

令和 2 年 度
労働行政運営方針

厚生労働省 茨城労働局

目次

第1 労働行政を取り巻く情勢	1
1 働き方改革をめぐる動向	1
(1) 申告・相談等の状況	1
(2) 労働時間の状況	2
(3) 労働災害・労災補償の状況	2
(4) 治療と仕事の両立支援の状況	4
2 雇用をめぐる動向	4
(1) 最近の雇用情勢	4
(2) 就職氷河期世代の雇用状況	4
(3) 若者の雇用状況	5
(4) 高齢者の雇用状況	5
(5) 女性の雇用状況	5
(6) 障害者の雇用状況	5
(7) 外国人の雇用状況	6
(8) 生活保護受給者等の就労支援状況	6
(9) キャリア形成支援の実施状況	7
(10) 人材確保支援の実施状況	7
第2 働き方改革による労働環境の整備、生産性向上の推進	8
1 長時間労働の是正や安全で健康に働くことができる職場づくり	8
(1) 長時間労働の是正	8
(2) 労働条件の確保・改善対策	11
(3) 労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備	13
2 最低賃金、賃金引上げに向けた生産性向上等の推進、同一労働同一賃金 など雇用形態に関わらない公正な待遇の確保	15
(1) 最低賃金・賃金引上げに向けた生産性向上等に取り組む企業への支援	16
(2) 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保	16
(3) 非正規雇用労働者のキャリアアップの推進等	16
3 総合的なハラスメント対策の推進	17
(1) 職場におけるハラスメント撲滅対策の集中実施	17
(2) 労働関係紛争の早期解決の促進	18
4 柔軟な働き方がしやすい環境整備等	18
(1) テレワークの普及促進	18
(2) 副業・兼業の促進に向けた環境の整備について	19
5 治療と仕事の両立支援	19

(1) 治療と仕事の両立支援に関する取組の促進	19
(2) がん等の疾病による長期療養が必要な労働者に対する就職支援の強化等	19
第3 高齢者、就職氷河期世代、女性等の多様な人材の活躍促進、人材投資の強化	20
1 ハローワークシステム刷新を踏まえた職業紹介業務の充実・強化について	20
2 就職氷河期世代活躍支援プランの実施	20
(1) ハローワークにおける専門窓口の設置、専門担当者のチーム制による就職相談、職業紹介、職場定着までの一貫した伴走型支援	21
(2) 短期間で取得でき安定就労に有効な資格等の取得支援	21
(3) 就職氷河期世代の失業者等を正社員で雇い入れた企業への助成金の拡充等	22
(4) 地域若者サポートステーションの対象年齢の拡大、福祉機関等へのアウトリーチ等の強化	22
(5) 地域ごとのプラットフォームの形成・活用について	22
3 若者に対する就職支援	23
(1) 新卒者等への正社員就職の支援	23
(2) フリーター、若年無業者等への就職支援	23
4 高齢者の就労・社会参加の促進	23
(1) ハローワークにおける生涯現役支援窓口などのマッチング支援の拡充	24
(2) 65歳超の継続雇用延長等に向けた環境整備	24
(3) 中高年齢者の中途採用拡大を行う企業への支援	24
(4) シルバー人材センターをはじめとした地域における多様な就業機会の確保	24
5 女性活躍の推進	24
(1) 女性の活躍推進等	25
(2) 仕事と家庭の両立支援の推進	26
6 障害者の就労促進	27
(1) 公務部門における障害者の雇用促進・定着支援の強化	27
(2) 中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援等の強化	28
(3) 精神障害者、発達障害者、難病患者等の多様な障害特性に対応した就労支援の強化	28
7 外国人材受入れの環境整備	28
(1) 外国人労働者の適切な雇用管理の確保	29

(2) 外国人労働者の労働条件等の相談・支援体制の強化	29
(3) 外国人留学生・定住外国人等に対する就職支援	29
(4) ハローワーク等における多言語相談支援の実施	30
(5) 外国人技能実習に関する実地検査や相談援助等の体制強化	30
8 生活保護受給者等の就労支援	30
(1) ハローワークにおける生活保護受給者等の就労支援	30
(2) 刑務所出所者等の就労支援	31
9 リカレント教育等人材開発施策の推進	31
(1) 「人づくり革命基本構想」に基づくリカレント教育の推進	31
(2) 高齢期も見据えたキャリア形成支援の推進	31
(3) 地域のニーズに即した公的職業訓練等の展開	32
10 人材確保対策の総合的な推進等	32
(1) 人材確保支援の充実	32
(2) 雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」の促進等	33
(3) 地方自治体等と連携した地域雇用対策の推進	33
(4) 成長企業等への転職支援	33
(5) 職業能力・職場情報・職業情報の見える化の推進	33
(6) ハローワークにおけるマッチング機能の充実	34
第4 地方労働行政の展開に当たり留意すべき基本的事項	34
1 計画的・効率的な行政運営	34
(1) 計画的な行政運営	34
(2) 行政事務の簡素合理化と業務運営の重点化・集中化	34
2 地域に密着した行政の展開	34
(1) 地域の経済社会の実情の的確な把握	34
(2) 地方公共団体との連携	35
(3) 労使団体等関係団体との連携	35
(4) 積極的な広報の実施	35
3 行政文書及び保有個人情報の厳正な管理及び情報公開制度・個人情報保護制度への適切な対応	36
(1) 行政文書の適正な管理	36
(2) 保有個人情報の厳正な管理	36
4 綱紀の保持、行政サービスの向上等	36
(1) 綱紀の保持	36
(2) 災害対応の実施強化	36

第1 労働行政を取り巻く情勢

茨城県内の景気は、日本銀行水戸事務所の「茨城県金融経済概況（令和2年2月7日発表）によると、「輸出は海外経済の減速の影響がみられ、基調としては弱含んでいる。国内需要の面では、個人消費は消費税率引き上げや天候要因などの影響により、これまでの底堅い動きに一服感がうかがわれている。住宅投資は弱含み、公共投資は振れを伴いつつ高水準で推移している。設備投資をみると12月企業短期経済観測調査結果（茨城県）では、2019年度は全産業で前年度を上回る計画となっている。このような内外需要を反映して、足もとの生産は弱含んでいる。先行きについては、横ばい圏内の動きとみており、海外経済の不確実性の高まりのほか、国内要因では消費税率の引き上げや天候要因などの影響に留意する必要がある。」としている。

我が国においては、少子高齢化・生産年齢人口の減少といった構造的な問題や生産性向上の低迷等の問題が存在する。こうした課題を克服し、経済成長を実現していくためには、「働き方改革」の着実な推進等を通じ、働く方一人一人が子育てや介護など様々な事情の下でも、その有する意欲と能力を最大限発揮できる環境を整備することが急務である。

また、人生100年時代を迎え、ライフスタイルが多様化する中で、どのような生き方や働き方であっても安心できる社会を創っていくことが必要となっている。労働行政は、社会保障の支え手や、医療・介護・保育等の分野の人材を確保することなど、こうした社会を実現するためにも重要な役割を担っている。

このため、具体的には、中小企業における長時間労働の是正や同一労働同一賃金など雇用形態に関わらない公正な待遇の確保等、働き方改革を推進するための関係法令の整備に関する法律（平成30年法律第71号。以下、「働き方改革関連法」という。）において規定された事項の着実な施行を行っていくことに加え、70歳までの就業機会の確保、就職氷河期世代の方々の活躍の場を更に広げるための支援、総合的なハラスメント対策の推進等の取組を講じていく必要がある。

一億総活躍社会の実現に向け、労働行政が果たすべき役割は極めて大きい。このことをしっかりと自覚し、各施策を適正かつ迅速に推進していく。

1 働き方改革をめぐる動向

(1) 申告・相談等の状況

雇用環境・均等室等に対応している相談については、平成30年度個別労働紛争解決制度施行状況において、総合労働相談件数が1万9,411件

(前年度比 2.3%減) となっており、平成 17 年度以降依然として 2 万件前後で推移している。このうち、民事上の個別労働紛争の相談件数は 5,306 件 (同 6.4%増)、助言・指導申出受付件数は 201 件 (同 16.9%増)、あっせん申請受理件数は 82 件 (同 34.4%増) となっている。さらに、その内容を見ると、解雇の相談が減少傾向にある一方、いじめ・嫌がらせの相談が平成 30 年度は 2,081 件 (同 14.7%増) となり、初めて 2,000 件を上回り、過去最高の相談件数となっている。

また、募集・採用等に関する性別を理由とする差別的取扱い、妊娠・出産、育児休業等を理由とする不利益取扱い、育児・介護休業の取得、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメント、母性健康管理措置、パートタイム労働者の雇用管理等に関する相談が 884 件となっている。

労働基準監督署 (以下「監督署」という。) には、賃金不払を中心とした申告事案が依然として寄せられ、高止まりとなっている。

公共職業安定所 (以下「ハローワーク」という。) には、求人票の内容と実際の労働条件の相違、社会保険・雇用保険の未加入、離職理由の相違等に関する相談が寄せられている。

(2) 労働時間の状況

「労働力調査」によると、全国的には休業者を除く雇用者のうち週労働時間別の雇用者の分布は、60 時間以上の雇用者の割合が平成 31 年平均で 6.5%と、前年に比べ 0.4%の低下となった。

一方で、「毎月勤労統計調査地方調査」によると、茨城県の平成 30 年における所定外労働時間 (事業所 5 人以上) は 152.4 時間/年 (全国値: 129.6 時間/年) で、所定外労働時間が全国で 2 番目に多い状況となっている。

(3) 労働災害・労災補償の状況

茨城県内における令和元年の労働災害 (速報値 令和 2 年 2 月 10 日現在) は、死亡者 24 人と前年同期と同数、死傷者数 (休業 4 日以上) は 2,820 人 (189 人減、-6.7%) と対前年同時期比で減少している。

労働災害の発生状況を業種別に見た場合、死亡者数では、製造業において 11 人 (対前年比 8 人増) と、平成 17 年以降最大となっており、はさまれ・巻き込まれによる災害が多い。

死傷者数では、おおむね全ての業種で対前年より減少したが、茨城労働局第 13 次労働災害防止推進計画 (以下「13 次防」という。) では、平成

29年と比較すると建設業は、順調に減少しているものの、それ以外の業種では、13次防の目標（令和4年までに平成29年比で全産業は死傷災害を5%以上減少、重点業種は10%以上減少させること）の目標達成のためには、より一層の取組が必要である。

また、死傷者数の中で高年齢労働者の占める割合が、県内では、全産業で24.9%（全国値26.7%）となっているが、全国に比べ増加率（茨城H29/22.5%→H30/24.2%+1.7ポイント、全国H29/24.9%→H30/26.1%+1.2ポイント）が0.5ポイント高く、外国人労働者は、130人で高止まりの傾向を示している。

労働者の健康をめぐる状況は、労働安全衛生法（昭和47年法律第57号。）に基づく平成30年の一般健康診断における有所見率が57.16%（全国値55.51%）で増加傾向にある。

また、過重労働等によって労働者の尊い命や健康が損なわれ、深刻な社会問題となっている。県内では、平成30年度における脳・心臓疾患、精神障害の労災請求件数は、脳・心臓疾患16件、精神障害30件となっており、そのうち死亡又は自殺（未遂を含む。）事案の件数は13件となっている。

仕事や職業生活に関する強い不安、悩み又はストレスを感じる労働者は、依然として半数を超えている（「平成30年労働安全衛生調査（実態調査）」）。

このような状況の中、メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合は59.2%（全国値）にとどまっており、ストレスチェックの集団分析を実施した事業場の割合は県内では84.3%（全国値83.2%）となっている。

化学物質の関係では、法定の化学物質を取り扱う事業場におけるリスクアセスメントの実施率は29.2%、（全国値）ラベル表示及びSDS交付の実施率はそれぞれ81.1%、77.6%（全国値）になっている（「平成30年労働安全衛生調査（実態調査）」）。

茨城県内における平成30年度の石綿関連疾患の労災請求件数（確定値）は11件となっている。

さらに、石綿使用建築物の解体工事が2030年頃をピークに増加が見込まれる中、解体前に義務づけられている石綿の有無に関する事前調査や石綿の発散防止措置が適切に行われていない石綿含有水道管や石綿含有スレートの撤去事例が散見されている。

(4) 治療と仕事の両立支援の状況

がん等の疾病により、長期にわたる治療を受けながら就職を希望する者の支援を行う長期療養者就職支援事業について、令和元年度はがん診療連携拠点病院9カ所との連携のもとに実施し、元年12月末現在では出張相談60回、新規支援対象者78名、うち就職による終了者44名となり、就職率56.4%となっている。

また、労働力の高齢化が進む中で、職場において、病気を抱えた労働者の治療と仕事の両立への対応が必要となる場面はさらに増えることが予想される。一方で、職場での対応は個々の労働者の状況に応じて進めなければならない、支援の方法や医療機関等との連携について悩む事業場の担当者も少なくない。

2 雇用をめぐる動向

(1) 最近の雇用情勢

令和元年は、景気の緩やかな回復基調のもと新規求人数は微増傾向であり、新規求職者数は減少傾向であった。こうした動きを受けて、令和元年の有効求人倍率は1.62倍（前年差0.02ポイント上昇）（職業安定業務統計）となった。

直近について見ると、令和2年1月の有効求人倍率は1.56倍（前月より0.04ポイント減少）、正社員の有効求人倍率は1.17倍となっており、現在の雇用情勢は、求人倍率について高水準で推移しているものの、改善の動きには弱さがみられる状況にある。

(2) 就職氷河期世代の雇用状況

就職氷河期世代とは、概ね1993年から2004年の雇用環境が厳しい時期に学校卒業期を迎えた世代を指し、「厚生労働省就職氷河期世代活躍支援プラン」（以下「プラン」という。）における都道府県別対象者の推計によると、茨城県では現在も不安定な就労状態にある方は約15,100人、長期にわたり無業の状態にある方は約8,600人、社会参加に向けた支援を必要とする方（計測困難）を加えると約24,000人から約25,000人となるが、このうち支援対象者となる正規雇用を希望する者となると約24,000人より減少するものと見込まれている。また、「平成29年就業構造基本調査」によると、本人の希望に反して非正規となっている者の割合は13.3%となり、全国平均の12.6%を上回った。

プランにおいては、令和2年度からハローワークに専門窓口を設置する等就職氷河期世代の支援体制整備を図ることとされているが、この支援は

喫緊の課題であり、現体制の中でも可能な範囲で先行的に取り組めるものは実施する必要があることから、茨城労働局（以下「局」という。）においては、令和2年1月からハローワーク水戸及び土浦に専門窓口「ミドル世代支援コーナー」を設置し支援を開始したところである。

（3）若者の雇用状況

令和2年3月卒業予定者の就職内定率をみると、高校については88.6%（男子90.1%、女子86.4%）となり前年同月90.6%（男子91.8%、女子88.6%）に比べ2.0ポイント下回っている（「令和元年度高等学校卒業予定者の就職内定状況」（令和元年11月末現在））。

（4）高年齢者の雇用状況

令和元年6月1日現在の高年齢者の雇用状況については、「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」（昭和46年法律第68号。以下「高年齢者雇用安定法」という。）に基づく65歳までの高年齢者雇用確保措置を実施している民間企業等（常時雇用する労働者が31人以上の事業主）は100.0%となり、全国平均の99.8%を上回った。

また、66歳以上働ける制度のある企業は31.4%（全国平均30.8%）、70歳以上働ける制度のある企業は29.5%（同28.9%）、定年制廃止企業は3.2%（同2.7%）と、66歳以上の高年齢者の雇用機会が拡がりつつある（令和元年「高年齢者の雇用状況」集計結果）。

（5）女性の雇用状況

「国勢調査」によると、平成27年の女性の雇用者数は501,731人となり、平成22年に比べ約1万7千人増加し、雇用者総数に占める女性の割合は42.9%（平成22年比1.3ポイント上昇）となっている。

また、女性の労働力率を年齢階級別に見ると、「25歳～29歳」（79.8%）と「45歳～49歳」（78.1%）を左右のピークとし、「30歳～34歳」を底とするM字カーブを描いているが、M字型の底の値は平成22年（「35歳～39歳 67.7%」）に比べ5ポイント上昇し、72.7%となっている。

なお、管理的職業従事者に占める女性の割合は15.5%（全国16.0%）となっている。

（6）障害者の雇用状況

障害者の雇用状況については、令和元年6月1日現在の民間企業（常時

雇用する労働者が45.5人以上の事業主)での雇用障害者数が約6,118.5人(前年同日比約232.0人増)と10年連続で過去最高を更新するなど、一層の進展がみられる。実雇用率については、過去最高の2.14%(全国平均2.11%)となっている。

また、法定雇用率を達成している民間企業の割合は50.4%(全国平均48.0%)と前年の49.7%を上回っているものの、依然として障害者を全く雇用していない企業が約3割を占める状況である。(「令和元年障害者雇用状況報告」)。

ハローワークを通じた障害者の就職件数については、平成30年度は2,014件と過去最高を更新した(「職業安定業務統計」)。

(7) 外国人の雇用状況

外国人の雇用状況については、令和元年10月末現在で37,245人(前年同期比2,183人増)と、平成19年に届出が義務化されて以降、過去最高を更新している。増加の要因は、雇用情勢の改善が着実に進み、「永住者」や「日本人の配偶者」等の身分に基づく在留資格の方々の就労が進んでいること、技能実習制度の活用により技能実習生の受入れが進んでいること等が背景にあると考えられる。

また、平成31年4月より「特定技能」外国人の受入が開始となり、今後増加することも予想される。

在留資格別でみると、「技能実習」の労働者数が14,351人で、前年同期比1,177人、8.9%増加し、昨年まで最も多かった「身分に基づく在留資格」を上回った。さらに「技能実習」を産業別でみると、「農業、林業」が最も多く6,378人(構成比44.4%)、次いで「製造業」の5,672人(同39.5%)と続き、両産業で全体の84.0%を占めている。永住者や日本人の配偶者など「身分に基づく在留資格」の労働者数は13,908人で、前年同期比181人、1.3%の減少。「専門的・技術的分野の在留資格」の労働者数は4,492人で、前年同期比724人、19.2%の増加などとなっている(「外国人雇用状況」の届出状況まとめ(令和元年10月末現在))。

(8) 生活保護受給者等の就労支援状況

生活保護受給者、生活困窮者等に対する支援状況については、従前以上に地方自治体とハローワークが連携強化を図り、支援対象者の適切な選定及び効果的な支援を実施したことにより、令和元年12月末現在で、支援対象者数1,422人(前年同期比7.2%増)、就職者数922人(前年同期比5.6%増)となっている。

また、地方自治体と一体的に実施する、水戸市（平成31年1月11日開始）、日立市（平成30年10月1日開始）及び古河市（平成31年3月1日開始）に開設したハローワークの常設窓口「つなぐハローワーク」における令和元年12月末現在の支援状況は、支援対象者数480人、就職者数312人となっている。

刑務所出所者等就労支援の状況については、矯正施設等と連携し、巡回相談の充実を図ったことにより、令和元年12月末現在で支援開始者数131人（前年同期比31.0%増）就職者数84人（前年同期比33.3%増）。就職率は64%となっている（平成30年度全国の平均46%）。

（9）キャリア形成支援の実施状況

公的職業訓練の令和元年度の実施状況については、公共職業訓練（離職者訓練）の受講者数は1,226人（前年同期比1.5%減）、就職率は、茨城県が実施する施設内訓練及び委託訓練が72.7%、ポリテクセンター茨城が実施する施設内訓練が81.7%となっている（受講者数は平成31年4月から令和元年11月末時点、就職率は令和元年7月末までに終了した訓練コースの修了3か月後の実績）。また、求職者支援制度における職業訓練（求職者支援訓練）の受講者数は191人（前年同期比21.4%減）となっている（受講者数は平成31年4月から令和元年11月末時点）。

（10）人材確保支援の実施状況

局における人材不足分野の有効求人倍率の状況をみると、令和元年度（12月末現在）平均で、介護関係が5.20倍、保育関係が3.33倍、看護関係が2.88倍となり、いずれも全国平均を上回っている状況である。

これら福祉分野における人材不足が顕著となっている中で、茨城県内では、特に介護関係で外国人技能実習生の受け入れが進んでいる状況もみられる。

また、運輸分野についてみると、貨物自動車運転手は2.61倍で、年間では横ばい傾向であるが、乗用自動車運転手（3.35倍）やバス運転手（2.80倍）は上昇傾向にある。

なお、建設分野は5.64倍、警備分野は6.10倍と引き続き高水準で推移している。

これらの人材不足分野への就職件数は、ハローワーク重点指標として取り組んでおり、令和元年度の目標数6,620件に対し、12月末現在では4,612件（進捗率69.7%）となっている。

第2 働き方改革による労働環境の整備、生産性向上の推進

誰もが働きやすい社会の実現に向けた働き方改革を着実に推進するため、中小企業・小規模事業者等に対する支援を拡充するとともに、長時間労働の是正、最低賃金・賃金引上げ、同一労働同一賃金など雇用形態に関わらない公正な待遇の確保、柔軟な働き方がしやすい環境整備などにより、労働環境の整備を実施する。また、ICTの導入を支援するなどして、医療・介護・福祉分野等の生産性向上の推進を図る。

1 長時間労働の是正や安全で健康に働くことができる職場づくり

【課題】

中小企業・小規模事業者等が、業務の進め方の見直しや労働時間の短縮に向けた具体的な取組を行い、働き方改革を実現することができるよう、中小企業・小規模事業者等に寄り添った相談・支援を推進することが重要である。

また、ワーク・ライフ・バランスを推進するため、最低基準である労働基準法等の履行確保を図ることに加え、労使の自主的な取組を促進することが重要である。

13次防目標（平成29年と比較して、令和4年までに、死亡災害を15%以上減少、死傷災害を5%以上減少（製造業、建設業、陸上貨物運送事業、小売業、社会福祉施設及び飲食店（以下「重点業種」という。）は10%以上減少））達成に向けて、重点業種を中心として取組を推進するとともに、外国人労働者や高齢労働者の増加や、転倒災害、腰痛、熱中症の増加などの就業構造や災害発生傾向の変化を踏まえた対策に取り組む必要がある。

労働者の健康確保対策について、「働き方改革関連法」に盛り込まれた産業医・産業保健機能の強化や長時間労働者に対する面接指導の強化について、各事業場で適切に実施されるよう、引き続き、指導等を行う必要がある。

また、今後石綿使用建築物の解体工事の増加が見込まれている中で、石綿の使用の事前調査や作業計画がないままに、工事が施工される事例が散見されることから、石綿障害予防規則（以下「石綿則」という。）に基づく措置を徹底するとともに、石綿ばく露防止対策をさらに強化する必要がある。

【今後の取組】

（1）長時間労働の是正

- ① 生産性を高めながら労働時間の縮減等に取り組む事業者等の支援

中小企業・小規模事業者の抱える様々な課題に対応するため、「働き方改革推進支援センター」によるワンストップ相談窓口において、関係機関と連携を図りつつ、セミナーの開催を行うとともに、事業主からの求めに応じて専門家を派遣する「個別訪問支援」や「窓口相談派遣」といったアウトリーチ型支援を重点的に行う。

全ての監督署に編成した「労働時間改善指導・援助チーム」のうち「労働時間相談・支援班」において、説明会や中小企業の事業場への個別訪問による支援、改正労働基準法等の周知を中心としたきめ細やかな相談・支援等を行う。

中小企業・小規模事業者が、生産性を高めながら労働時間の短縮等に取り組む場合において、中小企業や傘下企業を支援する事業主団体に対する助成を行うとともに、働き方・休み方改善ポータルサイトを通じた診断指標に基づく取組提案及び企業の好事例の紹介、働き方・休み方改善コンサルタントによる専門的な助言・指導等を行う。

労働時間の縮減等の働き方改革に取り組むために、人材を確保することが必要な中小企業・小規模事業者が新たに労働者を雇い入れ、一定の雇用管理改善を達成した場合に助成を行う。

② 自動車運送業、建設業における勤務環境の改善

自動車運送事業については、生産性向上を図りながら労働時間短縮に取り組むための助成金の活用を促進するとともに、人材開発支援助成金により労働者の運転免許取得のための職業訓練等の支援を行う。トラック運送事業については、荷主と運送事業者の協力による取引環境と長時間労働の改善に向けたガイドラインの周知等を行い、荷主等の取引先と運送事業者の双方が労働時間改善について協力して取り組む機運を醸成する。

建設業については、生産性向上を図りながら労働時間短縮に取り組むための助成金の活用を促進するなど、長時間労働の是正、人材確保、安全衛生対策の推進等に向けた支援を行う。

③ 勤務間インターバル制度の導入促進

勤務間インターバル制度は、労働者の生活時間や睡眠時間を確保するためのものであることを踏まえ、本省が作成した導入マニュアル、助成金制度等を活用して、長時間労働が懸念される企業等への導入促進を図る。

④ 長時間労働の是正に向けた監督指導体制の強化等

茨城県の平成 30 年における所定外労働時間（事業所 5 人以上）は 152.4 時間/年（全国値：129.6 時間/年）で、所定外労働時間が全国で 2 番目に多い状況となっていることから、長時間労働の是正及び過重労働による健康障害を防止するため、各種情報から時間外・休日労働時間数が 1 か月当たり 80 時間を超えていると考えられる事業場及び長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場に対する監督指導を引き続き実施する。

また、過労死等の防止のための対策については、過労死等防止対策推進法（平成 26 年法律第 100 号）に基づき定めた「過労死等の防止のための対策に関する大綱」（平成 30 年 7 月 24 日閣議決定。）及び「過労死等の防止のための対策に関する大綱の変更について」（平成 30 年 7 月 24 日付基発 0724 第 1 号）に基づき、11 月を「過労死等防止啓発月間」と設定し、労働行政機関等における対策とともに、民間団体の活動に対する支援等の対策を効果的に推進する。

⑤ 長時間労働につながる取引環境の見直し

大企業・親事業者の働き方改革に伴う下請等中小事業者への「しわ寄せ」防止に向けて、11 月を「しわ寄せ防止キャンペーン月間」と設定し、報道発表や中小企業庁等との連携を通じて、集中的な周知啓発を行うことにより、長時間労働につながる取引が生じないよう、社会全体の機運の醸成を図る。

働き方改革の推進に向けた中小企業における労働条件の確保・改善のため、監督指導の結果、下請中小企業等の労働基準関係法令違反の背景に、親事業者等の下請代金支払遅延等防止法（昭和 31 年法律第 120 号）等違反が疑われる場合には、その通報趣旨を丁寧に説明の上、中小企業庁、公正取引委員会及び国土交通省に確実に通報する。

⑥ 年次有給休暇の取得促進等による休み方改革の推進

年次有給休暇（以下「年休」という。）の時季指定義務、時間単位年休および年休の計画的付与制度等について周知徹底を図り、年休の取得しやすい環境の整備に努める。

⑦ 労働施策総合推進法に基づく協議会等について

労働施策総合推進法に基づく協議会及び「地方版政労使会議」については、「茨城働き方改革・労働環境改善協議会」として引き続き開催し、

中小企業等における働き方改革が円滑に進むよう、地域の中小企業・小規模事業者の状況や、働き方改革関連法の内容、中小企業・小規模事業者への支援策等について共有を図り、協議会の構成員等と連携を図って、中小企業・小規模事業者への支援を進める。

(2) 労働条件の確保・改善対策

① 法定労働条件の確保等

管内の実情を踏まえつつ、事業場における基本的労働条件の枠組み及び管理体制の確立を図らせ、これを定着させることが重要であり、労働基準関係法令の遵守の徹底を図るとともに、重大又は悪質な事案に対しては、司法処分も含め厳正に対処する。

また、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」を周知徹底し、監督指導において当該ガイドラインに基づいて労働時間管理が行われているか確認するとともに、賃金不払残業が認められた場合には、是正するよう指導する。

企業倒産に伴い賃金の支払を受けられないまま退職した労働者の救済を図るため、不正受給防止に留意しつつ、未払賃金立替払制度を迅速かつ適正に運用する。

② 若者の「使い捨て」が疑われる企業等への取組

平日の夜間・土日に無料で相談を受け付ける「労働条件相談ほっとライン」、労働基準関係法令の紹介や、事案に応じた相談先等の情報提供を行う労働条件ポータルサイト「確かめよう労働条件」、大学生・高校生等を対象とした労働条件セミナーについて、周知を図るとともに、事案の内容に応じて監督指導等を実施するなど、必要な対応を行う。

③ 特定の労働分野における労働条件確保対策の推進

技能実習生を含めた外国人労働者、自動車運転者、障害者、介護労働者、派遣労働者、医療機関の労働者及びパートタイム労働者の労働環境を適正なものとするため、関係機関との連携し、労働基準関係法令の遵守の徹底を図るとともに、労働基準関係法令違反の疑いがある事業場に対しては監督指導をする等、必要な対策を行う。

特に外国人労働者、自動車運転者及び障害者である労働者については、以下の点に留意し、必要な対応を行う。

ア 外国人労働者

技能実習生や特定技能外国人については、労働基準関係法令違反の疑いがある事業場に対して重点的に監督指導を実施し、重大又は悪質な労働基準関係法令違反事案に対しては、司法処分を含め厳正に対処する。また、東京出入国在留管理局及び外国人技能実習機構（以下「機構等」という。）との相互通報制度を確実に運用する。

特に、技能実習生に係る強制労働等が疑われる事案については、技能実習生の人権侵害が疑われることから、「人身取引取締りマニュアル」を参考にしつつ、機構等との合同監督・調査を実施し、労働基準関係法令違反が認められ、悪質性が認められるもの等については、司法処分を含め厳正に対処する。

イ 自動車運転者

自動車運転者については、違法な長時間労働等が疑われる事業場に対し的確に監督指導を実施する等、必要な対応を行う。また、地方運輸機関との相互通報制度を確実に運用するとともに、効果的な監督指導を実施するため、地方運輸機関と協議の上、合同監督・監査を行う。

加えて、タクシー運転者の賃金制度のうち、累進歩合制度の廃止に係る指導等について、一層の徹底を図る。

ウ 障害者である労働者

障害者虐待防止の観点も含め、障害者である労働者の法定労働条件の履行確保を図るため、関係機関との連携を深め、積極的な情報の共有を行うとともに、障害者である労働者を使用する事業主に対する啓発・指導に努め、問題事案の発生防止及び早期是正を図る。

④ 最低賃金制度の適切な運営

経済動向及び地域の実情などを踏まえつつ、地方最低賃金審議会の円滑な運営を図る。

また、最低賃金額の改正等については、使用者団体、労働者団体、及び地方公共団体等の協力を得て、使用者・労働者等に周知徹底を図るとともに、最低賃金の履行確保上問題があると考えられる業種等を重点とした監督指導等を行う。

⑤ 「労災かくし」の排除に係る対策の一層の推進

「労災かくし」の排除を期するため、その防止に向けた周知・啓発を図るとともに、引き続き、労災補償担当部署と監督・安全衛生担当部署間で連携を図りつつ、事案の把握及び調査を行い、「労災かくし」が明らかになった場合には、司法処分を含め厳正に対処する。

⑥ 各種権限の公正かつ斉一的な行使及び丁寧な指導

地方労働基準監察監督官制度の的確な運用等により、行政指導の適正な実施とその水準の維持・向上を図るとともに、監督権限を始めとする各種権限の公正かつ斉一的な行使を確保する。

また、監督指導において法違反が認められた場合には、事業主にその内容や是正の必要性を分かりやすく説明することにより、事業主による自主的な改善を促すとともに、きめ細やかな情報提供や具体的な是正・改善に向けた取組方法をアドバイスするなど、丁寧かつ具体的に対応する。特に、中小企業の事業場への監督指導に当たっては、中小企業における労働時間の動向、人材確保の状況、取引の実態その他の事情を十分に聴いた上で、その事情を踏まえて丁寧に対応する。

(3) 労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備

① 茨城労働局第13次労働災害防止推進計画重点業種等の労働災害防止対策の推進

13次防の中間年度として、目標達成に向けての取組を推進する。

製造業については、死亡災害（内2人は、外国人労働者）が激増していることから、機械災害防止のため使用時、清掃時、点検・整備時のリスクアセスメント、残存リスクの提供について、「危険性または有害性等の調査等に関する指針」及び「機械の包括的な安全基準に関する指針」

「非定常作業における安全衛生対策のためのガイドライン」に基づく確実な実施を促進する。また、外国人労働者に対しては、当該外国人労働者が内容を確実に理解できる方法による安全衛生教育の実施の周知を図る。

労働災害の減少率が鈍化している第三次産業等について、安全推進者の配置やリスクアセスメントの普及の促進等を通じて企業の自主的な安全衛生活動の取組、転倒災害防止対策や介護労働者の腰痛予防対策の促進を図る。

② 高齢者の特性に配慮した安全衛生対策を行う企業への支援

近年特に第三次産業で労働災害が増加傾向の高年齢労働者の安全衛生確保のため、「高年齢労働者の安全健康確保のためのガイドライン」（仮称）、「STOP！転倒災害プロジェクト茨城」の周知を図る。併せて、中小企業による取組を支援するためのエイジフレンドリー補助金（仮称）等の周知を図る。

③ 建設工事従事者の安全及び健康の確保の推進に関する基本計画に基づく施策の推進

「建設工事従事者の安全及び健康の確保の推進に関する法律（平成28年法律第111号）」に基づく一人親方等への労災保険特別加入制度の周知広報、中小の建設業者の安全衛生管理能力の向上に向けた支援など、建設工事従事者の安全及び健康確保対策の推進を図る。

④ 産業保健活動、メンタルヘルス対策の推進

産業医・産業保健機能の強化、医師による面接指導の対象となる労働者の要件の拡大等が図られたところであり、労働時間（健康管理時間）の状況の把握が的確になされるよう、引き続き、指導等を行う。

また、ストレスチェック制度を含むメンタルヘルス対策の取組が促進されるよう、労働者の心の健康の保持増進のための指針の周知・指導等を行う。併せて、集団分析結果の活用を図る。

⑤ 化学物質対策及び石綿ばく露防止対策の徹底と石綿関連疾患に係る的確な労災認定

鹿島臨海コンビナートは、多種・多様の化学物質を製造・取り扱っており、化学物質による労働災害を防止、化学物質の譲渡・提供時のラベル表示・安全データシート（SDS）交付の徹底、これらに基づくリスクアセスメントの実施及び当該結果に基づく措置の徹底を図る。また、小規模事業場等への相談窓口の設置、専門家による訪問指導・援助等を行う。

石綿関連疾患に係る補償（救済制度）について、引き続き労災指定医療機関等への制度の周知徹底を図り、認定基準等に基づき、迅速的確な労災認定を徹底する。

また、石綿ばく露防止対策を強化する石綿則等が改正される予定であり、改正後は周知徹底を図る。

特殊健康診断の項目の見直しに係る改正省令が令和2年7月1日より

施行される予定であるので、周知等を行う。

⑥ 原子力施設等における放射線障害防止対策の徹底

原子力施設における放射線障害防止対策の徹底、医療機関における適正な被ばく線量管理等の実施を徹底する等、放射線業務に係る対策の指導を行う。また、眼の水晶体の等価線量限度などの電離則の改正が予定されており、当該改正規則の改正後はその周知徹底を図る。

⑦ 鹿島臨海コンビナートにおける爆発・火災等の防止

鹿島臨海コンビナートは、ボイラー、圧力容器、特殊化学設備などを多く抱えるとともに、多くの事業場が操業後 50 年を経過することから、爆発・火災の防止、施設・設備の経年化による労働災害防止等を指導する。

⑧ 日本中央競馬会美浦トレーニングセンターにおける労働災害防止

引き続き日本中央競馬会や調教師会等関係団体の自主的な活動強化を指導する。また、トレーニングセンター周辺の競走馬育成牧場における労働災害も増加しており、計画的な安全衛生教育の実施を指導する。

⑨ 過労死等事案に係る的確な労災認定

脳・心臓疾患事案及び精神障害事案（過労死等事案）については、認定基準に基づき、迅速的確な労災認定を徹底する。

2 最低賃金、賃金引上げに向けた生産性向上等の推進、同一労働同一賃金など雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

【課題】

どのような雇用形態又は就業形態を選択しても納得できる待遇が受けられ、多様な働き方を自由に選択できるようにするため、雇用情勢が改善しているこの時期を捉え、非正規雇用労働者の希望や意欲・能力に応じて正社員転換、均等・均衡待遇を強力に推し進めていく必要がある。

また、同一労働同一賃金への対応にあたっての課題としては、令和元年 9 月に事業主向け説明会に際して実施した調査において、「内容が分かりづらい」・「増加した人件費を価格転嫁できない」・「対応のための人的余裕がない」といった課題が上位 3 項目として挙げられており、当県においても全国と共通の課題がある。

【今後の取組】

(1) 最低賃金・賃金引上げに向けた生産性向上等に取り組む企業への支援

最低賃金・賃金の引上げには、特に中小企業・小規模事業者の生産性向上が不可欠であることから、コースが新設・拡充された業務改善助成金の活用促進などにより、業務改善や生産性向上に係る企業のニーズに応えるとともに、賃金引上げ支援を強化する。

また、局管内における「働き方改革推進支援センター」によるワンストップ相談窓口において、各地域の商工団体等の関係機関と連携を図りつつ、一つの課題について、最大5回まで専門家による訪問支援を受けられるなどのメリットを周知することなどにより、賃金の引上げのための個別相談を強化する。

さらに、人事評価制度や賃金制度の整備・実施による生産性向上、賃金アップ等の実現及び生産性向上に資する設備等への投資により雇用管理改善を図る事業主に対する助成を行う。

(2) 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

① パートタイム・有期雇用労働法、改正労働者派遣法の施行への対応

雇用形態に関わらない公正な待遇の確保が盛り込まれたパートタイム・有期雇用労働法、改正労働者派遣法の適正な履行確保に向けて、事業主等に対して法制度の周知を図るとともに、昨年度設置した特別相談窓口により、事業主や労働者の相談に対応する。

② 中小企業・小規模事業主に対する支援

パートタイム・有期雇用労働法が令和3年4月に適用される中小企業に対しては、改正法の内容を分かり易く説明するための周知資料を作成した上で説明会を実施するほか、早い段階で対象労働者の待遇の点検や法に沿った雇用管理に向けた準備を進めるよう個別に依頼文書を発出することと併せ、管内企業における先進的な取組や好事例の収集・周知に努め、取り組みに向けた機運の醸成を図る。また、「働き方改革推進支援センター」による専門家派遣を周知し、この利用拡大を図ることなどにより、個別訪問等によるきめ細やかな相談支援を行う。

(3) 非正規雇用労働者のキャリアアップの推進等

① 非正規雇用労働者の正社員化・処遇改善に向けた企業支援

非正規雇用労働者の待遇改善や正社員転換等を実施した事業主を支援する「キャリアアップ助成金」について、引き続き積極的な活用を促

す。また、拡充した被用者保険の適用拡大関係コースが十分に活用されるよう、事業主に対する周知徹底・好事例の展開に努める。

② 無期転換ルールの円滑な運用

平成 30 年 4 月以降、契約を更新し 5 年を超えた有期契約労働者に無期転換申込権が発生しており、今後も無期労働契約に転換する労働者が出てくることを踏まえて、労使への周知啓発の徹底や相談対応等により、無期転換ルールの円滑な運用を図る。

3 総合的なハラスメント対策の推進

【課題】

職場におけるパワーハラスメント、セクシュアルハラスメント及び妊娠・出産、育児休業、介護休業等に関するハラスメントは、労働者の尊厳を傷つけるとともに働く人の能力発揮の妨げになる。

このため、「労働施策総合推進法」、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和 47 年法律第 113 号。以下「男女雇用機会均等法」という。）及び育児休業、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。以下「育児・介護休業法」という。）に基づき、事業主に義務付けられたパワーハラスメントの防止措置（中小事業主は令和 4 年 3 月 31 日までは努力義務）、セクシュアルハラスメント及び妊娠・出産、育児休業、介護休業等に関するハラスメントの防止措置の履行確保を徹底する等、職場におけるハラスメント対策を総合的に推進する必要がある。

【今後の取組】

（1）職場におけるハラスメント撲滅対策の集中実施

改正労働施策総合推進法における事業主の雇用管理上の措置義務は、大企業について令和 2 年 6 月 1 日より適用されることから、円滑な施行を図るため、局内各部や関係機関と連携し、事業主向けの説明会の開催を始めとするあらゆる機会を通じて、改正労働施策総合推進法や指針の内容等の周知徹底を図る。

ノウハウ等が不足していると考えられる中小企業については、令和 4 年 4 月 1 日の施行日までに準備が間に合うよう、改正労働施策総合推進法及び指針の内容等の周知や、本省で実施する個別企業へのコンサルティング等の支援事業の周知を行う。

なお、改正労働施策総合推進法の施行後は、確実な履行確保のため、報

告の請求・是正指導を行う。

また、職場におけるハラスメントの相談に当たっては、労働者の立場に配慮しつつ、新設された改正労働施策総合推進法等に基づく紛争解決援助制度の活用を含む迅速・丁寧な対応を行い、法令違反が疑われる事案を把握した場合には、事業主に対する積極的な報告の請求・是正指導を行う。さらに、職場におけるハラスメントの撲滅の気運の向上を目的として、12月の「職場のハラスメント撲滅月間」に集中的な広報や特別相談窓口の設置等の取組を行う。

(2) 労働関係紛争の早期解決の促進

いじめ・嫌がらせや労働条件等のあらゆる労働問題に関してワンストップで対応するため、総合労働相談員の資質向上等により総合労働相談コーナーの機能を強化するとともに、都道府県労働局長による助言・指導の効果的な実施や紛争調整委員会によるあっせんの迅速な対応等により、個別労働紛争の早期の解決を促進する。

また、管内の労働相談対応や個別労働紛争の迅速解決のため、労働相談・個別労働紛争解決制度関係機関連絡協議会の開催等により、連携強化を図る。

4 柔軟な働き方がしやすい環境整備等

【課題】

「世界最先端デジタル国家創造宣言・官民データ活用推進基本計画」（令和元年6月14日閣議決定）や「働き方改革実行計画」（平成29年3月28日働き方改革実現会議決定）等を踏まえ、適正な労務管理下における良質なテレワークの普及促進を図る必要がある。

また、副業・兼業については、「働き方改革実行計画」（平成29年3月28日働き方改革実現会議決定）において、「実行性のある政策手段を講じて、普及を加速させていく」とされている一方、「これらの普及が長時間労働を招いては本末転倒である」とされている中、現在その具体的な取扱いについては、平成30年1月に策定した「副業・兼業の促進に関するガイドライン」に示されている。今後副業や兼業を普及するためには、複数の事業場に雇用される労働者の健康確保を推進することが必要である。

【今後の取組】

(1) テレワークの普及促進

「情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施のための

ガイドライン」及び「自営型テレワークの適正な実施のためのガイドライン」について、様々な機会を通じて周知を図る。

(2) 副業・兼業の促進に向けた環境の整備について

副業・兼業の促進に向けた環境の整備については、働き方等の変化等を踏まえた実効性のある管理の在り方や、労働者の健康管理に留意しつつ労働政策審議会で審議が進められているところであり、その動向により適切に対応する。

5 治療と仕事の両立支援

【課題】

平成29年3月に決定された働き方改革実行計画に基づき、企業の意識改革や企業と医療機関の連携強化、労働者の疾病の治療と仕事の両立を社会的にサポートする仕組みの整備等に着実に取り組むことにより、疾病を抱える労働者が治療を行いながら仕事を継続することができるような就業上の措置が行われる必要がある。

また、がん等の疾病により、長期にわたる治療を受けながら就職を希望する者に対する支援が社会的課題となってきたこと等も踏まえ、がん患者等に対する就職支援を推進する必要がある。

【今後の取組】

(1) 治療と仕事の両立支援に関する取組の促進

「事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドライン」等の周知啓発、地域両立支援推進チームの運営、トライアングル型サポート体制の構築に努める。

(2) がん等の疾病による長期療養が必要な労働者に対する就職支援の強化等

がん等の長期にわたる治療等が必要な疾病を持つ求職者について、県内の拠点となるハローワーク水戸及び土浦に就職支援ナビゲーターを配置し、がん診療連携拠点病院等との連携の下、出張相談や個々の患者の希望や治療状況を踏まえた職業相談・職業紹介などの就職支援、事業主向けセミナーなどを積極的に実施する。

また、長期療養者の更なる就職促進を図るためには、現在支援が届いていない潜在的な求職者にもアプローチする必要があることから、連携が図られていないがん診療連携拠点病院がある場合は、可能な限り早期に訪問し、連携体制の構築について引き続き働きかけを行う。

第3 高齢者、就職氷河期世代、女性等の多様な人材の活躍促進、人材投資の強化

すべての人々が意欲・能力を活かして活躍できる環境を整備するため、高齢者の就労・社会参加の促進、就職氷河期世代活躍支援プランの実施、女性活躍の推進等を図る。また、高齢期も見据えたキャリア形成支援を推進するとともに、人手不足解消に向けて人材確保対策を推進する。

1 ハローワークシステム刷新を踏まえた職業紹介業務の充実・強化について

【課題】

ハローワークシステムの刷新は、ハローワークインターネットサービス及びハローワークシステムの機能強化を図ることによって、安定所の支援サービスへのアクセスのしやすさを向上させ、安定所の利用者層を広げていき、これまで以上の利用者本位のサービス提供が可能となる環境を整備するものである。

そのため、新しいシステムを効果的に活用し、職業紹介業務の充実・強化を図る必要がある。

【今後の取組】

システム刷新を踏まえ、来所する求職者に対しては、職業相談窓口積極的に誘導し、求職者の態様に応じ、求職者担当者制の活用を含む課題解決支援サービスに取り組んでいく。それとともに、来所した求職者に対し、「求人票の求人情報以上の事業所情報」を充実させ、職業相談窓口ならではの情報が提供できるよう、さらに情報の収集・蓄積や求人者の人材確保を支援する観点から、求人充足のフォローアップと併せた事業所訪問の積極的な展開に取り組み、職業紹介業務の充実・強化を図る。

また、そのサービス提供の基盤として、キャリアコンサルティングを基礎にした職業相談・職業紹介など職員の専門性の向上に取り組む。

2 就職氷河期世代活躍支援プランの実施

【課題】

いわゆる就職氷河期世代は、現在、30代半ばから40代半ばに至っている。雇用環境が厳しい時期に就職活動を行った世代であり、希望する就職ができず、現在も不本意ながら不安定な仕事に就いている、無業の状態にあるなど、様々な課題に直面している者がいる。また、当県においては本人の希望に反して非正規となっている労働者の割合が全国を上回っている。そのた

め、就職氷河期世代の抱える固有の課題（希望する職業とのギャップ、実社会での経験不足等）や今後の人材ニーズを踏まえつつ、個々人の状況に応じた支援により、同世代の活躍の場を更に広げられるよう、地域ごとに対象者を把握した上で、具体的な数値目標を立てて3年間で集中的に取り組む必要がある。取組にあたっては、局、茨城県、市町村、ポリテクセンター、経済団体、業界団体等、各界が一体となって就職氷河期世代の活躍の促進を図る都道府県レベルのプラットフォームを構築し、当該世代の支援に関する機運醸成、行政支援策等の周知、事業実施計画の策定、進捗管理等に取り組む必要がある。

【今後の取組】

（1）ハローワークにおける専門窓口の設置、専門担当者のチーム制による就職相談、職業紹介、職場定着までの一貫した伴走型支援

不安定な就労状態にある方一人ひとりが置かれている複雑な課題・状況に対応するため、令和2年1月にハローワーク水戸及び土浦に設置した就職氷河期世代専門窓口「ミドル世代支援コーナー」において、専門担当者と結成するチームにより、求職者とともに個別に作成した支援計画に基づき、キャリアコンサルティング、生活設計面の相談、必要な能力開発施策へのあっせん、求職者の適性・能力等を踏まえた求人開拓、就職後の定着支援まで一貫した支援等をさらに確実かつ効果的に実施するとともに、就職氷河期世代に限定した求人や就職氷河期世代の応募を歓迎する求人についても引き続き積極的に確保することにより、就職氷河期世代の方々に対する総合的な支援の充実を図る。

なお、人材確保対策コーナー等で計画する各種セミナーや会社見学会、就職面接会などについても必要に応じ積極的に活用する。

また、就職氷河期世代に限定した求人について、ハローワークにも求人を出すことを前提に、民間職業紹介事業者を通じた同様の求人や直接募集等も時限的に可能となるため、ハローワークに求人の申込みがない場合には確認及び指導を実施するなど、必要な対応を行う。

（2）短期間で取得でき安定就労に有効な資格等の取得支援

就職氷河期世代の方向けに、短期間で取得でき、安定就労につながる資格等の習得を支援するため新たに創設され、本省において業界団体に委託する予定の「短期資格等習得コース事業」について、周知・広報、訓練生の募集、職場体験等の実施及び就職支援などの各場面において、可能な限り受託者への協力に努める。また、本事業の活用により安定雇用が期待で

きる者への情報提供及び応募勧奨とともに職業訓練受講給付金の案内を行う等、的確な対応に努める。

主に雇用保険を受給できない方を対象に行っている求職者支援訓練において、実践的な技能等を習得の上、就職に直結する資格等を取得できる訓練コース及びマルチジョブホルダー・非正規雇用労働者など在職中の方等を対象とした訓練コースについて、関係機関と密に連携し当該訓練コースの設定促進に努める。

(3) 就職氷河期世代の失業者等を正社員で雇い入れた企業への助成金の拡充等

特定求職者雇用開発助成金（安定雇用実現コース）について、コース名称を「就職氷河期世代安定雇用実現コース」（仮称）とし、支援対象者が非正規雇用労働者にも拡充されたことから、ハローワークにおける就職氷河期世代の専門窓口等と連携し、事業主・対象労働者に対し、適切に周知広報を行い、制度の適切な運用を図る。

また、安定的な就職が困難な求職者に対し、一定期間試行雇用する事業主を助成することにより、その適正や業務遂行可能性の見極めなど、求職者と求人者の相互理解を促進する。

(4) 地域若者サポートステーションの対象年齢の拡大、福祉機関等へのアウトリーチ等の強化

地域若者サポートステーション（以下「サポステ」という。）については、令和2年度から就職氷河期世代の無業者の支援のため対象年齢を49歳まで拡大することを踏まえ、ハローワークにおける専門窓口等との連携体制を構築する。

(5) 地域ごとのプラットフォームの形成・活用について

官民が協働して就職氷河期世代等の支援に社会全体で取り組む気運を醸成し、支援の実効性を高めるための官民協働スキームとして、関係者で構成するプラットフォームを設置し、地方自治体、関係機関・団体等と連携し、取組を進める。

また、これらの取組を円滑に実施するため、就職支援コーディネーターを活用し、関係者・当事者のニーズを踏まえた的確な職場実習・体験の機会を提供する。プラットフォームでは、これまで以上に当事者やご家族の声を聞きながら取組を促進していく。

3 若者に対する就職支援

【課題】

新卒者等について、全体として就職活動を取り巻く環境は改善しているものの、正社員就職実現に課題を抱え、就職活動に当たり支援を要する学生や、卒業後に進学も就職もしていない者等は依然として一定数存在している。

フリーター等の就職支援については、一貫したきめ細かな就職支援に取り組み、正社員就職に向けた集中的な支援をしていく必要がある。

また、若者の数そのものが減少している中でも、若年無業者の数は50万人台半ばで高止まりしており、これら若年無業者等が充実した職業生活を送り、我が国の将来を支える人材となるよう、若者の職業的自立支援の一層の推進を図る必要がある。

【今後の取組】

(1) 新卒者等への正社員就職の支援

新卒及び既卒おおむね3年以内の者を対象に、担当者制によるきめ細かな個別支援、就職後の定着支援等を行う。また、地域において認知度の高い中小企業、雇用管理の状況が優良な中小企業等に対し、ユースエール認定の取得勸奨を積極的に行うとともに、同認定企業に対しては、ハローワーク及び就職面接会、企業説明会等において企業情報を積極的にPRすることにより、新卒者を始めとする若者に対し、重点的なマッチングを図る。

(2) フリーター、若年無業者等への就職支援

引き続き、わかものハローワーク等において、担当者制による個別相談や、正社員就職に向けたセミナー等の各種支援、就職後の定着支援等の実施など、きめ細かな就職支援に取り組む。

また、ハローワークは、サポステと連携し、相互の業務内容の周知・誘導、サポステへの職業訓練情報の提供等、若年無業者等の支援に取り組む。

4 高齢者の就労・社会参加の促進

【課題】

高齢者が年齢にかかわらず働き続けることができる生涯現役社会を実現するためには、企業における65歳以上の定年引上げや66歳以上の継続雇用延長に向け、さらなる環境整備が必要である。

高年齢者雇用安定法（昭和46年法律第68号）に基づく65歳までの高年齢者雇用確保措置の実施が着実に図られる中、今後は65歳を超えても働くことを希望する高年齢求職者等に対する再就職支援が重要である。

【今後の取組】

（1）ハローワークにおける生涯現役支援窓口などのマッチング支援の拡充

65歳以上の再就職支援に重点的に取り組むため、ハローワークに設置する「生涯現役支援窓口」を4か所増設して県内10か所に拡充することにより、特に65歳以上の高齢者求職者への再就職支援を強化する。

（2）65歳超の継続雇用延長等に向けた環境整備

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構茨城支部（以下「高障求機構」という。）や茨城県と連携を図り、地域全体で高齢者雇用に関する機運の醸成を図るとともに、高障求機構の65歳超雇用推進プランナー等による提案型の相談・援助サービスや、65歳超雇用推進助成金等、高年齢者雇用に関する支援制度により継続雇用延長等に向けた環境整備を図る。

（3）中高年齢者の中途採用拡大を行う企業への支援

中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース）において、中高年齢者を初めて中途採用した企業に対する助成の周知及び活用促進により、中高年齢者の採用の促進を図る。

（4）シルバー人材センターをはじめとした地域における多様な就業機会の確保

地域の高齢者の就業促進を図るため、地域の様々な機関が連携して高齢者の就業を促進する「生涯現役促進地域連携事業」については、平成30年10月より実施している取手市のほか、未実施の地方自治体に対する事業紹介及び応募勧奨に努める。

シルバー人材センターが人手不足の悩みを抱える企業を一層強力に支えるため、シルバー人材センターにおけるマッチング機能を強化するとともに、女性会員の拡充を含めたシルバー人材センターの機能強化を図る。

5 女性活躍の推進

【課題】

女性の活躍推進を更に進め、誰もが働きやすい就業環境を整備するため、改正された女性活躍推進法等について、企業に対して周知徹底を図る必要が

ある。また、男女問わず全ての労働者が仕事と生活を両立しながらキャリア形成を進められるよう、仕事と生活の両立支援の取組を促進する必要がある。

【今後の取組】

(1) 女性の活躍推進等

① 女性の活躍推進

改正女性活躍推進法等の円滑な施行に当たり、以下の取組を精力的に行う。

ア 改正女性活躍推進法等の周知

改正女性活躍推進法について、常用労働者数 301 人以上の企業を対象に、行動計画の策定に関する事項が令和 2 年 4 月 1 日より、情報公表に関する事項が令和 2 年 6 月 1 日より施行されることから、局内各部や関係機関と連携し、働き方改革の推進のための啓発の機会などあらゆる機会を通じて、周知徹底を図る。さらに、令和 4 年 4 月 1 日より常用労働者数 101 人以上 301 人以下の企業については、行動計画の策定や情報公表等が新たに義務付けられることとなるため、局における周知や、「両立支援等助成金（女性活躍加速化コース）」及び本省が実施する「中小企業のための女性活躍推進事業」等の活用を促すことにより、取組の促進を図る。

イ 「女性の活躍推進企業データベース」の普及促進

女性活躍情報の見える化を推進するため、「女性の活躍推進企業データベース」について、策定届を提出した企業や報告徴収を実施した企業に対し、就職活動中の学生や求職者へのアピールになるというメリット等を伝え、また、局が主催する企業向けの説明会等のあらゆる機会を捉えて積極的に活用を促し、企業の登録を働きかける。加えて、企業だけではなく学生・求職者等に対しても、局にて実施する労働関係法令の普及等に関するセミナーや講義等の機会を活用して、利用促進を図る。

ウ 「えるぼし」認定及び「プラチナえるぼし」認定の取得促進

「えるぼし」認定及び新たに創設された「プラチナえるぼし」認定について、優秀な人材の確保や公共調達の際加点評価されること等、認定のメリットを周知することにより、取得促進を図る。

エ 改正女性活躍推進法の実効性確保

行動計画策定等が義務付けられている 301 人以上の企業について、策定・届出等の履行確保を図るとともに、改正女性活躍推進法に基づく報告徴収の実施により、策定された行動計画の進捗状況に留意し、課題の改善に当たって必要な助言を行う等、法に基づく取組の実効性確保を図る。

② 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の推進

労働者が性別により差別されることなく、また、働く女性が母性を尊重されつつ充実した職業生活を営むことができるようにすることは、就業意欲を支える基本となることから、男女の均等取扱い、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等について男女雇用機会均等法に基づく報告徴収や紛争解決援助の仕組みを積極的に活用し法に沿った雇用管理が行われるよう取り組む。

(2) 仕事と家庭の両立支援の推進

① きめ細かな職業相談・職業紹介

ハローワーク内に設置しているマザーズコーナー（県内 6 か所）において、キッズコーナーを設置し、必要に応じ安全サポートスタッフを配置する等、子供連れで来所しやすい環境を整備し、子育て中の女性等を対象に担当者制によるきめ細かな職業相談・職業紹介を実施する。

また、仕事と子育ての両立支援等に取り組む企業の情報、保育所・子育て支援サービス等に関する情報提供等や託児所付きセミナー等を開催するとともに、潜在求職者の掘起しやマザーズコーナーの周知等のため、市町村と連携した出張セミナー等をニーズに応じて実施する。

② 育児・介護休業法の周知及び履行確保

子の看護休暇・介護休暇の時間単位での取得を可能とする改正内容を含め、育児・介護休業法に基づく両立支援制度について、個々の労働者が円滑に制度を利用できるよう周知徹底を図る。また、労働者の権利侵害が疑われる事案や育児休業の取得等を理由とする不利益取扱いが疑われる事案を把握した場合には、事業主に対する積極的な報告徴収・是正指導等を行う。

③ 男性の育児休業取得促進等を含む仕事と育児の両立ができる職場環境整備

「パパ・ママ育休プラス」や「パパ休暇」、「育児休業制度等の個別周知」及び「育児目的休暇」に係る努力義務など、育児休業取得等を促進する制度の周知を行うとともに、「イクメンプロジェクト」において表彰された企業やイクボスの取組事例などの周知を図る。また、両立支援等助成金（出生時両立支援コース）における、育児休業の取得を後押しする取組に対する新たな加算措置も含め助成金の活用等による事業主への支援を通じて、男女とも仕事と育児が両立できる職場環境の整備を図る。

④ 仕事と介護の両立ができる職場環境整備

地域包括支援センター等とも連携した介護休業制度等の周知を行うとともに、介護離職を予防するための企業の取組の全体像を示した「仕事と介護の両立支援対応モデル」の普及や、介護支援プランに基づいて労働者に円滑に介護休業等を取得・職場復帰させた事業主に対する両立支援等助成金（介護離職防止支援コース）の支給を通じて、仕事と介護が両立できる職場環境整備を図る。

⑤ 次世代育成支援対策の推進

次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号）に基づく一般事業主行動計画の策定等については、各企業の実態に即した計画の策定を支援するとともに、労働者数 101 人以上の義務企業の届出等の徹底を図る。併せて、「くるみん」認定や「プラチナくるみん」認定の申請に向けた働きかけを行う。

6 障害者の就労促進

【課題】

平成 30 年に国及び地方公共団体の多くで、法定雇用率算定の際の対象障害者の確認、計上に誤りがあったことが判明したことを受け、公的部門における法理解の徹底、民間に率先する姿勢での障害者の雇用の場の拡大に向けた取組が求められている。そのため、官民間問わず障害者の雇用や職場定着を一層推進するほか、多様な障害・特性に対応した、適切な就労支援に取り組む必要がある。

【今後の取組】

（１）公務部門における障害者の雇用促進・定着支援の強化

公務部門における障害者雇用を推進するため、各府省等向けのセミナー

・職場見学会等を実施するとともに、雇用する障害者の定着支援を一層推進するため、ハローワーク水戸に配置する職場適応支援者を活用することにより、支援体制の強化を図る。

(2) 中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援等の強化

ハローワークと地域の関係機関が連携し、障害者の雇用経験や雇用ノウハウが不足している障害者雇用ゼロ企業等に対して、採用の準備段階から採用後の職場定着まで一貫したチーム支援等を実施し、中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援等の強化を図る。

このほか、毎年前期・後期で実施する就職面接会において、障害者雇用ゼロ企業をはじめとした法定雇用率未達成企業を中心に参加を要請し、障害者の就職促進、就職機会の拡大を図る。

(3) 精神障害者、発達障害者、難病患者等の多様な障害特性に対応した就労支援の強化

精神障害者、発達障害者、難病患者等である求職者についてハローワークに専門の担当者を配置するなど多様な障害特性に対応した就労支援を推進する。特に、精神障害者に対する就労支援を推進するため、就労パスポートの普及促進を図るとともに、精神科医療機関とハローワークとの連携による支援等を行う。

精神・発達障害者しごとサポーターにより、職場における精神障害者・発達障害者を支援する環境づくりを推進する。

また、当該しごとサポーターの養成講座を県内の各ブロック等で開催し、精神・発達障害者について正しく理解してもらい、職場における応援者を増やすよう努める。

7 外国人材受入れの環境整備

【課題】

改正出入国管理及び難民認定法（昭和26年法律第319号）が平成31年4月から施行されたことを踏まえ、現在日本で就労している外国人に加え、特定技能の在留資格により就労する外国人労働者についても安心して働き、その能力を十分に発揮する環境を確保する必要がある。

このため、「6月の外国人労働者問題啓発月間」を中心に、外国人を多数雇用する事業所を監督署・ハローワークが合同で訪問し、事業主への助言・指導等により適正な雇用管理の確保を図った。

また、令和元年12月に常総市、令和2年1月に神栖市において、外国人

雇用管理セミナーを実施し、外国人の雇用管理、新しい在留資格「特定技能」に係る制度、技能実習制度及び労働災害防止について周知・啓発を図ったところだが、外国人労働者数が増加している中、県内における外国人労働者の適切な受け入れについて、関係機関や自治体と連携し、さらなる周知・啓発が必要である。

【今後の取組】

(1) 外国人労働者の適切な雇用管理の確保

在留資格「特定技能」により受け入れる外国人材をはじめ、増加する外国人材の地域における安定した就労を促進するため、事業主に対する外国人の雇用状況届出制度や外国人雇用管理指針について周知・啓発を行うほか、雇用管理セミナーの重点的な開催に当たり機構等と連携して外国人を受け入れる際の制度の周知も行う等、雇用管理改善に向けた相談・指導等の充実を図る。

また、外国人労働者が自らの労働条件等を十分に理解し、適正な待遇の下で安心・納得して就労を継続し、その能力を発揮することができるよう、外国人特有の事情に配慮した事業主の雇用管理改善の取組に対して助成を行う「人材確保等支援助成金（外国人労働者就労環境整備助成コース）（仮称）」の活用促進を図る。

(2) 外国人労働者の労働条件等の相談・支援体制の強化

「外国人労働者相談コーナー」や「労働条件相談ほっとライン」等の周知を行い、労働相談体制の強化を図る。

また、管内の外国人労働者に占める、外国人技能実習生の割合が高く、昨年は死亡災害が2人発生する等、当該労働者に係る労働災害が高止まりの傾向を示していることから、必要に応じて労働基準部と職業安定部の各課室が連携しながら、令和元年度から順次作成している、外国人労働者が容易に理解できる視聴覚教材等の周知等により、労働災害防止対策を推進する。

(3) 外国人留学生・定住外国人等に対する就職支援

① 外国人留学生等に対する相談支援の実施

外国人留学生等と企業とのマッチングの機会を設けるため、土浦新卒応援ハローワークに設置している留学生コーナーにおいて、外国人留学生等に対するきめ細かな支援を実施する。

② 定住外国人等に対する就職支援の実施

定住外国人等が多く所在する地域9か所のハローワークに設置した「外国人雇用サービスコーナー」において、専門相談員による職業相談や、定住外国人等が応募可能な求人の開拓等を実施するほか、外国人就労・定着支援研修の実施にあたり、求職者に対する研修受講の働きかけや、研修修了者への公共職業訓練へのあっせん、日本語能力等を踏まえた職業紹介の実施により、安定的な就職の促進を図る。

(4) ハローワーク等における多言語相談支援の実施

外国人雇用サービスコーナーに配置している通訳員や「多言語コンタクトセンター」を活用することにより、多国籍化が進む外国人求職者に対する相談業務の円滑化を図る。

(5) 外国人技能実習に関する実地検査や相談援助等の体制強化

技能実習法に基づき、外国人技能実習機構東京事務所水戸支所（以下「機構」という。）と適切な連携を行う。機構による監理団体や実習実施者への実地検査が拒否された場合等には、同法に基づき、局の職員が機構に同行して立入検査を行う。また、監理団体から、同法に基づく実習実施者の法的違反に係る通報の受理や技能実習生の主務大臣への申告の受理を行う。さらに、同法に基づき、ブロック単位で局が開催する地域協議会では、中央協議会の方針を踏まえ、技能実習制度の適正化に向け、地域の課題の共有、取組方針の協議、関係機関との積極的な連携の確保・強化に取り組む。

8 生活保護受給者等の就労支援

【課題】

生活保護受給者、生活困窮者等及び刑務所出所者等に対しては、関係機関と一体となり、それぞれの課題に応じた手厚い支援により、就労による自立等を促進していく必要がある。

【今後の取組】

(1) ハローワークにおける生活保護受給者等の就労支援

福祉施策と雇用対策を一体的に行う常設窓口「つなぐハローワーク」（水戸市、日立市、古河市）の運営や福祉事務所等への巡回等により、ハローワークが地方自治体と連携して、生活保護受給者・生活困窮者等の就労支援を的確に実施するとともに、就職後の職場定着支援を強化する。

(2) 刑務所出所者等の就労支援

「再犯防止推進計画」(平成 29 年 12 月閣議決定)を踏まえ、ハローワークが矯正施設・保護観察所等と連携を強化し、矯正施設への巡回による支援や保護観察対象者等に対するチーム支援を実施するなど、刑務所出所者等の就労支援の充実を図る。

9 リカレント教育等人材開発施策の推進

【課題】

第 4 次産業革命が進む中、人生 100 年時代を見据え、誰もが、いくつになっても、学び直しと新しいチャレンジの機会を確保するリカレント教育の充実や、高齢期を見据えたキャリア形成支援等を推進していく必要がある。

また、国で策定する全国規模の総合的な職業訓練実施計画も踏まえ、地域における求職者の動向や訓練ニーズに対応した実施分野及び規模の設定をする必要がある。

【今後の取組】

(1) 「人づくり革命基本構想」に基づくリカレント教育の推進

ハロートレーニング(公共職業訓練)において、国家資格の取得等により、正社員就職を実現する長期の訓練を推進する。局においては、関係機関と密に連携し当該訓練コースの設定促進に努める。

また、「人づくり革命基本構想」(平成 30 年 6 月 13 日人生 100 年時代構想会議とりまとめ)等を踏まえて新しく創られた特定一般教育訓練などを通じて、労働者のキャリア形成を引き続き支援する。

さらに、生産性向上人材育成支援センターで実施する中小企業や製造現場等で働く人向けの IT 理解・活用力習得のための職業訓練コースについて、活用促進のための効果的周知に努める。

(2) 高齢期も見据えたキャリア形成支援の推進

① 労働者のキャリアプラン再設計や企業内のキャリアコンサルティング導入等を支援する拠点との連携等

新たに新設される労働者のキャリアプラン再設計や企業内の取組みを支援するキャリア形成サポートセンター(仮称、旧ジョブ・カードセンター)との相互紹介・相互誘導を通じて、労働者等及び企業に対しキャリアコンサルティングを中心とした総合的な支援を行う。

② 企業の実情に応じた中高年齢層向け訓練の提供

65歳超の高齢者の継続雇用支援のため、生産性向上人材育成支援センターで実施する各企業の実情に応じたオーダーメイド型、レディメイド型の在職者向け訓練について活用促進のための効果的周知に努める。

(3) 地域のニーズに即した公的職業訓練等の展開

地域訓練協議会の活用等により、地域における求職者の動向や訓練ニーズを的確に把握し、公共職業訓練及び求職者支援訓練に係る総合的な計画を都道府県と連携して策定する。

また、局所が把握している求人者及び求職者の職業訓練ニーズを茨城県及び高障求機構に体系的に提供することにより、訓練コースの設定促進に努める。

10 人材確保対策の総合的な推進等

【課題】

雇用情勢が着実に改善している中で、福祉・建設・警備・運輸分野などにおいて、人材不足が顕著になっている。

これらの分野の人材確保等のためには、それぞれの職場の魅力を高め（雇用管理改善）、そこに人を誘導する（マッチング機能強化）とともに、個々の能力を高める（能力開発）等の人材確保対策を総合的に推進する必要がある。

また、各地域での魅力ある職場づくりや、既存の枠組みにとらわれない人材育成など、地域の創意工夫をいかした取組等への支援に加えて、UIJTターン者を採用しようとする事業主への支援を通じて、地域の中小企業等の人材確保を図る取組を実施することが必要である。

さらに、労働市場を取り巻く状況が大きく変化し、人手不足が進む中で、労働者の有効な能力発揮や企業の生産性向上が図られるよう、中途採用に関する環境整備を通じて、企業と労働者のマッチングが円滑に行われることが重要である。

【今後の取組】

(1) 人材確保支援の充実

福祉分野のほか、建設業、警備業、運輸業など、雇用吸収力の高い分野でのマッチング支援を強化するため、ハローワーク水戸及び土浦の「人材確保対策コーナー」を中心に、面接会や説明会・セミナー等を積極的に実施する。特に、福祉分野については、見学会や「介護就職デイ」等の取組

みの充実を図りつつ、各分野関係団体等と連携した人材確保支援を図る。

中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース）の活用により、転職・再就職者の採用機会の拡大及び人材移動の促進を図る。

（２）雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」の促進等

労働力人口の中長期的な減少が見込まれ、全般的に雇用失業情勢が改善し、人材不足分野が顕在化している中、事業主の雇用管理改善に対する助成や「働き方改革推進支援センター」等における相談支援により、「魅力ある職場づくり」の促進等を図る。

介護労働者の身体的負担軽減に資する介護福祉機器の導入を促進し、労働環境の改善を図る。

介護・保育分野における人材確保のため、賃金制度の整備を行う事業主に対する助成を通じて職場定着の促進を図る。

（３）地方自治体等と連携した地域雇用対策の推進

都道府県が行う産業施策や経営支援等と一体となって魅力ある雇用環境を創造・整備する取組を支援する地域活性化雇用創造プロジェクトにより、地方自治体と連携した取組を行い、地域特性を生かした良質で安定的な雇用の場の確保や人材育成を推進する。

市町村・経済団体等で構成される協議会が提案する自主性・創意工夫ある取組の中から、地域における魅力ある雇用やそれを担う人材の維持・確保等が期待できるものを選抜・委託する地域雇用活性化推進事業等を実施し、地域の活性化を図る。

U I J ターン者を採用しようとする事業主への支援により、地域の中小企業等の人材確保を図る。

（４）成長企業等への転職支援

中途採用等助成金（中途採用拡大コース）及び労働移動支援助成金（早期雇い入れ支援コース）における転職・再就職者の受入れを行う成長企業等に対する助成により、雇用吸収力や付加価値の高い産業への転職・再就職支援が図られるよう、事業主に周知しその活用を促す。

（５）職業能力・職場情報・職業情報の見える化の推進

職場環境改善に積極的な企業の残業時間や有給休暇取得率等が検索できる職場情報総合サイト「しょくばらぼ」及び総合な職業情報を掲載する職場情報提供サイト（日本版 O-NET）（仮称）を活用し、職場情報・職業情報

等の提供による求人・求職の効果的なマッチングを図る。

職業能力の「見える化」の観点から、ジョブ・カードの強化・活用促進を図る。

(6) ハローワークにおけるマッチング機能の充実

ハローワークの求人情報・求職情報をオンラインで民間職業紹介事業者や地方自治体に提供する取組を推進する。

「雇用対策協定」の締結を更に推進するとともに、協定を締結済みの場合は、地域の新たな課題にも対応できるよう、各地方自治体と調整を進めて可能な範囲で見直しを行い、協定及び協定を実施するための計画の内容の充実を図る。

また、希望する地方自治体において、国が行う無料職業紹介と地方自治体が行う業務をワンストップで一体的に実施する取組を行うなど、国と地方の連携の強化を図る。

第4 地方労働行政の展開に当たり留意すべき基本的事項

1 計画的・効率的な行政運営

(1) 計画的な行政運営

「茨城労働局労働行政運営方針」等に基づき、計画的かつ効率的な行政運営を行うとともに、業務運営の進捗状況等を定期的に把握・分析し、地域の実情を踏まえた実施状況となっているかフォローアップを行う。

(2) 行政事務の簡素合理化と業務運営の重点化・集中化

国の厳しい定員事情の中、行政が取り組むべき諸課題に的確に対応していくためには、限られた行政資源を効果的に活用し、総合労働行政機関としての機能を最大限に発揮することが重要であることから、行政事務の簡素合理化、業務運営の重点化及び集中化により行政事務の効率化を進める。

また、経費節減について意識を高め、徹底したコスト削減に取り組む。

2 地域に密着した行政の展開

(1) 地域の経済社会の実情の的確な把握

労働行政を取り巻く情勢及び課題を適切に踏まえた施策を企画、実施し、地域における行政ニーズに適切に responding していくため、局においては、幹部を中心に以下(2)及び(3)で述べるような関係機関及び団体との連携を密にしつつ、併せて各行政の業務で得られた指標も活用しながら、地

域経済情勢や地域における主要産業・企業等の動向等を評価・分析する。それを踏まえ、適切な行政課題を設定した上で、局全体として共通認識を持った対応を行う。

(2) 地方公共団体との連携

雇用対策や働き方改革を始めとする労働施策を地域において効果的に実施していくためには、産業施策、福祉施策、雇用施策、教育施策等を実施する地方公共団体との緊密な連携を図ることが重要である。

そのため、日頃から、茨城労働局長等の幹部が、茨城県知事、市町村長、地方公共団体幹部職員、茨城県議会議員等を訪問し、雇用失業情勢等の情報提供、意見交換等を通じて、国と地方公共団体の連携が深まるよう努める。

また、地域の労働市場全体の労働力需給調整能力を向上させていくために、茨城県と締結した「雇用対策協定」に基づき、局と茨城県がそれぞれの強みを発揮し、地域の新たな課題にも対応できるよう、一体となって雇用対策を進めることとする。

このほか、日立市、水戸及び古河市と締結した「つなぐハローワーク設置に関する協定」に基づき設置する一体的実施施設など地方公共団体との連携による就職支援施設を円滑に運営する。

(3) 労使団体等関係団体との連携

各種施策を地域の実情に応じて効果的に推進するため、「地方労働審議会」において公労使の意見をきめ細かく把握し、行政運営への確に反映するよう努めるとともに、関係団体、有識者及び調査研究機関等とも緊密な連携を図る。

さらに、労使団体に対し、都道府県における地方公共団体及び労使等の関係者から構成される会議を通じて、地域の実情に応じた働き方改革の推進を働きかける。

(4) 積極的な広報の実施

労働行政の推進に当たっては、労使はもとより国民全体の労働行政に対する理解と信頼を高めることが重要である。このため、局における広報体制の強化、報道機関や地方公共団体等の広報誌等を活用した効果的広報の推進及び地域関係者との関係強化を積極的に推進する。

3 行政文書及び保有個人情報の厳正な管理及び情報公開制度・個人情報保護制度への適切な対応

(1) 行政文書の適正な管理

公文書管理については、政府を挙げてその適正を確保することが求められているところであり、労働局においても一層の徹底が求められている中、改正「行政文書の管理に関するガイドライン」（平成23年4月1日内閣総理大臣決定 令和元年5月1日一部改正）による新たなルールの遵守を徹底する。また、「電子決裁移行加速化方針」（平成30年7月20日デジタル・ガバメント閣僚会議決定）に基づき、引き続き電子決裁の着実な実施を推進する。

(2) 保有個人情報の厳正な管理

重大な個人情報を取り扱っていることを常に意識し、これらの保有個人情報について適正かつ厳正に取り扱うとともに、漏えい、滅失又は毀損の防止のための基本的な作業手順を徹底する。

4 綱紀の保持、行政サービスの向上等

(1) 綱紀の保持

労働行政は、労使を始めとする国民の信頼を得てこそ初めて業務が円滑に運営されるものであるから、経理面のみならず業務執行面全般における非違行為の発生防止、綱紀保持の徹底等により、国民の疑惑や不信を招くことのないよう万全を期する。

(2) 災害対応の実施強化

災害発生時において、都道府県労働局の地域における総合的労働行政機関としての果たすべき役割は、極めて重大なものとなっている。このため、改定された「茨城労働局防災業務・業務継続に関する実施要領」（平成25年8月30日施行 平成31年4月1日一部改正）に従い、災害発生時に機動的かつ的確に対応できるよう、防災訓練の実施等の適切な対策を徹底する。

別表1 令和2年度 主要事業計画

所 掌		4 月	5 月	6 月
総務部	総務課	会計交替検査 庶務主管課長・担当者会議 新規採用職員研修（新監・系統間等を含む） 新任監督署長・副署長、安定所長・次長研修（転入者） 新任庶務主管課長・担当者研修（転入者・新規採用職員） 情報セキュリティ対策研修	軽装励行期間 （5月1日～9月30日） 厚生労働省共済組合茨城労働局支部運営協議会 超過勤務縮減月間	公共調達審査会 温室効果ガス削減対策等実行委員会 健康診断（一般定期、情報機器、電離放射線、ストレスチェック） セクシュアルハラスメント・パワーハラスメント相談員研修
	労働保険徴収室	労働保険・労災補償業務担当職員会議（労災補償課主催） 社会保険・労働保険徴収事務連絡協議会 労働保険事務組合年度更新説明会	労働保険未手続一掃対策協議会 滞納整理強化月間 時効中断措置状況総点検月間 労働保険料督促状発送（4期分） 電子申請利用促進月間	労働保険年度更新 徴収事務センター年度更新説明会
均等室	雇用環境・	労働基準監督署長・公共職業安定所（出張所）長合同会議 働き方改革推進支援センター周知・連携要請 「アルバイトの労働条件を確かめよう！」キャンペーン（4月1日～7月31日）	労働関係連絡会議 改正法説明会（改正女活法、改正労働施策総合推進法、パートタイム・有期雇用労働法）	労働相談・個別労働紛争解決制度関係機関連絡協議会 集团的報告徴収 茨城紛争調整委員会
労働基準部	監査課	監督指導業務・安全衛生業務運営会議 監督署長会議 転入監督官研修		外国人労働者問題啓発月間
	健康安全課	監督指導業務・安全衛生業務運営会議 安全・衛生管理特別事業場集団指導会 労働災害防止関係団体連絡会議 建設工事関係者連絡会議 地域産業保健センター全体会議 じん肺診査（年間随時）	専門工事業労働災害防止連絡会議 安全衛生労使専門家会議 陸災防「交通事故・労働災害防止大会」	全国安全週間準備期間 建設業「死亡災害ゼロ」推進大会 社会福祉施設災害防止集団指導
	賃金室	家内労働安全衛生指導員会議 賃金改定状況調査事業所選定 最低賃金基礎調査事業所選定	最低賃金基礎調査	最低賃金基礎調査 賃金構造基本統計調査

所 掌		月		
		4 月	5 月	6 月
職業安定部	労災補償課	労災保険診療費指導委員会 柔道整復師会審査委員会 労働保険・労災補償業務担当職員 会議 労災保険審査参与会（随時） 労災医員協議会障害等専門部会 （随時）	労災保険診療費指導委員会 柔道整復師会審査委員会	労災保険診療費指導委員会 柔道整復師会審査委員会
	職業安定課	茨城県就職問題検討会議 公共職業安定所長会議	雇用対策連絡調整会議 統括職業指導官会議 求人担当職員研修	債権管理担当者会議 公正採用選考人権啓発協力員会議 学卒担当者会議 就職支援ナビゲーター（学卒分） 研修 雇用保険業務担当職員研修 チャレンジいばらき就職面接会
	職業対策課		高齢者・障害者雇用状況調査事務担 当者会議 雇用関係助成金担当者会議	外国人労働者問題啓発月間 高年齢者雇用推進委員会
	訓練室			職業訓練担当者会議 茨城県生活保護受給者等就労自立 促進事業協議会
	需給調整事業室	労働者派遣事業許可更新前説明 会	併任需給調整指導官研修	労働者派遣事業許可更新前説明会 派遣労働者セミナー

所 掌		7 月	8 月	9 月
総務部	総務課	国家公務員安全週間 (7月1日～7日) ワーク・ライフ・バランス推進強化月間(7～8月) 管理・会計経理内部監査 公共調達監視委員会 新規職員採用業務説明会及び官庁訪問(大卒7～8月実施) 交通安全研修 クレーム対応研修 人事評価能力向上研修(新任者対象)	労働基準監督官採用面接	管理・会計経理内部監査(～11月)
	労働保険徴収室	労働保険年度更新 労働保険料納付期限(全期・1期分)	労働保険年度更新	年度更新申告書未提出事業場認定決定 労働保険業務実施監察 口座振替(全期・1期分)
雇用環境・均等室				総合労働相談コーナー巡回指導 集团的報告徴収 パートタイム・有期雇用労働法説明会
労働基準部	監査課	定期地方労働基準監察		定期地方労働基準監察
	健康安全課	全国安全週間(1日～7日) 茨城県地域両立支援推進チーム会議 木建工事局署一斉安全パトロール 安全衛生業務指導(署)		全国労働衛生週間準備期間 職場の健康診断実施強化月間 交通労働災害防止関係連絡会議 安全衛生業務指導(署)
	賃金室	最低賃金審議会 最低賃金基礎調査 賃金構造基本統計調査	最低賃金審議会 最低賃金専門部会 賃金構造基本統計調査 茨城県最低賃金改正広報	最低賃金審議会 茨城県最低賃金改正広報
	労災補償課	労災保険診療費指導委員会 柔道整復師会審査委員会 労災補償業務机上監察 労災補償業務通信監察	労災保険診療費指導委員会 柔道整復師会審査委員会 労災補償業務机上監察 労災補償業務通信監察	労災保険診療費指導委員会 柔道整復師会審査委員会 労働保険・労災補償業務実地監察

所 掌		月		
		7 月	8 月	9 月
職業安定部	職業安定課			新卒者等就職・採用応援本部会議
	職業対策課			障害者雇用支援月間 障害者就職面接会
	訓練室	茨城県農林漁業就業等対策・連絡協議会 茨城県林業雇用改善等推進会議	出張ハローワーク！ひとり親全力サポートキャンペーン	茨城県地域訓練協議会ワーキングチーム会議 茨城県地域訓練内容等検証・改善会議
	需給調整事業室	派遣労働者セミナー 労働者派遣事業許可更新前説明会	労働者派遣事業許可更新前説明会	派遣労働者セミナー 労働者派遣事業許可更新前説明会

所掌		月	10月	11月	12月
総務部	総務課		国家公務員健康週間 (10月1日～7日) 超過勤務縮減月間 メンタルヘルス研修 新規職員採用業務説明会及び官庁訪問(高卒)	法令遵守委員会 文書管理点検・監査	国家公務員倫理週間 (12月1日～7日) 国家公務員ハラスメント防止週間 (12月4日～10日)
	労働保険徴収室		労働保険料納付期限(2期分) 労働保険未手続一括対策協議会 労働保険業務実地監察 滞納整理強化月間 時効中断措置状況総点検月間	社会保険・労働保険徴収事務連絡協議会 労働保険適用促進強化期間 保険料算定基礎調査 労働保険料督促状発送(全期・1期分) 口座振替(2期分) 北関東三局連絡会議	保険料算定基礎調査 滞納整理強化月間 時効中断措置状況総点検月間
均等室 雇用環境・			茨城働き方改革・労働環境改善協議会 総合労働相談コーナー巡回指導	第1回茨城地方労働審議会 労働基準監督署長・公共職業安定所(出張所)長合同会議 しわ寄せ防止キャンペーン月間 集团的報告徴収	ハラスメント対策等説明会 職場のハラスメント撲滅月間
労働基準部	監査課			過重労働解消キャンペーン期間 過労死等防止対策推進シンポジウム	
	健康安全課		全国労働衛生週間(1日～7日) 茨城県産業安全衛生大会、表彰式 作業環境測定機関監査指導(～1月) 登録教習機関監査指導(～12月) 検査業者監査指導(～12月) 機械等メーカー立入検査(～2月) 登録性能検査・登録個別検定機関監査指導(～3月)	関東地区検査担当官連絡会議<千葉> 車両系建設機械等局署一斉安全パトロール (建災防・建荷協) 茨城産業保健総合支援センター運営協議会 粉じん対策指導委員による指導(～12月) 労働衛生指導医による指導(～12月)	年末年始労働災害防止強化運動 (12月1日～1月31日) 安全衛生担当者連絡会議
	賃金室		最低賃金審議会 特定(産業別)最低賃金専門部会 家内労働概況調査 茨城県最低賃金改正広報	最低賃金審議会 茨城県最低賃金改正広報	茨城県最低賃金改正広報 特定(産業別)最低賃金改正広報

所掌		月		
		10月	11月	12月
職業安定部	労災補償課	労災保険診療費指導委員会 柔道整復師会審査委員会 労働保険・労災補償業務実地監察 労災診療費算定実務研修会	労災保険診療費指導委員会 柔道整復師会審査委員会	労災保険診療費指導委員会 柔道整復師会審査委員会
	職業安定課	雇用保険担当者会議 チャレンジいばらき就職面接会	返納金滞納整理強化月間 いばらきジョブフェスタ(新規高卒者就職面接会) 公共職業安定所長会議	返納金滞納整理強化月間 建設雇用改善推進連絡協議会
	職業対策課	高年齢者雇用支援月間		
	訓練室	茨城県地域訓練協議会 茨城県地域ジョブ・カード運営本部会議	人材開発促進月間	茨城県地域訓練協議会ワーキング チーム会議 茨城県地域訓練内容等検証・改善 会議
	需給調整事業室	労働者派遣事業適正運営協力員 会議 派遣労働者セミナー 労働者派遣事業許可更新前説明 会	労働者派遣事業許可更新前説明会	労働者派遣事業許可更新前説明会

所 掌		1 月	2 月	3 月
総務部	総務課	永年勤続職員表彰式 公共調達審査会 健康診断（電離放射線）	公共調達監視委員会 業務検討委員会 保有個人情報管理状況定期監査	会計定時検査 健康安全委員会 法令遵守委員会 新任監督署長・副署長、安定所長・次長研修 新任庶務主管課長・担当者研修 新任労働局庶務担当者研修 保有個人情報管理状況定期監査
	労働保険徴収室	保険料算定基礎調査 労働保険料納付期限（3期分） 労働保険料督促状発送（2期分）	滞納整理強化月間 時効中断措置状況総点検月間 保険料算定基礎調査 口座振替（3期分）	労働保険・労災補償業務主務課長会議 労働保険料督促状発送（3期分） 労働保険料納付期限（4期分） 口座振替（4期分）
均等室	雇用環境・	産業労働懇談会（使用者側）	労働基準監督署長・公共職業安定所（出張所）長合同会議	第2回茨城地方労働審議会 産業労働懇談会（労働者側）
労働基準部	監督課	司法研修	労働基準監督署長会議	監督・安全衛生計画策定会議 監督・安全衛生計画調整会議
	健康安全課	年末年始労働災害防止強化運動（12月1～1月31日） 安全衛生労使専門家会議		監督・安全衛生計画策定会議 監督・安全衛生計画調整会議 茨城産業保健総合支援センター運営協議会
	賃金室	茨城県最低賃金改正広報 特定（産業別）最低賃金改正広報	茨城県最低賃金改正広報 特定（産業別）最低賃金改正広報	最低賃金審議会
	労災補償課	労災保険診療費指導委員会 柔道整復師会審査委員会	労災保険診療費指導委員会 柔道整復師会審査委員会	労災保険診療費指導委員会 柔道整復師会審査委員会 労働保険・労災補償業務主務課長会議
職業安定部	職業安定課	公共職業安定所長会議 公正採用等人権啓発研修会 新卒者等就職・採用応援本部会議	いばらき企業説明会	

所 掌		月		1 月		2 月		3 月	
	職業対策課			障害者就職面接会					
	訓練室			茨城県地域訓練協議会 茨城県地域ジョブ・カード運営本部 会議					
	需給調整事業室	労働者派遣事業許可更新前説明会		労働者派遣事業許可更新前説明会		労働者派遣事業許可更新前説明会		労働者派遣事業許可更新前説明会	

別表2 令和2 研修計画（地方研修）

	総務部	雇用環境・均等室	労働基準部	職業安定部
4月	新規採用職員研修（新監・系統間等を含む） 新任監督署長・副署長、安定所長・次長研修（転入者） 新任庶務主管課長・担当者研修（転入者・新規採用職員） 新任及び再任労働保険・労災補償業務担当職員研修（労災補償課主催） 新任労災・労働保険調査員等研修（労災補償課主催） 非常勤職員研修（各課室で実施） 情報セキュリティー対策研修	新任雇用環境・均等室職員 実地研修 企業指導（雇用均等関係） 業務研修（年間） 非常勤職員研修 新任総合労働相談員研修	転入監督官研修 新任労働基準監督官実地研修（前期） 新任及び再任労働保険・労災補償業務担当職員研修 非常勤職員研修（各課室で実施） 新任石綿届出等点検指導員研修 新任計画届審査員研修	非常勤職員研修（各課室で実施）
5月	労働保険業務担当職員研修（安定行政職員関係）	総合労働相談員研修	検査担当者養成実地研修（年間）	統括職業指導官等研修 助成金業務研修 求人担当者研修 就職支援ナビゲーター（一体支援分・就労支援分）研修 求人者支援員研修 併任需給調整指導官研修 6-1 担当者研修
6月	セクシュアルハラスメント・パワーハラスメント相談員研修		新任労働基準監督官実地研修（後期） 安全衛生技術研修	職業訓練業務研修 就職支援ナビゲーター（職業訓練・求職者支援分）研修 就職支援ナビゲーター（学卒分）研修 障害者業務研修 雇用保険業務担当者研修 学卒担当者研修 債権管理担当者研修 外国人業務担当者研修
7月	交通安全研修 クレーム対応研修 人事評価能力向上研修			
8月		広報研修		
9月			検査担当者養成研修（労働大学校における専門研修）	
10月	メンタルヘルス研修		新任労働基準監督官実地訓練（3月まで）	

	総務部	雇用環境・均等室	労働基準部	職業安定部
11月	労働保険・労災補償業務担当職員研修（労災補償課主催）		労働保険・労災補償業務担当職員研修	キャリアコンサルティング研修
12月				
1月			司法研修	
2月				
3月	新任監督署長・副署長、安定所長・次長研修 新任庶務主管課長・担当者職員研修 新任労働局庶務担当者研修		新任署長・副署長研修 新任労災主務課長研修 新任安全衛生主務課長研修	新任障害者関係業務担当職員研修 新任雇用保険業務担当職員研修 新任統括職業指導官等研修 新任職業訓練業務担当職員研修 新任債権管理事務担当職員研修

実施月	方法（広報先） 広報事項	①	②	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	所管
		ホームページ「茨城労働局」	1プレス（記者発表、資料提供等）	2プレス（定例記者会見）	いばらき労働基準（連合会、監督課）	いばらき雇用ニュース（職業安定課）	労働基準ニュース（茨城新聞）	地方公共団体広報誌（県、市町村）	商工団体、防災団体等広報誌	ポスター・パンフレット等	その他	
9月	令和2年度全国労働衛生週間及び茨城県産業安全衛生大会の開催について			○								健康安全課
	チャレンジいばらき就職面接会	○				○				○		職業安定課
	公正採用選考について					○	○			○		職業安定課
	口座振替制度の活用について	○			○		○					徴収室
	中小企業退職金制度				○		○					雇用環境・均等室
	過重労働解消キャンペーン期間			○								監督課
	茨城県最低賃金の改正決定	○	○			○	○	○	○	○		賃金室
	茨城県産業安全衛生大会	○			○			○				健康安全課
	職場の健康診断実施強化月間				○							健康安全課
	茨城産業安全衛生大会における茨城労働局長表彰	○		○	○		○					健康安全課
	各種免許試験日程（下期）				○							健康安全課
	作業環境測定推進月間				○							健康安全課
	全国労働衛生週間準備期間				○			○			○	健康安全課
10月	年次有給休暇取得促進期間	○			○		○					雇用環境・均等室
	年末年始における年次有給休暇の取得促進	○			○		○	○	○	○	○	雇用環境・均等室
	しわ寄せ防止キャンペーン月間	○			○	○	○			○		雇用環境・均等室
	滞納整理強化月間				○		○					徴収室
	労働保険料第2期分納付				○		○					徴収室
	保険料算定基礎調査	○			○		○					徴収室
	労働保険適用促進強化期間	○			○		○	○	○	○	○	徴収室
	労働保険関係手続の電子申請の活用	○			○			○				徴収室
	ベストプラクティス企業訪問	○		○								監督課
	過重労働解消キャンペーン期間						○					監督課
	長時間労働が疑われる事業場に対する令和元年度の監督指導結果	○	○									監督課
	茨城県最低賃金改正決定				○			○	○	○		賃金室
	茨城県特定（産業別）最低賃金改正答申	○	○									賃金室
	建設荷役車両特定自主検査強調月間				○							健康安全課
	全国労働衛生週間									○		健康安全課
	二次健康診断等給付について						○					労災補償課
高年齢者雇用状況調査集計結果	○	○				○					職業対策課	
新規中学・高校卒業予定者職業紹介状況	○		○								職業安定課	
「人材開発促進月間」の周知	○					○			○	○	訓練室	
11月	個別労働紛争解決制度の周知・広報							○		○		雇用環境・均等室
	職場のハラスメント撲滅月間	○			○	○	○					雇用環境・均等室
	期間雇用者の育児・介護休業等について	○			○							雇用環境・均等室
	勤労者財産形成促進制度				○		○					雇用環境・均等室
	茨城県最低賃金改正決定							○				賃金室
	茨城県特定（産業別）最低賃金改正決定	○					○	○	○	○		賃金室
	令和2年度年末・年始労働災害防止強化運動の実施について			○	○		○					健康安全課
	いばらきジョブフェスタ 高校生就職面接会	○					○			○		職業安定課
障害者雇用状況調査集計結果	○	○				○					職業対策課	

実施月	方法（広報先） 広報事項	①	②	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	所管
		ホームページ「茨城労働局」	1プレス（記者発表、資料提供等）	2プレス（定例記者会見）	いばらき労働基準（連合会、監督課）	いばらき雇用ニュース（職業安定課）	労働基準ニュース（茨城新聞）	地方公共団体広報誌（県、市町村）	商工団体、防災団体等広報誌	ポスター・パンフレット等	その他	
12月	滞納整理強化月間				○		○					徴収室
	建設業一斉監督実施結果発表	○	○		○							監督課
	茨城県最低賃金の改正決定							○				賃金室
	茨城県特定（産業別）最低賃金改正決定	○			○			○	○	○		賃金室
	健康診断結果報告の督促				○		○					健康安全課
	石綿関連疾患に関する労災補償制度等の周知						○	○				労災補償課
	建設雇用改善推進対策会議						○					職業安定課
	新規中学・高校卒業予定者職業紹介状況	○	○									職業安定課
	障害者就職面接会	○		○	○	○	○	○			○	職業対策課
1月	労働保険料第3期分納付				○		○					徴収室
	パートタイム労働法に沿った雇用管理	○			○	○						雇用環境・均等室
	令和2年賃金構造基本統計調査（初任給）結果				○		○					賃金室
	茨城県最低賃金の改正決定							○				賃金室
	茨城県特定（産業別）最低賃金改正決定							○				賃金室
	車両系建設機械県下一斉安全パトロール結果				○							健康安全課
	令和2年死亡災害発生状況（速報）				○		○					健康安全課
	いばらき企業説明会	○					○			○		職業安定課
茨城県の外国人雇用届出状況	○	○				○					職業対策課	
2月	口座振替制度の活用について	○			○			○				徴収室
	滞納整理強化月間	○			○		○					徴収室
	ゴールデンウィークにおける年次有給休暇の取得促進	○			○			○	○	○	○	雇用環境・均等室
	茨城県最低賃金の改正決定							○				賃金室
	茨城県特定（産業別）最低賃金改正決定							○				賃金室
	新規中学・高校卒業予定者職業紹介状況	○	○									職業安定課
3月	労働基準監督官採用試験の広報	○		○				○	○	○		総務課
	国家公務員採用試験の広報	○										総務課
	「アルバイトの労働条件を確かめよう！」キャンペーン	○					○	○	○			雇用環境・均等室
	パートタイム・有期雇用労働法				○		○					雇用環境・均等室
	令和2年における申告事件の概要	○			○		○					監督課
	令和3年度の雇用保険料率について	○					○	○			○	職業安定課