

労働行政のあらまし

令和2年度
(2020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)



▲袋田の滝(大子町)



▲茨城総合労働庁舎



▲国営ひたち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

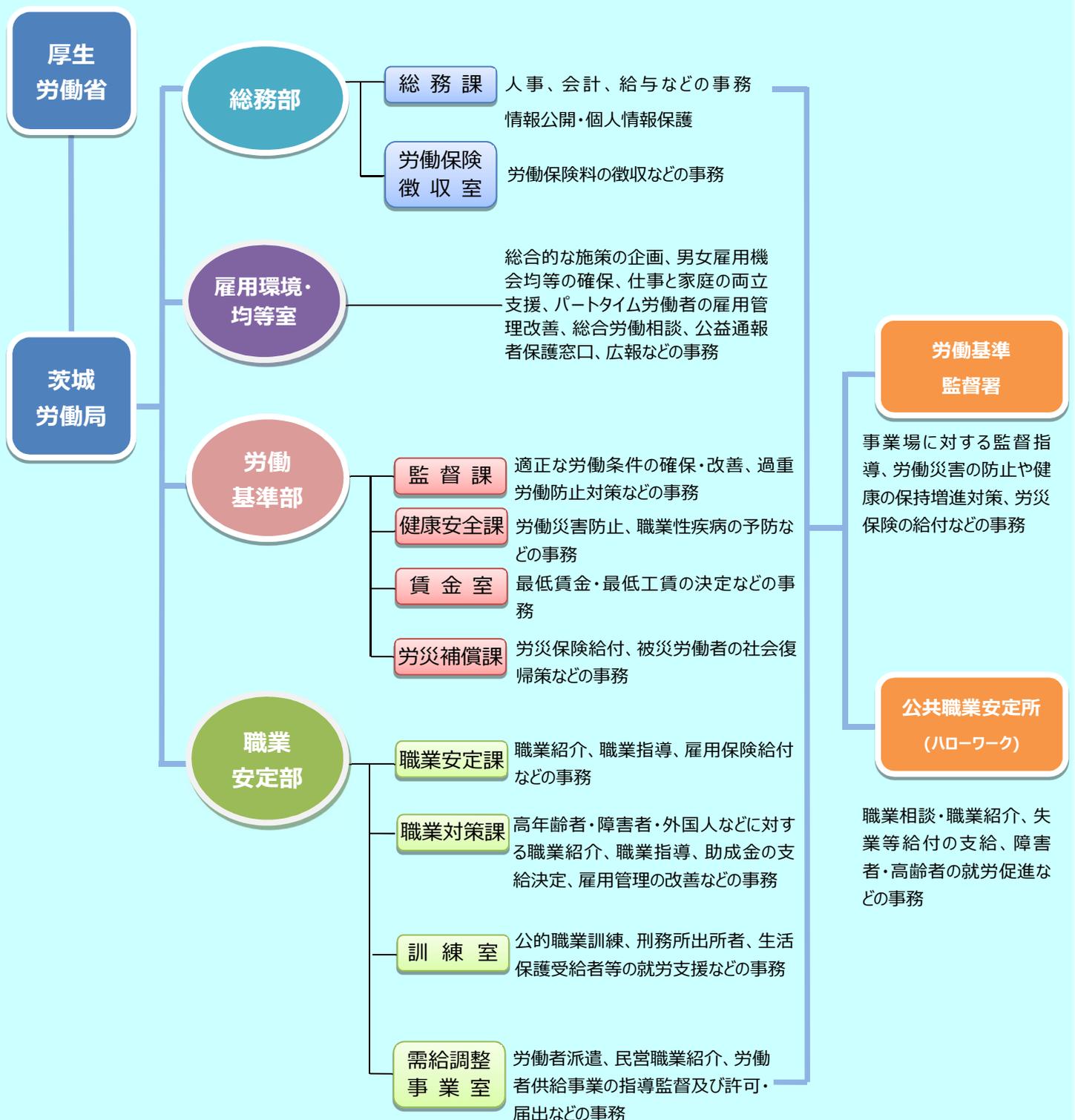
<https://jsite.mhlw.go.jp/ibaraki-roudoukyoku/>

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	3
C 長時間労働の抑制及び年次有給休暇の取得促進等	4
D 茨城労働局第13次労働災害防止推進計画重点業種等の労働災害防止対策の推進	4
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	5
F 最低賃金、賃金引上げに向けた生産性向上等に取り組む企業への支援	6
G 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保	6
H 総合的なハラスメント対策等の推進	7
第二章 高齢者、就職氷河期、女性等の多様な人材の活躍促進、人材投資の強化	8
A 就職氷河期世代・若者に対する就労支援等	9
B 高齢者の就労支援・環境整備	9
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	10
E 障害者の雇用促進	11
F 外国人材の受け入れの環境整備等	12
G 生活保護受給者等の就労支援	13
H 人材確保支援の総合的な推進、地域雇用対策の促進	13
I 労働関係法令の普及等に関する取組	14
J 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・小規模事業者に対する支援等

中小企業・小規模事業者等が、業務の進め方の見直しや労働時間の短縮に向けた具体的な取り組みを行い、働き方改革を実現できるよう、中小企業・小規模事業者等に寄り添った相談・支援を推進します。

具体的取組

① 生産性を高めながら労働時間縮減等に取り組む事業者等の支援

- 中小企業・小規模事業者の抱える様々な課題に対応するため、「働き方改革推進支援センター」によるワンストップ相談窓口において、関係機関と連携を図りつつ、セミナーの開催を行うとともに、事業主からの求めに応じて専門家を派遣する「個別訪問支援」や「窓口相談派遣」といったアウトリーチ型支援を重点的に行います。
- 中小企業・小規模事業者が、生産性等を通じた最低賃金の引上げを支援するための「業務改善助成金」や労働時間等の設定改善を支援するための「働き方改革推進支援助成金（仮称）」によって働き方改革の推進を図ります。



② 労働施策総合推進法に基づく協議会等の活用

- 労働施策総合推進法に基づく協議会及び「地方版政労使会議」については、「茨城働き方改革・労働環境改善協議会」として引き続き開催し、中小企業等における働き方改革が円滑に進むよう、地域の中小企業・小規模事業者の状況や、働き方改革関連法の内容、中小企業・小規模事業者への支援策等について共有を図り、協議会の構成員等と連携を図って、中小企業・小規模事業者への支援を進めます。

B 長時間労働の是正及び労働条件確保・改善対策

すべての労働者が適正な労働条件の下で安心して働きやすい社会を実現し、仕事と家庭生活の両立を困難にする等の様々な原因となる長時間労働を是正するため、働き方改革関連法の定着を図るとともに、法定労働条件の履行確保及び労働条件の改善を図ります。

具体的取組

① 長時間労働の是正に向けた監督指導体制の強化等

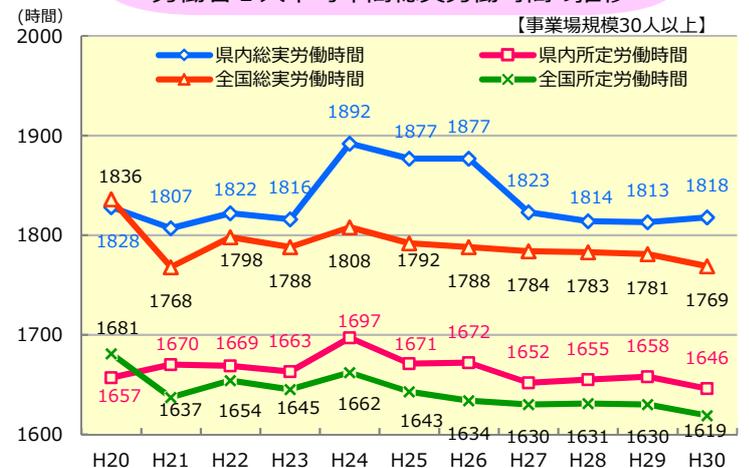
- 長時間労働の是正及び過重労働による健康障害を防止するため、時間外・休日労働時間数が 80 時間を超えていると考えられる事業場及び長時間にわたる過重労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場に対する監督指導を引き続き実施します。

② 労働条件の確保・改善対策

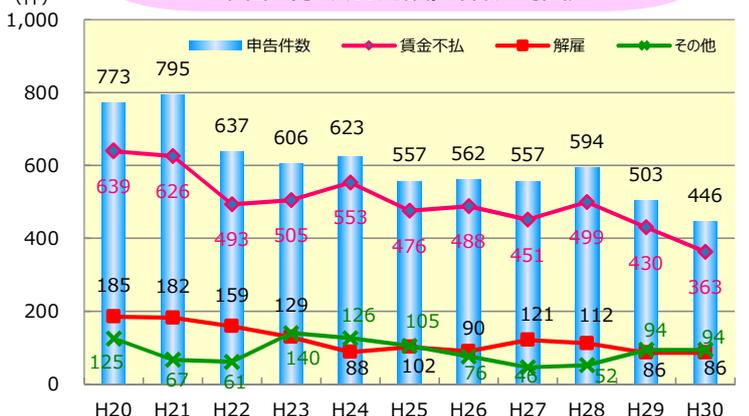
■ 法定労働条件の確保等

- 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・定着が重要であることから、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します。
- 「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

労働者 1 人平均年間総実労働時間の推移



申告（事項別内訳）件数の推移



て当該ガイドラインに基づいて労働時間管理が行われているか確認するとともに、賃金不払残業が認められた場合には、是正指導を行います。

■ 特定の労働分野における労働条件確保対策の推進

- 外技能実習生を含めた外国人労働者、自動車運転者、障害者、介護労働者、派遣労働者、医療機関の労働者及びパートタイム労働者の労働環境を適正なものとするため、関係機関との連携の下労働基準関係法令の遵守の徹底を図ります。

■ 最低賃金制度の適切な運営

- 経済動向及び地域の実情などを踏まえつつ、地方最低賃金審議会の円滑な運営を図ります。
- 最低賃金額の改正等については、使用者団体、労働者団体、及び地方公共団体等の協力を得て、使用者・労働者等に周知徹底を図るとともに、最低賃金の履行確保上問題があると考えられる業種等を重点とした監督指導等を行います。



茨 城 県 最 低 賃 金

最低賃金名		最低賃金額	効力発生日	適用範囲
		時間額(円)		
茨城県最低賃金		849	令和元.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	943	令和元.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	905	令和元.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	901	令和元.12.31	
	各種商品小売業	871	令和元.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

- 勤務間インターバル制度は、労働者の生活時間や睡眠時間を確保するためのものであることを踏まえ、導入マニュアル、助成金制度等を活用して、長時間労働が懸念される企業等への導入促進を図ります。
- 大企業・親事業者の働き方改革に伴う下請等中小事業者への「しわ寄せ」防止に向けて、11月を「しわ寄せ防止キャンペーン月間」と設定し、報道発表や中小企業庁等との連携を通じて、集中的な周知啓発を行うことにより、長時間労働につながる取引が生じないよう、社会全体の機運の醸成を図ります。
- 年次有給休暇（以下「年休」といいます。）の時季指定義務、時間単位年休及び年休の計画的付与制度等について周知徹底を図り、年休の取得しやすい環境の整備に努めます。

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

茨城県内における令和年の労働災害による死傷者数（休業4日以上）は2,966人、うち死亡は24人と、平成30年に比べて死亡者数は横ばい、死傷者数は減少しました。

業種別では、製造業884人、陸上貨物運送事業375人、建設業296人、小売業296人と死傷者数が多く、うち死亡者は製造業11人、建設業8人、陸上貨物運送事業2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。

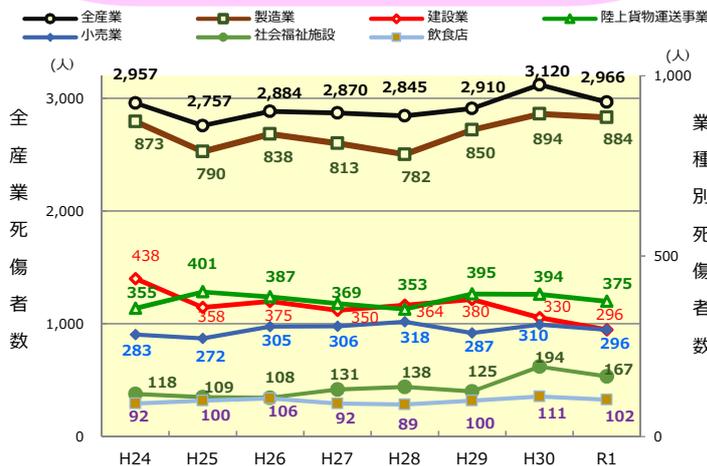
具体的取組

① 労働災害を防止するための対策

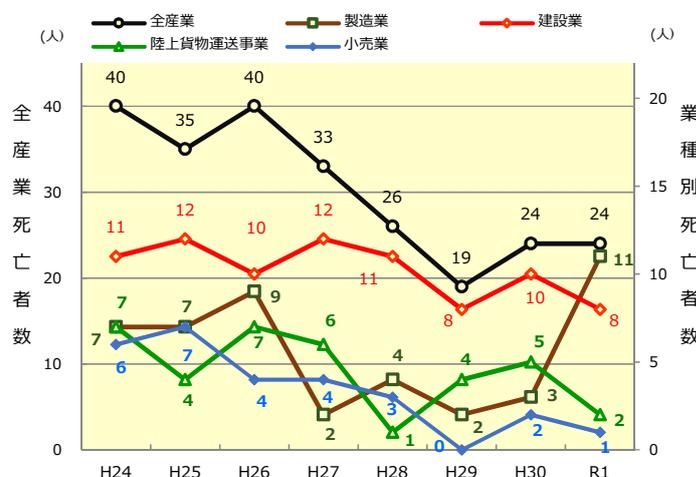
- 死亡災害が製造業で激増している（内2人は、外国人労働者）ことから、機械災害防止のため、「危険性または有害性等の調査等に関する指針」等の各種指針に基づく使用時、清掃時、点検・整備時のリスクアセスメント、残存リスクの提供について、確実な実施を促進します。
- 外国人労働者が内容を確実に理解できる方法による安全衛生教育の実施の周知を図ります。
- 労働災害の減少率が鈍化している第三次産業等について、安全推進者の配置やリスクアセスメントの普及の促進等を通じて企業の自主的な安全衛生活動の取組、転倒災害防止対策や介護労働者の腰痛予防対策の促進を図ります。
- 労働災害が増加傾向の高年齢労働者の安全衛生確保のため、「高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」、「STOP！転倒災害プロジェクト茨城」の周知とともに、中小企業による取組を支援するためのエイジフレンドリー補助金（仮称）等の周知を図ります。



茨城県の労働災害発生数の推移（休業4日以上死傷災害）



茨城県の労働災害発生数の推移（死亡災害）



② 労働者の健康を確保する対策

- 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したところであり、労働時間の状況の把握が的確になされるよう、引き続き取り組みます。
- ストレスチェック制度を含むメンタルヘルス対策は、労働者の心の健康の保持増進のための指針の周知し、ストレスチェック制度による集団分析結果の活用を図るよう進めます。
- 治療と仕事の両立支援は、「事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドライン」等の周知啓発、地域両立支援推進チームの運営、トライアングル型サポート体制の構築に努めます。
- 石綿ばく露防止対策は、石綿則等が改正されて対策を強化することとしており、改正後は周知徹底を図ります。
- 鹿島臨海コンビナートは多種・多様の化学物質を製造・取り扱っており、化学物質による労働災害を防止、化学物質の譲渡・提供時のラベル表示・安全データシート（SDS）交付の徹底、これらに基づくリスクアセスメントの実施及び当該結果に基づく措置の徹底を図ります。

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30年度の労災保険の新規受給者については、前年度と比べ4.7%の増加で12,113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28年度に増加後、高い数値で推移しています。

具体的取組

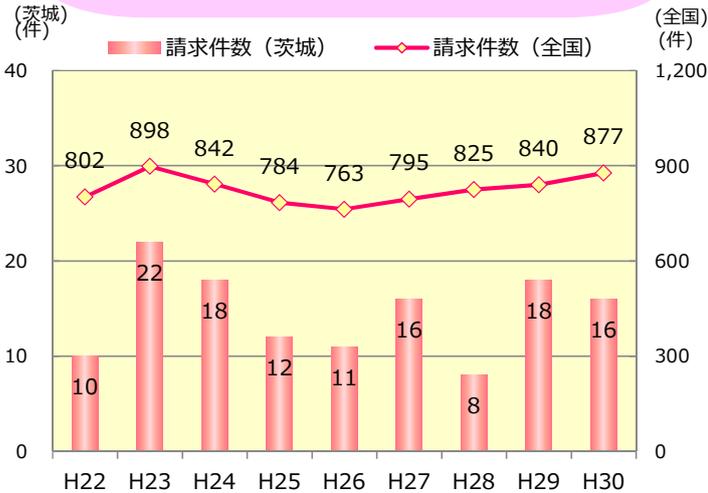
① 迅速かつ適正な労災補償

- 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。

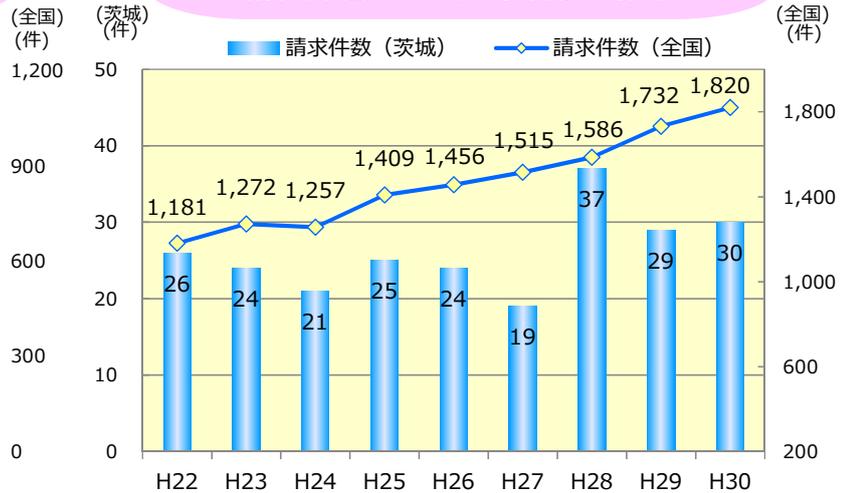
② 石綿関連疾患給付請求事案の的確な対応

- 特別遺族給付金の請求の期限が令和4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。

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



F 最低賃金、賃金引上げに向けた生産性向上等に取り組む企業への支援

最低賃金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

- 最低賃金・賃金の引上げには、特に中小企業・小規模事業者の生産性向上が不可欠であることから、コースが新設・拡充された業務改善助成金の活用促進などにより、業務改善や生産性向上に係る企業ニーズに応えるとともに、賃金引上げ支援を強化します。
- 茨城働き方改革推進支援センターにおけるワンストップ相談窓口において、各地域の商工団体等の関係機関と連携を図りつつ、一つの課題について、最大5回まで専門家による訪問支援を受けられるなどのメリットを周知することなどにより、賃金の引上げのための個別相談を強化します。
- 人事評価制度や賃金制度の整備・実施による生産性向上、賃金アップ等の実現及び生産性向上に資する設備等への投資により雇用管理改善を図る事業主に対する助成を行います。

金融機関との雇用対策協定



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。

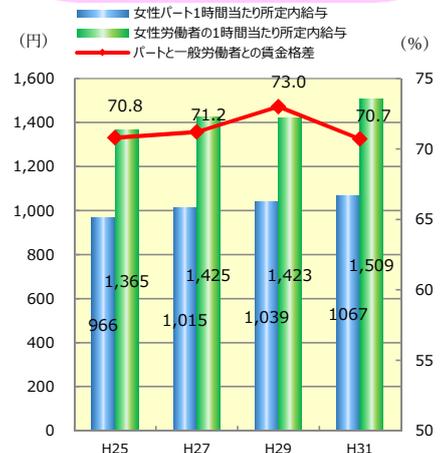
非正規雇用労働者の希望や意欲・能力に応じた正社員転換、均等・均衡待遇を推し進めていくための施策を推進します。

具体的取組

① パートタイム・有期雇用労働法、改正労働者派遣法の施行への対応

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

女性パートタイム労働者と女性一般労働者の賃金格差の推移



資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

②中小企業・小規模事業主に対する支援

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

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。

また、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職場におけるハラスメント撲滅対策の集中実施

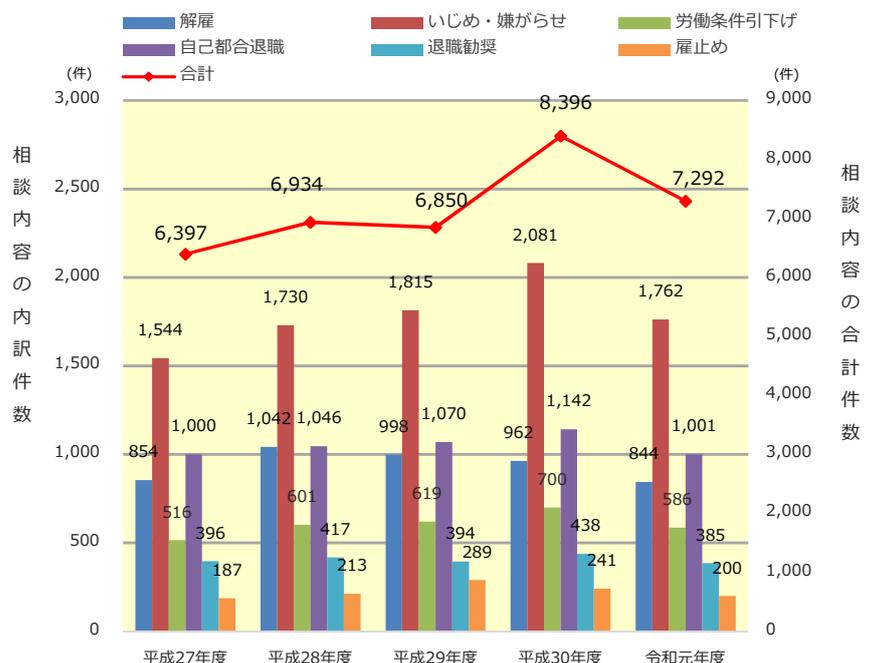
- ▶改正労働施策総合推進法における事業主の雇用管理上の措置義務は、大企業について令和2年6月1日より適用されることから、事業主向けの説明会の開催を始めとするあらゆる機会を通じて、改正法や指針の内容等の周知徹底を図ります。
- ▶ノウハウ等が不足していると考えられる中小企業については、令和4年4月1日の施行日までに準備が間に合うよう、改正法及び指針の内容や、個別企業へのコンサルティング等の支援事業の周知を行うとともに、改正法の施行後は、確実な履行確保のため、報告の請求・是正指導を行います。
- ▶職場におけるハラスメントの相談に当たっては、労働者の立場に配慮しつつ、改正法等に基づく紛争解決援助制度の活用を含む迅速・丁寧な対応を行い、法令違反が疑われる事案を把握した場合には、事業主に対する積極的な報告の請求・是正指導を行います。
- ▶職場におけるハラスメントの撲滅の機運の向上を目的として、12月の「職場のハラスメント撲滅月間」に集中的な広報や特別相談窓口の設置等の取組を行います。

②労使関係紛争の早期解決の促進

- ▶いじめ・嫌がらせや労働条件等のあらゆる労働問題に関してワンストップで対応するため、総合労働相談員の資質向上等により総合労働相談コーナーの機能を強化するとともに、労働局長による助言・指導の効果的な実施や紛争調整委員会によるあっせんの迅速な対応等により、個別労働紛争の早期の解決を促進します。
- ▶労働相談対応や個別労働紛争の迅速解決のため、労働相談・個別労働紛争解決制度関係機関連絡協議会の開催等により、連携強化を図ります。

総合労働相談コーナーにおける相談件数の推移

令和2年1月末現在



第二章 高年齢者、就職氷河期、女性等の多様な人材の活躍促進、人材投資の強化

A 就職氷河期世代・若者に対する就労支援等

いわゆる就職氷河期世代は、雇用環境が厳しい時期に就職活動を行った世代であり、希望する就職ができず、現在も不本意ながら不安定な仕事に就いている、あるいは無業の状態にあるなど、様々な課題に直面している方がいます。茨城県においては本人の希望に反して非正規となっている労働者の割合が全国を上回っています。そのため、就職氷河期世代の抱える固有の課題や、今後の人材ニーズを踏まえ、個々人の状況に応じた支援を行うことにより、同世代の活躍の場を更に広げられるよう、具体的な数値目標を立てて3年間で集中的に支援を行います。

また、新卒者等については、正社員就職の実現や課題を抱え、就職活動に当たり支援を要する学生や、卒業後に進学も就職もしていない者等は依然として一定数存在しているため、新卒応援ハローワーク等への誘導により就職支援を行います。

具体的取組

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

- ハローワーク水戸及び土浦に就職氷河期世代専用窓口「ミドル世代支援コーナー」を設置。キャリアコンサルティング、生活設計面の相談、必要な能力開発策へのあっせんや求人開拓から、就職後の定着促進まで一貫した支援等を実施します。
- 就職氷河期世代に限定した求人や応募を歓迎する求人についても引き続き積極的に確保することにより、就職氷河期世代の方々に対する総合的な支援の充実を図ります。

② 短期間で取得でき安定就労に有効な資格等の取得支援

- 就職氷河期世代の方向けに、短期間で取得でき、安定就労につながる資格等の習得を支援するため新たに創設される「短期資格等習得コース事業」について、周知・広報、訓練生の募集、職場体験等の実施等を組み合わせ、正社員就職を支援します。
- 主に雇用保険を受給できない方を対象に実施している求職者支援訓練において、実践的な技能等を習得の上、就職に直結する資格等を取得できる訓練コースやマルチジョブホルダー・非正規雇用労働者など在职中の方等を対象とした訓練コースについて、関係機関と密に連携し当該訓練コースの設定促進に努めます。

③ 就職氷河期世代の失業者等を正社員で雇い入れた企業への助成金の拡充等

- 助成対象者が非正規雇用労働者に拡充された特定求職者雇用開発助成金（就職氷河期世代安定雇用実現コース）について、ハローワークにおける就職氷河期世代の専門窓口等と連携し、事業主・対象労働者に対し、適切に周知広報を行い、制度の適切な運用を図ります。
- 安定的な就職が困難な求職者に対し、一定期間試用雇用（トライアル雇用）する事業主を助成することにより、その適正や業務遂行可能性の見極めなど、求職者と求人者の相互理解を促進します。

④ 地域ごとのプラットフォームの形成・活用について

- 官民が協働して就職氷河期世代等の支援に社会全体で取り組む気運を醸成し、支援の実効性を高めるための官民協働スキームとして、関係者で構成する福祉と就労をつなぐ地域レベルのプラットフォームを設置し、地方自治体、関係機関・団体等と連携し取組みを進めます。

⑤ 若者に対する就職支援

- 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地域支援ナビゲーターが高校・大学等への出張相談等

「ミドル世代支援コーナー」の様子



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。

ユースエール認定通知書交付式の様子



B 高齢者の就労支援・環境整備

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

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ます。

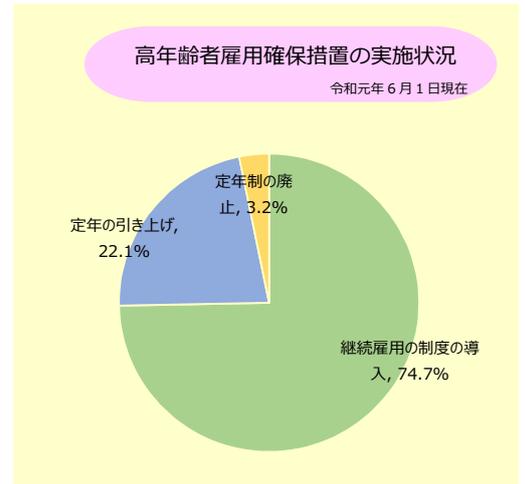
具体的取組

① 高齢者に対する再就職支援の強化

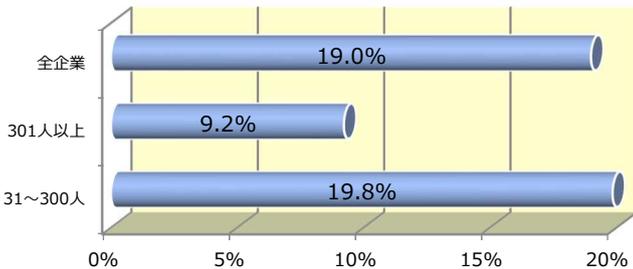
- 高齢者が安心して再就職支援を受けることができるよう、生涯現役支援窓口のハローワーク水戸・日立・筑西・土浦・古河・常総・石岡・常陸大宮・龍ヶ崎・常陸鹿嶋において、65歳以上の高齢者求職者への再就職支援を強化します。また、地域社会における高齢者の多様な就業機会を確保するため、地方自治体を中心となって構成される協議会に委託する「生涯現役促進地域連携事業」を取手市において実施します。（令和3年3月31日まで）

② 企業の実情に応じた中高年齢層向け訓練の提供

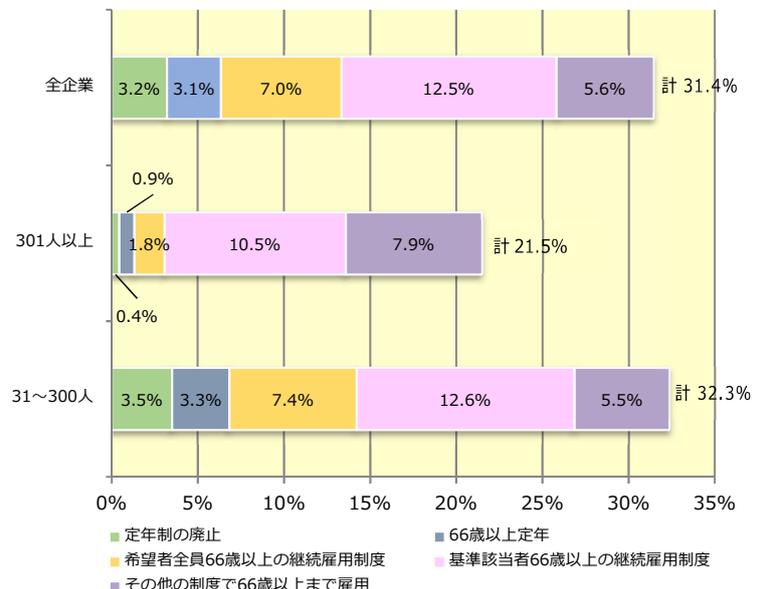
- 65歳超の高齢者の継続雇用支援のため、生産性向上人材育成支援センターで実施する各企業の実情に応じたオーダーメイド型、レディメイド型の在職者向け訓練について活用促進のための効果的周知に努めます。



65歳定年企業の状況 令和元年6月1日現在



66歳以上働ける制度のある企業の状況 令和元年6月1日現在



70歳以上働ける制度のある企業



C 女性の活躍促進等

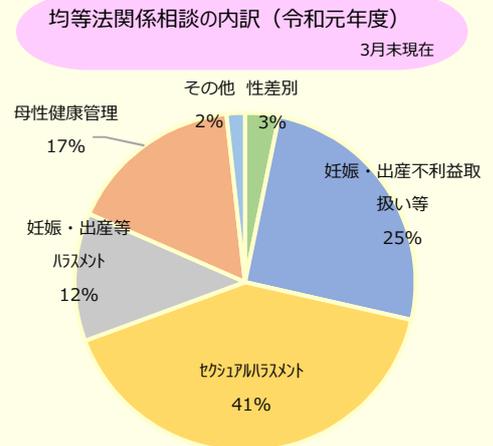
働く人々が就職や企業内での待遇において性別により差別されることなく、また、働く女性が母性を尊重されつつ、その能力を十分に発揮できる環境を整備するため、男女雇用機会均等法の実効性の確保を図るとともに、企業のポジティブ・アクションを促進することなどにより、実質的な男女の均等確保を推進することなどにより、実質的な男女の均等確保を推進します。

また、女性活躍推進法に基づき、「一般事業主行動計画」の策定・届出、情報公表等について、指導、啓発を行います。

具体的取組

①女性の活躍促進

- 改正女性活躍推進法等について、常用労働者 301 人以上の企業を対象に、令和 2 年 4 月 1 日より行動計画の策定に関する事項、令和 2 年 6 月 1 日より情報公表に関する事項が順次施行されることから、行動計画の策定に関する事項が、令和 2 年 4 月 1 日より、情報公表に関する事項が、令和 2 年 6 月 1 日より施行されることから、周知徹底を図ります。
- 令和 4 年 4 月 1 日より、常用労働者数 101 人以上 301 人以下の企業については、行動計画の策定や、情報公表等が新たに義務付けられることになるため、周知とともに「両立支援等助成金（女性活躍加速化コース）及び「中小企業のための女性活躍推進事業」等の活用を促すことにより、取組を促進します。
- 女性活躍情報の見える化を推進するため、「女性の活躍推進企業データベース」について、策定届等を提出した企業に対し、就職活動中の学生や求職者へのアピールとなるなどのメリットを伝えるとともに、積極的な活用、登録を働きかけます。
- 「えるぼし」認定及び新たに創設された「プラチナえるぼし」認定について、優秀な人材の確保や公共調達の際加点評価されること等、認定のメリットを周知することにより、取得促進を図ります。
- 行動計画策定等が義務付けられている 301 人以上の企業について、策定・届出等の履行確保を図るとともに、改正女性活躍推進法に基づく報告徴収の実施により、策定された行動計画の進捗状況に留意し、課題の改善に当たって必要な助言を行う等、法に基づく取り組みの実効性確保を図ります。



②雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の推進

- 労働者が性別により差別されることなく、また、働く女性が母性を尊重されつつ充実した職業生活を営むことができるようにすることは、就業意欲を支える基本となることから、男女の均等取扱い、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等について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 103 号）に基づく報告徴収や紛争解決援助の仕組みを積極的に活用し法に沿った雇用管理が行われるよう取り組みます。

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、ハローワークにおいて、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、家庭環境に配慮した職業相談、職業紹介を実施します。また、仕事と子育て等の両立を推進するため、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きめ細かな職業相談・職業紹介

- 水戸・日立・土浦・古河・龍ヶ崎・常陸鹿嶋のハローワークに設置しているマザーズコーナーにおいて、キッズコーナーや必要に応じ安全サポートスタッフの配置など子供連れで来所しやすい環境を整備し、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。



② 育児・介護休業法の周知及び履行確保

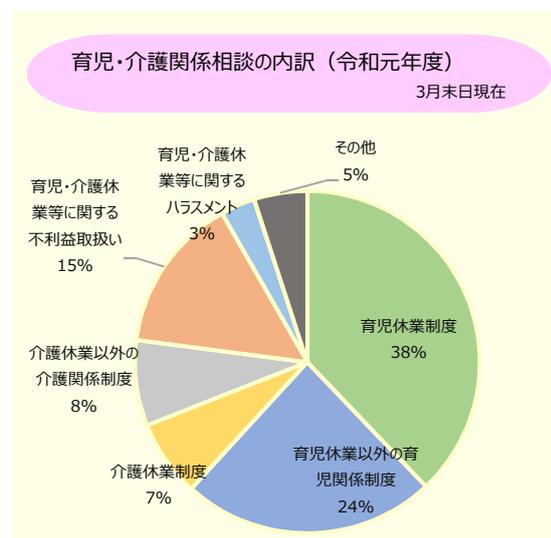
- 子の看護休暇・介護休暇の時間単位での取得を可能とする改正内容を含め、育児・介護休業法に基づく両立支援制度について、個々の労働者が円滑に制度を利用できるよう周知徹底を図ります。

③ 男性の育児休業取得促進等を含む仕事と育児の両立が出来る職場環境の整備

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

④ 仕事と介護の両立ができる職場環境整備

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



⑤ 次世代育成支援対策の推進

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

E 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、平成 30 年に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 公務部門における障害者の雇用促進・定着支援の強化

- 公務部門における障害者雇用を推進するため、セミナー・職場見学会等を実施するとともに、雇用する障害者の定着支援を一層推進するため、ハローワーク水戸に配置する職場適応支援者を活用することにより、支援体制の強化を図ります。

② 中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援等の強化

- ハローワークと地域の関係機関が連携し、採用の準備段階から採用後の職場定着まで一貫したチーム支援等を実施し、中小

企業をはじめとした障害者の雇入れ支援等の強化を図ります。

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

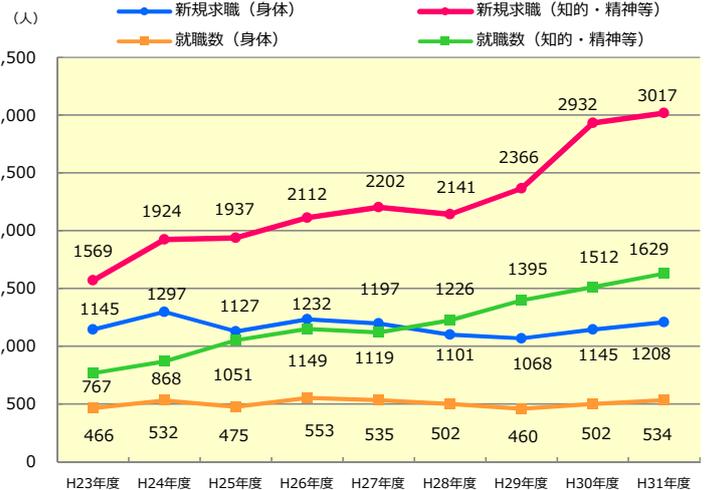
③精神障害者、発達障害者、難病患者等の多様な障害特性に対応した就労支援の強化

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

民間企業の雇用障害者数と実雇用率の推移



障害者求職・就職の推移



F 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学、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。そのため、現在日本で就労している外国人に加え、特定技能の在留資格により就労する外国人労働者についても安心して働き、その能力を十分に発揮する環境を確保する必要があります。

具体的取組

①外国人労働者の適切な雇用管理の確保及び労働条件等の相談・支援体制の強化

- 在留資格「特定技能」により受け入れる外国人材をはじめ、増加する外国人材の地域における安定した就労を促進するため、事業主に対する外国人の雇用状況届出制度や外国人雇用管理指針の周知・啓発、雇用管理セミナーの重点的な開催等、雇用管理改善に向けた相談・指導等の充実を図ります。
- 外国人労働者が自らの労働条件等を十分に理解し、適正な待遇の下で安心・納得して就労を継続し、その能力を発揮できるよう、「外国人労働者相談コーナー」や「労働条件相談ほっとライン」等の周知を図るとともに、外国人特有の事情に配慮した事業主の雇用管理改善の取組みに対して助成を行う「人材確保等支援助成金（外国人労働者就労環境整備助成コース）」の活用促進を図ります。

外国人雇用事業所数及び外国人労働者数の推移



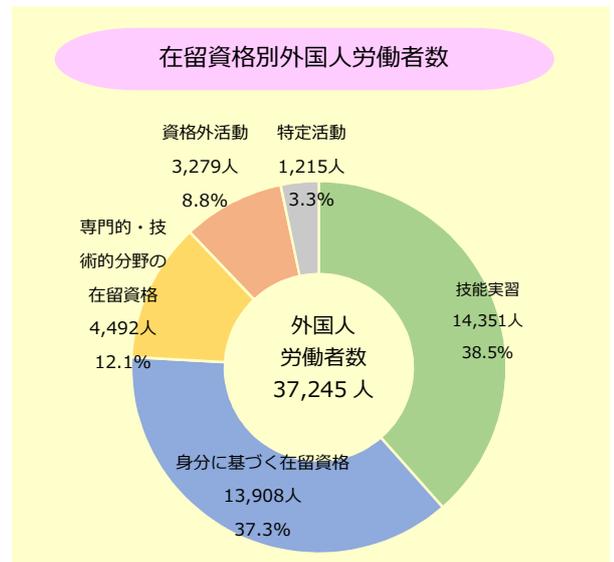
➢外国人労働者が容易に理解できる視聴覚教材等の周知等により、労働災害防止対策を推進します。

②外国人留学生・定住外国人等に対する就職支援

- 外国人留学生等と企業とのマッチングの機会を設けるため、土浦新卒応援ハローワークに設置している留学生コーナーにおいて、外国人留学生等に対するきめ細かな支援を実施します。
- 定住外国人等が多く所在する地域のハローワーク内に設置している「外国人雇用サービスコーナー」（水戸・筑西・下妻・土浦・古河・常総・石岡・龍ヶ崎・常陸鹿嶋）において、通訳員や「多言語コンタクトセンター」を活用しながら専門相談員による職業相談や、定住外国人等が応募可能な求人の開拓等を実施するほか、外国人就労・定着支援研修の実施にあたり、求職者に対する研修受講の働きかけや、研修修了者への公共職業訓練へのあっせん、日本語能力等を踏まえた職業紹介の実施により、安定的な就職の促進を図ります。

③外国人技能実習に関する実地検査や相談援助等の体制強化

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



G 生活保護受給者等の就労支援

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

具体的取組

①ハローワークと地方自治体との一体的な就労支援

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

②刑務所等出所者等の就労支援

- 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。

H 人材確保支援の総合的な推進、地域雇用対策の推進

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

具体的取組

①人材確保支援の充実

➢ 福祉分野のほか、建設業、警備業、運輸業など、雇用吸収力の高い分野でのマッチング支援を強化するため、ハローワーク水戸及び土浦の「人材確保対策コーナー」を中心に、関係団体等と連携した人材確保支援を図ります。

② 地方自治体等と連携した地域雇用対策の推進

- 都道府県が行う産業施策や経営支援等と一体となって魅力ある雇用環境を創造・整備する取組を支援する地域活性化雇用創造プロジェクトにより、地方自治体と連携した取組を行い、地域特性を生かした良質で安定的な雇用の場の確保や人材育成を推進します。
- 市町村・経済団体等で構成される協議会が提案する自主性・創意工夫ある取組の中から、地域における魅力ある雇用やそれを担う人材の維持・確保等が期待できるものを選抜・委託する地域雇用活性化推進事業等を実施し、地域の活性化を図ります。
- U I J ターン者を採用しようとする事業主への支援により、地域の中小企業等の人材確保を図ります。

③ ハローワークのマッチング機能の強化

- ハローワークの求人情報・求職情報をオンラインで民間職業紹介事業者や地方自治体に提供する取組を推進します。
- 「雇用対策協定」の締結を更に推進するとともに、協定を締結後は、地域の新たな課題にも対応できるよう、各地方自治体と調整を進めて可能な範囲で見直しを行い、協定及び協定を実施するための計画の内容の充実を図ります。
- 希望する地方自治体において、国が行う無料職業紹介と地方自治体が行う業務をワンストップで一体的に実施する取組を行うなど、国と地方の連携の強化を図ります。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。

(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。(令和元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、八千代町)



自治体との雇用対策協定締結式



I 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となります。このため、地域の大学等と連携し、大学等における労働法制の普及等に関するセミナーや講義の実施等に取り組みます。

大学等における出前講座の様子



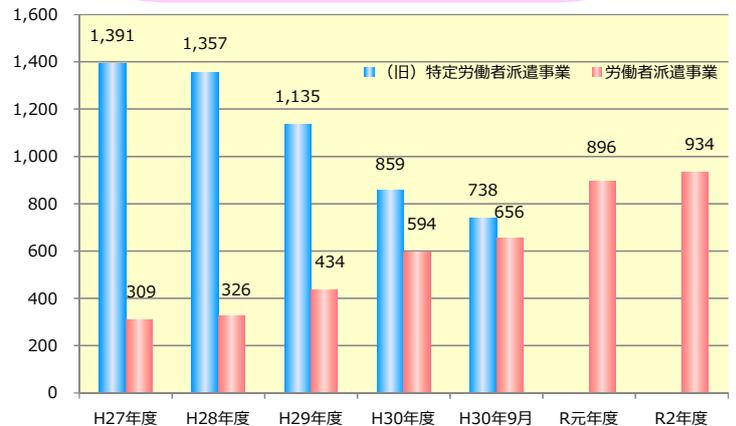
民間等の労働力需給調整事業の適正な運営の促進

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

- 各事業が適正に運営されるよう、法制度の周知啓発、許可申請等の審査確認、指導監督等を適切に実施します。
- 労働者派遣法及び職業安定法改正の円滑な施行に向けて、丁寧な指導を行うとともに、関係機関とも連携し、引き続き周知に努めます。

労働者派遣事業所の推移



- (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・許可事業所数である。
 (注3) 労働者派遣法改正法施行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り、平成 28 年度から平成 30 年 9 月までは、(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。
 (注4) 令和元年度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罹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、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、中小零細事業を中心に存在していることから、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。

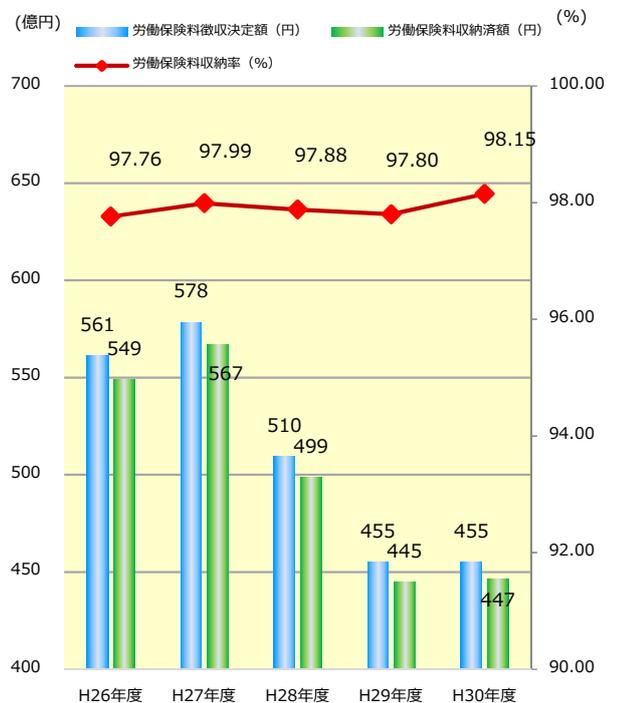
②労働保険料の適正徴収

- 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し、期限までに申告納付するよう指導するとともに、保険料等を滞納している事業主等に対しては電話・文書・訪問等による効果的な納付督促や、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手続コスト削減ため、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。

労働保険料徴収決定額と収納額及び収納率の推移



※平成 28～30 年度の徴収決定額及び収納額の減少は雇用保険料率等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

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。

また、えるぼし認定を既に受け、女性の活躍推進に関する取組の実施状況が特に優良な事業主を認定する、プラチナえるぼし認定制度ができました。

【えるぼし認定マーク】



くるみん認定

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。

【くるみんマーク】



ユースエール認定

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。

【ユースエール認定マーク】



安全衛生優良企業認定

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。

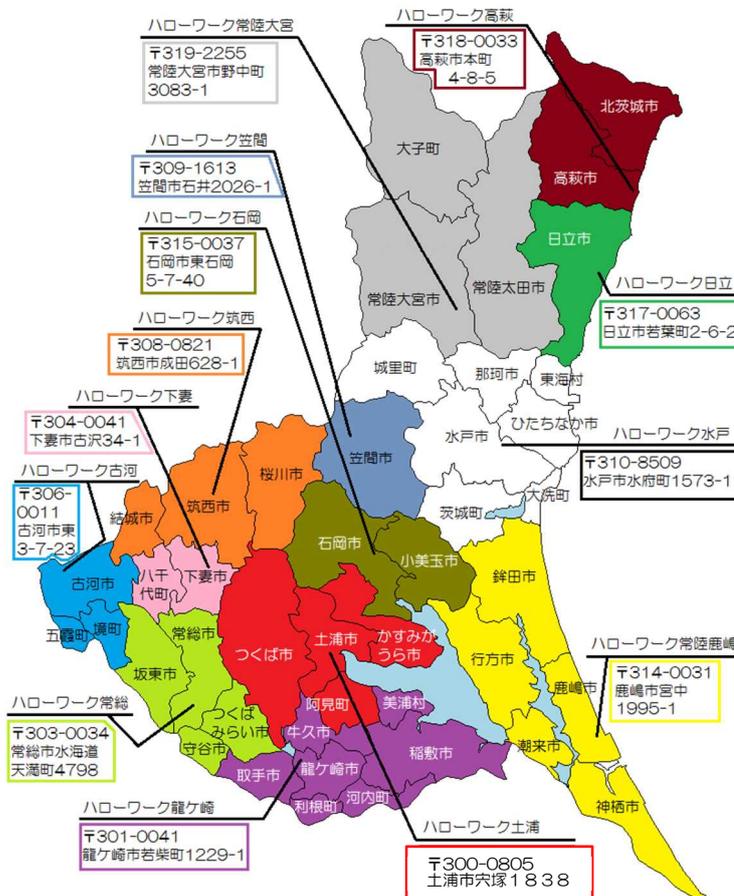
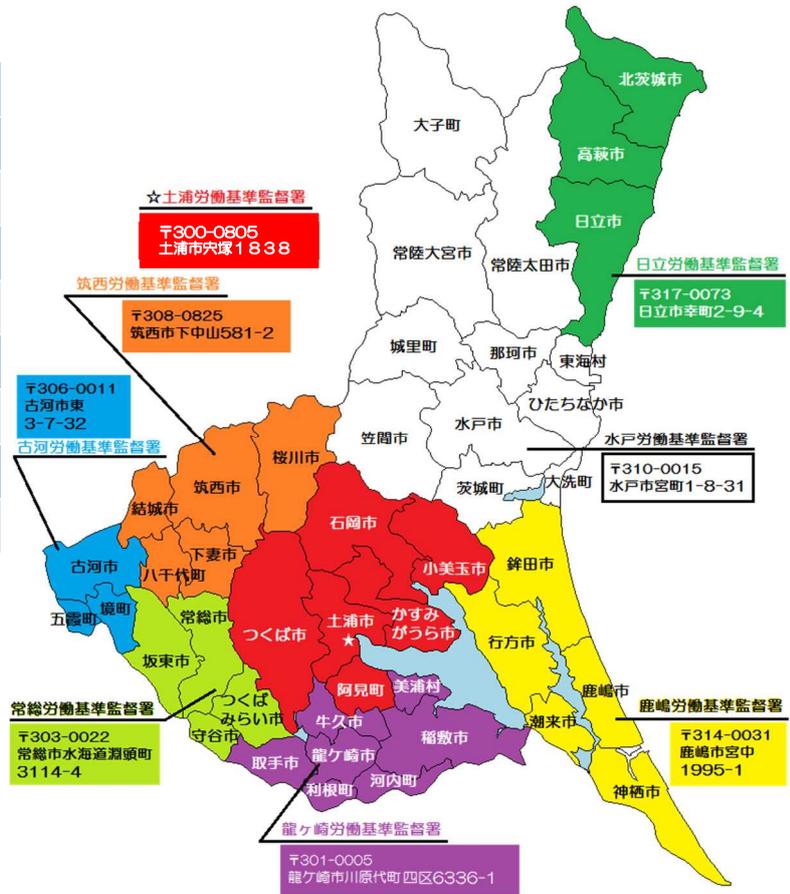
基準を満たした企業は3年間の認定を受けることができます。

【安全衛生優良企業のマーク】



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

※管轄所在地等は令和2年3月31日現在のものです。