

平成26年度

# 千葉労働局行政運営方針

千葉労働局

はじめに	1
平成26年度千葉労働局行政運営基本方針	2
<b>第1 労働行政を取り巻く情勢と課題</b>	
1 社会経済・雇用情勢	3
(1) 経済社会の構造的な変化	3
(2) 最近の経済・雇用情勢	3
(3) 社会経済・雇用情勢の変化への対応	3
2 「全員参加の社会」の実現に向けた雇用改革・人材力の強化	
(1) 若者・高年齢者・障害者等の活躍促進	4
(2) 女性の活躍推進	5
(3) 多様な働き方の実現	7
(4) 重層的なセーフティネットの構築	7
3 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	8
(2) 労働条件の確保・改善	9
(3) 最低賃金引き上げに向けた中小企業支援	10
(4) 迅速・適正な労災補償の実施	11
(5) 良質な労働環境の確保	11
<b>第2 千葉労働局の行政展開に当たっての基本的対応</b>	
1 総合労働行政機関としての機能（総合性）の発揮	12
2 計画的・効率的な行政運営	12
(1) 計画的な行政運営と業務運営の重点化	12
(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	13
(3) 行政事務の情報化への対応	13
3 地域に密着した行政の展開	13
(1) 千葉県の経済社会の実情の的確な把握	13
(2) 地方自治体等との連携	13
(3) 労使団体等関係団体との連携	13
(4) 積極的な広報の実施	14
(5) 労働法制の普及等に関する取組	14
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	14
(1) 保有個人情報の厳正な管理	14
(2) 情報公開制度の適切かつ円滑な実施	14

(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	14
(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	15
5 綱紀の保持と行政サービスの向上	15
(1) 綱紀の保持	15
(2) 行政サービスの向上	15
(3) 研修の充実	15
(4) 職員等の安全確保対策	15
(5) 職員等の健康確保対策	15

### 第3 千葉労働局の重点施策

#### 1 「全員参加の社会」の実現に向けた雇用改革・人材力の強化

##### 【最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	16
(2) 女性の活躍促進のための対策の推進	17

##### 【重点として取り組む施策】

(1) 地方自治体との連携及び民間を活用した就職支援	19
(2) 若者・非正規雇用対策の推進	20
(3) 高年齢者の就労促進等を通じた生涯現役社会の実現	21
(4) 障害者の雇用対策の推進	22
(5) 子育てする女性等に対する雇用対策の推進	23
(6) 外国人の雇用対策の推進	23
(7) 雇用管理改善対策の推進	24
(8) 失業なき労働移動の実現	24
(9) 成長分野などでの雇用の拡大、人材育成の推進	24
(10) 重層的なセーフティネットの構築	25
(11) 労働者・企業の職業能力開発への支援	26
(12) ジョブ・カード制度の推進	26
(13) 民間等の労働力需給調整事業の適正な運営の促進	26
(14) 雇用保険制度の安定的運営	26

#### 2 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	27
(2) 働く人が活躍しやすい職場環境の改善の取組	27

##### 【重点として取り組む施策】

(1) 労働条件の確保・改善対策	27
(2) 最低賃金制度の適正な運営等	30

(3) 適正な労働条件の整備	30
(4) 労働者が安全で健康に働くことができる職場づくり	31
(5) 迅速・適正な労災補償の実施	34
(6) 労働保険適用徴収業務の推進	35
(7) 個別労働関係紛争の解決の促進	36
3 総合労働行政機関として推進する重点施策	37
(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	37
(2) 各分野ごとの連携した対策の推進	37
(3) 法改正等に関する周知	38

#### 各種計画一覧表

1 行事計画	40
2 広報計画	48
3 研修計画（中央研修は除く）	50

## はじめに

県内の経済情勢は、生産が緩やかに持ち直し、企業収益も増益見込みとなるなど、緩やかに持ち直している。雇用情勢は、有効求人倍率がリーマンショック前の水準に回復するなど緩やかに改善しつつあるが、地域によっては半導体製品製造業の業績不振による工場閉鎖や食料品等小売業の店舗閉鎖などによる大量離職が発生し、当該地域では職業安定機関、地方自治体及び関係機関が連携して雇用対策を実施したところである。今後、持続的な経済成長を実現するためには、若者、女性、高齢者等の力を最大限に引き出すことが不可欠である。また、平成25年における労働災害による死亡者数は、45件と前年に比べ9件増加している。労働条件が劣悪で若者の「使い捨て」が疑われる企業等に対して重点的な監督指導を実施したところ、8割を超える企業に何らかの労働基準関係法令違反が認められたところである。さらに、女性の活躍促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も大きな課題となっている。

このように、千葉労働局の果たすべき役割は従来にも増して一層高まっている。

こうした状況の中、千葉県における総合的な労働行政機関である千葉労働局は、地方自治体、関係機関・団体等とのより緊密な連携を図りつつ、局内関係課室や労働基準監督署、ハローワークが一体となって、より効果的な行政運営を図ることが重要である。

また、労働行政が直面している行政課題が増大し、かつ複雑・困難化している中で、取り組むべき課題とそれに対する施策及び目標を明確にし、取組の重点化を図りつつ、計画に基づいた効果的・効率的な運営に努めることが必要である。

千葉労働局は、平成26年度の行政運営方針を以下のように定め、

「**全ての人**が**安心、安全、安定**して働ける<sup>ちば</sup>社会をめざして」

というスローガンの下、積極的に労働行政を推進する。

## 平成26年度千葉労働局行政運営基本方針

### ○ 「全員参加の社会」の実現に向けた雇用改革・人材力の強化

雇用情勢が改善傾向にある中で、ハローワークのマッチング機能を強化するとともに、地方自治体や民間人材ビジネスと連携し、千葉県全体で労働力の需給調整機能の充実に取り組む。

加えて、少子高齢化や経済のグローバル化が進む中、持続的な経済成長を実現するためには、若者や女性・高齢者等の力を最大限引き出すことが不可欠である。

このため、若者の就業支援、女性の再就職支援、高齢者の生涯現役社会の実現に向けた取組等を強化する。

### ○ 安心して安全かつ健康に働くことができる職場づくり

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日以上之死傷者数をそれぞれ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、平成25年に死亡災害が増加し、今後、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。

また、将来を担う若者を始め、働く人すべてが、適法な労働条件の下、十分に能力を発揮して活躍しやすい職場環境を確保するため、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、労使が一体となった取組が推進されるよう周知・啓発を行う。

### ○ 女性の活躍促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

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送れるようにすることが重要である。

このため、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確保する。また、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、女性の活躍状況等の情報開示について積極的な働きかけを行う。

# 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があり、非正規労働者が増加することは、人的資本蓄積の観点からも大きな問題である。

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、生産が緩やかに持ち直し、企業収益も増益見込みとなるなど、緩やかに持ち直している。また、先行きについては、輸出環境の改善や経済対策の効果等を背景に、景気回復へ向かうことが期待される一方、世界景気の下振れ懸念に注意する必要があるとともに、消費税率引上げに伴う駆け込み需要及びその反動も見込まれる。

また、雇用情勢は、平成25年度の求人・求職の動向を対前年同期比で見ると、有効求人数（季節調整値）は増加傾向が続く一方、有効求職者数（同）は減少傾向が続き、有効求人倍率（同）は、0.8倍台まで上昇し、リーマンショック前の水準まで回復した。

このような状況の中で、県内にはアウトレットモール及び大型ショッピングセンターが開店し、地域の雇用創出に繋がっている状況が見られる一方で、業績不振による半導体製品製造業の工場閉鎖や食料品等小売販売業の店舗閉鎖等による大量離職が発生している。

### (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（平成25年6月14日閣議決定）に掲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 「全員参加の社会」の実現に向けた雇用改革・人材力の強化

### (1) 若者・高齢者・障害者等の活躍促進

#### ア 若者の活躍推進

平成26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81.3%（平成26年3月1日現在、対前年比+3.3ポイント上昇）、高校については92.3%（平成26年2月末現在、対前年比+1.3ポイント上昇）となっており、雇用状況は着実に改善している。

#### (ア) 就職活動から職場で活躍するまでの総合的なサポート

新卒者については、着実に改善しているものの、更なる就職内定率改善のためには、学校等と密に連携しながら、新卒者等の求人確保や採用意欲のある企業と新卒者等とのマッチングなどにより、就職支援を更に強化する必要がある。また、詳細な採用情報等を公開し積極的に若者を採用・育成する「若者応援企業」の普及拡大・情報発信の強化を図るほか、既卒3年新卒扱いの徹底、新卒応援ハローワーク等を通じた中小企業と学生とのマッチング強化、若手社員の訓練を行う中小企業団体に対する新たな支援、紹介予定派遣を活用した学卒未就職者への就職支援及び就職後の定着への支援に取り組む必要がある。

#### (イ) 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等の若者の数は、依然として高い水準にある。

このため、フリーターに対しては、個別支援等の専門的な支援を中核として、トライアル雇用奨励金や職業訓練の活用促進等により、就職支援を一層強化する必要がある。また、ニート等に対しては、職業的に自立できるよう支援を行うことが必要である。さらに、「地域若者サポートステーション事業」において、ニート等の若者に対する専門的な相談、職場体験、就労に向けた幅広い支援等を実施する必要がある。

加えて、個人が能力を発揮し、経済成長の担い手として活躍できるようにするため、労働者自らが教育訓練を受講するなど、自発的なキャリア形成を図っていく必要がある。

#### (ウ) 非正規雇用労働者のキャリアアップのための総合的な支援

非正規雇用の労働者を「人財」として社会全体が育成し、企業の生産性向上や、経済全体の持続的な発展につなげていくことが重要である。このため、企業内での正規雇用への転換、人材育成、処遇改善等の、非正規雇用労働者のキャリアアップを総合的に支援する必要がある。

#### イ 高齢者の就労促進を通じた生涯現役社会の実現

平成25年6月1日現在の雇用状況を見ると、高齢者雇用確保措置を「実施済」の企業は3,359社（対前年比-71社）、割合は92.3%（同-2.8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6,444人のうち、継続雇用された人

は5,250人（81.5%）、継続雇用を希望しなかった人は1,150人（17.8%）、希望したが継続雇用されなかった人は44人（0.7%）となっている。

高齢化が急速に進展する中、高年齢者が健康で、意欲と能力がある限り年齢にかかわらず働き続けることができる社会の実現に向けた取組が必要である。

#### ウ 障害者等の雇用促進

平成25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8,194人（対前年比+8.5%）、実雇用率は1.71%（同+0.08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%）達成企業の割合は44.3%（同-4.6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25年12月末現在で1,935件（対前年同期比+20.8%）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、関係機関との連携を図って、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、精神障害者の一層の雇用促進を図るため、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必要がある。

障害者就業・生活支援センターについては、量的な拡大とともに、サービスの質の向上を図る必要がある。

#### (4) 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。

#### エ 外国人の雇用促進

平成25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、24,516人（対前年比+13.2%）と過去最高となっている。

また、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+29.4%）、専門的・技術的分野（同+17.2%）が多くなっており、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、日本国内での就職促進が必要である。

また、外国人労働者の雇用管理改善等に関する事業主指導と併せ、安定的な職業に就くためのスキル（日本語能力等）向上を図る必要がある。

#### (2) 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

女性の年齢階級別労働力率のM字型の底は、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、平成22年国勢調査によると、千葉県内の女性雇用者数は99万7,067人と、雇用者全体の42.6%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 男女雇用機会均等法の実効性の確保

平成25年の男女雇用機会均等法関係の相談は995件、労働局長による紛争解決援助の申立件数は24件、調停申請件数は7件と前年の実績に比べ減少しているが、その内容を見ると、セクシュアルハラスメント、母性健康管理措置や妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いに関する事項が多い。また、依然として、職域、管理職割合等に大きな男女間格差があり、未だに配置・昇進において性差別の実態が存在する可能性がある。労働者が性別によって差別されることなく、その能力を十分に発揮できるよう、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産、産前産後休業の取得等を理由とする解雇等の不利益取扱いに対し厳正に対処するとともに、男女雇用機会均等法に基づく性差別禁止の徹底等を図る必要がある。

また、女性の活躍を促進するため、ポジティブ・アクションに取り組む企業に対する支援を行うとともに、個別企業に対してポジティブ・アクションの取組や女性の活躍状況の情報開示について働きかけを行う必要がある。

#### イ 女性のライフステージに対応した活躍支援

子育てと仕事の両立を望みながらも、様々な事情により求職活動を行っていない女性が相当数存在する中、女性の就業率向上を図る上で、こうした者一人ひとりの希望や状況に応じてきめ細かく支援していくことが必要である。

#### ウ 育児休業中の経済的支援の強化

育児休業給付の充実を盛り込んだ「雇用保険法の一部を改正する法律案」の成立後には、周知・広報を行い、円滑な施行に努めることが必要である。

#### エ 男女が共に仕事と子育て等を両立できる就業環境の整備

平成25年の育児・介護休業法に関する相談は1,137件と前年の実績に比べ減少しているが、育児休業に係る不利益取扱い等についての労働局長による紛争解決援助の申立件数が8件、調停申請件数が2件と前年に比べ、多くなっている。

また、千葉県の調査によると、就業規則等に育児休業制度をもっている事業所は9割近くに達するが、短時間勤務制度がある事業所は6割程度となっている。また、大企業に比べて中小企業において規定の整備率が低くなっている。このため、育児・介護休業法の周知徹底や法に沿った両立支援制度の就業規則への整備等を図り、男女が共に仕事と子育て等を両立できる就業環境を整備する必要がある。

また、パート、派遣社員等非正規労働者の育児休業利用率が低い状況にあるため、非正規雇用労働者の育児休業の取得要件等について、引き続き広く周知に取り組み、これらの育児休業の取得及び育児短時間勤務制度等の利用促進を図ることが必要である。加えて、「次世代育成支援対策推進法改正法案」が成立した場

合には、円滑な施行を促すため、その内容について周知を図る必要がある。

### (3) 多様な働き方の実現

#### ア 労働者派遣制度の見直し

労働者派遣制度については、労働政策審議会において、登録型派遣、派遣期間制限、特定労働者派遣事業等の在り方について公労使による議論が行われ、改正法案が平成26年通常国会へ提出、審議されている。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対応が必要である。

#### イ 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

パートタイム労働法に基づく事業所訪問調査の結果、5割近くの事業所において未だに正社員への転換を推進する措置が講じられていないなどパートタイム労働法が十分に順守されていない状況がある。このため法に基づく均等・均衡待遇の確保を推進するとともに、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。

さらに、パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保や雇用管理の改善等の更なる充実を内容とする「パートタイム労働法改正法案」が成立した場合には、円滑な施行を促すため、その内容について周知を図る必要がある。

### (4) 重層的なセーフティネットの構築

#### 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

##### (ア) 生活保護受給者等就労自立促進事業の推進

生活保護受給者は過去最高を更新しており(平成25年11月末現在80,193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一層充実・強化する必要がある。また、生活困窮者に対する相談支援をモデル的に実施する地方自治体等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

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ことにより、その充実を図る必要がある。

#### イ 雇用保険制度によるセーフティネットの確保

個別延長給付を3年間延長することを盛り込んだ「雇用保険法の一部を改正する法律案」の成立後には、重点的な再就職支援が真に必要な者に対する認定を更に厳格化するなど、適切な施行に努める必要がある。

#### ウ 求職者支援制度等による雇用保険を受給できない者のセーフティネットの確保

求職者支援訓練の認定・応募状況(H26.1現在・開講ベース)は、認定割合が87.7%(対前年同期81.4%)、応募倍率が0.88倍(同0.78倍)、充足率が66.5%(同60.5%)と、改善傾向となっている。また、就職率は、平成25年度開講コース(8月末修了)

が基礎コース82.4、実践コース82.8%と目標（基礎コース60%以上、実践コース70%以上）を上回るなど、改善傾向で推移している。しかしながら、分野別にみると応募状況や就職率に一部低調なところも見受けられることから、地域の人材ニーズに沿った訓練設定やきめ細かな就職支援により、訓練の質の向上を図りつつ、より安定した就職を実現していくことが必要である。

また、ニートや職業経験の少ない者等、求職者支援訓練のスキームでは訓練受講を躊躇していた求職者を対象として、短期間の訓練機会の提供や給付金の支給による生活支援を実施する「短期集中特別訓練事業」について、実施することとしており、地方自治体等と連携した周知広報や、ハローワークへの適切な誘導など、早期就職に向けた支援が必要である。

### 3 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

労働災害防止の重点業種等について、平成25年（2月末速報値）の発生状況、分析（業種別、事故の型別）、第12次労働災害防止計画（以下「12次防」という。）の目標は下表のとおりである。

重点業種等の災害発生状況と目標

業種	災害区分	平成24年	平成25年		12次防目標	
		確定値	2月末速報値 ( ):前年同期	前年同期比 の増減率	削減率	目標数※
全業種	死亡者数	36	46(36)	28%	15%	30人以下
		業種別：建設業37%、製造業20%、陸上貨物運送事業17% 事故の型別：墜落・転落43%、交通事故15%、激突され11%				
全業種	死傷者数	5,130	4,854(4980)	-3%	15%	4,360人以下
		業種別：製造業20%、陸上貨物運送事業16%、建設業14% 事故の型別：転倒22%、墜落・転落17%、動作の反動・無理な動作16%				
建設業	死亡者数	14	17(14)	21%	20%	11人以下
		業種別：建築工事業64%、その他の建設業24%、土木工事業12% 事故の型別：墜落・転落76%、飛来・落下12%、交通事故6%、その他6%				
製造業	死亡者数	7	9(7)	29%	5%	6人以下
		事故の型別：はさまれ・巻き込まれ22%、爆発22%				
製造業	死傷者数	1,043	950(1005)	-6%	15%	887人以下
		業種別：食料品製造業37%、金属製品製造業19%、化学工業9% 事故の型別：はさまれ・巻き込まれ25%、転倒19%、墜落・転落10%				
陸上貨物 運送事業	死傷者数	733	758(720)	5%	10%	658人以下
		事故の型別：墜落・転落25%、動作の反動・無理な動作21%、転倒13%				

小売業	死傷者数	591	541(575)	-6%	20%	472人以下
		事故の型別：転倒30%、交通事故18%、動作の反動・無理な動作14%				
社会福祉施設	死傷者数	324	317(311)	2%	10%	291人以下
		事故の型別：動作の反動・無理な動作43%、転倒28%、交通事故7%				
飲食店	死傷者数	188	195(181)	8%	20%	150人以下
		事故の型別：切れ・こすれ30%、転倒26%、高温・低温の物との接触15%				
ゴルフ場	死傷者数	126	101(123)	-18%	15%	107人以下
		事故の型別：転倒47%、動作の反動・無理な動作20%、飛来・落下10%				
熱中症	死傷者数	24	17(24)	-29%	20%	61人以下
		業種別：建設業29%、陸上貨物運送事業18%、清掃業12%				

※12次防目標は、死亡者数又は死傷者数(休業4日以上)の平成24年比較での平成29年の削減率及び目標数。

平成25年の件数は、平成26年2月末時点の数値である。

なお、熱中症の目標数は、平成20年から平成24年までの合計(77人)に対する平成25年から平成29年の合計数。

ア 12次防の目標(死亡者数30人以下/年、死傷者数4,360人以下/年)達成に向けて、墜落・転落災害などの重篤度の高い災害に着目しつつ、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。

イ 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や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、引き続き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。

ウ 化学物質による健康障害防止のため、化学物質の危険有害性情報の確実な伝達とリスクアセスメントの促進が必要である。

## (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25年における労働基準関係法令違反に係る申告件数は1,395件であり、前年より3.9%減少しているものの依然として高い水準にある。申告の内容としては、賃金不払いが994件と最も多いことから、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取組の強化

平成25年9月の過重労働重点監督月間に、若者の「使い捨て」が疑われる企業等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・問題等(違反率:86.0%)が認められたことから、今後も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25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24年には23.2%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る。また、新規参入する介護事業者が増加しているが、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ることから、適正な労働条件確保のための取組が必要である。

エ 労働時間等の適正な管理

(ア) 過重労働解消に向けた取組

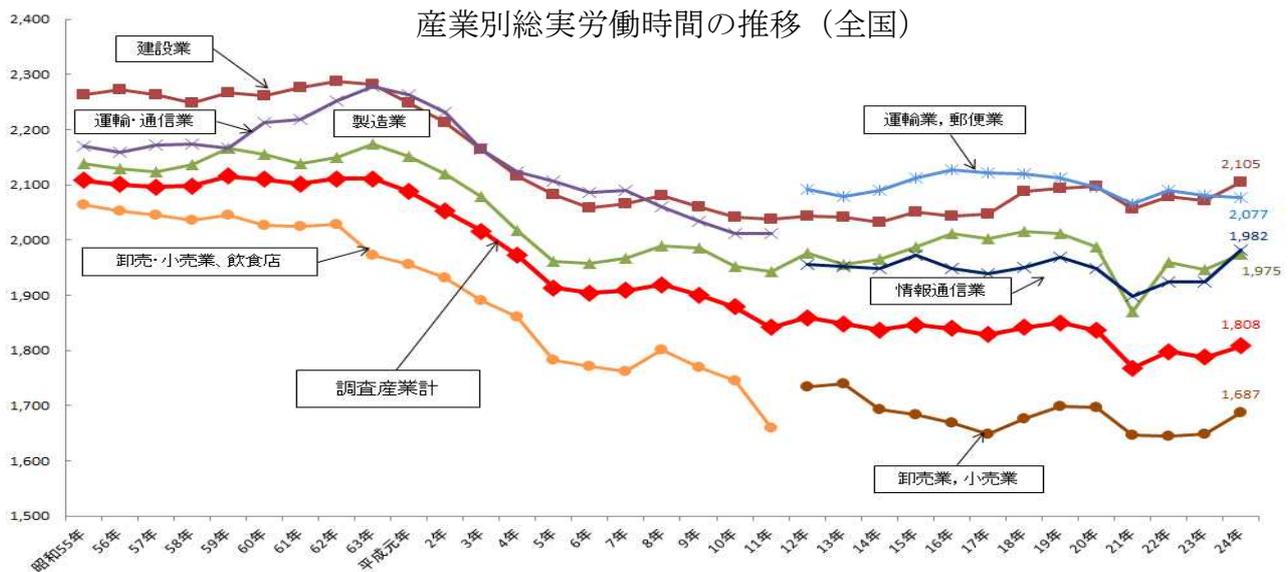
脳・心臓疾患、精神障害に係る労災請求件数が高水準で推移（(4)参照）するなど、恒常的な長時間労働の実態が見受けられることから、重点的な監督指導を行うとともに、過重労働による健康障害防止の重要性について事業主等の意識を高め、働き方・休み方の見直しを促進していく必要がある。

(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。

(3) 最低賃金制度の適切な運営

平成25年度の千葉県最低賃金は、前年度時間額を21円引き上げ777円に改定した。経済の成長力底上げと好循環の実現を図り、持続的な経済成長につなげるため、全ての所得層での賃金上昇と企業収益向上の好循環を実現できるよう、賃金のセーフティネットである最低賃金については、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等に対して、事業場内最低賃金引上げのための支援として新たに適用された業務改善助成金等の活用促進を図ることが必要である。



資料出所：厚生労働省「毎月勤労統計調査」

（注）事業所規模30人以上。

平成12年に産業分類の変更あり（建設業、製造業は変更なし）。

#### (4) 迅速・適正な労災補償の実施

平成25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。（速報値）

また、平成25年度における脳・心臓疾患の労災請求件数（平成26年2月末速報値）は、20件（前年同期22件）、精神障害の労災請求件数は、41件（同43件）、石綿関連疾患の請求件数は40件（同46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。

#### (5) 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25年においては、総合労働相談件数は39,602件、その内、民事上の個別労働紛争の相談件数は6,379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、相談機能を発揮して行くためには、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25年度上半期において全体の28.3%）となるなど問題が深刻化している。

日本再興戦略において、若者の使い捨てが疑われる企業への取組強化が盛り込まれるなど、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おり、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24年度96.58%（全国平均97.73%）、平成26年1月末現在で72.06%（全国平均72.15%）と全国平均を下回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24年度過少・過大申告は64件、590万円（前年度64件、870万円）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いるが、平成26年1月までの2年間で新規加入は3,247事業場に止まっている。このため、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。

## 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こたえていくためには、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、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

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「労働行政情報の提供」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。このため、引き続き、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む。

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っての留意事項について」の内容等について、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) 研修の充実

職員の資質及び職務遂行能力の向上に資する研修（南関東ブロック研修への積極的な参加を含む。）を実施し、労働行政を取り巻く情勢の変化及び行政課題の複雑困難化に適切に対応し、業務の的確かつ円滑な遂行に努める。

(4) 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。

(5) 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 「全員参加の社会」の実現に向けた雇用改革・人材力の強化

##### 【最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進める。

###### 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。

###### 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、求人票の記載内容の見直しを事業主に提案する。

###### 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立て、適格求職者に対して来所勧奨型紹介等により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の担当者が収集した事業所情報を組織的に蓄積・共有し、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活用する。

また、求人充足会議等を開催し、①求人担当制実施の検討、②求人者支援員や職員による事業所訪問の計画、③選定した求人に対する適格求職者の検索及びあ

っせんの進捗状況確認、④画像情報を含めた事業所情報の共有と活用方法の検討、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・接客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**

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。

千葉労働局の目標は次のとおりである。

##### (ア) 就職率

ハローワークの職業紹介により常用就職した者の新規求職者に対する比率について、29.5%以上を目指す。

##### (イ) 雇用保険受給者の早期再就職割合

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割合について、31.9%以上を目指す。

##### (ウ) 求人充足率

ハローワークの常用求人の充足割合について、18.3%以上を目指す。

### **(2) 女性の活躍促進のための対策の推進**

#### **ア 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**

##### (ア) 男女雇用機会均等法の実効性の確保

性別を理由とする差別的取扱いに厳正に対応するため、法違反が疑われる企業等を対象に、法に基づく計画的な事業所訪問調査を進める。特に、配置・昇進の性差別に係る指導に重点を置く。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。

また、妊娠・出産、産前産後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、懇切丁寧に対応する。法違反が認められた場合には、事業主に対し、迅速かつ厳正な指導を行うとともに、必要に応じ、法第17条に基づく労働局長による紛争解決の援助又は第18条に基づく調停の制度を紹介し、同制度に基づき円滑かつ迅速な解決を図る。

さらに、雇用の分野における男女格差の縮小、女性の活躍促進を一層推進するため、男女雇用機会均等法施行規則、性差別指針等が改正され、平成26年7月1日から施行されることから、あらゆる機会をとらえ改正内容の周知徹底を図る。

(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

「子ども・子育てビジョン」及び「第3次男女共同参画基本計画」において、平成26年度までにポジティブ・アクションに取り組む企業割合を40%超とする目標が設定されていることを踏まえ、ポジティブ・アクションの趣旨及び内容の正しい理解、さらにはその取組の意義について、広く理解されるよう周知を図る。

新たに創設されるポジティブ・アクション能力アップ助成金（仮称）等ポジティブ・アクションに取り組む企業に対する助成金制度等を周知する。また、雇用均等指導員（均等担当）を活用しつつ、管内の中堅企業を中心に、企業が具体的な取組を行うことができるよう必要な助言及び情報提供を積極的に行う。併せて、ポジティブ・アクションの取組が進んでいる企業を中心に、女性の活躍状況等の情報を開示するよう積極的な働きかけを行うとともに、そのフォローアップを的確に行う。

また、ポジティブ・アクションについて他の模範となる企業を公募し、「均等・両立推進企業表彰」を実施する。

## イ 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

育児・介護休業法の履行確保のため、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。

さらに、育児休業等の取得等を理由とする解雇を始めとする不利益取扱いに関する相談については、懇切丁寧に対応し、法違反が認められる場合には、事業主に対し、迅速かつ厳正な指導を行う。また、必要に応じ、同法第52条の4に基づく労働局長による紛争解決の援助又は第52条の5に基づく調停の制度を紹介し、同制度に基づき円滑かつ迅速な解決を図る。

### (イ) 両立支援に取り組む事業主に対する支援

両立を図りやすくするための雇用環境の整備については、あらゆる機会をとらえ、育児・介護休業の取得促進、子育てや介護期間中の短時間勤務制度の利用促進等について、周知啓発活動を効果的に実施する。企業に対しては、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、育児休業や短時間勤務制度などの両立支援制度を利用しやすい職場環境の整備に取り組む事業主を支援するため、「両立支援助成金」について、その一部改正内容も含め、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

一般事業主行動計画の策定・届出等について、義務化されている労働者数10人以上の未届企業等に対する督促指導等により、完全実施を図る。

また、「子ども・子育てビジョン」における数値目標として、次世代認定マーク「くるみん」取得企業数を平成26年度までに全国で2,000企業とすることとされていることから、管内の企業に対して「くるみん」認定制度等について幅広く周知を図るとともに、一般事業主行動計画の終期を迎える企業を中心に、認定申請に向けて積極的な働きかけを行う。

なお、有効期間の延長や、新たな認定制度の創設等を内容とする「次世代育成支援対策推進法改正法案」が成立した場合には、積極的な周知・啓発を行う。

### 【重点として取り組む施策】

#### (1) 地方自治体との連携及び民間を活用した就職支援

##### 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ついての要望を把握し、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

国と市町村と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）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。

また、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。

##### エ トライアル雇用奨励金等（拡充）の活用促進

トライアル雇用奨励金等の雇い入れ助成金について、①ハローワークの紹介に加え、民間人材ビジネスや出身大学等の紹介により雇い入れる事業者にも支給す

ること、②トライアル雇用奨励金について、従来主な対象とされていたニート・フリーターに加えて、学卒未就職者、育児等でキャリアに空白期間がある者等にも対象が拡大されたことを踏まえ、若者・女性等の雇用対策に活用する。

オ 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。

カ 民間等を活用した長期失業者の再就職支援の強化

長期失業者等の求職者に対して、民間職業紹介事業者への委託によるキャリア・コンサルティング、就職支援セミナー、職業紹介や職場定着支援等を総合的に実施する。

(2) 若者・非正規雇用対策の推進

若者等の雇用対策については、新卒者・既卒者の就職支援を強化するとともに、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、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、推進する。

ア 就職活動から職場で活躍するまでの総合的なサポート

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。

また、未就職卒業者や学校中退者等に対しては、学校との連携強化に努めるとともに、適切な就職支援を行えるよう、在学時からの新卒応援ハローワークの周知・広報に努める。

また、「若者応援企業」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。

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「わかものハローワーク（新設（松戸所））」や「わかもの支援窓口（千葉所、船橋所）」において、セミナー等の開催、トライアル雇用や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、利用者とハローワークの信頼関係の基でフォローアップを行うなど状況に応じた支援を行う。

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、その後の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、その変更内容について周知を徹底する。

エ 非正規雇用対策の推進

非正規労働者のキャリアアップを総合的に支援するため、キャリアアップ助成

金の積極的な活用を促すとともに、「有期契約労働者等のキャリアアップに関するガイドライン」（平成25年1月）を周知し、きめ細かな相談支援を行う。

また、正社員求人を積極的に開拓するとともに、職業相談、職業紹介やトリアル雇用の活用により、正社員としての就職を支援する。その他、個々の求職者の事情に応じ、有期実習型訓練や日本版デュアルシステム訓練等の実践的な職業訓練や求職者支援制度等への誘導を図る。

#### オ 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均等・均衡待遇を図るため、事業所に対する計画的な訪問調査を行い、労働局長による指導等を行う。

また、パートタイム労働者からの個別具体的な相談については、懇切丁寧に対応し、法違反が認められた場合には、事業主に対し、迅速かつ的確な指導を行う。また、必要に応じ、パートタイム労働法第21条に基づく労働局長による紛争解決の援助又は第22条による調停の制度を紹介し、同制度に基づき円滑かつ迅速な解決を図る。

##### (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への支援

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。

##### (ウ) パートタイム労働法等の周知啓発

あらゆる機会をとらえて、パートタイム労働法の説明や相談に対応する。

また、パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保や雇用管理改善等の更なる充実を内容とする「パートタイム労働法改正法案」が成立した場合には、積極的な周知・啓発を行う。

#### (3) 高年齢者の就労促進等を通じた生涯現役社会の実現

##### ア 高年齢者雇用確保措置の徹底等

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。また、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。

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、高年齢者雇用アドバイザーによる専門的なアドバイスを行うとともに、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等の拡大

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。

#### (4) 障害者の雇用対策の推進

##### 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、雇用現場見学や小規模単位セミナー等により理解促進を図る。

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) 「福祉」「教育」「医療」から「雇用」への移行推進

障害者就業・生活支援センター等の地域の関係機関や自治体と連携し、職場実習先及び企業見学先の確保や、「就職面接会」、「未達成企業向けセミナー」及び「障害者向け就職ガイダンス」の実施を図る。

##### イ 障害特性に応じた支援策の充実・強化

精神障害者等に対しては、雇用トータルサポーターによるカウンセリング、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、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。

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、就職支援ナビゲーター等により、窓口における適切な対応を図る。

#### ウ 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。

### (5) 子育てする女性等に対する雇用対策の推進

#### ア 子育てする女性等に対する再就職支援の充実

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女性等に対する就職支援サービスの充実を図る。

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、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女性等に対する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。

#### ウ 育児休業中の経済的支援の強化

育児休業給付の充実を盛り込んだ「雇用保険法の一部を改正する法律案」が成立後、周知・広報を行い、円滑な施行に努める。

### (6) 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）内へ留学生コーナーを新設し、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へ誘導する。

#### イ 定住外国人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、通訳や外国人担当相談員を配置し、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。

## (7) 雇用管理改善対策の推進

### ア 事業主に対する雇用管理指導援助業務の推進

事業主の雇用管理に関するニーズに対応するため、求人充足や助成金等の各種支援策に係る情報提供、雇用管理に対する適切な助言等を行い、ハローワークを雇用に関する総合的なサービス機関として機能させ、良質な求人の確保を図るなど、幅広く事業主に対する雇用管理指導援助業務を推進する。

### イ 多様な雇用管理改善対策の推進

#### (ア) 介護分野における雇用管理改善の推進

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。

また、公益財団法人介護労働安定センター千葉支所が行う雇用管理改善に関する相談援助と相まって、労働局及びハローワーク（特に福祉人材コーナーを設置している千葉所、松戸所、船橋所及び成田所）においても、千葉県や介護関係団体等とも連携協力の下、求人情報の提供や、合同面接会の開催等を行い、介護分野における雇用管理の改善等を促進する。

#### (イ) 派遣労働者の雇用管理の改善等

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。

### ウ 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。

## (8) 失業なき労働移動の実現

### ア 労働移動支援助成金の抜本的拡充など

事業規模の縮小等による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、対象事業主の大企業への拡大等、労働移動支援助成金の拡充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。

### イ 若者等の中長期的なキャリア形成の支援

若者等の中長期的なキャリア形成を支援するための雇用保険制度の見直しについては、「雇用保険法の一部改正する法律案」の成立後、周知・広報に取り組む。

## (9) 成長分野などでの雇用の拡大、人材育成の推進

ア 成長分野での積極的な雇用拡大・人材育成・就職支援

成長分野への事業展開、雇用管理改善、海外事業展開を担う人材確保、育成支援、求人・求職のマッチング等を推進する。

イ 介護・医療・保育職種の人材確保に向けた支援の強化

「福祉人材コーナー」を中心に各ハローワークにおいて、介護・医療・保育職種への就業を希望する求職者に対しては、就職支援サービス、当該分野の求人者に対しては充足支援サービスを提供する。

介護分野においては、資格を持たない者の採用の働きかけや、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、マッチングの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、「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、保育士への応募意欲を喚起する求人情報等の提供、事業所見学を兼ねた就職面接会等について、「福祉人材コーナー」や待機児童が50人以上いる市川所や千葉南所で重点的に取り組む。また、地方自治体が実施する再就職セミナーや研修の情報を提供する。

(10) 重層的なセーフティネットの構築

ア 生活保護受給者等を含めた生活に困窮する者の就労支援の強化

生活保護受給者等を含めた生活困窮者の就労支援については、ハローワークと地方自治体が一体となり、ハローワーク常設窓口の拡充に努めるとともに、地方自治体との協定の締結及び実施計画に基づき、チーム支援や巡回相談を効果的に実施するほか、職業訓練等の積極的な活用を図り、効果的な就労による自立を促進する。

また、ハローワークの住居・生活支援窓口において、引き続き住居・生活困窮者に対して、住居確保・生活支援資金貸付等に係る相談を行うことにより、第二のセーフティネット制度の支援施策への適切な誘導を行う。

さらに、生活困窮者に対する相談支援モデル事業を実施している6市(千葉・船橋・柏・野田・佐倉・香取)との連携を図り、ハローワークによる巡回相談を実施し、生活困窮者の就労支援を推進する。

イ 地域ニーズに即した求職者支援訓練等の実施

求職者支援訓練については、求人者及び求職者の職業訓練ニーズを把握・分析し、千葉県、機構千葉センター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。

また、各ハローワークにおいて、職業訓練関係情報の提供及びキャリア・コンサルティングにより、訓練への適切な誘導を行い、訓練実施機関と連携した担当者制も含めたきめ細かな就職支援を実施し、安定した就職促進を図る。

こうした取組を通じ、求職者支援訓練の目標である就職率について、基礎コース55%、実践コース60%の達成を目指す。

さらに、職業経験の少ない者等に対して、地方自治体と連携して短期集中特別訓練を円滑に実施する。

(11) 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等について、周知・広報を行い、事業主による企業内での計画的な職業訓練等の促進に努める。

(12) ジョブ・カード制度の推進

ジョブ・カード千葉県地域推進計画に基づき、千葉県を始めとしたジョブカード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。

ハローワークにおいては、職業相談の際、職業能力の形成機会に恵まれなかった者等について、ジョブ・カードのメリット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、企業に対しては、千葉県地域ジョブ・カードセンターと連携し、事業所訪問等の場を活用して、ジョブ・カードを応募書類としても活用できることについて周知・啓発を行う。

(13) 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。

(14) 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、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、本来の制度趣旨に則った適正な運用を図る。

イ 不正受給の防止

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、管理業務等の実施を図る。

## ウ 電子申請の利用促進

電子申請について、その利用促進を積極的に図る。

これにより、雇用保険手続のオンライン利用率を平成26年度までに5%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。

## 2 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

建設業界では、工事量増加が見込まれる中、人材不足等が深刻になり、人材の質の維持や現場管理に支障が生じ、労働災害が更に増加することが懸念される。こうした状況を踏まえ、12次防の目標（死亡者数11人以下）達成に向けて、計画的に各種対策に取り組む。

このため、従来から実施していた建設工事の発注機関との連絡協議会に、新たに建設業関係団体等の参加を求める、合同パトロールを実施する等の連携強化を通じて、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、新規参入者教育等の取組を強力に推進する。

また、あらゆる機会をとらえて、多発する墜落・転落災害の防止を重点的に指導するとともに、足場等については墜落防止措置や作業主任者の選任等の徹底を図る。

#### (2) 働く人が活躍しやすい職場環境の改善の取組

将来を担う若者を始めとして、働く人すべてが活躍しやすい職場環境を整えるため、若者の「使い捨て」が疑われる企業等に対して、長時間労働の抑制、過重労働による健康障害防止対策の徹底、賃金不払い残業等に係る重点的な監督指導を実施する。

また、「労働条件相談ダイヤル（仮称）」の設置による夜間や休日における相談体制の整備が行われることに伴い、同ダイヤルで受け付けた相談や情報についても、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。

さらに、重点的な監督指導の結果等を踏まえ、労使が一体となって長時間労働の抑制等についての取組が推進されるよう、労使団体に対して要請を行うなど、本取組の周知・啓発を図る。

### 【重点として取り組む施策】

#### (1) 労働条件の確保・改善対策

ア 経済情勢に対応した法定労働条件の確保等

(7) 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

長時間にわたる時間外労働を抑制し、過重労働による健康障害を防止するため、労働時間、割増賃金等に係る労働基準法の規定の履行確保を図る。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徹底を図るとともに、延長することができる時間外労働時間が月45時間を超えているなどの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必要な指導を行う。

「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、労働時間管理、健康管理等に関する窓口指導、監督指導等を徹底する。

特に、長時間にわたる時間外労働等が恒常的に行われ、過重労働による健康障害の発生が懸念される事業場等に対しては、重点的に指導を行う。

また、脳・心臓疾患等に係る労災請求が行われた事業場であって、長時間にわたる時間外労働が行われていると考えられるもの等については、労災請求に係る労働者以外の労働者にも同様の健康障害が発生しないよう、再発防止のための指導を徹底する。

#### (イ) 法定労働条件の履行確保等

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の確立を図らせ、これを事業場に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。

さらに、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。

#### (ウ) 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。

#### (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 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、合理的な労働条件の決定又は変更が円滑に行われるよう、労使双方に

対して情報提供や周知を図る。

特に、平成25年4月1日に全面施行された改正労働契約法について、労働契約の無期転換に関する好事例集を活用するなどにより周知を図り、無期労働契約への円滑な転換を図る。

なお、大学や研究開発法人等と有期労働契約を締結している研究者、教員等については、労働契約法の特例規定である法律※が平成26年4月1日から施行され、無期転換申込権の発生までの期間が10年に変更されることから、その周知を図る。

※「研究開発システムの改革の推進等による研究開発能力の強化及び研究開発等の効率的推進等に関する法律及び大学の教員等の任期に関する法律の一部を改正する法律」（平成25年法律第99号）

## ウ 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多いことから、公益財団法人国際研修協力機構（JITCO）とも連携し、事業主等に対して労働基準関係法令の遵守の徹底を図る。

また、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とともに、出入国管理機関との相互通報制度の確実な運用を図る。

### (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。

## エ 「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

最低賃金制度については、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

改定後の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への支援

「最低賃金引上げにより影響を受ける中小企業支援事業」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。

(7) 巡回啓発・専門家派遣等支援事業

① 賃金引上げに取り組む中小企業の経営課題と労務管理の相談等をワンストップで対応する相談窓口を設置し、その活用の促進を図る。

② 賃金引上げの意識醸成を促進するためのシンポジウムの開催や個々の中小企業への巡回による啓発を行う。

(イ) 業務改善助成金の活用促進

業務改善助成金については、新たに千葉県内の中小企業にも適用されることになったことから、そ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。

(3) 適正な労働条件の整備

ア 過重労働の解消及び仕事と生活の調和実現に向けた働き方・休み方の見直し

特に労働時間が長い、または年次有給休暇の取得率が低い実態にある業種・職種を対象として、「労働時間等見直しガイドライン（労働時間等設定改善指針）」の周知に努める。また、働き方・休み方改善コンサルタントによる助言・指導や、労働時間等の設定の改善に取り組む中小企業等に対する助成制度の活用を促進する。

イ 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。

ウ 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、リーフレット、ハンドブック等の配布・掲示やポータルサイト「あかるい職場応援団」の周知を図り、その予防・解決に努める。

(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 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。

イ 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新たにガイドライン「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に係るガイドラインの策定について

（仮称）」が示される予定であることから、これに基づき、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。

ウ 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。

エ 化学物質による健康障害防止対策

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。

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・提供時における化学物質等安全データシート（以下「SDS」という。）の交付等、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。

なお、SDS交付義務対象物質については、リスクアセスメントの義務化が検討されていることも踏まえ、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。

オ 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。

なお、近年の重篤災害に鑑み、化学物質等の管理について、産業廃棄物処理業者等を含む関係各事業場に注意喚起を図る。

カ 東日本大震災関連の労働災害防止対策

(7) 除染等業務、除染廃棄物等処分業務等の従事者の放射線障害防止対策の徹底

「汚染状況重点調査地域」（松戸市、柏市、野田市、我孫子市、流山市、鎌ヶ谷市、白井市、印西市、佐倉市）で除染等業務に従事する労働者の放射線障害を防止するため、「除染電離則」、「除染等ガイドライン」等に定める事項が適切に実施されるよう当該業務を発注する公共団体等と連携を図るとともに、関係事業者に対して周知・徹底を図る。

(イ) 復旧工事災害防止対策の徹底

上下水道の復旧工事、低層住宅における復旧工事等における労働災害防止対

策について、引き続き公共工事発注機関連絡会議や地域木造建築安全協議会等と連携して安全パトロールの実施や労働災害防止対策の周知徹底を図る。

#### キ メンタルヘルス対策、産業保健対策

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おいて、集じん・排気装置の点検の義務化等を内容とする石綿健康障害予防規則の改正が予定されていることから、同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。

(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の徹底

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。

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 労災診療費の支払いの適正化

(ア) 労災診療費適正払いの徹底

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を行う。

さらに、地方厚生局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に努める。

(イ) 労災診療費算定基準改定の周知

平成26年度に改定予定の労災診療費算定基準について、医療機関への周知徹底を図る。

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 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かな争点整理を行い、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、訴訟件数が高止まりの状況にあることから、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かな対応に努め、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 労働保険料の収納率の向上

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。

なお、労働保険料の口座振替制度の利用促進についても、引き続き、様式を含む情報の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。

(ア) 実効ある滞納整理の実施

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、労働保険徴収課を挙げて滞納整理を実施することとし、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、強化月間に重点的に実施する。

② 強制措置の実施

債権の管理に留意しつつ、再三の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) 効果的な算定基礎調査の実施

原則としてパートタイム労働者を多く雇用する業種でかつ労働者数と被保険

者数の差異の多い事業場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雇用保険事故のあった事業場及び賃金不払い等他部署から通報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。

(7) 年度更新の円滑な実施

労働保険の年度更新手続きが期間内に円滑に行われるように、一部の業務の外部委託化を推進するとともに、千葉労働局ホームページ、各市町村や各事業主団体への発行する広報紙等への掲載など局署所間の連携の下、広報・周知に努める。

なお、電子申請の利用について、引き続き、推進する。

(エ) 労働保険事務組合制度の効率的な運用を図るための指導等の強化

労働保険事務組合が本来の機能を充分発揮し、労働保険事務が円滑かつ適正に行われるよう、関係団体と連携し、指導、監査を行う。

(オ) 社会保険及び労働保険に係る徴収事務の一元化への適切な対応

社会保険・労働保険徴収事務センターにおける事務について、その円滑な実施に向けて、日本年金機構南関東ブロック本部及び県内年金事務所と連絡協議会等の場で連携を図る等により、適切に対応する。

イ 労働保険の未手続事業一掃対策の推進

「千葉労働局第三次労働保険適用促進3カ年計画」（平成24年度～26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11月を「労働保険適用促進強化期間」と定め、集中的・効果的に取組を強化する。

具体的には、医療業等の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、受託団体等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、今年度末には現在取り組んでいる第三次3カ年計画を取りまとめ、検証結果を反映した第四次計画を策定する。

(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」の拠点となるものである。

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による巡回指導を実施し、資質向上を図る。また、困難事案担当の総合労働相談員については、複雑・困難な事案を積極的に担当させるとともに、巡回指導を実施させ、他の総合労働相談員に対する専門性の高い支援・指導業務も行わせる。

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。

#### イ 効果的な助言・指導及びあっせんの実施

助言・指導及びあっせんについては、総合労働相談員の積極的な活用に留意しつつ、適切な事務処理を行うとともに、紛争の実情も踏まえ、迅速かつ適正な実施に努める。

助言を行う際は、可能な限り、労働契約法の条文や判例等を示し、紛争当事者の話合等を促す。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、より適切な助言の実施に努める。

さらに、あっせん申請に先立つ助言・指導について、法的な論点の明確化が図られるなどのメリットも念頭に置いて、制度の積極的な利用をアピールする。

あっせんについては、その任意性に配慮しつつも、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。

#### ウ 関係機関・団体との連携

管内における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。

### 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 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。

#### イ 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。

#### ウ 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・必要記載事項である「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ず、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。

#### エ 男女雇用機会均等確保対策の推進

男女雇用機会均等法及び同法に基づく指針の内容について、労働基準監督署及びハローワークの事業主等を中心とした説明会等の機会も活用して周知を図る。

また、妊娠・出産等を理由とする解雇その他不利益取扱い、セクシュアルハラスメント等の紛争等に関する相談や、法違反の疑いがある事業所に係る情報を署所が把握した場合には、雇用均等室に情報提供等を行う。

#### オ 育児・介護休業法の周知等

育児・介護休業法に関して、法違反の疑いがある事業所及び法に定める基準に満たない規定を持つ事業所等に係る情報を署所が把握した場合には、雇用均等室に情報提供等を行う。

#### カ 出産・育児により離職した女性に対する再就職・再就業支援の推進

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。

#### キ パートタイム労働対策の推進

パートタイム労働法の周知啓発に関しては、雇用均等室を中心に労働局内各部が十分連携を図り、事業主及び労働者等からの相談に適切に対応する。

また、法違反の疑いがある事業所に係る情報を署所が把握した場合には、雇用均等室に情報提供等を行う。

### (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 労働安全衛生法の改正

職場における化学物質管理の強化、職場におけるメンタルヘルス対策の充実、職場における受動喫煙防止対策の充実等を内容とする。

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 雇用保険法の改正

基本手当、就業促進手当、教育訓練給付及び育児休業給付金の給付の拡充並びに暫定措置の新設及び延長等の措置を内容とする。

エ パートタイム労働法の改正

パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保や雇用管理の改善等の更なる充実を内容とする。

オ 次世代育成支援対策推進法の改正

次世代育成支援対策推進法の延長や、新たな認定制度の創設等を内容とする。

カ 男女雇用機会均等法施行規則等の改正

間接差別となり得る措置の範囲の見直し等を内容とする同施行規則、性差別指針等の改正。平成26年7月1日から施行。