

厚生労働省群馬労働局発表  
令和6年3月29日

【照会先】

群馬労働局雇用環境・均等室  
室長 奥町 由美子  
雇用環境改善 中野 直美  
・均等推進監理官  
電話 027(896)4739

報道関係者 各位

「令和6年度群馬労働局行政運営方針」を策定

群馬労働局（局長 加藤博人）では、県民のニーズに応えた行政運営を行うため、令和6年3月5日に開催された群馬地方労働審議会（会長 友岡邦之）の審議を経て、「令和6年度群馬労働局行政運営方針」を策定しました。

令和6年度の行政運営方針は、以下の重点施策を掲げ、労働局、労働基準監督署及び公共職業安定所（ハローワーク）において、この方針に基づき効果的・効率的な行政運営に取り組んでまいります。

群馬労働局行政運営方針

**I 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援、非正規雇用労働者の処遇改善等**

- 最低賃金・賃金の引上げに向けた中小・小規模企業等支援、非正規雇用労働者の正規化促進、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

**II リ・スキリング、労働移動の円滑化等の推進**

- リ・スキリングによる能力向上支援
- 成長分野等への労働移動の円滑化
- 中小企業等に対する人材確保の支援

**III 多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり**

- 子育て中の女性等に対する就職支援
- フリーランスの就業環境の整備
- 仕事と育児・介護の両立支援
- ハラスメント防止対策

**IV 安全で健康に働くことができる環境づくり**

- 長時間労働の抑制、中小企業等の時間外・休日労働時間の削減等に向けた支援の実施
- 多様な働き方・休み方改革
- 労働条件の確保・改善対策
- 14次防を踏まえた労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備
- 労災保険給付の迅速・適正な処理
- 高齢者の就労・社会参加の促進

- 障害者の就労促進
- 外国人に対する支援
- 就職氷河期世代の活躍支援
- 新規学卒者等への就職支援
- 早期の紛争解決に向けた体制整備
- 労働保険適用徴収業務の計画的な運営

【添付資料】 令和6年度群馬労働局行政運営方針



ひと、くらし、みらいのために

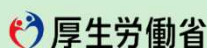
厚生労働省

Ministry of Health, Labour and Welfare

# 令和6年度 群馬労働局行政運営方針



群馬労働局HP



厚生労働省

群馬労働局

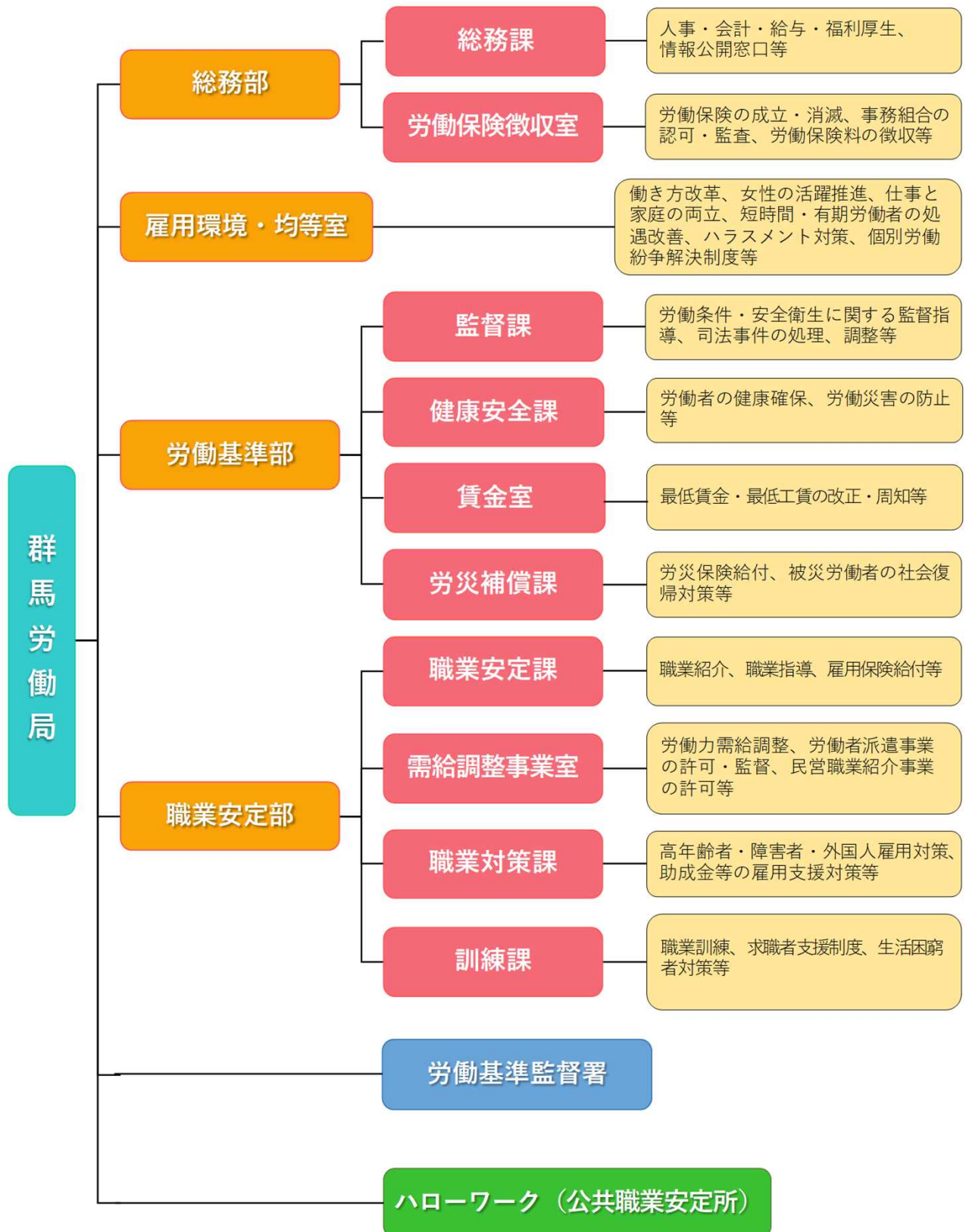
労働基準監督署・ハローワーク



# I 総合労働行政機関としての施策の推進

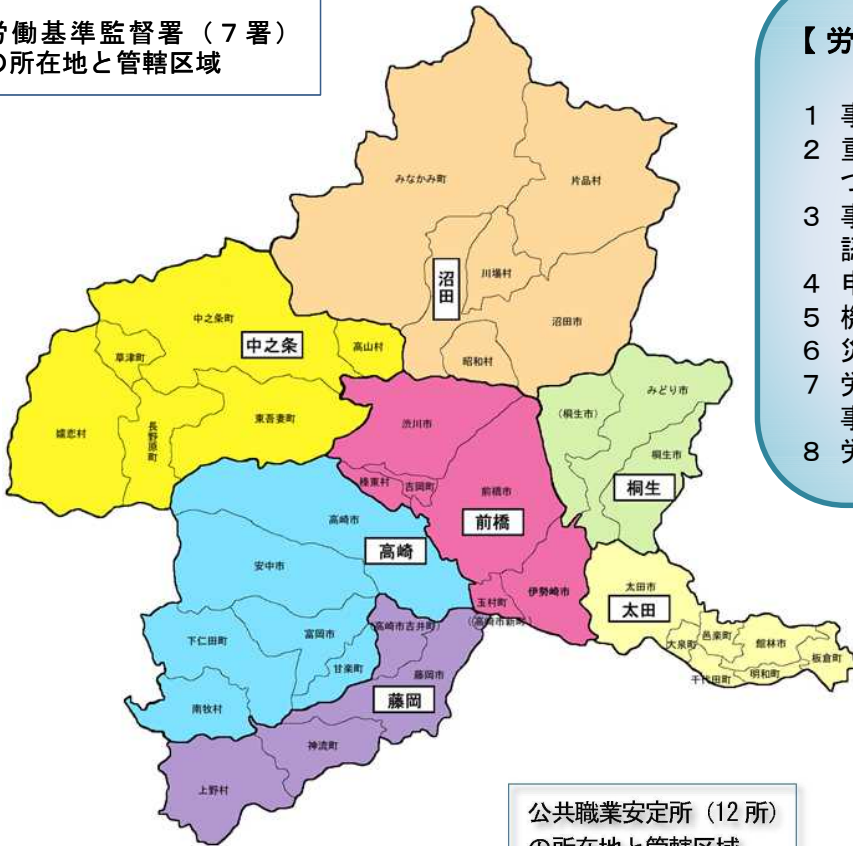
群馬労働局は、群馬県における労働関係行政を総括する厚生労働省の地方機関として、専門的かつ総合的な労働行政サービスを効果的かつ迅速に提供し、管下の労働基準監督署及びハローワーク(公共職業安定所)を通じて地域に密着したきめ細やかな行政運営を推進します。

# II 群馬労働局の組織と業務内容



### Ⅲ 労働基準監督署・公共職業安定所（ハローワーク）の管轄・概要

労働基準監督署（7署）  
の所在地と管轄区域



#### 【労働基準監督署業務の概要】

- 1 事業場に対する監督指導
- 2 重大・悪質な法違反事案等についての司法処分
- 3 事業主から提出される許可申請、認定申請
- 4 申告・相談等に対する対応
- 5 機械設備の安全・衛生面の検査
- 6 災害調査の実施・統計調査の実施
- 7 労災保険の給付及び社会復帰促進事業
- 8 労働保険の適用・徴収

公共職業安定所（12所）  
の所在地と管轄区域



#### 【公共職業安定所（ハローワーク）業務の概要】

- 1 仕事をお探しの方へのサービス
  - ① 職業に関する相談
  - ② 求人情報の提供
  - ③ 職業能力向上のための職業訓練等の相談
  - ④ 失業等給付の支給
- 2 事業主の方へのサービス
  - ① 求人の受付・人材の紹介
  - ② 雇用保険の適用
  - ③ 雇用に係る助成金・給付金の支給
  - ④ 雇用管理サービス  
(障害者・高齢者の雇用など)

## IV 令和6年度の重点施策

### ◆ 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援、非正規雇用労働者の処遇改善等

#### ● 最低賃金・賃金の引上げに向けた中小・小規模企業等支援、非正規雇用労働者の正規化促進、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

- ▶ 最低賃金・賃金の引上げに向けた生産性向上等に取り組む企業に対し、業務改善助成金を始めとした各支援施策の利活用の促進を行います。
- また、「賃金引き上げ特設ページ」の周知を中心として、賃金引き上げの事例等について、積極的な情報発信を行います。



- ▶ 地方最低賃金審議会において充実した審議が尽くせるよう、円滑な運営を実施します。最低賃金の改定について、使用者団体、労働者団体及び地方公共団体等の協力を得て、県内に幅広く周知するとともに履行確保を図ります。

- ▶ 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保のため、効果的な報告徴収・指導監督を実施し、是正指導の実効性を高めるとともに支援策の周知により、同一労働同一賃金の遵守を徹底します。

- ▶ 非正規雇用労働者の処遇改善・正社員化を行う企業に対し「年収の壁・支援強化パッケージ」として、年収の壁を意識せず働くことのできる環境づくりを後押しするために新たに設けたキャリアアップ助成金「社会保険適用時処遇改善コース」や拡充した「正社員コース」等について周知します。

- ▶ 労働契約関係の明確化のため、労働条件明示事項に、就業場所・業務の変更の範囲が追加されたこと等について周知・啓発を図ります。



確認しよう 最低賃金!

厚生労働省 群馬労働局

群馬県最低賃金 (地域別最低賃金)		1時間 <b>935</b> 円	発効日 令和5年10月5日
特定最低賃金	製鋼・鉄素形材製造業最低賃金	1時間 <b>1,017</b> 円	発効日 令和5年12月29日
	一般機械器具製造業最低賃金	1時間 <b>1,006</b> 円	
	電気機械器具製造業最低賃金	1時間 <b>1,006</b> 円	
	輸送用機械器具製造業最低賃金	1時間 <b>1,006</b> 円	

労働契約の締結・更新のタイミングの労働条件明示事項が追加されます

明示のタイミング	新しく追加される明示事項
全ての労働契約の締結時と 有期労働契約の更新時	1. <b>就業場所・業務の変更の範囲</b>
有期労働契約の 締結時と更新時	2. <b>更新上限（通算期間または更新回数の上限）の有無と内容</b> 併せて、最初の労働契約の締結より後に更新上限を新設・短縮する場合は、その理由を労働者にあらかじめ説明することが必要になります。
無期転換ルール※に基づく 無期転換申込権が発生する 契約の更新時	3. <b>無期転換申込機会</b> 4. <b>無期転換後の労働条件</b> 併せて、無期転換後の労働条件を決定するに当たって、就業の実態に応じて、正社員等とのバランスを考慮した事項について、有期契約労働者に説明するよう努めなければならないこととなります。

※ 同一の使用者との間で、有期労働契約が通算5年を超えるときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換する制度です。

## ◆ リ・スキリング、労働移動の円滑化等の推進

### ● リ・スキリングによる能力向上支援

- ▶群馬県地域職業能力開発促進協議会において、教育訓練給付制度にかかる指定講座拡大に向け、地域の訓練ニーズを把握します。
- ▶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」を設置し、キャリアコンサルタントの常駐・巡回相談により、労働者のキャリア形成やリスキリングに係る支援を推進します。
- ▶デジタル分野に係る公的職業訓練について、訓練コースの拡充を図るとともに、ハローワークにおける適切な受講勧奨、訓練開始前から終了後までのきめ細かな個別・伴走型支援により、再就職の実現を図ります。



- ▶人材開発支援助成金(人への投資促進コース・事業展開等リスキリング支援コース)により、デジタル人材等の育成及び事業展開等に伴う労働者のスキル習得に取り組む事業主を支援します。

### 事業展開等リスキリング支援コース

企業の持続的発展のため、

- ①新製品の製造や新サービスの提供等による、新規事業の立ち上げなどの**事業展開**に伴う人材育成
- ②業務の効率化や脱炭素化などに取り組むため、**デジタル・グリーン化**に対応した人材育成に取り組む事業主を対象に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部を高率助成により支援

- ▶産業雇用安定助成金により、①賃金上昇を伴う労働者のスキルアップ、②生産性向上に資する人材の確保・育成に取り組む事業主を支援するため、産業雇用安定センター等と連携して、効果的な周知広報を実施します。

### 産業雇用安定助成金の全体像

コース名	対象事業主
スキルアップ支援コース	労働者のスキルアップを在籍型出向により行い、出向から復帰した際に賃金を出向前と比較して5%以上上昇させた場合に、出向元に対して助成
産業連携人材確保等支援コース	景気の変動、産業構造の変化等の理由により事業活動の一時的な縮小を余儀なくされた中小企業事業主等に対し、生産性向上に資する取組(新たな人材の雇入れ等)を行った場合に助成

- ▶雇用調整助成金を長期間にわたり利用する場合に教育訓練の実施率によって助成率が変わることが丁寧な説明しつつ、教育訓練にかかる情報提供を実施します。

### ● 成長分野等への労働移動の円滑化

- ▶オンライン職業相談、就職支援セミナー等のオンライン配信、SNS・HPを活用した情報発信などオンラインサービスの向上を図ります。

- ▶オリジナルキャラクター「ハロまる」を活用し、ハローワーク及び各種支援制度の周知に取り組みます。また、「ハロまるお仕事カード」を活用した体験学習を地域の小・中学生に向けて実施することにより、様々な職業の中から自身の進路を選択・決定できる能力育成を図ります。



ハローワークぐんま  
オリジナルキャラクター

「ハロまる」



ハローワークぐんま  
公式SNS



- ▶雇用の安定と派遣労働者の公正な待遇の確保のため、職業安定法及び労働者派遣法の法令違反や疑いのある事案への指導監督に取り組みます。
- ▶地方公共団体等と雇用対策協定による連携を図り、魅力ある雇用機会の確保や企業ニーズにあった人材育成、就職促進等の取組を一体的に推進します。

### 群馬労働局と地方自治体との雇用対策協定等

締結日	太田市 平成27年5月 (平成31年2月改定)	群馬県 平成27年6月	前橋市 平成27年8月	高崎市 平成28年3月	群馬県 上毛新聞社 平成30年3月	沼田市 令和4年8月
主な取組	<b>女性・若者</b> お仕事相談パーク おおた  <b>外国人</b> 外国人出張行政 相談コーナー	<b>障害者</b> 合同企業訪問指導  <b>若者</b> Gターン就職面接会  <b>女性</b> 合同就職面接会  <b>外国人</b> 外国人雇用管理セ ミナーの実施	<b>若者・子育て中の方</b> ジョブセンターまえ ばし  <b>生活保護受給者等</b> 前橋しごと相談コー ナー  <b>労働災害の防止</b> 市役所による周知 協力	<b>子育て中の方</b> 子育てなんでもセ ンターへの巡回相 談等  <b>ひとり親家庭等の方</b> たかさき就労支援 コーナー	<b>大学生・保護者へ の情報提供</b>  <b>県内企業の魅力 の発信</b>  <b>マッチング支援</b> Gターン就職面接 会	<b>地域経済活性化に伴 う人材の確保・育成</b> 移住者の就職相談  <b>若者</b> 合同企業説明会  <b>子育て中の女性等</b> 合同就職面接会  <b>障害のある人</b> 障害者就労支援チー ムによる連携強化

- ▶賃金上昇を伴う労働移動等を推進するため、雇い入れにあたり賃金の引き上げを行う事業主を支援します。

### 賃上げを伴う労働移動等の支援のための各種助成金制度

助成金名	助成金概要
特定求職者雇用開発助成金 (成長分野等人材確保・育成コース)	就労経験のない職業に就くことを希望する就職困難者(母子家庭の母や就職氷河期世代の者など)を雇い入れ、人材育成を行った上で5%以上賃金の引き上げを行う事業主に対し助成
早期再就職支援等助成金 (早期雇入れ支援コース)	離職を余儀なくされた者の早期再就職にあたり前職よりも5%以上賃金の引き上げを行う事業主に対し助成
(中途採用拡大コース)	中高年齢者を一定以上雇い入れ、前職よりも5%以上賃金を上昇させた事業主に対し助成

### ●中小企業等に対する人材確保の支援

- ▶ハローワークにおいて、オンラインを活用した求人受理を進めるとともに、魅力ある求人票の作成に向けた助言等により、求人者支援の充実を図ります。
- ▶人材不足の深刻な医療・介護・保育・建設・運輸・警備分野等のマッチング支援を強化するため、各業界や関係団体等と連携した人材確保対策推進協議会を効果的に活用し、前橋及び高崎ハローワークの人材確保対策コーナーを中心に、人材確保支援の充実を図ります。
- ▶令和5年2月に設置した『「医療・介護・保育」求人者向け特別相談窓口』の周知と、窓口寄せられた情報等を基に、必要な対応を行います。

## ◆多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり

### ●子育て中の女性等に対する就職支援

- ▶前橋、高崎及び太田の各ハローワークのマザーズコーナーにおいて、求職者のニーズに応じたきめ細かな就職支援を実施し、地域の子育て支援拠点や関係機関と密接に連携したアウトリーチ型の支援を推進します。  
また、託児スペース等においてオリジナルキャラクター「ハロまる」を活用し、より親しみのある相談環境作りに取り組みます。





## ●フリーランスの就業環境の整備

▶フリーランス・事業者間取引適正化等法の施行に向けた周知啓発を行い、法施行後は法違反に関する申出に対し、是正指導を行うなど、法の履行確保を図ります。

## ●仕事と育児・介護の両立支援

- ▶産後パパ育休(出生時育児休業)を含め、両立支援制度について労働者が円滑に利用できるような制度の周知と利用を促進します。
- ▶介護離職を防止するために、介護休業制度等の周知、助成金の活用促進を行います。
- ▶不妊治療と仕事との両立支援に関する認定制度「くるみんプラス」の認定促進など、不妊治療と仕事との両立しやすい職場環境整備促進のための周知啓発を行います。
- ▶次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画の策定等の支援、常用労働者数101人以上の企業の届出を徹底します。また、子育て支援に関する認定制度「くるみん」「プラチナくるみん」「トライくるみん」「くるみんプラス」の申請に向けた働きかけを行います。

くるみん認定企業数 67社  
 (うち、くるみんプラス認定 1件)  
 プラチナくるみん認定企業数 9社  
 (うち、プラチナくるみんプラス認定 1件)  
 (令和6年1月末時点)



次世代育成支援対策推進法認定マーク  
 「くるみん」「プラチナくるみん」「トライくるみん」「くるみんプラス」



## ●ハラスメント防止対策

▶パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント等職場におけるハラスメント防止措置を講じていない事業主に対し指導等を実施します。

▶職場におけるハラスメント撲滅に向けて、12月の「ハラスメント撲滅月間」に集中的に周知啓発を実施します。

### ◆ハラスメントに係る相談件数の推移◆

	セクシュアルハラスメント	妊娠・出産等不利益取扱い※	パワーハラスメント
令和3年度	182件	343件	1,440件
令和4年度	111件	363件	1,619件
令和5年度 (5年12月末)	117件	241件	938件



▶女性活躍促進のための支援として、常用労働者数301人以上の事業主に義務付けられた男女の賃金の差異に係る情報公表について、働きかけを行い、「女性の活躍推進企業データベース」の積極的な活用勧奨を行います。

えるぼし認定企業数 25社  
 (令和6年1月末時点)



女性活躍推進法認定マーク「えるぼし」「プラチナえるぼし」



# ◆安全で健康に働くことができる環境づくり

## ●長時間労働の抑制、中小企業等の時間外・休日労働時間の削減等に向けた支援の実施

### ✦長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導結果✦

▶長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害を防止するため、監督指導を引き続き実施します。また、各労働基準監督署の労働時間相談・支援班等により、改正労働基準法などの周知等の支援を実施します。

単位: 件(違反率)	令和4年度
監督実施事業場数	960
労基法等違反	760(79.2%)
違法な時間外労働	345(35.9%)
うち、80時間を超えるもの	139(14.5%)
賃金不払残業があったもの	57(5.9%)
過重労働による健康障害防止措置が未実施	22(23.0%)

▶令和6年4月から時間外労働の上限規制が適用された建設事業、自動車運転者の業務、医師への労働時間短縮等に向けた支援を行います。



▶トラック運転者については、引き続き、関係省庁とも連携し、「荷主特別対策チーム」において、発着荷主等に対し、長時間の恒常的な荷待ち時間を発生させないこと等について「要請」し、その改善に向けた働きかけを行います。また、要請の際に、「標準的な運賃」の周知も実施します。

## ●多様な働き方・休み方改革

▶年次有給休暇の取得促進に向けて、時季指定義務の周知徹底、時間単位年次有給休暇の導入促進を図ります。また、「年次有給休暇取得促進期間」(10月)に集中的な広報を行います。



## ● 労働条件の確保・改善対策

- ▶ 基本的労働条件の枠組み及び管理体制を定着させ、労働基準関係法令の遵守徹底を図ります。
- ▶ 外国人労働者、自動車運転者、障害者である労働者及び介護労働者を雇用する事業場への監督指導等により、法定労働条件の確保・改善を図ります。
- ▶ 外国人労働者からの労働相談に対しては、ベトナム語 ポルトガル語対応の労働相談コーナーを設置しています。  
(労働局監督課及び太田監督署)
- ▶ 技能実習生に対して「強制労働」など人身取引が疑われる事案については、外国人技能実習機構との合同監督・調査を実施し、司法処分を含め、厳正に対処します。

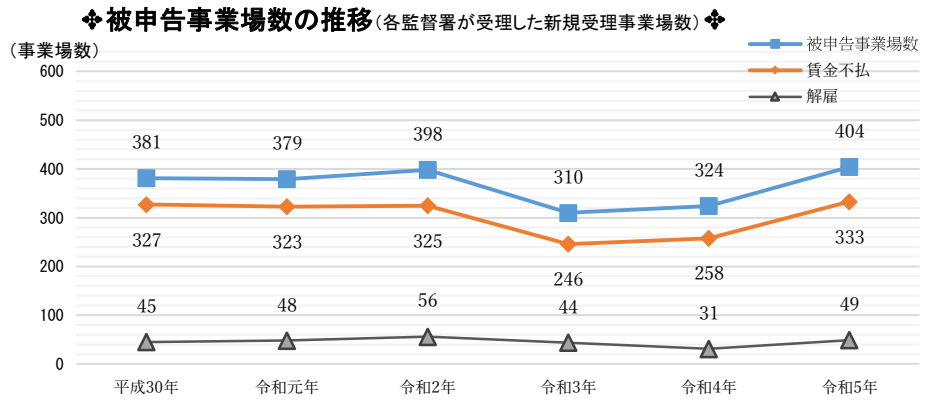
### ◆ 外国人技能実習生の実習実施者に対する監督指導結果 ◆

(単位:件(違反率))	令和4年
監督実施事業場数	227
労基法等違反	162(71.4%)
安全基準	62(27.3%)
割増賃金の支払	46(20.3%)
労働時間	41(18.1%)
賃金の支払	31(13.7%)

- ▶ 関係行政機関等との相互通報制度の確実な運用を図ります。

単位:件	令和4年	令和5年 (12月末時点)
出入国管理機関への通報	6	7
出入国管理機関からの通報	3	1
外国人技能実習機構への通報	14	11
外国人技能実習機構からの通報	8	32
地方運輸機関への通報	12	14
地方運輸機関からの通報	15	33

- ▶ 「労災かくし」を排除するため、周知・啓発を図るとともに、「労災かくし」が明らかになった場合には、司法処分を含め厳正に対処します。



技能実習生を受け入れている事業主の皆さま

## 技能実習生に対するその行為は 人身取引です

### 強制労働

労働者の意思に反して働かせる行為

### 中間搾取

第三者が労働者の賃金の一部を不当に得る(いわゆる「ピンハネ」)行為

### 暴力、脅迫、監禁 その他の強制力

暴力、脅迫、監禁のほか、怒鳴る、殴りかかろうとする など

以下のような行為で技能実習生に恐怖を与え、働かせると、この手段に該当する可能性があります。

- ・頭を小突いたり肩を叩く
- ・住居から無断で外出を禁じ、勝手に外出すると罰金を取るや脅す
- ・部屋に「アホ」などの言葉を書いて強い口調で注意する など

### 権力の濫用または ぜい弱な立場に乗ずる

職場内の上下関係を利用して、相手の弱い立場につけ込む など

解雇されたら行くところがないといった技能実習生の弱い立場につけ込み、「解雇する」「帰国させる」などと脅して働かせることも、この手段に該当する可能性があります。

厚生労働省 都道府県労働局 法務省出入国在留管理庁 外国人技能実習機構

# 労働災害

## 「労災かくし」は犯罪です。

事業主は、労働者が労働災害にあつて休業・死亡した場合、所轄の労働基準監督署に「労働者死傷病報告」を提出しなければなりません。

**労働災害に健康保険は使えない、使わない。**  
労働災害の受診は労災保険で!!

労災保険の請求手続きについては、まず労働基準監督署へご相談ください。

厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署  
詳しくは、厚生労働省ホームページをご覧ください。→<http://www.mhlw.go.jp/>

## ●14次防を踏まえた労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備

▶第14次労働災害防止計画(令和5年度から令和9年度まで)を踏まえ、以下を重点に推進します。

- ・事業者が自発的に安全衛生対策に取り組むための周知啓発等
- ・小売業、医療・福祉業を中心に増加傾向にある「行動災害(※)」への対策として、「+Safe協議会」の運営、雇入れ時等安全衛生教育の徹底の推進、腰痛予防対策指針の周知等により、管内全体の安全衛生に対する機運醸成

(※「行動災害」…「転倒」、腰痛等の「動作の反動・無理な動作」など、職場における労働者の作業行動を起因とする労働災害)

- ・高年齢労働者が安心して安全に働ける職場環境の実現に向けたエイジフレンドリーガイドライン、エイジフレンドリー補助金の周知、また、外国人労働者が容易に理解できる労働安全衛生に関する視聴覚教材等の周知等
- ・陸上貨物運送事業、建設業、製造業の各業種の特性に応じた対策の促進

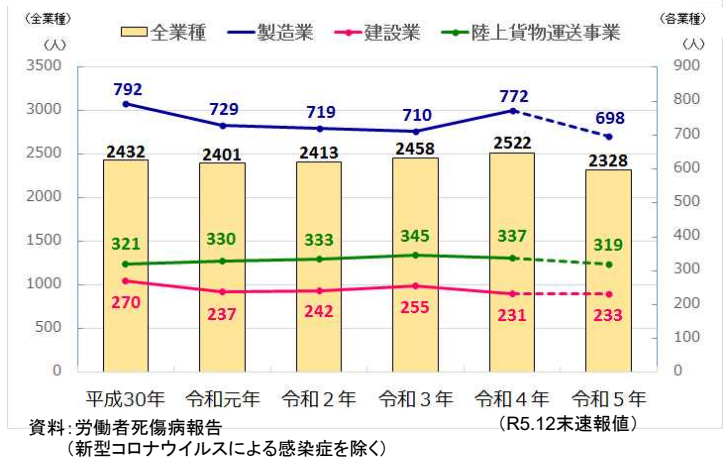
▶長時間労働やメンタルヘルス不調などによる健康障害を防止するため、医師による面接指導やストレスチェック制度などのメンタルヘルス対策が各事業場で適切に実施されるよう指導等を行います。

▶中小規模を含む事業者の産業保健活動を支援するため、群馬産業保健総合支援センター及び地域産業保健センターの各種支援活動について周知します。

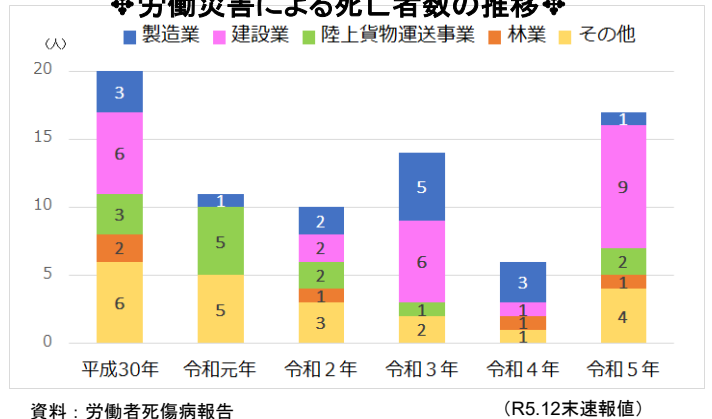
▶建築物等の解体・改修作業に従事する労働者の石綿ばく露を防止するため、石綿障害予防規則を周知し、石綿ばく露防止対策の徹底を図るほか、建設アスベスト給付金制度の周知啓発を行います。

▶令和6年4月に全面施行の新たな化学物質規制に係る労働安全衛生関係法令について、引き続き周知を図り、自律的な管理を基本とする規制への移行を推進します。

### ❖労働災害による休業4日以上死傷者数の推移❖



### ❖労働災害による死亡者数の推移❖



### 建築物・工作物・船舶の解体工事、リフォーム・修繕などの改修工事に対する石綿対策の規制が強化されています

#### 工事開始前の石綿の有無の調査

- 工事対象となる全ての部材について、石綿が含まれているかを事前に設計図書などの文書と目視で調査し(事前調査)、調査結果の記録を3年間保存すること

#### 工事開始前の労働基準監督署への届出

- 石綿が含まれている保温材等の除去等工事の計画は14日前までに労働基準監督署に届け出ること

#### 吹付石綿・石綿含有保温材等の除去工事に対する規制

- 除去工事が終わって作業場の隔離を解く前に、資格者による石綿等の取り残しがないことを確認すること

#### 石綿含有仕上塗材・成形板等の除去工事に対する規制

- 仕上塗材をディスクグラインダー等を用いて除去する工事、けい酸カルシウム板第1種を切断・破砕する工事は、作業場を隔離

#### 写真等による作業の実施状況の記録

- 石綿が含まれている建築物、工作物又は船舶の解体・改修工事は、作業の実施状況を写真等で記録し、3年間保存すること

ほか

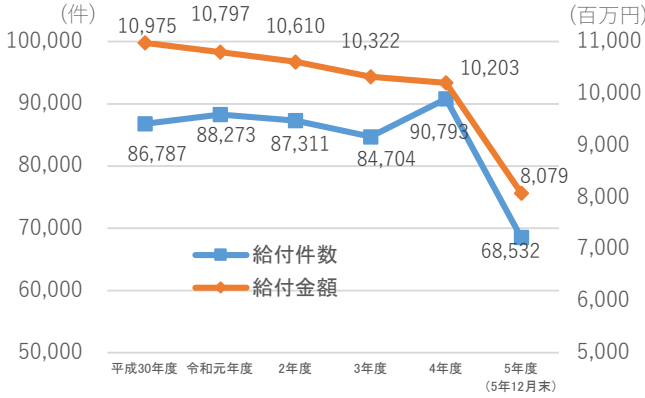
### 令和6年4月1日付けで施行となる事項

- ・ラベル表示・通知をしなければならない化学物質の追加
- ・ばく露を最小限度にすること(ばく露を濃度基準値以下に)
- ・皮膚等障害化学物質への直接接触の防止
- ・化学物質労災発生事業場等への労働基準監督署長による指示
- ・リスクアセスメントに基づく健康診断の実施・記録作成等
- ・化学物質管理者・保護具着用責任者の選任義務化
- ・雇入れ時等教育の拡充
- ・SDS等による通知事項の追加及び含有量表示の適正化

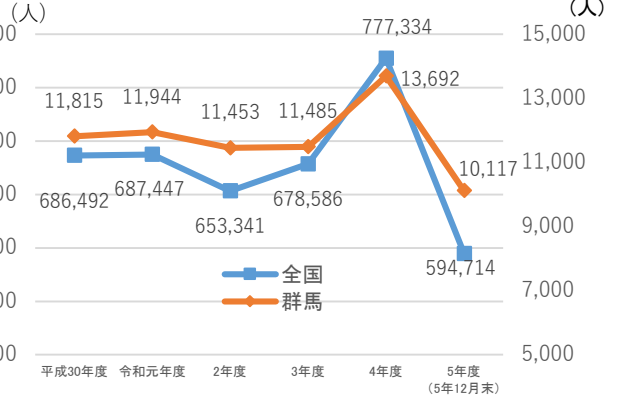
# ● 労災保険給付の迅速・適正な処理

▶ 労災保険給付の請求に対しては、迅速・適正な事務処理を行います。

◆ 労災保険給付件数・給付額の推移 ◆



◆ 労災保険新規受給者数の推移 ◆



▶ 過労死等事案について、改正された認定基準に基づき、迅速・適正な事務処理を一層推進します。

## ◆ 脳・心臓疾患の労災認定基準 ◆

**脳・心臓疾患の労災認定基準 改正に関する4つのポイント**  
 脳・心臓疾患の労災認定基準が改正されました。  
 事業主・労働者の皆さまは、ご不明な点がございましたら最寄りの窓口までご相談ください。

### 1 長期間の過重業務の評価にあたり、労働時間と労働時間以外の負荷要因を総合評価して労災認定することを明確化しました

【改正後】

上記の時間に至らなかった場合も、これに近い時間外労働を行った場合には、「労働時間以外の負荷要因」の状況も十分に考慮し、業務と発症との関係が強いと評価できることを明確にしました。

業務と発症との関連が強いと評価

労働時間  
 発症前1か月間に100時間  
 または  
 2～6か月間平均で月80時間を超える時間外労働の水準には至らないがこれに近い時間外労働

+

一定の労働時間以外の負荷要因

### 2 長期間の過重業務、短期間の過重業務の労働時間以外の負荷要因を見直しました

労働時間以外の負荷要因の見直しを行い、赤字の項目を新たに追加しました。

労働時間以外の負荷要因	変更内容
勤務時間の不規則性	拘束時間の長い勤務 <b>休日のない連続勤務</b> <b>勤務間インターバルが短い勤務</b> <small>※「勤務間インターバル」とは、終業から次の勤務の始業までをいいます</small> 不規則な勤務・交替制勤務・深夜勤務
事業場外における移動を伴う業務	出張の多い業務 <b>その他事業場外における移動を伴う業務</b>
心理的負荷を伴う業務	<small>※改正前の「精神的緊張を伴う業務」の内容を拡充しました</small>
身体的負荷を伴う業務	
作業環境	温度環境 <small>※長期間の過重業務では付加的に評価</small> 騒音

厚生労働省 都道府県労働局・労働基準監督署

## ◆ 心理的負荷による精神障害の労災認定基準 ◆

### 心理的負荷による精神障害の労災認定基準の改正概要

(令和5年9月1日付け基発0901第2号)

#### 【改正のポイント】

##### ■ 業務による心理的負荷評価表の見直し

※実際に発生した業務による出来事、期間短縮済「具体的出来事」を記載し、負荷（ストレス）の大きさを評価

##### ◆ 具体的出来事の追加、類似性の高い具体的出来事の統合等

**追加** 「顧客や取引先、施設利用者等から厳しい迷惑行為を受けた」（いわゆるカスタマーハラスメント）

**追加** 「感染症等の病気や事故の危険性が高い業務に従事した」

##### ◆ 心理的負荷の強度が「強」「中」「弱」となる具体例を拡充

▶ パワーハラスメントの6類型すべての具体例、性的指向・性自認に関する精神的攻撃等を含むことを明記  
 ▶ 一部の心理的負荷の強度が示されていない具体的な出来事について、他の強度の具体例を明記

##### ■ 精神障害の悪化の業務起因性が認められる範囲を見直し

（改正前）悪化のおおむね6か月以内に「特別な出来事」（特に強い心理的負荷となる出来事）がなければ業務起因性を認めない

（改正後）悪化のおおむね6か月以内に「特別な出来事」がない場合でも、「業務による強い心理的負荷」により悪化したときには、悪化した部分について業務起因性を認める

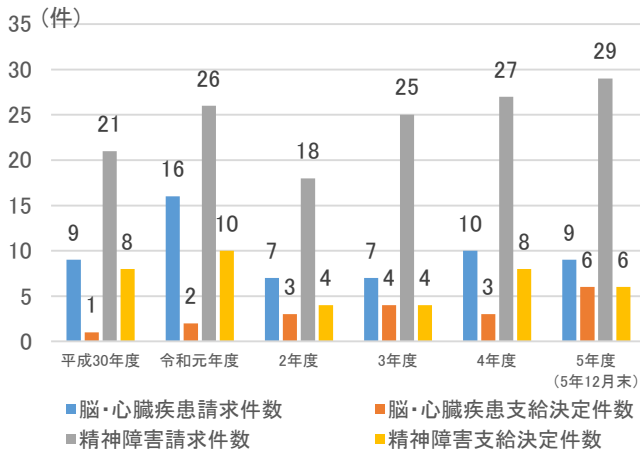
##### ■ 医学意見の収集方法を効率化

（改正前）専門医3名の合議による意見収集が必須な事案  
【例：自殺事案、「死」かどうか不明な事案】

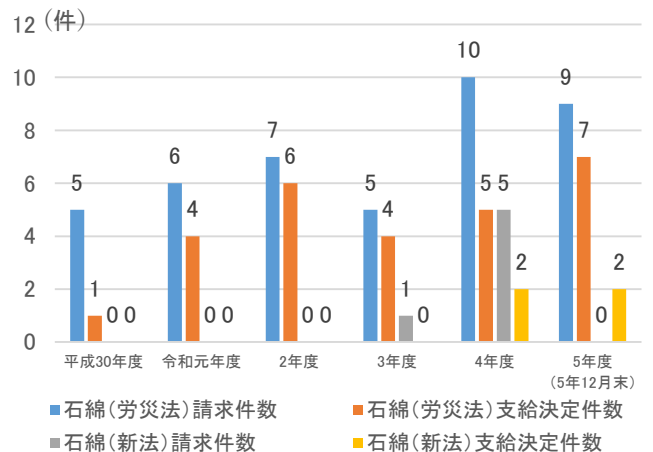
（改正後）特に困難なものを除き専門医1名の意見で決定できるよう変更

▶ 評価表の明確化等により、より適切な認定、審査の迅速化、請求の容易化を図る

## ◆ 過労死等事案に係る請求・支給決定件数の推移 ◆



## ◆ 石綿関連疾患事案に係る請求・支給決定状況の推移 ◆



▶ 労災保険の窓口業務について、相談者等への丁寧な説明や、請求人への処理状況の連絡等を確実に実施します。

## ●高齢者の就労・社会参加の促進

▶70歳までの就業機会確保等に向けた環境整備を図るため、65歳を超える定年引上げや継続雇用制度の導入等に向けた事業主の意識啓発・機運醸成を図ります。

▶65歳以上の再就職支援に重点的に取り組むため、前橋、高崎、桐生、伊勢崎、太田、館林及び渋川の各ハローワークに設置する生涯現役支援窓口において、効果的なマッチング支援を実施します。

## ●障害者の就労促進

▶法定雇用率未達成企業及び障害者雇用ゼロ企業の解消に向けた指導・助言により、障害者の雇入れ支援を強化します。

※ 重度身体障害者及び重度知的障害者を除く短時間労働者（週20時間以上30時間未満）は、1人をもって0.5人の労働者に相当するものとみなす。なお、精神障害者である短時間労働者については、当分の間、1人をもって1人の労働者に相当するものとみなす。

▶前橋、高崎及び太田の各ハローワークに専門の担当者を配置し、精神障害者、発達障害者、難病患者など多様な障害特性に対応した就労支援を推進します。

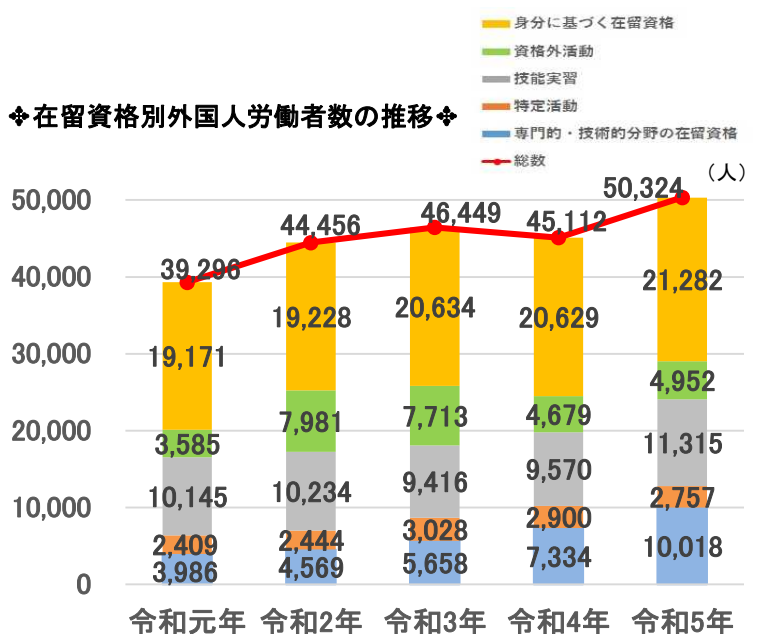
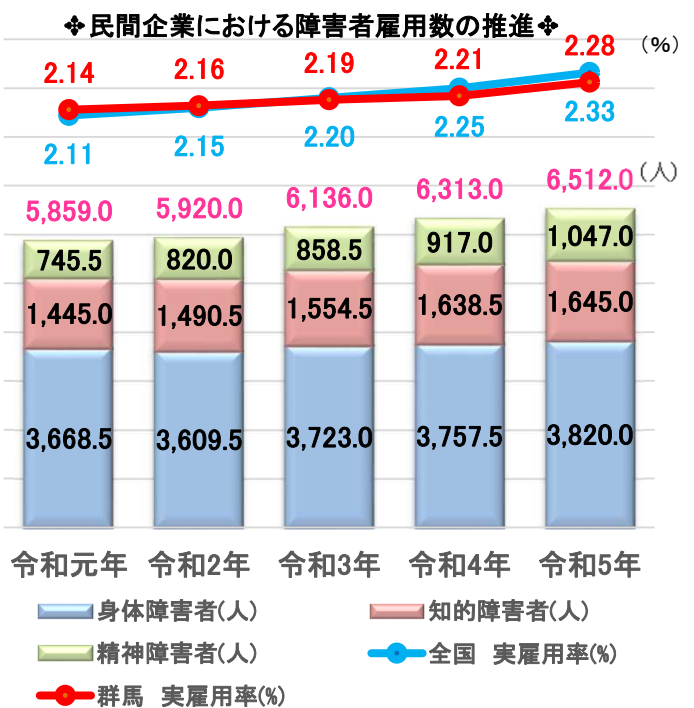
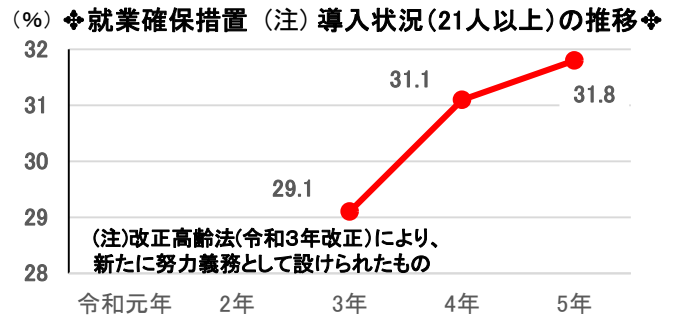
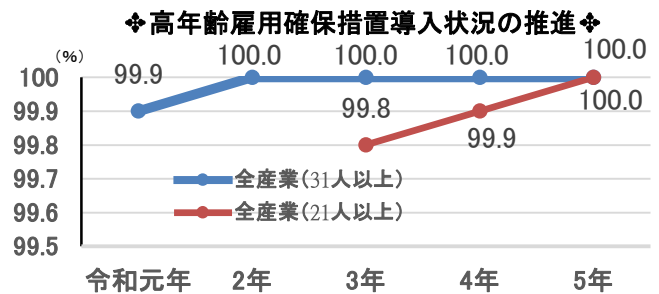
## ●外国人に対する支援

▶前橋、伊勢崎、太田及び館林の各ハローワーク（外国人雇用サービスコーナー）において、専門相談員による多言語での職業相談等を実施します。

また、事業所訪問等により雇用管理改善のための助言・援助等を実施します。

▶日本の職場におけるコミュニケーション能力向上やビジネスマナー習得等の研修を通じ、安定的な就職と職場定着が可能となるよう、関係機関と連携した就労支援等を実施します。

▶新たにハローワーク前橋に設置する留学生コーナーにおいて、大学のキャリアセンター等と連携しつつ、留学生の国内就職の促進に向けた就職支援を実施します。



## ●就職氷河期世代の活躍支援

▶前橋、高崎、太田及び沼田の各ハローワークの「キャリア・チャレンジ応援窓口」において、専門担当者のチーム制による職業相談、職業紹介、職場定着まで一貫した伴走型支援を実施します。

✦ハローワークにおける職業紹介・紹介就職件数✦

	目標値(年)	令和3年度	令和4年度
紹介件数	12,000件	16,034件	17,482件
就職件数	1,500件	3,259件	3,348件

「ぐんま就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム」を活用し、関係機関との連携強化のもと、広報媒体を活用したオリジナル番組の制作等各種施策を積極的に実施します。



**主な対象者**

**就職を希望する  
概ね35歳から55歳以下の方で、  
いずれかの要件にあてはまる方**

- ◆ 正社員雇用の機会に恵まれなかった方
- ◆ 安定した雇用を希望している方
- ◆ 非正規雇用の就業経験が多い方
- ◆ 就労期間が短い方、就労期間がない方

**支援メニュー**

**担当者制による個別就職支援**

- ① 就職活動を始めるにあたっての相談
- ② 職業相談・職業紹介
- ③ 職業訓練の相談・情報提供
- ④ 就職前トレーニング  
(面接トレーニング、求人票の読み方、応募書類の作成方法 等)
- ⑤ 個別求人紹介
- ⑥ 就職後の職場定着支援

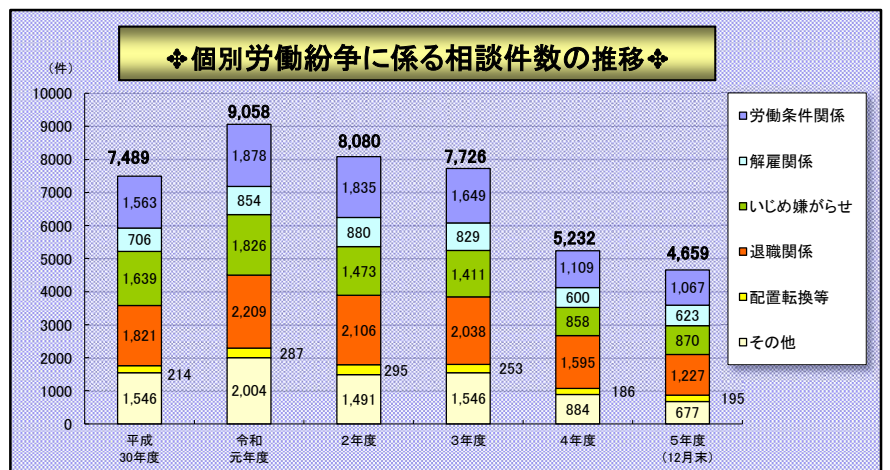
就職準備のための各種セミナー 等

## ●新規学卒者等への就職支援

▶ぐんま新卒応援ハローワーク等によるきめ細やかな個別支援に加え、就職活動開始前の学生等に対する早期の支援や、就職活動に困難を抱える方に対して、関係機関と連携した支援を強化します。

## ●早期の紛争解決に向けた体制整備

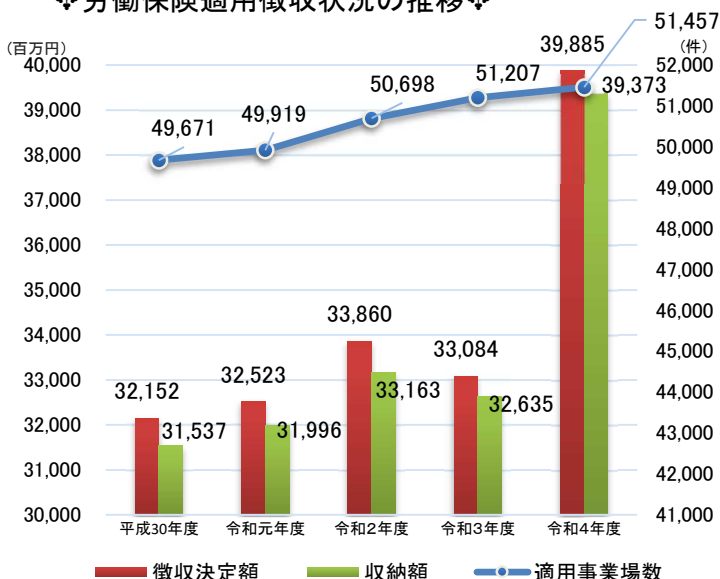
▶あらゆる労働問題に関する相談について、総合労働相談コーナーにおいてワンストップで対応します。また、紛争調整委員会によるあっせん等により、個別労働紛争の早期解決を図ります。



## ●労働保険適用徴収業務の計画的な運営

- ▶「電子申請体験コーナー」等を活用した利用勧奨、電子申請利用強化月間等を通じて、電子申請の更なる利用促進を図ります。
- ▶未手続事業場の把握、手続指導及び広報等を通じて、労働保険の未手続事業一掃対策を推進します。
- ▶労働保険料の収納率向上のため、高額滞納事業場を中心に財産調査・差押えに取り組みます。

✦労働保険適用徴収状況の推移✦



**労働保険料の納付は  
口座振替が便利です！**

- ◎ 納付に行く“手間”がかからず、納付“忘れ”がありません。
- ◎ 手数料はかかりません。
- ◎ 保険料の支払いに最大約2カ月ゆとりができます。

	全期・第1期	第2期	第3期
通常の納期限	7月10日	10月31日	1月31日
口座振替による納付日	9月6日	11月14日	2月14日
ゆとり日数	58日	14日	14日

◆ 申込用紙(口座振替依頼書)は  
こちらから⇒



## 労働に関する相談窓口のご案内

### 就労上のトラブルに関する相談をしたいとき

- 解雇、いじめ・嫌がらせなど職場におけるトラブルに関する相談 総合労働相談コーナー
- 職場におけるハラスメント防止対策（パワハラ、セクハラ、マタハラ）に関する相談 労働局 雇用環境・均等室

### 労働問題について相談したいが、相談先がわからないとき

- 民事上の個別労働関係紛争、その他労働問題に関する相談 総合労働相談コーナー

### 女性の活躍推進に関する相談

- 女性活躍推進法（一般事業主行動計画、えるぼし認定）に関する相談 労働局 雇用環境・均等室
- 職場における男女の均等な取扱いに関する相談

### 育児・介護休業等に関する相談をしたいとき

- 育児・介護休業法及び両立支援等助成金に関する相談 労働局 雇用環境・均等室
- 次世代法（一般事業主行動計画、くるみん認定）に関する相談
- 育児休業給付・介護休業給付に関する相談 ハローワーク

### パートタイム・有期雇用労働に関する相談をしたいとき

- パートタイム・有期雇用労働法に関する相談 労働局 雇用環境・均等室

### 労働条件に関する相談をしたいとき

- 解雇、賃金不払、有給休暇、労働時間等に関する相談 労働基準監督署 又は 労働局 監督課
- 最低賃金・最低工賃等、賃金に関する相談 労働基準監督署 又は 労働局 賃金室

### 職場の安全衛生・健康管理に関する相談をしたいとき

- 労働災害防止等、職場の安全衛生に関する相談
- 免許・技能講習等に関する相談 労働基準監督署 又は 労働局 健康安全課
- 健康診断及びメンタルヘルスに関する相談

### 労働保険の加入手続き等に関する相談をしたいとき

- 労働保険の加入手続きに関する相談 労働基準監督署 又は 労働局 労働保険徴収室
- 労働保険料の申告・納付に関する相談

### 労災保険の手続き等に関する相談をしたいとき

- 労災保険の申請や給付に関する相談 労働基準監督署 又は 労働局 労災補償課
- 労災年金受給者の年金・介護に関する相談

### 雇用保険の手続き等に関する相談をしたいとき

- 雇用保険の申請や給付に関する相談 ハローワーク
- 高齢雇用継続給付に関する相談

### 就職・採用に関する相談をしたいとき

- 求職・求人に関する相談 ハローワーク

### 高齢者・障害者・外国人の雇用に関する相談をしたいとき

- 高齢者・障害者・外国人労働者の職業相談 ハローワーク 又は 労働局職業安定課・職業対策課
- 高齢者・障害者・外国人の雇用管理に関する相談

### 職業訓練受講に関する相談をしたいとき

- ハロートレーニング（公共職業訓練・求職者支援訓練）受講に関する相談 ハローワーク 又は 労働局 訓練課

### 労働者派遣・職業紹介事業に関する相談をしたいとき

- 労働者派遣事業に関する相談 労働局 需給調整事業室
- 有料・無料職業紹介事業に関する相談

### 各種助成金に関する相談をしたいとき

- 雇用関係各種助成金に関する相談 労働局 職業対策課 又は ハローワーク
- 労働条件等関係助成金に関する相談 労働局 雇用環境・均等室

### 新型コロナウイルス感染症の影響に関する相談をしたいとき

- 全般的な労働問題に関する相談 労働局 雇用環境・均等室
- 休業手当等に関する相談 労働基準監督署
- 採用内定取消しに関する相談 ハローワーク



## 群馬労働局のご案内

名 称	電話番号	所 在 地
総務部	総務課 027-896-4732	〒371-8567 前橋市大手町2丁目3番1号 前橋地方合同庁舎9階
	労働保険徴収室 027-896-4734	
雇用環境・均等室	027-896-4739	〒371-8567 前橋市大手町2丁目3番1号 前橋地方合同庁舎8階
労働基準部	監督課 027-896-4735	〒371-8567 前橋市大手町2丁目3番1号 前橋地方合同庁舎8階
	健康安全課 027-896-4736	
	賃金室 027-896-4737	
	労災補償課 027-896-4738	
職業安定部	職業安定課 027-210-5007	〒371-0854 前橋市大渡町1丁目10番7号 群馬県公社総合ビル9階
	需給調整事業室 027-210-5105	
	職業対策課 027-210-5008	
	訓練課 027-897-3612	

## 労働基準監督署のご案内

名 称	電話番号	所 在 地	管轄区域
前 橋 伊勢崎分庁舎	方面 027-896-3019 安衛 027-896-4536 労災 027-896-4537 0270-25-3363	〒371-0026 前橋市大手町2-3-1 (前橋地方合同庁舎7階) 〒372-0024 伊勢崎市下植木町517	前橋市、渋川市、北群馬郡、 伊勢崎市、佐波郡
高 崎	方面 027-322-4661 安衛 027-367-2313 労災 027-367-2314	〒370-0045 高崎市東町134-12 (高崎地方合同庁舎3階)	高崎市(うち新町・吉井町を除く) 安中市、富岡市、甘楽郡
桐 生	0277-44-3523	〒376-0045 桐生市末広町13-5 (桐生地方合同庁舎1階)	桐生市、みどり市
太 田	方面 0276-45-9920 安衛 0276-58-9729 労災 0276-58-9730	〒373-0817 太田市飯塚町104-1	太田市、館林市、邑楽郡
沼 田	0278-23-0323	〒378-0031 沼田市薄根町4468-4	沼田市、利根郡
藤 岡	0274-22-1418	〒375-0014 藤岡市下栗須124-10	藤岡市、多野郡、 高崎市新町・吉井町
中 之 条	0279-75-3034	〒377-0424 吾妻郡中之条町大字中之条町 664-1	吾妻郡

## ハローワーク（公共職業安定所）のご案内

名 称	電話番号	所 在 地	管轄区域
前 橋	027-290-2111	〒379-2154 前橋市天川大島町130-1	前橋市
高 崎	027-327-8609	〒370-0842 高崎市北双葉町5-17	高崎市(うち新町・吉井町を除く)
安中出張所	027-382-8609	〒379-0116 安中市安中1-1-26	安中市
桐 生	0277-22-8609	〒376-0023 桐生市錦町2-11-14	桐生市、みどり市
伊 勢 崎	0270-23-8609	〒372-0006 伊勢崎市太田町554-10 (伊勢崎地方合同庁舎内)	伊勢崎市、佐波郡
太 田	0276-46-8609	〒373-0851 太田市飯塚町893	太田市
館 林	0276-75-8609	〒374-0066 館林市大街道1-3-37	館林市、邑楽郡
沼 田	0278-22-8609	〒378-0044 沼田市下之町888 テラス沼田5階	沼田市、利根郡
群馬富岡	0274-62-8609	〒370-2316 富岡市富岡1414-14	富岡市、甘楽郡
藤 岡	0274-22-8609	〒375-0054 藤岡市上大塚368-1	藤岡市、多野郡、高崎市新町・吉井町
渋 川	0279-22-2636	〒377-0008 渋川市渋川1696-15	渋川市、北群馬郡
中之条出張所	0279-75-2227	〒377-0425 吾妻郡中之条町西中之条207	吾妻郡

## 総合労働相談コーナーのご案内

名 称	電話番号	所 在 地
群馬労働局総合労働相談コーナー	027-896-4677	〒371-8567 前橋市大手町2-3-1 群馬労働局雇用環境・均等室内 (前橋地方合同庁舎8階)
前橋総合労働相談コーナー	027-896-3062	〒371-0026 前橋市大手町2-3-1 前橋労働基準監督署内 (前橋地方合同庁舎7階)
高崎総合労働相談コーナー	027-367-2306	〒370-0045 高崎市東町134-12 高崎労働基準監督署内 (高崎地方合同庁舎3階)
太田総合労働相談コーナー	0276-58-9722	〒373-0817 太田市飯塚町104-1 太田労働基準監督署内
伊勢崎、桐生、沼田、藤岡、中之条の 各総合労働相談コーナー	電話番号・所在地は各労働基準監督署と同じです。	

# 労働行政運営方針



赤城の四季  
小沼～長七郎山



ハローワークぐんま  
広報担当  
ハロまる



ひと、暮らし、みらいのために  
厚生労働省  
Ministry of Health, Labour and Welfare

群馬労働局