

平成 30 年 度

労働行政運営方針

茨城労働局

第1	茨城における労働行政を取り巻く情勢と課題	1
1	働き方改革の着実な実行や人材投資の強化等を通じた労働環境の整備・生産性の向上	1
	(1) 同一労働同一賃金など非正規雇用労働者の処遇改善	1
	(2) 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	2
	(3) 柔軟な働き方がしやすい環境整備	4
	(4) 生産性向上、賃金引上げのための支援	4
	(5) 雇用吸収力、付加価値の高い産業への転職・再就職支援	5
	(6) 人材確保対策、地方創生の推進	6
2	女性、若者、高年齢者、障害者等の多様な働き手の参画	7
	(1) 女性の活躍推進	7
	(2) 若者や就職氷河期世代の活躍促進	8
	(3) 高年齢者の活躍促進	8
	(4) 治療と仕事の両立	8
	(5) 障害者の活躍促進	9
	(6) 外国人材の受入れ	9
	(7) 生活困窮者等の活躍促進	10
第2	労働行政の重点施策	10
1	総合労働行政機関として推進する重点施策	10
	(1) 労働条件の確保、雇用の安定等を図るための総合的施策の実施	10
	(2) 労働局・労働基準監督署・ハローワークの連携による対策の推進	10
2	雇用環境・均等担当部署の重点施策	11
	(1) 働き方改革と女性活躍の一体的な取組支援	11
	(2) 安心して働くことができる環境整備の推進	15
3	労働基準担当部署の重点施策	19
	(1) 働き方改革の推進などを通じた労働環境の整備・生産性の向上	19
	(2) 労働者が安全で健康に働くことができる職場づくり	23
	(3) 労災補償の迅速・適正な処理等	30
	(4) 家内労働対策の推進	31
	(5) 署の相談窓口サービスの向上、各種権限の公正かつ斉一的な行使	32
	(6) 社会保険労務士制度の適切な運営	32
	(7) 電子申請の利用促進に向けた取組	32
4	職業安定担当部署の重点施策	32

(1)	ハローワークのセーフティネットとしての機能の強化	32
(2)	「働き方改革」の推進などを通じた労働環境の整備・生産性の向上	39
(3)	女性、若者、高年齢者、障害者等の多様な働き手の参画	42
(4)	人材開発関係業務の推進	51
5	労働保険適用徴収業務等の重点施策	54
(1)	労働保険料等の適正徴収等	54
(2)	労働保険の未手続事業一掃対策の推進	54
(3)	労働保険率（労災保険率、雇用保険率）の周知徹底	55
第3	労働行政の展開に当たっての基本的対応	55
1	総合労働行政機関としての機能（総合性）の発揮	55
2	計画的・効果的な行政運営	55
(1)	計画的な行政運営	55
(2)	行政事務の簡素合理化と業務運営の重点化・集中化	55
(3)	既存の業務執行体制の在り方の見直し	56
(4)	行政事務の情報化への対応	56
(5)	コスト削減の取組	56
(6)	遊休資産売却の確実な処理等	56
3	地域に密着した行政の展開	56
(1)	地域の経済社会の実情の的確な把握	57
(2)	地方自治体等との連携	57
(3)	労使団体等関係団体との連携	58
(4)	積極的な広報の実施	58
(5)	労働法制の普及等に関する取組	58
4	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	58
(1)	保有個人情報の厳正な管理	58
(2)	情報公開制度の適切かつ円滑な実施等	59
(3)	個人情報保護制度に基づく開示等請求への適切な対応	59
(4)	雇用管理に関する個人情報の適切な取扱いに係る周知徹底	59
5	綱紀の保持、行政サービスの向上等	59
(1)	綱紀の保持	59
(2)	行政サービスの向上等	60

## 第1 茨城における労働行政を取り巻く情勢と課題

県内景気は、日本銀行水戸事務所の「茨城県金融経済概況（平成30年2月7日発表）」によると、「輸出は海外経済の緩やかな成長のもとで、増加基調にある。国内需要の面では、個人消費は一部に弱さがみられるものの、雇用・所得環境が引き続き改善するもとで、基調的には底堅さを維持している。住宅投資は減少している一方、公共投資はこのところ下げ止まりつつある。先行きについては、海外経済の緩やかな成長を背景として、その回復テンポを強めていくとみられる。」としている。

最近の雇用情勢は、新規求人数ではサービス業、医療福祉、製造業、建設業等を中心に増加がみられ、新規求職申込件数は減少傾向にある。有効求人倍率は、平成29年4月以降1.4倍台（季節調整値）で推移し、さらに10月以降は1.5倍台になるなど改善の傾向が続いている。他方、生産年齢人口の減少の中、人手不足が顕在化している。

少子高齢化に伴う就業者数の減少は、経済成長の制約要因となりうるとともに、社会保障の観点からマイナスの影響が懸念される。このような状況の下、経済の好循環を回し続け、潜在的な需要を掘り起こし、内需を拡大することを目指し、一億総活躍社会を実現することが求められているところであり、働き方改革は、その実現のための最大のチャレンジである。多様な働き方が可能となるよう、社会の発想や制度を大きく転換する必要がある。労働行政の果たすべき役割は極めて大きく、茨城労働局としても積極的な取組が必要である。

### 1 働き方改革の着実な実行や人材投資の強化等を通じた労働環境の整備・生産性の向上

#### (1) 同一労働同一賃金など非正規雇用労働者の処遇改善

##### ア 非正規雇用労働者の均等・均衡待遇、正社員転換の推進

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。

グローバル化に伴う企業側のコスト削減の必要性や、労働者側の多様な働き方へのニーズの高まり等により、近年、特に高齢層や女性を中心に非正規雇用が増加しており、「労働力調査」によると、役員を除く雇用者に占める非正規雇用労働者の割合は、平成28年で約4割を占める状況にある。

雇用情勢が着実に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・能力に応じた正社員転換・均等・均衡待遇を強力に押し進めていくことが求められており、「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）に基づく同一労働同一賃金の実現に向け、「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」が国会に提出されているところである。

また、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（以下、「パートタイム労働法」という。）の周知・指導等により、パートタイム労働者の均等・均衡待遇の推進、正社員転換推進措置の徹底を図る必要がある。

このため、雇用情勢が着実に改善しているこの時期を捉え、正社員雇用の拡大を図るため、正社員求人の確保、正社員求人の充足サービスの強化、積極的・能動的マッチング等の取組の推進が必要である。

また、人手不足分野における人材確保のためには、事業主自身の職場自体の魅力アップ（雇用管理改善）を通じて、労働者の募集と職場定着を図る取組の促進が必要である。

#### イ 無期転換ルールの円滑な運用や多様な正社員の普及

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ることが必要である。

### (2) 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

#### ア 長時間労働の是正

##### (ア) 企業本社への監督指導等の強化

「働き方改革実行計画」において、違法な長時間労働等を複数の事業場で行うなどの企業に対する全社的な是正指導の実施、是正指導段階での企業名公表制度の強化など、法規制の執行を強化するとともに、時間外及び休日労働協定が未届であって一定規模以上の事業場に対し、民間事業者を活用し、労働基準法の基礎的な知識の付与のための相談指導等を実施することとされたところである。

これを踏まえ、引き続き、長時間労働が行われている企業等に対する取組を徹底していく必要がある。

##### (イ) 年次有給休暇の取得促進

2020 年までに 70%とする政府目標を目指し、年次有給休暇の取得促進に向けて普及啓発に努めるとともに、地域のイベントなどの特性を活かした取組を進める必要がある。また、平成 30 年度から実施される学校休業日の分散化（キッズウィーク）に合わせて中小企業にあっても年次有給休暇が取得できるよう取り組む必要がある。

##### (ウ) 早期の紛争解決に向けた体制整備等

労働問題に関する相談にワンストップで対応するため、県内の総合労働相談コーナーにおける相談体制整備を図るとともに、労働局長による助言・指導、紛争調整委員会によるあっせん等により、個別労働紛争の早期の解決を促進する必要がある。

#### イ 医療従事者等の業種ごとの勤務環境の改善等

医師や看護職員などの医療従事者が健康で安心して働くことができるよ

う、医療従事者の勤務環境改善にかかる予算の拡充を行ったことから、茨城県が設置している医療勤務環境改善支援センターが、医療労務管理支援事業を適切に運営できるよう、連携し、適切な情報提供を行うなどの支援を行う。

#### ウ 第13次労働災害防止推進計画の初年度における取組

##### (ア) 平成29年の労働災害発生状況

茨城県内における平成29年の労働災害は、死傷者数（休業4日以上）では2,869人（対前年比62人増、+2.2%）と対前年比で増加した。業種別では、製造業が835人（対前年比57人増、+7.3%）、建設業が377人（同16人増、+4.4%）、運輸交通業が395人（同33人増、+9.1%）と大きく増加、商業は370人（同39人減、-9.5%）、保健衛生業は180人（同10人減、-5.3%）と減少した。

死亡者数は19人（同7人減、-26.9%）となり3年連続して減少、統計を取り始めてから最も少ない数字となっている。業種別では製造業で2人（同2人減）、建設業で8人（同3人減）と減少したが、道路貨物運送業で3人（同2人増）、貨物取扱業で1人（同1人増）と死亡者数は増加した。

すべての業種に共通する労働災害防止対策として取り組んだ転倒災害、交通労働災害による死傷者数は、533人（対前年比74人減、-12.2%）、195人（同7人減、-3.5%）と減少している。（平成30年2月末速報値）

##### (イ) 第12次労働災害防止推進計画の結果と第13次労働災害防止推進計画の初年度の実績と課題

平成25年度から平成29年度までの第12次労働災害防止推進計画（以下、「12次防」という。）では、労働災害による死亡者数を第11次労働災害防止推進計画期間中より15%以上減少させる、また、平成29年の死傷者数（休業4日以上）を平成24年より20%以上減少させる等を目指し期間中の取組を行ってきたが、死亡者数は5年間で目標の135人を上回る153人、死傷者数は同じく2,365人を上回る2,869人（平成30年2月末速報値）となり、いずれも目標は達成できなかった。

新たに策定する第13次労働災害防止推進計画（以下、「13次防」という）では、2018年度から2022年度までに、死亡者数を12次防期間中の15%以上減少させる、死傷者数を2017年の5%以上減少させることを目標とし、死傷者数が多い製造業、建設業、陸上貨物運送事業並びに第三次産業、特に小売業、社会福祉施設及び飲食店を重点業種とし、目標達成に向けて取組を推進するとともに、全業種にわたって災害が多い転倒災害、交通労働災害、墜落・転落災害、また、高年齢労働者対策、非正規労働者対策などの対策に取り組む必要がある。

##### (ウ) 健康に働くことができる職場環境の整備

###### a 過労死等防止対策

労働者の健康確保対策については、「働き方改革実行計画」等を踏まえ、過重な長時間労働やメンタルヘルス不調などにより脳心臓疾患・虚血性心疾患及び精神障害を原因とする死亡等（以下、「過労死等」という。）の未然防止のため、労働者が安心して産業医による面接指導や健康相談を受けられる環境整備を促進するとともに、ストレスチェックの集団分析結果を活用した職場環境改善の普及を図るなど、事業場におけるメンタルヘルス対策の取組を促進する必要がある。

引き続き、「『過労死等ゼロ』緊急対策」に基づく事業場、企業本社に対するメンタルヘルス対策の特別指導を確実に実施する。

#### b 化学物質対策

化学物質対策については、ラベル表示、安全データシート（SDS）の交付・入手の徹底に引き続き取り組むとともに、リスクアセスメントの確実な実施等に取り組む。

また、今後、石綿使用建築物の解体等作業の増加が見込まれることを踏まえて、石綿ばく露対策をさらに強化する必要がある。

### (3) 柔軟な働き方がしやすい環境整備

#### ア 雇用型テレワークの導入支援

平成 29 年度に刷新した「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」について、様々な機会を通じて周知を図るとともに、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。

併せて、テレワークの導入経費を助成する「時間外労働等改善助成金（テレワークコース）」（※職場意識改善助成金から改称）等の導入支援に関する取組についても周知を図る。

#### イ 自営型テレワークの就業環境の整備

「在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン」を改定した「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徹底及び遵守を図る必要がある。

#### ウ 副業・兼業の促進

平成 29 年度に策定した「副業・兼業の促進に関するガイドライン」及び改訂版モデル就業規則について、様々な機会を通じて周知を図る必要がある。

### (4) 生産性向上、賃金引上げのための支援

平成 29 年度の茨城県最低賃金は、前年度から 25 円引上げ、時間額 796 円となった。最低賃金については「働き方改革実行計画」において、年率 3 %程度を目途として引上げ、全国加重平均が 1,000 円となることを目指すとされ、また、「経済財政運営と改革の基本方針 2017」（平成 29 年 6 月 9 日閣議決定）及び

「未来投資戦略 2017」（平成 29 年 6 月 9 日閣議決定）においても、最低賃金の引上げ及び中小企業・小規模事業者の生産性向上の支援を行うとともに、セミナーや個別相談等の支援の枠組みを設け、生活衛生関係営業から他業種に拡大するなど、中小企業・小規模事業者が賃上げしやすい環境の整備を行うこととされている。

このため、中小企業・小規模事業者の生産性向上に向けた支援措置を推進する。

#### ア 生産性向上に資する人材育成の強化

第 4 次産業革命が進展する中で、中小企業等が事業展開を図るためには、技術力などの強みを引き続き強化しつつ、業務の合理化・効率化を進めるなど、労働生産性の向上に向けた人材育成支援の充実・強化を図る必要がある。

また、IT リテラシーは IT 業界に限らず、IT を活用する全産業の人材に求められており、働く人々の IT 力の強化を図る必要がある。

さらに、これまで能力開発機会に恵まれなかった非正規雇用労働者等を対象として、国家資格の取得等を目指し、正社員就職を実現する長期の離職者訓練を推進する必要がある。

### (5) 雇用吸収力、付加価値の高い産業への転職・再就職支援

#### ア 転職・再就職者の採用機会の拡大・受入れ企業支援

##### (ア) 成長企業への転職支援

転職・再就職者の採用機会の拡大に向けては、転職・再就職者の採用拡大に取り組む企業や、転職・再就職者を受け入れる企業に対する支援に一層取り組む必要がある。

##### (イ) 地方の中堅・中小企業への人材支援

全国で雇用情勢は着実に改善が進んでいるが、分野によって偏りがあり、ミスマッチが生じている。

このため、地方の中堅・中小企業等への人材支援や雇用吸収力の高い分野へのマッチングの推進に取り組む必要がある。

#### イ 転職・再就職の拡大に向けた見える化の推進

##### (ア) 総合的職場情報提供サイト（仮称）の活用

企業による職場情報の提供については、次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号）、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成 27 年法律第 64 号。以下、「女性活躍推進法」という。）及び青少年の雇用の促進等に関する法律に基づき促進しているところであるが、既存の事業では若者・女性といった個別分野ごとの職場情報の提供を行うことに留まっている。そこで、企業の職場情報を求職者、学生等に総合的に提供するためのウェブサイト（総合的職場情報提供サイト（仮称））を平成 30 年度上半期中に公開することとしている。



同サイトについて、求職者等による積極的な活用の促進、企業による積極的な職場情報の開示及び労働市場で選ばれるための雇用管理改善の促進に必要な周知等を行っていく。

#### ウ ハローワーク等におけるマッチング機能の強化

昨今の深刻化している人材不足問題に対応し、労働移動を実現するためには、事業主がそのニーズに合った労働力を確保でき、かつ求職者が適職に就くことが可能となるよう、マッチングの一層の強化が必要となっている。また、その際には、地方創生の実現に向け、地域の産業構造も踏まえたマッチングに取り組んで行くことが重要である。

そのため、マッチング機能の強化の一環として、ハローワークが保有する求人情報を民間人材ビジネスや地方自治体にオンラインで提供する取組を平成26年9月に開始し、平成27年9月以降は一般的なインターネット回線・汎用パソコンを利用し、求人情報提供端末を安価・簡易に利用可能とした。これにより、オンラインによる求人情報の提供は更に活用されていることから、引き続き地方自治体等に対する求人情報の提供割合の向上を図っていく必要がある。また、ハローワークの求職情報の提供も平成28年3月から開始しており、利用希望求職者数を増やす取組を引き続き推進していく必要がある。

「雇用対策協定」の締結を更に推進するとともに、希望する地方自治体において、国が行う無料職業紹介等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の拡充を行うなど、「第6次地方分権一括法」により改正された雇用対策法や職業安定法を踏まえ、国と地方自治体の連携を抜本的に図る必要がある。

#### (ア) 求人内容の適正化に向けた体制整備

求職者は、ハローワークの求人票を信頼し応募しているため、求人票の記載内容と実際の労働条件が異なっていた場合、ハローワークへの信頼が大きく損なわれることになる。

このため、求人票の記載内容と実際の労働条件が異なる問題に対応するための体制を強化する必要がある。

#### (6) 人材確保対策、地方創生推進

##### ア 人材不足分野等における人材確保等の総合的な推進

##### (ア) 雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」の促進

雇用情勢の改善が着実に進んでいる中で、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。

## 2 女性、若者、高齢者、障害者等の多様な働き手の参画

### (1) 女性の活躍推進

#### ア 茨城県における働く女性の現状

総務省統計局「就業構造基本調査」(平成24年)による県内の女性雇用者数は553,100人で、雇用者総数の42.1%を占めており、全国(43.9%)を下回っている。

また、女性の有業率を年齢階層別にみると、25～29歳層(75.4%)と45～49歳層(78.2%)を左右のピークとし、30～34歳層(65.4%)をボトムとしたM字型カーブを示す一方で、育児をしている女性(25～44歳)の有業率を見ると53.6%と、全国平均(52.4%)を1.2ポイント上回っている。

なお、総務省「国勢調査」(平成27年)によると、管理的職業従事者に占める女性の割合は、15.5%であり、全国(16.0%)より0.5ポイント低い水準になっている。

さらに、平成29年「賃金構造基本統計調査」によると、男性一般労働者の所定内給与額を100とした場合、女性は70.0(全国73.4)と、男女間賃金格差は依然として残っている。

今後も人口減少が見込まれる茨城県においては、女性労働者の積極的な活用がさらに重要となることから、特に300人以下の中小企業における女性活躍推進法に基づく取組や仕事と家庭の両立支援対策を推進することなどにより、女性の活躍推進を強化する必要がある。

#### イ 女性の活躍のために解決すべき課題

雇用管理において男女均等取扱いが確保されつつも、依然として、女性雇用者の約6割は非正規雇用で働いていること、賃金や管理職割合などの実態面において男女間格差が見られること等から、女性の採用、職域拡大及び管理職登用等についてポジティブ・アクションの取組を促進し、女性が能力を発揮しやすい職場環境整備が求められている。

また、平成27年「地域における女性の活躍に関する意識調査」によると、茨城県は、他県に比べ「性別役割分担意識」が高い状況となっており、女性活躍を推進する上で各人の意識改革が重要である。

さらに、妊娠・出産、育児休業取得等を理由とした不利益取扱いに関する相談が、中小企業の労働者や非正規雇用労働者を中心に増加傾向にあることから、法違反の事実が認められる事案については、厳正に対処する必要がある。

#### ウ リカレント教育など個人の学び直しへの支援

##### (ア) 専門実践教育訓練給付による支援を引き続き実施

子育て等により離職した女性の再就職を支援する等のため、教育訓練給付による労働者の自発的な能力開発を支援する必要がある。

### (イ) 女性の活躍促進に向けた職業能力開発の推進

子育て等により離職した女性の再就職を支援するため、公的職業訓練において、育児等による時間的制約のある女性向けの短時間訓練コースの設定や、託児サービス支援の提供等を引き続き推進する必要がある。

### (2) 若者や就職氷河期世代の活躍促進

地域の優良な雇用機会を提示すること等により、正社員就職の機会をより一層拡充していくとともに、既卒者や中退者等の学校を離れた者についても、正社員就職を支援する必要がある。

フリーター等に対しては、正社員就職を支援するため、わかものハローワーク・わかもの支援窓口を中心に、担当者制によるきめ細やかな職業相談・職業紹介、各種セミナーを実施するなど、就職支援の充実を図る必要がある。

高校中退者、若年無業者等が職業的に自立できるよう、高校等の関係機関との連携を強化し、就労支援の推進を図る必要がある。

さらに、若者の安定した就職の実現に向けて、青少年の雇用の促進等を図り、能力を有効に発揮できる環境を整備するため、「青少年の雇用の促進等に関する法律」（以下、「若者雇用促進法」という。）に基づき、新卒者の募集を行う企業による職場情報の提供及び若者の雇用管理が優良な中小企業についての認定制度（ユースエール認定制度）等の取組を引き続き促進するとともに、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の不受理を引き続き実施する必要がある。

### (3) 高年齢者の活躍促進

#### ア マッチングによるキャリアチェンジの促進

高年齢者は一旦離職すると、その他の年齢層に比べ再就職が困難であることから、再就職支援を強化する必要がある。特に、高年齢者雇用安定法に基づく65歳までの雇用確保措置の実施が着実に図られるなか、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となっている。

#### イ 継続雇用延長等に向けた環境整備

高年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歳以上の定年引上げや66歳以上の継続雇用延長に向けた環境を整備する必要がある。

#### ウ 地域における多様な働き手への支援

企業を退職した高年齢者の活動の中心となる地域社会において、地域のニーズに応じた多様な就業機会の確保が重要な課題となっているため、高年齢者が地域社会で活躍できる環境を整備する必要がある。

### (4) 治療と仕事の両立

#### ア 長期療養が必要な労働者の治療と仕事の両立支援の推進

「働き方改革実行計画」において、「治療と職業生活の両立支援」が柱の一つとなっていること等を踏まえ、長期にわたる療養が必要な疾病を抱えた労働者が、治療を終えて職場に復帰し、治療を行いながら就労継続する際の、当該労働者に対する治療と職業生活の両立支援を推進することが極めて重要な課題となっていることから「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」に基づき、企業が患者ニーズに応じた働き方の選択肢を提供できる環境を整え、企業や医療機関の取組を積極的に促進、支援していく必要がある。

#### イ 難病、がん患者等の活躍推進

難病患者であって、就労を希望する者に対する支援のニーズが高まる中、ハローワークと難病相談・支援センター等専門支援機関の連携を一層強化しつつ、難病患者の雇用促進を図ることが求められている。

また、治療と仕事の両立に向けた施策の必要性が問われる中、がん患者等に対する就労支援について、がん等の拠点病院との連携のもとに推進していくことが求められている。

### (5) 障害者の活躍促進

#### ア 障害者の活用促進

障害者の雇用状況については、平成 29 年 6 月 1 日現在の民間企業（常時雇用する労働者が 50 人以上の事業主）での雇用障害者数が 5,426 人（前年同日現在と比べ 298 人増）と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 1.97%ではあるものの、法定雇用率（2.0%）を未だ下回っており、法定雇用率を達成している民間企業の割合も 55.9%と、約半数が法定雇用率を下回っている状況である。

また、ハローワークを通じた障害者の就職件数は、平成 28 年度においては 1,777 件と過去最高を更新した。平成 29 年度においても、平成 30 年 1 月末現在で前年同期を上回って推移している。

上記の状況を踏まえ、法定雇用率を下回っている企業に対しては、茨城県等の関係機関とのさらなる連携強化を図り、事業主の障害者雇用に対する理解を促進するとともに、特に障害者雇用の経験が無い中小企業の障害者雇用への不安を解消していく必要がある。

加えて、雇用障害者数が増加する中であって、雇入れ支援のみならず、雇用された障害者の職場定着支援を強化することが求められている。

とりわけ、精神障害者の雇用に関しては、平成 30 年 4 月から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を 2.2%に引き上げることを踏まえ、一層の支援の充実を図ることが必要である。

### (6) 外国人材の受入れ

ア 「日本再興戦略 2016」及び「未来投資戦略 2017」を踏まえ、外国人留学生の日本国内での就職率を 2020 年度までに 5 割以上とするため、外国人留学生や海外学生の採用を検討している企業等に対して支援を強化する必要がある。

イ 技能実習制度の適正かつ円滑な運用

技能実習制度は、労働関係法令の違反や人権侵害が生じている等の指摘があり、また制度の適正化を前提として制度の拡充を図ることも求められていた。

こうしたことから、「外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律」（以下、「技能実習法」という。）が新たに制定され、当該法律に基づき監理団体を許可制、技能実習計画を認定制とし、これらに関する事務を行う外国人技能実習機構（以下、「機構」という。）を新設され、また、優良な監理団体等に対して実習期間の延長等が行われた。機構を始めとする関係機関と連携し、技能実習生の保護に取り組む必要がある。

(7) 生活困窮者等の活躍促進

ア ハローワーク等における生活困窮者の就労支援

福祉事務所にハローワークの常設窓口を設置するなど、所と地方自治体が一体となった就労支援を図るとともに、特定求職者雇用開発助成金（生活保護受給者等雇用開発コース）の支給により事業主の生活保護受給者等を雇用するインセンティブを高めるほか、職場定着支援を充実・強化することにより、生活困窮者等の就労による自立を促進する必要がある。

イ 刑務所出所者等の就労支援

刑務所出所者等の再犯の防止等を推進するため、「再犯防止推進計画」（平成 29 年 12 月 15 日閣議決定）を踏まえ、所と矯正施設・保護観察所等が連携して、矯正施設在所中からの職業相談・職業紹介など、刑務所出所者等に対する就労支援の充実・強化を図る必要がある。

## 第 2 労働行政の重点施策

### 1 総合労働行政機関として推進する重点施策

#### (1) 労働条件の確保、雇用の安定等を図るための総合的施策の実施

企業倒産、雇用調整等については、労働局、労働基準監督署及びハローワーク（以下、「局署所」という。）の連携の下、情報収集を積極的に行い、賃金不払や不適切な解雇、雇止め予防のための啓発指導等を実施し、労働基準関係法令違反の未然防止と早期解決を指導する。

また、これらに関係する労働者から寄せられる相談についても、局署所で情報を共有し、適切な対応を図る。

#### (2) 労働局・労働基準監督署・ハローワークの連携による対策の推進

「働き方改革実行計画」の推進、女性の活躍推進、「正社員転換・待遇改善実現プラン」の推進、派遣労働者の保護及び就業条件の確保対策、外国人労働者対

策・国際協力の推進、障害者の労働条件確保・雇用対策、人身取引対策及び技能実習制度を始めとする労働施策等の円滑かつ適正な推進のため、局署所が連携して適切な対応を図る。

## 2 雇用環境・均等担当部署の重点施策

### (1) 働き方改革と女性活躍の一体的な取組支援

企業において、労働者が働きやすい雇用環境を実現するために働き方改革と女性活躍の推進を一体的に取り組むことが重要であることから、企業が行う取組を一体的に支援する。

#### ア 同一労働同一賃金の実現に向けた均等・均衡待遇や非正規雇用労働者の正社員転換の取組

##### (ア) 非正規雇用労働者の均等・均衡待遇や正社員転換に取り組む事業主への支援

###### a 均等・均衡待遇に関する相談支援の実施

雇用均等指導員を活用し、均等・均衡待遇に関する相談支援を実施するとともに、職務分析・職務評価の普及促進に努める。

また、企業における非正規雇用労働者の待遇改善への対応に向けて、平成30年度に設置する「茨城県働き方改革推進支援センター」の活用を促進するため、事業主等に対して積極的な周知を図る。

###### b キャリアアップ助成金の活用促進

非正規雇用労働者の正社員化や処遇改善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、非正規雇用労働者と正規雇用労働者の賃金規定や諸手当制度の共通化を図った際に、その人数に応じて助成額を加算するなどの拡充内容について周知を行い、積極的に活用を促す。

##### (イ) パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保等対策の推進

パートタイム労働法に基づき、パートタイム労働者の働き・貢献に応じた待遇が確保され、一人ひとりの納得性の向上が図られ公正な待遇が実現するよう、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る。

##### (ウ) 同一労働同一賃金に関する法制度の周知

「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、その円滑な施行に向け、労働基準担当部署、職業安定担当部署と連携の上、改正法及びガイドライン等の理解を促進するための説明会を開催するなど、あらゆる機会を通じて、労使双方に改正内容の周知徹底を図る。

また、平成30年度に設置する「茨城県働き方改革推進支援センター」を活用し、特に中小企業・小規模事業者に対する同一労働同一賃金の理解の促進

を図るとともに、「同一労働同一賃金導入マニュアル」（本省作成）の活用により、事業主へのきめ細かな支援に努める。

イ 長時間労働の抑制及び年次有給休暇の取得促進等

(ア) 長時間労働の抑制及び年次有給休暇の取得促進

a 企業経営陣への働きかけ

働き方・休み方の見直しに向けた取組は、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ある。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、労働局幹部による管内の主要企業の経営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する。

また、労働局幹部が働きかけを行った企業における取組の事例等について、他の企業の取組の参考となるよう、「働き方・休み方改善ポータルサイト」に掲載し情報発信を行う。

b 年次有給休暇の取得促進

連続した休暇を取得しやすい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、重点的な周知・広報を行う。また、地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備などを推進するとともに、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る。

c 中小企業・小規模事業者への支援

過重労働防止に資する時間外労働の上限規制の対応に向けて、弾力的な労働時間制度の労務管理に関する技術的な相談支援を行うため、「茨城県働き方改革推進支援センター」を設置し、その活用を促進するため、事業主に対して積極的な周知を図る。

(イ) ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた働き方・休み方の見直し

年次有給休暇の取得率が低い、または労働時間が長い業種を中心に、「労働時間等見直しガイドライン」の周知・啓発を行うとともに、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、支援を実施する。また、中小企業・小規模事業者が時間外労働の上限規制等に円滑に対応するため、生産性を高めながら労働時間の縮減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団体に対する助成について、「時間外労働等改善助成金」の活用促進を図る。

さらに、企業が働き方・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う。

(ウ) 茨城働き方改革・労働環境改善協議会の開催

働き方改革等の課題について、地方創生やワーク・ライフ・バランス等の視点も踏まえながら、地方自治体及び労使団体等の関係者から構成される「茨城働き方改革・労働環境改善協議会」を開催し、若者や非正規雇用者を始めとする労働環境や待遇改善、過労死等ゼロに向けた取組を推進する。

その際、会議の構成者それぞれの取組事項等を決定した場合には、これを文書等にとりまとめ、発信するよう努める。

また、働き方改革の実現に向けて、中小企業・小規模事業者が着実に取り組むことが重要であることから、同会議において、地域の中小企業・小規模事業者の状況について情報を共有するなど構成機関・団体との連携を図り、中小企業・小規模事業者への支援を進める。

さらに、「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、同会議を通じその浸透を図る。

ウ 職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進

(ア) 改正育児・介護休業法の確実な履行確保

希望出生率 1.8 の実現、介護離職ゼロに向け、育児休業や介護休業等取得しやすい環境を整備するため、平成 29 年 1 月及び、10 月から施行された改正育児・介護休業法の確実な履行の確保及び周知を図る。

特に、労働者から相談が多いまたは非正規雇用労働者が多く雇用されている業種や中小規模企業等を重点対象として、改正法の確実な履行確保を図る。併せて子が 2 歳に達するまでの育児休業の延長等についても周知・徹底を図る。また、介護離職防止に向け、改正により介護休業の分割取得や介護休暇の半日単位取得が可能となったことから、介護休業等の制度を活用し、介護を行う労働者が就業を継続できるよう制度の周知広報等を行う。周知に当たっては地域包括支援センター等との連携を図る。

さらに、介護離職の多い業種・企業など重点対象として、改正法の確実な履行を図る。

(イ) 両立支援に取り組む事業主に対する支援

a 両立支援に関する効果的・効率的な情報提供等

あらゆる機会をとらえ、仕事と家庭の両立を図りやすくするための雇用環境の整備に関する周知啓発活動を効果的に推進するため、「女性の活躍・両立支援総合サイト」や仕事と育児・介護を両立するための「テレワーク活用の好事例集」を紹介し、企業に対して両立支援制度の整備及び制度を利用しやすい整備環境について、情報提供及び助言を行う。

さらに、男性の育児休業取得を支援する制度の周知や広報資料の活用等により、男性の育児休業の取得促進に取り組む。

b 両立支援等助成金の活用



育児・介護休業等の両立支援制度を利用しやすい職場環境の整備に取り組む事業主を支援するため、両立支援等助成金の活用を図る。

その際、出生時両立支援コース、介護離職防止支援コース及び育児休業等支援コース、再雇用者評価処遇コースについて、事業主による円滑な活用を促進するため効果的な周知を図る。

また、事業主拠出金を財源とした「企業主導型保育事業」の新規受付期間中については、事業所内保育施設コースの新規受付が停止されていることから、事業所内保育施設への助成を希望する事業主に対しては、必要に応じ「企業主導型保育事業」に係る情報提供を行う。

#### (ウ) 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き、企業における一般事業主行動計画の策定・届出及びくるみん、プラチナくるみん認定取得への取組の更なる促進を図る。

一般事業主行動計画の策定に関しては、「女性の活躍・両立支援総合サイト」における一般事業主行動計画策定内容に係る提案機能を引き続き周知し、各企業の実態に即した一般事業主行動計画の策定を促進するとともに、一般事業主行動計画の策定・届出等が義務化されている労働者数101人以上の未届企業等に対して、督促指導等によりその完全実施を図る。

また、多くの企業が認定を目指して取組を進めるよう、管内企業の取組をまとめた事例集を活用し、関係団体等を通じ広くその取組の周知を行う。

#### エ 女性の活躍推進等

##### (ア) 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保対策の推進

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、特に配置・昇進に重点を置いた報告徴収の実施等により、男女雇用機会均等法及び関係法令の履行確保を図る。

また、女性の活躍推進のためには、ポジティブ・アクションが正しく理解される、企業における具体的な取組を促進することが必要である。

このため、女性活躍推進法に基づく取組はもとより、各企業の実情に応じた自主的かつ積極的な取組の促進に向け、事業主に対する支援を行う。

また、企業のポジティブ・アクションの取組に関する好事例の情報提供を行う。

#### オ 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の実効性確保

##### (ア) 一般事業主行動計画等の策定促進等

女性活躍推進法に基づき、企業における一般事業主行動計画の策定・届出や情報公表等について、あらゆる機会をとらえ周知する。なお、周知に当たっては、一般事業主行動計画の策定を支援する「行動計画策定支援ツール」の

活用や、一般事業主行動計画の公表や自社の女性の活躍に関する情報公表を効果的に公表できる「女性の活躍・両立支援総合サイト」内の女性の活躍推進企業データベースの活用を促す。また、女性の活躍データベースについては、スマートフォン対応となったことを踏まえ、就職活動中の学生や、求職者の活用を促すための周知を図るとともに、管内企業に対する登録勧奨も積極的に行う。

なお、一般事業主行動計画の策定・届出等の履行確保を図るとともに、同法に基づく報告徴収を実施することにより、法に基づく取組の履行確保を図る。

さらに、多くの企業が女性活躍推進法に基づく、えるぼし認定取得を目指すよう、その認定制度について広く周知するとともに、認定申請に向けた取組促進を図る。

#### (イ) 中小企業の女性活躍推進に向けた助成金等の活用等による取組の促進

女性活躍推進法に基づく取組が努力義務とされている300人以下の中小企業については、経営者等に対し女性の活躍推進に取り組む経営上のメリット等が十分に理解され、女性活躍推進に向けた取組を促す必要があることから、前述の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・啓発に努める。併せて「両立支援等助成金（女性活躍加速化コース）」及び本省が全国で実施する「中小企業のための女性活躍推進事業」等の活用を促し、中小企業の取組支援を図る。

#### カ 在宅ワーク対策の推進

在宅ワークの契約に係る紛争を未然に防止し、在宅ワークを労働者が選択しうる良好な就業形態の一つとするため、注文者が守るべき最低限のルールである「在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン」の周知啓発を図る。

また、総合労働相談等にて在宅ワークにかかる紛争を把握した場合には、事案に応じた外部機関への取り次ぎ等、適切な対応体制を図る。

#### キ 民間企業における「配偶者手当」の在り方の検討に向けた取組

民間企業における配偶者の収入要件がある「配偶者手当」については、税制、社会保障制度とともに、女性パートタイム労働者の「就業調整」の要因となっていると指摘され、労働力人口が減少していくことが予想される中、配偶者の働き方に中立的な制度となるよう見直しを進めることが望まれる。

平成30年1月から施行された配偶者控除額の引き上げに伴い、「配偶者手当」を見直す意義に対する理解の醸成、及び円滑な見直しに向けた労使の取組が促進されるよう周知用資料を活用し、引き続き効果的な周知等を行う。

### (2) 安心して働くことができる環境整備の推進

#### ア 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も多いことから、一体的にハラスメントの未然防止を図るよう事業主に促すとともに、相談への迅速な対応を行う。

#### イ 妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取扱いへの厳正な対応

育児休業及び介護休業の申出又は取得等を理由とする不利益取扱いに関する相談については、相談者の立場に配慮しつつ、迅速・丁寧に対応するとともに、法違反が疑われる事案を把握した場合には、事業主に対する報告徴収・是正指導等を行う。

#### ウ 個別労働関係紛争の解決の促進

##### (ア) 総合労働相談コーナーの機能強化

総合労働相談コーナーは、労働関係の相談を広く受け付け、労働基準法違反の事案等法令違反に係る事案は担当する部署に適切に取り次ぎ、民事上の個別労働関係紛争については論点整理を行うほか、場合によっては口頭による助言等個別労働関係紛争に対する解決援助を行うといった、労働問題の「ワンストップ・サービス」の拠点としての機能を果たす必要がある。

この機能強化を図るため、総合労働相談員に対して採用時研修、全体研修、本省研修の成果に係る伝達研修等を実施するとともに、巡回指導を積極的に実施するなど資質の向上を図る。また、総合労働相談員（困難事案担当）については、複雑・困難な事案に係る相談対応を優先的に担当するほか、他の総合労働相談員に対する支援・指導業務も行わせること等により、相談対応を強化する。さらに、相談者に「たらい回し」にされたとの印象を与えないよう、十分配慮し、適切な窓口対応を図る。

##### (イ) 効果的な助言・指導及びあっせんの実施

助言・指導については、適切なマネジメント下で、積極的かつ迅速に実施し、紛争の実情を踏まえたものとする。また、助言を行う際には、可能な限り、労働契約法の条文や判例等を示し、一定程度の所感を述べた上で紛争当事者の話し合い等を促す方法を採用することにより、適正な解決を図る。

あっせんについては、迅速な処理を図ることはもとより、「規制改革実施計画」（平成27年6月30日閣議決定）の内容を踏まえ、電話による参加勧奨等参加率向上策を徹底すること等により効果的な実施を図る。

##### (ウ) 関係機関・団体との連携強化

管内における労働相談への的確な対応や個別労働関係紛争の円滑かつ迅速な解決を図るため、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、関係機関が共同で行うセミナー、関係機関窓口担当者等のための合同研修会の実施等により、引き続き関係機関・団体との連携強化を図る。

エ 男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法関係の紛争解決の援助

労働者等から、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法及びパートタイム労働法に係る相談が寄せられた場合には、問題の把握を十分に行うとともに、相談者のニーズに応じた紛争解決の援助又は調停を行い、円滑かつ迅速な解決を図る。

オ 労働条件の確保、改善対策（周知・啓発等）

（ア）無期転換ルールの周知・啓発普及

平成 25 年 4 月 1 日に施行された改正労働契約法第 18 条に基づく無期転換ルール（有期雇用労働者の申込みにより有期労働契約から無期労働契約に転換する仕組み）により、平成 30 年 4 月以降無期転換の申込みが本格的に始まっている。

このため、改正労働契約法の趣旨を踏まえた対応が行われるよう、企業に対しては無期転換ルールの導入手順等をまとめたハンドブック等を活用し、あらゆる機会をとらえて周知を図るとともに、労働基準監督署及びハローワーク等を通じあらゆる機会を通じて円滑な導入を図る。

なお、実際に雇止めにあった等、労働者等からの無期転換ルールに関する相談を受けた場合には、相談者の意向を踏まえ、とりうる手段を教示するなど適切に対応する。

（イ）専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法の円滑な施行

専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法については、引き続き事業主から提出される雇用管理に関する措置に係る計画の認定申請に適切に対応するなど、労働基準部、職業安定部との連携を密にして法の円滑な運用を図るとともに、局署所において、パンフレットの配布や説明会の実施等のあらゆる機会を捉え、労使双方に法の内容について周知を図る。

（ウ）学生アルバイトの労働条件の確保に向けた取組

学生アルバイトの労働条件の確保に向け、平成 30 年 4 月から 7 月の「アルバイトの労働条件を確かめよう！」キャンペーンを引き続き行い、事案の内容に応じて、局内での適切な連携を図りつつ、大学等での出張相談、総合労働相談コーナーへの若者相談コーナーの設置などの取組を引き続き行う。

カ 最低賃金引上げに向けた中小企業・小規模事業者への支援

最低賃金・賃金引上げに向けた中小企業・小規模事業者の生産性向上の支援を図るため、以下の事業、キャリアアップ助成金（処遇改善支援）及び人材確保等支援助成金（人事評価改善等助成コース及び設備改善等支援コース）を内容とする「最低賃金・賃金引上げ等生産性向上に向けた支援事業」について、

中小企業・小規模事業者等への周知を積極的に行い、円滑な実施を図る。

(ア) 業務改善助成事業

事業場内最低賃金が1,000円未満の中小企業・小規模事業者が、生産性向上のための設備投資等を行い、事業場内最低賃金を一定額以上引き上げた場合に、その設備投資等の経費の一部を助成する。

(イ) 相談等支援事業

働き方改革の実行に向けて「茨城県働き方改革推進支援センター」において、賃金引上げのための業務改善等に関する相談支援、各種セミナー等への専門家の派遣を行う。

(ウ) 中小企業団体助成事業

時間外労働等改善助成金の団体推進コースにおいて、中小企業から構成される事業主団体における賃金引上げに向けた生産性向上に資する取組に対し、その経費を助成する。

キ 適正な労働条件の整備

(ア) 「多様な正社員」の普及・拡大

職務、勤務地、勤務時間を限定した「多様な正社員」の普及・拡大を図るため、労働条件の明示等の雇用管理上の留意事項、就業規則の規定例及び好事例等について職業安定部とも連携して、企業向けセミナー等の開催により、周知・啓発を図る。また、「多様な正社員」制度の導入や見直しを検討する企業に対し、パンフレット（「モデル就業規則」、「多様な正社員で働く人の事例集」）を活用するなどにより就業規則の整備等企業内のルールの制度化に向けた助言や助成措置の情報提供を行うとともに、厚生労働本省（以下、「本省」という。）において実施する無期転換ルールへの対応や「多様な正社員」制度の導入に取り組む企業へのコンサルティングの利用勧奨を行う。

(イ) 医療従事者の勤務環境の改善に向けた取組の推進

勤務環境の改善に自主的に取り組む医療機関からの相談等に対し、ワンストップで対応できる支援の拠点として、医療法に基づき茨城県が設置する「茨城県医療勤務環境改善支援センター」等において、医療労務支援事業における労働時間管理を中心とする労務管理全般にわたる支援等を、関係団体と連携の上、円滑に実施する。

また、医療機関の労務管理者等を対象とした労務管理に係る研修会を引き続き実施し、関係機関等と連携し、その内容の充実を図る。

なお、時間外労働の規制の在り方や、医師の勤務環境改善策の検討については、本省において「医師の働き方改革に係る検討会」を開催し、議論を進めている。

#### (ウ) 適正な労働条件下でのテレワークの推進

あらゆる機会を活用した周知等によりテレワークの普及促進に向けた気運の醸成を図るとともに、テレワーク相談センターの運営やテレワークの導入経費に係る助成金等の個別企業へのきめ細かな支援など、適正な労働条件を確保した良質なテレワークの普及促進を図る。

### 3 労働基準担当部署の重点施策

#### (1) 働き方改革の推進などを通じた労働環境の整備・生産性の向上

##### ア 長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害防止の徹底

##### (ア) 長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害防止に係る監督指導等

長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害を防止するため、「過重労働による健康障害防止のための総合対策」（平成 18 年 3 月 17 日付け基発第 0317008 号）に基づき、過重労働が行われているおそれがある事業場に対して、適正な労働時間管理及び健康管理に関する窓口指導、監督指導等を徹底する。また、使用者、労働組合等の労使当事者が時間外労働協定を適正に締結するよう、協定当事者に係る要件も含め、関係法令の周知を徹底するとともに、特別条項において限度時間を超える時間外労働に係る割増賃金率を定めていないなどの不適正な時間外労働協定が届け出られた場合には、「時間外労働の限度に関する基準」等に基づき指導を行う。

また、各種情報から時間外・休日労働時間数が 1 か月当たり 80 時間を超えている疑いがあ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して、引き続き監督指導を徹底する。

特に、違法な長時間労働や過労死等が複数の事業場で認められた企業の経営トップに対する局長等による指導の実施及び企業名の公表の取組を徹底する。

さらに、11 月を「過重労働解消キャンペーン」期間として、長時間労働の抑制等過重労働解消に向けた集中的な周知・啓発等の取組を行う。

法令の知識や労務管理体制が必ずしも十分でない事業場に対しては、各署で特別チームを編成してきめ細かな相談支援等を行うとともに、時間外及び休日労働協定が未届の事業場に対し、民間事業者を活用し、労働基準法の基礎的な知識の付与のための相談指導等を実施する。

##### (イ) 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の周知・徹底

リーフレット等を活用し、あらゆる機会を通じて平成 29 年 1 月 20 日付基発 0120 第 3 号「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」を周知する。

##### (ウ) 過労死等防止対策の推進

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27年7月24日閣議決定。以下、「大綱」という。）及び「「過労死等の防止のための対策に関する大綱」に基づく対策の推進について」（平成27年7月24日付け基発0724第2号）に基づき、啓発、相談体制の整備等、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。

特に、過労死等防止啓発月間（11月）における「過労死等防止対策推進シンポジウム」等の取組をはじめ、啓発等の実施に当たっては、地方公共団体と積極的な協力・連携を図る。

なお、過労死等防止対策推進法及び大綱については、同法附則第2項及び大綱の第6の3に基づき、見直しの検討が行われている。平成30年度に見直しが行われた場合には、見直し後の内容に基づき、過労死等の防止のための対策の効果的な推進を図る。

## イ 労働条件の確保・改善対策

### （ア）法定労働条件の確保等

#### a 基本的労働条件の確立等

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厳正に対処する。

なお、同種事案の発生を防止するため、司法処分事案や監督指導結果の事例等を積極的に公表する。

特に、労働契約の締結に際しての労働条件の明示や時間外労働協定の締結・届出について、使用者に対する指導を徹底する。

また、解雇、賃金不払等に関し労働基準関係法令上問題のある申告事案については、その早期の解決のため優先的に迅速かつ適切な対応を図る。

#### b 賃金不払残業の防止

依然として賃金不払残業の実態が認められるが、いかなる経営環境においても、労働時間管理が適切に行われ、それに基づいた適正な割増賃金等が支払われる必要がある。

このため、「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」「賃金不払残業総合対策要綱」に基づき総合的な対策を推進する。また、重大又は悪質な事案に対しては、司法処分を含め厳正に対処する。

#### c 若者の「使い捨て」が疑われる企業等への取組

①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」、②労働条件に関する情報発信を行うポータルサイト「確かめよう労働条件」、③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、「労働条件相談ほっとライン」で受け付けた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

対応を行う。

d 未払賃金立替払制度の迅速かつ適正な運営

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する。

(イ) 特定の労働分野における労働条件確保対策の推進

a 外国人労働者、技能実習生

技能実習生を含めた外国人労働者については、法定労働条件確保上の問題が認められる事案が多いことから、職業安定担当部署との連携を図りつつ、事業主等に対して労働基準関係法令を周知するとともに、労働契約締結時の労働条件の書面による明示、賃金支払の適正化等の徹底を図る。また、技能実習生については、労働基準関係法令違反があると考えられ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とともに、出入国管理機関との相互通報制度の確実な運用及び技能実習法に基づき新設された機構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が疑われる事案及び技能実習生への暴行・脅迫・監禁、技能実習生からの違約金の徴収又は技能実習生の預金通帳・印鑑・旅券等の取上げ等が疑われ、かつ、技能実習生に係る労働基準関係法令違反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事案であることから、「人身取引取締りマニュアル」を参考にしつつ、出入国管理機関及び機構との合同監督・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又は社会的にも看過し得ないものについては、司法処分を含め厳正に対処する。

さらに、外国人労働者相談コーナー及び外国人労働者向け相談ダイヤルにより、外国人労働者からの相談に引き続き的確に対応する。

b 自動車運転者

依然として長時間労働の実態が認められることから、荷主を含む関係業界に対して、労働基準関係法令等について周知することにより、理解の促進を図るとともに、業界団体未加入の事業者に対しても法令等の周知等を行う。

また、引き続き、茨城運輸支局との連絡会議を開催し、自動車運転者の労働条件改善等に係る情報・意見交換を行う。これを踏まえて、長時間労働が行われるなど自動車運転者の労働条件の確保に問題があると認められる事業場に対して的確な監督指導を実施する等により労働基準関係法令等の遵守の徹底を図る。

さらに、茨城運輸支局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、同支局と協議の上、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。

茨城運輸支局と連携して、トラック輸送における取引環境・労働時間改善地方協議会を開催し、トラック運転者の長時間労働抑制等の労働条件改善に取り組む。

c 障害者

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。

d 介護労働者

介護労働者については、法定労働条件の履行確保を図るため、介護事業の許可権限を有する都道府県等と連携して労働基準関係法令を周知するとともに、遵守の徹底を図る。

e 派遣労働者

派遣労働者の法定労働条件の履行確保を図るため、労働基準関係法令の適用の特例を含め、派遣元事業主及び派遣先に対し労働基準関係法令を周知するとともに、その遵守の徹底を図る。

f 医療機関の労働者

夜間勤務を行う医療機関の労働者については、依然として長時間労働の実態が認められること等を踏まえ、労働時間管理に問題があると考えられる事業場に対して、引き続き的確な監督指導を実施するなどにより、労働基準関係法令の遵守の徹底を図る。

g パートタイム労働者

パートタイム労働者の適正な労働条件を確保するため、労働基準関係法令の遵守の徹底を図る。

(ウ) 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、中小企業における月 60 時間超の時間外労働に対する割増賃金率の引き上げ、特定高度専門業務・成果型労働制（高度プロフェッショナル制度）の創設等を盛り込んだ労働基準法等の改正法案が成立した場合には、事業主等に対する法内容の周知を図る。特に、罰則付きの時間外労働の上限規制については、その施行に向けて、特別条項を適用する場合でも上限時間水準までの協定を安易に締結するのではなく、月 45 時間、年 360 時間の原則的上限に近づける努力が求められることも含め周知を図る。

また、罰則付き時間外労働の上限規制の適用が猶予される自動車運送事業、

建設業については、中央で開催される関係省庁連絡会議や協議会等における検討結果を踏まえ、労働局においては、上記の業種も含め、中小企業等における時間外労働の削減や人材の確保・育成、女性や若者にとって魅力ある職場づくりが進むよう、各行政分野で連携の上、時間外労働等改善助成金をはじめとする各種助成金や「茨城県働き方改革推進支援センター」等、支援制度の利用促進を図る。

(エ) 「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、的確な監督指導等を実施し、その存在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。また、全国健康保険協会茨城県支部との連携による労災保険給付の請求勧奨を行うとともに、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、「労災かくし」の疑いのある事案の把握及び調査を行う。

ウ 最低賃金制度の適切な運営（最低賃金額の周知徹底等）

最低賃金制度は、賃金の低廉な労働者の労働条件の改善を図るセーフティネットとして一層適切に機能することが必要である。このため、経済動向及び地域の実情などを踏まえつつ、茨城地方最低賃金審議会の円滑な運営を図る。

また、最低賃金額の改定等について、使用者団体、労働者団体及び地方自治体等の協力を得て、使用者及び労働者に周知し、遵守の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。

(2) 労働者が安全で健康に働くことができる職場づくり

ア 死亡等災害を防止するための対策の推進

(ア) 建設業対策

建設業において12次防期間中の死亡災害が4割を超え、死傷災害でも最も多く発生しているが墜落・転落災害を防止するため、あらゆる作業において、労働安全衛生規則に基づく墜落防止措置の遵守徹底を図る。

引き続き「足場からの墜落・転落災害防止総合対策推進要綱」の推進を図るとともに、高所作業時における墜落防止用保護具の構造を原則としてフルハーネス型とする労働安全衛生規則等が改正され、平成30年度中の公布が予定されているので、その円滑な施行のための周知を図る。

さらに車両系建設機械等重機によるはさまれ、巻き込まれ等による死亡等重篤災害が依然として発生していることから労働安全衛生規則に基づく重機災害防止の徹底を図り、労働災害防止団体及び業界団体（以下、「関係事業者団体」という。）と連携した対策を推進する。

また、建設工事従事者の安全及び健康の確保に関する基本的な計画(平成29年6月9日閣議決定)に基づき、関係省庁、自治体、関係事業者団体と緊

密な連携の下に、施工段階の安全衛生に配慮した設計の普及、中小建設業者の安全衛生管理能力の向上に向けた支援等の施策を着実に実施する。

#### (イ) 製造業対策

製造業における労働災害の約3割を占め、死亡等重篤災害を発生させている「はさまれ・巻き込まれ」災害等の労働災害を防止するため、災害を発生させた機械を使用する事業者に対して当該災害に係る再発防止対策の指導を行う。

なお、非定常時作業で機械への「はさまれ・巻き込まれ」災害等が多く発生しており、その防止には、機械の運転停止等措置を徹底させる必要があることから、労働者を直接指揮又は監督する職長等に当該災害防止のための安全教育を徹底させる取組を行う。

食料品製造業と金属製品製造業で製造業の死傷災害の約5割を占めることから、これら2業種に対して重点的な対策を講じる。

リスクアセスメントの実施によりリスク低減の措置を講ずるよう引き続き指導し、自主的な取組を促進する。

また、製造業のうち大規模な設備を有する業種における高経年設備の劣化に関する調査結果等をまとめたリーフレット等を本省が作成する予定であるので、これらを活用し、高経年設備の点検等必要な対策について、関係事業者に周知を図る。

#### (ウ) 陸上貨物運送事業対策

陸上貨物運送事業は、墜落・転落、転倒、はさまれ・巻き込まれ、動作の反動・無理な動作による災害で7割を占め、多くが荷役作業時に発生していることから、労働災害防止団体と連携し「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」の周知を行うとともに、安全衛生管理上問題のある事業者に対し指導を行う。

12次防期間中、陸上貨物運送事業における死亡災害の約3割を交通労働災害が占めており、引き続き「交通労働災害防止のためのガイドライン」に基づき、適正な労働時間、健康管理等の管理、安全教育の実施等による交通労働災害防止の周知・指導を行う。

荷主等に対しても、ガイドラインに基づき荷主等が取り組む必要性について理解を得ることで、協働した取組の更なる促進を図る。

特に荷役作業の死亡災害の約8割を占める5大災害（①墜落・転落、②荷崩れ、③フォークリフト使用時の事故、④無人暴走及び⑤トラック後退時の事故）については、重点実施事項の取組を指導する。

#### (エ) 林業対策

本省において、伐木等作業における安全対策のあり方に関する専門家による検討結果を踏まえ、平成30年度に伐木等作業に関して労働安全衛生規則等

が改正される予定であるので、円滑な施行のため改正内容の周知を図る。

県内において、平成 29 年に建設業等で伐木等作業での死亡災害が発生していることから、林業だけでなく建設業等に広く周知し、伐木等作業における安全対策の徹底を図る。

#### (オ) 第三次産業対策

労働災害発生の多い小売業、社会福祉施設及び飲食店を対象として、労働災害防止のための周知、指導を行う。

茨城県等関係行政機関や関係事業者団体との連携により効果的、効率的な周知、啓発にも取り組む。

小売業、飲食店の多店舗展開企業並びに複数の社会福祉施設を展開する法人に対しては、本社・本部の個々の店舗、施設に対する労働災害防止対策への参画により、本社・本部主導の取組みによる全店舗・施設の安全衛生水準の向上を図る指導を行う。

本社・本部が、経営トップのコミットメントの下、次の事項に取り組むよう、本省でセミナー等を実施する予定であるので、その周知を図る。

- ・安全衛生方針の作成
- ・作業マニュアルの作成・周知
- ・各店舗・施設で行う安全衛生管理活動（4 S 活動、KY 活動、ヒヤリハット活動、危険箇所の「見える化」等）の決定
- ・店舗、施設への各種支援等の実施

### イ 業種横断的な労働災害防止対策の推進

#### (ア) 転倒災害防止対策

当局においても重点とし取り組んできた「転倒災害」をより減少させるため、引き続き「STOP！転倒災害プロジェクト茨城」を関係事業者団体と連携して効果的に展開する。

特に、小売業、社会福祉施設、飲食店等第三次産業に対しては、4 S 活動、KY 活動、ヒヤリハット活動の推進等、事業者が着手し易い取組方法で転倒災害防止を実施するよう指導を進める。

#### (イ) 交通労働災害防止対策

交通労働災害を減少させるため、「交通労働災害防止のためのガイドライン」に基づく指導を行うとともに、関係事業者団体と積極的な連携を図り、特に死亡災害の多い陸上貨物運送事業等にあっては関係行政機関とも連携しつつ、業界全体での取組の更なる促進を図る。

あらゆる業種で発生し得る災害であることから、警察機関とも連携するなどし、機会をとらえ交通労働災害防止の周知・啓発を行う。

#### (ウ) 墜落・転落災害防止対策

「墜落・転落」災害は、製造業、小売業など建設業以外でも発生し、全業種で最も多く発生している。あらゆる業種に対し、労働安全衛生規則に基づく墜落防止措置の遵守徹底等、墜落・転落防止対策について、関係事業者団体への周知、集団指導、個別指導を通じ指導を行う。

(エ) 非正規労働者等の労働災害の防止

非正規雇用労働者の割合が拡大しているが、非正規雇用労働者は、正規雇用労働者と比較し安全衛生教育等の実施率が低い傾向にあることから、派遣労働者、非正規雇用労働者、外国人労働者（技能実習生を含む。）に対し、雇入れ時教育等安全衛生教育の徹底と教育内容の充実、職場における「危険の見える化」の推進等による安全衛生活動の活性化を図る。

労働者の年齢階層が上がり、転倒災害腰痛など高年齢者の労働災害が増加傾向にあることを踏まえ、段差の解消等職場環境の改善、身体機能の低下防止による安全と健康確保の配慮事項についての普及を図る。

ウ 過重労働による健康障害対策及びメンタルヘルス対策等、労働者の健康確保対策の推進

(ア) 過重労働による健康障害防止対策の推進

長時間労働者に対する医師による面接指導の実施の徹底を図る。さらに、長時間労働者に関する情報の産業医への提供の義務化等、改正労働安全衛生規則（平成 29 年 6 月 1 日施行）の周知及び必要な指導を行う。

(イ) 職場におけるメンタルヘルス対策

a 事業場におけるメンタルヘルス対策の取組の促進

13 次防を踏まえ、事業場におけるメンタルヘルス対策の取組の促進のため、「労働者の心の健康の保持増進のための指針」の周知、指導を計画的に行う。指導等は茨城産業保健総合支援センター（以下、「茨城産保」という。）と連携して効率的に行う。

b ストレスチェック制度の適切な実施の促進

ストレスチェックの実施の徹底を図るため、引き続き署では、実施報告書の提出状況から未実施が疑われる労働者数 50 人以上の事業場に対して重点的な指導等を行う。

茨城産保による支援等により、小規模事業場のストレスチェック制度の普及促進の取組を図る。

本省が収集・公表する事業場の取組事例の周知や助成金制度の利用勧奨を行い、ストレスチェック結果の集団分析及びこれを活用した職場環境改善の取組の適切な実施を促進する。

c 「『過労死等ゼロ』緊急対策」を踏まえたメンタルヘルス対策の推進

「『過労死等ゼロ』緊急対策」を踏まえ、精神障害に関する労災支給決定が行われた事業場及び企業本体に対するメンタルヘルス対策の特別指導を着実に実施する。

また、監督指導等において、違法な長時間労働等が認められた場合には、茨城産保のメンタルヘルス対策の専門家による訪問指導の受入れについて、強く勧奨を行う。メンタルヘルス対策に係る個別指導や集団指導等を実施する際には、パワーハラスメント対策導入マニュアル等を活用し、パワーハラスメント対策の取組について指導を行う。

#### (ウ) 健康診断結果による適切な事後措置等実施の促進

健康診断後の有所見者に係る医師の意見聴取及び就業上の措置（以下、「事後措置等」という。）の実施率が低調であることから、9月の「職場の健康診断実施強化月間」において重点的な周知・指導を行うなど、健康診断及び事後措置等の徹底を図る。

健康診断の事後措置に必要な労働者の業務に関する情報の医師への提供等、改正労働安全規則（平成29年6月1日施行）の周知及び必要な指導を行う。

引き続き労働者数50人以上の事業場に対して、定期健康診断結果報告の督促等により、届出率の改善を図る。

#### (エ) 事業場における産業医・産業保健活動の推進等

健康管理対策の中心となる産業医の選任の徹底を図る必要があることから、労働者数50人以上の未選任事業場に対して指導等を行うとともに、産業医の選任義務のない労働者数50人未満の小規模事業場に対しても、健康管理を担当する医師や保健師の選任に努めるよう指導等を行う。その際、産業医の選任に係る助成金制度の利用勧奨を行う。

小規模事業場における健康管理対策の推進に当たっては、茨城産保及びその地域窓口における各種支援制度の活用が有効であるので、その周知、利用勧奨を行う。

また、労働者が産業医や産業保健スタッフに直接相談できる仕組みなど、労働者が安心して健康相談を受けられる環境整備を促進する取組を行う。

### エ 疾病を抱える労働者等の健康確保対策の推進

#### (ア) 企業における健康確保対策の推進、企業と医療機関の連携の促進

##### a ガイドラインの周知啓発

治療と仕事の両立支援については、茨城産保と連携、機会をとらえて、「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」及び「企業と医療機関の連携のためのマニュアル」の周知を行う。また、治療と仕事の両立支援に取り組む事業者に対する助成金制度について、その周知、利用勧奨を行う。

企業の意識改革を図るため、局署幹部が経営トップと接触する機会には、両立支援の取組について啓発指導を行う。

b 地域両立支援推進チームの運営

平成 29 年 7 月に設立した地域両立支援推進チーム（茨城県地域両立支援推進チーム）を通じ、地域の関係者（県衛生主管部局、医療機関、企業、労使団体、茨城産保、労災病院等）と連携し両立支援の取組の促進を図る。

(イ) 疾病を抱える労働者を支援する仕組みづくり

a 産業保健総合支援センターの活用

働き方改革実行計画に基づく両立支援コーディネーターの養成のための研修については、茨城産保等で順次実施する計画であるので、地域両立支援推進チーム等を通じ地域の関係者にその周知を行う。

また、茨城産保が提供する治療と仕事の両立支援の取組に対する支援サービスの周知、利用勧奨を行う。

オ 健康障害防止対策の推進

(ア) 化学物質による健康障害防止対策

化学物質の取扱い事業場に対し、計画的に監督指導や個別指導を行い、特定化学物質障害予防規則、有機溶剤中毒予防規則等の遵守の徹底を図る。

また、「ラベルでアクション」をキャッチフレーズに、ラベル表示と安全データシート（SDS）の入手・交付の徹底を図るとともに、リスクアセスメントの実施及びリスク低減対策に取り組むよう指導を行う。その際、化学物質の危険有害性及びリスク低減対策について労働者への周知・教育等の実施についても指導する。

さらに、特定化学物質障害予防規則等やラベル表示等の対象物質の代替として、危険性又は有害性が判明していない化学物質が安易に用いられないよう指導・啓発を行う。

(イ) 粉じん障害防止対策

粉じん障害防止規則その他関係法令の遵守のみならず、第 9 次粉じん障害防止総合対策に基づき、粉じんによる健康障害防止対策を推進する。

(ウ) 石綿健康障害予防対策

a 建築物解体における石綿ばく露防止対策の推進

建築物の解体作業について、石綿障害予防規則及び技術上の指針に基づく指導を行う。特に、石綿に関し一定の知見を有し、的確な判断ができる者が事前調査を行うよう指導するほか、事前調査の結果に関する掲示、石綿含有成形板の手ばらし及び隔離空間からの石綿漏えい防止措置、除去後の包装の徹底を図る。

また、石綿に関する届出等の改正について地方自治体とも連携して周知徹底を図る。

なお、解体等の仕事の発注者に対しては、事前調査を踏まえた経費や工期の配慮、石綿等の使用状況等の通知等について指導を行う。

b 石綿の製造等の禁止の徹底や建築物等における吹付け石綿等の除去等の推進等

石綿の製造等の禁止に関し、輸入に際して予め石綿の有無の確認を行うこと及び禁止前から引き続き使用している既存石綿含有製品の有無を確認して適正に処分等を行うことについて、引き続き、関係事業者に対し、周知・指導を行う。

石綿使用建築物等における業務での労働者の石綿ばく露防止のため、事業者等に対し、石綿建材の使用状況を把握し、劣化状況等を適切に点検するとともに、必要な除去等を順次実施していくよう周知・指導を行う。

(エ) 原子力発電所・原子力施設対策

原子力発電所・原子力施設における放射線障害防止対策は茨城労働局の重点事項として取り組んできているところであるが、平成 29 年 6 月、県内の原子力施設において放射性物質の内部被ばく事故が発生したことを踏まえ、「原子力施設における放射線業務に係る安全衛生管理対策の強化について」（平成 24 年 8 月 10 日付け基発 0810 第 1 号）に基づき、放射線業務に係る安全衛生管理対策等徹底の指導を行う。

(オ) 熱中症の予防

建設業、警備業、製造業を中心とし、夏季に暑熱な環境で業務を行う事業者に対し、熱中症予防対策について周知広報や必要な指導を行う。

JIS 規格に適合した WBGT 値測定器の周知を図るとともに、夏季の屋外作業や高温多湿な屋内作業場については、WBGT 値の測定とその結果に基づき、休憩の確保、水分・塩分の補給、クールベストの着用等の必要な措置が講じられるよう周知する。

また、建設業等における先進的な取組の紹介や労働者等向けの教育ツールについて、機会を捉え周知を図る。

(カ) 腰痛の予防

腰痛は、第三次産業や陸上貨物運送事業において多く発生している状況にあり、労働者に対する腰痛予防を含めた安全衛生教育の確実な実施を推進する。

また、介護労働者の身体的負担軽減に介護機器の導入促進を図る。

さらに、引き続き「職場における腰痛予防対策指針」による腰痛防止対策を推進する。



## カ 受動喫煙防止対策

事業者の受動喫煙防止対策に対する助成金等の支援の実施により、禁煙、空間分煙等の事業者及び事業場の実情に応じた受動喫煙防止対策を普及・促進する。

## キ その他の労働災害防止対策

### (ア) 企業・業界単位での安全衛生の取組の強化

#### a 企業のマネジメントへの安全衛生の取組み

全国主要都市で開始予定の安全衛生優良企業公表制度の周知啓発のためのセミナーへの参加勧奨等を通じ、安全衛生優良企業公表制度及び健康経営について周知を図る。

#### b 労働安全衛生マネジメントシステムの普及と活用

現在、国際標準化機構で制定作業が進められている労働安全衛生マネジメントシステム（ISO45001）の発効に合わせ、ISO45001 に盛り込まれていない我が国の産業現場で用いられている安全衛生活動や健康確保の取組を取り入れた日本工業規格（JIS 規格）の制定と労働安全衛生マネジメントシステムの指針の改訂を予定しているため、その普及促進を図る。

### (イ) 特定地域等における労働災害防止対策

#### a 鹿島臨海コンビナート等における爆発・火災の防止対策

コンビナート地区等の化学工場における発熱反応を伴うプラント等爆発・火災のおそれのある化学設備に対して「特殊化学設備」の指定を適切に行い、安全管理の徹底を図る。

また、可燃性ガス、蒸気及び粉じんに起因する爆発・火災災害防止について、労働安全衛生関係法令に定める措置の徹底を図るとともに、安全データシート（SDS）等を活用した化学物質に係るリスクアセスメント実施の促進を図る。

さらに、コンビナートの定期修理や日常的な設備保全工事等非定常作業における爆発・火災防止、有害物漏えい等による急性中毒予防、墜落・転落災害の防止等の徹底を図る。

#### b 日本中央競馬会美浦トレーニングセンターの労働災害防止対策

引き続き、中央競馬会や調教師会等関係業界団体の自主的活動強化を働きかけるとともに、関係業界団体と労働基準監督署の連絡会議等を通じて各厩舎に対する労働災害防止対策の徹底を図る。

### (3) 労災補償の迅速・適正な処理等

#### ア 過労死等事案に係る迅速・適正な処理

脳・心臓疾患事案及び精神障害事案（以下、「過労死等事案」という。）の事務処理に当たっては認定基準等に基づき、迅速・適正な事務処理を推進する。特に局署管理者においては、期限を付した具体的な指示や指導を行うとともに、進行管理を適切に実施する。

また、過労死等事案については、労災請求及び認定段階において、労災補償担当部署から監督・安全衛生担当部署への情報提供を行うとともに、必要に応じ調査結果を共有するなど、引き続き密接に連携して対応する。

#### イ 石綿救済制度等に係る周知徹底及び石綿関連疾患の請求事案に係る迅速・適正な処理

石綿関連疾患に係る補償（救済）制度について、引き続き、がん診療連携拠点病院等で問診の際に石綿ばく露チェック表の活用や労災請求の勧奨を依頼するなどの周知の徹底を図る。

また、石綿関連疾患に係る労災保険給付及び特別遺族給付金の請求については、認定基準等を踏まえ、被災労働者及びその遺族に対し迅速・適正な補償・救済を行う。

#### ウ 請求人等への懇切・丁寧な対応

労災保険の窓口業務については、引き続き、相談者等に対する懇切・丁寧な説明や請求人に対する処理状況の連絡等の実施を徹底するとともに、説明に際しては、求められた事項についての説明にとどまることなく、相談者等の置かれた状況を的確に把握し、請求の手續等について漏れのない説明を行う。

#### エ マイナンバー制度への適切な対応

「労災保険給付個人番号利用事務手引」等に基づき、特定個人情報等の記載された書類の適切な取扱いや管理者による労災行政情報管理システムに保管された特定個人情報へのアクセス状況の確認等の安全管理措置の徹底を図る。

#### オ 非常勤職員等の積極的活用

平成 30 年度より増員・拡充する労災保険給付専門調査員をはじめ既存の非常勤職員を積極的に活用するとともに、労災補償業務を熟知した再任用職員を有効に配置し、職員と一体的に事務処理を行う。

### （４）家内労働対策の推進

家内労働安全衛生指導員を効果的に活用し、委託者に対して家内労働手帳の交付の徹底等必要な指導を行い、委託条件の明確化及び最低工賃の遵守等、工賃支払の適正化を図る。

- (5) 署の窓口サービスの向上、各種権限の公正かつ斉一的な行使  
適切な接遇の実施、庁舎内の案内板等の改善、相談し易い環境の整備等により、署における窓口サービスの向上を図る。  
また、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、監督権限をはじめとする各種権限の公正かつ斉一的な行使を確保する。
- (6) 社会保険労務士制度の適切な運営  
社会保険労務士の不正事案を把握した場合には、懲戒処分 of 適正かつ厳格な実施のため、関係者に対し事実関係の聴取を確実に実施すること等により適切な調査を実施する。
- (7) 電子申請の利用促進に向けた取組  
労働基準法等の規定に基づく届出等の電子申請について、使用者や関係団体等への周知等を行うことにより、利用促進を図る。

#### 4 職業安定担当部署の重点施策

##### (1) ハローワークのセーフティネットとしての機能の強化

###### ア ハローワークのマッチング機能に関する業務の成果を表す指標

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、労働局とハローワークで目標管理するもの。

###### (ア) 就職件数（常用）

ハローワークの職業紹介により常用就職した件数について、33,279 件以上を目指す。

###### (イ) 充足件数（常用）

ハローワークの常用求人 of 充足件数について、31,339 件以上を目指す。

###### (ウ) 雇用保険受給者の早期再就職件数

基本手当の支給残日数を所定給付日数の 3 分の 2 以上残して早期に再就職する件数について、9,724 件以上を目指す。

###### (エ) ハローワーク利用者に対する満足度調査

###### a 求人者向け調査

求人者向け調査における満足度について、有効回答数から「その他」を除いた数を母数として「満足」又は「まあ満足」のいずれかの回答をした割合について、全ハローワークで 90% 以上を目指す。

###### b 求職者向け調査

求職者向け調査における満足度について、有効回答数から「その他」を除いた数を母数として「満足」又は「まあ満足」のいずれかの回答をした割合について、全ハローワークで90%以上を目指す。

(オ) 求人に対する紹介率

ハローワークの有効中の求人件数全体に占める紹介歴のある求人件数の割合について、前年度実績以上の割合を目指す。

(カ) 求職者に対する紹介率

ハローワークの有効求職者全体に占める紹介歴のある求職者の割合について、前年度実績以上の割合を目指す。

(キ) 生活保護受給者等の就職件数

生活保護受給者等就労自立促進事業の就職者数について、890 件以上を目指す。

(ク) 障害者の就職件数

ハローワークの職業紹介により障害者が就職した件数について、前年度実績以上を目指す。

(ケ) 学卒ジョブサポーターの支援による正社員就職件数

学卒ジョブサポーターの支援した者のうち、正社員就職した者について、3,912 件以上を目指す。

(コ) ハローワークの職業紹介により、正社員に結びついたフリーター等の件数

ハローワークの職業紹介により正社員に結びついたフリーター等の件数について、6,551 件以上を目指す。

(サ) 公的職業訓練の修了3か月後の就職件数

公的職業訓練の修了3か月後における雇用保険適用の就職件数（訓練施設経由の就職又は自己就職を含む。）について、1,370 件以上を目指す。

(シ) マザーズハローワーク事業における担当者制による就職支援を受けた重点支援対象者の就職率

マザーズハローワーク事業における担当者制による就職支援を受けた重点支援対象者の就職率について、78.1%以上を目指す。

(ス) 正社員求人数

ハローワークで受理する正社員求人の数について、98,704 件以上を目指す。

(セ) 正社員就職件数

ハローワークの職業紹介による正社員就職の数について、15,971 件以上を目指す。

(ソ) 介護・看護・保育分野の就職件数

ハローワークの職業紹介により、介護・看護・保育分野への職種に就職した件数について、3,800 件以上を目指す。

(タ) 建設分野の就職件数

ハローワークの職業紹介により、建設分野への職種に就職した件数について、1,100 件以上を目指す。

(チ) 生涯現役支援窓口での 65 歳以上の就職件数

生涯現役支援窓口での 65 歳以上の就職件数について、269 件以上を目指す。

イ 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

(ア) 求職者に対する就職支援の更なる強化

求職者数は減少傾向にある中、就職に至る過程として十分な職業相談件数、紹介件数を確保する必要があるとあり、求人票・求職票の完全記入等、基本業務の徹底を土台に求職者支援の更なる強化を図る。具体的には、相談窓口において真にハローワークでの支援が必要な求職者に対して、予約制・担当者制を積極的に活用するなどきめ細かな就職支援を行うとともに、相談窓口を利用しない求職者に対する相談窓口への誘導強化や、ハローワークを利用しない有効求職者への来所勧奨及び潜在的利用者の掘り起こし等を行う。

特に、正社員就職については、雇用情勢の改善のタイミングを捉え、正社員求人への応募を勧奨し、積極的に職業紹介を行うほか、応募書類作成支援、正社員限定の合同就職面接会や所内でのミニ面接会の積極的開催等、マッチングのための取組を強化する。

また、雇用保険受給資格者については、初回失業認定日においては必ず全員に職業相談を行うこととし、2 回目以降の認定日においても原則として全員に対して職業相談を実施できるように努め、認定後の相談窓口への誘導強化を図るなど、早期再就職に向けた取組の充実・強化を図る。さらに、①早期あっせん対象者を選定し個別担当者制につなげる等効果的な支援を行うとともに、②再就職手当や就業促進定着手当の活用を促進する。

また、③初回講習の分離開催や十分な説明時間の確保など、実施体制の充実を図るとともに、④給付制限期間中から早期再就職に向けた支援を推進する。

(イ) 求人者に対する充足支援の更なる強化

良質求人確保に努めるとともに、求人票・求職票の完全記入等、基本業

務の徹底を土台に、能動的・積極的マッチングを推進する。

具体的には、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、求人者に対し、求職者のニーズに係る情報を提供し、求職者が応募しやすい求人条件や求人票の記載内容に係る助言・援助を行うほか、雇用管理指導援助業務と連携し、充足に向けた支援を一層強化する。

さらに、求人者支援員のみならず、職業相談部門職員も積極的に事業所訪問を行い、求人企業のニーズの把握、「顔の見える関係づくり」に努める。また、事業所情報を組織的に収集・蓄積・共有する。求人確保に当たっても、①正社員求人のほか、②応募しやすい求人の確保に重点を置いて取り組む。とりわけ、非正規雇用求人については正社員転換を促す等の働きかけを引き続き行う。また、未充足求人の再受理に当たっては、充足可能性向上の観点から、求人票の記載内容の見直しや条件緩和を事業主に積極的に提案する。

#### (ウ) 求人票の記載内容と実態が異なる問題への対応

求人受理に当たっては、求人内容の正確性、適法性の確保に努める。特に、求人受理時における事業主への確認を徹底するとともに、問題がある場合は、求人者の一時紹介保留を含め、厳正な指導等を行う。

求人票に明示された労働条件と実態が異なる問題について、求職者等から申出があった場合は、速やかに事実確認を行い、必要に応じて、事業主に是正指導を行う。特に、面接・採用時点における条件相違の情報を事業主より把握することとし、問題事案の把握、迅速な対応を行う。

これらの問題については、労働基準行政との連携が非常に有効であるため、職業安定担当部署と労働基準担当部署、ハローワークと労働基準監督署の積極的な連携を図る。

また、土日祝日も開設することとした「ハローワーク求人ホットライン」の周知を行う。

#### (エ) 業務推進・改善のための体制等

ハローワークでは、毎日又は定期的な職員ミーティング等により日常的な連絡・連携を図る。また、職員の理解度・スキル達成度の向上や接客・接遇向上を図るために、Off-JTによるハローワーク内の研修を実施する。

労働局は、ハローワーク等に対し、目的を明確化した業務推進・改善のための各種会議等を開催するとともに、関係する資料等を提供する。

### ウ 雇用保険制度の安定的運用

#### (ア) 適正な雇用保険適用事業の推進

雇用保険の適用については、雇用保険の被保険者となったこと又は被保険者でなくなったことの確認を適正に行うとともに、遡及適用の取扱いについて労働保険徴収室とも連携を図りつつ、確実な運用を図る。

また、改正雇用保険法に基づき、①育児休業給付金の支給期間が2歳まで

延長、②教育訓練給付金の適用対象期間延長が最大 20 年になること、等について、リーフレット等を活用し周知徹底を図るとともに着実な実施を図る。

#### (イ) 受給資格者の早期再就職の促進

基本手当の受給者については、求職活動実績に基づく厳格な失業の認定はもとより、求職活動が低調な者や早期再就職の意欲が低い者に対しては、職業相談により、その背後にある課題を特定し、解決を支援しながら、より効果的・積極的に求職活動できるよう援助していくことが重要である。

このため、雇用保険部門と職業紹介担当部門が連携し、職業紹介担当部門へ誘導を行う対象者の選定基準、認定日における受給者に対する対面による職業相談、職業紹介等を行うための体制の整備等、職業紹介担当部門への誘導を行うための取組を再度徹底する。

また、再就職手当や就業促進定着手当の周知を徹底し、受給資格者の早期再就職に対する意識の促進を行う。

#### (ウ) 不正受給の防止

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るとともに、各種届出書類の厳密な審査並びに就職先事業所に対する十分な調査確認及び指導に努める。

特に、自己就職の申告をした者に対する採用証明書の提出の徹底や日雇労働被保険者の就労実態の調査確認に万全を期する。

なお、不正受給の調査については、要調査対象受給資格者等として検出され、通知された事案や日雇労働求職者給付金の不正に係る情報提供のあった事案等の整理簿への記録、処理状況の報告、報告を受けた管理者による指導・助言や労働局がハローワークでの調査業務の実施状況を適宜フォローするなどの体制面も含めた措置の実施等を徹底することにより行う。

また、日雇労働求職者給付金関係業務については、①事業所の定期訪問調査、②失業認定時における日雇労働被保険者の聴取、③一般被保険者等への切替、などを着実に実施することにより、更なる不正受給防止策を講じる。

さらに、失業等給付に関する不正受給等により生じた返納金債権等については適切な債権管理を行うことが重要であり、労働局・ハローワークが連携して返納金債権の回収、管理業務等に取り組む。

#### (エ) 電子申請の利用促進と届出処理の短縮化について

さらなる電子申請の利用促進のために、①茨城県社会保険労務士会との定期的意見交換会の実施、②平成 30 年 10 月の雇用保険電子申請事務センター開設に向けて準備、周知等を行う。

これらにより、雇用保険関係重点 3 手続（雇用保険被保険資格取得届・雇用保険者資格喪失届・高年齢雇用継続基本給付金）について、平成 33 年度までにオンライン利用率を 70%以上に向上させるとともに、審査処理時間の短

縮を図る。

(オ) マイナンバー（個人番号）の適切な取扱い

平成 28 年 1 月から、マイナンバー制度の利用が開始されたことに伴い、雇用保険業務においても、マイナンバー（個人番号）の取得が行われているが、平成 29 年 7 月から、マイナンバーをキーとして地方自治体等との情報連携が開始されていることから、引き続きハローワークの窓口等において各種届出書等にマイナンバーの記載が必要である旨の周知等を行う。また、マイナンバーを取り扱うに当たっては、漏えい等を防止するために必要な安全管理措置を講じる。

(カ) ハローワークにおける年金相談のための支援

ハローワークにおいて、雇用保険と年金等に関する相談にワンストップで対応するため「雇用保険・年金等相談コーナー」をハローワーク水戸・土浦に設置し、引き続き、日本年金機構年金事務所と連携を図り円滑に実施する。

エ 公的職業訓練を活用した就職支援

(ア) 適切な受講あっせん

公共職業訓練（離職者訓練）、求職者支援訓練とも、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、誘導及び受講勧奨を積極的に行う。

具体的には、訓練施設担当者による訓練コース説明会の開催や、訓練施設見学会の実施による周知等を各ハローワークにおいて行う。また、公的職業訓練の訓練コースが一目でわかる資料を作成し、ハローワークの訓練担当部門と、職業相談、学卒、求人担当等訓練以外の担当部門との連携強化のものと的確な情報提供と誘導を行うとともに、訓練受講希望者のうち、訓練受講前に就業経験や求職活動の状況等を踏まえた自己理解を促し、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は、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行う。

また、求職者支援訓練については、雇用保険を受給出来ない者のセーフティネットとして機能するよう、ハローワークを利用しない若者等の就職支援窓口や、地方自治体の生活保護受給者等の窓口においても積極的な周知を図られるよう関係機関とも連携し、ハローワークの潜在的な利用対象者に働きかけるなど、引き続き効果的な周知・誘導を図る。

(イ) わかものハローワーク等のあっせん機能の強化等

職業訓練が必要な者の利用が多いと見込まれる土浦わかものハローワークにおいて、訓練担当の相談員を配置し、職業訓練の的確な情報提供と誘導・あっせんを行う機能の強化を図る。

また、新卒応援ハローワーク（水戸・土浦）、マザーズコーナー等において



も訓練が必要な者の利用が多いと見込まれることから、ハローワークの訓練担当部門と連携を強化し、的確な情報提供と誘導を実施する。

(ウ) 公的職業訓練修了（予定）者に対する就職支援の強化

ハローワークと訓練施設との連携強化を図り、公的職業訓練受講者に係るハローワークシステムへの訓練コード、被保険者番号、中途退校等の入力 of 徹底及び労働局作成のハローワークごとの受講者名簿へ就職状況の入力により、訓練受講者・訓練修了（予定）者の就職の状況を十分把握のうえ、適切な就職支援を行う。

また、公共職業訓練においては、ハローワーク、茨城県、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構茨城支部茨城職業能力開発促進センター（以下、「ポリテクセンター茨城」という。）、民間教育訓練実施機関等での訓練受講者の就職状況等の共有を図り、民間教育訓練実施機関等への日常的な求人情報の提供や、出張相談及び担当者制による個別支援、訓練終了間近でのハローワークへの来所による職業相談などの就職支援を強化する。本年度からは、訓練修了時点で就職が決まらない可能性のある受講生に対しては、訓練修了前からハローワークに誘導するなど就職支援の徹底を図る。求職者支援訓練においては、指定来所日の効果的な活用、担当者制による集中的な支援、訓練で身につけたスキルが活用可能な求人の開拓、ミニ就職面接会の開催等、就職支援の更なる強化を図る。

オ 民間を活用した就職支援等

(ア) ハローワークの求人・求職情報の提供等

外部労働市場全体のマッチング機能の最大化を図るため、ハローワークの保有する求人情報及び求職情報をオンラインで、職業紹介事業を行う民間人材ビジネス及び地方自治体に対し提供する。これらにより、官民が連携した求人・求職のマッチング機能が強化されるとともに、地方自治体が、独自の雇用対策を行うための環境が整備され、各地域における雇用対策が一層充実する。特に地方自治体に提供する求人数が増加するよう、求人事業主に対して積極的に働きかけを行う。

また、特定地方公共団体又は民間人材ビジネス各社のサービス内容等を記載したリーフレットを、希望する求職者または求人者に対して、配付する。

(イ) 民間等の労働力需給調整事業の適正な運営の促進

民間や地方自治体による職業紹介事業及び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、指導監督等を丁寧・適切に実施する。

なお、職業紹介制度については、機能強化と求人情報等の適正化を図るため、職業安定法の改正を含む「雇用保険法等の一部を改正する法律」が平成29年3月31日に成立し、平成29年4月1日から段階的に施行されたことか

ら、その円滑な施行に向けた改正内容の丁寧な周知及び指導を行う。

また、指導監督に当たっては、引き続き法令に照らし、的確な根拠の下での指導監督に努めるとともに、労働基準担当部署との連携を図り、行政処分等を含む的確かつ厳正な指導監督を実施する。

#### カ ハローワークシステムにおける適切な個人情報の管理の徹底

労働局及びハローワークの管理者は、ハローワークシステムの業務・照会権限の付与をはじめとした個人情報管理が適切に行われているか継続的に検証を行う等管理の徹底を図る。

また、ハローワークシステムのアクセス記録や印刷した帳票の確認を管理者が行うことや、個人情報管理に関する研修の実施を徹底する。

#### キ ハローワークにおいて提供するサービスの積極的な外部発信とハローワークのサービス改善・向上

ハローワークにおいて提供する様々なサービスやその効果、ハローワークの担う雇用のセーフティネットとしての役割について、利用者をはじめ地域の関係者から認知されることが重要であることから、積極的に報道機関に資料・トピックスを提供する等、各種媒体等を活用して効果的に発信するとともに、「ハローワークサービス憲章」を共有・徹底し、各ハローワークが一丸となって利用者本位のサービスを提供することによって、ハローワークに対する信頼感を高める。

このため、ハローワークは、利用者満足度調査、利用者からの意見・要望の積極的把握、定期的なサービス点検、主体的な創意工夫の推進等を通じ利用者の視点に立った窓口サービスの一層の改善・向上を図る。

また、マッチング業務の評価・改善については、ハローワークごとに、平成30年度の目標を年度当初に設定し、事業計画の策定や実施状況の把握・分析を通じて必要な措置を講じつつ年度終了後に目標達成状況等の評価し、必要な業務改善を図るPDCAサイクルにより行うとともに、目標、進捗状況、評価結果及び業務改善の実施状況等を公表することにより行う。

### (2) 働き方改革の推進などを通じた労働環境の整備・生産性の向上

#### ア 非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善

##### (ア) 非正規雇用労働者の正社員・待遇改善

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・待遇改善を強力に推し進めていくため、「茨城県正社員転換・待遇改善実現本部」において、作成した「茨城県正社員転換・待遇改善実現プラン」に基づき、地方自治体等との連携も図りながら、とりわけ不本意ながら非正規雇用労働者として働く方への対策を強化し、正社員転換・待遇改善の取組の着実な実施に努める。

また、「トライアル雇用助成金」の活用を促し、フリーター・ニート等の正社員就職を促進する。

さらに、フリーター等の正社員就職のための支援拠点である土浦わかものハローワーク及びわかもの支援窓口（ハローワーク水戸、筑西及び常総）を中心に、セミナー等の開催、トライアル雇用奨励金や求職者支援制度の活用等を通じて、一人ひとりのニーズに応じた支援メニューを提供する。

また、ハローワーク等を利用し就職が決定した者等を中心として職場定着支援を行う。なお、定着支援を行う際は、安易な早期離職を防止するとともに、必要な場合の再就職支援を含め、利用者とハローワークのつながりの維持に重点を置いてフォローアップを行う。

## イ 雇用吸収力、付加価値の高い産業への転職・再就職支援

### （ア）労働移動支援助成金の活用

再就職支援コースについては、再就職援助計画を適確に認定し、本助成金の趣旨に沿った効果的な実施に努める。また、早期雇入れ支援コースにおける成長企業が雇入れた場合の助成の割増や、中途採用拡大コースにおける中途採用拡大を図った場合の助成に加えて、将来的な生産性が向上した企業に対する割増助成の実施により、成長企業による更なる転職者受入れの促進が図られるよう、事業主に周知しその活用を促す。

### （イ）産業雇用安定センターの出向・移籍あっせん機能の強化

公益財団法人産業雇用安定センターにおいては、出向や移籍を希望する受け入れ企業のニーズを重視したあっせんを実施するための支援体制を強化することとしており、同センターへの情報提供や事業主に対する同センターの業務の周知等、必要な連携を図る。

### （ウ）雇用関係助成金の活用による企業の生産性向上

雇用関係助成金について、整理統合を行うとともに、一部の助成金においては、将来的に生産性が向上した企業に対する割増助成を実施する。

労働局・ハローワークにおいては、地域の関係機関や事業主団体及び金融機関等とも連携し、事業主に対して制度の積極的な活用を促し、企業の生産性向上の取組を支援する。

## ウ 人材確保対策の推進や労働生産性の向上等による労働環境整備

雇用管理改善、生産性向上に取り組む事業主等を支援する人材確保等支援助成金（仮称）の活用による建設・介護分野の雇用管理改善の推進等の実施、また、その成果を踏まえつつ、求人受理や求人充足サービス等のあらゆる機会を活用し事業主自身の主体的な雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」を推進する。

## エ 雇用管理改善の推進

人材不足分野における人材確保のためには、労働者の募集活動を強化するだ

けでは不十分であり、事業主自身が職場自体の魅力アップ（雇用管理改善）を通じて、労働者の募集と職場定着を図るよう、取組を促進しなければならない。

このため、雇用管理改善につながる制度を導入し、職場定着の促進を通じて人材不足の解消を図る事業主に対する人材確保等支援助成金（仮称）の支給や、業界ぐるみ・地域ぐるみでの集团的な雇用管理改善の実践を促進するための雇用管理改善事業を推進するとともに、分野ごとの特性を踏まえた労働局・ハローワークによる啓発運動を行うなど、あらゆる機会を活用して雇用管理改善を推進する。

また、平成 30 年度においても介護分野における人材確保のための雇用管理改善推進事業を引き続き実施する。

これらの事業の成果も踏まえつつ、求人受理や求人充足サービス等のあらゆる機会を活用し事業主自身の主体的な雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」を推進する。

#### オ マッチング支援の強化

福祉、建設、警備、運輸分野等、雇用吸収力の高い分野については、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、自治体や関係機関とも連携しつつ、当該分野への就職支援を行うとともに、求人充足を支援する。

介護分野では、平成 29 年度より実施している「福祉人材センター・ハローワーク連携モデル事業」を開始し、福祉人材センター（茨城県社会福祉協議会）との連携等により、求職者向けセミナー、施設見学会、就職面接会等、マッチングの促進に向けて取り組んでいる。

医療分野では、「ナースセンター・ハローワーク連携事業」を推進し、茨城県ナースセンターと連携して、看護師等の資格を有する求職者の情報や看護師等を必要とする病院等の情報の共有、職業相談・職業紹介等の就職支援、ナースセンター等が実施する復職講習会・医療機関の求人等に関する情報提供等を実施する。また、これらの取組は、ナースセンターのハローワークへの出張相談の強化により、日常的な連携を図る。

保育分野では、「人材確保対策コーナー」を設置しているハローワークのほか、待機児童を多く抱える市町村を管轄するハローワークを中心に、「保育士マッチング強化プロジェクト」として、未紹介・未充足求人へのフォローアップの徹底、求職者に対する保育士への応募意欲を喚起する求人情報等の提供、復職支援セミナー、職場体験講習会、就職面接会を兼ねた事業所見学会（ツアー型面接会）等の実施、求人者のニーズを踏まえた管理選考や就職面接会等を実施する。

また、保育士確保が困難な地域の地方自治体等と連携し、保育園等における重点的マッチングを図るとともに、求職者に対して、茨城県等が実施する求職者向けの再就職セミナーや研修の情報提供等を実施する。

## カ 地域雇用対策の推進

### (ア) 地域の創意工夫を活かした雇用創造の推進

地域の関係者による自発的な雇用創造の取組を支援するため、実践型地域雇用創造事業を推進し、当該事業を着実かつ円滑に実施できるよう、事業実施に必要なアドバイス等を行う。また、労働局及びハローワークにおいては未実施地域に対して、事業を実施していた地域の3年度間の事業実施による雇用創造効果・波及効果、事業終了後の地域独自の雇用創造に向けた取組等について情報提供を行い、当該事業の実施を促す。

同意雇用開発促進地域及び過疎等雇用改善地域において、事業所を設置・整備したうえで地域求職者の雇用開発に取り組む事業主を支援するため、地域雇用開発助成金の利用促進に努める。

### (イ) 茨城県による産業政策と一体となった雇用創造の支援（地域活性化雇用創造プロジェクト）

茨城県が産業政策と一体となって実施する地域の自主的な雇用創造プロジェクトを促進し、安定的な正社員雇用の機会創出に向けた取組を推進する。

労働局においては、当該プロジェクトに取り組む茨城県が設置する協議会に参画した上で、マッチングや人材育成に関するセミナーへの協力など、積極的に連携を行う。

### (ウ) 地方拠点強化税制における雇用促進税制への対応

本社機能の移転又は地方における拡充を促し、企業の地方拠点の強化を図ることで、東京一極集中の是正等を更に進めていくため、地方拠点強化税制について、雇用要件の緩和や支援対象施設の拡充を行うこととされた。

これを踏まえ、茨城労働局においては、茨城県と連携し、当該制度の周知・広報に努め、活用を促進する。

## キ 地方自治体との連携

茨城県と締結した「雇用対策協定」に基づき、茨城県及び茨城労働局のそれぞれの強みを生かして密接に連携し、効果的かつ一体的な事業を推進する。

また、雇用対策協定を締結した市町村に対しても、同様に、その地域において緊密な連携・協力を図っていく。

## (3) 女性、若者、高齢者、障害者等の多様な働き手の参画

### ア 若者の雇用対策の推進

新卒者・既卒者の就職支援を強化するとともに、ハローワークにおけるフリーター等に対する正社員就職の実現に向けた支援を行うことにより、我が国の将来を担う若者が安心・納得して働き、その意欲や能力を十分に発揮できるよう、若者の雇用対策を推進する。また、事業主や関係機関に対して「若者雇用促進法」の積極的な周知を行う。

#### (ア) 新卒者等への正社員就職の支援

「若者雇用促進法」に基づき、①新卒者の募集を行う企業による職場情報の提供の仕組み、②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、③若者の雇用管理が優良な中小企業についての認定制度（ユースエール認定制度）等について、事業主、職業紹介事業者、大学のキャリアセンター、募集情報提供事業者及び新卒者への周知を図り、取組を促進する。

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）及び各ハローワークにおいて、既卒3年以内の者を新卒扱いとすることの促進や、未内定者・未就職卒業者に対する「正社員就職をあきらめさせない」継続的な支援、中退者に対する就職支援情報等の提供、就職後の定着支援等を強化するとともに、学校等の関係機関と連携を図りつつ、労働法制の周知に努める。

なお、高校生の就職前の取組として、茨城県教育庁と連携して「社会人としての心構え」や「基本的なビジネスマナー」を養うためのセミナー等を実施する就職支援キャラバン隊の取組を推進するとともに、新卒者に対して実施している「就職後の状況についてのアンケート」結果を基にして、事業主に対し、若者の職場定着に向けた体制作りを促す取組を行う。

また、土浦わかものハローワーク及び新卒応援ハローワーク（水戸・土浦）に設置している「在職者相談窓口」において、就職後の定着支援とともに、若者の「使い捨て」が疑われる企業等に関する相談等を実施し、労働基準関係法令違反の疑いがあると認められた場合は、労働基準監督署に情報提供するなど適切に対応する。

さらに、若者雇用促進法に基づくユースエール認定制度や詳細な雇用関連情報等を公開して積極的に若者を採用・育成する企業の普及拡大を図り、新卒者をはじめとする若者に対する積極的な情報発信や重点的なマッチング等に取り組む。

#### (イ) フリーター等の正社員就職の支援

フリーター等の正社員就職のための支援拠点である土浦わかものハローワーク及びわかもの支援窓口（ハローワーク水戸、筑西及び常総）を中心に、セミナー等の開催、トライアル雇用奨励金や求職者支援制度の活用等を通じて、一人ひとりのニーズに応じた支援メニューを提供する。また、ハローワークを利用し就職が決定した者等を中心として職場定着支援を行う。さらに、いわゆる「就職氷河期」に就職時期を迎えた不安定就労者等に対し、セミナー等の支援を実施するなど、正社員就職に向けた支援を実施する。

### イ 高年齢者の雇用対策の推進

#### (ア) 企業における高年齢者の定年延長・継続雇用の促進等

高年齢者雇用安定法に基づく高年齢者雇用確保措置を講じていない事業主

に対して、的確に助言・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する。

なお、改善がみられない事業主に対しては企業名公表も視野に入れた勧告を行う。

さらに、労働局及びハローワークは、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構茨城支部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、高齢者雇用に関するアドバイス等を専門家が実施する高齢者雇用アドバイザー制度や65歳超雇用推進助成金等、高齢者雇用に関する支援制度を積極的に活用する。

#### (イ) 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・龍ヶ崎に設置した高齢者専門の相談窓口（生涯現役支援窓口）の機能拡充を行い、特に65歳以上の高齢者求職者への再就職支援を強化する。

また、高齢者の就業促進を図るため、公益財団法人産業雇用安定センターが実施している高齢退職予定者キャリア人材バンク事業について、事業主や高齢者求職者に対する周知に努める。

さらに、高齢者の再就職を促進するため、労働局が民間団体に委託して、ハローワークや事業主団体の協力の下、主に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」を実施する。

あわせて、既存の企業による雇用機会の拡大だけでなく、起業等による中高年齢者等の雇用機会の創出も重要であることから、平成28年度より創設された生涯現役起業支援助成金について、生産性向上に係る割増支給を行うことを内容とする支給要領の改正が行われた場合には、積極的な周知を図る。

#### (ウ) 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る。

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る。

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、高齢者のニーズに的確に対応した就業機会の安定的な確保・提供を図ることで、シルバー人材センターの活性化を図る。

また、「茨城県シルバー人材センター事業推進連絡会議」を通じて、労働局、茨城県及び茨城県シルバー人材センター連合会等のシルバー人材センター事業関係者の連携を強化し、地域に密着した就業機会の確保等により、自立的・

効率的な事業の推進を図る。

- (エ) 専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法の円滑な施行  
専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法については、引き続き事業主から提出される雇用管理に関する措置に係る計画の認定申請に適切に対応するなど、雇用環境・均等担当部署と連携を密にして法の円滑な運用を図るとともに、局署所において、パンフレットの配布や説明会の実施等あらゆる機会を捉え、労使双方に法の内容について周知を図る。

#### ウ 障害者等の活躍推進

- (ア) 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

平成30年4月から精神障害者の雇用が義務化されることを踏まえ、職場定着支援に課題の多い精神障害者の就職件数の急増に対応するため、雇入れ支援に加えて雇用された後の職場での定着支援に取り組む。

また、改正障害者雇用促進法の規定に基づく、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が平成28年4月から施行されていることを踏まえ、労働局及びハローワークにおいては、障害者差別禁止及び合理的配慮の提供義務にかかわる履行確保のための事業主への助言・指導の実施のほか、さらに労働局においては、紛争解決援助のための助言・指導・勧告、障害者雇用調停会議における調停案の作成に係る事務等を円滑に実施する。また、事業主、地方自治体及び就労支援機関等への制度に関する周知・啓発並びに雇用分野における合理的配慮事例の収集及び普及に取り組む。

- (イ) 多様な障害特性に応じた就労支援の推進等

a ハローワークにおける支援の充実・強化

それぞれの障害特性に応じた雇用管理ノウハウについて事業主に適切な理解を促進するため、事業主向けガイドライン（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構作成の障害者雇用マニュアル等）の周知を図る。

このほか、ハローワークと茨城障害者職業センター及び地域の関係機関が連携し、就職から職場定着まで一貫した支援を行う「チーム支援」、障害者と求人企業が一堂に会する「就職面接会」、就職準備性を高めることが必要な障害者を対象に就職活動や一般雇用に向けた心構え・必要なノウハウ等に関する情報提供等を行う「就職ガイダンス」等の積極的な実施や、ハローワークのマッチング機能を強化し障害者のさらなる就職促進を図る。

また、福祉、教育、医療から雇用への移行推進事業の実施により、福祉施設、特別支援学校、医療機関等の地域の関係機関や関係業界団体・企業と連携しつつ、中小企業を中心とした職場実習を総合的かつ効果的に実施するとともに、就労支援セミナー、事業所見学会等を企画・実施することにより、福祉、教育、医療から雇用への移行を推進する。



b 精神障害者に対する雇用支援の強化

精神障害に専門性を有する精神障害者雇用トータルサポーターをハローワーク水戸・土浦に配置し、カウンセリング等の求職者支援に加え、平成30年度においては、特に、事業主が抱える精神障害者等の雇用に係る課題解決のための個別相談等の実施や、精神障害者を支援するための職場の環境づくりへの助言など就職後の定着支援にも積極的に取り組み、求職者、事業主双方への支援を実施する。また、事業主等がハローワーク等の紹介により障害者を試行雇用し、試行雇用終了後に常用雇用への移行を促進する「トライアル雇用助成金（障害者トライアルコース）」の活用を推進する。

さらに、医療機関とハローワークが連携して就職支援に取り組むモデル事業について、ハローワーク水戸で実施することにより、精神障害者と一層の雇用促進及び職場定着を図る。

c 発達障害者・難病患者に対する就労支援

発達障害者等に対する支援としては、就職支援ナビゲーター（発達障害者等支援分）をハローワーク（水戸・土浦）に配置して発達障害等の要因によりコミュニケーション能力に困難を抱えている者に対して特性に配慮した支援を実施する。

難病患者に対する支援としては、難病患者就職サポーターをハローワーク土浦に配置し、難病患者への専門的な相談支援や難病相談・支援センター等との連携を図ることにより、難病患者の雇用を促進する。

また、特定求職者雇用開発助成金（発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース）について、事業主への効果的な周知を行い、更なる活用促進を図る。

(ウ) 地域就労支援力の強化等による障害者及び企業への職場定着支援の拡充

a 障害者就業・生活支援センターの実施体制の拡充

企業が安心して障害者雇用に取り組んでいくためには、就職後の定着支援が重要となることから、障害者就業・生活支援センターが実施する職場定着支援などを活用し、雇用前から雇用後までの一貫した支援を実施する。また、精神障害者や企業への支援を強化するとともに、各障害者就業・生活支援センター運営連絡会議やブロック別経験交流会議等を通じて、情報共有や地域の関係機関との連携強化に努める。

b 障害者の職場適応・定着等に取り組む事業主への支援

雇用する障害者の職場定着を促進するため、障害特性に配慮した雇用管理や雇用形態の見直し等の措置を実施する事業主には、障害者雇用安定助成金（障害者職場定着支援コース）を効果的に運用するとともに、訪問型又は企業在籍型の職場適応援助者（ジョブコーチ）による職場適応援助を

実施する事業主には、ジョブコーチによる職場適応・定着支援を推進する。  
これらの助成制度については、積極的な周知を行い、制度の活用促進を図る。

c. 精神・発達障害者しごとサポーター養成講座の実施

広く一般労働者を対象に、精神・発達障害者を温かく見守り、支援する  
応援者となる「精神・発達障害者しごとサポーター」を養成し、職場にお  
ける精神・発達障害者を支援する環境づくりを推進する。

(エ) 中小企業に重点を置いた支援策の実施

障害者と中小企業のマッチングを向上させるため、障害者を初めて雇用す  
る中小企業に対する支援や、ハローワークによる中小企業を主な対象とした  
ブロック別就職面接会やミニ面接会を積極的に実施する。また、障害者を多  
数雇用するとともに、障害者の雇入れに必要な事業所の施設・設備等の設置・  
整備をした中小企業の事業主に対する助成について、企業への雇用率達成指  
導時に周知をするなど、積極的な周知を行い、制度の活用促進を図る。

また、雇用率達成指導に当たっては、中小企業を重点対象とし、労働局・  
ハローワーク・茨城障害者職業センター・茨城県の幹部による訪問指導を計  
画的、効率的に実施するため、「障害者雇用促進PRキャンペーン」を展開し、  
一層の障害者雇用を促進する。

(オ) 障害者雇用促進のための税制上の優遇措置の活用促進

障害者を雇用する場合の機械等の割増償却（所得税、法人税）、障害者を多  
数雇用する事業所に対する税制上の特例措置（事業所税、不動産取得税、固  
定資産税）については、当該税制の要件を満たすこと又は当該税制を活用す  
ることによって企業が障害者の雇用をさらに進めていくことを目的としてい  
ることから、各優遇措置の要件を満たしている企業や、更に雇用を増やすこ  
とにより要件を満たすことが可能な企業に対し重点的に周知を行い、税制の  
活用促進を促すことで、障害者雇用の更なる拡大を図る。

エ 子育てを行っている女性等に対する雇用対策の推進

(ア) 母子家庭の母等の雇用対策の推進

児童を扶養する母子家庭の母等（父子家庭の父を含む。）について、家庭環  
境等に配慮した職業相談・職業紹介の実施、特定求職者雇用開発助成金や職  
業訓練制度、トライアル雇用奨励金の活用等により、早期就職の促進を図る。

また、地方自治体の就労支援担当部課との連携を図りながら、個々の母子  
家庭の母等のニーズに即した支援を実施する。

具体的には、8月の児童扶養手当の現況届提出時に、地方自治体へハロー  
ワークの臨時相談窓口を設置する「出張ハローワーク！ひとり親全力サポー  
トキャンペーン」を実施するなど母子家庭の母等の早期就職の促進を図る。

#### (イ) 女性のライフステージに対応した活躍支援

ハローワークに設置するマザーズコーナーにおいて、求職活動の準備が整い、かつ具体的な就職希望を有する子育て中の女性等を対象に、キッズコーナーなど子ども連れで来所しやすい環境を整備した上で、個々の求職者の状況に応じた就職実現プランを策定し、予約制・担当者制によるきめ細かな職業相談・職業紹介を行うほか、仕事と子育てが両立しやすい求人情報の提供、託児付セミナーなどを実施する。マザーズコーナーは、ハローワーク水戸・日立・古河・龍ヶ崎に加え、平成30年度からハローワーク常陸鹿嶋に新設し、体制を強化するとともに、マザーズコーナー未設置の地域における出張セミナーや出張相談を強化する。

さらに、地方自治体等との連携により、仕事と子育ての両立支援等に取り組む企業の情報や保育所・子育て支援サービス等に関する情報提供等を行うとともに、待機児童が多い地域において子どもの預け先が確保できず再就職に支障が生じている者等を対象に、地域の保育サービスの現状や子育てと仕事の両立に理解のある企業等に関する説明会を開催するなど、さらなる支援の充実に努める。

その他、地方自治体や雇用均等行政等子育て女性等の就職支援に取り組む関係者と連携し、就職支援や子育て支援に関する各種情報の共有を図り、就職を希望する子育て女性等に対する支援を実施する。

#### オ 外国人材の受入れ

##### (ア) 定住外国人に関する就労環境の改善及び再就職の支援の推進

ハローワークにおいては、外国人雇用状況届出制度の適正な運用の徹底を図るとともに、外国人労働者の雇用管理改善の促進及び事業主に対する再就職援助のための指導等を計画的・機動的に行う。また、日系人等の定住外国人が多く居住している地域の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・散在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。さらに、コミュニケーション能力の向上等を目的とした就労・定着支援研修を行うとともに、修了者の能力等を考慮し、積極的に公共職業訓練等をあつせんする。

##### (イ) 留学生の就職支援及び外国人労働者の雇用管理の改善

ハローワークは、外国人雇用サービスセンターと連携し、専門的・技術的分野への就職を希望する外国人の就職支援を行う。また、新卒応援ハローワーク（水戸・土浦）及びそれ以外のハローワークの学卒部門においても、外国人雇用サービスセンターや外国人雇用サービスコーナーと連携し、留学生等に対する職業相談など就職支援の取組を推進する。

さらに、専門的・技術的分野の在留資格を有する外国人、外国人建設就労

者受入事業に基づく外国人建設就労者及び技能実習生等、在留資格の範囲内で就労する外国人労働者については、ハローワークにおいて、多言語化予定のパンフレット「外国人雇用はルールを守って適正に」を活用することで外国人の事業主に対しても外国人雇用状況届出制度の徹底を図るとともに、外国人指針に基づき事業主に対する雇用管理の改善に係る指導を行う。

## カ 特別な配慮が必要な者等に対する雇用対策の推進

### (ア) 多様な状況に応じた各種雇用対策の推進

#### a 日雇労働者に対する就労支援

ハローワーク等において、日雇求人の確保に努めつつ適正な就労あっせんを行うとともに、常用雇用を希望する者に対しては、常用求人の職業紹介、技能講習事業、トライアル雇用助成金等を通じ、その常用雇用化を図る。

#### b 専門家による巡回相談の実施

就職に関連した様々な生活支援等を必要としている求職者に対し、ハローワークにおいて、各地域の求職者のニーズを踏まえ、臨床心理士等の専門家による巡回相談を実施し、当該求職者の焦りや不安などのストレスの軽減を図る。

#### c 刑務所出所者等に対する就労支援の推進

ハローワークと矯正施設・コレワーク（法務省所管：矯正就労支援情報センター）・保護観察所等関係機関が連携して、矯正施設在所中からの就職を目指した担当者制による職業相談・職業紹介の実施やトライアル雇用奨励金等の支援制度の積極的活用を進めるほか、「協力雇用主等支援事業」受託団体と連携した刑務所出所者等専用求人の確保・活用により、刑務所出所者等に対する就労支援の充実・強化を図る。

#### d 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への支援

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・職業紹介等の就職支援、事業主向けセミナー等を積極的に実施する。

### (イ) 公正な採用選考システムの確立

公正な採用選考システムの確立を図るため、「人権教育・啓発に関する基本計画」（平成14年3月閣議決定）に基づき、就職の機会均等を保障することが人権問題の中心的課題であるとの認識に立って、公正採用選考人権啓発推進員制度の積極的周知に努めるとともに、全国高等学校統一用紙等の適正な応募書類の周知徹底や公正な採用選考についての各種啓発資料の作成・配布

等、雇用主等に対する啓発・指導を推進する。

特に、公正採用選考人権啓発推進員制度は公正な採用選考システムの確立に向けた重要な柱の一つであることから、設置対象となる事業所に対する計画的な設置勧奨に努める。

併せて、障害者差別禁止、合理的配慮の提供義務に関する内容を各種啓発資料に盛り込み、周知等を行う。

#### (ウ) 介護分野における雇用管理改善の推進

「介護雇用管理改善等計画」に基づき、雇用管理の改善を促進する。人材確保等支援助成金（仮称）の活用について積極的に周知を行うとともに、公益財団法人介護労働安定センター茨城支部が設置する「茨城介護労働懇談会（プラットフォーム）」を活用するなど、労働局・ハローワークが茨城県・介護関係団体等と介護事業所の人材確保、雇用管理改善、能力開発等に係る情報交換や、合同面接会、「介護の日」等の取組を実施する。

#### (エ) 農林漁業への就業の支援

農林漁業への多様な就業希望に応えるべく、農林漁業関連情報の収集・提供、求人開拓、専門的職業相談等を行う。また、茨城県及び関係業界団体等との連携の一層の充実を図り、茨城県農林漁業就業支援連絡協議会並びに茨城県林業雇用改善等推進会議を開催し、関係機関と協議しながら、制度・施策の相互案内等の協力体制を推進する。

なお、公益社団法人茨城県農林振興公社等が主催する就農希望者相談会「農業人フェアいばらき」において、労働局及びハローワークから参加し、運営等に協力する。

#### (オ) 雇用調整助成金を活用した企業の雇用維持努力への支援の実施

雇用調整助成金の活用を通じ、景気の変動、産業構造の変化その他の経済上の理由により、事業活動の縮小を余儀なくされ一時的に休業、教育訓練又は出向を行うことにより雇用の維持確保を図る事業主を支援する。

また、雇用調整助成金を利用している事業主に対する実地調査を積極的に実施することにより、不正受給防止対策に強力に取り組み、その適正な支給に努める。

#### キ 地方自治体等との連携体制の強化

茨城県及びポリテクセンター茨城に対し、ハローワークが把握している求職者の訓練ニーズ及び求職者の希望等を分析の上提供し、地域のニーズを踏まえた訓練コースの設定等に役立てることを意図した情報提供を行う。

また、茨城県とともに雇用対策を推進するうえで、公的職業訓練に関することについても引き続き協議し、訓練受講から就職までの一貫した支援ができるよう連携を強化する。

#### ク 労働者派遣制度の見直しの着実な実施

平成27年9月に施行された労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律等の一部を改正する法律及び平成27年10月に施行された労働契約申込みみなし制度について、労働者派遣事業が適正に運営されるよう丁寧な周知及び指導を行う。

#### (4) 人材開発関係業務の推進

公的職業訓練の愛称・キャッチフレーズ「ハロートレーニング ～急がば学べ～」や平成29年10月に決定したロゴマーク（愛称「ハロトレくん」）を活用し、茨城県・ポリテクセンター茨城など関係機関と連携のうえ、周知・広報に努め、公的職業訓練の認知度向上及び更なる活用促進を図る。

地域の人材ニーズを踏まえ、茨城県が提案する公的職業訓練の枠組みでは対応できない地域創生人材育成プロジェクトの実施に係る支援を行う。

労働局においては、事業主に対して、人材開発支援助成金等の申請受付及びそれを通じた人材育成に関する助言を実施し、茨城県、ポリテクセンター茨城、民間教育訓練機関等の関係機関と的確に役割分担し、人材育成に関するベスト・ミックスを推進することにより、地域産業界の人材ニーズに応えられるような人材育成を図る。

また、ハローワークにおいては、キャリアコンサルティングを通じた適切な訓練の受講あっせんを実施するほか、公的職業訓練、ジョブ・カードを活用したマッチング等の人材育成支援策を用いて、求職者等の雇用の安定、就労の促進等を推進する。

#### ア 地域のニーズに即した公的職業訓練の展開

労働局・ハローワークが、求人者及び求職者の職業訓練ニーズを把握し、茨城県及びポリテクセンター茨城に体系的に提供する。

また、地域における求職者の動向や訓練ニーズに対応できるよう、茨城県地域訓練協議会等において、公的職業訓練の設定状況を踏まえつつ、求職者支援訓練の訓練実施分野や規模等について検討した上で、茨城県・ポリテクセンター茨城と連携し、公共職業訓練と求職者支援訓練の一体的計画（茨城県地域職業訓練実施計画）を策定する。その際、地域ニーズ枠の設定推進等「求職者支援制度の運用強化に向けた取組方針」を踏まえたものとなるよう留意する。

一方、認定状況が当該計画と比較して著しく乖離している訓練分野がある場合には、その改善に向けて取り組むなど、訓練の機会確保に努める。

特に、働き方改革の一環として実施する、非正規雇用労働者等を対象とした長期の訓練コースの設定を推進し、子育て女性等のリカレント教育に資する職業訓練については、関係機関と連携を密にし訓練コースの設定促進に努める。また、これからの社会人が標準的に装備しておくべき基礎的ITリテラシーを習得する職業訓練コースの設定促進に努める。

職業訓練の質の検証・改善に関しては、地域訓練協議会の下に設置されるワーキングチームにおいて「茨城県地域訓練内容等検証・改善会議」を開催し、地域コンソーシアム事業（ポリテクセンター茨城のノウハウを活用し、より就職の可能性を高めるための職業訓練コースの開発・検証を行う事業）で培ったノウハウや関係機関等との連携を生かしつつ取り組むこととする。

#### イ ジョブ・カードの活用促進

地域ジョブ・カード運営本部において策定する地域推進計画に基づき、茨城県やポリテクセンター茨城をはじめとした運営本部の構成員や学校・経済団体等関係機関との連携の下、リーフレット等を活用した積極的な広報等により一層の周知を図り、着実な活用を促進する。

また、ジョブ・カードは、「生涯を通じたキャリア・プランニング」と「職業能力証明」のツールとして、求職者等の職業意識やキャリア形成上の方向づけに有効であることから、ハローワークを利用する求職者に就職支援の相談を行う場合には、積極的にジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングを実施する。特に、土浦わかものハローワーク等を利用する非正規労働者、福祉施策や就労支援事業の対象となる生活困窮者、新卒応援ハローワーク（水戸・土浦）を利用する学生や、求職活動を行うにあたってその不安の解消が必要な者等、個別の担当者制で支援することが適切な者に対しては、積極的にジョブ・カードの活用を図る。

#### ウ 労働者・企業の職業能力開発への支援

##### （ア）人材開発支援助成金の活用促進

人材開発支援助成金は、企業の人材育成と労働者のキャリア形成を促進し、事業の生産性を高めるなど、企業に対する重要な支援策となっている。

平成30年度においては、雇用する労働者の職業能力の向上や企業の労働生産性の向上に資するよう、以下の必要な見直しがなされた。

- ① 事業主の利便性を高め活用促進を図るために、キャリアアップ助成金の人材育成コース、建設労働者確保育成助成金の認定訓練コース及び技能実習コース、障害者職業能力開発助成金を統合する。
- ② 労働者の自発的な訓練を支援するため、教育訓練休暇付与コースを新設する。
- ③ 特定訓練コースについて、金融機関と連携しつつ作成した生産性向上計画の計画値を達成した場合に、割増助成金を支給する。

以上のような見直しを含めた助成内容について、事業主等に対し活用促進を含めた積極的な周知・広報を図る。具体的には、労働局ホームページへの掲載、ハローワークの窓口や事業所訪問による利用勧奨、労働局、関係機関、関係業界団体が開催する各種会議等での説明、県内経済団体等に対するパンフレット等による傘下企業への周知依頼等を実施する。

#### (イ) 生産性向上人材育成支援センターの活用促進

平成 29 年度から、中小企業等の労働生産性向上に向けた人材育成を支援するため、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構茨城支部内に生産性向上人材育成支援センター（以下、「生産性センター」という。）を設置し、これまで行ってきた在職者訓練をはじめとする事業主支援業務の拡充・強化を図ることとした。生産性センターは、ものづくり分野を中心とした企業の課題やニーズに対応した訓練（在職者訓練）、生産性向上に関する課題やニーズに対応した訓練（生産性向上支援訓練）、職業訓練指導員の企業への派遣や、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構茨城支部の施設・整備の貸出などを実施している。さらに、基礎的 IT リテラシーを習得できる機会に乏しい中小企業や製造現場等で働く人向けの基礎的 IT リテラシー習得のための職業訓練コースを開発し、民間機関等を活用して実施する。労働局・ハローワークは、これらの活用促進のため効果的な周知等に協力する。

#### (ウ) 建設技能労働者の人材育成強化

建設分野における人材不足へ対応するため、離転職者、新卒者、学卒未就職者等を対象に、研修、実習等の訓練から就職支援までをパッケージで行う本省委託事業である「建設労働者緊急育成支援事業」により、全国の各拠点で職業訓練が実施されることから、労働局・ハローワークにおいては、引き続き、当該事業の周知・広報、訓練生の募集及び就職支援について受託事業者への協力を努める。

#### エ 若年無業者等の職業的自立支援

若年無業者等に対する職業的自立支援及び就職後の職場定着支援等を行う「地域若者サポートステーション（サポステ）事業」について広く周知するとともに、円滑な連携を図る。ハローワークにおいては、来所者のうちサポステの支援が必要である者をサポステに誘導するとともに、サポステが行ったサポステ来所者に関する支援の見立て（サポステ支援対象者であるか否かの判断）について、サポステと連携し、その妥当性の判断を行う。

また、サポステの支援を経て誘導された者等に対し、職業相談・職業紹介を行う担当者を決めるなどの連携体制を整えるとともに若年無業者集中訓練プログラムの受講判断に関与する。

さらに、労働局及びハローワークは、学校及びサポステ等の関連機関と連携し、学校中退者等をはじめとする若年無業者等への切れ目ない支援を行う。

#### オ 障害者の職業能力開発の推進

労働局及びハローワークは、茨城県や地域の関係機関等と連携し、的確な職業訓練の受講あっせんや就職支援に努める。また、精神障害者等の新規求職申込件数が大幅に増加していることを踏まえ、法定雇用率の達成指導等の機会を捉えて、職業訓練のニーズを把握し、茨城県への情報提供等を行う等、茨城県



が適切な訓練コースを設定できるよう支援するとともに、訓練者数が減少傾向であること及び障害者訓練の委託機関の確保が難しいこと等の状況を把握した場合は、茨城県が円滑に訓練の運営ができるよう支援する。

## 5 労働保険適用徴収業務等の重点施策

### (1) 労働保険料等の適正徴収等

#### ア 収納率の向上

平成 28 年度の労働保険料等の収納率は 97.88% となっており、前年度(97.99%)より 0.11 ポイント下回っており、目標としている全国平均(平成 28 年度 98.61%)に至っていない。収納率の向上は、適用徴収業務における最重要課題であることから、前年度の収納率を上回るよう、滞納整理、納付督促等の徴収業務を引き続き、積極的に取り組む。

なお、滞納整理に当たっては、高額滞納事業主及び複数年度にわたり滞納している事業主を重点に、実効ある計画に基づき実施する。また、弁護士法人等外部委託による納付督促を積極的に活用する。

#### イ 実効ある算定基礎調査の実施

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適正かつ実効性のある算定基礎調査を実施する。

#### ウ 電子申請の利用促進等

平成 28 年 9 月に設置された規制改革推進会議において、事業主が行う行政手続コストの削減を目標として、積極的かつ着実に行政手続の電子化等を進めることが閣議決定された。これを受け、平成 29 年 6 月に策定・公表された省基本計画では、労働保険関係手続について、電子申請の利用促進を行政手続コスト削減の最優先施策として掲げていることから、事業者向け説明会での周知や関係団体に対する協力要請等を通して電子申請の利用勧奨を行うとともに、電子申請の受付状況を必ず毎日 2 回以上確認することで電子申請処理の迅速化を図る。また、事業主等に電子申請の利用を促進するとともに、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う。

#### エ 口座振替納付の利用促進

事業主や労働保険事務組合に口座振替納付の利用を促進する。

### (2) 労働保険の未手続事業一掃対策の推進

特別会計に関する検討の結果の取りまとめ(平成 28 年 11 月 28 日行政改革推進会議)において、「平成 32 年度までに未手続事業の 2 割解消(平成 27 年度比)を目標として取り組む必要がある」との指摘があったことを踏まえ、労働保険の未手続事業を一掃するため、局内・署・所の連携を密にするとともに、関係行政機関

との通報制度等を活用し、また、労働保険の加入促進に係る委託業務の受託者と連携し、未手続事業の積極的かつ的確な把握及び加入勧奨を行う。

さらに、加入勧奨に応じない未手続事業場に対しては、強力な手続指導及び職権による成立手続を行う。

なお、未手続事業に係る認定決定に当たっては、認定決定すべき保険年度に留意し、特に、保険事故の発生により認定決定を行う場合、対象とする保険年度、労災保険及び、雇用保険の算定並びに時効により保険料を徴収する権利の消滅時効に留意し実施する。

### (3) 労働保険率（労災保険率・雇用保険率）の周知徹底

平成 30 年 4 月 1 日現在の労働保険保険率について、改定内容を含めてあらゆる機会を活用し、事業主への周知を徹底する。

## 第3 労働行政の展開に当たっての基本的対応

### 1 総合労働行政機関としての機能（総合性）の発揮

労働局が地域における総合労働行政機関としての機能を発揮し、現下の雇用情勢の改善のための各種雇用対策の推進等について地域や県民からの期待に真にこたえていくためには、雇用環境・均等、労働基準、職業安定、人材開発、の四行政間の連携をより一層密にしていく必要がある。

このため、局部・室長会議、局議において、地域の行政課題及び本省からの指示内容等を幹部で共有し、労働局としての方針を検討するとともに、以下の取組を推進する。

(1) 複数の行政分野による対応が必要な課題については、労働局長以下の幹部を交えて検討を行い、関係部室の連携を図り、労働局長がリーダーシップを発揮し、労働基準監督署及びハローワークと一体となって機動的かつ的確な対応を図る。

(2) それぞれの重点課題への対応に当たっては、他の行政分野において実施を予定している集団指導、説明会等事業主や労働者が一堂に会する行事等について情報を共有・活用し、合同開催とするなど、効果的・効率的な方策を講ずる。

### 2 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を定期的に分析し、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

厳しい財政事情のなか、行政が取り組むべき緊要な諸課題に的確に対応していくため、コスト意識やムダ排除の視点を踏まえつつ、局署所において、これまで

にも増して独自の工夫をこらして実効ある行政事務の簡素合理化を進める。

また、経済社会の構造的な変化に伴い、労働行政における課題が増大するとともに複雑困難化するなかで、これらの課題に的確に対応するために、業務運営の重点化を進める。

さらに、労働局への業務の集中化についてさらなる検討を行い、行政事務の効率化を図る。

### (3) 既存の業務執行体制の在り方の見直し

経済社会情勢の変化等を踏まえ、引き続き必要な体制の確保に努めつつ、業務の運営方法や職員の配置等の業務執行体制及び組織体制について見直しを進める。

### (4) 行政事務の情報化への対応

労働局共働支援システムをはじめとする労働行政内の各情報システムを積極的に活用して行政事務の情報化を推進する。

また、電子政府の推進については、労働局が所掌する申請・届出等手続について、インターネットを利用してオンラインで行える手続の周知に努めるとともに、的確な受付・審査により国民の利便性・サービスの向上を図る。

さらに、官庁会計システム(ADAMS II)、旅費等内部管理業務共通システム(SEABIS)及び電子調達システム等を活用して、会計事務及び入・開札事務の適正化、効率化を図るとともに、一元的な文書管理システムにおける電子決裁機能を積極的に活用し行政事務の一層の効率化を図る。

なお、情報セキュリティに関しては、「厚生労働省情報セキュリティポリシー」等に十分留意の上、職員研修の実施等により、各情報セキュリティ実施手順に従った情報セキュリティの確保の徹底を図る。

### (5) コスト削減の取組

局署所の管理者はもとより職員一人ひとりが、従前と同等以上の行政サービスをいかに安いコストで提供できるかという視点を持って、行政事務の効率化及び経費削減について意識を高め、コスト削減に取り組む。

また、コスト削減を目的とした公共調達の適正化を図るため、可能な限り、一般競争入札による契約を行い、それら契約について、「茨城労働局公共調達審査会」及び外部委員で構成する「茨城労働局公共調達監視委員会」が行う審議結果を踏まえ、公共調達のコスト削減に取り組む。

### (6) 遊休資産売却の確実な処理等

茨城労働局が保有する遊休資産について、事務委任等を活用した国有財産事務の円滑な実施を図り、早期売却等の促進に一層取り組む。

## 3 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、総合労働相談コーナーに寄せられた相談をはじめ各部室で得られた情報の共有・活用に努める。

また、関係機関及び団体との連携を密にしつつ、地域経済情勢、地域における主要産業・企業の動向等を逐次把握し、その分析の上に立った適切な行政課題を設定し、労働局全体として共通認識を持った対応を行うように努める。

(2) 地方自治体等との連携

ア 地方自治体と一体となった雇用対策の推進

(ア) 労働分野における国と地方自治体との連携について

第3の3(2)ア(ウ)に示すように生活保護等福祉施策との連携強化等を含めて国の行う職業指導及び職業紹介の事業等と地方自治体の講じる雇用に関する施策とが、密接な関連の下に円滑かつ効果的に実施されるよう、相互に連絡・協力することは極めて重要である。

このため、定期的に、雇用失業情勢や新年度の重点的な取組の説明等のために地方自治体を訪問し、地方自治体に対する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との連携・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相互の連携基盤を一層強化する。

なお、茨城局内においても、平成30年度内に一体的実施事業の常設窓口の開設に向け、対象となる自治体と協議を進めることとする。

(イ) ふるさとハローワークにおける地方自治体と連携した職業相談・職業紹介

国と市町村とが連携し設置する市町村の庁舎等を活用したふるさとハローワークにおいて、関係市町村と定期的に連絡をとるなど、密接な連携に努め、求人情報の提供及び職業相談・職業紹介等を行う。

(ウ) 生活保護受給者等就労自立促進事業の推進

ハローワークと地方自治体が一体となった就労支援の充実・強化を図るため、全ての福祉事務所等において、定期的に巡回相談等を実施する体制が整備されていることから、引き続き、福祉事務所からの予約相談を確実に増加させるなど一層の連携を図り、早期支援の徹底、求職活動状況の情報の共有化等、生活保護受給者等を含めた生活困窮者に対する就労支援を推進する。

また、平成28年10月19日に創設された特定求職者雇用開発助成金（生活保護受給者等雇用開発コース）を活用し、生活保護受給者や生活困窮者等を雇い入れる事業主を支援するとともに、生活保護受給者や生活困窮者等の雇用と職場定着を促進する。

### (3) 労使団体等関係団体との連携

地域における行政ニーズに即応し、施策のより高い波及効果を得ながら労働行政を展開するため、「地域産業労働懇談会」の開催や日頃の機会を通じて、地域を代表する労使団体の幹部から率直な意見や要望を聞くことにより、労使団体との連携を図る。

また、地域の実情に応じた施策の効果的な推進を図るため、「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、行政運営に的確に反映するよう努めるとともに、関係団体とも緊密な連携を図る。

### (4) 積極的な広報の実施

各種施策の効果的な推進、また、総合労働行政機関としての茨城労働局に対する広く県民の信頼と理解を高めるために、労働局においては雇用環境・均等行政、労働基準行政、職業安定行政、人材開発行政が一体となって報道機関を活用した効果的な広報を実施し、労働基準監督署においては、送検事例の発表等の広報を積極的に実施する。

労働局で実施する定例記者会見においては、労働局長をトップとして労働局幹部が出席し、各行政における重要施策、法制度の改正等の動向、主要な統計資料等を分かりやすく提供し、マスコミに対して各種施策、業務の成果、労働局や労働基準監督署及びハローワークの果たしている役割等を周知する。

また、担当職員向けの広報研修を実施し、情報発信力の強化に努める。

さらに、重要施策等の周知に当たっては、地方自治体や労使団体等の広報誌等を活用し、幅広くかつ効果的な広報活動を実施する。

### (5) 労働法制の普及等に関する取組

平成 24 年度から、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に関するセミナーや講義の実施等に取り組んでいるところであり、平成 29 年度実施分のアンケート結果によると、学生の 9 割以上が「参考になる」としているため、今後も地域の大学等と連携し積極的に取組を進める。

これに加え、大学生等のアルバイト就労等における労働トラブルに関する相談先について、大学等へ資料提供を行うなど、積極的な支援を行うとともに、ハローワークで開催されるセミナーを利用した労働法制の普及に関する取組やハローワーク所長の高校等への働きかけを通じた、労働法教育の必要性の周知等の取組を引き続き進める。

## 4 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) 保有個人情報の厳正な管理

労働行政においては多くの個人情報を取り扱うことに鑑み、保有する個人情報の漏えい、滅失等を防止するため、厳正な管理を徹底する。

また、労働行政で保有している個人情報は、個々人の生活に密着した秘匿性の高い情報であり、厳格な保持が求められることを職員に十分理解させるため、研

修等による意識啓発・注意喚起を行いつつ、事務処理の見直しにも積極的に取り組む。

特に、マイナンバー（個人番号）及び特定個人情報（マイナンバーをその内容に含む個人情報）については、各行政機関等が保有する極めて秘匿性の高い個人情報と連動することから、より厳正な管理を徹底する。

## （２）情報公開制度の適切かつ円滑な実施等

「行政機関の保有する情報の公開に関する法律」に基づく行政文書開示請求に対する事務処理に当たっては、「情報公開事務処理の手引」及び「情報公開法開示・不開示マニュアル」に基づき、適切な処理に努めることにより、適正かつ円滑な運用を図る。

特に、対象文書の特定及び具体的な不開示理由の付記について、その適切な処理に留意する。

また、「公文書等の管理に関する法律」及び「厚生労働省行政文書管理規則」等に基づき適切な文書管理に努め、行政文書ファイル管理簿の調製及び行政文書の保存等一層の適正化を図る。

## （３）個人情報保護制度に基づく開示等請求への適切な対応

行政機関の保有する個人情報に対する開示等請求に対しては、「行政機関個人情報保護法開示請求等の事務処理の手引」及び「個人情報保護法開示・不開示マニュアル」に基づき適切な処理に努め、適正かつ円滑な運用を図る。

特に、請求対象となる文書の特定について、総務課と文書所管課室との間で十分な調整を行い、補正処理・開示決定通知等適切な処理を徹底する。

## （４）雇用管理に関する個人情報の適切な取扱いに係る周知徹底

「個人情報の保護に関する法律」、「個人情報の保護に関する法律についてのガイドライン（通則編）」及び「雇用管理分野における個人情報のうち健康情報を取り扱うに当たっての留意事項」等に基づき、個人情報取扱事業者が保有する個人情報の適切な取扱いを行うよう周知・啓発の徹底を図るとともに、雇用管理分野における個人情報の取扱いに係る苦情・相談等への適切な対応を行う。

## ５ 綱紀の保持、行政サービスの向上等

### （１）綱紀の保持

ア 国家公務員倫理法及び国家公務員倫理規程等を踏まえ、一層の綱紀の保持に努めるとともに、茨城労働局法令遵守委員会を効果的に運営し、法令遵守の徹底を図るための取組を推進する。

イ 「都道府県労働局法令遵守要綱」（平成 23 年 5 月に改定）及び「法令遵守チェックリスト」に基づき、局署所の管理者はそれぞれの所掌に応じて、法令遵守徹底の実施状況等を定期的に点検・検証する。当該点検・検証結果については、

本省地方課の評価及び地方支分部局法令遵守委員会の意見が附された結果等を踏まえ、茨城労働局法令遵守委員会において検証し必要な措置を講ずる。

また、局署所の管理者は、組織全体のコンプライアンス向上に加え、職員一人ひとりが正しい行動をするための自律的なマネジメントの取組を推進する。

ウ 内部の職員等からの法令違反行為に関する通報について、全職員等に対して通報受付体制の周知を徹底する。

エ 非常勤職員の採用に当たっては、国家公務員としての適性、職務に対する意欲、能力を多面的に判断し、公正な選考を実施する。

なお、公務員倫理や法令遵守等に関する研修を、非常勤職員採用後、原則として、1か月以内に実施するとともに、あらゆる研修の機会を活用して計画的にすべての職員が受講できるようにする。

## (2) 行政サービスの向上等

国民から信頼される行政を実現するため、職員研修等を行い、利用者の立場に立った親切で分かりやすい窓口対応、事務処理の迅速化等行政サービスの向上を図る。また、局署所の管理者は、「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）に基づき、災害に対して機動的かつ的確に対応するため、日頃から適切な防災対策を講ずる。併せて、関東・東北豪雨災害での経験を活かし、災害発生時の来庁者や職員の安全確保及び労働行政機能の維持について実効性ある対応を図る。

別表1 平成30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） 新任庶務主管課長・担当者研修（転入者・新規採用職員） 新任監督署長・副署長、安定所長・次長研修（転入者）	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 退職者準備研修	軽装励行期間 （6月1日～9月30日） 公共調達審査会 健康診断（一般定期、VDT、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（係長）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	労働保険未手続一括対策協議会 滞納整理強化月間 労働保険料督促状発送（4期分）	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	労働関係連絡会議 働き方改革・ゆう活要請	労働相談・個別労働紛争解決制度関係機関連絡協議会 集団の報告徴収
労働基準部	監督課	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	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	全国安全週間準備期間 建設業「死亡災害ゼロ」推進大会 安全衛生労使専門家会議 新聞販売店集団指導 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 最低賃金基礎調査	賃金改定状況調査 最低賃金基礎調査 賃金構造基本統計調査
	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（係長）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



所 掌		月		
		4 月	5 月	6 月
職業安定部	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 雇用保険担当課長・係長会議 統括職業指導官会議 学卒担当者会議 学卒ジョブサポーター研修会	債権管理担当者会議 公正採用選考人権啓発協力員会議
	職業対策課		高齢者・障害者雇用状況調査事務担当者会議 シルバー人材センター事業推進連絡会議	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	労働者派遣事業更新手続説明会	許可申請説明会 併任需給調整指導官研修	許可申請説明会

所 掌		月	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) 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 不当要求行為・行政暴力対処研修 人事評価能力向上研修 (新任者対 象)		法令遵守委員会
	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	年更未提出事業場認定決定 労働保険業務実施監察 滞納整理強化月間 時効中断措置状況総点検月間 口座振替 (全期・1期分)
雇用環境・均等室				広報研修	総合労働相談コーナー巡回指導 働き方改革ワークショップ
労働基準部	監督課		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 茨城県最低賃金改定広報	最低賃金審議会 茨城県最低賃金改定広報
	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
職業安定部	職業安定課		上席職業指導官会議 大好きいばらき就職面接会		新卒者等就職・採用応援本部会議 建設雇用改善推進連絡会議

所 掌		月		
		7 月	8 月	9 月
	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	茨城県地域ジョブ・カード運営本部会議 茨城県地域訓練内容等検証・改善会議	出張ハローワーク！ひとり親全力サポートキャンペーン	茨城県林業雇用改善等推進会議
	需給調整事業室	労働者派遣事業更新手続説明会 派遣労働者セミナー 許可申請説明会	許可申請説明会	派遣労働者セミナー 許可申請説明会

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) 国家公務員超過勤務縮減キャンペーン週間(10月1日～7日) 超過勤務縮減月間 メンタルヘルス研修 情報セキュリティー対策研修 管理・会計経理内部監査(～11月) 新規職員採用業務説明会及び官庁訪問(高卒)		国家公務員倫理週間 (12月1日～7日) 国家公務員セクシュアルハラスメント防止週間
	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	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(1期分) 口座振替(2期分) 北関東三局連絡会議(幹事:茨城局)	保険料算定基礎調査 滞納整理強化月間
	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 全国ハラスメント撲滅キャラバン説明会	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 集团的報告徴収 茨城紛争調整委員会	次世代法・女活法に基づく行動計画策定・認定相談会
労働基準部	監督課			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 労働基準監督署長会議	北関東ブロック建設一斉監督
	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・登録個別検定期間 監査指導(～3月)	関東地区検査担当官連絡会議<東京> 車両系建設機械等安全パトロール (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(～12月) 労働衛生指導(～12月)	年末年始労働災害防止強化運動 (12/1～1/31) 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 茨城県最低賃金改定広報	茨城県最低賃金改定広報	茨城県最低賃金改定広報 特定(産業別)最低賃金改定広報

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 大好きいばらき就職面接会 公共職業安定所長会議 返納金滞納整理強化月間	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） 学卒ジョブサポーター研修会	返納金滞納整理強化月間
	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	人材開発促進月間 茨城県農林漁業就業支援連絡協議会	茨城県地域訓練協議会ワーキングチーム 茨城県地域訓練内容等検証・改善会議
	需給調整事業室	労働者派遣事業更新手続説明会		派遣労働者セミナー  労働者派遣事業適正運営協力員会議

所 掌		月		
		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	会計定時検査 健康安全委員会 法令遵守委員会 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 新任監督署長・副署長、安定所長・次長研修
	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 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 保険料算定基礎調査 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） 時効中断措置状況総点検月間
雇用環境・均等室		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 働き方改革ワークショップ 次世代法・女活法に基づく行動計画策定・認定相談会	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（12/1～1/31） 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	茨城県最低賃金改定広報 特定（産業別）最低賃金改定広報		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
	職業対策課		障害者就職面接会	

所 掌		月		
		1 月	2 月	3 月
	訓練室		茨城県地域訓練協議会	
	需給調整事業室	労働者派遣事業更新手続説明会	派遣労働者セミナー	

別表2 平成30年度 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） 新任庶務主管課長・担当者研修（転入者・新規採用職員） 非常勤職員研修（各課室で実施） 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） 新任監督署長・副署長、安定所長・次長研修（転入者） 新任社会復帰相談員等研修（労災補償課主催）	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） 新任社会復帰相談員等研修 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	退職者準備研修 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）	統括職業指導官研修 学卒担当者研修会 職業相談員等研修 助成金業務担当者研修 障害者業務研修 学卒ジョブサポーター研修 併任需給調整指導官研修
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	求人担当職員研修 中堅幹部職員研修 生活保護受給者等就労自立促進事業担当者研修 職業訓練関係業務非常勤職員研修 雇用保険業務研修
7月	交通安全研修 不当要求行為・行政暴力対処研修 人事評価能力向上研修			債権管理担当者研修
8月		広報研修		
9月			検査担当者養成研修（研修所学科）	
10月	メンタルヘルス研修 情報セキュリティー対策研修	職員専門研修	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）			キャリアコンサルティング 研修 生活保護受給者等就労自立 促進事業非常勤職員研修 学卒ジョブサポーター研修
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	新任障害者担当職員研修 新任雇用保険担当職員研修 新任統括職業指導官研修 新任職業訓練・生保業務担当 者研修 新任債権管理担当者研修



実施月	方法（広報先） 広報事項	①	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	
6月	労働保険年度更新が始まりました(受理相談会)	○			○		○	○	○	○	徴収室
	最低賃金ワン・ストップ無料相談	○			○		○		○		雇用環境・均等室
	平成29年における監督指導実施状況概要	○			○						監督課
	外国人労働者問題啓発月間				○		○		○		監督課・職対課
	全国安全週間実施要綱	○			○		○	○			健康安全課
	各種免許試験日程（上期）				○				○		健康安全課
	全国安全週間準備期間				○		○		○		健康安全課
	健康診断結果有所見率の推移	○									健康安全課
	賃金統計調査協力依頼						○				賃金室
	平成28年度「脳・心臓疾患と精神障害の労災補償状況」まとめ		○								労災補償課
7月	年度更新(お済みですか)				○		○				徴収室
	口座振替制度の活用について	○			○		○			○	徴収室
	両立支援等助成金	○			○		○		○		雇用環境・均等室
	働き方改革ワークショップについて	○			○						雇用環境・均等室
	10月における年次有給休暇の取得促進	○			○			○	○		雇用環境・均等室
	賃金構造基本統計調査協力依頼	○			○						賃金室
	茨城県最低賃金改正諮問						○				賃金室
	全国安全週間安全衛生大臣表彰	○	○		○		○				健康安全課
	平成30年度全国産業安全衛生大会				○				○		健康安全課
	全国安全週間								○		健康安全課
	高校求人要請	○	○			○					職業安定課
	障害者就職面接会	○		○	○	○	○	○	○		職業対策課
「出張ハローワーク！ひとり親全力サポートキャンペーン」の周知	○	○					○	○		訓練室	
8月	母性健康管理の措置	○			○		○				雇用環境・均等室
	賃金不払残業の是正結果	○	○		○		○				監督課
	女性活躍推進に係る取組について				○		○				雇用環境・均等室
	茨城県最低賃金改正答申	○	○								賃金室
	茨城県最低賃金改正決定	○	○								賃金室
	平成30年上半年労働災害発生状況	○			○						健康安全課
	全国労働衛生週間準備打合せ会				○		○				健康安全課
	木造建築工事現場一斉ハットロール実施結果				○						健康安全課
	平成30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
	大好きいばらき就職面接会	○				○			○		職業安定課

実施月	方法（広報先） 広報事項	①	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	滞納整理強化月間				○		○				徴収室	
	口座振替制度の活用について	○			○		○				徴収室	
	茨城県最低賃金の改定						○	○	○	○	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	中小企業退職金制度				○		○				雇用環境・均等室	
	年次有給休暇取得促進期間	○			○		○				雇用環境・均等室	
	次世代法・女活法に基づく行動計画策定・認定相談会	○			○						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	
	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	
	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
	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	
	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	
	茨城県特定（産業別）最低賃金改正決定	○					○				賃金室	
	平成30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	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	
12月	滞納整理強化月間				○		○				徴収室
	職場におけるハラスメント対策	○			○	○	○				雇用環境・均等室
	働き方改革ワークショップについて	○			○						雇用環境・均等室
	次世代法・女活法に基づく行動計画策定・認定相談会	○			○						雇用環境・均等室
	北関東3局建設業一斉監督実施結果発表	○		○							監督課
	茨城県特定（産業別）最低賃金の改正決定				○			○	○	○	賃金室
	健康診断結果報告の督励				○		○				健康安全課
	二次健康診断等給付について						○				労災補償課
	建設雇用改善集会					○					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
	平成30年賃金構造基本統計調査（初任給）結果				○						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
	平成30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（平成30年10月末現在）	○	○			○					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
	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
	過重労働解消キャンペーン期間重点監督の実施結果			○							監督課
	平成30年における申告事件の概要	○			○		○				監督課