

千葉の労働関係情報誌

労政ちば

2022 Spring
No.582

CONTENTS

- 01 事業主の皆さまへ **育児・介護休業法 改正のポイントのご案内**
令和4年4月1日から3段階で施行
- 03 【施行直前！！】労働者数101人以上の事業主の皆さまへ
4月には「**改正女性活躍推進法**」が施行されます！
- 04 中小企業の事業主の皆さま 令和4年4月1日から「パワーハラスメント防止措置」が
中小企業の事業主にも義務化されます
- 05 能力開発セミナーのご案内／生産性向上支援訓練のご案内
- 06 令和4年度前期技能検定のご案内／ちば企業人スキルアップセミナー
- 07 労働者福祉資金融資制度のご案内
- 08 千葉県労働委員会 令和3年活動状況
- 09 ～学生の皆さんへ～ アルバイトをする前に知っておきたい7つのポイント
- 10 職業情報提供サイト（日本版O-NET）のご案内
- 11 『建設アスベスト給付金』のご案内
- 12 シルバー人材センター会員の働き方をご紹介します！
- 13 在籍型出向を活用して雇用を維持している
県内企業の事例をご紹介します

ご意見・ご感想は下記まで

千葉県商工労働部雇用労働課企画調整班
〒260-8667 千葉市中央区市場町1番1号
電話：043-223-2767
バックナンバーは千葉県ホームページへ



千葉県マスコットキャラクター
チーバくん

事業主の皆さまへ

育児・介護休業法 改正のポイントのご案内

令和4年4月1日から3段階で施行

男女とも仕事と育児を両立できるように、産後パパ育休制度（出生時育児休業制度、P2 参照）の創設や雇用環境整備、個別周知・意向確認の措置の義務化などの改正を行いました。

令和4年4月1日施行

1 雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置の義務化

● 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備

育児休業と産後パパ育休（P2 参照）の申し出が円滑に行われるようにするため、事業主は以下のいずれかの措置を講じなければなりません。※複数の措置を講じることが望ましいです。

- | |
|--|
| ① 育児休業・産後パパ育休に関する 研修の実施 |
| ② 育児休業・産後パパ育休に関する相談体制の整備等（ 相談窓口設置 ） |
| ③ 自社の労働者の育児休業・産後パパ育休取得 事例の収集・提供 |
| ④ 自社の労働者へ育児休業・産後パパ育休 制度と育児休業取得促進に関する方針の周知 |

● 妊娠・出産（本人または配偶者）の申し出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置

本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出た労働者に対して、事業主は育児休業制度等に関する以下の事項の周知と休業の取得意向の確認を、個別に行わなければなりません。

※取得を控えさせるような形での個別周知と意向確認は認められません。

周知事項	① 育児休業・産後パパ育休に関する制度 ② 育児休業・産後パパ育休の申し出先 ③ 育児休業給付に関すること ④ 労働者が育児休業・産後パパ育休期間について負担すべき社会保険料の取り扱い
個別周知・意向確認の方法	①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか 注：①はオンライン面接も可能。③④は労働者が希望した場合のみ

※雇用環境整備、個別周知・意向確認とも、産後パパ育休については、令和4年10月1日から対象。

2 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

就業規則等を見直しましょう

現行

（育児休業の場合）

1. 引き続き雇用された期間が1年以上
2. 1歳6か月までの間に契約が満了することが明らかでない



令和4年4月1日～

1.の要件を撤廃し、2.のみに

※無期雇用労働者と同様の取り扱い

（引き続き雇用された期間が1年未満の労働者は労使協定の締結により除外可）

※※育児休業給付についても同様に緩和

【お問い合わせ先】

千葉労働局 雇用環境・均等室（指導）

電話：043-221-2307

令和 4 年 10 月 1 日施行

3 産後パパ育休（出生時育児休業）の創設

4 育児休業の分割取得

就業規則等を見直しましょう

	産後パパ育休 (令和 4 年 10 月 1 日から) 育休とは別に取得可能	育休制度 (令和 4 年 10 月 1 日から)	育休制度 (現行)
対象期間 取得可能日数	子の出生後 8 週間以内に 4 週間まで取得可能	原則子が 1 歳 (最長 2 歳) まで	原則子が 1 歳 (最長 2 歳) まで
申出期限	原則休業の 2 週間前まで※ ¹	原則 1 か月前まで	原則 1 か月前ま で
分割取得	分割して 2 回取得可能 (初めにまとめて申し出ることが 必要)	分割して 2 回取得可能 (取得の際にそれぞれ申出)	原則分割不可
休業中の就業	労使協定を締結している場合に 限り、労働者が合意した範囲※ ² で休業中に就業することが可能	原則就業不可	原則就業不可
1 歳以降の延長		育休開始日を柔軟化	育休開始日は 1 歳、1 歳半の時点 に限定
1 歳以降の 再取得		特別な事情がある場合に限り 再取得可能※ ³	再取得不可

※ 1 雇用環境の整備などについて、今回の改正で義務付けられる内容を上回る取り組みの実施を
労使協定で定めている場合は、1 か月前までとすることができます。

※ 2 具体的な手続きの流れは以下の①から④のとおりです。

- ① 労働者が就業してもよい場合は、事業主にその条件を申し出
- ② 事業主は、労働者が申し出た条件の範囲内で候補日・時間を提示（候補日等がない場合は
その旨）
- ③ 労働者が合意
- ④ 事業主が通知

なお、就業可能日等には上限があります。

- 休業期間中の所定労働日・所定労働時間の半分
- 休業開始・終了予定日を就業日とする場合は当該日の所定労働時間数未満

例) 所定労働時間が、1 日 8 時間、1 週間の所定労働日が 5 日の労働者が、
休業 2 週間・休業期間中の所定労働日 10 日・休業期間中の所定労働時間 80 時間の場合
⇒ 就業日数上限 5 日、終業時間上限 40 時間、休業開始・終了予定日の就業は 8 時間未満

産後パパ育休も育児休業給付（出生時育児休業給付）の対象です。休業中に就業日がある場合
は、就業日数が最大 10 日（10 日を超える場合は就業している時間数が 80 時間）以下である
場合に、給付の対象となります。

注：上記は 28 日間の休業を取得した場合の日数・時間。休業日数は 28 日より短い場合は、その日
数に比例して短くなります。

育児休業給付については、最寄りのハローワークへお問い合わせください。

【施行直前！！】

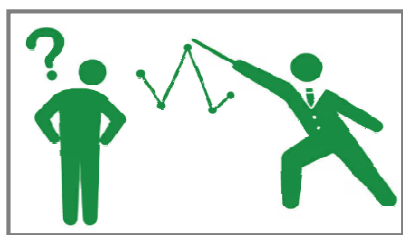
労働者数 **101 人以上**の事業主の皆さまへ4 月には「**改正女性活躍推進法**」が施行されます！

令和 4 年 4 月 1 日から、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定・届出等が常時雇用する労働者数※が 101 人以上の事業主にも義務付けられます。該当する事業主の方は、下記に沿って**令和 4 年 3 月 31 日までに取組を完了**させてください。

令和 4 年 4 月 1 日時点で届出が行われていない場合、**法違反**となりますのでご注意ください。

※正社員及び、パート、アルバイトなどの名称に関わらず、勤続 1 年以上、1 年以上契約している（する見込みの）労働者

★取組の流れ



状況把握・課題分析

基礎項目（採用した労働者に占める女性労働者の割合等）により、自社の女性活躍の状況を把握してください。

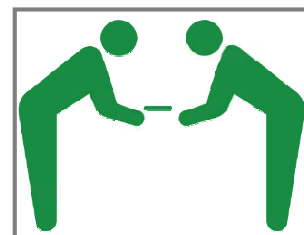


行動計画の策定

計画期間や**1つ以上**の数値目標等を記載した行動計画を策定し、労働者へ周知及び外部へ公表してください。
また、自社の女性活躍に関する情報（採用者に占める女性の割合等）をホームページ等で公表してください。



情報公表



労働局への届出

行動計画を策定した旨を千葉労働局雇用環境・均等室へ届け出てください。

【お問い合わせ先】

千葉労働局雇用環境・均等室 電話：043-221-2307（受付時間 8:30～17:15）

中小企業の事業主の皆さま

令和 4 年 4 月 1 日から「パワーハラスメント防止措置」が 中小企業の事業主にも義務化されます。

職場における「パワーハラスメント」の定義 職場で行われる次の **1～3 の要素全て満たす行為**を言います。

- 1 優越的な関係を背景とした言動
- 2 業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの
- 3 労働者の就業環境が害されるもの

※客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導は該当しません。

事業主が必ず講じなければならない具体的な措置【義務化される 10 の措置事項】

◆事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

次の①、②について、就業規則等に明確化し全ての労働者に周知・啓発すること。

- ①職場におけるパワーハラスメントの内容、行ってはならない旨の方針について
- ②行為者について、厳正に対処する旨の方針・対処内容について

◆相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

- ③相談窓口をあらかじめ定めて、全ての労働者に周知すること。
- ④相談窓口担当者が、相談内容や状況に応じ適切に対応ができるようにすること。

◆職場におけるパワーハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応

- ⑤相談の申し出後、迅速に事実関係を正確に確認すること。
- ⑥速やかに被害を受けた労働者に対する配慮をすること。
- ⑦事実関係の確認後、行為者に対する措置を適正に行うこと。
- ⑧再発防止に向けた措置を講じること。＊事実確認ができなかった場合も同様に再発防止措置は必要です。

◆併せて講ずべき措置 次の⑨、⑩について、全ての労働者に周知すること

- ⑨相談者・行為者等のプライバシー保護に必要な措置について
- ⑩相談したこと、事実確認等に協力したこと等を理由として、解雇その他不利益取扱いをされない旨の定め。

◇望ましい取り組み

- ・パワハラ、セクハラ、マタハラなどの一元的な相談体制の整備。
- ・雇用する労働者以外の者（取引先等の他の事業主が雇用する労働者、就職活動中の学生等求職者、フリーランス等）に対してもハラスメントを行ってはならない旨の方針。
- ・カスタマーハラスメントに関し、相談体制の整備、被害者への配慮、被害防止のための取り組み（STOP！カスタマーハラスメント防止ポスター、企業対応マニュアル等）



職場における
ハラスメント防止対策



あかいろ職場
応援HP



【お問い合わせ先】

千葉労働局 雇用環境・均等室（指導） 電話：043-221-2307 FAX：043-221-2308

能力開発セミナーのご案内

ポリテクセンター千葉では、在職者の方を対象に短期間の技術セミナー「能力開発セミナー」を実施しております。機械、電気・電子、建築・設備等の「ものづくり」に特化した専門分野を中心に様々なコースを実施しております。詳しくは当センターのホームページをご覧ください。なお、パンフレットをご希望の方は、下記までお問い合わせください。[会場：ポリテクセンター千葉]

コース番号	コース名	日程	定員	受講料 (税込)
E0801	PLC 制御の回路技術 (三菱 Q 編)	4/20(水),21(木)	10	¥9,000
W0201	TIG 溶接技能クリニック	4/21(木),22(金)	10	¥12,000
W0601	設計・施工管理に活かす溶接技術	5/12(木),13(金)	10	¥10,000
H1201	建物積算 (鉄骨造) 実践技術	5/21(土),28(土)	15	¥7,500
M0301	3 次元 CAD を活用したソリッドモデリング技術 (モデリング編)	5/24(火),25(水),26(木)	10	¥19,500
M1201	NC 旋盤プログラミング技術	6/7(火),8(水),9(木),10(金)	10	¥16,000
E0601	保護継電器の評価と保護協調	6/29(水),30(木)	10	¥8,000

生産性向上支援訓練のご案内

「生産性向上支援訓練」は、企業の生産性向上に係る課題解決のための知識やスキルを習得するための職業訓練です。4 月からポリテクセンター千葉を会場として下記のコースを実施します。受講料は 2,200 円から 3,300 円 (税込)。実施日時等の詳細はホームページで紹介しています。

日程	コース	コースの内容
4 月	事故をなくす安全衛生活動	企業における安全衛生活動や点検方法を習得します。
	効果的な OJT を実施するための指導法	経験や技能を後輩へ伝えるための指導法を習得します。
	業務に役立つ表計算ソフトの関数活用	よく使う表計算ソフトの関数の使用方法を習得します。
5 月	業務効率向上のための時間管理	業務の効率化のための仕組みづくりを理解します。
	チーム力の強化と中堅・ベテラン従業員の役割	職場の課題について、これまでの経験に基づき後輩従業員と共同で課題への解決策を得るための知識を習得します。
	効率よく分析するためのデータ集計	表計算ソフトを活用したデータ集計方法を習得します。
6 月	DX (デジタルトランスフォーメーション) の推進	DX について学び、導入のためのポイントを理解します。
	後輩指導力の向上と中堅・ベテラン従業員の役割	後輩従業員へ指導するためのコーチング法を学び、課題解決に向けた先導的役割を理解します。
	相手に伝わるプレゼン資料作成	目的に合わせたプレゼンのポイントを習得します。

上記コース以外にも多数のコースを用意しております。詳細はホームページをご覧ください。

【お問い合わせ先】

(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構千葉支部 千葉職業能力開発促進センター (ポリテクセンター千葉)

〒263-0004 千葉市稲毛区六方町 274 番地

◆訓練第二課 (能力開発セミナーに関すること) 電話: 043-422-4622 FAX:043-304-2132

◆生産性センター業務課 (生産性向上支援訓練に関すること) 電話: 043-422-4631 FAX:043-422-4768

URL: <https://www3.jeed.go.jp/chiba/poly/>

令和 4 年度前期技能検定のご案内

令和 4 年度前期技能検定を実施します。

○技能検定は、国が一定の基準によって技能検定を行う国家検定制度です。

○誇りある「技能士」として、より充実した仕事をするため、あなたも技能検定試験にチャレンジしてみませんか。

○ものづくり分野に従事する若者の確保・育成を目的として、25 歳未満の方で、雇用保険被保険者若しくは県内在住の学生又は訓練生若しくは県内在学の学生又は訓練生である場合、技能検定を受ける際の受検料を、一部が減額されます。（要件の詳細は HP でご確認下さい。）

【対 象】 各職種において所定の実務経験などを有する方

○等級：1～3 級、単一等級

○職種：造園、機械加工、電気機器組立て、塗装など 52 職種

【受付期間】 令和 4 年 4 月 4 日（月）～15 日（金）

【H P】 <http://www.chivada.or.jp/>

【お問い合わせ先】

千葉県職業能力開発協会 電話：043-296-1150 FAX：043-296-1186

ちば企業人スキルアップセミナー

ちばテク（千葉県立高等技術専門校）では、職業に必要な技能や知識を習得しようとする方を対象に、能力向上などを短期間で目指す「ちば企業人スキルアップセミナー」を開催しています。

3・4 月にお申込みいただけるセミナーは下記のとおりです。ぜひ御自身のスキルアップに当セミナーを御活用ください。皆様のお申し込みをお待ちしております。2022 年度セミナーより電子申請による申込みが可能となりました。

コース名	実施日程	募集期間	定員	実施校
第二種電気工事士(上期) 筆記試験対策	5/1(日)・8(日)・15(日)・22(日)	3/1(火)～4/1(金)	12 人	船橋
第二種電気工事士(上期) 筆記試験対策	5/10(火)・17(火)・24(火)・26(木)	3/10(木)～4/8(金)	10 人	市原
大工工具手入れの基礎	5/28(土)・29(日)	3/28(月)～4/28(木)	5 人	東金
アーク溶接特別教育	6/7(火)・8(水)・9(木)・10(金)	4/7(木)～5/6(金)	10 人	市原
AutoCAD の基礎 (操作編)	6/7(火)・8(水)	4/7(木)～5/6(金)	5 人	我孫子
HTML5+CSS3 ウェブサイト構築の基礎	6/18(土)・19(日)	4/18(月)～5/18(水)	10 人	船橋
第二種電気工事士(上期) 技能試験対策	6/26(日)・7/3(日)・10(日)・17(日)	4/26(火)～5/26(木)	12 人	船橋
第二種電気工事士(上期) 技能試験対策	6/28(火)・7/5(火)・12(火)・19(火)	4/28(木)～5/27(金)	6 人	市原

※申込み方法や費用等については、下記 URL をご参照ください。

【お問い合わせ先】

千葉県 商工労働部 産業人材課 職業能力開発班

電話：043-223-2754 FAX：043-221-3730 E-mail：syokuno002@mz.pref.chiba.lg.jp

URL：<https://www.pref.chiba.lg.jp/sanjin/kunren/skillup/>

労働者福祉資金融資制度のご案内

中小企業にお勤めの方、育児・介護休業者や離職者の生活の安定のため融資制度です。
[千葉県]と[ろうきん]による提携制度で安心してご利用いただけます。

	中小企業労働者生活安定資金	育児・介護休業者生活安定資金	離職者生活安定資金
お申込み できる方	1. 中小企業にお勤めの方。 2. 1年以上同一の事業者に雇用されていて、年間所得が150万円以上の方。 3. 県内の同一住所に1年以上居住し、世帯の生計を維持している方。	1. 中小企業にお勤めの方。 2. 1年以上同一の事業者に雇用されていて、年間の所得が150万円以上の方。 3. 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号）に基づく育児休業・介護休業中の方。 4. 県内の同一住所に1年以上居住している方。	1. 会社の都合又は自己の都合により離職している方。 2. 離職時に雇用保険法（昭和49年法律第116号）第10条に規定する失業給付を受けることができる資格を有する方で、現にその申請を行った方。 3. 労働の意思および能力を有し、現に求職活動を行っている方で離職後18ヶ月以内の方。 4. 県内に1年以上居住し、世帯の生計を維持していた方。
資金使途	療養費または分娩費・冠婚葬祭費・教育費・災害または事故による損失に充てる費用・住宅の補修費・その他知事が必要と認める生活に伴う臨時の出費に要する費用。	育児・介護休業期間中の生活資金。（育児・介護休業による賃金の減少により生活上必要とする資金）	融資対象者およびその扶養家族が必要とする生活安定資金。 一般：基本的な生活を維持するために日常的に必要なとする資金 特別：中小企業労働者生活安定資金と同じ
融資額	最高100万円	最高50万円 （育児・介護休業の期間3か月以下の場合） 最高100万円 （育児・介護休業の期間3か月超の場合）	最高30万円（一般資金） 最高20万円（特別資金） ＊限度額は一般と特別併せて最高50万円
金利 （固定金利）	年1.7% （別途保証料0.7%要）	年1.0% （別途保証料0.7%要）	年1.2% （別途保証料0.7%要）
返済期間	最長5年	最長5年 （育児・介護休業期間中は据え置き、その据え置き期間を含む）	最長3年 （3か月の据え置き期間を含む）
返済方法	元利均等月賦または月賦・半年賦併用返済	元利均等月賦または月賦・半年賦併用返済	元利均等月賦返済
担保	不要	不要	不要
保証	日本労信協の保証。（別途0.7%の保証料が必要・上記融資金利に上乗せとなります。）連帯保証人不要。		

融資条件・申込方法など詳しくは、千葉県内の＜中央ろうきん＞各支店へお問い合わせください。

【お問い合わせ先】

千葉県商工労働部雇用労働課

電話：043-223-2743 FAX：043-221-1180 Mail：koyou3@mz.pref.chiba.lg.jp

＜千葉県ホームページ＞



千葉県労働委員会 令和3年活動状況

労働委員会は、公正・中立な立場で、働く方(労働者)と事業主(使用者)との間に生じたトラブルが早期解決するようお手伝いしています。職場において、当事者間で問題解決ができないときは、労働委員会の制度をご活用ください。

令和3年中の活動状況についてお知らせします。

1 不当労働行為事件の審査

使用者が不当労働行為を行ったとして、労働組合等が労働委員会に対し、救済の申立てを行う制度です。

取扱件数			終結状況					翌年への 繰越し
前年からの繰越し	新規申立て	計	命令	却下	和解	取下げ	計	
3	3	6	2	0	1	0	3	3

- 新規申立ては3件で、前年からの繰越し3件を含めた6件のうち、3件が年内に終結し、3件は翌年への繰越しとなりました。
- 当委員会では審査の期間の目標を1年3月以内としており、終結事件の平均処理期間は436日(約1年2月)でした。

2 労働争議の調整

労働組合と使用者との間で生じたトラブルの自主解決が困難になった場合に、労働委員会が公正・中立な機関として双方に歩み寄りを促し、紛争解決を支援する制度です。

取扱件数			終結状況					翌年への 繰越し
前年からの繰越し	新規申請	計	解決	打ち切り	取下げ	不開始	計	
1	4	5	1	1	2	0	4	1

- 新規申請は4件で、前年からの繰越し1件を含めた5件のうち、4件が年内に終結し、1件は翌年への繰越しとなりました。
- 終結の状況は解決が1件、打ち切りが1件、取下げが2件であり、平均係属日数は78.3日でした。
- 主な調整事項は、賃金等や給与以外の労働条件、団体交渉の促進などとなっています。

3 個別的労使紛争のあっせん

労働者個人と使用者との間で生じたトラブルの自主解決が困難になった場合に、労働委員会が公正・中立な機関として双方に歩み寄りを促し、紛争解決を支援する制度です。

取扱件数			終結状況					翌年への 繰越し
前年からの繰越し	新規申請	計	解決	打ち切り	取下げ	不開始	計	
2	10	12	3	8	0	0	11	1

- 新規申請は10件で、前年からの繰越し2件を含めた12件のうち、11件が年内に終結し、1件は翌年への繰越しとなりました。
- 終結の状況は解決が3件、打ち切りが8件であり、平均係属日数は47.7日でした。
- 主なあっせんを求める事項は、パワーハラスメント・嫌がらせや退職などとなっています。

【お問合せ先】

千葉県 労働委員会事務局 審査調整課 (千葉県庁南庁舎7階)

電話：043-223-3735 FAX：043-201-0606

～学生の皆さんへ～

アルバイトをする前に知っておきたい7つのポイント

Point 1

アルバイトを始める前に、
労働条件を確認しましょう！

※希望すればメール等で労働条件通知書をもらうことも可能です。



Point 2

バイト代は、毎月、決められた
日に、全額支払いが原則！

Point 3

アルバイトでも、残業手当
があります！

Point 4

アルバイトでも、条件を満た
せば、有給休暇が取れます！

Point 5

アルバイトでも、仕事中の
けがは労災保険が使えます！

Point 6

アルバイトでも、会社都合
の自由な解雇はできません！

Point 7

困ったときは、総合労働相談
コーナーに相談を！

※事業主の方からのご相談も受け付けております

平日夜間・土日の相談は
労働条件相談ほっとラインへ！

0120-811-610

月～金：午後 5 時～午後 10 時
土・日・祝日：午前 9 時～午後 9 時確かめよう！
労働条件。『アルバイトの労働条件を確かめよう！
キャラクター「たしかめっさん」』

詳しくはこちら

ポータルサイト
「確かめよう 労働条件」

【相談先】

県内の各総合労働相談コーナーはこちら



【お問い合わせ先】

千葉労働局雇用環境・均等室

電話：043-221-2307 FAX：043-221-2308

職業情報提供サイト（日本版O—NET）のご案内

約500の職業の解説（動画コンテンツを含む）、求められる知識やスキル、どんな人に向いているかなどを「数値データ」で見える化！

就職・転職活動で重要な「市場分析」、「自己分析」、面接などでのアピールポイントの確認や企業の採用活動での詳しい求人（＝応募が集まりやすい求人）の作成、採用基準の明確化などさまざまな場面で活躍するサイトです。

日本版O—NETの、PICK UP機能！

「人材採用支援機能」を使ってみよう！

支援者・企業向け

求めている人材がはっきりわかる。

採用したい人材を数値で明確化。具体的な求人が作成できます。採用する人材には、どのような能力やスキルが備わっているとよいか、採用の判断のポイントがわかります。

仕事と人材のマッチングの検討にも活用できます。

「人材活用シミュレーション機能」を使ってみよう！

支援者・企業向け

人材育成を支援。

在職者に身につけてもらうべき能力を明確化。現在従事している職業と、将来あるべき姿を比較分析でき、計画的な教育訓練に役立ちます。

「キャリア分析」をしてみよう！

学生・社会人

支援者向け

あなたの能力をデータで分析。

希望の職業と自分の持つ能力との適合性を比較でき、不足する能力から、必要な「学び」を考えることができます。その職業に、どんなスキルや能力が求められるかを知ること、履歴書、職務経歴書、エントリーシートや面接などで、どの点を自分のアピールポイントとするかの検討に活用できます。

「職業検索」をしてみよう！

学生・社会人

支援者・企業向け

様々の職業を知ることができる。

フリーワード検索のほか、スキル・知識、職種カテゴリー、職業分野、産業別など色々な切り口で職業を検索できます。約500職種の紹介動画が視聴できる他、解説文、数値で職業を解説しています。その職業の仕事の環境や、活かせる自分の強みも知ることができ、就職活動の企業研究と併せて活用していただけます。

職業情報日本版O—NETの詳しい情報はこちら ▶

【お問い合わせ先】

千葉労働局職業安定部職業安定課職業紹介係 電話：043-221-4081



『建設アスベスト給付金』のご案内

「建設アスベスト給付金制度が創設されました」

昭和 47 年 10 月 1 日～平成 16 年 9 月 30 日の間に建設現場で石綿にばく露し、石綿関連の疾病を発症された労働者、一人親方・中小事業主やそのご遺族に対し、一定の要件を満たす場合には、病態区分等に応じ、給付金が支給されます。

給付金の対象者

以下の①～③の要件を満たす方が対象となります。

- ① 次の表の期間ごとに、表に記載している石綿にさらされる建設業務に従事することにより、
- ② 石綿関連疾病にかかった
- ③ 労働者や、一人親方・中小事業主（家族従事者等を含む）であること

期間	業務
昭和 47 年 10 月 1 日～昭和 50 年 9 月 30 日	石綿の吹付け作業に係る建設業務
昭和 50 年 10 月 1 日～平成 16 年 9 月 30 日	一定の屋内作業場で行われた作業に係る建設業務

※表の期間及び業務は、最高裁判決を踏まえ定められたものです。

※石綿関連疾病：（１）中皮腫 （２）肺がん
 （３）著しい呼吸機能障害を伴うびまん性胸膜肥厚
 （４）石綿肺（じん肺管理区分が管理 2～4） （５）良性石綿胸水

※ ご本人がお亡くなりになられている場合には、ご遺族（配偶者、子、父母、孫、祖父母又は兄弟姉妹）からの請求が可能です。

給付金の給付内容、請求手続き、請求期限等の詳細につきましては、厚生労働省のホームページやパンフレットをご覧ください。

■相談窓口（労災保険相談ダイヤル）

0 5 7 0 - 0 0 6 0 3 1

※月曜日～金曜日 8:30～17:15（土・日・祝日・年末年始は休み）

※ご利用の際は、通話料がかかります。

IP 電話など、一部の電話からはご利用になれません。

（厚生労働省HP）



【お問い合わせ先】

労災保険相談ダイヤル 0 5 7 0 - 0 0 6 0 3 1

シルバー人材センター会員の働き方をご紹介します！

新しい出会い、
新しい自分発見の場として
シルバー人材センターを活用している
会員が大勢います。
新しい仕事に
チャレンジしてみませんか？
シルバー人材センターは
あなたを応援します。



シルバー人材センターが会員に提供する
仕事は、「**臨・短・軽**」+ **安全**

月に 10 日程度の臨時的・短期的な仕事、
週に 20 時間を超えない軽易な仕事です。
危険・有害な仕事はありません。

シルバー人材センターは、会員が無理なく働けるように、
仕事を複数の会員で分かち合う工夫をしています。

会員の働き方は **2 タイプ**

シルバー人材センターは、お客様
(企業・家庭・公共団体)から
「請負・委任」または「派遣」という
二通りの働き方で仕事を引き受け
会員に提供します。

ご相談・お問い合わせ、
お待ちしております

観るだけで、シルバー人材センターが
わかるおススメ動画はコチラ！

【お問い合わせ先】

公益社団法人 **千葉県シルバー人材センター連合会**

電話：043-227-5112 FAX：043-227-5197 Mail：chibaren@sjc.ne.jp



在籍型出向を活用して雇用を維持している 県内企業の事例をご紹介します



新型コロナウイルス感染拡大により航空需要が大きく減少し、航空関連の企業は大きな影響を受けています。成田空港内での旅客案内を主な業務とする空港ターミナルサービス株式会社でも、感染症の影響で業務量が減少し、2020年5月には最大約460人の従業員が休業（部分休業含む）を余儀なくされました。

そのような中、同社では従業員の雇用を維持するために在籍型出向制度を導入し、2021年11月までに、のべ77人の方が空港外の事業所に出向しています。人事担当者と出向中の従業員の方々に話を伺いました。

空港ターミナルサービス株式会社（成田市）

人事課

松永 弥生 さん

「出向している従業員の心身のサポートが重要です」



一在籍型出向を導入したきっかけは何ですか。

弊社は成田空港にて国際線の旅客ハンドリングやインフォメーション業務を受託しております。新型コロナウイルスの影響を受け、国際線の旅客便が大幅に減少したことを機に、雇用を守ることが最大の課題となりました。同業他社様でも在籍型出向という制度を活用していることを知り、同制度を活用させていただくことにいたしました。

出向先企業はグループ会社、お取引先様からのご紹介や、産業雇用安定センター様にお世話になり決定させていただきました。

一出向成立に向け工夫した点、苦労した点は何ですか。

- ・契約成立までに要した時間：出向先との打ち合わせから契約成立まで、最短で1か月程度で行いました。
- ・出向契約書や就業規則等の整備：契約書はグループ会社の法務担当にチェックを依頼し、規程などに関しては労働局や労基署などに相談をさせていただきながら進めていきました。
- ・出向契約の締結まで、工夫した点、苦労した点：勤務先の働き方や環境の把握など

を限られた情報の中で進めていくことに苦労しました。特に、住環境が変わる場合などは着任してみないとわからないことも多かったため、出向先のご担当者様とのやり取りから情報を入手いたしました。また、従前の制度では追いつかない面も多く苦労しましたが、スピーディな決断と実行、かつ丁寧な対応を心がけてまいりました。

・出向者の選定方法：出向先業務と空港業務の内容が異なる場合、本人の適性や通勤場所などできるだけメリットが生まれるように選定しました。また、社内で公募を行ったりもしました。

一在籍型出向のメリットや、課題を教えてください。

メリットは、在籍しながら自身の視野が明らかに広がることや、新たな人脈を築けることだと思います。苦労することがあるかもしれませんが、新たな自分の側面を発見し、それが後々良いサービスや自身の能力向上に繋がると思います。

課題は、遠隔地にて勤務する従業員との距離に比例して、心の距離も遠のいてしまわないようすることです。出向者をサポートするため、LINE WORKSでコミュニケーションをとっています。

また、定期的に出向先に差し入れをしたり、対面やオンラインで面談をすることもあります。

一出向を検討している企業へのアドバイスをお願いします。

出向することで、新たな業務スキルが身につく、人事交流ができるなど、できるだけプラスになるような機会とすることが成功の鍵だと思います。できれば事前に候補者へ丁寧な説明ができるよう、出向先からできるだけ情報を得ておくことも必要だと思います。出向後は異なる環境、業務のなかで心身のサポートをしていくことがとても大切だと思います。出向先で頑張ろうと決断してくれた従業員の覚悟と同じく、送り出すほうも従業員を成長させることや会社との縁をつなぎ続けるための「覚悟」（大袈裟かもしれませんが）が必要だと思います。

空港ターミナルサービス株式会社 (千葉県成田市)	
業 種	国際旅客サービス
従業員数	289人
のべ出向人数	77人

【裏面は出向中の従業員の方のお話です】

各種お問合せ先

- ◇ このリーフレットに関すること：千葉県商工労働部雇用労働課企画調整班（電話 043-223-2767）
- ◇ 在籍型出向の人材マッチング※1：（公財）産業雇用安定センター千葉事務所（電話 043-216-3670）
- ◇ 産業雇用安定助成金※2：千葉労働局職業対策課（電話 043-221-4393）

※1 コンサルタントが人材送企業と受入企業を訪問し、マッチングが円滑に進むよう支援します。

※2 在籍型出向により労働者の雇用を維持する場合に、出向に要する賃金や経費の一部が助成されます。

空港ターミナルサービス株式会社から、株式会社小松製作所小山工場へ 出向しているお二人にお話を伺いました。（出向期間 2021年3月から1年間の予定）



入社5年目

小見山 純也 さん

インフォメーションの業務に3年半従事したのち、
人事総務部で約半年間、主に採用担当の業務に従事。

「出向は自己理解を深めるチャンスです」

一出向先でのお仕事内容を教えてください。

出向先は建設重機の生産工場で、エンジンの組立てに使用するボルトやワッシャーなど様々な部品を必要個数ピッキングして袋詰めをする作業をしています。その他、ピッキングした部品を各組み立てライン別へ仕分ける作業や、海外から到着した部品の入庫作業も行います。

一出向の話があったときはどんな気持ちでしたか。

当初は全く異なる業界への出向ということで環境の変化に強く不安を抱きましたが、現在の会社に所属したまま新しいことに挑戦ができることで自身の新しい可能性や苦手なことの発見に繋がり、**職を変えずに自己理解を深めるチャンス**と思い前向きな気持ちになりました。

一出向が始まってみてどうでしたか。

異なる業界に身を置くことで自身の業界を客観的に見ることができ、今後の課題等に気づくことが出来ました。

また、新しい環境での一からのスタートということで、まるで新入社員に戻ったような気持ちになり、メンタル面では良いリフレッシュとなりました。

一出向の経験を今後どう活かしていきたいですか。

工場勤務によって徹底した危険予測等の安全対策意識を学ぶことができたので、元の職場では今までは気づくことのできなかった労働災害が発生するリスクを少しでも低減して、さらなる安心安全な職場環境作りに貢献したいと思います。

一出向を考えている方へのアドバイス

最初は環境の変化に対する不安にばかり目が行きがちですが、**変化が大きければ大きい程、社会経験の幅がグッと広がります**。業種への自身の適正が分かったり、自身の業界を客観的に見られることで今後の改善点を発見できたりと、収穫できることも多くありますのでぜひ体験してみてください！

入社2年目

望月 彩圭 さん

新型コロナウイルスが流行し始めた時期に新卒入社、
インフォメーションの業務に従事。



「出向を通しプラスに考えられるようになった。何事も挑戦してみたい」

一出向先でのお仕事内容を教えてください。

出向先では、コマツカミンズエンジン(KCEC)業務部で海外調達のお仕事をしています。KCECはアメリカのカミンズ社との合併会社であり重機のエンジンを製造しています。エンジンを作るための様々な部品が、世界各国のサプライヤーから飛行機や船で日本に届きます。私は主にその到着確認や遅延情報を更新し、部品が欠品しないように通関・配送等を物流会社さんと連絡を取り工場へと手配をする仕事をしています。

一出向の話があったときはどんな気持ちでしたか。

知らない地で1人でやっていけるのか、工場と聞いていたので仕事に自信もないため不安になったのと同時に、何か得られるものもあるのではないかと思います。

一出向が始まってみてどうでしたか。

初めは何をしている会社なのかよく理解をしておらず、重機にも特に興味がなかったわけでもないので不安でした。数ヶ月間は現場でピッキング作業をし、その後調達事務になったのですが、2つの仕事を経験したからこ

そ、エンジンができて出荷になるまでの流れについてより一層理解を深めることができました。また、少し英語を使うこともあるので勉強してきたことが活かせる場面もありました。何より職場の皆さんがとても親切な方ばかりで分からないことは教えてくださるので安心しました。

一出向の経験を今後どう活かしていきたいですか。

今までは一歩踏み出す勇気がなかったり、考えてばかりいることがありましたが、出向を通しプラスに考えることができるようになったので何事も挑戦してみようと思います。また、以前よりPCと向き合う時間が増えたため、得た知識を事務作業などに生かしていきたいです。

一出向を考えている方へのアドバイス

仕事内容、環境が全く違うことへの不安はもちろんありましたが、**異なる分野の仕事をすることで、今まで経験したことのないことや新たに学ぶこと、知ることもたくさんあります**。また、自分の知識も増えますし、今後活躍のフィールドが広がる可能性もある良い機会にもなるかと思っています。