



群馬労働局の取組 トピックス（令和7年7月9日配信）



パートタイム・有期雇用労働法キャラクター
「ババウ」ちゃん ぐんまver.

- ①テレワークを有効に活用しましょう！
 - ②人材確保等支援助成金（テレワークコースのご案内）
 - ③労働安全衛生法及び作業環境測定法改正の主なポイントについて
- 発信者 雇用環境・均等室

- 群馬労働局の取組をトピックスで紹介します。お役立ち情報を載せていますので、ぜひ貴法人・機関、会員の皆様にもご活用いただけるようお願いいたします。この情報は群馬労働局HP（新着情報）にも掲載しています。
- ご不明な点は、**雇用環境・均等室**までお問い合わせください。（027-896-4739）

① テレワークを有効に活用しましょう！

テレワークの目的は何ですか？

テレワークは目的を達成するための「手段」であり、テレワークの導入自体が「目的」ではないことをおさえておく必要があります。

テレワークの導入目的は企業によって異なり、次のようなものがあげられます。（厚生労働省テレワーク総合ポータルサイトより）

経営者視点での導入目的

- ①業務効率の向上
- ②優秀な人材の確保
- ③災害時やパンデミック時等の事業継続性
- ④オフィスコスト削減
- ⑤企業イメージの向上

従業員視点での導入目的

- ①ワークライフバランスの向上
- ②仕事と育児・介護の両立
- ③通勤にかかる負担の軽減

企業の経営者からの指示や従業員からの希望等、はじめに導入の要望をあげる部門や立場により、テレワークに対する捉え方が変わる可能性もあります。導入目的は今後の「全体指針」となり、導入プロセスにおいて重要な意味をもちますので、それぞれの立場で見解が異なるようであれば、テレワークのスムーズな導入は難しくなります。したがって、共通の理解が得られるように、目的を決定します。

参照はこちら→[厚生労働省「テレワーク総合ポータルサイト」](#)



厚生労働省

群馬労働局

テレワーク導入のメリット、導入効果は何ですか？



テレワークは社会、企業、就業者の三者にとってプラス効果をもたらします。

《就業者》ライフ・ワーク・バランス(*1)の向上、育児・介護中の仕事（就業）継続、通勤時間削減による時間有効活用、多様な働き方の確保

《企業》働き方改革による経営改善、生産性の向上、ダイバシティ（多様性のある）経営、グローバル対応、優秀な人材確保、流出防止、事業継続性の確保（BCP対策）、オフィスコスト削減

《社会》労働力人口減少の緩和、高齢者・障害者・地方居住者の雇用創出、地域活性化、環境負荷の軽減

例えば、在宅勤務を体験された方の多くは通勤時間削減により家族と過ごす時間や家事の時間が充実したことを実感されたのではないのでしょうか？このように、テレワークを利用することで、働き方の選択肢が広がるとともに、より充実した生活を送ることに繋がります。就業者の方がテレワークのメリットを享受されることによって、企業にとっての生産性もあがり、働き方改革による経営改善に繋がります。地震や台風、今回のような緊急事態宣言下においても事業の継続ができます。優秀な人材の確保や流出防止といった結果も出ています。就業者と企業がメリットを享受することで、社会にとっても労働力人口減少の緩和、高齢者・障がい者・地方居住者の雇用創出、地域活性化に繋がり、ひいては環境負荷も軽減されることになります。

note

(*1)「ライフ・ワーク・バランス」とは内閣によれば「生活と仕事の調和」と定義されています。

テレワーク導入のデメリットは何ですか？



- ・時間管理がルーズになり、長時間労働になりやすく、勤怠管理や業務マネジメントや人事評価が難しい
- ・できる人に仕事が偏り、オフィス勤務者の負担が増えるなどの不公平感が生じる
- ・社外で端末を活用し業務を行うため、情報漏洩等のセキュリティリスクが高まる
- ・ネットワーク環境に負担がかかる、印刷ができない、印鑑が押せない
- ・社員同士の情報共有などコミュニケーションが減少したり、チームワークの醸成が難しい。

上記のような場合も、ITツールの活用や運用面の対策によって解決している事例も多くあります。

テレワークでなくても同じですが、まずは社内の状況を共有し、組織全体で適切な対策を協議し、試行錯誤を重ねることが重要です。

出展「テレワークに関するQ & A」

②人材確保等支援助成金（テレワークコースのご案内）

適切な労務管理下におけるテレワークを制度として導入・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**を支援します。

※テレワーク勤務を、既に導入しており、これから実施を拡大する事業主も対象となります。

助成の対象となる取組み

●労働者がテレワークを実施しやすい職場風土作り

●就業規則・労働協約・労使協定の作成・変更

●外部専門家によるコンサルティング

●労務管理担当者に対する研修

●労働者に対する研修

【①制度導入助成】

支 給 要 件	支 給 額
●テレワーク勤務に関する制度を規定した就業規則等を整備した事業主であること ●企業トップ等からのメッセージ発信を行うなど、労働者がテレワークを実施しやすい職場風土作りの取り組みを行う事業主であること ●テレワークに取り組む者として事業主が指定した対象労働者のテレワーク実績が所定の要件をみたすこと ※実施を拡大する場合は、上記に加え、評価期間の延ベテレワーク実施回数を評価期間前3か月と比べて25%以上増加させる必要があります。 など	20万円

【②目標達成助成】

支 給 要 件	支 給 額
●制度導入助成を受けた事業主であること ●制度導入後の離職率が、制度導入前離職率以下となっていること ●制度導入後離職率が30%以下となっている事業主であること ●評価期間（目標達成助成）におけるテレワーク実績が評価期間（制度導入助成）における実績以上であること など	10万円 <15万円> ※< >内は賃金要件を満たした場合に適用されます。

助成金の支給要件や申請方法等の詳細については、厚生労働省HPをご確認いただくか、最寄りの都道府県労働局雇用環境・均等部（室）へお問い合わせください。

人材確保等支援助成金

検索

③労働安全衛生法及び作業環境測定法 改正の主なポイントについて

令和 8 (2026) 年 1 月 1 日から段階的に施行※されます

※一部は公布日（令和 7 年 5 月 14 日）に施行済み

多様な人材が安全に、かつ安心して働き続けられる職場環境の整備を推進するため、個人事業者等に対する安全衛生対策の推進や、職場のメンタルヘルス対策の推進などの措置を行う改正を行いました。

1 個人事業者等の安全衛生対策の推進

労働者と同じ場所で働く個人事業者等を労働安全衛生法による保護の対象及び義務の主体として位置づけ、注文者等や個人事業者等自身が講ずべき各種措置を定めました。

（１）注文者等の配慮

R7.5.14 施行

労働安全衛生法第 3 条第 3 項に規定されている注文者などへの注文時の施工方法や工期などに対する配慮規定について、今回の法改正により、こうした規定が建設工事以外の注文者にも広く適用されることを明確化しました。

（２）混在作業場所における元方事業者等への措置義務対象の拡大

R8.4.1 施行

（特定）元方事業者が混在作業場所において、自社及び関係請負人等に雇用されている労働者の災害防止のために講ずべき必要な指導や連絡調整等の措置について、その対象が当該労働者から個人事業者等を含む作業従事者に拡大されました。

また、政令で定められた機械等または建築物を他の事業者に貸与する者が災害防止のために講ずべき措置について、個人事業者等に貸与する場合にも当該措置を講ずることとされました。

（３）業務上災害報告制度の創設

R9.1.1 施行

個人事業者等の業務上災害が発生した場合には、災害発生状況などについて、厚生労働省に報告させることができることとしました。

報告主体や報告事項などの報告の仕組みの詳細は今後、関連する法令等により示すこととしています。

（４）個人事業者等自身への義務付け

R9.4.1 施行

個人事業者等自身に対して、労働者と同一の場所において作業を行う場合に、①構造規格や安全装置を具備しない機械などの使用の禁止、②特定の機械などに対する定期自主検査の実施、③危険・有害な業務に就く際の安全衛生教育の受講などを義務付けることとしました。

作業場所管理事業者（仕事を自ら行う事業者であって、当該仕事を行う場所を管理するものをいいます。）に対して、その管理する場所において、自社または請負人の作業従事者のいずれかが、危険・有害な業務を行う場合に、災害防止の観点から、作業間の連絡調整等の必要な措置を講ずることが義務付けられました。

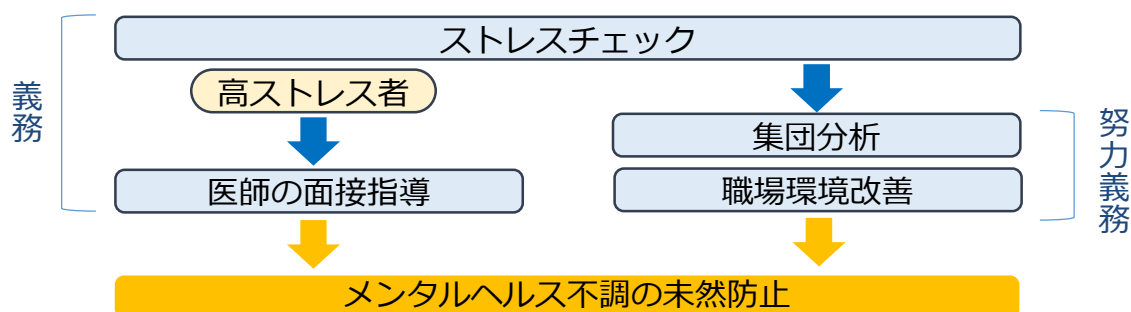
2 職場のメンタルヘルス対策の推進

公布後3年以内に政令で定める日から施行

ストレスチェックについて、現在当分の間努力義務となっている常用労働者数50人未満の事業場においても、ストレスチェックや高ストレス者への面接指導の実施が義務付けられました。

国においても小規模事業者が円滑に制度改正に対応できるよう、50人未満の事業場に即したストレスチェックの実施体制・実施手法についてのマニュアルの作成や、医師による高ストレス者への面接指導の受け皿となる地域産業保健センター（地さんぽ）の体制拡充などの支援を進めていきます。

【ストレスチェック制度の流れ】

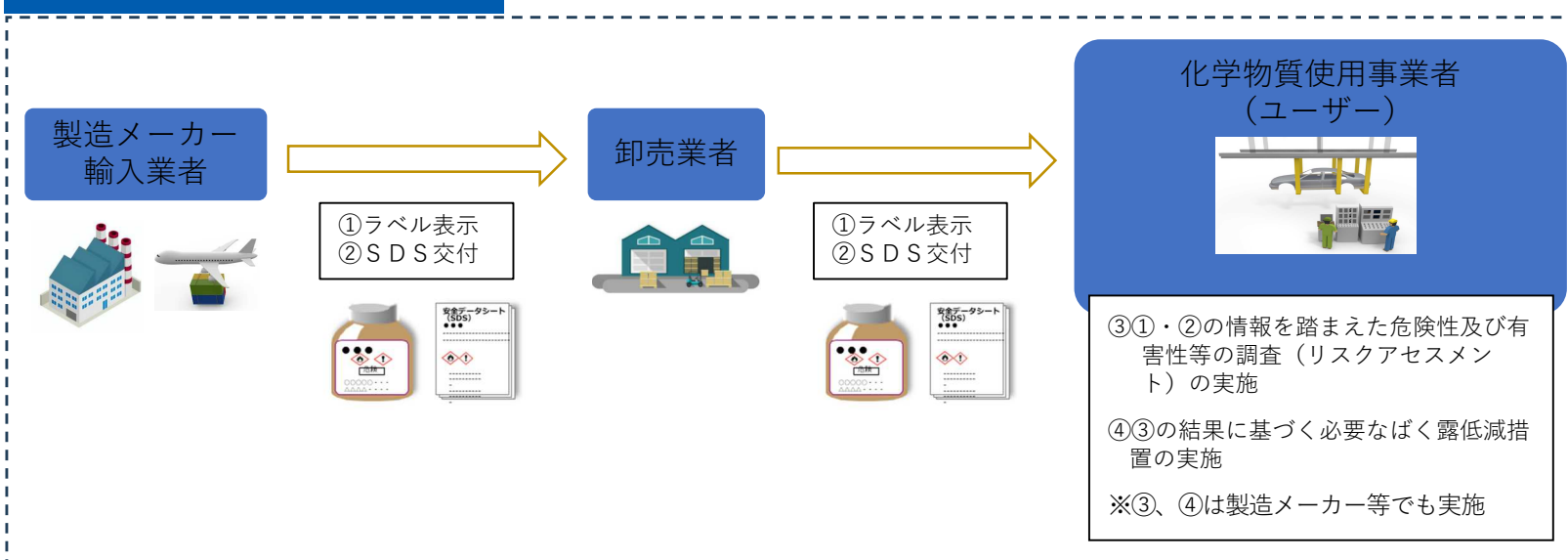


3 化学物質による健康障害防止対策等の推進

(1) 危険性及び有害性情報の通知制度の履行確保 公布後5年以内に政令で定める日から施行

化学物質の譲渡・提供時における危険性及び有害性情報の通知（SDS：安全データシートの交付）の履行確保のため、通知義務違反に対する罰則が新たに設けられるとともに、通知事項を変更した場合の再通知が義務化されました。

化学物質管理の流れの例



SDSについて、化学物質の成分名に企業の営業秘密情報が含まれる場合においては、有害性が相対的に低い化学物質に限り、通知事項のうち成分名について、代替化学名等（※）での通知が認められることとなりました。

なお、代替化学名等での通知を行った事業者は実際の成分名等の情報についての記録・保存が義務付けられました。

また、当該事業者は医師が診断及び治療のために成分名の開示を求めた場合は、直ちに成分名の開示を行うことが義務付けられました。

※代替化学名等：当該成分の化学名における成分の構造または構成要素を表す文字の一部を省略・置き換えた化学名などを言いますが、詳細な代替化学名等の表示方法などについては国が指針を定める予定です。

なお、非開示とできるのは成分名のみであり、人体に及ぼす作用、講ずべき措置等については非開示は認められません。

(3) 個人ばく露測定の精度担保

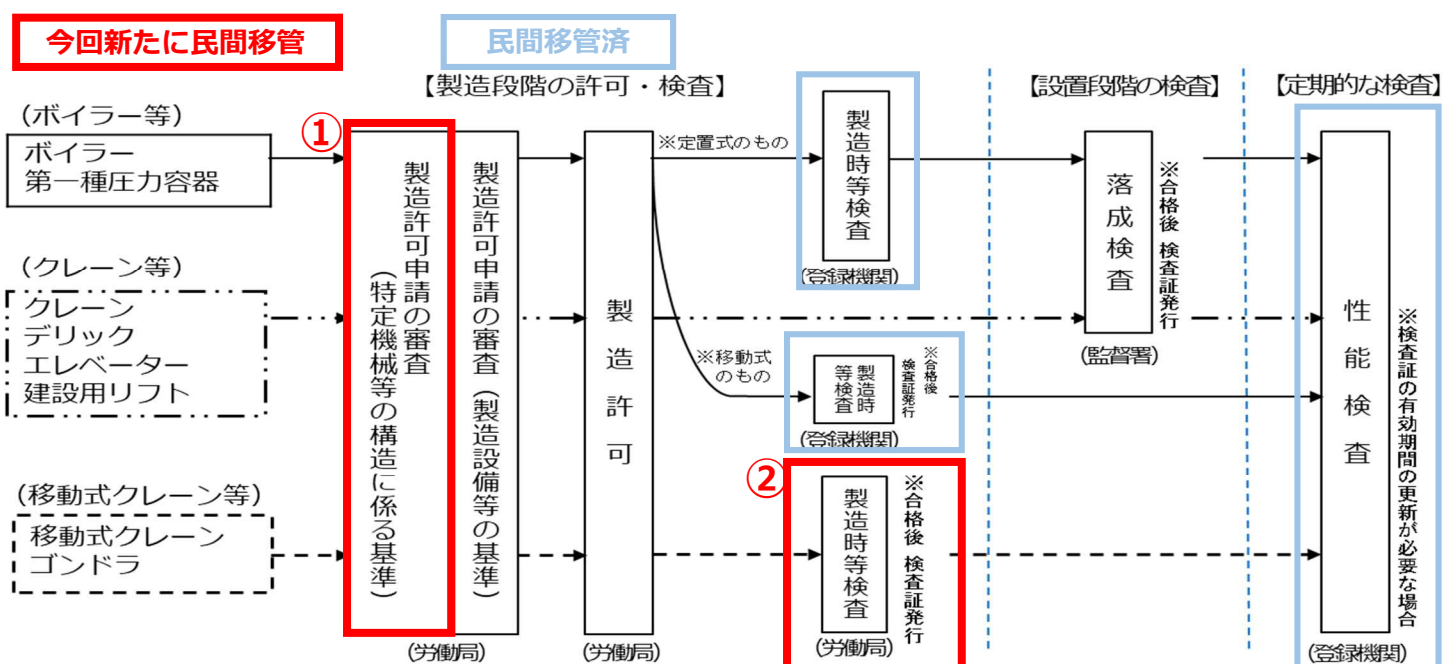
危険有害な化学物質を取り扱う作業場の作業環境に関して、その場所で働く労働者が化学物質にばく露している程度を把握するために行う個人ばく露測定について、その測定精度を担保するため、個人ばく露測定を作業環境測定の一部として位置づけ、有資格者（必要な講習を受講した作業環境測定士など）が作業環境測定基準に従って行うことが義務となりました。

4 機械等による労働災害防止の促進等

(1) 特定機械等の製造許可及び製造時等検査制度の見直し

危険な作業を必要とする特定機械等（ボイラー、クレーンなど）に対して義務付けられている製造許可や製造時等検査などの制度について、

- ① 製造許可申請の審査のうち、特定機械等の設計が構造規格に適合しているかの審査について、登録を受けた民間機関が行うことが可能となりました。
- ② 製造時等検査の対象となる機械のうち、移動式クレーン及びゴンドラについても登録を受けた民間機関が検査を行うことが可能となります。あわせて、特定機械等の製造時等検査・性能検査や、個別検定・型式検定について基準を定め、登録機関がこの基準に従って検査・検定を行わなければならないこととされました。



フォークリフトなどの一定の機械に対して義務付けられている特定自主検査について、基準を定め、登録検査業者はこの基準に従って検査を行わなければならないこととされました。

また、フォークリフトの運転業務などの業務に従事するために必要な技能講習について、不正に技能講習修了証やこれと紛らわしい書面の交付を禁止するとともに、不正を行った場合の回収命令、欠格期間の延長が規定されました。

5 高年齢労働者の労働災害防止の推進

R8.4.1施行

高年齢労働者の労働災害の防止を図るため、高年齢労働者の特性に配慮した作業環境の改善、作業管理などの必要な措置を講ずることが事業者の努力義務となりました。

また、国において、事業者による措置の適切かつ有効な実施を図るための指針を定めることとしており、事業者の方には、指針に基づいた取り組みを行っていただく必要があります。

加えて

「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」も改正されました

6 治療と仕事の両立支援の推進

R8.4.1施行

職場における治療と仕事の両立を促進するために必要な措置を講じることが事業者の努力義務となりました。

また、国において、当該措置の適切かつ有効な実施を図るための指針を定めることとしており、事業者の方には、指針に基づいた取り組みを行っていただく必要があります。

改正安衛法等に係る特設ページ
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/anzen/anieihou/index_00001.html



安全衛生政策全般の紹介等
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/anzen/index.html



R7.6作成

<群馬労働局の取組 トピックスコーナー>

https://jsite.mhlw.go.jp/gunma-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/koyou_kintou/topics.html



トピックスのバックナンバーはHPを見てね！

