

労政ちば

No.597
Winter
25th. Dec.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

- ・千葉県の最低賃金 1
- ・カスタマーハラスメント等対策 女性活躍推進法改正についての説明会 2
- ・カスタマーハラスメント対策の義務化／求職者等に対するセクハラ対策の義務化／女性活躍推進法の改正 3
- ・2025（令和7）年度 両立支援等助成金 4
- ・労働安全衛生法及び作業環境測定法改正の主なポイントについて 6
- ・労働委員会って何ですか？ ～よくいただくご質問 Q & A～ 7
- ・「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（1月以降開催予定コース） 8
- ・～障害者雇用をお考えの事業主の皆様へ～ 企業支援員が訪問・サポートします！ 9
- ・教えて！シルバー人材センターのことを 10
- ・中小企業向け 働き方改革セミナー動画を配信中です！／
令和7年度 千葉県労働大学オンライン講座のご案内 12
- ・「千葉県 外国人材雇用相談窓口」を開設しました！ 13
- ・NO！カスハラ！ちば共同宣言 ～やめようカスハラ、なくそうカスハラ～ 14
- ・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～ 15
- ・みらいキャリアポート 16

TOPICS

千葉県の最低賃金

千葉県の 最低賃金

千葉県特定（産業別）最低賃金は、下表のとおり、2業種について金額の改正が行われ、令和7年12月25日から適用されます。

業 種	改正額（時間額）
鉄 鋼 業	1, 2 1 0 円
電子部品・デバイス・電子回路、電気機械器具、情報通信機械器具製造業	1, 1 6 9 円

上記以外の業種については、千葉県最低賃金（1, 1 4 0 円）が適用されます。

【お問い合わせ先】

千葉労働局 労働基準部 賃金室

電話：043-221-2328

ホームページ：<https://jsite.mhlw.go.jp/chiba-roudoukyoku>



カスタマーハラスメント等対策 女性活躍推進法改正についての説明会

完全予約制

参加無料

労働者が顧客や取引先、施設利用者等からカスタマーハラスメントを受けたり、求職者、学生が面接担当者やOB・OG訪問の際にセクシュアルハラスメントを受けたりすること（就活セクハラ）が社会的に問題となっています。万一起きれば影響は深刻で、企業のイメージダウンとなりかねません。



また、少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少やグローバル規模での競争が激化する中で女性活躍の更なる推進の観点から法改正が行われます。

これらを踏まえ、法改正の概要及び改正内容を踏まえた労務管理について説明します。リスクマネジメントや人材活用の観点から、ぜひご参加ください。

・対象 事業主・人事労務担当者

・時間 ①～⑤の日程すべて14:00～16:30(開場13:30)

・内容 (1)カスタマーハラスメント対策及び就活セクハラ対策の義務化について
(2)女性活躍推進法改正について 等



開催日	会場	所在地	定員
①令和8年2月10日(火)	さわやかちば県民プラザ 大研修室	柏市柏の葉4丁目3-1	120名
②令和8年2月13日(金)	木更津市立中央公民館 多目的ホール	木更津市富士見1丁目2-1	110名
③令和8年2月16日(月)	千葉市生涯学習センター 大研修室	千葉市中央区弁天3丁目7-7	76名
④令和8年2月17日(火)	成田国際文化会館 小ホール	成田市土屋303	90名
⑤令和8年2月26日(木)	千葉市生涯学習センター 大研修室	千葉市中央区弁天3丁目7-7	76名

お申込方法

参加を希望される方は下記申込み URL または二次元コードよりお申込みください。(先着順で各社2名まで参加可能です。)
<https://jsite.mhlw.go.jp/form/pub/roudou12/12kokin-shidou>



【お問い合わせ先】 千葉労働局 雇用環境・均等室 電話：043-221-2307

カスタマーハラスメント対策の義務化

(施行日：令和 7 年 6 月 11 日から 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。

●事業主が講ずべき以下の措置の具体的な内容等は、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

(施行日：令和 7 年 6 月 11 日から 1 年 6 か月以内の政令で定める日)

●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）

女性活躍推進法の改正

●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：令和 7 年 6 月 11 日から 1 年 6 か月以内の政令で定める日）

【お問い合わせ先】 千葉労働局 雇用環境・均等室 電話：043-221-2307

2025(令和7)年度 両立支援等助成金

- | | | |
|---------------|-----|--------------------------|
| 男性の育児休業取得促進 | >>> | 1 出生時両立支援コース(子育てパパ支援助成金) |
| 仕事と介護の両立支援 | >>> | 2 介護離職防止支援コース |
| 円滑な育児休業取得支援 | >>> | 3 育児休業等支援コース |
| 業務代替者への手当支給等 | >>> | 4 育休中等業務代替支援コース |
| 育児期の柔軟な働き方整備 | >>> | 5 柔軟な働き方選択制度等支援コース |
| 仕事と不妊治療等の両立支援 | >>> | 6 不妊治療及び女性の健康課題対応両立支援コース |

1 出生時両立支援コース(子育てパパ支援助成金)



男性の育休取得促進にむけて

育児休業を取得しやすい雇用環境整備などを行い、男性労働者が育児休業を取得した場合に受給できる助成金です。

	種別	要件	支給額
①	第1種 男性の育休取得	対象労働者が子の出生後、8週以内に育休開始	1人目 20万円 2・3人目 10万円
②	第2種 男性の育休取得率の上昇等	育休取得率が30%以上UP & 50%達成 等	60万円

※第2種は1事業主につき1回限りの支給です。

※第2種申請後の第1種申請および同一年度内に第1種・第2種両方の申請できません。

※第1種の対象となった同一の育児休業取得者の同一の育児休業について、育児休業等支援コース(育休取得時等)との併給できません。

2 介護離職防止支援コース

労働者の円滑な介護休業の取得・職場復帰に取り組み、労働者が介護休業を取得した場合や、介護両立支援制度を利用した場合などに受給できる助成金です。

	種別	要件	支給額(※)
①	介護休業	対象労働者が介護休業を取得&職場復帰	40万円
②	介護両立支援制度	A: 制度を1つ導入 & 対象労働者が当該制度を利用	20万円
		B: 制度を2つ以上導入 & 対象労働者が当該制度を1つ以上利用	25万円
③	業務代替支援	(1) 新規雇用 介護休業取得者の業務代替要員を新規雇用または派遣で受入	20万円
		(2) 手当支給等 A: 介護休業取得者の業務代替者に手当を支給	5万円
		B: 介護短時間勤務者の業務代替者に手当を支給	3万円

(※) 支給額は、休業取得/制度利用者1人当たり。①～③それぞれ1事業主5人まで。制度利用期間に応じて増額あり。

3 育児休業等支援コース



円滑な育休取得・職場復帰にむけて

労働者の円滑な育児休業の取得・職場復帰に取り組み、労働者が育児休業を取得した場合に受給できる助成金です。

	種別	支給額
①	育休取得時	30万円
②	職場復帰時	30万円

※①②とも1事業主2人まで(無期・有期1人ずつ)。

4 育休中等業務代替支援コース



まわりに気兼ねなく育休を取得できるように

育児休業取得者や短時間勤務者の業務を代わりに行う労働者に手当を支給、
または代替要員を新規雇用(または派遣で受入)した場合に受給できる助成金です。

	種別	要件	支給額(※)
①	手当支給等 (育児休業)	育児休業取得者の業務代替者に 手当を支給	最大140万円(A+B) うち最大30万円を先行支給! A 業務体制整備費:最大20万円 B 業務代替手当 :最大120万円(手当支給総額の3/4)
②	手当支給等 (短時間勤務)	短時間勤務者の業務代替者に 手当を支給	最大128万円(A+B) うち最大23万円を先行支給! A 業務体制整備費:最大20万円 B 業務代替手当 :最大108万円(手当支給総額の3/4)
③	新規雇用 (育児休業)	育休取得者の業務代替要員を 新規雇用または派遣で受入	最大67.5万円(代替期間に応じた額を支給) ○最短(7日以上14日未満): 9万円 ○最長(6か月以上) :67.5万円

(※)①～③全て合わせて1年度10人まで、初回から5年間支給。その他要件あり。

5 柔軟な働き方選択制度等支援コース \ NEW /

柔軟な働き方選択制度を複数導入した上で、対象労働者が制度を利用した場合や、法で求める内容を上回る有給の子の看護等休暇制度を整備した場合に受給できる助成金です。

▼柔軟な働き方選択制度(5つ)

フレックスタイム制度
時差出勤制度

テレワーク等

短時間勤務制度

保育サービスの
手配、費用補助制度

子の養育を容易にする
ための休暇制度

	支給要件	支給額
①	制度を3つ導入し、対象者が制度利用	20万円
	制度を4つ以上導入し、対象者が制度利用	25万円

※1事業主5人まで。異なる制度を同一期間に利用した場合、利用実績を合算することはできません。

	支給要件	支給額
②	法を上回る有給の子の看護等休暇制度整備	30万円

※1事業主1回限り。

	加算要件	加算額
	①や②の制度について中学校修了までの子を養育する労働者が利用できるものとした場合	20万円

6 不妊治療及び女性の健康課題対応両立支援コース

不妊治療、月経(PMS(月経前症候群)含む。)や更年期といった女性の健康課題に対応するために利用可能な両立支援制度を利用しやすい環境整備に取り組むとともに、不妊治療や女性の健康課題に関する労働者の相談に対応し、それぞれに対応する両立支援制度を労働者が利用した場合に受給できる助成金です。

	支給要件	支給額
A	不妊治療のための両立支援制度を5日(回)利用	30万円
B	月経に起因する症状への対応のための支援制度を5日(回)利用	30万円
C	更年期に起因する症状への対応のための支援制度を5日(回)利用	30万円

※それぞれ1事業主当たり1回限り。

◎支給申請書や記載例は、厚生労働省 HP からダウンロードできます。

◎その他詳しい支給の要件や手続等については、厚生労働省 HP をご参照ください。

両立支援等助成金 厚生労働省

検索



【お問い合わせ先】千葉労働局 雇用環境・均等室 電話：043-306-1860

労働安全衛生法及び作業環境測定法改正の主なポイントについて

令和 8 (2026) 年 1 月 1 日から段階的に施行されます

多様な人材が安全に、かつ安心して働き続けられる職場環境の整備を推進するため、個人事業者等に対する安全衛生対策の推進や、職場のメンタルヘルス対策の推進などの措置を行う改正を行いました。

1 個人事業者等の安全衛生対策の推進

- 注文者等の配慮 (令和 7 年 5 月 14 日施行)
- 混在作業場所における元方事業者等への措置義務対象の拡大 (令和 8 年 4 月 1 日施行)
- 業務上災害報告制度の創設 (令和 9 年 1 月 1 日施行)
- 個人事業者等自身への義務付け (令和 9 年 4 月 1 日施行)
- 作業場所管理事業者への連絡調整措置の義務付け (令和 9 年 4 月 1 日施行)

2 職場のメンタルヘルス対策の推進

- ストレスチェックについて、現在当分の間努力義務となっている常用労働者数 50 人未満の事業場においても、ストレスチェックや高ストレス者への面接指導の実施が義務付けられました。(公布後 3 年以内に政令で定める日から施行)

3 化学物質による健康障害防止対策等の推進

- 危険性及び有害性情報の通知制度の履行確保 (公布後 5 年以内に政令で定める日から施行)
- 営業秘密である成分に係る代替化学品名等の通知 (令和 8 年 4 月 1 日施行)
- 個人ばく露測定の精度担保 (令和 8 年 10 月 1 日施行)

4 機械等による労働災害防止の促進等

- 特定機械等の製造許可及び製造時等検査制度の見直し (令和 8 年 4 月 1 日施行)
- 特定自主検査及び技能講習の不正防止対策の強化 (令和 8 年 1 月 1 日施行)

5 高年齢労働者の労働災害防止の推進

- 高年齢労働者の特性に配慮した作業環境の改善、作業管理などの必要な措置を講ずることが事業者の努力義務となりました。(令和 8 年 4 月 1 日施行)

加えて「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」も改正されました。

○ 治療と仕事の両立支援の推進

- 治療と仕事の両立を促進するために必要な措置を講じることが事業者の努力義務となりました。(令和 8 年 4 月 1 日施行)

改正安衛法等に係る特設ページ
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/anzen/an-eihou/index_00001.html



安全衛生政策全般の紹介等
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/anzen/index.html



【お問い合わせ先】 千葉労働局 労働基準部 健康安全課

ホームページ ↓



電話 043-221-4312

https://jsite.mhlw.go.jp/chiba-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/anzen_eisei.html

労働委員会って何ですか？

～よくいただく質問 Q & A～

働く方(労働者)と事業主(使用者)との間で、賃金、解雇、配置転換などの労働条件をめぐるトラブルが生じ、当事者間で解決できないときは、労働委員会にご相談ください。

労働委員会ってそもそも何をするとところですか？

労働委員会は、労働組合法によって国と都道府県に設けられた、**労使紛争を解決するための専門的な行政機関**です。労働者と使用者の間に生じたトラブルを、公平な第三者機関としてあっせんなどにより解決のお手伝いをします。

あっせんってどういうことをするの？

労働委員会のあっせん員3名が、労働者と使用者双方の主張を聴き、公正・中立な立場から解決の糸口を見つけ出し、歩み寄りを促します。あっせんの開催は原則1回で、申請から開催までは1か月程度が目安です。

あっせんは誰でも申請できますか？

あっせんに申請できる方は、**千葉県内の事業所に雇用されているか又は雇用されていた労働者(労働組合も可)**と、**県内に所在する事業所の使用者**です。事業所が県内でない場合は事業所のある都道府県労働委員会にご相談ください。

でも、申請費用とかお金がかかるでしょう？

手続に係る**費用は無料**ですので、ご安心ください。
労働委員会にお越しになる交通費や、書類提出のための送料は、ご負担をお願いします。

今すぐ相談に行ってもいいですか？

電話等による**事前予約制**となっております。
他の方のご相談を承っている場合等、せっかくお越しいただいても対応できないことがあるため、事前予約にご協力ください。

残業代を支払ってくれないのですが！

賃金未払は労働基準法違反であり、労働基準監督署が使用者を監督指導することとなっています。労働委員会では対応できませんので、勤務先の事業所を管轄する労働基準監督署にご相談ください。

【お問い合わせ先】

所属：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/roudoumondai/kanrenhouki/iinkai/index.html>



「生産性向上人材育成支援センター」のご案内

「生産性向上人材育成支援センター」では、人材育成と職業能力開発に関する「相談」から「人材育成プランの提案」、「職業訓練の実施」まで、企業の生産性向上を総合的にサポートします。

職業訓練の実施に必要な機材は、すべてこちらで用意いたします。

職業訓練の詳細、その他ご相談につきましても、お気軽にお問い合わせください。

各種訓練のご案内（1月以降開催予定コース）

中小企業・事業主団体等の課題解決のため、従業員の方向けに知識やスキルを習得する短期間の訓練を行っております。以下のとおり1月以降開催予定のコース（一部）をご案内しますので、是非ご利用ください。

なお、各コースの詳細及びその他のコースについては、当センターのホームページ（HP）をご覧ください（パンフレットをご希望の方は下記お問い合わせ先に連絡ください）。また、企業等のご要望にお応えするオーダーメイドコースも実施しておりますので、お気軽にお問い合わせください。



【能力開発セミナー】

機械、電気・電子、建築・設備等の「ものづくり」に関連した技術的な訓練です。

コース名	日程	定員	受講料 (税込)
基板製作に係る鉛フリーはんだ付け技術	2/12(木),13(金)	10	12,500 円
実践建築設計 2 次元 C A D 技術 (使用機器: J w _ _ c a d)	2/17(火),18(水)	10	8,000 円
旋削加工の理論と実際	2/18(水),19(木)	10	9,000 円
自動火災報知設備工事の施工・保守技術 (使用機器: P 型 1 級受信機)	3/11(水),12(木)	10	10,500 円
有接点シーケンス制御の実践技術	3/18(水),19(木)	10	7,000 円

【サブスクリプション型生産性向上支援訓練】

「従業員のスキマ時間を活用してオンラインで効率的に教育訓練を受講させたい」といったニーズにお応えするため、複数の訓練を2か月間1人あたり920円で受講できる「サブスクリプション型生産性向上支援訓練」をeラーニング形式で実施しています。2コース（生産性向上コース、D X 対応コース）から選択でき、各コース最大3タイトルを期間内に繰り返し受講できます。

コース名	タイトル	カリキュラム	受講料(税込)
生産性向上コース (詳しくは HP をご覧ください)	①業務効率向上のための時間管理 ②成果を上げる業務改善 ③職場のリーダーに求められる統率力の向上		920 円 /2 か月間
D X 対応コース (詳しくは HP をご覧ください)	①IT ツールを活用した業務改善 ②AI (人工知能) 活用 ③効率よく分析するためのデータ集計		920 円 /2 か月間

【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（サブスクリプション型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/seisank/subsuku.html>

