

令和6年度

# 行政運営方針

千葉労働局

# 令和6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(ちば)をめざして

### 運営方針の視点

賃上げの動きを持続的・構造的なものとするため、中小企業等の労務費の適切な転嫁や賃上げしやすい環境整備を図るとともに、「三位一体の労働市場改革」を実行することを通じて構造的な賃上げを実現することで、地域の人手不足対策や、働く人々が安全で安心して暮らすことができる社会へとつなげて行くことを目指します。この「三位一体の労働市場改革」では、「①リスクリングによる能力向上支援、②個々の企業の実態に応じた職務給の導入、③成長分野への労働移動の円滑化」を行い、客観性、透明性、公平性が確保される雇用システムへの転換を図ります。

また、多様な人材が活躍できる社会を実現するため、フリーランス、女性、新卒などの若者、フリーター、就職氷河期世代、高齢者、障害のある方、外国人などの働く環境の整備や就労支援等に努めるとともに、働き方改革を着実に進めるため、ハラスメントの防止、長時間労働の抑制、労働災害防止、労働関係法令の遵守等により安全で健康に働き続けられる環境づくりに努めます。

これらの取組を千葉県、市町村及び労使をはじめ関係団体等と連携を密接に図りながら、地域に密着した労働行政を運営してまいります。

### 最重点施策

## 1 持続的・構造的な賃上げの実現

### (1) 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援の推進

労務費が適正に価格に転嫁できる環境を整備するとともに、生産性向上により賃上げに取り組む中小企業・小規模事業者を助成金等により支援します。また、年収の壁・支援強化パッケージ、最低賃金の引上げ、同一労働同一賃金、非正規雇用の正規雇用への移行の推進、無期転換ルールの円滑な運用に取り組みます。

### (2) 学び直しによる能力向上・労働移動の円滑化等の推進

個人の主体的な学び直しを教育訓練給付制度等により支援するとともに、ハロートレーニングのデジタル分野の充実を図ることにより、デジタル人材の育成に努めます。

また、企業のリスキリングによる人材育成を支援します。

さらに、求人充足サービスの充実や人手不足が深刻な分野に対する重点的なマッチング支援により、中小企業等に対する人材確保を支援します。

## 2 多様な人材が活躍できる社会の実現

### (1) 多様な人材の就労等支援の充実

フリーランス、女性、新卒などの若者、フリーター、就職氷河期世代、高齢者、障害のある方、外国人、生活困窮者等あらゆる人材が働くことができるよう、就業環境の整備や就労支援等に努めます。

### (2) 育児等と仕事を両立し、安全で健康に働き続けることができる環境整備

出産・育児・介護・病気治療といったライフイベントと仕事が両立できるよう、働き方改革の深化により柔軟な働き方ができる環境整備に取り組むとともに、就労環境の整備に取り組む事業主に対して助成金等による支援を行います。

また、働く人が安全で健康に働き続けられるよう、長時間労働の抑制、基本的労働条件の確保、ハラスメント防止、労働災害防止対策の推進等に取り組みます。

## 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.....	1
(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) 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、非正規雇用労働者の処遇改善等.....	5
1 最低賃金・賃金の引上げに向けた中小・小規模企業等支援、非正規雇用労働者の正 規化促進、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保.....	5
(1) ちばの魅力ある職場づくり公労使会議で採択された『「適切な価格転嫁と生産性 向上による持続的な賃上げの実現」ちば共同宣言』に基づく取組の推進.....	6
(2) 「年収の壁・支援強化パッケージ」に基づく取組の推進.....	6
(3) 千葉県最低賃金のさらなる引き上げに向けた取組.....	6
(4) 同一労働同一賃金の遵守の徹底.....	6
(5) 非正規雇用労働者の処遇改善・正社員化を行う企業への支援.....	7
(6) 無期転換ルール等の円滑な運用に向けた周知.....	7
(7) 「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.....	7
第3 学び直しによる能力向上・労働移動の円滑化等の推進.....	7
1 労働者の自主的な能力開発の支援.....	7
(1) 労働者の自主的な能力開発支援.....	8
2 離職者に対する能力開発支援.....	8
(1) デジタル推進人材の育成と確保.....	8
(2) 地域職業能力開発促進協議会.....	8
(3) 賃金上昇を伴う労働移動の支援.....	9
3 在職者に対する支援.....	9

(1) 労働者の主体的な学び直しを支援する中小企業への賃金助成の拡充等による企業における人材育成の推進.....	9
(2) スキルアップを目的とした在籍型出向の推進等.....	10
(3) 在職時からの継続的な支援を行うキャリア形成／リ・スキリング推進事業等の実施.....	10
(4) 雇用調整助成金の見直し等への対応.....	10
(5) 個々の企業の実態に応じた職務給の導入.....	11
4 中小企業等に対する人材確保の支援.....	11
(1) ハローワークにおける求人充足サービスの充実.....	11
(2) オンラインの活用によるハローワークの利便性向上.....	11
(3) 民間人材サービス事業者への指導監督の徹底.....	12
第4 多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり.....	12
1 フリーランスの就業環境の整備.....	12
(1) フリーランス・事業者間取引適正化等法の周知啓発、同法の執行体制や相談体制の充実.....	12
2 仕事と育児・介護の両立支援.....	13
(1) 仕事と育児・介護の両立支援のため、業務代替整備・柔軟な働き方の導入等も含めた支援の拡充.....	13
(2) 子育て中の女性の支援に取り組むNPO等へのアウトリーチ型支援の推進などマザーズハローワークにおける就職支援の強化.....	15
(3) 不妊治療と仕事との両立.....	15
3 多様な働き方、働き方・休み方改革.....	15
(1) 「多様な正社員」制度に係る導入支援等の実施.....	16
(2) 適正な労務管理下におけるテレワークの推進.....	16
(3) 勤務間インターバル制度導入促進のための支援の実施.....	16
(4) 年次有給休暇の取得促進に向けた働き方等の見直し及び選択的週休3日制の普及促進のための支援等の実施.....	16
4 ハラスメント防止対策.....	17
(1) 相談支援を含む総合的なハラスメント防止対策の推進.....	17
(2) 働く人のワークエンゲージメントの向上に向けた支援.....	18
5 民間企業における女性活躍促進のための支援.....	18
(1) えるぼし認定制度の普及促進.....	18
(2) 民間企業における女性活躍促進.....	18
(3) 働く女性の健康管理.....	18
6 新規学校卒業者等に対する就職支援.....	19
(1) 新規学卒者等への就職支援.....	19

(2) フリーター等への就職支援.....	19
7 多様な人材の就労・社会参加の促進.....	19
(1) 高齢者の就労による社会参加の促進、高齢者が安心して安全に働くための職場環境の整備等.....	20
(2) 障害者の就労促進.....	21
(3) 外国人求職者等への就職支援、企業での外国人労働者の適正な雇用管理の推進	22
(4) 生活困窮者等への就労支援.....	23
(5) 雇用保険制度の適正な運営.....	23
8 就職氷河期世代の支援.....	24
(1) 千葉県就職氷河期世代活躍支援プラットフォームを活用した支援等.....	24
(2) 就職氷河期世代に対するハローワークの専門窓口における専門担当者による就職相談、職業紹介、職場定着までの一貫した伴走型支援の推進.....	24
第5 安全で健康に働くことができる環境づくり.....	25
1 長時間労働の抑制と労働条件の確保・改善対策.....	25
(1) 長時間労働の抑制.....	25
(2) 労働条件の確保・改善対策.....	27
2 労働者の安全と健康の確保対策等.....	29
(1) 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.....	29
(2) 労災保険給付の迅速・適正な処理.....	33
第6 地方労働行政の展開に当たり留意すべき基本的事項.....	33
1 地域に密着した行政の展開.....	33
(1) 地域の経済社会の実情の的確な把握.....	33
(2) 地方公共団体等との連携.....	33
(3) 労使団体等関係団体との連携.....	34
(4) 積極的な広報の実施.....	34
2 労働保険制度の適正な運営.....	35
(1) 労働保険徴収業務の推進.....	35
3 計画的・効率的な行政運営.....	35
(1) 計画的な行政運営.....	35
(2) 行政事務の情報化への対応.....	36
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.....	36
(1) 行政文書の適正な管理.....	36
(2) 保有個人情報の厳正な管理.....	36
(3) 情報公開制度等に基づく開示請求等への適切な対応.....	37
5 綱紀の保持、行政サービスの向上等.....	37

(1) 綱紀の保持 .....	37
(2) 行政サービスの向上等.....	37
(3) 人材確保及び職員の資質向上.....	37
(4) 職員等の安全確保対策.....	38
(5) 職員等の健康確保対策等.....	38

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

・「高齢者雇用安定法」

高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

・「次世代法」

次世代育成支援対策推進法

・「フリーランス・事業者間取引適正化等法」

特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律

・「障害者雇用促進法」

障害者の雇用の促進等に関する法律

## 第1 千葉県下の労働行政を取り巻く情勢

社会経済活動は、コロナ禍前の水準を徐々に取り戻しているが、足元では急激な物価上昇に賃金の上昇が追いついておらず、実質賃金はマイナス基調が続いている。

また、千葉県は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。

こうした情勢下では、賃上げの動きを持続的・構造的なものとするため、中小企業等の労務費の適切な転嫁や賃上げしやすい環境整備を図るとともに、「三位一体の労働市場改革」を実行することを通じて構造的な賃上げを実現することにより、地域の人手不足対策や、働く人々が安全で安心して暮らすことができる社会へとつなげて行くことが重要である。また、多様な人材が活躍できる社会を実現するため、環境整備や就労支援等に努めるとともに、働き方改革を着実に進めるため、安全で健康に働き続けられる環境づくりが必要である。

### 1 雇用をめぐる動向

#### (1) 最近の雇用情勢

令和5年の社会経済活動は、コロナ禍前の水準を徐々に取り戻した。しかしながら、有効求人倍率を月次の推移で見ると、1月から3月までは上昇し、4月以降は緩やかに下降基調となり、10月以降は1倍を下回って推移している。各産業とも人手不足感は強いものの、原材料費の高騰、円安などの影響により、求人の動きには弱さがみられ、物価高等の影響で求職者数も高水準となった。

なお、令和5年の有効求人倍率は1.01倍（前年比0.05%上昇）と、4年ぶりに1倍台に回復した。新規求人の前年比を産業別にみると、運輸業、郵便業（14.0%増）、卸売業、小売業（6.3%増）等で増加した。

#### (2) 若者の雇用状況

令和6年3月卒業予定者の就職内定率をみると、大学生等では86.2%（前年同月比2.9%上昇）（令和6年2月1日現在）、高校生では88.2%（前年同月比0.4%低下）（令和6年1月末現在）となっている。

#### (3) 高齢者の雇用状況

令和5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企業は99.8%（6,900社）であった。

また、70歳以上までの就業確保措置を実施済みの企業（2,478社）は、報告した企業全体の35.9%（前年から2.7%増加）、70歳以上まで働ける制度を導入している企業（3,178社）は46.0%（前年から1.8%増加）となった。

#### (4) 女性の雇用状況

千葉県内における女性の雇用者数（役員を除く）は約136万人となり、前回調査（平成29年）に比べ約11万人増加し、雇用者全体数に占める女性の割合は45.8%（前回44.3%）と増加傾向にある<sup>1</sup>。

また、女性の年齢階級別有業率は「25歳～29歳」（87.5%）と「40歳～44歳」（80.9%）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29年）に比べ7.7%上昇し、74.8%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13.1%と全国平均（15.3%）を下回っており、25歳～44歳の育児をしている女性の有業率も73.1%と全国平均（85.1%）を下回っている。

#### (5) 非正規雇用労働者の雇用状況

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36.9%（全国36.9%）と約4割近くで、前回調査（平成29年）より2.8%低下し全国と同様の水準となっている<sup>1</sup>。

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、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10.3%と、前年比で0.4%低下している<sup>2</sup>。

また、パートタイム労働者の雇用状況については、令和4年の週間就業時間が35時間未満の者の数は、705,800人と、雇用者総数の23.9%を占めている<sup>1</sup>。

#### (6) 障害者の雇用状況

令和5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：2,887社）での雇用障害者数は、14,295.5人と前年比で1,245.5人（9.5%）増加となり、実雇用率は、過去最高の2.38%（対前年度比0.16%増加）となった（法定雇用率2.3%）。

また、ハローワークを通じた障害者の就職件数は、令和4年度が3,668件と前年度比283件増加し、令和元年度に次ぐ過去二番目の水準となった。

令和5年度は、11月末現在で前年同月比371件（15.5%）増の2,757件となっている。

<sup>1</sup> 就業構造基本調査(令和4年)

<sup>2</sup> 労働力調査(令和4年)



## (7) 外国人の雇用状況

令和5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13,645か所であり、外国人労働者数は78,854人であった。これは、令和4年10月末現在の12,805か所、69,106人に対し、840か所(6.6%)の増加、9,748人(14.1%)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年に外国人労働者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に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5年度の受講者数は12月末時点において3,201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985人、事務、介護などの職種からなる「委託訓練」で2,216人)となっている。

また、就職率は、施設内訓練については、(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構千葉支部(以下「高障求機構」という。)ポリテクセンターは90.3%(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85.7%(9月末までに終了したコース)、委託訓練は66.4%(8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1,732人(うちデジタル390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5年における労働基準関係法令違反に係る申告件数は993件であり、前年より22.1%増加した。申告の内容としては、賃金不払が814件と最も多く、次いで解雇が123件と多くなっており、同関係法令の法違反は74.4%を占め、前年より3.5%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54,459件(前年比4.3%減)、助言・指導申出件数は518件(同0.9%増)、あっせん申請受理件数は95件(同29.6%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9,057件(前年比1.6%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2,176件(同27.2%減)、全体の23.1%を占めている。

そのほか、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・出産等

のハラスメントに関する相談が 4,829 件<sup>3</sup>、母性健康管理措置に係る相談が 114 件寄せられている。

## (2) 労働時間の状況

千葉県内の事業場における年間総実労働時間は 1,532 時間と前年（1,542 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 40.9%）は全国における同比率（31.5%）より高くなっている<sup>4</sup>。

## (3) 労働災害・労災補償等の状況

### ア 労働災害の状況

第 14 次千葉労働局労働災害防止計画（5 年間。以下「14 次防」という。）の初年となる令和 5 年においては、令和 6 年 1 月末現在の速報値で、労働災害による死亡者数は 24 人と前年同期比 1 人増加した。休業 4 日以上之死傷者数（新型コロナウイルス感染症を除く。以下同じ。）は 5,681 人と前年同期比で 26 人（0.5%）減少している。

業種別では、第三次産業で死亡者数が 6 人と前年同期と同数、死傷者数は 3,097 人と前年同期比で 28 人（0.9%）増加し、全産業の 54.5%と過半数を占めている。

事故の型別では、「転倒」、腰痛等の「動作の反動・無理な動作」といった職場における労働者の作業行動に起因する労働災害（以下「行動災害」という。）が半数近くを占めている。

14 次防の重点業種である建設業では、死傷者数は 504 人と前年同期比で 39 人（7.2%）減少したものの、死亡者数が 10 人となり 2 人（25.0%）増加した。陸上貨物運送業では、死亡者数が 2 人となり 2 人（50.0%）減少、死傷者数も 889 人と、過去最多となった前年同期と比較して 72 人（7.5%）減少した。製造業では、死亡者数が 5 人となり 3 人（150.0%）増加し、死傷者数も 930 人と 40 人（4.5%）増加した。

### イ 労働者の健康面の現状

令和 4 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 54.9%と、令和 3 年の 56.8%を下回ったものの、依然として半数以上の労働者に何らかの所見がみられており、労働者の高齢化が進む中、有所見率の高い状態で推移している。

また、過労死等の労災補償状況については、下記ウのとおり依然として高水準で推移しており、特に令和 4 年度の精神障害の請求件数及び支給決定件数が

<sup>3</sup> 不利益取扱を含む広義のハラスメント

<sup>4</sup> 毎月勤労統計調査（令和 4 年）

過去最多となり、過重労働による健康障害防止やメンタルヘルス対策の徹底が求められている。

このほか、高齢化が進展する中で、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、対応方法がわからない事業者も多く、医療機関との連携等両立支援を必要とする事業場も少なくない。

#### ウ 労災保険給付の状況

令和5年度に新たに労災保険給付を受けた人の数は19,432人（令和5年10月末速報値）で、脳・心臓疾患の労災請求件数は令和5年11月末日現在30件（前年同時期20件）、精神障害の労災請求件数は79件（同73件）、石綿関連疾患の請求件数は45件（同33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、非正規雇用労働者の処遇改善等

### 1 最低賃金・賃金の引上げに向けた中小・小規模企業等支援、非正規雇用労働者の正規化促進、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、「デフレ完全脱却のための総合経済対策」（令和5年11月2日閣議決定）において、「公労使の三者の最低賃金審議会では毎年の最低賃金額についてしっかりと議論を行い、その積み重ねによって2030年代半ばまでに全国加重平均が1,500円となることを目指す。今後とも、地域別最低賃金の最高額に対する最低額の比率を引き上げる等、地方間格差の是正を図る。」とされており、生産性向上に取り組む中小企業へのきめ細かな支援等、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、パートタイム・有期雇用労働法及び労働者派遣法に基づき、引き続き、雇用形態に関わらない公正な待遇（同一労働同一賃金）の確保に向けて、非正規雇用労働者の処遇改善や正社員化等を強力に推し進めていく必要がある。加えて、人手不足への対応が急務となる中で、短時間労働者が「年収の壁」を意識せずに働くことができる環境づくりを支援する必要がある。

また、非正規雇用労働者の方も含めた、誰もが主体的にスキルアップに取り組むための環境整備を進めていくことが重要である。

無期転換ルールについても、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。さらに、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) ちばの魅力ある職場づくり公労使会議で採択された『「適切な価格転嫁と生産性向上による持続的な賃上げの実現」ちば共同宣言』に基づく取組の推進

- ア 生産性向上により賃金引上げに取り組む中小企業・小規模事業者に対して、業務改善助成金の活用を勧奨する。
- イ 働き方改革、生産性向上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センターのワンストップ相談窓口、個別支援サービスの活用を勧奨する。併せて、よろず支援拠点や日本政策金融公庫による働き方改革推進支援資金等、生産性向上のための補助金等の支援制度の紹介をする。
- ウ 労働基準監督署（以下「監督署」という。）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平均的な賃金や企業の好取組事例等が分かる資料を提供し、企業の賃金引上げへの支援等を行う。
- エ 「パートナーシップ構築宣言」、「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」の周知に協力する。

#### (2) 「年収の壁・支援強化パッケージ」に基づく取組の推進

- ア 企業に対し、「年収106万円の壁」の解消と、社会保険加入による処遇改善により、人手不足解消を図ることができるキャリアアップ助成金「社会保険適用時処遇改善コース」の周知及び活用勧奨を実施する。
- イ 企業の配偶者手当の見直しを促進するため、リーフレット「配偶者手当を見直して若い人材の確保や能力開発に取り組みませんか？」を周知する。

#### (3) 千葉県最低賃金のさらなる引き上げに向けた取組

政府方針、経済動向、地域の実情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、千葉県最低賃金額の改正及び業務改善助成金について、県内の使用者団体、労働者団体に加え、当局と「働き方改革推進包括協定」を結ぶ金融機関へ局幹部が直接訪問し、傘下企業や取引先企業への周知要請を行うとともに、千葉県との関連施策の連携強化及び管内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うなど、県内隅々まで周知徹底を図る。

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に対して重点的に監督指導等を行う。

#### (4) 同一労働同一賃金の遵守の徹底

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い、短時間労働者、有期雇用労働者又は派遣労働者の待遇等の状況について企業から情報提供を受けることにより、雇用環境・均等室又は安定部等による効率的な報告徴収又は指導監督を行い、是正指導の実効性を高めるとともに、基本給・賞与に

ついて正社員との待遇差がある理由の説明が不十分な企業に対し、監督署から点検要請を集中的に実施することや、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徹底を図る。

#### (5) 非正規雇用労働者の処遇改善・正社員化を行う企業への支援

非正規雇用労働者の正社員化（多様な正社員を含む）に取り組んだ事業主に対して、拡充されたキャリアアップ助成金「正社員化コース」をはじめ、各コースの周知、活用勧奨等を実施する。

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、関係機関や本省が委託する全国センター（以下「全国センター」という。）と連携を図りつつ、社会保険労務士等の専門家による、窓口相談やコンサルティング、セミナーの実施等、きめ細かな支援を行う。

さらに、「多様な働き方の実現応援サイト」に掲載されている好事例を事業主及び労働者に対して周知すること等により、非正規雇用労働者の処遇改善に係る事業主の取組機運の醸成を図る。

#### (6) 無期転換ルール等の円滑な運用に向けた周知

労働基準法（昭和22年法律第49号）に基づく労働条件の明示事項にかかる省令改正等が行われ、令和6年4月より、新たに無期転換ルールに基づく無期転換申込権が発生する契約の更新時に無期転換申込機会と無期転換後の労働条件を明示することとなったことから、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、無期転換ルール等の円滑な運用のための制度の見直し等について周知・啓発を図る。

#### (7) 「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

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ている。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 学び直しによる能力向上・労働移動の円滑化等の推進

#### 1 労働者の自主的な能力開発の支援

##### <課題>

「デジタル田園都市国家構想基本方針」に基づき、デジタル分野の受講者数を2024年度末までに年間7万人育成する体制を目指すこととしており、企業におけ

る人材育成を支援するとともに、労働者の自発的職業能力開発訓練を後押しすることが重要である。

#### <取組>

### (1) 労働者の自主的な能力開発支援

自ら教育訓練に取り組む労働者への支援を強化するため、雇用保険被保険者へ教育訓練給付金制度についての利用勧奨を図るとともに、電子申請による申請ができることについて周知を行い、教育訓練給付金の支給決定を適正かつ迅速に行う。また、地域職業能力開発促進協議会を活用して、教育訓練給付制度にかかる地域の訓練ニーズを把握するとともに、指定講座の拡大により訓練機会を確保する。

さらに、人材開発支援助成金「人への投資促進コース」中の「自発的職業能力開発訓練」メニューの活用を促進するため、引き続き、様々な企業支援、接触の機会を捉え、周知、活用勧奨を強化するとともに、迅速かつ適正な審査、支給決定に取り組む。

## 2 離職者に対する能力開発支援

#### <課題>

デジタル化の進展により労働者に求められる急速な変化への対応、デジタル社会を担う人材の育成等、企業及び求職者のニーズに応じた取組を進めていくことが重要である。

また、求職者の安定した職業への再就職や転職を推進するとともに、関係機関と連携しつつ、ハロートレーニング（公的職業訓練）のデジタル分野（IT及びWEBデザイン分野）への重点化、認知度の向上・活用促進に取り組む必要がある。

#### <取組>

### (1) デジタル推進人材の育成と確保

デジタル推進人材の育成、確保については、労働局ホームページや関係機関との連携により、職業訓練の認知度の向上や利用促進を図る。ハローワークにおいては、デジタル分野に係るハロートレーニングへの適切な受講勧奨により受講につなげるとともに、訓練開始前から訓練終了後までのきめ細かな個別・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。また、ハローワーク職員が訓練実施機関における施設見学会に参加することにより、最新情報の把握、業務への活用、求職者への周知に取り組む。

### (2) 地域職業能力開発促進協議会

「千葉県地域職業能力開発促進協議会」を開催し、官民一体となって、ハロートレーニングの重要性や人手不足が深刻な分野や成長が見込まれる分野における訓練コースの充実を図るため、訓練実施計画の策定を行う。

さらに、適切かつ効果的な職業訓練を実施していくため、公的職業訓練効果検証ワーキンググループによる訓練実施状況の確認、地域における訓練ニーズの把握及び効果検証等を実施し、訓練カリキュラム等の改善を図る。

併せて、教育訓練給付の指定対象講座について、地域の訓練ニーズを把握する。

### (3) 賃金上昇を伴う労働移動の支援

離職を余儀なくされた者の早期再就職を支援する早期再就職支援等助成金（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助成を行うとともに、再就職援助計画対象者等へのきめ細かな再就職支援や、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。

また、中途採用の機会拡大を図る早期再就職支援等助成金（中途採用拡大コース）について、中高年齢者を一定以上雇入れ、前職よりも5%以上賃金を上昇させた事業主に助成を行うとともに、当該助成金の周知広報について、各地域の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。

## 3 在職者に対する支援

### <課題>

「三位一体の労働市場改革」の一環として、DXの進展など、産業構造の変化の加速化が見込まれる中、リ・スキリングを含め、労使協働による職場における学び・学び直しの取組を広めていくことが重要である。その際、企業向け及び個人向け支援策の両方の周知・活用を図るほか、関係者と連携しつつ、労使のニーズに応じた取組を進めていく必要がある。

また、「三位一体の労働市場改革」を進めるためにも、個々の企業の参考となるよう、職務給の導入についてリーフレット等により丁寧に周知する必要がある。

### <取組>

#### (1) 労働者の主体的な学び直しを支援する中小企業への賃金助成の拡充等による企業における人材育成の推進

令和5年6月に閣議決定された「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画2023改訂版」において、中小・小規模企業が従業員をリ・スキリングに送り出す場合、個人の主体的なリ・スキリングであっても、賃金助成等の支援策の拡充を検討するとされたことから、人材開発支援助成金について、中小・小規模企業が長期教育訓練休暇制度を設け、実施した場合、人への投資促進コース「長期教育訓練休暇制度」の賃金助成を拡充することとなった。また、人材開発支援助成金「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」については、引き続き、積極的な活用勧奨を図るとともに、迅速な支給決定を行

い、すべてのコースにおいてデジタル分野における訓練の活用促進を行う。

また、就職困難者を、成長分野（デジタル・グリーン）の業務に従事する労働者として雇い入れる事業主又は雇い入れた上で人材育成計画を策定し、人材育成を行い、5%以上賃金の引き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）」について、事業主への制度内容の周知を積極的に行うなど、制度の活用をより一層進め、就職困難者を対象とした成長分野への労働移動や賃上げを促進する。

## (2) スキルアップを目的とした在籍型出向の推進等

在籍型出向は労働者の雇用を支えつつ、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、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、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に加えて、個別事業主に対して公益財団法人産業雇用安定センターと同行訪問を行い、ワンストップによるマッチング支援等を実施する。

また、産業雇用安定助成金（産業連携人材確保等支援コース）により、生産性向上に資する取組等に必要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、適切な機関と連携して実施する。

## (3) 在職時からの継続的な支援を行うキャリア形成／リ・スキリング推進事業等の実施

各ハローワークに「キャリア形成／リ・スキリング相談コーナー」を設置し、キャリアコンサルティングが常駐・巡回して、訓練希望者や、直ちに求職活動を行わないがキャリアについて相談したい方を含め、個人に対する相談支援を実施する。「キャリア形成／リ・スキリング支援センター」に対して、事業の実施方針を関係機関で議論する「連絡会議」への参加及び運営について助言・協力をする。

## (4) 雇用調整助成金の見直し等への対応

令和6年4月に改正される、支給対象となる教育訓練の要件及び日数の計上方法の見直しなどの内容について、事業主に対し丁寧に説明する。

また、労働局内の体制を整備することにより、不正受給の疑いがある事業所に対する調査等により一層注力する。

加えて、令和5年12月より雇用関係助成金ポータルを用いた雇用調整助成金の電子申請が可能となったことから、リーフレットの配布等により事業主に対する電子申請の利用勧奨を行う。



(5) 個々の企業の実態に応じた職務給の導入

職務給の導入について、民間事業者へ働きかけを効果的に行うため、リーフレット等による周知・広報を実施する。

4 中小企業等に対する人材確保の支援

<課題>

生産年齢人口が減少する中、有効求人倍率は上昇傾向がみられ、多くの職種において人材確保が困難な状況が継続し、特に中小企業においては人手不足感が深刻化しており、人材確保の支援の取組を進めていくことが重要である。

<取組>

(1) ハローワークにおける求人充足サービスの充実

ハローワークにおいて、オンラインを活用した求人受理を進めるとともに、求人事業所に対し、求人条件緩和や魅力ある求人票の作成支援等の助言、事業所訪問等による事業所情報の収集をきめ細かく行うなどの求人充足に向けたサービスを実施し、求人者支援の充実を図る。

特に、医療・介護・保育・建設・運輸・保安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、千葉人材確保対策推進協議会の場も活用し、地方自治体や関係団体等と連携した人材確保支援（セミナー・説明会・面接会等）の充実を図るとともに、ハローワークの「人材確保対策コーナー」を中心に、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。特に介護分野については、ハローワークと介護労働安定センターとが連携した求人充足・職場定着のための取組を進める。

また、魅力ある職場づくりを支援するため、社会保険労務士等を活用した雇用管理改善のコンサルティングや人材確保等支援助成金（人事評価等改善助成コース）等の周知に取り組む。

成長分野への円滑な労働移動を実現するため、「job tag」（職業情報提供サイト）を活用した職業相談や求人者支援を進めるとともに、「しょくばらぼ」（職場情報総合サイト）を含めた、これら情報の利活用について自治体、就労支援機関及び学校等に積極的に周知を行っていく。

(2) オンラインの活用によるハローワークの利便性向上

ハローワークにおける職業相談・紹介業務について、対面による職業相談等に加え、Web 会議サービスを活用したオンラインによる職業相談等を推進する。また、求職者へのオンラインによる求人情報提供やメッセージ送信により、求職者個々のニーズを踏まえた支援や求職者の利便性向上を図る。

### (3) 民間人材サービス事業者への指導監督の徹底

職業安定法及び労働者派遣法の違反又はその疑いのある派遣元事業主の指導監督に万全を期し、第2の1(4)の取組に加え、雇用安定措置に関する事項等、職業安定法及び労働者派遣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いて徹底を図る。

また、令和5年2月に設置した『「医療・介護・保育」求人者向け特別相談窓口』の周知に努めるとともに、相談窓口に寄せられた情報を基に必要な対応を行う。加えて、同年6月に閣議決定された「規制改革実施計画」に基づき令和5年度に実施した、医療・介護・保育分野の職業紹介事業者への集中的指導監督の結果を踏まえ、有料職業紹介事業者への指導監督に取り組む。

## 第4 多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり

### 1 フリーランスの就業環境の整備

#### <課題>

フリーランスについては、令和3年3月に「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」（以下「フリーランスガイドライン」という。）を策定し、また、フリーランス・事業者間取引適正化等法が令和5年5月に公布された。フリーランス・事業者間取引適正化等法の施行は令和6年秋頃を予定している。フリーランスが安心して働ける環境を整備するため、引き続きフリーランスガイドラインの周知等を図るとともに、フリーランス・事業者間取引適正化等法の周知啓発及び履行確保を図る必要がある。

一方で、形式的には業務委託契約を締結していたとしても労働基準法の労働者性に関して相談等があった場合には、丁寧に話を聞くなど事実確認を行い、その結果、労働者に該当し、法違反が認められる場合には、厳正に監督指導を行う必要がある。

#### <取組>

#### (1) フリーランス・事業者間取引適正化等法の周知啓発、同法の執行体制や相談体制の充実

フリーランス・事業者間取引適正化等法の施行に向けて、フリーランスやフリーランスに業務を委託する事業主（以下「発注事業者」という。）等に対し、あらゆる機会を捉えて、フリーランス・事業者間取引適正化等法の内容について周知啓発を行うとともに、フリーランスや発注事業者等からのフリーランス・事業者間取引適正化等法の就業環境整備に関する内容についての問い合わせに適切に対応する。

また、フリーランスから発注事業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、引き続き「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。

さらに、フリーランス・事業者間取引適正化等法の施行後は、フリーランスから法違反に関する申出があった場合には、遅滞なく申出内容を聴取し、発注事業者等に対する調査・是正指導等を行い、履行確保を図る。

フリーランスガイドラインでは、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る。請負契約等のフリーランスの契約の形式や名称にかかわらず、その労働の実態を個別に勘案した結果、労働基準法等の労働者に該当し、法違反が認められると判断した場合には、監督署において引き続き厳正に監督指導を行うとともに、被用者保険の更なる適用促進を図るため、日本年金機構年金事務所及び労働局労働保険適用徴収部門への情報提供を徹底する。

また、総合労働相談コーナーにおいては、フリーランス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。

## 2 仕事と育児・介護の両立支援

### <課題>

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ことが重要な課題となっている。男性の育児休業取得率は令和4年度において17.13%と近年上昇しているものの、女性と比較すると低い水準である。さらに、令和7年度までに男性の育児休業取得率を30%とする政府目標について、「こども未来戦略」（令和5年12月22日）において令和7年までの目標を30%から50%に引き上げ、令和12年までの目標を85%とすることが示されており、政府目標の達成に向けて、更なる取組の強化が必要である。このような状況を踏まえ、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) 仕事と育児・介護の両立支援のため、業務代替整備・柔軟な働き方の導入等も含めた支援の拡充

##### ア 育児・介護休業法の周知及び履行確保

常時雇用する労働者数1,000人超企業を対象とした男性の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、「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。

#### イ 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」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、「男性の育児休業取得促進事業(イクメンプロジェクト)」において作成する企業の取組事例集や研修資料の活用を促すとともに、

- ・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
- ・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
- ・育児休業や育児短時間勤務期間中の業務体制整備のため、業務を代替する周囲の労働者への手当支給や、代替要員の新規雇用(派遣受入含む)を実施した事業主

- ・育児期の柔軟な働き方に関する制度を利用する労働者への支援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促進を通じて、男女とも仕事と育児が両立できる職場環境の整備を図る。

#### ウ 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十分に行うとともに、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、労働者に介護休業を取得・職場復帰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の整備を図る。

#### エ 次世代育成支援対策の推進

次世代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、常時雇用する労働者数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。

(2) 子育て中の女性の支援に取り組むNPO等へのアウトリーチ型支援の推進  
などマザーズハローワークにおける就職支援の強化

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、一人ひとり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NPO等の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。

(3) 不妊治療と仕事との両立

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。なお、認定を希望する事業主に対しては、本省が実施する不妊治療を受けやすい休暇制度等環境整備事業の「両立支援担当者向け研修会」の活用を奨励する等の支援を行う。

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「不妊治療と仕事と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、性と健康の相談センター（旧名称：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がしやすい職場環境整備の推進のための周知啓発や相談支援を行う。

### 3 多様な働き方、働き方・休み方改革

#### <課題>

我が国が直面する、少子高齢化や生産年齢人口の減少といった課題に対応するためには、多様な人材がその能力を最大限生かして働くことができるよう、個々のニーズ等に基づいて多様な働き方を選択でき、活躍できる環境を整備することが重要である。

そのため、各企業において、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、テレワーク、勤務間インターバル制度、選択的週休3日制など、柔軟な働き方が進むよう各種施策を講じること、働き方・休み方改革の推進や年次有給休暇の取得促進等を行う必要がある。

特に勤務間インターバル制度については、「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）において、2025年（令和7年）までに、①勤務間インターバル制度を知らなかった企業割合を5%未満とすること、②勤務間インターバル制度を導入している企業割合を15%以上とすることの2つの数値目標が掲げられているところ、直近の令和5年において、それぞれ、①19.2%、②6.0%にとどまっている（いずれも全国の実績）。また年次有給休暇についても、「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)や「少子化社会対策大綱」(令和2年5月29日閣議決定)において、2025年(令和7年)までに年次有給休暇取得率70%以上とする政府目標に対し、令和4年には61.5%(全国62.1%)<sup>5</sup>となったものの、いまだ政府目標に届いていないところであり、このことから、一層の取組を推進することが求められている。

#### <取組>

##### (1) 「多様な正社員」制度に係る導入支援等の実施

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) 適正な労務管理下におけるテレワークの推進

テレワークは子育てや介護と仕事との両立、ワーク・ライフ・バランスの向上、働き方改革の促進等に資するものであるため、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。

企業におけるテレワークの導入・定着促進のため、中小企業事業主を対象とした人材確保等支援助成金「テレワークコース」の相談・申請があった場合は、懇切丁寧な対応を行う。加えて、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、「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」に沿った助言や、本省で実施している、テレワーク相談センター及びセミナーの案内をするなど、テレワークに関する企業の環境整備に対する支援を徹底する。

##### (3) 勤務間インターバル制度導入促進のための支援の実施

勤務間インターバル制度の導入促進に当たっては、企業等に対し、導入の効果や導入フローを分かりやすく説明することが重要である。

このため、企業等への説明会(ワークショップを含む)の際には、働き方・休み方改善ポータルサイトに掲載されている専門家によるアーカイブ動画や導入マニュアルを活用し、実例に即した説明を行うなど、丁寧な対応を行う。

加えて、働き方改革推進支援助成金を活用して、時間外労働の削減等に取り組む中小企業等への制度の導入促進を図る。

##### (4) 年次有給休暇の取得促進に向けた働き方等の見直し及び選択的週休3日制の普及促進のための支援等の実施

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、例年10月に実施している「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

---

<sup>5</sup> 令和5年就労条件総合調査の特別集計を基に厚生労働省雇用環境・均等局総務課雇用環境政策室が作成

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。

選択的週休3日制度については、事例の提供等による更なる周知等を行う。

## 4 ハラスメント防止対策

### <課題>

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に基づくパワーハラスメント、男女雇用機会均等法に基づくセクシュアルハラスメント、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法に基づく妊娠・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。

「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、働く人のエンゲージメントを高めることを目指すとされており、企業において取り組む意義や、具体的な取組方法等について周知を行う必要がある。

### <取組>

#### (1) 相談支援を含む総合的なハラスメント防止対策の推進

ア 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、妊娠・出産・育児休業等に関する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促進を図ることとする。

イ 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、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。

ウ 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、例年12月に実施している「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。

(2) 働く人のワークエンゲージメントの向上に向けた支援

ワークエンゲージメントを含む働きがいの向上に向けて、リーフレット等による周知を行う。

## 5 民間企業における女性活躍促進のための支援

### <課題>

女性活躍推進法に基づく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より一層進める必要がある。

### <取組>

(1) えるぼし認定制度の普及促進

女性活躍推進法におけるえるぼし認定制度の認知度を高め、認定取得企業を増加させるため、学生向けの講義や企業や求職者を対象とした説明会においてリーフレット等を配布すること等により、認定制度や認定マークの認知度を高める。

また、報告徴収・コンサルティング等において、認定要件を満たす可能性が高い企業であることが判明した場合は、個別にえるぼし認定の申請勧奨を行う。

(2) 民間企業における女性活躍促進

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、報告徴収等の実施により、着実に履行確保を図る。

特に男女の賃金の差異は、募集・採用、配置・昇進・昇格、教育訓練等における男女差の結果として現れるものであることから、これらの男女差が性別を理由とした差別的取扱いに該当しないか等について確認し、男女雇用機会均等法の確実な履行確保を図る。

さらに、男女の賃金の差異の要因分析と情報公表を契機とした雇用管理改善及びより一層の女性の活躍推進に向けた取組を促すとともに、「女性の活躍推進企業データベース」の積極的な活用勧奨を図る。加えて、女性活躍推進法における管理職の定義に基づき適切な情報公開等がなされるように周知・徹底を図る。

(3) 働く女性の健康管理

女性が健康で能力発揮できるような職場環境整備の機運を醸成するため、リーフレット『『生理』に関して理解ある職場環境を考えてみませんか?』を活用して周知するとともに、その他の健康課題、例えば更年期などについては「働く女性の心とからだの応援サイト」に掲載している企業の取組事例等を活用し、企業の自主的な取り組みを促す。



## 6 新規学校卒業者等に対する就職支援

### <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。

年度後半になっても内定を得ることができない学生が一定数存在していることから、大学と連携した支援の必要がある。

### <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チーム支援を強化する。

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。

## 7 多様な人材の就労・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、65歳から70歳までの高齢者就業確保措置の努力義務について、事業主の取組の促進を図ることが重要である。また、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齢者求職者に対する再就職支援等が必要である。

令和4年12月の臨時国会において、多様な就労ニーズへの対応や、雇用の質の向上等を図る観点から、障害者雇用促進法の改正を含む法律が成立した。また、令和6年4月以降、法定雇用率2.7%（公務部門3.0%）に向けた段階的な引上げや、除外率の10%引下げが予定されており、改正障害者雇用促進法の円滑な施行とあわ

せて、障害者の雇入れ支援等の強化が必要である。

また、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。外国人労働者数は年々増加しており、今後も、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。

生活保護受給者や生活困窮者等については、ハローワークと地方自治体が一体となった、住居・生活・就労支援を一貫して行うことが必要である。

#### <取組>

### (1) 高齢者の就労による社会参加の促進、高齢者が安心して安全に働くための職場環境の整備等

ア 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、高障求機構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、高障求機構へ情報提供を行う他、ハローワーク職員が同行する形での企業訪問を実施する等、効果的な連携を行う。

イ 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、県内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、生涯設計就労プランの策定など、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、職場見学、職場体験及び各種セミナー等を開催する。

ウ 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多様な形での就業を促進する「生涯現役地域づくり環境整備事業」を引き続き実施し、受託団体である柏市生涯現役促進協議会とハローワークとの連携強化を図る。

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。

## (2) 障害者の就労促進

### ア 中小企業をはじめとした障害者の雇入れ等の支援

改正障害者雇用促進法による障害者雇用率の引上げに伴い、雇用率未達成企業の大幅な増加が見込まれることから、特に除外率設定業種や新たに雇用義務が生じる 37.5 人以上 43.5 人未満規模の企業へ早期の周知・啓発を実施し、障害者の計画的な雇入れを促す。

あわせて、特に雇用義務があるにも関わらず障害者を 1 人も雇用していない企業（以下「障害者雇用ゼロ企業」という。）をはじめ、障害者雇用の経験やノウハウが不足している企業等に対して、ハローワークと地域の関係機関が連携し、採用の準備段階から採用後の職場定着までの一貫したチーム支援等を実施する。その際、企業が抱える不安や課題に応じた支援を行うこと等により、障害者の雇入れの促進を図る。

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、適切かつ効果的な支援を実施するため、関係機関との連携の強化を図る。

### イ 改正障害者雇用促進法の円滑な施行

改正障害者雇用促進法により、①特定短時間労働者（週所定労働時間が 10 時間以上 20 時間未満の重度身体障害者、重度知的障害者及び精神障害者）の実雇用率算定、②障害者雇用相談援助助成金の新設を始めとする納付金助成金の新設・拡充が、令和 6 年 4 月に施行される予定である。

そのうち、特に、①について、法改正の趣旨を踏まえ、障害者の職業的自立を促進する観点から、週 20 時間以上の雇用の実現を目指すことが望ましいことや、事業主には障害者の有する能力に応じて勤務時間を延長する努力義務があること等について、障害者本人、事業主、関係機関に周知する。

また、障害者雇用ゼロ企業を含めた法定雇用率未達成企業に対する雇用率達成指導等において、特に中小企業や除外率設定業種（特に除外率引下げによる影響の大きい企業）を中心に、必要に応じて障害者雇用相談援助事業の利用を勧奨する。

### ウ 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関しては就職準備から就職・職場定着までの一貫した支援を実施するとともに、難病患者で

ある求職者に関してはハローワークと難病相談支援センター等との連携によ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、千葉県等において、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を実施しており、労働局及びハローワークにおいては、障害者の職業能力開発の促進が図られるよう、千葉県等と連携のうえ、障害者の職業訓練の周知や受講勧奨、就職支援等を実施する。周知等に当たっては、令和4年に改正された障害者雇用促進法において、事業主の責務に職業能力の開発及び向上に関する措置が含まれることが明確化されたことを踏まえ、障害者の雇用後の能力開発及び向上に向けて、企業に対し千葉県等が実施する在職者訓練の活用も促す。

#### エ 公務部門における障害者の雇用促進・定着支援

公務部門では、令和5年4月からの新たな法定雇用率が3.0%とされ、令和6年4月から2.8%、令和8年7月から3.0%と段階的に引き上げられるとともに、令和7年4月に除外率が10%引き下げられる予定である。

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。

### (3) 外国人求職者等への就職支援、企業での外国人労働者の適正な雇用管理の推進

#### ア 外国人求職者等に対する就職支援

##### (ア) 外国人留学生等に対する相談支援の実施

ハローワークプラザちば及びハローワーク松戸に設置する新卒応援ハローワーク内の「留学生コーナー」において、大学のキャリアセンター等と緊密に連携しつつ、留学生の国内就職の促進のために、留学早期からの就職準備に向けた説明会や面接会の情報提供も含めた手厚い就職支援を実施する

##### (イ) 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6か所（千葉・市川・松戸・船橋・成田・千葉南）のハローワークに設置する「外国人雇用サービスコーナー」において、通訳員を配置するとともに、多言語音声翻訳機器や電話を用いた通訳支援など、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。

##### (ロ) 外国人就労・定着支援事業の実施

身分に基づく在留資格の外国人等を対象に、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

研修を通じ、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労・定着支援を実施する。

イ 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適正な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、外国人雇用管理アドバイザーによる事業所の実態に応じた専門的な援助についても積極的に実施する。

また、外国人雇用状況届出については、外国人雇用関係業務はもとより、不法就労等対策にも活用されていることから、外国人雇用状況届出制度の適正な対応を行う。

ウ 外国人労働者の労働条件等の相談・支援体制の整備

県内の実情に即し、英語、中国語及びベトナム語で対応できる相談員を労働局や監督署に配置し、外国人向け多言語相談体制の整備を図るとともに、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等効果的な安全衛生教育の実施を促進することにより、労働災害防止対策を推進する。

(4) 生活困窮者等への就労支援

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（千葉市中央区・稲毛区・花見川区・若葉区、市川市、松戸市、柏市、船橋市）に設置し、ハローワークの職員、福祉事務所の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。

(5) 雇用保険制度の適正な運営

雇用失業情勢や働き方の多様化の進展等制度をとりまく諸情勢に的確に対応し、雇用のセーフティネットとしての役割を果たすため、給付業務について、雇用保険受給資格者の早期再就職の実現に向けた的確な失業認定や適正な給付を行うとともに、適用業務については、オンライン申請の利用促進や未手続事業・労働者の把握・解消に向けた計画的な取組を行う。

また、適正な給付や受給者の利便性向上のため、手続時のマイナンバーの届出を一層推進するとともに、マイナンバーと被保険者番号との紐づけや個人情報の管理に当たって厳正な事務処理を徹底する。

雇用関係助成金については、制度目的が果たされるようその周知に努めるとともに、雇用関係助成金ポータルを通じた電子申請の利用勧奨に努め、利用率の向上を図る。また、近年の不正受給件数の増加等を踏まえ、事業主や社会保険労務士等に対し、適正な申請について周知を行った上で、審査等に当たり実地調査を行うなどにより適正支給に努め、不正受給等への厳正な対処を徹底する。

雇用保険の適用拡大、教育訓練給付の給付率引上げ等を内容とする雇用保険法等改正及び育児休業給付の給付率引上げや育児時短就業給付の創設等の円滑な施行と改正内容の周知に努める。

## 8 就職氷河期世代の支援

### <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、「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）における就職氷河期世代支援「第二ステージ」の2年目である令和6年度においても、引き続き、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、取り組む必要がある。

### <取組>

#### (1) 千葉県就職氷河期世代活躍支援プラットフォームを活用した支援等

官民共同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、企業や求職者向けセミナーの実施など、地域に対応した支援を行う。

また、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、各種支援策やイベント・セミナー等の情報発信を行い、就職氷河期世代の雇入れや正社員化等の支援を行う。

#### (2) 就職氷河期世代に対するハローワークの専門窓口における専門担当者による就職相談、職業紹介、職場定着までの一貫した伴走型支援の推進

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。

## 第5 安全で健康に働くことができる環境づくり

### 1 長時間労働の抑制と労働条件の確保・改善対策

#### <課題>

誰もが安心して働くことができる良好な職場環境を実現するためには、最低基準である労働基準関係法令の履行確保が必要不可欠であり、そのため、労働局及び監督署は必要な権限行使を適正に行う必要がある。

こうした労働基準関係法令の履行確保に加え、労使の自主的な取組を促すことや、労務管理体制が十分でない中小企業・小規模事業者等に対する丁寧な相談・支援を行っていくことが必要である。

また、令和6年度より、医師、建設事業、自動車運転の業務等これまで時間外労働の上限規制の適用が猶予されていた業種等（以下「令和6年度適用開始業務等」という。）についても上限規制が適用される。加えて、自動車運転の業務については改正後の「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」（平成元年労働省告示第7号。以下「改善基準告示」という。）も適用される。

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監督指導を実施する一方、令和6年度適用開始業務等については個々の事業場のみでは長時間労働の抑制が困難な課題が見られ、例えば、医師については、地域の救急医療体制の確保など、医療の質の確保との両立に配慮する必要があり、また、建設事業や自動車運転者については、短い工期の設定や、荷物の積み卸しの際の長時間の待機等、取引慣行への対策が必要であることから、引き続き、令和6年度適用開始業務等に対しては、時間外労働の上限規制や改正改善基準告示等の更なる理解のため、事業者、労働者、国民等に対する周知・広報等を強力に推進するとともに、丁寧な相談・支援を行っていく必要がある。

#### <取組>

##### (1) 長時間労働の抑制

###### ア 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情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）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。

#### イ 中小企業・小規模事業者等に対する支援

「働き方改革推進支援センター」のうち、各都道府県に設置する都道府県センターによるワンストップ窓口において、関係機関や全国センターと連携を図りつつ、窓口相談やコンサルティング、セミナーの実施等、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働き方改革推進支援助成金の活用を促進し、支援を行うとともに、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、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」(以下「支援班」という。)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、改正労働基準法等の周知はもとより、時間外・休日労働協定の作成方法の教示等を中心としたきめ細かな支援を引き続き実施する。

#### ウ 令和6年度適用開始業務等への労働時間短縮に向けた支援

建設業、自動車運転者に係る時間外労働の上限規制適用については、施主や荷主といった取引関係者、ひいては国民全体の理解を得ていくことが重要であり、引き続き、令和6年度適用開始業務等の時間外労働の上限規制特設サイト「はたらきかたススめ」を通じて、必要な周知を行う。加えて、建設業について、あらゆる機会を捉えて、関係機関とも連携し、長時間労働削減に向けた発注者への働きかけを引き続き積極的に行う。

トラック運転者については、引き続き、千葉運輸支局とも連携しながら、労働局に編成した「荷主特別対策チーム」において、発着荷主等に対して、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監督署による要請と、その改善に向けた労働局による働きかけを行うとともに、賃金水準の向上に向けて、賃金の原資となる適正な運賃(標準的な運賃)を支払うことについて周知を行う。さらに、改正後の改善基準告示について引き続き丁寧に周知を行う。また、トラック輸送における取引環境及び労働時間の改善に向け、千葉運輸支局、千葉県、関係団体及び荷主等を構成員とする協議会の開催等を通じて関係機関との連携を強化しながら各種取組を引き続き進めていく。

医師については、他の職種との業務分担(タスクシフト/タスクシェア)など、医療機関の勤務環境改善に向けた取組を支援するため、千葉県医療勤務環境改善支援センターにおいてきめ細やかな相談対応、助言を行うほか、監督



署においても医療機関からの各種相談等に対し、同センター等と連携し引き続き、懇切丁寧な対応を行う。

これらの取組とともに、こうした業種において、生産性向上を図りながら労働時間短縮に取り組む事業者等に対し、支援班や千葉働き方改革推進支援センターにおいて、窓口相談やコンサルティング、セミナーの実施等、きめ細かな支援を行うとともに、働き方改革推進支援助成金の活用を促進し、支援を行う。

#### エ 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、例年11月に実施している「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（昭和31年法律第120号）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。

### (2) 労働条件の確保・改善対策

#### ア 法定労働条件の確保等

管内の実情を踏まえつつ、事業場における基本的労働条件の枠組み及び管理体制の確立を図らせ、これを定着させることが重要であり、労働基準関係法令の遵守の徹底を図るとともに、重大・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。

#### イ 裁量労働制の適正な運用

裁量労働制に係る改正省令等が令和6年4月に施行されたところであり、その導入事業場の認知及び理解の状況を踏まえ、パンフレット等を活用して制度周知を行う。また、当該改正内容も含め、裁量労働制の不適正な運用が疑われる事業場に対する監督指導等を引き続き実施する。

#### ウ 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月に施行されたことをはじめとする、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。

#### エ 特定の労働分野における労働条件確保対策の推進

##### (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し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。

#### オ 「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。

#### カ 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。

#### キ 家事使用人への対応

家事使用人は労働基準法の適用除外となっているところ、労働契約法は適用されており、家事使用人に係る労災保険の特別加入を促進するため、家政婦（夫）紹介所等から特別加入に係る相談等があった際には、「労災保険特別加入ガイド」を周知する。また、家事使用人等から労働契約や就業環境等に係る相談等があった際には、「家事使用人の雇用ガイドライン」を周知するなど、適切に対応する。

## 2 労働者の安全と健康の確保対策等

### <課題>

労働者一人ひとり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、14次防の目標達成に向け、同計画にも定められている事業者が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。

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。

### <取組>

#### (1) 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

##### ア 事業者が自発的に安全衛生対策に取り組むための意識啓発

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、千葉県産業安全衛生大会等を通じて積極的に周知啓発を図っていく。

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。

加えて、労働災害情報の分析機能の強化や、報告者の負担軽減、統計処理の効率化等の観点から、令和7年1月より、労働者死傷病報告等の電子申請を原則義務化することが予定されているため、当該改正内容について周知を図るとともに、電子申請の対応への懇切丁寧な相談支援を行う。

#### イ 労働者（中高年齢の女性を中心に）の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進

中高年齢の女性をはじめとして発生率が高く、小売業や介護施設を中心に増加傾向にある行動災害を防止するため、令和4年度に設置した千葉県内の小売業及び介護施設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、腰痛予防策を検討するとともに、好事例を収集し、活動成果を発信する。また、SAFEコンソーシアムへの加盟勧奨など、企業における自主的な安全衛生活動の導入を支援することにより、管内全体の安全衛生に対する機運醸成を図る。さらには、職場環境改善や労働者の身体機能の維持改善など行動災害防止に向けて、中災防補助事業（安全衛生サポート事業）、安全衛生活動支援・＋SAFE協議会運営推進アドバイザーの活用勧奨を図ることにより、中小企業の取組を支援する。

#### ウ 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労働災害防止対策等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、技能実習生をはじめとし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や外国人労働者に多い労働災害の対策を視覚的に示すピクトグラム等により、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推進する。

#### エ 個人事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、労働安全衛生法第22条の規定に基づく健康障害防止に関して、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日より施行されているため、引き続き、事業場に対して指導、周知・啓発を図る。

#### オ 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、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、令和5年3月に改正された労働安全衛生規則（昭和47年労働省令第32号。以下「改正労働安全衛生規則」という。）に基づき、最大積載量2トン以上の貨物自動車に係る荷の積卸し作業時の昇降設備の設置及び保護帽の着用、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実施等について周知徹底を図る。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、千葉県において死亡災害が2年連続して増加しているほか、今夏も暑熱な状況が予想されていることから、全国安全週間を契機に、労働局・監督署のトップが、千葉県産業安全衛生会議の構成機関等と連携して県内の建設現場をパトロールし、墜落災害防止対策、熱中症予防対策など建設現場における労働災害防止の取組徹底のための機運醸成を図る。また、墜落・転落災害防止のため、改正労働安全衛生規則に基づき、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等について周知徹底を図る。また、改正された「手すり先行工法に関するガイドライン」、「山岳トンネル工事の切羽における肌落ち災害防止対策に係るガイドライン」等の関係ガイドラインについて周知、指導を行う等、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。

また、千葉県内の石油コンビナート関係事業場に対して、災害防止対策協議会（市原臨海地区・袖ヶ浦地区）等を通じて、非定常作業におけるリスクアセスメントの実施を推進する。

#### カ 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、労働者及び労災保険特別加入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。

#### (4) 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、事業主団体等を通じて中小企業等の産業保健活動の支援を行う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うとともに、「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か年計画に基づく取組を推進する等により、県内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。

また、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。

#### キ 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4年2月及び5月に公布された新たな化学物質規制に係る労働安全衛生関係法令が令和6年4月から全面施行されたことから、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ばく露低減措置や、皮膚等障害化学物質への直接接触の防止のための保護具の使用等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、工学的対策等に加え、呼吸用保護具や化学防護手袋などの保護具の適正な使用が重要であるところ、まずもって労働者の呼吸域の作業環境の濃度把握が重要であることから、個人ばく露測定の円滑な導入に向け補助金制度の活用を含めた周知を行う。

また、リスクアセスメント対象物健康診断が適切に実施されるよう丁寧な指導を行う。

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、石綿障害予防規則(平成17年厚生労働省令第21号)等に基づき、令和5年10月から建築物、船舶(鋼製のものに限り)に義務づけられた建築物石綿含有建材調査者講習等の修了者による調査の徹底(令和8年1月からは工作物にも適用)、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解体等工事の発注者への制度の周知を図る。

## (2) 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よう迅速な事務処理を行うとともに、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、業務によって新型コロナウイルスに感染した事案については、その罹患後症状も含め、的確に労災保険給付を行う。

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。

## 第6 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

県内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、労働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

県内の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。

千葉市については、千葉市雇用対策協定に基づき、工業団地等の誘致・立地企業に対して、就職面接会を開催するなど、連携して求人企業のニーズに応じた人材確保に努める。

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」等に基づき、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。

成田空港地域においては、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、求職者への情報発信や就労相談、企業の人材確保に向けた合同企業説明会・見学会等のマッチングイベントなど、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。

ハローワークが設置されていない県内9市（東金、流山、旭、佐倉、浦安、我孫子、八千代、鴨川、習志野）及び千葉市の2区（稲毛、緑）において、地方自治体と共同で「ふるさとハローワーク」（地域職業相談室）を運営し、地域の求職者に対する就職支援を行う。また、生活保護受給者等の就労による自立促進を図るため、市役所庁舎内へハローワーク常設窓口を県内8か所（千葉市中央区・稲毛区・花見川区・若葉区、市川市、松戸市、柏市、船橋市）設置し、ハローワークの職員、福祉事務所の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。

### (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、県内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・産業の取組とともに支援していく。

また、県内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く活発な意見交換を行う場である「千葉地域産業労働懇談会」等を通じ、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、定例（毎月）記者会見等により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、局ウェブサイト及びSNS（X、YouTube）にて適時情報を発信する。

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) 労働保険徴収業務の推進

#### ア 労働保険の未手続事業一掃

労働保険は、雇用形態に関わらず、労働者を1人でも雇い入れた事業場に加え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（11～12月）」を設定し、未手続事業場を一掃することを目指して集中的な取組を行う。

#### イ 収納未済歳入額の縮減

滞納整理(差押え他)、納付督促等の徴収業務については、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、法定納期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、業務フローの見直しを行いながら、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、政府方針として電子調達システム（GEPS）を活用した調達事務のデジタル化が進められていることから、調達事務における双方の負担軽減や効率化を図っていくためにも、同システムを利用した調達事務を推進する。

さらに、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、原則として電子決裁への移行を着実に進めるとする。さらに、政府全体で令和 8 年度を目途として本格的な電子的管理に移行するとして政府方針を踏まえ、行政文書の電子的管理に係る取組を推進する。

### (2) 保有個人情報の厳正な管理

重大な個人情報を取り扱っていることを常に意識し、これらの保有個人情報について適正かつ厳正に取り扱うとともに、漏えい防止（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、労働局において過去に発生した個人情報漏えい事案を踏まえ、再発防止に万全を期すため厳正な情報管理の確立に向けた内部監査及び指導を行う。

さらに、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については、特に個人情報保護法に基づく請求が増加しているところであり、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及び再就職等規制違反防止のため、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、災害発生時において、地域における総合的労働行政機関としての果たすべき役割は、極めて重大なものとなっている。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は、職員の安否状況を迅速に確認し、適切な業務継続が確保できるよう「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) 人材確保及び職員の資質向上

労働行政を安定的に運営するために必要な人材を採用するため、労働局の積極的な広報や業務説明会等を行うとともに、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、効果的な人材育成に向け組織的な検討を行うとともに、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否状況を迅速に把握し、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安全管理実施要領」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。