

平 成 2 8 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」の実現加速.....	1
	(1) 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
	(2) 女性の活躍推進.....	3
	(3) 重層的セーフティネットの構築.....	3
2	公正、適正で納得して働くことのできる環境整備.....	4
	(1) 働き方改革の実現.....	4
	(2) 過重労働解消に向けた取組の推進.....	4
	(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.....	5
第2	労働行政の重点施策.....	6
1	総合労働行政機関として推進する重点施策.....	6
	(1) 広報を通じた行政展開の推進.....	6
	(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	雇用環境・均等室の重点施策.....	7
	(1) 働き方改革の推進.....	8
	(2) 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の履行確保.....	9
	(3) 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.....	9
	(4) 職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進.....	10
	(5) 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.....	12
	(6) 適正な労働条件の整備等.....	12
	(7) 個別労働関係紛争等の解決の促進.....	14
3	労働基準部の重点施策.....	15
	(1) 長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害防止.....	15
	(2) 労働条件の確保・改善対策.....	15
	(3) 最低賃金制度の適切な運営.....	18
	(4) 労働者が安全で健康に働くことができる職場づくり.....	18
	(5) 労災補償対策の推進.....	22
4	職業安定部の重点施策.....	24
	(1) ハローワークのマッチング機能に関する業務の成果を表す指標.....	24
	(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.....	26
	(3) 非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善の推進.....	29
	(4) 地方自治体と一体となった雇用対策の推進.....	29
	(5) 民間を活用した就職支援等.....	30
	(6) 人手不足分野等における人材確保と雇用管理改善.....	31
	(7) 失業なき労働移動の実現.....	32

(8)	若者の雇用対策の推進	33
(9)	高齢者の雇用対策の推進	34
(10)	障害者等の活躍推進	36
(11)	子育てを行っている女性等に対する雇用対策の推進	38
(12)	職業訓練を活用した就職支援	39
(13)	職業能力開発関係業務の推進	40
(14)	外国人の雇用対策の推進	42
(15)	特別な配慮が必要な者等に対する雇用対策の推進	43
(16)	地域雇用対策の推進	44
(17)	民間等の労働力需給調整事業の適正な運営の促進	45
(18)	雇用保険制度の安定的運営	45
(19)	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	46
(20)	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	47
5	労働保険適用徴収業務等の重点施策	47
(1)	労働保険料等の適正徴収等	47
(2)	労働保険の未手続事業一掃対策の推進	48
(3)	雇用保険料率の周知徹底	48
第3	労働行政の展開に当たっての基本的対応	48
1	総合労働行政機関としての機能（総合性）の発揮	48
2	計画的・効率的な行政運営	48
(1)	計画的な行政運営	48
(2)	行政事務の簡素合理化と業務運営の重点化	49
(3)	既存の業務執行体制の在り方の見直し	49
(4)	行政事務の情報化への対応	49
(5)	コスト削減の取組	49
(6)	遊休資産売却の確実な処理等	49
3	地域に密着した行政の展開	50
(1)	地域の経済社会の実情の的確な把握	50
(2)	地方自治体等との連携	50
(3)	労使団体等関係団体との連携	50
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	51
(1)	保有個人情報の厳正な管理	51
(2)	情報公開制度の適切かつ円滑な実施	51
(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	51
(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	51
5	綱紀の保持と行政サービスの向上	52
(1)	綱紀の保持	52
(2)	行政サービスの向上	52

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28年3月7日発表）」によると、新興国経済の減速の影響から、生産面に弱い動きがみられ、住宅投資は持ち直しの動きが一服しているものの、公共投資はこのところ下げ止まりつつあり、また、個人消費は一部に弱さがみられるが基調的には底堅さを維持しており、基調的には緩やかに回復しつつあるとしている。

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（季節調整値）で推移し、改善の傾向が続いている。他方、生産年齢人口の減少の中、人手不足が顕在化している。

少子高齢化に伴う就業者数の減少は、経済成長の制約要因となりうるとともに、社会保障の観点からマイナスの影響が懸念される。このため、一億総活躍社会を実現することが求められているところであり、その実現のために労働行政の果たす役割は極めて大きく、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」の実現加速

(1) 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28年3月高等学校卒業予定者の就職内定率は、91.4パーセント（平成28年1月末現在）と前年同月と比較して1.3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等により、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28年度大学等卒業・修了予定者等については、広報活動は平成27年度と同時期の卒業・修了年度に入る直前の3月1日以降に、採用選考活動については、平成27年度の8月1日から2か月早まり卒業・修了年度の6月1日以降に開始されることとなっている。そのため、就職・採用選考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ないよう、早い段階から就職準備に関する相談やセミナーを実施するとともに、年度後半においては、未内定学生に対する就職支援を強化する必要がある。

さらに、若者の安定した就職の実現に向けて、青少年の雇用の促進等を図り、能力を有効に発揮できる環境を整備するため、「青少年の雇用の促進等に関する法律（若者雇用促進法）」に基づき、①新卒者の募集を行う企業における職場情報の提供の仕組み、②ハローワークにおける一定の労働関係法令違反に係る求人者の求人への不受理、③若者の雇用管理が優良な中小企業についての認定制度等を広く周知し、円滑に実施していく必要がある。

イ 高齢者の雇用対策の推進

人口減少の中で社会の活力を維持し、成長を持続させるとともに、高齢者の希望をかなえ、高齢者が豊かな生活を送れるようにするため、65歳以降の

高年齢者も含め、働く意欲のある高年齢者が、年齢にかかわらず生涯現役で活躍し続けられるような雇用・就業環境を整えていくことが必要である。

さらに、高年齢者は一旦離職すると、その他の年代と比べ再就職が厳しいことから、高年齢求職者が安心して再就職できるよう支援を行う必要がある。加えて、65歳以降も働きたい希望を持つ高年齢者が増えていることから、65歳以上の高年齢求職者への再就職支援をより強化する必要がある。

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27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4,927.0人（前年同日現在と比べ204.5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1.83%ではあるものの、法定雇用率（2.0%）をいまだ下回っており、法定雇用率を達成している民間企業の割合も53.1%と、約半数が法定雇用率を下回っている状況である（「平成27年障害者雇用状況報告」）。

また、ハローワークを通じた障害者の就職件数は、平成26年度においては、1,702件と5年連続で過去最高を更新し平成27年度においては、平成28年2月末現在で前年同期と同水準で推移している。

上記の状況を踏まえ、法定雇用率を下回っている企業に対しては、茨城県等の関係機関とのさら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、特に障害者雇用の経験が無い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が追加されることを踏まえ、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及び非正規雇用労働者の正社員転換や待遇改善の推進

雇用情勢が着実に改善しているこの時期を捉え、正社員雇用の拡大を図るため、正社員求人確保、正社員求人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、事業主自身の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。

非正規雇用については、正規雇用と比べ、雇用が不安定・賃金が低い・能力開発の機会が少ないといったことが指摘されている。

グローバル化に伴う企業側のコスト削減の必要性や、労働者側の多様な働き方へのニーズの高まり等により、近年、特に高齢層や女性を中心に非正規雇用が増加しており、茨城県における雇用労働者に占める非正規雇用労働者の割合

は、平成 19 年度に 33.3%であったものが、平成 24 年度には 38.6%と、5.3 ポイント増加している。

少子高齢化の進行による生産年齢人口の減少が見込まれる中、雇用の質を高め、生産性の向上を図り、日本経済の好循環の動きをさらに進めていくためには、非正規雇用労働者の希望や意欲・能力に応じた正社員転換・待遇改善を強力に押し進めていくことが重要である。

(2) 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%) となっている。また、平成 24 年「就業構造基本調査」における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 27 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 69.4 (全国 72.2) と、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、平成 27 年「地域における女性の活躍に関する意識調査」によると、茨城県は、他県に比べ「性別役割分担意識」が高い状況となっており、女性活躍を推進する上で各人の意識改革が重要である。

さらに、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。

(3) 重層的セーフティネットの構築

ア 求職者支援制度による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、能力開発が必要な求職者に対して、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ことで職業訓練の受講あっせん機能を強化する必要がある。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。

イ 生活困窮者等に対する就労支援の強化

生活保護受給者等の生活困窮者の就労による自立を促進するため、平成 27 年 4 月に施行された「生活困窮者自立支援法」により地方自治体に設置された生活困窮者の自立相談支援窓口や福祉事務所等とハローワークとの連携を強化する必要がある。

また、刑務所出所者等に対する就労支援を強化するため、刑務所・保護観察所等と連携し、矯正施設在所中における就職を目指した積極的な職業相談・職業紹介の実施やトライアル雇用奨励金等の支援制度の活用を積極的に進めるほか、「協力雇用主等支援事業」の受託団体と連携した刑務所出所者等専用求人確保・活用を図る必要がある。

2 公正、適正で納得して働くことのできる環境整備

(1) 働き方改革の実現

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、「日本再興戦略 改訂 2015」においても、働き過ぎ防止を含めた働き方改革の実現に引き続き取り組むこととされている。

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 27 年の労働時間については前年に比べ一定の縮減がみられものの、所定外労働時間は全国最長であることに加え、長時間労働、過重労働に係る相談・情報は依然として多い。また、過労死等事案に係る年間の労災申請件数の約 7 割が長時間労働を訴えるなど、恒常的な長時間労働の実態が懸念されている。

(2) 過重労働解消に向けた取組の推進

労働者の長時間にわたる過重な労働を排除し、労働者に疲労の蓄積を生じさせないようにするため、労働者の健康管理に係る措置を適切に実施することが重要である。このため、「日本再興戦略改訂」に引き続き、「日本再興戦略改訂 2015」において、「働き過ぎ防止のための取組強化」が盛り込まれ、「企業等における長時間労働が是正されるよう、監督指導體制の充実強化を行い、本年 1 月から実施することとした月 100 時間を超える時間外労働を把握したすべての事業場等に対する監督指導を徹底する。」とされていることを踏まえ、引き続き、長時間労働が行われている事業場等に対する監督指導の徹底等に努める必要がある。

また、過労死等防止対策推進法（平成 26 年法律第 100 号）に基づき定められた「過労死等の防止のための対策に関する大綱」（平成 27 年 7 月 24 日閣議決定）に沿って、啓発、相談体制の整備等、民間団体の活動に対する支援等の対策を効

果的に推進していく必要がある。

(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27年度上半期をみても10,301件と高水準で高止まりの状況にある。一方、相談事案のうち、平成27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557件であり、前年に比較して僅かではあるが減少した。申告の内容は、賃金不払いに関するものが451件と全体の81%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減少傾向となっている。

イ 労働時間の状況

「毎月勤労統計調査」によると、平成27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1822.6時間（所定内労働時間は1652.3時間、所定外労働時間は170.3時間）であり、前年に比べて減少した。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2017.7時間（所定内労働時間は1809.6時間、所定外労働時間は208.1時間）となっており、前年に比べ同様に減少している。

労働時間は昨年と比べ減少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しているとはいえ、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27年の労働災害発生状況

平成27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たほか、業種横断的な労働災害防止対策として、転倒災害防止対策（「STOP転倒災害プロジェクト茨城2015」）及び交通労働災害防止対策に取り組んだ。

茨城県内における平成27年の休業4日以上労働災害発生件数は2,781人（前年同期1人増、+0.0%）で、うち死亡災害が33人（同7人減、-17.5%）と、死傷災害について2年連続で増加するという結果になった（平成28年2月末速報値）。

業種別の死傷災害は、製造業が785人（対前年比32人減、-3.9%）、建設

業が 340 人（対前年比 25 人減、−6.8%）、商業が 366 人（対前年比 4 人増、+1.1%）となっている。また、死亡災害は、製造業では 2 人（対前年比 7 人減、−77.8%）と大幅に減少したものの、建設業では逆に 12 人（対前年比 2 人増、+20.0%）、道路貨物運送業で 6 人（前年と同じ、±0%）となっており、これらの業種に対する労働災害防止が依然として課題となっている。

業種横断的な労働災害防止対策として取り組んだ転倒災害については、533 人（対前年比 13 人減、−2.4%）と一定程度成果が認められるものの、交通労働災害は 238 人（対前年比 13 人増、+5.8%）となっており、減少傾向が認められていない。

（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（休業 4 日以上之死傷災害）については、初年度となる平成 25 年については目標を達成できたものの、平成 26 年（目標値 2,720 人に対し 2,884 人）・27 年（目標値 2,602 人に対し 2,781 人）といずれも目標値を大きく上回る結果となっており、目標達成は極めて厳しい状況にある。

また、死亡災害も同様に平成 25 年については目標を達成できたものの、平成 26 年（目標値 30 人に対し 40 人）・27 年（目標値 22 人に対し 33 人）といずれも目標値を大きく上回る結果となっており、こちらも目標達成は極めて厳しい状況にある。

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、昨年 12 月に施行されたストレスチェック制度及び本年 6 月に施行される化学物質のリスクアセスメントの義務化について、周知徹底を図る必要がある。

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、雇用環境・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しての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等に取り組んでいるところであり、実施後のアンケートによると学生の約 9 割が参考になるとしているため、今後も地域の大学等と連携し積極的に取組を進める。

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

(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、雇止めの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、これらに関係す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 雇用環境・均等室の重点施策

労働局では、男女ともに働きやすい雇用環境を実現するため、「女性の活躍推進」や「働き方改革」等の施策をワンパッケージで効果的に推進するため、また、労働相談の窓口の一本化・個別の労働紛争の未然防止と解決の一体的実施を推進するため、平成 28 年 4 月に組織の見直しを行い、従前の雇用均等室を主な母体として、

企画室の業務、労働基準部と職業安定部の業務の一部を移管して、「雇用環境・均等室」を設置することとしている。

(1) 働き方改革の推進

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、以下を実施する。

ア 働き方改革・休暇取得促進

(ア) 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、労働局幹部による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、労働局幹部が働きかけを行った企業における取組の事例等について、他の企業の取組の参考となるよう、「働き方・休み方改善ポータルサイト」に掲載し情報発信を行う。

(イ) 年次有給休暇の取得促進

連続した休暇を取得しやすい夏季、年末年始及びゴールデンウィークのほか、「年次有給休暇取得促進期間」に、重点的な周知・広報を行う。さらに、地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備などの取組を促進し、好事例をまとめた上で発信に努める。

イ ワーク・ライフ・バランスの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、改善に取り組むなどの事業場に対しては、働き方・休み方改善コンサルタント等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、支援を実施する。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」の普及等について、「働き方・休み方改善ポータルサイト」による情報発信を行う。

ウ 茨城働き方改革・労働環境改善協議会の開催

働き方改革等の課題について、地方創生やワーク・ライフ・バランス等の視点も踏まえながら、地方自治体や労使を交えて話し合う場として「茨城働き方改革・労働環境改善協議会」を設置し、平成27年12月17日に第一回会議を開催したところであり、若者や非正規雇用者を始めとする労働環境や待遇改善等に向けた機運が高まるよう会議の継続的な開催に向けた取組を引き

続き行う。

その際、会議の構成者それぞれの取組事項等を決定した場合には、これを文書等にとりまとめ、発信するよう努める。

また、働き方改革に伴う生産性の向上に向け、特に中小企業については、借入等により地域の金融機関に対する依存度が高いことから、茨城県内の金融機関等の参画を得た上で当該会議を開催することを検討する。

(2) 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の履行確保

ア 一般事業主行動計画等の策定促進等

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「女性活躍推進法」という。）に基づき、平成 28 年 4 月 1 日から 301 人以上の企業に義務化される一般事業主行動計画の策定・届出や情報公表等について、あらゆる機会をとらえ周知する。なお、周知に当たっては、一般事業主行動計画の策定を支援する「行動計画策定支援ツール」の活用や、一般事業主行動計画の公表や自社の女性の活躍に関する情報公表を効果的に公表できる「女性の活躍・両立支援総合サイト」内の女性の活躍推進企業データベースの活用を促す。

また、労働者数 301 人以上の企業については、確実に一般事業主行動計画の策定・届出等がなされるよう働きかけを行い、その取組が行われない企業に対しては、助言・指導等を実施する。

さらに、多くの企業が女性活躍推進法に基づく認定取得を目指すよう、その認定制度について広く周知するとともに、認定申請に向けた取組促進を図る。

イ 女性活躍加速化助成金等の活用による取組の促進

女性活躍推進法に基づき策定した一般事業主行動計画に沿って取組を行い、目標を達成した企業に対して支給する「女性活躍加速化助成金」及び本省が全国で実施する「中小企業のための女性活躍推進事業」の活用を通じ、女性の活躍が進んでいなかった業種の中小企業に対して、女性活躍推進法に基づく企業の取組を支援する。

(3) 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) 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、事業主に対する報告徴収・是正指導等を行う。

また、妊娠・出産、育児休業等を理由とする就業環境を害する行為を防止する措置の義務化等を内容とする「雇用保険法等の一部を改正する法律案」が成立した場合には、その円滑な施行に向けた積極的な周知広報等を行う。

(ウ) 総合的ハラスメント対策の一体的実施

いわゆるマタニティハラスメントやセクシュアルハラスメント、パワーハラスメント等、職場におけるハラスメントは、複合的に生じることも多いことから、一体的にハラスメントの未然防止を図るとともに、相談への迅速な対応を行う。

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

女性の活躍推進については、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、「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、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の情報提供を行う。

(4) 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等を重点対象として、法の周知・徹底を図るとともに、規定の整備指導を行う。

また、介護離職防止に向け、①介護休業の分割取得、②所定外労働の免除

制度の創設、③介護休暇の半日単位取得等、育児休業・介護休業等に係る制度を見直した「雇用保険法等の一部を改正する法律案」が成立した場合には、円滑な施行に向けた積極的な周知広報等を行う。

(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。

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、仕事と家庭の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。

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。

その際、出生時両立支援助成金、介護支援取組助成金及び育児・介護支援プランコースについて、事業主による円滑な活用を促進するため効果的な周知を図る。

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育成支援対策推進法に基づき、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さらなる促進を図る。

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、より一層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積極的な働きかけを行う。

(5) 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 パートタイム労働法の確実な履行

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を図られるよう、差別的取扱いの禁止や均衡待遇、正社員転換推進の措置、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実施等により、パートタイム労働法の履行確保を図る。

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を行う。

(6) 適正な労働条件の整備等

ア 「多様な正社員」の普及・拡大

職務、勤務地、勤務時間を限定した「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等を活用し、職業安定部とも連携して、企業向けセミナー等の開催により、周知・啓発を図る。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の拠点として、改正医療法に基づき茨城県が設置する「医療勤務環境改善支援センター」等において、医療労務支援事業における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、関係団体と連携の上、円滑に実施する。

また、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実施し、関係機関等と連携し、その内容の充実を図る。

ウ 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」、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」等を内容とする「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。

エ 中小企業等への無期転換ルールの普及

労働契約法の内容について、無期転換ルール（有期雇用労働者の申込みにより有期労働契約から無期労働契約に転換する仕組み）を中心に、使用者のみならず、労働者や労働者になろうとする者に対しても、引き続き周知する必要がある。

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

オ 専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法の円滑な施行

専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法については、引き続き事業主から提出される雇用管理に関する措置に係る計画の認定申請に適切に対応するなど、職業安定部との連携を密にして法の円滑な運用を図るとともに、局署所において、パンフレットの配布や説明会の実施等のあらゆる機会を捉え、労使双方に法の内容について周知を図る。

カ 学生アルバイトの労働条件の確保に向けた取組

平成27年度に本省が実施した大学生等に対するアルバイトに関する意識等調査においては、労働条件の明示が行われていないといった問題や勤務シフトに関するトラブルが多く発生していることが明らかとなったところであり、学生アルバイトの労働条件の確保に向けた取組を一層推進する必要がある。

このため、「学生アルバイトの労働条件の確保について」（平成28年2月29日付け地発0229第13号、基発0229第6号）に基づき、本省において作成するチラシ・冊子等を活用して、労働条件の明示といった労働基準関係法令に関する事項やシフト勤務の設定等について学生や事業主に対する周知・啓発を行うほか、学生からアルバイトの労働条件について相談があった場合には、事案の内容に応じた的確に対応する。

キ 労働時間法制の見直し内容の周知

「労働基準法等の一部を改正する法律案」が成立した場合には、労働基準部とも連携して、その円滑な施行に向け、改正法に基づく年次有給休暇の制度等の周知について準備を進めるとともに、本省において作成するパンフレットの活用やセミナーを開催するなど、あらゆる機会を通じて、労使双方に改正内容の周知徹底を図る。

(7) 個別労働関係紛争等の解決の促進

ア 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。

イ 円滑な解決に向けた取組

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、電話での参加勧奨による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。

また、労働者等から、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法及びパートタイム労働法に係る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た紛争解決の援助又は調停を行い、円滑かつ迅速な解決を図る。

ウ 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セミナー、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。

3 労働基準部の重点施策

平成 28 年度より、新たに雇用環境・均等室が設置され、働き方改革や無期転換ルール等の周知等、労働条件の向上を図るための取組を所掌することになることから、雇用環境・均等室と連携しつつ、労働条件の向上に向けた総合的な施策を推進する。

(1) 長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害防止

ア 過重労働による健康障害防止に係る監督指導等

長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害を防止するため、「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に関する窓口指導、監督指導等を徹底する。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、「時間外労働の限度に関する基準」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等に対しては、計画的な実施にも配慮しつつ、引き続き監督指導を徹底する。

また、社会的に影響力が大きい企業が、違法な長時間労働を繰り返しているような場合には、是正を指導した段階で公表する。

さらに、11 月を「過重労働解消キャンペーン」として、長時間労働の抑制等過重労働解消に向けた集中的な周知・啓発等の取組を行う。

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、過労死等防止対策推進法に基づき定めた「過労死等の防止のための対策に関する大綱」に沿って、啓発、相談体制の整備、民間団体の活動に対する支援等の対策を効果的に推進する。

また、過労死等防止啓発月間（11 月）における取組をはじめ、啓発等の実施に当たっては、地方自治体と積極的な協力・連携を図る。

(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

本省が実施する、平日の夜間・土日に無料で相談を受け付ける「労働条件相談ほっとライン」、労働条件に関する情報発信を行うポータルサイト「確かめよう労働条件」、及び大学生・高校生等を対象とした労働条件セミナーについて、周知を図るとともに、「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、必要な対応を行う。

(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。

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とともに、通報制度の適切な運用や合同による監督・監査を実施することにより茨城運輸支局と連携する。

加えて、茨城運輸支局等と連携・協働して、トラック輸送における取引環境・労働時間改善茨城県地方協議会を開催し、トラック運転者の長時間労働抑制等の労働条件改善に取り組む。

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、職業安定部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、中長期計画を策定しつつ、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、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、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茨城県と連携して周知するとともに、茨城県から新規設立事業場に関する情報提供を受け、また、自主点検やシステム、その他情報から

事業場を選定しつつ、中長期計画によって計画的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。

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、全国健康保険協会茨城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) 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等を踏まえつつ、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。

(4) 労働者が安全で健康に働くことができる職場づくり

平成 28 年度は、12 次防の計画期間の 4 年目に当たるが、平成 27 年までの労働災害発生状況を鑑みると、特に第三次産業における死傷災害が増加傾向にあるなど、目標達成が困難な状況となっていることを受け、次のアからコまでのとおり、転倒災害、交通労働災害や非正規労働者対策等の業種横断的な対策に引き続き取り組むとともに、重点業種対策として、製造業、建設業、陸上貨物運送事業、小売業、社会福祉施設を中心に取り組むこととする。

また、労働者の健康についても、精神障害を原因とする労災認定件数が依然として高水準で推移しており、化学物質による健康障害問題が発生しているなどがみられることから、同計画で掲げられているメンタルヘルス対策、化学物質対策等の健康確保、職業性疾病等の予防対策にも引き続き取り組んでいく。

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、引き続き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 日以上死傷災害の中で最も多い「転倒災害」に着目して、「STO

P！転倒災害プロジェクト茨城」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、4 S活動やK Y活動の推進等、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。

(ウ) 非正規労働者等対策

派遣労働者や外国人労働者をはじめとした非正規労働者に対する雇入れ時教育をはじめとする安全衛生教育の徹底を図るとともに、派遣労働者については、昨年の労働者派遣法改正を踏まえた派遣元指針・派遣先指針や関係通達に基づき、派遣元・派遣先の連携を図る。

イ 労働災害を減少させるための重点業種別対策

(ア) 第三次産業

小売業、社会福祉施設、飲食店をはじめとする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、許認可権を有する茨城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、K Y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。

さらに、小売業、社会福祉施設については、見直した中長期計画によって、職場における安全意識の醸成・安全衛生管理活動の定着に向けた取組促進の強化を図る。

(イ) 製造業

製造業については約3割を占める「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。

（ウ）建設業

建設業の労働災害の4割弱を占める「墜落・転落」災害を防止するため、引き続き、足場からの墜落防止措置の充実等に係る改正労働安全衛生規則の周知徹底を図る。

特に、労働災害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、労働災害防止団体等と連携・協働を図って、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、高年齢者にも配慮した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などの連携強化を通じて、建設業法令遵守ガイドラインも踏まえた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。

（エ）陸上貨物運送事業

陸上貨物運送業の約3割を占める荷役作業時の「墜落・転落」等の労働災害を防止するため、「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、災害発生事業者等、安全衛生管理上問題のある陸上貨物運送事業者に指導を行う。また、労働災害防止団体等と連携して、荷主等に対して、ガイドラインに基づく荷主等として取組の必要性を理解させた上、荷主等との共同宣言の取組を推進する。

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、安全データシート（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

引き続き、中央競馬会や調教師会等関係業界団体の自主的活動強化を働きかけるとともに、関係業界団体と労働基準監督署の連絡会議等を通じて各厩舎に対する労働災害防止対策の徹底を図る。

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

本年 6 月から労働安全衛生法が改正されて安全データシート (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、その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、引き続き、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・健康管理対策

昨年 12 月に施行された改正労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度について、制度の趣旨を踏まえ、実施の徹底を図るとともに、労働者数 50 人未満の事業場に対しては、茨城産業保健総合支援センターによる制度導入のための支援等、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、労働者の健康管理対策については、9 月を「職場の健康診断実施強化月間」と位置づけているところであり、平成 28 年度においても、当該期間を重点として、健康診断の実施及びその後の就業上の措置の実施の徹底を図る。

さらに、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 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。

ク 職業性疾病等の予防対策

(ア) 熱中症予防対策

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。また、熱中症による死亡災害の撲滅を図る。

(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。

ケ 受動喫煙防止対策

昨年6月1日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たことを踏まえ、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さらなる促進を図る。

コ 安全衛生優良企業公表制度の周知

昨年6月から、労働安全衛生水準の高い企業を評価・認定し、厚生労働省のホームページ等により、広く企業名を公表する「安全衛生優良企業公表制度」が開始されていることから、引き続き周知や地域のリーディングカンパニー等への申請勧奨に努めるとともに、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。

(5) 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) 過労死等事案に係る迅速・適正な処理

社会的関心が高く、複雑困難な事案が多い過労死等事案については、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労災請求を行っ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、適切に対応するとともに必要に応じて雇用環境・均等室に情報提供を行う。

さらに、過労死等事案については、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）制度について、引き続き、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を依頼するなどの周知の徹底を図る。

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。

イ 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

労災行政情報管理システムにおいて、平成 28 年度より配信予定の併給調整の確認対象に係るリストを活用するなどにより、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。

ウ 労災診療費の支払いの適正化

(ア) 労災診療費の適正払いの徹底

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実施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等情報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。

(イ) 労災診療費算定基準改定に係る対応

平成 28 年度に改定予定の労災診療費算定基準について、医療機関への周知を図るとともに、改定後の算定基準に基づく的確な診療費の審査を実施する。

エ 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ないよう、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な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。

オ 行政争訟に当たっての的確な対応

行政不服審査法が改正されたことに伴い、審査請求制度も審査請求期間の延長等、国民の権利救済や利便性の向上に資するための改正がなされたので、新制度の適切な運用を図る。

審査請求事案の処理については、争点整理を的確に行うこと等により、迅速・適正な決定に努める。また、審査請求人に対する処理状況の説明等、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、関係機関との協議等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等を的確に行い、漏れのない主張・立証に努める。

4 職業安定部の重点施策

(1) ハローワークのマッチング機能に関する業務の成果を表す指標

ハローワークのマッチング機能に関する業務について、地域の特性を踏まえ重点的に取り組む業務や継続的な業務改善を実施していくため、数値目標を設定し、労働局とハローワークで目標管理するもの。

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、38,166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、36,078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、10,376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 求人に対する紹介率

ハローワークの有効中の求人件数全体に占める紹介歴のある求人件数の割合について、過去3年度実績の平均値以上の割合を目指す。

キ 求職者に対する紹介率

ハローワークの有効求職者全体に占める紹介歴のある求職者の割合について、過去3年度実績の平均値以上の割合を目指す。

ク 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、750件以上を目指す。

ケ 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。

コ 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、5,185件以上を目指す。

サ ハローワークの職業紹介により、正社員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社員に結びついたフリーター等の件数について、6,662件以上を目指す。

シ 公的職業訓練の修了3か月後の就職件数

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、1,367件以上を目指す。

ス 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、88.5%以上を目指す。

セ 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、80,001 件以上を目指す。

ソ 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、19,084 件以上を目指す。

タ 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、4,400 件以上を目指す。

チ 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、1,420 件以上を目指す。

ツ 生涯現役支援窓口（仮称）での 65 歳以上の就職率

生涯現役支援窓口（仮称）での 65 歳以上の就職率について、37.0%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、主体的に求人者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、求人票・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等基本業務の徹底に努め、職業紹介業務を推進する。

イ 求職者に対する就職支援のさらなる強化

職業相談等を受けていない状況が一定期間以上続いている者や求職活動に慣れていないなどハローワークからの働きかけが有効と思われる者等を対象に、積極的な来所勧奨を行い、ハローワークでの就職支援が必要な者をハローワークに誘導するとともに、担当者制等をより積極的に活用し、きめ細かな支援を実施する。

特に、正社員就職の実現に向けて、正社員求人への応募の勧奨や、応募書類作成支援、正社員限定のミニ面接会の開催等を積極的に行い、マッチングのための取組を強化する。

また、平成 27 年度に全ハローワークで実施した雇用保険受給資格者の早期再就職に向けた取組の充実・強化を図るための点検結果を踏まえ、より早い段階

から就職支援が行えるよう、資格決定時や、初回認定日等に求職者へのアンケートや聞き取り等の方法により、「就職希望時期の把握」、「応募書類の作成支援、模擬面接等希望する就職支援メニューがあるか」、「再就職手当、就業促進定着手当やトライアル雇用制度等を理解しているか」など、変化する求職者の特性や状態を的確に把握し、必要に応じてその場で本人に直接役立つ情報の提供を行う。

さらに、早期あっせん対象者を選定し、個別担当者制等による効果的な支援を行うとともに、再就職手当や就業促進定着手当等の活用を促し、給付制限期間中等の早い時期から早期再就職に向けた支援を強力に推進する。

ウ 求人者に対する充足支援のさらなる強化

求人者の人材ニーズを的確に把握し、適合する求職者を探索するとともに、求人者に対し、求職者のニーズに係る情報を提供し、求職者が応募しやすい求人条件や求人票の記載内容に係る助言・援助を行うほか、雇用管理指導援助業務と連携し、充足に向けた支援を一層強化する。

併せて求人者のニーズを踏まえた能動的なマッチングを図るため、必要性を判断の上、求人者に対し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、事業所担当者制や充足会議の充実等による、求人者のフォローアップの徹底等の充足支援の強化を図る。

エ 良質求人確保等

求人開拓は、①正社員求人、②事務職、製造職等求職者ニーズの高い求人に重点を置いて実施する。

特に、雇用情勢が着実に改善しているこの時期を捉え、正社員雇用の拡大を図るとともに、非正規雇用求人については正社員転換を促すなどの働きかけを引き続き行う。

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、求人票の記載内容の見直しを事業主に提案する。

オ 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なマッチングを行う。

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、継続的に設定した充足可能性基準の見直しを行い、対象求人を選定や求職者とのマッチングに活用する。

カ 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。さらに、職業相談部門職員等も積極的に事業所訪問を行い、求人企業のニーズの把握、「顔の見える関係」づくりに努める。

また、求人充足会議の実施に当たっては、検討する求人を事前に配り充足に向けた腹案をもって会議に臨む状況を作るなどの工夫を図ることにより一開催当たりの対象を増やす。さらに、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）の継続的実施、⑥求職者へ求人情報等を提供する際には、求職者ニーズをアンケート等により収集、その結果を集約し求人事業主等へ情報提供することによる条件緩和等の一助とする取組等の徹底を図る。

キ 求人票の記載内容と実態が異なる問題への対応

求人受理に当たっては、事業主への確認を徹底することにより、特に、求人内容の正確性、適法性の確保に努め、問題がある場合は、求人の一時的紹介保留を含め、厳正な指導を行う。

求人票に明示された労働条件と実態が相違する問題について、求職者等から申出があった場合は、速やかに事実確認を行い、必要に応じて、事業主に是正指導を行う。また、面接・採用時点における条件変更・相違等の情報を事業主より把握し、問題事案の把握、迅速な対応に役立てる。

これらの問題については、労働基準行政との連携を図ることが非常に有効であるため、職業安定部と労働基準部、ハローワークと労働基準監督署の積極的な連携を図る。

また、「ハローワーク求人ホットライン」の周知を行う。

ク 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。また、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、Off-JTによるハローワーク内の研修を実施する。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とともに、関係する資料等を提供する。

(3) 非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善の推進

ア 非正規雇用労働者の正社員転換や処遇改善の推進

非正規雇用労働者の希望や意欲・能力に応じた正社員転換・待遇改善を強力に推し進めていくため、「茨城県正社員転換・待遇改善実現本部」において、作成した「茨城県正社員転換・待遇改善実現プラン」に基づき、地方自治体等との連携も図りながら、とりわけ不本意ながら非正規雇用労働者として働く方への対策を強化し、正社員転換・待遇改善の取組の着実な実施に努める。

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、処遇改善等のキャリアアップの取組を促進するため、拡充された「キャリアアップ助成金」の積極的な活用を促すとともに、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 「多様で安心できる働き方」の普及等

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、労働条件の明示等の「雇用管理上の留意事項」、就業規則の改定例及び好事例等を活用し、雇用環境・均等室とも連携して、企業向けセミナー等の開催により、周知・啓発を図る。(再掲)

また、雇用環境・均等室と連携し、平成27年4月に施行された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。

ウ 労働者派遣制度の見直しの着実な実施

平成27年9月30日に施行された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の円滑な施行に向けて、丁寧な周知及び指導を行う。

また、平成27年10月1日に施行された労働契約申込みみなし制度についても、円滑な施行に向けて、丁寧な周知及び指導を行う。

(4) 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

第2の4(4)エに示すように生活保護等福祉施策との連携強化等を含めて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・協力することは極めて重要である。

このため、定期的に、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等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 地域創生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(以下「ポリテクセンター茨城」という。)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 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。

エ 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等、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月に施行された「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。

(5) 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

平成26年9月より、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地方自治体・民間人材ビジネスに対し、求人情報を提供する取組が開始され、平成27年9月以降においては一般的なインターネット回線・汎用パソコンにより、求人情報提供端末を安価・簡易に利用可能となり、さらなる活用が見込まれるところである。このことにより、地方自治体及び民間人材ビジネスにおいて、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り、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の一層の充実が期待される。

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 ハローワークの求職情報の提供

求職者がより条件に合った求人へ応募できる機会を広げ、自らに合った就職が可能となるよう、求職者が希望した場合にハローワークの保有する求職情報を求職提供サイトを通じて、職業紹介事業を行う地方自治体・民間人材ビジネスに対し求職情報を提供するサービスを、平成 28 年 3 月から開始したところである。今後、求職者が容易に利用できるマッチングの様々なチャンネルが拡大するとともに、国・地方自治体・民間ビジネスがそれぞれの役割・機能に応じた連携を強化し、マッチング機能の一層の強化が期待される。

(6) 人手不足分野等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・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。

また、介護・建設分野における人材確保のための雇用管理改善促進事業(啓発実践コース)を平成 28 年度においても、引き続き実施し、同事業の成果も踏まえつつ、求人受理や求人充足サービス等のあらゆる機会を活用し事業主自身の主体的な雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」を推進する。

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、「ナースセンター・ハローワーク連携事業」を推進し、茨城県ナースセンターと連携して、看護師等の資格を有する求職者の情報や看護師等を必要とする病院等の情報の共有、職業相談・職業紹介等の就職支援、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、「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人以上いる市町村を管轄するハローワークにおいて、「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、職場見学と就職面接会を同時に行うツアー型面接会等の実施、求人者のニーズを踏まえた管理選考や就職面接会等を実施する。

なお、「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「保育士マッチング強化プロジェクト」に準じた取組を実施することとし、実情に応じて「ミニ福祉人材コーナー」を設置し、介護・医療・保育職種への就業希望者への就職支援等を実施する。

そのほか地方自治体等と連携し、保育士確保が困難な地域、保育園等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求職者向けの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の確保対策として、ハローワーク水戸及び常陸鹿嶋を中心に、建設関係職種の未紹介・未充足求人へのフォローアップ、求職者に対する求人情報等の提供や応募の勧奨、及び就職面接会の開催や他のハローワークへの求人情報の提供による広域マッチングの実施等「建設人材確保プロジェクト」を推進する。

(7) 失業なき労働移動の実現

ア 労働移動支援助成金の活用促進

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。

労働移動支援助成金（再就職支援奨励金）については、再就職援助計画を的確に認定し、認定事業主が積極的に再就職支援を実施できるようその活用を促す。

労働移動支援助成金（受入れ人材育成支援奨励金）については、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支援が拡充されたことを踏まえ、雇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し、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 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おいては、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等、必要な連携を図る。

(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。また、事業主や関係機関に対して「若者雇用促進法」の積極的な周知を行う。

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、詳細な雇用関連情報等を公開して積極的に若者を採用・育成する「若者応援宣言企業」の普及拡大に加えて、「若者雇用促進法」に基づく若者の雇用管理が優良であると認定された中小企業（ユースエール認定企業）の確保を図り、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。

イ フリーター等の正規雇用化の推進

フリーター等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、民間の活力を活用しつつ、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（ハローワーク水戸、筑西及び常総）において、セミナー等の開催、トライアル雇用奨励金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等に関する情報提供を行う。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、本省作成の周知・広報用のPR動画及びパンフレットを活用し、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新卒応援ハローワーク（水戸・土浦）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28年度大学等卒業・修了予定者等については、広報活動は平成27年度と同時期の卒業・修了年度に入る直前の3月1日以降に、採用選考活動については、平成27年度の8月1日から2か月早まり卒業・修了年度の6月1日以降に開始され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・採用選考活動が円滑に行われるよう、変更内容を学生や企業等に周知するとともに、企業等に対しては、ハローワークでの求人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ないように、早い段階から就職準備に関する相談やセミナーを実施するとともに、年度後半においては、未内定学生に対する集中的な就職支援を実施する。

(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く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。

また、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、茨城県等を中心とした地域のネットワークと連携し、地域の多様な形態による雇用・就業機会を掘り起こし企業退職者等に対して提供す

る取組の実施等、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と連携を図り、事業主に対して、高齢者雇用に関するアドバイス等を専門家が実施する高齢者雇用アドバイザー制度や高齢者雇用安定助成金等、高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) 高齢者等の再就職の促進

ハローワーク水戸・土浦・龍ヶ崎に65歳以上の高齢者を重点対象とする相談窓口（生涯現役支援窓口（仮称））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齢求職者に対するチーム支援を実施し65歳以上の高齢求職者への再就職支援を充実・強化する。

また、高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、主に短時間雇用を前提とした技能講習、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、一旦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・会員拡大等の取組を支援することにより、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。

エ 専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法の円滑な施行
(再掲)

専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法については、引き続き事業主から提出される雇用管理に関する措置に係る計画の認定申請に適切に対応するなど、雇用環境・均等室と連携を密にして法の円滑な運用を図るとともに、局署所において、パンフレットの配布や説明会の実施等あらゆる機会を捉え、労使双方に法の内容について周知を図る。

(10) 障害者等の活躍推進

ア 改正障害者雇用促進法の円滑な施行のための取組の推進

改正障害者雇用促進法の規定に基づく、雇用の分野における障害者に対する差別禁止及び合理的配慮の提供義務が平成28年4月1日から施行されることを踏まえ、労働局及びハローワークにおいては、障害者差別禁止及び合理的配慮の提供義務の履行確保のための事業主への助言・指導等の実施を、労働局においては、紛争解決援助のための助言・指導・勧告、障害者雇用調停会議における調停案の作成に係る事務等を円滑に実施する。また、事業主、地方自治体及び就労支援機関等への制度に関する周知・啓発並びに雇用分野における合理的配慮事例の収集・普及に取り組む。

イ 多様な障害特性に応じた就労支援の推進等

(ア) ハローワークにおける支援の充実・強化

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」等の積極的な実施や、ハローワークのマッチング機能を強化し障害者のさら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。

さらに、福祉、教育、医療から雇用への移行推進事業の実施により、福祉施設、特別支援学校、医療機関等の地域の関係機関や関係業界団体・企業と連携しつつ、中小企業を中心とした職場実習を総合的かつ効果的に実施するとともに、就労支援セミナー、事業所見学会等を企画・実施することにより、

福祉、教育、医療から雇用への移行を推進する。

(イ) 精神障害者に対する雇用支援の強化

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。

(ウ) 発達障害者・難病患者への雇用支援の強化

発達障害者等に対する支援としては、就職支援ナビゲーター（発達障害者等支援分）をハローワークに配置して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ている者に対して特性に配慮した支援を実施する。

難病患者に対する支援としては、難病患者就職サポーターをハローワークに配置し、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、難病患者の雇用を促進する。また、対象疾患の見直しを行った発達障害者・難治性疾患患者雇用開発助成金については、事業主への効果的な周知を行い、さらなる活用促進を図る。

ウ 地域就労支援力の強化等による障害者及び企業への職場定着支援の推進

(ア) 障害者就業・生活支援センターとの連携強化

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と連携し、雇用前から雇用後までの一貫した支援を実施する。また、各障害者就業・生活支援センター運営連絡会議やブロック別経験交流会議等を通じて、情報共有や地域の関係機関との連携強化に努める。

(イ) 障害者の職場適応・定着等に取り組む事業主への支援

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障害者職場定着支援奨励金を適切に運用するとともに、訪問型又は企業在籍型の職場適応援助者（ジョブコーチ）による職場適応援助を実施する事業主への助成の実施により、ジョブコーチによる職場適応・定着支援を推進する。

また、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対する障害者職場復帰支援助成金を適切に運用する。

これらの助成制度については、積極的な周知を行い、制度の活用促進を図る。

エ 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を向上するため、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を実施する。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、企業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、中小企業を重点対象とし労働局・ハローワークによる指導を計画的、効率的に実施するとともに、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」を展開することにより、一層の障害者雇用を促進する。

オ 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さら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、障害者雇用のさらなる拡大を図る。

(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、8月等の児童扶養手当の現況届提出時に地方自治体にハローワークの臨時相談窓口の設置等を行う「出張ハローワーク！ひとり親全力サポートキャンペーン」を実施するなどにより、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

ハローワーク水戸・日立及び古河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して、就職支援セミナー、模擬面接、面接用スーツの無料レンタル（ハローワーク水戸マザーズコーナーのみ）等の就職支援サービスを提供する。具体的には、ベビーチェアを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。

そのほか、ハローワーク水戸マザーズコーナーでは、潜在求職者の掘起し・

周知等を図るため、商圏の異なる複数の大型商業施設等での出張相談会、市町村と連携した出張セミナー等を行う。

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、さらなる支援の充実に努める。

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と連携し、就職支援や子育て支援に関する各種情報の共有を図り、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、求人担当等訓練以外の担当部門との連携を強化し、的確な情報提供と誘導を行うとともに、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等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積極的に行う。

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 わかものハローワーク等のあっせん機能の強化等

土浦わかものハローワークにおいては、職業訓練が必要な者の利用が多いと見込まれることから、的確な情報提供と誘導・あっせんを行うため、訓練担当の相談員を新たに配置して、職業訓練への誘導・あっせん機能を強化する。

また、新卒応援ハローワーク（水戸・土浦）、マザーズコーナー等においても訓練が必要な者の利用が多いと見込まれることから、ハローワークの訓練担当部門と連携を強化し、的確な情報提供と誘導を実施する。

ウ 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）者の就職の状況を十分把握のうえ、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、ポリテクセンター茨城、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、指定来所日のさらなる活用、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等、就職支援のさらなる強化を図る。

エ 地方自治体等との連携体制の強化

茨城県及びポリテクセンター茨城に対し、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) 職業能力開発関係業務の推進

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、ポリテクセンター茨城、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等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。

ア 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、茨城県及びポリテクセンター茨城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(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等「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。

加えて、ポリテクセンター茨城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)について、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つせん、就職支援に努める。

イ ジョブ・カードの活用促進

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ため、ハローワークを利用する求職者に対して、まとまった時間を確保して就職支援のための相談を行う場合には、キャリア・プランニングのツールとして、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実施する。特に、土浦わかものハローワーク等を利用する非正規労働者、福祉施策や就労支援事業の対象となる生活困窮者、新卒応援ハローワーク(水戸・土浦)を利用する学生や、求職活動を行うに当たり、その不安の解消が必要な求職者等、個別の担当者制で支援することが適切な者に対しては、積極的にジョブ・カードの活用を図る。

ウ 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28年4月より、キャリア形成促進助成金について、事業主等に対し活用促進を含めた積極的な周知・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、関係業界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

正社員を希望する有期契約労働者等の正社員化を強力に進め、雇用の安定や処遇の改善を図るため、事業主に対して拡充された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。

(ウ) 建設技能労働者の人材育成強化

建設分野における人材不足へ対応するため、離転職者、新卒者、学卒未就職者等を対象に、研修、実習等の訓練から就職支援までをパッケージで行う本省委託事業である「建設労働者緊急育成支援事業」により、全国の各拠点で職業訓練が実施されることから、労働局・ハローワークにおいては、引き

続き、当該事業の周知・広報、訓練生の募集及び就職支援について受託事業者への協力に努める。

エ 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（サポステ）事業」について広く周知を行う。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、サポステが行ったサポステ来所者に関する支援の見立て（サポステ支援対象者であるか否かの判断）について、サポステと連携し、その妥当性の判断を行う。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などの連携体制を整え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関与する。さらに、労働局及びハローワークは、学校及びサポステ等と連携し、学校中退者等への支援を行う。

オ 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。

(14) 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・定着支援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・技術的分野への就職を希望する外国人の就職支援を行う。また、新卒応援ハローワーク（水戸・土浦）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。

(15) 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) 専門家による巡回相談の実施

就職に関連した様々な生活支援等を必要としている求職者に対し、ハローワークにおいて、各地域の求職者のニーズを踏まえ、臨床心理士、社会保険労務士等の専門家による巡回相談を実施し、当該求職者の焦りや不安などのストレスの軽減を図る。

(ウ) 刑務所出所者等に対する就労支援の推進

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・職業紹介の実施やトライアル雇用奨励金等の支援制度の活用を積極的に進めるほか、「協力雇用主等支援事業」の受託団体と連携した刑務所出所者等専用求人の確保・活用により、刑務所出所者等に対する就労支援の充実・強化を図る。

(エ) がん等の長期にわたる治療等が必要な疾病を持つ求職者への支援

がん診療連携拠点病院等との連携の下、出張相談や個々の患者の希望や治療状況を踏まえた職業相談・職業紹介等の就職支援、事業主向けセミナー等を積極的に実施する。

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。

併せて、障害者差別禁止、合理的配慮の提供義務に関する内容を各種啓発資料に盛り込み、周知等を行う。

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、「職場定着支援助成金」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、「介護の日」等における協力等を行い、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、茨城県及び関係業界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。

また、公益社団法人茨城県農林振興公社等が主催する就農希望者相談会の開催に協力する。

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。

(16) 地域雇用対策の推進

ア 地域の創意工夫を活かした雇用創造の推進

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の未実施地域に対して、事業を実施していた地域の3年度間の事業実施による雇用創造効果・波及効果、事業終了後の地域独自の雇用創造に向けた取組等について情報提供を行い、当該事業の実施を促す。

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。

イ 「地方拠点強化税制」の活用促進

本社機能の移転・拡充により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、平成 27 年度税制改正により新たに設けられた「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、その活用を促進する。

(17) 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及び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、許可申請等の審査確認、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、労働基準部との連携を図り、行政処分等を含む確かつ厳正な指導監督を実施する。

(18) 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、平成 27 年度に全ハローワークで実施した雇用保険受給資格者の早期再就職に向けた取組の充実・強化を図るための点検結果を踏まえ、より早い段階から就職支援が行えるよう、資格決定時や、初回認定日等に求職者へのアンケートや聞き取り等の方法により、「就職希望時期の把握」、「応募書類の作成支援、模擬面接等希望する就職支援メニューがあるか」、「再就職手当、就業促進定着手当やトライアル雇用制度等を理解しているか」など、変化する求職者の特性や状態を的確に把握し、必要に応じてその場で本人に直接役立つ情報の提供を行う。(再掲)

さらに、早期あっせん対象者を選定し、個別担当者制等による効果的な支援を行うとともに、再就職手当や就業促進定着手当等の活用を促し、給付制限期間中等の早い時期から早期再就職に向けた支援を強力的に推進する。(再掲)

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さらなる防止に努める。

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重要であり、労働局・ハローワークが連携して返納金債権の回収、管理業務等に取り組む。

エ 電子申請の利用促進と届出処理の短縮化について

さらなる電子申請の利用促進のために、①茨城県社会保険労務士会との意見交換の開催による電子申請利用の現状、課題及び要望事項等の情報の共有化(年に2回開催)、②ハローワークのオンライン利用率の現状分析(電子申請の周知啓発や処理体制等の現状)及び③平成28年度までのオンライン利用率について、「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%」を目指すとともに、電子申請の事務処理の局集中化の検討を進める。

オ マイナンバー(個人番号)の適切な取扱い

平成28年1月から、マイナンバー制度の利用が開始されたことに伴い、雇用保険業務においても、雇用保険関係手続の書類に個人番号を記載し、ハローワークに提出する必要があるため、本人確認等を適切に行うとともに、マイナンバーの漏えい等を防止するために必要な安全管理措置を講じる。

カ 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。

(19) 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や印刷した帳票の確認を管理者が行うことや、個人情報管理に関する研修の実施を徹底する。

(20) 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。

また、マッチング機能に関する業務の評価・改善については、ハローワーク毎に、平成 28 年度の目標を年度当初に設定し、事業計画の策定や実施状況の把握・分析を通じて必要な措置を講じつつ年度終了後に目標達成状況等を評価し、必要な業務改善を図る PDCA サイクルにより行うとともに、目標、進捗状況、評価結果及び業務改善の実施状況等を公表することにより行う。

5 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 26 年度の労働保険料等の収納率は 97.76%となり、前年度(97.34%)より 0.42 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 26 年度 98.31%)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、納付督促等の徴収業務を引き続き、積極的に取り組む。

なお、滞納整理に当たっては、高額滞納事業主及び複数年度にわたり滞納している事業主を重点に、実効ある計画に基づき実施する。

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

事業主等や社会保険労務士に電子申請の利用を勧奨するとともに、茨城労働局自らが行う労働保険料の申告等についても電子申請により行う。

(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、局署所の連携を密にするとともに、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の受託者と連携し、未手続事業の積極的かつ的確な把握及び加入勧奨を行う。

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

平成 28 年 4 月 1 日現在の雇用保険料率について、あらゆる機会を活用し、事業主への周知を徹底する。

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等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、職業安定、職業能力開発、雇用環境・均等の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、説明会等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、合同開催とするなど、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（ADAMS II）、旅費等内部管理業務共通システム（SEABIS）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、効率化を図るとともに、一元的な文書管理システムにおける電子決裁を積極的に推進し一層の効率化を図る。

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

局署所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適正化を図るため、可能な限り、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」及び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した「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 茨城県と締結した「雇用対策協定」に基づき、茨城県及び茨城労働局のそれぞれの強みを生かして密接に連携し、効果的かつ一体的な事業を推進する。

また、雇用対策協定を締結した市町村に対しても、同様に、その地域において緊密な連携・協力を図っていく。

イ 女性活躍推進を図るため、労働局と茨城県の関係課（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」の開催、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、女性活躍推進法に基づく取組やポジティブ・アクションの取組、また、仕事と育児等の両立支援の取組を積極的に促し、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。

特に、マイナンバー（個人番号）及び特定個人情報（マイナンバーをその内容に含む個人情報）については、各行政機関等が保有する極めて秘匿性の高い個人情報と連動することから、より厳密な管理を徹底する。

(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、総務課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、局署所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。

また、局署所の管理者は、組織全体のコンプライアンス向上に加え、職員一人一人が正しい行動をするための自律的なマネジメントの取組を推進する。

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。併せて、関東・東北豪雨災害での経験を活かし、災害発生時の来庁者や職員の安全確保及び労働行政機能の維持について実効性ある対応を図る。