

茨城労働局 労働行政のあらまし

平成30年度



厚生労働省 茨城労働局・労働基準監督署・公共職業安定所
<https://jsite.mhlw.go.jp/ibaraki-roudoukyoku/>

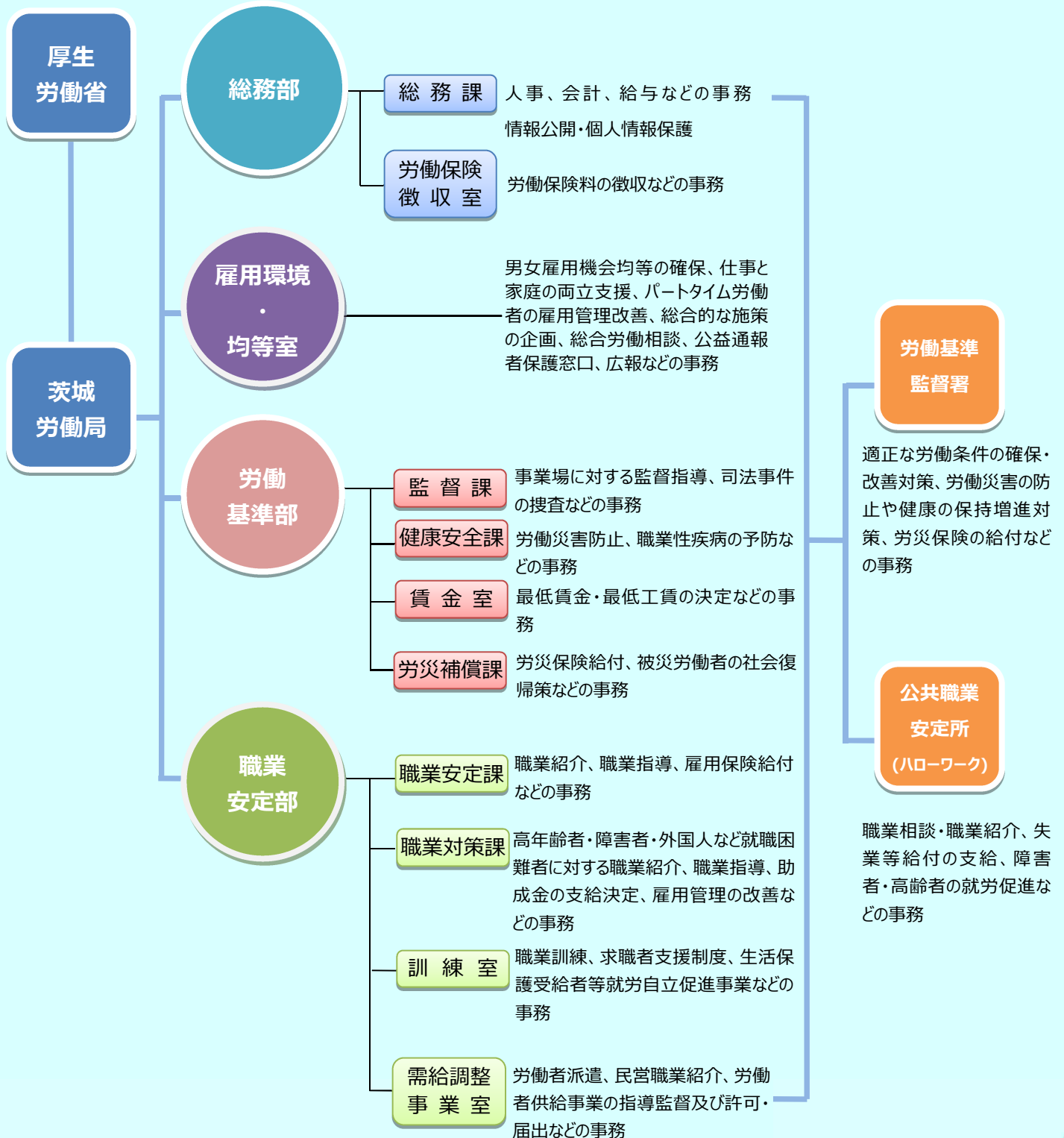
Contents

茨城労働局組織図	2
第一章 雇用環境・均等室の重点施策	3
A 働き方改革の推進	3
B 職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進	3
C 雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保対策の推進	4
D 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の履行確保及び認定の促進	6
E 個別労働関係紛争解決制度の積極的な運用	6
第二章 労働基準部の重点施策	8
A 労働条件の確保・改善等	8
B 最低賃金制度等の適正な推進	9
C 労働者が安全で健康に働くことができる職場づくり	10
D 労災補償対策の推進	11
第三章 職業安定部の重点施策	12
A 職業紹介業務の充実強化による効果的なマッチングの推進	12
B 求人票の記載内容と実態が異なる問題への対応	12
C 高年齢者の雇用対策の推進	12
D 障害者等の雇用対策の推進	13
E 若者の雇用対策の推進	14
F 人手不足分野等における人材確保	15
G 地方自治体と一体となった雇用対策の推進	15
H 職業訓練を活用した就職支援	16
I 民間等の労働力需給調整事業の適正な運営の促進	16
J 雇用保険制度の安定的運営	16
K 仕事と子育ての両立を目指している方に対する雇用対策の推進	17
L 外国人材の受入れ	17
M ジョブ・カードの活用推進	17
第四章 労働保険適用徴収業務の重点施策	18
茨城県内の労働基準監督署・ハローワーク所在地	19

表紙の写真：茨城労働総合庁舎
表紙裏の写真：桜川河川敷（水戸市）

茨城労働局組織図

茨城労働局は、雇用環境・均等、労働基準、職業安定及び職業能力開発行政に関する業務を一つの組織の下に置き、それぞれ担当する部門の連携を図りながら、労働行政への県民のニーズに対して適切なサービスの提供に努めています。



第一章 雇用環境・均等室の重点施策

A 働き方改革の推進

均等・均衡待遇に関する相談に対応するとともに、職務分析・職務評価の普及促進に努めます。

また、本年度より設置された「茨城県働き方改革推進支援センター」（以下、「センター」といいます）が活用されるよう、事業主等に対して積極的な周知を行います。

具体的取組

①同一労働同一賃金など非正規雇用労働者の処遇改善

●非正規雇用労働者の割合は、雇用者の約4割を占め、近年、特に高齢層や女性を中心に増加していますが、非正規雇用労働者は、正規雇用労働者と比べ、雇用が不安定・賃金が低い・能力開発の機会が少ないといったことが指摘されているところです。

非正規雇用労働者の希望や意欲・能力に応じた正社員転換、均等・均衡待遇を推し進めていくための施策を推進します。

●パートタイム労働者の働き・貢献に応じた正社員とのより一層の均等・均衡待遇を図るとともに、差別的取扱いの禁止や均衡待遇、正社員転換推進の措置等に重点を置いた報告徴収の実施等により、パートタイム労働法の履行確保を図ります。

●「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案」が成立した場合には、局内各部と連携の上、説明会を開催するなど、労使双方に改正内容の周知徹底を図ります。

●労働契約法に基づく有期労働契約の無期転換の申込みが平成30年4月から本格的に始まることを踏まえて、周知徹底、導入支援、相談支援を行い、無期転換ルールの円滑な運用や、これを契機とした多様な正社員制度の普及を図ります。

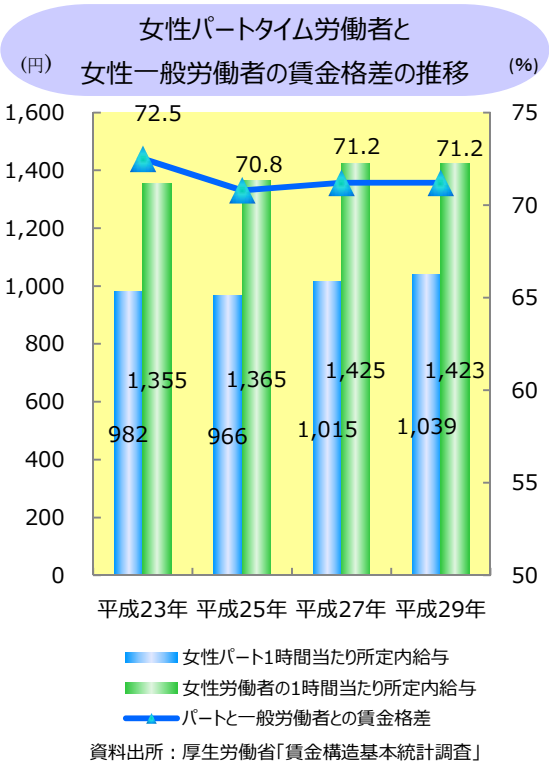
②長時間労働の抑制及び年次有給休暇の取得促進

●働き方・休み方の見直しに向けた取り組みは、企業の経営トップの意識改革やリーダーシップが重要です。このため、長時間労働を前提としたこれまでの職場慣行を変え、定時退社や年次有給休暇の取得促進等に取り組むよう、労働局長をはじめ局幹部による管内の主要企業のトップ等に対する働きかけを引き続き実施し、各企業における働き方改革を促進します。

●働き方改革の取組事例等についての情報発信や、ゴールデンウィーク及び夏季、年末年始のほか、10月の「年次有給休暇取得促進期間」には重点的な周知・広報を行うとともに、地方自治体とも連携し、学校休業日に合わせた年次有給休暇の取得促進を図ります。

●働き方改革やワーク・ライフ・バランスの改善に取り組むなどの事業場に対しては、働き方・休み方改善コンサルタント等の活用による労働時間等の設定の改善のための助言・指導を実施するとともに、企業や労働者が働き方・休み方の現状や課題を自主的に評価・検討する機会として「働き方改革ワークショップ」を開催し、その取組の支援を行います。

●地域創生やワーク・ライフ・バランス等の視点も踏まえた働き方改革等の課題を、公労使そして金融機関で構成する「茨城働



き方改革・労働環境改善協議会」のもと、魅力ある職場づくりにより、「まち」、「ひと」、「しごと」が好循環し、茨城のさらなる発展のため、各種施策を積極的に推進するとともに、この実現のため「オール茨城」で取組を行います。

③労働法制の周知啓発

- 社会に出て働きくことになる若者が、労働法制の基礎知識の理解を深めることは企業を選ぶ際の判断材料となり、また就職後のトラブル対処のためにも大切なことでもあります。このため、地域の大学等と連携し、大学等における労働法制の普及等の関するセミナーや講義の実施等に取り組めます。

④労働関係助成金を活用した生産性向上の取組支援

- 事業所における生産性向上の取組みを支援するため、生産性を向上させた事業所が労働関係助成金を利用する場合、その助成額又は助成率の割増等を行います。

⑤「茨城県働き方改革推進支援センター」の設置

- 中小企業支援のための相談（①同一労働同一賃金にかかる非正規労働者の処遇改善、②時間外労働の上限規制の対応に向けた労働時間制度の構築や生産性向上による賃金引き上げ、③人手不足の緩和に向けた対応等）をワンストップで受けるための支援策として、センターが設置されました。センターでは労務管理・企業経営等の専門家による個別相談援助や、セミナー、出張相談会等を行います。労働局が一体となってセンターの積極的な活用推進を行います。

B 職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進

急速な少子化の進行により人口減少社会が到来する中、男女労働者の仕事と子育てとの両立支援がますます大きな課題となっています。このため、育児・介護休業法及び次世代育成支援対策推進法の確実な履行確保を図ります。

具体的取組

①改正育児・介護休業法の確実な履行確保

- 平成 29 年 1 月及び 10 月の改正内容を中心に育児・介護休業法の各制度の内容を周知し、法の履行が図られるよう指導等を行います。
- 育児休業・介護休業等の申出又は取得を理由とした不利益取扱いなど、労働者の権利が侵害されている相談に応じ、指導や育児・介護休業法に基づく労働局長の援助、調停制度の活用により紛争の解決を図ります。

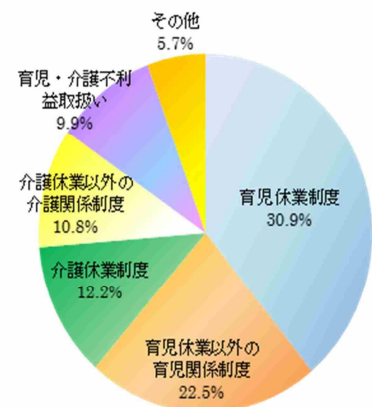
②両立支援に取り組む事業主に対する支援

- 仕事と家庭の両立を図りやすくするための雇用環境整備に関する周知啓発活動を効果的に推進します。
- 総合的な情報サイト「女性の活躍・両立支援総合サイト」の紹介により、具体的な取組事例等の情報提供を行います。

③次世代育成支援対策の推進

- 次世代育成支援対策推進法に基づく「一般事業主行動計画」の策定・届出、公表・周知について、指導、啓発を行います。
- 「くるみん認定」、「プラチナくるみん認定」の認定基準やマークについて広く周知を図るとともに、各認定を目指している企業に対し、積極的な支援を行います。

育児・介護関係相談の内訳（平成 29 年度）



【くるみん認定 プラチナくるみん認定の認定基準・認定マークが改正されました】

平成 29 年 4 月 1 日から、「くるみん認定」、「プラチナくるみん認定」は、子育てサポート企業を多方面より評価する新認定基準が適用されます。

また、新認定基準を満たした場合、新しいくるみんマークが付与されます。（プラチナくるみんマークは変更ありません。）



【茨城県内の「くるみん」「プラチナくるみん」「えるぼし」「ユースエール」認定企業事例集を作成しました】

平成 29 年 3 月、県内認定企業 19 社を取り上げた事例集を作成しました。

本事例集は、こちらからダウンロードしてご覧になれます。



C 雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保対策の推進

働く人々が就職や企業内での待遇において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、その能力を十分に発揮できる環境を整備するため、男女雇用機会均等法の実効性の確保を図るとともに、企業のポジティブ・アクションを促進することなどにより、実質的な男女の均等確保を推進します。

具体的取組

①男女雇用機会均等法の実効性の確保

- 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、企業に対し積極的な指導を行います。

②総合的ハラスメント対策の一体的実施

- 妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントやセクシュアルハラスメント、パワーハラスメント等、職場におけるハラスメントは、複合的に生じることが多いことから、一体的にハラスメントの未然防止を図るほか、相談があった場合は迅速に対応します。

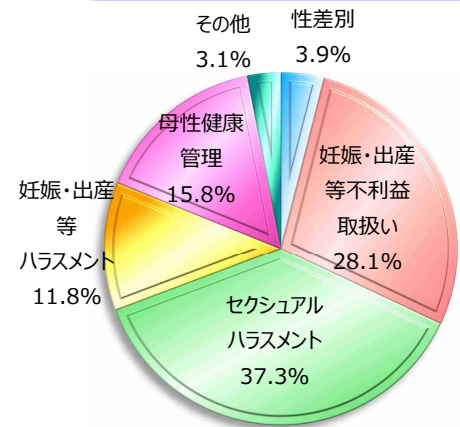
③妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いへの厳正な対応

- 妊娠・出産、産前・産後休業の取得等を理由とする不利益取扱いに関する相談があった場合は、迅速・丁寧に対応し、法違反には厳正に対処します。

④ポジティブ・アクションに取り組む事業主に対する支援

- 女性の活躍推進を進めていくため、ポジティブ・アクションの趣旨や内容の正しい理解を図るとともに、企業の取組を支援するための必要な助言を行うほか、企業における女性の活躍状況や女性の活躍推進のための取組内容の情報開示を進めるよう、企業に対し「女性の活躍・両立支援総合サイト」の活用を勧めます。

均等関係相談の内訳(平成29年度)



D 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の履行確保及び認定の促進

女性活躍推進法に基づき、労働者301人以上規模企業に対し、「一般事業主行動計画」の策定・届出、情報公表等について、指導、啓発を行います。

また、「えるぼし認定」の認定基準やマークについて広く周知を図るとともに、各認定を目指している企業に対し、積極的な支援を行います。

具体的取組

① 一般事業主行動計画等の策定、認定制度周知等

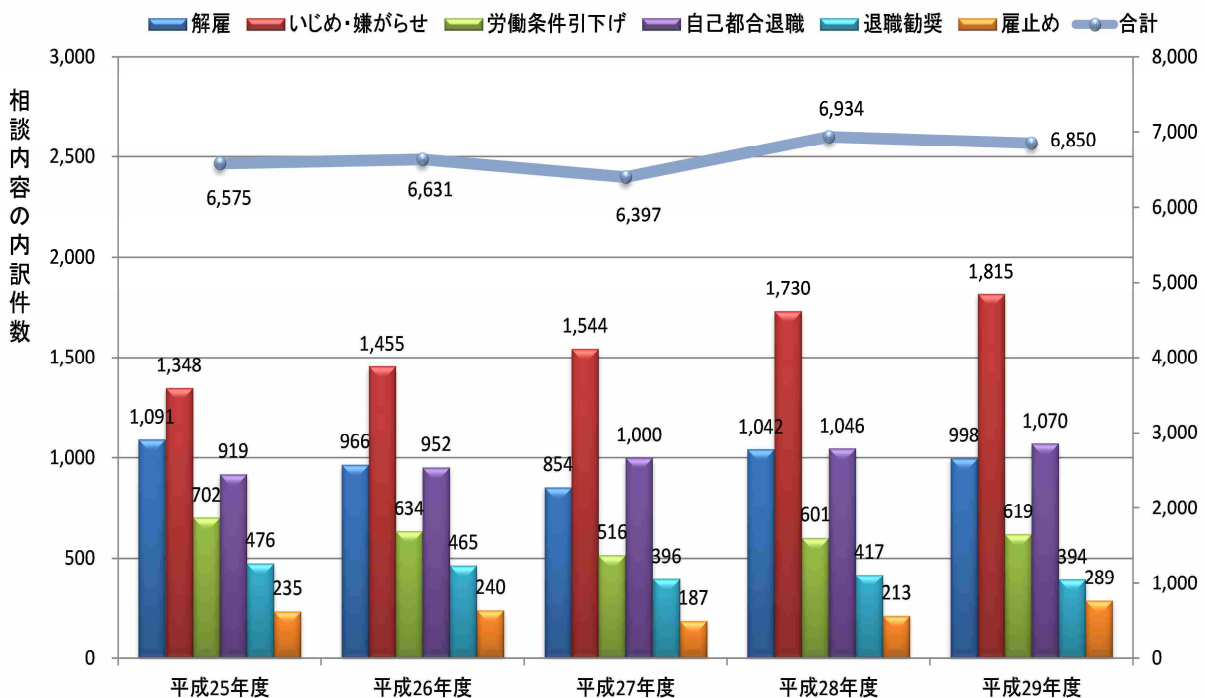
● 企業に対し、一般事業主行動計画の策定・届出や情報公表について、あらゆる機会をとらえて周知するほか、「行動計画策定支援ツール」や「女性活躍推進企業データベース」の活用などを促し、多くの企業が「えるぼし認定」取得を目指すよう、認定制度を広く周知します。



● また、「女性活躍企業データベース」については、スマートフォン対応により利便性が向上したことを踏まえ、学生を始めとした、求職中の方々に自社の女性活躍推進の取組をアピールする場として、サイトを活用するよう、行動計画策定事業主に促します。

E 個別労働関係紛争解決制度の積極的な運用

近年、労働関係に関する事項について、個々の労働者と事業主との間で、いじめ・嫌がらせの相談が増加しています。茨城労働局では、労働問題に関するあらゆる相談に対応し、情報提供を行う窓口として、茨城労働局内および県内各労働基準監督署内に「総合労働相談コーナー」を設置しております。相談は、予約不要、無料で、適切なアドバイスを行います。



具体的取組

① 総合労働相談コーナーにおける情報提供

- 労働局雇用環境・均等室(指導部門)と水戸・日立・土浦・筑西・古河・常総・龍ヶ崎・鹿嶋労働基準監督署に設置した総合労働相談コーナーでは、労働問題に関する様々な相談に応じるとともに、各種資料を提供します。

② 労働局長による助言・指導

- 紛争当事者に対し、紛争の問題点の指摘や解決の方向を示唆することにより、個別労働紛争の自主的な解決を促進します。

③ 紛争調整委員会によるあっせん

- 紛争調整委員(公平・中立な学識経験者等)が紛争当事者双方の主張の要点を確かめ、実情に即したあっせん案を提示するなどして紛争の解決に努めます。

県内の総合労働相談コーナーの所在地・連絡先

茨城労働局総合労働相談コーナー 〒310-8511 水戸市宮町 1-8-31 6F 茨城労働局雇用環境・均等室(指導部門) TEL 029-277-8295	水戸総合労働相談コーナー 〒310-0015 水戸市宮町 1-8-31 3F 水戸労働基準監督署内 TEL 029-226-2237	日立総合労働相談コーナー 〒317-0073 日立市幸町 2-9-4 日立労働基準監督署内 TEL 0294-22-5187
土浦総合労働相談コーナー 〒300-0043 土浦市中央 2-14-11 土浦労働基準監督署内 TEL 029-821-5127	筑西総合労働相談コーナー 〒308-0825 筑西市下中山 581-2 筑西労働基準監督署内 TEL 0296-22-4564	古河総合労働相談コーナー 〒306-0011 古河市東 3-7-32 古河労働基準監督署内 TEL 0280-32-3232
常総総合労働相談コーナー 〒303-0022 常総市海道淵頭町 3114-4 常総労働基準監督署内 TEL 0297-22-0264	龍ヶ崎総合労働相談コーナー 〒301-0005 龍ヶ崎市川原代町四区 6336-1 龍ヶ崎労働基準監督署内 TEL 0297-62-3331	鹿嶋総合労働相談コーナー 〒314-0031 鹿嶋市宮中 1995-1 鹿嶋労働基準監督署内 TEL 0299-83-8461

労働者の皆様へ
安心して働くための「無期転換ルール」とは
～平成30年4月から無期労働契約への転換申込みが本格化！～

無期転換ルールとは
有期労働契約が更新されず5年を満了したとき、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約(無期労働契約)に転換できるルールです。運用5年のカウントは平成29年4月1日以後に満了した有期労働契約から算定します。[労働協約・就業規則に規定がある場合は、別途規定が優先されます。]

【平成29年4月開始の契約期間が1年の場合の例】
 H25.4 H26.4 H27.4 H28.4 H29.4 H30.4 H31.4
 1年 1年 1年 1年 1年 2年 有期労働契約
 雇用 更新 更新 更新 更新 更新 転換

対象となる方は
雇用されている方のうち、更新として無期転換に定めがある有期労働契約が5年を満了した方が対象です。契約日付やパート、アルバイトなどの名前は問いません。

無期転換の申込みは、書面で行うことをお勧めします。
 無期転換申請の取扱い、働く方が会社に申し出て無期転換する旨を申し出た場合、無期労働契約が成立します。(会社は拒否することができません)。この申込みが口頭でも法律上は有効ですが、のちのちトラブルを防ぐため、書面で行うことをお勧めします。

無期転換ルールを遅れることを目的として、無期転換申請権が発生する前に雇止めをするのは、労働契約法の趣旨に反して課せられるものではありません。また、有期労働契約の満了前に使用者が更新年数や更新回数の上限などを一方的に設けたとしても、雇止めをすることは許されず、罰金も課せられます。

お困りの場合は、都道府県労働局雇用環境・均等室(室)にご相談ください。

くわしくは無期転換ポータルサイトへアクセス！
 無期転換ルールの概要や無期転換のメリットなどのほか、有期転換である有期労働契約からの転換を促しています。
<http://mkf.mhlh.go.jp/>
 無期転換ポータルサイト 検索

厚生労働省 都道府県労働局 [H29]

職場でつらい思いしていませんか?
～職場のハラスメントの解決を労働局がお手伝いします～

職場でのあらゆるハラスメントは許されません!

セクシュアルハラスメント(セクハラ)とは → P2
 職場において、性的な言葉やからかい、露骨やデートへの強迫(しつこさ)な誘い、身体への不必要な接触など、容れ反する性的な言動が行われ、被害者にとって不利益を及ぼすこと、職場の環境が不快なものとなることをいいます。

パワーハラスメント(パワハラ)とは → P3
 同じ職場で働く者に対して、感情・態度や人間関係などの感情への悪影響を及ぼす行為を指し、被害者に精神的・身体的苦痛を与えたり、職場環境が悪化させられる行為をいいます。

妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱い、および妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントとは → P4
 妊娠・出産したこと、育児や介護のための制度を利用したこと等を理由として、実務会が行う降格、降格、降格、不利益な配属転換、契約を更新しない(契約社員の場合)といった行為で「不利益取扱い」といいます。
 また、妊娠・出産したこと、育児や介護のための制度を利用したこと等に関して、上司・同僚の就業環境を悪化する行為を行うことを「ハラスメント」といいます。

厚生労働省・茨城労働局

第二章 労働基準部の重点施策

A 労働条件の確保・改善等

具体的取組

① 過重労働解消に向けた取組の推進

- 長時間にわたる時間外労働を抑制するため、時間外・休日労働協定における限度時間の遵守及び特別条項付き協定の適正化等を重点とした相談・支援及び指導を行います。
- 恒常的な長時間労働や過重労働により健康障害を発生させるおそれのある事業場には、その解消及びメンタルヘルス対策等を重点とした指導を行います。
- 裁量労働制の適正な運用について周知を図り、問題が認められる事業場には、重点的な指導を行います。

② 法定労働条件の履行確保等

- 管内事業場に対する労働基準関係法令及び労働時間制度の周知に努めるとともに、個別訪問及び監督指導の実施によりその履行確保に努めます。
- 「賃金不払残業総合対策要綱」に基づき、賃金不払残業の解消のための対策を推進します。
- 若者の「使い捨て」が疑われる企業等にかかる相談や情報については、事案の内容に応じて監督指導等を実施するなど、必要な対応を図ります。
- 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営します。

③ 特定の労働分野における労働条件確保対策の推進

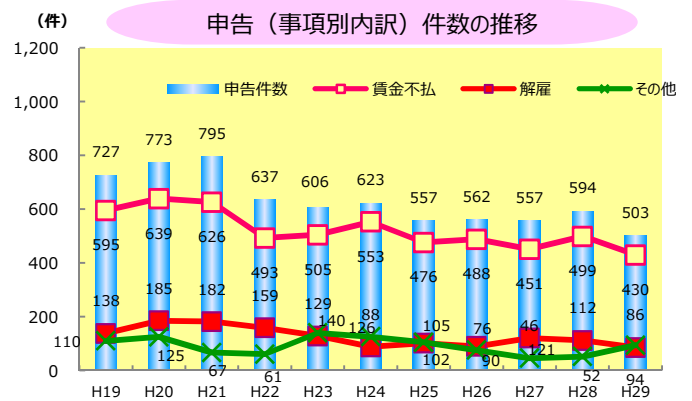
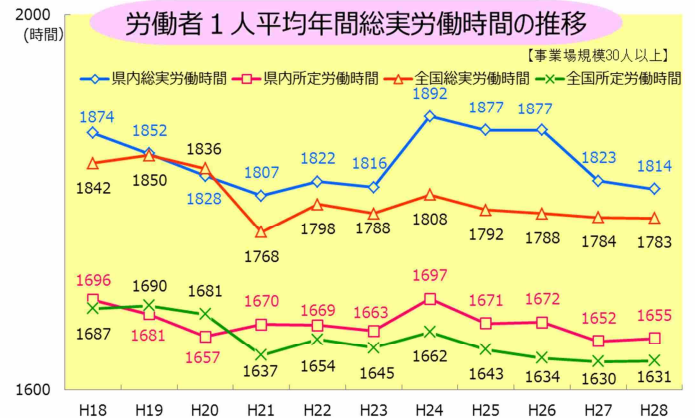
- 外国人労働者・技能実習生
書面による労働条件の明示、賃金支払の適正化等、法定労働条件の確保を図ります。
- 自動車運転者
長時間労働の抑制を含め、「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」の遵守を重点とした指導を行います。
- 障害者である労働者
賃金の額及び支払い方法、解雇、事業附属寄宿舍等に関する法定労働条件の確保を図ります。
茨城県等の関係機関と連携し、障害者を使用する事業主に対する啓発・指導に努め、障害者虐待の防止を図ります。
- 介護労働者
労働条件の明示、年次有給休暇制度の周知等、労働基準関係法令の周知及び法定労働条件の確保を図ります。

④ 労働時間法制の見直しへの対応

- 罰則付きの時間外労働の上限規制の導入、高度プロフェSSIONAL制度の創設等が盛り込まれた労働基準法等の改正がなされた場合は、事業主等に対して改正法の内容の周知を図ります。

⑤ 「労災かくし」の排除に係る対策の推進

- 「労災かくし」の排除を期すため、その防止に向けた周知・啓発を図るとともに、的確な監督指導等を実施します。



B 最低賃金制度等の適正な推進

賃金の低廉な労働者のセーフティネットとして、最低賃金制度が一層適切に機能するよう求められていることから、最低賃金の周知徹底を図るとともに、監督指導等を実施します。

具体的取組

①最低賃金制度の適切な運営

●最低賃金の履行確保等

茨城県最低賃金と特定（産業別）最低賃金については、適正な改定に努めます。また、改定された最低賃金については、効果的な周知・広報を行うとともに、監督指導を強化するなどにより、その遵守の徹底を図ります。

茨城県最低賃金

件名	最低賃金額	効力発生日	適用範囲
	時間額(円)		
茨城県最低賃金	796	平成 29.10.1	茨城県内の事業所で働くすべての労働者

茨城県の特定（産業別）最低賃金

※件名及び適用範囲は、日本標準産業分類によります。

件名	最低賃金額	効力発生日	適用範囲
	時間額(円)		
鉄鋼業	892	平成 29.12.31	1 適用する使用者 茨城県の地域内で鉄鋼業又は純粋持株会社(管理する全子会社を通じての主要な経済活動が鉄鋼業に分類されるものに限る。)を営む使用者 2 適用する労働者 前号の使用者に使用される労働者。ただし、次に掲げる者を除く。 (1) 18歳未満又は65歳以上の者 (2) 雇入れ後6月未満の者であって、技能習得中のもの (3) 次に掲げる業務に主として従事する者 イ 清掃又は片付けの業務 ロ 手作業による製品の洗浄又は包装の業務
はん用機械器具、生産用機械器具、業務用機械器具製造業	859	平成 29.12.31	1 適用する使用者 茨城県の地域内で次に掲げるいずれかの産業を営む使用者 (1) はん用機械器具製造業 (2) 生産用機械器具製造業(建設機械・鉱山機械製造業のうち建設用ショベルトラック製造業、繊維機械製造業(毛糸手編機械製造業(同附属品製造業を含む)を除く。)、包装・荷造機械製造業、ロボット製造業及びこれらの産業において管理、補助的経済活動を行う事業所を除く。) (3) 業務用機械器具製造業(計量器・測定器・分析機器・試験機・測量機械器具・理化学機械器具製造業、医療用機械器具・医療用品製造業、光学機械器具・レンズ製造業、武器製造業及びこれらの産業において管理、補助的経済活動を行う事業所を除く。) (4) 純粋持株会社(管理する全子会社を通じての主要な経済活動が(1)から(3)まで掲げる産業に分類されるものに限る。) 2 適用する労働者 前号の使用者に使用される労働者。ただし、次に掲げる者を除く。 (1) 18歳未満又は65歳以上の者 (2) 雇入れ後6月未満の者であって、技能習得中のもの (3) 次に掲げる業務に主として従事する者 イ 清掃、片付け又は晒しの業務 ロ 手作業による小物部品の包装若しくは箱入れ又は製品の洗浄若しくはバリ取りの業務 ハ 主に、卓上において操作が容易な手工具又は小型手持電動工具を用いて行う組立、巻線、組付け又は取付けの業務
計量器・測定器・分析機器・試験機・理化学機械器具、医療用機械器具・医療用品、光学機械器具・レンズ、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、時計・同部分品製造業	855	平成 29.12.31	1 適用する使用者 茨城県の地域内で次に掲げるいずれかの産業を営む使用者 (1) 計量器・測定器・分析機器・試験機・測量機械器具・理化学機械器具製造業(測量機械器具製造業を除く。) (2) 医療用機械器具・医療用品製造業 (3) 光学機械器具・レンズ製造業 (4) 電子部品・デバイス・電子回路製造業(音響部品・磁気ヘッド・小形モータ製造業及び当該産業において管理、補助的経済活動を行う事業所を除く。) (5) 電気機械器具製造業(電球製造業、一次電池(乾電池、湿電池)製造業、医療用電子応用装置製造業及びこれらの産業において管理、補助的経済活動を行う事業所を除く。) (6) 情報通信機械器具製造業(ラジオ受信機・テレビジョン受信機製造業、その他の通信機械器具・同関連機械器具製造業及びこれらの産業において管理、補助的経済活動を行う事業所を除く。) (7) 時計・同部分品製造業 (8) (1)、(2)、(3)又は(7)に掲げる産業において管理、補助的経済活動を行う事業所 (9) 純粋持株会社(管理する全子会社を通じての主要な経済活動が(1)から(7)まで掲げる産業に分類されるものに限る。) 2 適用する労働者 前号の使用者に使用される労働者。ただし、次に掲げる者を除く。 (1) 18歳未満又は65歳以上の者 (2) 雇入れ後6月未満の者であって、技能習得中のもの (3) 次に掲げる業務に主として従事する者 イ 清掃、片付け又は晒しの業務 ロ 手作業による小物部品の包装若しくは箱入れ又は製品の洗浄若しくはバリ取りの業務 ハ 主に、卓上において操作が容易な手工具又は小型手持電動工具を用いて行う組立、巻線、組付け又は取付けの業務
各種商品小売業	828	平成 29.12.31	1 適用する使用者 茨城県の地域内で各種商品小売業又は純粋持株会社(管理する全子会社を通じての主要な経済活動が各種商品小売業に分類されるものに限る。)を営む使用者 2 適用する労働者 前号の使用者に使用される労働者。ただし、次に掲げる者を除く。 (1) 18歳未満又は65歳以上の者 (2) 雇入れ後6月未満の者であって、技能習得中のもの (3) 清掃又は片付けの業務に主として従事する者

C 労働者が安全で健康に働くことができる職場づくり

茨城県内における平成29年の労働災害による死傷者数（休業4日以上）は2,910人、うち死亡は19人と、死者数は3年連続して減少しましたが、死傷者数は対前年比で2.3%増加しました。

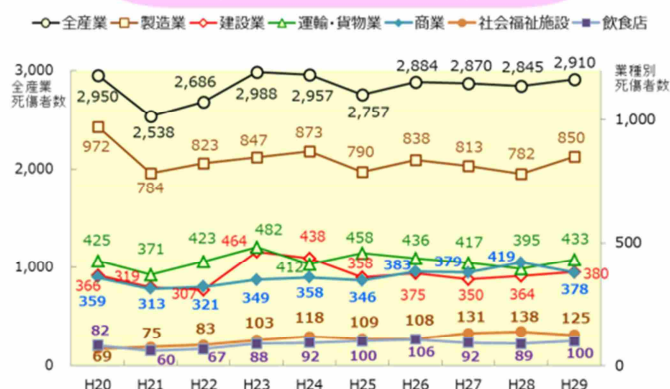
業種別では、製造業850人、建設業380人、運輸・貨物業433人、商業378人と死傷者数が多く、うち死亡者は製造業2人、建設業8人、運輸・貨物業4人と、これらの業種に対する労働災害防止が依然として課題となっています。

具体的取組

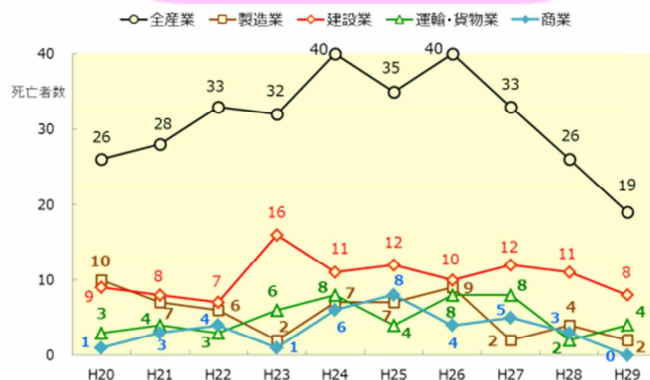
①労働災害を防止するための対策

- 平成30年度を初年度とする第13次労働災害防止推進計画に基づき、労働災害の多い製造業、建設業、陸上貨物運送事業、増加傾向にある第三次産業、特に小売業、社会福祉施設、飲食店を重点に、死亡等災害を防止する対策を推進します。
- 製造業については、機械の安全化の促進、非定常時作業の機械の運転停止等の徹底により約3割を占める「はさまれ・巻き込まれ」災害の防止、建設業については、法令に基づく墜落・転落災害、重機や崩壊災害の防止措置の遵守徹底、陸上貨物運送業については、「陸上貨物運送事業における荷役作業の安全対策ガイドライン」の徹底によりトラック荷台からの墜落・転落、荷崩れなど荷役作業の災害防止を重点に取組みます。
- 小売業、社会福祉施設、飲食店の第三次産業では転倒や動作の反動・無理な動作による腰痛などの災害が多く、茨城県等行政機関や関係業界団体等とも連携し、安全衛生教育、4S活動、KY活動、危険の見える化を始めとした安全衛生活動の活性化を促進、事業者・労働者の安全意識の向上を図ります。
- あらゆる業種で多く発生している転倒災害を減少させるため「STOP！転倒災害プロジェクト茨城」を引き続き展開します。交通労働災害、全産業で最も多く発生している墜落・転落災害、派遣労働者や外国人労働者をはじめとした非正規労働者等の労働災害防止対策にも業種横断的に取組みます。

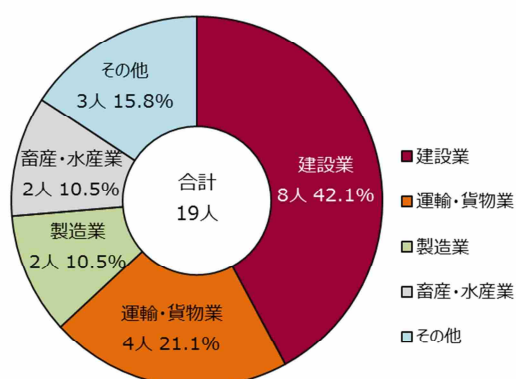
茨城県の労働災害の推移
(休業4日以上死傷者数)



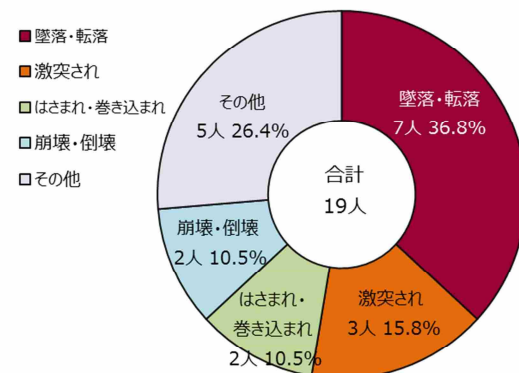
茨城県の労働災害の推移
(死亡者数)



平成29年業種別死亡者数



平成29年事故の型別死亡者数



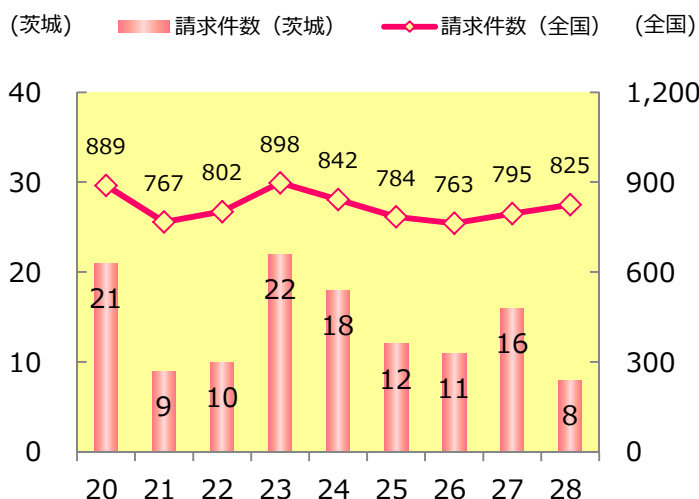
②労働者の健康を確保する対策

- 過重労働による健康障害防止のための総合対策に基づき、過重労働のおそれのある事業場に対し、労働時間管理、健康管理等の指導により、長時間労働者に対する医師による面接指導等の実施を徹底します。
- ストレスチェック制度の実施、ストレスチェックの実施結果の集団分析による職場環境改善の取組を推進します。労働者数 50 人未満の事業場については、茨城産業保健総合支援センターによるストレスチェック制度の導入のための支援等を活用し、職場のメンタルヘルス対策を推進します。
- 茨城産業保健総合支援センター等関係機関と連携し、あらゆる機会を捉え、「事業場における治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン」を周知し、治療と職業生活の両立支援を推進します。
- 化学物質の使用者・製造者等については、ラベル表示と安全データシート（SDS）の入手・交付を徹底するとともに、危険有害性のある化学物質のリスクアセスメントの実施、リスク低減の取組による化学物質の健康障害防止対策を推進します。
- 建築物の解体作業については、地方自治体と情報を共有するとともに、関係法令の周知、届出の履行、漏洩防止の徹底による石綿障害予防対策を推進します。

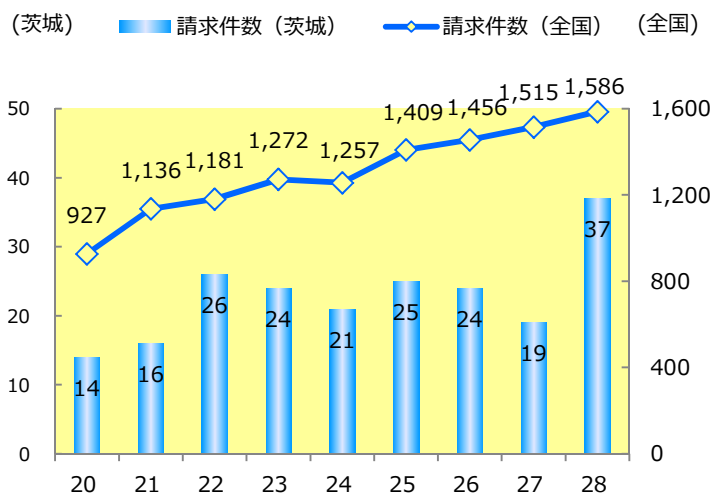
D 労災補償対策の推進

平成 28 年度の労災保険の新規受給者については、前年度と比べ 2.3%の減少で 10,961 人となり、多少の増減はあるものの全体としては横ばいとなっております。また、「脳・心臓疾患」の請求件数は近年減少傾向にあり、一方「精神障害」の請求件数は平成 22 年度に増加後、高い数値で推移しています。

脳・心疾患の労災請求件数の推移



精神障害の労災請求件数の推移



具体的取組

①迅速かつ適正な労災補償

- 被災労働者やその遺族の早期救済を図るため、労災保険給付の迅速かつ適正な処理に努めます。

②石綿関連疾患給付請求事案の的確な対応

- 特別遺族給付金の請求の期限が平成 34 年 3 月 27 日まで延長されていることから、その周知・広報に努めます。

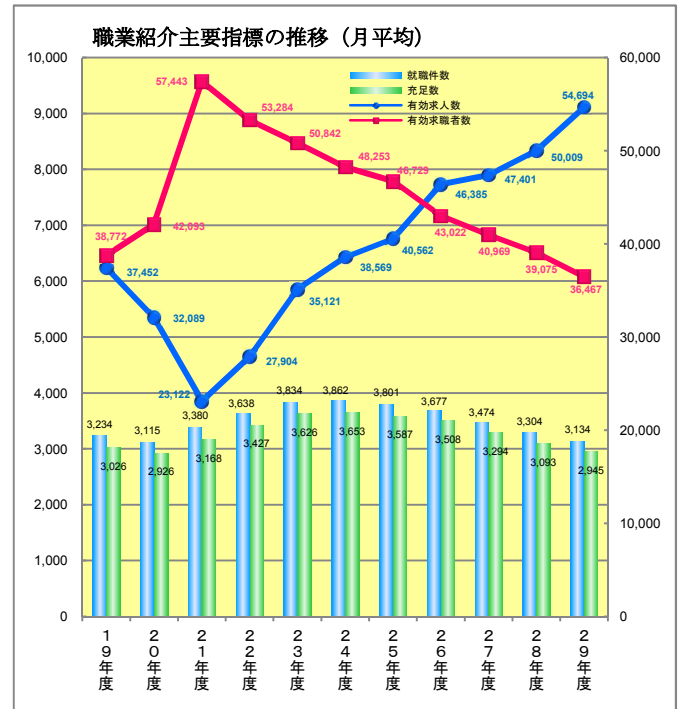
第三章 職業安定部の重点施策

A 職業紹介業務の充実強化による効果的なマッチングの推進

雇用情勢の改善に伴い、求人が増加する一方、求職者数が減少傾向にある中で、ハローワークならではの役割やリソースを明確化の上、職業紹介業務の一層の充実強化を図り、効果的なマッチングの推進を図ります。

具体的取組

- 求職者に対する相談窓口への誘導強化、積極的な来所勧奨及び潜在的利用者の掘り起し等を行うとともに、予約制・担当者制による個別支援を強化し、正社員就職の実現に向けて、正社員求人への応募勧奨や応募書類作成支援、正社員限定の合同面接会の開催等、マッチングのための積極的な取組を強化します。また、求人者の人材ニーズを的確に把握し、適合する求職者を探索するとともに、担当者制によるフォローアップの徹底等の充足支援の強化に努めます。
- ハローワークの管轄にとらわれずマッチング労働市場圏の正確な把握・分析を行った上で、ハローワークの全国ネットワークの強みを活かし、労働局やハローワークの管轄を超えたマッチングの体制整備、能動的マッチングの推進に取組みます。
- ハローワークのマッチング機能に関する業務について、地域の特性を踏まえ重点的に取り組む業務や継続的な業務改善を実施していくため、数値目標を設定し、目標管理を行います。



B 求人票の記載内容と実際が異なる問題への対応

求人票の記載内容と面接時や就職後の労働条件が異なる旨の申出・苦情等があった際の申し出先について周知するとともに、実際に申し出があった場合は、申し出者の意向に配慮しつつ、求人者に対して事実確認を行うとともに、確認された内容に応じて必要な措置を講じてまいります。

具体的取組

- 法令違反の点検・指導、正確で明確な労働条件明示のための確認・指導を意識した求人受理を行います。
- 事実確認の内容に応じて、紹介保留、取消、求人票の内容変更、労働条件等の変更など必要な措置を講じます。
- 申出者への十分な配慮のもとに求人者への確認・指導等を行い、対応の結果の説明を求められている場合は、確実かつ丁寧に説明します。
- 求人者に対する指導にあたって十分な対応が図られない場合には、必要に応じ、関係部署・関係機関との連携を図ってまいります。

C 高齢者の雇用対策の推進

高齢者が意欲と能力がある限り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、企業における65歳以上の定年引き上げや66歳以上の継続雇用延長に向けた環境整備に努めます。

具体的取組

① 企業における高齢者の定年延長・継続雇用の促進等

- 高齢者雇用安定法に基づく雇用確保措置を講じていない事業主に対する助言・指導を実施し、必要に応じて労働局幹

部、ハローワーク幹部による指導を実施します。

② 高齢者に対する再就職支援の強化

- 高齢者が安心して再就職支援を受けることができるよう、ハローワーク水戸・土浦・龍ヶ崎に設置した生涯現役支援窓口の機能拡充を行い、特に 65 歳以上の高齢求職者への再就職支援を強化します。

また、高齢者に未経験分野で働く能力等を習得させ、職業経験に関わらず多様な職業選択ができるようにする「高齢者スキルアップ・就職促進事業」を労働局が民間団体に委託して実施します。

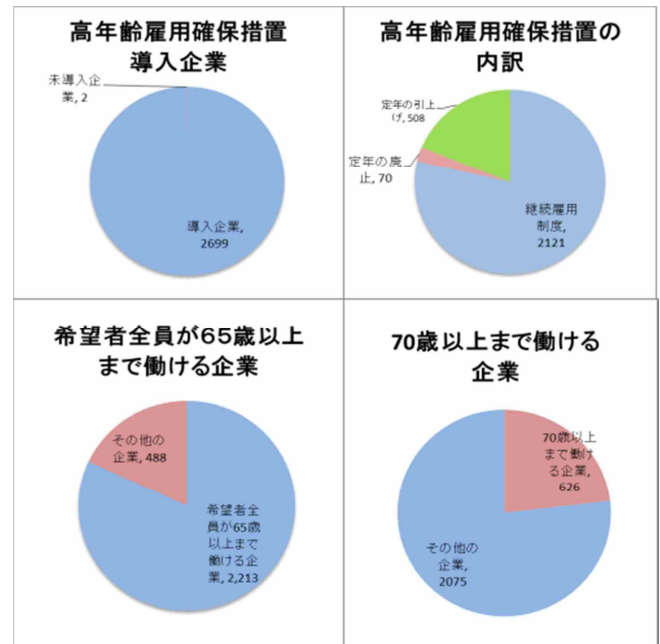
③ 地域における就業機会の確保に向けた取組の充実

- 地方公共団体を中心に設置された地域の関係者から構成される協議会の設置並びに当該協議会等が実施する高齢者の就労促進に向けた事業（生涯現役促進地域連携事業）を支援し、先駆的なモデル地域の普及を図ることで、多様な雇用・就業機会の創出を図ります。

④ 地域で働ける場や社会を支える活動ができる場の拡大

- シルバー人材センター事業が、臨時的かつ短期的又は軽易な就業を希望する高齢者の受け皿として十分に機能するよう、シルバー人材センター事業の趣旨を踏まえた適正な運営についての指導に努めます。
特に、各シルバー人材センターにおける就業機会拡大・会員拡大等の取組を支援することにより、シルバー人材センターの活性化を図ります。

高齢者雇用確保措置等の状況
H29.6.1 現在 調査企業 2,701



D 障害者等の雇用対策の推進

障害者の雇用は、企業の理解や法定雇用率の引き上げ、障害者の自立意識の高まりから着実に改善されつつありますが、その水準はいまだ十分とはいえない状況にあります。その一方で、平成 30 年 4 月からは法定雇用率の算定基礎に精神障害者が追加されることに伴い、民間企業の法定雇用率が 2.2%に引き上げられました。これを踏まえ、あらゆる障害者が誇りと生きがいを持って働ける社会を実現できるよう雇用対策を推進します。

具体的取組

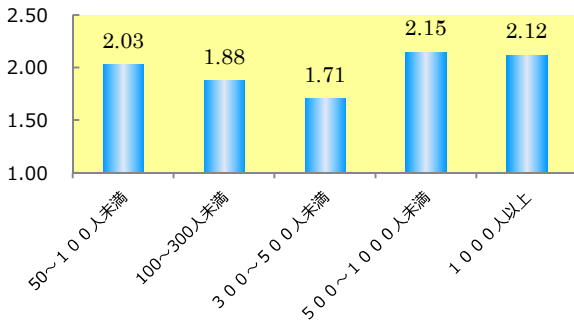
① 改正障害者雇用促進法の円滑な施行のための取組の推進

- 雇用の分野における障害者に対する差別禁止及び合理的配慮の提供義務などを内容とした、平成 28 年 4 月に施行された改正障害者雇用促進法の円滑な施行に取り組むとともに、本年 4 月から精神障害者の雇用が義務化されたことを踏まえ、精神障害者の雇入れ支援に加えて定着支援に取り組めます。

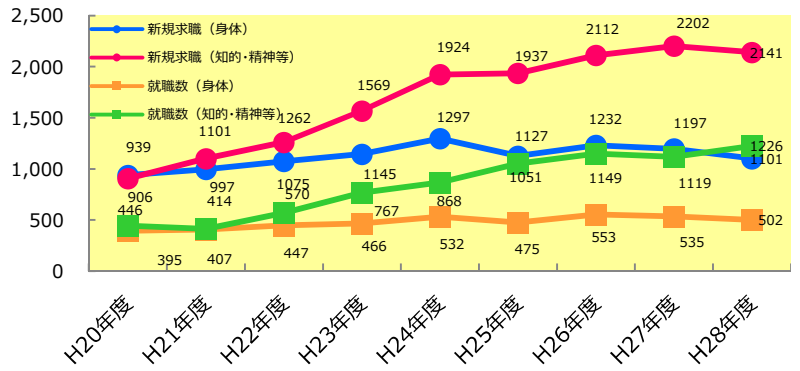
② 中小企業に重点を置いた支援策の実施

- 法定雇用率未達成企業に対し、事業主訪問や各種会議等を捉え、積極的に雇用率達成指導を実施します。障害者を初めて雇用する中小企業等に対しては、各種助成制度の周知を行い、制度の活用促進を図ります。

民間における規模別障害者雇用状況



障害者の求職・就職の推移



③障害者就職面接会の開催

- 障害者面接会は、より多くの就職機会の確保及び障害者の雇用促進を図るため、就職を希望する障害者と障害者雇用率未達成の企業をはじめとする事業主等が一堂に会し、県内5か所の会場（県央・県北・県西・県南・鹿行）で開催します。

障害者就職面接会実施結果

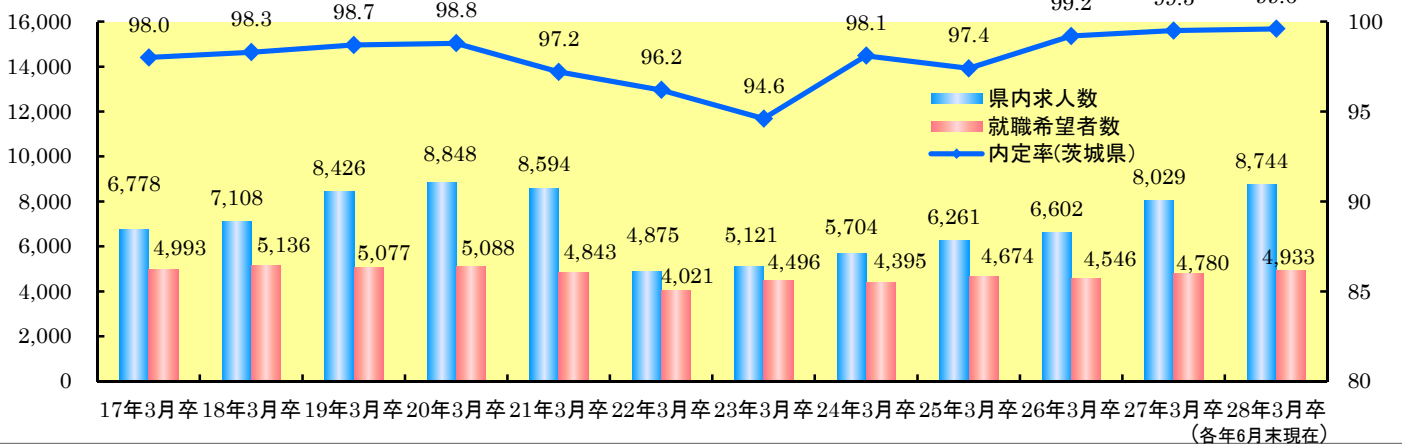


E 若者の雇用対策の推進

新卒者・既卒者に対しては、各ハローワーク及び新卒応援ハローワーク（水戸・土浦）、新卒応援ハローワークブランチ（日立・龍ヶ崎）において就職支援を行います。

フリーター等に対しては、各ハローワーク及び土浦わかものハローワーク、わかもの支援窓口（水戸・筑西・常総）において就職支援を行います。

新規高等学校卒業生需給状況



具体的取組

- 新卒者に対する就職支援の推進については、各ハローワークに配置したジョブサポーターが高校・大学等への出張相談等による就職支援を推進します。
- 茨城県や茨城県教育庁と連携して就職面接会を開催し、地元の中小企業とのマッチングを推進します。
- 職業経験、技能・知識不足等により就職が困難な者等について、トライアル雇用を活用するなどしてフリーター等の正規雇用化を推進します。
- 「若者雇用促進法」に基づき、新卒者の募集を行う企業の職場情報の提供の仕組み、ハローワークにおける一定の労働関係法令違反に係る求人者の求人不受理の制度等を広く周知し、ミスマッチによる早期離職の解消などに努めます。
- 若者の雇用管理が優良な中小企業について認定する「ユースエール認定制度」の普及拡大を図ります。

F 人手不足分野等における人材確保

福祉分野（介護・看護・保育）のほか、建設業、警備業、運輸業など雇用吸収力の高い分野へのマッチング支援を強化するため、ハローワーク水戸・土浦に設置する「人材確保対策コーナー」を中心に、関係団体等と連携した人材確保支援を実施します。

具体的取組

- 求職者ニーズの把握と、それに基づいた求人者への求人充足に向けた助言・指導を実施します。
- 求職者に対する担当者制によるきめ細かな職業相談・職業紹介を実施します。
- 業界団体との連携による求人者向け・求職者向けセミナー、事業所見学会、就職面接会等を開催してまいります。

G 地方自治体と一体となった雇用対策の推進

具体的取組

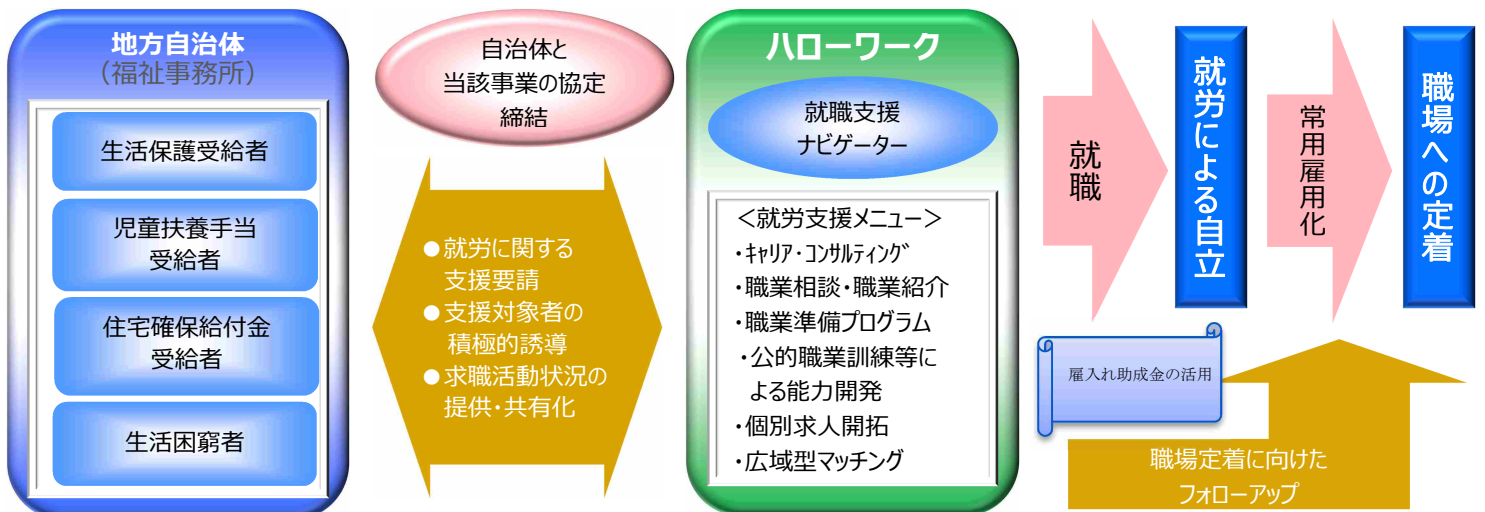
① 労働分野における国と地方自治体との連携について

- 国の労働施策の内容や各種統計資料等労働分野の動向に関する情報提供を地方自治体に対して行うとともに、地方自治体の雇用施策に関する情報や国との雇用対策の連携・協力についての要望を把握し、可能なものは積極的に対応するなど、国と地方自治体との連携基盤の一層の強化に努めます。
 (参考) 茨城労働局では、茨城県等の地方自治体と「雇用対策協定」を締結し、同協定に基づいた一層の連携強化を図っています。(平成 29 年度末現在の締結済地方自治体は、茨城県・常陸太田市・笠間市・東海村・大洗町・鹿嶋市・阿見町・大子町です。)

② 生活保護受給者等を含めた生活に困窮する者に対する就労支援

(生活保護受給者等就労自立促進事業)

- 生活保護受給者等を含め広く生活困窮者を対象として、全ての福祉事務所へ巡回相談等による早期支援の徹底、就労支援チームによる福祉事務所等とハローワークが連携した就労支援を行い、就労による自立を促進します。



H 職業訓練を活用した就職支援

具体的取組



公的職業訓練の愛称・キャッチフレーズは、「ハロートレーニング ～急がば学べ～」です。

①適切な受講あっせん

- ハローワークでは、公的職業訓練（公共職業訓練、求職者支援訓練）において、職業訓練が必要な者が訓練受講により就職可能性を高められるよう、周知・誘導や受講勧奨を積極的に実施します。
- ハローワークでは、訓練希望者のうち、訓練受講前に自己理解を促し、職業選択やキャリア形成の方向付けの支援を必要とする者に対して、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングを積極的に実施します。
- 求職者支援訓練については、雇用保険を受給できない者のセーフティネットとして機能するよう、地方自治体の生活困窮者相談窓口等においても積極的な周知が図られるように関係機関と連携し、ハローワークを利用していない潜在的な対象者に働きかけるなど、効果的な周知・誘導に取り組みます。

②公的職業訓練修了者に対する就職支援

- ハローワークと県・独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構茨城支部（ポリテクセンター茨城）等と訓練受講者の就職状況等の共有を図り、適切な就職支援を実施します。
- 民間教育訓練実施機関等における訓練受講者に対しては、ハローワークからの求人情報の提供、出張相談、担当者制による集中的な支援等、安定した就職の実現に向けて積極的な支援を実施します。

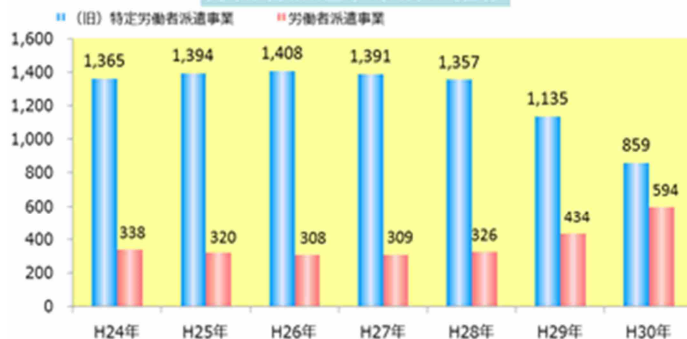
I 民間等の労働力需給調整事業の適正な運営の促進

民間等の労働力需給調整システムには、労働者派遣法に基づく「労働者派遣事業」、職業安定法に基づく「職業紹介事業」等があります。

具体的取組

- 民間や地方自治体による職業紹介事業・労働者派遣事業が適正に運営されるよう、法制度の周知啓発、許可申請等の審査確認、指導監督等を適切に実施します。
- 労働者派遣法及び職業安定法の改正内容の円滑な施行に向けて、丁寧な周知・指導を行います。

労働者派遣事業所の推移



(注1) 各年4月1日現在の事業所数である。

(注2) 平成23年から平成27年までの件数は、労働者派遣法改正法施行（施行日：平成27年9月30日）前の一般労働者派遣事業、特定労働者派遣事業のそれぞれの許可・届出事業所件数である。

J 雇用保険制度の安定的運営

雇用保険制度は、労働者が失業した場合等に、必要な給付を行うことにより、労働者の生活及び雇用の安定を図ること等を目的とした制度です。制度の安定的運営のために適正な業務の運営、不正受給の防止、電子申請の利用促進に取り組みます。

具体的取組

- 雇用保険の適用については、適用基準に沿って着実に適用促進を図ります。
- 雇用保険受給者の早期再就職に向けた取組を一層推進します。
- 不正受給を防止するために、受給資格者及び事業主等に対する雇用保険制度の一層の周知徹底と窓口指導の強化を図ります。

- 雇用保険の事務手続きが多い企業、社会保険労務士及び労働保険事務組合等に対して引き続き電子申請の利用勧奨を行うことにより、利用促進を図ります。
- 雇用保険手続きに係るマイナンバーの取得については、マイナンバーを用いた情報連携に支障が生じることがないように取得徹底を図ります。また、本人確認等を適切に行うとともに、漏えい等防止のために必要な安全管理措置を講じます。
- さらなる電子申請の利用促進を図るとともに、雇用保険電子申請手続きについて、事務処理を迅速に行うため、「茨城労働局雇用保険電子申請事務センター」を平成 30 年 10 月に開設します。

K 仕事と子育ての両立を目指している方に対する雇用対策の推進

キッズコーナーやベビーチェアの設置により子供連れで来所しやすい環境を整備したマザーズコーナー（水戸・日立・古河・龍ヶ崎・常陸鹿嶋）において、仕事と子育ての両立を目指している方に対する就職支援サービスを提供します。

具体的取組

- 就職支援サービスとして、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します。
- 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、商圏の異なる複数の大型商業施設等での出張相談会や、市町村と連携した出張セミナー等を行います。
- 母子家庭の母等について、家庭環境等に配慮した職業相談・紹介の実施、職業訓練制度、助成金制度、トライアル雇用制度の活用等により、早期就職の促進を図ります。

L 外国人材の受入れ

経済社会の国際化・グローバル化の進展に伴い、就労を目的として日本に入国、在留する外国人は増加しており、県内ハローワークにも多くの外国人求職者が訪れています。

具体的取組

- 外国人求職者の多い地域を管轄するハローワークを中心に、通訳及び外国人専門相談員の配置を行うとともに、「多言語コンタクトセンター」の電話通訳を活用することにより多国籍化等が進む外国人求職者に対する相談業務の円滑化を図ります。
- 外国人を雇用する事業所に対し、外国人労働者の雇用管理改善を促進するための指導等を計画的に実施します。

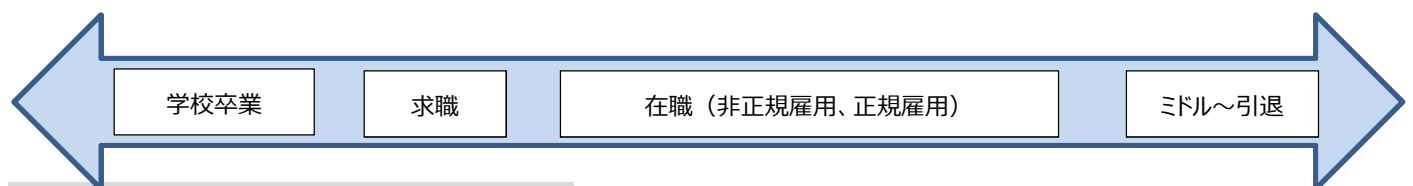
M ジョブ・カードの活用推進

平成 27 年 10 月よりジョブ・カードが、個人が生涯活用するキャリアプランニング及び職業能力証明のツールに見直され、新ジョブ・カードとして普及を促進することとなりました。

◆個々の労働者の状況に応じた職業能力開発、多様な人材の必要な分野への円滑な就職の支援等のため、下記のツールとして、生涯を通じた活用

◆生涯を通じたキャリアプランニングのツール

○個人の履歴、職業経験の棚卸し、職業生活設計等の情報を蓄積し、訓練の受講、キャリア選択等で活用



◆円滑な就職等のための職業能力証明のツール

～対象情報を拡大し、職業能力の見える化

○免許・資格、学習・訓練歴、訓練の評価、職務経験、仕事振りの評価の情報を蓄積し、応募書類等として活用

第四章 労働保険適用徴収業務の重点施策

労働保険とは、労働者災害補償保険（一般に「労災保険」）と雇用保険との総称です。

労災保険は、労働者が業務上の事由又は通勤によって負傷したり、病気にかかったりした場合に必要な保険給付を行うものです。

雇用保険は、労働者が失業した場合や雇用の継続が困難となる事由が生じた場合に労働者の生活や雇用の安定を図るとともに再就職の促進するため必要な給付を行うものです。

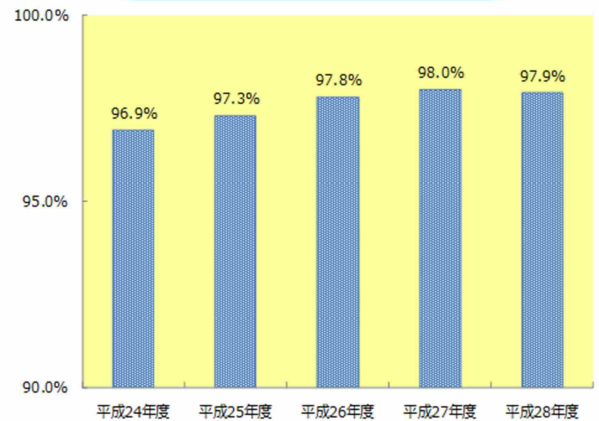
また、労働者の福祉の増進を図るための事業も行っています。

具体的取組

① 労働保険料等の適正徴収等

- 収納率の向上を最重要課題とし、前年度の収納率を上回るよう、実効ある計画に基づく滞納整理、納付督促等の徴収業務を引き続き、積極的に取り組みます。
- パートタイム労働者等を多く雇用する業種や、雇用保険の加入漏れが多いと見込まれる事業場に重点を置いた効果的な算定基礎調査を実施します。
- 事業主等や社会保険労務士に電子申請の利用を勧奨するとともに、茨城労働局自らが行う労働保険料の申告等についても電子申請により行います。

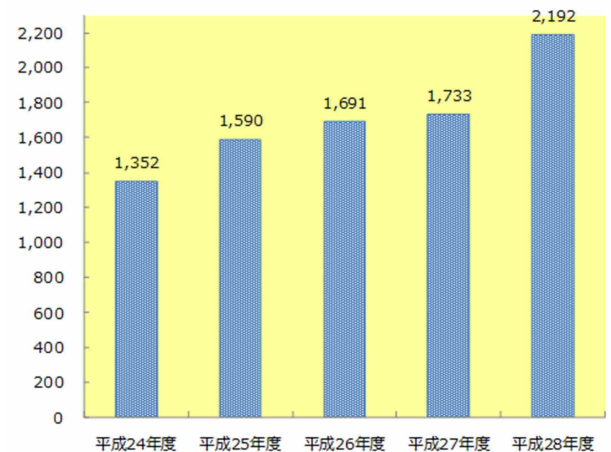
年度別収納率の推移



② 未手続事業一掃対策の推進

- 労働保険の未手続事業は、依然として中小零細事業を中心に認められていることから、働く人すべてが安心して働ける社会の実現と費用の公平負担の原則を守るために、未手続事業の解消に向け積極的に取り組みます。さらに、度重なる勧奨にも応じない事業場に対しては、強力な手続指導及び職権による成立手続を行います。

年度別新規成立事業場数の推移

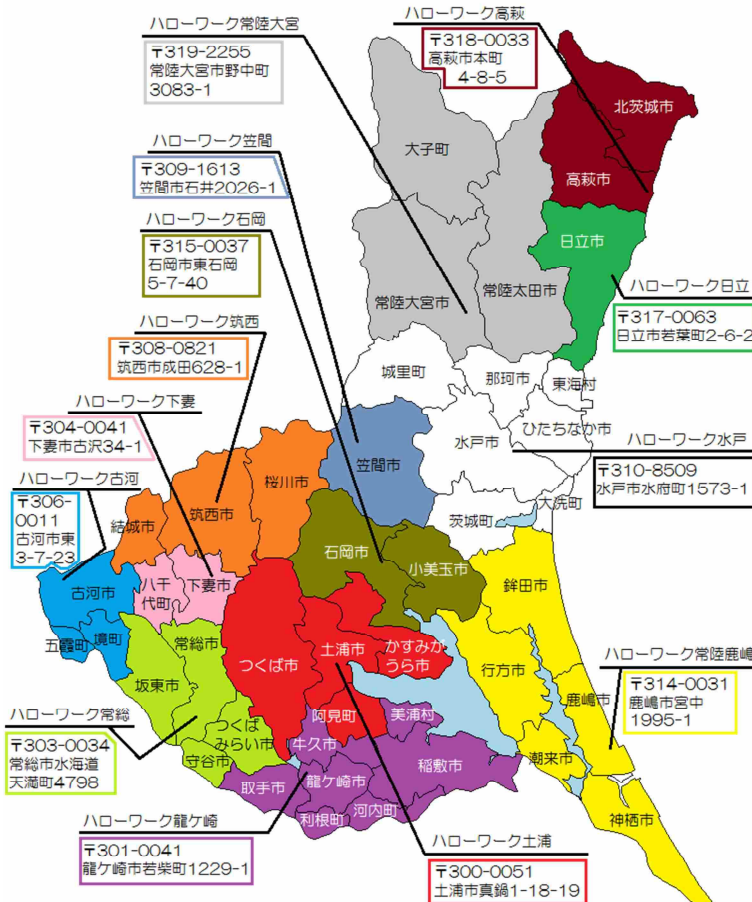
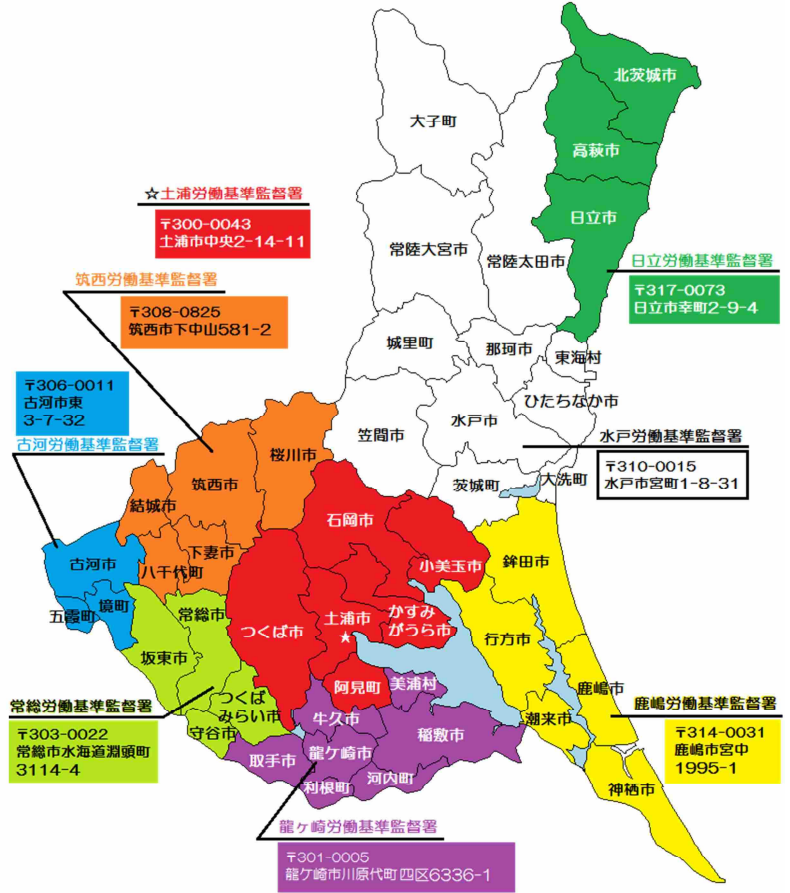


③ 労働保険料率の周知徹底

- 労災保険率は、3年に一度業種ごとに収支等の見直しを行い、平成30年4月1日から改定されました。
- 雇用保険率は、昨年度から時限的に引き下げとなっており、平成30年度も現行保険率が適用されます。上記のことを、あらゆる機会を捉えて周知します。

茨城県内の労働基準監督署・ハローワーク所在地

監督署	TEL	FAX
水戸労働基準監督署	029-226-2237	029-226-2239
日立労働基準監督署	0294-22-5187	0294-22-5189
土浦労働基準監督署	029-821-5127	029-821-5128
筑西労働基準監督署	0296-22-4564	0296-22-4580
古河労働基準監督署	0280-32-3232	0280-32-6966
常総労働基準監督署	0297-22-0264	0297-22-0279
龍ヶ崎労働基準監督署	0297-62-3331	0297-62-3332
鹿嶋労働基準監督署	0299-83-8461	0299-83-8463



ハローワーク	TEL	FAX
ハローワーク水戸	029-231-6221	029-224-0795
ハローワーク笠間	0296-72-0252	0296-72-9008
ハローワーク日立	0294-21-6441	0294-23-3340
ハローワーク筑西	0296-22-2188	0296-25-2664
ハローワーク下妻	0296-43-3737	0296-44-6564
ハローワーク土浦	029-822-5124	029-822-5294
ハローワーク古河	0280-32-0461	0280-32-9019
ハローワーク常総	0297-22-8609	0297-22-2163
ハローワーク石岡	0299-26-8141	0299-26-8142
ハローワーク常陸大宮	0295-52-3185	0295-52-2068
ハローワーク龍ヶ崎	0297-60-2727	0297-65-3060
ハローワーク高萩	0293-22-2549	0293-23-6520
ハローワーク常陸鹿嶋	0299-83-2318	0299-82-6028

※管轄所在地等は平成30年4月1日現在のものです。