

平 成 2 9 年 度

勞 働 行 政 運 營 方 針

茨 城 勞 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	「働き方改革」の推進などを通じた労働環境の整備・生産性の向上	1
	(1) 非正規雇用労働者の待遇改善、長時間労働の是正等	1
	(2) 人材確保対策の推進や労働生産性の向上等による労働環境の整備	3
	(3) 地方創生の推進	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
2	女性、若者、高齢者、障害者等の多様な働き手の参画	7
	(1) 女性の活躍推進	7
	(2) 若者の活躍促進	7
	(3) 高齢者の活躍促進	8
	(4) 障害者、難病、がん患者等の活躍促進	8
	(5) 外国人材の活用・国際協力	9
	(6) 重層的なセーフティネットの構築	9
第2	労働行政の重点施策	10
1	総合労働行政機関として推進する重点施策	10
	(1) 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	10
	(2) 各分野の連携した対策の推進	10
2	雇用環境・均等室の重点施策	10
	(1) 働き方改革と女性活躍の推進	10
	(2) 安心して働くことができる環境整備の推進	14
3	労働基準部の重点施策	17
	(1) 良質な労働環境の確保等	17
	(2) 労働者が安全で健康に働くことができる職場づくり	21
	(3) 労災補償対策の推進	25
	(4) 家内労働対策の推進	27
4	職業安定部の重点施策	27
	(1) ハローワークのセーフティネットとしての機能の強化	27
	(2) 「働き方改革」の推進などを通じた労働環境の整備・生産性の向上	35
	(3) 女性、若者、高齢者、障害者等の多様な働き手の参画	38
	(4) 外部労働市場の整備	46
	(5) 職業能力開発関係業務の推進	47
5	労働保険適用徴収業務等の重点施策	49
	(1) 労働保険料等の適正徴収等	50
	(2) 労働保険の未手続事業一掃対策の推進	50

(3) 労働保険率（労災保険率、雇用保険率）の周知徹底	50
第3 労働行政の展開に当たっての基本的対応	50
1 総合労働行政機関としての機能（総合性）の発揮	50
2 計画的・効果的な行政運営	51
(1) 計画的な行政運営	51
(2) 行政事務の簡素合理化と業務運営の重点化・集中化	51
(3) 既存の業務執行体制の在り方の見直し	51
(4) 行政事務の情報化への対応	51
(5) コスト削減の取組	52
(6) 遊休資産売却の確実な処理等	52
3 地域に密着した行政の展開	52
(1) 地域の経済社会の実情の的確な把握	52
(2) 地方自治体等との連携	52
(3) 労使団体等関係団体との連携	53
(4) 積極的な広報の実施	53
(5) 労働法制の普及等に関する取組	54
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	54
(1) 保有個人情報の厳正な管理	54
(2) 情報公開制度の適切かつ円滑な実施等	54
(3) 個人情報保護制度に基づく開示等請求への適切な対応	54
(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	55
5 綱紀の保持、行政サービスの向上等	55
(1) 綱紀の保持	55
(2) 行政サービスの向上等	55

## 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 29 年 2 月 7 日発表）」によると、「公共投資は横ばい圏内で推移しているものの、住宅投資は持ち直している。また、個人消費は一部に弱さがみられるものの、基調的には底堅さを維持している。この間、輸出が持ち直しに転じつつあることから、生産はこのところ持ち直しの動きが続いている。先行きについては、経済対策に支えられて国内需要が増加基調をたどるも、海外経済の改善を背景として、緩やかながらも回復のテンポを強めていくとみられる」としている。

最近の雇用情勢は、新規求人数ではサービス業、生活関連サービス業・娯楽業、医療福祉、建設業等を中心に増加がみられ、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 28 年 4 月以降 1.2 倍台（季節調整値）で推移し、12 月には 1.3 倍台になるなど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。このような状況の下、経済の好循環を回し続け、潜在的な需要を掘り起こし、内需を拡大することを目指し、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、働き方改革は、その実現のための最大のチャレンジである。多様な働き方が可能となるよう、社会の発想や制度を大きく転換する必要がある。労働行政の果たすべき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 「働き方改革」の推進などを通じた労働環境の整備・生産性の向上

#### (1) 非正規雇用労働者の待遇改善、長時間労働の是正等

ア 非正規雇用労働者の正社員転換・同一労働同一賃金の実現に向けた待遇改善の推進

(ア) 非正規雇用労働者の正社員転換・同一労働同一賃金の実現に向けた待遇改善の推進

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、「労働力調査」によると、役員を除く雇用者に占める非正規雇用労働者の割合は、平成 27 年で 37.5%と 3 分の 1 を超え、過去最高の水準となっている。

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求められる。

このため、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。

(イ) 多様で安心できる働き方の普及拡大

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について、事業主等が多数参加する機会を活用して周知を行う必要がある。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（「モデル就業規則」、「多様な正社員で働く人の事例集」）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無期転換ルールへの対応や「多様な正社員」制度の導入に取り組む企業へのコンサルティングの利用勧奨を行う必要がある。

(ウ) パートタイム労働対策の推進

パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保等を推進するとともに、正社員転換推進の措置を徹底するため、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（以下「パートタイム労働法」という。）の周知・指導等により、同法の着実な履行確保を図る必要がある。

イ 過重労働解消に向けた取組、過労死等防止対策の推進等

働くことにより労働者が健康を損なうようなことはあってはならないものであり、労働者が疲労を回復することができないような長時間にわたる過重な労働を排除していくとともに、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。

このような中で、「ニッポン一億総活躍プラン」（平成 28 年 6 月 2 日閣議決定）において、法規制の執行を強化するとされ、また、「日本再興戦略 2016」（平成 28 年 6 月 2 日閣議決定）においても「労働基準法の執行の強化」が盛り込まれ、特に月 80 時間超の時間外労働が疑われる全ての事業場に対する監督指導を徹底すること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」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」（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。さらに、昨年 12 月 26 日に開催された第 4 回長時間労働削減推進本部で決定された「過労死等ゼロ」緊急対策に基づき、違法な長時間労働を許さない取組の強化、メンタルヘルス・パワハラ防止対策のための取組強化及び社会全体で過労死等ゼロを目指す取組の強化に係る各施策を推進していく必要がある。

## ウ 最低賃金引上げと生産性の向上

最低賃金については、ニッポン一億総活躍プランにおいて、「年率3%程度を目途として、名目GDP成長率にも配慮しつつ引上げ上げていく。これにより、全国加重平均が1,000円となることを目指す。このような最低賃金の引上げに向けて、中小企業、小規模事業者の生産性向上等のための支援や取引条件の改善を図る。」とされている。平成28年度茨城県の最低賃金については、前年度から24円引上げ771円となり、最低賃金が時間給表示となった平成14年以降過去最大の引上げとなったが、最低賃金引上げの環境整備として、中小企業等の生産性向上に向けた支援を行うとともに、下請等中小企業の取引条件改善を図ることが重要である。

このため、最低賃金については、引き続き、中小企業・小規模事業者の生産性向上等のための支援や取引条件の改善を図りつつ、引上げに努めていく。

## エ ワーク・ライフ・バランスの実現

### (ア) テレワーク・在宅就業の推進

仕事と子育て等の両立を可能とする等ワーク・ライフ・バランスの実現に資する働き方であるテレワークについては、世界最先端IT国家創造宣言(平成28年5月20日閣議決定)やニッポン一億総活躍プラン等において、その推進が求められているほか、働き方改革実現会議においても柔軟な働き方の一つとして議題に取り上げられており、こうした背景を踏まえ、適正な労働条件下における良質なテレワークの普及を促進するとともに、在宅就業を良好な就業形態として推進していく必要がある。

### (イ) 仕事と家庭の両立支援の推進

平成29年1月から施行された改正育児・介護休業法について、改正内容の周知・徹底を図るとともに、育児休業制度、介護休業制度の規定が未整備の事業主に対しては、介護休業の分割取得や介護休暇の半日取得など規定の整備を促す等、改正法の履行確保を行う必要がある。

また、「介護離職ゼロ」の実現のため、助成金の支給等により、仕事と介護の両立に資する職場環境の整備に積極的に取り組む事業主を支援する必要がある。

さらに、希望出生率1.8の実現に向け、育児休業を取得しやすい環境整備に取り組む。特に、男性の育児休業取得を促進するべく、パパ・ママ育休プラスや、配偶者の産休期間中に父親が育児休業を取得した場合に再取得が可能であることの周知を図るとともに、助成金の支給等により、男性労働者が育児休業を取得しやすい職場環境の整備に積極的に取り組む事業主を支援する必要がある。

## (2) 人材確保対策の推進や労働生産性の向上等による労働環境の整備

### ア 全産業の労働生産性の向上

(ア) 労働生産性の向上のための労働関係助成金の見直し

「日本再興戦略 2016」に示されている「2020 年度 GDP 600 兆円」という目標を達成していくためには、個々の労働者が生み出す付加価値（労働生産性）を高めていくことが不可欠である。このため、労働関係助成金において、失業の予防・雇用の安定等の目的を果たすとともに、今後、企業の生産性向上の取組を支援する機能を持たせる必要がある。

(イ) 労働生産性向上に資する人材育成の強化

専門実践教育訓練給付制度、教育訓練プログラムの開発による労働者の自発的な能力開発支援や、キャリア形成促進助成金の見直し等による企業内訓練の推進、民間人材の活用による在職者訓練の拡充など、IT 分野をはじめ、労働生産性向上に資する人材育成に向けた取組を一層推進する必要がある。

イ 適職を得るための労働市場の整備

(ア) ハローワーク等におけるマッチング機能の強化

昨今の深刻化している人材不足問題に対応し、労働移動を実現するためには、事業主がそのニーズに合った労働力を確保でき、かつ求職者が自ら合った就職が可能となるよう、マッチングの一層の強化が必要となっている。また、その際には、地方創生の実現に向け、地域の産業構造も踏まえたマッチングに取り組んで行くことが重要である。

そのため、マッチング機能の強化の一環として、ハローワークが保有する求人情報を民間人材ビジネスや地方自治体にオンラインで提供する取組を平成 26 年 9 月に開始し、平成 27 年 9 月以降は一般的なインターネット回線・汎用パソコンを利用し、求人情報提供端末を安価・簡易に利用可能とした。これにより、オンラインによる求人情報の提供は更に活用されていることから、引き続き地方自治体等に対する求人情報の提供割合の向上を図っていく必要がある。また、ハローワークの求職情報の提供も平成 28 年 3 月から開始した。

「雇用対策協定」の締結を更に推進するとともに、希望する地方自治体において、国が行う無料職業紹介等と地方自治体が行う業務をワンストップで一体的に実施する取組の拡充を行うなど、「第 6 次地方分権一括法」により雇用対策法の改正を踏まえ、国と地方自治体の連携を抜本的に図る必要がある。

(イ) 求人内容の適正化に向けた体制整備

求職者は、ハローワークの求人票を信頼し応募しているため、求人票の記載内容と実際の労働条件が異なっていた場合、ハローワークへの信頼が大きく損なわれることになる。

このため、求人票の記載内容と実際の労働条件が異なる問題に対応するた

めの体制を強化する必要がある。

ウ 人材不足分野等における人材確保対策の総合的な推進

(ア) 雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」の促進

雇用情勢の改善が着実に進んでいる中で、介護・建設分野などにおいて、人材不足が顕著になっている。

これらの分野の人材確保のためには、それぞれの職場の魅力を高め（雇用管理改善）、そこに人を誘導する（マッチング機能強化）とともに、個々の能力を高める（能力開発）等の人材確保対策を総合的に推進する必要がある。

(3) 地方創生の推進

ア 地域における安定的な雇用の創出等

(ア) 地方創生に向けた地域雇用対策の推進

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・ハローワーク幹部が、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必要がある。

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必要がある。

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」に基づき相互の連携基盤を一層強化することが求められる。

(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 長期療養が必要な労働者の治療と仕事の両立支援の推進

長期にわたる療養が必要な疾病を抱えた労働者が治療を終えて職場に復帰する際治療を行いながら就労継続する際の、当該労働者に対する治療と職業生活の両立支援を推進することが極めて重要な課題となっていることから「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」に基づき、企業が患者ニーズに応じた働き方の選択肢を提供できる環境を整え、企業や医療機関の取組を積極的に促進、支援していく必要がある。

イ 茨城県内における労働災害発生状況と課題

(ア) 平成 28 年の労働災害発生状況

茨城県内における平成 28 年の休業 4 日以上の労働災害発生件数は 2,805 人（対前年比 37 人減、-1.3%）で、うち死亡災害が 24 人（同 9 人減、-27.3%）と、死傷災害・死亡災害ともに 2 年連続しての減少となった（平成 29 年 2 月



末速報値)。

業種別の死傷災害は、製造業が 777 人(対前年比 29 人減、-3.6%)、建設業が 361 人(同 14 人増、+4.0%)、商業が 409 人(同 36 人増、+9.7%)となっている。また、死亡災害は、製造業では 3 人(同 1 人増、+50.0%)と増加したものの、建設業では 11 人(同 1 人減、-8.3%)、道路貨物運送業で 1 人(同 5 人減、-83.3%)となっており、合計でも 24 人と統計を取り始めてから最も少ない数字となっている(平成 29 年 2 月末速報値)。

なお、交通労働災害についても 202 人(対前年比 35 人減、-14.8%)となっており、大幅に減少している。しかしながら、すべての業種に共通する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、607 人(同 58 人増、+10.6%)と大幅な増加となっている(平成 29 年 2 月末速報値)。

#### (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第 12 次労働災害防止推進計画(以下「12 次防」という。)の推進状況(休業 4 日以上死傷災害)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 2,870 人)、28 年(目標値 2,483 人に対し、速報値段階で 2,805 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)、28 年(目標値 20 人に対し 24 人)といずれも目標値を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。

したがって、重篤な労働災害を防止するため建設業と製造業を重点業種として対策に取り組むほか、引き続き、転倒災害防止対策、交通労働災害などの全ての業種に共通する労働災害防止対策を講じるとともに、減少傾向が認められない第三次産業における災害防止対策に取り組む必要がある。

#### ウ 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%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%と規模の大きい事業場と比べると取組が遅れており、引き続き茨城産業保健総合支援センターと連携した取組が重要となっている。

また、ストレスチェック制度及び昨年 6 月に施行された化学物質のリスクアセスメントの義務化については、引き続き周知徹底を確実な履行を図るとともに、特定化学物質障害予防規則の改正により、新たに義務づけられた経皮ばく露防止対策、健康診断等の適切な実施についても周知徹底を図る必要がある。

## エ 労働保険未手続事業一掃対策の推進と労働保険料の収納率の向上

労働保険制度の健全な運営と費用負担の公平、労働者のセーフティネットの確保の観点から、労働保険未手続事業一掃対策を推進するとともに、労働保険料の収納率の向上を図る必要がある。

## 2 女性、若者、高齢者、障害者等の多様な働き手の参画

### (1) 女性の活躍推進

#### ア 茨城県における働く女性の現状

総務省統計局「就業構造基本調査」(平成24年)による県内の女性雇用者数は553,100人で、雇用者総数の42.1%を占めており、全国(43.9%)を下回っている。

また、女性の有業率を年齢階層別にみると、25～29歳層(75.4%)と45～49歳層(78.3%)を左右のピークとし、30～34歳層(65.4%)をボトムとしたM字型カーブを示す一方で、育児をしている女性(25～44歳)の有業率を見ると53.6%と、全国平均(52.2%)を1.4ポイント上回っている。

なお、管理的職業従事者に占める女性の割合は、11.1%であり、全国(13.4%)より2.3ポイント低い水準になっている。

さらに、平成28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70.7(全国73.0)と、男女間賃金格差は依然として残っている。

今後も人口減少が見込まれる茨城県においては、女性労働者の積極的な活用がさらに重要となることから、女性活躍推進法に基づく取組や仕事と家庭の両立支援対策を推進することなどにより、女性の活躍推進を強化する必要がある。

#### 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。

### (2) 若者の活躍促進

地域の優良な雇用機会を提示すること等により、正社員就職の機会をより一層拡充していくとともに、既卒者や中退者等の学校を離れた者についても、正社員

就職を支援することが必要である。

フリーター等に対しては、正社員就職を支援するため、わかものハローワーク・わかもの支援窓口を中心に、担当者制によるきめ細やかな職業相談・職業紹介、各種セミナーを実施するなど、就職支援の充実を図る必要がある。

高校中退者、若年無業者等が職業的に自立できるよう、高校等の関係機関との連携を強化し、就労支援の推進を図る必要がある。

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よ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（ユースエール認定制度）等を広く周知し、取組を促進していく必要がある。

### （3）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歳以上の定年引上げや66歳以上の継続雇用延長に向けた環境を整備する必要がある。

さらに、高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歳以降も働きたいとの希望を持つ高齢者が増えていることから、65歳以上の高齢求職者への再就職支援をより強化する必要がある。

### （4）障害者、難病、がん患者等の活躍促進

#### ア 障害者の活用促進

障害者の雇用状況については、平成28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5,128人（前年同日現在と比べ201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1.90%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53.9%と、約半数が法定雇用率を下回っている状況である。

また、ハローワークを通じた障害者の就職件数は、平成27年度においては1,691件とほぼ横ばいであった。平成28年度においては、平成29年1月末現在で前年同期を上回って推移している。

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。

とりわけ、精神障害者の雇用に関しては、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、一層の支援の充実を図ることが必要である。

#### イ 難病、がん患者等の活躍推進

難病患者であって、就労を希望する者に対する支援のニーズが高まる中、ハローワークと難病相談・支援センター等専門支援機関の連携を一層強化しつつ、難病患者の雇用促進を図ることが求められている。

また、治療と仕事の両立に向けた施策の必要性が問われる中、がん患者等に対する就労支援について、がん等の拠点病院との連携のもとに推進していくことが求められている。

### (5) 外国人材の活用・国際協力

ア 「日本再興戦略 2016」を踏まえ、外国人留学生の日本国内での就職率を 2020 年度までに 5 割以上とするため、従来のマッチング支援に加え、来日早期の段階からの就職意識啓発や、企業からの雇用管理に関する相談体制の強化を通じた適正就労の確保が必要である。

#### イ 技能実習制度の適正かつ円滑な推進

技能実習制度については、昨年 11 月に成立した「外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律（技能実習法）」に基づき新設される外国人技能実習機構を始めとする関係機関との連携に努める必要がある。

### (6) 重層的な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

求職者支援制度が第 2 のセーフティネットとして機能するよう、地方自治体等関係機関との連携を図り、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、「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連携を図り、地方自治体とハローワークによる一体的な支援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、矯正施設・コレワーク・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。

## 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) 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) 各分野の連携した対策の推進

少子化対策、女性の活躍推進、派遣労働者の保護及び就業条件の確保対策、外国人労働者対策・国際協力の推進、障害者の労働条件確保・雇用対策、人身取引対策及び技能実習制度を始めとする労働施策等の円滑かつ適正な推進のため、局署所が連携して適切な対応を図る。

### 2 雇用環境・均等室の重点施策

#### (1) 働き方改革と女性活躍の推進

##### ア 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るため、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

###### a 企業経営陣への働きかけ

働き方・休み方の見直しに向けた取組は、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ある。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引き続き実施し、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。

###### b 年次有給休暇の取得促進

連続した休暇を取得しやすい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、重点的な周知・広報を行う。

##### (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、また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、地方自治体及び労使団体等の関係者から構成される「茨城働き方改革・労働環境改善協議会」を継続的に開催し、若者や非正規雇用者を始めとする労働環境や待遇改善、過労死等ゼロに向けた取組を推進する。

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、全産業の生産性革命や働き方改革を実現するためには、地場産業に対する知見・情報・ネットワーク等を有する金融機関との連携を通じて、地域特有の産業構造の変化や労働市場の動向を共有し、地域の企業・産業の取組をともに支援していくことが肝要である。このため、労働局においては、金融機関との連携の実効性が一層高まるよう、日常的な情報交換・連携にも取り組むこととする。

### イ 職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進

#### (ア) 改正育児・介護休業法の確実な履行確保

希望出生率 1.8 の実現、介護離職ゼロに向け、育児休業や介護休業等を取得しやすい環境を整備するため、平成29年1月から施行された改正育児・介護休業法の確実な履行の確保を図る。

特に、労働者から相談が多い、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、改正法の周知・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、改正により介護休業の分割取得や介護休暇の半日単位取得が可能となったことから、介護休業等の制度を活用し、介護を行う労働者が就業を継続できるよう制度の周知広報等を行う。周知に当たっては地域包括支援センター等との連携を図る。

#### (イ) 両立支援に取り組む事業主に対する支援

##### a 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ため、「女性の活躍・両立支援総合サイト」や仕事と育児・介護を両立するための「テレワーク活用の好事例集」を紹介し、企業に対して両立支援制度の整備及び制度を

利用しやすい整備環境について、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。

#### b 両立支援等助成金の活用

育児・介護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、出生時両立支援コース、介護離職防止支援コース及び育児休業等支援コース、育児・介護離職者再雇用支援コースについて、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。

また、事業主拠出金を財源とした「企業主導型保育事業」の新規受付期間中については、事業所内保育施設コースの新規受付が停止されていることから、事業所内保育施設への助成を希望する事業主に対しては、必要に応じ「企業主導型保育事業」に係る情報提供を行う。

#### (ウ) 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き、企業における一般事業主行動計画の策定・届出及びくるみん、プラチナくるみん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。

また、多くの企業が認定を目指して取組を進めるよう、管内企業の取組をまとめた事例集を活用し、関係団体等を通じ広くその取組の周知を行う。

#### ウ 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、特に配置・昇進に重点を置いた報告徴収の実施等により、男女雇用機会均等法及び関係法令の履行確保を図る。

##### (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、女性活躍推進法に基づく取組はもとより、各企業の実情に応じた自主的かつ積極的な取組の促進に向け、事業主に対する支援を行う。

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情報提供を行う。

## エ 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の実効性確保

### (ア) 一般事業主行動計画等の策定促進等

平成28年4月施行の「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、企業におけ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、一般事業主行動計画の策定・届出等が義務化された労働者数301人以上で未届の企業を把握した場合には、その都度、一般事業主行動計画の策定・届出等がなされるよう助言・指導等により完全実施を図る。

さらに、多くの企業が女性活躍推進法に基づく、えるぼし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) 助成金等の活用による中小企業の取組の促進

女性活躍推進法に基づく取組が努力義務とされている300人以下の中小企業については、経営者等に対し女性の活躍推進に取り組む経営上のメリット等が十分に理解され、女性活躍推進に向けた取組を促す必要があることから、前述の働き方改革の推進のための啓発の機会などあらゆる機会を通じて周知・啓発に努める。併せて「両立支援等助成金(女性活躍加速化コース)」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」等の活用を促し、中小企業の取組支援を図る。

## オ 非正規雇用労働者の正社員転換・同一労働同一賃金の実現に向けた待遇改善の取組

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、地域の実情を踏まえて策定された「茨城県正社員転換・待遇改善実現プラン」に基づき、正社員転換・待遇改善の取組の着実な実施に努める。また、同一労働同一賃金の実現に向けて、「非正規雇用労働者待遇改善支援センター」を活用した非正規雇用労働者の待遇改善を推進する。

更に、非正規雇用労働者の企業内での正社員化や人材育成、処遇改善といった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」による正社員・多様な正社員への転換や、賃上げ支援である賃金規定等改定コースや非正規雇用労働者と正社員の共通の諸手当制度の導入支援である諸手当制度共通化コースといった処遇改善支援などについて周知を行い、積極的な活用を促す。

## カ 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

パートタイム労働法に基づき、パートタイム労働者の働き・貢献に応じた待遇が確保され、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、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る。

また、「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の支援を行う。

#### キ 在宅ワーク対策の推進

在宅ワークの契約に係る紛争を未然に防止し、在宅ワークを良好な就業形態とするため、注文者が守るべき最低限のルールである「在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン」の周知啓発を図る。

#### ク 民間企業における「配偶者手当」の在り方の検討に向けた取組

民間企業における配偶者の収入要件がある「配偶者手当」については、税制、社会保障制度とともに、女性パートタイム労働者の「就業調整」の要因となっていると指摘され、労働力人口が減少していくことが予想される中、配偶者の働き方に中立的な制度となるよう見直しを進めることが望まれる。

「配偶者手当」の円滑な見直しに向けた労使の取組が促進されるよう周知用資料を活用し、引き続き効果的な周知等を行う。

### (2) 安心して働くことができる環境整備の推進

#### ア 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よう事業主に促すとともに、相談への迅速な対応を行う。

#### イ 妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取扱いへの厳正な対応

育児休業及び介護休業の申出又は取得等を理由とする不利益取扱いに関する相談については、相談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。

#### ウ 個別労働関係紛争の解決の促進

##### (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、十分配慮し、適切な窓口対応を図る。

(イ) 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、適切なマネジメント下で、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ことにより、適正な解決を図る。

あっせんについては、迅速な処理を図ることはもとより、「規制改革実施計画」(平成27年6月30日閣議決定)の内容を踏まえ、電話による参加勧奨等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。

(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。

エ 男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法関係の紛争解決の援助

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。

オ 労働条件の確保、改善対策(周知・啓発等)

(ア) 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、無期転換申込権が本格的に発生する平成30年4月まで残り1年を切ったことから、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、使用者に対しては、単に周知するのみならず、具体的な取り組みを強く促すとともに、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ポータルサイトやハンドブックなどによる周知、取組事例集の配布等あらゆる機会を通じて、その内容の周知を図るとともに、使用者に対し無期転換ルールへの対応を促す。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勧奨や、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。

(イ) 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、労働基準部、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。

#### (ウ) 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・高校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」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、引き続き、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。

また、本年4月から7月の「アルバイトの労働条件を確かめよう！」キャンペーン期間中には、大学等での出張相談、総合労働相談コーナーへの若者相談コーナーの設置など学生アルバイトの労働条件の確保に向けた取組を引き続き行う。

#### カ 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

中小企業・小規模事業者からの経営改善と労働条件管理の相談等にワン・ストップで対応するための「茨城県最低賃金総合相談支援センター」を設置し、無料の相談対応・専門家派遣を行うとともに、事業場内最低賃金が1,000円未満の中小企業・小規模事業者が、生産性向上のための設備投資等を行い、最低賃金を一定額以上引き上げた場合に、その設備投資等の経費の一部を助成する業務改善助成事業について周知を積極的に行い、中小企業・小規模事業者の生産性向上の支援を図る。また、最低賃金引上げの影響が大きい業種の中小企業団体が賃金底上げを目指す取組に対し、業種別中小企業団体助成事業の周知を図る。

#### キ 適正な労働条件の整備

##### (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について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（「モデル就業規則」、「多様な正社員で働く人の事例集」）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無期転換ルールへの対応や「多様な正社員」制度の導入に取り組む企業へのコンサ

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、医療法に基づき茨城県が設置する「茨城県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) 適正な労働条件下でのテレワークの推進

あらゆる機会を活用した周知等によりテレワークの普及促進に向けた気運の醸成を図るとともに、テレワーク相談センターの運営やテレワークの導入経費に係る助成金等の個別企業へのきめ細かな支援など適正な労働条件を確保した良質なテレワークの普及促進を図る。

### 3 労働基準部の重点施策

(1) 良質な労働環境の確保等

ア 雇用環境改善の推進

過労死等の防止、女性の活躍促進、経済の好循環の実現等が求められている中、労働基準行政に求められる役割は変化しており、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。

このため、労働局内全部室との連携により、労働条件の向上に向けた総合的な施策を推進する。

イ 働き過ぎ防止に向けた取組の推進

働き過ぎ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」（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、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。

さらに、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」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、適正な労働時間管理及び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（36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、特別条項において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80時間を超えている疑いがあ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して、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、複数の事業場で違法な長時間労働を行っているなどの場合の公表等の取組を徹底する。

さらに、11月を「過重労働解消キャンペーン」期間として、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。

## ウ 労働条件の確保・改善対策

### (ア) 法定労働条件の確保等

#### a 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の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、労働契約の締結に際しての労働条件の明示や時間外労働協定の締結・届出について、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。

#### b 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ガイドライン」の周知・徹底及び当該ガイドライン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。

#### c 若者の「使い捨て」が疑われる企業等への取組

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。

#### d 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

a 自動車運転者

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

また、引き続き、茨城運輸支局との連絡会議を開催し、自動車運転者の労働条件改善等に係る情報・意見交換を行う。これを踏まえて、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的確な監督指導を実施する等により労働基準関係法令等の遵守の徹底を図る。

さらに、茨城運輸支局と連携・協働して、トラック輸送における取引環境・労務改善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。

加えて、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。

b 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、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及び技能実習法に基づき新設される外国人技能実習機構との適切な連携を行う。

特に、技能実習生に係る強制労働が疑われる事案及び技能実習生への暴行・脅迫・監禁、技能実習生からの違約金の徴収又は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、「人身取引取締りマニュアル」を参考にしつつ、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こととする。

さらに、外国人労働者相談コーナー及び外国人労働者向け相談ダイヤルにより、外国人労働者からの相談に引き続き的確に対応する。

c 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。

d 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。

e 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。

f 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の徹底を図る。

g パートタイム労働者

パートタイム労働者の適正な労働条件を確保するため、労働基準関係法令の遵守の徹底を図るとともにパートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保や正社員転換推進の措置等を内容とするパートタイム労働法の積極的な周知・啓発等を行う。

(ウ) 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、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、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。

(エ) 「労災かくし」の排除に係る対策の一層の推進

「労災かくし」の排除を期すため、そ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。

エ 最低賃金制度の適切な運営（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得て、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。

(2) 労働者が安全で健康に働くことができる職場づくり

ア 治療と仕事の両立支援の推進

治療と職業生活の両立支援については、産業保健総合支援センターと連携して、あらゆる機会を捉え、企業をはじめとした関係者に対して「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」の周知を行う。

また、県内企業における両立支援の普及啓発を図るため、茨城産業保健総合支援センター運営協議会と連携して、職業安定行政とともに、地域の関係者の協議会を立ち上げ、関係者による連携した両立支援の取組の促進を図る。

イ 12次防の最終年度における労働災害防止対策の重点的取組

(ア) 第三次産業

労働災害発生件数の多い小売業、社会福祉施設及び飲食店を最重点業種として、労働災害防止のための周知、指導を行う。

小売業、飲食店における多店舗展開企業、複数の社会福祉施設を展開する法人に対しては、本社・本部における取組の促進を図り、全店舗・施設における安全衛生水準の向上を図ることが効果的である。このため、平成29年1月より、本社・本部での取組の推進を目的とした「働く人に安全で安心な店舗・施設づくり推進運動」を展開していることから、引き続き本推進運動の周知を図り、第三次産業における労働災害防止対策を推進する。

なお、本推進運動の周知に当たっては、許認可や社会福祉施設法人の監査、食品衛生に係る指導等を行う県等関係行政機関や関係業界団体との連携の構築に努める。

また、小売業、社会福祉施設については、平成27年度に見直し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) 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等に指導を行う。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、従来から行っている荷主等との共同宣言の取組の一環として、荷主の災害防止への具体的な取組内容の紹介や当該取組による効果の検証などを行う。

なお、荷役作業における労働災害や安全対策の措置状況等を踏まえた更なる取組等について、本省からの指示に従い必要な対応を行う。

#### (ウ) 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約5割を占めることから、これら2業種に対して重点的な対策を講じる。

具体的には、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の周知徹底を図るとともに、食料品製造業と金属製品製造業の災害の中でも、重篤度が高く、件数も多くを占める機械へのはさまれ・巻き込まれ災害を防ぐため、リスクアセスメントの実施を引き続き指導することとする。

#### (エ) 建設業

建設業の労働災害の約4割を占める「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強化等に係る改正労働安全衛生規則の周知徹底を図るとともに、ハーネス型安全帯の普及を図る。

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・協働して、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が強化されるよう、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。

### ウ 労働災害防止に係る業種別対策に当たっての留意事項

イの業種別対策に当たって、すべての業種に共通する業種横断的な対策として以下の課題に留意する。

#### (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、「STOP! 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、4S活動やKY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

非正規雇用労働者は、正規雇用労働者に比べて安全衛生教育等の実施率が低い傾向にあることから、派遣労働者や外国人労働者をはじめとした非正規雇用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と教育内容の充実や、安全活動の活性化を図る。

エ 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。

オ 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」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。

カ 化学物質による健康障害防止対策

化学物質の取扱い事業場に対し、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。

昨年6月に施行された改正労働安全衛生法のさらなる普及・定着のため、「ラベルでアクション」を合い言葉に、ラベル表示と安全データシート（SDS）

の入手・交付の徹底を図るとともに、リスクアセスメントの実施及びリスク低減対策に取り組むよう指導を推進する。併せて、化学物質の危険有害性及びリスク低減対策について労働者への周知・教育等の実施の推進を図る。なお、経気道のみならず、皮膚接触や経口暴露による健康障害防止対策を強化するため、適切な保護具の選択や汚染時の洗浄を含む化学物質の取扱い上の注意事項についても指導を行う。

## キ 職場におけるメンタルヘルス・健康管理対策

### (ア) メンタルヘルス対策の推進

ストレスチェックの実施の徹底を図るため、引き続き、署への実施報告の提出状況等から管内の実情を把握しつつ、労働者数 50 人以上の事業場に対して重点的な指導等を行う。

なお、メンタルヘルス対策に係る個別指導や集団指導等を実施する際には、パワーハラスメント対策導入マニュアル等を活用し、パワーハラスメント対策の必要性、予防・解決のために必要な取組等についても周知啓発を行う。

### (イ) 労働者の健康管理対策の推進

労働者の健康管理対策の確実な実施について、産業医への長時間労働者に係る情報の提供の義務化、健康診断実施後の有所見者に係る医師の意見聴取の充実等に関する労働安全衛生規則の改正が予定されていることから改正された場合は、その周知徹底を図る。

健康診断後の有所見者に係る医師の意見聴取及び就業上の措置（以下「事後措置等」という。）の実施率が低調であることから、9月の「職場の健康診断実施強化月間」において重点的な周知、指導を行うなど、健康診断及び事後措置等の実施の徹底を図る。

また、引き続き労働者数 50 人以上の事業場に対して、定期健康診断実施報告やストレスチェックの届出にかかる文書督促の実施などを通じて、届出率の改善を図る。

### (ウ) 小規模事業場への支援の周知、利用勧奨

ストレスチェックをはじめとしたメンタルヘルス対策の取組や小規模事業場における健康管理対策の推進において、産業保健総合支援センター及び地域窓口における支援事業の活用が有効であるので、その周知、利用勧奨を行う。

## 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

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、他の行政機関や労働災害防止団体等との連携の下、事業者に対し熱中症予防対策の一層の周知徹底を図る。

さらに、熱中症予防対策を講じる上で基本となる暑さ指数（WBGT指数）について、平成29年4月に電子式WBGT指数計に係る日本工業規格が定められ、簡易に精度良く測定できるようになることから、事業者に対し同規格に基づく電子式WBGT指数計の普及を図る。

#### (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。

### コ 受動喫煙防止対策

平成27年6月1日から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。

### サ 安全衛生優良企業公表制度の周知

全国主要都市で開始予定の安全衛生優良企業公表制度の周知啓発のためのセミナーへの参加勧奨等を通じ、安全衛生企業公表制度及び健康経営について周知を図り、地域のリーディングカンパニーなどへの申請勧奨に努める。

## (3) 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) 過労死等事案に係る迅速・適正な処理

脳・心臓疾患事案及び精神障害事案（以下「過労死等事案」という。）の事務処理に当たっ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。特に局署管理者においては、期限を付した具体的な指示や指導を行うとともに、迅速処理のための進行管理を適切に実施する。

また、過労死等事案に係る労災請求については、労災請求及び認定段階において、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。

(イ) 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。

(ウ) 請求人等への懇切・丁寧な対応

労災保険の窓口業務については、引き続き、相談者等に対する懇切・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とともに、説明に際しては、求められた事項についての説明にとどまることなく、相談者等の置かれた状況を的確に把握し、請求の手續等について漏れのない説明を行う。

(エ) マイナンバー制度への適切な対応

「労災保険給付個人番号利用事務手引」等に基づき、特定個人情報等の記載された書類の適切な取扱いや管理者による労災行政情報管理システムに保管された特定個人情報へのアクセス状況の確認等の安全管理措置の徹底を図る。

イ 労災補償業務の効率化

(ア) 相談員の積極的活用

今年度から、「特別加入専門相談員」が新たに署に配置されたところであるが、本調査員を積極的に活用し、業務を効率的に実施する。

また、昨年度、各局署に配置した労災保険給付専門調査員及び第三者行為災害専門調査員に加え、労災保険調査員等の既存の相談員も活用し、更なる業務効率化を図る。

(イ) 職員等の能力向上を図るための効果的な研修の実施

局において各種の研修を実施するに当たっては、職員等から研修ニーズを把握する等により、研修内容については、常に見直しを図るとともに、できるだけ多くの職員等が参加できるよう、開催場所や開催回数についても見直すなど、効果的な研修となるよう配慮する。

#### (4) 家内労働対策の推進

家内労働安全衛生指導員を効果的に活用し、委託者に対して家内労働手帳の交付の徹底等必要な指導を行い、委託条件の明確化及び工賃支払の適正化を図る。

### 4 職業安定部の重点施策

#### (1) ハローワークのセーフティネットとしての機能の強化

##### ア 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、35,689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、33,532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、10,061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

###### a 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。

###### b 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) 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、前年度実績以上の割合を目指す。

(カ) 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、前年度実績以上の割合を目指す。

(キ) 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、630 件以上を目指す。

(ク) 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。

(ケ) 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、4,980 件以上を目指す。

(コ) 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、6,607 件以上を目指す。

(サ) 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、1,582 件以上を目指す。

(シ) 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、88.2%以上を目指す。

(ス) 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、91,667 件以上を目指す。

(セ) 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、16,786 件以上を目指す。

(ソ) 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、4,000 件以上を目指す。

(タ) 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、1,203件以上を目指す。

(チ) 生涯現役支援窓口での65歳以上の就職件数

生涯現役支援窓口での65歳以上の就職件数について、220件以上を目指す。

イ 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、ハローワークでの支援が必要な者を対象に、窓口相談への誘導強化や積極的な来所勧奨、潜在的利用者の掘り起こし等を行い、予約制・担当者制等による、きめ細かな就職支援を行う。

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、雇用保険受給者については、雇用保険受給資格決定（受給手続き）後の早い段階で就職活動の方法について詳しい説明を行うため、初回講習の分離開催や十分な説明時間の確保など、初回講習の充実強化に取り組む。

さらに、毎回の失業認定日や給付制限中にも来所相談を行う中で、早期あっせん対象者を選定し、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、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・警備・運輸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、経験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、求人（事業所）事業所担当者制や充足会議の充実等による、求人のフォローアップの徹底等の充足支援の強化を図る。

#### (エ) 良質求人の確保等

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。

さらには、子育て、介護、病気治療など、職業生活と家庭生活との両立がしやすい求人の確保に努める。

#### (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、求人受理時に早期あっせんの必要性があると判断した求人や求人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、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、設定した充足可能性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。

#### (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、検討する求人票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・求職者の選定、マッチング、求人・求職者への働きかけ等）の継続的实施、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り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、ハローワーク等に対し、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。

ウ 雇用保険制度の安定的運用

(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。

また、改正雇用保険法に基づき、①65歳以上の労働者への雇用保険の適用拡大、②65歳以上の労働者を教育訓練給付金や介護給付金等の支給対象とすること、等について、リーフレット等を活用し周知徹底を図るとともに着実な実施を図る。

(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、雇用保険受給者については、雇用保険受給資格決定（受給手続き）後の早い段階で就職活動の方法について詳しい説明を行うため、初回講習の分離開催や十分な説明時間の確保など、初回講習の充実強化に取り組む。

さらに、毎回の失業認定日や給付制限中にも来所相談を行う中で、早期あつせん対象者を選定し、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、早期再就職に向けた支援を強力に推進する。

#### (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。

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。

また、日雇労働求職者給付金関係業務については、①事業所の定期訪問調査、②失業認定時における日雇労働被保険者の聴取、③一般被保険者等への切替、などを着実に実施することにより、更なる不正受給防止策を講じる。

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定期的意見交換会の実施、②平成 30 年度からの雇用保険電子申請事務センター設置に向けた準備等を行う。

これらにより、雇用保険関係重点 3 手続（雇用保険被保険資格取得届・雇用保険者資格喪失届・高年齢雇用継続基本給付金）について、平成 33 年度までにオンライン利用率を 70%以上に向上させるとともに、審査処理時間の短縮を図る。

#### (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、マイナンバー（個人番号）の取得が行われているが、平成29年7月から、マイナンバーをキーとして地方自治体との情報連携が開始されることから、引き続きハローワークの窓口等において各種届出書等にマイナンバーの記載が必要である旨の周知等を行う。また、マイナンバーを取り扱うに当たっては、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ため「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。

エ 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、誘導及び受講勧奨を積極的に行う。

具体的には、訓練施設担当者による訓練説明会の開催や、訓練施設見学会の実施による周知を各ハローワークにおいて行う。また、公的職業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強化のもと、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、ハローワークを利用しない若者等の就職支援窓口や、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、ハローワークの潜在的な利用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

職業訓練が必要な者の利用が多いと見込まれる土浦わかものハローワークにおいて、訓練担当の相談員を配置し、職業訓練の的確な情報提供と誘導・あっせんを行う機能の強化を図る。

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、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。）、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支援、訓練終了間近でのハローワークへの来所による職業相談など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、ミニ就職面接会の開催等、就職支援のさらなる強化を図る。

オ 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。

カ 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 29 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 P D C A 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。

## (2) 「働き方改革」の推進などを通じた労働環境の整備・生産性の向上

### ア 非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善

#### (ア) 非正規雇用労働者の正社員・待遇改善

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、「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。

さらに、フリーター等の正社員就職のための支援拠点である土浦わかもの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）を中心に、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じて、一人ひとりのニーズに応じた支援メニューを提供する。

#### (イ) 雇用関係助成金の活用による企業の生産性向上

雇用関係助成金について、その一部は、生産性の向上を図る企業に対して助成の割増等を行う「生産性要件」が設定されているところである。

労働局・ハローワークにおいては、地域の関係機関や事業主団体及び金融機関等とも連携し、事業主に対して制度の積極的な活用を促し、企業の生産性向上の取組を支援する。

### イ 人材確保対策の推進や労働生産性の向上等による労働環境整備

雇用管理制度の導入・実施を通じて従業員の職場定着に取り組む事業主等を支援する職場定着支援助成金（介護・保育労働者雇用管理制度）や、建設労働者確保育成助成金の助成対象メニューの拡充等の周知及び制度の活用促進を図るとともに、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）等の実施による建設・介護分野の雇用管理改善を引き続き推進し、その成果を踏まえつつ、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。

### ウ 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、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 29 年度においても、建設分野において引き続き実施し、平成 29 年度より新たに、介護分野における人材確保のための雇用管理改善推進事業を実施する。

これらの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。

## エ マッチング支援の強化

福祉分野については、ハローワークに設置する「福祉人材コーナー」を中心に、自治体や関係機関とも連携しつつ、介護・医療・保育の分野への就職支援、当該分野の求人充足を支援する。

「福祉人材コーナー」については、ハローワーク水戸に加え、平成 29 年度よりハローワーク土浦に新設し、体制を強化するとともに、茨城県内共通の課題である福祉分野の人材確保に向けて、ハローワークを挙げて取り組む。

介護分野では、「介護求人充足支援強化プログラム」に取り組み、介護分野への就職を希望しない有資格者等潜在的な求職者が同分野への就職を検討する契機となるよう、事業所 PR シートなど介護求人事業所の詳細な情報を提供するとともに、初心者向けセミナー就職面接会を兼ねた事業所見学会（ツアー型面接会）等、マッチング促進の取組を積極的に実施する。また、これらの取組みは、平成 29 年度より「福祉人材センター・ハローワーク連携モデル事業」を開始することに伴い、福祉人材センター（茨城県社会福祉協議会）との連携を一層強化する。

医療分野では、「福祉人材コーナー」を設置しているハローワークを中心に、「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。また、これらの取組は、ナースセンターのハローワークへの出張相談の強化により、日常的な連携を図る。

保育分野では、「福祉人材コーナー」を設置しているハローワークや待機児童を多く抱える市町村を管轄するハローワークを中心に、「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、復職支援セミナー、職場体験講習会、就職面接会を兼ねた事業所見学会（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。

そのほか待機児童解消加速化プランと連動して実施する「保育士確保集中取組キャンペーン」を中心に、保育士確保が困難な地域の地方自治体等と連携し、保育園等における重点的マッチングを図るとともに、求職者に対して、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。

建設分野については、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。

#### オ 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) 茨城県による産業政策と一体となった雇用創造の支援（地域活性化雇用創造プロジェクト）

茨城県が産業政策と一体となって実施する地域の自主的な雇用創造プロジェクトを促進し、安定的な正社員雇用の機会創出に向けた取組を推進する。

局においては、当該プロジェクトに取り組む茨城県が設置する協議会に参画した上で、マッチングや人材育成に関するセミナーへの協力など、積極的に連携を行う。

##### (ウ) 「雇用促進税制及び地方拠点強化税制」の活用促進

雇用促進税制については、雇用機会が不足している地域（同意雇用開発促進地域）において、質の高い雇用を創出させた企業に対し、税制上の優遇措置が平成29年度まで適用され、また、平成29年度から地方拠点強化税制における雇用促進税制については、本社機能の移転・拡充により地域における質の高い雇用として新たに雇い入れた企業に対して、税制上の優遇措置を拡充することから、雇用促進税制及び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。

#### カ 地方自治体との連携

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。



### (3) 女性、若者、高齢者、障害者等の多様な働き手の参画

#### ア 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社員就職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) 新卒者等への正社員就職の支援

「若者雇用促進法」に基づき、①新卒者の募集を行う企業によ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（ユースエール認定制度）等について、事業主、職業紹介事業者、大学のキャリアセンター、募集情報提供事業者及び新卒者への周知を図り、取組を促進する。

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、未内定者・未就職卒業者に対する「正社員就職をあきらめさせない」継続的な支援、離学者に対する就職支援情報の提供、就職後の定着支援等を強化するとともに、学校等の関係機関と連携を図りつつ、労働法制の周知に努める。

なお、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行う。

また、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「在職者相談窓口」において、就職後の定着支援とともに、若者の「使い捨て」が疑われる企業等に関する相談等を実施し、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。

さらに、若者雇用促進法に基づく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、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) フリーター等の正社員就職の支援

フリーター等の正社員就職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）を中心に、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じて、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、ハローワークを利用し就職が決定した者等を中心として職場定着支援を行う。さらに、いわゆる「就職氷河期」に就職時期を迎えた不安定就労者等に対し、セミナー等の支援を実施するなど、正社員就職に向けた支援を実施する。

## イ 高年齢者の雇用対策の推進

### (ア) 企業における高年齢者の定年延長・継続雇用の促進等

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。

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や茨城県と連携を図り、地域全体で高年齢者雇用に関する機運の醸成を図るとともに、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65歳超雇用推進助成金等、高年齢者雇用に関する支援制度を積極的に活用する。

### (イ) 高年齢者に対する再就職支援の強化

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、ハローワーク水戸・土浦・龍ヶ崎に設置した高年齢者専門の相談窓口（生涯現役支援窓口）の機能拡充を行い、特に65歳以上の高年齢求職者への再就職支援を強化する。

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、主に高年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、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

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・会員拡大等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。

- (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  
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。

#### ウ 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月から施行されていることを踏まえ、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にかかわる履行確保のための事業主への助言・指導のほか、さらなる周知等に取り組む。さらに労働局においては、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、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

a 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、ハローワークと茨城障害者職業センター及び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。

b 精神障害者に対する雇用支援の強化

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、精神障害者の更なる雇用の充実を図るため、平成 29 年度からハローワーク水戸において就労支援プログラム等を実施する精神科医療機関と連携したモデル事業を実施し、さらなる連携強化を図るとともに、ハローワーク（水戸・日立・筑西・土浦・古河・常総・常陸大宮・龍ヶ崎・高萩・常陸鹿嶋）に配置している精神障害者雇用トータルサポーターの体制を拡充し、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。

c 発達障害者・難病患者に対する就労支援

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（水戸・土浦）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土浦に配置し、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、特定求職者雇用開発助成金（発達障害者・難治性疾患患者コース）について、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

a 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。

b 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雇用安定奨励金（障害者職場定着支援コース）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雇用安定奨励金（障害

者職場定着支援コース)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。

c 精神・発達障害者しごとサポーター（仮称）養成講座の実施

広く一般労働者を対象に、精神・発達障害者を暖かく見守り、支援する応援者となる「精神・発達障害者しごとサポーター（仮称）」を養成し、職場における精神・発達障害者を支援する環境づくりを推進する。

(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させるため、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ブロック別就職面接会やミニ面接会を積極的に実施する。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・茨城障害者職業センター・茨城県の幹部による訪問指導を計画的、効率的に実施するため、「障害者雇用促進PRキャンペーン」を展開し、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。

エ 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、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等のニーズに即した支援を実施する。

具体的には、8月の児童扶養手当の現況届提出時に、地方自治体へハローワークの臨時相談窓口を設置する「出張ハローワーク！ひとり親全力サポートキャンペーン」を実施するなど母子家庭の母等の早期就職の促進を図る。

## (イ) 女性のライフステージに対応した活躍支援

ハローワークに設置する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中の女性等を対象に、キッズコーナー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、予約制・担当者制によるきめ細かな職業相談・職業紹介を行うほか、仕事と子育てが両立しやすい求人情報の提供、託児付セミナーなどを実施する。マザーズコーナーは、ハローワーク水戸・日立・古河に加え、平成 29 年度からハローワーク龍ヶ崎に新設し、体制を強化するとともに、マザーズコーナー未設置の地域における出張セミナーや出張相談を強化する。

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。

## オ 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事業主に対する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とともに、平成 29 年度から設置される「多言語コンタクトセンター」の電話通訳の活用促進を図る。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つせんする。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や外国人雇用サービスコーナーと連携し、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。

## カ 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

#### a 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。

#### b 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、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。

#### c 刑務所出所者等に対する就労支援の推進

ハローワークと矯正施設・コレワーク・保護観察所、関係機関等が連携して、矯正施設在所中からの就労を目指して、担当者制による職業相談・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積極的活用を進めるほか、「協力雇用主等支援事業」受託団体と連携した刑務所出所者等専用求人確保・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。

#### d 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」（介護労働者雇用管理制度）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・介護関係団体等と介護事業所の人材確保、雇用管理改善、能力開発等に係る情報交換や、合同面接会「介護の日」等の取組を実施する。

#### (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。

#### キ 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職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引き続き協議し、訓練受講から就職までの一貫した支援ができる



よう連携を強化する。

ポリテクセンター茨城が実施する産学官により地域コンソーシアム（協働作業体）において、就職可能性をより高める民間訓練カリキュラムの検証等に協力する。

#### ク 労働者派遣制度の見直しの着実な実施

平成27年9月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及び平成27年10月に施行された労働契約申込みみなし制度について、労働者派遣事業が適正に運営されるよう丁寧な周知及び指導を行う。

### （4）外部労働市場の整備

#### ア 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月から、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、ひいては、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。

## イ 失業なき労働移動の実現

### (ア) 労働移動支援助成金の拡充

再就職支援コースについては、再就職援助計画を的確に確認し、本助成金の更なる適正化と制度の趣旨に沿った効果的な実施に努める。また、求職活動のための休暇を与えた場合の助成を拡充することで、在職中の早い段階からの再就職支援を事業主に促し、失業なき労働移動の実現を図る。

なお、成長企業が転職者を受け入れて行う能力開発や賃金アップに対する助成が拡大されたことや、中途採用者の能力評価、賃金、処遇の制度を整備した上で、中途採用者の採用を拡大させた成長企業への助成が新設されたことを踏まえ、成長企業による転職者受入れの促進を図られるよう、事業主に周知しその活用を促す。

### (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。

## ウ 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。

なお、職業紹介制度については、機能強化と求人情報等の適正化を図るため、職業安定法の改正を含む「雇用保険法等の一部を改正する法律」が平成 29 年 3 月 31 日に成立し、平成 29 年 4 月 1 日に一部が施行されたことから、その円滑な施行に向けた改正内容の丁寧な周知及び指導を行う。

また、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、行政処分等を含む的確かつ厳正な指導監督を実施する。

### (5) 職業能力開発関係業務の推進

地域の人材ニーズを踏まえ、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地域創生人材育成プロジェクトの実施に係る支援を行う。

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、公的職業訓練、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。

平成 28 年 11 月 30 日に決定した公的職業訓練の愛称・キャッチフレーズ「ハロートレーニング～急がば学べ～」について、茨城県・ポリテクセンター茨城など関係機関と連携のうえ、周知・広報に努め、公的職業訓練の認知度向上及び更なる利用促進を図る。

#### ア 地域のニーズに即した公的職業訓練の展開

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。

また、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、茨城県地域訓練協議会において、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・ポリテクセンター茨城と連携して、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。

一方、認定状況が当該計画と比較して著しく乖離している訓練分野がある場合には、その改善に向けて取り組むなど、訓練の機会確保に努める。

職業訓練の質の検証・改善に関しては、地域訓練協議会の下に設置されるワーキングチームにおいて「訓練カリキュラム等検証・改善会議（仮称）」を開催し、地域コンソーシアム事業（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）で培ったノウハウや関係機関等との連携を生かしつつ取り組むこととする。

#### イ ジョブ・カードの活用促進

ジョブ・カードは、生涯を通じたキャリア・プランニングのツール、円滑な就職等のための職業能力のツールであり、求職者等の職業意識やキャリア形成上の方向づけ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就職支援の相談を行う場合には、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、就職活動を行うにあたってその不安の解消が必要な者、個別の担当者制で支援することが適切な者などに対しては、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）人材開発支援助成金

人材開発支援助成金について、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るとともに、有期契約労働者等の更なるキャリアアップ（人材育成コース）や賃金引き上げ等の処遇改善を図るため、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を努める。

エ 若年無業者等の職業的自立支援

若年無業者等に対する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」について広く周知するとともに、円滑な連携を図る。ハローワークにおいては、来所者のうち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るとともに若年無業者集中訓練プログラムの受講判断に関与する。

さらに、労働局及びハローワークは、学校及びサポステ等の関連機関と連携し、学校中退者等をはじめとする若年無業者等への切れ目ない支援を行う。

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。

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 27 年度の労働保険料等の収納率は 97.99%となり、前年度(97.76%)より 0.23 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 27 年度 98.54%)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 電子申請及び口座振替納付の利用勧奨等

事業主等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。

また、事業主や労働保険事務組合に口座振替納付の利用を勧奨する。

## (2) 労働保険の未手続事業一掃対策の推進

特別会計に関する検討の結果の取りまとめ(平成28年11月28日行政改革推進会議)において、「平成32年度までに未手続事業の2割解消(平成27年度比)を目標として取り組む必要がある」との指摘があったことを踏まえ、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、加入勧奨に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) 労働保険率(労災保険率・雇用保険率)の周知徹底

平成 29 年 4 月 1 日現在の労働保険保険率について、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こたえていくためには、雇用環境・均等、労働基準、職業安定、職業能力開発、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・集中化

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)、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機能を積極的に活用し行政事務の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、職員研修の実施等により、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) コスト削減の取組

局署所の管理者はもとより職員一人ひとりが、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、コスト削減に取り組む。

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、一般競争入札による契約を行い、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」が行う審議結果を踏まえ、公共調達のコスト削減に取り組む。

#### (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、早期売却等の促進に一層取り組む。

### 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対応していくため、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

##### ア 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3の3(2)ア(ウ)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) 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。

(ウ) 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ていることから、引き続き、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 28 年 10 月 19 日に創設された特定求職者雇用開発助成金（生活保護受給者等雇用開発コース）を活用し、生活保護受給者や生活困窮者を雇い入れる事業主を支援するとともに、生活保護受給者や生活困窮者等の雇用と職場定着を促進する。

(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) 積極的な広報の実施

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、労働局においては雇用環境・均等行政、労働基準行政、職業安定行政、職業能力開発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、担当職員向けの広報研修を実施し、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。

#### (5) 労働法制の普及等に関する取組

平成 24 年度から、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 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等

「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「厚生労働省行政文書管理規則」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等請求への適切な対応

行政機関の保有する個人情報に対する開示等請求に対しては、「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、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室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、行政サービスの向上等

#### (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を効果的に運営し、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）及び「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、職員一人ひとり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等

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を図る。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。