

厚生労働省群馬労働局発表
平成31年3月29日

【照会先】

群馬労働局雇用環境・均等室
室長 千葉裕子
雇用環境改善・均等推進監理官 吉澤伸彦
電話 027(896)4739

報道関係者 各位

「平成31年度群馬労働局行政運営方針」を策定

群馬労働局（局長 半田和彦）は、県民のニーズに的確に応えた行政運営を行うため、平成31年3月6日に開催された群馬地方労働審議会（会長 津川康雄）の審議を経て、「平成31年度群馬労働局行政運営方針」を策定しました。

これにより、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、平成31年度はこの方針に基づき業務を推進して参ります。

なお、概要は以下のとおりです。

群馬労働局の行政課題と重点施策

1 働き方改革による労働環境の整備

(1) 働き方改革の着実な実行

中小企業・小規模事業者等に対し、平成30年4月に設置した「群馬県働き方改革推進支援センター」の積極的な活用を促し、長時間労働の是正、同一労働同一賃金の実現、生産性向上による賃金引上げなどに関する技術的な相談に応じることにより、働き方改革への取組を支援します。

また、改正労働時間等設定改善指針等を通じた働き方・休み方の見直しや、勤務間インターバル制度の導入促進及び年次有給休暇の取得を促進します。

(2) 女性の活躍推進

女性活躍推進法に基づき一般事業主行動計画策定等が義務付けられている301人以上の企業について、策定・届出等の履行確保を図るとともに同法に基づく報告徴収の実施により、法に基づく取組の実効性確保を図る。

また、多くの企業がえるぼし認定を目指すよう、広く周知するとともに、認定申請に向けた積極的な働きかけを行う。

(3) 働きやすい職場づくりの推進

様々なハラスメントの相談に一元的に応じることのできる体制を整備し、一体的にハラスメントの未然防止を図るよう事業主に促すとともに、相談への迅速な対応を行います。

また、「ハラスメント撲滅月間（仮称）」の取組により関係法令等の周知徹底を図ります。

2 長時間労働の是正を始めとする労働者が健康で安全に働くことができる職場環境の整備等

(1) 長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害防止対策の推進

時間外労働の上限規制等が盛り込まれた働き方改革関連法の適正な履行確保に向けて、法制度の周知を図ります。

また、長時間労働及び過重労働による健康障害を防止するため、過重労働が行われているおそれがある事業場に対して監督指導等を徹底します。

さらに、過労死等の防止のため、「過労死等の防止のための対策に関する大綱」等に基づき、啓発、相談体制の整備等の対策の効果的な推進を図っていきます。

(2) 第13次労働災害防止計画に基づく対策の推進

重篤な災害をはじめとする労働災害の大幅な減少を優先課題として、労働災害が増加傾向にある業種等に対して効率的かつ効果的な推進を図っていきます。

建設業、製造業、陸上貨物運送事業、小売業、飲食店、社会福祉施設を中心とした取組を推進するとともに、転倒災害、腰痛、交通労働災害、未熟練労働者、外国人労働者に関する災害などの対策に取り組みます。

また、産業医・産業保健機能及び、医師による面接指導の強化が図られた改正安衛法の内容について周知・指導を図ります。

(3) 最低賃金制度の適切な運営

最低賃金制度が適切に機能するよう、経済動向及び地域の実情などを踏まえつつ、群馬地方最低賃金審議会の円滑な運営を図ります。

また、最低賃金額の改正等について、使用者団体、労働者団体及び地方自治体等の協力を得て、周知徹底を図ります。

3 働き方改革による人材確保支援の推進、多様な人材の活躍促進等

(1) 人材確保支援の総合的な推進

求職者が減少傾向にある中、人手不足が顕在化していることから、求職者をハローワークへ積極的に誘導し、職業相談・履歴書添削・模擬面接等のきめ細かな就職支援を行います。

また、求人者に対し、応募者が集まりやすい求人票の作成について助言するなど、雇用管理指導による「働きやすい職場づくり」を支援します。

(2) 多様な人材の活躍促進

女性のライフステージに対応した活躍促進、新規学卒者・既卒者及びフリーター等への就職支援の推進、高年齢者及び障害者の活躍促進等、多様な人材が活躍できるよう支援します。

また、外国人労働者に対する適正な雇用管理を確保するため、雇用管理状況の確認、改善のための助言・援助等を行う体制を整備し、外国人材の職場定着を支援します。

(3) 人材育成の推進

ハロートレーニング（公的職業訓練）の認知度を高め、訓練受講者の増加に繋げるため、ロゴマークやハロトレアンバサダーを活用した積極的な周知活動を展開し、人材育成を促進します。

また、キャリアアップに向けた制度導入・職業訓練・処遇改善等に対する助成金制度（人材開発支援助成金等）を積極的に周知し、企業の人材育成を支援します。

※ 詳細は、添付の群馬労働局行政運営方針をご参照下さい。

2019年度
(平成31年度)

群馬労働局行政運営方針



厚生労働省

群馬労働局

～ 目 次 ～

第1	労働行政を取り巻く情勢	1
1	経済社会の状況	1
2	群馬の経済概況	1
第2	群馬労働局の行政課題と重点施策	2
1	働き方改革による労働環境の整備	2
	(1) 働き方改革の着実な実行と女性の活躍推進	
	(2) 働きやすい職場づくりの推進	
2	長時間労働の是正を始めとする労働者が健康で安全に働くことができる職場環境の整備等	6
	(1) 長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害防止対策の推進	
	(2) 第13次労働災害防止計画に基づく対策の推進	
	(3) 最低賃金制度の適切な運営	
	(4) 労働条件の確保・改善対策	
	(5) 労働災害多発業種等に対する重点的な災害防止対策の推進	
	(6) 職業性疾病予防対策	
	(7) 健康管理対策及び健康保持増進対策	
	(8) 治療と仕事の両立支援の推進	
	(9) 被災労働者又はその御遺族に対する迅速かつ公正な労災保険の給付	
3	働き方改革による人材確保支援の推進、多様な人材の活躍促進等	12
	(1) 人材確保支援の総合的な推進	
	(2) 多様な人材の活躍促進	
	(3) 人材育成の推進	
	(4) 雇用保険制度の適正な運営	
	(5) 民間等の労働力需給調整事業の適正な運営	
4	労働保険適用徴収業務の適正な運営	17
	(1) 労働保険料等の適正徴収の推進	
	(2) 労働保険の未手続事業一掃対策の推進	
第3	群馬労働局における労働行政の総合的な展開	18
1	地域に密着した行政の展開	18
	(1) 地方自治体等との連携	
	(2) 労使団体をはじめとする公労使の関係者との連携	
	(3) 積極的・効果的な広報の推進	
	(4) 労働関係法令の普及等に関する取組	
2	総合労働行政機関としての機能（総合性）の発揮	18
3	計画的・効率的な行政運営	19
	(1) 計画的な行政運営	
	(2) 行政事務の簡素合理化と業務運営の重点化・集中化	
	(3) 削減の取組	
4	保有個人情報の厳正な管理及び綱紀の保持等	19
	(1) 個人情報の厳正な管理	
	(2) 綱紀の保持	
	(3) 行政サービスの向上等	

第1 労働行政を取り巻く情勢

1 経済社会の状況

我が国の経済は、「大胆な金融政策」、「機動的な財政政策」、「民間投資を喚起する成長戦略」を柱とするアベノミクス経済財政政策を推進してきた結果、企業の経常利益は過去最高となり、5年連続で過去最高水準の賃上げが実現するなど、経済の好循環が着実に進展する中で、有効求人倍率が全ての都道府県において1倍を超え、雇用情勢は着実に改善し、景気は緩やかに回復している。

しかしながら、一方で、就業者数の増加を上回る旺盛な求人ニーズにより、企業の人手不足感は強まり、特に、中小企業等においては、中核人材の確保も困難となるなど、我が国の雇用を広く支える中小企業等において大きな問題となっている。

長期的にみると、我が国の経済成長の隘路の根本には、少子高齢化・生産年齢人口の減少といった構造的な問題や生産性向上の低迷等の問題が存在し、こうした課題を克服し経済成長を実現するためには、誰もが生きがいを持ってその有する能力を最大限に発揮できる社会を創り、イノベーションの促進等を通じた生産性の向上と、労働参加率の向上を図ることが必要である。

働き方改革は、その実現のための最大のチャレンジであり、平成30年7月6日には、時間外労働の限度時間の設定、短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者と通常の労働者との間の不合理な待遇の相違の禁止等を内容とした、「働き方改革関連法」が公布された。

誰もが生きがいを持ってその能力を最大限発揮することができる社会を創るためには、働く人の視点に立ち我が国の労働制度の改革を行い、企業文化や風土を変え、働く一人一人が、より良い将来の展望を持って、同時に企業の生産性や収益力の向上が図られる必要がある。人々が豊かに生きていける社会を実現するためには、働き方改革を着実に推進することが求められ、労働行政の果たすべき役割は極めて大きい。

2 群馬の経済概況

県内の生産活動は、製造業が牽引役となり回復している。公共事業、住宅建設や観光等の一部に弱い動きもみられるものの、設備投資は増加しつつあり、個人消費も緩やかに回復している。また、今後、米中貿易摩擦等、海外経済の動向に注視していく必要がある。

有効求人倍率は1.7倍台を記録し、バブル景気後期に次ぐ高い水準で推移している。他方で、人口減少・少子高齢化の影響は、群馬県でも深刻さを深めつつある。これにより、経済縮小、労働力不足の深刻化、担い手の高齢化による技術・技能の継承問題等、産業・経済への影響が懸念されるが、短期では解決できない最大の課題である。

第2 群馬労働局の行政課題と重点施策
1 働き方改革による労働環境の整備

最 重 点 施 策	<ol style="list-style-type: none">1 働き方改革の着実な実行2 女性の活躍推進3 働きやすい職場づくりの推進
-----------------------	---

(1) 働き方改革の着実な実行と女性の活躍推進

ア 働き方改革に取り組む企業等に対する支援

(ア) 中小企業・小規模事業者等に対する支援制度の利用促進

中小企業・小規模事業者等が、働き方改革関連法の施行に向けて円滑に対応するため、平成30年4月から「群馬県働き方改革推進支援センター」を設置して、長時間労働の是正、同一労働同一賃金の実現、生産性向上による賃金引上げ、人手不足の緩和に関する技術的な相談など総合的に支援を行うこととしており、様々な機会を通じて、企業への積極的な活用促進を図る。

併せて、雇用環境・均等室、労働基準部、職業安定部が連携することはもとより、地方自治体や商工会議所・商工会・中小企業団体中央会等と連携して、中小企業・小規模事業者の実情把握及び国の取組の周知に取り組む。

また、医療従事者の働き方改革の推進として、県の医療勤務環境改善支援センターにおける、労務管理全般にわたる支援を実施する拠点として「群馬県医療労務管理相談コーナー」を設置し、医療従事者の勤務改善に向けた取組を推進し、勤務環境の改善支援を図る。

(イ) 群馬県雇用戦略本部の積極的な活用

群馬県雇用戦略本部は、いわゆる「地方版政労使会議」及び労働施策総合推進法第10条の3に基づく協議会として位置づけており、地域の政労使の代表が一堂に会して地域経済や産業・雇用に関する課題について意見交換を行うことができる場であることから、働き方改革の円滑な推進及び、若者や非正規雇用労働者を始めとする労働環境や処遇の改善等に向けた機運が高まるよう、この場を積極的に活用し県下一体となった取組を推進する。

イ 長時間労働の抑制及び年次有給休暇の取得促進等

(ア) 改正労働時間等設定改善指針等を通じた働き方・休み方の見直し

時間外・休日労働の削減、年次有給休暇管理簿の作成・周知、勤務間インターバルや朝型の働き方の導入促進、短納期発注を抑制し納期の適正化を図ること等が盛り込まれた改正労働時間等設定改善指針の周知徹底を行うとともに、働き方・休み方改善コンサルタントの活用による労働時間等設定の改善のための助言・指導等を実施する。また、改善に取り組む中小企業等に対し助成を行う。

(イ) 勤務間インターバル制度の導入促進と年次有給休暇の取得促進

勤務間インターバル制度は、労働者の睡眠時間や生活時間を確保するための制度であることを踏まえ、長時間労働が懸念される業種等に対して導入促進を図る。

年次有給休暇の取得促進を図るための取組として、10月の「年次有給休暇取得促進期間」に加え、連続休暇を取得しやすい夏季、年末年始及びゴールデンウィークの時季に、集中的な周知・広報を行う。

ウ 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

(ア) パートタイム・有期雇用労働法の周知及び事業主に対する支援

2020年4月から施行される働き方改革関連法による改正後のパートタイム・有期雇用労働法の円滑な施行に向け、労使双方に改正内容を積極的に周知する。特に、改正法に沿った対応を促すための取組手順書や「導入支援マニュアル」の周知により支援を行うとともに、労働者に対する特別相談窓口の設置等により相談対応を行う。

非正規雇用労働者の均等・均衡待遇の実現に向けて取り組む事業主に対しては、「働き方改革推進支援センター」等においてきめ細かい相談支援を行うとともに、職務分析・職務評価の実施ガイドラインの周知等に取り組む。

また、改正法の内容を踏まえた非正規雇用労働者の待遇改善や非正規雇用労働者の正社員化等を実施した事業主を支援する「キャリアアップ助成金」について、積極的に周知し活用を促す。

(イ) 「正社員転換・待遇改善実現（地域）プラン」による取組

非正規雇用労働者の正社員転換や待遇改善に向けた施策を部局横断的に取りまとめた「正社員転換・待遇改善実現プラン」について、平成31年度においては、中間年である平成30年度の本省プランの見直しを踏まえて策定した地域プランについて、その進捗状況及び取組実績の把握、分析、公表を行う。

(ウ) 無期転換ルールの円滑な運用や多様な正社員の普及

改正労働契約法に基づく無期転換ルールにより、平成30年4月以降、無期転換申込権が本格的に発生しているが、法の趣旨を踏まえた対応が行われるよう、使用者に対しては無期転換ルールの導入手順等をまとめたハンドブックやモデル就業規則、無期転換ポータルサイトなどを活用し、周知を図るとともに、中小企業等へのコンサルティングや労働契約等解説セミナーの利用勧奨及び制度導入に係る相談対応を通じ積極的かつ強力な導入支援等を行い、多様な正社員制度の導入も含めて無期転換ルールへの対応を強く促す。

(エ) 有期特措法の円滑な施行

有期特措法については、引き続き事業主から提出される雇用管理に関する措置に係る計画の認定申請の円滑な処理を行うとともに、局・署所と連携し、パンフレットの配布や説明会の実施等のあらゆる機会を捉え、労使双方に対し周知を図る。

エ 女性の活躍推進等

(ア) 女性の活躍推進

女性活躍推進法に基づき一般事業主行動計画策定等が義務付けられている301人以上の企業について、策定・届出等の履行確保を図るとともに同法に基づく報告徴収の実施により、法に基づく取組の実効性確保を図る。

(イ) 中小企業に対する女性活躍推進の取組の促進

女性活躍推進法に基づく取組が努力義務とされている300人以下の中小企業において、女性活躍推進に取り組むことの経営上のメリット等が経営者等に十分理解されるよう、働き方改革の推進のための啓発の機会等あらゆる機会に周知・啓発を行い、女性の活躍推進の取組を促す。併せて「両立支援等助成金（女性活躍加速化コース）」及び本省が全国で実施する「中小企業のための女性活躍推進事業」等の活用を促し、中小企業の取組支援を図る。

また、地方公共団体とも連携を図り、効果的な取組促進を図る。

(ウ) 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保対策の推進

労働者が性別により差別されることなく、また、働く女性が母性を尊重されつつ充実した職業生活を営むことができるよう、積極的な指導等により法の履行確保を図るとともに、女性の活躍推進を図るため、各企業の実情に応じた自主的かつ積極的な取組の促進に向け、ポジティブ・アクションに取り組む事業主に対する支援を行う。

オ 職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進

(ア) 育児・介護休業法の確実な周知及び履行確保

最長2歳までの育児休業延長制度を始めとした育児・介護休業法の周知を図るとともに、労働者から相談の多い又は、有期契約労働者が多く雇用されている業種・企業や介護離職が多い業種・企業等、重点対象を定めて、規定の整備を促すなど、法の確実な履行確保を図る。

(イ) 男性の育児休業取得等の促進

「パパ・ママ育休プラス」や「パパ休暇」等、男性の育児休業等を支援する制度の周知を行う。

また、「両立支援等助成金（出生時両立支援コース）」の活用を促し、業における男性の育児休業取得の取組を推進する。

(ウ) 両立支援に取り組む事業主に対する支援

「女性の活躍・両立支援総合サイト」や「仕事と介護の両立支援対応モデル」等、両立支援に関して情報提供を行うとともに、両立支援制度を利用しやすい職場環境の整備に取り組む事業主を支援するため、両立支援等助成金の活用を促す。

(エ) 次世代育成支援対策の推進

次世代育成支援対策推進法に基づき、企業における一般事業主行動計画の策定・届出を引き続き促進するとともに、くるみん及びプラチナくるみん認定申請に向けて積極的な働きかけを行う。

(2) 働きやすい職場づくりの推進

ア 総合的ハラスメント対策の推進

(ア) 一体的なハラスメント相談体制等の整備

様々なハラスメントの相談に一元的に応じることができる体制を整備し、一体的にハラスメントの未然防止を図るよう事業主に促すとともに、労働者からの相談への迅速かつ適切な対応を行う。

また、「ハラスメント撲滅月間（仮称）」の取組として説明会の開催及び特別相談窓口の設置を行い、関係法令等の周知徹底を図る。

(イ) 職場におけるセクシュアルハラスメント及び妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメント対策の推進

企業において実効ある対策を推進させるため、職場におけるセクシュアルハラスメント及び妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメントを防止する措置を事業主が講じるよう、関係法令の周知徹底を図るとともに、適切な指導を行い、履行確保を図る。

(ウ) 職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた環境整備

ポータルサイト「あかるい職場応援団」等を活用して、職場のパワーハラスメントの予防・解決に関する周知を図るとともに、「パワーハラスメント対策導入マニュアル」の普及により、労使の具体的な取組の促進を図る。

イ 個別労働関係紛争等の解決の促進

(ア) 総合労働相談コーナーの機能強化

局・署に設置してある総合労働相談コーナーは、労働関係の相談を広く受け付け、労働関係法令違反に係る事案は担当部署へ取り次ぎ、民事上の個別労働関係紛争については法令、裁判例等の情報提供等を行うほか、紛争当事者間の自主的な解決の援助を行うなど、あらゆる労働問題に関する相談にワンストップで対応する総合労働相談コーナーが求められる機能を十分発揮できるように、総合労働相談員に対する定期的な研修等を積極的に実施し、総合労働相談員の資質の向上を図る。

(イ) 効果的な助言・指導、あっせんの実施

局長による助言・指導は、紛争当事者に紛争の問題点及び解決の方向を的確に示すことにより迅速に解決することを目的とするものであり、紛争当事者の話し合い等を促すこと等により、適正かつ迅速な解決を図る。

紛争調整委員会によるあっせんについては、任意の制度であることを前提にしつつも、参加率向上に努めるとともに、その解決率の向上とあっせんの円滑な実施を図る。

(ウ) 男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法関係の紛争解決援助

労働者等から相談が寄せられた場合には、問題の把握を十分に行うとともに、相談者のニーズに応じ男女雇用機会均等法、育児・介護休業法及びパートタイム労働法に基づく紛争解決の援助又は調停を行い、円滑かつ迅速な解決を図る。

(エ) 関係機関・団体との連携強化

局管内における労働相談への的確な対応や個別労働関係紛争の円滑かつ迅速な解決を図るため、労働相談・個別労働紛争解決制度関係機関連絡協議会の開催、関係機関等との合同研修会の実施等により、引き続き更なる関係機関・団体との連携強化を図る。

ウ 柔軟な働き方がしやすい環境整備等

(ア) テレワークによる柔軟な働き方の推進

雇用型テレワークについては、適正な労務管理下における良質なテレワークの普及促進を図る必要があり、平成29年度に刷新された「情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」について、働き方・休み方改善コンサルタントの活用等により様々な機会を通じて周知を図る。

併せて上記周知機会を活用し、テレワークの導入経費を助成する「時間外労働等改善助成金（テレワークコース）」についても周知を図る。

(イ) 副業・兼業の促進

平成29年度に策定した「副業・兼業の促進に関するガイドライン」及び訂版モデル就業規則について、様々な機会を通じて周知を図る。

エ 生産性向上の推進

(ア) 最低賃金・賃金引上げに向けた中小企業・小規模事業者への支援

最低賃金・賃金引上げに向けた中小企業・小規模事業者の生産性向上の支援を図るため、事業場内最低賃金を一定額以上引き上げた場合に、その設備投資等の経費の一部を助成する「業務改善助成金」、中小企業の事業主団体において、傘下企業の時間外労働の上限規制への対応に向けての労働時間短縮や賃金引上げに向けた生産性向上に資する取組に要した費用を助成する「時間外労働等改善助成金（団体推進コース）」、雇用形態別や職種別など一部の非正規雇用労働者の基本給の賃金規定等を2%以上増額改定し、昇給

させた場合に助成する「キャリアアップ助成金」、人事評価制度や賃金制度の整備を通じて生産性向上を図り、賃金アップ等を実現した企業に対して助成する「人材確保等支援助成金」の周知を積極的に行い、円滑な実施を図る。

2 長時間労働の是正を始めとする労働者が健康で安全に働くことができる職場環境の整備等

最 重 点 施 策	1 長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害防止対策の推進
	2 第13次労働災害防止計画に基づく対策の推進
	3 最低賃金制度の適切な運営

(1) 長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害防止対策の推進

ア 労働時間法制の見直し内容の周知等

罰則付き時間外労働の上限規制や高度プロフェッショナル制度の創設等が盛り込まれた、働き方改革関連法の適正な履行確保に向けて、事業主等に対して法制度の周知を図る。特に、罰則付き時間外労働の上限規制については、時間外・休日労働協定において定めた労働時間を延長して労働させ、及び休日において労働させることができる時間の範囲内で労働させた場合であっても、労働契約法第5条の規定に基づく安全配慮義務を負うこと、特別条項を締結するに当たっては、労働時間の延長は原則として月45時間、年360時間の限度時間内である限り近づけるように努めなければならないことを含め、「労働基準法第三六条第一項の協定で定める労働時間の延長及び休日の労働について留意すべき事項等に関する指針」（以下「指針」という。）に沿って周知を図る。

また、罰則付きの時間外労働の上限規制の適用が猶予される自動車運転業務、建設業等については、トラック運送事業に係る「取引環境と長時間労働の改善に向けたガイドライン」や、「建設工事における適正な工期設定等のためのガイドライン」を周知すること等により、長時間労働の是正に向けた環境整備を推進する。

イ 長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害防止に係る監督指導等

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、過重労働が行われているおそれがある事業場に対して、適正な労働時間管理及び健康管理に関する窓口指導、監督指導等を徹底する。また、使用者、労働組合等の労使当事者が時間外労働協定を適正に締結するよう労働基準法、労働基準法施行規則及び指針の周知を徹底するとともに、不適正な時間外労働協定が届け出られた場合には必要な指導を行う。

さらに、各種情報から時間外・休日労働時間数が1か月当たり80時間を超えていると考えられる事業場や長時間にわたる過重な労働による脳・心臓疾患及び精神障害（以下「過労死等」という。）に係る労災請求が行われた事業場に対して、引き続き監督指導を実施するとともに、社会的に影響力が大きい企業が複数の事業場で違法な長時間労働を行っているなどの場合の公表等の取組を徹底する。

加えて、11月を「過重労働解消キャンペーン」期間として、長時間労働の抑制等過重労働解消に向けた周知・啓発等の取組を行う。

ウ 過労死等防止対策の推進

過労死等に係る労災請求について、特に精神障害事案が増加傾向にあり、全国的な傾向とも一致している。

このため、過労死等の防止のための対策について、過労死等防止対策推進法に基づき定めた「過労死等の防止のための対策に関する大綱」（平成 30 年 7 月 24 日閣議決定）等に基づき、啓発、相談体制の整備等、民間団体の活動に対する支援等の対策を効果的に推進する。

また、過労死等防止啓発月間（11 月）における「過労死等防止対策推進シンポジウム」等の取組をはじめ、啓発等の実施に当たっては、地方公共団体と積極的な協力・連携を図る。

(2) 第 13 次労働災害防止計画に基づく対策の推進

ア 労働者が安全に働くことができる環境整備

13 次防の 2 年目となる平成 31 年度は、目標達成（①12 次防期間と比較して、13 次防期間において死亡災害を 15%以上減、②2017 年と比較して、2022 年において休業 4 日以上死傷災害を 5%以上減）に向けて、建設業、製造業、陸上貨物運送事業、小売業、社会福祉施設を中心に取組を推進するとともに、転倒災害、腰痛、熱中症、交通労働災害、未熟練労働者に関する災害等の対策に取り組む。

イ 健康に働くことができる環境の整備

労働者が安心して産業医による面接指導や健康相談を受けられる環境整備を促進するとともに、ストレスチェックの集団分析結果を活用した職場環境改善の普及を図るなど、事業場におけるメンタルヘルス対策の取組を促進する。

また、ラベル表示・安全データシート（SDS）の入手の徹底に引き続き取り組むとともに、リスクアセスメントの確実な実施など、化学物質対策の取組を推進する。

(3) 最低賃金制度の適切な運営

最低賃金制度が、賃金の低廉な労働者の労働条件の改善を図るセーフティネットとして一層適切に機能するよう、経済動向及び地域の実情などを踏まえつつ、群馬地方最低賃金審議会の円滑な運営を図る。

最低賃金額の改正等について、使用者団体、労働者団体及び地方自治体等の協力を得て、使用者及び労働者に周知し、遵守の徹底を図るとともに、最低賃金の履行確保上問題があると考えられる業種等を重点とした監督指導等を行う。

また、最低賃金の減額の特例許可について、適正な事務処理の運用を徹底する。

(4) 労働条件の確保・改善対策

ア 法定労働条件の確保等

(ア) 基本的労働条件の確立等

局及び各監督署で取り扱う労働関係法令に関する相談件数は、平成 30 年は前年より増加し、依然として高水準にある。平成 30 年の主な相談内容は、労働時間が最も多く、次いで年次有給休暇、賃金・退職金の順となっている。

また、申告事案は、平成 21 年のピーク時に比べ半減している。平成 30 年の主な申告内容を見ると、賃金不払残業等を含む賃金不払が約 8 割を占めている。

このような県内の実情を踏まえつつ、事業場における基本的労働条件の枠組み及び管理体制の確立を図らせ、これを定着させることが重要であり、労働基準関係法令の遵守の徹底を図るとともに重大又は悪質な事案に対しては、司法処分も含め厳正に対処する。

また、解雇、賃金不払等に関し労働基準関係法令上問題のある申告事案については、その早期の解決のため迅速かつ適切な対応を図る。

(イ) 賃金不払残業の防止の徹底

依然として賃金不払残業の実態が認められるが、いかなる経営環境においても、労働時間管理が適切に行われ、それに基づいた適切な割増賃金等が支払われる必要がある。

このため、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」を周知徹底し、監督指導において当該ガイドラインに基づいて労働時間管理が行われているか確認するとともに、「賃金不払残業総合対策要綱」に基づき総合的な対策を推進する。

また、重大・悪質な事案に対しては、司法処分を含め厳正に対処する。

イ 中小企業への配慮

監督署に編成した「労働時間改善・援助チーム」のうち、「労働時間相談・支援班」においては、法令に関する知識や労務管理体制が必ずしも十分ではない場合が多いと考えられる中小規模の事業場に対して、働き方改革関連法をはじめとした法令や労務管理について、きめ細かな相談・支援等を行う。

また、監督指導に当たっては、中小企業等における労働時間の動向、人材の確保の状況、取引の実態その他の事情に配慮し中小企業の立場に立った対応を行い、労働基準関係法令に係る法違反が認められた場合において、当該中小企業等の事情を踏まえ、使用者に対し自主的な改善を促していく。

ウ 特定の労働分野における労働条件確保対策の推進

(ア) 外国人労働者、技能実習生

技能実習生を含めた外国人労働者については、法定労働条件確保上の問題が認められる事案が多いことから、職業安定部との連携を図りつつ、事業主等に対して、労働基準関係法令を周知するとともに、労働契約締結時の労働条件の書面による明示、賃金支払の適正化等の徹底を図る。

また、技能実習生については、労働基準関係法令違反があると考えられる事業場に対し監督指導を実施し、重大又は悪質な労働基準関係法令違反事案については、司法処分を含め厳正に対処するとともに、外国人技能実習機構との相互通報制度の確実な運用を図る。

さらに、新たな在留資格により、就労する外国人材については、職業安定部との連携を図りつつ、事業主に対して労働基準関係法令を周知する。また、外国人労働者等が必要な労災請求を円滑に行えるよう、外国語版パンフレット等を活用して、周知に努める。

加えて、外国人労働者相談コーナーにより、外国人労働者からの相談に引き続き的確に対応する。

(イ) 自動車運転者

自動車運転者については、依然として長時間労働の実態が認められることから、業界団体未加入の事業者に対しても法令等の周知を行うとともに、荷主を含む関係業界に対して、労働基準関係法令等について周知する。

また、国土交通省関東運輸局群馬運輸支局との間で設置した連絡会議を踏まえて、長時間労働が行われるなど自動車運転者の労働時間等の労働条件の確保に問題があると認められる事業場に対して的確な監督指導等を実施するなど、労働基準関係法令等の遵守の徹底を図る。監督指導に当たっては通報制度を適切に運用するとともに、必要に応じ、同支局との合同による監督・監査を実施する。

さらに、同支局と連携して、トラック輸送における取引環境・労働時間改善地方協議会を開催し、トラック運転者の長時間労働抑制等の労働条件改善

に取り組む。

加えて、タクシー運転者の賃金制度のうち、累進歩合制度の廃止に係る指導等について、一層の徹底を図る。

(ウ) 障害者

障害者虐待防止の観点も含め、障害者である労働者の法定労働条件の履行確保を図るため、関係機関との連携を深め、積極的な情報の共有を行うとともに、障害者を使用する事業主に対する監督指導等により、労働基準関係法令の遵守の徹底を図る。

(エ) 介護労働者

介護労働者の法定労働条件の履行確保を図るため、介護事業の許可権限を有する自治体と連携して、労働基準関係法令を周知するとともに、計画的に監督指導を実施するなどにより労働基準関係法令の遵守の徹底を図る。

(オ) 派遣労働者

派遣労働者の法定労働条件の履行確保を図るため、職業安定部との連携を図りつつ、労働基準関係法令の適用の特例を含め、派遣元事業主及び派遣先に対し労働基準関係法令を周知するとともに、その遵守の徹底を図る。

(カ) 医療機関の労働者

医療機関の労働者については、法定労働条件の履行確保を図るため、群馬県医療勤務環境改善支援センターと連携して、労働基準関係法令を周知するとともに、その遵守の徹底を図る。

エ 「労災かくし」の排除に係る対策の一層の推進

「労災かくし」の排除を期すため、その防止に向けた周知・啓発を図るとともに、引き続き、的確な監督指導等を実施し、その存在が明らかになった場合には、司法処分を含め厳正に対処する。また、全国健康保険協会群馬支部との連携による労災保険給付の請求勧奨を行うとともに、「労災かくし」の疑いのある事案の把握及び調査を行う。

オ 家内労働対策の推進

「第13次最低工賃新設・改正計画」に基づき、最低工賃の改正等に関する見直しを計画的に行うとともに、最低工賃について委託者、家内労働者、関係団体等に対して周知徹底を図る。

また、家内労働安全衛生指導員を効果的に活用し、家内労働手帳の交付の徹底、家内労働者の安全及び衛生の確保等について、委託者及び家内労働者に対して周知啓発を行う。

(5) 労働災害多発業種等に対する重点的な災害防止対策の推進

ア 死亡災害の撲滅を目指した対策の推進

(ア) 建設業における墜落・転落災害等の防止

建設業における休業4日以上死傷災害の約3割を占める墜落・転落災害を防止するため、引き続き労働安全衛生規則に基づく措置の遵守徹底を図る。また、高所作業時におけるハーネス型の墜落制止用器具を原則化することを内容とする改正労働安全衛生規則等の周知徹底を図る。

(イ) 製造業における施設、設備、機械等に起因する災害等の防止

製造業における休業4日以上死傷災害の約3割を占める「はさまれ・巻き込まれ」災害による労働災害を防止するため、災害を発生させた機械を使用する事業者に対し、機械設備の本質安全化、リスクアセスメントの実施ほか当該災害に係る再発防止対策の指導を行う。また、安全衛生管理体制の構

築と災害防止に関する周知啓発を継続する。

イ 災害の増加や減少がみられない業種等への対応

(ア) 第三次産業対策

小売業、社会福祉施設及び飲食店を対象として、労働災害防止のための周知啓発、指導を行う。なお、周知に当たっては、許認可等機関との連携等、効果的な実施を図る。

小売業及び飲食店における多店舗展開企業並びに複数の社会福祉施設を展開する事業者に対して、本社・本部における取組の促進を図り、全店舗・施設における安全衛生水準の向上を図る。

(イ) 陸上貨物運送事業対策

荷役作業における墜落・転落、荷崩れ、フォークリフト使用時の事故、車両等の無人逸走、車両等の後退時の事故等による重篤な死傷災害を防止するため、関係運輸団体等と連携を図り、「陸上貨物運送事業における荷役作業の安全対策ガイドライン」の重点実施事項について、陸上貨物運送事業者に対する周知、指導を行う。

また、荷主等に対しても、ガイドラインに基づき荷主等が実施すべき取組の更なる促進を図る。

(ウ) 転倒災害防止対策

休業4日以上死傷災害の中で、事故の型別において最も多い「転倒災害」について、引き続き、「STOP！転倒災害プロジェクト」を労働災害防止団体等と連携して効果的に展開する。

(エ) 交通労働災害防止対策

交通事故による死亡災害を減少させるため、「交通労働災害防止のためのガイドライン」に基づく指導を行うとともに、特に死亡災害の多い業種にあっては関係行政機関、関係事業者団体との積極的な連携により、業界全体での取組の更なる促進を図る。

ウ 外国人労働者、未熟練労働者等に対する災害防止対策

(ア) 外国人労働者、未熟練労働者に対する対策

外国人労働者は今後も増加が見込まれ、また、業務経験期間3年以内の未熟練労働者の労働災害は全体の約半数を占めていることから、安全衛生教育の徹底や職場における「危険のみえる化」の推進等、安全衛生活動の活発化を図る。また、平成31年1月に改正された労働者死傷病報告の新様式による報告を周知徹底する。

(イ) 高齢労働者に対する対策

高齢労働者が安全・健康に働ける職場環境の整備のため、高齢労働者の転倒や腰痛が増加傾向にあることを踏まえ、高齢労働者の労働災害を防止するための配慮事項について普及を図る。

(6) 職業性疾病予防対策

ア 化学物質による健康障害防止対策

化学物質の取扱事業場に対し、計画的に監督指導や個別指導を行い、特定化学物質障害予防規則、有機溶剤中毒予防規則等の遵守の徹底を図る。

また、「ラベルでアクション」をキャッチフレーズに、ラベル表示と安全データシート（SDS）の入手の徹底を図るとともに、リスクアセスメントの実施及びリスク低減対策に取り組むよう指導を行う。

イ 建築物解体における石綿ばく露防止対策の推進

建築物の解体作業について、石綿障害予防規則及び技術上の指針に基づく指

導を行う。

また、石綿に関する届出等に関する法改正について、地方自治体と連携して周知徹底を図る。

なお、解体等の仕事の発注者に対しては、事前調査を踏まえた経費や工期の配慮、石綿等の使用状況等の通知等について可能な限り指導を行う。

ウ 粉じん障害防止対策

粉じん障害防止規則その他関係法令の遵守のほか、粉じんによる健康障害防止対策の徹底のための指導等を引き続き行う。

(7) 健康管理対策及び健康保持増進対策

ア 過労死等の防止対策等の労働者の健康確保対策等の推進

(ア) 過重労働による健康障害防止対策の推進

長時間労働者に対する医師による面接指導の実施の徹底を図る。また、長時間労働者に関する情報の産業医への提供の義務化等、改正労働安全衛生法の周知、指導を行う。

労働者が産業医や産業保健スタッフに直接相談できる仕組みなど、労働者が安心して健康相談を受けられる環境整備を促進する。

(イ) 職場におけるメンタルヘルス対策等の推進

a 事業場におけるメンタルヘルス対策の取組の促進

管内の実情を把握しつつ、「労働者の心の健康の保持増進のための指針」の周知、指導を計画的に行う。指導等は群馬産業保健総合支援センターと連携して効率的に行う。

b ストレスチェック制度の適切な実施の促進

ストレスチェックの実施の徹底を図るため、引き続き、署への実施報告書の提出状況等から管内の実情を把握しつつ、労働者数 50 人以上の事業場に対して重点的な指導等を行う。

c 「『過労死等ゼロ』緊急対策」を踏まえたメンタルヘルス対策の推進

精神障害に関する労災支給決定が行われた事業場及び企業本社に対するメンタルヘルス対策の特別指導を着実に実施する。

イ 労働者の健康管理対策の推進

健康診断及び事後措置等の実施の徹底を図るため、9月の「職場の健康診断実施強化月間」において重点的な周知・指導を行う。

小規模事業場における健康管理対策の推進に当たっては、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における各種支援事業の活用促進を図る。

ウ 受動喫煙防止対策

事業者の受動喫煙防止対策に対する助成金等の支援の実施により、禁煙、空間分煙等について事業者及び事業場の実情に応じた受動喫煙防止対策を普及・促進する。

(8) 治療と仕事の両立支援の推進

ア 企業における健康確保対策の推進、企業と医療機関の連携の促進

(ア) ガイドラインの周知啓発

群馬産業保健総合支援センターと連携し、あらゆる機会を捉え、「事業場における治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン」及び「企業と医療機関の連携のためのマニュアル」の周知を行う。また、治療と仕事の両立支援に取り組む事業者に対する助成金制度について、その周知、利用勧奨を行う。

(イ) 地域両立支援推進チームの運営

局に設置の「地域両立支援推進チーム」の活動を通し、地域の関係者（県、医療機関、労使団体、群馬産業保健総合支援センター等）による連携した両立支援の取組の促進を図る。

イ 産業保健総合支援センターが行う各種支援サービスの利用促進

治療と仕事の両立支援の取組に対して群馬産業保健総合支援センターが提供する各種支援サービスについて、その周知、利用勧奨を行う。

(9) 被災労働者又はその御遺族に対する迅速かつ公正な労災保険の給付

ア 過労死等事案に係る的確な労災認定

過労死等事案の事務処理については、認定基準等に基づき、的確な労災認定を徹底する。特に局署管理者においては、期限を付した具体的な指示や指導を行うなど、進行管理を適切に実施する。

また、過労死等事案については、労災請求及び認定段階において、労災補償担当部署から監督・安全衛生担当部署への情報提供を行うとともに、必要に応じ調査結果を共有するなど、引き続き密接に連携して対応する。

イ 石綿救済制度等に係る周知徹底及び石綿関連疾患の請求事案に係る的確な労災認定

石綿関連疾患に係る補償（救済）制度について、引き続きがん診療連携拠点病院等で問診の際に石綿ばく露チェック表の活用や労災請求の勧奨を依頼するなどの周知の徹底を図る。

また、石綿関連疾患に係る労災保険給付及び特別遺族給付金の請求については、認定基準等に基づき、的確な労災認定を徹底する。

ウ 請求人等への懇切・丁寧な対応

労災保険の窓口業務については、引き続き、相談者等に対する懇切・丁寧な説明や請求人に対する処理状況の連絡等の実施を徹底するとともに、説明に際しては、求められた事項についての説明にとどまることなく、相談者等の置かれた状況を的確に把握し、請求等ができると思われる事項について漏れのない説明を行う。

エ マイナンバー制度への適切な対応

「労災保険給付個人番号利用事務処理手引」等に基づき、特定個人情報等の記載された書類の適切な取扱いや管理者による労働基準行政システムに保管された特定個人情報へのアクセス状況の確認等の安全管理措置の徹底を図る。

3 働き方改革による人材確保支援の推進、多様な人材の活躍促進等

最 重 点 施 策	<ol style="list-style-type: none">1 人材確保支援の総合的な推進2 多様な人材の活躍促進3 人材育成の推進
-----------------------	--

(1) 人材確保支援の総合的な推進

ア ハローワークにおけるマッチングの強化

求職者が減少傾向にある中、人手不足が顕在化しており、ハローワークのマッチング機能の強化が求められている。このため、ハローワークで、下記の取組を行い、人材確保支援を推進する。

(ア) 就職支援

来所勧奨や潜在層の掘り起こしを行い、求職者をハローワークへ積極的に誘導する。その上で、担当者制による職業相談、履歴書添削、模擬面接等課題解決支援サービスを提供し、きめ細かな就職支援を行う。

特に正社員就職に向けて、正社員求人への応募を積極的に勧奨するほか、面接会等を活用し、効果的なマッチングを行う。

なお、ハローワークインターネットサービス等の機能を強化し、今まで以上に利用者本位のサービスを提供できるよう、2020年1月から段階的に、ハローワークの業務・システムの刷新を実施する予定である。

(イ) 求人充足対策の推進

求人者に対し、求職者のニーズに係る情報を提供し、応募者が集まりやすい求人票の作成について助言するとともに、雇用管理指導により、「働きやすい職場づくり」を支援する。また、求人部門と職業相談部門が連携し、求人事業所見学会、求人説明会を積極的に実施する。

加えて、職業紹介部門の職員が、積極的に事業所訪問を行い、事業所情報、業界動向に加えて、求人企業のニーズを把握する。

こうした取組により効果的なマッチングを図り、求人充足対策を推進する。

(ウ) 雇用保険受給者に対する早期再就職支援

雇用保険受給者に対しては、雇用保険部門と職業相談部門が連携し、職業相談窓口へ積極的に誘導する。特に、早期あっせん対象者を選定し、担当者制に誘導するとともに、再就職手当や就業促進定着手当を活用することで、早期再就職に効果的に繋げる。

イ 人材確保支援の充実

雇用情勢が着実に改善している一方で、福祉・建設・警備・運輸分野では人材不足が顕著になっている。このため、ハローワーク前橋の「人材確保対策コーナー」を中心に、当該分野の未紹介・未充足求人へのフォローアップ、求職者に対する求人情報の提供、就職面接会等、求人充足に向けた効果的な方法を積極的に実施する。加えて、下記の取組を行う。

(ア) 建設業の人材不足対策

県、関係団体等と連携して「建設業雇用管理セミナー」を開催する。働き方改革の取組や事例、各種助成金の活用促進等について周知を行い、事業主自身の主体的な雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」を推進する。

(イ) 介護分野等の人材不足対策

県、関係団体及び業界団体と連携して、情報収集や状況分析を行うとともに、県、介護労働安定センター及び福祉マンパワーセンターと「福祉ハートフルフェア・就職面接会」を開催し、介護労働者を確保する。

また、11月11日の「介護の日」に、各ハローワークで福祉関連のセミナーや就職面接会等を積極的に開催する。

ウ 労働関係助成金の活用促進

働き方改革は、労働の質を高めることにより生産性の向上に寄与する。他方で、持続的な働き方改革を進めるためには、生産性の向上が必要である。

このため、企業が労働生産性を高めていくことを後押しするよう、労働関係助成金について、労働生産性に係る要件を満たす場合に、助成額や助成率を一定程度引き上げる措置を講じる。また、「働き方改革に関する包括的連携協定」を締結している金融機関に、地域企業の経営を支援する労働関係助成金を周知してもらい、その活用を図る。

(2) 多様な人材の活躍促進

ア 女性のライフステージに対応した活躍促進

子育てと仕事の両立など、女性のライフステージに対応した活躍を促進するには、一人ひとりの希望や状況に応じて、きめ細かく支援することが必要である。

このため、前橋・高崎・太田の各ハローワークに設置されている「マザーズコーナー」を中心に、担当者制によるきめ細かな職業相談、求人開拓を行う。

さらに、託児サービス付きの就職面接会及び就職支援セミナーを開催するとともに、各自治体と連携して、保育施設と情報共有を図り就職支援を行う。

母子家庭の母等に対しては、担当者制による支援を行うとともに、職業訓練的的確な誘導・あっせんを行う。

事業主に対しては、特定求職者雇用開発助成金やトライアル雇用制度の活用を促し、早期再就職に向けた支援を実施する。

イ 若者の活躍促進

(ア) 新規学卒者及び既卒者に対する就職支援の推進

新規学卒者に対しては、学校等と密に連携し、学生の就職ニーズや支援を要する学生を早期に把握し、きめ細やかな支援を行う。

また、若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況等が優良な「ユースエール認定企業」の拡大を目指す。認定企業の情報発信を後押しし、若者の職業選択に役立ててもらうとともに、認定企業の採用活動を重点的に支援する。

(イ) Gターン就職の促進

県、新聞社と締結した「Gターン就職促進連携協定」に基づき、大学生等のGターン就職（群馬県へのU I ターン就職）の促進を目的に、県と連携して、「Gターン！ぐんま 若者応援就職面接会」等を開催する。

(ウ) フリーター等への就職支援の推進

「わかものハローワーク」等において、正規雇用を目指すフリーター等を対象に、担当者制による個別相談から職業紹介・職場定着まで、正社員化の実現に向けた一貫した支援を実施する。

また、県の「ジョブカフェぐんま」と連携し、それぞれの強みを活かした効果的な支援を実施する。

ウ 高齢者の活躍促進

(ア) 生涯現役社会の実現

高齢者が年齢にかかわらず働き続けることができる生涯現役社会を実現する必要がある。このため、求職者に対して就職支援を行うほか、事業主に対して、65歳を超えた継続雇用延長や65歳以上の定年引き上げに関する相談・援助を行う。

また、機構と連携し、65歳を超えた継続雇用延長や65歳以上の定年引き上げのための環境整備について、セミナー等を通じ事業主へ働きかけを行う。

(イ) 高齢者の再就職の援助・促進

「高齢者スキルアップ・就職促進事業」の技能講習受講者に対して、職業相談・職業紹介・管理選考を行い、再就職に向けて支援する。

また、事業主に対して特定求職者雇用開発助成金を積極的に周知し、高齢者雇用を促進する。

(ウ) 高齢者の多様な就業・社会参加の促進

高齢者の多様な就業ニーズに対応するため、全ハローワークで高齢者

に対して積極的な就労支援を行う。特に、前橋・高崎・桐生・伊勢崎・太田のハローワークでは、高年齢者専門の「生涯現役支援窓口」で、職業生活の再設計に係る支援や生涯現役支援チームによる就労支援等を行う。

エ 障害者の活躍促進

(ア) 企業等への障害者雇用率達成指導

障害者の雇用促進は、一億総活躍社会の実現に必要不可欠である。県内企業の法定雇用率達成割合を上げることが喫緊の課題であるため、障害者雇用ゼロ企業を中心に、効果・効率的な指導・支援を実施し、障害者雇用を推進する。

また、局及び県の共催により、「障害者就職面接会」や「障害者雇用促進トップセミナー」等を開催するほか、障害者雇用に係る助成金の周知・活用に努めるなど、県内の事業主に対して意識啓発を図る。

(イ) 精神障害者の雇用促進

平成30年4月から、障害者雇用義務の対象に精神障害者が加わったことを踏まえ、精神障害者に対する的確な職業紹介をより一層推進する。

また、平成29年度から「医療機関と公共職業安定所の連携による就労支援モデル事業」をハローワーク高崎で実施しており、就労支援プログラムを有する医療機関と連携し、精神障害者の雇用を推進する。

さらに、ハローワークに配置している「精神障害者雇用トータルサポーター・発達障害者雇用トータルサポーター」により、求職者へのきめ細かな個別相談を実施するとともに、「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」を開催し、職場での障害特性の理解を促進するほか、事業主への啓発・相談・雇用事例の提供等を行う。

(ウ) 福祉、教育、医療から雇用への移行推進の強化

障害者就業・生活支援センターをはじめ、地域の福祉施設、特別支援学校、医療機関等と連携し、ハローワークを中心とした「チーム支援」により、就職から職場定着までの継続的な支援を実施する。

また、障害者雇用ゼロ企業に対して、特別支援学校や福祉施設等の見学会・情報交換会を実施し、企業トップの障害者雇用に対する理解の促進を図り、福祉、教育、医療から雇用への移行を推進する。

(エ) 障害者差別禁止・合理的配慮提供義務の周知

障害者に対する雇用の分野における障害者差別禁止・合理的配慮の提供義務について、事業主への周知・啓発等に努め、多様な障害特性に応じた合理的配慮の提供に係る理解を促進する。

オ 外国人材受入れの環境整備

(ア) 新たな在留資格により受け入れる外国人材の雇用管理体制の整備

外国人労働者の適正な雇用管理、不法就労防止対策及び技能実習制度等の周知・啓発のために外国人雇用管理セミナーを開催しているが、新たな在留資格「特定技能」及び特定技能外国人に関する周知・啓発を併せて実施する。

また、特定技能外国人を含め外国人労働者に対する適正な雇用管理を確保するため、事業所訪問による雇用管理状況の確認、改善のための助言・援助等を行う体制を整備し、外国人材の職場定着を支援する。

(イ) マッチングの推進

日系人等が集住している地域を管轄するハローワークに、専門相談員を配置し、通訳を活用した職業相談や、雇用管理に関する相談支援を実施する。

また、日本語能力や労働関係法令の知識が不足している者に対し、「外国人就労・定着支援研修」への受講を勧奨し、安定的な雇用を確保していく。

(3) 人材育成の推進

ア 地域ニーズに対応したハロートレーニングの展開

ハロートレーニング（公的職業訓練）の認知度を高め、訓練受講者の増加に繋げるため、ロゴマーク（ハロトレくん）やハロトレアンバサダー（AKB48チーム8）を活用した積極的な周知活動を展開する。

また、地域の産業・人材ニーズに即した、効果的なハロートレーニングを実施できるよう、局が人材開発行政の拠点となって、県・機構と連携し、総合的な訓練計画を策定する。特に、託児サービスを受けながら受講できるコースや、IT・リテラシーを習得するコースの設定を促進する。

併せて、職業訓練実施機関と連携し、訓練期間中から就職に向けた支援を行う。

イ 企業内における人材育成に対する支援

安定した雇用の実現に向けては、働く側のキャリアアップも重要である。

このため、企業におけるキャリアアップに向けた制度導入・職業訓練・処遇改善等に対する助成金制度（人材開発支援助成金等）を積極的に活用し、非正規労働者の正規・無期雇用化、処遇改善や正規労働者の能力開発等、人材育成を促進する。

また、中小企業等の労働生産性向上に向けた人材育成を支援するため、機構生産性向上人材育成支援センターを活用し、企業の課題やニーズに対応した訓練を実施できるよう積極的に周知する。

(4) 雇用保険関係制度の適正な運営

ア 適正な雇用保険業務の運営

雇用保険の被保険者となったこと又は被保険者でなくなったことの確認を適正に行うとともに、遡及適用の取扱いについて、局労働保険徴収室と連携し、雇用保険関係制度を適正に運用する。

また、雇用保険の受給資格者がより効果的にハローワークを利用できるよう、雇用保険部門と職業紹介部門が連携し、受給資格者の態様に応じて、適切な窓口へ誘導する。

イ 不正受給の防止

不正受給を防止するため、受給資格者及び事業主等に対する雇用保険制度の一層の理解促進と窓口指導を強化する。

また、届出書類の厳密な審査、サンプリング調査及び就職先事業所に対し十分な調査確認に努め、業務処理の適切な実施を徹底する。

ウ 滞納債権の適正な管理

返納金等の滞納整理に当たっては、債権管理システムを活用し、各ハローワークの債権を的確に把握し、適正に管理する。特に納付不調な債権は、早期に納入督促及び時効中断措置を行う。

また、担当者会議や職員研修を通じ、債権関係法令等の習熟を高め、効果的方策等を情報共有する。

エ 電子申請の利用促進

雇用保険関係手続件数の多い事業主、社会保険労務士及び労働保険事務組合等に対して電子申請を利用勧奨するとともに、電子申請の処理を迅速に行うため、局に雇用保険電子申請事務センターを設置する。

オ マイナンバーの適切な取扱い

平成 29 年 7 月から、マイナンバーをキーとして地方自治体等との情報連携が開始されたことから、引き続きハローワークで届出書等にマイナンバーの記載が必要である旨を周知する。また、マイナンバーの漏えい等を防止するために必要な安全管理措置を徹底する。

(5) 民間等の労働力需給調整事業の適正な運営

ア 需給調整事業における対策

労働者派遣事業の適正な運営を確保するため、違法派遣を行っている派遣元事業主等に対して、行政処分の実施を含め厳正な指導監督を実施する。

また、2020年4月から施行される改正労働者派遣法(雇用形態に関わらない公正な待遇の確保)の円滑な実施に向け、派遣元、派遣先事業主等に対する説明会を実施するなど、丁寧な周知する。

イ 民間人材ビジネスの活用による就職促進

(ア) 求人・求職情報のオンライン提供

ハローワークの保有する求人情報及び求職情報について、職業紹介事業を行う民間人材ビジネス及び地方自治体に対してオンライン提供し、労働市場全体のマッチング機能の強化を図る。

(イ) ハローワークの求職者に対する民間人材ビジネスへの誘導

民間人材ビジネス各社のサービス内容等を記載したリーフレットをハローワーク利用者に情報提供し、労働市場全体のマッチング機能の強化を図る。

4 労働保険適用徴収業務の適正な運営

(1) 労働保険料等の適正徴収の推進

ア 収納率の向上

労働保険料等の収納率の向上に向け、引き続き、滞納整理、納付督促等の徴収業務を積極的に推進する。

なお、滞納整理に当たっては、高額滞納事業場及び複数年度にわたり滞納している事業場を重点に、効果的かつ計画的に実施する。

イ 効果的な算定基礎調査の実施

雇用保険の加入漏れが多いと見込まれるパートタイム労働者等を多く雇用する業種に重点を置いた、効果的な算定基礎調査を実施する。

(2) 労働保険の未手続事業一掃対策の推進

労働保険の未手続事業を一掃するため、局内、監督署及びハローワークとの連携はもとより、国土交通省関東運輸局群馬運輸支局及び県等からの通報、また、(一社)全国労働保険事務組合連合会群馬支部(労働保険の加入促進に係る委託業務の受託者)等とも連携した、的確な未手続事業の把握、加入勧奨及び手続指導を行う。

第3 群馬労働局における労働行政の総合的な展開

1 地域に密着した行政の展開

(1) 地方自治体等との連携

群馬県、前橋市、高崎市、太田市と雇用対策協定を締結するなど、自治体と連携して、雇用施策を推進していく。特に、県の雇用戦略本部（本部長：知事、副本部長：局長）において、「働き方改革」をはじめ、本県の雇用に関する重要な課題について、産業、福祉、教育等の関係者も交えた検討を行い、人材確保、健康確保、生産性向上を目指して必要な連携を図る。

(2) 労使団体をはじめとする公労使の関係者との連携

「群馬地方労働審議会」等において、公労使の関係者の意見をきめ細かく把握し、行政運営に的確に反映するよう努めるほか、県内の有識者や関係団体とできるだけ積極的に接触するなど、情報の収集等に努める。

また、「群馬産業労働懇談会」や日常的な意見交換を通じて、地域を代表する労使団体との緊密な連携を図ることにより、経営者や労働組合の意見・要望についてできるだけ把握し、それを局内で共有を図るとともに、必要な対策を講ずる。

(3) 積極的・効果的な広報の推進

労働行政を的確・効果的に推進するためには、局、監督署、ハローワークの存在をできるだけ多くの県民や県内企業等に知ってもらうことが重要であり、取組の内容や統計結果等を広く周知するため、定例記者会見等による報道機関への発表のほか、地方自治体・労使団体・関係団体等の広報誌等を活用した広報活動を積極的かつ効果的に行う。

また、全てのハローワークにおいて、「LINE@」を始め、迅速・的確かつ効果的な情報発信に努めていく。

さらに、金融機関との「働き方改革に関する包括的連携協定」を効果的に活用し、積極的な広報を展開する。

(4) 労働関係法令の普及等に関する取組

これから社会に出て働くことになる若者に対し、労働関係法令の基礎知識の周知等を図ることは、労働者の関係法令の不知による問題事案の発生を未然に防止するとともに、若者の職業についての意識形成等に資するものである。このため、県内の大学等と連携してセミナー等を開催するなど労働関係法令の普及等に取り組む。

また、本省が提供している、労働法制の基礎知識が学習できるeラーニングシステムや、クイズを通して学習できるスマートフォンアプリ「労働条件（RJ）パトロール！」を広報し、学生や生徒だけでなく、現在働いている若者も対象に含め、働く上で必要な労働関係法令の知識の付与を推進する。

2 総合労働行政機関としての機能（総合性）の発揮

労働局が地域の総合労働行政機関として機能し、地域や県民からの期待に真にこたえていくためには、雇用環境・均等、労働基準、職業安定及び人材開発の四行政の連携をより一層密にし、各行政分野の施策を総合的、一体的に運営していく必要がある。

このため、複数の行政分野が連携して対応する必要がある課題については、局長以下幹部を交えて検討を行い、雇用環境・均等室が中心となって局内外の調整を図り、署所と一体となって機動的かつ的確な対応が必要である。

また、それぞれの重点対策への対応に当たっては、他の行政分野において実施を予定している集団指導、説明会等、事業主や労働者が一堂に会する行事等について

局・署所間の情報を共有し、合同開催を検討するなど、効果的・効率的な方策を講ずるものとする。

3 計画的・効率的な行政運営

(1) 計画的な行政運営

行政運営に当たって、各行政分野の課題及び分野横断的な課題についての確に対応していくため、県内の実態を把握し、実情を踏まえた重点施策を設定し策定した行政運営方針に基づいた計画的な行政運営を行う。

また、業務運営の進捗状況について定期的に把握・分析し、必要な改善等を行う。

(2) 行政事務の簡素合理化と業務運営の重点化・集中化

国の厳しい財政事情のなか、コスト意識やムダ排除の視点を踏まえつつ、簡素で効率的な政府を実現するため、行政事務の簡素合理化と業務運営の重点化や集中化を推進する。

(3) 削減の取組

業務運営に必要な経費のコスト削減については、職員一人ひとりが、行政事務の効率化及び経費削減について意識を高め、引き続き、徹底したコスト削減に取り組む。

4 保有個人情報の厳正な管理及び綱紀の保持等

(1) 個人情報の厳正な管理

「厚生労働省保有個人情報管理規程」等に基づき、局、監督署及びハローワークで保有している個人情報の厳正な管理の徹底を図る。

特に、マイナンバー（個人番号）及び特定個人情報（個人番号をその内容に含む個人情報）については、各行政機関等が保有する極めて秘匿性の高い個人情報と連動することから、より厳正な管理の徹底を図る。

(2) 綱紀の保持

労働行政は、労使をはじめとする県民の信頼に基づいた円滑な業務運営が図られることが重要である。このため、経理面のみならず業務執行面全般における非違行為の防止、綱紀保持の徹底を図る。

(3) 行政サービスの向上等

県民から信頼される行政を実現するためには、利用者の立場に立った親切で分かりやすい窓口対応を中心に、職員の応接方法の改善や事務処理の迅速化等、行政サービスのより一層の向上を図る。