

平成27年度

千葉労働局行政運営方針

千葉労働局

平成27年度千葉労働局行政運営基本方針	1
---------------------	---

第1 労働行政を取り巻く情勢と課題

1 社会経済・雇用情勢	2
(1) 経済社会の構造的な変化	2
(2) 最近の経済・雇用情勢	2
(3) 社会経済・雇用情勢の変化への対応	2
2 働き方改革の推進と安心して安全かつ健康に働くことができる職場づくり	3
(1) 労働災害の防止等	3
(2) 働き方改革の推進	4
(3) 労働条件の確保・改善	5
(4) 最低賃金制度の適切な運営	6
(5) 迅速・適正な労災補償の実施	6
(6) 良質な労働環境の確保	6
3 女性・若者・高齢者等の人材力の強化	7
(1) 女性の活躍推進	7
(2) 若年者の活躍促進・正社員雇用の拡大	8
(3) 高齢者・障害者等の活躍促進	10
(4) 労働市場インフラの戦略的強化	11
(5) 外国人材の活用・国際協力	12
(6) 重層的セーフティネットの構築	12
(7) 地域に応じた良質な雇用機会の確保・創出	12

第2 千葉労働局の行政展開に当たっての基本的対応

1 総合労働行政機関としての機能（総合性）の発揮	13
2 計画的・効率的な行政運営	13
(1) 計画的な行政運営と業務運営の重点化	13
(2) 業務執行体制の在り方の見直しと行政事務の簡素合理化	14
(3) 行政事務の情報化への対応	14
3 地域に密着した行政の展開	14
(1) 千葉県の経済社会の実情の的確な把握	14
(2) 地方自治体等との連携	14
(3) 労使団体等関係団体との連携	14
(4) 積極的な広報の実施	15

(5) 労働法制の普及等に関する取組	15
4 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	15
(1) 保有個人情報の厳正な管理	15
(2) 情報公開制度の適切かつ円滑な実施	15
(3) 個人情報保護制度に基づく開示請求等への適切な対応	15
(4) 雇用管理に関する個人情報の適切な取扱いに係る対応	16
5 綱紀の保持と行政サービスの向上	16
(1) 綱紀の保持	16
(2) 行政サービスの向上	16
(3) 職員等の安全確保対策	16
(4) 職員等の健康確保対策	16

第3 千葉労働局の重点施策

1 働き方改革の推進と安心して安全かつ健康に働くことができる職場づくり	17
【最重点として取り組む施策】	
(1) 建設業における労働災害防止対策	17
(2) 働き方改革の推進	17
【重点として取り組む施策】	
(1) 労働条件の確保・改善対策	19
(2) 最低賃金制度の適正な運営等	21
(3) 適正な労働条件の整備	21
(4) 労働者が安全で健康に働くことができる職場づくり	22
(5) 迅速・適正な労災補償の実施	25
(6) 労働保険適用徴収業務の推進	26
(7) 個別労働関係紛争の解決の促進	27
2 女性・若者・高齢者等の人材力の強化	28
【最重点として取り組む施策】	
(1) 若者をはじめとする正社員希望者に対する就職支援・非正規雇用労働者の処遇の改善	28
(2) 女性の活躍推進のための対策の促進	29
【重点として取り組む施策】	
(1) 職業紹介業務の充実強化による効果的なマッチングの推進	30
(2) 人手不足分野などにおける人材確保と雇用管理改善	31
(3) 地方自治体及び民間人材ビジネスと連携した就職支援等の推進	32
(4) 若者の雇用対策の推進	33

(5)	子育て中の女性等に対する雇用対策の推進	34
(6)	高齢者の雇用対策の推進	35
(7)	障害者などの雇用対策の推進	36
(8)	外国人の雇用対策の推進	37
(9)	職業訓練受講者に対する就職支援	37
(10)	生活困窮者に対する就労支援	38
(11)	失業なき労働移動の実現	38
(12)	労働者・企業の職業能力開発への支援	38
(13)	ジョブ・カード制度の推進	38
(14)	民間等の労働力需給調整事業の適正な運営の促進	39
(15)	雇用保険制度の安定的運営	39
(16)	雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保対策の推進	39
(17)	職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進	40
(18)	パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保等対策の推進	40
3	総合労働行政機関として推進する重点施策	41
(1)	労働条件の確保及び雇用の安定を図るための総合的施策の推進	41
(2)	各分野ごとの連携した対策の推進	41
(3)	法改正等に関する周知	42
各種計画一覧表		
1	行事計画	43
2	広報計画	51
3	研修計画（中央研修は除く）	53

平成27年度千葉労働局行政運営基本方針

○ 働き方改革の推進と安心して安全かつ健康に働くことができる職場づくり

- * 将来を担う若者を始め、働く人すべてが、適法でより良好な労働条件の下、安心して働くことができるよう長時間労働の抑制、過重労働による健康障害防止、賃金不払い残業の防止などを重点に、積極的な監督指導を行うとともに、仕事と生活の調和を実現し、健康に働き十分に能力を発揮することができる環境を整備するため、所定外労働時間の削減、年次有給休暇の取得促進等を企業トップ等に働きかけるなど働き方改革を推進する。
- * 第12次労働災害防止計画の目標（平成29年までに死亡者数及び休業4日以上^のの死者数をそれぞれ15%以上減少させる。）を達成し、死亡災害等を大幅に減少させる。このため、3年連続して死亡災害が増加し、引き続き、工事量増加が見込まれる建設業の労働災害防止対策を最重点として、労使、関係行政機関、関係団体等が連携して、積極的に労働災害防止活動を展開する。

○ 「全員参加型の社会」の実現と安定して働くことのできる雇用機会の確保

- * 中期的に労働力人口の減少が見込まれる中、持続的な経済成長を実現するためには、女性や若者、高齢者、障害者などの力を最大限に引き出すことが重要であることから、女性の活躍推進、若者に対する就業支援、高齢者・障害者の活躍推進に向けた取組を強化する。
- * 雇用情勢が改善傾向にある中、福祉分野や建設分野など人手不足分野における人材確保や、正社員雇用の拡大等を図るため、ハローワーク・地方自治体・民間人材ビジネスが連携・協力し、地域全体で労働市場の需給調整機能を強化するとともに、企業の処遇改善など魅力ある職場づくりを進める。

○ 女性の活躍推進と男女が共に仕事と家庭が両立できる就業環境の整備

- * 職場における女性の活躍を促進するためには、①労働者が性別により差別されることなく、多様な働き方に応じた公正な待遇が確保されること、②仕事と生活を調和させつつ、能力を十分発揮し、充実した職業生活を営むことができるようにすることが重要であることから、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法及びパートタイム労働法の着実な履行を図る。
- * 個別企業に対し、ポジティブ・アクションやワーク・ライフ・バランスの取組等の情報開示について積極的な働きかけを行うとともに、国会審議中の女性の活躍推進に関する新法が成立した場合には円滑な施行を目指す。

以上の行政運営基本方針に基づき

「**全ての人が安心、安全、安定して働ける社会^{ちば}をめざして**」

というスローガンの下、平成27年度の行政運営方針を以下のように定め、積極的に労働行政を推進する。

第1 労働行政を取り巻く情勢

1 社会経済・雇用情勢

(1) 経済社会の構造的な変化

千葉県における人口は、少子高齢化の下、平成22年の622万人をピークに平成23年から初めて減少に転じ、その後、減少傾向が続いている。これに伴い就業者数の減少が見込まれており、就業者数の減少は経済成長の制約要因となりうるとともに、社会保障の観点からもマイナスの影響が懸念される。

また、近年、非正規労働者が雇用者の3分の1を超える中で、非正規雇用の労働者は、雇用が不安定、賃金が低い、能力開発機会が乏しいなどの課題もあり、若者を中心に非正規労働者が増加することは、将来的な人的資本蓄積の観点からも問題である。

さらに、千葉県内では、京葉臨海部を中心に石油・化学・鉄鋼関係の事業所が多く立地しており、工業出荷額は増加しているものの、事業所数は減少するなど経済のグローバル化による企業競争の激化等の影響も懸念される。一方、高齢化に伴う医療・介護施設の増加もあり、県内の産業間労働移動を見てみると、「製造業」では転出超過、「医療・介護」では転入超過になるなど、就業構造にも変化が生じている。

(2) 最近の経済・雇用情勢

県内の経済情勢は、鉱工業生産指数や新設住宅着工戸数の緩やかな改善傾向が続く一方、県内中小企業の業況判断指数の改善が遅れているなど、このところ一部に弱さもみられるが、緩やかな回復基調が続いている。また、先行きについては、世界景気の下振れ懸念や人手不足の影響に注意する必要があるものの、各種政策の効果などにより、着実な景気回復へ向かうことが期待されている。

また、雇用情勢は、平成26年度の求人・求職の動向を対前月比で見ると、有効求人数（季節調整値）は微減、微増を繰り返す状況にある一方、有効求職者数（同）は概ね減少傾向が続き、有効求人倍率（同）は、0.9倍台になるなど、平成19年度の水準まで回復している。また、正社員有効求人倍率（実数値）は、0.5倍台の水準まで回復している。

(3) 社会経済・雇用情勢の変化への対応

こうした少子高齢化による人口減少や、グローバル化に伴う競争が激化する社会経済の中期的な構造変化や、最近の経済・雇用情勢の中で、社会全体で人材の最適配置・最大活用を進めるためには、「日本再興戦略 -JAPAN is BACK-」（平成25年6月14日閣議決定、以下「日本再興戦略」という。）に揚げられた成長分野への円滑な労働移動の促進や、ハローワークに加え、民間人材ビジネス等を活用した外部労働市場の活性化に取り組んでいくとともに、「全員参加型社会」の実現に向けて、若者、女性、高齢者等の活躍推進のための労働政策を進めていく必要がある。

2 働き方改革の推進と安心して安全かつ健康に働くことができる職場づくり

(1) 労働災害の防止等

平成26年における当局管内の労働災害は、平成27年1月末現在の速報値によると、死亡者数は53人で前年同期と比較して5人（10.4%）増加し、休業4日以上之死傷者数は4,493人で前年同期と比較して155人（3.4%）増加した。

また、平成25年度にスタートした第12次労働災害防止計画（以下「12次防」という。）では、平成29年時点で死亡災害を平成24年（36人）よりも15%以上減少させる（30人以下とする）ことを目標としているが、2年経過時点で4割以上の大幅な増加となっており、残り3年間での目標達成が危ぶまれる状況になっている。

こうしたことから、12次防の中間年度に当たる本年度は、目標達成（死亡者数30人以下/年、死傷者数4,360人以下/年）に向けて、墜落・転落災害などの重篤度の高い災害はもとより、すべての業種に共通する課題である転倒災害及び交通労働災害にも力点を置いて、同計画の重点業種である建設業、陸上貨物運送事業、小売業、社会福祉施設、飲食店等を中心とした取組を推進する必要がある。

特に、建設業は、死亡者数が24人と前年の17人から大幅に増加して全国ワースト2となっていることから、引き続き、最重点業種に指定し、発注者や災害防止団体とも連携して強力で推進する必要がある。

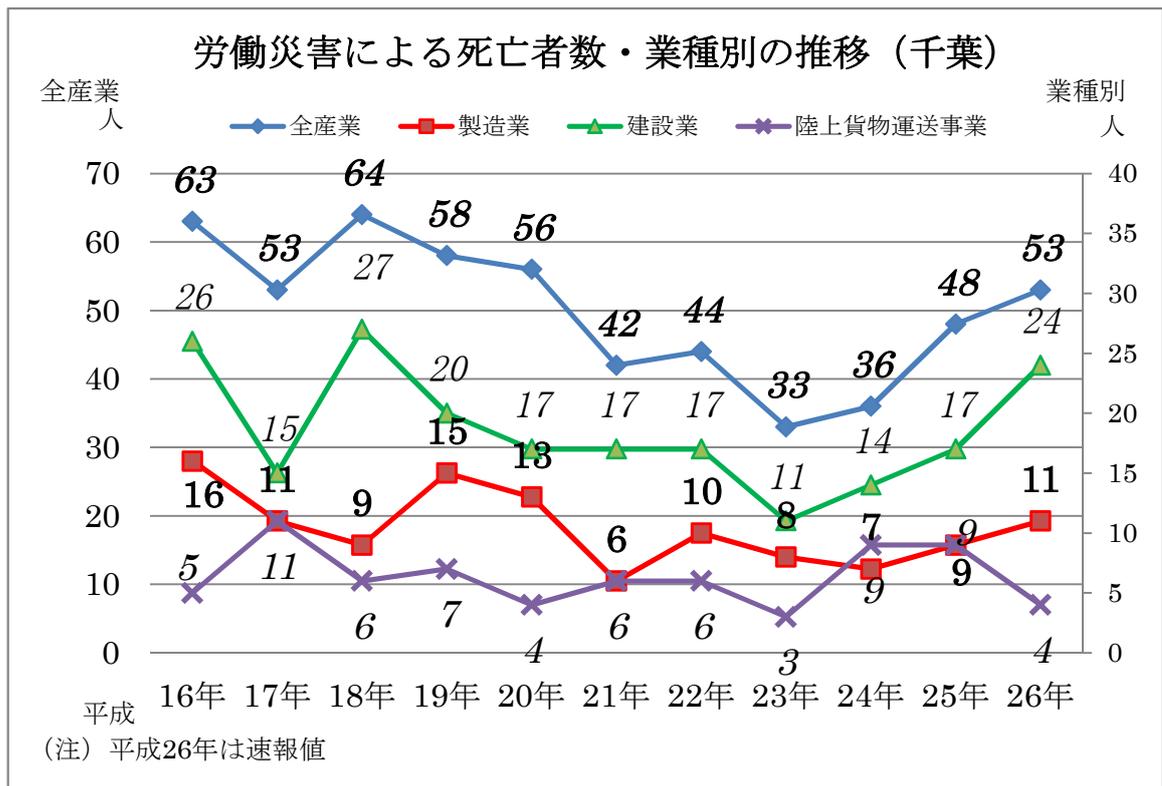
また、管内には国内最大級の石油化学コンビナートを有しているが、近年は設備の経年劣化に加え、景気変動に伴う人員のスリム化、世代交代等により、事故・災害の経験・知識のある安全衛生管理技術者が減少していることもあって、爆発・火災事故発生の潜在的危険性は増加傾向にあり、設備の安全管理の徹底及び安全衛生管理体制の充実強化が必要である。

労働者の健康をめぐる状況では、化学物質による健康障害防止に関し、労働衛生関係法令の周知及び安全データシート（以下「SDS」という。）の交付による危険有害性情報の伝達とそれに基づく適切な管理に取り組む必要がある。

あわせて、メンタルヘルス対策、産業保健対策、職業性疾病予防対策、受動喫煙防止対策等に引き続き取り組む必要がある。

事業者には、適切な労働災害防止対策を講じさせるためには、リスクアセスメントの実施が極めて重要であることから、あらゆる機会を捉えて取組を働きかける必要がある。

また、職場における化学物質管理、メンタルヘルス対策、受動喫煙防止対策の充実、重大な労働災害を繰り返す企業への対応などを内容とする「労働安全衛生法の一部を改正する法律」が平成26年6月に成立・公布されたことを踏まえ、同改正法の円滑な施行を期すため、その内容について周知徹底を図る必要がある。



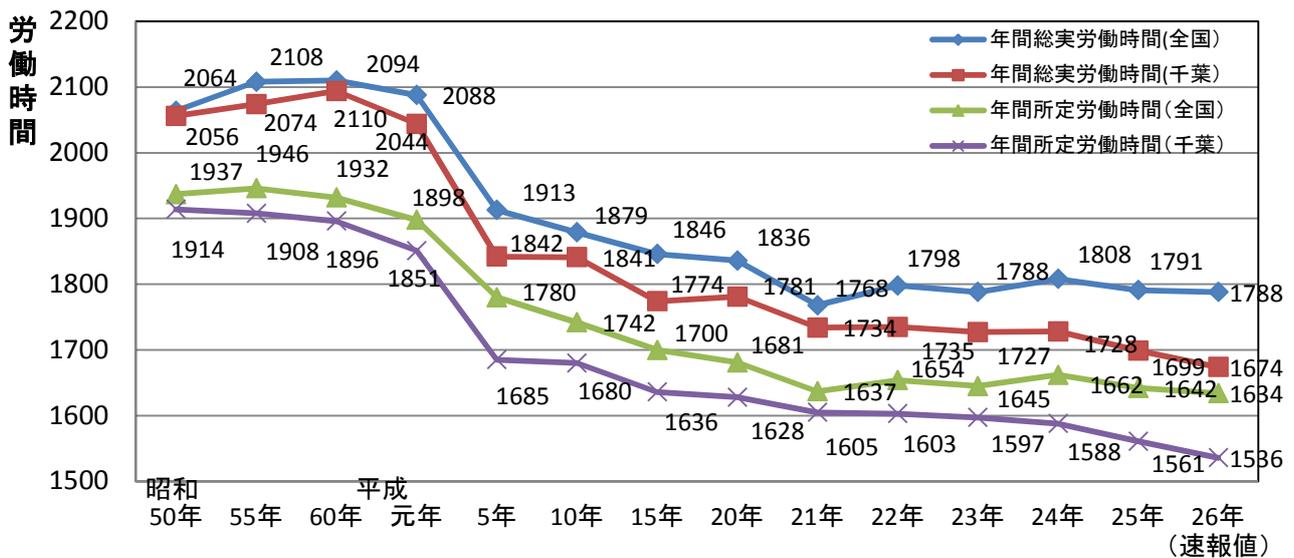
(2) 働き方改革の推進

政労使の合意による「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び行動指針において、平成32年までの目標として、「年次有給休暇取得率70%」、「週労働時間60時間以上の雇用者の割合を平成20年（2008年）の10%から5割減」とすることが定められ、「『日本再興戦略』改訂2014」（平成26年6月24日閣議決定、以下「改訂日本再興戦略」という。）においても、働き過ぎ防止のための取組強化として「企業等における長時間労働が是正されるよう、監督指導体制の充実強化を行い、法違反の疑いのある企業等に対して、労働基準監督署による監督指導を徹底するなど、取組の具体化を進める。」こととされたところである。

千葉県における労働時間等の現状について、平成26年の年間総実労働時間は1,674時間（速報値）と全国平均（1,788時間（確報値））より短くなっているものの、平成24年の千葉県における週間就業時間60時間以上の雇用者の割合は10.2%と全国平均（9.6%）より高くなっており、これらのことからいわゆる正社員等一般労働者と非正規労働者間におけるいわゆる「労働時間分布の長短二極分化」の傾向が強くなっている。また、平成25年の年次有給休暇取得率は48.8%となっており、近年5割を下回る水準で低迷している。

このため、平成27年1月に千葉労働局に設置した「働き方改革推進本部」における企業経営者への働きかけや、地域全体における働き方の見直しに向けた気運の醸成に取り組む必要がある。

年間総実労働時間の推移(全国・千葉)



資料出所：厚生労働省「毎月勤労統計調査」（事業所規模30人以上）

(3) 労働条件の確保・改善

ア 申告・相談等への適切な対応

平成26年における労働基準関係法令違反に係る申告件数は1,253件であり、前年より10.2%減少している。1,300件を下回るのは平成11年以来15年ぶりとなる。申告の内容としては、賃金不払いが852件と最も多くなっている。申告については早期の解決を図るため、引き続き迅速に対応する必要がある。

イ 若者の「使い捨て」が疑われる企業等への対応策の充実強化

劣悪な雇用管理を行い、若者の「使い捨て」が疑われる企業等については、各方面でその存在と対策の必要性が指摘されており、政府においても、「日本再興戦略」において、若者の活躍推進の観点から、「若者の『使い捨て』が疑われる企業について、相談体制、情報発信、監督指導等の対応策を強化する。」とされるとともに、改訂日本再興戦略において、「若者の『使い捨て』が疑われる企業等への対応策の充実強化を図る。」とされたところである。

千葉労働局管内において、平成26年11月の「過重労働解消キャンペーン」期間に、長時間の過重労働による過労死等に関する労災請求のあった事業場や、若者の「使い捨て」が疑われる事業場などに対する重点監督を実施した結果、長時間労働や賃金不払残業等、法定労働条件に係る違反（違反率：90.9%）・問題等が認められたところであり、若者の「使い捨て」が疑われる企業等においては、引き続き、法定労働条件に係る問題の存在が想定されることから、今後もこうした企業等への取組を強化する必要がある。

ウ 適正な労働条件の確保

(ア) 基本的な労働条件の確保

監督指導の結果、労働時間の管理や時間外労働等に対する割増賃金も含めた

賃金の支払い等、基本的な労働条件に関する法令の違反が依然多く認められることから引き続き監督指導を実施する必要がある。

(イ) 介護労働者の労働条件確保

平成26年版高齢社会白書（内閣府）によると千葉県の高齢化率は平成25年には24.3%であるが平成52年の予想は36.5%と今後、急速に高齢化が進むと考えられ、引き続き、介護事業者の新規参入が見込まれる。これらの事業場の中には、労働基準法等関係法令に関する理解が必ずしも十分でないものも多く見られ、労働条件に係る問題が、労働者の確保・定着における障害の一因ともなっていることなどから、適正な労働条件確保のための取組が必要である。

(ウ) 自動車運転者の長時間労働抑制

トラック等の自動車運転者については、依然として長時間労働の実態にあり、脳・心臓疾患の労災支給決定件数も他職種に比べ多数となっている。さらに、監督指導結果においても、労働基準法等の違反率が高いことから、引き続き、労働基準関係法令、自動車運転者の労働時間等の改善のための基準（改善基準告示）の遵守・定着を図る必要がある。

(4) 最低賃金制度の適切な運営

平成26年度の千葉県最低賃金は、時間額を798円に改定した（21円引き上げ）。持続的な経済成長に向け、全ての所得層での賃金上昇と企業収益向上の好循環が維持・拡大されるよう、賃金のセーフティネットである最低賃金について、千葉県の実情に応じた改定に努める必要がある。

また、最低賃金改定の影響を最も受ける中小企業・小規模事業者に対し、生産性向上等のための支援として業務改善助成金等の活用促進を図ることが必要である。

(5) 迅速・適正な労災補償の実施

平成26年度に新たに保険給付を受けた者の数は、約2万1千人で前年度と同水準で推移している。（平成27年1月末速報値）

また、平成26年度における脳・心臓疾患の労災請求件数（平成27年1月末速報値）は、24件（前年同期18件）、精神障害の労災請求件数は、38件（同38件）、石綿関連疾患の請求件数は20件（同31件）となっている。引き続き、労災保険給付の迅速・適正な事務処理を推進する必要がある。

(6) 良質な労働環境の確保

ア 個別労働関係紛争の解決の促進

県下10か所の総合労働相談コーナーには、個別労働関係紛争に関する相談、助言・指導の申出及びあっせんの申請が数多く寄せられている。平成26年においては、総合労働相談件数は41,637件、その内、民事上の個別労働紛争の相談件数は7,307件といずれも昨年の実績を上回っており、その内容をみると、いじめ・嫌がらせの事案が増加するとともに、複雑・多様化の傾向にある。

このため、総合労働相談コーナーが労働問題に関する「ワンストップ・サービス」の拠点として、その相談機能を十分に発揮できるよう、総合労働相談コーナ

一の機能を強化し、助言・指導及びあっせん制度を的確に運用するほか、関係機関との連携を強化し、より効果的な制度運用を図る必要がある。

イ 職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた環境整備

職場のパワーハラスメントについては、総合労働相談コーナーにおける民事上の個別労働紛争相談の中で最も多い件数（平成26年度上半期において全体の32.4%）となるなど、社会問題として顕在化しており、職場のパワーハラスメント対策の推進は、労働行政にとって重要な課題となっていることから、予防・解決に向けた取組をより一層推進する必要がある。

ウ 労働保険の適正徴収等

千葉労働局管内の労働保険料の収納率は、平成25年度96.9%（全国平均98.0%）、平成27年1月末現在で72.5%（全国平均72.5%）と全国平均と同水準となっている状況であり、労働保険制度の費用負担の公平と健全な運営を期するため収納率を向上させることが重要である。このため、引き続き、滞納整理等の徴収業務に積極的に取り組む必要がある。

なお、毎年度実施している算定基礎調査において、平成25年度過少・過大申告は61件、1,550万円（前年度64件、590万円）となっており、引き続き、効果的な算定基礎調査を実施し適正徴収等に努める必要がある。

また、千葉労働局管内の未手続事業場数は、14,500事業場と推計され、平成24年度からの「千葉労働局第三次労働保険適用促進3カ年計画」により加入促進を実施してきたが、平成26年12月までの3年間で新規加入は5,291事業場に止まっており、さらに法務局からの法人登記簿情報では年間5,800件程度の新規創業がある。このため、新たに「千葉労働局第四次労働保険適用促進3カ年計画」を策定するとともに引き続き、関係機関や労働保険加入促進業務を委託する団体等と連携して労働保険の未手続事業一掃対策を推進する必要がある。

3 女性・若者・高齢者等の人材力の強化

(1) 女性の活躍推進

千葉県における女性労働の状況を見ると、出産後の離職状況を表すと考えられる女性の年齢階級別有業率のM字型の底は、平成24年就業構造基本調査によると、全国との格差は縮小してきているものの、依然として全国より低い状況にある。一方、千葉県内の女性雇用者数は約119万人と、雇用者全体の41.5%を占め、増加傾向にある。

女性の活躍推進は、政府の成長戦略においても中核と位置づけられており、働く女性が子供を産み育てながら、活躍できる環境を整備することが必要である。

ア 改正次世代育成支援対策推進法の円滑な施行

平成27年4月1日に施行される改正次世代育成支援対策推進法に基づき、企業における一般事業主行動計画の策定・届出・公表・従業員への周知及び認定取得への取組の更なる促進を図る必要がある。

イ 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律案」の周知

現在、国会に提出している「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律案」（以下「女性活躍推進法案」という。）が成立した場合には、平成28年4月からの円滑な施行を目指し、事業主等に対する周知を徹底する必要がある。

ウ 女性のライフステージに対応した活躍支援

出産・育児等により離職した女性の再就職を支援するため、公的職業訓練において、育児等でキャリアを中断した女性の再就職を支援する必要がある。

また、女性のライフステージに応じた能力開発が行われるよう、育児休業中・復職後・再就職後の能力アップを行うための訓練を実施する事業主等を通じた支援を行う必要がある。

エ 妊娠・出産、育児休業等の取得等を理由とする解雇その他不利益取扱いの禁止の徹底

妊娠・出産、育児休業等の取得等を理由とする解雇その他不利益取扱いは、女性労働者の尊厳を傷つけ、就業継続を妨げるものであり、決して許されるものではない。

しかしながら、女性労働者からの妊娠・出産や育児休業取得等を理由とする不利益取扱いに関する相談件数は引き続き高い水準にあるため、女性労働者の立場に配慮しつつ迅速・丁寧な対応を進めていくとともに、法違反が疑われる事案を把握した場合には、平成26年10月23日の妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取扱いに関する最高裁判決を踏まえて発出された解釈通達に基づき、事業主に対する積極的な報告徴収・是正指導等を行うことが重要である。

(2) 若年者の活躍促進・正社員雇用の拡大

ア 若者の活躍推進

平成27年3月卒業予定者の就職内定率をみると、大学等については85.3%（平成27年3月1日現在、対前年比+4.0ポイント上昇）、高校については95.2%（平成27年2月末現在、対前年比+2.9ポイント上昇）となっており、新規学卒者の就職環境は順調に回復している。

(ア) 若年雇用対策の充実

我が国の次世代を担う貴重な人材として、若者がその可能性を最大限発揮できる環境を整備することが重要である。このため、就業準備から就職活動、就職後のキャリア形成に至るまでの対策を社会全体で推進できるよう、総合的かつ体系的な若年雇用対策に青少年の雇用の促進等に関する法律の整備等を踏まえ取り組む。

(イ) 新卒者等の職業意識の醸成・就職支援の強化

新卒者等の就職環境が改善傾向にあるものの、就職内定率の一層の改善に向けて、学校等との連携を強化しつつ、学卒求人確保や企業と学生のマッチングなど、新卒者等の就職支援を効果的に実施する必要がある。特に、平成27年度卒業・修了予定者からの就職・採用活動開始時期の変更に伴い、公平・公正

な採用・就職活動を確保するとともに、未就職学生が増加しないよう、未内定学生等への集中的な就職支援に努める必要がある。

また、「若者応援企業宣言」事業の抜本的な強化を踏まえ、優良な中小企業の情報発信・採用を支援するとともに、新卒者等に対する就職支援や企業の雇用管理改善等の促進に取り組む必要がある。

(ウ) フリーター・ニート等の安定雇用への支援・職業的自立への支援

フリーター及びニートの若者が依然高い水準にあるため、わかものハローワーク等を支援拠点として、フリーターに対しては、担当者制による個別支援を中心として、トライアル雇用や職業訓練の活用促進等により、就職支援を強化する必要がある。

また、ニート等の若者については、「地域若者サポートステーション事業」（以下「サポステ」という。）と連携協力し、職業的自立に向けた効果的支援を行っていくことが重要である。加えて、サポステにおいて、ニートの若者等に対する専門的な相談、職場体験等の就業準備からサポステ卒業者の定着支援まで、就労に向けた総合的な支援が必要である。

(エ) 将来を担う人材育成支援

若者のものづくり離れ・技能離れ等の実態を踏まえ、若者が進んで技能者を目指す環境を整備するとともに、若者に対し技能労働者の魅力・重要性を啓発し、産業活動の基礎となる若年技能者の人材確保・育成を図る必要がある。

また、基幹産業である製造業等において、中核人材の育成や若者への技能継承を図ることは喫緊の課題となっており、これらの課題に対応するためには事業主等が実施する人材育成に対して更なる支援を行うことが重要である。

イ 「正社員実現加速プロジェクト」の推進

(ア) 非正規雇用労働者の正社員転換や処遇改善の推進

有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者といった、いわゆる非正規雇用労働者数は全体の3分の1を超え、引き続き高い水準で推移する中、非正規雇用労働者の雇用の安定や処遇の改善を図ることが重要であり、正社員を希望する方々には、その道を開くとともに、柔軟な働き方として非正規雇用を選ばれる方々には、処遇の改善等を推進していく必要がある。

(イ) 非正規雇用労働者の能力開発・育成支援

非正規雇用として働く若者が増加している中で、若者に対する実践的な職業能力開発の推進が求められていることを踏まえ、非正規労働者の就業経験等に応じた公共職業訓練の充実や、成長分野で求められる人材育成を推進することが必要である。

また、非正規雇用労働者の人材育成が促進するよう、キャリアアップ助成金の活用を促す必要がある。

ウ 非正規雇用労働者の雇用の安定と処遇の改善

(7) 労働者派遣制度の見直しへの対応

自らの働き方として派遣を積極的に選択している派遣労働者については、その待遇の改善を図るとともに、正社員を希望する派遣労働者の正社員への転換を進めるため、厚生労働省において検討されている労働者派遣制度の見直しを踏まえ、取り組む必要がある。

(イ) パートタイム労働者対策の推進

平成27年4月1日に施行される改正後の「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」（以下「改正パートタイム労働法」という。）の周知及び同法に基づく的確な指導等により改正パートタイム労働法の着実な履行確保を図るとともに、パートタイム労働者の雇用管理改善に取り組む事業主を支援することが必要である。

(3) 高齢者・障害者等の活躍促進

ア 高齢者の活躍推進（「シニア活躍応援プラン（仮称）」の推進）

平成26年6月1日現在の雇用状況を見ると、高年齢者雇用確保措置を「実施済」の企業は3,594社（対前年比+235社）、割合は96.1%（同+3.8ポイント）、また、60歳定年企業における過去1年間の定年到達者6,179人のうち、継続雇用された人は5,212人（84.4%）、継続雇用を希望しなかった人は943人（15.3%）、希望したが継続雇用されなかった人は24人（0.4%）となっている。

少子高齢化が急速に進展する中、高年齢者が健康で、意欲と能力のある限り年齢に関わりなく働き続けることができる社会（以下「生涯現役社会」という。）の実現に向けた取組が必要である。そのためには、企業への支援策の充実、高年齢者の再就職支援の充実、高年齢者が地域で働ける場や社会を支える活動ができる場の拡大等に取り組んでいく必要がある。

イ 専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法の円滑な施行

定年後引き続き雇用される有期雇用労働者について、労働契約法に基づく無期転換申込権発生までの期間に関する特例を設けることを内容とする「専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法」が、平成27年4月1日から施行されるため、制度の周知・広報などの取組に努めることが必要である。

ウ 障害者等の就労促進

平成26年6月1日現在の雇用状況を見ると、民間企業の雇用障害者数は8,584人（対前年比+4.8%）、実雇用率は1.77%（同+0.06ポイント）で、いずれも過去最高となっているが、法定雇用率（2.0%）達成企業割合は47.5%（同+3.2ポイント）と半数に満たない状況である。

また、ハローワークを通じた障害者の就職件数は、平成26年12月末現在で2,124件（対前年同期比+9.8%）となっている。

(7) 改正障害者雇用促進法等を踏まえた就労支援の強化

障害者の雇用促進を図るためには、引き続き、事業主の障害者雇用に対する不安を解消し、理解を促進していく必要がある。

また、福祉、教育及び医療から雇用への移行を推進するため、障害特性や就労形態にも配慮しつつ、労働局が中心となり、障害者就業・生活支援センター他関係する支援機関等との連携を図って、就職から職場定着までの一貫した支援が必要である。

平成30年4月から法定雇用率の算定基礎に精神障害者を追加することに伴い、事業主の精神障害者に対する理解を促進するとともに、精神障害者雇用に係る各種支援策を充実させる必要がある。さらに、発達障害者や難治性疾患患者についても、新規求職申込件数が伸びており、障害特性に応じたきめ細かな就労支援を行うことが必要である。

(イ) 障害者の職業能力開発支援の推進

障害者の増加や障害の重度化・多様化が進む中で、引き続き、多様な職業能力開発の機会を提供することが重要である。

(4) 労働市場インフラの戦略的強化

ア 職業能力の「見える化」等を通じた人的資本の質の向上

(ア) 産業界のニーズに合った職業訓練のベストミックスの推進

産業界のニーズに合った職業訓練のベストミックスを推進するため、地域の人材ニーズを踏まえ、労働局、千葉県及び高齢・障害・求職者雇用支援機構千葉支部（以下「機構千葉支部」という。）との間で一体的訓練計画を策定するとともに、昨年度より実施している産学官による地域コンソーシアムを推進し、就職可能性をより高める民間訓練カリキュラムの開発・検証等を行う必要がある。

(イ) ジョブ・カード制度の普及・促進

ジョブ・カード制度は、実践的な職業能力の習得、求職者と求人企業とのマッチングを促進し、安定的な雇用への移行等を目的とした制度であり、職業訓練受講者のみならず、求職者等への一層の活用の促進が必要である。

また、ジョブ・カードについては、改訂日本再興戦略等を踏まえて、平成27年度の途中より、「生涯を通じたキャリア・プランニング」及び「職業能力証明」の機能を担うツールとして、職業生活を通じて活用できるものに見直される予定であり、新たな制度への円滑な移行、着実な普及が必要である。

イ 労働市場全体としてのマッチング機能の強化

(ア) 失業なき労働移動の実現

失業なき労働移動の実現のため、離職を余儀なくされる労働者のスキルアップやスキルチェンジにより、早期に再就職を実現することが課題である。そのため、労働移動支援助成金の利用促進を図ることが必要である。

(イ) 労働市場全体としてのマッチング機能の強化

外部労働市場全体としてのマッチング機能の最大化に向けて、ハローワークには労働市場インフラの中核的役割が期待されている。その上で、ハローワーク、民間人材ビジネス、地方自治体など様々な需給調整機関が密接に連携し、

それぞれの得意分野によりその役割・機能を果たすことが必要である。そのため、民間人材ビジネスの活用によるマッチング機能の強化の一環として、ハローワークが保有する求人情報を民間人材ビジネスや地方自治体にオンラインで提供する取組が平成26年9月に開始されたところであり、また、今後においては、ハローワークが保有する求職者情報の提供を予定している。

(5) 外国人材活用・国際協力

平成26年10月末日現在の雇用状況の届出状況を見ると、外国人労働者数は、26,676人（対前年比+8.8%）と過去最高となっている。外国人労働者の増加率では資格外活動の留学（対前年同期比+27.8%）、技能実習（同+6.9%）が高くなっている。特に留学生については、企業のグローバル化や産業高度化を支える人材として期待されており、日本国内での就職促進が必要である。

また、平成27年度から建設・造船分野における外国人労働者の受入れが開始されるとともに、介護分野等における外国人材の活用等の検討や技能実習制度の見直し等が現在行われており、このような状況を踏まえ、外国人労働者の雇用管理改善等に関する事業主指導の一層の取組の強化を図る必要がある。

(6) 重層的セーフティネットの構築

ア 求職者支援制度によるセーフティネットの確保

求職者が減少傾向にある中、求職者支援制度については、引き続き、訓練が必要な者に対する制度や訓練コースの周知、受講勧奨や誘導を行うとともに、訓練受講希望者に対するキャリア・コンサルティング機能の強化に取り組む。また、地域ごとの人材ニーズに沿った訓練設定やハローワークによるきめ細かな就職支援により、雇用保険が適用される安定した就職の実現に向けて支援を一層充実していく必要がある。

イ 生活保護受給者等の生活困窮者に対する就労支援の推進など

(ア) 生活保護受給者等の生活困窮者に対する就労支援の推進など

生活保護受給者は過去最高を更新しており（平成26年11月現在81,610人）、生活保護受給者の内、稼働能力を有する「その他世帯」や生活困窮者に対するより効果的な自立支援に資するため、ハローワークと地方自治体が一体となった就労支援を充実するとともに、平成27年4月に施行される「生活困窮者自立支援法」の円滑な施行に向けて、生活困窮者に対する相談支援を実施する関係機関との連携を図る必要がある。

(イ) 刑務所出所者等に対する就労支援の充実・強化

刑務所出所者等に対する就労支援は、再犯防止対策の中で極めて重要であるとされていることから、ハローワークと刑務所・保護観察所等が連携して実施する「刑務所出所者等就労支援事業」について、保護観察所等に対する巡回相談をはじめとした関係機関との連携施策を実施するほか、専用求人の確保等、就労支援の充実・強化を図る必要がある。

(7) 地域に応じた良質な雇用機会の確保・創出

ア 地方創生への取組への支援

千葉県内において、地域における良質な雇用機会を創出し、労働者が安心して働けるよう、地方自治体が創意工夫を活かして行う雇用創出や人材育成・確保、処遇改善など自主的な取組について労働行政の立場から積極的に取り組むことが重要である。また、県内でも人口減少が続く地域における人材の地元定着に向けて、地方自治体が取組む施策に対し、労働局・ハローワークが協力して取り組むことが必要である。

イ 人手不足分野における人材確保・育成対策の推進

地域の雇用の受け皿ともなっている介護・看護・保育分野や建設分野など構造的な人手不足分野における人材確保を進めるため、労働基準法等の履行確保をはじめとする雇用管理改善に取り組み、魅力ある職場づくりを進めるとともに、公的職業訓練を活用し、人材育成に取り組むことが重要である。

第2 千葉労働局の行政展開に当たっての基本的対応

1 総合労働行政機関としての機能（総合性）の発揮

千葉労働局が千葉県における総合労働行政機関としての機能を発揮し、雇用情勢の改善のための各種雇用対策の推進などについての地域や国民からの期待に真に応えていくためには、各部署間の連携をより一層密にしていく必要がある。

このため、複数の行政分野による対応が必要な課題については、労働局長以下の幹部を交えて検討を行い、関係部室が連携を図り、労働局が労働基準監督署及びハローワーク（以下「署所」という。）と一体となって機動的な対応を図る。

特に、倒産事案、賃金未払い事案、雇用調整等を把握した場合は、労働局及び署所（以下「局署所」という。）は速やかに連携を図り、迅速な対応を図る。

さらに、労働問題に関するあらゆる分野の相談については、県内10か所の総合労働相談コーナーにおいてワンストップで受け付け、必要に応じ署所及び雇用均等室等へ取次ぎを行う。

加えて、それぞれの重点課題への対応に当たっては、事業主や労働者を対象とした集団指導、説明会等について情報を共有・活用し、各部署合同開催とするなど効果的・効率的な方策を講じる。

2 計画的・効率的な行政運営

(1) 計画的な行政運営と業務運営の重点化

局署所における行政運営に当たっては、県内の実態を把握し、実情を踏まえた各種業務計画を策定するとともに、これらに基づき計画的な行政運営に努める。

また、経済社会の構造的な変化に伴い、労働行政における課題が増大し複雑困難化する中で、これらの課題に的確に対応するため、業務運営の重点化を積極的に進める。

なお、業務運営の進捗状況の管理に関して、PDCAサイクル方式による検証を定期的に行う。

(2) 業務執行体制の見直しと行政事務の簡素合理化

業務の運営方法や職員の配置等の業務執行体制について、引き続き見直しを行うとともに、千葉労働局事務簡素化委員会の検討を通じて、実効ある事務の簡素合理化を進める。

(3) 行政事務の情報化への対応

申請・届出等手続の電子化の対応について、インターネットを利用してオンラインによる手続き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。

情報セキュリティに係る職員研修を的確に実施することにより、本省管理システム及び千葉労働局独自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の徹底を図る。

3 地域に密着した行政の展開

(1) 千葉県の経済社会の実情の的確な把握

関係行政機関及び関係団体等との連携を密にしつつ、地域における経済情勢、主要産業・企業の動向等を逐次把握し、その分析の上に立った適切な行政課題を設定し、機動的な的確な対応に努める。

(2) 地方自治体等との連携

雇用対策をはじめとする諸施策を地域において効果的に実施していくためには、多岐にわたる県内各地域のニーズを、それぞれの地域の視点に立って的確に把握するとともに、地方自治体が実施する産業施策、福祉施策及び教育施策との密接な連携を図ることが必要である。

このため、局署所の幹部は、千葉県知事部局の幹部、市町村長等を訪問するなどにより、雇用統計や行政運営状況等の情報提供、意見交換等を通じて、労働行政への理解の促進を図る。

また、「雇用対策連絡調整会議」等の機会を通じて、地域の実情に即した雇用施策の推進に係る具体的な連絡調整、情報交換等を千葉県と活発に行う。署所においては、市町村との連携にも十分配慮する。

(3) 労使団体等関係団体との連携

局幹部が、地域を代表する労使団体を訪問するなどにより、率直な意見や要望を聞くとともに、幅広い闊達な意見交換を行う場である「千葉地域産業労働懇談会」を開催し、関係団体等とも意見交換を行うなど緊密な連携を図る。

また、「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、行政運営に的確に反映するよう努め、千葉県の実情に応じた施策の効果的な推進を図る。

(4) 積極的な広報の実施

分かりやすさに創意工夫を凝らした広報活動を積極的に行い、局署所が果たしている役割を広く県民に伝える。

特に、定例記者会見、記者との意見交換等を積極的に開催する。また、千葉県・市町村、労使団体及び関係団体の広報誌等の活用、各市町村への「労働行政情報」のメール配信、厚生労働省人事労務関係情報メールマガジンの活用の勧奨を行う。

(5) 労働法制の普及等に関する取組

これから社会に出て働くことになる学生や生徒、さらに既に社会人として働いている若者に対し、労働法制の基礎知識の周知等を図ることは、労働者の関係法令の不知による問題事案の発生を未然に防止するとともに、若者の職業についての意識の育成等につながるものである。既に県内の大学等と連携し、大学等における労働法制の普及等に関するセミナーや講義の実施等に取り組んでいるところであり、ハローワーク等における若者向けセミナー等において労働法制の普及等を加え、引き続き取組を進める。

4 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) 保有個人情報の厳正な管理

千葉労働局保有個人情報管理規程等に基づき、保有する個人情報の適切な管理を徹底する。個人情報の適切な管理を図るために必要な措置について、保有個人情報管理委員会において検討を行う。

また、保有する個人情報の厳格な管理について、研修や会議等あらゆる機会を通じて意識啓発・注意喚起を行うとともに、事務処理の見直しにも積極的に取り組む。

さらに、千葉労働局では定期的に署所等の保有個人情報の管理体制及び事務処理等を点検し、必要な改善を図る。

(2) 情報公開制度の適切かつ円滑な実施

情報公開制度の運用に当たっては、千葉労働局総務部企画室を中心に適切に対応するとともに、行政文書開示請求に対しては、「情報公開事務処理の手引」及び「情報公開法開示・不開示マニュアル」に基づき、的確な処理に努める。

特に、対象文書の特定及び具体的な不開示理由の付記について、適切に処理する。

また、「公文書等の管理に関する法律」及び「厚生労働省行政文書管理規則」等に基づく適切な文書管理に努める。

(3) 個人情報保護制度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個人情報に対する開示、訂正及び利用停止請求に対しては、「行政機関個人情報保護法開示請求等の事務処理の手引」及び「個人情報保護法開示・不開示審査マニュアル」に基づき、行政事務の適切な処理に努める。また、請求対象となる文書の特定について、千葉労働局総務部企画室と文書所管課室との間で十分な調整を行い、適切な処理を徹底する。

(4) 雇用管理に関する個人情報の適切な取扱いに係る対応

「個人情報保護に関する法律」、「雇用管理分野における個人情報保護に関するガイドライン」及び「雇用管理に関する個人情報のうち健康情報を取り扱うに当たっての留意事項について」等に基づき、個人情報取扱事業者が保有する個人情報の適切な取扱いを行うよう周知・啓発を図るとともに、雇用管理分野における個人情報の取扱いに係る苦情・相談があった場合は適切な対応を行い、個人情報取扱事業者に対しても助言・指導等を的確に実施する。

5 綱紀の保持と行政サービスの向上

(1) 綱紀の保持

労働行政に対する県民の信頼を堅固なものとするため、業務執行面全般における非違行為の防止、綱紀保持の徹底等について、以下のとおり取り組む。

ア 千葉労働局法令遵守委員会を効果的に運営する。

イ 内部職員等からの法令違反行為に関する通報制度の周知を徹底する。

ウ 各種会議等を活用した、局署所職員を対象とした法令遵守研修を実施する。

また、非常勤職員等に対しても、業務上必要な研修のほか、接遇、公務員倫理（法令遵守を含む。）及び保有個人情報の管理等の研修を適切に行う。

(2) 行政サービスの向上

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とから、引き続き、窓口を中心に、職員の応接態度や事務処理の迅速化等行政サービスの改善に努める。

(3) 職員等の安全確保対策

「暴力行為等に対する職員等の安全確保対策要綱」に基づき職場内の安全確保等に配慮する。特に、日ごろから来庁者等と対応を行う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、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、平成25年9月12日に改正した「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、来庁者や職員等の安全を最優先に確保する。災害が閉庁時に発生した場合は、「緊急連絡・安否確認一斉通報システム」を活用して職員等の安否の確認や業務に係る指示を行う。

(4) 職員等の健康確保対策

業務内容が複雑・多様化する中で、健康を害する職員が増加している。特に、うつ病等の精神関連疾患に罹患した職員が多く、また、再発者が多いという特徴が認められることから、「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率的に開催し、メンタルヘルスケアの推進を行う。

また、全職員の健康診断の実施及び事後措置となった職員の経過の把握等を行い、心身両面にわたる健康の保持増進に努める。

第3 千葉労働局の重点施策

1 働き方改革の推進と安心して安全かつ健康に働くことができる職場づくり

【最重点として取り組む施策】

(1) 建設業における労働災害防止対策

平成26年に当局管内の建設業において発生した労働災害による死亡者数は24人と前年同期に比べ7人(41.2%)増加し、休業4日以上之死傷者数は682人と26人(4.0%)増加している(平成27年1月末速報値。)

死亡災害を事故の型別にみると、墜落・転落が9人、交通事故が6人、はさまれ・巻き込まれが3人、飛来・落下が2人となっており、死傷災害では、墜落・転落災害が3割、転倒災害、はさまれ・巻き込まれ災害、切れ・こすれ災害がそれぞれ1割となっている。

労働災害増加の背景として、工事量の増加、技能労働者の不足、未熟練労働者の増加、労働者の高齢化等があることから、安全衛生管理体制の確立、安全衛生教育の徹底等、基本的な安全衛生活動の着実な実施が必要となっている。

このため、局署幹部から地場店社の首脳に対し労働災害防止を直接働きかけるとともに、建設現場への監督指導の強化、署が主体となった現場責任者に対する研修の実施等により現場の安全管理水準の向上を図る。

また、建設工事発注機関・労働災害防止団体・当局の三者による連絡協議会・研修会の開催、合同パトロールの実施等の連携強化を通じて、施工者の要望をふまえた安全衛生に配慮した発注の促進、統括安全衛生管理の徹底、新規入場者教育等の取組を強力に推進する。

特に、あらゆる機会をとらえて、多発する墜落・転落災害の防止(平成27年7月から施行される予定の足場の組立て等の作業に係る墜落防止措置の充実及び特別教育の追加、足場の作業床に係る墜落防止措置の充実等を内容とする改正労働安全衛生規則の周知徹底を含む。)及び交通事故防止を重点的に指導するとともに、未熟練労働者の増加や労働者の高齢化に対応した「新入者・高齢者にやさしい現場づくり」を呼びかける。

その際、災害事例や好事例の積極的な情報発信に努める。

(2) 働き方改革の推進

ア 過重労働解消に向けた取組の推進

(7) 過重労働による健康障害防止に係る監督指導等

「過重労働による健康障害防止のための総合対策」に基づき、過重労働が行われているおそれがある事業場に対して、労働時間、割増賃金等に係る労働基準法の規定及び健康管理等事業者が講ずべき措置の履行確保を図るための監督指導、窓口指導等を徹底する。

また、使用者、労働組合等の労使当事者が時間外労働協定を適正に締結するよう関係法令を周知するとともに、不適正な時間外労働協定が届け出られた場合には、限度基準告示等に基づき指導を行う。

特に、各種情報から時間外労働時間数が1か月当たり100時間を超えていると考えられる事業場や長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場に対して、監督指導を確実に実施する。

(イ) 過労死等防止対策の推進

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に基づく「過労死等の防止のための対策に関する大綱」が示された場合には、その効果的な推進を図る。

また、過労死等防止啓発月間（11月）においては、効果的な周知・啓発に取り組む。

イ ワーク・ライフ・バランスの推進

長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得促進により、ワーク・ライフ・バランスの実現を図るため、働き方改革推進本部の下で、これまでの働き方・休み方を見直し、効率的な働き方を進めていくための以下を実施する。

(ア) 働き方改革・休暇取得促進

① 企業経営陣への働きかけ

働き方・休み方の見直しに向けた取組には、企業の経営トップの意識改革やリーダーシップが重要である。このため、労働局幹部による管内の主要企業の経営トップ等に対し、定時退社や年次有給休暇の取得促進等に取り組むよう働きかけを強化し、各企業における働き方改革を促進する。

また、労働局幹部が訪問した企業における取組の事例等について、他の企業の取組の参考となるよう、働き方・休み方改善ポータルサイトに掲載し情報発信を行う。

② 年次有給休暇の取得促進

年次有給休暇の取得促進を図る取組として、「年次有給休暇取得促進期間（10月）」及び夏季・年末年始等の時期を捉えた集中的な周知・広報を行う。

(イ) ワーク・ライフ・バランス実現に向けた働き方・休み方の見直し

年次有給休暇の取得率が低い、又は労働時間が長い業種を中心に、「労働時間等見直しガイドライン」の周知・啓発を行うとともに、働き方・休み方改善コンサルタントなどの活用による労働時間等の設定の改善のための助言・指導等を実施する。また、改善に取り組む中小企業に対する助成を行う。

さらに、企業や労働者が働き方・休み方の現状や課題を自主的に評価できる「働き方・休み方改善指標」の普及や、「朝型」の働き方などの生産性が高く仕事と生活の調和が取れた働き方の普及に向けた周知・啓発を行う。

【重点として取り組む施策】

(1) 労働条件の確保・改善対策

ア 法定労働条件の確保等

(ア) 基本的労働条件の確立等

管内の実情を踏まえつつ、労働基準法に定める賃金の支払、労働時間管理等の基本的労働条件の枠組みを事業場に確立・定着させることが重要であることから、同法令の遵守徹底を図るとともに、重大又は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、解雇、賃金不払等に関し労働基準関係法令上問題のある申告事案については、その早期の解決のため優先的に迅速な対応を図る。

有期契約労働者については、労働基準法に基づく「期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準に関する事項」の明示及び「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」に基づく雇止めの予告等について、パンフレット等を活用し、周知徹底を図るとともに、監督指導、窓口相談等において使用者に対する指導を徹底する。

(イ) 賃金不払残業の防止

労働時間管理が適正に行われ、それに基づいた割増賃金が支払われるよう、「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基準」の遵守を図るなど監督指導等を実施し、「賃金不払残業総合対策要綱」に基づく総合的な対策を推進する。また、重大又は悪質な事案に対しては、司法処分を含め厳正に対処する。

(ロ) 若者の「使い捨て」が疑われる企業等への取組

若者の「使い捨て」が疑われる企業等への取組については、夜間・休日において相談を受け付ける「労働条件相談ほっとライン」、労働条件に関する情報発信を行うポータルサイト「確かめよう労働条件」の周知を行うとともに、「労働条件相談ほっとライン」で受け付けた相談や情報については、事案の内容に応じて監督指導等を実施するなど、積極的な対応を行う。

(ハ) 未払賃金立替払制度の迅速かつ適正な運営

企業倒産に伴い賃金の支払を受けられないまま退職した労働者について、不正受給防止に留意しつつ、未払賃金立替払制度を適切に運用し迅速な救済を図る。

イ 特定の労働分野における労働条件確保対策の推進

(ア) 自動車運転者

トラック等の自動車運転者については、労働時間等に問題があると認められる事業場に対して的確な監督指導等を実施し、労働基準法及び改善基準告示等の遵守の徹底を図る。

また、千葉運輸支局との合同による監督・監査を実施するとともに、通報制度を適切に運用する。

(イ) 介護労働者

介護事業については、労働基準関係法令違反のある事業場が相当数認められることから、千葉県等が実施する講習会等の機会を活用して法令の周知を図るとともに、計画的な監督指導を実施する。

(ロ) 障害者である労働者

申告・相談、監督指導、許認可調査等の各種機会において、障害者虐待が疑われる事案の把握に努め、障害者である労働者の法定労働条件の履行確保を図る。また、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。

(ハ) 技能実習生

技能実習生については、法定労働条件確保上の問題が認められる事案が見受けられることから、事業主等に対して労働基準関係法令を周知するとともに、労働契約締結時の労働条件の書面による明示、賃金支払いの適正化等の徹底を図る。また、中には人権侵害が疑われる事案があることから技能実習生に係る労働基準関係法令違反があると考えられる事業場に対して監督指導を実施し、重大又は悪質な労働基準関係法令違反事案に対しては、司法処分を含め厳正に対処する。さらに、出入国管理機関とは相互通報制度等適切な連携を図る。

外国人労働者からの相談に的確に対応するため、平成27年度から整備される外国人労働者向け相談ダイヤルを千葉労働局ホームページ等を通じて周知を行う。

(ニ) 派遣労働者

派遣労働者については、労働基準関係法令の適用の特例を含め、派遣元事業主及び派遣先に対し労働基準関係法令を周知するとともに、その遵守の徹底を図る。

ウ 「労災かくし」の排除に係る対策の一層の推進

「労災かくし」については、その防止に向けた周知・啓発を図るとともに、引き続き、的確な監督指導等を実施する。また、その存在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。さらに、全国健康保険協会千葉支部と連携し、労災保険給付の請求勧奨を行うとともに、関係部署間で連携を図りつつ、「労災かくし」の疑いのある事案の把握及び調査を行う。

エ 労働契約法等の周知・啓発

労働契約に関する基本的なルールを定める労働契約法や裁判例の趣旨及び内容について、労使双方に対して情報提供や周知を図る。

また、専門的知識等を有する有期雇用労働者及び定年後引き続いて雇用される有期雇用労働者について、労働契約法に基づく無期転換申込権発生までの期間に関する特例を設けることを内容とする専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法（平成26年法律第137号）が第187回臨時国会で成立し、平成27

年4月1日から施行されるため、制度の周知を図るとともに、事業主から提出される雇用管理に関する措置に係る認定を的確に行う。

(2) 最低賃金制度の適正な運営等

ア 最低賃金審議会の円滑な運営

最低賃金制度が適切に機能するよう、経済動向及び千葉県の実情を踏まえ、千葉地方最低賃金審議会の円滑な運営を図る。

イ 最低賃金額の周知徹底等

最低賃金額については、労使団体及び地方自治体等の協力を得て、使用者及び労働者に周知し、遵守の徹底を図る。また、最低賃金の履行確保上問題があると考えられる地域、業種等を重点とした監督指導等を行う。

ウ 最低賃金引上げにより影響を受ける中小企業・小規模事業者への支援

「最低賃金引上げに向けた中小企業・小規模事業者への支援事業」について、事業者への周知を積極的に行い活用の促進を図る。

(ア) 専門家派遣・相談等支援事業

経営改善と労働条件管理の相談等にワン・ストップで対応する無料の相談窓口を設置し、その活用の促進を図る。

(イ) 業務改善助成金の活用促進

業務改善助成金について、制度の周知及び活用促進を図る。

エ 最低賃金の減額特例許可制度の適正な運用

最低賃金の減額特例許可制度については、引き続き周知を行いつつ、労働の実態に基づいて適正な処理を行う。

オ 家内労働対策の推進

(ア) 最低工賃改正等の計画的推進

「第11次最低工賃新設・改定計画」に基づき、実態調査等を実施し、必要に応じて改正等を行う。

(イ) 家内労働法の適正な施行

委託者に対し、委託条件の明確化、工賃支払いの適正化を図る。また、家内労働安全衛生指導員を効率的に活用し、家内労働者の安全及び衛生の確保を図る。

(3) 適正な労働条件の整備

ア 医療分野の「雇用の質」の向上のための取組の推進

勤務環境改善に自主的に取り組む医療機関に対して、労働時間管理を中心とする労務管理全般にわたる支援を実施する。

また、医療機関の労務管理者等に対して、関係機関と連携の上、労務管理に係る研修会を引き続き実施する。

イ 職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた環境整備

ポスター等を活用してパワーハラスメントの予防・解決に関する情報等の周知を図る。

(4) 労働者が安全で健康に働くことができる職場づくり

ア 労働災害を減少させるための業種横断的な取組

「平成24年と比較して平成29年までに労働災害による死亡者数、死傷者数のいずれも15%以上減少させる」という12次防の目標達成に向けて、すべての業種に共通する以下の課題に取り組む。

(ア) 転倒災害防止対策

休業4日以上死傷災害の中で最も多い「転倒災害」に着目して、「STOP！転倒災害プロジェクト2015」を労働災害防止団体等と連携して効果的に展開する。特に、第三次産業（小売業、社会福祉施設、飲食店）に対しては、4S活動やKY活動の推進など、事業者が着手しやすい切り口から順次指導を進める。

(イ) 交通労働災害防止対策

交通事故による死亡災害を減少させるため、関係行政機関・業界団体等と連携しながら、特に建設業・陸上貨物運送業を重点に、「交通労働災害防止のためのガイドライン」に基づく指導を行う。

(ウ) 非正規労働者対策

雇用者に占める割合が拡大している非正規労働者は、正規労働者に比べて安全衛生教育等の実施率が低い傾向にあることから、非正規労働者に対する雇入れ時教育をはじめとする安全衛生教育の徹底と教育内容の充実を図る。

イ 陸上貨物運送事業の労働災害防止対策

陸上貨物運送事業については、12次防の目標（死傷者数658人以下）達成に向けて、荷役作業時の墜落・転落災害の防止、重量物取扱いや長時間の車両運転による腰痛の予防対策を中心に指導する。

特に荷役作業時の墜落・転落災害については、その大半が荷主先で発生していることから、「陸上貨物運送事業の荷役作業の安全対策ガイドライン」に基づき、災害を発生させた等安全衛生管理上問題のある事業者に指導するとともに、荷主等への要請を行う。

さらに、荷主等に対し、国交省が昨年1月に策定した「トラック運送業における書面化推進ガイドライン」の普及を促進する。

ウ 第三次産業の労働災害防止対策

労働者数が増加している第三次産業については、12次防の目標（死傷者数：小売業472人以下、社会福祉施設291人以下、飲食店150人以下、ゴルフ場107人以下）達成に向けて、小売業、社会福祉施設、飲食店及びゴルフ場を重点として、転倒災害や災害性腰痛等作業行動に伴う災害の防止を中心に指導する。

また、関係行政機関、事業者団体等の実施する各種会合等の機会を通じて、労働災害防止に係る説明を行うなど、これらと連携しつつ安全衛生活動の意識の高揚等を図る。

さらに、第三次産業の安全管理体制について、安全管理者の選任が義務づけら

れていない業種等については「労働安全衛生法施行令第2条第3号に掲げる業種における安全推進者の選任等に係るガイドライン」に基づき、安全推進者の必要性を周知し、その選任等の勧奨を積極的に行う。

小売業、飲食店等の業態としてみられる多店舗展開企業に対しては、本社や各店舗への指導内容が互いに整合・連動するよう、局署間、各署間の情報共有・連携等に配慮することにより、効果的に安全対策の浸透を図る。

(ア) 小売業

小売業では、転倒災害と食料品販売店のバックヤード等で使用されている食品加工用機械等による災害の防止を中心に指導する。

(イ) 社会福祉施設

社会福祉施設では、転倒災害及び腰痛の防止を中心に指導する。

また、「職場における腰痛予防対策指針」の普及・定着を図る。

(ウ) 飲食店

飲食店では、食品加工用機械災害、転倒災害、切れ・こすれ災害及び高温・低温の物との接触災害の防止を中心に指導する。

(エ) ゴルフ場

ゴルフ場では、キャディの転倒災害、コース管理作業における災害、打球による災害及び腰痛等の防止を中心に指導する。ゴルフ場労働安全衛生協議会等に働きかけ、リスクアセスメントの実施、災害事例を活用した同種災害防止対策の徹底を図る。

エ 製造業の労働災害防止対策

食料品製造業、金属製品製造業における加工用機械によるはさまれ・巻き込まれ災害及びクレーン等による災害の防止を中心に指導する。

また、通路、作業床等での転倒災害防止対策について指導する。各企業の安全衛生水準の向上を図るため、能力向上教育及び職長等教育受講勧奨を図る。

オ 化学物質による健康障害防止対策

化学物質の危険有害性に応じた適切な管理やばく露防止措置が行われるよう、化学物質の製造者等に対しては、化学物質の譲渡・提供時におけるSDSの作成・交付による危険有害性情報の確実な伝達を、また、化学物質を使用する事業者に対してはSDS等の入手を指導する。

また、SDS交付義務対象物質については、リスクアセスメントが義務化されたことも踏まえ、集団指導等において、リスクアセスメントの実施及びその結果に基づく適切なばく露防止措置について指導する。

さらに、化学物質を取扱う事業場に対しては、計画的に監督指導や個別指導を行い、特定化学物質障害予防規則、有機溶剤中毒予防規則等の遵守徹底を図る。

カ 爆発火災災害防止対策

化学工業における爆発・火災防止対策指針統合版の活用を推進する。危険物による爆発・火災災害を発生させるおそれのある事業場に対しては、SDSの交付

制度の周知、安全衛生教育等について市原臨海地区災害防止対策協議会及び袖ヶ浦地区労働災害防止対策協議会等あらゆる機会を通じて指導する。

キ メンタルヘルス対策、産業保健対策

改正労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度の平成27年12月1日の施行に向けて、あらゆる機会を通じて制度の周知徹底を図る。

また、12次防の目標（メンタルヘルス措置の取組率：80%以上）達成に向けて、「当面のメンタルヘルス対策の具体的推進について」等に基づき、取組が進んでいない事業場に対して、管内の実情を踏まえた上で、教育研修、ストレス要因の把握と対応、職場復帰支援等のメンタルヘルス対策に関する指導等を行う。

さらに、精神障害等による業務上疾病が発生した事業場に対しては、指針に基づく措置が実施されているか点検し、必要な指導を行う。

小規模事業場での産業保健活動やメンタルヘルス対策の支援については、「産業保健活動総合支援事業」の地域窓口を周知する等により、産業保健水準の向上及び労働者の健康管理の一層の充実を図る。

ク 石綿健康障害予防対策

(ア) 建築物解体における石綿ばく露防止対策の推進

建築物の解体作業について、石綿障害予防規則及び技術上の指針に基づく指導を行う。

また、地方自治体と解体工事等に関する情報を共有するとともに、地方自治体の実施する解体工事業者への説明会の機会を通じて関係法令等の周知を行うこと等により、届出や隔離の際の漏洩防止措置等の適切な実施を図る。

なお、解体等の仕事の発注者に対しては、経費や工期の配慮、石綿等使用状況等の通知の促進等について指導を行う。

(イ) 石綿の禁止の徹底等

石綿等の製造、輸入等の禁止措置に関して、依然として石綿含有製品の輸入事案が発生していることを踏まえ、輸入に際して予め石綿の有無の確認がなされるよう、石綿の製造等が禁止されていない国からの輸入品等を取り扱う事業者等に対し、製造禁止前に使用されていた主な石綿含有製品について積極的に周知する。

ケ じん肺予防対策

第8次粉じん障害防止総合対策に基づき、重点項目に係る事業者の講ずべき措置の定着状況等に応じて、粉じん障害防止対策の徹底について指導等を行う。

コ 熱中症予防対策

12次防の目標（平成25年から29年までの死傷者数合計61人以下）達成に向けて、建設業、陸上貨物運送事業、警備業、製造業等、夏季に暑熱な環境で作業を行う事業者に対し、必要な指導を行う。

サ 受動喫煙防止対策

12次防の目標（受動喫煙を受けている労働者の割合：15%以下）達成に向けて、

集団指導、個別指導、窓口の受付等あらゆる機会を通じて職場での受動喫煙防止対策の必要性の周知啓発を行うとともに、助成金や委託事業の内容を周知し、事業場における取組の更なる促進を図る。

シ 自主的な安全衛生活動の促進

局署幹部が出席する会議や個別指導等の機会を捉え事業場の実情に応じてリスクアセスメントや「見える化」等創意工夫した取組など自主的な安全衛生活動を積極的に周知指導する

ス 安全衛生優良企業公表制度の周知

労働安全衛生水準の高い企業を評価・認定し、厚生労働省のHP等により、広く企業名を公表する「安全衛生優良企業公表制度」の周知に努めるとともに、その運用を通じて、企業が労働安全衛生対策に取り組むための動機付けを進める。

(5) 迅速・適正な労災補償の実施

労災保険給付の迅速・適正な処理をはじめ、以下の事項を重点として積極的に推進する。

ア 労災保険給付の迅速・適正な処理

(ア) 標準処理期間内の迅速・適正な事務処理等

被災労働者等からの労災保険給付の請求に対しては、標準処理期間内の迅速な事務処理を行うとともに、認定基準等に基づいた適正な認定を行う。

また、請求人や相談者に対して、引き続き懇切・丁寧な説明を行い、労災請求の処理状況については、適時、請求人に対して連絡・説明を行う。

(イ) 脳・心臓疾患事案及び精神障害事案に係る迅速・適正な処理

社会的関心が高く複雑困難な事案が多い脳・心臓疾患及び精神障害事案の労災請求については、認定基準等に基づく適正な事務処理を行うとともに、標準処理期間内の迅速な事務処理を行うため、的確な調査計画を策定して、局署の管理者による進行管理を行う。

また、セクシュアルハラスメントなど職場のストレスに起因する精神障害に関する労災請求をした労働者からの相談・聴取等に関し、専門的な能力を有する労災精神障害専門調査員を活用すること等により、適切な事務処理に努める。

さらに、脳・心臓疾患及び精神障害に係る労災請求事案については、労災補償担当部署から監督・安全衛生担当部署への情報提供を徹底する。

(ウ) 石綿救済制度等に係る周知徹底及び石綿関連疾患の請求事案に係る迅速・適正な処理

石綿関連疾患に係る補償（救済）制度について更なる周知の徹底を図り、労働者等に対し、労災保険給付及び特別遺族給付金の請求勧奨等を適切に実施する。がん診療連携拠点病院等に対し、引き続き、石綿ばく露歴等のチェック表の活用及び労災請求勧奨の依頼を行う。

また、石綿関連疾患に係る労災保険給付及び特別遺族給付金の請求については、認定基準等を踏まえ、被災労働者及び遺族の迅速・適正な補償・救済を行

う。

(エ) 胆管がんに係る労災請求事案への的確な対応

胆管がんに係る請求があった場合には、業務上外の判断を的確に行うため、職歴、従事業務、化学物質の使用状況、事業場の作業環境等について、的確な調査を実施し、本省りん伺を行って決定する。

イ 第三者行為災害に係る適正な債権管理等

第三者行為災害事案については、納入告知を行わずに当該債権を時効により消滅させることがないよう、災害発生から3年以内に求償すべき債権を的確に徴収決定するための進行管理を行う。

また、徴収決定した債権については、収納状況や納入督促の実施状況等を債権ごとに管理し、定期的に必要な措置を行う。

ウ 休業（補償）給付と障害厚生年金等の併給調整の確実な実施

休業（補償）給付請求書の裏面の「障害厚生年金等の受給関係」の欄の確認を徹底する等により、休業（補償）給付と同一の事由により障害厚生年金等が支給される場合における併給調整を確実に実施する。

エ 労災診療費の支払いの適正化

労災診療費については、適正払いを徹底するため、医療機関からの誤請求が特に多い項目（四肢加算の解釈の誤り、術前検査の誤算定など）に重点を置いた審査を行う。

また、誤請求の多い労災指定医療機関等には個別に実地指導等の必要な対応を行う。

さらに、地方厚生局等から提供を受けた保険医療機関等に係る指導結果等情報を労災診療費の審査等に活用することにより、労災診療費の支払いの適正化を図る。

オ 行政訴訟に当たっての的確な対応

審査請求事案の処理については、審査請求人に労働基準監督署長の意見書を開示することなどによりの確な争点整理を行い、迅速・適正な決定に努める。また、審査請求人に対する処理状況の説明を行う等、懇切・丁寧な対応に努める。

訴訟の対応については、引き続き、応訴方針等について、関係省庁との綿密な連携によりの確な対応に努め、事実関係を立証するために必要な調査・証拠収集等を確実に実施する。

(6) 労働保険適用徴収業務の推進

ア 労働保険料等の適正徴収

前年度の収納率を上回るよう、滞納整理等の徴収業務に積極的に取り組む。

また、労働保険料の適正徴収を期する観点から、事業主に対して、引き続き労働保険制度等の理解を促すとともに、法令に従った適正な労働保険料等の申告・納付の指導を徹底する。特に改定となった労災保険率について周知を徹底する。

なお、労働保険料の口座振替制度及び電子申請の利用の促進についても、千葉労働局ホームページへの掲載、各種会合等の機会をとらえた周知を積極的に行う。

(7) 収納率の向上

① 納付督促の実施

局・署の体制を踏まえた滞納整理実施計画を作成する。年3回(5月、12月、2月)の強化月間には、労働保険徴収課及び署担当課を挙げて滞納整理を実施する。

多額の労働保険料等を滞納している事業主や複数年度にわたり滞納を繰り返している事業主に対しては、重点的に取組む。

② 強制措置の実施

債権の管理に留意しつつ、納付督促を行っても納付に応じない事業主に対しては厳正に差押等の滞納処分を実施する。

(イ) 効率的な算定基礎調査の実施

雇用保険の加入漏れが多いと見込まれるパートタイム労働者を多く雇用する業種に重点を置いて実施する。

なお、労働保険料等の申告内容に疑義がある事業場、労働保険の未加入中に災害や失業給付事案のあった事業場については、随時算定基礎調査を実施する。

イ 労働保険の未手続事業一掃対策の推進

新たに策定する「千葉労働局第四次労働保険適用促進3カ年計画」(平成27年度～29年度)に基づき、引き続き未手続事業一掃対策を強化推進するとともに、特にこれまでの11月に加え10月からの2カ月間を「労働保険適用促進強化期間」として、集中的・効果的に取組を強化する。

具体的には、許認可を得て事業を行う業種については、許認可等権限を有する関係行政機関(地方自治体等)との連携を強化して制度の周知を図るとともに、関係行政機関との通報制度、法務省からの「法人登記簿情報」と局署所から得られる情報等を活用し、未手続事業場の積極的かつ的確な把握・加入勧奨を行う。

また、労働保険の加入促進に係る委託業務については、受託団体に対する的確な未手続事業場情報の提供や協議会での意見交換等の連携を通じ、加入勧奨活動を実施する。

さらには、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積極的に保険関係の成立を実施する。

なお、未手続事業場に係る認定決定に当たっては、認定決定すべき保険年度に留意し、対象となる保険年度、労災保険、雇用保険の算定及び保険料を徴収する権利が消滅しないよう時効に留意して実施する。

(7) 個別労働関係紛争の解決の促進

ア 総合労働相談コーナーの機能の強化

総合労働相談コーナーは、労働関係の相談を広く受け付け、法令違反に係る事案は担当する部署へ適切に取り次ぎ、民事上の個別労働関係紛争については事案の内容を整理し、相談者のニーズによっては口頭による助言を実施する等、いわば労働問題の「ワンストップ・サービス」の拠点である。

このため、総合労働相談コーナーの機能強化を図るため、総合労働相談員について、初任時研修、総合労働相談員研修等を行うとともに、定期的に労働紛争調整官及び困難事案担当の総合労働相談員による巡回指導を実施し、資質の向上を図る。

イ 効果的な助言・指導及びあっせん

助言を行う際には、可能な限り、労働契約法の条文や判例等を示し、一定程度の所感を述べた上で紛争当事者の話合等を促す方法を取ることにより、適正な解決を図る。また、助言・指導実施後の解決状況の確認等を的確に行うとともに、助言・指導の好事例や改善を必要とする事例を総合労働相談員会議、巡回指導等の機会を通じて周知徹底することにより、より適切な助言・指導の実施に努める。あっせんについては、被申請人から照会等があった場合には、金銭解決その他柔軟な解決方法が可能であることなど制度のメリットを積極的に周知し、参加率を高める。また、事案の争点整理等を的確に実施した上で担当する紛争調整委員へ資料提供を行うなどにより、事案の解決率向上に努める。

また、民事上の総合労働相談件数、助言・指導及びあっせんの受付件数等の動向を定期的に把握、分析の上、運営上の課題が認められる場合にはその改善に努める。

ウ 関係機関・団体との連携

管内における労働相談への的確な対応や個別労働関係紛争の円滑かつ迅速な解決を図るため、労働相談・個別労働紛争解決制度関係機関連絡協議会の開催等を通じ、引き続き、関係機関・団体との連携強化を図る。

2 女性・若者・高齢者等の人材力の強化

【最重点として取り組む施策】

(1) 若者をはじめとする正社員希望者に対する就職支援・非正規雇用労働者の処遇の改善

ア 正社員希望者に対する就職支援

(ア) ハローワークにおける正社員就職の促進

ハローワークにおいて、求人開拓や求人受付窓口での条件緩和指導を行い、求職者ニーズを踏まえた正社員求人の確保に取り組むとともに、正社員求人情報の求職者への提供、プラス1紹介等の積極的マッチングを促進し、1人でも多く正社員就職希望者の就職実現に取り組む。

(イ) 非正規雇用労働者の正社員転換や処遇改善の推進

非正規雇用労働者の企業内での正社員転換や人材育成、処遇改善などのキャリアアップの取組を促進するため、「キャリアアップ助成金」の積極的な活用を促すとともに、「勤務地・職務限定正社員」制度を新たに導入する企業に対する助成をはじめ、派遣労働者の正社員転換や非正規雇用労働者の賃金テ

ルの改善を促進するための拡充措置を周知し、事業主の実情に応じたきめ細かな支援を行う。

また、労働局及びハローワークは、派遣労働者が安心、納得して働けるよう、法制度及び労働市場の状況等、派遣労働者として働くために必要な情報提供を行うとともに、個別相談に応じる「派遣労働者セミナー」を開催することにより、派遣労働者の就業機会の確保と雇用管理の改善を図る。

イ フリーター等の正規雇用化の推進

フリーター等の正規雇用化については、支援拠点である「柏わかものハローワーク」や「わかもの支援窓口（千葉所、船橋所）」において、ジョブ・クラブ、セミナー等の開催、トライアル雇用及び求職者支援制度の活用等を通して、一人ひとりのニーズに応じた支援を行う。また、ハローワーク等を利用し就職が決まった者に対して職場定着支援を行う。定着支援に当たっては、安易な早期離職を防止するとともに、必要な場合の再就職支援を含め、利用者との信頼関係を維持し、フォローアップを適切に行い、状況に応じた支援を行う。

(2) 女性の活躍推進のための対策の促進

ア 妊娠・出産、育児休業等を理由とする不利益取扱いへの厳正な対応

妊娠・出産、育児休業等を理由とする不利益取扱いについての相談件数は引き続き高い水準にあるため、労働者の立場に配慮しつつ迅速・丁寧に対応を進めていくとともに、法違反が疑われる事案を把握した場合には、平成26年10月23日の妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取扱いに関する最高裁判決を踏まえて発出された解釈通達に基づき、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、妊娠・出産、産前産後休業や育児休業の取得等を理由とした不利益取扱いやセクシュアルハラスメント等の相談については、相談者のニーズに応じ、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法等に基づく労働局長による紛争解決の援助又は調停を行い、円滑かつ迅速な解決を図る。

イ ポジティブ・アクションに取り組む事業主に対する支援

女性の活躍推進は、政府の成長戦略の中核と位置づけられており、「2020年の指導的地位に占める女性の割合30%」の実現に向けて、ポジティブ・アクションが正しく理解されるよう一層の周知徹底を図るとともに、企業における具体的な取組みを促進する。

このため、雇用均等指導員（均等担当）を活用しつつ、企業が自社の女性活躍に係る状況把握や課題解決のため具体的な取組を適切な目標設定のもと計画的に行うことができるよう必要な助言を積極的に行う。併せて、企業における女性の活躍状況や女性の活躍推進のための取組内容の情報開示の意義・効果の周知を図るとともに、企業や就職希望者に対して女性の活躍・両立支援総合サイトの活用を促し、情報開示を勧奨する。

企業への働きかけに当たっては、助成金等企業の取組を支援するツールを積極的に周知するとともに、「均等・両立推進企業表彰」の実施やポジティブ・アクションの取組に関する好事例の周知等を通じて、企業がポジティブ・アクションに取り組むことを促す。

このほか、「女性活躍推進法案」が成立した場合には、円滑な施行に向けた積極的な周知広報などを行う。

【重点として取り組む施策】

(1) 職業紹介業務の充実強化による効果的なマッチングの推進

ア 求人・求職票の記載内容の充実

ハローワークシステムの有する検索機能を最大限活用し、主体的に求人者及び求職者双方に対するあっせんの提案を行う。このため、求人・求職票の全項目の完全記入、内容の充実、手書文字の変換入力及び表記の統一化を一層推進する。

イ 求人者のニーズを踏まえた求職者の検索及び紹介

求人者に対して必要性を判断の上、求人ニーズを踏まえた求職者情報の提供を積極的に行う。また、建設・福祉・医療・保育等人手不足の状況下にある業種・職種については、求人条件を満たす免許・資格、学歴等を有する求職者に対し、積極的に求職公開を働きかけ、優先的かつ重点的に求人者へ情報提供する。さらに、就業地が管内にある他所受理事求人について、積極的マッチングにより求人充足を図る。

ウ 良質求人の確保等

求人開拓の重点を、①正社員求人、②多くの求職者が希望する求人に置き、開拓求人の充足を図る。また、未充足求人の再受理に当たっては、求人条件等の記載内容の見直しを事業主に提案するなど、求人条件の緩和指導に取り組む。

エ 充足可能性基準を活用した早期マッチング

求人受理時に早期のあっせんの必要性があると判断した求人や求職者担当制の中で適格求職者が見いだされた求人に対しては、柔軟かつ機動的に充足計画を策定し、来所勧奨型紹介等による能動的マッチングを行う。

また、地域の実情に応じて、紹介件数、職種等から充足可能性基準を設定するとともに、継続的に設定した基準の見直しを行い、対象求人の選定や求職者とのマッチングに活用する。

オ 求人・職業相談部門間の情報共有・連携強化

求人開拓や事業主指導により収集した事業所情報は、組織的に蓄積・共有するとともに、求人部門及び職業相談部門の窓口において、求人・求職者から収集した情報と併せて、効果的なマッチングに有効活用する。

また、求人充足会議等を開催し、①求人担当制による充足支援の進捗状況の確認、②求人者支援員や職員による事業所訪問の計画策定や訪問実績、③選定した求人に対する適格求職者の検索及びあっせんの進捗状況、④画像情報を含めた事

業所情報の活用方法の検討、⑤充足可能性基準の運用結果について、情報の共有を図り、求人者サービスの充実強化に取り組む。

カ 職業訓練受講者・修了者に対する職業紹介

職業訓練については、地域の労働市場と本人のキャリアパスを踏まえ、スキル不足等が求職活動を阻害しているなどの状況にある者について、適切な訓練コースへの誘導を行う。また、職業訓練受講者・修了者に対しては、訓練実施機関への求人情報の提供のほか、担当者制による個別支援や、ミニ面接会・企業説明会等のマッチングにより、就職支援を行う。

キ 業務推進・改善のための体制等

毎日又は定期的な職員ミーティング等により日常的な連絡・連携を図るとともに、業務推進・改善のための各種会議を開催する。また、OFF-JTによる職員の理解度・スキル達成度の向上や接客・接遇向上を図るために研修を実施する。

ク 雇用施策に関する数値目標

雇用対策の基軸をなすハローワークの更なるマッチング機能の強化を図っていくため、千葉労働局・ハローワークが取り組む雇用施策の主要事項について、数値目標を設定する。

千葉労働局の主な目標は次のとおりである。

(ア) 就職件数

ハローワークの職業紹介により常用就職した者の就職件数について、53,400件以上を目指す。

(イ) 充足件数

ハローワークの常用求人の充足件数について、43,910件以上を目指す。

(ウ) 雇用保険受給者の早期再就職件数

基本手当の支給残日数を所定給付日数の3分の2以上残して早期に再就職する者の就職件数について、20,240件以上を目指す。

(2) 人手不足分野などにおける人材確保と雇用管理改善

ア 雇用管理改善の推進

職場定着の促進を通じて人材不足の解消を図る事業主に対する職場定着支援助成金、建設労働者確保育成助成金の支給に加え、分野ごとの特性を踏まえた雇用管理改善方策の整理・周知・啓発や業界ぐるみ・地域ぐるみでの集団的な雇用管理改善の実践を促進するための雇用管理改善促進事業を推進するとともに、千葉局やハローワークによる啓発運動を行うなど、あらゆる機会を活用して雇用管理改善を推進する。

また、介護労働者の雇用管理改善に取り組む事業主に対しては、介護労働者の身体的負担軽減を図るための介護福祉機器（移動用リフト等）の導入に対する助成制度の活用を始め、総合的な支援を実施する。

イ マッチング支援の強化

(ア) 福祉・医療・保育分野における対応

「福祉人材コーナー」（千葉所、松戸所、船橋所、成田所）を中心にハローワークをあげて、介護・医療・保育職種への就業を希望する求職者に対する就職支援サービス及び当該分野の求人者に対する充足支援サービスを提供する。

介護分野においては、介護分野への就職を希望しない者が同職種への就職を検討する契機となるよう介護求人事業所の詳細な情報等の提供や、求職者向けセミナー及び採用面接会を兼ねた事業所見学会等、マッチング促進の取組を積極的に実施する。

医療分野においては、千葉県ナースセンターと連携し、ナースセンター等が実施する復職講習会、医療機関の求人等に関する情報提供等を実施する。

保育分野においては、「福祉人材コーナー」設置所や、待機児童が50人以上存在する地方自治体を管轄するハローワーク（市川所、千葉南所）において、「保育士マッチング強化プロジェクト」として、未紹介・未充足求人へのフォローアップの徹底、求職者に対する保育士への応募意欲を喚起する求人情報等の提供に重点的に取組むとともに、地方自治体等と連携し、保育士確保が困難な地域における重点的マッチングや求職者を対象に千葉県等が実施する再就職セミナー等の情報提供を実施する。

(イ) 建設分野における対応

不足している建設労働者を確保・育成に向けて、建設関係職種の未紹介・未充足求人へのフォローアップの徹底や建設分野への就職を希望しない者が同職種への就職を検討する契機となるよう建設分野に係る求人状況の情報提供を図る「建設人材確保プロジェクト」（千葉所）を推進する。

ウ 関係機関と連携した公共職業訓練の拡充

建設、保育、介護等の人手不足分野での再就職支援を強化するため、千葉県、機構千葉支部と連携し、それぞれ建設機械等の運転技能とIT講習等を組み合わせた訓練コース、保育士の資格取得コース、介護の座学と企業実習を組み合わせた訓練コースなど離職者を対象とした公共職業訓練を推進する。

エ 公正な採用選考システムの確立

公正な採用選考システムの確立については、公正採用選考人権啓発推進員制度の充実等に努めるとともに、全国高等学校統一用紙等の適正な応募書類の周知徹底や公正な採用選考についての各種啓発資料の作成・配布等により、雇用主等に対する啓発・指導を実施する。

(3) 地方自治体及び民間人材ビジネスと連携した就職支援等の推進

ア 地方自治体とハローワークの協定に基づく一体的実施等の推進

国が行う無料職業紹介等と地方自治体が行う業務の一体的実施については、「事務・権限の移譲等に関する見直し方針」（平成25年12月20日閣議決定）に基づき、地方自治体からの提案を基に、国と地方自治体との協定締結や運営協議会により、取組を推進する。取組に当たっては、地方自治体との連携を強化して効果的な取組に努めるとともに、運営協議会で設定した事業目標を確実に達成するよう、事

業管理を徹底する。

また、地方自治体に対して雇用失業情勢、国の労働施策の内容や統計資料等、労働分野の動向に関する情報提供を行うとともに、地方自治体の雇用施策や国との雇用対策に係る要望を把握し、可能なものは積極的に対応する等、国と地方自治体との相互の連携を一層強化する。

イ ふるさとハローワークにおける地方自治体と連携した職業相談・職業紹介

国と市町村により設置するふるさとハローワーク（東金市、流山市、旭市、佐倉市、浦安市、我孫子市、八千代市、鴨川市、習志野市）において、求人情報の提供及び職業相談・職業紹介等を行う。

ウ ハローワークの求人・求職情報の開放

民間人材ビジネスや地方自治体に対し、ハローワークの求人情報を提供する。

さらに、求職者に対して、民間人材ビジネス各社のサービス内容等を記載したリーフレットを配付する。

また、平成27年度から求職者情報の提供にも取り組む。

エ 雇用関係情報の積極的提供

官民連携の「しごと情報ネット」については、民間の職業紹介事業者等に対する積極的な参加及び求人情報の提供の働きかけを行う。

オ 専門家による巡回相談の実施

就職に関連した様々な生活支援等を必要としている求職者に対し、ハローワークにおいて、求職者のニーズを踏まえ、臨床心理士、社会保険労務士等の専門家による巡回相談を実施し、当該求職者の焦りや不安などのストレスの軽減を図る。

カ 地域の創意工夫を活かした雇用創造の推進

(ア) 地方自治体に取り組む地方創生の取組への協力

人口減少等に伴い雇用問題を抱える地域において、地方自治体が雇用の創出や雇用の安定に向けた取組を実施する場合、地方自治体からの求めに応じ、労働局及びハローワークは計画段階から積極的に関与するとともに、事業の運営に際して必要な連携を行う。

(イ) 実践型地域雇用創造事業の推進

地方自治体を中心となって自発的な雇用創造の取扱を支援するため、実践型地域雇用創造事業が効果的に実施されるよう、ハローワークにおいて求職者へのセミナー情報の提供等の支援を行い、セミナー修了者に対する適格なマッチングに努める。

また、労働局において適正な運営が行われるよう指導を実施する。

(4) 若者の雇用対策の推進

ア 新卒者等の職業意識の醸成・就職支援の強化

新卒応援ハローワーク（千葉所、松戸所、船橋所）において、既卒3年以内の者を新卒扱いとし、卒業後も「正社員就職をあきらめさせない」継続的な支援、就職後の定着支援等を強化するとともに、未就職卒業者や学校中退者等に対して

は、学校との連携を図り、在学時からの新卒応援ハローワーク等の周知・広報により、就職支援につなげる。また、若者の採用・育成の意欲的な「若者応援宣言企業」の普及拡大・情報発信の強化を図る。その際、新卒者等が就職活動を進める上で参考とする、昇進制度や給与体系等の情報も公開することができるよう、必要に応じPRシートの充実を図る。

加えて、若者の採用・育成に取り組み、一定の要件を満たした若者応援宣言企業を「若者育成認定企業（仮称）」として認定する制度及び認定企業に係る助成措置等が創設された場合には、認定企業の確保、新卒者をはじめとする若者に対する積極的な情報発信や重点的なマッチング等に取り組む。

さらに、若者の非正規雇用割合や早期離職率が高い業種について、業界ごとの多様な若者の活用状況や雇用管理上の課題を踏まえつつ、コンサルティング等を行い、企業の自主的な雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」の取組を推進する事業について、当局においては、当該事業の周知、参加事業所の確保等に努める。

イ ニート等の若者の職業的自立支援

サポステについて周知・広報に努めるとともに、ハローワークにおいて、来所者のうち働くことに悩みを抱えている者等に対し、必要に応じて、サポステの利用を促すとともに、サポステに来所した者のうちハローワークにおける支援を希望する者については、サポステと連携して支援の必要性の判断を行う。

また、サポステから誘導された者等に対し、職業相談・職業紹介を行う担当者を決めるなど連携体制を整えるとともに、若年無業者集中訓練プログラムの受講判断及びチャレンジ体験支援計画の策定に関与する。さらに、学校及びサポステと連携し、学校中退者等の支援を行う。

ウ 就職・採用活動開始時期変更への対応

平成27年度卒業・修了予定者等から、広報活動は卒業・修了年度に入る直前の3月1日に開始し、採用選考活動については、卒業・修了年度の8月1日以降に開始することとなることから、就職・採用活動開始時期の変更が未就職卒業者の増加に波及することがないよう、未内定学生に対し、集中的な就職支援を実施する。

(5) 子育て中の女性等に対する雇用対策の推進

ア 子育て中の女性等に対する再就職支援の推進

マザーズハローワーク（千葉所）及びマザーズコーナー（市川所、木更津所、松戸所、船橋所、成田所、千葉南所）において、求職活動の準備が整いかつ具体的な就職希望を有する子育て中の女性等に対する就職支援サービスを推進する。

具体的には、キッズコーナーやベビーチェアの設置により子供連れで来所しやすい環境を整備するとともに、地方自治体等との連携により、仕事と子育ての両立支援に取り組む企業の情報、保育所・子育て支援サービス等に関する情報提供等を行う。また、個々の求職者の状況に応じた就職実現プランを策定し、求職者のニーズを踏まえた担当者制によるきめ細かな職業相談・職業紹介を行うとともに

に、求職者の希望に適合する求人の開拓を実施する。

また、千葉県ジョブサポートセンターが実施する子育て中の女性等に対する再就職支援のための各種セミナーへの参加を勧奨する。

イ 母子家庭の母等の雇用対策の推進

児童を扶養する母子家庭の母等（父子家庭の父を含む）について、家庭環境等に配慮した職業相談・職業紹介の実施や、特定求職者雇用開発助成金、職業訓練制度及びトライアル雇用奨励金の活用等により、早期就職の促進を図る。

(6) 高齢者の雇用対策の推進

ア 年齢にかかわらず意欲と能力に応じて働くことができる「生涯現役社会」の実現に向けた高年齢者就労促進

高年齢者雇用確保措置を講じていない事業主については、改正高年齢者雇用安定法に基づき、的確に助言・指導を実施し、必要に応じて労働局及びハローワーク幹部による指導を実施する。なお、改善がみられない事業主については企業名公表も視野に入れた指導を行う。

また、年齢にかかわらず働くことができる企業の普及に向けた相談・援助等を行うとともに、委託先の民間団体のノウハウを活用して、定年退職後の働き方を見つめ直すことができるよう高年齢者を対象としたセミナー・相談会等を開催するなど、生涯現役社会の実現に向けた取組の充実・強化を図る。

さらに、労働局及びハローワークは、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構と連携を図り、高年齢者雇用に関するアドバイス等を専門家が実施する「高年齢者雇用アドバイザー制度」や、高年齢者雇用に関する事業主に対する助成金制度の活用促進を図る。

イ 高年齢者等の再就職の援助・促進

(ア) 募集・採用に係る年齢制限の禁止に関する取組の推進

雇用対策法第10条に定められた募集・採用における年齢制限禁止の義務化について、引き続き周知徹底を図る。また、求職者等から法令違反等に関する申し出があった場合には、適切に対応する。

(イ) 高年齢者等の再就職の促進

高年齢者が安心して再就職支援を受けることができるよう、高年齢者に対する相談窓口（千葉所、松戸所）において、就労経験やニーズ等を踏まえた職業生活の再設計に係る支援を実施するとともに、就職が困難な高年齢求職者に対する就労チーム支援を実施する。

また、シニアワークプログラム地域事業において、高年齢者の居住する身近な地域において技能講習、管理選考等を一体的に実施する。

さらに、トライアル雇用奨励金や特定求職者雇用開発助成金等の助成金制度を積極的に活用する。

ウ 高年齢者が地域で働ける場や社会を支える活動ができる場の拡大

シルバー人材センター事業について、臨時的かつ短期的又は軽易な就業を希望

する高年齢者の受皿として機能するよう、適正な運営について助言等を行う。

特に、就業機会拡大・会員拡大等の取組を支援することにより、高年齢者のニーズに的確に対応した就業機会の安定的な確保・提供を図る。

エ 専門知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法の円滑な施行

労働局及びハローワークは、平成27年4月1日から施行される専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法について、周知・広報に努める。

(7) 障害者などの雇用対策の推進

ア 雇用率達成指導、地域の就労支援の強化等

(ア) 雇用率達成指導の厳正な実施

雇用率未達成企業については、引き続き継続的な指導を行うとともに、過去の指導を精査し、必要に応じ、労働局及びハローワーク幹部から企業トップに対する指導を実施する。

特に、雇用経験が乏しい中小企業等の事業主に対しては、障害者雇用に対する不安を解消するため、未達成企業向けセミナー等により理解促進を図るとともに、ハローワークによる中小企業を主な対象とした就職面接会の開催などを行い、中小企業におけるマッチングを向上させる。

また、公的機関については、地域の障害者就業・生活支援センター等と連携した継続的な指導を実施する。

(イ) 地域の就労支援の強化

障害者就業・生活支援センター等の地域の関係機関や地方自治体と連携し、職場実習先の確保、就職面接会・事業所見学会の開催や「障害者向け就職ガイダンス」を実施する。

イ 障害特性に応じた支援策の充実・強化

ハローワークの窓口において求職を希望する精神障害者等に対しては、精神障害者雇用トータルサポーターによる支援を充実・強化し、カウンセリング、企業への意識啓発、職場実習の開拓、就職後のフォローアップ等の一貫した支援を行う。

その際、就職支援ナビゲーター等との連携や各種助成金、税制上の優遇措置、千葉障害者職業センターによるジョブコーチ支援の活用等、総合的な支援を行うとともに、精神障害者の支援にあたっては、障害者就業・生活支援センターと連携して職場定着支援に積極的に取り組む。

また、発達障害者や難治性疾患患者については、千葉県発達障害者支援センター、千葉障害者職業センター等との連携を図りながら、「発達障害者・難治性疾患患者雇用開発助成金」の活用、就職支援ナビゲーターや難病患者就職サポーター等により、窓口における適切な対応を図る。

ウ 改正障害者雇用促進法の円滑な施行に向けた取組の推進

「障害者に対する差別の禁止に関する指針」や「障害者に対する合理的配慮に関する指針」について、事業主向けの説明会の開催やリーフレットを活用した周

知に取り組む。

エ 障害者の職業能力開発の推進

障害者職業能力開発校における訓練及び民間企業等に委託する障害者委託訓練について、障害者雇用促進のため、積極的かつ効果的な受講あっせんに努めるとともに、障害者や事業主に対し当該訓練の利用を促進する。

(8) 外国人の雇用対策の推進

ア 留学生に対する就職支援の推進

新卒応援ハローワーク（千葉所、松戸所）内に設置された留学生コーナーにおいて、日本語能力や日本の職場慣行の理解が一定程度ある留学生を支援する。また、学卒ジョブサポーターによる出張相談やセミナーを実施する。

なお、特別な支援を要する留学生は外国人雇用サービスセンター（東京）へ誘導する。

イ 外国人労働者に関する就労環境の改善及び再就職の支援の推進

外国人雇用状況の届出制度の徹底を図るとともに、「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」に基づく事業主指導を計画的に実施する。

また、ハローワークに通訳や外国人担当相談員を配置し、職業相談・職業紹介を行う。コミュニケーション能力の向上のため、日系人就労準備研修へのあっせんを行うとともに、修了者の能力等を考慮し公共職業訓練等をあっせんするなど、積極的な再就職支援を実施する。

(9) 職業訓練受講者に対する就職支援

ア 地域ニーズを踏まえた訓練コースの設定

地域ニーズを踏まえた訓練コースを設定するため、求人者等の職業訓練ニーズを把握・分析し、千葉県、機構千葉支部に体系的に提供するとともに、千葉県地域訓練協議会において、求職者支援訓練の実施分野や規模等について検討した上で、千葉県地域職業訓練実施計画を策定する。

イ 適切な受講あっせん

職業訓練が必要な者が訓練受講により就職可能性を高められるよう、公的職業訓練の周知、受講勧奨や誘導を積極的に行う。

具体的には、ハローワークの訓練担当部門と、職業相談や学卒担当部門との連携を強化するとともに、新卒応援ハローワーク、わかものハローワーク、マザーズハローワーク等の附属施設においても、的確な誘導を行う。また、訓練受講希望者のうち、訓練受講前に自己理解を促し、職業選択やキャリア形成の方向付けの支援を必要とする者に対しては、ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングを行う。

さらに、求職者支援訓練については、雇用保険を受給出来ない者のセーフティネットとして機能するよう、地方自治体関係機関とも連携し、ハローワークを利用していない潜在的な対象者に働きかけるなど、引き続き、効果的な周知を図る。

ウ 訓練修了（予定）者に対する就職支援の強化

公的職業訓練受講者に係るハローワークシステムへの入力 of 徹底により、訓練修了（予定）者の就職の実態を十分把握のうえ、適切な就職支援を行う。公共職業訓練においては、各ハローワークと千葉県の関係機関で受講者の就職状況等の共有を図り、訓練修了時に未就職の者への積極的な支援を行う等就職支援を強化する。求職者支援訓練においては、指定来所日の更なる活用、担当者制による集中的な支援、訓練で身につけたスキルが活用可能な求人の開拓など、就職支援の更なる強化を図る。

これらの取組みを通じて、公共職業訓練の就職率については、施設内訓練80%、委託訓練70%の達成を目指し、求職者支援訓練の就職率については、基礎コース55%、実践コース60%の達成を目指す。

(10) 生活困窮者に対する就労支援

ア 生活保護受給者に対する支援の推進

平成27年4月に施行される「生活困窮者自立支援法」の円滑な施行に向けて、生活困窮者に対する相談支援を実施する関係機関との連携を図るとともに、福祉事務所へ設置するハローワークの常設窓口を増設するなど、ハローワークと地方自治体が一体となった就労支援の充実を図り、生活保護受給者等の生活困窮者の就労による自立を支援する。

イ 刑務所出所者等に対する支援の推進

刑務所出所者等に対する就労支援のため、ハローワークと刑務所・保護観察所等が連携して実施する「刑務所出所者等就労支援事業」について、矯正施設在所中からの就労を目指して、職業相談・職業紹介、職業訓練等を行うとともに、トライアル雇用奨励金や職場体験講習を積極的に活用するほか、関係団体と密接に連携して刑務所出所者等専用の求人の確保を図る。

(11) 失業なき労働移動の実現

事業規模の縮小等が生じた場合には、離職者の円滑な再就職を実現するため、早期再就職を図る事業主及び対象労働者を受け入れて訓練を行う事業主を支援する。また、労働移動支援助成金について周知に努めるとともに、労働者の再就職を支援する事業主からの個別相談に応じ、助成金の適正支給に努める。

(12) 労働者・企業の職業能力開発への支援

事業主及び事業主団体に対して、①有期契約労働者及び正規雇用以外の無期契約労働者のキャリアアップを図るためのキャリアアップ助成金、②事業主が雇用する労働者のキャリア形成を促進するため職業訓練を実施した場合等に助成するキャリア形成促進助成金、③企業内における人材育成を支援する制度を導入した場合に助成する「企業内人材育成推進助成金（仮称）」等について、周知・広報を行い、事業主等による企業内での計画的な職業訓練等の促進に努める。

(13) ジョブ・カード制度の推進

千葉県地域ジョブ・カード運営本部において策定する地域推進計画に基づき、千葉県をはじめとした運営本部の構成員や関係機関との連携の下、ジョブ・カード制

度の着実な推進を図る。

このため、ハローワークにおいては、わかものハローワーク等を利用する非正規労働者、新卒応援ハローワークを活用する学生や求職活動に際して不安の解消が必要な求職者等、個別の担当者制で支援することが適切な者に対しては、キャリアシートへの簡潔な記入方法などによる積極的なジョブ・カードの活用を図る。

また、新たなジョブ・カード制度においても、ハローワークにおいて、まとまった時間を確保して相談が必要な者に対し、キャリア・プランニングのツールとして、見直し後のジョブ・カードを積極的に活用するなど、普及促進を図る。

(14) 民間等の労働力需給調整事業の適正な運営の促進

民間や地方自治体による職業紹介事業や労働者派遣事業については、法制度の周知啓発、許可申請・届出処理、指導監督等を丁寧・適切に実施する。

指導監督に当たっては、引き続き全国斉一的な指導監督に努めるとともに、関係部署間の連携を図り、行政処分等を含む的確かつ厳正な指導監督を実施する。

また、労働者派遣法改正法案が平成27年通常国会に提出されており、今後、当該法案が成立した場合には、その円滑な施行に向けた周知等に努める。

(15) 雇用保険制度の安定的運営

ア 適正な業務の運営

雇用保険の適用については、着実に適用促進を図るとともに、遡及適用の取扱いについて労働保険徴収課と連携を図りつつ、的確な確認を行う等適正な運用を図る。

雇用保険の給付については、認定部門と紹介部門が連携し、紹介部門への誘導を行う基準や認定日における職業相談等を行うための効果的な認定時間の設定等の取組を徹底するとともに、給付制限中の者に対する積極的な支援等を徹底することにより、雇用保険制度の趣旨に則った適正な運用を図る。

イ 不正受給の防止及び適正な債権管理

受給資格者等に対する雇用保険制度の一層の周知徹底と、各種届出書類の厳密な審査並びに就職先事業所に対する十分な調査確認及び指導に努める。特に、日雇求職者給付については、労働保険徴収課とも連携を密にし、不正受給防止を徹底する。また、不正受給等により生じた返納金債権等については、局所が連携して返納金債権の回収、管理業務等の適正な運用を図る。

ウ 電子申請の利用促進

電子申請の利用状況を踏まえ、雇用保険関係手続件数の多い企業や、社会保険労務士及び労働保険事務組合に重点をおいて、これまで以上に電子申請の利用勧奨を積極的に行い、利用促進を推進する。

これにより、雇用保険関係重点手続のオンライン利用率を平成28年度までに20%以上とすることを目指す。また、電子申請受付後の処理について原則5日以内（繁忙期を除く）の返戻を目指す。

(16) 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保対策の推進

労働者が性別により差別されることなく、また、働く女性が母性を尊重されつつ充実した職業生活を営むことができるようにすることは、就業意欲を支える基本となるものであることから、積極的な指導等により男女雇用機会均等法関係法令の履行確保に取り組む。

性別を理由とする差別的取扱いについては、募集・採用の性差別に係る指導に重点を置き、法に基づく計画的な事業所訪問調査を進める。法違反の事実が認められた企業に対しては、労働局長の助言、指導、勧告により、また状況に応じ企業名公表制度についても説明しつつ、迅速かつ厳正に法違反の是正を図る。

(17) 職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進

ア 育児・介護休業法の確実な履行確保

中小企業や、労働者からの相談が多い事業所等を対象に計画的な訪問調査を行い、育児休業制度等の規定の整備を促す。労働基準監督署から情報を受けた同規定が未整備の事業所に対しては、集合指導を行う。

また、非正規雇用労働者の育児休業の取得要件等について、引き続き広く周知・徹底を図る。

イ 両立支援に取り組む事業主に対する支援

職業生活と家庭生活の両立を図りやすくするための雇用環境の整備に関する周知啓発活動を効果的に推進するとともに、事例集の配付等により、企業に対して両立支援制度の整備及び制度を利用しやすい環境整備について、情報提供及び助言を行う。

また、男性の育児休業取得促進について、周知啓発に積極的に取り組む。さらに、「両立支援等助成金」について、事業主への効果的な周知を図り、活用を促す。

ウ 次世代育成支援対策の推進

平成27年4月1日施行の改正次世代育成支援対策推進法に基づき、企業における一般事業主行動計画の策定・届出及び認定取得への取組の更なる促進を図る。一般事業主行動計画の策定・届出等が義務化されている労働者数101人以上の未届企業等に対して督促指導等により完全実施を図る。

また、認定に関しては、次世代認定マーク「くるみん」取得企業数を平成32年度までに全国で3,000企業とすることとされていることから、改正後のくるみん認定基準及びプラチナくるみん認定基準について、中小企業に対する特例も含め、広く周知を図り、くるみんマーク及びプラチナくるみんマークの認知度の向上を図る。

(18) パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保等対策の推進

ア 改正パートタイム労働法の確実な履行

平成27年4月1日施行の改正パートタイム労働法に基づき、パートタイム労働者の働き・貢献に応じた正社員とのより一層の均等・均衡待遇を図るとともに、一人ひとりの納得性の向上が図られるよう、差別的取扱いの禁止や均衡待遇、相談

に対応するための体制整備及び雇入れ時の説明等に係る指導に重点を置いた報告徴収の計画的な実施等により、改正パートタイム労働法の履行確保を図る。

イ パートタイム労働者の均等・均衡待遇等に取り組む事業主等への支援

「パートタイム労働者均等・均衡待遇指標（パート指標）」や「パート労働ポータルサイト」の活用を促し、パートタイム労働者の雇用管理改善に向けた事業主の自主的かつ積極的な取組を促進する。

雇用均等指導員（均衡推進担当）が、中小企業を中心に訪問等を行い、均等・均衡待遇に取り組むための具体的な取組方法、当該事業所の実態に応じたパートタイム労働者から正社員への転換の推進方法等について、アドバイスを行う。

また、パートタイム労働者が納得して能力を発揮できる環境づくりを促すため、雇用均等コンサルタントを活用し、事業主に対する職務分析・職務評価の導入支援を行う。

3 総合労働行政機関として推進する重点施策

(1) 労働条件の確保及び雇用の安定を図るための総合的施策の推進

局署所の連携の下、企業倒産、雇用調整等に係る情報収集を積極的に行うとともに、地域に影響を及ぼす雇用調整が発生した場合には、各種相談援助や手続きの一括処理等の総合的かつ機動的な対応を図る。

(2) 各分野ごとの連携した対策の推進

ア 女性の活躍推進等

男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、改正次世代育成支援対策推進法、改正パートタイム労働法に関しては、雇用均等室を中心に局内関係部課室及び署所と連携し、法の周知や法令違反事業所等に係る情報提供を実施するとともに、相談対応、指導等についても効果的な連携を図る。

また、女性活躍推進法案が成立した場合には、事業主等を対象とした説明会の開催等において効果的な連携により積極的周知を図る。さらに、出産・育児により離職した女性に対する再就職の推進に当たり、雇用均等室は職業安定部を通じてマザーズハローワーク等に仕事と子育ての両立支援に積極的に取り組む企業の情報を提供する。また、再就業の推進に当たっては、雇用均等室においても労働者等に関係資料の提供等を行う。

イ 高年齢者雇用確保措置の導入推進

高年齢者雇用安定法が事業主に義務付ける65歳までの高年齢者雇用確保措置は、就業規則の絶対的記載事項である「退職に関する事項」であるため、常時10人以上の労働者を雇用する事業主は労働基準監督署に届け出なければならない、引き続き、労働基準監督署において高年齢者雇用安定法に違反する事例を把握した場合には、事業所を管轄するハローワークに情報提供等の連携を行う。

ウ 労働者派遣事業の適正な運営の推進

労働者派遣事業者及び派遣先事業所に対する法制度の周知を効率、効果的に行

うため、労働基準部と職業安定部が連携して説明会、セミナー等を開催する。

また、各部が把握した法違反、苦情等の情報の中で、相互に指導監督が必要なものについて情報提供を行う。

エ 障害者の労働条件確保・雇用対策の推進

県内各地域における障害者雇用連絡会議等の開催を通じ、職業安定行政、労働基準行政、福祉行政及び教育行政をはじめとした関係行政が連携の下、事業所内での虐待等を含めた問題事案の発生の防止及び早期是正に努める。

特に、事業所内での使用者による障害者への虐待事案については、「障害者虐待の防止、障害者の養護者に対する支援等に関する法律」(平成24年10月1日施行)に基づき、引き続き適切に対応する。

オ 外国人労働者対策の推進

労働保険未加入等の疑いがある事案、偽装請負の疑いのある事案、社会保険未加入等の疑いがある事案、労働条件の確保等対処することが必要な事案、出入国管理法違反の疑いがある事案及び技能実習の適正な実施の確保等対処することが必要な事案を把握した場合は、個々の事案に応じ、局内関係部課室及び署所が情報の共有化を図るとともに関係機関に対して速やかに情報提供を行う。

(3) 法改正等の事項に係る周知

以下の労働関係法等の改正法案が成立した場合等には、円滑な施行に向けて周知を図る。

ア 労働時間法制の見直しに係る労働基準法等の改正

現在、労働政策審議会で審議中の労働時間法制の見直しに係る労働基準法等の一部を改正する法律案が成立した場合には、その内容の周知を図る。

イ 労働者派遣法の改正

労働者派遣事業の許可制への一本化や派遣期間制限の在り方の見直し等を内容とする。

ウ 青少年の雇用の促進等に関する法律の整備

将来を担う若者の雇用の促進等を図り、能力を有効に発揮できる環境を整備するため、若者の円滑な就職・定着支援の充実を内容とする。

エ 女性活躍推進法案の成立

女性の職業生活における活躍の推進に関する一般事業主行動計画の策定等の義務化等を内容とする。