

目次

募集

令和6年度元氣いばらき就職面接会のご案内.....	2
チャレンジいばらき就職フェア(前期)のご案内.....	3
スキルアップセミナー(在職者訓練)について.....	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
いばらきリスキリング推進宣言企業を募集します!.....	8

ご案内

令和6年度労働政策課・産業人材育成課主要事業の概要.....	9
女性管理職育成教材のご案内.....	11
「あなたにエール!~いばらき女性活躍・働き方応援ポータルサイト~」のご案内.....	12
いばらき労働相談センターのご案内.....	14
UIJターン・地元定着支援強化事業.....	15
茨城県外国人材支援センターのご案内.....	16
障害者雇用推進アドバイザーの周知.....	17

お知らせ

[労働局から]	
令和6年度茨城労働局行政運営方針.....	18
労働保険年度更新申告書 受理相談会日程.....	20
5月は労働保険の電子申請利用促進月間です.....	21
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!.....	22
令和6年度全国安全週間実施要項.....	23
令和5年労働災害発生状況等.....	24
熱中症を防ごう.....	25
高齢者就業確保措置について.....	27
障害者雇用促進について.....	31
男女均等な採用選考ルールについて.....	33
労働施策総合推進法について.....	34
育児・介護休業法について.....	36
求職者支援制度のご案内.....	37
就活セクハラについて.....	39
不妊治療と仕事との両立支援について.....	40
[労働委員会から]	
労働委員会の窓から.....	41

～ 茨城で働こう！君にぴったりの会社がここにある！～

令和6年度「元気いばらき就職面接会」を開催します！

令和6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6年7月11日(木)	常陸大宮市	県北地区就職支援センター (0294-80-3366)
7月18日(木) ※中高年シニア向け	つくば市	県南地区就職支援センター (029-825-3410)
9月20日(金)	水戸市	いばらき就職支援センター (029-300-1916)
11月1日(金)	神栖市	鹿行地区就職支援センター (0291-34-2061)
11月7日(木)	つくば市	県南地区就職支援センター (029-825-3410)
11月15日(金)	日立市	日立地区就職支援センター (0294-27-7172)
11月26日(火)	筑西市	県西地区就職支援センター (0296-23-3811)
令和7年2月6日(木)	土浦市	県南地区就職支援センター (029-825-3410)
2月14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6年度 チャレンジいばらき就職フェア(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7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に卒業された方(卒業後概ね3年以内)

	開催日	場所	参加企業数(予定)
水戸会場①	6月22日(土曜日)	ホテルレイクビュー水戸 水戸市宮町1-6-1	140社 (午前・午後各70社)
つくば会場	6月29日(土曜日)	つくば国際会議場 つくば市竹園2-20-3	80社 (午前・午後各40社)
水戸会場②	7月8日(月曜日)	水戸市民会館 水戸市泉町1-7-1	60社 (午前・午後各30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/r6challenge_zenki.html

【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

スキルアップセミナー（在職者訓練）について

スキルアップセミナーとは、働く人をサポートするために県内5つの県立産業技術専門学院で実施している短期の公共職業訓練（ハロートレーニング）です。

「指導員の確保が難しい」、「ノウハウがないので社員教育になかなか取り組めない」、「現在の社内教育をさらに充実させたい」といったご意見に応えられるよう、企業等で就業中の皆さんを対象として機械・電気・溶接・IT・新入社員研修など、以下のコースで各種技能講習を実施しています。

是非、従業員の教育訓練にご活用ください。

コース	講座の内容・実施例	定員	訓練時間	受講料
技能向上	電気工事士受験対策（筆記・技能）、ガス・アーク溶接講座、新入社員研修 など	1講座あたり 10～30名 程度	おおむね 20時間 前後	5,000円 ※ガス溶接技能講習については4,500円
IT	基本情報技術者試験対策、ITパスポート試験対策、機械・建築CAD講座、ホームページ作成講座 など			
オーダーメイド	企業等の個別のご要望にお応えして計画実施します。まずは内容や日程（土日・夜間実施も可）をお聞かせください。 品質管理、ガス・アーク・ティグ溶接、機械加工（普通旋盤・フライス盤）、型枠施工、基本情報技術者試験対策 など	3名以上		
いばらき名匠塾	オーダーメイド同様、企業等の個別のご要望にお応えして計画実施します。 概ね30代までの若年技能者に対して、熟練技能者から技術・技能を継承します。	3名以上	48時間程度	
技能ブラッシュアップ	技能検定1・2級取得を目指すなど技能者のレベルアップを図ります。 普通旋盤作業訓練（日立）	8名程度	最長 210時間	25,000円

【問い合わせ先】

○産業戦略部産業人材育成課	水戸市笠原町 978-6	TEL 029-301-3653
○県立水戸産業技術専門学院	水戸市下大野町 6342	TEL 029-269-2160
○県立日立産業技術専門学院	日立市西成沢町 3-9-1	TEL 0294-35-6449
○県立鹿島産業技術専門学院	鹿嶋市林 572-1	TEL 0299-69-1171
○県立土浦産業技術専門学院	土浦市中村西根番外 50-179	TEL 029-841-3551
○県立筑西産業技術専門学院	筑西市玉戸 1336-54	TEL 0296-24-1714

【スキルアップセミナー】

<https://www.pref.ibaraki.jp/shokorodo/shokuno/jinzai/zaisyoku/zaisyokutop.html>



ハロートレーニング
— 急がば学べ —



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 産業人材育成課 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！

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）
- ・認証マークを会社の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点
- ・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



障がい者雇用優良企業

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2.8%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40.0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40.0人未満である企業にあっては、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 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	姿 勢	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（令和6年1月末日現在）

認定件数	法 人 名	所 在 地	認定件数	法 人 名	所 在 地
1	筑波乳業(株)	石岡市	24	(株)ヴィオーラ	水戸市
2	栗田アルミ工業(株)	土浦市	25	(株)サンユーストアー	北茨城市
3	JR水戸鉄道サービス(株)	水戸市	26	(社福)木犀会	笠間市
4	京三電機(株)	古河市	27	いばらきコープ生活協同組合	小美玉市
5	(株)カシマ	かすみがうら市	28	渡辺食品(株)	常総市
6	三共貨物自動車(株)	筑西市	29	(株)ケースホールディングス	水戸市
7	(社福)あかね会	北茨城市	30	日立建機ロジテック(株)	土浦市
8	高浪化学(株)	結城郡八千代町	31	(株)常磐谷沢製作所	北茨城市
9	(株)チャンス	牛久市	32	(社福)ナザレ園	那珂市
10	(株)日立物流東日本	日立市	33	(医)それいゆ会	高萩市
11	日和サービス(株)	日立市	34	(株)染谷工務店	常総市
12	横関油脂工業(株)	北茨城市	35	常総開発工業(株)	神栖市
13	(株)ハラキン	鹿嶋市	36	勝田環境(株)	ひたちなか市
14	(株)サンワーク	常総市	37	(社福)博慈会	牛久市
15	(株)幸和義肢研究所	つくば市	38	(株)カツタ	ひたちなか市
16	(社福)尚生会	笠間市	39	日本畜産振興(株)	取手市
17	(社福)芳香会	古河市	40	トキワ建設(株)	水戸市
18	(株)カスミ	つくば市	41	常南物流サービス(株)	取手市
19	(株)南海工業	坂東市	42	(株)つくば電気通信	土浦市
20	(株)全農・キューピー・エツグステーション	猿島郡五霞町	43	医療法人 博仁会	常陸大宮市
21	関彰商事(株)	つくば市	44	山下工業(株)	境町
22	(株)アドバンス・カーライフサービス	つくば市	45	(株)サクセス	常総市
23	金砂郷食品(株)	常陸太田市	46	日本製紙リキッドパッケージプロダクト(株)	五霞町

いばらきリスクリング推進宣言企業 を募集します！

随時
募集中

「いばらきリスクリング推進宣言制度」は、県内の企業等が従業員のリスクリングを推進することを宣言書として明確化するとともに、その内容を県や企業自身のHPなどで広く公表することで、県内の企業等におけるリスクリングの推進と、意識啓発や機運の醸成を図ることを目的としています。

この趣旨にご賛同いただき、宣言をしていただける企業・事業所・団体等を随時募集します。

宣言のメリット

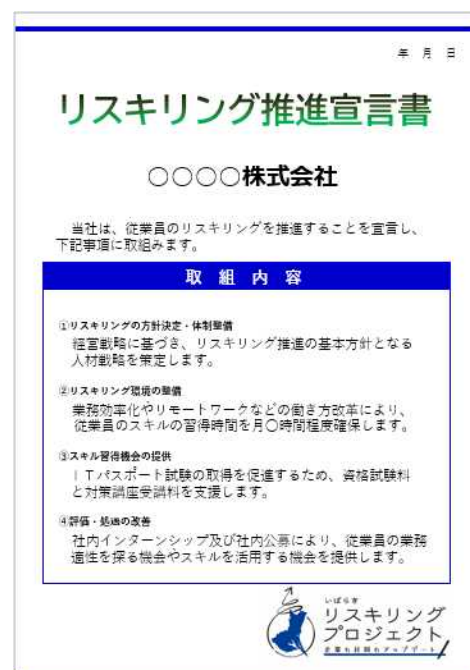
- ◆経営戦略・人材戦略の下、従業員に成長の機会を与え、企業の持続的な発展を目指し積極的にリスクリングに取り組んでいる企業としてイメージアップに繋がります。
- ◆リスクリングの取組を宣言し、ホームページなどで広く公表することにより、企業としての人材育成の方針が社内外に表明でき、従業員のエンゲージメント（会社への愛着や貢献意欲）の向上や優秀な人材の確保に繋がることが期待されます。

宣言の流れ

- ① 申請書に必要な事項を記入してください。
- ② いばらき電子申請・届出サービスから申請書を添付の上、申請してください。
- ③ 県が申請内容を確認し、登録の決定し、メールで通知します。
- ④ 承認後、宣言書PDFデータをポータルサイトに掲載しますので、ダウンロードの上、自社ホームページ等への掲載や社内掲示等のご協力をお願いします。

宣言事項詳細の確認、申請書のダウンロード及び申込み等につきましては、ポータルサイト「いばらきリスクリングプロジェクト」から ▶▶▶▶

<https://ibaraki-rs.jp/promotion/declaration/>



▲ 宣言書イメージ

【問合せ先】

茨城県産業戦略部 産業人材育成課 人材育成グループ
TEL 029-301-3653 E-mail rousei4@pref.ibaraki.lg.jp



いばらき
リスクリング
プロジェクト
企業も社員もアップデート

2024（令和6）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、新卒者はもとより、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

茨城県の就職情報サイト「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フェア」を開催します。前期（6～7月）3会場、後期（10月）2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、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を「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します。

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、継続的かつ安定的人材・労働力を確保します。

【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：029-301-3635・3645

<https://www.pref.ibaraki.jp/soshiki>

[/shokorodo/rosei/index.html](https://www.pref.ibaraki.jp/soshiki/shokorodo/rosei/index.html)

2024（令和6）年度産業人材育成課主要事業の概要

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 87コース
(定員：1,242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）
41コース、定員710名
 - ・ITコース（CAD、基本情報技術者試験対策等）
35コース、定員456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）
28コース、定員280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

7 リスキング推進事業

県内産業界の生産性向上と賃金水準の向上を図るため、リスキングを推進します。

- (1) 意識啓発・機運醸成
 - ・リスキング推進宣言制度、先進企業の顕彰
 - ・ワークショップ、シンポジウムの開催
 - ・ポータルサイトの運営
- (2) スキル習得支援
 - ・AIマッチングの運用
 - ・リスキングアドバイザーによる相談
 - ・県認定講座の実施

【お問い合わせ】

茨城県産業戦略部 産業人材育成課
〒310-8555 茨城県水戸市笠原町978-6
TEL：029-301-3656・3653
<https://www.pref.ibaraki.jp/soshiki/shokorodo/sanjin/index.htm>

↓

視聴
無料

PC/スマホ
で受講可能

働く女性のキャリアを考える教材を作成しました！

県内外の女性活躍の現況や女性が職場で活躍するためのポイントを学び、女性が自らのキャリアについて考えることができる動画の教材です。

どなたでも無料で活用いただけます。

企業内研修や個人学習など様々な機会にご活用ください。



この教材をお勧めしたい方

例えばこんなお悩みや課題をお持ちの方へ

- ・自社で女性活躍を進めたい。女性社員にリーダーとして活躍してほしい。
- ・自分自身の今後のキャリアについて考えたい。
- ・女性活躍の日本や本県の現在の状況を知りたい。

女性がご自身の
キャリアを考える
きっかけとして
いただけます！

受講期間 1か月間(期間中何度でも視聴いただけます)

申込

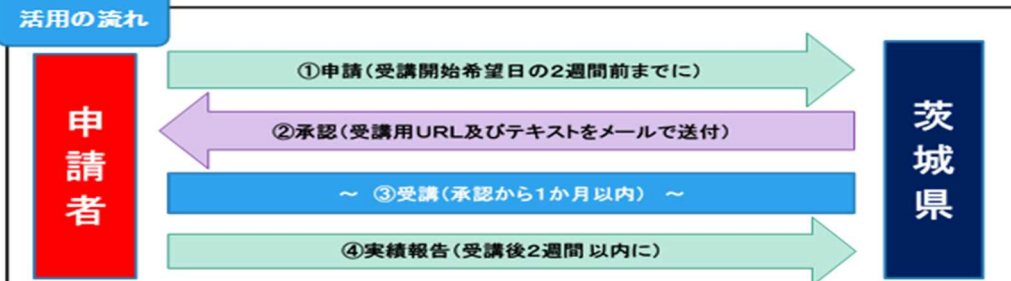
以下の県ポータルサイトからお申し込みください。

https://yell.pref.ibaraki.jp/womanact//women_career_teaching_material.html



県ポータルサイト QR

活用の流れ



教材概要

番号	動画種類	内容	受講時間
Vol.1	女性活躍の現状	様々なデータから日本及び茨城県の女性活躍に関する現状を学ぶ	約 19 分
Vol.2	私らしく生き活きと活躍するキャリアを考える	「私らしいキャリアを考える視点」や「生き活きと活躍するための3つのポイント」を学ぶ	約 32 分

※各動画の専用テキスト+効果測定用の正誤問題を併せて提供します。

出演者プロフィール



株式会社キャリアアンドブリッジ 取締役 遠藤和氏

大手情報出版会社の地域活性事業部にて省庁、地方自治体のコンサルティング事業に従事。独立後は、全国の大学等でのキャリア開発支援・大手企業内での女性のキャリアデザインセミナー・メンター研修に携わる等、実績多数。



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G)

Tel 029-301-3635 Mail rosei1@pref.ibaraki.lg.jp

「あなたにエール！～いばらき女性活躍・働き方応援ポータルサイト～」

茨城県では、働き方改革や女性活躍に関する県内企業の取組状況や優良事例、各種支援策等を発信するポータルサイトを運営しております。

働き方改革や女性活躍を進めたいと考えている企業経営者・人事担当者、仕事と家庭を両立しながら働きたいと考えている方、管理職になることに不安を感じている働く女性など、県内で働く皆さまに様々な情報を発信し応援します。

(1) 掲載情報

- 働き方改革優良（推進）認定企業の取組紹介
- 女性リーダー登用先進企業表彰受賞企業の取組紹介
- 県内企業で活躍する女性ロールモデルへのインタビュー
- 働き方改革や女性活躍の先進的な取組をしている企業代表者へのインタビュー
- 「いばらき女性活躍・働き方応援協議会」会員企業の女性活躍推進に関する取組状況の見える化（女性管理職の割合、男性の育児休業等の取得率、時間外勤務時間数）
- 国、県、市町村の各種セミナー、助成制度、認定制度等の情報
- 各種セミナー、助成制度、認定制度等の情報

(2) URL <https://yell.pref.ibaraki.jp/>



(3) 特徴

- ◆ これから取組を進めたいと考えている企業様が参考にしやすいように、様々な業種・従業員規模の優良事例を紹介
- ◆ 働き方改革、女性活躍に取り組み始めたきっかけや進め方など、企業経営者等が取り組む上で、参考になるお話をまとめた企業代表者へのインタビューを掲載
- ◆ 身近に働く女性のロールモデルがいない方に、仕事と家庭の両立や管理職として働くことについて、県内企業で活躍する女性へのインタビューを掲載

(4) リンク 各団体様、企業様のHPにリンクのご掲載をお願いいたします。
リンクを掲載いただける場合は、下記バナーデータをお送りできます。
ご希望される場合は、下記のお問合せ先までご連絡をお願いします。



(5) お問い合わせ先 茨城県産業戦略部労働政策課 労働経済・福祉G
TEL 029-301-3635 Mail:roseil@pref.ibaraki.lg.jp

あなたにエール！

～いばらき女性活躍・働き方応援ポータルサイト～



優良企業インタビュー
柱建設株式会社

News お知らせ



- 2024.04.18 [★NEW★令和5年度 自営型テレワーカー養成講座を開催しました！](#)
- 2024.04.05 [★NEW★ 新たな応援協議会会員登録しました！](#)
- 2024.03.29 [女性活躍・働き方応援シンポジウムを開催しました！](#)
- 2024.03.04 [★NEW★ 新たな応援協議会会員登録しました！](#)
- 2024.02.19 [★NEW★ 女性活躍・働き方応援シンポジウムの様子をアーカイブで配信中！](#)

Seminar & Event セミナー&イベント



最新のセミナー&イベント一覧

Interview インタビュー



働き方改革・女性活躍推進企業



海野建設株式会社
代表取締役 取締役 西尾 真由美さん



株式会社 丸の内建設
代表取締役 取締役 丸の内 知徳さん



株式会社 丸の内建設
代表取締役 取締役 丸の内 知徳さん



株式会社 丸の内建設
代表取締役 取締役 丸の内 知徳さん

働き方改革・女性活躍推進企業

女性ロールモデル



株式会社 丸の内建設
代表取締役 取締役 丸の内 知徳さん

1990年に1号店（パート社員）として、2年経
たから社員としてレンタルおしぼり事業を行
う《株》フェーズに入社。総務部門で5
年間勤務したのち、1...



株式会社 丸の内建設
代表取締役 取締役 丸の内 知徳さん

2002年建設現場で業務に就任して入社
後、入社当初から営業職に転身し、製
造現場を担当。2019年からの転任である研
究開発マネージャー...



株式会社 丸の内建設
代表取締役 取締役 丸の内 知徳さん

2011年入社、最初の担当業務は管理に
関係。2012年に担当の施工部門へ移り、
施工現場の専業主婦。子育て支援を行って
いる。2年間に管理職へ...



株式会社 丸の内建設
代表取締役 取締役 丸の内 知徳さん

2011年の海外プロジェクト開始のタイ
ンクで入社。入社後の経営はグローバル
展開し、システム化の議論を始める。その後も
海外へ移り、自社開発の企画...

いばらき労働相談センターのご案内

- 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・第5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6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16時】

日にち	会場	
5月20日(月)	つくば市役所	コミュニティ棟3階テレキューブ
6月6日(木)	日立市役所	301会議室
6月17日(月)	つくば市役所	コミュニティ棟3階テレキューブ
7月22日(月)	つくば市役所	コミュニティ棟3階テレキューブ
8月8日(木)	日立市役所	301会議室
8月19日(月)	つくば市役所	コミュニティ棟3階テレキューブ
9月20日(金)	つくば市役所	コミュニティ棟3階テレキューブ

※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。

◆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。企業の参加受付フォームは、労働政策課雇用促進対策室のHPで公開予定です。

<いばらきを知る 1day 仕事体験>

- 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、特色ある仕事体験を実施し、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。
*参加の事前面談で、将来についての考えや応募動機の確認などを実施し、有意義な時間となるようサポートします！

<就職情報サイト「いばらき就職チャレンジナビ」の運営>

- 就職情報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
 - ・「特定技能」「技術・人文知識・国際業務」など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



令和6年度 茨城労働局行政運営方針

令和6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6年度の重点施策

■働き方改革の推進と人材確保・人材育成の支援

1. 労働環境改善に向けた取り組み

働き方・休み方改革

●企業側からは、働き方改革と人材確保・人材育成は表裏一体であるという声が高まる中、人材不足を克服するために、なによりも長時間労働を抑制し休暇を取りやすい体制を整えるなど、労働者から選ばれる職場環境づくりを支援します。

●年次有給休暇の時季指定義務の周知徹底、時間単位年次有給休暇の導入促進を行うとともに、「年次有給休暇取得促進期間」（10月）や、GW、夏季、冬季等年次有給休暇を取得しやすい時期に集中的に広報を行います。

●勤務間インターバル制度導入促進に向けて、働き方・休み方改善ポータルサイトや、働き方改革推進支援助成金を活用し、時間外労働の削減等に取り組む中小企業への制度導入を図ります。

●多様な正社員制度について、事例提供等による更なる周知を行います。

●テレワークの導入・定着促進のため、テレワーク相談センターやセミナーの案内、人材確保等支援助成金（テレワークコース）による支援を行います。

●中小企業等の働き方改革が円滑に進み、また、若者や非正規雇用労働者等の労働環境や処遇の改善に向けた機運が高まるよう、県内政労使の代表者の協力を得て、「茨城働き方改革・労働環境改善協議会」を引き続き開催します。なお、茨城県が主催する「いばらき女性活躍・働き方応援協議会」と合同開催し、オール茨城で働き方改革を引き続き推進します。

●これら働き方改革の身近な相談窓口として「茨城働き方改革推進支援センター」や、医業については「茨城県医療勤務環境改善支援センター」において引き続き支援を実施します。

賃金引上げ等に向けた支援

●中小企業・小規模事業者の生産性向上を支援し、事業場内で最も低い賃金の引上げのための業務改善助成金の活用など、待遇改善の支援等を行うとともに、茨城労働局助成金事務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。

●賃金引上げに向けた情報が得られるよう、監督署による定期監督において、企業が賃金引上げを検討する際の参考となる地域の平均的な賃金や企業の好取組事例等が分かる資料を提供するなど支援を行います。

非正規雇用労働者の処遇改善

●監督署、労働局が連携し、監督署の定期監督等において、同一労働同一賃金に関する確認を行い、正規と非正規との待遇差等の状況について情報提供を受け、効率的に報告徴収等を行い、是正の実効性を高め、支援策の周知を行うことにより自主的な取り組みを促し、同一労働同一賃金の遵守徹底を図ります。

●「年収の壁・支援強化パッケージ」として年収の壁を意識せず働くことのできる環境づくりを後押しするためキャリアアップ助成金の、「社会保険適用時処遇改善コース」や「正社員化コース」等の周知、活用勧奨等を実施します。

●自らスキルアップを希望する非正規雇用労働者等を支援するため、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の積極的な周知・広報により制度の活用を推進します。

2. 人材確保・人材育成の支援

リ・スキリングによる能力向上支援

●DXの進展など、産業構造の変化の加速化が見込まれる中、リ・スキリングを含め、労使協働による職場における学び・学び直しの取り組みを進めていくにあたり、企業向け及び個人向け支援策の両方の周知・活用促進を図ります。

●労働者個人個人の学び・学び直しを支援するための教育訓練については、給付の手続きについて電子申請を含め利便性の向上を図ります。

●デジタル分野に係る公的職業訓練については、WEBデザイン等の資格取得を目指すコースや企業実習付きコースへの訓練委託費等の上乗せ措置等に加え、「DX推進スキル標準」に対応したデジタル分野の訓練コースを新たに委託費等の上乗せの対象とする措置により、訓練コースの拡充を図ります。

●ハローワークにおいては、デジタル分野に係る公的職業訓練への適切な受講勧奨により受講につなげるとともに、訓練開始前から訓練終了後までのきめ細かな個別・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。また、ハローワークに「キャリア

ア形成/リ・スキリング相談コーナー」を設置し、在職時からのキャリアアップに関する相談支援を推進します。

●企業における人材育成の推進、労働者のキャリアアップ・能力開発のための「人への投資」関連助成金により支援するため、活用・促進を図ります。

労働移動の円滑化・人材確保支援

●労働供給制約に起因する人手不足の問題が顕在化しつつある状況の中、人材の有効活用という観点からも、円滑な労働移動を可能とする環境整備が重要であり、このため、厚生労働省が運営するインターネットサイトを活用して企業の職場情報、職業に関わる情報を提供し、労働市場の見える化を促進して、求職活動等を支援していきます。

●人材確保の観点から業界団体等とともに連携した取り組みを推進するとともに、ハローワークにおいて求人充足サービスを充実するなどの取り組みを行います。

●都市部から地方への移住を希望する方には、ハローワークの全国ネットワークを活用し、生活関連情報の提供などを行うなど個々のニーズに応じた支援を行います。

●就職困難者の成長分野（デジタル、グリーン）への労働移動、人材育成、処遇の向上のため、特定求職者雇用開発助成金（成長分野等人材確保・育成コース）による支援を行い、多様な人材の雇用機会を確保していきます。

第2章 令和6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. 労働条件の確保・改善対策

- (1) 長時間労働の削減等と働き方改革の浸透
- (2) 労働条件の確保・改善対策

2. 第14次防を踏まえた労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備

- (1) 事業者が自発的に安全衛生に取り組むための周知啓発等
- (2) 労働者の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進
- (3) 高齢労働者、外国人労働者等の労働災害防止対策の推進
- (4) 個人事業者等に対する安全衛生対策の推進
- (5) 業種別の労働災害防止対策の推進
- (6) 労働者の健康確保対策の推進
- (7) 新たな化学物質規制の周知、石綿ばく露防止対策の徹底

3. 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

4. 労災保険給付の迅速・適正な処理

- (1) 迅速かつ公正な労災保険の給付

■人材確保に向けた支援の推進

1. 中小企業等に対する人材確保の支援

- (1) 人材不足分野における人材確保支援
- (2) 求人充足サービスの充実
- (3) 求職者に対する相談支援の充実

2. 就職氷河期世代、若年者・新規学卒者の支援

- (1) 就職氷河期世代の活躍促進
- (2) 若年者・新規学卒者の支援

3. 多様な人材の就労促進

- (1) 障害者の就労促進
- (2) 子育て中の方への支援
- (3) 高齢者活躍の推進
- (4) 外国人求職者等への就職支援

4. 地方公共団体と連携した雇用対策、就職支援

- (1) 雇用対策協定に基づく連携
- (2) 生活困窮者等の就労支援

■誰もが働きやすい労働環境の整備

1. 仕事と育児・介護の両立支援と女性活躍の推進

- (1) 仕事と育児・介護の両立支援
- (2) 女性活躍の推進
- (3) 企業の魅力向上や人材確保・定着支援

2. 就業環境の整備

- (1) 総合的なハラスメント防止対策の推進
- (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) フリーランスの就業環境の整備

3. 労働行政の周知・広報

【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

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6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6年6月3日（月）から令和6年7月10日（水）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。

申告書作成の上でご不明な点のある方などのために、受理相談会を下記会場で開催します。相談会場の混雑が予想されますので、ご利用される方は、時間にゆとりを持ってお越しください。

その他にも申告に関する電話相談窓口として 令和6年5月30日（木）～7月19日（金）までの期間、労働保険年度更新コールセンター（0120-405-082）が開設されますので、こちらもご利用ください。

令和6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8日(月)	10:00~16:00	大子町立中央公民館 第4研修室 (久慈郡大子町池田 2669)
	7月9日(火)	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)
	7月10日(水)	9:00~16:00	茨城県産業会館 中会議室B (水戸市桜川 2-2-35)
日立	7月9日(火)・10日(水)	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)
土浦	7月5日(金)・8日(月)・9日(火) ・10日(水)	9:00~16:30	土浦労働総合庁舎 3階会議室 (土浦市穴塚 1838)
筑西	7月9日(火)・10日(水)	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9日(火)・10日(水)	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9日(火)・10日(水)	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(月)・9日(火)・10日(水)	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9日(火)・10日(水)	9:00~16:00	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/>

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、入力は変更と修正だけ！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。

移動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です。但し、労働保険関係手続の一部はG Biz IDを利用しての申請手続ができません。

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。また、労働保険の電子申請説明動画がアップされていますので併せてご確認ください。

茨城働き方改革推進支援センターを 利用してみませんか？

相談
無料

社会保険労務士の相談が無料でご利用いただけます



来所・電話相談

来所・電話によりご相談を承ります。
(受付時間：原則 平日9:00~17:00)



メール相談

メールでの相談も承ります。



企業へのコンサルティング

専門家が、会社への訪問もしくはオンラインによるコンサルティングを実施しています。



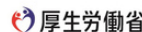
セミナー開催

企業向けのセミナーを随時開催しています。



助成金の活用相談

働き方改革推進支援助成金やキャリアアップ助成金 など、働き方改革に関連する助成金の相談を承ります。



茨城労働局

茨城働き方改革推進支援センターは社会保険労務士などの専門家が、無料で事業主の方からの労務管理上のお悩みをお聞きし、就業規則の作成方法、賃金規定の見直しや労働関係助成金の活用などを含めたアドバイスを行う茨城労働局から委託を受けた公的事業です。

そのお悩み専門家の無料相談で解決しませんか？

- ちゃんと労務管理を行いたいが何から始めればいいのか分からない
- 労働条件通知書や36協定を作るように言われたが記入すべき内容がよく分からない
- 建設業・運送業の時間外労働の上制限について教えて欲しい
- 毎年法改正が行われているがどのように対応すればいいのか分からない
- 10人以上になり就業規則が必要になったが作り方が分からない
- 助成金を活用したいがどのようなものが利用できそうか教えて欲しい
- 非正規労働者と正規労働者に不合理な待遇差が生じていないか確認したい
- 給与体系・賃金制度・評価制度を見直したいがどのよう進めたらいいのか教えて欲しい
- 人手が足りず求人募集をしているが応募がないためアドバイスが欲しい
- 賃金台帳、出勤簿、有給休暇管理簿などの作成方法が問題ないか見て欲しい

茨城働き方改革推進支援センター
(全国社会保険労務士会連合会 茨城県社会保険労務士会)
〒311-4152 茨城県水戸市河和田1丁目2470-2 茨城県社会保険労務士会館2F

▼無料相談の
お申込みはこちらから

お申込み
お問合せ

▼お電話でのお申込みはこちらから

☎ **0120-971-728**

平日9:00~17:00 お電話でのご相談も可能です。
お気軽にご連絡ください。



令和6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

危険に気付くあなたの目
そして摘み取る危険の芽
みんなで築く職場の安全

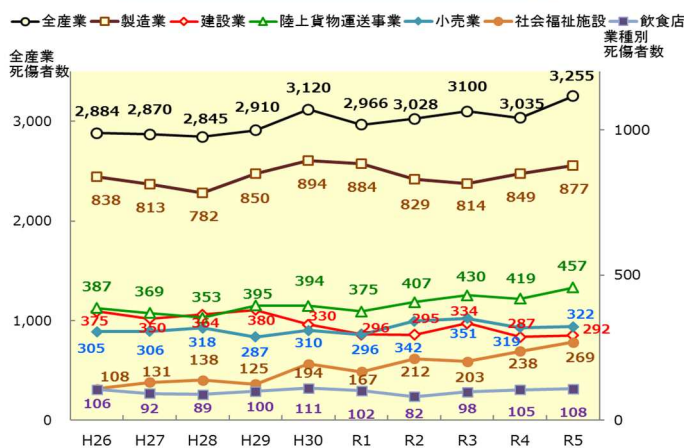
全国安全週間は、昭和3年に初めて実施されて以来、「人命尊重」という基本理念の下、「産業界での自主的な労働災害防止活動を推進し、広く一般の安全意識の高揚と安全活動の定着を図ること」を目的に、一度も中断することなく続けられ、今年で97回目を迎えます。

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5年の茨城県内の労働災害による死亡者数は、23人で前年より7人（23.3%）減少しましたが、休業4日以上死傷者数（新型コロナウイルス感染症を除く速報値）は、3,255人で前年より220人（7.2%）増加しています。

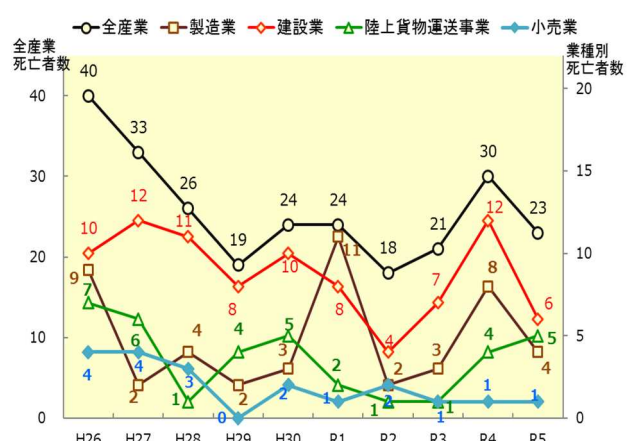
また、本年度は、「第14次労働災害防止計画」の2年目であることを踏まえ、労働災害を少しでも減らし、労働者一人一人が安全で健康に働くことができる職場環境の実現に向けた取り組みを求められています。

厚生労働省、茨城労働局では、労働災害の一層の減少を図るため、7月1日（月）から7日（日）までを「全国安全週間」、6月1日（土）から30日（日）までを準備期間としています。各々事業場では、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、労働安全講演会の開催、安全衛生計画の策定、安全衛生教育の実施等労使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。

茨城県の労働災害発生の推移
(休業4日以上死傷災害)



茨城県の労働災害発生の推移
(死亡災害)



(注) 新型コロナウイルス感染症のり患による労働災害を除く。資料出所：労働者死傷病報告

令和5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7.2%増加 ～

茨城労働局（局長 澤口 浩司）は、令和5年の茨城県内の労働災害発生状況（新型コロナウイルス感染症を除く速報値）を取りまとめました。

○ 休業4日以上之死傷者数 3,255人

（前年よりも220人増加）

○ 死亡者数 23人

（前年よりも7人減少）

1 休業4日以上之死傷災害発生状況

- （1）令和5年の休業4日以上之死傷者数は、3,255人（前年比220人、7.2%増加）であり、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。
- （2）業種別では、製造業が877人（全体の27%）、陸上貨物運送事業457人（同14%）、小売業322人（同10%）、建設業292人（同9%）の順に多く、この4業種で全体の6割を占めています。

2 死亡災害発生状況

- （1）令和5年の死亡者数は、23人（前年比7人、23.3%減少）であり、業種別では、建設業6人（全体の26%）、陸上貨物運送事業で5人（同22%）、製造業4人（同18%）、農林業3人（同13%）などです。
- （2）また、事故の型別では、墜落・転落8人（全体の35%）、交通事故5人（同22%）、転倒3人（同13%）、はさまれ・巻き込まれ2人（同9%）などです。
- （3）令和6年度の茨城労働局は、このような状況を踏まえ、第14次労働災害防止推進計画の2年度目に当たるため、労働災害の多発業種を中心とした労働災害防止対策を徹底することとしています。特に、①墜落・転落防止対策②交通労働災害防止対策③転倒防止対策④はさまれ・巻き込まれ防止対策⑤増加傾向にある第3次産業対策や身体機能の低下に起因する高年齢労働者対策⑥安全衛生教育が不十分なことから発生する外国人労働者対策等を重点に効果的な対策を実施して参ります。
- （4）事業者、労働者の皆さまにおかれましては、作業前に、職場に潜む危険性等を除去するためのリスクアセスメントを実施し、それを踏まえた安全衛生対策を充実させることを含め、従来にも増して労働災害防止のための取り組みの強化を実施していただくをお願いいたします。

STOP！熱中症

クールワークキャンペーン

職場での熱中症により毎年約20人が亡くなり、約800人が4日以上仕事を休んでいます。



労働災害防止キャラクター

チュウイカン吉

準備

キャンペーン期間

4月

5月

6月

7月

8月

9月

重点取組



キャンペーン
実施要項

準備期間（4月）にすべきこと

きちんと実施されているかを確認し、チェックしましょう

<input type="checkbox"/>	労働衛生管理体制の確立	事業場ごとに熱中症予防管理者を選任し熱中症予防の責任体制を確立
<input type="checkbox"/>	暑さ指数の把握の準備	JIS規格に適合した暑さ指数計を準備し、点検
<input type="checkbox"/>	作業計画の策定	暑さ指数に応じた休憩時間の確保、作業中止に関する事項を含めた作業計画を策定
<input type="checkbox"/>	設備対策の検討	暑さ指数低減のため簡易な屋根、通風または冷房設備、散水設備の設置を検討
<input type="checkbox"/>	休憩場所の確保の検討	冷房を備えた休憩場所や涼しい休憩場所の確保を検討
<input type="checkbox"/>	服装の検討	透湿性と通気性の良い服装を準備、送風や送水により身体を冷却する機能をもつ服の着用も検討
<input type="checkbox"/>	緊急時の対応の事前確認	緊急時の対応を確認し、労働者に周知
<input type="checkbox"/>	教育研修の実施	管理者、労働者に対する教育を実施

【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）



キャンペーン期間（5月～9月）にすべきこと

STEP
1

暑さ指数の把握と評価

- JIS規格に適合した暑さ指数計で暑さ指数を随時把握
地域を代表する一般的な暑さ指数（環境省）を参考とすることも有効



環境省
熱中症予防情報
サイト

STEP
2

測定した暑さ指数に応じて以下の対策を徹底

<input type="checkbox"/> 暑さ指数の低減	準備期間に検討した設備対策を実施
<input type="checkbox"/> 休憩場所の整備	準備期間に検討した休憩場所を設置
<input type="checkbox"/> 服装	準備期間に検討した服装を着用
<input type="checkbox"/> 作業時間の短縮	作業計画に基づき、暑さ指数に応じた休憩、作業中止
<input type="checkbox"/> 暑熱順化への対応	熱に慣らすため、7日以上かけて作業時間の調整 ※新規入職者や休み明け労働者は別途調整することに注意
<input type="checkbox"/> 水分・塩分の摂取	水分と塩分を定期的に摂取（水分等を携行させる等を考慮）
<input type="checkbox"/> プレクーリング	作業開始前や休憩時間中に深部体温を低減
<input type="checkbox"/> 健康診断結果に基づく対応	次の疾病を持った方には医師等の意見を踏まえ配慮 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
<input type="checkbox"/> 日常の健康管理	当日の朝食の未摂取、睡眠不足、前日の多量の飲酒が熱中症の発症に影響を与えることを指導し、作業開始前に確認
<input type="checkbox"/> 作業中の労働者の健康状態の確認	巡視を頻繁に行い声をかける、「バディ」を組み合わせる等労働者にお互いの健康状態を留意するよう指導
<input type="checkbox"/> 異常時の措置	少しでも本人や周りが異変を感じたら、必ず一旦作業を離れ、病院に搬送する（症状に応じて救急隊を要請）などを措置 ※全身を濡らして送風することなどにより体温を低減 ※一人きりにしない

重点取組期間（7月）にすべきこと

- 暑さ指数の低減効果を再確認し、必要に応じ対策を追加
- 暑さ指数に応じた作業の中断等を徹底
- 水分、塩分を積極的に取らせ、その確認を徹底
- 作業開始前の健康状態の確認を徹底、巡視頻度を増加
- 熱中症のリスクが高まっていることを含め教育を実施
- 体調不良の者に異常を認めるときは、躊躇することなく救急隊を要請**

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 ⇒P 2、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 ⇒P 2、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41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		A	
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			B
継続雇用制度の上限年齢に到達したこ とによる離職			B
創業支援等措置の上限年齢に到達した ことによる離職			B

※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>

障害者の法定雇用率引上げと支援策の強化について

障害に関係なく、希望や能力に応じて、誰もが職業を通じた社会参加のできる「共生社会」実現の理念の下、全ての事業主に、法定雇用率以上の割合で障害者を雇用する義務があります。この法定雇用率の引上げと、障害者雇用の支援策の強化についてお知らせいたします。

Point

①

障害者の法定雇用率が段階的に引き上げられます。(令和6年4月以降)

	令和5年度	令和6年4月	令和8年7月
民間企業の法定雇用率	2.3% ⇒	2.5% ⇒	2.7%
対象事業主の範囲	43.5人以上	40.0人以上	37.5人以上

▶ 障害者を雇用しなければならない対象事業主には、以下の義務があります。

- ◆ 毎年6月1日時点での障害者雇用状況のハローワークへの報告
- ◆ 障害者の雇用の促進と継続を図るための「障害者雇用推進者」の選任（努力義務）

Point

②

除外率が引き下げられます。(令和7年4月以降)

除外率が、各除外率設定業種ごとにそれぞれ10ポイント引き下げられ、令和7年4月1日から以下のように変わります。(現在除外率が10%以下の業種については除外率制度の対象外となります。)

除外率設定業種	除外率
・非鉄金属第一次製錬・精製業 ・貨物運送取扱業（集配利用運送業を除く）	5%
・建設業 ・鉄鋼業 ・道路貨物運送業 ・郵便業（信書便事業を含む）	10%
・港湾運送業 ・警備業	15%
・鉄道業 ・医療業 ・高等教育機関 ・介護老人保健施設 ・介護医療院	20%
・林業（狩猟業を除く）	25%
・金属鉱業 ・児童福祉事業	30%
・特別支援学校（専ら視覚障害者に対する教育を行う学校を除く）	35%
・石炭・亜炭鉱業	40%
・道路旅客運送業 ・小学校	45%
・幼稚園 ・幼保連携型認定こども園	50%
・船員等による船舶運航等の事業	70%



Point

③

障害者雇用における障害者の算定方法が変更となります。**▶精神障害者の算定特例の延長（令和5年4月以降）。**

週所定労働時間が20時間以上30時間未満の精神障害者について、当分の間、雇用率上、雇入れからの期間等に関係なく、1カウントとして算定できるようになります。

▶一部の週所定労働時間20時間未満の方の雇用率への算定（令和6年4月以降）。

週所定労働時間が10時間以上20時間未満の精神障害者、重度身体障害者及び重度知的障害者について、雇用率上、0.5カウントとして算定できるようになります。

Point

④

障害者雇用のための事業主支援を強化（助成金の新設・拡充）します。**（令和6年4月以降）**

※詳細が決まり次第、別途ご案内予定

▶雇入れやその雇用継続に関する相談支援、加齢に伴う課題に対応する助成金を新設します。

- ◆ 障害者雇用に関する相談援助を行う事業者から、原則無料で、雇入れやその雇用継続を図るために必要な一連の雇用管理に関する相談援助を受けることができるようになります。
- ◆ 加齢により職場への適応が難しくなった方に、職務転換のための能力開発、業務の遂行に必要な者の配置や、設備・施設の設置等を行った場合に、助成が受けられるようになります。

▶既存の障害者雇用関係の助成金を拡充します。

障害者介助等助成金（障害者の雇用管理のための専門職や能力開発担当者の配置、介助者等の能力開発への経費助成の追加）や職場適応援助者助成金（助成単価や支給上限額、利用回数の改善等）の拡充、職場実習・見学の受入れ助成の新設など、事業主の皆様の障害者雇用の支援を強化します。

Q & A**Q1. 障害者雇用納付金の取扱いはどうなるのでしょうか？**

- A1.** ①令和6年度分の障害者雇用納付金について（※申告期間：令和7年4月1日から同年5月15日までの間）
新しい法定雇用率（2.5%）で算定していただくこととなります。
- ②令和8年度分の障害者雇用納付金について（※申告期間：令和9年4月1日から同年5月17日までの間）
令和8年6月以前については2.5%、
令和8年7月以降については2.7%で算定していただくこととなります。

Q2. 障害者を雇用する場合に活用できる支援制度はありますか？

- A2.** 障害者雇用のための各種助成金や職場定着に向けた人的支援など、様々な支援制度をご利用いただけます。サポートを実施している機関は様々ありますので、まずは事業所管轄のハローワークにご相談ください。

▶「障害者雇用のご案内」：<https://www.mhlw.go.jp/content/000767582.pdf>

**Q3. 法定雇用率及び除外率制度について、国や地方公共団体等の取扱いはどう変わりますか？**

- A3.** 国や地方公共団体等の法定雇用率については、令和5年度は2.6%、令和6年4月1日から2.8%、令和8年7月1日から3.0%と民間企業と同様に段階的に引き上げとなります。除外率制度についても、同様に10ポイント引き下げられます。

なお、都道府県等の教育委員会の法定雇用率については、令和5年度は2.5%、令和6年4月1日から2.7%、令和8年7月1日から2.9%となります。

男女均等な採用選考ルールについて

～企業において募集・採用に携わるすべての方へ～

男女雇用機会均等法（以下「均等法」）は、**労働者の募集及び採用に係る性別を理由とする差別を禁止**し、男女均等な取扱いを求めています。

また、業務上の必要性など、合理的な理由がない場合に、募集・採用において労働者の身長・体重・体力を要件とすること、労働者の募集・採用、昇進、職種の変更をする際に、転居を伴う転勤に応じることを要件とすることは、**間接差別として禁止**されていますのでご注意ください。

性別を理由とする差別

- ① 募集・採用の対象から男女のいずれかを排除すること。
- ② 募集・採用の条件を男女で異なるものとする。
- ③ 採用選考において、能力・資質の有無等を判断する方法や基準について男女で異なる取扱いをすること。
- ④ 募集・採用に当たって男女のいずれかを優先すること。
- ⑤ 求人内容の説明等情報の提供について、男女で異なる取扱いをすること。

違法



合理的な理由がない場合

違法



間接差別

- ① 募集・採用に当たって、労働者の身長、体重または体力を要件とすること。
- ② 労働者の募集・採用に当たって、転居を伴う転勤に応じることができるとを要件とすること。

例えばこのような募集・採用は違法です！

【募集の段階で】

今年は10名新規採用する予定の中、男性を多く採りたいので、男性7名、女性3名を採用する。

【選考の段階で】

男女の構成比を考慮して、男性（女性）の選考基準を女性（男性）よりも厳しくする。

法違反とならない場合 ～ポジティブ・アクションのための特例措置～

男女の均等な機会・待遇の確保の支障となっている事情を改善するために、事業主が女性のみを対象とするまたは女性を有利に取り扱う措置（ポジティブ・アクション）は、法違反とはなりません。



- 支障となっている事情とは、過去の女性労働者に対する取扱いなどが原因で男女労働者間に事実上の格差が生じていることをいいます。例えば、**一の雇用管理区分**において、男性労働者と比較して、女性労働者が相当程度少ない状況にあることをいい、具体的には**女性労働者の割合が4割を下回っている場合、格差が存在している**と判断されます。
- 女性のみを対象とする、または女性を有利に取り扱う措置を講じるには、これまでの慣行や固定的な男女の役割分担意識が原因で生じている格差を改善することを目的としていることが必要です。
- したがって、現に女性労働者の割合が4割を下回っている場合でも、単に女性を優先したい、有利に取り扱いたいという意図で女性を配置することは、事業主が雇用の分野における男女の均等な機会の確保及び待遇の確保の支障となっている事情を改善することを目的としていないため、法違反になります。

認定制度を活用して企業の魅力度アップを目指しませんか？

女性活躍推進法に基づき、一般事業主行動計画の策定及び策定した旨の届出を行った企業のうち、一定の基準を満たし、女性の活躍推進に関する状況等が優良な企業を認定する制度です。

「えるぼし」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。

【認定のメリット】

認定を受けた事業主であることをPRすることにより、優秀な人材の確保や企業イメージの向上などにつながる事が期待できます。

【一定の要件とは？】

「採用」「継続就業」「労働時間等の働き方」「管理職比率」「多様なキャリアコース」の5つの評価基準があり、いくつ項目を満たしたかによって認定の段階が異なります。

3段階目：5つの項目を全て満たしている。

2段階目：3つまたは4つの項目を満たしている。

1段階目：1つまたは2つの項目を満たしている。

なお、認定基準を満たさない項目があったとしても2年以上連続してその実績が改善していることが必要です。



【プラチナえるぼし認定マーク】



【えるぼし認定マーク】
(三段階目)

労働者に対する性別を理由とする差別の禁止等に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針

<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/0000209450.pdf>

お問い合わせは、茨城労働局 雇用環境・均等室へ (029-277-8295)

08均R05-0

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」は 事業主の義務です！

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も、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
1 身体的な攻撃 暴行・傷害	<ul style="list-style-type: none"> ● 殴打、足蹴りを行う。 ● 相手に物を投げつける。 
2 精神的な攻撃 脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言	<ul style="list-style-type: none"> ● 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。 ● 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し行う。 
3 人間関係からの切り離し 隔離・仲間外し・無視	<ul style="list-style-type: none"> ● 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。 
4 過大な要求 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"> ● 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。 
5 過小な要求 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"> ● 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。 ● 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。 
6 個の侵害 私的なことに過度に立ち入ること	<ul style="list-style-type: none"> ● 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。 

※個別の事案について、パワハラに該当するかの判断に際しては、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。

事業主の方針等の 明確化および周知・啓発	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
相談に応じ、適切に 対応するために 必要な体制の整備	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
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	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）
併せて講ずべき措置	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、 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。

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

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/seisaku06/index.html



あかるい職場応援団 HP

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



茨城労働局

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



従業員が1,000人を超える企業は 男性労働者の育児休業取得率等の公表が必要です

育児・介護休業法の改正により、従業員が1,000人を超える企業の事業主は、**男性労働者の育児休業等の取得状況を年1回公表**することが義務付けられています。
(令和5(2023)年4月施行)

対象企業 常時雇用する労働者が1,000人を超える企業

「常時雇用する労働者」とは雇用契約の形態を問わず、事実上期間の定めなく雇用されている労働者を指します。次のような者が該当します。

常時雇用する労働者とは？

- 期間の定めなく雇用されている者
- 一定の期間を定めて雇用されている者または日々雇用される者であり、その雇用期間が反復更新されて事実上期間の定めなく雇用されている者と同等と認められる者。
すなわち、過去1年以上引き続き雇用されている者または雇入れの時から1年以上引き続き雇用されると見込まれる者

公表内容 次の①または②いずれかの割合

公表を行う日の属する事業年度の直前の事業年度（公表前事業年度）における次の①または②のいずれかの割合を指します。

① 育児休業等の取得割合	② 育児休業等と育児目的休暇の取得割合
$\frac{\text{育児休業等をした男性労働者の数}}{\text{配偶者が出産した男性労働者の数}}$	$\frac{\begin{array}{l} \text{育児休業等をした男性労働者の数} \\ + \\ \text{小学校就学前の子の育児を目的とした休暇制度} \\ \text{を利用した男性労働者の数} \\ \text{の合計数} \end{array}}{\text{配偶者が出産した男性労働者の数}}$

公表方法 インターネットなどによる公表 □

インターネットなどの一般の方が閲覧できる方法で公表する必要があります。厚生労働省が運営するウェブサイト「両立支援のひろば」には、10万社以上にご登録いただいています。こちらでの公表をお勧めします。

また、公表内容①や②とあわせて、任意で「女性の育児休業取得率」や「育児休業平均取得日数」なども公表して自社の実績をPRしてください。

仕事と家庭の両立の取組を支援する情報サイト

両立支援のひろば

<https://ryouritsu.mhlw.go.jp/>



【お問い合わせ先】

茨城労働局雇用環境・均等室

〒310-0836水戸市宮町1-8-31 電話 029-277-8295

求職者支援制度のご案内

□ 求職者支援制度とは？

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

※今すぐの転職ではなく、働きながらスキルアップを目指す方も対象



**月10万円
給付金**

訓練期間中の生活を支援するため、収入や資産などの要件を満たした方は、給付金を受給しながら訓練を受講できます



**無料の
職業訓練**

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)



**就職
サポート**

訓練開始前から、訓練期間中、訓練終了後まで、**ハローワークが就職活動をサポート**します

□ どういう方が利用できる？



給付金を受けて訓練を受講する方		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	<ul style="list-style-type: none">● 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	離職者	<ul style="list-style-type: none">● 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	<ul style="list-style-type: none">● 一定額以下の収入のパートタイムで働きながら、正社員への転職を目指す方など	在職者	<ul style="list-style-type: none">● 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）

□ 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



制度の詳細

給付金の要件

- 本人収入が月8万円以下
- 世帯全体の収入が月30万円以下
- 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
- 訓練実施日**全て**に出席する

全ての要件を満たす必要があります。他にも要件があるので、詳しくはハローワークまで



やむを得ない理由により欠席し、証明できる場合※でも、**8割以上出席**する

※育児・介護を行う方や求職者支援訓練(基礎コース)を受講する方は証明ができない場合を含める

✓ 給付金が受けられなくても、交通費(通所手当)のみ受給することができる場合もあります。

□ 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
IT	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	介護職員初任者研修科、介護職員実務者研修科など
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
2～6か月



訓練のコース検索
はこちら

✓ 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

利用者の声



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みました

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

まずは、お近くのハローワークにご相談ください！

所在地
連絡先



NO! 就活 セクシュアルハラ スメント

このような行為は 許されません!



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】 サイトQRコード▶

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。是非ご活用ください。

NO ハラスメント **あかるい職場応援団**

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

<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。

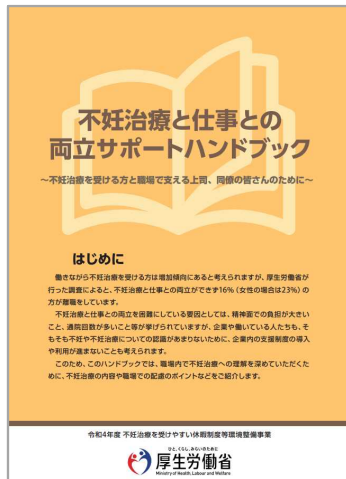
企業が社員の事情に応じてサポートする姿勢を示すことは、働く本人にとっても、**一層仕事への意欲が増す**などの大きな影響を与えられます。

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。

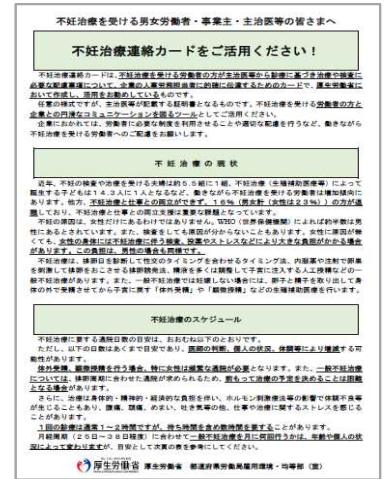
不妊治療を受けながら働き続けられる職場づくりのためのマニュアル



不妊治療と仕事との両立サポートハンドブック



不妊治療連絡カード



【URL ▼】
<https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/001073885.pdf>

【掲載データ情報】
➢ PDF: 53^{ページ} - ジ
➢ 7.1MB



【QRコード ▶】

【URL ▼】
<https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/001073887.pdf>

【掲載データ情報】
➢ PDF: 12^{ページ} - ジ
➢ 1.3MB



【QRコード ▶】

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

【掲載データ情報】
➢ PDF: 6^{ページ} - 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

【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。

「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。

また、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)もあります。

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！

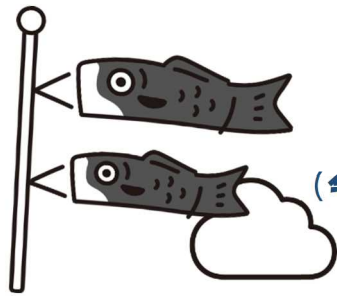


③ トライくるみん認定マーク

④ プラス制度 認定マーク

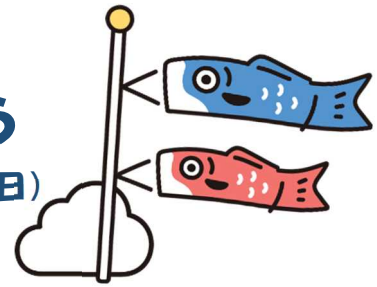
(①～③のマークにこの枠が付きます)





労働委員会の窓から

(令和6年2月1日～令和6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が**3件**ありました。
2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	申立年月日 申立人	申立人の求める救済内容
R 6 (不) 第1号事件	娯楽業	R 6. 3. 15 労働組合	① 被申立人が、不払の金員を各雇用主に支払わせること ② 被申立人が、賃金カット分を各雇用主に支払わせること ③ 支配介入の禁止 ④ 謝罪文の交付及び掲示
R 6 (不) 第2号事件	娯楽業	R 6. 3. 15 労働組合	① 被申立人が、不払の金員を各雇用主に支払わせること ② 被申立人が、賃金カット分を各雇用主に支払わせること ③ 支配介入の禁止 ④ 謝罪文の交付及び掲示
R 6 (不) 第3号事件	娯楽業	R 6. 3. 15 労働組合	① 被申立人が、不払の金員を各雇用主に支払わせること ② 被申立人が、賃金カット分を各雇用主に支払わせること ③ 支配介入の禁止 ④ 謝罪文の交付及び掲示

次頁に続く

【終結事件の概要】


事件名	業種	申立年月日 申立人	申立人の求める救済内容	終結状況
R 2 (不) 第 1 号事件	教育、 学習支援業	R 2. 2. 13 労働組合 個人 1 名	① 申立人組合員に対する 業務妨害の謝罪及び撤回 ② 申立人組合員による業 務相談に応じること ③ 申立人組合員の会議に おける発言機会の保証 ④ 謝罪文の交付及び掲示	令和 6 年 3 月 27 日、 当事者双方に、棄却と する命令書(写)を交付 し、事件は終結した。 (所要日数 1,505 日)
R 5 (不) 第 1 号事件	運輸業	R 5. 2. 22 労働組合	① 誠実な団体交渉 ② 謝罪文の交付及び掲示 ③ 申立人組合の命令履行 状況確認の妨害禁止	令和 6 年 3 月 8 日、 労働委員会の関与によ り和解が成立したこと から、取下書が提出さ れ、事件は終結した。 (所要日数 381 日)

 **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が **1 件** ありました。 **1 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	調整事項
R 6 (調) 第 1 号事件	運輸業	R 6. 3. 8 労働組合	① 団体交渉に誠実に応じること ② 組合員の正社員としての地位の確認 ③ 組合員に退職を求める場合は和解金の支払

 **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)

・・・当該期間中に新規申請が **2 件** ありました。 **2 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 6 (個) 第 2 号事件	小売業	R 6. 3. 1 労働者	ハラスメントに係る解決金の支払
R 6 (個) 第 3 号事件	小売業	R 6. 3. 1 労働者	不当解雇に係る賃金相当額及び ハラスメントに係る慰謝料の支払

○ あっせん員候補者紹介

令和6年4月18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
かめだ てつや 亀田 哲也	平成30年12月6日	弁護士 茨城県労働委員会公益委員
いしかわ かずひろ 石川 和宏	令和2年12月3日	茨城県労働委員会公益委員
ごとう れいこ 後藤 玲子	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
あくつ まさはる 阿久津 正晴	令和4年12月1日	弁護士 茨城県労働委員会公益委員
すずき けんしゅう 鈴木 健秀	令和4年12月1日	弁護士 茨城県労働委員会公益委員
うちやま ゆたか 内山 裕	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
たかぎ ひでみ 高木 英見	平成29年9月21日	日本労働組合総連合会茨城県連合会労働相談アドバイザー 茨城県労働委員会労働者委員
すがわら やすひろ 菅原 康弘	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
ちとせ ますひこ 千歳 益彦	令和4年12月1日	全日本自治団体労働組合茨城県本部執行委員長 茨城県労働委員会労働者委員
ちば たかのり 千葉 高則	令和6年2月15日	日本郵政グループ労働組合茨城連絡協議会議長 茨城県労働委員会労働者委員
さわはた しんじ 澤畑 慎志	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
かとう ゆういち 加藤 祐一	令和4年12月1日	一般社団法人茨城県経営者協会専務理事 茨城県労働委員会使用者委員
ほり のぶや 堀 延也	令和4年12月1日	株式会社ケースホールディングス取締役監査等委員 茨城県労働委員会使用者委員
わたなべ としゆき 渡邊 敏幸	令和4年12月1日	株式会社カスミ執行役員人事戦略部マネジャー 茨城県労働委員会使用者委員
まつやま かずのり 松山 和規	令和5年4月20日	茨城県労働委員会事務局長
えびね ようじ 海老根 洋司	令和6年4月18日	茨城県労働委員会事務局次長兼総務調整課長
ねもと かつひこ 根本 克彦	令和5年4月20日	茨城県労働委員会事務局審査課長

○ 労働委員会講座

「あっせん員」について

令和6年4月18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、紛争を妥結に導く解決の方法です。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 <https://www.pref.ibaraki.jp/soshiki/roudoui/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741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6年5月発行 TEL 029-301-3635

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