

# 茨城労働局 労働行政のあらまし

平成 29 年度



厚生労働省 茨城労働局・労働基準監督署・公共職業安定所

<http://ibaraki-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp>

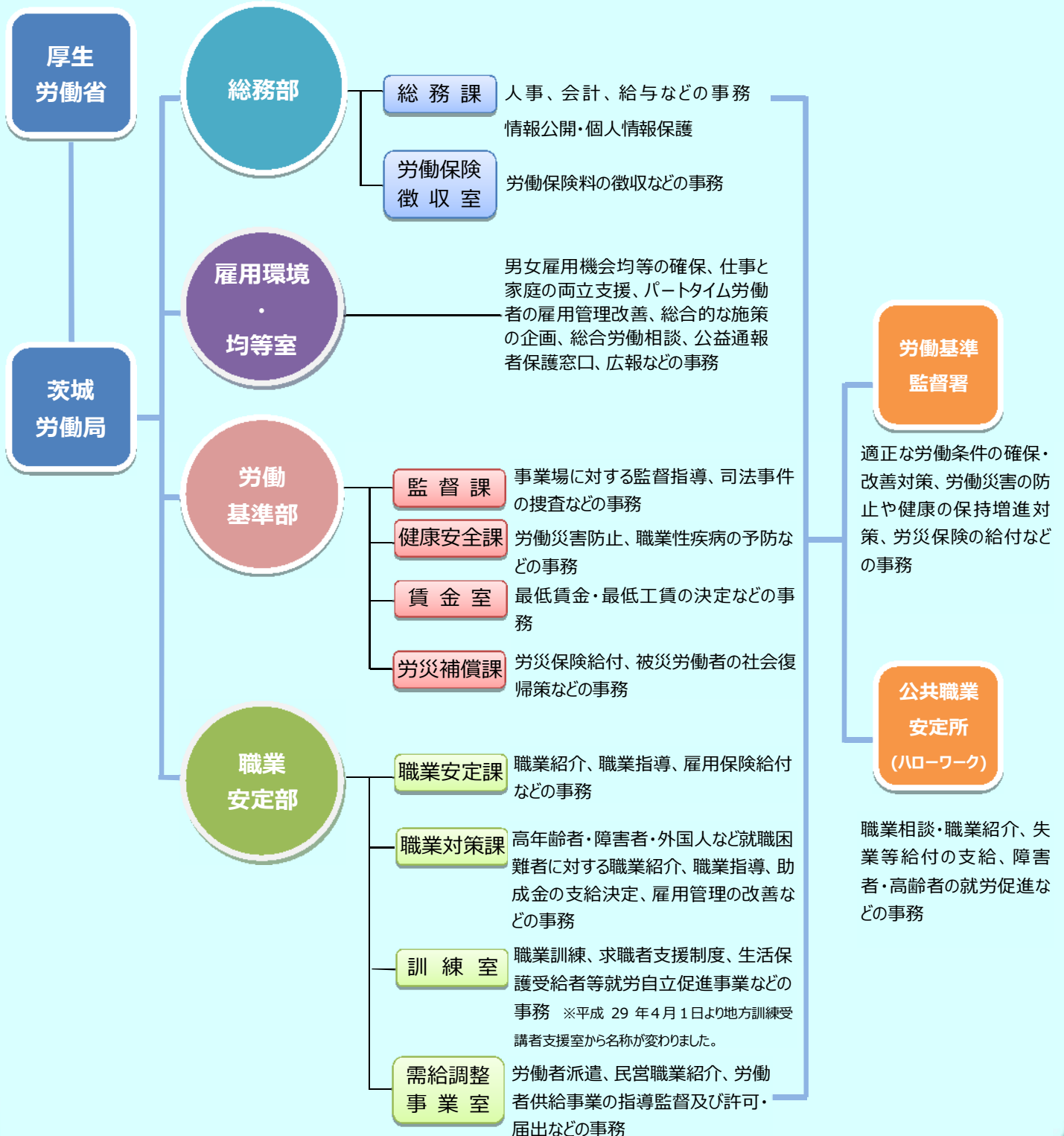
# Contents

茨城労働局組織図	2
第一章 雇用環境・均等室の重点施策	3
A 働き方改革の推進	3
B 職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進	3
C 雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保対策の推進	4
D 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及び認定の促進	5
E 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	5
F 個別労働関係紛争解決制度の積極的な運用	6
第二章 労働基準部の重点施策	8
A 労働条件の確保・改善等	8
B 最低賃金制度等の適正な推進	9
C 労働者が安全で健康に働くことができる職場づくり	10
D 労災補償対策の推進	11
第三章 職業安定部の重点施策	12
A 職業紹介業務の充実強化による効果的なマッチングの推進	12
B 非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善	12
C 高齢者の活躍推進	12
D 障害者等の雇用対策の推進	13
E 若者の雇用対策の推進	14
F 人手不足分野等における人材確保と雇用管理改善	15
G 地方自治体と一体となった雇用対策の推進	15
H 職業訓練を活用した就職支援	16
I 民間等の労働力需給調整事業の適正な運営の促進	16
J 雇用保険制度の安定的運営	16
K 子育てを行っている女性等に対する雇用対策の推進	17
L 外国人の雇用対策の推進	17
M ジョブ・カードの活用推進	17
第四章 労働保険適用徴収業務の重点施策	18
茨城県内の労働基準監督署・ハローワーク所在地	19

表紙の写真：茨城労働総合庁舎  
表紙裏の写真：桜川河川敷（水戸市）

# 茨城労働局組織図

茨城労働局は、雇用環境・均等、労働基準、職業安定及び職業能力開発行政に関する業務を一つの組織の下に置き、それぞれ担当する部門の連携を図りながら、労働行政への県民のニーズに対して適切なサービスの提供に努めています。





## 第一章 雇用環境・均等室の重点施策

### A 働き方改革の推進

- 働き方・休み方の見直しに向けた取り組みは、企業の経営トップの意識改革やリーダーシップが重要です。このため、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、労働局長をはじめ局幹部による管内の主要企業のトップ等に対する働きかけを引き続き実施し、各企業における働き方改革を促進するとともに、取組事例等についての情報発信や、ゴールデンウィーク及び夏季、年末年始のほか、10月の「年次有給休暇取得促進期間」には重点的な周知・広報を行います。
- 働き方改革やワーク・ライフ・バランスの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・指導を実施するとともに、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・検討する機会として「働き方改革ワークショップ」を開催し、その取組の支援を行います。
- 地域創生やワーク・ライフ・バランス等の視点も踏まえた働き方改革等の課題を、公労使そして金融機関で構成する「茨城働き方改革・労働環境改善協議会」のもと、魅力ある職場づくりにより、「まち」、「ひと」、「しごと」が好循環し、茨城のさらなる発展のため、各種施策を積極的に推進するとともに、この実現のため「オール茨城」で取組を行います。
- 働き方改革は、労働局の各部署と連携をとり、一丸となって推進していく窓口が雇用環境・均等室です。

### B 職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進

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

#### 具体的取組

##### ①改正育児・介護休業法の確実な履行確保

- 改正内容を中心に育児・介護休業法の各制度の内容を周知し、法の履行が図られるよう指導等を行います。
- 育児休業・介護休業等の申出又は取得を理由とした不利益取扱いなど、労働者の権利が侵害されている相談に応じ、指導や育児・介護休業法に基づく労働局長の援助、調停制度の活用により紛争の解決を図ります。

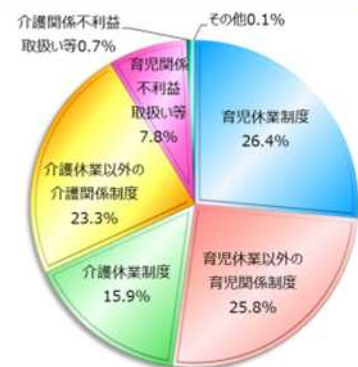
##### ②両立支援に取り組む事業主に対する支援

- 仕事と家庭の両立を図りやすくするための雇用環境整備に関する周知啓発活動を効果的に推進します。
- 総合的な情報サイト「女性の活躍・両立支援総合サイト」の紹介により、具体的な取組事例等の情報提供を行います。
- 「両立支援等助成金」を活用しつつ、仕事と家庭を両立しやすい環境整備に取り組む事業主を支援します。

##### ③次世代育成支援対策の推進

- 次世代育成支援対策推進法に基づく「一般事業主行動計画」の策定・届出、公表・周知について、指導、啓発を行います。

育児・介護関係相談の内訳（平成28年度）



- 「くるみん認定」、「プラチナくるみん認定」の認定基準やマークについて広く周知を図るとともに、各認定を目指している企業に対し、積極的な支援を行います。

### 【くるみん認定 プラチナくるみん認定の認定基準・認定マークが改正されました】

平成 29 年 4 月 1 日から、「くるみん認定」、「プラチナくるみん認定」は、子育てサポート企業を多方面より評価する新認定基準が適用されます。

また、新認定基準を満たした場合、新しいくるみんマークが付与されます。（プラチナくるみんマークは変更ありません。）



### 【茨城県内の「くるみん」「プラチナくるみん」「えるぼし」「ユースエール」認定企業事例集を作成しました】

平成 29 年 3 月、県内認定企業 19 社を取り上げた事例集を作成しました。

本事例集は、こちらからダウンロードしてご覧になれます。



## C 雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保対策の推進

働く人々が就職や企業内での待遇において性別により差別されることなく、また、働く女性が母性を尊重されつつ、その能力を十分に発揮できる環境を整備するため、男女雇用機会均等法の実効性の確保を図るとともに、企業のポジティブ・アクションを促進することなどにより、実質的な男女の均等確保を推進します。

### 具体的取組

#### ①男女雇用機会均等法の実効性の確保

- 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、企業に対し積極的な指導を行います。

#### ②妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いへの厳正な対応

- 妊娠・出産、産前・産後休業の取得等を理由とする不利益取扱いに関する相談があった場合は、迅速・丁寧に対応し、法違反には厳正に対処します。

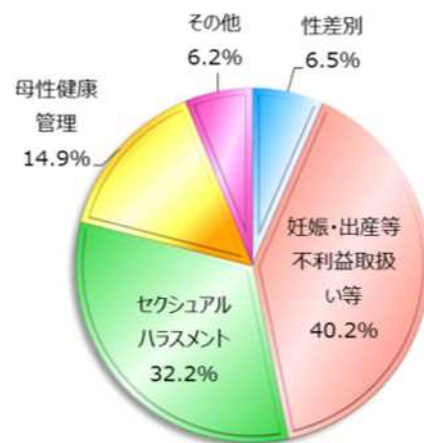
#### ③総合的ハラスメント対策の一体的実施

- 妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関する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が多いことから、一体的にハラスメントの未然防止を図るほか、相談があった場合は迅速に対応します。

#### ④ポジティブ・アクションに取り組む事業主に対する支援

- 女性の活躍推進を進めていくため、ポジティブ・アクションの趣旨や内容の正しい理解を図るとともに、企業の取組を支援するための必要な助言を行うほか、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よう、

均等関係相談の内訳(平成28年度)



企業に対し「女性の活躍・両立支援総合サイト」の活用を勧めます。

## D 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及び認定の促進

女性活躍推進法に基づき、労働者301人以上規模企業に対し、「一般事業主行動計画」の策定・届出、情報公表等について、指導、啓発を行います。

また、「えるぼし認定」の認定基準やマークについて広く周知を図るとともに、各認定を目指している企業に対し、積極的な支援を行います。

### 具体的取組

#### ① 一般事業主行動計画等の策定、認定制度周知等

- 義務対象企業に対し、一般事業主行動計画の策定・届出や情報公表について、あらゆる機会をとらえて周知するほか、多くの企業が「えるぼし認定」取得を目指すよう、認定制度を広く周知します。



#### ② 助成金等の活用による取組の推進

- 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両立支援等助成金(女性活躍加速化コース)の活用等を通じ、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してまいります。

## E パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保等対策の推進

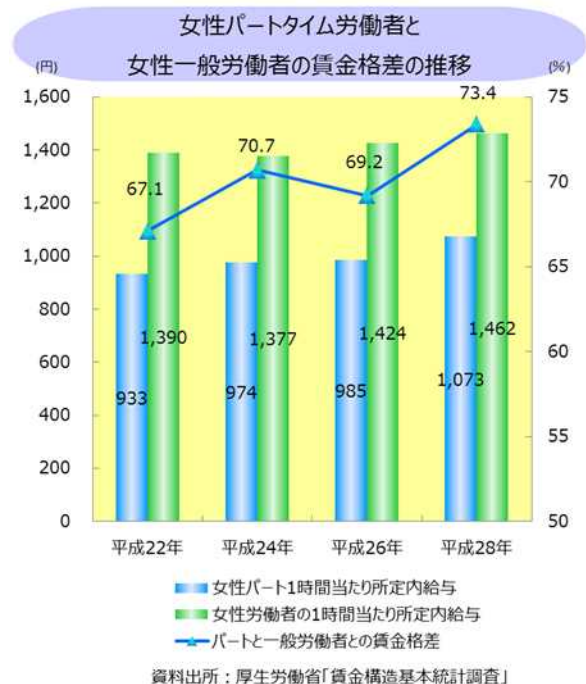
パートタイム労働者については、雇用者の約3割を占め、その内訳をみると7割が女性であり、基幹的な役割を担う者や役職に就く者も増える一方、正社員との間で賃金等の処遇に大きな格差がみられます。

パートタイム労働者の働き・貢献に応じて、正社員等との均等・均衡待遇を確保し、その能力を一層有効に発揮できる雇用環境の整備を図るための施策を推進します。

### 具体的取組

#### ① パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保対策の推進

- 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、差別的取扱いの禁止や均衡待遇、正社員転換推進の措置等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ります。
- 「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」等の情報を総合的に提供する「パート労働ポータルサイト」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します。





## 「パート労働ポータルサイト」による情報提供

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

★パートタイム労働者の雇用管理改善に向けて、自社の現状と課題を自主点検したい事業主向け  
「パート労働者活躍企業診断サイト」により、パート指標を紹介。

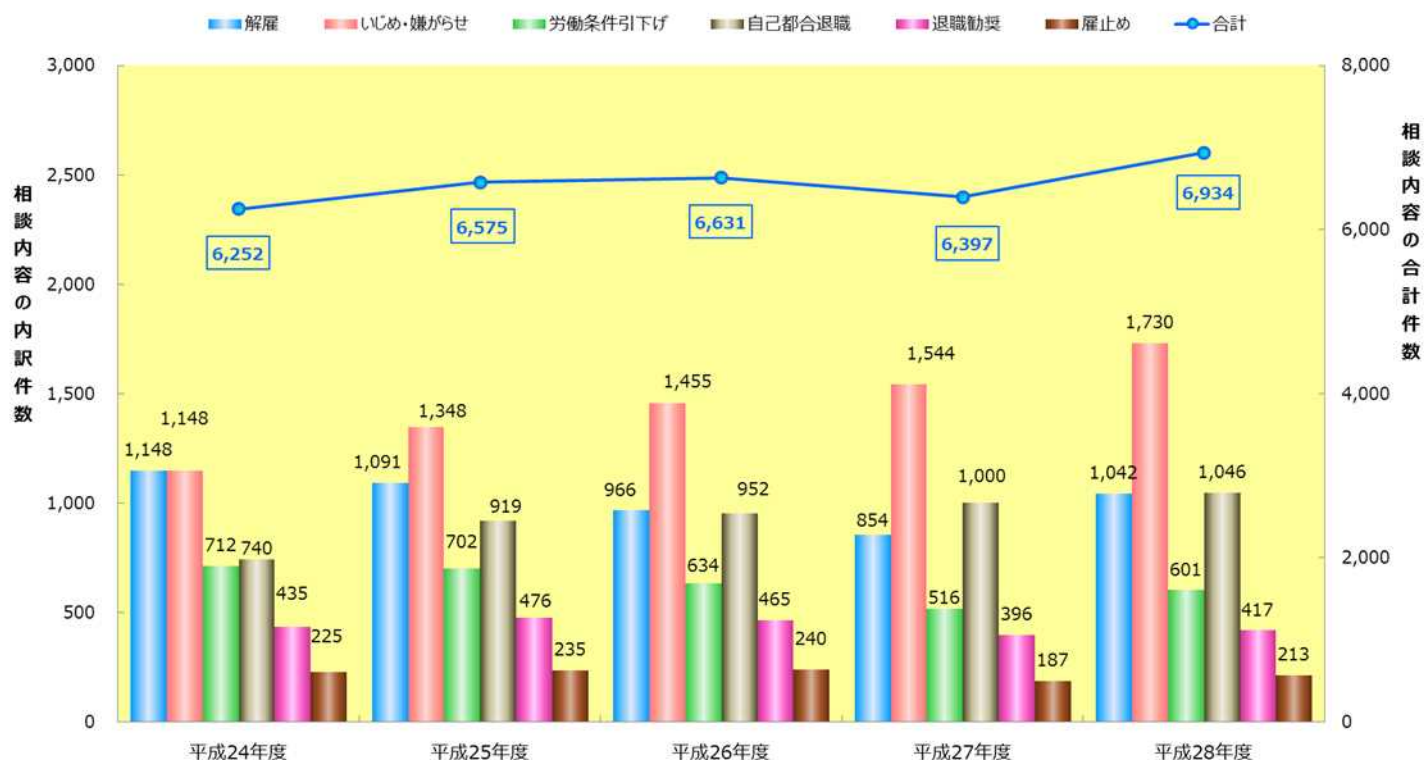
★パートタイム労働者の活躍に向けて、自社の取組や今後の目標を宣言したい事業主向け  
「パート労働者活躍企業宣言サイト」により、自社の取組や今後の目標を宣言として外部へ発信できる他、他社の宣言を紹介。

★短時間正社員制度の導入に取り組む事業主向け  
「短時間正社員制度導入支援ナビ」により、短時間正社員制度の制度概要、導入のメリット及び導入事例を紹介。

★キャリアアップを目指すパートタイム労働者向け  
「パート労働者キャリアアップ支援サイト」により、キャリアアップやスキルアップに役立つ情報やノウハウを紹介。

## F 個別労働関係紛争解決制度の積極的な運用

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



## 具体的取組

### ①総合労働相談コーナーにおける情報提供

- 労働局雇用環境・均等室(指導部門)と水戸・日立・土浦・筑西・古河・常総・龍ヶ崎・鹿嶋労働基準監督署に設置した総合労働相談コーナーでは、労働問題に関する様々な相談に応じるとともに、各種資料を提供します。

### ②労働局長による助言・指導

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

### ③紛争調整委員会によるあっせん

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

## 県内の総合労働相談コーナーの所在地・連絡先

<b>茨城労働局総合労働相談コーナー</b> 〒310-8511 水戸市宮町 1-8-31 6F 茨城労働局雇用環境・均等室(指導部門) TEL 029-277-8295	<b>水戸総合労働相談コーナー</b> 〒310-0015 水戸市宮町 1-8-31 3F 水戸労働基準監督署内 TEL 029-226-2237	<b>日立総合労働相談コーナー</b> 〒317-0073 日立市幸町 2-9-4 日立労働基準監督署内 TEL 0294-22-5187
<b>土浦総合労働相談コーナー</b> 〒300-0043 土浦市中央 2-14-11 土浦労働基準監督署内 TEL 029-821-5127	<b>筑西総合労働相談コーナー</b> 〒308-0825 筑西市下中山 581-2 筑西労働基準監督署内 TEL 0296-22-4564	<b>古河総合労働相談コーナー</b> 〒306-0011 古河市東 3-7-32 古河労働基準監督署内 TEL 0280-32-3232
<b>常総総合労働相談コーナー</b> 〒303-0022 常総市水海道淵頭町 3114-4 常総労働基準監督署内 TEL 0297-22-0264	<b>龍ヶ崎総合労働相談コーナー</b> 〒301-0005 龍ヶ崎市川原代町四区 6336-1 龍ヶ崎労働基準監督署内 TEL 0297-62-3331	<b>鹿嶋総合労働相談コーナー</b> 〒314-0031 鹿嶋市宮中 1995-1 鹿嶋労働基準監督署内 TEL 0299-83-8461

事業主の皆様・有期労働契約で働く皆さまへ

**安心して働くための「無期転換ルール」とは**  
 ～平成30年4月から無期労働契約への転換申込みが本格化！～

**無期転換ルールとは**

有期労働契約が更新更新されて連続5年を超えたときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約(無期労働契約)に転換できるルールです。連続5年のカウントは平成25年4月1日以後に満了した有期労働契約から算入します。(労働契約法第8条、平成25年4月1日施行)

【平成25年4月開始で契約期間が1年の場合の例】

※ 無期労働契約の要件(資格、年齢、性別、労働時間等)は、契約更新時と同様です。また、有期労働契約の更新は、労働契約法第8条第2項に規定されています。

**対象となる方は**

雇用されている方のうち、原則として契約期間に定めがある有期労働契約が5年を超えた方です。契約社員やパート、アルバイトなどの名簿は問いません。

**無期転換の申込みは、書面で行うことをお勧めします**

無期転換申請の発生後、雇主が金銭に対して異議を申し立てた場合、労働契約が成立します(会社は認めることができます)。この申込みは口頭でも法律上は有効ですが、おのづかのトラブルを防ぐため、書面で行うことをお勧めします。

**無期転換ルールを避けることを目的として、無期転換申込権が発生する前に雇止めをする**ことは、労働契約法の趣旨に照らして望ましいものではありません。また、有期労働契約の満了前に使用者が更新年数や更新回数の上限などを一方的に設けたとしても、雇止めをすることは許されない場合もありますので、慎重な対応が必要です。

お困りの場合は、都道府県労働局雇用環境・均等室(室)にご相談ください。

**くわしくは無期転換ポータルサイトへアクセス！**

無期転換ルールの概要や無期転換のメリットなどのほか、相談先である有期労働契約の更新等も掲載しています。

<http://muki.mhlw.go.jp/>

無期転換ポータルサイト

厚生労働省 都道府県労働局

**職場でつらい思いしていませんか?**  
 ～職場のハラスメントの解決を労働局がお手伝いします～

「つらい」と思っている人は、職場でつらい思いをしていませんか? 職場でつらい思いをする人は、職場のハラスメント(セクハラ、パワハラ)に悩んでいる可能性があります。

**職場でのあらゆるハラスメントは許されません!**

**セクシュアルハラスメント(セクハラ)とは** → P.2

職場において、性的な言動やからかい、露骨や手への接触(しつこい)な扱い、身体への不必要な接触など、害にする性的な言動が行われ、被害したことで不利益を蒙ったり、職場の環境が不快なものとなることをいいます。

**パワーハラスメント(パワハラ)とは** → P.3

同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人脈関係などの権威で、地位や職能に、業務の遂行に必要と認められる、精神的・身体的苦痛を生じさせる行為、職場環境を悪化させる行為をいいます。

「職場での被害」とは、「職場での被害」とは、職場での被害を指します。また、職場での被害は、職場での被害を指します。また、職場での被害は、職場での被害を指します。

**妊娠・出産・育児休業・介護休業等も理由とする不利益取扱い、および妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントとは** → P.4

妊娠・出産したこと、育児や介護のための転居を利用したこと等を理由として、不利益が行われる場合、妊娠・出産、育児休業、介護休業等に関するハラスメント(不利益取扱い)といえます。

また、妊娠・出産したこと、育児や介護のための転居を利用したこと等を理由として、上司・関係者が就業環境を悪化する言動を行うことを「ハラスメント」といいます。

厚生労働省 茨城労働局



## 第二章 労働基準部の重点施策

### A 労働条件の確保・改善等

#### 具体的取組

##### ① 過重労働解消に向けた取組の推進

- 長時間にわたる時間外労働を抑制するため、時間外労働協定における限度時間の遵守を重点とした指導を行います。
- 恒常的な長時間労働等、過重労働による健康障害を発生させるおそれのある事業場には重点的に指導を行います。

##### ② 法定労働条件の履行確保等

- 管内事業場に対する労働基準関係法令の周知に努めるとともに、監督指導の実施によりその履行確保に努めます。また、重大又は悪質な事案に対しては、引き続き司法処分を含めて厳正に対処します。
- 解雇、賃金不払等の申告事案については、その早期の解決のため優先的に迅速かつ適切な対応を図ります。

##### ③ 賃金不払残業の防止

- 「労働時間の適切な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」の周知・徹底及び遵守を重点とした指導を行います。
- 「賃金不払残業総合対策要綱」に基づき、賃金不払残業の解消のための対策を推進します。  
(重大又は悪質な事案に対しては、司法処分など厳正に対処します。)

##### ④ 若者「使い捨て」が疑われる企業等への取組

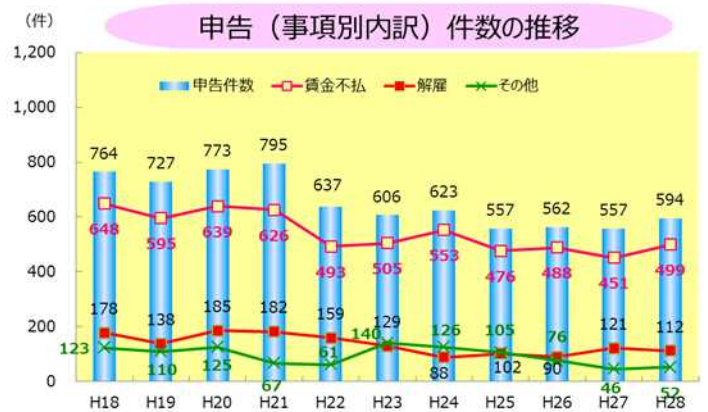
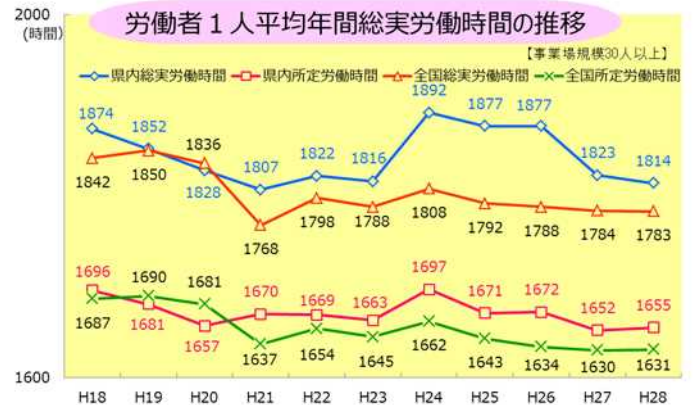
- 相談や情報については、事案の内容に応じて監督指導等を実施するなど、必要な対応を図ります。

##### ⑤ 未払賃金立替払制度の迅速かつ適正な運営

- 企業倒産に伴い賃金の支払を受けられないまま退職した労働者の救済を図るため、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します。

##### ⑥ 特定の労働分野における労働条件確保対策の推進

- 自動車運転者  
長時間労働の抑制を含め、「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」の遵守を重点とした指導を行います。
- 外国人労働者・技能実習生  
書面による労働条件の明示、賃金支払の適正化等、法定労働条件の確保を図ります。
- 障害者である労働者  
賃金の額及び支払い方法、解雇、事業附属寄宿舍等に関する法定労働条件の確保を図ります。  
茨城県等の関係機関と連携し、障害者を使用する事業主に対する啓発・指導に努め、障害者虐待の防止を図ります。
- 介護労働者  
労働条件の明示、年次有給休暇制度の周知等、労働基準関係法令の周知及び法定労働条件の確保を図ります。



## B 最低賃金制度等の適正な推進

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

### 具体的取組

#### ①最低賃金制度の適切な運営

##### ●最低賃金の履行確保等

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

### 茨城県最低賃金

件名	最低賃金額	効力発生日	適用範囲
	時間額(円)		
茨城県最低賃金	771	平成 28.10.1	茨城県内の事業所で働くすべての労働者

### 茨城県の特定（産業別）最低賃金

※件名及び適用範囲は、日本標準産業分類によります。

件名	最低賃金額	効力発生日	適用範囲
	時間額(円)		
鉄鋼業	871	平成 28.12.31	1 適用する使用者 茨城県の地域内で鉄鋼業又は純粋持株会社(管理する全子会社を通じての主要な経済活動が鉄鋼業に分類されるものに限る。)を営む使用者 2 適用する労働者 前号の使用者に使用される労働者。ただし、次に掲げる者を除く。 (1)18歳未満又は65歳以上の者 (2)雇入れ後6月未満の者であって、技能習得中のもの (3)次に掲げる業務に主として従事する者 イ 清掃又は片付けの業務 ロ 手作業による製品の洗浄又は包装の業務
はん用機械器具、生産用機械器具、業務用機械器具製造業	841	平成 28.12.31	1 適用する使用者 茨城県の地域内で次に掲げるいずれかの産業を営む使用者 (1)はん用機械器具製造業 (2)生産用機械器具製造業(建設機械・鉱山機械製造業のうち建設用ショベルトラック製造業、繊維機械製造業(毛糸手編機械製造業(同附属品製造業を含む)を除く。)、包装・荷造機械製造業、ロボット製造業及びこれらの産業において管理、補助的経済活動を行う事業所を除く。) (3)業務用機械器具製造業(計量器・測定器・分析機器・試験機・測量機械器具・理化学機械器具製造業、医療用機械器具・医療用品製造業、光学機械器具・レンズ製造業、武器製造業及びこれらの産業において管理、補助的経済活動を行う事業所を除く。) (4)純粋持株会社(管理する全子会社を通じての主要な経済活動が(1)から(3)まで掲げる産業に分類されるものに限る。) 2 適用する労働者 前号の使用者に使用される労働者。ただし、次に掲げる者を除く。 (1)18歳未満又は65歳以上の者 (2)雇入れ後6月未満の者であって、技能習得中のもの (3)次に掲げる業務に主として従事する者 イ 清掃、片付け又は随いの業務 ロ 手作業による小物部品の包装若しくは箱入れ又は製品の洗浄若しくはバリ取りの業務 ハ 主に、車において操作が容易な手工具又は小型手持電動工具を用いて行う組線、巻線、組付け又は取付けの業務
計量器・測定器・分析機器・試験機・理化学機械器具、医療用機械器具・医療用品、光学機械器具・レンズ、電子部品・デバイス・電子回路、電気機械器具、情報通信機械器具、時計・同部分品製造業	837	平成 28.12.31	1 適用する使用者 茨城県の地域内で次に掲げるいずれかの産業を営む使用者 (1)計量器・測定器・分析機器・試験機・測量機械器具・理化学機械器具製造業(測量機械器具製造業を除く。) (2)医療用機械器具・医療用品製造業 (3)光学機械器具・レンズ製造業 (4)電子部品・デバイス・電子回路製造業(音響部品・磁気ヘッド・小形モータ製造業及び当該産業において管理、補助的経済活動を行う事業所を除く。) (5)電気機械器具製造業(電球製造業、一次電池(乾電池、湿電池)製造業、医療用電子応用装置製造業及びこれらの産業において管理、補助的経済活動を行う事業所を除く。) (6)情報通信機械器具製造業(ラジオ受信機・テレビジョン受信機製造業、その他の通信機械器具・同関連機械器具製造業及びこれらの産業において管理、補助的経済活動を行う事業所を除く。) (7)時計・同部分品製造業 (8)(1)、(2)、(3)又は(7)に掲げる産業において管理、補助的経済活動を行う事業所 (9)純粋持株会社(管理する全子会社を通じての主要な経済活動が(1)から(7)まで掲げる産業に分類されるものに限る。) 2 適用する労働者 前号の使用者に使用される労働者。ただし、次に掲げる者を除く。 (1)18歳未満又は65歳以上の者 (2)雇入れ後6月未満の者であって、技能習得中のもの (3)次に掲げる業務に主として従事する者 イ 清掃、片付け又は随いの業務 ロ 手作業による小物部品の包装若しくは箱入れ又は製品の洗浄若しくはバリ取りの業務 ハ 主に、車において操作が容易な手工具又は小型手持電動工具を用いて行う組線、巻線、組付け又は取付けの業務
各種商品小売業	811	平成 28.12.31	1 適用する使用者 茨城県の地域内で各種商品小売業又は純粋持株会社(管理する全子会社を通じての主要な経済活動が各種商品小売業に分類されるものに限る。)を営む使用者 2 適用する労働者 前号の使用者に使用される労働者。ただし、次に掲げる者を除く。 (1)18歳未満又は65歳以上の者 (2)雇入れ後6月未満の者であって、技能習得中のもの (3)清掃又は片付けの業務に主として従事する者

## C 労働者が安全で健康に働くことができる職場づくり

茨城県内における平成28年の休業4日以上労働災害発生件数は2,845人で、うち死亡災害が26人と、死傷災害についてはほぼ前年と同水準という結果になりました。

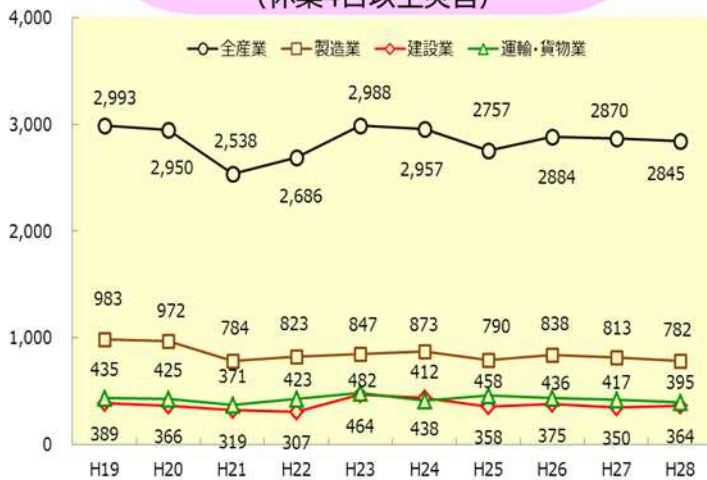
業種別の死傷災害は、製造業が782人、建設業が364人、商業が419人となっている。また、死亡災害は、製造業では4人、建設業では11人、商業で3人となっており、これらの業種に対する労働災害防止が依然として課題となっています。

### 具体的取組

#### ①労働災害を防止するための対策

- 平成29年度も労働災害の発生状況の変化を踏まえて策定した第12次労働災害防止推進計画に基づいて災害防止対策を推進します。具体的には、災害の中で最も多い転倒災害を防止するため、業種横断的な取組として「STOP! 転倒災害プロジェクト茨城」を引き続き展開するほか、交通労働災害防止及び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等の労働災害防止対策に重点的に取り組みます。
- 労働災害を減少させるため、第三次産業では、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ります。このため、茨城県等行政機関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、4S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、労働者・事業者の安全意識の向上を図ることとします。また、陸上貨物運送業では、荷役作業での5大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」の周知徹底と災害発生事業者等、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います。
- 重篤な災害を防止するため、建設業については、墜落・転落災害の防止及び重機災害や崩壊災害の防止並びに安全衛生教育の効果的な実施や統括管理の実施についての徹底を図ります。また、製造業については、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ります。

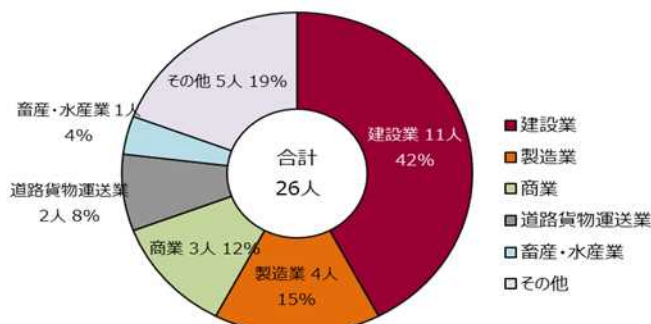
茨城県の労働災害発生の推移  
(休業4日以上災害)



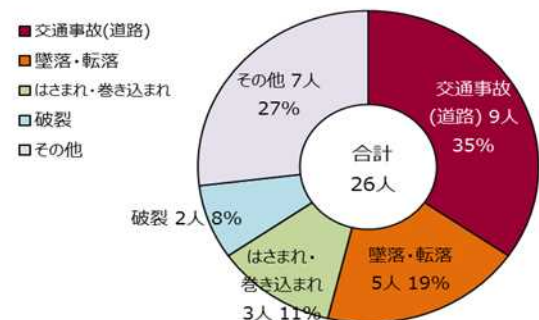
茨城県の労働災害発生の推移  
(死亡災害)



平成28年業種別死亡者数



平成28年事故の型別死亡者数





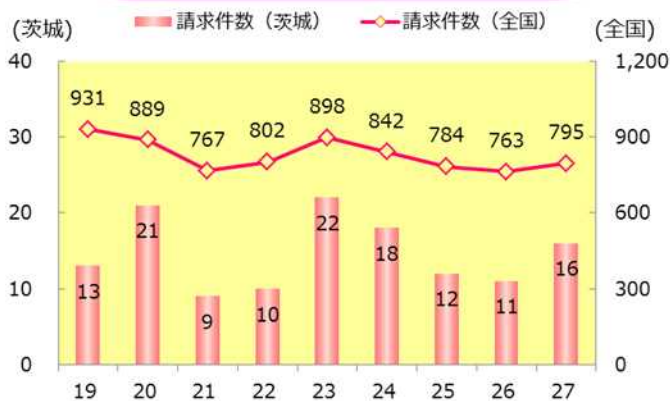
## ②労働者の健康を確保する対策

- 28 年 2 月に公表された「事業場における治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン」について、茨城産業保健総合支援センター等関係機関と連携し、あらゆる機会を捉えて企業をはじめとした関係者に対して周知を図ります。
- 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し、職場におけるメンタルヘルス対策を推進します。
- 昨年 6 月から労働安全衛生法が改正され、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します。
- 過重労働による健康障害防止のための総合対策に基づき、過重労働が行われているおそれがある事業場に対し、労働時間管理、健康管理等に関する指導を図ります。
- 建築物の解体作業において、地方自治体と情報を共有するとともに、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ります。

## D 労災補償対策の推進

平成 27 年度の労災保険の新規受給者については、前年度と比べ 1.7%の増加で 11,219 人となり、多少の増減はあるものの全体としては横ばいとなっております。また、「脳・心臓疾患」の請求件数は近年減少傾向にあり、「精神障害」の請求件数は増加後、高い数値で推移しています。

脳・心臓疾患の労災請求件数の推移



精神障害の労災請求件数の推移



## 具体的取組

### ①迅速かつ適正な労災補償

- 被災労働者やその遺族の早期救済を図るため、労災保険給付の迅速かつ適正な処理に努めます。

### ②石綿関連疾患給付請求事案の的確な対応

- 特別遺族給付金の請求の期限が平成 34 年 3 月 27 日まで延長されていることから、その周知・広報に努めます。

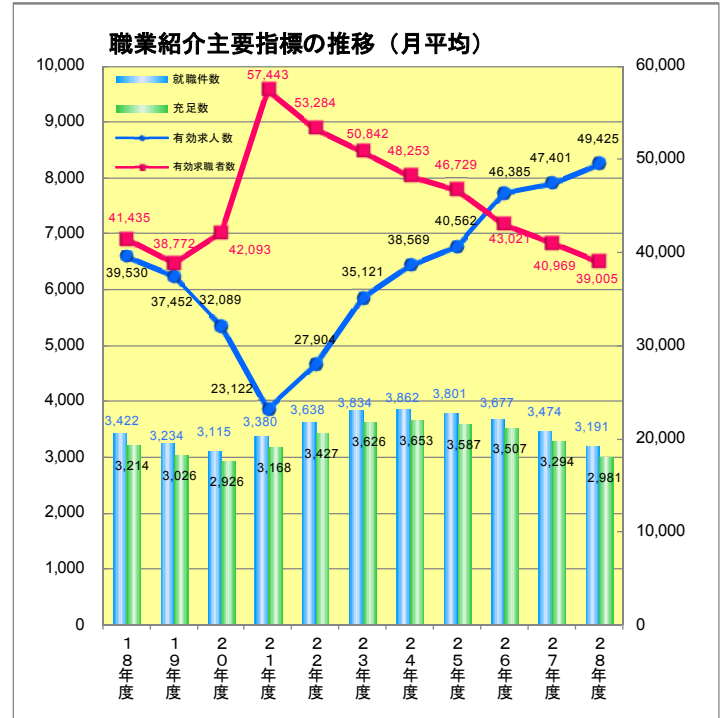
## 第三章 職業安定部の重点施策

### A 職業紹介業務の充実強化による効果的なマッチングの推進

ハローワークならではの役割やリソースを明確化の上、職業紹介業務の一層の充実強化を図り、効果的なマッチングの推進を図ります。

#### 具体的取組

- 求職者に対しては、担当者制による個別支援を強化し、正社員就職の実現に向けて、正社員求人への応募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、マッチングのための積極的な取組を強化します。また、求人者に対しては、担当者制によるフォローアップの徹底などの充足支援の強化に努めます。
- ハローワークの管轄にとらわれずマッチング労働市場圏の正確な把握・分析を行った上で、ハローワークの全国ネットワークの強みを活かし、労働局やハローワークの管轄を超えたマッチングの体制整備、能動的マッチングの推進に取組みます。
- ハローワークのマッチング機能に関する業務について、ハローワークごとに数値目標（就職件数、充足数など）を設定し、労働局とハローワークで目標管理を行い、業務改善等を図っていきます。



※28年度は29年2月までの内容となります。

### B 非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善

「茨城県正社員転換・待遇改善実現プラン」（計画期間；平成28年4月～平成33年3月。以下「プラン」という。）に基づき、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きます。

#### 具体的取組

- プランに基づき、雇用情勢が着実に改善しているこの時期を捉え、平成29年度は以下の取組を展開します。
- 「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します。
- 地域の関係機関や事業主団体及び金融機関とも連携し、事業主に対して雇用関係助成金制度の積極的な活用を促すことにより、企業の生産性向上の取組を支援します。
- 土浦わかものハローワークやわかもの支援窓口（水戸・筑西・常総）では、担当者制によるきめ細かな職業相談、キャリア・コンサルティングなど非正規労働者に対する支援を実施します。

### C 高齢者の活躍促進

高齢者が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生涯現役社会を実現するため、企業における65歳以上の定年引き上げや66歳以上の継続雇用延長に向けた環境整備に努めます。

#### 具体的取組

#### ① 企業における高齢者の定年延長・継続雇用の促進等

- 高齢者雇用安定法に基づく雇用確保措置を講じていない事業主に対する助言・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します。

## ② 高齢者に対する再就職支援の強化

● 高齢者が安心して再就職支援を受けることができるよう、ハローワーク水戸・土浦・龍ヶ崎に設置した生涯現役支援窓口の機能拡充を行い、特に65歳以上の高齢求職者への再就職支援を強化します。

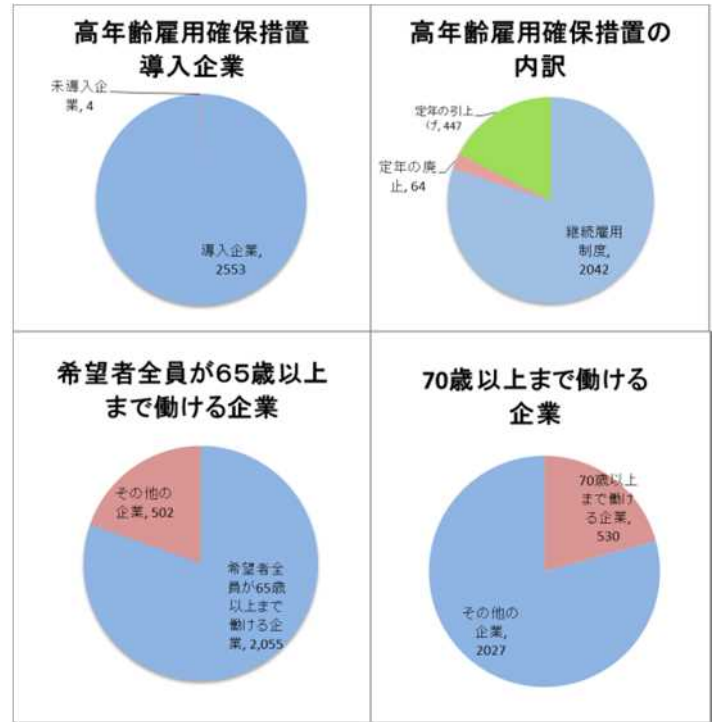
また、高齢者に未経験分野で働く能力等を習得させ、職業経験に関わらず多様な職業選択ができるようにする「高齢者スキルアップ・就職促進事業」を労働局が民間団体に委託して実施します。

## ③ 地域で働ける場や社会を支える活動ができる場の拡大

● 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ます。

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、シルバー人材センターの活性化を図ります。

高齢者雇用確保措置等の状況  
H28.6.1 現在 調査企業 2,557



## D 障害者等の雇用対策の推進

障害者の雇用は、企業の理解や法定雇用率の引き上げ、障害者の自立意識の高まりから着実に改善されつつありますが、その水準はいまだ十分とはいえない状況にあります。その一方で、平成30年4月からは法定雇用率の算定基礎に精神障害者が加わります。このため、あらゆる障害者が誇りと生きがいを持って働ける社会を実現できるよう雇用対策を推進します。

### 具体的取組

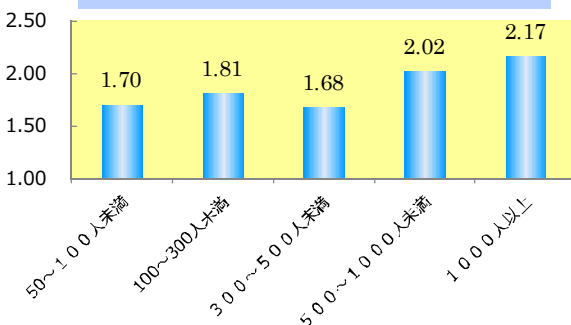
#### ① 改正障害者雇用促進法の円滑な施行のための取組の推進

● 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などを内容とした、平成28年4月に施行された改正障害者雇用促進法の円滑な施行に取り組みます。

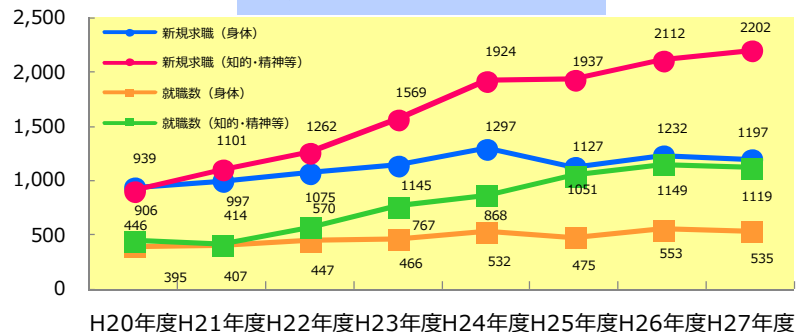
#### ② 中小企業に重点を置いた支援策の実施

● 法定雇用率未達成企業に対し、事業主訪問や各種会議等を捉え、積極的に雇用率達成指導を実施します。障害者を初めて雇用する中小企業等に対しては、各種助成制度の周知を行い、制度の活用促進を図ります。

民間における規模別障害者雇用状況



障害者の求職・就職の推移





### ③障害者就職面接会の開催

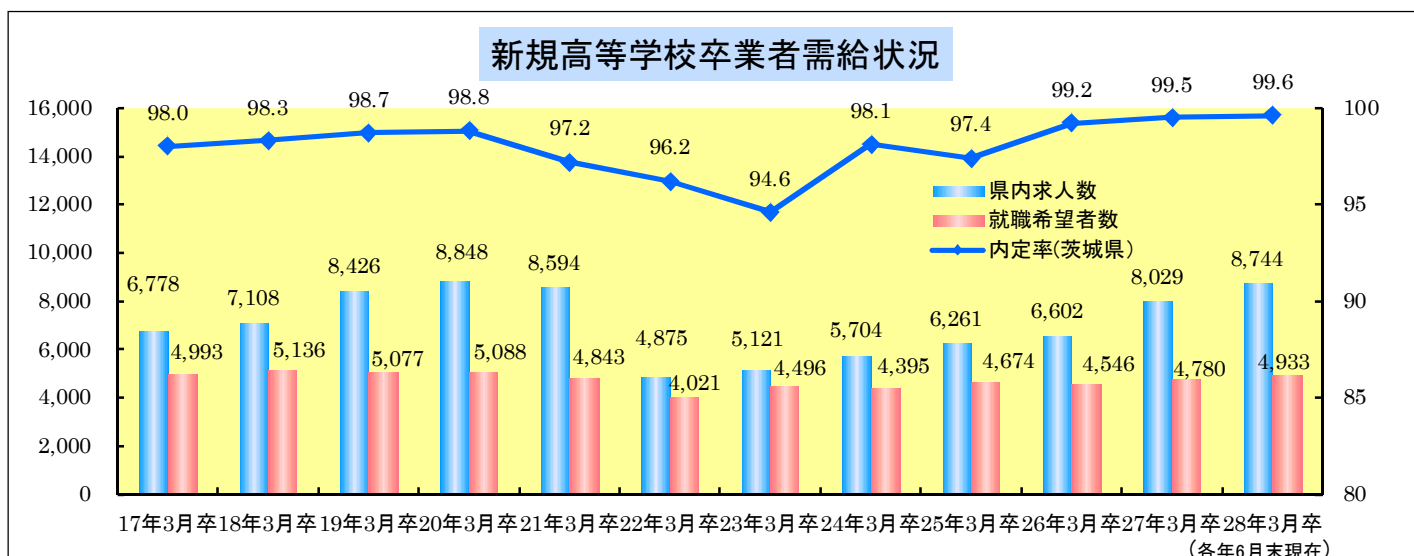
- 障害者面接会は、より多くの就職機会の確保及び障害者の雇用促進を図るため、就職を希望する障害者と障害者雇用率未達成の企業をはじめとする事業主等が一堂に会し、県内5か所の会場（県央・県北・県西・県南・鹿行）で開催します。



### E 若者の雇用対策の推進

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

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



### 具体的取組

- 新卒者に対する就職支援の推進については、各ハローワークに配置したジョブサポーターが高校・大学等への出張相談等による就職支援を推進します。
- 茨城県や茨城県教育庁と連携して就職面接会を開催し、地元の中小企業とのマッチングを推進します。
- 職業経験、技能・知識不足等により就職が困難な者等について、トライアル雇用を活用するなどしてフリーター等の正規雇用化を推進します。
- 「若者雇用促進法」に基づき、新卒者の募集を行う企業の職場情報の提供の仕組み、ハローワークにおける一定の労働関係法令違反に係る求人者の求人不受理の制度等を広く周知し、ミスマッチによる早期離職の解消などに努めます。
- 若者の雇用管理が優良な中小企業について認定する「ユースエール認定制度」や詳細な雇用関連情報等を公開して積極的に若者を採用・育成する「若者応援宣言企業」の普及拡大を図ります。

## F 人手不足分野等における人材確保と雇用管理改善

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、取組を推進することが重要です。このため、労働局・ハローワークでは、特に、福祉分野等の人手不足分野におけるマッチング支援の強化と併せて、雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」の推進に努めてまいります。

### 具体的取組

- ハローワーク水戸・土浦に設置する福祉人材コーナーを中心に、介護・医療・保育職種への就業を希望する求職者に対する就職支援サービス及び当該分野の求人者に対する充足支援サービスに取り組みます。特に、地方自治体や関係機関等と連携し、有資格者の掘起しや職場見学会と就職面接会のセット開催などを通じて、円滑な就職促進を図ってまいります。
- 建設分野については、未充足求人のフォローアップ、ハローワーク間での求人情報の共有など広域マッチングの実施等を推進します。
- 職場定着の支援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支援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の実践を促進するための雇用管理改善事業を推進します。

## G 地方自治体と一体となった雇用対策の推進

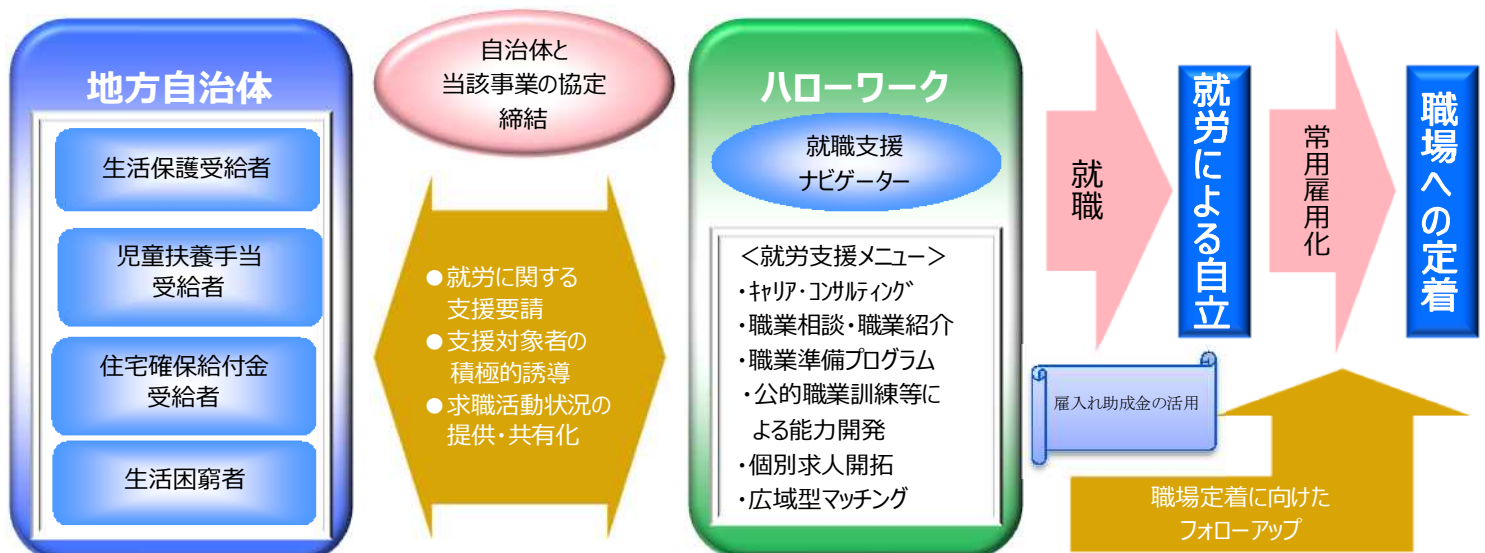
### 具体的取組

#### ① 労働分野における国と地方自治体との連携について

- 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地方自治体に対して行うとともに、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連携基盤の一層の強化に努めます。  
(参考) 茨城労働局では、茨城県等の地方自治体と「雇用対策協定」を締結し、同協定に基づいた一層の連携強化を図っています。(平成28年度末現在の締結済地方自治体は、茨城県・常陸太田市・笠間市・東海村・大洗町・鹿嶋市です。)

#### ② 生活保護受給者等を含めた生活に困窮する者に対する就労支援 (生活保護受給者等就労自立促進事業)

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



## H 職業訓練を活用した就職支援

### 具体的取組

公的職業訓練の愛称・キャッチフレーズは、  
「ハロートレーニング ～急がば学べ～」です。

#### ①適切な受講あっせん

- ハローワークでは、公的職業訓練（公共職業訓練、求職者支援訓練）において、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・誘導や受講勧奨を積極的に実施します。
- ハローワークでは、訓練希望者のうち、訓練受講前に自己理解を促し、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、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実施します。
- 求職者支援訓練については、雇用保険を受給できない者のセーフティネットとして機能するよう、地方自治体の生活困窮者相談窓口等においても積極的な周知が図られるよう関係機関と連携し、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、効果的な周知・誘導に取り組みます。

#### ②公的職業訓練修了者に対する就職支援

- ハローワークと県・独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構茨城支部（ポリテクセンター茨城）等と訓練受講者の就職状況等の共有を図り、適切な就職支援を実施します。
- 民間教育訓練実施機関等における訓練受講者に対しては、ハローワークからの求人情報の提供、出張相談、担当者制による集中的な支援等、安定した就職の実現に向けて積極的な支援を実施します。

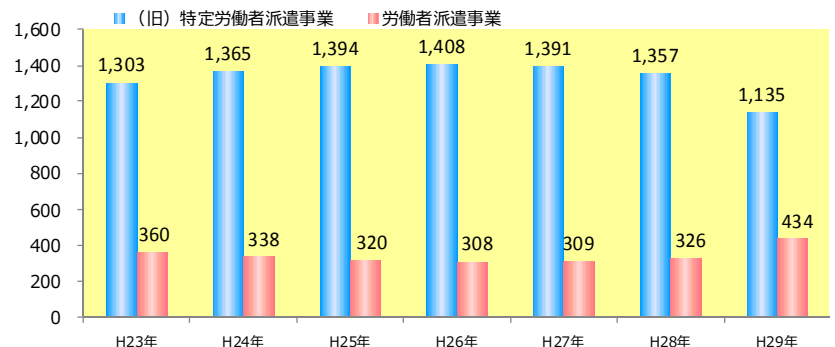
## I 民間等の労働力需給調整事業の適正な運営の促進

民間等の労働力需給調整システムには、労働者派遣法に基づく「労働者派遣事業」、職業安定法に基づく「職業紹介事業」等があります。

### 具体的取組

- 民間や地方自治体による職業紹介事業・労働者派遣事業が適正に運営されるよう、法制度の周知啓発、許可申請等の審査確認、指導監督等を適切に実施します。
- 労働者派遣法改正法及び職業安定法改正内容の円滑な施行に向けて丁寧な周知・指導を実施します。

労働者派遣事業所の推移



(注1) 各年4月1日現在の事業所数である。

(注2) 平成23年から平成27年までの件数は、労働者派遣法改正法施行（施行日：平成27年9月30日）前の一般労働者派遣事業、特定労働者派遣事業のそれぞれの許可・届出事業所件数である。

## J 雇用保険制度の安定的運営

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

### 具体的取組

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



を行うことにより、利用促進を図ります。

- 雇用保険手続きに係るマイナンバーの取扱いについては、本人確認等を適切に行うとともに、漏えい等防止のために必要な安全管理措置を講じます。

## K 子育てを行っている女性等に対する雇用対策の推進

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

### 具体的取組

- 子育て女性等に対する就職支援サービスとして、仕事と子育ての両立支援等に取り組む企業の情報、保育所・子育て支援サービス等に関する情報提供等や託児所付きセミナー等を開催します。
- 潜在求職者の掘起しやマザーズコーナーの周知等のため、商圏の異なる複数の大型商業施設等での出張相談会や、市町村と連携した出張セミナー等を行います。
- 母子家庭の母等について、家庭環境等に配慮した職業相談・紹介の実施、職業訓練制度、助成金制度、トライアル雇用制度の活用等により、早期就職の促進を図ります。

## L 外国人の雇用対策の推進

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

### 具体的取組

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

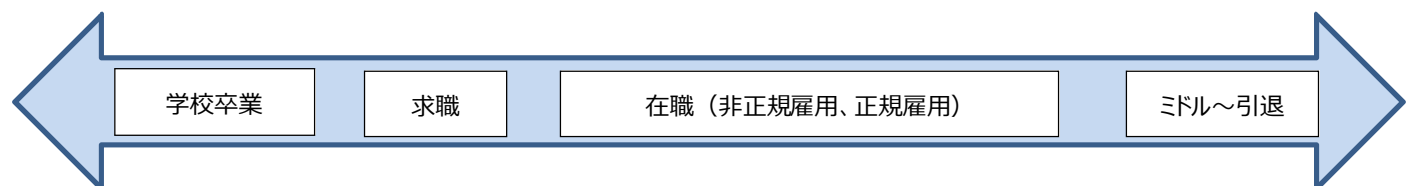
## M ジョブ・カードの活用推進

平成 27 年 10 月よりジョブ・カードが、個人が生涯活用するキャリアプランニング及び職業能力証明のツールに見直され、新ジョブ・カードとして普及を促進することとなりました。

◆個々の労働者の状況に応じた職業能力開発、多様な人材の必要な分野への円滑な就職の支援等のため、下記のツールとして、生涯を通じた活用

#### ◆生涯を通じたキャリアプランニングのツール

○個人の履歴、職業経験の棚卸し、職業生活設計等の情報を蓄積し、訓練の受講、キャリア選択等で活用



#### ◆円滑な就職等のための職業能力証明のツール

～対象情報を拡大し、職業能力の見える化

○免許・資格、学習・訓練歴、訓練の評価、職務経験、仕事振りの評価の情報を蓄積し、応募書類等として活用

## 第四章 労働保険適用徴収業務の重点施策

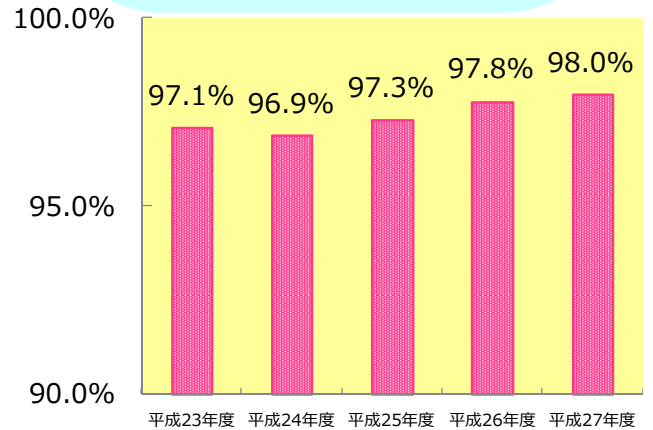
労働保険料は、不幸にして被災や失業した労働者への労災保険給付や失業等給付、社会復帰促進等事業、雇用保険二事業などの労働行政を推進するために使われています。

### 具体的取組

#### ①労働保険料等の適正徴収等

- 収納率の向上を最重要課題とし、前年度の収納率を上回るよう、実効ある計画に基づく滞納整理、納付督促等の徴収業務を引き続き、積極的に取り組みます。
- パートタイム労働者等を多く雇用する業種や、雇用保険の加入漏れが多いと見込まれる事業場に重点を置いた効果的な算定基礎調査を実施します。
- 事業主等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います。

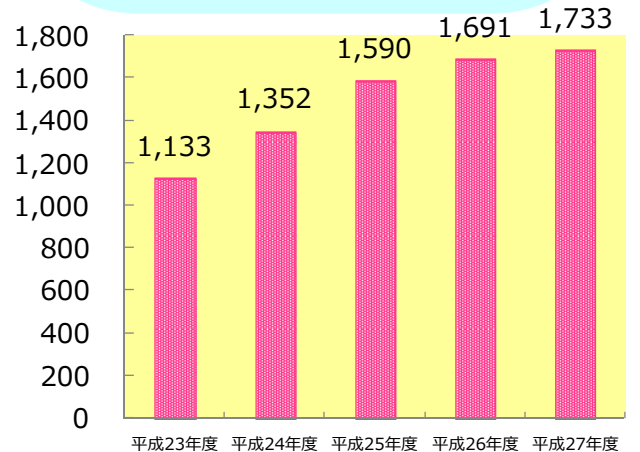
年度別収納率の推移



#### ②未手続事業一掃対策の推進

- 労働保険の未手続事業場は、依然として中小零細事業を中心に認められていることから、働く人すべてが安心して働ける社会の実現と費用の公平負担の原則を守るために、これらの未手続事業の解消に向け積極的に取り組みます。さらに、度重なる勧奨にも応じない事業場に対しては、強力な手続指導及び職権による成立手続を行います。

年度別新規成立事業場数の推移



#### ③労働保険料率の周知徹底

- 平成29年4月1日現在の労働保険料率について、あらゆる機会を活用し、事業主への周知を徹底します。

なお、右の表とおり、今年度から雇用保険料率は、労働者負担・事業主負担とも1/1,000引き下がっております。

平成29年度の雇用保険料率

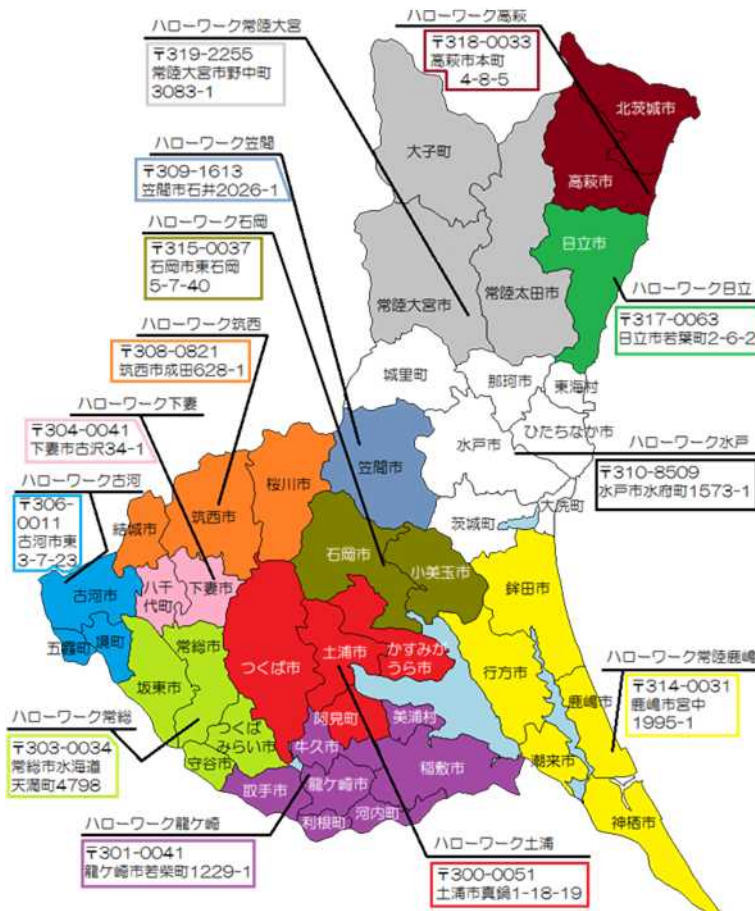
事業の種類	負担者	事業主負担			①+② 雇用保険料率
		① 労働者負担 (失業等給付の 保険料率のみ)	失業等給付の 保険料率	雇用保険 二事業の保険料率	
一般の事業		3/1000	3/1000	3/1000	9/1000
(28年度)		4/1000	4/1000	3/1000	11/1000
農林水産・ 清酒製造の事業		4/1000	4/1000	3/1000	11/1000
(28年度)		5/1000	5/1000	3/1000	13/1000
建設の事業		4/1000	4/1000	4/1000	12/1000
(28年度)		5/1000	5/1000	4/1000	14/1000

※枠内の下段は平成28年度の雇用保険料率です。

※園芸サービス、牛馬の育成、酪農、養鶏、内水面養殖および特定の船員を雇用する事業については一般の事業の率が適用されます。

# 茨城県内の労働基準監督署・ハローワーク所在地

監督署	TEL	FAX
水戸労働基準監督署	029-226-2237	029-226-2239
日立労働基準監督署	0294-22-5187	0294-22-5189
土浦労働基準監督署	029-821-5127	029-821-5128
筑西労働基準監督署	0296-22-4564	0296-22-4580
古河労働基準監督署	0280-32-3232	0280-32-6966
常総労働基準監督署	0297-22-0264	0297-22-0279
龍ヶ崎労働基準監督署	0297-62-3331	0297-62-3332
鹿嶋労働基準監督署	0299-83-8461	0299-83-8463



ハローワーク	TEL	FAX
ハローワーク水戸	029-231-6221	029-224-0795
ハローワーク笠間	0296-72-0252	0296-72-9008
ハローワーク日立	0294-21-6441	0294-23-3340
ハローワーク筑西	0296-22-2188	0296-25-2664
ハローワーク下妻	0296-43-3737	0296-44-6564
ハローワーク土浦	029-822-5124	029-822-5294
ハローワーク古河	0280-32-0461	0280-32-9019
ハローワーク常総	0297-22-8609	0297-22-2163
ハローワーク石岡	0299-26-8141	0299-26-8142
ハローワーク常陸大宮	0295-52-3185	0295-52-2068
ハローワーク龍ヶ崎	0297-60-2727	0297-65-3060
ハローワーク高萩	0293-22-2549	0293-23-6520
ハローワーク常陸鹿嶋	0299-83-2318	0299-82-6028

※管轄所在地等は平成 29 年 4 月 1 日現在のものです。