茨城労働局 労働行政のあらまし

平成 27 年度



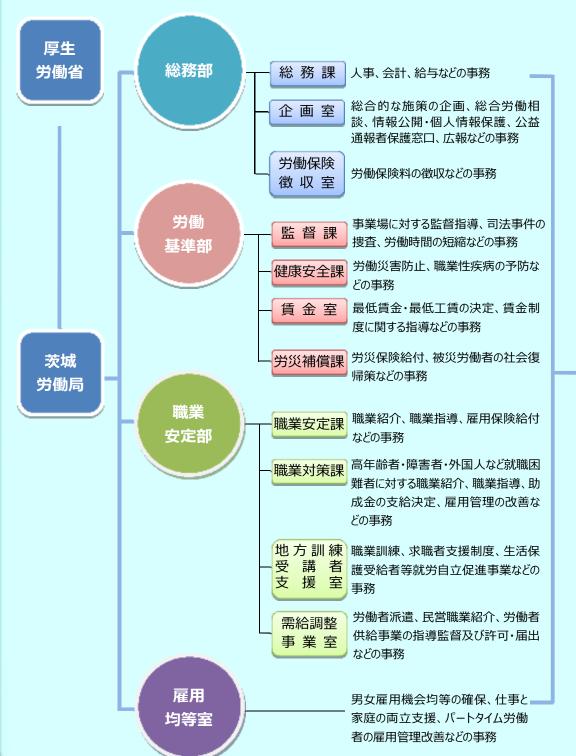
厚生労働省 茨城労働局・労働基準監督署・公共職業安定所 http://ibaraki-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp

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	6
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 人手不足分野などにおける人材確保と雇用管理改善	8
C 正社員希望者等に対する就職支援	8
D 若者の雇用対策の推進	9
E 高齢者の雇用対策の推進	10
F 障害者等の雇用対策の推進	10
G 子育てを行っている女性等に対する雇用対策の推進	11
H 職業訓練を活用した就職支援	11
I 外国人の雇用対策の推進	12
」 民間等の労働力需給調整事業の適正な運営の促進	12
K 雇用保険制度の安定的運営	13
L 地方自治体と一体となった雇用対策の推進	13
第三章 職業能力開発行政の重点施策	14
A 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	14
B ジョブ・カードを活用した職業訓練の推進	14
C 労働者・企業の職業能力開発への支援	15
第四章 雇用均等行政の重点施策	16
A 雇用の分野における男女の均等な機会と <mark>待遇の確保</mark>	16
B 職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進	17
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	18
第五章 労働保険適用徴収業務の重点施策	19
第六章 個別労働関係紛争解決制度の積極的な運用	20
茨城県内の労働基準監督署・ハローワーク所在地	
	1
主红小豆卉。☆白炒 小园士(1	鹿順士)

茨城労働局組織図

茨城労働局は、労働基準、職業安定、職業能力開発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。



労働基準 監督署

適正な労働条件の確保・ 改善対策、労働災害の防 止や健康の保持増進対 策、労災保険の給付など の事務

公共職業 安定所 (ハローワーク)

職業相談・職業紹介、 失業等給付の支給、障害 者・高齢者の就労促進などの 事務

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働き方改革の推進

- 茨城における所定外労働時間は一番長く、全国で 47 番目となっている現状等を踏まえ、「茨城労働局『働き方改革』推進本部」のもと、茨城県とも連携し、長時間労働を前提としたこれまでの職場慣行を変え、定時退社や年次有給休暇の取得促進、「夏の生活スタイル変革」等に取り組むよう、労働局長をはじめとして管内の主要企業の経営トップ等に対する働きかけを強化し、働き方改革を促進します。
- ●仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の実現 過重労働の解消に向けた労使の取組の促進や相談体制の確保を図るとともに、過重労働による健康障害の防止に向けた取 組が重要であることについて事業主等の意識を高めるなど、働き方・休み方の見直しを促進します。

②過重労働による健康障害の防止

- ●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勧奨します。

③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。
- ●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ることが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。





4 賃金不払残業の防止

- ●「労働時間の適切な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準」の遵守を重点とした指導を行います。
- ●「賃金不払残業総合対策要綱」に基づき、賃金不払残業の解消のための対策を推進します。 (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。)

⑤特定の労働分野における労働条件確保

●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。

- ●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。
- ●障害者である労働者

賃金の額及び支払い方法、解雇、事業附属寄宿舎等に関する法定労働条件の確保を図ります。 茨城県等の関係機関と連携し、障害者を使用する事業主に対する啓発・指導に努め、障害者虐待の防止を図ります。

●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」、平成 25 年 4 月に施行された「改正労働契約法」の周知や職務、勤務地、勤務時間を限定した「多様な正社員」の普及を図ります。

⑥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。

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。

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などにより、その遵守の徹底を図ります。

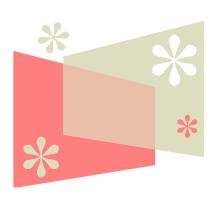
茨城県最低賃金

		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	•	7	29		茨城県内の事業所で働くすべての労働者 (次頁の特定(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)下表の適用範囲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	834	平成26.12.31	茨城県内の鉄鋼業の事業所で働く労働者 但し、次に掲げる業務に主として従事する者を除く (1) 清掃又は片付けの業務 (2) 手作業による製品の洗浄または包装の業務
はん用機械器具、生産用機 械器具、業務用機械器具製 造業	811	平成26.12.31	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、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。また、次に掲げる業務に主として従事する者を除く(1)清掃、片付け又は賄いの業務(2)手作業による小物部品の包装もしくは箱入れ又は製品の洗浄若しくはパリ取りの業務(3)主に、卓上において操作が容易な主工具又は小型手持電動工具を用いて行う組線、巻線、組付け又は取付けの業務
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	806	平成26.12.31	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、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。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。次に掲げる業務に主として従事する者を除く(1)清掃、片付け又は賄いの業務(2)手作業による小物部品の包装もしくは箱入れ又は製品の洗浄若しくはバリ取りの業務(3)主に、卓上において操作が容易な主工具又は小型手持電動工具を用いて行う組線、巻線、組付け又は取付けの業務 ※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	780	平成26.12.31	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) 但し、清掃又は片付けの業務に主として従事する者を除く



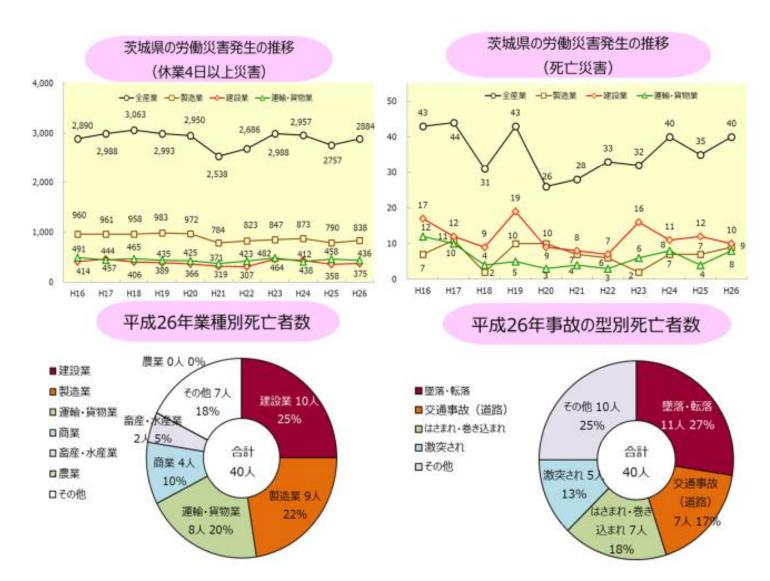
C 労働者が安全で健康に働くことができる職場づくり

茨城県の平成 26 年の休業 4 日以上の労働災害は、製造業、建設業、商業等で増加し、全体としても対前年で 4.6%の増加となりました。また、労働災害による死亡者数についても 40 人と、前年の 35 人に比べ大幅な増加となりました。

具体的取組

①労働災害を防止するための対策

- 平成 27 年度も労働災害の発生状況の変化を踏まえて策定した「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、災害の中で最も多い転倒災害を防止するため、「STOP!転倒災害プロジェクト茨城2015」を展開するほか、交通労働災害防止に重点的に取り組みます。
- ●重篤な災害を防止するため、労働災害防止団体等との連携のもと、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、重篤災害防止の観点から動力機械・荷役運搬機械による災害防止を最重点課題として取り組みます。
- ●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、災害性腰痛、墜落・転落災害、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、災害性腰痛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、荷主等の協力のもと、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。
- ●労働安全衛生水準の高い企業を評価・設定し、広く企業名を公表する「安全衛生優良企業公表制度」の周知に努めます。



②労働者の健康を確保する対策

- ●改正労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度の平成27年12月1日の施行に向けて、50人以上の事業場に対しあらゆる機会を通じて制度の周知徹底を図ります。(50人未満の事業場については、当分の間努力義務)
- ●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。
- 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。
- ●建設業、警備業、製造業等、夏季に暑熱な環境で業務を行う事業者に対して、熱中症予防対策についての周知広報、必要な指導を行います。

D 労災補償対策の推進

平成 25 年度の労災保険の新規受給者については、前年度と比べ 4.3%の減少で 10,593 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」の請求件数は増減を繰り返し、「精神障害」の請求件数は増加しつつ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。

③胆管がんに係る労災請求事案への対応

●印刷事業等において発生した胆管がんに係る事案については、周知・広報も含め適切な対応に努めます。

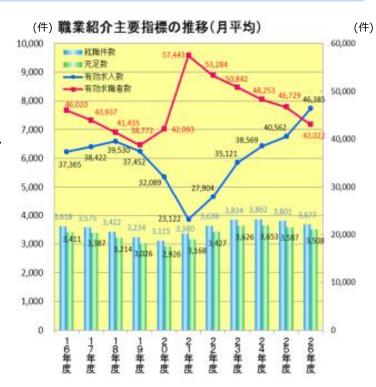
第二章 職業安定行政の重点施策

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、求職者・求人者に対する積極的な就職支援に 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、積極的・能動的マッチングの推進に取り組み ます。
- ●正社員雇用の拡大を図るため、正社員求人の確保、正社 員求人の充足サービスの強化、積極的・能動的マッチング等 の取組を推進します。
- ●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 人手不足分野などにおける人材確保と雇用管理改善

人手不足分野における人材確保には、事業主自身が職場自体の魅力アップ(=「雇用管理改善」)を通じて、労働者の募集と定着を図る取組を推進することが重要です。分野ごとの特性を踏まえた労働局・ハローワークによる啓発運動など雇用管理改善を推進するとともに、介護・医療・保育・建設の分野については、人手不足が顕在化していることに加え、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

- ●雇用管理改善につながる制度として、職場定着支援助成金や建設労働者確保育成助成金の活用により、職場の魅力アップの取組を支援します。
- ハローワーク水戸に設置する福祉人材コーナーを中心に、各ハローワークにおいて介護・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。
- ●不足している建設労働者を確保・育成するため、未充足求人のフォローアップの徹底等を取組み内容とする「建設人材確保プロジェクト」を推進します。

C 正社員希望者等に対する就職支援

雇用情勢が着実に改善している現在のタイミングを捉え、正社員雇用の拡大を図り、また、非正規雇用労働者の企業内での 正社員転換や人材育成、処遇改善などのキャリアアップの取組を推進します。

具体的取組

●ハローワークにおいて、正社員求人の確保、正社員求人の充足サービスの強化、積極的・能動的マッチング等の取組を推進し

ます。

●非正規雇用労働者の企業内での正社員転換や人材育成、処遇改善など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」の積極的な活用を促進するとともに、同助成金の次の拡充措置(平成 27 年度から)を周知し、事業主の実情に応じたきめ細かな支援を行います。

【キャリアップ助成金の拡充】

- ・「勤務地・職務限定正社員」制度を新たに導入する企業に対する助成を設けました。
- ・派遣労働者の正社員転換や非正規労働者の処遇改善を行った事業主への助成額の拡充等を行いました。

D 若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ハローワーク、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。



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企業説明会や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「若者応援宣言企業」等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。
- ●土浦わかものハローワーク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。
- ●大卒等においては、平成 28 年 3 月卒業予定者より実施される広報・採用活動時期の「後倒し」(※)について、企業等への周知を図るとともに、「後倒し」の影響により、未就職者が増加することが無いよう未内定学生に対する集中的な支援を実施します。
 - (※) 広報・採用選考活動時期の「後倒し」
 - ・「広報活動」は、卒業・修了年度に入る直前の「12月1日以降」から「3月1日以降」に。
 - ・「採用選考活動」は、卒業・修了年度の「4月1日以降」から「8月1日以降」に、それぞれ「後倒し」されます。

E 高齢者の雇用対策の推進

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

②再就職の援助・促進

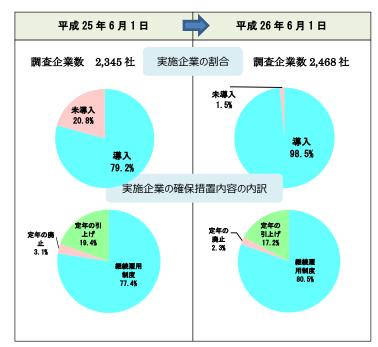
●年齢にかかわりなく働ける社会の実現に向けて、募集・採用における年齢制限禁止の義務化の着実な施行を図るとともに、県内の主要なハローワークでは職業生活の再設計に係る支援や就労支援を実施します。

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 活動を推進します。

④専門的知識を有する有期雇用労働者等 に関する特例措置法の内容の周知·広報

● 定年後引き続いて雇用される有期雇用労働者等について、 労働契約法に基づく無期転換申込権発生までの期間に関する特例について、その内容の周知・広報に努めます。



F 障害者等の雇用対策の推進

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。

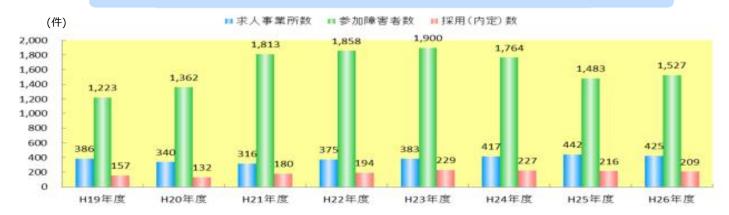
また、平成27年4月から障害者雇用納付金の適用対象が、常用労働者数が100人を超え200人以下である中小企業に拡大されることについて周知に努めます。

具体的取組

①障害特性に応じた就労支援及び地域就労支援力の強化による職場定着の推進

- ●ハローワークにおいて、専門性を有するサポーターを配置するなどして、障害特性に応じた個別支援を実施するほか、企業等への障害者雇用に関する意識啓発を行うなど、求職者・事業主双方への支援を実施します。
- ●ハローワークと地域の関係機関が連携した「チーム支援」により、就職から職場定着までの一貫した支援を行います。
- ●障害者と中小企業のマッチングの向上を図るため、障害者と企業が一堂に会する「就職面接会」を県内 5 か所の会場(水戸・日立・筑西・土浦・鹿嶋)で開催します。

障害者就職面接会実施結果



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事業主を集めた各種セミナー等を活用し、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。



G 子育てを行ってい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

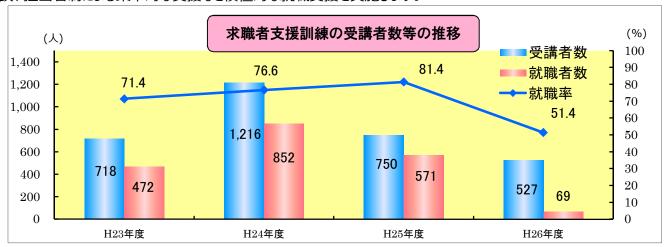
- ●子育て女性等に対する就職支援サービスとして、地方自治体と連携し保育所・子育て支援サービス等に関する情報提供等 や仕事と子育ての両立支援等に取り組む企業の情報の提供、託児所付きセミナー等を開催し支援の充実を図ります。
- ●母子家庭の母等について、家庭環境等に配慮した職業相談・紹介の実施、職業訓練制度、助成金制度、トライアル雇用制度の活用等により、早期就職の促進を図ります。

H 職業訓練を活用した就職支援

職業訓練が必要な離職者の再就職を促進するため、民間教育機関等を活用したより実践的な公的職業訓練(公共訓練及び求職者支援訓練)を推進し、地方自治体や訓練実施機関との連携強化を図り、訓練修了(予定)者に対する就職支援を強化します。

具体的取組

●公共職業訓練や求職者支援訓練のコースが一目でわかる資料の作成や、訓練受講前のキャリア・コンサルティングなどにより、 適切な職業訓練への誘導、受講あっせんを行います。 ●訓練受講中からハローワークと訓練実施機関との連携強化を図り、日常的な訓練実施機関への求人情報の提供や、出張相談、担当者制による集中的な支援など積極的な就職支援を実施します。



- ※受講者数については、H26年度は1月開講分まで
- ※就職者数については、H25 年度までは就職者数、H26 年度からは雇用保険適用就職者数。このため、平成 26 年度の就職者数は8月末までに訓練を終了した者の就職者数。

I 外国人の雇用対策の推進

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

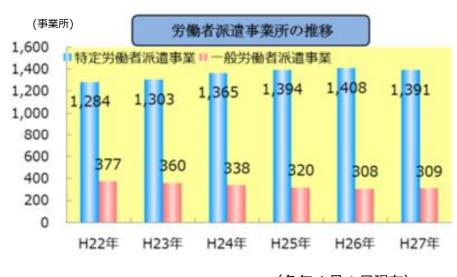
- ●外国人求職者の多い地域を管轄するハローワークでは、通訳及び外国人専門相談員を配置し、日本語能力が十分でない 求職者も安心して相談できる体制を確保しています。
- ●また、外国人を雇用する事業所に対し、外国人労働者の雇用管理改善を促進するための指導等を計画的に実施しています。

J 民間等の労働力需給調整事業の適正な運営の促進

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・届出処理等を適切に実施します。



(各年4月1日現在)

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みます。

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 地方自治体と一体となった雇用対策の推進

国の行う職業指導及び職業紹介の事業等と地方自治体の講じる雇用に関する施策とが、密接な関連の下に円滑かつ効果的に実施されるよう、相互に連絡することは極めて重要であり、国と地方自治体との相互の連携基盤を一層強化します。

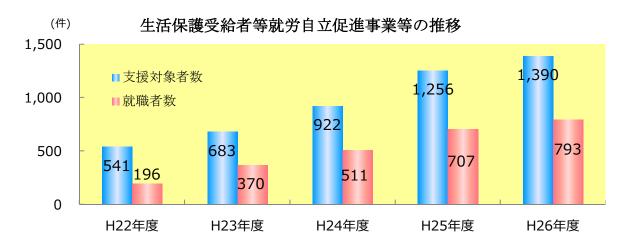
具体的取組

①労働分野における国と地方自治体との連携について

● 定期的に自治体を訪問し、国の労働施策など労働分野の動向に関する情報提供を行うとともに、国の雇用対策との連携・協力に係る要望等を把握し、可能なものは積極的に対応します。

②生活保護受給者等就労自立促進事業の推進

●全ての福祉事務所等への巡回相談の実施や、早期支援の徹底、求職活動の情報の共有化など、生活保護受給者等を含めた生活困窮者に対する支援を、地方自治体とハローワークによる連携の下、生活困窮者の早期就労支援を推進します。



※ 平成26年度は、平成27年2月末までの数

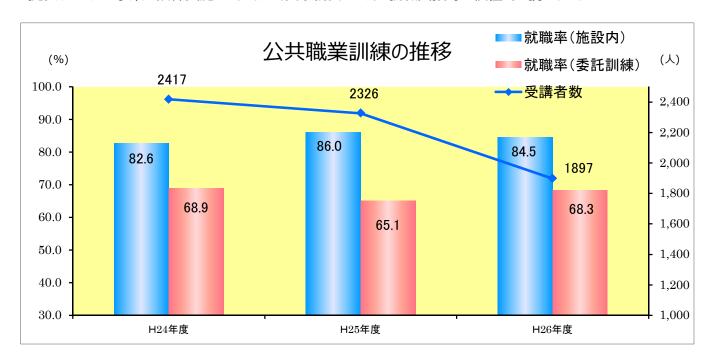
第三章 **職業能力開発行政の重点施策**

A 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茨城県や(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構茨城支部 茨城職業能力開発促進センター、民間教育機関等の関係機関との役割を分担し、地域の人材ニーズに応えられるような人材育成を図ります。

具体的取組

- ●地域のニーズに即した職業訓練コースの設定に向けて、労働局やハローワークが把握した求人者及び求職者の職業訓練ニーズを茨城県及び茨城職業能力開発促進センターに提供します。
- (独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構茨城支部 茨城職業能力開発促進センターが主体となり、より就職の可能性を 高めるための職業訓練コースの開発・検証を行うモデル事業 (地域訓練コンソーシアム) に参加し、地域における訓練ニーズ の提供や、モデル事業の訓練実施に当たり適切な受講あっせん、就職支援等に積極的に携わります。



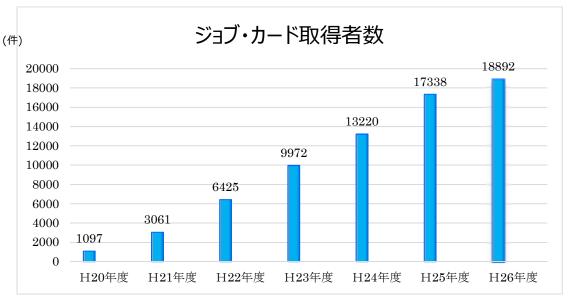
- ※ H26 年度の受講者数: 茨城県は2月末まで、機構は3月末までの合計数
- ※ H26 年度の就職率(施設内): 茨城県は10月末までに、機構は11月末までに訓練を修了した者の平均就職率
- ※H26 年度の就職率 (委託訓練): 9月までに訓練を終了した者の就職率

B ジョブ・カードを活用した職業訓練の推進

ジョブ・カード制度は、広く求職者を対象に、ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングを通じて、キャリア形成上の課題を明らかにし、実践的な職業訓練(職業能力形成プログラム)を提供し、安定的な雇用への移行を促す制度です。このジョブ・カードが持つメリットを広く周知し、ジョブ・カードの活用の推進を図ります。

具体的取組

- ハローワークにおける職業相談や職業訓練に関する相談において、職業経験の棚卸し、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、ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングを実施します。
- ●個々の労働者の生涯を通じたキャリア・プランニングのツールとして、また、円滑な就職等のための職業能力証明のツールとして の新たなジョブ・カードの活用について普及促進を図ります。



平成26年度は12月末現在までの累計数

C 労働者・企業の職業能力開発への支援

企業内において、キャリアアップ・人材育成関係に取り組む事業主を支援するための助成金について、積極的な周知・広報を行います。

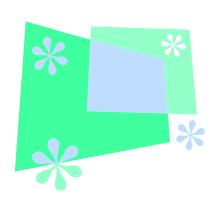
具体的取組

●キャリア形成促進助成金

雇用する労働者のキャリア形成を効果的に促進していただくために、職業訓練等の実施等を行う事業主・事業主団体にキャリア形成促進助成金の活用を周知・広報します。具体的には、労働局ホームページへの掲載、ハローワークの窓口や事業所訪問による利用勧奨、労働局及び関係機関、事業主団体が開催する各種会議等での説明、県内経済団体等に対するパンフレット等による傘下企業への周知依頼等を行います。

●キャリアアップ助成金

非正規雇用の労働者の企業内でのキャリアアップを促進していただくため、キャリアアップ助成金の活用を周知・広報します。既に、計画届の認定を受けている事業主に対しては、確実にキャリアアップの取組を実施できるように事業所訪問等を行い、進捗状況等を確認のうえ専門的な助言等を行います。



第四章 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 進することなどにより、実質的な男女の均等確保を推進します。

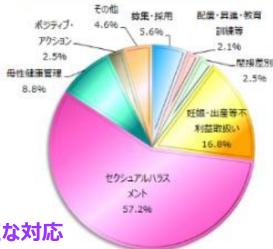
具体的取組

①男女雇用機会均等法及び関係法令の周知

●均等法施行規則、性差別指針等について、改正内容の周知を 図り、積極的な指導等を行います。

②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います。 計画的な報告徴収については、配置・昇進の性差別に重点を置き、法違 反が認められた場合には、厳正に是正指導を行います。



均等関係相談の内訳(平成26年度)

③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、法違反には厳正に対応します。また、妊娠中及び出産後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。

4)セクシュアルハラスメント対策の推進

●企業における実効ある対策の徹底を図るため、セクハラ指針の周知徹底を図るとともに、未然防止が図られるよう集団指導等を実施します。

⑤ポジティブ・アクションの推進

◆女性の活躍推進は、政府の成長戦略の中核と位置づけられていることを踏まえ、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。

ポジティブ・アクションの促進のための主な施策

★情報提供

◆「女性の活躍・両立支援総合サイト」(http://www.positive-ryouritsu.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) において情報提供

★助成金を通じた事業主への支援

◆女性の活躍に向けた目標を設定して取組を行い、目標を達成した企業に対して助成金を支給

★均等・両立推進企業表彰(均等推進企業部門)の実施

◆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・両立推進企業表彰を実施

B 職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進

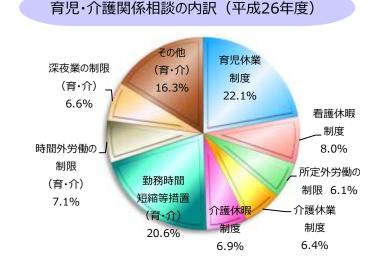
急速な少子化の進行により人口減少社会が到来する中、男女労働者の仕事と子育てとの両立支援がますます大きな課題となっています。このため、育児・介護休業法及び次世代育成支援対策推進法の確実な履行確保を図ります。

具体的取組

規定整備指導を行います。

①育児·介護休業等に関する指導及び 紛争解決援助

- ●育児・介護休業法の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。 特に、中小企業の労働者や期間の定めのある労働者も 育児休業を利用しやすい職場環境整備を一層促すため、
- ●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。



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雇用環境整備に関する周知啓発活動を効果的に推進するとともに、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~」を公募します。
- ●総合的な情報サイトの紹介により具体的な取り組み事例等の情報提供を行うほか、取得事例集の活用等により、男性の育児休業の取得促進に取り組みます。
- ●「両立支援等助成金」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

- ●平成27年4月1日施行の改正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」の策定・届出、公表・ 周知について、指導、啓発を行います。
- ●改正後の「くるみん認定基準 |及び「プラチナくるみん認定基準 |について広く周知を図ります。
- ●認定及び特例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。



一般事業主行動計画 の策定・届出をした事業 主は、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。



左のくるみん認定を 受けた企業が、さらに高 い水準の取組を行い一 定の基準を満たした場 合に受けることができ る特例認定制度が創設 されました。

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

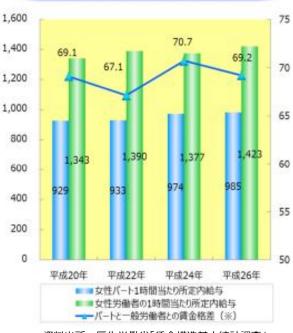
①パートタイム労働法に基づく適切な指導等

- ●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、均等・均衡待遇の確保、相談に対応する為の体制整備や雇い入れ時の説明義務等改正点に重点を置いて、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。

②パートタイム労働法の周知啓発

●パートタイム労働者の公正な待遇の確保や納得性を高めるための措置等の改正内容を中心にパートタイム労働法の積極的な周知・啓発等を行います。

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 0 -



資料出所:厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

③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

- ●パートタイム労働者の雇用管理改善について事業主の自主的取組を促進するため、「パート労働ポータルサイト」等による情報提供を行います。
- ●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。
- ●事業主に対し、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すため、職務分析・職務評価の導入支援を 行います。

「パート労働ポータルサイト」による情報提供 http://part-taniikan.mhlw.go.ip

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

- ・自社のパートタイム労働者に対する雇用管理や通常の労働者との均等・均衡待遇の現状と課題を分析するツールである「パート指標」の紹介
- 要素別点数法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

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

第五章 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、雇用保険二事業などの労働行政を推進するために使われています。

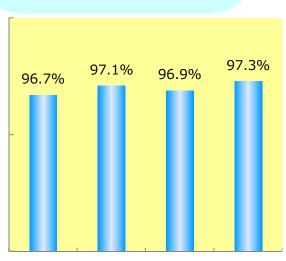
具体的取組

100.0%

① 労働保険料等の適正徴収等

- ●収納率の向上を最重要課題とし、前年度の収納率を上回るよう、 実効ある計画策定に基づく滞納整理、納付督励等の徴収業務 を引き続き、積極的に取り組みます。
- ●パートタイム労働者等を多く雇用する業種や、雇用保険の加入 95.0% 漏れが多いと見込まれる事業場に重点を置いた効果的な算定 基礎調査を実施します。
- ●事業主等に電子申請の利用を勧奨するとともに、茨城県社会 保険労務士会、全国労働保険事務組合連合会茨城支部、事 業主団体等にも電子申請の利用促進勧奨を行います。

90.0%



年度別収納率の推移

平成22年度 平成23年度 平成24年度 平成25年度

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。さらに、度重なる勧奨にも応じない事業場に対しては、強力な手続指導及び職権による成立手続を行います。

年度別新規成立事業場数の推移



③雇用保険料率の周知徹底

●適用する雇用保険料率について、あらゆる機会を活用し、引き続き事業主への周知を徹底します。

	① 労働者負担 (失業等給付の 保険料率のみ)	2			
事業の 種類		事業主負担	失業等級付の	雇用保険二事業の 保険料率	雇用保険料率
一般の事業	5/1000	8. 5/1000	5/1000	3.5/1000	13. 5/1000
農林水産 清酒製造の事業	6/1000	9. 5/1000	6/1000	3.5/1000	15. 5/1000
建設の事業	6/1000	10. 5/1000	6/1000	4.5/1000	16. 5/1000

第六章 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

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

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

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

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

龍ヶ崎総合労働相談コーナー

〒301-0005 龍ヶ崎市川原代町四区 6336-1 龍ヶ崎労働基準監督署内

TEL 0297-62-3331

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

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

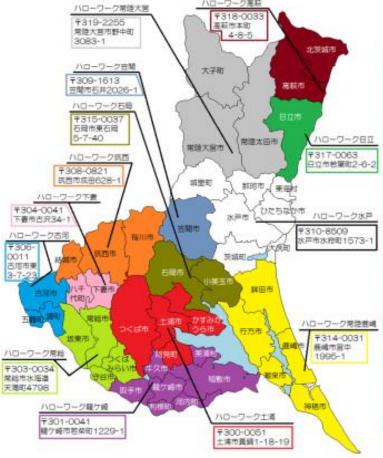
鹿嶋総合労働相談コーナー

〒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

監查署	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
ハローワーク能ケ崎	0297-60-2727	0297-65-3060
ハローワーク高萩	0293-22-2549	0293-23-6520
ハローワーク常陸鹿嶋	0299-83-2318	0299-82-6028

※管轄所在地等は平成27年4月1日現在のものです。