

平成30年度

# 行政運営方針

千葉労働局

# 平成30年度千葉労働局行政運営基本方針

千葉労働局は、

すべての人が安心、安全、安定して働ける社会をめぐり、<sup>ちば</sup>めざして

のスローガンの下、平成30年度における最重点の課題と取組を以下のとおり定め、行政運営を積極的に推進する。

## 1 「働き方改革」の着実な実行・人材投資の強化等による労働環境の整備・生産性の向上

### (1) 雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保

「千葉働き方改革推進支援センター」等を活用した待遇改善の推進、「地域プラン」に基づく取組の推進、キャリアアップ助成金の活用促進、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保の理解の促進等

### (2) 働き方改革の推進に向けた労働時間に関する法制度の周知徹底

県内の全労働基準監督署に「労働時間改善指導・援助チーム」の編成及び「労働時間相談・支援コーナー」の設置による中小企業・小規模事業者への支援等

### (3) 長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害防止の徹底

時間外・休日労働時間数が1か月当たり80時間超えの疑いがあるすべての事業場等への監督指導の徹底、過労死等防止対策の推進等

### (4) 休暇の取得促進等企業への働きかけ

企業経営トップへの働きかけ等による年次有給休暇の取得促進等

### (5) ちばの魅力ある職場づくり公労使会議による継続的な取組等

共同宣言に基づく具体的行動の働きかけ、各種支援策の情報提供及び着実な取組促進等

### (6) 死亡労働災害防止対策の徹底

第13次労働災害防止計画に基づく取組の推進

### (7) 最低賃金制度の適切な運営等

最低賃金制度の適切な運営、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等

### (8) 人材不足分野等における人材確保等の総合的な推進

雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」の推進、マッチング支援の強化、ハロートレーニングの充実等

### (9) 職場における女性の活躍推進と「仕事と家庭」の両立支援対策の推進

男女雇用機会均等法の履行確保及び女性の活躍推進、育児・介護休業法の履行確保及び両立支援等助成金の活用等事業主に対する支援

## 2 多様な働き手の参画

### (1) 女性のライフステージに対応した就職支援

母子家庭の母等や子育て中の女性等家庭環境や個々のライフステージに対応した就職支援、職業能力開発の推進等

### (2) 障害者の活躍推進

障害者雇用促進法に基づく指導の徹底、障害特性に応じた就労支援、職場定着支援の強化等

# 目 次

## 第1 千葉県下の労働行政を取り巻く情勢

### 1 社会経済情勢

- (1) 社会経済の構造的な変化・・・1
- (2) 最近の経済情勢・・・1

### 2 雇用をめぐる動向

- (1) 最近の雇用情勢・・・1
- (2) 若者の雇用状況・・・2
- (3) 高齢者の雇用状況・・・2
- (4) 女性の雇用状況・・・2
- (5) 非正規雇用労働者の雇用状況・・・3
- (6) 障害者の雇用状況・・・3
- (7) 職業訓練の状況・・・3

### 3 労働条件等をめぐる動向

- (1) 申告・相談等の状況・・・4
- (2) 労働時間の状況・・・4
- (3) 賃金の状況・・・5
- (4) 安全衛生の状況・・・5
- (5) 労災補償の状況・・・5
- (6) 労働保険適用徴収業務の状況・・・5

## 第2 千葉県における労働行政の課題

### 1 「働き方改革」の着実な実行や人材投資の強化等による労働環境の整備・生産性の向上・・・6

- (1) 雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保・・・6
- (2) 長時間労働の是正・・・7
- (3) 安心して安全かつ健康に働くことができる職場づくり・・・7
- (4) 地方創生の推進・・・10
- (5) 職場における女性の活躍推進と「仕事と家庭」の両立支援対策の推進・・・11
- (6) 人材確保対策の推進や労働生産性の向上等による労働環境の整備・・・11

### 2 多様な働き手の参画

- (1) 女性のライフステージに対応した就職支援・・・13
- (2) 若者や就職氷河期世代の活躍推進・・・13
- (3) 高齢者の活躍推進・・・14

(4) 治療と仕事の両立支援の推進	15
(5) 障害者の活躍推進	15
(6) 外国人材の活用・国際協力	16
(7) 生活困窮者等の活躍促進	17

### 第3 千葉労働局の重点施策

1 「働き方改革」の着実な実行や人材投資の強化等による労働環境の整備・生産性の向上	17
(1) 雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保	17
(2) 働き方改革及び働き過ぎ防止に向けた取組の推進	19
(3) 安心して安全かつ健康に働くことができる職場づくり	23
(4) 最低賃金制度の適切な運営等	37
(5) 人材不足分野等における人材確保等の総合的な推進	39
(6) 職場における女性の活躍推進と「仕事と家庭」の両立支援対策の推進	40
2 多様な働き手の参画	43
(1) 多様な働き方に対する就業対策の推進	43
(2) ハローワークのセーフティネットとしての機能の強化	51

### 第4 千葉労働局の行政展開に当たっての基本的対応

1 地域に密着した行政の展開	
(1) 千葉県の経済社会の実情の的確な把握	56
(2) 地方公共団体等との連携	57
(3) 労使団体等関係団体との連携	58
(4) 金融機関との連携による労働環境の整備・生産性の向上に向けた取組	58
(5) 積極的な広報の実施	58
(6) 労働法制の普及等に関する取組	58
2 保有個人情報の厳正な管理及び情報公開制度・個人情報保護制度への適切な対応	
(1) 行政文書の適正な管理	59
(2) 保有個人情報の厳正な管理	59
(3) 情報公開制度の適切かつ円滑な実施	59
(4) 個人情報保護制度に基づく開示請求等への適切な対応	59
(5) 雇用管理に関する個人情報のうち労働者の健康に関する情報の適切な取扱いに係る対応	59
3 総合労働行政機関としての機能（総合性）の発揮	60
4 計画的・効率的な行政運営	

- (1) 計画的な行政運営と業務運営の重点化・・・・・・・・・・・・・・・・・・60
- (2) 業務執行体制の見直しと行政事務の簡素合理化・・・・・・・・・・61
- (3) 行政事務の情報化への対応・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・61

5 綱紀の保持、行政サービスの向上等

- (1) 綱紀の保持・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・61
- (2) 行政サービスの向上等・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・61
- (3) 職員等の安全確保対策・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・61
- (4) 職員等の健康確保対策・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・62

(注)  
「第3 千葉労働局の重点施策」の目次及び本文の  
**太字表記**は、最重点施策であること。

## 第1 千葉県下の労働行政を取り巻く情勢

### 1 社会経済情勢

#### (1) 社会経済の構造的な変化

少子化と高齢化が急速に進む我が国の人口は、2008年（平成20年）をピークに減少局面に入り、2065年には9000万人を割り込むとともに、高齢化率（65歳以上人口が総人口に占める割合）は、40%近い水準になるものと推計されている。

総人口が減少するなか、東京圏に位置する千葉県においては、平成29年4月1日現在人口624万人（全国6位）を擁し、全体では転入超過による人口増加が続いているものの、県北西部を除く東部や南部は人口が減少している。また、昼夜間人口比率（平成27年夜間人口100人当たりの昼間人口）をみると、千葉県は89.8となっており埼玉県に次いで昼間人口が低くなっている。

一方、本県の合計特殊出生率（一人の女性が一生のうちに産む子どもの数：平成28年）は、1.35と全国で5番目に低い状況にあり、長期的な出生数の減少は、生産人口減少と並んで高齢化率上昇の要因となるなど大きな課題を内包している。

また、都道府県別の高齢化率の伸び予測に目を移すと、千葉県は2015年（平成27年）における高齢化率25.9%に対して、2040年（平成52年）は36.5%と10.6ポイント（全国6位）もの伸びが見込まれ、今後、本県においても高齢化が一層加速していくことが推測される（平成29年版高齢社会白書：内閣府）。

少子高齢化に伴う就業者数の大幅な減少は、経済成長の制約要因と成り得るとともに社会保障の観点からもマイナスの影響が懸念される。

これらの問題に対処し、県内経済の持続的な成長と地域社会の活性化のためには、働き方改革の推進などにより労働環境の整備と生産性の向上を図り、すべての県民がその能力を存分に発揮でき、多様な働き方が可能となるような社会を構築していくことが重要であり、労働行政の果たすべき役割は極めて大きい。

#### (2) 最近の経済情勢

県内経済は、個人消費は緩やかに持ち直しつつあり、県内企業倒産件数は低い水準で抑えられており、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、緩やかに回復していくことが期待される。ただし、海外経済の不確実性や金融資本市場の変動の影響に留意する必要がある。

### 2 雇用をめぐる動向

#### (1) 最近の雇用情勢

平成29年は、景気の緩やかな回復基調のもと新規求人数は増加傾向であり、新規求職者数は減少傾向であった。こうした動きを受けて、平成29年の有効求人倍率は1.14倍（前年差0.14ポイント上昇）（職業安定業務統計）となった。新規求人の前年比を産業別にみると、宿泊業、飲食サービス業（58.1%増）、教育、学習

支援業(18.8%増)、生活関連サービス業、娯楽業(11.7%増)、卸売業、小売業(10.0%増)等で増加している。

直近についてみると、平成30年2月の有効求人倍率は1.35倍(季節調整値)(前月比0.01ポイント上昇)、正社員有効求人倍率は0.90倍で、正社員有効求人倍率については、平成20年10月から調査を開始して過去最高値を更新している。

## (2) 若者の雇用状況

平成30年3月卒業予定者の就職内定率をみると、大学については83.5%(平成30年2月1日現在)、高校については89.8%(平成30年1月末現在)と、高い水準で推移している。

また、フリーター数は、平成28年平均で155万人(全国)と、前年に比べ12万人の減少となっており、平成26年以降減少している(平成28年「労働力調査(詳細集計)」)。

一方、いわゆる「就職氷河期」に就職時期を迎え、現在、35歳を超えて「フリーター等」として働く者の数(全国)は、近年、高止まりの状態となっている。

## (3) 高年齢者の雇用状況

平成29年6月1日現在の高年齢者の雇用状況については、「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」(以下「高年齢者雇用安定法」という。)に基づく65歳までの高年齢者雇用確保措置を実施している民間企業等(常時雇用する労働者が31人以上の事業主)は99.6%となり、対前年度比で1.6%増加した。

また、定年制の廃止及び65歳以上の定年制を導入している民間企業等は27.3%(対前年度比1.4ポイント増加)、希望者全員が66歳以上まで働ける継続雇用制度を導入している民間企業等は6.7%(対前年度比1.0ポイント増加)となった(平成29年「高年齢者の雇用状況」集計結果)。

## (4) 女性の雇用状況

平成27年「国勢調査」によると、千葉県内における女性の雇用者数は約107万人となり、前回調査(平成22年)に比べ約4.5万人増加し、雇用者全体数に占める女性の割合は43.1%(前回41.3%)と増加傾向にある。

また、女性の年齢階級別有業率は「25歳～29歳」(81.1%)と「45歳～49歳」(75.9%)を左右のピークとし、「35歳～39歳」を底とするM字カーブを描いているが、M字型の底の値は、前回調査(平成22年)に比べ6.0ポイント上昇し、69.1%となっている。さらに管理的職業従事者に占める女性の割合は13.5%と全国(16.0%)より低くなっている。

一方、平成24年「就業構造基本調査」によると、25歳～44歳の育児をしている女性の有業率は46.7%と全国(52.4%)より下回っている。

また、「賃金構造基本統計調査」によると、平成29年の一般労働者の所定内給与

額の男女間賃金格差は男性を100とした場合、女性は76.9（前年75.9）であり、全国（73.4）より高くなっている。

#### （5）非正規雇用労働者の雇用状況

平成27年「国勢調査」によると、役員を除く雇用者に占める非正規雇用労働者（派遣労働者、パート・アルバイト、その他）の割合は35.8%（全国34.9%）と3分の1を超え、過去最高の水準となっている。

近年の非正規雇用労働者の増加は、継続雇用による高齢層での非正規雇用の増加や女性を中心にパート労働者が増加しているなどの要因が大きい。「労働力調査」によると正社員として働ける機会がなく不本意ながら非正規の職に就職している者の割合は前年に比べ低下しているなど着実に改善が見られる。

また、パートタイム労働者の雇用状況については、「就業構造基本調査」によると、平成24年の短時間労働者（週間就業時間が35時間未満の者）数は、579,400人と、雇用者総数の22.4%を占める。

さらに、「賃金構造基本統計調査」によると、平成29年の短時間労働者と一般労働者（短時間労働者以外の者）との賃金格差について、一般労働者の1時間あたりの所定内給与額を100とした場合、短時間労働者は61.9（前年61.3）となっている。

#### （6）障害者の雇用状況

障害者の雇用状況については、平成29年6月1日現在の民間企業（常時雇用する労働者が50人以上の事業主）での雇用障害者数は9,937.5人（対前年比660.5人7.1%増加）と14年連続で過去最高を更新するなど一層の進展がみられる。実雇用率については、過去最高の1.91%（対前年度比0.05%増加）となったものの、法定雇用率（2.0%）を下回っており、また、法定雇用率を達成している民間企業の割合は54.5%と半数程度の状況である（「平成29年障害者雇用状況報告」）。

ハローワークを通じた障害者の就職件数は、平成28年度において3,160件と7年連続で過去最高を更新し、さらに平成29年度は平成29年12月末現在で、2,554件（前年同期比9.0%増加）となり、前年度以上の就職件数となることが見込まれる（「職業安定業務統計」）。

#### （7）職業訓練の状況

平成29年度の公共職業訓練の受講者は3,564人（施設内訓練913人、委託訓練2,651人）、就職率は施設内訓練83.7%、委託訓練77.1%となっている。

（受講者数は、平成29年4月から平成29年12月末までの間、就職率は施設内訓練が平成29年8月末までに委託訓練が、平成29年7月末までに終了した訓練コースの終了3か月後の実績）。また、求職者支援制度における職業訓練の受講者数は818人となっている（受講者数は平成29年4月から平成29年12月末までの間）。



### 3 労働条件等をめぐる動向

#### (1) 申告・相談等の状況

平成29年における労働基準関係法令違反に係る申告件数は1,032件であり、前年より4.1%減少した。申告の内容としては、賃金不払いが704件と最も多くなっている。

また、同年の個別労働紛争解決制度の施行状況においても、総合労働相談件数は43,581件と前年より9.1%増加している。そのうち、民事上の個別労働紛争の相談件数が7,090件(対前年比2.1%増)、助言・指導申出受付件数が349件(同3.3%増)、あっせん申請受理件数が149件(同46.1%増)となっており、いずれも増加傾向にある。

さらに、その内容を見ると、従来から多かった解雇、労働条件の引下げの相談が減少傾向にある一方、いじめ・嫌がらせの相談が最も多く平成29年は2,189件(31.0%)となっている。

一方、同年における「雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保に関する法律(以下「男女雇用機会均等法」という。)&及び「育児休業、介護休業等育児又は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。)&に関する相談件数は、妊娠・出産、育児休業等を理由とする不利益取扱い及びハラスメント、育児・介護休業の取得、セクシュアルハラスメント、母性健康管理措置に関する相談が多数寄せられているほか、平成29年1月1日より新たに事業主に義務づけられた妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメント防止対策に関する相談等が増加している。

#### (2) 労働時間の状況

千葉県における労働時間等の状況は、「毎月勤労統計調査」によると、平成28年の年間総実労働時間は1,729時間と前年(1,723時間)より増加している。全国平均(1,783時間)より短くなっているものの、これはパート労働者比率が全国平均より当県は高くなっていることが大きな要因となっている。

一般労働者とパート労働者それぞれの年間総実労働時間数は、一般労働者は2,029時間(全国2,006時間)、パート労働者が1,164時間(全国1,125時間)と、全国平均より長くなっている。

また、総務省「就業構造基本調査」によると、平成24年の千葉県における週間就業時間60時間以上の雇用者の割合は10.2%と全国平均(9.6%)より高くなっており、正社員等一般労働者と非正規労働者間におけるいわゆる「労働時間分布の長短二極分化」の傾向が強くなっている。

さらに、平成29年「就労条件総合調査」によると、平成29年の年次有給休暇取得率は57.2%と、全国平均(49.4%)を上回っているものの、政府が「仕事と生活の調和推進のための行動指針」(平成22年6月施行)で掲げている2020年までに年次有給休暇の取得率を70%まで引き上げるとした目標の達成には遠く及ばない現状に

ある。

### (3) 賃金の状況

平成29年賃金構造基本統計調査によると、県内の一般労働者（短時間労働者以外の者）の1か月当たりの所定内給与額は309.4千円で、全国と同給与額304.3千円に比べ6.1千円（2.0%）高くなっている。

平成29年度の千葉県最低賃金は、時間額を868円に改正（26円引上げ）した。この引上げ額は、賃金支払い形態が時間給の労働者が多くなっていることや最低賃金適用上の公平の観点及び実情を踏まえ、平成14年度から地域別最低賃金額の表示単位が時間額のみを表示になって以来、最高となっている。

### (4) 安全衛生の状況

平成29年における当局管内の労働災害は、平成30年1月末現在の速報値によると、死亡者数は40人で前年同期と比較して4人（11.1%）増加し、休業4日以上之死傷者数は4,757人で前年同期と比較して82人（1.8%）増加した。

業種別の労働災害の状況は、平成30年1月末現在の速報値によると、製造業の死亡者数は8人で前年同期と比較して1人（14.3%）増加し、休業4日以上之死傷者数は851人で前年同期と比較して54人（6.0%）の減少、建設業の死亡者は11人で前年と比較して1人（8.3%）減少し、休業4日以上之死傷者数は526人で前年同期と比較して18人（3.5%）の増加、陸上貨物運送事業の死亡者数は6人で前年同期と比較して同数となり、休業4日以上之死傷者数は939人で前年同期と比較して37人（4.1%）の増加、第三次産業の死亡者数は12人で前年同期と比較して2人（20.0%）の増加となり、休業4日以上之死傷者数は2,413人で前年同期と比較して76人（3.3%）の増加となった。

労働衛生の状況をみると、ストレスチェックの実施状況は76.4%であり、全国（82.9%）を下回っている。また、定期健康診断における有所見率は49.10%であり、全国（53.76%）を下回っている。

### (5) 労災補償の状況

平成29年度に新たに保険給付を受けた者の数は、21,986人で前年度と比べ増加している。（平成30年1月末速報値）

また、平成29年度における脳・心臓疾患の労災請求件数（平成30年1月末速報値）は24件（前年同期21件）、精神障害の労災請求件数は47件（同31件）、石綿関連疾患の請求件数は24件（同20件）となっており、前年度に比べ増加している。

### (6) 労働保険適用徴収業務の状況

労働保険の適用事業場数については、平成28年度約104,838事業場となっているが、平成28年度労働者が在職し未手続事業場（成立可能事業場）として確認された

事業場数は2,663件ののぼり、うち、加入勧奨によって成立した件数は2,587件であった。残り76件については平成29年度に繰越し加入勧奨を行っている状況にある。

また、労働保険料の収納率については、平成28年度は97.93%であったが、平成29年度については、平成29年12月末現在71.01%（前年同期：70.50%）となり、全国平均の収納率（70.55%）を上回るなど改善傾向にあるが、依然として高額滞納事業場等が存在する状況にある。

## 第2 千葉県における労働行政の課題

- 1 「働き方改革」の着実な実行や人材投資の強化等による労働環境の整備・生産性の向上  
人口減少下でも、安定的な成長を実現していくためには、誰もが生きがいを持ってその能力を最大限発揮できる1億総活躍社会の実現が不可欠であり、1億総活躍社会の実現に向けた横断的課題である「働き方改革」は、働く人の一人ひとりのニーズに合った多様な働き方の選択を可能にすると同時に、企業の生産性の向上、人材投資の強化、賃上げしやすい環境の整備等を実現すること、特に中小企業・小規模事業者を重点に進めていくことが課題である。

### (1) 雇用形態にかかわらない公正な待遇の確保

#### ア 非正規雇用労働者の均等・均衡待遇、正社員転換の推進

有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者といった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等の課題がある。どのような雇用形態を選択しても納得が得られる処遇を受けられ、多様な働き方を自由に選択できるようにすることが不可欠である。雇用情勢が着実に改善しているこの時期を捉え、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・待遇改善を強力に推し進めていくことが必要である。

「働き方改革実行計画」（平成29年3月28日働き方改革実現会議決定）に基づく雇用形態にかかわらない公正な待遇の確保の実現に向け、「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案」の国会提出が準備されているが、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の解消に向けた事業主の取組、労使の話し合いを促進することが重要である。このため、業種・職種・地域ごとの状況も念頭に中小企業・小規模事業者等各事業主の実情も踏まえ、労使双方への丁寧な周知、事業主へのきめ細かな支援が必要である。

また、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。）の周知・指導等により、パートタイム労働者の均等・均衡待遇の推進、正社員転換措置の徹底を図るとともに、職務分析・職務評価の導入支援・普及促進や短時間正社員制度の普及促進に努める必要がある。

#### イ 無期転換ルールの円滑な運用や多様な正社員の普及

平成25年4月1日に施行された改正労働契約法第18条に基づく無期転換ルール

(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)により、平成30年4月以降、無期転換の申込みが本格的に始まるが、無期転換ルールを意図的に避けることを目的とした雇止め、契約期間中の解雇、無期転換後の労働条件の引下げ等が懸念される。

このため、周知徹底、導入支援、相談支援を行い、無期転換ルールの円滑な運用や、これを契機とした多様な正社員制度の普及を図ることが必要である。

## (2) 長時間労働の是正

### ア 企業本社への監督指導等の強化

「働き方改革実行計画」において、違法な長時間労働等を複数の事業場で行うなどの企業に対する全社的な是正指導の実施、是正指導段階での企業名公表制度の強化など、法規制の執行を強化するとともに、時間外及び休日労働協定が未届であって一定規模以上の事業場に対し、民間事業者を活用し、労働基準法の基礎的な知識の付与のための相談指導等を実施するとされている。

これを踏まえ、引き続き、長時間労働が行われている企業等に対する取組を徹底することが必要である。

### イ 年次有給休暇の取得促進

2020年(平成32年)までに、年次有給休暇取得率の全国平均を70%とする政府目標を目指し、年次有給休暇の取得促進に向けて普及啓発に努めるとともに、地域のイベントなどを活用した取組を進める必要がある。

## (3) 安心して安全かつ健康に働くことができる職場づくり

### ア 労働条件の確保・改善

#### (ア) 適正な労働条件の確保

監督指導の結果、労働時間の管理や時間外労働等に対する割増賃金を含めた賃金の支払い等、基本的な労働条件に関する法令の違反が依然として多く認められることから、引き続き、監督指導を実施する必要がある。

また、中小規模の事業場については、法令に関する知識や労務管理体制が必ずしも十分ではない場合が多いと考えられることから、これらの事業場が労働時間等労働条件に関する基本的な法制度を理解した上で、労務管理を実施することを促すためのきめ細やかな相談・支援を行う必要がある。

#### (イ) 特定分野における労働条件の確保

##### ① 自動車運転者

トラック等の自動車運転者については、依然として長時間労働の実態にあり、脳・心臓疾患の労災支給決定件数も他職種に比べ多数となっている。

さらに、監督指導結果においても、労働基準法等の違反率が高いことから、

引き続き、労働基準関係法令、自動車運転者の労働時間等の改善のための基準（改善基準告示）の遵守・定着を図る必要がある。

② 介護労働者

介護労働者の労働条件については、数次にわたる中期計画により指導を行ってきたが、新設される社会福祉施設及び問題が疑われる事業場に対する法定労働条件の履行確保を図る必要がある。

③ 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必要がある。

④ 技能実習生

技能実習生については、労働条件に関する問題が認められる事案が少なくなることから、法定労働条件の履行確保を図る必要がある。

⑤ 派遣労働者

派遣労働者については、労働基準関係法令の適用が派遣元と派遣先に分かれている等特例による扱いとなることから、法令の周知及び法定労働条件の履行確保を図る必要がある。

⑥ 医療機関の労働者

医師や看護職員の長時間労働に係る相談・情報が寄せられる等問題が疑われる事業場については、労働時間管理の適正化を図る必要がある。

⑦ パートタイム労働者

パートタイム労働者に係る一般労働条件について法定労働条件の履行確保を図る必要がある。

イ 柔軟な働き方がしやすい環境整備

仕事と子育て等の両立、多様な人材の能力発揮を可能とする柔軟な働き方として、雇用型テレワークの普及促進を図るため、平成 29 年度に刷新した「情報通信機器を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」について、様々な機会を通じて周知を図り、適正な労務管理下における良質なテレワークの普及促進を図る必要がある。

また、自営型テレワーク及び「副業・兼業」について、各ガイドラインの周知を図る必要がある。

ウ パワーハラスメント等の予防、解決に向けた環境整備

職場のパワーハラスメントについては社会的な問題として顕在化し、総合労働相談コーナーへの相談が増加を続けており、適切な労働条件を確保する観点等から、職場のパワーハラスメント対策の推進は、重要な課題となっている。このため、「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」を踏まえて、この問題の予防・解決に向けた取組を推進する必要がある。

## エ 労働災害の防止及び労働者の健康確保

### (ア) 労働災害の防止

平成25年にスタートした第12次労働災害防止計画（以下「第n次労働災害防止計画」を「n次防」という。）では、平成29年時点で死亡者数及び死傷者数を平成24年（死亡者数36人、死傷者数5,130人）よりも15%以上減少させる（死亡者数30人、死傷者数4,360人以下とする。）ことを目標として、各種労働災害防止対策を進めてきた。特に、最終年の平成29年は、年初の死亡災害の急増を受け、3月より通年で「なくそう死亡災害！運動ちば2017」を推進し、同運動の取組期間中の死亡者数は12次防期間における同期間との比較では最少となったものの、年間の死亡者数は平成30年1月末日現在40人と、平成24年（36人・確定値）と比較し4人の増加となり、12次防の目標達成には到らなかった。また、12次防期間中の死亡者数の総数は218人に上り、11次防期間中の死亡者数の総数211人を上回った。

特に建設業は、死亡者数が平成29年は11人と前年の12人から減少し、12次防の業種別目標を達成したものの、全産業の27.5%を占めていること、今後も2020年オリンピック・パラリンピック東京大会開催の影響等により、引き続き、工事量の増加等が見込まれ、これに伴い高年齢、未熟練労働者の比率が高まることにより労働災害の増加が懸念される。

また、死傷災害は平成30年1月末日現在4,757人で平成24年同期と比較し27人の減少にとどまり、12次防の目標達成には到らなかった。業種別にみると、製造業、建設業では減少しているものの、陸上貨物運送業、第三次産業では増加している。

13次防の初年度となる平成30年度は、目標達成（2017年と比較して、2022年までに、死亡災害を15%以上減少、休業4日以上死傷災害を5%以上減少）に向けて、建設業、製造業、小売業、社会福祉施設、飲食店、陸上貨物運送事業を中心とした取組を推進するとともに、転倒災害、腰痛、熱中症、交通労働災害、爆発火災災害、非正規雇用労働者などの対策に取り組む必要がある。また、取組に当たっては、当県は全国と比べ高年齢労働者の割合が高いことに留意する必要がある。

県内には国内最大級の石油化学コンビナートを有しているが、近年は設備の経年劣化に加え、景気変動に伴う人員のスリム化、世代交代等により、事故・災害の経験・知識のある安全衛生管理技術者が減少していることもあって、爆発・火災事故発生潜在的危険性は増加傾向にあり、設備の安全管理の徹底及び安全衛生管理体制の充実強化が急務である。

事業者には、適切な労働災害防止対策を講じさせるためには、KY活動、リスクアセスメント等自主的安全活動の実施が極めて重要である。

### (イ) 労働者の健康確保

労働者の健康確保対策については、「働き方改革実行計画」等を踏まえ、過重な長時間労働やメンタルヘルス不調などにより過労死等のリスクが高い状況にある労働者を見逃さないため、労働者が安心して産業医による面接指導や健康相談を受けられる環境整備を促進するとともに、ストレスチェックの集団分析結果を活用した職場環境改善の普及を図るなど、事業場におけるメンタルヘルス対策の取組を促進する必要がある。また、引き続き「『過労死ゼロ』緊急対策」に基づく事業場、企業本社に対する特別指導を確実に実施する必要がある。

化学物質対策については、13次防の目標達成に向けて、ラベル表示・安全データシート（SDS）の交付・入手の徹底に引き続き取り組むとともに、リスクアセスメントの確実な実施等に取り組む必要がある。また、今後石綿使用建築物の解体工事の増加が見込まれていることから、石綿ばく露防止対策をさらに強化する必要がある。

#### オ 最低賃金制度の適切な運営等

最低賃金制度は、賃金の低廉な労働者の労働条件の改善を図るセーフティネットとして適切に機能することが重要である。

千葉地方最低賃金審議会の円滑な運営を図り、経済動向及び地域の情勢などを踏まえ、千葉県の実情に即した改正に努めるとともに、最低賃金の履行確保が不可欠である。

加えて、最低賃金改定の影響を最も受ける中小企業・小規模事業者に対しては、生産性向上に向けた支援事業の周知及び活用促進を積極的に行うことが必要である。

#### カ 迅速・適正な労災補償の実施

新たに保険給付を受けた者の数は高水準で推移し、脳・心臓疾患、精神障害及び石綿関連疾患の件数が高止まりしている。特に過労死等の労災請求を巡る国民の関心は高く、とりわけ過労死等事案の発生を防止するための取組強化に対する社会的要請が強まっており、労災補償行政においては、その迅速かつ的確な労災認定を図ることはもとより、平成28年12月に策定された「過労死等ゼロ」緊急対策が確実に実施されるよう、監督・安全衛生行政との緊密な連携が強く求められている。

#### キ 労働保険未手続事業一掃対策の推進と労働保険料の収納率の向上

労働保険制度は、それ自体が労働者のセーフティネットであるとともに、労働行政における各種施策を推進する財政基盤となるものである。労働保険制度の健全な運営と費用負担の公平性からも労働保険未手続事業一掃対策を積極的に推進し、併せて、労働保険料等の適正徴収を目的として収納率の向上を図る必要がある。

### (4) 地方創生の推進

地域における安定した良質な雇用の確保・創出や人材育成等を支援し、地域の創意工夫をいかした取組等を支援するとともに、当県への移住に関心が高くない潜在層も対象に、地方公共団体と連携したU I Jターン就職面接会等の開催や移住・定住の動機付け、県内の中小企業等の魅力を発信するなどの機会を提供する取組を実施することが必要である。

#### (5) 職場における女性の活躍推進と「仕事と家庭」の両立支援対策の推進

##### ア 女性活躍推進法の実効性確保

女性活躍推進法に基づいて策定された一般事業主行動計画について、企業による着実な取組がなされるよう支援し、女性活躍推進法の実効性を確保することが求められている。また、女性活躍推進の取組を進めるためには、女性活躍推進法に基づく取組が努力義務である300人以下の中小企業における取組の加速化を図る必要がある。

併せて、女性活躍推進を実効性あるものにするためには、より多くの企業が「えるぼし」認定取得を目指すようにするとともに、「女性活躍推進企業データベース」による情報公表を行うよう働きかけるなど、一層の見える化を図る必要がある。

##### イ 職場におけるハラスメント対策の総合的推進

男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法という。)に基づき、事業主に義務付けられた妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメント及びセクシュアルハラスメントの防止措置の履行確保、パワーハラスメントの予防・解決に向けた取組の推進が図られるよう、特に中小企業を中心に、職場におけるハラスメント対策を総合的に推進する必要がある。

##### ウ 仕事と家庭の両立支援の推進

男性の育児休業取得率は、千葉県「ワーク・ライフ・バランス調査」によると、8.2%（平成29年）であり、10年前（平成17年：0.9%）と比べ10倍に増えているが、2020年（平成32年）までに13%という政府目標達成のためにも様々な取組を進める必要がある。

また、男性の育児休業の取得促進、育児・介護等により離職した者の復職を支援するため、助成金の支給等により、仕事と家庭の両立支援に積極的に取り組む事業主等を支援する必要がある。

#### (6) 人材確保対策の推進や労働生産性の向上等による労働環境の整備

##### ア 適職を得るための労働市場の整備

###### (ア) ハローワーク等におけるマッチング機能の強化

着実に改善が進んでいる現下の雇用情勢下で、新規求人数は増加傾向、新規求職者数は減少傾向にあることにより生じている深刻な人材不足問題に的確に対



応する必要がある。このため、ハローワークにおいては、事業主がそのニーズに合った労働力を確保でき、かつ求職者が自らに合った就職が可能となるよう、マッチングの一層の強化が必要となっている。具体的には、更なる窓口誘導の強化及び求職者サービスの充実を図るとともに、魅力ある求人票づくりに向けた助言や企業説明会、就職面接会の開催など、求人者に対する充足支援の更なる強化が必要である。

また、労働市場全体のマッチング機能を向上させるため、ハローワークが保有する求人情報を民間職業紹介事業者や地方自治体等にオンラインで提供する取組を行っており、引き続き地方公共団体等に対する求人情報の提供割合の向上を図っていくとともに、ハローワークが保有する求職情報の提供も行っていく必要がある。

さらに、「雇用対策協定」を締結した地方公共団体との連携を強化し、取組の更なる推進を図るとともに、労働局と地方公共団体との連携を一層深めていく必要がある。

#### (イ) 求人内容の適正化に向けた取組

各ハローワークにおいて、求人受理時における求人内容の適法性や正確性の確保を図るため、求人票の記載内容と実際の労働条件が異なる場合等、求人内容相違の申出時への対応及び職業安定法の改正による平成30年1月1日施行の、当初の労働条件に変更があった場合の労働条件明示等の取扱いについて、迅速な事実確認及び指導等の対応を行っていくことが必要である。

また、平成30年1月1日施行の上記取扱いについて、求人事業主及び求職者に対する周知啓発を行う必要がある。

#### イ 雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」の促進

雇用情勢の着実な改善が進んでいる中で、福祉、建設、警備、運輸分野などにおいて、人材不足が顕著になっている。

これらの分野の人材確保のためには、それぞれの職場の魅力を高め（雇用管理改善）、そこに人を誘導するための求人者、求職者への支援を行う（マッチング機能強化）とともに、個々の能力を高める（能力開発）等の人材確保対策を総合的に推進する必要がある。

#### ウ 企業の生産性向上の取組を要件とした助成金の周知、活用促進

生産性向上による労働環境整備を推進するためには、助成金額の割増等を行う「生産性要件」が設定されている労働関係助成金を積極的に周知し、活用を促進することが必要である。特に中小企業等地域の企業への効果的な周知を図るため、県内金融機関と締結した「働き方改革等の推進を目的とする包括連携協定」に基づく取組も併せ、周知・広報を強化する必要がある。

## エ ハロートレーニング（公的職業訓練）の充実

千葉県、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構千葉支部（以下「機構千葉支部」という。）と連携し、地域における求職者の動向や訓練ニーズに対応したより効果的な分野・規模の訓練コースを設定する必要がある。

また、在職者訓練の充実など労働生産性の向上に資する人材育成に向けた取組を支援する必要がある。

なお、雇用情勢の改善が続き、ハローワークの求職者や訓練受講希望者が大幅に減少している中で、訓練受講が安定した就職等に有効な求職者に対しては、訓練施設見学会等に積極的に誘導を行うとともに、能動的な受講あっせんの実施によりハロートレーニングを活用した就職支援を推進する必要がある。

## 2 多様な働き手の参画

### （1）女性のライフステージに対応した就職支援

#### ア 女性の再就職支援の一層強化

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なか、様々な事情や希望に応じたきめ細かい支援により、女性の就業率向上を図る必要がある。このため、マザーズハローワークやマザーズコーナーにおいて、子ども連れで来所しやすい環境の整備を図るとともに、一人ひとりの希望や状況に応じたきめ細かな就職支援と併せ、ハロートレーニングに係る的確な受講あっせんや職業訓練受講者に対する職業訓練受講給付金の支給業務の実施を含めたワンストップ化など、子育て女性等に対する再就職支援を推進する必要がある。

また、母子家庭の母等への就労支援を行うため、地方自治体との連携の下に「出張ハローワーク！ひとり親全力サポートキャンペーン」を積極的に行う必要がある。

#### イ 女性の活躍促進に向けた職業能力開発の推進

子育て等により離職した女性の再就職を支援するため、ハロートレーニングにおいて、子育て女性等のリカレント教育に資する訓練コースの設定や託児サービス支援の提供等を引き続き推進する必要がある。

### （2）若者や就職氷河期世代の活躍推進

#### ア 新卒者等の正社員就職の支援

「青少年の雇用の促進等に関する法律」（以下「若者雇用促進法」という。）に基づき、①新卒者の募集を行う企業による職場情報の提供、②ハローワークにおける一定の労働関係法令違反に係る求人者の求人不受理、③若者の雇用管理が優良な中小企業についての認定制度（ユースエール認定制度）等の取組を促進していく必要がある。

また、学校等と連携しながら、新卒者の求人確保や採用意欲のある企業と学生とのマッチングに取り組むほか、ユースエール認定企業の積極的な周知・活用を図っているが、地元就職を希望する若者の掘り起こしと地元定着に一層取り組む必要がある。

さらに、学校等と密に連携しながら、より早期からの職業意識形成に取り組むとともに、若者の安定した就職の実現に向けて、既卒者や中退者といった新卒者以外の若者の正社員就職の促進を支援するため、既卒3年以内の者や中退者を対象とした助成金制度を活用し、新規学卒卒での応募機会の拡大及び採用・定着を図っていく必要がある。

#### イ フリーター等の正社員就職の支援

フリーター等に対しては、正社員就職を支援するため、わかものハローワーク等を支援拠点として、担当者制によるきめ細かな職業相談・職業紹介を実施するとともに、トライアル雇用助成金の活用等により、就職支援の充実を図る必要がある。

また、いわゆる「就職氷河期」に就職時期を迎えた不安定就労者等の正社員就職を支援するため、特定求職者雇用開発助成金の更なる活用促進を図るとともに、ハロートレーニングへの積極的な誘導を行う必要がある。

加えて、国家資格の取得等を目指す長期の訓練コースを受講して高い可能性で正社員就職を実現する「長期高度人材育成コース」の活用やわかものハローワークにおいて職業訓練関係業務のワンストップ化により、職業訓練受講者への支援を効果的に行う必要がある。

#### ウ 若年無業者等の社会的・職業的自立のための支援の推進

高校中退者や若年無業者の数が高止まりしている状況にある中で、これらの若者が充実した職業生活を送れるよう支援の強化が必要であり、高校等の関係機関との連携を強化し、中途退学後における的確な支援機関で相談できるよう、在学中の生徒に対して各種相談窓口に係る周知を行うとともに、ハローワークにおいて学校訪問による就労支援を実施するほか、「地域若者サポートステーション」と連携協力し、高校中退者等をはじめとする若年無業者等に対する職業的自立支援の一層の推進を図る必要がある。

### (3) 高齢者の活躍推進

#### ア マッチングによるキャリアチェンジの促進

高齢者は一旦離職すると、その他の年齢層に比べ再就職が困難であることから、再就職支援を強化する必要がある。特に、高齢者雇用安定法に基づく65歳までの高齢者雇用確保措置の実施が着実に図られるなか、今後は65歳を超えても働くことを希望する高齢者求職者等に対する再就職支援が重要となっている。

#### イ 継続雇用延長等に向けた環境整備

高齢者が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、企業における65歳以上への定年引上げや66歳以上への継続雇用延長に向けた環境を整える必要がある。

#### ウ 地域における多様な働き手への支援

企業を退職した高齢者の活動の中心となる地域社会において、地域のニーズに応じた多様な就業機会の確保が重要な課題となっている。特に、団塊の世代が既に65歳に到達しており、高齢者が地域社会で活躍できる環境を整備する必要がある。

### (4) 治療と仕事の両立支援の推進

病気を抱えた労働者の治療と仕事の両立支援の普及促進については、「働き方改革実行計画」に基づき、企業の意識改革や企業と医療機関の連携強化、労働者の病気の治療と仕事の両立を社会的にサポートする仕組みの整備等に着実に取り組む必要がある。

取組に当たっては、局に設置した「千葉県地域両立支援推進チーム」の活動を通して、地域の関係者（千葉県健康福祉部、医療機関、労使団体、千葉産業保健総合支援センター（以下「産保センター」という。）、労災病院等）による連携した両立支援の取組の促進を図る必要がある。

#### ア がん患者等への就業支援

障害のある労働者やがん等の反復・継続して治療が必要となる傷病を抱える労働者が、障害や治療方法、傷病の特徴に合わせて就業維持できるように、その特徴に配慮した就業上の措置が行われる必要がある。

#### イ がん等の疾病による長期療養が必要な労働者に対する就労支援の強化等

近年、医療技術の進歩や医療提供体制の整備等により、がん患者の5年後の生存率が60%以上まで向上している状況などの中、がん等の疾病により、長期にわたる治療を受けながら就職を希望する者に対する支援が社会的課題となってきた。このような中で、「働き方改革」において、「治療と職業生活の両立支援」が柱の1つとなっていること等も踏まえ、千葉県地域両立支援チーム等による関係機関間との連携を図りつつ、がん患者等に対する就職支援を推進する必要がある。

### (5) 障害者の活躍推進

#### ア 障害者雇用率達成指導の確実な実施

平成30年4月1日から障害者の法定雇用率が引き上げになることから、特に障害者雇用ゼロ企業を中心とした法定雇用率未達成企業等における障害者雇用を促

進するため、より一層の効果・効率的指導・支援の実施を図る必要がある。

#### イ 精神障害・発達障害・難病患者など多様な障害特性に応じた就労支援の推進

平成 30 年 4 月から精神障害者が法定雇用率の算定基礎に加わることに伴い、チーム支援等における精神科医療機関とハローワークの連携強化や、精神障害者雇用トータルサポーター・発達障害者雇用トータルサポーターによる支援のほか、職場における一般労働者を対象とした精神・発達障害者しごとサポーターの養成など、精神障害者や発達障害者等に対する理解促進を図り就労支援を強化する必要がある。

また、ハローワークと地域支援機関等との連携による就職から職場定着までの一貫した支援、さらに難病患者に対しては地域の支援機関等と連携した就労支援を引き続き推進する必要がある。

#### ウ 障害者及び企業への職場定着支援の強化

障害者及び企業への職場定着支援を強化するため、障害者就業・生活支援センターの地域における生活面、就労面での支援の強化、障害特性を踏まえた雇用管理・雇用形態の見直しや柔軟な働き方の工夫、職場適応・定着等のための取組を行う事業主への支援を充実する必要がある。

#### エ 障害者の職業能力開発の推進

障害者の新規求職申込件数が毎年増加を続けており、障害者の職業能力開発支援の推進が必要である。

### (6) 外国人材の活用・国際協力

#### ア 留学生に対する就職支援及び外国人労働者の雇用管理の改善の取組強化

外国人留学生の日本国内での就職率を 2020 年度までに 5 割以上とする（「日本再興戦略 2016」及び「未来投資戦略 2017」）ため、来日早期の段階からの留学生への就職意識啓発や、企業からの雇用管理に関する相談体制の強化を通じた適正就労の確保が必要である。

また、外国人労働者数の増加を踏まえ、計画的な雇用管理指導を進める必要がある。

#### イ 外国人技能実習制度の適正かつ円滑な推進

技能実習制度については、労働関係法令の違反や人権侵害が生じている等の指摘があり、また、制度の適正化を前提として制度の拡充を図ることも求められていた。

こうしたことから、平成 29 年 11 月に施行された「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」（以下「技能実習法」という。）に基づき外国人技能実習機構を始めとする関係機関との連携に努め、技能実習制度の適正な

実施に取り組む必要がある。

(7) 生活困窮者等の活躍促進

ア 生活困窮者等に対する就労支援の強化

地方公共団体の福祉事務所等に設置するハローワークの常設窓口や、生活保護受給者等生活困窮者を雇い入れた事業主に対する特定求職者雇用開発助成金（生活保護受給者等雇用開発コース）の活用と、その後の定着支援による就労支援の充実を図り、生活保護受給者等生活困窮者の就労による自立を促進する必要がある。

イ 刑務所出所者等に対する就労支援の強化

刑務所出所者等の再犯防止等を推進するため、ハローワークと矯正施設・保護観察所等が連携し、矯正施設在所中からの職業相談・職業紹介、更生保護施設等への巡回相談や職場定着支援等の就労支援を一層充実する必要がある。

第3 千葉労働局の重点施策

- 1 「働き方改革」の着実な実行や人材投資の強化等による労働環境の整備・生産性の向上  
非正規雇用労働者の処遇改善、長時間労働の抑制及び安全で健康的に働くことができ、また柔軟な働き方がしやすい労働環境の整備や賃上げしやすい環境の整備と労働生産性の向上、人材不足分野等における人材確保等、働き方改革を着実に進める。また、これらの施策について、地方公共団体、労使団体等と連携を密にし、取組を推進する。

**(1) 雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保の推進**

ア 非正規雇用労働者の均等・均衡待遇や正社員転換に取り組む事業主への支援

(ア) 均等・均衡待遇に関する相談支援の実施

雇用均等指導員を活用し、均等・均衡待遇に関する相談支援を実施するとともに、均衡のとれた賃金決定を促進するため、職務分析・職務評価の実施ガイドラインの周知などにより、職務分析・職務評価の普及促進に努める。

また、企業における非正規雇用労働者の待遇改善への対応に向けて、「千葉働き方改革推進支援センター」の活用を促進するため、事業主等に対して積極的な周知を図る。

(イ) 非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善

平成28年度から平成32年度までの5年計画として策定した「千葉県正社員転換・待遇改善実現地域プラン」に基づき、地方公共団体等との連携を図りながら、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・待遇改善の取組を推進する。なお、平成30年度中に5か年計画の内容を見直し、より効果的な取組内容とする。

また、非正規雇用労働者の企業内での正社員化や人材育成、処遇改善といった取組を促進するため、「キャリアアップ助成金」による正社員・多様な正社員へ

の転換や、賃金引き上げへの支援（賃金規定等改定コース）や有期契約労働者等と正規雇用労働者との共通の諸手当制度の導入支援（諸手当制度共通化コース）といった処遇改善支援などについて積極的な活用を促すとともに、「キャリアアップ助成金」の適正な支給事務を行う。

イ パートタイム労働法の確実な履行に向けた適切な指導等

パートタイム労働者の働き・貢献に応じた待遇が確保され、一人ひとりの納得性の向上が図られるよう、差別的取扱いの禁止や均衡待遇、正社員転換推進の措置等に係る指導に重点を置き、特にパートタイム労働者の割合が高い事業所等を対象に計画的な報告徴収の実施等により、パートタイム労働法の履行確保を図る。

ウ 雇用形態にかかわらない公正な待遇の確保に関する法制度の周知

「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案」が成立した場合には、その円滑な施行に向け、労働局内及び署所と連携の上、改正法及びガイドライン等の理解を促進するための説明会を開催するなど、あらゆる機会を通じて、労使双方に改正内容の周知徹底を図る。また、「働き方改革推進支援センター」を活用し、特に中小企業・小規模事業者に対する雇用形態にかかわらない公正な待遇の確保の理解の促進を図る。

エ フリーター等の正社員就職の支援

フリーター等の正社員化のための支援拠点である柏わかものハローワークを中心に正社員就職を実現するためのセミナー等の開催や担当者制によるきめ細やかな職業相談・職業紹介を実施するほか、トライアル雇用助成金の活用促進等により正社員就職の促進を図るとともに、ハローワーク等を利用し就職が決定した者を中心とした職場定着支援を行う。

また、いわゆる「就職氷河期」に就職時期を迎えた不安定就労者等に対し、「特定求職者雇用開発助成金（長期不安定雇用者雇用開発コース）」を活用し、企業に対する雇入れ支援等を実施する。

さらに、これまで能力開発機会に恵まれなかった非正規雇用労働者等を対象として、保育士、介護福祉士等の資格を取得し、正社員就職を実現する長期の離職者訓練（長期高度人材育成コース）をはじめ、ハロートレーニングへの積極的な誘導を行う。

オ 派遣労働者の就業機会確保及び適正な就業条件の確保対策の推進

「派遣労働者セミナー」を開催し、派遣労働者が安心、納得して働けるよう、法制度及び労働市場の状況等、派遣労働者として働くために必要な情報提供を行うとともに、正社員を希望する者に対しては、個別の職業相談・職業紹介等を実施する。

また、派遣元事業主等に対しては、派遣事業の適正運営のための説明会等におい

て、労働関係法令一般についても周知するとともに、的確な指導監督を行い、派遣労働者の保護に万全を期する。

さらに、労働者派遣法違反を繰り返す派遣元事業主等に対しては厳正に対処する。

#### カ 労働関係助成金の活用による企業の生産性向上等

生産性の向上を図る企業に対して助成金額の割増等を行う「生産性要件」が設定されている労働関係助成金について、引き続き地域の関係機関や事業主団体及び金融機関等とも連携し、事業主に対して制度の積極的な活用を促し、企業の生産性向上の取組を支援する。

また、人事評価制度や賃金制度の整備を通じて生産性向上を図り、賃金アップ等を実現した企業に対する助成や、労働生産性向上に資する設備等への投資により、雇用管理改善を図る企業に対する助成等を行う。

### (2) 働き方改革及び働き過ぎ防止に向けた取組の推進

#### ア 働き方改革の推進に向けた労働時間に関する法制度の周知徹底

##### (ア) 労働基準監督署における特別チームの編成

県内の全ての労働基準監督署において、労働時間に関する法制度の周知及び指導を集中的に行うための特別チーム「労働時間改善指導・援助チーム」を編成するとともに、「労働時間相談・支援コーナー」を設置する。

特別チーム（「労働時間相談・支援班」）は、法令に関する知識や労務管理体制が必ずしも十分でないと考えられる中小規模の事業場に対して、これら事業場が労働時間に関する基本的な法制度を理解した上で、長時間労働の削減のための取組を実施することを促すためのきめ細やかな相談・支援等を実施する。

「労働時間相談・支援コーナー」においては、主に、中小規模の事業場に対して、労働時間に関する法制度の周知、長時間労働の削減のための助言・支援を行うほか、時間外・休日労働協定の適正化に係る窓口指導を行う。

##### (イ) 中小企業・小規模事業者への支援

過重労働防止に資する時間外労働の上限規制の対応に向けて、弾力的な労働時間制度の労務管理に関する技術的な相談支援を行う「千葉働き方改革推進支援センター」の活用を促進するため、事業主に対して積極的な周知を図る。

また、中小企業・小規模事業者が時間外労働の上限規制等に円滑に対応するため、生産性を高めながら労働時間の縮減に取り組む場合において、中小企業や傘下企業を支援する事業団体に対する「時間外労働等改善助成金」の活用促進を図る。

#### イ 長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害防止の徹底

##### (ア) 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、「過重労働に



よる健康障害防止のための総合対策」(平成18年3月17日付け基発第0317008号)に基づき、過重労働が行われているおそれのある事業場に対して、適正な労働時間管理及び健康管理に関する窓口指導、監督指導等を徹底する。

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、協定当事者に係る要件も含め、関係法令の周知を徹底するとともに、特別条項において限度時間を超える時間外労働に係る割増賃金率を定めていないなどの不適正な時間外労働協定が届け出られた場合には、「時間外労働の限度に関する基準」等に基づき指導を行う。

また、各種情報から時間外・休日労働時間数が1ヶ月当たり80時間を超えている疑いがあ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、引き続き監督指導を徹底する。

特に、違法な長時間労働や過労死等が複数の事業場で認められた企業の経営トップに対する局長等による指導の実施及び企業名の公表の取組を徹底する。

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集中的な周知・啓発等の取組を行う。

おって、時間外及び休日労働協定が未届の事業場に対し、民間事業者を活用し、労働基準法の基礎的な知識の付与のための相談指導等を実施する。

#### (イ) 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

長時間労働を是正するためには、労働時間を適正に把握することが前提となることから、引き続きリーフレット等を活用し、監督指導時のもとより、集団指導等あらゆる機会を通じて平成29年1月20日付け基発0120第3号「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」を周知する。

#### (ウ) 過労死等防止対策の推進

過労死等の防止のための対策については、過労死等防止対策推進法に基づき定められた「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)及び「『過労死等の防止のための対策に関する大綱』に基づく対策の推進について」(平成27年7月24日付け基発0724第2号)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推進する。

特に、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。

なお、過労死等防止対策推進法及び大綱については、同法附則第2項及び大綱の第6の3に基づき、見直しの検討が行われている。平成30年度に見直しが行われた場合には、見直し後の内容に基づき、過労死等の防止のための対策の効果的な推進と併せて長時間労働の抑制及び生産性の向上を図る。

## (エ) 企業の生産性向上等働き方改革の推進

労働局、署所は、生産性の向上を図る企業に対して、「千葉働き方改革推進支援センター」、「働き方・休み方改善ポータルサイト」、「働き方・休み方改善コンサルタント」及び助成金の割増等を行う「生産性要件」が設定されている労働関係助成金について、引き続き地域の関係機関や事業主団体及び金融機関等とも連携し、事業主に対して制度の積極的な活用を促し、企業の生産性向上の取組を支援する。

## ウ 休暇の取得促進等企業への働きかけ

### (ア) 企業経営陣等への働きかけ

働き方・休み方の見直しに向けた取組には、企業の経営トップの意識改革やリーダーシップが重要である。このため、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に取り組むよう、局幹部による管内の主要企業の経営トップ等に対する働きかけを引き続き実施し、各企業における働き方改革を促進する。

また、局幹部が働きかけを行った企業における取組の事例等について、他の企業の取組の参考となるよう、「働き方・休み方改善ポータルサイト」や労働局ホームページに掲載し情報発信を行う。

さらに、業界ごとの特性などに応じた働き方改革の着実な取組も必要であり、建設業等業界団体に対して働きかけを行い、これらの業界団体と連携した取組促進を図る。

### (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、連続した休暇を取得しやすい夏季、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。また、地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備などを推進するとともに、地方公共団体とも連携し、学校休業日に合わせた年次有給休暇の取得促進を図る。

### (ウ) 中小企業・小規模事業者への支援

過重労働防止に資する時間外労働の上限規制の対応に向けて、弾力的な労働時間制度の労務管理に関する技術的な相談支援を行う「千葉働き方改革推進支援センター」の活用を促進するため、事業主に対して積極的な周知を図る。

また、中小企業・小規模事業者が時間外労働の上限規制等に円滑に対応するため、生産性を高めながら労働時間の縮減に取り組む場合において、中小企業や傘下企業を支援する事業団体に対する「時間外労働等改善助成金」の活用促進を図

る。

(エ) ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた働き方・休み方の見直し

年次有給休暇の早期付与の検討等を盛り込んだ改正労働時間等見直しガイドライン（平成29年10月1日適用）の周知徹底を図るとともに、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、中小企業・小規模事業者が取り組みやすいように、事例等について労働局ホームページに掲載し、情報発信する。

さらに、企業や労働者が働き方・休み方の現状や課題を自主的に評価できる「働き方・休み方改善指標」の普及等「働き方・休み方改善ポータルサイト」の情報提供を行う。

**エ ちばの魅力ある職場づくり公労使会議による継続的な取組等**

千葉県の実情に応じた働き方改革を推進するため、労働局、千葉県及び金融機関を含む労使団体等で構成される「ちばの魅力ある職場づくり公労使会議」（以下「公労使会議」という。）を運営し、行動計画に基づき、共同事業の開催等を通じて県内企業の意識改革と気運の醸成、発注者等への配慮の促進をはじめとした各種施策に取り組む。

労働局及び署所は、集団指導・個別指導・セミナー・各種会議等のあらゆる機会を通じて、ちば「働き方改革」共同宣言賛同企業の登録勸奨、共同宣言に基づく企業に期待される具体的行動の働きかけ、各種支援策の情報提供及び着実な実施を図る。

オ テレワーク等の推進

(ア) 適正な労働条件下での雇用型テレワークの推進

平成29年度に刷新した「情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」について、様々な機会を通じて周知を図る。

また、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の活用によりテレワークそのもののメリットを周知する。

併せて、上記周知機会を活用し、本省が実施する労使向けのセミナー、表彰制度等によるテレワークの普及促進に向けた気運の醸成に関する取組、「テレワーク相談センター」や国家戦略特別区域法（平成25年法律第107号）に基づく「東京テレワーク推進センター」における相談対応、テレワークの導入経費を助成する「時間外労働等改善助成金（テレワークコース）」の導入支援に関する取組についても周知を図る。

(イ) 自営型テレワークの就業環境の整備

「在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン」を改正した「自営型テレワ

ークの適正な実施のためのガイドライン」について、企業、自営型テレワーカー及び仲介事業者が改正の趣旨や内容を適切に理解するよう、周知用資料等を活用し、様々な機会を通じて周知徹底及び遵守を図る。

#### (ウ) 副業・兼業の促進

平成29年度に策定した「副業・兼業の促進に関するガイドライン」及び改訂版モデル就業規則について、様々な機会を通じて周知を図る。

#### カ 民間企業における「配偶者手当」の在り方の検討に向けた取組

民間企業における配偶者の収入要件がある「配偶者手当」については、税制、社会保障制度とともに、女性パートタイム労働者の「就業調整」の要因となっていると指摘されている。

今後、「配偶者手当」の円滑な見直しに向けた労使の取組が促進されるよう、「配偶者手当の在り方の検討に関し考慮すべき事項」や周知用資料を活用し、引き続き効果的な周知等を行う。

### (3) 安心して安全かつ健康に働くことができる職場づくり

#### ア 労働災害防止対策

##### **(ア)死亡労働災害防止対策の徹底**

##### ① 建設業における墜落・転落災害等の防止

平成30年度においても、引き続き最重点として取組を継続する。

建設業の労働災害の約3割を占める墜落・転落災害を防止するため、引き続き労働安全衛生規則に基づく措置の遵守徹底を図る。また、高所作業時における墜落防止用保護具の構造を原則としてフルハーネス型とする労働安全衛生規則等の改正が平成30年度中に予定されているので、その円滑な施行のための周知を図る。

2020年オリンピック・パラリンピック東京大会の開催に向けた関連工事の実施に伴う建設需要の増加により、労働災害の増加が懸念されることから、事業者による労働災害防止対策が徹底されるよう取り組む。

一人親方等の安全確保を促進するため、一人親方等が業務中に被災した災害の把握に務めるとともに、平成30年度に開催される一人親方等に対する安全衛生対策に係る研修会の実施（委託事業による。）に当たり必要な協力を行う。

局署幹部から地場店社の首脳に対し労働災害防止を直接働きかけるとともに、建設現場への重点的な個別・監督指導、署が主体となった現場責任者に対する研修の実施等により現場の安全管理水準の向上を図る。

また、建設工事発注機関・労働災害防止団体・当局の三者による連絡協議会・研修会の開催、合同パトロールの実施等の連携強化を通じて、施工者の要望を踏まえた安全衛生に配慮した発注の促進、統括安全衛生管理の徹底、新規入場者教

育等の取組を強力に推進する。

特に、あらゆる機会をとらえて、前述の墜落・転落災害の防止や、交通事故防止を重点的に指導するとともに、現場の経験の浅い労働者の増加、同労働者を中心とした危険感受性の低下及び労働者の高齢化に対応した「新入者・高齢者にやさしい現場づくり」を呼びかける。その際、災害事例や好事例の積極的な情報発信に努める。

## ② 製造業における施設、設備、機械等に起因する災害等の防止

製造業の労働災害の約3割を占める「はさまれ・巻きこまれ」災害等の労働災害を防止するため、災害を発生させた機械を使用する事業者に対して当該災害に係る再発防止対策の指導を行う。

本省において作成予定の製造業のうち大規模な設備を有する業種における高経年設備の劣化に関する調査結果等をまとめたリーフレット等を活用し、高経年設備の点検等必要な対策について、関係事業者に周知を図る。

厚生労働省、経済産業省、中央労働災害防止協会及び製造業の主要業界団体によって設置された「製造業安全対策官民協議会」において公表される予定のリスクアセスメントの有効性等に関する分析結果等やリスクアセスメントの共通手法や安全衛生教育の共通手法等の検討結果を活用し、各業界団体や事業場の自主的な取組を促進する。

## (イ) 災害の増加傾向にある又は減少がみられない業種等への対応

### ① 第三次産業対策

労働災害発生件数の多い小売業、社会福祉施設、接客娯楽業（飲食店等）を主な対象として労働災害防止のための周知、指導を行う。

小売業及び飲食店における多店舗展開企業及び複数の社会福祉施設を展開する法人に対して、本社・本部における取組の促進を図り、全店舗・施設における安全衛生水準の向上を図る。

#### a 働く人に安全で安心な店舗・施設づくり推進運動の取組

労働災害防止対策を実施する上での本社・本部の役割の重要性を理解させ、本推進運動実施要綱で本社・本部が取り組むべき次の事項の実施を促進する。

経営トップのコミットメントの下、安全衛生方針の作成、作業マニュアルの作成・周知、各店舗・施設で行う安全衛生管理活動（4S活動、KY活動、ヒヤリハット活動、危険個所の「見える化」等）の決定、店舗・施設への各種支援等の実施を促進する。

#### b 小売業

小売業では、転倒災害と食料品販売店のバックヤード等で使用されている食品加工用機械等による災害の防止を中心に指導する。

#### c 社会福祉施設

社会福祉施設では、転倒災害及び腰痛の防止を中心に指導する。

また、「職場における腰痛予防対策指針」の普及・定着を図る。

#### d 接客娯楽業（飲食店等）

飲食店における食品加工用機械災害、転倒災害、切れ・こすれ災害及び高温・低温の物との接触災害の防止などについて指導する。

#### ② 陸上貨物運送事業対策

陸上貨物運送事業における荷役作業の死亡災害の約8割を占める5大災害（①墜落・転落、②荷崩れ、③フォークリフト使用時の事故、④無人暴走及び⑤トラック後退時の事故）を防止するため、関係運輸団体等とも連携を図り、保護帽の着用等、各災害に応じた「陸上貨物運送事業における荷役作業の安全対策ガイドライン」（平成25年3月25日付け基発0325第1号。以下「荷役ガイドライン」という。）の中の重点実施事項について陸上貨物運送事業者に対し、周知、指導を行う。

特に荷役作業時の「墜落・転落」災害については、その大半が荷主先で発生していることから、荷役ガイドラインに基づき、災害を発生させた等安全衛生管理上問題のある事業者を指導するとともに、荷主等への要請を行う。

#### ③ 転倒災害防止対策

休業4日以上死傷災害の中で最も多い「転倒災害」について引き続き、「STOP！転倒災害プロジェクト」を労働災害防止団体等と連携して効果的に展開する。

#### ④ 交通労働災害防止対策

交通事故による労働災害、特に死亡災害を減少させるため、「交通労働災害防止のためのガイドライン」に基づく指導を行うとともに、特に死亡災害の多い陸上貨物運送事業等にあつては関係行政機関、また、新聞販売業、警備業等にあつては関係事業者団体との積極的な連携により、業界全体での取組の更なる促進を図る。

#### ⑤ 非正規雇用労働者等の労働災害の防止

就業形態の多様化等により、雇用者に占める非正規雇用労働者の割合が拡大しているが、非正規雇用労働者は、正規雇用労働者に比べて安全衛生教育等の実施率が低い傾向にあることから、派遣労働者を始めとした非正規雇用労働者や外国人労働者（技能実習生を含む）に対する雇入れ時教育を始めとする安全衛生教育の徹底と教育内容の充実や、職場における「危険の見える化」の推進等、安全衛生活動の活性化を図る。

また、労働者の年齢階層が上がり、転倒や腰痛が増加傾向にあることを踏まえ、高齢労働者の労働災害を防止するための配慮事項について普及を図る。

#### (ウ) その他の労働災害防止対策の取組

##### ① 爆発火災災害防止対策

化学工業における爆発・火災防止対策指針統合版の活用を推進する。危険物に

よる爆発・火災災害を発生させるおそれのある事業場に対しては、安全データシート（SDS）の交付制度の周知、安全衛生教育等について市原臨海地区災害防止対策協議会及び袖ヶ浦地区労働災害防止対策協議会等あらゆる機会を通じて指導する。

## ② 企業の自主的な安全衛生活動の促進

局署幹部が出席する会議や個別指導等の企業の経営トップと接触する機会を捉え事業場の実情に応じてKY活動、リスクアセスメントや「見える化」等創意工夫した取組など自主的な安全衛生活動を積極的に周知指導するとともに、「安全衛生優良企業公表制度」の周知に努める。

併せて、「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」（以下「両立支援ガイドライン」という。）に基づく両立支援の取組について啓発指導を行うとともに、労働者の健康管理について役員が関与する体制整備や健康経営に基づく企業内の労働者の健康管理の推進等について、企業の意識改革を図るための働きかけを行う。

## (エ) 労働者の健康障害を防止するための取組

### ① 労働者の健康確保対策の強化

長時間労働者に対する医師による面接指導の実施の徹底を図る。また、長時間労働者に関する情報の産業医への提供の義務化等、改正労働安全衛生規則（平成29年6月1日施行）の周知、指導を行う。

「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案」が成立した場合には、その円滑な施行に向け、改正法に基づく産業医・産業保健機能の強化等について、あらゆる機会を通じて周知を行う。労働者が産業医や産業保健スタッフに直接相談できる仕組みなど、労働者が安心して健康相談を受けられる環境整備を促進する。

過重労働・メンタルヘルス対策、治療と仕事の両立支援等、労働者の心身の健康確保対策への企業の積極的な取組の促進を図るため、あらゆる機会を捉え、企業トップに対して啓発指導を行う。

### ② メンタルヘルス対策の推進

事業場におけるメンタルヘルス対策の取組の推進については、13次防を踏まえ、「労働者の心の健康の保持増進のための指針」の周知、指導を計画的に行う。なお、指導等は産保センターと連携して効率的に行う。

ストレスチェックの実施の徹底を図るため、引き続き、署への実施報告書の提出状況等から管内の実情を把握しつつ、労働者数50人以上の事業場に対して重点的な指導等を行う。また、ストレスチェック結果の集団分析及びこれを活用した職場環境改善の取組についても、厚生労働省が収集・公表する事業場の取組事例の周知や助成金制度の利用勧奨を行い、その適切な実施を促進する。

「『過労死等ゼロ』緊急対策」を踏まえ、精神障害に関する労災支給決定が行

われた事業場及び企業本社に対するメンタルヘルス対策の特別指導を着実に実施する。また、監督指導等において、違法な長時間労働が認められた場合には、業保健総合支援センターのメンタルヘルス対策の専門家による訪問指導の受入れについて、強く勧奨する。

メンタルヘルス対策に係る個別指導や集団指導等を実施する際には、パワーハラスメント対策導入マニュアル等を活用し、パワーハラスメント対策の取組について指導を行う。

### ③ 労働者の健康管理対策の推進

健康診断後の有所見者に係る医師の意見聴取及び就業上の措置（以下「事後措置等」という。）の実施率が低調であることから、9月の「職場の健康診断実施強化月間」において重点的な周知、指導を行うなど、健康診断及び事後措置等の実施の徹底を図る。

健康診断の事後措置等に必要な情報の医師への提供等、改正労働安全衛生規則（平成29年6月1日施行）の周知、指導を行う。

健康管理対策の中心となる産業医の選任の徹底について、労働者数50～99人の事業場で選任率が約8割に止まっていること等を踏まえ、管内の未選任事業場に対して指導等を行う。また、産業医の選任義務のない労働者数50人未満の小規模事業場に対しても、健康管理を担当する医師や保健師の選任に努めるよう指導等を行う。その際、産業医の選任に係る助成金制度の利用勧奨を行う。

小規模事業場における健康管理対策の推進に当たっては、産保センター及びその地域窓口における各種支援事業の活用が有効であるので、その周知、利用勧奨を行う。

### ④ 化学物質による健康障害防止対策

化学物質の取り扱い事業場に対し、計画的に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順守徹底を図る。

また、「ラベルでアクション」をキャッチフレーズに、ラベル表示と安全データシート（SDS）の入手・交付の徹底を図り、化学物質の有害性・危険性の見える化を推進するとともに、リスクアセスメントの実施及びリスク低減対策に取り組むよう指導を行う。その際、化学物質の危険有害性及びリスク低減対策について労働者への周知・教育等の実施についても指導する。

さらに、特定化学物質障害予防規則等やラベル表示等の対象物質の代替として、危険性又は有害性が判明しない化学物質が安易に用いられないよう指導・啓発する。

有機溶剤中毒予防規則等に基づく発散防止措置特例実施許可制度について、審査の迅速化のための運用見直しを行ったところであり、一層の周知及び利用の促進を図る。

### ⑤ 石綿健康障害予防対策

#### a 建築物等解体における石綿ばく露防止対策の推進



建築物の解体作業について、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。

特に、石綿に関し一定の知見を有し、的確な判断ができる者が事前調査を行うよう指導するほか、事前調査の結果に関する揭示、石綿含有成形板の手ばらし及び隔離空間からの石綿漏えい防止措置、除去後の包装の徹底を図る。

また、石綿に関する届出等の改正については地方自治体とも連携して周知徹底を図る。

なお、解体等の仕事の発注者に対しては、経費や工期の配慮、石綿等使用状況等の通知の促進等について指導を行う。

#### b 石綿の禁止等の徹底等

石綿等の製造、輸入等の禁止措置に関し、輸入に際して予め石綿の有無の確認を行うこと及び禁止前から引き続き使用している既存石綿含有製品の有無を確認して適正に処分等を行うことについて、引き続き、関係事業者に対し、周知・指導を行う。

石綿使用建築物等における業務での労働者の石綿ばく露防止のため、事業者等に対し、石綿建材の使用状況を把握し、劣化状況等を適切に点検するとともに、必要な除去等を順次実施していくよう周知・指導を行う。

#### ⑥ 粉じん障害防止対策

粉じん障害防止規則その他関係法令の遵守のみならず、第9次粉じん障害防止総合対策に基づき、粉じんによる健康障害防止対策を推進する。

#### ⑦ 腰痛予防対策

安全衛生教育の確実な実施を推進するとともに、介護労働者の身体的負担軽減に効果的とされる介護機器の導入促進を図る。

#### ⑧ 熱中症予防対策

J I S規格に適合したWBGT値測定器の周知を図るとともに、夏季の野外作業や高温多湿な屋内作業場については、WBGT値の測定とその結果に基づき、休憩の確保、水分・塩分の補給、クールベストの着用等の必要な措置が取られるよう周知する。また、建設業等における先進的な取組の紹介や労働者等向けの教育ツールについて、機会を捉え周知を図る。

#### ⑨ 受動喫煙防止対策

事業者の受動喫煙防止対策に対する助成金等の支援の実施により、禁煙、空間分煙等の事業者及び事業場の実情に応じた受動喫煙防止対策を普及・促進する。

#### ⑩ 疾病を抱える労働者等の健康確保対策の推進

##### a 企業における健康確保対策の推進、企業と医療機関の連携の促進

##### (a) 両立支援ガイドラインの周知啓発

治療と仕事の両立支援については、産保センターと連携して、あらゆる機会を捉え、両立支援ガイドライン及び企業と医療機関の連携のためのマニュアルの周知を行う。また、治療と仕事の両立支援に取り組む事業者に対する助成金

制度について、その周知、利用勧奨を行う。

(b) 千葉県地域両立支援推進チームの運営

局に設置した「千葉県地域両立支援推進チーム」の活動を通して、地域の関係者（千葉県健康福祉部、医療機関、企業、労使団体、産保センター、労災病院等）による連携した両立支援の取組の促進を図る。

(c) 地域における両立支援の機運の醸成

企業の意識改革を図るため、局幹部が経営トップと接触する機会には、両立支援ガイドラインに基づく両立支援の取組について啓発指導を行うとともに、労働者の健康管理について役員が関与する体制整備や健康経営に基づく企業内の労働者の健康管理の推進等について働きかけを行う。

b 疾病を抱える労働者を支援する仕組みづくり

(a) 両立支援コーディネーターの養成

働き方改革実行計画に基づく両立支援コーディネーターの養成のための研修については、産保センター等で順次実施する予定であり、地域両立支援推進チーム等を通じて地域の関係者にその周知を行う。

(b) 産保センターの活用

産保センターにおいて、治療と仕事の両立支援の取組に対する各種支援サービスの提供を行うため、その周知、利用勧奨を行う。

イ 労働条件の確保・改善

(ア) 法定労働条件の確立等

① 基本的労働条件の確立等

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。

特に、労働契約の締結に際しての労働条件の明示や時間外労働協定の締結・届出について、使用者に対する指導を徹底する。

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

② 賃金不払残業の防止

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が支払われるよう、「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」（平成29年1月20日付け基発0120第3号）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。

③ 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」が疑われる企業等への取組については、平日の夜間・土日

に無料で相談を受け付ける「労働条件相談ほっとライン」、労働条件に関する情報発信を行うポータルサイト「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」で受け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。

#### ④ 未払賃金立替払制度の迅速かつ適正な運営

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

#### ① 自動車運転者

トラック等の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、労働関係法令等について周知することにより、理解の促進を図るとともに、自主的な取組が期待されない事業場ほか問題が疑われる事業場に対しては計画的に監督指導などを行う。

また、関東運輸局千葉運輸支局との連絡会議を開催し、自動車運転者の労働条件改善等に係る情報・意見交換を行う。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千葉運輸支局との合同による監督・監査を実施するとともに、相互通報制度の適切な運用を図る。

さらに、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。

そのほか、関東運輸局等と連携して、「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。

#### ② 介護労働者

介護労働者については、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、介護事業の許可権限を有する千葉県等と連携して集団指導により周知するとともに、自主点検結果等から問題が疑われる事業場に対して監督指導を実施するなどにより労働基準関係法令の徹底を図る。

#### ③ 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、問題のある事業場に対して監督指導を行う。

#### ④ 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少なくないことから、職業安定担当部署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、賃金不払の適正化等の徹底を図る。

また、技能実習生については、自主点検結果等から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て重点的に監督指導を実施し、重大又は悪質な労働基準関係法令違反に対しては、司法処分も含め厳正に対処するとともに、出入国管理機関との相互通報制度の確実な運用及び技能実習法に基づき新設された外国人技能実習機構との適切な連携を行う。

さらに、外国人労働者相談コーナー及び外国人労働者向け相談ダイヤルにより、外国人労働者からの相談に引き続き的確に対応する。

#### ⑤ 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、労働基準関係法令の適用の特例を含め、職業安定部が主催する説明会における派遣元事業主に対する集団指導を実施するほか、問題があると考えられる事業場に対して監督指導を実施する。

#### ⑥ 医療機関の労働者

「千葉県医療勤務環境改善支援センター」における医療労務管理支援事業を活用した労働時間管理改善を促進するほか、長時間労働に係る相談が寄せられる等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監督指導等を実施する。

#### ⑦ パートタイム労働者

最低賃金に係る問題が疑われる事業場に対する監督指導を行うほか、パートタイム労働者の適正な労働条件を確保するため、労働基準関係法令の遵守徹底を図る。

### (ウ) 労働時間法制の見直しへの対応

労働基準法等の改正法案が成立した場合には、事業主等に対する法内容の周知を図る。特に、罰則付きの時間外労働の上限規制については、その施行に向けて、特別条項を適用する場合でも上限時間水準までの協定を安易に締結するのではなく、月 45 時間、年 360 時間の原則的上限に近づける努力が求められることも含め周知を図る。

また、罰則付き時間外労働の上限規制の適用が猶予される自動車運送事業、建設業を含め中小企業等における時間外労働の削減や労働時間制度の見直しが進むよう、時間外労働等改善助成金をはじめとする各種助成金や「千葉働き方改革推進支援センター」等支援制度の利用促進を図る。また、千葉働き方改革推進支援センターの積極的な活用に向けて、各地域の商工会議所、商工会等との連携体制の構築に向けた周知等の要請を行うとともに、よろず支援拠点との連携に当たっては、関東経済産業局と情報交換を行うことにより、センターとよろず支援拠点との積極的な連携が図られるよう、その環境の整備に努める。

### (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、全国健康保険協会千葉県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、「労災かくし」の疑いある事案の把握及び調査を行う。

#### (オ) 無期転換ルールの周知・啓発

改正労働契約法の趣旨を踏まえた対応が行われるよう、使用者に対しては無期転換ルールの導入手順等をまとめたハンドブックやモデル就業規則、無期転換ポータルサイトなどを活用し、あらゆる機会を捉えて周知を図るとともに、中小企業等へのコンサルティング及び、労働契約等解説セミナーの利用勧奨や、制度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、無期転換ルールへの対応を強く促す。また、労働者や求職者に対しても積極的に周知を図る。さらに、無期転換ルールの適用を意図的に避ける目的での雇止め等を把握した場合には、積極的に啓発指導を行い、無期転換ルールの円滑な導入を図る。

なお、実際に雇止めにあった等、労働者等から無期転換ルールに関する相談を受けた場合には、相談者の意向を踏まえ、とりうる手段を教示するなど、適切に対応する。

#### (カ) 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の適切な運用

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の円滑な処理を行うとともに、労働基準部、職業安定部との連携を密にして法の適切な運用を図り、局署所において、パンフレットの配架や各種説明会等あらゆる機会を捉え、労使双方に法の内容について周知する。

#### (キ) 学生アルバイトの労働条件の確保に向けた取組

学生アルバイトの労働条件の確保に向け、平成30年4月から7月の「アルバイトの労働条件を確かめよう！」キャンペーンを引き続き行い、事案の内容に応じて、局内での適切な連携を図りつつ、大学等での出張相談、総合労働相談コーナーへの若者相談コーナーの設置などの取組を行う。

### ウ 適正な労働条件の整備

#### (ア) 適正な労働条件下でのテレワークの推進

局幹部による企業への働き方改革要請や、公労使会議、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とともに、テレワーク相談センターやテレワークの導入経費に係る助

成等の周知、適正な労働条件を確保した良質なテレワークの普及促進を図る。

(イ) 「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、就業規則の規定例や好事例、助成措置について、労働局内及び署所が連携して、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、短時間正社員制度については、必要に応じて、「短時間正社員制度導入支援マニュアル」などの情報提供を行うことにより、制度の導入促進に努める。

(ウ) 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の拠点として、医療法に基づき千葉県が設置している「千葉県医療勤務環境改善支援センター」において、労働局委託事業である医療労務支援事業（千葉医療労務管理相談コーナー）における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。

エ 総合的なハラスメント対策の一体的実施

(ア) 一体的なハラスメント相談体制等の整備

様々なハラスメントの相談に一元的に応じることのできる体制を整備し、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。

また、「全国ハラスメント撲滅キャラバン」として説明会の開催及び特別相談窓口の設置を行い、関係法令等の周知徹底を図る。

(イ) 職場における妊娠・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、育児休業等をしながら継続就業しようとする労働者の就業環境を整備するため、妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメントを防止する措置を事業主が講じるよう、本省が行う「職場におけるハラスメント対策支援事業」の活用等に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、法令違反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。

(ウ) 職場におけるセクシュアルハラスメント対策の推進

企業における実効ある対策の徹底を図るため、「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」を周知するとともに、いまだ防止対策の取組が進んでいない100人以下の企業等を中心としてセクシュアルハラスメント防止対策及び事後の適切な対応について指導を行う。

また、セクシュアルハラスメント被害を受けたことにより、通院する、若しくは、それに相当する精神状態と思われる事案が認められた場合には、職場におけるセクシュアルハラスメントに関する労働者及び事業主等からの相談に対し必要に応じて労災請求に関する相談窓口を案内することも含め、適切に対応する。

#### (エ) 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

説明会や集団指導等の機会を捉えて、パンフレットやポスター、ポータルサイト「あかるい職場応援団」等を活用して、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。

また、男女雇用機会均等法等に基づき、事業主に対し妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメント防止対策等について報告徴収を行う場合、必要に応じてパワーハラスメントの予防・解決に向けた啓発資料を提供する。

#### (オ) 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

労働者が妊娠・出産、育児休業等により不利益取扱いを受けることがない就業環境の整備に向けて、事業主に対する説明会の開催等により周知徹底を図る。

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、法令違反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。

### オ 個別労働関係紛争の解決の促進

#### (ア) 総合労働相談コーナーの機能強化

あらゆる労働問題に関する相談にワンストップで対応する総合労働相談コーナーの機能強化を図るため、総合労働相談員に対し定期的な研修及び巡回指導を積極的に実施し、総合労働相談員の資質の向上を図るとともに、事案に応じた的確な相談対応及び適正かつ迅速な助言・指導を実施する。

#### (イ) 効果的な助言・指導及びあっせんの実施

局長による助言・指導は、紛争当事者に紛争の問題点及び解決の方向を的確に示すことにより迅速に解決することを目的とするものであり、あっせんよりも簡易・迅速な個別労働紛争解決制度として有効に機能するよう、助言の際に参考になる法令、裁判例及び助言例等をまとめた参考資料を活用するとともに、可能な限り、法令や裁判例等を示し、一定程度の所感を述べた上で紛争当事者の話し合

い等を促すこと等により、適正かつ迅速な解決を図る。

また、あっせんについては、任意の制度であることを前提にしつつ、あっせんのメリットや具体的な利用者の声等を紹介するなど更なる参加勧奨に取り組むこと等により参加率を高めるとともに、紛争調整委員会議の開催及び意見交換の実施等により、その解決率の向上を図る。

#### (ウ) 関係機関・団体との連携強化

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、関係機関が合同で行う労働相談会、関係機関窓口担当者等のための合同研修会の実施等により、引き続き更なる関係機関・団体との連携強化を図るとともに、総合労働相談コーナーにおいて、関係機関が行う個別労働紛争解決制度に関する情報提供を的確に行う。

#### (エ) 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。

#### カ 労災補償の迅速・適正な処理等

労災保険給付の迅速・適正な処理をはじめ、以下の事項を重点として積極的に推進する。

##### (ア) 労災保険給付の迅速・適正な処理

###### ① 過労死等事案に係る迅速・適正な処理

脳・心臓疾患事案及び精神障害事案（以下「過労死等事案」という。）の事務処理に当たっては、認定基準等に基づき、迅速・適正な事務処理の一層の推進を図ることとし、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行うとともに、必要に応じ調査結果を共有する等、引き続き密接に連携して対応する。

###### ② 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に対し、石綿ばく露歴等のチェック表の活用及び労災請求勧奨の依頼を行う。

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。

③ 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、相談者等のお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。

(イ) 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特に多い項目（四肢加算の解釈の誤り、術前検査の誤算定など）に重点を置いた審査を行う。

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通信調査等に活用し、自主返還を含め労災診療費の支払いの適正化を図る。

(ウ) 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、局署とも組織的な進行管理を徹底する。

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。

(エ) 行政訴訟に当たっての的確な対応

審査請求事案の処理については、的確な争点整理を行い、迅速・適正な決定に努めるとともに、審査請求人に対する処理状況の説明を行う等、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。

(オ) 労災補償業務の効率化と人材育成

監督署の機能強化に伴う労災補償部署の業務効率化のため、既に配置されている労災保険給付専門調査員、第三者行為災害専門調査員等の相談員及び平成30年度に追加して配置される相談員を積極的に活用し、業務の効率的な実施に努める。

また、各種の人材育成については、職員等から研修ニーズを把握すること等により、幅広いテーマを取り入れる等研修内容について常に見直しを図るとともに、平成29年度と同様、できるだけ多くの職員等が参加できるよう、開催場所や開催回数についても検討を行い、効果的な研修となるよう配慮する。

## キ 労働保険適用徴収業務の推進

### (ア) 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、平成 30 年度を初年度とする「千葉労働局第五次労働保険適用促進 3 カ年計画」に基づく未手続事業の加入勧奨を推進することとし、局内・署・所の連携を密にするとともに、関係行政機関との通報制度等を活用し、労働保険の加入促進に係る委託業務の受託者と連携し、未手続事業の積極的かつ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。

については、「労働保険適用促進強化期間（11 月～12 月）」を設定し、成立可能事業場に対して適正加入させることを目的に集中的・効果的な取組みを行うことにより、前年度を上回る成立率を目指す。

### (イ) 労働保険料等の適正徴収等

収納率の向上については、平成28年度労働保険料の収納率は97.93%となっているが、収納率を向上させることは、適用徴収業務における重要課題であり、滞納整理(差押え他)、納付督促等の徴収業務を局集中化し、引き続き積極的に取り組む。

なお、滞納整理に当たっては、高額滞納事業主及び複数年度にわたり滞納している事業主を重点に、電話督促等実効ある計画に基づき効果的・効率的に実施し、前年度以上の収納率を目指す。

効果的な算定基礎調査の実施については、労働保険料の適正徴収を確保し、費用負担の公平を期するため、非正規雇用労働者（パートタイム労働者等）を多く抱える業種、日雇適用事業場のうち申告内容に疑義がある事業場、その他調査を必要とする事業場について効果的・効率的な実施計画を策定し、適正かつ実効ある実施に努める。

電子申請及び口座振替納付の利用勧奨等については、事業主及び社会保険労務士等に対し、金融機関との連携、協力により、効果的・効率的な観点から年度更新期間における労働保険料等の申告・納付手続きの利用率を向上させることにより、前年度を上回る利用率を目指す。

### (ウ) 労働保険率（労災保険率、雇用保険率）等の周知徹底

平成 30 年 4 月 1 日現在の労働保険率等について、改訂内容を含めあらゆる機会を活用し、事業主への周知を徹底する。

## (4) 最低賃金制度の適切な運営等

### ア 最低賃金制度の適切な運営

#### (ア) 最低賃金審議会の円滑な運営

最低賃金制度が適切に機能するよう、経済動向及び千葉県の実情を踏まえ、千葉地方最低賃金審議会の円滑な運営を図る。

(イ) 最低賃金額の周知徹底等

最低賃金額については、労使団体及び地方公共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。最低賃金引上げにより影響を受ける中小企業・小規模事業主への環境整備を関係部署との連携により周知広報を行う。

また、最低賃金の履行確保上問題があると考えられる地域、業種等を重点とした監督指導等を行う。

(ウ) 最低賃金の減額特例許可制度の適正な運用

最低賃金の減額特例許可制度については、引き続き周知を行いつつ、労働の実態に基づいて適正な処理を行う。

(エ) 家内労働対策の推進

① 最低工賃改正等の計画的推進

「第12次最低工賃新設・改正計画」に基づき、実態調査等を実施し、必要に応じて改正等を行う。

② 家内労働法の履行確保

委託者に対し、委託条件の明確化、工賃支払いの適正化を図る。

また、家内労働安全衛生指導員を効率的に活用し、家内労働者の安全及び衛生の確保を図る。

イ 最低賃金・賃金引上げに向けた中小企業・小規模事業者への支援

最低賃金・賃金引上げに向けた中小企業・小規模事業者の生産性向上の支援を図るため、以下の事業、キャリアアップ助成金（処遇改善支援）及び人材確保等支援助成金（人事評価改善等助成コース及び設備改善等支援コース）を内容とする「最低賃金・賃金引上げ等生産性向上に向けた支援事業」について、中小企業・小規模事業者等への周知を積極的に行い、円滑な実施を図る。

(ア) 業務改善助成事業

事業場内最低賃金が1,000円未満の中小企業・小規模事業者が、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円以上引き上げた場合に、その設備投資等の経費の一部を助成する。

(イ) 相談等支援事業

働き方改革の実行に向けて設置される「千葉働き方改革推進支援センター」において、賃金引上げのための業務改善等に関する相談支援、各種セミナー等への専門家の派遣を行う。

#### (ウ) 中小企業団体助成事業

新たに創設される時間外労働等改善助成金（団体推進コース）により、中小企業から構成される事業主団体における賃金引上げに向けた生産性向上に資する取組に対し、その経費を助成する。

### (5) 人材不足分野等における人材確保等の総合的な推進

#### ア 雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」の推進

雇用管理改善、生産性向上等に取り組む事業主等を支援する人材確保等支援助成金等の周知・活用促進を図るとともに、介護分野における人材確保のための雇用管理改善推進事業を実施し、介護分野の雇用管理改善を推進する。

また、中小企業等の生産性向上に向けた従業員に係る人材育成を支援するために、人材開発支援助成金やハロートレーニング等の人材育成支援策や、ポリテクセンター千葉に設置されている生産性向上人材育成支援センターについて、業界団体等との連携により、効果的な周知に努める。

さらに、千葉県及び機構千葉支部に対し、地域の中小企業事業主等の人材ニーズを提供し、在職者訓練の拡充・充実を働きかける。

あわせて、求人受理や求人充足サービス等のあらゆる機会を活用し事業主自身の主体的な雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」を推進する。

#### イ マッチング支援の強化

地方公共団体や地域の関係機関とも連携しつつ、福祉、建設、警備、運輸分野等人材不足が深刻化している分野や、誘致・立地企業や事業拡大を行う企業等の雇用吸収力の高い分野を対象として、「人材サービスコーナー（福祉・建設・警備・運輸のお仕事）」（ハローワーク千葉・松戸・船橋・成田）を中心に、求人部門と職業相談部門が連携して求職者に対する就職支援や当該分野の求人者に対する求人充足サービスを提供する。

介護分野では、関連資格を有していながら介護分野で就労していない求職者が同分野への就職を検討する契機となるよう、介護求人事業所の詳細な情報等を提供するとともに、「介護就職デイ」の期間等において、求職者向けセミナーや就職面接会及び事業所見学会の開催など、マッチング促進の取組を積極的に実施する。また、特別養護老人ホームの円滑な開設を支援するため、ハローワーク千葉は千葉市、介護労働安定センター千葉支部との連携により、人材確保支援のモデル事業を実施する。

医療分野では、千葉県ナースセンターと連携し、看護師等の資格を有する求職者の情報や看護師等を必要とする病院等の情報を共有し、職業相談・職業紹介等の就職支援に加え、ナースセンター等が実施する復職講習への参加勧奨等を行う。

保育分野では、「人材サービスコーナー（福祉・建設・警備・運輸のお仕事）」に

加え、待機児童が 50 人以上存在する地方公共団体を管轄するハローワークにおいて、「保育士マッチング強化プロジェクト」に取り組み、未紹介・未充足求人へのフォローアップの徹底、保育士求人への応募意欲喚起のための情報提供を行うほか、職場見学と就職面接会を同時に行うツアー型面接会等を実施する。また、地方公共団体等と連携し、保育士確保が特に必要な地域、時期を捉えて集中的にマッチングを行う。

建設・警備・運輸分野については、「人材サービスコーナー（福祉・建設・警備・運輸のお仕事）」を中心として、当該分野への就業に関心があるものの資格や経験がない者や、ブランクがある有資格者等の求職者に対して、職場見学会やセミナー等により当該職種に関する理解促進を図るとともに、予約制・担当者制による職業相談・職業紹介等によるきめ細かな支援を実施する。

また、求人者に対しては、求職者が希望する求人条件等についての情報提供を行い、求人条件の設定・変更の提案、分かりやすい求人票の作成等、求人者のニーズを十分に踏まえつつ、求人充足に向けたきめ細かな相談・援助を行うとともに、各業界団体等と連携した企業見学会や説明会を開催し、当該分野における職種の実態や魅力等を求職者に発信する。

加えて、求人公開によるマッチングのほか、求人事業主の意向を踏まえつつ、就職面接会や事業所見学会と就職面接会を同時に行うツアー型面接会等を開催する。

誘致・立地企業や事業拡大を行う企業等、雇用吸収力の高い分野については、ハローワークの求人・企画担当部門と職業相談部門が連携して、企業説明会や就職面接会等を開催する。

さらに、職業訓練担当部門と職業相談部門や人材サービスコーナー等との連携を強化するとともに、柏わかものハローワーク及びマザーズハローワークちばにおいても、能動的な受講あっせんの実施や訓練施設見学会への誘導等を積極的に実施する。

## **(6) 職場における女性の活躍推進と「仕事と家庭」の両立支援対策の推進**

### **ア 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**

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にすることは、就業意欲を支える基本となるものであることから、積極的な指導等により男女雇用機会均等法及び関係法令の履行確保を図る。

特に、配置・昇進について、企業において男女間の事実上の格差が生じている場合は、その原因を詳細に確認し、法違反に対しては迅速・厳正に指導を実施し、是正を図る。

また、女性の活躍推進のためには、ポジティブ・アクションが正しく理解され、企業における積極的な取組が図られることが必要であることから、後述の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かつ積極的な取組の

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。

その際、ポジティブ・アクションについて他の模範となる取組を推進している企業を厚生労働大臣が表彰する「均等・両立推進企業表彰」の応募勸奨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。

## イ 女性の活躍推進

### (ア) 女性活躍推進法に基づく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、策定・届出等の履行確保を図るとともに同法に基づく報告徴収の実施により、策定された行動計画の進捗状況に留意し、課題の改善に当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」については、スマートフォン対応により利便性も更に向上し、学生を始めとして求職者の利用が更に増えることが見込まれることから、自社の女性活躍推進の取組をアピールする場として、女性の活躍状況に関する情報や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、優秀な人材の確保や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、審査に当たっては、基準等に基づき、厳正な対応を行う。

### (イ) 中小企業の女性活躍推進に対する積極的な取組の促進

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、女性活躍推進に取り組むことは中小企業が抱える人手不足の課題への対策につながるということが経営者等に十分理解されるよう、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に周知する等、効果的な周知・啓発を行い、女性の活躍推進の取組を促す。併せて「両立支援等助成金（女性活躍加速化コース）」及び本省が全国で実施する「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。

## ウ 仕事と家庭の両立支援対策の推進

### (ア) 改正育児・介護休業法の確実な履行確保及び周知

希望出生率1.8の実現、介護離職ゼロに向け、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、平成29年1月及び10月から施行された改正育児・介護休業法の確実な履行の確保及び周知を図る。

特に、有期契約労働者の育児休業取得要件の緩和について、引き続き周知・徹底を図るとともに、労働者からの相談が多い又は有期契約労働者が多く雇用されている業種・企業など重点対象を定めて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、改正育児・介護休業法の確実な履行確保を図る。

併せて、子が2歳に達するまでの育児休業の延長等についても、周知・徹底を図る。

また、仕事と介護の両立に関しても、法改正により介護休業の分割取得や介護休業の半日取得が可能となっており、介護休業・休暇を始めとした制度を活用し、介護を行う労働者が就業を継続できるよう制度の周知を行う。周知に当たっては、地域包括支援センター等との連携も図る。さらに、介護離職が多い業種・企業など重点対象を定めて、介護休業制度等の規定が未整備の事業所に対しては改正育児・介護休業法の内容に沿った規定の整備を促す。また、仕事と介護との両立に当たっての課題及び企業における両立支援策の状況等の把握に努める。

#### (イ) 男性の育児休業取得等の促進

男性の育児休業取得促進を図るため、「パパ・ママ育休プラス」や、平成29年10月から施行された「育児休業等制度の個別周知」及び「育児目的休暇の創設」に係る努力義務など、男性の育児休業取得等を支援する制度の周知を行うとともに、「イクメンプロジェクト」において作成する広報資料の活用により、男性の育児休業の取得促進を図る。

また、両立支援等助成金（出生時両立支援コース）の活用促進を図り、企業における男性の育児休業取得の取組を推進する。

#### (ウ) 両立支援に取り組む事業主に対する支援

仕事と家庭の両立を図りやすくするための雇用環境の整備を効果的に推進するため、「女性の活躍・両立支援総合サイト」等を周知する。また、仕事と介護の両立については、介護離職を予防するための企業の取組である「仕事と介護の両立支援対応モデル」とともに、個々の労働者が仕事と介護を両立できるよう企業が支援する際の対応モデルである「介護支援プラン」モデルの周知を図る。加えて、企業に対して両立支援制度の整備及び制度を利用しやすい環境整備について、雇用均等指導員も活用し、情報提供及び助言を行う。

さらに、育児・介護休業等の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（出生時両立支援コース、介護離職防止支援コース及び育児休業等支援コース、再雇用者評価処遇コース）について、事業主による円滑な活用を促進するため効果的な周知を図る。

#### (エ) 次世代育成支援対策の推進

一般事業主行動計画の策定に関しては、女性の活躍・両立支援総合サイトにおける一般事業主行動計画策定内容に係る提案機能を引き続き周知し、企業規模にかかわらず、各企業の実態に即した一般事業主行動計画の策定を促進するとともに、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人以上の未届企業等に対して、督促指導等によりその完全実施を図る。

また、多くの企業が認定を目指して取組を進めるよう、くるみん認定基準及びプラチナくるみん認定基準について、中小企業に対する特例も含め、働き方改革の周知の際等広く周知を図るとともに、企業が認定を取得するインセンティブを向上させるために周知用資料等も活用し、公共調達の際加点評価されることについて広く周知を図るとともに、一般事業主行動計画の終期を迎える企業を中心に、認定申請に向けて積極的な働きかけを行う。

## 2 多様な働き手の参画

女性、若者、高齢者、障害者等多様な人材が生きがいを持って、その能力を最大限発揮できるよう支援し、誰もが働きやすい労働環境の整備を図る。特に、子育て期の有業率が低く、非正規雇用労働者率が高い女性や実雇用率が全国平均より低い反面、精神障害者の求職登録が増加している障害者の就労支援の取組を推進する。

### (1) 多様な働き方に対する就業対策の推進

#### ア 女性のライフステージに対応した就職支援

##### (ア) 母子家庭の母等の雇用対策の推進

児童を扶養している母子家庭の母等（父子家庭の父を含む）のひとり親について、子育てや家庭との両立に配慮した託児付職業訓練等による能力開発及び、トライアル雇用助成金及び特定求職者雇用開発助成金制度を活用したキャリアアップを促進する。

また、ハローワークへの来所が困難なひとり親等に対し、ひとり親等が各地方公共団体で現況届の手続きを行う際に、ハローワークの職員がワンストップの就労支援を提供する「出張ハローワーク！ひとり親全力サポートキャンペーン」を実施し、地方公共団体の就業支援との連携を図りながらひとり親等のニーズに即した支援を実施する。

##### (イ) 女性のライフステージに対応した活躍支援

マザーズハローワーク（ハローワーク千葉）及びマザーズコーナー（ハローワーク市川、木更津、松戸、船橋、成田、千葉南）において、求職活動の準備が整い、かつ具体的な就職希望を有する子育て中の女性等を対象に、キッズコーナーの設置等、子ども連れで来所しやすい環境を整備し、個々の求職者の状況に応じたきめ細かな職業相談・職業紹介を行う。

また、求職者の希望に適合する仕事と子育てが両立しやすい求人開拓を行うとともに、地方公共団体等との連携により、仕事と子育ての両立支援等に取り組む企業の情報や保育所・子育て支援サービス等に関する情報提供等を行う。

#### イ 障害者の活躍推進

##### (ア) 改正障害者雇用促進法の円滑な施行のための取組の推進

平成 30 年 4 月から精神障害者の雇用義務化に伴う障害者雇用率の引上げを踏



まえ、障害者雇用の充実及び強化を図る。特に、職場定着に課題の多い精神障害者に重点を置き、障害者就業・生活支援センター等との連携強化を図り、障害者の職場定着を促進する。

雇用の分野における障害者に対する差別禁止及び合理的配慮の提供義務の履行確保のため、ハローワークにおいて事業主への助言・指導等を実施し、労働局は、紛争解決援助のための助言・指導・勧告、調停を適切に実施する。

また、事業主、地方公共団体並びに就労支援機関等への制度に関する周知及び啓発並びに雇用分野における合理的配慮事例の収集及び普及に取り組む。

## (イ) 多様な障害特性に応じた就労支援の推進

### ① ハローワークにおける支援の充実・強化

ハローワークと地域の関係機関が連携し、就業準備段階から職場定着まで一貫した支援を行う「チーム支援」、障害者と求人企業が一堂に会する「就職面接会」、就職準備性を高めることが必要な障害者を対象にした「就職ガイダンス」の実施により、障害者の更なる就職促進を図る。

また、福祉、教育、医療から雇用への移行推進事業の実施により、福祉施設、特別支援学校、医療機関等の地域の関係機関や事業主団体・企業と連携しつつ、中小企業を中心とした職場実習を総合的かつ効果的に実施すると共に、就労支援セミナー、事業所見学会、企業と福祉分野との連携促進事業等を企画・実施することにより、福祉、教育、医療から雇用への移行を推進する。

### ② 精神障害者に対する更なる雇用支援の拡充

精神障害に専門性を有する精神障害者雇用トータルサポーターをハローワークに配置し、カウンセリング実施等の求職者支援に加え、事業主が抱える精神障害者等の雇用に係る課題解決のための個別相談等の実施や、精神障害者を支援するための職場の環境づくりへの助言、就職後の定着支援等の事業主支援にも積極的に取り組む。

また、「トライアル雇用助成金（障害者トライアルコース）」の活用により、事業主が障害者を試行雇用した後に常用雇用への移行を促進する。

さらに、医療機関とハローワークが連携して就労支援に取り組むモデル事業を積極的に実施することにより、精神障害者の一層の雇用促進及び職場定着を図る。

### ③ 発達障害者・難病患者に対する就労支援

発達障害者等に対する支援として、主要ハローワークに就職支援ナビゲーター（発達障害者等支援分）及び発達障害者雇用トータルサポーターを配置し、発達障害等の要因によりコミュニケーション能力に困難を抱えている者に対し、その特性に配慮した支援を実施する。

難病患者に対する支援としては、ハローワーク千葉に難病患者就職サポーターを配置し、専門的な相談支援や難病相談支援センター等との連携した支援を実施し、雇用を促進する。

また、特定求職者雇用開発助成金（発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース）については、事業主へ積極的な周知を行い、更なる活用促進を図る。

#### (ウ) 地域就労支援力の強化等による障害者及び企業への職場定着支援の拡充

##### ① 障害者就業・生活支援センター事業の実施

企業が安心して障害者雇用に取り組んでいくためには、就職後の定着支援が重要となることから、障害者就業・生活支援センターが実施する職場定着支援などを活用し、雇用前から雇用後までの一貫した支援を実施する。

また、精神障害者や企業への支援を強化するとともに、千葉県内のセンター連絡会議やブロック別経験交流会議等を通じて、情報共有や地域の関係機関との連携強化に努める。

##### ② 障害者の職場適応・定着等に取り組む事業主への支援

雇用する障害者の職場定着を促進するため、障害特性に配慮した雇用管理や雇用形態の見直し等の措置を実施する事業主に「障害者雇用安定助成金（障害者職場定着支援コース）」、職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援を実施する事業主には「障害者雇用安定助成金（障害者職場適応援助コース）」の効果的な活用を図り、ジョブコーチによる職場適応・定着支援を促進する。

##### ③ 精神・発達障害者しごとサポーター養成講座の実施

共に働く一般労働者を対象に、精神・発達障害者を暖かく見守り、応援する「精神・発達障害者しごとサポーター」を養成し、職場における精神・発達障害者を支援する環境づくりを推進する。

#### (エ) 中小企業に重点を置いた支援策の実施

障害者と中小企業のマッチングを向上するため、障害者を初めて雇用する中小企業への支援や、中小企業を主な対象とした就職面接会などを実施する。

また、障害者を多数雇用するとともに、障害者の雇入れに必要な事業所の施設・設備等の設置・整備をした中小企業の事業主に対する助成について、積極的な周知を行い、雇用・就業環境の改善を図る。

#### (オ) 障害者雇用促進のための税制上の優遇措置の活用促進

障害者を雇用する場合の機械等の割増償却（所得税、法人税）、障害者を多数雇用する事業所に対する税制上の特例措置（事業所税、不動産取得税、固定資産税）については、各優遇措置の要件を満たしている企業や更に雇用を増やすことにより要件を満たすことが可能な企業に対して重点的な周知を行い、税制の優遇措置の活用を促すことで障害者雇用の更なる拡大を図る。

#### ウ 若者や就職氷河期世代の活躍促進

職業意識啓発から職場定着までを含めた、新卒者・既卒者への就職支援を強化す

るとともに、ハローワークにおいてフリーター等に対する正社員就職の実現に向けた支援を行うことにより、我が国の将来を担う若者が安心・納得して働き、その意欲や能力を十分に発揮できるよう、若者の雇用対策を推進する。

#### (ア) 新卒者等への正社員就職の支援

「若者雇用促進法」に基づき、①新卒者の募集を行う企業による職場情報の提供の仕組み、②ハローワークにおける一定の労働関係法令違反に係る求人者の求人不受理、③若者の雇用管理が優良な中小企業についての認定制度（ユースエール認定制度）等について、事業主、職業紹介事業者、大学・高等学校等の進路指導担当者及び新卒者等への周知を図り、取組を促進するとともに、ユースエール認定制度については、新卒者をはじめとする若者に対し、積極的な情報発信や重点的なマッチング等に取り組む。

また、若年者地域連携事業によりジョブカフェちばと連携し、県内企業への正社員就職を促進するとともに、地域の人材流出防止及び地元定着に係る支援を行う。

さらに、新卒応援ハローワークにおいて、既卒3年以内の者を新卒扱いとすることの促進や、未内定者・未就職卒業者に対する「正社員就職をあきらめさせない」継続的な支援、中退者に対する支援機関に係る情報等の提供、就職後の定着支援等を強化するとともに、学校等の関係機関と連携を図りつつ、労働法制の周知に努める。

加えて、若者の安定した就職の実現に向けて、既卒者や中退者等新卒者以外の若者の正社員就職を支援するため、特定求職者雇用開発助成金（三年以内既卒者等採用定着コース）の周知徹底を図り、その効果的な活用により、新卒枠での応募機会の拡大及び採用・定着を促進する。

#### (イ) フリーター等の正社員就職の支援（再掲）

フリーター等の正社員化のための支援拠点である柏わかものハローワークを中心に正社員就職を実現するためのセミナー等の開催や、トライアル雇用助成金の活用促進等により正社員就職の促進を図るとともに、ハローワーク等を利用し就職が決定した者を中心とした職場定着支援を行う。

また、いわゆる「就職氷河期」に就職時期を迎えた不安定就労者等に対し、「特定求職者雇用開発助成金（長期不安定雇用者雇用開発コース）」を活用し、企業に対する雇入れ支援等を実施する。

### エ 高齢者の雇用対策の推進

#### (ア) 企業における高年齢者の定年延長・継続雇用の促進等

高年齢者雇用安定法に基づく高年齢者雇用確保措置を講じていない事業主に対する的確な助言・指導を実施する。

さらに、ハローワークにおいては、機構千葉支部や地方公共団体と連携を図り、

高年齢者雇用に関する専門的アドバイス等を行う高年齢者雇用アドバイザー制度や65歳超雇用推進助成金等の高年齢者雇用支援制度の積極的な活用を図る。

(イ) 高年齢者に対する再就職支援の強化

ハローワーク千葉、松戸、船橋、千葉南に加え、ハローワーク市川、木更津、成田に「生涯現役支援窓口」を設置し、特に65歳以上の高年齢求職者への再就職支援を強化する。

また、高年齢退職予定者キャリア人材バンク事業（公益財団法人産業雇用安定センターが実施）において、公的機関、民間の人材サービス機関等との連携を図り、65歳を超えて働き続けることを希望する高年齢退職予定者等と企業とのマッチングを行う。ハローワークは、同事業への情報提供や事業主に対する周知など、必要な連携を行い、高年齢者の就業促進を図る。

(ウ) 地域における就業機会の確保に向けた取組の充実

地方公共団体を中心に地域の関係者から構成される協議会の設置並びに当該協議会等が実施する高年齢者の就労促進に向けた事業を支援し、先駆的なモデル地域の普及を図ることで、多様な雇用・就業機会の創出を図る。

さらに、各シルバー人材センターにおける就業機会拡大・会員拡大などの取組を支援することにより、高年齢者のニーズに的確に対応した就業機会の安定的な確保・提供を図る。また、千葉県シルバー人材センター連合会の「事務局長会議」等を通じ、労働局、千葉県及び千葉県シルバー人材センター連合会等の事業関係者の連携を強化し、地域に密着した就業機会の確保を図る等、自立的・効率的な事業の促進を図る。

オ 治療と仕事の両立支援の推進

(ア) 疾病を抱える労働者等の健康確保対策の推進

第3の1(3)ア(エ)⑩に同じ

(イ) がん患者等への就職支援

がん等の長期にわたる治療等が必要な疾病を持つ求職者に対して、拠点となるハローワーク千葉・松戸を中心に、千葉県地域両立支援チーム及びがん診療連携拠点病院等との連携の下、出張相談や個々の患者の希望や治療状況を踏まえた職業相談・職業紹介などの就職支援を積極的に実施する。

カ ハロートレーニングを活用した就職支援

(ア) 適切な受講あっせん

公共職業訓練（離職者訓練）、求職者支援訓練とも、職業訓練が必要な者が訓練受講により就職可能性を高められるよう、周知、誘導及び受講勧奨を積極的に行う。具体的には、ハローワークの訓練担当部門と、職業相談、学卒、求人担当

など訓練以外の担当部門との連携を強化するとともに、ハロートレーニングに係る説明会や訓練施設見学会等を行うほか、訓練受講希望者のうち、訓練受講前に自己理解を促し、職業選択やキャリア形成の方向付けの支援を必要とする者に対しては、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングを積極的に行う。

また、求職者支援訓練については、雇用保険を受給できない者の第二のセーフティネットとして機能するよう、地方公共団体関係機関とも連携し、生活困窮者等を円滑に訓練へ誘導するなど、ハローワークを利用していない潜在的な対象者に対する効果的な周知及び誘導に取り組む。

(イ) わかものハローワーク・マザーズハローワークのあっせん機能の強化

柏わかものハローワーク、マザーズハローワークちばにおいて、求職者に的確な情報提供と誘導・あっせんを行い、職業訓練受講者の支援の充実に向け、職業訓練受講給付金の支給業務を含めたワンストップ化を推進する。

(ウ) ハロートレーニング修了（予定）者に対する就職支援の強化

公共職業訓練（離職者訓練）、求職者支援訓練の受講者の適切な状況管理を行うとともに、公共職業訓練（離職者訓練）及び求職者支援訓練においては、労働局及びハローワークと千葉県及び機構千葉支部と受講者の就職状況等の共有を図り、就職活動日の設定や、受講中からのハローワークの活用を勧奨するなど、訓練受講中から積極的な就職支援を行う。

キ 人材開発関係業務の推進

(ア) ハロートレーニングの周知・広報に係る取組の推進

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～」やロゴマーク（愛称「ハロトレくん」）について、千葉県や関係機関と連携し、周知広報に努めるほか、千葉県内全地方公共団体に広報を依頼し、県内住民へのハロートレーニングの認知度向上と活用促進を図る。

また、具体的な訓練内容や訓練開始時期等について、労働局ホームページや県内市役所、健康福祉センター、コミュニティーセンター等で周知するとともに、訓練施設見学会、説明会を積極的に開催してハロートレーニング受講促進に努める。

(イ) 地域のニーズに則した公共職業訓練・求職者支援訓練の展開

労働局及びハローワークが、求人者及び求職者の動向や職業訓練ニーズを把握し、千葉県及び機構千葉支部に体系的に提供する。

千葉県地域訓練協議会の活用等により、地域における求職者の動向や訓練ニーズ（市町村の意見を含む。）を的確に把握し、公共職業訓練及び求職者支援訓練に係る総合的な計画を千葉県及び機構千葉支部と連携して策定する。その際、地

域ニーズ枠の設定推進など「求職者支援制度の運用強化に向けた取組方針」を踏まえたものとなるよう留意する。

特に働き方改革の一環として実施する、非正規雇用労働者等を対象とした長期の訓練コース（長期高度人材育成コース）の設定を促進し、子育て女性等のリカレント教育に資する職業訓練については、千葉県及び機構千葉支部と密に連携し訓練コースの設定促進に努める。また、これからの社会人が標準的に装備しておくべき基礎的ITリテラシーを習得する訓練コースの設定促進に努める。

なお、地域における職業訓練について、訓練ニーズを踏まえたより効果的なものとするため、千葉県地域訓練協議会のワーキングチームにおいて、地域における職業訓練の質の検証・改善業務に取り組む。

#### （ウ）障害者の職業能力開発の推進

労働局及びハローワークは千葉県、機構千葉支部、障害者高等技術専門校等地域の関係機関と連携し、的確な職業訓練の受講あっせんや就職支援に努める。

また、法定雇用率の達成指導等の機会をとらえて、職業訓練ニーズを把握し、千葉県へ情報提供を行う等、適切な訓練コースを設定できるよう支援するとともに、千葉県が円滑に訓練の運営ができるよう、訓練コースの周知や訓練施設の見学等受講者確保の協力を行う。

#### ク 外国人の雇用対策の推進

##### （ア）事業主に対する雇用管理指導等の実施

外国人労働者を雇用する事業主に対し、外国人雇用状況届出制度の適切な運用の徹底を図り、「外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針」（以下「外国人指針」という。）に基づき、事業主に対する雇用管理の改善に係る指導を適切に実施するとともに、社会保険未加入等の疑いや労働基準関係法令違反の疑い等を把握した場合は、年金事務所や労働基準監督署等の関係機関に対して確実に情報提供を行う等、関係行政機関と連携のうえ、外国人労働者の雇用の安定を図るための取組を推進する。

特に、技能実習生については、技能実習法に基づき新設された外国人技能実習機構を始めとする関係機関と連携し適切に対応する。また、外国人技能実習機構が監理団体や実習実施者に行う実地検査が拒否された場合等には、労働局の地方人材育成対策担当官等が立入検査を行う。

##### （イ）留学生の就職支援

留学生に対する就職支援については、新卒応援ハローワーク千葉、松戸に設置された留学生コーナーにおいて、在学早期段階からの就職意識啓発等支援を行い、学卒ジョブサポーターによる出張相談やセミナーを実施する。

また、外国人留学生等の採用を検討している企業等に対しては、雇用管理に関

する相談支援等を実施し、外国人留学生等の就職を促進するとともに、採用後の職場適応及び定着に係る支援を行う。

#### (ウ) 定住外国人に関する就労環境の改善及び再就職の支援の推進

外国人雇用状況届出制度の適切な運用の徹底を図るとともに、外国人労働者の雇用管理改善の促進及び再就職援助のための指導等を計画的・機動的に行う。

また、ハローワークに外国語通訳及び外国人専門相談員の配置等を行うとともに、「多言語コンタクトセンター」の電話通訳を活用することにより、外国人求職者に対する相談業務の円滑化を図る。

さらに、コミュニケーション能力の向上等を目的とした外国人就労・定着支援研修へのあっせんを行うとともに、修了者の能力等を考慮し、ハロートレーニング等があっせんする。

#### ケ 生活困窮者等の活躍促進

##### (ア) ハローワーク等における生活困窮者の就労支援

地方公共団体の福祉事務所等に設置するハローワークの常設窓口の充実を図り、ハローワークと地方公共団体が一体的な就労支援を実施する。

また、求人事業主に対し、特定求職者雇用開発助成金（生活保護受給者等雇用開発コース）の積極的な周知による活用や事業所訪問による職場定着支援を充実強化することにより、生活保護受給者等生活困窮者の就労による自立を促進する。

##### (イ) 刑務所出所者等に対する就労支援の充実

ハローワークと矯正施設・コレワーク（矯正就労支援情報センター室）・保護観察所等が連携して、矯正施設在所中の就職を目指した複数回の職業相談・職業紹介、更生保護施設等への巡回相談や職場定着支援の実施及びトライアル雇用助成金等の支援制度の活用を積極的に進めるほか、「協力雇用主等支援事業」受託団体と連携した刑務所出所者等専用求人の確保・活用及びコレワーク（矯正就労支援情報センター室）が事業主に行う求職者情報提供業務などの活用促進により、刑務所出所者等に対する就労支援の充実・強化を図る。

#### コ 多様な雇用管理改善対策の推進

##### (ア) 介護分野における雇用管理改善の推進

介護雇用管理改善等計画に基づき、介護分野の雇用管理改善を促進する。

また、人材確保等支援助成金の活用促進を図るとともに、公益財団法人介護労働安定センターが設置する「介護労働懇談会」等を通じて、千葉県や介護関係団体等と介護事業所の人材確保、雇用管理改善、能力開発等に係る情報交換や、合同面接会、介護の日等の取組を実施する。

## (イ) 建設労働対策の推進

建設労働者の雇用の改善等に関する法律及び建設雇用改善計画に基づき、人材の確保育成や雇用改善等のための施策を推進する。

## (2) ハローワークのセーフティネットとしての機能の強化

### ア ハローワークのマッチング機能の強化

#### (ア) ハローワークのマッチング機能の強化

ハローワークのマッチング機能に関する業務について、地域の特性を踏まえ重点的に取り組む業務や継続的な業務改善を実施していくため、数値目標を設定し、労働局とハローワークにおいてPDCAサイクルによる適切な進捗管理を行うことにより、マッチング機能の充実・強化に取り組む。

#### (イ) 求職者に対する就職支援の更なる強化

求職者数が減少傾向にある中、就職に至る過程として十分な職業相談件数、紹介件数を確保する必要がある、求人票・求職票の完全記入等、基本業務の徹底を図り、求職者サービスや職業相談窓口への誘導の強化を目的として平成29年度に実施した「何としても紹介件数を伸ばす！」プロジェクトチーム～第2弾～による取組等を踏まえ、求職者支援の更なる充実を図る。

具体的には、相談窓口において真にハローワークの支援が必要な求職者に対して、予約制・担当者制を積極的に活用するなどきめ細かな就職支援を行うとともに、相談窓口の利用に消極的な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、雇用情勢の改善のタイミングを捉え、正社員求人への応募を勧奨し、積極的に職業紹介を行うほか、応募書類作成支援、就職面接会やハローワーク内でのミニ面接会の積極的開催等、マッチングのための取組を強化する。

また、雇用保険受給資格者については、初回講習の内容、実施体制の充実を図るとともに、認定後や給付制限期間中において、相談窓口への誘導を強化するなど、早期再就職に向けた取組の充実・強化を図る。

#### (ウ) 求人者に対する充足支援の更なる強化

求人者の人材ニーズを的確に把握し、適合する求職者を探索するとともに、求人者に対し、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条件や求人票の記載内容に係る助言・援助を行うほか、雇用管理指導援助業務と連携し、求人者の充足に向けた支援を一層強化する。

また、マッチングの精度向上に向け、求人部門と職業相談部門が連携して行う求人充足会議の更なる活性化を図るとともに、事業所訪問を積極的に行い、求人事業所のニーズの把握、「顔の見える関係づくり」に努め、事業所情報を組織的に収集・蓄積・共有する。



(エ) 求人票の記載内容と実態が異なる問題への対応

求人受理に当たっては、求人内容の正確性、適法性の確保に努め、平成 30 年 1 月 1 日施行の職業安定法改正法について周知を図るとともに、求人受理時における事業主への確認を徹底する。受理した求人の問題がある場合は、求人の一時的紹介保留を含め、厳正な指導等を行う。

また、求人票に明示された労働条件と実態の相違により、求職者等から申出があった場合は、速やかな事実確認を行い、面接・採用時点における条件相違の情報及び変更明示の有無を把握するとともに、事業主に対して必要な助言・指導を実施して問題事案の早期把握及び迅速な対応を行う。

さらに、これら問題事案への効果的対応を図るため、労働局、ハローワーク及び監督署の積極的な連携を図るとともに、ハローワーク求人ホットラインを積極的に周知する。

(オ) 公正な採用選考システムの確立

公正採用選考人権啓発推進員研修の充実、公正採用選考人権啓発推進員未選任事業所に対する設置勧奨、全国高等学校統一用紙等の適正な応募書類の周知徹底、LGBT や同和問題に関する内容を盛り込んだ各種啓発資料の配布等を積極的に行い、雇用主等に対する啓発・指導を推進する。

イ 地方公共団体及び民間人材ビジネスと連携した就職支援等の推進

(ア) 地方公共団体と一体となった雇用対策の推進

① 雇用対策協定等による雇用対策の推進

国が行う職業指導及び職業紹介の事業等と地方公共団体が講じる雇用に関する施策を密接な連携の下に円滑かつ効果的に実施するため、平成 27 年度に館山市と、また、平成 28 年度に千葉県及び千葉市と締結した雇用対策協定に基づき、運営協議会を通じて策定した事業計画における各種取組を、労働局・ハローワークと地方公共団体が密接に連携・協力して取り組むことにより、各地域における雇用対策の推進を図る。

② 地方公共団体とハローワークの協定に基づく一体的実施事業の推進

千葉県及び千葉市からの提案を基に、国が行う無料職業紹介等と地方公共団体が行う業務の一体的実施の取組を推進する。

また、生活保護受給者等生活困窮者に対する就労支援を実施する関係機関と連携し、千葉市・市川市・船橋市・松戸市・柏市に設置しているハローワークと地方公共団体が一体となった生保型常設窓口での就労支援の充実を図り、生活保護受給者等の生活困窮者の就労による自立を促進する。

③ ふるさとハローワークにおける地方公共団体と連携した職業相談・職業紹介  
市町村の庁舎等を活用し、国と市町村とが共同で運営するふるさとハローワー

クにおいて、地域住民の就職促進及び利便性の向上を図ることを目的として求人情報の提供及び職業相談・職業紹介等を行う。

(イ) 民間を活用した就職支援等

① ハローワークの求人・求職情報の提供等

官民連携による求人・求職のマッチング機能の強化により、労働市場全体の需給調整機能が向上し、地域雇用対策の一層の充実が図られるよう、ハローワークの保有する求人情報及び求職情報をオンラインで、職業紹介事業を行う民間人材ビジネス及び地方公共団体に対し提供する。

特に地方公共団体に提供する求人数が増加するよう、求人事業主に対して積極的に働きかけを行う。

② 民間を活用したキャリアコンサルティング等

時間をかけたきめ細かいカウンセリング等の継続的な支援が必要なフリーター等に対して、キャリアコンサルティングやジョブ・カードの交付等、円滑な就職の実現に向けた支援を行う「民間活用によるキャリアコンサルティング等就職支援事業」を実施する。

(ウ) 地域の創意工夫を活かした雇用創造の推進

地域の関係者の自発的な雇用創造の取組を支援する「実践型地域雇用創造事業」の未実施地域に対し、他地域の事例の紹介等を行い、事業実施を促すとともに、実施地域に対しては、求職者へのセミナー情報の提供等を行うとともにセミナー修了者と求人者のマッチングに努める等、連携強化を図る。

また、労働局は本事業の委託主体であり、委託契約書、地域雇用創造計画、募集要項等に沿った適正な運営が行われるよう、地域雇用創造協議会に対する管理・指導を行う。

ウ 雇用吸収力、付加価値の高い産業への転職・再就職支援

(ア) 労働移動支援助成金の活用

労働移動支援助成金（再就職支援コース）については、再就職援助計画を適確に認定し、在職中の早い段階からの再就職支援を事業主に促し、失業なき労働移動の実現を図る。

また、成長企業が雇い入れた場合の助成の割増や、中途採用拡大を図った場合の助成に加え、将来的な生産性が向上した企業に対する割増助成により、成長企業による更なる転職者受入れの促進を図る。

(イ) 産業雇用安定センターの出向・移籍あっせん機能の強化

公益財団法人産業雇用安定センターについては、出向や移籍を希望する企業のニーズを重視したあっせんを実施するため、支援体制を整備しマッチング機能を

強化することとしており、同センターへの情報提供や事業主に対する同センターの業務の周知など、必要な連携を図る。

## エ 労働者・企業の職業能力開発への支援

### (ア) 若年無業者等の職業的自立支援

若年無業者等に対する職業的自立支援及び就職後の職場定着支援等を行うサポステ事業について、労働局は、ハローワークとサポステが円滑に連携できるよう配慮し、サポステの実績向上を促すとともに、サポステ事業の契約主体の立場からも、適切な指導・管理に努める。ハローワークにおいては、来所者のうちサポステの支援が必要である者をサポステに誘導するとともに、サポステの支援を経て誘導された者等に対し、職業相談・職業紹介を行うなど、学校、サポステ等の関係機関と連携をより強化し、学校中退者等をはじめとする若年無業者等への切れ目ない支援を行う。

### (イ) 人材開発支援助成金の活用促進

人材開発支援助成金は、企業の人材育成と労働者のキャリア形成を促進し、事業の生産性を高めるなど、企業に対する重要な支援策である。

人材開発支援助成金の積極的な活用促進により、企業内の労働生産性向上に向けた取組を支援する。

### (ウ) 生産性向上人材育成支援センターの活用促進

中小企業等の労働生産性向上に向けた人材育成を支援するためにポリテクセンター千葉に設置された生産性向上人材育成支援センターについて、活用が促進されるよう周知に努める。

### (エ) 技能検定制度の推進

人材の最適配置や、地域における人材育成を支援するため、千葉県や千葉県職業能力開発協会と連携して、技能検定制度・若者の受験料減免措置の周知・広報に取り組む。

## オ ジョブ・カード制度の活用促進

「生涯を通じたキャリアプランニング」及び「職業能力証明」のツールであるジョブ・カードについて、千葉県地域ジョブ・カード運営本部において策定された「ジョブ・カード制度千葉県地域推進計画」に基づき、千葉県をはじめとした運営本部の構成員や関係機関との連携のもと、ジョブ・カードのより一層の活用・普及に向けた取組を促すなど、ジョブ・カード制度の着実な推進を図るとともに、好事例の把握・普及に努める。

また、ハローワークにおいては、職業意識やキャリア形成上の方向付けが必要な

求職者に対してまとまった相談時間を確保して就職支援のための相談を行う場合には、ジョブ・カードを活用したキャリアカウンセリングを積極的に行う。特に、ハローワーク等を利用する求職者で、求職活動を行うにあたり、その不安の解消が必要な求職者等、個別の担当者制で支援することが適切な者に対しては、積極的にジョブ・カードの活用を図る。

#### カ 民間等の労働力需給調整事業の適正な運営の促進

民間による職業紹介事業・労働者派遣事業が適正に運営されるよう、平成 30 年 1 月 1 日施行の職業安定法改正法をはじめとする法制度の周知、指導監督又は技術的助言、許可申請・届出処理等を丁寧・適切に実施する。

#### キ 雇用保険制度の安定的運営

##### (ア) 適正な雇用保険適用業務の運営

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、遡及適用の取扱いについて確実な運用を図る。

また、引き続き、①65 歳以上の労働者への雇用保険の適用拡大、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た周知を図る。

##### (イ) 雇用保険受給資格者の早期再就職の促進

基本手当の受給者については、求職活動実績に基づく厳格な失業の認定はもとより、求職活動が低調な者や早期再就職の意欲が低い者に対しては、職業相談により、その背後にある課題を特定し、解決を支援しながら、より効果的・積極的に求職活動できるよう支援していくことが重要である。

このため、雇用保険部門と職業紹介担当部門が連携し、職業紹介担当部門への誘導を行う対象者の選定基準、認定日における受給者に対する対面による職業相談、職業紹介等を行うための体制の整備等、職業紹介担当部門への誘導を行うための取組を再度徹底する。

また、再就職手当や就業促進定着手当の周知を徹底し、受給資格者の早期再就職に対する意識の促進を行う。

##### (ウ) 教育訓練給付制度の周知

労働者の自発的な能力開発を支援するために、教育訓練給付制度について、利用が促進されるようハローワークの給付担当部門を中心として、周知用リーフレットによる雇用保険の被保険者等に対する積極的な周知を行う。特に、平成 30 年 1 月 1 日以降に受講開始する専門実践教育訓練の教育訓練給付金については、改正雇用保険法（平成 30 年 1 月 1 日施行）に基づき、支給率の引上げや支給要件の緩和等が行われたことから、取扱変更について、引き続き、リーフレット等

を活用した周知徹底と併せて着実な実施を図る。

#### (エ) 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周知徹底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る。特に、自己就職の申告をした者に対する採用証明書の提出の徹底や日雇労働被保険者の就労実態の調査確認に万全を期する。

なお、不正受給の調査については、要調査対象受給資格者等として検出され、通知された事案や日雇労働求職者給付金の不正に係る情報提供のあった事案等の整理簿への記録、処理状況の報告、報告を受けた管理者による指導・助言や局が所での調査業務の実施状況を適宜フォローするなどの体制面も含めた措置の実施等を徹底することにより行う。

また、日雇労働求職者給付金関係業務については、①事業所の定期訪問調査、②失業認定時における日雇労働被保険者の聴取、③一般被保険者等への切り替えなどを着実に実施することにより、更なる不正受給防止策を講じる。

#### (オ) 電子申請の利用促進と届出処理の短縮化について

更なる電子申請の利用促進のために、①雇用保険電子申請アドバイザーを活用した積極的な事業所訪問、②ハローワーク千葉及び成田の適用担当窓口で事業主が利用できる電子申請端末を設置、電子申請のデモンストレーション及び電子申請手続き支援の円滑な実施、③千葉県社会保険労務士会及び全国労働保険事務組合連合会千葉県支部との定期的意見交換会・研修会等の実施、④電子申請未利用事業所に対する説明・相談業務等の実施、などを行う。

上記の取組を行うなどにより、雇用保険関係重点3手続（雇用保険被保険資格取得届・雇用保険者資格喪失届・高年齢雇用継続基本給付金）について、2021年度末までにオンライン利用率を70%以上に向上（「世界最先端IT国家創造宣言」（平成27年6月30日閣議決定））させるとともに、審査処理時間の短縮を図る。

### 第4 千葉労働局の行政展開に当たっての基本的対応

#### 1 地域に密着した行政の展開

##### (1) 千葉県の経済社会の実情の的確な把握

本県の労働行政を取り巻く情勢及び課題を適切に踏まえた施策を企画、実施し、地域における行政ニーズに適切に対応していくため、労働局においては、総合労働相談コーナーに寄せられた相談をはじめ、局内各部室で得られた情報等を共有し、活用する。

また、労働局幹部を中心に関係機関や団体との連携を密にしつつ、地域情勢、地域における主要産業・企業の動向等を逐次、把握し分析の上、適切な行政課題を設

定し、労働局全体の共通認識を持って対応を行う。

## (2) 地方公共団体等との連携

### ア 地方公共団体等との連携

雇用対策をはじめとする労働施策を地域において効果的に実施していくためには、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するとともに、地方公共団体が実施する産業施策、福祉施策、医療施策、雇用施策、教育施策等との緊密な連携を図ることが重要である。

そのため、日頃から、局長等の幹部が、地方公共団体等を訪問し、トピックスや雇用統計等の情報提供、意見交換等を通じて、国と自治体の連携が深まるよう努める。

### イ 地方公共団体と連携した雇用対策の推進

地域の労働市場全体の労働力需給調整能力を向上させていくために、国と地方公共団体が、それぞれの強みを発揮し、一体となって雇用対策を進めることとする。具体的には、「第6次地方分権一括法」により改正された「雇用対策法」や「職業安定法」において、これまで行ってきた雇用対策協定、一体的実施事業やハローワークの求人情報・求職情報のオンライン提供が国と地方公共団体との連携施策として法定化されたことから、これらの施策等について、地方公共団体との連携を深め継続的に実施する。

### ウ ふるさとハローワーク等の運営

国と市町村が連携して設置するふるさとハローワークなど地方公共団体との連携による就職支援施設においては、地域住民の就職促進及び利便性の向上のため、その円滑な運営に努める。

### エ 連携強化による人材育成の推進

労働局が国の職業能力開発の拠点として位置づけられたこと等も踏まえ、各地域における職業能力開発をこれまで以上に推進し、求職者及び求人者の視点に立ち、地域のニーズに沿った人材を育成するため、更なる地方公共団体との連携強化に取り組む。

### オ 「まち・ひと・しごと創生法」に則った働き方改革の推進

働き方改革を通じて仕事と生活の調和や生産性の向上を実現することは、地域の社会経済の維持・発展にも資するものであることから、「まち・ひと・しごと創生法」に定める基本理念に則り、働き方改革の実現に向けて、千葉県等とも連携を密にして取組を推進する。

### (3) 労使団体等関係団体との連携

千葉県における行政ニーズに即応し、施策のより高い波及効果を得ながら労働行政を展開するためには、労使団体との連携が不可欠である。

このため、労働局幹部が千葉県を代表する労使団体の幹部から率直な意見や要望を聞くとともに幅広い闊達な意見交換を行う場である「千葉県地域産業労働懇談会」の開催や日常的な意見交換及び連携を図る。

また、各種施策を千葉県の実情に応じて効果的に推進するため、「千葉地方労働審議会」において公労使の意見をきめ細かく把握し、行政運営への確に反映するよう努めるとともに、関係団体・有識者等とも緊密な連携を図る。

### (4) 金融機関との連携による労働環境の整備・生産性の向上に向けた取組

金融機関との包括連携協定により労働局及び署所においては、地元金融機関と署所が日常的な情報交換や連携を図り、地域特有の産業構造の変化や労働市場の動向を共有し、働き方改革の推進等による労働環境の整備や生産性の向上が図れるよう地域の企業・産業の取組をともに支援していく。

### (5) 積極的な広報の実施

労働行政の推進に当たっては、労使はもとより県民全体の労働行政に対する理解と信頼を高め、労働局・監督署・ハローワークが果たしている役割を広く伝えるため、局長自らが報道関係者を訪問し、労働行政の取組について情報提供するほか、毎月、定例記者会見において情報発信を行う。また、報道機関等と意見交換を行い、地域関係者も含め連携を強化する。

また、千葉県、市町村、労使団体及び関係団体に電子媒体で情報提供を行うことにより、各機関のホームページ、広報誌等に掲載しやすく、幅広かつ効果的な広報活動を推進する。

### (6) 労働法制の普及等に関する取組

これから社会に出て働くことになる学生や生徒、すでに社会人として働いている若者に対し、労働法制の基礎知識の周知を図ることは、労働者の関係法令の不知による問題事案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の育成等にもつながるものである。既に労働局では県内の大学等と連携し、労働法制の普及等に関する出前授業やセミナーに講師を派遣する等の取組を実施しているが、さらに大学等の学生支援担当者への周知を図り、当該担当者が適切な就職支援を行えるよう労働法制の普及強化を推進する。

## 2 行政文書及び保有個人情報の厳正な管理及び情報公開制度・個人情報保護制度への適切な対応

### (1) 行政文書の適正な管理

「公文書等の管理に関する法律」（平成21年法律第66号）及び「厚生労働省行政文書管理規則」（平成23年厚生労働省訓第20号）等に基づき適切な文書管理を行い、行政文書ファイル管理簿の調製及び行政文書の保存等の一層の適正化を図る。

また、行政文書ファイルの廃棄については、廃棄対象となった行政文書ファイルについて保存期間、保存期間満了日に誤りがないか、内閣総理大臣の同意が得られている行政文書ファイルかどうかを確認して決裁し、廃棄の決定を行う。

## （2） 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（以下「管理規程」という。）に基づき、保有する個人情報の適切な管理を徹底する。

保有する個人情報の適切な管理を図るため、研修や会議等あらゆる機会を通じて意識啓発・注意喚起を行うとともに、事務処理の見直しにも積極的に取り組む。

特に、マイナンバー（個人番号）及び特定個人情報（マイナンバーをその内容に含む個人情報）（以下「マイナンバー等」という。）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、より厳正な管理を徹底する。

なお、労災保険給付業務や雇用保険業務等においては、マイナンバー等を日常的に取り扱うものであることから、安全管理措置を確実に講じる。

また、保有個人情報の管理状況を検証するため、管理規程に基づく監査を定期又は必要に応じて実施し、個人情報の適切な管理に必要な措置について、保有個人情報管理委員会において検討を行う。

## （3） 情報公開制度の適切かつ円滑な実施

行政機関の保有する情報に対する開示請求に対しては、「情報公開事務処理の手引」及び「情報公開法開示・不開示マニュアル」に基づき適切な処理を行う。

特に、対象文書の特定、具体的な不開示理由の付記及び開示手続きの適切な進捗管理を図る。

## （4） 個人情報保護制度に基づく開示請求等への適切な対応

行政機関の保有する個人情報に対する開示、訂正及び利用停止請求に対しては、「行政機関個人情報保護法開示請求等の事務処理の手引」及び「個人情報保護法開示・不開示マニュアル」に基づき適切な処理を行う。

特に、請求対象となる文書の特定について、情報公開窓口と文書所管課との間で十分な調整を行うとともに、開示手続きの適切な進捗管理を図る。

## （5） 雇用管理に関する個人情報のうち労働者の健康に関する情報の適切な取扱いに係る対応

「個人情報の保護に関する法律」、「雇用管理分野における個人情報保護に関す



るガイドライン」及び「雇用管理に関する個人情報のうち健康情報を取り扱うに当たっての留意事項について」等に基づき、個人情報取扱事業者が保有する個人情報のうち労働者の健康に関する情報（以下「健康情報」という。）について適切な取扱いを行うよう周知・啓発を図るとともに、雇用管理分野における個人情報のうち健康情報の取扱いに係る苦情・相談があった場合は適切な対応を行い、個人情報取扱事業者に対しても助言・指導等を的確に実施する。

### 3 総合労働行政機関としての機能（総合性）の発揮

労働局が各種情勢に対応した雇用・労働対策を推進するなどにより、千葉県における総合労働行政機関としての機能を発揮し、地域や県民からの期待に真に応えていくためには、各部署間の連携をより一層密にしていく必要がある。

このため、複数の行政分野による対応が必要な課題については、労働局長のリーダーシップの下、関係部室が連携し、署所と一体となって機動的かつ適切に対応していく。

特に、倒産事案、大量解雇、大規模な雇用調整等を把握した場合は、労働局及び署所は速やかに連携を図り、迅速な対応を図る。

さらに、労働問題に関するあらゆる分野の相談については、県内10か所の総合労働相談コーナーにおいてワンストップで受け付け、必要に応じ署所及び局内各部署等へ取次を行う。

加えて、それぞれの重点課題への対応に当たっては、労働局や署所が実施を予定している事業主や労働者を対象とした集団指導、説明会等について、参加者の利便性という観点からも局署所間で情報を共有し、各種施策の周知の機会とすることや複数部署間での合同開催とするなど効果的・効率的な方策を講じる。

さらに局内の各種会議についても、創意工夫を凝らした業務展開の在り方や行政間の連携方策等を検討する場として活用する。

### 4 計画的・効率的な行政運営

#### (1) 計画的な行政運営と業務運営の重点化

局署所における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盛り込んだ行政運営方針を策定するとともに、これらに基づき計画的な行政運営に努める。

また、社会経済の構造的な変化に伴い、労働行政における課題が増大し複雑困難化する中で、これらの課題に的確に対応するため、業務運営の重点化を積極的に進める。

なお、現状を把握することが的確な行政運営の基本となるため、行政運営方針等に基づく進捗状況の管理に関し、PDCAサイクル方式による検証を定期的に行い、その後の業務運営に反映させる。

#### (2) 業務執行体制の見直しと行政事務の簡素合理化

社会経済情勢の変化を踏まえ、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べく、業務の運営方法や職員の配置等の業務執行体制について、積極的に見直しを進め、必要な体制の確保に努めるとともに、千葉労働局事務簡素化委員会の検討を通じ、より一層の実効ある事務の簡素合理化を進める。

### (3) 行政事務の情報化への対応

申請・届出等手続の電子化の対応については、インターネットを利用したオンラインによる手続きの周知に努めるとともに、的確な受付・審査により、国民の利便性・サービスの向上を図る。

情報セキュリティに係る職員研修を的確に実施することにより、本省管理システム及び労働局独自システムに係る情報セキュリティ実施手順等に従った情報セキュリティの確保の徹底を図る。

## 5 綱紀の保持、行政サービスの向上等

### (1) 綱紀の保持

労働行政に対する県民の信頼を堅固なものとするため、業務執行面全般における非違行為の防止、綱紀保持の徹底等について、以下のとおり取り組む。

ア 国家公務員倫理法・同規程等を踏まえた一層の綱紀保持に努めるとともに、千葉労働局法令遵守委員会を効果的に運営する。

イ 内部職員等からの法令違反行為に関する通報制度の周知を徹底する。

ウ 各種会議等を活用した、局署所職員を対象とする法令遵守研修を実施する。

また、非常勤職員等に対しても、業務上必要な研修のほか、接遇、公務員倫理（法令遵守を含む。）及び保有個人情報の管理等の研修を適切に行う。

### (2) 行政サービスの向上等

国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、取扱う個人情報等の保護・漏えい防止に関する基本動作の徹底、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とから、引き続き、窓口を中心に、職員の応接方法の改善、個人情報取扱い時の基本動作の徹底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。

### (3) 職員等の安全確保対策

「暴力行為等に対する職員等の安全確保対策要綱」に基づき職場内の安全確保等に努め、特に、日ごろから来庁者等との対応窓口の整理整頓を励行する。

なお、暴力行為等が発生した場合には、警察署へ通報するなど、毅然とした対応を行う。

また、災害が発生した場合には、「千葉労働局防災業務・業務継続に関する実施要領」に基づき、来庁者や職員等の安全を最優先に確保するとともに、災害発生後において適切な業務継続の確保に努める。

(4) 職員等の健康確保対策等

業務内容が複雑・多様化する中で、健康を害する職員が増加している。

特に、うつ病等の精神関連疾患に罹患した職員が多く、また、再発者が多いという特徴が認められることから、「心の健康づくり計画」に基づくメンタルヘルス対策本部及び部会を効率的に開催し、メンタルヘルスケアの推進を行う。

また、全職員の健康診断の実施及び事後措置を行った職員の経過の把握等を行うとともに、ストレスチェック及びその結果に基づく本人からの申し出による面接指導の円滑な実施により、心身両面にわたる健康の保持増進に努める。

なお、業務の見える化等による職員の長時間労働対策の推進を図る。