

令和4年度

行政運営方針

千葉労働局

令和4年度千葉労働局行政運営基本方針

すべての人が安心、安全、安定して働ける社会をめぐらして

【運営方針の視点】

千葉労働局では、雇用の維持に取り組む事業主に対する支援を継続するとともに、人手不足分野等への円滑な労働移動の促進を図ります。

また、あらゆる人がその能力を十分に発揮できる社会を実現するため、女性、新規学卒者、非正規雇用労働者、就職氷河期世代、年齢の高い方、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に努めます。

さらに、働き方改革を着実に実行し深化させるため、総合的なハラスメント対策を推進し、長時間労働の抑制及びポストコロナを見据えた新しい働き方の実現等に向けて、中小企業・小規模事業者等への支援を進めます。

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】

雇用維持・労働移動等に向けた支援やデジタル化への対応

◎ 雇用の維持・在籍型出向の取組支援

引き続き、休業のほか、教育訓練、一時的な在籍型出向を通じて雇用の維持に取り組む事業主を支援します。

◎ 人手不足分野等への円滑な労働移動及びデジタル化の推進

人手不足分野への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、IT分野等の新たなスキルの習得に向けた職業訓練の強化を図るとともに、ハローワークの職業紹介業務のオンライン・デジタル化を推進します。

多様な人材の活躍促進、誰もが働きやすい職場づくり

◎ 多様な人材の活躍促進

仕事と家庭の両立支援の取組を促進するとともに、女性、新規学卒者、非正規雇用労働者、就職氷河期世代、年齢の高い方、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、きめ細かな職業紹介を行います。

◎ 柔軟な働き方や安全で健康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ポストコロナを見据えた新しい働き方の実現や労働災害の防止対策、総合的なハラスメント対策など労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備を図ります。

◎ 生産性向上に向けた支援と最低賃金制度の適切な運営

最低賃金・賃金の引上げに向けた生産性向上等に取り組む中小企業・小規模事業者に対する助成金による支援等を行うとともに、最低賃金の決定や周知及び履行確保を図ります。

目次

第1 千葉県下の労働行政を取り巻く情勢	1
1 雇用をめぐる動向	1
(1) 最近の雇用情勢	1
(2) 若者の雇用状況	1
(3) 高齢者の雇用状況	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	2
(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	3
(1) 申告・相談等の状況	3
(2) 労働時間の状況	4
(3) 賃金の状況	4
(4) 労働災害・労災補償等の状況	5
第2 雇用維持・労働移動等に向けた支援やデジタル化への対応	5
1 雇用の維持・在籍型出向の取組への支援	5
(1) 雇用調整助成金等による雇用維持の取組への支援	6
(2) 産業雇用安定助成金等による在籍型出向の取組への支援	6
(3) 成田空港内雇用相談窓口における支援	6
2 人手不足分野や地域間の円滑な労働移動の推進	6
(1) 人材確保対策コーナーでの支援、「医療・福祉分野充足促進プロジェクト」の推進	6
(2) 地域のニーズに対応した職業訓練の推進等	7
(3) 雇用と福祉の連携による、離職者への介護・障害福祉分野への就職支援	7
(4) 地域雇用の課題に対応した雇用対策を実施するための千葉県との連携	7
(5) 都市部から地方への移住を伴う地域を越えた再就職等の支援	7
(6) 職業能力・職場情報・職業情報等の見える化の推進	7
3 デジタル化の推進	8
(1) デジタル分野における新たなスキルの習得による円滑な再就職支援	8
(2) ハローワークの職業紹介業務のオンライン・デジタル化の推進	8
第3 多様な人材の活躍促進	8
1 女性活躍・男性の育児休業取得等の促進	8
(1) 男性が育児休業を取得しやすい環境の整備に向けた企業の取組支援	9

① 育児・介護休業法の周知及び履行確保	9
② 男女とも仕事と育児を両立しやすい環境の整備に向けた企業の取組支援	9
③ 仕事と介護の両立ができる職場環境整備	9
④ 次世代育成支援対策の推進	9
(2) マザーズハローワーク等による子育て中の女性等に対する就職支援	10
(3) 女性活躍推進のための行動計画に基づく企業の取組支援.....	10
(4) 不妊治療と仕事の両立支援.....	10
(5) 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る特別有給休暇制度 導入等への取組支援.....	11
2 新規学卒者等への就職支援	11
3 非正規雇用労働者等へのマッチングやステップアップ支援	11
(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.....	12
(2) 同一労働同一賃金など雇用形態に関わらない公正な待遇の確保等	12
① 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保、非正規雇用労働者の正社員化・処遇 改善を行う企業への支援.....	12
② 無期転換ルールの円滑な運用.....	13
(3) 求職者支援制度による再就職支援	13
(4) フリーターへの就職支援.....	13
(5) 離職者を試行雇用する事業主への支援.....	13
(6) 地方公共団体と連携したハローワークにおける生活困窮者等に対する就労支援	13
4 就職氷河期世代の活躍支援	13
(1) ハローワークの専門窓口における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.....	14
(2) 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	14
(3) 地域若者サポートステーションを通じた継続的な支援	14
(4) 短期間で取得でき安定就労に有効な資格等の取得支援	14
(5) 就職氷河期世代の活躍支援のための都道府県プラットフォームを活用した支援	14
5 高齢者の就労・社会参加の促進	15
(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.....	15
(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.....	15
(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.....	15
(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.....	16
6 障害者の就労促進.....	16

(1) 中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援等	16
(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	16
(3) 障害者の雇用を促進するためのテレワークの支援	17
(4) 公務部門における障害者の雇用促進・定着支援	17
7 外国人に対する支援	17
(1) 外国人求職者等に対する就職支援	17
① 外国人留学生等に対する相談支援の実施	17
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・定着支援事業の実施	18
(2) ハローワーク等における多言語相談支援体制の整備	18
(3) 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	18
(4) 外国人労働者の労働条件等の相談・支援体制の整備	18
第4 誰もが働きやすい職場づくり	18
1 柔軟な働き方がしやすい環境整備	18
(1) 良質なテレワークの導入・定着促進	19
(2) フリーランスと発注者との契約のトラブル等に関する関係省庁と連携した相談支援	19
(3) 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	20
(4) ワーク・ライフ・バランスを促進する休暇制度・就業形態の導入支援による多様な働き方の普及・促進	20
2 安全で健康に働くことができる環境づくり	20
(1) 職場における感染防止対策等の推進	21
(2) 働き方改革の実現に向けた取組について	21
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	21
② 自動車運送業、建設業における勤務環境の改善	22
③ 勤務間インターバル制度の導入促進	22
④ 長時間労働の抑制に向けた監督指導の実施等	22
⑤ 長時間労働につながる取引環境の見直し	22
⑥ 年次有給休暇の取得促進等による休み方改革の推進	23
⑦ 労働施策総合推進法に基づく協議会等について	23
(3) 労働条件の確保・改善対策	23
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	23
② 法定労働条件の確保等	24
③ 特定の労働分野における労働条件確保対策の推進	24
④ 「労災かくし」の排除に係る対策の一層の推進	25

⑤ 各種権限の公正かつ斉一的な行使の徹底	25
⑥ 社会保険労務士制度の適切な運営	25
(4) 労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備	26
① 労働災害の着実な減少に向けた取組	26
② 重点業種等における労働災害防止対策の推進	26
③ 産業保健活動、メンタルヘルス対策の推進	26
④ 新たな化学物質規制の周知、石綿ばく露防止対策の徹底	27
(5) 労災保険給付の迅速・適正な処理	27
(6) 総合的なハラスメント対策の推進	28
① 職場におけるハラスメント等に関する雇用管理上の防止措置義務の履行確保	28
② 就職活動中の学生等に対するハラスメント対策等の推進	28
③ 職場におけるハラスメント等への周知啓発の実施及びカスタマーハラスメント対策等の推進	28
3 最低賃金・賃金の引上げに向けた生産性向上等の推進	28
(1) 最低賃金・賃金の引上げに向けた生産性向上等に取り組む企業への支援	28
(2) 最低賃金制度の適切な運営	29
4 治療と仕事の両立支援	29
(1) 治療と仕事の両立支援に関する取組の促進	29
① ガイドライン等の周知啓発	29
② 地域両立支援推進チームの運営	29
(2) トライアングル型サポート体制の構築	30
第5 地方労働行政の展開に当たり留意すべき基本的事項	30
1 地域に密着した行政の展開	30
(1) 地域の経済社会の実情の的確な把握	30
(2) 地方公共団体等との連携	30
(3) 労使団体等関係団体との連携	31
(4) 積極的な広報の実施	31
2 労働保険制度の適正な運営	31
(1) 雇用保険制度の適正な運用	31
① 被保険者資格の確認徹底	31
② 雇用保険受給資格者の早期再就職の促進	31
③ 不正受給の防止	32
(2) 労働保険徴収業務の推進	32
① 労働保険の未手続事業一掃	32
② 収納未済歳入額の縮減	32
3 計画的・効率的な行政運営	33

(1) 計画的な行政運営.....	33
(2) 行政事務の情報化への対応.....	33
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	33
(1) 行政文書の適正な管理	33
(2) 保有個人情報の厳正な管理.....	33
(3) 情報公開制度等に基づく開示請求等への適切な対応.....	34
5 綱紀の保持、行政サービスの向上等.....	34
(1) 綱紀の保持.....	34
(2) 行政サービスの向上等	34
(3) 職員の資質向上	34
(4) 職員等の安全確保対策	35
(5) 職員等の健康確保対策等.....	35

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、長期化した新型コロナウイルス感染症の拡大が社会経済活動に様々な影響を及ぼした中で、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政策を実施していくことが重要である。また、ポストコロナを見据えた新しい働き方の実現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、また、生涯にわたり、意欲と能力を十分に発揮できるよう幅広い学び直しが可能となる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3年は、令和2年1月に発生した新型コロナウイルス感染症の影響が継続し有効求人数が有効求職者数を大幅に下回る状況が年間を通して続いた。

こうした動きを受けて、令和3年の有効求人倍率は0.85倍（前年比0.13ポイント低下）と、昨年に引き続き1倍を下回った。

新規求人の前年比を産業別にみると、製造業（10.3%増）、学術研究、専門・技術サービス業（9.2%増）等では増加したが、教育・学習支援業（▲14.2%）、卸売業、小売業（▲5.4%）、医療、福祉（▲5.0%）等では減少した。

(2) 若者の雇用状況

令和4年3月卒業予定者の就職内定率をみると、大学生では84.0%（令和4年2月1日現在）、高校生では89.6%（令和4年1月末現在）であり、前年と比較すると上昇している。

(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（高年齢者雇用確保措置）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24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、令和2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11.5%と、前年比で0.1ポイント低下している。

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。

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3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43.5人以上の事業主：法定雇用率2.3%）での雇用障害者数は、12,294.5人と前年比で521.5人

(4.4%)増加した。また、実雇用率は、過去最高の2.15%(対前年比0.03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2年度が3,193件と前年度比779件(19.6%)減少し、平成20年度以来、12年ぶりに減少した。

令和3年度は、11月末現在で、前年同月比86件(4.3%)増の2,085件となっている。

(7) 外国人の雇用状況

令和3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12,416か所であり、外国人労働者数は68,155人であった。これは令和2年10月末現在の11,299か所、67,177人に対し、1,117か所(9.9%)の増加、978人(1.5%)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3年度の受講者数は12月末時点において3,484人(建設、製造などのものづくり職種を主とする「施設内訓練」で1,054人、事務、介護などの職種からなる「委託訓練」で2,430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84.6%(11月末までに終了したコース)、千葉県立高等技術専門校は76.9%(9月末までに終了したコース)、委託訓練は73.3%(6月末までに終了したコース)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12月末時点で818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3年における労働基準関係法令違反に係る申告件数は755件であり、前年より18.3%減少した。申告の内容としては、賃金不払が524件と最も多く、次いで解雇が88件と多くなっており、同関係法令の法違反は77.2%を占め、前年より6.2%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52,685件(前年比3.6%増)、助言・指導申出件数は469件(同12.5%減)、あっせん申請受理件数は133件(同30.7%減)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8,986件（前年比13.0%増）であり、相談の内訳では、いじめ・嫌がらせの相談が最多で2,716件（同14.6%増）、全体の30.2%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216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464件寄せられている。

（２）労働時間の状況

令和２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1,572時間と前年（1,618時間）より大幅に減少した。当県の数値は、全国平均（1,621時間）より短い。一般労働者（フルタイム労働者）の年間総実労働時間は1,933時間（全国1,925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（36.8%）が、全国における同比率（31.1%）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２年の年次有給休暇の取得率は全国平均56.6.%と前年（56.3%）を上回ったが、政府が「少子化社会対策大綱」（令和２年５月29日閣議決定）などで掲げている「2025年までに年次有給休暇の取得率を70%」とす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年賃金構造基本統計調査の結果によると、千葉県における所定内給与額は302.0千円と前年（303.1千円）から下がった。

この金額は全国計（307.7千円）より低い。全国計を上回った５都府県（東京都、神奈川県、愛知県、京都府、大阪府）に次ぐものとなっている。

また、主な産業別でみると、「電気・ガス・熱供給・水道業」（434.1千円）が最も高く、次いで「鉱業、採石業、砂利採取業」（386.0千円）となっており、「宿泊業、飲食業サービス業」（250.4千円）が最も低くなっている。

このような中、千葉県最低賃金は令和３年10月1日から28円引き上げ、時間額953円とする改正を行った。この引上げ額は、最低賃金の表示単位が時間額に一本化された平成14年度以降の最高額に並ぶものとなった。

なお、地域別最低賃金の全国加重平均額は930円となっている。

(4) 労働災害・労災補償等の状況

ア 労働災害の状況

第13次労働災害防止計画（5年間）の4年目となる令和3年においては、令和4年1月末現在の速報値で、労働災害による死亡者数は21人と前年同期比で10人（32.3%）減少した。また、休業4日以上之死傷者数は6,436人で前年同期比1,074人（20.0%）の増加となった。

主な業種別では、建設業では、死亡者数が5人となり7人（58.3%）減少し、死傷者数も581人と前年同期比で58人（9.1%）減少し、製造業では、死亡者数が3人となり5人（62.5%）減少したものの、死傷者数は1,045人で173人（19.8%）増加した。また、第三次産業では、死亡者数が9人となり1人（12.5%）増加し、死傷者数も3,720人で860人（31.1%）増加し、特に医療保健業や社会福祉施設で新型コロナウイルス感染症による災害が多く発生しており、また、小売業、社会福祉施設などでは新型コロナウイルス感染症によらない死傷災害も増加している。

イ 労働者の健康面の現状

令和2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56.0%と、令和元年の54.0%を上回った。

また、新型コロナウイルス感染症に関しては、依然として職場でのクラスターの発生が相次いでおり、職場における感染拡大防止への取組の促進が重要となっている。

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

ウ 労災保険給付の状況

令和3年度に新たに労災保険給付を受けた人の数は21,239人（令和3年12月末速報値）で、脳・心臓疾患の労災請求件数は令和4年1末日現在33件（令和2年度末42件）、精神障害の労災請求件数は82件（同62件）、石綿関連疾患の請求件数は32件（同37件）となっている。

第2 雇用維持・労働移動等に向けた支援やデジタル化への対応

1 雇用の維持・在籍型出向の取組への支援

〈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も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。

成田国際空港においては、航空需要が大幅に減少しており、回復までに3～4年の期間が必要と推測されていることから、空港関連事業所の雇用維持や離職した労働者の再就職に係る支援を重点的に実施する必要がある。

<取組>

(1) 雇用調整助成金等による雇用維持の取組への支援

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。

(2) 産業雇用安定助成金等による在籍型出向の取組への支援

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千葉事務所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。

(3) 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「ナリタジョブポート」において、千葉県、産業雇用安定センター千葉事務所等関係機関と連携し、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。

2 人手不足分野や地域間の円滑な労働移動の推進

<課題>

新型コロナウイルス感染症の影響により、離職やシフトの減少を余儀なくされた方がいる一方で、人手不足分野での人材確保が課題となっている。人手不足分野への再就職支援や地域を越えた再就職支援、職種転換などにより、意欲・能力を活かして活躍できる環境整備等を進めることが重要である。

<取組>

(1) 人材確保対策コーナーでの支援、「医療・福祉分野充足促進プロジェクト」の推進

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。

(2) 地域のニーズに対応した職業訓練の推進等

職業能力開発促進法の改正により、職業訓練に地域のニーズを反映すること等により、効果的な人材育成につなげるため、関係者による都道府県単位の協議会の仕組みが法制化される（令和4年10月1日施行）。

これを踏まえ、千葉労働局が事務局となり、労使、教育訓練機関、千葉県、民間職業仲介機関等の関係者による協議会を組織し、①地域の人材ニーズに係る共通認識とそれに適した訓練コースの設定、②訓練受講者等の個別の状況を踏まえた検証・見直し、③訓練受講者に対するキャリアコンサルティングの促進や就職促進等について協議し、地域のニーズに対応した職業訓練コースの設定等を促進する。

(3) 雇用と福祉の連携による、離職者への介護・障害福祉分野への就職支援

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・障害福祉分野における人材確保を支援するため、下記の取組等を実施する。

- ・ ハローワーク、訓練機関及び福祉人材センターの連携強化による就職支援
- ・ 介護・障害福祉分野訓練枠の拡充のため、訓練に職場見学・職場体験を組み込むことを要件に、訓練委託費等の上乗せ

また、就職後の職場定着に向けた取組として雇用管理改善に関する事業主への助成等を実施する。

(4) 地域雇用の課題に対応した雇用対策を実施するための千葉県との連携

「千葉県雇用対策協定」に基づき、千葉県と千葉労働局が一層連携して地域の実情に応じた雇用対策を行うとともに、「千葉県ジョブサポートセンター」において、千葉県と千葉労働局が一体となって、総合的な雇用対策にワンストップで取り組む。

(5) 都市部から地方への移住を伴う地域を越えた再就職等の支援

ハローワークの全国ネットワークを活用して地方就職を希望する方に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、コロナ禍において都市部を離れて地方で暮らすことへの関心が高まっていることを踏まえ、業種、職種を越えた再就職等も含めた個々のニーズに応じた支援を行う。

また、過疎化、高齢化が進む南房総地域では、労働力人口の減少による人手不足が深刻化してきていることから、オンラインも活用したUIJターンのイベントを地方自治体等関係機関と連携して実施するなどマッチングの取組を推進する。

(6) 職業能力・職場情報・職業情報等の見える化の推進

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）

を活用することにより、職業能力・職場情報・職業情報それぞれを「見える化」し、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。また、職業能力の「見える化」の観点から、ジョブ・カードの強化・活用促進を図る。

さらに、中途採用の拡大を図るため、中途採用に係る情報を公表して「見える化」し、採用者の増加や定着の促進等に取り組む事業主を助成（中途採用等支援助成金）する。

3 デジタル化の推進

〈課題〉

新型コロナウイルス感染症の影響によるデジタル化の加速等により、働く人に求められるスキルの変化が想定される中、時代に応じた技術革新と産業界のニーズに合った能力開発施策を講じることにより、円滑な再就職を実現する必要がある。

また、社会全体のデジタル化を進めるためには、まずは国・地方の行政が、自ら行う行政サービスにおいてデジタル技術やデータを活用して利用者目線に立って新たな価値を創出するデジタルトランスフォーメーションを実現する必要がある。

〈取組〉

(1) デジタル分野における新たなスキルの習得による円滑な再就職支援

デジタル分野については、一定の要件を満たしたIT分野の資格取得を目指す公的職業訓練のコースについて、訓練実施機関に対する訓練委託費等の上乗せにより、訓練コースの拡充を図る。また、デジタル分野に係る公的職業訓練の受講を推奨し、受講につなげるとともに、訓練期間中から訓練終了後までのきめ細かな伴走型支援により、デジタル分野における再就職の実現を図る。

(2) ハローワークの職業紹介業務のオンライン・デジタル化の推進

オンラインによる職業相談、就職支援セミナーのオンライン配信、SNSを活用した情報発信の強化等により、自宅でも求職活動ができるようサービスの向上を図る。

第3 多様な人材の活躍促進

1 女性活躍・男性の育児休業取得等の促進

〈課題〉

男女ともに仕事と育児等を両立できるようにするため、令和4年4月から段階的に施行される育児・介護休業法の改正内容について、企業に周知徹底するとともに、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。

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。

〈取組〉

（１）男性が育児休業を取得しやすい環境の整備に向けた企業の取組支援

① 育児・介護休業法の周知及び履行確保

男性の育児休業取得促進のための子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みである産後パパ育休制度（出生時育児休業制度）の創設や、育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け等を内容とする育児・介護休業法の改正について労使に十分に理解されるよう、労使団体等と連携して周知に取り組み、施行後は着実な履行確保を図る。

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。

② 男女とも仕事と育児を両立しやすい環境の整備に向けた企業の取組支援

産後パパ育休制度のほか、「パパ・ママ育休プラス」や「育児目的休暇」等の男性の育児に資する制度について、あらゆる機会を捉えて周知を行う。

また、事業主に対し、企業の取組事例集や研修資料の活用を促すとともに、育休復帰支援プランに基づいて育児休業の円滑な取得、職場復帰に取り組んだ事業主に対する両立支援等助成金の活用を推進し、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。

さらに、新型コロナウイルスの影響による小学校等の臨時休業等により仕事を休まざるを得ない保護者である労働者を支援する助成金を支給する。

③ 仕事と介護の両立ができる職場環境整備

地域包括支援センター等とも連携した介護休業制度等の周知を行うとともに、介護離職を予防するための企業の取組の全体像を示した「仕事と介護の両立支援対応モデル」の普及や、介護支援プランに基づいて労働者に円滑に介護休業等を取得・職場復帰させた事業主及び新型コロナウイルス感染症への対応として家族の介護をする労働者に有給の休暇を取得させた事業主に対する両立支援等助成金の活用促進を通じて、仕事と介護が両立できる職場環境整備を図る。

④ 次世代育成支援対策の推進

次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定等については、各企

業の実態に即した計画の策定を支援するとともに、労働者数 101 人以上の義務企業の届出等の徹底を図る。

あわせて、「くるみん」、「プラチナくるみん」の認定基準の改正と、それに伴う新たなくるみん「トライくるみん」及び不妊治療と仕事との両立に係る「くるみんプラス」の創設について広く周知するとともに、認定の取得促進に向けた働きかけを積極的に行う。

(2) マザーズハローワーク等による子育て中の女性等に対する就職支援

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））において、個々の求職者のニーズに応じたきめ細かな就職支援を実施するとともに、地域の子育て支援拠点や関係機関と密接に連携してアウトリーチ型の支援を強化する。また、仕事と家庭の両立ができる求人の確保等を推進する。

(3) 女性活躍推進のための行動計画に基づく企業の取組支援

令和 4 年 4 月 1 日より、改正女性活躍推進法に基づく一般事業主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たため、新たに義務化される事業主も含め、行動計画の策定・届出・情報公表が確実に行われるよう、報告徴収等の実施により、法の着実な履行確保を図る。また、企業が行動計画や自社の女性活躍に関する情報を公表するために設けている「女性の活躍推進企業データベース」への登録を促す。

さらに、えるぼし・プラチナえるぼし認定の取得を目指す企業等に、「民間企業における女性活躍促進事業」の「女性活躍推進アドバイザー」による事業主への説明会やコンサルティングの活用を促すことにより、女性活躍の更なる取組を推進する。

(4) 不妊治療と仕事の両立支援

令和 3 年 2 月、次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画策定指針が改正され、事業主が行動計画に盛り込むことが望ましい事項として「不妊治療を受ける労働者に配慮した措置の実施」が追加、令和 4 年 4 月から適用されたことから、改正指針の周知を図ることにより、事業主による職場環境整備を推進する。あわせて、令和 4 年度よりくるみん認定等の新たな類型として創設される不妊治療と仕事との両立支援に関する認定制度の活用を促す。

また、不妊治療のために利用できる特別休暇制度を導入した中小企業事業主に働き方改革推進支援助成金（労働時間短縮・年休促進支援コース）を、職場環境の整備に取り組み、不妊治療のために利用可能な休暇制度や両立支援制度を労働者に利用させた中小企業事業主に対しては両立支援等助成金（不妊治療両立支援コース）を支給する。

さらに、「不妊治療を受けながら働き続けられる職場づくりのためのマニュアル」や「不妊治療と仕事の両立サポートハンドブック」等による周知・啓発を行うなど、あらゆる機会を捉えて、不妊専門相談センターとも連携しつつ、不妊治療と仕事との両立に関する周知啓発や相談支援を行う。

(5) 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る特別有給休暇制度導入等への取組支援

男女雇用機会均等法に基づく母性健康管理措置について、新型コロナウイルス感染症の感染状況等を踏まえ改正された「妊娠中及び出産後の女性労働者が保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針」の内容に沿って適切な措置が講じられるよう周知徹底等を行う。

あわせて、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妊娠中の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、引き続き、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することができる職場環境整備の推進を図る。

2 新規学卒者等への就職支援

〈課題〉

新規学卒者等の雇用の安定のため、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〉

第二の就職氷河期世代をつくらぬよう、新規学卒者等を対象に、新卒応援ハローワーク（千葉、松戸、船橋）等に配置され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実施するとともに、特に新型コロナウイルス感染症の影響を強く受けた分野の専門学校生への支援を強化する。

また、若者雇用促進法に基づくユースエール認定制度について、地域において認知度の高い中小企業、雇用管理の状況が優良な中小企業等を重点に、認定の取得勧奨を積極的に行うとともに、同制度及び同認定企業に関し新卒者を始めとする若者に対し、積極的な情報発信や重点的なマッチング等に取り組む。

3 非正規雇用労働者等へのマッチングやステップアップ支援

〈課題〉

新型コロナウイルス感染症の影響により、非正規雇用労働者等の方々の雇用に長期にわたる影響が生じており、早期の再就職のための就労支援を強化する必要がある。

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も適用されてお

り、引き続き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。また、改正労働者派遣法についても令和2年4月1日に施行されており、引き続き、法の履行確保に向けて取り組む必要がある

無期転換ルールについて、労使双方に対する認知度向上のため、制度の更なる周知が必要である。

<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、担当者制により、①セミナーの受講、応募先企業の選定等今後の活動方法等についての方向付け、②担当する求職者の希望条件を丁寧に把握し、既存の求人の中からその求職者に合った求人を選定、条件に合うものがない場合は、求職者の情報を求人者に提供しつつ個別求人開拓等を実施。

あわせて、就職活動のプロセスに複数又は深刻な課題を抱える者に対しては、①履歴書・職務経歴書の個別添削、模擬面接、②ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティング、ジョブ・カードの作成支援等を実施する等体系的かつ計画的な一貫した就職支援を推進する。

（２）同一労働同一賃金など雇用形態に関わらない公正な待遇の確保等

① 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保、非正規雇用労働者の正社員化・処遇改善を行う企業への支援

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、指導監督等を実施することにより、法の着実な履行確保を図る。なお、令和2年4月1日に施行された平成30年改正派遣法への対応については、「同一同一集中指導監督月間」を設け、派遣労働者の不合理な待遇格差の解消を図る。あわせて、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などにより、非正規雇用労働者の待遇改善に係る事業主の取組機運の醸成を図る。

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、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、窓口相談や個別訪問支援、セミナーの実施等に加え、業種別団体等に対する支援を実施する等、きめ細かな支援を行う。

非正規雇用労働者の正社員化（紹介予定派遣を通じた正社員化も含む）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

無期転換ルールを認知していない企業や労働者が一定数存在することを踏まえて、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) 求職者支援制度による再就職支援

新型コロナウイルス感染症の影響により、やむを得ず離職した方の再就職を促進するため、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制度の積極的な周知・広報により制度の活用を推進する。

(4) 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された就職支援ナビゲーターの担当者制による就職プランの作成等の就労支援、就職活動に必要な各種セミナーの開催、求職者のニーズ、能力等に応じた個別求人開拓、就職後の定着支援の実施など、きめ細かな個別支援を通じて正社員就職を支援する。

(5) 離職者を試行雇用する事業主への支援

新型コロナウイルス感染症の影響を受けている離職者であって、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する（トライアル雇用助成金）。

(6) 地方公共団体と連携したハローワークにおける生活困窮者等に対する就労支援

生活保護受給者や生活困窮者等の就労による自立を促進するため、ハローワークにおいて、地方公共団体との協定等に基づき、福祉事務所・自立相談支援機関等への巡回相談や地方公共団体庁舎内へのハローワーク常設窓口の設置等により、ハローワークと地方公共団体が一体となって、早期かつきめ細かな就労支援を実施する。

4 就職氷河期世代の活躍支援

<課題>

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

るよう、地域ごとに対象者を把握した上で、具体的な数値目標を立て、コロナ禍においても3年間（令和2年度～4年度）で集中的に取り組む必要がある。取組に当たっては、「千葉県就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム」を通じて、地方公共団体や関係団体等地域一体となって進める。

〈取組〉

（1）ハローワークの専門窓口における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。また、事業所が多く立地している地域で求人開拓等の取組を集中的に実施する。

（2）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。

（3）地域若者サポートステーションを通じた継続的な支援

就職氷河期世代も含め、就労に当たって課題を有する無業者の方々に対し、地域若者サポートステーションにおいて、地方公共団体の労働関係部局等の関係者とも連携しながら、職業的自立に向けた継続的な支援を推進する。

（4）短期間で取得でき安定就労に有効な資格等の取得支援

「短期資格等習得コース」において、短期間で取得でき、安定就労につながる資格等の習得を支援するため、業界団体等に委託し、訓練と職場体験等を組み合わせ、正社員就職を支援する出口一体型の訓練を実施する。また、当該訓練を職業訓練受講給付金の給付対象とし、安心して受講できるよう支援する。

（5）就職氷河期世代の活躍支援のための都道府県プラットフォームを活用した支援

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。

5 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3年に施行された改正高年齢者雇用安定法により、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。更に、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等に向けた環境整備を図るため、事業主と接触する機会を捉えて、65歳を超える定年引上げや継続雇用制度の導入等に向けた意識啓発・機運醸成を図るほか、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（高年齢労働者処遇改善促進助成金）を行う。

また、高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「高障求機構」という。）において実施している65歳超雇用推進助成金や65歳超雇用推進プランナー等による支援が必要と判断される事業主を把握した場合には、高障求機構千葉支部へ支援を要請する等、効果的な連携を行う。

(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

65歳以上の再就職支援に重点的に取り組むため、県下11か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行うとともに、産業雇用安定センター千葉事務所において実施している高年齢退職予定者のキャリア情報等を登録し、その能力の活用を希望する企業に対して紹介する「高年齢退職予定者キャリア人材バンク事業」についての周知を図る等、効果的な連携を行う。

(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

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等の就業を促進する「生涯現役地域づくり環境整備事業」を実施する。

また、高齢求職者の多様な就業ニーズに対応するため、シルバー人材センターが提供可能な就業情報を定期的に把握し、臨時的かつ短期的又は軽易な就業を希望する高齢者には、シルバー人材センターへの誘導を行う。

一方、早期に求人充足に至る可能性が低い求人を提出している事業主に対しては、シルバー人材センターで取り扱う仕事を説明し、シルバー人材センターの活用を相談・助言する。

6 障害者の就労促進

〈課題〉

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

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。また、障害者雇用に関する優良な中小企業に対する認定制度（もにす認定制度）を広く周知するとともに、認定の取得促進に向けた働きかけを行うなど、雇用・就業環境の改善を図る。

労働局が委託して実施する障害者就業・生活支援センターについては、障害者の就労支援における雇用施策と福祉施策を繋ぐ機能を有しており、その役割は一層重要になっていることから、支援に係るコーディネートをより適切かつ効果的に実施するため、障害者就業・生活支援センターが行うネットワーク機能の強化を図る。

（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

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するなど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。

また、障害者の職業訓練については、公共職業訓練の活用による障害者の職業能力開発の推進が図られるよう、労働局及びハローワークにおいて、千葉県と連携のうえ、障害者の職業訓練の周知や受講勧奨等を実施し、千葉県において、障害者職業能力開発校における職業訓練や障害者委託訓練等を実施する。

(3) 障害者の雇用を促進するためのテレワークの支援

障害者雇用に取り組む一つの選択肢としてテレワークを提案するほか、障害者をテレワークにより雇用したいと考えている事業所等に対しては、本省が委託して実施する企業向けのガイダンス及びコンサルティングに誘導することを通じて、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

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、ハローワークにおいて、障害特性に応じた個別支援、障害に対する理解促進のための研修等を行う。

7 外国人に対する支援

<課題>

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、多言語による相談支援や情報発信に引き続き取り組んでいく必要がある。

<取組>

(1) 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

ハローワークの外国人雇用サービスセンターや留学生コーナーにおいて、留学早期の意識啓発からマッチング、就職後の定着に至るまで段階に応じた支援を実施する。また、大学と連携し、外国人留学生の国内就職推進に向けた支援を実施する。

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のほか、地方公共団体等との連携強化により、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・定着支援事業の実施

日系人等の定住外国人について、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通じ、安定的な就職と職場への定着が可能となるよう、受託事業者と連携の上、事業参加者に対する就職支援等を実施する。

(2) ハローワーク等における多言語相談支援体制の整備

地域の実情を踏まえ、職業相談窓口に適正に通訳員を配置するとともに、電話や映像を用いた通訳・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。

(3) 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。

(4) 外国人労働者の労働条件等の相談・支援体制の整備

外国人労働者からの労働相談に対応するため、英語、中国語及びベトナム語による労働相談ができる専門の相談員を配置するとともに、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を周知することにより、外国人労働者の労働災害防止対策を推進する。

第4 誰もが働きやすい職場づくり

1 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。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、使用者が適切に労務管理を行い、労働者が安心して働くことができる「良質なテレワーク」の導入・実施を進めていくことが必要である。このため、令和3年3月に「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」が改定され、テレワークの導入・実施に当たり、労使双方が留意すべき点、望ましい取組などが明らかにされたところである。また、テレワークの導入を検討する企業に対し、テレワーク相談センターにおいて相談対応や情報提供等を行うとともに、中小企業事業主に対し、通信機器の導入経費等を助成する「人材確保等支援助成金（テレワークコース）」が令和3年度から創設されたところであり、これらの取組を通じ、良質なテレワークの定着促進を図る必要がある。

フリーランスについては、事業者とフリーランスとの取引について、独占禁止法や労働関係法令等の適用関係等を明確化した「フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン」が令和3年3月に策定されたことから、本ガイドラインの周知を図る必要がある。

副業・兼業については、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ところであり、また、同日に複数就業者のセーフティーネットの整備に係る改正労働者災害補償保険法が施行された。

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。

さらに、選択的週休3日制度については、「経済財政運営と改革の基本方針2021」（令和3年6月18日閣議決定）等を踏まえ、好事例の収集・提供等により企業における導入を促し、普及を図る必要がある。

これら新しい働き方の環境整備、関係法令等の周知については、公労使及び金融機関等21団体から構成される「ちばの魅力ある職場づくり公労使会議」（令和3年11月15日開催）において、共同宣言を採択し、「オール千葉」で取り組むメッセージを発信しており、引き続き、連携・協力して取組を進めていく必要がある。

<取組>

（1）良質なテレワークの導入・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定着促進を図るため、引き続き、様々な機会を捉え、「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」の周知を行うとともに、令和3年度の補正予算（制度要求）により対象事業主・助成対象経費の見直しを行った「人材確保等支援助成金（テレワークコース）」を中小企業事業主に最大限活用していただくよう、周知を図っていく。

（2）フリーランスと発注者との契約のトラブル等に関する関係省庁と連携した相談支援

フリーランスの方から発注者等との契約等のトラブルについての相談があった際には、「フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン」を踏まえ、「フリーランス・トラブル110番」を紹介するなど適切に対応する。また、当該ガイドラインでは、フリーランスとして業務を行っていても、労働基準法等における労働者に該当する場合には、労働関係法令が適用されることが明確化されたところであり、請負契約等のフリーランスに契約名称にかかわらず、その労働実態から労働基準法等の労働者に該当する場合には、引き続き必要な保護を図る。また、総合労働相談コーナーにおいては、同ガイドラインを踏まえ、適切に相談対応を行うとともに、相談内容から労働基準法等の法律に違反に疑いがある場合は、監督署等と調整の上、担当部署に取次ぎを行う。

(3) 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

事業者による副業・兼業を行う労働者の健康確保に向けた取組が進むよう、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が、希望に応じて幅広く副業・兼業を行える環境の整備に向けて、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」等について、わかりやすい解説パンフレットを活用した周知等を行う。

(4) ワーク・ライフ・バランスを促進する休暇制度・就業形態の導入支援による多様な働き方の普及・促進

選択的週休3日制度も含め、働き方・休み方改革に取り組んでいる企業の好事例の紹介を行うとともに、多様な正社員（勤務時間限定正社員、勤務地限定正社員、職務限定正社員）制度について、事例の提供等による更なる周知等を行う。

2 安全で健康に働くことができる環境づくり

〈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。

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、重点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の変化や転倒、腰痛、熱中症など業種横断的に多発している災害の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。

労災保険給付の状況については、近年、新規受給者数が増加傾向にあることに加え、複雑困難事案のうち過労死等事案、石綿関連事案に係る労災請求件数も依然として高い水準で推移している。更に、新型コロナウイルス感染症に係る労災保険給付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。

職場におけるハラスメントは、労働者の尊厳を傷つける、あってはならないことであり、働く人の能力の発揮の妨げになる。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・介護休業法に基づく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義務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〉

(1) 職場における感染防止対策等の推進

労働局に設置している「職場における新型コロナウイルス感染拡大防止対策相談コーナー」における事業者や労働者からの職場での新型コロナウイルス感染拡大防止に係る相談に対して丁寧な対応を行うとともに、「取組の5つのポイント」や「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拡大防止対策について、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助成（働き方改革推進支援助成金）を行うとともに、働き方・休み方改善ポータルサイトを通じた企業の改善策の提供と好事例の紹介、働き方・休み方改善コンサルタントによる専門的な助言・指導等を行う。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、関係機関や本省が実施する委託事業と連携を図りつつ、窓口相談や個別訪問支援、セミナーの実施等に加え、業種別団体等に対す

る支援を実施する等、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の助成金（働き方改革推進支援助成金）の活用を促進するとともに、労働者の運転免許取得のための職業訓練等の支援を行う。また、労働災害防止のため、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。そのほか、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の助成金（働き方改革推進支援助成金）の活用を推進するなど、長時間労働の抑制、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、各種情報から時間外・休日労働時間数が 1 か月当たり 80 時間を超えていると考えられる事業場及び長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場に対する監督指導を引き続き実施する。

また、過労死等の防止のための対策については、過労死等防止対策推進法（平成 26 年法律第 100 号）及び同法に基づき定めた「過労死等の防止のための対策に関する大綱」（令和 3 年 7 月 30 日閣議決定）並びに「過労死等の防止のための対策に関する大綱の変更について」（令和 3 年 7 月 30 日付基発 0730 第 1 号）により、労働行政機関等における対策とともに、民間団体の活動に対する支援等の対策を効果的に推進する。

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、その防止に努める。

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

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、地域のイベントや学校休業日の分散化（キッズウィーク）に合わせて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 労働施策総合推進法に基づく協議会等について

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関係部局間での情報共有に努め、関係部局と連携を図り、適切な労務管理がなされるよう啓発指導を実施する。

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、中小企業等が賃上げの原資を確保できるよう、「パートナーシップによる価値創造のための転嫁円滑化施策パッケージ」に基づき、政府一体となって取組を進めることとされているところであり、労働局及び監督署においても、最低賃金・賃金支払の徹底と賃金引上げに向けた環境整備等の取組を行うとともに、労使において賃金の引上げを行うとの取決めを行ったにもかかわらず、度重なる指導にもかかわらず法違反を是正しない事業場、法違反を繰り返す事業場など悪質性が認められるものに対しては、司法処分も含め厳正に対処する。

さらに、「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。

加えて、平日夜間、土日・祝日に実施している「労働条件相談ほっとライン」に寄せられた情報や、インターネット情報監視により収集された情報に基づき、必要に応じて監督指導を実施する。さらに、労働条件に関する悩みの解消に役立つポータルサイト「確かめよう労働条件」の活用を促進するとともに、同ポータルサイトで案内している高校生・大学生等に対する労働法教育に係るセミナーや、高校・大学の教員等に対する労働法の教え方に関するセミナー及び指導者用資料について周知を行う。

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する監督指導などを実施する。

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、以下の重点的な取組を行う。

ア 外国人労働者

技能実習生等の外国人労働者については、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が認められる事案に対しては、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との相互通報制度を確実に運用する。

特に、技能実習生に対する労働詐取目的の人身取引が疑われる事案については、「人身取引取締りマニュアル」を参考にしつつ、外国人技能実習機構との合同監督・調査や関係機関との連携を着実に実施し、労働基準関係法令違反が認められ、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する確に監督指導を実施するなどの対応を行う。また、地方運輸機関と連携し、相互通報制度を確実に運用するとともに、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、障害者である労働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 「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。

⑤ 各種権限の公正かつ斉一的な行使の徹底

地方労働基準監察監督官制度の的確な運用等により、行政指導の適正な実施とその水準の維持・向上を図るとともに、監督権限をはじめとする各種権限の公正かつ斉一的な行使を確保する。

また、監督指導において法違反が認められた場合には、事業主にその内容や是正の必要性を分かりやすく説明することにより、事業主による自主的な改善を促すとともに、きめ細かな情報提供や具体的な是正・改善に向けた取組方法を助言するなど、丁寧かつ具体的に対応する。特に、中小企業の事業場への監督指導に当たっては、中小企業における労働時間の動向、人材確保の状況、取引の実態その他の事情を十分に聴いた上で、その事情を踏まえて丁寧に対応する。

⑥ 社会保険労務士制度の適切な運営

社会保険労務士の不正事案を把握した場合には、懲戒処分の適正かつ厳格な実施のため、関係者に対し事実関係の聴取を確実に実施すること等により適切な調査を実施する。

(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 労働災害の着実な減少に向けた取組

労働者がより安全で健康に働くことができるよう、事業場や労働者に対する指導や周知を丁寧に行うことにより、労働災害のリスク低減及び労働者の安全意識の高揚を図り、増加傾向にある労働災害を減少に転じさせる。

② 重点業種等における労働災害防止対策の推進

小売業や介護施設を中心に増加傾向にある「転倒」及び腰痛等の「無理な動作・動作の反動」など、職場における労働者の作業行動を起因とする労働災害（行動災害）への対策については、管内のリーディングカンパニー等を構成員とする協議会の設置・運営、企業における自主的な安全衛生活動の導入を支援する取組等により、管内全体の安全衛生に対する機運醸成を図る。

陸上貨物運送事業では、労働災害が近年、毎年のように増加しており、特に荷役作業中に多く発生し、荷主等の施設内で発生することも多い。このことから「陸上貨物運送事業における荷役作業の安全対策ガイドライン」の遵守を自動車運送業のみならず、荷主等を含めた関係するすべての事業者に対して周知徹底させるとともに、荷主等に対してリスク低減のための取組を行うための組織づくりを働きかけることにより、労働災害の増加傾向に歯止めをかける。

建設業については、墜落・転落災害防止対策など建設工事における労働災害防止対策の促進を図る。

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。

③ 産業保健活動、メンタルヘルス対策の推進

長時間労働やメンタルヘルス不調などにより、健康リスクが高い状況にある労働者を見逃さないようにするため、長時間労働者に対する医師による面接指導やストレスチェック制度をはじめとするメンタルヘルス対策などの取組が各事業場で適切に実施されるよう、引き続き指導等を行う。この際、医療保険者から定期健康診断に関する記録の写しの提供の求めがあった場合に、事業者は、当該記録の写しを医療保険者に提供する必要があることについても周知する。

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」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、(独)労働者健康安全機構による事業場における労働者の健康保持増進計画助成金等を周知する。

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。）が行う産業医等の産業保健関係者や事業者向けの研修のほか、産保センターの地域窓口（地域産業保健センター）による小規模事業場への医師等の訪問支援、（独）労働者健康安全機構によるストレスチェック助成金等について周知する。

④ 新たな化学物質規制の周知、石綿ばく露防止対策の徹底

「職場における化学物質等の管理のあり方に関する検討会報告書」を踏まえ現在検討中の新たな化学物質規制に係る労働安全衛生関係法令について、その円滑な実施のため周知を図る。

金属アーク溶接等作業で発生する溶接ヒュームのばく露防止対策をはじめ改正特定化学物質障害予防規則の周知指導を行うとともに、フィットテストの円滑な施行に向けた支援等を行う。

建築物等の解体・改修作業に従事する労働者の石綿ばく露を防止するため、令和2年7月に改正された石綿障害予防規則に基づく措置として、建築物石綿含有建材調査者講習の受講勸奨、石綿事前調査結果報告システムによる事前調査結果等の報告や石綿除去等作業時におけるばく露防止措置の徹底、及びリフォーム等も含む発注者への制度の周知を図る。

さらに、本年1月19日から施行された建設アスベスト給付金制度の周知啓発を図るとともに、懇切丁寧な相談支援を行う。

（5）労災保険給付の迅速・適正な処理

労災保険給付の請求については、標準処理期間内に完結する迅速な事務処理を行うとともに、認定基準等に基づいた適正な認定に万全を期する。

特に社会的関心が高い過労死等事案をはじめとする複雑事案は、認定基準等に基づき、迅速・適正な事務処理を一層推進する。

また、業務に起因して新型コロナウイルス感染症に感染したものであると認められる場合には、労災保険給付の対象となること等について積極的に周知を行う。

さらに、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。

また、労災保険の特別加入については、令和3年9月より、自転車を使用して行う貨物の運送の事業及びITフリーランスを対象業種として追加したところであり、引き続き、適正な運用を行う。

なお、新型コロナウイルス感染症に関する保険給付の額をメリット収支率に反映させない措置を講じることから、適正な運用を行う。

(6) 総合的なハラスメント対策の推進

① 職場におけるハラスメント等に関する雇用管理上の防止措置義務の履行確保

令和4年4月1日より、中小企業においてもパワーハラスメント防止措置が義務化されたことを踏まえ、パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント等職場におけるハラスメント防止措置を講じていない事業主に対し厳正な指導を実施すること等により法の履行確保を図る。

また、適切なハラスメント防止措置が講じられるよう、事業主に対して、本省委託のハラスメント相談窓口担当者等向け研修事業やウェブサイトあかるとい職場応援団の各種ツールの活用を促すための周知を行う。

② 就職活動中の学生等に対するハラスメント対策等の推進

就職活動中の学生等に対するハラスメントについては、事業主に対して、ハラスメント防止指針に基づく「望ましい取組」の周知徹底を図り、自主的な取組を促す。

また、学生等に対しては、相談先等を記載したリーフレット（チラシ）を活用し、学生等が一人で悩むことがないよう支援しつつ、学生からの相談等により事案を把握した場合は、事業主に対して適切な対応を求める。

③ 職場におけるハラスメント等への周知啓発の実施及びカスタマーハラスメント対策等の推進

職場におけるハラスメントの撲滅に向け、12月の「ハラスメント撲滅月間」を活用し、事業主等への周知啓発を実施する。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、カスタマーハラスメント対策企業マニュアルを活用して、企業の取組を促す。

3 最低賃金・賃金の引上げに向けた生産性向上等の推進

<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2021」（令和3年6月18日閣議決定）においても、より早期に全国加重平均1,000円とすることを目指すとされており、生産性向上等に取り組む中小企業・小規模事業者への支援強化、下請取引の適正化等、中小企業・小規模事業者が賃上げしやすい環境の整備に一層取り組むことが不可欠である。

<取組>

(1) 最低賃金・賃金の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、業務改善助成金の充実により、業務改善や生産性向上に係る企業のニーズに応え、賃金引上げを支援する。

また、日本政策金融公庫による働き方改革推進支援資金についてもあわせて活用するよう、引き続き周知を図る。

さらに、「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、生産性向上等に取り組む事業者等に対して支援を行う。

(2) 最低賃金制度の適切な運営

経済動向、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。）及びこれまでの地方最低賃金審議会の審議状況などを踏まえつつ、充実した審議が尽くせるよう地方最低賃金審議会の円滑な運営を図る。

また、最低賃金額の改定後は、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周知の徹底を図るとともに、最低賃金の履行確保上問題があると考えられる業種等を重点とした監督指導等を行う。

4 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労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労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。

(2) トライアングル型サポート体制の構築

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、ハローワークとがん診療連携拠点病院等が連携し、がん患者等に対する就労支援を引き続き実施する。

第5 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、「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切替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加入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、「労働保険未手続事業一掃強化期間(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)、納付督促等の徴収業務については、労働基準監督署から労働局に一元的に集約の上、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、法人登記情報調査、財産調査、弁護士法人等への業務委託や、電話督促等実効ある計画に基づき効果的・効率的に実施する。

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

3 計画的・効率的な行政運営

(1) 計画的な行政運営

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

また、各施策の進捗状況等を随時把握し、検証と評価を定期的に行い、その後の業務運営に反映させるとともに、行政事務の簡素合理化、業務運営の重点化及び集中化により行政事務の効率化を進め、併せて、超過勤務の適正管理、計画的な年休取得促進、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ていることなどから、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 4 年 2 月 7 日全部改正)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。このため公務中のみならず公務外における非違行為の発生防止、綱紀保持の徹底等を図ることにより、国民の疑惑や不信を招くことのないよう、万全を期する。

また、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。

なお、職員による非違行為の発生防止のため、研修や会議等あらゆる機会を捉え、綱紀保持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、新型コロナウイルス感染症について、各職場における徹底した感染拡大防止対策を講じる。なお、災害発生後や新型コロナウイルス感染症によるクラスター発生時等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徹底を図る。

（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、早期の健康ヒアリング実施や職員研修、カウンセリングの取組等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。

さらに、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ほか、新型コロナウイルス感染症による職員の感染防止に向け、日々の体温測定等の健康チェックをはじめ、消毒液の配置や飛沫感染防止のためのパネルの設置など、必要な対策を講じる。