

厚生労働省群馬労働局発表
平成 28 年 3 月 30 日

【照会先】

群馬労働局総務部企画室
企画室長 永田 卓也
企画室長補佐 磯貝 茂夫
電 話 027(896)4733

報道関係者 各位

「平成 28 年度群馬労働局行政運営方針」を策定

群馬労働局（局長 内田昭宏）では、県民のニーズに的確に応えた行政運営を行うため、群馬地方労働審議会の審議を経て、「平成 28 年度群馬労働局行政運営方針」を策定しました。

これにより、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、平成 28 年度はこの方針に基づき業務を推進して参ります。

なお、概要は以下のとおりです。

1 雇用環境・均等行政の重点施策

(1) 働き方改革の推進

長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得促進により、ワーク・ライフ・バランスの実現を図るため、これまでの働き方・休み方を見直し、効率的な働き方を進めていくため、様々な機会を捉えた周知・広報、情報発信等を行い、働き方改革を促進する。

(2) 女性の活躍推進等

平成 28 年 4 月 1 日に施行される女性活躍推進法について、あらゆる機会を捉えて周知するとともに、一般事業主行動計画の策定・届出義務のある 301 人以上企業については確実に策定・届出がなされるよう助言・指導を実施する。また、同法に基づく認定制度（えるぼし）について広く周知するとともに、取組促進を図る。

さらに、いわゆるマタニティハラスメント、セクシュアルハラスメント、パワーハラスメントについて、一体的にハラスメントの未然防止を図るとともに、相談への迅速な対応を行う。また、必要に応じ、男女雇用機会均等法に基づく助言・指導を実施する。

(3) 職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進

男女が共に仕事と家庭の両立ができる働き方を実現するため、育児・介護休業法の周知徹底を図るとともに、必要に応じ同法に基づく助言・指導を実施する。

また、次世代育成支援対策推進法に基づき一般事業主行動計画の策定・届出義務のある 101 人以上企業については、確実に策定・届出がなされるよう督促・指導を実施する。さらに、同法に基づく認定制度（くるみん、プラチナくるみん）について広く周知するとともに、取組促進を図る。

2 労働基準行政の重点施策

(1) 労働災害多発業種に対する重点的な災害防止対策の推進

労働災害多発業種である建設業、製造業、陸上貨物運送業、小売業及び社会福祉施設を重点業種として災害防止に取り組むほか、全産業における「転倒災害」防止について重点的な指導を実施する。

(2) 法定労働条件の履行確保

管内の実情を的確に捉えて、過重労働による健康障害防止、賃金不払残業防止に向けて監督指導を効果的に実施し、労働基準関係法令の遵守徹底を図る。

(3) 最低賃金額の周知徹底

最低賃金については、使用者団体、労働者団体及び地方自治体等の協力を得て、使用者及び労働者に周知し、遵守徹底を図る。

3 職業安定行政の重点施策

(1) 地方創生に向けた取組の推進

自治体と総合的・一体的に、非正規雇用労働者の希望や意欲・能力に応じた正社員転換・待遇改善や、職業訓練による人材育成の推進、企業内における人材育成に対する支援を推進する。

(2) 全員参加型社会の加速に向けた取組の推進

女性の活躍推進に向けては子育てする女性等に対する再就職支援の充実、若者の正規雇用の促進においては新規学卒者・既卒者及びフリーター等への就職支援の推進を図る。障害者雇用の促進として企業等への障害者雇用率達成指導を行い、障害者の福祉・教育・医療から雇用への移行を促進するほか、高齢者雇用の促進について生涯現役社会の実現を推進し、再就職援助・促進することでの多様な就業・社会参加を推進する。

(3) 効果的なマッチングの推進による就職支援

個々の求職者に対しては、担当者制による求人情報提供や応募書類の添削指導等を行い、求人者に対しては条件緩和指導や求人内容確認徹底等を行い、効果的なマッチング強化を行う。

※詳細は、添付の群馬労働局行政運営方針をご参照下さい。

平成 28 年度

群馬労働局行政運営方針

厚生労働省

群馬労働局

第1	労働行政を取り巻く情勢	1
1	経済社会の構造的な変化	1
2	最近の経済情勢	1
3	最近の雇用失業情勢	1
4	最近の労働環境	2
5	働き方改革	3
第2	群馬労働局の行政課題と重点施策	4
1	雇用環境・均等行政の重点施策	4
	(1) 働き方改革の推進	
	(2) 女性の活躍推進等	
	(3) 職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進	
	(4) パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保等対策の推進	
	(5) 紛争解決の援助	
	(6) 労働条件の確保・改善対策の推進	
	(7) 最低賃金引き上げに向けた中小企業・小規模事業者への支援の推進	
	(8) 適正な労働条件の整備に向けた啓発	
	(9) 個別労働関係紛争業務における解決等の課題と重点対策	
2	労働基準行政の重点施策	9
	(1) 労働者の安全と健康確保対策の推進	
	(2) 労働条件の確保・改善対策の推進	
	(3) 最低賃金制度の適切な運営等	
	(4) 労災補償対策の推進	
3	職業安定行政の重点施策	16
	(1) 地方創生に向けた取組の推進	
	(2) 全員参加型社会の加速に向けた取組の推進	
	(3) 効果的なマッチングの推進による就職支援	
	(4) 民間等の労働力需給調整事業の適正な運営	
	(5) 雇用保険関係制度の適正な運営	
	(6) その他	
4	労働保険適用徴収業務の重点施策	22
	(1) 労働保険料等の適正徴収の推進	
	(2) 労働保険の未手続事業一掃対策の推進	
第3	群馬労働局における労働行政の総合的な展開	23
1	地域に密着した行政の展開	23
	(1) 地方自治体等との連携	
	(2) 労使団体をはじめとする公労使の関係者との連携	
	(3) 積極的・効果的な広報の推進	
	(4) 労働法制の普及等に関する取組の推進	
2	総合労働行政機関としての機能（総合性）の発揮	24

- 3 計画的・効率的な行政運営・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 24
 - (1) 計画的な行政運営
 - (2) 行政事務の簡素合理化と業務運営の重点化・集中化
 - (3) コスト削減の取組
- 4 綱紀の保持と行政サービスの向上及び保有個人情報の厳正な管理の推進・ 24
 - (1) 綱紀の保持の推進
 - (2) 行政サービスの向上の推進
 - (3) 保有個人情報の厳正な管理の推進

第1 労働行政を取り巻く情勢

1 経済社会の構造的な変化

我が国の総人口は、近年、人口減少過程に入り、将来も少子高齢化の下、50年後には8,600万人台まで減少する見込みとなっている。群馬県（以下「県」という。）においても、平成26年の年齢別人口統計調査結果（平成26年10月1日）によれば、人口は1,975,105人で前年同月に比べ、7,928人（0.4%）減少している。平成26年10月1日現在の本県の年齢別人口のうち年少人口（0～14歳）は前年に比べ4,277人減少し257,646人となり、生産年齢人口（15～64歳）も前年に比べ20,310人減少の1,180,407人となっている。人口減少に伴う就業者数が大幅に減少することとなれば、経済成長については、供給側の制約要因となるとともに、需要面でみてもマイナスの影響を与えるおそれがある。

また、直近の総務省統計局「労働力調査」によると非正規労働者が雇用者の3分の1を超え、4割に迫る中で、不安定な雇用や正社員との労働条件の不均衡などの課題が生じている。

今後、日本経済が持続的に成長し、それが労働供給側の雇用・所得の拡大を含む経済の「好循環」を実現するためには、企業と労働者の双方が構造変化に対応し、資源の少ない我が国において競争力の源泉である人材の活躍が一層必要になっている。

さらに、「まち・ひと・しごと創生法」が平成26年11月に成立したことを踏まえ、雇用分野においては、国と地方が相互により一層連携し、全員参加型社会の実現等を目指す施策をはじめ効果的な行政運営を推進する必要がある。

2 最近の経済情勢

平成27年12月の内閣府「月例経済報告」によると、景気はこのところ一部に弱さもみられるが、緩やかな回復基調が続いている。

先行きについては、雇用・所得環境の改善が続くなかで、各種政策の効果もあって、緩やかな回復に向かうことが期待される。ただし、アメリカでは2006年からリーマンショックによる金融危機に対処した大規模金融緩和が2015年12月に終了する中、中国を始めとするアジア新興国等の景気が下振れし、我が国の景気が下押しされるリスクがある、としている。

こうした中、県内情勢をみると、日本銀行前橋支店は平成27年12月の管内景気について群馬県金融経済概況において「個人消費は、雇用・所得環境が緩やかに改善するもとで、総じてみれば底堅く推移している。住宅投資は、緩やかに持ち直している。公共投資は、緩やかに減少している。設備投資は、基調としては緩やかに増加している。輸出は、横ばい圏内の動きとなっている。生産は、横ばい圏内の動きとなっている。雇用・所得環境は、緩やかに改善している。こうした中、県内景気は、緩やかな回復基調にある。」としている。

3 最近の雇用失業情勢

県内の雇用失業情勢は、平成20年9月のリーマンショックを契機に大幅に悪化し、その後、徐々に回復する中、平成23年3月の東日本大震災の影響で一時的に停滞し

たものの各種政策の効果などにより、平成27年の有効求人倍率は、1.24倍（年平均）となったほか、平成25年5月から34か月（平成28年2月現在）連続で1倍台を維持するなど緩やかな改善を続けている。

しかしながら、人手不足感などを要因として求人は増加傾向であるが、中国経済の減速や不安定な中東情勢など、先行き不透明感は、なお拭えない状況にある。

また、中長期的に見ても、経済の東京一極集中や企業の生産拠点の海外シフトが進む中で、県下における製造業の就業者数が大きく減少するなど、これまで、「物作り立県」を標榜してきた本県の基盤産業の地盤沈下も懸念される場所である。

また、正社員等の安定した雇用形態での就職を希望する者が多い中で、正社員の有効求人倍率（常用フルタイム有効求職者1人あたりの正社員求人数をいう。）は依然として全体の有効求人倍率と比べると低い水準にあり、平成28年2月現在、0.90倍となっている。

就職率は、平成19年度は33.5%であったが、リーマンショックの影響による求人の大幅減と求職者の大幅増等により、平成20年度は26.9%、平成21年度は26.8%と大きく落ち込んだ。その後、平成22年度は30.6%、平成23年度は31.3%、平成24年度は34.3%、平成25年度は36.2%、平成26年度は35.8%、平成27年12月現在では41.5%となっている。県内の完全失業率（モデル推計値）は、平成15年平均で4.7%となり、その後、低下傾向で推移し、平成19年平均の2.9%まで低下したものの、リーマンショックの影響により、平成20年からは上昇に転じ、平成22年平均は4.7%まで上昇した。その後、平成23年平均は4.2%、平成24年平均は3.4%、平成25年平均は3.5%となり、平成26年は2.9%となっている。

4 最近の労働環境

県内における平成27年の労働災害の発生状況（12月末時点の速報値）は、死亡者数が前年比17人減少の10人、休業4日以上死傷者数は169人減少の1,991人となっている。この内、複数の死亡災害が発生している業種は、製造業3人（前年比2人減）、建設業3人（同9人減）となっている。また、休業4日以上主要業種別の死傷者数は、製造業639人（前年比72人減）、建設業218人（同57人減）、道路貨物運送業246人（同21人減）、小売業210人（同1人増）となっている。事故の型別では、依然として、転倒災害やはさまれ・巻き込まれ災害、墜落・転落災害等が多く、特に転倒災害は、前年比148人減少（減少率24.7%）の450人となったものの依然として発生率は高い状況となっている。

労働者の健康状況については、脳・心臓疾患につながる血中脂質、血圧に係る有所見率（平成26年定期健康診断結果報告書）が全国平均を上回っている。

労働局（以下「局」という。）及び各労働基準監督署（以下「監督署」という。）で取り扱う労働関係法令に関する相談件数は、平成21年の17,119件をピークにやや減少傾向にあり、平成26年は14,521件であったが、平成27年は15,146件と増加した。相談内容は労働時間が約19%、賃金・退職金が約14%、年次有給休暇が約13%、割増賃金が約10%、解雇が約9%となっている。また、労働者が事業場の労働基準法違反等に対し、監督指導を求める申告事案は、平成21年の900件をピークに平成26年は473件まで減少したが、平成27年は492件と増加した。申告内容を見ると、割増

賃金・退職金を含む賃金不払が約84%、解雇が約16%となっている。

5 働き方改革

昨今、我が国においては、過剰な働き過ぎを抑制し、ワーク・ライフ・バランスをより重視した、働きやすい職場づくりを進めていく「働き方改革」の重要性が高まっているが、この「働き方改革」の推進は、上記の「全員参加型社会の実現」及び「労働災害の防止」等の課題で必要となる取組であり、群馬県にあっては労働をめぐる重要課題として早急に取り組む必要がある。また、県下関係者が密接に連携しながら一体となって推進していく必要がある。

以上の認識のもと、今般、県下の政労使の関係者を参集した「働き方改革の推進に向けた群馬県政労使会議」を立ち上げ、群馬県の実情も踏まえつつ、群馬版の働き方改革の推進方策について策定したところである。

第2 群馬労働局の行政課題と重点施策

1 雇用環境・均等行政の重点施策

最 重 点 施 策	<ol style="list-style-type: none">1 働き方改革の推進2 女性の活躍推進等3 職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進
----------------------------------	---

(1) 働き方改革の推進

長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得促進により、ワーク・ライフ・バランスの実現を図るため、これまでの働き方・休み方を見直し、効率的な働き方を進めていくため、働き方改革本部のもとで以下を実施する。

ア 働き方改革に向けた取組の推進

本年3月に働き方改革の推進に向けた群馬県政労使会議において取りまとめた「群馬県における働き方改革の推進方策」に則り、長時間労働の抑制に向け、様々な機会を捉えさらなる気運醸成へ取り組むとともに、先進的な取組を行っている企業等の事例収集及び発信を推進する。

また、個々の経営状況等の諸事情も踏まえつつ、労使の話し合いを通じて、長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得促進、始業及び終業時刻の設定の見直し等に政労使が密接に連携して取り組む。

イ 年次有給休暇の取得促進

年次有給休暇の取得促進を図る取組として夏季及び年末年始のほか、10月を「年次有給休暇取得促進期間」として、重点的な周知・広報を行う。

ウ ワーク・ライフ・バランスの推進

年次有給休暇の取得率が低い、又は労働時間が長い業種を中心に、「労働時間等見直しガイドライン」の周知・啓発を行うとともに、働き方・休み方改善コンサルタントなどの活用による労働時間等の設定の改善のための助言・指導等を実施する。また、改善に取り組む中小企業に対する助成を行う。

(2) 女性の活躍推進等

ア 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の履行確保

(ア) 一般事業主行動計画等の策定促進等

平成28年4月1日から301人以上企業に義務化される一般事業主行動計画の策定・届出や情報公表等について、あらゆる機会をとらえて周知する。

301人以上企業については、確実に一般事業主行動計画の策定・届出等がなされるよう働きかけを行い、取組が行われない企業に対し、助言・指導等を実施する。

また、300人以下の努力義務企業に対しても、積極的に一般事業主行動計画の策定・届出がなされるよう働きかけを行う。

さらに、多くの企業が認定を目指すよう、認定制度について広く周知する

とともに、認定制度に向けて取組促進を図る。

(イ) 女性活躍加速化助成金の活用による取組の促進

一般事業主行動計画に沿って取組を行い、目標を達成した企業に対し支給する「女性活躍加速化助成金」について、周知するとともに取組促進を図る。

イ 総合的ハラスメント対策の一体的実施

いわゆるマタニティハラスメント、セクシュアルハラスメント、パワーハラスメントなど職場におけるハラスメントは、労働者の尊厳を傷つけ継続就業を妨げるものであるが、近年労働者からの相談は増加傾向にあり、また、複合的に生じることも多く、解決が困難な事案となる傾向が高い。

このため、一体的にハラスメントの未然防止を図るとともに、相談への迅速な対応を行う。

(ア) 妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取扱いへの厳正な対応

妊娠・出産・育児休業等により不利益取扱い（いわゆるマタニティハラスメント）を受けることがない就業環境の整備に向けて、関係法令の周知徹底を図る。

また、相談に当たっては、労働者の立場に配慮しつつ迅速・丁寧に対応を進めていくとともに、法違反が疑われる場合は、事業主に対する是正指導等を行う。

(イ) 職場におけるセクシュアルハラスメント対策の推進

セクシュアルハラスメント対策については、いまだ防止対策の取組が進んでいない中小企業を中心に、「事業主が職場の性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針」の周知を図るとともに、適切な対応について助言・指導を行う。

(ウ) 職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた環境整備

ポータルサイト「あかるい職場応援団」等を活用し、職場のパワーハラスメントの予防・解決に関する周知を図るとともに、パワーハラスメント対策導入マニュアルの普及により、労使の具体的な取組の促進を図る。

ウ 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保対策の推進

雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（以下「男女雇用機会均等法」という。）に関する平成27年度（平成27年12月末現在）の相談件数は240件と前年度（前年同期275件）よりやや減少したものの、労働者からの相談は150件（同162件）とほぼ横ばいである。相談内容については、セクシュアルハラスメントに関する相談が114件（同163件）と前年度より減少したものの依然として最も多く、また、妊娠・出産等不利益取扱いに関する相談は51件（同44件）と前年度より増加している。

(ア) 男女雇用機会均等法の履行確保

労働者が性別により差別されることなく、また、働く女性が母性を尊重されつつ充実した職業生活を営むことができるよう、積極的な指導等による男女雇用機会均等法の履行確保を図る。

(イ) ポジティブ・アクションの推進

女性活躍推進法に基づく取組はもとより、各企業の実情に応じた自主的な取組の促進に向け、ポジティブ・アクションに取り組む事業主に対する支援を行う。

(3) 職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進

育児休業、介護休業等育児及び家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（以下「育児・介護休業法」という。）に関する平成27年度（平成27年12月末現在）の相談件数は、505件と前年度（前年同期455件）より増加しており、労働者からの相談も、141件（同133件）と増加している。

男女ともに仕事と家庭の両立ができる働き方を実現するためには、企業に対しては育児・介護休業法等に則った雇用管理を行うよう指導するとともに、労働者に対しては各種制度を周知徹底することが重要となる。

また、男性の育児休業取得の促進等、両立支援制度を利用しやすい職場環境が求められる。

ア 育児・介護休業法の履行確保

育児休業や介護休業等を取得しやすい環境を整備するため、育児・介護休業法の履行確保を図る。

また、有期契約労働者が多く雇用されている企業を重点に、育児休業制度等の規定が未整備の事業所に対して規定の整備を促す。

さらに、介護離職が多い業種を重点に、介護休業制度等の規定が未整備の事業所に対して規定整備を促す。

イ 両立支援に取り組む事業主に対する支援

両立支援ベストプラクティス事例集等両立支援に関する情報提供をあらゆる機会をとらえて行うとともに、両立支援制度を利用しやすい職場環境の整備に取り組む事業主を支援するため、両立支援等助成金を活用する。

ウ 次世代育成支援対策推進法の円滑な施行

次世代育成支援対策推進法に基づき、一般事業主行動計画の策定・届出等が義務化されている労働者数101人以上の未届企業に対して、督促指導により完全実施を図る。

また、同法に基づく認定マーク「くるみん」及び「プラチナくるみん」の取得企業が1社でも増えるよう、行動計画の終期が近い企業を中心に、アンケートや企業訪問等を通じて認定申請に向けた支援を行う。

(4) パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保等対策の推進

短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（以下「パートタイム労働法」という。）に関する平成27年度（平成27年12月末現在）の相談件数は、295件と前年度（前年同期183件）より大幅に増加している。相談内容については、措置内容・待遇に関する説明に係る相談が44件と最も多い。

また、労働者からの相談は50件と前年度（同16件）より大幅に増加しており、中でも平成27年4月1日から施行された改正パートタイム労働法等に係る相談が増加している。

ア パートタイム労働法の履行確保

パートタイム労働者の働き・貢献に応じた正社員との均等・均衡待遇の確保を図るとともに、差別的取扱いの禁止や均衡待遇、正社員転換推進の措置、相談に対応するための体制整備及び雇い入れ時の説明等に係る指導に重点を置きパートタイム労働者の割合が高い事業所を対象とした報告徴収の実施により、パートタイム労働法の履行確保を図る。

イ パートタイム労働者の均等・均衡待遇等に取り組む事業主等への支援

パートタイム労働者の雇用管理改善について、事業主の自主的かつ積極的な取組を促進するため、「パート労働ポータルサイト」の活用等効果的な情報提供を行う。

(5) 紛争解決の援助

労働者等から相談が寄せられた場合には、問題の把握を十分に行うとともに、相談者のニーズに応じ男女雇用機会均等法、育児・介護休業法及びパートタイム労働法に基づく紛争解決の援助又は調停を行い、円滑かつ迅速な解決を図る。

(6) 労働条件の確保・改善対策の推進

ア 中小企業等への無期転換ルールの普及

労働契約法の内容について、無期転換ルール（有期雇用労働者の申込みにより、有期労働契約から無期労働契約に転換する仕組み）を中心に、使用者及び労働者等に周知する。

イ 専門的知識を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法の円滑な施行

専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法（平成 26 年法律第 137 号）の施行に当たり、事業主から提出される雇用管理に関する措置に係る認定を的確に行うとともに、制度の周知・広報などの取組を図る。

(7) 最低賃金引上げに向けた中小企業・小規模事業者への支援の推進

最低賃金引上げに向けた中小企業・小規模事業者への支援事業の推進が重要なことから、同事業の周知を積極的に行い事業の円滑な実施を図る。

経営改善と労働条件管理の相談等にワンストップで対応するための「最低賃金総合相談支援センター」を活用し、無料相談対応・専門家派遣を行うとともに、事業場内最低時間額の引上げを行う中小企業・小規模事業者に対し、労働能率の増進等に資する設備の導入等の経費を助成する。

(8) 適正な労働条件の整備に向けた啓発

ア 「多様な正社員」の普及・拡大

勤務地を限定した「地域限定正社員」など「多様な正社員」の普及・拡大を図るため、労働条件の明示等の雇用管理上の留意事項、就業規則の規定例及び好事例について、職業安定行政とも連携して、事業主等が多数参加する機会を活用して周知を行う。また、「多様な正社員」制度の導入や見直しを検討する企業に対し、パンフレットを活用するなどにより就業規則の整備等企業内のル

ールの制度化に向けた助言や助成措置の情報提供を行うとともに、本省において実施するコンサルティングの利用勧奨を行う。

イ 医療従事者の勤務環境の改善に向けた取組の推進

勤務環境の改善に自主的に取り組む医療機関からの相談等に対してワンストップで対応できる支援体制として、各都道府県が設置している「医療勤務環境改善支援センター」等において、労働時間管理を中心とする労務管理全般にわたる支援等を地域の関係団体と連携の上、円滑に実施する。また、医療機関の労務管理者等を対象とした労務管理に係る研修会を引き続き実施し、関係機関と連携の上、その内容の充実を図る。

ウ 適正な労働条件下でのテレワークの推進

テレワーク・セミナーや労使向けシンポジウムの開催等によりテレワークの普及促進に向けた気運の醸成を図るとともに、テレワークの導入経費にかかる支援等の実施により普及促進を図る。

(9) 個別労働関係紛争業務における解決等の課題と重点対策

ア 相談、助言・指導及びあっせんの適切かつ積極的な実施

総合労働相談コーナーが労働問題に関するワンストップでの相談対応を充実していくためには、近年増加傾向にある「いじめ・嫌がらせ」に係る相談等、複雑・困難化している個別労働関係紛争に対応していくことが重要である。

このため、引き続き以下の対策を実施する。

(ア) 総合労働相談コーナーの利活用の促進

総合労働相談コーナーは、労働分野の相談窓口として、法令・裁判例等の各種情報の提供のほか、個別労働関係紛争における当事者間の自主的な解決の促進のためのアドバイスを行うなど、重要な役割を担っているところであり、同コーナーの利活用に向け、積極的な周知を行う。

また、同コーナーでの的確な相談対応に向け、総合労働相談員に対する研修等の充実を図る。

(イ) 助言・指導及びあっせん制度の的確な運用

助言・指導については、相談者の意向及び紛争の実情に即した迅速かつ的確な対応を行う。

また、あっせんについては、文書によるあっせんへの参加通知のほか、電話等による参加勧奨を行うことにより参加率の向上を図るとともに、あっせん処理に当たっては、紛争の争点を的確に把握し、解決を図る。

イ 関係機関・団体との連携強化

局管内における労働相談への的確な対応や個別労働関係紛争の円滑かつ迅速な解決を図るため、「労働相談・個別労働紛争解決制度関係機関連絡協議会」を開催するなど、引き続き関係機関・団体との連携の強化を図る。

2 労働基準行政の重点施策

最 重 点 施 策	1 労働災害多発業種に対する重点的な災害防止対策の推進
	2 法定労働条件の履行確保の推進
	3 最低賃金額の周知徹底

(1) 労働者の安全と健康確保対策の推進

死傷者数は、平成24年から3年連続増加し、平成27年には減少に転じたものの、労働者の安全衛生対策が後退することのないよう、引き続き各種対策に取り組み、安全衛生水準の一層の向上を図る必要がある。

また、化学物質による健康被害の防止や過重労働による健康障害防止対策及びメンタルヘルス対策への取組を推進し、労働者の健康確保を図る必要がある。

なお、平成25年度から平成29年度までを計画期間とする第12次労働災害防止計画の目標値の達成を図るため、以下の対策を推進する。

ア 労働災害多発業種に対する重点的な災害防止対策の推進

平成28年度においては、労働災害防止対策を安全衛生対策の最重点課題とし、建設業、製造業、陸上貨物運送事業、小売業を重点業種とし、これらの業種に対し引き続き重点的に指導を実施する。

(ア) 建設業

平成27年の死亡者数は3人で前年の9人より減少した。

今後、重篤な労働災害を減少させるため、建設業の労働災害の約3割、かつ、死亡災害の2/3を占める墜落・転落災害の防止を中心に指導を行うこととし、足場の組立て等作業主任者の選任及び職務遂行の徹底を図るとともに、労働安全衛生規則改正による足場の組立て、解体等作業に従事する労働者の特別教育の義務化について周知を図る。

足場については、通達で示した「より安全な措置」を講じるよう指導するとともに、「手すり先行工法等に関するガイドライン」の普及を図る。

死亡災害の多くが重層下請けの末端に近い事業場で発生していることから、元請け事業場に対し、下請事業場に対する法令遵守、安全衛生情報の共有等の措置を図るよう働きかける。

(イ) 製造業

労働災害の発生件数は、平成27年に減少に転じたが、全産業に占める割合は依然として高い。死亡災害や障害の残る災害につながりやすい機械によるはさまれ・巻き込まれ災害の防止を重点とし、当該災害が発生した事業場に対しリスクアセスメントの実施や機械設備の本質安全化等再発防止対策の徹底を指導する。

(ウ) 陸上貨物運送事業

全産業に占める労働災害の発生件数の割合は、平成27年においても依然として高く、荷役作業時の墜落・転落災害やはさまれ・巻き込まれ災害、重量

物取扱い等に起因する腰痛の防止対策等を重点的に指導する。特に、荷主に対しても、「陸上貨物運送事業における荷役作業の安全ガイドライン」の周知を図る。

(工) 小売業

小売業は災害多発業種として取り組んだ業種の中で災害件数が唯一増加したが、その大半は転倒災害や災害性腰痛等作業行動に伴う人的要因を原因とするものとなっている。このことから、個別指導、集団指導等により、4S活動（整理、整頓、清掃、清潔）の普及促進を図る。

(オ) 社会福祉施設

社会福祉施設は労働災害の増加が著しく、転倒災害や作業行動に伴う腰痛等の人的要因を原因とする労働災害が、約7割を占めていることから、個別指導、集団指導により、労働災害防止対策の効果的な実施を促す。

イ 転倒災害防止対策

転倒災害は「群馬労働局STOP！転倒災害プロジェクト2015」の取組により大幅に減少したが、依然として全産業に占める発生率は22.6%と高く、平成28年も転倒災害防止に係る取組を発展・継続させる必要があることから、期限を設けず「STOP！転倒災害プロジェクト」として取組を継続する。

ウ 職業性疾病予防対策

(ア) 化学物質による健康障害防止対策

化学物質を取扱う事業場に対し、化学物質障害防止対策3か年計画（群馬局版）に基づく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徹底を図るとともに、各種機会を捉えて、化学物質の使用者・製造者に対して、化学物質の譲渡・提供時における危険有害性情報の確実な伝達を指導する。

なお、労働安全衛生法改正（平成28年6月1日施行）による化学物質のリスクアセスメントの実施の徹底を図る。

(イ) 建築物の解体時における石綿ばく露防止対策

建築物の解体工事を行う事業者に対して、石綿障害予防規則及び技術上の指針に基づく指導を行う。また、建築物の解体作業について、地方自治体と情報の共有を図る。

なお、発注者に対しては、経費や工期の配慮、工事請負人に対する石綿の使用状況等の通知について指導を行う。

(ウ) 粉じん障害防止対策

第8次粉じん障害防止総合対策の重点事項である、ずい道等建設工事及び屋外を含むアーク溶接作業等における粉じん障害防止対策の徹底のための指導等を行う。

(エ) 熱中症予防対策

建設業や製造業等の事業者に対し、早期に「職場における熱中症予防対策」を周知し、必要な指導を行う。

エ 健康確保対策及び職場環境の改善・快適化

(ア) 職場におけるメンタルヘルス対策

「労働者の心の健康の保持増進のための指針」等に基づく措置の実施について指導を行う。群馬産業保健総合支援センターと情報を共有し、小規模事業場での産業保健活動やメンタルヘルス対策を推進し、労働者の健康管理の充実を図る。

また、労働安全衛生法改正（平成27年12月1日施行）に基づく、労働者数50人以上の事業場のストレスチェックの実施について徹底を図る。

(イ) 過重労働による健康障害防止対策

「過重労働による健康障害防止のための総合対策」に基づき、労働時間管理、健康管理等に関する法令遵守の徹底のための指導を行う。

特に、小規模事業場に対しては、長時間労働を行った労働者に対する、医師による面接指導の実施徹底を図る。

(ウ) 受動喫煙防止対策

労働者の健康を保護する観点から、職場における受動喫煙防止のため、事業場に対し、受動喫煙防止対策助成金事業を周知し、その活用を図る。

また、労働安全衛生法改正による「受動喫煙防止措置」の努力義務についても、周知を図る。

(2) 労働条件の確保・改善対策の推進

ア 法定労働条件の履行確保等

(ア) 過重労働による健康障害防止に係る監督指導等の実施

過重労働による健康障害を防止するため、労働時間、割増賃金等に係る労働基準法の規定の履行確保を図る。また、使用者、労働組合等の労使当事者が時間外労働協定を適正に締結するよう関係法令の周知を徹底するとともに、不適正な時間外労働協定が届け出られた場合には、限度基準告示等に基づき指導を行う。

特に各種情報から時間外労働時間数が1か月当たり100時間を超えていると考えられる事業場や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して、引き続き指導を徹底する。

(イ) 基本的労働条件の確立等

いかなる経済情勢下においても、労働基準法等で定める法定労働条件の遵守は確保されるべきものであり、厳正かつ的確な監督指導を実施することが重要である。さらに、解雇や雇止め、労働条件の切下げ等について、労働契約法や裁判例に照らして、不適切な取扱いが行われないよう、啓発指導を実施していく必要がある。

このため、局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そのための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徹底を図るとともに重大又は悪質な事案に対しては、厳正に対処するとともに、同種事案の発生を防止する観点から司法処分事案等について積極的に公表する。

また、解雇、賃金不払等に関し労働基準関係法令上問題のある申告事案については、その早期の解決のため優先的に迅速かつ適切な対応を図る。

(ウ) 賃金不払残業の防止の徹底

依然として賃金不払残業の実態が認められるが、いかなる経営環境においても、労働時間管理が適切に行われ、それに基づいた適正な割増賃金等が支払われる必要がある。このため、「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基準」の遵守を重点とした監督指導等を実施するとともに、「賃金不払残業総合対策要綱」に基づき総合的な対策を推進する。

また、重大又は悪質な事案に対しては、司法処分を含め厳正に対処する。

(エ) 若者の「使い捨て」が疑われる企業等への取組

若者の「使い捨て」が疑われる企業等については、「労働条件相談ほっとライン」や「労働条件相談ダイヤル」で受け付けた相談や情報に基づき、事案の内容に応じて監督指導等を実施するなど、必要な対応を行う。

(オ) 未払賃金立替払制度の迅速かつ適正な運営の推進

企業倒産により賃金の支払を受けられない労働者の救済を図るため、不正受給防止にも留意しつつ、未払賃金立替払制度を迅速かつ適正に運営する。

イ 特定の労働分野における労働条件確保対策の推進

(ア) 介護労働者

介護労働者の法定労働条件の履行確保を図るため、労働基準関係法令の適用について、介護事業場に対し、その許可権限を有する自治体と連携の上、周知するとともに、計画的に監督指導を実施するなどにより労働基準関係法令の遵守の徹底を図る。

(イ) 自動車運転者

自動車運転者については、依然として長時間労働の実態が認められることから、荷主を含む関係業界に対して、労働基準関係法令等について周知し、理解の促進を図るほか、国土交通省関東運輸局群馬運輸支局と連携して、運輸事業の新規参入者に対して実施する講習会に局から講師を派遣するなどして、労働基準関係法令等について教示する。

また、同支局との間で設置した連絡会議により、自動車運転者の労働条件改善等に係る情報・意見交換を行い、これを踏まえて、長時間労働が行われるなど、自動車運転者の労働時間等の労働条件の確保に問題があると認められる事業場に対して的確な監督指導等を実施し、労働基準関係法令等の遵守徹底を図る。監督指導に当たっては、通報制度を適切に運用するなど連携を図るとともに、必要に応じ、同支局との合同による監督・監査を実施する。

さらに、同支局等と連携して、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開催し、トラック運転者の長時間労働抑制等の労働条件改善に取り組む。

(ウ) 外国人労働者、技能実習生

技能実習生を含めた外国人労働者については、事業主等に対して、労働基準関係法令を周知するとともに、労働契約締結時の労働条件の書面による明示、賃金支払の適正化等の徹底を図る。

また、技能実習生に係る重大又は悪質な労働基準関係法令違反事案につ

いては、司法処分を含め厳正に対処するとともに、東京入国管理局との相互通報制度の確実な運用を図る。

(工) 障害者

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、障害者を使用する事業主に対する啓発・指導に努め、労働基準関係法令の遵守の徹底を図る。

ウ 労働時間法制の見直し内容の周知

「労働基準法等の一部を改正する法律案」が成立した場合には、その円滑な施行に向けて、労使双方に対しパンフレットを活用するなど、その内容の周知を図る。

エ 「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、的確な監督指導等を実施し、その存在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。また、全国健康保険協会群馬支部との連携による労災保険給付の請求勧奨を行うとともに、「労災かくし」の疑いのある事案の把握及び調査を行う。

(3) 最低賃金制度の適切な運営等

ア 最低賃金額の周知徹底

最低賃金制度が、賃金の低廉な労働者のセーフティネットとして一層適切に機能するよう、経済動向及び地域の実情などを踏まえつつ、群馬地方最低賃金審議会の円滑な運営を図る。

また、最低賃金額については、各種団体等の協力を得て、使用者及び労働者に周知し、遵守の徹底を図るとともに、履行確保にかかる監督指導に当たっては、法令違反の恐れのある業種・規模等の選定基準を定め、効率的に実施する。

なお、最低賃金の減額の特例許可制度については、適正な運営に努める。

イ 家内労働対策の推進

(ア) 最低工賃の新設・改正の計画的推進及び周知の徹底

最低工賃の改正等については、「第12次最低工賃新設・改正計画」に基づき計画的に見直しを行い、改正決定した最低工賃については関係者等に対して周知徹底を図る。

(イ) 家内労働法の適正な施行

家内労働安全衛生指導員を効率的に活用し、委託者に対し、家内労働手帳の交付の徹底等必要な指導を行い、委託条件の明確化、工賃支払いの適正化を図るとともに、危険有害業務に従事する家内労働者の安全及び衛生の確保に努める。

(4) 労災補償対策の推進

ア 労災保険給付の迅速・適正な処理

(ア) 標準処理期間内の迅速・適正な事務処理等

労災保険給付の請求については、標準処理期間内の迅速な事務処理を行うとともに、認定基準等に基づいた適正な認定に万全を期する。

また、労災保険の窓口業務改善については、引き続き、相談者等に対する丁寧な説明や請求人に対する処理状況の連絡等の実施を徹底する。

(イ) 脳・心臓疾患事案及び精神障害事案に係る迅速・適正な処理

社会的関心が高く、複雑困難な事案が多い脳・心臓疾患事案及び精神障害事案については、認定基準に基づき、迅速・適正な事務処理を一層推進する。

特にセクシュアルハラスメントなど職場のストレスに起因する精神障害に関する労災請求を行った労働者からの聴取等に当たっては、専門的な能力を有する労災精神障害専門調査員を活用すること等により、適切に対応する。

さらに、脳・心臓疾患及び精神障害に係る労災請求事案については、労災補償担当部署から監督・安全衛生担当部署への情報提供を徹底する。

(ウ) 石綿救済制度等に係る周知徹底及び石綿関連疾患の請求事案に係る迅速・適正な処理

石綿関連疾患に係る補償（救済）制度については、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により周知の徹底を図る。

また、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請求については、認定基準等を踏まえ、被災労働者及びその遺族に対し迅速・適正な補償・救済を行う。

イ 休業（補償）給付と障害厚生年金等の併給調整の確実な実施

労災行政情報管理システムにおいて、平成 28 年度第 1 四半期より併給調整の確認対象に係るリストを配信する予定であり、当該リストを活用する等により、休業（補償）給付と同一の事由により、障害厚生年金等が支給される場合における併給調整の確実な実施を図る。

ウ 労災診療費の支払いの適正化

(ア) 労災診療費の適正払いの徹底

労災診療費については、適正払いを徹底するため、医療機関からの誤請求が特に多い項目等に重点を置いた審査を行う。

また、誤請求の多い労災指定医療機関等には個別に実地指導を実施する等必要な対応を行う。

さらに、地方厚生局等から提供を受けた保険医療機関等に係る指導結果等情報を労災診療費の審査等に活用することにより、労災診療費の支払いの適正化を図る。

(イ) 労災診療費算定基準改定に係る対応

平成 28 年度に改定の労災診療費算定基準について、医療機関への周知を図るとともに、改定後の算定基準に基づく的確な診療費の審査を実施する。

エ 第三者行為災害に係る適正な債権管理等

第三者行為災害事案については、納入告知を行わずに、当該債権を時効により消滅させることがないように、災害発生から 3 年以内に求償すべき債権を的

確に徴収決定するため、組織的に進行管理を行う。

また、徴収決定した債権について、漫然と時間を経過させ時効を迎えることがないように組織的に管理し、納入督促等定期的に必要な措置を講じる。

オ 行政争訟に当たっての的確な対応

行政不服審査法が改正されたことに伴い、審査請求制度も審査請求期間の延長など、国民の権利救済や利便性の向上に資するための改正がなされたので、新制度の適切な運用を図る。

審査請求事案の処理については、争点整理を的確に行うこと等により、迅速・適正な決定に努める。また、審査請求人に対する処理状況の説明等、懇切・丁寧な対応に努める。

訴訟の対応については、引き続き、関係機関との協議等の充実を図り応訴方針を明確にするとともに、その指摘事項を踏まえた補充調査等を的確に行い、漏れのない主張・立証に努める。

3 職業安定行政の重点施策

最 重 点 施 策	1 地方創生に向けた取組の推進 2 全員参加型社会の加速に向けた取組の推進 3 効果的なマッチングの推進による就職支援
----------------------------------	--

(1) 地方創生に向けた取組の推進

ア 雇用対策協定に基づく施策の推進

平成 27 年度に太田市(5/19)、群馬県(6/29)、前橋市(8/6)、高崎市(3/14)とそれぞれ雇用対策協定を締結し、自治体と総合的・一体的に雇用施策を推進していく。

太田市、前橋市及び高崎市とは、若者・女性を中心とした就職支援を共同で実施する。

また、高崎市内に県が設置するジョブカフェと併設するハローワークにおいて、県外に居住し県内の就職を希望する学生等を対象にGターン（群馬県に戻り就職することの呼称）事業を積極的に推進し、当該施設をGターン拠点として設置するよう体制整備を図る。

イ 正社員希望者に対する就職支援

非正規雇用労働者については、正規雇用労働者と比べ、雇用が不安定、賃金が低い、能力開発の機会が少ないといった課題がある。

雇用情勢が確実に改善している機会を捉え、非正規雇用労働者の希望や意欲・能力に応じた正社員転換・待遇改善を進めることが重要である。

このため、正社員を希望する非正規労働者に対しては、担当者制などによるきめ細かな就職支援を実施し、事業主に対しては、キャリアアップ助成金制度の積極的な活用を促し、非正規労働者の正規・無期雇用化や企業内訓練、処遇改善等を促進する。

ウ 人材育成の促進

(ア) 職業訓練による人材育成の推進

地域のニーズに即して、効果的な分野での職業訓練の充実を図るため、局、県及び関係機関が連携し、職業訓練全体の調整を図りながら、中央で策定する総合的な職業訓練実施計画も踏まえ、訓練コースの設定の見直しを行い、県内全体の総合的な訓練計画の策定を行う。

また、訓練実施機関とも連携を図りながら、訓練修了前からの一貫した就職相談等を行い、就職促進を図る。

(イ) 企業内における人材育成に対する支援

安定した雇用の実現に向けては、働く側のキャリアアップも重要である。

このため、企業におけるキャリアアップに向けた制度導入・職業訓練・処遇改善等に対する各種助成金制度（キャリアアップ助成金・キャリア形成促進助成金等）を積極的に活用し、非正規労働者の正規・無期雇用化、企業内訓練、処遇改善や正規労働者の能力開発等、人材育成の促進を行う。

(2) 全員参加型社会の加速に向けた取組の推進

ア 女性の活躍推進

(ア) 子育てする女性等に対する再就職支援の充実

女性の活躍推進に向けては、子育てする女性の社会進出支援とともに、就職後の仕事と家庭の両立支援が重要である。このため、前橋・高崎の各ハローワークに設置されている「マザーズコーナー」及び太田市役所本庁舎の「お仕事相談パーク」内に設置されている「マザーズコーナー」を中心に、保育所・子育て支援サービス等に関する情報の総合的な提供に努めるほか、個々の求職者のニーズを踏まえた担当者制によるきめ細かな職業相談・職業紹介、求人開拓を行う。

特に、母子家庭の母等については、個別支援を行うとともに、事業主に対しては、特定求職者雇用開発助成金やトライアル雇用制度の活用を促し、早期再就職に向けた支援を実施する。

イ 若者の正規雇用の促進

(ア) 新規学卒者及び既卒者に対する就職支援の推進

新規学卒者をめぐる状況については、企業の採用意欲が大きく高まっているところであり、この機会を捉え、良質な正社員雇用の必要性等と労働法令違反を行った求人者からの求人の不受理についての周知徹底を図る。

新規学卒者については、高校や大学等との連携を図り、個別企業への求人開拓や個々の状況に応じた支援に取り組み、就職促進を図る。

未内定者（既卒者を含む）については、学卒ジョブサポーターを中心に、セミナーや模擬面接指導などのきめ細かな支援を行う。

また、平成 27 年 10 月からスタートした、若者の採用・育成に積極的で若者の雇用管理の状況が優良な中小企業に対し、厚生労働大臣が認定する、「ユースエール認定企業」や「若者応援宣言企業」の採用情報等を学生等に提供し、就職活動と企業における人材確保の支援を行う。

さらに、県外に居住し、県内へ就職を希望する学生等については、積極的に県内に呼び戻す、G ターン活動を推進し、正社員雇用として活躍できるよう県内企業情報の周知に努める。その他、県と連携して、新規学卒者や既卒者向けの就職面接会を開催する。

(イ) フリーター等への就職支援の推進

県下のハローワークに設置されている「わかものハローワーク」、「わかもの支援コーナー」及び「わかもの支援窓口」において、正規雇用を目指す若年者に対して、担当者制による個別支援等を実施する。

また、県が設置する「ジョブカフェぐんま高崎センター」と連携を図り、カウンセリングから職業紹介・職場定着まで引き続き積極的な就職支援を実施する。

更に、社会環境等から就職への一步を踏み出せない若者を、サポートステーションとハローワークが相互に連携し、雇用に向けた支援を実施する。

ウ 障害者雇用の促進

(ア) 企業等への障害者雇用率達成指導

障害者の雇用促進は、「一億総活躍社会」を実現していく上で必要不可欠であり、また、県内企業の実雇用率を上げることも喫緊の課題となるため、引き続き障害者法定雇用率未達成企業に対する指導の他、県との合同による訪問指導を実施する。

また、局及び県の共催により、「障害者就職面接会」や「障害者雇用促進トップセミナー」等を開催するほか、障害者雇用に係る各種助成金の周知、活用に努めるなど、県内の事業主に対して意識啓発を図る。

(イ) 精神障害者等の雇用促進

精神障害者の雇用促進に当たっては、ハローワークに配置している「精神障害者雇用トータルサポーター」を中心に、求職者へのきめ細かな個別相談を実施する。

また、精神障害者の雇用事例等を活用し、事業主の理解の促進を図る。

群馬障害者職業センター、障害者就業・生活支援センターとの連携により、雇用及び職場定着の促進を図り、精神障害者に対する総合的かつ継続的な支援を実施する。

(ウ) 福祉、教育、医療から雇用への移行推進の強化

障害者就業・生活支援センターをはじめ、地域の福祉施設、特別支援学校、医療機関等の関係機関と連携し、ハローワーク職員を中心とした「チーム支援」により、就職から職場定着までの継続的な支援を実施する。

また、企業人事担当者による特別支援学校や福祉施設等の見学会・情報交換会の実施等により、障害者に対する事業主の理解の促進を図り、福祉、教育、医療から雇用への一層の移行促進を図る。

エ 高齢者雇用の促進

(ア) 生涯現役社会の実現

生涯現役社会の実現を推進するため、生涯現役継続雇用制度、職業生活設計、希望者全員が65歳まで働ける制度導入などについて、事業主及び求職者に対し相談・援助を行う。

また、高齢・障害・求職者雇用支援機構と連携し、高年齢者雇用状況報告等で把握した、労働者数31人以上の企業のほか労働者数30人以下の企業に対しても必要な周知、指導等を実施する。

(イ) 高年齢者の再就職の援助・促進

高年齢者の再就職の実現に向けては、「シニアワークプログラム事業」の技能講習終了者に対し職業相談・職業紹介・就職面接会を行い、再就職を支援する。

また、特定求職者雇用開発助成金を有効活用するため、事業主に対し積極的に周知を行い高年齢者の雇用促進を図る。

(ウ) 高年齢者の多様な就業・社会参加の促進

高年齢者の多様な就業ニーズに対応するため、高年齢者就労総合支援事業により担当者制支援やチーム支援を通じて、高年齢者に対するきめ細かな職業相談・職業紹介等を実施する。

また、シルバー人材センター事業により引き続き、臨時的・短期的又は軽

易な就業機会を提供するほか、派遣・職業紹介事業については就業時間の要件を緩和するなど、効果的な制度活用に向け就業先の新規開拓、会員の増大を図りつつ、高年齢者の就業支援を推進する。

(3) 効果的なマッチングの推進による就職支援

ア 個々の求職者に即した就職支援の充実と求人充足対策の推進

(ア) 就職支援

有効求人倍率が1.2倍台と、雇用情勢が堅調に推移する中、求職者を就職に結び付けるため、①担当者制による求人情報の提供や来所勧奨型紹介等の効果的なマッチングの強化、②応募書類添削指導等を行う。

(イ) 求人充足対策の推進

求人者ニーズを踏まえた効果的なマッチングや自所管内を就業地とする求人への積極的な対応、広域マッチングの推進等のほか、未充足となっている求人に対する、①積極的な求人条件緩和指導、②一定の応募があった求人など充足可能性の高い求人への効果的なマッチングの強化、③求人受理時の求人内容の確認徹底等により、求人充足サービスの一層の充実・強化を図る。

(ウ) 雇用保険受給者に対する早期再就職支援

雇用保険受給者に対しては、特に緊要度が高い者に対する就職支援ナビゲーターの個別支援や就職意欲の喚起、求職活動に当たっての心構えの確立等を行うため就職支援セミナーを実施するとともに、担当者制による就職支援を実施する。また、「再就職手当」や平成26年より新たに措置された再就職手当受給者の再就職後の賃金低下を補い定着を促すための「就業促進定着手当」を積極的に周知・活用を図ることにより、早期再就職を促す。

イ 人手不足対策の取組

(ア) 建設業の人材不足対策

建設業の労働力を確保するため、局、県及び関係団体等が連携して「建設業雇用管理セミナー」を開催し、雇用管理改善の取組事例や各種助成金の活用促進等について周知を図る。また、建設関係職種の未紹介・未充足求人へのフォローアップ、求職者に対する求人情報の提供など求人充足に向けた効果的な方法を積極的に実施する。

(イ) 介護分野等の人材不足対策

福祉・介護分野は、当該職種を希望する者が少ないことや、離職率が高いこと等から慢性的に人手不足の状況となっているため、県、関係団体及び業界団体による介護労働懇談会を開催する等において、情報収集や状況分析を行うとともに、県、介護労働安定センター及び福祉マンパワーセンターとの主催で「福祉ハートフルフェア・就職面接会」を開催し、介護労働者等の確保を図る。

また、平成27年度から人材確保や職場定着等を推進するため介護労働安定センターに委託し、助成金の周知や活用及び雇用管理改善等の推進を目的としたセミナーを引き続き開催する。

(4) 民間等の労働力需給調整事業の適正な運営

ア 需給調整事業における対策

労働者派遣については、労働力の需給調整を図るための制度として一定の役割を果たしている一方で、いわゆる偽装請負や違法派遣が顕在化している。

このため、派遣元はもとより、派遣先への指導監督と併せ、派遣労働者の雇用の安定を図ることが必要であり、偽装請負、違法派遣を繰り返す派遣元事業主及び請負事業主等に対しては、行政処分の実施を含め、厳正な指導監督を実施する。

イ 民間人材ビジネスの活用による就職支援

(ア) 求人・求職情報のオンライン提供

労働市場インフラの中核であるハローワークの求人情報を求人事業主の理解の下に、また、求職情報を求職者の同意の下に、職業紹介を行う民間職業紹介事業者等に提供することにより、労働市場全体として求人・求職のマッチング機能の強化を図る。

(イ) 安定所の求職者に対する民間人材ビジネスへの誘導

公募により受理した民間人材ビジネスのサービス内容等を記載したリーフレットを、民間人材ビジネスの活用を希望する求職者に配付し、労働市場全体のマッチング機能の強化を図る。

(5) 雇用保険関係制度の適正な運営

ア 雇用保険制度の安定的運営

(ア) 適正な業務の運営

雇用保険の適用については、適用基準に沿って着実に適用促進を図るとともに、遡及適用に係る取扱いについては、関係部署と連携を図りつつ、従来の遡及適用期間と同様に2年を超える期間についても的確な確認を行う等、確実な運用を図る。

また、失業等給付については、求職活動実績に基づく厳格な失業の認定はもとより、認定担当部門と職業紹介担当部門が連携し、受給資格者の早期再就職に向けた取組を一層促進するため、初回認定日をはじめ、その他の認定日における受給者に対する職業相談等を行うための効果的な認定時間の設定、担当者制による個別支援を実施するなど、雇用保険本来の制度趣旨に則った適正な運用及びその十分な機能発揮を図る。

(イ) 電子申請の利用促進

利用者の利便性の向上及び業務簡素化等に資するため、雇用保険関係手続件数の多い企業、社会保険労務士及び労働保険事務組合等に対して電子申請の利用勧奨を行うとともに、職員研修等を通じて電子申請に係る処理時間の短縮を図る等により、積極的な電子申請の利用促進の取組を図る。

(ウ) 不正受給の防止

不正受給を防止するために、受給資格者及び事業主等に対する雇用保険制度の一層の理解と窓口指導の強化を図るとともに、各種届出書類の厳密な審査並びに就職先事業所に対する十分な調査確認及び指導に努め、業務処理の

適切な実施を徹底する。

(工) 滞納債権の適正な管理

返納金等の滞納整理については、各ハローワークで抱えている債権の現状把握を徹底し、効果的な整理計画を樹立するとともに、納付状況の不良な債権については、個々の債権毎に的確な処理と納入督励を行い、債権の適正な管理を図る。

(6) その他

ア 外国人雇用対策の推進

(ア) マッチングの推進

日系人等が集住している地域を管轄するハローワークに、ポルトガル語・スペイン語等が話せる就職支援ナビゲーターや通訳等を配置し、日本語能力が十分でない求職者へのマッチングによる就労支援を行う。

また、日本語能力や労働法令の知識の不足している者へ「外国人就労・定着支援研修」への受講を推進し、安定的な雇用を確保していく。

(イ) 外国人雇用状況の届出の徹底と事業主指導

外国人労働者を雇用する事業主に対し、外国人雇用状況の届出制度の周知を図り、各地域の外国人雇用状況を的確に把握するとともに、外国人指針に基づく雇用管理改善及び再就職の援助のための助言等を計画的に実施する。

イ 生活保護受給者等の雇用対策の推進

生活保護受給者、児童扶養手当受給者、住居確保給付金受給者及び生活困窮者に対して、ハローワークに配置した「就職支援ナビゲーター」を中心に、地方自治体の福祉部局、関係福祉機関との連携を図るとともに、前橋市、高崎市の福祉事務所等へ常設相談窓口を設置し、ワンストップでの就労支援を行う。

また、県、市町村と連携し、自治体等への巡回相談等を実施するほか、児童扶養手当受給者等に対しては、「現況届」の提出の際に「出張ハローワーク！ひとり親全力サポートキャンペーン」と銘打って、県、群馬県母子家庭等就業・自立支援センターと連携して、市町村役場内等にハローワークの就業相談窓口を設置し、就労支援を行う。

4 労働保険適用徴収業務の重点施策

(1) 労働保険料等の適正徴収の推進

ア 収納率の向上

平成26年度の労働保険料等の収納率は97.5%となっているが、収納率の向上に向け、引続き、滞納整理、納付督促等の徴収業務を積極的に推進する。

なお、滞納整理に当たっては、高額滞納事業場及び複数年度にわたり滞納している事業場を重点に、効果的かつ計画的に実施する。

イ 効果的な算定基礎調査の実施

雇用保険の加入漏れが多いと見込まれるパートタイム労働者等を多く雇用する業種等に重点を置いた、効果的な算定基礎調査を実施する。

(2) 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を一掃するため、局内、監督署及びハローワークとの連携はもとより、国土交通省関東運輸局群馬運輸支局及び群馬県県土整備部建設企画課等からの通報、また、労働保険の加入促進に係る委託業務の受託者などとも連携した未手続事業の的確な把握及び加入勧奨を行う。

さらに、加入勧奨に応じない未手続事業場に対しては、強力な手続指導及び職権による成立手続を行う。

なお、未手続事業に係る認定決定に当たっては、認定決定すべき保険年度に留意し、特に、保険事故の発生により認定決定を行う場合、対象とする保険年度、労災保険、雇用保険の算定及び時効により保険料を徴収する権利が消滅しないよう留意し実施する。

第3 群馬労働局における労働行政の総合的な展開

1 地域に密着した行政の展開

(1) 地方自治体等との連携

ア 県と局の密接な連携の確保

県に対しては、雇用統計等の情報提供、意見交換等の場を通じて、労働行政について共通の認識が形成されるように積極的な対応を行うほか、市町村とも、生活保護受給者等に対する就労支援、仕事と家庭との両立等をはじめとして必要な連携を図る。

特に、県の雇用戦略本部（知事が本部長、局長は副本部長）において、本県の労働に関する重要な問題について、産業、福祉、教育等の関係者も交えた検討を行うとともに、個別企業の大規模な離職が生じる場合に、地域経済連絡会議等により、局、県、ハローワーク等が情報共有・対応策の検討を行う。

また、平成27年度に県のほか、太田市、前橋市、（高崎市）と雇用対策協定を締結したところであり、これら協定締結自治体と地域の課題について認識を共有しつつ、局と自治体が一体となって事業を推進していく。

イ 求人・求職情報のオンライン提供

労働市場インフラの中核であるハローワークの求人情報を求人事業主の理解の下に、また、求職情報を求職者の同意の下に、職業紹介等を行う地方自治体に提供することにより、労働市場全体として求人・求職のマッチング機能の強化を図る。

(2) 労使団体をはじめとする公労使の関係者との連携

「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きめ細かく把握し、行政運営に的確に反映するよう努めるほか、県内の有識者や関係団体とできるだけ積極的に接触するなど、情報の収集等に努める。

また、「群馬産業労働懇談会」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・要望についてできるだけ把握し、それを局内で共有を図るとともに、必要な対策を講ずる。

(3) 積極的・効果的な広報の推進

労働行政を的確・効果的に推進するためには、局、監督署、ハローワークの存在をできるだけ多くの県民や県内企業等に知っていただくことが重要であり、重要な取組の内容や統計結果等を広く周知するため、定例記者会見等による報道機関への発表のほか、地方自治体、労使団体や関係団体の広報誌等を活用した広報活動を積極的かつ効果的に行う。

また、ホームページの重要性と発信力を認識し、より多くの情報をホームページに掲載するとともに、利用者が必要な情報を得られやすいようにホームページの構成等について見直す等改善に努める。

(4) 労働法制の普及等に関する取組の推進

これから社会に出て働くことになる若者に対し、労働法制の基礎知識の周知等

を図ることは、労働者が関係法令等を知らないことによる就労後の労働関係に係る問題の発生を未然に防止するとともに、若者の職業についての意識形成等に資するものである。このため、県内の大学等と連携し、大学等における労働法制の普及等に関するセミナーの取組を推進する。

2 総合労働行政機関としての機能（総合性）の発揮

局が地域における総合労働行政機関としての機能を発揮し、各種情勢に対応した雇用・労働対策の推進などに対する地域や県民からの期待に真にこたえていくためには、雇用環境・均等、労働基準、職業安定及び職業能力開発の各行政間の連携をより一層密にしていく必要がある。

このため、複数の行政分野が連携して対応する必要がある課題については、局長以下幹部を交えて検討を行い、雇用環境・均等室、労働基準部、職業安定部及び総務部間の連携を図り、局長のリーダーシップのもと、監督署及びハローワークと一体となって機動的かつ的確な対応を図るものとする。

さらに、それぞれの重点対策への対応に当たっては、他の行政分野において実施を予定している集団指導、説明会など事業主や労働者が一堂に会する行事等については合同開催するなど、情報の共有・活用を図ることにより、効果的・効率的な方策を講ずるものとする。

3 計画的・効率的な行政運営

(1) 計画的な行政運営

行政運営に当たって、各行政分野の課題及び分野横断的な課題についての的確に対応していくため、県内の実態を把握し、実情を踏まえた重点施策を設定し策定した行政運営方針に基づいた計画的な行政運営を行う。

また、業務運営の進捗状況について定期的に把握・分析し、必要な改善等を行う。

(2) 行政事務の簡素合理化と業務運営の重点化・集中化

国の厳しい財政事情の中、コスト意識やムダ排除の視点を踏まえつつ、簡素で効率的な政府を実現するため、行政事務の簡素合理化と業務運営の重点化や集中化を推進する。

(3) コスト削減の取組

局の運営に必要な経費のコスト削減については、「厚生労働省行政効率化推進計画に基づく取組の推進について」等により着実に実施してきたところであるが、今後においても、局、監督署及びハローワークの管理者はもとより職員一人一人が、行政事務の効率化及び経費削減に係る意識の高揚に努め、徹底したコスト削減を図る。

4 綱紀の保持と行政サービスの向上及び保有個人情報の厳正な管理の推進

(1) 綱紀の保持の推進

労働行政は、労使をはじめとする県民の信頼に基づいた円滑な業務運営が図られることが重要である。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防止、綱紀保持の徹底を図る。

(2) 行政サービスの向上の推進

局、監督署及びハローワークの管理者は、県民から信頼される行政を実現するためには、利用者の立場に立った親切で分かりやすい窓口対応、事務処理の迅速化等、行政サービスの向上に努める必要がある。このため、窓口対応を中心とした、職員の応接態度や事務処理の迅速化等行政サービスの改善を推進する。

(3) 保有個人情報の厳正な管理の推進

局において定めている「群馬労働局保有個人情報管理要綱」、「群馬労働局外部電磁的記録媒体管理要綱」等に基づき、局、監督署及びハローワークで保有する個人情報の管理を徹底する。

また、労働行政で保有している個人情報は、個々人に密着した秘匿性の高い情報であり、厳格な保持が求められることを職員に十分理解させるため、研修等による意識啓発と注意喚起を積極的に図る。

特に、個人番号（マイナンバー）及び特定個人情報（個人番号をその内容に含む個人情報）については、各行政機関が保有する極めて秘匿性の高い個人情報と連動することから、より厳格な管理を徹底する。