

(平成 28 年度の実績)

ハローワークでの周知のほか、茨城県地域ジョブ・カードセンターと連携した制度の周知、種々の機会を利用して制度の周知を行った（茨城県作成の「中小企業支援施策活用ガイドブックへの助成金制度の掲載・年金事務所主催の社会保険料算定基礎説明会での制度の周知説明（22 回）・建設業関係のセミナー・フォーラム（4 回）・茨城県社会保険労務士会主催の雇用安定関係研修会（1 回））。なお、平成 28 年度におけるキャリアアップ助成金を活用した正社員転換数は 861 人。

○業界団体等への要請

(取組内容)

茨城労働局においては、非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善の取組について県内経済団体等に要請するとともに、労働局の幹部職員が業界団体や事業所を訪問し、また、ハローワークにおいては、ハローワーク幹部職員が業界団体や事業所を訪問するなどし、個別に取組を働きかけていく【平成 28-32 年度にかけて継続的に実施】。

(平成 28 年度の実績)

平成 28 年 10 月には職業安定部長と県商工労働観光部長による、平成 28 年 12 月には労働局長と県知事による経済 4 団体への雇用拡大に関する要請を行った。

○公的職業訓練等の実施

(取組内容)

茨城県とも連携し、訓練ニーズや地域の人材ニーズ等を踏まえ、人材不足分野や成長が見込まれる分野等における人材育成に配慮した公的職業訓練を実施する【平成 28-32 年度にかけて継続的に実施】。

(平成 28 年度の実績)

茨城労働局並びに茨城県、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構茨城支部が協働して、地域の労働市場の動向や訓練・人材ニーズ等に踏まえた「平成 28 年度茨城県職業訓練実施計画」を作成し、それに基づき公的職業訓練を行った。

②対象者別の正社員転換等

【取組】

ア. 若者等に係る取組

○若者雇用促進法の円滑な施行

(取組内容)

適切な職業選択の支援に関する措置、職業能力の開発及び向上に関する措置等を総合的に講ずることにより、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(以下「若者雇用促進法」という。)に基づき、①新卒者の募集を行う企業の職場情報の提供の仕組み、②ハローワークにおける一定の労働関係法令違反に係る求人者の求人不受理、③若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業についての厚生労働大臣の認定(ユースエール認定)制度、若者応援宣言企業等を広く周知し、着実に実施する。また、職業紹介事業者や募集情報提供事業者は求人者に全ての職場情報を提供するよう働きかけることが望ましいこと等を定めた若者雇用促進法に基づく事業主等指針の周知徹底を図る【平成 28-32 年度にかけて継続的に実施】。

(平成 28 年度の実績)

学卒求人受理説明会時や、ハローワークの窓口での求人受理の際など、新卒者の募集を行う企業の職場情報の提供の仕組みをはじめ、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や「ユースエール認定制度」、「若者応援宣言企業等」を広く周知した。なお、平成 28 年度におけるユースエール認定の実績は 2 件、若者応援宣言企業の実績は 111 件。

○新卒者等の正社員就職の実現

(取組内容)

新卒応援ハローワーク(水戸、土浦)、新卒応援ハローワークランチ(日立、龍ヶ崎)等において、学校等と協力して、在学段階からの就職に向けたセミナー、職場見学・体験等を通じ、就職への意欲喚起・維持を含めた新規学卒者等の正社員就職に向けた支援(未内定者への集中的な支援も含む。)を行うとともに、若者の安定した就職の実現に向けて、既卒者や中退者といった新卒者以外の若者の正社員就職を支援するため、既卒3年以内の者や中退者を対象とした「3年以内既卒者等採用定着奨励金」の活用等により新規学卒者での応募機会の拡大及び採用・定着を図る【平成 28-30 年度にかけて集中的に実施】。

(平成 28 年度の実績)

- ・ 就職支援セミナーや模擬面接、求職者ニーズにあった求人開拓など、きめ細やかな支援を行った。また、未内定者に対しては、学校との連携を密にし、新卒応援ハローワークへの誘導を行うとともに正社員就職をあきらめさせない継続的な支援を行った。
- ・ 学卒ジョブサポーターによる学校と連携した出張相談や就職支援セミナー(平成 28 年度における実績は 770 回 開催:参加者数 9,473 人)、就職後の定着支援(平成 28 年度における実績は 3,018 件)を行った。

○フリーター等に対する支援

(取組内容)

いわゆるフリーター等(35歳以上45歳未満の不安定就労者も含む。)の正社員転換を促進するため、引き続き、土浦わかものハローワーク等において担当者制によるきめ細かな職業相談・職業紹介、フリーター等の職業意識の啓発を行うとともに、土浦わかものハローワーク等の利用の周知強化、職業訓練への誘導・あっせんの強化等を行う。また、トライアル雇用奨励金・キャリアアップ助成金等の活用によるフリーター等の正社員就職を図る【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。

(平成28年度の実績)

求職者担当者制による個別支援の中で、応募書類作成指導や模擬面接など個別に必要なとする支援を見極めた支援を行った。また、トライアル雇用奨励金・キャリアアップ助成金の活用によるフリーター等の正社員就職支援を行った。なお、平成28年度におけるフリーター等の正社員就職件数は、7,230件。

○ニートやひきこもりの方に対する支援

(取組内容)

ハローワークにおいて、ニートやひきこもりの方の就職を支援するため、地域若者サポートステーション(サポステ)事業について広く周知を行い、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、学校等の関係機関及びサポステと連携し、学校中退者等への切れ目のない支援を行う【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。

(平成28年度の実績)

- ・ 関係機関相互の取組みについて理解と促進を図るとともに必要な情報を共有し、事業を効果的に推進するため、県職業能力開発課を事務局とした「茨城県地域若者サポートステーション事業推進会議」を開催した(年1回)。
- ・ その他、ブロック別でも、県央地区、県西地区、県南地区の3か所において関係機関が参集し、相互の支援策等について情報共有を行った。

○ひとり親家庭の親に対する支援

(取組内容)

ハローワークにおいて、経済的に厳しい状況に置かれたひとり親家庭について自立を促進するため、「出張ハローワーク!ひとり親全力サポートキャンペーン」として、児童扶養手当の現況届けを提出する8月等に地方自治体への臨時窓口を設置するなど、ハローワークへの誘導等を強化する。また、ハローワークのマザーズコーナーにおいて、ひとり親の就職支援や、地方公共団体やひとり親支援を行うNPO法人等の関係機関と連携した支援等により取組を強化するとともに、試行雇用から長期雇用につなげる道を広げるため、併給が可能となったトライアル雇用奨励金と特定求職者雇用開発助成金の活用を促進するとともに、キャリアアップ助成金についても引き続き活用を促進する等の取組を行う【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。

(平成 28 年度の実績)

- ・ ハローワークに設置されたマザーズコーナー（水戸・日立・古河・龍ヶ崎）において家庭環境等に配慮した職業相談を実施し、職業訓練制度、助成金制度、トライアル雇用制度の活用等により早期就職の促進を図った。また、潜在求職者への働きかけを含め、マザーズコーナーの利用を一層促進するため、当該コーナーの周知用ポスターを関係機関や子育て支援施設へ配付した。
- ・ マザーズコーナーにおいては、「就職応援セミナー」を開催しており、所内のみならず、地方自治体への出張セミナーも行った。
- ・ 「出張ハローワーク！ひとり親全力サポートキャンペーン」として、児童扶養手当支給に伴う 8 月の「現況届」提出時期にあわせて、地方自治体と連携した臨時相談窓口を開設（24 市）した。窓口には、管轄するハローワークより正社員の求人情報を持参するなどの各種情報の提供や職業相談を実施して、正社員就職に向けた就職支援を行った。なお、平成 28 年度における相談実績は 170 件、就職件数は 38 件（うち正社員：12 件）。

○若者の職業能力開発の推進

(取組内容)

ハローワークにおいて、若者の職業能力開発を支援するために、座学と企業実習を組み合わせた職業訓練デュアルコース等へのあっせんを強化するとともに、ジョブ・カードを活用した雇用型訓練（雇用した従業員を対象とした、企業内での実習（OJT）と教育訓練機関等での座学等（Off-JT）を組み合わせた実践的訓練）を推進するため、茨城県地域ジョブ・カードセンターとも連携し、キャリアアップ助成金等の周知及び活用促進を図る【平成 28-32 年度にかけて継続的に実施】。

(平成 28 年度の実績)

- ・ ハローワークにおいて、適切な訓練受講を目的としたキャリアコンサルティングを行うほか、職業訓練デュアルコースなどジョブ・カードの作成が必要・有効な場合は、委託事業である「訓練受講希望者等に対するジョブ・カード作成支援推進事業」を活用した支援を行った。なお、平成 28 年度における委託事業の相談延べ件数は 1,135 件、同ジョブ・カード交付件数は 488 件。
- ・ ジョブ・カードを活用した雇用型訓練の推進のため、キャリアアップ助成金の活用に関するハローワークでの周知のほか、茨城県地域ジョブ・カードセンターと連携し、種々の機会を利用して制度の周知を行った。平成 28 年 11 月にはジョブ・カードセンター主催の「労務管理、ジョブ・カード制度セミナー」において企業の経営者及び人事担当者を対象に「キャリアアップ助成金制度と取扱いについて」の講義を行い、ジョブ・カード制度を活用した訓練計画の作成に係る助成金制度の活用促進に努めた。

○地方就職の促進と地方の良質な雇用機会とのマッチング強化

(取組内容)

新卒応援ハローワーク（水戸、土浦）、新卒応援ハローワークランチ（日立、龍ヶ崎）等において、職業紹介に加え、合同面接会等の情報提供、若者応援宣言企業やユースエール認定企業の情報提供等の支援を行い、ハローワークの全国ネットワークを活用したマッチングを図る【平成 28-32 年度にかけて継続的に実施】。

(平成 28 年度の実績)

- ・新卒応援ハローワーク（水戸・土浦）においては、相談件数 7,569 件、就職件数 2,206 件、ハローワークブランチ（日立・龍ヶ崎）においては、相談件数 3,210 件、就職件数 1,054 件の実績があった。
- ・U I J ターン関連の合同面接会については、以下のとおり開催し、地方自治体と連携して地方就職の促進に努めた。
 - ① 茨城県と労働局共催による企業説明会や面接会の実施（2回）。
 - ② 各市町村とハローワーク共催による面接会の実施（4回：就活フェスタ i n 日立、かさま就職フェア、常陸太田市就職面接会、神栖市就職面接会）。

イ. 派遣労働者に係る取組

【目標】

■ 紹介予定派遣の増加：全事業所の9% 平成 27 年度：全事業所数の 5.7% (労働者派遣事業報告)

【取組】

○改正労働者派遣法の円滑な施行

(取組内容)

労働者派遣で働く方が正社員になる道を開いていくためには、その職業能力を高めていくことや、正社員としての就業機会を提供していくこと等に取り組むことが重要である。このため、第 189 回通常国会で成立した平成 27 年改正労働者派遣法においては、派遣元に対して、計画的な教育訓練や希望者へのキャリアコンサルティングを義務付けるとともに、派遣先への直接雇用の依頼等の雇用安定措置を講ずることを派遣元の責務とすることや、正社員の募集情報提供義務を派遣先に課すことなどが盛り込まれているところであり、その円滑な施行に取り組む。その際、雇用安定措置の実施に当たっては、労働者派遣事業の許可の取消しも含めた厳正な指導により3 年見込みの派遣労働者に係る義務の履行を確保するだけでなく、1年以上の雇用契約を結んだ派遣労働者に係る努力義務についても周知徹底し、適正な運用を促す。

また、経過措置により改正前の法律が適用されている、いわゆる専門 26 業務で働く派遣労働者についても、不安定な雇用に陥ることのないよう、労働局に設置した特別相談窓口において派遣労働者からの相談対応を行う。

さらに、平成 24 年改正労働者派遣法に基づき平成 27 年 10 月 1 日から施行されている「労働契約申込みみなし制度」を円滑に施行し、派遣労働者の雇用の安定を確保しつつ違法派遣を是正することにより、労働者保護を図る【平成 28-32 年度にかけて継続的に実施】。

(平成 28 年度の実績)

- ・労働者派遣事業許可更新前説明会や許可申請説明会などの各説明会・セミナー・許可申請時・指導監督時等において、派遣元に対し計画的な教育訓練や希望者へのキャリアコンサルティングの義務付けや、派遣先への直接雇用の依頼等の雇用安定措置を講ずることを派遣元の責務とすることなど平成 27 年改正労働者派遣法の周知啓発を行った。
- ・経過措置期間中の専門 26 業務で働く方への相談対応では、需給調整事業室内に特別相談窓口を設置し、労働者派遣制度の見直しに係る相談に応じている。
- ・労働契約申込みみなし制度の円滑な施行では、各説明会、セミナー、許可申請時、指導監督等において、労働契約申込みみなし制度、紹介予定派遣制度の活用、紛争防止措置等について周知啓発を行った。

○その他

(取組内容)

紹介予定派遣の活用の推進や、派遣先が派遣労働者を正社員として雇用する場合のキャリアアップ助成金の活用促進等を行う。

また、派遣期間終了後に派遣先が派遣労働者を直接雇用する場合の紛争防止措置(派遣先が事前に派遣元に通知することや、職業紹介により紹介手数料を支払うこと等)を派遣契約において定める義務について、周知・啓発を行う。【平成 28-32 年度にかけて継続的に実施】。

(平成 28 年度の実績)

紹介予定派遣制度及び派遣期間終了後に派遣先が派遣労働者を直接雇用する場合の紛争防止措置を労働者派遣個別契約書に定めることなどを、労働者派遣事業許可更新前説明会や許可申請説明会などの各説明会・セミナー・許可申請時・指導監督時等において周知、指導を行った。

ウ. 有期契約労働者に係る取組

【目標】

■キャリアアップ助成金を活用して有期契約から正規雇用等に転換した労働者の数:

1,500 人(平成 28～32 年度累計)

平成 28 年度実績:861 人

【取組】

○無期労働契約への転換ルールの定着のための周知等

(取組内容)

労働基準監督署及びハローワークにおけるリーフレットや無期転換取組事例集の配布、中小企業向けセミナーの実施等を通じて、その内容の周知を図る。また、本省において実施する無期転換に取り組む企業へのコンサルティング事業の利用勧奨や、制度導入に係る相談対応を通じた導入支援等を行い、無期転換ルールの普及を図る【平成 28-29 年度にかけて集中的に実施】。

(平成 28 年度の実績)

- ・雇用環境・均等室主催の説明会(改正育児・介護休業法説明会)案内時に事業主に対し周知したほか、説明会参加事業主へ制度説明を実施した。また、職員・指導員等が事業場訪問時において、有期契約労働者を雇用する事業主に対し周知・説明を行った。
- ・労働基準監督署や公共職業安定所の窓口や、大学等から依頼された労働法出前講座等において、リーフレットを配架、配布する等周知を行った。
- ・本省委託事業の「労働契約等解説セミナー」の開催においては、労働局HPへの掲載や局署所におけるリーフレット等の配布等を通じセミナーへの参加勧奨や周知を図った。
- ・経済団体との懇談会において、「有期契約労働者の円滑な無期転換」をテーマに講演を行い、経営者等に対し周知・説明を行った。

○雇止め法理の周知等

(取組内容)

無期労働契約への転換ルールの定着のために行う労働契約法の周知に併せ、同法第 19 条に定める「雇止め法理」の周知等を図る【平成 28-32 年度にかけて継続的に実施】。

(平成 28 年度の実績)

- ・雇用環境・均等室主催の説明会（改正育児・介護休業法説明会）案内時に事業主に対し周知したほか、説明会参加事業主へ制度説明を実施した。また、職員・指導員等が事業場訪問時において、有期契約労働者を雇用する事業主に対し周知・説明を行った。
- ・労働基準監督署や公共職業安定所の窓口や、大学等から依頼された労働法出前講座等において、リーフレットを配架、配布する等周知を行った。
- ・本省委託事業の「労働契約等解説セミナー」の開催においては、労働局HPへの掲載や局署所におけるリーフレット等の配布等を通じセミナーへの参加勧奨や周知を図った。
- ・経済団体との懇談会において、「有期契約労働者の円滑な無期転換」をテーマに講演を行い、経営者等に対し周知・説明を行った。

○高齢の有期契約労働者の無期転換の促進

(取組内容)

高齢の有期契約労働者については、高年齢者雇用安定法に基づく高年齢者雇用確保措置の対象とならない場合が多いため、雇用管理指導業務として雇用状況の把握を行い、65 歳までの雇用機会を確保するため、有期契約労働者については有期雇用から無期雇用へ転換を図るためキャリアアップ助成金の周知及び活用促進を図る【平成 28-32 年度にかけて継続的に実施】。

(平成 28 年度の実績)

管内のハローワークにおいて、(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構の高年齢者雇用アドバイザーとの連携による企業訪問を計画的に実施し、企業における 65 歳以降の継続雇用延長や 65 歳までの定年延長の取組に併せて、さらにキャリアアップ助成金を活用した有期雇用から無期雇用へ転換の推進について啓発指導を行った。また、「雇用対策事業の概要」のリーフレットを作成し、県内の地方自治体や関係事業主団体等に配布するなど周知・広報を図った。

○キャリアアップ助成金の活用促進

(取組内容)

キャリアアップ助成金により有期契約労働者の正規雇用等への転換について活用促進を図る【平成 28-32 年度にかけて継続的に実施】。

(平成 28 年度の実績)

ハローワークでの周知のほか、茨城県地域ジョブ・カードセンターと連携した制度の周知や種々の機会を利用して制度の周知を実施した。

エ. 短時間労働者に係る取組

【取組】

○正社員転換推進措置の好事例の収集等

(取組内容)

パートタイム労働法第 13 条の規定に基づき設けられている各事業所における正社員転換推進措置によって、短時間労働者の正社員への転換が推進されるように、好事例の収集・周知等に取り組む。

また、短時間(勤務時間限定)正社員の制度導入の推進に向けた、導入の好事例の周知等により制度の普及・啓発に取り組む。

労働条件の明示等の「雇用管理上の留意事項」、就業規則の規定例及び好事例等を活用し、局内各部署で連携して、企業向けセミナー等の開催により、周知・啓発を図る【平成 28-32 年度にかけて継続的に実施】。

(平成 28 年度の実績)

パートタイム労働法に基づく事業所訪問時に、正社員転換推進措置の内容を確認し、好事例の収集に努めるとともに、短時間正社員制度の導入に向け周知・啓発を行った。

オ. 地域における正社員転換等の取組

(取組内容)

地域的な雇用構造の改善を図ることにより、地域経済の活性化を実現するため、茨城県との連携による「地方拠点強化税制における雇用促進税制」の活用によって、本社機能の移転及び現在ある本社機能の拡充等を促すことで質の高い雇用創出を促進する【平成 28-29 年度にかけて実施】。

(平成 28 年度の実績)

各ハローワークにおいて、リーフレットを活用した制度の周知を実施した。

③「多様な正社員」の推進

【取組】

○周知・啓発及び助言、情報提供の実施

(取組内容)

企業向けセミナー等の開催により、周知・啓発を図るほか、「多様な正社員」制度の導入や見直しを検討する企業に対し、パンフレットを活用するなどにより就業規則の整備等企業内のルールの制度化に向けた助言や助成措置の情報提供を行うとともに、本省において実施するコンサルティングの利用勧奨を行う【平成 28-32 年にかけて継続的に実施】。

(平成 28 年度の実績)

「多様な正社員」を検討したい事業主に対しコンサルタントによるアドバイスを実施している旨の資料を作成し、説明会や事業所訪問時の情報提供により利用勧奨を図った。

○「多様な正社員」に関するシンポジウムの周知等

(取組内容)

「多様な正社員」に対する社会的気運の醸成を図ることを目的に、全国で開催される企業向けシンポジウムについて、周知及び企業担当者の参加勧奨を図る【平成 28-32 年にかけて継続的に実施】。

(平成 28 年度の実績)

当該シンポジウム開催案内について、来局者等への案内を行った。

○短時間正社員制度導入支援マニュアルの普及等

(取組内容)

短時間正社員制度導入支援マニュアルの普及等により、企業における「短時間正社員制度」の円滑な導入及び運用に向けた支援を実施する【平成 28-32 年度にかけて継続的に実施】。

(平成 28 年度の実績)

本マニュアルについて広報誌を活用した周知を行うとともに、事業所訪問時に情報提供を行った。

○キャリアアップ助成金の活用促進

(取組内容)

キャリアアップ助成金のメニューを活用することで、各事業所においてそれぞれの労働者がキャリアアップしていく中で、「多様な正社員」という選択肢をとることができる環境整備が行われるよう、助成金の更なる拡充や活用促進を図る【平成 28-32 年度にかけて継続的に実施】。

(平成 28 年度の実績)

キャリアアップ助成金の正社員化コースにおいて「多様な正社員（勤務地限定正社員、職務限定正社員及び短時間正社員）」へ転換した場合には、正規雇用労働者へ転換したものとみなしていることから、非正規労働者の正社員転換の周知の一環として、ハローワーク、茨城県地域ジョブカードセンターと連携した制度の周知、種々の機会を利用して制度の普及・促進を図った。なお、具体的な取組としては、(1) ①キャリアアップ助成金の活用促進と同じ。

○好事例の収集等

(取組内容)

働き方改革の推進のための取組において、「多様な正社員」を導入している企業の好事例を収集し、茨城労働局のHPに掲載し、「多様な正社員」の普及・拡大を図る【平成 28-32 年度にかけて継続的に実施】。

(平成 28 年度の実績)

女性活躍推進法や次世代法に基づく認定企業を中心に「多様な正社員」制度等に係る情報収集を実施した。また、認定企業事例集作成後、当該データを労働局HP上で公開し「多様な正社員」の普及・促進を図った。

(2) 待遇改善について

【目標】

- 正社員と非正規雇用労働者の賃金格差の縮小を図る。
- ユースエール認定企業の数：15社 平成28年度実績：2社
- 「パートタイム労働者活躍企業宣言」について周知を行った事業所数：2,000事業所
平成28年度実績：267事業所

① 非正規雇用労働者共通の待遇改善

【取組】

○ 同一労働同一賃金の推進策等について

(取組内容)

雇用形態が異なっても同じ職務・職責において適正な待遇を確保するため、これまでパートタイム労働法、労働者派遣法及び労働契約法について、均等・均衡待遇や差別禁止といった考え方を踏まえた法改正を行ってきたところ、これらの規定に基づき、企業に対して指導、周知・啓発を図り、適正な待遇を確保していく。

相談、照会等のあった場合を中心に、労働契約法第20条の「期間の定めのあることによる不合理な労働条件の禁止」に基づき、労使に対して助言指導を行っていく。

また、本省内での検討結果に基づき、多様な働き方を広げていくに当たり、同一労働同一賃金の推進を図る。

(平成28年度の実績)

- ・ 雇用環境・均等室が所管する均等3法（男女雇用機会均等法、育児・介護休業法及びパートタイム労働法）の“報告徴収”など、事業主と接触するあらゆる機会をとらえ、周知・啓発を図り、適正な待遇確保に努めた。
- ・ 経済団体との意見交換会において、「働き方改革（同一労働同一賃金等）」をテーマに講演を行い、経営者等に対し周知・説明を行った。
- ・ 労働者派遣事業許可更新前説明会、許可申請説明会などの各説明会・セミナー・許可申請時及び指導監督時などでの派遣元、派遣先への訪問時には、派遣労働者の均衡待遇に関してパンフレットにより周知・啓発を実施した。
- ・ 非正規社員の企業内での正社員化や人材育成、処遇改善といったキャリアアップの取組を推進するため、キャリアアップ助成金の活用促進について、事業主等の参加する各種説明会・研修会等の機会をとらえ周知・広報を実施した。特に、平成28年8月～9月にかけて「最低賃金の引上げに向けた中小企業・小規模事業支援事業等の周知広報」として、経済4団体、業種団体を労働局幹部が訪問し、集中的な周知を実施した。さらにハローワークにおいても周知用リーフレットを活用し、更なる周知に取組んだ。

○ 最低賃金、賃金の引上げについて

(取組内容)

最低賃金について、幅広い周知を図るとともに、的確な監督指導を行う。また、中央最低賃金審議会の発言を踏まえ、茨城地方最低賃金審議会に改正の諮問を行い、円滑な審議が行われるよう努める。さらに、中小企業・小規模事業者の生産性向上等のための支援策として、「専門家派遣・相談等支援事業」及び「業務改善助成金」等の利用促進を図る。

(平成 28 年度の実績)

- ・中小企業・小規模事業者から経営改善と労務管理の相談等にワン・ストップで対応するための「茨城県最低賃金総合相談支援センター」を設置し、無料の相談対応・専門家派遣を実施した。
- ・中小企業・小規模事業場が、生産性向上に係る設備投資等を行い、最低賃金を一定額以上引き上げた場合には、その設備投資等の経費の一部を助成する業務改善助成金事業について、生活衛生等の業界団体と経済団体を訪問し積極的な周知を行い、生産性向上の支援を行った。なお、平成 29 年 3 月末時点における支給実績は、5,396,000 円/6 件。
- ・的確な監督指導では、最低賃金の履行確保上、問題があると考えられる地域、業種等を重点とした監督指導等を実施するにあたっては、茨城県最低賃金総合相談支援センターと連携を図り実施した。
- ・最低賃金額の改定の際には、使用者団体や労働者団体及び地方自治体等の協力の下、茨城県内の使用者及び労働者に対して周知を図った。
- ・有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者といった、いわゆる非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップなどを促進するため、正社員化、人材育成、処遇改善の取組を実施した事業主に対して助成するキャリアアップ助成金について、生活衛生等の業界団体と経済団体を訪問し積極的な周知を行い、生産性向上の支援を図った。
- ・経済団体との懇談会において、「有期契約労働者の円滑な無期転換」をテーマに講演を行い、経営者等に対し周知・説明を行った。

○待遇改善・職業能力開発の推進

(取組内容)

キャリアアップ助成金の処遇改善コースの活用促進や、中長期的なキャリア形成を支援する教育訓練給付制度、同助成金の人材育成コースの活用促進による待遇改善・職業能力開発の推進を進める【平成 28-32 年度にかけて継続的に実施】。

(平成 28 年度の実績)

ハローワークでの周知のほか、茨城県地域ジョブ・カードセンターと連携した制度の周知や種々の機会を利用して制度の周知を実施（人材育成コース支給決定件数 1 4 4 件・処遇改善コース支給決定件数 1 6 件）した。

○育児休業・介護休業の取得促進

(取組内容)

非正規雇用労働者が育児休業等を利用しやすい職場環境の整備を一層促進するため、育児・介護休業法の周知徹底を図るとともに、規定の整備指導を行う。

また、有期契約労働者の育児休業の取得要件の緩和、介護休業の分割取得等、育児休業・介護休業等に係る制度を見直した「雇用保険法等の一部を改正する法律案」が成立した場合には、円滑な施行に向けた積極的な周知広報を行うとともに、育児休業等の両立支援制度を利用しやすい職場環境整備に取り組む事業主を支援する「両立支援等助成金」の活用を促進するため、効果的な周知を図る【平成 28 年度以降も継続的に実施予定】。

(平成 28 年度の実績)

- ・雇用環境・均等室が所管する均等 3 法（男女雇用機会均等法、育児・介護休業法及びパートタイム労働法）の“報告徴収”など、事業主と接触するあらゆる機会をとらえ、育児・介護休業法の周知徹底や規定の整備指導に努めた。
- ・平成 29 年 1 月 1 日の改正育児・介護休業法の円滑な施行に向け、平成 28 年 10 月から 11 月に県内 5 会場で、事業主、人事労務担当者等を対象とした「改正育児・介護休業法等説明会」の参加者約 600 名に説明を行ったほか、仕事と育児・介護等の両立支援に効果が図れるリーフレットを会場内で配布を実施した。
- ・労働局HPでの掲載や関係機関及び地方自治体等が発行する広報誌等への掲載依頼並びに労働局・労働基準監督署・公共職業安定所の窓口にてリーフレットを配架・配布するなど幅広く周知広報に取り組んだ。
- ・平成 29 年 3 月末時点における両立支援等助成金の支給実績については、出生時両立支援助成金 1,200,000 円/2 件（平成 29 年度より「出生時両立支援コース」として支給を実施）、介護支援取組助成金 186,000,000 円/310 件（平成 29 年度より「介護離職防止支援コース」として支給を実施）、中小企業両立支援助成金・代替要員確保コース 500,000 円/1 件、期間雇用者継続就業支援コース 400,000 円/1 件、育休復帰支援プランコース 1,500,000 円/5 件（平成 29 年度より「育児休業等支援コース」として統合し、①育休取得時、②職場復帰時、③代替要員確保時に支給を実施）。

○妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取扱い等やセクシュアルハラスメント対策の実施 (取組内容)

妊娠・出産・育児休業等を理由とする上司・同僚からの就業環境を害する行為を防止する措置を事業主に新たに義務付ける「雇用保険法等の一部を改正する法律案」が成立した場合には、その円滑な施行に向けた積極的な周知広報を行う。

また、職場における不快な性的言動等(セクシュアルハラスメント)や妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取扱い(いわゆるマタニティハラスメント)について、迅速・厳正な行政指導を行うとともに、着実な男女雇用機会均等法等の施行と未然防止の徹底を図る【平成 28-29 年度に集中的に実施】。

(平成 28 年度の実績)

- ・雇用環境・均等室が所管する均等 3 法（男女雇用機会均等法、育児・介護休業法及びパートタイム労働法）の“報告徴収”など、事業主と接触するあらゆる機会をとらえ、ハラスメント対策の周知徹底や措置の整備指導に努めた。
- ・平成 29 年 1 月 1 日の改正育児・介護休業法の円滑な施行に向け、「改正育児・介護休業法等説明会」の開催案内を発送する際、約 2,000 社にリーフレットを送付するとともに、平成 28 年 10 月から 11 月に県内 5 会場で、事業主、人事労務担当者等を対象とした「改正育児・介護休業法等説明会」の参加者約 600 名に説明を行った。
- ・労働局HPでの掲載や関係機関及び地方自治体等が発行する広報誌等への掲載依頼並びに労働局・労働基準監督署・公共職業安定所の窓口にてリーフレットを配架・配布するなど幅広く周知広報に努めた。
- ・労働者・事業主のどちらからの相談も受けられる「ハラスメント対応特別相談窓口（平成 28 年 9 月 1 日から 12 月 28 日）」を設置し、迅速な対応を図った。

○パワーハラスメント等の予防・解決に向けた環境整備

(取組内容)

各指導の際に、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【平成 28-32 年度にかけて継続的に実施】。

(平成 28 年度の実績)

職員及び相談員が研修会、講演会など種々の機会において、「パワーハラスメント対策導入マニュアル」を前提とした説明会を行うとともに、パワーハラスメント防止について関係機関紙等への掲載や 21 世紀職業財団が行う「パワハラ対策支援セミナー」(委託事業)の開催案内を労働局HPで掲載を行った。

○労働条件の確保・改善対策の推進

(取組内容)

非正規雇用労働者の労働条件及び安全衛生の確保・改善に関し、使用者団体等に対する指導及び助言を行うため配置された非正規雇用労働条件改善指導員の活用を図る【平成 28 年度配置済。以降も配置ある限り継続的に実施】。

(平成 28 年度の実績)

非正規雇用条件改善指導員が、労働局主催の研修会・講演会において、計 7 回説明を実施した。また、窓口や電話による使用者等からの相談に対応した (計 123 件)。

○雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」の推進

(取組内容)

茨城労働局においては、経済団体や業界団体に対して、雇用管理改善につながる制度の導入・実施を通じて従業員の職場定着に取り組む事業主を支援する職場定着支援助成金の活用促進や人材不足分野における雇用管理改善モデルの構築を行うための周知・広報を図る。

また、ハローワークにおいては、求人受理や求人サービス等のあらゆる機会を活用した周知により、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【平成 28-32 年度にかけて継続的に実施】。

(平成 28 年度の実績)

- ・「雇用対策事業の概要」のリーフレットを作成し、県内の地方自治体や関係事業主団体等に配布するなど雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」の推進について周知・広報を図った。平成 28 年 7 月には介護労働懇談会（出席者：自治体、社協、医師会、看護協会団体）において「魅力ある職場づくり」の推進及び職場定着支援助成金等の活用についてのリーフレットを配付し、傘下企業等への周知・広報を図った。さらに、茨城労働局委託事業である「人材不足分野における人材確保のための雇用管理改善促進事業」の雇用管理改善啓発セミナー等を通じて、介護分野及び建設分野の事業主に向けて雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」のメリット及び職場定着支援助成金等の活用促進について、広く普及・啓発に取り組んだ。
- ・ハローワークにおいては、求人受理の際に、必要に応じて、「魅力ある職場づくり」のリーフレットを活用し、求職者が魅力を感じる求人条件について提案し、求人要件緩和を促すなど働きやすい職場を意識した「雇用管理改善」について助言した。
- ・介護就職面接会の際に、介護労働安定センターに協力要請し、「魅力ある職場づくり」をテーマにしたセミナーを開催した。
- ・厚生労働省委託事業である「介護労働者雇用管理責任者講習事業」及び茨城労働局委託事業である「人材不足分野における人材確保のための雇用管理改善促進事業」と連携し、正社員求人や良質求人の確保に努めた。

○労働保険の適用の推進

(取組内容)

労働保険未手続事業者に対する対策を引き続き推進する【平成 28-32 年度にかけて継続的に実施】。

(平成 28 年度の実績)

- ・国や県、また重点対象（平成 28 年度は歯科医院）とする業種別事業団体等からの情報により未手続事業を把握し、受託団体と連携して対象事業場に対し、労働保険加入勧奨文の送付、未手続事業指導員による訪問加入等を行い未手続事業の解消に取り組んだ。
- ・労働保険適用の周知については、11 月の「労働保険適用促進強化月間」を中心に、労働局HPの掲載、関係機関や地方自治体等が発行する広報誌等への掲載依頼を行った。

○中小企業退職金共済制度への加入促進

(取組内容)

中小企業退職金共済制度（独力では退職金制度を設けることが困難な中小企業に対して、事業主の相互共済の仕組みと国の援助によって設けられた国の退職金制度）について、周知等を図る【平成 28-32 年度にかけて継続的に実施】。

(平成 28 年度の実績)

あらゆる機会を捉え、事業主等が参集する説明会等で関係資料を配布して制度内容の周知や庁舎内へのポスター掲示、リーフレットの配架、労働局HPへの掲載などを通年行った。また、茨城労働基準協会連合会の広報誌「いばらき労働基準」へ掲載を依頼し、中小企業退職金共済制度を幅広く周知等を図った。

②対象別の待遇改善

ア. 若者に係る取組

【取組】

○学生アルバイトの労働条件の確保に向けた取組の強化

(取組内容)

大学生等のアルバイトに関する意識等調査において、トラブルが多く発生していることが明らかとなったところであり、学生アルバイトの労働条件の確保に向けた取組を一層推進するため、チラシ・冊子等を活用して、労働条件の明示といった労働基準関係法令に関する事項やシフト勤務の設定等について学生や事業主に対する周知・啓発を行うほか、学生からアルバイトの労働条件について相談があった場合には、事案の内容に応じて的確に対応する【平成 28 年度以降も継続して実施】。

(平成 28 年度の実績)

- ・学生アルバイトの労働条件の確保に向けた取組については、茨城県内 15 大学にポスター、リーフレットを送付し、掲示等により周知依頼を図った。
- ・新入学生がアルバイトを始める時期に実施される「アルバイトの労働条件を確かめよう！」キャンペーン期間中（4/1～7/31）に、労働法出前講座として、「知って役立つ労働法 Q & A」、「アルバイトをする前に知っておきたい 7 つのポイント」、「学生アルバイトのトラブル Q & A」などを活用して、4 大学に対して、セミナー、講義及び相談会を行い周知・啓発に取り組んだ。
- ・茨城労働局及び各労働基準監督署に設置されている総合労働相談コーナー内に「若者相談コーナー」を設置し、学生からの相談に重点的に対応した。

○学生・生徒等に対する労働法制の周知

(取組内容)

平成 24 年度より、地域の大学等と連携し、大学等における労働法制の普及等に関するセミナーや講義の実施等に取り組んでいるところであり、実施後のアンケートによると学生の約 9 割が参考になるとしているため、今後も地域の大学等と連携し積極的に取組を進める。

これに加え、大学生等のアルバイト就労等における労働トラブルに関する相談先について、大学等へ資料提供を行うなど、積極的な支援を行うとともに、ハローワークで開催されるセミナーを利用した労働法制の普及に関する取組やハローワーク所長の高校等への働きかけを通じた、労働法教育の必要性の周知等の取組を引き続き進める【平成 28-32 年度にかけて継続的に実施】。

(平成 28 年度の実績)

- ・学生アルバイトの労働条件の確保に向けた取組については、茨城県内 15 大学にポスター、リーフレットを送付し、掲示等により周知依頼を図った。
- ・新入学生がアルバイトを始める時期に実施される「アルバイトの労働条件を確かめよう！」キャンペーン期間中（4/1～7/31）に、労働法出前講座として、「知って役立つ労働法Q&A」、「アルバイトをする前に知っておきたい7つのポイント」、「学生アルバイトのトラブルQ&A」などを活用して、4 大学に対して、セミナー、講義及び相談会を行い周知・啓発に取り組んだ。
- ・労働法制の周知については、「知って役立つ労働法」などの資料を活用して、9 大学等に対して、セミナー・講義を行い周知・啓発に取り組んだ。
- ・高校生を対象に、各ハローワークで“キャリア探索プログラム”を開催しており、この事業の中で「知って役立つ労働法」の教材を活用し、職業生活において必要な労働に関する法令の知識を付与する取組を行っている。

○若者の雇用管理改善の促進

(取組内容)

若者の定着率が低いなどの課題を持つ事業主に対し、積極的に雇用管理指導、助言、情報提供等を行うとともに、好事例の収集に努める【平成 28-32 年度にかけて継続的に実施】。

(平成 28 年度の実績)

- ・ハローワークの担当職員や学卒ジョブサポーターは、学卒求人受理時に添付される青少年雇用情報シートに記載された離職者数等を基に、定着率の低い事業所を訪問し、退職の状況確認と今後の職場定着に向けての指導助言を実施した。その際には、定着率の高い事業所から得た好事例のノウハウについても提供した。
- ・茨城労働局の委託事業である「若年者地域連携事業」においては、若年労働者と直属の上司が併せて受講する離職防止のためのセミナーを実施した。

○若者雇用促進法に基づく認定制度等の推進

(取組内容)

若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業を厚生労働大臣が認定するユースエール認定制度や若者応援宣言企業の活用促進を図り、当該企業の情報発信を後押しすることなどにより、企業が求める人材の円滑な採用を支援するとともに、企業における自主的な雇用管理改善の取組を促す【平成 28-32 年度にかけて継続的に実施】。

(平成 28 年度の実績)

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」や詳細な雇用関連情報等を公開して積極的に若者を採用・育成する「若者応援宣言企業」の推進は、雇用管理改善の促進につながることから、安定部発刊の「雇用ニュース」や局ホームページへの掲載、ハローワークの事業所訪問時などあらゆる機会をとらえて周知した。

イ. 派遣労働者に係る取組

【取組】

○均等・均衡待遇の推進等

(取組内容)

平成 27 年改正労働者派遣法で強化された派遣労働者と派遣先の労働者の均衡待遇の確保に係る規定(均衡待遇の確保のために考慮した内容を、本人の求めに応じて説明する派遣元の義務等)の着実な施行を図り、義務違反に対しては、許可の取消しも含めて厳しく指導を行う【平成 28-32 年度にかけて継続的に実施】。

(平成 28 年度の実績)

平成 27 年改正労働者派遣法で強化された派遣労働者と派遣先の労働者の均衡待遇の確保にかかる規定の着実な施行を図るため、労働者派遣事業許可更新前説明会や許可申請説明会などの各説明会・セミナー・許可申請時・指導監督時等において周知・啓発を実施した。

○教育訓練、キャリアコンサルティングの実施等

(取組内容)

平成 27 年改正労働者派遣法で派遣元の義務として新設されたキャリアアップを推進するための措置(派遣労働者に対する計画的な教育訓練や、希望者へのキャリアコンサルティングを実施する義務、労働者派遣事業の許可・更新要件に「キャリア形成支援制度を有すること」の追加等)の着実な施行を図る。

また、偽装請負などの違法派遣について引き続き厳正な行政指導等を行うとともに、平成 27 年改正労働者派遣法で全ての労働者派遣事業が許可制に一本化されたことを踏まえ、法違反のある派遣元に対しては、許可の取消しも含めて厳しく対処することで、派遣労働者の保護を図る【平成 28-32 年度にかけて継続的に実施】。

(平成 28 年度の実績)

平成 27 年改正労働者派遣法で派遣元の義務として新設されたキャリアアップを推進するための措置の着実な施行を図るため、労働者派遣事業許可更新前説明会や許可申請説明会など各説明会、許可申請時及び指導監督時等に周知啓発を実施した。

また、偽装請負など違法派遣については厳正な行政指導等に務めており、引き続き厳正な指導を実施している。

○妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取扱いの防止等

(取組内容)

派遣労働者は、他の雇用形態と比べて、妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取扱い(いわゆるマタニティハラスメント)等の被害を受ける比率が高い現状を踏まえ、現行法令の規定(男女雇用機会均等法による不利益取扱いやセクハラ防止措置等に係る規定については、派遣元事業主だけでなく派遣先についても、派遣労働者に対して使用者としての責任を負うこと等)について周知徹底を図る。

また、妊娠・出産・育児休業等を理由とする上司・同僚からの就業環境を害する行為を防止する措置の義務化や、育児・介護休業等を理由とする派遣先から受ける不利益取扱いについて制度の見直しを盛り込んだ「雇用保険法等の一部を改正する法律案」が成立した場合には、その円滑な施行に向けた積極的な周知広報を行う【平成 28-29 年度に集中的に実施】

(平成 28 年度の実績)

- ・ 雇用環境・均等室が所管する均等 3 法（男女雇用機会均等法、育児・介護休業法及びパートタイム労働法）の“報告徴収”など、事業主と接触するあらゆる機会をとらえ、ハラスメント対策の周知徹底や措置の整備指導に努めた。
- ・ 平成 29 年 1 月 1 日の改正育児・介護休業法の円滑な施行に向け、「改正育児・介護休業法等説明会」の開催案内を発送する際、約 2,000 社にリーフレットを送付するとともに、平成 28 年 10 月から 11 月に県内 5 会場で、事業主、人事労務担当者等を対象とした「改正育児・介護休業法等説明会」の参加者約 600 名に説明を行った。
- ・ 労働局HPでの掲載や関係機関及び地方自治体等が発行する広報誌等への掲載依頼並びに労働局・労働基準監督署・公共職業安定所の窓口にてリーフレットを配架・配布するなど幅広く周知広報に努めた。
- ・ 労働者・事業主のどちらからの相談も受けられる「ハラスメント対応特別相談窓口（平成 28 年 9 月 1 日から 12 月 28 日）」を設置し、迅速な対応を図った。
- ・ 平成 29 年 1 月 1 日より見直しとなった育児休業・介護休業給付金の要件について、茨城労働局職業安定課発行の「雇用ニュース」に掲載の上、周知した。
- ・ 社会保険労務士会や全国労働保険事務組合連合会に出向いて会員への周知依頼を行った。
- ・ 経済団体や関係機関に対しても、「雇用保険の適用拡大等について」のリーフレットを送付するなどし、育児休業等の取得についての基盤となる法律の周知により、円滑な活用を促進することで不利益取り扱いの防止に努めた。

ウ. 有期契約労働者に係る取組

(取組内容)

有期労働契約であることによる不合理な労働条件を禁止する労働契約法第 20 条の趣旨及び規定内容について、事業主や労働者に対する周知徹底を図るとともに、有期労働契約の更新の有無及び更新の判断基準並びに労基法第 14 条第 2 項に基づく「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」の適合の有無について確認し、所要の措置を講じる【平成 28-32 年度にかけて継続的に実施】。

(平成 28 年度の実績)

事業主に対しては、県内に本社を有する労働者数 500 人以上規模の事業所に対し、無期転換ルールの周知や有期特措法に関する情報提供を行ったほか、労働者に対しては、総合労働相談コーナーにおいて相談内容に応じてアドバイスを行った。

エ. 短時間労働者に係る取組

【取組】

○パートタイム労働法の履行確保

(取組内容)

短時間労働者の「均等・均衡待遇」という考え方を事業主に浸透・定着させることが重要であり、このため、事業主に対する指導等によりパートタイム労働法の確実な履行確保を図る。

特に、パートタイム労働法第 8 条(待遇の原則)の趣旨及び規定内容について、事業主や労働者に対する周知徹底を図るとともに、第 9 条(差別的取扱いの禁止)について、違反の認められる事業主に対する指導等により履行確保を図る【平成 28-32 年度にかけて継続的に実施】。

(平成 28 年度の実績)

パートタイム労働法に基づく報告徴収を実施し、パートタイム労働法第 8 条（待遇の原則）の趣旨及び規定内容について周知徹底を図るとともに、第 9 条（差別的取扱いの禁止）について、違反の認められる事業主に対しては是正を求め履行確保を図った。

○短時間労働者の雇用管理改善に向けた企業の自主的な取組の促進

(取組内容)

パートタイム労働者活躍企業診断サイトを活用して、雇用管理上の課題について企業の自主的な確認を促すとともに、診断結果が一定水準を満たす企業には、パート労働者活躍企業宣言サイトにおいて「パート労働者活躍企業宣言」を行うことを推奨する【平成 28-32 年度にかけて継続的に実施】。

(平成 28 年度の実績)

「パートタイム労働者活躍企業診断サイト」や「パート労働者活躍企業宣言」に関する情報が掲載された「パート労働ポータルサイト」について、広報誌を活用した周知・広報を行うとともに、事業所訪問時に本サイトを紹介する資料の提供を行い、宣言を行うことを推奨した。

○職務分析・職務評価の普及促進

(取組内容)

正規雇用労働者と短時間労働者の均衡のとれた賃金決定を促進するため、職務分析・職務評価の普及促進を図る。

(平成 28 年度の実績)

「パートタイム労働者活躍企業診断サイト」や「パート労働者活躍企業宣言」、「職務分析・職務評価」に関する情報が掲載された「パート労働ポータルサイト」について、広報誌を活用した周知・広報を行うとともに、事業所訪問時に本サイトを紹介する資料の提供を行った。

○総合的な情報提供の実施

(取組内容)

「パートタイム労働者均等・均衡待遇指標(パート指標)」、「パート労働者活躍推進企業宣言」の活用や、これらの情報を総合的に提供する「パート労働ポータルサイト」の活用等により、パートタイム労働者の雇用管理改善に向けた事業主の自主的かつ積極的な取組を推進する。

(平成 28 年度の実績)

「パート指標」や「パート労働者活躍推進企業宣言」等の情報を総合的に提供する「パート労働ポータルサイト」について、広報誌を活用した周知・広報を行うとともに、事業所訪問時に本サイトを紹介するリーフレットの提供を行った。