

平成 27 年 度

労働行政運営方針

茨城労働局

第1	茨城における労働行政を取り巻く情勢と課題.....	1
1	「全員参加の社会」の実現に向けた雇用改革・人材力の強化.....	1
	(1) 労働市場全体としてのマッチング機能の強化.....	1
	(2) 若者・高齢者・障害者の雇用対策の推進、正社員雇用の拡大等.....	1
	(3) 女性の活躍推進.....	3
	(4) 重層的セーフティネットの構築.....	4
2	安心して将来に希望を持って働くことのできる環境整備.....	4
	(1) 過重労働解消に向けた取組の推進.....	4
	(2) 働き方改革の実現.....	5
	(3) 労働条件の確保・改善.....	5
	(4) 労働者が安全で健康に働くことができる職場づくり.....	6
第2	労働行政の重点施策.....	7
1	総合労働行政機関として推進する重点施策.....	7
	(1) 広報を通じた行政展開の推進.....	7
	(2) 総合労働セミナーの開催.....	7
	(3) 労働法制の普及に関する取組.....	7
	(4) 労働条件の確保、雇用の安定等を図るための総合的施策の実施.....	7
2	労働基準行政の重点施策.....	8
	(1) 働き方改革の推進について.....	8
	(2) 労働条件の確保・改善対策.....	9
	(3) 適正な労働条件の整備.....	12
	(4) 最低賃金制度の適切な運営.....	12
	(5) 労働者が安全で健康に働くことができる職場づくり.....	13
	(6) 労災補償対策の推進.....	17
3	職業安定行政の重点施策.....	19
	(1) 雇用施策に関する数値目標.....	19
	(2) 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.....	20
	(3) 地方自治体と一体となった雇用対策の推進.....	22
	(4) 民間を活用した就職支援等.....	23
	(5) 失業なき労働移動の実現.....	23
	(6) 人手不足分野などにおける人材確保と雇用管理改善.....	24
	(7) 正社員希望者等に対する就職支援.....	25
	(8) 若者の雇用対策の推進.....	26
	(9) 高齢者の雇用対策の推進.....	27
	(10) 障害者等の雇用対策の推進.....	29
	(11) 子育てを行っている女性等に対する雇用対策の推進.....	31
	(12) 職業訓練を活用した就職支援.....	32
	(13) 外国人の雇用対策の推進.....	33
	(14) 特別な配慮が必要な者等に対する雇用対策の推進.....	33
	(15) 雇用情勢の悪化している地域に対する雇用対策.....	35

(16)	民間等の労働力需給調整事業の適正な運営の促進	35
(17)	雇用保険制度の安定的運営	35
(18)	ハローワークシステムにおける適切な個人情報の管理の徹底	37
(19)	ハローワークにおいて提供するサービスの積極的な外部発信とハローワークのサービス改善・向上	37
4	職業能力開発行政の重点施策	37
(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	37
(2)	ジョブ・カード制度の推進	38
(3)	労働者・企業の職業能力開発への支援	38
(4)	ニートの若者等の職業的自立支援	38
(5)	障害者の職業能力開発の推進	39
5	雇用均等行政の重点施策	39
(1)	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	39
(2)	職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進	41
(3)	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	42
6	労働保険適用徴収業務等の重点施策	43
(1)	労働保険料等の適正徴収等	43
(2)	労働保険の未手続事業一掃対策の推進	44
(3)	雇用保険料率の周知徹底	44
7	個別労働関係紛争の解決の促進	44
(1)	総合労働相談コーナーの機能強化	44
(2)	効果的な助言・指導及びあっせんの実施	44
(3)	関係機関・団体との連携強化	45
第3	労働行政の展開に当たっての基本的対応	45
1	総合労働行政機関としての機能（総合性）の発揮	45
2	計画的・効率的な行政運営	45
(1)	計画的な行政運営	45
(2)	行政事務の簡素合理化と業務運営の重点化	45
(3)	既存の業務執行体制の在り方の見直し	46
(4)	行政事務の情報化への対応	46
(5)	コスト縮減の取組	46
(6)	遊休資産売却の確実な処理等	46
3	地域に密着した行政の展開	47
(1)	地域の経済社会の実情の的確な把握	47
(2)	地方自治体等との連携	47
(3)	労使団体等関係団体との連携	47
4	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	48
(1)	保有個人情報の厳正な管理	48
(2)	情報公開制度の適切かつ円滑な実施	48
(3)	個人情報保護制度に基づく開示請求等への適切な対応	48

(4) 雇用管理に関する個人情報の適切な取扱いに係る周知徹底 .....	48
5 綱紀の保持と行政サービスの向上 .....	49
(1) 綱紀の保持 .....	49
(2) 行政サービスの向上 .....	49

## 第1 茨城における労働行政を取り巻く情勢と課題

県内景気は、日本銀行水戸事務所の「茨城県金融経済概況（平成27年3月6日発表）」によると、平成26年4月の消費税率引上げの影響がなお残るが、基調的には緩やかに回復しつつあり、先行きについては、消費税率引き上げに伴う駆け込み需要の反動の影響が徐々に薄れ、緩やかに回復していくとしている。

生産は前年を上回る傾向にあり、設備投資も前年を上回る前向きな計画となっており、輸出も前年を上回っている。個人消費については、回復の動きに一服感がみられるものの、基調的には底堅く推移している。

最近の雇用情勢は、新規求人数が医療福祉、卸売業、小売業等を中心に増加し、新規求職申込件数は減少傾向にある。有効求人倍率は、平成26年3月以降1倍台（いずれも季節調整値）で推移し、第1次平成不況（平成5年10月）前の水準に達して改善が進んでいる。こうした中、建設、介護等の分野における人手不足が顕在化している。また、正社員の有効求人倍率については改善傾向にはあるものの0.69倍（平成27年2月・原数値）と1倍に満たない状況にある。

また、現在、政府一丸となって、日本経済再生に向けた取組が進められており、「日本再興戦略」や「まち・ひと・しごと創生」といった各種の経済対策が矢継ぎ早に打ち出されている。

日本の持続的な経済成長のためには、「雇用」の課題解決に向けた取組が不可欠であるとの基本認識のもと、こうした経済対策の着実な実施に全力で取り組んでいくこととしており、茨城労働局としても、積極的な取組が必要である。

### 1 「全員参加の社会」の実現に向けた雇用改革・人材力の強化

#### (1) 労働市場全体としてのマッチング機能の強化

国・地方自治体・民間の需給調整機関が、それぞれの役割・機能に応じた連携を強化し、オールジャパンとして「外部労働市場全体のマッチング機能の最大化」を図ることが重要となっている。

このためには、①求人情報のオンライン提供等ハローワークが外部労働市場のインフラの中核としての機能を発揮するとともに、②セーフティネットを担う職業紹介機関としてもそのマッチング機能を強化することが必要となる。

この②の実現のため、これまでの目標管理の仕組みを拡充し、最終的なアウトカムである主要3指標（就職件数【40,000件】（常用）、雇用保険受給者の早期再就職件数【10,100件】、求人充足件数【37,900件】（常用））を中心としつつ、サービスの向上につながる指標を組み込むとともに、中長期的なマッチング機能向上のために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等も考慮して、各ハローワークのマッチング機能を総合的に評価することにより、継続的な業務改善等を図ることとする。

#### (2) 若者・高齢者・障害者の雇用対策の推進、正社員雇用の拡大等

##### ア 若者の雇用対策の推進

平成27年3月高等学校卒業予定者の就職内定率は、97.8パーセント（平成

27年2月末現在)と前年同月と比較して2.3ポイント改善しているものの、依然として未内定者が相当数存在することから、学校等と密に連携しながら、新卒者の求人確保や採用意欲のある企業と学生とのマッチングなどにより、新卒者等の就職支援を更に強化する必要がある。

また、平成27年度大学等卒業・修了予定者等から、広報活動時期は卒業・修了年度に入る直前の3月1日に開始し、その後の採用選考活動については、卒業終了年度の8月1日以降に開始することとなっている。そのため、就職・採用活動開始時期の変更により未就職卒業者が増加することが無いよう、未内定学生に対する就職支援を強化する必要がある。

#### イ 高年齢者の雇用対策の推進

少子高齢化が急速に進展する中、高年齢者が健康で、意欲と能力がある限り年齢にかかわらず働き続けることができる社会(以下「生涯現役社会」という。)の実現に向けた取組が必要である。

また、平成26年6月1日現在の高年齢者の雇用状況をみると、「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」に基づく高年齢者雇用確保措置(以下「確保措置」という。)を実施している31人以上規模の企業は98.5%となっている(「平成26年高年齢者雇用状況報告」)。

さらに、雇用情勢については依然として厳しい状況にあり、いったん離職すると再就職が厳しい状況が続いている。

#### ウ 障害者の雇用対策の推進

障害者の雇用状況については、平成26年6月1日現在の民間企業(常時雇用する労働者が50人以上の事業主)での雇用障害者数が4,722.5人(前年同日現在のものと比べ367.5人増)と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1.75%ではあるものの、法定雇用率(2.0%)をいまだ下回っており、また法定雇用率を達成している民間企業の割合も50.2%と、半数が法定雇用率を下回っている状況である(「平成26年障害者雇用状況報告」)。

このため、茨城県などの関係機関との更なる連携強化を図り、障害者の雇用促進を図る必要がある。

また、ハローワークを通じた障害者の就職件数は、平成25年度が1,526件と4年連続で過去最高を更新し、さらに平成27年2月末現在で、前年同期比13.2%増の1,582件となっている。

このため、法定雇用率を下回っている企業に対しては、茨城県などの関係機関との更なる連携強化を図り、事業主の障害者雇用に対する理解を促進するとともに、特に中小企業の障害者雇用への不安を解消していく必要がある。

加えて、雇用障害者数が増加する中であって、雇入れ支援のみならず、雇用された障害者の職場定着支援を強化することが求められている。

また、平成30年4月から法定雇用率の算定基礎に精神障害者を追加すること

に伴い、精神障害者の一層の雇用促進を図ることが必要である。

#### エ 正社員雇用の拡大等

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の推進が必要である。

また、人手不足分野における人材確保のため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、労働者の募集と職場定着を図る取組の促進が必要である。

#### オ パートタイム労働者の正社員転換や処遇改善の推進

平成24年「就業構造基本調査」によると、パートタイム労働者数は31万8千人、雇用者総数の25.5%を占め、4人に1人はパートタイム労働者として働いている。

また、平成25年の「賃金構造基本統計調査」によると、一般労働者の所定内給与額を時給換算したものを100とした場合、パートタイム労働者は57.4となっている。

パートタイム労働者の働き方は、近年、多様化、基幹化しているが、その処遇については、必ずしも働きや貢献に見合ったものとはなっていないため、正社員との均等・均衡待遇の確保及び正社員への転換等について、事業主の取組を支援していく必要がある。

### (3) 女性の活躍推進

#### ア 茨城県における働く女性の現状

平成22年「国勢調査」によると、女性雇用者数は48万4千人、雇用者総数に占める割合は41.6%（全国43.5%）を占めている。また、平成24年「就業構造基本調査」により、女性雇用者の雇用形態別割合をみると、非正規労働者として働いている者の割合は60.7%（全国57.5%）、同じく年齢階級別の労働力率をみると、出産・育児期（30歳代）に就業率が低下するいわゆるM字カーブを描いている。

管理的職業従事者（課長相当職以上、役員除く。）に占める女性の割合は、平成22年「国勢調査」によると、6.4%であり、全国（7.3%）より0.9ポイント低い水準になっている。

さらに、平成25年「賃金構造基本統計調査」によると、男性一般労働者の所定内給与額を100とした場合、女性は70.6（全国71.3）となり、男女間賃金格差は依然として残っている。

#### イ 女性の活躍のために解決すべき課題

雇用管理において男女均等取扱いが確保されつつも、依然として、女性雇用者の約6割は非正規雇用で働いていること、賃金や管理職割合などの実態面に

において男女間格差が見られること等から、女性の採用、職域拡大及び管理職登用等についてポジティブ・アクションの取組を促進し、女性が能力を発揮しやすい職場環境整備が求められている。

また、妊娠・出産、育児休業取得等を理由とした不利益取扱いに関する相談が、中小企業の労働者や非正規雇用労働者を中心に増加傾向にあることから、法違反の事実が認められる事案については、厳正に対処する必要がある。

#### (4) 重層的セーフティネットの構築

##### ア 生活保護受給者等就労自立促進事業の推進

生活保護受給者等生活困窮者を広く対象として、全ての福祉事務所において、定期的に巡回相談等を実施する体制を強化し、早期支援の徹底、求職活動状況の共有化、能力開発等支援プログラムの充実など就労支援を行うことにより、生活困窮者の就労による自立を促進する必要がある。

また、平成 27 年 4 月に施行される「生活困窮者自立支援法」の円滑な施行に向けて、生活困窮者に対する相談支援を実施する関係機関との連携を図る必要がある。

##### イ 求職者支援制度等による雇用保険を受給できない者のセーフティネットの確保

求職者支援制度については、引き続き、訓練が必要な者に対する制度や訓練コースの周知並びに受講勧奨及び誘導を行うとともに、訓練受講希望者に対するキャリア・コンサルティング機能を強化していく必要がある。また、地域ごとの人材ニーズに沿った訓練設定やハローワークによるきめ細かな就職支援により、雇用保険が適用される安定した就職の実現に向けて支援を一層充実していく必要がある。

## 2 安心して将来に希望を持って働くことのできる環境整備

### (1) 過重労働解消に向けた取組の推進

政労使の合意による「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び行動指針において、平成 32 年までの目標として、「年次有給休暇取得率 70%」、「週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合を平成 20 年（2008 年）の 10%から 5 割減」とすることが定められ、改訂日本再興戦略において、働き過ぎ防止のための取組強化として「企業等における長時間労働が是正されるよう、監督指導体制の充実強化を行い、法違反の疑いのある企業等に対して、労働基準監督署による監督指導を徹底するなど、取組の具体化を進める。」こととされた。

しかしながら、近年の調査による茨城県内の年次有給休暇の取得率は 56%程度であり、「毎月勤労統計調査」による平成 26 年の労働時間は前年とほぼ横ばいの状況を示し、また、所定外労働時間は全国 47 番目とされていることに加え、長時間労働、過重労働に係る相談・情報は依然として多く、さらに、脳・心臓疾患、精神障害に係る年間の労災申請件数は総じて高止まりの状況にあるなど、



恒常的な長時間労働の実態が懸念されている。

厚生労働省としても、大臣を本部長とする「長時間労働削減推進本部」を設置し、省を挙げて企業等における長時間労働が是正されるよう取り組んできていることを踏まえ、過重労働を解消するための取組をさらに推進していく必要がある。

## (2) 働き方改革の実現

改訂日本再興戦略において、長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得促進について更なる推進を図ることとされたほか、平成 26 年 11 月に施行された「まち・ひと・しごと創生法」では、「地域の特性を生かした魅力ある就業の機会を創出」すること等が掲げられている。平成 27 年 1 月には「茨城労働局『働き方改革』推進本部」を設置したところであり、茨城県とも連携し、長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得促進等の「働き方の見直し」について企業経営者への働きかけや、地域全体における働き方の見直しに向けた機運の醸成に取り組む必要がある。

## (3) 労働条件の確保・改善

### ア 申告・相談等の状況

労働局と労働基準監督署には様々な労働条件に関する相談が寄せられており、相談件数は毎年 2 万件を超え、平成 26 年度上半期をみても 10,305 件と高水準で高止まりの状況にある。また、相談事案のうち、平成 26 年に労働基準監督署が労働者から申告として受理した件数は 562 件であり、前年に比較して僅かではあるが増加した。申告の内容は、賃金不払いに関するものが 488 件と全体の 87% を占めるが、賃金不払いに関する申告件数は前年に比べると増加傾向となっている。

### イ 労働時間の状況

「毎月勤労統計調査」によると、平成 26 年における茨城県内の年間総実労働時間は、事業所規模 30 人以上で 1875.8 時間（所定内労働時間は 1671.1 時間、所定外労働時間は 204.7 時間）であり、前年に比べて横ばいとなっている。また、一般労働者（常用労働者のうち、パートタイム労働者を除いた労働者）の年間総実労働時間は、事業所規模 30 人以上で 2072.4 時間（所定内労働時間は 1822.5 時間、所定外労働時間は 249.9 時間）となっており、前年に比べ横ばいとなっている。

労働時間は昨年と同様の状況にあることに加え、茨城県内の経済、雇用情勢も改善する状況を示す一方で、相談、申告状況等によれば、労働者の解雇・雇止めや賃金、長時間労働等の問題の発生が引き続き懸念されることから、申告・相談に対して的確に対応するとともに、労働条件の確保を徹底し、さらに労働条件の改善を図る必要がある。

#### (4) 労働者が安全で健康に働くことができる職場づくり

##### ア 茨城県内における労働災害発生状況と課題

###### (ア) 平成 26 年の労働災害発生状況

平成 26 年度は、第 12 次労働災害防止推進計画（以下「12 次防」という。）に基づき、重篤な労働災害を防止するための重点業種として建設業と製造業、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である小売業、社会福祉施設、飲食店及び陸上貨物運送事業の労働災害防止対策を最重点課題として取り組んできている。

茨城県内における平成 26 年の休業 4 日以上の労働災害発生件数は 2,842 人（前年同期 108 人増、+4.0%）で、うち死亡災害が 39 人（同 4 人増、+11.4%）と憂慮すべき状況となった（平成 27 年 2 月末速報値）。

業種別の死傷災害は、製造業が 832 人（対前年比 51 人増、+6.5%）、建設業が 369 人（対前年比 14 人増、+3.9%）、商業が 376 人（対前年比 31 人増、+9.0%）となっている。また、死亡災害は、製造業では 9 人（対前年比 2 人増、+28.6%）、建設業でも 9 人（対前年比 3 人減、-25.0%）となっており、これら業種に対する労働災害防止が課題となっている。

###### (イ) 12 次防の推進状況と課題

平成 25 年度から 5 か年計画でスタートした 12 次防の推進状況については、初年度となる平成 25 年については休業 4 日以上の死傷災害が 2,757 人となり、目標値の 2,838 人と比較して、81 人（-2.9%）と目標値を下回ったが、2 年目となる平成 26 年の休業 4 日以上の死傷災害は 2,842 人となり、目標値の 2,720 人と比較し、122 人増（+4.5%）となっており、目標値を上回っている。

また、死亡者数についても平成 26 年の目標値は 30 人のところ 39 人となっており、目標値を上回っている。

##### イ 職場におけるメンタルヘルス等の労働者の健康を確保する対策の推進

12 次防における平成 29 年度までの目標である「メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合を 80%以上」と比べ、茨城県内の 10 人以上の事業場においては、何らかのメンタルヘルス対策を実施している事業場は 89.8%（平成 26 年茨城労働局「安全衛生管理実施状況報告」調査）となっており目標を達成しているものの、10 人から 29 人の小規模事業場では 79.4%となっており、規模の大きい事業場と比べると取組が遅れていることが課題となっている。

また、印刷業における胆管がん問題を契機に充実が図られた特定化学物質障害予防規則等関係法令の遵守徹底を図るほか、同規則等の対象化学物質以外についても、SDS（安全データシート）の交付されている化学物質を中心に、健康障害等の防止対策を積極的に適切に推進することが必要である。

さらに、ストレスチェックの実施等の義務付け、受動喫煙防止措置の努力義務等の充実が図られた労働安全衛生法の改正内容の周知を図る必要がある。

## 第2 労働行政の重点施策

### 1 総合労働行政機関として推進する重点施策

#### (1) 広報を通じた行政展開の推進

各種施策の効果的な推進、また、総合労働行政機関としての茨城労働局に対する広く県民の信頼と理解を高めるために、労働局においては労働基準行政、職業安定行政、職業能力開発行政、雇用均等行政が一体となって報道機関を活用した効果的な広報を実施し、労働基準監督署及びハローワーク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。

労働局で実施する定例記者会見においては、労働局長をトップとして労働局幹部が出席し、各行政における重要施策、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、労働局や労働基準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、広報についての研修を実施し、情報発信力の強化に努める。

さらに、重要施策等の周知に当たっては、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。

#### (2) 総合労働セミナーの開催

雇用失業情勢は改善しているが、非正規労働者の占める割合が高いなか、労使間の多様なトラブルが発生している状況にあって、非正規雇用等の経済的・社会的に立場の弱い労働者や労働者になろうとする者に対して、就労支援や働くルールに関する周知啓発を図ることが重要であることから、労働関係法令、求職活動の進め方と心構え、雇用保険制度、仕事と家庭を両立するための制度、個別労働紛争解決制度等の知識の付与を内容とした総合労働セミナーを開催する。

#### (3) 労働法制の普及に関する取組

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など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、大学等へ資料提供等を行う等積極的な支援を行うとともに、新たにハローワークで開催されるセミナー等を利用した労働法制の普及に関する取組を行う。

#### (4) 労働条件の確保、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、労働局、労働基準監督署及びハローワーク（以下「局署所」という。）の連携の下、情報収集を積極的に行い、賃金不払や不適切な解雇、雇止め予防のための啓発指導等を実施し、労働基準関係法

令違反の未然防止と早期解決を指導する。

また、これらに係る労働者から寄せられる相談についても、局署所で情報を共有し、適切な対応を図る。

## 2 労働基準行政の重点施策

今後の労働基準行政においては、労働基準関係法令に基づく最低限の労働条件の確保に加え、より良い労働条件の実現に向けた行政運営を行う必要があることから、監督指導で法定労働条件の遵守徹底のための迅速かつ厳正な対応を行うとともに、地域全体の労働環境の底上げを図るため、地域の有力企業への働きかけ等、監督指導以外の手法も活用した労働条件の向上に向けた総合的な施策を推進する。

### (1) 働き方改革の推進について

#### ア 過重労働解消に向けた取組の推進

##### (ア) 過重労働による健康障害防止に係る監督指導等

過重労働による健康障害を防止するため、労働時間、割増賃金等に係る労働基準法の規定の履行確保を図る。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関係法令の周知を徹底するとともに、限度時間を超える時間外労働に係る割増賃金率を定めていない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、限度基準告示等に基づき指導を行う。

特に、各種情報から時間外労働時間数が1か月当たり100時間を超えていると考えられる事業場や、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する監督指導を徹底するとともに、是正、改善に取り組む事業場に対しては、働き方・休み方改善コンサルタントによる支援を実施する。

##### (イ) 過労死等防止対策の推進

過労死等の防止のための対策については、今後定められる「過労死等の防止のための対策に関する大綱」を踏まえ、その効果的な推進を図るとともに、啓発等の実施に当たっては、地方公共団体と積極的な協力・連携を図る。

#### イ ワークライフバランスの推進

長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得促進により、ワーク・ライフ・バランスの実現を図り、これまでの働き方・休み方を見直し、効率的な働き方を進めていくため、「茨城労働局『働き方改革』推進本部」のもとで以下を実施する。

##### (ア) 働き方改革・休暇取得促進

###### a 企業経営陣への働きかけ

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、各企業における働き方改革を促進する。

また、働きかけを行った企業における取組の事例等について、ポータルサイトに掲載し情報発信に努める。

b 年次有給休暇の取得促進

夏季及び年末年始のほか、「年次有給休暇取得促進期間」となる10月に重点的な周知・広報を行う。さらに、休暇取得促進のための環境整備などの取組を促進し、好事例の収集を図る。

(イ) 仕事と生活の調和実現に向けた働き方・休み方の見直し

年次有給休暇の取得率が低い、又は労働時間が長い業種を中心に、「労働時間等見直しガイドライン」の周知・啓発を行うとともに、働き方・休み方改善コンサルタントなどの活用による労働時間等の設定の改善のための助言・指導等を実施する。また、改善に取り組む中小企業に対する助成を行う。

さらに、企業や労働者が働き方・休み方の現状や課題を自主的に評価できる「働き方・休み方改善指標」の普及や、「朝型」の働き方などの生産性が高く仕事と生活の調和が取れた働き方の普及に向けた周知・啓発を行う。

(2) 労働条件の確保・改善対策

ア 法定労働条件の確保等

(ア) 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徹底を図るとともに、重大又は悪質な事案に対しては、厳正に対処する。

なお、同種事案の発生を防止するため、司法処分事案や監督指導結果の事例等を積極的に公表する。

特に、有期契約労働者については、労働基準法に基づく「期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準に関する事項」の明示及び「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」に基づく雇止めの予告等について、パンフレット等を活用し、周知徹底を図るとともに、監督指導、窓口相談等において使用者に対する指導を徹底する。

また、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優先的に迅速かつ適切な対応を図る。

(イ) 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基準」の遵守を重点とした監督指導等を実施するとともに、「賃金不払残業総合対策要綱」に基づき総合的な対策を推進する。また、重大又は悪質な事案に対しては、司法処分を含め厳正に対処する。

(ウ) 若者の「使い捨て」が疑われる企業等への取組

若者の「使い捨て」が疑われる企業等への取組については、本省において、「労働条件相談ほっとライン」による夜間・休日における相談体制の確保等が引き続き行われることとなっており、「労働条件相談ほっとライン」で受け付けた相談や情報については、事案の内容に応じて監督指導等を実施するなど、必要な対応を図る。

(エ) 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、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営する。

イ 特定の労働分野における労働条件確保対策の推進

(ア) 自動車運転者

自動車運転者については、長時間労働の実態が認められることから、荷主を含む関係業界に対して、労働基準関係法令等を周知することにより、理解の促進を図る。業界団体未加入の事業者に対しても、個別に法令等の周知等を行う。

また、引き続き、茨城運輸支局が運輸事業の新規参入者に対して実施する講習会に労働局から講師を派遣し、労働基準関係法令等について教示するとともに、平成25年度に設置した茨城運輸支局との連絡調整会議の場を活用して、自動車運転者の労働条件改善等に係る情報収集と意見交換を行う。さらに、長時間労働が行われるなど自動車運転者の労働時間等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は、的確な監督指導等を実施し、労働基準関係法令等の遵守の徹底を図る。

加えて、茨城運輸支局との合同による監督・監査を実施するとともに、通報制度を適切に運用して連携する。

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。

(イ) 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、職業安定行政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、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、出入国管理機関との相互通報制度の確実な運用を図る。

特に、技能実習生に係る強制労働が疑われる事案、技能実習生への暴行・脅迫・監禁等、技能実習生からの違約金の徴収等、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事案であることから、出入国管理機関との合同監督・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、積極的に司法処分に付する。

#### (ウ) 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。

#### (エ) 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、労働基準関係法令の適用について、介護事業の許可権限を有する都道府県等と連携して周知するとともに、計画的に監督指導を実施するなどにより労働基準関係法令の遵守の徹底を図る。

#### (オ) 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。

#### (カ) 医療機関の労働者

夜間勤務を行う医療機関の労働者については、依然として長時間労働の実態が認められること等を踏まえ、労働時間管理に問題があると考えられる事業場に対して、引き続き的確な監督指導を実施するなどにより、労働基準関係法令の遵守徹底を図る。

#### ウ 「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、全国健康保険協会都道府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。

### (3) 適正な労働条件の整備

#### ア 「多様な正社員」の普及・拡大

勤務地等を限定した「多様な正社員」の普及・拡大を図るため、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について、職業安定行政とも連携して、事業主等が多数参加する機会を活用して周知を行う。また、「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。

#### イ 医療従事者の勤務環境の改善に向けた取組の推進

勤務環境の改善に自主的に取り組む医療機関からの相談等に対し、ワンストップで対応できる支援体制として、茨城県が設置する「医療勤務環境改善支援センター」等により、また地域の関係団体と連携して、労働時間管理を中心とする労務管理全般にわたる支援等を円滑に実施する。

さらに、医療機関の労務管理者等を対象とした労務管理に係る研修会を引き続き開催し、関係機関と連携の上、その内容の充実を図る。

#### 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

ポスターや啓発用サイト「あかるい職場応援団」等を活用してパワーハラスメントの予防・解決に関する周知を図る。

### (4) 最低賃金制度の適切な運営

#### ア 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、茨城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、使用者団体、労働者団体及び地方自治体等の協力を受けて、使用者及び労働者に周知し、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地域、業種等を重点とした監督指導等を行う。

特に、最低賃金減額特例に係るものは厳格に対処する。

#### イ 最低賃金引上げに向けた中小企業・小規模事業者への支援

茨城県最低賃金総合相談支援センターが行う「専門家派遣・相談等支援事業」及び労働能率増進のための設備導入等の経費の一部を助成する「業務改善助成金」を内容とする「最低賃金引上げに向けた中小企業・小規模事業者への支援事業」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。

なお、平成 27 年度は事業内容が大幅に改正されるため、あらゆる機会を捉えて、当局ホームページでの周知、局署所での会議等での周知、関係機関等への周知を行う。

(5) 労働者が安全で健康に働くことができる職場づくり

12 次防の 3 年目となる平成 27 年度においては、労働災害防止対策、化学物質による健康障害防止対策を安全衛生対策の最重点課題としつつ、以下について重点的に取り組む。

ア 労働災害を減少させるための業種横断的な取組

「平成 24 年と比較して平成 29 年までに労働災害による死亡者数を 15%、死傷者数を 20%減少させる」という 12 次防の目標達成に向けて、すべての業種に共通する以下の課題に取り組む。

(ア) 転倒災害防止対策

休業 4 日以上之死傷災害の中で最も多い「転倒災害」に着目して、「STOP！転倒災害プロジェクト茨城 2015」を労働災害防止団体等と連携して効果的に展開する。特に、第三次産業（小売業、社会福祉施設、飲食店）に対しては、4S 活動やKY 活動の推進など、事業者が着手しやすい切り口から順次指導を進める。

(イ) 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、特に災害の多い新聞販売業について関係業界団体等と連携しながら「交通労働災害防止のためのガイドライン」に基づく指導を行う。

イ 労働災害を減少させるための重点業種別対策

(ア) 製造業

製造業については約 30%弱を占める「はさまれ・巻き込まれ」災害の防止を中心に、労働災害防止団体等との連携を図りつつ、機械の安全化の一層の促進を図る。

なお、食料品製造業と金属製品製造業が製造業全体の 50%弱を占めることから、これら 2 業種に対して重点的な対策を講じる。

また、食料品製造業については食品加工用機械について、作業の特性に応じた安全対策を義務付けた改正労働安全衛生規則（平成 25 年 4 月 12 日公布）の周知徹底を図る。

(イ) 建設業

建設業における死亡者の約 4 割を占める「墜落・転落」災害の防止を中心

に、労働災害防止団体等と連携・協働を意識して、指導の徹底を図る。

また、足場の組立て等の作業に係る墜落防止措置の充実及び特別教育の追加、足場の作業床に係る墜落防止措置の充実等を内容とする改正労働安全衛生規則の周知徹底を図る。

特に、災害増加の背景として安全衛生管理体制の劣化が懸念されるなか、新規参入者教育、建設工事に従事する労働者に対する安全衛生教育の効果的な実施や自主的安全衛生活動の強化が図られるよう、各建設現場の統括安全衛生管理の徹底を図る。

さらに、建設工事の発注機関等との協議の場を設ける等の連携強化を通じて、建設工事における安全衛生経費の確保、安全衛生に配慮した発注の促進を要請する。

#### (ウ) 陸上貨物運送事業

陸上貨物運送事業では、特に「墜落・転落」災害の防止を中心に、「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」に基づき、災害発生事業場等、安全衛生管理上問題のあると考えられる陸運事業者に指導を行う。

また、荷主等との共同宣言の取組を推進するとともに、国交省が策定した「トラック運送業における書面化推進ガイドライン」の普及を促進し、安全な作業環境の整備、走行や荷役作業に負担のかからない適正な発注条件の確保を図る。

#### (エ) 第三次産業（小売業、社会福祉施設、飲食店）

第三次産業で発生する労働災害は、転倒災害や災害性腰痛など、日常生活でも起こりうる災害が多くを占め、職場の安全意識が醸成されにくい傾向がある。このため、許認可権を有する県等他行政や関係業界団体との連携体制を構築し、安全衛生教育の実施、4 S活動、KY活動、「見える化」を始めとした安全衛生活動の活性化等の指導により、まずは、労働者・事業者の安全意識の向上を図ることとする。

また、第三次産業の安全管理者の選任が義務付けられていない業種において、事業場の安全管理体制の構築を図るため、「安全衛生法施行令第2条第3号に掲げる業種における安全推進者の配置等に係るガイドラインの策定について」（平成26年3月28日付基発0328第6号）に基づき、安全推進者を選任し、必要な権限を付与したうえで職務を遂行させるよう、安全推進者の必要性に関する周知及びその選任等の勧奨を積極的に行う。

小売業、飲食店などの業態としてみられる多店舗展開企業に対しては、他局との情報共有・連携等により、本社や各店舗への指導内容が互いに整合・連動するよう配慮し、効果的に安全対策の浸透を図る。

さらに、腰痛は社会福祉施設において多く発生しているため、「職場における腰痛予防対策指針」の指導啓発を行う。

## ウ 特定地域における労働災害防止対策

### (ア) 鹿島臨海コンビナート等における爆発・火災の防止対策

コンビナート地区等の化学工場における、発熱反応を伴うプラント等爆発・火災のおそれのある化学設備に対して「特殊化学設備」の指定を適切に行い、安全管理の徹底を図る。

また、可燃性ガス、蒸気及び粉じんに起因する爆発・火災災害防止について、労働安全衛生関係法令に定める措置の徹底を図るとともに、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。

さらに、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、有害物漏えい等による急性中毒予防、墜落・転落災害の防止等の徹底を図る。

### (イ) 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

日本中央競馬会美浦トレーニングセンターにおける労働災害は、プロテクター着用の徹底等長期的取組の結果大幅に減少しているものの、依然として年間100件前後で推移している。

引き続き中央競馬会や調教師会等関係団体の自主的活動強化を働きかけるとともにパトロール等通じて災害防止対策を徹底する。

## エ 原子力発電所・原子力施設対策

原子力発電所・原子力施設における電離放射線被ばく対策は茨城労働局の重点事項として取り組んできているところであり、引き続き、「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」(平成24年8月10日付け基発0810第1号)に基づき、放射線業務に係る安全衛生管理対策等について指導を行う。

## オ 化学物質による健康障害防止対策

改正労働安全衛生法により、平成28年6月までに安全データシート(SDS)交付義務対象物質のリスクアセスメントが義務化されることとなったことを踏まえ、改正法が円滑に施行されるよう、集団指導等により法改正の内容を周知するとともに、各種機会を捉えて化学物質の使用者・製造者等に対して、化学物質の譲渡・提供時における危険有害性情報の確実な伝達を実施する。

また、化学物質の取扱い事業場に対して、計画的に監督指導や個別指導を行い、特定化学物質障害予防規則、有機溶剤中毒予防規則等の遵守徹底を図る。

## カ 職場におけるメンタルヘルス・産業保健対策

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、あらゆる機会を通じて制度の周知徹底を図る。また、産業保健総合支援センターにおいて実施する医師、保健師等を対象としたストレスチェック制度に関する研修、労働者50人未満の事業場におけるストレスチェック制度

の実施に対する地域産業保健センターによる支援等、制度の円滑な実施に向けた支援の活用を促進を図る。

また、産業保健活動総合支援事業の周知、当該事業の実施者との情報共有、協議会への参加等により、小規模事業場での産業保健活動やメンタルヘルス対策を促進し、産業保健水準の向上及び労働者の健康管理の一層の充実を図る。

#### キ 過重労働による健康障害防止対策

「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、労働時間管理、長時間労働を行わせた場合における面接指導の実施等を含む健康管理等に関する窓口指導、監督指導等を徹底する。

#### ク 石綿による健康障害防止対策

##### (ア) 建築物解体における石綿ばく露防止対策の推進

建築物の解体作業において、石綿障害予防規則及び技術上の指針に基づく指導を行う。

また、地方自治体と解体工事等に関する情報を共有するとともに、地方自治体の実施する解体工事業者への説明会の機会を捉えて関係法令等の周知を行うこと等により、届出や隔離の際の漏洩防止措置等の適切な実施を図る。

なお、解体等の仕事の発注者に対しては、経費や工期の配慮、石綿等の使用状況等の通知の促進等について指導を行う。

##### (イ) 石綿の輸入禁止の徹底等

石綿等の製造、輸入等の禁止措置に関して、輸入に際して予め書面や分析結果により石綿の有無の確認がなされるよう、石綿の製造等が禁止されていない国からの輸入品等を取り扱う事業者等に対し、製造禁止前に使用されていた主な石綿含有製品について積極的に周知する。

#### ケ 職業性疾病等の予防対策

##### (ア) 熱中症予防対策

職場における熱中症による休業4日以上災害について、平成25年から平成29年までの5年間の件数をその前の5年間と比較して20%以上減少させるとの12次防の目標達成に向けて、熱中症による死亡災害の発生状況を踏まえ、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、熱中症予防対策についての周知広報、必要な指導を行う。

##### (イ) じん肺予防対策

第8次粉じん障害防止総合対策の重点項目を踏まえ、管内における事業者の講ずべき措置の定着状況等に応じて、粉じん障害防止対策の徹底について指導等を行う。

## コ 受動喫煙防止対策

改正労働安全衛生法により事業者及び事業場の実情に応じた受動喫煙防止対策が努力義務化され、平成27年6月1日から施行されることを踏まえ、集団指導、個別指導、窓口の受付等あらゆる機会を通じて職場での受動喫煙防止対策の必要性、助成金や委託事業の内容を周知啓発し、事業場における取組の更なる促進を図る。

## サ 安全衛生優良企業公表制度の周知

労働安全衛生水準の高い企業を評価・認定し、厚生労働省のHP等により、広く企業名を公表する「安全衛生優良企業公表制度」の周知に努めるとともに、その運用を通じて、企業が労働安全衛生対策に取り組むための動機付けを進める。

## (6) 労災補償対策の推進

### ア 労災保険給付の迅速・適正な処理

#### (ア) 標準処理期間内の迅速・適正な事務処理等

労災保険給付の請求については、標準処理期間内の迅速な事務処理を行うとともに、認定基準等に基づいた適正な認定に万全を期する。

また、労災保険の窓口業務改善については、引き続き、相談者等に対する丁寧な説明や請求人に対する処理状況の連絡等の実施を徹底する。

#### (イ) 精神障害事案及び脳・心臓疾患事案に係る迅速・適正な処理

社会的関心が高く、複雑困難な事案が多い精神障害事案及び脳・心臓疾患事案については、認定基準等に基づき、迅速・適正な事務処理を一層推進する。

特にセクシュアルハラスメントなど職場のストレスに起因する精神障害に関する相談や労災請求をした労働者からの聴取等に当たっては、専門的な能力を有する労災精神障害専門調査員を活用すること等により、適切に対応する。

さらに、精神障害及び脳・心臓疾患に係る労災請求事案については、労災補償担当部署から監督・安全衛生担当部署への情報提供を徹底する。

#### (ウ) 石綿救済制度等に係る周知徹底及び石綿関連疾患の請求事案に係る迅速・適正な処理

石綿関連疾患に係る補償（救済）制度の更なる周知の徹底を図り、特に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がされていない場合は、当該病院等に対して再度周知を行う。

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請求については、認定基準等を踏まえ、被災労働者及びその遺族に対し迅速・適正な補

償・救済を行う。

(エ) 胆管がんに係る労災請求事案への対応

印刷事業場等において発生した胆管がんに係る請求事案については、業務上外を適切に判断するため、職歴、従事業務、化学物質の使用状況及び事業場の作業環境等について、局署一体となり、的確な調査を実施の上、本省にりん伺を行う。

イ 第三者行為災害に係る適正な債権管理等

第三者行為災害事案については、納入告知を行わずに当該債権を時効により消滅させることが無いよう、災害発生から3年以内に求償すべき債権を的確に徴収決定するため、組織的に進行管理を行う。

また、徴収決定した債権について、漫然と時間を経過させ時効を迎えることが無いよう組織的に管理し、納入督促等定期的に必要な措置を講じる。

ウ 休業(補償)給付と障害厚生年金等の併給調整の確実な実施

会計検査院から昨年度に引き続き障害厚生年金等の受給についての把握が十分でなかったことによる休業(補償)給付の過大な支払いが指摘されたことを踏まえ、障害厚生年金等の受給資格を有する請求者の確認を徹底することにより、休業(補償)給付と同一の事由により障害厚生年金等が支給される場合における併給調整の確実な実施を図る。

エ 労災診療費の支払いの適正化

労災診療費については、適正払いを徹底するため、医療機関からの誤請求が特に多い項目等に重点を置いた審査を行う。

また、誤請求の多い労災指定医療機関等には個別に実地指導をするなど必要な対応を行う。

さらに、関東信越厚生局茨城事務所から提供を受けた保険医療機関等に係る指導結果情報等を労災診療費の審査等に活用することにより、労災診療費の支払いの適正化を図る。

オ 行政争訟に当たっての的確な対応

審査請求事案の処理については、的確な争点整理を行うことにより、迅速・適正な決定に努める。また、審査請求人に対して処理状況の説明を行う等、懇切・丁寧な対応に努める。

訴訟の対応については、引き続き、新件協議の充実により応訴方針を明確にするとともに、その指摘事項を踏まえた補充調査を的確に行う等、漏れのない主張・立証の充実を努める。

### 3 職業安定行政の重点施策

#### (1) 雇用施策に関する数値目標

労働局及びハローワークが取り組む雇用施策の主要事項について、数値目標を設定する。

##### ア 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、40,000 件以上を目指す。

##### イ 充足件数（常用）

ハローワークの常用求人の充足件数について、37,900 件以上を目指す。

##### ウ 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以上残して早期に再就職する件数について、10,100 件以上を目指す。

##### エ ハローワーク利用者に対する満足度調査

###### (ア) 求人者向け調査

求人者向け調査における満足度について、有効回答数を母数として「満足」又は「まあ満足」のいずれかの回答をした割合について、全ハローワークで90%以上を目指す。

###### (イ) 求職者向け調査

求職者向け調査における満足度について、有効回答数を母数として「満足」又は「まあ満足」のいずれかの回答をした割合について、全ハローワークで90%以上を目指す。

##### オ 紹介成功率（常用）

ハローワークの紹介件数に対する就職件数（常用）の割合について、過去3年度実績の平均値以上の割合を目指す。

##### カ 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、690 件以上を目指す。

##### キ 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。

##### ク 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、5,355

件以上を目指す。

ケ ハローワークの職業紹介により、正規雇用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規雇用に結びついたフリーター等の件数について、5,900 件以上を目指す。

コ 公的職業訓練の修了3ヶ月後の就職件数

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、517 件以上を目指す。

※平成27年度においては、件数把握が可能な期間を考慮し、平成27年4月～9月末訓練修了コースまでの数値とする。

サ 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、87.5%以上を目指す。

シ 正社員求人数

ハローワークで受理する正社員求人の数について、対前年度比2.5%増となる件数以上を目指す。

ス 正社員就職件数

ハローワークの職業紹介による正社員就職の数について、19,896 件以上を目指す。

セ 介護・看護・保育分野の就職件数

ハローワークの職業紹介により、介護・看護・保育分野への職種に就職した件数について、5,000 件以上を目指す。

ソ 建設分野の就職件数

ハローワークの職業紹介により、建設分野への職種に就職した件数について、1,730 件以上を目指す。

## (2) 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

ア 求人・求職票の記載内容の充実

ハローワークは、ハローワークシステムの有する検索機能を最大限活用し、主体的に求人及び求職者双方に対するあっせんの提案を行う。このため、求人・求職票の全項目の完全記入に加え、①文字列記入欄のコード化、②コード化に際しての表記の統一化、③コード化を前提とした文字列記載欄の内容充実を推



進する。

#### イ 求人者のニーズを踏まえた求職者の検索及び紹介

ハローワークの求人充足率が低下傾向にある現状においては、求人者のニーズを踏まえた能動的なマッチングが強く求められている。このため、ハローワークでは、必要性を判断の上、求職者情報の提供を積極的に行う。

情報提供の対象とする具体的求職者については、自所受理求職者のみならず、通勤可能な他所の登録求職者を含めて検討する。また、建設・福祉・医療・保育等人手不足の状況下にある業種・職種については、求人条件を満たす免許・資格、学歴等を有する求職者に対し、積極的に求職公開を働きかけ、優先的かつ重点的に求人者へ情報提供する。

さらに、就業地が管内にある他所求人について、積極的マッチングを行い求人充足を図る。

#### ウ 良質求人の確保等

求人開拓の重点を、①正社員求人、②事務職、製造職など多くの求職者が希望する求人に置き、開拓求人の充足を図る。

また、未充足求人の再受理に当たっては、充足可能性の向上の観点から、ハローワークは、求人票の記載内容の見直しを事業主に提案する。

#### エ 充足可能性基準を活用した早期マッチング

ハローワークでは、求人受理時に早期のあっせんの必要性があると判断した求人や求職者担当制の中で適格求職者が見いだされた求人に対しては、柔軟かつ機動的に充足計画を立て、適格求職者に対して来所勧奨型紹介等により能動的マッチングを行う。

また、各ハローワークの実情に応じて、雇用形態・休日・労働時間等の労働条件、求人票印刷枚数、紹介件数等から充足可能性基準を設定するとともに、継続的に設定した基準の見直しを行い、対象求人の選定や求職者とのマッチングに活用する。

#### オ 求人・職業相談部門間の情報共有・連携強化

求人・求職者間のマッチングの精度を高めるためには、求人票記載内容以上の詳細な事業所情報を収集・整備し、職員間で共有することが必要である。このため、求人開拓担当者や事業主指導担当者が、求人開拓や事業主指導時に収集した事業所情報を組織的に蓄積・共有し、求人部門及び職業相談部門の窓口において、求人・求職者から収集した情報と併せて、効果的なマッチングに活用する。

また、求人充足会議の機能強化を図るため、①求人担当制による充足支援の進捗状況確認、②求人者支援員や職員による事業所訪問を活用したフォローアップの計画、③選定した求人に対する適格求職者の検索及びあっせんの進捗状況

確認、④画像情報を含めた事業所情報の共有と活用方法の検討、⑤充足可能性基準の運用結果を踏まえた見直しを議題に加え、能動的マッチングのための具体的手法（求人・求職の選定、マッチング、求人・求職者への働きかけ等）を継続的に実施し、向上させていく。

#### カ 業務推進・改善のための体制等

ハローワークでは、毎日又は定期的な職員ミーティング等により日常的な連絡・連携を図るとともに、労働局は、目的を明確化した業務推進・改善のための各種会議等を開催する。また、OFF-JTによる職員の理解度・スキル達成度の向上や接客・接遇向上を図るために、ハローワーク内の研修を実施する。

### (3) 地方自治体と一体となった雇用対策の推進

#### ア 労働分野における国と地方自治体との連携について

国が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・協力することは極めて重要であり、第2の3（3）オに示すように生活保護等福祉施策との連携を強化するためには地方自治体との協力関係の構築が必要である。このため、定期的に、毎月の雇用失業情勢や新年度の重点的な取組の説明等のために地方自治体を訪問し、地方自治体に対する国の労働施策の内容や各種統計資料など労働分野の動向に関する情報提供を行うとともに、地方自治体の雇用施策に関する情報や国との雇用対策との連携・協力についての要望を把握し、可能なものは積極的に対応するなど、国と地方自治体との相互の連携基盤を一層強化する。

#### イ 地域創成人材育成プロジェクト

地域の人材ニーズを踏まえ、労働局は、茨城県が提案する公的職業訓練の枠組みでは対応できない新たな人材育成プログラムの開発・実施に協力するとともに、独立行政法人高齢・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実施する産学官による地域コンソーシアム（協働作業体）に参加し、就職可能性をより高める民間訓練カリキュラムの開発・検証等にも協力する。

#### ウ 地域の産業・雇用振興策に沿った起業等の支援

茨城県が実施している地域の産業・雇用振興策に沿った起業支援等を行うことにより、地域の雇用の受け皿を確保するため、地域に根ざした産業における安定的な雇用創出に資する事業を民間企業等へ委託し、失業者を雇い入れる事業について、労働局においても連携を行う。

#### エ ふるさとハローワークにおける地方自治体と連携した職業相談・職業紹介

国と市町村とが連携し設置する市町村の庁舎等を活用したふるさとハローワークにおいて、関係市町村と定期的に連絡をとるなど、密接な連携に努め、求人情報の提供及び職業相談・職業紹介等を行う。

#### オ 生活保護受給者等就労自立促進事業の推進

ハローワークと地方自治体が一体となった就労支援の充実・強化を図るため、全ての福祉事務所等において、定期的に巡回相談等を実施する体制が整備されたので、今後は、福祉事務所からの予約相談を確実に増加させるなど一層の連携を図り、早期支援の徹底、求職活動状況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就労支援を推進する。

また、平成 27 年 4 月に施行される「生活困窮者自立支援法」の円滑な施行に向けて、ハローワークと地方自治体による連携の下、生活困窮者の早期就労を推進する。

### (4) 民間を活用した就職支援等

#### ア ハローワークの求人情報の開放

ハローワークの求人情報提供ネットワークからオンラインで、職業紹介事業を行う民間人材ビジネス・地方自治体に対し、求人情報を提供する。これにより、民間人材ビジネス及び地方自治体において、ハローワークが全国ネットワークを活かして開拓した求人情報を活用した多様なサービスの提供が可能になる。こうした取組により、官民が連携した求人・求職のマッチング機能が強化され、労働市場全体の需給調整能力が向上するとともに、地方自治体が、独自の雇用対策を行うための環境が整備され、各地域における雇用対策が一層充実する。

また、民間人材ビジネスの活用により、多様化する求職者の幅広いニーズにも迅速かつ効果的に応えられるよう、引き続き、「民間人材ビジネスの円滑な誘導支援」に係る取組として、ハローワークにおいて民間人材ビジネスの活用を希望する求職者に対して、民間人材ビジネス各社のサービス内容等を記載したリーフレットを配付する。

#### イ 雇用関係情報の積極的提供

官民連携した雇用情報システムである「しごと情報ネット」については、民間の労働力需給調整機関や地方自治体等に対し積極的に参加及び求人情報の提供の働きかけを行う。

### (5) 失業なき労働移動の実現

#### ア 労働移動支援助成金の拡充など

離職を余儀なくされる労働者の円滑な再就職を実現するため、早期再就職支援を図る事業主や対象労働者を受け入れ、訓練を行う事業主を支援する。

また、再就職支援奨励金については、再就職援助計画を適確に認定し、事業主に対して積極的に再就職支援を実施するようその活用を促す。また、受入れ

人材育成支援奨励金については、雇入れ又は移籍等による受入れが円滑に行われるよう訓練の実施を支援する制度のメリットを周知するとともに、対象労働者を早期に期間の定めのない労働者として企業が受け入れた場合の助成措置についても、周知浸透を図り、その活用を促す。

なお、事業主からの個別の相談には丁寧かつ適切に対応し、助成金の適正支給に努める。

#### イ 若者等の中長期的なキャリア形成の支援

非正規雇用労働者である若者等の専門的・実践的な教育訓練の受講による中長期的なキャリア形成の促進を図るため、教育訓練給付金が拡充されたことにより、その円滑な施行に向けた周知・広報などの取組に努める。

#### ウ 産業雇用安定センターの出向・移籍あっせん機能の強化

公益財団法人産業雇用安定センターについては、出向や移籍を希望する受け入れ企業のニーズを重視したあっせんを実施するための支援体制を強化することとしており、センターへの情報提供や事業主に対するセンターの業務の周知など、必要な連携を図る。

### (6) 人手不足分野などにおける人材確保と雇用管理改善

#### ア 雇用管理改善の推進

人材不足分野における人材確保のためには、労働者の募集活動を強化するだけでは不十分であり、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、労働者の募集と職場定着を図るよう、取組を促進しなければならない。

このため、雇用管理改善につながる制度を導入し、職場定着の促進を通じて人材不足の解消を図る事業主に対する職場定着支援助成金(平成27年度新規)・建設労働者確保育成助成金の支給や、業界ぐるみ・地域ぐるみでの集団的な雇用管理改善の実践を促進するための雇用管理改善事業を推進するとともに、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を行うなど、あらゆる機会を活用して雇用管理改善を推進する。

#### イ マッチング支援の強化

ハローワーク水戸に設置する「福祉人材コーナー」を中心にハローワークをあげて、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を提供する。

介護分野においては、求人者への人物本位での採用の働きかけや、求職者向けセミナー及び就職面接会を兼ねた事業所見学会等、関係機関と連携しマッチングの促進の取組を積極的に実施する。

医療分野においては、茨城県ナースセンターと連携し、ナースセンター等が実施する復職講習会、医療機関の求人等に関する情報提供等を実施する。

保育分野においては、「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、求職者に対する保育士への応募意欲を喚起する求人情報等の提供、求人者のニーズを踏まえた管理選考や就職面接会等の実施について、「福祉人材コーナー」を設置しているハローワーク水戸及び待機児童が50人以上いるハローワークで重点的に取り組むとともに、「福祉人材コーナー」を設置していないハローワークにおいても地方自治体等と連携し、保育士確保が困難な地域における重点的マッチングや求職者に対する茨城県等が実施する再就職セミナーや研修の情報提供等を実施する。

併せて、茨城県や地域の関係機関を構成員とする茨城県福祉・介護人材確保対策連絡協議会において、構成員として福祉人材確保を効果的に推進するための就職支援に係る具体的な連携の在り方を協議し、地域の関係機関との連携の下で、介護・保育職種への就業を希望する求職者に対する支援を実施する。

不足している建設労働者を確保・育成するため、建設関係職種の未紹介・未充足求人へのフォローアップの徹底や建設分野への就職を希望しない者が同職種への就職を検討する契機となるよう建設分野の求人の状況の情報提供等を図る「建設人材確保プロジェクト」を推進する。

#### (7) 正社員希望者等に対する就職支援

##### ア 非正規雇用労働者の正社員転換や処遇改善の推進

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るため、ハローワークでは、正社員求人の確保（非正規雇用求人から正社員求人の転換を含む）、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実施していく。

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促進するため、「キャリアアップ助成金」の積極的な活用を促すとともに、「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はじめ、派遣労働者の正社員転換や非正規雇用労働者の賃金テーブルの改善を促進するための拡充措置を周知し、事業主の実情に応じたきめ細かな支援を行う。また、「トライアル雇用奨励金」の活用を促し、フリーター・ニート等の正社員就職を促進する。

##### イ 「地方拠点強化税制」の推進

地域における良質な雇用の場を確保した企業に対して税制上の優遇措置を講じることを目的として雇用促進税制を拡充することとしている「地方拠点強化税制」について、茨城県との連携の下、当該制度の周知広報に努め、活用を促進する。

##### ウ 「多元的で安心できる働き方」の普及等による非正規雇用労働者のキャリアアップ支援

職務、勤務地、勤務時間を限定した「多様な正社員」の普及・拡充を図るた

め、「雇用管理上の留意事項」好事例等を活用し、企業向けセミナー等の開催により、周知・啓発を図る。

また、平成27年4月に施行される改正パートタイム労働法の積極的な周知・啓発等により、パートタイム労働者の均等・均衡待遇を促進する。

#### エ 労働者派遣制度の見直し

労働者派遣制度については、「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等の一部を改正する法律案」（平成27年3月13日国会提出）が成立した場合には、その円滑な施行に向けた広範な周知・指導を行う。

### (8) 若者の雇用対策の推進

新卒者・既卒者の就職支援を強化するとともに、ハローワークにおけるフリーター等に対する正規雇用の実現に向けた支援を行うことにより、我が国の将来を担う若者が安心・納得して働き、その意欲や能力を十分に発揮できるよう、若者の雇用対策を推進する。

#### ア 就職活動から職場で活躍するまでの総合的なサポート

##### (ア) 新卒者等の職業意識の醸成・就職支援の強化

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）及び各ハローワークにおいて、既卒3年以内の者を新卒扱いとすることの促進や、卒業後も「正社員就職をあきらめさせない」継続的な支援、就職後の定着支援等を強化するとともに、未就職卒業者や学校中退者等の学校を離れた者については、学校等の関係機関と連携を図りつつ、就職支援情報等を確実に届け、ハローワークでの就職支援につなげる。

また、詳細な採用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」の普及拡大・情報発信の強化を図る。また、若者の採用・育成に取り組み、一定の要件を満たした若者応援宣言企業を「若者育成認定企業（仮称）」として認定する制度及び認定企業に係る助成措置等が創設された場合には、認定企業の確保、新卒者をはじめとする若者に対する積極的な情報発信や重点的なマッチング等に取り組む。

##### (イ) 新卒者等に対する職場定着支援等の推進

就職後であっても職場の悩みをハローワーク等に相談できることについて認識してもらうため、高校生の就職前の取組として、茨城県教育庁と連携して「社会人としての心構え」や「基本的なビジネスマナー」を養うためのセミナー等を実施する就職支援キャラバン隊の取組を推進するとともに、新卒者に対して実施している「就職後の状況についてのアンケート」結果を基にして、事業主に対し、若者の職場定着に向けた体制作りを促す取組を強化する。なお、職場定着支援の際には、好事例の収集に努める。

また、若者の非正規雇用割合や早期離職率が高い業種について、業界ごと

の多様な若者の活用状況や雇用管理上の課題を踏まえつつ、コンサルティング等を実施し、企業の自主的な雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」の取組を推進する事業について、当該事業の周知、参加事業所の確保に努める。

#### イ フリーターなどの正規雇用化の推進

フリーターなどの正規雇用化のための支援拠点である土浦わかものハローワークにおいて、民間活力の活用によるキャリア・コンサルティング機能を強化するとともに、同ハローワーク及びわかもの支援窓口（水戸、筑西及び常総所）において民間の活力も活用しつつ、セミナー等の開催、トライアル雇用や求職者支援制度の活用等を通して、一人ひとりのニーズに応じた支援メニューを提供する。また、在職者等に対しても成長産業への労働力シフトを促進するための学び直し支援を行う。さらに、フリーター等の現状について、学校段階からの周知・広報を行うため、周知・広報用のPR動画・資料が作成され次第、学生・生徒やフリーター等に対する周知・広報を行い、若者の安定就労の意欲喚起を図る。

#### ウ 若者の「使い捨て」が疑われる企業等への対応策

土浦わかものハローワーク及び水戸・土浦新卒応援ハローワークに設置している「在職者向け相談窓口」において得られた事業所に関する情報は、以降の職業紹介に活用するとともに、事業主に対しては若者の職場定着についての支援・助言を行う。

なお、各ハローワークにおいて受け付けた相談から、労働基準関係法令違反の疑いがあると認められた場合は、労働基準監督署に情報提供するなど適切に対応する。

#### エ 就職・採用活動開始時期変更に関する対応

平成27年度卒業・修了予定者等から、広報活動時期は卒業・修了年度に入る直前の3月1日に開始し、その後の採用選考活動については、卒業・修了年度の8月1日以降に開始することとなっている。そのため、労働局及び各ハローワークは就職・採用活動開始時期変更の円滑な実現に向けて、変更内容を周知するとともに、企業等に対して、変更後の求人提出等の取扱いについて予め周知する。また、就職・採用活動開始時期の変更により未就職卒業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する。

### (9) 高年齢者の雇用対策の推進

#### ア 年齢にかかわらず意欲と能力に応じて働くことができる「生涯現役社会」の実現に向けた高年齢者の就労促進

高年齢者雇用安定法に基づき、高年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、必要に応じて労働局幹部、ハローワーク

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ついては企業名公表も視野に入れた勧告を行う。

年齢にかかわらず働くことができる企業の普及に向けた相談・援助等を行うとともに、民間団体のノウハウを活用して、定年退職後の働き方を見つめ直すことができるよう高年齢者を対象としたセミナー・相談会等を開催するなど、生涯現役社会の実現に向けた取組の充実・強化を図る。

さらに、労働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茨城支部高齢・障害者業務課と連携を図り、事業主に対して、高年齢者雇用に関するアドバイス等を専門家が実施する高年齢者雇用アドバイザー制度や高年齢者雇用安定助成金等、高年齢者雇用に関する事業主に対する助成金制度を積極的に活用する。

## イ 高年齢者等の再就職の援助・促進

### (ア) 募集・採用に係る年齢制限の禁止に関する取組の推進

雇用対策法第10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。

### (イ) 高年齢者等の再就職の促進

高年齢者が安心して再就職支援を受けることができるよう、県内の主要なハローワークに高年齢者に対する相談窓口を設置し、就労経験やニーズ等を踏まえた職業生活の再設計に係る支援や特に就職が困難な高年齢求職者への就労チーム支援を実施するなど、再就職支援を充実・強化する。

また、高年齢者の再就職を促進するため、労働局が民間団体に委託して、ハローワークや事業主団体の協力の下、高年齢者の居住する身近な地域において技能講習、管理選考、フォローアップ（求人情報の提供、個別相談等）を一体的に実施するシニアワークプログラム事業を実施する。

さらに、高年齢者については、長年の職業経験により高度な能力が培われているにもかかわらず、いったん離職すると再就職が困難な状況にあることから、トライアル雇用奨励金や特定求職者雇用開発助成金等の助成金制度を積極的に活用する。

## ウ 高年齢者が地域で働ける場や社会を支える活動ができる場の拡大

### (ア) シルバー人材センター事業等の推進

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。

特に、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、労働局、茨城県及び茨城県シルバー人材センター連合会等のシルバー人材センター事業関係者の連携を強化し、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。

#### (イ) 生涯現役社会の実現に向けた環境整備

各地方自治体等で実施されている退職高年齢者等に対する就労・社会参加に関する支援や、高年齢者向けの就労事業の実施などの取組について、労働局・ハローワークが積極的に協力を行うなど、地域の関係機関と連携した高年齢者の多様な就労・社会参加の促進を図る。

#### エ 専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特例措置法の円滑な施行

定年後引き続き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を設けることを内容とする「専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特例措置法が平成27年4月1日から施行されることから、その内容の周知・広報に努める。

#### (10) 障害者等の雇用対策の推進

##### ア 障害特性に応じた就労支援の推進等

精神障害者の就労支援については、精神障害に専門性を有する精神障害者雇用トータルサポーターをハローワークに配置し、カウンセリング等の求職者支援に加え、企業への意識啓発や就職後の定着支援等の事業主支援にも積極的に取り組み、求職者・事業主双方への支援を実施する。その際、トータルサポーターによる専門的支援に加え、就職支援ナビゲーター等との連携、精神障害者に係る試行雇用期間を最大12か月とすることを可能とした障害者トライアル雇用事業や、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構茨城支部茨城障害者職業センターによるジョブコーチ支援の活用など、雇用促進及び職場定着に向けた総合的かつ継続的な支援を実施する。さらに、精神障害者に係る各種助成金については、事業主への効果的な周知や活用促進を図る。

発達障害者については、発達障害等の要因によりコミュニケーション能力に課題を抱える者に対して、就職支援ナビゲーター等による特性に応じたきめ細やかな個別支援の実施及び希望に応じた適切な専門支援機関への誘導を行うことにより、発達障害者等の雇用を推進する。

難治性疾患患者については、ハローワークに難病患者就職サポーターを配置し、難病患者への専門的な相談支援や難病相談・支援センター等との連携を図ることにより、難病患者の雇用を推進する。

さらに、「難病患者に対する医療等に関する法律」の成立を踏まえて対象患者の見直しをされた発達障害者・難治性疾患患者雇用開発助成金について、事業

主への効果的な周知を行い、更なる活用促進を図る。

加えて、それぞれの障害特性に応じた雇用管理ノウハウについて事業主に適切な理解を促進するため、事業主向けガイドライン（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構作成の障害者雇用マニュアル等）の周知を図る。

このほか、ハローワークと地域の関係機関が連携し、就職から職場定着まで一貫した支援を行う「チーム支援」、障害者と求人企業が一堂に会する「就職面接会」、就職準備性を高めることが必要な障害者を対象に、就職活動や一般雇用に向けた心構え・必要なノウハウ等に関する情報提供等を行う「就職ガイダンス」の積極的な実施や、ハローワークのマッチング機能を強化し、障害者の更なる就職促進を図る。

また、事業主がハローワーク等の紹介により障害者を試行雇用し、試行雇用終了後に常用雇用への移行を促進する「障害者トライアル雇用奨励金」の活用を推進する。

#### イ 地域就労支援力の強化による職場定着の推進

企業が安心して障害者雇用に取り組んでいくためには、就職後の定着支援が重要となることから、障害者就業・生活支援センターが実施する職場定着支援などを活用し、雇用前から雇用後までの一貫した支援を実施する。また、同センターの精神障害者等への支援強化に当たっては、地域の関係機関との連携強化を促すなど、支援ノウハウが蓄積されるよう努める。

また、障害者を雇い入れ、その障害者を支援する者を配置する事業主に対する助成制度が大幅に拡充されるため、中途障害等により休職した労働者について雇用の継続を図るための措置を講じ雇用を継続した事業主に新たに創設される助成制度「障害者職場復帰支援助成金（仮称）」の活用を図ることにより、障害者の職場適応・職場定着を支援する。これら助成制度については、新規要件等に関して特にリーフレット等を活用し、積極的な周知を行い、制度の活用促進を図る。

#### ウ 中小企業に重点を置いた支援策の実施

障害者と中小企業のマッチングの向上を図るため、障害者を初めて雇用する中小企業に対する支援や、ハローワークによる中小企業を主な対象とした就職面接会の実施、障害者の職場定着や中途障害等により休職した労働者の雇用継続等に取り組む中小企業等への助成などを行う。また、障害者を多数雇用するとともに、障害者の雇入れに必要な事業所の施設・設備等の設置・整備をした中小企業の事業主に対する助成について、事業所への雇用率達成指導時に周知をするなど、積極的な周知を行い、制度の活用促進を図る。

また、雇用率達成指導に当たっては、茨城県との連携のもと、「障害者雇用促進すっぺPRキャンペーン」を展開するとともに、中小企業に重点対象として、雇用率達成指導と連携した職業紹介実施のため、個別指導時に紹介担当者が同行する等の取組を推進する。

## エ 障害者雇用促進のための税制上の優遇措置の活用促進

障害者を雇用する場合の機械等の割増償却（所得税、法人税）、障害者の「働く場」に対する発注促進税制（所得税、法人税）、障害者を多数雇用する事業所に対する税制上の特例措置（事業所税、不動産取得税、固定資産税）については、当該税制の要件を満たすこと又は当該税制を活用することによって企業が障害者の雇用を更に進めていくことを目的としていることから、各優遇措置の要件を満たしている企業や、更に雇用を増やすことにより要件を満たすことが可能な企業に対し重点的に周知を行い、税制の活用促進を促すことで、障害者雇用の更なる拡大を図る。

## オ 改正障害者雇用促進法の円滑な施行に向けた取組の推進

改正障害者雇用促進法に基づき策定した「障害者に対する差別の禁止に関する指針」や「障害者に対する合理的配慮の提供に関する指針」について、周知用リーフレットにより、障害者に対する配慮の事例を集めた事例集と併せて周知するとともに、事業主向けの説明会の開催等を行うことにより、同法の円滑な施行に取り組む。

## (11) 子育てを行っている女性等に対する雇用対策の推進

### ア 母子家庭の母等の雇用対策の推進

児童を扶養する母子家庭の母等（父子家庭の父を含む）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、特定求職者雇用開発助成金や職業訓練制度、トライアル雇用奨励金の活用等により、早期就職の促進を図る。

また、ハローワークにおいては、地方自治体の就労支援との連携を図りながら、個々の母子家庭の母及び父子家庭の父のニーズに即した支援を実施する。

### イ 女性のライフステージに対応した活躍支援

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女性等に対する就職支援サービスを提供する。

具体的には、ベビーチェアの設置やキッズコーナーの設置、さらにはキッズコーナーへ安全サポートスタッフを必要に応じて配置するなど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、求職者のニーズを踏まえた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求人開拓を実施するほか、仕事と子育てが両立しやすい求人情報の収集・提供を行うとともに、託児付きセミナー等を求職者のニーズに応じて実施する。

さらに、地方自治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とともに、待機児童が多い地域において子どもの預け先が確保できず再就職に支障

が生じている者等を対象に、地域の保育サービスの現状や子育てと仕事の両立に理解のある企業等に関する説明会を開催するなど、更なる支援の充実を図る。

その他、地方自治体や雇用均等行政等子育て女性等の就職支援に取り組む関係者による協議会を開催し、就職支援や子育て支援に関する各種情報の共有を図るとともに、就職支援に係る具体的な連携の在り方を協議し、地域の関係機関との連携の下で、就職を希望する子育て女性等に対する支援を実施する。

## (12) 職業訓練を活用した就職支援

### ア 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、周知や受講勧奨誘導を積極的に行う。

具体的には、公共職業訓練や求職者支援訓練の訓練コースが一目でわかる資料を作成し、ハローワークの訓練担当部門と、職業相談担当、学卒担当、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、新卒応援ハローワーク、土浦わかものハローワーク等、訓練が必要な者の利用が多いと見込まれる附属施設においても、的確な誘導を行う。また、訓練受講希望者のうち、訓練受講前に就業経験や求職活動の状況などを踏まえた自己理解を促し、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行う。

また、求職者支援訓練については、雇用保険を受給出来ない者のセーフティネットとして機能するよう、地方自治体における若者等の就職支援の窓口や、地方自治体の生活保護受給者等の窓口においても積極的な周知が図られるよう関係機関とも連携し、ハローワークを利用していない潜在的な対象者に働きかけるなど、引き続き効果的な周知を図る。

### イ 訓練修了（予定）者に対する就職支援の強化

ハローワークと訓練施設との連携強化を図り、公的職業訓練受講者に係るハローワークシステムへの訓練コード、被保険者番号、中途退校等の入力 of 徹底及び労働局作成のハローワーク毎の受講者名簿へ就職状況の入力により、訓練受講者・訓練修了（予定）者の就職の実態を十分把握のうえ、適切な就職支援を行う。また、公共職業訓練においては、ハローワーク、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茨城職業能力開発促進センター（以下「機構茨城支部」という。）、民間教育訓練実施機関等での訓練受講者の就職状況等の共有を図り、民間教育訓練実施機関等への日常的な求人情報の提供や、出張相談及び担当者制による個別の就職支援を強化する。求職者支援訓練においては、指定来所日の更なる活用、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、就職支援の更なる強化を図る。

#### ウ 地方自治体等との連携体制の強化

茨城県及び機構茨城支部に対し、ハローワークが把握している求人者の訓練ニーズ及び求職者の希望を適切に提供し、地域のニーズを踏まえた訓練コースの設定等に役立てる。

また、茨城県とともに雇用対策を推進するうえで、公的職業訓練に関することについても検討し、訓練から就職までの一貫して支援できるよう連携を強化する。

### (13) 外国人の雇用対策の推進

#### ア 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、外国人が多く居住してい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を配置し、日本語能力が不十分な求職者が安心して相談ができる体制を確保する。さらに、コミュニケーション能力の向上等を目的とした就労準備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あっせんする。なお、受入先となる訓練については、茨城県が実施する公共職業訓練の実施計画とも連携しつつ、求職者支援訓練について必要な措置を講ずる。また、茨城県において、介護等の成長分野を中心に公共職業訓練を設定するよう働きかける。

#### イ 留学生の就職支援及び外国人労働者の雇用管理の改善

ハローワークは、外国人雇用サービスセンターと連携し、専門的・技術的分野の外国人の就職支援を行う。また、新卒応援ハローワーク及びそれ以外のハローワークの学卒部門においても、外国人雇用サービスセンターと連携し、留学生等に対する職業相談など就職支援の取組を推進する。

さらに、専門的・技術的分野の在留資格を有する外国人、外国人建設就労者受入事業に基づく外国人建設就労者及び技能実習生等、在留資格の範囲内で我が国において就労する外国人労働者については、ハローワークにおいて、外国人雇用状況届出制度の徹底を図るとともに、外国人指針に基づき事業主に対する雇用管理の改善に係る指導を行う。

### (14) 特別な配慮が必要な者等に対する雇用対策の推進

#### ア 多様な状況に応じた各種雇用対策の推進

##### (ア) 日雇労働者に対する就労支援

ハローワーク等において、日雇求人の確保に努めつつ適正な就労あっせんを行うとともに、常用雇用を希望する者に対しては、常用求人の職業紹介、技能講習事業、トライアル雇用奨励金等を通じ、その常用雇用化を図る。

##### (イ) 犯罪被害者等の雇用の安定の推進

犯罪等により被害に遭った者及びその家族又は遺族（犯罪被害者等）の雇用の安定を図るため、ハローワーク等において犯罪被害者等が置かれている状況について事業主の理解を深める等必要な施策を講じるとともに、求職者に対するきめ細かな就職支援の適正な実施に努める。

#### （ウ） 刑務所出所者等に対する就労支援の充実

ハローワークと刑務所・保護観察所等が連携して実施する「刑務所出所者等就労支援事業」について、矯正施設在所中からの就労を目指して、職業相談・職業紹介、職業訓練等を行うとともに、トライアル雇用奨励金や職場体験講習を活用するほか、新たに実施される「協力雇用主等啓発・支援策」の受託団体と密接に連携して刑務所出所者等専用の求人の確保を図ることにより、刑務所出所者等に対する就労支援の充実・強化を図る。

#### イ 公正な採用選考システムの確立

公正な採用選考システムの確立を図るため、「人権教育・啓発に関する基本計画」（平成14年3月閣議決定）に基づき、就職の機会均等を保障することが人権問題の中心的課題であるとの認識に立って、公正採用選考人権啓発推進員制度の積極的周知に努めるとともに、全国高等学校統一用紙等の適正な応募書類の周知徹底や公正な採用選考についての各種啓発資料の作成・配布等、雇用主等に対する啓発・指導を推進する。

特に、公正採用選考人権啓発推進員制度は公正な採用選考システムの確立に向けた重要な柱の一つであることから、設置対象となる事業所に対する計画的な設置勧奨に努める。

#### ウ 介護分野における雇用管理改善の推進

介護労働者の身体的負担軽減を図るための介護福祉機器（移動用リフト等）を導入し、介護労働者の雇用管理改善に取り組む事業主に対する支援として、「中小企業労働環境向上助成金」の活用について積極的に周知を行う。

また、公益財団法人介護労働安定センター茨城支部が設置する「茨城介護労働懇談会（プラットフォーム）」を活用するなど、労働局・ハローワークが茨城県・介護関係団体等との連携・協力の下、求人情報の提供や先行事例の収集、福祉人材コーナーを設置しているハローワーク水戸を中心とした合同面接会の開催などを行い、介護分野における雇用管理の改善等を促進する。

#### エ 農林漁業への就業の支援

農林漁業への多様な就業希望に応えるべく、農林漁業関連情報の収集・提供、求人開拓、専門的職業相談等を行う。また、茨城県及び関係団体等との連携の一層の充実を図り、茨城県農林漁業就業支援連絡協議会及び茨城県林業雇用改善等推進会議を開催し、関係機関と協議しながら、制度・施策の相互案内等の協力体制を推進する。

オ 雇用調整助成金を活用した企業の雇用維持努力への支援の実施

雇用調整助成金の活用を通じ、景気の変動、産業構造の変化その他の経済上の理由により、事業活動の縮小を余儀なくされ一時的に休業、教育訓練又は出向を行うことにより雇用の維持確保を図る事業主を支援する。

また、雇用調整助成金を利用している事業主に対する実地調査を積極的に実施することにより、不正受給防止対策に強力に取り組み、その適正な支給に努める。

(15) 雇用情勢の悪化している地域に対する雇用対策

地域の関係者による自発的な雇用創造の取組を支援するため、実践型地域雇用創造事業を積極的に推進し、当該事業の未実施地域に対して実施地域の事例の紹介等を行い事業の実施を促すとともに、事業を実施している地域に対しては効果的に事業が実施されるよう、就職面接会及び人材育成セミナー等の開催状況をハローワークにおいて求職者へ情報提供する等、連携を密にする。併せて、必要に応じて地域雇用開発支援ワーキングチームの委員を当該事業の実施地域・実施検討地域へ派遣し、事業実施に必要なアドバイス等を行う。

また、雇用開発促進地域及び過疎等雇用改善地域において、事業所を設置・整備したうえで地域求職者の雇用開発に取り組む事業主を支援するため、地域雇用開発奨励金の利用促進に努める。

(16) 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、法制度の周知啓発、許可申請・届出処理の審査確認、指導監督等を丁寧・適切に実施する。指導監督に当たっては、引き続き法令に照らし、的確な根拠の下での指導監督に努めるとともに、労働基準行政との連携を図り、行政処分等を含む的確かつ厳正な指導監督を実施する。

(17) 雇用保険制度の安定的運営

ア 適正な雇用保険適用事業の推進

雇用保険の適用については、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労働保険徴収室とも連携を図りつつ、確実な運用を図る。

イ 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厳格な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、解決を支援しながら、より効果的・積極的に求職活動できるよう援助していくことが重要である。

このため、認定担当部門と職業紹介担当部門が連携し、受給者の早期再就職

に向けた取組を一層推進するため、職業紹介担当部門への誘導を行う対象者や頻度の基準、初回認定日を始め、その他の認定日における受給者に対する職業相談等を行うための効果的な認定時間の設定、給付制限中の者に対する積極的な支援等、職業紹介担当部門への誘導を行うための取組を再度徹底することにより、雇用保険の本来の制度趣旨に則った適正な運用及びその十分な機能発揮を図る。

#### ウ 不正受給の防止

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るとともに、各種届出書類の厳密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。

また、日雇労働求職者給付金の事務処理については、情報提供制度を活用し局内外で情報を共有することにより不正受給の更なる防止に努める。

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・助言や労働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。

さらに、失業等給付に関する不正受給等により生じた返納金債権等については適切な債権管理を行うことが必要であり、労働局・ハローワークが連携して返納金債権の回収、管理業務等の実施を図る。

#### エ 電子申請の利用促進

「オンライン利用手続きの利便性向上に向けた改善方針」(H26. 4. 1 各府省情報化統括責任者(CIO)連絡会議)に基づき、平成 26～28 年度の 3 か年を新たな改善取組期間とし、雇用保険関係では雇用保険被保険者資格取得届、雇用保険被保険者資格喪失届及び高年齢雇用継続基本給付金の申請の 3 手続きが改善促進手続として位置付けられている。

これを踏まえ、雇用保険関係改善促進手続については、平成 26～28 年度までの目標として、オンライン利用率を「雇用保険被保険者資格取得届・雇用保険被保険者資格喪失届：20%」、「高年齢雇用継続基本給付金の申請：10%」を目指す。

さらに、普及啓発策として、茨城県社会保険労務士会との定期的な意見交換会の開催等引き続き電子申請の利用勧奨の取組を図る。

#### オ ハローワークにおける年金相談のための支援

ハローワークにおいて、雇用保険と年金等に関する相談にワンストップで対応する「雇用保険・年金等相談コーナー」をハローワーク水戸・土浦に設置し、



引き続き、日本年金機構年金事務所と連携を図り円滑に実施する。

(18) ハローワークシステムにおける適切な個人情報の管理の徹底

労働局及びハローワークの管理者は、ハローワークシステムの業務・照会権限の付与をはじめとした個人情報管理が適切に行われているか継続的に検証を行う等管理の徹底を図る。

また、ハローワークシステムのアクセス記録の確認及び個人情報管理に関する研修の実施を徹底する。

(19) ハローワークにおいて提供するサービスの積極的な外部発信とハローワークのサービス改善・向上

ハローワークにおいて提供する様々なサービスやハローワークの担う雇用のセーフティネットとしての役割について、利用者をはじめ地域の関係者から認知されることが重要であることから、積極的に報道機関に資料等を提供する等、各種媒体等を活用して効果的に発信するとともに、「ハローワークサービス憲章」を共有・徹底し、各ハローワークが一丸となって利用者本位のサービスを提供することによって、ハローワークに対する信頼感を高める。

このため、ハローワークは、利用者アンケート調査、利用者からの意見・要望の積極的把握、定期的なサービス点検、主体的な創意工夫の推進等を通じ利用者の視点に立った窓口サービスの一層の改善・向上を図る。

4 職業能力開発行政の重点施策

労働局においては、事業主に対して、キャリア形成促進助成金及びキャリアアップ助成金等の申請受付及びそれを通じた人材育成に関する助言を実施（事業主支援の一環）し、茨城県、機構茨城支部、民間教育訓練機関等の関係機関と的確に役割分担し、人材育成に関するベスト・ミックスを推進することにより、地域産業界の人材ニーズに応えられるような人材育成を図る。

また、ハローワークにおいては、キャリア・コンサルティングを通じた適切な訓練の受講あっせんを実施するほか、公共職業訓練、求職者支援訓練、ジョブ・カードを活用したマッチングなどの人材育成支援策を用いて求職者等の雇用の安定、就労の促進等を推進する。

(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

労働局・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、茨城県及び機構茨城支部に体系的に提供する。

茨城県地域訓練協議会において、公共職業訓練の設定状況を踏まえ、かつ、地域における求職者の動向や訓練ニーズに対応できるよう、求職者支援訓練の訓練実施分野や規模等について検討した上で、茨城県地域職業訓練実施計画を策定する。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。

また、茨城県と連携して、公共職業訓練と求職者支援訓練の一体的計画の策定に努める。

加えて、本年度より、機構茨城支部のノウハウを活用し、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・検証を行う事業（地域訓練コンソーシアム）を実施することから、労働局・ハローワークにおいては、モデル事業を効果的に実施するために、地域における訓練ニーズ等を把握し積極的な助言等を行うほか、モデル事業の訓練実施に当たっては適切な受講あっせん、就職支援に努める。

## （２）ジョブ・カード制度の推進

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ことに有効であることからハローワークを利用する求職者に対して、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。

また、新たなジョブ・カード制度においても、ハローワークにおいて、まとまった時間を確保して相談を行う際には、キャリア・プランニングのツールとして、積極的に新たなジョブ・カードを活用するなど普及促進を図る。

## （３）労働者・企業の職業能力開発への支援

### ア キャリア形成促進助成金

平成 27 年 4 月より、キャリア形成促進助成金が一部拡充される予定であり、当該拡充される内容を含めて事業主等に対し積極的な周知・広報を図る。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、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実施する。

### イ キャリアアップ助成金

正規雇用を希望する有期契約労働者等の正規雇用化を強力に進め、雇用の安定や処遇の改善を図るため、キャリア形成促進助成金と同様、事業主に対してキャリアアップ助成金を積極的に周知・広報する。また、計画届を提出した事業主が確実に取組を実施できるよう、事業所訪問等による進捗状況の確認を随時行い、効果的な実施について必要な助言等行う

なお、人材育成コースについては、平成 27 年 4 月より育児休業中の非正規雇用の女性等の自発的な訓練を支援する事業主に対する訓練が追加される予定であることから、追加される内容についても積極的に周知・広報を図る。

## （４）ニートの若者等の職業的自立支援

ニートの若者等へ職業的自立支援及び就職後の職場定着支援等を行う「地域若者サポートステーション事業（サポステ）」について周知を行う。ハローワー

クにおいては、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、サポステに来所した者のうちハローワークにおける支援を希望する者について、支援の必要性の判断をサポステと連携して行う。また、サポステの支援を経て誘導された者等に対し、職業相談・職業紹介を行う担当者を決める等連携体制を整えるとともに若年無業者集中訓練プログラムの受講判断及びチャレンジ体験支援計画の策定に關与する。さらに、労働局及びハローワークは、学校及びサポステと連携し、学校中退者等の支援を行う。

#### (5) 障害者の職業能力開発の推進

茨城県等が実施する障害者職業能力開発校における訓練、一般校の公共職業能力開発施設を活用した訓練及び民間企業等に委託する障害者委託訓練について、障害者雇用促進のため、積極的かつ効果的な受講あっせんに努めるとともに、求職障害者や事業主に対し、こうした訓練についての周知を図ることによりその利用を促進する。

### 5 雇用均等行政の重点施策

男女雇用機会均等法、育児・介護休業法等の履行確保はもとより、改正次世代育成支援対策推進法（以下「改正次世代法」という）に基づく一般事業主行動計画の策定・届出及び認定取得への取組促進及び改正パートタイム労働法に基づく適切な指導等に重点を置く。

#### (1) 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

##### ア 男女雇用機会均等法の実効性の確保

##### (ア) 男女雇用機会均等法及び関係法令の履行確保

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、積極的な指導等により男女雇用機会均等法関係法令の履行確保を図る。

##### (イ) 性別を理由とする差別的取扱いへの厳正な対応

性別による差別的取扱いについては、女性の採用が少ない又は女性管理職割合が低い業種や企業に重点を置いて、計画的に報告徴収を実施する。法違反の事実が認められる企業に対しては、助言、指導、勧告により、また状況に応じ企業名公表制度についても説明しつつ、迅速かつ厳正に法違反の是正を図る。

特に、コース等で区分した雇用管理制度を導入している企業及び導入を検討している企業等に対しては、「コース等で区分した雇用管理を行うに当たって事業主が留意すべき事項に関する指針」の周知徹底を図る。

##### (ウ) 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・出産等を理由とする不利益取扱いや母性健康管理措置に関する相談

については、女性労働者の立場に配慮しつつ迅速・丁寧に対応するとともに、法違反が疑われる事案を把握した場合には、平成27年1月23日に発出された『改正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の施行について』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の施行について』の一部改正について」を踏まえ、事業主に対する報告徴収・是正指導等を行う。

(エ) 女子学生等の就職に関する均等な機会の確保

女子学生等の就職に関する均等な機会を確保するため、企業に対し男女雇用機会均等法に沿った選考ルールを徹底するとともに、募集・採用に関し法違反が認められる企業に対しては、厳正な指導を行う。

また、女子学生等や関係者に対し、ポジティブ・アクションや仕事と育児との両立支援に取り組んでいる企業の好事例集の作成・配布及び女性の活躍・両立支援総合サイトの活用を促すことにより、女性の活躍推進に積極的に取り組んでいる企業情報の提供を行う。

(オ) 職場における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、「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」に基づいたセクシュアルハラスメント防止対策及び事後の適切な対応が確実に講じられるよう、助言、指導を行う。

(カ) 紛争解決の援助

紛争解決援助制度については、事例等を紹介し、男女雇用機会均等法第17条に基づく紛争解決の援助や同法第18条に基づく機会均等調停会議の役割や機能について、男性労働者も含め、労働者等に積極的に周知する。

労働者等から相談が寄せられた場合には、問題の把握を十分に行うとともに、相談者のニーズに応じ、円滑かつ迅速な解決を図る。

イ ポジティブ・アクションに取り組む事業主に対する支援

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。このため、「2020年の指導的地位に占める女性の割合30%」の実現に向けて、ポジティブ・アクションが正しく理解されるよう一層の周知徹底を図るとともに、企業における具体的な取組を促進することが必要である。

このため、企業が自社の女性活躍に係る状況把握や課題解決のための具体的な取組を適切な目標設定のもと計画的に行うことができるよう必要な助言を行う。併せて、ポジティブ・アクションを一層促進する上で、企業における女性の活躍状況や女性の活躍推進のための取組内容の情報開示を進めることが効果的であることから、その意義・効果の周知を図るとともに、企業や就職希望者に対して女性の活躍・両立支援総合サイトの活用を促し、情報開示を勧奨する。

企業への働きかけに当たっては、助成金（ポジティブ・アクション加速化助成金）や「男女間賃金格差解消に向けた労使の取組支援のためのガイドライン」及び「業種別『見える化』支援ツール活用マニュアル」等企業の取組を支援するツールについて積極的に周知する。

また、ポジティブ・アクションについて他の模範となる取組を推進している企業を公募し、表彰する「均等・両立推進企業表彰」の実施や企業のポジティブ・アクションの取組に関する好事例の周知等を通じて、企業がポジティブ・アクションに取り組むことを促す。

このほか、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が成立した場合には、その円滑な施行に向け、積極的な周知広報を行う。

## （２）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履行

#### （ア）中小企業の労働者、非正規雇用労働者を含めた育児・介護休業法の周知・徹底

中小企業の労働者や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すため、労働者からの相談が多い、または、非正規雇用労働者が多く雇用されている業種や中小規模企業などを重点対象として、法の周知・徹底を図るとともに、規定整備指導を行う。

#### （イ）育児休業等を理由とする不利益取扱い等への厳正な対応

育児休業及び介護休業の申出又は取得等を理由とした解雇その他不利益取扱い等、労働者の権利に係る事案について相談があった場合には、相談者の立場に配慮しつつ、丁寧に対応するとともに、法違反が認められる場合には、平成 27 年 1 月 23 日に発出された『改正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の施行について』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の施行について』の一部改正について」を踏まえ、事業主に対する報告徴収・是正指導等を行う。

#### （ウ）紛争解決の援助

労働者等から相談が寄せられた場合には、問題の把握を十分行うとともに、相談者のニーズに応じ、育児・介護休業法第 5 2 条の 4 に基づく紛争解決援助又は同法第 5 2 条の 5 に基づく両立支援調停会議による調停を行い、円滑かつ迅速な解決を図る。

### イ 両立支援に取り組む事業主に対する支援

#### （ア）両立支援に関する効果的・効率的な情報提供等

あらゆる機会をとらえ、育児・介護休業制度や子育てや介護期間中の短時間勤務制度の整備等両立を図りやすくするための雇用環境の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、両立支援ベストプラクティス事例

集の配布や女性の活躍・両立支援総合サイトの紹介等により、企業に対し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、情報提供及び助言を行う。

また、仕事と育児・介護との両立支援について他の模範となる取組を推進している企業を表彰する「均等・両立推進企業表彰」の実施により、多くの企業が両立支援に取り組むことを促す。

さらに、男性の育児休業取得を支援する制度の周知や取得事例集等の広報資料の活用等により、男性の育児休業の取得促進に取り組む。

#### (イ) 両立支援等助成金の活用

育児休業等の両立支援制度を利用しやすい職場環境の整備に取り組む事業主を支援するため、両立支援等助成金の活用を図る。

また、事業所内保育施設設置・運営等支援助成金については、運営費の支給等支給要件の見直しを行われたところであり、事業主への適切な周知も含め、引き続き、制度の円滑な運営を図るとともに、子ども・子育て支援新制度における地域型保育給付制度（事業所内保育）の対象となる事業主への周知等について、都道府県・市町村との連携を図る。

#### ウ 次世代育成支援対策の推進

平成 27 年 4 月 1 日施行の改正次世代法に基づき、企業における一般事業主行動計画の策定・届出及び認定取得への取組の更なる促進を図る。

一般事業主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における一般事業主行動計画策定内容に係る提案機能を引き続き周知し、各企業の実態に即した一般事業主行動計画の策定を促進するとともに、一般事業主行動計画の策定・届出等が義務化されている労働者数 101 人以上の未届企業等に対して、督促指導等によりその完全実施を図る。

認定に関しては、多くの企業が認定を目指して取組を進めるよう、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、中小企業に対する特例も含め、広く周知を図るとともに、ポスター等の周知用資料を活用し、「くるみんマーク」及び「プラチナくるみんマーク」の認知度の向上を図る。

また、より多くの企業から認定申請が行われるよう一般事業主行動計画の終期を迎える企業等を中心に相談会を開催する。

### (3) 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

#### ア 改正パートタイム労働法の確実な履行

##### (ア) 改正パートタイム労働法に基づく適切な指導等

平成 27 年 4 月 1 日施行の改正パートタイム労働法に基づき、パートタイム労働者の働き・貢献に応じた正社員とのより一層の均等・均衡待遇を図るとともに、一人ひとりの納得性の向上が図られるよう、差別的取扱いの禁止や

均衡待遇、相談に対応するための体制整備及び雇入れ時の説明等改正点に重点を置いた報告徴収の計画的な実施等により、改正パートタイム労働法の履行確保を図る。

(イ) 紛争解決の援助

パートタイム労働者等からの労使間の紛争に関する相談については、相談者のニーズに応じ、改正パートタイム労働法第 24 条に基づく紛争解決の援助又は同法第 25 条に基づく均衡待遇調停会議による調停を行い、円滑かつ迅速な解決を図る。

(ウ) 改正パートタイム労働法等の周知啓発

事業主及びパートタイム労働者等が改正内容を中心とした改正パートタイム労働法について正確な理解が得られるよう、関係機関における会合等あらゆる機会を利用して、積極的に周知・啓発等を行う。

イ パートタイム労働者の均等・均衡待遇等に取り組む事業主等への支援

「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、「パートタイム労働者活躍推進企業表彰」の実施や、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促進する。

また、特に中小企業事業主に対し、均等・均衡待遇に取り組むための具体的な方法や、当該事業所の実態に応じた短時間正社員制度や正社員転換制度等に関するアドバイスを行う。

併せて、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、事業主に対する職務分析・職務評価の導入支援を行う。

6 労働保険適用徴収業務等の重点施策

(1) 労働保険料等の適正徴収等

ア 収納率の向上

平成 25 年度の労働保険料等の収納率は 97.34%となり、前年度(96.95%)より 0.39 ポイント上回ったが、当面の目標としている全国平均(平成 25 年度 97.99%)には至っていない。収納率の向上は、適用徴収業務における最重要課題であることから、前年度の収納率を上回るよう、滞納整理、納付督促等に引き続き積極的に取り組む。

なお、滞納整理を実施するに当たっては、高額滞納事業主及び複数年度にわたり滞納を繰り返している事業主に対し、実効ある計画を策定し、重点的に滞納整理を実施する。

イ 効果的な算定基礎調査の実施

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する。

#### ウ 電子申請の利用の促進等

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う。

### (2) 労働保険の未手続事業一掃対策の推進

労働保険の未手続事業を一掃するため、地方自治体等との連携を強化するとともに、関係行政機関との通報制度等を活用し、また、労働保険の加入促進に係る委託業務により受託団体と連携し、未手続事業の積極的かつ的確な把握・加入勧奨を行う。

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

なお、未手続事業に係る認定決定に当たっては、認定決定すべき保険年度に留意し、特に、保険事故の発生により認定決定を行う場合、対象とする保険年度、労災保険、雇用保険の算定及び時効により保険料を徴収する権利が消滅しないよう留意し実施する。

### (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する。

## 7 個別労働関係紛争の解決の促進

### (1) 総合労働相談コーナーの機能強化

総合労働相談コーナーは、労働関係の相談を広く受け付け、労働基準法違反の事案等法令違反に係る事案は担当する部署に適切に取り次ぎ、民事上の個別労働関係紛争については論点整理を行うほか、場合によっては口頭による助言等個別労働関係紛争に対する解決援助を行うといった、労働問題の「ワンストップ・サービス」の拠点としての機能を果たす必要がある。

この機能強化を図るため、総合労働相談員に対して採用時研修、全体研修、本省研修の成果に係る伝達研修等を実施するとともに、巡回指導を積極的に実施するなど資質の向上を図る。また、総合労働相談員（困難事案担当）については、複雑・困難な事案に係る相談対応を優先的に担当するほか、他の総合労働相談員に対する支援・指導業務も行わせること等により、相談対応を強化する。さらに、相談者に「たらい回し」にされたとの印象を与えないよう、窓口対応での配慮を徹底する。

### (2) 効果的な助言・指導及びあっせんの実施



助言・指導については、積極的かつ迅速に実施し、紛争の実情を踏まえたものとする。また、助言を行う際には、可能な限り、労働契約法の条文や判例等を示し、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方法を採用する。さらに、助言・指導後の効果把握等を的確に行う。

あっせんについては、迅速な処理を図ることはもとより、これまでの参加率向上策を徹底すること等により効果的な実施を図る。

### (3) 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、関係機関が共同で行う合同労働相談会、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、引き続き関係機関・団体との連携強化を図る。

## 第3 労働行政の展開に当たっての基本的対応

### 1 総合労働行政機関としての機能（総合性）の発揮

労働局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、現下の雇用情勢の改善のための各種雇用対策の推進などについて地域や県民からの期待に真に応えていくためには、労働基準行政・職業安定行政・雇用均等行政に職業能力開発行政を加えた、四行政間の連携をより一層密にしていく必要がある。

このため、局部・室長会議、局議において、地域の行政課題及び本省からの指示内容等を幹部で共有し、労働局としての方針を検討するとともに、以下の取組を推進する。

(1) 複数の行政分野による対応が必要な課題については、労働局長以下の幹部を交えて検討を行い、関係部室の連携を図り、労働局長がリーダーシップを発揮し、労働基準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について情報を共有・活用し、合同開催とする等、効果的・効率的な方策を講ずる。

### 2 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を定期的に分析し、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

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、コスト意識やムダ排除の視点を踏まえつつ、局署所において、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を進める。

また、経済社会の構造的な変化に伴い、労働行政における課題が増大するとともに複雑困難化するなかで、これらの課題に的確に対応するために、業務運営の重点化を進める。

さらに、労働局への業務の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) 既存の業務執行体制の在り方の見直し

経済社会情勢の変化等を踏まえ、引き続き必要な体制の確保に努めつつ、業務の運営方法や職員の配置等の業務執行体制及び組織体制について見直しを進める。

### (4) 行政事務の情報化への対応

労働局共働支援システムをはじめとする労働行政内の各情報システムを積極的に活用して行政事務の情報化を推進する。

また、電子政府の推進については、労働局が所掌する申請・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。

さらに、官庁会計システム(ADAMSⅡ)及び電子入札システム等を活用して、会計事務及び入・開札事務の適正化、効率化を図る。

なお、情報セキュリティに関しては、「厚生労働省情報セキュリティポリシー」等に十分留意の上、職員研修の実施と各情報セキュリティ実施手順に従った情報セキュリティの確保の徹底を図る。

### (5) コスト縮減の取組

労働局、労働基準監督署及びハローワークの管理者はもとより職員一人一人が、従前と同等以上の行政サービスをいかに安いコストで提供できるかという視点を持って、行政事務の効率化及び経費削減について意識を高め、コスト削減の推進に努める。

また、コスト削減を目的とした公共調達に適正化を図るため、一般競争入札等の競争性のある契約による調達を行い、それら契約について、「茨城労働局公共調達審査会」並びに外部委員で構成する「茨城労働局公共調達監視委員会」において審議を行い、その結果を踏まえ、公共調達のコスト削減に努める。

### (6) 遊休資産売却の確実な処理等

茨城労働局が保有する遊休資産について、国有財産事務の円滑な実施を図り、売却に向けた確実な処理を行う。

### 3 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、総合労働相談コーナーに寄せられた相談をはじめ各部室で得られた情報の共有・活用に努める。

また、関係機関及び団体との連携を密にしつつ、地域経済情勢、地域における主要産業・企業の動向等を逐次把握し、その分析の上に立った適切な行政課題を設定し、労働局全体として共通認識を持った対応を行うように努める。

#### (2) 地方自治体等との連携

雇用対策、職業能力開発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、地方自治体が実施する産業施策、福祉施策、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、労働局等幹部が、茨城県知事、市町村長、自治体幹部職員等に対する雇用情勢等の情報提供、意見交換等を通じて労働行政への理解を深めてもらうよう努める。

また、「まち・ひと・しごと創生法」に基づき茨城県等が策定する「地方版総合戦略」や「働き方改革」の実現に向けて、茨城県等との連携を図る。

具体的には、「労働分野における国と地方公共団体の一層の連携強化について」（平成23年9月5日）に基づき相互の連携基盤を一層強化する。

加えて、以下について取り組むこととする。

ア 雇用対策法施行規則に基づき、県知事の意見・要望等を十分踏まえて連携する施策を雇用施策実施方針として策定・実施するとともに、県知事から当該方針に定める施策及びその実施に係る要請があったときは、基本的にはその要請に応じることとし、地域において緊密な連携・協力を図っていくこととする。雇用対策における茨城県との連携に関しては、それぞれの強みを発揮し、一体となって雇用対策を進めることで住民サービスの更なる強化を図っていくことが重要であることから、これまで以上に連携を強化し、雇用対策を一体的に進めていくことを目的に雇用対策協定の締結に向け、茨城県との間で協議を進める。

イ 女性活躍推進を図るため、労働局と県の関係課（女性青少年課、子ども家庭課、労働政策課）で構成する「女性の活躍推進関係施策連携企画会議」開催、情報交換及び連携事業の実施等一層の連携強化を図り、企業に対し、ポジティブ・アクションや仕事と育児等の両立支援の積極的な取組を促し、女性が働きやすい職場環境整備のための一体的な施策の推進に努める。

#### (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

行政を展開するため、「地域産業労働懇談会」の開催や日頃の機会を通じて、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、行政運営に的確に反映するよう努めるとともに、関係団体とも緊密な連携を図る。

#### 4 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) 保有個人情報の厳正な管理

労働行政においては多くの個人情報を取り扱うことに鑑み、保有する個人情報の漏えい、滅失等を防止するため、厳正な管理を徹底する。

また、労働行政で保有している個人情報は、個々人に密着した秘匿性の高い情報であり、厳格な保持が求められることを職員に十分理解させるため、研修等による意識啓発・注意喚起を行いつつ、事務処理の見直しにも積極的に取り組む。

##### (2) 情報公開制度の適切かつ円滑な実施

「行政機関の保有する情報の公開に関する法律」に基づく行政文書開示請求に対する事務処理に当たっては、「情報公開事務処理の手引」及び「情報公開法開示・不開示マニュアル」に基づき、適切な処理に努めることにより、適正かつ円滑な運用を図る。

特に、対象文書の特定及び具体的な不開示理由の付記について、その適切な処理に留意する。

また、「公文書等の管理に関する法律」及び「厚生労働省文書管理規則」等に基づき適切な文書管理に努め、行政文書ファイル管理簿の調整及び行政文書の保存等一層の適正化を図る。

##### (3) 個人情報保護制度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個人情報に対する開示請求等に対しては、「行政機関個人情報保護法開示請求等の事務処理の手引」及び「個人情報保護法開示・不開示マニュアル」に基づき適切な処理に努めることにより、適正かつ円滑な運用を図る。

特に、請求対象となる文書の特定について、企画室と文書所管課との間で十分な調整を行い、補正処理・開示決定通知等適切な処理を徹底する。

##### (4) 雇用管理に関する個人情報の適切な取扱いに係る周知徹底

「個人情報の保護に関する法律」、「雇用管理分野における個人情報保護に関するガイドライン」及び「雇用管理に関する個人情報のうち健康情報を取り扱うに当たっての留意事項について」等に基づき、個人情報取扱事業者が保有する個人情報の適切な取扱いを行うよう周知・啓発の徹底を図るとともに、雇用

管理分野における個人情報の取扱いに係る苦情・相談への適切な対応、個人情報取扱事業者に対する助言・指導等行政指導を的確に実施する。

## 5 綱紀の保持と行政サービスの向上

### (1) 綱紀の保持

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において、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 月に改定）を徹底するとともに、「法令遵守チェックリスト」に基づき、労働局・労働基準監督署・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、本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附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。

ウ 「内部の職員等からの法令違反行為に関する通報制度」について、全職員等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。

なお、公務員倫理や法令遵守等に関する研修を、非常勤職員採用後、原則として、1 か月以内に実施するとともに、あらゆる研修の機会を活用して計画的にすべての職員が受講できるようにする。

### (2) 行政サービスの向上

国民から信頼される行政を実現するため、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る。

また、局署所の管理者は、「茨城労働局防災業務・業務継続に関する実施要領」（平成 25 年 8 月 30 日）に基づき、災害に対して機動的かつ的確に対応するため、日頃から適切な防災対策を講ずる。