

令和5年度

行政運営方針

千葉県労働局

令和5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^{ちば}めざして

【運営方針の視点】

千葉労働局では、中小企業等が賃上げしやすい環境整備のため、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事業主に対する支援を行うとともに、個人が自律的、主体的にキャリア形成できる環境整備のため、学び直しの促進、成長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、フリーター、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ウィズコロナ・ポストコロナの「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るとともに、安全で健康に働くことができる環境づくりに努めます。

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】

最低賃金・賃金の引上げに向けた支援と個人の主体的なキャリア形成の促進等

◎ 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援の推進

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。また、同一労働同一賃金の遵守を徹底します。

◎ 学び直しの環境整備など個人の主体的なキャリア形成の推進

デジタル分野等の人材育成、社会全体で学び直しを促進するための環境を整備するとともに、成長分野等への円滑な労働移動が可能となるよう支援します。

◎ 安心して挑戦できる労働市場の創造

労働市場の強化・見える化の促進を図るとともに、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。また、個々のニーズに応じた、きめ細かなキャリアサポート・就職支援を継続的に進めていきます。さらに、人材確保が求められる分野への確保支援を積極的に実施します。

多様な人材の活躍促進と安全で健康に働くことができ多様な選択を力強く支える環境整備

◎ 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、フリーター、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、就業環境の整備や就労支援等に努めます。

◎ 安全で健康に働くことができ多様な選択を力強く支える環境整備

テレワークの定着促進、ワーク・ライフ・バランスの促進、長時間労働の抑制、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、柔軟な働き方がしやすい環境の整備を図ります。

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	4
第2 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援の推進等	6
（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	6
（2）最低賃金制度の適切な運営	6
（3）監督署と連携した同一労働同一賃金の徹底	7
（4）「資金移動業者の口座への賃金支払」に関する周知及び指導について	7
第3 学び直しの環境整備など個人の主体的なキャリア形成の促進	7
1 人への投資	7
（1）人材開発支援助成金による企業におけるデジタル人材等の育成の推進	7
（2）地域のニーズに対応した職業訓練の推進等	8
（3）デジタル推進人材の育成	8
（4）キャリア形成・学び直し支援センターとの連携によるキャリア形成と学び直しの支援	8
2 賃金上昇を伴う労働移動の支援	8
（1）雇用維持及び在籍型出向等の取組の支援	9
（2）就職困難者の賃上げを伴う労働移動等の推進	9
（3）地域雇用の課題に対応し良質な雇用の実現を図る千葉県の取組等の支援	9
（4）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	10
（5）就職困難者のデジタル分野への労働移動の推進	10
第4 安心して挑戦できる労働市場の創造	10

1	労働市場の強化・見える化.....	10
(1)	改正職業安定法の施行及び民間人材サービス事業者への指導監督の徹底....	10
(2)	円滑な労働移動に資する情報等の整備.....	11
2	継続的なキャリアサポート・就職支援.....	11
(1)	ハローワークの職業紹介業務のオンライン・デジタル化の推進及び求職者支援.....	11
(2)	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.....	12
(3)	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
(4)	求職者支援制度による再就職支援.....	12
(5)	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.....	12
(6)	成田空港地域における人材確保支援.....	13
第5	多様な人材の活躍促進.....	13
1	女性活躍・男性の育児休業取得等の促進.....	13
(1)	女性活躍推進法及び男女雇用機会均等法の履行確保.....	13
(2)	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.....	14
①	育児・介護休業法の周知及び履行確保.....	14
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.....	14
③	仕事と介護の両立ができる職場環境整備.....	14
④	次世代育成支援対策の推進.....	14
(3)	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.....	15
(4)	不妊治療と仕事との両立支援.....	15
(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.....	15
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.....	15
(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.....	16
(2)	無期転換ルールの円滑な運用.....	16
3	新規学卒者等への就職支援.....	16
(1)	新規学卒者等への就職支援.....	17
(2)	フリーター等への就職支援.....	17
4	就職氷河期世代の活躍支援.....	17
(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.....	17
(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..	18

(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.....	18
(4) 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	18
5 高齢者の就労・社会参加の促進.....	18
(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.....	19
(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.....	19
(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.....	19
(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.....	19
6 障害者の就労促進.....	20
(1) 改正障害者雇用促進法の円滑な施行.....	20
(2) 中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援等.....	20
(3) 精神障害者、発達障害者、難病患者等の多様な障害特性に対応した就労支援	20
(4) 障害者の雇用を促進するためのテレワークの支援.....	21
(5) 公務部門における障害者の雇用促進・定着支援.....	21
7 外国人に対する支援.....	21
(1) 外国人求職者等に対する就職支援.....	21
① 外国人留学生等に対する相談支援の実施.....	21
② 定住外国人等に対する相談支援の実施.....	22
③ 外国人就労・定着支援事業の実施.....	22
④ ウクライナ避難民への就労支援の実施.....	22
(2) ハローワーク等における多言語相談支援体制の整備.....	22
(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.....	22
(4) 外国人雇用実態調査の実施について.....	23
(5) 外国人労働者の労働条件等の相談・支援体制の整備.....	23
(6) 高度外国人材の受入れに係る制度見直しについて.....	23
第6 安全で健康に働くことができ多様な選択を力強く支える環境整備.....	23
1 柔軟な働き方がしやすい環境整備.....	23
(1) 良質なテレワークの導入・定着促進.....	23
(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	24
(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.....	24
(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.....	24
2 安全で健康に働くことができる環境づくり.....	24
(1) 長時間労働の抑制.....	25
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.....	25

② 時間外労働の上限規制適用猶予事業・業種への労働時間短縮等に向けた支援	26
③ 勤務間インターバル制度の導入促進	27
④ 長時間労働の抑制に向けた監督指導の徹底等	27
⑤ 長時間労働につながる取引環境の見直し	27
⑥ 年次有給休暇の取得促進等による休み方改革の推進	27
⑦ 労働施策総合推進法に基づく協議会等について	28
(2) 労働条件の確保・改善対策	28
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	28
② 法定労働条件の確保等	28
③ 裁量労働制の適正な運用	29
④ 労働契約関係の明確化	29
⑤ 特定の労働分野における労働条件確保対策の推進	29
⑥ 「労災かくし」の排除に係る対策の一層の推進	30
⑦ 各種権限の公正かつ斉一的な行使の徹底	30
⑧ 社会保険労務士制度の適切な運営	30
(3) 14 次防を踏まえた労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備	30
① 事業者が自発的に安全衛生対策に取り組むための周知啓発等	30
② 労働者の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進	31
③ 高年齢労働者、外国人労働者等の労働災害防止対策の推進	31
④ 個人事業業者等に対する安全衛生対策の推進	31
⑤ 業種別の労働災害防止対策の推進	32
⑥ 労働者の健康確保対策の推進	32
⑦ 新たな化学物質規制の周知、石綿ばく露防止対策の徹底	33
(4) 労災保険給付の迅速・適正な処理	34
(5) 総合的なハラスメント対策の推進	34
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	34
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	34
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	34
(6) 職場における感染防止対策等の推進	35
第7 地方労働行政の展開に当たり留意すべき基本的事項	35
1 地域に密着した行政の展開	35
(1) 地域の経済社会の実情の的確な把握	35
(2) 地方公共団体等との連携	35
(3) 労使団体等関係団体との連携	36
(4) 積極的な広報の実施	36

2	労働保険制度の適正な運営.....	36
(1)	雇用保険制度の適正な運用.....	36
①	被保険者資格の確認徹底.....	36
②	雇用保険受給資格者の早期再就職の促進.....	37
③	不正受給の防止.....	37
(2)	労働保険徴収業務の推進.....	37
①	労働保険の未手続事業一掃.....	37
②	収納未済歳入額の縮減.....	37
3	計画的・効率的な行政運営.....	38
(1)	計画的な行政運営.....	38
(2)	行政事務の情報化への対応.....	38
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	38
(1)	行政文書の適正な管理.....	38
(2)	保有個人情報の厳正な管理.....	39
(3)	情報公開制度等に基づく開示請求等への適切な対応.....	39
5	綱紀の保持、行政サービスの向上等.....	39
(1)	綱紀の保持.....	39
(2)	行政サービスの向上等.....	39
(3)	職員の資質向上.....	40
(4)	職員等の安全確保対策.....	40
(5)	職員等の健康確保対策等.....	40

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に係る法律
- ・「男女雇用機会均等法」
雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律
- ・「育児・介護休業法」
育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律
- ・「高年齢者雇用安定法」
高年齢者等の雇用の安定等に関する法律
- ・「若年雇用促進法」
青少年の雇用の促進等に関する法律
- ・「女性活躍推進法」
女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

第1 千葉県下の労働行政を取り巻く情勢

我が国の総人口が減少する中、首都圏に位置する千葉県においては 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 1.21（令和 3 年）と全国でも 4 番目に低い状況にあり、また、高齢化率については令和 3 年の 27.9%（全国 28.9%）に対して令和 27 年は 36.4%（平成 30 年将来推計）と、8.5 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。

こうした情勢下における労働行政の最大の課題としては、コロナ禍からの経済社会活動の回復を見据え、国民の命・雇用・暮らしを守る万全の対応を行うとともに、未来を切り開く「新しい資本主義」を実現することにより、国民一人ひとりが豊かさを実感できる社会を構築するための対策に取り組むことが重要となっており、「人への投資」を原動力とした成長と分配の好循環の実現に向けた、また、少子化対策の一役を担う男性が育児休業を取得しやすい環境の整備等を含む働き方改革の着実な実行に向けた労働行政の果たすべき役割は極めて大きい。

千葉労働局ではこ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 4 年は、新型コロナウイルス感染症と社会経済活動を両立させる「ウィズコロナ」への移行が進み、入国水際対策の緩和や飲食・旅行事業支援による経済活性化が図られ、こうした動きを受けて、令和 4 年の有効求人倍率は 0.96 倍（前年比 0.14 ポイント上昇）と、1 年ぶりに 0.9 倍台に回復した。

新規求人の前年比を産業別にみると、「3 年ぶりに行動制限のない～」という字句で始まる夏休み等行楽の盛況により、宿泊業、飲食サービス業（23.8%増）、生活関連サービス業、娯楽業（22.8%増）等で増加した。

（2）若者の雇用状況

令和 5 年 3 月卒業予定者の就職内定率をみると、大学生では 84.3%（令和 5 年 2 月 1 日現在）、高校生では 88.6%（令和 5 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４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、70 歳以上までの就業確保措置実施済企業割合は 33.2%（前年から 2.1 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 44.2%（前年から 1.8 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４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、13,050.0 人と前年比で 755.5 人

(6.1%)増加した。また、実雇用率は、過去最高の2.22%(対前年比0.07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3年度が3,385件と前年度比192件(6.0%)増加し、令和元年度以来、2年ぶりに増加した。

令和4年度は、11月末現在で、前年同月比291件(14.0%)増の2,376件となっている。

(7) 外国人の雇用状況

令和4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12,805か所であり、外国人労働者数は69,106人であった。これは令和3年10月末現在の12,416か所、68,155人に対し、389か所(3.1%)の増加、951人(1.4%)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数ともに平成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公共職業訓練について、令和4年度の受講者数は12月末時点において3,546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953人、事務、介護などの職種からなる「委託訓練」で2,593人)となっている。

また、就職率は、施設内訓練については、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%(9月末までに終了したコース)、千葉県立高等技術専門校は93.5%(9月末までに終了したコース)、委託訓練は71.4%(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」に基づく求職者支援訓練の受講者数は12月末時点で1,213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4年における労働基準関係法令違反に係る申告件数は813件であり、前年より7.7%増加した。申告の内容としては、賃金不払が565件と最も多く、次いで解雇が101件と多くなっており、同関係法令の法違反は70.9%を占め、前年より6.3%減少した。

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50,005件(前年比5.0%減)、助言・指導申出件数は519件(同10.6%増)、あっせん申請受理件数は106件(同20.3%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8,995件(前年比

0.1%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2,510件(同7.6%減)、全体の27.9%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259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112件寄せられている。

(2) 労働時間の状況

令和3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1,542時間と前年(1,572時間)より減少した。当県の数値は、全国平均(1,633時間)より短く、一般労働者(フルタイム労働者)の年間総実労働時間においても1,944時間(全国1,945時間)と全国平均より短くなっている。なお、当県におけるパート労働者比率(38.5%)は、全国における同比率(31.3%)より高くなっている。

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」の傾向がみられる。

さらに、「就労条件総合調査」によると、令和3年の年次有給休暇の取得率は全国平均58.3%と前年(56.6%)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3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300.9千円と前年(302.0千円)から下がった。

この金額は全国計(307.4千円)より低い、全国計を上回った6都府県(東京都、神奈川県、大阪府、愛知県、京都府、兵庫県)、埼玉県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」(442.7千円)が最も高く、次いで「教育、学習支援業」(369.2千円)となっており、「宿泊業、飲食サービス業」(249.5千円)が最も低くなっている。

このような中、千葉県最低賃金を令和4年10月1日から31円引き上げ、時間額984円に改正した。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年度以降の最高額である。

なお、地域別最低賃金の全国加重平均額は961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。以下「13次防」という。）の最終年となる令和4年においては、令和5年1月末現在の速報値で、労働災害による死亡者数は23人と前年同期比で2人（9.5%）増加したものの、数値目標は達成する見込みである。休業4日以上之死傷者数は11,314人と前年同期比で4,878人（75.8%）増加し、13次防期間中、最多となった。新型コロナウイルス感染症へのり患による影響もあるが、それを除いても増加している。

業種別では、第三次産業で死亡者数が7人と前年同期比で2人の増加、死傷者数は8,362人と前年同期比で4,711人（129.0%）増加し、全産業の7割以上を占めている。事故の型別では、「新型コロナウイルス感染症」が約半数を占めており、次いで「転倒」、「動作の反動・無理な動作」といった労働者の作業行動に起因する労働災害が4分の1近くを占めている。

13次防の重点業種である建設業では、死亡者数が8人となり3人（60.0%）増加、死傷者数も641人と前年同期比で60人（10.3%）増加し、陸上貨物運送業では、死亡者数が4人となり2人（100.0%）増加、死傷者数も976人と前年同期比で25人（2.6%）増加した。一方で、製造業では、死亡者数が2人となり1人（33.3%）減少し、死傷者数も1,002人で43人（4.1%）減少した。

イ 労働者の健康面の現状

令和3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56.8%と、令和2年の56.0%を上回っており、労働力の高齢化が進む中、増加傾向が続いている。

また、令和3年度の過労死等の労災補償状況について、請求件数及び支給決定件数が過去最多となり、過重労働による健康障害防止の徹底が求められている。

新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響により、依然として増加の一途を辿っており、職場における感染拡大防止への取組が引き続き必要である。

このほか、柔軟で多様な働き方が進展する中で、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4年度に新たに労災保険給付を受けた人の数は25,297人（令和4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12月末日現在24件（令和3年度末34件）、精神障害の労災請求件数は76件（同94件）、石綿関連疾患の請求件数は38件（同42件）となっている。

第2 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援の推進等

〈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 2022」（令和4年6月7日閣議決定）において、できる限り早期に全国加重平均が1,000円以上となることを目指すとされており、事業再構築・生産性向上に取り組む中小企業へのきめ細やかな支援や取引適正化等、中小企業・小規模事業者が賃上げしやすい環境整備に一層取り組むことが不可欠である。

また、賃金の支払方法については、キャッシュレス決済の普及や送金サービスの多様化に応じた対応が必要である。

〈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、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。

あわせて、監督署において、企業が賃金引上げを検討する際の参考となる地域の賃金や企業の好取組事例等についての情報提供は有益であると考えられることから、定期監督等において、事業場の業種・職種等に合わせた賃金額を把握可能な資料を提供するとともに、事業主に賃金引上げの検討を働きかけ、企業の賃金引上げへの支援等を行う。

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、本省賃金課と連携を図りながら、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、最低賃金額の改定及び業務改善助成金について、使用者団体、労働者団体に加え、当局との働き方改革推進包括協定を結ぶ金融機関に局幹部が直接訪問し、傘下企業への周知要請を行うとともに、管内54市町村に対し広報誌及びホームページへの掲載依頼を行い、周知徹底を図る。さら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）監督署と連携した同一労働同一賃金の徹底

同一企業内における正規と非正規との不合理な待遇差を禁止する同一労働同一賃金（パートタイム・有期雇用労働法第８条・第９条、労働者派遣法第３０条の３、第３０条の４等）に係る是正指導の実効性の強化等を図るため、事前に、監督署による定期監督等において、同一労働同一賃金に関する確認を行う。また、あわせて、千葉働き方改革推進支援センターの利用や助成金等の支援策の周知を行うことにより、企業の自主的な取組を促すことで、同一労働同一賃金の遵守を徹底する。

（４）「資金移動業者の口座への賃金支払」に関する周知及び指導について

令和５年４月１日より施行される、労働基準法施行規則の一部を改正する省令（令和４年厚生労働省令第１５８号）により、使用者が労働者に賃金を支払う場合において、通貨のほか、従来から認められていた銀行その他の金融機関の預金又は貯金の口座への賃金の振込み等に加え、厚生労働大臣が指定する資金移動業者の口座への賃金の資金移動による支払が認められることとなった。そのため、労働局及び監督署においても、労働者及び使用者に対し制度の周知を図るとともに、法令違反が疑われる事案を把握した場合は速やかに必要な指導を行う。

第３ 学び直しの環境整備など個人の主体的なキャリア形成の促進

１ 人への投資

＜課題＞

産業構造が変化する中、個人がそれぞれの置かれた状況に応じて自律的・主体的にキャリアを形成し、その能力を発揮できるための環境整備が求められている。そのため、「人への投資」の抜本的強化を図り、デジタル分野等の人材育成、社会全体で学び直しを促進するための環境を整備するとともに、希望する労働者が成長分野に円滑に労働移動するために必要なスキルアップの支援、在籍型出向など新たな経験を通じたキャリアアップや能力開発といった視点を加えていくことが重要である。

＜取組＞

（１）人材開発支援助成金による企業におけるデジタル人材等の育成の推進

働き方改革の取組により一定の労働環境整備が整い、次のステップとして人々の働きがい高め、企業を支える人（従業員）に対するデジタル人材育成の強化対策として、令和４年４月に「人への投資促進コース」が創設され、９月、１０月に大企業も含め活用し易い制度設計に見直された。

また、１２月の第二次補正予算において、新たに「事業展開等リスクリング支援コース」が創設され、既存事業にとらわれず新規事業等の立ち上げ等に伴う事業展開、業務の効

率化や脱炭素化などに取り組むため、デジタル・グリーン化に対応した人材育成に取り組む事業主に高率助成するなど「物価高克服・経済再生実現のための総合経済対策」において人への投資の抜本強化を図ることとされた。

人への投資に特化した「人への投資促進コース」及び「事業展開等リスクリング支援コース」の更なる活用を促進するため、積極的な活用勧奨を図る。

（２）地域のニーズに対応した職業訓練の推進等

千葉県との共催による千葉県地域職業能力開発促進協議会において、①地域の人材ニーズを踏まえた訓練コースの設定、②訓練修了者や当該修了者を採用した企業等のヒアリングによる訓練効果の把握・検証により、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。特に、令和５年度においては、個別の訓練コースについて訓練効果の把握・検証を新たに実施する。

（３）デジタル推進人材の育成

公共職業訓練（委託訓練）及び求職者支援訓練において、民間訓練実施機関に対して、①デジタル分野の資格取得を目指す訓練コースの委託費等の上乘せ、②企業実習を組み込んだデジタル分野の訓練コースの委託費等の上乘せを行うほか、③オンライン訓練においてパソコン等の貸与に要した経費を委託費等の対象とすることにより、デジタル推進人材の育成を行う。

さらに、中小企業等の在職者に対するＤＸ人材育成を推進するため、生産性向上人材育成支援センター（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構）を活用して、④ＤＸに対応した生産性向上支援訓練機会を提供する。

（４）キャリア形成・学び直し支援センターとの連携によるキャリア形成と学び直しの支援

キャリア形成や学び直しの必要性を感じている労働者等に対し、ジョブ・カードを活用して、キャリアコンサルティングの機会を提供するとともに、働く人が自律的、主体的に職業に関する学び直しを行うことができるよう、労働者等のキャリア形成・学び直しを総合的に支援する「キャリア形成・学び直し支援センター」を創設する。

２ 賃金上昇を伴う労働移動の支援

〈課題〉

労働移動の円滑化を進めるに当たっては、労働移動に伴う経済的なリスクを可能な限り最小化することが重要である。このため、より高い賃金で新たに人を雇い入れる企業への支援などをはじめ、人材の活性化を通じた賃金上昇の好循環の実現を目指した取組を進めていく必要がある。

〈取組〉

（１）雇用維持及び在籍型出向等の取組の支援

雇用調整助成金による雇用維持の取組への支援を着実に実施するほか、引き続き不正受給対策に取り組む。

また、在籍型出向は労働者の雇用をしっかりと支えつつ、人材の有効な活用を通じて生産性の維持・向上に資するものであり、また、労働者の雇用維持に加えてキャリアアップ・能力開発にも効果があることから、

- ① 産業雇用安定助成金（雇用維持支援コース）による、在籍型出向により雇用維持に取り組む事業主への支援、
- ② 産業雇用安定助成金（スキルアップ支援コース）による、賃金上昇を伴う労働者のスキルアップを在籍型出向により行う事業主への支援（「人への投資」関連施策）を実施するとともに、当該助成金の活用に向けた周知広報を公益財団法人産業雇用安定センター等関係機関と連携して実施する。

また、産業雇用安定助成金（事業再構築支援コース）（仮称）により、事業再構築に必要な新たな人材の円滑な受け入れと当該事業主に雇用される労働者の雇用の安定の確保のため、当該助成金の活用促進について、周知広報を効果的に行える適切な機関と連携して実施する。（「人への投資」関連施策）

（２）就職困難者の賃上げを伴う労働移動等の推進

就労経験のない職業に就くことを希望する就職困難者（母子家庭の母や就職氷河期世代の者など）を雇い入れ、人材育成計画を策定し、人材育成を行った上で、雇入れの日等から起算して５％以上賃金の引上げを行う事業主に対して高額助成を行う（特定求職者雇用開発助成金（成長分野等人材確保・育成コース））（「人への投資」関連施策）。

離職を余儀なくされた者の早期再就職を支援する労働移動支援助成金（早期雇入れ支援コース）について、前職よりも５％以上賃金を上昇させた事業主に上乗せ助成を行うとともに、再就職援助計画対象者へのきめ細やかな再就職支援や、助成金の周知広報を実施することにより、賃金上昇を伴う労働移動を推進する。（「人への投資」関連施策）

中途採用の機会拡大を図る中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース）について、中高年齢者を一定以上雇い入れ、前職よりも５％以上賃金を上昇させた事業主に助成額の増額を行うとともに、当該助成金の周知広報について、商工会議所等と連携して実施することにより、賃金上昇を伴う労働移動を推進する。（「人への投資」関連施策）

（３）地域雇用の課題に対応し良質な雇用の実現を図る千葉県の取組等の支援

千葉県が地域の課題に対応するため、「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。具体的には、職業訓練計画

や女性活躍推進、若年者支援、就職氷河期世代活躍支援など多くの分野で協議会を共同運営し、多様な人材の活用推進や障害者雇用の促進等の課題に対しては知事との連名で要請を行うとともに、「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。

さらには、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」を通じて千葉県の実情に応じた働き方改革による人材確保支援をオール千葉で推進する。

（４）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

地方就職を希望する方に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、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、「館山市雇用対策協定」に基づき、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。

（５）就職困難者のデジタル分野への労働移動の推進

デジタルなどの成長分野への労働移動を進めるため、就職困難者を、デジタルなどの成長分野の業務に従事する労働者として雇い入れる事業主に対して高額助成を行う（特定求職者雇用開発助成金（成長分野等人材確保・育成コース））（「人への投資」関連施策）。

第４ 安心して挑戦できる労働市場の創造

１ 労働市場の強化・見える化

＜課題＞

労働供給制約に起因する人手不足の問題が顕在化しつつある状況の中、人材の有効活用という観点からも、個々人がそれぞれの意欲と能力に応じて活躍するという観点からも円滑な労働移動を可能とする環境整備が重要である。その際、労働市場を巡る情報に自由かつ簡便にアクセスできることをはじめ、民間人材サービスも含めた労働市場の機能を強化することにより、個々人の自由な選択を可能とする環境整備が重要である。

＜取組＞

（１）改正職業安定法の施行及び民間人材サービス事業者への指導監督の徹底

令和４年１０月に施行された求人等に関する情報の的確な表示、特定募集情報等提供事

業者の届出及び募集情報等提供事業者の優良認定制度の周知及び職業紹介事業者等の定期指導監督の実施を通じて、改正職業安定法の適正な運営を確保する。

また、監督署による定期監督等における派遣先事業主の同一労働同一賃金の履行状況の確認により労働者派遣法違反を把握し、またはその疑いのある派遣先事業主及び派遣元事業主の指導監督に万全を期し、同一労働同一賃金に加え派遣労働者の雇用安定措置に関する事項等、労働者派遣法及び職業安定法をはじめとする労働関係法令の適正な運営の確保につき徹底を図る。

（２）円滑な労働移動に資する情報等の整備

円滑な労働移動を実現するためには、職業情報、職業能力、職場情報などの情報を「見える化」することが重要である。このうち、職業情報及び職業能力に関する情報については、job tag（職業情報提供サイト（日本版Ｏ－ＮＥＴ））において情報を整備しており、職業情報の検索だけでなく、その職業に就くために必要な職業能力、具体的な職業訓練の講座等の情報についてもアクセス可能となっている。

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。

特に、令和４年１０月に公開した新たなウェブサイト「マイジョブ・カード」において、オンライン上でジョブ・カードを作成・管理できるようになったほか、ハローワークインターネットサービスや job tag と連携した情報取得等ができるようになっており、この積極的な周知、普及促進を図る。

さらに、職場情報総合サイト（しょくばらぼ）において、企業の勤務実態などの働き方や採用状況に関する企業の職場情報を検索・比較することが可能となっている。

職業相談等の場面においては、求職者のニーズ・状況を踏まえ、こうした情報を活用しながら再就職支援を行う。

２ 継続的なキャリアサポート・就職支援

＜課題＞

個々人の主体的なキャリア形成を支える観点からも、労働移動の円滑化を進める観点からも、個々人のニーズに応じた、きめ細かなキャリアサポート・就職支援を継続的に進めていくことが重要である。

＜取組＞

（１）ハローワークの職業紹介業務のオンライン・デジタル化の推進及び求職者支援

ハローワークにおけるオンライン職業相談の実施、就職支援セミナーのオンライン配信、ちばマザーズハローワークにおける就職支援サービスのオンライン対応の実施、SNS・ホームページを活用した情報発信の強化等により、求職者のニーズに応じて柔軟に求職活動ができるようオンラインサービスの向上を図る。同時に、再就職に当たり課

題を抱える者等については、ハローワークへの来所を促し、課題解決支援サービスを通じたきめ細かな支援を行い、本人の希望やニーズに応じた再就職の実現を図る。

(2) 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、ハローワークの「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。

また、介護・福祉分野（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。

(3) 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、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する。

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。

(4) 求職者支援制度による再就職支援

雇用保険を受給できない者の安定した職業への再就職や転職を促進するとともに、自らのスキルアップを希望する非正規雇用労働者等を支援するため、デジタル分野や介護・福祉分野など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。

(5) 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より、県内の福祉事務所・自立相談支援機関等への巡回相談や市役所等への「出張ハローワーク！ひとり親全力サポートキャンペーン」による臨時相談窓口を設置し、ハローワークと地方公共団体が一体となって、就労支援を実施する。

さらに、市役所庁舎内へハローワーク常設窓口を県内8か所（千葉市4、市川市、船橋市、松戸市、柏市）設置しハローワークの職員、福祉事務所の担当ケースワーカー等で構成する就労支援チームにより、早期かつきめ細かな生活支援と就労支援をワンストップで一体的に実施する。

（6）成田空港地域における人材確保支援

航空需要の回復や空港機能強化に向けて人材確保が喫緊の課題となっている成田空港地域において、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 job ポート」も活用し、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、求職者への情報発信や就労相談、企業説明会・見学会等のマッチングイベントの実施等、空港関連企業に対する人材確保支援を積極的に実施する。

また、管轄のハローワーク成田においても、空港求人コーナーの充実強化をはじめ、各企業のPRシートや動画を作成してその魅力を発信するとともに、空港の仕事の理解を深めるセミナーや会社説明会・面接会等のマッチングイベントをオンラインも活用して開催するなど、求人者に対する人材確保支援を積極的に実施する。

さらに、空港求人情報を発行し、近隣ハローワークへ提供する。

第5 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〉

女性活躍推進をより一層進め、誰もが働きやすい就業環境を整備するため、男女の賃金の差異の情報公表を契機とした女性活躍推進の取組促進等を進める必要がある。

また、少子高齢化が急速に進展する中で、出産、育児等による労働者の離職を防ぎ、希望に応じて男女とも仕事と育児等を両立できる社会を実現するため、改正育児・介護休業法の履行確保等により、仕事と育児・介護の両立支援の取組を促進する必要がある。

〈取組〉

（1）女性活躍推進法及び男女雇用機会均等法の履行確保

令和4年7月8日に施行された女性活躍推進法に基づく改正省令により常時雇用する労働者数301人以上の事業主に新たに義務付けられた男女の賃金の差異に係る情報公表について、着実に履行確保を図るとともに、「女性の活躍推進企業データベース」の活用を促す。

あわせて、募集・採用、配置・昇進、教育訓練等における均等取扱いについて、報告徴収等の実施により、男女雇用機会均等法の履行確保を図る。

また、妊娠等を理由とする解雇・雇止め等不利益取扱いの禁止について、事業主に対し

関係法令の周知を図るとともに、相談が寄せられた場合は速やかに必要な指導を行う。

（２）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実施支援

① 育児・介護休業法の周知及び履行確保

令和５年４月１日より施行される1,000人超企業を対象とした育児休業等取得状況の公表の義務化について、着実な履行確保を図るとともに、令和４年より施行されている「産後パパ育休」（出生時育児休業）を含め、育児・介護休業法に基づく両立支援制度について労働者が円滑に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。

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実施支援

「産後パパ育休」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い、制度の活用につなげる。

また、事業主に対し、「イクメンプロジェクト」において作成する企業の実施事例集や研修資料の活用を促すとともに、労働局においても、男性が育児休業を取得しやすい職場環境整備に取り組む事業主の事例を収集し提供する。あわせて、男性労働者が育児休業を取得しやすい雇用環境の整備措置を実施した事業主や育児休業の円滑な取得・職場復帰のための取組を実施した事業主等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感染症への対応として小学校等の臨時休業等により子どもの世話をする労働者のために、特別休暇制度及び両立支援制度を導入した事業主への支援を行う。

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実施の全体像を示した「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特別休暇を取得させた事業主等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」、「トライくるみん」及び「くるみんプラス」の認定基準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行う。

（３）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千葉、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とともに、オンラインでの就職支援サービスを実施する。

（４）不妊治療と仕事との両立支援

令和４年度に創設された不妊治療と仕事との両立支援に関する認定制度「くるみんプラス」の周知及び認定促進を図る。

また、「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」、不妊治療のために利用できる特別休暇制度の導入等に関する各種助成金等を活用し、不妊治療と仕事との両立がしやすい職場環境整備の推進のための周知啓発を行う。

（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」の内容に沿って事業主において適切な措置が講じられるよう周知・指導等を行う。

あわせて、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の支給等により、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 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

〈課題〉

パートタイム・有期雇用労働法が令和３年４月１日より中小企業含め全面適用されて

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正社員転換を強力に推し進めていく必要がある。また、労働者派遣法の一部改正部分についても令和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）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。

その際、監督署と連携し、雇用環境・均等室は、監督署から提供された情報に基づき、報告徴収を実施し、正社員と短時間労働者又は有期雇用労働者との間の不合理な待遇差等を確認した場合には、是正指導等を行うほか、望ましい雇用管理の改善等の助言を行う。需給調整事業課は、監督署から提供された情報に基づき、指導監督を実施し、正社員等と派遣労働者との間の不合理な待遇差等を確認した場合には、是正指導を行う。

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、関係機関や本省が実施する委託事業と連携を図りつつ、社会保険労務士等の専門家による、業界別同一労働同一賃金マニュアル等を活用した、窓口相談やコンサルティング、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

無期転換申込権が発生する契約更新時における労働基準法に基づく労働条件明示の明示事項に、無期転換申込機会と無期転換後の労働条件を追加する省令改正等が令和6年4月に施行されることを始めとする、令和4年度の労働政策審議会労働条件分科会の議論を踏まえた無期転換ルールの円滑な運用のための制度見直し等について周知・啓発を図る。

3 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〉

(1) 新規学卒者等への就職支援

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、就職活動に際して多種多様な困難を抱える者に対して、関係機関と連携した支援を強化する。

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。

(2) フリーター等への就職支援

フリーター等（35歳未満で正社員就職を希望する求職者）を対象に、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。

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、令和4年度までの3年間の集中取組期間に加え、令和5年度、6年度の2年間で「第2ステージ」と位置付け、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」（以下「千葉県プラットフォーム」という。）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

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、就職氷河期世代等の求職者を一定期間試行雇用する事業主に対して助成（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、就職氷河期世代の安定的な就職に向けた支援を実施する。

(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

地域若者サポートステーション（通称サポステ）は、就職氷河期世代も含めた 15 歳から 49 歳までの就労に当たって課題を有する無業者の方々に対し、専門的な相談や様々な就労支援プログラムを通じて就労に向けたサポートをする機関で、県内 8 か所設置しており、労働局・千葉県・管轄自治体等と協働して、職業的自立に向けた継続的な支援を推進する。

(4) 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

官民協働で就職氷河期世代の活躍支援に取り組む「千葉県プラットフォーム」において、支援策の周知広報、企業説明会の開催等を通じ、就職氷河期世代の雇入れや正社員化等の支援に取り組むとともに、雇入れ等に係る好事例の収集・発信を実施する。

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確実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等の雇用の安定等に関する法律（昭和 46 年法律第 68 号。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。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 歳までの高齢労働者の処遇改善を行う企業への支援（高齢労働者処遇改善促進助成金）を行う。

また、（独）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、70 歳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、公益財団法人産業雇用安定センターにおいて実施している、高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〉

令和4年第210回臨時国会で可決成立した改正障害者雇用促進法により、令和5年4月1日から事業主の責務として、適正な雇用管理と職業能力の開発・向上に関する措置を行うとともに障害者がその希望や障害特性に応じ、生きがいを持って働ける職場作り、職業生活の質の向上に努めること、および令和6年4月から雇い入れに必要な雇用管理に対する相談援助の助成金を創設することとされた。

また、令和5年4月から障害者雇用率が2.7%に改正された。ただし、雇い入れにかかる計画的な対応が可能となるよう、令和5年度においては2.3%を据え置き、令和6年4月から2.5%、令和8年7月から2.7%と段階的に引き上げる政令が公布された。

さらには、令和7年4月から除外率10ポイントの引下げが実施されることとなっており、障害者雇用率未達成企業の大幅な増加が見込まれることから、障害者の雇入れ支援等の強化が必要である。

〈取組〉

(1) 改正障害者雇用促進法の円滑な施行

障害者雇用促進法の一部改正を踏まえた見直しである、「雇用の質の向上に向けた事業主が行うべき適切な雇用管理」、「障害者雇用率の段階的引き上げ」および「除外率の引き下げ」等が確実に実行されるよう、内容の周知・広報、理解促進について、あらゆるチャンネルを活用しアナウンスの強化を図る。

(2) 中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援等

令和6年4月以降、障害者雇用率未達成企業の増加が見込まれ、除外率設定業種においても不足数が大幅に増加する企業が生じるため、これらの企業に対して、障害者の業務の選定等の雇入れ支援を積極的に行ない、早期対応を促進する。あわせて、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、ハローワークと地域の関係機関が連携し、企業向けチーム支援、障害者向けチーム支援により採用の準備段階から採用後の職場定着まで、戦略的かつ積極的な支援を展開する。

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基幹的機能を有しており、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。

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

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、発達障害等に

より就職活動に困難な課題を抱える学生等に対する就職準備から就職・職場定着までの一貫した支援及び難病患者である求職者に対する就労支援体制の強化を図る。

また、障害者の職業訓練については、都道府県等において、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、在職者訓練を実施しており、労働局及びハローワークにおいては、公共職業訓練の活用による障害者の職業能力開発の促進が図られるよう、都道府県等と連携のうえ、障害者の職業訓練の周知や受講勧奨等を実施する。周知等に当たっては、法改正の趣旨を踏まえ、障害者の雇用後の能力開発及び向上に向けて、労働局及びハローワークにおいて都道府県等が実施する在職者訓練の活用を促す。

（４）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。

（５）公務部門における障害者の雇用促進・定着支援

（１）と同様に、令和５年４月から新たな雇用率が設定され令和５年度２.６％（教育委員会は２.５％）の据え置き、令和６年４月から法定雇用率２.８％（教育委員会は２.７％）、令和８年７月３.０％（教育委員会は２.９％）に引上がることを踏まえ、公務部門においても雇用率達成に向けた計画的な採用が行われるよう、労働局及びハローワークから啓発・助言等を行う。また、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、労働局及び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にかかる水際対策が緩和され、今後、様々な在留資格の外国人労働者の増加が見込まれる。そうした中で、外国人労働者の雇用管理のための事業主への指導、相談支援等がより一層重要となる。また、ウクライナ避難民や増加が見込まれる留学生等への就職支援についても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コーナ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、受託事業者と連携した就職支援等を実施する。

④ ウクライナ避難民への就労支援の実施

ハローワークの相談窓口の日本語・英語・ウクライナ語での周知のほか、専門相談員を配置したハローワーク（外国人雇用サービスコーナー）を中心に相談対応を実施している。また、各ハローワークにおいて支援申出企業等への声かけ、求人化に向けた調整を行うほか、出入国在留管理庁と連携し、一時滞在施設に滞在しているウクライナ避難民に対する就労支援説明会の実施など、今後も就労を希望する避難民に向けたきめ細かな支援を実施する。

（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、外国人の事情に配慮した就労環境の整備を行い、外国人労働者の職場定着のための雇用管理改善に取り組む事業主に対して、その経費の一部について助成（人材確保等支援助成金）を行う。

(4) 外国人雇用実態調査の実施について

外国人労働者の雇用管理の実態、労働移動の実態を適切に把握するため、外国人労働者を雇用する事業所及び雇用されている労働者を対象に令和5年度から新設する外国人雇用実態調査について、秋頃の調査実施を予定しているため、外国人労働者問題啓発月間や外国人雇用管理セミナー、雇用管理指導の場等を活用し、広く周知を図るとともに、調査への協力依頼を行う。

(5) 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、労働局及び監督署において英語、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促進することにより、労働災害防止対策を推進する。

(6) 高度外国人材の受入れに係る制度見直しについて

教育未来創造会議において、留学生の卒業後の活躍に向けた環境整備等の検討が行われている。こうしたことを踏まえ、卒業後の留学生が我が国で就職、定着するよう、留学生への適切な相談・支援等や高度人材の雇用を行い、又はその雇用に関心のある事業主への助言・指導等の対応に努める。

第6 安全で健康に働くことができ多様な選択を力強く支える環境整備

1 柔軟な働き方がしやすい環境整備

〈課題〉

ウィズコロナ・ポストコロナの「新しい働き方」としてテレワークが広がっており、情報通信技術を活用した働き方として、雇用に限らず、フリーランスや、副業・兼業での働き方が広がる可能性がある。このため、このような働き方がしやすい環境を整備する必要がある。

さらに、「経済財政運営と改革の基本方針 2022」（令和4年6月7日閣議決定）等を踏まえ、選択的週休3日制度について、引き続き好事例の収集・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り、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）制度についても、事例の周知等を行う必要がある。

〈取組〉

(1) 良質なテレワークの導入・定着促進

テレワークについて、適正な労務管理の下で安心して働くことができるテレワークの

導入・定着促進を図るため、テレワークの導入や働き方の見直しについて相談があった企業等に対し、テレワークに関する労務管理とＩＣＴ（情報通信技術）活用の双方についてワンストップで相談できる窓口を設置しているテレワーク相談センターの紹介を行うなど、同センターとの連携を図る。

また、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、「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を明確化したところであり、請負契約等のフリーランスの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する疑いがある場合は、労働局又は監督署の担当部署と調整の上、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

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、労働者自身が副業・兼業先を含む労働時間や健康状態を管理できるアプリ（マルチジョブ健康管理ツール）の周知を行う。

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や事例集（Ｐ）等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〉

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り、そのための環境形成の支援にも取り組んでいく必要がある。

さらに、労働者一人一人が安全で健康に働くことができる職場環境の実現のため、令和5年度を初年度とする第14次労働災害防止計画（以下、「14次防」という。）が策定されたところであり、平成28年以降増加傾向にある県内の労働災害を減少に転じさせるべく、同計画にも定められている自発的に安全衛生対策に取り組むための意識啓発や、労働者の作業行動に起因する労働災害、高年齢労働者等の労働災害及び業種別の労働災害防止対策を推進するとともに、個人事業者等に対する安全衛生対策の推進や労働者の健康確保対策及び化学物質等による健康障害防止対策等にも取り組んでいく必要がある。

特に、増加が顕著である作業行動を起因とする労働災害のうち、増加が見込まれる転倒災害については、2027年までに増加に歯止めをかけ、かつ、平均休業日数を48日（2022年12月末）から40日以下に、また、社会福祉施設における腰痛については2027年までに減少させるという目標を達成していく必要がある。

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、過労死等事案、石綿関連事案に係る労災請求件数も増加傾向にある。さらに、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。

また、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。

〈取組〉

（１）長時間労働の抑制

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

「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、関係機関や働き方改革推進支援センターの全国センター（以下「全国センター」という。）

と連携を図りつつ、窓口相談やコンサルティング、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。また、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。

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 時間外労働の上限規制適用猶予事業・業種への労働時間短縮等に向けた支援

令和 6 年 4 月から時間外労働の上限規制の適用が猶予されていた医師、自動車運転者、建設業等についても、上限規制が適用されることとなる。

医師については、千葉県医療勤務環境改善支援センターなどと連携し、医療機関への適切な支援を行うとともに、宿日直許可申請等に関する医療機関からの相談に対し、懇切丁寧な対応を行う。

自動車運送業については、令和 6 年 4 月から適用される改正後の改善基準告示について労働時間等説明会などあらゆる機会を活用して丁寧に周知を行うとともに、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。特にトラック運送業については、他の業種に比べて長時間労働の実態にあり、過労死等のうち脳・心臓疾患の労災支給決定件数が最も多い業種であることから、トラック運転者の長時間労働の是正等の働き方改革を一層積極的に進める必要がある一方、長時間労働の要因の中には、取引慣行など個々の事業主の努力だけでは見直すことが困難なものがある。このため、「荷主特別対策チーム」（労働局の荷主特別対策担当官及び労働時間管理適正化指導員並びに労働基準監督署の労働時間相談・支援班で構成）において、発着荷主等に対し、長時間の恒常的な荷待ち時間を発生させないこと等についての要請と、その改善に向けた働きかけを行う取組を実施する。また、荷主や運送事業者に対し「トラック運転者の長時間労働改善特別相談センター」の教示等を行い、必要に応じて利用勧奨を行うほか、千葉運輸支局をはじめとする関係行政機関や県内の業界団体等との連携を通じて、長時間労働是正等に向けた取組を引き続き、積極的に行う。

建設業については、建設労働者の処遇改善のための建設キャリアアップシステム等の普及を推進するなど、長時間労働の抑制、人材確保対策の推進等に向けた支援を行う。また、全国センターに、建設業への専門的な支援を行う特別相談窓口を新たに設置するため、必要に応じて、窓口の教示等を行う。また、関東地方整備局、千葉県及び関係団体と連携し、長時間労働削減に向けた発注者への働きかけも引き続き積極的に行う。

また、これら適用猶予事業・業種に対しては、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）の活用を促進し、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徹底等

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並びに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）及び「過労死等の防止のための対策に関する大綱の変更について」（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、関係省庁と連携を図りつつ、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、計画的付与制度及び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。

(2) 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や資源・エネルギー価格高騰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。

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を実施するとともに、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 裁量労働制の適正な運用

引き続き、現行の裁量労働制について、不適正な運用の疑いがある事業場に対する監督指導などを実施する。また、令和4年12月の労働政策審議会におけるとりまとめに基づく制度見直し等について、周知を行う。

④ 労働契約関係の明確化

労働基準法に基づく労働条件明示事項に、就業場所・業務の変更の範囲を追加する省令改正が令和6年4月に施行されることを始めとする、令和4年度の労働政策審議会労働条件分科会の議論を踏まえた労働契約関係の明確化のための制度見直し等について周知・啓発を図る。

⑤ 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搾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的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。

⑥ 「労災かくし」の排除に係る対策の一層の推進

「労災かくし」の排除を期するため、その防止に向けた周知・啓発を図るとともに、引き続き、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。

⑦ 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。

⑧ 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。

(3) 14 次防を踏まえた労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備

① 事業者が自発的に安全衛生対策に取り組むための周知啓発等

事業者が自発的に安全衛生対策に取り組むため、様々な機会を通じて、安全衛生対策に取り組む必要性や意義等について周知啓発を行うとともに、加えて—安全衛生対策に取り組むことが、事業者にとって経営や人材確保・育成の観点からもプラスとなることも、積極的に周知啓発を図っていく。

特に安全衛生対策への取組に遅れがみられる第三次産業や中小事業者等に対して＋SAFE コンソーシアムへの加盟勧奨を図るとともに、中央労働災害防止協会が実施

する個別訪問等の安全衛生対策に係る各種支援策の活用勧奨を図っていく。

さらに、発注者等において安全で衛生的な作業の遂行を損なうおそれのある条件を付さないことや安全衛生対策経費の確保の必要性について周知を図るとともに、機会を捉え、消費者・サービス利用者に対しても、事業者が行う安全衛生対策の必要性や、事業者から提供されるサービスに安全衛生対策に要する経費が含まれることへの理解を促す。

② 労働者の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進

増加傾向にある「転倒」及び腰痛等の「動作の反動・無理な動作」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）については、労使が災害防止対策を講ずべきリスクであることを認識し協力して取り組むよう指導、周知・啓発するとともに、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。

特に行動災害の増加が著しい小売業や介護施設については、令和４年度に設置した全国に店舗を展開している管内のリーディングカンパニー等を構成員とする千葉県＋SAFE 協議会の場を活用して、効果的な転倒防止、腰痛予防対策を検討するとともに、好事例を収集し、活動成果の発信を行い、当該業界の取組を促進する。

また、千葉県＋SAFE 協議会において、安全衛生文化の醸成を促進するため、安全衛生管理体制等が確立している第二次産業への現場や体感訓練の視察等を行うことにより、先進的な安全衛生対策の取組を理解する機会を設ける。

③ 高年齢労働者、外国人労働者等の労働災害防止対策の推進

「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）に基づく高年齢労働者の安全衛生確保の取組を実施する事業場の割合を増加させるため、事業場、業界団体等に対して、同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。

また、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等効果的な安全衛生教育の実施を促進することにより、外国人労働者の労働災害防止対策を推進するとともに、障害のある労働者の安全衛生対策に係る事例等を周知することにより、障害のある労働者の安全衛生対策を促進する。

④ 個人事業業者等に対する安全衛生対策の推進

令和３年５月の最高裁判決を踏まえ、請負人や同じ場所で作業を行う労働者以外の者に対しても、労働者と同等の保護措置を講じることを事業者に義務付ける改正省令が令和５年４月１日より施行されるため、事業場や災害防団団体等に対して指導、周

知・啓発を図る。

⑤ 業種別の労働災害防止対策の推進

陸上貨物運送事業については、近年、物流量の増加から荷役作業が増加し、これに連動して労働災害も増加傾向にあることから、貨物自動車における荷役作業での労働災害を防止するため、昇降設備の設置及び保護帽の着用が必要な貨物自動車の範囲を最大積載量２トン以上にまで拡大すること、テールゲートリフターによる荷役作業についての特別教育の義務化などを内容とする改正労働安全衛生規則等について指導、周知を図る。また、荷主等も含め、「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」の周知を行い取組の促進を図る。

建設業については、墜落・転落災害防止対策の充実強化のため、一側足場の使用範囲の明確化、足場の点検を行う際の点検者の指名の義務化などを内容とする改正労働安全衛生規則や関係ガイドラインの改正等について指導、周知を図るとともに、引き続き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。

⑥ 労働者の健康確保対策の推進

ア メンタルヘルス対策及び過重労働対策等

長時間労働やメンタルヘルス不調などによる健康障害を防止するため、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労働者の健康確保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とともに、労働者のメンタルヘルス対策に係る情報提供・相談等を行う「働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」」について周知を行う。

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（ＴＨＰ指針（※））」に基づく事業場における健康保持増進の取組を促進するため、取組方法や好事例を示した手引きや事業者が医療保険者と連携して実施したコラボヘルスの取組に要した費用の一部を補助するエイジフレンドリー補助金の周知を行う。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あわせて周知を行う。（※ トータル・ヘルスプロモーション・プラン（Total Health promotion Plan））

イ 産業保健活動の推進

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スタッフや事業者向けの研修、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団体経由産業保健活動推進助成金等について利用勧奨を行う。

加えて、治療と仕事の両立支援に関する取組の促進のため、引き続き、ガイドライン等の周知啓発を行い、労働局に設置する「千葉県地域両立支援推進チーム」において策定した活動5か年計画に基づきセミナーを開催する。また、両立支援に係る関係者（千葉県健康福祉部、医療機関、企業、労使団体、産保センター、労災病院等）の取組を相互に周知・協力する等により、地域の両立支援に係る取組の効果的な連携と一層の促進を図る。

さらに、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。このため、千葉県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、（独）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。

⑦ 新たな化学物質規制の周知、石綿ばく露防止対策の徹底

令和5年4月及び令和6年4月に施行される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、県内8か所で説明会を開催するなどその円滑な実施のため引き続き周知を図るとともに、SDS（Safety Data Sheet（安全データシート））等に基づくリスクアセスメント等の実施及びその結果に基づく自律的なばく露低減措置が適切に実施されるよう丁寧な指導を行う。

労働者の化学物質のばく露防止に向け、呼吸用保護具の適正な使用が重要であることから、令和5年4月に施行されるフィットテストの円滑な導入に向けた周知を行う。

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、千葉労働局石綿ばく露防止対策5か年計画に基づき、2022年度に実施した約16,000事業場に対する自主点検結果を踏まえて個別指導等を実施するとともに、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の履行確保のため、建築物石綿含有建材調査者講習の受講勧奨及び当該講習の修了者による調査の徹底、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、並びに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、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。

(4) 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困難事案は、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、その罹患後症状も含め、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4年4月よりあん摩マッサージ指圧師、はり師及びきゅう師が、令和4年7月より歯科技工士が対象業種として追加されたところであり、引き続き、適正な運用を行う。

なお、令和4年1月に省令改正が行われ、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ていることから、適正な運用を行う。

(5) 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

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引き続き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、本省で委託する事業主・ハラスメント相談窓口担当者等向け研修やウェブサイト「あかるい職場応援団」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、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」の周知徹底を図る。また、「就活ハラスメント防止対策企業事例集」を活用し、企業の取組を促す。

学生等に対しては、大学等への出前講座等の機会を活用して積極的に周知に努め、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」を中心に、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等を活用して、企業の取組を促す。

(6) 職場における感染防止対策等の推進

労働局に設置した「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。

第7 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応えていくため、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を図れるよう、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。

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。

なお、口座振替納付は、法定納付期限における確実な納付が見込まれるため、申告納付を実施した事業場のうち口座振替制度を利用していない事業場に対して、リ

ーフレット等を用いて計画的に利用勧奨を行う。

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促進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。

また、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、それまでの増加傾向から高止まりの状況にあるが、これらの開示請求に対し、法令等に従い迅速かつ適切な事務処理を行い、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、職員の心身両面にわたる健康の保持増進を図るため、「千葉労働局職員健康管理実施要領」に基づき、全職員の健康診断の実施及び事後措置を行った職員の必要な健康管理を行うとともに、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を実施する。

また、「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。

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。