、何かございましたら。

○ 労働基準部長

最低賃金の周知の関係でございますが、先ほどご説明しました2ページのほうで、いろいろ取組をやっております。SNSを活用した周知・広報とかございます。また、いろいろ次年度に向けてどういった周知の方法があるかとか、その辺については、また十分こちらとしても考えていきたいと思っております。

○ 小林会長

よろしいでしょうか。

○ 村杉委員

ありがとうございます。

○ 小林会長

ありがとうございました。ほかにはございますでしょうか。

それでは、これをもちまして質疑・意見交換を終了させていただきます。労働局はただいま出されましたご意見等を十分参考にさせていただき、今後の労働行政を運営させていただきますことを要望いたしまして、本日の審議会を終了したいと思います。

最後に、上野局長、何かございますでしょうか。

○ 労働局長

長時間にわたりましてご議論ありがとうございました。また、私どもの今までやってきたことに対してのご指導、また来年度に向けてのいろいろなお話を伺いました。特に周知についてはしっかりやっていきたいと思っておりますし、制度的なご意見というものもございましたので、本省にはしっかり、私どもの審議会の中でこういう意見があったということについては、お伝えさせていただきたいと思っております。

いずれにいたしましても、来年度も私ども県内で働く皆様のために事業所と一緒に、

いい職場環境をつくっていききたいという思いで頑張っていきたいと思っております。引き続きご指導を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。それでは、これをもちまして進行を事務局に戻させていただきます。委員の皆様には進行にご協力いただき、ありがとうございました。

○ 雇用環境改善・均等推進監理官

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2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、事務連絡を事務局から1点申し上げます。本日の審議会の議事録ですが、前回と同様に、まとまりましたらご出席いただきました委員の皆様にメールをお送りいたします。ご確認をお願いさせていただきますのでよろしくお願いいたします。以上となります。

本日は誠にありがとうございました。

—了—