

2013
Ibaraki Labour Bureau

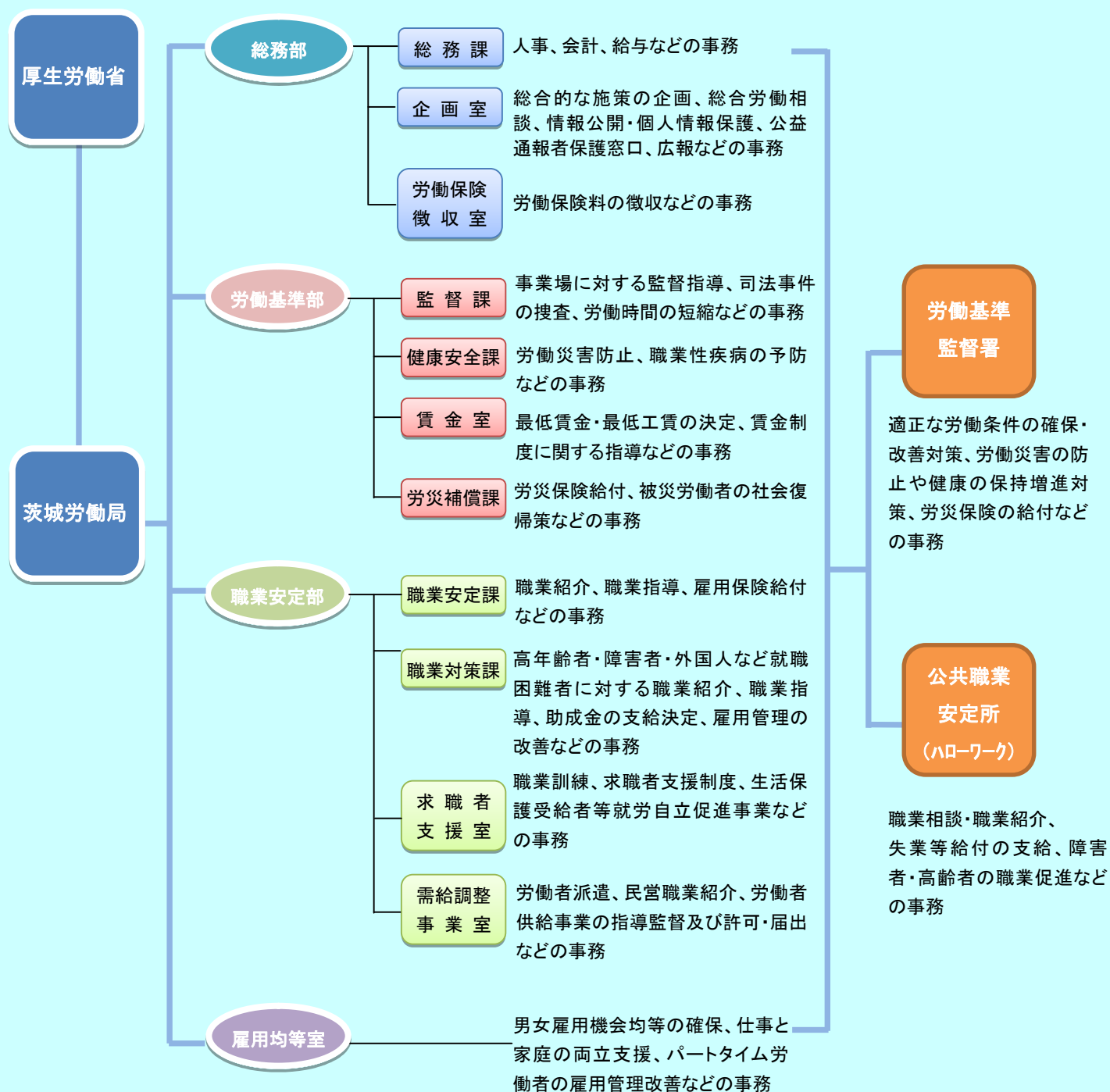
❖ 茨城労働局 <http://ibaraki-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp> ❖

Contents

茨城労働局組織図	2
第一章 労働基準行政の重点施策	3
A 労働条件の確保・改善等	3
B 最低賃金制度等の適正な推進	4
C 労働者が安全で健康に働くことができる職場づくり	5
D 労災補償対策の推進	7
第二章 職業安定行政の重点施策	8
A 職業紹介業務の充実強化による効果的なマッチングの推進	8
B 重層的なセーフティネットの構築	8
C 若年者の雇用対策の推進	9
D 高齢者雇用対策の推進	9
E 障害者雇用対策の推進	10
F 非正規雇用対策の推進	11
G 子育てする女性等に対する雇用対策の推進	11
H 外国人雇用対策	11
I 成長分野などでの雇用創出の推進	12
J 民間等の労働力需給調整事業の適正な運営	12
K 雇用保険制度の安定的運営	12
L 公的職業訓練の展開と訓練修了者への就職支援	13
M ジョブ・カードを活用した職業訓練の推進	13
第三章 雇用均等行政の重点施策	14
A 雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保	14
B 職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進	15
C パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保等対策の推進	16
第四章 労働保険適用徴収業務の重点施策	17
第五章 個別労働関係紛争解決制度の積極的な運用	18
茨城県内の労働基準監督署・ハローワーク所在地	

茨城労働局組織図

茨城労働局は、労働基準、職業安定及び雇用均等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、労働行政に対する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。



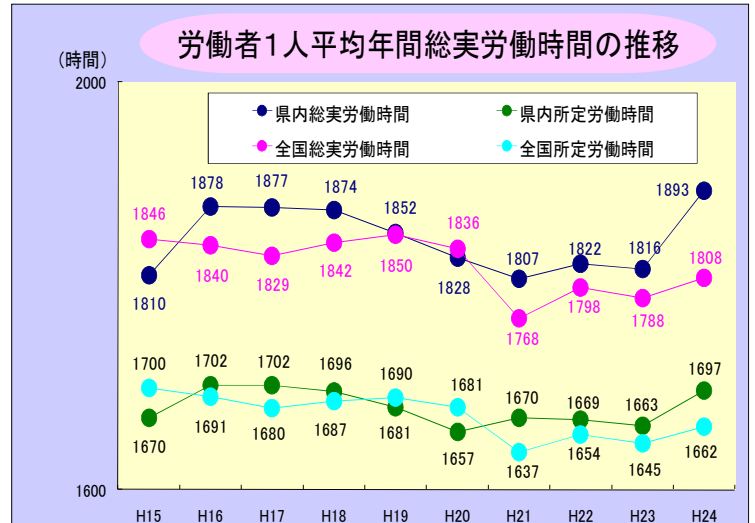
第一章 労働基準行政の重点施策

A 労働条件の確保・改善等

具体的取組

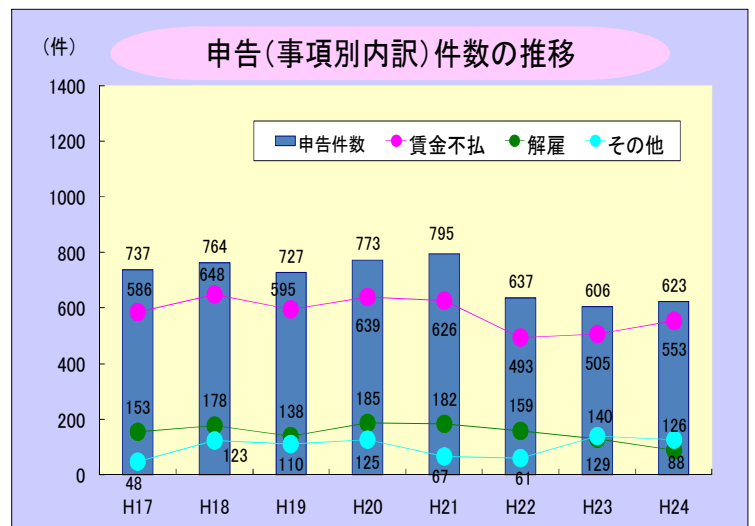
① 法定労働条件の履行確保等

- 管内事業場に対する労働基準関係法令の周知に努めるとともに、監督指導の実施によりその履行確保に努めます。また、重大又は悪質な事案に対しては、引き続き司法処分を含めて厳正に対処します。
- 解雇、賃金不払等の申告事案については、その早期の解決のため優先的に迅速かつ適切な対応を図ります。
- 改正された労働契約法について、各種機会を利用して周知徹底を図ります。
- 倒産、大量整理解雇等の情報の把握に努め、法定労働条件の履行確保上の問題が懸念される事案等については、監督指導を実施するなどにより迅速かつ適切に対応します。また、解雇や雇止め、労働条件の切下げ等については、法定労働条件の遵守はもとより、労働契約法や裁判例等に照らし不適切な取扱いが行われないようパンフレット等を活用し、事業主に対し適切な労務管理の必要性について啓発指導を行います。



② 長時間労働抑制の徹底

- 長時間にわたる時間外労働を抑制するため、時間外労働協定における限度時間の遵守を重点とした指導を行います。
(恒常的な長時間労働等、過重労働による健康障害を発生させるおそれのある事業場には重点的に指導を行います。)
- 労働時間等の設定の改善として、時間外労働時間の削減などを図るために、働き方・休み方改善コンサルタントによる支援を行います。
また、職場意識改善助成金の積極的な活用を奨励します。



③ 賃金不払残業の防止

- 「賃金不払残業総合対策要綱」に基づき、賃金不払残業の解消のための対策を推進します。
(重大悪質な事案に対しては、司法処分など厳正に対処します。)

④ 特定の労働分野における労働条件確保

- 外国人労働者・技能実習生
書面による労働条件の明示、賃金支払の適正化等、法定労働条件の確保を図ります。
- 自動車運転者
長時間労働の抑制を含め、「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」の遵守を重点とした指導を行います。

す。

●パートタイム労働者

労働条件の明示、年次有給休暇制度の周知、最低賃金の遵守などの徹底を図ります。

「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」、「パートタイム労働法」の周知を図ります。

非正規雇用労働条件改善指導員の個別訪問指導等を通じて、パートタイム労働者等の非正規労働者の労働条件改善を図ります。

●障害者である労働者

賃金の額及び支払い方法、解雇、事業附属寄宿舍等に関する法定労働条件の確保を図ります。また、監督指導等において、障害者の虐待の疑いに関する情報を把握した場合は、平成24年10月から施行された障害者虐待防止法に基づき、関係機関への通報等を適切に実施します。

⑤ 未払賃金立替払制度の迅速かつ適正な運営

- 企業倒産に伴い賃金の支払を受けられないまま退職した労働者の救済を図るため、未払賃金立替払制度を迅速かつ適正に運営します。

⑥ 多様な働き方が可能となる労働環境の整備

●仕事と生活の調和の実現に向けた社会的気運の醸成

各企業における取り組み事例の紹介、普及啓発セミナーの開催など、茨城県とも連携して県内における仕事と生活の調和の実現に向けた社会的機運の醸成を図ります。

B 最低賃金制度等の適正な推進

賃金の低廉な労働者のセーフティネットとして、最低賃金制度が一層適切に機能するよう求められていることから、最低賃金の周知徹底を図るとともに、引き続き監督指導等を実施します。

茨 城 県 最 低 賃 金

件 名	最低賃金額	効力発生年月 日	適 用 範 囲
	時間額(円)		
茨 城 県 最 低 賃 金	699	平成24.10.6	茨城県内の事業所で働くすべての労働者 (下表の特定(産業別)最低賃金が適用される労働者を除く。)

茨城県の特定(産業別)最低賃金

※ 適用除外(特定(産業別)最低賃金を適用せず茨城県最低賃金を適用する労働者)

- (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 (3) 清掃、片付けの業務に主として従事する者
(4) 下表の備考欄の適用除外業務に従事する者

※ 主要な経済活動が適用範囲に掲げる産業に分類される純粋持株会社は、当該適用範囲に含まれます。

※ 適用範囲は日本標準産業分類によります。

産 業 名	最低賃金額 時間額(円)	効力発生年月 日	適 用 範 囲
鉄 鋼 業	805	平成24.12.31	茨城県内の鉄鋼業の事業所で働く労働者
はん用機械器具、生産用 機械器具、業務用機械器 具製造業	789	平成24.12.31	茨城県内のはん用機械器具製造業、生産用機械器具製造業、業務用機械器具製造業のいずれかの事業所で働く労働者 ただし、下表の一般機械器具製造業最低賃金が適用される労働者を除く。 また、建設機械・鉱山機械製造業のうち建設用ショベルトラック製造業、繊維機械製造業(毛糸手編機械製造業(同附属品製造業含む)を除く)及びこれらの産業において管理、補助的経済活動を行う事業所で働く労働者を除く。 並びに、計量器・測定器・分析機器・試験機・測量機械器具・理化学機械器具製造業、医療用機械器具・医療用品製造業、光学機械器具・レンズ製造業、武器製造業及びこれらの産業において管理、補助的経済活動を行う事業所で働く労働者を除く。
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	782	平成24.12.31	茨城県内の計量器・測定器・分析機器・試験機・理化学機械器具製造業、医療用機械器具・医療用品製造業、光学機械器具・レンズ製造業、時計・同部分品製造業、及びこれらの産業において管理、補助的経済活動を行う事業所、並びに電子部品・デバイス・電子回路製造業、電気機械器具製造業、情報通信機械器具製造業のいずれかの事業所で働く労働者 ただし、下表の電気機械器具製造業最低賃金が適用される労働者を除く。 また、測量機械器具製造業及びこれらの産業において管理、補助的経済活動を行う事業所で働く労働者を除く。 ※産業名及び適用範囲は、日本標準産業分類(平成19年11月改定)の「小分類」を含む表記となっています。
各 種 商 品 小 売 業	756	平成24.12.31	茨城県内の各種商品小売業の事業所で働く労働者 なお、各種商品小売業とは、衣・食・住にわたる各種の商品を販売する事業所で、そのいずれが主たる販売商品であるかが判別できない事業所をいう。(百貨店・総合スーパー・よろず屋等)

産 業 名	日 額	時間額	効力発生年月日	適 用 範 囲
一般機械器具製造業 (繊維機械製造業を除く。)	5,805	726	平成11.12.31	茨城県内の一般機械器具製造業のうち包装・荷造機械製造業、産業用ロボット製造業の事業所で働く労働者
電気機械器具製造業	5,786	723	平成11.12.31	茨城県内の電気機械器具製造業のうち電球製造業、医療用電子応用装置製造業、一次電池(乾電池、湿電池)製造業、ラジオ受信機・テレビジョン受信機製造業、その他の通信機械器具・同関連機械器具製造業、音響部品・磁気ヘッド・小形モータ製造業の事業所で働く労働者

具体的取組

① 最低賃金制度の適切な運営

●最低賃金の履行確保等

茨城県最低賃金と特定(産業別)最低賃金については、適正な改定に努めます。また、改定された最低賃金については、効果的な周知・広報を行うとともに、監督指導を強化する等により、その遵守の徹底を図ります。

② 家内労働者対策の推進

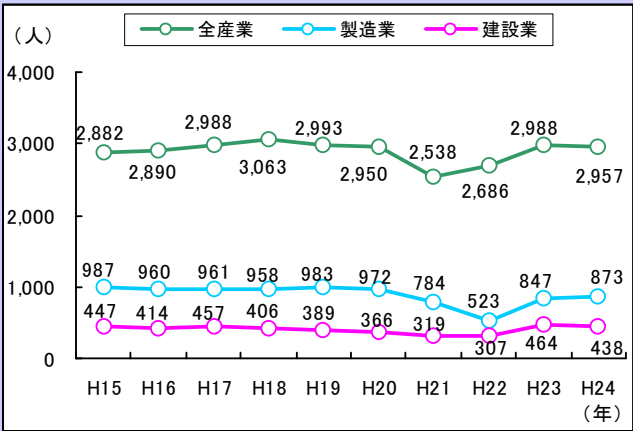
●最低工賃の適正な改正と、家内労働手帳の交付の徹底等必要な指導を行い、委託条件の明確化、工賃支払いの適正化を図ります。併せて、家内労働法の周知と履行確保を図ります。

C 労働者が安全で健康に働くことができる職場づくり

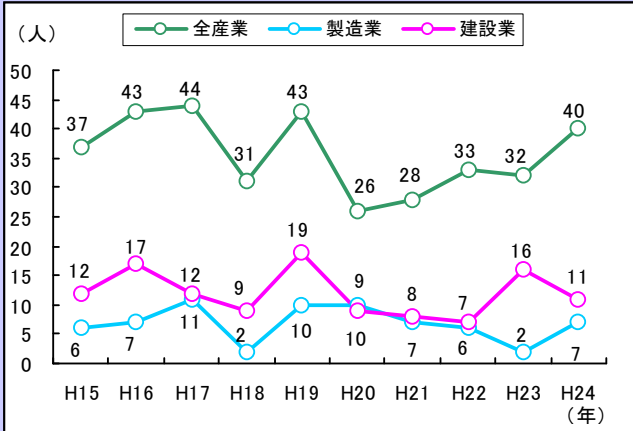
茨城県の平成24年の休業4日以上労働災害は、運輸交通業で大幅に減少したものの、建設業では震災復旧工事の本格化の影響もあり、土木工事業での災害が増加し、わずかの減少にとどまりました。一方減少傾向であった製造業の中で食料品製造業や金属製品製造業が増加に転じました。加えて、社会福祉施設等第三次産業での労働災害の占

める割合が増加しています。また、労働災害によって 40 人の方が亡くなり、前年の 32 人から大幅な増加となりました。

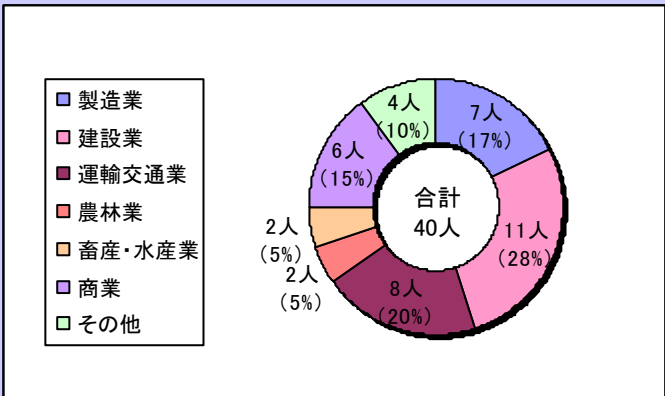
茨城県の労働災害発生の推移
(休業 4 日以上災害)



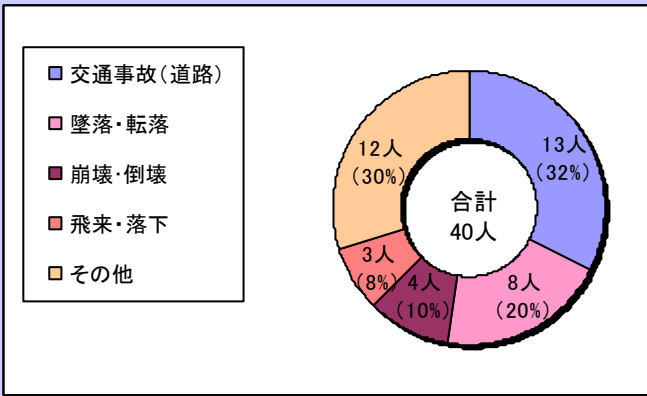
茨城県の労働災害発生の推移
(死亡災害)



平成 24 年業種別死亡者数



平成 24 年事故の型別死亡者数



具体的取組

① 労働災害を防止するための対策

- 平成 25 年度は労働災害の発生状況の変化を踏まえて新たに策定した第 12 次労働災害防止推進計画に基づいて災害防止対策を推進します。具体的には、「重篤」な労働災害を減少させるための重点業種として建設業と製造業を、労働災害を減少させるための重点業種として第三次産業と道路貨物運送業に対し重点的に取り組みます。
- 重篤な災害を防止するため、建設業については、墜落・転落災害の防止及び重機災害や崩壊災害の防止並びに安全衛生教育の効果的な実施や統括管理の実施についての徹底を図ります。また、製造業については、食料品製造業と金属製品製造業に対して動力機械災害の防止を中心に重点的な対策を講じます。
- 労働災害を減少させるため、第三次産業のうち小売業では、転倒災害、腰痛、墜落・転落、交通事故防止対策を重点

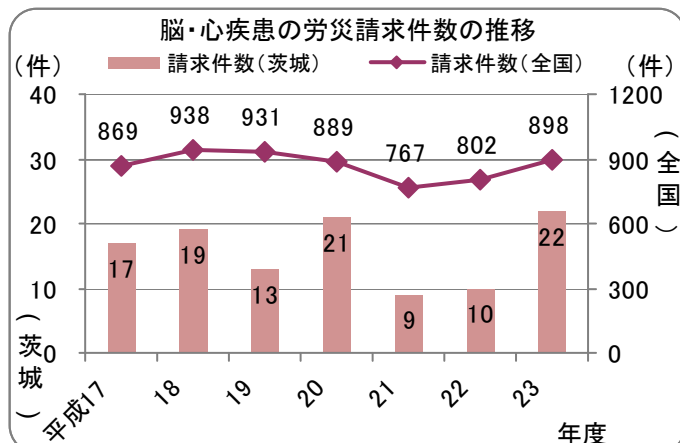
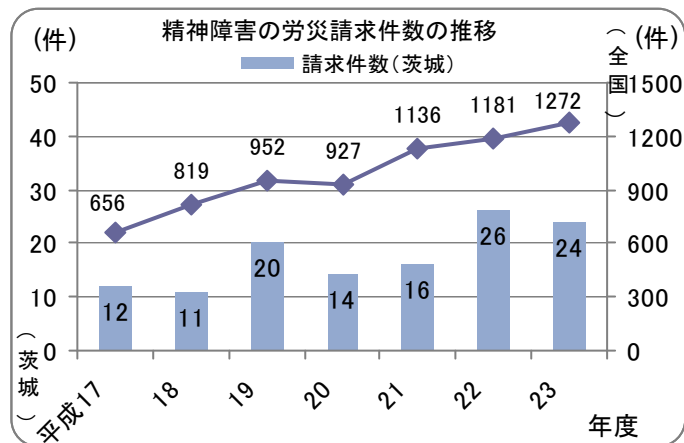
とします。社会福祉施設では、転倒災害、腰痛災害防止を重点とします。飲食店では、転倒災害、切れ・こすれ災害及び高温物との接触による災害の防止を重点に指導し徹底を図ります。また、陸上貨物運送業では、荷役作業時、特に墜落・転落災害の防止、過労運転防止を重点に指導し徹底を図ります。

② 労働者の健康を確保する対策

- 化学物質の取扱い事業場で、発がん性を始めとした危険有害性に応じた適切なばく露防止措置が徹底・促進されるよう、関係法令の遵守徹底を始めとした適切なばく露防止措置の徹底を図ります。
- メンタルヘルスの取組が進んでいない中小規模の事業場に対し、教育研修やストレス要因の把握と対応、職場復帰支援等のメンタルヘルス対策に関する指導等を計画的に行います。
- 過重労働による健康障害防止のための総合対策に基づき、過重労働が行われているおそれがある事業場に対し、労働時間管理、健康管理等に関する指導を図ります。
- 建築物の解体作業において、石綿障害予防規則に基づく措置が適切に実施されるよう指導を行います。また、事前調査の適切な実施が図られるよう、解体工事業者に対し周知するとともに、事前調査の実施と届出が確実に実施されるよう、地方自治体と連携を図ります。

D 労災補償対策の推進

平成 23 年度の労災保険の新規受給者については、前年度と比べ 8.5% の増加で 11,257 人、給付額については短期給付が 1.9% の増加、長期給付が 1.9% の減少となり、全体としては横ばいとなっております。また、「脳・心臓疾患」、「精神障害」の請求件数は引き続き 2 ケタ台で推移しています。



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平成 34 年 3 月 27 日まで延長されていることから、その周知・広報に努めます。

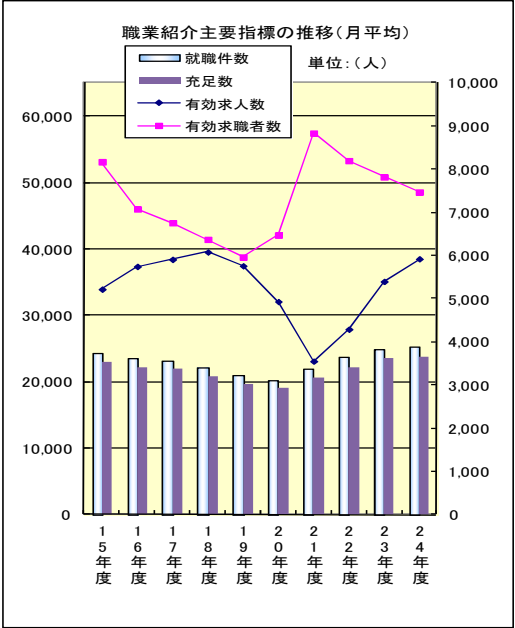
第二章 職業安定行政の重点施策

A 職業紹介業務の充実強化による効果的なマッチングの推進

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

- マッチングに直結する対求職者支援としては、応募書類作成の指導強化や担当者制の拡大、対求人者支援としては、事業所画像情報の計画的収集・活用、求人内容の確認の徹底などに努めます。
- ハローワークの管轄にとらわれずマッチング労働市場圏の正確な把握・分析を行った上で、ハローワークの全国ネットワークの強みを活かし、労働局やハローワークの管轄を超えたマッチングの体制整備、能動的マッチングの推進に取り組めます。
- きめ細かい配慮が必要な求職者に対する就職支援を強力に推進します。

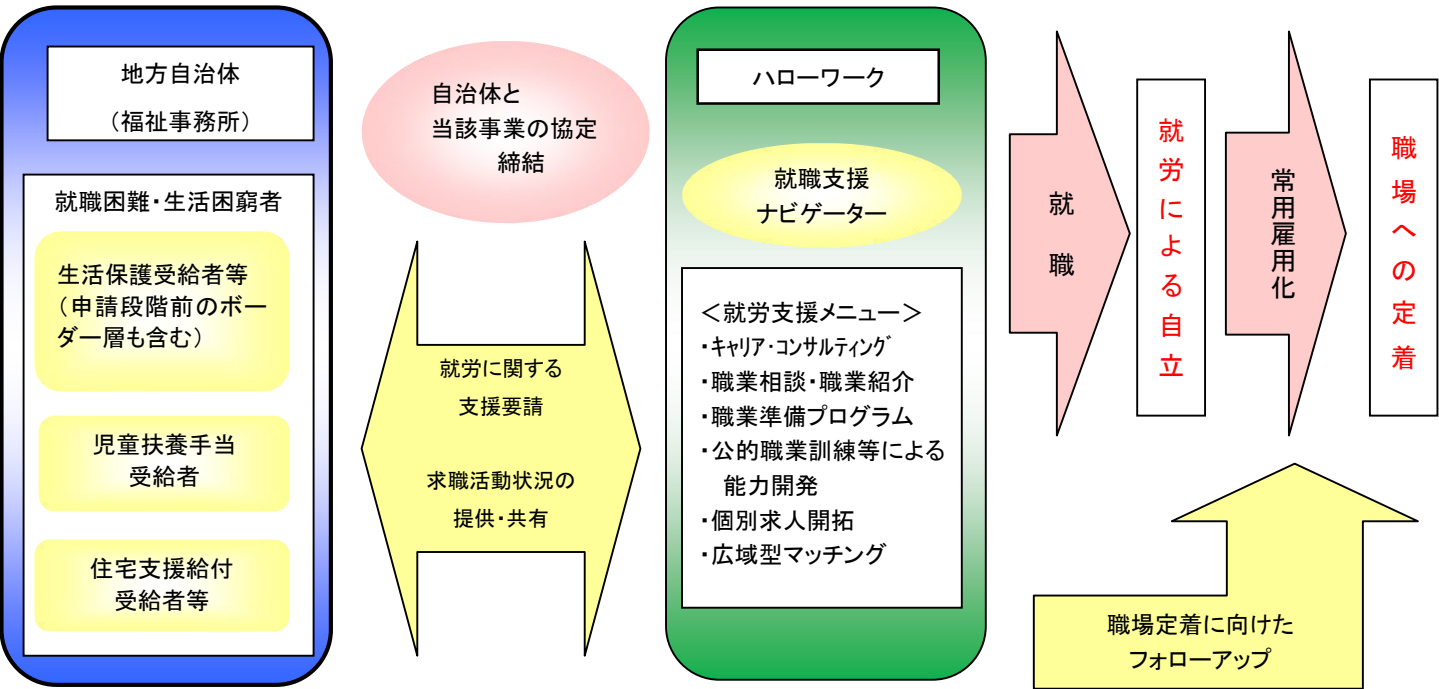


B 重層的なセーフティネットの構築

具体的取組

① 生活保護受給者等を含めた生活に困窮する者に対する就労支援
(生活保護受給者等就労自立促進事業)

- 生活保護受給者等を含め広く生活困窮者を対象として、全ての福祉事務所へ巡回相談等による早期支援の徹底、就労支援チームによる福祉事務所等とハローワークが連携した就労支援を行い、就労による自立を促進します。

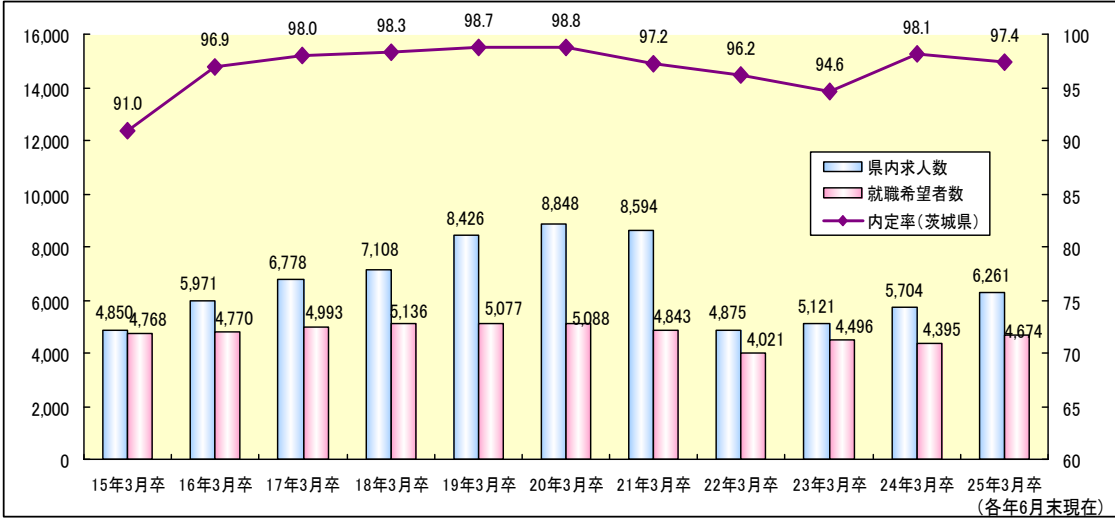


C 若年者の雇用対策の推進

新卒者・既卒者に対しては、各ハローワーク及び新卒応援ハローワーク(水戸・土浦)、新卒応援ハローワークブランチ(日立・龍ヶ崎)において就職支援を行います。

フリーター等に対しては、各ハローワーク及び土浦わかもの支援コーナー、わかもの支援窓口(水戸・筑西・常総)において就職支援を行います。

新規高等学校卒業者需給状況



具体的取組

- 新卒者に対する就職支援の推進については、各ハローワークに配置したジョブサポーターが高校・大学等への出張相談等による就職支援を推進します。
- 茨城県や茨城県教育庁と連携して就職面接会を開催し、地元の中小企業とのマッチングを推進します。
- 若者の採用・育成に積極的な中小企業による「若者応援企業」を広く周知して若者と地元中小企業とのマッチングを強化します。
- 土浦わかもの支援コーナーやわかもの支援窓口(水戸・筑西・常総)に配置した就職支援ナビゲーター等が担当者制によるきめ細かな個別支援を行います。
- 職業経験、技能・知識不足等により就職が困難な45歳未満の若年者等について、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。

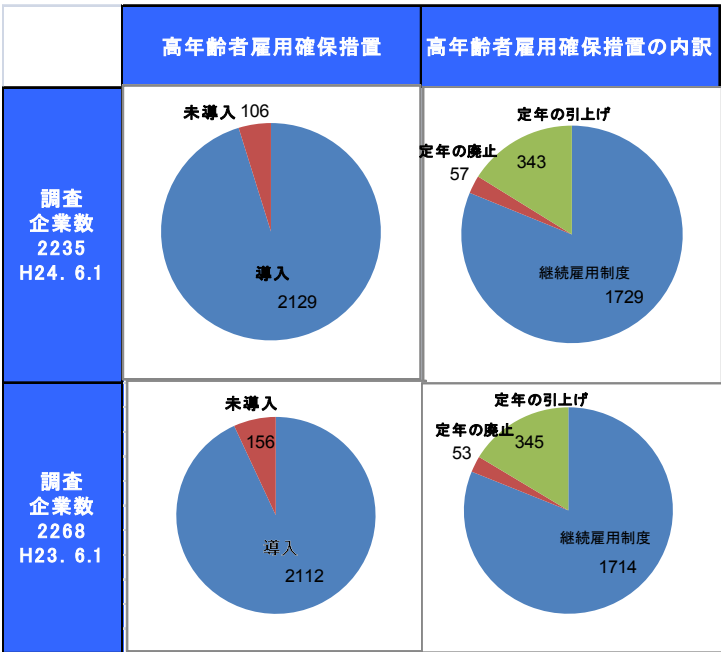
D 高齢者雇用対策の推進

少子高齢化の急速な進行の中で、高年齢者がその能力の有効な活用を図ることが重要となることから、高年齢者の雇用の安定の確保、再就職の促進及び多様な就業機会の確保に努めます。

具体的取組

①「生涯現役社会」の実現に向けた就労促進

- 改正高年齢者雇用安定法に基づき、雇用確保措置の周知及び指導を実施するとともに、生涯現役社会の実現に向けた相談・援助を実施します。



② 再就職の援助・促進

- 年齢にかかわらず働ける社会の実現に向けて、募集・採用における年齢制限禁止の義務化の着実な施行を図るとともに、県内主要なハローワークでは職業生活の再設計に係る支援や就労支援を実施します。

③ 地域で働ける場や社会を支える活動ができる場の拡大

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

E 障害者雇用対策の推進

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、その水準はいまだ十分とはいえない状況にあります。そのため、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。

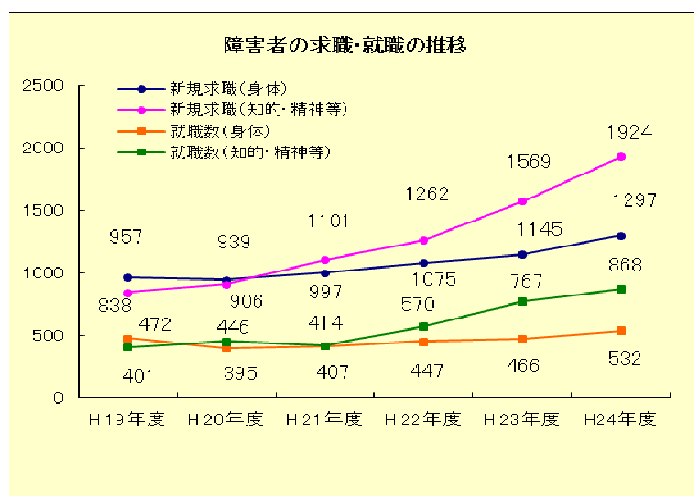
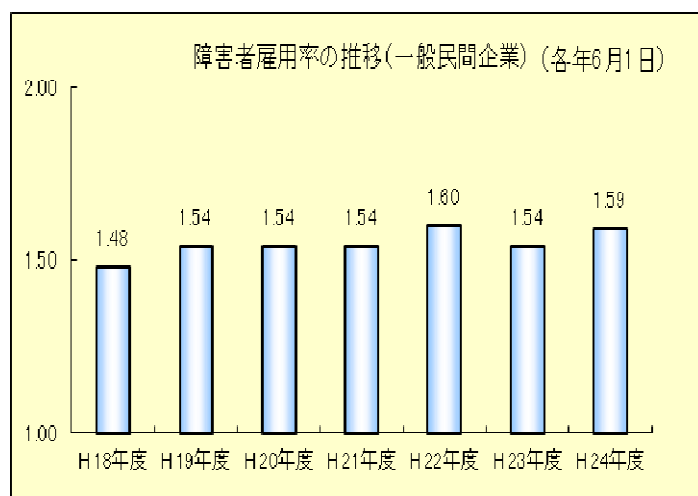
具体的取組

① 福祉、教育、医療から雇用への移行を推進

- 中小企業の障害者雇用に対する不安を解消し福祉、教育、医療分野から雇用への移行を推進するため、関係機関と協力し職場実習先の確保や企業見学会等を実施します。

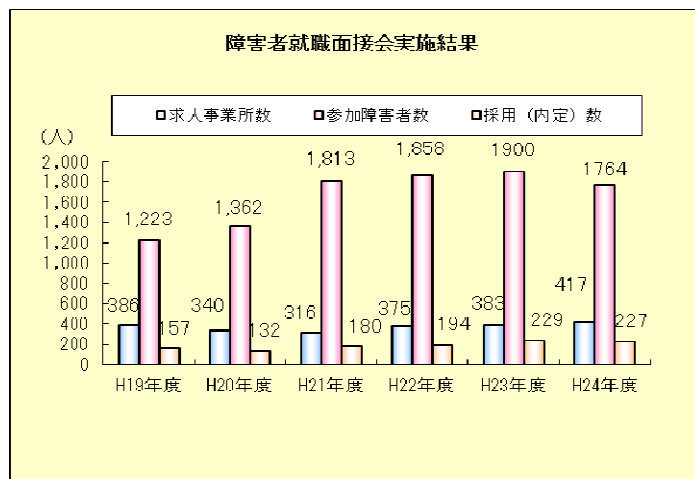
② 障害者雇用率引き上げによる雇用機会の拡大

- 法定雇用率未達成企業に対し、障害者雇用率制度を厳正に運用し、雇用率引き上げに伴う制度の順守を事業所訪問や各種会議等を捉え、積極的に雇用率達成指導を実施します。また、各種助成金の活用を図り、雇用機会の拡大を推進します。



③ 障害者就職面接会の開催

- より多くの就職機会の確保及び雇用の拡大を図るため、県内各地において障害者就職面接会を開催します。



F 非正規雇用対策の推進

非正規労働者等のための就労支援拠点としてキャリアアップハローワーク土浦やキャリアアップコーナー(水戸)が設置されています。

具体的取組

- ハローワークにおいて、正社員求人を積極的に開拓するとともに、トライアル雇用の活用により、正社員としての就職を支援します。
- キャリアアップハローワーク土浦やキャリアアップコーナー(水戸)では、担当者制によるきめ細かな職業相談、キャリア・コンサルティング、住居・生活相談など、非正規労働者に対する支援を実施します。

G 子育てする女性等に対する雇用対策の推進

キッズコーナーやベビーチェアの設置により子供連れで来所しやすい環境を整備したマザーズコーナー(水戸・日立・古河)において、子育て女性等に対する就職支援サービスを提供します。

具体的取組

- 子育て女性等に対する就職支援サービスとして、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。
- 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・紹介の実施、職業訓練制度、助成金制度、トライアル雇用制度の活用等により、早期就職の促進を図ります。

H 外国人雇用対策

経済社会の国際化・グローバル化の進展に伴い、就労を目的として日本に入国、在留する外国人は増加しており、県内ハローワークにも多くの外国人求職者が訪れています。

具体的取組

- 外国人求職者の多い地域を管轄するハローワークでは、通訳及び外国人専門相談員を配置し、日本語能力が十分でない求職者も安心して相談できる体制を確保しています。
- また、外国人を雇用する事業所に対し、外国人労働者の雇用管理改善の促進及び再就職援助のための指導等を計画的に実施しています。

I 成長分野などでの雇用創出の推進

成長分野での茨城県の産業施策とも連携しつつ、雇用機会の創出、人材確保・人材育成の支援等を推進するとともに、介護・医療・保育分野については、慢性的な人手不足が社会問題となっていることに加え、今後、サービス需要の一層の増大が見込まれるなか、当該分野のサービスを担う人材の確保の推進を図ります。

具体的取組

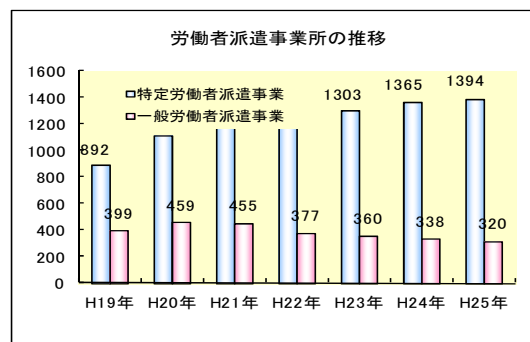
- 中小企業雇用環境向上助成金の活用により、成長分野などの中小企業における良好な雇用機会の創出を支援します。
- ハローワーク水戸に設置する福祉人材コーナーにおいて、介護・医療・保育職種への就業を希望する求職者に対する就職支援サービス及び当該分野の求人者に対する充足支援サービスに取り組みます。

J 民間等の労働力需給調整事業の適正な運営

民間や地方自治体における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」等があります。

具体的取組

- 民間や地方自治体による職業紹介事業・労働者派遣事業が適正に運営されるよう、法制度の周知、指導監督、許可申請・届出処理等を丁寧・適切に実施します。



K 雇用保険制度の安定的運営

雇用保険制度は、労働者が失業した場合等に、必要な給付を行うことにより、労働者の生活及び雇用の安定を図ること等を目的とした制度です。制度の安定的運営のために適正な業務の運営、不正受給の防止、電子申請の利用促進に取り組めます。

具体的取組

- 雇用保険の適用については、適用基準に沿って着実に適用促進を図ります。
- 雇用保険受給者の早期再就職に向けた取組を一層推進します。
- 不正受給を防止するために、受給資格者及び事業主等に対する雇用保険制度の一層の周知徹底と窓口指導の強化を図ります。
- 雇用保険の事務手続きが多い企業、社会保険労務士及び労働保険事務組合等に対して引き続き電子申請の利用勧奨を行うことにより、利用促進を図ります。

L 公的職業訓練の展開と訓練修了者への就職支援

現下の厳しい雇用情勢を踏まえ、新たな知識・技能の習得を通じた離職者の再就職を促進するため、民間教育訓練機関等を活用し、成長分野の実践的な公的職業訓練を推進し、訓練修了者に対する就職支援を強化します。

具体的取組

① 地域のニーズに即した公共職業訓練・求職者支援訓練の展開

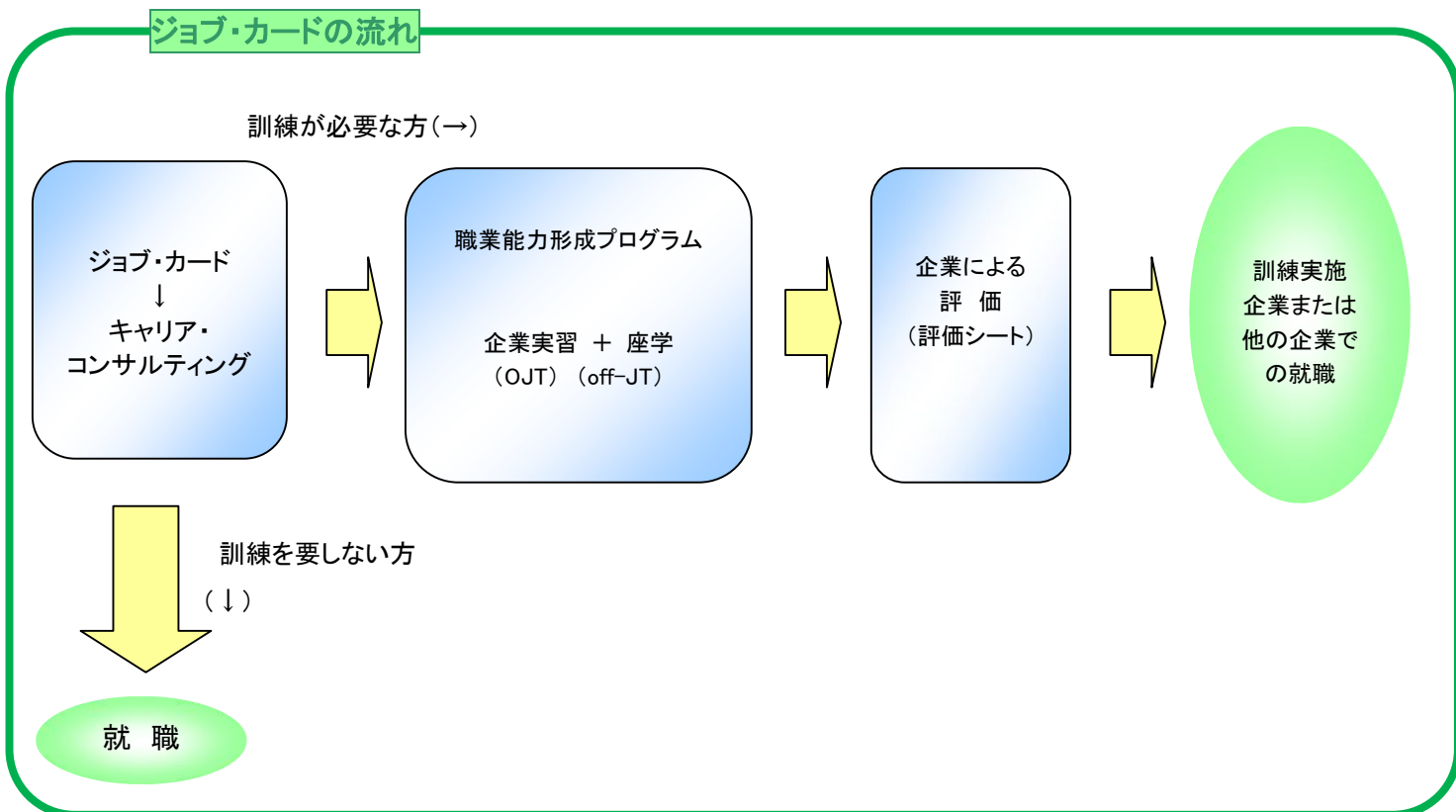
- 公共職業訓練の実施主体である県等に、労働局やハローワークが把握した訓練ニーズ等を提供するとともに、これら公共職業訓練の設定状況を踏まえ、求職者の動向や訓練ニーズに対応した求職者支援訓練による訓練機会を確保します。

② 公的職業訓練修了者に対する就職支援

- キャリア・コンサルティングにより求職者の適性・能力を踏まえた適切な訓練への誘導を行ない、訓練受講中は訓練実施機関と連携した就職支援、訓練修了後は担当者制等による就職支援を実施します。

M ジョブ・カードを活用した職業訓練の推進

非正規雇用の労働者が増加するなかで、職業能力の形成機会に恵まれなかった者に対して、ジョブ・カードが持つメリットを周知した上で、ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティング等を積極的に行ない、雇用型訓練等のジョブ・カードを活用した訓練への受講を促進します。



第三章 雇用均等行政の重点施策

A 雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保

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等により、実質的な男女の均等確保を推進します。

具体的取組

① 性別を理由とする差別的取扱いへの厳正な対応

- 均等法に基づく男女均等な取扱い等が徹底されるよう指導等を行っています。特に、雇用管理状況については、配置・昇進の性差別に重点を置いて、計画的な報告徴収を行います。

② 妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いへの厳正な対応

- 妊娠・出産、産前・産後休業の取得等を理由とする不利益取扱いに関する相談があった場合は、丁寧に対応するとともに、相談者のニーズに応じ、労働局長による援助制度、調停制度の活用により紛争の解決を図ります。
- 妊娠中及び出産後の女性労働者の健康管理について、措置を講じていない事業主に対しては、的確に助言、指導を実施します。

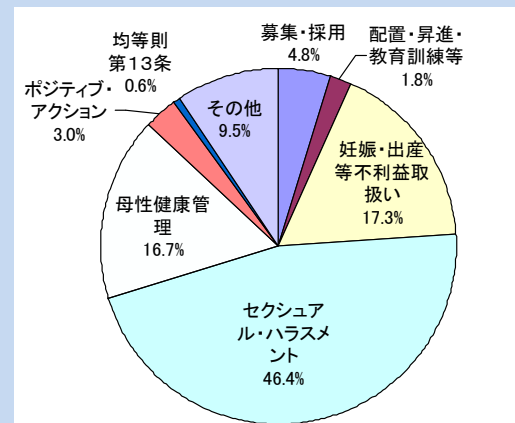
③ セクシュアルハラスメント対策の推進

- 均等法に基づく実効ある対策の徹底を図るとともに、雇用均等指導員が、労働者等からの相談に対応します。

④ ポジティブ・アクションの推進

- ポジティブ・アクションの趣旨や内容の正しい理解、取り組むことへの意義について一層の周知徹底を図ります。特に、県とも連携しつつ、企業に対する直接的な働きかけを行い、具体的な取組を促します。
- ポジティブ・アクションを推進している企業を公募し、「均等・両立推進企業表彰～均等推進企業部門～」を実施します。

均等関係相談の内訳（平成24年度）



ポジティブ・アクションの促進のための主な施策

★企業に対する直接的な働きかけ

- ◆ポジティブ・アクションの取組促進及び情報開示促進のための企業訪問を実施
- ◆「ポジティブ・アクション情報ポータルサイト」(<http://www.positiveaction.jp/>)のポジティブ・アクション応援サイト（個別企業のポジティブ・アクションの取組内容を閲覧・検索できるコンテンツ）や女性の活躍推進宣言コーナー（女性活躍推進についてメッセージを宣言できるコンテンツ）で女性活躍状況の開示を促進

★企業の男女間格差の把握の促進

- ◆ポジティブ・アクションの具体的な取組につなげるためのシステムづくり（均等に見える化）に向けて、男女間格差が生じる要因の「見える化」を図るための支援ツールの普及

★助成金を通じた事業主への支援

- ◆中小企業が、ポジティブ・アクションとして管理職登用等の数値目標を公表・達成した場合に、中小企業両立支援助成金の支給額を上乗せ

B 職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進

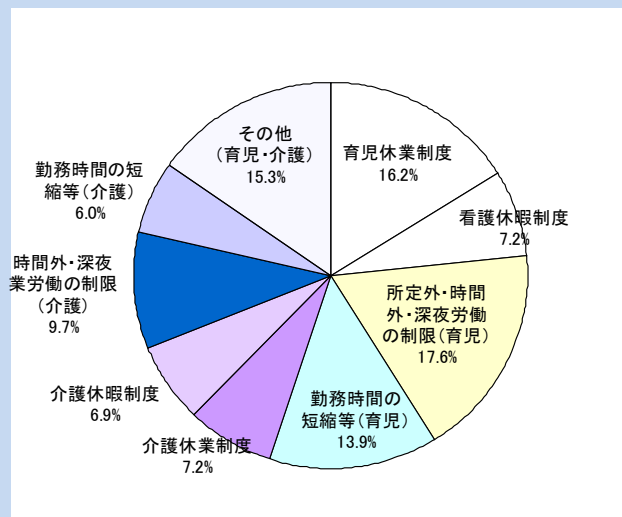
急速な少子化の進行により人口減少社会が到来する中、男女労働者の仕事と子育てとの両立支援がますます大きな課題となっています。このため、平成 24 年 7 月 1 日から全面施行された育児・介護休業法及び平成 23 年度より施行された次世代育成支援対策推進法の確実な履行を図ります。

具体的取組

① 育児・介護休業等に関する指導及び紛争解決援助

- 平成 24 年 7 月 1 日より、企業規模にかかわらず育児・介護休業法が適用となったことから、制度の内容を周知し、法の履行が図られるよう指導等を行います。
また、期間雇用者の育児休業及び育児・短時間勤務の利用を促します。
- 育児休業・介護休業の申出又は取得を理由とした不利益取扱いなど、労働者の権利が侵害されている相談に応じ、指導を行います。また、相談者のニーズに応じ、育児・介護休業法に基づく労働局長の援助、調停制度の活用により紛争の解決を図ります。

育児・介護関係相談の内訳（平成 24 年度）



② 両立支援に関する周知啓発等

- 職業生活と家庭生活との両立を図るための環境整備に関する周知啓発活動、男性の仕事と家庭の両立に関する意識啓発、他の模範というべき取組を推進している企業に対する「均等・両立推進企業表彰～ファミリー・フレンドリー部門～」を実施します。
- 雇用均等指導員が、「中小企業における両立支援推進のためのアイデア集」等の配布や「両立支援総合サイト」を紹介することにより、中小企業の環境整備について情報提供等を行います。
- 「両立支援助成金」を活用しつつ、仕事と家庭を両立しやすい環境整備に取り組む事業主を支援します。

③ 一般事業主行動計画の策定及び認定の促進

- 次世代育成支援対策推進法に基づく「一般事業主行動計画」の策定・届出、公表・周知について、指導、啓発を行います。
- 認定を目指している企業に対し、積極的な支援を行います。

《次世代認定マーク》

～愛称：くるみん～



一般事業主行動計画の策定・届出をした事業主は、一定の要件を満たす場合、申請により、都道府県労働局長の認定を受けることができます。

認定を受けた事業主は、左のマークを広告、商品、求人広告等に付けることができます。

C パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保等対策の推進

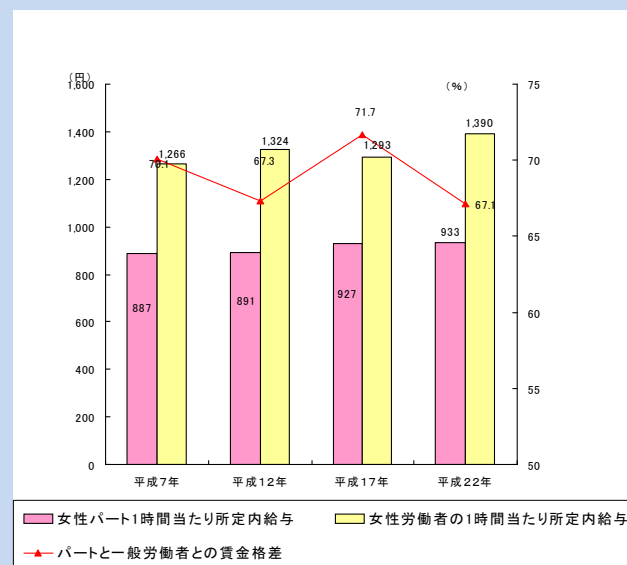
パートタイム労働者については、雇用者の4分の1以上を占め、その内訳をみると7割が女性であり、基幹的な役割を担う者や役職に就く者も増える一方、正社員との間で賃金等の処遇に大きな格差がみられます。パートタイム労働者の働き・貢献に応じて、正社員等との均等・均衡待遇を確保し、その能力を一層有効に発揮できる雇用環境の整備を図るための施策を推進します。

具体的取組

① パートタイム労働法に基づく指導等及び紛争解決の援助

- パートタイム労働法の周知を図るとともに、法に沿った雇用管理が徹底されるよう事業主に対する助言、指導等を行います。特に、雇用管理状況については、差別的取扱いの禁止や、均衡待遇に重点を置いて、計画的な報告徴収を行います。
- パートタイム労働法により義務化されている措置について、パートタイム労働者等からの相談に対応するとともに、相談者のニーズに応じ労働局長による援助制度及び調停制度の活用により、紛争の解決を図ります。

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



② 均等・均衡待遇及び正社員転換等に取り組む事業主への支援

- 雇用均等指導員が、特に中小企業事業主に対し、均等・均衡待遇や正社員転換の措置のための具体的なアドバイスを行います。
- 雇用均等コンサルタントが事業主に対し、職務分析・職務評価の導入支援を行い、パートタイム労働者が納得して能力を発揮できる環境づくりを促します。

「パート労働ポータルサイト」による情報提供

<http://part-tanjikan.mhlw.go.jp/>

パートタイム労働者の雇用管理改善に取り組む事業主に対し、次のような情報を提供します。

★正社員と均衡のとれた処遇を行いたい事業主向け

- ・「パートタイマー活躍診断サイト」による自社の雇用管理のしくみの無料診断
- ・「職務分析・職務評価実施マニュアル」による職務評価の実施方法等の紹介

★短時間正社員制度の導入に取り組む事業主向け

- ・「短時間正社員導入支援ナビ」による短時間正社員制度の導入方法や導入事例などの紹介

第四章 労働保険適用徴収業務の重点施策

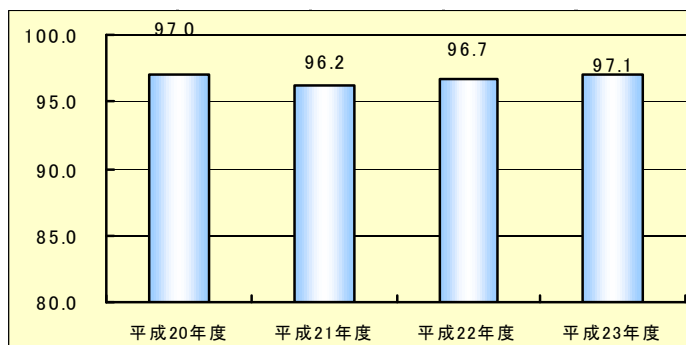
労働保険料は、不幸にして被災や失業した労働者への労災保険給付や失業等給付、社会復帰促進等事業、雇用安定事業、雇用福祉事業などの労働行政を推進するために使われています。

具体的取組

① 労働保険料等の適正徴収等

- 適正な労働保険料の徴収のため、口座振替制度の積極的利用を勧奨して自主納付を推進する他、実効ある滞納整理を実施し収納率の向上に努めます。
- 確定保険料の申告に対する保険料算定基礎調査を実施することにより、適正な保険料の徴収に努めます。

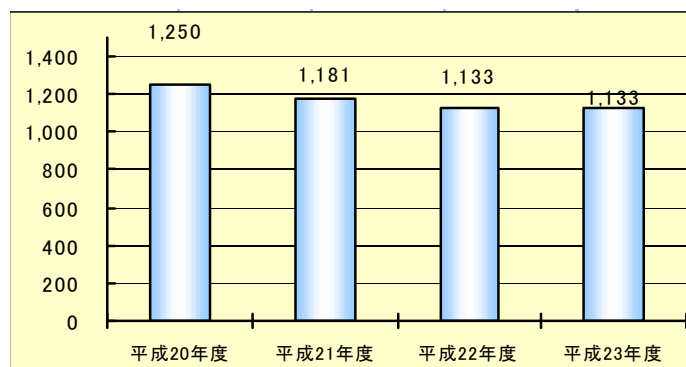
年度別収納率の推移



② 未手続事業一掃対策の推進

- 労働保険の未手続事業場は、依然として中小零細事業を中心に認められていることから、働く人すべてが安心して働ける社会の実現と費用の公平負担の原則を守るために、これらの未手続事業の解消に向け積極的に取り組みます。

年度別新規成立事業場数の推移



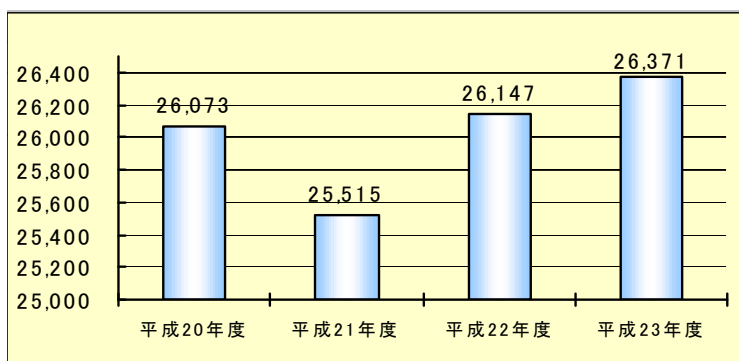
③ 年度更新の円滑な実施

- 年度更新業務については、行政の効率化を図るため外部委託の積極的な活用や電子申請の利用促進を図る等、事業主の皆様が円滑に実施することができるよう取り組みます。

④ 労働保険事務組合の指導

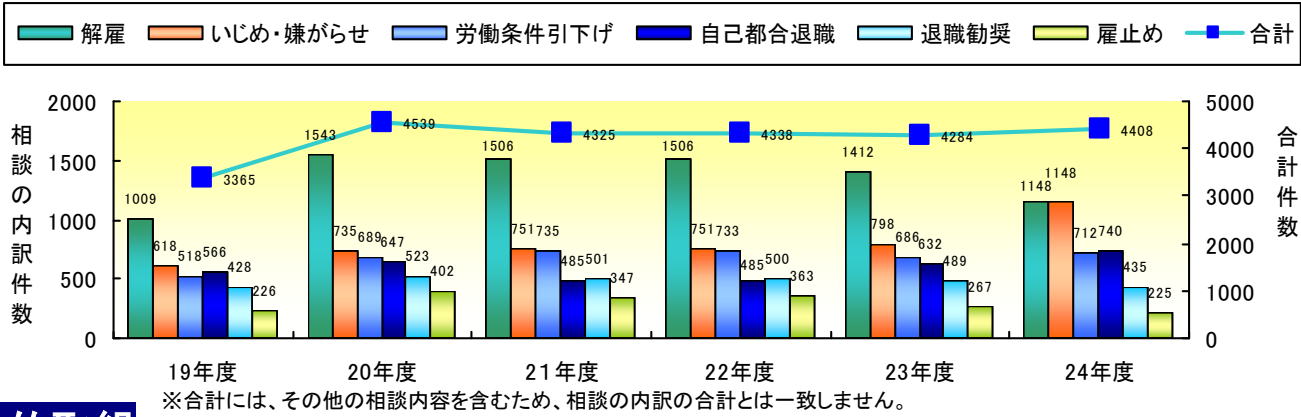
- 労働保険事務組合は労働保険の事務委託を含め適用徴収において重要な役割を担っていることから、労働保険事務組合の体制の整備を図るとともに事務組合が適切に業務運営を行えるよう定期的な監査・指導を実施します。

年度別事務委託事業場数の推移



第五章 個別労働関係紛争解決制度の積極的な運用

近年、労働関係に関する事項について、個々の労働者と事業主との間で、いじめ・嫌がらせの相談が増加しています。茨城労働局では、労働問題に関するあらゆる相談に対応し、情報提供を行う窓口として、茨城労働局内および県内各労働基準監督署内に「総合労働相談コーナー」を設置しております。相談は、予約不要、無料で、適切なアドバイスを行います。



具体的取組

① 総合労働相談コーナーにおける情報提供

●労働局企画室と水戸・日立・土浦・筑西・古河・常総・龍ヶ崎・鹿嶋労働基準監督署に設置した総合労働相談コーナーでは、労働問題に関する様々な相談に応じるとともに、各種資料を提供します。

② 労働局長による助言・指導

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

③ 紛争調整委員会によるあっせん

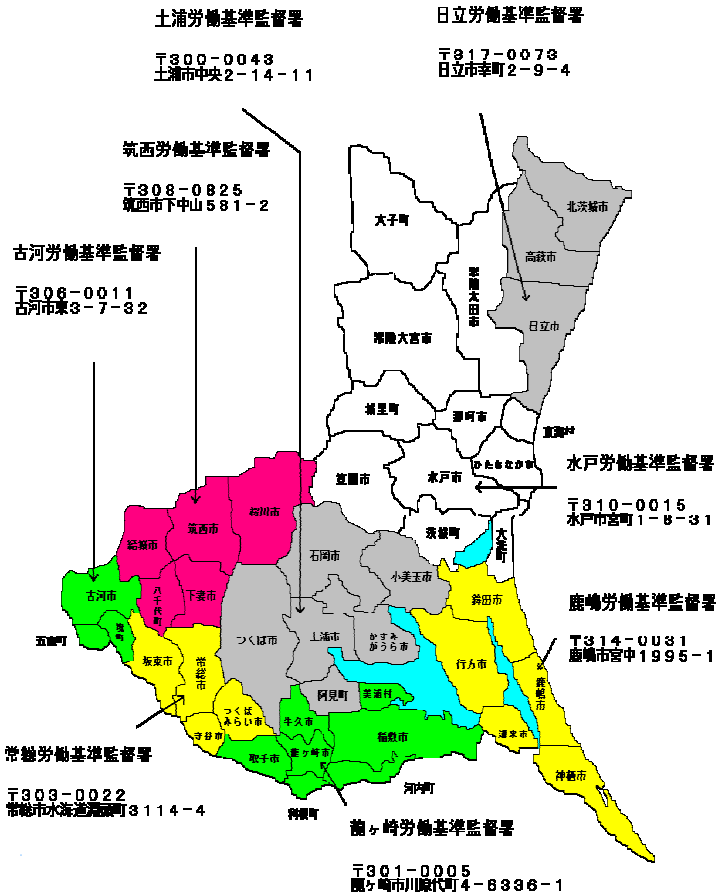
●紛争調整委員（公平・中立な学識経験者等）が紛争当事者双方の主張の要点を確かめ、実情に即したあっせん案を提示するなどして紛争の解決に努めます。

県内の総合労働相談コーナーの所在地・連絡先		
茨城労働局総合労働相談コーナー 〒310-8511 水戸市宮町 1-8-31 4F 茨城労働局総務部企画室内 TEL 029-224-6212	水戸総合労働相談コーナー 〒310-0015 水戸市宮町 1-8-31 3F 水戸労働基準監督署内 TEL 029-226-2237	日立総合労働相談コーナー 〒317-0073 日立市幸町 2-9-4 日立労働基準監督署内 TEL 0294-22-5187
土浦総合労働相談コーナー 〒300-0043 土浦市中央 2-14-11 土浦労働基準監督署内 TEL 029-821-5127	筑西総合労働相談コーナー 〒308-0825 筑西市下中山 581-2 筑西労働基準監督署内 TEL 0296-22-4564	古河総合労働相談コーナー 〒306-0011 古河市東 3-7-32 古河労働基準監督署内 TEL 0280-32-3232
常総総合労働相談コーナー 〒303-0022 常総市水海道淵頭町 3114-4 常総労働基準監督署内 TEL 0297-22-0264	龍ヶ崎総合労働相談コーナー 〒301-0005 龍ヶ崎市市川原代町四区 6336-1 龍ヶ崎労働基準監督署内 TEL 0297-62-3331	鹿嶋総合労働相談コーナー 〒314-0031 鹿嶋市宮中 1995-1 鹿嶋労働基準監督署内 TEL 0299-83-8461

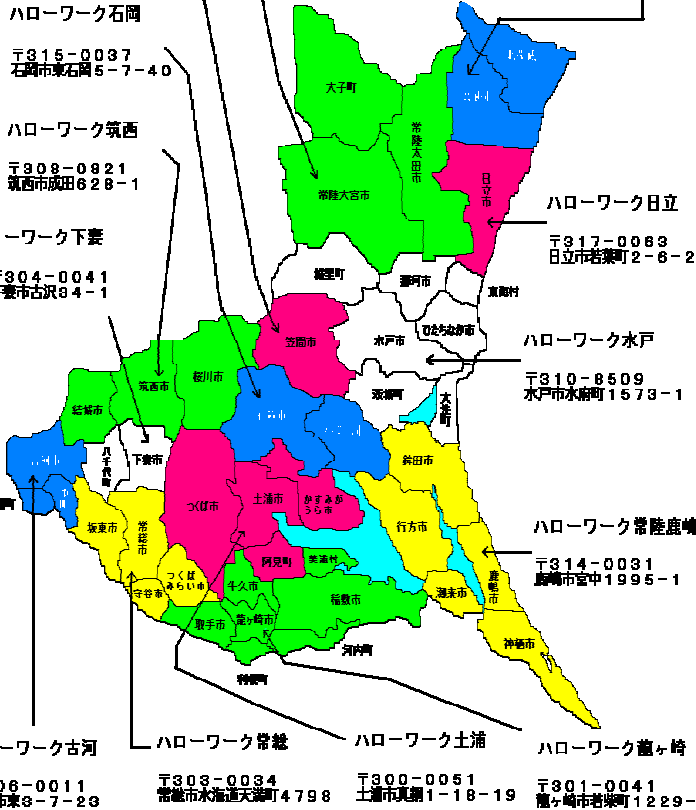
茨城県内の労働基準監督署・ハローワーク所在地

労働基準監督署管轄所在地等一覧

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



ハローワーク笠間 ハローワーク常陸大宮 ハローワーク高萩
〒909-1819 〒319-2255 〒318-0033
笠間市石井2026-1 常陸大宮市御中町3083-1 高萩市本町4-8-5



ハローワーク管轄所在地等一覧

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

※ ハローワークの管轄所在地等は平成 25 年 4 月 1 日
現在のものです。