


令和6年度 労働行政のあらまし

目次

○ 主な新規制度、制度改正	1
○ 千葉労働局行政運営基本方針	2
○ 主な施策	
・ 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援の推進等	3
・ 学び直しによる能力向上、労働移動の円滑化等の推進	5
・ 多様な人材の活躍促進	9
・ 安全で健康に働くことができる職場づくり	13
○ 千葉労働局の組織と業務	17
○ 労働基準監督署、ハローワーク、関係施設	18

 厚生労働省

千葉労働局

ウェブサイト
X公式アカウント
Youtube公式アカウント

<https://jsite.mhlw.go.jp/chiba-roudoukyoku>
@chibaroudoumhlw
@user-rl3cd3rd2y

令和6年度 主な新規制度、制度改正

労働条件明示ルールの変更（4月1日～）

契約時：監督署

募集時：安定所

労働契約締結時、更新時に明示すべき労働条件に、
 ① 就業場所、業務の変更の範囲
 ② 更新上限の有無と内容（有期契約の場合）
 ③ 無期転換申込機会、無期転換後の労働条件
 （有期契約で無期転換申込権が発生する更新時）
 が追加されます。

①、②については、労働者の募集を行う際にも明示が必要となります。

詳しくは厚生労働省ウェブサイト
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_32105.html



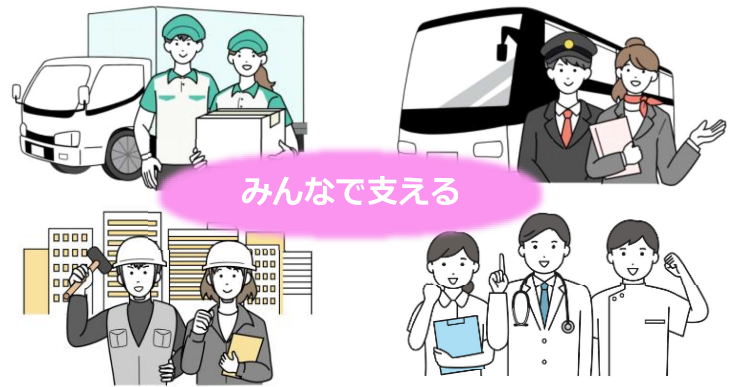
建設業、自動車運転者、医師の時間外労働上限規制適用（4月1日～）

監督署

これまで猶予されてきた建設業、自動車運転者、医師の時間外労働の上限規制が適用されます。

国民の生活基盤を支えるこれらの職種の存続のためには、事業者だけでなく私たち全員の理解と協力が不可欠です。特設サイト「はたらきかたススめ」をご覧ください。

詳しくは厚生労働省特設サイト
<https://hatarakikatasusume.mhlw.go.jp/>

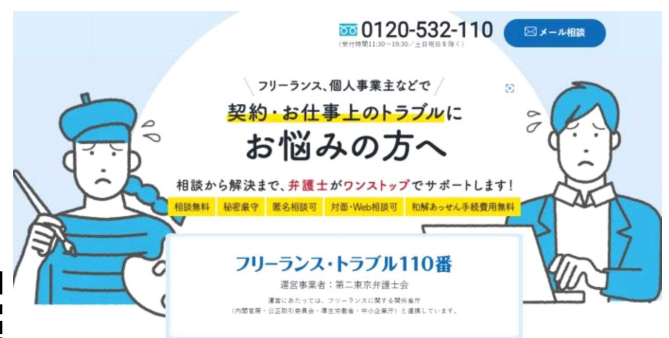


フリーランス・事業者間取引適正化法（秋頃施行予定）

雇用環境・均等室

個人で働くフリーランスに業務委託を行う発注事業者に対し、業務委託をした際の取引条件の明示、給付を受領した日から原則60日以内での報酬支払、ハラスメント対策のための体制整備等が義務付けられることとなります。現在、フリーランスの契約・仕事上のトラブルについては、「フリーランス・トラブル110番」（0120-532-110）を御利用いただけます。

「フリーランス・トラブル110番」ウェブサイト
<https://freelance110.mhlw.go.jp/>



障害者雇用率の引き上げ、障害者雇用相談援助助成金の新設（4月1日～）

安定所

障害者雇用率が2.5%に引き上がります。一方で、週所定労働時間が特に短い精神障害者、重度身体障害者、重度知的障害者について、雇用率の算定対象となります。

また、障害者雇用相談援助事業（障害者の雇入れ及び雇用の継続の援助を行うもの）を行う事業者への助成金が新設されます。

詳しくは厚生労働省ウェブサイト
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000077386_00019.html#chouseikin



雇用率制度における算定方法（赤枠が法改正による措置）

週所定労働時間	30時間以上	20時間以上 30時間未満	10時間以上 20時間未満
身体障害者	1	0.5	-
	重度	2	0.5
知的障害者	1	0.5	-
	重度	2	0.5
精神障害者	1	1	0.5

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、ハローワーク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、企業のリスク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。

最低賃金・賃金の引上げに向けた支援の推進等

背景・課題

持続的な賃上げのために、賃上げしやすい環境整備、生産性向上を通じた賃上げ継続の支援、非正規雇用労働者の所得向上を図る必要がある。

主な取組

- ① 「ちばの魅力ある職場づくり公労使会議」(*1)の共同宣言に基づき、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。
- ② 「年収の壁・支援強化パッケージ」に基づく取組を推進する。
- ③ 1,026円となった千葉県最低賃金のさらなる引上げに取り組む。
- ④ 非正規労働者の処遇改善、正社員化を支援する。
- ⑤ 無期転換ルール等の円滑な運用に向けた周知を図る。

取組①の具体的内容

- ・ 賃上げを検討する際に参考となる情報提供(*2)
- ・ 生産性向上により賃上げに取り組む中小事業者に対する「千葉働き方改革推進支援センター」(*3)による個別支援や「業務改善助成金」(*4)の活用勧奨

取組②の具体的内容

- ・ 「106万円の壁」を意識せずに働くことができる環境づくりに取り組む事業者に対する「キャリアアップ助成金（社会保険適用時処遇改善コース）」(*5)の活用勧奨
- ・ 企業における「配偶者手当」の見直しの検討促進

取組③の具体的内容

- ・ 充実した審議が尽くせるよう千葉地方最低賃金審議会の円滑な運営
- ・ 千葉県最低賃金額及び特定最低賃金額の改定を県内隅々まで積極的な周知・広報
- ・ 最低賃金の遵守徹底を図るため、企業に対して個別指導を実施

取組④の具体的内容

- ・ 企業に対する個別指導による同一労働同一賃金(*6)の遵守徹底
- ・ 正社員化に取り組む事業主に対する「キャリアアップ助成金（正社員化コース）」の活用勧奨

取組⑤の具体的内容

- ・ 労働条件明示における無期転換ルールに関する事項等の追加(p1)について積極的な周知

(*1) ちばの魅力ある職場づくり公労使会議 (千葉労働局ウェブサイト)

<https://jsite.mhlw.go.jp/chiba-roudoukyoku/roudoukyoku/hatarakikata2.html>



県内の雇用の質の向上を図るとともに、これを地方創生や県内経済の好循環にもつなげるため、働き方改革によるワーク・ライフ・バランスの推進のために、県内18機関・団体が構成員、3機関・団体がオブザーバとして参画する協議会です。

令和6年1月19日に開催されたトップ会議において、『「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』を採択し、県内企業の持続的な賃上げの実現のために、

- ① 労務費や原材料コストの適切な価格転嫁
 - ② リ・スキリング等による生産性向上の推進
- により持続的な賃上げの実現に取り組むこととしました。



(*2) 賃金引き上げ特設ページ (厚労省特設ウェブサイト)

<https://pc.saiteichingin.info/chingin/>



都道府県別に、年代別や業種・職種別の平均的な賃金額を検索できるほか、賃金引き上げの事例、賃金引き上げの参考となる賃金引き上げに向けた各種支援策を紹介しています。

賃金引き上げ特設ページ

MENU1

賃金引き上げに向けた
取り組み事例の紹介

MENU2

地域・業種・職種ごとの
平均的な賃金検索機能

MENU3

賃金引き上げに向けた
政府の支援策の紹介

(*3) 千葉働き方改革推進支援センター (厚労省特設ウェブサイト)

<https://hatarakikatakaikaku.mhlw.go.jp/consultation/chiba/>



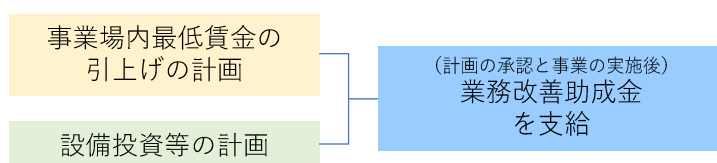
社会保険労務士などの専門家が、無料で事業主の方からの労務管理上のお悩みをお聞きし、就業規則の作成方法、賃金規定の見直しや労働関係助成金の活用などを含めたアドバイスを行います。

(*4) 業務改善助成金 (千葉労働局ウェブサイト)

https://jsite.mhlw.go.jp/chiba-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/chingin_kaniroudou_new.html



生産性向上に資する設備投資等（機械設備、コンサルティング導入や人材育成・教育訓練）を行うとともに、事業場内最低賃金を一定額以上引き上げた場合、その設備投資などにかかった費用の一部を助成するものです。



(*5) 年収の壁・支援強化パッケージ (千葉労働局ウェブサイト)

https://jsite.mhlw.go.jp/chiba-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/koyou_kintou/nensyuunokabe.html



①106万円の壁対策として、新たに社会保険料労働者の加入することになった労働者を支援した事業主に対して労働者1人につき最大50万円するキャリアアップ助成金の支給、②企業における配偶者手当の見直しなどを内容としています。

(*6) 同一労働同一賃金 (千葉労働局ウェブサイト)

https://jsite.mhlw.go.jp/chiba-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/koyou_kintou/yuuki.html



同一企業・団体におけるいわゆる正規雇用労働者と非正規雇用労働者（有期雇用労働者、パートタイム労働者、派遣労働者）との間の不合理な待遇差の解消を目指す取組です。

チェックツール (<https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/shindan2/>) もご利用いただけます。

学び直しによる能力向上、労働移動の円滑化等の推進

背景・課題

リ・スキリングによる能力向上の支援及び成長分野への労働移動の円滑化の推進が必要。

主な取組

- ① 労働者個々人の自主的な能力開発を支援する。
- ② ハロートレーニング(*2)のデジタル分野への重点化を図る。
- ③ 従業員の学び直しを支援する中小企業の人材育成を推進する。
- ④ 中小企業等の人材確保を支援する。

取組①の具体的内容

- ・ 指定教育訓練の費用の一部を支給する「教育訓練給付」(*1)の活用勧奨による、労働者の主体的な能力開発・キャリア形成
- ・ 「教育訓練給付」の給付率の引上げや教育訓練休暇給付金の創設等、制度の拡充による労働者への支援強化
- ・ 地域職業能力開発促進協議会を活用した指定講座の拡大

取組②の具体的内容

- ・ 「DX推進スキル標準」に対応したデジタル分野の職業訓練コースの拡充
- ・ 早期再就職支援等助成金の活用促進

取組③の具体的内容

- ・ 人材開発支援助成金(*3)を活用したデジタル人材育成の促進
- ・ 産業雇用安定助成金を活用したスキルアップを目的とした在籍型出向の推進
- ・ 「キャリア形成／リ・スキリング相談コーナー」(*4)による相談支援

取組④の具体的内容

- ・ ハローワークにおける、求人事業所に対する助言等の支援、「人材確保対策コーナー」(*5)等による医療・介護・保育・建設・運輸・保安分野等のマッチング支援の強化
- ・ オンライン活用による職業相談・紹介の利便性の向上
- ・ 自治体と連携した地域雇用の課題への対応
- ・ 民間人材サービス事業者への個別指導の徹底

これらの取組や多様な人材の活躍促進 (p7~12)、労災業務に携わりたい方へ

- 千葉労働局
- 労働基準監督署
- ハローワーク

で、厚生労働事務官として活躍しませんか。

採用試験情報（千葉労働局ウェブサイト）

https://jsite.mhlw.go.jp/chiba-roudoukyoku/roudoukyoku/_119997.html



【学校に講師を派遣します！】

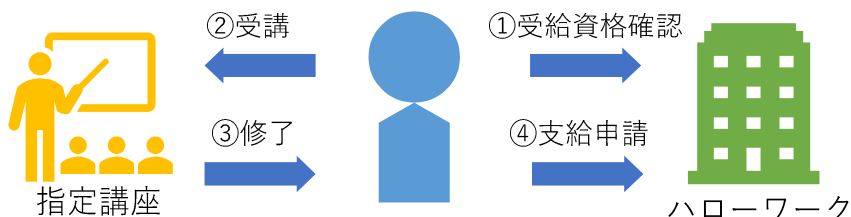
公務に関心を持っていただくことなどを目的として、千葉労働局における業務内容などを説明する取組を行っています。詳しくは、総務課人事係（043-221-4311）まで

(*1)教育訓練給付金（厚生労働省ウェブサイト）

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikaihatsu/kyouiku.html



働く方々の主体的な能力開発やキャリア形成を支援し、雇用の安定と就職の促進を図ることを目的として、厚生労働大臣が指定する教育訓練を修了した際に、受講費用の一部が支給されるものです。



(*2)ハロートレーニング（千葉労働局ウェブサイト）

https://jsite.mhlw.go.jp/chiba-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/shokugyou_kunren/hourei_seido/training.html



「ハロートレーニング」は、ハローワークに求職登録している方を対象に、就職に必要な職業スキルや知識を習得するため、無料で受講できる公的職業訓練です。

デジタル分野の職業訓練として、事務、ウェブデザイン、プログラミングなど、就職活動に生かせる様々な訓練コースもあります。

再就職・転職・スキルアップを目指す方などを支援します！



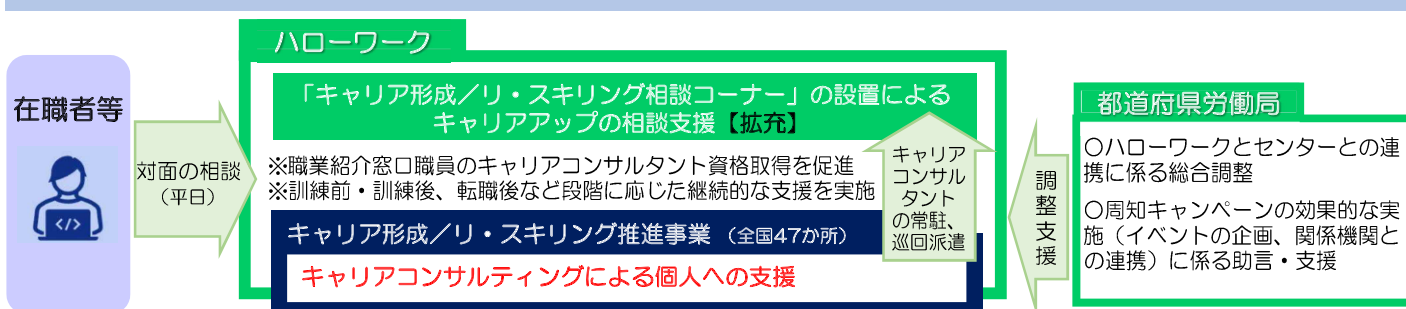
(*3)人材開発支援助成金（厚生労働省ウェブサイト）

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/d01-1.html



デジタル分野などの社員教育に活用いただける「人への投資促進コース」、事業展開、企業内のデジタル化・グリーンカーボンニュートラル化を進める場合に必要となる専門知識や技能を習得させるための訓練を対象とした「事業展開等リスクリング支援コース」など仕事に関連した訓練を行う場合に訓練にかかる諸経費や訓練期間中の賃金の一部を助成する制度です。

(*4) キャリア形成／リ・スキリング推進事業



(*5)人材確保対策コーナー等によるマッチング支援（千葉労働局ウェブサイト）

https://jsite.mhlw.go.jp/chiba-roudoukyoku/roudoukyoku/gyoumu_naiyou/antei/Jinzaikakuho_top.html



「人材確保対策コーナー」（愛称「人材サービスコーナー」。千葉、松戸、船橋、成田の各ハローワークに設置）を中心に、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、関係団体等と連携した人材確保支援の充実を図っています。

- 専任の就職支援コーディネーター等による求人者支援
- 雇用管理改善の相談、魅力ある求人づくりのための助言指導
- 求人充足プランの策定
- 求職者への求人票の提供、応募勧奨
- 面接会や業界紹介セミナー等各種イベントの実施



多様な人材の活躍促進①

背景・課題

生産年齢人口が減少するわが国においては、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働き方を選択をできる環境を整備することが重要。

主な取組

- ① フリーランス・事業者間取引適正化法(p1)の浸透を図る。
- ② 仕事と育児・介護の両立支援を推進する。
- ③ ハラスメント防止対策を推進する。
- ④ 女性活躍促進を図る。
- ⑤ 新規学卒者を支援する。
- ⑥ 高齢者の社会参加の促進を図る。
- ⑦ 障害者の就労促進を図る。
- ⑧ 外国人求職者の就職支援、外国人労働者の適正な雇用管理を推進する。
- ⑨ 生活困窮者等の就労を支援する。
- ⑩ 就職氷河期世代を支援する。

取組①の具体的内容

- ・ 法、ガイドラインの積極的な周知
- ・ フリーランスからの法違反の申出等に基づく企業への個別指導の実施

取組②の具体的内容

- ・ 企業への個別指導による育児・介護休業法の遵守の徹底
- ・ 仕事と育児・介護の両立支援に取り組む企業に対する両立支援等助成金(*1)による支援
- ・ 企業（労働者数101人以上）に義務付けられている仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備などの行動計画の届出の徹底
- ・ くるみん認定制度(*2)の普及促進
- ・ マザーズハローワーク(*3)等による子育て中の女性等に対する就職支援
- ・ 不妊治療と仕事の両立の積極的な周知

取組③の具体的内容

- ・ 企業への個別指導による職場におけるハラスメント対策(*4)の徹底
- ・ ハラスメントに係る相談対応と調停等による解決支援
- ・ 就職活動中の学生等に対するハラスメント防止指針の積極的な周知
- ・ カスタマーハラスメント対策企業マニュアルの積極的な周知

取組④の具体的内容

- ・ 「えるぼし」認定の普及促進(*5)
- ・ 企業（労働者数301人以上）の男女の賃金の差異に係る情報公表の遵守徹底
- ・ 「女性の活躍推進企業データベース」の活用勧奨

(*1) 両立支援等助成金 (厚生労働省ウェブサイト)

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/ryouritsu01/index.html



労働者の育児・介護と仕事の両立支援の取組（右図のコースがあります）を行う事業者に対する助成制度です。

この他に、育休中の所得補償として、雇用保険被保険者に対しては、「育児休業給付」が支給されます。

助成金の対象となる取組

①男性の育休取得	④仕事と介護の両立支援
②円滑な育休取得・業務代替	⑤仕事と不妊治療の両立支援
③育児期の柔軟な働き方選択	

(*2) くるみん認定制度 (千葉労働局ウェブサイト)

https://jsite.mhlw.go.jp/chiba-roudoukyoku/roudoukyoku/_121271.html



一定の基準を満たした企業は、申請を行うことによって「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定（くるみん認定）を受けることができます。この認定を受けた企業の証が、「くるみんマーク」です。マークは、社内外の企業イメージの向上に利用できます。



(*3) マザーズハローワーク (千葉労働局ウェブサイト)

https://jsite.mhlw.go.jp/chiba-roudoukyoku/roudoukyoku/gyoumu_naiyou/antei/mother_top_00001.html



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、マザーズコーナー）において、個々の求職者のニーズに応じた就職支援を実施するとともに、仕事と家庭の両立ができる求人確保等を推進します。

また、地域の子育て支援拠点やNPO等関係機関と連携してアウトリーチ支援を強化します。



(*4) ハラスメント対策 (厚生労働省特設ウェブサイト)

<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>



職場内におけるセクシャルハラスメント・パワーハラスメントについては、各企業において予防対策と発生時の対応体制を講じる必要があります。この他、カスタマーハラスメント等についても対応策を講じることが望まれます。ハラスメント対策特設サイト「あかるい職場応援団」をご覧ください。

また、総合労働相談コーナーでは、労働者の方からのハラスメントに関する相談対応や解決支援のための調停などを行っています。

NO ハラスメント
ハラスメント
ハラスメント裁判事例、他社の取組など
ハラスメント対策の総合情報サイト

あかるい職場応援団

ハラスメント対策
導入マニュアル

管理職向けハラ
メント資料

ハラスメント対策
研修動画

人事担当向けハラ
メント資料

(*5) えるぼし認定制度 (千葉労働局ウェブサイト)

https://jsite.mhlw.go.jp/chiba-roudoukyoku/roudoukyoku/_121271.html



女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良な企業については、申請により、厚生労働大臣の認定（えるぼし認定）を受けることができます。この認定を受けた企業の証が、「えるぼしマーク」です。マークは、社内外の企業イメージの向上に利用できます。



多様な人材の活躍促進②

取組⑤の具体的内容

- 新卒応援ハローワーク等の専門相談員による個別支援(*6)
- ユースエール認定制度(*7)の普及と情報発信

取組⑥の具体的内容

- 70歳までの就業機会確保等に向けた環境整備の意識啓発・機運醸成(*8)
- ハローワークの「生涯現役支援窓口」におけるニーズ等を踏まえた支援
- シルバー人材センターなど地域における多様な就業機会の確保

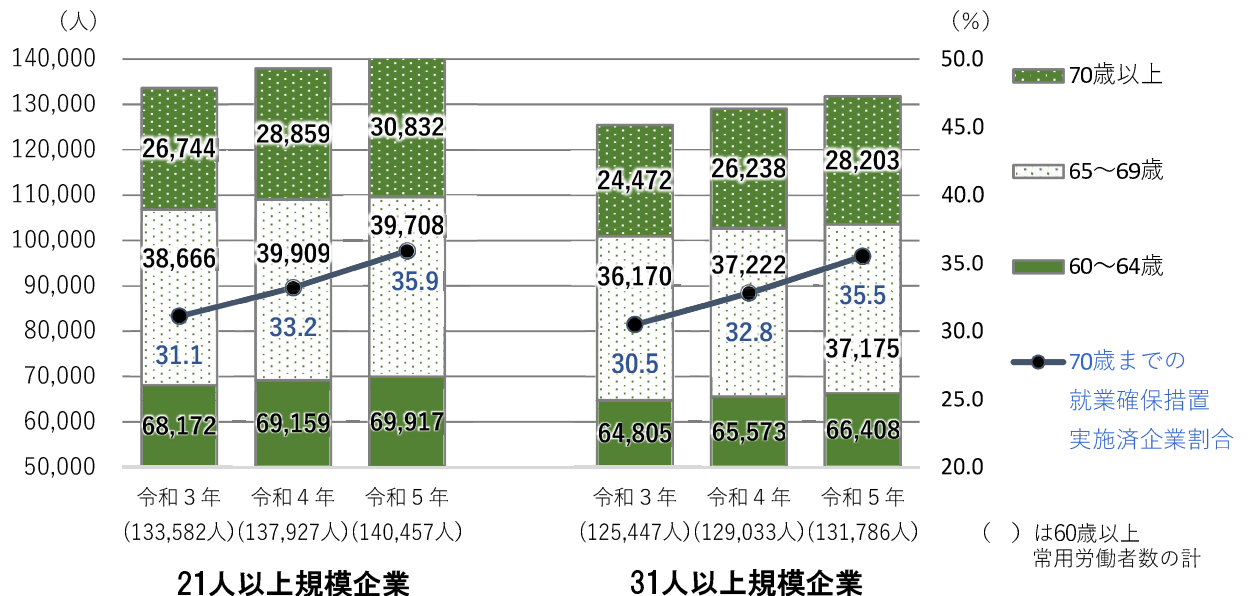
取組⑦の具体的内容

- 障害者雇用の経験やノウハウが不足している企業に対するハローワークと地域の関係機関の連携による企業向けチーム支援
- 障害者雇用率引上げ(*9)などの周知
- 精神・発達障害者、難病患者等の多様な障害特性に応じた障害者向けチーム支援

参考データ①

60歳以上の常用労働者数と就業確保措置の推移

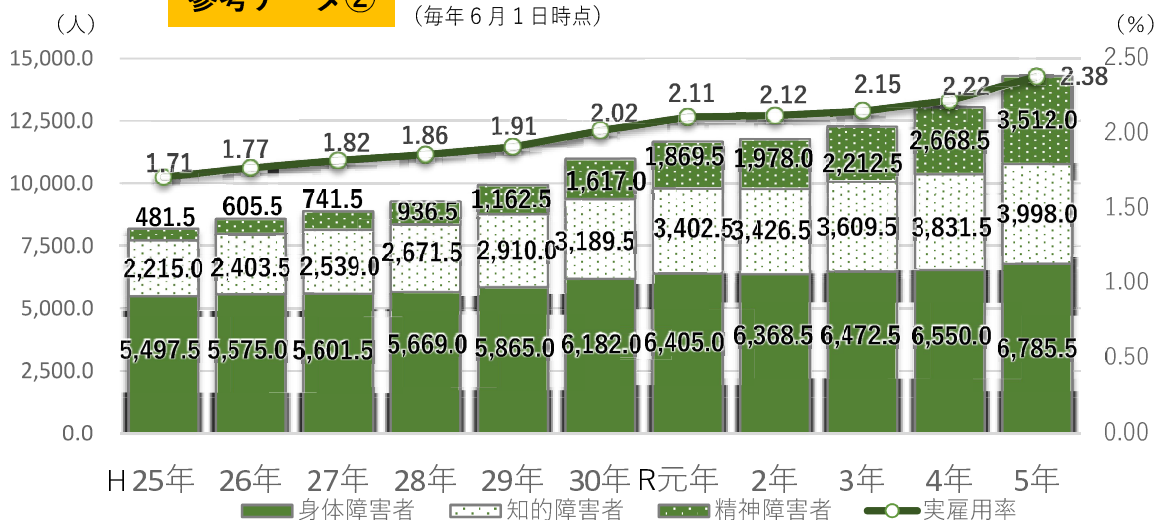
出典：各年「高齢者雇用状況等報告」集計結果【千葉県】



参考データ②

民間企業における雇用障害者数と実雇用率の推移

(毎年6月1日時点)



(*6)新規学卒者等に対する就職支援（千葉労働局ウェブサイト）

https://jsite.mhlw.go.jp/chiba-roudoukyoku/roudoukyoku/gyoumu_naiyou/antei/ShinsotsuHW.html

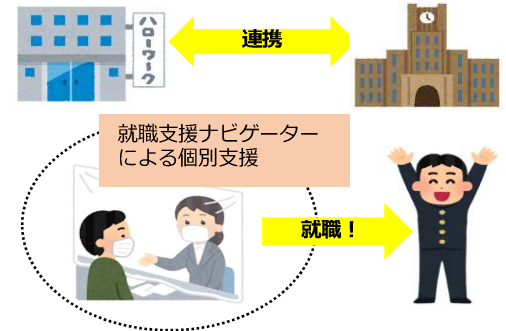


就職支援ナビゲーター（千葉・松戸・船橋の新卒応援ハローワーク等に配置）が、大学等と連携し、担当者制によるきめ細かな個別支援を行うとともに、就職活動開始前の学生等に対しても早期に就職支援を実施します。

また、柏わかものハローワーク、わかもの支援窓口（千葉、船橋）及びわかもの支援コーナー（松戸）において、正社員を目指すおおむね35歳未満の方を対象にセミナー、個別支援等様々な就職支援を行っています。

<労働局・ハローワーク>

<大学等>



(*7)ユースエール認定制度の取得推進（千葉労働局ウェブサイト）

https://jsite.mhlw.go.jp/chiba-roudoukyoku/roudoukyoku/gyoumu_naiyou/antei/youthyell_list.html



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はじめとする若者に対し、積極的な情報発信や重点的なマッチング等に取り組みます。

※若者雇用促進法に基づき、若者の採用・育成に積極的で若者の雇用管理などが優良な中小企業を厚生労働大臣が認定する制度。取得すると企業の魅力向上や人材確保・定着に役立ちます。



(*8)70歳までの就業機会確保等に向けた環境整備（厚生労働省ウェブサイト）

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/koureisha/topics/tp120903-1_00001.html



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・機運醸成を図ります。

また、（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構千葉支部の70歳雇用推進プランナー等との連携による取組実施の働きかけを行います。

改正高年齢者雇用安定法が令和3年4月から施行されました

65歳までの雇用確保
（義務）



70歳までの就業確保
（努力義務）

70歳までの就業確保措置を講じることが「努力義務」となったことに伴い、再就職援助措置・多数離職届等の対象が追加されます。

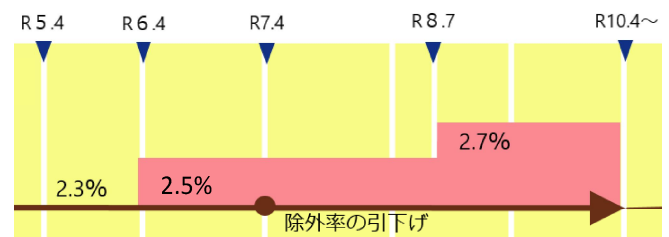
(*9)障害者雇用率の引上げ（厚生労働省ウェブサイト）

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/jigyounushi/page10.html



障害者について、一般労働者と同じ水準において常用雇用となり得る機会を確保するため、常用労働者の数に対する割合（障害者雇用率）を設定し、事業主に達成義務が課されているものです。

障害者雇用率は、労働者（失業者含む）に対する対象障害者の割合を基準として、少なくとも5年毎に、その割合の推移を勘案して設定することとされています。



※改正障害者雇用促進法については、p1もご覧ください。

障害者雇用については、もにす認定制度もあります。▶



多様な人材の活躍促進③

取組⑧の具体的な内容

- 外国人留学生などに対する大学等と連携した就職支援
- 定住外国人などに対する相談支援(*10)
- 外国人労働者の適正な雇用管理について企業に対する助言・援助(*10)

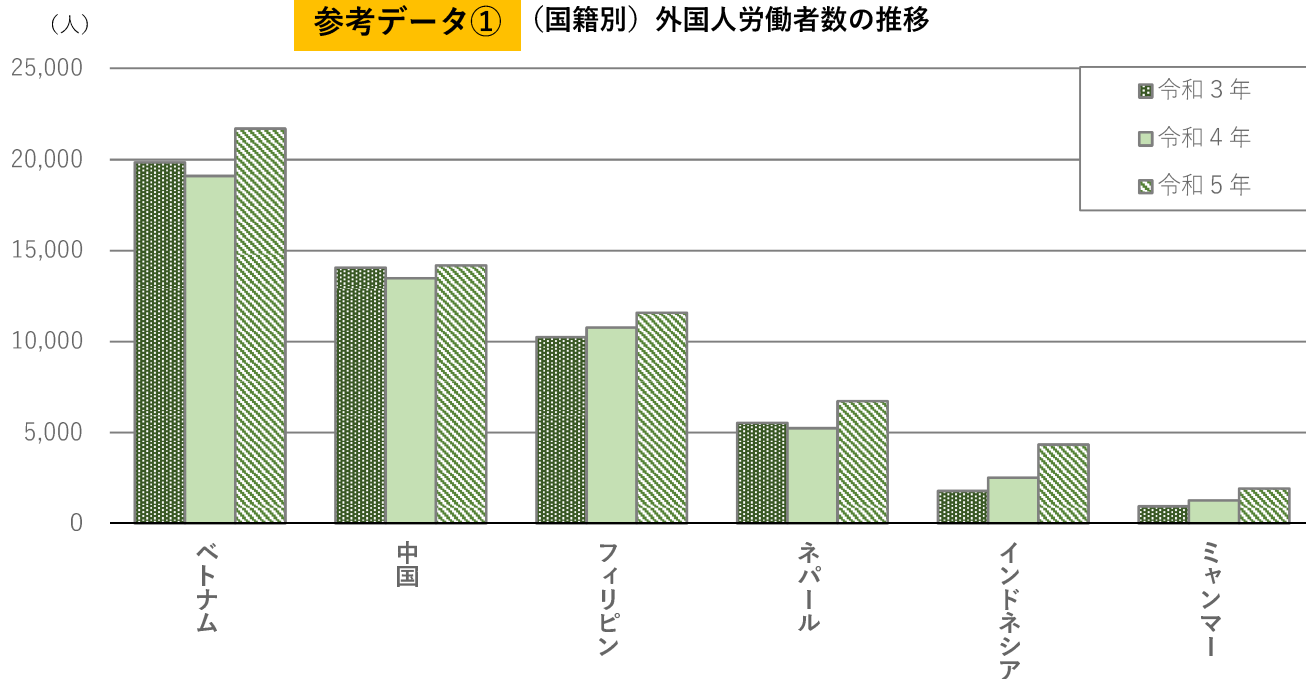
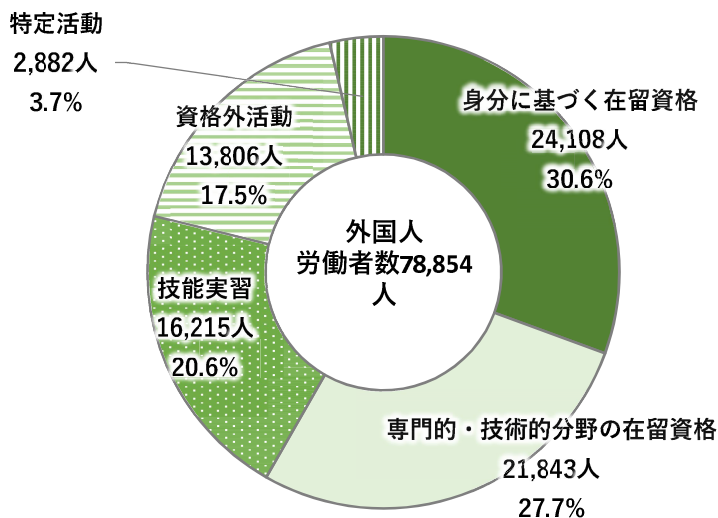
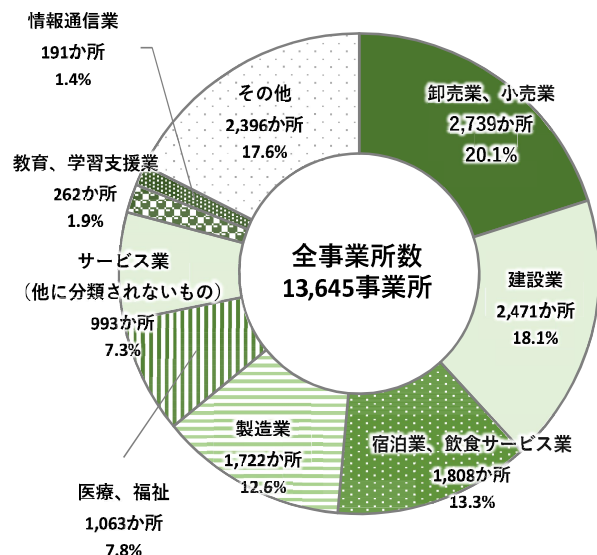
取組⑨の具体的な内容

- 「出張ハローワーク！ひとり親全力サポートキャンペーン」の実施
- 市役所庁内の常設窓口（8ヶ所）における福祉事務所と連携した就労支援

取組⑩の具体的な内容

- 千葉県就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム(*11)を活用した支援
- ハローワークの専門窓口における支援

参考データ①（国籍別）外国人労働者数の推移

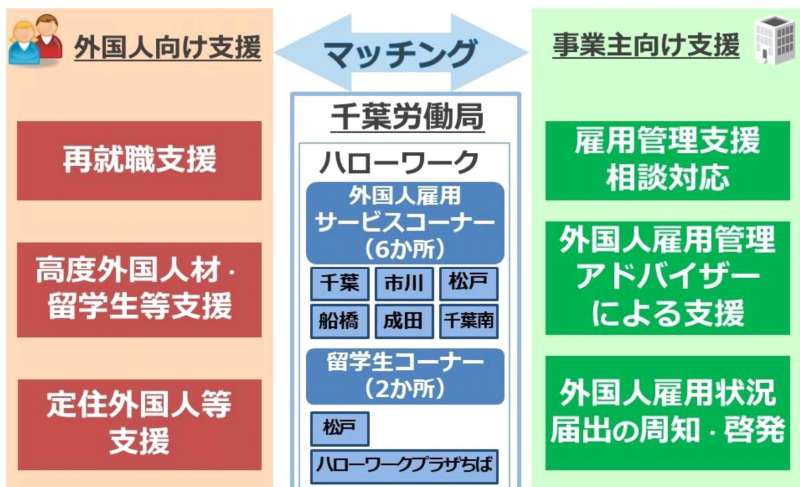
参考データ②（在留資格別）外国人労働者の割合
(令和5年10月末時点)参考データ③（産業別）外国人雇用事業所の割合
(令和5年10月末時点)

(*10)外国人求職者及び外国人を雇用する事業主への支援 (千葉労働局ウェブサイト)

https://jsite.mhlw.go.jp/chiba-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/gaikokuzin_00001.html



定住外国人等が多く居住する地域のハローワーク（千葉、市川、松戸、船橋、成田、千葉南）に「外国人雇用サービスコーナー」を設置、地域の特性に応じた通訳員を配置し、専門相談員による職業相談・紹介のほか、職業訓練や日本の職場におけるコミュニケーション能力の向上等を目的とした研修機会の提供などを行っています。外国人留学生については、ハローワークプラザちば及びハローワーク松戸に設置の「留学生コーナー」において、大学等と連携し、国内での就職を希望する留学生の支援を行っています。また、外国人を雇用する事業主に対して、県内全てのハローワークが事業所を訪問し、適正な雇用管理に関する支援を実施しています。



(*11)千葉県就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム (千葉労働局ウェブサイト)

https://jsite.mhlw.go.jp/chiba-roudoukyoku/newpage_00371.html



官民協働で就職氷河期世代の活躍支援に取り組む「千葉県就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム」において策定した事業実施計画に基づき、企業や求職者向けのセミナーの実施（民間委託）など、地域に対応した支援を行います。また、千葉労働局ホームページに開設した「就職氷河期世代支援特設ページ」はじめ、様々なルートを通じて、各種支援策やイベント・セミナー等の情報を発信します。

ハローワークの専門窓口において、職業相談、職業紹介、職場定着まで一貫した伴走型支援を実施します。

35歳からの正社員就職応援コーナー (就職氷河期世代支援特設) ページ

不安定な就労状態のある方

長期間にわたり無業状態にある方

社会参加に向けた支援が必要な方

就職氷河期世代を採用したい事業主

地域と連携した雇用対策のための取組

雇用対策協定 (千葉労働局ウェブサイト)

https://jsite.mhlw.go.jp/chiba-roudoukyoku/roudoukyoku/gyoumu_naiyou/antei/_121181.html



国（労働局・ハローワーク）と地方公共団体が一緒になって雇用対策に取り組み、地域の課題に対応するため、千葉県、千葉市、館山市と下記を目的とした雇用対策協定を締結しています。

千葉県 千葉県の「一人ひとりの働きたい」がかなう千葉づくり」を実現するため、相互に連携し、求職者の就労の促進と県内企業の人材確保の支援を図るため、それぞれの雇用対策に関連する施策を円滑かつ効果的に実施することを目的としています。

千葉市 全ての人々が性別や年齢、身体状況等の違いに関わりなく尊重され、一人ひとりが個性と能力を発揮できる「働きやすい・魅力あふれる千葉市」の実現を目指します。

館山市 地域へのUIターン就職や企業誘致による雇用創出と誘致企業の人材確保等の支援を、連携して一体となって推進します。

ナリタJOBポート (成田空港地域の人材確保支援)

成田空港地域では、航空需要の回復や空港機能強化に向けて人材確保が課題となっています。このため、合同就職面接会の開催や、令和2年12月に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、成田空港内に設置された「ナリタJOBポート」を活用し、関係機関と連携して人材確保支援を実施しています。

(支援メニュー：労務管理に関する相談、求人充足相談、職業相談、求人情報提供、応募書類作成及び面接準備のための支援、ハロートレーニングの情報提供、ミニ面接会、会社説明会)

背景・課題

誰もが安心して働き続けることができるようにするため、良好な職場環境の実現が必要。

主な取組

- ① 長時間労働の抑制に向けた取組・支援を実施する。
- ② 法定労働条件の確保の徹底を図る。
- ③ 建設業、自動車運転者、医師の労働時間短縮に向けた支援を行う。
- ④ 14次防を踏まえた安全衛生対策を推進する。

取組①の具体的内容

- ・ 長時間労働の抑制に向けた監督指導の徹底
- ・ 過労死等防止対策推進法に基づく対策の推進(*1)
- ・ 中小企業・小規模事業者等に対するきめ細かな相談・支援
- ・ 長時間労働につながる取引環境の見直し（「しわ寄せ」防止）の周知・啓発

取組②の具体的内容

- ・ 事業場に対する是正指導による労働基準法等の遵守徹底
- ・ 重大・悪質な違反事案に対する送検等の厳正な対処
- ・ 特定の労働分野（外国人、自動車運転者、障害者）における労働条件確保の推進

取組③の具体的内容

- ・ 特設サイト「はたらきかたススメ」等を通じた企業、国民等の更なる理解のための積極的な周知（建設業、自動車運転者）(p1)
- ・ 「荷主特別対策チーム」(*2)による長時間の荷待ちの改善に向けた荷主への個別要請（自動車運転者）
- ・ 発注者に対するあらゆる機会を捉えての長時間労働削減に向けた働きかけ（建設業）
- ・ 「千葉県医療勤務環境改善支援センター」と連携した相談、支援（医師）

このページやp15の取組に携わりたい方



働く人のために
その使命感を力に

労働基準監督官
Labour Standards Inspector

採用試験 2024

千葉労働局で、
労働基準監督官として
活躍しませんか。

※左図は令和6年度募集のものです。

労働基準監督官採用試験
(厚生労働省ウェブサイト)
[https://www.mhlw.go.jp/
general/saiyo/kantokukan.html](https://www.mhlw.go.jp/general/saiyo/kantokukan.html)



インターネット
受付期間

令和6年 **2/22** (木) ~ 令和6年 **3/25** (月) 受信有効

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

(*1) 過労死等防止対策(厚労省特設サイト)

https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/karoushizero/index.html



「過労死等防止のための対策に関する大綱」の数値目標

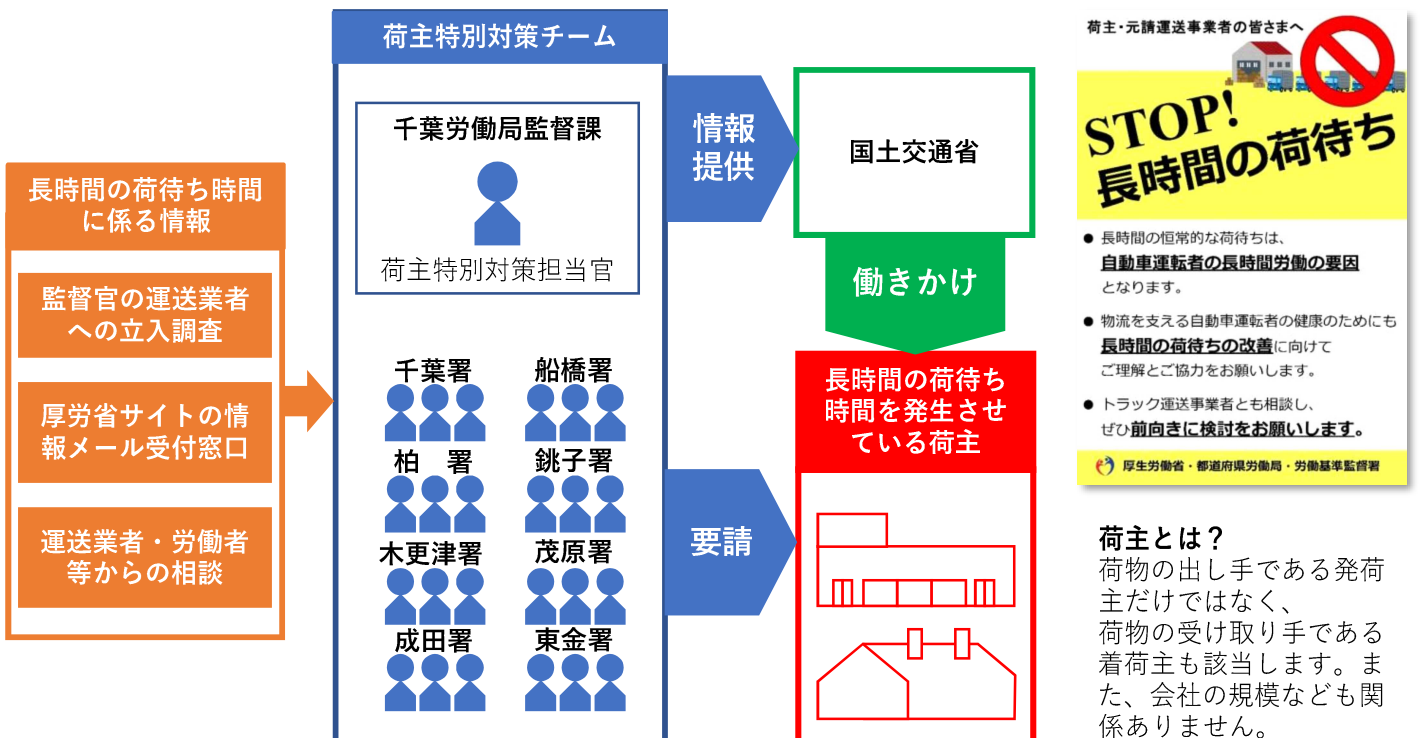
過労死をゼロとすることを旨とし、以下の目標を設定しています。

- ◎週労働時間40時間以上の雇用者のうち、週労働時間60時間以上の雇用者の割合を5%以下(2025年まで)
- ◎勤務間インターバル制度について、労働者数30人以上の企業のうち、
 - (1)制度を知らなかった企業割合を5%未満(2025年まで)
 - (2)制度を導入している企業割合を15%以上(2025年まで)
 特に、勤務間インターバル制度の導入率が低い中小企業への導入に向けた取組を推進する。
- ◎年次有給休暇の取得率を70%以上(2025年まで)
- ◎メンタルヘルス対策に取り組む事業場の割合を80%以上(2027年まで)
- ◎使用する労働者数50人未満の小規模事業場におけるストレスチェック実施の割合を50%以上(2027年まで)
- ◎自分の仕事や職業生活に関することで強い不安、悩み又はストレスがあるとする労働者の割合を50%未満(2027年まで)



(*2) 荷主特別対策チーム

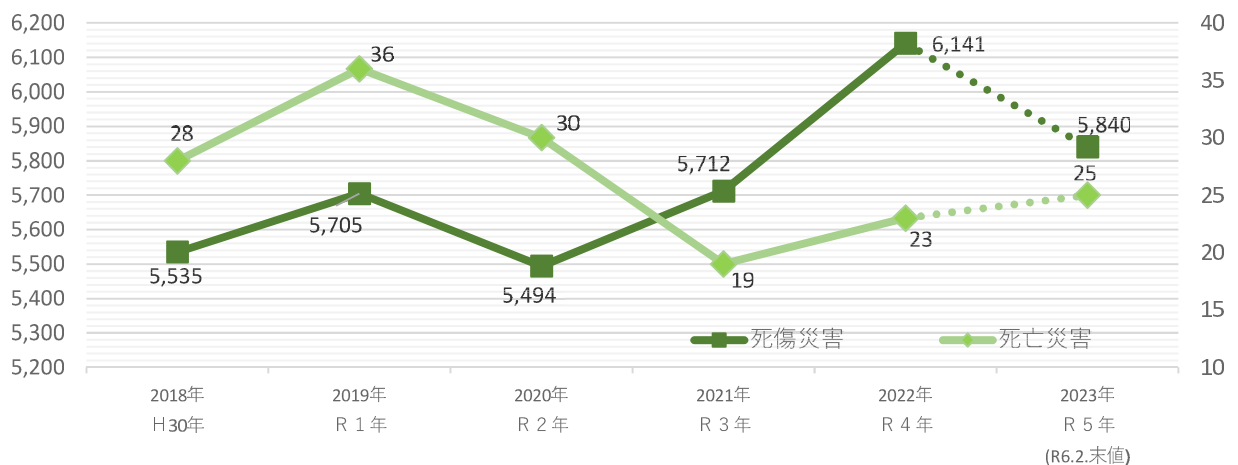
発荷主、着荷主が長時間の荷待ち時間を恒常的に発生させていることが、自動車運転者の長時間労働の大きな原因の一つとなっています。このため、千葉労働局では、道路貨物運送業における自動車運転者の長時間労働の抑制などに係る専門的な知識・経験を有する者の中から、局長が任命した「荷主特別対策担当官」を配置し、その指揮の下、各労働基準監督署の監督官が、長時間の荷待ち時間を発生させている荷主に対して改善を要請しています。



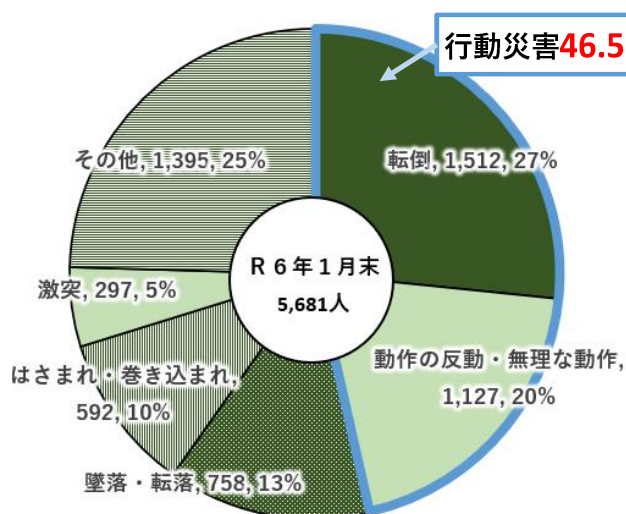
取組④の具体的内容

- 事業者が自発的に安全衛生対策に取り組むのための意識啓発(*3)
- 「転倒等チェックリスト」(*4)等の活用促進による「作業行動に起因する労働災害（転倒、腰痛）」の防止対策の推進
- 「エイジフレンドリーガイドライン」(*5)の活用促進による高年齢労働者の労働災害防止対策の推進
- 個人事業者等に対する安全衛生対策の推進
- 業種別の労働災害防止対策の推進
- 千葉産業保健総合支援センター(*6)の活用勧奨などによる労働者の健康確保対策の推進
- 新たな化学物質規制(*7)の周知、石綿ばく露防止対策の徹底

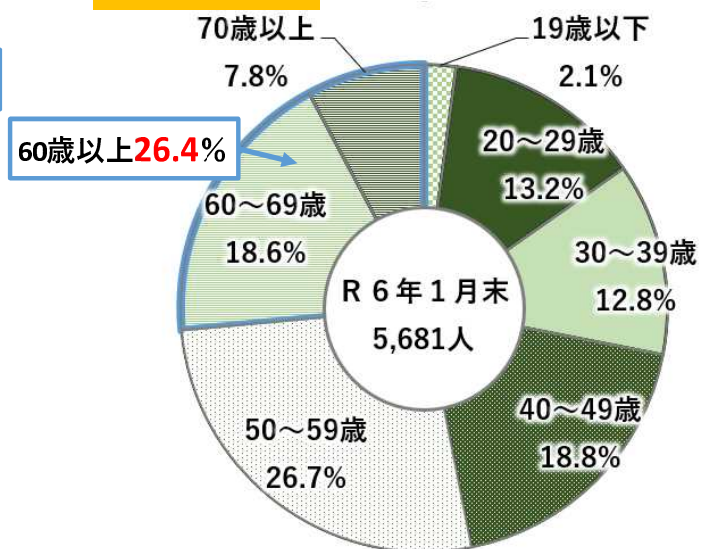
参考データ① 死亡災害及び死傷災害の推移（全業種）
（新型コロナウイルス感染症による死傷者を除く）



参考データ② 事故の型別労働災害発生状況



参考データ③ 年齢別労働災害発生状況



第14次労働災害防止計画（14次防）

労働安全衛生法第6条に基づき、労働災害の防止に関し基本となる目標、重点課題等を厚生労働大臣が定める5か年計画です。

（計画期間：2023年～2027年）



第14次千葉労働局労働災害防止計画のロゴマーク



熱中症予防のロゴマーク

(*3) 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（厚生労働省ウェブサイト）

<https://safeconsortium.mhlw.go.jp/>



SAFE コンソーシアムとは、増加傾向にある労働災害の問題を顧客や消費者も含めたステークホルダー全員で解決を図っていくため、企業、団体を構成した共同体で、労働災害問題の協議や加盟者間の取組の共有などをサポートしています。

安全衛生対策に積極的に取り組み、高い安全衛生水準を維持・改善している企業については、安全衛生優良企業として認定し公表しています。



SAFE コンソーシアム



安全衛生優良企業公表制度

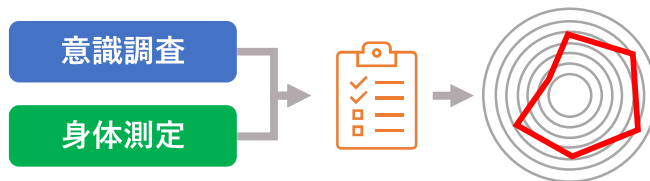
(*4) 転びの予防 体力チェック（中央労働災害防止協会ウェブサイト）

<https://www.jisha.or.jp/order/korobi/>



一般的に、自己の身体能力を過信している方は転倒するリスクが高いとされます。

各労働者に自分の意識と実際の身体機能を測定することで転倒リスクを自覚してもらい、転倒災害リスクを減少させましょう。



(*5) エイジフレンドリーガイドライン（厚生労働省ウェブサイト）

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/anzen/newpage_00007.html



高齢労働者の災害防止のためのポイントをまとめたガイドラインです。中災防が作成している「エイジアクション100」（<https://www.jisha.or.jp/age-friendly/ageaction100.html>）は、高齢労働者の安全と健康確保のための100の取組（エイジアクション）を盛り込んだチェックリストと実践的な資料等から構成されており、事業場で取り組む際の参考資料として有用です。

(*6) 千葉産業保健総合支援センター（千葉産業保健総合支援センターウェブサイト）

<https://www.dhibas.johas.go.jp/>



県内9か所の地域産業保健センターで、産業医の選任義務がない50人未満の事業場に対し、法で義務付けられている①健康診断結果についての医師からの意見聴取、②長時間労働者や高ストレス者の面接指導等を無料で提供しています。

また、治療と仕事の両立支援、メンタルヘルス対策に取り組もうとする事業場に対する専門家による個別支援も行っています。

その他にも、事業場の産業保健スタッフを対象としたセミナーなども開催し、スキルアップを支援しています。

(*7) 化学物質規制（厚生労働省ウェブサイト）

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/anzen/anzeneisei03.html



令和4年5月の労働安全衛生規則等の改正は、規制の対象外であった有害な化学物質を主な対象として、国によるばく露の上限となる基準の策定、危険性・有害性情報の伝達の整備拡充等を前提として、事業者が、リスクアセスメントの結果に基づき、ばく露防止のための措置を適切に実施する制度を導入するもので、令和6年4月にかけて順次適用されています。

今回の改正により、法で規制されていない物質については、事業主が主体的に使用物質のリスクアセスメントを実施し、その結果に基づく措置を講じることが必要となりました。

新たな化学物質規制

法で個別具体的な措置義務が定められていない物質
(約2,900)

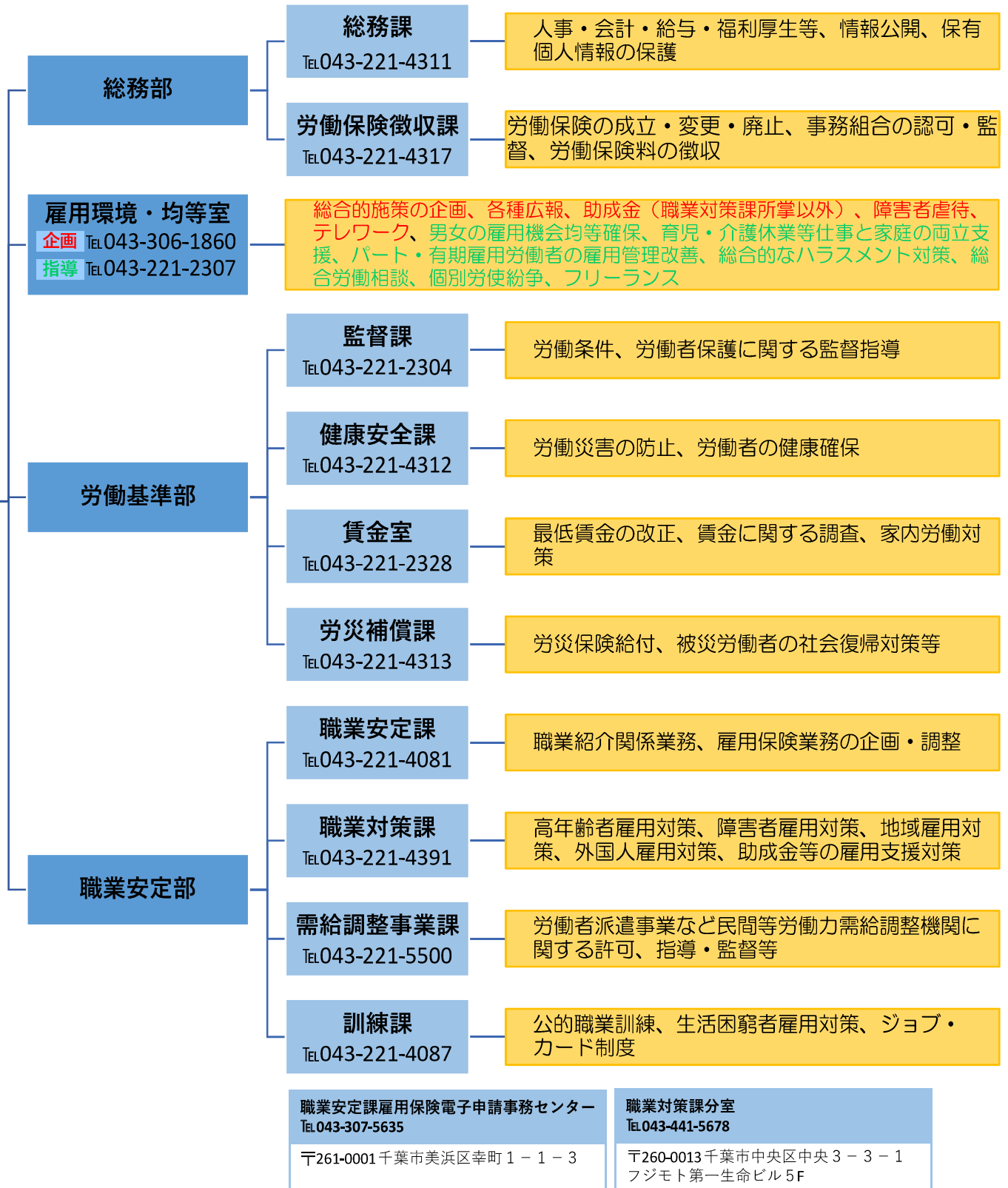
ラベル・SDS
による情報伝達

リスクアセスメント
の実施

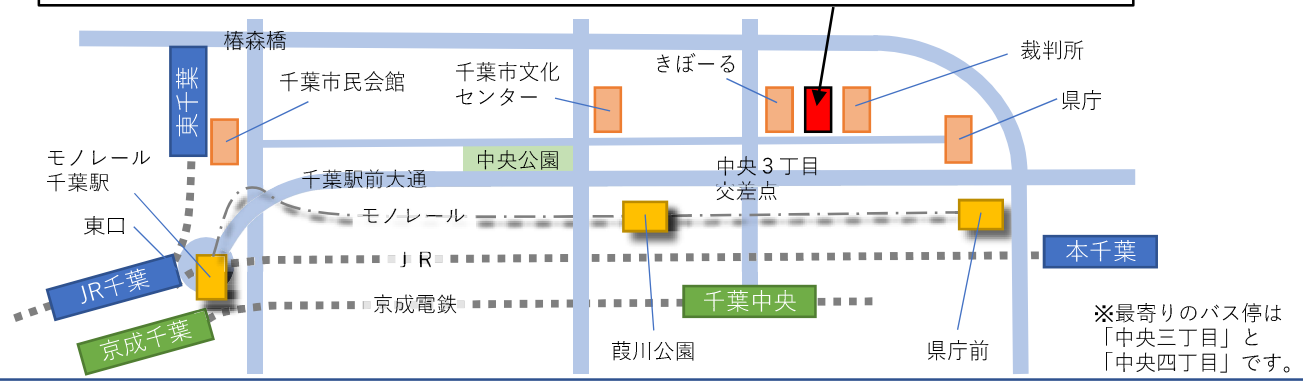
適切な保護具の選定
と着用の徹底

化学物質管理者
の選任

千葉労働局



千葉労働局 〒260-8612 千葉市中央区中央4-1-1-1 千葉第2地方合同庁舎

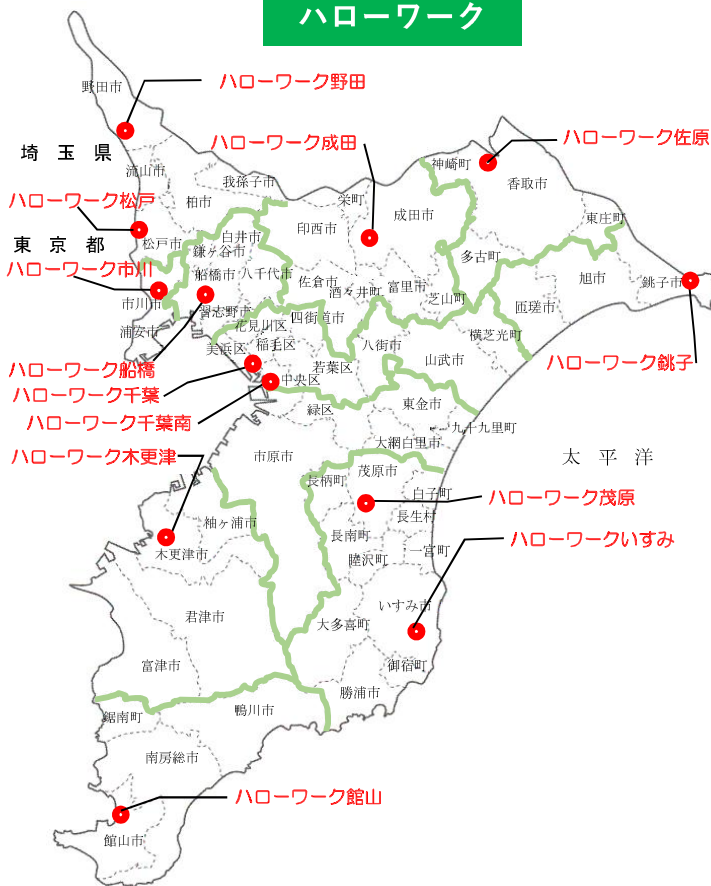


※最寄りのバス停は「中央三丁目」と「中央四丁目」です。

労働基準監督署



ハローワーク



子育てや、仕事と家庭を両立させたい方への就労支援

マザーズハローワーク

マザーズハローワークちば 043-238-8100

ハローワーク市川、木更津、松戸、船橋、成田、千葉南にマザーズコーナーを設置

労働相談ワンストップサービス

総合労働相談コーナー

千葉	043-382-3518	茂原	0475-22-4551
船橋	047-773-9381	成田	0476-22-5666
柏	04-7110-7971	東金	0475-52-4358
銚子	0479-22-8100	千葉駅前	043-246-4121 0120-250650
木更津	0438-80-2827	千葉労働局	043-221-2303

外国語相談

外国人労働者相談コーナー

千葉労働局監督課 (英語) 【火・木】	043-221-2304
船橋労働基準監督署 (中国語) 【月・木】	047-431-0182
柏労働基準監督署 (ベトナム語) 【火・木】 (中国語) 【水・金】	04-7163-0246

大学生等支援

一般求職者職業相談・紹介

新卒応援ハローワーク

ハローワークプラザ

千葉	043-307-4888	ちば	043-238-8300
まつど	047-367-8609	柏	04-7166-8609
ふなばし	047-426-8474	市原	0436-23-6941

正規雇用を目指す若者支援

柏わかものハローワーク 04-7166-8611

千葉県との連携による、求人情報提供・職業相談・紹介等

千葉県ジョブサポートセンター 043-245-9420

各市との連携による、地域住民を対象とした職業相談等

ふるさとハローワーク

千葉市ふるさとハローワークいなげ	043-284-0800
東金市地域職業相談室	0475-52-1104
流山市地域職業相談室	04-7156-7888
旭市地域職業相談室	0479-62-5359
佐倉市地域職業相談室	043-483-3180
浦安市ふるさとハローワーク	047-381-8609
我孫子市地域職業相談室	04-7165-2786
八千代市地域職業相談室	047-483-1151
鴨川市ふるさとハローワーク	04-7093-7853
千葉市ふるさとハローワークみどり	043-300-1611
ふるさとハローワークならしの	047-408-0055

各市との連携による、生活保護受給者等の就労支援

ハローワークの常設窓口

千葉市自立・就労サポートセンター中央	043-223-6270
千葉市自立・就労サポートセンター花見川	043-275-6633
千葉市自立・就労サポートセンター若葉	043-233-2337
千葉市自立・就労サポートセンター稲毛	043-284-0860
かしわ就労自立サポートセンター	04-7168-3611
ジョイントワーク松戸	047-704-0021
職業相談紹介窓口ふなばし	047-495-5200
就労サポートいちかわ	047-700-4555

労働基準監督署・ハローワークの所在地連絡先一覧

労働基準監督署

監督署名	所在地	電話	管轄区域
千葉	〒260-8506 千葉市中央区中央4-11-1 千葉第2地方合同庁舎 3F	労働条件 043-308-0671 安全衛生 043-308-0672 労災保険 043-308-0673	千葉市、市原市、四街道市
船橋	〒273-0022 船橋市海神町 2-3-13	労働条件 047-431-0182 安全衛生 047-431-0196 労災保険 047-431-0183	船橋市、市川市、習志野市、八千代市、鎌ヶ谷市、 浦安市、白井市
柏	〒277-0021 柏市中央町3-2 柏トーセイビル*3F *令和6年8月1日からTLR柏ビルに名称変更	労働条件 04-7163-0246 安全衛生 04-7163-0247 労災保険 04-7163-0248	柏市、松戸市、野田市、流山市、我孫子市
銚子	〒288-0041 銚子市中央町8-16	0479-22-8100	銚子市、旭市、匝瑳市、香取郡のうち東庄町
木更津	〒292-0831 木更津市富士見2-4-14 木更津地方合同庁舎3F	労働条件 0438-22-6165 安全衛生 0438-80-2830 労災保険 0438-80-2831	木更津市、君津市、富津市、袖ヶ浦市、 館山市、鴨川市、南房総市、安房郡
茂原	〒297-0018 茂原市萩原町3-20-3	0475-22-4551	茂原市、勝浦市、いすみ市、長生郡、 夷隅郡
成田	〒286-0134 成田市東和田553-4	0476-22-5666	成田市、印西市、富里市、香取市、印旛郡のうち 栄町、香取郡のうち神崎町、多古町
東金	〒283-0005 東金市田間65	0475-52-4358	東金市、佐倉市、八街市、山武市、大網白里市、 山武郡、印旛郡のうち酒々井町

ハローワーク

安定所名	所在地	電話	管轄区域
千葉	〒261-0001 千葉市美浜区幸町1-1-3	043-242-1181	千葉市のうち中央区【千葉南所の管轄区域を除く】、 花見川区、美浜区、稲毛区、若葉区、四街道市、八 街市、山武市、山武郡のうち横芝光町
市川	〒272-8543 市川市南八幡5-11-21	047-370-8609	市川市、浦安市
銚子	〒288-0041 銚子市中央町8-16	0479-22-7406	銚子市、旭市、匝瑳市
館山	〒294-0047 館山市八幡815-2	0470-22-2236	館山市、鴨川市、南房総市、安房郡
木更津	〒292-0831 木更津市富士見1-2-1 スパークルシティ木更津ビル5F	0438-25-8609	木更津市、君津市、富津市、袖ヶ浦市
佐原	〒287-0002 香取市北1-3-2	0478-55-1132	香取市、香取郡
茂原	〒297-0078 茂原市高師台1-5-1 茂原地方合同庁舎1F	0475-25-8609	茂原市、勝浦市、いすみ市、長生郡、夷隅郡
いすみ(出)	〒298-0004 いすみ市大原8000-1	0470-62-3551	いすみ市、勝浦市、夷隅郡
松戸	〒271-0092 松戸市松戸1307-1 松戸ビル3F	047-367-8609	松戸市、野田市、柏市、流山市、我孫子市
野田(出)	〒278-0027 野田市みずぎ2-6-1	04-7124-4181	野田市
船橋	第一 〒273-0011 船橋市湊町2-10-17	047-431-8287	船橋市、習志野市、八千代市、鎌ヶ谷市、白井市
	第二 〒273-0005 船橋市本町2-1-1 船橋スクエア21ビル4F・7F	047-420-8609	
成田	からべ 〒286-0036 成田市加良部3-4-2	0476-27-8609	成田市、佐倉市、印西市、富里市、印旛郡、山武郡 のうち芝山町
	駅前 〒286-0033 成田市花崎町828-11 スカイタウン成田3F	0476-89-1700	
千葉南	〒260-0842 千葉市中央区南町2-16-3 海気館蘇我駅前ビル3F・4F	043-300-8609	千葉市のうち中央区（赤井町、今井、今井町、鶉の 森町、大森町、生実町、川崎町、川戸町、塩田町、 白旗、蘇我町、蘇我、大巖寺町、新浜町、仁戸名町、 花輪町、浜野町、星久喜町、松ヶ丘町、南生実町、 南町、宮崎、宮崎町、村田町、若草）、緑区、東金 市、市原市、大網白里市、山武郡のうち九十九里町

※ハローワーク船橋及び成田の右側に記載しているのは庁舎名、ハローワークいすみ及び野田は出張所