

労政ちば

No.596

Autumn

25th. Sep.2025ご意見・バックナンバーは
千葉県ホームページへ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 1-1
☎043-223-2767

CONTENTS

- ・令和7年度 千葉県労働大学オンライン講座のご案内……1
- ・中小企業向け 働き方改革セミナー動画を配信中です！……2
- ・千葉県内中小企業の働き方改革を応援します！……3
- ・令和7年度後期技能検定のご案内……3
- ・ちば企業人スキルアップセミナー……4
- ・リスキリング無料体験 参加企業募集中！……4
- ・無料労働相談会を開催します……5
- ・改正育児・介護休業法 令和7(2025)年
10月1日からの改正ポイント……6
- ・ハラスメント対策の措置について事業主の義務が
拡充されます！……8
- ・女性活躍推進法に関する改正ポイントのご案内……9
- ・「過労死等防止対策推進シンポジウム千葉会場」開催 ……10
- ・第76回 全国労働衛生週間について ……12
- ・千葉県最低賃金改正のお知らせ ……13
- ・「生産性向上人材育成支援センター」のご案内/
各種訓練のご案内(10月以降開催予定コース) ……14
- ・「ジョブカフェちば」からのご案内 ～若者と企業の
交流イベント/企業向け定着支援セミナー～ ……15
- ・中小企業の人材確保に向けた奨学金返還支援事業補助金
のご案内 ……15
- ・こんな時こそ、シルバー人材センターを！
～シルバー人材センターご活用について～ ……16
- ・千葉県プロフェッショナル人材戦略拠点のご案内～経営
課題を解決する専門人材の確保を支援します～ ……18
- ・千葉県外国人材確保支援事業のご案内 ……19

TOPICS

令和7年度 千葉県労働大学オンライン講座のご案内

千葉県では、県民の皆様が働くにあたって必要となる知識を習得できるよう、労働に関する様々なテーマを扱った千葉県労働大学講座を開催しています。

働くための基本的なルールを学びたい方、会社の人事労務管理のヒントをお探しの方は、ぜひご参加ください。

- 実施方法：YouTubeによるオンデマンド配信（申込者のみに視聴 URL を送付する限定公開です。）
- 配信期間：令和7年11月25日（火）～令和8年3月27日（金）（各科目共通です。）
- 対象者：県内に在住または在勤の方 ■受講料：無料
- 申込期間：令和7年10月27日（月）～令和8年3月23日（月）（1科目のみの受講も可能です。）

No.	科 目	講 師
1	労働法の基礎知識（1）	成蹊大学法学部 教授 原 昌登 氏
2	労働法の基礎知識（2）	成蹊大学法学部 教授 原 昌登 氏
3	働き方改革と多様な人材の活躍推進のために	専修大学法学部 教授 長谷川 聡 氏
4	労働安全衛生	東洋大学法学部 准教授 特定社会保険労務士 北岡 大介 氏
5	誰もが知っておきたいハラスメント対策	独立行政法人 労働政策研究・研修機構 副主任研究員 内藤 忍 氏
6	社会保障の基礎知識	MORI 社会保険労務士・行政書士事務所 社会保険労務士 森 慎一 氏
7	職場のメンタルヘルス対策	株式会社ハピネスワーキング代表 公認心理師 船見 敏子 氏
8	判例で学ぶ労働契約の基本知識	法政大学法学部 教授 沼田 雅之 氏

【お申込み】

- ① 右記の二次元コードから申込フォームにアクセスし、必要事項をご入力の上、お申込みください。
- ② 申込み確認後、各科目の視聴 URL 及びテキストをメールでお送りします。
- ③ 配信期間中に視聴 URL へアクセスし、受講してください。



【お問い合わせ先】

千葉県商工労働部雇用労働課多様な働き方推進班

電話：043-223-2743 FAX：043-221-1180

Mail：koyou3@mz.pref.chiba.lg.jp

千葉県労働大学

検索

中小企業向け 働き方改革セミナー動画を配信中です！

千葉県では、県内中小企業の皆様に、働き方改革やテレワークの導入・定着等に向けた取組を積極的に進めていただけるよう、各種セミナー動画を配信しています。配信期間中はいつでもご視聴いただくことができます。ぜひ、皆様のご参加をお待ちしています！

■ 内 容 等

	テーマ	講師
基本セミナー	働き方改革推進支援講座	
	2025 年版・働き方改革のススメ ～人材確保と定着は「働き方改革」から始める！～	京葉中小企業労務協会 会長 石倉 雅恵 氏
	人材の価値を最大限に引き出し企業価値を高める！ ～人材確保・人材育成から働き方改革まで～	京葉中小企業労務協会 会長 石倉 雅恵 氏
	ハラスメント対策をきっかけにしたより良い職場づくり ～パワハラ・セクハラ・カスハラ・・・etc の対策～	佳子社労士事務所 所長 宮沢 佳子 氏
	少子高齢社会で生産性を向上しよう ～効率化の手法やデジタル化など様々な方法を知る～	トリニティプログラム 代表 野中 帝二 氏
	リスクリングで、企業と社員ともに成長しよう ～企業主体で社員が成長する職場を作る～	(一社) ジャパン・リスクリング・イニシアチブ 代表理事 後藤 宗明 氏
	テレワーク推進人材育成講座	
	経営力を向上させる！ 自社にあったテレワーク活用術を手に入れよう ～テレワークを上手に導入・浸透させる手法とステップ～	株式会社パソナ リンクワークスタイル推進統括 湯田 健一郎 氏
	どんな会社でも「できる」テレワークとは？ ～業務棚卸しと不公平感払拭による制度構築のポイント～	社会保険労務士法人 NSR 代表社員 武田 かおり 氏
	あなたの会社も変わる！テレワーク導入の成功ストーリー ～様々な業界・業種の取組事例から学ぶ～	(一社) 日本テレワーク協会 事務局長 村田 瑞枝 氏
個別テーマセミナー	人材採用・教育・定着の悩みを解決しよう ～雇用関係助成金を活用した人事労務課題の解決～	HR コンサルティングオフィス 代表 田尻 勲 氏
	副業・兼業を推進して優秀な人材を確保しよう ～副業・兼業人材のマネジメント方法～	岩田社会保険労務士事務所 所長 岩田 佑介 氏
	カスタマーハラスメント対策 ～国の最新の動きを踏まえた企業の対応について～	(公社) 消費者関連専門家会議 専務理事 齊木 茂人 氏
	男性育休・介休を活かして職場やチームを強くする実践のヒント ～法改正のポイントをおさえて職場づくりに活かそう～	NPO 法人ファザーリング・ジャパン 副代表理事 塚越 学 氏
	多様性を人材確保・人材育成につなげる方法 ～会社を強くするダイバーシティ経営～	(一社) 日本ダイバーシティ・マネジメント推進機構 専務理事 黒田 浩介 氏
	カスタマーハラスメント対策 ～カスハラの判断基準とは？従業員を守るためにできること～	(公社) 消費者関連専門家会議 専務理事 齊木 茂人 氏

■ 申込期間：動画配信 令和 8 年 3 月 27 日（金曜日）まで

■ 申込方法：ホームページ掲載の申込フォームから申込みください。※参加希望回ごとにそれぞれ登録が必要です。

<https://chiba-hatarakikata.com/seminar/>

千葉県 令和 7 年度働き方改革

検索



【お問い合わせ先】

多様な働き方推進事業事務局（委託事業者：株式会社パソナ）

電話：043-238-9865 Mail：chiba-hatarakikata@pasona.co.jp

千葉県内中小企業の働き方改革を応援します！

千葉県では、働き方改革の推進やテレワーク導入に取り組む県内中小企業を支援するため、希望する企業等に働きやすい環境づくりアドバイザーを派遣します。

■募集期間：令和 8 年 1 月 30 日（金曜日）まで

■支援対象：県内に事業所を有する中小企業者等

■支援内容：

①働き方改革の推進

働き方改革の推進に取り組む企業にアドバイザーを派遣し、現状分析や課題整理、取組提案、就業規則の改正などの支援を行います。（派遣回数：1 社当たり最大 5 回まで）

②テレワーク導入支援

新たにテレワーク導入を希望する、もしくは、導入後に課題が生じている企業にアドバイザーを派遣し、テレワークの社内試行や適切な労務管理の実施に向けた支援を行います。

（派遣回数：1 社当たり最大 5 回まで、機器等の貸出あり）

※テレワークには、在宅などでの勤務だけでなく、タブレット端末やスマートフォン等のモバイル機器を利用し、出張先の現場などで業務を行う形態も含まれます。

■支援企業：①35 社程度 ②15 社程度 ※両支援の併用はできません。

■利用料金：無料

■申込方法：多様な働き方推進事業事務局（委託事業者：株式会社パソナ）へお申込みください。

<https://chiba-hatarakikata.com/>

（千葉県働き方改革ポータルサイト）

千葉県 令和 7 年度働き方改革

検索



【お問い合わせ先】

多様な働き方推進事業事務局（委託事業者：株式会社パソナ）

電話：043-238-9865 Mail：chiba-hatarakikata@pasona.co.jp

令和 7 年度後期技能検定のご案内

令和 7 年度後期技能検定の受検申請を受付します。

○技能検定は、国が一定の基準によって技能の習得レベルを評価する国家検定制度です。

○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、若い方や学生・訓練生が受検する際の受検手数料の一部が減額される場合があります。（要件の詳細は HP でご確認ください。）

【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：特級、1 級、2 級、3 級

○職種：建築大工、配管、塗装、和裁、菓子製造など 7 6 職種

【受付期間】

令和 7 年 10 月 2 日（木）～15 日（水）

【試験実施期間】

令和 7 年 12 月 5 日（金）～令和 8 年 2 月 15 日（日）

【HP】 <https://chivada.or.jp/ginou/>

【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

【HP】 <https://chivada.or.jp/>

ちば企業人スキルアップセミナー

ちばテク（千葉県立テクノスクール※）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。

10・11月にお申込みいただけるセミナーは下記のとおりです。皆様のお申し込みをお待ちしております。

※令和6年4月1日から校名が「千葉県立高等技術専門学校」から「千葉県立テクノスクール」に変わりました。

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(下期)技能試験対策	11/18(火)・25(火) ・12/2(火)・9(火)	9/18(木)～10/21(火)	12	市原
第二種電気工事士(下期)技能試験対策	11/26(水)・12/3(水)・10(水)	9/26(金)～10/29(水)	12	船橋
旋盤切削加工技術	12/4(木)・5(金)	10/3(金)～11/6(木)	5	船橋
SOLIDWORKS の基礎	12/9(火)・10(水)	10/9(木)～11/11(火)	5	船橋
技能検定 冷凍空調和機器施工作業 受検対策（実技）	12/15(月)・16(火)	10/15(水)～11/17(月)	5	船橋
組み込み基礎（Raspberry Pi）	12/22(月)・23(火)	10/22(水)～11/25(火)	10	船橋
機械技術者のためのシーケンス制御基礎 （リレー編）	1/15(木)・16(金)	11/14(金)～12/18(木)	10	船橋

【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

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



お申し込みは、電子
申請が便利です。

リスキリング無料体験 参加企業募集中！

生産年齢人口が減少していく中で、生産性の向上や競争力強化のために従業員のリスキリングが重要となっています。県では、県内中小企業のリスキリングを支援するため、無料で体験できるオンライン講座を提供しています。

■対象 人手不足等の課題改善のためDX等のリスキリングの導入を考えている県内中小企業
(申込みは経営者や人事・総務担当者など、どなたからでも可能です。1企業あたり上限20名)

■内容 DX推進に役立つeラーニング講座を、時間や場所を問わず自由に受講いただけます。
学習の流れ（3段階でわかりやすく体験していただけます。）



※申込方法等、詳細は下記 URL をご覧ください。

【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 ホームページ：<https://reskilling.pref.chiba.lg.jp>



ろう どう そう だん かい

労働相談会

パワハラ

配置転換etc..

解雇



10/13 月・祝 13時～17時

@船橋フェイスビル5階(京成船橋駅直結、JR船橋駅南口1分)

10/25 土 13時～17時

@労働委員会(県庁南庁舎7階)(JR本千葉駅8分)

※10月25日はZoomによるオンライン相談も可

- 相談員:労使関係に経験のある労働者委員と使用者委員の2名
 - 相談時間:一人45分程度
- ※県内の事業所における労働問題が対象です。
※お電話での事前予約が必要です。

**無料
予約制**

【お問い合わせ先】

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

ホームページ:

<https://www.pref.chiba.lg.jp/chiroui/press/2025/soudankai-r7.html>



事業主の皆さまへ

改正育児・介護休業法

令和7(2025)年10月1日からの改正ポイント

1 柔軟な働き方を実現するための措置等

義務 就業規則等の見直し

(1) 育児期の柔軟な働き方を実現するための措置

- ・ 事業主は、3歳から小学校就学前の子を養育する労働者に関して、以下5つの選択して講ずべき措置の中から、2つ以上の措置を選択して講ずる必要があります。
- ・ 労働者は、事業主が講じた措置の中から1つを選択して利用することができます。
- ・ 事業主が講ずる措置を選択する際、過半数組合等からの意見聴取の機会を設ける必要があります。

選択して講ずべき措置

- ① 始業時刻等の変更
- ② テレワーク等(10日以上/月)
- ③ 保育施設の設置運営等
- ④ 就業しつつ子を養育することを容易にするための休暇(養育両立支援休暇)の付与(10日以上/年)
- ⑤ 短時間勤務制度

フルタイムでの柔軟な働き方

注:②と④は、原則時間単位で取得可とする必要があります

(各選択肢の詳細)

- ① 始業時刻等の変更: 次のいずれかの措置(一日の所定労働時間を変更しない)
 - ・フレックスタイム制
 - ・始業または終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げる制度(時差出勤の制度)
- ② テレワーク等: 一日の所定労働時間を変更せず、月に10日以上利用できるもの
- ③ 保育施設の設置運営等: 保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与をするもの(ベビーシッターの手配および費用負担など)
- ④ 養育両立支援休暇の付与: 一日の所定労働時間を変更せず、年に10日以上取得できるもの
- ⑤ 短時間勤務制度: 一日の所定労働時間を原則6時間とする措置を含むもの



(2) 柔軟な働き方を実現するための措置の個別の周知・意向確認

3歳に満たない子を養育する労働者に対して、子が3歳になるまでの適切な時期に、事業主は柔軟な働き方を実現するための措置として(1)で選択した制度(対象措置)に関する以下の事項の周知と制度利用の意向の確認を、個別に行わなければなりません。

※ 利用を控えさせるような個別周知と意向確認は認められません。

周知時期	労働者の子が3歳の誕生日の1か月前までの1年間 (1歳11か月に達した日の翌々日から2歳11か月に達する日の翌日まで)
周知事項	① 事業主が(1)で選択した対象措置(2つ以上)の内容 ② 対象措置の申出先(例: 人事部など) ③ 所定外労働(残業免除)・時間外労働・深夜業の制限に関する制度
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はオンライン面談も可能。③④は労働者が希望した場合のみ

望ましい

* 家庭や仕事の状況が変化する場合があることを踏まえ、労働者が選択した制度が適切であるか確認すること等を目的として、上記の時期以外(育児休業後の復帰時、短時間勤務や対象措置の利用期間中など)にも定期的に面談を行うこと



個別周知・意向確認の際に用いる「様式」例

社内用アレンジしてご活用いただけます。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103533.html>



2 仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮

義務

(1) 妊娠・出産等の申出時と子が3歳になる前の個別の意向聴取

事業主は、労働者が本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出た時と、労働者の子が3歳になるまでの適切な時期に、子や各家庭の事情に応じた仕事と育児の両立に関する以下の事項について、労働者の意向を個別に聴取しなければなりません。

意向聴取の時期	① 労働者が本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出たとき ② 労働者の子が3歳の誕生日の1か月前までの1年間 (1歳11か月に達した日の翌々日から2歳11か月に達する日の翌日まで)
聴取内容	① 勤務時間帯(始業および終業の時刻) ② 勤務地(就業の場所) ③ 両立支援制度等の利用期間 ④ 仕事と育児の両立に資する就業の条件(業務量、労働条件の見直し等)
意向聴取の方法	①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか 注:①はオンライン面談も可能。③④は労働者が希望した場合のみ

望ましい *意向聴取の時期は、①、②のほか、「育児休業後の復帰時」や「労働者から申出があった際」等にも実施すること

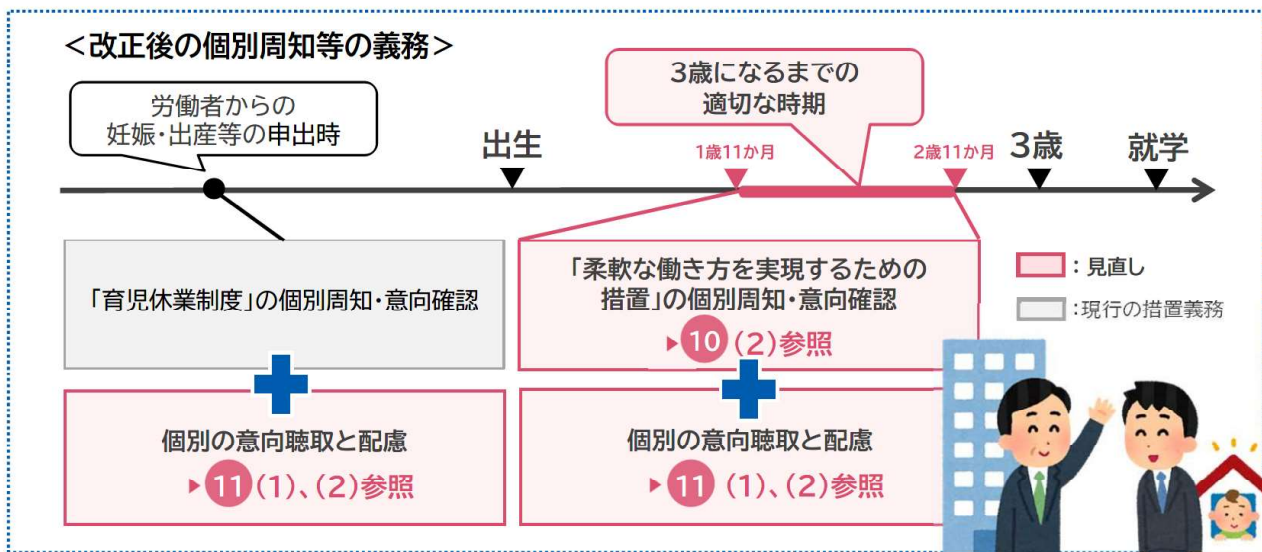
(2) 聴取した労働者の意向についての配慮

事業主は、(1)により聴取した労働者の仕事と育児の両立に関する意向について、自社の状況に応じて配慮しなければなりません。

具体的な配慮の例

- ・勤務時間帯、勤務地にかかる配置
- ・業務量の調整
- ・両立支援制度等の利用期間等の見直し
- ・労働条件の見直し 等

望ましい *子に障害がある場合等で希望するときは、短時間勤務制度や子の看護等休暇等の利用可能期間を延長すること
*ひとり親家庭の場合で希望するときは、子の看護等休暇等の付与日数に配慮すること



お問い合わせ先 千葉労働局 雇用環境・均等室 (TEL:043-221-2307)



令和7年8月作成

ハラスメント対策の措置について 事業主の義務が拡充されます！

ハラスメント対策強化に向けた改正ポイント

- **カスタマーハラスメントや、求職者等に対するセクシュアルハラスメントを防止するために、雇用管理上必要な措置を講じることが事業主の義務となります！**

(施行日：公布後 1 年 6 か月以内の政令で定める日)

カスタマーハラスメント対策の義務化

- カスタマーハラスメントとは、以下の**3つの要素をすべて満たすもの**です。
 - ①顧客、取引先、施設利用者その他の利害関係者が行う、
 - ②社会通念上許容される範囲を超えた言動により、
 - ③労働者の就業環境を害すること。
 - 事業主が講ずべき具体的な措置の内容等は、今後、指針において示す予定です。
 - ・事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発
 - ・相談体制の整備・周知
 - ・発生後の迅速かつ適切な対応・抑止のための措置
- ※ 自社の労働者が取引先等の他社の労働者に対してカスタマーハラスメントを行った場合、その取引先等の事業主が講じる事実確認等の措置の実施に関して必要な協力が求められた際は、事業主はこれに応じるよう努めるものとされています。
- ※ カスタマーハラスメント対策を講ずる際には、当然ながら、消費者の権利等を阻害しないものでなければならず、また、障害者差別解消法の合理的配慮の提供義務を遵守する必要があります。



求職者等に対するセクハラ対策の義務化

いわゆる「就活セクハラ」

- 求職者等（就職活動中の学生やインターンシップ生等）に対しても、セクシュアルハラスメントを防止するための必要な措置を講じることが事業主の義務となります。
 - 事業主が講ずべき具体的な措置の内容等は、今後、指針において示す予定です。
 - ・事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発（例：面談等を行う際のルールをあらかじめ定めておくこと等）
 - ・相談体制の整備・周知
 - ・発生後の迅速かつ適切な対応（例：相談への対応、被害者への謝罪等）
- ★ これらのハラスメントに関する国、事業主、労働者、顧客等（カスタマーハラスメントのみ）の責務も明確化します。
- ※ カスタマーハラスメントや求職者等に対するセクシュアルハラスメントは行ってはならないものであり、**事業主・労働者・顧客等の責務**として、他の労働者に対する言動に注意を払うよう努めるものとされています。



よくあるご質問

Q カスタマーハラスメントや求職者等に対するセクシュアルハラスメントについて、事案が起こった場合の会社での個別・具体的な対応方法について参考となる事例はあるか。

A 「あかるい職場応援団」において、事例解説動画や研修動画等の役立つコンテンツを掲載しているので、参考としていただきたい。

事例動画など役立つコンテンツを掲載

あかるい職場応援団 HP

検索

お問い合わせは千葉労働局雇用環境・均等室へ

043-221-2307 受付時間 8時30分～17時15分（土日・祝日・年末年始を除く）

女性活躍推進法 に関する改正ポイントのご案内

- 令和 8 年（2026 年）3 月 31 日までとなっていた法律の有効期限が、**令和 18 年（2036 年）3 月 31 日までに延長**されました。
- 従業員数 101 人以上の企業は、「男女間賃金差異」及び「女性管理職比率」の情報公表が義務となります。
(施行日：令和 8 年 4 月 1 日)
- プラチナえるぼし認定の要件が追加されます。
(施行日：公布後 1 年 6 か月以内の政令で定める日)

情報公表の必須項目の拡大

- これまで従業員数 301 人以上の企業に公表が義務付けられていた男女間賃金差異について、101 人以上の企業に公表義務を拡大するとともに、新たに女性管理職比率についても 101 人以上の企業に公表を義務付けます。（従業員数 100 人以下の企業は努力義務の対象です。）

企業等規模	改正前	改正後
301 人以上	男女間賃金差異に加えて、2 項目以上を公表	男女間賃金差異及び女性管理職比率に加えて、2 項目以上を公表
101 人～300 人	1 項目以上を公表	男女間賃金差異及び女性管理職比率に加えて、1 項目以上を公表

※ 従業員数 301 人以上の企業は、①「職業生活に関する機会の提供に関する実績」から 1 項目以上、②「職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備の実績」から 1 項目以上の、計 2 項目以上を公表すること、従業員数 101 人以上の企業は、①及び②の全体から 1 項目以上を公表することとされています。

よくあるご質問

Q 新たに公表が義務となる管理職の定義とは。

A. 1 「管理職」とは、「課長級」と「課長級より上位の役職（役員を除く）」にある労働者をいう。

2 「課長級」とは、以下のいずれかに該当する者を指す。

① 事業所で通常「課長」と呼ばれている者であって、その組織が 2 係以上からなり、若しくは、その構成員が 10 人以上（課長含む）のものの長

② 同一事業所において、課長の他に、呼称、構成員に関係なく、その職務の内容及び責任の程度が「課長級」に相当する者（ただし、一番下の職階ではないこと）

※ 1 なお、一般的に、「課長代理」、「課長補佐」と呼ばれている者は、①、②の組織の長やそれに相当する者とは見なされない。

※ 2 「役員」とは、会社法上の役員（取締役、会計参与及び監査役）並びにその職務の内容及び責任の程度が「役員」に相当する者を指す（職務の内容及び責任の程度が「役員」に相当すると判断されれば、執行役員、理事など、呼称は問わない）。

プラチナえるぼし認定の要件追加



- プラチナえるぼし認定の要件に、事業主が講じている求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止に係る措置の内容を公表していることを追加します。

※ 現在、プラチナえるぼし認定を受けている企業も、認定を維持するために、事業主が講じている求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止に係る措置の内容を公表することが要件となりますが、今後の省令等の整備において、一定の猶予を設ける予定です。

お問い合わせは千葉労働局雇用環境・均等室へ

043-221-2307 受付時間 8 時 30 分～17 時 15 分（土日・祝日・年末年始を除く）



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

千葉労働局雇用環境・均等室

令和 7 年 7 月作成