

労政ちば

No.600
Autumn
25th.Sep.2026

CONTENTS

○「ジョブカフェちば」からのご案内	1
○自転車のヘルメット着用促進とルール遵守	2
○無料労働相談会を開催します（10/12、10/24）	3
○早期再就職支援等助成金（中途採用拡大コース）をご活用ください	4
○令和8年10月1日施行の改正法（カスハラ、求職者セクハラ、パート・有期法）	6
○令和7年度千葉県男女共同参画・多様性社会推進事業所表彰 受賞事業所の取組紹介	8
○「生産性向上人材育成支援センター」のご案内	10
○各種訓練のご案内（10月以降開催予定コース）	10
○千葉県外国人材確保支援事業のご案内	11
○教えて！シルバー人材センターのことを	12
○中小企業向け 働き方改革セミナー動画を配信中です！	14
○千葉県内中小企業の働き方改革を応援します！	15
○令和8年度 千葉県労働大学オンライン講座のご案内	15
○令和8年度後期技能検定のご案内	16

ご意見・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
チーぱくん

TOPICS

「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～

ジョブカフェちばは、おおむね30歳代までの若者の就職支援並びに県内企業の採用・定着支援を行っています。若者と企業の交流イベント及び企業向けセミナーを以下のとおり開催予定です。ご利用をお待ちしています。（詳細は、ジョブカフェちばのホームページをご覧ください。なお、日程・場所・内容等は変更になる場合があります。）

- ◆ 若者と企業の交流イベント（参加費無料）※予約制
 - ・ 合同企業説明会 in 成田（10月15日（木）13:00～ 成田市文化芸術センタースカイタウンホール）
 - ・ 合同企業説明会（11月27日（金）13:00～ 船橋市民文化創造館（きららホール））
- ◆ 企業向けセミナー（採用・定着支援）（参加費無料）※予約制
 - ・ 中小企業のための人材確保と定着の実践セミナー
対象：県内中小企業等の管理職・人事担当者の方
（9月29日（火）13:30～16:30 船橋商工会議所）
 - ・ 新入社員フォローアップセミナー
対象：入社1年未満の新入社員の方（概ね30歳未満の方（中途採用の方を含む））
（10月8日（木）10:00～16:45 船橋市勤労市民センター）
 - ・ 若手社員モチベーションアップセミナー
対象：入社2～5年目の若手社員の方（概ね30歳未満の方（中途採用の方を含む））
（12月10日（木）13:15～16:45 船橋市勤労市民センター）

【お問い合わせ先】 ジョブカフェちば（若者：船橋市本町 1-3-1 フェイスビル9F / 企業：船橋市本町 3-32-20 東信船橋ビル 3F）
開館時間：月曜日～金曜日 9:00-18:00（17:00 受付終了）
電話：（若者）047-426-8471 / （企業）047-460-5500
ホームページ：<https://www.jobcafe-chiba.jp/>



自転車のヘルメット着用促進とルール遵守

自転車は、通勤や通学、買い物など日常生活の一部として利用されている身近な乗り物です。

自転車乗用中の死亡事故の**約6割が頭部に致命傷**を負っています。

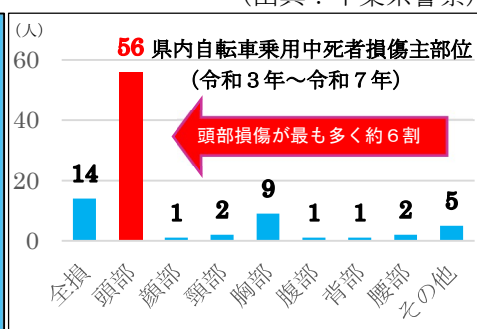
また、令和8年4月1日から、16歳以上の自転車運転者による一定の交通違反に対して交通反則通告制度（青切符）が導入されました。

ルール違反は重大な事故につながります。

大切な従業員の命を守るため、**自転車に乗る際はヘルメットを着用し交通ルールを守りましょう。**

（出典：千葉県警察）

【ヘルメット購入補助】



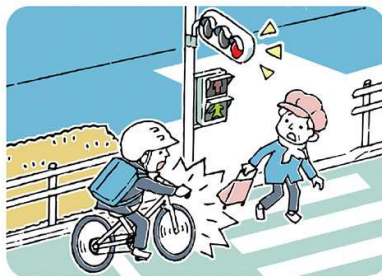
県では、市町村と協調して自転車乗用ヘルメット購入者に対する補助を実施しています。

購入補助を行っている市町村はこちら

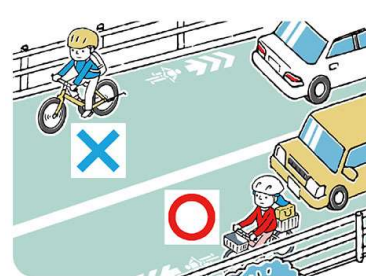
【主な違反行為と反則金（警察官が、取締り現場で現金を受け取ることはありません。）】



ながらスマホ（保持） 12,000 円



信号無視 6,000 円



通行区分（右側通行）※ 6,000 円
※右側通行は逆走です



イヤホン着用※ 5,000 円

※安全な運転に必要な音声が聞こえない状態にすること



傘さし運転 5,000 円



二人乗り 3,000 円

（引用：ちば県民だより令和8年2月号）

【お問い合わせ先】

所属：千葉県 環境生活部 くらし安全推進課 交通安全対策室（千葉県庁本庁舎4階）

電話：043-223-2263 FAX：043-221-2969

ホームページ：<https://www.pref.chiba.lg.jp/seikouan/koutsuuanzen/jikoboushi/jitensha/index.html>

労働相談会

ろうどうそうだんかい

無料 予約制

※お電話での事前予約が必要です(先着順)

10/12 月・祝

13時～17時

@船橋フェイスビル5階

(京成船橋駅直結、JR船橋駅南口徒歩1分)

申込期限: 10月5日(月)

10/24 土

13時～17時

@企業局庁舎2階会議室

(JR本千葉駅徒歩8分、京成電鉄千葉中央駅徒歩8分)

申込期限: 10月16日(金)

※24日はZoomによるオンライン相談も可

解雇

パワハラ

配置転換etc..



県内の事業所における
労働問題が対象です。

相談員

労使関係に関する知識・経験を有する
労働者委員及び使用者委員の2名

相談時間

一人45分程度

※予約状況により、申込期限後であってもお受けできる場合がありますので、お電話でお問い合わせください。

【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：令和8年度「無料労働相談会」の開催について

<https://www.pref.chiba.lg.jp/chiroui/press/2026/soudankai-r8.html>



早期再就職支援等助成金（中途採用拡大コース） をご活用ください

「早期再就職支援等助成金(中途採用拡大コース)」は、中途採用者の雇用管理制度を整備した上で中途採用の拡大及び賃金上昇を図る事業主に対して助成するものです。

支給要件及び助成額は以下の通りです。

また、下記に加えて常時雇用する労働者の数が 300 人を超える事業主は、中途採用率を公表していることも助成対象の要件です。

助 成 額
中 途 採 用 者 1 人 あ た り
20 万 円

「申請の流れ」の「中途採用率の拡大」(イまたはロのいずれかを満たす)及び
「中途採用者の賃金上昇」のいずれも満たす事業主

加 算 額
中 途 採 用 者 1 人 あ た り
10 万 円 を 加 算

以下のいずれかを満たす事業主

- ① 「ローカルベンチマーク」の財務分析結果(総合評価点)が「B」以上である
※ローカルベンチマークの詳細は経済産業省のホームページをご参照ください
または
- ② 給与等受給者一人当たりの平均受給額を5%以上上昇させた

申 請 の 流 れ

助成対象となる方を雇い入れる前に、前日までに中途採用計画の作成・提出が必要です。

雇い入れ前

- ・ 中途採用計画の作成
- ・ 中途採用に関する情報の公表
(常時雇用する労働者の数が 300 人を超える事業主のみ)

中途採用計画を労働局へ提出

雇い入れ後

中 途 採 用 者 の 雇 用 管 理 制 度 の 整 備 + 対 象 と な る 方 の 雇 い 入 れ

中途採用率の拡大

- イ 中途採用計画期間中の中途採用率を前年同期と比較して5ポイント以上上昇させる
または
- ロ 中途採用計画期間における中途採用率が 50%以上である

中途採用者の賃金上昇

中途採用者の雇入れ時の賃金を雇入れ前と比較して5%以上上昇させる

助 成 金 支 給

中途採用計画期間

中途採用率の目標(イまたは口のいずれか)に応じて、計画期間は1年または6か月のいずれかを選択します。

イ	中途採用計画期間の中途採用率を前年同期 ^(※1) と比較して5ポイント以上上昇させる	1年 または 6か月
口	中途採用計画期間における中途採用率が50%以上である	1年

※1 計画期間の初日の前日の1年前の日から当該前日までの1年間
(計画期間が6か月の場合は、計画期間の初日の前日の1年前の日から6か月間)

「中途採用率」の計算方法

(1)	中途採用計画期間の前年同期 ^(※1) の中途採用率	前年同期に雇い入れた①～③に該当する労働者数	×100
		前年同期に雇い入れた②、③に該当する労働者数	
(2)	中途採用計画期間の中途採用率	期間中に雇い入れた①～③に該当する労働者数	×100
		期間中に雇い入れた②、③に該当する労働者数	

中途採用率の目標について

イ を選択する場合:上記の「(2)－(1)」を5ポイント以上とすることが必要です。

【例1】中途採用率を30%から40%とした場合、「10ポイント」となり要件を満たします。

口 を選択する場合:上記の「(2)」を50%以上とすることが必要です。

【例2】(2)が50%であれば、(1)が46% ((2)－(1)<5ポイント)であっても要件を満たします。

助成金の対象となる労働者

- ① 申請事業主に中途採用^{※2}により雇い入れられた
- ② 雇用保険の一般被保険者または高年齢被保険者として雇い入れられた
- ③ 期間の定めのない労働者(パートタイム^{※3}を除く)として雇い入れられた
- ④ 雇い入れ日の前日から起算してその日以前1年間に、雇用関係、出向、派遣、請負または委任により当該事業主の事業所で就労したことがない
- ⑤ 雇い入れ日の前日から起算してその日以前1年間に、申請事業主と密接な関係にある事業主に雇用されていた経験が無い

※2 新規学卒者や新規学卒者と同一の枠組みで採用された方以外を指します。また、ハローワークからの紹介による雇い入れ以外も対象となります。

※3 パートタイムとは、「一週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者と比べて短い労働者」のことを指します。

この他にも要件があります。詳細は「早期再就職支援等助成金ガイドブック」をご確認ください。

【URL】<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/001469853.pdf>



【お問い合わせ先】

千葉労働局職業安定部職業対策課 事業所給付係 (早期再就職支援等助成金担当)

電話 : 043-221-4393

令和8年10月1日からハラスメント対策が強化されます！

カスタマーハラスメント対策の義務化【改正労働施策総合推進法・指針の内容】

職場における「カスタマーハラスメント」とは、職場において行われる

①顧客等の言動であって、②その雇用する労働者が従事する業務の性質その他の事情に照らして社会通念上許容される範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるものであり、①～③の要素をすべて満たすものをいいます。

カスタマーハラスメントの防止のために講ずべき措置

事業主は、以下の措置を必ず講じなければなりません。

(太字は、他のハラスメントで講ずべき措置とは異なる内容のものです。)

◆事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

- ①カスタマーハラスメントには毅然とした態度で対応し、労働者を保護する旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発する
- ②カスタマーハラスメントの内容及びあらかじめ定めた対処の内容(※)を、労働者に周知する
(※)管理監督者にその場の対応の方針について指示を仰ぐ、可能な限り労働者を一人に対応させない、犯罪に該当し得る言動は警察へ通報する、本社・本部等へ情報共有を行い指示を仰ぐ 等

◆相談体制の整備

- ③相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知する
- ④相談窓口担当者が、適切に対応できるようにする

◆事後の迅速かつ適切な対応

- ⑤事実関係を迅速かつ正確に確認する
- ⑥被害者に対する配慮のための措置を行う
- ⑦再発防止に向けた措置を講ずる

◆対応の実効性を確保するために必要な カスタマーハラスメントの抑止のための措置

- ⑧特に悪質と考えられるカスタマーハラスメントへの対処の方針をあらかじめ定め、労働者に周知し、当該対処を行うことができる体制を整備する

◆そのほか併せて講ずべき措置

- ⑨相談者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、労働者に周知する
- ⑩相談したこと等を理由として不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発する

求職者等に対するセクシュアルハラスメント対策の義務化【改正男女雇用機会均等法・指針の内容】

求職者等に対するセクシュアルハラスメントとは、事業主が雇用する労働者による「性的な言動」により求職者等による求職活動等が阻害されるものをいいます。

求職者等に対するセクシュアルハラスメントの防止のために講ずべき措置

事業主は、以下の措置を必ず講じなければなりません。

(太字は、他のハラスメントで講ずべき措置とは異なる内容のものです。)

◆事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

- ①求職者等に対するセクシュアルハラスメントを行ってはならない旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発する
- ②求職者等に対するセクシュアルハラスメントを行った者については、厳正に対処する旨の方針及び対処の内容を、労働者に周知・啓発する
- ③求職活動等に関するルール(※)をあらかじめ明確化し、労働者及び求職者等に周知・啓発する

※ 例えば、面談時間及び場所の指定、実施体制、やり取りに用いるSNSの種類の指定等、面談等を行う際の規則など

◆相談体制の整備

- ④相談窓口をあらかじめ定め、**求職者等**に周知する
- ⑤相談窓口担当者が、適切に対応できるようにする

◆事後の迅速かつ適切な対応

- ⑥事実関係を迅速かつ正確に確認する
- ⑦被害者に対する配慮のための措置を行う
- ⑧行為者に対する措置を適正に行う
- ⑨再発防止に向けた措置を講ずる

◆そのほか併せて講ずべき措置

- ⑩相談者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、労働者及び求職者等に周知する
- ⑪労働者が事実関係の確認等の事業主の措置に協力したこと等を理由として、解雇その他不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発する

労働者・事業主の皆さまへ

パートタイム・有期雇用労働者に 関するルールが変わります (令和8年10月1日施行)



パートタイム・有期雇用労働者の待遇改善を進めるため、
「同一労働同一賃金」に関する施行規則と告示が改正されました。

1 雇入れ時の労働条件明示事項が追加されます！【パート・有期法施行規則】

パートタイム・有期雇用労働者を雇入れた時の労働条件明示事項として、現行の明示事項に加え、新たに「**待遇の相違の内容・理由等に関する説明を求めることができる**」旨の明示が必要となります(違反した者は10万円以下の過料に処されます)。

□昇給の有無	}	現行の 明示事項
□退職手当の有無		
□賞与の有無		
□相談窓口		
□待遇の相違等に関する説明を 求めることができる旨	}	新たな 明示事項

改正後の
モデル労働条件
通知書はこちら



[https://www.mhlw.go.jp/
content/
11650000/000815925.pdf](https://www.mhlw.go.jp/content/11650000/000815925.pdf)

2 「同一労働同一賃金ガイドライン」が改正されます！

【告示】

パートタイム・有期雇用労働法では、同一企業内の正社員とパートタイム・有期雇用労働者との間で、待遇(基本給や各種手当、福利厚生など)について不合理な差を設けることを禁止しています(いわゆる「同一労働同一賃金」)。

「同一労働同一賃金ガイドライン」は、どのような待遇差が不合理なのかについて、考え方や具体例などを示したものです。

今般、ガイドラインに新たに追加された内容は、以下のとおりです。

改正後の
ガイドラインについて
詳しくはこちら



〈新たに追加された内容〉

- | | | |
|--------------|----------------|---------------|
| ・賞与(記載の充実) | ・家族手当(新規追加) | ・病気休職(記載の充実) |
| ・退職手当(新規追加) | ・住宅手当(新規追加) | ・夏季冬季休暇(新規追加) |
| ・無事故手当(新規追加) | ・福利厚生施設(記載の充実) | ・褒賞(新規追加) |

3 雇用管理の改善等に関する措置の内容が変わります！

【告示(雇用管理指針)】

パートタイム・有期雇用労働法では、正社員とパート・有期雇用労働者との間で待遇差がある場合、事業主は、パートタイム・有期雇用労働者から求めがあれば、①待遇差の内容や理由、②法第6条から第13条までの措置を講じるに当たって考慮した事項を説明しなければなりません。説明に当たっては、次の点に留意しましょう。

- 「資料を活用し、口頭により説明する方法」または「説明すべき事項を全て記載した分かりやすい内容の資料を交付する等の方法」のいずれかにより説明しましょう。
- 「資料を活用し、口頭により説明する方法」による場合には、説明に活用した資料等を交付することが望ましいです。
- 資料を交付することが困難な場合であっても、事後に求めがあったときは当該資料を閲覧させる等の工夫をするよう努めましょう。



厚生労働省

千葉労働局

雇用環境・均等室

TEL: 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
同一労働同一賃金
特集ページ