

平成31年度

行政運営方針

千葉県労働局

平成31年度千葉労働局行政運営基本方針

すべての人が安心、安全、安定して働ける^{ちば}社会をめざして

【運営方針の視点】

千葉労働局では、働き方改革を着実に実行するため、長時間労働の抑制、同一労働同一賃金等雇用形態にかかわらない公正な待遇の確保等、中小企業・小規模事業者等への支援と共に労働環境の整備を図ります。

また、あらゆる人がその能力を十分に発揮できる社会を実現するため、人手不足解消に向けて総合的な人材確保対策を進めると共に、女性、障害のある方、年齢の高い方等の就労支援等を行います。

これらの取組を県・市町村及び労使をはじめ関係団体等と連携を図りながら、地域に密着した労働行政を進めていきます。

【最重点施策】

1 働き方改革の推進

◎ 長時間労働の抑制や健康で安全に働くことができる職場づくり

長時間労働の抑制等働き過ぎを防止し、計画的な年休の取得を促進、労働災害の防止対策や治療と仕事の両立支援など健康確保対策を促進します。

◎ 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

正社員と非正規の方との不合理な待遇の差を解消し、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保を図ります

◎ 生産性向上に向けた支援と最低賃金制度の適切な運営

生産性向上のための具体的な取組みの助言相談・各種助成金を活用した支援を行うと共に、地域の実情に応じた最低賃金の決定や周知及び履行確保を図ります。

2 人材確保支援や多様な人材の活躍促進

◎ 総合的な人材確保支援と地域雇用対策の推進

人材不足分野への就職支援や事業主支援を行うと共に、雇用管理改善を図り「魅力ある職場づくり」を促進します。また、地域の実情に即した雇用創出、人材確保等を行います。

◎ 多様な人材の活躍促進等

女性、障害のある方、年齢の高い方、外国の方などの多様な人材の活躍促進に向けて、就業環境の整備やハローワークにおいて希望に応じた丁寧な職業紹介を行うと共に、職業訓練制度を活用した人材の育成強化を支援します。

目 次

第1	千葉県下の労働行政を取り巻く情勢	1
1	雇用をめぐる動向	1
(1)	最近の雇用情勢	1
(2)	若者の雇用状況	1
(3)	高齢者の雇用状況	1
(4)	女性の雇用状況	2
(5)	非正規雇用労働者の雇用状況	2
(6)	障害者の雇用状況	2
(7)	職業訓練の実施状況	3
2	労働条件等をめぐる動向	3
(1)	申告・相談等の状況	3
(2)	労働時間の状況	3
(3)	賃金の状況	4
(4)	労働災害・労災補償等の状況	4
第2	千葉労働局の重点施策	5
1	働き方改革の推進	5
(1)	長時間労働の抑制を始めとする労働条件の確保等	5
(2)	雇用形態に関わらない公正な待遇の確保	8
(3)	最低賃金制度の適切な運営	9
(4)	柔軟に働ける環境整備等	9
(5)	治療と仕事の両立支援	9
2	労働者が安全に安心して働くことができる職場環境の整備	10
(1)	第13次労働災害防止計画に基づく業種・分野別対策	10
(2)	総合的なハラスメント対策の推進	13
(3)	個別労働関係紛争の解決の促進	13
3	人材確保支援や多様な人材の活躍促進、人材投資の強化	14
(1)	人材確保支援の総合的な推進、地域雇用対策の推進	14
(2)	雇用吸収力、付加価値の高い産業への転職・再就職支援	15
(3)	女性の活躍推進等	17
(4)	職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進	19
(5)	外国人材受入れの環境整備等	19
(6)	障害者の活躍促進	21
(7)	高齢者の就労支援・環境整備	21
(8)	若者・就職氷河期世代に対する就労支援等	22
(9)	分野別の雇用就業対策	23
(10)	生活困窮者・特別な配慮が必要な者等への対策の推進	24
4	中小企業に対する重点的な支援と指導	24
(1)	働き方改革に取り組む中小企業・小規模事業者等に対する支援	25

(2) 人材育成を通じた生産性向上支援.....	26
(3) 女性活躍推進の取組の促進.....	26
第3 千葉労働局の行政運営に当たり留意すべき事項.....	26
1 地域に密着した行政の展開.....	26
(1) 地域の経済社会の実情の的確な把握.....	26
(2) 地方公共団体等との連携.....	26
(3) 労使団体等関係団体との連携.....	27
(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.....	27
(5) 積極的な広報の実施.....	27
2 労働保険制度の適正な運営.....	28
(1) 迅速かつ公正な労災保険の給付.....	28
(2) 雇用保険制度の適正な運用.....	29
(3) 労働保険徴収業務の推進.....	29
3 計画的・効率的な行政運営.....	30
(1) 計画的な行政運営.....	30
(2) 行政事務の情報化への対応.....	30
(3) コスト削減の取組.....	31
4 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.....	31
(1) 行政文書の適正な管理.....	31
(2) 保有個人情報の厳正な管理.....	31
(3) マイナンバー（個人番号）の適切な取扱い.....	31
(4) 情報公開制度等に基づく開示請求等への適切な対応.....	31
5 綱紀の保持、行政サービスの向上等.....	32
(1) 綱紀の保持.....	32
(2) 行政サービスの向上等.....	32
(3) 職員の資質向上.....	32
(4) 職員等の安全確保対策.....	33
(5) 職員等の健康確保対策等.....	33

別添：平成31年度千葉労働局行政運営方針の注釈

第1 千葉県下の労働行政を取り巻く情勢

我が国の総人口が減少する中、首都圏に位置する千葉県においては、629.7万人（全国6位）¹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、県東部や南部は人口が減少している。

一方、本県の合計特殊出生率²は、1.34と全国で6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、千葉県は2017年における高齢化率³27.1%に対して、2045年は36.4%と9.3ポイントもの伸びが見込まれるなど、高齢化が一層加速していくことが予測される。

今後、少子高齢化・人口減少が進む中、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、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、多様で柔軟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る。

その実現に向けた最大のチャレンジが、働き方改革であり、それを成功させるために、労働行政の果たすべき役割は極めて大きい。

1 雇用をめぐる動向

（1）最近の雇用情勢

平成30年は、景気の緩やかな回復基調の下、新規求人数⁴の増加傾向と新規求職者数⁵の減少傾向が続いた。こうした動きを受けて、平成30年の有効求人倍率⁶は1.35倍（前年比0.11ポイント上昇）と、平成3年の1.36倍以来27年ぶりの高水準となった。

新規求人の前年比を産業別にみると、医療、福祉（9.2%増）、情報通信業（5.6%増）、サービス業（他に分類されないもの）（3.7%増）、運輸業、郵便業（3.1%増）など、全産業で増加している。

こうした中、平成30年12月には、正社員有効求人倍率が0.94倍と、平成20年10月の調査開始以来最高値となった。

（2）若者の雇用状況

平成31年3月卒業予定者の就職内定率をみると、大学生では83.5%（平成31年2月1日現在）、高校生では91.5%（平成31年1月末現在）と、高い水準で推移している。

（3）高年齢者の雇用状況

平成30年6月1日現在、千葉県において、定年延長や定年後の継続雇用などにより65歳まで働き続けられる措置（高年齢者雇用確保措置⁷）を講じている民間企業等⁸は99.6%となった（前年度と同率）。

一方、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 29.2%（対前年度比 1.9 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 14.5%（対前年度比 1.5 ポイント増加）⁹となった。

（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¹⁰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¹¹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。管理的職業従事者に占める女性の割合は13.5%と全国平均（16.0%）より低くなっている。

一方、平成29年「就業構造基本調査¹²」によると、25歳～44歳の育児をしている女性の有業率は61.1%と全国平均（64.4%）より下回っている。

（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¹³」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12.8%と、前年比で1.5ポイント低下す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29年の週間就業時間が35時間未満の者の数は、696,200人と、雇用者総数の24.8%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¹⁴と一般労働者¹⁵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

平成 29 年 6 月 1 日現在、千葉県における民間企業（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 人と前年比で 660.5 人（7.1%）増加した。また、実雇用率¹⁶は、過去最高の 1.91%¹⁷となっ

た。(平成 30 年 6 月 1 日現在は平成 31 年 3 月に公表予定)

また、ハローワークを通じた障害者の就職件数は、平成 29 年度が 3,351 件と 8 年連続で過去最高を更新し、さらに平成 30 年度は平成 30 年 12 月現在で、前年同期比 10.0%増の 2,792 件と、前年を上回るペースで推移している。

(7) 職業訓練の実施状況

ハローワークを通じて就職活動を行う求職者が円滑に就職することができるよう必要な知識や技能等を習得するためのハロートレーニング¹⁸(公的職業訓練の愛称)について、平成 30 年度の受講者数¹⁹は 3,372 人(建設、製造などのものづくり職種を主とする「施設内訓練」で 902 人、事務、介護などの職種からなる「委託訓練」で 2,470 人)、また、就職率²⁰は施設内訓練 83.1%、委託訓練 74.0%となっている。

また、これまで雇用保険の受給ができない求職者を対象とする「求職者支援制度²¹」では、職業訓練の受講者数は 823 人となっている。

2 労働条件等をめぐる動向

(1) 申告・相談等の状況

平成30年における労働基準関係法令違反に係る申告件数は984件であり、前年より4.7%減少した。申告の内容としては、賃金不払いが675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²²の施行状況においては、総合労働相談件数は46,840件と前年より7.5%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8,062件(前年比13.7%増)、助言・指導申出受付件数が440件(同26.1%増)、あっせん申請受理件数が192件(同28.9%増)となって、いずれも増加傾向にある。

相談の内訳を見ると、いじめ・嫌がらせの相談が平成30年は2,537件(同15.4%増)となっており、最も高い割合(31.5%)を占めている。

また、同年におけるハラスメントに関する相談件数は90件であり、妊娠・出産、育児休業等を理由とする不利益取扱い及びマタニティハラスメント、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²³に関する相談が多数寄せられている。

(2) 労働時間の状況

平成29年毎月勤労統計調査によると、千葉県内の事業場における年間総実労働時間は1,732時間と前年(1,729時間)より増加している。これは、全国平均(1,781時間)より短い、その背景には、一般労働者の年間総実労働時間は2,035時間(全国2,009時間)、パート労働者では1,140時間(全

国1,108時間）と、何れも全国平均より長くなっているものの、当県におけるパート労働者比率が全国平均より高くなっていることが挙げられる。

また、総務省「就業構造基本調査」によると、平成29年の千葉県の週間就業時間60時間以上の雇用者²⁴の割合は10.2%と全国平均（9.5%）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、「就労条件総合調査²⁵」によると、平成29年の年次有給休暇取得率は48.6%と、全国平均（51.1%）を下回っており、政府が「仕事と生活の調和推進のための行動指針²⁶」（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30年度の地域別最低賃金の全国加重平均額は874円（26円引上げ）となった。

また、千葉県最低賃金では、時間額を895円に改正（27円引上げ）した。この引上げ額は、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表示になって以来、最高となっている。

（４）労働災害・労災補償等の状況

ア 労働災害の状況

第13次労働災害防止計画（５年間）の初年となる平成30年においては、2月末現在の速報値で、労働災害による死亡者数は28人と前年比で15人（34.9%）減少したものの、休業4日以上之死傷者数は5,368人で前年同期比458人（9.3%）の増加となった。

主な業種別では、建設業では、死亡者数が10人と前年比で同数、死傷者数は前年同期比で2人（0.4%）減少した一方、製造業では、死亡者数が10人と2人（25.0%）増加し、死傷者数も973人で93人（10.6%）増加した。また、近年災害発生件数が増加傾向にある第三次産業では、死亡者数が4人と11人（73.3%）減少したものの、死傷者数は2,821人で329人（13.2%）増加した。特に、労働者数が増加傾向にある小売業、社会福祉施設や飲食店、高齢労働者が多いビルメンテナンス業、ゴルフ場の事業で死傷災害が増加している。

イ 労働者の健康面の現状

労働安全衛生法に基づく一般健康診断における有所見率について、千葉県では、平成29年に51.2%になり平成28年の49.1%を上回った。

また、労働力の高齢化が進む中で、職場において、病気を抱えた労働

者の治療と仕事の両立への対応が必要となる場面はさらに増えることが予想されるが、職場での対応は個々の労働者の状況に応じて進めなければならない、支援の方法や医療機関等との連携について悩む事業場の担当者も少なくない。

ウ 労災補償の状況

平成 30 年度に新たに労災保険給付を受けた人の数は 23,820 人（平成 31 年 1 月末速報値）で、29 年度の 26,506 人を上回るペースとなっている。

また、県下の平成 30 年度における脳・心臓疾患の労災請求件数は 28 件（平成 29 年度末 29 件）、精神障害の労災請求件数は 51 件（同 54 件）、石綿関連疾患の請求件数は 36 件（同 29 件）となっており、請求件数が高止まりしている（平成 31 年 2 月末速報値）。

第 2 千葉労働局の重点施策

1 働き方改革の推進

（1）長時間労働の抑制を始めとする労働条件の確保等

ワーク・ライフ・バランスを改善し、女性や高齢者が働きやすい社会を実現するため、働き方改革等を着実に推進し、労働条件の確保・改善を図るとともに、労働者の健康確保対策を実施する。

ア 長時間労働の抑制

（ア）労働時間法制の見直しへの対応

罰則付きの時間外労働の上限規制²⁷や高度プロフェッショナル制度²⁸等法制度の周知を図る。特に、罰則付きの時間外労働の上限規制については、「36 協定指針²⁹」に沿って周知を図る。

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転業務、建設業等については、それぞれのガイドライン^{30・31}を周知すること等により、長時間労働の是正に向けた環境整備を推進する。

（イ）過重労働による健康障害防止の徹底

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³²等を徹底する。

また、長時間労働が行われている事業場に対しては、長時間労働者に対する医師による面接指導の実施、関係情報の産業医への提供等について、指導の徹底を図る。

さらに、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、関係法令及び「36 協定指針」の周知を徹底するとと

もに、不適正な時間外・休日労働協定³³（以下「36 協定」という。）が届け出られた場合には、必要な指導を行う。

なお、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指導の実施及び企業名の公表の取組を徹底する。

11 月を「過重労働解消キャンペーン³⁴」期間として、集中的な周知・啓発等の取組を行う。

（ウ）過労死防止対策の推進

過労死防止に向け、労働者の健康確保対策について、経営トップへの啓発や改正安衛法に基づく時間外労働が月 80 時間を超える労働者に関する事項の産業医への情報提供等について各種集団指導・説明会等において周知する。また、産業医の未選任事業場等に対して計画的に指導等を行うとともに、非正規雇用労働者や派遣労働者等雇用形態の違いに関わらず安全衛生教育や健康診断等が実施されるよう指導する。

また、千葉産業保健総合支援センター³⁵（以下「産保センター」という。）が実施している労働者の健康管理（メンタルヘルスを含む）に係る相談の周知を行うとともに健康診断の結果についての医師からの意見聴取、長時間労働者及びストレスチェックに係る高ストレス者に対する面接指導の実施の徹底を図る。

さらに、労働者の心の健康の保持増進のための指針³⁶の周知・指導を行うほか、ストレスチェック制度³⁷の適切な実施の促進を図る。

加えて、ストレスチェック結果の集団分析³⁸及びこれを活用した職場環境改善の好事例について周知や制度の利用勧奨を行う。さらに、「『過労死等ゼロ』緊急対策³⁹」を踏まえたメンタルヘルス対策を推進する。

併せて、「過労死等の防止のための対策に関する大綱」⁴⁰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を推進するほか、過労死等防止啓発月間（11 月）⁴¹において「過労死等防止対策推進シンポジウム」等を開催し、啓発を図る。

イ 基本的労働条件⁴²の確保・改善対策

（ア）法定労働条件の確保等と賃金不払い残業の防止

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、司法処分⁴³を含め厳正に対処する。

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⁴⁴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。

（イ）特定の労働分野等における労働条件確保対策の推進

自動車運転者、外国人労働者、技能実習生、障害者、介護労働者、派遣労働者、医療機関従事者、パートタイム労働者等を雇用する事業主等に対して労働関係法令を周知すると共に、監督指導を行い、特に重大又は悪質な法令違反に対しては、司法処分を含め厳正に対処する。併せて、以下の取組を推進する。

① 自動車運転者

荷主⁴⁵を含む関係業界に対して、労働基準関係法令等について周知し、長時間労働抑制に係る理解の促進を図る。

② 外国人労働者、技能実習生⁴⁶

外国語版パンフレット等を活用するほか、現在労働局に配置されている外国人労働条件相談員⁴⁷（英語）に加え、新たに船橋（中国語）、柏（ベトナム語）労働基準監督署にも同相談員を配置し、外国人労働者相談コーナー⁴⁸及び外国人労働者向け相談ダイヤル⁴⁹により、外国人労働者からの相談に対応する。

また、技能実習生及び特定技能⁵⁰資格の外国人労働者の保護に関しては、法務省出入国在留管理庁⁵¹や外国人技能実習機構⁵²とも密接に連携し対応する。

③ 医療従事者

「千葉県医療勤務環境改善支援センター⁵³」における医療労務管理支援事業⁵⁴を活用した労働時間管理改善を促進する。

また、医師や看護師などの医療従事者が健康で安心して働くことができる勤務環境の整備に向け、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」内に、医療労務管理相談コーナー⁵⁵を設置し、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対応や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。

さらに、医療機関の労務管理者等を対象とした労務管理に係る研修会を引き続き実施し、関係機関と連携の上、その内容の充実を図る。

ウ 年次有給休暇の取得促進等

長時間労働を前提としたこれまでの職場慣行を変え、定時退社やゆう活⁵⁶の取組、勤務間インターバル制度⁵⁷の導入促進、短納期発注を抑制し納期の適正化を図ること、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実施し、各企業における働き方改革を促進する。

年次有給休暇の取得促進については、10月の「年次有給休暇取得促進期間」に加え、連続休暇を取得しやすい夏季、年末年始及びゴールデン

ウィークに、集中的な周知・広報を行う。

エ 労働関係法令の普及等に関する取組

労働法制⁵⁸の普及等に関する大学、高校等への出前授業やセミナーに講師を派遣し、働く上で必要な労働関係法令の知識の付与を推進する。

さらに、適切な就職支援を行えるよう大学等の学生支援担当者への周知を図る。

(2) 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

同一企業内における正社員と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇の差をなくし、どのような雇用形態を選択しても待遇に納得して働き続けられるようにする。これにより、多様で柔軟な働き方を選択できるようにする。

ア パートタイム・有期雇用労働法⁵⁹、改正労働者派遣法⁶⁰の周知及び事業主に対する支援

説明会の開催及び管内事業主が集まる会合等、あらゆる機会を通じて、パートタイム・有期雇用労働法、改正労働者派遣法及び指針⁶¹等の周知徹底を図り、これらに沿った賃金規程の見直し等の取組の促進を図る。

また、パートタイム労働者の差別的取扱い⁶²の禁止や均衡待遇等に重点を置き、現行パートタイム労働法の履行確保を図るとともに、派遣元事業主及び派遣先による派遣労働者の均衡待遇を確保するための取組等、現行労働者派遣法に基づく措置の履行確保を図る。

イ 正社員転換・待遇改善実現プラン

「千葉県正社員転換・待遇改善実現地域プラン⁶³」(以下「地域プラン」という。)に基づき、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。

ウ 無期転換ルール⁶⁴の円滑な運用や多様な正社員の普及

改正労働契約法⁶⁵等の趣旨を踏まえた対応が行われるよう、あらゆる機会をとらえて周知を図ると共に、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、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、多様な正社員制度⁶⁶の導入も含めて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うほか、実際に雇止めにあった等相談を受けた場合には、取り得る手段を教示するなど適切に対応する。

(3) 最低賃金制度の適切な運営

県内の経済動向及び地域の実情などを踏まえつつ、千葉地方最低賃金審議会における審議を通じ、適切な最低賃金額を決定する。

また、最低賃金額の改正等について、使用者団体、労働者団体及び千葉県・市町村等の協力を得て、広く周知し、遵守の徹底を図るとともに、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。

(4) 柔軟に働ける環境整備等

テレワーク⁶⁷や副業、家内労働を通じて柔軟に働ける環境を整備する。

ア テレワーク等の普及促進

雇用型テレワークの普及促進を図るとともに、テレワークそのもののメリットを周知する。

また、「自営型テレワーク⁶⁸の適正な実施のためのガイドライン⁶⁹」や「副業・兼業の促進に関するガイドライン⁷⁰」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・啓発を図る。

イ 家内労働対策の推進

「第13次最低工賃新設・改正計画⁷¹」に従い実態調査等を実施し、必要に応じて最低工賃の改正等を行うとともに、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。また、家内労働者の安全衛生に関する周知啓発等を行うことにより、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を図る。

(5) 治療と仕事の両立支援

疾病を抱える労働者が治療を行いながら仕事を継続することができる環境整備を図る。

ア 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

千葉県地域両立支援推進チーム⁷²の活動を通して、地域の関係者が連携し、セミナーの開催等両立支援に係る関係施策を横断的に取組む。

その一環として、「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⁷³」及び企業と医療機関の連携のためのマニュアルの周知・啓発を行うほか、治療と仕事の両立支援に取り組む事業主に障害者雇用安定助成金⁷⁴についての、周知、利用勧奨を行う。

また、労働者の健康管理について役員が関与する体制整備について働きかけを行う。

イ 疾病を抱える労働者を支援する仕組みづくり

両立支援コーディネーター⁷⁵の役割とその重要性についての理解の促進を図るとともに、産保センター等で開催する養成研修の周知・受講勧奨を図り、その養成・確保に積極的に取り組む。

また、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、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、就職支援拠点病院⁷⁶への出張相談も交えつつ実施する。

2 労働者が安全に安心して働くことができる職場環境の整備

(1) 第13次労働災害防止計画に基づく業種・分野別対策

ア 死亡災害の撲滅を目指した対策の推進

(ア) 建設業における墜落・転落災害等の防止

建設業の死亡災害の約4割を占める墜落・転落災害を防止するため、安衛則⁷⁷の遵守や既存不適合機械等更新支援補助金事業⁷⁸（仮称）も活用しつつ、墜落制止用器具の使用の徹底等改正安衛則に基づく措置の周知徹底を図る。また、2020年東京オリンピック・パラリンピック競技大会の関連工事に伴う建設需要の増加を踏まえ、事業者に対して労働災害防止対策の徹底を促す。

(イ) 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

製造業の死亡災害の約3割を占める「はさまれ・巻き込まれ」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。

また、クレーンや移動式クレーン等を設置する事業者等に対し、リスクアセスメント及びそれに基づく措置の実施、運転の合図の徹底、作業計画に基づく作業の徹底及び玉掛作業の安全に係るガイドラインに定める事項の適切な実施について指導を行うほか、新設される既存不適合機械等更新支援補助金事業（仮称）も活用し、改正移動式クレーン構造規格⁷⁹の一層の周知及び円滑な施行を図る。

さらに、大規模な設備を有する業種における高経年設備の点検等必要な対策について、関係事業者や関係団体に周知を図る。

イ 災害の増加や減少がみられない事業場、業種等への対応

(ア) 災害多発事業場

直近5年間（平成26年～30年）に毎年1件以上休業4日以上の労

働災害を発生させており、かつ過去1度も指導を行っていない事業場や、過去災害が多発し、直近の指導から5年以上経過している事業場に対し、安全管理体制の構築に関する説明会を実施するとともに、個別の指導を計画的に行う。

(イ) 第三次産業

労働災害発生件数が多い小売業、社会福祉施設及び飲食店の労働災害防止対策に重点的に取り組む。また、昨年、休業4日以上労働災害が大幅に増加したビルメンテナンス業及びゴルフ場の事業については、業界団体に災害防止対策の徹底を強く要請するとともに災害が発生した事業場への指導を強化する。

(ウ) 陸上貨物運送事業

運送事業における荷役作業の安全対策ガイドライン⁸⁰」の中の重点実施事項等について周知・指導を行う。また、宅配事業者の路上災害、腰痛等について防止対策の周知・指導を図る。

また、腰痛や熱中症の予防を図るとともに、交通労働災害の防止に取り組む。

(エ) 非正規雇用労働者及び外国人労働者の労働災害の防止

派遣労働者を始めとした非正規雇用労働者や技能実習生を含む外国人労働者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⁸¹」の推進等、安全衛生活動の活性化を図る。

(オ) 高年齢労働者に対する労働災害防止対策

高年齢労働者が安全・健康に働ける職場環境の整備のため、転倒や腰痛が増加傾向にあることから、高年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。

(カ) 転倒災害の防止

事故の型別にみると、平成30年の休業4日以上労働災害死傷者数5,368人（平成31年2月末日現在速報値）のうち1,385人、25.8%を転倒災害が占めており、平成29年の23.7%（確定値）をさらに上回り、10年前の21.6%と比較すると約5ポイントも増加している。

このため、特に災害が多発している陸上貨物運送業、小売業、社会福祉施設、ビルメンテナンス業を中心に、業界団体と連携し、「STOP！転倒災害プロジェクト⁸²」の取組の浸透を図る。また、これら業種では同一事業者が小規模の施設を多数運営していることが多いことから、特に本店（本部）への指導を強化する。

さらに、高年齢労働者に多く発生する災害であること、産業を問わず全業種で発生する災害であることを踏まえ、労働災害防止を主眼とするすべての説明会、集団指導等で、転倒災害防止の取組を促す。

ウ 化学物質等による労働災害防止対策

(ア) 化学物質による労働災害防止対策

危険性・有害性のある化学物質の取扱事業場に対し、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その他の危険物に係る法令の遵守徹底を図るとともに、規制対象外の物質についてもリスクアセスメントを行い、その結果に基づき、有害原因の除去や有害物の発散の抑制等のリスク低減対策、危険物の適切な取扱いを徹底するよう指導する。

その際、「ラベルでアクション⁸³」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）⁸⁴の入手・交付の徹底を図るとともに、化学物質の危険性・有害性及びリスク低減対策について労働者への周知・教育等についても指導する。

また、危険性又は有害性が判明していない化学物質を安易に用いないよう指導・啓発を行う。

(イ) 石綿健康障害予防対策

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、当該事前調査の結果に関する掲示、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よう指導する。

なお、平成31年度中に改正が見込まれる石綿障害予防規則等については、改正内容の周知を図る。

また、解体作業等の発注者に対しては、事前調査の実施及びその結果に基づく措置を実施することを前提に経費や工期の設定等を行うとともに、施行業者に対して石綿等の使用状況等を通知するよう指導を行う。

なお、石綿関連疾患に係る補償（救済）制度⁸⁵について、引き続きがん診療連携拠点病院⁸⁶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を徹底する。

(ウ) 受動喫煙防止対策

改正健康増進法⁸⁷の成立も踏まえ、受動喫煙防止対策助成金⁸⁸等による事業者の受動喫煙対策の支援を講じつつ、事業者及び事業場の実情に応じた禁煙、空間分煙等の受動喫煙対策の普及及び促進を図る。

エ 企業・業界単位での安全衛生の取組の強化

企業の経営トップ等に対して安全衛生面の取組への関与を強化するよう働きかけ、企業のマネジメントの中心に安全衛生を位置付けることを

推奨とするとともに、企業全体の安全意識の向上を図る。

また、安全衛生優良企業認定制度⁸⁹の一層の周知や労働安全衛生マネジメントシステム⁹⁰の普及促進を図るとともに、企業における自主的な安全衛生管理の推進を図る。

オ 「労災かくし⁹¹」の排除

「労災かくし」の排除を期するため、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、「労災かくし」の疑いある事案の徹底した把握・調査を行う。

(2) 総合的なハラスメント対策の推進

職場におけるハラスメントは、労働者の尊厳を傷つけ、働く人の能力発揮の妨げになるため、予防・解決に向けた取組を推進する。

ア 一体的なハラスメント相談体制等の整備

事業主に対し、様々なハラスメントの相談に一元的に応じることが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促すとともに、労働局においても、労働者からの相談への迅速な対応を行う。

また、「ハラスメント撲滅月間（仮称）⁹²」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とともに、労働局において、ハラスメント被害者に向けた相談体制の整備を図る。

イ 職場におけるハラスメント対策の推進

企業において実効ある対策を推進するため、「セクハラ防止指針⁹³」及び「マタハラ防止指針⁹⁴」等の関係法令の周知徹底を図るとともに、適切な指導を行い、履行確保を図る。また、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、相談に当たっては、労働者の立場に配慮しつつ、紛争解決援助⁹⁵の活用も含めた迅速・丁寧な対応を進めるとともに、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⁹⁶・是正指導⁹⁷等を行う。

(3) 個別労働関係紛争の解決の促進

職場のパワーハラスメントを含むいじめ・嫌がらせ等に対する社会的関

心が高まる中で、これらに関する事案が多く発生していることを踏まえ、それらの適切かつ迅速な解決を図る。

ア 効果的な助言⁹⁸・指導⁹⁹及びあっせん¹⁰⁰の実施

「労働局長による助言・指導」は、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、できる限り、法令や裁判例等を示し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、弁護士等の専門家で構成される紛争調整委員会による「あっせん」に至る場合には、任意の制度であることを前提にしつつも、メリットや具体的な利用者の声を紹介するなどにより参加率向上に努め、円滑な解決を図る。

イ 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。

3 人材確保支援や多様な人材の活躍促進、人材投資の強化

(1) 人材確保支援の総合的な推進、地域雇用対策の推進

人手不足が顕著になっている分野の人材確保等のため、既存の枠組みにとらわれない人材育成、就労体験機会の提供等を行う。

ア マッチング支援の強化

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等を対象として、「人材サービスコーナー¹⁰¹（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）を中心に求職者に対する就職支援や当該分野の求人者に対する人材の紹介をできる限り迅速に行う。

(ア) 介護分野

介護求人事業所の詳細な情報等を提供するとともに、例年11月に設定される「介護就職デイ¹⁰²」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等、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

ーク千葉は人材確保支援のモデル事業¹⁰³を実施する。

(イ) 医療分野

関係機関等が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¹⁰⁴への参加勧奨等を行う。

(ウ) 保育分野

待機児童が 50 人以上存在する市町村を管轄するハローワークにおいて、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、ツアー型面接会¹⁰⁵等を実施する。また、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。

イ 「魅力ある職場づくり」の推進

魅力ある職場づくりのために労働環境の向上等を図る事業主等に対する人材確保等支援助成金¹⁰⁶等の周知・活用促進を図るとともに、人手不足業種を中心とした事業所訪問による雇用管理改善に係る啓発に取り組む。併せて、ハローワークにおいて求人受理等を行う際に、労働条件等の処遇面について助言・指導を行うことを通じ、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」を促す。

ウ 市町村と協同して推進する地域雇用対策

(ア) ふるさとハローワーク¹⁰⁷

地域の実情に応じた雇用対策を一体的に推進するよう、国と市町村との共同運営のもとで密接な連携に努めつつ、求人情報の提供及び職業相談・職業紹介等を行う。

(イ) 地方公共団体が行う職業紹介事業への協力

無料の職業紹介事業を行う地方公共団体に対し、求人者の意向にも留意しつつ、ハローワークが所有する求人情報・求職情報をオンラインで提供する取組を推進する。

(ウ) 地域雇用活性化推進事業（仮称）¹⁰⁸

市町村に対し当該事業の趣旨を十分に周知し、応募勧奨を行う。また効果的に事業が実施されるよう、事業主・求職者への講習会情報の周知協力や、事業によって創出された魅力的な雇用とのマッチング支援とともに、地域活性化に資する助言や情報提供を行う。

(2) 雇用吸収力、付加価値の高い産業への転職・再就職支援

転職・再就職者の採用拡大に取り組む企業や受け入れる企業に対する支

援に引き続き取り組む。

ア 転職・再就職者の採用機会の拡大・受入れ企業の拡大及び求人・求職支援の充実

求職者の就職に向けては、安定して働ける正社員就職につなげられるよう、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、正社員限定の合同就職面接会やハローワーク内でのミニ面接会を積極的に開催する。特に、離職後長期間経過していないケースが多い雇用保険受給者の方に対しては、再就職手当や就業促進定着手当、移転費、広域求職活動費の支給などのメリットを周知し、できる限り早期に再就職できるよう取組の充実・強化を図る。

一方、求人者に対しては、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、できる限り迅速なマッチングに努める。

また、積極的に事業所訪問を行い、人材ニーズを把握して求人提出につなげるとともに、事業所情報を収集・蓄積・共有し、求職者に対してきめ細かく丁寧に提供できるようにする。

なお、求職者等から、求人票に明示された労働条件と実態が異なるとの申出があった場合は、速やかに事実確認を行い、必要に応じて、事業主に是正指導を行う。

イ 就職・定着に向けた職業能力の開発・向上支援

(ア) ハロートレーニングの周知・広報に係る取組の推進

ハロートレーニング（公的職業訓練の愛称）について、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等で周知する。

特に、求職者の方々には、ハローワークにおいて、その希望や適性等に応じ、積極的にハロートレーニングを受講できるよう、訓練施設見学会、説明会を積極的に開催して支援する。

(イ) 地域のニーズに即したハロートレーニングの展開

求人者及び求職者の動向や職業訓練ニーズを把握し、実際の訓練コースを設定・実施する千葉県及び独立行政法人高齢・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。）に体系的に提供する。

特に、平成31年度においては、非正規雇用労働者等を対象とした長期の訓練コースの設定を促進するほか、子育て女性等のリカレント教育¹⁰⁹に資する訓練コース、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¹¹⁰を習得する訓練コースの設定にも努める。

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¹¹¹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。

加えて、労働者に対して職務に関連した職業訓練を実施した事業主に対する人材開発支援助成金¹¹²の活用促進に向け更なる周知に努める。

(ウ) 自発的な能力開発の促進に向けた支援

働く人が自己啓発等により職業能力を開発・向上させることを給付金等により支援する教育訓練給付制度¹¹³について、利用が促進されるよう積極的な周知を行う。特に、平成30年1月からは、2年又は3年の長期にわたる専門実践教育訓練¹¹⁴についても、対象講座と給付をそれぞれ拡充しており、引き続きリーフレット等を活用した周知を図る。

(エ) 職業能力、職場情報の見える化の推進

ジョブ・カード¹¹⁵のより一層の活用・普及に向けた取組を促すとともに、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、ジョブ・カードを活用したキャリアアカウンティングを積極的に行い、求職者の方々に自らの適性やこれまでに取得した知識や技能、技術に関する自己認識や理解を促し、必要に応じて、ハロートレーニングに誘導するなどして、着実に就職につなげるよう支援する。

(3) 女性の活躍推進等

社会全体に女性活躍推進の取組の裾野を広げていくため、労働者が性別により差別されることなく、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環境づくりを行う。

ア 女性の活躍推進

(ア) 女性活躍推進法に基づく取組の推進

女性活躍推進法に基づき一般事業主行動計画¹¹⁶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・届出等が着実に行われるよう指導を徹底するとともに、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。

(イ) 女性活躍情報の提供

企業における女性活躍の現状を「見える化」し、広く提供するとともに、女性活躍に向けた機運の醸成を図るため、企業に対し「女性の活躍推進企業データベース¹¹⁷」での情報公表を促すとともに、学生・求職者の利用促進を図る。

(ウ) 女性活躍に向けた環境づくりに取り組む企業に対する認定制度

「えるぼし」認定¹¹⁸については、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ことにより、その取得促進を図る。

イ 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¹¹⁹及び関係法令について、企業において着実に履行されるよう、積極的に指導・監督を行うとともに、法違反に対しては迅速・厳正に対処し是正を図る。

また、ポジティブ・アクション¹²⁰が正しく理解され、企業における積極的な取組が図ることができるよう助言し、各企業の実情に応じた自主的かつ積極的な取組を促進する。

ウ 不利益取扱いへの対応及び紛争解決の援助

(ア) 妊娠・出産、育児休業等を理由とする不利益取扱いへの対応

男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法に基づく不利益取扱いの禁止について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、労働者の意向に配慮しつつ、法違反が疑われる事案を把握した場合には、積極的に報告徴収を行い、法違反に対しては、迅速・厳正に指導を実施し、是正指導等を行う。

(イ) 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

妊娠・出産、育児休業等を理由とした不利益取扱いやセクシュアルハラスメント等について労使から相談等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各法に基づく紛争解決の援助又は紛争調整委員会による調停制度¹²¹の利用を促進し、円滑かつ迅速な解決を図る。

エ 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、各種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、「出張ハローワーク！ひとり親全力サポートキャンペーン¹²²」を実施し、ひとり親等のニーズに即した支援を実施する。

更に、短期間の試行雇用から長期にわたる安定した雇用につなげるために、トライアル雇用助成金¹²³と特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）¹²⁴の併用を可能とし、当該助成金の活用促進を図る。

オ 女性のライフステージに対応した活躍支援

ハローワークにおいて、子育てと仕事の両立を希望している女性向けに、キッズコーナーを設置し、必要に応じ安全サポートスタッフを配置するなど、子ども連れでも安心して利用できる環境を整備する。また、個々の求職者の状況に応じた就職実現プラン¹²⁵を策定し、担当者制によるきめ細かな職業相談・職業紹介を行う。その際には、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情報を積極的に提供する。

さらに、マザーズハローワークにおいて、職業訓練受講者の支援の充実等のため、職業訓練に関する的確な情報提供と積極的な働きかけ・受講あっせん¹²⁶及び職業訓練受講給付金¹²⁷の支給を含めたワンストップでの支援を実施する。

(4) 職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進

すべての労働者が仕事と生活を両立しながらキャリア形成を進められるよう、両立支援制度についての周知徹底及び履行確保を図る。

ア 育児・介護休業法の確実な履行確保と男性の育児休業取得の促進

育児及び介護に従事する労働者が、育児・介護休業法等制度に基づき、休業や休暇等を取得しながら就業を継続できるよう、就業規則など企業内の規定整備を促すとともに、労働者への周知・啓発を行う。また、男性の育児休業を促進するための取組みに対する両立支援等助成金（出生時両立支援コース）¹²⁸の活用等も含め、男性の育児休業取得を支援する制度や仕事と家庭の両立支援に必要な情報提供¹²⁹及び助言を行う。

イ 次世代育成支援対策の推進

次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画について、企業の実態に即した策定を支援する。また、労働者数101人以上の義務企業における未届出企業に対して、督促指導等によりその完全実施を図る。

子育てサポート企業としての「くるみん¹³⁰」、さらに高い水準の取組を実施している「プラチナくるみん¹³¹」認定基準について、中小企業に対する特例や公共調達の際加点評価されることを含め、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。

(5) 外国人材受入れの環境整備等

外国人を雇用する事業主に対する指導や相談支援を更に推進するため、適正な雇用管理の確保及び就労の安定を図る。

ア 特定技能外国人等外国人労働者の適切な雇用管理の確保等

外国人労働者が、それぞれの在留資格に応じて、地域で安心して就労できる環境づくりを推進するため、事業主に対して国籍で差別しない公平な採用選考、適正な労働条件や安全性の確保、労働・社会保険の適用、教育訓練や生活指導の実施及び解雇の予防や再就職援助などの取組みを促すとともに、ハローワークに外国人が来所した場合には、英語、中国語、ポルトガル語、スペイン語の通訳の活用等により外国人と企業等との求人・求職支援を行う。

また、留学生や技能実習生など外国人を多数雇用する事業所に対しては訪問により、雇用管理に係る指導等を行う。

イ 留学生の就職支援

新卒者及び学校卒業後３年以内の対象者の就職支援を実施する新卒応援ハローワーク¹³²千葉及び松戸に設置された留学生コーナーにおいて、在学早期段階から卒業後の進路や日本で就職できる職業の範囲など就職に必要な知識を習得するためのガイダンスの実施など就職意識啓発等の支援を行い、キャリア・コンサルティング等の知識を有する学卒ジョブサポーターによる学校を訪問しての職業相談や就職支援セミナーを実施する。

また、留学生の採用を検討している企業等に対して、留学生の在留資格変更など雇用管理に関する相談支援等を実施し、留学生の就職促進を図るとともに採用後の留学生に対する仕事上の相談対応など職場定着支援を行う。

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¹³³に基づき、外国人を雇用する事業主からの外国人労働者の雇用状況の届出の徹底を図るとともに、外国人労働者に対する国籍で差別しない公平な採用選考、適正な労働条件や安全性の確保、労働・社会保険の適用、教育訓練や生活指導の実施及び解雇の予防や再就職援助など雇用管理改善の促進のための事業所訪問による指導等を計画的・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¹³⁴」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、必要に応じ、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¹³⁵やハロートレーニングに誘導する。

(6) 障害者の活躍促進

障害がある方々がその意欲と希望に応じて、いきいきと活躍できる職場環境づくりを行う。

ア 平成 30 年 4 月からの障害者の法定雇用率¹³⁶引き上げに伴う就労支援の強化

障害者雇用ゼロ企業¹³⁷や新たに雇用義務¹³⁸が生じた企業等、障害者雇用ノウハウを有さない企業に対し、障害者雇用率達成指導¹³⁹や各種セミナー等の機会を捉え、企業向けチーム支援¹⁴⁰や職場実習について積極的に周知を図る。

イ 多様な障害特性に対応した就労支援の強化

精神障害者等に対する就労支援を強化するため、精神・発達障害者雇用トータルサポーター¹⁴¹による支援、精神科医療機関とハローワークとの連携強化や、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養成講座¹⁴²を実施する。

また、難病患者が安定して働き続けるために、難病患者就職サポーター¹⁴³を活用した支援を行う。

ウ 障害者差別の禁止及び合理的配慮の提供¹⁴⁴に係る事業主支援の充実

障害者の雇用促進等に関する法律に基づく、雇用の分野における差別の禁止及び合理的配慮の提供義務の履行確保のため、職場定着支援や各種セミナー等の機会を捉え、周知・啓発を行い、障害者が活躍できる職場環境づくりを図る。

(7) 高齢者の就労支援・環境整備

高齢者が長年にわたって培った経験や能力を生かし、幾つになっても社会で活躍することができる生涯現役社会の実現を図る。

ア 継続雇用延長等に向けた環境整備

企業には、「高年齢者雇用安定法」に基づき、65 歳までの安定した雇用を確保するため定年の引上げ等を行う高年齢者雇用確保措置が義務付けられているが、未だ当該措置を講じていない事業主に対し、速やかに実施するよう助言・指導を行う。

また、地域全体で高年齢者雇用に関する機運の醸成を図るとともに、機構千葉支部の 65 歳超雇用推進プランナー¹⁴⁵等による高年齢者の雇用継続に必要な雇用環境整備等に関する相談・援助サービスや 65 歳以上への定年の引上げなどを実施した事業主に対する 65 歳超雇用推進助成

金¹⁴⁶等、高年齢者雇用に関する支援制度を積極的に活用する。

イ 求人・求職支援によるキャリアチェンジの促進

高年齢者が安心して再就職支援を受けることができるよう、これまでの7か所のハローワーク（ハローワーク千葉、市川、木更津、松戸、船橋、成田、千葉南）に加え、新たに2か所（ハローワーク茂原、野田）に60歳以上の求職者を対象とした「生涯現役支援窓口¹⁴⁷」を設置し、職業相談・職業紹介のほか各種再就職支援を強化する。

また、高年齢者の就業促進を図るため、具体的な求人情報の提供を行う、高年齢退職予定者キャリア人材バンク事業¹⁴⁸について周知に努める。

併せて、65歳以上の労働者への雇用保険の適用拡大、65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。

ウ 地域における多様な働き手への支援

高年齢者の雇用・就業促進に向けた地域の取組を支援する「生涯現役促進地域連携事業¹⁴⁹」については、これまでに県内では柏市で実施されているが、今後は、未実施の市町村に対する事業紹介や応募勧奨に努める。既に実施している地域では、高年齢者の就労促進に向けたセミナー等の各種事業を支援し、先駆的なモデル地域の取組の普及を図ることで、多様な雇用・就業機会の創出を図る。

（8）若者・就職氷河期世代に対する就労支援等

新卒者、フリーター等不安定就労者等に対し、正社員就職に向けた集中的な支援を実施する。

ア 新卒者等への正社員就職の支援

若者雇用促進法¹⁵⁰に基づき、新卒者の募集を行う企業による学生等への職場情報の提供¹⁵¹及び若者の採用・育成に積極的で雇用管理の優良な中小企業を認定するユースエール認定制度¹⁵²等の取組を促進する。また、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ユースエール認定企業の周知を図る。

特に、ユースエール認定制度については、新卒者の離職割合が低い、年次有給休暇の取得率が高い、時間外労働が少ない等の雇用管理状況の優良な中小企業に対し重点的に取得勧奨を行うほか、新卒者をはじめとする若者に対し、認定企業を積極的に情報発信するとともに、面接会等への参加要請やミニ面接会の開催等による重点的なマッチング等に取り

組む。

また、学卒全員正社員就職に向け、学校等と連携し、コミュニケーション能力等に不安があり就職活動が困難な学生やU I J ターン・地元就職等の多様なニーズを持つ学生を早期に把握し、新卒応援ハローワークの利用を勧奨するほか、特にコミュニケーション能力等に顕著な課題を抱える者に対し、心理的サポートも含めたより早期からの総合的な支援等を行うとともに、新卒者の希望にマッチした求人確保や人手不足業種など採用意欲のある企業と学生とのマッチングを強化する。

さらに、教育委員会や学校等が実施するキャリア教育への協力のほか、職業講話¹⁵³等の実施に積極的に取り組む。

加えて、新卒者を含め既卒3年以内の求職者を対象に、「新卒応援ハローワーク」等において、キャリア・コンサルティング等の知識を有する学卒ジョブサポーター¹⁵⁴によるキャリア設計に関わる相談や、具体的な就職活動に係る指導など、担当者制によるきめ細かな支援を行う。

イ フリーター等の正社員就職の支援

支援拠点である柏わかものハローワーク¹⁵⁵を中心に、キャリア・コンサルティング等の知識を有する就職支援ナビゲーター¹⁵⁶による個別相談や、正社員就職に向けたセミナーや就職後の定着指導等の支援等を行うとともに、企業に対しては、安定就業を希望する離転職を繰り返している者や長期離職者、45歳未満のフリーター等を試行的に雇い入れるトライアル雇用助成金の活用等により、フリーター等の正社員就職を積極的に促進する。

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や若年無業者等に対し、短期・集中的なセミナーや企業に対する雇入れ支援、正社員就職に資するハロートレーニングへの積極的な働きかけを行い、引き続き正社員就職に向けた集中的な支援を行う。さらに、若年無業者等の社会的・職業的自立のため、必要に応じコミュニケーション講座、就業体験、面接・履歴書作成指導等を行う地域若者サポートステーションへの誘導等を実施する。

(9) 分野別の雇用就業対策

ア 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¹⁵⁷」及び雇用改善計画¹⁵⁸に基づき、建設労働者の確保及び能力向上等のための助成金の支給や雇用改善に向けた啓発を行うための事業所訪問など人材の確保育成や雇用改善等の施策を推進する。

イ 農林漁業への就業支援

農林漁業への多様な就業希望に応えるため、千葉県や（公社）千葉県園芸協会等の関係機関と連携し、農林漁業関係情報の収集・提供、求人開拓、農林漁業就業相談会の開催等の取組を行う。

(10) 生活困窮者・特別な配慮が必要な者等への対策の推進

生活保護受給者等生活困窮者や刑務所出所者等の就労や職場定着支援を充実する。

ア 生活困窮者・特別な配慮が必要な者等の活躍促進

(ア) ハローワーク等における生活困窮者等の就労支援

生活保護受給者等の生活困窮者に対しては、ハローワークと千葉市、市川市、船橋市、松戸市、柏市の各市が共同して設置している生保型常設窓口¹⁵⁹において丁寧なカウンセリングと積極的な就労支援を図り、その自立を促進する。

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）¹⁶⁰を活用した採用を促すとともに、採用後は、事業所を訪問して事業主から職場適応状況を聞き取り、定着に向けた助言・指導等を行う。

(イ) 刑務所出所者等の就労支援

受刑者に対しては、刑務所在所中の就職内定を目指し、専用求人を積極的に開拓・提供するとともに、刑務所等への巡回相談をはじめとする就労支援の充実・強化を図る。

イ 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¹⁶¹研修の充実及び受講勧奨の促進、同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活用の周知徹底、L G B T¹⁶²や同和問題等に関する内容を盛り込んだ各種啓発用資料の配布等を積極的に行い、雇用主等に対する周知・啓発を推進する。

4 中小企業に対する重点的な支援と指導

県内企業に占める中小企業の割合は、99.8%と非常に高く、経済や社会の活力の源泉となっている一方、組織人員体制や経済力等の面での脆弱性を指摘されることも多い。このため、働き方改革その他の労働施策を円滑に推進するため、きめ細かく丁寧に法制度等の周知と理解の促進を図り、重点的な支援と指導に努める。

(1) 働き方改革に取り組む中小企業・小規模事業者等に対する支援

ア 長時間労働対策

県内の全ての労働基準監督署に編成した「労働時間改善指導・援助チーム¹⁶³」のうち、「労働時間相談・支援班¹⁶⁴」においては、法令に関する知識や労務管理体制が必ずしも十分でないと考えられる中小規模の事業場に対して、働き方改革関連法¹⁶⁵をはじめとした法令や労務管理について、きめ細かな相談・支援等を行う。

また、監督指導に当たっては、中小企業等における労働時間の動向、人材の確保の状況、取引の実態その他の事情に配慮し、中小企業等の立場に立った対応を行い、労働基準法、労働安全衛生法等の労働基準関係法令に係る法違反が認められた場合において、当該中小企業等の事情を踏まえ、使用者に対し自主的な改善を促していく。

イ 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

働き方改革における雇用形態に関わらない公正な待遇確保に向けた法令は、中小企業においては、平成 32 年度からの施行が予定されているが、法令の正確な理解、労使による話し合いや職場での規定類の整備等に相当の時間と労力を要することが見込まれる。

このため、中小企業・小規模事業者には、取組手順書¹⁶⁶や業界ごとの特性を踏まえた「導入支援マニュアル¹⁶⁷」を作成・提供し、今後の取組等の参考にさせていただくとともに、労働者には、特別相談窓口を設置し丁寧な相談対応を行う。

ウ 相談支援体制の整備

「千葉働き方改革推進支援センター¹⁶⁸」において、特に経営環境が厳しい中小企業・小規模事業者等を主な対象として、働き方改革の基本的な考え方や支援策のきめ細かな周知を行うとともに、長時間労働の是正、同一労働同一賃金¹⁶⁹の実現、生産性向上による賃金引上げ、人手不足の緩和に関する技術的な相談など総合的な支援を展開する。併せて、中小企業・小規模事業者の実情や要望の把握に努める。

エ 助成金制度の活用促進

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の時間外労働等改善助成金¹⁷⁰や新たに労働者を雇い入れ、一定の雇用管理改善を達成した場合の人材確保等支援助成金（働き方改革支援コース）（仮称）の活用促進を図る。

また、各種助成金活用の好事例の収集・提供にも努める。

(2) 人材育成を通じた生産性向上支援

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¹⁷¹に設置された生産性向上人材育成支援センター¹⁷²について、活用が促進されるよう周知に努める。

(3) 女性活躍推進の取組の促進

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おいて、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・啓発を行い、女性の活躍推進の取組を促す。

併せて女性が活躍しやすい職場環境の整備等に取り組む事業主に対する両立支援等助成金（女性活躍加速化コース）¹⁷³及び「中小企業のための女性活躍推進事業¹⁷⁴」等の活用を促し、中小企業の取組支援を図る。

第3 千葉労働局の行政運営に当たり留意すべき事項

1 地域に密着した行政の展開

(1) 地域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応えていくため、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

雇用対策や働き方改革を始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、労働局自らが、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・分析・活用することはもとより、千葉県及び市町村が実施する産業施策、福祉施策、雇用施策、教育施策等との緊密な連携を図ることが極めて重要である。

そのため、日頃から、労働局、労働基準監督署、ハローワークの幹部が、県や市町村を随時訪問し、労働政策に係る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、国と地方公共団体との相互連携・協力関係が深まるよう努める。

また、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、労働局と市町村が連携して設置する

「ふるさとハローワーク」などの就職支援施設を円滑に運営するとともに、希望する地方公共団体にはハローワークの求人情報・求職情報をオンラインで提供するなどのサービスを行う。

加えて、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。

（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、県及び市町村との連携と併せて、労使団体との連携が必要である。このため、労働局、千葉県、千葉市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¹⁷⁵」を通じて、千葉県の実情に応じた働き方改革を推進する。

また、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「千葉地域産業労働懇談会¹⁷⁶」の開催や日常的な意見交換及び連携を図る。

さらに、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¹⁷⁷」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¹⁷⁸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、定例（毎月）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。

さらに、千葉県、市町村、労使団体及び関係団体に対して、広報資料・イベント情報等を電子媒体で情報提供することにより、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。

2 労働保険制度の適正な運営

(1) 迅速かつ公正な労災保険の給付

ア 過労死等事案に係る的確な労災認定

脳・心臓疾患事案及び精神障害事案（過労死等事案）については、認定基準に基づき、的確な労災認定を徹底する。併せて進行管理を適切に実施する。

なお、労災請求、調査及び認定の各段階において、労災補償担当部署と監督・安全衛生担当部署間で必要な情報を共有するなど、引き続き密接に連携して対応する。

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事案に当たっては、認定基準等に基づき、的確な労災認定を徹底する。

イ 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、相談者等への懇切・丁寧な説明や請求人に対する処理状況の連絡等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。

ウ 労災診療費の適正払いの徹底

労災診療費については、適正払いを徹底するため、医療機関からの誤請求が特に多い項目（四肢加算の解釈¹⁷⁹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。

エ 第三者行為災害に係る適正な債権管理等

第三者行為災害事案¹⁸⁰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¹⁸¹すべき債権を的確に徴収決定¹⁸²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¹⁸³定期的に必要な措置を講じる。

オ 行政訴訟等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・公正

な決定に努めるとともに、審査請求人への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。

（２）雇用保険制度の適正な運用

ア 被保険者資格確認の徹底

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総務部労働保険徴収課とも連携を図りつつ、必要に応じて、実地調査を行うなど慎重な確認を行い、確実な運用を図る。

イ 雇用保険受給資格者の早期再就職の促進

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。

ウ 不正受給の防止

不正受給を防止するために、受給資格者及び事業主等に対する雇用保険制度の一層の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への聴取、③一般被保険者等への指導、などを引き続き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。

（３）労働保険徴収業務の推進

ア 労働保険の未手続事業一掃

労働保険は、雇用形態に関わらず、労働者を１人でも雇い入れた事業場に参加が義務付けられており、その履行確保こそが本保険制度の根幹

をなしている。このため、加入義務がありながら加入の手続きをしていない事業場に対して、精力的に加入勧奨を推進する。その際、関係行政機関との通報制度の活用、労働保険の加入促進に係る委託業務の受託者との連携によって、未加入事業場を着実に把握するとともに、効果的、効率的に加入勧奨作業を進める。

また、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¹⁸⁴を行う。加えて、広く一般に周知するための広報活動として、「労働保険適用促進強化期間（11月～12月）¹⁸⁵」を設定し、未手続事業場を一掃することを目指して集中的な取組みを行う。

イ 収納未済歳入額の縮減

滞納整理（差押え他）¹⁸⁶、納付督促¹⁸⁷等の徴収業務については、労働基準監督署から労働局に一元化、集約化し、引き続き精力的に取り組む。

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、弁護士法人等への業務委託や、電話督促等実効ある計画に基づき効果的・効率的に実施する。

また、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、適正かつ実効ある算定基礎調査¹⁸⁸の実施に努める。

3 計画的・効率的な行政運営

（１）計画的な行政運営

年度ごとの行政運営方針の策定に当たっては、県内各地域の実態を的確に把握し、実情を踏まえた重点施策を盛り込むとともに、これに基づき計画的な行政運営を行うものとする。

また、各施策の進捗状況等を随時把握し、定期的にPDCA方式による検証と評価を定期的に行い、その後の業務運営に反映させる。

併せて、行政事務の簡素合理化、業務運営の重点化及び集中化により行政事務の効率化を進める。

（２）行政事務の情報化への対応

電子政府の推進に鑑み、申請・届出等手続の電子化への対応に関しては、局署所が所掌する申請・届出等手続について、インターネットを利用してオンラインで行える電子申請手続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関しては、職員研修を的確に実施すること等により、

各情報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に万全を期す。

(3) コスト削減の取組

局の運営に必要な経費のコスト削減については、従来から実施してきたところであるが、職員一人ひとりが、従前と同等以上のサービスをいかにして低いコストで実現するかという視点を持ち、行政事務の効率化及び節電対策を含めた経費節減について意識を高め、徹底したコスト削減に取り組む。

併せて、保有する遊休資産については、早期売却等の促進に一層取り組む。

4 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

改正「行政文書の管理に関するガイドライン」(平成 23 年 4 月 1 日内閣総理大臣決定 平成 29 年 12 月 26 日一部改正)による新たなルールの遵守を徹底する。また、「電子決裁移行加速化方針」(平成 30 年 7 月 20 日デジタル・ガバメント閣僚会議決定)に基づき、電子決裁への移行を推進する。

(2) 保有個人情報の厳正な管理

重大な個人情報を取り扱っていることを常に意識し、これらの保有個人情報について適正かつ厳正に取り扱うとともに、漏えい、滅失又は毀損の防止のための基本的な作業手順を徹底する。

(3) マイナンバー(個人番号)の適切な取扱い

平成 28 年 1 月から、マイナンバー制度の利用が開始され、各種届出書等にマイナンバー(個人番号)の記載が必要である旨の周知等を行うとともに、確実なマイナンバーの取得に努める。

また、取得したマイナンバー(個人番号)の管理を徹底し漏えい等を防止するために必要な安全管理措置を講じる。

(4) 情報公開制度等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情報に対する開示請求は増加傾向にあるが、これらの開示請求に対して適切な処理を行い、適正かつ円滑な運用を図る。

5 綱紀の保持、行政サービスの向上等

(1) 綱紀の保持

労働行政は、労使をはじめとする国民の信頼を得てこそ初めて業務が円滑に運営されるものである。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発生防止、綱紀保持の徹底等により、国民の疑惑や不信を招くことのないよう、特に以下の点に万全を期する。

ア 国家公務員倫理法及び国家公務員倫理規程等を踏まえ、一層の綱紀の保持に努めるとともに都道府県労働局法令遵守委員会を効果的に運営し、行政運営全般を通じた法令遵守の徹底を図るための取組を推進する。

イ 「都道府県労働局法令遵守要綱」（平成 23 年 5 月 31 日改訂）に基づき、今後とも、法令遵守の徹底に取り組む。

ウ 内部の職員等からの法令違反行為に関する通報について、全職員に対して通報受付体制の周知を徹底する。

エ 非常勤職員の採用に当たっては、国家公務員としての適性、職務に対する意欲、能力を多面的に判断し、公正な選考を実施する。

オ 公務員倫理、法令遵守、再就職等規制等に関する研修は、あらゆる機会を活用して、計画的に全ての職員が受講できるようにする。

また、非常勤職員については、原則として、採用後 1 か月以内に公務員倫理や法令遵守等に関する研修を実施する。

(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、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、局署所の管理者は、窓口を中心に、職員の応接方法の改善や事務処理の迅速化等を不断に進め、行政サービスのより一層の向上を図る。

また、災害に対して機動的かつ的確に対応するため、防災訓練等の実施、非常用の物資の備蓄及び適切な管理等を行うとともに、災害発生後において適切な業務継続が確保されるよう業務の開始目標時間について職員への周知を図る。

(3) 職員の資質向上

新規又は複雑な業務にも的確に対応できるよう、非常勤職員も含めた職員すべてに対して研修の機会の充実を図る。

また、研修計画の策定に当たっては、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、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意する。

(4) 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。

(5) 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。

平成31年度千葉労働局行政運営方針の注釈

番号	用語	用語の説明
1	629.7万人（全国6位）	平成30年4月1日現在（千葉県年齢別・町丁字別人口平成30年度）
2	合計特殊出生率	15歳から49歳までの一人の女性が一生の間に産む子どもの数（平成29年（2017）厚生労働省 人口動態統計）
3	高齢化率	総人口に占める65歳以上の割合（平成29年 内閣府 高齢社会白書）
4	新規求人数	期間中（計上月中）に新たに受理をした求人数（採用予定人員）
5	新規求職者数	期間中（計上月中）に新たに受けた求職申し込みの件数
6	有効求人倍率	月間有効求職者数に対する月間有効求人数の割合 ※月間有効数とは、前月から繰り越された有効な求職者数や求人数と当月の新規求職者数や新規求人数の合計
7	高齢者雇用確保措置	65歳までの安定した雇用を確保するため、企業に義務付けた「定年制の廃止」「定年の引き上げ」「雇用継続制度の導入」のいずれかの措置
8	民間企業等	常時雇用する労働者が31人以上の事業主
9	14.5%（対前年度比1.5ポイント増加）	平成30年「高齢者の雇用状況」集計結果
10	女性の年齢階級別有業率	ふだん収入を得ることを目的に仕事をしており、調査日以降も仕事を継続する者及び仕事は持っているが現在は休んでいる者の生産年齢人口（15歳から64歳）に占める年齢階級別の割合
11	M字カーブ	日本における女性の年齢階級別労働力率をグラフで表したときに描かれるM字型の曲線
12	就業構造基本調査	総務省統計局が実施する調査のうち、統計法により特に重要なものとされる「基幹統計調査」として実施する統計調査
13	労働力調査	総務省統計局が毎月行う、就業・不就業の実態調査、全国約4万世帯の15歳以上の世帯員約10万人を対象
14	短時間労働者	同一事業所の一般の労働者より1日の所定労働時間が短い又は1日の所定労働時間が同じでも1週の所定労働日数が少ない労働者
15	一般労働者	14「短時間労働者」以外の者
16	実雇用率	企業における労働者に占める実際に雇用している障害者の雇用割合
17	過去最高の1.91%	統計を取り始めた昭和52年から最高の数値
18	ハロートレーニング	国や県が実施する、公共職業訓練と求職者支援訓練を併せた公的職業訓練の愛称
19	受講者数	平成30年4月から平成30年12月までの間に受講した者の数
20	就職率	「施設内訓練」は平成30年9月末、「委託訓練」は平成30年8月末までの間に終了した訓練コースの修了後3か月後のまでに就職した率
21	求職者支援制度	雇用保険を受給できない求職者の方に対し無料の職業訓練（求職者支援訓練）を実施し、一定の要件を満たす場合に給付金を支給するとともに、安定した就職を実現するための制度
22	個別労働紛争解決制度	「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」に基づく「総合労働相談」、「都道府県労働局長による助言・指導」、「紛争調整委員会によるあっせん」により紛争を解決する制度
23	母性健康管理措置	母子保健法による保健指導等に必要な時間の確保と医師の指導事項に基づく作業制限等の措置
24	週間就業時間60時間以上の雇用者	1週間に60時間以上働いた労働者。1週間に概ね20時間以上の時間外・休日労働を行う水準であって、これが継続すると1か月の時間外・休日労働が80時間以上となる。
25	就労条件総合調査	主要産業における企業の労働時間制度、賃金制度等について総合的に調査し、我が国の民間企業における就労条件の現状を明らかにすることを目的としている統計調査
26	仕事と生活の調和推進のための行動指針	平成22年6月29日、政労使トップによる新たな合意が結ばれ、官民が一体となって、ワーク・ライフ・バランスの実現に取り組むため、各主体の取組方針、点検・評価方法を提示した方針
27	罰則付きの時間外労働の上限規制	臨時的な特別の事情がある場合として労使が合意した場合であっても、上回ることでできない上限を法律に規定し、これを罰則により担保するもの（改正労働基準法第36条）
28	高度プロフェッショナル制度	高度の専門的知識等を必要とし、従事した時間と成果との関連が高くなく業務（金融商品の開発業務等）で、一定の年収（1075万円以上）を有する労働者について健康確保措置等を要件として、労働時間、休日、深夜の割増賃金等の規定を適用除外にするもの（改正労働基準法第41条の2）
29	36協定指針	労働基準法第三十六条第一項の協定で定める労働時間の延長及び休日の労働について留意すべき事項等に関して定めた方針（平成30年厚生労働省告示第323号）
30	取引環境と長時間労働の改善に向けたガイドライン	トラック運送事業における取引環境の改善と長時間労働の抑制を図るため、厚生労働省、国土交通省及び（公社）全日本トラック協会が設置した協議会で取りまとめられた方針（平成30年11月1日付基監発1101第1号）
31	建設工事における適正な工期設定等のためのガイドライン	公共・民間にかかわらず全ての建設工事において、適正な工期設定等を行い、長時間労働の是正等を推進することを目的として策定された方針（平成29年8月28日建設業の働き方改革に関する関係省庁申し合わせ）
32	監督指導	労働基準監督官が、労働基準法（昭和22年法律第49号）第101条の規定に基づいて事業場に立入り、帳簿・書類の提出を求め、労働基準関係法令の順守状況をチェックし、違反があれば是正勧告等をおこなうもの
33	時間外・休日労働協定	労働基準法第36条の規定に基づき、法定労働時間を超える時間外労働時間数及び法定休日における休日労働の日数等を定める労使協定（通称「36協定」）
34	過重労働解消キャンペーン	11月の「過労死等防止啓発月間」に合わせ、過重労働解消に向けて、重点監督、全国一斉無料相談及び関連のシンポジウムやセミナー等を集中的に展開するもの
35	千葉産業保健総合支援センター	独立行政法人労働者健康安全機構により、産業医、産業看護職、衛生管理者等の産業保健関係者の支援や、事業主等に対し職場の健康管理への啓発を行うことを目的に設置された機関
36	労働者の心の健康の保持増進のための指針	労働安全衛生法第70条の2第1項、同法第69条第1項に基づき、事業者が努めるべき労働者の心の健康の保持増進のための措置が適切かつ有効に実施されるよう、メンタルヘルスクアの原則的な実施方法について定めたもの（平成18年3月厚生労働省策定）

番号	用語	用語の説明
37	ストレスチェック制度	労働者の心理的負担の程度を把握するためのストレスチェックの実施、その結果に基づく医師による面接指導、面接指導結果に基づく就業上の措置、ストレスチェック結果の集団ごとの集計・分析など、労働安全衛生法第66条の10に係る事業場における一連の取組のことをいい、労働者のメンタルヘルス不調を未然に防止することを目的としている
38	集団分析	ストレスチェックの結果を部署や課など一定規模の集団ごとに集計・分析し、高ストレス者が多い集団などを可視化、職場環境改善活動において、どこに力を入れて取り組むべきかが分かるもの
39	「過労死等ゼロ」緊急対策	違法な長時間労働を許さない取組の強化、メンタルヘルス、パワハラ防止対策のための取組の強化、社会全体で過労死等ゼロを目指す取組の強化を図る対策（平成28年12月決定）
40	過労死等の防止のための対策に関する大綱	過労死等防止対策推進法（平成26年法律第100号）の規定に基づいて、過労死等防止対策に関する啓発、民間団体の活動に対する支援等に係る政府の取組の根本となるもの（平成27年7月24日閣議決定）
41	過労死等防止啓発月間	過労死等防止対策の重要性について国民の自覚を促し、関心と理解を深めることを目的として、過労死等防止対策推進法（平成26年法律第100号）第5条により「11月」と定められている月間
42	基本的労働条件	労働基準法に定める法定労働条件のうち、労働条件の明示、賃金の支払い、時間外労働を含む労働時間制度、年次有給休暇の付与、就業規則の制定等の労働条件の基本となるもの
43	司法処分	労働基準関係法令違反のうち、法違反を原因として重大な労働災害を発生させた場合等事案の性質が重大・悪質なものに対して労働基準監督官が行う労働基準法（昭和22年法律第49号）第102条に基づく送検手続
44	申告事案	労働基準法（昭和22年法律第49号）第104条の規定に基づいて、労働者が事業場における同法違反について申告し、その申告に関して労働基準監督官が違反の是正等を図る事案
45	荷主	物流業務の依頼者及び企業（主に荷物の出し手を発荷主、受け取り手を着荷主）
46	技能実習生	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（平成28 年法律第89 号）に基づいて事業場で実習生として働く外国人労働者
47	外国人労働条件相談員	都道府県労働局及び労働基準監督署に配置されている英語等外国語による労働相談を行うもの
48	外国人労働者相談コーナー	都道府県労働局及び労働基準監督署に設置されている英語等外国語による労働相談を行うコーナー
49	外国人労働者向け相談ダイヤル	外国人の相談者が希望する言語の代表電話番号（言語毎に一つの番号）に架電すると、あらかじめ曜日ごとに設定された当該言語に対応できる相談コーナーに自動的に着信させる仕組みの電話相談
50	特定技能	生産性向上や国内人材の確保のための取組を行ってもなお人材を確保することが困難な産業上の分野において、一定の専門性を有し即戦力となる外国人を受け入れるために創設される在留資格
51	出入国在留管理庁	出入国及び在留の公正な管理を行う組織として法務省入国管理局を改編して平成31年度に設置される行政機関
52	外国人技能実習機構	技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護を目的として、監理団体や実習実施者に対する実地検査等を行うため平成29年に設立された組織
53	千葉県医療勤務環境改善支援センター	平成26年通常国会における医療法改正により、医療機関が医療従事者の勤務環境改善に向けて自主的に行う取組を支援するために、都道府県が設置しているセンター
54	医療労務管理支援事業	千葉県医療勤務環境改善支援センター内にて医療労務管理アドバイザーが医療機関を対象とした労務管理に関する専門的な個別支援、相談対応、研修会などを実施する労働局の委託事業
55	医療労務管理相談コーナー	医療労務管理アドバイザーによる医療機関を対象とした労務管理に関する専門的な個別支援業務、相談対応、研修会などを実施している窓口
56	ゆう活	働き方改革の一環として、明るい時間が長い夏の間は、朝早くから働き始め、夕方には家族などと過ごせるよう、夏の生活スタイルを変革する新たな国民運動
57	勤務間インターバル制度	前日の終業時刻から翌日の始業時刻の間に一定時間以上の休息時間を設けることで、労働者の生活時間や睡眠時間を確保し、健康保持や過重労働の防止を図る制度
58	労働法制	労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法、雇用保険法、労働者派遣法、男女雇用機会均等法など働くことに関する法律の総称
59	パートタイム・有期雇用労働法	「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」（平成30年法律第71号）により改正された「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」（平成5年法律第76号）
60	改正労働者派遣法	「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」（平成30年法律第71号）により改正された「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律」（昭和60年法律第88号）
61	短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針	同一企業内における、正社員と非正規雇用労働者との間で、待遇差が存在する場合に、いかなる待遇差が不合理なものであり、いかなる待遇差は不合理なものでないのか、原則となる考え方と具体例を示したもので「同一労働同一賃金ガイドライン」ともいう
62	（パートタイム労働者の）差別的取扱い	職務内容や職務内容・配置の変更範囲が同一の場合は、すべての待遇において差別的取り扱いを禁止
63	千葉県正社員転換・待遇改善実施地域プラン	非正規雇用労働者の正社員転換、待遇改善を推進するため、千葉労働局長を本部長とする「千葉県正社員転換・待遇改善実現本部」において策定された平成28年度からの5か年計画
64	無期転換ルール	有期労働契約が更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換できるルール
65	改正労働契約法	平成24年に、無機転換ルールを定めた労働契約法（平成19年法律第128 号）の改正がなされた。
66	多様な正社員制度	職務、勤務地、労働時間を限定するなど労働者一人ひとりのワーク・ライフ・バランスと、企業による優秀な人材の確保や定着を同時に可能とする労使双方にとって望ましい多面的な働き方
67	テレワーク	ICT（情報通信技術）を活用し、時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方
68	自営型テレワーク	ICT（情報通信技術）を活用して、注文者から委託を受け、主として自宅又は自宅に準じた自ら選択した場所において、成果物の作成又は役務の提供を行う就労
69	自営型テレワークの適正な実施のためのガイドライン	自営型テレワークの契約に係る紛争を未然に防止し、良好な就業形態とするために、契約条件の文書明示や契約条件の適正化等について必要な事項等を示した方針
70	副業・兼業の促進に関するガイドライン	厚生労働省の「柔軟な働き方に関する検討会」（平成29 年10 月～12 月）での議論を踏まえ、副業・兼業に関わる現行の法令や解釈をまとめた方針
71	第13次最低工賃新設・改正計画	平成31年度から3年間を計画期間とする、家内労働の最低工賃の見直しを行う計画
72	地域両立支援推進チーム	治療と仕事の両立支援を効果的に推進するため、労働局、自治体、医療機関、経営者団体、労働団体等により設置された協議会

番号	用語	用語の説明
73	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	治療が必要な疾病を抱える労働者に、適切な就業上の措置を行いつつ、治療に対する配慮が行われるようにするため、関係者の役割、事業場における環境整備、個別の労働者への支援の進め方を含めた事業場における取組をまとめたもの
74	障害者雇用安定助成金	労働者の障害や傷病の特性に応じた治療と仕事を両立させるための環境整備及び制度導入した場合に事業主に対し助成する国の給付金（障害者雇用安定助成金・障害や傷病治療と仕事の両立支援コース）
75	両立支援コーディネーター	労働者（患者）や家族から依頼を受け、両立支援に向け、労働者（患者）、主治医、企業・産業医のサポートを行う者
76	就職支援拠点病院	がん患者等への就職支援に関して支援実施ハローワークの連携先となる病院
77	安衛則	労働安全衛生規則（昭和47年労働省令第32号）
78	既存不適合機械等更新支援補助金事業	改正移動式クレーン構造規格に規定する過負荷防止装置を備えていない機械の改修等、改正安全帯の規格に適合していない既存の安全帯の買換え等に要する費用の一部を補助する事業
79	改正移動式クレーン構造規格	移動式クレーンによる事故を防ぐとともに、構造に関する国際基準への整合を図るため、平成30年3月に改正が行われ、荷重計以外の過負荷防止装置の備え付け等を義務化した規格
80	運送事業における荷役作業の安全対策ガイドライン	荷主等の構内等で行われる荷役作業における労働災害の防止のために、陸運事業者及び荷主等がそれぞれ取り組むべき事項を具体的に示した方針
81	危険の見える化	職場に潜む危険などは視覚的に捉えられないものが数多くあり、それらを可視化（見える化）することでより効果的な安全活動を行うこと
82	STOP！転倒災害プロジェクト	厚生労働省と災害防止団体が休業4日以上の死傷災害で最も件数が多い「転倒災害」を職場からなくするために取り組むもの
83	ラベルでアクション	製品に貼られたラベルを見て化学物質のもつ危険有害性を把握し、安全な行動につなげる運動
84	安全データシート（SDS）	Safety Data Sheetの略語、化学物質を譲渡または提供する際に、その化学物質の物理化学的性質や危険性・有害性及び取扱いに関する情報を相手方に提供するための文書
85	石綿関連疾患に係る補償（救済）制度	石綿に関連する病気になった方について、仕事の原因であれば労災保険、それ以外の住居の環境等による場合は独立行政法人環境再生保全機構に請求し、給付を受ける制度
86	がん診療連携拠点病院	厚生労働省健康局ががん・疾病対策課において実施する「がん診療連携拠点病院機能強化事業」において指定されている病院等
87	改正健康増進法	平成30年7月に、受動喫煙の防止を図るため、多数の者が利用する施設等の区分に応じ、当該施設等の一定の場所を除き喫煙を禁止するとともに、当該施設等の管理について権原を有する者が講ずべき措置等について定めた改正法が成立した（2020年4月全面施行）
88	受動喫煙防止対策助成金	中小企業事業主が受動喫煙防止対策を実施するために必要な経費のうち、一定の基準を満たす喫煙室等の設置などにかかる工費、設備費、機械装置費などの経費の一部を助成する国の補助金
89	安全衛生優良企業認定制度	労働安全衛生に関して積極的な取組を行っている企業を認定・企業名を公表し、社会的な認知を高め、より多くの企業に安全衛生の積極的な取組を促進するための制度
90	労働安全衛生マネジメントシステム	事業場の安全衛生水準の向上を図るため、事業者が一連の過程を定め、安全衛生に関する方針の表明、リスクアセスメントの実施、目標の設定、計画の作成、実施、評価及び改善などの活動を自主的に行う仕組み
91	労災かくし	労働災害が発生したにも関わらず、事業主が労働基準監督署に報告しなかったり虚偽の報告をして実際より軽い災害のように偽装する行為
92	ハラスメント撲滅月間（仮称）	一体的に職場のハラスメントの未然防止を図るため関係法令周知徹底のための説明会や特別相談窓口を設置する。（12月）
93	セクハラ防止指針	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方針（平成18年厚生労働省告示第615号）
94	マタハラ防止指針	事業主が職場における妊娠、出産等に関する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（平成28年厚生労働省告示第312号）
95	紛争解決援助	都道府県労働局長による紛争解決を援助（男女雇用機会均等法第17条、育児・介護休業法第52条の4、パートタイム労働法第24条）する制度
96	報告徴収	厚生労働大臣は、法律の施行に関し必要があるときは、事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告
97	是正指導	助言・指導・勧告により法違反等の是正・改善を求めること
98	助言	民事上の個別労働紛争について、都道府県労働局長が、紛争当事者に対し、その問題点を指摘し解決の方向性を示す制度
99	指導	民事上の個別労働紛争について、都道府県労働局長が、紛争当事者の自主的な紛争解決を促進する制度
100	あっせん	紛争当事者の間に、公平・中立な第三者として労働問題の専門家が入り、話し合いを促進することにより、紛争の解決を図る制度
101	人材サービスコーナー	ハローワークに設置されている福祉、建設、警備、運輸分野等における人材確保に資する対策を講じる相談支援コーナー
102	介護就職デイ	11月11日の「介護の日」を中心に、その前後二週間を福祉人材確保重点実施期間とし、厚生労働省、関係団体等が連携して啓発活動等を実施する取組
103	人材確保支援のモデル事業	施設の設置認可を行う自治体、介護人材のマッチング支援を行うハローワーク及び雇用管理改善の取組を支援する介護労働安定センターの3者の連携により、施設開設時の人材確保支援を行うモデル事業
104	復職講習	長期離職から復帰を希望する看護職向けに都道府県ナースセンターで実施している復帰準備講習
105	ツアー型面接会	求人事業所の見学と面接をセットにした就職面接会
106	人材確保等支援助成金	魅力ある職場づくりのために労働環境の向上等を図り、人材の確保や定着を促すことを目的とする国の助成金
107	ふるさとハローワーク	地域の実情に応じた雇用対策を一体的に推進するよう、市町村と密接な連携に努めつつ、国と市町村とが共同で運営する施設
108	地域雇用活性化推進事業（仮称）	雇用機会が不足している地域や過疎化が進んでいる地域による地域の特性を生かした「魅力ある雇用」や「それを担う人材」の維持・確保を図るための創意工夫ある取組を支援する委託事業
109	リカレント教育	出産や子育て、進路変更などで離職した者などが、新たな就労に向けビジネス性に特化した専門知識や資格取得のための教育（学び直し教育）

番号	用語	用語の説明
110	基礎的ITリテラシー	情報機器の操作や情報全般の活用に関する基礎知識
111	千葉県地域訓練協議会	訓練の実施分野や規模の設定等を協議するための有識者、労使団体、教育機関、地方公共団体等で構成する協議会
112	人材開発支援助成金	雇用する労働者に対して職務に関連した専門的な知識および技能の習得をさせるための職業訓練などを計画に沿って実施した場合等に訓練経費や訓練期間中の賃金の一部を助成する国の補助金
113	教育訓練給付制度	再就職へのスキルアップのため一定の条件を満たす雇用保険の被保険者等が、厚生労働大臣の指定する講座を受講し修了した場合、本人が支払った経費の一定割合(上限あり)を支給する制度
114	専門実践教育訓練	教育訓練制度の厚生労働大臣の指定する講座のうち、中長期的なキャリアを形成するための専門的かつ実践的な訓練
115	ジョブ・カード	職業能力を「見える化」し、キャリア形成に役立てることができるキャリア・プランニングツール
116	一般事業主行動計画	女性の活躍推進の取組を進めるため、常時雇用する労働者の数が301人以上の事業主が定めなければならない計画
117	女性の活躍推進企業データベース	厚生労働省が運営するウェブサイトで、行動計画の外部への公表や自社の女性の活躍に関する情報を公表できるもの(URL) http://positiveouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/
118	「えるぼし」認定	女性活躍推進法における行動計画を策定し、策定した旨の届出を行った事業主のうち女性の活躍推進に関する状況が優良な企業が、都道府県労働局への申請により受けられる厚生労働大臣の3段階の認定制度
119	男女雇用機会均等法	雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を図ること等に関する法律
120	ポジティブ・アクション	固定的な男女の役割分担意識や過去の経緯から実態上の男女格差の解消を目指した自主的かつ積極的な取組
121	紛争調整委員会による調停制度	労使間の紛争に対して弁護士などの紛争調整委員会が仲介して当事者間に合意を成り立たせることによって、紛争の解決をはかる制度【機会均等調停会議、両立支援調停会議、均衡待遇調停会議による調停(男女雇用機会均等法第18条、育児・介護休業法第52条の5、パートタイム労働法第25条)】
122	出張ハローワーク！ひとり親全カサポートキャンペーン	児童扶養手当現況届の手続きに合わせて、市町村等にハローワークの臨時相談窓口を開設する等「ひとり親」の方々へのより安定した職業相談等の取組(キャンペーン期間:8月中)
123	トライアル雇用助成金(一般トライアルコース)	職業経験、技能、知識の不足等から安定的な就職が困難な求職者に対して、試行雇用(トライアル雇用)を行う事業主に対して行う一部助成
124	特定求職者雇用開発助成金(特定就職困難者コース)	高齢者・障害者・母子家庭の母などの就職困難者を雇い入れた事業主に対して行う助成
125	就職実現プラン	支援対象者の早期の就職に当たって、個々の職業能力・適性を的確に評価した上で、その希望やニーズ・状況に応じて計画的かつ効果的な就職活動を促進するために作成されるプラン
126	受講あっせん	ハローワークにおいて、職業訓練が必要な者に対して行う受講指示、受講推薦、支援指示
127	職業訓練受講給付金	職業訓練期間中の生活を支援するための給付金(職業訓練受講手当:月額10万円)
128	両立支援等助成金(出生時両立支援コース)	男性労働者が育児休業等を取得しやすい職場風土づくりに取り組み、取得者が生じた場合に事業主に対し定額を助成
129	仕事と家庭の両立支援に必要な情報提供	介護離職を予防するための企業の取組の全体像を示した「仕事と介護の両立支援対応モデル」や介護をする社員のニーズに対応した介護支援プランの策定のためのマニュアル、啓発動画等
130	くるみん	次世代育成支援対策推進法に定める基準を満たす企業が受けられる認定マークの愛称
131	プラチナくるみん	くるみんよりも厳しい基準を満たす企業が受けられる認定マークの愛称
132	新卒応援ハローワーク	新卒者及び学校卒業後3年以内の者を対象に、担当者制によるきめ細やかな個別支援を中心とした各種就職支援を実施する機関
133	外国人雇用状況届出制度	「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」に基づき、事業主が外国人労働者の雇入れ又は離職の状況を安定所へ届け出ることを義務づける制度
134	多言語コンタクトセンター	労働局及び安定所における外国人に対する職業相談業務等をより効果的かつ効率的に実施するため、多言語の通訳オペレーターを配置した電話通訳サービス
135	外国人就労・定着支援研修	日本語コミュニケーション能力の向上や我が国の労働法令、雇用慣行等に関する知識の習得を目的とした委託事業
136	法定雇用率	障害者の雇用の促進等に関する法律によって定められた割合。民間企業、国、地方公共団体に対し、それぞれの雇用割合が設けられており、それに相当する人数以上の障害者の雇用が義務付けられている。
137	障害者雇用ゼロ企業	障害者雇用状況報告の提出義務のある企業規模45.5人以上の企業で、障害者雇用の経験やノウハウが不足している、障害者雇用が0人の企業
138	雇用義務	障害者の雇用の促進等に関する法律によって、事業主は法定雇用率以上の障害者雇用が義務づけられている(企業規模45.5人で障害者の雇用義務1人)
139	障害者雇用率達成指導	障害者の雇用の促進等に関する法律によって、法定雇用率が未達成の企業に対する、達成に向けたハローワークが実施する指導
140	企業向けチーム支援	障害者雇用ゼロ企業に対する労働局、安定所と障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、等の関係機関の担当者、職員がチームを設置し、雇用に向けた準備段階から雇用後の職場定着までの一連の支援をきめ細かく実施する
141	精神・発達障害者トータルサポーター	ハローワークにおいて、就職を希望する精神・発達障害者に対してカウンセリングの実施や事業主に対して、精神障害者等の雇用に係る課題解決のための相談援助業務を行う。
142	精神・発達障害者しごとサポーター養成講座	職場の中で、精神障害・発達障害者を温かく見守り、支援する応援者を養成する講座。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、発達障害者雇用トータルサポーターが講師として精神障害・発達障害についての基礎知識や一緒に働くために必要な配慮などを説明し、知識習得する。
143	難病患者就職サポーター	ハローワークにおいて就職を希望する難病患者に対し、症状の特性を踏まえたきめ細やかな就労支援を行う。
144	合理的配慮の提供	障害者が職場で働くにあたって支障となることを改善するための措置を事業主が提供すること
145	65歳超雇用推進プランナー	社会保険労務士や中小企業診断士等の資格を持ち、高齢者の雇用に関する専門知識や経験等がある外部の専門家
146	65歳超雇用推進助成金	高齢者の雇用の安定に資する措置を講じる事業主に対し、実施した措置に応じて費用の一部を助成

番号	用語	用語の説明
147	生涯現役支援窓口	再就職職を目指す高年齢求職者に対して職業相談・職業紹介のほか、各種支援サービスを実施する窓口で県内9か所（平成30年度は7か所）のハローワークに設置
148	高年齢退職予定者キャリア人材バンク事業	就労意欲が高い60歳以上の高年齢者の情報を登録し、その能力・経験の活用を希望する事業者を紹介することにより、高年齢者の就業を支援する事業
149	生涯現役促進地域連携事業	人生100年時代を見据え、働く意欲のある高齢者が培った能力や経験を生かし、生涯現役で活躍し続けられる地域の仕組みづくりのための事業
150	若者雇用促進法	青少年の雇用の促進などを図り、能力を有効に発揮できる環境を整備することを目的に、平成27年10月1日付けで施行された、青少年の雇用の促進等に関する法律の略称
151	職場情報の提供	若者雇用促進法に基づき、新卒者の募集を行う企業は、応募者からの求めに応じ、①募集・採用、②職業能力の開発・向上、③企業における雇用管理状況の3項目中1項目以上の開示義務
152	ユースエール認定制度	若者雇用促進法に基づき、若者の採用・育成に積極的で雇用管理の優良な中小企業を認定する制度
153	職業講話	主に中学・高校生を対象に授業の一環として実施する、生徒の社会理解・職業理解を深めるための啓発的な講義
154	学卒ジョブサポーター	学校等と連携し、個別の職業相談・職業紹介から職場定着までの一貫した就職支援を実施することを目的に設置された、専門的な知識を有する相談員
155	わかものハローワーク	正規雇用を目指すおおむね45歳未満の若年者を対象に、担当者制によるきめ細やかな個別支援を中心とした各種就職支援を実施するハローワークの付属機関
156	就職支援ナビゲーター	正社員就職を目指す若者を対象に、担当者制による各種個別支援を実施し正社員就職につなげることを目的にハローワーク等に設置された、専門的な知識を有する職業相談員
157	建設労働者の雇用の改善等に関する法律	建設労働者の雇用管理体制の整備、能力の開発及び向上並びに福祉の増進、建設業に必要な労働力の確保等を図るため、他産業にはない特別な助成等の施策を定めた法律（昭和51年法律第33号）
158	雇用改善計画	建設労働者の雇用の改善、能力の開発及び向上並びに福祉の増進、需給調整に関する重要事項を定めるため、おおむね5年ごとに策定される計画（建設雇用改善計画）
159	生保型常設窓口	ワンストップ型の就労支援を実施するために、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相談窓口
160	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）	自治体からハローワークに就労支援の要請があった生活保護受給者等を雇い入れた事業主に対して行う一部助成
161	公正採用選考人権啓発推進員	就職の機会均等を確保するため、事業所内での公正な採用選考システムの確立及び、労働局・ハローワークとの相互連携を担う担当者として、一定の従業員規模以上の事業所等から選任される推進員
162	L G B T	「Lesbian」（レズビアン）、「Gay」（ゲイ）、「Bisexual」（バイセクシャル）、「Transgender」（トランスジェンダー）の頭文字をとり、性的少数者の一部の人々を指した総称
163	労働時間改善指導・援助チーム	労働時間に関する法制度の周知・指導等を集中的に行うため、平成30年4月1日から各労働基準監督署において編成されている特別チーム
164	労働時間相談・支援班	各労働基準監督署において編成されている労働時間改善指導・援助チームのうち、「労働時間相談・支援班」は中小規模の事業場に労働時間法制や長時間労働の削減について相談・支援を行うグループ
165	働き方改革関連法	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（平成30年法律第71号）の略称
166	取組手順書	「パートタイム・有期雇用労働法 対応のための取組手順書」（URL） https://www.mhlw.go.jp/content/000468444.pdf
167	導入支援マニュアル	非正規雇用労働者の数や割合が高い7つの業界について、各企業が賃金制度も含めた待遇全般の点検を円滑に行えるよう業種別の導入マニュアルを作成（予定）
168	千葉働き方改革推進支援センター	中小・小規模事業者の長時間労働の是正、生産性向上による賃金引上げ、人手不足の緩和など労務管理に関する課題について、労務管理の専門家による個別相談、商工団体等と連携を図ったセミナー等を実施する機関（労働局委託事業）
169	同一労働同一賃金	同一企業・団体におけるいわゆる正規雇用労働者（無期雇用フルタイム労働者）と非正規雇用労働者（有期雇用労働者、パートタイム労働者、派遣労働者）の間の不合理な待遇差の解消を目指す制度
170	時間外労働等改善助成金	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価の縮減に取り組む場合、中小企業や傘下企業を支援する事業団体を行う一部助成
171	ポリテクセンター千葉	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が運営する短期間の職業訓練を行う公共職業能力開発施設（正式名称：千葉職業能力開発促進センター）
172	生産性向上人材育成支援センター	中小企業等の生産性向上に向けた人材育成を支援するための総合窓口
173	両立支援等助成金（女性活躍加速化コース）	自社の女性の活躍に関する「数値目標」及びその達成に向けた「取組目標」を盛り込んだ行動計画を策定し、目標を達成した中小企業事業主に支給する給付金
174	中小企業のための女性活躍推進事業	一般社団法人女性労働協会が中小企業に対し行っている、一般事業主行動計画策定等に関するアドバイス等を行いサポートする事業
175	ちばの魅力ある職場づくり公労使会議	千葉県における雇用の質の向上を図り、地方創生や県内経済の好循環につなげるため、働き方改革等の推進に向けて、国、県、労使団体及び金融機関の関係者が連携して取り組むことを目的とした会議体
176	千葉県地域産業労働懇談会	地域の労使団体や住民からのニーズや要望を踏まえた行政運営を図るため、労使団体幹部から労働行政全般の運営に関する率直な意見や要望を聴くとともに、幅広い関連な意見交換を行う会議
177	千葉地方労働審議会	労働局長の諮問により開催される会議。労働者、使用者、公益を代表する委員により、労働関係法令の施行に関する重要事項の調査審議、労働局長や関係機関に対する意見の陳述が行われる
178	金融機関との包括連携協定	働き方改革を推進するために、県内金融機関と千葉労働局により締結される協定。双方が連携して様々な取組を実施することにより企業への浸透を図ることを狙いとっている
179	四肢加算の解釈	四肢（鎖骨、肩甲骨及び股関節を含む。以下同じ）の傷病に対し、創傷処理、筋骨別格、四肢・体幹の手術、神経の手術、血管の手術の場合に、健保点数の1.5倍により算定（手関節以下、指の傷病は2.0倍）するもの
180	第三者行為災害事案	他者の加害行為により発生した労働災害、通勤災害（交通事故等）
181	求償	第三者行為災害で、国が、被災者（労災の請求人）に保険給付をする代わりに加害者に対する請求権を得て、加害者に対して請求すること
182	徴収決定	損害賠償額（求償額）を決定すること
183	納入督促等	納入期日までに完納していない者に対して、支払いを促すために行う督促

番号	用語	用語の説明
184	職権による成立手続	労働保険成立手続及び労働保険料等について、行政庁の職務権限により認定し決定すること
185	労働保険適用促進強化期間	11月～12月の間に労働保険に加入していない事業場に対し加入を促すため、各種事業主団体への協力依頼や、周知広報キャンペーン、事業主への直接的な勧奨など集中的に取り組む期間（厚生労働省では11月を月間に定めている）
186	滞納整理（差押え他）	納付者が納期限までに労働保険料等を納付しないときは、納付督促、財産調査等を行った上、差押え・交付要求等の滞納処分を行う一連の事務手続きの総称
187	納付督促	納期限を超えても徴収金の納付がない場合に、その履行について督促状を発行することにより、催告（相手方に対して一定の行為をするよう請求すること）する行為
188	算定基礎調査	労働保険料等の申告内容が過大又は過小に申告されていないか行う調査