

労働行政のあらまし

平成31年度
2019年度

～誰もが安心して働くことができる
茨城を目指して～



▲偕楽園の梅林(水戸市)



▲茨城総合労働庁舎



▲袋田の滝 (大子町)



▲ひたちなか海浜公園のネモフィラ
(ひたちなか市)



◀鹿島港の夜景(神栖市)



厚生労働省茨城労働局
労働基準監督署・公共職業安定所

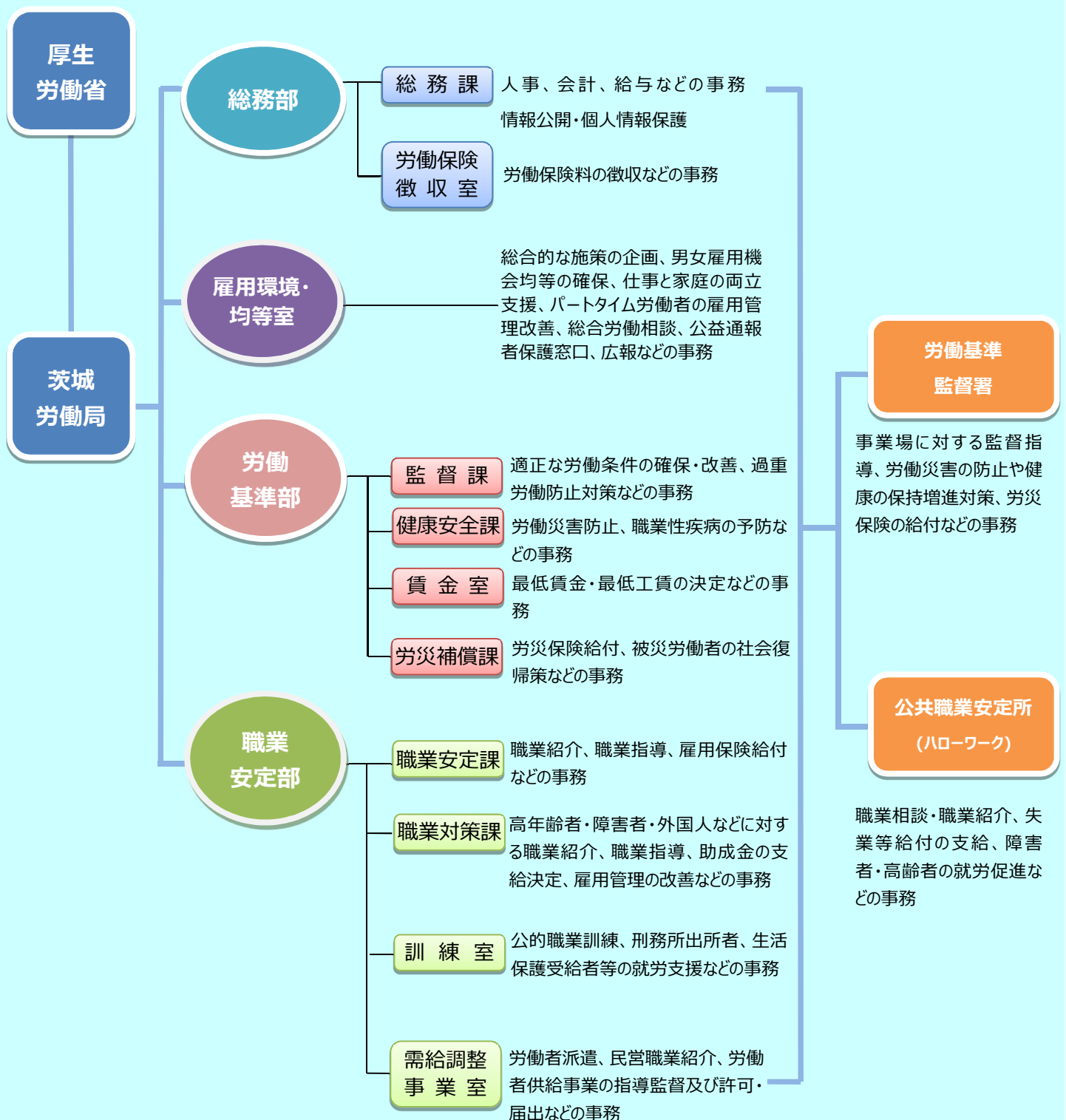
<https://jsite.mhlw.go.jp/ibaraki-roudoukyoku/>

Contents

茨城労働局組織図	2
第一章 働き方改革による労働環境の整備、生産性向上の推進等	3
A 働き方改革に取り組む中小企業・小規模事業者等に対する支援等	3
B 長時間労働の是正及び労働条件確保・改善対策	4
C 長時間労働の抑制及び年次有給休暇の取得促進等	5
D 第13次労働災害防止推進計画の2年目における取組	5
E 被災労働者又はその御遺族に対する迅速かつ公正な労災保険給付	6
F 労働関係法令の普及等に関する取組	7
G 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保	7
H 総合的なハラスメント対策の推進	7
I 個別労働関係紛争解決援助制度の積極的な運用	8
J 治療と仕事の両立支援	8
K 生産性向上の推進	9
第二章 人材確保支援や多様な人材の活躍推進、人材資源の強化	9
A 人材確保支援の総合的な推進、地域雇用対策の推進	9
B 雇用吸収力、付加価値の高い産業への転職・再就職支援	10
C 女性の活躍促進等	10
D 職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進	11
E 外国人材の受け入れの環境整備等	12
F 障害者の雇用促進	12
G 高齢者の就労支援・環境整備	13
H 若者・就職氷河期世代に就労支援等	14
I 生活困窮者・特別な配慮が必要な者等への対策の推進	14
J 刑務所出所者等の就労支援	14
K 民間等の労働力需給調整事業の適正な運営の促進	15
第三章 労働保険適用徴収業務の適正な運営	15
第四章 労働局の認定制度	16
茨城県内の労働基準監督署・ハローワーク所在地	17

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 働き方改革による労働環境の整備、生産性向上の推進等

A 働き方改革に取り組む中小企業・小規模事業者等に対する支援等

中小企業・小規模事業者等が、働き方改革関連法の施行に向けて円滑に対応するため、働き方改革の趣旨や働き方改革関連法の内容について浸透させるとともに、中小企業・小規模事業者等が自社の労務管理改善に向けた具体的な取組を行えるよう、相談・支援体制を整備します。

具体的取組

①相談・支援体制の整備（「茨城働き方改革推進支援センター」の設置）

➤ 中小企業・小規模事業所等からの相談（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。



②労働施策総合推進法に基づく協議会等の活用

➤ 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、政労使そして中小企業団体等で構成する「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」での取組を行います。

B 長時間労働の是正及び労働条件確保・改善対策

長時間労働は、健康の確保だけでなく、仕事と家庭生活の両立を困難にし、少子化の原因や、女性のキャリア形成を阻む原因、男性の家庭参加を阻む原因となっています。労働者が働きやすい社会を実現するため、働き方改革関連法の周知を図るとともに、すべての労働者が適正な労働条件の下で安心して働くことができることを目指し、法定労働条件の履行確保並びに労働条件の改善を図ります。

具体的取組

①長時間労働の是正及び労働条件確保・改善対策

➤ 罰則付きの時間外労働の上限規制の導入、高度プロフェッショナル制度の創設等が盛り込まれた労働基準法等の改正を踏まえて、事業主等に対して改正法の内容の周知を図ります。

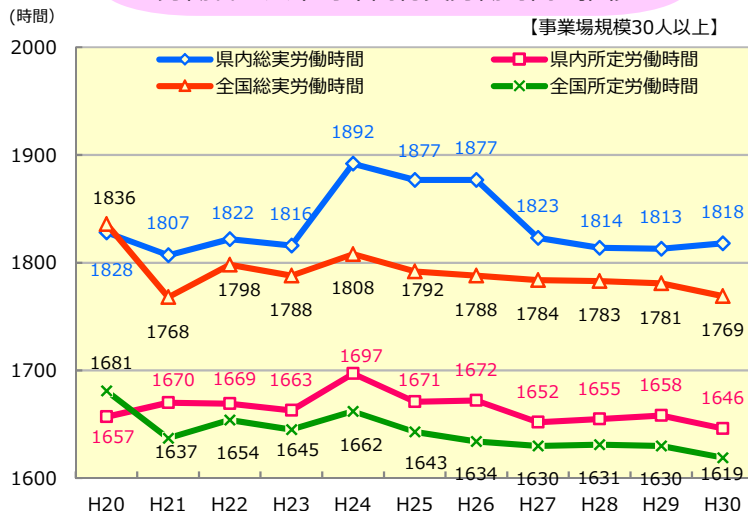
②過重労働解消に向けた取組の推進

➤ 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。

労働者1人平均年間総実労働時間の推移



③労働条件の確保・改善対策

■法定労働条件の確保等

- 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、未払賃金立替払制を迅速かつ適正に運営します。

■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、事業附属寄宿舎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。

■「労災かくし」の排除に係る対策の推進

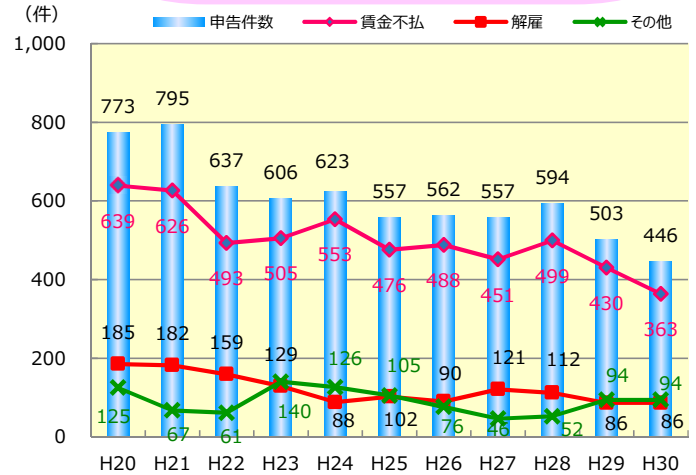
- 「労災かくし」の排除を期するため、その防止に向けた周知・啓発を図るとともに、的確な監督指導等を実施します。

■最低賃金制度の適切な運営

- 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。
- 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。



申告（事項別内訳）件数の推移



茨城県最低賃金

最低賃金名		最低賃金額	効力発生年月日	適用範囲
		時間額(円)		
茨城県最低賃金		822	平成 30.10.1	茨城県内の事業所で働くすべての労働者とその使用者
特定（産業別）最低賃金	鉄鋼業	916	平成 30.12.31	1 適用する使用者 茨城県の地域内で該当する産業(※注)の事業を営む使用者 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、 (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、技能習得中のもののほか、特に定める除外業務(※注)に従事するもの ※注 該当する産業の範囲及び除外される労働者については、茨城県労働局ホームページをご覧になるか、茨城労働局賃金室までお問い合わせください。
	はん用機械器具、生産用機械器具、業務用機械器具製造業	880	平成 30.12.31	
	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	877	平成 30.12.31	
	各種商品小売業	849	平成 30.12.31	

C 長時間労働の抑制及び年次有給休暇の取得促進等

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

そのため、労使を通じた働き方・休み方の見直しを進めるとともに、働き方改革関連法により改正された労働時間等設定改善法に基づき、事業主の努力義務となった勤務間インターバル制度の導入促進、短納期発注など長時間労働につながる商慣行の見直しなどを進めます。

具体的取組

- 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、メールマガジン及び夏季、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。

D 第13次労働災害防止推進計画の2年目における取組

茨城県内における平成30年の労働災害による死傷者数（休業4日以上）は3,120人、うち死亡は24人と、平成29年に比べて死亡者数、死傷者数ともに増加しました。

業種別では、製造業894人、陸上貨物運送事業394人、建設業330人、小売業310人と死傷者数が多く、うち死亡者は製造業3人、建設業10人、陸上貨物運送事業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。

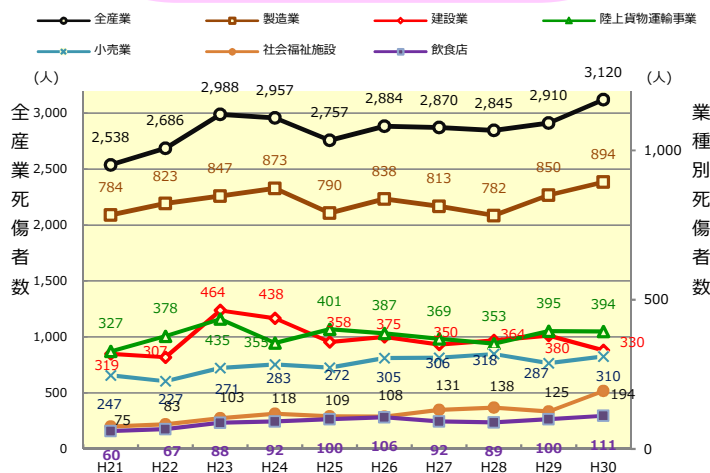


具体的取組

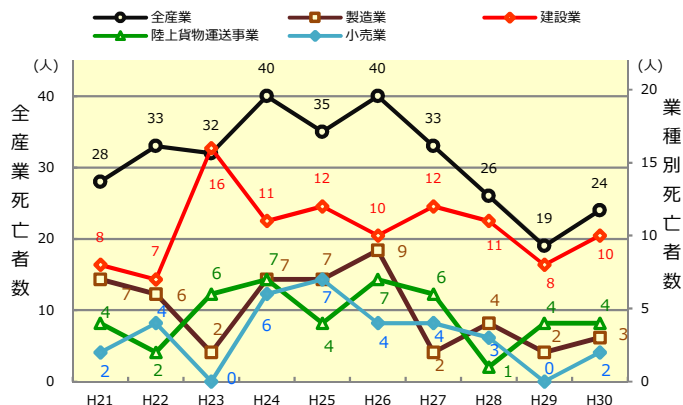
① 労働災害を防止するための対策

- 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、災害防止対策を推進します。
- 製造業では、機械の安全化の促進、非定常作業の機械の運転停止等の「はさまれ・巻き込まれ」災害の防止、建設業では、墜落・転落災害、重機や崩壊災害の防止措置の徹底、陸上貨物運送事業では、荷役作業の災害防止に取り組めます。
- 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、行政機関や関係業界団体等と連携し、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活動を引き続き展開し、交通労働災害、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り組めます。
- 当局特有な労働災害防止対策では、原子力施設における放射線障害防止対策、鹿島臨海コンビナート等における爆発・火災防止対策、JRA 美浦トレーニングセンター所属の各厩舎に対する労働災害防止対策に取り組めます。

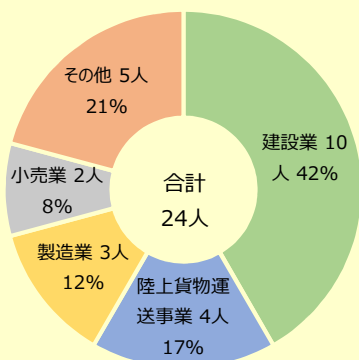
茨城県の労働災害発生の推移
(休業4日以上死傷災害)



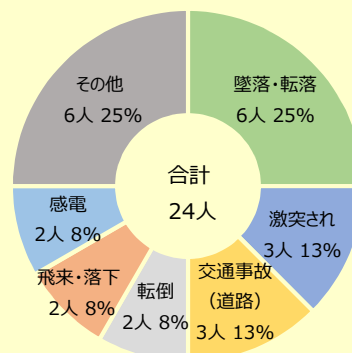
茨城県の労働災害発生の推移（死亡災害）



平成30年業種別死亡者数



平成30年事故の型別死亡者数



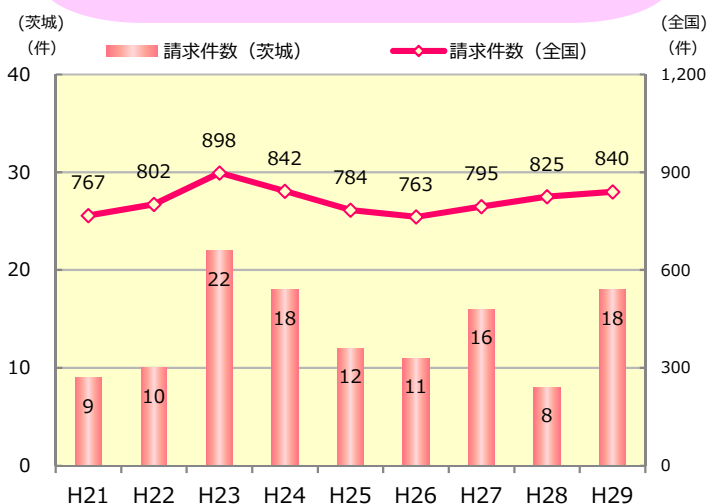
②労働者の健康を確保する対策

- 働き方改革関連法により強化された産業医・産業保健機能の周知を図り、過重労働のおそれのある事業場に対し、適切な労働時間の状況の把握により、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。
茨城産業保健総合支援センターと連携し、労働者数 50 人未満の事業場における職場の健康確保対策、メンタルヘルス対策を推進します。
- ラベル表示と安全データシート（SDS）によるリスクアセスメントの実施、リスク低減の取組により化学物質を取り扱う事業場の健康障害防止対策を推進します。
- 建築物の解体作業における石綿障害予防対策を推進します。

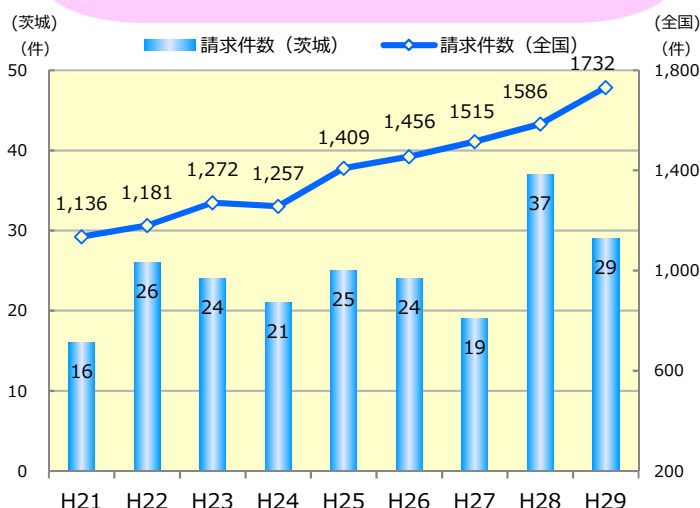
E 被災労働者又はその御遺族に対する迅速かつ公正な労災保険給付

平成 29 年度の労災保険の新規受給者については、前年度と比べ 5.6%の減少で 11,571 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」の請求件数は減少傾向後、増・減を繰り返し、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。

F 労働関係法令の普及等に関する取組

これから社会に出て働く若者に対し、労働者の関係法令の不知による問題事案の発生を未然に防止するため、労働関係法令の基礎知識の周知等の啓発活動を実施します。

具体的取組

▶ 社会に出て働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に関するセミナーや講義の実施等に取り組みます。



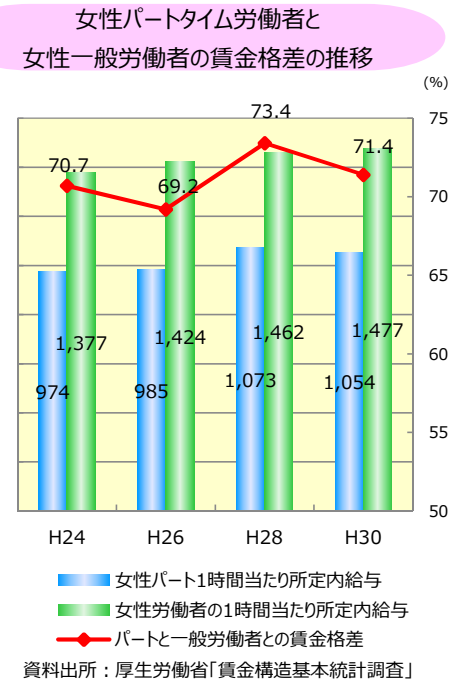
G 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

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。

具体的取組

- ▶ 2020 年 4 月施行のパートタイム・有期雇用労働法が円滑に施行されるよう、関係機関と連携した説明会の開催や特別相談窓口の設置などにより、労使双方に改正内容や改正法に基づき策定された指針等の周知徹底を図ります。
- ▶ パートタイム労働者の働き・貢献に応じた正社員とにより一層の均等・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等に重点を置いた報告徴収の実施等により、現行のパートタイム労働法の履行確保を図ります。
- ▶ 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増えてくることを踏まえて、無期転換ルールの周知徹底、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。



H 総合的なハラスメント対策の推進

職場におけるハラスメントは、労働者の尊厳を傷つけるとともに働く人の能力発揮の妨げになります。

このため、「男女雇用機会均等法」及び「育児・介護休業法」に基づくセクシュアルハラスメント、妊娠・出産、育児・介護休業等に関するハラスメントの防止措置の履行確保、パワーハラスメントの予防・解決に向けた取組が総合的に図られるよう、特に中小企業を中心に推進します。

具体的取組

①総合的ハラスメント対策の一体的実施

▶ セクシュアルハラスメントや妊娠・出産、育児・介護休業等に関するハラスメント、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。

②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

I 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相談等の実施

➢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、各種情報提供を行います。

②労働局長による助言・指導

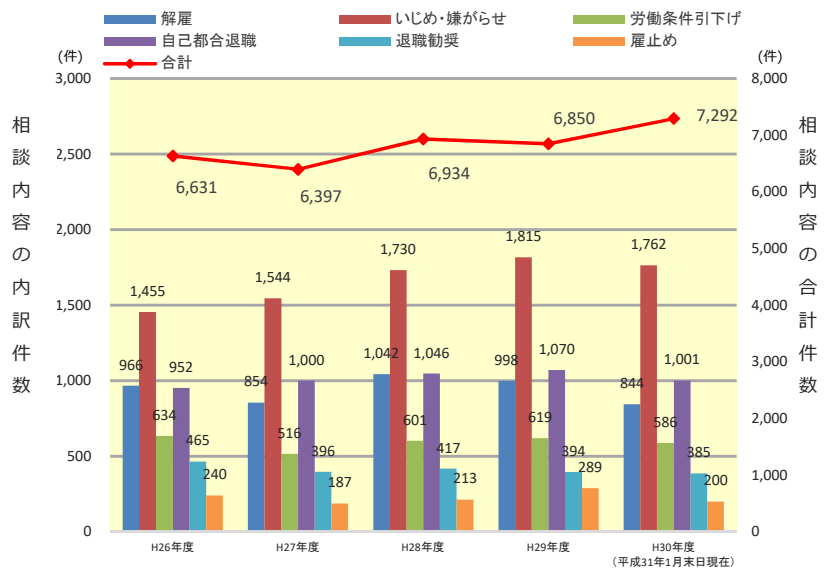
➢紛争当事者に対し、紛争の問題点の指摘や解決の方向を示唆することにより、個別労働紛争の自主的な解決を促進します。

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。

総合労働相談コーナーにおける相談件数の推移

※平成31年1月末日現在



J 治療と仕事の両立支援

企業の意識改革、企業と医療機関の連携強化、労働者の疾病の治療と仕事の両立を社会的にサポートする仕組みを整備することにより、疾病を抱える労働者が治療を行いながら仕事を継続することができるように、必要な就業上の措置が行われる必要があります。

また、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も行います。

具体的取組

①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推進

➢茨城産業保健総合支援センター、医療機関等と連携して、治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン及び助成金制度を周知し、それらの活用を含め両立支援に取り組む企業を支援します。

②疾病を抱える労働者を支援する仕組みづくり

➢茨城産業保健総合支援センターによる相談窓口、個別訪問指導など支援サービスの利用促進を図ります。また、労働者との調整を担う両立支援コーディネーターの養成を企業や医療機関に働き掛ける等、疾病を抱える労働者を支援します。



③がん患者等の就職支援

- がん、肝炎、糖尿病等の疾病により、長期にわたる療養、治療等を受けながら就職を希望される方に対し、がん診療連携拠点病院へ出張相談を行うほか、個々の希望や治療状況等を踏まえた職業相談・職業紹介等を行います。

K 生産性向上の推進

最低賃金の引上げ及び中小企業・小規模事業者等の生産性向上の支援を行うとともに、最低賃金の引上げによる影響が大きい生活衛生関係営業をはじめとして、収益力向上セミナーなどを実施し、中小企業・小規模事業者等が賃上げしやすい環境の整備を行うこととされています。

このため、中小企業・小規模事業者等の生産性向上に向けた支援措置を推進・拡充します。

具体的取組

①最低賃金・賃金引き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

- 地域の中小企業・小規模事業者等と関わり深い金融機関と包括的な連携協定や社労士会との共同宣言を行い、相互に協力して働き方改革の取り組みを推進するための施策を行います。
- 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業務改善助成金による支援を行います。
- 茨城働き方改革推進支援センターにおいて、賃金引き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います。
- 中小企業の事業主団体において、傘下企業の労働時間短縮や賃金引き上げに向けた生産性向上に資する取り組みに要した経費を助成する時間外労働等改善助成金（団体推進コース）による支援を行います。
- 非正規雇用労働者の基本給の賃金規定等を2%以上増額改定し、昇給させた場合に助成するキャリアアップ助成金（賃金規定等改定コース）による支援を行います。
- 人事評価制度や賃金制度の整備を通じて生産性向上を図り賃金アップ等を実現した場合や生産性向上に資する設備等への投資により雇用管理改善を図る事業主へ助成する人材確保等支援助成金（人事評価改善等助成コース・設備改善等支援コース）による支援を行います。
- 生活衛生業などの最低賃金の引上げの影響が大きい業種等に重点を置いて収益力向上を目的としたセミナーを開催し支援を行います。



金融機関との包括連携協定締結式

②生産性向上人材育成支援センターの活用促進

- 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構内に設置されている「生産性向上人材育成支援センター」において、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応じた訓練（生産性向上支援訓練）、職業訓練指導員の派遣や施設・設備の貸出、基礎的ITリテラシー習得のための職業訓練などを行います。

第二章 人材確保支援や多様な人材の活躍促進、人材投資の強化

A 人材確保支援の総合的な推進、地域雇用対策の推進

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ます。

B 雇用吸収力、付加価値の高い産業への転職・再就職支援

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

①ハローワークのマッチング機能の強化

- 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。
- 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ます。
- 事業所訪問により、求人票にはない事業所の画像情報、業界動向等を収集し、求職者に積極的に提供します。

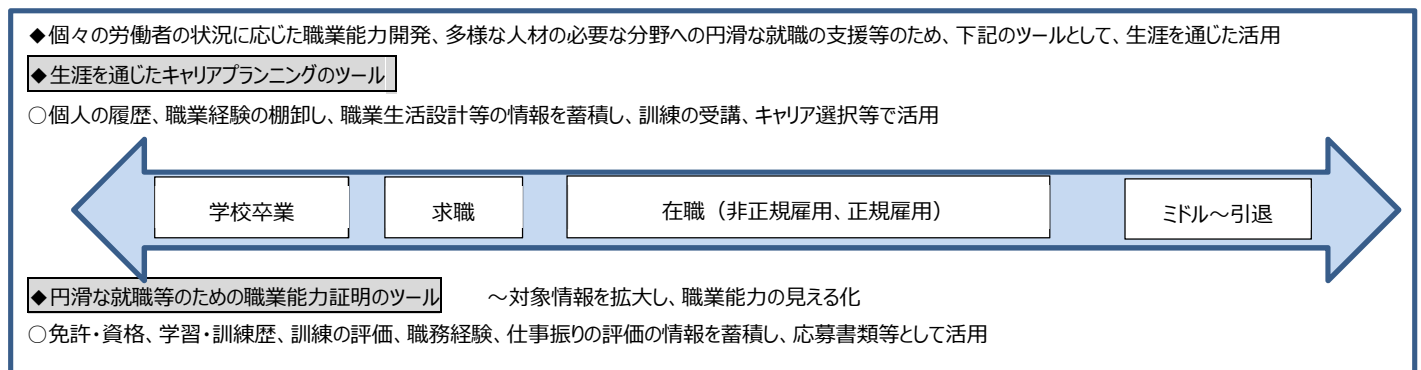
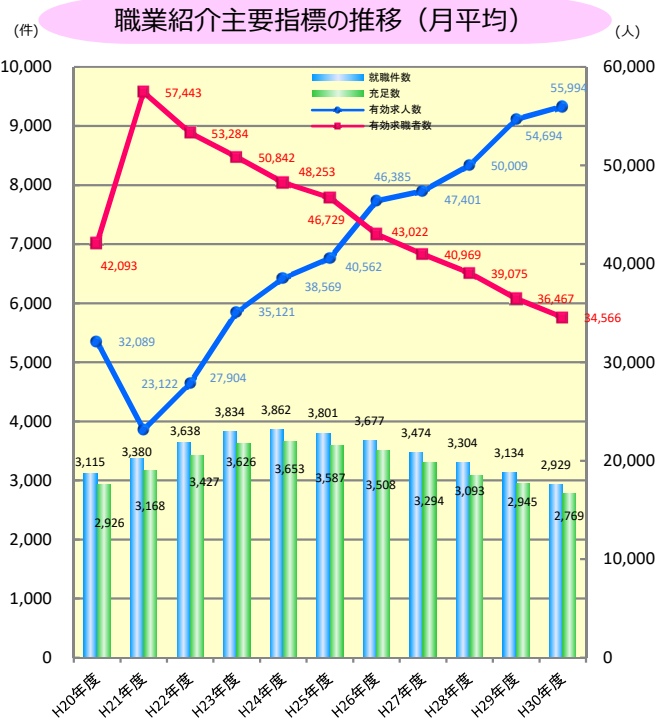
②地方公共団体と一体となった雇用対策の推進

- 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30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、高萩市、北茨城市、常総市)

③職業能力の見える化の促進(ジョブ・カードの活用促進)

- 「生涯を通じたキャリアプランニング」及び「職業能力証明」のツールであるジョブ・カードについて、地域ジョブ・カード運営本部の構成員や関係機関との連携の下、一層の着実な活用促進を図るとともに、わかものハローワーク等を利用する非正規雇用労働者、新卒応援ハローワークを利用する学生や、求職活動を行うに当たり、その不安の解消が必要な求職者等に対して、積極的にジョブ・カードの活用を図る。



C 女性の活躍促進等

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することなどにより、実質的な男女の均等確保を推

進めます。

また、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、啓発を行うとともに「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り、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。

さらに、ハローワークにおいて、求職活動の準備が整い、かつ具体的な就職を希望する子育て中の女性等に対して就職支援を行うほか、母子家庭の母等について、地方公共団体と連携するなど、家庭環境に配慮した職業相談、職業紹介を実施します。



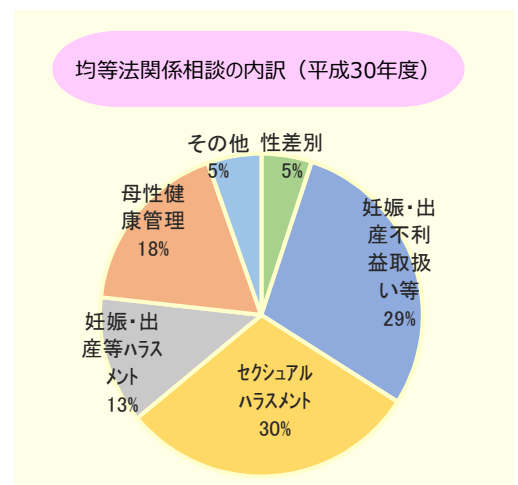
具体的取組

① 女性活躍推進法の実効性確保等

- 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。
- 「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者に、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勧奨します。

② 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。
- 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り、企業の取組を支援するための必要な助言を行います。



③ 母子家庭の母等の雇用対策の推進

- 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を行うほか、8月の児童扶養手当の現況届提出時に、ハローワークの臨時相談窓口を地方公共団体に設置する等により、早期就職の促進を図ります。

④ 女性のライフステージに対応した活躍支援

- キッズコーナーやベビーチェアを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・土浦・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して、個々の求職者の状況に応じた就職実現プランを策定し、担当者制によるきめ細かな職業相談・職業紹介を行います。
- 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、市町村と連携した出張セミナー等を行います。



D 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・高齢化の進行により人口減少社会が到来する中、男女を問わず全ての労働者の仕事と子育てや介護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 育児・介護休業法の確実な履行確保

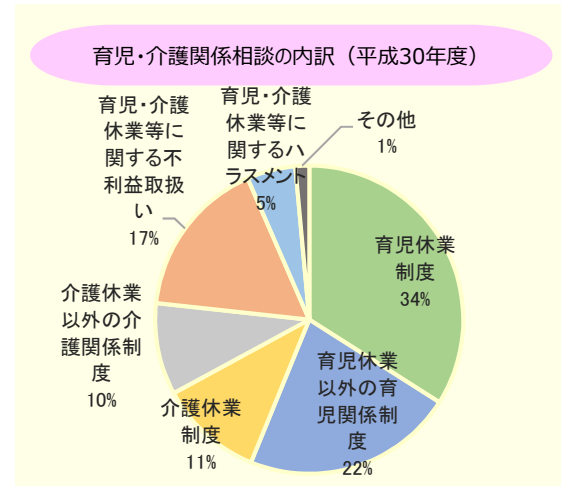
- 平成 29 年 1 月及び 10 月の改正内容を中心に育児・介護休業法の各制度の内容を周知し、法の履行が図られるよう指導等を行います。
- 育児休業・介護休業等の申出又は取得を理由とした不利益取扱いなど、労働者の権利が侵害されている相談を受けた場合、相談者の希望に応じて、指導や育児・介護休業法に基づく労働局長の援助、調停制度の活用により紛争の解決を図ります。

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」の認定基準や認定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。



E 外国人材受入れの環境整備等

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助言・指導等を計画的に実施します。特に、平成 31 年 4 月からの新たな在留資格による受入が想定される産業分野の事業所に対しては、積極的な助言・指導を行います。
- 留学生の国内就職率向上のため、平成 31 年 4 月より、ハローワーク土浦新卒ハローワーク内に留学生コーナーを設置し、留学生と企業のマッチングを推進します。
- 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。

F 障害者の雇用促進

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、昨年、公務部門における障害者の雇用不足が問題になったことを受けて、障害者法定雇用率を達成していない公務部門に必要な支援を行うとともに、官民を問わず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 平成 30 年 4 月からの法定雇用率引き上げに伴う就労支援の強化

- 障害者法定雇用率を達成していない公務部門や障害者雇用ゼロ企業、法定雇用率の引き上げに伴う新たに雇用義務が生じた企業に対して、障害者の就労支援から職場定着に向けて、必要な支援に取り組みます。

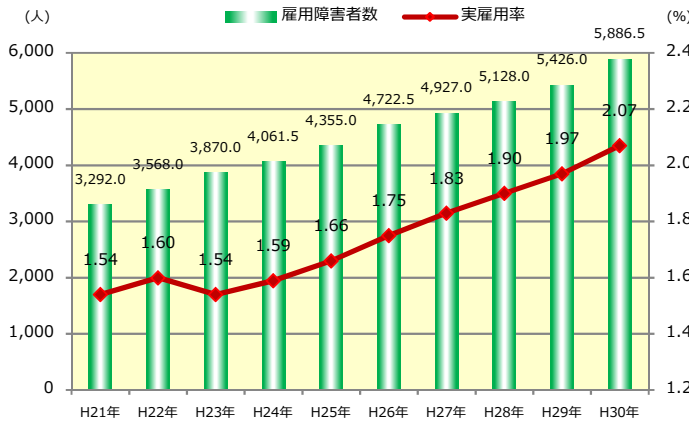
② 多様な障害者特性に対応した就労支援の強化

- 平成 30 年 4 月から雇用が義務化された精神障害者をはじめ、発達障害者や難病患者など多様な障害者特性に対応した適切な就労支援に取り組みます。

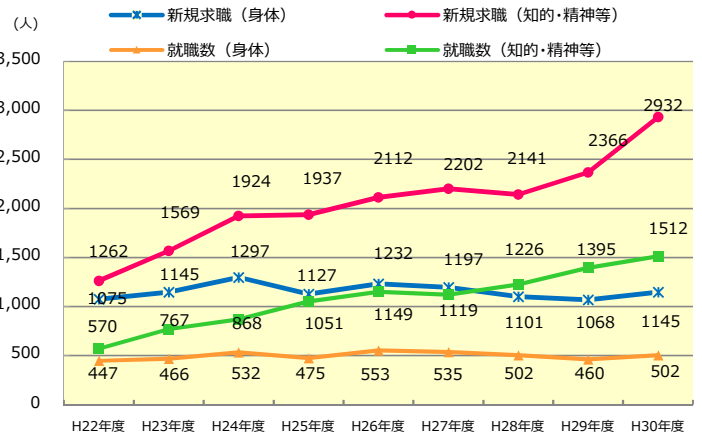
③ 障害者差別の禁止及び合理的配慮の提供に係る支援

➤雇用の分野における障害者差別禁止及び合理的配慮の提供義務の履行確保のため、官民を問わず理解を図り、適切な取組みを推進します。

民間企業の雇用障害者数と実雇用者率の推移



障害者の求職・就職の推移



G 高齢者の就労支援・環境整備

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

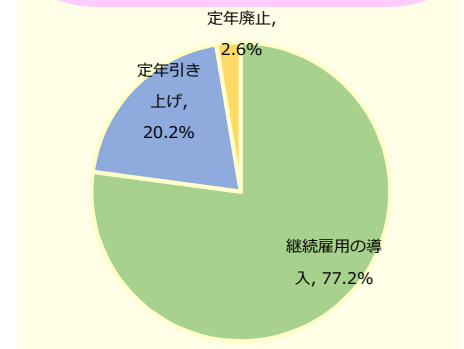
① 企業における高齢者の定年延長・継続雇用の促進等

➤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

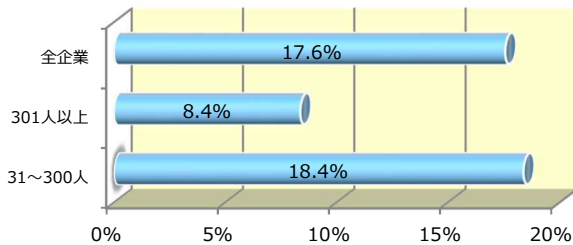
➤高齢者が安心して再就職支援を受けられるよう、生涯現役支援窓口のハローワーク水戸・土浦・古河・常総・龍ヶ崎・常陸鹿嶋において、65歳以上の高齢者求職者への再就職支援を強化します。また、地域社会における高齢者の多様な就業機会を確保するため、地方自治体が中心となって構成される協議会に委託する「生涯現役促進地域連携事業」を取手市において実施します。(平成33年3月31日まで)

高齢者雇用確保措置の実施状況



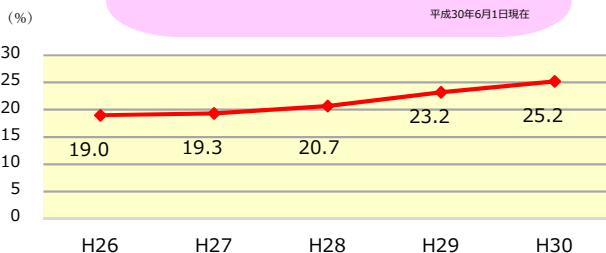
65歳定年企業の状況

平成30年6月1日現在



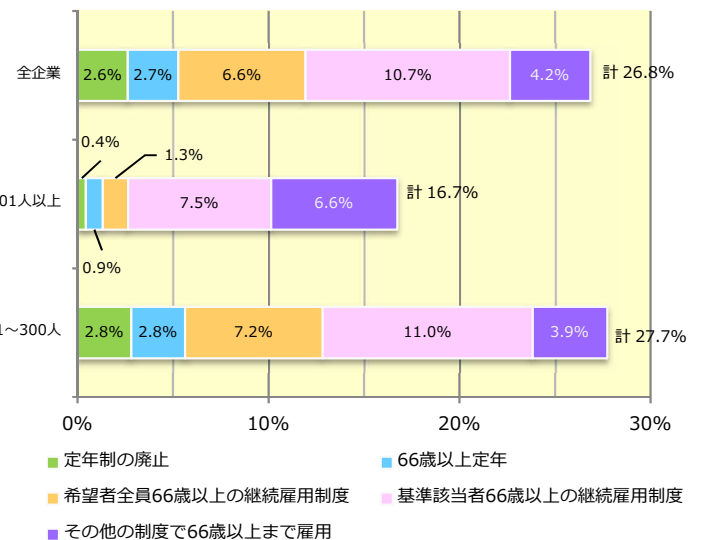
70歳以上働ける制度のある企業

平成30年6月1日現在



66歳以上働ける制度のある企業の状況

平成30年6月1日現在



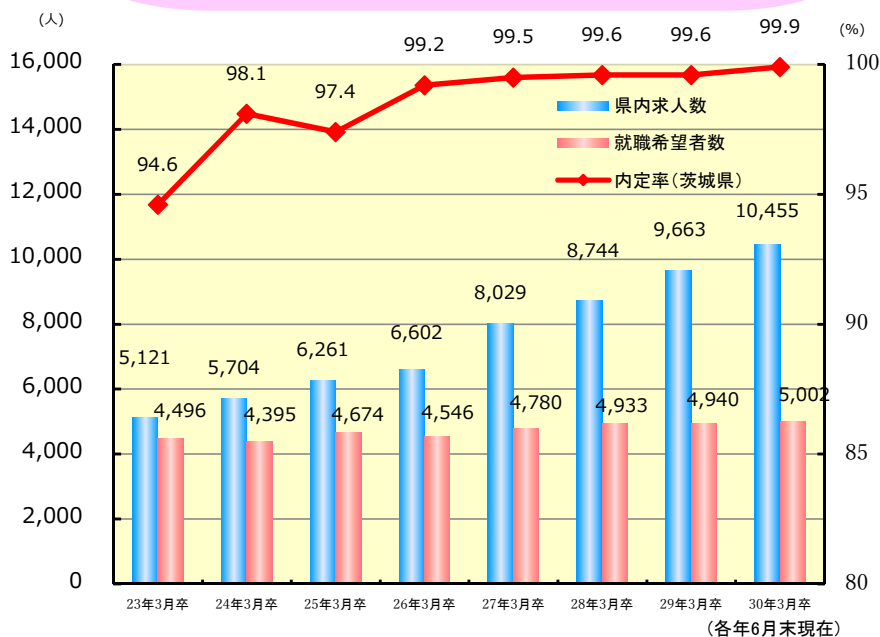
H 若者・就職氷河期世代に対する就労支援等

学卒全員正社員就職に向け、学校等と連携を強化し就職活動が困難な学生や地方就職等の多様なニーズを持つ学生を早期に把握し、新卒応援ハローワーク等に誘導します。また、コミュニケーション能力等に顕著な課題を抱える者に対しては、心理的サポートも含めたより早期からの総合的な支援を行います。新卒者等を含めた若者の希望にマッチした求人確保や人手不足業種など採用意欲のある企業と学生とのマッチングなどにより、就職支援を強化します。

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。

新規高等学校卒業生内定状況



I 生活困窮者・特別な配慮が必要な者等への対策の推進

生活保護受給世帯数の高止まりや生活困窮者支援のニーズに対応するため、ハローワークと地方公共団体が一体的に就労支援や職場への定着を推進することにより、就労による自立の促進を図ります。

具体的取組

- 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。
- また、水戸市、日立市及び古河市に開設したハローワークの常設窓口（つなぐハローワーク）において、福祉事務所同一フロアでワンストップかつタイムリーに福祉から就労への支援を行います。



J 刑務所出所者等の就労支援

刑務所に入所した者の再犯を防止し、刑務所出所者等に対する就労支援を一層充実させるため、「再犯防止推進計画」（平成29年12月15日閣議決定）の重点分野である「就労・住居の確保」について、ハローワーク、刑務所及び更生保護機関等が連携して取り組みます。

具体的取組

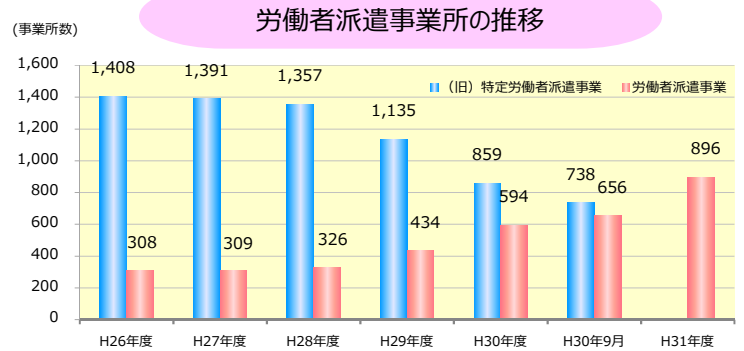
- 刑務所等に出向き職業相談を行うなど、可能な限り早期から継続的な支援により、出所（出院）前の就労・住居の確保を支援します。
- 出所（出院）後については、ハローワークと保護観察所の担当者による面接等、チーム支援を行います。
- 就職後については、初出勤日、1か月後、3か月後、6か月後など、きめ細やかな職場適応・定着支援を行います。

K 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、適正に運用されるよう以下の取組を行います。

具体的取組

- 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、丁寧な指導を行々とともに、労働基準担当部署と連携し、周知に努めます。



- (注1) 各年度4月1日現在の事業所数（平成30年度は、9月1日現在の事業所数も記載）である。
 (注2) 平成27年度までは、労働者派遣法改正法施行（施行日：平成27年9月30日）前の特定労働者派遣事業、一般労働者派遣事業のそれぞれの届出・許可事業所件数である。
 (注3) 平成28年度以降は、労働者派遣法改正法施行（施行日：平成27年9月30日）以降全ての労働者派遣事業は許可制となったが、平成30年9月29日までの経過措置による（旧）特定労働者派遣事業、労働者派遣事業のそれぞれの届出・許可事業所数である。経過措置が終了した平成30年9月30日以降は許可制の労働者派遣事業のみである。

第三章 労働保険適用徴収業務の適正な運営

労働保険は、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又は通勤の事由によって負傷や疾病にり患した場合に必要な給付を行うもので、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生活や雇用の安定を図るとともに再就職の促進を行うため必要な給付を行うものです。労働保険制度が健全かつ安定的に運営出来るよう、また行政コスト削減のため以下の取組を行います。

具体的取組

① 未手続事業一掃対策の推進

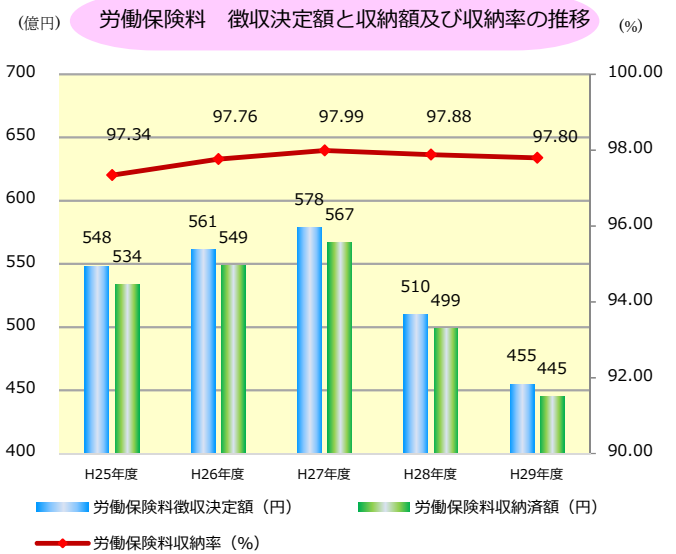
- 労働保険の未手続事業については、依然として中小零細事業を中心に認められていることから、働く人すべてが安心して働ける社会の実現と費用の公平負担の原則を守るために未手続事業の解消に向け積極的に取組みます。さらに、手続勧奨・指導に応じない事業場に対しては職権による成立手続を実施します。

② 労働保険料の適正徴収

- 労働保険料等の徴収に当たっては、事業主等へ労働保険制度に対する理解を促すとともに、期限までに申告納付するよう適切に指導するとともに、保険料等を滞納している事業主等に対しては電話・文書・訪問等による効率的な納付督促に取組むとともに、差押え等の強制措置を効果的に実施します。

③ 電子申請の利用促進等

- 事業主等が行う行政コスト削減ため、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積極的に電子申請利用率の向上に取組みます。また、受付した電子申請書については迅速処理に努めます。



※平成28,29年度徴収額及び収納額の減少は雇用保険料率の引き下げによるものである。

第四章 労働局の認定制度

認定制度を活用して、会社の魅力度アップ！ 労働局の4つの「認定制度」があなたの会社を応援します

労働局には4つの認定制度があり、法律に定める一定の要件を満たせば、業種や企業規模にかかわらず、申請することができます。

認定の証であるマークを商品、広告、求人票等に付し、厚生労働大臣(※)から認定を受けたことを対外的に明らかにすることで、**企業のイメージアップや優秀な人材の採用・定着などにつながります。**

(※) 認定に関する事務は、労働局長に委任されています。

えるぼし認定

【えるぼし認定マーク】

女性活躍推進法に基づき、一般事業主行動計画の策定及び策定した旨の届出を行った企業のうち、一定の基準（認定基準）を満たした企業を女性の活躍推進に関する状況等が優良な企業として認定する制度です。認定は、基準を満たす項目数に応じて3段階あります。



くるみん認定

【くるみんマーク】

次世代育成支援対策推進法に基づき、一般事業主行動計画を策定及び策定した旨の届出を行った企業のうち、計画に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした企業を「子育てサポート企業」として認定する制度です。

また、くるみん認定を既に受け、両立支援の制度の導入や利用が進み、高い水準の取組を行っている企業を評価するプラチナくるみん認定制度があります。このプラチナくるみん認定を受けた企業は、高い水準の取組を行っている企業であることをアピールすることができます。



【プラチナくるみんマーク】



ユースエール認定

【ユースエール認定マーク】

若者雇用促進法に基づき、若者の採用・育成に積極的で雇用管理状況などが優良な中小企業を認定する制度です。認定を受けることにより、若者雇用促進法に基づく認定を受けた優良企業であるということを対外的にアピールすることができます。



安全衛生優良企業認定

【安全衛生優良企業のマーク】

労働者の安全や健康を確保するための対策に積極的に取り組み、高い安全衛生水準を維持・改善している企業を認定する制度です。

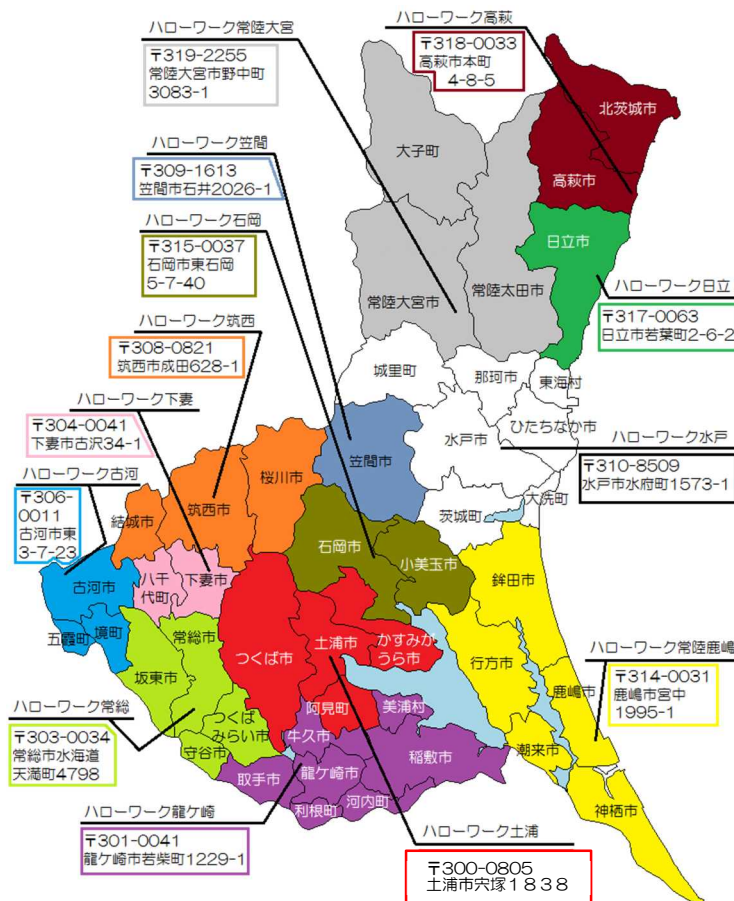
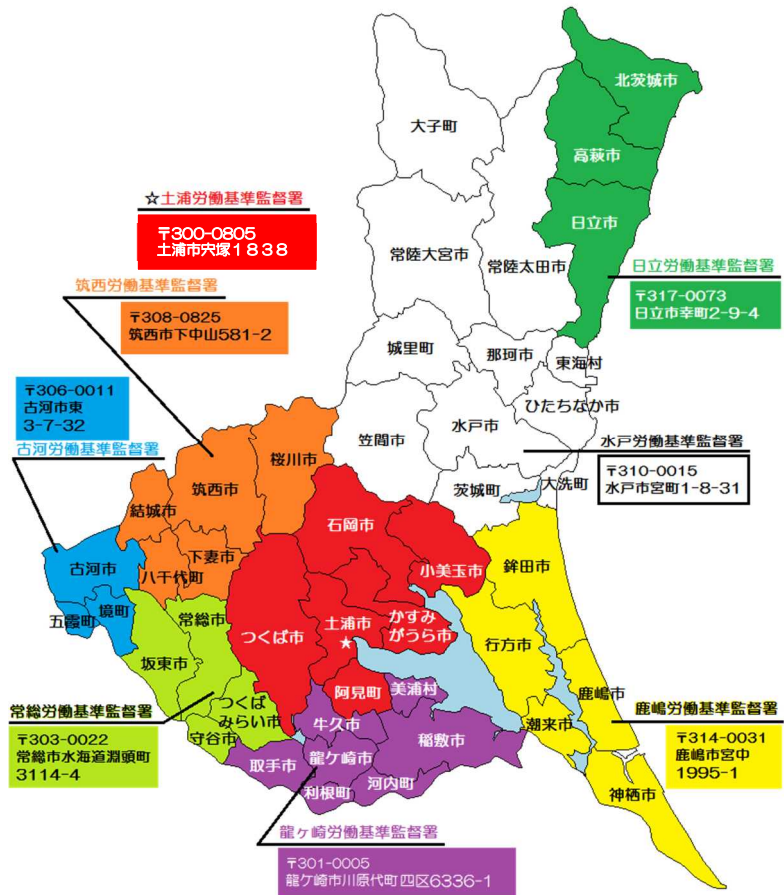
認定を受けることにより、健康・安全・働きやすい優良企業であることをアピールすることができます。

基準を満たした企業は3年間の認定を受けることができます。



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 31 年 4 月 1 日現在のものです。