

平成28年度

千葉労働局行政運営方針

千 葉 労 働 局

平成28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 「全員参加の社会」の実現加速	3
(1) 女性の活躍推進・ひとり親に対する就業対策の強化	3
(2) 若年者の活躍促進・正社員雇用の拡大	3
(3) 高齢者・障害者等の活躍促進	5
(4) 人材力強化・人材確保対策の推進	6
(5) 外国人の人材活用・国際協力	8
(6) 重層的セーフティネットの構築	8
(7) 地方創生に向けた取組の推進	8
3 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	8
(1) 働き方改革の推進	8
(2) 労働条件の確保・改善	10
(3) 労働災害の防止等	11
(4) 最低賃金制度の適切な運営	12
(5) 迅速・適正な労災補償の実施	12
(6) 良質な労働環境の確保	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	14
(1) 計画的な行政運営と業務運営の重点化	14
(2) 業務執行体制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	15
(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	16
(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	16
(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	17
(4)	職員等の健康確保対策	17

第3 千葉労働局の重点施策

1	働き方改革の推進	17
	【最重点として取り組む施策】	
(1)	働き方改革の推進	17
(2)	女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の履行確保	18
(3)	総合的なハラスメント対策の一体的実施	19
(4)	個別労働関係紛争の解決の促進	20
	【重点として取り組む施策】	
	適正な労働条件の整備	20
2	「全員参加の社会」の実現加速と正社員転換・待遇改善	21
	【最重点として取り組む施策】	
(1)	正社員転換・待遇改善	21
(2)	女性の活躍推進・ひとり親に対する就業対策の強化	22
	【重点として取り組む施策】	
(1)	ハローワークのマッチング機能に関する業務の推進・評価	23
(2)	人手不足分野等における人材確保等の総合的な推進	24
(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	25
(4)	若者の雇用対策の推進	26
(5)	高齢者の雇用対策の推進	27
(6)	障害者等の活躍推進	28
(7)	職業訓練を活用した就職支援	29
(8)	職業能力開発関係業務の推進	30
(9)	生活困窮者等に対する就労支援	31
(10)	外国人の雇用対策の推進	31
(11)	失業なき労働移動の実現	32
(12)	労働者・企業の職業能力開発への支援	32

(13)	ジョブ・カード制度の推進	32
(14)	民間等の労働力需給調整事業の適正な運営の促進	32
(15)	雇用保険制度の安定的運営	33
3	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	34
	【最重点として取り組む施策】	
	女性の活躍推進のための対策の推進	34
	【重点として取り組む施策】	
(1)	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	34
(2)	職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進	35
(3)	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	35
4	安心して安全かつ健康に働くことができる職場づくり	36
	【最重点として取り組む施策】	
(1)	働き過ぎ防止に向けた取組の推進（再掲）	36
(2)	建設業における労働災害防止対策	36
	【重点として取り組む施策】	
(1)	労働条件の確保・改善対策	37
(2)	最低賃金制度の適正な運営等	39
(3)	労働者が安全で健康に働くことができる職場づくり	39
(4)	迅速・適正な労災補償の実施	43
(5)	労働保険適用徴収業務の推進	44
(6)	個別労働関係紛争の解決の促進（再掲）	45
5	総合労働行政機関として推進する重点施策	46
(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	46
(2)	各分野ごとの連携した対策の推進	46
(3)	法改正等の事項に係る周知	47

各種計画一覧表

1	行事計画	49
2	広報計画	57
3	研修計画（中央研修は除く）	59

平成28年度千葉労働局行政運営基本方針

○ 働き方改革の推進を中心とした労働行政の推進

* 以下に掲げる「全員参加の社会」の実現、女性の活躍推進、働き過ぎの防止等を図るため、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の整備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。

○ 「全員参加の社会」の実現加速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・障害者の就業促進に向けた取組を加速させる。

* 非正規雇用労働者の希望や意欲・能力に応じた正社員転換・待遇改善を強力に推し進めていくため、「千葉労働局正社員転換・待遇改善実現本部」において作成した「千葉県正社員転換・待遇改善実現地域プラン」に基づき、地方公共団体等との連携を図りつつ、とりわけ不本意ながら非正規雇用労働者として働く方の雇用の安定や処遇改善等を推進していく。

○ 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がなく、多様な働き方に応じた公正な待遇が確保されること、②仕事と家庭の両立が図られ能力を十分発揮し、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、女性活躍推進法等の着実な履行を図る。

○ 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。

* 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日以上の死傷者数を平成24年と比較して、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、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。

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^{ちば}社会をめざして」

というスローガンの下、平成28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と課題

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年から減少に転じたが、平成26年から再び増加傾向となっている。しかし、少子高齢化という構造的な問題は時間軸とともに着実に進み、これに伴う就業者数の大幅な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、鉱工業生産指数や百貨店・スーパー販売額は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、中国をはじめとする新興国等の景気の下振れや人手不足の影響に注視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27年における毎月の求人・求職動向をみると有効求人数（季節調整値）は増加傾向にある一方、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、年平均で1.01倍になるなど、平成4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、0.6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

少子高齢化による労働力人口減少、グローバル化等による社会経済の中期的な構造の変化や雇用情勢の改善に伴い人手不足感が顕在化する中で、誰もが家庭や職場、地域で活躍できる「一億総活躍社会」の実現を目指すことが課題となっている。そのため、若者・女性・高齢者・障害者等の活躍推進、非正規労働者の待遇改善、人材確保対策などにより、全員参加型社会の実現に向けた取組を加速させる必要がある。

2 「全員参加の社会」の実現加速

(1) 女性の活躍推進・ひとり親に対する就業対策の強化

平成24年就業構造基本調査により千葉県における女性労働の状況を見ると、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。

一方、女性の年齢階級別有業率のM字型の底は「35歳～39歳」（62.9%）と全国平均「35歳～39歳」（67.1%）を下回っており、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。また、25歳～44歳の育児をしている女性の有業率は46.7%と全国平均（52.4%）より下回っている。

さらに女性の活躍を推進するためには、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 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下「女性活躍推進法」という。）の履行確保

女性活躍推進法に基づき平成28年4月1日から301人以上企業に義務化される一般事業主行動計画の策定・届出や情報公表について周知・徹底を図るとともに、認定に向けた働きかけを行う必要がある。

イ 妊娠・出産、育児休業等の取得等を理由とする不利益取扱いの禁止の徹底

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迅速・厳正な行政指導を行うとともに、妊娠・出産、育児休業等を理由とする就業環境を害する行為を防止する措置の義務化等を内容とする「雇用保険法の一部を改正する法律案」が成立した場合には、その円滑な施行に向けた積極的な周知広報などを行う必要がある。

また、新たに設置される雇用環境・均等室において、マタニティハラスメント、セクシュアルハラスメント、パワーハラスメントなど職場におけるハラスメントの未然防止対策を一体的に推進し、総合的なハラスメント対策を展開する必要がある。

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図る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 ひとり親に対する就業対策の強化

仕事と家庭の両立を図りやすくし、育児や介護をしながら就業継続できる環境を整備するため、「雇用保険法の一部を改正する法律案」が成立した場合には、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。

(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28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80.2%（平成28年2月1日現在、対前年比2.0ポイント上昇）、高校については91.5%（平成28年1月末現在、対前年比3.1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。

(7) 若者の適職選択の支援

第189回通常国会で成立した青少年の雇用促進等に関する法律（以下「若者雇用促進法」という。）に基づき、①新卒者の募集を行う企業に対する職場情報の提供の仕組み、②ハローワークにおける一定の労働関係法令違反に係る求人不受理、③若者の雇用管理が優良な中小企業についての認定制度等を円滑に実施していく必要がある。

(イ) 新卒者等の正社員就職の実現

新卒者等については、学校等と連携しながら、採用意欲のある中小企業等とのマッチングに取り組む必要がある。また、平成28年度大学等卒業・修了予定者から適用される就職・採用活動開始時期の変更について学生や企業に周知し、未内定学生に対する集中的な就職支援を行う必要がある。さらに、若者の安定した就職の実現に向けて、既卒者や中退者といった新卒者以外の若者の正社員就職の促進を支援するため、既卒3年以内の者や中退者を対象とした助成金制度を活用し、新規学卒者での応募機会の拡大及び採用・定着を図っていく必要がある。

また、「若者応援企業宣言」事業の積極的な周知・活用を図り、優良な中小企業の情報発信・採用を支援するとともに、ユースエール認定制度の普及、企業の雇用管理改善等の促進に取り組む必要がある。

(ウ) フリーター等の正規雇用化の促進

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、技能離れ等の実態を踏まえ、技能尊重機運の醸成等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・重要性を啓発しつつ「ものづくり業界」への誘導、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 非正規雇用労働者の待遇改善と希望の持てる生活の実現

(ア) 正社員転換・雇用管理改善の強化等

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、処遇の改善等を促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

不本意ながら非正規雇用として働く若者に対しては、実践的な職業能力開発の機会を提供するために、職業訓練への誘導・あっせん機能を強化することが必要である。

また、正社員への転換を目指す若者に対しては、担当者制によるきめ細やかな職業相談・職業紹介を実施するとともに、トライアル雇用奨励金や特定就職困難者雇用開発助成金の活用を図った就職支援を行うことが必要である。

また、企業内においても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処遇改善と希望の持てる生活の実現及び改正労働者派遣法の円滑な施行等

改正労働者派遣法は、労働者派遣事業の健全化、派遣労働者の雇用安定とキャリアアップ、派遣期間規制の見直し、派遣労働者の均衡待遇措置の強化を主な内容とするものであり、円滑な施行に向けて、事業所や労働者に対して丁寧な周知及び新たに義務付けられた措置が適正に履行されるよう厳正な指導監督を行う必要がある。

また、平成24年の派遣法改正により盛り込まれた労働契約申込みみなし制度が平成27年10月1日から施行されており、本制度についても事業所や労働者に対して丁寧な周知が必要である。

(3) 高齢者・障害者等の活躍促進

ア 高齢者の活躍促進

平成27年6月1日現在、高年齢者雇用確保措置を「実施済」の企業は3,788社(対前年比+194社)で、その割合は98.8%(同+2.7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5,972人のうち、継続雇用された人は5,174人(86.6%)、継続雇用を希望しなかった人は784人(13.1%)、希望したが継続雇用されなかった人は14人(0.2%)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 障害者等の活躍促進

平成27年6月1日現在、民間企業の雇用障害者数は8,882人（対前年比+ 3.5%）と12年連続で過去最高を更新し、実雇用率は1.82%（同+0.05ポイント）で、4年連続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49.0%（同+ 1.5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 27年12月末現在で2,385件（対前年同期比+ 12.3%）となっている。

(7) 地域就労支援力の強化等による障害者及び企業への職場定着支援の拡充

雇用障害者の増加や支援を必要とする精神障害者の求職登録者数や紹介就職者数の急増に対応するため、障害者就業・生活支援センターとの連携がますます重要となっている。各地域の障害者就業・生活支援センターに配置されている職場定着支援担当者や就労支援担当者と連携し、就職から職場定着までの一貫した支援を強化することが必要である。

(イ) 多様な障害特性に応じた就労支援の推進

精神障害者、発達障害者、難病患者については、新規求職登録者、紹介就職者が急増しており、個々の障害特性に配慮したきめ細やかな就労支援を行うことが求められている。

特に、平成30年4月からの法定雇用率の算定基礎に精神障害者を追加する法改正の施行に伴い、精神障害者の一層の雇用促進を図ることが重要である。

(4) 人材力強化・人材確保対策の推進

ア 職業人生を通じた労働者のキャリア形成支援

(7) 労働者のキャリア形成に係る支援策の普及促進

経済社会環境の変化に的確に対応していくためには、労働者の生産性向上につながる能力開発が重要であり、労働者のキャリア形成における「気づき」を支援する、キャリア・コンサルティングの普及促進を図ることが求められている。このため、新たに職業能力開発促進法に位置づけられるキャリアコンサルタントの計画的な養成を図るとともに、職業生活の節目において定期的にキャリア・コンサルティングを行う「セルフ・キャリアドック」を導入・実施する事業主に対する支援を新たに行う必要がある。

また、働く人一人ひとりの能力を高めていくために、従業員のキャリア形成支援に積極的な取り組みを行い、他の規範となる企業を表彰するキャリア支援企業表彰を平成24年度より実施しているところ、企業への発信力をより高めるため平成28年度に当該表彰の拡充を行うこととしている。このため、ハローワークにおいても、キャリア支援に取り組んでいる企業に対して当該表彰について積極的に周知するとともに、企業内における人材育成の取組を行おうと考えている企業に対しては、企業が必要な相談支援を受けられるよう、職業能力開

発サービスセンターの利用を促すことが重要である。

(イ) ジョブ・カードの活用促進

平成27年10月から「生涯を通じたキャリア・プランニング」及び「職業能力証明」のツールとして活用するものに見直しが行われたジョブ・カードについて、個人のキャリアアップや、多様な人材の円滑な就職等を促進するため、「新ジョブ・カード制度千葉県地域推進計画」に基づき関係機関とも連携の上、企業、職業訓練機関、大学、職業紹介事業者などに対して、ジョブ・カードの役割、活用方法等を説明し、活用・普及に向けた取組を促すことが必要である。

(ウ) 人材育成に取り組む企業に対する支援の強化

人材育成の課題を踏まえた実践的な職業訓練の実施を推進するため、座学と実習を組み合わせた雇用型訓練を行う事業主等への支援を実施するとともに、労働者の自発的な職業能力開発の機会を確保するため、教育訓練休暇制度等の導入を行う事業主への支援を実施する必要がある。

イ ハローワーク等における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及び求職者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を推進しているところであり、今後、更なる連携強化を図っていく必要がある。

ウ 人材不足分野における人材確保対策等の総合的な推進

(ア) 潜在有資格者の掘り起こし・マッチング対策の強化

福祉分野（介護、医療、保育職種）については、慢性的な人手不足が社会問題となっている一方、社会構造の変化や高齢化の進行に伴う利用者の増加、ニーズの多様化等により、今後一層のサービス需要が増大するため、それらのサービスを担う質の高い人材の安定的な確保が課題となっていることから、当該分野の人材確保に向け、関係機関との連携を強化し、求人充足に向けた支援を推進する。

また、建設分野については、長年にわたり建設投資が減少する一方で、他産業と比べて賃金水準が低い等の就業環境等により、建設業就業者数が減少傾向にあり、将来の担い手の確保が課題となっていることから、雇用管理改善を通じて、「魅力ある職場づくり」の必要性やメリット等を周知啓発し、業界団体と連携した、就職面接会等マッチングの強化に取り組む必要がある。

(イ) 建設技能労働者の人材育成強化

人手不足が顕著な建設技能労働者の人材育成を強化するため、離転職者や新卒者等に対し、座学や実習による職業訓練機会の付与から就職まで一貫して支

援を行う必要がある。

(5) 外国人の人材活用・国際協力

平成 27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、32,350人（対前年比+21.3%）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（留学）（対前年同期比+49.5%）、技能実習（同+ 27.6%）が高くなっている。特に外国人留学生については、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。

(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

求職者支援制度については、引き続き、能力開発が必要な求職者に対する制度や訓練コースの周知、受講勧奨及び誘導を行うことで職業訓練の受講あっせん機能を強化する必要がある。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や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 生活困窮者等に対する就労支援の強化

平成27年4月から「生活困窮者自立支援法」が施行され、生活困窮者に対する相談支援を実施する自立相談支援機関との連携を図っている。加えて、地方自治体へ設置するハローワークの生保型常設窓口を拡充するなど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促進する必要がある。

また、ハローワークと矯正施設・保護観察所等が連携し、矯正施設在所中の複数回の職業相談・職業紹介、更生保護施設等への巡回相談や職場定着支援の実施及びトライアル雇用奨励金等の活用を積極的に進めるほか、刑務所出所者等専用求人確保・活用により、刑務所出所者等に対する就労支援の充実・強化を図る必要がある。

(7) 地方創生に向けた取組の推進

政府の重要施策である地方創生の取組において、人口減少と地域経済の縮小を克服するためには、地方に、「しごと」が「ひと」を呼び、「ひと」が「しごと」を呼び込む好循環を確立することで、地方への新たな人の流れを生み出すこと等が急務とされているところである。このため、雇用情勢の悪い地域のみならず、人口減少や人口流出に伴う雇用課題を抱えた地域も重点的な行政対象として意識し、状況に応じた対策を実施することが必要である。

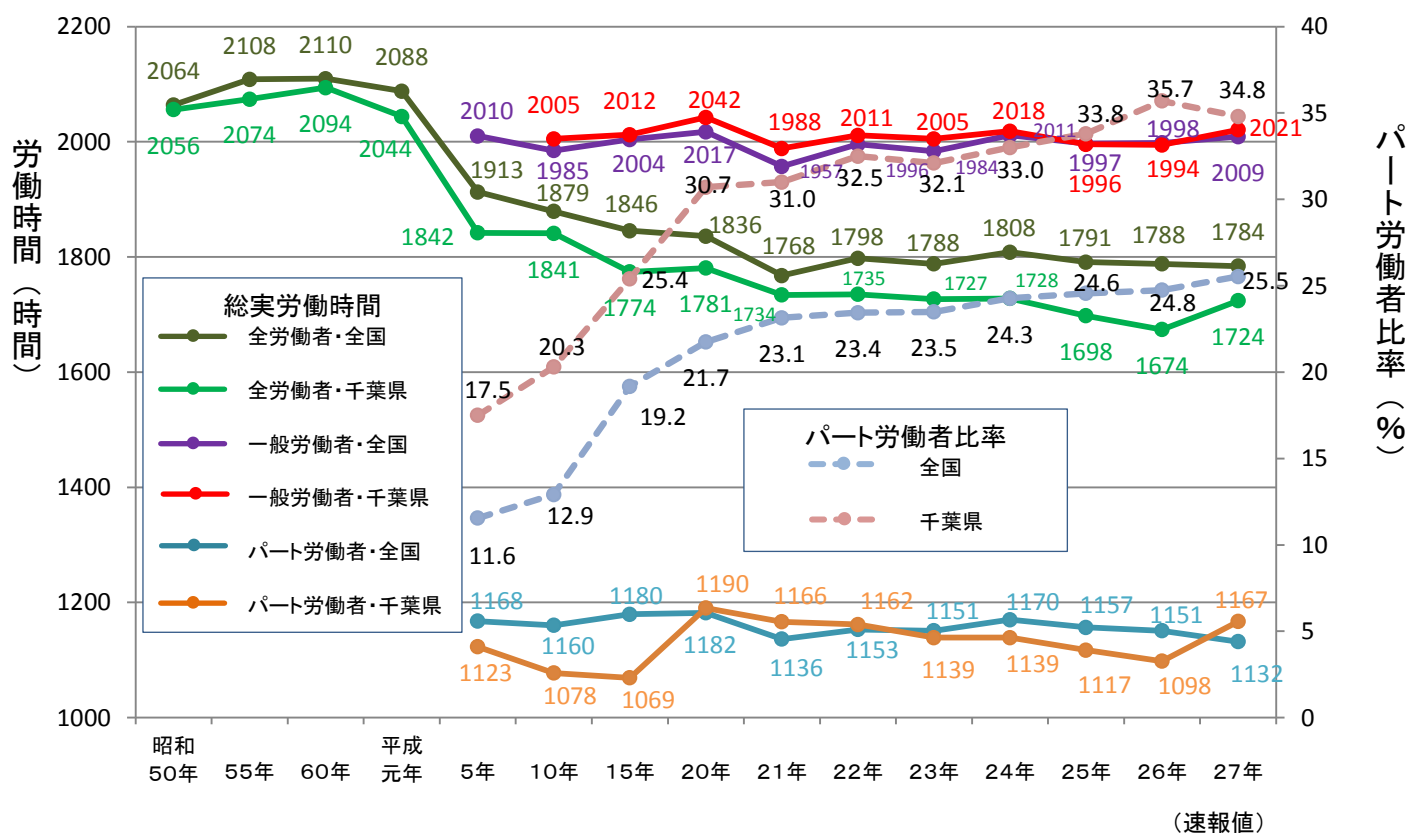
具体的には、地方に良質な雇用機会を創出し、労働関係法令遵守やワーク・ライフ・バランスの観点からも安心して働けるよう、地方自治体が地域の創意工夫を活かして行う雇用創出や人材育成・確保、処遇改善などの自主的な取組に労働行政の立場から必要な支援をすることが必要である。

3 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) 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2015」（平成27年6月30日閣議決定）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、本年1月から実施することとした月100時間を超える時間外労働を把握したすべての事業場等に対する監督指導を徹底する。」こととされたところである。

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）

千葉県における労働時間等の現状について、「毎月勤労統計調査」によると、平成27年の年間総実労働時間は1,724時間（速報値）と前年より増加している。引き続き、全国平均（1,784時間（確報値））より短くなっているものの、これは、千葉県における一般労働者とパート労働者それぞれの年間総実労働時間数は全国平均と概ね同程度となっている一方で、パート労働者比率が全国平均より10ポイント程度高くなっていることが大きな要因となっている。また、総務省「就業構造基本調査」によると、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。さらに、「就労条件総合調査」によると、平成26年の年次有給休暇取得率は47.3%となっており、近年5割を下回る水準で低迷している。

上記のこと、及び前述2の「全員参加の社会」の実現、女性の活躍推進等のためにも、働き過ぎ防止と生産性向上の両立に向けて、事業主等の意識を高める等、働き方・休み方の見直しを促進していく必要がある。

(2) 労働条件の確保・改善

ア 申告・相談等への適切な対応

平成27年における労働基準関係法令違反に係る申告件数は1,203件であり、前年より4.0%減少し、申告の内容としては、賃金不払いが895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。」とされたところである。

若者の「使い捨て」が疑われる企業等においては、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

(7) 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) 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。

(ウ) 介護労働者の労働条件確保

平成27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26年には25.3%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、就労者数の増加が見込まれる。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。

(3) 労働災害の防止等

平成27年における当局管内の労働災害は、平成28年1月末現在の速報値によると、死亡者数は38人で前年同期と比較して15人（28.3%）減少し、休業4日以上の死傷者数は4,744人で前年同期と比較して29人（0.6%）減少した。

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、3年経過した平成27年の死亡者数38人は平成24年の数字から全く減少していないことから、残り2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4年度目に当たる本年度は、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、交通労働災害に加え、腰痛予防対策、化学物質対策及び過重労働対策にも力点を置いて、12次防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。

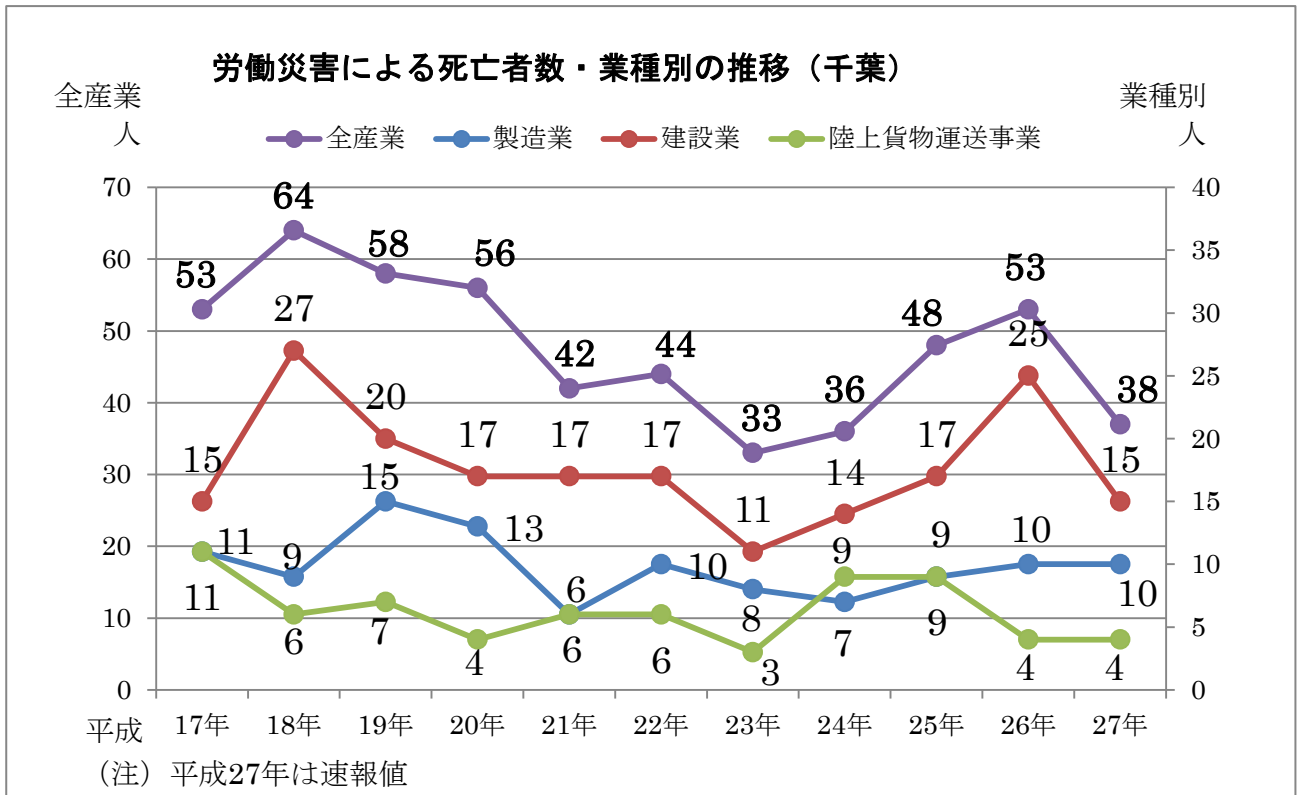
特に、建設業は、死亡者数が15人と前年の25人から大幅に減少しているものの全産業の39.4%を占めていることから、引き続き、最重点業種に指定し、発注者や災害防止団体とも連携して強力で推進する必要がある。

また、県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、平成27年12月に義務化されたストレスチェック制度の周知・徹底を図るとともに化学物質による健康障害防止に関し、平成28年6月には化学物質のリスクアセスメントが義務化されることを踏まえ、関係法令の周知・実施の確認を行う必要がある。

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。



(4) 最低賃金制度の適切な運営

平成27年度の千葉県最低賃金については、時間額を817円に改定した（19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専門家派遣・相談等支援事業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27年度に新たに保険給付を受けた者の数は、約1万9千人で前年度と同水準で推移している。（平成28年1月末速報値）

また、平成27年度における脳・心臓疾患の労災請求件数（平成28年1月末速報値）は、29件（前年同期24件）、精神障害の労災請求件数は、43件（同38件）、石綿関連疾患の請求件数は28件（同20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27年においては、総合労働相談件数は41,340件、と依然として高水準で推移しておりその内、

民事上の個別労働紛争の相談件数は 7,645 件と昨年の実績を上回っている。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ーの機能を強化し、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 27 年度上半期において 1,270 件全体の 32.1%）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 労働保険適用徴収業務の推進

労働保険の適用事業場数については、平成27年度約98,000事業場となっている。また、平成26年度労働保険の成立可能事業場については2,570件となっていたが、うち加入勧奨によって成立した件数は2,068件であり、残502件については平成27年度に繰越し加入勧奨を行っている状況にある。

今後においても、年々未成立のまま翌年度に繰越される件数の増加が見込まれているため、平成27年度を初年度とする「千葉労働局第四次労働保険適用促進3ヵ年計画」を策定し実施しているところであるが、未成立事業場は早期に解消する必要があることから、なお、一層取り組みを強化する必要がある。

また、労働保険料の収納率については、平成26年度は97.2%であったが、平成27年度については、平成28年1月末現在73.1%となり、全国平均の収納率を上回るなど改善傾向にある。

しかしながら、依然として高額滞納事業場等があることから、引き続き、収納率の向上に向けた取り組みが必要である。

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局内各部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、各行政分野の課題及び分野横断的な課題についての確に対応していくため、県内の実態を把握し、実情を踏まえた重点施策を盛り込んだ行政運営方針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、P D C A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

経済社会情勢の変化を踏まえ、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、積極的に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は、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、機動的かつ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、「千葉県政労使会議」及び「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。

(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（以下、「管理規程等」という。）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、労働局は、管理規程等に基づいた署所からの点検報告の分析と保有個人情報
の適切な管理を検証するための監査を行い、必要な改善を図る。

特に、個人番号（マイナンバー）及び特定個人情報（個人番号をその内容に含む
個人情報）については、各行政機関等が保有する極めて秘匿性の高い個人情報と連
動することから、より厳格な管理を徹底する。

(2) 情報公開制度の適切かつ円滑な実施

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、文書所管課室と十分な内部調整を行い、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

「個人情報の保護に関する法律」、「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
たつ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 国家公務員倫理法・同規程等を踏まえた一層の綱紀保持に努めるとともに、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する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、取扱う個人情報等の保護・漏えい防止に関する基本動作の徹底、

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、職員の応接態度の向上，個人情報取扱い時の基本動作の徹底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、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うとともに、新たな実施予定の職員に対する心理的な負担の程度を把握するための検査及びその結果に応じた本人からの申し出による面接指導の円滑な運用により、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

【最重点として取り組む施策】

(1) 働き方改革の推進

ア 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の施策を実施する。

(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、労働局幹部が働きかけを行っ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、連続した休暇を取得しやすい夏季、年末年始及びゴールデンウィークのほか、10月を「年次有給休暇取得促進期間」として、重点的な周知・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」の普及等について、「働き方・休み方改善ポータルサイト」による周知・啓発を行う。

イ 働き過ぎ防止に向けた取組の推進

(ア) 長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害防止に係る監督指導等

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、「過重労働による健康障害防止のための総合対策」（平成18年3月17日付け基発第0317008号）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窓口指導、監督指導等を徹底する。

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の周知を徹底するとともに、不適正な時間外労働協定が届け出られた場合には、「時間外労働の限度に関する基準」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き策定された「過労死等の防止のための対策に関する大綱」（平成27年7月24日閣議決定）に沿って、啓発等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。

ウ 非正規雇用労働者の待遇改善

雇用情勢が着実に改善している現在のタイミングをとらえ、有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者といった、不本意のいわゆる非正規雇用労働者について、正社員を希望する方々には正社員転換や待遇改善等を推進していく。

(2) 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の履行確保

女性活躍推進法に基づき平成28年4月1日から労働者数301人以上に義務化される一

般事業主行動計画の策定・届出や情報公表について、あらゆる機会をとらえ周知するとともに、確実に一般事業主行動計画の策定・届出等がなされるよう働きかけを行い、なお取組が行われない企業に対しては助言、指導等を実施する。

なお、周知にあたっては、自社の一般事業主行動計画や女性の活躍に関する情報を効果的に公表できる女性の活躍・両立支援総合サイト内の女性の活躍推進企業データベースの活用を促す。

さらに、多くの企業が認定を目指すよう認定制度について広く周知するとともに、認定申請に向けた取組促進を図る。

また、女性活躍推進法に基づき策定した一般事業主行動計画に沿って取組を行い、目標を達成した企業に対して支給する「女性活躍加速化助成金」及び本省が全国で実施する「中小企業のための女性活躍推進事業」の活用を通じ、従前より女性の活躍が進んでいなかった業種の中小企業に対し女性活躍推進法に基づく企業の取組を支援する。

(3) 総合的なハラスメント対策の一体的実施

いわゆるマタニティハラスメントやセクシュアルハラスメント、パワーハラスメントなど職場におけるハラスメントは、労働者の尊厳を傷つけ継続就業を妨げるもので、決して許されるものではない。しかしながら、近年の労働者からの相談件数は増加傾向にあり、社会的関心も高まっている。また、職場におけるハラスメントは、複合的に生じることも多く、解決することが困難な事案となる傾向が高い。

このため、雇用環境・均等室において、一体的にハラスメントの未然防止を図るとともに、相談への迅速な対応を行う。

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

労働者が妊娠・出産、育児休業等により不利益取扱いを受けることがない就業環境の整備に向けて、事業主に対する説明会の開催等により関係法令の周知徹底を図る。

また、相談にあたっては、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、事業主に対する積極的な報告徴収・是正指導等を行う。

さらに、妊娠・出産、育児休業等を理由とする就業環境を害する行為を防止する措置の義務化等を内容とする「雇用保険法の一部を改正する法律案」が成立した場合には、その円滑な施行に向けた積極的な周知広報などを行う。

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

各種講演や指導の際に、パンフレットやポスター、ポータルサイト「あかるい職場応援団」等を活用して、職場のパワーハラスメントの予防・解決に関する周知を図るとともに、「パワーハラスメント対策導入マニュアル」の普及により、労使の具体的な取組の促進を図る。

ウ 職場のセクシュアルハラスメント対策の推進

企業における実効ある対策の徹底を図るため、「事業主が職場における性的な

言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針」を周知するとともに、いまだ防止対策の取組が進んでいない企業等を中心としてセクシュアルハラスメント防止対策及び事後の適切な対応について指導を行う。

(4) 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・指導については、雇用環境・均等室において適切なマネジメントの下で、紛争の実情を踏まえ、積極的かつ迅速に実施する。また、助言を行う際には、可能な限り、労働契約法の条文や判例を示し、一定程度の所感を述べた上で紛争当事者の話し合い等を促す方法を採用することにより、適正な解決を図る。

あっせんについては、迅速な処理を図ることはもとより、平成27年3月25日に規制改革会議より「『労使双方が納得する雇用終了の在り方』に関する意見・紛争解決早期化と選択肢の多様化を目指してー」が提出され、その中で、今後取り組むべき課題として「都道府県労働局が行うあっせんへの参加を促す方策」について検討する旨の提言が行われたことに基づき、電話による参加勧奨等参加率向上に効果的と思われる参加勧奨を行うことにより、参加率の向上を図る。

また、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法及びパートタイム労働法に関する相談が寄せられた場合には、問題の把握を十分に行うとともに、相談者のニーズに応じ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。

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、千葉県労働相談・個別労働紛争解決制度関係機関連絡協議会の開催及び関係機関等の紹介パンフレットを作成するなど広く周知活動を行い、引き続き、関係機関・団体との連携強化を図る。

【重点として取り組む施策】

適正な労働条件の整備

ア 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、無期転換ルール（有期雇用労働者の申込みにより有期労働契約から無

期労働契約に転換する仕組み)を中心に、使用者のみならず、労働者や労働者になろうとする者に対しても、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)についても、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計画の認定申請に適切に対応する。

イ 学生アルバイトの労働条件の確保に向けた取組

平成27年度に実施した大学生等に対するアルバイトに関する意識等調査においては、労働条件の明示が行われていないといった問題や勤務シフトに関するトラブルが多く発生していることが明らかとなったところであり、学生アルバイトの労働条件の確保に向けた取組を一層推進する必要がある。

このため、チラシ・冊子等を活用して、労働条件の明示といった労働基準関係法令に関する事項やシフト勤務の設定等について学生や事業主に対する周知・啓発を行うほか、学生からアルバイトの労働条件について相談があった場合には、事案の内容に応じて適切に対応を行う。

ウ 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。

2 「全員参加の社会」の実現加速と正社員転換・待遇改善

【最重点として取り組む施策】

(1) 正社員転換・待遇改善

ア 非正規雇用労働者の正社員転換や処遇改善の推進

「千葉労働局正社員転換・待遇改善実現本部」が策定する「千葉労働局正社員転換・待遇改善実現地域プラン」に基づき、地方公共団体等との連携を図りながら、とりわけ若者で、不本意非正規雇用労働者として働く方への支援を強化し、正社員転換・待遇改善の実現を推進する。

また、非正規雇用労働者の企業内での正社員転換・待遇改善等を促進するため、「キャリアアップ助成金」の積極的な活用を促すとともに、正社員・多様な正社員への転換・処遇改善コース(賃金テーブル改訂)を促進することや、非正規雇用労働者と正社員との均等・均衡待遇を推進する助成措置等を周知し、事業主への支援等を行う。

イ 「多様で安心できる働き方」の普及等による非正規雇用労働者のキャリアアップ支援

職務、勤務地、勤務時間を限定した「多様な正社員」の普及・拡大を図るため、「雇用管理上の留意事項」や好事例集等を活用し、周知・啓発を図る。

ウ フリーター・ニート等の正社員就職の促進

「トライアル雇用奨励金」の活用を促し、フリーター・ニート等の正社員就職を促進する。さらに、フリーター等の正規雇用化のための支援拠点であるわかものハローワークにおいて、長期的にフリーターとなっている者等に対するキャリアコンサルティングを通じた職業訓練への誘導・あっせん機能を強化する等により、一人ひとりのニーズに応じた支援を行う。また、在職者等でキャリアチェンジを希望する者に対しては、学び直し支援を行うとともに、ハローワーク等を利用し就職が決定した者等を中心として職場定着支援を行う。

また、千葉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。

なお、改正労働者派遣法は、派遣労働者の正社員化を含むキャリアアップ、均衡待遇の措置の強化を主な内容とするものであり、これらの措置が適正に履行されるよう厳正な指導監督を行う。

(2) 女性の活躍推進・ひとり親に対する就業対策の強化

ア 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の履行確保（再掲）

女性活躍推進法に基づき平成28年4月1日から301人以上に義務化される一般事業主行動計画の策定・届出や情報公表について、あらゆる機会をとらえ周知するとともに、確実に一般事業主行動計画の策定・届出等がなされるよう働きかけを行い、なお取組が行われない企業に対しては助言、指導等を実施する。

なお、周知にあたっては、自社の一般事業主行動計画や女性の活躍に関する情報を効果的に公表できる女性の活躍・両立支援総合サイト内の女性の活躍推進企業データベースの活用を促す。

さらに、多くの企業が認定を目指すよう認定制度について広く周知するとともに、認定申請に向けた取組促進を図る。

また、女性活躍推進法に基づき策定した一般事業主行動計画に沿って取組を行い、目標を達成した企業に対して支給する「女性活躍加速化助成金」及び本省が全国で実施する「中小企業のための女性活躍推進事業」の活用を通じ、従前より女性の活躍が進んでいなかった業種の中小企業に対し女性活躍推進法に基づく企業の取組を支援する。

イ 女性のライフステージに対応した活躍支援

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して、そのライフステージに対応した就職支援サービスを推進する。

ウ ひとり親等に対する就業対策の推進

児童を扶養しているひとり親等について、経済的に厳しい状況に置かれたひとり親家庭等の「社会からの孤立」や「児童虐待」が増加傾向であることから、経済的な自立を支援するため、職業相談、職業訓練制度やトライアル雇用奨励金及び特定就職困難者雇用開発助成金を活用したキャリアアップを促進するほか、「出張ハローワーク！ひとり親全力サポートキャンペーン」を実施する等、家庭環境等に配慮した早期就職を促進する。

併せて、労働局及びハローワークは、地方自治体の就業支援事業との連携を図るため、労働局長をはじめとする労働局幹部の地方自治体トップへの積極的な訪問により、連携強化への理解を求め、ひとり親等のニーズに即した就職支援を実施する。

【重点として取り組む施策】

(1) ハローワークのマッチング機能に関する業務の推進・評価

ア 求職者に対する就職支援のさらなる強化

雇用情勢の改善のタイミングを捉え、正社員就職の促進に重点を置いて、正社員求人への応募勧奨、応募書類作成支援、ミニ面接会の開催等、積極的・能動的マッチングに取り組む。また、求職者が減少する中、雇用保険受給者の早期再就職促進を図るため、初回講習、給付制限中の支援及び失業認定時の職業相談の充実等に取り組むとともに、ハローワークの支援が必要な者に対し、本人の状況等に応じた予約制・担当者制等による、きめ細かな支援を行う。

イ 求人者に対する充足支援のさらなる強化

求人者の人材ニーズ等の的確な把握により、適合する求職者情報を提供し、積極的・能動的マッチングに取り組むとともに、求職者が応募しやすい求人票づくりや、求人票記載内容の充実に向けて、求人受理時、更新時等に求人条件に係る助言・援助を行うほか、雇用管理指導援助業務と連携した求人の充足支援を強化する。また、求人者支援員等による事業所訪問により、企業との「顔の見える関係」づくりに努めつつ、良質求人確保し、事業所情報を収集・蓄積して、効果的な求人充足に努める。

ウ 求人票の記載内容と実態が異なる問題への対応

求人受理に当たっては、求人内容の正確性、適法性の確保に努めるとともに、求人票に明示された労働条件と実態の相違により、求職者等から申出があった場合は、速やかな事実確認により、事業主に対して必要な助言・指導を行う。また、これら問題事案への効果的対応を図るため、ハローワークと監督署の積極的な連携を図るとともに、ハローワーク求人ホットラインを積極的に周知する。

エ ハローワークのマッチング機能に関する評価の実施

外部労働市場全体のマッチング機能の強化のためには、国、地方自治体及び民間の需給調整機関が、それぞれの役割・機能に応じた連携を強化していくとともに

に、ハローワークが率先してマッチング機能の更なる強化を図っていく必要がある。このため、マッチング機能に関する業務について、主要指標（就職件数・充足件数・雇用保険受給者の早期再就職件数）及び所重点指標・所重点項目について、数値目標を設定し、PDC Aサイクルによる目標管理を行い、その結果等を踏まえ、評価等を行う。なお、評価の実施にあたっては、短期的な業務向上に加え、中長期的な業務の質の向上や継続的な業務改善等を図るために、職員の資質向上や継続的な業務改善の実施状況等も対象とし、総合的に評価を行う。

また、職員等が「ハローワークを強くする」という意識を持ち、基本業務の徹底に取り組むとともに、職員の専門性の確保・向上のため、各施策の意義、必要性の共有が図れるよう、定期的なミーティング、研修等を実施し、利用者サービスの向上につなげていくものとする。

(2) 人手不足分野等における人材確保等の総合的な推進

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・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。

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

(7) 福祉分野（介護、医療、保育職種）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」設置ハローワークや、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、木更津所）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り組むとともに、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

労働局は、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、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「機構千葉支部」という。）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について、より効果的なコース設定の実現等、公的職業訓練総体の調整に主体的に取り組む。

併せて、人手不足分野である建設業等における認定職業訓練制度の拡充や業界団体等と連携した人材育成事業を推進する。

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

地方自治体からの提案を基に、国と地方自治体の間で締結する協定や関係者が参加する運営協議会の枠組みを活用して、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の取組を推進する。

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・求職情報の提供等

官民の連携による求人・求職のマッチング機能の強化より、労働市場全体の需給調整機能が向上し、地域雇用対策の一層の充実が図られるよう、ハローワークの保有する求人情報及び求職情報をオンラインで、職業紹介事業を行う民間人材ビジネス及び地方自治体に対し提供する。

エ 地域の創意工夫を活かした雇用創造の推進

(ア) 地方自治体が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で、地方自治体が総合戦略に基づき、雇用の創出や雇用の安定に向けた取組を実施する場合には、事業の運営に際して、積極的に連携や支援を行う。

(イ) 実践型地域雇用創造事業の推進

地方自治体が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

新卒者・既卒者の就職支援を強化するとともに、ハローワークにおけるフリーター等に対する正規雇用の実現に向けた支援を行うことにより、我が国の将来を担う若者が安心・納得して働き、その意欲や能力を十分に発揮できるよう、若者の雇用対策を推進する。

ア 若者雇用促進法の周知・啓発

若者雇用促進法の適正な施行に向けて「事業主、職業紹介事業者、国、地方公共団体等、関係者の責務の明確化と相互の連携」、「事業主による職場情報（募集・採用に関する状況・労働時間等に関する状況・職業能力の開発・向上に関する状況）の提供の義務化」、「労働関係法令違反のあった事業主に対するハローワークの新卒求人の不受理」、「優良な中小企業の認定制度（ユースエール認定）の普及」等について、事業主等への周知啓発に取り組む。

イ 新卒者等の職業意識の醸成・就職支援の強化

新卒応援ハローワークにおいて、既卒3年以内の者を新卒扱いとすることの促進や、卒業後も「正社員就職をあきらめさせない」継続的な支援、離学者に対する就職支援情報等の提供、就職後の定着支援等を強化するとともに、学校等の関係機関と連携を図りつつ、労働法制の周知に努める。

また、詳細な就職関連情報等を公開して積極的に若者を採用・育成する「若者応援宣言企業」の普及に加えて、若者雇用促進法に基づく若者の雇用管理が優良な中小企業を認定する制度（ユースエール認定）を活用した企業の雇用管理改善取組を促進し、新卒者をはじめとする若者に対する積極的な企業情報の発信や重点的なマッチング等に取り組む。

加えて、若者の安定した就職の実現に向けて、既卒者や中退者といった新卒者以外の若者の正社員就職を支援するため、既卒3年以内の者や中退者の雇用機会の拡大を目的として、新たに創設された「三年以内既卒者等採用定着奨励金」の周知徹底を図り、新規学卒卒での応募機会の拡大及び採用・定着に取り組む。

ウ フリーター・ニート等の正社員就職の促進（再掲）

「トライアル雇用奨励金」の活用を促し、フリーター・ニート等の正社員就職を促進する。さらに、フリーター等の正規雇用化のための支援拠点であるわかものハローワークにおいて、長期的にフリーターとなっている者等に対するキャリアコンサルティングを通じた職業訓練への誘導・あっせん機能を強化する等により、一人ひとりのニーズに応じた支援を行う。また、在職者等でキャリアチェン

ジを希望する者に対しては、学び直し支援を行うとともに、ハローワーク等を利用し就職が決定した者等を中心として職場定着支援を行う。

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。

なお、改正労働者派遣法は、派遣労働者の正社員化を含むキャリアアップ、均衡待遇の措置の強化を主な内容とするものであり、これらの措置が適正に履行されるよう厳正な指導監督を行う。

エ 就職・採用活動開始時期変更に関する対応

平成28年度大学等卒業・修了予定者等から、広報活動時期は卒業・修了年度に入る直前の3月1日に開始し、その後の採用選考活動については、卒業・修了年度の6月1日以降に開始することとなったことから、就職・採用活動開始時期の変更に関して学生や企業等に周知していくとともに、未内定学生に対する集中的な就職支援を実施する。

(5) 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、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勧告書の発出、さらには企業名の公表を行う。

また、地方自治体を中心とした地域のネットワークの下で、地域の多様な形態による雇用・就業機会を掘り起こして企業退職者等に対して提供する取組を実施するための協議会設置準備連絡会を自治体の要望に応じ設置する。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られ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い、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。

(6) 障害者等の活躍推進

ア 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

平成28年4月1日から施行される改正障害者雇用促進法の規定に基づく、雇用の分野における障害者に対する差別の禁止及び合理的配慮の提供義務について制度の円滑な実施に取り組む必要がある。

このため、労働局及びハローワークにおいては、障害者差別禁止及び合理的配慮の提供義務の履行確保のための事業主への助言・指導等や紛争解決援助のための助言・指導・勧告等の実施、労働局における障害者雇用調停会議（仮称）での調停案の作成に係る事務等を円滑に実施する。

イ 多様な障害特性に応じた支援策の充実・強化

企業に対しては、それぞれの障害特性に応じた雇用管理ノウハウについての適切な理解を促進するため、各種雇用マニュアル等を活用し周知・啓発を図る。

一方、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させ、特に企業への意識啓発、職場実習の開拓、就職後の定着支援等のアウトリーチによる支援を強化する。

さらに、新たに医療機関とハローワークが連携して就労支援に取り組む事業を実施することにより、精神障害者の雇用促進及び職場定着を図るものとする。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 雇用率達成指導、地域の就労支援の強化等による障害者及び企業への職場定着支援の拡充

(ア) 雇用率達成指導の実施

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、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、中小企業における障害者求人のマッチングを向上させる。

(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、就職から職場定着まで一貫した支援を行う「チーム支援」のほか、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」を積極的に実施する。

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。

(7) 職業訓練を活用した就職支援

ア 適切な受講あっせん

公共職業訓練（離職者訓練）、求職者支援訓練とも、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、周知、受講勧奨及び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、学卒、求人担当など訓練以外の担当部門との連携を強化するとともに、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積極的に行う。

また、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第二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、生活困窮者等を円滑に訓練へ誘導するなど、ハローワークを利用していない潜在的な対象者に対する効果的な周知及び誘導に取り組む。

イ わかものハローワーク・マザーズハローワークのあっせん機能の強化

わかものハローワーク、マザーズハローワークちばに、的確な情報提供と誘導・あっせんを行うため、訓練担当就職支援ナビゲーターを新たに配置して、職業訓練への誘導・あっせん機能を強化する。

ウ 訓練修了（予定）者に対する就職支援の強化

公共職業訓練（離職者訓練）、求職者支援訓練の受講者の適切な状況管理を行うとともに、公共職業訓練（離職者訓練）においては、労働局及びハローワークと千葉県及び機構千葉支部と受講者の就職状況等の共有を図り、訓練受講中から積極的な就職支援を行う。また、求職者支援訓練においては、指定来所日の効果的な活用、担当者制による集中的な就職支援を積極的に行う。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、雇用保険に加入した就職割合として、基礎コース55%、実践コース60%の達成を目指す。

(8) 職業能力開発関係業務の推進

ア 地域のニーズに即した公共職業訓練・求職者支援訓練の展開

千葉労働局及びハローワークが、求人者及び求職者の職業訓練ニーズを把握し、千葉県及び機構千葉支部に体系的に提供する。

千葉県地域訓練協議会の活用等により、地域における求職者の動向や訓練ニーズ（市町村の意見を含む。）を的確に把握し、公共職業訓練及び求職者支援訓練に係る総合的な計画を千葉県及び機構千葉支部と連携して策定する。その際、地域ニーズ枠の設定推進など「求職者支援制度の運用強化に向けた取組方針」を踏まえたものとなるよう留意する。

なお、認定状況が当該計画と比較して著しく乖離している訓練分野がある場合には、その改善に向けて取り組むなど、訓練の機会の確保に努める。

イ 産業界で活用される実践的な職業能力評価制度の構築等

働き手の職業能力を適切に評価できる仕組みの整備及びその活用促進を図るため、千葉県や千葉県職業能力開発協会と連携の上、必要に応じて求職者や事業主に対し、技能検定等の周知・広報を図る。

ウ 労働者・企業の職業能力開発への支援

(ア) 職業能力開発関係助成金の活用促進

職業能力開発関係助成金は、企業の人材育成と労働者のキャリア形成を促進し、事業の生産性を高めるなど、企業に対する重要な支援策である。

政府の成長戦略を踏まえ、平成28年度には、キャリア形成促進助成金について、セルフ・キャリアドックや教育訓練休暇制度等を導入・適用した事業主に対する助成メニューが創設されるとともに、既存メニューを整理・統合し、分かりやすい助成金体系へ見直しが行われる。

また、キャリアアップ助成金（人材育成コース）についても、有期契約労働者等のさらなるキャリアアップや賃上げ等の処遇改善を図るため、有期実習型訓練修了後、対象労働者が正規雇用等に転換された場合、OFF-JTにかかる経費助成の上限の引き上げが行われる予定となっている。千葉労働局及びハローワークにおいては、こうした助成金の一層の周知・活用を図り、企業の人材育成に対する支援を行う。

(イ) 職業能力開発サービスセンターの利用促進

企業内における人材育成の取組を推進していくために、千葉労働局及びハローワークにおいては、人材育成の計画策定に関して地域の状況に合わせた相談・支援を行っている職業能力開発サービスセンターについて周知・広報を行うほか、ハローワークにおいては、企業が必要な相談支援を受けられるよう誘導を行う。

(ウ) 建設技能労働者の人材育成強化

建設分野における人手不足へ対応するため、離転職者、新卒者、学卒未就業者等を対象に、研修、実習等の訓練から就職支援までをパッケージで行う本省

委託事業である「建設労働者緊急育成支援事業」について、千葉労働局及びハローワークにおいては、当該事業の周知・広報、訓練生の募集及び就職支援について受託事業者への協力を努める。

(エ) キャリア・コンサルティングの効果的实施

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利用する学生及び生活保護受給者等就労自立促進事業の対象となる生活困窮者等に対しては、積極的にジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングを行う。

(オ) ニート等の若者の職業的自立支援

ニート等の若者へ職業的自立支援及び就職後の職場定着支援等を行う「サポステ事業」について、平成28年度より千葉労働局がサポステ事業の契約主体となることから、適切な運営管理に努めるとともに、ハローワークとサポステがより一層緊密に連携し、ニート等の職業的自立を図る。

(カ) 民間教育訓練機関の質の保証及び向上

民間教育訓練機関の質の保証及び向上のため、地域における「民間教育訓練機関における職業訓練サービスガイドライン」の周知・普及を一層促進する。

エ 障害者の職業能力開発の推進

都道府県等が実施する障害者職業能力開発校における訓練、一般校の公共職業能力開発施設を活用した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、求職中の障害者や事業主に対し、こうした訓練についての周知を図ることによりその利用を促進する。

(9) 生活困窮者等に対する就労支援

ア 生活保護受給者等就労自立促進事業の充実

ハローワークと地方自治体が協定を締結し、生活保護受給者等の就労支援を実施するほか、地方自治体の実施する生活困窮者自立支援法に基づく自立支援機関とも連携し、生活困窮者の就労による自立を促進する。加えて、千葉市、柏市の生保型常設窓口に就職支援ナビゲーターを増員するなど、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促進する。

イ 刑務所出所者等に対する就労支援の充実

ハローワークと刑務所・保護観察所等が連携して、矯正施設在所中の就職を目指した、複数回の職業相談・職業紹介、更正保護施設等への巡回相談や職場定着支援の実施及びトライアル雇用奨励金等の支援制度の活用を積極的に進めるほか、「協力雇用主等支援事業」受託団体と連携した刑務所出所者等専用求人確保・活用により、刑務所出所者等に対する就労支援の充実・強化を図る。

(10) 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、外国人就労・定着支援研修へのあっせんを行うとともに、研修修了者の能力等を考慮し公共職業訓練等であっせんするなど、積極的な再就職支援を実施する。

(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や、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キャリア形成促進助成金等について、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された「新ジョブ・カード制度千葉県地域推進計画」に基づき、企業、職業訓練機関、大学・高等専門学校・専修学校、職業紹介事業者、免許・資格の実施・認定機関等に対して、役割、活用方法等を説明し理解を求め、活用・普及に向けた取組を促すなど、ジョブ・カード制度の着実な推進を図るとともに、好事例の把握・普及に努める。また、ハローワークにおいては、一般求職者、訓練受講者に対する職業能力証明として就職支援に活用するとともに、学生にはキャリアプランニングツールとしての活用により、自己理解・仕事理解を促し、本人が希望するキャリアの実現を図る。

(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。

(15) 雇用保険制度の安定的運営

ア 適正な雇用保険適用業務の運営

雇用保険の被保険者となったこと又は被保険者でなくなったことの確認を適正に行うとともに、遡及適用の取扱いについて労働局労働保険徴収課とも連携を図りつつ、確実な運用を図る。

イ 雇用保険受給資格者の早期再就職の促進

基本手当の受給者については、求職活動実績に基づく厳格な失業の認定はもとより、求職活動が低調な者や早期再就職の意欲が低い者に対しては、職業相談により、その背後にある課題を特定し、解決を支援しながら、より効果的・積極的に求職活動できるよう支援していくことが重要である。

このため、雇用保険部門と職業紹介担当部門が連携し、職業紹介担当部門への誘導を行う対象者の選定基準、認定日における受給者に対する対面による職業相談、職業紹介等を行うための体制の整備等、職業紹介担当部門への誘導を行うための取組を再度徹底する。

また、再就職手当や就業促進定着手当の周知を徹底し、受給資格者の早期再就職に対する意識の促進を行う。

ウ 不正受給の防止

不正受給を防止するために、受給資格者及び事業主等に対する雇用保険制度の一層の周知徹底と窓口指導の強化を図るとともに、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、自己就職の申告をした者に対する採用証明書の提出の徹底や日雇労働被保険者の就労実態の調査確認に万全を期する。また、日雇労働求職者給付金の事務処理については、情報提供制度を活用し局内外で情報を共有することにより不正受給の更なる防止に努める。

エ 電子申請の利用促進について

更なる電子申請の利用促進のために、①千葉県社会保険労務士会との意見交換会の開催による電子申請の利用の現状、課題及び要望事項等の情報の共有化（年に2回開催）、②管内の安定所のオンライン利用率の現状分析（電子申請の周知啓発や処理体制等の現状）、③電子申請の事務処理の労働局集中化（平成28年10月1日開始予定）を着実にを行うことにより、平成28年度までのオンライン利用率等を、雇用保険被保険者資格取得届・雇用保険被保険者資格喪失届で20%、高年齢雇用継続基本給付金の申請で10%を目指すとともに、審査処理時間で3.2日/1件を目指す。

オ マイナンバーの適切な取扱い

平成28年1月から、マイナンバー制度の利用が開始されたことに伴い、ハローワークで特定個人情報記載されている書類の取扱いについては、本人確認等を適切に行うとともに、個人番号の漏えい等を防止するための安全管理措置を徹底

する。

3 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

【最重点として取り組む施策】

女性の活躍推進のための対策の推進

ア 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の履行確保（再掲）

女性活躍推進法に基づき平成28年4月1日から301人以上に義務化される一般事業主行動計画の策定・届出や情報公表について、あらゆる機会をとらえ周知するとともに、確実に一般事業主行動計画の策定・届出等がなされるよう働きかけを行い、なお取組が行われない企業に対しては助言、指導等を実施する。

なお、周知にあたっては、自社の一般事業主行動計画や自社の女性の活躍に関する情報公表を効果的に公表できる女性の活躍・両立支援総合サイト内の女性の活躍推進企業データベースの活用を促す。

さらに、多くの企業が認定を目指すよう認定制度について広く周知するとともに、認定申請に向けた取組促進を図る。

また、女性活躍推進法に基づき策定した一般事業主行動計画に沿って取組を行い、目標を達成した企業に対して支給する「女性活躍加速化助成金」及び本省が全国で実施する「中小企業のための女性活躍推進事業」の活用を通じ、従前より女性の活躍が進んでいなかった業種の中小企業に対し女性活躍推進法に基づく企業の取組を支援する。

イ 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（再掲）

労働者が妊娠・出産、育児休業等により不利益取扱いを受けない就業環境の整備に向けて、事業主に対する説明会の開催等により関係法令の周知徹底を図る。

また、相談に当たっては、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、事業主に対する積極的な報告徴収・是正指導等を行う。

さらに、妊娠・出産、育児休業等を理由とする就業環境を害する行為を防止する措置の義務化等を内容とする「雇用保険法の一部を改正する法律案」が成立した場合には、その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) 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及び関係法令の履行確保に取り組む。

また、女性の活躍推進については、女性活躍推進法に基づく取組はもとより、各

企業の実情に応じた自主的かつ積極的な取組の促進に向け、「均等・両立推進企業表彰」や好事例の提供など、ポジティブ・アクションに取り組む事業主に対する支援を行う。

(2) 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

中小企業の労働者、非正規雇用労働者を含めた育児・介護休業法の周知・徹底、希望出生率1.8の実現、介護離職ゼロに向け、育児休業や介護休業等を取得しやすい環境を整備するため、育児・介護休業法の確実な履行を図るとともに、「雇用保険法の一部を改正する法律案」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。

また、介護に関する労働者からの相談が増加傾向にある状況を踏まえ、介護休業・休暇を始めとした制度も活用し、介護を行う労働者が就業を継続できるような制度の周知を行う。

さらに、労働者からの相談が多い又は有期契約労働者が多く雇用されている業種・企業、介護離職が多い業種・企業等を対象に計画的な事業所訪問調査を行い、育児・介護休業制度等の規定の整備を促す。

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、「女性の活躍・両立支援総合サイト」の紹介等により、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」については、新規の出生時両立支援助成金・介護支援取組助成金及び育児・介護支援プランコース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

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。

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、広く周知を図るとともに県内の認定企業事例集を活用し、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。

(3) 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 パートタイム労働法の確実な履行

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、正社員転換推進の措置、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「パートタイム労働者活躍推進企業宣言」、「パートタイム労働者活躍推進企業表彰」受賞企業の取組事例集の活用や表彰への応募を促すとともに、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。

雇用均等指導員を活用し訪問等により、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、短時間正社員制度の導入等について、アドバイスを行う。

あわせて、正社員とパートタイム労働者の均衡の取れた賃金決定を促進するため、職務評価の実施ガイドラインの周知やキャリアアップ助成金の活用などにより、職務分析・職務評価の導入支援・普及促進に努める。これらの周知に当たっては、「パート労働ポータルサイト」を活用する。

4 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) 働き過ぎ防止に向けた取組の推進（再掲）

ア 長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害防止に係る監督指導等

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、「過重労働による健康障害防止のための総合対策」（平成18年3月17日付け基発第0317008号）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窓口指導、監督指導等を徹底する。

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の周知を徹底するとともに、不適正な時間外労働協定が届け出られた場合には、「時間外労働の限度に関する基準」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き策定された「過労死等の防止のための対策に関する大綱」（平成27年7月24日閣議決定）に沿って、啓発等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。

(2) 建設業における労働災害防止対策

平成27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15人と

前年同期に比べ10人（40.0％）減少し、休業4日以上の死傷者数は569人と113人（16.6％）減少している（平成28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5人、激突されが3人、はさまれ・巻き込まれが2人、飛来・落下が2人、熱中症が2人、交通事故が1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。

労働災害減少の背景として、平成27年度に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、建設現場への重点的な監督指導、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ったことや、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したことなどが上げられる。

今後も東京オリンピック開催の影響等により、引き続き、工事量の増加等が見込まれることから、平成28年度においても、平成27年度の取り組みを継続する。

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、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。

【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、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かつ適切な対応を図る。

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

労働時間管理が適切に行われ、それに基づいた適正な割増賃金等が支払われるよう、「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。

(ウ) 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。

(エ) 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の救済を図るため、不正受給防止に留意しつつ、未払賃金立替払制度を迅速かつ適正に運営する。

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徹底を図る。

また、関東運輸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。

さらに、関東運輸局等と連携して「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」を開催し、トラック運転者の長時間労働抑制等の労働条件改善に取り組む。

(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、的確な監督指導を実施するとともに、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と遵守徹底を図る。

(ウ) 障害者である労働者

障害者虐待防止の観点も含め、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。

(エ) 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の外国人労働者向け相談ダイヤルについて千葉労働局ホームページ等を通じて周知を行う。

(オ) 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。

(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

経営改善と労働条件管理の相談等に無料で対応する千葉県最低賃金総合相談支援センターを設置し、その活用の促進を図る。

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12次最低工賃新設・改正計画」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) 家内労働法の履行確保

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) 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」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」に基づく周知・指導を行う。また、業界団体、災害防止団体等を通じた非職業ドライバーによる交通労働災害防止対策を推進する。さらに対策の効果的な推進のため、警察と局署の緊密な連携体制を構築する。

(ロ) 非正規雇用労働者等対策

業務経験期間の短さ等により相対的に労働災害に被災しやすいと考えられる非正規雇用労働者は、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、派遣労働者及び外国人労働者をはじめとする非正規雇用労働者に対する雇入れ教育の徹底・内容の充実、健康診断の実施、非正規雇用労働者を含む安全衛生活動の活性化等について周知、指導する。

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、平成28年6月からリスクアセスメントが義務化されることも踏まえ、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定着に向けて、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。

(4) 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行った労働者からの聴取等に関し、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、適切に対応するとともに必要に応じて雇用環境・均等室に情報提供を行う。

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）制度について引き続き労働者等に対し、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とともにがん診療連携拠点病院等に対し、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に対し迅速・適正な補償・救済を行う。

イ 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ほか、労災行政情報管理システムにおいて配信予定の併給調整の確認対象に係るリストを活用する等により、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の確実な実施を図る。

ウ 労災診療費の支払いの適正化

(ア) 労災診療費の適正払いの徹底

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。

(イ) 労災診療費算定基準改定に係る対応

平成28年度に改定予定の労災診療費算定基準について、医療機関への周知を図るとともに、改定後の算定基準に基づいた的確な診療費の審査を実施する。

エ 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、組織的に進行管理を行う。

また、徴収決定した債権について、漫然と時間を経過させ時効を迎えることがないよう組織的に管理し、納入督促等定期的に必要な措置を講じる。

オ 行政訴訟に当たっての的確な対応

行政不服審査法が改正されたことに伴い、審査請求制度も審査請求期間の延長など、国民の権利救済や利便性の向上に資するための改正がなされたので、新制度の適切な運用を図る。

審査請求事案の処理については、的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、関係機関との協議等の充実を図り応訴方針を明確にするとともに、その指摘事項を踏まえた補充調査等を的確に行い、漏れのない主張・立証に努める。

(5) 労働保険適用徴収業務の推進

ア 労働保険未手続事業に対する適用促進の強化

平成27年度を初年度とする「千葉労働局第四次労働保険適用促進3ヵ年計画」に基づく未手続事業場の加入勧奨を推進することとし、「労働保険適用促進強化期間(10月、11月)」には、集中的・効果的に実施することにより、前年を上回る成立率を目指す。

具体的には、従来から実施している許認可等権限を有する関係行政機関との連携による制度の周知や、法務省の「法人登記簿情報」及び関係行政機関や局署所から得られる情報等を活用した加入勧奨に加え、新たに日本年金機構から稼働中の法人情報を入手し、成立可能な事業場に対し積極的かつ的確な加入勧奨を強化し実施する。

また、労働保険の加入促進にかかる委託業務について、受託者に対する的確な情報提供や協議会での意見交換を通じ、加入勧奨等の各段階において十分な連携を図る。

さらに、複数回の加入手続指導にも応じようとしない事業主に対しては、職権適用を実施する。

イ 労働保険料等の適正徴収

労働保険料等の適正徴収を期する観点から、事業主に対する労働保険制度の理解促進を図り、法令に従い労働保険料等を申告・納付するように適切に指導することや、確実な納付が見込まれる口座振替制度の利用を引き続き積極的に周知・勧奨し利用率向上を図るとともに、滞納のある事業場に対しては、納付督促を確実に実施するなどの取り組みにより、前年度以上の収納率を目指す。

具体的には、年度更新時期に合わせ、日本年金機構千葉県各年金事務所と連携して合同事業主等説明会を開催し、労働保険制度及び口座振替制度の周知等実施する。

労働保険料等の滞納事業場に対しては、全ての事業主に架電又は文書による納付督促を実施するとともに、特に、滞納整理強化月間(5月、12月、2月)には労働保険徴収関係部署を挙げて実施する。また、複数年にわたって滞納している事業主に対しては差押えを前提に財産調査の実施など実効ある滞納整理を実施する。

このほか、申告内容の確認のため定期的に算定基礎調査を実施する。特に、労働保険料等の申告内容に疑義があるものについては、随時実施する。

ウ 労働保険料率の(雇用保険料率)周知徹底

平成28年4月1日改定予定とされる雇用保険料率について、改定がなされた場合においては、あらゆる機会を活用し、事業主への周知を徹底する。

(6) 個別労働関係紛争の解決の促進(再掲)

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・指導については、雇用環境・均等室において適切なマネジメントの下で、紛争の実情を踏まえ、積極的かつ迅速に実施する。また、助言を行う際には、可能な限り、労働契約法の条文や判例を示し、一定程度の所感を述べた上で紛争当事者の話し合い等を促す方法を採用することにより、適正な解決を図る。

あっせんについては、迅速な処理を図ることはもとより、平成27年3月25日に規制改革会議より「『労使双方が納得する雇用終了の在り方』に関する意見・紛争解決早期化と選択肢の多様化を目指してー」が提出され、その中で、今後取り組むべき課題として「都道府県労働局が行うあっせんへの参加を促す方策」について検討する旨の提言が行われたことに基づき、電話による参加勧奨等参加率向上に効果的と思われる参加勧奨を行うことにより、参加率の向上を図る。

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、千葉県労働相談・個別労働紛争解決制度関係機関連絡協議会の開催及び関係機関等の紹介パンフレットを作成するなど広く周知活動を行い、引き続き関係機関・団体との連携強化を図る。

5 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、次世代育成支援対策推進法、パートタイム労働法に関しては、雇用環境・均等室が中心となって、局内各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。

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、雇用環境・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、雇用環境・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指導の徹底

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「退職に関する事項」の記載が必要であり、常時10人以上の労働者を雇用する事業主は就業規則を労働基準監督署に届け出なければならないことになっているため、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 派遣労働者の保護及び就業条件の確保対策等の推進

派遣労働者の保護措置の更なる充実を図るため、労働者派遣法違反を繰り返す派遣元事業主等に対する指導監督に万全を期し、労働関係法令の遵守を徹底させる必要がある。このため、職業安定行政と労働基準行政との緊密な連携を図る。

さらに、需給調整事業課が実施する派遣元事業主等に対する法令遵守のための説明会等において、労働基準部、雇用環境・均等部（室）等の職員による説明機会を必要に応じ確保するなど、各行政間の緊密な連携を図る。

特に、「派遣労働者も、産前・産後休業が取得でき、また、一定の要件を満たせば育児休業等も取得できること」、「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については、派遣労働者に対してもあってはならないものであること」を中心に、関係法令がしっかりと遵守されるよう、需給調整事業課が実施する派遣元事業主に対する説明会において、雇用環境・均等部（室）の職員による説明機会を積極的に確保する。

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 労働基準法等の改正

長時間労働を抑制するとともに、労働者が、その健康を確保しつつ、創造的な能力を発揮しながら効率的に働くことができる環境を整備するための労働時間制度の見直し等を内容とする。

イ 労働者派遣法の改正

労働者派遣事業の健全化、派遣労働者の雇用安定とキャリアアップ、派遣期間規制の見直し、派遣労働者の均衡待遇の強化を内容とする。

ウ 雇用保険法の一部を改正する法律

現下の雇用情勢等を踏まえ、雇用保険の財政状況等を勘案し、失業給付に係る雇用保険料率を引き下げるとともに、介護職の離職の防止に向け、介護給付の給付率の引き上げや、雇用保険受給者が再就職した場合に支給される雇用保険の再就職促進給付（再就職手当）の給付率を引き上げるなど制度の拡充及び妊娠・出産、育児休業等を理由とする不利益取扱いを防止する措置の義務化等雇用保険法の一部を改正する法律案が成立した場合には、その着実な施行に向け周知啓発に取り組む。