

平成 29 年度

群馬労働局行政運営方針



厚生労働省

群馬労働局

～ 目 次 ～

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・雇用情勢	1
第2	群馬労働局の行政課題と重点施策	2
1	雇用環境・均等行政の重点施策	2
	(1) 働き方改革と女性活躍の推進	
	(2) 働きやすい職場づくりの推進	
2	労働基準行政の重点施策	8
	(1) 働き過ぎ防止に向けた取組の推進	
	(2) 労働災害多発業種等に対する重点的な災害防止対策の推進	
	(3) 最低賃金額の周知徹底	
	(4) 労働条件の確保・改善対策	
	(5) 職業性疾病予防対策	
	(6) 健康管理対策及び健康保持増進対策	
	(7) 治療と仕事の両立支援の推進	
	(8) 労災補償対策の推進	
3	職業安定行政の重点施策	16
	(1) 全員参加型社会の実現に向けた取組の推進	
	(2) 効果的なマッチングの推進による就職支援	
	(3) ハロートレーニングの活用による人材育成の推進	
	(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	23
	(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	24
1	地域に密着した行政の展開	
	(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	25
3	計画的・効率的な行政運営	25
	(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	保有個人情報等の厳正な管理及び綱紀の保持等	25
	(1) 保有個人情報の厳正な管理	
	(2) 綱紀の保持	
	(3) 行政サービスの向上等	

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

わが国の人口は、2010年をピークに減少に転じ、すでに「人口減少社会」に突入している。また、「高齢化社会」も急進展し、労働力人口は1990年代後半以降減少し続けており、今後、さらに労働力人口の減少幅は大きくなる。

このような状況のなかで、高齢者雇用安定法の改正や団塊の世代の退職後の就業などにより60～64歳の労働力率は高まってきているが、このままでは労働力人口の減少を相殺することは困難である。定年の延長など高齢者の就業支援、女性活用を一層促進するため、仕事と家庭の両立支援並びに出生率の向上を図る少子化対策を行い人口減少に歯止めをかけ、若者の就業においては無業者の就業を支援し正規雇用を促進するとともに、教育訓練を受ける機会に乏しいいわゆる非正規労働者の職業能力開発支援を行うことにより、技能向上はもとより賃金をはじめとする労働条件の不均衡となっている課題を解消し、安定した雇用環境を構築する必要がある。今後とも日本経済が持続的に成長し、均衡ある経済発展、企業と労働者の雇用・所得の拡大に繋がる「好循環」社会を実現することが重要である。

さらに、中央と地方の経済格差を是正し、国土の均衡ある発展とグローバルな経済社会に存在する中で、それぞれの分野での人材育成に努め、多様化する雇用構造の変化に迅速な対応をすることが求められている。

2 最近の経済・雇用情勢

平成28年の経済情勢は、アベノミクスの取組の下、緩やかな回復基調が続いており、デフレから完全に脱却し、しっかりと成長していく道筋として「未来への投資を実現する経済対策」をとりまとめた。これらの効果から平成28年度の名目国内総生産（名目GDP）は成長率1.5%程度と見込まれる。

平成29年度については、経済の好循環が進展していく中で、民需を中心とした景気回復が、雇用環境では女性や高齢者等を中心とした労働参加の拡大もあり、雇用者数では緩やかに増加することが見込まれる。

群馬県内の経済情勢は、住宅投資、公共投資あるいは設備投資も持ち直しており、雇用所得も緩やかに改善していることから、今後も雇用情勢は堅調に推移することが見込まれる。

具体的には、群馬県が進める諸対策と相まって、主として建設業・製造業が経済の牽引となり、インフラ整備が確実に進む流通分野、あるいは小売業への波及が期待され、内需関連では、高齢化社会の進展に伴う社会福祉施設関連業種の伸びが期待でき、これが雇用吸収力として経済推進の源となっていくことと思われる。

有効求人倍率も平成28年平均では1.43倍（1月から12月の原数値）となり、27年比で0.19ポイント増加している。また、安定した雇用形態での就職を望む者が多い中で、正社員有効求人倍率も平成16年11月調査開始以来、初の1倍台を超える状況となっている。

このような状況で人手不足が顕著となる業種への対応、未充足対策が喫緊の課題となっている。

第2 群馬労働局の行政課題と重点施策

このような経済・雇用情勢に鑑み、働き方改革の推進を通じた労働環境の整備・生産性の向上及び女性、若者、高齢者、障害者等の多様な働き手の参画を図ることが我が国の経済成長に不可欠な最重要課題となっている。

そのため、長時間にわたる過重労働の排除及びワーク・ライフ・バランスの推進、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・待遇改善及び同一労働同一賃金の実現を図るとともに、女性、若者、高齢者、障害者等が活躍できるよう、関係する法の履行確保及び就業支援の強化が必要であり、県下関係者との一層の連携及び局・署所が一体となって取り組むことにより、総合労働行政機関としての機能を最大限に発揮していくことが求められている。

1 雇用環境・均等行政の重点施策

最 重 点 施 策	1 働き方改革の推進 2 女性の活躍推進 3 働きやすい職場づくりの推進
----------------------------------	---

(1) 働き方改革と女性活躍の推進

ア 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、以下を実施する。

(ア) 働き方改革に向けた取組の推進

地域の実情に応じた働き方改革を実現するため、働き方改革推進本部を継続的に開催していくほか、「群馬県における働き方改革の推進方策」に則り、県下の労使、行政が緊密な連携のもと、より発展的な取組を行うことにより、長時間労働を前提としたこれまでの職場慣行を変え、定時退社や年次有給休暇の取得促進等を図るよう、様々な機会を捉えさらなる気運醸成へ取り組むほか、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。

(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、年末年始及びゴールデンウィークのほか、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。

イ 職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進

育児・介護休業法に関する平成28年度（平成28年12月末現在）の相談件数は、653件と前年度（前年同期505件）より増加している。

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) 改正育児・介護休業法の履行確保

平成29年1月1日に施行された改正育児・介護休業法に基づき、介護休業の分割取得、育児・介護休業の対象となる有期契約労働者の取得要件の緩和、子の看護休暇・介護休暇の半日単位の取得、育児・介護休業等に関するハラスメントの防止措置等が新たに義務付けられたことから、改正内容の周知・徹底を図るとともに、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等、改正法の履行確保を図る。

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の整備を促す。

(イ) 両立支援に取り組む事業主に対する支援

「仕事と介護の両立支援対応モデル」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、一般事業主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。

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

男女雇用機会均等法に関する平成28年度（平成28年12月末現在）の相談件数は230件と前年度（前年同期240件）よりやや減少した。

相談内容については、妊娠・出産等不利益取扱いに関する相談は82件（同51件）と最も多く、また、セクシュアルハラスメントに関する相談が74件（同114件）と前年度より減少したものの依然として多くなっている。

(ア) 改正男女雇用機会均等法の履行確保

平成29年1月1日に施行された改正男女雇用機会均等法に基づき、妊娠・出産等に関するハラスメントの防止措置が新たに義務付けられたことから、改正法の周知・徹底を図るとともに、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り法の履行確保を図る。

(イ) ポジティブ・アクションに取り組む事業主に対する支援

ポジティブ・アクションについて他に模範となる取組を推進している企業を公募し、厚生労働大臣が表彰する「均等・両立推進企業表彰」や企業のポジティブ・アクションの取組に関する好事例の情報提供を行う。

エ 女性活躍推進法の履行確保

(ア) 一般事業主行動計画等の策定促進等

女性活躍推進法に基づき一般事業主行動計画策定等が義務付けられている301人以上の企業について、同法に基づく報告徴収の実施により、策定された一般事業主行動計画の進捗状況に留意し、課題の改善にあたって必要な助言を行う等、法に基づく取組の実効性確保を図る。また、「女性の活躍推進企業データベース」において、自社の女性の活躍状況に関する情報や一般事業主行動計画を公表するよう促す。

さらに、多くの企業がえるぼし認定を目指すよう認定制度について、公共調達の際加点評価されること等認定のメリットも含め広く周知するとともに、認定申請に向けた取組促進を図る。なお、審査等に当たっては、見直された基準等に基づき、厳正な対応を行う。

(イ) 助成金等の活用による中小企業の取組の促進

女性活躍推進法に基づく取組が努力義務とされている300人以下の中小企業について、経営者等に対し女性の活躍推進に取り組む経営上のメリット等を十分説明し、女性活躍推進に向けた取組を促す必要があることから、前述の働き方改革の推進のための啓発の機会などあらゆる機会を通じて周知・啓発に努める。併せて両立支援等助成金や本省が実施する「中小企業のための女性活躍推進事業」等の活用を促し、中小企業の取組支援を図る。

オ 非正規労働者の正社員転換・待遇改善の取組

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・待遇改善を強力に推し進めていくため、地域の実情を踏まえて策定した「地域プラン」に基づき、正社員転換・待遇改善の取組の着実な実施に努める。また、同一労働同一賃金の議論を踏まえ、平成29年度に「群馬県非正規雇用労働者待遇改善支援センター」を設置し、専門家による個別相談対応等に応じるほか、取組の普及を図るためのセミナー等を開催し、非正規雇用労働者の待遇改善を推進する。

さらに、非正規雇用労働者の企業内での正社員化や人材育成、処遇改善といったキャリアアップの取組を促進するため、「キャリアアップ助成金」による処遇改善支援などについて周知を行い、積極的な活用を促す。

カ 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

パートタイム労働法に関する平成28年度（平成28年12月末現在）の相談件数は、44件で前年度（前年同期295件）より大幅に減少している。相談内容については、相談体制の整備に関する説明に係る相談が15件と最も多い。

(ア) パートタイム労働法の履行確保

パートタイム労働法により、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指導等を実施し、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企業内での正社員化や人材育成、処遇改善といったキャリアアップの取組を促進するため、「キャリアアップ助成金」による処遇改善支援などについて周知を行い、積極的な活用を促す。

(2) 働きやすい職場づくりの推進

ア 総合的ハラスメント対策の一体的実施

妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメントや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、平成29年1月1日に施行された改正男女雇用機会均等法及び改正育児・介護休業法等に基づき、一体的にハラスメントの未然防止を図るよう事業主に促すとともに、相談への迅速な対応を行う。

(ア) 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント対策の推進

妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントを防止するため、「全国ハラスメント撲滅キャラバン」等の実施より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、引き続き「事業主が職場における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。

イ 個別労働関係紛争等の解決の促進

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り、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機能強化

総合労働相談コーナーは、労働関係の相談を広く受け付け、労働関係法令違反に係る事案は担当部署へ取り次ぎ、民事上の個別労働関係紛争につ

いては法令、判例等の情報提供等を行うほか、紛争当事者間の自主的な解決の援助を行う等、労働問題のワンストップ・サービスに対応する。

この機能強化を図るため、総合労働相談員の資質の向上に努めるほか、研修等の充実を図る。

(イ) 効果的な助言・指導、あっせんの実施

助言・指導については、適切なマネジメントを図り、申出人の意向及び紛争の実情を踏まえた的確かつ迅速な対応を行う。

あっせんについては、迅速な処理を図ることはもとより、電話による参加勧奨等により参加率の向上を図る。

(ウ) 男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法関係の紛争解決援助

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。

(エ) 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の開催、関係機関等との合同研修会の実施等により、引き続き関係機関・団体との連携強化を図る。

ウ 労働条件の確保・改善対策（周知・啓発等）

(ア) 中小企業等への無期転換ルールの普及

労働契約法の無期転換申込権が本格的に発生する平成 30 年 4 月まで残り 1 年を切ったことから、無期転換ルールの周知や具体的な取組を強く促すとともに、労働者等に対しても、積極的に周知する必要がある。

このため、無期転換ポータルサイトや無期転換ハンドブックの周知、中小企業向けセミナーの実施等あらゆる機会を捉え、その内容の周知を図るとともに、使用者に対しては無期転換ルールへの対応を強く促す。また、無期転換ルールや「多様な正社員」制度の導入に係る相談対応を通じた積極的かつ強力な導入支援等を行い、無期転換ルールの普及を図る。

(イ) 有期特措法の円滑な施行

有期特措法については、引き続き事業主から提出される雇用管理に関する措置に係る計画の認定申請に適切に対応する等、労働基準部、職業安定部との連携を密にして法の円滑な運用を図るとともに、局・署所において、パンフレットの配布や説明会の実施等のあらゆる機会を捉え、労使双方に法の周知を図る。

エ 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

「群馬県最低賃金総合相談支援センター」において実施す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「専門家派遣・相談等支援事業」について周知を図るとともに、生産性向上のための設備導入等により、事業場

内最低賃金を上げた中小企業・小規模事業者に対する「業務改善助成金」の周知及び利用促進を図る。

また、最低賃金引き上げの影響が大きい業種の中小企業団体に対する支援として、業種別中小企業団体助成制度の積極的な周知を行う。

オ 適正な労働条件の整備

(ア) 「多様な正社員」の普及・拡大

職務、勤務地、勤務時間を限定した「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、局・署所とも連携して、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（「モデル就業規則」、「多様な正社員で働く人の事例集」）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。

(イ) 医療従事者の勤務環境の改善に向けた取組の推進

県の医療勤務環境改善支援センターにおける、労務管理全般にわたる支援を実施する拠点として「群馬県医療労務管理相談コーナー」を設置し、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行うほか、地域の関係団体と連携の上、医療機関の労務管理者等を対象とした研修会等を引き続き実施し、医療従事者の勤務環境の改善を図る。

(ウ) 適正な労働条件下でのテレワークの推進

労使向けのセミナー等の開催、表彰制度の運営、局幹部による企業への働き方改革要請や、働き方・休み方改善コンサルタント等を活用した周知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。

2 労働基準行政の重点施策

最 重 点 施 策	1 働き過ぎ防止に向けた取組の推進
	2 労働災害多発業種等に対する重点的な災害防止対策の推進
	3 最低賃金額の周知徹底

(1) 働き過ぎ防止に向けた取組の推進

ア 過労死等防止対策の推進

脳・心臓疾患及び精神障害（以下「過労死等」という）に係る労災請求は、毎年一定数の請求があり、特に精神障害事案は増加傾向にある。

このため、過労死等の防止のための対策について、過労死等防止対策推進法に基づき定めた「過労死等の防止のための対策に関する大綱」（平成27年7月24日閣議決定）等に基づき、啓発、相談体制の整備等、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。

また、過労死等防止啓発月間（11月）における「過労死等防止対策推進シンポジウム」等の取組をはじめ、啓発等の実施に当たっては、地方公共団体と積極的な協力・連携を図る。

イ 長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害防止に係る監督指導等

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、過重労働が行われているおそれがある事業場に対して監督指導を徹底する。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80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。

また、社会的に影響力が大きい企業が、複数の事業場で違法な長時間労働を行っているなどの場合の公表等の取組を徹底する。

さらに、11月を「過重労働解消キャンペーン」期間として、長時間労働の抑制等過重労働解消に向けた周知・啓発等の取組を行う。

(2) 労働災害多発業種等に対する重点的な災害防止対策の推進

平成28年の県内における労働災害（速報値）は、死亡者数が前年比3人増加の14人、休業4日以上死傷者数は195人増加の2,186人と、減少した平成27年から再び増加に転じている。

平成29年度においては、労働災害防止を安全衛生対策の最重点課題とし、製造業、建設業、陸上貨物運送事業、小売業、社会福祉施設を重点業種として、

引き続き重点的に指導を実施するとともに、業種横断的に転倒災害防止対策を推進する。

ア 製造業対策

労働災害の発生件数は全産業の約3割を占め、発生率は依然として高いことから、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、機械設備の本質安全化、再発防止対策等の徹底を指導するとともに、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。

イ 建設業対策

平成28年の死亡者数は3人と横ばいであったが、依然として建設業に係る労働災害の約3割を占め、死亡災害に至る可能性の高い墜落・転落災害の防止を中心に指導することとし、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推進するほか、ハーネス型安全帯の普及を図る。

さらに、平成27年の安衛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の周知徹底を継続するほか、「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。

また、死亡災害の多くが重層下請の末端に近い事業場での発生であることから、元請事業場に対し、自社の協力会社に対する安全衛生情報の有効な伝達等により安全衛生意識の高揚を図るよう強く指導を行う。

ウ 陸上貨物運送事業対策

全産業に占める労働災害の発生件数の割合は、平成28年においても依然として高く、重篤な災害となる荷役作業時の墜落・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とともに、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。さらに、荷主に対しても、荷役作業に係る労働災害防止対策等の実施を要請する。

エ 小売業対策

小売業は重点業種として取り組んだ中で、陸上貨物運送事業に次いで死傷災害の増加率が高いが、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労働災害が大半を占めていることから、「働く人に安全で安心な店舗・施設づくり推進運動」（以下「安全推進運動」という。）の周知を図るとともに、個別指導、集団指導等により、4S活動（整理、整頓、清掃、清潔）の普及促進と安全衛生管理体制の構築を図り、安全衛生活動の効果的な実施を促す。

オ 社会福祉施設対策

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、「安全推進運動」の周知を図り、個別指導、集団指導等により、労働災害防止対策を徹底するとともに、許認可機関と連携し災害防止に関する周知啓発を効果的に実施

する。

カ 転倒災害防止対策

平成 28 年における転倒災害は前年比で 26.9%増加し、依然として休業 4 日以上の死傷災害の中で最も発生件数が多いことから、平成 29 年においても転倒災害防止に係る取組として「STOP！転倒災害プロジェクト」を継続し、6 月及び 1 月～3 月を転倒災害防止強調期間として、活動を展開する。

(3) 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、関係機関・団体の協力を得て、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。

(4) 労働条件の確保・改善対策

ア 法定労働条件の確保等

(ア) 基本的労働条件の確立等

局及び監督署で取り扱う労働基準関係法令に関する相談件数は、平成 21 年をピークにその後減少傾向にあったが、平成 27 年から増加に転じ、その後高止まりの状況で、平成 28 年は 14,575 件となっている。平成 28 年の主な相談内容は、労働時間が約 20%と最も多く、次いで賃金・退職金、年次有給休暇の順となっている。

また、申告事案は、平成 21 年の 900 件をピークに減少傾向となり、平成 26 年以降 400 件台で横ばい状況で、平成 28 年は 446 件となっている。平成 28 年の申告内容を見ると、賃金不払残業等を含む賃金不払が約 87%、解雇が約 12%となっている。

このような県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。

(イ) 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、それに基づいた適切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ガイドライン」の周知・徹底及び当該ガイドライン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。

(ウ) 若者の「使い捨て」が疑われる企業等への取組

「労働条件相談ほっとライン」、ポータルサイト「確かめよう労働条件」や大学生・高校生等を対象とした労働条件セミナーについて、周知を図るとともに、「労働条件相談ほっとライン」で受付けた相談や情報については、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。

(エ) 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まま退職した労働者の救済を図るため、未払賃金立替払制度の迅速かつ適正な運営を行うとともに、不正受給防止にも留意する。

イ 特定の労働分野における労働条件確保対策の推進

(ア) 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、労働基準関係法令について周知することにより、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において実施する新規参入者に対する講習会に講師を派遣するなどにより労働基準関係法令等の周知等を行う。

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する等により、労働基準関係法令等の遵守の徹底を図る。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。

加えて、タクシー運転者の賃金制度のうち、累進歩合制度の廃止に係る指導等について、一層の徹底を図る。

(イ) 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、法定労働条件確保上の問題が認められる事案が多いことから、職業安定部との連携を図りつつ、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、技能実習生については、労働基準関係法令違反があると考えられる事業場に対し監督指導を実施し、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、法務省東京入国管理

局との相互通報制度の確実な運用を図る。

さらに、外国人労働者相談コーナーにより、外国人労働者からの相談に引き続き的確に対応する。

(ウ) 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監督指導等により、労働基準関係法令の遵守の徹底を図る。

(エ) 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、介護事業場に対し、労働基準関係法令の適用について、その許可権限を有する自治体と連携して周知するとともに、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。

(オ) 派遣労働者

派遣労働者の法定労働条件の履行確保を図るため、職業安定部との連携を図りつつ、労働基準関係法令の適用の特例を含め、派遣元事業主及び派遣先に対し労働基準関係法令を周知するとともに、その遵守の徹底を図る。

(カ) 医療機関の労働者

夜間勤務を行う医療機関の労働者については、依然として長時間労働の実態が認められること等を踏まえ、労働時間管理に問題があると考えられる事業場に対して、引き続き的確な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。

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、その内容の周知徹底を図る。

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。

オ 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。

(5) 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、引き続き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、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、安全衛生対策経費や工期の配慮、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。

また、安衛法改正による電動ファン付き呼吸用保護具の型式検定、譲渡制限の対象となることの周知を図る。

エ 熱中症予防対策

建設業や製造業等の事業者に対し、適切な水分補給と塩分補給を行える環境の確保とともに、適切な体調管理や健康確認が行える体制の確保を指導する。さらに、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。

(6) 健康管理対策及び健康保持増進対策

ア 職場におけるメンタルヘルス対策

「労働者の心の健康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の情報共有を行い、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、労働者のさらなる健康管理の充実を図る。

また、労働者数50人以上の事業場に対し、一年以内ごとに一回、定期的にストレスチェックの実施の徹底を図るとともに、50人未満の事業場に対しては、ストレスチェックの実施を勧奨する。

イ 健康管理対策

労働者の健康管理対策の確実な実施に向け、産業医への長時間労働者に係る情報の提供の義務化、健康診断実施後の有所見者に係る医師の意見聴取の充実などに関する改正安衛則（平成29年6月1日施行）の周知を図るとともに、「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監督指導等を行う。

ウ 小規模事業場への健康管理支援対策

ストレスチェックをはじめとしたメンタルヘルス対策の取組や健康診断実施後の有所見者に対する医師の意見聴取、さらに、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制度の実施に際し、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の支援事業の活用を促進を図る。

エ 受動喫煙防止対策

安衛法改正により、受動喫煙防止対策が「健康保持増進」に位置づけられ、事業者及び事業場の実情に応じた受動喫煙防止対策が努力義務化されており、労働者の健康を保護する観点から、事業場における受動喫煙を防止するための効果的な措置を講じることが必要であるため、事業者を支援し職場における受動喫煙防止対策の推進に向け、受動喫煙防止対策助成金事業の周知及び活用を図る。

(7) 治療と仕事の両立支援の推進

治療と職業生活の両立支援について、群馬産業保健総合支援センターと連携して、あらゆる機会を捉え、企業をはじめとした関係者に対して、「事業場における治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン」の周知を行う。

(8) 労災補償対策の推進

ア 過労死等事案に係る迅速・適正な処理

過労死等事案の事務処理に当たっては認定基準等に基づき、迅速・適正な事務処理を一層推進する。特に局・監督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とともに、迅速処理のための進行管理を適切に実施する。

また、過労死等に係る労災請求については、労災請求及び認定段階において、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。

イ 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、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。

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。

ウ 請求人等への懇切・丁寧な対応

労災保険の窓口業務については、引き続き、相談者等に対する懇切・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とともに、説明に際しては、求められた事項についての説明にとどまることなく、相談者等の置かれた状況を的確に把握し、請求等ができると思われる事項について漏れのない説明を行う。

エ マイナンバー制度への適切な対応

特定個人情報等の記載された書類の適切な取扱いや管理者による労災行政情報管理システムに保管された特定個人情報へのアクセス状況の確認等の安全管理措置の徹底を図る。

3 職業安定行政の重点施策

最 重 点 施 策	<ol style="list-style-type: none">1 全員参加型社会の実現に向けた取組の推進2 効果的なマッチングの推進による就職支援3 ハローワークの活用による人材育成の推進
----------------------------------	---

(1) 全員参加型社会の実現に向けた取組の推進

ア 子育てする女性等に対する再就職支援の充実

子育てと仕事の両立を望みながらも、様々な事情により求職活動を行っていない女性が相当数存在する中、女性の就業率向上を図る上で、一人ひとりの希望や状況に応じてきめ細かく支援していくことが必要である。このため、前橋・高崎・太田の各ハローワークに設置されている「マザーズコーナー」を中心に、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（以下「担当者制」という。）。

特に、母子家庭の母等については、担当者制による支援を行うとともに、職業訓練に関する的確な情報提供と積極的な誘導・あっせんも行う。

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促進を図り、能力を有効に発揮できる環境整備のため、新規学卒者募集を行う企業による職場情報の提供や、労働関係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密に図り、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（既卒者及び中退者等を含む。）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、若者雇用促進法に基づき、若者の採用・育成に積極的で若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業に対し、厚生労働大臣が認定する「ユースフル認定企業」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。

(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、担当者制による支援を実施する。

また、県が設置する「ジョブカフェぐんま」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。

さらに、社会環境等から就職への一步を踏み出せない若者を、地域若者サポートステーションとハローワークが相互に連携し、就業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は喫緊の課題であることから、引き続き障害者法定雇用率未達成企業に対する指導のほか、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) 精神障害者の雇用促進

平成 30 年 4 月から、法定雇用率の算定基礎に精神障害者が加わることを踏まえ、精神障害者の一層の雇用促進を図る。

また、平成 29 年度から「医療機関と公共職業安定所の連携による就労支援モデル事業」をハローワーク高崎において実施することにより、就労支援プログラムを有する医療機関と連携し、精神障害者のさらなる雇用を推進する。

さらに、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」により、求職者へのきめ細かな個別相談を実施するほか、事業主への啓発、相談、雇用事例の提供等、事業主支援を図る。

(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構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) 障害者差別禁止・合理的配慮提供義務の周知

平成 28 年 4 月に改正された障害者雇用促進法に基づく雇用の分野における障害者差別禁止・合理的配慮の提供義務について、事業主への周知・啓発等を実施し、多様な障害特性に応じた就労の促進を図る。

エ 高年齢者雇用の促進

(ア) 生涯現役社会の実現

高齢者が意欲と能力がある限り年齢にかかわらず働き続けることができる生涯現役社会を実現するため、求職者に対して就職支援を行うほか、事業主に対して65歳以上の定年引き上げや66歳以上の継続雇用延長について、相談・援助を行う。

また、(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構群馬支部と連携し、定年年齢の引き上げ、継続雇用延長のための環境整備について、セミナー等を通じ企業へ働きかけを行う。

(イ) 高齢者の再就職の援助・促進

高齢者の再就職の実現に向けては、「高齢者スキルアップ・就職促進事業」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齢者の雇用促進を図る。

(ウ) 高齢者の多様な就業・社会参加の促進

高齢者の多様な就業ニーズに対応するため、高齢者就労総合支援事業により、高崎・伊勢崎・太田の各ハローワークに高齢者専門の窓口である「生涯現役支援窓口」を設置し、高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、高齢者の就業支援を推進する。

(2) 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

求職者数が減少傾向にある中、深刻な労働力不足の解消に向けて、真にハローワークの支援が必要な求職者に対して、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マッチングの強化、②応募書類添削指導等を行うとともに、相談窓口を利用しない求職者に対する相談窓口への誘導強化や、ハローワークを利用しない有効求職者への来所勧奨及び潜在的利用者の掘り起こし等を行う。

特に正社員就職については、正社員求人への応募勧奨を働きかけるなど、積極的にマッチングを行う。

(イ) 求人充足対策の推進

求人者の人材ニーズを的確に把握し、能動的・積極的マッチングを推進するとともに、求職者のニーズに係る情報を提供し、求職者が応募しやすい求人票の記載内容に係る助言・援助を行い充足に向けた支援を強化する。

また、ハローワークの求人部門と職業相談部門が連携し、求人・求職それぞれのニーズについて定期的に情報を共有することにより、効果的なマッチングを図る。

さらに、職業紹介を担当する職員等についても、積極的に事業所訪問を行い、求人企業のニーズの把握、「顔の見える関係づくり」に努める。

(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図る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、再就職手当や就業促進定着手当の周知を徹底し、早期再就職に対する意識の促進を行う。

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、建設関係職種の新規求職者・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、11月11日の「介護の日」に、各ハローワークにおいて福祉関係のセミナーや福祉関連の就職面接会等を積極的に開催する。

(3) ハロートレーニングの活用による人材育成の推進

ア ハロートレーニングの周知・広報

公的職業訓練の愛称・キャッチフレーズ「ハロートレーニング～急がば学べ～」を事業主及び求職者等へ積極的に周知することにより、多くの方に公的職業訓練の具体的な内容や有用性を理解していただきその活用促進を図る。

イ 総合的職業訓練実施計画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、中央訓練協議会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。

ウ 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・人材開発支援助成金（旧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。

（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

労働者派遣事業の適正な運営を確保するため、違法派遣を繰り返す派遣元事業主等に対しては、派遣労働者の雇用の安定を図ることを前提に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

ハローワークの保有する求人情報及び求職情報について、職業紹介事業を行う民間人材ビジネス及び地方自治体に対しオンライン提供し、その情報を活用した多様なサービス、官民が連携した求人・求職のマッチング機能の強化を図る。

（イ）ハローワークの求職者に対する民間人材ビジネスへの誘導

民間人材ビジネス各社のサービス内容等を記載したリーフレットを、ハローワーク利用者に配付し、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 適正な雇用保険業務の運営

雇用保険の被保険者となったこと又は被保険者でなくなったことの確認を適正に行うとともに、遡及適用に係る取扱いについては、局労働保険徴収室とも連携を図りつつ、適正な届出・手続の推進や不正受給防止の観点から、適用基準に沿った的確な確認を行う等、確実な運用を図る。

また、平成29年1月1日施行の改正雇用保険法に基づき、①65歳以上の適用拡大、②65歳以上の労働者を教育訓練給付金や介護休業給付金等の支給対象とすること等について、リーフレット等を活用しあらゆる機会をとらえて周知徹底を図るとともに、制度の着実な実施を図る。

受給資格者の早期再就職の促進については、認定日に職業相談、職業紹介等を実施するよう職業相談窓口へ積極的に誘導するとともに、離職直後の再就職意欲が高いうちから早期再就職の促進や意欲喚起のため、受給資格者に対する確かなマッチングを経た求人情報の提供を行う等、給付制限期間中の者に対する就職支援の充実を図る。

イ 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、日雇労働求職者給付金につい

ては、業務の適正化を実施していくため不正受給防止対策を強化する。

また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。

ウ 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、職員研修等を通じて債権関係法令等の習熟を高め、効果的かつ計画的に行う。また、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促及び時効中断措置を行い、債権の適正な管理を図る。

エ 電子申請の利用促進について

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。

オ マイナンバーの適切な取扱いについて

平成28年1月から、雇用保険業務においても、マイナンバー（個人番号）の取得を開始してきたところである。

平成29年7月から、マイナンバー（個人番号）による地方自治体等との情報連携が開始されることから、引き続きハローワークの窓口等において各種届出書等にマイナンバーの記載が必要である旨の周知を図る。

また、ハローワークで特定個人情報が記載されている書類の取扱いについては、本人確認等を適切に行うとともに、マイナンバー（個人番号）の漏えい等を防止するために必要な安全管理措置の徹底を図る。

(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・スペイン語等の通訳等を配置し、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、日本語能力や労働関係法令の知識の不足している者に対し、外国人就労・定着支援研修事業として「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。

また、平成28年11月に成立した「外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律」について広報・周知を図る。

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、前橋市及び高崎

市の市役所庁舎内に常設相談窓口を設置し、ワンストップでの支援を行う。

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27年度の労働保険料等の収納率は97.7%となっており、収納率の向上に向け、引き続き、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県等からの通報、また、(一社)全国労働保険事務組合連合会群馬支部(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、的確な未手続事業の把握、加入勧奨及び手続指導を行う。

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

群馬県内の自治体については、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こととしている。その他の市町村についても、県と連携し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。

(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もらうことが重要であり、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等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。

また、学生アルバイトの労働条件の確保のため、労働条件の明示等労働基準関係法令に関する事項やシフト勤務の設定等について学生や事業主に周知・啓

発を行うほか、学生をはじめ若者からのアルバイトの労働条件について相談があった際は、的確に対応する。

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応えていくためには、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、署所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

業務運営に必要な経費のコスト削減については、職員一人ひとりが、行政事務の効率化及び経費削減について意識を高め、引き続き、徹底したコスト削減に取り組む。

4 保有個人情報の厳正な管理及び綱紀の保持等

(1) 保有個人情報の厳正な管理

「厚生労働省保有個人情報管理規程」等に基づき、局、監督署及びハローワークで保有している個人情報の厳正な管理の徹底を図る。

特に、マイナンバー（個人番号）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、各行政機関等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、より厳正な管理の徹底を図る。

(2) 綱紀の保持

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。

(3) 行政サービスの向上等

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、窓口対応を中心に、職員の応接方法の改善や事務処理の迅速化等、行政サービスのより一層の向上を図る。

平成 29 年度群馬労働局行政運営方針に記載された主な省略用語等について

(別表)

ページ	用 語	省略用語
1	高年齢者等の雇用の安定等に関する法律	高齢者雇用安定法
2	労働局	局
2	労働基準監督署及び公共職業安定所	署所
3	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	育児・介護休業法
3	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	男女雇用機会均等法
4	女性の職業生活における活躍の推進に関する法律	女性活躍推進法
4	短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律	パートタイム労働法
6	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	有期特措法
7	群馬県	県
9	労働安全衛生規則	安衛則
10	労働基準監督署	監督署
13	労働安全衛生法	安衛法
14	脳・心臓疾患事案及び精神障害事案	過労死等事案
16	公共職業安定所	ハローワーク
16	青少年の雇用の促進等に関する法律	若者雇用促進法
17	障害者の雇用の促進等に関する法律	障害者雇用促進法