

令和7年度 第1回 群馬地方労働審議会

令和7年11月10日



群馬労働局

○群馬労働局行政運営方針に基づく労働施策の進捗状況（上半期）

第1 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援、非正規雇用労働者への支援

1 最低賃金・賃金の引上げに向けた中小・小規模企業等支援、非正規雇用労働者への支援

(1) 事業場内最低賃金の引上げに取り組む中小企業・小規模事業者の生産性向上に向けた支援

- 群馬県内の企業の賃金引上げの取組事例等を掲載した賃金引上げ特設ページのリーフレットを当局独自に作成し、積極的な情報発信を実施
- 労働基準監督署を含め、企業へあらゆる機会を捉え、業務改善助成金を始めとした各種支援策の利活用を促進し、生産性向上、賃上げ原資の確保に向けた働きかけを実施

厚生労働省が委託する「働き方改革推進支援センター」専門家によるコンサルティング等を実施

◆センターの主な実績(件数)

	コンサルティング	セミナー開催
令和7年8月末	80件	2件
令和6年度	670件	41件

生産性向上等を通じた最低賃金の引上げを支援するための助成金制度の利用を促進

生産性向上のための設備投資等を行い、事業場内最低賃金を30円以上引き上げた事業主に対して、設備投資等経費の一部を助成

◆業務改善助成金(申請件数)

令和7年8月末現在	115件
令和6年度	257件



(2) 最低賃金制度の適切な運営

○群馬県最低賃金の改定

- 群馬県最低賃金は、群馬県最低賃金審議会から8月26日に答申を受け
前年から78円引き上げ1,063円に改正(令和8年3月1日発効)

○群馬県最低賃金の周知・広報

- 最低賃金及び各種支援策と群馬県が行う賃金引上げ支援金を併せて県、市町村及び経営者団体、関係団体等を通じた周知広報を実施
- FM群馬にスポットCM、上毛新聞に題字下広告、群馬県の広報枠であるTV・ラジオ・説明会・群馬県公式YouTube等を通じて広報の実施を計画



(3) 同一労働同一賃金の遵守の徹底

- パートタイム・有期雇用労働法に基づく同一労働同一賃金の徹底のため、企業への指導を実施

◆報告徴収実施件数

	報告徴収実施件数	うち助言・指導実施件数
令和6年度	318件	296件
令和7年度(8月末現在)	89件	70件



第1 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援、非正規雇用労働者への支援

1 最低賃金・賃金の引上げに向けた中小・小規模企業等支援、非正規雇用労働者への支援

(4) 非正規雇用労働者の処遇改善・正社員転換を行う企業への支援

- ・「キャリアアップ助成金 社会保険適用時処遇改善コース」等の活用により、年収の壁を意識せず働くことのできる環境づくりを支援
- ・社会保険適用拡大を目的とした「社会保険適用時処遇改善コース」やパートタイム労働者など非正規雇用労働者の賃上げを支援する「賃金規定等改定コース」の広報を展開
- ①群馬労働局ホームページ及び公益財団法人群馬県産業支援機構メールマガジンに掲載
- ②金融機関包括連携協定を締結している金融機関の広報誌への掲載
- ③群馬県産業経済部主催の「ぐんま Tech EXPO 2025」に参加し、来場者及び参加事業者へ周知
- ④一般社団法人群馬労働基準協会連合会発行の「群馬労働基準ニュース」への掲載

◆キャリアアップ助成金(社会保険適用時処遇改善コース)

支給事業所数	令和6年度	56件
--------	-------	-----

◆キャリアアップ助成金(正社員化コース)

支給事業所数	令和7年8月末	340件
支給事業所数	令和6年度	539件

下半期の取組

- ・群馬県最低賃金の周知
本省作成のポスターを県・市町村及び群馬県経営者協会等の経営者団体・関係団体に、直接訪問するなどして周知・広報の協力依頼を実施
- ・群馬県特定賃金改正決定
特定最低賃金が設定されている4業種について最低賃金改定された場合には、改定額の周知広報を実施(郵送及び直接訪問)
このほか、ホームページ掲載、プレスリリースにて周知広報を実施
- ・中小・小規模企業等支援
業務改善助成金、キャリアアップ助成金等の各種助成金や生産性向上のための省力化投資や労務費の価格転嫁交渉に向けた支援について周知
- ・最低賃金履行確保
最低賃金違反のおそれのある事業場を選定し、監督指導を実施
- ・引き続き、非正規雇用労働者の処遇改善・正社員化に向けて周知を行い、「年収の壁」も意識せずに働く環境を整え、助成金の活用を促進
- ・群馬県経営者協会等の経営者団体、群馬県社会保険労務士会等の関係団体及び群馬銀行等の金融機関に助成金活用勧奨を依頼
- ・民間金融機関が実施するビジネスマッチングフェア等に参加し、各種助成金や法制度を周知

第2 リ・スキリング、労働移動の円滑化

1 リ・スキリングによる能力向上支援

(1) 人材開発支援助成金による人材育成の推進

- 人への投資促進コース、事業展開等リスキリング支援コースについて、ハローワーク主催の就職面接会や、ビジネスマッチングフェア等企業が多く参加するイベントにて、積極的な活用勧奨を実施

◆人材開発支援助成金(人への投資促進コース)

訓練実施計画届け出実績

- | | |
|---------|----------------|
| 令和7年8月末 | 25件 (464人分) |
| 令和6年度 | 62件 (3,224人分) |

人への投資促進コース

企業における労働者の人材育成を強力に支援するため、国民の皆さまからのご提案をもとに、
令和4～8年度の期間限定助成として「人への投資促進コース」による助成を行っています。
「人への投資促進コース」には、以下の5つのメニューがあります。

定額制訓練

サブスクリプション型の研修サービスによる訓練の実施

高度デジタル人材訓練／成長分野等人材訓練

高度デジタル人材等の育成のための訓練の実施

情報技術分野認定実習併用職業訓練

IT分野未経験者の即戦力化のための訓練の実施

自発的職業能力開発訓練

労働者が自発的に受講した訓練費用を負担

長期教育訓練休暇等制度

働きながら訓練を受講するための休暇制度等を導入



都道府県労働局・ハローワーク

LL070401開企04

◆人材開発支援助成金(事業展開等リスキリング支援コース)

訓練実施計画届け出実績

令和7年8月末 176件 (1,573人分)

令和6年度 208件 (2,536人分)



企業内の労働者育成に取り組む事業主の皆さまへ

新規事業展開やDX推進等の人材育成に 「人材開発支援助成金」が活用できます ～「事業展開等リスキリング支援コース」のご案内～

人材開発支援助成金は、事業主が雇用する労働者に対して訓練を実施した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部を助成する制度です。「事業展開等リスキリング支援コース」では、新たな事業の立ち上げなど事業展開等に伴い必要な知識および技術を習得させるための訓練を助成の対象にしています。

支給対象

対象者 事業主：雇用保険適用事業所の事業主
労働者：雇用保険被保険者

訓練

- 訓練時間が10時間以上であること
- OFF-JT（企業の事業活動と区別して行われる訓練）であること
- 職務に関連した訓練で、以下のいずれかに該当する訓練であること

助成金の詳細
はごちら→



(2) 公的職業訓練のデジタル推進人材の育成支援

○公的職業訓練の実施状況

- デジタル分野に係る公的職業訓練の訓練コースの拡充を図り、受講につなげるとともに、訓練開始前から訓練終了後までのきめ細かな個別・伴走型支援を実施

◆公共職業訓練受講率

	受講率	(うちデジタル分野受講率)
令和7年8月末	69.4%	(64.7%)
令和6年度	65.9%	(62.2%)

◆求職者支援訓練受講率

	受講率	(うちデジタル分野受講率)
令和7年8月末	82.9%	(85.0%)
令和6年度	76.7%	(83.2%)

5月開講コース ハローレーニング（求職者支援訓練）【IT分野】

未経験からIT業界へ！
WEB系エンジニア養成科

未経験からチャレンジ！
ゼロからWEB開発で必要なWEBアプリケーション開発技術を習得！

POINT1 WEBアプリケーションの開発手順を学べる
POINT2 資格取得をサポート
POINT3 ハローレーニング
POINT4 ハローレーニング

7月開講 6ヶ月コース

WEBや動画も学べる
グラフィックデザイン科
(短時間)

デザインの知識と技術を学び、未経験からの資格取得・就職を目指します

POINT1 Illustrator・Photoshop・InDesignなどのデザインソフトを習得。
POINT2 レイアウトや配色などデザイン知識と技術を基礎から学習。
POINT3 WordPressを学び、WEBサイト制作と技術を習得。
POINT4 PremiereProを使用した動画編集技術を学ぶ。

第2 リ・スキリング、労働移動の円滑化

2 労働移動の円滑化

(1) 就職困難者を雇い入れる事業主への支援による労働移動の円滑化

○各種助成金制度

◆早期再就職支援等助成金

・早期雇い入れ支援コース

支給決定件数	令和7年8月末	0件
	令和6年度	4件

・中途採用拡大コース

支給決定件数	令和7年8月末	0件
	令和6年度	0件

◆特定求職者雇用開発助成金(成長分野等人材確保・育成コース)

支給決定件数	令和7年8月末	3件
	令和6年度	18件

(2) キャリアコンサルティング機能の充実等

○キャリア形成・リスキリング相談コーナー

・キャリア形成・リスキリング推進事業(厚生労働省委託事業)において、常駐(前橋所)・巡回(前橋所以外の安定所)相談により、ジョブ・カード及び労働市場情報や職業・教育訓練等に関する情報を活用し、自己理解や仕事理解を深め、キャリア・プランの作成や、リスキリングに係る相談支援を実施



(3) 地域雇用の課題に対応する地方公共団体等の取組の支援

地方公共団体等と雇用対策協定による連携を図り、魅力ある雇用機会の確保や企業ニーズにあった人材育成、就職促進等の取組を一体的に推進。また、令和7年10月に新たに伊勢崎市と雇用対策協定を締結

締結自治体等	太田市	群馬県	前橋市	高崎市	群馬県・上毛新聞社(Gターン就職促進連携協定)	沼田市	伊勢崎市
締結年月日	平成27年5月 平成31年2月改定	平成27年6月	平成27年8月	平成28年3月	平成30年3月	令和4年8月	令和7年10月
主な取組	女性・若者 お仕事相談パーク おおた 外国人 外国人出張行政相談コーナー	障害者 合同企業訪問指導 若者 Gターン就職面接会 女性 合同就職面接会 外国人 外国人雇用管理セミナーの開催	若者・子育て中の女性 ジョブセンターまえぱし 生活保護受給者等 前橋しごと相談コーナーの運営 労働災害の防止 市役所による周知協力	子育て中の者 子育てなんでもセンターへの巡回相談 ひとり親家庭等の者 たかさき就労支援コーナー	大学生・保護者への情報提供 県内企業の魅力の発信 マッチング支援 Gターン就職面接会 合同企業説明会 子育て中の女性等 合同就職面接会 障害のある人 障害者就労支援チームによる連携強化	地域経済活性化に伴う人材の確保・育成 移住者の就職相談支援 マッチング支援 Gターン就職面接会 合同企業説明会 子育て中の女性等 合同就職面接会 障害のある人 障害者就労支援チームによる連携強化	産業人材の確保及び若者等への育成支援 産業人材確保と育成子育て中の女性等 合同就職面接会 障害のある人 合同就職面接会 外国人 出張相談やセミナーの開催

下半期の取組

・離職を余儀なくされた等の就職困難者に対しては、引き続きキャリアコンサルティングを取り入れた早期再就職に向けた職業相談や効果的な学び直し(リ・スキリング)の機会を提供し、また、企業に対しては人材開発支援助成金、早期再就職支援等助成金及び特定求職者雇用開発助成金について、積極的に周知し活用勧奨に取り組む

・引き続き地方自治体と連携し、就職面接会、セミナー、出張相談など一体的に行う。また、各地方公共団体と雇用対策協定に基づく運営協議会を実施し、今年度の取組の検証や次年度の事業計画の策定を行う

第3 人材確保の支援の推進

1 人材確保の支援

(1) 人手不足対策

○ ハローワークによる求人充足サービスの充実

- ・オンラインを活用した求人受理については、群馬局内すべてのハローワークにて実施しており、令和7年7月時点での平均利用率は90.4%（全国平均85.3%）
 - ・積極的な事業所訪問等により求人者との顔の見える関係を構築するとともに、企業PRシートの作成や企業説明会等を開催。また、求人条件緩和等と併せて、求人者等へ専門家による雇用管理コンサルタントの活用について周知するなど、側面からの支援も実施

※介護事業者からの相談については、介護労働安定センターが実施する無料相談を周知・斡旋

【次回の開催・変更】お問い合わせの事業主の担当者へ

労務管理の専門家の無料相談を受けてみませんか

人材派遣に尚る労務管理の改善を提案します

ハローワークは、多くの企業がマッチングする場の内に、事業主の行う雇用、配置、登録、監査等、人材派遣の専門知識を蓄えていますので相談相談を通して、事業者にとって働きやすい環境づくりを支援しています。

- ・人材派遣の常識について
- ・規制を遵守しない
- ・労働者派遣の登録登録手続や認可手続について
- ・職場環境をよくする

こんなに悩む、お困りの方へ、弊社専門の知識のある会社が労務管理等についてお伺いし、労務相談コンサルティングを実施します。

ご自宅は無理です。ご相談などには、まずは弊社のハローワークにご相談ください

専門家による相談の特徴

- お問い合わせについて
 - ・専門知識、専門的知識、貴重情報、人事法律等
- 両替体験について
 - ・昇給、昇格、昇進等の昇替体験
- 教育訓練について
 - ・職場見学、職場体験等の研修体制の整備
- 退職手続について
 - ・退職手続、退職手続の実務知識等
- 職場のコミュニケーション環境について
 - ・職場のコミュニケーション環境等について
- 昇給実績について
 - ・人昇給、昇給のセスの実績等
- その他、労務管理の専門知識等について

お問い合わせ先

お問い合わせ部門へ、ご連絡の上、書類申込書をご提出下さい。
各店舗のハローワークへお問い合わせください。

ハローワーク・エスカルート・なんば・ハローワーク

**雇用管理改善等コンサルタント
申込書**

事業所名

事業所番号

事業所の実情

※お問い合わせの内容を記入して下さい

医療・保健・保育・建設・製造・輸入・その他

所在地

連絡先

担当者名

相談内容

1.人事派遣制度
2.賃金体系
3.新規登録
4.既存登録
5.ゴビューケン登録
6.監督管理について
7.その他、雇用管理改善について

相談内容
上記について、専門性
をもとに、相談して下さい

ハローワーク(共済事業支所)の二宮

名前 電話番号 名前 電話番号

ハローワーク相模 097-220-2111 ハローワーク相模 0978-75-8609

ハローワーク大庭 097-327-8800 ハローワーク大庭 0978-22-0809

ハローワーク川崎 097-327-3800 ハローワーク川崎 0978-22-0809

ハローワーク川崎 097-327-3800 ハローワーク川崎 0978-22-0809

ハローワーク津田沼 0970-320-0600 ハローワーク津田沼 0978-22-2836

ハローワーク津田沼 0970-320-0600 ハローワーク津田沼 0978-22-2836

ハローワーク大森 0976-460-8800 ハローワーク大森 0978-75-2227

厚生労働省
労働局
ハローワーク

令和7年度 厚生労働省交付金事業
専門家にアドバイスを受けてみませんか！

無料相談のご案内

～『魅力ある職場づくり』を応援します！～

オンライン
相談も可

こんなご相談ありますか？

雇用管理等に関する相談（事業所6時間まで）

①労働者派遣の登録登録手続の内規等、社会保険料額、中小企業診断士等の専門家による相談

②労働者派遣の登録登録手続の内規等、社会保険料額、中小企業診断士等の専門家による相談

③労働者派遣の登録登録手続の内規等、社会保険料額、中小企業診断士等の専門家による相談

④労働者派遣の登録登録手続の内規等、社会保険料額、中小企業診断士等の専門家による相談

⑤労働者派遣の登録登録手続の内規等、社会保険料額、中小企業診断士等の専門家による相談

⑥労働者派遣の登録登録手続の内規等、社会保険料額、中小企業診断士等の専門家による相談

⑦労働者派遣の登録登録手続の内規等、社会保険料額、中小企業診断士等の専門家による相談

⑧労働者派遣の登録登録手続の内規等、社会保険料額、中小企業診断士等の専門家による相談

⑨労働者派遣の登録登録手続の内規等、社会保険料額、中小企業診断士等の専門家による相談

⑩労働者派遣の登録登録手続の内規等、社会保険料額、中小企業診断士等の専門家による相談

労務管理等メンタルヘルス等の相談（事業所4時間まで）

①労務管理等メンタルヘルス等の内規等、社会保険料額、中小企業診断士等の専門家による相談

②労務管理等メンタルヘルス等の内規等、社会保険料額、中小企業診断士等の専門家による相談

③労務管理等メンタルヘルス等の内規等、社会保険料額、中小企業診断士等の専門家による相談

④労務管理等メンタルヘルス等の内規等、社会保険料額、中小企業診断士等の専門家による相談

⑤労務管理等メンタルヘルス等の内規等、社会保険料額、中小企業診断士等の専門家による相談

⑥労務管理等メンタルヘルス等の内規等、社会保険料額、中小企業診断士等の専門家による相談

⑦労務管理等メンタルヘルス等の内規等、社会保険料額、中小企業診断士等の専門家による相談

⑧労務管理等メンタルヘルス等の内規等、社会保険料額、中小企業診断士等の専門家による相談

⑨労務管理等メンタルヘルス等の内規等、社会保険料額、中小企業診断士等の専門家による相談

⑩労務管理等メンタルヘルス等の内規等、社会保険料額、中小企業診断士等の専門家による相談

教育・研修にかかるご相談

①労務管理等の内規等、社会保険料額、中小企業診断士等の専門家による相談

②労務管理等の内規等、社会保険料額、中小企業診断士等の専門家による相談

③労務管理等の内規等、社会保険料額、中小企業診断士等の専門家による相談

④労務管理等の内規等、社会保険料額、中小企業診断士等の専門家による相談

⑤労務管理等の内規等、社会保険料額、中小企業診断士等の専門家による相談

⑥労務管理等の内規等、社会保険料額、中小企業診断士等の専門家による相談

⑦労務管理等の内規等、社会保険料額、中小企業診断士等の専門家による相談

⑧労務管理等の内規等、社会保険料額、中小企業診断士等の専門家による相談

⑨労務管理等の内規等、社会保険料額、中小企業診断士等の専門家による相談

⑩労務管理等の内規等、社会保険料額、中小企業診断士等の専門家による相談

お申込み・お問い合わせ

企画監修課 介護労働安全部センター 〇〇支那 担当:〇〇
TEL:000-000-0000 FAX:000-000-0000 E-mail:XXX.XXX@X.XX.XX

◆分野別有効求人倍率の状況 (注)原数値、職業別常用(パートタイム含む)

	医療	介護	保育	建設	警備	運輸
令和 7 年 8 月末	2.01	2.98	1.95	6.14	6.47	2.45
令和 6 年度	1.98	3.29	1.68	6.88	5.61	2.33

○人材確保コーナー等における人材確保支援

- ・前橋および高崎ハローワークの人材確保対策コーナーを中心に、人材不足分野に関するセミナー、就職面談会等の実施
 - ・局及びコーナー等が医療・介護・保育・建設・運輸・警備分野の各業界や関係団体と連携した人材確保対策推進協議会において、各業界のニーズを把握し、人材確保に向けた各種支援や業界PR等の機会に積極的に参画



○「医療・介護・保育」求人者向け特別相談窓口の周知

- ・各所でリーフレットの配架、及び局HPなどを通じて周知
 - ・また、上記を踏まえ、医療や介護に特化した集中的な充足対策を実施

下半期の取組

- ・オンラインを活用した求人受理について、引き続き求人事業所に対して、利便性を丁寧に案内をすることにより、さらなる利用事業所を拡大
 - ・事業所説明会、就職面接会等のイベントについては、イベント参加による求人充足や認知度UP等のメリットを積極的に求人者に説明し、幅広い参加を促す
 - ・人材確保支援については、「介護の日」(11月11日)を中心に、各ハローワークで「介護就職デイ」と称した福祉関係就職面接会等を実施するほか、運輸分野関係機関と連携した運輸業PR会や合同就職面接会等を実施予定

第4 多様な人材の活躍促進と職場環境改善に向けた取組

1 仕事と育児・介護の両立支援、多様な働き方の実現に向けた環境整備、ワーク・ライフ・バランスの促進

(1) 仕事と育児・介護の両立支援

- ・改正育児・介護休業法の履行確保が図れるよう、事業場に対する指導等を実施
(令和7年9月26日現在:82社中70社助言指導)
 - ・改正法に基づいた独自資料を作成し、ホームページへの掲載など周知啓発を実施
 - ・仕事と育児・介護の両立支援制度等に関する相談窓口の設置(令和7年6月~)
 - ・両立支援等助成金活用促進のため、企業訪問による育休中等業務代替支援コースの周知や各種イベントの出展ブースにて資料の配布を実施
- ◆支給申請件数(令和7年8月末現在)

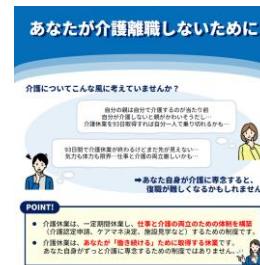
出生時両立支援コース	18件
介護離職防止支援コース	6件
育児休業等支援コース	39件
育休中等業務代替支援コース	6件
柔軟な働き方選択制度等支援コース	4件

※不妊治療及び女性の健康課題対応コース、事業所内保育施設コースについては申請件数0件

(2) 次世代育成支援対策の推進

- ・行動計画終期が近い事業主に対し、次期行動計画の策定・届出を文書等により勧奨(毎月)
 - ・改正により、常時雇用する労働者101人以上の企業に義務化された①育児休業等の取得状況、②労働時間の状況に係る数値目標の設定を徹底するため、企業への指導を実施
- ◆一般事業主行動計画策定届出済み企業数(令和7年8月末現在)

	行動計画策定届出企業数	届出率
常用労働者数301人以上	241社	96.7%
常用労働者数101人以上300人以下	535社	93.8%



◆くるみん認定企業数(令和7年8月末現在)

くるみん認定	84社	(うち、くるみんプラス認定 2社)
プラチナくるみん認定	11社	(うち、プラチナくるみんプラス認定 3社)

・くるみん認定マーク



・不妊治療と仕事の両立支援

次期行動計画に不妊治療と仕事の両立に配慮した措置の実施を検討するよう資料等を送付し勧奨(毎月)

(3) 多様な働き方の実現に向けた環境整備、ワーク・ライフ・バランスの促進

- ・ワーク・ライフ・バランスに資する勤務間インターバル制度の導入促進に当たり、働き方・休み方改善コンサルタントが専門的な助言・指導を実施

	助言・指導	説明会周知
令和7年8月末	34件	9回
令和6年度	102件	27回

- ・「年次有給休暇取得促進期間」(10月)に、年次有給休暇の取得促進に向けて、県内市町村と各商工会議所と各団体とショッピングモールと局内各課室及び公共職業安定所へポスターとパンフレット及び広報文例を9月25日に送付して集中的な広報を実施



下半期の取組

- ・年末年始における年次有給休暇取得について、リーフレットの配布等による周知を実施
- ・春季における年次有給休暇取得について、リーフレットの配布等による周知を実施

第4 多様な人材の活躍促進と職場環境改善に向けた取組

2 フリーランスの就業環境の整備

(1) フリーランス・事業者間取引適正化等法の履行確保等

・法違反に関する申出があった場合には、速やかに申出内容を聴取し、調査、是正指導等を実施し、委託事業者等との取引上のトラブルについての相談があった場合には、「フリーランス・トラブル110番」を紹介

	相談	助言	指導
令和7年8月末	10件	7件	1件

知っていますか？
フリーランスの取引に関する新しい法律
「フリーランス・事業者間取引適正化等法」が
2024年11月1日に施行されました。

法律の目的

この法律は、フリーランスの方が安心して働ける環境を整備するため、

①フリーランスの方と企業などの発注事業者の間の取引の適正化 と

②フリーランスの方の就業環境の整備

を図ることを目的としています。

法律の適用対象

発注事業者からフリーランスへの「業務委託」（事業者間取引）

フリーランス 業務委託の相手方である事業者で、従業員を使用しないもの

発注事業者 フリーランスに業務委託する事業者で、従業員を使用するもの

※ 一般的にフリーランスと呼ばれる方は、「従業員を使用している」「消費者を相手に取引をしている」方も含まれる場合もありますが、これらの方はこの法律における「フリーランス」にはあたりません。

下半期の取組

・引き続き、法違反に関する申出があった場合には、速やかに申出内容を聴取し、調査、是正指導等を実施し、委託事業者等との取引上のトラブルについての相談があった場合には、「フリーランス・トラブル110番」を紹介する

3 女性活躍推進に向けた取組促進等

(1) マザーズハローワーク等による子育て中の女性等に対する就職支援の実施

○前橋、高崎、太田の各ハローワークのマザーズコーナーにおいて、求職者のニーズに応じたきめ細やかな就職支援を実施

○オンライン職業相談・オンラインセミナー等を周知するため群馬労働局マザーズコーナーホームページを大幅に刷新

○地域の子育て支援拠点や関係機関と密接に連携したアウトリーチ型の支援を推進

○仕事と子育ての両立がしやすい求人の確保、就職面接会の開催や事業所に集合して開催するツアーライド型企業説明会を実施

マザーズ就職面接会『マザーズ応援WeeK2025』
R7.5.12（月）～5.16（金）を開催！

暮など子どもの入園や入学、進級に、仕事探しや働くことを検討している事業者等を応援するため、就職面接会「マザーズ応援WeeK2025」を5月月中旬の1週間、下記内容にて開催しました。

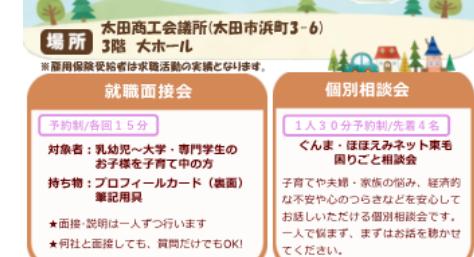


子育て中のママとパパの就職支援をしています！

- 小さなお子様と一緒に安心して職業相談できる窓口です
- 家庭と育児を両立しながら働きたいあなたを応援しています

支援メニュー

- お仕事相談 きめ細やかな職業相談・支援を行います
- 書類添削 履歴書や職務経験書の応募書類の作成をお手伝いします
- オンライン相談 ご自宅でハローワークの職業相談が受けられます
- オンラインセミナー 働き方を考えるセミナーをオンライン開催しています
- パソコン講習会 パソコンの基礎を学習する講習会を開催しています



第4 多様な人材の活躍促進と職場環境改善に向けた取組

3 女性活躍推進に向けた取組促進等

◆ 「マザーズコーナー」における重点支援対象者の支援状況

	支援対象者数	就職件数	就職率
令和7年8月末	293人	295件	100.7%
令和6年度	683人	673件	98.5%

○公式キャラクター「ハロまる」を活用した、子供版職業適性検査を実施し、ハローワークの周知、利用者数の増加を目的としたイベントを開催

【実施概要】
日 時：令和7年7月29日(火)、8月5日(火)
10:00～15:00
場 所：お仕事相談バーカおおた
マザーズコーナー
(太田市役所2階)
対象者：子育て中の保護者及び児童
※児童以外の未就学児や生後も対象
内 容：ハロまるのお仕事カードから「やってみたい」
仕事を選び、親子で共に様々な職業に触れ、「働く
くじら」の意味を考える機会。ハローワーク太
田及び、マザーズコーナーの周知も併せて実施。

(2) 法の履行確保及び女性活躍推進に向けた取組促進等

- ・常用労働者101人以上の事業主のうち、女性の活躍推進企業データベースでの情報の公表が1年以上更新されていない事業主を把握し、最新の数値に更新するよう督促(毎月)
- ・事業場訪問等で新たに情報公表義務がある旨を把握した事業主に対し、女性の活躍推進企業データベースでの情報公表を行うよう勧奨
- ◆一般事業主行動計画策定届出済み企業数(令和7年8月末現在)

	行動計画策定届出企業数	届出率
常用労働者数301人以上	241社	97.9%
常用労働者数101人以上300人以下	535社	93.6%

◆えるぼし認定企業数(令和7年8月末)

えるぼし認定	32社	(3段階目 25社、2段階目 7社)
プラチナえるぼし認定	1社	

・認定マーク



下半期の取組

- ・就職意欲が高い子育て中の求職者を対象とした「子育て支援就職面接会」等を2月に県内全てのハローワークにおいて開催予定
- ・改正女性活躍推進法の円滑な施行に向け、管内事業主とのあらゆる接触の機会、周知媒体を活用した広報を展開(1月～3月)

第4 多様な人材の活躍促進と職場環境改善に向けた取組

4 総合的なハラスメントの防止等

(1) 職場におけるハラスメント防止に関する措置義務の履行確保

- 職場におけるセクシュアルハラスメント、妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメント及びパワーハラスメントに関する相談があつた事業場を優先し、ハラスメント防止措置を講じていない事業主に対し是正・指導を実施



(2) カスタマーハラスメント対策及び就職活動中の学生等に対するハラスメント対策の推進

- 事業主に対する報告の請求等実施の際に、ハラスメント防止指針に基づく「望ましい取組」について助言及び周知・徹底
- 本年6月11日成立した「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等の一部を改正する法律」(以下、「改正法」という。)について、周知用資料を活用し、あらゆる機会を捉えて周知を実施

◆ハラスメント関係相談件数

	セクシュアルハラスメント	※ 妊娠・出産、育児休業等 ハラスメント	パワーハラスメント
令和7年8月末	50件	141件	620件
令和6年度	137件	262件	1,304件

※妊娠・出産等不利益取扱いを含む

◆ハラスメント関係助言・指導件数

	セクシュアルハラスメント	妊娠・出産、育児休業等 ハラスメント	パワーハラスメント
令和7年8月末	30件	88件	70件
令和6年度	13件	45件	36件

(3) 早期の紛争解決に向けた体制整備

- あらゆる労働問題に関する相談について、総合労働相談コーナーにおいてワンストップで対応
- 労働局長による助言・指導、紛争調整委員会によるあっせん等により解決を支援

◆個別労働紛争相談内容別件数

	相談延べ件数(うち「いじめ・嫌がらせ」相談件数)
令和7年7月末(暫定値)	2,052件(296件)
令和6年度	6,159件(1,130件)

◆助言・指導件数

	申請件数
令和7年7月末(暫定値)	46件
令和6年度	142件



◆あっせん件数

	件数
令和7年7月末(申請件数)	15件
令和6年度(申請件数)	58件
紛争当事者双方のあっせん参加件数／処理終了件数(R7.7月末)	11件/18件 (61.1%)
あっせん開催による合意成立件数/紛争当事者双方のあっせん参加件数(R7.7月末)	4件/11件 (36.4%)

※処理終了件数には前年度からの繰り越し事案を含む。

下半期の取組

- 改正法の関係省令等が示され次第、改正法を周知徹底するため、主催説明会の開催の他、あらゆる媒体を活用した広報を展開(1月～3月)
- 「職場のハラスメント撲滅月間」(12月)を中心とした周知・広報の実施
- 個別労働関係紛争の解決にかかるあっせん等の制度の周知をあらゆる機会を捉えて周知し、早期解決の支援を実施

第4 多様な人材の活躍促進と職場環境改善に向けた取組

5 多様な人材の活躍推進

(1) 高齢者の就労による社会参加の促進、高齢者が安心して安全に働くための職場環境の整備等

○70歳までの就業機会確保

◆「高年齢者雇用状況報告」の集計結果(21人以上規模企業)

70歳までの就業確保措置実施企業	内訳				
	定年廃止	定年の引上げ	継続雇用制度の導入	創業支援措置等の導入	
令和6年	34.0%	4.4%	2.9%	26.6%	0.1%
令和5年	31.8%	4.6%	2.7%	24.3%	0.1%

※本集計では小数点第2位以下を四捨五入しているため、内訳の積み上げが合計と合致しない場合がある

○高年齢者の多様なニーズに対応するため、全ハローワークで高年齢者への就労支援を実施

・前橋・高崎・桐生・伊勢崎・太田・館林・渋川のハローワークでは、高年齢者専門の「生涯現役支援窓口」でチームによる就労支援等を実施

◆「生涯現役支援窓口」における65歳以上支援状況

	就職件数	就職率
令和7年8月末現在	552件	97.2%
令和6年度	995件	88.9%

(2) 障害者の就労支援

・ハローワークを中心として、障害者就業・生活支援センターをはじめ地域の関係機関と連携し、採用の準備段階から採用後の職場定着まで一貫した求職者及び未達成企業等に対するチーム支援等の就労促進により、令和6年の障害者実雇用率は2.35%(法定雇用率2.5%、全国平均2.41%)

・達成企業割合は53.2%と企業の過半数に上り、全国平均(46.0%)と比べると高い状況

◆令和6年障害者雇用状況報告(各年6月1日時点)

	実雇用率	達成企業割合
令和6年	2.35%	53.2%
令和5年	2.28%	56.1%

・障害者の雇用促進については、就職面接会・事業所相談会を各ハローワークが開催している

◆ハローワークにおける障害者の就職件数

令和7年8月末	763件
令和6年度	1,774件

下半期の取組

・年齢に関わりなく働き続ける職場づくりに向け、企業の経営者、人事労務担当者を対象に「高年齢者雇用促進セミナー」を(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構群馬支部との共催により開催予定

・70歳までの就業機会確保措置が未実施の企業へ周知及び導入支援を実施予定

・全所の職員を対象に事業主指導等の研修を実施し、障害者雇用の促進を図った上で障害者雇用達成率の向上を図る

・主に一般の従業員の方を対象に、精神障害・発達障害に關し正しく理解いただくための「しごとサポーター養成講座」を実施し、障害者雇用の更なる促進と職場定着を図る

第4 多様な人材の活躍促進と職場環境改善に向けた取組

5 多様な人材の活躍推進

(3) 就職氷河期世代を含む中高年齢層へ向けた就労支援

- 「ぐんま中高年世代活躍応援プロジェクト協議会」の開催(7月10日)
「ぐんま就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム」から名称を改め、就職氷河期世代を含む中高年世代に対象を拡大。引き続き安定就労の実現と活躍の場を広げるための支援に官民が協働して取り組んでいく。
- 前橋・高崎・太田・沼田のハローワークにミドルシニア専門窓口を設置し、担当者チーム制による一貫した伴走型支援を実施。

就職氷河期世代専門窓口等における就職実績

◆ 令和2年度から令和6年度までの正社員就職件数（年間1,500人以上を目標）

	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	合計
正社員就職件数	2,790	3,259	3,348	3,226	3,113	15,736

◆ 令和7年度7月末までの正社員就職件数（年間3,325人を目指す）

	令和7年度7月末
正社員就職件数	1,124

(4) 新卒応援ハローワーク等における困難な課題を抱える新規学卒者等への支援

- 就職活動に困難な課題を抱える新規学卒者等を支援し、学校や関係機関とも連携しつつ、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による担当者制のきめ細やかな個別支援を実施

＜高校生のための職業体験や企業ガイダンス＞



	高校新卒者	大学新卒者
令和5年度内定率	99.0%	95.8%
令和6年度内定率	99.7%	96.5%

下半期の取組

- ・就職氷河期世代を含む中高年層をメインの対象とした合同企業説明会を11月に大規模会場にて開催
- ・中高年世代活躍応援プロジェクト委託事業として、群馬住みます芸人「アンカンミンカン」富所哲平氏を起用した中高年世代支援のPR動画を作成し、YouTubeを活用して周知
- ・令和8年3月卒業者予定者と既卒者を対象とした就職面接会を10月に大規模会場にて開催

第4 多様な人材の活躍促進と職場環境改善に向けた取組

5 多様な人材の活躍推進

(5) 外国人労働者対策

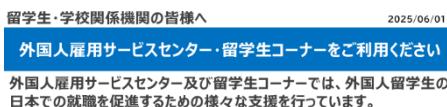
- 外国人材受け入れの環境整備
 - ・前橋、伊勢崎、太田及び館林のハローワークに外国人雇用サービスセンターを設置し、外国人求職者の専門の相談員やスペイン語、ポルトガル語等の通訳を配置し、安心して職業相談ができる体制を整備
 - ・伊勢崎・太田・館林のコーナーには、ビデオ通話により30言語の通訳が可能なタブレットを配置し、多言語に対応



- ・ハローワーク前橋に設置した留学生コーナーにおいて、大学のキャリアセンター等と連携して、留学生の国内就職の促進に向けた支援を実施

- ・令和7年6月24日、外国人労働者を雇用する事業主を対象に、適正な雇用管理、労働条件の整備、安全衛生の確保を目的とした「外国人雇用管理セミナー」を関係機関と連携し開催

- ・求職中の方を対象に、日本の職場におけるコミュニケーション能力の向上、職場習慣や雇用慣行、労働関係法令、社会保険制度等に関する知識の習得を目的とした研修を実施し、安定的な就職を促進



- ・群馬労働局監督課及び太田労働基準監督署に設置した外国人労働相談コーナーや、外国人労働者向け相談ダイヤル・労働条件相談ホットライン(13言語)で、外国人労働者からの労働相談に対応

- ・技能実習生等の外国人労働者に対して「強制労働」など人身取引が疑われる事案については、外国人技能実習機構との合同監督・調査を実施し、司法処分を含め、厳正に対処



下半期の取組

- ・引き続き、就労を希望する外国人が安心して職業相談ができる体制を整備し、日本語能力に不安がある求職者へ外国人就労・定着支援研修の受講を勧奨
 - ・不法就労助長防止のため、外国人を雇用する事業所への訪問による個別指導を実施し、関係機関と連携して周知啓発に取り組む

第4 多様な人材の活躍促進と職場環境改善に向けた取組

6 安全で健康に働くことができる環境づくり

(1) 長時間労働の抑制

- ◆ 長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導を実施

単位：件（違反率）	令和5年度	令和6年度
監督実施事業場数	684	501
労基法等違反	484 (70.8%)	385 (76.8%)
違法な時間外労働	224 (32.7%)	168 (33.5%)
うち、80時間を超えるもの	127 (56.7%)	93 (55.4%)
賃金不払残業があったもの	16 (2.3%)	29 (5.8%)
過重労働による健康障害防止措置が未実施	90 (13.2%)	87 (17.4%)

- ◆ 中小・小規模事業者に対する改正労基法の周知等の支援を実施

	回数	※令和7年度(9月末時点)
個別訪問	40回	

- ◆ トラック運送業については、発着荷主等に対し、長時間の恒常的な荷待ち時間の発生防止に努めること等の配慮について「要請」を実施

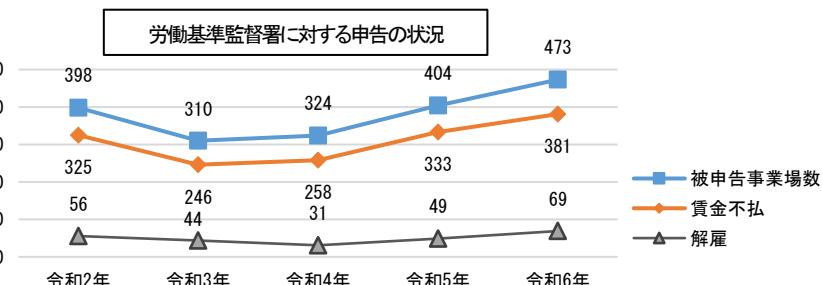
	件数	※令和7年度(9月末時点)
要請件数	227回	

- ・時間外労働の上限規制の遵守に向け、特設サイト「はたらきかたススメ」の周知

- ・適用開始業務等に対する説明会等の実施

(2) 労働条件の確保・改善対策

- ・基本的労働条件の枠組みの確立をはじめとする法定労働条件の確保に取り組むとともに、重大・悪質な事案に対しては、司法処分も含め厳正に対処。



下半期の取組

- 上半期に実施した取組に加え、11月に、過労死等防止のための対策の推進、過重労働解消キャンペーンの実施

【取組事項】

- ・使用者団体、労働組合、災防団体、社会保険労務士会への取組要請
- ・長時間労働が疑われる事業場に対する重点的な監督指導の実施
- ・労働局長によるベストプラクティス企業との意見交換
- ・全国一斉の無料電話相談及び過重労働相談の実施
- ・過労死等防止対策推進シンポジウムの開催

第4 多様な人材の活躍促進と職場環境改善に向けた取組

6 安全で健康に働くことができる環境づくり

(3) 労働災害を防止し、労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備

○労働災害防止に向けた取組

◆労働災害発生状況(群馬県内・速報値)

	令和7年 1月～8月	令和6年 1月～8月	前年同期比
死傷者数	1,448人	1,533人	5.5%減少
死亡者数	7人	12人	41.7%減少

◆第14次労働災害防止計画に基づく群馬労働局推進計画について、リーフレットを配布・説明し、自発的な取組に向けた周知啓発を実施するとともに、全国労働衛生週間趣旨説明会等でアウトプット指標自主点検を依頼

第14次労働災害防止計画に基づく群馬労働局推進計画の概要

令和5年(2023年)4月1日～令和10年(2028年)3月31日

計画のねらい

誰もが安全で健康に働くことには、労働者の安全衛生対策の責務を負う労働者や注文者のほか、労働者等の関係者が安全衛生対策について、自らの責任を認識し、真摯に取り組むことが重要です。また、「費用としての人件費から、真剣としての人件費」への意識変革の促進は、事業者の経営戦略の観点からもその重要性が増してきており、労働者の安全衛生対策が人材確保の観点からもプラスになることが明らかであります。

こうした中で、労働者の安全衛生対策に積極的に取り組む事業者が社会的に評価される環境を醸成し、安全と健康の確保の更なる進歩を図ることが望まれます。

8つの重点策
5個人事業者等に対する安全衛生対策の推進
6業種別の労働災害防止対策の推進
7労働者の健康確保対策の推進
8化学物質等による健康障害防止対策の推進
労働者派遣事業の規制緩和/規制強化/規制緩和
労働者派遣事業の規制緩和/規制強化/規制緩和
労働者派遣事業の規制緩和/規制強化/規制緩和

第14次労働災害防止計画(群馬労働局) アウトプット指標自主点検表

群馬労働局推進安全課

○この自主点検は、第14次労働災害防止計画(群馬労働局)のアウトプット指標の推進状況について確認するためのものです。※アウトプット指標→STOP!を基に労働者等に対する事業者に求められる達成目標も含めます。

○インターネットでの回答をご確認ください。
群馬労働局は、第14次労働災害防止計画(群馬労働局)の達成状況の確認と結果の評価に活用させていただきます。ご協力頂きますようお願いいたします。

★ パソコンから
群馬労働局HP > 各種法令制度・手続き → 安全衛生関係
労働災害防止計画・総合政策 → 専用バナー
<https://jstia.mhlw.go.jp/form/pub/ryoudou10/2023>

★ スマートフォン・タブレットから
→ 2次元コード

○インターネットで回答する際の回答用QRコードは  七年度

1. あなたの所属する事業者についてお答えください

会社の労働基準監督署

業種

労働者数

名

所属労働者の種類

□ 正社員 □ パート・アルバイト □ 派遣社員

前年度の有効取扱件数

※前年度の総取扱件数+前年度の交付件数(既製品×100) %

%

2. 労働災害防止に関するご質問

(1) 労働災害防止の取り組みを行なうことは、事業者にとってメリットがあると思いますか

□ あると思う □ 思わない □ どちらでもない

(2) 駐勤者の安全衛生に対する取り組みを工事説明会でください

□ 改善改修など、ハード面の取り組み □ 教育研修など、ソフト面の取り組み

□ 特に取り組んでいない

(3) 安全衛生教育を行っている労働者を全て頑張りください

□ 正社員 □ パート・アルバイト □ 派遣社員 □ いずれにも行っていない

.....裏面につづきます.....

◆転倒災害の防止のため、6月を重点取組期間として「STOP！転倒災害プロジェクト」を実施し、業種横断的な啓発活動を展開

◆高年齢労働者の労働災害防止に向けた職場環境の実現に向けて、エイジフレンドリーガイドラインや同補助金の周知を実施

◆業種別(陸上貨物運送事業、建設業、製造業)の労働災害防止対策の推進

・局・署において工事発注機関、施工者を参集し「建設工事関係者労働災害防止連絡会議」を開催(6月～)

・全国安全週間準備期間に説明会を開催(6月、15回)

・全国安全週間本週間に「群馬県庁昭和庁舎」「日本トーター グリーンドーム前橋」「臨江閣」のライトアップを実施



群馬県庁昭和庁舎



日本トーター グリーンドーム前橋



臨江閣

・群馬産業安全衛生大会を主唱(7月2日)

・局長による建設現場パトロールの実施(7月4日実施)



※群馬産業安全衛生大会での局長挨拶



※建設現場パトロールでの局長による講話

・群馬労働局独自の「建設業労働災害防止推進月間」に建災防群馬県支部長と連名で主唱者メッセージを発信し周知を実施(9月実施)

◆産学官連携の安全教育として大学生に対する危険体感教育において安全講話やリスクアセスメントの支援を実施(5月、6月)

第4 多様な人材の活躍促進と職場環境改善に向けた取組

6 安全で健康に働くことができる環境づくり

○健康障害防止対策の推進

- ◆長時間労働やメンタルヘルス不調などによる健康障害を防止するため、医師による面接指導やストレスチェック制度などのメンタルヘルス対策の実施について、事業場に対する指導を実施
 - ◆群馬産業保健総合支援センターと連携し、医療関係や労使団体等で構成する群馬県両立支援推進チームにおいて作成した治療と仕事の両立支援リーフレットによる周知と利用勧奨を実施
 - ◆中小企業・小規模事業者の産業保健活動を支援する団体経由産業保健活動推進助成金の周知を実施
 - ◆新たな化学物質規制や個人ばく露測定定着促進補助金、SDS電子化補助金、SDS電子化補助事業説明会、個人ばく露測定講習の周知を実施
 - ◆熱中症の予防推進

- ・5月1日から9月30日の間、「STOP！熱中症クールワークキャンペーン」を実施(プレスリリース5月、6月)するとともにデジタルサイネージ等(14か所)を活用した動画による注意喚起を実施

- ・自治体や労働災害防止団体等に省令改正を含め、熱中症予防対策の周知を依頼(3月から7月、8回)

- ・前橋七夕まつりにおいて、熱中症予防と労働災害防止を内容とするオリジナル団扇を配布し、啓発活動を実施(7月11日)



- ◆群馬県の建設部局・環境部局・署により合同で石綿障害予防規則の遵守状況の確認等の建設リサイクル法に関する全国一斉パトロールを実施(27件)
 - ◆全国労働衛生週間準備期間に説明会を開催(9月、15回)を実施
 - ◆全国労働衛生週間本週間に局長による事業場巡視を実施(10月3日)

下半期の取組

- ・群馬県社会福祉施設+Safe協議会、群馬県小売業+Safe協議会の開催
 - ・凍結期となる1月～3月を「STOP！転倒災害プロジェクト」の重点取組期間として業種横断的な啓発活動を展開
 - ・化学物質管理活動の定着等を図るため、2月に化学物質管理強調月間を展開実施
 - ・労働安全衛生法及び作業環境測定法改正の周知

6 安全で健康に働くことができる環境づくり【基準部】

(4) 労災保険給付の迅速・適正な処理

① 労災保険給付の請求に対し、迅速・適正な事務処理を実施

◆ 労災保険給付の概要(全給付)

	給付件数	新規受給者
令和7年度 (8月末現在)	37,570件	5,020人
令和6年度	89,811件	13,201人
令和5年度	89,728件	13,279人

② 過労死等事案について、認定基準に基づき、迅速・適正な事務処理を一層推進

・長期間の過重業務の評価にあたり、労働時間と労働時間以外の負荷要因を総合評価して労災認定することを明確化した脳・心臓疾患の労災認定基準について広く周知を図るとともに、認定基準等に基づく迅速かつ的確な事務処理を推進

・業務による心理的負荷評価表を明確化する等、令和5年9月に改正した心理的負荷による精神障害の認定基準について引き続き周知を図るとともに、認定基準等に基づく迅速かつ的確な事務処理を推進

③ 労災保険の窓口業務について、相談者等への丁寧な説明や請求人への処理状況の連絡等を確実に実施



④ 脳・心臓疾患の請求・認定状況

	請求件数	支給決定件数
令和7年度 (8月末現在)	2件	0件
令和6年度	13件	2件
令和5年度	12件	7件

脳・心臓疾患の労災認定基準 改正に関する4つのポイント

- 長期間の過重業務の評価にあたり、労働時間と労働時間以外の負荷要因を総合評価して労災認定することを明確化しました
- 長期間の過重業務、短期間の過重業務の労働時間以外の負荷要因を見直しました
- 短期間の過重業務、異常な出来事の業務と発症との関連性が強いと判断できる場合を明確化しました
- 対象疾患に「重篤な心不全」を新たに追加しました

⑤ 精神障害事案の請求・認定状況

	請求件数	支給決定件数
令和7年度 (8月末現在)	19件	1件
令和6年度	46件	9件
令和5年度	40件	11件

心理的負荷による精神障害の労災認定基準の改正概要

【改正のポイント】

- 業務による心理的負荷評価表の見直し
- 具体的な出来事の追加、類似性の高い具体的な出来事の結合等
 - 追加 「顧客や取引先、後藤利用者等から著しい迷惑行為を受けた」
(いつわらるカスタマーハラスメント)
 - 追加 「感染症等の感染や事件の危険性が高い業務に従事した」
- 精神障害の悪化の業務起因性が認められる範囲を見直し
 - 改正後 「過去おおむね6ヶ月以内に「特別な出来事」がない場合でも、「業務による強い心理的負荷」により悪化したときは、悪化した部分について業務起因性を認める」
- 医学意見の収集方法を効率化

➡ 評議表の明確化等により、より適切な認定、審査の迅速化、請求の容易化を図る

・脳・心臓疾患の労災請求件数は、ほぼ同水準で推移しているが、精神障害事案の労災請求件数は、増加傾向

下半期の取組

- 労災保険給付の請求に対しては、迅速・適正な事務処理に取り組む
- 過労死等事案について、認定基準に基づき、迅速・適正な事務処理の一層の推進
- 労災保険の窓口業務について、相談者等への丁寧な説明や、請求人への処理状況の連絡等を確実に実施