

目次

ご案内

令和3年度労働政策課主要事業の概要	2~3
働き方改革優良企業認定制度のご案内	4
いばらき労働相談センター出張相談会のご案内	5
UIJターン・地元定着支援強化事業	6
茨城県外国人材支援センターのご案内	7

募集

いばらき女性活躍推進会議会員募集	8~9
元気いばらき就職面接会のご案内	10
チャレンジいばらき就職面接会（前期）の企業募集	11
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	12

お知らせ

[労働局から]

令和3年度茨城労働局労働行政運営方針	13~14
労働保険年度更新申告書 受理相談会日程	15
特定法人の電子申請の義務化について	16
茨城働き方改革推進支援センターの設置について	17~18
令和3年度全国安全週間実施要項	19
令和2年労働災害発生状況等	20~21
熱中症を防ごう	22~23
高齢者雇用確保措置及び障害者雇用促進について	24~29
令和3年3月新規学校卒業者の就職に関する申し合わせ	30~31
「ユースエール認定企業」について	32~33
改正女性活躍推進法・労働施策総合推進法について	34
改正女性活躍推進法及びパートタイム・有期雇用労働法等「予約制個別相談会」のお知らせ	35~36
医療勤務環境改善支援センターについて	37~38
求職者支援制度のご案内	39~40
求職者支援訓練の認定基準が一部緩和されました	41

[労働局から]

労働委員会の窓から（今期の事件の状況、あっせん員候補者紹介、労働委員会講座）	42~44
--	-------

2021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

茨城県の求人マッチングサイトの運営により、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、7月)4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。前期(9月)5会場、後期(2月)4会場で実施予定です。

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・生産性向上促進事業

誰もがやりがいや充実感を感じながら働き、健康で豊かな生活ができるよう、ワーク・ライフ・バランス社会の実現に向けて、働き方改革・生産性向上の取組を促進します。

(1) 経営者の意識改革

いばらき働き方改革推進協議会主催のセミナーを開催し、先進企業の講演により経営者の意識改革や気付きにつなげます。

(2) 企業等に対する普及啓発・取組促進

「いばらき働き方改革推進協議会」を運営するとともに、8、11月を「いばらき働き方改革推進月間」と定め、企業の自主的な取組を促進します。

また、ワーク・ライフ・バランス等の働き方改革の取組が総合的に優れた企業を認定することで、働き方改革に取り組む企業が、人材を獲得しやすい環境を整備してまいります。

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 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。

13 女性活躍推進事業

女性活躍に積極的に取り組む企業の表彰や企業内で相談への助言を行う「メンター」の養成・制度導入を支援する研修会の開催、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定を支援するためのアドバイザー派遣等を実施します。

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 93コース
(定員：1,524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 デュアルシステム事業

実践的な職業能力の習得が必要な求職者を対象とした、座学による教育訓練と企業実習を組み合わせた訓練を行います。

- ・専門学校等に委託し、OAシステム科、介護サービス・介護事務科等7コース
(定員：140名、訓練期間：3ヶ月又は、4ヶ月)

6 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)

7 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>

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。

認定のメリット

- 茨城県の求人情報サイトの特集ページに「働き方改革優良企業」として掲載され、**貴社の魅力を県内外に広くアピール**できます。
- 働き方優良認定企業であることをホームページや採用ページ、求人票等で積極的にアピールいただくことで、**人材確保・人材定着の促進**が期待できます。

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

電話：029 - 301 - 3635 FAX：029 - 301 - 3649

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

HP：<http://www.pref.ibaraki.jp/shokorodo/rosei/rodo/wlb/wlbttop.html>

茨城県 働き方改革 で検索！

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拡大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3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13日(木)	筑西市役所	本庁舎4階 401 会議室
5月18日(火)	つくば市役所	本庁舎3階会議室 302
6月10日(木)	鹿嶋勤労文化会館	会議室1
6月24日(木)	つくば市役所	コミュニティ棟3階会議室B
7月7日(水)	県南生涯学習センター(土浦市)	小講座室4
7月15日(木)	つくば市役所	コミュニティ棟3階会議室B
7月29日(木)	日立市役所	本庁舎5階 502 会議室
8月12日(木)	筑西市役所	本庁舎3階 303 会議室
8月19日(木)	つくば市役所	本庁舎3階会議室 302
9月9日(木)	鹿嶋勤労文化会館	会議室1
9月16日(木)	つくば市役所	コミュニティ棟3階会議室B

※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◆

<大好き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力強化のための実践型セミナーを実施。今年度は採用活動のオンライン化等の連続講座を予定しています。第1回講座は6月18日(金)開催予定。

<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：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の運営>

- 茨城県の求人マッチングサイトの運営により、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
 - ・特定技能として就労希望の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）

いばらき女性活躍推進会議

女性活躍に取り組む

会員企業を募集します！

対象：県内の企業・事業所



いばらき女性活躍
推進会議

(推進会議ロゴマーク)

茨城県では、企業、関係団体、行政が一体となって男女が多様な働き方を実現できる環境づくりを進めています。

女性はもちろん男性もいきいきと働き、ともに活躍する活力ある茨城の実現をめざし「いばらき女性活躍推進会議」を設立しました。

推進会議では、この会議の設立趣旨に賛同していただける企業を募集しています。

会員登録のメリット

会費
無料

- 企業が抱える女性活躍推進についての課題解決のヒントとなる各種講演会、研修会 等についてご案内いたします。
- 会議のロゴマークを活用することでイメージアップにつながります。
- 県の建設工事入札参加資格審査において加点されます。
- 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定を支援します。

(事務局)

茨城県産業戦略部労働政策課 労働経済・福祉グループ

TEL/029-301-3635 FAX/029-301-3649

Mail/rosei1@pref.ibaraki.lg.jp

(労働政策課ホームページ)

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



いばらき女性活躍推進会議 会員募集のご案内 (会費無料)

いばらき女性活躍推進会議では、設立趣旨をご理解いただき本会にご参加いただける会員を募集しております。

趣旨に賛同し、加入を希望される方は、本書に必要事項をご記入のうえ、FAXまたはメールにて、下記の事務局にお送りください。

●基本情報

団体／企業名 (名簿に記載されます)	フリガナ			
代表者の役職名・氏名	フリガナ			
主要業種	<input type="checkbox"/> 鉱業	<input type="checkbox"/> 建設業	<input type="checkbox"/> 製造業	<input type="checkbox"/> 電気・ガス・熱供給・水道業
	<input type="checkbox"/> 情報通信業	<input type="checkbox"/> 運輸業	<input type="checkbox"/> 卸売、小売業	<input type="checkbox"/> 金融・保険業
	<input type="checkbox"/> 不動産業	<input type="checkbox"/> 飲食店、宿泊業	<input type="checkbox"/> 医療、福祉	<input type="checkbox"/> 教育、学習支援事業
	<input type="checkbox"/> サービス業	<input type="checkbox"/> 団体	<input type="checkbox"/> その他	
全従業員数	正社員	人	パート勤務者等	人
(うち女性従業員数)	(正社員	人	パート勤務者等	人)
所在地	フリガナ			
	〒			

●ご担当者

所属／氏名	フリガナ			
TEL・FAX・E-Mail	TEL	FAX	E-Mail	

●女性活躍推進状況の「見える化」項目

項目	実績値
管理職（課長相当職以上）の女性割合 ※管理職数に占める女性の割合 (女性の管理職人数÷男女合わせた管理職の人数)	% (令和 年 月時点) (人中 人)
社員一人当たりの月平均残業時間（1年間）	時間 (令和 年 月時点)
男性社員の育児休業・休暇等取得率（1年間） ※配偶者が出産した男性社員数に占める育児休業取得者の割合 (育児休業等を取得した男性社員÷配偶者が出産した男性社員)	% (令和 年 月時点) (人中 人)

※1 記入された内容（所在地、担当者名、連絡先は除く）は、原則としてHP上に公開します。

※2 記入された内容について、事務局より確認のお電話をさせていただくことがございます。

※3 「見える化」項目については、最新の情報を年に1回ご報告ください。

■企業情報および個人情報の取扱について

※本申込書に記載いただく企業情報および個人情報につきましては、公表する項目を除き、本会議に関するご連絡等に使用し、ご本人の承諾がない限り、その他の目的以外の使用・事務局以外の第三者への提供をすることはありません。

事務局 いばらき女性活躍推進会議事務局（茨城県産業戦略部労働政策課 茨城県水戸市笠原町978-6）
FAX 029-301-3649 ☎ 029-301-3635 E-Mail rosei1@pref.ibaraki.lg.jp
※この様式は、茨城県労働政策課のホームページから、ダウンロードすることもできます。

～ 茨城で働こう！君にぴったりの会社がここにある！～

「シニア向け元気いばらき就職面接会(土浦会場)」を実施します！

シニア向けの合同就職面接会を土浦市で開催します。

現在、求人企業の参加募集中（5月10日～21日まで）です。HPよりお申し込みください、

記

- 1 開催日時 令和3年7月29日（木曜日）
13：30～15：30（受付 13：00～）
- 2 会場 土浦合同庁舎大会議室
（土浦市真鍋5-17-26）
- 3 対象求職者 概ね50歳以上の中高年及びシニアの方
- 4 参加事業所 県内に本社又は就業場所がある事業所 約15社予定
- 5 詳細 県のホームページで情報を公開しますのでご確認ください。

参加費無料
事前申込不要



【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3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4年3月大学院・大学・短大・専修学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 (1日目)	6月28日(月曜日)	県水戸合同庁舎 水戸市柵町1-3-1	40社 (午前・午後各20社)
水戸会場 (2日目)	7月15日(木曜日)	ホテルレイクビュー水戸 水戸市宮町1-6-1	80社 (午前・午後各40社)
土浦会場 (1日目)	7月1日(木曜日)	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)
土浦会場 (2日目)	7月2日(金曜日)	県南生涯学習センター 土浦市大和町 9-1	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/challenge_ibaraki_mensetsukai/r3_kigyou_setsumei_zenki.htm

※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

随時募集中

企業・事業所の皆様へ



茨城県

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)

令和3年度茨城労働局労働行政運営方針

茨城労働局は、今般「令和3年度茨城労働局行政運営方針」（以下「運営方針」という。）を策定しました。「運営方針」の概要は以下のとおりです。

第1章 「新たな日常」の下での雇用維持・就職支援

（1）雇用調整助成金等の活用による雇用の維持・継続の支援

雇用調整助成金、緊急雇用安定助成金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る。

（2）業種・地域・職種を超えた再就職等の促進

ハローワークにおいて労働市場の状況や産業構造の変化を踏まえたニーズの高い職種、雇用吸収力の高い分野への再就職を推進するため、積極的な求人開拓を実施するとともに、求人の充足に向けて求職者が応募しやすい求人内容の設定や求人条件の緩和等の助言をきめ細かく行うなど、求人者・求職者双方のサービスの充実を図る。

（3）派遣労働者など非正規雇用労働者の再就職支援、新規学卒者への就職支援

不安定な雇用形態の労働者に対して、ハローワークの就職支援ナビゲーターが、担当者制により求職者の個々の状況に応じた体系的かつ計画的な一貫した就職支援の強化を図る。

第2章 安全・安心で健康に働くことができる職場づくり

（1）職場における感染防止対策等の推進

「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」等を活用した、職場における感染防止対策について、取組を推進する。

（2）長時間労働の抑制に向けた監督指導等

長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害を防止するため、長時間労働が疑われる、また、過労死等労災請求が行われた事業場に対して監督指導を行うとともに、企業名公表制度に基づく取組を徹底する。

（3）労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備

労働災害が増加傾向にある第三次産業等について、安全推進者の配置などにより自主的な安全衛生活動、介護労働者の腰痛予防対策等を推進する。

（4）迅速かつ公正な労災保険の給付

被災労働者等からの労災請求に対し、迅速かつ適正な事務処理に努める。特に、新型コロナウイルス感染症に係る集団感染が発生した事業場が確認された場合等においては、必要に応じ、事業場などに対し労働者への請求勧奨の実施について積極的に依頼を行う。

（5）最低賃金引上げに向けた生産性向上等の支援

経済動向及び地域の実情（新型コロナウイルス感染症による影響を含む。）などを踏まえつつ、地方最低賃金審議会の円滑な運営を図る。

多様な人材の活躍促進

（1）医療、介護、福祉、保育等分野への就職支援

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や、従来より求人倍率が全国平均を上回っている茨城局内の介護分野における人材確保を支援するため、ハローワーク、訓練機

関及び福祉人材センターの連携強化による就職支援、介護分野向け訓練枠の拡充、訓練への職場見学・職場体験の組み込み、訓練委託費等の上乗せ等を実施する。

(2) 就職氷河期世代活躍促進プランの実施

不安定な就労状態にある方一人ひとりが置かれている複雑な課題・状況を踏まえ、専門担当者によるチームを結成し、個別の支援計画に基づき、キャリアコンサルティング、生活設計面の相談、必要な能力開発施策へのあっせん、求職者の適性・能力等を踏まえた求人開拓、就職後の定着支援などを計画的かつ総合的に実施する。

(3) 生活困窮者・生活保護受給者への就職支援

生活保護受給者・生活困窮者等の就労支援については、「つなぐハローワーク」(水戸市、日立市、古河市)の運営や福祉事務所等へのハローワークの就職支援ナビゲーターによる巡回相談や就職後の職場定着支援等により、福祉施策と雇用対策を一体的に実施する。

(4) 高齢者雇用対策の推進

65歳以上の再就職支援に重点的に取り組むため県内10か所の「生涯現役支援窓口」において、高齢者のニーズ等を踏まえた職業生活の再設計にかかる支援や支援チームによる効果的なマッチングを実施する。

(5) 障害者の就労促進

ハローワークと地域の関係機関が連携し特に障害者の雇用経験や雇用ノウハウが不足している障害者ゼロ企業に対して、採用準備の段階から採用後の職場定着まで一貫したチーム支援等を実施する。

(6) 派遣労働者の雇用の安定等

同一組織単位に継続して1年以上派遣就業することが見込まれる派遣労働者について、労働者派遣法第30条に基づく雇用安定措置が適正に講じられているか、厳正な指導監督を実施する。

誰もが働きやすい労働環境の整備

(1) 中小企業・小規模事業者への働き方改革支援

パートタイム・有期雇用労働法に基づく報告徴収等を実施することにより、法の確実な履行確保を図る。

(2) 女性活躍、男性の育児休業取得等の推進

新たに義務化される常時雇用する労働者数101人以上の事業主に対し、令和3年度中に行動計画の策定・届出が行われるよう、行動計画の策定・届出について指導する。

(3) 総合的なハラスメント対策の推進

パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント等の職場におけるハラスメントの撲滅に向けて、12月の「ハラスメント撲滅月間」を中心に、事業主向け説明会等による集中的な啓発活動を実施する。

【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 ☎029-277-8294

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3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3年6月1日（火）から令和3年7月12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（0800-555-6780）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3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(木)	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8日(木)	9:30~16:00	常陸大宮市文化センター 会議室 (常陸大宮市中富町 3135-6)
	7月8日(木)・9日(金)・12日(月)	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9日(金)	10:00~16:00	太子町中央公民館 第一研修室 (久慈郡太子町池田 2669)
	7月12日(月)	9:30~16:00	ハローワーク笠間 会議室 (笠間市石井 2026-1)
日立	7月8日(木)・9日(金)・12日(月)	9:00~16:00	日立労働基準監督署 会議室 (日立市幸町 2-9-4)
	7月12日(月)	9:30~15:30	ハローワーク高萩 会議室 (高萩市本町 4-8-5)
土浦	7月7日(水)・8日(木)・9日(金) ・12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9日(金)・12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9日(金)・12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(木)・9日(金)・12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9日(金)・12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9日(金)・12日(月)	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/home.html>

特定の法人にかかる電子申請の義務化について

令和2年4月から特定の法人について電子申請が義務化されました。

労働保険における義務化の対象となる手続には、継続事業（一括有期事業を含む。）を行う事業主が提出する、年度更新に関する申告書（概算保険料申告書、確定保険料申告書、一般拠出金申告書）、増加概算保険料申告書があります。

令和3年度の年度更新においても、電子申請の義務化対象と思われる事業場には、「電子申請対象」と印書した申告書が送付されますのでよろしくお願いたします。

2020年4月から特定の法人について 電子申請が義務化されます。

現在、政府全体で行政手続コスト（行政手続に要する事業者の作業時間）を削減するため、電子申請の利用促進を図っており、当該取組の一環として、**特定の法人の事業所**が社会保険・労働保険に関する**一部の手続**を行う場合には、必ず電子申請で行っていただくこととなりました。

特定の法人とは

- 資本金、出資金又は銀行等保有株式取得機構に納付する拠出金の額が1億円を超える法人
- 相互会社（保険業法）
- 投資法人（投資信託及び投資法人に関する法律）
- 特定目的会社（資産の流動化に関する法律）

一部の 手続とは

健康保険 厚生年金保険

- 被保険者報酬月額算定基礎届
- 被保険者報酬月額変更届
- 被保険者賞与支払届

労働保険

- 継続事業（一括有期事業を含む。）を行う事業主が提出する以下の申告書
 - ・ 年度更新に関する申告書（概算保険料申告書、確定保険料申告書、一般拠出金申告書）
 - ・ 増加概算保険料申告書

雇用保険

- 被保険者資格取得届
- 被保険者資格喪失届
- 被保険者転勤届
- 高年齢雇用継続給付支給申請
- 育児休業給付支給申請

(注意事項)

- 2020年4月以降に開始される各特定の法人の事業年度から適用されます。
- 社会保険労務士や社会保険労務士法人が、対象となる特定の法人に代わって手続を行う場合も含まれます。
- 以下に該当する場合は、電子申請によらない方法により届出が可能です。
 - (1) 電気通信回線の故障や災害などの理由により、電子申請が困難と認められる場合
 - (2) 労働保険関係手続（保険料申告関係）については、労働保険事務組合に労働保険事務が委託されている場合、単独有期事業を行う場合、年度途中で保険関係が成立した事業において、保険関係が成立した日から50日以内に申告書を提出する場合。

◎ 詳細については、健康保険（協会けんぽ管掌の事業所に限る）・厚生年金保険に関する手続は年金事務所に、労働保険に関する手続は事業所の所在地を管轄する労働局に、雇用保険の被保険者に関する手続はハローワーク又は都道府県労働局雇用保険電子申請事務センターにお問い合わせください。

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！



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。

ワン・ストップ 無料相談

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

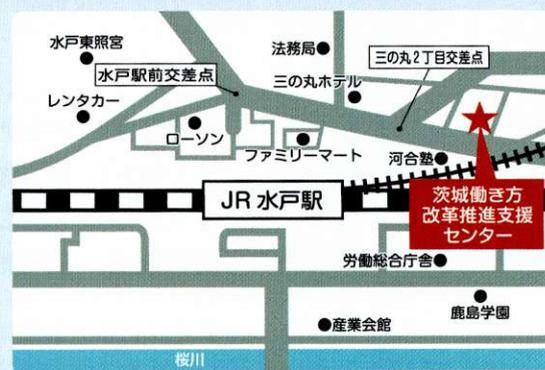
029-302-3472

E-mail

ibaraki@task-work.com

ホームページ

<https://task-work.com/ibaraki>



中小企業・小規模事業者等に対する働き方改革推進支援事業

実施機関 株式会社タスクール 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

茨城働き方改革推進支援センター 宛

E-Mail の方は、ibaraki@task-work.com へ下記内容をお送りください。



029-302-3472

申込日： 年 月 日

会社名 事業所名		代表者名	
業 種		従業員数	名 (うち 非正規雇用労働者 名)
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・事業所へ訪問 ・ センターへ来所		
相談内容 (ご希望内容にチェック)	<input type="checkbox"/> 働き方改革で何から手をつけたらよいか分からない <input type="checkbox"/> 生産性向上(業務効率化・IT活用) ↳ <input type="checkbox"/> コロナ対応によるリモートワーク活用 <input type="checkbox"/> 人材採用・人材確保 <input type="checkbox"/> 人材育成・教育訓練 <input type="checkbox"/> 長時間労働の是正 <input type="checkbox"/> 有給休暇の取得義務化への対応 <input type="checkbox"/> 高齢者活用、女性の活躍推進 <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"/> 労働基準監督署からの紹介 <input type="checkbox"/> ハローワークからの紹介 <input type="checkbox"/> 労働局からの紹介 <input type="checkbox"/> 商工会議所・商工会からの紹介 <input type="checkbox"/> 会計事務所からの紹介 <input type="checkbox"/> 金融機関からの紹介 <input type="checkbox"/> ホームページを見て <input type="checkbox"/> Facebook ページを見て <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

茨城働き方改革推進支援センター (実施機関/株式会社タスクール Plus)

〒310-0011 茨城県水戸市三の丸2丁目2-27 リバティ三の丸2F

☎ 0120-971-728

☎ 029-302-3472

✉ ibaraki@task-work.com

令和3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

持続可能な安全管理 未来へつなぐ安全職場

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94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2年の労働災害(速報値)については、死亡災害は18人で前年と比較して6人の減少を示しており、前年を下回る見込みですが、休業4日以上(死亡を含む)の死傷災害は3,110人で前年と比較して144人、4.9%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次労働災害防止計画」の4年目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(木)から7日(水)までを「全国安全週間」、6月1日(火)から30日(水)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、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。

事業場の皆さま、労働者の皆さまへ

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！

- 職場における新型コロナウイルス感染症対策を実施するために、まず次に示す～取組の5つのポイント～が実施できているか確認しましょう。
- ～取組の5つのポイント～は感染防止対策の基本的事項ですので、未実施の事項がある場合には、「職場における感染防止対策の実例」を参考に職場での対応を検討の上、実施してください。
- 厚生労働省では、職場の実態に即した、実行可能な感染症拡大防止対策を検討していただくため「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」を厚生労働省のホームページに掲載していますので、具体的な対策を検討する際にご活用ください。
- 職場における感染防止対策についてご不明な点等がありましたら、都道府県労働局に設置された「職場における新型コロナウイルス感染症拡大防止対策相談コーナー」にご相談ください。

～取組の5つのポイント～

実施できて いれば☑	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軽に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・呼吸器の着用を行っています。
<input type="checkbox"/>	手洗い・手指消毒、咳エチケット、複数人が触れる箇所の消毒など、感染防止のための基本的な対策を行っています。

厚生労働省 都道府県労働局・労働基準監督署 R3.2

新型コロナウイルスの感染拡大防止にご協力をお願いします

「密閉」「密集」「密接」しない!

●「ゼロ密」を目指しましょう。屋外でも、密集・密接には、要注意!

他の人と十分な距離を取る!

窓やドアを開けこまめに換気を!

屋外でも密着するような運動は避けましょう!
少人数の散歩やジョギングなどは大丈夫

飲食店でも距離をとりましょう!
・多人での会食は避ける
・席と一つ飛ばしに座る
・互い遠くに座る

会話をするときにはマスクをつけましょう!
5分間の会話は1回の咳と同じ

電車やエレベーターでは会話を慎みましょう!

厚生労働省 都道府県労働局 厚生労働省ホームページ
茨城県労働局 0120-565653

令和2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4.9%増加～

茨城労働局（局長 下角 圭司）は、令和2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 : 3,110人
令和元年と比較して、144人（4.9%）の増加
- 死亡者数 : 18人
令和元年と比較して、6人（25.0%）の減少

1 休業4日以上死傷災害発生状況

県内の令和2年の休業4日以上死傷者数は、3,110人（前年比144人、4.9%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833人（全体の26.8%）、次いで商業448人（同14.4%）、陸上貨物運送事業407人（同13.1%）、保健衛生業361人（同11.6%）、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2年の死亡災害は、前年と比較して6人減少の18人となり、業種別にみると、建設業及び清掃・と畜業で4人ずつ（全体の22.2%）、製造業及び商業で2人ずつ（同11.1%）、陸上貨物運送事業及び農林業、畜産水産業、社会福祉施設で1人ずつ（同5.6%）その他で2人の順となっています。

このような状況を踏まえ、令和3年度は、茨城労働局第13次労働災害防止推進計画の4年目に当たり、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18人のうち、6人（33.3%）を占める「交通労働災害」、次に4人（22.2%）を占める「墜落・転落災害」、3人（16.7%）を占める「はさまれ・巻き込まれ災害」の防止、高年齢労働者に対する労働災害の防止、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、必ず作業前にリスクアセスメントを実施する等により、事前対策を充実させ、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2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

業種	令和元年 (1月～12月)		令和2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	884 (11)	29.8	833 (2)	26.8	-51	-5.8
鉱業	6	0.2	10	0.3	4	66.7
建設業	296 (8)	10.0	295 (4)	9.5	-1	-0.3
陸上貨物運送事業	375 (2)	12.6	407 (1)	13.1	32	8.5
農林業	46	1.6	78 (1)	2.5	32	69.6
畜産・水産業	136	4.6	142 (1)	4.6	6	4.4
商業	407 (2)	13.7	448 (2)	14.4	41	10.1
金融・広告業	20	0.7	22	0.7	2	10.0
通信業	64	2.2	55	1.8	-9	-14.1
教育研究業	44	1.5	28	0.9	-16	-36.4
保健衛生業	232	7.8	361 (1)	11.6	129	55.6
接客娯楽業	201 (1)	6.8	158	5.1	-43	-21.4
清掃・と畜業	120	4.0	115 (4)	3.7	-5	-4.2
その他	135	4.6	158 (2)	5.1	23	17.0
全産業(合計)	2,966 (24)	100.0	3,110 (18)	100.0	144	4.9

()内は死亡者数で内数

STOP! 熱中症

クールワークキャンペーン

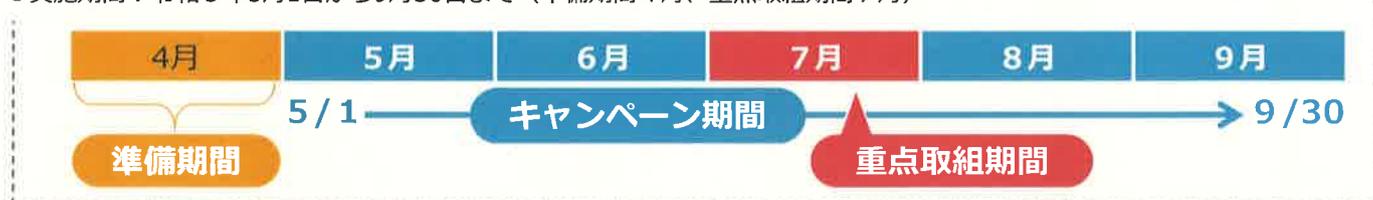
令和3年5月～9月

— 熱中症予防対策の徹底を図ろう —

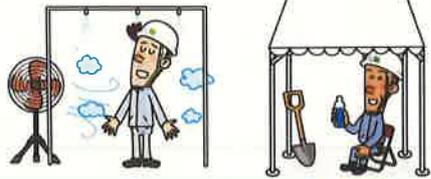
職場における熱中症により、毎年約20人が亡くなり、約1,000人が4日以上仕事を休んでいます。夏季を中心に「STOP! 熱中症 クールワークキャンペーン」を展開し、職場での熱中症予防に取り組みましょう!

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3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"/>	<p>WBGT値の把握の準備</p> <p>JIS 規格「JIS B 7922」に適合したWBGT指数計を準備しましょう。</p> 
<input type="checkbox"/>	<p>作業計画の策定など</p> <p>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余裕を持った作業計画をたてましょう。</p> 
<input type="checkbox"/>	<p>設備対策・休憩場所の確保の検討</p> <p>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、WBGT値を下げる方法を検討しましょう。また、作業場所の近くに冷房を備えた休憩場所や日陰などの涼しい休憩場所を確保しましょう。</p> 
<input type="checkbox"/>	<p>服装などの検討</p> <p>通気性の良い作業着を準備しておきましょう。身体を冷却する機能をもつ服の着用も検討しましょう。</p> 
<input type="checkbox"/>	<p>教育研修の実施</p> <p>熱中症の防止対策について、教育を行いましょう。</p> <p>迷わず救急車を呼びましょう!</p> 
<input type="checkbox"/>	<p>労働衛生管理体制の確立</p> <p>衛生管理者などを中心に、事業場としての管理体制を整え、必要なら熱中症予防管理者の選任も行いましょう。</p> 
<input type="checkbox"/>	<p>緊急時の措置の確認</p> <p>体調不良時に搬送する病院や緊急時の対応について確認を行い、周知しましょう。</p>

【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。	
<input type="checkbox"/>	休憩場所の整備	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。	
<input type="checkbox"/>	通気性の良い服装など	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"/>	作業時間の短縮	WBGT値が高いときは、 単独作業を控え 、WBGT値に応じて 作業の中止 、 こまめに休憩をとる などの工夫をしましょう。	
<input type="checkbox"/>	熱への順化	暑さに慣れるまでの間は 十分に休憩を取り 、 1週間程度かけて徐々に身体を慣らし ましょう。特に、 入職直後 や 夏季休暇明け 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 定期的に水分・塩分 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	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 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	前日のお酒の飲みすぎはないか、寝不足ではないか、当日は朝食をきちんととったか、管理者は確認しましょう。熱中症の具体的症状について説明し、早く気付くことができるようにしましょう。	
<input type="checkbox"/>	労働者の健康状態の確認	作業中は管理者はもちろん、作業員同士お互いの健康状態をよく確認しましょう。	

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。

- WBGT値の低減対策は実施されているか
- 各労働者が暑さに慣れているか
- 各労働者は水分や塩分をきちんと取っているか
- 各労働者の体調は問題ないか
- 作業の中止や中断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）



梅雨明け

- 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よう。
- 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。
- 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月から施行されます

**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。

高齢者就業確保措置を講ずるに当たっての留意事項 (高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、個々の高齢者についていずれの措置を適用するかについては、個々の高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、事業主が恣意的に高齢者を排除しようとするなど、高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 高齢者のニーズや知識・経験・能力を踏まえて、業務内容や高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次ページ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いたします。

※ 創業支援等措置（P1の④⑤）と雇用の措置（P1の①～③）の両方を講じる場合は、雇用の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。

令和3年3月1日から 障害者の法定雇用率が引き上げになります

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、すべての事業主には、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（障害者雇用率制度）。この法定雇用率が、令和3年3月1日から以下のように変わります。

事業主区分	法定雇用率	
	現行	令和3年3月1日以降
民間企業	2.2% ⇒	2.3%
国、地方公共団体等	2.5% ⇒	2.6%
都道府県等の教育委員会	2.4% ⇒	2.5%

また併せて、下記の点についてもご注意ください。お願いいたします。

留意点 対象となる事業主の範囲が、従業員43.5人以上に広がります。

▶ 従業員43.5人以上45.5人未満の事業主の皆さまは特にご注意ください。

今回の法定雇用率の変更に伴い、障害者を雇用しなければならない民間企業の実業主の範囲が、従業員45.5人以上から43.5人以上に変わります。また、その事業主には、以下の義務があります。

- ◆ 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。
- ◆ 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」を選任するよう努めなければなりません。

Q & A

Q1. 障害者雇用納付金の取り扱いはどうなるのでしょうか？

- A1. ①令和2年度分の障害者雇用納付金について（※申告期間：令和3年4月1日から同年5月15日までの間）
令和3年2月以前については現行の法定雇用率（2.2%）、
令和3年3月のみ新しい法定雇用率（2.3%）で算定していただくことになります。
②令和3年度分の障害者雇用納付金について（※申告期間：令和4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（2.3%）で算定していただくことになります。

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/000691446.pdf>

（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構の障害者雇用事例リファレンスサービスでは、障害者雇用について創意工夫を行い積極的に取り組んでいる企業の事例を紹介しています。

▶ URL：<https://www.ref.jeed.or.jp/>



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、障害者が職場に適応し、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

※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

※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。

申し合わせ

令和3年3月新規中学校及び高等学校卒業者の就職問題について協議した結果、早期選考など行き過ぎた求人活動を戒め、更に正常な学校教育の維持と適正な職業紹介の円滑な推進を図るため、下記事項を厳守するよう関係者に周知徹底することを申し合わせる。

記

第1 求人受理及び推薦、選考開始期日等について

1 新規中学校卒業予定者

- (1) 求人は、求人事業所を管轄する公共職業安定所(以下「安定所」という。)において、令和2年6月1日から受理を開始するものであること。
- (2) 他安定所への求人連絡は、令和2年7月1日以降開始するものであること。
- (3) 推薦、選考は、令和3年1月1日以降(推薦については文書到達主義)開始するものであること。

2 新規高等学校卒業予定者

- (1) 安定所における求人申込みの受理及び確認(求人票への受理・確認印の押印)のための求人票の受付は、求人事業所を管轄する安定所において、令和2年6月1日から開始するものであること。
- (2) 安定所の確認した求人票の求人者への返戻は、令和2年7月1日以降行うものとする。したがって、高等学校における求人申込みの受理は、安定所の確認を受けた求人票により令和2年7月1日以降開始するものであること。

なお、この手続きによらない求人申込みがあった場合には、高等学校は生徒の推薦を行わず、確認印の押印のある求人票の提出を求め、その提出後、推薦を行うものとする。

- (3) 推薦開始期日については、令和2年9月5日以降(文書到達主義)とし、選考開始期日については令和2年9月16日以降であること。
- (4) 令和2年10月1日以降は、一人二社まで応募・推薦可能とすること。ただし、就職面接会においては、二社以上応募可能とすること。

第2 家庭訪問の取扱について

新規中学校及び高等学校卒業者を対象とする求人活動のための求人者(求人者の委託を受けた者を含む。)の家庭訪問は、これを全面禁止するものであること。

第3 学校訪問の取扱について

求人活動のための学校訪問については、原則として安定所において確認を受けた求人票により学校に求人申込みを行った日以降に行うこととするが、学校の事前の了解の下に、安定所に求人申込みを行った日以降についても行うことができるものとする。

第4 文書募集の取扱について

- 1 新規中学校卒業者を対象とする文書募集は、時期の如何を問わず行わないものであること。
- 2 新規高等学校卒業者を対象とする文書募集開始は、令和2年7月1日以降とすること。

なお、文書募集を行う場合は、次の条件によることとする。

- (1) 安定所へ求人申込みを行った求人であること。
- (2) 求人管轄安定所名、求人番号を掲載すること。

(3) 安定所において確認を受けた、求人票記載内容と異なる内容のものでないこと。

(4) 応募の受付は、学校又は安定所を通じて行うこと。

また、求人者が文書募集による応募者を受け付ける場合であっても、推薦開始期日、選考開始期日については、上記第1の2(3)の取扱いと同様であること。

第5 応募書類の取扱いについて

求人者が、採用に際して徴することができる応募書類は、職業安定機関が全国統一で使用している様式による書類のみとし、求人者は他の書類の提出を求めないものであること。

第6 採用選考について

- 1 採用選考にあたっては、出身地、家族の職業、経済的条件、家庭環境等を採否決定の判断資料とすることなく、応募者本人の有する適性と能力を引き出し、これを効果的に発揮させるという観点に立ち、合理的な選考がなされるよう配慮するものであること。
- 2 男女雇用機会均等法の趣旨に沿って、女子と男子の均等な機会が与えられるとともに、障害者に対しては、格別の考慮がなされるよう配慮するものであること。
- 3 「青少年の雇用機会の確保及び職場への定着に関して事業主、特定地方公共団体、職業紹介事業者等その他の関係者が適切に対処するための指針」に基づき、労働条件等の明示、職場における就労実態に係る情報の提供等に配慮すること。

第7 選考の通知について

選考後は、速やかに採否を決定し、採用内定取消しが生じないよう十分配慮しつつ、選考を受けた生徒に対し通知を行うこと。

第8 就業開始期日について

- 1 新規中学校卒業者の就業開始(名目の如何を問わず、実質的に雇用関係と見られるものや実習期間中の講習及び研修を含む。)時期は令和3年4月1日以降とすること。
- 2 新規高等学校卒業者の就業開始(名目の如何を問わず、実質的に雇用関係と見られるものや実習期間中の講習及び研修を含む。)時期については卒業後とするものであること。

令和2年4月28日

(一社)茨城県経営者協会会長
(一社)茨城県銀行協会理事長
茨城県商工会議所連合会会長
茨城県商工会連合会会長
茨城県中小企業団体中央会会長
茨城県教育委員会教育長
茨城県高等学校長協会会長
茨城県高等学校教育研究会会長
茨城県産業教育振興会理事長
茨城県学校長会会長
茨城県教育研究会会長
茨城県総務部長
茨城県産業戦略部長
茨城県労働局職業安定部長
茨城県公共職業安定所長会会長

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 P R 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 P R 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、若者雇用促進法に基づく認定マーク（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って、若者雇用促進法に基づく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3年3月1日現在（期間5年以内） 中小企業事業1.11%、国民生活事業1.86%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。 https://www.jfc.go.jp/n/finance/search/hatarakikata_m.html
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。



Q どのような企業が認定企業になることができますか？

A 以下の認定基準を全て満たす中小企業（常時雇用する労働者が300人以下の事業主）であれば、認定企業となることができます。

【認定基準】

1	学卒求人※ ¹ など、若者対象の正社員※ ² 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	・「人材育成方針」と「教育訓練計画」を策定していること
		・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※ ³
		・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
		・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※ ⁴
		・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※ ⁵
4	右の青少年雇用情報について公表していること	・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
		・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
		・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
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※ ⁶	
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※ ⁷	
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きます。詳細は、各都道府県労働局へお問い合わせください。

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）

事業主の皆さま、女性活躍推進法が改正されました！

～常時雇用する労働者数により、実施内容と施行日が異なります～

女性活躍推進法では、常時雇用する労働者数(※)により施行時期が異なります。

※常時雇用する労働者数とは？

- ①期間の定めなく雇用されている者
 - ②一定の期間を定めて雇用される者であって、過去1年以上の期間について引き続き雇用されている者又は雇入れの時から1年以上引き続き雇用されると見込まれる者
- そのため、正社員だけでなく、パート、契約社員、アルバイトなどの名称にかかわらず、以下の労働者に該当する労働者も含まれます。ただし、学校教育法第1条にいう学校の学生、生徒であって、通信教育を受けている者、大学の夜間の学部及び高等学校の夜間又は定時制課程のもの以外の者(昼間学生)については、原則として「常時雇用する労働者」に含めません。

常時雇用する労働者数 301人以上の事業主	常時雇用する労働者数が 101人以上 300人以下の事業主
【改正前】 以下(1)～(4)の取組が 義務 (1) 自社の女性活躍に関する状況把握、課題分析 (2) 1つ以上の数値目標 を定めた行動計画の策定、社内周知、公表 (3) 行動計画を策定した旨の茨城労働局への届出 (4) 女性の活躍に関する 1項目以上の情報公表(★)	【改正前】 以下①～④の取組が 努力義務 ①自社の女性活躍に関する状況把握、課題分析 ② 1つ以上の数値目標 を定めた行動計画の策定、社内周知、公表 ③行動計画を策定した旨の茨城労働局への届出 ④女性の活躍に関する 1項目以上の情報公表(★)

【改正後】 上記(2)、行動計画の策定内容の拡充(義務) 施行日：令和2年4月1日 原則として数値目標に関する項目の「女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供」、「職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備」の区分ごとに 1項目以上(計2項目以上)を選択し、それぞれに関連する数値目標を定めた行動計画を策定 する必要があります。	【改正後】 上記①～④の取組が義務になります！ 施行日：令和4年4月1日
上記(4)、情報公表内容の拡充(義務) 施行日：令和2年6月1日 「女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供」、「職業生活と家庭生活との両立に資する雇用管理の整備」の各区分から、それぞれ 1項目以上を選択して、2項目以上情報公表(★) する必要があります。	★情報公表について 『女性の活躍推進企業データベース』では、女性の活躍推進に取り組むための参考情報として、データ公表のための入力操作マニュアルや行動計画策定支援ツールなどを掲載しています。 また、女性の活躍推進や両立支援に積極的に取り組む企業の事例を多数掲載しています。自社の取組の参考としていただくとともに、 自社の取組を公表するツールとしてご活用ください。 URL : https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/

施行日以前は努力義務になりますが、早めの準備をお願いします。

2020年(令和2年)6月1日から、職場におけるハラスメント防止対策が強化されています！

～パワーハラスメント防止措置が事業主の義務(※)となっています！～

※中小事業主は、2022年(令和4年)4月1日から義務化されます(それまでは努力義務)。早めの対応をお願いします。

職場における「パワーハラスメント」とは、職場において行われる

- ①優越的な関係を背景とした言動であって、
 - ②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、
 - ③労働者の就業環境が害されるものであり、
- ①～③までの要素を**全て満たすもの**をいいます。

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については、該当しません。

職場におけるパワーハラスメントの防止のために講ずべき措置

- 事業主は、以下の措置を**必ず**講じなければなりません(義務)
- ◆事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発
 - ◆相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
 - ◆職場におけるパワーハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応
 - ◆そのほか併せて講ずべき措置

事業主に相談等をした労働者に対する不利益取扱いの禁止

事業主は、労働者が職場におけるパワーハラスメントについての相談を行ったことや雇用管理上の措置に協力して事実を述べたことを理由とする解雇その他不利益な取扱いをすることは、法律上禁止されています。

お役立ち情報

ポータルサイト「あかるい職場応援団」で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。
 社内の体制整備に是非ご活用ください。



NO

ハラスメント

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

【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

改正女性活躍推進法及び パートタイム・有期雇用労働法等 「予約制個別相談会」実施中！

ぜひ活用ください！
解説動画も
公開中！

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律」（令和元年法律第24号。以下「改正女性活躍推進法等」といいます。）が、「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」（平成5年法律第76号。以下「パートタイム・有期雇用労働法」といいます。）が令和2年4月1日より順次施行されています。

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。

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

①、②令和2年4月1日 施行 ※中小企業事業主は令和3年4月1日から（それまでは努力義務）

～ご利用ください～
解説動画も
公開中！



女性活躍

【改正女性活躍推進法】

- ① 数値目標に関する項目の選択項目の拡充及び数値目標を定めた行動計画の策定
- ② 女性の活躍に関する情報公表内容の拡充
- ③ 行動計画策定・情報公表義務の対象拡大

①令和2年4月1日 施行
②令和2年6月1日 施行
③令和4年4月1日 施行
※③のみ、労働者数101人以上300人企業

～ご利用ください～
解説動画も
公開中！



パワーハラ
対策

【労働施策総合推進法】

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の新設

令和2年6月1日 施行 ※中小企業事業主は、令和4年4月1日から（それまでは努力義務）

～ご利用ください～
解説動画も
公開中！



子の看護休暇
介護休暇

【育児・介護休業法】

子の看護休暇・介護休暇が時間単位で取得可能となります

令和3年1月1日施行規則 施行 ※企業規模に関わらず全ての企業が対象

我が社はパートが多いけれど、同一労働同一賃金のためにどのように取り組んだらいいの？

改正女性活躍推進法の行動計画の作り方を教えてほしい。

育児・介護休業法の規定整備についてアドバイスが欲しい。

解説動画を見たけれど、もう少し詳しく教えてほしい。

【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

☎029-224-6265

～「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！～

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	【予約制個別相談会】 <input type="checkbox"/> 茨城労働局での相談	【センター専門家による支援】 <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"/> 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

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。

仕事と子育てを
両立させたい

離職を
減らしたい

快適な職場環境と
経営の安全を
両立させたい

スタッフの
健康を守りたい

スタッフの
キャリア形成の
支援をしたい

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

ご質問・お問い合わせは
お気軽にどうぞ！

平日 9:00~17:00まで対応 /

みんなで よい きんむかんきょう

029-302-3471 FAX 029-307-4199

〒310-0011
茨城県水戸市三の丸2-3-3
MYビル303

ウェブサイト

茨城県医療勤務環境改善支援センター

ibaraki2@task-work.com

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。



みんなで 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)

〒310-0011 茨城県水戸市三の丸2-3-3 MYビル303

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

シフト制で働く方や休業中の方などの転職を支援します！

求職者支援制度のご案内 ～働きながらステップアップ～

ステップアップに向けた職業訓練を働きながら受講できます
訓練期間中、職業訓練受講給付金（月10万円）を支給します



■ 制度を利用できる方は？

収入などが一定額以下の方

- 収入が月12万円以下（固定収入が8万円以下の場合に限ります）（※）
- 世帯全体の収入が月25万円以下
- 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
- 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人がいない
- 過去3年間以内に、偽りその他不正の行為により、特定の給付金の支給をうけたことがない

ハローワークに求職の申込みしている方など（＝特定求職者）

- 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

全ての訓練に出席できる方

- 全ての訓練に出席する必要があります
- 仕事や病気などのやむを得ない理由による欠席は認められますが、やむを得ない理由による欠席がある場合でも、8割以上出席する必要があります（※）

※ 月12万円以下の収入要件と仕事で訓練を欠席する場合の出席要件は、令和3年9月30日までの特例措置です



厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク

LL030225訓01

■ 固定収入とは？

固定収入は1か月の固定的な収入です

<p>労働者の方</p>	<p>1か月の定額の給与（基本給、固定残業代など）</p> <ul style="list-style-type: none"> ● シフト制などで定額の給与がない方は、固定収入がないものとみなします ● 毎月変動する給与（勤務時間に応じて支払われる残業代など）や実費弁償的な給与（通勤手当など）は固定収入ではありません ● 雇用契約期間が1か月未満の方は、固定収入がないものとみなします
<p>自営業、フリーランス、副業・兼業を行う方</p>	<p>1か月以上の契約に基づく収入（業務委託契約、不動産賃貸契約など）から1か月の経費を差し引いた額</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 1か月以上の契約に基づく収入がない方は、固定収入がないものとみなします ● 複数月にわたる契約に基づく収入の場合は、収入額を契約期間で除して1月あたりの収入を算出してください <small>〔例〕 1年間で60万円の業務委託契約の場合 年間収入60万円÷1年（12月）＝1月あたり収入5万円</small>

■ 訓練受講までのながれ

<p>ステップ1</p>	<p>ハローワークに求職申込み・制度説明</p>
<p>ステップ2</p>	<p>訓練コース選択・訓練の申込み</p>
<p>ステップ3</p>	<p>訓練実施機関による選考・ハローワークによる受講あっせん</p>
<p>ステップ4</p>	<p>訓練受講開始</p>

- **職業訓練受講給付金**は、訓練開始後、**1か月ごとに支給**します
- 訓練受講中から訓練終了後3か月間は、原則として**月に1回、ハローワークに来所し**、職業相談を受けていただきます
- **ハローワークは、訓練期間、訓練終了後も積極的に就職支援を行います**

! 要件の詳細などは、住所地を管轄するハローワークにお問い合わせください
 全てのハローワークに、休業中の方や働きながら訓練の受講を検討している方などの相談を行う「**コロナ対応ステップアップ相談窓口**」を設置しています

ハローワークへのご相談はお早めに！

訓練コースの選定や職業訓練受講給付金の手続には一定の期間を要します

求職者支援訓練の
認定基準が
一部緩和
されました

新型コロナウイルスの影響を受け、シフトが減少した方や休業を余儀なくされている方向けの訓練を実施しませんか

緩和措置の内容 (令和4年3月31日までに開始するコースが対象です)

実践コースで「短期・短時間特例訓練」の設定ができるようになりました。

本訓練の対象コースについて

- ▶ 訓練期間が2週間以上～6か月で設定できます。
- ▶ 1か月あたりの訓練時間が60時間以上かつ、1日につき原則として2時間以上6時間以下であることが必要です。
- ▶ 付加奨励金の就職率要件は1万円/人月：30%以上55%未満、2万円/人月：55%以上です。

お問い合わせ先 



独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
Japan Organization for Employment of the Elderly, Persons with Disabilities and Job Seekers

茨城支部求職者支援課

TEL: 029-221-1192





労働委員会の窓から

令和3年2月1日～令和3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**4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が**1件**ありました。係属中の事件は**1件**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 3 (調) 第1号事件	医療、福祉	R 3. 3. 26 労働組合	・労使協定の有効期間について

- **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**1件**ありました。係属中の事件は**1件**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 3 (個) 第1号事件	サービス業	R 3. 3. 17 労働者	・休業補償額の不足分の支払い

■ あっせん員候補者紹介



令和3年4月15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	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	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	平成30年12月6日	常磐大学政策学部教授 茨城県労働委員会公益委員
石川 和宏	令和2年12月3日	茨城県労働委員会公益委員
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
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
赤澤 義明	平成27年11月12日	日本基幹産業労働組合連合会茨城県本部委員長 茨城県労働委員会労働者委員
吉田 豊	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	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	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
安田 仁四	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	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	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	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	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上席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	令和3年4月15日	茨城県労働委員会事務局長
津田 卓也	令和2年5月28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	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3年4月15日にあっせん員候補者を委嘱しました。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かめ、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～



令和3年度もよろしく
お願ひ致します!

茨城労働 Seed
5月号 第723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3年5月発行 TEL 029-301-3653
<http://www.pref.ibaraki.jp/shokorodo/rosei/rodo/seed/index.html>