

連合千葉発19－0243号

2026年7月13日

千葉県知事 熊谷 俊人 様

日本労働組合総連合会
千葉県連合会
会長 永富 博之

「2026年度 政策・制度 要求と提言」について（要請）

盛夏の候、ますますご清祥の段、お慶び申し上げます。平素は連合千葉の諸活動に対し、格別のご高配を賜り厚く御礼申し上げます。

また、知事におかれましては、日頃より千葉県民の生活と福祉の向上にご尽力されておられますことに敬意を表します。

さて、標記の件について、別添のとおり取りまとめましたので、誠意ある回答と取り組みをお願い致します。

なお、回答につきましては、遅くとも2026年11月末までに書面ににていただけますようお願い申し上げます。

以 上

2026 年度 政策・制度 要求と提言



2026 年 7 月 13 日（月）

日本労働組合総連合会
千葉県連合会

目 次

< 総 論 >

「政策・制度要求と提言」の基軸

～ 働くことを軸とする安心社会の実現に向けて ～

I. はじめに	P 1
II. 2026 年度 連合の重点政策	P 2
III. 千葉県を取り巻く状況	P 9

< 各 論 >

2026 年度の千葉県施策への反映を求める具体的な政策要求・提言項目

I. 経済産業政策	P 11
II. 雇用労働政策	P 12
III. 生活の安心・安定政策	P 13

「政策・制度要求と提言」の基軸

～ 働くことを軸とする安心社会の実現に向けて ～

I. はじめに

日本において、急速な少子高齢化・人口減少による労働力不足、所得格差の拡大や貧困の固定化、地方の過疎化と東京一極集中などの構造的な課題の改善が見られません。こうした中、中東情勢の不安定化・円安などを背景としたエネルギー価格の上昇、食料品をはじめとする生活必需品の高騰は、国民に深刻な影響を与えており、恒久的で実効性ある中低所得者支援施策の早期導入が必要となっています。

また、日本経済は緩やかな回復を維持しているものの、賃金・経済・物価を安定的な巡航軌道に乗せるためには、継続的な賃上げを可能とする環境整備、雇用の安定と長時間労働を前提とした働き方の見直し、将来不安の払しょくにつながる税財政・社会保障制度改革を着実に進めていく必要があります。

連合がめざす社会は、誰もが公正な労働条件のもと、多様な働き方を通じて社会に参加でき、自己実現に挑戦できるセーフティネットが組み込まれている活力あふれる参加型社会であり、年齢や性、国籍の違い、障がいの有無などにかかわらず多様性を受け入れ、互いに認め支え合い、誰一人取り残されることのない「働くことを軸とする安心社会」です。連合は、その実現に向けた政策提言として、働く者、生活者の声を集め、「2026年度 連合の重点政策」をとりまとめました。

連合千葉は連合本部の政策を踏まえつつ、千葉県の状況を加味して、構成組織・地域協議会・職場組合員の声を聞きながら、連合千葉議員団会議とも連携し、県民目線での「政策・制度 要求と提言」を取りまとめました。「働くことを軸とする安心社会」を千葉県から実現するために、本要請内容について前向きにご検討いただき、2027年度の予算編成に反映されることを切に願うところです。

なお、前年度要求した項目のうち課題が解決したとは言えないものもありますが、今年度の要求項目に反映していないものもあります。これは、前年度の要請に対する千葉県からの回答を踏まえ、その取り組みを評価し、千葉県の継続した取り組みに期待して敢えて記載しないこととしたものです。今年度は保留としているものの、改善度合い等を確認したうえで、必要に応じて次年度以降の要求として検討したいと考えております。

Ⅱ. 2026 年度 連合の重点政策

1. 社会のデジタル化と産業構造の変化への対応および中小企業への支援

- 経済や産業の構造変革への対応ならびに労働力不足の解消に向けて、社会基盤やあらゆる産業において、A I・I o Tなどのさらなる活用をはじめ、D Xの推進に向けた環境整備を積極的に支援する。特に、中小企業や地方の企業の職業能力開発をはじめとする人的投資や設備投資、研究開発投資を促進するための支援を行う。その際、企業が活用しやすい支援制度を設計・構築するとともに、制度の周知を行う。あわせて、雇用形態に関わらず働く者の学び直しを支援する。
- 国民生活の利便性向上や非常時におけるセーフティネットの構築につなげるため、「デジタル・ガバメント」を推進する。2026 年 3 月末までに移行が予定されていたガバメントクラウドに関し、自治体ごとに抱えている課題を精査し、人員確保・育成、自治体間のサポート体制構築など課題に応じた支援を行う。あわせて、国内 I T 産業の育成を支援するとともに、経済安全保障推進の観点からデータ主権を確保するため、機密性の高い情報を扱うシステムから国産クラウドサービスの採用を進める。
- サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正な分配の実現に向けて、「働き方」も含めた取引の適正化・適切な価格転嫁を実現する。あわせて「労務費転嫁指針」の公共調達部門も含めた周知浸透と対応の徹底を働きかけるとともに、中小受託取引適正化法（取適法）を周知徹底する。また、「パートナーシップ構築宣言」の取り組みを推進・拡大するとともに、中小企業への各種支援策を拡充および周知し、手続きを簡素化するなど利用しやすい環境を整備する。

2. 「公平・連帯・納得」の税制改革の実現

- 税による所得再分配機能の強化や低所得者の負担軽減と就労支援に向けて「給付付き税額控除」の仕組みを早期に構築し、基礎的消費にかかる消費税負担分を給付する「消費税還付制度」や、社会保険料・雇用保険料（労働者負担分）の半額相当分を所得税から控除する「就労支援給付制度」を導入する。
- 税の公平性の確保や所得再分配機能の強化に向けて、金融所得課税は、将来的な所得税の総合課税化を検討しつつ、税率構造を段階化する。
- 所得税の人的控除はできるだけ社会保障給付や各種支援策等に振り替え、残すものは高所得者ほど税負担の軽減額が大きくなる所得控除から税額控除に変えることを基本とする。現行の所得控除を維持する間は、基礎控除額は所得額にかかわらず一律とする。
- 自動車関係諸税について課税根拠を総合的に整理するとともに、自動車重量税の「当分の間税率」を廃止し、税の軽減・簡素化をはかる。その際、地方財政に配慮し、必要な税財源を確保する。なお、税財源は幅広く検討・議論する。

3. マイナンバー制度の理解促進と一層の活用

- 公正・公平な税制や安心・信頼の社会保障制度、真に支援を必要とする層へのプッシュ型支援制度の実現など、マイナンバー制度の活用によってめざす社会像を広く周知し、国民の理解を深める。また、金融所得課税を含む所得税の総合課税化の実現に向けて、適切な所得捕捉ができるようマイナンバーと金融取引口座のひも付けを行う。
- マイナンバー制度に対する国民の信頼確保に向けて、誤登録問題の検証を踏まえて運用を改善するとともに、個人情報管理体制をより一層強化する。そのうえで、デジタル行政の促進による国民の利便性の周知を徹底するとともに、さらなる利便性向上をはかるため、行政手続きのデジタル化やマイナポータルの活用を促進する。その際、誰もが安心して利用できるよう支援体制や相談窓口の強化を進める。また、今後、カード更新が集中することをふまえ、国民が円滑に手続きできるよう体制の充実・拡充をはかる。

4. 雇用の安定と公正労働条件の確保

- 労働基準関係法制の見直しについては、労働者保護の基本原則を堅持した上で、労働組合を中核的担い手とする集団的労使関係の強化や、労働時間規制および労働からの解放規制の強化をはかる。時間外労働の上限規制の緩和や裁量労働制の拡充は、「働き方改革」に逆行するものであり、行わない。また、労働監督行政の体制強化をはかるとともに、長時間労働是正のための監督・指導を徹底する。
- 無期転換逃れの雇止め防止や派遣労働にかかる雇用安定措置の実効性確保などを通じ、パート・有期・派遣労働者の雇用安定に向けた環境を整備する。また、「同一労働同一賃金」を徹底し、パート・有期・派遣労働者の待遇改善を進めるとともに、制度の施行状況を踏まえつつ、あるべき法規制のあり方を検討する。
- 現行の外国人技能実習制度および特定技能制度で就労する外国人の就労面に加え、日本語教育などの支援を強化するとともに、適正な受入に関する指導・監督を強化する。また、育成就労制度（2027年4月施行）および特定技能制度の実効性確保に向け、人手不足の状況や賃金水準の動向などを継続的に把握・適正化を行うとともに、制度所管省庁・業所管省庁において十分な予算を確保し、外国人労働者への支援・相談体制を強化する。
- 事業譲渡、合併など、あらゆる事業再編において、労働組合などへの情報提供・協議を義務づけることや、労働契約などの承継に関する規定を設けるなど、労働者保護をはかるための法制化を行う。
- 今後の雇用失業情勢の変動などに対応し得るよう、雇用調整助成金などに必要な予算措置を講じるとともに、労働保険特別会計への一般会計からの機動的な繰り入れなどを通じて財政の安定化をはかる。また、雇用保険制度の国庫負担割合を引き上げ、雇用保険が本来果たすべき機能を強化するとともに、他の施策な

どとも連携し、雇用の維持・安定をはかる。

- 就職氷河期世代をはじめ、世代ごとの課題に対応した良質な雇用・就労機会の実現に向け、当事者のニーズを踏まえた中長期的な能力開発を実施し、適切な就職支援・定着支援を行う。また、そのために、ハローワークなどの支援機関の相談体制の強化をはかる。
- 働く者の技術・技能やキャリア向上に向けて、非正規雇用で働く者や障がい者などを含め、誰もが希望する能力開発等の機会を確保されるよう、「人への投資」に関する財政支援を拡充する。あわせて、中小企業等へのノウハウの提供や相談援助の強化、制度の周知徹底をはかる。
- 地域における産業の発展と安定した雇用による人材確保を推進する観点から、国・地方自治体による地域雇用活性化などの事業を強化する。また、ハローワークなどによる職業訓練、相談援助、マッチング機能を強化するとともに、ミスマッチを減らすため、求職者等への職場情報提供の充実をはかる。
- 雇用労働に近い働き方をしているにもかかわらず労働法の保護を受けることができない者について、フリーランス新法にもとづく契約ルールの適正化やハラスメント防止などの実効性を確保するとともに、最低報酬の設定、仲介業者に対する法規制など法的保護の実現をはかる。また、早急に「労働者概念」を見直し、多くの労働者が適切に労働法の保護を受けられるようにする。
- 労働教育の推進を通じて、安心して働くことができる社会を実現するため、「ワークルール教育推進法」の策定をはかる。
- 不当な解雇を拡大しかねない解雇の金銭解決制度は導入しない。
- 最低賃金について、中期的に一般労働者の賃金中央値の 6 割水準をめざし、早期の実現にむけた一層の引き上げと環境整備をはかる。あわせて、監督体制の強化などを通じ、履行確保を徹底する。
- ILO「仕事の世界における暴力とハラスメントの根絶」に関する条約（第 190 号）の批准に向け、職場におけるハラスメントを行ってはならないことの規範意識の醸成をはかり、ハラスメントそのものを禁止する規定を創設する。また、カスタマー・ハラスメント（以下、カスハラ）の対策が、事業主の雇用管理上の措置義務となることを受けて、中小企業を含め、足並みを揃えて一体的に取り組むように厚生労働省が消費者庁、警察庁、業所管省庁などと連携し、各業界や企業の取り組みを支援する。あわせて、取引先の労働者などによるカスハラの相談窓口の整備、求職者等がハラスメントを受けた際の相談体制の整備・周知と事業主への助言・指導などを行う。

5. ジェンダー平等で多様性を認め合う社会の実現

- 世界の潮流は 2030 年までの完全なジェンダー平等の実現（いわゆる 203050）である。ポジティブ・アクションなどの「具体的な取り組み」を着実に実行し、「第 6 次男女共同参画基本計画」にある「指導的地位に占める女性の割合が 30%

程度」となるよう、その目標を早期に達成する。

- 結婚により姓を変更している圧倒的多数は女性であり、その不利益や負担が著しく偏っている中、政府が進める旧姓の通称使用には限界がある。日本は夫婦同姓を法律で強制する唯一の国であり、国連女性差別撤廃委員会から繰り返し勧告を受けていることを踏まえ、人権の尊重、個人の尊厳を基底に置いた社会実現のため、選択的夫婦別氏制度をただちに導入する。
- 性的指向・性自認（Sexual Orientation and Gender Identity：SOGI）の多様性に関する差別・偏見をなくし、すべての人の対等・平等、人権が尊重される社会を実現する。「性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律」が定める「基本計画」および「指針」をただちに策定し、国民の理解増進に関する施策を実行する。また、施行後３年を目途とした見直しに際し、性的指向・性自認の多様性に関する差別を禁止する法律を制定する。

6. すべての世代が安心できる社会保障制度の確立

- 働いている家族等介護者（ケアラー）が離職を強いられることなく、医療・介護・福祉などのサービスを切れ目なく受けられるよう支援を強化する。また、ひとり親世帯やヤングケアラー、頼れる身寄りのない高齢者など、多様で複合的な課題を抱える人への支援強化に向けて、支援の現場を担う人材の確保に向けた処遇改善策の実行と財源を確保する。加えて、居住確保や子どもの学習・生活支援など包括的かつ重層的な支援体制を構築する。
- 医療人材の確保と離職防止に向けて、さらなる処遇改善策を講じるとともに、人員配置を緩和することなく、質の向上と業務負担軽減の観点から、ICTやAIなどの新技術の活用促進を支援する。また、2026年度診療報酬改定の影響を注視し、必要に応じて、切れ目のない医療提供体制を維持できる支援策を講じる。加えて、新たな地域医療構想の検討を踏まえ、地域の実情に応じた医療機関の機能分化・連携を進める。
- 介護人材の確保と離職防止に向けて、2027年度介護報酬改定などを通じて、他産業と遜色のない賃金水準へ引き上げるさらなる処遇改善策を講じるとともに、地域で必要な介護サービスを適切に受けられる提供体制を維持できる支援策を講じる。また人員配置を緩和することなく、質の向上と業務負担軽減の観点から、ICTやAIなどの新技術の活用促進を支援する。加えて、利用者や家族などからのハラスメントへの対応を含め、介護人材が安心して働き続けられる職場環境の整備を進める。
- 被用者保険の適用拡大について、賃金要件の撤廃を着実に行うとともに、労働時間要件が残存することから、現場で混乱が生じないよう円滑かつ丁寧に行う。また、第３号被保険者の生活実態を分析するなど、将来的な第３号被保険者制度の廃止に向けた調査および会議体の設置を早期に行う。

- 子ども・子育て支援サービスの人材確保と離職防止に向けて、さらなる処遇改善策を講じるとともに、職員配置基準の改善により安全で質の担保された提供体制を確保する。また、こども基本法にもとづく権利擁護などの推進、児童相談所や児童養護施設などの体制強化をはかる。加えて、子ども・子育て支援金制度の財源は、社会保険料ではなく税により確保する。見直しまでの間は、現行制度の仕組みの周知徹底および実施状況・評価の透明性を確保する。

7. 脱炭素社会実現に向けた「公正な移行」の実効性確保と予算措置

- GX政策の実行にあたっては、「公正な移行」の実現やS＋3Eの確保を念頭に、関係産業や地域の労働組合を含む関係当事者との積極的な社会対話を行うなど、国民的合意形成を着実に進める。
- 「公正な移行」を実現するため、地方自治体を中心に各地域における様々な関係当事者による社会対話を行い、地域の雇用に配慮した方針・計画を策定するとともに、企業の事業転換や労働者のスキル習得を促す。また、国・地方自治体はそれらの支援やセーフティネット構築のための十分な予算措置を講ずる。

8. 東日本大震災からの復興・再生と防災・減災対策の充実

- 東日本大震災からの復興・再生の取り組みの進捗状況と課題を把握しつつ、被災者に寄り添い、被災地の要望を踏まえながら、『第2期復興・創生期間』以降における東日本大震災からの復興の基本方針」に基づいて、帰還・移住の促進、生活やなりわいの再建など、第3期復興・創生期間における復興の取り組みを着実に進める。
- 被災地などの農水産物や食品に関する風評対策として、安全証明や販路拡大の支援を徹底するとともに、国内外に向けて迅速かつ正確な情報発信を行う。
- 若年層を中心に、被災のために心のケアを必要とする人が、支援を中長期的に受けられるよう、心のケアセンターや各自治体の心のケア事業の予算確保と体制維持・拡充をはかる。
- 改正災害対策基本法に基づいて地方自治体が公表する物資の備蓄状況を点検し、広域災害にも対応しうる備蓄が行われるよう取り組むとともに、同法に基づく被災者援護協力団体の登録制度において、適切な団体のみが登録されるよう審査を厳正に行い、被災者支援の際に人権意識が担保された取り組みがなされるよう団体の育成を支援するなど、防災関係法令の改正を踏まえた実効性のある対応がなされるようにする。
- 事前防災を強化し、災害発生時にすべての被災者の安全と人権が確保された上で生活再建と復旧・復興が進められるよう、司令塔機能を担う防災庁を速やかに設置して十分な人員を配置する。また、国、都道府県、市町村、事業者、NPOなどが効果的かつ効率的に協働できるよう災害対策基本法や災害救助法で定められている役割分担を見直す。

9. 教育機会の均等実現と学校の働き方改革を通じた教育の質的向上

- 就学前教育から高等教育まで、すべての教育にかかる費用の無償化を行い、社会全体で子どもたちの学びを支える。また、GIGAスクール構想における、国費による端末の保守・更新や高校への整備、情報通信技術支援員の拡充、デジタル・シティズンシップ教育などを推進する。
- 教員が子どもと向き合う時間を確保し、きめ細かな教育を行うため、改正給特法および同法に基づく指針を踏まえ、就学前教育から中等教育までの教職員の配置増、定数改善および処遇改善、部活動の学校から地域クラブ活動への着実な移行、外部人材の活用も含めた負担軽減を着実に進め、学校の働き方改革を実現する。また、働き方改革の進捗状況を正確に把握するために教員勤務実態調査を実施し、時間外・休日労働に割増賃金の支払いを義務づける労働基準法第37条を教員に適用するなど、給特法の抜本的な見直しを検討する。

10. 民主主義の基盤強化と国民の権利保障

- 投開票の簡素化・効率化、疑問票の削減、海外赴任者の選挙権保障などの観点から、端末での電子投票を可能とする。また、有権者の投票機会のさらなる確保のため、投票当日投票所の維持はもとより、共通投票所設置の拡大や期日前投票所の開設期間と時間の延長、移動期日前投票所の拡充について、十分な人員配置と財政措置を講じるとともに、高齢者、障がい者、傷病者、妊婦などの選挙権保障のため、郵便等投票制度の手続きの簡素化と対象拡大を進める。
- 若者の政治意識の醸成に向けて、義務教育段階から主権者教育を行う。
- 選挙制度改革については、衆参含めて現行制度の課題を整理した上で、民意が適切に反映される制度をめざす。その際、国会議員だけではなく、公平・公正な第三者機関によって議論を進める。とりわけ、定数については、慎重に検討を進める。
- 参議院選挙の合区については、都道府県という単位の政治的重要性に鑑み、地方の事情に精通した全国民の代表としての活動など、参議院に二院制のもとの独自の役割を定めることによって解消する。
- Web等を利用する場合の取り扱いと文書図画の頒布・掲示に関する規制の整合性をはかる。また、選挙期間中に、インターネットを介して当該選挙に関連する動画等を掲載し利益を得ることを禁止する。さらに、政党等による政治活動を目的とした広告については、その媒体を問わず、費用や態様について一定の制限を設ける。
- 立候補者の公平・公正な選挙運動実現のため、わたり規定（公職選挙法第178条の3）に該当する場合を除き、同一の選挙か否かにかかわらず、候補者が他の立候補者の当選に資する行為を行うことを禁止する。
- 選挙妨害をはじめとする行き過ぎた選挙運動事例に鑑み、立候補者が選挙運動

を妨げられることなく安全に活動できるよう、また有権者の適正な参政権行使が保障されるよう、「選挙の自由妨害罪」（公職選挙法第 225 条）を厳格に適用する。

○政治資金や選挙に関する法令遵守の徹底のための独立した専門機関を早期に設置し、公職選挙法や政治資金規正法を実効性あるものとする。

○政治分野における男女共同参画推進のため、クォータ制導入および女性議員の割合に応じた政党交付金の傾斜配分について法整備を行う。また、候補者・議員の仕事と生活の両立を支える環境整備や、あらゆるハラスメントを対象とした対策の強化を行う。

11. 未批准の ILO 中核条約の批准を通じたディーセント・ワーク実現

○連合が優先して批准を求める ILO 条約、とりわけ「中核的労働基準 10 条約」で未批准となっている第 111 号条約（差別待遇（雇用・職業））の早期批准に向け、日本政府の「ビジネスと人権に関する行動計画」も踏まえ、関係府省間の連携を強化し、実効性ある取り組みを進める。

Ⅲ. 千葉県を取り巻く状況

1. 経済・産業

千葉県月例経済報告（2026 年 4 月）によると、総合判断は「県経済については、緩やかに持ち直しているが、中東情勢の影響を注視する必要がある。」としている。同報告の県内経済の個別判断は下記のとおり。

個人消費	回復しつつある
住宅投資	持ち直しつつある
設備投資	持ち直しの兆しがみられる
公共投資	持ち直している
鉱工業生産	横ばいとなっている
企業景況感	悪化の兆しがみられる
雇用	持ち直しつつある
消費者物価	上昇している

関東財務局の千葉県の経済情勢報告（2026 年 4 月）では、総括判断を「持ち直している」としている。先行きについては、雇用・所得環境の改善や各種政策の効果が持ち直しを支えることが期待されるものの、中東情勢の影響を注視する必要がある。また、金融資本市場の変動の影響や米国の通商政策をめぐる動向などに注意する必要があるとしている。

2. 雇用・労働

千葉労働局の 2026 年 5 月分の雇用失業情勢によると、雇用情勢の概況は「県内の雇用失業情勢は、緩やかに持ち直しているものの、動きに弱さがみられる。物価上昇等が雇用に与える影響に留意する必要がある。」としている。

求人倍率は、「有効求人倍率（季節調整値）は 0.97 倍で、前月から 0.02 ポイント低下」「有効求人数（同）は前月比 1.1%減」「有効求職者数（同）は前月比 0.8%増」「新規求人倍率（同）は 1.70 倍で、前月から 0.01 ポイント低下」「新規求人数（同）は前月比 1.4%増」「新規求職者数（同）は前月比 1.9%増」「正社員有効求人倍率は 0.72 倍で、前年同月から 0.03 ポイント低下」となっている。

雇用保険受給者の状況は「雇用保険受給者実人員は、18,182 人と前年同月と比べて 4.1%増加（12 か月連続の増加）」「受給資格決定件数は、6,058 人と前年同月と比べて 5.9%減少（6 か月ぶりの減少）」との結果であった。

総務省統計局が発表した 2026 年 5 月分の労働力調査によると、完全失業率（季節調整値）は 2.5%で、前月と同率。

完全失業者数は 185 万人で、前年同月比 2 万人の増加となっており、10 か月連続の増加であった。男女別に見ると、男性は 106 万人で、前年同月比 2 万人の増。

女性は 79 万人で、前年同月と同数。

また、完全失業者のうち、「勤め先や事業の都合による離職」は 23 万人で、前年同月と同数。「自発的な離職（自己都合）」は 77 万人で、前年同月と同数。

＜終わりに＞

連合（連合千葉）は、めざすべき社会像として「働くことを軸とする安心社会」を掲げ、「働くこと」に最も重要な価値を置き、自立と支え合いを基礎に、誰もが公正な労働条件のもと多様な働き方を通じて社会に参加できる社会の実現に向けた取り組みを推進しています。

千葉県には、生活者・働く者の視点に立ち、全ての県民が安心して生活することができ、将来に希望が持てるよう、その道筋を示していただきたく、その一助として、この「政策・制度 要求と提言」に真摯に向き合われることを強く願います。

2026 年度 政策・制度 要求と提言の各論

I. 経済産業政策

1. 価格転嫁の円滑化

- ① 2026 年 1 月 23 日に開催された「ちばの魅力ある職場づくり公労使会議」において確認された『「適切な価格転嫁と生産性向上による持続的な賃上げの実現」に向けた令和 8 年における重点取組方針』に基づき、実効性ある取り組みを積極的に行うこと。

特に令和 8 年中に 3,500 社を目指すとしている「パートナーシップ構築宣言」に登録する県内企業数について、目標達成に向けて他都県の好事例なども参考に精力的に取り組むこと。

- ② 連合は 2026 春季生活闘争において 3 年連続での 5%超の賃上げを求め、賃金も物価も安定的に上昇することが容認される社会構造の転換によって、日本の実質賃金を 1%上昇軌道に乗せ、これからの「賃上げノルム」としていくことを目指している。

2027 年は特に春闘交渉前のタイミングで、千葉県としても、県内全域での賃上げに向けた機運醸成に積極的に取り組むこと。

2. 成田空港関係

- ① 航空機（国際線）の運行スケジュールは、到着後約 2～3 時間で出発することから、その時間内で点検・整備を着実に行う必要がある。ドローンによる点検が可能であれば、効率的な点検が可能となり定時運行に大きく寄与するものと考えられる。しかし、実際には手続きが煩雑でできていない実態にある。ついては、成田空港の安全を第一義としつつ、空港内（ランプ）でのドローンによる点検を可能とするために、ドローン使用の手続きを簡素化・効率化することを検討すること。

- ② 成田空港ならびに空港関連産業に従事する方々の住環境整備について、NRT エリアデザインセンターを中心に、千葉県は国土交通省・周辺自治体・NAA と連携して積極的に推進すること。合わせて、周辺自治体のまちづくりの取り組みに対し十分な支援を行うこと。

Ⅱ．雇用労働政策

1．労働者保護

- ① 2025 年 6 月に改正された労働施策総合推進法により、カスタマーハラスメント対策が今年度中に施行され、千葉県としてもこの改正法に基づきカスタマーハラスメント対策の強化を進めることとしている。

しかし、改正法では、加害者となりうる消費者に対する取り組みは示されておらず、千葉県として消費者へのカスタマーハラスメントの意識付けやカスタマーハラスメントに対する千葉県の断固とした姿勢を示すために条例を制定すること。

- ② 改正された労働施策総合推進法および男女雇用機会均等法の施行を契機とし、カスタマーハラスメントをはじめ、ハラスメントを行ってはならないことについての社会における機運醸成のため、カスタマーハラスメント防止条例の制定を検討するとともに、千葉県警察などと連携し住民に周知すること。

- ③ 一般事業主同様、雇用管理上の措置義務となるカスタマーハラスメント、求職者等へのセクシュアルハラスメントの指針に則り、千葉県における方針等の明確化、対処内容の明示、相談体制の整備などの対策を講じ、職員に周知すること。

あわせて、知事や議員から県職員へ対するハラスメントについても、対策を検討すること。

2．労働・安全衛生

- ① 労働安全衛生法が改正され、今後、労働者数 50 人未満の事業場にもストレスチェックが義務化される。医師による面接指導の受け皿となる地域産業保健センターの体制を拡充し、労働者数 50 人未満の事業場においてストレスチェックがスムーズに導入できるよう支援すること。

- ② 2025 年の「労働安全衛生法」の改正により、2026 年 4 月 1 日より、高年齢者の特性に配慮した作業環境の改善や、作業の管理など、高年齢者の労働災害防止対策が全ての事業者において努力義務となり、厚生労働省より、「高年齢者の労働災害防止のための指針」が公表されている。

指針に基づき高年齢者の労働災害防止対策が適切に講じられるよう、県内の事業者に対し「高年齢者の労働災害防止のための指針」の周知徹底を図るとともに、高年齢労働者の身体機能向上に向けた健康づくりを推進すること。

Ⅲ. 生活の安心・安定政策

1. ジェンダー平等・多様性推進

- ① 2030 年代に、だれもが性別を意識することなく活躍できる社会となることをめざし、指導的地位に占める女性の割合が 50%となるよう、さらなるポジティブ・アクションを通じ、女性の参画拡大を加速させること。

また、千葉県が設置する各種会議や審議会など、あらゆる意思決定の場への女性の参画を拡大すること。

- ② 女性の参画が進んでいない企業において女性の就業と定着が進むよう、職場環境整備のための支援を行うこと。

2. 障がい者支援

- ① 障がい者等の支援の充実とその家族が安心して働き続けることのできる環境整備に向け、家族介護者の一時的な休息のための支援（レスパイトケア）を推進すること。

- ② 特別支援学校高等部や児童福祉サービスを卒業するタイミングで、それまで利用していた児童向けの福祉制度が終了し、成人向けの制度へと切り替わることによって生じる生活上の困難、いわゆる「18 歳の壁」の解消に向けて、支援体制を強化すること。

3. 子ども子育て支援の充実

- ① 子どもが心身ともに健やかに成長するために必要な、幼児教育・保育の「質の確保」のため、幼稚園教諭・保育士・放課後児童支援員などの労働条件と職場環境の改善を行えるよう市町村に対して支援すること。

また、労働条件と職場環境の改善として、正規・常勤での雇用、給与水準の確保、適正な配置、研修機会の確保などを行うよう指導・支援すること。

さらに、法人などが運営する幼児教育・保育施設については、当該法人などに、正規・常勤での雇用、給与水準の確保、適正な配置、研修機会の確保などを求めること。

- ② 保育士人材確保のために処遇改善が重要であることを十分に周知するとともに、すべての施設が処遇改善等加算を申請し、適切に賃金改善に充当するよう、理解促進をはかること。

- ③ 国の保育士配置基準が見直されたが、よりきめ細やかな保育を実施するため、国の基準を上回る千葉県独自の基準を設けること。

- ④ 地域の子育てに関するニーズを正確に把握するために適切な調査を実施すること。

さらに、このニーズ調査結果を踏まえて、保育所や学童保育の開所時間の拡大や休日（大型連休や夏休み等の長期休みを含む）の開所について市町村と連携して対応策を検討すること。

- ⑤ 市町村と連携して、県内企業における事業所内保育所の設置拡大を推進すること。

4. 地域医療体制支援

- ① 「千葉県保健医療計画に基づく病床の整備計画の公募」に応募し、増床工事を計画した医療機関において、建築費が当初計画から大幅に高騰し、当初の想定を大きく超える負担が生じ、その結果、計画の見直しや着工判断が困難となっているところがある。工事の延期や中止は地域医療提供体制に大きく影響することから、誰もが住み慣れた地域で安心して暮らし続けることができる医療提供体制を確保するため、当該医療機関に対し物価高騰に対応した支援を行うこと。

5. 高度福祉社会に向けて

- ① 入浴時の事故による死亡者数が多いことを踏まえ次のことに取り組むこと。
- a. 千葉県において現在検討されている「第5次千葉県住生活基本計画」に「高齢者のヒートショック対策」を追加すること。
 - b. 脱衣室・浴室の温熱環境の改善に効果的な暖房設備の設置に係る費用や新築住宅でのこれらの設備導入費用を助成対象に加える等、より効果的な支援策に取り組むこと。

6. 学校の働き方改革と教育環境の整備

- ① 教職員の負担軽減を行い、子どもの学びの質を確保するため、次の事項に取り組むこと。
- a. 学級数による増置教員の配置基準の改善を引き続き国に求める
 - b. 県単独臨任講師（学校との連携機能強化非常勤講師、小学校専科非常勤講師）の増員
 - c. 初任者指導員の定数措置の改善を引き続き国に求める
 - d. 地方財政措置による ICT 支援員の増員等、ICT 活用をサポートする人材の配置に対する予算の拡充について引き続き国に求める
- ② 様々な環境や状況におかれている子どもが増えており、これに適切に対応するため次の事項に取り組むこと。

- a. 更なるスクールカウンセラーの配置時間増のための財政措置を引き続き国に求める
 - b. 更なるスクールソーシャルワーカーの増員のための財政措置を引き続き国に求める
- ③ 日本語指導が必要な児童生徒の受け入れに際して、指導体制の整備として次の事項を充実させダイバーシティ教育の推進を図ること。
- a. タブレット等の翻訳機の普及
 - b. 日本語指導員の配置（増員）
 - c. 支援員の配置（増員）
- ④ 文部科学省の調査によると、小中学校の不登校児童生徒数は 35 万人を超えて過去最多となっている。千葉県においても 2024 年度の不登校児童生徒は 14599 人と過去最多を更新している。こうした状況を踏まえ、次のことに取り組むこと。
- a. 「校内教育支援センター」や「学びの多様化学校」の設置を促進するなど、不登校児童生徒たちが安心して学べる環境を整備するとともに、家族も含めた相談支援体制の強化をはかること。
 - b. 学校現場において、不登校や長期欠席の児童生徒の対応は、担任や特定の教職員に対応が集中していることや校内の人員が不足していることから、継続的・組織的な支援が難しい状況がある。不登校や長期欠席の児童生徒の学びの保障や居場所づくりに適切に対応するため、校内外の支援機関との連携強化や支援員・専門スタッフの配置拡充を行い、教職員だけに負担が集中しない体制を早急に整備すること。
- ⑤ 近年の異常気象で夏場の猛暑が長期間に亘っている。子供たちの学習・運動の場であるとともに、災害時には避難所として活用される県立学校体育館について、空調設置率は約 3 割に満たない。（令和 7 年 5 月 1 日時点） 国の屋内運動場の空調設備整備事業は令和 15 年度までとなっており、計画的に活用し、できるだけ早期に全県立学校に設置すること。
- また、市町村に対しても学校体育館への空調設備設置を促し、これを支援すること。
- ⑥ 教職員のメンタル不調による療養休暇や休職者が全国的でも、千葉県においても増加傾向にある。
- ケアが必要な教職員を早期に発見して相談や治療につなげる仕組みが必要であることから、教育事務所ごとに保健師や学校支援専門員、メンタルヘルスアドバイザー等を配置し、早期発見や早期対応ができるよう取り組むこと。

7. 道路行政

渋滞解消をはかるため次の事項に取り組むこと。

(当該箇所は別紙 P 17 の地図参照)

- ① 国道 408 号線のイオンモール成田付近
土屋交差点および成田山裏門入口交差点の信号機のタイミング調整など、渋滞解消策を検討し渋滞を解消すること。
- ② 成田空港内道路
 - a. 特に夕方～夜間の帰宅時間帯の渋滞が激しいことから、高速道路(新空港 IC-富里)料金の時間帯割引等を行い、高速道路へ誘導して一般道の車両を減少させることについて検討すること。
 - b. 車線減少区間の道路拡幅を行うこと。

Ⅲ-8-①：イオンモール成田周辺の 408 号線の渋滞解消



Ⅲ-8-②-b：成田空港内道路の渋滞解消（道路拡幅箇所）

