

厚生労働省群馬労働局発表
令和3年3月30日

【照会先】

群馬労働局雇用環境・均等室

室長 相川 武志

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3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3年3月16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3年度群馬労働局行政運営方針」を策定しました。

令和3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、引き続き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 ウイズ・ポストコロナ時代の雇用機会の確保

- 雇用調整助成金による雇用維持に取り組む事業主の支援に加え、在籍型出向を活用した雇用維持の促進、派遣労働者の雇用維持の確保を図る。
- 就職氷河期世代の活躍支援のための「ぐんま就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム」や「キャリア・チャレンジ応援窓口」の設置など、就職氷河期世代活躍支援プランを実施する。
- 外国人労働者の適正な雇用管理の確保や雇用維持の支援、障害者の就労支援、高齢者の就労・社会参加の促進を図る。

II ウイズコロナ時代に対応した労働環境の整備、生産性向上の推進

- 「職場における新型コロナウイルス感染症の拡大を防止するためのチェックリスト」を活用した職場における感染防止対策の取組を推進するとともに、適切な労務管理に関する啓発指導等を実施する。
- 働き方改革の実現に向けて生産性を高めながら労働時間の縮減等に取り組む中小・小規模事業者に対する支援を実施する。

- 労働者が安全で健康に働くことができる環境を整備するため、第13次労働災害防止計画重点業種等への労働災害防止対策の他、高齢者の特性に配慮した安全衛生対策を行う企業への支援を実施する。
- 「新しい働き方」に対応した良質な雇用型テレワークの導入・定着促進を図る。
- 最低賃金、賃金引上げに向けた生産性向上等や、同一労働同一賃金など雇用形態に関わらない公正な待遇の確保に取り組む中小企業等・小規模事業者への支援を実施する。
- 男性の育児休業取得の促進をはじめとする仕事と育児の両立ができる環境の整備を図る。
- 新型コロナウイルス感染症への対応について、引き続き小学校の臨時休業等により子どもの世話をする労働者、妊娠中の女性労働者、家族を介護する労働者への支援を行う。
- 中小企業へのパワーハラスメント防止措置義務化に向けた取組支援等、総合的なハラスメント対策を推進する。
- 「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」の周知や、不妊治療を受けやすい休暇制度等の職場環境の整備を図るなど、治療と仕事の両立支援を図る。

【添付資料】令和3年度群馬労働局行政運営方針

令和 3 年度
(2021 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3年度 群馬労働局行政運営方針目次

目次

第1 労働行政を取り巻く情勢と課題.....	5
1 経済社会の状況.....	5
2 群馬の経済概況.....	5
3 雇用をめぐる動向と課題.....	5
(1) 労働力需給のマッチング状況.....	5
(2) 若者の雇用状況.....	6
(3) 非正規雇用労働者の雇用状況.....	6
(4) 高齢者の雇用状況.....	6
(5) 女性労働者の雇用状況.....	7
(6) 障害者の雇用状況.....	7
(7) 外国人の雇用状況.....	7
4 労働条件等をめぐる動向と課題.....	8
(1) 申告・相談等の状況.....	8
(2) 労働時間等の現状.....	8
(3) 労働災害の状況.....	8
第2 ウィズ・ポストコロナ時代の雇用対策.....	9
1 雇用の維持・継続に向けた支援.....	9
2 ハローワークシステム刷新を踏まえた職業紹介業務の充実・強化について.....	9
3 業種・地域・職種を超えた再就職等の促進及び人材確保支援の充実.....	9
(1) 職業訓練を通じた職業スキルや知識の習得.....	10
(2) ハローワークにおける業種を超えた再就職等の支援.....	10
(3) 業種・職種を超えた転換を伴う再就職等を促進する群馬県の取組等を支援.....	10
(4) 新型コロナウイルス感染症の影響による離職者等への再就職支援.....	10
(5) ハローワークにおける求人の確保と求人充足サービスの充実.....	10
(6) 雇用と福祉の連携による離職者への介護分野への就職支援.....	10
(7) 人材不足分野のマッチング.....	10
(8) 「雇用対策協定」による地方自治体との連携.....	11
4 非正規雇用労働者の再就職支援、新規学卒者への就職支援.....	11
(1) ハローワークにおける求職者の状況に応じたきめ細かな担当者制支援.....	11
(2) 求職者支援訓練による再就職支援.....	11
(3) ハローワークにおける生活困窮者等の就労支援.....	11
(4) 生活困窮者等を雇い入れる事業主への助成.....	11
(5) 職場情報・職業情報・職業能力の見える化の推進.....	11

(6) 新規卒者等への就職支援.....	12
(7) フリーターへの就職支援.....	12
(8) 派遣労働者の雇用の安定の確保.....	12
(9) 雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」の促進等.....	12
5 就職氷河期世代活躍支援プランの実施.....	12
(1) ハローワークにおける専門窓口の拡充、専門担当者のチーム制による就職相談、職業紹介、職場定着までの一貫した伴走型支援.....	12
(2) 短期間で取得でき安定就労に有効な資格等の取得支援.....	12
(3) 就職氷河期世代の失業者等を正社員で雇い入れる企業への助成金等の活用.....	13
(4) 地域若者サポートステーションにおける就職氷河期世代の無業者の支援.....	13
(5) 就職氷河期世代の活躍支援のための「ぐんま就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム」を活用した支援等.....	13
6 外国人に対する支援.....	13
(1) 外国人労働者の適正な雇用管理に関する助言・援助等の実施、外国人労働者の雇用管理改善に取り組む企業への支援.....	13
(2) 自治体と連携した地域における外国人労働者の受入れ・定着のためのモデル事業の実施.....	14
(3) 外国人求職者等に対する就職支援.....	14
① 外国人留学生等に対する相談支援の実施.....	14
② 定住外国人等に対する相談支援の実施.....	14
③ 外国人就労・定着支援研修の実施.....	14
④ ハローワーク等における多言語相談支援体制の整備.....	14
7 障害者の就労促進.....	14
(1) 中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援等の強化.....	14
(2) 精神障害者、発達障害者、難病患者等の多様な障害特性に対応した就労支援の強化.....	15
(3) 公務部門における障害者の雇用促進・定着支援の推進.....	15
8 高齢者の就労・社会参加の促進.....	15
(1) 70歳までの就業機会確保等に向けた環境整備や高齢労働者の処遇改善を行う企業への支援.....	15
(2) 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拡充.....	15
(3) 高齢者の特性に配慮した安全衛生対策を行う企業への支援.....	15
(4) シルバー人材センターなどの地域における多様な就業機会の確保.....	16
9 仕事と子育てを両立するための就職支援.....	16
第3 ウィズコロナ時代に対応した労働環境の整備、生産性向上の推進.....	16
1 ウィズコロナ時代に安全で健康に働くことができる職場づくり.....	16
(1) 職場における感染防止対策等の推進.....	16
(2) 働き方改革の実現に向けた取組について.....	16
①長時間労働等の是正に向けた監督指導等の実施.....	16
②年次有給休暇の取得促進等による休み方改革の推進.....	17
③勤務間インターバル制度の導入促進.....	17

(3) 中小・小規模事業者に対する働き方改革の推進	17
①生産性を高めながら労働時間の縮減等に取り組む事業者等の支援	17
②労働施策総合推進法に基づく協議会等について	17
③長時間労働につながる取引環境の見直し	17
(4) 労働条件の確保・改善対策	18
① 新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえた企業に対する適切な労務 管理に関する啓発指導等の実施	18
② 法定労働条件の確保等	18
③特定の労働分野における労働条件確保対策等の推進	18
④「労災かくし」の排除に係る対策の一層の推進	19
⑤監督指導等の適切な実施	19
(5) 労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備	19
①第13次労働災害防止計画重点業種等の労働災害防止対策の推進	19
②死亡災害の撲滅を目指した対策の推進	20
③災害の減少がみられない業種等への対応	20
④健康管理対策及び健康保持増進対策の推進	21
⑤高年齢労働者対策・外国人労働者対策の推進	21
⑥職業性疾病対策の推進	21
(6) 迅速かつ公正な労災保険の給付	22
①新型コロナウイルス感染症に係る的確な労災補償の実施	22
②過労死等事案に係る的確な労災認定	22
③石綿関連疾患に係る的確な労災認定及び石綿救済制度等の周知徹底	22
2 「新たな日常」の下で柔軟な働き方がしやすい環境整備	22
(1) 「新しい働き方」に対応した良質な雇用型テレワークの導入・定着促進	22
(2) 雇用類似の働き方の者と発注者との契約等のトラブルに関する相談支援等	22
(3) 副業・兼業を行う労働者の健康確保に取り組む企業等への支援等	22
3 最低賃金、賃金引上げに向けた生産性向上等の推進、同一労働同一賃金など雇用形態に関わらない公正な待遇の確保	23
(1) 最低賃金制度の適切な運営	23
(2) 最低賃金・賃金引上げに向けた生産性向上等に取り組む企業への支援	23
(3) 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保	23
(4) 非正規雇用労働者のキャリアアップの推進等	23
①非正規雇用労働者の正社員化や処遇改善を行う企業への助成金による支援	23
②人事評価制度や賃金制度の整備による取組の支援	23
(5) 無期転換ルールの円滑な運用	23
4 女性活躍・男性の育児休業取得の推進	24
(1) 女性活躍推進法の対象拡大に向けた中小企業への支援等	24
(2) 男性の育児休業取得の促進をはじめとする仕事と育児の両立ができる環境整備	24
5 総合的なハラスメント対策の推進	24

(1) 中小企業へのハラスメント対策取組支援等.....	24
(2) 職場におけるハラスメント撲滅対策の全国集中実施.....	24
(3) 早期の紛争解決に向けた体制整備等.....	24
(4) カスタマーハラスメント対策の推進.....	25
6 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.....	25
(1) 男女雇用機会均等法の履行確保及び周知啓発.....	25
(2) 育児・介護休業法の履行確保及び周知啓発.....	25
(3) 仕事と介護が両立できる職場環境整備.....	25
(4) 次世代法育成支援対策の推進.....	25
7 治療と仕事の両立支援.....	26
(1) ガイドライン等の周知啓発.....	26
(2) 地域両立支援推進チームの運営.....	26
(3) トライアングル型サポート体制の推進.....	26
(4) 不妊治療を受けやすい休暇制度等の職場環境の整備の推進.....	26
8 労働保険制度の適正な運営.....	26
(1) 労働保険適用徴収業務の適正な運営.....	26
①労働保険料の年度更新業務の適正な運営.....	26
②労働保険料等の適正徴収の推進.....	26
③労働保険の未手続事業一掃対策の推進.....	27
(2) 迅速かつ公正な労災保険の給付（再掲）.....	27
(3) 雇用保険制度の適正な運営.....	27
①適正な雇用保険業務の運営.....	27
②電子申請の利用促進.....	27
③マイナンバーの適切な取扱い.....	27
第4 労働行政の展開に当たっての基本的な対応.....	28
1 地域に密着した行政の展開.....	28
(1) 地方公共団体、労使団体等関係団体との連携.....	28
(2) 積極的な広報の実施.....	28
2 行政事務の簡素合理化と業務運営の重点化・集中化.....	28
3 行政文書及び保有個人情報の適正な管理.....	28
(1) 行政文書の適正な管理.....	28
(2) 保有個人情報の適正な管理.....	29
4 綱紀の保持、行政サービスの向上等.....	29
(1) 綱紀の保持.....	29
(2) 災害対応の実施強化.....	29

第1 労働行政を取り巻く情勢と課題

1 経済社会の状況

現下の労働行政の最大の課題としては、長期化する新型コロナウイルス感染症への対応があり、事業の継続や従業員の雇用維持に懸命に取り組んでいる企業への効果的な支援を重要な柱として、雇用調整助成金等による対応に努めてきた。今後は、これに加え、ウィズコロナ・ポストコロナ時代の社会経済に対応するべく、デジタル化に対応した人材開発やテレワークなどの多様な働き方の定着などに取り組むことも重要な課題である。

さらに、我が国の構造的な課題として、少子高齢化・生産年齢人口の減少のなかで、労働供給の確保や生産性向上等に引き続き取り組む必要があるとともに、人生100年時代を迎え、ライフスタイルが多様化する中で、どのような生き方や働き方であっても安心できる社会を創っていくことも必要となっている。

このため、様々な事情の下でも意欲と能力を最大限発揮できる環境を整備するべく、働き方改革を推進するための関係法令の整備に関する法律（平成30年法律第71号。以下「働き方改革関連法」という。）の着実な施行等の取組についても、引き続き講じていく。

こうした情勢に対応しつつ、一億総活躍社会や全世代型社会保障の実現に向けて、労働行政が果たすべき役割は極めて大きい。このことをしっかりと自覚し、各施策を適正かつ迅速に推進していく。

2 群馬の経済概況

群馬県内の経済情勢は、基本的には「緩やかに回復している」とされている（財務省関東財務局前橋財務事務所「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（2020年12月14日）」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（財務省関東財務局前橋財務事務所「法人企業景気予測調査（令和2年12月10日）」、日本銀行前橋支店「群馬県企業短期経済観測調査結果（2020年12月）」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

群馬県内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いるが、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響により、企業活動や個人の生活様式の変容を余儀なくされた結果、雇用を巡る情勢も大きく変化し、求人については、景気の先行き不透明感から建設業を除くほぼすべて

の分野において減少し、求職者については、感染への不安から求職活動を抑制する動きが見られる。

このため、現下における求人の確保と収束後を見据えた潜在的な求人の掘り起こしを図るとともに、求職者が安心して仕事探しができる環境作りが必要である。

(2) 若者の雇用状況

就職氷河期世代は、雇用環境が厳しい時期に就職活動を行った世代であり、その中には、希望する就職ができず、不本意ながら不安定な仕事に就いている、無業の状態にあるなど、様々な課題に直面している。就職氷河期世代への支援は喫緊の課題であることから、ハローワークの各職員・相談員が持つ高い専門性や様々な支援策を結集し、集中的かつ計画的に支援することが重要である。

また、フリーター等（全国：138万人（令和元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、就職内定率が高水準で推移していたが、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響により、学生の就職活動への影響が生じていることから、学校等と密に連携しながら、個別の状況に応じたきめ細かな支援を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（群馬県内高校出身者）のうち、群馬県内に就職する者の割合が少ない（26%（令和2年3月群馬県による推計値より））ため、群馬県内企業への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、高等学校卒業者の群馬県内企業への就職率は86.1%（全国：79.1%（文部科学省「令和2年3月高等学校卒業者の就職内定状況」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%を占めており、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」（令和元年）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、同一企業内における正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差を解消することにより、同一労働同一賃金の実現を目指すことが必要である。

(4) 高齢者の雇用状況

群馬県においては、令和2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100.0%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33.4%に対し33.5%と0.1ポイント

上回っている。

一方、群馬県内の65歳以上の新規求職者数は、令和元年度と平成30年度で比較すると、1,395人増加したが、就職率は対前年で0.46ポイント減少した。

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2年度の全国値で5.7%のところ群馬県内は6.5%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の場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、子育て期における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、群馬県内の企業において女性活躍推進の取組が着実になされるためには、労働者数300人以下の中小企業における取組の加速化が必要である。

(6) 障害者の雇用状況

令和元年度のハローワークを通じた障害者の就職件数は1,521件となり、12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3.1%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16.3%増)の増加が顕著となっている。

民間企業における令和2年6月1日現在の雇用障害者数は5,920,0人となり、実雇用率は2.16%と全国平均の2.15%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となっている。

また、群馬県内の地方公共団体における令和2年6月1日現在の任免状況においては、52機関のうち16機関で法定雇用率が未達成となっており、雇用不足数は216.5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3.18%と全国でも3番目に高い比率(令和元年末時点)となっており、群馬県内で就労する外国人労働者数は令和2年10月末現在、44,456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。

国籍別では、ベトナム（10,620人）、ブラジル（7,909人）、中国（5,536人）の順となり、労働者数でブラジルとベトナムが入れ替わる状況となった。

地域別では、前橋地域（10,439人）、太田地域（9,478人）、伊勢崎地域（7,989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（19,228人）、技能実習（10,234人）、専門的・技術的分野の在留資格（4,569人）の順となっている。

技能実習は、産業別では製造業（6,468人）の受入れが特に進んで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143人とどまっているが、今後はその増加が見込まれることから、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

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（以下、「署」という。）に申告した事業場数は、前年（379件）より増加し、389件となっており、このうち賃金不払の申告は前年（323件）と、ほぼ同数の325件、解雇の申告については前年（48件）より若干増加し、56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2年12月末時点で6,123件と前年度同期に比べ、823件、11.8%減少した。相談内容は、「いじめ・嫌がらせ」が1,110件（前年度同期比556件、33.4%減）と全体の18.1%を占め最も多く、11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、群馬県における令和元年の年間総実労働時間（労働者数5人以上規模事業場）は、1737.6時間（所定内労働時間1599.6時間、所定外労働時間138時間）で、前年（1785.6時間）に比べて48時間減少し、平成27年以降初めて減少した。

また、群馬県における令和2年の年次有給休暇の取得率については、52.4%と前年より2.1ポイント増加したが全国平均（56.3%）より低い状況が継続している（令和2年就労条件総合調査の特別集計を基に厚生労働省雇用環境・均等局職業生活両立課が作成）。

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

近年の労働災害は増減を繰り返しており、令和2年の休業4日以上之死傷災害は前年同期に比べ、76人増加の2,400人（令和3年1月末速報値）となり、そのうち死亡災害は前年に比べ1人減少の10人で過去最少となった。

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

一方、令和2年の群馬労働局（以下、「労働局」という。）管内の一般健康診断の有所見率は58.8%（12月末速報値）となり、8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 ウィズ・ポストコロナ時代の雇用対策

1 雇用の維持・継続に向けた支援

新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響及びそのまん延防止措置の影響により、休業を余儀なくされた労働者の、雇用の維持・継続のために対策を講じていく必要があるため、「雇用調整助成金」等により、休業、教育訓練、出向を通じて雇用維持に取り組む事業主を支援する。

また、単に休業だけでなく、一時的な在籍型出向等により、労働者のモチベーションも維持しつつ雇用を維持する対策を講じていく必要もあることから、「産業雇用安定助成金」により、出向元と出向先双方の企業を一体的に支援するとともに、産業雇用安定センター等関係機関と連携し、在籍型出向を活用した雇用維持を促進する。

2 ハローワークシステム刷新を踏まえた職業紹介業務の充実・強化について

ハローワークシステムの刷新により、ハローワークインターネットサービス及びハローワークシステムの機能強化並びにハローワーク支援サービスへのアクセスが向上した。このことにより、ハローワーク利用者層を広げていき、これまで以上の利用者本位のサービス提供が可能となるよう機能強化したハローワークインターネットサービスの利用促進を図る。

併せて、新しい生活様式を踏まえハローワーク内の混雑を回避するため、求職者及び求人者にマイページ開設・活用を働きかける。

一方で、支援が必要な求職者に対しては、職業相談窓口への積極的な誘導を行い、担当者制の活用を含む課題解決支援サービスを提供し、求人者に対しては、情報の収集・蓄積や求人者の人材確保を支援する観点から、求人充足のフォローアップと併せた事業所訪問の積極的な展開に取り組むなど、必要な者に必要なサービスが確実に提供されるよう努める。

また、職業相談窓口における付加価値の高いサービス提供の基盤として、キャリアコンサルティングを基礎にした職業相談・職業紹介を実施するため、キャリアコンサルティング資格の取得促進や研修の実施など、職員の専門性の向上に取り組む。

3 業種・地域・職種を超えた再就職等の促進及び人材確保支援の充実

(1) 職業訓練を通じた職業スキルや知識の習得

「新たな日常」の下で、雇用維持に対する支援を継続しつつ、業種・地域・職種を超えた再就職等を促進するため、労働局が人材開発行政の拠点となって、群馬県、高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下、「機構」という。）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（公的職業訓練）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。

また、ハロートレーニングの認知度を高め、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・広報活動を引き続き展開する。

(2) ハローワークにおける業種を超えた再就職等の支援

ハローワークに就職支援ナビゲーターを配置し、担当者制による再就職支援計画の作成・実施、支援対象者の課題に応じたキャリアコンサルティング等の個別支援を行い、労働市場の状況や産業構造の変化を踏まえたニーズの高い職種、雇用吸収力の高い分野への再就職支援を推進するための体制強化を図る。

(3) 業種・職種を超えた転換を伴う再就職等を促進する群馬県の取組等を支援

ニーズの高い分野への事業転換やキャリアチェンジ等による新型コロナウイルス感染症の影響等を受けた地域の雇用の再生のほか、産業政策と一体となって行う良質で安定的な雇用機会の確保を行う群馬県の取組等、地域の特性を生かした取組に対する支援の強化を図る。

(4) 新型コロナウイルス感染症の影響による離職者等への再就職支援

新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響により離職を余儀なくされた者であって、就労経験のない職業に就くことを希望する者の安定的な早期再就職支援を図るため、一定期間試行雇用する事業主に対して、試行雇用期間中の賃金の一部を助成（「トライアル雇用助成金」）する。

(5) ハローワークにおける求人の確保と求人充足サービスの充実

業種・職種を超えた転換を伴う再就職等を促進するため、ハローワークにおいて求職者ニーズを踏まえた求人開拓を積極的に実施するとともに、求人の充足に向けて求職者が応募しやすい求人内容の設定や求人条件の緩和等の助言をきめ細かく行うなど、引き続き求人充足サービスの充実を図る。

(6) 雇用と福祉の連携による離職者への介護分野への就職支援

新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響による離職者の再就職や介護分野（障害者福祉分野も含む）における人材確保を支援するため、ハローワーク、訓練機関及び福祉マンパワーセンター（福祉人材バンク）との連携強化による就職支援、職場見学・職場体験等を実施する。

(7) 人材不足分野のマッチング

医療・介護・保育分野など雇用吸収力の高い分野のマッチング支援を強化するため、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、関係団体等と連携した人材確保支援の充実を図るとともに、「医療・福祉分野充足促進プロジェクト」を

推進し、潜在求職者の積極的な掘り起こし、求人充足に向けた条件緩和指導等により重点的なマッチング支援を実施する。

(8) 「雇用対策協定」による地方自治体との連携

引き続き、群馬県並びに前橋市、高崎市及び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、群馬県とは、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関係を強化し、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。

4 非正規雇用労働者の再就職支援、新規学卒者への就職支援

(1) ハローワークにおける求職者の状況に応じたきめ細かな担当者制支援

非正規雇用労働者等の早期再就職を支援するため、ハローワークに就職支援ナビゲーターを配置し、担当者制による求職者の個々の状況に応じた体系的かつ計画的な一貫した就職支援の強化を図る。

(2) 求職者支援訓練による再就職支援

新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響による経済情勢の悪化に伴い、やむを得ず離職した方の再就職を促進するため、就職に必要な技能及び知識を習得するための求職者支援訓練の規模を拡充し、開講時期、分野、地域等について機構と調整を図りながら積極的に実施する。

(3) ハローワークにおける生活困窮者等の就労支援

地方公共団体と連携し、生活保護受給者・生活困窮者等の就労支援・職場定着支援を実施することにより、就労による自立を促進する。特に新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響等により増加が見込まれる生活困窮者等に対する就労支援を強化する。

(4) 生活困窮者等を雇い入れる事業主への助成

生活困窮者・生活保護受給者を雇い入れる事業主に対して「特定求職者雇用開発助成金」の活用により、生活困窮者等の雇入れ及び継続雇用を促進する。

(5) 職場情報・職業情報・職業能力の見える化の推進

職場情報総合サイト（しょくばらぼ）及び職業情報提供サイト（日本版O-NET）を活用し、職場情報・職業情報等の提供による求人・求職の効果的なマッチングを図る。特に、今後、職種転換を検討する求職者に関しては、職業転換の促進や後の早期離職を防ぐため、職業相談において職業情報提供サイト（日本版O-NET）などを活用し、職業理解を深める支援を行う。

また、職業能力の「見える化」の観点から、技能検定やジョブ・カードの強化・活用促進を図る。

中途採用に関しては、中途採用に係る情報公表や中途採用者の増加や定着の促進等に取り組む事業主への助成（「中途採用等支援助成金」）を行うことにより、中途採用の拡大を図る。

(6) 新規学卒者等への就職支援

新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響により、採用選考活動の一部取りやめなど新規学卒者、3年以内の既卒者等の就職活動への影響が生じており、第2の就職氷河期世代をつくらないために、新規学卒者等を対象に、ぐんま新卒応援ハローワーク等に配置された就職支援ナビゲーターの担当者制によるきめ細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を実施する。

また、学校等との連携強化により、未内定卒業予定者を早期に把握し、未内定のまま卒業することのないよう、学校への定期訪問、出張相談等の支援強化を図る。

(7) フリーターへの就職支援

フリーター（35歳未満で正社員就職を希望する求職者）を対象に、わかもの支援コーナー等において就職支援ナビゲーターの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、群馬県の「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。

(8) 派遣労働者の雇用の安定の確保

新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴う労働者派遣契約の中途解除や不更新が生ずる中、派遣労働者の雇用維持の確保を図るとともに、労働者派遣契約の中途解除等の相談に対しては、必要に応じて指導監督を行う他、引き続き関連機関と連携し、相談解決に向けた体制確保を徹底する。

(9) 雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」の促進等

労働人口の中長期的な減少が見込まれ、人材不足分野が顕在化している中、事業主の雇用管理改善に対する助成（「人材確保等支援助成金」）により、「魅力ある職場づくり」の促進等を図る。

5 就職氷河期世代活躍支援プランの実施

(1) ハローワークにおける専門窓口の拡充、専門担当者のチーム制による就職相談、職業紹介、職場定着までの一貫した伴走型支援

前橋、高崎、太田及び沼田の各ハローワークに設置した就職氷河期世代専門窓口「キャリア・チャレンジ応援窓口」において、希望する職業とのギャップ、実社会での経験不足など当該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支援も含め、個別の状況に応じたきめ細やかな支援を行う。

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当該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、令和4年度までの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。

(2) 短期間で取得でき安定就労に有効な資格等の取得支援

就職氷河期世代の方向けに創設した「短期資格等習得コース」において、短期間で

取得でき、安定就労につながる資格等の習得を支援するため、人材ニーズの高い業界団体等に委託し、訓練と職場体験等を組み合わせ、正社員就職を支援する出口一体型の訓練を実施する。

また、当該訓練を職業訓練受講給付金の給付対象とし、安心して受講できるよう支援する。

(3) 就職氷河期世代の失業者等を正社員で雇い入れる企業への助成金等の活用

ハローワークの就職氷河期世代専門窓口である「キャリア・チャレンジ応援窓口」等と連携し、「特定求職者雇用開発助成金（就職氷河期世代安定雇用実現コース）」を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、その適性や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。

(4) 地域若者サポートステーションにおける就職氷河期世代の無業者の支援

地域若者サポートステーションにおいて、就職氷河期世代の着実な就職等の実現のため、対象者のニーズに対応した支援メニューを複数年かけて実施するとともに、オンラインによる相談支援も推進する。

(5) 就職氷河期世代の活躍支援のための「ぐんま就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム」を活用した支援等

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、安中市及びぐんま若者サポートステーションを構成員として、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。

また、定期的な会議を開催することにより緊密な連携を図り、取り組みや情報を共有する。

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。

また、支援内容については、イベント開催やSNS、ソーシャルメディア、マスメディア等を活用し、就職氷河期世代本人やその家族等、それぞれの置かれている状況を踏まえ、様々なルートを通じた周知・広報を実施する。

6 外国人に対する支援

(1) 外国人労働者の適正な雇用管理に関する助言・援助等の実施、外国人労働者の雇用管理改善に取り組む企業への支援

外国人労働者に対する適正な雇用管理の確保を図るため、事業所訪問等による雇用管理状況の確認、改善のための助言・援助等を行うとともに、雇用維持のための相談・支援等についても積極的に実施する。

また、外国人が自らの労働条件等を十分に理解し、適正な待遇の下で就労を継続し、

その能力を發揮できるよう、外国人を雇用する事業主の雇用管理改善の取組みに対する助成（「人材確保等支援助成金」）を行う。

(2) 自治体と連携した地域における外国人労働者の受入れ・定着のためのモデル事業の実施

外国人労働者の地域での受入れ・定着に積極的に取り組む群馬県において、労働局と連携して外国人労働者の円滑な職場・地域への定着支援を行うモデル事業を引き続き実施する。

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。

(3) 外国人求職者等に対する就職支援

① 外国人留学生等に対する相談支援の実施

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、大学と連携を強化し、留学早期における就職支援から就職後の定着支援までの一貫した支援を実施する。

② 定住外国人等に対する相談支援の実施

定住外国人等が多く所在する地域のハローワーク（外国人雇用サービスコーナー）において、専門相談員による職業相談や、個々の外国人の特性に応じた求人開拓等により、早期再就職支援及び安定的な就労の確保に向けた支援を実施する。

また、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。

③ 外国人就労・定着支援研修の実施

日系人等の定住外国人を対象に、日本の職場におけるコミュニケーション能力の向上やビジネスマナー等に関する知識の習得を目的とした外国人就労・定着支援研修について、委託事業者と連携の上、受講者に対する就職支援等、必要な支援を実施する。

④ ハローワーク等における多言語相談支援体制の整備

地域の実情を踏まえ、職業相談窓口に適正に通訳員を配置するとともに、電話通訳・多言語音声翻訳機器等の活用や、外国人求職者への多言語による情報発信等により、多言語による相談支援体制の整備を図る。

7 障害者の就労促進

(1) 中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援等の強化

令和3年3月1日に引上げられた障害者雇用率を踏まえ、障害者の雇用促進を一層推進するため、ハローワークを中心として、障害者就業・支援センターをはじめとした地域の関係機関と連携し、特に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、中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援等の強化を図る。

また、障害者雇用率引上げに伴い、新たな未達成企業や不足企業が生じないよう積極的な周知を行うとともに、支援を要する企業や支援の依頼を受けた企業に対しては、早急に必要な支援を行う。

(2) 精神障害者、発達障害者、難病患者等の多様な障害特性に対応した就労支援の強化

精神障害者、発達障害者、難病患者である求職者について、ハローワークに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及び難病患者就職サポーターなど多様な障害特性に対応した専門の担当者を配置し、就労支援を推進する。

特に企業支援を強化する観点から、精神障害者雇用トータルサポーター（企業支援分）を配置し、個々の企業における精神障害者等の雇用にあたっての課題や状況に応じた、採用の準備段階から採用後の定着支援までの一貫した支援を行う。

また、精神障害者等の障害特性の理解促進を目的とした、「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」、「就労パスポートの作成」等を積極的に実施する。

(3) 公務部門における障害者の雇用促進・定着支援の推進

公務部門において雇用される障害者の雇用促進・定着支援を引き続き推進するため、障害特性に応じた個別支援、障害に対する理解促進のための研修等を行う。

特に、雇用率が低く、不足障害者数の多い地方公共団体等については、職場見学会等の実施やハローワークにおける相談、求人受理、職業紹介等具体的な支援を着実に実施するとともに、自主的な雇用促進を促す。

8 高齢者の就労・社会参加の促進

(1) 70歳までの就業機会確保等に向けた環境整備や高年齢労働者の処遇改善を行う企業への支援

令和3年4月1日より施行された、70歳までの高年齢者就業確保措置を講じる努力義務を求める内容に改正された高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律第68号）を踏まえ、70歳までの就業機会確保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を行う企業への支援を行う。

また、機構と連携し、65歳超雇用推進プランナー等による提案型の相談・援助サービス等を通じ、事業主への働きかけを積極的に行う。

(2) 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拡充

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、高齢者のニーズ等を踏まえた職業生活の再設計に係る支援や支援チームによる効果的なマッチング支援を強化する。

(3) 高齢者の特性に配慮した安全衛生対策を行う企業への支援

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「高年齢労働者の安

全と健康確保のためのガイドライン」(エイジフレンドリーガイドライン)及び中小企業による高年齢労働者の安全・健康確保措置を支援するための補助金(「エイジフレンドリー補助金」)の周知を図る。

(4) シルバー人材センターなどの地域における多様な就業機会の確保

シルバー人材センターにおいて、定年退職後等の高年齢者の多様な就業ニーズと地域ニーズをマッチングし、高年齢者の生きがいの充実、社会参加の促進を通じて地域社会の活性化等を図る。また、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響に対応するため、「新しい生活様式」を踏まえた必要な感染症予防対策を講じつつ、十分な就業機会の確保と創出を行うための取組を両輪で実施し、ウィズコロナ時代にあった生きがい就業を実現し、地域社会の活性化を図る。

9 仕事と子育てを両立するための就職支援

前橋、高崎及び太田の各ハローワークに設置されている、子育てをしながら就職を希望する女性等を対象とした専門窓口である「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就職支援を実施するとともに、仕事と家庭の両立ができる求人の確保等に努める。

また、就職面接会の開催に当たり、就職のための面接と併せて子育て支援制度の説明や相談に対応する。

第3 ウィズコロナ時代に対応した労働環境の整備、生産性向上の推進

1 ウィズコロナ時代に安全で健康に働くことができる職場づくり

(1) 職場における感染防止対策等の推進

職場での感染防止を図るためには、事業場の換気励行等の感染防止のための取組や「三つの密」や「取組の5つのポイント」、「感染リスクが高まる5つの場面(飲酒を伴う懇親会等・大人数や長時間におよぶ飲食・マスクなしでの会話・狭い空間での共同生活・居場所の切り替わり)」を避ける行動の徹底、「業種ごとの感染拡大予防ガイドライン」の実践などが重要となっている。

このため、確実な感染防止を徹底する観点から、「職場における新型コロナウイルス感染症の拡大を防止するためのチェックリスト」等を活用した職場における感染防止対策について、取組を推進する。

特に、重症化リスクが高い高年齢労働者については、感染防止対策等を推進するため、社会福祉施設など利用者等と密に接する業務を省略化するための設備的対策に要する経費の補助金(「エイジフレンドリー補助金」)を周知する。

(2) 働き方改革の実現に向けた取組について

①長時間労働等の是正に向けた監督指導等の実施

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、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及び長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場に対する監督指導を引き続き実施する。

また、監督指導に際し、事業場に対して、必要な場合には、職場におけるパワーハ

ラスメント対策の必要性について十分に説明を行う。

なお、過労死等の防止のための対策については、過労死等防止対策推進法（平成 26 年法律第 100 号）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）及び「過労死等の防止のための対策に関する大綱の変更について」（平成 30 年 7 月 24 日付基発 0724 第 1 号）に基づき、労働行政機関等における対策とともに、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。

②年次有給休暇の取得促進等による休み方改革の推進

年次有給休暇の取得促進に向けて、年次有給休暇の時季指定義務の周知徹底や、時間単位年次有給休暇の導入促進を行うとともに、10 月の「年次有給休暇取得促進期間」や、年次有給休暇を取得しやすい時季に集中的な広報を行う。

③勤務間インターバル制度の導入促進

勤務間インターバル制度について、導入マニュアルや中小企業が活用できる助成金制度（働き方改革推進支援助成金）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。

(3) 中小・小規模事業者に対する働き方改革の推進

①生産性を高めながら労働時間の縮減等に取り組む事業者等の支援

平成 31 年 4 月 1 日から順次施行された改正労働基準法等の周知のため、各監督署の「労働時間相談・支援班」による説明会の開催や中小規模の事業場への個別訪問による相談・支援等を行う。

また、生産性を高めながら労働時間の短縮等に取り組む中小企業・小規模事業者に対して助成（働き方改革推進支援助成金）を行うとともに、働き方・休み方改善コンサルタントによる専門的な助言・指導等を行う。

さらに、労働局が委託して実施する「群馬働き方改革推進支援センター」（以下、「働き方センター」という。）によるワンストップ相談窓口において、関係機関や本省が委託して実施する専門家派遣事業と連携を図りつつ、ウィズ・ポストコロナの時代の新しい働き方を踏まえた個別訪問支援、出張相談、セミナー等支援を行う。

②労働施策総合推進法に基づく協議会等について

労働施策総合推進法に基づく協議会及び地方版政労使会議と位置付けられた群馬県及び労働局共催の「群馬働き方改革推進会議」において、群馬県、関東経済産業局、労使団体、金融機関、関係機関と連携を図り、中小企業・小規模事業者の働き方改革等が円滑に進むよう支援策について協議・情報共有・情報発信を行う。

③長時間労働につながる取引環境の見直し

大企業・親事業者の働き方改革に伴う下請等中小事業者への「しわ寄せ」防止については、11 月の「しわ寄せ防止キャンペーン月間」に「過重労働解消キャンペーン」と連携して集中的な周知啓発を行うなど、引き続き、「大企業・親事業者の働き方改革に伴う下請等中小事業者への『しわ寄せ』防止のための総合対策」に基づき、群馬県、関東経済産業局などと連携を図りつつ、その防止に努める。

(4) 労働条件の確保・改善対策

① 新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえた企業に対する適切な労務管理に関する啓発指導等の実施

新型コロナウイルス感染症の影響による大量整理解雇等に関する情報収集及び関係部局間での情報共有に努め、関係部局と連携を図り、適切な労務管理がなされるよう啓発指導を実施する。その際、雇用調整助成金等の支援策の周知、活用勧奨等を実施する。

また、新型コロナウイルス感染症の影響による企業活動の縮小等に伴う相談がなされた場合には、「新型コロナウイルスに関するQ&A」や各種支援策のパンフレット等を活用し、適切に対応する。

さらに、新型コロナウイルス感染症の影響による企業倒産に伴い賃金の支払を受けられないまま退職した労働者の救済を図るため、不正受給防止に留意しつつ、未払賃金立替払制度を迅速かつ適正に運用する。

② 法定労働条件の確保等

管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・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、「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」の周知を徹底し、監督指導において同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し、賃金不払残業が認められた場合には、その是正を指導する。企業倒産に伴い賃金の支払を受けられないまま退職した労働者の救済を図るため、不正受給防止に留意しつつ、未払賃金立替払制度を迅速かつ適正に運用する。

さらに、平日夜間、土日・祝日に実施している「労働条件相談ほっとライン」に寄せられた情報や、インターネット情報監視により収集された情報に基づき、必要に応じて監督指導を実施する。

加えて、労働条件に関する悩みの解消に役立つポータルサイト「確かめよう労働条件」の活用を促進する。

③ 特定の労働分野における労働条件確保対策等の推進

外国人労働者、自動車運転者、障害者である労働者等の法定労働条件を確保するため、関係機関とも連携し、労働基準関係法令の周知等を図るとともに、労働基準関係法令違反の疑いがある事業場に対しては監督指導をする等、必要な対策を行う。

特に外国人労働者、自動車運転者及び障害者である労働者については、以下の点に留意し、必要な対応を行う。

(ア) 外国人労働者

技能実習生を含めた外国人労働者については、労働基準関係法令違反の疑いがある事業場に対して重点的に監督指導を実施し、重大・悪質な労働基準関係法令違反事案に対しては、司法処分も含め厳正に対処する。

また、出入国在留管理機関及び外国人技能実習機構との相互通報制度を確実に運用する。

さらに、外国人労働者相談コーナーにおける、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

自動車運転者については、違法な長時間労働等が疑われる事業場に対する的確に監督指導を実施する等、必要な対応を行う。

また、地方運輸機関との相互通報制度を確実に運用するとともに、効果的な監督指導を実施するため、地方運輸機関と連携して監督指導等を行う。

さらに、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等に係る指導等について、徹底を図る。

(ウ) 障害者である労働者

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、障害者である労働者を使用する事業主に対する啓発・指導に努め、問題事案の発生防止及び早期是正を図る。

④「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、労災補償担当部署と監督・安全衛生担当部署間で連携を図りつつ、事案の把握及び調査を行い、「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する。

⑤監督指導等の適切な実施

監督指導において法違反が認められた場合には、事業主にその内容や是正の必要性を分かりやすく説明することにより、事業主による自主的な改善を促すとともに、きめ細やかな情報提供や具体的な是正・改善に向けた取組方法をアドバイスするなど、丁寧かつ具体的に対応する。

特に、中小企業の事業場への監督指導に当たっては、中小企業における労働時間の動向、人材確保の状況、取引の実態その他の事情を十分に聴いた上で、その事情を踏まえて丁寧に対応する。

(5) 労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備

①第13次労働災害防止計画重点業種等の労働災害防止対策の推進

13次防の4年目となる令和3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。

②死亡災害の撲滅を目指した対策の推進

建設業、製造業は、昨年は、死亡災害が増加に転じたものの、前年に続き低い水準で推移しており、減少をさらに確実なものとするため、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日以上の死傷災害の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日以上の死傷災害の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。

③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。

小売業及び社会福祉施設については、引き続き、多店舗展開企業等を対象に「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日以上の死傷災害の中で、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。

④健康管理対策及び健康保持増進対策の推進

長時間労働やメンタルヘルス不調などにより、健康リスクが高い状況にある労働者を見逃さないようにするため、産業医・産業保健機能の強化、医師による面接指導の対象となる労働者の要件の拡大等が図られているところであり、ストレスチェック制度を含むメンタルヘルス対策も含めて、これらの取組が各事業場で適切に実施されるよう、引き続き指導等を行う。

また、改正後の「事業場における労働者の健康保持増進のための指針」に基づく取組を促進するため、群馬産業保健総合支援センターと連携し、その好事例、取組方法等を示す手引きや労働者の健康保持増進に取り組む企業に対する助成金（「健康保持増進計画助成金（仮称）」）等を周知する。

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。

⑤高齢労働者対策・外国人労働者対策の推進

「高齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」（エイジフレンドリーガイドライン）の周知を図るとともに同ガイドラインに基づく中小企業の取組を支援するための「エイジフレンドリー補助金」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、母国語や視聴覚等の教材の活用による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。

⑥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

建築物の解体等に従事する労働者の石綿ばく露を防止するため、地方自治体と連携して令和3年4月1日に施行された、改正石綿障害予防規則の周知徹底と同規則に基づく措置が行われるよう指導を行う。

（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。

(6) 迅速かつ公正な労災保険の給付

①新型コロナウイルス感染症に係る的確な労災補償の実施

新型コロナウイルス感染症に係る労災補償については、「新型コロナウイルス感染症の労災補償における取扱い（令和2年4月28日基補発0428第1号）」に基づき迅速かつ的確な調査及び決定を行う。

また、労働者等から相談があった場合には懇切丁寧に対応するとともに、集団感染が発生した事業場が確認された場合等においては、必要に応じ、事業場などに対し労働者への請求勧奨の実施について積極的に依頼を行う。

②過労死等事案に係る的確な労災認定

脳・心臓疾患事案及び精神障害事案については、パワーハラスメント及び複数業務要因災害に係る認定基準の改正を踏まえ、迅速・的確な労災認定を行う。

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、進行管理を徹底する。

また、労災請求、調査及び認定の各段階において、労災補償担当部署と監督・安全衛生担当部署間で必要な情報を共有するなど、引き続き密接に連携して適切に対応する。

③石綿関連疾患に係る的確な労災認定及び石綿救済制度等の周知徹底

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事案に当たっては、認定基準に基づき、的確な労災認定を行う。

また、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。

2 「新たな日常」の下で柔軟な働き方がしやすい環境整備

(1) 「新しい働き方」に対応した良質な雇用型テレワークの導入・定着促進

雇用型テレワークについて、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ため、テレワーク相談センターと働き方センターと連携によりテレワークを実施する中小企業への支援を充実する。

また、良質なテレワークを新規導入し、実施することにより、労働者の人材確保や雇用管理改善等の観点から効果をあげた中小企業事業主に対し助成金（「人材確保等支援助成金」）を支給し、支援を行う。

(2) 雇用類似の働き方の者と発注者との契約等のトラブルに関する相談支援等

雇用類似の働き方の者と発注者等との契約等のトラブルについて、フリーランス・トラブル110番を案内するとともに、フリーランスのための助成金や金銭的支援制度の相談について適切に対応する。

(3) 副業・兼業を行う労働者の健康確保に取り組む企業等への支援等

副業・兼業を行う労働者の健康確保に向けた取組が進むよう一般健康診断等に取り組む企業に対する助成金（「副業・兼業労働者の健康診断助成金」）等の支援事業について周知する。

また、労働者の希望に応じて幅広く副業・兼業を行える環境の整備に向け「副業・兼業の促進に関するガイドライン」（平成30年1月策定、令和2年9月改定）等の周知等を行う。

3 最低賃金、賃金引上げに向けた生産性向上等の推進、同一労働同一賃金など雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

(1) 最低賃金制度の適切な運営

経済動向及び地域の実情（新型コロナウイルス感染症による影響を含む。）などを踏まえつつ、地方最低賃金審議会の円滑な運営を図る。

また、最低賃金額の改定等については、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、使用者・労働者等に周知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。

(2) 最低賃金・賃金引上げに向けた生産性向上等に取り組む企業への支援

最低賃金・賃金の引上げには、特に中小企業・小規模事業者の生産性向上が不可欠であることから、最低賃金の周知と併せて「業務改善助成金」のコースの活用を促し、業務改善や生産性向上に係る企業のニーズに応え、賃金引上げを支援する。

また、日本政策金融公庫による働き方改革推進支援資金についても併せて活用するよう、引き続き周知を図る。

さらに、働き方センターによるワンストップ相談窓口において、生産性を高めながら労働時間の縮減等に取り組む事業者等の支援を行う。

(3) 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

パートタイム・有期雇用労働法に基づく報告徴収等を実施することにより、法の着実な履行確保を図る。併せて、新型コロナウイルス感染防止の観点から、オンラインを活用した説明会等を行い、法制度の周知とともに「キャリアアップ助成金」の活用による待遇改善について促し、非正規雇用労働者の待遇改善にかかる事業主の取組機運の醸成を図る。

また、働き方センターによるワンストップ相談窓口において、個別訪問支援、出張相談、セミナー等の支援を行う。

(4) 非正規雇用労働者のキャリアアップの推進等

①非正規雇用労働者の正社員化や処遇改善を行う企業への助成金による支援

非正規雇用労働者の賃金規定の増額改定を行うなど正社員化（紹介予定派遣を通じた正社員化も含む）や処遇改善に取り組んだ事業主に対して、「キャリアアップ助成金」による支援を行う。

②人事評価制度や賃金制度の整備による取組の支援

人事評価制度や賃金制度の整備・実施による生産性向上、賃金アップ等の実現により雇用管理改善を図る事業主に対する助成（「人材確保等支援助成金」）を行う。

(5) 無期転換ルールの円滑な運用

労働契約法（平成19年法律第128号）に基づく無期転換申込権が平成30年度から

多くの有期契約労働者に発生していることを踏まえて、無期転換ルールの円滑な運用のための周知徹底等を行う。

4 女性活躍・男性の育児休業取得の推進

(1) 女性活躍推進法の対象拡大に向けた中小企業への支援等

令和4年4月1日以降、改正女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定や情報公表の義務が常用労働者数101人以上の事業主に拡大されること等を踏まえ、令和3年度中に行動計画の策定・届出が行われるよう働きかけを行うとともに、「両立支援等助成金（女性活躍加速化コース）」の利用促進や、本省で実施する「中小企業のための女性活躍推進事業」の「女性活躍推進アドバイザー」による中小企業事業主への個別支援を活用して、女性活躍の更なる取組の推進を図る。

また、「女性活躍推進企業データベース」への登録などの活用を促す。さらに、「えるぼし」認定や県内初の「プラチナえるぼし」認定の申請に向けた働きかけを行う。

(2) 男性の育児休業取得の促進をはじめとする仕事と育児の両立ができる環境整備

男性の育児休業取得を促進するため、「パパ・ママ育休プラス」、「育児目的休暇」等の男性の育児休業に資する現行制度について、あらゆる機会を捉えて周知を行うとともに、育児・介護休業法の改正法案が成立した場合は、男性の育児休業取得を促進するための新しい育児休業の枠組み等の改正内容の周知に取り組む。

また、新型コロナウイルス感染症による小学校の臨時休業等により子どもの世話をする労働者のために特別休暇制度等を整備し、労働者に特別休暇を取得させた事業主に対する両立支援等助成金の活用を推進し、男女とも仕事と育児が両立できる職場環境の整備を図る。

5 総合的なハラスメント対策の推進

(1) 中小企業へのハラスメント対策取組支援等

令和4年4月1日より、パワーハラスメント防止措置が、中小企業においても義務化されることから、中小企業向けのオンラインを活用した説明会等を開催するほか、本省で委託する専門家による中小企業への個別訪問等によるハラスメント防止対策への取組支援の活用を促すため周知を行う。

また、ハラスメント防止措置を実施するよう法の履行確保を図る。

(2) 職場におけるハラスメント撲滅対策の全国集中実施

パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント等の職場におけるハラスメントの撲滅に向けて、12月の「ハラスメント撲滅月間」を中心に、事業主向け説明会等による集中的な周知啓発を実施する。

(3) 早期の紛争解決に向けた体制整備等

新型コロナウイルス感染症を理由とするいじめ・嫌がらせ、パワーハラスメントをはじめとしたあらゆる労働問題に関してワンストップで対応するため、総合労働相談コーナーにおける相談体制の整備を図るとともに、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の解決を促進する。

(4) カスタマーハラスメント対策の推進

カスタマーハラスメントの防止対策を推進するため、「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（令和2年厚生労働省告示第5号）」に基づく望ましい取組を説明し、事業主に取組を促すとともに、本省が策定する企業対応事例を含めたカスタマーハラスメント対策企業マニュアルの周知を行う。

6 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

(1) 男女雇用機会均等法の履行確保及び周知啓発

女性が妊娠・出産後も継続就業し、能力を発揮できるようにするため、男女雇用機会均等法に基づく母性健康管理措置の周知・啓発の徹底を図る。

併せて、昨年度、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の状況を踏まえ改正された「妊娠中及び出産後の女性労働者が保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針」（平成9年労働省告示第105条）に基づき、母性健康管理措置が適切に講じられるよう男女雇用機会均等法の履行確保を図る。

また、新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置により休業する妊娠中の女性労働者に有給の休暇を取得させる事業主に対しては、引き続き、助成金による支援を行い、妊娠中の女性労働者が安心して休暇を取得し、出産後も継続して活躍できる職場環境の整備を図る。

(2) 育児・介護休業法の履行確保及び周知啓発

子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みの創設や、育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付けを内容とする育児・介護休業法の改正法案が成立した場合は、円滑な施行に向けて、改正内容について労使団体等と連携して周知に取り組む。

また、令和3年1月1日より施行された子の看護休暇・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。

あわせて、労働者の権利侵害が疑われる事案や育児休業の取得等を理由とする不利益取扱い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徴収・是正指導等を行う。

(3) 仕事と介護が両立できる職場環境整備

介護支援プランに基づいて労働者に円滑に介護休業等を取得・職場復帰させた事業主及び新型コロナウイルス感染症への対応として家族の介護をする労働者に有給の休暇を取得させた事業主に対する両立支援等助成金の活用促進を通じて、仕事と介護が両立できる職場環境整備を図る。

(4) 次世代法育成支援対策の推進

次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）に基づく一般事業主行動計画の策定等については、各企業の実態に即した計画の策定を支援するとともに、労働者数101人以上の義務企業の届出等の徹底を図る。また、令和3年4月から施行・適用

された一般事業主行動計画策定・変更届及び行動計画策定指針について周知する。

あわせて、「くるみん」認定や「プラチナくるみん」認定の申請に向けた働きかけを行う。なお、「くるみん」、「プラチナくるみん」の認定基準の見直しとそれに伴う新たなくるみんの創設が行われた場合は新基準等の周知徹底を図る。

7 治療と仕事の両立支援

(1) 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・医療機関連携マニュアル」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。

(2) 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、群馬県内における治療と仕事の両立への取り組みの促進を図る。

(3) トライアングル型サポート体制の推進

群馬県地域両立支援推進チーム等を通じて、地域の関係者に両立支援コーディネーターの役割についての理解の普及を図り、トライアングル型のサポート体制の推進を図る。

(4) 不妊治療を受けやすい休暇制度等の職場環境の整備の推進

不妊治療と仕事の両立については、社会の関心も高く、不妊治療を受けやすい職場環境の整備が求められているところである。

令和3年2月次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画策定指針の改正により、事業主が行動計画に盛り込むことが望ましい事項として追加された「不妊治療を受ける労働者に配慮した措置の実施」について周知を図り、事業主による職場環境整備を推進する。

また、不妊治療のために利用できる特別休暇制度を導入した場合に助成される「働き方改革推進支援助成金（労働時間短縮・年休促進支援コース）」や、不妊治療のために利用できる休暇制度・両立支援制度の利用促進のため「両立支援等助成金（不妊治療両立支援コース）」の活用を促すなど職場環境の整備に取り組む中小企業事業主に対する支援を行う。

8 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

①労働保険料の年度更新業務の適正な運営

労働保険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、電子申請の更なる利用促進、外部委託事業等の効果的な活用により、一層の効率的な業務の遂行に努める。

②労働保険料等の適正徴収の推進

(ア) 実効ある滞納整理の実施

労働保険料等の高い収納率を確保し、保険制度の安定的な運営を行っていくためには、法定期限内に納付がなく、納付督促にも応じない滞納事業場に対して、法定納期限内に納付した事業との負担の公平を確保する観点から、積極的に滞納処分を実施する。

(イ) 実効ある労働保険料算定基礎調査の実施

労働保険料算定基礎調査は、労働保険料等の適正徴収を確保し、費用負担の公平を期するための重要な業務であることから、特に労働保険料等の申告内容に疑義があるものについて、優先的に労働保険料算定基礎調査の対象とし、時機を逸することなく実施する。

③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一掃対策については、労働保険制度の健全な運営、費用負担の公平性の確保、労働者の福祉の向上等の観点から重要となる。その推進においては、局内、監督署及びハローワークとの連携はもとより、他の行政機関及び労働保険未手続事業一掃業務の受託者等とも連携し、的確な未手続事業の把握、加入勧奨及び手続指導を積極的に実施する。

(2) 迅速かつ公正な労災保険の給付（再掲）

(3) 雇用保険制度の適正な運営

①適正な雇用保険業務の運営

雇用保険制度については、雇用保険の適用拡大、制度の拡充等の累次の改正が行われているところであり、受給資格者の早期再就職の促進と不正受給の防止、事業主が行う手続きの利便性の配慮と内容の正確性の確保等、制度の適正な運営を図る。

②電子申請の利用促進

特定の法人における電子申請の義務化やマイナポータルを經由した申請手続きの拡充等、電子申請利用環境の整備が進んでいることから、事業主、社会保険労務士及び労働保険事務組合等に対し、電子申請を利用勧奨するとともに、雇用保険電子申請事務センターとハローワークにおける電子申請処理について、更なる迅速化を進める。

③マイナンバーの適切な取扱い

マイナンバー制度における「情報連携」が地方自治体等との間で開始されているところであり、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。

第4 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、署、ハローワークの幹部が、群馬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、群馬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、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。

3 行政文書及び保有個人情報の適正な管理

(1) 行政文書の適正な管理

公文書管理については、政府を挙げてその適正を確保することが求められているところであり、労働局においても作成・保存する行政文書は国民の共有財産であることの認識を強く持って、文書管理のルールや適切な管理の徹底を図ることとする。

具体的には、「行政文書の管理に関するガイドライン」を基に作成された厚生労働省行政文書管理規則に規定された事項の確実な履行を徹底する。

特に行政文書ファイル簿による適正な行政文書管理を徹底するとともに、保存期間が満了した行政文書の廃棄に際しては、所要の手続きをとり、内閣総理大臣の廃棄同意後に廃棄するルールを徹底する。

また、公文書の適正な管理に資することから「電子決裁移行加速化方針」に基づき、引き続き電子決裁を推進する。

(2) 保有個人情報の適正な管理

重大な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、漏えい、滅失又は毀損の防止のための基本的な作業手順を徹底する。

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の発生防止、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) 災害対応の実施強化

災害時において、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は極めて重大なものとなっているため、「厚生労働省防災業務計画」等に従い、機動的かつ的確に対応できるよう、防災訓練の実施等の適切な対策を徹底する。

災害が発生した場合、初動対応として、来庁者及び職員の安全確保を行うとともに、地方公共団体等関係機関と連携し、事業場等の被害状況を確認するなど情報収集に努める。

また、被災した事業主や労働者からの各種労働相談に対応し、必要に応じて、特別相談窓口を開設する。