

令和3年度

# 行政運営方針

千葉労働局

# 令和3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ざして

## 【運営方針の視点】

千葉労働局では、ウィズ・ポストコロナ時代を見据えながら、働き方改革を着実に実行し深化させるため、長時間労働の抑制、同一労働同一賃金等雇用形態に関わらない公正な待遇の確保等に向けて、中小企業・小規模事業者等への支援を進めます。

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、就職氷河期世代、年齢の高い方、女性、障害のある方、外国の方などの就業環境の整備や就労支援等を行うとともに、雇用の維持・継続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展開していきます。

## 【最重点施策】

### ウィズ・ポストコロナ時代の雇用機会の確保

#### ◎ 雇用の維持・継続支援ときめ細かな再就職等の促進

雇用の維持や継続に取り組んでいる事業主を支援するとともに、再就職に必要な職業訓練を実施しつつ、業種・地域・職種を超えた再就職等の促進を図ります。また、地域の実情に即した雇用創出、人材確保等を行います。

#### ◎ 多様な人材の活躍促進等

就職氷河期世代、年齢の高い方、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、就業環境の整備を推進し、きめ細かな職業紹介を行います。

### ウィズ・ポストコロナ時代に対応した労働環境の整備等

#### ◎ 長時間労働の抑制や健康で安全に働くことができる職場づくり

テレワークの推進、長時間労働の抑制等ウィズ・ポストコロナ時代に対応した労働環境の整備、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ともに、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。

## 目次

<b>第1 千葉県下の労働行政を取り巻く情勢</b> .....	1
1 雇用をめぐる動向.....	1
(1) 最近の雇用情勢.....	1
(2) 若者の雇用状況.....	2
(3) 高齢者の雇用状況.....	2
(4) 女性の雇用状況.....	2
(5) 非正規雇用労働者の雇用状況.....	2
(6) 障害者の雇用状況.....	3
(7) 外国人の雇用状況.....	3
(8) 職業訓練の実施状況.....	3
2 労働条件等をめぐる動向.....	4
(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・労災補償等の状況.....	5
<b>第2 ウィズ・ポストコロナ時代の雇用機会の確保</b> .....	6
1 雇用の維持・継続に向けた支援.....	6
2 ハローワークシステム刷新を踏まえた職業紹介業務の充実・強化について.....	6
3 業種・地域・職種を超えた再就職等の促進.....	7
(1) 職業訓練を通じた職業スキルや知識の習得.....	7
(2) ハローワークの就職支援ナビゲーターによる業種を超えた再就職等の支援...7	7
(3) 都市部から地方への移住を伴う地域を超えた再就職等の支援.....	7
(4) 新型コロナウイルス感染症の影響による離職者等への再就職支援.....	7
(5) ハローワークにおける求人の確保と求人充足サービスの充実.....	7
(6) 成田空港内雇用相談窓口における支援.....	8
4 非正規雇用労働者の再就職支援、新規学卒者への就職支援.....	8
(1) ハローワークの就職支援ナビゲーターによる求職者の状況に応じたきめ細かな担当者制支援.....	8
(2) 求職者支援訓練による再就職支援.....	8
(3) ハローワークにおける生活困窮者等の就労支援.....	8
(4) 生活困窮者等を雇い入れる事業主への助成.....	9
(5) 職場情報・職業情報・職業能力の見える化の推進.....	9
(6) 新規学卒者等への就職支援.....	9
(7) フリーターへの就職支援.....	9

	(8) 雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」の促進等.....9	9
5	医療、介護、福祉、保育等分野への就職支援.....10	10
	(1) 雇用と福祉の連携による介護分野への就職支援.....10	10
	(2) 人材不足分野のマッチング.....10	10
6	就職氷河期世代活躍支援プランの実施.....10	10
	(1) ハローワークにおける専門窓口の拡充、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.....10	10
	(2) 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の実施.....11	11
	(3) 短期間で取得でき安定就労に有効な資格等の取得支援.....11	11
	(4) 就職氷河期世代の失業者等を正社員で雇い入れる企業への助成金等の活用.....11	11
	(5) 地域若者サポートステーションにおける就職氷河期世代の無業者の支 援.....11	11
	(6) 就職氷河期世代の活躍支援のための千葉県プラットフォームを活用した支援 等.....11	11
7	高齢者の就労・社会参加の促進.....12	12
	(1) 70歳までの就業機会確保等に向けた環境整備や高齢労働者の処遇改善を行 う企業への支援.....12	12
	(2) 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.....12	12
	(3) 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.....12	12
	(4) シルバー人材センターなどの地域における多様な就業機会の確保.....12	12
8	女性活躍・男性の育児休業取得の推進.....13	13
	(1) 女性活躍推進法の対象拡大に向けた中小企業への支援等.....13	13
	(2) 妊娠・出産、不妊治療と仕事の両立の推進.....13	13
	(3) 子育て等により離職した女性の再就職の支援.....14	14
	(4) 男性の育児休業取得の促進をはじめとする仕事と家庭の両立支援の推 進.....14	14
9	障害者の就労促進.....14	14
	(1) 中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援等の強化.....15	15
	(2) 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.....15	15
	(3) 障害者の雇用を促進するためのテレワークの推進.....15	15
	(4) 公務部門における障害者の雇用促進・定着支援の推進.....16	16
10	外国人に対する支援.....16	16
	(1) 外国人労働者の適正な雇用管理に関する助言・援助等の実施、外国人労働者の 雇用管理改善に取り組む企業への支援.....16	16
	(2) 外国人労働者の労働条件等の相談・支援体制の強化.....16	16
	(3) 外国人求職者等に対する就職支援.....16	16

① 外国人留学生等に対する相談支援の実施.....	16
② 定住外国人等に対する相談支援の実施.....	17
③ 外国人就労・定着支援研修の実施.....	17
(4) ハローワーク等における多言語相談支援体制の整備.....	17
11 派遣労働者の雇用の安定等.....	17
(1) 雇用安定措置の履行確保の徹底.....	17
(2) 派遣労働者相談窓口における派遣労働者等からの相談への対応の徹底.....	18
<b>第3 ウィズ・ポストコロナ時代に対応した労働環境の整備、生産性向上の推進.....</b>	<b>18</b>
1 「新たな日常」の下で柔軟な働き方がしやすい環境整備.....	18
(1) 「新しい働き方」に対応した良質な雇用型テレワークの導入・定着促進.....	18
(2) 副業・兼業を行う労働者の健康確保に取り組む企業等への支援等.....	18
2 ウィズ・ポストコロナ時代に安全で健康に働くことができる職場づくり.....	19
(1) 職場における感染防止対策等の推進.....	19
(2) 働き方改革の実現に向けた取組について.....	20
① 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.....	20
② 自動車運送業、建設業における勤務環境の改善.....	20
③ 勤務間インターバル制度の導入促進.....	20
④ 長時間労働の抑制に向けた監督指導の実施.....	20
⑤ 長時間労働につながる取引環境の見直し.....	21
⑥ 年次有給休暇の取得促進等による休み方改革の推進.....	21
⑦ 「ちばの魅力ある職場づくり公労使会議」の活用について.....	21
(3) 労働条件の確保・改善対策.....	21
① 新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえた企業に対する適切な労務管理に 関する啓発指導等の実施.....	21
② 法定労働条件の確保等.....	22
③ 特定の労働分野における労働条件確保対策の推進.....	22
④ 「労災かくし」の排除に係る対策の一層の推進.....	23
(4) 労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備.....	23
① 労働災害が増加し、かつ、重篤傾向にある建設業への対策.....	23
② 労働災害多発事業場への対策.....	23
③ 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.....	23
④ 産業保健活動、メンタルヘルス対策の推進.....	23
⑤ 化学物質対策、石綿ばく露防止対策の徹底.....	24
(5) 迅速かつ公正な労災保険の給付.....	24
① 新型コロナウイルス感染症に係る的確な労災補償の実施.....	24
② 過労死等事案に係る迅速・公正な労災認定.....	24
③ 石綿関連疾患に係る迅速・公正な労災認定及び石綿救済制度等の周知徹底.....	25

④ 請求人等への懇切・丁寧な対応 .....	25
3 最低賃金、賃金引上げに向けた生産性向上等の推進、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.....	25
(1) 最低賃金・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.....	25
(2) 最低賃金制度の適切な運営 .....	26
(3) 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保 .....	26
(4) 非正規雇用労働者のキャリアアップの推進等 .....	26
① 非正規雇用労働者の正社員化や処遇改善を行う企業への助成金による支援	26
② 無期転換ルールの円滑な運用.....	26
③ 人事評価制度や賃金制度の整備による取組の支援 .....	26
4 総合的なハラスメント対策の推進 .....	27
5 治療と仕事の両立支援.....	27
(1) 治療と仕事の両立支援に関する取組の促進.....	28
① ガイドライン等の周知啓発.....	28
② 地域両立支援推進チームの運営 .....	28
③ トライアングル型サポート体制の推進 .....	28
<b>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.....</b>	<b>28</b>
1 地域に密着した行政の展開 .....	28
(1) 地域の経済社会の実情の的確な把握.....	28
(2) 地方公共団体等との連携 .....	29
(3) 労使団体等関係団体との連携.....	29
(4) 積極的な広報の実施 .....	30
2 労働保険制度の適正な運営 .....	30
(1) 雇用保険制度の適正な運用 .....	30
① 被保険者資格の確認徹底 .....	30
② 雇用保険受給資格者の早期再就職の促進.....	30
③ 不正受給の防止 .....	30
(2) 労働保険徴収業務の推進.....	31
① 労働保険の未手続事業一掃.....	31
② 収納未済歳入額の縮減.....	31
3 計画的・効率的な行政運営 .....	31
(1) 計画的な行政運営.....	31
(2) 行政事務の情報化への対応 .....	32
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 .....	32
(1) 行政文書の適正な管理.....	32
(2) 保有個人情報の厳正な管理 .....	32

(3) 情報公開制度等に基づく開示請求等への適切な対応 .....	32
5 綱紀の保持、行政サービスの向上等 .....	33
(1) 綱紀の保持 .....	33
(2) 行政サービスの向上等 .....	33
(3) 職員の資質向上 .....	33
(4) 職員等の安全確保対策 .....	34
(5) 職員等の健康確保対策等 .....	34

以下の法令については、本文中「」内のおり記載することとする。

・「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

現下の労働行政の最大の課題としては、長期化する新型コロナウイルス感染症への対応があり、事業の継続や労働者の雇用維持に懸命に取り組んでいる企業への効果的な支援を重要な柱として、雇用調整助成金等による対応に努めてきた。今後は、新型コロナウイルス感染症が社会経済活動に様々な影響を及ぼす中で、現下の厳しさがみられる雇用情勢と、労働市場の変化の双方に対応した機動的な雇用政策を実施していくことが重要である。また、ウィズ・ポストコロナ時代の社会経済に対応するべく、テレワークなど多様で柔軟な働き方の定着などに取り組むことも重要な課題である。

一方で、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628万人（全国6位）を擁し、転入超過による人口増加が続いているものの、本県の合計特殊出生率は1.28と全国でも6番目に低い状況にあり、また、高齢化率については2015年の25.9%に対して2045年は36.4%と、10.5ポイントもの伸びが見込まれるなど、生産年齢人口の減少と併せて高齢化の一層の進展が予想されている。

加えて、人生100年時代を迎え、ライフスタイルが多様化する中で、どのような生き方や働き方であっても安心して生活することができる社会を創っていくことが必要とされている。

こうした情勢に対応しつつ、県内経済の持続的な成長と地域社会の活性化を図るためには、働き方改革を継続的に実行し、かつ深化させ、全ての県民が様々な事情の下で意欲と能力を最大限発揮でき、多様で柔軟な働き方が可能となるよう、環境を整備していくことが重要である。

このような課題解決に向けて、労働行政の果たすべき役割をしっかりと自覚し、各施策に対して適切かつ迅速に取り組んでいく。

### 1 雇用をめぐる動向

#### (1) 最近の雇用情勢

令和2年は、新型コロナウイルス感染症の影響を受け、求人数が大幅に減少した一方、求職者数は大幅に増加するなど雇用情勢が急激に悪化した。

こうした動きを受けて、令和2年の有効求人倍率は0.98倍（前年比0.33ポイント低下）と、6年ぶりに1倍を下回った。

新規求人の前年比を産業別にみると、建設業（3.9%増）では増加したが、宿泊業、飲食サービス業（▲44.1%減）、サービス業（他に分類されないもの）（▲38.0%減）、卸売業、小売業（▲33.8%減）など多くの産業で大幅に減少した。

## (2) 若者の雇用状況

令和3年3月卒業予定者の就職内定率をみると、大学生では81.8%（令和3年2月1日現在）、高校生では88.6%（令和3年1月末現在）であり、前年までと比べると厳しい状況となっている。

## (3) 高齢者の雇用状況

令和2年6月1日現在、定年延長や定年後の継続雇用制度の導入などにより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前年と同じ99.9%であった。

また、66歳以上働ける制度を導入している民間企業等は39.6%（前年から1.2ポイント増加）、70歳以上働ける制度を導入している民間企業等は37.8%（前年から1.2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24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。

一方、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%）より下回っており、25歳～44歳の育児をしている女性の有業率も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%）と約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要因は、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ことなどの影響が大きい。なお、2019年の「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11.6%と、前年比で1.5ポイント低下するなど改善が見られている。

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%を占めている。

さらに、「賃金構造基本統計調査」によると、令和元年の正社員と正社員以外との賃金格差について、正社員の所定内給与額を100とした場合、正社員以外は64.9（前年64.6）となっている。

なお、今後の動向については、新型コロナウイルス感染症による影響を注視する必要がある。

#### （6）障害者の雇用状況

令和2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：法定雇用率2.2%）での雇用障害者数は、11,773.0人と前年比で96.0人（0.8%）増加した。また、実雇用率は、過去最高の2.12%（対前年比0.01ポイント増加）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、令和元年度が3,972件と前年度比367件（10.2%）増加し、10年連続で過去最高を更新した。

令和2年度は、12月末現在で、前年同月比712件（▲23.6%）減の2,310件となっている。

#### （7）外国人の雇用状況

令和2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11,299か所であり、外国人労働者数は67,177人であった。これは令和元年10月末現在の9,786か所、60,413人に対し、1,513か所（15.5%）の増加、6,764人（11.2%）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2年度の受講者数は9月末時点において1,746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454人、事務、介護などの職種からなる「委託訓練」で1,292人）となっている。

また、就職率は、施設内訓練については、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構千葉支部ポリテクセンターは80.4%（11月末時点）、千葉県立高等技術専門校は58.1%（12月末時点）、委託訓練は7月末時点で64.2%となっている。

さらに、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9月末時点で416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2年における労働基準関係法令違反に係る申告件数は924件であり、前年より1.5%増加した。申告の内容としては、賃金不払が628件と最も多く、次いで解雇が127件と多くなっており、同関係法令の法違反は72.7%を占め、前年より1.9ポイント増加した。

また、同年の個別労働紛争解決制度の施行状況は、総合労働相談件数が50,869件（前年比2.8%増）、助言・指導申出件数は536件（同7.6%増）、あっせん申請受理件数は192件（同3.2%増）となっている。

総合労働相談のうち、民事上の個別労働紛争の相談件数は7,949件（前年比3.7%減）であり、相談の内訳では、いじめ・嫌がらせの相談が最多で2,371件（同15.2%減）、全体の29.8%を占めている。

そのほか、セクシュアルハラスメント及び妊娠・出産等のハラスメントに関する相談が200件、新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置に係る相談が119件寄せられている。

### (2) 労働時間の状況

令和元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1,618時間と前年（1,633時間）より減少した。これは、全国平均（1,669時間）より短い。一方、一般労働者（フルタイム労働者）の年間総実労働時間は1,986時間（全国1,978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（37.9%）が、全国における同比率（31.5%）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、令和元年の年次有給休暇の取得率は全国平均56.3%と前年（52.4%）を上回ったが、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に達していない現状にある。

### (3) 賃金の状況

令和2年度の地域別最低賃金の全国加重平均額は902円（1円引上げ）となった。

また、千葉県最低賃金は、時間額を925円に改正（2円引上げ）した。この引上げ額は、地域別最低賃金額の表示単位が時間額のみ表示になった平成14年度以降、平成15年度の据え置き、平成16年度の1円に次ぐ低い金額となった。

### (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3年目となる令和2年においては、令和3年2月末現在の速報値で、労働災害による死亡者数は31人と前年比で3人（8.8%）減少した。また、休業4日以上死傷者数は5,362人で前年同期比91人（1.8%）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人と前年同期と同数、死傷者数は639人と前年同期比で94人（17.2%）増加し、製造業では、死亡者数が6人となり3人（100%）増加し、死傷者数も872人で26人（3.1%）増加した。また、第三次産業では、死亡者数が9人となり3人（25.0%）減少し、死傷者数は2,860人で31人（1.1%）減少したものの、労働者数及び災害発生件数が増加傾向にある小売業、社会福祉施設などで死傷災害が増加している。

#### イ 労働者の健康面の現状

令和元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54.0%と、平成30年の52.3%を上回った。

また、労働力の高齢化が進む中で、職場において、病気を抱えた労働者の治療と仕事の両立への対応が必要となる場面はさらに増えることが予想されるが、職場での対応は個々の労働者の状況に応じて進めなければならない。支援の方法や医療機関等との連携について悩む事業場も少なくない。

#### ウ 労災補償の状況

令和2年度に新たに労災保険給付を受けた人の数は18,166人（令和2年11月末速報値）で、令和元年度の29,360人を上回るペースとなっている。

また、令和2年度における脳・心臓疾患の労災請求件数は令和3年1月末日現在38件（令和元年度末34件）、精神障害の労災請求件数は50

件（同 72 件）、石綿関連疾患の請求件数は 29 件（同 28 件）となっており高止まりしている。

## **第2 ウィズ・ポストコロナ時代の雇用機会の確保**

### **1 雇用の維持・継続に向けた支援**

#### 〈課題〉

新型コロナウイルス感染症の影響及びそのまん延防止措置の影響により、休業を余儀なくされた労働者の、雇用の維持・継続のために対策を講じていく必要がある。また、単に休業だけでなく、一時的な在籍型出向等により、労働者のモチベーションを維持しつつ雇用を維持する対策を講じていく必要もある。

#### 〈取組〉

雇用調整助成金により、引き続き休業のほか、教育訓練、出向を通じて雇用維持に取り組む事業主を支援する。

産業雇用安定助成金により、出向元と出向先双方の企業を一体的に支援するとともに、産業雇用安定センター等関係機関と連携し、在籍型出向を活用した雇用維持を促進する。

### **2 ハローワークシステム刷新を踏まえた職業紹介業務の充実・強化について**

#### 〈課題〉

ウィズ・ポストコロナ時代においても、ハローワークインターネットサービス及びハローワークシステムの機能強化が図られた新システムを効果的に活用し、ハローワーク利用者層を広げ、職業紹介業務の充実・強化を図る必要がある。

#### 〈取組〉

ハローワークインターネットサービスの利用促進を図るとともに、新しい生活様式を踏まえハローワーク内の混雑回避のため、求職者及び求人者にマイページ開設・活用の働きかけを行う。

一方で、来所による支援が必要な求職者に対しては、職業相談窓口に積極的に誘導し、担当者制やチーム支援を含む課題解決支援サービスを提供する。

求人者に対しては、求人充足のフォローアップと併せた積極的な事業所訪問に取り組むなど、必要なサービスを確実に提供する。また、サービス提供の基盤として、キャリアコンサルティングを基礎にした職業相談・職業紹介など職員の専門性の向上に取り組む。

### 3 業種・地域・職種を超えた再就職等の促進

#### 〈課題〉

「新たな日常」の下で、雇用維持に対する支援を継続しつつ、業種・地域・職種を超えた再就職等を促進するため、職業訓練やハローワーク・千葉県による再就職支援等を強力に押し進める必要がある。

#### 〈取組〉

##### (1) 職業訓練を通じた職業スキルや知識の習得

千葉県職業訓練実施計画に基づき、訓練実施機関である千葉県及び高齢・障害・求職者雇用支援機構千葉支部と連携して、地域の訓練ニーズを踏まえた訓練コースを設定し、職業に必要な技能及び知識を習得するための職業訓練を推進する。

##### (2) ハローワークの就職支援ナビゲーターによる業種を超えた再就職等の支援

ハローワーク千葉及び船橋に就職支援ナビゲーター（業種間移動支援）を配置し、担当者制による再就職支援計画の作成・実施、職業情報提供サイト（日本版0-NET）を活用したキャリアコンサルティング等の個別支援を行い、労働市場の状況や産業構造の変化を踏まえたニーズの高い職種、雇用吸収力の高い分野への再就職支援を推進するための体制強化を図る。

##### (3) 都市部から地方への移住を伴う地域を超えた再就職等の支援

地方就職を希望する方に対し、ハローワークの全国ネットワークを活用した職業紹介や生活関連情報の提供等を一体的に行うとともに、新型コロナウイルス感染症禍における地方就職希望の高まりやリモートワークの拡大等を踏まえ、業種、職種を超えた再就職を含めた個々の求職ニーズに応じた支援を行う。

##### (4) 新型コロナウイルス感染症の影響による離職者等への再就職支援

新型コロナウイルス感染症の影響により離職を余儀なくされた者であって、就労経験のない職業に就くことを希望する者の安定的な早期再就職支援を図るため、一定期間試行雇用する事業主に対して、試行雇用期間中の賃金の一部を助成（トライアル雇用助成金）する。

##### (5) ハローワークにおける求人の確保と求人充足サービスの充実

雇用の確保を図るため、ハローワークにおいて積極的な求人開拓を実施す

る。特に仕事と家庭の両立可能な求人や非正規雇用労働者の希望が多い職種の求人開拓を行う。また、求人の充足に向けて求職者が応募しやすい求人内容の設定や求人条件の緩和等の助言をきめ細かく行うなど、求人充足サービスの充実を図る。

#### (6) 成田空港内雇用相談窓口における支援

新型コロナウイルス感染症の影響が多大である成田空港地域での対策として、成田国際空港株式会社と締結した包括連携協定に基づき、成田空港内特別相談窓口において、関連企業や労働者向けに各種情報提供や相談支援を積極的に実施する。

### 4 非正規雇用労働者の再就職支援、新規学卒者への就職支援

#### 〈課題〉

非正規雇用労働者や新規学卒者等の雇用の安定のため、職業訓練も含めた一貫したきめ細かな就労支援や定着支援、職場情報等の見える化を促進していく必要がある。

#### 〈取組〉

#### (1) ハローワークの就職支援ナビゲーターによる求職者の状況に応じたきめ細かな担当者制支援

非正規雇用労働者等の早期再就職を支援するため、早期就職支援コーナー（千葉、市川、木更津、茂原、松戸、船橋、成田、千葉南の各ハローワーク）に就職支援ナビゲーターを配置し、担当者制による求職者の個々の状況に応じた体系的かつ計画的な一貫した就職支援の強化を図る。

#### (2) 求職者支援訓練による再就職支援

新型コロナウイルス感染症の影響による経済情勢の悪化に伴い、やむを得ず離職した方、休業を余儀なくされた方、シフト制で働く方等に対し、必要な訓練機会を確保するとともに、県内全ての地域で訓練を展開し、就職に必要な技能及び知識を習得するための求職者支援訓練を実施する。

#### (3) ハローワークにおける生活困窮者等の就労支援

ハローワークが地方公共団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実施するとともに、就職後の職場定着支援を行い、就労による自立を促進する。特に新型コロナウイルス感染症の影響等により増加が見込まれる生活困窮者等に対する就労支援を強化する。



(4) 生活困窮者等を雇い入れる事業主への助成

生活困窮者・生活保護受給者を雇い入れる事業主に対して特定求職者雇用開発助成金の活用により、生活困窮者等の雇入れ及び継続雇用を促進する。

(5) 職場情報・職業情報・職業能力の見える化の推進

職場情報総合サイト（しょくばらぼ）及び職業情報提供サイト（日本版 O-NET）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。特に、今後、職種転換を検討する求職者に対しては、転換しようとする職業に関して理解する必要があるため、職業相談において職業情報提供サイト（日本版 O-NET）などを活用し、職業理解を深める支援を行う。職業能力の「見える化」の観点から、技能検定やジョブ・カードの活用促進を図る。

中途採用に係る情報公表を行い、中途採用者の増加や定着の促進等に取り組む事業主への助成（中途採用等支援助成金）を行うことにより、中途採用の拡大を図る。

(6) 新規学卒者等への就職支援

第2の就職氷河期世代をつくらないため、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）等に配置した就職支援ナビゲーターの担当者制によるきめ細かな個別支援に加え、就職活動開始前の学生等に対する早期の支援を実施する。

また、大学等との連携強化により支援対象者の確実な把握を行い、特別支援チーム（※）を活用した就職実現までの一貫した支援の強化を図る。

（※） コミュニケーション等に課題を抱える新規学卒者等を効果的・集中的に支援するための専門家（就職支援ナビゲーター、公認心理師など）で構成されるチーム

(7) フリーターへの就職支援

フリーター（35歳未満で正社員就職を希望する求職者）を対象に、柏わかものハローワーク等に配置した就職支援ナビゲーターの担当者制によるきめ細かな個別支援を通じて正社員就職を支援する。

(8) 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、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（人材確保等支援助成金）により、「魅力ある職場づくり」の促進等を図る。

## 5 医療、介護、福祉、保育等分野への就職支援

### 〈課題〉

医療、介護等の雇用吸収力の高い分野において人材不足が深刻化している。そのため、職業訓練の充実、ハローワーク等における専門的な支援の拡充を進めていく必要がある。

### 〈取組〉

#### (1) 雇用と福祉の連携による介護分野への就職支援

新型コロナウイルス感染症の影響による離職者の再就職や、介護分野（障害福祉分野も含む）における人材確保に向けて、介護分野向け訓練コースを拡充し、訓練内容に職場見学・職場体験を組み込むこととする。また、千葉県福祉人材センターと連携し、就職フェアなどのイベントを通じて就職支援を図る。

#### (2) 人材不足分野のマッチング

医療・介護・保育分野など雇用吸収力の高い分野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「人材確保対策コーナー」を中心に、関係団体等と連携した人材確保支援の充実を図るとともに、「医療・福祉分野充足促進プロジェクト」を推進し、潜在求職者の積極的な掘り起こし、求人充足に向けた条件緩和指導等により重点的なマッチング支援を実施する。

## 6 就職氷河期世代活躍支援プランの実施

### 〈課題〉

いわゆる就職氷河期世代は、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又は無業の状態にあるなど、様々な課題に直面している方がいることから、個々の状況やニーズに対応した支援が必要である。

### 〈取組〉

#### (1) ハローワークにおける専門窓口の拡充、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、松戸及び船橋に設置した専門窓口において、専門担当者によるチームを結成し、個別の支援計画に基づき、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っせん、求職者の適性・能力等を踏まえた求人開拓、就職後の定着支援などを計画的かつ総合的に実施する。

(2) 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の実施

就職氷河期世代の不安定就労者に対して、民間委託によるキャリアコンサルティング、就職セミナー、職業紹介及び職場定着支援などを行い、安定就職につなげる事業を実施する。なお、同事業で行われる教育訓練や職場実習等については、職業訓練受講給付金の活用を含めた利用勧奨を行う。

(3) 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」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。

(4) 就職氷河期世代の失業者等を正社員で雇い入れる企業への助成金等の活用

事業主への助成金（特定求職者雇用開発助成金）の支給により、就職氷河期世代の方の正社員としての就職を推進する。

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（トライアル雇用助成金）することにより、その適性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し、就職氷河期世代の支援を実施する。

(5) 地域若者サポートステーションにおける就職氷河期世代の無業者の支援

地域若者サポートステーションにおいて、就職氷河期世代の方々に対する継続的な支援を実施するとともに、オンラインによる相談支援を推進する。

(6) 就職氷河期世代の活躍支援のための千葉県プラットフォームを活用した支援等

官民協働で就職氷河期世代の活躍支援に取り組む「千葉県就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム」において策定した事業実施計画に基づき、民間委託による企業及び求職者向けセミナーの開催等、地域の実情に応じた支援施策を行う。

また、千葉労働局ホームページに開設した「就職氷河期世代支援特設ページ」をはじめ、様々なルートを通じて、各種支援策やイベント・セミナー等の情報を発信する。

## 7 高齢者の就労・社会参加の促進

### 〈課題〉

少子高齢化が急速に進行し人口が減少する中で、我が国の経済社会の活力を維持・向上させるためには、働く意欲がある高齢者が年齢にかかわらずその能力・経験を十分に発揮し、活躍できる社会を実現することが重要である。このため、事業主において65歳までの雇用確保措置が適切に講じられるよう取り組むことが必要である。また、令和2年に改正された高年齢者雇用安定法(令和3年4月1日施行)により、65歳から70歳までの就業確保措置を講じることが事業主の努力義務となったことから、事業主の取組の促進を図ることが重要である。さらに、高齢者雇用に積極的に取り組む企業への支援や、65歳を超えても働くことを希望する高年齢求職者に対する再就職支援等が必要である。

### 〈取組〉

#### (1) 70歳までの就業機会確保等に向けた環境整備や高年齢労働者の処遇改善を行う企業への支援

70歳までの就業機会確保に向けた環境整備を図るため、65歳を超える定年引上げや継続雇用制度の導入等を行う企業、60歳から64歳までの高年齢労働者の処遇改善を行う企業への支援を行う。

また、65歳超雇用推進プランナー等と連携した提案型の相談・援助による支援を行う。

#### (2) 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、県内11箇所のハローワークに設置する「生涯現役支援窓口」において、高齢者のニーズ等を踏まえた職業生活の再設計に係る支援や支援チームによる効果的なマッチング支援を強化するとともに、高齢者が活躍できる求人の開拓等を推進する。

#### (3) 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

高年齢労働者が安心して安全に働ける職場環境の実現に向けた「高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」(エイジフレンドリーガイドライン)及び中小企業による高年齢労働者の安全・健康確保措置を支援するための補助金(エイジフレンドリー補助金)の周知を図る。

#### (4) シルバー人材センターなどの地域における多様な就業機会の確保

シルバー人材センターにおいて、定年退職後等の高齢者の多様な就業 二

ーズと地域ニーズをマッチングし、高齢者の生きがいの充実、社会参加の促進を通じて地域社会の活性化等を図る。また、新型コロナウイルス感染症の影響に対応するため、「新しい生活様式」を踏まえ、必要な感染症予防対策を講じつつ、十分な就業機会の確保と創出を行うための取組を両輪で実施し、ウィズ・ポストコロナ時代にあった生きがい就業を実現し、地域社会の活性化を図る。

また、地域の高齢者の就業促進を図るため、地域の様々な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」を推進する。

## 8 女性活躍・男性の育児休業取得の推進

### 〈課題〉

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、令和2年6月1日から施行されている（中小事業主への適用は令和4年4月1日）改正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家庭を両立しながらキャリア形成を進められるよう、仕事と家庭の両立支援の取組を促進する必要がある。

また、不妊治療と仕事の両立については、社会の関心も高く、治療を受けやすい職場環境の整備が必要である。

### 〈取組〉

#### （1）女性活躍推進法の対象拡大に向けた中小企業への支援等

令和4年4月1日以降、改正女性活躍推進法に基づく行動計画の策定や情報公表の義務が常用労働者数101人以上の事業主に拡大されること等を踏まえ、新たに義務化される企業に対して、令和3年度中に確実に行動計画の策定・届出が行われるよう計画的な働きかけを行う。あわせて、「えるぼし」、令和2年6月に新設された「プラチナえるぼし」について周知徹底を図り、取得促進の働きかけを行う。

また、改正女性活躍推進法に基づく行動計画・情報の公表が確実に行われるよう、「女性の活躍推進企業データベース」の活用を促す。

#### （2）妊娠・出産、不妊治療と仕事の両立の推進

女性が妊娠・出産後も継続就業し、能力を発揮できるようにするため、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の状況を踏まえた改正を含め、男女雇用機会均等法に基づく母性健康管理措置の周知徹底、履行確保を図る。

また、新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置により休業する女性労働者に有給の休暇を取得させる事業主に対しては、助成金による支援を行い、妊娠中の女性労働者が安心して休暇を取得し、出産後も継続して

活躍できる職場環境の整備を図る。

妊娠・出産不利益、母性健康管理措置等に係る相談があった場合には、問題解決に向けて報告徴収、紛争解決援助等を実施する。

また、不妊治療と仕事の両立については、不妊治療を受けやすい休暇制度等の職場環境の整備に向けた助成金の利用勧奨を図る。

### (3) 子育て等により離職した女性の再就職の支援

子育てをしながら就職を希望する女性等を対象としたハローワークの専門窓口（マザーズハローワークちば、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））において、個々の求職者のニーズに応じた就職支援を実施するとともに、仕事と家庭の両立ができる求人の確保等を推進する。

### (4) 男性の育児休業取得の促進をはじめとする仕事と家庭の両立支援の推進

令和3年1月1日から施行された子の看護休暇・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。あわせて、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。

また、男性の育児休業取得を促進するため、育児休業の制度や取組事例などを周知するとともに、両立支援等助成金の活用を促進し、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。

なお、育児・介護休業法の改正案が成立した場合は、男性の育児休業取得を促進するための新しい育児休業の枠組み等の改正内容の周知に取り組む。

さらには、介護離職を防止するため、地域包括支援センター等とも連携した介護休業制度等の周知を行うとともに、「仕事と介護の両立支援対応モデル」の普及、両立支援等助成金の活用を促進し、仕事と介護が両立できる職場環境整備を図る。

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。あわせて、「くるみん」認定や「プラチナくるみん」認定の申請に向けた働きかけを行う。

## 9 障害者の就労促進

〈課題〉

令和3年3月1日に上げられた障害者雇用率を踏まえ、官民間問わず障害者の雇用促進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。

#### 〈取組〉

##### (1) 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、特に、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。

令和2年4月から施行された「障害者雇用に関する優良な中小事業主に対する認定制度（もにす認定）」について、様々な機会を捉えて中小事業主へ周知・啓発、認定の申請に向けた働きかけを行い、より一層の障害者雇用の促進を図る。

新型コロナウイルス感染症の影響により、障害者及び事業主の両者に対し必要な支援を行うことが重要となっていることから、障害者就業・生活支援センターを通じて、オンラインを活用した支援等を実施し、引き続き就業支援の推進を図る。

##### (2) 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、難病患者である求職者についてハローワークに専門の担当者を配置し、多様な障害特性に対応した就労支援を推進する。特に、大学等における発達障害者等の増加を踏まえ、雇用トータルサポーター（大学等支援分）を配置し、就職活動に際して専門的な支援が必要な学生等に対して、大学等と連携して支援対象者の早期把握を図るとともに、就職準備から就職・職場定着までの一貫した支援を行う。

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。

##### (3) 障害者の雇用を促進するためのテレワークの推進

テレワークの形式で障害者をトライアル雇用する場合、最長6か月までトライアル雇用期間を延長可能とする等、支援を充実させるとともに、テレワークに係る事業主の理解の促進を通じ、障害者の雇用を促進するためのテ

レワークの推進を図る。

(4) 公務部門における障害者の雇用促進・定着支援の推進

公務部門において雇用される障害者の雇用促進・定着支援を引き続き推進するため、障害者雇用を進める上での課題解決に向けたフォローアップや助言等を行うとともに、ハローワーク千葉に職場適応支援者を配置し、障害特性に応じた個別支援等の支援の強化を図る。

10 外国人に対する支援

〈課題〉

近年増加している外国人労働者が、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ため、支援体制の整備を推進する必要がある。

また、新型コロナウイルス感染症の影響を受けて、外国人労働者がやむを得ず離職する状況も発生している中、外国人を雇用する企業への雇用維持を含めた助言・援助のほか、多言語相談支援体制や情報発信を強化する必要がある。

〈取組〉

(1) 外国人労働者の適正な雇用管理に関する助言・援助等の実施、外国人労働者の雇用管理改善に取り組む企業への支援

外国人労働者に対する適正な雇用管理の確保を図るため、事業所訪問等による雇用管理状況の確認、改善のための助言・援助等を行うとともに、雇用維持のための相談・支援等についても積極的に実施する。

また、外国人が自らの労働条件等を十分に理解し、適正な待遇の下で就労を継続し、その能力を発揮できるよう、外国人を雇用する事業主の雇用管理改善の取組に対する助成（人材確保等支援助成金）を行う。

(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、外国人労働者が容易に理解できる労働安全衛生に関する視聴覚教材等の周知により、労働災害防止対策を推進する。

(3) 外国人求職者等に対する就職支援

① 外国人留学生等に対する相談支援の実施

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。

② 定住外国人等に対する相談支援の実施

定住外国人等が多く所在する地域のハローワーク（外国人雇用サービスコーナー）において、専門相談員による職業相談や、個々の外国人の特性に応じた求人開拓等により、早期再就職支援及び安定的な就労の確保に向けた支援を実施する。

③ 外国人就労・定着支援研修の実施

日系人等の定住外国人を対象に、日本の職場におけるコミュニケーション能力の向上やビジネスマナー等に関する知識の習得を目的とした外国人就労・定着支援研修について、委託事業者と連携の上、受講者に対する就職支援等、必要な支援を実施する。

（４）ハローワーク等における多言語相談支援体制の整備

外国人雇用サービスコーナーに通訳員を配置するとともに、電話通訳・多言語音声翻訳機器等の活用や、外国人求職者への多言語による情報発信等により、多言語による相談支援体制の整備を図る。

## 11 派遣労働者の雇用の安定等

### 〈課題〉

新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴う労働者派遣契約の中途解除や不更新が生ずる中、派遣労働者の雇用維持の確保を図るとともに、労働者派遣事業の適切な運営を確保する必要がある。

### 〈取組〉

（１）雇用安定措置の履行確保の徹底

同一組織単位に継続して１年以上派遣就業することが見込まれる派遣労働者について、労働者派遣法第 30 条に基づく雇用安定措置が適正に講じられているか、厳正な指導監督を実施する。

また、令和 3 年 4 月 1 日より、雇用安定措置を講ずるに当たり、特定有期雇用派遣労働者等が希望する当該措置の内容を聴取し、派遣元管理台帳に聴取した内容を記載することが義務化されたことについて、派遣元事業主等に対する周知及び指導監督を徹底する。

- (2) 派遣労働者相談窓口における派遣労働者等からの相談への対応の徹底  
令和2年度より労働局に設置している派遣労働者相談窓口について、引き続き継続することとし、労働者派遣契約の中途解除等の相談が寄せられた場合については、必要に応じて指導監督を行う他、関連機関と連携し、相談解決に向けた体制確保を徹底する。

### **第3 ウィズ・ポストコロナ時代に対応した労働環境の整備、生産性向上の推進**

#### **1 「新たな日常」の下で柔軟な働き方がしやすい環境整備**

##### **〈課題〉**

感染防止のため、いわゆる「3つの「密」」を避け、極力非接触・非対面とする新たな生活様式は、働き方を大きく変えつつある。ウィズ・ポストコロナの「新しい働き方」としてテレワークが広がる中、情報通信技術を活用した働き方は、雇用に限らず拡大しており、雇用によらない働き方や、副業・兼業での働き方が広がる可能性がある。

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2年7月17日閣議決定）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必要がある。

また、令和2年9月に「副業・兼業の促進に関するガイドライン」（平成30年1月策定）が改定され、副業・兼業の場合における労働時間管理及び健康管理についてルールが明確化されたことから、労働者が健康を確保しながら安心して副業・兼業を行うことができるよう、本ガイドラインの周知を図ることが必要である。

##### **〈取組〉**

#### **(1) 「新しい働き方」に対応した良質な雇用型テレワークの導入・定着促進**

雇用型テレワークについて、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ため、改定されたテレワークガイドラインを周知するとともに、テレワークを実施する中小企業に対して、働き方改革推進支援センターやテレワーク相談センターの活用勧奨を図る。

また、助成金（人材確保等支援助成金）の支給を通じて、良質なテレワークを新規導入し、労働者の人材確保や雇用管理改善等の取組を行う中小企業事業主を支援する。

#### **(2) 副業・兼業を行う労働者の健康確保に取り組む企業等への支援等**

一般健康診断等による健康確保に取り組む企業に対する助成金（副業・兼業労働者の健康診断助成金）等の支援事業を周知する。

また、自身の能力を一企業にとらわれずに幅広く発揮したいなどの希望を持つ労働者の希望に応じるため、副業・兼業を行える環境の整備に向けた「副業・兼業の促進に関するガイドライン」の周知等を行う。

## 2 ウィズ・ポストコロナ時代に安全で健康に働くことができる職場づくり 〈課題〉

新型コロナウイルス感染症の職場における感染防止対策に取り組む必要がある。

ウィズ・ポストコロナ時代においても、中小企業・小規模事業者等が生産性を高めつつ労働時間の短縮等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、多様な働き方が広がる中、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させることが重要である。

さらに、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、建設業をはじめとする労働災害が多発している業種を中心として労働災害防止の取組を推進するとともに、高年齢労働者や外国人労働者の増加などの就業構造や、転倒災害、腰痛、熱中症等の災害発生状況を踏まえた対策に取り組むことが重要である。働き方改革関連法に盛り込まれた、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、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、石綿ばく露防止対策等に取り組む必要がある。

労災補償業務については、近年、新規受給者数が増加しており、高止まりの状態が続いていることに加え、複雑困難事案（脳・心臓疾患、精神障害、石綿関連疾患）の労災請求件数も増加している。更に、新型コロナウイルス感染症に係る労災補償への対応も求められている。このような状況の中で、被災労働者の迅速な保護を図るために、迅速かつ公正な事務処理に努める必要がある。

### 〈取組〉

#### （1）職場における感染防止対策等の推進

「職場における新型コロナウイルス感染症の拡大を防止するためのチェックリスト」等を活用した職場における感染防止対策について、取組を推進する。

また、高年齢労働者の感染防止対策等を推進するため、社会福祉施設など利用者等と密に接する業務を簡素化するための設備的対策に要する経費の補助金（エイジフレンドリー補助金）を周知する。

## (2) 働き方改革の実現に向けた取組について

### ① 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

生産性を高めながら労働時間の短縮等に取り組む中小企業・小規模事業者に対して働き方改革推進支援助成金の利用勧奨を行うとともに、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。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、関係機関や専門家派遣事業と連携を図りつつ、個別訪問支援、出張相談、セミナー等に加え、ウィズ・ポストコロナの時代の新しい働き方を踏まえ、テレワーク相談センターと連携するなど、きめ細かな支援を行う。

全ての監督署に編成した「労働時間改善指導・援助チーム」のうち「労働時間相談・支援班」において、説明会の開催や中小規模の事業場への個別訪問により、平成31年4月1日から順次施行された改正労働基準法等の周知や、テレワーク等の新しい働き方に対応した適切な労務管理の支援等を中心としたきめ細かな相談・支援等を行う。

### ② 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働き方改革推進支援助成金の活用を促進するなど、長時間労働の削減等に取り組む事業場を支援する。また、トラック運送業については、荷主に対し、適正取引を促すために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う。

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働き方改革推進支援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。

### ③ 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について、導入マニュアルや中小企業が活用できる働き方改革推進支援助成金を活用して、長時間労働が懸念される企業等への導入促進を図る。

### ④ 長時間労働の抑制に向けた監督指導の実施

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、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。とりわけインターネット情報監視により収集された違法な長時間労働に係る

情報については、確実に監督指導を実施する。

⑤ 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」防止については、11月の「しわ寄せ防止キャンペーン月間」に、集中的な周知啓発を行うほか、令和元年度に「ちばの魅力ある職場づくり公労使会議」において採択された提言を、あらゆる機会に発信するなど働き方改革と取引適正化を一体的に推進するなど、引き続き、「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』防止のための総合対策」に基づき、関係省庁と連携を図りつつ、その防止に努める。

⑥ 年次有給休暇の取得促進等による休み方改革の推進

年次有給休暇の取得促進に向けて、年次有給休暇の時季指定義務の周知徹底や、時間単位年次有給休暇の導入促進を行うとともに、10月の「年次有給休暇取得促進期間」や、年次有給休暇を取得しやすい時季に集中的な広報を行う。

また、年次有給休暇が取得できるよう取り組むとともに、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。

⑦ 「ちばの魅力ある職場づくり公労使会議」の活用について

中小企業・小規模事業者の働き方改革が円滑に進むよう、また、地域における若者や非正規雇用労働者等の労働環境や処遇の改善等に向けた機運が高まるよう、労働施策総合推進法に基づき設置された「ちばの魅力ある職場づくり公労使会議」を開催し、構成機関の協力を得て同会議の取組を推進する。

(3) 労働条件の確保・改善対策

① 新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえた企業に対する適切な労務管理に関する啓発指導等の実施

新型コロナウイルス感染症の影響による大量整理解雇等に関する情報収集及び情報共有に努め、局署所で連携を図り、適切な労務管理がなされるよう啓発指導を実施する。その際、雇用調整助成金等の支援策の周知、活用勧奨等を実施する。

また、新型コロナウイルス感染症の影響による企業活動の縮小等に伴う相談がなされた場合には、「新型コロナウイルスに関するQ & A」や各種支援策のパンフレット等を活用し、適切に対応する。

さらに、新型コロナウイルス感染症の影響による企業倒産に伴い賃金の

支払を受けられないまま退職した労働者の救済を図るため、不正受給防止に留意しつつ、未払賃金立替払制度を迅速かつ適正に運用する。

## ② 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・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」の周知を徹底し、監督指導において同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。

## ③ 特定の労働分野における労働条件確保対策の推進

外国人労働者、自動車運転者、障害者である労働者及び介護労働者の法定労働条件を確保するため、関係機関とも連携し、労働基準関係法令の周知等を図るとともに、労働基準関係法令違反の疑いがある事業場に対しては監督指導をするなど必要な対策を行う。

特に外国人労働者、自動車運転者及び障害者である労働者については、以下の点に留意し、必要な対応を行う。

### ア 外国人労働者

技能実習生については、労働基準関係法令違反の疑いがある事業場に対して重点的に監督指導を実施し、重大・悪質な労働基準関係法令違反事案に対しては、司法処分を含め厳正に対処する。また、出入国在留管理機関及び外国人技能実習機構（以下「機構等」という。）との相互通報制度を確実に運用する。

特に、技能実習生に係る強制労働等が疑われる事案については、人身取引の可能性が疑われることから、「人身取引取締りマニュアル」を参考にしつつ、機構等との合同監督・調査や関係機関との連携を着実に実施し、労働基準関係違反法令が認められ、悪質性が認められるもの等については、司法処分を含め厳正に対処する。

### イ 自動車運転者

自動車運転者については、違法な長時間労働等が疑われる事業場に対し的確に監督指導を実施するなど必要な対応を行う。また、地方運輸機関との相互通報制度を確実に運用するとともに、効果的な監督指導を实

施するため、地方運輸機関と協議の上、合同監督・監査を行う。

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

#### ウ 障害者である労働者

障害者虐待防止の観点も含め、障害者である労働者の法定労働条件の履行確保を図るため、関係機関との連携を深め、積極的な情報の共有を行うとともに問題事案の発生防止及び早期是正を図る。

#### ④ 「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。

#### (4) 労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備

##### ① 労働災害が増加し、かつ、重篤傾向にある建設業への対策

墜落・転落災害をはじめとする重篤な労働災害防止に重点を置いた建設事業者による自主的な取組の促進を図る。

##### ② 労働災害多発事業場への対策

過去5年間に労働災害が複数発生した事業場に対するきめ細かな指導を通じて、労働災害防止対策の促進を図る。

##### ③ 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は、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、介護労働者の腰痛予防対策の促進を図る。

陸上貨物運送事業については、荷役作業の安全対策ガイドラインに基づく取組の促進を図る。

製造業については、機械災害の防止のため、「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」に基づき、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の確実な実施を促進する。

##### ④ 産業保健活動、メンタルヘルス対策の推進

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、ストレスチェック制度を含むメンタルヘルス対策などに関する各事業場の取組が適切に行われるよう、引き続き指導等を行う。

また、「事業場における労働者の健康保持増進のための指針」（令和3年2月8日改正）に基づく事業場における健康保持増進への取組が進むよう、その好事例や取組方法等を示す手引きや労働者の健康保持増進に取り組む企業に対する助成金（健康保持増進計画助成金（仮称））等を周知する。

さらに、中小企業・小規模事業者の産業保健活動を支援するため、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。）が行う中小企業・小規模事業場への訪問支援、産業医等の産業保健関係者や事業者向けの研修、ストレスチェック助成金等について周知する。

#### ⑤ 化学物質対策、石綿ばく露防止対策の徹底

化学物質に関するラベル表示の徹底、安全データシート（SDS）の交付の徹底、これらを踏まえたリスクアセスメントの実施を促す「ラベルでアクション」プロジェクトを推進する。また、小規模事業場向けの相談窓口の設置、実践的な指導・援助等を行う。

溶接ヒューム等に係る特定化学物質障害予防規則等の改正、建築物の解体等に係る石綿障害予防規則等の改正について、関係事業者等への周知指導、及び措置の徹底等を図る。

### （5）迅速かつ公正な労災保険の給付

#### ① 新型コロナウイルス感染症に係る的確な労災補償の実施

新型コロナウイルス感染症に係る労災補償については、「新型コロナウイルス感染症の労災補償における取扱い（令和2年4月28日基補発0428第1号）」に基づき、迅速かつ的確な調査及び決定を行う。

また、労働者等から相談があった場合には懇切丁寧に対応するとともに、集団感染が発生した事業場が確認された場合等においては、必要に応じ、事業場などに対し労働者への請求勧奨の実施について積極的に依頼を行う。

#### ② 過労死等事案に係る迅速・公正な労災認定

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、局署管理者による進行管理の徹底を図るとともに、認定基準に基づき、迅速・公正な労災認定を行う。

また、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適切に対応する。

③ 石綿関連疾患に係る迅速・公正な労災認定及び石綿救済制度等の周知徹底

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、認定基準に基づき、迅速・公正な労災認定を行う。

また、石綿関連疾患に係る補償（救済）制度について、引き続きがん診療連携拠点病院等で問診の際に石綿ばく露チェック表の活用や労災請求の勧奨を依頼するなどの周知の徹底を図る。

④ 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、相談者の置かれた状況を的確に把握し、漏れのない説明を行う。

3 最低賃金、賃金引上げに向けた生産性向上等の推進、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

〈課題〉

最低賃金については、「経済財政運営と改革の基本方針 2020」（令和2年7月17日閣議決定）においても、より早期に全国加重平均1000円になることを目指すとの方針を堅持するとされており、中小企業・小規模事業者への生産性の底上げや、取引関係の適正化など、中小企業・小規模事業者が賃上げしやすい環境の整備に不断に取り組むことが不可欠である。

また、パートタイム・有期雇用労働法が令和3年4月1日より中小企業等に適用されたことから、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保（同一労働同一賃金）に向けて、非正規雇用労働者の処遇改善や人事評価制度等の整備、正社員転換を強力に推し進めていく必要がある。

さらに、令和2年4月1日に施行された労働者派遣法についても、引き続き、派遣労働者の処遇改善に向けて取り組む必要がある。

〈取組〉

(1) 最低賃金・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

最低賃金・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、業務改善助成金の支給を通じて、賃金引上げを支援する。

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、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と同様に、きめ細かな支援を行う。

## (2) 最低賃金制度の適切な運営

経済動向及び地域の実情（新型コロナウイルス感染症による影響を含む。）などを踏まえつつ、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。

## (3) 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

パートタイム・有期雇用労働法及び労働者派遣法に基づく報告徴収等を実施することにより、法の着実な履行確保を図る。あわせて、新型コロナウイルス感染防止の観点から、オンラインを活用した説明会等を行うとともに、同一労働同一賃金等に取り組む先行企業の事例の収集・周知等を実施することにより、非正規雇用労働者の待遇改善にかかる事業主の取組機運の醸成を図る。

また、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、労務管理等の専門家による、業界別同一労働同一賃金マニュアル等を活用した支援や、個別訪問支援、出張相談、セミナー等、きめ細かな支援を行う。

## (4) 非正規雇用労働者のキャリアアップの推進等

### ① 非正規雇用労働者の正社員化や処遇改善を行う企業への助成金による支援

非正規雇用労働者の賃金規定の増額改定を行うなど正社員化や処遇改善に取り組んだ事業主に対して、キャリアアップ助成金による支援を行う。

### ② 無期転換ルールの円滑な運用

労働契約法に基づく無期転換申込権が平成 30 年度から多くの有期契約労働者に発生していることを踏まえて、無期転換ルールの円滑な運用のための周知徹底等を行う。

### ③ 人事評価制度や賃金制度の整備による取組の支援

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により雇用管理改善を図る事業主に対する助成（人材確保等支援助成金）を行う。

## 4 総合的なハラスメント対策の推進

### 〈課題〉

職場におけるパワーハラスメント、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は、労働者の尊厳を傷つける、あってはならないことであるとともに働く人の能力発揮の妨げになる。また、新型コロナウイルス感染症に関連した偏見や差別がいじめの背景ともなっている。

このため、労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法及び育児・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、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。

### 〈取組〉

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におけるハラスメントの撲滅に向け、大企業に対しては、ハラスメント防止措置等を講ずるよう助言・指導を行うとともに、12月の「ハラスメント撲滅月間」を中心に、事業主向け説明会等による集中的な周知啓発を実施する。中小企業については、令和4年4月1日よりパワーハラスメント防止措置が義務化されることから、中小企業向けの説明会等を開催するほか、本省で委託する専門家による中小企業への個別訪問等、ハラスメント防止対策に係る取組支援の活用を促すため周知を行う。

また、カスタマーハラスメントの防止対策を推進するため、パワーハラスメント指針に基づく望ましい取組を説明し、事業主に取組を促す。

さらに、新型コロナウイルス感染症を理由とするいじめ・嫌がらせを含め、ハラスメント被害を受けた労働者等からの相談に迅速に対応するため、あらゆる労働相談に関しワンストップで対応する総合労働相談コーナーにおける相談体制の整備を図るとともに、紛争調整委員会によるあっせんや調停等の紛争解決援助制度等の活用により、早期の解決を促進する。

## 5 治療と仕事の両立支援

### 〈課題〉

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、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。

#### 〈取組〉

##### (1) 治療と仕事の両立支援に関する取組の促進

###### ① ガイドライン等の周知啓発

産保センターと連携して「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・医療機関連携マニュアル」を周知する。

また、治療と仕事の両立支援に取り組む企業に対する治療と仕事の両立支援助成金について、周知や利用勧奨を行う。

###### ② 地域両立支援推進チームの運営

「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）の連携による、両立支援に係る関係施策の横断的な取組の促進を図る。

###### ③ トライアングル型サポート体制の推進

主治医、会社・産業医と患者に寄り添う両立支援コーディネーターのトライアングル型のサポート体制を推進する。そのため、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理解の普及を図るとともに、労働者健康安全機構で開催する養成研修の周知・受講勧奨を図る。

また、がん患者等に対する就労支援については、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、相談支援体制の拡充を図る。

## **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・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オール千葉で推進するとともに、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・産業の取組を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) 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とともに、わかりやすい局ホームページを作成して適時情報を発信する。また、定例（毎月）記者会見において情報発信を行う。さらに、迅速にセミナーやイベント等の情報を発信するため、Line等のSNSを積極的に活用する。

そのほか、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) 雇用保険制度の適正な運用

#### ① 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。

#### ② 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。

#### ③ 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。

## (2) 労働保険徴収業務の推進

### ① 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、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、未手続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。

### ② 収納未済歳入額の縮減

滞納整理（差押え他）、納付督励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的に集約の上、引き続き計画的に取り組む。

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、電話督励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、男性職員における育児休業の取得な

ど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、特定法人の労働保険料申告及び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たことなどから、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、厚生労働省情報セキュリティポリシーをはじめ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

「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)及び厚生労働省行政文書管理規則など統一的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着実に進める。

### (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、漏えい防止(滅失又は毀損を含む)のための基本的な作業手順を徹底する。

また、法令でマイナンバー(個人番号)の記載が必要と定められている各種届出書等の周知等を適正に行い、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、法令等に定められた目的以外に利用しないことの徹底及び漏えい等を防止するための必要な安全管理措置を的確に講じる。

### (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法令等に従い適切な事務処理を行い、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。このため会計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・人間関係を構築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、各種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「千葉労働局防災業務・業務継続に関する実施要領」について職員への周知を図る。

### (3) 職員の資質向上

新規又は複雑な業務に的確に対応できるよう、非常勤職員を含めた全ての職員に対して充実した研修の機会の確保に努める。

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工夫する。

さらに、メンター制度の活用により職場内の人間関係の構築やキャリア開発を促進する。

#### (4) 職員等の安全確保対策

「局署所の職員及び来庁者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、速やかに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、来庁者及び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。