

厚生労働省群馬労働局発表
令和4年3月29日

【照会先】

群馬労働局雇用環境・均等室
室長 篠田 幸一

雇用環境改善
・均等推進監理官 竹渕 直子

電話 027(896)4739

報道関係者 各位

「令和4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4年3月22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4年度群馬労働局行政運営方針」を策定しました。

令和4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

I 雇用維持・労働移動等に向けた支援やデジタル化への対応

- 休業を余儀なくされた労働者の雇用の維持・継続のための対策を講じる。
- 求人開拓を積極的に実施し、求人充足サービスの充実を図る。
- 担当者制による求職者の状況に応じたきめ細かな就職支援を行う。
- 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を関係機関と調整を図りながら積極的に実施する。
- サービス提供機能を強化したハローワークインターネットサービス（求人・求職者マイページ）の利用促進を行い、自宅でも求職活動ができるようサービスの向上を図る。

II 多様な人材の活躍促進

- 中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援を強化する。
- 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「マザーズコーナー」において、個々の求職者のニーズに応じたきめ細かな就職支援等を推進する。
- フリーター等を対象に、わかもの支援コーナー等において、正社員化の実現に向けた一貫した支援を実施する。

○65歳以上の再就職支援に重点的に取り組むため、「生涯現役支援窓口」において、効果的なマッチング支援を強化する。

Ⅲ 誰もが働きやすい職場づくり

○「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の推進を図る。

○新型コロナウイルス感染症の影響等、必要な情報収集に努め、適切な労務管理がなされるよう啓発指導を実施する。

○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・指導等を実施する。

○11月の「しわ寄せ防止キャンペーン月間」に、短納期発注など長時間労働につながる取引環境の見直しに向けた集中的な周知啓発を行い、関係機関との通報制度を確実に運用する。

○「群馬働き方改革推進会議」を群馬県と共同で開催し、労使団体・金融機関等と連携して働き方改革の支援策等の情報発信を行う。

○長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害を防止するため、監督指導を引き続き実施する。

○最低賃金額の改正について周知徹底を図るとともに、中小企業等が賃上げの原資を確保できるよう、最低賃金・賃金支払の徹底と賃金引上げに向けた環境整備等の取組を実施する。

○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の労働災害防止対策を推進する他、企業による高年齢労働者の安全・健康確保対策の支援を図る。

○産後パパ育休（出生時育児休業）の創設等、改正育児・介護休業法の周知と履行確保を図る。

○女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画について、新たに義務化される労働者数101人以上企業に対し、法の履行確保を図る。

○パワハラ、セクハラ等職場におけるハラスメント防止措置を講じていない事業主に対し、厳正な指導等を実施する。

○新型コロナウイルス感染症による小学校等の臨時休業等により仕事を休まざるを得ない労働者を支援する助成金を支給する。

○「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。

○新型コロナウイルス感染症や過労死等事案を始めとした労災補償については、被災労働者等の迅速な保護を図るため、迅速かつ的確な決定を行う。

【添付資料】令和4年度群馬労働局行政運営方針

令和4年度
(2022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4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	1
1	経済社会の状況	1
2	群馬の経済概況	1
3	雇用をめぐる動向と課題	1
	(1) 労働力需給のマッチング状況	1
	(2) 障害者の雇用状況	2
	(3) 外国人の雇用状況	2
	(4) 女性労働者の雇用状況	3
	(5) 若者、非正規雇用労働者の雇用状況	3
	(6) 高齢者の雇用状況	4
4	労働条件等をめぐる動向と課題	4
	(1) 申告・相談等の状況	4
	(2) 労働時間等の現状	5
	(3) 労働災害の状況	5
第2	雇用維持・労働移動等に向けた支援やデジタル化への対応	6
1	雇用の維持・在籍型出向の取組への支援	6
	(1) 雇用調整助成金等による雇用維持の取組への支援	6
	(2) 産業雇用安定助成金等による在籍型出向の取組への支援	6
2	人手不足分野や地域間の円滑な労働移動の推進	6
	(1) 人材確保対策コーナーでの支援、「医療・福祉分野充足促進プロジェクト」等の推進	6
	(2) 地域のニーズを踏まえた職業訓練のコースの設定	6
	(3) 雇用対策協定による地方公共団体との連携	6
	(4) 職業能力・職場情報・職業情報等の見える化の推進	6
3	デジタル化の推進	7
	(1) デジタル分野における新たなスキルの習得による円滑な再就職支援	7
	(2) 職業紹介業務のオンライン・デジタル化の推進	7
第3	多様な人材の活躍促進	7
1	障害者の就労促進	7
	(1) 中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援等	7
	(2) 多様な障害特性に対応した就労支援	8
	(3) 障害者の雇用を促進するためのテレワークの支援	8
	(4) 公務部門における障害者の雇用促進・定着支援	8
2	外国人に対する支援	8
	(1) 外国人求職者等に対する支援	8

①	定住外国人等に対する相談支援の実施	8
②	外国人就労・定着支援事業の実施	8
(2)	多言語相談支援体制の整備	8
(3)	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	9
3	子育て中の女性等に対する就職支援	9
4	新規学卒者等への就職支援	9
5	非正規雇用労働者等へのマッチングやステップアップ支援	9
(1)	求職者の状況に応じたきめ細かな担当者制支援	9
(2)	求職者支援制度による再就職支援	9
(3)	フリーターへの就職支援	10
(4)	離職者を試行雇用する事業主への支援	10
(5)	地方公共団体と連携した生活困窮者等に対する就労支援	10
6	就職氷河期世代の活躍支援	10
(1)	専門窓口における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	10
(2)	就職氷河期世代を正社員で雇い入れる企業への助成金等の活用	10
(3)	地域若者サポートステーションを通じた継続的な支援	11
(4)	短期間で取得でき安定就労に有効な資格等の取得支援	11
(5)	都道府県プラットフォームを活用した支援	11
7	高齢者の就労・社会参加の促進	11
(1)	70歳までの就業機会確保等に向けた環境整備等を行う企業への支援	11
(2)	生涯現役支援窓口によるマッチング支援の強化	11
(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	12
(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	12
第4	誰もが働きやすい職場づくり	12
1	安全で健康に働くことができる環境づくり	12
(1)	職場における感染防止対策等の推進	12
(2)	働き方改革の推進に向けた取組	12
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	12
②	勤務間インターバル制度の導入促進	13
③	長時間労働の抑制に向けた監督指導体制の強化等	13
④	長時間労働につながる取引環境の見直し	13
⑤	年次有給休暇の取得促進等による休み方改革の推進	13
⑥	労働施策総合推進法に基づく協議会等について	13
(3)	労働条件の確保・改善対策	14
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	14

② 法定労働条件の確保等	14
③ 特定の労働分野における労働条件確保対策の推進	14
④ 「労災かくし」の排除に係る対策の一層の推進	15
⑤ 監督指導等の適切な実施	16
(4) 労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備	16
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	16
② 高齢労働者対策・外国人労働者対策の推進	16
③ 産業保健活動、メンタルヘルス対策の推進	17
④ 新たな化学物質規制の周知、石綿ばく露防止対策の徹底	17
2 女性活躍・男性の育児休業取得等の促進	17
(1) 男性が育児休業を取得しやすい環境の整備に向けた企業の取組支援	17
① 育児・介護休業法の周知及び履行確保	17
② 男女とも仕事と育児を両立しやすい環境の整備に向けた企業の取組支援	18
③ 仕事と介護の両立ができる職場環境整備	18
④ 次世代育成支援対策の推進	18
(2) 女性活躍推進のための行動計画に基づく企業の取組支援	18
(3) 不妊治療と仕事との両立支援	19
(4) 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る特別有給休暇制度導入等への取組支援	19
3 総合的なハラスメント対策の推進	19
(1) 職場におけるハラスメント等に関する雇用管理上の防止措置義務の履行確保	19
(2) 就職活動中の学生等に対するハラスメント対策等の推進	20
(3) 職場におけるハラスメント等への周知啓発の実施及びカスタマーハラスメント対策等の推進	20
4 最低賃金・賃金の引上げに向けた生産性向上等の推進	20
(1) 最低賃金・賃金の引上げに向けた生産性向上等に取り組む企業への支援	20
(2) 最低賃金制度の適切な運営	20
5 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等	20
(1) 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保、非正規雇用労働者の正社員化・処遇改善を行う企業への支援	20
(2) 無期転換ルールの円滑な運用	21
6 柔軟な働き方がしやすい環境整備	21
(1) 良質なテレワークの導入・定着促進	21
(2) フリーランスと発注者との契約のトラブル等に関する相談支援	21
(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	21
(4) ワーク・ライフ・バランスを促進する休暇制度・就業形態の導入支援による多様な働き方の普及・促進	21
7 治療と仕事の両立支援	22

(1) 治療と仕事の両立支援に関する取組の促進	22
① ガイドライン等の周知啓発	22
② 地域両立支援推進チームの運営	22
(2) トライアングル型サポート体制の構築	22
8 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計画的な運営	22
① 電子申請の利用促進	22
② 労働保険の未手続事業一掃対策の推進と収納未済歳入額の縮減	23
(2) 迅速かつ公正な労災保険の給付	23
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	23
② 過労死等事案に係る的確な労災認定	23
③ 石綿関連疾患にかかるとの確な労災認定及び石綿救済制度等の周知徹底	23
(3) 雇用保険制度の適正な運営	24
① 適正な雇用保険業務の運営	24
② 電子申請の利用促進	24
③ マイナンバーの適切な取扱い	24
第5 労働行政の展開に当たっての基本的な対応	24
1 地域に密着した行政の展開	24
(1) 地方公共団体、労使団体等関係団体との連携	24
(2) 積極的な広報の実施	25
2 行政事務の簡素合理化と業務運営の重点化・集中化	25
3 行政文書及び保有個人情報の適正な管理	25
(1) 行政文書の適正な管理	25
(2) 保有個人情報の適正な管理	26
4 綱紀の保持、行政サービスの向上等	26
(1) 綱紀の保持	26
(2) 災害対応の実施強化	26

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は、長期化する新型コロナウイルス感染症への対応であるが、また同時に、少子高齢化・生産年齢人口の減少という我が国の構造的な課題がある中で、国民一人ひとりが豊かで生き生きと暮らせる社会を作るためには、成長と分配の好循環による持続可能な経済社会の実現が不可欠である。そのためには、労働生産性と労働分配率の一層の向上が必要であり、人材ニーズに柔軟に対応した人材開発、成長分野への労働移動の円滑化支援といった「人への投資」や、賃上げしやすい環境整備などに取り組むことが重要である。

成長と分配の好循環による「新しい資本主義」の実現のためにも、労働行政が果たすべき役割は大きい。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、「厳しい状況にあるものの、持ち直している」（財務省関東財務局前橋財務事務所「最近の経済情勢報告（令和4年1月25日）」、日本銀行前橋支店「群馬県金融経済概況（2022年2月）」より）とされている。

また、企業における従業員数の判断・見通しについては、「不足気味」超幅が拡大しているところであるが、製造業は「不足気味」超幅が縮小し、非製造業では「不足気味」超幅が拡大している（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3年12月9日）」より）。

このような中、雇用失業情勢については、新型コロナウイルス感染症の影響により有効求人倍率が低下傾向となっていたが、令和2年8月、9月の1.09倍を底に改善傾向となっている。

今後も長期的な人手不足の傾向から労働力需給のひっ迫し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、有効求人倍率が増加傾向となっていて、全国平均を上回る状況を維持しているが、雇用を巡る情勢は、新型コロナウイルスの変異株によ

る感染拡大や、半導体不足による部品の供給制約など、先行きの不透明な部分も残っている。このため、求人については、前年比で増加しているが、新型コロナウイルス感染拡大前の前々年比では建設業を除きほとんどの産業で減少しており、以前の水準には達していない。

については、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ともに、求職者が安心して仕事探しが出来る環境づくりが必要である。

(2) 障害者の雇用状況

令和2年度のハローワークを通じた障害者の就職件数は1,385件となり、13年ぶりに減少した。障害種別では身体障害者（対前年比20.1%減）、知的障害者（対前年比14.8%減）及び精神障害者（対前年比6.1%減）は対前年比で減少しているが、その他の障害者は対前年比40%の増加となり、コロナ渦においても障害者手帳を所持していない発達障害者を含むその他の障害者の増加が顕著となっている。

県内民間企業における令和3年6月1日現在の雇用障害者数は6136.0人となり、実雇用率は2.19%で全国平均の2.20%を下回り、かつ、法定雇用率の2.3%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3年6月1日現在の任免状況においては、52機関のうち20機関で法定雇用率が未達成となっており、雇用不足数は134.5人となり、公的部門における雇用状況が低調となっている。

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。

(3) 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3.1%と全国でも3番目に高い比率（令和2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3年10月末現在、46,449人と外国人雇用状況の届出制度が義務化された平成20年以降、最高となっている。

国籍別では、ベトナム（11,407人）、ブラジル（8,144人）、フィリピン（5,663人）の順となり、労働者数の1/4はベトナムが占めている。

地域別では、前橋地域（10,925人）、太田地域（9,851人）、伊勢崎地域（8,222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（20,634人）、技能実習（9,416人）、資格外活動（7,713人）の順となっている。

技能実習の産業別では、製造業（5,782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 499 人にとどまっているが、今後もその増加が見込まれることから、引き続き安心して働き、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) 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%）を上回っている。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、令和 4 年 4 月 1 日から、労働者数 101 人以上 300 人以下の企業にも適用となった女性活躍推進法について、適用拡大となった企業を中心に周知徹底を図っていくことが必要である。

(5) 若者、非正規雇用労働者の雇用状況

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や職業情報提供サイト（日本版 O-NET）などによる職場情報等の「見える化」を促進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比較的少ない（28%（令和 3 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 U I 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 85.9%（全国：80.2%（文部科学省「令和 3 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。

また、フリーター等（全国：136 万人（令和 2 年度労働力調査より））安定した雇用に就いてい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、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、希

望する就職ができず、現在も不本意ながら不安定な仕事に就いている、或いは無業の状態にあるなど、様々な課題に直面している者がいる。就職氷河期世代への支援は生産年齢人口が減少している中において将来に関わる喫緊かつ重要な課題であることから、ハローワーク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。

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 2 年）の雇用形態間賃金格差では、正社員の賃金を 100 とすると、正社員以外では 66.3 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。

（6）高齢者の雇用状況

群馬県においては、令和 3 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歳までの高年齢者雇用確保措置の実施割合は100.0%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 2 年度を令和元年度と比較すると、1,214人増加したが、就職率は1.90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齢求職者の雇用の場を更に広げるため、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。

4 労働条件等をめぐる動向と課題

（1）申告・相談等の状況

令和 3 年に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、「監督署」という。）に申告した件数は、310 件（前年 398 件）で、主な申告内容は賃金不払 246 件（前年 325 件）、解雇 44 件（前年 56 件）となっている。

このような管内情勢を踏まえつつ、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については、令和3年度の相談内容別件数は12月末時点で5,918件であり、前年度同期に比べ205件、3.3%減少した。相談内容は、「いじめ・嫌がらせ」が1,066件（前年度同期比44件、4.0%減）と全体の18.0%を占め最も多く、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2年の年間総実労働時間（労働者数5人以上規模事業場）は、1677.6時間（所定内労働時間1561.2時間、所定外労働時間116.4時間）で、前年（1737.6時間）に比べて60時間減少し、平成27年以降2年連続で減少した。

また、群馬県における令和3年の年次有給休暇の取得率については、59.9%と前年より7.5ポイント増加し、平成23年以降初めて全国平均（56.6%）を上回った。（令和3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）。

引き続き、誰もが働きやすい職場、魅力ある職場づくり等に向け、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3年の休業4日以上死傷災害は前年同期に比べ、197人増加の2,455人（令和3年12月末速報値）となり、そのうち死亡災害は前年に比べ3人増加の13人となった。

また、死傷災害は高齢労働者が半数近くを占め（死亡災害は5人）、更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3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59.4%（12月末速報値）となり、9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更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 雇用維持・労働移動等に向けた支援やデジタル化への対応

1 雇用の維持・在籍型出向の取組への支援

(1) 雇用調整助成金等による雇用維持の取組への支援

雇用調整助成金により、引き続き休業のほか、教育訓練、出向を通じて雇用維持に取組む事業主を支援する。

(2) 産業雇用安定助成金等による在籍型出向の取組への支援

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 人手不足分野や地域間の円滑な労働移動の推進

(1) 人材確保対策コーナーでの支援、「医療・福祉分野充足促進プロジェクト」等の推進

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、前橋及び高崎の各ハローワークの「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。

また、ハローワーク、職業訓練実施機関及び群馬県福祉マンパワーセンター（高崎市福祉人材バンク、太田市福祉人材バンク）の連携強化による就職支援を推進する。

(2) 地域のニーズを踏まえた職業訓練のコースの設定

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、「高障求機構」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。

(3) 雇用対策協定による地方公共団体との連携

群馬県並びに前橋市、高崎市及び太田市との「雇用対策協定」による連携を図り、国と地方が地域の実情に応じた雇用対策を行う。

(4) 職業能力・職場情報・職業情報等の見える化の推進

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-NE T）を活用することにより、職業能力・職場情報・職業情報のそれぞれを「見える化」し、

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対しては、転換しようとする職業に関して理解を深めていただく必要があるため、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、職業理解を深めるための支援を行う。

さらに、中途採用の拡大を図るため、中途採用に係る情報を公表して「見える化」し、採用者の増加や定着の促進等に取り組む事業主を中途採用等支援助成金により支援する。

3 デジタル化の推進

(1) デジタル分野における新たなスキルの習得による円滑な再就職支援

デジタル分野については、一定の要件を満たした公的職業訓練コースについて、訓練実施機関に対する訓練委託費等を上乘せすることとしており、群馬県、高障求機構と連携して訓練コースの拡充を図る。また、デジタル分野にかかる公的職業訓練の受講を推奨し、訓練期間中から訓練修了後までのきめ細かな伴走型支援により、デジタル分野における再就職の実現を図る。

(2) 職業紹介業務のオンライン・デジタル化の推進

オンラインによる職業相談を実施するハローワークの拡充、就職支援セミナー・企業説明会のオンライン配信、LINEなどSNSを活用した情報発信の強化等により、自宅でも求職活動ができるよう更なるサービス向上を図る。

第3 多様な人材の活躍促進

1 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

群馬県内の障害者実雇用率は2.19%（令和3年6月1日現在）であり、着実に増加しているが、全国順位は37位と依然として低位で推移している。

このため、県内のハローワークと地域の関係機関が連携し、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一層の強化を図る。

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に対する支援及び指導を強化し、令和6年度末までに障害者雇用ゼロ企業の解消、そして、全国順位30位台からの脱却を目指す。

障害者就業・生活支援センターは、障害者の就労支援における雇用施策と福祉施策を繋ぐ機能を有しており、その役割は一層重要になっていることから、ハローワークのみならず地域の関係機関とのネットワーク機能の強化を図る。

(2) 多様な障害特性に対応した就労支援

精神障害者、発達障害者、及び難病患者等である求職者についてハローワークに専門の担当者を配置するなど多様な障害特性に対応した就労支援を推進する。特に、大学等における発達障害者等の増加を踏まえ就職活動に際して専門的な支援が必要な学生等に対して、大学等と連携して支援対象者の早期把握に努めるとともに、就職準備から就職・職場定着までの一貫した支援を行う。

また、障害者の職業訓練については、公共職業訓練の活用による障害者の職業能力開発の推進が図られるよう、労働局及びハローワークにおいて、都道府県等と連携のうえ、障害者の職業訓練の周知や受講勧奨等を実施する。

(3) 障害者の雇用を促進するためのテレワークの支援

障害者雇用に取り組む一つの選択肢としてテレワークを提案するほか、障害者をテレワークにより雇用したいと考えている事業所等に対しては、本省が委託して実施する企業向けのガイダンス及びコンサルティングに誘導することを通じて、障害者の雇用を促進するためのテレワークの推進を図る。

(4) 公務部門における障害者の雇用促進・定着支援

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。

2 外国人に対する支援

(1) 外国人求職者等に対する支援

①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伊勢崎、太田及び館林の各ハローワークにおいて、専門の職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を実施することにより、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。

②外国人就労・定着支援事業の実施

日系人等の定住外国人について、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通じ、安定的な就職と職場への定着が可能となるよう、受託事業者と連携の上、事業参加者に対する就職支援等を実施する。

(2) 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、電話や映像を用いた通訳・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、引き続き多言語による相談支援体制の整備を図る。

(3) 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、人材確保等支援助成金を活用し、また地方公共団体とも連携の上、外国人を雇用する事業主の雇用管理改善の取組を支援する。

3 子育て中の女性等に対する就職支援

前橋、高崎及び太田の各ハローワークに設置している、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」において、個々の求職者のニーズに応じたきめ細かな就職支援を実施するとともに、地域の子育て支援拠点や関係機関と密接に連携してアウトリーチ型の支援を推進する。また、仕事と家庭の両立ができる求人の確保等に努める。

4 新規学卒者等への就職支援

第二の就職氷河期世代を生まないよう、新規学卒者等を対象に、新卒応援ハローワーク等において、担当者制によるきめ細かな個別支援や定着支援を実施するとともに、特に新型コロナウイルス感染症の影響を強く受けた分野の専門学校生等への支援を強化する。

5 非正規雇用労働者等へのマッチングやステップアップ支援

(1) 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、各ハローワークにおいて、担当者制による、①セミナーの受講、応募先企業の選定等今後の活動方法等についての方向付け、②担当する求職者の希望条件を丁寧に把握し、既存の求人の中からその求職者に合った求人を選定、条件に合うものがない場合は、求職者の情報を求人者に提供しつつ個別求人開拓等を実施していく。

あわせて、就職活動のプロセスに複数又は深刻な課題を抱える者に対しては、①履歴書・職務経歴書の個別添削、模擬面接、②ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティング、ジョブ・カードの作成支援等を実施する等体系的かつ計画的な一貫した就職支援を推進する。

(2) 求職者支援制度による再就職支援

新型コロナウイルス感染症の影響により、やむを得ず離職した者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制度の積極的な周知・広報により制度の活用を推進する。また、求職者支援訓練の開講時期、分野、地域等について高障求機構と調整を図りながら実施する。

(3) 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、担当者制による就職プランの作成等の就労支援、就職活動に必要な各種セミナーの開催、求職者のニーズ、能力等に応じた個別求人開拓、就職後の定着支援の実施など、きめ細かな個別支援を通じて正社員就職を支援する。

(4) 離職者を試行雇用する事業主への支援

新型コロナウイルス感染症の影響を受けている離職者であって、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、トライアル雇用助成金の活用により試行雇用期間中の賃金の一部を助成する。

(5) 地方公共団体と連携した生活困窮者等に対する就労支援

生活保護受給者や生活困窮者等の就労による自立を促進するため、ハローワークにおいて、地方公共団体との協定等に基づき、福祉事務所・自立相談支援機関等への巡回相談や前橋市・高崎市においては市役所庁舎内へのハローワーク常設窓口の設置等により、ハローワークと地方公共団体が一体となって、早期かつきめ細かな就労支援を実施する。

6 就職氷河期世代の活躍支援

(1) 専門窓口における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

専門担当者によるチームを結成し、個別の支援計画に基づき、キャリアコンサルティング、生活設計面の相談、必要な公的職業訓練へのあっせん、求職者の適性・能力等を踏まえた求人開拓、就職後の定着支援などを計画的かつ総合的に実施する。また、県内の産業の特色及び求職者ニーズを踏まえた求人開拓等の取組を集中的に実施する。

(2) 就職氷河期世代を正社員で雇い入れる企業への助成金等の活用

特定求職者雇用開発助成金の活用により、就職氷河期世代の者の正社員としての就職を推進する。

また、安定的な就職が困難な求職者に対し、一定期間試行雇用する事業主をトライア

ル雇用助成金の活用により、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し、就職氷河期世代の者への支援を実施する。

(3) 地域若者サポートステーションを通じた継続的な支援

就職氷河期世代も含め、就労に当たって自信や意欲が不足するなどの課題を有する無業者に対し、地域若者サポートステーションにおいて、地方公共団体とも連携しながら、職業的自立に向けた継続的な支援を推進する。

(4) 短期間で取得でき安定就労に有効な資格等の取得支援

短期間で取得でき、安定就労につながる資格の習得ができる「短期資格等習得コース」の積極的な周知・広報を行う。また、職業訓練受講給付金の活用により、安心して受講できるよう支援する。

(5) 都道府県プラットフォームを活用した支援

官民協働で就職氷河期世代の活躍支援に取り組む「都道府県プラットフォーム」において、支援策の周知広報、企業説明会の開催等のほか、群馬県で実施した「ひきこもり実態調査」の分析結果も踏まえ、就職氷河期世代の雇入れや正社員化等の支援に取り組むとともに、雇入れ等に係る好事例の収集のほか、新聞やラジオ等マスコミによる情報発信を積極的に展開・実施する。

7 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等を行う企業への支援

令和3年4月より努力義務となった70歳までの就業機会確保に向けた環境整備を図るため、事業主と接触する機会を捉えて、65歳を超える定年引上げや継続雇用制度の導入等に向けた意識啓発・機運醸成を図るほか、60歳から64歳までの高年齢労働者の処遇改善を行う企業へ高年齢労働者処遇改善促進助成金による支援を行う。

また、高障求機構において実施している65歳超雇用推進助成金や65歳超雇用推進プランナー等による支援が必要と判断される場合には、高障求機構へ支援を要請する等、効果的な連携を行う。

(2) 生涯現役支援窓口によるマッチング支援の強化

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

高齢求職者の多様な就業ニーズに対応するため、シルバー人材センターが提供可能な就業情報を定期的に把握し、臨時的かつ短期的又は軽易な就業を希望する高齢者には、シルバー人材センターへの誘導を行う。

一方、早期に求人充足に至る可能性が低い求人を提出している事業主に対しては、シルバー人材センターで取り扱う仕事を説明し、シルバー人材センターの活用を相談・助言する。

第4 誰もが働きやすい職場づくり

1 安全で健康に働くことができる環境づくり

(1) 職場における感染防止対策等の推進

「取組の5つのポイント」や「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とともに、労働局に設置した「職場における新型コロナウイルス感染拡大防止対策相談コーナー」における事業者や労働者からの職場での新型コロナウイルス感染拡大防止に係る相談に対して丁寧な対応を行う。

また、高齢労働者の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簡素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) 働き方改革の推進に向けた取組

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

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。また、「働き方改革推進支援センター」によるワンストップ相談窓口において、関係機関や本省が実施する委託事業と連携を図りつつ、窓口相談や個別訪問支援、セミナーの実施等に加え、業種別団体等に対する支援を実施する。

全ての監督署に編成した「労働時間改善指導・援助チーム」のうち「労働時間相談・

支援班」において、説明会の開催や中小規模の事業場への個別訪問により、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や、テレワーク等の新しい働き方に対応した適切な労務管理の支援等を中心としたきめ細やかな相談・支援等を行う。

②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長時間労働の抑制に向けた監督指導体制の強化等

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、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。その際、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。

また、過労死等防止対策推進法及び同法に基づき定めた「過労死等の防止のための対策に関する大綱」（令和 3 年 7 月 30 日閣議決定）に基づき、過労死等の防止のための対策を効果的に推進する。特に 11 月の「過労死等防止啓発月間」において、長時間労働削減に向けた取組に関する積極的な周知・啓発等を行う。

④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、関東経済産業局と連携を図りつつ、その防止に努める。また、働き方改革の推進に向けた中小企業における労働条件の確保・改善のため、中小企業庁、公正取引委員会及び国土交通省との通報制度を確実に運用する。

⑤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。また、病気休暇、ボランティア休暇等の特別休暇についても、企業への導入を図る。

⑥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) 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、中小企業等が賃上げの原資を確保できるよう、「パートナーシップによる価値創造のための転嫁円滑化施策パッケージ」に基づき、政府一体となって取組を開始するとされたところであり、労働局及び監督署においても、最低賃金・賃金支払の徹底と賃金引上げに向けた環境整備や労働条件向上相談窓口の設置等の取組を行う。

さらに、「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。

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の推進

外国人労働者、自動車運転者、障害者である労働者及び介護労働者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実施する等、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、司法処分を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、国土交通省関東運輸局群馬運輸支局（以下「群馬運輸支局」という。）と連携して合同監督を行う。

さらに、群馬運輸支局及び一般社団法人群馬県トラック協会とともに「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」及び改正労働基準法等の周知を図る。

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助言するなど、丁寧に対応する。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説明する。

(4) 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

(ア) 建設業

建設業については、墜落・転落災害防止対策など建設工事における労働災害防止対策の促進を図る。

(イ) 製造業

製造業については、機械災害の防止のため、「危険性又は有害性等の調査等に関する指針」及び「機械の包括的な安全基準に関する指針」に基づき、製造時及び使用時のリスクアセスメント、残留リスクの情報提供の確実な実施を促進する。

(ウ) 陸上貨物運送事業・第三次産業等

陸上貨物運送事業については、荷役作業の安全対策ガイドラインに基づく、取組の促進を図る。

第三次産業等については、小売業や介護施設を中心に増加傾向にある「転倒」及び腰痛等の「動作の反動・無理な動作」など、職場における労働者の作業行動を起因とする労働災害（行動災害）への対策について、管内のリーディングカンパニー等を構成員とする協議会の設置・運営、企業における自主的な安全衛生活動の導入を支援する取組等により、管内全体の安全衛生に対する気運醸成を図る。

②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。

また、外国人労働者が容易に理解できる労働安全衛生に関する視聴覚教材等の周知により、労働災害防止対策を推進する。

③産業保健活動、メンタルヘルス対策の推進

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、長時間労働者に対する医師による面接指導やストレスチェック制度をはじめとするメンタルヘルス対策など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、「事業場における労働者の健康保持増進のための指針」に基づく事業場における健康保持増進への取組が進むよう、その好事例や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、事業場における労働者の健康保持増進計画助成金等を周知する。

さらに、中小企業・小規模事業者の産業保健活動を支援するため、群馬産業保健総合支援センター（以下「群馬産保センター」という。）が行う産業医等の産業保健関係者や事業者向けの研修のほか、群馬産保センターの地域窓口（地域産業保健センター）による小規模事業場への医師等の訪問支援、ストレスチェック助成金等について周知する。

④新たな化学物質規制の周知、石綿ばく露防止対策の徹底

「職場における化学物質等の管理のあり方に関する検討会報告書」を踏まえ現在検討中の新たな化学物質規制に係る労働安全衛生関係法令について、その円滑な実施のため周知を図る。

金属アーク溶接等作業で発生する溶接ヒュームのばく露防止対策をはじめ改正特定化学物質障害予防規則の周知指導を行うとともに、フィットテストの円滑な施行に向けた支援等を行う。

建築物等の解体・改修作業に従事する労働者の石綿ばく露を防止するため、令和2年7月に改正された石綿障害予防規則に基づく措置として、建築物石綿含有建材調査者講習の受講勧奨、石綿事前調査結果報告システムによる事前調査結果等の報告や石綿除去等作業時におけるばく露防止措置の徹底、及びリフォーム等も含む発注者への制度の周知を図る。

2 女性活躍・男性の育児休業取得等の促進

（1）男性が育児休業を取得しやすい環境の整備に向けた企業の取組支援

①育児・介護休業法の周知及び履行確保

産後パパ育休制度（出生時育児休業制度）の創設等、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を伴う労働者の福祉に関する法律の改正内容について、労使に十分に理解されるよう、労使団体等と連携して周知に取り組み、施行後は着実な履行確保を図る。

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。

②男女とも仕事と育児を両立しやすい環境の整備に向けた企業の取組支援

産後パパ育休制度のほか、「パパ・ママ育休プラス」や「育児目的休暇」等の男性の育児に資する制度について、あらゆる機会を捉えて周知を行う。

また、事業主に対し、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。

さらに、新型コロナウイルスの影響による小学校等の臨時休業等により仕事を休まざるを得ない保護者である労働者を支援する助成金を支給する。

③仕事と介護の両立ができる職場環境整備

地域包括支援センター等とも連携した介護休業制度等の周知を行うとともに、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所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次世代育成支援対策の推進

次世代育成支援対策推進法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。

あわせて、「くるみん」、「プラチナくるみん」の認定基準の改正と、それに伴う新たなくるみん（トライくるみん）の創設について広く周知するとともに、認定の取得促進に向けた働きかけを積極的に行う。

（2）女性活躍推進のための行動計画に基づく企業の取組支援

令和 4 年 4 月 1 日より、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たため、新たに義務化される事業主も含め、行動計画の策定・届出・情報公表が確実に行われるよう、報告徴収等の実施により、法の着実な履行確保を図る。また、企業が行動計画や自社の女性活躍に関する情報を公表するために設けている「女性の活躍推進企業データベース」への登録を促すとともに、本省で実施する「民間企業における女性活躍促進事業」の「女性活躍推進アドバイザー」による事業主への説明会やコンサルティングの活用を促すことにより、女性活躍の更なる取組を推進する。

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。

(3) 不妊治療と仕事との両立支援

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」について周知を図る。あわせて、令和4年度よりくるみん認定等の新たな類型として創設される不妊治療と仕事との両立支援に関する認定制度の活用を促す。

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可能な休暇制度や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事業主に対する支援を行う。

さらに、「不妊治療を受けながら働き続けられる職場づくりのためのマニュアル」や「不妊治療と仕事の両立サポートハンドブック」等の周知・啓発を行うほか、各法に基づく報告徴収の際に「不妊治療に対する否定的な言動が、妊娠・出産等に関するハラスメントの原因や背景となること」を周知するなど、あらゆる機会を捉えて、不妊治療と仕事との両立に関する周知啓発や相談支援を行う。

(4) 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る特別有給休暇制度導入等への取組支援

新型コロナウイルス感染症の感染状況等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」の内容に沿って適切な措置が講じられるよう周知徹底等を行う。

あわせて、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、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係る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することができる職場環境整備の推進を図る。

3 総合的なハラスメント対策の推進

(1) 職場におけるハラスメント等に関する雇用管理上の防止措置義務の履行確保

令和4年4月1日より、中小企業においてもパワーハラスメント防止措置が義務化されたことを踏まえ、パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント等職場におけるハラスメント防止措置を講じていない事業主に対し厳正な指導を実施すること等によ

り法の履行確保を図る。

(2) 就職活動中の学生等に対するハラスメント対策等の推進

就職活動中の学生等に対するハラスメントについては、事業主に対して、ハラスメント防止指針に基づく「望ましい取組」の周知徹底を図り、自主的な取組を促す。

また、学生等に対しては、相談先等を記載したリーフレット(チラシ)を活用し、学生等が一人で悩むことがないよう支援しつつ、学生からの相談等により事案を把握した場合は、事業主に対して適切な対応を求める。

(3) 職場におけるハラスメント等への周知啓発の実施及びカスタマーハラスメント対策等の推進

職場におけるハラスメントの撲滅に向け、12月の「ハラスメント撲滅月間」を活用し、事業主等への周知啓発を実施する。また、カスタマーハラスメントの防止対策を推進するため、カスタマーハラスメント対策企業マニュアルを活用して、企業の取組を促す。

4 最低賃金・賃金の引上げに向けた生産性向上等の推進

(1) 最低賃金・賃金の引上げに向けた生産性向上等に取り組む企業への支援

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り、業務改善助成金の活用を促し、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あわせて周知を図る。

さらに、「働き方改革推進支援センター」によるワンストップ相談窓口において、生産性向上等に取り組む事業者等に対して支援を行う。

(2) 最低賃金制度の適切な運営

経済動向、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。)及びこれまでの地方最低賃金審議会の審議状況などを踏まえつつ、本省賃金課と連携を図りながら、充実した審議が尽くせるよう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。

5 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等

(1) 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保、非正規雇用労働者の正社員化・処遇改善を行う企業への支援

パートタイム・有期雇用労働法及び労働者派遣法に基づく報告徴収、指導等を実施することにより、法の着実な履行確保を図る。あわせて、同一労働同一賃金等に取り組む先行企業の事例の周知等により、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、「働き方改革推進支援センター」によるワンストップ相談窓口において、窓口相談や個別訪問支援、セミナーの実施等に加え、業種別団体等に対する支援を実施する。

非正規雇用労働者の正社員化（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）無期転換ルールの円滑な運用

無期転換ルールを認知していない企業や労働者が一定数存在することを踏まえて、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。

６ 柔軟な働き方がしやすい環境整備

（１）良質なテレワークの導入・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定着促進を図るため、「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」の周知を行うとともに、「人材確保等支援助成金（テレワークコース）」を中小企業事業主に対し周知を図る。

（２）フリーランスと発注者との契約のトラブル等に関する相談支援

フリーランスの方から発注者等との契約等のトラブルについての相談があった際には、「フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン」を踏まえ、「フリーランス・トラブル 110 番」を紹介するなど適切に対応する。

また、フリーランスとして業務を行っていても、労働基準法等における労働者の該当の有無について、実態を踏まえて個別に判断した上で、引き続き必要な保護を図る。

（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

事業者による副業・兼業を行う労働者の健康確保に向けた取組が進むよう、一般健康診断等による健康確保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）等の支援事業を周知する。

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」等の周知等を行う。

（４）ワーク・ライフ・バランスを促進する休暇制度・就業形態の導入支援による多様

な働き方の普及・促進

選択的週休3日制度も含め、働き方・休み方改革に取り組んでいる企業の好事例の紹介を行うとともに、多様な正社員制度について、事例の提供等による周知等を行う。

7 治療と仕事の両立支援

(1) 治療と仕事の両立支援に関する取組の促進

①ガイドライン等の周知啓発

群馬産保センターと連携して、あらゆる機会を捉え、平成31年3月に改訂した「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」を周知する。

また、治療と仕事の両立支援に取り組む企業に対する助成金制度（治療と仕事の両立支援助成金）について、周知や利用勧奨を行う。

②地域両立支援推進チームの運営

労働局に設置する「地域両立支援推進チーム」において取組に関する計画を策定し、両立支援に係る関係者（群馬県衛生主管部局、医療機関、企業、労使団体、群馬産保センター）の取組を相互に周知協力する等により、地域の両立支援に係る取組の効果的な連携と一層の促進を図る。

(2) トライアングル型サポート体制の構築

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。

また、ハローワークとがん診療連携拠点病院等が連携し、がん患者等に対する就労支援を引き続き実施する。

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計画的な運営

①電子申請の利用促進

「規制改革実施計画」（令和3年6月18日閣議決定）においては、オンライン利用率を大胆に引き上げる取組を行うことが決定されており、労働保険制度における適用徴収業務に関しても、電子申請の普及が急務となっていることから、電子申請体験コーナー等を活用した利用勧奨、社会保険労務士等に対する利用勧奨、電子申請利用促進月間における周知広報等の実施及び電子申請の迅速処理等を通じ、電子申請の更なる利用促進に取り組む。

② 労働保険の未手続事業一掃対策の推進と収納未済歳入額の縮減

(ア) 労働保険の未手続事業の一掃対策の推進

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極めて重要であることから、引き続き年金事務所等他の行政機関及び受託事業者等と連携し、未手続事業の把握、手続勧奨、手続指導、職権成立手続及び広報等に効率的・効果的に取り組む。

(イ) 労働保険料及び一般拠出金の適正徴収等

労働保険料等の徴収に当たっては、事業主等に対し、労働保険制度に対する理解を促すとともに、労働保険料等を申告・納付するように適切に指導することが重要であることから、適正な申告・納付の周知、年度更新の円滑な実施、口座振替制度の利用促進、実効ある滞納整理の実施及び実効ある算定基礎調査の実施等を通じた適正徴収等により、収納未済歳入額の縮減に取り組む。

(2) 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、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等を把握した場合等においては、事業場等に対し労働者への請求勧奨に係る要請を確実に行う。

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、認定基準の改正等を踏まえ、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と共に、石綿関連疾患に係る補償（救済）制度に

ついて、がん診療連携拠点病院等に対して、石綿ばく露チェック表の活用やパンフレットを活用した労災請求の勧奨を依頼するなど、周知の徹底を図る。

また、新設された「建設アスベスト給付金」制度についての周知も徹底する。

(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、65歳以上を対象とするマルチジョブホルダー制度の適用開始や、新型コロナウイルス感染症の影響による離職者等に対する延長給付の創設など、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、雇用保険電子申請センター事務室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 マイナンバーの利活用と適切な取扱い

「マイナンバーカードの普及とマイナンバーの利活用の推進に関する方針」において、ハローワーク・サービスのデジタル化を推進することとされており、マイナンバーカード保持者のうち希望者について、受給資格者証を使用せずに失業の認定等を行う予定である。

このため、マイナンバーカードの利便性及び各種届出書等における必要性について周知を引き続き行う。また、マイナンバーの取得・保管に関して、漏えい等の事故防止のための必要な安全管理措置を徹底する。

第5 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、群馬県及び市町村の産業政策、福祉政策、雇用政策、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、監督署、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。