

厚生労働省群馬労働局発表  
令和2年3月31日

【照会先】

群馬労働局雇用環境・均等室

室長 石山 玲子

雇用環境改善  
・均等推進監理官 金井 秀俊

電話 027(896)4739

報道関係者 各位

## 「令和2年度群馬労働局行政運営方針」を策定

群馬労働局（局長 丸山陽一）では、県民のニーズに応えた行政運営を行うため、令和2年3月9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2年度群馬労働局行政運営方針」を策定しました。

令和2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。

また、新型コロナウイルス感染症により影響を受けておられる企業や働く方への支援にも万全を期してまいります。

### 群馬労働局行政運営方針 重点施策

- I 生産性の向上、労働環境整備等による働き方改革の推進及び労働条件の確保、改善等
  - 1 生産性の向上、労働環境整備等による働き方改革の推進
    - (1) 生産性の向上等を通じた働き方改革の推進
    - (2) 働く人が能力を発揮できる労働環境の整備による働き方改革の推進
  - 2 労働条件の確保・改善等
    - (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
    - (2) 特定分野における労働条件確保対策等の推進
    - (3) 死亡災害の撲滅と労働災害の大幅な縮減に向けた対策の推進
    - (4) 最低賃金制度の適切な運営
- II 就職氷河期世代、高齢者、女性等の多様な人材の活躍促進及び企業の人材確保の促進
  - 1 多様な人材の活躍促進
    - (1) 就職氷河期世代の活躍支援
    - (2) 若者の活躍促進

- (3) 高齢者の就労促進
- (4) 女性活躍の推進
- (5) 障害者の就労促進
- (6) 外国人労働者に対する就労支援の促進
- (7) 柔軟な働き方がしやすい環境整備等

## 2 企業の人材確保の促進

- (1) ハローワークにおけるマッチングの強化
- (2) 人材確保支援の充実
- (3) 職業訓練の活用による人材育成及び確保の推進
- (4) 群馬県等との連携による人材確保支援の推進
- (5) 民間人材ビジネスの適正な運営の確保及び活用

【添付資料1】令和2年度群馬労働局行政運営方針

【添付資料2】新型コロナウイルス感染症に関する支援

(別添1) 新型コロナウイルス感染症の影響による特別相談窓口について

(別添2) 新型コロナウイルス感染症の影響による労働者の休業等について

令和 2 年度  
(2020 年度)

# 群馬労働局行政運営方針



厚生労働省

群馬労働局

# 令和2年度群馬労働局行政運営方針 目次

第1 労働行政を取り巻く情勢と課題	3
1 経済社会の状況	3
2 群馬の経済概況	3
3 雇用をめぐる動向と課題	3
（1）労働力需給のマッチング状況	3
（2）若者の雇用状況	4
（3）非正規雇用労働者の雇用状況	4
（4）高齢者の雇用状況	4
（5）女性労働者の雇用状況	5
（6）障害者の雇用状況	5
（7）外国人の雇用状況	5
4 労働条件等をめぐる動向と課題	6
（1）申告・相談等の状況	6
（2）労働時間等の現状	6
（3）労働災害の状況	7
第2 令和2年度群馬労働局の重点施策	8
I 生産性の向上、労働環境整備等による働き方改革の推進及び労働条件の確保、改善等	9
1 生産性の向上、労働環境整備等による働き方改革の推進	9
（1）生産性の向上等を通じた働き方改革の推進	9
（2）働く人が能力を発揮できる労働環境の整備による働き方改革の推進	10
2 労働条件の確保・改善等	10
（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	10
（2）特定分野における労働条件確保対策等の推進	11
（3）死亡災害の撲滅と労働災害の大幅な縮減に向けた対策の推進	12
（4）最低賃金制度の適切な運営	14
II 就職氷河期世代、高齢者、女性等の多様な人材の活躍促進及び企業の人材確保の促進	15
1 多様な人材の活躍促進	15
（1）就職氷河期世代の活躍支援	15
（2）若者の活躍促進	16
（3）高齢者の就労促進	16
（4）女性活躍の推進	16
（5）障害者の就労促進	17
（6）外国人労働者に対する就職支援の促進	18
（7）柔軟な働き方がしやすい環境整備等	19
2 企業の人材確保の促進	19
（1）ハローワークにおけるマッチングの強化	19
（2）人材確保支援の充実	19
（3）職業訓練の活用による人材育成及び確保の推進	20
（4）群馬県等との連携による人材確保支援の推進	20
（5）民間人材ビジネスの適正な運営の確保及び活用	20

第3 労働行政の展開に当たっての基本的な対応.....	21
1 地域に密着した行政の展開.....	21
(1) 地方公共団体、労使団体等関係団体との連携.....	21
(2) 積極的な広報の実施.....	21
2 行政事務の簡素合理化と業務運営の重点化・集中化.....	21
3 行政文書及び保有個人情報の厳正な管理.....	21
(1) 行政文書の適正な管理.....	21
(2) 保有個人情報の厳正な管理.....	22
4 綱紀の保持、行政サービスの向上等.....	22
(1) 綱紀の保持.....	22
(2) 行政サービスの向上.....	22
(3) 災害対応の実施強化.....	22
5 労働保険制度の適正な運営.....	22
(1) 労働保険適用徴収業務の適正な運営.....	22
(2) 迅速かつ的確な労災認定の徹底.....	22
(3) 雇用保険関係制度の適正な運営.....	23

# 第1 労働行政を取り巻く情勢と課題

## 1 経済社会の状況

我が国は少子高齢化、人口減少という構造的課題を抱えている。人口構造の推移を見ると、2025年以降、「高齢者の急増」から「現役世代の急減」に局面が変化しており、2040年を展望すると、現役世代の減少が最大の課題となっている。労働力人口は深刻な人手不足のもと、女性・高齢者の働きやすい環境が整備されてきたことを背景にここ数年増加傾向にあるものの、少子高齢化の進行により2025年には減少に転じると推計されている（（独）労働政策研究・研修機構：労働力需給の推計（2018年度版）より）。

群馬県においても、少子高齢化が進み、人口、生産年齢人口、労働力人口の動向は、全国と同様の動きとなっているが、人口動態については、平成17年以降、15年連続で自然動態（出生数－死亡数）が減少しているものの、社会動態（転入－転出）が、外国人の転入により、平成27年から4年連続の転入超過となるといった状況も見られている。

このように、少子高齢化・人口減少等が進む中、群馬県が活力を維持・発展していくためには、「働き方改革」の推進により、企業における生産性の向上を図りつつ、様々な働く人一人一人が、その有する意欲と能力を十分に発揮できる環境を整備し、企業の人材確保を図っていくことが必要である。

その際、70歳までの就業機会の確保や就職氷河期世代の活躍の場をさらに広げていくという観点も持ちながら、対応を図っていくことが重要となっている。

## 2 群馬の経済概況

県内の経済情勢は、基本的には「緩やかに回復している」とされている（前橋財務事務所「最近の経済情勢報告」、日本銀行前橋支店「群馬県金融経済概況」より）。

また、企業における人員の状況については、大幅な「不足」超過が続いているところであるが、製造業については緩和の動きも見られている（前橋財務事務所「法人企業景気予測調査結果」、日本銀行前橋支店「群馬県企業短期経済観測調査結果」より）。

このような中、雇用失業情勢は労働力需給が逼迫し、平成30年4月以降、有効求人倍率が1.7倍を超える高い水準で推移してきたが、求職者数の増加等を背景に令和元年5月の1.78倍をピークに減少傾向となっている。

今後も非製造業を中心に労働力需給の引き締まった状態が続くと考えられるが、世界経済の動向や新型コロナウイルス感染拡大の経済への影響などを注視していく必要がある。

## 3 雇用をめぐる動向と課題

### (1) 労働力需給のマッチング状況

群馬における雇用失業情勢は、有効求人倍率に低下傾向は見られるものの、全国平均を上回る状況を維持しており、全般的に企業における人手不足感が強い状況で推移しているが、特に、福祉・建設・警備・運輸の分野などにおいて人材不足が顕著になっており、企業における人材の安定的な確保が課題となっている。

このため、それぞれの職場の魅力を高め（雇用管理改善）、そこに人を誘導する（マッチング機能強化）とともに、個々の能力を高める（能力開発）等の人材確保

対策を総合的に推進することが必要となっている。

## (2) 若者の雇用状況

いわゆる就職氷河期世代は、バブル経済崩壊後の雇用環境が厳しい時期に就職活動を行い、希望する就職ができず、現在も不本意ながら不安定な就労状態や無業の状態にあるなど、様々な課題に直面している。これら就職氷河期世代は、現在、年齢的には30歳代半ばから40代歳半ばに至っており、群馬県内においては、8,000人程度（全国：541,700人）いると推計されており、安定した就労に向けた支援を実施していくことが必要である。

また、フリーター等（全国：143万人（平成30年度労働力調査より））安定した雇用に就かない若者で正規雇用を目指す者も多い状況があり、正社員化の実現に向けた一貫した支援が必要である。

一方、新規学卒者については、近年、就職内定率が90%後半台と高水準で推移しているが、一定数の就職未内定卒業者（既卒者含）も存在するため、学校等と密に連携し、早期に就職できるよう支援していく必要がある。

また、群馬県外の大学・短大への進学者（県内高校出身者）のうち、群馬県内に就職する者の割合が少なく（33%）（平成29年度群馬県による推計値より）、また県内大学・短大進学者（県内・県外高校出身者）で県内に就職する割合も、近隣他県と比べ低い傾向（群馬県：26.3%、栃木県：23.8%、茨城県：36.4%）（リクルート「大学生の地域間移動に関するレポート2019」より）にあることから、県内企業へのGターン（群馬県へのUIターン）就職を支援することが重要な課題である。

なお、高等学校卒業者の県内企業への就職率は87.9%（全国：75.7%）（文部科学省「平成31年3月高等学校卒業者の就職状況」より）と高いことから、引き続き定着支援を強化し、地元企業に就職した若者の定着率を高めることが重要である。

## (3) 非正規雇用労働者の雇用状況

平成29年の「就業構造基本調査」によると、群馬県の平成29年の雇用者数（役員除く）85万7千人のうち、非正規雇用者は33万9千人で39.6%占めており、全国（38.2%）を上回っている。

非正規雇用者は65歳以上の者等の増加を背景に、人数、雇用者に占める割合とも増加しているが、近年減少していた正規雇用者数が平成24年から平成29年にかけて2千人増加している。

また、「賃金構造基本統計調査」（平成30年）によると、正社員の賃金を100とすると、短時間労働者は約60%と賃金格差が生じている。

このため、引き続き、不本意に非正規労働者となっている者の正社員化の促進や雇用形態に関わらない公正な待遇の確保を図っていくことが必要である。

## (4) 高齢者の雇用状況

群馬県においては令和元年6月1日現在、31人以上規模企業における、希望者全員の65歳までの高齢者雇用確保措置の実施割合は99.9%と高水準に達しているが、65歳を超えて働ける制度のある企業の割合は、全国値30.8%に対し30.2%と0.6ポイント下回っている。

一方、県内の65歳以上の新規求職者数は、平成30年度と平成29年度で比較する

と、全年齢の新規求職者数が2,170人減少する中で、65歳以上の新規求職者数は1,269人増加し、かつ就職率は対前年で0.15ポイント増加しており、31人以上規模企業における常用労働者数のうち65歳以上の常用労働者が占める割合は、令和元年度の全国値で5.4%のところ県内は6.0%と高くなっている。

このような働く高齢者の増加及び就労に対する意欲・意向を踏まえれば、65歳を超えても働くことを希望する高年齢求職者の雇用をさらに広げるため、企業における定年引上げ・継続雇用延長を促進するとともに、再就職を促進し、意欲と能力がある限り、年齢にかかわらず働ける「生涯現役社会」の構築を図っていくことが必要である。

## (5) 女性労働者の雇用状況

平成29年の「就業構造基本調査」によると、生産年齢人口における群馬県の女性の有業率は69.8%と全国(68.5%)を上回り、年齢階級別にみると、30～34歳層をボトムにしたM字カーブはあるものの、全国に比べカーブは緩やかで、M字の底は全国より4.8ポイント高く、子育て期においての女性の有業者数の落ち込みは少なくなっている。

また有業者のうち管理的職業従事者に占める女性の割合は、平成25年までは全国を下回っていたが、平成29年には16.1%と全国(14.8%)を上回った。

一方、女性雇用者の割合は44.3%と全国平均(45.0%)を下回る状況となっている。

このため、引き続き、女性の活躍促進や均等待遇、仕事と家庭の両立支援を促進する取組みや、就業ニーズに応じた魅力ある職場作り、就職の促進を図っていくことが必要である。

## (6) 障害者の雇用状況

平成30年度のハローワークを通じた障害者の就職件数は1,414件となり、11年連続で増加している。特に、全国的にも伸びている、精神障害者(対前年比11.4%増)といわゆる障害者手帳を所有していない発達障害者を含むその他の障害者(対前年比32.3%増)の増加が顕著となっている。

民間企業における令和元年6月1日現在の雇用障害者数は5,859.0人となり、実雇用率は2.14%と全国平均の2.11%を上回ったものの、法定雇用率の2.2%には届いていない状況である。

また、平成30年に県内の地方公共団体50機関のうち15機関で、法定雇用率算定の際の対象障害者の確認、計上等に誤りがあり、雇用不足数は3.0人から188.0人と大幅に増加した。令和元年においても、51機関のうち19機関で法定雇用率が未達成であり、雇用不足数は214.0人となり、公的部門における雇用状況が極めて低調となっている。

このため、地方公共団体及び民間企業における障害者の雇用や職場定着を一層推進するほか、多様な障害・特性に対応した、適切な就労支援に取り組む必要がある。

## (7) 外国人の雇用状況

群馬県の人口に占める在留外国人数の割合は2.98%と全国でも3番目に高い比

率（平成30年末時点）となっており、県内で就労する外国人労働者数は、令和元年10月末現在、39,296人と、外国人雇用状況の届出制度が義務化されて以降、過去最高となっている。県内の全ての地域において対前年比で増加しており、地域別では、太田地域（9,309人）、伊勢崎地域（8,379人）、館林地域（6,258人）の順となり、この3地域で全体の6割を占めている。

在留資格別では、身分に基づく在留資格（19,171人）、技能実習（10,145人）、専門的・技術的分野の在留資格（3,986人）の順となっている。

技能実習は、産業別では製造業（6,633人）での受入れが特に進んでおり、地域別では、全ての地域において前年比で増加している状況となっている。

なお、平成31年4月から受入れを開始した特定技能の外国人労働者数は、33人ととどまっているが、今後はその増加が見込まれるところである。

今後とも、外国人労働者の増加が見込まれるところであり、安心して働き、その能力を十分に発揮できる環境を確保していくことが必要である

## 4 労働条件等をめぐる動向と課題

### (1) 申告・相談等の状況

平成31年（令和元年）における労働基準監督署等に寄せられた労働相談は、働き方改革関連法の影響から、労使双方の相談件数が増加し、過去10年間で最大となり、前年より4,350件増加し18,592件（前年比30.5%増）となった。

中でも、有給休暇の相談は前年より1,245件増加し3,371件（前年比58.6%増）、労働時間の相談は前年より1,078件増加し3,908件（前年比38.1%増）となっている。

一方、労働者が事業場の労働基準法違反等の改善を求め、労働基準監督署に申告した事業場数は、前年（381件）とほぼ同数の379件となっており、このうち賃金不払の申告は前年（327件）と、ほぼ同数の323件、解雇の申告も前年（45件）と、ほぼ同数の48件となっている。

このような管内情勢を踏まえつつ、時間外労働の上限規制や年次有給休暇の時季指定などが盛り込まれた「働き方改革関連法」の確実な履行確保に向けて、事業主等に対する相談支援等を通じた周知徹底を図るとともに、労働条件の確保・改善のための監督指導を的確に実施することにより、労働基準関連法令の遵守の徹底を図ることが必要である。

また、総合労働相談コーナーに寄せられた民事上の個別労働紛争に関する相談は、平成25年度以降増加を続け、令和元年12月末時点で6,946件と前年度同期に比べ、1,257件、22.1%増加し、相談内容は、「いじめ・嫌がらせ」が1,401件（前年度同期比83件（6.3%）増）と全体の20.2%を占め最も多く、9年連続で相談内容別件数のトップを占めており、引き続き、的確な相談対応等を行うことが必要である。

### (2) 労働時間等の現状

「毎月勤労統計調査」によると、群馬県における平成30年の年間総実労働時間は、1785.6時間（所定内労働時間1645.2時間、所定外労働時間140.4時間）で、前年（1782時間）に比べて3.6時間増加しており、平成27年以降増加傾向にある。

また、群馬県における平成 30 年の年次有給休暇の取得率についても、44.7%と全国平均（51.1%）より低く、関東の中でも低い状況が継続している（「就労条件総合調査の特別集計」）。

このため、魅力ある職場作り等に向け、労働時間の短縮と有給休暇取得の促進を図ることが必要である。

### （3）労働災害の状況

令和元年の労働災害は、休業 4 日以上之死傷災害は横ばいであったが、死亡災害は前年に比べ 9 人減少の 11 人と大幅に減少し、死亡災害多発業種と言われてきた建設業は統計で分かる記録で初めてゼロ人、また、製造業は過去最少の 1 人となった一方、交通事故が 6 人と過半数を占めた。

また、死傷災害は高年齢労働者がほぼ半数を占め（死亡災害では 8 割超の 9 人）、さらに外国人労働者もその増加に伴い、年々増加している。

一方、令和元年の群馬労働局管内の事業場における一般定期健康診断の結果での有所見率は 59.1%（12 月末速報値）となり、7 年連続で全国平均を上回っている。有所見率の高い項目は血中脂質検査、血圧、肝機能検査で、少子高齢化に伴い、職場の高齢化も更に進むと見込まれ、これらの所見を有する労働者の割合がさらに増加することが懸念される。

このため、死亡災害の撲滅等に向けた対策や健康対策を引き続き推進することが必要となっている。

## 第2 令和2年度群馬労働局の重点施策

重 点 施 策	<p>I 生産性の向上、労働環境整備等による働き方改革の推進及び労働条件の確保、改善等</p> <p>1 生産性の向上、労働環境整備等による働き方改革の推進</p> <p>(1) 生産性の向上等を通じた働き方改革の推進</p> <p>ア 生産性の向上を通じた働き方改革の推進</p> <p>イ 取引環境の整備を通じた働き方改革の推進</p> <p>(2) 働く人が能力を發揮できる労働環境の整備による働き方改革の推進</p> <p>ア 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保</p> <p>イ 総合的なハラスメント対策の推進</p> <p>ウ 治療と仕事の両立支援の促進</p> <p>2 労働条件の確保・改善等</p> <p>(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</p> <p>ア 労働時間法制の見直し内容の定着促進等</p> <p>イ 長時間労働の是正に向けた監督指導、過労死等防止対策等の推進</p> <p>(2) 特定分野における労働条件確保対策等の推進</p> <p>ア 特定の労働分野における労働条件確保対策の推進</p> <p>イ 若者の「使い捨て」が疑われる企業への取組み</p> <p>(3) 死亡災害の撲滅と労働災害の大幅な縮減に向けた対策の推進</p> <p>ア 第13次労働災害防止計画に基づく対策の推進</p> <p>イ 死亡災害の撲滅を目指した対策の推進</p> <p>ウ 高齢労働者対策・外国人労働者対策の推進</p> <p>エ 災害の減少がみられない業種等への対応</p> <p>オ 職業性疾病対策の推進</p> <p>カ 健康管理対策及び健康保持増進対策の推進</p> <p>(4) 最低賃金制度の適切な運営</p> <p>II 就職氷河期世代、高齢者、女性等の多様な人材の活躍促進及び企業の人材確保の促進</p> <p>1 多様な人材の活躍促進</p> <p>(1) 就職氷河期世代の活躍支援</p> <p>(2) 若者の活躍促進</p> <p>(3) 高齢者の就労促進</p> <p>(4) 女性活躍の推進</p> <p>(5) 障害者の就労促進</p> <p>(6) 外国人労働者に対する就職支援の促進</p> <p>(7) 柔軟な働き方がしやすい環境整備等</p> <p>2 企業の人材確保の促進</p> <p>(1) ハローワークにおけるマッチングの強化</p> <p>(2) 人材確保支援の充実</p> <p>(3) 職業訓練の活用による人材育成及び確保の推進</p> <p>(4) 群馬県等との連携による人材確保支援の推進</p> <p>(5) 民間人材ビジネスの適正な運営の確保及び活用</p>
------------------	---

## I 生産性の向上、労働環境整備等による働き方改革の推進及び労働条件の確保、改善等

### 1 生産性の向上、労働環境整備等による働き方改革の推進

#### (1) 生産性の向上等を通じた働き方改革の推進

##### ア 生産性の向上を通じた働き方改革の推進

###### (ア) 相談支援の推進

中小企業・小規模事業者が抱える様々な課題に対応するため、「群馬働き方改革推進支援センター」において、全国センターとの連携の下、相談対応や、事業主からの求めに応じて企業への専門家を派遣するアウトリーチ型支援、商工団体等での出張相談、セミナー等を引き続き実施する。

これらの支援の実施に当たっては、商工団体等との連携を図るとともに、中小企業・小規模事業者の経営に関する悩み等については、「よろず支援拠点」とも連携を図り支援を行う。

このほか、中小企業・小規模事業者の取組や、事業主団体による傘下企業への支援に対し、以下の支援を行う。

- ・労働時間の短縮や事業場内最低賃金引上げ、人材確保等に取り組む事業主等への助成金の活用による支援
- ・企業の好事例の紹介
- ・働き方・休み方改善コンサルタントによる専門的な助言・指導

###### (イ) 金融機関との連携等による生産性向上と働き方改革の一体的推進

地域の中小企業・小規模事業者の実情をよく把握している県内金融機関との包括連携協定に基づく連携の下、「群馬働き方改革推進センター」が実施する各種支援策、働き方改革の実施を支援する労働関係助成金等の活用促進を図る等により生産性の向上と働き方改革の一体的推進を図る。

###### (ウ) リカレント教育の推進等を通じた生産性向上への支援の実施

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とともに、リカレント教育などに資する教育訓練給付制度について、積極的な周知及び活用勧奨を図り、労働者等のキャリア形成の支援を図る。

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、高齢・障害・求職者雇用支援機構群馬支部（以下「機構」という。）の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。

## II 取引環境の整備を通じた働き方改革の推進

大企業・親事業者の働き方改革に伴う下請け等中小事業者への「しわ寄せ」を防止するため、関係団体とも連携を図りながら周知を図る。特に、11月は「しわ寄せ防止キャンペーン月間」として、集中的な周知啓発を実施する。

また、監督指導の結果、下請中小企業等の労働基準関係法令違反の背景に、親事業者等の下請代金支払遅延等防止法（昭和31年法律第120号）等違反が疑われる場合には、その通報趣旨を丁寧に説明の上、中小企業庁、公正取引委員会及び国土交通省に確実に通報する。

## (2) 働く人が能力を発揮できる労働環境の整備による働き方改革の推進

### ア 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

雇用形態に関わらない公正な待遇の確保が盛り込まれたパートタイム・有期雇用労働法、改正労働者派遣法が令和2年4月から施行されることから、引き続き事業主等に対して法制度の周知を図るとともに、相談窓口の設置等により労働者に対する相談対応を行う。

また、パートタイム・有期雇用労働法が令和3年4月に適用される中小企業については、引き続き「群馬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。

### イ 総合的なハラスメント対策の推進

#### (ア) 職場におけるハラスメント撲滅対策の集中実施

改正労働施策総合推進法により、令和2年6月1日から事業主に義務付けられるパワーハラスメント対策（中小企業は令和4年4月1日から義務）の円滑な施行に向け、事業主向けの説明会の開催をはじめ、あらゆる機会を通じて、改正法等の周知徹底を図る。

また、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の防止とともに総合的な職場におけるハラスメント対策を推進するため、12月の「職場のハラスメント撲滅月間」を中心に、ハラスメントの撲滅の気運向上を目的として、集中的な広報や特別相談窓口の設置等の取組を行う。

#### (イ) 労働関係紛争の早期解決の促進

いじめ・嫌がらせや労働条件等のあらゆる労働問題に関してワンストップ相談に対応するとともに、局長による助言・指導の効果的な実施や紛争調整委員会によるあっせんの迅速な対応等により、個別労働紛争の早期の解決を促進する。

また、ハラスメントの相談に当たっては、労働者の立場に配慮しつつ、改正労働施策総合推進法等に基づく紛争解決援助制度の活用を含む迅速・丁寧な対応を行うとともに、法令違反が疑われる事案を把握した場合には、事業主に対する積極的な報告の請求、是正指導を行う。

### ウ 治療と仕事の両立支援の促進

#### (ア) ガイドライン等の周知啓発

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仕事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

群馬県及び関係機関と構成する群馬県地域両立支援推進チームを活用し、県内における治療と仕事の両立への取り組みの推進を図る。また、地域セミナーを開催し、両立支援の周知を図る。

## 2 労働条件の確保・改善等

### (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

#### ア 労働時間法制の見直し内容の定着促進等

労働基準法の改正による時間外労働の上限規制や年次有給休暇の時季指定義務など、働き方改革を推進するための関係法律の定着に向けた周知及び支援を積極的に行い、企業への定着化を推進する。

また、自動車運転業務、建設業等については、令和6年4月1日より、時間外労働の上限規制の適用猶予が廃止されることから、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」等を周知することにより、長時間労働の是正に向けた環境整備への取組みをより一層推進する。

## イ 長時間労働の是正に向けた監督指導、過労死等防止対策等の推進

長時間労働の是正及び過重労働による健康障害を防止するため、長時間労働の疑いがある事業場や過重労働の恐れのある事業場に対して監督指導等を徹底する。また、「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」等の周知徹底を図り、適切な労働時間管理についての指導を行う。

また、「過労死等の防止のための対策に関する大綱」等に基づき、各種機会を通じて、過労死等防止啓発パンフレット等を活用し、過労死等の防止について啓発を図る。

さらに、勤務間インターバル制度は、労働者の生活時間や睡眠時間を確保するためのものであることを踏まえ、助成金制度等を活用して、長時間労働が懸念される企業等への導入促進を図る。

## (2) 特定分野における労働条件確保対策等の推進

### ア 特定の労働分野における労働条件の確保対策の推進

#### (ア) 技能実習生を含めた外国人労働者対策の推進

技能実習生を含めた外国人労働者については、各部及び外国人技能実習機構等と連携を図りつつ、適切な労働条件の確保改善対策を図る。

また、外国人労働者相談コーナーによる、労働相談への対応について、引き続き適切に対応する。

#### (イ) 自動車運転者対策の推進

自動車運転者については、労働条件確保上の問題があると考えられる事業場に対して的確に監督指導等を実施する。

また、国土交通省関東運輸局群馬運輸支局等の関係機関とともに開催する「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」を適切に運営することにより、荷主を含む関係業界に対して、「荷主と運送事業者の協力による取引環境と長時間労働の改善に向けたガイドライン」等の周知を図る。

加えて、タクシー運転者の累進歩合制度の廃止及びバス運転者の長時間労働の抑制について、一層の周知及び指導の徹底を図る。

#### (ウ) その他の特定分野における労働条件確保対策の推進

障害者・介護労働者・派遣労働者についても、法定労働条件の履行確保を図るため、関係機関又は関係部署と連携して、必要な情報の共有を図り、労働基準関係法令の周知又は監督指導を実施する。

## イ 若者の「使い捨て」が疑われる企業への取組み

平日の夜間・土日に無料で相談を受け付ける「労働条件相談ほっとライン」、労働基準関係法令の紹介や、事案に応じた相談先等の情報提供を行う労働条件ポータルサイト「確かめよう労働条件」、大学生・高校生等を対象とした労働条件セミナー等により、法令について広く周知を図るとともに、事案の内容に応じて監督指導等を実施するなど、必要な対応を行う。

## (3) 死亡災害の撲滅と労働災害の大幅な縮減に向けた対策の推進

### ア 第13次労働災害防止計画に基づく対策の推進

13次防の3年目となる令和2年度は、目標達成に向けて、建設業、製造業、陸上貨物運送事業、小売業、社会福祉施設等の重点業種を中心とした対策を推進するとともに、近年増加傾向にある高年齢労働者や外国人労働者の災害防止対策、転倒災害等の発生原因別の対策を推進する。

## イ 死亡災害の撲滅を目指した対策の推進

建設業、製造業は、昨年、死亡災害が大幅に減少したが、減少をさらに確実なものとするため、また、交通事故は死亡災害の過半数を占めたことから、各々、以下の通り、取組む。

### (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日以上之死傷災害の3割超を占める墜落・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フルハーネス型墜落制止用器具を原則化することを内容とする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日以上之死傷災害の2割超を占める「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のほか、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。

### (ウ) 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 高年齢労働者対策・外国人労働者対策の推進

高年齢労働者の安全衛生確保のために公表予定の「高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」の周知を図るとともに新たに設けられる中小企業による取組を支援する助成制度等の周知を図る。

また、外国人労働者は今後も増加が見込まれ、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。

## エ 災害の減少がみられない業種等への対応

### (ア) 陸上貨物運送事業対策・第三次産業対策

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。

小売業、社会福祉施設及び飲食店については、引き続き、多店舗展開企業等を対象に「働く人に安全で安心な店舗・施設づくり推進運動」に基づく取組について周知、指導を行う。なお、周知に当たっては、許認可等機関と積極的な連携を図る。

### (イ) 転倒災害防止対策等

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。

### (ウ) 熱中症等の予防対策

熱中症、腰痛症の予防にも、引き続き、積極的に取り組む。特に、熱中症発生が懸念される建設業等の事業者に対して、各種機会をとらえて、「職場における熱中症予防対策」の周知を図る。

## オ 職業性疾病対策の推進

### (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、解体等を行おうとする建築物等の石綿等の使用の有無について事前調査者の要件を明確化するなど石綿ばく露防止対策等を強化するために改正予定の石綿障害防止規則等の周知徹底を地方自治体と連携して行う。

### (ウ) 粉じん障害防止対策の推進

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。

## カ 健康管理対策及び健康保持増進対策の推進

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。

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、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。

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。

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。

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、空間分煙等の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。

#### **(4) 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、使用者および労働者に対する周知徹底を図るとともに、関係部署と連携し、最低賃金の引き上げに向けた支援制度について、積極的な周知を図る。

## II 就職氷河期世代、高齢者、女性等の多様な人材の活躍促進及び企業の人材確保の促進

### 1 多様な人材の活躍促進

#### (1) 就職氷河期世代の活躍支援

##### ア 都道府県プラットフォームを通じた地域一体の取組みの推進

「厚生労働省就職氷河期世代活躍プラン(令和元年5月29日とりまとめ)」に基づき、令和元年度末に設置した「ぐんま就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム」を通じて、不安定な就労状態にある者、長期にわたり無業の状態にある者及び社会参加に向けた支援を必要とする者に対して、個別の状況に応じた各種施策を積極的に実施する。

このプラットフォームは、群馬労働局、群馬県、機構、群馬県経営者協会、日本労働組合総連合会群馬県連合会、上毛新聞社、安中市、ぐんま若者サポートステーションを構成員として立ち上げたところであり、各機関との緊密な連携のもとで地域が一体となった取組みを推進する。

なお、引きこもり等の社会参加に向けた支援を必要とする者に対しては、群馬県福祉部局を中心とした市町村プラットフォームと連携を行い、個別の状況に応じたきめ細かな支援が届く体制を構築の上、息の長い継続的な支援を行う。

##### イ 就職氷河期世代専門窓口の設置

就職氷河期世代の複雑・多様な状況に対応するため、前橋、高崎、太田、沼田の各ハローワークに就職氷河期世代専門窓口を設置し、個別の状況に応じたきめ細かな支援を積極的に行う。

##### ウ 専門担当者のチーム制による一貫した伴走型支援

希望する職業とのギャップ、実社会での経験不足など就職氷河期世代の抱える固有かつ多様な課題を踏まえ、専門担当者によるチームを結成し、個別の状況に応じた支援を行う。

具体的には、求職者とともに個別に作成した支援計画に基づき、キャリアコンサルティング、生活設計面の相談、必要な能力開発施策へのあっせん、求職者の適性・能力等を踏まえた求人開拓、就職後の定着支援まで一貫した伴走型支援等を実施するとともに、就職氷河期世代に限定した求人や就職氷河期世代の応募を歓迎する求人を積極的に確保することにより、就職氷河期世代に対する総合的な支援を実施し、3年間で4,430人、1年間で1,470人程度の正規雇用の実現を目指す。

なお、求職者支援訓練において、短期間で就職に直結する技能や資格を取得できる、実践的なコース設定を行う。また、人材ニーズの高い業界団体に委託して実施する「短期資格等習得コース事業」の周知・広報を行い、就職氷河期世代の安定就労に向けた支援を実施する。

##### エ 就職氷河期世代を雇い入れた企業への助成金の活用

特定求職者雇用開発助成金(安定雇用実現コース)のコース名称が「就職氷河期世代安定雇用実現コース」と改正され、失業中の者のみならず、非正規雇用労働者も対象となるよう制度の拡充が図られることから、ハローワークの就職氷河

期世代専門窓口等と連携し、事業主等に対して積極的に周知広報及び活用を図ることで、財政的な面から就職氷河期世代を雇い入れる企業の支援を後押しする。

また、安定的な就職のため一定期間試用雇用が必要な場合は、トライアル雇用助成金を活用し、その適性或業務遂行可能性の見極めなど、求職者と求人者の相互理解を促進する。

## (2) 若者の活躍促進

正規雇用を目指すフリーター等を対象に、「わかものハローワーク」等において、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。県の「ジョブカフェぐんま」とも連携し、それぞれの強みを活かした効果的な支援を実施する。

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」が県内16社と昨年度から増加していないことから、認定企業のメリットなどの積極的に周知を行い、更なる拡大を目指す。

併せて、ユースエールの認定後、認定企業の情報を積極的に発信し、若者の職業選択に役立てもらうとともに、認定企業の採用活動を重点的に支援する。

## (3) 高齢者の就労促進

### ア ハローワークにおける生涯現役支援窓口などのマッチング支援の充実

65歳以上の再就職支援のため、「生涯現役支援窓口」を前橋、高崎、桐生、伊勢崎、太田の各ハローワークに加え、新たに館林、渋川のハローワークにおいても設置し、65歳以上が活躍できる求人の開拓、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の更なる充実を図る。

### イ 65歳超の継続雇用延長等に向けた環境整備

65歳を超えた継続雇用延長や65歳以上の定年引き上げ等に向けた環境整備を図るため、機構と連携し、各種セミナーや65歳超雇用推進プランナーによる相談・援助サービス等を通じ、事業主へ働きかけを積極的に行う。

## (4) 女性活躍の推進

### ア 女性の活躍推進等

改正女性活躍推進法についてあらゆる機会を通じて周知徹底を図る。特に、女性活躍に関する情報公表項目について、「女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供」及び「職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備」の2つの区分ごとに1項目以上の公表が義務付けられることとなったため、企業が確実に対応できるよう、早期に周知徹底を図る。

また、令和4年4月1日から法に基づく一般事業主行動計画の策定や情報公表等の義務対象企業が常用労働者数101人以上に拡大されることから、助成金や本省が実施する「中小企業のための女性活躍推進事業」等の活用を促し、一般事業主行動計画策定等の取組の促進を図る。

さらに、「えるぼし」認定及び新たに設けられた「プラチナえるぼし」の認定について、優秀な人材の確保や公共調達の際の加点評価等認定のメリットを周知し、取得促進を図る。

## イ 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保、仕事と家庭の両立支援の促進

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。

また、子の看護休暇・介護休暇の時間単位での取得を可能とする改正内容を含め、育児・介護休業法に基づく両立支援制度について、個々の労働者が円滑に制度を利用できるよう周知徹底を図るとともに、積極的な指導等により法の履行確保を図る。

さらに、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。

## ウ 女性のライフステージに対応した活躍を実現するための就職の促進

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、一人ひとりの希望や状況に応じた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、職業訓練の確かな誘導・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。

## (5) 障害者の就労促進

### ア 公務部門における障害者の雇用促進・定着支援の強化

県内の地方公共団体における雇用状況は、令和元年は51機関中19機関で法定雇用率が未達成となるなど低調であることを踏まえ、地方公共団体向けのセミナー・職場見学会等の実施や、ハローワークでの相談、求人受理及び職業紹介を行うなど、障害者雇用を促進するための支援を着実に実施するとともに、令和2年度から全国的に配置される職場適応支援者を活用し、雇用する障害者の定着支援を一層推進する。

### イ 中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援等の強化

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て、障害者の雇用経験や雇用ノウハウが不足している障害者雇用ゼロ企業等に対して、採用の準備段階から採用後の職場定着まで一貫したチーム支援等を実施し、障害者の雇入れ支援等の強化を図る。

また、特別支援学校や福祉施設等の見学会・情報交換会等を実施し、企業トップの障害者雇用に対する理解の促進を図る。

### ウ 精神障害者、発達障害者、難病患者等の多様な障害特性に応じた支援の強化

精神障害者、発達障害者である求職者に対しては、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及び発達障害者雇用トータルサポーターにより、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、職場における精神障害者・発達障害者の障害特性を理解し、支援する環境づくりを推進するほか、事業主への啓発・相談・雇用事例の提供等を行う。

さらに、令和元年度に作成された就労パスポートについて、求職者への作成支援や事業主への周知及び活用を図り、精神障害者等に対する就労支援を推進する。

ハローワーク高崎では、「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」を実施しており、引き続き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。

難病患者である求職者に対しては、ハローワーク前橋に配置している難病患者就職サポーターにより、個々の症状を踏まえたきめ細かな職業相談を実施するとともに、地域の難病相談支援センター等と連携し、的確な職業紹介をより一層推進する。

## **(6) 外国人労働者に対する就職支援の促進**

### **ア 外国人労働者の適切な雇用管理の確保**

改正入管法の平成31年4月施行により、今後、より多くの外国労働者が群馬県内で就労されることが見込まれるところであり、日本で就労している外国人労働者が安心して働き、その能力を十分に発揮する環境を確保する必要がある。

このため、増加する外国人材の地域における安定した就労を促進できるよう、事業主に対する外国人の雇用状況届出制度や外国人雇用管理指針の周知・啓発、雇用管理セミナーの開催等、雇用管理改善に向けた相談・指導等の充実を図る。

また、外国人労働者が自らの労働条件等を十分に理解し、適正な待遇の下で安心・納得して就労を継続し、その能力を発揮することができるよう、外国人特有の事情に配慮した事業主の雇用管理改善の取組みに対して助成を行う「人材確保等支援助成金（外国人労働者就労環境整備助成コース）」の活用促進を図る。

### **イ 定住外国人等に対する就職支援**

定住外国人等が多く居住している地域のハローワークにおいて、専門相談員による職業相談や、定住外国人等が応募可能な求人の開拓等の実施により、安定的な就職の促進を図る。

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、安定的な就職の促進を図る。

### **ウ 外国人労働者に対する生活支援を含めた総合的な支援の実施**

群馬県が開設した「ぐんま外国人総合相談ワンストップセンター」と連携し、外国人の方の雇用に関する相談等について、適切かつ迅速に対応する。

また、群馬県と労働局が連携して「地域外国人材受入れ・定着モデル事業」を実施し、地域の特性を活かしつつ、外国人材が円滑に職場・地域に定着できるよう協調して施策に取り組む。

定住外国人等が多く居住している太田市とは雇用対策協定に基づき、ハローワークによる出張相談（外国人出張行政相談コーナー）、外国人労働者雇用事業所

への共同訪問指導、外国人学校への職業講話等を連携して実施する。

### (7) 柔軟な働き方がしやすい環境整備等

雇用型テレワーク普及促進のため、「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、様々な機会を通じて周知を図る。

また、自営型テレワークの就業環境整備を図るとともに、最低工賃の履行確保、家内労働者に対する適正な委託条件の確保について周知徹底を図る。

## 2 企業の人材確保の促進

### (1) ハローワークにおけるマッチングの強化

#### ア きめ細かな就職支援

刷新されたハローワークシステムを活用し、拡充されたオンラインサービスの利用を契機とした潜在的な求職者の把握や、求職活動が上手くいかない求職者や就職困難者等への来所勧奨を行い、真に支援が必要な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、模擬面接等の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、就職面接会等も活用し、あらゆる機会を捉えたマッチングを行う。

#### イ 求人充足対策の推進

求人部門と職業相談部門が連携し積極的な事業所訪問を実施し、事業所情報、業界動向の他、求人企業のニーズを的確に把握する。

刷新されたハローワークシステムにおいて拡充された求人情報提供に係る機能について、求人者に対し積極的な周知を図るとともに、機能が有効に活用できるよう支援を行う。同時に求職者ニーズに係る情報を求人者に対して提供し、応募者が集まりやすい求人票の作成について積極的に助言する。

また、雇用管理指導を通じて「魅力ある職場づくり」を支援する。加えて求人事業所見学会、求人説明会を積極的に実施するなどの取組によ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緊密に連携し、職業相談窓口へ積極的に誘導する。特に、支援の緊要度が高い早期あっせん対象者については迅速に選定し、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により早期再就職の更なる後押しを行う。

### (2) 人材確保支援の充実

福祉・建設・警備・運輸業など、雇用吸収力の高い分野でのマッチング支援を強化するため、前橋に加え、新たに高崎のハローワークに「人材確保対策コーナー」を設置するとともに、当該コーナーを中心に各業界及び関係機関と連携した企業説明会・面接会・セミナーを開催する等、更なる人材確保支援の充実を図る。

特に、11月11日の「介護の日」を中心に「介護就職デイ」と称した就職面接会等を県内の全ハローワークにおいて、積極的に開催する。

また、事業主の雇用管理改善に対する助成や「群馬働き方改革推進支援センター」等における相談支援により、「魅力ある職場づくり」の促進等を図る。

### **(3) 職業訓練の活用による人材育成及び確保の推進**

労働局が人材開発行政の拠点となって、県、機構及び職業訓練実施機関と連携し、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するとともに、訓練期間中から就職に向けた支援を行う。

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）等を活用した積極的な周知・広報活動を展開する。

### **(4) 群馬県等との連携による人材確保支援の推進**

#### **ア Gターン（Uターン）就職における連携**

県、上毛新聞社と締結した「Gターン就職促進連携協定」に基づき、大学生等を対象に「Gターン！ぐんま 若者応援就職面接会」を開催していたが、好調な就職環境から、昨年度の参加者は22名（就職者5名）と低調であった。

このため、開催時期を帰省時期を踏まえ夏休み期間中に前倒しすることや（10月→8月）、東京から県内へ開催場所の変更等を行い、多くのGターン就職が実現するよう見直しを図り、県内の人材流出を防ぐ。

#### **イ 雇用対策協定における連携**

群馬県、前橋市、高崎市、太田市と雇用対策協定による連携を図り、雇用施策を推進していく。特に、県とは、就職氷河期世代、外国人等の多様な人材の活躍のほか、企業の人材確保においてもより関係を強化の上、それぞれの施策において眼に見える有機的な連携を図り、効果的な支援を促進する。

### **(5) 民間人材ビジネスの適正な運営の確保及び活用**

労働者派遣事業や民間職業紹介事業の適正な運営を確保するための指導を的確に行うとともに、違法行為に対しては厳正な処分を実施する。

一方、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職業紹介事業者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。

また、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各ハローワークに設置及び利用者に提供を行い、労働市場全体のマッチング機能の強化を図る。

### 第3 労働行政の展開に当たっての基本的な対応

#### 1 地域に密着した行政の展開

##### (1) 地方公共団体、労使団体等関係団体との連携

雇用対策や働き方改革を始めとする労働政策を効果的に実施していくためには、労働局自らが、多岐にわたる地域のニーズを、地域の視点に立って的確に把握・分析・活用することはもとより、群馬県及び市町村が実施する産業政策、福祉政策、雇用施策、教育等との緊密な連携を図ることが極めて重要である。

そのため、日頃から、労働局、労働基準監督署、ハローワークの幹部が、県や市町村との情報交換、意見交換等を通じて、国と地方公共団体との相互連携・協力関係が深まるよう努める。

特に、群馬県、前橋市、高崎市、太田市と雇用対策協定に基づく連携した雇用施策の推進や、生活保護受給者、生活困窮者、ひとり親等に対する福祉施策と連携した就職促進対策を的確に実施する。

また、「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積極的に接触するなど、情報収集等に努める。

さらに、「群馬県産業労働懇談会」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・要望について把握・局内で共有を図るとともに、必要な対策を講じる。

##### (2) 積極的な広報の実施

広報活動においては、労使を含む県民全体の労働行政に対する理解と信頼を深めるために、適切な時期・方法により、分かりやすく効果的な活動を進める。

このため、報道機関に対しては定例記者会見等を行うことにより、行政施策、イベント等について情報発信を行い取材及び記事掲載を働きかける。

また、ホームページ等を活用して、労働行政に関する最新の情報を発信するとともに、地方自治体・労使団体・関係団体等の広報誌等を活用した効果的な広報を進める。

#### 2 行政事務の簡素合理化と業務運営の重点化・集中化

国の厳しい定員事情の中、行政が取り組むべき諸課題に的確に対応していくためには、限られた行政資源を効果的に活用し、総合労働行政機関としての機能を最大限に発揮することが重要であることから、行政事務の簡素合理化、業務運営の重点化及び集中化により行政事務の効率化を進める。

また、職員一人ひとりが、経費節減について意識を高め、徹底したコスト削減に取り組むことにより、業務運営の効率化、行政サービスの向上につながる効果的な予算執行を図る。

#### 3 行政文書及び保有個人情報の厳正な管理

##### (1) 行政文書の適正な管理

「公文書等の管理に関する法律」等に基づき適切な文書管理を行い、行政文書の保存等の一層の適正化を図る。また、改正「行政文書の管理に関するガイドラ

イン」による新たな行政文書管理ルール<sup>1</sup>の遵守を徹底する。

## (2) 保有個人情報の厳正な管理

個々人に密着した秘匿性の高い個人情報を取り扱っていることを常に意識し、これらの保有個人情報について適正かつ厳正に取り扱うとともに、職員研修等において基本的な作業手順の徹底、意識啓発、注意喚起を行うことにより保有個人情報の漏えい、滅失及び毀損を防止する。

## 4 綱紀の保持、行政サービスの向上等

### (1) 綱紀の保持

労働行政は、労使を始めとする県民の信頼を得てこそ初めて業務が円滑に運営されるものである。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、官用車事故をはじめとする交通事故の防止、綱紀保持の徹底等により、県民の疑惑や不信を招くことのないよう万全を期する。

### (2) 行政サービスの向上

県民から信頼される行政を実現するため、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。

### (3) 災害対応の実施強化

災害発生時において、労働局の地域における総合的労働行政機関としての果たすべき役割を発揮するため、「厚生労働省防災業務計画」に基づき、非常時優先業務の職員への周知徹底、防災訓練実施等により、機動的かつ的確な対応の確保を図る。

また、災害発生時には、関係機関との連携の下、被害状況の確認や各種相談等必要な対応を迅速・的確に実施する。

## 5 労働保険制度の適正な運営

### (1) 労働保険適用徴収業務の適正な運営

#### ア 労働保険料の年度更新業務の適正な運営

労働保険の適用徴収業務の運営に当たっては、労働保険料申告義務である年度更新業務を円滑に実施することが重要であることから、電子申請の勧奨、外部委託事業等の活用により一層の効率的な業務の遂行に努める。

#### イ 実効ある滞納整理の実施

労働保険制度は労働者に対するセーフティネットを確保していくための施策を推進するための財政基盤となるものであり、費用負担の公平性等の観点から、特に高額滞納事業主、複数年度にわたり滞納を繰り返している事業主に対しては、財産調査・財産差押さえ等を含めた厳正な滞納処分を積極的に実施する。

### (2) 迅速かつ的確な労災認定の徹底

労災請求者に対する懇切・丁寧な窓口対応を図り迅速適正な給付処理の徹底を

図る。

特に、脳・心臓疾患事案及び精神障害事案（過労死等事案）については、認定基準に基づき、的確な労災認定を徹底するとともに、関係部署間で密接に連携して対応する。

また、石綿関連疾患の請求事案については、労災認定石綿関連疾患に係る補償（救済）制度に基づく適切な対応を図るとともに、石綿救済制度等に係る周知を引き続き徹底する。

### **（３）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、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引き続き実施する。

#### **イ 電子申請の利用促進**

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、令和元年９月より局に設置した雇用保険電子申請事務センターへの集中化を進め、電子申請の処理の加速化を更に進める。

#### **ウ 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。

## ① 特別相談窓口の開設 (別添 1)

- ▶ 事業主からの助成金、休業手当等に関する相談をワンストップで対応
- ▶ 雇用環境・均等室の他、県内の労働基準監督署、公共職業安定所での相談受付を拡充

## ② 学校の臨時休業等に伴う保護者への休暇取得支援等

### ▶ 新型コロナウイルス感染症による小学校休業等対応助成金

(別添 2)

- ◆ 労働者を雇用する事業主向け ⇒ 1日あたり8,330円支給上限
- ◆ 委託を受けて個人で仕事している方向け  
⇒ 1日あたり4,100円支給上限

※コールセンターで受付 (電話0120-60-3999)

## ③ 雇用維持への支援

### ▶ 雇用調整助成金の特例措置の拡大

(別添 2)

- ◆ 支給要件緩和の対象を新型コロナウイルス感染症の影響を受ける全業種に拡大
- ◆ クーリング期間要件の撤廃
- ◆ 被保険者期間要件の撤廃

## ④ テレワークや特別休暇の推進

### ▶ 時間外労働等改善助成金の特例

(別添 2)

新型コロナウイルス感染症対策として、テレワークの新規導入や特別休暇の規定整備を行った中小企業事業主に対し助成

- ◆ テレワークコース ⇒ 1企業あたり100万円を上限
- ◆ 職場意識改善特例コース ⇒ 1企業あたり 50万円を上限

## ⑤ 新型コロナウイルス感染症に関する特設ページの開設

(群馬労働局ホームページ：[https://jsite.mhlw.go.jp/gunma-roudoukyoku/2019\\_novel\\_coronavirus.html](https://jsite.mhlw.go.jp/gunma-roudoukyoku/2019_novel_coronavirus.html))

★以下のような情報サイトにもリンクを貼っています

- ◆ 資金繰り支援、補助金等 ⇒ 経済産業省ホームページ  
(<https://www.meti.go.jp/covid-19/index.html>)
- ◆ 群馬県下の情報、窓口などの総合案内 ⇒ 群馬県ホームページ  
([https://www.pref.gunma.jp/02/d29g\\_00243.html](https://www.pref.gunma.jp/02/d29g_00243.html))
- ◆ テレワーク導入支援 ⇒ 群馬県テレワーク特設サイト  
([https://www.pref.gunma.jp/06/g29g\\_00156.html](https://www.pref.gunma.jp/06/g29g_00156.html))

# 新型コロナ感染症の影響による特別労働相談窓口について

令和 2年 2月 14日  
厚生労働省群馬労働局  
(R2.3.23更新)

新型コロナ感染症による観光などの経済活動等への影響に伴い生じる、職場の労働問題（労働条件、安全衛生、雇用の維持・確保に関する助成金等）に関する特別労働相談窓口を開設いたしました。

記

## 1 開設期間・対応時間

令和2年2月14日(金)から当面の間 月曜～金曜の8：30～17：15（土日、祝日を除く）

## 2 特別労働相談窓口

### 【群馬労働局 雇用環境・均等室 総合労働相談コーナー】

群馬県前橋市大手町2-3-1 前橋地方合同庁舎8階 TEL027-896-4739

- 新型コロナウイルスに関連して、労働者が安心して休めるよう、特別休暇制度を設ける際の具体的な手続きについては、雇用環境・均等室にお問い合わせください。  
「働き方・休み方改善コンサルタント」による、特別休暇の導入にあたってのコンサルティングを実施しています。（企業訪問によるコンサルティング、就業規則の整備支援など無料で行います。）
- 新型コロナウイルスの感染拡大防止としての小学校等の臨時休業等への支援につきましては、以下の情報もご参考ください。
  - ① 新型コロナウイルス感染症による小学校休業等対応助成金  
【リーフレット】  
<https://www.mhlw.go.jp/content/11911000/000605806.pdf>  
【関連情報（厚生労働省HP）】  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/kyufukin/pageL07\\_00002.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/pageL07_00002.html)  
【問い合わせ先（コールセンター：TEL 0120-60-3999）】  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_10164.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_10164.html)
  - ② 放課後児童クラブ等  
【リーフレット】  
<https://www.mhlw.go.jp/content/000604069.pdf>  
【関連情報（厚生労働省HP）】  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_09871.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_09871.html)

※ 雇用調整助成金については、職業対策課（群馬県前橋市大渡町1-10-7 群馬県公社総合ビル TEL027-210-5008）にお問い合わせください。

### 【群馬県内 各労働基準監督署 及び 各公共職業安定所】

住所・連絡先は監督署はこちら、安定所はこちらからご確認ください。

- 労働条件、安全衛生等については各労働基準監督署で、雇用の維持・確保に関する助成金等については各公共職業安定所でも相談を行っています。

※ **労働相談以外の相談**につきましては、以下の窓口へお問い合わせください。

#### ○ 厚生労働省の電話相談窓口

今般の新型コロナウイルス感染症の発生について、厚生労働省の電話相談窓口を設置しております。

- ・電話番号：0120-565653（フリーダイヤル）
- ・受付時間：9：00～21：00（土日、祝日も実施）

### ○ 帰国者・接触者相談センター

以下の症状がある方は、最寄りの保健所などに設置される「帰国者・接触者相談センター」に相談ください。

- 風の症状や37.5℃以上の発熱が4日以上続いている。  
(解熱剤を飲み続けなければならないときを含みます。)
- 強いだるさ(倦怠感)や息苦しさ(呼吸困難)がある。

<保健所の連絡先や管轄地域は、以下厚生労働省HPをご参考願います。>

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou\\_iryuu/covid19-kikokuyasessyokusya.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryuu/covid19-kikokuyasessyokusya.html)

# 新型コロナウイルス感染症の影響による労働者の休業等について

## 労働者が安心して働くことができる環境整備のための支援策があります

厚生労働省では、新型コロナウイルス感染症の影響を受ける全ての労働者が安心して働くことができるように、幅広い支援を行っています。

企業の皆さま、今回ご紹介する各種助成金制度等を是非活用いただき、新型コロナウイルスの影響を受ける労働者の皆様が休みやすい環境整備にご協力をお願いします。

### 1 新型コロナウイルス感染症による小学校休業等対応助成金（新たな助成金制度の創設）

新型コロナウイルス感染症に関する対応として、小学校等が臨時休業した場合等に、その小学校等に通う子どもの保護者である労働者の休職に伴う所得の減少に対応するため、正規・非正規を問わず、労働基準法上の年次有給休暇とは別途、有給の休暇を取得させた企業に対する助成金を創設しました。



※ 年次有給休暇や欠勤、勤務時間短縮を、事後的に特別休暇に振り替えた場合でも対象になります。（[助成金の詳細](#)）  
（ただし、労働者本人に説明し、同意を得ていただくことが必要です。）

対象事業主	支給額
①又は②の子どもの世話を保護者として行うことが必要となった労働者に対し、有給（賃金全額支給（※1））の休暇（労働基準法上の年次有給休暇を除く）を取得させた事業主。 ① <b>新型コロナウイルス感染症に関する対応として、臨時休業等した小学校等（※2）に通う子ども</b> ② <b>新型コロナウイルスに感染した又は風邪症状など新型コロナウイルスに感染したおそれのある、小学校等に通う子ども</b> （適用日：令和2年2月27日～3月31日の間に取得した休暇） ※1 年次有給休暇の場合と同様 ※2 小学校等：小学校、義務教育学校の前期課程、特別支援学校（全ての部）、放課後児童クラブ、幼稚園、保育所、認定こども園等	〔 休暇中に支払った賃金相当額 〕 <b>×10/10</b> ※ 1日あたり8,330円を支給上限 ※ 大企業、中小企業ともに同様

### 2 雇用調整助成金の特例措置の拡大

雇用調整助成金は、経済上の理由により、事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、雇用の維持を図るための休業手当に要した費用を助成する制度です。先行拡充した特例措置に加え、クーリング期間要件の撤廃、被保険者期間要件の撤廃を行います。また、助成対象となった事業主が感染拡大防止に資するために行う一部従業員の休業や一斉休業も対象となります。



加えて、他地域と比べて感染者が一定数以上かつ集中的に発生し、地方公共団体の長が住民・企業の活動自粛を要請する旨の宣言を発出している地域の事業主に対しては、さらなる特例措置を講じます。

（[助成金の詳細](#)）

一般的な場合	宣言を発出して活動の自粛を要請している地域（現時点では北海道）（一定期間内）
新型コロナウイルス感染症の影響を受ける事業主 ⇒ <b>全業種</b> （※2月28日に先行拡充済）	上記の地域に所在する事業主
生産指標要件緩和（3か月10%以上低下 ⇒ <b>1か月10%以上低下</b> ）	生産指標要件 → <b>満たすものとして扱う</b>
被保険者が対象	<b>被保険者以外の労働者も対象</b>
助成率 2/3（中小）、1/2（大企業）	助成率 <b>4/5（中小）、2/3（大企業）</b>
計画届の事後提出を認める（1月24日～5月31日まで）	
<b>クーリング期間要件の撤廃（前回の支給対象期間満了日から1年経過していなくとも助成等）</b>	
<b>被保険者期間要件の撤廃（新卒採用者など被保険者期間が6か月未満の労働者も助成対象）</b>	

### 3 時間外労働等改善助成金（テレワークコース、職場意識改善コース）の特例

新型コロナウイルスの感染症対策として、テレワークの新規導入や特別休暇の規定整備を行った、中小企業事業主を助成するために、要件を簡素化した特例コースを設けました。  
(事業実施期間：令和2年2月17日～令和2年5月31日)

#### ●新型コロナウイルス感染症対策のためのテレワークコース

対象事業主	支給額
新型コロナウイルス感染症対策としてテレワークを新規で導入する中小企業事業主 (助成対象の取組) ・テレワーク用通信機器の導入・運用 ・就業規則・労使協定等の作成・変更 等 ※ 事業実施期間中にテレワークを実施した労働者が1人以上いること (助成金の詳細)	補助率 <b>1/2</b> 1企業当たりの上限額 <b>100万円</b>

#### ●職場意識改善特例コース

対象事業主	支給額
新型コロナウイルス感染症対策として休暇の取得促進に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主 (助成対象の取組) ・就業規則等の作成・変更 ・労務管理用機器等の購入・更新 等 ※ 事業実施期間中に新型コロナウイルスの対応として労働者が利用できる特別休暇の規定を整備すること (助成金の詳細)	補助率 <b>3/4</b> 1企業当たりの上限額 <b>50万円</b> ※事業規模30名以下かつ労働能率の増進に資する設備・機器等の経費が30万円を超える場合は、4/5を助成

#### ! 使用者の責に帰すべき事由による休業の場合には、「休業手当」の支払い義務があります。

- 労働基準法第26条では、使用者の責に帰すべき事由による休業の場合には、使用者は、休業期間中の**休業手当**（平均賃金の100分の60以上）を支払う必要があります。不可抗力による休業の場合は、使用者に休業手当の支払義務はありません。
- 具体的には、例えば、海外の取引先が新型コロナウイルス感染症を受け事業を休止したことに伴う事業の休止である場合には、当該取引先への依存の程度、他の代替手段の可能性、事業休止からの期間、使用者としての休業回避のための具体的努力等を総合的に勘案し、判断する必要があると考えられます。
- 上記「休業手当」の支払い義務は**外国人労働者にも適用**されます。また、1～3の助成金について、労働者である**従業員の国籍は問いません**。

#### ▶ 新型コロナウイルス感染症に関するQ&A（企業の方向け）

- 厚生労働省ホームページでは、労働者を休ませる場合の措置（休業手当、特別休暇など）等について、以下のようなQ&Aを掲載しています。是非ご覧ください。



Q 新型コロナウイルスに関連して労働者を休業させる場合、どのようなことに気をつければよいのでしょうか。

Q 労働者が新型コロナウイルスに感染したため休業させる場合、休業手当はどのようにすべきですか。

Q 新型コロナウイルスへの感染が疑われる方について、休業手当の支払いは必要ですか。

Q 今春から就職が決まっている新卒内定者の内定を取り消したり、入社してすぐに休ませてもいいのでしょうか。

#### ▶ 新型コロナウイルス感染症の影響による「労働相談」について

- 各都道府県労働局に「**特別労働相談窓口**」を設置しております。事業主等からの助成金や休業手当等に関する相談に対応しています。
- 労働者が安心して休めるよう、特別休暇制度を設ける際の具体的な手続きについては、**都道府県労働局雇用環境・均等部（室）**にお問い合わせください。



労働者が安心して働くことができる環境整備の取組について、今後も施策の充実を行ってまいります。各施策の詳細に関しては、右記QRコードリンク先の厚生労働省ホームページをご覧ください。

