


# 令和7年度 労働行政のあらまし

## 目次

○ 主な制度改正	1
○ 千葉労働局行政運営基本方針	2
○ 重点施策	
・ 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援の推進等	3
・ リ・スキリング、労働移動の円滑化等	5
・ 人手不足対策の推進	7
・ 多様な人材の活躍促進	9
・ 魅力ある職場づくり	13
・ 安全で健康に働くことができる職場づくり	15
○ 特集：育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法改正	19
○ 千葉労働局管内の雇用状況	20
○ 千葉労働局の組織と業務	21
○ 労働基準監督署、ハローワーク、関係施設	22

千葉県最低賃金 1,076円  
(発効年月日 令和6年10月1日)



 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

[@chibaroudoumhlw](https://site.mhlw.go.jp/chiba-roudoukyoku)  
[@user-rl3cd3rd2y](https://site.mhlw.go.jp/chiba-roudoukyoku)

# 令和7年度 主な制度改正

## 育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法の改正（令和7年4月～順次）

雇用環境・均等室

- ① 子の看護休暇の拡充
- ② 育児休業取得状況の公表義務拡大
- ③ 育児期（小学校就学前）の柔軟な働き方の設定
- ④ 仕事と介護の両立支援制度の強化

など多くの改正点があります。全ての規模の企業に関係し、就業規則の変更等が必要となる事項もありますので、ご注意ください（概要は19ページをご覧ください。）。



くるみんの認定基準も改正されます。

詳しくは厚生労働省ウェブサイト

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>



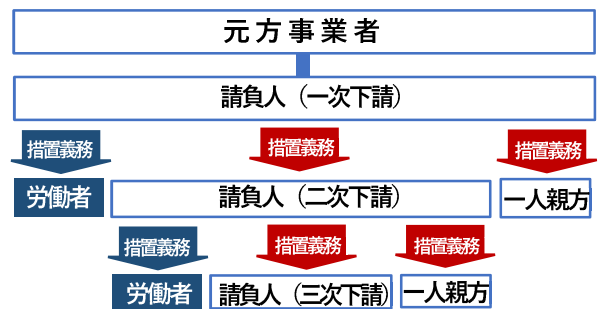
## 労働安全衛生法の改正（令和7年4月～）

健康安全課

労働安全衛生法第20条、第21条及び第25条、第25条の2に関し定められている4つの省令※で、作業場所にて起因する危険性に対処するもの（退避、危険箇所への立入禁止等、火気使用禁止、悪天候時の作業禁止）について事業者が実施する措置を対象に、①危険箇所等で作業する労働者以外の人、②危険箇所等で行う作業の一部を請け負わせる一人親方等に対しても、労働者と同様の保護が図られるよう、必要な措置を実施することが事業者により義務付けられます。

- ※・労働安全衛生規則 ・ボイラー及び圧力容器安全規則  
・クレーン等安全規則 ・ゴンドラ安全規則

（重層請負の場合の例）



※赤の矢印が新たに生じる措置義務です

## 雇用保険制度の改正（令和6年10月～施策ごとに順次施行）

職業安定課

多様な働き方を効果的に支える雇用のセーフティネットの構築、「人への投資」の強化、共働き・共育てを推進するため、雇用保険の適用拡大、教育訓練やり・スキリング支援の充実、育児休業給付の給付率の引上げ、育児時短就業給付の創設等の雇用保険制度の改正がされました。

詳しくは厚生労働省ウェブサイト

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000160564.html>



### 共働き・共育ての推進【令和7年4月1日施行】

両親共に育児休業を取得した場合に支給する出生後休業支援給付及び育児期に時短勤務を行った場合に支給する育児時短就業給付を創設する。

### 雇用保険の適用拡大【令和10年10月1日施行】

週所定労働時間10時間以上20時間未満の労働者を新たに雇用保険の適用対象\*とする。

※ 失業給付、育児休業給付、介護休業給付、教育訓練給付のほか、雇用関係助成金の対象となる。

## 障害者雇用率の引き上げ及び除外率の引き下げ

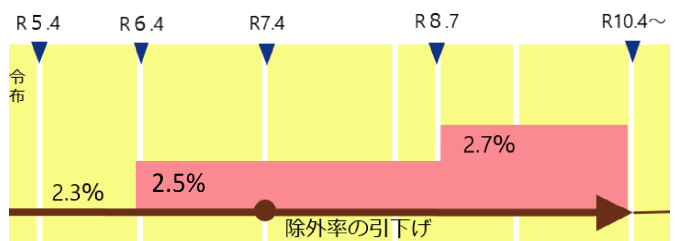
職業対策課

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。

なお、一部の業種について雇用義務を軽減する仕組みである除外率が、令和7年4月に一律10ポイント引き下げられました。

詳しくは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](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/jigyounushi/page10.html)



※ 公的機関の障害者雇用率は、令和6年4月から2.8%、令和8年7月から3.0%となります。



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・スキ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、女性、高齢者、外国人、障害のある方、就職氷河期世代を含む中高年層、新卒などの若者、フリーター、フリーランス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、仕事と育児・介護の両立支援、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、ワーク・ライフ・バランスの向上と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「賃上げ」支援助成金パッケージ等により支援します。また、最低賃金の引上げ、同一労働同一賃金、年収の壁・支援強化パッケージ、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支援するとともに、ハロートレーニングのデジタル分野を強化することなどにより、特にデジタル人材の育成に努めます。

また、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

女性、高齢者、外国人、障害のある方、就職氷河期世代を含む中高年層、新卒などの若者、フリーター、生活困窮者、フリーランス等あらゆる人材がいきいきと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ワーク・ライフ・バランスの向上促進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、ハラスメント防止、長時間労働の抑制、基本的労働条件の確保、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)の令和6年1月19日共同宣言、令和7年1月17日重点取組方針に基づき、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 最低賃金制度の適切な運営を図る。
- ③ 同一労働同一賃金(\*2)の遵守を徹底する。
- 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

- ・ 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「千葉県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)など「賃上げ」支援助成金パッケージの活用勧奨
- ・ 賃上げを検討する際に参考となる情報提供(\*5)

#### 取組②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③の具体的内容

- ・ 正社員とパート有期雇用労働者や派遣労働者との間に、基本給・賞与等に不合理な待遇差がある企業に対する個別指導による同一労働同一賃金の遵守徹底

#### 取組④の具体的内容

- ・ 「年収の壁・支援強化パッケージ」の一環である「キャリアアップ助成金（社会保険適用時処遇改善コース）」の活用勧奨
- ・ 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
- ・ パートタイム・有期雇用労働者の待遇改善や正社員の働き方の多様化に役立つ情報を提供する「多様な働き方実現応援サイト」の活用勧奨



### (\*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。

また、令和7年1月17日に開催されたトップ会議では、同共同宣言の実現に向けて「重点取組方針」を確認しました。



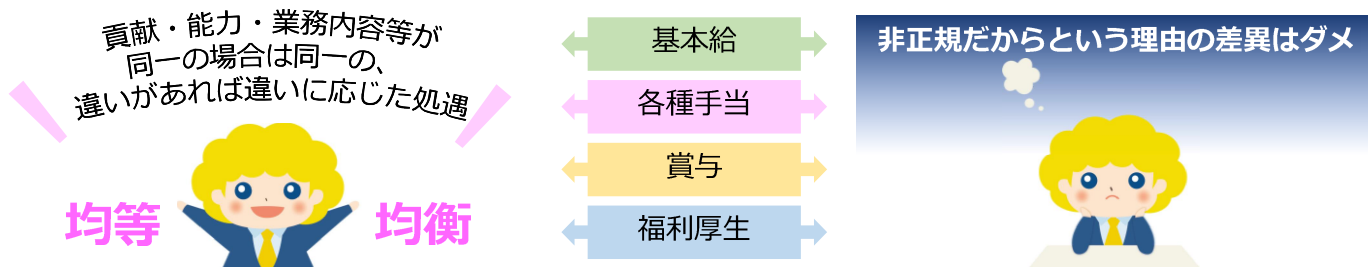
### (\*2) 同一労働同一賃金 (千葉労働局ウェブサイト)

[https://jsite.mhlw.go.jp/chiba-roudoukyoku/hourei\\_seido\\_tetsuzuki/koyou\\_kintou/yuuki.html](https://jsite.mhlw.go.jp/chiba-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/koyou_kintou/yuuki.html)



同一企業・団体における正規雇用労働者と非正規雇用労働者（パート・有期雇用労働者、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/>) もご利用ください。



### (\*3) 千葉県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/>



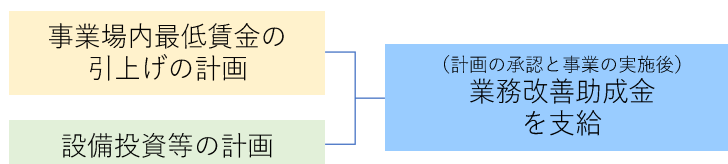
社会保険労務士などの専門家が、無料で事業主の方からの労務管理上のお悩みをお聞きし、就業規則の作成方法、賃金規定の見直しや労働関係助成金の活用などを含めたアドバイスを行います。

### (\*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/joseikinn/1860124001.html](https://jsite.mhlw.go.jp/chiba-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/joseikinn/1860124001.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) 賃金引き上げ特設ページ (厚労省特設ウェブサイト)

<https://saiteichingin.mhlw.go.jp/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

取り組み事例の紹介  
地域の平均的賃金検索  
政府の支援策

# リ・スキリング、労働移動の円滑化等

## 背景・課題

リ・スキリングによる能力向上支援、ジョブ型人事（職能給）の導入、成長分野への労働移動の円滑化により「三位一体の労働市場改革」を推進する。

## 主な取組

- ① 教育訓練給付等(\*1)により労働者個々人の学び・学び直しを支援する。
- ② 公的職業訓練(\*2)のデジタル分野の重点化に計画的にとりくむ。
- ③ 求職者支援制度(\*3)の利用促進を図る。
- ④ 成長分野への労働移動の円滑化を図る。
- ⑤ 人材開発支援助成金(\*5)により企業の人材育成を支援する。

### 取組①の具体的内容

- ・ 教育訓練給付制度の利用勧奨と周知及び制度に係る指定講座の拡大による労働者個々人の学び・学び直しの支援の促進。
- ・ ハローワーク6か所に設置する「キャリア形成・リスキリング相談コーナー」(\*4)で、キャリア形成やリ・スキリングに課題を抱える個人への相談支援を実施。

### 取組②の具体的内容

- ・ デジタル分野の公的職業訓練について、関係機関と連携した訓練コースの設定促進とSNS等を通じた訓練の認知度向上や利用促進。併せて、受講生に対するきめ細やかな個別支援の実施。

### 取組③の具体的内容

- ・ 人材サービスコーナー等と連携しながら、主に雇用保険を受給できない方の職業能力や求職条件等を踏まえた適切な訓練の受講勧奨。

### 取組④の具体的内容

- ・ **jobtag** や **しょくばらぼ** の活用による労働市場情報の見える化の促進
- ・ 就職困難者を雇い入れる事業主への支援による労働移動の円滑化
- ・ 雇用保険制度の適正な運営
- ・ 地域雇用の課題に対応する地方公共団体等の取組の支援及び雇用対策協定の推進
- ・ 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

**ポイント** 厚生労働省公式の職業・職場情報はここでゲット！



厚生労働省公式の職業百科事典。就活・求職中の方が自分に合った仕事を発見できる「自己診断ツール」「キャリア分析」機能もあります。企業が自社で必要としている人材の職務要件を整理することもできます。



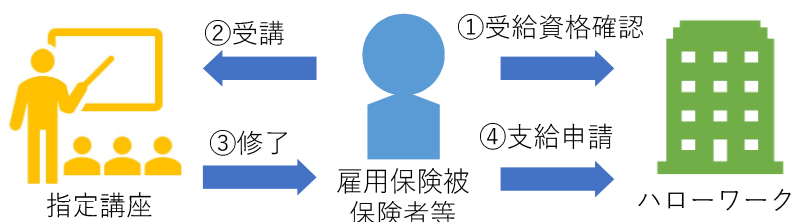
厚生労働省が収集している、育児・仕事の両立、能力開発などの企業情報を就活・求職中の方に横断的に提供しています。希望・条件に合う企業を発見したり、比較することができます。

### (\*1)教育訓練給付制度（厚生労働省webサイト）

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/jinzaikaihatsu/kyouiku.html](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)公的職業訓練（ハロートレーニング）（千葉労働局webサイト）

[https://jsite.mhlw.go.jp/chibaroudoukyoku/hourei\\_seido\\_tetsuzuki/shokugyou\\_kunren/hourei\\_seido/training.html](https://jsite.mhlw.go.jp/chibaroudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/shokugyou_kunren/hourei_seido/training.html)



ハロートレーニングには、雇用保険を受給している求職者の方を主な対象とする「公共職業訓練」と、雇用保険を受給できない求職者の方を主な対象とする「求職者支援訓練」があります。就職に必要な職業スキルや知識を習得するために、無料で受けられます（テキスト代等は自己負担）。

コースのご案内や申込手続きは、各ハローワークで行っています。

雇用保険受給者の再就職・転職・スキルアップを支援！



### (\*3)求職者支援制度（厚生労働省ウェブサイト）

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/kyushokusha\\_shien/index.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyushokusha_shien/index.html)



主に雇用保険を受給できない方の安定した職業への再就職や転職を促進するため、職業訓練により就職に必要な技能及び知識を習得するための制度で、無料（テキスト代等は自己負担）で受講でき、一定の要件を満たした方は給付金を受給しながら受講できます。

雇用保険を受給できない方の再就職・転職・スキルアップを支援！

月10万円給付金 + 無料の職業訓練 + 就職サポート

### (\*4)キャリア形成・リスキリング相談コーナー（厚生労働省委託事業者webサイト）

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



在職者  
今の会社 or 転職？

対面の相談（平日）

ハローワーク 千葉 市川 松戸 船橋 成田 千葉南

**キャリア形成・リスキリング相談コーナー**

常駐キャリアコンサルタントによる個別支援  
訓練前・訓練後、転職後などの段階に応じた継続的な支援

※コーナー未設置ハローワークには巡回相談で対応

### (\*5)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](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、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。

#### ポイント 雇用対策協定による自治体との連携

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「一人ひとりの働きがい」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推進します。



# 人手不足対策の推進

## 背景・課題

生産年齢人口が減少する中、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必要である。

## 主な取組

- ① ハローワークにおける求人充足サービス(\*1)の充実と、人材サービスコーナー(\*2)等における人材確保支援の充実を図る。
- ② 雇用管理改善の取組による人材確保支援を実施する。
- ③ 課題解決型支援モデル事業(\*3)の実施により、地域の労働市場の特性に応じた効果的なマッチング支援を実施する。

### 取組①の具体的内容

- ・ ハローワークが求人事業所に対し、魅力ある求人票の作成支援や、事業所訪問によるきめ細かな情報収集を行い、求人充足支援の充実を図る。
- ・ ハローワークの「人材サービスコーナー」による人材不足分野の重点的なマッチング支援を実施する。
- ・ 雇用対策協定の締結を推進することにより、地域の実情に応じた人材の確保を図る。

### 取組②の具体的内容

- ・ 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等の周知を行うことで、職場定着等を促進し人材の確保を図る。

### 取組③の具体的内容

- ・ ハローワーク成田に「人材確保サポートコーナー」を設置し、人材不足6分野の求職者・求人者双方への一体的支援を実施する。
- ・ 滑走路の延伸、新設が計画されている成田空港の関連業種の人材不足対策について、効果的なマッチング支援を実施する。
- ・ ナリタJOBポートと連携した空港内ツアー型企業説明会・面接会等を実施する。

## p3からp14の取組に携わりたい方



千葉労働局で一緒にいきいき仕事しましょう！

### 基準系

主に労働基準監督署及び労働基準部で労災業務を担当します。

### 共通採用

主にハローワーク、職業安定部、雇用環境・均等室のいずれかの業務を担当します。

試験区分：国家公務員採用一般職試験  
(大卒者試験、高卒者試験)

### 厚生労働事務官採用情報

(千葉労働局ウェブサイト)  
[https://jsite.mhlw.go.jp/chiba-roudoukyoku/roudoukyoku/\\_119997.html](https://jsite.mhlw.go.jp/chiba-roudoukyoku/roudoukyoku/_119997.html)



## (\*1) 求人充足サービス



## (\*2) 人材サービス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](https://jsite.mhlw.go.jp/chiba-roudoukyoku/roudoukyoku/gyoumu_naiyou/antei/Jinzaikakuho_top.html)



「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。



## (\*3) 課題解決型支援モデル事業

現在の労働供給制約下において、人手不足が深刻な求人企業に対するきめ細かい人材確保コンサルティングが必要となっています。

こうした課題に対応するため、令和7年度からハローワーク成田に幅広い業務経験を有する常勤職員を中心とした「人材確保サポートコーナー」を設置し、求人者・求職者双方への一体的支援によって効果的なマッチング支援を実施します。



## 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できる環境を整備することが重要。

### 主な取組

- ① 女性活躍促進を図る。
- ② 高齢者の社会参加の促進を図る。
- ③ 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。
- ④ 障害者の就労促進を図る。
- ⑤ 就職氷河期世代を含む中高年層を支援する。
- ⑥ 新規学卒者、若年無業者及び正社員就職を希望する若者を支援する。
- ⑦ 生活困窮者等を支援する。
- ⑧ フリーランスの就業環境を整備する。

#### 取組①の具体的内容

- 法の履行確保と女性活躍推進に向けた事業主の取組促進(\*1)
- 女性の健康課題と仕事の両立に取り組む事業主への新たな助成金による支援
- マザーズハローワーク(\*2)等による子育て中の女性等に対する就職支援

#### 取組②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や高年齢労働者の処遇改善を行う企業への支援(\*3)
- 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

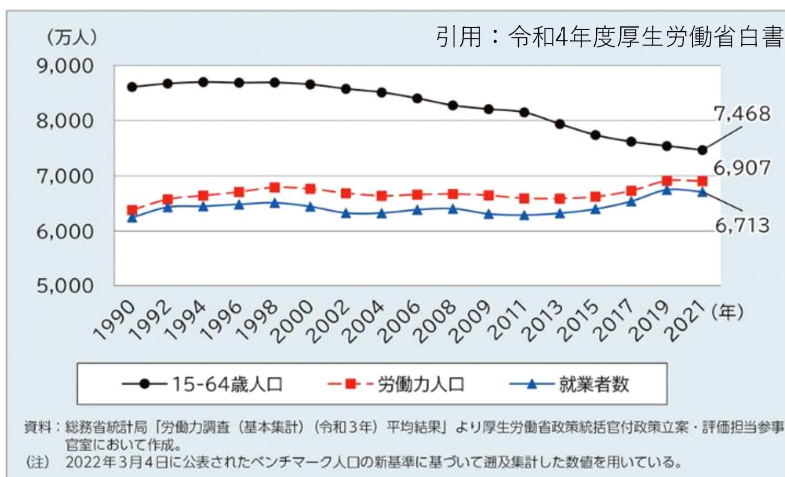
#### 取組③の具体的内容

- 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(\*4)
- 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(\*4)

### ポイント 少子化と労働力人口

我が国では少子化に伴い生産年齢人口（15～64歳）が減少していますが、労働力人口（15歳以上のうち、就業者と完全失業者の合計）は微増傾向にあります。これは、女性や高齢者の就業率上昇が主な理由です。

我が国が抱える、少子化の解消と労働力人口の維持という2つの難しい課題に取り組むために、多様な人材の活用と、育児・介護・病気療養といったライフイベントと仕事を両立できる就業環境の整備が重要となっています。





### (\*1) 女性の活躍推進企業データベース (厚生労働省特設ウェブサイト)

<https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>



女性の活躍推進に積極的に取り組む企業の事例を3万社以上掲載し、女性管理職比率（課長級以上）や女性の係長級比率、女性役員比率をランキング形式で情報提供しています。

労働者数101人以上企業の女性活躍推進の取組に関する「一般事業主行動計画」、労働者数301人以上企業の「男女間賃金の差異」を含む3項目（300人以下は1項目）といった公開が義務付けられている情報も、このデータベース上で閲覧できます（自社ウェブサイトで公表している企業もあります。）。

働く場所は、  
わたしが見つかる。

女性活躍推進法に基づき、  
全国の企業が女性の活躍状況に関する  
情報・行動計画を公表しています。

企業情報を見る

女性の活躍推進企業 データベース

### (\*2) 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](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の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。



### (\*3) 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 (高齢者活躍企業事例サイト)

[https://www.elder.jeed.go.jp/topics/katsuyaku\\_jirei\\_r6.html](https://www.elder.jeed.go.jp/topics/katsuyaku_jirei_r6.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・機運醸成を図るほか、高齢者の処遇改善に取り組む企業の事例等の優良な取組の展開に取り組みます。

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。

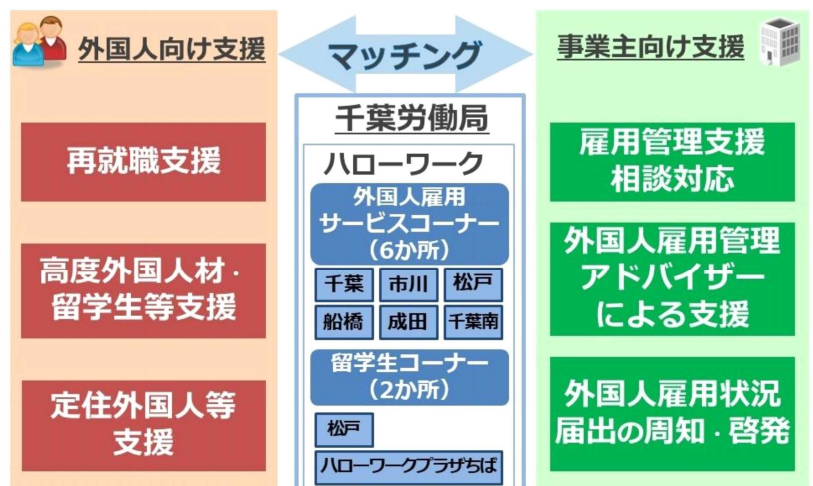


### (\*4) 外国人求職者及び外国人を雇用する事業主への支援 (千葉労働局ウェブサイト)

[https://jsite.mhlw.go.jp/chiba-roudoukyoku/hourei\\_seido\\_tetsuzuki/gaikokuzin\\_00001.html](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。



## 多様な人材の活躍促進②

### 取組④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など(p1)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
- 障害者雇用の優良な中小事業主に対する認定制度（もにす認定制度）(\*5)の普及促進

### 取組⑤の具体的内容

- ハローワーク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、就職氷河期世代を含む中高年層の不安定就労者を対象とした、就職から職場定着まで一貫した支援

### 取組⑥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
- ユースエール認定制度(\*6)の普及と情報発信
- 地域若者サポートステーション(\*7)において若年無業者等への就労支援を実施
- わかものハローワーク等の専門相談員による、正社員就職を希望する若者への支援の実施

### 取組⑦の具体的内容

- 生活困窮者等の就労による自立を促進するため、地方公共団体との協定に基づき、個々の状態に合わせた担当者制や巡回相談などの就労支援
- 県内8か所の市役所庁舎内にハローワーク常設窓口を設置し、生活支援と就労支援をワンストップで実施

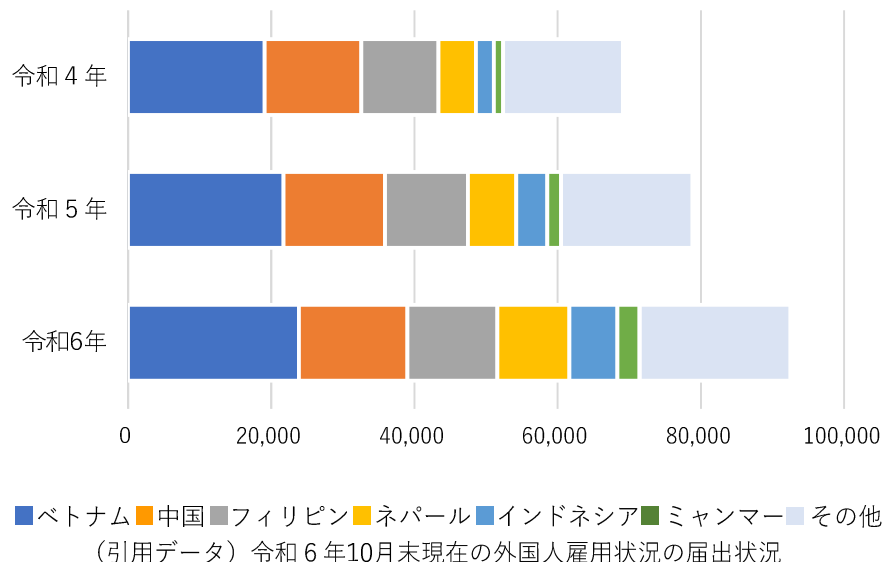
### 取組⑧の具体的内容

- フリーランス・事業者間取引適正化等法(\*8)の周知、履行確保、相談対応
- 「労働者性に疑義がある方の労働基準法相談窓口」による相談対応

### ポイント 千葉県内の外国人労働者

外国人労働者数は年々増加しています。国籍別では、特にネパール、インドネシア、ミャンマーが増加しています。就業先業種は、下表のとおりとなっており、在留資格は、①専門的・技術的分野の在留資格、②身分に基づく在留資格、③技能実習の3つで約75%を占めています。

	業種	割合	対前年増加率
1	卸売業、小売業	20.8%	21.8%
2	建設業	18.5%	25.3%
3	宿泊・飲食サービス業	13.3%	29.9%
4	製造業	11.8%	12.6%
5	医療・福祉	7.6%	23.6%



### (\*5) もにす認定制度 (千葉労働局ウェブサイト)

[https://jsite.mhlw.go.jp/chiba-roudoukyoku/hourei\\_seido\\_tetsuzuki/syougai\\_koyou/monisu.html](https://jsite.mhlw.go.jp/chiba-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/syougai_koyou/monisu.html)



障害者の雇用の促進及び雇用の安定に関する取組の実施状況などが優良な中小事業主を厚生労働大臣が認定する制度で、認定制度により、障害者雇用の取組に対するインセンティブを付与し、認定事業主の取組を障害者雇用のロールモデルとして公表することなどを通じ、中小事業主全体で障害者雇用の取組が一層進展することを目的としています。

【千葉県内認定事業主数20社 (令和6年12月末現在)】



### (\*6) ユースエール認定 (若者雇用促進法に基づく認定) 制度 (千葉労働局ウェブサイト)

[https://jsite.mhlw.go.jp/chiba-roudoukyoku/riyousha\\_mokuteki\\_menu/jigyounushi/youthyell\\_about.html](https://jsite.mhlw.go.jp/chiba-roudoukyoku/riyousha_mokuteki_menu/jigyounushi/youthyell_about.html)



若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業を、若年者雇用促進法 (青少年の雇用の促進等に関する法律) に基づき厚生労働大臣が認定する制度です。認定した企業の情報発信を後押しすることなどにより、企業が求める人材の円滑な採用を支援し、若者とのマッチング向上を図ります。

千葉県内認定事業主数22社 (令和6年12月末現在)



### (\*7) 地域若者サポートステーション事業 (若者自立支援中央センターウェブサイト)

<https://saposute-net.mhlw.go.jp/>

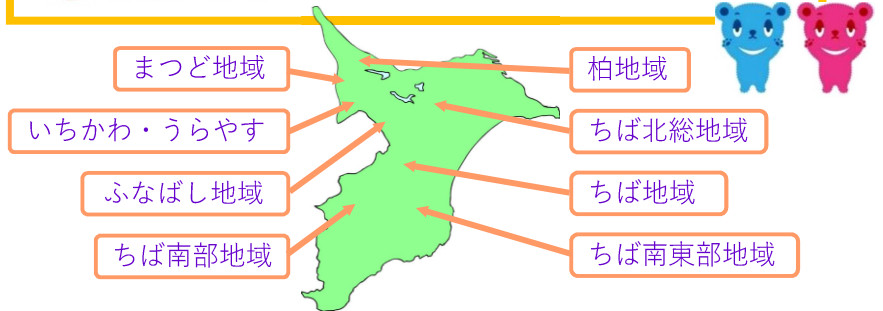


就労に当たって困難を抱える若者等 (15歳から49歳の無業の方) が充実した職業生活を送り、将来を支える人材となるようよう地方自治体と協働し、キャリアコンサルタント等による専門的な相談や就活セミナー、職場体験プログラム等、職業的自立に向けた就労支援を実施しています。

(千葉労働局では県内8か所に設置)



#### 県内の若者サポートステーション



### (\*8) フリーランス・事業者間取引適正化等法 (千葉労働局ウェブサイト)

[https://jsite.mhlw.go.jp/chiba-roudoukyoku/hourei\\_seido\\_tetsuzuki/koyou\\_kintou/freelancegaiyou\\_00001.html](https://jsite.mhlw.go.jp/chiba-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/koyou_kintou/freelancegaiyou_00001.html)



令和6年11月1日から施行された「フリーランス・事業者間取引適正化等法」の特集ページです。千葉労働局公式Xでは、かわいいキャラクターとフリーランスについて勉強できる「フリ太郎と学ぶフリーランス」を連載しています。



## 一人でも雇ったら 労働保険 すぐに加入!

労働保険徴収課

加入は義務なの?

保険料高いの?

労働者がいれば義務だよ

想像よりも高くないよ。

未加入ってまずいの?

手続きが面倒じゃない?

ペナルティーがあるよ。

基本 年1回の更新手続でOK

労働保険料の納付には口座振替が便利です!



**労働保険年度更新 6月2日~7月10日**  
**労働保険未手続事業一掃強化期間 11、12月**



手続きには、便利な電子申請をご利用ください。



## 背景・課題

労働者が活躍し続けることができる職場環境を整備・維持するため、ハラスメントの防止、仕事や育児・介護の両立支援、ワーク・ライフ・バランスの促進を図る必要がある。

## 主な取組

- ① 総合的なハラスメントの防止対策を推進する。
- ② 仕事と育児・介護の両立支援を促進する。
- ③ 多様な働き方の実現に向けた環境整備、ワーク・ライフ・バランスを促進する。

## 取組①の具体的内容

- ・ ハラスメント防止措置が不十分な企業に対する個別指導の徹底
- ・ 「あかるい職場応援団」(\*1)の活用による企業の自主的なハラスメント防止対策の促進
- ・ カスタマーハラスメントや就職活動中の学生等に対するハラスメント防止対策啓発
- ・ ハラスメント相談対応と調停等による労使間紛争の解決支援

## 取組②の具体的内容

- ・ 改正育児・介護休業法・改正次世代育成支援対策推進法の周知
- ・ 労働者数101人以上企業の一般事業主行動計画における育児休業の取得状況や労働時間の状況に係る数値目標の設定の徹底及び「両立支援のひろば」(\*2)での公表の促進
- ・ 労働者数301人以上企業に対して義務付けられた、男性の「育児休業等の取得率」又は「育児休業等と育児目的休暇の取得率」の公表の徹底
- ・ 両立支援等助成金を活用した男女ともに育児しやすい職場環境の整備促進
- ・ 家族介護や不妊治療と仕事を両立しやすい職場環境の整備促進
- ・ くるみん認定制度(\*3)の新しい認定基準の周知と取得の働きかけ

## 取組③の具体的内容

- ・ テレワークの導入定着促進
- ・ 勤務間インターバル制度導入促進のためのコンサルティング、助成金の活用勧奨
- ・ 年次有給休暇の取得促進

## ポイント 「日本のラストチャンス」2030年

「少子化は、我が国が直面する、最大の危機である」という書き出しで始まるのは、令和5年12月22日に、閣議決定した「こども未来戦略」です。同戦略では、「少子化・人口減少に歯止めをかけなければ、我が国の経済・社会システムを維持することは難しく、世界第3位の経済大国という、我が国の立ち位置にも大きな影響を及ぼす」、「若者人口が急激に減少する2030年代に入るまでに、少子化トレンドを反転できなければ、人口減少を食い止められなくなり、持続的な経済成長の達成も困難となる」と分析しています。

つまり、現在我が国は、2030年までがラストチャンスであり、我が国の持てる力を総動員し、少子化対策と経済成長実現に不退転の決意で取り組まなければならないという状況にあります。

こども未来戦略に基づく労働局関係の主な施策  
(共働き・共育ての推進)

- ① 男性の育児休業取得率引上げ  
2025年 公務員85% (1週間以上)  
民間50%  
2030年 公務員85% (2週間以上)  
民間85%
- ② 育児休業に対する給付を80%  
(手取りで10割相当)へ引上げ
- ③ 育児期を通じた柔軟な働き方の推進
- ④ 多様な働き方と子育ての両立支援

### (\*1)あかるい職場応援団（厚生労働省特設ウェブサイト）

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



パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、マタニティハラスメント、就活ハラスメント、カスタマーハラスメントといった様々なハラスメントの総合情報サイトです。

ハラスメントに悩んでいる方、管理職、人事担当者向けのコーナーがあり、管理職向けのコーナーでは、ハラスメントにならない指導術、パワハラを受けている側の視点から動画などを提供しています。

また、企業がハラスメント防止対策を講じる際の具体的なノウハウを網羅した「職場におけるハラスメント対策パンフレット」もダウンロードできますので、ハラスメント対策に整備したい、見直したい事業主、担当者は是非ご覧ください。

### (\*2)両立支援のひろば（厚生労働省特設ウェブサイト）

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



仕事と育児や介護の両立の取組のための総合情報サイトです。

「両立診断サイト」では、いくつかの設問に回答すると、自社の両立支援の取組の進展度合いの診断や、他社と比較することができます。さらに、その回答結果から、労働者100人超企業に義務付けられている一般事業主行動計画を簡単に作成できる提案機能もあります（ご利用に当たっては、法改正を反映したバージョンになっているかご確認ください。）。

また、就職活動中の学生、求職者に、自社の一般事業主行動計画を注目してもらうためにも、「両立支援のひろば」に、同計画を公表することをすすめています。

その他、助成金等支援策、法令、事例、統計・調査情報、Q&Aなどの情報も提供しています。

### (\*3)くるみん認定制度（厚生労働省ウェブサイト）

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba\\_kosodate/kurumin/index.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/kurumin/index.html)



「子育てサポート企業」の認定マークです。特に若い世代が就職先を選ぶ際に注目していますので、自社をアピールすることができます。また、税制優遇（賃上げ促進税制）や、公共調達の加点といった経済上のメリットもあります。

令和7年度からくるみん、プラチナくるみん、トライくるみんの認定基準が改正され、新基準で認定された場合は、新しいマークが付与されます。



## 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 長時間労働を抑制し、過重労働による健康障害を防止する。
- ② 労働基準関係法令の履行確保を徹底する。
- ③ 建設事業、自動車運転者、医師の長時間労働の削減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 (\*1)
- 過労死等防止対策推進法に基づく対策の推進 (\*2)
- 中小企業、小規模事業者等に対するきめ細やかな相談、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
- 労災かくし(\*3)を含む重大・悪質な法違反に対する送検等の厳正な対処
- 特定の分野（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

- 事業者、労働者、県民等の更なる理解の促進に向け、特設サイト「はたらきかたススメ」(\*4)による積極的な周知（建設事業、自動車運転者）
- 労働基準監督署の「荷主特別対策チーム」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）
- 長時間労働の削減と適切な工期設定に向け、「千葉建設業関係労働時間削減推進協議会」や千葉県内の市町村など、あらゆる機会を捉えての発注者への働きかけ（建設事業）
- 「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）

## p15からp18の取組に携わりたい方



働く人と、  
この国の、  
未来のために。

千葉労働局で、  
労働基準監督官として  
活躍しませんか。



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>





### (\*1) 長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導 (千葉労働局ウェブサイト)

[https://jsite.mhlw.go.jp/chiba-roudoukyoku/news\\_topics/houdou/\\_202401029\\_teirei\\_00007.html](https://jsite.mhlw.go.jp/chiba-roudoukyoku/news_topics/houdou/_202401029_teirei_00007.html)



「過労死等」とは、業務における過重な負荷による脳・心臓疾患や業務における強い心理的負荷による精神障害を原因とする死亡やこれらの疾患のことを言います。

過労死等長時間労働による健康障害防止のため、労働基準監督官が、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や、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し、重点的に監督指導を行っています。

	令和3年度	令和4年度	令和5年度
長時間労働に関する監督実施数(件)	913	959	638
80時間超の違法な時間外労働(%)	57.2	44.2	51.0

### (\*2) 過労死等防止対策 (厚生労働省ウェブサイト)

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000053725.html>



『過労死等ゼロ』を実現するために平成26年11月に「過労死等防止対策推進法」が施行されました。同法に基づく「過労死等の防止のための対策に関する大綱」で定められた目標を達成するため、「過労死等防止啓発月間」(11月)に、「過労死等防止対策推進シンポジウム」、「千葉労働局長によるベストプラクティス企業訪問」を行うなど、関係機関等と連携を図りながら、対策を進めてまいります。

#### 過労死等の防止のための対策に関する大綱 で定められた目標 (抜粋)

- ①週労働時間60時間以上の雇用者の割合を5%以下
- ②年次有給休暇の取得率を70%以上
- ③メンタルヘルス対策に取り組む事業場の割合を80%以上

※ ①,②は令和10年まで ③は令和9年まで

### (\*3) 労災かくしは犯罪です (厚生労働省ウェブサイト)

[https://jsite.mhlw.go.jp/chiba-roudoukyoku/hourei\\_seido\\_tetsuzuki/roudoukijun\\_keiyaku/hourei\\_seido/roumu\\_00010.html](https://jsite.mhlw.go.jp/chiba-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/roudoukijun_keiyaku/hourei_seido/roumu_00010.html)



事業場内で災害が発生した場合、事業者は、労災保険に請求するか否かを問わず、労働基準監督署へ「労働者死傷病報告」(休業4日以上は個別、それ未満の休業は四半期ごと)を提出する義務があります。

労災かくしとは、「故意に労働者死傷病報告を提出しないこと」又は「虚偽の内容を記載した労働者死傷病報告を所轄労働基準監督署長に提出すること」をいい、このような労災かくしは適正な労災保険給付に悪影響を与えるばかりでなく、労働災害の被災者に犠牲を強いて事業者が自己の利益を優先するという非常に悪質な行為です。

このような労災かくしに対して、千葉労働局では、厳しく処罰を求めるとともに、厳正に対処することとしています。



### (\*4) はたらきかたススめ (厚生労働省特設サイト)

<https://hatarakikatasusume.mhlw.go.jp/index.html>



建設事業での短い工期設定、自動車運転者の長時間の荷待ち、地域の救急医療体制を維持する医師の確保など、個々の事業場の努力のみでは長時間労働の改善が難しい業種や職種があります。引き続き、事業者、労働者にとどまらず、関係機関や広く県民に対しても、これらの業種や職種で働く労働者の労働環境改善のための時間外労働の上限規制、改善基準告示等の内容や取引慣行等の改善について周知、協力依頼等を行ってまいります。

また、令和6年度から時間外労働の上限規制が適用された建設業、運送業については、協議会等により環境整備を図っています。

#### 時間外労働上限規制適用業種等の主な協議会等

千葉建設業関係労働時間削減推進協議会	公共工事の発注機関、業界団体、使用者団体、災害防止団体、労働局等
トラック輸送における取引環境・労働時間改善千葉県協議会	経済団体、荷主事業者、トラック運送事業者、県、運輸局、労働局等

取引関係者の皆さま、国民の皆さま

くらし、はたらき、ともにススめ!

建設業、ドライバー、医師の時間外労働の上限規制適用開始!

みなさまにお願いがあります!

たしかめよう!

**適正な工期の設定を!**  
連休2日の実現に向け、ご配慮をお願いいたします。

**荷待ち時間・荷役時間の削減を!**  
再配達削減に向け、確実に受け取れる時間の設定や置き配などの活用をお願いいたします。

**行程・ダイヤについてよく話し合いを!**  
停留所からの安全な乗車にもご協力ください。

**受診は診療時間内に!**  
医師のかかり方へご理解・ご配慮をお願いいたします。詳しくは裏面をご覧ください。

働き方改革の推進にご協力をお願いいたします。詳しくは特設サイトへ! <https://hatarakikatasusume.mhlw.go.jp>

厚生労働省 国土交通省

## 取組④の具体的内容

- 事業主が自発的に安全衛生対策に取り組むための意識啓発(\*5)
- 転倒等チェックリスト(\*6)の活用等、作業行動に起因する労働災害(転倒、腰痛)の防止対策推進
- エイジフレンドリーガイドライン(\*7)による高年齢労働者の労働災害防止対策
- ピクトグラム等の普及促進により視認性とその頻度を高め、外国人労働者等の職場の多様化に対応した労働災害防止対策の推進(\*8)
- 個人事業主等に対する安全衛生対策の推進
- 業種別労働災害防止対策の推進
- 労働者の健康確保対策推進(千葉産業保健総合支援センター(\*9)の活用勧奨等)
- 新たな化学物質規制(\*10)の周知、石綿ばく露防止対策の徹底

## ポイント 第14次労働災害防止計画(14次防。計画期間2023年~2027年)

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。第14次防は、(1)死亡災害を2022年と比較して5%以上減少させる、(2)死傷災害は2022年と比較して減少に転じさせることを目標に、①各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、②労働者の作業行動に起因する労働災害防止対策、③高年齢労働者の労働災害防止対策などに重点的に取り組んでいます。

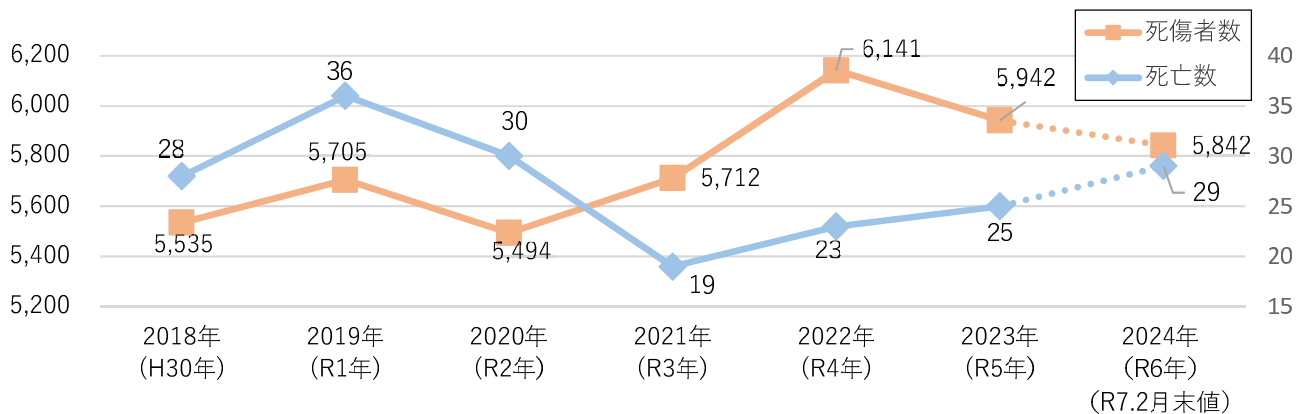


第14次千葉労働局労働災害防止計画のロゴマーク

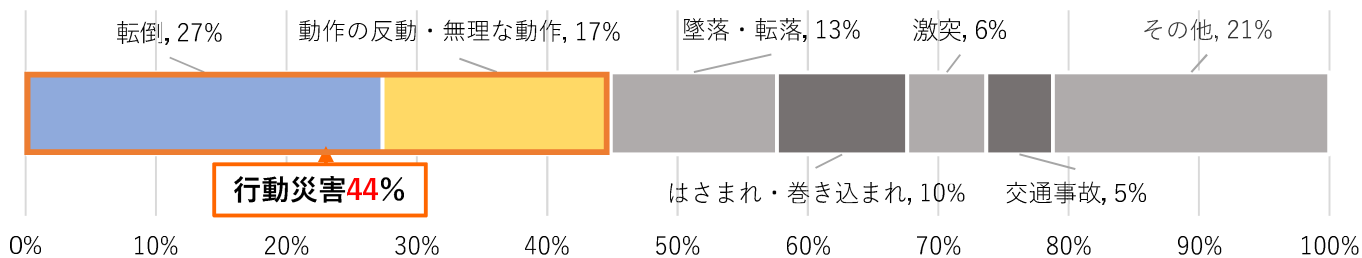


STOP! 熱中症クールワークキャンペーンのロゴマーク

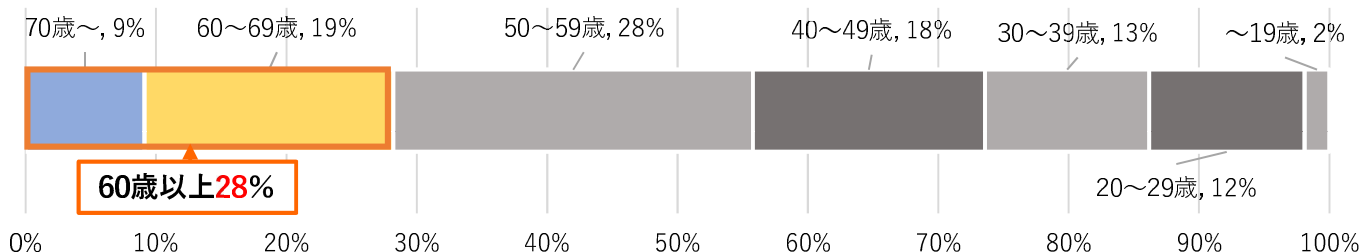
## 参考データ① 死亡災害及び死傷災害の推移(全業種)(新型コロナウイルス感染症による死傷者を除く)



## 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



**(\*5)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/>



自律的な管理への移行促進をサポートするため、リスクアセスメント情報を随時ホームページに掲載していきます。

**SAFE コンソーシアム**でステークホルダー全員で解決を図るために企業、団体に構成した共同体で、問題の協議や加盟者間の取組の共有などをサポートするほか、安全衛生対策に積極的に取り組み、高いを維持・改善している企業を**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



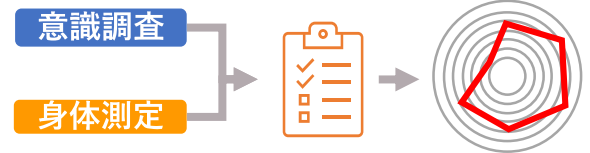
安全衛生優良企業  
公表制度

**(\*6)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/order2023/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ているので、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。



**(\*7) 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/anken/newpage\\_00007.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/anken/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。中災防が作成している「エイジアクシオン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（エイジアクシオン）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。

**(\*8)千葉労働局 災防ピクトグラム**（千葉労働局ウェブサイト）

[https://jsite.mhlw.go.jp/chiba-roudoukyoku/hourei\\_seido\\_tetsuzuki/anken\\_eisei/saibou\\_pictogram.html](https://jsite.mhlw.go.jp/chiba-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/anken_eisei/saibou_pictogram.html)



職場の労働災害防止のための掲示として活用していただくために、千葉労働局の管内で発生した労働災害の発生原因を教訓に、作業における安全の約束ごとをピクトグラム化したものです。



**(\*9)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.chibas.johas.go.jp/>



地域産業保健センター（県内9ヵ所）で、50人未満の事業場に対し、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るほか、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。

**(\*10)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/anken/anzeneisei03.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/anken/anzeneisei03.html)



規制対象から外れていた有害な化学物質について、国によるばく露上限の基準の策定、危険性・有害性情報の伝達の整備拡充等を前提に、事業者自身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が導入

（令和6年4月～）されており、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て結果に基づく措置を講じる必要があります。

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



# 特集：育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法改正

主な変更点は以下のとおりです。1～5が育児関係、6～8が介護関係です。

## 1. 子の看護休暇の見直し（令和7年4月1日～）

企業規模問わず

改正内容	取消:改正前 太字:改正後
対象となる子	小学校就学の始期に達する <b>小学校3年生修了まで</b> （拡大）
取得事由	①病気・けが、②予防接種・健康診断 ③ <b>感染症に伴う学級閉鎖等</b> 、④ <b>入園(入学)式、卒園式</b> （③④追加）
労使協定で除外できる労働者	①週の所定労働日数が2日以下 ② <b>継続雇用期間6か月未満</b> （②撤廃）

短期・短時間雇用の方も対象になります。



くるみん

## 2. 所定外労働の制限（残業免除）対象を未就学児まで拡大（令和7年4月1日～）

企業規模問わず



残業免除が、「3歳未満の子」から「未就学児」を養育する労働者に拡大されます。

## 3. 育児休業取得状況の公表義務拡大、状況把握及び数値目標設定（令和7年4月1日～）

従業員100人超企業	一般事業主行動計画に育児休業や労働時間の状況把握と数値目標の設定義務化
従業員300人超企業	男性の育児休業に関する情報公表義務化



令和7年4月1日以降に策定・変更する計画が対象です。



事業年度終了後、おおむね3か月以内に公表してください。

## 4. 育児期の柔軟な働き方を実現するための措置（令和7年10月1日～）

企業規模問わず

3歳～小学校就学前の子を養育する労働者のために、過半数労働組合等から意見聴取した上で、以下の選択肢から**2つ以上の措置**を講ずる必要があります、うち1つを労働者が選んで利用できるようになります。

- |                  |                       |
|------------------|-----------------------|
| ① 始業時刻等の変更       | ④ 養育両立支援休暇の付与（年10日以上） |
| ② テレワーク等（月10日以上） | ⑤ 短時間勤務制度             |
| ③ 保育施設の設置運営等     |                       |

子が3歳になるまでに個別に周知、制度利用の意向確認を！



## 5. 仕事と育児の両立に関する個別の聴取・配慮（令和7年10月1日～）

企業規模問わず

本人または配偶者の妊娠・出産の申出時及び子が3歳になるまでの適切な時期に、男女労働者へ仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取と配慮を行うことが全ての事業主に義務付けられます。



内容は、勤務時間帯、勤務地、両立支援制度の利用期間、両立に資する就業条件などです。

## 6. 介護休暇を取得できる労働者の要件緩和（令和7年4月1日～）

企業規模問わず



労使協定で除外できる労働者の対象から、「継続雇用期間6か月未満」が撤廃されます。

## 7. 介護離職防止のための雇用環境整備（令和7年4月1日～）

企業規模問わず

介護休業等の申出が円滑に行われるようにするため、事業主は①制度の研修の実施、②相談窓口の設置などのうち**いずれかの措置**を講じなければなりません。



介護離職防止は、今から取り組むべき重要な課題です。

## 8. 介護離職防止のための個別の周知・意向確認（令和7年4月1日～）

企業規模問わず

介護に直面した旨の申出をした労働者に対し、介護に関する制度を個別に周知し、利用の意向確認を行わなければなりません。また、介護に直面する前の早い段階（40歳等）で、介護休業制度等について情報提供しなければなりません。

介護に直面していない40歳等に対しても、情報提供の義務があります。



トモニ

**注意：就業規則見直しが必要な事項があります！**

詳しくは厚生労働省ウェブサイト「育児・介護休業法について」  
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>

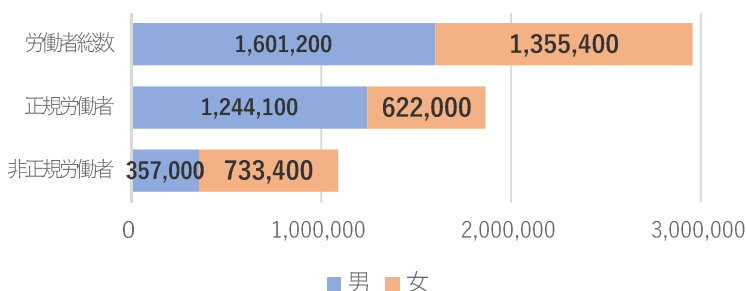


## 雇用形態別・男女別就業状況

県内労働者は約300万人であり、男女比は男性がやや多いものの、ほぼ同じです。

一方、雇用形態別で見ると非正規雇用労働者のうち女性が67%となっています。この差が、男女賃金格差の一因となっており、年収の壁の解消などにより、正社員として女性が活躍できる社会づくりが重要となっています。

## 雇用形態別・男女別



## 業種別就業状況

労働者数では、「卸売業,小売業」「医療,福祉」「製造業」がトップ3となっています。

男女別で見ると、いずれも「卸売、小売業」が2位となっている他は、男性は「製造業」「運送業、郵便業」、女性は「医療、福祉」「宿泊業、飲食サービス業」と上位の業種は異なっています。

また、右表は、あくまで現状の労働者数であって、実際には「医療、福祉」「建設」「運輸」「保安」等、慢性的な人手不足に苦しんでいる業種では、より多くの労働者が必要とされていることに留意しなければなりません。

少子化により生産年齢人口が減少していく現状下では、高齢者、女性が活躍できる職場づくりが、各業界の浮沈のカギとなっています。

## 業種別（総数）トップ10

	日本標準産業分類	労働者数	割合
	総数	2,956,600	
1	I 卸売業, 小売業	445,500	15%
2	P 医療, 福祉	365,100	12%
3	E 製造業	353,200	12%
4	R サービス業 (他に分類されないもの)	235,100	8%
5	H 運輸業, 郵便業	231,900	8%
6	G 情報通信業	190,500	6%
7	D 建設業	168,600	6%
8	M 宿泊業, 飲食サービス業	161,300	5%
9	O 教育, 学習支援業	142,100	5%
10	S 公務 (他に分類されるものを除く)	130,800	4%

## 雇用失業情勢（有効求人倍率）

### □ 有効求人倍率とは

有効求人倍率は、求職者数と求人数の比率であり、1倍を超える場合は1人につき1つ以上の仕事がある状況となります。人手不足の状況を表す重要な指標です。

### □ 受理地別有効求人倍率

令和6年の受理地別有効求人倍率は、2月の0.95倍から徐々に改善し12月は1.02倍となり、令和6年通期では0.98倍となりました（全国平均1.25倍）。全国平均を下回っていますが、「受理地別」は、各ハローワークの求人票受理数の都道府県別集計値なので、大量に求人を出す企業の本社所在地（東京、大阪など）は倍率が高くなり、その周辺県は低くなる傾向があります。千葉県もその影響で、倍率が低めになっていると分析しています。

### □ 就業地別有効求人倍率

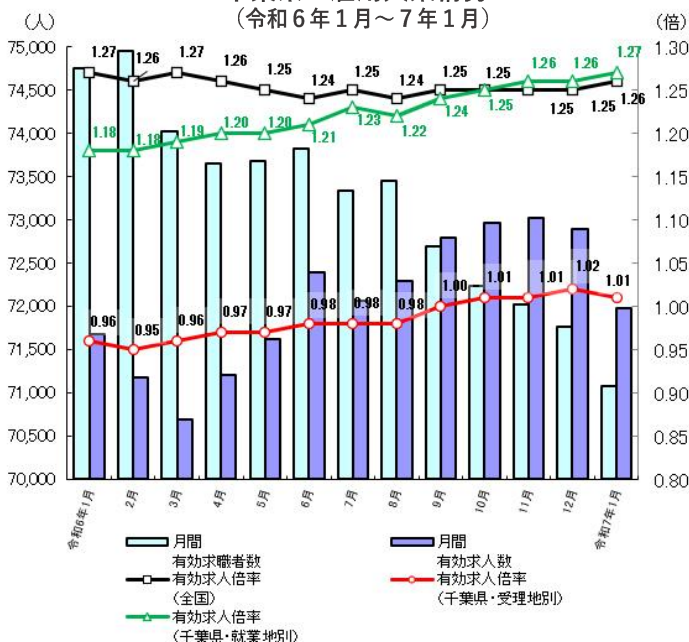
一方、実際に勤務する場所で集計した有効求人倍率を、「就業地別」有効求人倍率として公表しています。こちらは令和6年通期で1.22倍となっており、全国平均(1.25倍)と概ね同水準でした。すなわち、他の都道府県と同様に、やや人手不足感があると言えます。

### □ 職種別有効求人倍率

また、職種別有効求人倍率も公表していますが、令和6年各月の大まかな状況を見ると、「事務職」「専門的・技術的職業」が0.3倍程度である一方で、「保安の職業」「建設・採掘の職業」が6倍を超えているなど、職種間で大きな差異があります。

## 千葉県の雇用失業情勢

(令和6年1月～7年1月)



## 最新の雇用失業情勢は「雇用ニュース」で!

<https://jsite.mhlw.go.jp/chiba-roudoukyoku/jouhou3.html>

採用担当者にお役立ちの情報をお届けします。

ハローワークから始まるお仕事探し・人材確保 千葉労働局 information

**雇用ニュース**

令和7年1月発行 第590号  
千葉労働局 職業安定部

**Contents**

1 ハローワーク特設サイトを新たに開設しました P1

2 障害者雇用率に係る除外率の引き下げについて P2

職業別有効求人倍率

専門・技術 1.49 千葉労働局 令和7年1月

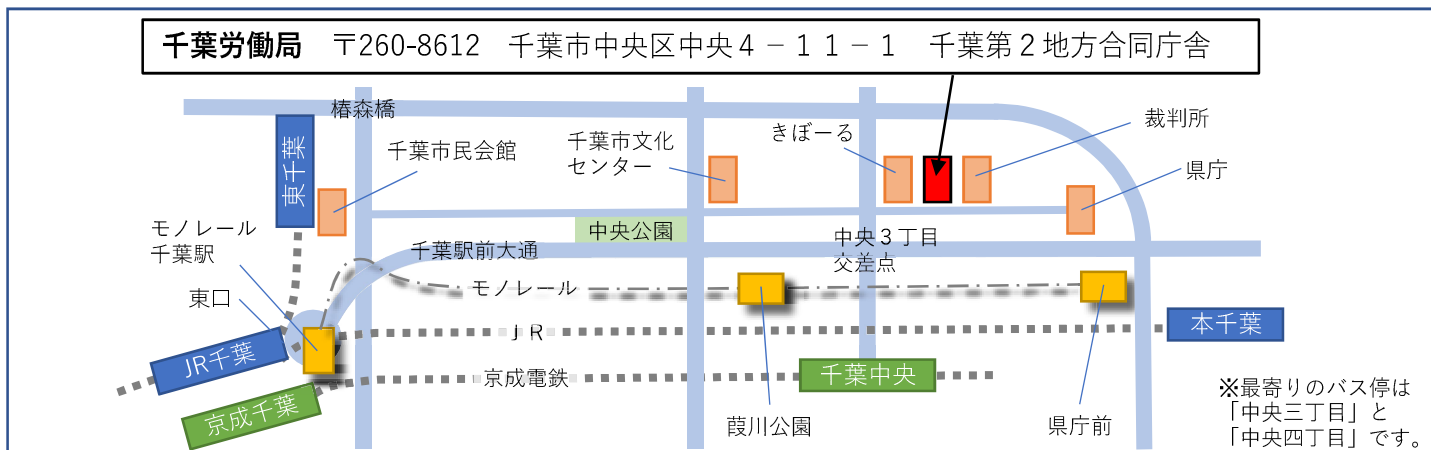
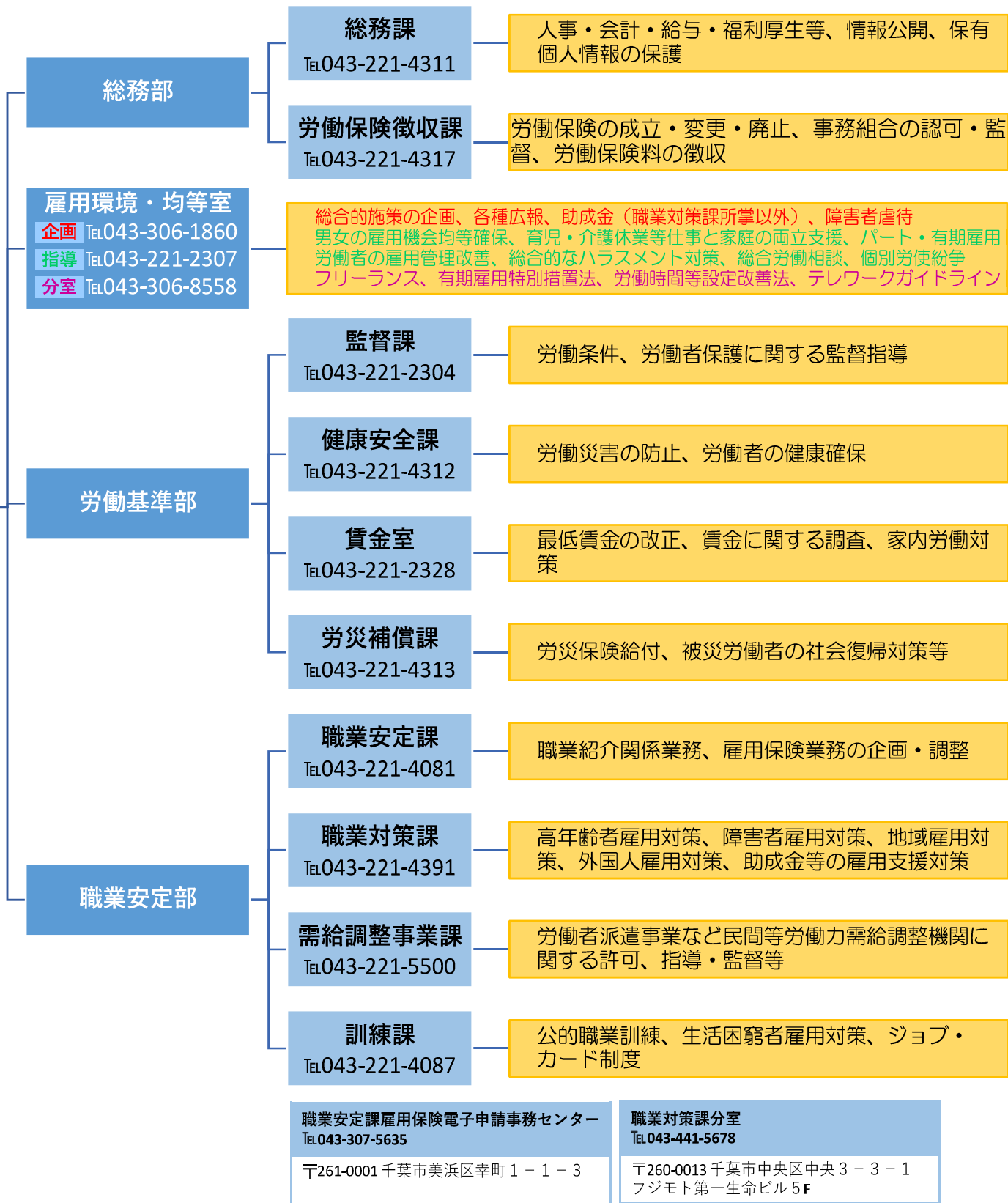
事務 0.32

保安 1.00

サービス 2.38

1 2025

千葉労働局

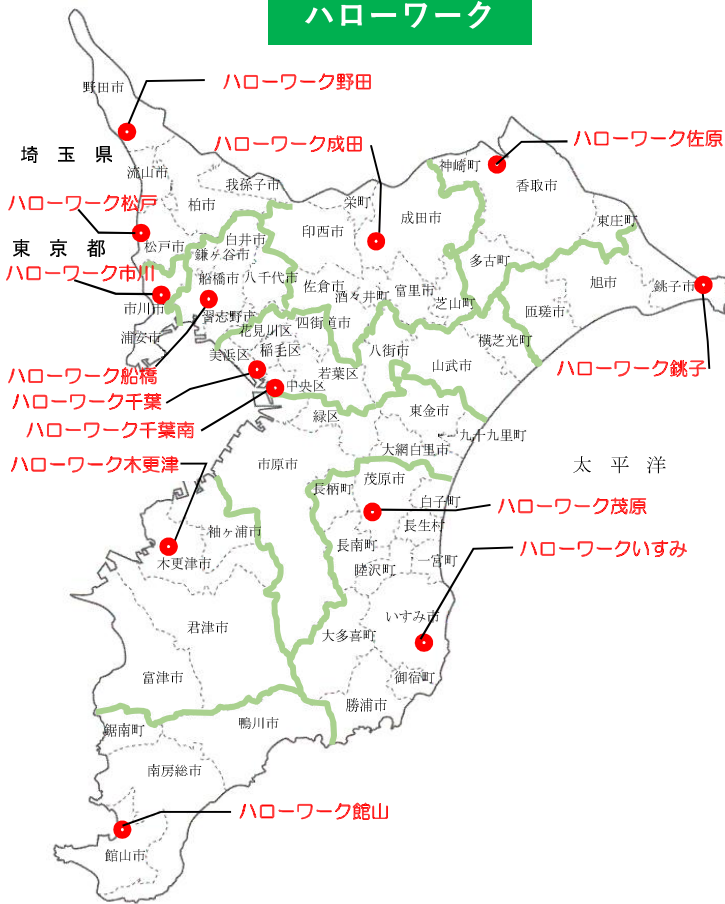




## 労働基準監督署



## 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 TLR柏ビル3階	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 野田市みずき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、鶴の森町、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