

令和2年度

行政運営方針

千葉労働局

令和2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、安定して働ける社会をめぐして

【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、長時間労働の是正、同一労働同一賃金等雇用形態に関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、年齢の高い方、就職氷河期世代、女性、障害のある方、外国の方などの就労支援等を行うとともに、人手不足解消に向けて総合的な人材確保対策を進めます。

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】

働き方改革の推進

◎ 長時間労働の是正や健康で安全に働くことができる職場づくり

長時間労働の是正等働き過ぎを防止し、労働災害の防止対策、総合的なハラスメント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

正社員と非正規社員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。

多様な人材の活躍促進や人材確保支援

◎ 多様な人材の活躍促進等

年齢の高い方、就職氷河期世代、女性、障害のある方、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。

◎ 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。

目 次

第 1 千葉県下の労働行政を取り巻く情勢	5
1 雇用をめぐる動向	5
(1) 最近の雇用情勢	5
(2) 若者の雇用状況	5
(3) 高齢者の雇用状況	5
(4) 女性の雇用状況	6
(5) 非正規雇用労働者の雇用状況	6
(6) 障害者の雇用状況	6
(7) 外国人の雇用状況	7
(8) 職業訓練の実施状況	7
2 労働条件等をめぐる動向	7
(1) 申告・相談等の状況	7
(2) 労働時間の状況	7
(3) 賃金の状況	8
(4) 労働災害・労災補償等の状況	8
第 2 働き方改革による労働環境の整備、生産性向上の推進	9
1 長時間労働の是正や安全で健康に働くことができる職場づくり	9
(1) 長時間労働の是正	10
(2) 労働条件の確保・改善対策	11
(3) 最低賃金制度の適切な運営	12
(4) 労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備	12
2 同一労働同一賃金など雇用形態に関わらない公正な待遇の確保、賃金引上げに向けた生産性向上等の推進	13
(1) 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保	14
(2) 賃金引上げに向けた生産性向上等に取り組む企業への支援	14
(3) 非正規雇用労働者のキャリアアップの推進等	14
3 総合的なハラスメント対策の推進	15
(1) 職場におけるハラスメント撲滅対策の集中実施	15
(2) 労働関係紛争の早期解決の促進	15
4 治療と仕事の両立支援	15
(1) 治療と仕事の両立支援に関する取組の促進	16
(2) 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職支援の強化等	16
5 柔軟な働き方がしやすい環境整備等	16
(1) テレワークの普及促進	17

(2) 家内労働対策の推進.....	17
第3 高齢者、就職氷河期世代、女性等の多様な人材の活躍促進、人材投資の強化.....	17
1 高齢者の就労・社会参加の促進.....	17
(1) ハローワークにおける生涯現役支援窓口などのマッチング支援の拡充.....	17
(2) 65歳超の継続雇用延長等に向けた環境整備.....	18
(3) 中高年齢者の中途採用拡大を行う企業への支援.....	18
(4) シルバー人材センターをはじめとした地域における多様な就業機会の確保.....	18
2 就職氷河期世代活躍支援プランの実施.....	18
(1) 地域ごとのプラットフォームの形成・活用について.....	18
(2) ハローワークにおける専門窓口の設置、専門担当者のチーム制による就職相談、職業紹介、職場定着までの一貫した伴走型支援.....	18
(3) 民間事業者のノウハウを活かした不安定就労者の就職支援.....	19
(4) 短期間で取得でき安定就労に有効な資格等の取得支援.....	19
(5) 就職氷河期世代の失業者等を正社員で雇い入れた企業への助成金の拡充等.....	19
(6) 地域若者サポートステーションの対象年齢の拡大、福祉機関等へのアウトリーチ等の強化.....	19
(7) 一人ひとりにつながる積極的な広報.....	19
3 若者に対する就職支援.....	20
(1) 新卒者等への正社員就職の支援.....	20
(2) フリーター等への正社員就職の支援.....	20
(3) 若年無業者等の社会的・職業的自立のための支援の推進.....	20
4 女性活躍の推進.....	20
(1) 女性の活躍推進等.....	21
(2) 仕事と家庭の両立支援の推進.....	22
5 障害者の就労促進.....	22
(1) 公務部門における障害者の雇用促進・定着支援の強化.....	23
(2) 中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援等の強化.....	23
(3) 精神障害者、発達障害者、難病患者等の多様な障害特性に対応した就労支援の強化.....	23
6 外国人材受入れの環境整備.....	23
(1) 外国人労働者の適切な雇用管理の確保.....	24
(2) 外国人労働者の労働条件等の相談・支援体制の強化.....	24
(3) 外国人留学生・定住外国人等に対する就職支援.....	24
(4) ハローワーク等における多言語相談支援の実施.....	25
(5) 外国人技能実習に関する実地検査や相談援助等の体制強化.....	25
7 生活保護受給者等の就労支援.....	25
(1) ハローワークにおける生活保護受給者等の就労支援.....	25

(2) 刑務所出所者等の就労支援	25
8 人材確保対策の総合的な推進等	25
(1) 人材確保支援の充実	26
(2) 雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」の促進等	26
(3) 地方自治体等と連携した地域雇用対策の推進	26
(4) 成長企業等への転職支援	26
(5) 就職・定着に向けた職業能力の開発・向上支援	27
(6) 職業能力・職場情報・職業情報の見える化の推進	27
9 公正な採用選考	27
第4 地方労働行政の展開に当たり留意すべき基本的事項	27
1 地域に密着した行政の展開	27
(1) 地域の経済社会の実情の的確な把握	27
(2) 地方公共団体等との連携	27
(3) 労使団体等関係団体との連携	28
(4) 積極的な広報の実施	28
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
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) 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	31
(1) 綱紀の保持	31
(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	32
(5) 職員等の健康確保対策等	32

以下の法令については、本文中「」内の通り記載することとする。

- ・「石綿則」
石綿障害予防規則
- ・「パートタイム・有期雇用労働法」
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
- ・「労働者派遣法」
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
- ・「労働施策総合推進法」
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
- ・「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等に関する法律
- ・「育児・介護休業法」
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
- ・「高年齢者雇用安定法」
高年齢者等の雇用の安定等に関する法律
- ・「若年雇用促進法」
青少年の雇用の促進等に関する法律
- ・「女性活躍推進法」
女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

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、627.9万人（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27.1%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

令和元年は、人手不足が深刻化する中、新規求人数、新規求職者数ともに減少した。こうした動きを受けて令和元年の有効求人倍率は1.31倍（前年比0.04ポイント低下）と9年ぶりに低下したが、依然として高水準を維持している。

新規求人の前年比を産業別にみると、卸売業、小売業（7.7%増）、教育、学習支援業（3.9%増）、情報通信業（3.0%増）等で増加し、サービス業（他に分類されないもの）（▲17.8%減）、宿泊業、飲食サービス業（▲9.4%減）、運輸業、郵便業（▲4.7%減）等で減少している。

(2) 若者の雇用状況

令和2年3月卒業予定者の就職内定率をみると、大学生では85.8%（令和2年2月1日現在）、高校生では90.2%（令和2年1月末現在）と、高い水準で推移している。

(3) 高齢者の雇用状況

令和元年6月1日現在、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（高齢者雇用確保措置）を講じている千葉県内の民間企業等は99.9%となった（前年から0.3ポイント増加）。

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31.2%（前年から2.0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17.0%（前年から2.5ポイント増加）となった。

(4) 女性の雇用状況

平成29年「就業構造基本調査」によると、千葉県内における女性の雇用者数（役員を除く）は約124万人となり、前回調査（平成22年）に比べ約8.4万人増加し、雇用者全体数に占める女性の割合は44.3%（前回42.6%）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」（82.9%）と「45歳～49歳」（74.2%）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4.2ポイント上昇し、67.1%となっている。管理的職業従事者に占める女性の割合は13.3%と全国平均（14.8%）より低くなっている。

一方、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29年「就業構造基本調査」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39.7%（全国38.2%）と4割近くで、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30年の正社員と正社員以外との賃金格差について、正社員の1時間あたりの所定内給与額を100とした場合、正社員以外は64.6（前年65.5）となっている。

(6) 障害者の雇用状況

令和元年6月1日現在、千葉県内の民間企業（常時雇用する労働者が45.5人以上の事業主）での雇用障害者数は、11,677.0人と前年比で688.5人（6.3%）増加した。また、実雇用率は、過去最高の2.11%（対前年度比0.09ポイント増加）となり、初めて全国と同率となった。

また、ハローワークを通じた障害者の就職件数は、平成30年度が3,605件と9年連続で過去最高を更新し、さらに令和元年度は令和元年12月現在で、前年同期比8.2%増の3,022件と、前年を上回るペースで推移している。

(7) 外国人の雇用状況

令和元年10月末現在、外国人労働者を雇用している千葉県内の事業所数は9,786か所であり、外国人労働者数は60,413人であった。これは平成30年10月末現在の8,865か所、54,492人に対し、921か所(10.4%)の増加、5,921人(10.9%)の増加となり、外国人を雇用している事業所数及び外国人労働者ともに平成19年に外国人雇用状況の届出が義務化されて以来、過去最高の数値を更新した。

(8) 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(公的職業訓練)について、令和元年度の受講者数は1月末時点において3,839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1,075人、事務、介護などの職種からなる「委託訓練」で2,764人)、また、就職率は10月末時点において、施設内訓練は82.0%、委託訓練は9月末時点で71.8%となっている。

また、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」では、職業訓練の受講者数は2月末時点で905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

令和元年における労働基準関係法令違反に係る申告件数は910件であり、前年より7.5%減少した。申告の内容としては、賃金不払が644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は、総合労働相談件数は49,199件と前年より5.0%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8,259件(前年比2.4%増)、助言・指導申出受付件数が498件(同13.2%増)、あっせん申請受理件数が186件(同3.1%減)となっている。

相談の内訳を見ると、いじめ・嫌がらせの相談が令和元年は2,798件(同10.3%増)となっており、最も高い割合(33.9%)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264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30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1,633時間と前年(1,668時間)より減少した。これは、全国平均(1,706時間)より短い、一般労働者(フルタイム労働者)の年間総実労働時間は2,015時間(全国2,010時間)と全国平均より長くなっており、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全体の年間総実労働時間を引き下げているものと考えられる。

また、「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雇用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」によると、平成30年の年次有給休暇の取得率は全国平均52.4%と、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

令和元年度の地域別最低賃金の全国加重平均額は901円（27円引上げ）となった。

また、千葉県最低賃金は、時間額を923円に改正（28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、過去最高となっている。

（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2年目となる令和元年においては、令和2年2月末現在の速報値で、労働災害による死亡者数は34人と前年比で6人（21.4%）増加した。また、休業4日以上死傷者数は5,481人で前年同期比113人（2.1%）の増加となった。

主な業種別では、建設業では、死亡者数が13人と前年同期比で2人（30.0%）増加、死傷者数は570人と前年同期比で24人（4.4%）増加した一方、製造業では、死亡者数が3人となり7人（70.0%）減少し、死傷者数も878人で95人（9.8%）減少した。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12人となり8人（200.0%）増加し、死傷者数は3,017人で196人（6.9%）増加した。特に、公園・遊園地、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で死傷災害が増加している。

イ 労働者の健康面の現状

平成30年の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は52.3%と、平成29年の51.2%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ず、支援の方法や医療機関等との連携について悩む事業場も少なくない。

ウ 労災補償の状況

令和元年度に新たに労災保険給付を受けた人の数は19,218人（令和元年11月末速報値）で、平成30年度の28,495人を上回るペースとなっている。

また、令和元年度における脳・心臓疾患の労災請求件数は令和2年2月末日現在29件（平成30度末30件）、精神障害の労災請求件数は71件（同57件）、石綿関連疾患の請求件数は34件（同44件）となっており、請求件数は精神障害が過去最高、他は高止まりしている。

第2 働き方改革による労働環境の整備、生産性向上の推進

誰もが働きやすい社会の実現に向けた働き方改革を着実に推進するため、中小企業・小規模事業者等に対する支援を拡充するとともに、長時間労働の是正、賃金引上げに向けた生産性の向上、同一労働同一賃金など雇用形態に関わらない公正な待遇の確保、柔軟な働き方がしやすい環境整備などにより、労働環境の整備を実施する。また、ICTの導入を支援するなどして、医療・介護・福祉分野等の生産性向上の推進を図る。

1 長時間労働の是正や安全で健康に働くことができる職場づくり

中小企業・小規模事業者等が、業務の進め方の見直しや労働時間の短縮に向けた具体的な取組を行い、働き方改革を実現することができるよう、中小企業・小規模事業者等に寄り添った相談・支援を推進することが重要である。

また、ワーク・ライフ・バランスを推進するため、最低基準である労働基準法等の履行確保を図ることに加え、労使の自主的な取組を促進することが重要である。

このため、労使を通じた働き方・休み方の見直しを進めるとともに、改正労働時間等設定改善法等に基づき長時間労働につながる取引環境の見直しなどを進める必要がある。

第13次労働災害防止計画の目標（2017年と比較して、2022年までに、死亡災害を15%以上減少、死傷災害を5%以上減少）達成に向けて、建設業、製造業、林業、小売業、社会福祉施設、飲食店及び陸上貨物運送事業を中心として取組を推進するとともに、外国人労働者や高齢労働者の増加が見込まれる中、転倒災害、腰痛、熱中症の増加などの就業構造や災害発生傾向の変化を踏まえた対策に取り組む必要がある。

労働者の健康確保対策について、昨年4月に施行された産業医・産業保健機能の強化や長時間労働者に対する面接指導の強化について、各事業場で適切に実施されるよう、引き続き、指導等を行う必要がある。

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中で石綿のばく露防止措置が適切に実施されていない事例が散見されることから、石綿則に基づく措置を徹底するとともに石綿ばく露防止対策をさらに強化する必要がある。

(1) 長時間労働の是正

ア 生産性を高めながら労働時間の縮減等に取り組む事業者等の支援

中小企業・小規模事業者の抱える様々な課題に対応するため、「千葉働き方改革推進支援センター」によるワンストップ相談窓口において、関係機関と連携を図りつつ、事業主からの求めに応じて専門家を派遣するアウトリーチ型支援や出張相談、セミナー等を行う。

中小企業・小規模事業者が、生産性を高めながら労働時間の短縮等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主団体に対する助成を行うとともに、働き方・休み方改善ポータルサイトを通じた診断指標に基づく取組提案及び企業の好事例の紹介、働き方・休み方改善コンサルタントによる専門的な助言・指導等を行う。

労働時間の縮減等の働き方改革に取り組むために、人材を確保することが必要な中小企業・小規模事業者が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に助成を行う。

イ 自動車運送業、建設業における勤務環境の改善

自動車運送事業については、生産性向上を図りながら労働時間短縮に取り組むための助成金の活用を促進するとともに、人材開発支援助成金により労働者の運転免許取得のための職業訓練等の支援を行う。特にトラック運送事業については、荷主と運送事業者の協力による取引環境と長時間労働の改善に向けたガイドラインの周知等を行い、荷主等の取引先と運送事業者の双方が労働時間改善について協力して取り組む気運の一層の醸成を図る。

建設業については、生産性向上を図りながら労働時間短縮に取り組むための助成金の活用を促進するなど、長時間労働の是正、人材確保、安全衛生対策の推進等に向けた支援を行う。

ウ 勤務間インターバル制度の導入促進

勤務間インターバル制度は、労働者の生活時間や睡眠時間を確保するためのものであることを踏まえ、導入マニュアル、助成金制度等を活用して、長時間労働が懸念される企業等への導入促進を図る。

エ 長時間労働の是正に向けた監督指導体制の強化等

長時間労働の是正及び過重労働による健康障害を防止するため、各種情報から時間外・休日労働時間数が1か月当たり80時間を超えていると考えられる事業場及び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する監督指導を引き続き実施する。

また、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」及び「過労死等の防止

のための対策に関する大綱の変更について」に基づき、労働行政機関等における対策とともに、民間団体の活動に対する支援等を効果的に推進する。

オ 長時間労働につながる取引環境の見直し

大企業・親事業者の働き方改革に伴う下請等中小事業者への「しわ寄せ」防止に向けて、11月の「しわ寄せ防止キャンペーン月間」に、報道発表や中小企業庁等との連携を通じて、集中的な周知啓発を行うことにより、長時間労働につながる取引が生じないように、社会全体の気運の醸成を図る。

また、ちばの魅力ある職場づくり公労使会議で採択された提言『千葉県における働き方改革の推進に向けた「しわ寄せ」の防止について』をあらゆる機会に周知徹底を図るなど働き方改革と取引適正化を一体的に推進する。

働き方改革の推進に向けた中小企業における労働条件の確保・改善のため、監督指導の結果、下請中小企業等の労働基準関係法令違反の背景に、親事業者等の下請代金支払遅延等防止法等違反が疑われる場合には、その通報趣旨を丁寧に説明の上、中小企業庁、公正取引委員会及び国土交通省に確実に通報する。

カ 年次有給休暇の取得促進等による休み方改革の推進

年次有給休暇（以下「年休」という。）の年5日の時季指定義務、時間単位年休および年休の計画的付与制度等について周知徹底を図り、年休の取得しやすい環境の整備に努める。また、病気休暇、ボランティア休暇等の特別休暇についても、企業への導入を図る。

キ ちばの魅力ある職場づくり公労使会議について

労働環境や処遇の改善等に向けた気運の醸成を図るとともに、千葉県内における中小企業・小規模事業者の働き方改革が円滑に進むよう、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」の取組を推進する。

(2) 労働条件の確保・改善対策

ア 法定労働条件の確保等

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み及び管理体制の確立を図らせ、これを定着させることが重要であり、労働基準関係法令の遵守の徹底を図るとともに、重大又は悪質な事案に対しては、司法処分も含め厳正に対処する。

また、「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」を周知徹底し、監督指導において当該ガイドラインに基づいて労働時間管理が行われているか確認し、賃金不払残業が認められた場合には、その是正を指導する。

イ 労働関係法令普及の取組

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」、労働基準関係法令の紹介や、事案に応じた相談先等の情報提供を行う労働条件ポータルサイト「確かめよう労働条件」、大学生・高校生等を対象とした労働条件セミナーを実施するなど、労働関係法令の周知を図る。

ウ 特定の労働分野における労働条件確保対策の推進

技能実習生を含めた外国人労働者、自動車運転者、障害者、介護労働者、派遣労働者、医療機関の労働者及びパートタイム労働者の労働環境を適正なものとするため、関係機関との連携のもと労働基準関係法令の遵守の徹底を図る。

エ 「労災かくし」の排除に係る対策の一層の推進

「労災かくし」の排除を期すため、その防止に向けた周知・啓発を図るとともに、引き続き、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、事案の把握及び調査を行い、「労災かくし」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。

(3) 最低賃金制度の適切な運営

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の円滑な運営を図る。

また、最低賃金額の改定等については、使用者団体、労働者団体、及び地方公共団体等の協力を得て、使用者・労働者等に周知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業種等を重点とした監督指導等を行う。

(4) 労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備

ア 災害多発事業場に対する労働災害防止対策の徹底の推進

過去5年間に労働災害を2件以上発生させている事業場に対しきめ細かな指導を行い、労働災害防止対策の徹底を図る。

イ 第13次労働災害防止計画重点業種等の労働災害防止対策の推進

労働災害が増加傾向にある第三次産業等について、安全推進者の配置やリスクアセスメントの普及の促進等を通じて企業の自主的な安全衛生活動の取組を促すとともに、「STOP! 転倒災害プロジェクト」及び「腰痛防止ガイドライン」の徹底を図る。

建設業については、足場からの墜落防止措置も含め、墜落・転落災害防止対策の充実強化など建設工事における労働災害防止対策の促進、特に墜落制止用器具の着

用の徹底を図る。さらに、フルハーネス型墜落制止用器具の更新を促進するための支援を引き続き行う。

製造業については、機械災害の防止のため、製造時及び使用時のリスクアセスメント、残留リスクの情報提供について、「危険性又は有害性等の調査等に関する指針」及び「機械の包括的な安全基準に関する指針」に基づく確実な実施を促進する。

併せて、改訂した「チェーンソーによる伐木作業等の安全に関するガイドライン」に係る安全対策の充実など林業における労働災害防止対策の促進を図る。

ウ 高齢者の特性に配慮した安全衛生対策を行う企業への支援

近年、特にサービス産業で労働災害が増加傾向の高年齢労働者の安全衛生確保のため、「高年齢労働者の労働災害防止のためのガイドライン」(仮称)の周知を図る。併せて、中小企業による取組を支援するための補助金(令和2年度創設予定)等の周知を図る。

エ 産業保健活動、メンタルヘルス対策の推進

長時間労働やメンタルヘルス不調などにより、健康リスクが高い状況にある労働者を見逃さないようにするため、産業医・産業保健機能の強化、医師による面接指導の対象となる労働者の要件の拡大等が図られたところであり、これらの措置が各事業場で適切に実施されるよう、引き続き、指導する。

また、ストレスチェック制度を含むメンタルヘルス対策の取組が促進されるよう、労働者の心の健康の保持増進のための指針の周知・指導等を適切に行う必要があることから、平成28年12月にとりまとめられた『『過労死等ゼロ』緊急対策』に沿って、事業場、企業本社に対するメンタルヘルス対策に係る指導を確実に実施する。

オ 化学物質対策、石綿ばく露防止対策の徹底

化学物質による労働災害を防止するため、特定化学物質障害予防規則等の特別規則に基づく措置を徹底するとともに、特別規則対象外の物質による労働災害が多発していることから、化学物質の譲渡・提供時のラベル表示・安全データシート(SDS)交付の徹底、これらに基づくリスクアセスメントの実施及び当該結果に基づく措置の徹底を図る。

また、解体等を行おうとする建築物等の石綿等の使用の有無について事前調査者の要件を明確化するなど石綿ばく露防止対策等を強化するための石綿則等の改正を行う予定であり、当該改正規則の周知徹底を図る。

化学物質に係る特殊健康診断の項目の見直しに係る改正省令が令和2年7月1日より施行される予定であるので、周知等を行う。

2 同一労働同一賃金など雇用形態に関わらない公正な待遇の確保、賃金引上げに向け

た生産性向上等の推進

どのような雇用形態又は就業形態を選択しても納得できる待遇が受けられ、多様な働き方を自由に選択できるようにするため、雇用情勢が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・能力に応じて正社員転換、均等・均衡待遇を強力に押し進めていく必要がある。

(1) 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

ア パートタイム・有期雇用労働法、改正労働者派遣法の施行への対応

雇用形態に関わらない公正な待遇の確保が盛り込まれたパートタイム・有期雇用労働法、改正労働者派遣法の適正な履行確保に向けて、事業主等に対して法制度の周知を図る。また、労働者が安心して相談できる窓口を設置する。

イ 中小企業・小規模事業主に対する支援

パートタイム・有期雇用労働法が令和3年4月に適用される中小企業については、「千葉働き方改革推進支援センター」において、アウトリーチ型支援や出張相談、セミナー等を実施する等、きめ細やかな相談支援を行う。

ウ 非正規雇用労働者の正社員化・処遇改善に向けた企業支援

非正規雇用労働者の待遇改善や正社員転換等を実施した事業主を支援する「キャリアアップ助成金」について、引き続き積極的な活用を促進する。また、拡充した社会保険の適用拡大関係コースが十分に活用されるよう、事業主に対する周知徹底・好事例の展開に努める。

(2) 賃金引上げに向けた生産性向上等に取り組む企業への支援

賃金の引上げには、特に中小企業・小規模事業者の生産性向上が不可欠であり、助成金コースの拡充により、業務改善や生産性向上に係る企業のニーズに応えるとともに、賃金引上げ支援を強化する。

また、「千葉働き方改革推進支援センター」によるワンストップ相談窓口において、各地域の商工団体等の関係機関と連携を図りつつ、賃金の引上げのための個別相談を強化するなど中小企業・小規模事業者に寄り添った生産性向上支援を充実させる。

(3) 非正規雇用労働者のキャリアアップの推進等

ア 無期転換ルールの円滑な運用

平成30年4月以降、契約を更新し5年を超えた有期契約労働者に無期転換申込権が発生しており、今後も無期労働契約に転換する労働者が出てくることを踏まえて、労使への周知啓発の徹底や相談対応等により、無期転換ルールの円滑な運用を図る。

イ 人事評価制度や賃金制度の整備等による取組の支援

人事評価制度や賃金制度の整備・実施による生産性向上、賃金アップ等の実現及び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事業主に対する助成を行う。

3 総合的なハラスメント対策の推進

「労働施策総合推進法」、「男女雇用機会均等法」「育児・介護休業法」に基づき、事業主に義務付けられたパワーハラスメント（令和2年6月1日より施行。中小事業主は令和2年4月1日までは努力義務。）、セクシュアルハラスメント及び妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメントの防止措置の履行確保を徹底する等、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。

(1) 職場におけるハラスメント撲滅対策の集中実施

改正労働施策総合推進法の円滑な施行に向けて、局内各部や関係機関と連携し、事業主向けの説明会の開催を始めとするあらゆる機会を通じて、改正法や指針の内容等の周知徹底を図る。また、パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント等の職場のハラスメントの撲滅の気運の向上を目的として、12月の「職場のハラスメント撲滅月間」に集中的な広報や特別相談窓口の設置等の取組を行う。

(2) 労働関係紛争の早期解決の促進

いじめ・嫌がらせや労働条件等のあらゆる労働問題に関してワンストップで対応するため、総合労働相談員の資質向上等により総合労働相談コーナーの機能を強化するとともに、局長による助言・指導の効果的な実施や紛争調整委員会によるあっせんの迅速な対応等により、個別労働紛争の早期の解決を促進する。

また、ハラスメントの相談に当たっては、労働者の立場に配慮しつつ、改正労働施策総合推進法等に基づく紛争解決援助制度の活用を含む迅速・丁寧な対応を行うとともに、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等・是正指導を行う。

さらに、労働相談対応や個別労働紛争の迅速解決のため、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等により、連携強化を図る。

4 治療と仕事の両立支援

平成29年3月に決定された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、労働者の疾病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ことにより、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ような就業上の措置が行われる必要がある。

また、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と等も踏まえ、がん患者等に対する就職支援

を推進する必要がある。

(1) 治療と仕事の両立支援に関する取組の促進

ア ガイドライン等の周知啓発

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。）と連携して、事業主向けセミナーを実施するなど、あらゆる機会を捉え、平成31年3月に改訂した「事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドライン」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。

イ 千葉地域両立支援推進チームの運営

局に設置している「千葉地域両立支援推進チーム」の活動を通して、地域の関係者（千葉県衛生主管部局、医療機関、企業、労使団体、産保センター、労災病院等）が連携し、両立支援に係る関係施策の横断的な取組の促進を図る。

ウ トライアングル型サポート体制の構築

千葉地域両立支援推進チーム等を通じて地域の関係者に両立支援コーディネーターの役割についての適切な理解の普及を図るとともに、産保センター等で開催する養成研修の周知・受講勧奨を図る。

(2) 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職支援の強化等

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ついて、拠点となる千葉、松戸、成田の各ハローワークに就職支援ナビゲーターを配置し、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行う。

また、長期療養者の更なる就職促進を図るため、現在支援が届いていない求職者にもアプローチする必要があることから、連携が図られていないがん診療連携拠点病院に対し、連携体制の構築について引き続き働きかけを行う。

5 柔軟な働き方がしやすい環境整備等

雇用型テレワークについては、「世界最先端デジタル国家創造宣言・官民データ活用推進基本計画」（令和元年6月14日閣議決定）や「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）等を踏まえ、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とともに、自営型テレワークについては、契約に係る紛争を未然に防止し、良好な就業環境を形成するために、契約条件の文書明示や適正化等について必要な事項を周知していく必要がある。

また、家内労働については、最低工賃の実効性を確保するとともに、家内労働者の安

全及び衛生の確保を図る必要がある。

(1) テレワークの普及促進

雇用型テレワークについては、様々な機会を通じて「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」の周知を図る。

併せて、「テレワーク相談センター」における相談対応や「働き方改革推進支援助成金（テレワークコース）」等の導入支援に関する取組についても周知を図る。

また、自営型テレワークの就業環境の整備のため、「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に対し、様々な機会を通じて周知・啓発を図る。

(2) 家内労働対策の推進

「第13次最低工賃新設・改正計画」に基づき、計画的に最低工賃の状況を調査し、必要な対応を図る。

また、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うとともに、家内労働安全衛生指導員を効果的に活用し、家内労働者の安全衛生や労災保険特別加入制度について周知徹底等を行う。

第3 高齢者、就職氷河期世代、女性等の多様な人材の活躍促進、人材投資の強化

すべての人々が意欲・能力を活かして活躍できる環境を整備するため、高齢者の就労・社会参加の促進、就職氷河期世代活躍支援プランの実施、女性活躍の推進等を図る。また、高齢期も見据えたキャリア形成支援を推進するとともに、人手不足解消に向けて人材確保対策を推進する。

1 高齢者の就労・社会参加の促進

高年齢者が年齢に関わりなく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歳以上の定年引上げや66歳以上の継続雇用延長に向けた環境を整える必要がある。

高年齢者雇用安定法に基づく65歳までの高年齢者雇用確保措置の実施が着実に図られる中、今後は65歳を超えても働くことを希望する高年齢求職者等に対する再就職支援が重要となっている。

(1) ハローワークにおける生涯現役支援窓口などのマッチング支援の拡充

65歳以上の再就職支援に重点的に取り組むため、これまで9か所のハローワーク（千葉、市川、木更津、茂原、松戸、野田、船橋、成田、千葉南）に設置する「生涯現役支援窓口」を、新たに2か所（銚子、館山）に増設し、65歳以上が活躍できる求人の開拓等を推進するとともに、職場見学・セミナー等を機動的かつ柔軟に実施する。

(2) 65歳超の継続雇用延長等に向けた環境整備

65歳を超える継続雇用や65歳以上の定年引上げ等に対する助成措置のほか、高齢者に係る成果を重視した賃金制度や能力評価制度の構築に取り組む企業に対する助成により、継続雇用延長等に向けた環境整備を図る。

また、高齢・障害・求職者雇用支援機構千葉支部の65歳超雇用推進プランナー等を積極的に活用し、企業に対して提案型の相談・援助による支援を行う。

(3) 中高年齢者の中途採用拡大を行う企業への支援

中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース）において、中高年齢者を初めて中途採用した企業に対する助成の周知及び活用促進により、中高年齢者の採用の促進を図る。

(4) シルバー人材センターをはじめとした地域における多様な就業機会の確保

地域の高齢者の就業促進を図るため、自治体と地域の機関が連携して高齢者の就業を促進する「生涯現役促進地域連携事業」について、自治体に対して事例紹介や応募勧奨に努める。

シルバー人材センターが人手不足の悩みを抱える企業を一層強力に支えるため、千葉県シルバー人材センター連合会と連携し、シルバー人材センターにおけるマッチング機能を強化するとともに、女性会員の拡充を含めたシルバー人材センターの機能強化を図る。

2 就職氷河期世代活躍支援プランの実施

いわゆる就職氷河期世代は、雇用環境が厳しい時期に就職活動を行った世代であり、希望する就職ができず、現在も不本意ながら不安定な仕事に就いている者や無業の状態にあるなど、様々な課題に直面している者がいる。このため、就職氷河期世代の抱える固有の課題（希望する職業とのギャップ、実社会での経験不足等）や今後の人材ニーズを踏まえつつ、個々人の状況に応じた支援により、同世代の活躍の場を更に広げられるよう、3年間で集中的に取り組む必要がある。

(1) 地域ごとのプラットフォームの形成・活用について

就職氷河期世代等の支援の実効性を高めるための官民協働スキームとして、関係者で構成する「千葉県就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム」を構築し、社会全体で取り組む気運の醸成を図る。

(2) ハローワークにおける専門窓口の設置、専門担当者のチーム制による就職相談、職業紹介、職場定着までの一貫した伴走型支援

不安定な就労状態にある方一人ひとりが置かれている複雑な課題・状況に対応する

ため、ハローワーク千葉及び松戸に「就職氷河期世代専門窓口」を設置する。その上で、専門担当者によるチームを結成し、求職者とともに個別に作成した支援計画に基づき、キャリアコンサルティング、生活設計面の相談、必要な能力開発施策へのあつせん、求職者の適性・能力等を踏まえた求人開拓、就職後の定着支援まで一貫した支援等を実施するとともに、就職氷河期世代に限定した求人や就職氷河期世代の応募を歓迎する求人を積極的に確保することにより、就職氷河期世代の方々に対する総合的な支援を実施する。

(3) 民間事業者のノウハウを活かした不安定就労者の就職支援

就職氷河期世代等の不安定就労者に対して教育訓練・職場実習等を行い、安定就職につなげる成果連動型の民間委託事業を実施する。なお、同事業で実施される教育訓練、職場実習等については、職業訓練受講給付金の活用を図る。

(4) 短期間で取得でき安定就労に有効な資格等の取得支援

就職氷河期世代の方々を対象に、人材ニーズの高い業界団体等に委託して実施される「短期資格等習得コース」（仮称、令和2年度創設）を周知するとともに、職業訓練受講給付金の活用を含めた利用勧奨を行う。

(5) 就職氷河期世代の失業者等を正社員で雇い入れた企業への助成金の拡充等

特定求職者雇用開発助成金（安定雇用実現コース）について、コース名称を「就職氷河期世代安定雇用実現コース」（仮称）とし、対象年齢要件等を見直した上で、失業中の者のみならず、非正規雇用労働者も支援対象となるように制度の拡充を実施することから、ハローワークにおける就職氷河期世代の専門窓口等と連携し、事業主・対象労働者に対し、適切に周知広報を行い、制度の適切な運用を図る。

また、安定的な就職が困難な求職者に対し、一定期間試行雇用する事業主を助成することにより、その適正や業務遂行可能性の見極めなど、求職者と求人者の相互理解を促進する。

(6) 地域若者サポートステーションの対象年齢の拡大、福祉機関等へのアウトリーチ等の強化

地域若者サポートステーション（以下「サポステ」という。）については、令和2年度から就職氷河期世代の無業者の支援のため対象年齢を49歳まで拡大することを踏まえ、氷河期世代無業者の把握・働きかけ・サポステへの誘導のため、福祉機関等へのアウトリーチを強化するとともにハローワークの就職氷河期世代専門窓口との連携体制を構築する。

(7) 一人ひとりにつながる積極的な広報

就職氷河期世代に対する国の各種支援策について、県、市町村及び経済団体等との

連携、HP・パンフレットの活用等、様々なルートを通じた広報を実施する。

3 若者に対する就職支援

新卒者等について、全体として就職活動を取り巻く環境は改善しているものの、正社員就職実現に課題を抱え、就職活動に当たり支援を要する学生や、卒業後に進学も就職もしていない者等は依然として一定数存在している。

フリーター等の就職支援については、一貫したきめ細かな就職支援に取り組み、正社員就職に向けた集中的な支援をしていく必要がある。

また、若年無業者等が充実した職業生活を送り、我が国の将来を支える人材となるよう、若者の職業的自立支援の一層の推進を図る必要がある。

(1) 新卒者等への正社員就職の支援

若者雇用促進法に基づくユースエール認定制度について、地域において認知度の高い中小企業、雇用管理の状況が優良な中小企業等を重点に、認定の取得勸奨を積極的に行うとともに、同制度及び同認定企業に関し新卒者を始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、新卒及び既卒おおむね3年以内の者を対象に、新卒応援ハローワーク（千葉、松戸、船橋）を中心に、担当者制によるきめ細かな個別支援、就職後の定着支援等を行う。その際、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て、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。

(2) フリーター等へ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を中心に、担当者制による個別相談や、正社員就職に向けたセミナー等の各種支援、就職後の定着支援等の実施など、正社員就職促進に向け一貫したきめ細かな就職支援に取り組むとともに、トライアル雇用助成金（一般トライアルコース）の活用等により就職支援を行う。

(3) 若年無業者等の社会的・職業的自立のための支援の推進

ハローワークにおいて、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ハローワークに誘導された者等に対する職業相談・職業紹介を行う。

また、学校、サポステ等の関係機関間の連携を図り、学校中退者等を始めとする若年無業者等への切れ目ない支援を行う。

4 女性活躍の推進

女性の活躍推進を更に進め、誰もが働きやすい就業環境を整備するため、改正された女性活躍推進法について、企業に対して周知徹底を図る必要がある。また、男女問わず全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、仕事と生

活の両立支援の取組を促進する必要がある。

(1) 女性の活躍推進等

ア 女性の活躍推進

改正女性活躍推進法について、局内各部や関係機関と連携し、あらゆる機会を通じて、周知徹底を図る。令和2年4月1日以降に行動計画を新たに策定する常用労働者数301人以上の企業については、原則として、「女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供」及び「職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備」の2つの区分ごとに1項目以上選択して関連する数値目標を複数設定する必要がある。また、令和2年6月1日より情報公表についても同様に2つの区分ごとに1項目以上選択して複数項目の公表が求められるため、これらについて企業が確実に対応できるよう、早期の周知徹底を図る。さらに、令和4年4月1日より常用労働者数101人以上301人以下の企業については、行動計画の策定や情報公表等が新たに義務付けられることとなるため、当該内容の周知、「両立支援等助成金（女性活躍加速化コース）」等の活用を促すことにより、取組の促進を図る。

また、女性活躍情報の見える化を推進するため、企業に対し、「女性の活躍推進企業データベース」での情報公表を促すとともに、学生・求職者等の利用促進を図る。

さらに、「えるぼし」認定及び新たに創設された「プラチナえるぼし」認定について、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、認定のメリットを周知することにより、取得促進を図る。

併せて、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。

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ことから、男女の均等取扱い、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等について、「男女雇用機会均等法」に基づく報告徴収や紛争解決援助の仕組みを積極的に活用し、法に沿った雇用管理が行われるよう取り組む。

ウ 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」を実施し、ひとり親等のニーズに即した支援を実施する。

(2) 仕事と家庭の両立支援の推進

ア きめ細かな職業相談・職業紹介

マザーズハローワークちば（「ハローワークプラザちば」に設置）やマザーズコーナー（市川、木更津、松戸、船橋、成田、千葉南の各ハローワーク）等において、子育て中の女性等を対象に、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。

イ 育児・介護休業法の周知及び履行確保

子の看護休暇・介護休暇の時間単位での取得を可能とする改正内容を含め、「育児・介護休業法」に基づく両立支援制度について、個々の労働者が円滑に制度を利用できるよう周知徹底を図る。また、労働者の権利侵害が疑われる事案や育児休業の取得等を理由とする不利益取扱い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 男性の育児休業取得促進等を含む仕事と育児の両立ができる職場環境整備

「パパ・ママ育休プラス」や「パパ休暇」、「育児休業制度等の個別周知」及び「育児目的休暇」に係る努力義務など、育児休業取得等を促進する制度の周知を図る。

また、両立支援等助成金（出生時両立支援コース）における、育児休業の取得を後押しする取組に対する新たな加算措置も含め助成金の活用等による事業主への支援を通じて、男女とも仕事と育児が両立できる職場環境の整備を図る。

エ 仕事と介護の両立ができる職場環境整備

地域包括支援センター等とも連携して介護休業制度等の周知を行うとともに、両立支援等助成金（介護離職防止支援コース）の支給を通じて、仕事と介護が両立できる職場環境整備を図る。

オ 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の策定等については、各企業の実態に即した計画の策定を支援するとともに、労働者数101人以上の義務企業の届出等の徹底を図る。併せて、「くるみん」認定や「プラチナくるみん」認定について、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 障害者の就労促進

平成30年に公務部門（国及び地方公共団体）において、対象障害者の不適切な計上

及び法定雇用率の未達成が明らかになった事案を受け、公務部門における再発防止の徹底、民間に率先して障害者を雇用する取組が求められている。このため、「公務部門における障害者雇用に関する基本方針」及び改正障害者雇用促進法を基に、官民間問わず障害者の雇用や職場定着を一層推進するほか、多様な障害・特性に対応した、適切な就労支援に取り組む必要がある。

(1) 公務部門における障害者の雇用促進・定着支援の強化

公務部門における障害者雇用を推進するとともに、雇用する障害者の定着支援を一層推進するため、ハローワーク千葉に職場適応支援者を配置し、支援体制の強化を図る。

(2) 中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援等の強化

ハローワークと地域の関係機関が連携し、障害者の雇用経験や雇用ノウハウが不足している障害者雇用ゼロ企業等に対して、採用の準備段階から採用後の職場定着まで一貫したチーム支援等を実施し、中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援等の強化を図る。

また、地域の障害者就労の支援水準の底上げに向け、ハローワークや県内16か所の障害者就業・生活支援センターにおいて研修会やセミナー等を開催し、地域の障害者就労支援機関の質的向上を図る。

(3) 精神障害者、発達障害者、難病患者等の多様な障害特性に対応した就労支援の強化

精神障害者、発達障害者、難病患者等の求職者に対する支援のため、ハローワークに専門の相談員を配置し、多様な障害特性に対応した就労支援を推進する。

精神・発達障害者しごとサポーターの養成により、職場における精神障害者・発達障害者を支援する環境づくりを推進するとともに、新たな支援ツールである就労パスポートの普及促進や、精神科医療機関とハローワークとの連携による支援の実施により、精神障害者・発達障害者に対する就労支援を推進する。

障害者の職業訓練については、千葉県と連携し、的確な職業訓練の受講あっせんや訓練修了者に対する就職支援の強化に努める。また、法定雇用率の達成指導等の機会を捉えて、職業訓練ニーズを把握し、情報提供を行う等、千葉県が適切な訓練コースを設定できるよう支援するとともに、円滑に訓練の運営ができるよう支援する。

6 外国人材受入れの環境整備

改正出入国管理及び難民認定法が平成31年4月から施行されたことを踏まえ、現在日本で就労している外国人に加え、特定技能の在留資格により就労する外国人労働者についても安心して働き、その能力を十分に発揮する環境を確保する必要がある。

(1) 外国人労働者の適切な雇用管理の確保

在留資格「特定技能」により受け入れる外国人材をはじめ、増加する外国人材の地域における安定した就労を促進するため、事業主に対する外国人の雇用状況届出制度や外国人雇用管理指針の周知・啓発、雇用管理セミナーの重点的な開催等、雇用管理改善に向けた相談・指導等の充実を図る。

また、外国人労働者が自らの労働条件等を十分に理解し、適正な待遇の下で安心・納得して就労を継続し、その能力を発揮することができるよう、外国人特有の事情に配慮した事業主の雇用管理改善の取組に対して助成を行う「人材確保等支援助成金（外国人労働者就労環境整備助成コース）（仮称）」の活用促進を図る。

(2) 外国人労働者の労働条件等の相談・支援体制の強化

外国人労働者に係る労働相談体制の強化を図るとともに、令和元年度から順次作成している、外国人労働者が容易に理解できる視聴覚教材等の周知等により、労働災害防止対策を推進する。

外国人労働者から寄せられる職場におけるハラスメントや解雇等のトラブルに関する相談等に対応するため、雇用環境・均等室並びに総合労働相談コーナーにおいて、新たに「多言語コンタクトセンター（電話通訳）」等を活用するとともに、外国人労働者に対する簡易な案内、制度の一般的な説明等に活用できる「多言語音声翻訳システム（アプリ）」を搭載した端末を雇用環境・均等室に設置し、多言語対応力を強化する。

(3) 外国人留学生・定住外国人等に対する就職支援

ア 外国人留学生等に対する相談支援の実施

外国人留学生等と企業とのマッチングの機会を設けるため、ハローワーク千葉及びハローワーク松戸の新卒応援ハローワークに設置している留学生コーナーにおいて、外国人留学生等に対するきめ細かな支援を実施する。

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職場定着支援を行う。

イ 定住外国人等に対する職業相談の実施

ハローワークに外国人専門相談員の配置等を行い、外国人求職者に対する相談業務の円滑化を図る。

また、定住外国人等が応募可能な求人の開拓等の実施により、安定的な就職の促進を図る。

ウ 外国人就労・定着支援研修の実施

外国人就労・定着支援研修の実施に当たり、求職者に対する研修受講の働きかけ

や、研修修了者への公共職業訓練へのあっせん、日本語能力等を踏まえた職業紹介など、安定的な就職の促進を図る。

(4) ハローワーク等における多言語相談支援の実施

外国人雇用サービスコーナーに配置している通訳員や、「多言語コンタクトセンター」を活用することにより、多国籍化が進む外国人求職者に対する相談業務の円滑化を図る。

(5) 外国人技能実習に関する実地検査や相談援助等の体制強化

技能実習法に基づき、外国人技能実習機構（以下「機構」という。）と適切な連携を行う。機構による監理団体や実習実施者への実地検査が拒否された場合等には、同法に基づき、局の職員が機構に同行して立入検査を行う。また、監理団体から、同法に基づく実習実施者の法的違反に係る通報の受理や技能実習生の主務大臣への申告の受理を行う。さらに、同法に基づき、ブロック単位で開催される地域協議会では、中央協議会の方針を踏まえ、技能実習制度の適正化に向け、地域の課題の共有、取組方針の協議、関係機関との積極的な連携の確保・強化に取り組む。

7 生活保護受給者等の就労支援

生活保護受給者、生活困窮者等及び刑務所出所者等に対しては、関係機関と一体となり、それぞれの課題に応じた手厚い支援により、就労による自立等を促進していく必要がある。

(1) ハローワークにおける生活保護受給者等の就労支援

地方自治体への常設窓口の設置や福祉事務所等への巡回等により、ハローワークが地方自治体と連携して、生活保護受給者・生活困窮者等の就労支援を的確に実施するとともに、就職後の職場定着支援を強化する。

(2) 刑務所出所者等の就労支援

「再犯防止推進計画」（平成 29 年 12 月閣議決定）及び「再犯防止推進計画加速化プラン」（令和元年 12 月 23 日閣議決定）を踏まえ、ハローワークが矯正施設・保護観察所・地方公共団体等と連携を強化し、矯正施設への巡回による支援や保護観察対象者等に対するチーム支援を実施するなど、刑務所出所者等の就労支援の充実を図る。

8 人材確保対策の総合的な推進等

雇用情勢が着実に改善している中で、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等のためには、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(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。

また、魅力あるしごとづくりや、既存の枠組みにとらわれない人材育成など、創意工夫をいかした取組等への支援を通じ、中小企業等の人材確保を図る取組を実施することが必要である。

さらに、労働市場を取り巻く状況が大きく変化し、人手不足が進む中で、労働者の有効な能力発揮や企業の生産性向上が図られるよう、中途採用に関する環境整備を通じて、企業と労働者のマッチングが円滑に行われることが重要である。

(1) 人材確保支援の充実

福祉分野のほか、建設業、警備業、運輸業など、雇用吸収力の高い分野でのマッチング支援を強化するため、千葉、松戸、船橋、成田の各ハローワークに設置した「人材サービスコーナー」を中心に、関係団体等と連携した人材確保支援を図る。

また、中途採用等支援助成金(中途採用拡大コース)の活用により、転職・再就職者の採用機会の拡大及び人材移動の促進を図る。

(2) 雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」の促進等

労働人口の中長期的な減少が見込まれ、全般的に雇用失業情勢が改善し、人材不足分野が顕在化している中、事業主の雇用管理改善に対する助成や「千葉働き方改革推進支援センター」等における相談支援により、「魅力ある職場づくり」の促進等を図る。

介護労働者の身体的負担軽減に資する介護福祉機器の導入を促進し、労働環境の改善を図る。

介護・保育分野における人材確保のため、賃金制度の整備を行う事業主に対する助成を通じて職場定着の促進を図る。

(3) 地方自治体等と連携した地域雇用対策の推進

地域雇用活性化推進事業について、市町村に対して事業趣旨を十分に周知し、応募勧奨を行う。また、市町村・経済団体等で構成される協議会が提案する自主性・創意工夫ある取組の中から、地域における魅力ある雇用やそれを担う人材の維持・確保等が期待できるものを委託し、地域の活性化を図る。

UIJターン者を採用しようとする事業主への支援により、地域の中小企業等の人材確保を図る。

(4) 成長企業等への転職支援

中途採用等助成金(中途採用拡大コース)及び労働移動支援助成金(早期雇い入れ支援コース)における転職・再就職者の受入れを行う成長企業等に対する助成により、雇用吸収力や付加価値の高い産業への転職・再就職支援が図られるよう、事業主に周

知しその活用の促進を図る。

(5) 就職・定着に向けた職業能力の開発・向上支援

ハロートレーニング（公的職業訓練）について、訓練内容や訓練開始時期等をホームページ等で周知するとともに、理解・促進を図るための説明会を開催する。

また、求人者及び求職者の動向や職業訓練ニーズを把握し、実際に訓練コースを設定・実施する千葉県及び高齢・障害・求職者雇用支援機構千葉支部に提供する。

(6) 職業能力・職場情報・職業情報の見える化の推進

職場情報総合サイト及び職業情報提供サイト（日本版 O-NET）（仮称）を活用し、職場情報・職業情報等の提供による求人・求職の効果的なマッチングを図る。

職業能力の「見える化」の観点から、ジョブ・カードの活用促進を図る。

9 公正な採用選考

公正採用選考人権啓発推進員研修の充実及び受講勸奨の促進、同推進員未選任事業所に対する設置勸奨、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、LGBT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、事業主等に対する周知・啓発を推進する。

第4 地方労働行政の展開に当たり留意すべき基本的事項

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対応していくため、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、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。

このため、日頃から、局署所の幹部が、千葉県や市町村を訪問し、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、地域の労働力需給調整能力を向上させていくため、国と地方公共団体が、そ

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ために設置した「ふるさとハローワーク」を円滑に運営するとともに、希望する地方公共団体に対し、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。

さらに、千葉県、千葉市及び館山市と締結した雇用対策協定の着実な実施を図る。

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

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、千葉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」を通じて、千葉県の実情に応じた働き方改革を推進するとともに、金融機関との包括連携協定により地元金融機関と局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・産業の取組とともに支援していく。

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」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」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) 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、局署所が果たしている役割を広く伝えるため、報道関係者に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、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。

(2) 雇用保険制度の適正な運用

ア 被保険者資格の確認徹底

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。遡及適用については総務部労働保険徴収課との連携を図り、必要に応じて実地調査を行うなど確実な確認を徹底する。

イ 雇用保険受給資格者の早期再就職の促進

失業認定日における雇用保険受給者に対する職業相談、職業紹介等を充実し、早期再就職の促進を図る。

ウ 不正受給の防止

不正受給を防止するため、雇用保険受給資格者及び事業主等に対する雇用保険制度の周知徹底を図るとともに、各種届出書類の厳密な審査及び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。

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等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。

エ 追加給付業務の着実な実施

毎月勤労統計調査の不適切な調査方法に伴う雇用保険失業給付等の過去受給者に対する追加給付について、各ハローワークにおいて、着実に支給の処理を実施する。

(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、効率的に加入勧奨を行う。

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）」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を行う。

イ 収納未済歳入額の縮減

滞納整理（差押え他）、納付督促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、法務局への照会、財産調査、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、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とともに、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、併せて、超過勤務の適正管理、計画的な年休取得促進に取り組むことにより、職員の働き方・休み方改革を推進する。

さらに、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。

（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、特定法人の雇用保険に関する一部手続について、電子申請が義務化されることから、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。

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 令和元年5月1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。

また、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い、確実なマイナンバーの取得に努めるとともに、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の必要な安全管理措置を講じる。

(3) 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、万全を期する。

特に、ハラスメント防止対策については、健全な職場環境・人間関係を維持する上で重要な取組と位置付け、職員研修等を通じた職場におけるハラスメント防止の徹底に取り組む。

また、職員による交通事故の未然防止のため、研修や会議等あらゆる機会を捉え、交通法規の遵守、自動車の安全運転の一層の徹底を図る。

(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慮する。

(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生じており、特に、うつ病等の精神関連疾患に罹患した職員の割合が高く、また、再発割合も高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果的に開催するとともに、職員研修やカウンセリングの取組を通じてメンタルヘルスケアの推進を図る。

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。