

平成 29 年度

行政運営方針

千葉労働局

平成29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、安定して働く社会をめざして

のスローガンの下、平成29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。

○「働き方改革」の推進などによる労働環境の整備・生産性の向上

➢ 働き過ぎ防止に向けた取組の推進

時間外労働時間数が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

➢ 非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善の推進

「地域プラン」に基づく取組の推進、「非正規雇用労働者待遇改善支援センター」を活用した待遇改善の推進、キャリアアップ助成金の活用促進等

➢ 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

改正男女雇用機会均等法及び改正育児・介護休業法の履行確保、女性活躍推進法の実効性確保、両立支援等助成金の活用促進等

➢ 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

➢ 人手不足分野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、能力開発の推進等

➢ 死亡労働災害防止対策の徹底（12次防最終年の重点的取組）

「なくそう死亡災害！運動ちば2017」の実施による各団体や事業場の自主的取組の促進、監督指導等

○ 女性、障害者等の多様な働き手の参画

➢ 女性のライフステージに対応した就職支援

女性活躍推進法の実効性確保、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

➢ 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) 高年齢者の雇用状況	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) 労働災害の状況	5
(5) 労災補償の状況	5
(6) 労働保険適用徴収業務の状況	6

第2 千葉県における労働行政の課題

1 「働き方改革」の推進などによる労働環境の整備・生産性の向上

(1) 長時間労働のは是正	6
(2) 非正規雇用労働者の待遇改善	6
(3) 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	7
(4) 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	8
(5) 地方創生の推進	9
(6) 安心して安全かつ健康に働くことができる職場づくり	9

2 女性、障害者等の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	12
(2) 若者の活躍推進	13
(3) 高齢者の活躍推進	14
(4) 障害者、難病、がん患者等の活躍推進	14

(5) 外国人材の活用・国際協力	15
(6) 重層的なセーフティネットの構築	15

第3 千葉労働局の重点施策

1 「働き方改革」の推進などによる労働環境の整備・生産性の向上	
(1) 働き過ぎ防止に向けた取組の推進	16
(2) 非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善	17
(3) 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	18
(4) 最低賃金制度の適切な運営	20
(5) 人手不足分野等における人材確保等の総合的な推進	22
(6) 働き方改革の推進	23
(7) 安心して安全かつ健康に働くことができる職場づくり	24
2 女性、障害者等の多様な働き手の参画	
(1) 多様な働き方に対する就業対策の推進	38
(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	47

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	52
(2) 地方自治体等との連携	52
(3) 労使団体等関係団体との連携	53
(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	54
(5) 積極的な広報の実施	54
(6) 労働法制の普及等に関する取組	54
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) 保有個人情報の厳正な管理	54
(2) 情報公開制度の適切かつ円滑な実施	55
(3) 個人情報保護制度に基づく開示請求等への適切な対応	55
(4) 雇用管理に関する個人情報の適切な取扱いに係る対応	55
3 総合労働行政機関としての機能（総合性）の発揮	55
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	56

(2) 業務執行体制の見直しと行政事務の簡素合理化	5 6
(3) 行政事務の情報化への対応	5 6
5 綱紀の保持、行政サービスの向上等	
(1) 綱紀の保持	5 7
(2) 行政サービスの向上等	5 7
(3) 職員等の安全確保対策	5 7
(4) 職員等の健康確保対策	5 7

(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。

各種計画一覧表

1 行事計画	5 8
2 広報計画	6 6
3 研修計画（中央研修は除く）	6 8

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、2060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、人口620万人（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（夜間人口100人当たりの昼間人口）をみてみると、千葉県は89.5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26年）は、1.32と全国で9番目に低い状況にあるが、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2014年（平成26年）の25.3%に対して2040年（平成52年）は36.5%と11.2ポイント（全国7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ところである。

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なりう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る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、大型小売店販売額や鉱工業生産指数の減少など、一部に弱さが見られるものの、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、アメリカ新政権の経済・金融政策動向や中国をはじめとする新興国等の景気の下振れ、足下では人手不足の影響に引き続き注視するなどの必要があるものの、各種政策の推進などにより、堅調な民需に支えられた景気回復が見込まれる。

2 雇用をめぐる動向

(1) 最近の雇用情勢

平成28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28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29年1月の有効求人倍率は1.19倍（季節調整値）（前月差0.01ポイント上昇）、正社員有効求人倍率は0.79倍で、平成20年10月から調査を開始して過去最高値となっている。

（2）若者の雇用状況

平成29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83.9%（平成29年2月1日現在）と調査を開始した平成10年度以降で最高値となっており、高校についても90.1%（平成29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（注）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」に就職時期を迎える現在、35歳を超えて「フリーター等」として働く方の数（全国）は、近年、高止まりの状態となっている。

注）15～34歳で、男性は卒業者、女性は卒業者で未婚の者のうち、①雇用者のうち「パート・アルバイト」の者、②完全失業者のうち探している仕事の形態が「パート・アルバイト」の者、③非労働力人口で、家事も通学もしていない「その他」の者のうち、就業内定しておらず、希望する仕事の形態が「パート・アルバイト」の者

（3）高年齢者の雇用状況

平成28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98.0%となっている。

また、定年制の廃止および65歳以上の定年制を導入している民間企業等は25.9%、希望者全員が66歳以上まで働く継続雇用制度を導入している民間企業等は5.7%となっている（平成28年「高年齢者の雇用状況」集計結果）。

（4）女性の雇用状況

平成24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は約119万人となり、前回調査（平成19年）に比べ約3.3万人増加し、雇用者全体数に占める女性の割合は41.5%（前回40.7%）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」（75.9%）と「45歳～49歳」（73.1%）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3.7ポイント上昇し、62.9%となっている。一方、25歳～44歳の育児を

している女性の有業率は46.7%と全国（52.4%）より下回っている。

さらに管理的職業従事者に占める女性の割合は14.0%（前回9.5%）となっている。

また、「賃金構造基本統計調査」によると、平成28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75.9%（前年74.2%）となっている。

（5）非正規雇用労働者の雇用状況

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、役員を除く雇用者に占める非正規雇用労働者の割合は平成27年で37.5%（全国）と3分の1を超え、過去最高の水準となっているが、正社員として働く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、本県における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28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61.3（前年60.1）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28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9,277人（対前年比395人増）と13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1.86%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51.5%と半数程度しかない状況である（「平成28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27年度が3,075件と6年連続で過去最高を更新し、さらに平成28年度は平成29年1月末現在で、前年同期比0.2%増の2,611件となっている（「職業安定業務統計」）。

（7）職業訓練の状況

平成28年度の公的職業訓練の受講者は3,338人（実施機関内訳（独）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。）787人、千葉県98人、委託2,453人）、就職率は施設内訓練77.8%、委託訓練73.7%となっている。

（受講者数は、平成28年4月から平成28年12月末時点、就職率は平成28年8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1,025人となっている（受講者数は平成28年4月から平成28年12

月末時点)。

3 労働条件等をめぐる動向

(1) 申告・相談等の状況

平成28年における労働基準関係法令違反に係る申告件数は1,076件であり、前年より10.6%減少し、申告の内容としては、賃金不払いが747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40,008件と前年より3.2%減少している。そのうち、民事上の個別労働紛争の相談件数が6,947件（同9.1%減）、助言・指導申出受付件数が338件（同11.3%減）、あっせん申請受理件数が102件（同11.8%減）となっており、いずれも減少傾向にはあるものの、総じて高止まりの状態で推移していくものとみられる。

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28年は2,159件（31.1%）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、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現状について、「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（速報値）と前年（1,723時間）より増加している。引き続き、全国平均（1,783時間〈速報値〉）より短くなっているものの、これは、千葉県におけ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全国平均と概ね同程度となっている一方で、パート労働者比率が全国平均より10ポイント程度高くなっていることが大きな要因となっている。

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%）より高くなっています。これらのことから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、「中小企業労働事情実態調査」によると、平成27年の年次有給休暇取得率は52.4%となっており、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28年賃金構造基本統計調査によると、県内的一般労働者（パートタイム労働者を含む。）の1か月当たりの所定内給与額は298.9千円で、全国の同給与額304.0千円に比べ5.1千円（1.7%）低くなっている。

平成28年度の千葉県最低賃金は、時間額を842円に改正した（25円引上げ）。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の表示になって以来、最高となっている。

持続的な経済成長に向け、全ての所得層での賃金上昇と企業収益向上の循環が維持・拡大されるよう、賃金のセーフティネットである最低賃金について、千葉県の実情に応じた改定に努める必要がある。

(4) 労働災害の状況

平成28年における当局管内の労働災害は、平成29年1月末現在の速報値によると、死亡者数は35人で前年同期と比較して3人（7.9%）減少し、休業4日以上の死傷者数は4,675人で前年同期と比較して69人（1.5%）減少した。

業種別の労働災害の状況は、平成29年1月末現在の速報値によると、製造業の死亡者数は7人で前年同期と比較して3人（30.0%）減少し、休業4日以上の死傷者数は905人で前年同期と比較して50人（5.2%）の減少、建設業の死亡者は12人で前年と比較して3人（20.0%）減少し、休業4日以上の死傷者数は508人で前年同期と比較して61人（10.7%）の減少、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3人（50.0%）増加し、休業4日以上の死傷者数は902人で前年同期と比較して20人（2.3%）の増加、第三次産業の死亡者数は9人で前年と同数となり、休業4日以上の死傷者数は2,337人で前年同期と比較して20人（0.9%）の増加となった。

さらには、本年1月に死亡災害が8件発生し、8人の労働者が死亡した。この状況は、件数でみると今世紀に入り最悪のペースであり、人数でみても平成14年と並んで今世紀最悪のペースと極めて憂慮すべき事態となっている。なお、平成14年の年間の死亡者数は70人であった。

(5) 労災補償の状況

平成28年度に新たに保険給付を受けた者の数は、約2万1千人で前年度と比べ増加している。（平成29年1月末速報値）

また、平成28年度における脳・心臓疾患の労災請求件数（平成29年1月末速報値）は21件（前年同期29件）、精神障害の労災請求件数は31件（同43件）、石綿関連疾患の請求件数は20件（同28件）となっており、前年度に比べ減少している。

(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101,000事業場となっているが、平成27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2,651件に上り、うち、加入勧奨によって成立した件数は2,135件であった。残り516件については平成28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27年度は97.88%であったが、平成28年度については、平成29年1月末現在73.28%（前年同期：73.11%）となり、全国平均の収納率（73.08%）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」の推進などによる労働環境の整備・生産性の向上

(1) 長時間労働の是正

働くことにより労働者が健康を損なうようなことはあってはならないものであり、労働者が疲労を回復できないような長時間にわたる過重な労働を排除していくとともに、労働者に疲労の蓄積を生じさせないようにするため、労働者の健康管理に係る措置を適切に実施することが重要である。

このような中で、「ニッポン一億総活躍プラン」（平成28年6月2日閣議決定）において、法規制の執行を強化するとされ、また、「日本再興戦略2016」（平成28年6月2日閣議決定）においても「労働基準法の執行の強化」が盛り込まれ、特に月80時間超の時間外労働が疑われるすべての事業場に対する監督指導を徹底することとされているところである。

これを踏まえ、引き続き、長時間労働が行われている事業場等に対する監督指導の徹底に努める必要がある。

また、「過労死等防止対策推進法」（平成26年法律第100号）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）に沿って、啓発、民間団体の活動に対する支援等の対策を推進していく必要がある。

さらに、昨年12月26日に開催された第4回長時間労働削減推進本部で決定された「過労死等ゼロ」緊急対策に基づき、違法な長時間労働を許さない取組の強化等に係る各施策を推進していく必要がある。

(2) 非正規雇用労働者の待遇改善

ア 非正規雇用労働者の正社員転換・同一労働同一賃金の実現に向けた待遇改善の推進

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り、雇用の安定や待遇の改善を図ることが重要である。少子高齢化の進行による生産年齢人口の減少が見込まれる中、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。

特に不本意ながら非正規雇用として働く若者等に対しては、実践的な職業能力開発の機会を提供するとともに、担当者制によるきめ細かな職業相談・職業紹介やトライアル雇用奨励金及び特定就職困難者雇用開発助成金の活用を図った就職支援を行うことが必要である。

また、女性や若者などの多様で柔軟な働き方の選択を広げるべく、非正規雇用労働者の待遇改善を更に徹底していく必要があり、同一労働同一賃金の実現は重要課題である。

イ 無期転換ルールの定着に向けた積極的な周知・啓発

契約期間が1年の場合、平成30年4月以降、「無期転換ルール」に基づいて、通算5年を超えて有期契約が反復更新された有期契約労働者に無期転換申込権が発生することになるが、中小企業を中心に無期転換ルールの認知度が低い状況にあるため、同ルールの円滑な導入と定着に向けて一層の周知・啓発を行うことが重要である。

ウ パートタイム労働対策の推進

パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保等を推進するとともに、正社員転換推進の措置を徹底するため、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、同法の着実な履行確保を図るとともに、パートタイム労働者の雇用管理改善に向けた事業主の自主的な取組を促す必要がある。

（3）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 改正男女雇用機会均等法及び改正育児・介護休業法の履行確保、女性活躍推進法の実効性確保

平成29年1月1日に施行された改正男女雇用機会均等法及び改正育児・介護休業法により、妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメント防止措置が事業主に義務付けられることから、事業主の方針の明確化、相談窓口の設置など防止対策が確実に講じられるよう、積極的な周知及び指導を行う必要がある。

また、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「女性活躍推進法」という。）に基づいて策定された一般事業主行動計画について、女性の積極登用・評価や配置・育成・教育訓練、継続就業に関する取組等企業による着実な取組がなされるよう支援し、同法の実効性を確保することが必要である。

イ 仕事と家庭の両立支援の推進

平成29年1月1日に施行された改正育児・介護休業法について、有期契約労働

者の育児休業の取得要件の緩和や、介護休業の分割取得等、今回の改正内容の周知・徹底を図るとともに、育児休業制度、介護休業制度の規定が未整備の事業主に対して規定の整備を促す等、改正法の履行確保を行う必要がある。

また、希望出生率1.8の実現、「介護離職ゼロ」の実現のため、助成金の支給等により、仕事と育児や介護との両立に資する職場環境の整備に積極的に取り組む事業主を支援する必要がある。

(4) 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

昨今の深刻化している人材不足問題に対応し、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。

その一環として、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。

また、「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体制整備

求職者は、ハローワークの求人票を信頼し応募しているため、求人票の記載内容と実際の労働条件が異なっていた場合、ハローワークへの信頼が大きく損なわれこととなる。

このため、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には迅速な事実確認及び是正指導等の対応を行っていくための体制整備が必要である。

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、介護、建設分野などにおいて、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（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、新規に創設される人事評価改善等助成金、一部を除く雇用関係助成金の生産性要件を満たした場合の助成額の割増制度を積極的に周知し、活用を促進することが必要である。

(5) 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、移住に関心を持ってい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地方移住の動機付け、地方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。

地方移住の動機付けや地方の中小企業等の魅力を発見する就労体験等の機会を提供する取組を実施することが必要である。

(6) 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

① 基本的な労働条件の確保

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。

② 自動車運転者の長時間労働の抑制

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。

③ 介護労働者の労働条件の確保

平成28年版高齢社会白書（内閣府）によると千葉県の高齢化率は平成26年には25.3%であるが平成52年の予想では36.5%と今後、急速に高齢化が進むと考えられ、引き続き、介護事業者の新規参入、就労者数の増加が見込まれる。これらの事業場の中には、労働基準関係法令に関する理解が必ずしも十分でないものも多く見られ、労働条件に係る問題が、労働者の確保・定着における障害の一因ともなっていることなどから、適正な労働条件確保のための取組が必要である。

(イ) 若者の「使い捨て」が疑われる企業等への対応策の強化

劣悪な雇用管理を行い、若者の「使い捨て」が疑われる企業等については、

各方面でその存在と対策の必要性が指摘されており、政府においても、「日本再興戦略」において、若者の活躍促進の観点から、「若者の『使い捨て』が疑われる企業について、相談体制、情報発信、監督指導等の対応策を強化する。」とされたところである。

若者の「使い捨て」が疑われる企業等においては、法定労働条件に係る問題の存在が想定されることから、今後もこうした企業等への取組を強化する必要がある。

イ 適正な労働条件の整備（テレワーク及び「多様な正社員」制度の普及・拡大）

仕事と子育て等の両立を可能とする等ワーク・ライフ・バランスの実現に資する働き方であるテレワークについては、世界最先端IT国家創造宣言（平成28年5月20日閣議決定）やニッポン一億総活躍プラン等において、その推進が求められているほか、働き方改革実現会議において柔軟な働き方の一つとして議題に取り上げられており、こうした背景を踏まえ、適正な労働条件下における良質なテレワークの普及を促進するとともに、在宅就業を良好な就業形態として推進していく必要がある。

さらに、多様な働き方を実現する選択肢として、職務、勤務地、勤務時間に限定した「多様な正社員」や「短時間正社員制度」の普及・拡大を図る必要がある。

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ており、総合労働相談コーナーへの相談が増加を続け、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、労働行政にとって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年度にスタートした第12次労働災害防止計画（以下「12次防」という。）では、平成29年時点で死者数及び死傷者数を平成24年（死者数36人、死傷者数5,130人）よりも15%以上減少させる（死者数30人、死傷者数4,360人以下とする。）ことを目標としている。

しかし、4年経過した平成28年の死者数35人は、平成24年と比較し1人の減少に留まり、さらに本年は、1月に死亡災害が8件発生し、8人の労働者が死亡した。このような状況では、12次防の目標達成はおろか、死者数の大幅な増加は避けられない。

これらの死亡災害は、土木工事業が2人、バス業が1人、道路貨物運送業が1人、小売業が1人、ゴルフ場が1人、農業が1人、その他の事業が1人と業種が多

岐に渡り、事故の型別にみると在来型の災害が多く、基本的な労働災害防止対策を取っていれば防げるものも多い。

特に建設業は、死亡者数が平成28年は12人と前年の15人から減少したもののが全産業の35.3%を占めていることと併せ、本年既に労働災害により2人死亡していること、今後も東京オリンピック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4,675人で平成24年と比較し109人の減少にとどまり、特に陸上貨物運送業、第三次産業では増加しており、死亡災害同様、目標達成には極めて困難な状況である。

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る、爆発・火災事故発生の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、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

労働者の健康をめぐる状況では、化学物質による健康障害防止に関し、平成28年6月にリスクアセスメントが義務化される等取組が強化されたところであるが、近年、化学物質による健康障害防止に関する報道が散見される等社会的関心が高い。

また、ストレスチェック制度が義務化され1年経過し、同制度の実施状況を含めたメンタルヘルス対策に対する社会的関心が高い。

さらに、過重労働による健康障害防止対策、職業性疾病予防対策、受動喫煙防止対策等に対する社会的関心も高い。

(ウ) 長期療養が必要な労働者の治療と仕事の両立支援の推進

長期にわたる療養が必要な疾病を抱えた労働者が治療を終えて職場に復帰する際、治療を行いながら就労継続する際の、当該労働者に対する治療と職業生活の両立支援を推進することが極めて重要な課題となっていることから、企業文化の抜本的改革を通じて、企業が病気休暇制度の導入等の治療と仕事を両立できる社内制度の整備や職場の理解醸成を行い、企業が患者ニーズに応じた働き方の選択肢を提供できる環境を整備するとともに、患者にとって身近な相談先を医療機関等に整備することが必要であり、企業や医療機関等の取組を積極的に促進、支援する必要がある。

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・心臓疾患事案、精神障害及び石綿関連疾患の件数が高止まりしている状況にあるところ、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、今般策定された「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。

2 女性、障害者等の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、女性の積極採用や再雇用・中途採用等に関する取組等企業による着実な取組がなされるよう支援し、同法の実効性を確保することが必要である。

イ 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、子供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、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。

ウ 女性の活躍促進に向けた職業能力開発の推進

出産・育児のための離職によるブランクに対応するため、実践的な職業能力の開発支援が必要となる。保育士や看護師等のブランク後の職場復帰や実務者としての即戦力スキル習得のため、リカレント教育に資する職業訓練や託児サービス付訓練を提供し、早期の就職を支援する必要がある。

(2) 若者の活躍推進

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の仕組、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み、加えて、平成29年度高等学校、中学校卒業予定者から適用される、ハローワークによる求人票の受付開始時期が6月20日から6月1日に変更されることについて企業や学校、生徒に周知するほか、ユースエール認定企業や若者応援宣言企業の積極的な周知・活用を図り、優良な中小企業の情報発信・採用を支援する。

さらに、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、新規学卒枠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、トライアル雇用奨励金の活用等により、就職支援の充実を図る必要がある。また、ニート等の若者については、「地域若者サポートステーション事業」（以下「サポステ」という。）と連携協力し、職業的自立に向けた効果的支援を行っていくことが重要であり、サポステにおいて、ニートの若者等に対する専門的な相談、職場体験等の就業準備からサポステ卒業者の定着支援まで、就労に向けた総合的な支援を転換していく必要がある。

さらに、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、

支援を強化するとともに、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を進め、当該施設における職業訓練受講者の支援の充実を図る必要がある。

ウ 若年無業者等に対する就労支援の推進

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、これらの若者が職業的に自立でき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、中途退学後において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等、高校中退者等をはじめとする若年無業者等に対する就労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 企業における高年齢者の定年延長・継続雇用の促進等

高年齢者が意欲と能力がある限り年齢にかか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備する必要がある。

イ 高年齢者に対する再就職支援の強化等

高年齢者は、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が着実に実施されるなか、今後は 65 歳を超えて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を強化する必要がある。

ウ 地域における就業機会の確保に向けた取組の充実

企業を退職した高年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、高年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) 障害者、難病、がん患者等の活躍推進

ア 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、精神科医療機関とハローワークの連携強化、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、精神障害者雇用トータルサポーターの体制拡充など、精神障害者や発達障害者等に対する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。

イ 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体制拡充による地域就労支援力の強化、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。

ウ 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

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ている。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、がん患者等に対する就職支援を推進する必要がある。

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。

(5) 外国人材の活用・国際協力

ア 外国人労働者の適正就労の確保

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）ため、来日早期の段階からの就職意識啓発や、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。

イ 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、昨年11月に成立した「外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律」（以下「技能実習法」という。）に基づき新設される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、実習制度を適正かつ円滑に推進する必要がある。

(6) 重層的なセーフティネットの構築

ア 求職者支援制度によるセーフティネットの確保

求職者支援制度がセーフティネットとして持続するよう、引き続き、能力開発が必要な求職者に対する制度や訓練コースの周知を図り、職業訓練につなげていくことが必要ある。また、地域ごとの人材ニーズに沿った訓練設定やハローワークによるきめ細やかな就職支援により、雇用保険が適用される安定した就職の実現に向けて支援を一層充実していく必要がある。

イ 生活困窮者等に対する就労支援の強化

(ア) 生活保護受給者等に対する就労支援の強化

地方公共団体や生活困窮者に対する相談支援を実施する自立相談支援機関との連携を強化し、加えて、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助成金制度の活用や、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

ハローワークと矯正施設・保護観察所等が連携し、矯正施設在所中の複数回の職業相談・職業紹介、更生保護施設等への巡回相談や職場定着支援等の就労支援を一層充実する必要がある。

また、協力雇用主に対し、コレワークによる求職者情報やトライアル雇用奨励金等の活用を積極的に進めることにより、刑務所出所者等専用求人を確保し、刑務所出所者等に対する就労支援を強化する必要がある。

第3 千葉労働局の重点施策

1 働き方改革の推進などによる労働環境の整備・生産性の向上

(1)働き過ぎ防止に向けた取組の推進

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、監督指導を徹底する。

また、使用者、労働組合等の労使当事者が時間外労働協定を適正に締結するよう関係法令の周知を徹底するとともに、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。

特に、各種情報から時間外労働時間数が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。

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

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

イ 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、民間団体の活動に対する支援等の対策を推進する。

また、過労死等防止啓発月間(11月)における「過労死等防止対策推進シンポジウム」等をはじめとした効果的な啓発等に取り組む。

(2)非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善

ア 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。また、同一労働同一賃金の実現に向けて、「千葉非正規雇用労働者待遇改善支援センター」を活用した非正規雇用労働者の待遇改善を推進する。

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、待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)や非正規雇用労働者と正社員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)といった待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 パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保等対策の推進

(ア) 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。

(イ) パートタイム労働者の均等・均衡待遇等に取り組む事業主等への支援

事業主がパートタイム労働者の雇用管理の現状と課題を自主的に分析する「パートタイム労働者均等・均衡待遇指標(パート指標)」やパートタイム労働者の活躍に向けて取り組む企業として発信する「パート労働者活躍企業宣言」の活用を事業主に勧めるとともに、パートタイム労働者の活躍推進に積極的に取り組む企業を対象とした「パートタイム労働者活躍推進企業表彰」や、同表彰受賞企業の取組事例集の情報提供により、パートタイム労働者の雇用管理改善に向けた事業主等の自主的かつ積極的な取組の支援を行う。

また、雇用均等指導員を活用し、事業主に対し均等・均衡待遇に取り組むための具体的な方法や、当該事業所の実態に応じた正社員転換制度等に関するア

ドバイス、正社員転換措置における転換先の一つと考えられる短時間正社員制度について、「短時間正社員導入支援マニュアル」等の情報提供を行う。

あわせて、正社員とパートタイム労働者の均衡の取れた賃金決定を促進するため、職務評価の実施ガイドラインの周知やキャリアアップ助成金の活用などにより、職務分析・職務評価の導入支援・普及促進に努める。

これらの事業主に対する支援を行う際には、パートタイム労働に関する情報を一元的に提供する「パート労働ポータルサイト」の積極的な周知を行い、その活用を促す。

ウ 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、トライアル雇用奨励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 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、納得して働くよう、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。

オ 雇用関係助成金の活用による企業の生産性向上

平成29年度から一部の雇用関係助成金について、生産性の向上を図る企業に対して助成の割増等を行う「生産性要件」が設定されることから、労働局及びハローワークは、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。

（3）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

（ア）男女雇用機会均等法及び関係法令の履行確保

労働者が性別により差別されることなく、また、働く女性が母性を尊重されつつ充実した職業生活を営むことができるようになると、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。

(イ) ポジティブ・アクションに取り組む事業主に対する支援

女性の活躍推進については、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、厚生労働大臣が表彰する「均等・両立推進企業表彰」や好事例の情報提供など、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。

イ 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

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を取得しやすい環境を整備するため、改正育児・介護休業法の確実な履行の確保を図る。

特に、有期契約労働者の育児休業の取得要件等については緩和されたことから、この内容を含め引き続き周知・徹底を図るとともに、労働者からの相談が多い、または、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。

また、介護休業の分割取得や介護休暇の半日取得が可能となったことから、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) 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に関する周知啓発活動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」や仕事と育児・介護を両立するための「テレワーク活用の好事例集」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「パパ・ママ育休プラス」など、男性の育児休業取得を支援する制度の周知を継続するほか、「イクメンプロジェクト」において作成する広報資料を活用するなどにより、男性の育児休業の取得促進に取り組む。

加えて育児・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組む事業主を支援するため、両立支援等助成金を活用する。

(ウ) 次世代育成支援対策の推進

次世代育成支援対策支援法（以下「次世代法」という。）に基づき、企業における一般事業主行動計画の策定・届出及びくるみん、プラチナくるみん認定取得への取組の更なる促進を図る。

ウ 女性活躍推進法の実効性確保

(ア) 一般事業主行動計画等の策定促進等

女性活躍推進法に基づき一般事業主行動計画策定等が義務付けられている301人以上の企業について、同法に基づく報告徴収の実施により、策定された行動計画の進捗状況に留意し、課題の改善にあたって必要な助言を行う等、法に基づく取組の実効性確保を図る。

また、「女性の活躍推進企業データベース」において、自社の女性の活躍状況に関する情報や行動計画を公表するよう促す。

さらに、多くの企業がえるばし認定を目指すよう認定制度について、公共調達の際加点評価されること等認定のメリットも含め広く周知するとともに、認定申請に向けた取組促進を図る。

(イ) 助成金等の活用による中小企業の取組の促進

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

(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

最低賃金の引き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、以下を内容とする「最低賃金引き上げに向けた中小企業・小規模事業主への支援事業」について、中小企業・小規模事業主等への周知を積極的に行い、円滑な実施を図る。

(ア) 専門家派遣・相談等支援事業

経営改善と労働条件管理の相談等にワンストップで対応するため、「最低賃金総合相談支援センター」を設置し、無料の相談対応・専門家派遣を行う。

(イ) 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60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。

(ウ) 業種別中小企業団体助成事業

最低賃金引き上げの影響が大きい業種の県内中小企業団体が賃金引き上げを目指す取組に対し、助成を行う。

(5)人手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

雇用管理制度の導入・実施を通じて従業員の職場定着に取り組む事業主等を支援する、生産性要件が設定された人事評価改善等助成金・職場定着支援助成金・建設労働者確保育成助成金等の周知・活用促進を図るとともに、人材確保のための雇用管理改善促進事業（啓発実践コース）や介護分野における人材確保のための雇用管理改善事業を実施し、建設・介護分野の雇用管理改善を推進するとともに、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、人手不足が顕著な職種を対象とした「人材サービスコーナー（福祉・建設・警備・運輸）」（ハローワーク千葉）や、介護・医療・保育の分野を対象とした「福祉人材コーナー」（ハローワーク松戸、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求人充足サービスを提供する。

介護分野では、介護分野への就職を希望しない有資格者等の潜在的な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採用面接会を兼ねた事業所見学会等の開催など、マッチング促進の取組を積極的に実施する。

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）」や「福祉人材コーナー」設置ハローワークに加え、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」を取り組み、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ライド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。

建設分野については、建設労働者の確保・育成に向けて求職者へのきめ細かな職業相談を行うほか、未紹介・未充足求人へのフォローアップの徹底や建設分野への就職を希望しない有資格者等が同分野への就職を検討する契機となるよう建設分野に係る求人状況等の情報提供を図るなど、「建設人材確保プロジェクト」

(ハローワーク千葉)を推進する。

ウ 関係機関と連携した公共職業訓練の拡充

建設、保育、介護等の人手不足分野での再就職支援を強化するため、千葉県、機構千葉支部と連携し、それぞれ建設機械等の運転技能とＩＴ講習等を組み合わせた訓練コース、保育士の資格取得コース、介護の座学と企業実習を組み合わせた訓練コースについて、より効果的なコース設定の実現等、公的職業訓練総体の調整に主体的に取り組む。

また、人手不足分野である建設業等における認定職業訓練制度の拡充や業界団体等と連携した人材育成事業を推進する。

(6) 働き方改革の推進

ア 働き方改革・休暇取得促進

(ア) 企業経営陣への働きかけ

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」に掲載し情報発信を行う。

(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。

(ウ) 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

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

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」の普及等について、「働き方・休み方改善ポータルサイト」による情報発信を行う。

イ 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

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、平成28年9月に採択された「ちば『働き方改革』共同宣言」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に取組む。

ウ 在宅ワーク対策の推進

在宅ワーク契約に係る紛争を未然に防止し、在宅ワークを良好な就業形態とするため、発注者が守るべき最低限のルールである「在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン」の周知啓発を図る。

エ 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關し考慮すべき事項」や周知用資料を活用し、引き続き効果的な周知等を行う。

（7）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 「なくそう死亡災害！運動ちば2017」の推進

平成29年3月から開始している「なくそう死亡災害！運動ちば2017」を展開し、労働災害防止団体等、関係行政機関、地方公共団体、経営者団体、業界団体及び労働組合を巻き込んで、広報等による幅広い周知徹底を中心とした取組を積極的に推進する。

② 建設業における労働災害防止対策

平成29年度においても、引き続き最重点として取組を継続し、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、多発する墜落・転落災害の防止、交通事故防止を重点的に指導するとともに、未熟練労働者の増加や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。

(イ) 労働災害を減少させるための業種横断的な取組

「平成24年と比較して平成29年までに労働災害による死者数、死傷者数のいずれも15%以上減少させる」という12次防の目標達成に向けて、すべての業種に共通する以下の課題に取り組む。

① 転倒災害防止対策

休業4日以上の死傷災害の中で最も多い「転倒災害」に着目して、「S T O P ! 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。特に、第三次産業（小売業、社会福祉施設、飲食店）に対しては、4S活動やKY活動の推進など、事業者が着手しやすい切り口から順次指導を進める。

② 交通労働災害防止対策

交通事故による死亡災害を減少させるため、関係行政機関・業界団体等と連携しながら、特に建設業・陸上貨物運送業を重点に、「交通労働災害防止のためのガイドライン」に基づく周知・指導を行う。

また、業界団体、災害防止団体等を通じた非職業ドライバーによる交通労働防止対策を推進する。

さらに対策の効果的な推進のため、警察と局署の緊密な連携体制を構築する。

③ 非正規雇用労働者等対策

業務経験期間の短さ等により相対的に労働災害に被災しやすいと考えられる非正規雇用労働者は、正規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、派遣労働者及び外国人労働者をはじめとする非正規雇用労働者に対する雇入れ教育の徹底・内容の充実、健康診断の実施、非正規雇用労働者を含む安全衛生活動の活性化等について周知、指導する。

(ウ) 業種別の労働災害防止対策

① 陸上貨物運送事業の労働災害防止対策

陸上貨物運送事業については、12次防の目標（死傷者数658人以下）達成に向けて、荷役作業時の「墜落・転落」等の災害の防止、重量物取扱いや長時間の車両運転による腰痛の予防対策を中心に指導する。

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、「陸上貨物運送事業の荷役作業の安全対策ガイドライン」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とともに、荷主等への要請を行う。

② 第三次産業の労働災害防止対策

労働者数が増加している第三次産業については、12次防の目標（死傷者数：小売業472人以下、社会福祉施設291人以下、飲食店150人以下、ゴルフ場107人以下）達成に向けて、小売業、社会福祉施設、飲食店及びゴルフ場を重点とし

て、転倒災害や災害性腰痛等作業行動に伴う災害の防止を中心に指導する。

また、関係行政機関、事業者団体等の実施する各種会合等の機会を通じて、労働災害防止に係る説明を行うなど、これらと連携しつつ安全衛生活動の意識の高揚等を図る。

さらに、平成29年1月から展開している、本社・本部での取組の推進を目的とした「働く人に安全で安心な店舗・施設づくり推進運動」を積極的に推進する。

小売業、飲食店等の業態としてみられる多店舗展開企業に対しては、本社や各店舗への指導内容が互いに整合・連動するよう、局署間、各署間の情報共有・連携等に配意することにより、効果的に安全対策の浸透を図る。

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 飲食店

飲食店では、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を中心に指導する。

e ゴルフ場

ゴルフ場では、キャディの転倒災害、コース管理作業営業時間前の準備、片付け作業における災害、打球による災害及び腰痛等の防止を中心に指導する。

ゴルフ場労働安全衛生協議会等に働きかけ、リスクアセスメントの実施、災害事例を活用した同種災害防止対策の徹底を図る。

③ 製造業の労働災害防止対策

食料品製造業、金属製品製造業における加工用機械によるはさまれ・巻き込まれ災害及びクレーン等による災害の防止を中心に指導する。また、通路、作業床等での転倒災害防止対策について指導する。

各企業の安全衛生水準の向上を図るため、能力向上教育及び職長等教育の受講勧奨を図る。

(エ) 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、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。

③安全衛生優良企業公表制度の周知

労働安全衛生水準の高い企業を評価・認定し、厚生労働省のHP等により、広く企業名を公表する「安全衛生優良企業公表制度」の周知に努めるとともに、その運用を通じて、企業が労働安全衛生対策に取り組むための動機付けを進める。

(才) 労働者の健康障害を防止するための取組

①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。

平成28年6月に施行された改正労働安全衛生法のさらなる普及・定着のため「ラベルでアクション」を合言葉に、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推進する。併せて、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・教育等の実施の推進を図る。リスクアセスメントの実施等に際しては、有害性が明らかでない物質を有害性の低い物質として取り扱うことのないよう留意する。

なお、経気道のみならず、皮膚接触や経口暴露による健康障害防止対策を強化するため、適切な保護具の選択や汚染時の洗浄を含む化学物質の取り扱い上の注意事項についても指導を行う。

②メンタルヘルス対策の推進

ストレスチェックの実施の徹底を図るため、署への実施報告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職場環境改善についても、適切な取組の推進を図る。併せて、管内実情を把握しつつ、「労働者の心の健康の保持増進のための指針」の周知、指導を行う。

また、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、パワーハラスマント対策導入マニュアル等を活用し、パワーハラスマント対策の必要性、予防・解決のために必要な取組等についても周知啓発を行う。

精神障害等による業務上疾病が発生した事業場に対しては、指針に基づく措置が実施されているか点検し、必要な指導を行う。

小規模事業場での産業保健活動やメンタルヘルス対策の支援については、「産業保健活動総合支援事業」の地域窓口を周知する等により、産業保健水準の向上及び労働者の健康管理の一層の充実を図る。

③労働者の健康管理対策の推進

労働者の健康管理対策の確実な実施について、産業医への長時間労働者に係る情報の提供の義務化、健康診断実施後の有所見者に係る医師の意見聴取の充実等に関する改正労働安全衛生規則（平成29年4月1日施行）の周知・徹底を図る。

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。

また、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。

④石綿健康障害予防対策

a 建築物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。

また、地方公共団体と解体工事等に関する情報を共有するとともに、地方公共団体の実施する解体工事業者への説明会の機会を通じて関係法令等の周知を行うこと等により、届出や隔離の際の漏洩防止措置等の適切な実施を図る。

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 石綿の禁止の徹底等

石綿等の製造、輸入等の禁止措置に関して、依然として石綿含有製品の輸入事案が発生していることを踏まえ、輸入に際して予め石綿の有無の確認がなされるよう、石綿の製造等が禁止されていない国からの輸入品等を取り扱う事業者等に対し、製造禁止前に使用されていた主な石綿含有製品について積極的に周知する。

⑤じん肺予防対策

第8次粉じん障害防止総合対策に基づき、重点項目に係る事業者の講ずべき措置の定着状況等に応じて、粉じん障害防止対策の徹底について指導等を行う。

⑥熱中症予防対策

12次防の目標（平成25年から29年までの死傷者数合計61人以下）達成に向けて、建設業、陸上貨物運送事業、警備業、製造業等、夏季に暑熱な環境で作業を行う事業者に対し、必要な指導を行う。

また、他の行政機関や労働災害防止団体等との連携の下、事業者に対し熱中症

予防対策の一層の周知・徹底を図る。

さらに、熱中症予防対策を講じる上で基本となる暑さ指数（W B G T 指数）について、平成29年4月に電子式W B G T 指数計に係る日本工業規格が定められ、簡易に精度良く測定できるようになることから、事業者に対し同規格に基づく電子式W B G T 指数計の普及を図る。

⑦受動喫煙防止対策

12次防の目標（受動喫煙を受けている労働者の割合：15%以下）達成に向けて、集団指導、個別指導、窓口の受付等あらゆる機会を通じて職場での受動喫煙防止対策の必要性の周知啓発を行うとともに、助成金や委託事業の内容を周知し、事業場における取組の更なる促進を図る。

⑧治療と職業生活の両立支援の推進

a 企業への意識啓発

治療と職業生活の両立支援については、産業保健総合支援センターと連携して、あらゆる機会を捉え、企業をはじめとした関係者に対して「事業場における治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン」の周知を図るほか、労働者の健康管理の推進等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トップ等に対し働きかけを行う。

b 企業と医療機関との連携強化及び患者に対する相談の充実

地域の実情に応じた両立支援の普及啓発を図るため、地域の関係者の協議会と連携した両立支援の取組を促進を図る。

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、優先的に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構す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の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、業界団体未加入の事業者に対しても法令等の周知等を行う。

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。

さらに、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 外国人労働者、技能実習生

技能実習生を含めた外国人労働者については、法定労働条件確保上の問題が認められる事案が多いことから、職業安定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、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る外国人

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。

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、障害者を使用する事業主に対する啓発・指導に努め、問題事案の発生防止及び早期是正を図る。

④ 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周知するとともに、計画的に監督指導を実施するなどにより労働基準関係法令の徹底を図る。

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、派遣元事業主及び派遣先に対し労働基準関係法令を周知するとともに、その遵守の徹底を図る。

(ウ) 労働時間法制の見直し内容の周知

「労働基準法等の一部を改正する法律案」が成立した場合は、その円滑な施行に向け、改正法に基づく年次有給休暇の制度等の周知について準備を進めるとともに、パンフレットの活用やセミナーを開催するなど、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。

(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) 中小企業等への無期転換ルールの普及

労働契約法の内容について、無期転換申込権が本格的に発生する平成30年4月まで残り1年を切ったことから、無期転換ルール（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）を中心に、使用者に対しては、単に周知するのみならず、具体的な取組を強く促すとともに、労働者や労働者になろうとする者に対しても、積極的に周知する必要がある。

このため、無期転換ポータルサイトや無期転換ハンドブックの周知、中小企業向けセミナーの実施等あらゆる機会を捉え、その内容の周知を図るとともに、使用者に対しては無期転換ルールへの対応を強く促す。

また、無期転換ルールや「多様な正社員」制度の導入に取り組む企業へのコンサルティング（本省において実施）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、無期転換ルールの普及を図る。

(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に適切に対応するとともに、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

平成27年度に実施した大学生・高校生等に対するアルバイトに関する意識等調査においては、労働条件の明示が行われていないといった問題や勤務シフトに関するトラブルが多く発生していることが明らかとなったところであり、学生アルバイト等の労働条件の確保に向けた取組を一層推進する必要がある。

このため、本省において作成するチラシ・冊子等を活用して、引き続き、労働条件の明示といった労働基準関係法令に関する事項やシフト勤務の設定等について学生や事業主に対する周知・啓発を行うほか、学生からアルバイトの労働条件について相談があった場合には、事案の内容に応じて、労働局内での適切な連携を図りつつ的確な対応を行う。

また、本年4月から7月の「アルバイトの労働条件を確かめよう！」キャンペーン期間中には、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、学生アルバイトの労働条件の確保に向けた取組を引き続き行う。

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、勤務時間限定した「多様な正社員」の普及・拡大を図るために、労働条件の明示等の雇用管理上の留意事項、就業規則の規定例及び好事例

について、事業主等が多数参加する機会を活用して周知を行う。

また、「多様な正社員」制度の導入や見直しを検討する企業に対し、パンフレット（「モデル就業規則」、「多様な正社員で働く人の事例集」）を活用するなどにより就業規則の整備等企業内のルールの制度化に向けた助言や助成措置の情報提供を行うとともに、本省において実施する無期転換ルールへの対応や「多様な正社員」制度の導入に取り組む企業へのコンサルティング（本省において実施）の利用勧奨を行う。

（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、医療労務支援事業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

近年、妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメントやセクシュアルハラスメント、パワーハラスメントなど職場におけるハラスメントに係る労働者からの相談件数は増加傾向にあり、社会的関心も高まっている。

また、職場におけるハラスメントは、複合的に生じることも多く、解決することが困難な事案となる傾向が高い。

このため、平成29年1月1日に施行された「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」等において、さまざま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することが望ましい旨示されたことを踏まえ、一体的にハラスメントの未然防止を図るよう事業主に促すとともに、相談への迅速な対応を行う。

（ア）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、「全国ハラスメント撲滅キャラバン」の実施や、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徵収・是正指導等を行う。

(イ) 職場におけるセクシュアルハラスメント対策の推進

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する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。

(ウ) 職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた環境整備

各種講演や指導の際に、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。

(エ) 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。

才 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

総合労働相談コーナーは、労働関係の相談を広く受け付け、労働基準法違反の事案等法令違反に係る事案は担当する部署に適切に取り次ぎ、民事上の個別労働関係紛争については関係法令、判例等の情報や資料の提供を行うほか、相談者からの求めに応じ口頭による助言等個別労働関係紛争に対する解決援助を行うといった、いわば労働問題の「ワンストップ・サービス」の拠点である。

この機能強化を図るため、総合労働相談員に対する、採用時研修、全体研修、本省研修の成果に係る伝達研修等を実施するとともに、巡回指導を積極的に実施する等の機会を捉えて、総合労働相談員の資質の向上を図る。

また、総合労働相談員（困難事案担当）については、複雑・困難な事案に係る相談対応を優先的に担当するほか、他の総合労働相談員に対する支援・指導業務も行わせる。

さらに、相談者に「たらい回し」にされたとの印象を与えないよう十分配慮し、適切な窓口対応を図る。

(イ) 効果的な助言・指導及びあっせんの実施

助言・指導については適切なマネジメントの下で、紛争の実情を踏まえ、積極的かつ迅速に実施する。

また、助言を行う際には、可能な限り、労働契約法の条文や判例等を示し、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方法を探ることにより、適正な解決を図る。

さらに、助言・指導後の効果把握等を的確に行う。

あっせんについては、迅速な処理を図ることはもとより、「規制改革実施計画」（平成27年6月30日閣議決定）の内容を踏まえ、電話による参加勧奨等参加率向上に効果的と思われる参加勧奨を徹底することにより、参加率の向上を図る。

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

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。

(エ) 関係機関・団体との連携強化

関係機関・団体との連携については、「平成26年地方からの提案等に関する対応方針」（平成27年1月30日閣議決定）の内容を踏まえ、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。

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徹底する。

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。

また、誤請求の多い労災指定医療機関等には個別に実地指導等の必要な対応を行う。

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

(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できないよう、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組織的に管理し、納入督励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

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29年度より配置される特別加入専門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、各種の研修を実施するに当たっては、職員等から研修ニーズを把握すること等により、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見直すなど、効果的な研修となるよう配意する。

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27年度を初年度とする「千葉労働局第四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、労働保険の加入促進に係る委託業務の受託者と連携しつつ、関係行政機関との通報制度等も活用し、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、職権による成立手続きを行う。

また、「労働保険適用促進強化期間（10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27年度労働保険料の収納率は97.88%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)、納付督励等の徴収業務に対し、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、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、パートタイム労働者等を多く雇用する業種や、

雇用保険の加入漏れが多いと見込まれる事業場に重点を置いた効果的・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 29 年 4 月 1 日現在の労働保険率について、あらゆる機会を活用し、事業主への周知を徹底する。

また、雇用保険の適用拡大により、平成 29 年 1 月 1 日以降、65 歳以降に新たに雇用される労働者についても高年齢被保険者として適用の対象とされたが、労働保険料の徴収については、64 歳以上の高年齢労働者については、引き続き、平成 31 年度までは免除されていることについても周知徹底する。

2 女性、障害者等の多様な働き手の参画

(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) 女性活躍推進法の実効性確保

現に働いている女性のみならず、これから働くとする新規学卒女子、あるいは子育てや介護等のために離職後、再就職を希望する女性など、働く意欲のあるすべての女性の能力が十分に発揮しうるような職場環境を整備する必要がある。そのため、女性活躍推進法に基づく報告徴収を実施し、企業における課題の改善にあたって必要な助言を行う等、法に基づく取組の実効性確保を図る。

また、「女性の活躍推進企業データベース」において、自社の女性の活躍状況に関する情報や行動計画を公表するよう促す。

(イ) 母子家庭の母等の雇用対策の推進

児童扶養している母子家庭の母等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や短期間の職業訓練制度やトライアル雇用奨励金及び特定就職困難者雇用開発助成金を活用したキャリアアップを促進するほか、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」を実施する等、家庭環境等に配慮した早期就職を促進する。

併せて、労働局及びハローワークは、地方公共団体の就業支援事業との連携を図るため、労働局及びハローワークの幹部による地方公共団体への積極

的な訪問により、連携強化への理解を求め、ひとり親等のニーズに即した就職支援を実施する。

(ウ) 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 障害者等の活躍推進

(ア) 障害者雇用促進法の円滑な施行のための取組

平成30年4月から精神障害者の雇用が義務化されることを踏まえ、職場定着に課題の多い精神障害者に対応するため、雇用された後の職場定着支援を充実・強化する。

障害者雇用促進法に基づく、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。

なお、使用者による障害者への虐待が疑われる事案については、「障害者虐待の防止、障害者の養護者に対する支援等に関する法律」に基づき、千葉県と連携を図りながら、迅速かつ適切に対応する。

(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

障害特性に応じた雇用管理のノウハウ等について、事業主の適切な理解を促進するため、事業主向けガイドライン（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構作成の障害者雇用マニュアル等）の周知・活用を図る。

また、ハローワークと地域の関係機関が連携し、就職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、就職活動や一般雇用に向けた心構え・必要なノウハウ等に関する情報提供等を行う「就職ガイダンス」の積極的な実施やハローワークのマッチング機能を強化し、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ソポーターをハローワークに配置し、カウンセリング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など就職後の定着支援等の事業主支援にも積極的に取り組み、求職者、事業主双方への支援を実施する。

また、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「障害者トライアル雇用奨励金」の活用を促進する。

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）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ソポーターを配置し、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。

④ 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を中心に、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。

（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・生活支援センターの実施体制の拡充

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「障害者雇用安定奨励金（障害者職場定着支援コース）」を、訪問型又は企業在籍型の職場適応援助者（ジョブコーチ）による職場適応援助を実施する事業主には「障害者雇用安定奨励金（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

広く一般労働者を対象に、共に働く精神・発達障害者を暖かく見守り、支援する「精神・発達障害者しごとサポーター」を養成するための講座を開催し、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。

雇用率達成にかかるハローワークの指導は中小企業を重点対象として実施し障害者雇用を促進する。

(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 若者の雇用対策の推進

新卒者・既卒者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發揮できるよう、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。

また、新卒応援ハローワークにおいて、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、離学者に対する就職支援情報等の提供、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。

さらに、若者雇用促進法に基づくユースエール認定制度や詳細な就職関連情報等を公開して積極的に若者を採用・育成する「若者応援宣言企業」等について、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。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、新卒枠での応募機会の拡大及び定着・促進を図るとともに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奨励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し、的確な助言・指導を実施し、必要に応じて局所の幹部による指導を実施する。

さらに、ハローワークは、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援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リストや65歳超雇用推進助成金等の高年齢者雇用に関する支援制度を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

ハローワーク千葉及び松戸に加え、ハローワーク船橋及び千葉南に「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。

併せて、起業等による中高年齢者等の雇用機会の創出のため、平成28年度に創設された生涯現役起業支援助成金について積極的な周知を図る。

(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 職業訓練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、受講勧奨及び誘導を積極的に行う。

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、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、雇用保険を受給出来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、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。

また、新たに「非正規雇用労働者等の正社員就職実現のための長期訓練」及び「子育て女性等のリカレント教育に資する職業訓練」を設定し、地域の人材ニーズに対応した効果的な職業訓練を推進する。

(ウ) 訓練修了（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）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、委託訓練については、就職活動日を設定し訓練受講中から積極的な就職支援を行う。

また、求職者支援訓練においては、指定来所日の効果的な活用、担当者制による集中的な就職支援を積極的に行う。これらの取組を通じて、公共職業訓練の就職率については、施設内訓練80%、委託訓練75%の達成を目指し、求職者支援訓練の就職率については、雇用保険に加入した就職割合として、基礎コース55%、実践コース60%の達成を目指す。

力 職業能力開発関係業務の推進

(ア) 公的職業訓練の周知・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～」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、県内住民への公的職業訓練の認知度向上と活用促進を図る。

(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

千葉労働局及びハローワークが、求人者及び求職者の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。

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。

キ 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、「外国人労働者の雇用管理の改善等に関する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。）に基づき適切に指導するとともに、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など、関係行政機関と連携し、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る外国人技能実習機構と連携し適切に対応する。

(イ) 留学生の就職支援及び外国人労働者の雇用管理の改善

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、専門的・技術的分野の在留資格を有する外国人及び技能実習生等、在留資格の範囲内で就労する外国人労働者については、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、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。

(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、公共職業訓練等をあっせんする。

ク 生活困窮者等に対する就労支援

(ア) 生活困窮者に対する就労支援の充実

ハローワークと地方公共団体との協定に基づく就労支援を実施するほか、生活困窮者に対する相談支援を実施する自立相談支援機関との連携を強化し、効

果的な就労支援を実施する。

また、地方公共団体の手続き窓口での出張ハローワークの取組や自立相談支援機関と連携した企業説明会等のイベントにより、自主的にハローワークを利用しない就労支援対象者にも支援を充実させる。

さらに、求人事業主に対し、生活保護受給者等生活困窮者を対象とした助成金の積極的な周知による活用やその後の事業所訪問による定着支援により、生活保護受給者等生活困窮者に対する継続した雇用の促進を図る。

(イ) 多様な状況に応じた各種雇用対策の推進

① 日雇労働者に対する就労支援

ハローワーク等において、日雇求人の確保に努めつつ適正な就労あっせんを行うとともに、常用雇用を希望する者に対しては、常用求人の職業紹介、技能講習事業、トライアル雇用奨励金等を通じ、その常用雇用化を図る。

② 刑務所出所者等に対する就労支援の充実

ハローワークと刑務所・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、更正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奨励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)の求職者情報提供による協力雇用主支援により、刑務所出所者等に対する就労支援の充実・強化を図る。

(ウ) 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、未設置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。

ケ 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、職場定着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) 求職者に対する就職支援の更なる強化

求職者数は減少傾向にある中、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り、求人票・求職票の完全記入等、基本業務の徹底を土台に、求職者支援の更なる強化を図る。

具体的には、相談窓口において真に安定所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、相談窓口を利用しない求職者に対する相談窓口への誘導強化や、ハローワークを利用しない有効求職者への来所勧奨及び潜在的利用者の掘り起こし等を行う。特に、正社員就職については、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、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。

(イ) 求人者に対する充足支援の更なる強化

求人者的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、求人票・求職票の完全記入等、基本業務を徹底し、能動的・積極的マッチングを推進する。

さらに、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」に努めるとともに、良質求人を確保し、事業所情報を組織的に収集・蓄積・共有する。

また、求人受理に当たっては、求人内容の正確性、明確性の確保に努め、求人票の記載内容の見直しや条件緩和を事業主に積極的に提案するなど、応募しやすい求人の確保に重点を置いて取り組む。

(ウ) 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。

また、長期フリーターなど、就職困難性の高い求職者を対象としている柏わかものハローワーク、新卒応援ハローワーク、マザーズハローワークの3施設におけるマッチング機能を強化するため、民間の創意工夫を活用し、ジョブ・カードの作成を中心としたキャリアコンサルティング等を民間人材ビジネスに委託して実施する。

(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、特に、求人受理時における事業主への確認を徹底するとともに、問題がある場合は、求人の一時紹介保留を含め、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、事業主に対して必要な助言・指導を行うとともに、面接・採用時点における条件相違の情報を事業主より把握することとし、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、ハローワークと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。

イ 地方公共団体及び民間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 雇用対策協定等の推進について

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、労働局・ハローワークと地方公共団体が密接に連携し、各地域における雇用対策を実施する。

また、労働局及びハローワークは、地方公共団体に対して、重点的な取組、

毎月の雇用失業情勢、国の労働施策の内容や統計資料等労働分野の動向に関する情報提供を行うとともに、地方公共団体から国との雇用施策に係る連携・協力についての要望を把握し、可能なものは積極的に対応する等、国と自治体との連携を一層強化する。

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

地方公共団体からの提案を基に、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、生活保護受給者等の就労支援を実施するため、地方公共団体の実施する生活困窮者自立支援法に基づく自立支援機関とも連携し、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) 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 失業なき労働移動の実現

(ア) 労働移動支援助成金の拡充

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、制度の趣旨に沿った効果的な実施に努める。

また、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。

さらに、成長企業が転職者を受け入れて行う能力開発や賃金アップに対する助成、中途採用者の能力評価、賃金、待遇の制度を整備した上で、中途採用者の採用を拡大させた成長企業への助成により、成長企業による転職者受入れの促進が図られるよう、事業主に積極的に周知し、その活用を促す。

(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) 職業能力開発関係助成金の活用促進

職業能力開発関係助成金は、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。

キャリア形成促進助成金について、人材開発支援助成金と改称された助成制度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。

また、キャリアアップ助成金（人材育成コース）については、有期契約労働者等の更なるキャリアアップや賃上げ等の処遇改善を図るため、引き続き活用促進を図り企業内の人材育成を支援する。

(ウ) 職業能力開発サービスセンターの利用促進

企業内における人材育成の取組を推進していくために、人材育成の計画策定に関して地域の状況に合わせた相談・支援を行っている職業能力開発サービスセンターについて周知・広報を行うほか、企業が必要な相談支援を受けられるよう誘導を行う。

(エ) 建設技能労働者的人材育成強化

建設分野における人材不足へ対応するため、離転職者、新卒者、学卒未就業者等を対象に、研修、実習等の訓練から就職支援までをパッケージで行う本省委託事業である「建設労働者緊急育成支援事業」について、周知・広報、訓練生の募集及び就職支援について受託事業者への協力に努める。

オ ジョブ・カード制度の推進

「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、企業、職業訓練機関、大学・高等専門学校・専修学校、職業紹介事業者、免許・資格の実施・認定機関等に対して、役割、活用方法等を説明し理解を求め、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、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、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、改正雇用保険法に基づき、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周知徹底を図るとともに着実な実施を図る。

(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) 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替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。

(エ) 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、千葉県社会保険労務士会との定期的意見交換会の実施、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、平成33年度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

(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、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、千葉県知事、市町村長、自治体幹部職員、県議会議員等を訪問し、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。具体的には、「労働分野における国と公共団体の一層の連携強化について」（平成23年9月5日付け事務連絡）に基づき積極的に取り組む。

(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、行政運営への的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

労働行政の大きな課題である「働き方改革の推進などによる労働環境の整備・生産性の向上」を実現するためには、地場産業に対する知見・情報・ネットワーク等を有する金融機関との連携を強化する必要がある。

このため、地元金融機関と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、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ることが重要であり、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取組を展開する必要がある。

このため、局長自らが毎月、定例記者会見において情報発信を行うとともに、報道機関及び地域関係者との連携を強化する。

また、千葉県、市町村、労使団体及び関係団体の広報誌等を活用し、幅広く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、さら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の実施に取組んでいるところであるが、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 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) 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に、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。

おって、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。

(2) 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行管理を図る。

また、「公文書等の管理に関する法律」及び「厚生労働省行政文書管理規則」等に基づき適切な文書管理を行う

(3) 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行管理を図る。

(4) 雇用管理に関する個人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室等へ取次を行う。

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、P D C A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千葉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

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となった職員の経過の把握等を行うとともに、心理的な負担の程度を把握するための検査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。