


令和8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等	3
・ リ・スキリング、労働移動の円滑化	5
・ 人手不足対策	7
・ 多様な人材の活躍促進と職場環境改善に向けた取組	9
・ 安全で健康に働くことができる環境づくり	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

千葉県最低賃金 1,140円
(発効年月日 令和7年10月3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8年度 主な制度改正

労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法の改正（令和8年10月）

雇用環境・均等室

カスタマーハラスメント、求職者や学生等へのセクシュアルハラスメント等のない職場づくりを推進するため、事業主に以下の雇用管理措置が義務付けられます。

- ① 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発
- ② 相談体制の整備・周知
- ③ 発生後の迅速かつ適切な対応
- ④ (カスハラのみ) 抑止のための措置



女性活躍推進法の改正（令和8年4月～施策ごとに順次施行）

雇用環境・均等室

職場で女性活躍が一層推進されるよう、法の有効期限を10年（令和18年（2036年）3月31日まで）延長し、以下の改正が行われます。

- ① **情報公表の必須項目の追加**…これまで従業員数301人以上の企業に公表が義務付けられていた男女間賃金差異について、101人以上の企業に公表義務を拡大するとともに、新たに女性管理職比率についても101人以上の企業に公表を義務付けます。（従業員数100人以下の企業は努力義務）
- ② **プラチナえるぼし認定の要件追加**…求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止に係る措置の内容を公表していることを追加します。



労働安全衛生法等の改正（令和8年4月1日等～）

健康安全課

- 1 個人事業者等の安全衛生対策の推進（令和8年4月1日等施行）
- 2 職場のメンタルヘルス対策の推進（公布後3年以内に政令で定める日から施行）
- 3 化学物質による健康障害防止対策等の推進（令和8年4月1日等施行）
- 4 機械等による労働災害防止の促進等（令和8年4月1日等施行）
- 5 高齢労働者の労働災害防止の推進（令和8年4月1日施行）
- 6 治療と就業の両立支援の推進（令和8年4月1日施行）

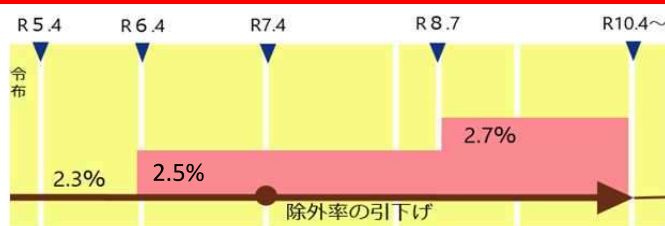


障害者雇用率の引き上げ（令和8年7月1日～）

職業対策課

雇用者雇用率が、令和8年7月1日から2.7%に引き上げられます。

障害者雇用率は、障害者が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。



※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。

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



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？

労働者がいれば義務だよ。

未加入ってまずいの？

ペナルティーがあるよ。

保険料は高いの？

想像よりも高くないよ。

手続きが面倒じゃない？

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1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。

令和8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

物価上昇を上回る賃上げを持続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、労働生産性の向上や、リ・スキリングによる能力向上支援、労働移動の円滑化、人手不足分野への求人充足支援を通じて構造的な賃上げを実現することで、働く人々が個々のニーズに応じて、多様で柔軟な働き方を選択することができる社会へとつなげて行くことを目指します。

また、多様な人材が活躍できる社会を実現するため、高齢者、障害のある方、外国人、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、女性活躍に向けた取組推進や、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、非正規雇用の処遇改善や正規雇用への移行の推進に取り組みます。

(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におけるデジタル分野と介護分野を中心に人材の育成に努めます。

また、医療・介護・保育分野をはじめ人手不足が深刻な分野の事業所への求人充足支援により、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

高齢者、障害のある方、外国人、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。また、女性活躍推進に向けた取組をより一層進めます。

(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、多様な働き方の実現やワーク・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等

背景・課題

中小企業・小規模事業者が賃上げを行いやすい環境を整備し、また、非正規雇用労働者の処遇改善等を進める必要がある。

主な取組

- ① 『「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』に基づく取組を推進する。
- ② 最低賃金制度の適切な運営を図る。
- ③ 同一労働同一賃金の遵守を徹底する。
- ④ 非正規雇用労働者の処遇改善、正社員転換を支援する。

取組①の具体的内容

- ・ 「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8年1月23日「令和8年における重点取組方針」に基づく、中小企業・小規模事業者が賃上げしやすい環境整備への取組
- ・ 生産性向上に取り組む中小企業・小規模事業者に対する、千葉働き方改革推進支援センター(*2)等の各支援サービスの活用勧奨
- ・ 生産性向上や非正規雇用労働者の処遇改善により賃上げに取り組む中小企業・小規模事業者に対する、業務改善助成金(*3)などの「賃上げ」支援助成金パッケージの周知及び活用勧奨

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に周知・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して、個別指導による同一労働同一賃金(*4)の遵守徹底

取組④の具体的内容

- ・ 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(*5)（正社員化コース）」の活用勧奨
- ・ 「年収の壁」対策の一環である「キャリアアップ助成金（短時間労働者労働時間延長支援コース）」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>



ワーク・ライフ・バランスの推進等、雇用の質向上を図るため、県内18機関・団体が構成員、3機関・団体がオブザーバで参画する協議会であり、地方版政労使会議として、令和5年度から賃金引上げを主なテーマに取り組んでおります。

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。

令和8年1月23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「令和8年重点取組方針」を確認しました。



(*2) 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。

(*3) 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



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。

事業場内最低賃金の
引上げの計画

設備投資等の計画

(計画の承認と事業の実施後)
業務改善助成金
を支給

(*4) 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。

貢献・能力・業務内容等が
同一の場合は同一の、
違いがあれば違いに応じた処遇

均等



均衡

基本給

各種手当

賞与

福利厚生

非正規だからという理由の差異はダメ



(*5) キャリアアップ助成金 (厚生労働省ウェブサイト)

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/part_haken/jigyounushi/career.html



「キャリアアップ助成金」は、有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者といった非正規労働者の企業内でのキャリアアップを促進するため、正社員化、処遇改善の取り組みを実施した事業主に対して助成する制度です。

(正社員化支援) : 正社員化コース、障害者正社員化コース

(処遇改善支援) : 賃金規定等改定コース、賃金規定等共通化コース、賞与・退職金制度導入コース、短時間労働者労働時間延長支援コース

リ・スキリング、労働移動の円滑化

背景・課題

賃上げと人手不足緩和の好循環の実現に向けて、一人一人の生産性や付加価値を向上させることが重要である。

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 求職者支援制度(*2)の利用促進を図る。
- ③ 公的職業訓練(*3)のデジタル推進人材の育成を支援する。
- ④ 成長分野等への労働移動の円滑化を図る。
- ⑤ 人材開発支援助成金(*4)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

取組②の具体的内容

- ・ 求人部門及び職業相談部門と連携しながら、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③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とSNS等を通じた訓練の認知度向上や利用促進
- ・ 訓練受講生に対するきめ細やかな個別支援の実施

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
- ・ 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
- ・ 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。

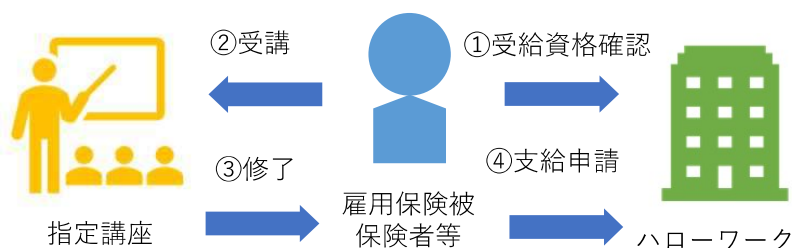
(*1)教育訓練給付制度 (厚生労働省ウェブサイト)

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。

また、雇用保険被保険者が教育訓練を受けるための休暇を取得した場合に、訓練期間中の生活費を支援する「教育訓練休暇給付金」が令和7年10月に創設されました。



(*2)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



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。

また、自ら選択した教育訓練を受ける際に必要な費用について融資が受けられる「リ・スキリング等教育訓練支援融資」が令和7年10月に創設されました。

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

(*3)公的職業訓練 (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/chibaroudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/shokugyou_kunren/hourei_seido/training.html



ハロートレーニングには、主に雇用保険を受給している求職者の方を対象とする「公共職業訓練」と、主に雇用保険を受給できない求職者の方を対象とする「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、一部コースを除き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。

雇用保険受給者等の再就職・転職・スキルアップを支援!



受講料
無料

初心者
OK!

就職を
サポート

ハロートレーニング
— 急がば学べ —

(*4)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、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、市原市、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發揮できる「働きやすい・魅力あふれる千葉市」の実現を目指します。
市原市	職業紹介・雇用保険・雇用対策を行う労働局と、地域独自の雇用・労働施策を行っている市原市が、地域の課題に対応するために、連携して雇用対策に取り組み、住民サービスの更なる向上を図ります。
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

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 医療・介護・保育分野において、アウトリーチ支援による求人充足支援の強化を図る（医療・福祉ささえる求人充足プロジェクト）。（*1）
- ② その他の分野（建設・運輸・警備）においても人材不足は深刻な課題であることから、「人材サービスコーナー」を中心にマッチング支援を強化する。
- ③ 雇用管理改善の取組による人材確保支援を実施する。
- ④ 雇用仲介事業者に対する必要な対応を図る。

取組①の具体的内容

- ・ 全ハローワークにおける最重点事項として、医療・介護・保育分野の事業所へのアウトリーチによる求人充足支援に取り組む。
- ・ 令和7年度に実施した集中的な充足対策の取組を更に強化し、事業所訪問により雇用管理指導援助も含めた求人充足支援を実施する。

取組②の具体的内容

- ・ 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(*2)を実施する。
- ・ 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分野の求人者・求職者双方への一体的支援(*2)を実施する。

取組③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活用を促すことで、職場定着等を促進し人材の確保を図る。

取組④の具体的内容

- ・ 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。
- ・ いわゆる「スポットワーク」について、相談窓口に寄せられた情報を基に関係部署の連携など必要な対応を行うとともに、スポットワークの雇用仲介業者に法違反が認められた場合には適切に指導する。

(*1)アウトリーチ支援による求人充足支援



(*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



「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。



また、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ることから、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ています。



「安心、安全、安定して働ける社会(ちば)」をめざして一緒に仕事をしませんか？



千葉労働局で一緒にいきいき仕事をしましょう！

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.htm



多様な人材の活躍促進と職場環境改善に向けた取組①

背景・課題

生産年齢人口が減少する中で、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である。

また、職場環境の改善に向けて、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 高齢者の活躍促進を図る。
- ② 障害者の就労促進を図る。
- 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 就職氷河期世代を含む中高年層の就労を支援する。
- ⑤ 若年無業者、新規学卒者及び正社員就職を希望する若者を支援する。
- ⑥ 生活困窮者等を支援する。
- ⑦ フリーランスの就業環境を整備する。
- ⑧ 女性活躍促進を図る。
- ⑨ 総合的なハラスメント対策を推進する。
- ⑩ 仕事と育児・介護の両立支援を推進する。
- ⑪ 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

- ・ 70歳までの就業機会確保等への環境整備や処遇改善を行う企業への支援(*1)
- ・ 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
- ・ シルバー人材センターの活用による多様な就業機会の確保

取組②の具体的内容

- ・ 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
- ・ 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
- ・ 公務部門における障害者の雇用促進・定着支援

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
- ・ 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

取組④の具体的内容

- ・ ハローワーク専門窓口専門担当者チームによる、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⑤の具体的内容

- ・ 地域若者サポートステーション(*2)において若年無業者等への就労支援を実施
- ・ 新卒応援ハローワーク等において困難な課題を抱える新規学卒者等への支援を実施
- ・ ハローワーク等に配置している専門相談員による担当者制の個別支援の実施
- ・ ユースエール認定制度(*3)の普及と情報発信

(*1)70歳までの就業機会確保等に向けた環境整備や高齢労働者の処遇改善を行う企業への支援（高齢者活躍企業事例サイト）

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。

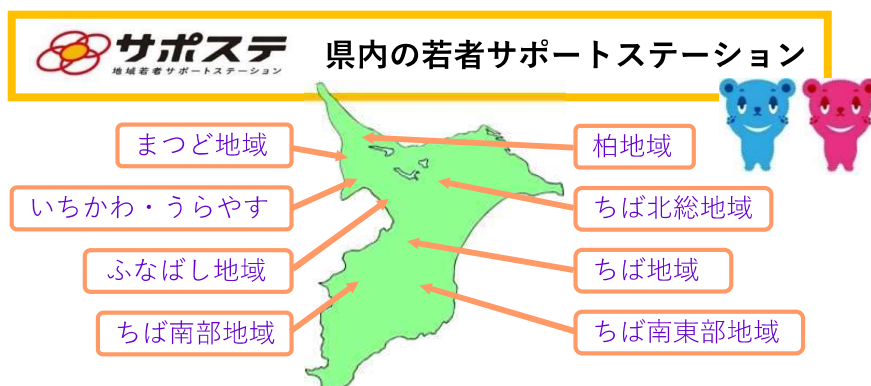


(*2)地域若者サポートステーション事業（若者自立支援中央センターウェブサイト）

<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）



(*3)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



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26社（令和7年12月末現在）

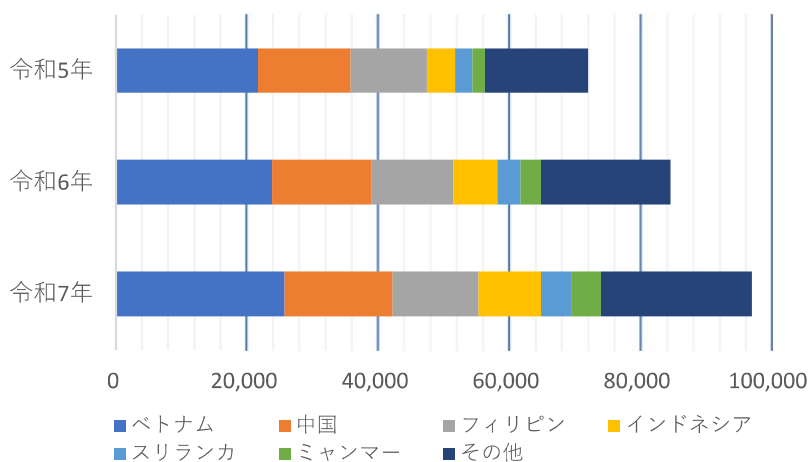


ポイント 千葉県内の外国人労働者

外国人労働者数は年々増加しており、令和7年には県内初の10万人を超えました。国籍別では、特にインドネシア、スリランカ、ミャンマーが増加しています。産業別では、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76.5%を占めています。

	業種	労働者数	割合
1	製造業	23,038人	21.8%
2	卸売業、小売業	16,832人	15.9%
3	サービス業 (他に分類されないもの)	13,866人	13.1%
4	建設業	13,382人	12.6%
5	宿泊業・飲食サービス業	9,953人	9.4%

(国籍別) 外国人労働者数の推移



(引用データ) 令和7年10月末現在の外国人雇用状況の届出状況

多様な人材の活躍促進と職場環境改善に向けた取組②

取組⑥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か所の区・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⑦の具体的内容

- フリーランス・事業者間取引適正化等法の履行確保、相談対応
- 「労働者に疑義がある方の労働基準法相談窓口」による相談対応

取組⑧の具体的内容

- 女性活躍推進法の改正内容周知及び履行確保
- 「女性の活躍推進企業データベース」の活用勧奨(*4)
- 女性特有の健康課題に係る事業主の取組推進
- マザーズハローワーク(*5)等による子育て中の女性等に対する就職支援の実施

取組⑨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
- カスタマーハラスメント・求職者等へのセクシュアルハラスメント対策に係る法改正内容の周知及び履行確保
- 「あかるい職場応援団」(*6)の活用を通じた企業の取組促進

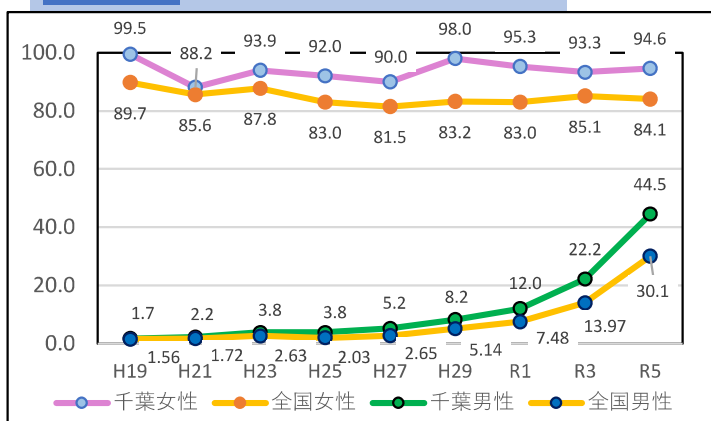
取組⑩の具体的内容

- 育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法の周知及び履行確保
- 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」認定制度の周知及び取得勧奨(*7)

取組⑪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支援、助成金の活用勧奨
- 年次有給休暇の取得促進

ポイント 育児休業取得率の推移



千葉県の子育て休業取得率を男女別にみると、女性は高い水準を維持しており、男性は近年急激に高くなっていますが、女性に比べ低い水準です。ただし全国平均と比べると男女ともに高い傾向にあります。

令和12年までに男性の子育て休業取得率を85%とする政府目標（令和5年12月22日閣議決定「こども未来戦略」）の達成に向けて、更なる取組が必要です。

資料出所：厚生労働省 雇用均等基本調査、千葉県働きやすい職場環境づくり取組状況調査

(*4) 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な企業の事例を多く掲載し、各社の「一般事業主行動計画」や「男女間賃金の差異」、取組が優良と認定された「えるぼし」企業等の情報もこのデータベース上で閲覧できます。

女性活躍企業「えるぼし」マーク 「プラチナえるぼし」



働く場所は、
わたしがみつける。

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。

現在の登録企業数
31,259社
（一般事業主）
42,171社
（労働組合等）

企業情報を見る

女性の活躍推進企業データベースは、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画（行動計画）と、自社の女性活躍に関する情報を公表するためのウェブサイトです。

女性活躍推進法に基づく行動計画、自社の女性活躍に関する情報を、
「女性の活躍推進企業データベース」で公表しましょう！

(*5) 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。

マザーズハローワーク・コーナーは
子育てと仕事の両立を希望するママ&パパ
介護と仕事の両立を希望するみなさまの
就職を応援します。

マザーズハローワークちば広報部長
☆リーなつママ

介護職 職責応援センター
キャリコ

(*6) 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>



職場におけるハラスメントに悩んでいる方や管理職、人事担当者向けのコーナーがあり、社内研修用動画や人事担当研修用動画は職場での指導や勉強会等に活用していただくことが可能です。

「カスタマーハラスメント対策企業マニュアル」や「就活ハラスメント防止対策企業事例集」は令和8年施行の法改正へもぜひお役立てください。

NO
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

ハラスメント対策研修動画を
オンデマンドで配信！

職場におけるハラスメント対策に、ぜひご利用ください！

職場のハラスメントを知る (パワハラ、セクハラ、いわゆるマタハラ)

- 「ハラスメントで困った」悩んでいる方
- 「ハラスメントで責められた」管理職の方
- 「社内でハラスメント発生」人事担当の方

(*7) 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



「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。



働く女性の心とからだの
応援サイト

女性が健康に働き続けるために

事業主、人事労務担当者、働く女性、産婦人科医、産業医、産業保健スタッフなどの方へ

- 「女性特有の健康課題」、会社でどう取り組めばいいの？
- 生理がづらいけど職場に言いづらい……
- 妊娠中の社員への対応、これでもいいかな？
- 妊娠中の働き方に不安がある……

……など、お困りことはありませんか？
「働く女性の心とからだの応援サイト」では女性が健康でいきいきと働き続けるために必要な情報や、妊娠中・出産後の女性が安心して働くための母性健康管理等に関する情報を紹介しています。

安全で健康に働くことができる環境づくり①

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 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。
- ③ 労働基準関係法令の履行確保を徹底する。
- 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 (*3)

取組②の具体的内容

- ・ 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、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）

取組③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・悪質な法違反に対する送検等の厳正な対処

p13からp16の取組に携わりたい方

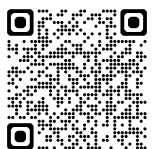


千葉労働局で、
労働基準監督官として
活躍しませんか。



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/_20251031_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、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等に労働基準監督官が重点的に監督指導を行っています。

	令和4年度	令和5年度	令和6年度
長時間労働に関する監督実施数(件)	959	638	1014
80時間超の違法な時間外労働(%)	44.2	51.0	50.6

(*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。

毎年11月の「過労死等防止啓発月間」には、「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、過労死等防止対策を進めてまいります。

千葉労働局長による「ベストプラクティス企業訪問」の様子⇒



(*3) 確かめよう労働条件 (厚生労働省ウェブサイト)

<https://www.check-roudou.mhlw.go.jp/>



ポータルサイト「確かめよう労働条件」では、労働基準法等の基礎知識、相談窓口等の情報を発信し、労働条件に関する質問に答えます。

また、同サイト内の「スタートアップ労働条件」では、労務管理の改善に役立つ情報を掲載しています。さらに、事業主や労務管理担当者向けに、36協定等の届出書や就業規則の作成支援ツール、診断コンテンツを通じた長時間労働の削減のための役立つ情報を発信しています。



対象手続

- ◇36協定届
様式第9号(一般条項)
9号の2(特別条項)
9号の3(研究・開発)
- ◇1年単位の変形労働時間制に関する協定届
- ◇就業規則(変更)届

以下のとおり検索いただき、ウェブサイトにアクセスしてご利用ください。

確かめよう労働条件 🔍 検索

(*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、協議会等の開催等を通じて関係機関と連携して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!**
再配達の際に向け、確実に受け取れる時間の指定、置き配などの活用をお願いします。
- 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!**
医療のかかり方へのご理解・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します。詳しくは特設サイトへ! <https://hatarakikatasusume.mhlw.go.jp/>

取組④の具体的内容

- 高齢労働者の労働災害防止対策及び労働者の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進 (*5)
- 外国人労働者等の労働災害防止対策の推進 (*6)
- 個人事業者等に対する安全衛生対策の推進 (*7)
- 業種別の労働災害防止対策の推進 (*8)
- 労働者の健康確保対策の推進（千葉産業保健総合支援センターの活用勧奨等 (*9)）
- 化学物資等による健康障害防止対策 (*10)

ポイント 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）



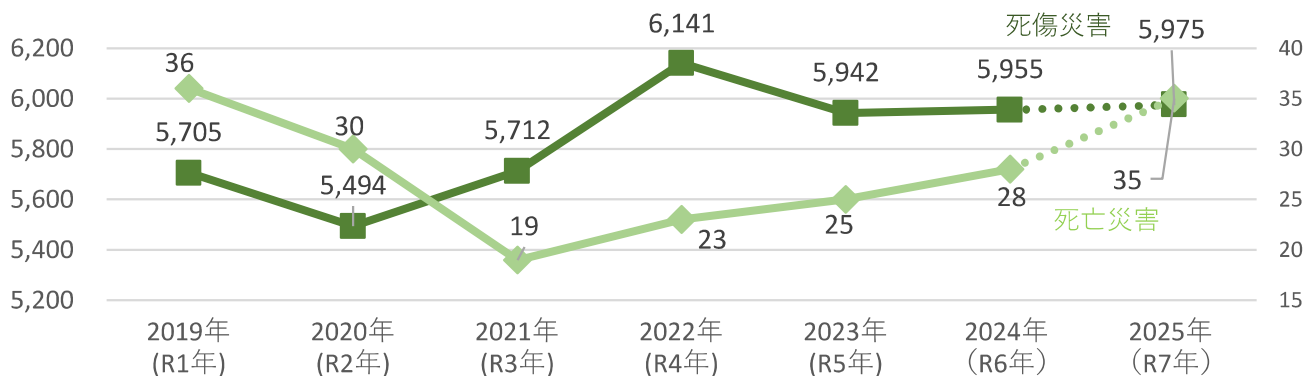
第14次千葉労働局労働災害防止計画のロゴマーク



熱中症予防のロゴマーク

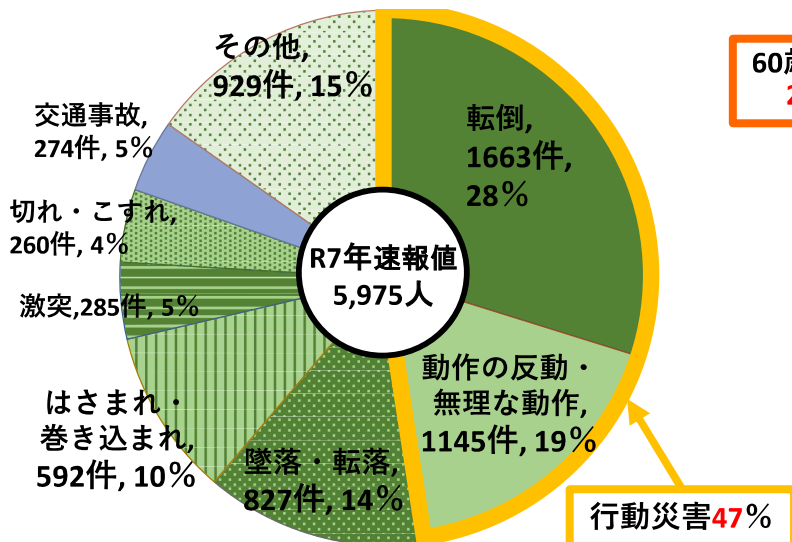
参考データ① 死亡災害及び死傷災害の推移（全業種）

（新型コロナウイルス感染症による死傷者を除く）

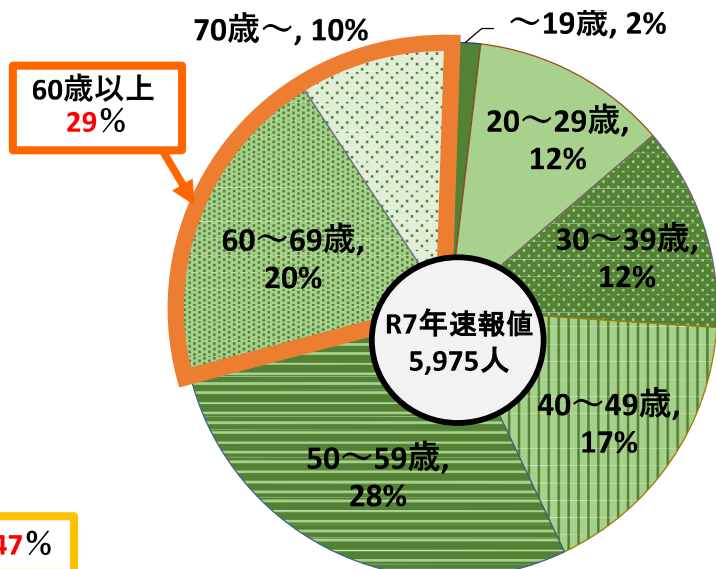


（R8.2月末値）

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) 高齢者の労働災害防止のための指針 (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から、高齢労働者の特性に配慮した作業環境の改善、作業管理などの必要な措置を講ずることが事業者の努力義務となりました。

(令和8年4月1日施行)



(*6) 外国人労働者等の労働災害防止対策の推進 (厚生労働省ウェブサイト)

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000186714.html>



外国人労働者に多い労働災害の対策を「見える化」するピクトグラムや視聴覚教材等による安全衛生教育の実施により、外国人労働者の労働災害防止対策を推進します。



(*7) 個人事業者等に対する安全衛生対策の推進 (厚生労働省ウェブサイト)

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/anzen/anzeneisei03_00004.html



2023年4月以降、危険有害な作業を行う事業者は ①作業を請け負わせる一人親方等、②同じ場所で作業を行う労働者以外の人に対して、労働者と同等の保護措置が義務付けられています。

(*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/anzen_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の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/anzen/anzeneisei03.html



新たな化学物質管理について、令和5年4月から導入されており、令和7年から毎年2月は、化学物質管理強調月間が実施されています。ケミサポ等ホームページで最新の情報を確認できます。



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

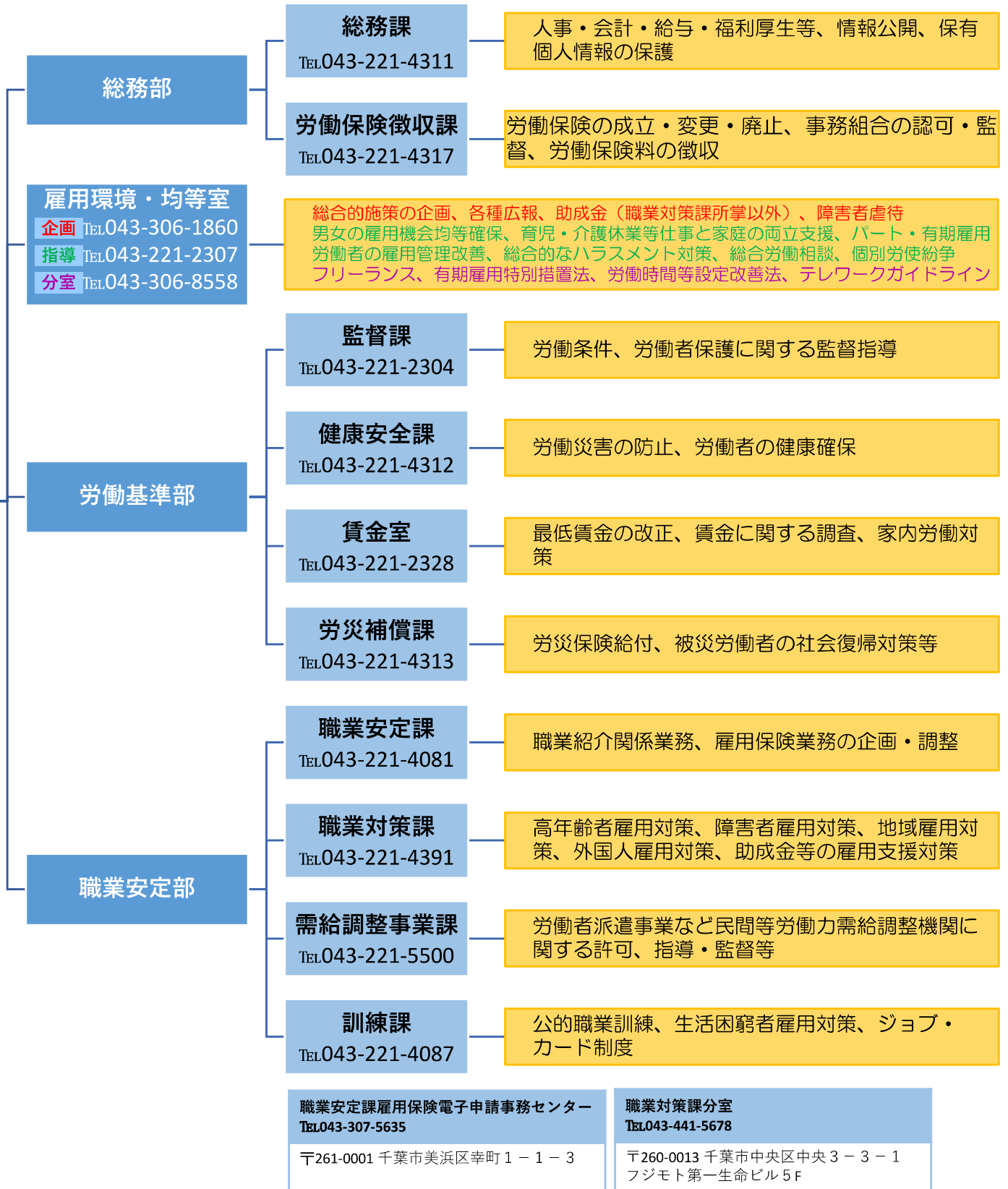
リスクアセスメン
トの実施

適切な保護具の選
定と着用の徹底

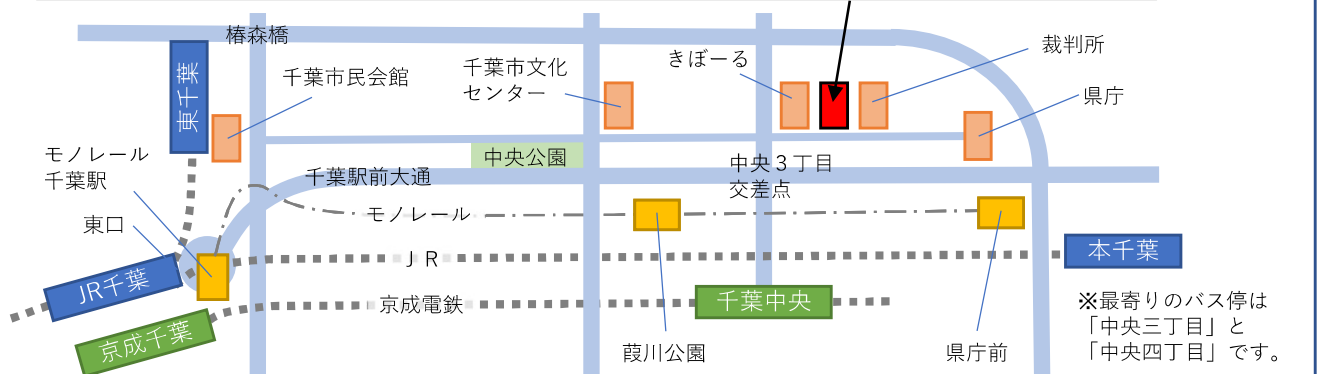
化学物質管理者
の選任

千葉労働局の組織と業務

千葉労働局

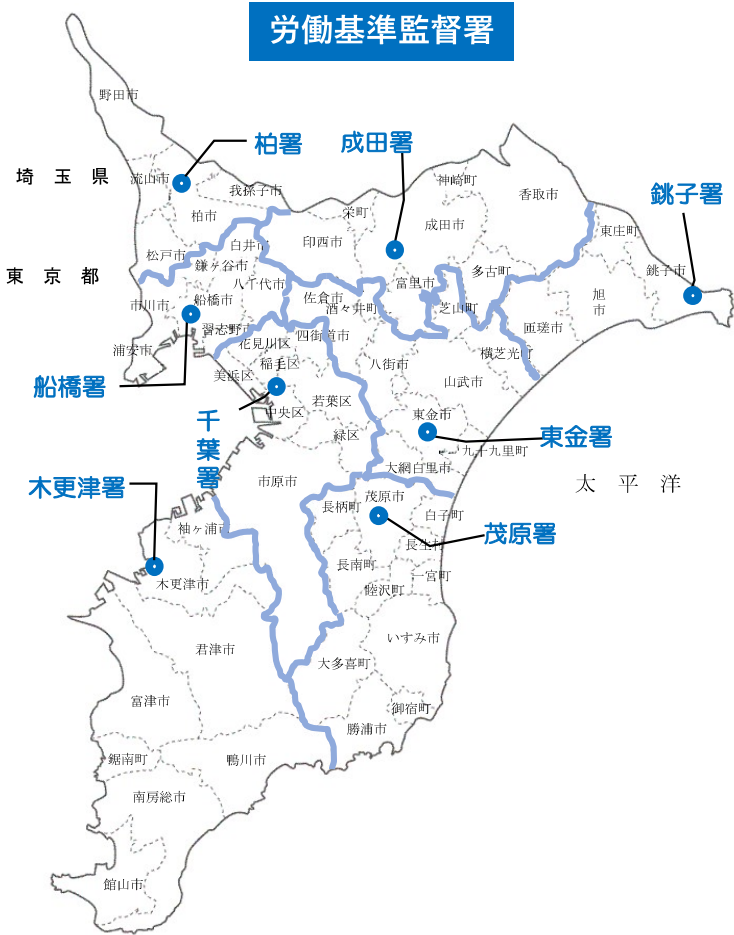


千葉労働局 〒260-8612 千葉市中央区中央4-1-1-1 千葉第2地方合同庁舎

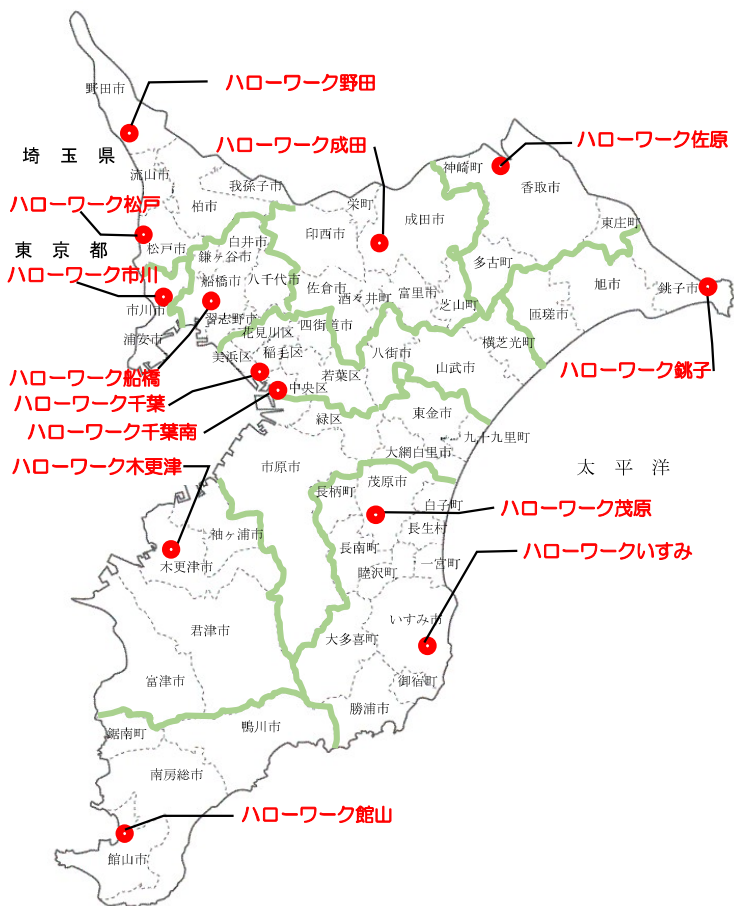


労働基準監督署、ハローワーク、関係施設

労働基準監督署



ハローワーク



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	0476-89-1444
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) 【木・金】	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

千葉	043-307-4888
まつど	047-367-8609
ふなばし	047-426-8474

ハローワークプラザ

ちば	043-238-8300
柏	04-7166-8609
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

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	労働条件 0476-22-5666 安全衛生 0476-89-1435 労災保険 0476-89-1436	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、大蔵寺町、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