

## 目次

## 募集

働き方改革優良企業認定制度のご案内	2
令和4年度元気いばらき就職面接会のご案内	3
チャレンジいばらき就職面接会（前期）の企業募集	4
障害者向け公共職業訓練「実践能力習得訓練コース」にご協力いただける企業募集	5
障害者雇用優良企業の募集	6~7

## ご案内

令和4年度労働政策課主要事業の概要	8~9
いばらき労働相談センター出張相談会のご案内	10
UIJターン・地元定着支援強化事業	11
茨城県外国人材支援センターのご案内	12
障害者雇用推進アドバイザーの周知	13~14

## お知らせ

[労働局から]	
令和4年度茨城労働局労働行政運営方針	15~16
労働保険年度更新申告書 受理相談会日程	17
5月は労働保険の電子申請利用促進月です	18
茨城働き方改革推進支援センターが事業主の皆さまを無料で支援します！	19
令和4年度全国安全週間について	20
令和3年労働災害発生状況等	21~22
熱中症を防ごう	23~24
高齢者就業確保措置について	25~28
障害者雇用促進について	29~30
「ユースエール認定企業」について	31~32
改正女性活躍推進法について	33
労働施策総合推進法について	34~35
改正育児・介護休業法について	36~37
「予約制個別相談会」のお知らせ	38~39
労働局の認定制度のご案内	40~41
医療勤務環境改善支援センターについて	42~43
求職者支援制度のご案内	44~45
就活セクハラについて	46
不妊治療と仕事との両立支援について	47

[労働委員会から]	
労働委員会の窓から	48~50

## 働き方改革優良企業認定制度のご案内

茨城県では、すべての労働者が働きやすい環境づくりに向けて、「働き方改革」に積極的に取り組む企業、取組が優れた企業を認定する制度を創設しております。

ワーク・ライフ・バランスや女性活躍などの働き方改革に取り組む企業が、人材を確保しやすい環境となるよう支援します。認定の流れや申請方法など、詳細は県労働政策課ホームページをご覧ください。

優良企業の認定を受けて、会社の魅力を広くアピールしましょう。

### 審査項目

- ・時差出勤やテレワークなど多様な働き方を実現する制度がある
- ・社員への各種制度の周知や、利用状況の把握に取り組んでいる
- ・労働時間数、年次有給休暇の取得率、離職率 など

### 認定のメリット

- ・県が運営する求人サイト「いばらき就職チャレンジナビ」で優良企業の特集ページで紹介します。
- ・県が主催する就職面接会などの企業選定の際に優遇します。
- ・特に優れた取組について、セミナーなどの場において、県が積極的にPRします。
- ・茨城県の建設工事の入札参加資格者名簿作成の際の加点項目として取り扱われています。  
(令和3・4年度資格者名簿分)
- ・茨城県の物品調達入札参加資格者名簿作成の際の加点項目として取り扱われています。  
(令和3・4・5年度資格者名簿分)

### 募 集

「茨城県 働き方改革優良企業」で検索！

随時

(詳しくは、県労働政策課 HP をご覧ください。)

<https://www.pref.ibaraki.jp/shokorodo/rosei/rodo/wlb/nintei.htm>



### 提出先・問い合わせ先

茨城県産業戦略部労働政策課 労働経済・福祉グループ

E-mail: rosei1@pref.ibaraki.lg.jp

電話：029-301-3635 FAX：029-301-3649

～ 茨城で働こう！君にぴったりの会社がここにある！～

## 令和4年度「元気いばらき就職面接会」を開催します！

令和4年度元気いばらき就職面接会を開催します。

県内事業所を10～20社程度集め、求職者は企業から求人の説明や面接を受けられます。

求職者の参加無料、予約不要です。参加を希望される方は県のホームページをご確認ください。

### 記

#### 1 開催日・場所

日付	開催場所	所管
令和4年7月19日（火）	水戸市	いばらき就職支援センター (029-300-1916)
7月28日（木） ※中高年シニア向け	土浦市	県南地区就職支援センター (029-825-3410)
10月21日（金）	常陸大宮市	県北地区就職支援センター (0294-80-3366)
11月1日（火）	つくば市	県南地区就職支援センター (029-825-3410)
11月8日（火）	鹿嶋市	鹿行地区就職支援センター (0291-34-2061)
11月11日（金）	日立市	日立地区就職支援センター (0294-27-7172)
11月29日（火）	筑西市	県西地区就職支援センター (0296-23-3811)
令和5年1月26日（木）	土浦市	県南地区就職支援センター (029-825-3410)
2月17日（金）	水戸市	いばらき就職支援センター (029-300-1916)

#### 2 事業所の参加方法

開催月の約2か月前に県ホームページ上で参加企業を募集します。

参加を希望される事業所の方は県ホームページ（QRコード）をご覧ください。

#### 【問い合わせ先】

○茨城県産業戦略部 労働政策課 雇用促進対策室

Tel：029-301-3645



～ 茨城で働こう！君にぴったりの会社がここにある！～

# 令和4年度 チャレンジいばらき就職面接会(前期) 参加企業・参加者募集！

参加費無料  
要事前申込

【対象者】 令和5年3月大学院・大学・短大・高専・専修学校・能開校等卒業予定者及び既卒未就職者

	開催日	場所	参加企業数
水戸会場	6月20日(月曜日)	ホテルレイクビュー水戸 水戸市宮町1-6-1	100社 (午前・午後各50社)
古河会場	6月30日(木曜日)	スペースU古河 古河市長谷町38-18	20社 (午後のみ20社)
土浦会場	7月6日(水曜日)	ホテルマロウド筑波 土浦市城北町2-24	60社 (午前・午後各30社)
水戸会場	8月8日(月曜日)	ホテルレイクビュー水戸 水戸市宮町1-6-1	100社 (午前・午後各50社)

※お申込方法など詳しくは労働政策課ホームページをご覧ください。

<https://www.pref.ibaraki.jp/shokorodo/rosei/rodo/r4challenge.html>

※新型コロナウイルス感染症の感染状況によっては、開催内容等が変更になる場合があります。

【お問い合わせ】茨城県産業戦略部労働政策課雇用促進対策室

TEL 029-301-3645

# 障害者の職業訓練にご協力いただける 企業、事業所等を募集しております

- ◆ 県では、企業等に委託し、求職中の障害者向けの職業訓練「実践能力習得訓練コース」を実施しております。
- ◆ この訓練コースは、企業等の職場を活用して実施するもので、実際の仕事を教えていただくことで就労に必要となる実践的な知識・技能を障害者に身に付けていただく内容となっております。
- ◆ 県に配置する「障害者職業訓練コーディネーター」が、訓練科目設定のご相談から訓練修了まで、継続して訓練受講生と委託先企業等をサポートします。
- ◆ 一般就労を希望する障害者に対する支援策であるとともに、企業等に対しては訓練中の指導を通じて障害者雇用に対する不安を取り除いていただくための支援策でもありますので、障害者雇用を検討されている企業等の皆様に積極的にご活用いただきたい訓練コースです。

## 【訓練概要】

- 委託料 県から御社へ委託料をお支払いします。  
〔金額〕訓練受講生1人当たり 上限月額 66,000円(税込)  
(※)中小企業の場合は 上限月額 99,000円(税込)
- 訓練期間 1カ月(訓練の標準時間100時間/月)
- 訓練人数 1名から実施可
- 募集期間 随時募集
- 訓練科目 訓練受講生・企業等のご要望に応じた訓練科目を設定
- その他 訓練であるため、訓練受講生に対する賃金等の支払いは不要です。  
(※)中小企業の要件はお問い合わせください。

## 【問い合わせ先】

茨城県 産業戦略部 労働政策課 技能振興グループ  
電話:029-301-3656(直通)

# 茨城県障害者雇用優良企業を募集しています！

認定基準を見直し、申請しやすくなりました

県では、障害者の雇用に積極的に取り組む企業等を「茨城県障害者雇用優良企業」として認定しています。「障害のある方に優しい事業所」として広く知られることにより、企業のイメージアップにつながることを期待できます。

障害者雇用に取り組まれている企業の皆さまの応募をお待ちしています。

## 1 認定のメリット

- ・認定証の交付（3年間有効）
- ・認定マークを会社のPRに活用（HP・名刺等）
- ・企業の取組を県HPやパンフレットで紹介
- ・県建設工事入札参加資格審査の技術等評価項目加算
- ・県中小企業融資制度（雇用拡大支援融資）の対象
- ・県主催就職面接会の優先参加
- ・ハローワーク求人票に認定企業である旨記載 等



## 2 認定基準

- (1) 県内に本社があること又は本社は県外だが、県内の公共職業安定所に障害者雇用状況報告書を提出していること。
- (2) 障害者雇用率が法に基づく算定方法により2.6%を達成していること、又は過去3年間において法定雇用率を達成していること。なお、常用雇用労働者が43.5人未満の企業等においては障害者を1名以上雇用していること。
- (3) 裏面に掲げる4つの大項目において、それぞれ中項目1つ以上の取組を行っていること。
- (4) 特例子会社及び障害者就労施設等でないこと。
- (5) 申請日から過去1年以内に労働関係法令違反その他の認定にふさわしくない重大な事実がない者であること。
- (6) 企業の役員又は関係者が茨城県暴力団排除条例（平成22年茨城県条例第36号）第2条第1号又は同条第3号に規定する者でないこと。

## 3 申請方法

茨城県障害者雇用優良企業認定申請書（様式第1号）に、以下の3つの書類を添えて、ご提出ください。

- (1) 公共職業安定所に提出した直近の障害者雇用状況報告書の写し。ただし、常用雇用労働者数が43.5人未満である企業にあつては、雇用する障害者の障害者手帳の写し
- (2) 誓約書（様式第2号）
- (3) その他、知事が必要とする書類

※手続きおよび様式は県HPに掲載しておりますので、ご利用ください。



茨城県産業戦略部労働政策課 Tel:029-301-3656

Mail: rousei5@pref.ibaraki.lg.jp

# 茨城県障害者雇用優良企業認定企業取組項目

大項目	中項目	内 容	具体的な取組例	
働きやすさ	職場環境	1 設 備 ・ 環 境	障害者に配慮した職場環境となっている。	バリアフリー化・手すり・スロープ等の整備・通勤の配慮等
		2 作 業 効 率 化	誰もが作業できるような工夫がなされている。	作業内容の単純化・作業手順書等の整備等
		3 安 全 衛 生	障害者が安全に作業を行えるよう配慮がなされている。	事故防止対策・安全装置の導入等
	雇 用	4 労 働 時 間 制 度	障害者に配慮した労働時間・休暇制度が設けられている。	短時間・短日数勤務・休憩時間の延長等
		5 正 社 員 雇 用	障害者を正社員として雇用している。	申請日時点で1名以上正社員で就労している障害者が在籍
		6 継 続 就 業	障害者が離職せず長期間就労している実績がある。	申請日時点で3年以上継続就労している障害者が在籍
	人的環境	7 職 員 の 理 解 促 進	職場で障害者への理解促進のための取組を実施している。	職場研修会の実施・障害者職業生活相談員の資格取得・配置等
		8 コミュニケーション	障害者とのコミュニケーションを図るための工夫がなされている。	相談担当者の配置・連絡帳・手話取得勉強会・面談・声かけ運動等
		9 福 利 厚 生	障害者が楽しく健康的に働ける取組を実施している。	レクリエーション・健康診断の実施等
積極性	10 研 修 生 の 受 入	障害者の職場実習受入を実施している・実施した。	申請日から過去5年以内に特別支援高等学校生徒の受入・県の委託訓練・トライアル雇用等の登録や活用	
	11 各 種 事 業 へ の 参 加	障害者を雇用するために就職面接会や各種セミナー等へ参加している・参加した。	申請日から過去5年以内に障害者就職面接会への参加実績がある・障害者雇用促進セミナー等への参加実績がある	
	12 新 規 採 用	障害者を積極的に採用している・しようとしている。	申請日から過去5年以内に障害者の採用実績がある、申請日から過去5年以内に求人登録をしている	

# 茨城県障害者雇用優良企業認定企業一覧

認定番号	法人名	所在地	事業概要	認定年度
1	筑波乳業(株)	石岡市	乳製品及びナッツ製品の製造・販売	H30
2	栗田アルミ工業(株)	土浦市	アルミニウム製品の鋳造・加工	H30
3	JR水戸鉄道サービス(株)	水戸市	鉄道車両の構内入換運転、検査修繕、駅舎の清掃、駅ビル・一般ビル等の清掃等	H30
4	京三電機(株)	古河市	自動車パワートレインシステム製品の製造及び販売	R1
5	(株)カシマ	かすみがうら市	金属プレス加工	R1
6	三共貨物自動車(株)	筑西市	運送事業・物流センター・倉庫・商業ビルの賃貸及び管理事業	R1
7	(社福)あかね会	北茨城市	社会福祉事業	R1
8	高浪化学(株)	結城郡八千代町	プラスチックフィルムのリサイクル及びコンパウンド事業	R1
9	(株)チャンス	牛久市	タイサービス・介護教育・訪問マッサージ	R1
10	(株)日立物流東日本	日立市	道路貨物運送業	R1
11	(株)日立リアルエステートパートナーズ(旧:株日立ライフ)	日立市	不動産業 他	R1
12	日和サービス(株)	日立市	廃棄物収集運搬・リサイクル、造園緑化工事、ビルメンテナンス、商品販売	R1
13	横関油脂工業(株)	北茨城市	食用・工業用油脂製品、化学品の製造	R1
14	(株)ハラキン	鹿嶋市	きのご栽培	R1
15	(株)サンワーク	常総市	人材派遣及び住宅用外壁の製造請負	R1
16	(株)幸和義肢研究所	つくば市	義肢装具製造	R2
17	(社福)尚生会	笠間市	社会福祉事業	R2
18	(社福)芳香会	古河市	社会福祉事業	R2
19	(株)カスミ	つくば市	食品スーパーマーケット	R2
20	(株)南海工業	坂東市	コンクリートパイプの製造・埋没	R2
21	(株)全農・キューピー・エツグステーション	猿島郡五霞町	鶏卵加工品の製造販売	R2
22	関彰商事(株)	つくば市	エネルギー・モビリティ・ビジネス・ライフ事業	R2
23	(株)アドバンス・カーライフサービス	つくば市	サービスステーション運営	R2
24	(社福)聖隷会	小美玉市	社会福祉事業	R2
25	金砂郷食品(株)	常陸太田市	食品製造業	R2
26	(株)ヴィオーラ	水戸市	貸おしほり業	R2
27	(株)サンユーストアー	北茨城市	食品スーパーマーケットチェーンの運営	R3
28	(社福)木厚会	笠間市	社会福祉事業	R3
29	いばらきコープ生活協同組合	小美玉市	宅配・店舗・福祉・サービス・共済事業	R3
30	渡辺食品(株)	常総市	野菜・農産物の一次加工	R3
31	(株)ケーズホールディングス	水戸市	家庭電化製品並びに関連商品販売及び付帯工事・修理	R3

# 2022年度労働政策課主要事業の概要

## 雇用の促進と労働福祉の充実

### 1 いばらき就職支援センター事業

若年者をはじめとする就職希望者に対して、就職相談から職業紹介までの一貫したサービスを提供するとともに、各センターから遠距離の地域における出張相談を実施しています。

また、離職された方の再就職支援、若年者の正規雇用支援、女性・中高年齢者の再就職支援及び新規立地企業や地域の中小企業に対する人材確保支援を行っています。

水戸市三の丸1-7-41(祝日・年末年始は休業)

○就職支援(平日9:00-19:00、第2・4土9:00-16:00)

TEL 029-300-1916 ※職業紹介は  
029-300-1715 平日9:00-16:00のみ

○労働相談(平日9:00-19:00、第2・4土9:00-15:00)

TEL 029-233-1560

### 2 UIJターン・地元定着支援強化事業

人材確保に向けてUIJターンと地元就職の取組を実施することにより、新卒者のもとより、広く、県内への転職者、移住希望者を掘り起こし、東京圏等からの人材還流と地元定着を促進します。

### 3 茨城就職チャレンジナビ事業

茨城県の求人マッチングサイト「いばらき就職チャレンジナビ」の運営により、県内企業の就職情報の不足によるミスマッチを解消し、多様なニーズに応じた就職を円滑に支援します。

### 4 大卒等就職面接会開催事業

大学等卒業予定者の就職機会の拡大と県内企業の人材確保を図るため、「チャレンジいばらき就職面接会」を開催します。前期(6~8月)4会場、後期(10月)1会場で実施予定です。

### 5 高齢者労働能力活用事業

働く意志と能力を持った高齢者に対して就業機会を提供するシルバー人材センター連合会の運営費の一部を助成します。

### 6 障害者就職面接会開催事業

事業者への障害者雇用の理解を深め、障害者の就職機会の拡充を図ります。

### 7 プロフェッショナル人材戦略拠点運営事業

県内中小企業の成長や経営改善を図るため、高度なスキルを持った人材について、転職・副業等の多様な形態による県内企業とのマッチングを支援します。

### 8 緊急生活支援融資資金貸付制度

失業者や勤労者に対する緊急生活支援対策として、生活資金を中央労働金庫と協調して低利で貸し付けます。

#### (1) 失業者等生活資金融資制度

県内にお住まいの勤労者が、失業したり、給料の遅配を受けたりした場合に、日常生活に必要な生活資金をお貸しします。(貸付限度額50万円、利率1.2%)

#### (2) 勤労者生活資金融資制度

県内にお住まい又は勤務する方に、冠婚葬祭、病気による入院、子どもの学校入学、災害等のために必要な生活資金をお貸しします。(貸付限度額100万円、利率1.6%)

### 9 育児休業・介護休業者生活資金貸付制度

茨城県内にお住まいの勤労者が、育児休業や介護休業を取得した場合、休業期間中の生活に必要な資金をお貸しします。(貸付限度額100万円、利率1.5%)

#### ※8・9の貸付制度についてのお問い合わせは

中央労働金庫 茨城県本部 TEL 029-221-4181

または中央労働金庫県内各支店へ

### 10 働き方改革・女性活躍推進事業

県内企業における働き方改革を促進するため、優良企業の認定や、モデル企業の取組等優良事例の普及・啓発を図るとともに、女性の活躍を推進するため、女性の登用に積極的な企業を表彰するほか、女性管理職育成を支援する研修等を実施します。

### 11 障害者雇用促進事業

障害者雇用に積極的に取り組む企業等と「茨城県障害者雇用優良企業」として認定し、認証マークを交付するなど啓発事業を通して県民の理解促進を図るとともに、障害者の方々に就労するうえでの有益な情報を提供することにより、障害者の就労を支援します。

### 12 障害者雇用創出・支援事業費

いばらき就職支援センターを拠点に、障害者雇用推進アドバイザーを配置し、関係機関との連携のもと、障害者法定雇用率未達成企業等に対して個別訪問による雇用創出支援や障害者とのマッチングを支援する。

### 13 外国人材活躍促進事業

本県産業を支える優秀な人材の確保、及び県内企業の人手不足解消のため、「特定技能」や「技術・人文知識・国際業務」などの在留資格制度に関するセミナーの開催や、就職を希望する外国人と県内企業の就職マッチングを行うことで、継続的かつ安定的に人材・労働力を確保します。



## 職業能力の開発・人材の育成

### 1 新規学卒者訓練事業

高等学校等新規学卒者を対象に、県立産業技術短期大学校において、高度なIT技術者を育成するとともに、県立産業技術専門学院において、ものづくりなどの技能人材を育成します。

- (1) 県立産業技術短期大学校  
情報システム科、情報処理科の2コース  
(定員：120名、訓練期間：2年)  
～2019年度から情報処理科の入学定員を倍増！～
- (2) 県立産業技術専門学院  
自動車整備科、電気工学科、金属加工科、機械システム科等延べ11コース  
(定員：365名、訓練期間：1～2年)

### 2 離職者等訓練事業

離職者等の早期就職を促進するため、ハローワーク等との連携を図りながら、学院施設内のほか、民間の活用等により就職のために必要な知識・技能を習得する訓練を行います。

- (1) 施設内訓練（産業技術専門学院で実施）  
生産CAD科、IT技術科、金属加工科 3コース  
(定員：50名、訓練期間：1年)
- (2) 委託訓練（民間教育訓練機関等へ委託）  
OAシステム科、介護福祉科、介護サービス科、フォークリフト運転技能科等 98コース  
(定員：1,600名、訓練期間：1か月～2年)

### 3 在職者訓練事業・いばらき名匠塾事業

中小企業在職者の能力向上を図るため、企業ニーズに基づき、技能向上、IT技術、オーダーメイド等実践的な訓練コース（土日、夜間も実施）の実施や中堅者への技能継承の促進を図るため、ベテラン技能者が培ってきた技能を伝承するための講座を開催します。

- (1) 在職者訓練事業
  - ・技能向上コース（電気工事士、溶接等）  
39コース、定員690名
  - ・ITコース（CAD、OAシステム等）  
26コース、定員350名
  - ・オーダーメイド型コース（個別相談により訓練内容を決定）  
29コース、定員320名
  - ・技能ブラッシュアップコース  
(技能検定1・2級の技能習得を目指す少人数・長時間のコース)  
1コース、定員8名
- (2) いばらき名匠塾事業
  - ・講座内容：旋盤コース、電子機器組立コースなど
  - ・対象者：中小企業で働く中堅青年技能者  
(概ね20歳代から30歳代)
  - ・定員等：各コース5名以内（各学院でコース実施）

### 4 ものづくり振興・人材育成事業

優れた技能者を『ものづくりマイスター』として認定し、地位向上を図るとともに、企業でのOJTや、学校教育・社会教育などにおいて積極的に活用を図るとともに、高校生を対象としたジュニア技能インターンシップ事業を実施します。

※ものづくりマイスター：優れた技能を有し、技能の維持・継承や人材育成のできる者

### 5 障害者に対する職業能力開発事業

- (1) 知的障害者職業能力開発事業  
水戸産業技術専門学院において、知的障害者を対象に職業訓練を行います。
  - ・総合実務科  
(定員：20名(前・後略10名)、訓練期間：6ヶ月)
- (2) 障害者委託訓練事業  
民間教育機関等に委託して、障害者を対象に職業訓練を行います。
  - ・知識・技能習得訓練コース(定員：20名、訓練期間：3ヶ月)
  - ・実践能力習得訓練コース(定員：1名～、訓練期間：1ヶ月)

### 6 茨城県職業人材育成センター運営事業

企業等に対する職業能力開発の拠点及び技能検定会場等、能力評価の振興を図る拠点として運営します。

- ・名称：茨城県職業人材育成センター
- ・所在地：水戸市水府町864-4
- ・用途：技能検定会場、県が行う職業訓練等

#### 【お問い合わせ】

茨城県産業戦略部 労働政策課  
〒310-8555 茨城県水戸市笠原町978-6  
TEL：029-301-3653・3656  
<http://www.pref.ibaraki.jp/soshiki/shokorodo/rosei/index.html>

# いばらき労働相談センター出張相談会のご案内

- 新型コロナウイルス感染症の影響による賃金や休業手当の不払い、一方的な解雇や配置転換、パワーハラスメント、職場でのいじめなどといったトラブルで悩んでいませんか。
- いばらき労働相談センターでは、職場のトラブルや労使問題でお困りの方のために、専門の相談員による相談や情報提供を通じて問題解決のお手伝いをしています。
- ご相談方法は、電話のほか、面談、メールでの相談も受け付けております。  
※メールでのご相談の場合には、折り返しのお電話をさせていただきますので、電話番号の記載をお願いいたします。秘密は厳守いたしますので、一人で悩まずに、ぜひご相談ください。
- なお、各地区就職支援センター内での出張面談についても、日程調整のうえ行っておりますので、センター（029-233-1560）へご連絡ください。
- また、出張相談会を以下の日程で行いますので、まずはお電話にてセンター（029-233-1560）までお問い合わせください(事前にご予約された方優先。事前予約がない方も、当日の相談は可能)。

・相談窓口  
・開設日時

月曜日～金曜日：9:00～19:00（相談受付は18:30まで）  
第2・第4土曜日：9:00～15:00（相談受付は14:30まで）  
※第1・第3土曜日、日曜日、祝日、年末年始は休業

・場所  
・電話番号  
・メールアドレス

水戸市三の丸1-7-41 いばらき就職支援センター2階  
029-233-1560  
rodosodan@pref.ibaraki.lg.jp

・主な相談内容

労働条件、採用、解雇・配置転換、賃金不払い、職場でのいじめ、パワハラ等

・令和4年度上半期 出張相談会の開催スケジュール 【相談時間：各日10時から】

日にち	会場	
5月10日(火)	筑西市役所	本庁舎3階303会議室
5月25日(水)	つくば市役所	コミュニティ棟3階会議室B
6月7日(火)	日立市役所	本庁舎5階502会議室
6月21日(火)	つくば市役所	本庁舎3階会議室302
7月7日(木)	筑西市役所	本庁舎3階303会議室
7月21日(木)	つくば市役所	本庁舎3階会議室302
8月9日(火)	日立市役所	本庁舎5階502会議室
8月23日(火)	つくば市役所	本庁舎3階会議室302
9月6日(火)	筑西市役所	本庁舎3階304会議室
9月21日(水)	つくば市役所	本庁舎3階会議室302

※相談無料・秘密厳守

# UIJターン・地元定着支援強化事業

## ◆事業の目的◆

本県産業を担う人材の確保・定着を図るため、県内外の大学及び経済団体と連携し、大学訪問、各種セミナー、交流会、インターンシップ等を実施することで、学生の本県へのUIJターン就職及び地元定着を促進する。

セミナー・交流会・インターンシップの開催時期・開催方法につきましては、

決まり次第お知らせします。

## ◆事業の内容◆

### <いばらき就職応援くらの運営>

- 県と県内外の大学、経済団体等が構成員となり、UIJターンと地元定着に向けた推進体制を構築
- 大学訪問、大学での就職セミナー及び企業セミナーの実施
- 大学と企業の交流会、意見交換会の実施
- 県主催の就職面接会や県内企業の就職情報の提供、大学や学生のニーズ把握

### <企業の採用力強化支援事業>

- 本県に就労場所を有する企業の採用担当者等を対象に、採用戦略の改善・PR力強化のためのセミナーと実践支援を実施。今年度は、企業の魅力訴求の手法等の連続講座と個別フォローアップを予定しています。第1回講座は6月下旬開催です。

### <インターンシップ「いばらきプログラム」>

- 本県企業の魅力や県内で働くことのメリットを体験してもらうための、特色あるインターンシップを実施し、UIJターンの契機をつくります。参加対象は県内及び県外の大学生。
  - \* 経営者の想いに触れるリアルな体験ができる**経営者随同行型インターンシップ**
  - \* インターンシップ参加事前面談で、将来についての考えや応募動機の確認などを実施し、有意義なインターンシップとなるようサポートします！

### <求人マッチングサイト「いばらき就職チャレンジナビ」の運営>

- 茨城県の求人マッチングサイトの運営により、県内企業の就職情報の不足によるミスマッチを解消し、多様なニーズに応じた就職を円滑に支援します。

## ～ 茨城県外国人材支援センターのご案内～

茨城県外国人材支援センターは、県内での就労を希望する外国人（留学生を含む）と県内企業との就職マッチング支援、外国人材を雇用したい企業への各種支援、セミナーの開催、専門家派遣などの支援を行っています。

### 外国人採用でこんなお悩みありませんか？

- ・外国人材を雇用したい
- ・特定技能制度を活用したい
- ・雇用のミスマッチングを避けたい
- ・求人情報の掲載、求職者情報の閲覧
- ・外国人材の定着支援を受けたい
- ・行政書士の支援を受けたい

## 茨城県外国人材支援センターにご相談ください！

#### 【所在地】

水戸市千波町後川 745 ザ・ヒロサワ・シティ会館 分館 1階

#### 【受付時間】

平日 9時00分～17時00分（土日祝祭日及び年末年始を除く）

#### 【連絡先】

電話番号：029-239-3304 E-mail : info@ifc.ibaraki.jp

#### 【外国人材支援センターホームページ】

<https://ifc.ibaraki.jp/>

#### 【支援内容】

- ・アドバイザーによる相談対応、介護分野の専門相談の実施
- ・「特定技能」「技術・人文知識・国際業務」の在留資格で就労を希望する外国人材と県内企業の就職マッチング
- ・企業向け各種支援セミナーの実施
- ・外国人材向け日本語学習eラーニングシステムの提供
- ・外国人材からの生活全般に関する相談

※（生活相談は（公財）茨城県国際交流協会「外国人相談センター」で受付）

受付時間：平日 8時30分～17時00分（土日祝祭日及び年末年始を除く）

電話番号：029-244-3811

#### 【お問合せ】

茨城県産業戦略部労働政策課雇用促進対策室（029-301-3645）



障害者雇用をお考えの企業の皆様へ

相談・サービス  
**無料**

# 障害者雇用推進 アドバイザーが



## 雇用への取り組みの お手伝いをします!!

県では、障害者雇用を促進するため、関係機関との連携のもと、障害者雇用推進アドバイザーが日程調整のうえ訪問し、状況をお伺いしながら障害者雇用への理解促進や仕事の切り出しなどのご提案をするほか、障害者とのマッチングを支援します。

### こんなお悩みありませんか？

- 障害のある人を雇用したい
- 雇用のミスマッチを避けたい
- 定着支援を受けたい
- 助成金制度を活用したい
- 障害のある人に対する理解を深めたい



水戸市三の丸 1-7-41  
Tel:029-303-6322  
Fax:029-221-6031  
E-mail:rousei6@pref.ibaraki.lg.jp



# 障害者雇用促進法の概要

## 1 障害者雇用率制度

障害者が住み慣れた地域で安心して暮らし、地域の一員として共に生活できる「共生社会」の実現のため、全ての事業主には、常時雇用している労働者に障害者雇用率を得た数以上の障害者を雇用することを義務づけています。

平成30年4月1日から、障害者雇用義務の対象として、これまでの身体障害者、知的障害者に精神障害者が加わり、あわせて法定雇用率も引き上げられました。

事業主は、毎年6月1日時点の障害者雇用状況をハローワークに報告しなければなりません。

法定雇用率	
事業主区分	令和3年3月1日から
民間企業（従業員 43.5人以上）	2.3%
国・地方公共団体等	2.6%
都道府県の教育委員会	2.5%

### ○短時間労働者のカウントについて

※短時間労働者（週20時間以上30時間未満）については、労働者数及び雇用障害者数ともに0.5人としてカウントされます（重度障害者を除く）。

※なお、平成30年4月1日より、精神障害者の職場定着を促進するため、精神障害者である短時間労働者であって、「雇入れから3年以内」又は「精神障害者保健福祉手帳取得から3年以内の方」は、1人をもって1人とカウントされます。（令和5年3月31日まで）

## 2 障害者雇用納付金制度

※障害者の雇用に伴う事業主の経済的負担の調整を図ることを目的に、常用雇用労働者100人超の事業主で、法定雇用障害者数を下回った場合は申告とともに納付金の納付が必要になり、法定雇用障害者数を超えている場合は、申請に基づき調整金を支給するほか、職場環境の整備等を行う事業主に対して各種助成金を支給する制度です。

**納付金の徴収**：不足する障害者1人当たり月額5万円

**調整金の支給**：超過する障害者1人当たり月額2万7千円

※なお、常用雇用労働者の総数が100人以下で、雇用障害者の総数が一定数を超えている事業主に対しては、申請に基づき報奨金（1人当たり月額2万1千円）を支給します。

障害者雇用納付金制度の概要



※独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構はじめての障害者雇用～事業主のためのQ&A～より引用

障害者雇用を支援する施策

## 3 障害者に対する差別の禁止

平成28年4月1日から障害者雇用促進法が改正施行され、雇用の分野で、障害者に対する差別が禁止され、合理的配慮の提供が義務となりました。ポイントは次の3つです。

1. 雇用の分野での障害者差別を禁止  
(例) 障害者であることを理由として、障害者を募集又は採用の対象から排除する事。
2. 雇用の分野での合理的配慮の提供義務  
(例) 出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮する事。
3. 相談体制の整備、苦情処理・紛争解決の援助 相談先: 最寄りのハローワーク。

# 令和4年度 茨城労働局行政運営方針

令和4年度において、茨城労働局では、各行政施策課題に対して、以下のとおり取り組むこととしています。

なお、第1章では重点施策の各事項における取り組みについて記載し、第2章では主要施策の取り組みについて事項名のみ記載しています。

## 第1章 令和4年度の重点施策

### ■「成長と分配の好循環」の実現に向けた働き方改革の推進

#### 1. 働き方改革による生産性向上等の推進

(1) 監督署の「労働時間相談・支援班」による、説明会の開催や中小規模の事業場への個別訪問により、改正労働基準法等の周知を中心としたきめ細やかな相談・支援等を行います。また、大企業・親事業者の働き方改革に伴う下請等中小事業者への「しわ寄せ」防止について、11月の「しわ寄せ防止キャンペーン月間」に集中的な周知啓発を行います。

(2) パートタイム・有期雇用労働法に基づく報告徴収を実施することにより、法の着実な履行確保を図り、どのような雇用形態を選択しても納得が得られる処遇を受けられ、多様な働き方を自由に選択できるよう支援します。

(3) 働き方・休み方改善ポータルサイトを通じた企業の改善策の提供と好事例の紹介、働き方・休み方改善コンサルタントによる専門的な助言・指導を訪問等により行います。

(4) 「働き方改革推進支援センター」ではワンストップ相談窓口を設置し、オンラインセミナーや出張相談会、電話や訪問による個別支援など、生産性向上等に取り組む事業者に対して、助成金活用等を含めたきめ細かな支援を行います。

(5) 医療事業者の勤務環境改善に取り組む医療機関に対し、「医療勤務環境改善支援センター」において、労働関係法令や労務管理全般の相談に応じるほか、医師の働き方改革（医師の時間外労働上限規制）への対応を支援します。

(6) ポリテクセンター茨城に設置した「生産性向上人材育成支援センター」では、企業の人材育成に関する相談支援、課題に合わせた人材育成プランの提案、在職者訓練や生産性向上支援訓練など、事業主及び労働者の支援を行います。

(7) 業務改善助成金や働き方改革推進支援助成金については、労働局のみならず、地方公共団体や業界団体の広報誌、事業主団体を通じた傘下企業への周知について、連携して取り組むことで一層の活用を図ります。

#### 2. 雇用維持・労働移動・人材育成の取組への支援

(1) 雇用調整助成金等については引き続き休業の

ほか、教育訓練、出向を通じて雇用維持に取り組む事業主を支援するため、助成金センターにおける事務処理の一元化により、迅速かつ適正な支給処理に努めます。また、特例措置期間や要件等について変更があった場合には、速やかに周知に努めます。

(2) 産業雇用安定助成金により、出向元と出向先双方の企業を一体的に支援するとともに、「在籍型出向等支援協議会」において、出向の情報やノウハウの共有、送出・受入企業の開拓を推進し、産業雇用安定センター等関係機関と連携して在籍型出向を活用した雇用維持を促進します。

(3) 新型コロナウイルス感染症の影響により、やむを得ず離職した方の再就職を促進するため、就職に必要な技能及び知識を習得するための求職者支援制度について活用が図られるよう積極的な周知・広報に取り組みます。

(4) ハローワーク、訓練機関及び福祉人材センターの連携を強化し、新型コロナウイルス感染症の影響による離職者の再就職を支援します。

(5) 介護・障害者福祉分野における人材確保につなげるため、介護・障害者福祉分野訓練枠の拡充を行います。このため、訓練に職場見学・職場体験を組み込むことを要件に訓練委託費等の上乗せ等を行い、訓練コース設定がしやすい環境を整えます。

(6) デジタル分野の訓練コース設定を促進するため、一定の要件を満たしたIT分野の資格取得を目指す公的職業訓練コースについて、訓練委託費等の上乗せを実施します。

また、デジタル分野にかかる公的職業訓練受講を推奨し、訓練期間中から訓練修了後までのきめ細やかな伴走型支援により、デジタル分野における再就職の実現を図ります。

(7) 職業訓練に地域のニーズを反映することにより、効果的な人材育成を行うため、地域訓練協議会において、①地域の人材ニーズに係る共通認識とそれに適して訓練コースの設定、②訓練受講者等の個別の状況を踏まえた検証・見直し、③訓練受講者に対するキャリアコンサルティングの促進や就職促進等について協議し、地域のニーズに対応した職業訓練コースの設定等を促進します。

## 第2章 令和4年度の主要施策

### ■安全で健康に働くことができる環境づくり

#### 1 長時間労働の抑制に向けた監督指導等

(1) 長時間労働の抑制に向けた監督指導等

(2) 労働条件の確保・改善対策

#### 2 労働者が安全で健康に働くことができる環境

## の整備

- (1) 茨城労働局第13次労働災害防止推進計画
- (2) 高齢者の特性に配慮した安全衛生対策を行う企業への支援
- (3) 新たな化学物質規制の周知、石綿ばく露防止対策の徹底
- (4) 放射線障害防止対策の徹底

### 3 職場における感染防止対策等の推進

- (1) 職場における感染防止対策
- (2) 迅速かつ公正な労災保険の給付

### 4 最低賃金制度の適切な運営

- (1) 最低賃金審議会の円滑な運営
- (2) 最低賃金額等の周知・広報の徹底
- (3) 最低賃金・賃金支払いの徹底に向けた監督指導等

### 5 治療と仕事の両立支援

- (1) 治療と仕事の両立支援に関する取組の促進

## ■多様な人材の活躍促進

### 1 女性・非正規雇用労働者へのマッチングやステップアップ支援、新規学卒者等への就職支援

- (1) 地方公共団体と連携した生活困窮者等に対する就労支援

### 2 人手不足分野や地域間の円滑な労働移動の推進

### 3 就職氷河期世代の活躍支援

- (1) ハローワークの専門窓口におけるチーム制による伴走型支援
- (2) 短期間で取得でき安定就労に有効な資格等の取得支援
- (3) 地域若者サポートステーションにおける就職氷河期世代の無業者の支援
- (4) 就職氷河期世代の失業者等を正社員で雇い入れる企業への助成金等の活用
- (5) 就職氷河期世代の活躍支援のための都道府県プラットフォームを活用した支援等

### 4 障害者の就労促進

- (1) 雇用率達成指導の徹底及び中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援等の強化
- (2) 精神障害者、発達障害者、難病患者等の多様な障害特性に対応した就労支援の強化
- (3) 公務部門における障害者の雇用促進・定着支援の推進

### 5 高齢者の雇用確保・就業促進機会確保対策の推進

- (1) ハローワークにおける生涯現役支援窓口などのマッチング支援の拡充
- (2) 70歳までの就業機会確保に向けた環境整備や高齢労働者の処遇改善を行う企業への支援

## ■誰もが働きやすい労働環境の整備

### 1 女性活躍・男性の育児休業等の促進

- (1) 女性活躍推進のための行動計画に基づく企業の取組支援
- (2) 男女とも育児休業を取得しやすい環境の整備に向けた企業の取組支援
- (3) 仕事と家庭の両立支援に取り組む事業主等への支援

### 2 総合的なハラスメント対策の推進

- (1) 職場におけるハラスメント等に関する雇用管理上の防止措置義務の履行確保
- (2) 各種労働相談に対する的確な対応と早期の紛争解決援助
- (3) 労働法制の普及促進

### 3 柔軟な働き方がしやすい労働環境の整備

- (1) 良質なテレワークの導入・定着促進
- (2) 年次有給休暇の取得促進等による休み方改革の推進

### 4 中小企業・小規模事業者への働き方改革支援

- (1) 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保
- (2) 長時間労働につながる取引環境の見直し
- (3) オール茨城での働き方改革支援

【問い合わせ先】茨城労働局雇用環境・均等室 〒310-8511 水戸市宮町 1-8-31  
電話：029-277-8294 FAX：029-224-6265



## 労働保険の年度更新手続きはお早めに <受理相談会を開催いたします>

令和4年度の労働保険の年度更新及び一般拠出金の申告手続きは、令和4年6月1日（水）から令和4年7月11日（月）までが申告期間となります。送付される「労働保険年度更新 申告書の書き方」等により申告書を作成され、期日までに申告手続きをお願いいたします。

初めて年度更新手続きをされる方、申告書作成の上でご不明な点のある方などのために、各労働基準監督署等では、下記のとおり受理相談会の開催を予定しております。新型コロナウイルス感染防止対策には万全を期しておりますが、感染拡大防止の観点から、労働保険年度更新コールセンター（0120-165-180 開設期間5月30～7月22日まで）等による電話相談、電子申請による手続きもご利用ください。

### 令和4年度 労働保険年度更新申告書 受理相談会日程表

署別	月 日	時 間	会 場
水戸	7月7日(木)	9:00～16:00	茨城県産業会館 中会議室B (水戸市桜川 2-2-35)
	7月8日(金)	10:00～16:00	大子町中央公民館 第4研修室 (久慈郡大子町池田 2669)
	7月11日(月)	9:30～16:00	常陸太田市商工会 大会議室 (常陸太田市中城町 3210)
日立	7月8日(金)・11日(月)	9:00～16:00	日立労働基準監督署 1階会議室 (日立市幸町 2-9-4)
	7月11日(月)	9:30～15:30	ハローワーク高萩 2階会議室 (高萩市本町 4-8-5)
土浦	7月6日(水)・7日(木)・8日(金) ・11日(月)	9:00～16:00	土浦労働総合庁舎 3階会議室 (土浦市穴塚 1838)
筑西	7月8日(金)・11日(月)	9:00～16:00	筑西労働基準監督署 1階会議室 (筑西市下中山 581-2)
古河	7月8日(金)・11日(月)	9:00～16:00	古河労働基準監督署 2階会議室 (古河市東 3-7-32)
常総	7月8日(金)・11日(月)	9:00～16:00	常総労働基準監督署 会議室 (常総市水海道淵頭町 3114-4)
龍ヶ崎	7月8日(金)・11日(月)	9:00～16:00	龍ヶ崎労働基準監督署 1階会議室 (龍ヶ崎市川原代町四区 6336-1)
鹿嶋	7月8日(金)・11日(月)	9:00～16:30	鹿嶋労働基準監督署 屋外会議室 (鹿嶋市宮中 1995-1)

お問合せ先は、茨城労働局 総務部 労働保険徴収室（029-224-6213）または最寄りの労働基準監督署まで

(HP) <https://jsite.mhlw.go.jp/ibaraki-roudoukyoku/home.html>

## 5月は電子申請利用促進月間です！

労働保険の申請は、カンタン・便利な電子申請で

### いつでもどこでも手続可能！

労働局や労働基準監督署の窓口に出向く必要はありません。

窓口での待ち時間がなく、自宅やオフィスにしながら申請や届出ができます。

窓口の開設時間にとらわれず、24時間365日、いつでも手続が可能です。

### 簡単・スピーディに申請！

大量の申請書類への記入も、電子申請ならデータでスピーディに処理できます。

毎年提出する年度更新申告書であれば、前年度の申請情報を取り込めるので、入力の変更と修正だけ！入力チェック機能や計算機能があるので、記入漏れや記入ミスも防げます。

### ムダな時間やコストも削減！

申請・届出用紙の入手は不要！申請内容によっては複数の手続をまとめて申請できるので、書類申請のための移動費・手数料・人件費などのコストを削減できます。G Biz IDやマイナンバーカードを使うと、電子証明書の取得費用はかかりません。（労働保険関係手続（一部手続は除く）について、G Biz IDを利用して手続することができます。また、マイナンバーカード等のICカード形式の電子証明書を利用する場合、ICカードリーダーは別途必要です。）

### e-Gov web サイトへ！

e-Gov web サイトへアクセス！ <https://www.e-gov.go.jp/>

1. 電子証明書を用意してください(G Biz IDを使用する場合は不要)  
労働保険関係手続の電子申請を行う場合は電子証明書が必要となります。
2. アカウントの準備をしてください  
e-Gov 電子申請を利用する際のアカウントを準備します。  
e-Gov アカウント・Microsoft アカウント・G Biz ID
3. ブラウザの設定を確認してください  
ブラウザのポップアップブロックを解除します。ブロックが有効のまま利用すると、正しく画面が表示されない場合があります。
4. アプリケーションをインストールします  
e-Gov 電子申請アプリケーションをインストールします。なお、インストールには、管理者アカウントが必要です。

詳細はこちら 厚生労働省のホームページから「労働保険関係手続の電子申請について」をご覧ください。

労働保険の電子申請説明動画が各種アップされております。

中小企業・小規模事業者の皆様へ

「働き方改革関連法」が施行されています！対応はお済みですか？

(厚生労働省 茨城労働局 委託事業)

# 茨城働き方改革推進支援センター が、事業主の皆様を無料でご支援いたします。

悩める経営者のチカラになります！



## ワン・ストップ 無料相談

特に、以下のお悩みや課題は迷わずご相談ください。

- ✓ 働き方改革って？
- ✓ 業務効率化から始めたい
- ✓ 関連法の詳細は？
- ✓ 生産性向上で賃金アップ
- ✓ 同一労働同一賃金
- ✓ 時間外労働の上限規制
- ✓ 活用可能な助成金
- ✓ 人材不足対応（育成含む）

※これらは相談事例の一部です。他の相談もOK。

当センターではご要請に応じ、企業経営や労務管理の専門家が無料で以下の支援をお手伝いしています。

### 無料 個別企業訪問

希望日に専門家が貴社を訪問し課題解決に向けた支援を行います。

### 無料 セミナー・講師

全体説明や個別テーマなど要請に応じた講演を行います。

### 無料 常駐相談

当センター内で電話相談や来所者相談を行っています。

## 茨城働き方改革推進支援センター

〒310-0011 茨城県水戸市三の丸2丁目2-27 リバティ三の丸2F

電話

0120-971-728

ファックス

029-302-3472

E-mail

ibaraki@task-work.com



### 【センターまでの行き方】

JR水戸駅改札フロアの北口を出て、右に進んで頂きます。右手にファミリーマートを見ながら地図記載の通りデッキを降りてまっすぐ進み、「三の丸2丁目」交差点を過ぎますと、右手に「河合塾水戸校」が見えます。少し過ぎたあたり、道路に横断歩道がありますので、進ると、踏切左手前コインパーキングの手前に白い8階建てのビルが見えます。センターは当該物の2Fになります。

※「デッキ」

# 令和4年度「全国安全週間」を7月に実施！

厚生労働省茨城労働局労働基準部健康安全課

## 安全は 急がず焦らず怠らず

全国安全週間は、昭和3年に初めて実施されて以来、「人命尊重」という基本理念の下、「産業界での自主的な労働災害防止活動を推進し、広く一般の安全意識の高揚と安全活動の定着を図ること」を目的に、一度も中断することなく続けられ、今年で95回目を迎えます。

この間、事業場では、労使が協調して労働災害防止対策を展開してきた結果、労働災害は長期的には減少していますが、茨城県内における令和3年の労働災害(速報値)については、死亡者数は22人で前年と比較して4人の増加となっており、休業4日以上(重傷者)は3,498人で前年と比較して388人、12.5%の増加を示しており、60歳以上の労働者が占める割合は増加傾向にあります。

また、本年は、「第13次労働災害防止推進計画」の最終年であることを踏まえ、高齢者が安心して安全に働くことができる職場環境の改善が求められており、それぞれの事業場で一人の被災者も出さないという理念の下、日々の仕事が安全で健康的なものとなるよう、不断の努力が必要です。

厚生労働省では、労働災害の減少を図るため、7月1日(金)から7日(木)までを「全国安全週間」、6月1日(水)から30日(木)までを準備期間としており、各事業場では、この期間中に各職場の巡視や全国安全週間のスローガン、安全標語の掲示、労働安全に関する講演会の開催、年間を通じた安全衛生計画の策定、安全衛生教育の実施などの取り組みが実施されることとなりますが、その実施に当たっては、新型コロナウイルス感染症の感染防止対策に留意し、マスク着用、手指消毒、いわゆる「3つの密」が同時に重なる場を避け、事業場の実態に即した実行可能な感染症拡大防止対策を徹底しつつ、周知していただきますようお願いいたします。

**職場における新型コロナウイルス感染症対策の実施状況を確認しましょう！**

実施できていれば <input checked="" type="checkbox"/>	取組の5つのポイント
<input type="checkbox"/>	テレワーク・時差出勤等を推進しています。
<input type="checkbox"/>	体調がすぐれない人が気兼ねなく休めるルールを定め、実行できる雰囲気を作っています。
<input type="checkbox"/>	職員間の距離確保、定期的な換気、仕切り、マスク徹底など、密にならない工夫を行っています。
<input type="checkbox"/>	休憩所、更衣室などの“場の切り替わり”や、飲食の場など「感染リスクが高まる『5つの場面』」での対策・呼びかけを行っています。
<input type="checkbox"/>	手洗いや手指消毒、咳エチケット、複数人が触る箇所の消毒など、感染防止のための基本的な対策を行っています。

① すべての確認事項にがつかない場合  
 ・リーフレット「職場における新型コロナウイルス感染症対策実施のため～取組の5つのポイント～を確認しましょう！」に掲載された「職場における感染防止対策の実践例」などを参考に職場での対応を検討の上、実施してください。

② すべての確認事項にがついた場合  
 ・厚生労働省ホームページに掲載された「職場における新型コロナウイルス感染症の拡大を防止するためのチェックリスト」などを活用して、引き続き、職場の実態に即した対策を労使で検討してください。

厚生労働省・茨城労働局・各労働基準監督署 R3.2

2022年度  
**新型コロナウイルス 感染拡大防止** へのご協力を  
 お願いします

ワクチン接種後も、「マスクの着用」や「手洗い」、「3密(密接・密集・密閉)回避」などを徹底してください。

**正しく使おうマスク!**  
 会話時は必ず着用!  
 ・鼻からマスクをはずさない  
 ・顔を近づけて話さない  
 ・顔を近づけて話さない  
 ・顔を近づけて話さない

**こまめにしよう手洗い・手指消毒!**  
 こまめに手洗いや手指消毒を  
 ・共同物に触った後  
 ・食事の前  
 ・公共交通機関の利用後 など  
 手洗いや手指消毒の回数を守り  
 感染を防ぎましょう

**目指そうゼロ密!**  
 一つの密でも避けましょう!!  
 密接 密集 密閉  
 マスクなし× 大声× 大人数× 近距離× 換気が悪い× 狭い密×

▶ 休職や欠勤の出勤・遅刻・早退は避けましょう。▶ ワクチン接種の方は接種を継続しましょう。

厚生労働省 茨城労働局 労働基準部健康安全課

# 令和3年 茨城県内の労働災害発生状況

厚生労働省茨城労働局労働基準部健康安全課

## ～死傷災害は前年比12.5%の増加～

茨城労働局（局長 下角 圭司）は、令和3年の茨城県内の労働災害発生状況（速報値）を取りまとめました。

- 休業4日以上死傷者数 : 3,498人  
令和2年と比較して、388人（12.5%）の増加
- 死亡者数 : 22人  
令和2年と比較して、4人（22.2%）の増加

### 1 休業4日以上死傷災害発生状況

県内の令和3年の休業4日以上死傷者数は、3,498人（前年比388人、12.5%増加）となり、長期的にみれば、昭和53年の5,389人をピークに着実に減少していますが、ここ数年は増減を繰り返しています。

業種別にみると、製造業が888人（全体の25.4%）、次いで商業483人（同13.8%）、運輸交通業417人（同11.9%）、建設業387人（同11.1%）の順となっており、この4業種で全体の6割を超えています。

### 2 死亡災害発生状況

県内の令和3年の死亡災害は、前年と比較して4人増加の22人となり、業種別にみると、建設業で7人（全体の31.8%）、製造業及び商業でそれぞれ3人（同13.6%）、運輸交通業及び畜産水産業でそれぞれ2人（同9.1%）、その他で5人の順となっています。

このような状況を踏まえ、令和4年度は、茨城労働局第13次労働災害防止推進計画の最終年に当たり、同推進計画に基づき、労働災害の多発業種を中心とした災害防止対策を推進するとともに、昨年発生した死亡災害22人のうち、6人（27.3%）を占める高所作業時の「墜落・転落災害」、次に4人（18.2%）を占める機械による「はさまれ・巻き込まれ災害」の防止、それぞれ3人（13.6%）を占める材料等の「飛来・落下」及び「交通事故」の防止、高年齢労働者の災害を防止するため、「エイジフレンドリーガイドライン」の周知、外国人労働者に対し労働者が内容を確実に理解できる方法による安全衛生教育の実施についても、重点として推進することとしています。

各事業場の皆さまにおかれましては、作業前に必ずリスクアセスメントを実施する等により、事前に対策を充実させ、関係者が一丸となった労働災害防止のための取り組みを強化していただきますようお願いいたします。

## 《令和3年の県内の労働災害発生状況》

死傷災害(休業4日以上)発生状況(速報値)

業種	令和2年 (1月～12月)		令和3年 (1月～12月)		対前年比	
	死傷者数(人)	構成比(%)	死傷者数(人)	構成比(%)	増減数	増減率(%)
製造業	833 (2)	26.8	888 (3)	25.4	55	6.6
鉱業	10	0.3	6	0.2	-4	-40.0
建設業	295 (4)	9.5	387 (7)	11.1	92	31.2
運輸交通業	396 (1)	12.7	417 (2)	11.9	21	5.3
貨物取扱業	44	1.4	55	1.6	11	25.0
農林業	78 (1)	2.5	59 (1)	1.7	-19	-24.4
畜産・水産業	142 (1)	4.6	140 (2)	4.0	-2	-1.4
商業	448 (2)	14.4	483 (3)	13.8	35	7.8
金融・広告業	22	0.7	31 (1)	0.9	9	40.9
通信業	55	1.8	54	1.5	-1	-1.8
教育研究業	28	0.9	59	1.7	31	110.7
保健衛生業	361 (1)	11.6	491	14.0	130	36.0
接客娯楽業	158	5.1	191 (1)	5.5	33	20.9
清掃・と畜業	115 (4)	3.7	108 (1)	3.1	-7	-6.1
その他	125 (2)	4.0	129 (1)	3.7	4	3.2
全産業(合計)	3,110 (18)	100.0	3,498 (22)	100.0	388	12.5

( )内は死亡者数で内数

# STOP! 熱中症

令和4年5月～9月

## クールワークキャンペーン

— 熱中症予防対策の徹底を図ろう —

職場における熱中症により、毎年約**20人**が亡くなり、約**600人**が4日以上仕事を休んでいます。夏季を中心に「STOP! 熱中症 クールワークキャンペーン」を展開し、職場での熱中症予防に取り組みましょう!




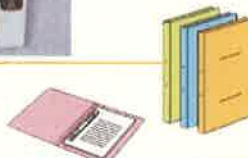





労働災害防止キャラクター **イーイ カン吉**

事業場では、期間ごとの実施事項に重点的に取り組んでください。

●実施期間：令和4年5月1日から9月30日まで（準備期間4月、重点取組期間7月）



確実に実施できているかを確認し、にチェックを入れましょう!

準備期間（4月1日～4月30日）	
<input type="checkbox"/>	<b>WBGT値の把握の準備</b> <b>JIS 規格「JIS B 7922」に適合したWBGT指数計を準備しましょう。</b> 
<input type="checkbox"/>	<b>作業計画の策定など</b> WBGT値に応じて、作業の中止、休憩時間の確保などができるよう <b>余裕を持った作業計画</b> をたてましょう。 
<input type="checkbox"/>	<b>設備対策・休憩場所の確保の検討</b> 簡易な屋根の設置、通風または冷房設備やミストシャワーなどの設置により、 <b>WBGT値を下げる方法</b> を検討しましょう。 また、作業場所の近くに <b>冷房</b> を備えた休憩場所や <b>日陰</b> などの涼しい休憩場所を確保しましょう。 
<input type="checkbox"/>	<b>服装などの検討</b> <b>通気性の良い作業着</b> を準備しておきましょう。 <b>身体を冷却する機能をもつ服</b> の着用も検討しましょう。 
<input type="checkbox"/>	<b>教育研修の実施</b> 熱中症の防止対策について、 <b>教育</b> を行いましょ。 
<input type="checkbox"/>	<b>労働衛生管理体制の確立</b> <b>衛生管理者</b> などを中心に、事業場としての <b>管理体制</b> を整え、必要なら <b>熱中症予防管理者の選任</b> も行いましょ。 
<input type="checkbox"/>	<b>発症時・緊急時の措置の確認と周知</b> 体調不良時の休憩場所や状態の把握、悪化時に搬送する病院や緊急時の対応について確認を行い、周知しましょ。 

【主唱】厚生労働省、中央労働災害防止協会、建設業労働災害防止協会、陸上貨物運送事業労働災害防止協会、港湾貨物運送事業労働災害防止協会、林業・木材製造業労働災害防止協会、一般社団法人日本労働安全衛生コンサルタント会、一般社団法人全国警備業協会 【協賛】公益社団法人日本保安用品協会、一般社団法人日本電気計測器工業会 【後援】関係省庁（予定）

厚生労働省・茨城労働局・各労働基準監督署

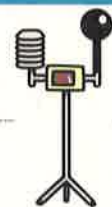
(R4.3)

## キャンペーン期間（5月1日～9月30日）

STEP  
1

### □ WBGT値の把握






JIS 規格に適合したWBGT指数計でWBGT値を測りましょう。



WBGT指数計の例

STEP  
2

準備期間中に検討した事項を確実に実施するとともに、測定したWBGT値に応じて次の対策を取りましょう。

<input type="checkbox"/>	WBGT値を下げるための設備、休憩場所の設置	準備期間に検討した設備、休憩場所を設置しましょう。休憩場所には氷、冷たいおしぼり、シャワー等や飲料水、塩飴などを設置しましょう。準備期間に検討した通気性の良い服装なども着用しましょう。	
<input type="checkbox"/>	通気性の良い服装等		
<input type="checkbox"/>	作業時間の短縮	WBGT値が高いときは、 <b>単独作業を控え</b> 、WBGT値に応じて <b>作業の中止</b> 、 <b>こまめに休憩をとる</b> などの工夫をしましょう。	
<input type="checkbox"/>	暑熱順化	暑さに慣れるまでの間は <b>十分に休憩を取り</b> 、 <b>1週間程度かけて徐々に身体を慣ら</b> しましょう。特に、 <b>入職直後</b> や <b>夏季休暇明け</b> の方は注意が必要です！	
<input type="checkbox"/>	水分・塩分の摂取	のどが渇いていなくても <b>定期的に水分・塩分</b> を取りましょう。	
<input type="checkbox"/>	プレクーリング	休憩時間にも体温を下げる工夫をしましょう。	
<input type="checkbox"/>	健康診断結果に基づく措置	<b>①糖尿病、②高血圧症、③心疾患、④腎不全、⑤精神・神経関係の疾患、⑥広範囲の皮膚疾患、⑦感冒、⑧下痢</b> などがあると熱中症にかかりやすくなります。医師の意見をきいて人員配置を行いましょう。	
<input type="checkbox"/>	日常の健康管理など	前日はお酒の飲みすぎず、よく休みましょう。また、当日は朝食をしっかりとるようにしましょう。熱中症の具体的症状について理解し、熱中症に早く気付くことができるようにしましょう。	
<input type="checkbox"/>	作業中の作業者の健康状態の確認	管理者はもちろん、作業員同士お互いの健康状態をよく確認しましょう。特に、入職直後や夏季休暇明けの作業員に気を配りましょう。	

STEP  
3

熱中症予防管理者等は、WBGT値を確認し、巡視などにより、次の事項を確認しましょう。

<input type="checkbox"/>	WBGT値の <b>低減対策</b> は実施されているか
<input type="checkbox"/>	WBGT値に応じた <b>作業計画</b> となっているか
<input type="checkbox"/>	各作業者の <b>体調</b> や <b>暑熱順化の状況</b> に問題はないか
<input type="checkbox"/>	各作業者は <b>水分</b> や <b>塩分</b> をきちんと取っているか
<input type="checkbox"/>	作業の <b>中止</b> や <b>中断</b> をさせなくてよいか



### □ 異常時の措置

～少しでも異変を感じたら～

- ・ いったん作業を離れ、休憩する
- ・ 病院へ運ぶ、または救急車を呼ぶ
- ・ 病院へ運ぶまでは一人きりにしない

## 重点取組期間（7月1日～7月31日）

- 実施した対策の効果を再確認し、必要に応じ追加対策を行いましょう。
- 特に梅雨明け直後は、WBGT値に応じて、作業の中断、短縮、休憩時間の確保を徹底しましょう。
- 水分、塩分を積極的に取りましょう。
- 各自が、睡眠不足、体調不良、前日の飲みすぎに注意し、当日の朝食はきちんと取りましょう。
- 期間中は熱中症のリスクが高まっていることを含め、重点的に教育を行いましょう。
- 休憩中の状態の変化にも注意し、少しでも異常を認めたときは、ためらうことなく病院に搬送しましょう。





## 改正高年齢者雇用安定法が令和3年4月から施行されました

65歳までの雇用確保  
(義務)



70歳までの就業確保  
(努力義務)

70歳までの就業確保措置を講じることが「努力義務」となったことに伴い、  
**再就職援助措置・多数離職届等の対象が追加**されます。

### 高年齢者就業確保措置について

#### <対象となる事業主>

- ・ 定年を65歳以上70歳未満に定めている事業主
- ・ 65歳までの継続雇用制度（70歳以上まで引き続き雇用する制度を除く。）を導入している事業主

#### <対象となる措置>

次の①～⑤の**いずれか**の措置（高年齢者就業確保措置）を講じるよう努める必要があります。

① 70歳までの定年引き上げ

② 定年制の廃止

③ 70歳までの継続雇用制度（再雇用制度・勤務延長制度）の導入  
※特殊関係事業主に加えて、他の事業主によるものを含む

④ 70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入 ⇒P2、3

⑤ 70歳まで継続的に以下の事業に従事できる制度の導入 ⇒P2、3

a.事業主が自ら実施する社会貢献事業

b.事業主が委託、出資（資金提供）等する団体が行う社会貢献事業

※ ④、⑤については過半数労働組合等の同意を得た上で、措置を導入する必要があります（労働者の過半数を代表する労働組合がある場合にはその労働組合、そして労働者の過半数を代表する労働組合がない場合には労働者の過半数を代表する者の同意が必要です。）。

※ ③～⑤では、事業主が講じる措置について、対象者を限定する基準を設けることができますが、その場合は過半数労働組合等との同意を得ることが望ましいです。

※ 高年齢者雇用安定法における「社会貢献事業」とは、不特定かつ多数の者の利益に資することを目的とした事業のことです。「社会貢献事業」に該当するかどうかは、事業の性質や内容等を勘案して個別に判断されることとなります。

※ bの「出資（資金提供）等」には、出資（資金提供）のほか、事務スペースの提供等も含まれます。

# 高年齢者就業確保措置を講ずるに当たっての留意事項 (高年齢者就業確保措置の実施及び運用に関する指針)

## 全般的な留意事項

- ・ 高年齢者就業確保措置のうち、いずれの措置を講ずるかについては、労使間で十分に協議を行い、高年齢者のニーズに応じた措置を講じていただくことが望ましいです。
- ・ 複数の措置により、70歳までの就業機会を確保することも可能ですが、個々の高年齢者にいずれの措置を適用するかについては、個々の高年齢者の希望を聴取し、これを十分に尊重して決定する必要があります。
- ・ 高年齢者就業確保措置は努力義務であることから、対象者を限定する基準を設けることも可能ですが、その場合には過半数労働組合等との同意を得ることが望ましいです。
- ・ 高年齢者が従前と異なる業務等に従事する場合には、必要に応じて新たな業務に関する研修や教育・訓練等を事前に実施することが望ましいです。

### 基準を設けて対象者を限定する場合

- ・ 対象者基準の内容は、原則として労使に委ねられるものですが、労使で十分に協議した上で定められたものであっても、事業主が恣意的に一部の高年齢者を排除しようとするなど、高年齢者雇用安定法の趣旨や他の労働関係法令に反するものや公序良俗に反するものは認められません。

## その他、講ずる措置別の留意事項

### P1の③

#### 継続雇用制度の場合

- ① 70歳までの就業の確保が努力義務となることから、契約期間を定めるときには、70歳までは契約更新ができる措置を講じ、むやみに短い契約期間とすることがないように努めること。
- ② 70歳までの継続雇用制度は、特殊関係事業主以外の他社により継続雇用を行うことも可能だが、その場合には自社と他社との間で、高年齢者を継続して雇用することを約する契約を締結する必要があること。
- ③ 他社で継続雇用する場合にも、可能な限り個々の高年齢者のニーズや知識・経験・能力等に応じた業務内容、労働条件とすることが望ましいこと。

### P1の④⑤

#### 創業支援等措置の場合

- ① 高年齢者のニーズや知識・経験・能力を踏まえて、業務内容や高年齢者に支払う金銭等を決定することが望ましい。
- ② 創業支援等措置により就業する高年齢者について、同種の業務に労働者が従事する場合における安全配慮義務をはじめとする労働関係法令による保護の内容も勘案しつつ、事業主が適切な配慮を行うことが望ましい。
- ③ 創業支援等措置により就業する高年齢者が被災したことを当該措置を講ずる事業主が把握した場合には、事業主が、高年齢者が被災した旨を主たる事業所を所管するハローワークに届け出ることが望ましい。

※70歳までの安定した就業機会の確保のため必要があると認められるときは、高年齢者雇用安定法に基づき、ハローワーク等の指導・助言の対象となる場合があります。



定年制度、継続雇用制度の見直しのための助成金があります。

◆◆ 65歳超雇用推進助成金 ◆◆

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000139692.html>

# 創業支援等措置の実施に必要な措置について

創業支援等措置を実施する場合には、以下の手続きを行う必要があります。

## 1. 計画を作成する

創業支援等措置を講ずる場合には、下記の事項を記載した計画を作成する必要があります。計画を作成する際には各事項を記載する上での留意事項にご留意ください。

- |                                 |  |
|---------------------------------|--|
| (1) 高年齢者就業確保措置のうち、創業支援等措置を講ずる理由 | (7) 契約の終了に関する事項（契約の解除事由を含む）                  |
| (2) 高年齢者が従事する業務の内容に関する事項        | (8) 諸経費の取扱いに関する事項                            |
| (3) 高年齢者に支払う金銭に関する事項            | (9) 安全及び衛生に関する事項                             |
| (4) 契約を締結する頻度に関する事項             | (10) 災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項                    |
| (5) 契約に係る納品に関する事項               | (11) 社会貢献事業を実施する団体に関する事項                     |
| (6) 契約の変更に関する事項                 | (12) (1)～(11)のほか、創業支援等措置の対象となる労働者の全てに適用される事項 |

## 2. 過半数労働組合等の同意を得る

1の計画について、過半数労働組合等の同意を得る必要があります。

※労働者の過半数を代表する労働組合がない場合は…

次に留意して過半数を代表する者を選出する必要があります。

- ・労働基準法第4条第2号に規定する監督又は管理の地位にある者でないこと
- ・創業支援等措置の計画に関する同意を行うことを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続きにより選出された者であって、事業主の意向に基づき選出されたものでないこと

※ 同意を得ようとする際には、過半数労働組合等に対して、（ア）労働関係法令が適用されない働き方であること、（イ）そのために1の計画を定めること、（ウ）創業支援等措置を選択する理由を十分に説明するようお願いいたします。

※ 創業支援等措置（P1の④⑤）と雇用による措置（P1の①～③）の両方を講ずる場合は、雇用による措置により努力義務を達成したことになるため、創業支援等措置に関して過半数労働組合等との同意を必ずしも得る必要はありませんが、高年齢者雇用安定法の趣旨を考えると、両方の措置を講ずる場合も同意を得ることが望ましいです。

## 3. 計画を周知する

2の同意を得た計画を、次のいずれかの方法により労働者に周知する必要があります。

- ・常時当該事業所の見やすい場所に掲示するか、または備え付ける
- ・書面を労働者に交付する
- ・磁気テープ、磁気ディスクその他これらに準ずるものに記録し、かつ、当該事業所に労働者が当該記録の内容を常時確認できる機器を設置する（例：電子媒体に記録し、それを常時モニター画面等で確認できるようにするなど）

【創業支援等措置の実施のために締結が必要な契約】

- ・上記1・2と合わせて、高年齢者の就業先となる団体と契約を締結する必要があります。
- ・制度導入後に、個々の高年齢者と業務委託契約や社会貢献活動に従事する契約を締結する必要があります。

**創業支援等措置による就業は、労働関係法令による労働者保護（労災保険など）の適用がありません。**

創業支援等措置により就業する高年齢者には、

- ・上記1の計画を記載した書面を交付する
- ・（ア）労働関係法令が適用されない働き方であること、（イ）そのために1の計画を定めること、（ウ）創業支援等措置を選択する理由を丁寧に説明して本人の納得を得るよう努めるようお願いいたします。



## 高年齢者等が離職する場合について

### <再就職援助措置等の対象となる高年齢者等の範囲の拡大>

	45歳以上60歳未満 で離職する者	60歳以上65歳未満 で離職する者	令和3年度から追加 65歳以上70歳未満で 離職する者
解雇その他の事業主の都合による離職 (※①)		A	
継続雇用制度の対象者基準(※②)に 該当しないことによる離職			
創業支援等措置の対象者基準に該当し ないことによる離職		B	
定年年齢に到達したことによる離職			
継続雇用制度の上限年齢に到達したこ とによる離職			
創業支援等措置の上限年齢に到達した ことによる離職			

※① 創業支援等措置による契約が事業主の都合により終了する場合を含む

※② 65歳までについては、平成24年改正の経過措置として設けた継続雇用制度の対象者基準に該当せず離職する者

### 再就職援助措置

事業主は、A または B 部分に該当する高年齢者が再就職を希望するときは、(ア) 求職活動に対する経済的支援、(イ) 求人の開拓、求人情報の収集・提供、再就職のあっせん、(ウ) 再就職に資する教育訓練等の実施、受講のあっせん等を講じるよう努めることとされています(努力義務)。

### 多数離職届

事業主は、A または B 部分に該当する高年齢者が同一の事業所において、**1か月以内に5人以上の高年齢者等が解雇等により離職する場合は**、離職者数や当該高年齢者等に関する情報等をハローワークに届け出なければなりません(義務)。

### 求職活動支援書

事業主は、A に該当する高年齢者が希望するときは、速やかに次の事項を記載した「求職活動支援書」を作成し、**本人に交付しなければなりません(義務)**。

求職活動支援書に記載する事項：

(ア) 氏名・年齢・性別、(イ) 離職予定日(離職予定日が未定の場合はその時期)、(ウ) 職務の経歴(従事した主な業務の内容、実務経験、業績及び達成事項等)、(エ) 有する資格・免許・受講した講習、(オ) 有する技能・知識・その他の職業能力に関する事項。(カ) その他の再就職に資する事項 ※解雇等の離職理由は記載しません。

### 申請・お問い合わせ先

- ◆ 改正法や高年齢者就業確保措置について詳しくは、最寄りの労働局・ハローワークへお問い合わせください。<https://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/index.html>
- ◆ (独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構の各都道府県支部高齢・障害者業務課では、65歳超雇用推進プランナー等の派遣などにより、高年齢者の雇用に関する相談・援助を行っています。  
<https://www.jeed.go.jp/location/shibu/index.html>

## 障害者を雇用する上で必要な3つの手続きをご存知ですか？

障害者職業生活相談員の選任、障害者雇用推進者の選任、障害者の解雇は届け出等が必要です

以下の3つについて、ハローワークへの届け出等をお願いいたします。

### 1. 障害者職業生活相談員の選任

**常時雇用する障害者が5人以上の事業所**では、障害者の実人員が5人以上となってから3か月以内に、職場内で障害者の職業生活全般の相談に乗る「障害者職業生活相談員」を選任する必要があります（選任する者には一定の要件があります。）。これは、障害者が職場に適應し、また、その能力を最大限に発揮できるよう、障害特性に十分配慮した適切な雇用管理を行うことを目的としています。

また、選任後は、遅滞なくその事業所を管轄するハローワークに「障害者職業生活相談員選任報告書」を届け出る必要があります。

### 2. 障害者雇用推進者の選任

**障害者の雇用義務のある事業主（38.5人※以上の特殊法人、43.5人※以上の民間企業）**は、企業内で障害者雇用の取組体制を整備する「障害者雇用推進者」を選任するよう努める必要があります（人事労務担当の部長クラスを想定しています）。

毎年6月1日現在の障害者の雇用に関する状況（障害者雇用状況報告）をハローワークに報告する様式内に、障害者雇用推進者の役職・氏名を記入する欄があります。

※ 短時間労働者（週の所定労働時間が20時間以上30時間未満の者を言います）の場合は、1人を0.5人としてカウント。

### 3. 障害者の解雇の届け出

障害者の再就職は一般の求職者と比べて困難であるとされているため、ハローワークでは、解雇される障害者に対して、早期再就職の実現に向けて的確かつ迅速な支援を行っています。

このため、**全ての事業主**は、障害者を解雇する場合、速やかに障害者を雇用していた事業所を管轄するハローワークに「解雇届」を届け出る必要があります。

※ 週所定労働時間20時間未満の常時雇用する障害者を解雇する場合も、届出が必要です。

※ 「事業所」とは、雇用保険制度における適用事業所と同様の考え方により判断します。

各制度の詳細は以下のとおりです。

## 1. 障害者職業生活相談員について

障害者職業生活相談員（以下「相談員」）は、障害者の職業生活全般についての相談、指導を行う企業内担当者をいいます。

具体的な職務は以下のとおりです。

- (1) 障害者の適切な職務の選定、能力の開発向上等障害者が従事する職務の内容に関すること
- (2) 障害者の障害に応じた施設設備の改善など作業環境の整備に関すること
- (4) 労働条件や職場の人間関係等障害者の職場生活に関すること
- (5) 障害者の余暇活動に関すること
- (6) その他障害者の職場適応の向上に関すること

相談員に選任する者は、以下のような要件のいずれかを満たす必要があります。

- 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が実施する「障害者職業生活相談員資格認定講習」を修了している  
※研修の日程等はこちらをご参照ください。  
<https://www.jeed.go.jp/disability/employer/employer04/koshu.html>
- 大学等卒業後、1年以上障害者である労働者の職業生活に関する相談及び指導の実務に従事した経験がある
- 3年以上、障害者である労働者の職業生活に関する相談及び指導の実務に従事した経験がある 等

相談員を選任（変更を含む）した場合は、「障害者職業生活相談員選任報告書」の提出が必要です。届出様式は厚生労働省ホームページでダウンロードできるほか、電子申請も可能です。

届出様式のダウンロード・電子申請（e-gov） ※リンク先を「障害者職業生活相談員」で検索してください  
：[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/jigyounushi/page10.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/jigyounushi/page10.html)  
※こちらのQRコードからもアクセスできます→



## 2. 障害者雇用推進者について

障害者雇用推進者は、障害者の雇用の促進及び継続を図るため、企業内の障害者雇用の取組体制の整備や、施設又は設備、その他の諸条件の整備を図る責任者をいいます。

毎年6月1日現在の「障害者雇用状況報告」を記入する際、障害者雇用推進者の選任状況も併せて記入してください。

## 3. 障害者の解雇の届け出について

「労働者の責めに帰すべき理由による解雇」や「天災事変その他やむを得ない理由のために事業の継続が不可能となったことによる解雇」を除き、障害者を1人でも解雇する場合、解雇届の提出が必要です。

届出様式は厚生労働省ホームページでダウンロードできるほか、電子申請も可能です。

届出様式のダウンロード・電子申請（e-gov）（リンク先を「解雇届」で検索してください）  
：[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/jigyounushi/page10.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/jigyounushi/page10.html)  
※こちらのQRコードからもアクセスできます→



詳しくは都道府県労働局・ハローワークへお問い合わせください。

ご存じですか？  
「ユースエール認定制度」

# 若者の採用・育成に積極的で 雇用管理の優良な中小企業を応援します！

若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業（常時雇用する労働者が300人以下の事業主）を、若者雇用促進法に基づき厚生労働大臣が「ユースエール認定企業」として認定しています。



<認定マーク>

認定した企業の情報発信を後押しすることなどで、企業が求める人材の円滑な採用を支援し、求職中の若者とのマッチング向上を図ります。

## Q 「ユースエール認定企業」として認定を受けると、どんなメリットがありますか？

**A** ユースエール認定企業になると、以下の支援を受けることができるようになり、企業のイメージアップや優秀な人材の確保などが期待されます。

1	ハローワークなどで重点的PRを実施	「わかものハローワーク」や「新卒応援ハローワーク」などの支援拠点で認定企業を積極的にPRすることで、若者からの応募増が期待できます。また、厚生労働省が運営する、若者の採用・育成に積極的な企業などに関するポータルサイト「若者雇用促進総合サイト」などにも認定企業として企業情報を掲載しますので、貴社の魅力を広くアピールすることができます。
2	認定企業限定の就職面接会などへの参加が可能	各都道府県労働局・ハローワークが開催する就職面接会などについて積極的にご案内しますので、正社員就職を希望する若者などの求職者と接する機会が増え、より適した人材の採用を期待できます。
3	自社の商品、広告などに認定マークの使用が可能	認定企業は、ユースエール認定マーク（右）を、商品や広告などに付けることができます。認定マークを使用することにより、ユースエール認定を受けた優良企業であるということを対外的にアピールすることができます。
4	日本政策金融公庫による融資制度	株式会社日本政策金融公庫（中小企業事業・国民生活事業）において実施している「働き方改革推進支援資金（企業活力強化貸付）」を利用する際、基準利率から-0.65%での融資を受けることができます。 ※ 基準利率は、令和4年3月1日現在（期間5年以内） 中小企業事業1.07%、国民生活事業1.82%です。 ※ 貸付期間、担保の有無などに応じて異なる利率が適用されます。 ※ 働き方改革推進支援資金（企業活力強化貸付）の詳細は、以下のURLをご覧ください。 <a href="https://www.jfc.go.jp/n/finance/search/hatarakikata_m.html">https://www.jfc.go.jp/n/finance/search/hatarakikata_m.html</a>
5	公共調達における加点評価	公共調達のうち、価格以外の要素を評価する調達（総合評価落札方式・企画競争方式）を行う場合は、契約内容に応じて、ユースエール認定企業を加点評価するよう、国が定める「女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活用に関する取組指針」において示されています。 ※ 加点評価の詳細は、公共調達を行う行政機関によって定められています。



## 【認定基準】

1	学卒求人※ <sup>1</sup> など、若者対象の正社員※ <sup>2</sup> の求人申込みまたは募集を行っていること
2	若者の採用や人材育成に積極的に取り組む企業であること
3	右の要件をすべて満たしていること <ul style="list-style-type: none"> <li>・「人材育成方針」と「教育訓練計画」を策定していること</li> <li>・直近3事業年度の新卒者などの正社員として就職した人の離職率が20%以下※<sup>3</sup></li> <li>・前事業年度の正社員の月平均所定外労働時間が20時間以下かつ、月平均の法定時間外労働60時間以上の正社員が1人もいないこと</li> <li>・前事業年度の正社員の有給休暇の年間付与日数に対する取得率が平均70%以上又は年間取得日数が平均10日以上※<sup>4</sup></li> <li>・直近3事業年度で男性労働者の育児休業等取得者が1人以上又は女性労働者の育児休業等取得率が75%以上※<sup>5</sup></li> </ul>
4	右の青少年雇用情報について公表していること <ul style="list-style-type: none"> <li>・直近3事業年度の新卒者などの採用者数・離職者数、男女別採用者数、平均継続勤務年数</li> <li>・研修内容、メンター制度の有無、自己啓発支援・キャリアコンサルティング制度・社内検定等の制度の有無とその内容</li> <li>・前事業年度の月平均の所定外労働時間、有給休暇の平均取得日数、育児休業の取得対象者数・取得者数（男女別）、役員・管理職の女性割合</li> </ul>
5	過去3年間に認定企業の取消を受けていないこと
6	過去3年間に認定基準を満たさなくなったことにより認定を辞退していないこと※ <sup>6</sup>
7	過去3年間に新規学卒者の採用内定取消しを行っていないこと
8	過去1年間に事業主都合による解雇または退職勧奨を行っていないこと※ <sup>7</sup>
9	暴力団関係事業主でないこと
10	風俗営業等関係事業主でないこと
11	各種助成金の不支給措置を受けていないこと
12	重大な労働関係等法令違反を行っていないこと

※1 少なくとも卒業後3年以内の既卒者が応募可であることが必要です。

※2 正社員とは、直接雇用であり、期間の定めがなく、社内の他の雇用形態の労働者（役員を除く）に比べて高い責任を負いながら業務に従事する労働者をいい、派遣契約で業務に従事する者は除きます。

※3 直近3事業年度の採用者数が3人または4人の場合は、離職者数が1人以下であれば、可とします。

※4 有給休暇に準ずる休暇として、企業の就業規則等に規定する、有給である、毎年全員に付与する、という3つの条件を満たす休暇について、労働者1人あたり5日を上限として加算することができます。

※5 男女ともに育児休業などの取得対象者がいない場合は、育休制度が定められていれば可とします。また、「くるみん認定」（子育てサポート企業として厚生労働省が定める一定の基準を満たした企業）を取得している企業については、くるみんの認定を受けた年度を含む3年度間はこの要件を不問とします。

※6 3、4の基準を満たさずに辞退した場合、再度基準を満たせば辞退の日から3年以内であっても再申請が可能です。

※7 離職理由に虚偽があることが判明した場合（実際は事業主都合であるにもかかわらず自己都合であるなど）は取り消します。

## Q 認定企業になるには、どうすればよいですか？

**A** 認定企業となるためには、各都道府県労働局へ申請が必要です。上記の認定基準を満たしていることを確認した後、各都道府県労働局から認定通知書を交付します。

※申請書などの提出は、ハローワークを経由して行うことができます。また、認定基準を満たしているかどうかを確認するための書類をご提出いただけます。詳細は、各都道府県労働局へお問い合わせください。

## 電子申請も利用できます！

ユースエールの認定申請は、持参又は郵送によるほか、e-Govポータルサイトから、電子申請の利用が可能です。ぜひご利用ください。（<https://shinsei.e-gov.go.jp/>）

本リーフレットの内容について詳しくは、都道府県労働局、ハローワークへお問い合わせください。（融資制度の詳細は、株式会社日本政策金融公庫へお問い合わせください）



令和4年4月1日から

# 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定・届出、情報公表が101人以上300人以下の中小企業にも義務化されています！

「改正女性活躍推進法」では、一般事業主行動計画の策定が、常時雇用する労働者が301人以上の企業に義務づけられています。令和4年4月1日から、101人以上300人以下の企業にも策定・届出と情報公表が義務化されています。

## 【行動計画の策定・届出の進め方】

「一般事業主行動計画」（以下「行動計画」といいます。）とは、企業が自社の女性活躍に関する状況把握と課題分析を行い、それを踏まえた計画を策定するものです。行動計画には、計画期間、数値目標、取組内容、取組の実施時期を盛り込まなければなりません。行動計画の策定から届出までの流れは、以下の4ステップをご参照ください。

## ステップ1 自社の女性の活躍状況を、基礎項目に基づいて把握し、課題を分析する

基礎項目（必ず把握すべき項目）

- 採用した労働者に占める女性労働者の割合（区）
- 男女の平均継続勤務年数の差異（区）
- 管理職に占める女性労働者の割合
- 労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間の状況



把握した状況から自社の課題を分析してください。

- ・自社の状況把握のためには、基礎項目に加えて選択項目（必要に応じて把握する項目）を活用することが原因の分析を深めるために有効です。
- ・「(区)」の表示のある項目は、雇用管理区分ごとに把握を行うことが必要です。
- ・「雇用管理区分」とは、職種、資格、雇用形態、就業形態等の労働者の区分です。当該区分に属している労働者について他の区分に属している労働者と異なる雇用管理を行うことを予定して設定しているものです。
- 例：正社員、契約社員、パートタイム労働者／事務職、技術職、専門職、現業職など

## ステップ2 行動計画を策定し、社内周知と外部公表を行う

ステップ1を踏まえて、**(a) 計画期間、(b) 1つ以上の数値目標、(c) 取組内容 (d) 取組の実施時期**を盛り込んだ行動計画を策定し、労働者に周知、外部に公表してください。

なお、公表に当たっては、「**女性の活躍推進企業データベース**」を活用しましょう！

## ステップ3 行動計画を策定したことを都道府県労働局に届け出る

届出の様式は、以下をご参照ください。

① 行動計画策定・変更届の届出参考様式

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000713159.doc>

② 次世代法に基づく行動計画と一体的に策定、届出をする場合の届出様式

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000744481.doc>



## ステップ4 取組を実施し、効果を測定する

定期的に数値目標の達成状況や、行動計画に基づく取組の実施状況を点検・評価してください。

### 【女性の活躍に関する情報公表】

自社の女性の活躍に関する状況について、以下の項目から**1項目以上**選択し、求職者等が簡単に閲覧できるように情報公表してください。なお、公表に当たっては、「**女性の活躍推進企業データベース**」を活用しましょう！

#### ① 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供

- ・採用した労働者に占める女性労働者の割合（区）
- ・男女別の採用における競争倍率（区）
- ・労働者に占める女性労働者の割合（区）（派）
- ・係長級にある者に占める女性労働者の割合
- ・管理職に占める女性労働者の割合
- ・役員に占める女性の割合
- ・男女別の職種または雇用形態の転換実績（区）（派）
- ・男女別の再雇用又は中途採用の実績

#### ② 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備

- ・男女の平均継続勤務年数の差異
- ・10事業年度前およびその前後の事業年度に採用された労働者の男女別継続雇用割合
- ・男女別の育児休業取得率（区）
- ・労働者の一月当たりの平均残業時間
- ・雇用管理区分ごとの労働者の一月あたりの平均残業時間（区）（派）
- ・有給休暇取得率
- ・雇用管理区分ごとの有給休暇取得率（区）

「(区)」の表示のある項目は、雇用管理区分ごとに公表を行うことが必要です。

「(派)」の表示のある項目は、労働者派遣の役務の提供を受ける場合には、派遣労働者を含めて公表を行うことが必要です。

## 行動計画の外部の公表、情報公表は「女性の活躍推進企業データベース」を活用しましょう！

行動計画の外部への公表や自社の女性の活躍に関する情報公表をする際は、厚生労働省が運営するサイト「女性の活躍推進企業データベース」を活用しましょう！ URL：<https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>

【問い合わせ先】茨城労働局雇用環境・均等室 〒310-8511 水戸市宮町1-8-31 ☎029-277-8295

令和4年  
4月1日より

# 労働施策総合推進法に基づく 「パワーハラスメント防止措置」が 中小企業の事業主にも義務化されました！

令和2年6月1日に「改正 労働施策総合推進法」が施行され、大企業から適用されました。  
中小企業に対する職場のパワーハラスメント防止措置は、令和4年4月1日から義務化されています。







## 職場における「パワーハラスメント」の定義

職場で行われる、①～③の要素 **全てを満たす** 行為をいいます。

- ① **優越的な関係を背景とした言動**
- ② **業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの**
- ③ **労働者の就業環境が害されるもの**

※客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導は該当しません。

## 職場におけるパワーハラスメントの代表的な言動の類型、該当すると考えられる例

代表的な言動の6つの類型	該当すると考えられる例
<b>1 身体的な攻撃</b> 暴行・傷害	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 殴打、足蹴りを行う。</li> <li>● 相手に物を投げつける。</li> </ul> 
<b>2 精神的な攻撃</b> 脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 人格を否定するような言動を行う。相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を含む。</li> <li>● 業務の遂行に必要な以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返す。</li> </ul> 
<b>3 人間関係からの切り離し</b> 隔離・仲間外し・無視	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 1人の労働者に対して同僚が集団で無視をし、職場で孤立させる。</li> </ul> 
<b>4 過大な要求</b> 業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制・仕事の妨害	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 新卒採用者に対し、必要な教育を行わないまま到底対応できないレベルの業績目標を課し、達成できなかったことに対し厳しく叱責する。</li> </ul> 
<b>5 過小な要求</b> 業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 管理職である労働者を退職させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせる。</li> <li>● 気に入らない労働者に対して嫌がらせのために仕事を与えない。</li> </ul> 
<b>6 個の侵害</b> 私的なことに過度に立ち入ること	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露する。</li> </ul> 

※個別の事案について、パワハラに該当するの判断に際しては、当該言動の目的、言動が行われた経緯や状況等、様々な要素を総合的に考慮することが必要です。  
また、相談窓口の担当者等が相談者の心身の状況や当該言動が行われた際の受け止めなど、その認識にも配慮しながら、相談者と行為者の双方から丁寧に事実確認を行うことも重要です。

## 「職場におけるパワーハラスメントを防止するために講ずべき措置」とは？

事業主が必ず講じなければならない具体的な措置の内容は以下のとおりです。

<b>事業主の方針等の 明確化および周知・啓発</b>	①職場におけるパワハラの内容・パワハラを行ってはならない旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発すること ②行為者について、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等文書に規定し、労働者に周知・啓発すること
<b>相談に応じ、適切に 対応するために 必要な体制の整備</b>	③ 相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること ④ 相談窓口担当者が、相談内容や状況に応じ、適切に対応できるようにすること
<b>職場におけるパワハラ に関する事後の 迅速かつ適切な対応</b>	⑤ 事実関係を迅速かつ正確に確認すること ⑥ 速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと ⑦ 事実関係の確認後、行為者に対する措置を適正に行うこと ⑧ 再発防止に向けた措置を講ずること （事実確認ができなかった場合も含む）
<b>併せて講ずべき措置</b>	⑨ 相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、その旨労働者に周知すること ⑩ 相談したこと等を理由として、解雇その他不利益取り扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること ※労働者が事業主に相談したこと等を理由として、 <b>事業主が解雇その他の不利益な取り扱いを行うことは、労働施策総合推進法において禁止されています。</b>

## 職場におけるパワーハラスメント防止等のための望ましい取り組み

以下の望ましい取り組みについても、積極的な対応をお願いします。

- パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントは、単独ではなく複合的に生じることも想定し、**一元的に相談に応じることのできる体制を整備すること**
- 職場におけるパワーハラスメントの**原因や背景となる要因を解消するための取り組み**を行うこと（コミュニケーションの活性化のための研修や適正な業務目標の設定等）
- 職場におけるパワーハラスメントを行ってはならない旨の方針を行う際に、自ら雇用する労働者以外に、以下の対象者に対しても**同様の方針を併せて示すこと**
  - ・ **他の事業主が雇用する労働者** ・ **就職活動中の学生等の求職者**
  - ・ 労働者以外の者（**個人事業主などのフリーランス、インターンシップを行う者、教育実習生等**）
- **カスタマーハラスメント**に関し以下の取り組みを行うこと
  - ・ **相談体制の整備**
  - ・ **被害者への配慮のための取り組み**  
（メンタルヘルス不調への相談対応、行為者に対して1人で対応させない等）
  - ・ **被害防止のための取り組み**（マニュアルの作成や研修の実施等）

## 職場におけるパワーハラスメント防止措置に関する詳しい情報・お問い合わせ

### ＞ 社内の体制整備に活用できる情報・資料

- **事業主・労働者向けパンフレットや社内研修用資料**  
厚生労働省のホームページからダウンロードできます。

- **ポータルサイト「あかるい職場応援団」**  
職場におけるハラスメントに関する情報を発信しています。

### ＞ 法律に関する問い合わせ先

茨城労働局雇用環境・均等室  
〒310-8511 水戸市宮町1-8-31 ☎029-277-8295

職場におけるハラスメント防止のために **検索**

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyoukintou/seisaku06/index.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/seisaku06/index.html)



あかるい職場応援団 HP **検索**

<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>



茨城労働局 **検索**

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



# 改正育児・介護休業法 対応はお済みですか？

## ■ 令和4年4月1日から義務化される事項

※1：事業主向け説明資料  
は[こちら](#)



### 1 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備が必要です！

何を？	<p>①～④のいずれかを実施してください（複数が望ましい）。産後パパ育休は、令和4年10月1日から施行</p> <p>① 育児休業・産後パパ育休に関する<b>研修の実施</b></p> <p>② 育児休業・産後パパ育休に関する<b>相談体制の整備</b>（相談窓口や相談対応者の設置）</p> <p>③ 自社の労働者の育児休業・産後パパ育休取得<b>事例の収集・提供</b></p> <p>④ 自社の労働者への育児休業・産後パパ育休制度と育児休業取得促進に関する<b>方針の周知</b></p>
具体的には？	<p>①「<b>研修</b>」 対象は、全労働者が望ましいですが、少なくとも管理職は、研修を受けたことがある状態にしてください。</p> <p>②「<b>相談体制の整備</b>」 窓口を設ける場合、形式的に設けるだけでなく、<b>実質的な対応が可能な窓口</b>を設けてください。また、窓口の周知等をして、労働者が利用しやすい体制を整備してください。</p> <p>③「<b>自社の育休取得事例の提供</b>」 自社の育休取得事例を収集し、事例を掲載した書類の配付やイントラネットへの掲載等を行い、<b>労働者が閲覧できるようにしてください</b>。 提供する事例を特定の性別や職種、雇用形態に偏らせず、可能な限り様々な労働者の事例を収集・提供し、<b>特定の者の育児休業の申し出を控えさせることに繋がらないように配慮してください</b>。</p> <p>④「<b>制度と育休取得促進に関する方針の周知</b>」 育児休業に関する制度と育児休業の取得の促進に関する事業主の方針を記載したもの（ポスターなど）を事業所内やイントラネットへ掲載してください。</p>

### 2 個別の周知・意向確認が必要です！

個別周知・意向確認、雇用環境整備の様式例は[こちら](#)



令和4年4月1日以降の申し出が対象です。取得を控えさせるような形での周知・意向確認は、この措置の実施とは認められません。

誰に？	(本人または配偶者の) 妊娠・出産の申し出をした労働者
何を？	<p>①～④<b>全てを行ってください</b>。産後パパ育休は、令和4年10月1日以降の申し出が対象</p> <p>① 育児休業・産後パパ育休に関する<b>制度</b>（制度の内容など）</p> <p>② 育児休業・産後パパ育休の<b>申出先</b>（例：「人事課」、「総務課」など）</p> <p>③ 育児休業給付に関する<b>こと</b>（例：制度の内容など）</p> <p>④ 労働者が育児休業・産後パパ育休期間において負担すべき<b>社会保険料の取扱い</b></p>
いつ？	妊娠・出産の申し出が出産予定日の1か月半以上前に行われた場合▶ <b>出産予定日の1か月前までにそれ以降の申し出の場合などは「事業主向け説明資料」3-1を参照※1</b>
どうやって？	①面談（オンライン可） ②書面交付 ③FAX ④電子メール等のいずれか（③④は労働者が希望した場合に限る）

## ■ 就業規則の変更

・変更した就業規則は労働者への周知が必要です。  
・常時10人以上の労働者を使用する事業場は、労働基準監督署への届け出も必要です。

規定例は[こちら](#)



### 第1弾「令和4年4月1日」までに就業規則の変更が必要です！

有期雇用労働者が育児休業・介護休業を取得できる要件が緩和されます。  
就業規則に、右記(1)の要件が記載されている場合は、その記載を削除する必要があります。

※引き続き雇用された期間が1年未満の労働者は労使協定の締結により除外可能です。



#### 具体例（現行の規定例と削除対象）

有期雇用労働者にあつては、次のいずれにも該当するものに限り休業をすることができる。

- 育児休業
  - (1) 引き続き雇用された期間が**1年以上** ←**削除!**
  - (2) 1歳6か月までの間に契約が満了することが明らかでない
- 介護休業
  - (1) 引き続き雇用された期間が**1年以上** ←**削除!**
  - (2) 介護休業開始予定日から93日経過日から6か月を経過する日までに契約が満了することが明らかでない

【第2弾】は裏面をご覧ください



# 女性活躍推進法 及び 労働施策総合推進法(パワハラ対策)等 「予約制個別相談会」実施中!

ぜひご利用ください!  
解説動画も  
公開中!

事業主のみなさま、改正法への対応や準備はお済みですか?

- 「女性活躍推進法」101~300人企業に対して一般事業主行動計画の策定等義務化(令和4年4月1日)
- 「労働施策総合推進法」中小企業も措置義務の対象に!(令和4年4月1日)
- 「育児・介護休業法」育児休業等取得しやすい環境創設のため、各種制度が順次施行(令和4年4月1日~)
- 「パートタイム・有期雇用労働法」中小企業にも法が全面適用に!(令和3年4月1日)

~これら法改正に関する皆さまの疑問解消を目的として茨城労働局では相談会を実施いたします~  
(新型コロナウイルス感染症対策として、密な状態を避けるため、「予約制個別相談会」と致します。)

また、パートタイム・有期雇用労働法、働き方改革関連等の御相談につきましては、本相談会のほか、当局委託事業である「働き方改革推進支援センター」より専門家を無料で派遣することも可能です。

女性活躍推進法の行動計画の作り方を教えてほしい。

ハラスメント対策って何をすればいいの?



改正育児・介護休業法について、何がどう変わるのか教えてほしい。

同一労働同一賃金って何をどうすればいい?



茨城労働局と「働き方改革推進支援センター」が皆さまの疑問を解消します!

## 女性活躍

### 【女性活躍推進法】101人以上300人企業対象

- ①自社の女性の活躍に関する状況把握、課題分析
- ②一般事業主行動計画の策定、社内周知、公表
- ③一般事業主行動計画を策定した旨の届出
- ④女性の活躍に関する1項目以上の情報公表

~ご利用ください~  
解説動画も  
公開中!



①~④全て令和4年4月1日施行

## パワハラ対策

### 【労働施策総合推進法】中小企業対象にも拡大 パワーハラスメント防止のための雇用管理上の措置義務

~ご利用ください~  
解説動画も  
公開中!



大企業は令和2年6月1日施行、中小企業は令和4年4月1日施行

## 育児休業 介護休業

### 【育児・介護休業法】

- ①育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け  
①、②令和4年4月1日施行
- ②有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和
- ③子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みの創設等

~ご利用ください~  
解説動画も  
公開中!



①、②以外の詳細は追って省令等により定められます。

## 同一労働 同一賃金

### 【パートタイム・有期雇用労働法】

- ①不合理な待遇差の禁止
- ②労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

~ご利用ください~  
解説動画も  
公開中!



令和3年4月1日全面施行

【個別相談会等申込先・問い合わせ先】  
茨城労働局 雇用環境・均等室  
〒310-8511 水戸市宮町1-8-31 ☎029-277-8295

~「本相談会」や「働き方改革推進支援センター」の  
専門家派遣のご希望は裏面の「申込書」にて  
郵送またはFAXでお申し込みください!~

☎029-224-6265

FAX : 029-224-6265

茨城労働局雇用環境・均等室 指導係あて

令和 年 月 日

### 「予約制個別相談会」等 申込書

事業所名		
所在地	〒	
電話番号		
ご担当者職氏名		
希望日時	第1希望	令和 年 月 日 ( ) 時 分 ~ 時 分
	第2希望	令和 年 月 日 ( ) 時 分 ~ 時 分
	第3希望	令和 年 月 日 ( ) 時 分 ~ 時 分
	その他	<input type="checkbox"/> 電話で調整を希望
相談方法	<b>【予約制個別相談会】</b> <input type="checkbox"/> 茨城労働局での相談	<b>【センター専門家による支援】</b> <input type="checkbox"/> センターに来てもらいたい <input type="checkbox"/> センターで相談したい
希望相談内容 (チェックしてください 複数希望可能)	<input type="checkbox"/> 女性活躍推進法 <input type="checkbox"/> 労働施策総合推進法等 (ハラスメント対策) <input type="checkbox"/> 育児・介護休業法 <input type="checkbox"/> パートタイム・有期雇用労働法 (同一労働同一賃金等) <input type="checkbox"/> 働き方改革関係全般について <input type="checkbox"/> その他 ( )	<input type="checkbox"/> パートタイム・有期雇用労働法 (同一労働同一賃金等) <input type="checkbox"/> 働き方改革関係 <input type="checkbox"/> 助成金・補助金 <input type="checkbox"/> テレワーク <input type="checkbox"/> 長時間労働の是正 <input type="checkbox"/> 36 協定・就業規則の見直し <input type="checkbox"/> 有給休暇の取得義務化の対応 <input type="checkbox"/> その他 ( ) <input type="checkbox"/> その他 ( )
備考	当日、ご相談したい内容等質問がございましたら記載してください。	

※ 日程等の調整につきましては、茨城労働局 雇用環境・均等室から追って連絡させていただきます。  
 ※ 会場の空き状況により、ご希望に沿えない場合は、希望日時について再調整させていただく場合がございますのでご承知おきください。

【申込先】茨城労働局 雇用環境・均等室 指導部門  
 TEL : 029-277-8295 FAX : 029-224-6265

事業主の  
皆さま！

# 認定制度を活用して、 自社の魅力度UP↑ しませんか？

労働局には5つの認定制度があり、法律に定める一定の要件を満たせば、業種や企業規模に関わらず、申請することができます！

～認定を受けると、こんなに**メリット**があります！！～

- 認定の証である「認定マーク」で認定企業であることを**対外的にPR**！
- **企業イメージアップ↑**
- **優秀な人材の採用&定着！**
- 調達における**一般競争入札**で**加点評価**されます。 ※メリットは一例です

## 若者応援！「ユースエール認定」

若者の採用・育成に積極的で雇用管理状況などが優良な中小企業を認定する制度です。

【問合せ先】職業安定課 ☎029-224-6218

## 障害者雇用応援！「もにす認定」

障害者の雇用の促進及び雇用の安定に関する取組の実施状況などが優良な中小企業を認定する制度です。

【問合せ先】職業対策課 ☎029-224-6219

## 安全衛生優良企業認定

労働者の安全や健康を確保するための対策に積極的に取り組み、高い安全水準を維持・改善している企業を認定する制度です。

【問合せ先】健康安全課 ☎029-224-6215

## 子育て等サポート！「くるみん認定」・「プラチナくるみん認定」

両立支援制度の導入や利用が進んでいる企業を「子育てサポート企業」として認定する制度です。

また、「くるみん認定」を既に受け、より進んだ取組を行っている企業については、「プラチナくるみん認定」があります。

さらに、「トライくるみん」及び「不妊治療と仕事との両立に取り組む企業を認定する『プラス』制度」が令和4年4月に新設されました。

【問合せ先】雇用環境・均等室 ☎029-277-8295

## 女性活躍！「えるぼし認定」・「プラチナえるぼし認定」

女性の活躍促進に関する状況等が優良な企業として認定する制度です。認定は、基準を満たす項目数に応じて3段階あります。

また、「えるぼし認定」を既に受け、取組の実施状況が特に優良な企業については、「プラチナえるぼし認定」があります。

【問合せ先】雇用環境・均等室 ☎029-277-8295



厚生労働省・茨城労働局

URL <https://jsite.mhlw.go.jp/ibaraki-roudoukyoku/home.html>





# 認定企業一覧

ユースエール認定企業			くるみん認定		
企業名	業種	市町村	企業名	業種	市町村
株式会社武井工業所	製造業	石岡市	株式会社カスミ	卸売業、小売業	つくば市
ペンギンシステム株式会社	情報通信業	つくば市	株式会社ケースホールディングス	卸売業、小売業	水戸市
株式会社エスディーエル	情報通信業	ひたちなか市	いばらきコープ生活協同組合	複合サービス事業	小美玉市
太洋電機産業株式会社	製造業	阿見町	株式会社筑波銀行	金融業、保険業	土浦市
社会福祉法人盡誠会	医療、福祉	稲敷市	国立研究開発法人物質・材料研究機構	学術研究、専門・技術サービス業	つくば市
日本放射線エンジニアリング株式会社	製造業	日立市	関彰商事株式会社	卸売業、小売業	筑西市
東興機械工業株式会社	サービス業	東海村	ヤノセミコンダクタ・イクイップメント株式会社	製造業	阿見町
社会福祉法人愛信会	医療、福祉	土浦市	国立研究開発法人日本原子力研究開発機構	学術研究、専門・技術サービス業	東海村
株式会社原製作所	製造業	稲敷市	株式会社常陽銀行	金融業、保険業	水戸市
大塚セラミックス株式会社	製造業	下妻市	社会福祉法人泰仁会	医療、福祉	石岡市

もにす認定		
企業名	業種	市町村
高浪化学株式会社	製造業	八千代町
株式会社ヴィオーラ	サービス業(他分類外)	水戸市

目指して  
みませんか?

安全衛生優良企業認定		
企業名	業種	市町村
該当する企業はありません		

目指して  
みませんか?

プラチナえるぼし認定		
企業名	業種	市町村
該当する企業はありません		

えるぼし認定 (茨城では全て「3段階目」での認定となっています)

企業名	業種	市町村
株式会社常陽銀行	金融業、保険業	水戸市
株式会社カスミ	卸売業、小売業	つくば市
関彰商事株式会社	卸売業、小売業	筑西市
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構	学術研究、専門・技術サービス業	つくば市
株式会社ケースホールディングス	卸売業、小売業	水戸市
株式会社茨城新聞社	情報通信業	水戸市
高橋興業株式会社	サービス業(他分類外)	土浦市
社会福祉法人征峯会	医療、福祉	筑西市
社会福祉法人山水苑	医療、福祉	日立市
日本ファブテック株式会社	製造業	取手市

プラチナくるみん認定

企業名	業種	市町村
株式会社筑波銀行	金融業、保険業	つくば市
株式会社ケースホールディングス	卸売業、小売業	水戸市
株式会社カスミ	卸売業、小売業	つくば市
株式会社常陽銀行	金融業、保険業	水戸市
水戸信用金庫	金融業、保険業	水戸市
社会福祉法人征峯会	医療、福祉	筑西市
株式会社関西ケースデンキ	卸売業、小売業	水戸市

株式会社カスミ	卸売業、小売業	つくば市
株式会社ケースホールディングス	卸売業、小売業	水戸市
いばらきコープ生活協同組合	複合サービス事業	小美玉市
株式会社筑波銀行	金融業、保険業	土浦市
国立研究開発法人物質・材料研究機構	学術研究、専門・技術サービス業	つくば市
関彰商事株式会社	卸売業、小売業	筑西市
ヤノセミコンダクタ・イクイップメント株式会社	製造業	阿見町
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構	学術研究、専門・技術サービス業	東海村
株式会社常陽銀行	金融業、保険業	水戸市
社会福祉法人泰仁会	医療、福祉	石岡市
社会福祉法人笠間市社会福祉協議会	医療、福祉	笠間市
社会福祉法人恵愛会	医療、福祉	つくば市
生活協同組合パルシステム茨城 栃木	複合サービス事業	水戸市
社会福祉法人征峯会	医療、福祉	筑西市
筑波乳業株式会社	製造業	石岡市
国立大学法人筑波大学	教育、学習支援業	つくば市
社会福祉法人芳香会	医療、福祉	古河市
キヤノン化成株式会社	製造業	つくば市
医療法人篇会	医療、福祉	ひたちなか市
ヤノエレクトロニクス・インダストリー株式会社	製造業	坂東市
国立研究開発法人森林研究・整備機構	学術研究、専門・技術サービス業	つくば市
国立研究開発法人土木研究所	学術研究、専門・技術サービス業	つくば市
結城信用金庫	金融業、保険業	結城市
医療法人博仁会	医療、福祉	常陸大宮市
社会福祉法人勇成会	医療、福祉	水戸市
医療法人社団平仁会	医療、福祉	筑西市
水戸エンジニアリングサービス株式会社	製造業	ひたちなか市
社会福祉法人博友会	医療、福祉	常陸大宮市
茨城トヨペット株式会社	卸売業、小売業	水戸市
社会福祉法人木犀会	医療、福祉	笠間市
美野里デリカ株式会社	製造業	小美玉市
株式会社関西ケースデンキ	卸売業、小売業	水戸市
水戸信用金庫	金融、保険業	水戸市
株式会社いよいよ	卸売業、小売業	神栖市
株式会社九州ケースデンキ	卸売業、小売業	水戸市
マルイアドバンス株式会社	製造業	日立市
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構	学術研究、専門・技術サービス業	つくば市
ペンギンシステム株式会社	情報通信業	つくば市
茨城県信用組合	金融業、保険業	水戸市

※業種は「日本標準産業分類」の大分類になります。  
 ※掲載は各制度認定した順での表記です。

令和4年3月3日現在

働きやすい職場づくりに取り組む医療機関を応援します

# 茨城県医療勤務環境改善支援センター

相談  
無料

茨城県では、医師・看護師等の離職防止及び定着促進を図るため、医療従事者の勤務環境改善に取り組む医療機関をサポートする「茨城県医療勤務環境改善支援センター」を開設しました。本センターでは、医業経営アドバイザーと医療労務管理アドバイザーが、医療機関の多様なニーズに対し、専門的・総合的に支援します。



まずは専門家に相談しませんか？



医療勤務環境改善マネジメントシステムによる改善

スタッフ・患者・経営・3つのWIN

## 茨城県医療勤務環境改善支援センター

平日 9:00~17:00まで対応

みんなで よい きんむかきまよう

029-302-3471 FAX 029-307-4199

ご質問・お問い合わせは  
お気軽にどうぞ！

〒310-0852  
茨城県水戸市笠原町489  
茨城県メディカルセンター 3階

ibaraki2@task-work.com

ウェブサイト 茨城県医療勤務環境改善支援センター

実施機関：タスクールPlus (厚生労働省 茨城労働局 委託事業)



# 専門家による無料相談 申込票

茨城県医療勤務環境改善支援センター 宛  
E-Mailの方は、ibaraki2@task-work.comへ下記内容をお送りください。



みなで よい きんむかんきょう  
029-307-4199

申込日： 年 月 日

会社名 医療機関名	代表者名		
病院機能・特性	病床数	職員数	名 (うち 非正規雇用労働者)
住所	〒 -		
担当部署/役職	氏名		
電話番号	( ) -	FAX番号	( ) -
担当者携帯電話 (緊急時の連絡先)	- -	メールアドレス	@
相談希望日時	<input type="checkbox"/> 希望日時がある場合 第1希望 月 日 / 時から 第2希望 月 日 / 時から 第3希望 月 日 / 時から	<input type="checkbox"/> 電話で調整を希望	
相談方法 (どちらかに○)	※会社・医療機関への訪問 ・ センターへ来所		
相談内容 (ご希望内容にチェック)	<input type="checkbox"/> 勤務環境改善で何から手をつけたらよいか分からない <input type="checkbox"/> 医療勤務環境改善マネジメントシステムについて <input type="checkbox"/> 医療スタッフの健康支援 <input type="checkbox"/> 補助金・助成金制度の活用 <input type="checkbox"/> 育児・介護支援 <input type="checkbox"/> コロナ対応による雇用対策助成金等活用 <input type="checkbox"/> キャリア形成・働きがい <input type="checkbox"/> 社員定着(退職防止) <input type="checkbox"/> 人材採用・人材確保 <input type="checkbox"/> 給与体系・賃金制度(評価制度) <input type="checkbox"/> 人材育成・教育訓練 <input type="checkbox"/> 労働時間管理(時間外労働 他) <input type="checkbox"/> 長時間労働の是正 <input type="checkbox"/> 36協定、就業規則見直し <input type="checkbox"/> 有給休暇の取得義務化への対応 <input type="checkbox"/> 外国人の就労・受け入れ <input type="checkbox"/> 高齢者活用、女性の活躍推進 <input type="checkbox"/> 職場風土(コミュニケーション) <input type="checkbox"/> 同一労働同一賃金		
	<input type="checkbox"/> その他 ※特に相談したい内容がございましたら、こちらにご記入ください。		
この専門家相談を知ったきっかけ	<input type="checkbox"/> 県からの紹介 <input type="checkbox"/> 医療機関団体からの紹介 <input type="checkbox"/> 労働局からの紹介 <input type="checkbox"/> ホームページを見て <input type="checkbox"/> 冊子を見て <input type="checkbox"/> 実施機関、専門家からの紹介 <input type="checkbox"/> その他( )		

※ご記入いただいた個人情報は当センターが厳重に管理し、この目的以外では使用しません。

お問い合わせ先

茨城県医療勤務環境改善支援センター(実施機関/株式会社タスクールPlus)

〒310-0852 茨城県水戸市笠原町489 茨城県メディカルセンター3階

☎ 029-302-3471 ☎ 029-307-4199 ✉ ibaraki2@task-work.com

再就職、転職、スキルアップを目指す皆さまへ

# 求職者支援制度のご案内

月10万円  
給付金

+

無料の  
職業訓練

+

就職  
サポート

## ■ 求職者支援制度とは？

- 求職者支援制度は、再就職、転職、スキルアップ(\*)を目指す方が、月10万円の生活支援の給付金を受給しながら、無料の職業訓練を受講する制度です
- 訓練開始前から、訓練期間中、訓練終了後まで、ハローワークが求職活動をサポートします
- 離職して雇用保険を受給できない方、収入が一定額以下の在職者の方が、給付金を受給しながら訓練を受講できます
- 給付金の支給要件を満たさない場合も、無料の職業訓練を受講できます（テキスト代などは自己負担）

\* 令和5年3月末までの特例として、転職せずに働きながらスキルアップを目指す方も対象としています

## ■ 主な対象者の方は？

### 給付金を受けて訓練を受講する方

離職者	雇用保険の適用がなかった離職者の方 フリーランス・自営業を廃業した方 雇用保険の受給が終了した方など
在職者	一定額以下の収入のパートタイムで働きながら、正社員への転職や社内で正社員転換を目指す方など

### 給付金を受けずに訓練を受講する方（無料の訓練のみ受講する方）

離職者	親や配偶者と同居していて一定の世帯収入がある方など （親と同居している学卒未就職の方など）
在職者	働いていて一定の収入のある方など（フリーランスで働きながら、正社員への転職を目指す方など）

厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク

LL040331訓01

## ■ 制度活用の主な要件

### (訓練受講の要件)

- ハローワークに求職の申込みをしていること
- 雇用保険被保険者や雇用保険受給資格者でないこと
- 労働の意思と能力があること
- 職業訓練などの支援を行う必要があるとハローワークが認めたこと

### (給付金の支給要件)

- 本人収入が月8万円以下 **[シフト制で働く方などは月12万円以下]** (\*)
  - **世帯全体の収入が月40万円以下**(\*)
  - 世帯全体の金融資産が300万円以下
  - 現在住んでいるところ以外に土地・建物を所有していない
  - **訓練の8割以上に出席する**(\*)
- (病気や仕事など以外の理由で訓練を欠席した場合、給付金を日割りで支給します)**
- 世帯の中で同時にこの給付金を受給して訓練を受けている者がいない
  - 過去3年以内に、偽りその他不正の行為により、特定の給付金の支給を受けていない

\* 令和5年3月末までの特例

## ■ 主な訓練コース (求職者支援訓練)

基礎	ビジネスパソコン科、オフィスワーク科など
I T	WEBアプリ開発科、Android/JAVAプログラマ育成科など
営業・販売・事務	OA経理事務科、営業販売科など
医療事務	医療・介護事務科、調剤事務科など
介護福祉	介護職員実務者研修科、保育スタッフ養成科など
デザイン	広告・DTPクリエイター科、WEBデザイナー科など
その他	3次元CAD活用科、ネイリスト養成科など

- 訓練期間は2か月から6か月  
**[シフト制の在職者などを対象とするコースは2週間から]** (令和5年3月末までの特例)
- 上記の訓練のほか、訓練期間がより長い公共職業訓練 (最長2年) も受講できます

### [修了者の声]



介護職が初めてで不安もありましたが、経験豊富な講師の授業により理解が深まり、介護職として働く意欲が高まりました

簿記の資格を取得でき、就職先も決まりました。面接や履歴書の作成指導のおかげで就職活動に意欲的に取り組めました

給付金をもらったので、生活の心配をせずに訓練に集中できました

### コース検索



求職者支援制度の申し込みは、ハローワークで受け付けています  
まずは、住所地を管轄するハローワークにご相談ください

[所在地・連絡先]



[制度の詳細]



[制度の紹介動画]



# NO! 就活 セクシュアルハラ スメント

許されません!

このような行為は



食事やデートへの執拗な誘い



不必要な身体への接触

性的な関係の強要

性的な事実に関する質問

拒否等したことによる不利益取扱い（採用差別・内定取消等）

性的冗談やからかい



## このような場面で起きています!

正式な採用活動の場だけでなく、インターンシップへの参加、リクレーターと会ったときやOB・OG訪問等の場においても問題となっています。(%)

セクハラ行為を受けたのはどのようなときでしたか	全体	男性	女性
インターンシップに参加したとき	34.1	32.3	35.9
企業説明会やセミナーに参加したとき	27.8	34.7	21.4
就職採用面接を受けたとき	19.2	21.0	17.6
内々定を受けたとき	13.7	19.4	8.4
内々定を受けた後	12.9	12.9	13.0
リクレーターと会ったとき	12.5	13.7	11.5
志望先企業の従業員との酒宴の場	11.8	9.7	13.7
SNSや就活マッチングアプリを通じて志望先企業の従業員とやりとりや相談等を行っていたとき	7.5	5.6	9.2
大学のOB/OG訪問のとき	5.9	8.9	3.1
その他	1.2	0.0	2.3

## 行為者は採用の担当者ではありません!

企業においては採用活動を適切に管理したり、インターンシップ受入れ部署等を含めて労働者への周知や研修等により就活セクハラ未然防止に努めましょう。(%)

セクハラ行為を行ったのは誰でしたか	全体	男性	女性
インターンシップで知り合った従業員	32.9	29.0	36.6
採用面接担当者	25.5	25.8	25.2
企業説明会の担当者	24.7	35.5	14.5
大学のOB/OG訪問を通じて知り合った従業員	17.6	16.9	18.3
学校・研究室等へ訪問した従業員、リクレーター	12.5	16.9	8.4
SNSや就活マッチングアプリを通じて志望先企業の従業員	12.2	13.7	10.7
志望先企業の役員	11.0	8.9	13.0
その他	1.2	0.0	2.3

資料出所：令和3年4月30日厚生労働省発表 『職場のハラスメントに関する実態調査報告書』(令和2年度厚生労働省委託事業)

## 男女雇用機会均等法では、事業主に対し職場におけるセクシュアルハラスメント防止対策を講ずることが義務付けられています!

男女雇用機会均等法第11条の2における事業主及び労働者に対するセクシュアルハラスメント防止に関する責務規定の趣旨を踏まえ、セクハラ防止指針7には、職場におけるセクシュアルハラスメントを行ってはならない旨の方針の明確化等を行う際には、事業主が就職活動中の学生を含む求職者やインターンシップを行っている者等（以下「就活生等」といいます。）についても、同様の方針を併せて示すことが望ましいこと、職場におけるセクシュアルハラスメントに類すると考えられる相談があった場合には、就活生等についても、必要に応じて適切な対応を行うように努めることが望ましいこと等が規定されています。

### 【お役立ち情報】

セクハラも含めたハラスメントについて、研修資料・対応事例・解説動画等の情報を総合的に発信している特設サイトです。是非ご利用ください。

サイトQRコード▶



ハラスメント裁判事例、他社の取組などハラスメント対策の総合情報サイト  
**あかるい職場応援団**

<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>



# 事業主の皆さまへ

## ～「不妊治療」と「仕事との両立」支援のご案内～

さまざまな企業で、社員が不妊治療を受けながら働き続けられる職場づくりに取り組む動きが広がっています。こうした取組は、**離職の防止、社員の安心感やモチベーションの向上、新たな人材を引き付けること**などにつながり、**企業にとっても大きなメリット**があります。

企業が社員の事情に応じてサポートする姿勢を示すことは、働く本人にとっても、**一層仕事への意欲が増す**などの大きな影響を与えると考えられます。

厚生労働省では、企業における「不妊治療」と「仕事との両立」を支援する取り組みを推進する企業を支援しています。

### 不妊治療を受けながら働き続けられる職場づくりのためのマニュアル



【URL ▼】  
<https://www.mhlw.go.jp/bunya/kyoukintou/pamphlet/dl/30k.pdf>

【掲載データ情報】  
 > PDF: 53ページ  
 > 10.5MB

【QRコード ▶】

### 不妊治療と仕事との両立サポートハンドブック

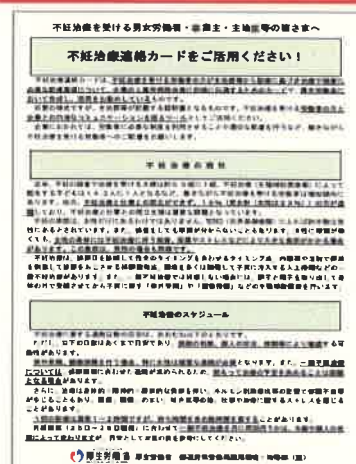


【URL ▼】  
<https://www.mhlw.go.jp/bunya/kyoukintou/pamphlet/dl/30l.pdf>

【掲載データ情報】  
 > PDF: 12ページ  
 > 1.47MB

【QRコード ▶】

### 不妊治療連絡カード



【URL ▼】  
<https://www.mhlw.go.jp/bunya/kyoukintou/pamphlet/dl/30b.pdf>

【掲載データ情報】  
 > PDF: 6ページ  
 > 488KB

【QRコード ▶】

## 中小企業を支援する助成金もご活用ください ～両立支援等助成金（不妊治療両立支援コース）～

不妊治療と仕事との両立に資する職場環境の整備に取組、不妊治療のために利用可能な休暇制度や両立支援制度を労働者に利用させた中小企業事業主の皆さまを支援する助成金です。労働者が休暇制度・両立支援制度を利用した場合に活用できます。

▶ 詳細はこちらへ [https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_14408.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_14408.html)

【QRコード ▶】

## 認定制度で企業のイメージUP

次世代育成支援対策推進法に基づき、一般事業主行動計画を策定した企業のうち、計画に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした企業を「子育てサポート企業」として認定する制度です。

また、「くるみん認定」(①)を既に受け、より高い水準の取組を行い、一定の要件を満たした企業については「プラチナくるみん認定」(②)があります。

さらに、**令和4年4月1日より**、新たな認定制度「トライくるみん」(③)や「**不妊治療と仕事との両立に取り組む企業を認定する『プラス』制度**」(④)が創設されました。

認定を受けた企業は、認定の証である「認定マーク」を使用することにより対外的にPRできます。

事業主の皆さま！ぜひ認定を目指してみませんか？

① くるみん認定マーク

② プラチナくるみん認定マーク

**目指そう！**  
**くるみん！**

**NEW!**

③ トライくるみん認定マーク

④ プラス制度 認定マーク

(①～③のマークにこの枠が付きます)





# 労働委員会の窓から

令和4年2月1日～令和4年3月31日



労働委員会は、中立・公正な立場で、労使紛争の解決に向けて争議の調整や不当労働行為の審査などを行っています。労働組合や使用者だけでなく、労働者個人で利用できるあっせん制度もありますので、是非ご活用ください。

## ■ 今期の事件の状況



- **審査事件** (労働組合又は労働者からの申立てにより、不当労働行為に該当するかどうかを判定し、該当する場合救済を図る制度)
  - .....当該期間中に新規申立てはありませんでした。係属中の事件は**2件**です。
- **調整事件** (労働組合と使用者との間の紛争について話し合いにより解決を図る制度)
  - .....当該期間中に新規申請はありませんでした。係属中の事件はありません。
- **個別あっせん事件** (個々の労働者と使用者との間の紛争について話し合いにより解決を図る制度)
  - .....当該期間中において、新規事件が3件、前期間からの係属事件が1件ありました。うち1件が終結し、3件が係属中です。

### 【新規事件の概要】

事件名	業種	申請年月日 申請者区分	あっせん事項
R 4 (個) 第 2 号事件	建設業	R 4. 2. 9 労働者	・ 解決金
R 4 (個) 第 3 号事件	医療、福祉	R 4. 2. 16 労働者	・ 解決金
R 4 (個) 第 4 号事件	小売業	R 4. 2. 21 労働者	・ 解決金

### 【終結事件の概要】

事件名	業種	申請者区分	あっせん事項	終結状況
R 4 (個) 第 1 号事件	学術研究、 専門・技術 サービス業	労働者	・ 解決金 ・ 不当解雇、 パワハラに 対する謝罪	被申請者のあっせんに応じない意思が明確になったため、打ち切りとして終結した。 (終結までの所要日数は76日)

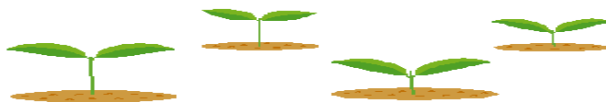


## ■ あっせん員候補者紹介



令和4年4月21日付けで、新しいあっせん員候補者が委嘱されました。

氏名	委嘱年月日	現職
木島 千華夫 きじま ちかお	平成24年12月3日	弁護士 茨城県労働委員会公益委員
亀田 哲也 かめだ てつや	平成30年12月6日	弁護士 茨城県労働委員会公益委員
吉田 勉 よしだ つとむ	平成30年12月6日	常磐大学総合政策学部教授 茨城県労働委員会公益委員
石川 和宏 いしかわ かずひろ	令和2年12月3日	茨城県労働委員会公益委員
後藤 玲子 ごとう れいこ	令和2年12月3日	茨城大学人文社会科学部教授 茨城県労働委員会公益委員
内山 裕 うちやま ゆたか	平成30年1月18日	日本労働組合総連合会茨城県連合会会長 茨城県労働委員会労働者委員
吉田 豊 よしだ ゆたか	平成28年12月1日	茨城県教職員組合顧問 茨城県労働委員会労働者委員
高木 英見 たかぎ ひでみ	平成29年9月21日	日本労働組合総連合会茨城県連合会事務局長 茨城県労働委員会労働者委員
菅原 康弘 すがわら やすひろ	令和2年12月3日	茨城交通労働組合執行委員長 茨城県労働委員会労働者委員
関口 喜一 せきぐち よしかず	令和3年11月25日	情報産業労働組合連合会茨城県協議会議長 茨城県労働委員会労働者委員
安田 仁四 やすだ ひとし	平成24年12月3日	一般社団法人茨城県経営者協会人事労務相談室長 茨城県労働委員会使用者委員
澤畑 慎志 さわはた しんじ	平成28年12月1日	一般社団法人茨城県経営者協会副会長 茨城県労働委員会使用者委員
曽根 徹 そね とおる	平成30年5月24日	株式会社日立製作所日立事業所事業所長 茨城県労働委員会使用者委員
生井 義雄 なまい よしお	平成30年12月6日	株式会社カスミ常勤監査役 茨城県労働委員会使用者委員
吉原 祐二 よしはら ゆうじ	令和2年12月3日	株式会社ケーズホールディングス取締役常務執行役員管理本部長 茨城県労働委員会使用者委員
大川 遵一 おおかわ じゅんいち	令和3年4月15日	茨城県労働委員会事務局長
清水 伸 しみず しん	令和4年4月21日	茨城県労働委員会事務局次長兼総務調整課長
丸山 達也 まるやま たつや	令和3年4月15日	茨城県労働委員会事務局審査課長



## ■ 「あっせん員」について ■

令和4年4月21日にあっせん員候補者1名を委嘱しました。あっせん員は、労働委員会で扱う調整事件におけるあっせん（労働組合と使用者との間の紛争について話し合いにより解決を図る制度）及び個別的労使紛争のあっせん事件（個々の労働者と使用者との間の紛争について話し合いにより解決を図る制度）に関与します。

ここでは、あっせん員が、上記の労働委員会のあっせんにおいてどのような役割を果たすのかをご紹介します。

労働委員会のあっせんとは、会長の指名するあっせん員が、労使紛争の両当事者の間に立って労使双方の主張の争点を確認、その妥協調整に助力して当事者の自主的な相互の歩み寄りを図ることにより、当該事件を妥結に導く紛争解決の方法です。あっせん員は、今回公示されたあっせん員候補者の中から指名されます。あっせん員候補者は、公益を代表する者（弁護士、大学教授など）、労働者を代表する者（労働組合の役員など）、使用者を代表する者（会社役員など）など学識経験を有し、労使紛争の解決に援助を与えることのできる者が選ばれます。

あっせんの際には、紛争の内容等を勘案し、原則として公・労・使のあっせん員候補者の中から1名ずつあっせん員が指名されます。公益を代表するあっせん員は公平な第三者の立場に立つ者であり、労働者を代表するあっせん員、使用者を代表するあっせん員も単なる利益代表ではなく、労使双方の事情を正しく理解し、あっせんに反映させていく立場にあります。

以上のように、労働委員会では、異なる立場のあっせん員が複数であっせんに携わることにより、労使双方の意向をより丁寧に反映させながら、公正で円滑なあっせんを行っておりますので、是非ご活用ください。



### 【お問い合わせ先】茨城県労働委員会事務局

〒310-8555 水戸市笠原町 978 番 6  
TEL 029-301-5563（総務調整課）、029-301-5568（審査課）  
E-mail roudoui@pref.ibaraki.lg.jp  
URL <http://www.pref.ibaraki.jp/soshiki/roudou/index.html>  
～労使紛争の迅速・的確な解決を目指します～

茨城労働Seed

5月号 第729号

茨城県産業戦略部労働政策課

〒310-8555 水戸市笠原町978番6

令和4年5月発行

TEL 029-301-3635

<https://www.pref.ibaraki.jp/shokorodo/rosei/rodo/seed/index.html>