

平成 31 年度  
労働行政運営方針

厚生労働省 茨城労働局

## 目次

第1 労働行政を取り巻く情勢.....	1
1 雇用をめぐる動向.....	1
(1) 最近の雇用情勢.....	1
(2) 若者の雇用状況.....	1
(3) 高齢者の雇用状況.....	1
(4) 女性の雇用状況.....	2
(5) 非正規雇用の雇用状況.....	2
(6) 障害者の雇用状況.....	2
(7) 職業訓練の実施状況.....	2
2 労働条件等をめぐる動向.....	3
(1) 申告・相談等の状況.....	3
(2) 労働時間の状況.....	3
(3) 労働災害・労災補償の状況.....	3
第2 平成31年度地方労働行政の重点施策.....	4
1 総合労働行政機関としての施策の推進.....	4
2 働き方改革による労働環境の整備、生産性向上の推進等.....	5
(1) 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.....	5
(2) 長時間労働の是正を始めとする労働者が健康で安全に働くことができる職場環境の整備等.....	6
(3) 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保.....	21
(4) 医療従事者の働き方改革の推進.....	23
(5) 総合的なハラスメント対策の推進.....	23
(6) 個別労働関係紛争の解決の促進.....	25
(7) 柔軟な働き方がしやすい環境整備等.....	26
(8) 治療と仕事の両立支援.....	27
(9) 生産性向上の推進.....	29
3 人材確保支援や多様な人材の活躍促進、人材投資の強化.....	30
(1) 人材確保支援の総合的な推進、地域雇用対策の推進.....	30
(2) 雇用吸収力、付加価値の高い産業への転職・再就職支援.....	33
(3) 女性の活躍推進等.....	37
(4) 職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進.....	40
(5) 外国人材受入れの環境整備等.....	42
(6) 障害者の活躍促進.....	45
(7) 高齢者の就労支援・環境整備.....	47
(8) 若者・就職氷河期世代に対する就労支援等.....	49
(9) 生活困窮者・特別な配慮が必要な者等への対策の推進.....	51
(10) 中小企業退職金共済制度の普及促進.....	52

(11)	重層的なセーフティネットの構築.....	52
(12)	人材育成の強化.....	55
(13)	職業紹介業務の充実・強化とシステムの刷新について.....	56
4	労働保険適用徴収業務の適正な運営.....	57
(1)	労働保険の未手続事業一掃対策の推進と収納未済歳入額の縮減.....	57
(2)	電子申請の利用促進等.....	57
5	毎月勤労統計調査に係る雇用保険、労災保険等の追加給付.....	58
第3	地方労働行政の展開に当たり留意すべき基本的事項.....	58
1	計画的・効率的な行政運営.....	58
(1)	計画的な行政運営.....	58
(2)	行政事務の簡素合理化と業務運営の重点化・集中化.....	58
(3)	行政事務の情報化への対応.....	58
(4)	コスト削減の取組.....	58
(5)	遊休資産売却の確実な処理等.....	59
2	地域に密着した行政の展開.....	59
(1)	地域の経済社会の実情の的確な把握.....	59
(2)	地方公共団体等との連携.....	59
(3)	労使団体等関係団体との連携.....	60
(4)	積極的な広報の実施.....	60
3	行政文書及び保有個人情報の厳正な管理及び情報公開制度・個人情報保護制度への適切な対応.....	60
(1)	行政文書の適正な管理.....	60
(2)	保有個人情報の厳正な管理.....	60
(3)	情報公開制度等に基づく開示請求等への適切な対応.....	60
4	綱紀の保持、行政サービスの向上等.....	61
(1)	綱紀の保持.....	61
(2)	行政サービスの向上等.....	61

## 平成 31 年度茨城労働局行政運営方針

### 第 1 労働行政を取り巻く情勢

茨城県内の景気は、日本銀行水戸事務所の「茨城県金融経済概況(平成 31 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、高水準横ばい圏内にある。国内需要の面では、個人消費は品目により好不調がばらついているものの、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。住宅投資は弱含み、公共投資は横ばい傾向にある。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、緩やかながらも回復していくものとみられる。」としている。

しかしながら、我が国は少子高齢化・人口減少という構造的課題を抱えている。人口構造の推移を見ると、2025 年以降、「高齢者の急増」から「現役世代の急減」に局面が変化しており、2040 年を展望すると、現役世代の減少が最大の課題となっている。

今後、少子高齢化・人口減少が進む中、我が国の活力を維持・発展させていくためには、働き手を確保するとともに、一人ひとりの労働生産性を高めていくことが不可欠である。

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。働く方のワーク・ライフ・バランスを改善し、子育て、介護など様々な事情を抱える方々がより一層意欲を持って働くことができ、働く方一人ひとりがより良い将来の展望を持ち得る働き方を目指すものである。長時間労働を是としてきた日本の企業文化や風土など、働き方そのものについても根本から変えていく大きな転換期にある。

このチャレンジを成功させるために、労働行政の果たすべき役割は極めて大きい。

#### 1 雇用をめぐる動向

##### (1) 最近の雇用情勢

平成 30 年は、景気の緩やかな回復基調のもと新規求人数は増加傾向であり、新規求職者数は減少傾向であった。こうした動きを受けて、平成 30 年の有効求人倍率は 1.60 倍(前年差 0.15 ポイント上昇)(職業安定業務統計)となった。

直近について見ると、平成 31 年 1 月の有効求人倍率は 1.66 倍(前月より 0.01 ポイント上昇)、正社員の有効求人倍率は 1.20 倍となっており、現在の雇用情勢は、着実に改善が進んでいる状況にある。

##### (2) 若者の雇用状況

平成 31 年 3 月卒業予定者の就職内定率をみると、高校については 96.1%(男子 96.5%、女子 95.4%)となり前年同月 95.3%(男子 96.1%、女子 94.2%)に比べ 0.8 ポイント上回っている(「平成 30 年度高等学校卒業予定者の就職内定状況」)(平成 31 年 1 月末現在)。

##### (3) 高齢者の雇用状況

平成 30 年 6 月 1 日現在の高齢者の雇用状況については、「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」(昭和 46 年法律第 68 号。以下「高齢者雇用安定法」という。)に基づく

高年齢者雇用確保措置を実施している民間企業等（常時雇用する労働者が 31 人以上の事業主）は 99.9%となっている。

また、定年制の廃止および 65 歳以上の定年制を導入している民間企業等は 22.9%、希望者全員が 66 歳以上まで働ける継続雇用制度を導入している民間企業等は 6.6%となっている（平成 30 年「高年齢者の雇用状況」集計結果）。

#### （4） 女性の雇用状況

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

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

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

#### （5） 非正規雇用の雇用状況

近年の非正規雇用の増加は、高年齢者が継続雇用により増加していることや、女性を中心にパートなどで働き始める労働者が増加しているなどの要因が大きい。「就業構造基本調査」によると、平成 29 年の非正規の雇用者は 488,800 人であり、役員を除く雇用者全体の 4 割弱を占める状況にある。

一方、正規雇用者は平成 24 年から 14,800 人増加し、非正規雇用の増加（6,200 人）を上回っている。

#### （6） 障害者の雇用状況

障害者の雇用状況については、平成 30 年 6 月 1 日現在の民間企業（常時雇用する労働者が 45.5 人以上の事業主）での雇用障害者数が約 5,886.5 人（前年同日比約 460.5 人増）と 9 年連続で過去最高を更新するなど、一層の進展がみられる。実雇用率については、過去最高の 2.07%となったが、平成 30 年 4 月より法定雇用率の引き上げがあったことにより、法定雇用率を達成している民間企業の割合は 49.7%と前年（55.9%）を下回った。また、依然として障害者を全く雇用していない企業が約 3 割を占める状況である。（「平成 30 年障害者雇用状況報告」）。

公共職業安定所（以下「ハローワーク」という。）を通じた障害者の就職件数は、平成 29 年度が 1,927 件と過去最高を更新し、さらに平成 30 年度は平成 31 年 2 月現在で、前年同期比 5.5%増の 1,898 件となっている（「職業安定業務統計」）。

#### （7） 職業訓練の実施状況

公的職業訓練の平成 30 年度の実施状況については、公共職業訓練（離職者訓練）の受講者数は 1,245 人、就職率は、茨城県が実施する施設内訓練及び委託訓練が 62.1%、ポリテクセンター茨城が実施する施設内訓練が 80.1%となっている（受講者数は平成 30 年 4 月

から平成 30 年 11 月末時点、就職率は平成 30 年 7 月末までに終了した訓練コースの修了 3 か月後の実績)。また、求職者支援制度における職業訓練(求職者支援訓練)の受講者数は 243 人となっている(受講者数は平成 30 年 4 月から平成 30 年 11 月末時点)。

## 2 労働条件等をめぐる動向

### (1) 申告・相談等の状況

雇用環境・均等室等で対応している相談については、平成 29 年度個別労働紛争解決制度施行状況において、総合労働相談件数が 1 万 9,874 件(前年度比 2.8%減)となっており、そのうち、民事上の個別労働紛争の相談件数が 5,667 件(同 0.2%増)、助言・指導申出受付件数が 172 件(同 1.8%増)、あっせん申請受理件数が 61 件(同 7.0%増)となっている。総合労働相談件数は平成 17 年度以降依然として 2 万件前後で推移している。さらに、その内容を見ると、解雇の相談が減少傾向にある一方、いじめ・嫌がらせの相談が平成 29 年度は 1,815 件で、前年度比では 85 件(4.9%)増加している。

また、募集・採用等に関する性別を理由とする差別的取扱い、妊娠・出産、育児休業等を理由とする不利益取扱い、育児・介護休業の取得、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメント、母性健康管理措置、パートタイム労働者の雇用管理等に関する相談が 1,016 件となっている。

労働基準監督署(以下「監督署」という。)には、賃金不払を中心とした申告事案が依然として多数寄せられている。

ハローワークには、求人票の内容と実際の労働条件の相違、社会保険・雇用保険の未加入、離職理由の相違等に関する相談が寄せられている。

### (2) 労働時間の状況

「労働力調査」によると、平成 30 年における週労働時間別の雇用者の分布は、60 時間以上の雇用者の割合が 6.9%と、前年に比べ 0.8%の低下となった。

### (3) 労働災害・労災補償の状況

茨城県内における平成 30 年の労働災害は、平成 31 年 1 月末日現在(速報値)で、死亡者は 24 人(5 人増、+26.3%)、死傷者数(休業 4 日以上)は 3,018 人(204 人増、+7.2%)と対前年比で増加している。

特に増加している業種は製造業、第三次産業(小売業、社会福祉施設、飲食店等)である。

また、高年齢労働者の増加や、今後、出入国管理及び難民認定法(昭和 26 年政令第 319 号。以下「入管法」という。)の改正に伴う外国人労働者の増加が見込まれる等、就業構造の変化が進展している。

労働者の健康をめぐる状況は、労働安全衛生法(昭和 47 年法律第 57 号。以下「安衛法」という。)に基づく一般健康診断における有所見率は 5 割を超え、増加傾向にある。

また、過重労働等によって労働者の尊い命や健康が損なわれ、深刻な社会問題となっている。平成 29 年度における脳・心臓疾患、精神障害の労災認定件数は、脳・心臓疾患 2 件、精神障害 8 件となっており、そのうち死亡又は自殺(未遂を含む。)の件数は 3 件となっ

いる。

仕事や職業生活に関する強い不安、悩み又はストレスを感じる労働者は、依然として半数を超えている（「平成 29 年労働安全衛生調査（実態調査）」）。

このような状況の中、メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合は 58.4%（全国値）にとどまっており、ストレスチェックの集団分析結果を職場環境の改善に活用している事業場の割合は 51.7%（全国値）にとどまっている。また、労働者の約 3 割が、職場で仕事上の不安、悩み又はストレスを相談できる相手がいないと感じている（「平成 29 年労働安全衛生調査（実態調査）」一部特別集計）。

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

化学物質に起因する労働災害は、年間約 500 件（全国値）で推移しており、危険物によるものが約 4 割、有害物によるものが約 6 割となっている。茨城県内においても、化学物質による薬傷や疾病が発生している。

法定の化学物質を取り扱う事業場におけるリスクアセスメントの実施率は 52.8%、（全国値）ラベル表示及び SDS 交付の実施率はそれぞれ 77.3%、69.1%（全国値）にとどまっている（「平成 29 年労働安全衛生調査（実態調査）」）。

また、全国では化学物質によるがん等の遅発性疾病としてオルトトルイジンや MOCA の取扱事業場における膀胱がんの集団発生事案など従前は把握されていなかった重篤な健康障害が発生している。

茨城県内における平成 29 年度の石綿関連疾患の労災請求件数（確定値）は 14 件（前年度比 16.6%増）となっている。また、「石綿による健康被害の救済に関する法律」（平成 18 年法律第 4 号）に基づく特別遺族給付金の請求件数（確定値）は、1 件（前年度同比）となっている。

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

安衛法の一部改正により、平成 27 年 6 月から職場における受動喫煙対策が努力義務とされた。また、平成 30 年 7 月に受動喫煙を防止するための改正健康増進法が成立した（2020 年 4 月完全施行予定）。このような状況の中、職場で受動喫煙を受けていると回答した労働者の割合は 37.3%（全国値）となっている（「平成 29 年労働安全衛生調査（実態調査）」）。

## 第 2 平成 31 年度地方労働行政の重点施策

### 1 総合労働行政機関としての施策の推進

茨城労働局（以下「局」という。）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、地域や県民からの期待に真にこたえていくためには、労働基準、職業安定、雇用環境・均等、人材開発の施策を総合的、一体的に運営していく必要がある。

このため、局部長会議、局議において、地域の行政課題及び厚生労働省からの指示内容等を幹部で共有し、局としての方針を検討するとともに、以下の取り組みを推進する。

- (1) 複数の行政分野による対応が必要な課題については、茨城労働局長（以下「局長」という。）以下局の幹部を交えて検討を行い、関係部室の連携を図り、局長がリーダーシップを発揮し、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、説明会など事業主や労働者が一堂に会する行事等の予定を局、監督署及びハローワーク間で共有・活用し、調整のうえ合同開催とするなど、効果的・効率的な方策を講ずる。
- (3) 労働問題に関するあらゆる分野の相談については、総合労働相談コーナーにおいてワンストップで受け付け、必要に応じ局内各部室、監督署及びハローワークへ滞りなく取り次ぐ。

## 2 働き方改革による労働環境の整備、生産性向上の推進等

### (1) 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

#### ア 中小企業・小規模事業者等に対する支援制度の利用促進

##### 【課題】

中小企業・小規模事業者等への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（平成30年法律第71号。以下「働き方改革関連法」という。）の中小企業への適用については、労働基準法の改正に関する規定のうち、時間外労働の上限規制に関する規定については2020年4月1日から、短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成5年法律第76号。以下「パートタイム・有期雇用労働法」という。）については2021年4月1日から、その他の改正内容については平成31年4月1日以降順次適用される。

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・支援体制を整備することが重要である。

##### 【今後の取組】

#### (ア) 相談・支援体制の整備

働き方改革の実行に向けて、平成30年4月から設置した「茨城働き方改革推進支援センター」において、特に経営環境が厳しい中小企業・小規模事業者等を中心に支援を実施する。

同センターでは、長時間労働の是正、同一労働同一賃金の実現、生産性向上による賃金引上げ、人手不足の緩和に関する技術的な相談など総合的に支援を行うこととしており、様々な機会を通じて、企業への積極的な活用促進を図る。

併せて、中小企業・小規模事業者における働き方改革を推進するためには、引き続き、全国の中小企業・小規模事業者の要望等を把握することや、中小企業・小規模事業者の理解促進や不安の払拭に向けて、働き方改革の基本的な考え方や支援策のきめ細かな周知に広く取り組んでいくことが必要であるため、雇用環境・均等室、



労働基準部、職業安定部が連携することはもとより、地方自治体や商工会議所・商工会・中小企業団体中央会等と連携して、中小企業・小規模事業者の実情把握及び国の取組の周知を行う。

(イ) 人材確保等支援助成金「働き方改革支援コース」の周知

働き方改革に取り組む中小企業・小規模事業者であって人材を確保することが必要な中小企業・小規模事業者が新たに労働者を雇い入れ、一定の雇用管理改善を達成した場合の助成金について、幅広く周知を行う。

(ウ) 中小企業や事業主団体に対する助成

「時間外労働等改善助成金」の利用促進を図り、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主団体に対する助成を行う。

イ 労働施策総合推進法に基づく協議会等について

【課題】

労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和41年法律第132号。以下「労働施策総合推進法」という。）第10条の3に基づく協議会等については、地域の政労使の代表が一堂に会して地域経済や産業・雇用に関する課題について意見交換を行うことができる場であり、引き続き、中小企業、小規模事業者等における働き方改革が円滑に進むとともに、若者や非正規雇用労働者を始めとする労働環境や処遇の改善等に向けた機運が高まるよう、この場を積極的に活用していく必要がある。

【今後の取組】

(ア) 労働施策総合推進法に基づく協議会等の開催

労働施策総合推進法に基づく茨城働き方改革・労働環境改善協議会を開催し、中小企業等における働き方改革が円滑に進むよう、地域の中小企業・小規模事業者の状況や、働き方改革関連法の内容、中小企業・小規模事業者への支援策等について共有を図り、協議会の構成員等と連携を図って、中小企業・小規模事業者への支援を進める。

(イ) いわゆる「地方版政労使会議」の開催

いわゆる地方版政労使会議については、茨城働き方改革・労働環境改善協議会として引き続き開催し、地域の実情に応じた若者や非正規雇用労働者を始めとする労働環境や処遇の改善等に向けた機運の醸成を高めるため、茨城県に対し、働き方改革分野での地方創生推進交付金の利用について勧奨する。

(2) 長時間労働の是正を始めとする労働者が健康で安全に働くことができる職場環境の

## 整備等

### ア 長時間労働の是正及び労働条件確保・改善対策

#### 【課題】

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る。労働者の健康確保を大前提に、マンアワー（1人1時間）当たりの生産性を上げつつ、ワーク・ライフ・バランスを改善し、女性や高齢者が働きやすい社会を実現するため、罰則付きの時間外労働の上限規制等が盛り込まれた、働き方改革関連法の周知を図るとともに、取引条件の改善など、業種ごとの取組を推進する必要がある。

また、賃金不払、解雇等に関する申告・相談が依然として数多く寄せられていることから、全ての労働者が適法な労働条件の下で安心して働くことができるよう、法定労働条件の履行確保並びに労働条件の改善を図る必要がある。

#### 【今後の取組】

##### (ア) 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や高度プロフェッショナル制度の創設等が盛り込まれた、働き方改革関連法の適正な履行確保に向けて、事業主等に対して法制度の周知を図る。特に、罰則付きの時間外労働の上限規制については、時間外・休日労働協定において定めた労働時間を延長して労働させ、及び休日において労働させることができる時間の範囲内で労働させた場合であっても、労働契約法（平成19年法律第128号）第5条の規定に基づく安全配慮義務を負うこと、特別条項を締結するに当たっては、労働時間の延長は原則として月45時間、年360時間の限度時間以内でできる限り近づけるように努めなければならないことを含め、「労働基準法第三十六条第一項の協定で定める労働時間の延長及び休日の労働について留意すべき事項等に関する指針」（平成30年厚生労働省告示第323号）に沿って周知を図る。

また、罰則付きの時間外労働の上限規制の適用が猶予される自動車運転業務、建設業等については、トラック運送事業に係る「取引環境と長時間労働の改善に向けたガイドライン」や、「建設工事における適正な工期設定等のためのガイドライン」を周知すること等により、長時間労働の是正に向けた環境整備を推進する。

##### (イ) 長時間労働の是正及び過重労働による健康障害防止の徹底

###### a 長時間労働の是正及び過重労働による健康障害防止に係る監督指導等

長時間労働の是正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、締結当事者に係る要件も含め、労働基準法（昭和22年法律第49号）、労働基準法施行規則（昭和22年厚生省令第23号）及び「労働基準法第三十六条第一項の協定で定める労働時間の延長及び休日の労働について留意すべき事項等に関する指針」の

周知を徹底するとともに、限度時間を超える延長時間を定めている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、必要な指導を行う。

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時間を超えていると考えられる事業場及び長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場に対して、引き続き監督指導を実施するとともに、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。なお、これら監督指導等については、全ての監督署に編成した「労働時間改善指導・援助チーム」のうち、労働時間改善特別対策監督官により編成する「調査・指導班」において引き続き実施する。

さらに、11月を「過重労働解消キャンペーン」期間として、長時間労働の削減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。

加えて、時間外・休日労働協定が未届の事業場に対し、引き続き、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支援等を実施する。

#### b 過労死防止対策の推進

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（平成26年法律第100号）に基づき定めた「過労死等の防止のための対策に関する大綱」（平成30年7月24日閣議決定。）及び「過労死等の防止のための対策に関する大綱の変更について」（平成30年7月24日付け基発0724第1号）に基づき、労働行政機関等における対策とともに、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、茨城県及び各市町村と積極的な協力・連携を図る。

### (ウ) 労働条件の確保・改善対策

#### a 法定労働条件の確保等

##### ① 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、司法処分も含め厳正に対処する。

また、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ほか、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迅速かつ適切な対応を図る。

##### ② 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」を周知徹底し、監督指導において当該ガイドラインに基づいて労働時間管理が行われているか確認するとともに、「賃金不払残業総合対策要綱」（平成15年5月23日付け基発0523003号）に基づき総合的な対策を推進する。また、重大・悪質な事案に対しては、司法処分を含め厳正に対処する。

③ 若者の「使い捨て」が疑われる企業等への取組

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

④ 未払賃金立替払制度の迅速かつ適正な運用

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

b 中小企業等への配慮

全ての監督署に編成した「労働時間改善指導・援助チーム」のうち、「労働時間相談・支援班」においては、法令に関する知識や労務管理体制が必ずしも十分ではない場合が多いと考えられる中小規模の事業場に対して、働き方改革関連法を始めとした法令や労務管理について、きめ細かな相談・支援等を行う。

また、監督指導に当たっては、中小企業等における労働時間の動向、人材の確保の状況、取引の実態その他の事情に配慮し中小企業等の立場に立った対応を行い、労働基準法、安衛法等の労働基準関係法令に係る法違反が認められた場合においても、当該中小企業等の事情を踏まえ、使用者に対し自主的な改善を促していく。

c 特定の労働分野における労働条件確保対策の推進

① 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、職業安定部署と連携を図りつつ、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、外国人労働者等が必要な労災請求を円滑に行えるよう、外国語版パンフレット等を活用して、周知に努める。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の拡充を図ることにより、外国人労働者からの相談に引き続き的確に対応する。

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、出入国在留管理機関及び外国人技能実習機構（以下「機構」という。）との相互通報制度を確実に運用する。

特に、技能実習生に係る強制労働等が疑われる事案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、出入国在留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。

特定技能の在留資格により就労する外国人労働者については、労働基準関係法令違反があると考えられる特定技能所属機関に対して的確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、出入国在留管理機関との相互通報制度を確実に運用する。

## ② 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、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とともに、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。

茨城運輸支局と連携して、連絡会議等を開催し、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に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、茨城運輸支局と協議の上、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。

茨城運輸支局等と連携して、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、平成30年度に策定された長時間労働改善ガイドラインの普及に努めるなど、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。

## ③ 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、障害者である労働者を使用する事業主に対する啓発・指導に努め、問題事案の発生防止及び早期是正を図る。

## ④ 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茨城県等と連携して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。

## ⑤ 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。

⑥ 医療機関の労働者

医療機関の労働者については、法定労働条件の履行確保を図るため、茨城県が設置する「医療勤務環境改善支援センター」と連携して、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。

⑦ 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。

d 「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。

e 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、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は、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・労働者等に周知し、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。

f 各種権限の公正かつ斉一的な行使及び丁寧な指導

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

(エ) 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、懲戒処分の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。

イ 長時間労働の抑制及び年次有給休暇の取得促進等

【課題】

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ある。

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より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る必要がある。

## 【今後の取組】

### (ア) 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には、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、定時退社やゆう活の取組、勤務間インターバル制度の導入促進、短納期発注を抑制し納期の適正化を図ること、年次有給休暇の取得促進等に取り組むよう、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、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。

### (イ) 改正労働時間等設定改善指針等を通じた働き方・休み方の見直し

時間外・休日労働の削減、年次有給休暇管理簿の作成及び取得状況の周知、勤務間インターバルや朝型の働き方の導入促進、短納期発注を抑制し納期の適正化を図ること等が盛り込まれた改正労働時間等設定改善指針（平成20年厚生労働省告示第108号。平成31年4月1日適用。）の周知徹底を図り、企業の働き方・休み方の見直しを促す。

また、働き方・休み方の改善を促す企業・社員向けの自己診断ツールの提供、企業の取組事例の紹介等を行う「働き方・休み方改善ポータルサイト」の活用促進を図る。

### (ウ) 勤務間インターバル制度の導入促進と年次有給休暇の取得促進

勤務間インターバル制度は、労働者の睡眠時間や生活時間を確保するための制度であることを踏まえ、導入促進を進めるとともに、長時間労働が懸念される業種等に対しては、厚生労働省が作成するインターバル制度導入のためのマニュアルを活用し、周知を図る。

年次有給休暇の取得促進を図るための取組として、10月の「年次有給休暇取得促進期間」に加え、連続休暇を取得しやすい夏季、年末年始及びゴールデンウィークの時季に集中的な周知・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。

## ウ 第13次労働災害防止推進計画の2年目における取組

### 【課題】

#### (ア) 労働者が安全に働くことができる環境整備

第13次労働災害防止推進計画（以下、「13次防」という。）の2年目となる平成31年度は、目標達成（13次防期間中の死亡者数を第12次労働災害防止推進計画（以下、「12次防」という。）期間中の15%以上減少、休業4日以上死傷者数を2017年と比較して、2022年までに5%以上減少）に向けて、製造業、建設業、陸上貨物

運送業、小売業、社会福祉施設、飲食店を中心とした取組を推進するとともに、墜落・転落災害、転倒災害、はさまれ・巻き込まれ災害、腰痛、熱中症、交通労働災害、外国人労働者、非正規雇用労働者等の対策に取り組む必要がある。

(イ) 健康確保対策、過労死等防止対策

長時間労働やメンタルヘルス不調などにより、健康リスクが高い状況にある労働者を見逃さないようにするため、産業医・産業保健機能の強化、医師による面接指導の対象となる労働者の要件の拡大等が図られたところであり、改正安衛法の内容について、あらゆる機会を通じて周知、指導を図る必要がある。

また、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等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、平成 28 年 12 月の「『過労死等ゼロ』緊急対策」にそって、事業場、企業本社に対するメンタルヘルス対策に係る指導を確実に実施する必要がある。

(ウ) 化学物質による労働災害防止対策の推進

化学物質対策については、がんの集団発生等の事案も踏まえて、特定化学物質障害予防規則（昭和 47 年労働省令第 39 号。以下、「特化則」という。）等の重大な健康障害を防止するための法令遵守の徹底を図る必要がある。また、厚生労働本省における 13 次労働災害防止計画の目標達成に向けて、ラベル表示、安全データシート（SDS）の交付・入手の徹底、リスクアセスメントの実施に引き続き取り組む必要がある。

また、今後石綿使用建築物の解体工事の増加が見込まれている中、石綿のばく露防止措置が適切に実施されていない事例が散見されていることから、石綿障害予防規則（平成 17 年厚生労働省令第 21 号。以下、「石綿則」という。）に基づく措置を徹底するとともに石綿ばく露防止対策をさらに強化する必要がある。

【今後の取組】

(ア) 死亡等災害の撲滅を目指した対策の推進

a 建設業対策

建設業の死亡災害、死傷災害ともに最も多く発生している墜落・転落災害を防止するため、引き続き労働安全衛生規則（昭和 47 年労働省令第 32 号。以下「安衛則」という。）に基づく措置の徹底を図る。また、平成 31 年 2 月から施行された高所作業時におけるハーネス型の墜落制止用器具を原則化することを内容とする改正安衛則等の周知徹底を図るとともに、新設される既存不適合機械等更新支援補助金事業（仮称）も活用し、その円滑な施行を図る。さらに、「建設業における墜落・転落防止対策の充実強化に関する実務者会合」の検討結果を踏まえて、平成 31 年度中に必要な対策の見直しを行う予定であるので、その円滑な実施のため周知を図る。

2020 年東京オリンピック・パラリンピック競技大会の開催に向けた関連工事の実施に伴う建設需要の増加の影響により、茨城県内で行われる建設工事で人手不



足による労働災害の増加が懸念されることから、事業者に対し、特に死亡や重篤災害につながるおそれのある墜落・転落災害、重機災害、土砂崩壊災害の災害防止対策が徹底されるよう指導を行う。

#### b 製造業対策

製造業で約3割を占める「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。

また、全国の製造業における機械による死亡災害の約4分の1を占めるクレーンや移動式クレーンに係る災害を防止するため、クレーンや移動式クレーン等を設置する事業者等に対する指導を行うほか、新設される既存不適合機械等更新支援補助金事業（仮称）も活用し、平成30年3月から施行された改正移動式クレーン構造規格の周知徹底を図るとともに、円滑な施行を図る。

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、関係事業者等に周知を図る。

厚生労働省、経済産業省、中央労働災害防止協会及び製造業の主要業界団体によって設置された「製造業安全対策官民協議会」で得られたリスクアセスメントの共通手法等の成果を活用し、各業界団体や事業場の自主的な取組を促進する。

#### c 陸上貨物運送業対策

全国の陸上貨物運送事業における荷役作業中の死亡災害の約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）を防止するため、関係団体等とも連携を図り、保護帽の着用等、各災害に応じた「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」（平成25年3月25日付け基発0325第1号。以下「荷役ガイドライン」という。）の重点実施事項について陸上貨物運送事業者に対し周知・指導を行う。また、陸上貨物運送事業で導入が進んでいるロールボックスパレットやテールゲートリフターに起因する災害、宅配事業者の路上災害、腰痛等について防止対策の周知・指導を図る。

また、荷主等に対しても、荷役ガイドラインに基づく荷主等の取組の促進を図る。

#### d 林業における伐木等作業の安全対策

2019年8月より施行される伐木等作業の安全対策に係る改正安衛則等について、事業場の安全担当者等を対象とした講習会、林業・木材製造業労働災害防止協会が行う講習会等により、林業を始めとする伐木作業の関係者に周知を徹底し、その円滑な施行を図り、安全な伐木作業の指導を行う。

#### e 第三次産業対策

労働災害が増加傾向した第三次産業については、小売業、社会福祉施設及び飲食店の転倒災害、動作の反動・無理な動作による災害防止対策の取組を図る。

小売業、社会福祉施設及び飲食店のうち、多店舗展開の事業場については、個々

の店舗や施設で安全衛生に取り組む人員、権限及び予算が限定的であることから、働く人に安全で安心な店舗・施設づくり推進運動の展開等により、①経営トップによる安全衛生方針の表明、②安全推進者の配置、③事業場で行う安全衛生活動の支援など、企業本社が主導する全社的な取組の促進を図る。

(イ) 業種横断的な労働災害防止対策の推進

a 転倒災害防止対策

茨城県内で死傷災害が二番目に多い転倒災害を防止するため、引き続き、平成27年から実施している「STOP！転倒災害プロジェクト茨城」の周知・広報等により、効果的に展開する。

b 腰痛の予防

職業性疾病の6割を占める腰痛を予防するための研修会に腰痛災害が多い医療保健業、社会福祉施設、陸上貨物運送事業の事業場の参加を勧奨し、「職場における腰痛予防対策指針」（平成25年6月18日付け基発0618第1号）に基づく腰痛予防に係る安全衛生教育の確実な実施を推進するとともに、労働者の身体的負担軽減に効果的とされる福祉用具や機械等の導入促進を図る。

c 熱中症の予防

熱中症による死亡災害の発生がないよう5月から9月まで「STOP!熱中症 クールワークキャンペーン」を実施し、JIS規格に適合したWBGT値（暑さ指数）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、作業の一時中止、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取られるよう建設業、警備業を中心に、あらゆる業種に対し周知・指導を行う。

d 交通労働災害防止対策

交通事故による死亡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」（平成30年6月1日改正）に基づく指導を行うとともに、特に死亡災害の多い陸上貨物運送事業、新聞販売業、警備業、郵便事業等については、関係業界団体、関係行政機関等と連携を図り、業界全体での取組の促進を図る。

e 墜落・転落災害防止対策

製造業、小売業等建設業以外でも発生し、全業種で最も多く発生している「墜落・転落」災害を減少させるため、安衛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、あらゆる機会をとらえ周知・啓発、指導を行う。

f 非正規雇用労働者、外国人労働者等の労働災害の防止

① 非正規雇用労働者に対する労働災害防止対策

就業形態の多様化等により、雇用者に占める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、正規雇用労働者に比べて安全衛生教育等の実施率が低い傾向にあることから、派遣労働者を含め始めた非正規雇用労働者に対する雇入れ時教育など安全衛生教育の徹底と教育内容の充実や、職場における「危険の見える化」の推進等、安全衛生活動の活性化を図る。

② 外国人労働者に対する労働災害防止対策

外国人労働者に対する労働災害防止対策については、引き続き安全衛生確保措置を実施するとともに、平成31年1月に改正された労働者死傷病報告の新様式による報告を周知徹底し、外国人労働者の労働災害の発生状況を把握する。

また、改正される「外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針」（平成19年8月3日厚生労働省告示第276号）に示す安全衛生確保の取組の周知を行う。さらに、視聴覚教材や外国語訳された教材の活用を含め、外国人労働者に理解できる安全衛生教育を実施するよう、事業主に対して支援や周知を図る。また、事業場内における労働災害防止に関する指示や標識及び掲示等についても、外国人労働者がその内容を理解できる方法により行うよう、事業主に対して周知や支援を行う。

③ 高年齢労働者に対する労働災害防止対策

高年齢労働者が安全・健康に働ける職場環境の整備のため、高年齢労働者に転倒や腰痛が増加傾向にあることを踏まえ、高年齢労働者に配慮した職場改善マニュアル（エイジアクション100）について普及を図る。

(ウ) 過労死等の防止対策等の労働者の健康確保対策等の推進

a 労働者の健康確保対策等の強化

① 経営トップへの啓発、職場の環境整備の促進

過重労働・メンタルヘルス対策、治療と仕事の両立支援等労働者の心身の健康確保対策についての企業の積極的な取組の促進を図るため、あらゆる機会を捉え、経営トップに対して周知を行う。

② 産業医・産業保健機能の強化

改正安衛法の内容等について、あらゆる機会を捉え、リーフレットを活用し労働時間の状況の把握や面接指導の対象となる労働者の要件の拡大等について事業主に周知を図るとともに、法令遵守に係る指導の徹底を図る。

③ 産業医の選任の徹底

選任義務のある産業医が未選任の事業場に対し、必要な指導等を行う。また、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。さらに、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、茨城産業保健総合支援センター（以下「茨城産保」という。）及びその地域窓口における各種支援事業の活用が有効であるので、周知・利用勧奨を行う。

④ 働き方の多様化に対応した安全衛生の推進

非正規雇用労働者等雇用形態や就業形態の違いにかかわらず、安全衛生教育や健康診断等について適正に実施されるよう、必要に応じて指導を行う。

b 過重労働による健康障害の防止

改正安衛法の内容を踏まえ、同法第66条の8の3に基づく労働時間の状況の把握については管理監督者や裁量労働制の適用者を含めた全ての労働者が対象となることや労働者への通知が必要となること、同法第66条の8に基づく面接指導の対象要件について時間外・休日労働時間が1月当たりの時間外・休日労働時間が

100 時間を超えた者から 80 時間を超えた者に拡大されたこと、同法第 66 条の 8 の 2 及び第 66 条の 8 の 4 に基づく面接指導については労働者からの申し出が不要とされていることなどについて、重点的に周知、指導を行う。c 健康診断等の実施の徹底

毎年 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・指導を行う等健康診断及び事後措置等の実施の徹底を図る。

d 職場におけるメンタルヘルス対策等の推進

① 事業場におけるメンタルヘルス対策の取組の促進

事業場におけるメンタルヘルス対策の取組の促進については、労働者の心の健康の保持増進のための指針（平成 18 年 3 月 31 日健康保持増進のための指針公示第 3 号。平成 27 年 11 月 30 日一部改正）の周知・指導を計画的に行う。周知・指導に当たっては、茨城産保と連携して効率的に行う。

② 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、監督署への実施報告書の提出状況等から管内の実情を把握しつつ、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。また、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についても、好事例の周知や助成金制度の利用勧奨を行い、その適切な実施を促進する。

③ 「『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社に対するメンタルヘルス対策に係る指導を着実に実施する。

また、監督指導等において、違法な長時間労働や過労死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。さらに、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指導を行う。

(エ) 化学物質等による労働災害防止対策

a 化学物質による労働災害防止対策

危険性・有害性のある化学物質の取扱事業場に対し、計画的に監督指導や個別指導を行い、発散抑制措置、作業環境測定の実施等による作業環境の改善、健康診断の実施等による健康管理、保護具の適切な使用等、特化則等の法令に基づく措置及び危険物に係る法令の遵守の徹底を図るとともに、規制対象外の物質についてもリスクアセスメントの実施を徹底し、リスクアセスメントの結果に基づき、有害原因の除去や有害物の発散の抑制等のリスク低減対策、危険物の適切な取扱いの徹底に取り組むよう指導する。

その際、「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、化学物質の危険性・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。

また、特化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を安易に用いないよう指導・啓発を行う。

b 粉じん障害防止対策

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。

c 石綿健康障害予防対策

建築物の解体作業について、石綿則及び技術上の指針に基づく指導を行う。特に、石綿の知見を有し、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。

なお、石綿障害予防規則等の改正が検討されており、改正後は、地方公共団体とも連携し、その円滑な施行のための周知を図る。

また、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設定等の配慮、石綿等の使用状況等の通知等について周知・要請を行う。

d 受動喫煙対策

職場で受動喫煙を受ける労働者の減少を目的として、改正健康増進法の成立も踏まえ、保健所等とも連携を図りつつ、助成金等により事業者の受動喫煙対策を支援することで、事業者及び事業場の実情に応じた禁煙、空間分煙等の受動喫煙対策の普及・促進を図る。

e 電離放射線による健康障害防止対策

平成29年の保健衛生業における電離放射線健康診断結果において、全国で約1.8万人が有所見者となっており、また、眼の水晶体の等価線量が20ミリシーベルトを超える労働者が医療保健業に多いことから、特に医療保健業における労働者の被ばく線量管理及び被ばく低減対策の取組を推進する。

(オ) 原子力発電所・原子力施設対策

平成29年6月、茨城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、その後も放射性物質の漏えい事故が発生しているため、「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」等に基づき、放射線業務に係る安全衛生管理対策の徹底等指導を行う。

(カ) 企業・業界単位での安全衛生の取組の強化

a 企業における自主的な労働災害防止対策の推進

① 企業のマネジメントへの安全衛生の取組

企業における自主的な労働災害防止対策を推進するために、企業の経営トップ等に関与を働きかけ、企業のマネジメントに安全衛生を位置付けることを推奨していくとともに、労働者の安全衛生に関する経営トップによる取組方針の設定・表明等、積極的な取組を支援することで、企業全体の安全意識の向上を図る。

また、高い安全衛生水準を維持・改善している企業の取組を支援するため、安全衛生優良企業認定制度の一層の周知を図る。

② 労働安全衛生マネジメントシステムの普及促進

平成 30 年 3 月に発効した労働安全衛生マネジメントシステムに係る国際規格（ISO45001）及び同年 9 月に制定した労働安全衛生マネジメントシステムに係る日本工業規格（JIS Q 45001 等）を踏まえて、労働安全衛生マネジメントシステムに関する指針（平成 11 年労働省告示第 53 号）が改正された場合には、その内容を周知するとともに、企業における自主的な安全衛生管理の推進を図る。

b 検査業者、登録教習機関等への監査指導等

検査業者、登録教習機関等に対する行政処分事案が相次いでいることから、これら機関等において適切に業務が実施されるよう、監査指導等を適切に実施する。

(キ) その他の安全衛生対策

事務所や作業場における清潔保持等

安衛則や事務所衛生基準規則に定める、事務所や作業場における便所や休養室等の設置、清潔保持等に係る事項について、小規模事業場において実施の徹底が図られていないことから、集団指導等の機会を捉えて取組の促進を図る。

(ク) 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

鹿島臨海コンビナート地区等の化学工場におけるプラント等爆発・火災のおそれのある化学設備に対して、「化学プラントにかかるセーフティ・アセスメントに関する指針」等に基づき安全管理の徹底を図る。

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とともに、「化学設備の非定常作業における安全衛生対策のためのガイドライン」等に基づき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、有害物質漏えい等による急性中毒の防止、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災害防止対策

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。

エ 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の給付

【課題】

第 1 の 2（3）で示した状況の中、被災労働者等からの労災請求に対し、迅速かつ公正な労災保険給付を行う必要がある。

## 【今後の取組】

### (ア) 過労死等事案に係る的確な労災認定

脳・心臓疾患事案及び精神障害事案（過労死等事案）については、認定基準に基づき、的確な労災認定を徹底する。特に局及び監督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など、進行管理を適切に実施する。

また、労災請求、調査及び認定の各段階において、労災補償担当部署と監督・安全衛生担当部署間で必要な情報を共有するなど、引き続き密接に連携して対応する。

### (イ) 石綿救済制度等の周知徹底及び石綿関連疾患の請求事案に係る的確な労災認定

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事案に当たっては、認定基準等に基づき、的確な労災認定を徹底する。

### (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、請求等ができると思われる事項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処理手引」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 人身取引対策の推進

### 【課題】

平成26年12月に開催された犯罪対策閣僚会議において、人身取引対策に係る情勢に適切に対処し、政府一体となってより強力に人身取引対策に取り組んでいくことを目的とした「人身取引対策行動計画2014」が決定された。労働搾取の防止を通じてこれを目的とした人身取引の発生防止を図ることとされており、また、人身取引の防止や被害者の保護等に当たっては、監督署を含む関係行政機関が連携・協力を図るものとされている。

### 【今後の取組】

行動計画の別添2「人身取引事案の取扱方法（被害者の認知に関する措置）について」及び別添3「人身取引事案の取扱方法（被害者の保護に関する措置）について」は、人身取引の定義及びこれに基づく被害者認知のための着眼点、並びに関係行政機関において講ずべき措置等について、整理したものであり、局及び監督署においても、これを活

用して、関係行政機関との連携・協力を図りながら、人身取引の防止等を図ることとする。

#### カ 労働関係法令の普及等に関する取組

##### 【課題】

これから社会に出て働く若者に対し、労働関係法令の基礎知識の周知等を図ることは、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とともに、若者の職業意識について涵養（かんよう）等に資するものである。

##### 【今後の取組】

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関係法令の普及等に関するセミナーや講義の実施などに取り組んでいるところであり、平成 30 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。

これらに加え、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、ハローワーク等での若者向けセミナー等を利用した労働関係法令等の普及に関する取組や、所長等による高校等への労働法教育の必要性の周知等の取組を引き続き進める。

#### (3) 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

##### ア パートタイム・有期雇用労働法、改正労働者派遣法の周知及び事業主に対する支援

##### 【課題】

働き方改革関連法の成立を受け、同一企業内における正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差を解消することにより、我が国が目指す同一労働同一賃金の実現を図るため、2020 年 4 月から施行される働き方改革関連法による改正後のパートタイム・有期雇用労働法及び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（昭和 60 年法律第 88 号。以下「改正労働者派遣法」という。）の円滑な施行に向けた労使双方への丁寧な周知及び事業主へのきめ細かな支援が必要である。

##### 【今後の取組】

##### (ア) パートタイム・有期雇用労働法、改正労働者派遣法の円滑な施行に向けた周知等

パートタイム・有期雇用労働法及び改正労働者派遣法（以下この（3）において「改正法」という。）の円滑な施行に向け、関係機関と連携した説明会の開催等、あらゆる機会を通じて、改正法及び「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針」（平成 30 年厚生労働省告示第 430 号）等の周知徹底を図り、改正法に沿った賃金規程の見直し等の取組の促進を図る。

特に、中小企業・小規模事業者等の理解・取組を促進するため、自社の状況を把握し、改正法に沿った対応を促すための取組手順書や詳細な点検・検討の手順を示したマニュアルの周知により支援を行うとともに、労働者に対する特別相談窓口の



設置等により丁寧な相談対応を行う。

また、改正法の周知と併せて、パートタイム労働者の差別的取扱いの禁止や均衡待遇等に重点を置き、現行パートタイム労働法の履行確保を図るとともに、派遣元事業主及び派遣先による派遣労働者の均衡待遇を確保するための取組等、現行労働者派遣法に基づく措置が適切に講じられるよう、必要に応じて指導監督を行う。

(イ) 事業主に対する相談支援

非正規雇用労働者の均等・均衡待遇の実現に向けて取り組む事業主に対しては、「茨城働き方改革推進支援センター」等においてきめ細かい相談支援を行うとともに、均衡のとれた賃金制度の構築のため、職務分析・職務評価の実施ガイドラインの周知などにより、職務分析・職務評価の普及促進に努める。

(ウ) キャリアアップ助成金の活用促進

改正法の内容を踏まえた非正規雇用労働者の待遇改善や非正規雇用労働者の正社員転換等を実施した事業主を支援する「キャリアアップ助成金」について、引き続き積極的な活用を促す。また、助成額や助成上限人数を拡充した被用者保険の適用拡大関係コースが十分に活用されるよう、事業主に対する周知徹底・好事例の展開に努める。

イ 正社員転換・待遇改善実現プラン

【課題】

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

【今後の取組】

「茨城県正社員転換・待遇改善実現プラン」（地域プラン）は、平成 28 年度から 5 年間で計画期間として、非正規雇用労働者の正社員転換や待遇改善に向けた施策を部室横断的に取りまとめたプランである。

このプランに基づき、毎年度、その進捗状況及び取組実績を把握、公表した上で必要に応じて目標値等を見直すなどとされている。平成 31 年度においては、中間年である平成 30 年度の見直しを踏まえて策定した地域プランについて、進捗状況及び取組実績の把握、公表を行う。

ウ 無期転換ルールの円滑な運用や多様な正社員の普及

【課題】

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

#### 【今後の取組】

平成25年4月1日に施行された労働契約法の一部を改正する法律（平成24年法律第56号）による労働契約法（以下「改正労働契約法」という。）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、契約を更新し5年を超えた有期契約労働者に無期転換申込権が発生しており、今後無期労働契約に転換する労働者が増えてくることから、無期転換ルールを意図的に避けることを目的とした雇止め、契約期間中の解雇、無期転換後の労働条件の引下げ等が懸念される。

このため、改正労働契約法等の趣旨を踏まえた対応が行われるよう、使用者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やモデル就業規則、無期転換ポータルサイトなどを活用し、あらゆる機会を捉えて周知を図るとともに、中小企業等へのコンサルティング及び労働契約等解説セミナーの利用勧奨や、制度導入に係る相談対応を通じた積極的かつ強力な導入支援等を行い、多様な正社員制度の導入も含めて無期転換ルールへの対応を強く促す。また、引き続き労働者や求職者に対しても積極的に周知を図る必要がある。さらに、無期転換ルールの適用を意図的に避ける目的での雇止め等を把握した場合には、積極的に啓発指導を行い、無期転換ルールの円滑な導入を図る。

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。

#### (4) 医療従事者の働き方改革の推進

##### 【課題】

医師や看護師などの医療従事者が健康で安心して働くことができる勤務環境の整備のために、茨城県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実施できるよう、茨城県、関係団体と連携し、必要な支援を行う必要がある。

##### 【今後の取組】

医療勤務環境改善支援センターや地域の関係団体と連携し、医療従事者の勤務環境改善に向けた取組を推進していく。具体的には、茨城県医療勤務環境改善支援センターが開催する運営協議会へ参加することなどにより、医療労務管理支援事業（アウトリーチ型支援）が円滑に進むよう働きかけなどを行う。

また、「医師の働き方改革に関する検討会」の報告を踏まえて、必要な取組を行う。

#### (5) 総合的なハラスメント対策の推進

##### 【課題】

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

このため、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和

47 年法律第 113 号。以下「男女雇用機会均等法」という。) 及び育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成 3 年法律第 76 号。以下「育児・介護休業法」という。）に基づき、事業主に義務付けられたセクシュアルハラスメント及び妊娠・出産、育児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・解決に向けた取組の推進が図られるよう、特に中小企業を中心に、職場におけるハラスメント対策を総合的に推進する必要がある。

さらに、総合労働相談コーナーへの「いじめ・嫌がらせ」の相談が増加を続けており、平成 29 年度における精神障害の労災補償状況でも「(ひどい) 嫌がらせ、いじめ、または暴行を受けた」が精神障害の出来事別労災認定事由のトップとなっている。このため、「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」や平成 30 年 3 月に取りまとめられた「職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会報告書」等を踏まえて、この問題の予防・解決に向けた取組を推進する必要がある。

### 【今後の取組】

職場におけるハラスメントは、複合的に生じ労働者の意欲・能力の発揮を阻害し職場環境を悪化させることも多いことから、総合的・一体的にハラスメント対策を行う。

#### (ア) 一体的なハラスメント相談体制等の整備

事業主に対し、様々なハラスメントの相談に一元的に応じることができる体制を整備し、一体的にハラスメントの未然防止を図るよう促すとともに、局において労働者からの相談への迅速な対応を行う。

また、ハラスメント被害を受けたことにより、通院する、若しくは、心身に変調を生じるなどの事案が増加していることも踏まえ、職場におけるハラスメントに関する労働者及び事業主等からの相談に対し必要に応じて労災請求に関する相談窓口を案内することも含め、適切に対応する。

さらに、「ハラスメント撲滅月間（仮称）」の取組として説明会の開催及び特別相談窓口の設置を行い、関係法令等の周知徹底を図るとともに、厚生労働省が行う「ハラスメント被害者等に対する相談対応事業」との連携により、ハラスメント被害者に向けた相談体制の整備を図る。

また、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律案が成立した場合には、関係機関等と連携し、あらゆる機会を通じて、労使双方に対し改正法等の周知を図るほか、特に中小企業に対し厚生労働省が作成する資料や事業等の周知により取組の促進を図る。

#### (イ) 職場におけるセクシュアルハラスメント及び妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメント対策の推進

企業において実効ある対策を推進させるため、「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針」（平成 18 年厚生労働省告示第 615 号）及び「事業主が職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針」（平成 28 年厚生労働省告示 312 号）等の関係法令の周知徹底を図るとともに、適切な指導を行い、履行確

保を図る。

また、相談に当たっては、労働者の立場に配慮しつつ、紛争解決援助の活用も含めた迅速・丁寧な対応を進めていくとともに、法令違反が疑われる事案を把握した場合には、事業主に対する積極的な報告徴収・是正指導等を行う。

(ウ) 職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた環境整備

説明会や集団指導等の機会を捉えて、パンフレットやポスター、ポータルサイト「あかるい職場応援団」等を活用して、職場のパワーハラスメントの予防・解決に関する周知を図るとともに、「パワーハラスメント対策導入マニュアル」の普及により、労使の具体的な取組の促進を図る。また、各種の機会を通じて、パワーハラスメントの予防・解決に向けた啓発資料を提供する。

(6) 個別労働関係紛争の解決の促進

【課題】

総合労働相談件数は、平成 17 年度以降依然として 2 万件前後で推移しており、相談内容が多種多様で複雑困難化しているため、ワンストップで対応する総合労働相談コーナーの役割は大きく、引き続き質量ともに増大する行政需要に応じていく必要がある。さらに、近年は職場のパワーハラスメントを含むいじめ・嫌がらせや雇止め等の社会的関心が高い事案も発生していることから、個別労働紛争解決制度により紛争当事者の話し合い等を促すことにより適切かつ迅速な解決を図ることが必要である。

【今後の取組】

(ア) 総合労働相談コーナーの機能強化

あらゆる労働問題に関する相談にワンストップで対応する総合労働相談コーナーが求められる機能を十分発揮できるよう、総合労働相談員に対する定期的な研修及び各コーナーの巡回指導を積極的に実施し、総合労働相談員の資質の向上を図る。

(イ) 効果的な助言・指導及びあっせんの実施

局長による助言・指導は、紛争当事者に紛争の問題点及び解決の方向を的確に示すことにより迅速に解決することを目的とするものであり、あっせんよりも簡易・迅速な個別労働紛争解決制度として有効に機能するよう、助言の際に参考になる法令、裁判例及び助言例等をまとめた参考資料を活用するとともに、できる限り、法令や裁判例等を示し、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こと等により、適正かつ迅速な解決を図る。

紛争調整委員会によるあっせんについては、任意の制度であることを前提にしつつも、メリットや具体的な利用者の声を紹介するなどにより参加率向上に努めるとともに、紛争調整委員に対し、近年の労働紛争の傾向や解決状況、あっせんに関する留意事項等について情報提供等を行い、その解決率の向上とあっせんの円滑な実施を図る。

(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、関係機関が合同で行う労働相談会、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、引き続き更なる関係機関・団体との連携強化を図るとともに、総合労働相談コーナーにおいて、関係機関が行う個別労働紛争解決制度に関する情報提供を的確に行う。

## (7) 柔軟な働き方がしやすい環境整備等

### ア 雇用型テレワークの普及促進

#### 【課題】

テレワークについては、「世界最先端デジタル国家創造宣言・官民データ活用推進基本計画」（平成30年6月15日閣議決定）や「働き方改革実行計画」等において、その普及が求められていることから、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。

#### 【今後の取組】

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、本ガイドラインの内容を解説した周知用パンフレットを活用し、様々な機会を通じて周知を図る。

また、働き方・休み方改善コンサルタント等の活用によりテレワークそのもののメリットを周知する。

併せて、上記周知機会を活用し、厚生労働省が実施する労使向けのセミナー、表彰制度等によるテレワークの普及促進に向けた気運の醸成に関する取組、「テレワーク相談センター」や国家戦略特別区域法（平成25年法律第107号）に基づく「東京テレワーク推進センター」における相談対応、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）」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

#### 【課題】

クラウドソーシングの急速な拡大に伴い、仕事の機会が増加し、また、発注者や仲介事業者間で様々なトラブルがあること等の指摘がなされている。

こうした現状を踏まえ、自営型テレワークの契約に係る紛争を未然に防止し、良好な就業環境を形成するために、契約条件の文書明示や契約条件の適正化等について必要な事項を周知していく必要がある。

#### 【今後の取組】

平成30年2月に改定した「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、企業、自営型テレワーカー及び仲介事業者が改正の趣旨や内容を適切に理解するよう、周知用資料等を活用し、様々な機会を通じて周知・啓発を図り、その実効を確保する。

## ウ 副業・兼業の促進

### 【課題】

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。

### 【今後の取組】

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とともに、企業や労働者から相談が寄せられた場合には適切に対応する。

## エ 家内労働対策の推進

### 【課題】

最低工賃の実効性を確保するため、平成 31 年度を初年度とする 3 カ年計画である「第 13 次最低工賃新設・改正計画」により、計画的な最低工賃の改正等を行うとともに、危険有害業務に従事する家内労働者の安全及び衛生の確保を図る必要がある。

### 【今後の取組】

「第 13 次最低工賃新設・改正計画」に従い、最低賃金との均衡も考慮しつつ、計画的に最低工賃の改正等を行うとともに、最低工賃について委託者、家内労働者、関係団体等に対して周知徹底を図り、法違反に対しては厳正に指導を行う。

委託者に対し、家内労働手帳の交付の徹底等必要な指導を行うとともに、家内労働安全衛生指導員を効果的に活用し、家内労働者の安全衛生に関する周知啓発、家内労働者の労災保険特別加入制度の周知徹底等を行う。

## (8) 治療と仕事の両立支援

### ア 企業における健康確保対策の推進及び疾病を抱える労働者を支援する仕組みづくり

#### 【課題】

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

また、がん、肝炎、糖尿病等の疾病により、長期にわたる治療等を受けながら、生きがいや生活の安定のために就職を希望する者に対する就職支援を推進していく必要がある。

#### 【今後の取組】

- (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 ガイドライン等の周知啓発

両立支援については、茨城産保と連携して、あらゆる機会を捉え、「事業場における治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン」（平成28年2月23日付け基発0223第5号、健発0223第3号、職発0223第7号。以下「両立支援ガイドライン」という。）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。平成31年度から茨城産保が申請窓口となる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、周知、利用勧奨を行う。

b 茨城県地域両立支援推進チームの運営

茨城県地域両立支援推進チームの活動により、地域の関係者（茨城県衛生主管部局、医療機関、企業、労使団体、茨城産保等）が連携し、両立支援に係る関係施策の横断的な取組の促進を図る。

c 企業や地域における両立支援の機運の醸成

企業の意識改革を図るため、局及び監督署幹部が経営トップと接触する機会には、両立支援ガイドラインに基づく両立支援の取組について周知啓発を行うとともに、労働者の健康管理について役員が関与する体制整備や健康経営に基づく企業内の労働者の健康管理の推進等について働きかけを行う。

また、茨城産保と連携し啓発セミナー等を開催することにより、企業や医療機関への両立支援の機運の醸成を図る。

(イ) 疾病を抱える労働者を支援する仕組みづくり

a 両立支援コーディネーターの養成

茨城県地域両立支援推進チーム等を通じて地域の関係者に、企業、医療機関と労働者との調整を担う両立支援コーディネーターの役割についての周知を図るとともに、近隣の産業保健総合支援センターが開催する養成研修の周知・受講勧奨を図る。

b 茨城産保の活用

茨城産保の両立支援の取組に対する各種支援サービスについて、周知、利用勧奨を行う。

- ・労働者、企業、医療機関等からの相談対応
- ・産業保健スタッフに対する両立支援に関する専門的研修

による事業場への個別訪問支援、労働者・事業者間の個別調整支援・「両立支援促進員」

- ・医療機関での出張相談

(ウ) 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、事業主等向けセミナー等を積極的に実施する。

(9) 生産性向上の推進

ア 最低賃金・賃金引上げに向けた中小企業、小規模事業者への支援の推進

【課題】

最低賃金については、「実行計画」において、年率3%程度を目途として引き上げ、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2018」（平成30年6月15日閣議決定）及び「未来投資戦略2018」（平成30年6月15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、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・拡充する必要がある。

【今後の取組】

(ア) 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

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、以下の事業及び助成金を内容とする「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。

a 業務改善助成事業

事業場内最低賃金が地域別最低賃金から30円以内及び事業場規模30人以下の中小企業・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。

b 相談等支援事業

働き方改革の実行に向けて設置された「茨城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。

c 時間外労働等改善助成金（団体推進コース）

3社以上で組織する中小企業の事業主団体において、傘下企業の時間外労働の上限規制への対応に向けて協議するための会議の開催、外部専門家によるコンサルティング、好事例の収集、普及啓発、セミナーの開催等、労働時間短縮や賃金引上げに向けた生産性向上に資する取組に要した費用を助成する。

d キャリアアップ助成金（賃金規定等改定コース）

全て又は雇用形態別や職種別など一部の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を行う。

e 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）

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企業に対する助成など、雇用管理改善に取り組む事業主に対して支援を行う。

また、生産性向上に資する設備等への投資により雇用管理改善を図る事業主に対する助成を行う。



#### f 収益力向上セミナーの実施

最低賃金制度の周知、収益力向上を目的とした収益力向上セミナーの開催にあたっては、関係省庁と連携し、生活衛生業などの最低賃金引上げの影響が大きい業種をはじめとして、小規模事業者が集まる場や未満率の高い市町村・業種に重点を置くなど、より効果的に実施する。

### イ 生産性向上人材育成支援センターの活用促進

#### 【課題】

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、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（現在入手・利用可能なIT を使いこなして、企業・業務の生産性向上やビジネスチャンスの創出・拡大に結び付けることのできる能力のこと。いわゆるIT企業で働く者だけでなく、IT を活用する企業（IT のユーザー企業）で働く者を含め、全てのビジネスパーソンが今後標準的に装備することを期待されるもの。）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。

#### 【今後の取組】

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が運営する全国のポリテクセンター・ポリテクカレッジ等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。）が設置され、事業主支援業務の拡充・強化を図っている。

生産性センターにおいては、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の施設・設備の貸出などを実施している。また、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している。局及びハローワークにおいては、これらの活用促進のための効果的周知に努める。

### 3 人材確保支援や多様な人材の活躍促進、人材投資の強化

#### (1) 人材確保支援の総合的な推進、地域雇用対策の推進

#### 【課題】

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

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

政府の重要政策である地方創生の取組において、人口減少と地域経済の縮小を克服す

るためには、地方に、「しごと」が「ひと」を呼び、「ひと」が「しごと」を呼び込む好循環を確立することで、地方への新たな人の流れを生み出すこと等が急務とされているところである。このため、地域における安定した良質な雇用の確保・創出や人材育成等を支援することが必要である。

具体的には、各地域での魅力あるしごとづくりや既存の枠組みにとらわれない人材育成など地域の創意工夫を活かした取組等への支援に加えて、移住に関心を持っていない潜在層を対象とした地方移住の動機付けや地方の中小企業等の魅力を発見する就労体験等の機会の提供や、U I J ターン者を採用しようとする事業主への支援を通じて地域の中小企業等の人材確保を図る取組を実施することが必要である。

## 【今後の取組】

### (ア) 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、ハローワーク水戸及び土浦に設置している「人材確保対策コーナー」を中心に、地方公共団体や地域の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、「福祉人材センター・ハローワーク連携事業」を推進し、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た取組を行う。

また、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の連携により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を共有し、職業相談・職業紹介等の就職支援に加え、復職講習への参加勧奨等を行う。また、就職面接会等の支援を一体的に実施する。

さらに、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、保育士求人への応募意欲喚起のための情報提供を行うほか、職場見学と就職面接会を同時に行うツアー型面接会等を実施する。また、地方公共団体等と連携し、保育士確保が特に必要な地域で集中的にマッチングを行う。

### (イ) 雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」の推進

雇用管理改善、生産性向上等に取り組む事業主等を支援する人材確保等支援助成金の活用により建設、介護分野等の雇用管理改善の推進を実施するほか、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。特に介護分野においては、「介護雇用管理改善等計画」に基づく雇用管理改善を推進し、（公財）介護労働安定センターと日常的な情報共有や業務の連携を図るとともに、同センターが設置する「介護労働懇談会」等を通じて、地方公共団体、介護関係団体等と人材確保、雇用管理改善等の取組を実施する。

(ウ) 地域雇用対策の推進

a 地域の実情に即した雇用創出、人材育成等の雇用対策

① 地域の創意工夫を活かした雇用・人材の維持・確保、地域活性化の推進（地域雇用活性化推進事業）

雇用機会が不足している地域や過疎化が進んでいる地域において、市町村や経済団体等から構成される協議会が行う雇用管理改善や雇用拡大、人材育成、マッチングを通じた雇用・人材の維持・確保に向けた取組を支援するため、地域雇用活性化推進事業を委託し実施する。

局及びハローワークにおいては、幹部から市町村長等に対して当該事業の趣旨を十分に周知し応募奨励を行う。また、実施地域で効果的に事業が実施されるよう、事業主・求職者への講習会情報の周知協力や、事業によって創出された魅力的な雇用とのマッチング支援等による連携を図るとともに、労働行政としての観点から地域活性化に資する助言や情報提供を行う。

局は本事業の委託主体となるため、委託契約書、地域雇用創造計画、募集要項等に沿った適正な運営が行われるよう、受託協議会に対して適切な進捗管理・指導を行う。

② 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、良質で安定的な正社員雇用の機会創出及び確保に向けた取組を推進する。

また、当該プロジェクトに取り組む都道府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、事業の目的が達成されるよう積極的に連携を行う。

③ 地域雇用開発助成金の活用

雇用機会が不足している地域や、人口の減少等で事業所の設置が特に困難になっていることにより雇用機会が著しく不足するおそれのある地域等において、地域雇用開発助成金（地域雇用開発コース）の活用を促すことにより、地域における雇用機会の拡充を図る。

b U I J ターンの推進

若年者等に対する地方就職に役立つ情報の提供やセミナーの実施等を通じた地方就職希望者の掘り起こしや地方就職の動機付けを行う、地方人材還流促進事業（L O 活プロジェクト）により情報提供のあった茨城県で就職を希望する学生等に対し、企業説明会や各種求人情報等の案内を行う。

加えて、内閣府の地方創生推進交付金を活用して地方公共団体が実施する移住支援金制度の利用者を採用した事業主に対し、その採用活動経費の一部を助成する、中途採用等支援助成金（U I J ターンコース）を周知する。

局及びハローワークにおいては、地方公共団体や地方人材還流促進事業の受託者と連携し、地方就職・地方移住に関する情報を収集するとともに、地方就職希望者への効果的な情報提供を図る。このほか、中途採用等支援助成金（U I J ターンコース）

の対象地域を管轄するハローワークにおいては、U I J ターン者の採用活動に関心を有する事業主等に対して、当該助成制度を周知し、その活用を促す。

(2) 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・受入れ企業の拡大及びハローワークにおけるマッチング機能の充実

【課題】

転職・再就職者の採用機会の拡大に向け、受入れ促進の機運の醸成、採用拡大に取り組む企業や受入れ企業に対する支援に引き続き取り組む必要がある。

【今後の取組】

(ア) 労働移動支援助成金及び中途採用等支援助成金の活用

労働移動支援助成金（早期雇入れ支援コース）における成長企業が対象労働者を雇い入れた場合の割増助成や、中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース）における中途採用拡大を図った企業への助成及び生産性が向上した場合の割増助成について、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。

また、労働移動支援助成金のうち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、助成金の趣旨に沿った効果的な実施に努める。

(イ) 転職・再就職者の受入れ促進の機運の醸成

企業が転職・再就職者の受入れ促進のため取り組むことが望ましいと考えられる基本となるべき事項等を示した「年齢にかかわらず転職・再就職者の受入れ促進のための指針」（平成30年厚生労働省告示第159号）について、地域経済団体や事業主に対して要請を行うなど本指針の周知を実施する。

(ウ) ハローワークのマッチング機能の強化

a 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等

ハローワークのマッチング機能に関する業務（以下、「マッチング業務」という。）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、局とハローワークで目標管理をする。

① 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、30,985件以上を目指す。

② 充足件数（常用、受理地ベース）

ハローワークの常用求人（受理地ベース）の充足件数について、29,250件以上を目指す。

③ 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以上を残して早期に再就職する。件数について、9,099件以上を目指す。

④ 求人に対する紹介率

新規求人のうち、受理後翌々月末日までに1件以上紹介を行った求人の件数の割合について、前年度実績の以上を目指す。

⑤ 求職者に対する紹介率

新規求職者のうち、受理後翌々月末日までに1件以上紹介を行った求職者の割合について、前年度実績以上の割合を目指す。

⑥ 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、898件以上を目指す。

⑦ 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。

⑧ 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、4,431件以上を目指す。

⑨ 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、5,241件以上を目指す。

⑩ 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、1,164件以上を目指す。

⑪ 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、91.8%以上を目指す。

⑫ 正社員求人数

ハローワークで管理する正社員である求人の数について、103,449件以上を目指す。

⑬ 正社員就職件数

ハローワークで管理する特定の正社員就職の数について、14,881件以上を目指す。

⑭ 人材不足分野の就職件数

人材不足分野への職種に就職した件数について、6,620件以上を目指す。

⑮ 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、523件以上を目指す。

b 継続的な業務改善を行う取組

利用者視点に立った質の高いマッチング業務を実施していくために、中長期的な観点から必要となる職員の資質向上のための取組や継続的な業務改善の取組をハローワーク重点項目とする。

(エ) 職業紹介業務の充実強化による効果的なマッチング機能の推進

雇用情勢の改善が続く中で特に人手不足分野を中心に人材確保が深刻となっており、これまで以上に求人者からのハローワークへの期待が高くなっている。このため、求人部門と職業相談部門の連携を一層強化するとともに、求人充足会議の活性化等により両部門一体となった積極的・能動的マッチングの推進を図る必要がある。

a 求人充足・人材確保等求人者支援の充実

① 求人充足会議の活性化

求人充足サービスの強化に向け、求人充足会議の効果的運営及び活性化を図る。特に会議で取り上げた(充足の可能性を考慮して選定した)求人について、適格求職者に対する求人情報の提供等を積極的に行うとともに、提供した求人情報に関する求職者の反応の把握に努め、当該情報を求人部門にフィードバックする。

求人部門においては、把握した求職者のニーズや反応を踏まえて求人条件緩和・見直しの具体的提案を行うなど、早期充足に取り組む。

また、求人担当者制については、求人充足会議と連動させる。

② 良質求人確保、有効求人質の向上

良質な求人確保を念頭に置き、事業所への働きかけの強化、非正規雇用求人への正社員求人への転換等に積極的に取り組む。また、求人確保の際には、求人内容に関する助言(特に「仕事の内容」を中心に訴求力のある求人票の作成についての助言)を丁寧に行う。特に、求人受理場面や応募状況の問合せがあった場合等、事業所との直接的な接触場면을求人条件緩和指導の好機と捉え、積極的な助言、提案等を行う。

さらに、良質な求人確保する観点から、働き方改革や雇用管理改善の働きかけとも連携し、正社員求人等の良質求人確保に向けた働きかけを積極的に行う。

その前提として、求人受理時の労働条件確認を徹底し、求人内容の適法性や正確性を確保する。また、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、求職者から申出があった場合は、速やかな事実確認を行い、必要に応じて事業主に是正指導を行う。

b 職員による事業所訪問

業界動向、職務内容、関連職種等に関する知識の蓄積といった職員の専門性の向上や、相談窓口で提供できる求人票以上の事業所情報の収集、事業所との信頼関係構築(顔の見える関係づくり)の観点から、職業相談部門の職員による計画的な事業所訪問に取り組む。

c 求職者に対する就職支援の更なる強化

① 求職者担当者による支援

求職者に対する個別支援を強化するため、対象とすべき者を明確に定めた上で、職員による求職者担当者制(双方向形式)による支援を積極的に実施するとともに、管理者は支援台帳等により個々の支援内容等の適否について必要な助言を行う。

## ② 相談窓口の活性化

利用者に対する積極的な声かけ等を行い、職業相談窓口へ誘導するとともに、求人充足会議等で支援対象とした求人を職業相談の際に提案し、求職者ニーズや反応を把握するなど、能動的なマッチングに取り組む。あわせて、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。

また、雇用保険受給資格者については、初回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。

## ③ 65歳以上の高齢者層に対する積極的な就職支援

求職者が減少する中、65歳以上の高齢者層は増加しており、高齢者層を採用する意欲のある求人について「シニア歓迎求人」の明示や「シニア向け面接会」の開催など、就職促進に積極的に取り組む。

### d 職員の専門性の向上

2020年1月に予定されているシステム刷新を見据え、求職活動に何らかの課題等を抱え、専門家の助言を求めて来所する求職者の期待に的確にこたえるためには、キャリアコンサルティングのスキルは窓口相談職員の基本スキルとしてこれまで以上に求められるため、引き続きキャリアコンサルティング研修の実施、資格取得の促進等の環境整備を図る。また、キャリアコンサルティングのスキルのみならず、求人票以上の事業所情報や業界動向、職務内容、関連職種等に係る解説等、職業情報の提供を行うことができる知識を求められることから、求人充足会議や事業所訪問機会等を活用するとともに、ハローワークにおいて、日常的に職業情報に係る専門性を向上させる取組を推進する。

## (オ) 地方公共団体と一体となった雇用対策の推進

- a 「ふるさとハローワーク」における地方公共団体と連携した職業相談・職業紹介市の庁舎等を活用し、国と市とが共同で運営する「ふるさとハローワーク」（つくば市、銚田市、取手市、ひたちなか市、常陸太田市）において、求人情報の提供及び職業相談・職業紹介等を行う。「ふるさとハローワーク」は、ハローワークが設置されていない市町村における地域の住民の就職の促進及び利便性の向上を目的に設置していることから、地域の実情に応じた雇用対策を一体的に推進するよう、市町村と密接な連携に努める。

### b 地方公共団体が行う無料の職業紹介事業への協力

ハローワークが所有する求人情報・求職情報を無料の職業紹介事業を行う地方公共団体にオンラインで提供する取組を推進する。求人情報の提供については、求人者の意向確認を徹底し、オンラインでの提供割合を向上させることに努める。

さらに、無料の職業紹介事業を行う地方公共団体からの要望に応じ、職業紹介に係る研修等を実施する。

## イ 職業能力の見える化の推進

### 【課題】

ジョブ・カードについては、新成長戦略（平成22年6月18日閣議決定）において、2020年までに取得者300万人を目標として設定されているところであり、効果的な活用促進が必要である。

### 【今後の取組】

#### (ア) 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・カード運営本部において策定した地域推進計画に基づき、都道府県をはじめとした運営本部の構成員や関係機関との連携の下、より一層の着実な活用促進を図るとともに、好事例の把握・普及に努める。また、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングは、求職者等の職業意識やキャリア形成上の方向づけをしていく上で有効であるため、ハローワークを利用する求職者に対して、まとまった相談時間を確保して就職支援のための相談等を行う場合には、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行う。特に、わかものハローワーク等を利用する非正規雇用労働者、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、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。

なお、ジョブ・カードについては、平成30年度より利用者のニーズに合わせた様式編集が可能となっており、応募書類や事業所内での人材育成の場面においても効果的な活用が期待できることから、一層の普及促進に努める。

## (3) 女性の活躍推進等

### ア 女性の活躍推進

#### 【課題】

女性活躍推進法に基づいて策定された一般事業主行動計画に基づき、企業において着実な取組がなされるよう支援し、女性活躍推進法の実効性を確保することが求められている。また、社会全体に女性活躍推進の取組の裾野を広げていくためには、女性活躍推進法に基づく取組が努力義務である300人以下の中小企業において取組の加速化を図る必要がある。

併せて、女性活躍推進の実効性を高めるためには、より多くの企業が「えるぼし」認定取得を目指すようにするとともに、自社の女性の活躍に関する情報の公表に「女性の活躍推進企業データベース」を活用するよう働きかけるなど、見える化を推進する必要がある。

### 【今後の取組】

#### (ア) 女性活躍推進法の実効性確保等

女性活躍推進法に基づき一般事業主行動計画策定等が義務付けられている301人以



上の企業について、策定・届出等の履行確保を図るとともに同法に基づく報告徴収の実施により、策定された行動計画の進捗状況に留意し、課題の改善に当たって必要な助言を行う等、法に基づく取組の実効性確保を図る。

また、企業に対し「女性の活躍推進企業データベース」での情報公表を促すことにより、女性活躍情報の見える化を推進するとともに、優秀な人材の確保や公共調達の際加点評価されること等認定のメリットも含め広く周知することにより、「えるぼし」認定の取得促進を図る。

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律案が成立した場合には、局内各部や関係機関と連携し、あらゆる機会を通じて、労使双方に対し改正法等の周知徹底を図り、特に新たに行動計画の策定等を新たに義務付けることとしている常用労働者数 101 人以上 300 人以下の企業に対して取組の促進を図る。

#### (イ) 中小企業に対する女性活躍推進の取組の促進

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おいて、女性活躍推進に取り組むことは中小企業が抱える人手不足の課題への対策につながるということが経営者等に十分理解されるよう、あらゆる機会に周知・啓発を行い、女性の活躍推進の取組を促す。併せて「両立支援等助成金（女性活躍加速化コース）」及び厚生労働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。

また、地方公共団体が実施する公共調達の加点等の女性活躍の施策とも連携を図り、効果的な取組促進を図る。

### イ 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

#### 【課題】

労働者が性別により差別されることなく、また、働く女性が母性を尊重されつつ充実した職業生活を営むことができるようにすることは、就業意欲を支える基本となるものである。

このため、雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保対策を進める必要がある。

#### 【今後の取組】

雇用管理のステージのうち、特に、配置・昇進について、企業において男女間の事実上の格差が生じている場合は、その原因を詳細に確認し、法違反に対しては迅速・厳正に指導を実施し、是正を図る等積極的な指導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、男女の均等な機会と待遇を実質的に確保するためには、企業においてポジティブ・アクションが正しく理解され、積極的な取組が図られることが必要であることから、前述の女性活躍推進法に基づく取組はもとより、実情に応じた自主的かつ積極的な取組の促進に向けポジティブ・アクションに取り組む事業主に対する支援を行う。

## ウ 不利益取扱いへの対応及び紛争解決の援助

### (ア) 妊娠・出産、育児休業等を理由とする不利益取扱いへの対応

#### 【課題】

妊娠・出産、育児休業等を理由とする不利益取扱いに関する相談は多く寄せられており、労働者が妊娠・出産、育児休業等により解雇その他不利益取扱いを受けることがない就業環境を整備する必要がある。

#### 【今後の取組】

男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法に基づく不利益取扱いの禁止について事業主に対する説明会の開催等により周知徹底を図る。

また、相談に当たっては、労働者の意向に配慮しつつ丁寧に対応を行うとともに、法違反が疑われる事案を把握した場合には、積極的に報告徴収を行い、法違反に対しては迅速・厳正に指導を実施し是正を図る。

### (イ) 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

#### 【課題】

労働者と事業主との間で妊娠・出産、育児休業等を理由とした不利益取扱いやハラスメント等の紛争が生じている場合には、早期の解決が図られるよう援助する必要がある。

#### 【今後の取組】

妊娠・出産、育児休業等を理由とした不利益取扱いやセクシュアルハラスメント等について労使から相談等が寄せられた場合には、相談者のニーズに応じ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に基づく紛争解決の援助又は紛争調整委員会による調停制度の利用により円滑かつ迅速な解決を図る。

## エ 母子家庭の母等の雇用対策の推進

#### 【課題】

就業母子家庭のうち「正規の職員・従業員」は 44. 2%であり、平均年収も 243 万円と父子家庭の父の平均年収（420 万円）を大きく下回っている（平成 28 年度全国ひとり親世帯等調査）。また、父子家庭の父の中にも就業が不安定な者がおり、これらの者に対し、子育て等と両立可能で、より収入の高い就業を可能にするための支援が必要である。

#### 【今後の取組】

児童を扶養する母子家庭の母等について、家庭環境等に配慮した職業相談・職業紹介の実施、職業訓練制度や各種雇用関係助成金の活用、8月の児童扶養手当の現況届提出時に地方公共団体にハローワークの臨時相談窓口の設置等を行う「出張ハローワーク！ひとり親全力サポートキャンペーン」の実施等により、早期就職の促進を図る。

## オ 女性のライフステージに対応した活躍支援

### 【課題】

結婚、出産、子育てなどライフサイクルの中で女性が意欲と能力を十分に発揮して働けるよう地方公共団体等との連携の下、子育てしながら就職を希望する者に対する就職支援を推進する必要がある。

### 【今後の取組】

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、キッズコーナーを設置し、必要に応じ安全サポートスタッフを配置する等子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、担当者制によるきめ細かな職業相談・職業紹介を行う。

また、求職者の希望に適合する仕事と子育てが両立しやすい求人の開拓を強化するほか、求人情報を求職者へ積極的に提供するとともに、託児付きセミナー、事業拠点未設置の地域における出張セミナーの実施や出張相談の充実、地方公共団体やひとり親への支援を行う関係機関と連携した支援等を求職者のニーズに応じて実施する。

さらに、地方公共団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。

## (4) 職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進

### ア 育児・介護休業法の確実な周知及び履行確保

#### 【課題】

男女を問わずすべての労働者が仕事と生活を両立しながらキャリア形成を進められるよう、育児・介護休業法に基づく両立支援制度について、労使を始めとした関係者による理解を深め、個々の労働者が円滑に制度を利用できるよう周知徹底及び履行確保を図る必要がある。

#### 【今後の取組】

最長2歳までの育児休業延長制度を始めとした育児・介護休業法に基づく制度の周知啓発を行う。

また、取得要件を満たせば有期契約労働者についても育児休業が取得できることについて、引き続き周知徹底を図るとともに、労働者からの相談が多い又は有期契約労働者が多く雇用されている業種・企業など重点対象を定めて育児休業制度等の規定が未整備の事業所に対して規定の整備を促す。

加えて、仕事と介護の両立に関しても、家族の介護・看護を理由とする離職者数が全国で約9万9千人存在することから、家族の介護に直面した労働者が介護休業・介護休暇を始めとした制度を活用して就業を継続できるよう、制度の周知を行う。周知に当たっては、地域包括支援センター等との連携も図る。さらに、介護離職が多い業種・企業など重点対象を定めて、介護休業制度等の規定が未整備の事業所に対しては育児・介護休業法の内容に沿った規定の整備を促す。

## イ 男性の育児休業取得等の促進

### 【課題】

女性の就業が進む中、依然として育児負担が女性に偏っている現状がある。女性の活躍を推進するためには、男性の育児促進に加え、企業において男性労働者への仕事と育児の両立支援の取組を促進する必要がある。

男性の育児休業取得率は、近年上昇しているものの、平成 29 年度は 5.1%（全国値）と依然として低水準となっており、2020 年までに 13%という政府目標達成のためにも様々な取組を進める必要がある。

### 【今後の取組】

「パパ・ママ育休プラス」や「パパ休暇」、「育児休業等制度の個別周知」及び「育児目的休暇」に係る努力義務など、男性の育児休業取得等を支援する制度の周知を行うとともに、「イクメンプロジェクト」において表彰された企業・個人の取組内容に関する広報資料の活用等により、男性の育児休業取得等の促進を図る。

また、両立支援等助成金（出生時両立支援コース）の活用を促し、企業における男性の育児休業等取得促進の取組を推進する。

## ウ 両立支援に取り組む事業主に対する支援

### 【課題】

労働者が仕事と育児や介護を両立して働き続けるためには、育児・介護休業法に基づく措置に加えて、各制度が使いやすいような雇用環境を整備することが重要であることから、特に中小企業における雇用環境整備に向けた自主的な取組を推進する必要がある。

### 【今後の取組】

両立支援に取り組む企業事例の紹介等を行うポータルサイト「女性の活躍・両立支援総合サイト 両立支援のひろば」の活用促進を図る。

仕事と介護の両立については、介護離職を予防するための企業の取組の全体像を示した「仕事と介護の両立支援対応モデル」の普及や、介護に直面した社員の個々のニーズに対応した「介護支援プラン」の策定を図るため、厚生労働省のホームページに掲載した支援ツールや啓発動画等を活用して周知を図る。

加えて、両立支援制度の整備及び制度を利用しやすい環境整備について相談や問い合わせがあった場合に、適切な情報提供及び助言を行う。

また、仕事と育児の両立支援に積極的に取り組む事業主等を支援するため、両立支援等助成金を効果的に活用する。特に、大企業と比べて育児休業や介護休業等が取得しづらいとされる中小企業等への普及を進めるとともに、育児・介護等によりやむを得ず離職すると再び就業を希望しても正社員として復職しづらい現状に鑑み、再雇用制度を導入し希望者を再雇用した事業主が活用できる助成金（再雇用者評価処遇コース）について効果的な周知を図る。

## エ 次世代育成支援対策の推進

### 【課題】

労働者が子どもを産み育てながら働き続けやすい職場環境を整備するため、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届出の履行確保や、「くるみん」認定の推進を通じて、企業による自主的な取組を促進する必要がある。

### 【今後の取組】

次世代育成支援対策推進法に基づく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 両立支援のひろば」における一般事業主行動計画策定内容に係る提案機能も活用しながら、各企業の実態に即した策定を支援する。また、労働者数 101 人以上の義務企業における未届出企業に対して、督促指導等によりその完全実施を図る。

「くるみん」、「プラチナくるみん」認定に関しては、公共調達における加点評価等のメリットや、認定基準の中小企業特例も含め広く周知を図り、認知度を向上させるとともに、行動計画の終期を迎える企業を中心に認定申請に向けた働きかけを行う。

## (5) 外国人材受入れの環境整備等

### ア 外国人材の受入れ

#### 【課題】

平成 31 年 4 月から新たな在留資格「特定技能」が創設されることも踏まえ、労働関係法令・社会保険関係法令の遵守や公正な処遇の確保等、多様な人材が安心してその有する能力を有効に発揮できる環境を整備するため、外国人を雇用する事業主に対する指導や相談支援を更に推進するなど、適正な雇用管理の確保に努めていく必要がある。また、在留外国人の増加やその多国籍化に伴い、ハローワークにおける多言語での相談にも対応できる体制の確保が求められているとともに、それらの外国人について、円滑な就職活動を可能とし、地域における就労の安定を図ることが必要とされている。

#### 【今後の取組】

##### (ア) 特定技能外国人を始めとする外国人労働者の適切な雇用管理の確保等

特定技能外国人等の地域における安定した就労を促進するため、事業主に対するセミナーを開催する等により、事業主による雇用管理の改善に向けた取組みを促すとともに、地域において外国人が来所した場合には、通訳の活用等により本人の希望を丁寧に確認しつつ、外国人と地域の企業等とのマッチング支援を行う。

また、見直しを行った外国人指針に基づき、外国人を雇用する事業主に対して、適切な雇用管理の改善に係る指導等を行う。あわせて、外国人雇用状況届出制度の運用の徹底を図る。

具体的には、

- a 外国人労働者専門官や就職支援コーディネーターが、雇用管理指導の必要性に応じて訪問指導を行うほか、事業主の来所した機会を捉えた指導やセミナー等を積極的に実施する。
- b 特定技能外国人の採用を希望する事業主からの相談が増加することが見込ま

れるため、事業主が外国人労働者の雇用管理に関する相談を希望する場合には、外国人雇用管理アドバイザーを活用し、雇用管理面の相談に対応する。等により取り組む。

(イ) 留学生の就職支援

「日本再興戦略2016」（平成28年6月2日閣議決定）を踏まえ、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、ハローワーク土浦の新卒応援ハローワーク内に留学生コーナーを設置し、留学生等と企業との更なるマッチングを推進する。外国人雇用サービスセンター等と連携しつつ留学生等を対象とした面接会の開催、在学早期段階からの就職意識啓発セミナー、インターンシップの充実を図る。

また、留学生等の採用を検討している企業等に対して、雇用管理に関する相談支援等を実施し、留学生等の就職を促進していくとともに、採用後の職場定着に係る支援を行う。

(ウ) 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切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数居住す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等を行うとともに「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み、居住地域が拡大している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外国人就労・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おこなう。

イ 外国人材の適正な労働条件及び安全衛生の確保

【課題】

外国人労働者は、日本語や日本の労働慣行、労働災害防止の取組に関する知識が乏しいこと等から、労働条件に係る問題が生じやすく、労働災害のリスクが高い等の問題がある。平成31年4月から「出入国管理及び難民認定法及び法務省設置法の一部を改正する法律」が施行されたことを踏まえ、現在日本で就労している外国人労働者に加え、同改正法に基づき新たに創設された在留資格である「特定技能」により我が国において就労する外国人材についても安心して働き、その能力を十分に発揮する環境を確保する必要がある。

また、外国人労働者数の増加に伴い、外国人労働者の労働災害も増加しており、外国人労働者の労働災害防止のため、安全衛生教育等が的確に実施されることが必要である。

### 【今後の取組】

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、外国人労働者等が必要な労災請求を円滑に行えるよう、外国語版パンフレット等を活用して、周知に努める。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。（再掲）

特定技能の在留資格により就労する外国人材については、監督署等において、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。（再掲）

加えて、労働基準関係法令違反があると考えられる特定技能所属機関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、新たに創設された出入国在留管理庁との相互通報制度を確実に運用する。（再掲）

外国人労働者に対する労働災害防止対策については、引き続き安全衛生確保措置を実施するとともに、平成 31 年 1 月に改正された労働者死傷病報告の新様式による報告を周知徹底し、外国人労働者の労働災害の発生状況を把握する。また、「外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針」（平成 19 年 8 月 3 日厚生労働省告示第 276 号）の改正が予定されているので、改正後の指針に示す安全確保の取組の周知等を行う。さらに、視聴覚教材や外国語訳された教材の活用を含め、外国人労働者に理解できる安全衛生教育を実施するよう、事業主に対して支援や周知を図る。また、事業場内における労働災害防止に関する指示や標識及び掲示等についても、外国人労働者がその内容を理解できる方法により行うよう、事業主に対して周知や支援を行う。（再掲）

## ウ 技能実習の適正な実施

### 【課題】

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」（平成 28 年法律第 89 号。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機構を新設する等の措置が講じられ、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。

技能実習法に基づき、機構を始めとする関係機関と連携し、技能実習の適正な実施、技能実習生の保護に取り組む必要がある。

### 【今後の取組】

技能実習制度においては、技能実習法に基づき、機構と適切な連携を行う。また、機

構は技能実習法に基づき、監理団体への実地検査を年1回程度、実習実施者への実地検査を3年に1回程度行うところ、これが拒否された場合等には、当該法律に基づき、局の職員は、機構の実地検査に同行する形で、立入検査を行う。

また、技能実習法に基づき、監理団体は、傘下の実習実施者が、技能実習に関し労働基準法、安衛法その他の労働に関する法令に違反していると認めるときは、監理責任者をして、当該実習実施者に対し、是正のために必要な指示を行わせた上で、その旨を監督署、局等に通報するので、これら関係行政機関は受理する。

さらに、実習実施者、監理団体等が技能実習法令に違反する事実がある場合に、技能実習生は主務大臣に申告することができる。当該申告は機構が行う母国語相談でも受け付けるが、厚生労働省のほか局においても申告を受理する。申告を受理した場合には「都道府県労働局における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に基づく報告徴収等の運用について」（平成29年11月1日付け開海発1101第4号）記の第2に基づき、適切に対処する。

その他、局、機構、東京入国管理局、業所管省庁の出先機関、地方公共団体等で構成され、ブロック単位で東京労働局が事務局として開催する地域協議会において、中央協議会で策定される方針を踏まえ、技能実習制度の適正化に向け、地域の課題の共有、取組方針の協議、関係機関との積極的な連携の確保・強化に取り組む。

## (6) 障害者の活躍促進

### ア 公務部門における障害者雇用

#### 【課題】

昨年、国等の機関における対象障害者の不適切計上が明らかとなったことを受けて策定された「公務部門における障害者雇用に関する基本方針（平成30年10月23日公務部門における障害者雇用に関する関係閣僚会議決定）」に基づき、各府省や地方公共団体が法定雇用率を速やかに達成するために必要な支援を実施する必要がある。

#### 【今後の取組】

各府省等向けのセミナー・職場見学会等の開催により、障害者雇用に関する理解を促進する。また、ハローワークに就職支援ナビゲーターを配置することにより、各府省等における障害者の雇用の促進や雇用された障害者の職場における定着を図る。

### イ 平成30年4月からの法定雇用率引上げに伴う就労支援の強化

#### 【課題】

平成30年4月からの法定雇用率の引上げに伴い、新たに雇用義務が生じた企業に加え、雇用義務を満たさない企業等の増加が予想されることから、障害者の就労支援から職場定着に関して、一体として取り組む必要がある。

#### 【今後の取組】

障害者雇用ゼロ企業や新たに雇用義務が生じた障害者雇用に係るノウハウを有さない企業への対策を進めるため、企業向けチーム支援の体制を整備することや職場実習推進事業等を積極的に実施するとともに、障害者の職場適応に向けた支援としてジョブコーチ支



援が有効であることから、障害者雇用率達成指導や各種セミナー等の機会を捉え、これらの取組について積極的に周知を図る。

#### ウ 多様な障害特性に対応した就労支援の強化

##### 【課題】

平成 30 年 4 月から精神障害者の雇用が義務化された中、雇用者数は大幅な増加傾向にあるものの、職場定着等に課題を抱えるケースも多い。また、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や、難病のある者においても、職場定着等に課題を抱えるケースがあることから、多様な障害特性に対応した適切な就労支援に取り組む必要がある。

##### 【今後の取組】

###### (ア) 精神障害者等に対する就労支援の充実

精神障害者等に対する就労支援を推進するため、精神障害者雇用トータルサポーターによる支援、精神科医療機関と所との連携強化や、職場における一般労働者を対象とした精神・発達障害者しごとサポーターの養成等を実施する。また、障害理解や支援機関同士での情報連携等を進めるとともに、事業主による採用選考時の本人理解や就職後の職場環境整備を促すため、精神障害者等の就労パスポートの普及を行う。

###### (イ) 発達障害者、難病患者に対する就労支援

発達障害者の就労を促進するため、発達障害者雇用トータルサポーターと発達障害者支援センター等が連携し、発達障害者に対する専門的支援を実施する。また、難病患者が安定して働き続けるために、難病患者就職サポーターを活用した支援を行うとともに、雇用管理マニュアルを活用し、難病患者に係る配慮事項や雇用管理について周知を図る。

#### エ 障害者差別の禁止及び合理的配慮の提供に係る事業主の支援の充実

##### 【課題】

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、各種の支援により事業主の理解を図り、適切な取組を推進する必要がある。

##### 【今後の取組】

障害者に対する合理的配慮の提供等についてのノウハウを有する団体等による相談窓口の設置、講習会等の開催、優良企業の認証等の支援を実施する。あわせて、柔軟な休暇取得・時間管理等の導入への助成金の利用勧奨や合理的配慮に係る事例集の積極的な周知を図る。

#### オ 障害者の職業能力開発の推進

##### 【課題】

障害者の新規求職申込件数が毎年増加を続けている中、職業訓練受講者数が減少傾向で推移していることから、その就職支援を強化するため、的確な職業訓練の受

講あっせんや、都道府県において職業訓練ニーズを踏まえて適切に訓練コースを設定できるよう支援することが必要である。

#### 【今後の取組】

##### 障害者の職業能力開発の推進

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訓練修了者に対する就職支援の強化に努める。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、職業訓練ニーズを把握し、茨城県への情報提供を行う等、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先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。

#### (7) 高齢者の就労支援・環境整備

##### ア 継続雇用延長等に向けた環境整備

###### 【課題】

高齢者が年齢にかかわらず働き続けることができる生涯現役社会を実現するため、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える必要がある。

###### 【今後の取組】

高齢者雇用安定法に基づく高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、必要に応じて局及びハローワークの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、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や地方公共団体と連携を図り、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、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構の65歳超雇用推進プランナー等による高齢者の雇用継続に必要な雇用環境整備等に関する相談・援助サービスや、65歳超雇用推進助成金等、高齢者雇用に関する支援制度の積極的な周知・活用を図る。

##### イ マッチングによるキャリアチェンジの促進

###### 【課題】

高齢者雇用安定法に基づく65歳までの高齢者雇用確保措置の実施が着実に図られる中、今後は65歳を超えても働くことを希望する高齢者求職者等に対する再就職支援が重要となっている。

###### 【今後の取組】

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、高齢者専門の相談窓口である「生涯現役支援窓口」を水戸・土浦・龍ヶ崎の各ハローワークに設置しているが、平成31年度から新たに古河・常総・常陸鹿嶋の3ハローワークを追加し、県内計6か所

に拡充することにより、特に 65 歳以上の高年齢求職者への再就職支援を強化する。また、高年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年齢退職予定者キャリア人材バンク事業について、事業主や高年齢求職者に対する周知に努める。

あわせて、中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース）について、平成 31 年度より 60 歳以上の者を初めて中途採用した場合の助成額の上乗せを実施するため、高齢者の採用の促進を図られるよう、事業主に周知しその活用を促すとともに、中途採用等支援助成金（生涯現役起業支援コース）についても、その活用により起業による 40 歳以上の中高年齢者等の就業・雇用機会の創出が図られるよう、事業主のニーズに応じた制度の周知を幅広く行う。また、特定求職者雇用開発助成金（生涯現役コース）の活用を引き続き促進する。

#### ウ 地域における多様な働き手への支援

##### 【課題】

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。

##### 【今後の取組】

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等が実施する生涯現役促進地域連携事業については、平成 30 年 10 月より取手市において協議会を設置し事業を実施している。高年齢者の就労促進に向けた事業を支援し、先駆的なモデル地域の取組の普及を図ることで、多様な雇用・就業機会の創出を図ることを目的としており、さらに今後も未実施の地方公共団体への事業紹介・応募勧奨に努める。

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年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とともに、シルバー人材センター事業に対する補助金の交付に係る審査確認を徹底する。

特に、平成 28 年 4 月より臨時的かつ短期的又はその他軽易な業務に係る就業に限定されていたシルバー人材センターでの働き方について、県知事が市区町村ごとに指定する業種及び職種について、派遣・職業紹介を行う場合に限り、週 40 時間までの就業の取扱いが可能となったところであり、本制度を活用した各シルバー人材センターにおける就業機会拡大・会員拡大などの取組を支援することにより、高年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、局、茨城県及びシルバー人材センター連合が連携を強化し、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。

(8) 若者・就職氷河期世代に対する就労支援等

ア 新卒者等への正社員就職の支援

【課題】

適切な職業選択の支援に関する措置、職業能力の開発・向上に関する措置等を総合的に講じることにより、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」（昭和45年法律第98号。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（以下「ユースエール認定制度」という。）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不受理を引き続き適正に実施する必要がある。

新卒者等については、全体として就職活動を取り巻く環境は改善しているものの、大学生等の希望に応じた雇用の受け皿は必ずしも十分とは言えず、また、正社員就職実現に課題を抱え、就職活動に当たり支援を要する大学生や、卒業後に進学も就職もしていない者等は依然として一定数存在している。

また、学生等が働きたい場所で就職が実現できるよう、地域限定正社員制度の積極的な導入やU I J ターン就職に向けた支援を引き続き推進していく必要がある。

【今後の取組】

若者雇用促進法に基づき、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不受理を引き続き実施する。また、事業主、職業紹介事業者、大学のキャリアセンター、募集情報提供等事業者及び新卒者等への周知を図る。

特に、若者雇用促進法に基づくユースエール認定制度について、地域において認知度の高い中小企業、雇用管理の状況が優良な中小企業等を重点に、認定の取得勸奨を積極的に行うとともに、同制度及び同認定企業に関し新卒者を始めとする若者に対し、積極的な情報発信や重点的なマッチング等に取り組む。

また、学卒全員正社員就職に向け、①学校等との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労働局・ハローワークが早期に把握し、新卒応援ハローワークに適切に誘導する、②特に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、心理的サポートも含めたより早期からの総合的な支援等を行うとともに、新卒者の希望にマッチした求人確保や人材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、就職支援を強化する。

そして、引き続き新卒及び既卒おおむね3年以内の者を対象に、「新卒応援ハローワーク」等において、大学等と連携し、学卒ジョブサポーターの担当者制によるキャリア設計に関わる相談や、具体的な就職活動に係る指導など、きめ細かな個別支援を行う。

さらに、学校卒業見込み者等が地域を限定して働き続けることができる勤務制度の導入についての経済団体等への要請や企業への働きかけ、U I J ターン就職を希望する学生等に対し求人情報や地域の魅力ある企業の情報等の提供を引き続き行っていく。

## イ フリーター等の正社員就職の支援

### 【課題】

フリーター等の就職支援について、一貫したきめ細かな就職支援に取り組むとともに、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する支援の強化のため、短期・集中的なセミナーや、企業に対する雇入れ支援、公的職業訓練への積極的な誘導を行い、引き続き正社員就職に向けた集中的な支援をしていく必要がある。

### 【今後の取組】

フリーター等に対しては、正社員就職を支援するため、引き続きわかものハローワーク等において、就職支援ナビゲーターの担当者制による個別相談や、正社員就職に向けたセミナー、職業訓練への誘導等の各種支援、就職後の定着支援等を実施するなど、正社員就職促進に向け一貫したきめ細かな就職支援に取り組むとともに、トライアル雇用助成金（一般トライアルコース）の活用等により、就職支援の充実を図る。

また、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する支援の強化のため、短期・集中的なセミナーや企業に対する雇入れ支援、公的職業訓練への積極的な誘導を行い、引き続き正社員就職に向けた集中的な支援を行う。

加えて、人材確保が困難な中小企業に対するマッチングを推進する取組の一環として、例えば人材不足分野（介護、看護、保育、建設、警備、運輸等）に係る求人抽出を積極的に行い、フリーター等へのマッチングを推進するとともに、企業等に対する求人条件の緩和指導を行う等、個々の企業ニーズに応じた効率的な対応を心がけ、当該求人とフリーター等との丁寧かつ着実なマッチングを行う。

## ウ 若年無業者等の社会的・職業的自立のための支援の推進

### 【課題】

若者の数そのものが減少している中でも、若年無業者の数は50万人台半ばで高止まりしており、加えて、いわゆる就職氷河期に学校を卒業・退学した無業者の滞留等により、これらの者を含む40代前半までの無業者数は約100万人（全国値）にも達する。

これら若年無業者等が充実した職業生活を送り、我が国の将来を支える人材となるよう、地域若者サポートステーション（以下「サポステ」という。）の拠点、相談環境、プログラム等の総合的な強化を図り、若者の職業的自立支援のより一層の推進を図る必要がある。

### 【今後の取組】

サポステについて、局は、ハローワークとサポステが円滑に連携できるよう配慮の上、サポステの事業実績管理を適正に行い、その向上を促すとともに、サポステ事業の調達、契約主体の立場からも、適切な指導・管理に努める。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、サポステの支援を経てハローワークに誘導された者等に対する職業相談・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。

さらに、局及びハローワークにおいては、学校、サポステ等の関係機関間の連携強化にも配慮し、学校中退者等を始めとする若年無業者等への切れ目ない支援を行う。

(9) 生活困窮者・特別な配慮が必要な者等への対策の推進

【課題】

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の高まり等に対応するため、ハローワークと茨城県や市町村など地方公共団体が一体となった就労支援や職場への定着を推進することにより、就職を目指す人たちを支援し、就労による自立を促進していく必要がある。

また、刑務所出所者等やホームレス等で就職を希望する者に対する就労支援や職場への定着支援を実施する必要がある。

なお、全ての求職者の採用選考について、公正な採用選考が行われるよう、取り組む必要がある。

【今後の取組】

(ア) 生活困窮者・特別な配慮が必要な者等の活躍促進

a 生活困窮者等の就労支援

生活保護受給者を含む生活困窮者等の就労支援に当たっては、従前以上にハローワークと地方公共団体の連携強化を図り、支援対象者の適切な選定を行うほか、効率的・効果的に支援を実施する。ハローワークの支援内容については、担当者制による職業紹介・相談のほか、就労までに解決することが必要な課題に応じて、職業準備プログラムや就労支援プログラム等を的確に実施するとともに、就職後の職場定着支援を確実に実施する。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）においては、福祉事務所と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う。

さらに、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）の要件緩和等を実施することから、事業主・支給対象者に対して、的確に周知広報を行い、制度の適切な運用を図る。

b 刑務所出所者等の就労支援

「再犯防止推進計画」（平成 29 年 12 月 15 日閣議決定）を踏まえ、刑務所及び更生保護施設等への巡回相談や就職後の職場定着支援を推進することにより、ハローワークと矯正施設・保護観察所等が連携して、刑務所出所者等に対する就労支援の一層の充実を図る。

c 多様な状況に応じた各種雇用対策の推進

① 建設労働対策の推進

「建設労働者の雇用の改善等に関する法律」（昭和 51 年法律第 33 号）及び雇用改善計画に基づき、人材の確保育成や雇用改善等の施策を推進する。

② 農林漁業への就業支援

農林漁業への多様な就業希望に応えるため、農林漁業関係情報の収集・提供、求人開拓、農林漁業合同企業面接会・ガイダンスの開催等を行う。実施に当たっ

ては、地方公共団体・関係団体等との連携の一層の充実を図るため、会議を開催するなど、関係機関と協議しながら、面接会の合同開催、制度・施策の相互案内等の協力体制を推進する。

(イ) 公正な採用選考システムの確立

公正採用選考人権啓発推進員研修の充実、同推進員未設置事業所に対する設置勧奨、全国高等学校統一用紙等の適正な応募書類の活用の周知徹底、各種啓発資料の配布等を積極的に行い雇用主等に対する周知・啓発を推進する。

併せて、同和問題やLGBT等に関する内容を各種啓発資料に盛り込み周知・啓発を行う。

(ウ) 年齢にかかわらず均等な機会の確保等

労働施策総合推進法第9条に定められた募集・採用における年齢制限禁止の義務化について、事業主等に対する制度の周知を徹底するとともに、その着実な施行を図る。また、求職者等から法令違反等に関する申し出があった場合には、適切に対応する。

(10) 中小企業退職金共済制度の普及促進

退職金制度の確立は、従業員の福祉の増進と雇用の安定、ひいては中小企業の振興に寄与するものであることから、中小企業の事業主に対する中小企業退職金共済制度及び会社合併等に伴う中小企業退職金制度と企業年金制度間の制度移換について、周知広報等を推進する。

(11) 重層的なセーフティネットの構築

【課題】

雇用保険について、雇用保険制度を安定的かつ適正に運営し、失業等給付の支給により、求職活動中の生活の保障及び再就職の促進等を行うことを通じて雇用保険失業等給付の適正給付を推進する必要がある。

また、公的職業訓練については、職業訓練が必要な者に対して、訓練受講前から就職まで一貫した支援を行うことで、訓練受講生の就職可能性を高める必要がある。

【今後の取組】

(ア) 雇用保険制度の安定的運用

a 適正な雇用保険適用業務の運営

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局労働保険適用徴収担当部署と連携を図りつつ、必要に応じて、実地調査を行うなど慎重な確認を行い、確実な運用を図る。

b 雇用保険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、解決に向けてより効果的・積極的に求職活動できるよう

支援していくことが重要である。

このため、雇用保険部署と職業紹介担当部署が連携し、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、取組を徹底する。

また、再就職手当や就業促進定着手当、移転費、広域求職活動費等の周知を徹底し、受給資格者の早期再就職に対する意欲の喚起を行う。

c 教育訓練給付制度の周知

労働者の自発的な能力開発を支援するために、教育訓練給付制度について、利用が促進されるよう雇用保険の被保険者等に対する積極的な周知を行う。特に、平成31年4月から専門実践教育訓練給付の対象講座が拡大されること、同年10月から一般教育訓練給付についてITスキルなどキャリアアップ効果の高い講座を対象に給付率が引き上げられることを踏まえ、取扱変更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。

d 不正受給防止の啓発

不正受給を未然に防止するために、受給資格者及び事業主等に対する雇用保険制度の周知・啓発と窓口指導の強化を図るとともに、各種届出書類の適正かつ確実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への聴取、③一般被保険者等への切替等指導、などを引き続き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。

e 電子申請の利用促進と届出処理の迅速化について

「規制改革実施計画」（平成29年6月9日閣議決定）に社会保険関連手続のオンライン申請利用率の大幅な改善が盛り込まれたことを踏まえ、更なる電子申請の利用促進のために、①雇用保険電子申請アドバイザーを活用した積極的な事業所訪問、②ハローワーク水戸、日立、土浦の雇用保険担当窓口で事業主等が利用できる申請端末を設置した、電子申請のデモンストレーション、電子申請手続支援の実施、③事業主向け説明会の実施、④局と茨城県社会保険労務士会や一般社団法人全国労働保険事務組合連合会茨城支部との定期的意見交換会の実施、などを行うとともに、事業主等からのオンライン申請の利用の増大に対応し、雇用保険電子申請事務センターについて、引き続き拡充を図り、処理を迅速化する。

f 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、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、今後、日本年金機構等か



らハローワークへの情報照会が順次開始される予定であることから、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（個人番号）の記載が必要である旨の周知等を行うとともに、また、マイナンバー（個人番号）の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。

(イ) 公的職業訓練を活かした就職支援

a 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、ハローワークの訓練担当部門と、職業相談、学卒、求人担当など訓練以外の担当部門との連携を強化するとともに、訓練受講希望者のうち、訓練受講前に自己理解を促し、職業選択やキャリア形成の方向付けの支援を必要とする者に対しては、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、雇用保険を受給できない者のセーフティネットとして機能するよう、地方公共団体等関係機関とも連携し、生活困窮者等を円滑に訓練へ誘導するなど、ハローワークを利用していない潜在的な対象者に対する効果的な周知及び誘導に取り組む。

b わかものハローワークの受講あっせん機能の強化

わかものハローワーク等の訓練が必要な者の利用が多いと見込まれる付属施設において、引き続き職業訓練に関する的確な情報提供と積極的な誘導・あっせん及び職業訓練受講給付金の支給業務の実施を含めたワンストップでの支援を実施する。

c 公的職業訓練修了（予定）者に対する就職支援の強化

公共職業訓練（離職者訓練）、求職者支援訓練の受講者に係る相談記録のハローワークシステムへの入力徹底等により、訓練受講者の適切な状況管理を行うとともに、公共職業訓練（離職者訓練）においては、局及びハローワークと茨城県の訓練実施機関等で受講者の就職状況等の共有を図り、訓練修了前から就職まで一貫した支援のため、訓練修了時点で就職が決まらない可能性のある受講者に対しては、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。

また、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など、安定した就職の実現に向けて積極的な就職支援を行う。

d マイナンバー（個人番号）の適切な取扱い

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（個人番号）の記載が必要である旨の周知等を行うとともに、マイナンバーの適切な取得及び適切な管理を行う。

(ウ) 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、局、監督署及びハローワークの連携の下、情報収集を積極的に行い、不適切な解雇や雇止め予防のための啓発指導等を実施するとともに、労働者が離職を余儀なくされた場合は、賃金不払、解雇手続、解雇に

ついでの問題や失業等給付、再就職支援などの一連の手続等について総合的かつ機動的な対応を図る。特に、大規模な倒産、雇用調整事案については、茨城労働局緊急雇用対策本部にて茨城県など関係機関と連携・協力し、迅速で的確な対応を図る。

## (12) 人材育成の強化

### ア 人材開発施策の活用等

#### 【課題】

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～」やロゴマーク（愛称「ハロトレくん」）が決定され、積極的な広報活動を実施してきたところであるが、ハロートレーニングの認知度及び関心度向上のための更なる広報を行う必要がある。

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

公的職業訓練においては、その担い手としての民間教育訓練機関が果たす役割が大きくなっており、民間教育訓練機関が提供する職業訓練サービスの質の向上を図る必要がある。

また、「未来投資会議」、「人生100年時代構想会議」において、第4次産業革命に対応した労働者の職業能力の開発向上に支援策の充実、長期の教育訓練休暇制度の導入支援を行うことが求められており、人生100年時代を見据えた労働者の職業能力開発・向上を支援するため、企業内の人材育成の促進を図る必要がある。

さらに、中小企業事業主等が雇用する労働者等の能力開発のために行う職業訓練の水準の維持向上を図るほか、及び建設分野の人材不足へ対応する必要がある。

#### 【今後の取組】

##### (ア) 公的職業訓練等の周知・広報に係る取組の推進

平成30年9月にハロートレーニングを始めとした人材開発施策全体の認知度及び関心度向上のための広報活動に協力する「ハロートレーニングアンバサダー」を活用し、人材開発施策全体の更なる利用促進を図る。

##### (イ) 地域のニーズに即した公的職業訓練等の展開

局及びハローワークが、求人者及び求職者の職業訓練ニーズを把握し、茨城県及び独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構都道府県支部に体系的に提供する。

地域訓練協議会の活用等により、地域における求職者の動向や訓練ニーズ（市町村の意見を含む。）を的確に把握し、公共職業訓練及び求職者支援訓練に係る総合的な計画を都道府県と連携して策定する。その際、地域ニーズ枠の設定推進など「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。

なお、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、訓練の機会の確保に努める。また、地域のニーズを踏まえた訓練が実施されるよう、関係機関と連携した訓練カリキュラム等の見直しに努める。

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については、関係機関と密に連携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離職者向けの職業訓練コースの設定促進に努める。

#### (ウ) 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、人材開発行政を推進するに当たり、企業に対する重要な支援策である。さらに、雇用管理指導業務を行う上で企業に働きかけを行うための有用な支援策として、また採用後の人材育成を前提とすることで企業の人材確保における選択の幅を拡大するための支援策として政策効果が期待されるものである。

平成 31 年度においては、企業内における人材育成を引き続き効果的に推進するとともに、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、下記のとおり、必要な見直しがされたため、引き続き効果的な周知を務める。

- a リカレント教育機会の拡充を図ることを目的として、e-ラーニングを活用した職業訓練についても助成対象に追加
- b 個人の学び直しに資する環境の整備として、長期の教育訓練休暇制度を導入・実施した事業主への助成メニューを追加
- c 中堅企業向けの人材開発支援策として、支給対象が中小企業に限定していた一般訓練コース・教育訓練休暇付与コースについて、大企業も助成対象に拡大

#### (13) 職業紹介業務の充実・強化とシステムの刷新について

労働市場におけるハローワークのセーフティネットとしての機能を一層強化し、その役割を果たしていくため、「ハローワークサービス憲章」に基づき、利用者の多様なニーズに的確に対応した業務・サービスを展開するという考えのもと、ハローワークの業務・システムの刷新（以下「システム刷新」という。）を 2020 年 1 月から段階的に実施することを予定している。

特に、職業紹介業務については、ハローワークインターネットサービス等の機能強化を図ることによって、ハローワークの支援サービスへのアクセスのしやすさを向上させ、ハローワークの利用者層を拡げていき、これまで以上の利用者本位のサービス提供が可能となる環境を整備するものである。

このため、システム刷新を見据え、ハローワークに来所する求職者に対し、職業相談窓口に誘導し、課題解決支援サービスを提供するとともに、積極的な事業所訪問等を通じた事業所情報の蓄積や求人者への求人充足のフォローアップに取り組んでいく必要がある。平成 31 年度はこうした観点から職業紹介の基本業務の運営、職員の専門性の向上に取り

組む。

また、職員に対する業務・システム研修、レイアウト変更や端末入替えの準備・実施、求人者、求職者や関係機関等への周知など、円滑なリリースに向けた準備に取り組む。

#### 4 労働保険適用徴収業務の適正な運営

##### (1) 労働保険の未手続事業一掃対策の推進と収納未済歳入額の縮減

###### 【課題】

未手続事業の解消と収納未済歳入額の縮減については、労働保険制度の健全かつ安定的な運営等の観点から重要であり、また平成28年11月28日の行政改革推進会議における「特別会計に関する検討結果の取りまとめ」において、「労働保険の未手続事業の解消（2020年度までに未手続事業を平成27年度比で2割解消）」及び「収納未済歳入額の縮減」が課題として指摘されていることを踏まえ、適正かつ効果的に取り組む必要がある。

###### 【目標】

未手続事業解消の目標値として平成27年度比で2割削減：2020年度末3,100件

###### 【今後の取組】

###### ア 未手続事業一掃対策

局、監督署及びハローワーク・労働保険加入促進業務の受託者及び他の関係機関と連携し、未手続事業の積極的かつ的確な把握及び手続指導を行う。

また、手続指導を複数回行っても自主的に成立手続を行わない事業については、職権成立手続を積極的に実施する。

###### イ 収納未済歳入額の縮減

滞納事業を組織的に進行管理し、高額滞納事業主または複数年度にわたり滞納している事業主を重点に、適正かつ実効ある滞納整理を実施する。

また、差押え等の強制措置を効果的に実施するとともに、滞納事業場に対する納付督促業務を弁護士法人等に委託し、さらなる滞納整理に取り組む。

##### (2) 電子申請の利用促進等

###### 【課題】

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20%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（平成30年3月末に一部改定。）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、電子申請利用の向上等に取り組む必要がある。

###### 【今後の取組】

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回確認し、可能な限り当日中に

処理することで電子申請処理の迅速化を図る。また、電子申請体験コーナー等を活用することにより、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。

#### 5 毎月勤労統計調査に係る雇用保険、労災保険等の追加給付

毎月勤労統計調査において全数調査するとしていたところを一部抽出調査で行っていたことによる雇用保険、労災保険及び雇用調整助成金等の事業主向け助成金について必要となっている追加給付については、平成31年2月4日に公表した「工程表」に沿って着実に実施する。

### 第3 地方労働行政の展開に当たり留意すべき基本的事項

#### 1 計画的・効率的な行政運営

##### (1) 計画的な行政運営

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

##### (2) 行政事務の簡素合理化と業務運営の重点化・集中化

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には、経済社会情勢の変化に対応した簡素で効率的な行政事務の実現が求められていることから、限られた行政資源を効果的に活用し、総合労働行政機関としての機能を最大限に発揮させ、局、監督署及びハローワークにおいて、これまで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、業務運営の重点化を進める。

また、労働局への業務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) 行政事務の情報化への対応

電子政府の推進に鑑み、申請・届出等手続の電子化への対応に関しては、局、署及びハローワークが所掌する申請・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。

情報セキュリティに関しては、職員研修を的確に実施すること等により、各情報システムに係る情報セキュリティ実施手順等に従った情報セキュリティの確保の徹底を図る。

##### (4) コスト削減の取組

局、監督署及びハローワーク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して低いコストで実現するかという視点を持ち、行政事務の効率化及び節電対策を含めた経費節減について意識を高め、徹底したコスト削減に取り組む。

また、コスト削減を目的とした公共調達適正化を図るため、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。

(5) 遊休資産売却の確実な処理等

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。

2 地域に密着した行政の展開

(1) 地域の経済社会の実情の的確な把握

労働行政を取り巻く情勢及び課題を適切に踏まえた施策を企画、実施し、地域における行政ニーズに適切に応えていくため、局においては、総合労働相談コーナーに寄せられた相談をはじめ、局内各部室で得られた情報について共有し活用に努める。

また、局幹部を中心に関係機関及び団体との連携を密にしつつ、併せて各行政の業務で得られた指標も活用しながら、地域経済情勢や地域における主要産業・企業等の動向等を評価・分析する。その上で適切な行政課題を設定し、局全体として共通認識を持った対応を行う。

(2) 地方公共団体等との連携

雇用対策や働き方改革を始めとする労働施策を地域において効果的に実施していくためには、多岐にわたる地域のニーズを、地域の視点に立って的確に把握するとともに、地方公共団体が実施する産業施策、福祉施策、雇用施策、教育施策等との緊密な連携を図ることが重要である。

そのため、日頃から、局長等の幹部が、茨城県知事、市町村長、地方公共団体幹部職員、茨城県議会議員等を訪問し、トピックスや雇用統計等の情報提供、意見交換等を通じて、国と地方公共団体の連携が深まるよう努める。

また、地域の労働市場全体の労働力需給調整能力を向上させていくため、茨城県と締結した「雇用対策協定」に基づき、茨城県及び局それぞれの強みを発揮し、効果的かつ一体的な事業を推進する。さらに、日立市、水戸市及び古河市と締結した「つなぐハローワーク設置に関する協定」に基づき実施する一体的実施事業やハローワークの求人情報・求職情報のオンライン提供について継続的に実施していくこととする。

このほか、国と市町村が連携して設置する「ふるさとハローワーク」など地方公共団体との連携による就職支援施設を円滑に運営する。

加えて、局が国の職業能力開発の拠点として位置づけられたこと等も踏まえ、各地域における職業能力開発をこれまで以上に推進し、求職者及び求人者の視点に立った人材を育成するため、地方公共団体との更なる連携強化に取り組む。

さらに、働き方改革を通じて女性の活躍推進、仕事と生活の調和や生産性の向上を実現することは、地域の社会経済の維持・発展にも資するものであることから、茨城県が設置する「茨城働き方改革推進協議会」において、県内一斉ノー残業デー、休暇取得キャンペーン、茨城働き方改革取組宣言書の募集に参加するなど、密接な連携を図り、「まち・ひと・しごと創生法」（平成26年法律第136号）に定める基本理念に則り、働き方改革の実現に向けた取組を推進する。

### (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施策を展開するため、「地域産業労働懇談会」の開催や日常的な機会を通じて、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、行政運営への確に反映するよう努めるとともに、関係団体等とも緊密な連携を図る。

### (4) 積極的な広報の実施

労働行政の効果的な推進に当たっては、総合労働行政機関としての局に対する広く県民の理解と信頼を高めることが重要である。このため、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。

局においては、定例記者会見において、労働局長をトップとして局幹部が出席し、各分野における重要施策、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、局、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、局ホームページを有効活用し情報発信を行う。

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。

さらに、重要施策等の周知にあたっては、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。

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

### (1) 行政文書の適正な管理

改正「行政文書の管理に関するガイドライン」(平成23年4月1日内閣総理大臣決定 平成29年12月26日一部改正)による新たなルールの遵守を徹底する。また、「電子決裁移行加速化方針」(平成30年7月20日デジタル・ガバメント閣僚会議決定)に基づき、電子決裁への移行を推進する。

### (2) 保有個人情報の厳正な管理

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

### (3) 情報公開制度等に基づく開示請求等への適切な対応

行政機関の保有する情報に対する開示請求は増加傾向にあるが、これらの開示請求に対して適切な処理を行い、適正かつ円滑な運用を図る。

#### 4 綱紀の保持、行政サービスの向上等

##### (1) 綱紀の保持

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

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、行政運営全般を通じた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31日改訂）及び「法令遵守チェックリスト」に基づき、局、監督署及びハローワーク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、厚生労働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付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、監督署及びハローワークの管理者は、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。

オ 公務員倫理、法令遵守等に関する研修は、あらゆる機会を活用して、計画的に全ての職員が受講できるようにする。

また、非常勤職員については、原則として、採用後1か月以内に公務員倫理や法令遵守等に関する研修を実施する。

##### (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、局、監督署及びハローワークの管理者は、窓口を中心に、職員の応接方法の改善や事務処理の迅速化等に関する職員研修等を行い、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に努め、行政サービスのより一層の向上を図る。

また、災害に対して機動的かつ的確に対応するため、局、監督署及びハローワークの管理者は、「茨城労働局防災業務・業務継続に関する実施要領」（平成30年4月1日）に基づき、日頃から適切な防災対策を講じ、災害発生後において適切な業務継続が確保されるよう業務の開始目標時間について職員への周知を図る。



別表1 平成31年度 主要事業計画

所 掌		4 月	5 月	6 月
総務部	総務課	会計交替検査 庶務主管課長・担当者会議 新規採用職員研修（新監・系統間等を含む） 新任監督署長・副署長、安定所長・次長研修（転入者） 新任庶務主管課長・担当者研修（転入者・新規採用職員）	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会議（労災補償課主催） 社会保険・労働保険徴収事務連絡協議会 労働保険事務組合年度更新説明会	労働保険未手続一掃対策協議会 滞納整理強化月間 労働保険料督促状発送（4期分） 電子申請利用促進月間	労働保険年度更新 徴収事務センター年度更新説明会
均等室	雇用環境・	労働基準監督署長・公共職業安定所（出張所）長合同会議 働き方改革推進支援センター周知・連携要請 「アルバイトの労働条件を確かめよう！」キャンペーン（4月1日～7月31日）	労働関係連絡会議	労働相談・個別労働紛争解決制度関係機関連絡協議会 集团的報告徴収
労働基準部	監査課	監督指導業務・安全衛生業務運営会議 監督署長会議 転入監督官研修		外国人労働者問題啓発月間
	健康安全課	安全・衛生管理特別事業場集団指導会 労働災害防止関係団体連絡会議 建設工事関係者連絡会議 地域産業保健センター全体会議 じん肺診査（年間随時）	専門工事業労働災害防止連絡会議 安全衛生労使専門家会議	全国安全週間準備期間 建設業「死亡災害ゼロ」推進大会 社会福祉施設災害防止集団指導
	賃金室	家内労働安全衛生指導員会議	賃金改定状況調査 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

所 掌		月		
		4 月	5 月	6 月
職業安定部	労災補償課	労災保険診療費指導委員会 柔道整復師会審査委員会 労働保険・労災補償業務担当職員 会議 労災保険審査参与会（随時） 労災医員協議会障害等専門部会 （随時）	労災保険診療費指導委員会 柔道整復師会審査委員会	労災保険診療費指導委員会 柔道整復師会審査委員会
	職業安定課	茨城県就職問題検討会議 公共職業安定所長会議	雇用対策連絡調整会議 統括職業指導官会議	債権管理担当者会議 公正採用選考人権啓発協力員会議 学卒担当者会議 学卒ジョブサポーター研修会 雇用保険担当課長・係長会議
	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	併任需給調整指導官研修	労働者派遣事業更新手続説明会

所 掌		7 月	8 月	9 月
総務部	総務課	国家公務員安全週間 (7月1日～7日) ワーク・ライフ・バランス推進強化月間(7～8月) 管理・会計経理内部監査 公共調達監視委員会 新規職員採用業務説明会及び官庁訪問(大卒7～8月実施) 交通安全研修 クレーム対応研修 人事評価能力向上研修(新任者対象)		
	労働保険徴収室	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		パートタイム・有期雇用労働法説明会		総合労働相談コーナー巡回指導
労働基準部	監査課	定期地方労働基準監察		定期地方労働基準監察
	健康安全課	全国安全週間(1日～7日) 茨城県地域両立支援推進チーム会議 木建工事局署一斉安全パトロール 安全衛生業務指導(署)		全国労働衛生週間準備期間 職場の健康診断実施強化月間 交通労働災害防止関係連絡会議 安全衛生業務指導(署)
	賃金室	最低賃金審議会 最低賃金基礎調査 賃金構造基本統計調査	最低賃金審議会 最低賃金専門部会 賃金構造基本統計調査 茨城県最低賃金改定広報	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

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

所掌		月	10月	11月	12月
総務部	総務課		国家公務員健康週間 (10月1日～7日) 超過勤務縮減月間 メンタルヘルス研修 情報セキュリティ対策研修 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)	法令遵守委員会 文書管理点検・監査	国家公務員倫理週間 (12月1日～7日) 国家公務員ハラスメント防止週間 (12月4日～10日)
	労働保険徴収室		労働保険料納付期限(2期分) 労働保険未手続一括対策協議会 労働保険業務実地監察	社会保険・労働保険徴収事務連絡協議会 労働保険適用促進強化期間 保険料算定基礎調査 労働保険料督促状発送(全期・1期分) 口座振替(2期分) 北関東三局連絡会議	保険料算定基礎調査 滞納整理強化月間
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 パートタイム・有期雇用労働法等説明会	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 集団の報告徴収 茨城紛争調整委員会	ハラスメント対策等説明会 ハラスメント撲滅月間
労働基準部	監査課			過重労働解消キャンペーン期間 過労死等防止対策推進シンポジウム 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<神奈川> 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月1～1月/31日) 安全衛生担当者連絡会議
	賃金室		最低賃金審議会 特定(産業別)最低賃金専門部会 家内労働概況調査 茨城県最低賃金改定広報	最低賃金審議会 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 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) 公共職業安定所長会議	返納金滞納整理強化月間 建設雇用改善推進連絡協議会
	職業対策課	高年齢者雇用支援月間		
	訓練室	茨城県地域訓練協議会 茨城県地域ジョブ・カード運営本 部会議	人材開発促進月間	茨城県地域訓練協議会ワーキング チーム会議 茨城県地域訓練内容等検証・改善 会議
	需給調整事業室	労働者派遣事業更新手続説明会	労働者派遣事業適正運営協力員会 議 労働者派遣事業更新手続説明会	派遣労働者セミナー 労働者派遣事業更新手続説明会

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 新任監督署長・副署長、安定所長・次長研修 新任庶務主管課長・担当者研修 新任労働局庶務担当者研修
	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
均等室 雇用環境・			産業労働懇談会（使用者側）	労働基準監督署長・公共職業安定所（出張所）長合同会議 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月1～1月31日） 安全衛生労使専門家会議		監督・安全衛生計画策定会議 監督・安全衛生計画調整会議 茨城産業保健総合支援センター運営協議会
	賃金室		茨城県最低賃金改定広報 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

所 掌		月		
		1 月	2 月	3 月
職業安定部	職業安全課		公共職業安定所長会議 公正採用等人權啓発研修会 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	
	訓練室		茨城県地域訓練協議会 茨城県地域ジョブ・カード運営本部 会議	
	賃金調整事業室	労働者派遣事業更新手続説明会	派遣労働者セミナー	労働者派遣事業更新手続説明会



別表2 平成31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） 新任監督署長・副署長、安定所長・次長研修（転入者） 新任庶務主管課長・担当者研修（転入者・新規採用職員） 新任及び再任労働保険・労災補償業務担当職員研修（労災補償課主催） 新任労災・労働保険調査員等研修（労災補償課主催） 非常勤職員研修（各課室で実施）	新任雇用環境・均等室職員 実地研修 企業指導（雇用均等関係） 業務研修（年間） 非常勤職員研修 新任総合労働相談員研修	転入監督官研修 新任労働基準監督官実地研修（前期） 新任及び再任労働保険・労災補償業務担当職員研修 非常勤職員研修（各課室で実施） 新任石綿届出等点検指導員研修 新任計画届審査員研修	非常勤職員研修（各課室で実施）
5月	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）	統括職業指導官等研修 職業訓練業務研修 助成金業務研修 求人業務研修 就職支援ナビゲーター（職業訓練・求職者支援分）研修 求人者支援員研修 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	就職支援ナビゲーター（一体支援分・就労支援分）研修 学卒ジョブサポーター研修 障害者業務研修 雇用保険業務研修学卒担当者研修会 債権管理担当者研修
7月	交通安全研修 クレーム対応研修 人事評価能力向上研修			
8月		広報研修		
9月			検査担当者養成研修（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）		労働保険・労災補償業務担当職員研修	キャリアコンサルティング研修
12月				
1月			司法研修	
2月				
3月	新任監督署長・副署長、安定所長・次長研修 新任庶務主管課長・担当者職員研修 新任労働局庶務担当者研修		新任署長・副署長研修 新任労災主務課長研修 新任安全衛生主務課長研修	新任障害者関係業務担当職員研修 新任雇用保険業務担当職員研修 新任統括職業指導官等研修 新任職業訓練業務担当職員研修 新任債権管理事務担当職員研修



実施月	方法（広報先） 広報事項	①	②	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	所管
		ホームページ「茨城労働局」	11ブレス（記者発表、資料提供等）	12ブレス（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	
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
	パートタイム・有期雇用労働法説明会	○		○								雇用環境・均等室
	個別労働関係紛争制度の平成30年度の運用状況	○		○	○		○					雇用環境・均等室
	同一労働同一賃金ガイドライン	○			○	○	○	○	○			雇用環境・均等室
	平成30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
	賃金構造基本統計調査協力依頼							○				賃金室
7月	年度更新(おすみですか)				○		○					徴収室
	口座振替制度の活用について	○			○			○			○	徴収室
	無期転換ルール の周知	○			○							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
	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31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
	医療勤務環境改善マネジメントシステムの活用について	○			○							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
	平成31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ル実施結果				○							健康安全課
	平成31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	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	所管
		ホームページ「茨城労働局」	11プレス（記者発表、資料提供等）	21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
	過重労働解消キャンペーン期間			○								監督課
	茨城県最低賃金の改定正決定	○	○			○	○	○	○	○		賃金室
	茨城県産業安全衛生大会	○			○			○				健康安全課
	職場の健康診断実施強化月間				○							健康安全課
	茨城産業安全衛生大会における茨城労働局長表彰	○		○	○			○				健康安全課
	各種免許試験日程（下期）				○							健康安全課
	作業環境測定推進月間				○							健康安全課
	全国労働衛生週間準備期間				○			○			○	健康安全課
10月	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
	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
	石綿関連疾患に関する労災補償制度等の周知							○	○			労災補償課
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
	ハラスメント対策説明会	○		○								雇用環境・均等室
	期間雇用者の育児・介護休業等について	○			○							雇用環境・均等室
	勤労者財産形成促進制度				○		○					雇用環境・均等室
	茨城県最低賃金改正決定								○			賃金室
	茨城県特定（産業別）最低賃金改正決定	○						○	○	○	○	賃金室
	平成31年度年末・年始労働災害防止強化運動の実施について			○	○			○				健康安全課
	いばらきジョブフェスタ 高校生就職面接会	○					○				○	職業安定課
	障害者雇用状況調査集計結果	○	○				○					職業対策課

実施月	方法（広報先） 広報事項	①	②	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	所管
		ホームページ「茨城労働局」	11プレス（記者発表、資料提供等）	12プレス（定例記者会見）	いばらき労働基準（連合会、監督課）	いばらき雇用ニュース（職業安定課）	労働基準ニュース（茨城新聞）	地方公共団体広報誌（県、市町村）	商工団体、防災団体等広報誌	ポスター・パンフレット等	その他	
12月	滞納整理強化月間				○		○					徴収室
	職場におけるハラスメント対策	○			○	○	○					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4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促				○			○				健康安全課
	二次健康診断等給付について							○				労災補償課
	建設雇用改善推進集会						○					職業安定課
1月	障害者就職面接会	○		○	○	○	○	○			○	職業対策課
	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31年賃金構造基本統計調査（初任給）結果				○							賃金室
	茨城県特定（産業別）最低賃金改正決定								○			賃金室
	車両系建設機械県下一斉安全パトロール結果				○							健康安全課
	平成31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
2月	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
	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
3月	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
	労働基準監督官採用試験の広報	○		○					○	○	○	総務課
	国家公務員採用試験の広報	○										総務課
	「アルバイトの労働条件を確かめよう！」キャンペーン	○		○				○	○	○		雇用環境・均等室
	パートタイム・有期雇用労働法				○			○				雇用環境・均等室
	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31年における申告事件の概要	○			○			○					監督課