

令和8年度

# 行政運営方針

千葉労働局

## 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、非正規雇用労働者への支援.....	6
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』に基づく取組の推進.....	6
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.....	7
4 非正規雇用労働者の処遇改善・正社員転換を行う企業への支援.....	7
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.....	8
(2) 千葉県地域職業能力開発促進協議会の活性化.....	8
(3) 求職者支援制度の活用促進.....	9
(4) 公的職業訓練のデジタル推進人材の育成支援.....	9
(5) 非正規雇用労働者等が働きながら学びやすい職業訓練の本格実施.....	9
(6) 人材開発支援助成金による人材育成の推進.....	9
2 成長分野等への労働移動の円滑化.....	10
(1) 「job tag」や「しよくばらぼ」の活用による労働市場情報の見える化の促進.....	10
(2) 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.....	10
(3) 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.....	10
(4) 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.....	11

(5) 賃金上昇を伴う中途採用者の雇用拡大を図る事業主への支援.....	11
第4 人手不足対策 .....	12
1 医療・介護・保育分野における医療・福祉ささえる求人充足プロジェクト等 .....	12
(1) アウトリーチ支援による求人充足支援の強化.....	12
(2) 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.....	13
(3) 関係団体との連携.....	13
2 その他の分野における人手不足対策等.....	13
(1) その他の人材不足分野におけるマッチング支援.....	13
(2) 雇用管理改善の取組による人材確保支援.....	14
(3) いわゆる「スポットワーク」雇用仲介事業者への対応.....	14
第5 多様な人材の活躍促進と職場環境改善に向けた取組.....	14
1 多様な人材の活躍促進.....	14
(1) 高齢者の活躍促進.....	15
(2) 障害者の就労支援.....	17
(3) 外国人求職者への就職支援等.....	18
(4) 就職氷河期世代を含む中高年層へ向けた就労支援.....	19
(5) 若者への就労支援.....	19
(6) 生活困窮者等への就労支援.....	20
(7) 雇用保険制度の適正な運営.....	20
(8) フリーランス等の就業環境の整備.....	20
2 女性活躍推進に向けた取組促進等.....	21
(1) 男女間賃金差異等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及び女性の健康上の特性に係る取組の推進等.....	21
(2) 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....	21
3 総合的なハラスメント対策の推進.....	22
(1) 職場におけるハラスメントに関する雇用管理上の防止措置義務の履行確保....	22
(2) 職場におけるハラスメントに関する周知啓発の実施.....	22
4 仕事と育児・介護の両立支援、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.....	22
(1) 仕事と育児・介護の両立支援.....	23
(2) 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....	24
第6 安全で健康に働くことができる環境づくり.....	25
1 長時間労働の抑制と労働条件の確保・改善対策.....	25
(1) 長時間労働の抑制.....	25
(2) 労働条件の確保・改善対策.....	27
2 労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備.....	29

(1) 改正労働安全衛生法等の円滑な施行に向けた周知徹底等.....	30
(2) 第14次労働災害防止計画に基づく取組の推進.....	30
(3) 労災保険給付の迅速・適正な処理.....	33
第7 地方労働行政の展開に当たり留意すべき基本的事項.....	34
1 地域に密着した行政の展開.....	34
(1) 地域の経済社会の実情の的確な把握.....	34
(2) 労使団体等関係団体との連携.....	34
(3) 積極的な広報の実施.....	34
(4) 労働法制の普及.....	34
2 労働保険制度の適正な運営.....	35
(1) 労働保険徴収業務の推進.....	35
3 計画的・効率的な行政運営.....	35
(1) 計画的な行政運営.....	35
(2) 行政事務の情報化への対応.....	36
4 行政文書及び保有個人情報の厳正な管理及び情報公開制度・個人情報保護制度への適切な対応.....	36
(1) 行政文書の適正な管理.....	36
(2) 保有個人情報の厳正な管理.....	36
(3) 情報公開制度等に基づく開示請求等への適切な対応.....	37
5 綱紀の保持、行政サービスの向上等.....	37
(1) 綱紀の保持.....	37
(2) 行政サービスの向上等.....	37
(3) 人材確保及び職員の資質向上.....	38
(4) 職員等の安全確保対策.....	38
(5) 職員等の健康確保対策等.....	38

以下の法令については、本文中「 」内のおり記載することとする。

- ・「パートタイム・有期雇用労働法」

短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律

- ・「労働者派遣法」

労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律

- ・「労働施策総合推進法」

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

- ・「男女雇用機会均等法」

雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律

- ・「育児・介護休業法」

育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律

- ・「高齢者雇用安定法」

高齢者等の雇用の安定等に関する法律

- ・「若年雇用促進法」

青少年の雇用の促進等に関する法律

- ・「女性活躍推進法」

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

- ・「次世代法」

次世代育成支援対策推進法

- ・「フリーランス・事業者間取引適正化等法」

特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律

- ・「障害者雇用促進法」

障害者の雇用の促進等に関する法律

## 第1 千葉県下の労働行政を取り巻く情勢

社会経済活動は、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、平成22年まで90年以上にわたり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7年現在は627.7万人（全国6位）となっている<sup>1</sup>が、令和6年における本県の合計特殊出生率は1.09で全国39位と低い状況にある<sup>2</sup>。また、令和6年における高齢化率（総人口に占める65歳以上人口割合）は28.1%（全国29.3%）となり<sup>3</sup>、令和5年に公表された将来推計によれば、令和32年には35.5%となり<sup>4</sup>、生産年齢人口の減少とあわ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、国民一人一人が、その能力を十分に発揮し活躍することが不可欠である。このため、物価上昇を上回る賃上げが継続する環境整備を進めると同時に、今後更なる人口減少により、労働供給制約が強まることが予想される中で、労働生産性の向上や、労働移動の円滑化、労働者の希望に応じた形での労働供給量の確保に向けた取組を進め、全ての働く方々の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の実現を目指す必要がある。

### 1 雇用をめぐる動向

#### (1) 最近の雇用情勢

令和7年の有効求人倍率（季節調整値）を月次で見ると、1月は1.01倍と1倍を超えていたもののその後は1倍以下で推移しており、全体的には緩やかに低下傾向にあったが、12月には0.98倍に上昇した。各産業とも人手不足感は強いものの、物価上昇や円安による原材料費の高騰、人件費の高騰、省人化投資の影響など様々な要因により、求人を求職が上回る状態が続いている。なお、令和7年の有効求人倍率（原数値）は受理地別で0.99倍と前年より0.01ポイント、就業地別で1.24倍と0.02ポイントそれぞれ上昇した。新規求人の主要11産業の動きは、2つの産業で増加、9つの産業で減少した。新規求人数（原数値）の前年比は、全体で3.2%減少し、情報通信業で14.1%増加、宿泊業、飲食サービス業で12.6%減少した。

---

<sup>1</sup> 千葉県毎月常住人口調査月報（令和7年12月）

<sup>2</sup> 令和6年（2024）人口動態統計（確定数）

<sup>3</sup> 総務省「人口推計」

<sup>4</sup> 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）」

## (2) 若者の雇用状況

令和8年3月卒業予定者の就職内定率を見ると、大学生等では71.1%（前年同月比4.2ポイント減少）（令和7年12月1日現在）、高校生では71.5%（前年同月比6.6ポイント減少）（令和7年11月末現在）となっている。

## (3) 高齢者の雇用状況

令和7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：7,046社）は、65歳までの高年齢者雇用確保措置<sup>1</sup>を報告のあった全ての企業で講じていた。（実施率100.0%）（対前年度比0.1ポイント改善）

また、70歳までの就業確保措置を実施済みの企業（2,929社）は、報告があった企業全体の41.6%（対前年度比3.1ポイント増加）となった。

## (4) 障害者の雇用状況

令和7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：3,278社）での雇用障害者数は、15,764.0人で前年比で920.0人（6.2%）増加となり、実雇用率は、2.43%（対前年度比0.03ポイント増加）で、ともに過去最高を更新した。

## (5) 外国人の雇用状況

令和7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16,735か所（対前年度比11.1%増加）、外国人労働者数は105,829人（同14.4%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（25,771人）、中国（16,454人）、フィリピン（13,139人）の順となり、産業別では、「製造業」（23,038人）、「卸売業・小売業」（16,832人）、「サービス業（他に分類されないもの）」（13,866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%と、前回調査（平成29年）と比較して2.8%低下し、全国（36.9%）と同様の水準となっているものの、依然として雇用者の約4割近くが非正規雇用労働者である。なお、男女ともに非正規雇用労働者の割合は

---

<sup>1</sup> 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

低下したが、男性の非正規雇用労働者の割合が 22.3%であるのに対し、女性の非正規雇用労働者の割合は 54.1%と、女性雇用者の 5 割以上が非正規雇用労働者である。また、パートタイム労働者の雇用状況については、令和 4 年の週間就業時間が 35 時間未満の者の数は 705,800 人と、雇用者総数の 23.9%を占めている。<sup>1</sup>

#### (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%と「40 歳～44 歳」80.9%を左右のピークとし、「35 歳～39 歳」を底とする M 字カーブを描いている。M 字型の底の値は、前回調査（平成 29 年）に比べ 7.7%上昇し、74.8%となっている。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<sup>1</sup>。

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（1,701 円）は、男性一般労働者（2,162 円）の 78.7%（全国 77.7%）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<sup>2</sup>。

#### (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 7 年度の受講者数は 12 月末時点において 2,412 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 703 人、事務、介護などの職種からなる「委託訓練」で 1,709 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 87.2%（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 85.7%（9 月末までに終了したコース）、委託訓練は 66.4%（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」に基づく求職者支援訓練の受講者数は 12 月末時点で 1,305 人（うちデジタル分野 223 人）となっている。

<sup>1</sup> 就業構造基本調査(令和 4 年)

<sup>2</sup> 令和 6 年賃金構造基本統計調査

## 2 労働条件等をめぐる動向

### (1) 申告・相談等の状況

令和7年における労働基準関係法令違反に係る申告件数は1,129件であり、前年(1,075件)より増加した。申告の内容としては、賃金不払が774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74.2%を占め、前年(75.8%)より若干減少した。

また、令和6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44,913件(前年度比10.0%減)、助言・指導申出件数は495件(同14.6%減)、あっせん申請受理件数は94件(同6.0%減)となっている。総合労働相談のうち、民事上の個別労働紛争の相談件数は8,574件(前年比4.0%増)であり、相談の内訳では、いじめ・嫌がらせの相談が最多で1,647件(同0.7%減)、全体の18.3%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2,872件(同2.0%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1,572時間と前年(1,566時間)よりも増加した。当県の数値は、全国平均(1,683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(1,986時間)は全国平均(1,844時間)を上回っている。

### (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3年目となる令和7年においては、令和8年1月末現在の速報値で、労働災害による死亡者数は33人と前年同期比4人増加した。休業4日以上(新型コロナウイルス感染症を除く。以下同じ。)の死傷者数は5,823人と前年同期比で174人(3.1%)増加している。

業種別では、運輸貨物取扱業で死亡者数が8人と前年同期比で5人(167%)増加、死傷者数は1,054人と前年同期比で28人(5.4%)増加した。

14次防の重点業種である建設業では、死亡者数は10人となり1人(11.1%)増加し、死傷者数は543人と前年同期比で28人(5.4%)増加した。

製造業では、死亡者数が5人となり4人(44%)減少、死傷者数は866人と29人(3.2%)減少した。

第三次産業の死亡者数が7人と前年同期比で1人(12.5%)減少、死傷者数は2,961人と前年同期比で38人(1.3%)増加し、全産業の55.4%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。

#### イ 労働者の健康面の現状

令和6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56.6%と、令和5年の56.3%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、有所見率の高い状態で推移している。

また、過労死等の労災補償状況については、下記ウのとおり依然として高水準で推移しており、特に令和6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7年度に新たに労災保険給付を受けた人の数は19,411人(令和7年10月末速報値。前年同時期19,454人)で、脳・心臓疾患の労災請求件数は12月末日現在37件(前年同時期21件)、精神障害の労災請求件数は160件(同121件)、石綿関連疾患の請求件数は50件(同50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%(令和6年度全国40.5%)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<sup>1</sup>。

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%(令和6年度全国98.1%)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<sup>2</sup>。

<sup>1</sup> 令和5年度千葉県働きやすい職場環境づくり取組状況調査、令和6年度雇用均等基本調査

<sup>2</sup> 平成27年度千葉県ワーク・ライフ・バランス取組状況調査、令和6年度雇用均等基本調査(括弧内は常用労働者における「取得なし」の割合)

また、介護を理由とした離職者がいた事業所は1事業所あたり1年間に平均で1.71人となっている<sup>1</sup>。

## 第2 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援、非正規雇用労働者への支援

### <課題>

最低賃金の引上げ及び賃金の引上げについては、「強い経済」を実現する総合経済対策（令和7年11月21日閣議決定）において、「適切な価格転嫁と生産性向上支援等によって、最低賃金の引上げを可能とする環境整備を進めていく」としており、最低賃金引上げへの対応を含め、中小企業・小規模事業者が賃上げを行いやすい環境整備に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、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。

### <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』に基づく取組の推進

ちばの魅力ある職場づくり公労使会議における『「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」に向けた令和8年における重点取組方針』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取り組む。

また、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」によるワンストップ相談窓口や個別支援サービスの活用を奨励する。

さらに、個々の企業が自らのニーズに沿った助成金を活用できるよう、生産性向上（設備・人への投資等）や非正規雇用労働者の処遇改善などを支援する「賃上げ支援助成金パッケージ」について周知を行う。

加えて、中小企業等が賃上げの原資を確保できるよう、「パートナーシップによる価値創造のための転嫁円滑化施策パッケージ」に基づき、「労務費の適切な転嫁のた

---

<sup>1</sup> 令和5年度千葉県働きやすい職場環境づくり取組状況調査

めの価格交渉に関する指針」を周知し、最低賃金・賃金支払の徹底と賃上げに向けた環境整備等に取り組む。

## 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、労働者団体へ局幹部が直接訪問し、傘下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報告徴収又は指導監督を効率的に行い、是正指導の実効性を高める。また、監督署における集団指導等の場において不合理な待遇差の解消に向けた取組を要請するとともに、基本給・賞与について正社員との待遇差がある理由の説明が不十分な企業に点検要請を行い、あわせて、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。これらの取組を総合的に行うことにより、同一労働同一賃金の遵守徹底を図る。

加えて、同一労働同一賃金の施行 5 年後見直しに関する労働政策審議会での議論の結果を踏まえた「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針」等の改正の円滑な施行・適用に向けて、改正内容について労使等の関係者に十分に理解されるよう、周知・啓発に取り組む。

## 4 非正規雇用労働者の処遇改善・正社員転換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、「正社員化コース」及び「賃金規定改定等改定コース」や、いわゆる「年収 130 万円の壁」への対応として令和 7 年 7 月に新設した「短時間労働者労働時間延長支援コース」等の各コースの周知、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」による個別相談やコンサルティング、セミナーの実施など、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に連携して取り組む。

### 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>

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。グローバル化の進展、DX・生成AIの普及など企業経営が複雑化していることも踏まえ、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、人材確保に繋げ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。

また、令和7年10月に創設された、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」及び雇用保険被保険者以外の者に対して教育訓練受講費用と生活費を融資する「リ・スキリング等教育訓練支援融資」について周知を図る。

#### (2) 千葉県地域職業能力開発促進協議会の活性化

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に即した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つなげる。

また、同協議会の下にワーキンググループを設置し、地域の訓練ニーズに関する調査、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等を行い、効果的な人材育成を進めていく。

### (3) 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、労働局及びハローワークは、本人の希望だけではなく、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、求人部門及び職業相談部門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を積極的に推進する。

### (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や SNS 等での周知等を通じ、認知度向上や利用促進を図る。ハローワークにおいては、本人の受講希望だけでなく、本人の職業能力や求職条件等を踏まえた適切な職業相談、訓練のあっせんを行う。また、適切な訓練コースを選択できるよう、訓練実施施設による事前説明会・見学会参加への機会確保と、支援を行うハローワーク訓練窓口職員の更なる知識向上を図り、訓練開始前から訓練修了後までの担当者制の実施等、きめ細やかな個別支援により、デジタル分野における再就職に繋げる。

また、他職種から IT 人材として転職を目指す 35 歳以上の公的職業訓練等の修了者に対して、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周知を行う。

### (5) 非正規雇用労働者等が働きながら学びやすい職業訓練の本格実施

非正規雇用労働者等が働きながら学び、キャリアアップを目指すことができる環境を整備するためのオンラインを活用した職業訓練が令和 8 年度より本格実施となるため、高障求機構と連携した周知に取り組むとともに、高障求機構からハローワークによる支援を希望する者について共有があった場合には、ハローワークにおける職業相談（オンライン職業相談を含む）等の就職支援スキームにつなげる。

### (6) 人材開発支援助成金による人材育成の推進

企業内での人材育成を支援するため、人材開発助成金の活用について、積極的な周知を行う。また、人材開発支援助成金「事業展開等リスクニング支援コース」については、適正な執行にも留意しつつ迅速な支給決定を行う。

## 2 成長分野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、千葉県労働力人口は今後減少し、人手不足が深刻化していくことが見込まれることから、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) 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、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、キャリアアップや転職に向けた相談支援を充実する。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。

#### (3) 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、就職氷河期世代を含めた中高年層に対する支援、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、就職困難者や生活困窮者の就労・生活相談と職業相談・職業紹介を一体的に実施し、地域住民の福祉の向上及び就職促進を図る。

令和7年度に雇用対策協定を締結した市原市については、高等学校と企業との意見交換会を行う等、若者の地元就職支援を行うとともに、女性の再就職やキャリアアップに向けたセミナーを行う等、女性の活躍を促進する。

成田空港地域においては、成田国際空港株式会社と締結した包括連携協定に基づき、求職者への情報発信や就労相談、企業の人材確保に向けた合同企業説明会・見学会等のマッチングイベントなど、空港関連企業に対する人材確保支援を積極的に実施する。

ハローワークが設置されていない県内9市（東金、流山、旭、佐倉、浦安、我孫子、八千代、鴨川、習志野）及び千葉市の2区（稲毛、緑）において、地方自治体と共同で「ふるさとハローワーク」（地域職業相談室）を運営し、地域の求職者に対する就職支援を行う。また、生活保護受給者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。

#### (4) 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。

#### (5) 賃金上昇を伴う中途採用者の雇用拡大を図る事業主への支援

賃金上昇を伴う中途採用者の雇用機会の拡大を図るため、早期再就職支援等助成金（中途採用拡大コース）の活用促進に向け、積極的な周知に取り組む。

## 第4 人手不足対策

### 1 医療・介護・保育分野における医療・福祉ささえる求人充足プロジェクト等

#### <課題>

少子高齢化が進む中、地域での医療・介護サービス提供体制の確保や子育て支援は国民生活の喫緊の課題であり、医療・介護・保育分野における人材確保への支援に積極的に取り組む必要がある。しかしながら、これらの分野におけるハローワークによる就職件数は近年低下しており、民間職業紹介事業者のシェアが拡大している。こうした中、人員配置基準が設けられているこれらの分野では、急な離職等により欠員が生じ、報酬の減算を避けるために人材確保を急ぎ、民間職業紹介事業も利用せざるを得ない場合もある。また、物価高の中において事業者の経営環境に厳しさが増す中、紹介手数料への負担感が大きくなっているとの声もある。

このため、医療・介護・保育分野における人材確保に向けたハローワークの機能強化や、関係機関等との連携強化などの取組が、関係団体等から強く求められており、国民生活を支えるためにも、ハローワークの取組を抜本的に強化する必要がある。

#### <取組>

##### (1) アウトリーチ支援による求人充足支援の強化

令和8年度は、「医療・福祉ささえる求人充足プロジェクト」と銘打ち、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。これらの分野において令和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。

当該事業所訪問にはハローワーク所長も積極的に対応し、求人充足支援に当たっては部門を問わず組織横断で取り組むとともに、ナースセンター、福祉人材センター、保育士・保育所支援センター等の関係機関や地域の関係団体とも連携して、医療・介護・保育分野の人材確保を促進する。また、急募求人については、これら関係機関等とも連携し、特に早期の求人充足に向けて迅速に対応する。

## (2) 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

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・転職勧奨禁止について令和7年1月から職業紹介事業の許可条件に追加し、令和7年4月から募集情報等提供事業につい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、職業紹介事業者については、「人材サービス総合サイト」において、これまで公表させていた就職実績や離職状況に加えて、令和7年4月から職種毎の平均手数料率の実績を公開するよう義務化し、事業の見える化を図っているため、適切に履行されるよう取り組む。

## (3) 関係団体との連携

令和8年1月から3月にかけて、医療・介護・保育分野におけるハローワークの更なる利用勧奨や、職業紹介事業者等との間で生じたトラブル事例の把握を目的とし、関係団体の県組織への訪問を実施した。これらの分野の人材確保に当たって、労働局と県組織との継続した関係構築は重要であるため、県組織からの相談について適切に対応する等、関係の維持・構築に努め、適切に連携していく。

## 2 その他の分野における人手不足対策等

### <課題>

生産年齢人口が減少する中、医療・介護・保育分野以外にも多くの職種において人材確保が困難な状況が継続している。特に中小企業においては、人手不足感が深刻化しており、人材確保に向けた取組を支援していく必要がある。

### <取組>

#### (1) その他の人材不足分野におけるマッチング支援

建設・運輸・警備分野などにおいても人材不足は深刻な課題であり、こうした分野におけるマッチング支援を強化するため、千葉人材確保対策推進協議会の場も活用し、地方自治体や関係団体等と連携した人材確保支援（セミナー・説明会・面接会等）の充実を図るとともに、ハローワークの「人材サービスコーナ

一」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。

## (2) 雇用管理改善の取組による人材確保支援

建設・運輸・警備分野などにおける人材確保に当たっても、求人充足に加え、既存の従業員の生産性向上や職場定着を支援する視点が肝要である。このため、事業主等への相談対応等に当たっては、前述した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がある点も踏まえ、適切に対応する。

## (3) いわゆる「スポットワーク」雇用仲介事業者への対応

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、令和7年7月に作成、公表した「スポットワーク」を利用する際の留意事項等を取りまとめた労働者向け及び使用者向けのリーフレットが周知されているところ、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事業者に法違反が認められた場合には、適切に指導する。

# 第5 多様な人材の活躍促進と職場環境改善に向けた取組

## 1 多様な人材の活躍促進

### <課題>

少子高齢化が急速に進行し生産年齢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。高年齢者雇用安定法において、希望者全員に係る65歳までの高年齢者雇用確保措置措置については全ての企業に対して義務付けられているが、65歳から70歳までの高年齢者就業確保措置については努力義務であり、当該措置を講じている千葉県内企業の割合は4割程度であり、令和11年までにこれを40%以上とする政策目標は達成されているものの、更なる事業主の取組の促進を図る必要がある。さらに、高年齢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年齢求職者に対する再就職支援等が必要である。

千葉県内の民間企業における雇用障害者数は22年連続で過去最高を更新し、障害者雇用は着実に進展している。一方で、令和7年4月から除外率が10ポイント引下げられ、令和8年7月から法定雇用率が2.7%（公務部門3.0%）に引き上げられるこ

とから、法定雇用率未達成企業や新たに障害者を雇用する必要がある企業等に対して、更なる障害者の雇入れ支援が必要である。

外国人労働者は、年々増加しており、適切な就労環境下で安心して働き、その能力を十分に発揮する環境を確保するための支援体制の整備を推進する必要がある、外国人労働者の雇用管理のための事業主への指導、相談支援等がより一層重要となる。

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。「就職氷河期世代等支援に関する関係閣僚会議」の決定を踏まえ、就職氷河期世代を含めた中高年層の抱える課題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を強化する必要がある。

15歳から49歳までの無業者数は、令和7年においては118万人に達しており、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。

また、新規学卒者等においては、令和7年3月卒の大学生の就職率が96.3%と引き続き高水準を維持する一方で、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。

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。

さらに、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。

## <取組>

### (1) 高齢者の活躍促進

ア 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」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・啓発に積極的に取り組む。

また、高年齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針、高年齢者就業確保措置の実施及び運用に関する指針、高年齢者雇用安定法 Q&A の周知を図り、事業主がこれらを徹底し、労働条件が適切に設定されるよう啓発指導に取り組む。

さらに、高障求機構において実施している 70 歳雇用推進プランナー等による事業主への相談助言の支援や、65 歳超雇用推進助成金について、その積極的な活用を促すべく周知・広報に取り組むとともに、70 歳雇用推進プランナー等による支援や助成措置が必要と判断される事業主を把握した場合には、高障求機構へ要請する等、効果的な連携を行う。

#### イ ハローワークにおける生涯現役支援窓口などのマッチング支援

概ね 60 歳以上（特に 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」においては、高齢者に寄り添った丁寧なキャリアコンサルティングを心掛けるとともに、これまでの就労経験やスキル、高齢期の多様な就労ニーズ等を踏まえ、職業生活の再設計に係る支援や高齢者向けの求人開拓、雇用情報提供、マッチングの強化など、総合的な就労支援を実施する。特に、個々人の事情に寄り添い、高齢者が希望に応じて経験と能力を活かし活躍できるよう、それぞれのスキルや状況に合わせた伴走型支援に取り組む。また、生涯現役支援窓口での支援の好事例を展開し、企業と高齢者のきめ細かなマッチングを推進する。

加えて公益財団法人産業雇用安定センターにおいて実施している、高年齢退職予定者のキャリア情報等を登録し、その能力の活用を希望する企業に対して紹介する「高年齢退職予定者キャリア人材バンク事業」についての周知を図るなど、効果的な連携を行う。

#### ウ シルバー人材センターの活用による地域における多様な就業機会の確保

人口減少社会の中でも、高齢人口や就業者は増加傾向にあり、「働けるうちはいつまでも働きたい」と考える高齢者は多い中で、高齢者の多様なニーズに対応した就業機会を提供するシルバー人材センターの活性化を図り、高齢者がより長く労働市場で活躍できるようにしていくことは、高齢期の収入の確保や生きがいの充実、健康の維持増進などによる介護予防などにも資する。このため、ハローワークにおいては、シルバー人材センターが提供可能な就業情報を定期的に把握し、臨時的かつ短期的又は軽易な就業を希望する高齢者には、シルバー人材センターへの誘導を確実にを行うとともに、臨時的かつ短期的又は軽易な就業に係る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するなど、シルバー人材センターの活用を促す。

## (2) 障害者の就労支援

### ア 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<sup>1</sup>や新たに雇用義務が生じる企業への周知・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（障害者雇用ゼロ企業）をはじめ、障害者雇用の経験やノウハウが不足している企業等に対して、ハローワークと地域の関係機関が連携し、採用の準備段階から採用後の職場定着までの一貫したチーム支援等を実施する。その際、企業が抱える不安や課題に応じた支援を行うこと等により、障害者の雇入れを一層促進する。労働局が委託して実施する障害者就業・生活支援センター<sup>2</sup>については、障害者の就労支援における雇用施策と福祉施策を繋ぐ機能を有しており、その役割は一層重要になっていることから、就業面及び生活面における一体的な支援を実施する。

### イ 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、千葉県等において、障害者職業能力開発校における職業訓練や障害者委託訓練等を実施しており、労働局及びハローワークにおいては、障害者の職業能力の開発が図られるよう、障害者の職業訓練の周知に努める。また、訓練実施機関や障害者就業・生活支援センター等の支援機関とも適宜連携しながら受講勧奨、就職支援等を実施する。さらに、労働局及びハローワークにおいて、障害者を雇用する企業から障害者職業訓練に関するニーズを把握した場合は、必要に応じて千葉県の障害者職業訓練コーディネーターを案内するなど連携のうえ、千葉県等が実施する在職者訓練の活用もあわせて、企業に対して周知を図る。

<sup>1</sup> 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）。

<sup>2</sup> 令和8年1月時点で県内16か所

ウ 公務部門における障害者の雇用促進・定着支援

アと同様に、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。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。

(3) 外国人求職者への就職支援等

ア 外国人求職者等に対する就職支援

(ア) 外国人留学生等に対する相談支援の実施

ハローワーク千葉及び松戸に設置している留学生コーナーを中心に、ハローワークが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、学校への出張相談の実施、企業説明会や面接会等のイベント開催、留学早期からの就職準備に向けたセミナーの実施等の手厚い就職支援を実施する。

(イ) 定住外国人等に対する相談支援の実施

定住外国人等が多く所在する地域を管轄するハローワーク（千葉、市川、松戸、船橋、成田、千葉南）に設置している外国人雇用サービスコーナーにおいて、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

身分に基づく在留資格の外国人等を対象に、日本の職場におけるコミュニケーション能力の向上やビジネスマナー等に関する知識の習得を目的とした研修を通じ、安定的な就職と職場への定着が可能となるよう、受託事業者と連携した就労・定着支援を実施する。

イ ハローワーク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、電話やタブレット端末を用いた多言語コンタクトセンターの通訳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や、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。

ウ 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、「外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針」に基づき、ハローワークによる事業所訪問指導に加え、労働局及びハローワークによる事業

主向けの雇用管理セミナーの積極的な開催等により、適正な雇用管理に関する助言・援助等を実施する。

また、外国人雇用状況届出制度の適正な対応を行うとともに、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) 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引き続き実施する。

#### (5) 若者への就労支援

##### ア 地域若者サポートステーションにおける若年無業者等への就労支援

地域若者サポートステーションにおいて、15歳から49歳までの就労に当たって課題を抱える無業者の方々に対し、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。

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

加えて、近年、高卒求人数の増加により、学校現場での負担が大きくなっているところ、一部では、高等学校等から就職支援ナビゲーターやハローワークによるこれまで以上の支援を求める声もある。そのため、高等学校等に対し、

ハローワークによる支援メニューを改めて丁寧に説明するなど、高等学校等との連携強化を図るとともに、特に就職支援のノウハウが十分でない高等学校等を重点的に支援する。

#### ウ 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による担当者制の職業相談、個別支援計画に基づくきめ細かな就職支援、職業訓練部門との連携による能力開発支援、就職後の定着支援の実施など、ステップアップ型の計画的で一貫した支援を通じて正社員就職の実現を図る。

### (6) 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を実施する。

### (7) 雇用保険制度の適正な運営

雇用保険について、雇用失業情勢や働き方の多様化の進展等、制度を取り巻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、給付業務では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、適用業務ではオンライン申請の利用促進や未手続事業・労働者の把握・解消に向けた計画的な取組を行う。

また、令和10年10月から施行される雇用保険被保険者資格の適用拡大に向けデジタル技術の更なる活用を進めていくため、利用者のニーズに応じたオンライン失業認定及びマイナポータルを通じた離職者への離職票の直接交付について周知を行う。

### (8) フリーランス等の就業環境の整備

フリーランスからフリーランス・事業者間取引適正化等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、発注事業者に対する調査、是正指導等を行うなど、昨年度に引き続き、本法の着実な履行確保を図る。

さらに、労働者かもしれないフリーランスから「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適切に対応するとともに、申告がなされた場合には必要な指導を行う。

## 2 女性活躍推進に向けた取組促進等

### <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78.7）、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、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等の情報公表を契機として女性活躍推進の取組促進をより一層進める必要がある。

### <取組>

#### (1) 男女間賃金差異等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及び女性の健康上の特性に係る取組の推進等

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

また、女性活躍推進法の改正内容周知、「女性の活躍推進企業データベース」の積極的な活用勧奨、計画的な報告徴収等の実施による同法の確実な履行確保を図る。

加えて、女性が健康で能力を発揮できる職場環境整備を進めるため、改正された事業主行動計画策定指針に基づき企業の取組を促すとともに、新設された「えるぼしプラス」認定制度の周知と取得勧奨、両立支援等助成金「不妊治療及び女性の健康課題対応両立支援コース」の活用を通じて女性の健康課題への取組を推進する。

#### (2) 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。

### 3 総合的なハラスメント対策の推進

#### <課題>

パワーハラスメントに関する相談件数は増加傾向が顕著である他、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の相談件数は高止まり傾向にあり、労働施策総合推進法等の履行確保等により、総合的なハラスメント対策をより一層進める必要がある。

さらに、改正労働施策総合推進法等により、事業主に対して、カスタマーハラスメントや求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止措置が令和8年10月1日から義務付けられるため、改正法の円滑な施行に向けて周知に取り組む必要がある。

#### <取組>

#### (1) 職場におけるハラスメント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、改正労働施策総合推進法等の施行後は、カスタマーハラスメント防止指針や求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止指針に基づき、着実な履行確保を図る。

#### (2) 職場におけるハラスメントに関する周知啓発の実施

職場におけるハラスメントの撲滅に向け、例年12月に実施している「ハラスメント撲滅月間」を中心に、事業主等への周知啓発を実施する。改正労働施策総合推進法等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。

また、事業主に対して、ウェブサイト「あかるい職場応援団」の企業向け研修動画及び各種ツールの活用促進を図り企業の取組を促す。

### 4 仕事と育児・介護の両立支援、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

#### <課題>

少子高齢化や生産年齢人口の減少が進む中で、男女ともに仕事と育児等を両立できる社会を実現するとともに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。

県内の男性育児休業取得率は44.5%まで上昇しているものの、女性（94.6%）に比べて低い水準であり、「こども未来戦略」（令和5年12月22日閣議決定）に掲げられた、令和12年までに男性の育児休業取得率を85%とする政府目標の達成に向けて更なる取組が必要である。このため、令和7年に施行された改正育児・介護休業法及び改正次世代法の履行確保等により、仕事と育児・介護の両立支援の取組を促進する必要がある。

また、各企業において、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必要がある。

#### <取組>

### (1) 仕事と育児・介護の両立支援

#### ア 育児・介護休業法の周知・履行確保及び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

育児期の柔軟な働き方を実現するための措置の義務付けや、男性の育児休業等取得状況の公表義務の対象を300人超の事業主に拡大すること等を内容とする育児・介護休業法の改正内容について周知に取り組みとともに、報告徴収等の実施により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。

また、事業主へ両立支援等助成金の活用を勧奨し、男女ともに仕事と育児を両立しやすい職場環境の整備を図る。

#### イ 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周知に取り組みとともに、報告徴収等の実施により着実な履行確保を図る。その際、事業主による仕事と介護の両立支援の取組が有機的に連携され、一層の効果を上げられるよう、実務的な仕事と介護の両立支援ツールの利用を促進する。

また、地域包括支援センター等と連携し介護休業制度等の周知を行うとともに、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、仕事と介護が両立できる職場環境整備を図る。

#### ウ 次世代育成支援対策・不妊治療と仕事との両立の推進

常時雇用する労働者数101人以上の企業に対し、次世代法に基づく一般事業主行動計画の策定・変更時に、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・数値目標の設定を義務付ける改正内容について引き続き周知に取り組むとともに、着実な履行確保を図る。

また、「くるみん」等の認定を目指す事業主へきめ細かく支援するとともに、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」の制度の周知と取得勧奨を行う。

あわせて、両立支援等助成金「不妊治療及び女性の健康課題対応両立支援コース」の活用も促し、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や相談支援を行う。

## (2) 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

### ア 適切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、適切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）」の活用を促進する。加えて、「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」を周知し、テレワークに関する企業の環境整備を支援する。

### イ 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、企業等への説明の際には、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への制度の導入促進を図る。

### ウ 年次有給休暇の取得促進及び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」や、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。

選択的週休3日制度については、事例の提供等の周知を行う。

## 第6 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（平成26年法律第100号）並びに同法に基づき定めた「過労死等の防止のための対策に関する大綱」（令和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するとともに、プレスリリースを行い、積極的に周知する。

##### 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」のワンストップ相談窓口が実施する個別相談やセミナーなどを通じて、企業の実情に応じた労働時間制度の運用など、基本的な労務管理体制に問題を抱える中小企業・小規模事業者に対するきめ細かな支援に連携して取り組む。

また、全ての監督署に編成している「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、労働時間に関する法制度の周知はもとより、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。

また、事業主等が、労働時間等を、労働者の健康と生活に配慮するとともに、多様な働き方に対応したものへ改善することができるよう、生産性を高めながら労働時間の削減等に向けた環境整備に取り組む中小企業・小規模事業者に対して、働き方改革推進支援助成金による支援を行うとともに、働き方・休み方改善ポータルサイトを通じた企業の改善策の提供と好事例の紹介、働き方・休み方改善コンサルタントによる専門的な助言・指導等を行う。

これらの中小企業・小規模事業者等に対する支援については、相談窓口及び支援機関（商工会、商工会議所、認定支援機関、よろず支援拠点、業種ごとに設けられている支援機関等）とも連携し、事業者が実態に即した支援策を適切に活用できるよう取り組む。

#### ウ 令和6年度適用開始業務等への労働時間短縮に向けた支援

建設業・ドライバー・医師の働き方改革総合サイト「はたらきかたススム」において、関連法制度や働き方改革を進める上での取引慣行上の課題、勤務環境の改善の取組例、動画コンテンツ等を公開し、必要な周知を行う。

建設業については、令和7年12月に、著しく短い工期による契約締結を受注者にも禁止する工期ダンピング対策の強化を内容とする改正建設業法が施行されたが、建設業従事者の労働時間短縮が進むよう、関係機関とも連携し、あらゆる機会を捉えて、長時間労働の削減に向けた発注者への働きかけを積極的に行う。特に、千葉県内の市町村に対する個別の要請を引き続き行うとともに、主要な発注者に対しては、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と連携して働きかけを行い、建設業の時間外労働の上限規制等を周知し、適正な工期設定に向けた取組を推進する。

トラック運転者については、物流効率化を図るため荷主等に対する規制措置の導入を定めた改正物流法が令和8年4月に全面施行される所、関係機関とも連携しながら、発着荷主等に対して、長時間の恒常的な荷待ち時間を発生させないこと等についての監督署による要請等を行うとともに、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）について引き続き丁寧に周知を行う。また、荷待ち時間の削減等に取り組む荷主等を支援するため、働き方改革推進支援助成金に新たに取引環境改善コースを設けることを予定していることから、同コースの周知を行い活用を促すほか、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。これらの周知にあたっては、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、個別相談や説明会・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する。

#### 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取引先中小事業者への「しわ寄せ」防止については、例年11月に実施している「しわ寄せ防止キャンペーン月間」に、集中的な周知啓発を行うなど、引き続き、「大企業・親事業者の働き方改革に伴う下請等中小事業者への『しわ寄せ』防止のための総合対策」に基づき、関係省庁と連携を図りつつ、その防止に努める。

働き方改革の推進に向けた中小企業における労働条件の確保・改善のため、監督指導の結果、中小受託事業者等の労働基準関係法令違反の背景に、委託事業者等の製造委託等に係る中小受託事業者に対する代金の支払の遅延等の防止に関する法律（昭和31年法律第120号）等の違反が疑われる場合には、中小企業庁、公正取引委員会及び国土交通省に確実に通報する。

## (2) 労働条件の確保・改善対策

### ア 法定労働条件の確保等

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、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

技能実習生や特定技能外国人等の外国人労働者を使用する事業場について、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確実に運用する。

特に、技能実習生に対する労働搾取目的の人身取引が疑われる事案については、「人身取引取締りマニュアル」を参考にしつつ、外国人技能実習機構との合同監督・調査や関係機関との連携を着実に実施し、労働基準関係法令違反が認められ、悪質性が認められるもの等については、司法処分を含め厳正に対処する。

##### (イ) 自動車運転者

自動車運転者を使用する事業場について、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、積極的な情報の共有を行うとともに、障害者である労働者を使用する事業主に対する啓発・指導に努め、問題事案の発生防止及び早期是正を図る。

#### オ いわゆる「スポットワーク」に係る対応

いわゆる「スポットワーク」を利用する際の労務管理上の留意事項等について、令和7年7月に作成、公表した使用者向け及び労働者向けのリーフレットを用いて広く周知するとともに、監督署に相談等が寄せられた場合には、丁寧に対応する。

#### 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することにより、事業主による自主的な改善を促すとともに、きめ細かな情報提供や是正・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 労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備

### <課題>

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、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等の推進、高年齢労働者の労働災害防止の推進等のための労働安全衛生法及び作業環境測定法の一部を改正する法律（令和7年法律第33号。以下「安衛法等改正法」という。）と関係政省令が順次施行されているところであり、各措置義務の履行確保や実効ある取組の推進を図る必要がある。

また、令和8年度は14次防の4年目となるが、計画に基づくアウトプット指標・アウトカム指標については、目標達成に向けて順調に推移しているものもあれば、現状のままでは達成が困難であると考えられるものもあり、目標を達成することができるよう、必要な取組を進めていく必要がある。加えて、改正労働施策総合推進法等により、職場における治療と就業の両立を促進するための措置を講じることが事業主の努力義務とされたところであり、取組の更なる促進を図る必要がある。

労災保険給付の状況については、近年、新規受給者数が高止まりしていることに加え、過労死等事案、石綿関連事案に係る労災請求件数も増加傾向にある。このような状況の中で、被災労働者の迅速な保護を図るために、事務処理の一層の迅速化に努める必要がある。

## <取組>

### (1) 改正労働安全衛生法等の円滑な施行に向けた周知徹底等

以下の事項について、安衛法等改正法の円滑な施行に向けた周知を徹底する。

- ア 個人事業者等の安全衛生対策の推進
- イ 職場のメンタルヘルス対策の推進
- ウ 化学物質による健康障害防止対策等の推進
- エ 機械等による労働災害防止の促進等
- オ 高年齢労働者の労働災害防止の推進
- カ 治療と就業の両立支援の推進

### (2) 第14次労働災害防止計画に基づく取組の推進

- ア 高年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

高年齢労働者の労働災害の防止を図るため、改正労働安全衛生法（以下「改正安衛法」という。）により、令和8年4月1日から高年齢労働者の特性に配慮した作業環境の改善や作業の管理等の措置が事業者の努力義務とされたところであり、措置の適切な実施のため「高年齢者の労働災害防止のための指針（令和8年2月10日公示）」の周知・指導を行う。この際、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）の活用を図る。

また、中高年齢の女性をはじめとして発生率が高く、増加傾向にある転倒や腰痛などの労働者の作業行動に起因する労働災害の防止のため、小売業や介護施設を中心にリーフレット等を活用した周知・指導を徹底するとともに、企業における自主的な安全衛生活動の導入を支援する取組等により対策の促進を図る。

- イ 外国人労働者等の労働災害防止対策の推進

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。

- ウ 個人事業者等に対する安全衛生対策の推進

個人事業者等の安全衛生対策の推進のため、改正安衛法により、令和7年5月からは注文者が配慮すべき事項の明確化を図ったほか、令和8年4月からは

建設業、造船業、製造業の元方事業者が行う統括管理の対象等に個人事業者等を含む作業従事者が追加されるとともに、注文者や機械等貸与者等が講ずべき措置の対象に個人事業者等を含めることとなったため、これら措置の履行確保に取り組む。

また、令和9年1月から個人事業者等の災害報告制度が創設されること、同年4月から個人事業者等自身が講ずべき措置や、業種を問わない混在作業での措置が新たに義務付けられることから、その履行確保に向けた周知に取り組む。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。

#### エ 業種別の労働災害防止対策の推進

##### (ア) 製造業の労働災害防止対策

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」に基づく機械製造時及び使用時のリスクアセスメントの確実な実施を促進する。

また、労働安全衛生規則等の改正により、床上から無線式コントローラーにより運転を行う床上無線運転式天井クレーンに対応した新たな限定免許が創設され、令和9年4月から施行予定であることから、限定免許の対象となるクレーンや使用の要件等について周知を図る。

##### (イ) 陸上貨物運送業の労働災害防止対策

荷役作業での労働災害を防止するため、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。

##### (ウ) 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、クールワークキャンペーン期間の開始より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、関係法令やガイドラインについて、周知、指導を行う。

#### オ 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。

また、改正安衛法に基づく 50 人未満の小規模事業場におけるストレスチェックの実施の義務化を見据え、高ストレス者の医師による面接指導の受け皿となる地域産業保健センターの体制が拡充されるため、「小規模事業場ストレスチェック制度実施マニュアル」とあわせて、管内の小規模事業場への周知を行う。

(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就業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。

(ウ) 治療と就業の両立支援の推進

改正労働施策総合推進法に基づき、事業主の努力義務となった治療と就業の両立支援の取組の促進のため、「治療と就業の両立支援指針」等の周知・啓発を行うとともに、労働局に設置する「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。

カ 化学物資等による健康障害防止対策

(ア) 化学物質による健康障害防止対策の推進

安衛法等改正法により、令和 8 年 4 月から、化学物質の成分名に企業の営業秘密情報が含まれる場合においては、有害性が相対的に低い化学物質に限り、SDS 等による危険性・有害性情報の通知事項のうち成分名について代替名等の通知を認めることとされたことから、事業者に対し、緊急時の対応等を含めた当該制度の適切な運用について周知指導する。

令和 8 年 10 月から、安衛法等改正法により、個人ばく露測定を作業環境測定として位置付け、必要な講習を修了した作業環境測定士などによる実施を義務付けることとされたことから、これらの周知徹底に取り組む。

また、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 月から施行されているところ、令和 8 年 4 月にはその対象が危険性又は有害性がある全ての化学物質（約 2,900 物質）まで拡大されることから、化学物質の譲渡・提供者による危険・有害性情報の表示及び通知の交付等や事業者によるリスクアセスメントの実施の履行確保に取り組む。この際、必要な取組

についてノウハウが不足している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。

(イ) 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、解体等対象建築物等に対応した講習の修了者による石綿等の使用の有無に係る事前調査の徹底を図る。特に令和8年1月からは、監督署への事前調査結果の報告に際し、事前調査を実施した者が修了した講習の区分の報告を求めており、その徹底を図る。石綿障害予防規則（平成17年厚生労働省令第21号）に基づく石綿除去等作業時におけるばく露防止措置の徹底及び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。

(ウ) 熱中症予防対策の推進

令和7年6月に施行された改正労働安全衛生規則により、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作業員への周知の措置が事業者には義務付けられているため、引き続き、改正内容の周知及び履行確保を図る。また、「職場における熱中症防止のためのガイドライン」の周知を行う。

キ 適切な監査指導

安衛法等改正法により、令和8年4月から、登録設計審査等機関が特定機械等の設計審査及び移動式クレーン等の製造時等検査を行うことができることとなり、制度の適正な運用を図るため、登録設計審査等機関、検査業者等の登録機関は設計審査、製造時等検査、性能検査、個別検定、型式検定及び特定自主検査について、厚生労働大臣の定める基準に従って行わなければならないこととされたので、当該登録機関による検査等が適切に行われるよう、立入検査等により必要な指導等を行う。

(3) 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、認定基準に定める要件を含め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7 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、県内の労使団体等関係団体と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、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・産業の取組を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ことが効果的であるため、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。

#### (4) 労働法制の普及

中学校・高等学校及び大学等へ講師を派遣し、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加えが義務付けられており、その履行確保こそが本保険制度の根幹をなしている。

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

また、加入勧奨に応じない未手続事業場に対しては、強力な手続指導及び職権による成立手続を行う。加えて、広く一般に周知するための広報活動として、「労働保険未手続事業一掃強化期間（11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、あわせて、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。