

令和 7 年度

行政運営方針

千 葉 労 働 局

令和7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。

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.....	2
(3) 高齢者の雇用状況.....	2
(4) 障害者の雇用状況.....	2
(5) 外国人の雇用状況.....	2
(6) 非正規雇用労働者の雇用状況.....	2
(7) 女性の雇用状況.....	3
(8) 公的職業訓練の実施状況.....	3
2 労働条件等をめぐる動向.....	4
(1) 申告・相談等の状況.....	4
(2) 労働時間の状況.....	4
(3) 労働災害・労災補償等の状況.....	4
(4) 仕事と家庭の両立に関する状況.....	5
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.....	6
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.....	7
2 最低賃金制度の適切な運営.....	7
3 同一労働同一賃金の遵守の徹底.....	8
4 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.....	8
5 無期転換ルール等の円滑な運用に向けた周知.....	8
第3 リ・スキリング、労働移動の円滑化.....	8
1 リ・スキリングによる能力向上支援.....	8
(1) 教育訓練給付等による労働者個々人の学び・学び直しの支援の促進.....	9
(2) 千葉県地域職業能力開発促進協議会の活用.....	9
(3) 労働者のキャリア形成やリ・スキリングの取組を促すための相談支援事業等の拡充.....	9
(4) 公的職業訓練のデジタル推進人材の育成支援.....	9
(5) 求職者支援制度の活用促進.....	10
(6) 人材開発支援助成金による人材育成の推進.....	10
2 成長分野等への労働移動の円滑化.....	10
(1) 「job tag」や「しょくばらば」の活用による労働市場情報の見える化の促進.....	11

(2) 就職困難者を雇い入れる事業主への支援による成長分野等への労働移動の円滑化	11
(3) 雇用保険制度の適正な運営	12
(4) ハローワークにおけるキャリアコンサルティング機能の充実等	12
(5) 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	12
(6) 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	13
(7) 職務給等に関するヒアリング調査を通じた支援ツールの作成・周知	13
第4 人手不足対策	13
1 ハローワークにおける求人充足サービスの充実	14
2 人材サービスコーナー等における人材確保支援	14
3 雇用管理改善の取組による人材確保支援	14
4 課題解決型支援モデル事業の実施	14
5 雇用仲介事業者（職業紹介事業者、募集情報等提供事業者）への対応	15
第5 多様な人材の活躍促進	15
1 女性活躍に向けた取組促進等	17
(1) 女性活躍推進法等の履行確保及び男女間賃金差異に係る情報公表を契機とした女性活躍推進に向けた取組促進等	17
(2) 女性の健康課題に取り組む事業主への支援等	17
(3) マザーズハローワーク等による子育て中の女性等に対する就職支援の実施	17
2 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	18
(1) 70歳までの就業機会確保等に向けた環境整備や高齢者の処遇改善を行う企業への支援	18
(2) ハローワークにおける生涯現役支援窓口などのマッチング支援	18
(3) 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	18
3 外国人求職者への就労支援等、適切な外国人材の確保等に向けた実態把握	19
(1) 外国人求職者等に対する就職支援	19
(2) ハローワーク等における多言語相談支援体制の整備	19
(3) 外国人労働者の適正な雇用管理に関する助言・援助等の実施	20
4 障害者の就労促進	20
(1) ハローワークのマッチング機能強化による障害者の雇入れ等の支援	20
(2) 改正障害者雇用促進法に基づく取組の円滑な実施	20
(3) 精神障害者、発達障害者、難病患者等の多様な障害特性に対応した就労支援	21
(4) 公務部門における障害者の雇用促進・定着支援	21
5 就職氷河期世代を含む中高年層へ向けた就労支援	21
6 新卒応援ハローワーク等における困難な課題を抱える新規学卒者等への支援	22

7 正社員就職を希望する若者への就職支援	22
8 生活困窮者等への就労支援	22
9 フリーランスの就業環境の整備	23
第6 魅力ある職場づくり	23
1 総合的なハラスメントの防止	24
(1) 職場におけるハラスメント等に関する雇用管理上の防止措置義務の履行確保 ..	24
(2) カスタマーハラスメント対策及び就職活動中の学生等に対するハラスメント対策 の推進	24
(3) 職場におけるハラスメント等への周知啓発の実施及びカスタマーハラスメント対 策等の推進	25
2 仕事と育児・介護の両立支援	25
(1) 育児・介護休業法の周知及び履行確保	25
(2) 男女とも仕事と育児を両立しやすい環境の整備に向けた企業の取組支援	25
(3) 出生後休業支援給付及び育児時短就業給付の活用	25
(4) 次世代育成支援対策の推進	26
(5) 不妊治療と仕事との両立	26
(6) 仕事と介護の両立ができる職場環境整備	26
3 多様な働き方の実現に向けた環境整備、ワーク・ライフ・バランスの促進	27
(1) 適正な労務管理下におけるテレワークの導入・定着の促進	27
(2) 勤務間インターバル制度導入促進のための支援	27
(3) 年次有給休暇の取得促進等多様な働き方の環境整備	28
第7 安全で健康に働くことができる環境づくり	28
1 長時間労働の抑制と労働条件の確保・改善対策	28
(1) 長時間労働の抑制	28
(2) 労働条件の確保・改善対策	30
2 労働者の安全と健康の確保対策等	32
(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	32
(2) 労災保険給付の迅速・適正な処理	36
第8 地方労働行政の展開に当たり留意すべき基本的事項	37
1 地域に密着した行政の展開	37
(1) 地域の経済社会の実情の的確な把握	37
(2) 労使団体等関係団体との連携	37
(3) 積極的な広報の実施	38
2 労働保険制度の適正な運営	38
(1) 労働保険徴収業務の推進	38
3 計画的・効率的な行政運営	39

(1) 計画的な行政運営.....	39
(2) 行政事務の情報化への対応.....	39
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	39
(1) 行政文書の適正な管理.....	39
(2) 保有個人情報の厳正な管理.....	40
(3) 情報公開制度等に基づく開示請求等への適切な対応.....	40
5 綱紀の保持、行政サービスの向上等.....	40
(1) 綱紀の保持	40
(2) 行政サービスの向上等.....	41
(3) 人材確保及び職員の資質向上.....	41
(4) 職員等の安全確保対策.....	41
(5) 職員等の健康確保対策等.....	42

以下の法令については、本文中「 」内のとおり記載することとする。

・「パートタイム・有期雇用労働法」

短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律

・「労働者派遣法」

労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律

・「労働施策総合推進法」

労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律

・「男女雇用機会均等法」

雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律

・「育児・介護休業法」

育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律

・「高年齢者雇用安定法」

高年齢者等の雇用の安定等に関する法律

・「若年雇用促進法」

青少年の雇用の促進等に関する法律

・「女性活躍推進法」

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

・「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、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、大正9年（133万人）から平成22年（621万人）まで、人口増加が続いていたものの、その後は小幅に増減を繰り返し、令和6年現在は627.5万人（全国6位）となっている¹が、本県の合計特殊出生率は1.14（令和4年）²と、全国40位と低い状況にあり、また、高齢化率（総人口に占める65歳以上人口割合）については、令和5年の28.1%（全国28.9%）³に対して令和32年には35.5%（令和5年将来推計）⁴と、7.4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6年の有効求人倍率を月次で見ると、1月～3月までは0.95倍で横ばい、その後は緩やかに上昇し、9月には1倍を超えたが、物価高騰や円安による原材料費の高騰が続き、取引価格への転嫁も十分出来ない中、各産業とも人手不足感は強いものの、新規雇い入れを躊躇する等、求人求職とも持ち直しの動きには弱さがみられた。なお、令和6年の有効求人倍率は受理地別で0.98倍と前年比0.03ポイント低下し、就業地別で1.22倍と3年連続で1倍を超えている。新規求人の主要11産業の動きは、3つの産業で増加し、8つの産業で減少した。新規求人数の前年比は、全体で3.1%減少し、情報通信業で23.1%増加、卸売業・小売業で9.7%減少した。⁵

¹ 千葉県毎月常住人口調査月報

² 令和5年（2023）人口動態統計（確定数）

³ 総務省「人口推計」

⁴ 国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口（令和5（2023）年推計）」

⁵ 安定行政業務統計

(2) 若者の雇用状況

令和7年3月卒業予定者の就職内定率を見ると、大学生等では75.3%（前年同月比0.9ポイント上昇）（令和6年12月1日現在）、高校生では78.1%（前年同月比1.4ポイント上昇）（令和6年11月末現在）となっている。

(3) 高齢者の雇用状況

令和6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21人以上の事業主：6,922社）での高年齢者雇用確保措置¹を講じているのは99.9%（6,914社）であった。（対前年度比0.1ポイント改善）

また、70歳以上までの就業確保措置を実施済みの企業（2,662社）は、報告があった企業全体の38.5%（対前年度比2.6ポイント増加）となった。

(4) 障害者の雇用状況

令和6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40.0人以上の事業主：3,150社）での雇用障害者数は、14,844.0人と前年比で548.5人（3.8%）増加となり、実雇用率は、過去最高の2.40%（対前年度比0.02ポイント増加）となった。（法定雇用率2.5%）

(5) 外国人の雇用状況

令和6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（支店、店舗、工場など外国人が就労している場所の数）は15,059か所（対前年度比10.4%増加）、外国人労働者数は92,516人（同17.3%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。

なお、国籍別外国人労働者数は、ベトナム（23,860人）、中国（15,166人）、フィリピン（12,537人）の順となり、産業別では、「製造業」（21,319人）、「卸売業・小売業」（14,508人）、「サービス業（他に分類されないもの）」（12,840人）の順となった。

(6) 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、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²。近年の非正規雇用労働者

¹ 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

² 就業構造基本調査(令和4年)

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いている者の割合は9.6%と、前年比で0.7%低下している¹。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。

(7) 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。また、女性の年齢階級別有業率は「25歳～29歳」87.5%（全国85.1%）と「40歳～44歳」80.9%（全国80.1%）を左右のピークとし、「35歳～39歳」74.8%（全国78.7%）を底とするM字カーブを描いている。M字型の底の値は、前回調査（平成29年）に比べ7.7%上昇しているが、全国平均に比べ3.9%低い。また、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²。

パートタイム労働者を除く女性一般労働者の1時間当たり平均所定内給与額（1,616円）は、男性一般労働者（2,049円）の78.9%（全国74.8%）となっており、全国平均よりは高いが依然として低い状況にある³。

(8) 公的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の円滑な就職に資するよう、必要な知識や技能等を習得するための公共職業訓練について、令和6年度の受講者数は12月末時点において2,255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689人、事務、介護などの職種からなる「委託訓練」で1,566人）となっている。

また、就職率は、施設内訓練については、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構千葉支部（以下「高障求機構」という。）ポリテクセンターは87.5%（9月末までに終了したコース）、千葉県立テクノスクールは89.7%（9月末までに終了したコース）、委託訓練は76.2%（6月末までに終了したコース）となっている。

さらに、雇用保険の受給ができない求職者を対象とする「求職者支援制度」に

¹ 労働力調査（令和5年）

² 就業構造基本調査（令和4年）

³ 令和5年賃金構造基本統計調査

基づく求職者支援訓練の受講者数は12月末時点で1,384人（うちデジタル分野371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6年における労働基準関係法令違反に係る申告件数は1,111件であり、前年(993件)より11.9%増加した。申告の内容としては、賃金不払が941件と最も多く、次いで解雇が118件と続いており、同関係法令違反は75.5%を占め、前年より1.1%増加した。

また、令和5年度の個別労働紛争解決制度の施行状況は、総合労働相談件数が50,318件（前年度比7.6%減）、助言・指導申出件数は580件（同11.9%増）、あっせん申請受理件数は100件（同5.2%増）となっている。総合労働相談のうち、民事上の個別労働紛争の相談件数は8,242件（前年比9.0%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1,658件（同23.8%減）、全体の20.1%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2,815件（同6.1%増）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1,566時間と前年（1,532時間）よりも増加した。当県の数値は、全国平均（1,635時間）より短いものの、一般労働者（フルタイム）の年間総実労働時間（1,966時間）は全国平均（1,960時間）をやや上回っている。

(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2年目となる令和6年においては、令和7年1月末現在の速報値で、労働災害による死亡者数は28人と前年同期比3人増加した。休業4日以上死傷者数（新型コロナウイルス感染症を除く。以下同じ。）は5,649人と前年同期比で32人（0.6%）減少している。

業種別では、第三次産業で死亡者数が8人と前年同期比で1人（14.3%）増加、死傷者数は3,125人と前年同期比で30人（1.0%）増加し、全産業の55.3%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 515 人と前年同期比で 11 人（2.2%）増加したものの、死亡者数は 9 人となり 1 人（10.0%）減少した。陸上貨物運送業では、死亡者数が 3 人となり 1 人（50.0%）増加したものの、死傷者数は 865 人と、前年同期と比較して 24 人（2.7%）減少した。製造業では、死亡者数が 8 人となり 3 人（60.0%）増加したものの、死傷者数は 895 人と 35 人（3.8%）減少した。

イ 労働者の健康面の現状

令和 5 年の労働安全衛生法に基づく一般健康診断における有所見率は 56.3%と、令和 4 年の 54.9%を上回り、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、有所見率が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 5 年度の精神障害の請求件数及び支給決定件数が過去最多となり、過重労働による健康障害防止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 6 年度に新たに労災保険給付を受けた人の数は 19,454 人（令和 6 年 10 月末速報値。前年同時期 19,432 人）で、脳・心臓疾患の労災請求件数は 12 月末日現在 21 件（前年同時期 35 件）、精神障害の労災請求件数は 121 件（同 93 件）、石綿関連疾患の請求件数は 50 件（同 51 件）となっている。

(4) 仕事と家庭の両立に関する状況

男性の育児休業取得率は、令和 5 年度において県内 44.5%（全国 30.1% 前回令和 3 年度県内 22.2%）と近年上昇しているものの、女性（県内 94.6%）と比較すると低い水準である¹。

¹ 令和 6 年 10 月千葉県働きやすい職場環境づくり取組状況調査、令和 3 年度千葉県ワーク・ライフ・バランス取組状況調査、令和 5 年度雇用均等基本調査

介護休業取得状況は、正規従業員全体で介護休業は「取得なし」が 82.2%と多く、「取得あり」は正規従業員全体のうち 5.9%、非正規従業員全体で 1.1%にとどまっている¹。

また、介護を理由とした離職者がいた事業所は 10.5%（令和 5 年度。前回令和 3 年度 9.5%）となっている²。

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

<課題>

最低賃金については、「国民の安心・安全と持続的な成長に向けた総合経済対策」（令和 6 年 11 月 22 日閣議決定）において、「適切な価格転嫁と生産性向上支援によって、最低賃金の引上げを後押しし、2020 年代に全国平均 1,500 円という高い目標の達成に向け、たゆまぬ努力を継続する」、「最低賃金の今後の中期的引上げ方針について、早急に政労使の意見交換を開催し、議論を開始する」等とされており、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転換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、「年収の壁・支援強化パッケージ」の推進等により、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。

あわせて、非正規雇用労働者を含め、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。

¹ 平成 28 年 1 月千葉県ワーク・ライフ・バランス取組状況調査

² 令和 6 年 10 月千葉県働きやすい職場環境づくり取組状況調査、令和 3 年度千葉県ワーク・ライフ・バランス取組状況調査

<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

- (1) 令和7年1月17日に開催された令和6年度第2回ちばの魅力ある職場づくり公労使会議で全会一致で賛同を得た『「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」に向けた重点取組方針』に基づく取組を、一層推進する。
- (2) 個々の企業が自らのニーズに沿った助成金を利用することができるようにするため、生産性向上により賃金引上げに取り組む中小企業・小規模事業者を助成する業務改善助成金などで構成される、『「賃上げ」支援助成金パッケージ』の周知を行う。
- (3) 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や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。
- (4) 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。
- (5) 「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 最低賃金制度の適切な運営

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等については、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ウェブサイト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。

3 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、雇均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。また、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。

4 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処遇改善や正社員（多様な正社員を含む）への転換に取り組んだ事業主に対して支援を行うキャリアアップ助成金について、「年収の壁・支援強化パッケージ」として、年収の壁を意識せず働くことのできる環境づくりを後押しするために「社会保険適用時処遇改善コース」のほか、「正社員化コース」、「賃金規定等改定コース」をはじめとした各コースの周知、活用勧奨等を実施する。

また、本省が委託する「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やコンサルティング、セミナーの実施等、非正規雇用労働者の処遇改善や短時間正社員制度の導入等に向けたきめ細かな支援の活用を勧奨する。

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の周知等により、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。

5 無期転換ルール等の円滑な運用に向けた周知

無期転換申込権が発生する契約更新時における労働基準法に基づく労働条件の明示事項に、令和6年4月から無期転換申込機会と無期転換後の労働条件が追加されたことも踏まえ、労働契約法第18条の規定により定められる無期転換ルールについて、有期雇用労働者及び有期雇用労働者を雇用する事業主に対して、パンフレットやポータルサイトを通じて引き続き周知・啓発を図る。

第3 リ・スキリング、労働移動の円滑化

1 リ・スキリングによる能力向上支援

<課題>

「三位一体の労働市場改革」の一環として、リ・スキリングによる能力向上支援に取り組んでいくこととされている。グローバル化の進展、DX・生成系AIの普

及など企業経営が複雑化するなか、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。

<取組>

(1) 教育訓練給付等による労働者個々人の学び・学び直しの支援の促進

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を周知し、教育訓練給付金の支給決定を適正かつ迅速に行う。

(2) 千葉県地域職業能力開発促進協議会の活用

令和4年度に法定化された地域職業能力開発促進協議会において把握した地域の訓練ニーズを、公的職業訓練のコース設定や、教育訓練給付制度における指定講座の拡大に活用し、必要な訓練機会の確保に繋げる。

また、同協議会の下にワーキンググループを設置し、訓練効果の検証及び訓練カリキュラム改善促進策の検討など、地域の課題に沿った議論を行い、効果的な人材育成を進めていく。

(3) 労働者のキャリア形成やリ・スキリングの取組を促すための相談支援事業等の拡充

県内のハローワーク6か所（千葉、市川、松戸、船橋、成田、千葉南）に「キャリア形成・リスキリング相談コーナー」を設置し、キャリアコンサルタントを常駐させ、その他のハローワークについては巡回させ、訓練受講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等、キャリア形成やリ・スキリングについて悩みや迷いを抱える個人に対する相談支援を実施する。また、企業や教育機関への支援の拠点として設置する「千葉キャリア形成・リスキリング支援センター」の事業を効率的に実施するため、必要な助言・協力を行う。

(4) 公的職業訓練のデジタル推進人材の育成支援

デジタル分野に係る公的職業訓練については、関係機関との連携により訓練コースの設定促進を図るとともに、労働局ウェブサイトでの周知等を通じ、ハロートレーニングの認知度向上や利用促進を図る。ハローワークにおいては、適切な受講勧奨によりデジタル分野に係る公的職業訓練の受講につなげるとともに、訓

練開始前から訓練修了後までの担当者制の実施等、きめ細やかな個別・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、生成AIを含むデジタル人材育成のために、他職種からIT人材に転職を目指す求職者のうち公共職業訓練等を修了した中高年齢者等に対して、実践経験を積むための「実践の場」を提供するモデル事業の受託企業が、訓練修了生が習得したスキル等に応じた「実践の場」を提供できるよう、労働局から受託企業に対して、デジタル分野の訓練情報（訓練終了時期や習得スキル等）の提供を行う。また、ハローワークにおいては、35歳以上の未就職の訓練修了生に対して本事業の周知を行う。

(5) 求職者支援制度の活用促進

雇用保険を受給できない者の安定した職業への再就職や転職を促進するため、求職者支援制度の活用促進と訓練受講者の就職率の向上を図る。そのため、千葉労働局及びハローワークは、本人の職業能力や求職条件、求職活動状況等を踏まえた適切な訓練の受講勧奨が行えるよう、職員の知識向上に努めるとともに、求人部門及び人材サービスコーナー等との連携強化や訓練受講者の状況に応じた効果的な就職支援によるマッチング機能の向上に係る取組を積極的に推進する。

(6) 人材開発支援助成金による人材育成の推進

人材開発支援助成金について、賃金助成額の引き上げ・非正規雇用労働者に対する助成メニューを見直すことで引き続き企業内での人材育成を支援する。また、人材開発支援助成金「事業展開等リ・スキリング支援コース」については、申請の多い建設業、サービス業、卸小売業及び医療福祉業を中心に積極的な活用勧奨に取り組むとともに、適正な執行にも留意し迅速な支給決定を行う。

2 成長分野¹等への労働移動の円滑化

<課題>

労働供給制約に起因する人手不足の問題が顕在化しつつある状況の中、人材の有効活用という観点からも、個々人がそれぞれの意欲と能力に応じて活躍するという

¹ 成長分野の業務の例

○デジタル分野

- ・ 情報処理、通信技術者（プログラマー、システムエンジニア、システム運用管理者など）
- ・ その他の技術の職業（データサイエンティスト）
- ・ デザイナー（ウェブデザイナー、グラフィックデザイナー）

観点からも成長分野等への円滑な労働移動を可能とする環境整備が重要である。このため、労働市場を巡る情報に自由かつ簡便にアクセスできることをはじめとした労働市場の機能を強化することにより、個々人の自由な選択を可能とする環境整備が求められる。

加えて、若年者の流出等による人口減少等により人手不足が深刻化していることから、地域の実情に応じた雇用対策を行うとともに、マッチングを支援する取組が必要である。

<取組>

(1) 「job tag」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

成長分野等への円滑な労働移動を実現するためには、「労働市場情報の見える化」を進め、マッチング機能の強化を図ることが重要である。このため、「job tag（職業情報提供サイト）」を活用した職業相談及び求人者の採用支援を進めるとともに、job tag の積極的な周知を行っていく。また、「求職者等への職場情報提供に当たっての手引」及びこれを踏まえた「しょくばらぼ（職場情報総合サイト）」の利活用等について、周知を行っていく。

(2) 就職困難者を雇い入れる事業主への支援による成長分野等への労働移動の円滑化

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、人材育成を行った上で、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、令和6年10月に支給要件が緩和されたこともあり、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等への円滑な労働移動や賃上げを促進する。

○グリーン分野

- ・自動車生産技術者（電気自動車など）
- ・建築工事現場監督（ZEH住宅の建築など）
- ・発電機開発技術者（太陽光発電、風力発電など）
- ・リチウム電池開発技術者
- ・CO2吸収コンクリート、ゼロカーボンスチールなどの開発技術者など

(3) 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。

令和7年1月から実施している来所困難者等を対象としたデジタル技術を活用した失業認定については、行政サービスの向上の観点からさらなる取組を進めていく。

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。

昨年度公布された改正雇用保険法及び改正子ども・子育て支援法（令和7年度施行は①給付制限の短縮・解除、②育児休業給付の改正、③出生後休業支援給付金の創設、④育児時短休業給付の創設、⑤教育訓練休暇給付金の創設）については、引き続き円滑な施行と改正内容の周知に努める。

(4) ハローワークにおけるキャリアコンサルティング機能の充実等

ハローワーク職員に対し、リ・スキリング支援（IT資格、介護職員初任者研修等）に関する研修等やキャリアコンサルタントの資格取得を促進するとともに、民間のキャリアコンサルタントの協力を得ることを通じて、キャリアアップや転職に向けた相談支援（リ・スキリングの勧奨を含む）を充実する。加えて、より多くの求職者に対して、ハローワークが実施している各種サービスの利用促進を図るため、SNS等を活用し、周知・広報に取り組む。

(5) 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

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、生活保護受給者等就労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。

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）の市役所庁舎内に設置し、ハローワークの職員と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、生活保護受給者等への早期かつきめ細かな生活支援と就労支援をワンストップで一体的に実施する。

(6) 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

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。

(7) 職務給等に関するヒアリング調査を通じた支援ツールの作成・周知

職務給の導入や配偶者手当の見直しについて、民間事業者への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。

第4 人手不足対策

<課題>

生産年齢人口が減少する中、令和6年の有効求人倍率は受理地別で0.98倍、就業地別で1.22倍と、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、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、求人充足支援の充実を図る。

2 人材サービスコーナー等における人材確保支援

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間などを活用し、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「人材サービスコーナー」（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。

各種イベント開催時にはハローワークのウェブサイトイベント内容等を掲載し広く周知を図るとともに、ハローワークのLINE 友だち登録者に情報発信を行う。

3 雇用管理改善の取組による人材確保支援

人材を確保するためには、事業主等による雇用管理改善等の取組を通じて「魅力ある職場」を創出し、現在就業している従業員の職場定着等を高めることが必要であることから、ハローワークの指導による雇用管理改善を推進する。また、事業主等による雇用管理改善等の取組に対する助成金（人材確保等支援助成金）や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。

4 課題解決型支援モデル事業の実施

労働需給の制約のもと、人材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る状況のなかハローワーク成田管轄内には、滑走路が延伸・新設予定の成田国際空港があり、今後、3万人を超える従業員の増加が想定されていること、また、医療・介護分野の中小企業も多く存在し人材不足が深刻となっている。

こうしたことから、ハローワーク成田に幅広い業務経験を有する職員を中心とした「課題解決チーム」を配置、リニューアル強化した「人材確保サポートコーナ

一」を設置し、人材不足6分野（医療・介護・保育・建設・運輸・警備）の求人者・求職者双方への一体的支援により、労働市場の特性に応じた効果的な課題解決型求人充足支援をモデル事業として実施する。

5 雇用仲介事業者（職業紹介事業者、募集情報等提供事業者）への対応

令和5年2月に各労働局に設置した『「医療・介護・保育」求人者向け特別相談窓口』において、相談窓口に寄せられた情報を基に必要な対応を行うとともに、窓口の周知に努める。

雇用仲介事業については、「法令遵守徹底のためのルールと施行の強化」の観点から、お祝い金・転職勧奨禁止を職業紹介事業の許可条件に追加し、また募集情報等提供事業にて労働者の登録から就職・定着までの全ての過程における金銭等の提供を原則禁止とした。また、「雇用仲介事業のさらなる見える化の促進」の観点から、職業紹介事業者の手数料実績（職種ごと・平均手数料率）の公開と、募集情報等提供事業者の利用料金・違約金規約の明示を義務とした（違約金規約については、職業紹介事業者にも同様に求めることとした）。職業紹介事業の許可条件は令和7年1月1日から、それ以外は令和7年4月1日から施行されたため、適切に履行されるよう取り組む。

また、アプリを使用して短時間・単発の仕事を仲介するいわゆる「スポットワーク」の仲介業についても、相談窓口に寄せられた情報を基に必要な対応を行うとともに、スポットワークの雇用仲介事業者に法違反が認められた場合には、適切に指導するよう徹底する。

第5 多様な人材の活躍促進

<課題>

女性の就業率は高くなっているものの、女性の正規雇用比率がいわゆる「L字カーブ」となっており、正規雇用労働者としての就業継続に課題があるほか、県内の男女の賃金の差異は依然として大きく（男性100：女性78.9）、女性管理職の割合も13.1%と全国平均（15.3%）を下回っているといった課題がある。そのため、雇用管理の各ステージにおける性別を理由とした差別の禁止をはじめとする男女雇用機会均等法の着実な履行確保を図るとともに、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に向けた取組を一層推進する。

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。ほぼ全ての企業において65歳までの高齢者雇用確保措置が講じられている一方で、65歳から

70 歳までの高齢者就業確保措置を講じている企業の割合は4割程度であり、事業主の取組の促進を図ることが重要である。さらに、高齢者雇用に積極的に取り組む企業への支援や、65 歳を超えても働くことを希望する高齢求職者に対する再就職支援等が必要である。

改正障害者雇用促進法により、令和6年4月より法定雇用率2.7%（公務部門3.0%）に向けた段階的な引上げが開始され、令和7年4月より除外率の10ポイント引下げが実施されるところであり、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。

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、外国人労働者が安心して働き、その能力を十分に発揮できる環境を確保するため、支援体制の整備、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。

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、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ことから、令和6年度までの5年間にわたって支援を行ってきた。令和7年度以降の支援の在り方については、骨太方針2024において、「この世代の支援は、中高年層に向けた施策を通じて、相談、リ・スキリングから就職、定着までを切れ目無く効果的に支援する」とされたところであり、今後は、就職氷河期世代を含めた中高年層の抱える課題（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取り組む必要がある。

新規学卒者等においては、令和6年3月卒の大学生の就職率が96.5%と過去最高になるなど改善する一方で、心身の不調や家庭・経済環境の問題等の多様な課題を抱え、就職活動に際して特別な配慮や支援を必要とする者が引き続き存在していることに加え、若年非正規雇用労働者等においても同様であることから、個々人の課題に応じたきめ細かな支援に取り組む必要がある。また、若年無業者に氷河期世代を加えた無業者数は、令和5年度において全国で120万人に達しており、これら若年無業者等の職業的自立を支援するためには、各人の置かれた状況に応じた個別的な支援を継続的に実施する必要がある。

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。

フリーランスが安心して働ける環境を整備するため、フリーランス・事業者間取引適正化等法の履行確保を図る必要がある。また、自らの働き方が労働者に該当する可能性があると考えるフリーランスからの相談にも丁寧に対応する必要がある。

<取組>

1 女性活躍に向けた取組促進等

(1) 女性活躍推進法等の履行確保及び男女間賃金差異に係る情報公表を契機とした女性活躍推進に向けた取組促進等

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報告徴収時に確認し、男女雇用機会均等法の確実な履行確保を図る。

また、男女の賃金の差異の情報公表は常時雇用する労働者数 301 人以上の事業主に毎年義務付けられているが、最新の数値が公表されるよう女性活躍推進法の履行確保を図るとともに、差異の要因分析や経年比較を行うよう働きかけ、より一層、女性の活躍推進に向けた事業主の取組を促す。なお、公表に当たっては自社ウェブサイトだけでなく「女性の活躍推進企業データベース」への登録を促す。

加えて、女性活躍推進法の改正法案が成立した場合は、円滑な施行に向けて、改正内容について労使に十分に理解されるよう、周知に取り組む。

(2) 女性の健康課題に取り組む事業主への支援等

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、月経、更年期等といった女性の健康課題への取組について、「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、企業の自主的な取組を促す。あわせて、月経、更年期といった女性の健康課題の解決を図るために利用できる特別休暇制度の導入等に関する両立支援等助成金（不妊治療・女性特有の健康課題対応支援コース（仮称））により、中小企業に対し、職場における女性の健康課題対応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支援を行う。

また、働く女性の母性健康管理措置等について、パンフレットなどを活用し、事業主への周知徹底及び妊産婦への周知並びに母性健康管理指導事項連絡カードの利用促進等を行う。

(3) マザーズハローワーク等による子育て中の女性等に対する就職支援の実施

子育て中の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

チ型支援を強化する。また、仕事と子育ての両立がしやすい求人の確保及び各種就職支援サービスのオンライン化を推進する。

2 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

(1) 70歳までの就業機会確保等に向けた環境整備や高齢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、事業主と接触するあらゆる機会を捉えて、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、企業が高齢者の処遇や役職定年・定年制の見直し等を進める際の参考となるよう「高齢者の活躍に取り組む企業の事例」等の優良な取組の展開を図り、働く意欲のある高齢者が経験や知見を活かし、年齢にかかわらず活躍できるよう、高齢者雇用施策の更なる周知・啓発に取り組む。

さらに、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、高障求機構へ支援を要請するほか、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など、効果的な連携を行う。

(2) ハローワークにおける生涯現役支援窓口などのマッチング支援

65歳以上の再就職支援に重点的に取り組むため、県内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、高齢期における多様なニーズを踏まえた職業生活の再設計に係る支援、高年齢向けの求人開拓や雇用情報の提供、マッチングの強化、職場見学及びセミナーの開催等、総合的な就労支援を実施する。

(3) 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、高齢者の多様な就業ニーズに対応するため、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ことに併せ、管内センターによる出張説明会をハローワーク内で定期的で開催する。

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、その活用を助言する。

3 外国人求職者への就労支援等、適切な外国人材の確保等に向けた実態把握

(1) 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

ハローワークの留学生コーナー（千葉、松戸）の新規求職申込者数は、令和6年度は12月末現在518人（対前年同期比184.6%増加¹）と増加傾向にあることから、引き続き大学等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、学校に出向いての職業相談や、留学早期からの就職準備に向けたセミナーの実施、企業と留学生の交流を広げるため企業説明会や面接会等のイベント開催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

外国人雇用サービスコーナー（千葉、市川、松戸、船橋、成田、千葉南）での新規求職申込者数は、令和6年度は12月末現在で3,737人（対前年同期比で17.6%増加）と増加傾向にあることから、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。

ウ 外国人就労・定着支援事業の実施

外国人雇用サービスコーナーでの新規求職申込者数は増加傾向にある一方、日本語能力の乏しい外国人や履歴書の記載等が不安な外国人の増加等により、令和6年度12月末現在の就職件数は601件（対前年同期比で2.2%増加）と微増にとどまっていることから、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。

(2) ハローワーク等における多言語相談支援体制の整備

地域の実情を踏まえ、職業相談窓口に通訳員を配置するとともに、電話（多言語コンタクトセンター）や映像を用いた通訳・多言語音声翻訳機器等を活用することにより、外国人求職者への多言語による情報発信等により、外国人求職者に対する職業相談等を円滑に実施できる体制を整備する。

¹ 対前年同期比で急増しているのは、コロナ禍の影響で卒業者数が例年よりも少なかった令和5年度との比較のため。

(3) 外国人労働者の適正な雇用管理に関する助言・援助等の実施

外国人労働者に対する適正な雇用管理の確保を図るため、外国人雇用が多い「製造業」等を中心に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制度の適正な運用を行うとともに、各種法令違反が疑われる事案を把握した場合には、速やかに関係機関への情報提供を行う。

4 障害者の就労促進

(1) ハローワークのマッチング機能強化による障害者の雇入れ等の支援

令和7年4月には除外率が10ポイント引き下げられ、また、令和8年7月には法定雇用率の2.7%への更なる引上げが行われる予定であることから、今後も、雇用率未達成企業が増加する可能性がある。特に除外率設定業種¹や新たに雇用義務が生じる企業に対し早期の周知・啓発を実施し、障害者の計画的な雇入れを促進する。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、ハローワークが、地域の関係機関と連携し、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、障害者の雇入れを一層促進する。障害者の就労支援については、就業面及び生活面における支援や、雇用施策と福祉施策を繋ぐ必要があることから、労働局が障害者就業・生活支援センター²に委託し、一体的な支援を実施する。

(2) 改正障害者雇用促進法に基づく取組の円滑な実施

改正障害者雇用促進法により、令和6年4月に施行された事項のうち、特定短時間労働者³の実雇用率算定について、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、引き続き、障害者本人、事業主、関係機関に周知

¹ 一律の雇用率を適用することになじまない性質の職務もあることから、障害者の就業が一般的に困難であると認められる業種（建設業、警備業、医療業など）。

² 令和7年1月時点で県内16か所

³ 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

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。

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

精神障害者、発達障害者及び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を行う。

また、障害者の職業訓練については、労働局及びハローワークにおいて、千葉県等が実施する、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、改正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、労働局及びハローワークにおいて企業ニーズの把握とともに千葉県が実施する在職者訓練の活用を促す。

(4) 公務部門における障害者の雇用促進・定着支援

(1)と同様に、公務部門における法定雇用率についても、令和7年4月に除外率が10ポイント引き下げられ、今後、令和8年7月には法定雇用率の3.0%への引上げが予定されている。そのため、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、障害に対する理解促進のための研修等を行う。

5 就職氷河期世代を含む中高年層へ向けた就労支援

ハローワーク千葉、松戸及び船橋に設置した専門窓口において、専門担当者によるチームを結成し、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、キャリアコンサルティング、生活設計面の相談、職業訓練のアドバイス、求職者の適性・能力等を踏まえた求人開拓、就職後の定着支援等、就職から職場定着まで一貫した支援を、それぞれの専門担当者によるチーム制で計画的かつ総合的に実施する。

6 新卒応援ハローワーク等における困難な課題を抱える新規学卒者等への支援

心身の不調や家庭・経済環境の問題等により就職活動に困難な課題を抱える新規学卒者等については、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、専門家や関係機関とも連携した支援チームを設置し、心理的なサポートや就職後の職場定着も含めた総合的な支援を実施する。

また、深刻な人手不足を背景に採用活動の早期化が年々進む中で、就職活動の動き出しが早い学生と遅い学生の二極化が顕著になっている実態を踏まえ、大学等のニーズも踏まえつつ、学生生活のできる限り早期から、新卒応援ハローワーク等の支援内容の周知を図るとともに、就職活動に乗り遅れた学生や年度後半になっても内定を得ることができない学生に対しても、時期に応じたきめ細かな就職支援を実施する。

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は、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。

地域若者サポートステーションにおいて、15歳から49歳の就労にあたって課題を抱える無業者に対し、地方公共団体その他関係機関とも連携しながら、職業的自立に向けた専門的相談等の支援を実施する。

7 正社員就職を希望する若者への就職支援

正社員就職を希望する若者（35歳未満で安定した就労の経験が少ない求職者）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。

8 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に基づき個々の状態に合わせた担当者制による継続的な就労支援及び、県内の社会福祉事務所・自立相談支援機関等への巡回相談の他、毎年8月に児童扶養手当受給者が市役所等へ現況届を提出するタイミングに合わせて市役所庁舎内に臨時窓口を設置する「出張ハローワーク！ひとり親全力サポートキャンペーン」等、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、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）の市役所庁舎内に設置し、ハローワークの職員と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、生活保護受給者等への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（第3の2(5)再掲）。

9 フリーランスの就業環境の整備

フリーランス（フリーランス・事業者間取引適正化等法上の特定受託事業者）から同法の就業環境の整備違反に関する申出があった場合に、速やかに申出内容を聴取し、委託事業者に対する調査、是正指導等を行うなど、同法の着実な履行確保を図る。また、フリーランスから委託事業者等との取引上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。

全国の監督署に設置した「労働者性に疑義がある方の労働基準法相談窓口」に相談があった場合には、労働者性の判断基準を丁寧に説明するなど適切に対応するとともに、申告がなされた場合には、特段の事情がない限り、原則として労働者性の有無を判断し、必要な指導を行う。また、被用者保険の更なる適用促進を図るため、監督署において労働基準法上の労働者と判断した事案については、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。

労働保険特別加入制度の対象に特定フリーランス事業を追加する改正省令等が令和6年11月に施行された。今まで労災保険の特別加入の対象になっていなかった幅広い業種のフリーランスが新たに特別加入の対象になったことを踏まえ、新たに特定フリーランス事業に係る特別加入団体として承認を受けようとしている団体や、労災保険の特別加入を希望するフリーランスに対して、引き続き丁寧な説明等適切な対応を行う。

第6 魅力ある職場づくり

<課題>

ハラスメント関係の相談件数は高止まり傾向にあり、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等が社会的関心を集めている状況にある。このような状況を踏まえ、労働施策総合推進法の履行確保等により、総合的なハラスメント防止対策をより一層進める必要がある。

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。また、「こども未来戦略」（令和 5 年 12 月 22 日）において令和 7 年までの男性の育児休業取得率の政府目標を 30%から 50%に引き上げ、令和 12 年までに 85%とすることを目標としており、その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、改正育児・介護休業法及び改正次世代法が段階的に施行されるため、それらの履行確保等により、仕事と育児・介護の両立支援に係る事業主の取組を促進する必要がある。

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（短時間正社員、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など、柔軟な働き方が進むよう各種施策を講じるとともに、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。

<取組>

1 総合的なハラスメントの防止

(1) 職場におけるハラスメント等に関する雇用管理上の防止措置義務の履行確保

パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント等職場におけるハラスメント防止措置を講じていない事業主に対し厳正な指導を実施すること等により、引き続き、法の履行確保を図る。

また、適切なハラスメント防止措置が講じられるよう、事業主に対して、本省で委託する事業主・ハラスメント相談窓口担当者等向け研修や特設ウェブサイト「あかるい職場応援団」の各種ツールの活用促進を図る。

(2) カスタマーハラスメント対策及び就職活動中の学生等に対するハラスメント対策の推進

カスタマーハラスメント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。

また、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」の周知徹底を図り、特設ウェブサイト「あかるい職場応援団」の企業向け研修動画や各種ツールの活用促進を図り企業の取組を促す。

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。

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

職場におけるハラスメントの撲滅に向け、12月に実施する「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。労働施策総合推進法等の改正法案が成立した場合は、円滑な施行に向けて、改正内容について労使に十分に理解されるよう、労使団体等と連携して周知に取り組む。

2 仕事と育児・介護の両立支援

(1) 育児・介護休業法の周知及び履行確保

育児期の柔軟な働き方を実現するための措置の義務化や、男性の育児休業等取得状況の公表義務の対象を301人以上の事業主に拡大すること等を内容とする育児・介護休業法の改正について、労使に十分に理解されるよう、労使団体等と連携して周知に取り組み、施行後は着実な履行確保を図る。

あわせて、労働者の権利侵害が疑われる事案や育児休業の取得等を理由とする不利益取扱いが疑われる事案を把握した場合には、事業主に対する積極的な報告徴収・是正指導等を行う。

(2) 男女とも仕事と育児を両立しやすい環境の整備に向けた企業の取組支援

「産後パパ育休」、「パパ・ママ育休プラス」、「育児目的休暇」等の男性の育児に資する制度や3歳以上小学校就学前の子を養育する労働者が希望に応じて柔軟な働き方を実現できるようにするための措置等について、あらゆる機会を捉えて周知を行い、制度の活用を促進する。

また、事業主に対し、「共働き・共育て推進事業（イクメンプロジェクト）（仮称）」において作成する企業の取組事例集や研修資料の活用促進、並びに「中小企業育児・介護休業等推進支援事業」において実施する労務管理の専門家による個別支援を周知する。また、育児休業の取得促進に取り組む企業に対して、両立支援等助成金の活用を勧奨する。

(3) 出生後休業支援給付及び育児時短就業給付の活用

昨年度公布された雇用保険法の改正によって、令和7年4月から施行された、両親ともに働き育児を行う「共働き・共育て」を推奨する観点から、子の出生後一定期間内に被保険者とその配偶者がともに一定期間以上の育児休業を取得した

場合に給付する「出生後休業支援給付」及び2歳未満の子を養育するために所定労働時間を短縮して就業した場合に給付する「育児時短就業給付」の円滑な施行に向け、あらゆる機会を捉えて育児休業取得予定の雇用保険被保険者や事業主等に対して周知する。

(4) 次世代育成支援対策の推進

次世代法について、有効期限を10年延長した上で、同法に基づく一般事業主行動計画策定・変更時に、男性の育児休業等の取得状況及び労働時間の状況等に係る状況把握・数値目標の設定を事業主に義務付けること等を内容とする改正について、労使に十分に理解されるよう、労使団体等と連携して周知に取り組み、着実な履行確保を図る。

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「プラス」の認定基準が新しく見直されることから、新しい基準等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。

(5) 不妊治療と仕事との両立

育児・介護休業法に基づく報告徴収時に、「不妊治療を受けながら働き続けられる職場づくりのためのマニュアル」や「不妊治療と仕事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の資料を配布し、不妊治療と仕事との両立がしやすい職場環境整備の推進のための周知啓発を行う。

また、不妊治療と仕事との両立支援に関する認定制度「くるみんプラス」の取得を支援するため、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」の活用を勧奨する。

(6) 仕事と介護の両立ができる職場環境整備

介護離職を防止するための仕事と介護の両立支援制度の周知の強化等を内容とする育児・介護休業法の改正について労使に十分に理解されるよう、労使団体、地域包括支援センター等と連携して周知に取り組み、施行後は介護に直面した労働者に対する介護制度の個別周知・意向確認義務等の着実な履行確保を図る。

さらに介護支援プランに基づいて労働者に円滑に介護休業等を取得・職場復帰させた事業主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

立てできる職場環境整備を図る。

なお、厚生労働省の有識者研究会での議論を踏まえた見直し後の、介護休業制度等における「常時介護を必要とする状態に関する判断基準」の円滑な施行に向けて、改正内容について労使に十分に理解されるよう、労使団体等と連携して周知に取り組む。

3 多様な働き方の実現に向けた環境整備、ワーク・ライフ・バランスの促進

(1) 適正な労務管理下におけるテレワークの導入・定着の促進

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り、育児・介護休業法の改正により、令和7年4月から、3歳未満の子の養育のための短時間勤務制度の代替措置にテレワークが追加されるとともに、育児・介護のためのテレワークの導入が努力義務化されたところであることも踏まえ、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、様々な機会を捉えての施策の周知など、テレワークに関する企業の環境整備を支援する。

(2) 勤務間インターバル制度導入促進のための支援

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、働き方・休み方改善コンサルタントが行う企業等への改善指導及び説明会（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動画や導入マニュアルを活用し、事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。

(3) 年次有給休暇の取得促進等多様な働き方の環境整備

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」及び年次有給休暇を取得しやすい時季（夏期、年末年始、ゴールデンウィーク）に集中的な広報を行う。

第7 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、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とともに、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年度から、時間外労働の上限規制の適用が猶予されていた医師、建設事業、自動者運転の業務等（以下「令和6年度適用開始業務等」という。）に対しても上限規制が適用され、また、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。）が施行されている。

令和6年度適用開始業務等の中には取引慣行など、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ることから、引き続き、事業者、労働者、国民等に対する時間外労働の上限規制や改善基準告示等の周知・広報等を強力に推進し、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業場に対する監督指導を引き続き実施する。

また、過労死等の防止のための対策については、過労死等防止対策推進法並びに同法に基づき定めた「過労死等の防止のための対策に関する大綱」（令和6年8月2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6年8月2日付基発 0802 第3号）により、労働行政機関等における取組とともに、民間団体の活動に対する支援等を効果的に推進する。特に、労働局長によるベストプラクティス企業訪問においては、関係団体とも協力しながら千葉県内で働き方改革の好事例となる企業を選定し、訪問結果を千葉労働局ウェブサイトに掲載し、周知する。

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」によるワンストップ相談窓口において実施する窓口相談、コンサルティング、セミナーの実施等、きめ細かな支援に連携して取り組む。また、生産性を高めながら労働時間の短縮等に取り組む中小企業・小規模事業者に対して助成（働き方改革推進支援助成金）を行うとともに、働き方・休み方改善ポータルサイトを通じた企業の改善策の提供と好事例の紹介、働き方・休み方改善コンサルタントによる専門的な助言・指導等を行う。

また、全ての監督署に編成した「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

建設事業、自動車運転者に係る時間外労働の上限規制適用の遵守には、短い工期の設定や荷物の積み降ろしの際の長時間の待機等の取引慣行の見直しが必要であり、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ることから、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。

まず、建設事業については、関係機関とも連携し、あらゆる機会を捉えて、長時間労働削減に向けた発注者への働きかけを積極的に行う。特に、千葉県内の市町村や主要な発注者に対して、千葉建設業関係労働時間削減推進協議会の場や千葉県県土整備部及び関東地方整備局を通じて働きかけを行い、建設事業の時間外労働の上限規制について周知し、適切な工期の設定について理解を求める。

トラック運転者については、関係機関とも連携しながら、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監督署による要請を行うとともに、改正後の改善基準告示の周知を引き続き丁寧に行う。併せて、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も周知する。周知にあたっては、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、他の職種との業務の移管や分担（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。

これらの業種ごとの取組とともに、生産性向上を図りながら労働時間短縮に取り組む事業主等に対し、支援班や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、セミナーの実施など、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。

(2) 労働条件の確保・改善対策

ア 法定労働条件の確保等

事業場における基本的労働条件の枠組みの確立をはじめとする法定労働条件の確保に取り組むとともに、重大・悪質な事案に対しては、司法処分も含め厳正に対処する。

また、各種情報に基づき、法違反が疑われる事業場に対して、必要に応じて監督指導を実施するとともに、「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、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

裁量労働制について、引き続き令和 6 年 4 月に施行された改正省令等の周知を行うとともに、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の明示事項については、令和6年4月に就業場所・業務の変更の範囲等を追加する省令改正が施行されたところであり、引き続き、改正内容について、パンフレットや説明会を活用して制度の周知を行う。

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、法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するとともに、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的確に運用する。

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」（令和4年改定）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て監督指導を実施する。また、関東運輸局千葉運輸支局と連携し、相互通報制度を確実に運用するとともに、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、関係機関と連携し、積極的に情報を共有するとともに、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 いわゆる「スポットワーク」に係る対応

主に短時間・単発の就労を内容とする、いわゆる「スポットワーク」で勤務する労働者に係る相談が寄せられた場合には、労働基準関係法令について丁寧な説明を行うとともに、監督指導において「スポットワーク」で勤務する労働者に係る法違反が認められた場合には、必要な指導を行う。

カ 「労災かくし」の排除に係る対策の一層の推進

「労災かくし」の防止に向けた周知・啓発を図るとともに、監督署内で連携を図りつつ、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。

キ 各種権限の公正かつ斉一的な行使の徹底

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し、きめ細かな情報提供や是正・改善に向けた取組方法を具体的に助言するなど、丁寧に対応する。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。

ク 社会保険労務士制度の適切な運営

社会保険労務士及び社会保険労務士法人による不正事案、公平性を欠く不適切な情報発信を行っている旨の情報を把握した場合には、都道府県社会保険労務士会とも連携し、所要の措置を講ずる。

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、同計画で定められている高年齢労働者等の労働災害防止対策、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の重点事項等について、14 次防期間中の状況や議論等も踏まえ、取り組んでいく必要がある。

<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、発注者等に対し、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についての理解を促す。

加えて、事業者の負担の軽減、労働災害情報の分析の充実等の観点から、令和7年1月から、労働者死傷病報告等の電子申請を義務化した。事業者が電子申請へ円滑に移行できるよう、厚生労働省ウェブサイトの特設ページに掲載されている説明資料や動画等を活用し、懇切丁寧な説明を行っていく。

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

(ア) 高年齢労働者の労働災害防止対策

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。

(イ) 外国人労働者等の労働災害防止対策

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。また、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日から施行されているため、引き続き、事業場に対して指導、周知・啓発を図るとともに、令和7年4月からは安衛法第20条、第21条

及び第 25 条に基づく立ち入り禁止や退避等の措置が、労働者以外の作業者にも拡大されるため、事業場に対する周知及び指導の徹底を図る。あわせて、令和 6 年 5 月 28 日に策定された、「個人事業者等の健康管理に関するガイドライン」についても、周知・啓発を図る。

オ 業種別の労働災害防止対策の推進

(ア) 陸上貨物運送業の労働災害防止対策

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。

(イ) 建設業の労働災害防止対策

建設業については、千葉県において死亡災害の発生件数が他業種に比べ多く、休業 4 日以上労働災害も増加しているほか、例年、千葉県内で熱中症に係る労働災害が発生していることから、早期に熱中症予防につき啓発し、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、指導を行うなど、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。

(ウ) 製造業の労働災害防止対策

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。

(エ) 石油化学コンビナート関係事業場の労働災害防止対策

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。

(イ) 産業保健活動の推進

中小企業・小規模事業者の産業保健活動を支援するため、千葉産業保健総合支援センター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、メンタルヘルス対策や治療と仕事の両立支援対策の個別訪問支援、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、治療と仕事の両立支援カードを含めた「事業場における治療と仕事の両立のためのガイドライン」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」における取組を計画的に推進し、両立支援に係る関係者の取組を相互に周知・協力する等により、地域の両立支援に係る取組の効果的な連携と一層の促進を図る。

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、独立行政法人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。

(ウ) 新たな化学物質規制の周知・指導等の健康障害対策の推進

α 化学物質による健康障害防止対策の推進

化学物質の自律的管理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、2月に実施する化学物質管理強調月間などの機会を活用し広く周知を図る。また、化学物質管理者の選任をはじめ、SDS（Safety Data Sheet（安全データシート））等による危険有害性情報の的確な通知、SDS等に基づくリスクアセスメントの実施及びその結果等に基づくばく露低減措置や、皮膚等に健康障害を及ぼす化学物質への接触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。また、第三次産業や中小規模事業場に対しては業種別マニュアルの周知・活用を図る。

化学物質によるばく露の防止には、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必要であり、労働者の呼吸域の化学物質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。

b 石綿による健康障害防止対策の推進

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、石綿障害予防規則等に基づき、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を図る。（建築物、船舶（鋼製のものに限る）については令和5年10月施行、工作物については令和8年1月施行）。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。

c 熱中症予防対策の推進

近年、夏の暑さを背景に屋外作業を中心に熱中症による重篤な労働災害が多発しているところであり、現在の「職場における熱中症予防基本対策要綱の策定について」（令和3年4月20日付け基発0420第3号）の別紙「職場における熱中症予防基本対策要綱」の周知や令和7年「STOP！熱中症クールワークキャンペーン」の展開といった取組に加え、今夏に向けて、労働安全衛生法施行規則を改正し、熱中症のおそれがある労働者を早期に見つけ、その状況に応じ、迅速かつ適切に対処するため、熱中症の自覚症状がある場合等の報告体制の整備、重篤化を防止するために必要な措置の実施手順の作成及びこれらの関係労働者への周知の措置を事業者に義務付ける予定であることから、改正内容の周知及び指導の徹底を図る。

キ 今後の安全衛生対策について

多様な人材が安全に、かつ安心して働き続けられる職場環境の整備を推進するため、個人事業者等に対する安全衛生対策の推進、職場のメンタルヘルス対策の推進、化学物質による健康障害防止対策の推進、機械等による労働災害防止の促進等、高齢者の労働災害防止の推進、治療と仕事の両立支援対策の推進等に係る労働安全衛生法等の改正法案等が成立した場合には、円滑な施行に向けて、改正内容について十分な周知に取り組む。

(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。

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8 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) 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、賃金引上げに向けた環境整備等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。

(3) 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、局ウェブサイト、SNS(X, YouTube)、自治体、関係団体に対するメールによる情報提供等のツール、手法を戦略的に活用する。

また、中学校・高等学校及び大学等へ講師派遣することにより、学生に対して労働関係法令を周知する。

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参加が義務付けられており、その履行確保こそが本保険制度の根幹をなしている。

このため、加入義務がありながら加入の手続きをしていない事業場に対して、加入勧奨を推進する。その際、関係行政機関との通報制度の活用、労働保険の加入促進に係る委託業務の受託者との連携によって、未手続事業場を着実に把握するとともに、効果的、効率的に加入勧奨を行う。

また、加入勧奨に応じない未手続事業場に対しては、強力な手続指導及び職権による成立手続を行う。加えて、広く一般に周知するための広報活動として、「労働保険未手続事業一掃強化期間（11月～12月）」を設定し、未手続事業場を一掃することを目指して集中的な取組を行う。

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た政府方針を踏まえ、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計画的に行うとともに、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「人材育成検討チーム」の設置による人材育成の取組みの中で、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。