

目次

募集

いばらき女性活躍推進会議会員募集	2~3
茨城県働き方改革優良（推進）企業募集	4~5
令和4年度「茨城県立産業技術専門学院」入学生追加募集のご案内	6

ご案内

令和3年労働組合基礎調査結果	7~12
悩みはひとりで背負わないで～茨城カウンセリングセンターのご案内～	13
勤労青少年ホーム・働く婦人の家を利用しましょう	14
令和3年度障害者雇用優良企業に認定した企業を紹介します	15~16

お知らせ

[労働局から]

春季における年次有給休暇の取得促進について	17
令和4年4月1日から101人以上300人企業にも女性活躍推進法が適用されます！	18
令和4年4月1日から職場におけるハラスメント対策が中小企業の義務になります！	19~20
令和4年4月1日から育児・介護休業法が改正されます！	21
業務改善助成金特例コースのご案内	22~23
小学校休業等対応助成金について	24~25
人材確保等支援助成金（テレワークコース）の支給要領が改正されました	26~27

[労働委員会から]

労働委員会の窓から	28
令和3年労働委員会の活動状況	29

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"/> 情報通信業 <input type="checkbox"/> 不動産業 <input type="checkbox"/> サービス業	<input type="checkbox"/> 建設業 <input type="checkbox"/> 運輸業 <input type="checkbox"/> 飲食店、宿泊業 <input type="checkbox"/> 団体	<input type="checkbox"/> 製造業 <input type="checkbox"/> 卸売、小売業 <input type="checkbox"/> 医療、福祉 <input type="checkbox"/> その他	<input type="checkbox"/> 電気・ガス・熱供給・水道業 <input type="checkbox"/> 金融・保険業 <input type="checkbox"/> 教育、学習支援事業
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。

茨城県働き方改革優良（推進）企業を募集します



自分らしく働くワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の実現のため、多様な働き方や業務効率化などの働き方改革に取り組み、「働き方改革優良企業」の認定を目指してみませんか。

概要

「茨城県 働き方改革優良企業」で検索！

■ **受付期間**：通年 ※認定は、随時行います。

■ **対象要件**：

- ・茨城県内に本社、本店又は事業所等を置く企業（個人、団体を含む）であること
- ・茨城県が実施する「いばらき女性活躍推進会議」への会員登録がなされていること等



推進企業

多様な働き方、業務効率化、多様な人材の活用など、働き方改革に向けて一定の取り組みを行っている企業【メリット】

- ・県から働き方改革に関する情報を提供します。
- ・県のホームページで推進企業として公表します。
- ・茨城県の建設工事の入札参加資格者名簿作成の際の加点項目として取り扱われています。（令和3・4年度資格者名簿分）

優良企業

上記、推進企業の条件を満たし、所定外労働時間数、年次有給休暇取得率、離職率など、一定の数値基準を達成した企業

【メリット】

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

認定の流れ・申請方法など詳細は裏面へ⇒

貴社の働き方改革への取組をアピールするチャンス！

認定の流れ

●「いばらき女性活躍推進会議」の会員登録

※詳細は、「申請方法」に記載の県労働政策課ホームページをご参照ください。

●認定基準達成状況表（様式第2号）のチェック表の該当する箇所をチェック

★認定基準達成状況表のチェック表1～5の項目で、基準点をクリア

➡ 推進企業認定

★推進企業の基準を満たし、認定基準達成状況表のチェック表1～10の項目で、基準点をクリア

➡ 優良企業認定

●申請書類を提出 ※詳細は、「申請方法」および「提出先」の項目をご参照ください。

●認定申請書を受理後、認定基準を満たしていると認められる企業に対し、認定証を交付

※審査に必要な情報の聞き取りや現地調査、資料の提出を求められることがあります。

●認定証を交付した企業は、以下の内容を県ホームページ等で公表

①：認定企業の名称、所在地、代表者役職氏名 ②：働き方改革の取組内容 等

●認定の有効期間は、認定日から起算して2年間

※期間満了後に認定更新を希望する場合は、更新に関する申請書類の提出が必要となります。

※企業等の所在地・名称に変更があった場合には、変更届出書の提出が必要となります。

申請方法

●下記申請書類を作成の上、ご提出ください。 ※詳しくは、県労働政策課ホームページをご覧ください。

①：茨城県働き方改革優良（推進）企業認定申請書（様式第1号）

②：茨城県働き方改革優良（推進）企業認定基準達成状況表（様式第2号）

③：誓約書（様式第3号）

●申請書は、県労働政策課ホームページ（下記URL）よりダウンロードしてください。

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

※「いばらき女性活躍推進会議」の会員登録がお済みでない場合は、別途、県労働政策課あて手続きが必要です。

※申請書類に記載いただいた情報は、当認定制度の審査および関連する事業以外では使用いたしません。

提出先・問い合わせ先

茨城県産業戦略部労働政策課 労働経済・福祉担当

〒310-8555 水戸市笠原町978番6 県庁舎16階

TEL/029-301-3635 FAX/029-301-3649 E-mail/rosei1@pref.ibaraki.lg.jp

2022「茨城県立産業技術専門学院」入学生募集中！

ものづくりに関する様々な技術が学べる「茨城県立産業技術専門学院」では、主に高校卒業以上の方を対象として、2022年度入学生の追加募集をしています。

学費は県立高校並みで、複数の資格が取得でき、毎年、ほとんどの修了生が県内の企業に正社員として採用されるなど、就職に強いのが特徴です。

また、17歳以上の若年求職者を対象とする無料の短期課程もあります。
(ハローワークでの職業相談が必要です)

学院では少人数制で、基礎から丁寧に指導しており、高校の普通科出身の方でも専門的な知識や技術が身につきます。男女問わず大歓迎です。

選考試験の日程等について、詳しくは各学院にお問い合わせください。

募集中の訓練科

※募集定員はいずれも若干名

- [水戸] 建築システム科、電気工事科
- [日立] 金属加工科、機械加工科
- [鹿島] プラント保守科、
生産CAD科（短期課程）
- [土浦] 自動車整備科、機械技術科、
コンピュータ制御科
IT技術科（短期課程）
- [筑西] 機械システム科、電気工事科
金属加工科（短期課程）



- 水戸産業技術専門学院（水戸市下大野町 6342）
TEL029-269-2160
<http://www.ibaraki-it.ac.jp/gakuin/>
- 日立産業技術専門学院（日立市西成沢町 3-9-1）
TEL0294-35-6449
<http://www.pref.ibaraki.jp/shokorodo/hisansen/kunren/index.html>
- 鹿島産業技術専門学院（鹿嶋市大字林 572-1）
TEL0299-69-1171
<http://www.pref.ibaraki.jp/shokorodo/kasansen/kunren/index.html>
- 土浦産業技術専門学院（土浦市中村西根番外 50-179）
TEL029-841-3551
<http://www.t-gakuin.ac.jp/>
- 筑西産業技術専門学院（筑西市玉戸 1336-54）
TEL0296-24-1714
<http://www.pref.ibaraki.jp/shokorodo/chikusansen/kunren/index.html>

茨城県ものづくり人材育成ブログ

訓練の様子やオープンキャンパスの結果などを掲載しています。

<http://blog.livedoor.jp/shokunoibaraki/>

Check! ブログ



問い合わせ先

産業戦略部労働政策課 人材育成グループ

TEL 029-301-3653 e-mail rousei4@pref.ibaraki.lg.jp

令和3年茨城県労働組合基礎調査結果

1. 労働組合数と労働組合員数（表－1）

茨城県内の労働組合数は887組合で、前年の895組合を8組合（△0.9%）下回った。

労働組合員数は206,585人となり、前年の205,730人を855人（0.4%）上回っている。

また、パートタイム労働者を組合員としている労働組合数は167組合で、前年の167組合と同数となった。

パートタイム労働組合員数は、37,069人となり、前年の35,358人を1,711人（4.8%）上回り、平成17年から17年連続の増加となっている。

（表－1）労働組合数及び組合員数の推移

年	組合数			組合員数		
	組合	対前年増加数	対前年増加率	人	対前年増加数	対前年増加率
平成29年	930	-10	-1.1	194,185	-1,475	-0.8
	164	1	0.6	26,755	2,076	8.4
平成30年	930	0	0	198,979	4,794	2.5
	161	-3	-1.8	31,502	4,747	17.7
令和元年	891	-39	-4.2	200,450	1,471	0.7
	154	-7	-4.3	34,697	3,195	10.1
令和2年	895	4	0.4	205,730	5,280	2.6
	167	13	8.4	35,358	661	1.9
令和3年	887	-8	-0.9	206,585	855	0.4
	167	0	0.0	37,069	1,711	4.8

※下段は内数で、パートタイム労働者を組合員とする組合数及びパートタイム労働者の組合員数である。

2. 茨城県及び全国における推定組織率の推移（表－2）

経済センサスと労働力調査から推定した茨城県における推定雇用者数は、140万6,848人であり、この数字を基礎に算出した茨城県における労働組合の推定組織率は、14.7%となっている。

（表－2）茨城県及び全国における推定組織率の推移

年	茨城県			全国		
	推定組織率	組合員数	推定雇用者数	推定組織率	組合員数	雇用者数
平成29年	14.1	194,185	1,375,794	17.1	9,981,000	58,480,000
平成30年	14.2	198,979	1,397,438	17.0	10,070,000	59,400,000
令和元年	14.1	200,450	1,416,964	16.7	10,088,000	60,230,000
令和2年	14.7	205,730	1,394,850	17.1	10,115,000	59,290,000
令和3年	14.7	206,585	1,406,848	16.9	10,078,000	59,800,000

※茨城県の組合員数は単位労働組合（「単位組織組合」と「単一組織組合」の下部組合（単位扱組合））の合計である。

推定組織率は、次の方法で算出した。

推定組織率＝（労働組合員数）÷（（推定）雇用者数）×100

・全国の雇用者数は、総務省統計局「労働力調査」各年6月分による。

・茨城県の推定雇用者数は、平成26年「経済センサス 基礎調査（H27.11.30公表）」の結果に全国の雇用者数の伸び率を乗じて推計した。

3. 組織状況（表－3、4、5、6、7、8）

(1) 適用法規別組織状況（表－3）

適用法規別にみると、労働組合数では、「労組法」適用組合が778組合（組合数合計の87.7%）、次いで、「地公法」62組合（同7.0%）、「国公法」33組合（同3.7%）等の順となっている。

労働組合員数では、「労組法」適用労働組合員数が181,691人（組合員数合計の87.9%）、次いで、「地公法」22,621人（同10.9%）、「地公労法」1,393人（同0.7%）の順となっている。

〔 労組法＝労働組合法、行労法＝行政執行法人の労働関係に関する法律、地公労法＝地方公営企業等の労働関係に関する法律、
国公法＝国家公務員法、地公法＝地方公務員法 〕

（表－3） 適用法規別組織状況

区分	組合数		組合員数		対前年増減	
		構成比		構成比	組合数	組合員数
合計	887	100.0%	206,585	100.0%	-8	855
	167	100.0%	37,069	100.0%	0	1,711
労組法	778	87.7%	181,691	87.9%	-7	1,273
	153	91.6%	36,975	99.7%	-1	1,674
行労法	0	0.0%	0	0.0%	0	0
	0	0.0%	0	0.0%	0	0
地公労法	14	1.6%	1,393	0.7%	0	7
	3	1.8%	16	0.0%	2	13
国公法	33	3.7%	880	0.4%	0	-26
	4	2.4%	18	0.0%	-2	-2
地公法	62	7.0%	22,621	10.9%	-1	-399
	7	4.2%	60	0.2%	1	26

※下段は内数で、パートタイム労働者を組合員とする組合数及びパートタイム労働者の組合員数である。

(2) 産業別組織状況 (表-4)

産業別にみると、労働組合数では、「製造業」が最も多く299組合（組合数合計の33.7%）と約3分の1を占め、次いで、「運輸業、郵便業」95組合（同10.7%）、「卸売業、小売業」87組合（同9.8%）の順となっている。

また、労働組合員数では、「製造業」が最も多く74,187人（組合員数合計の35.9%）と約4割を占め、次いで、「卸売業、小売業」の55,893人（同27.1%）、「公務」の14,860人（同7.2%）の順となっている。

(表-4) 産業別組織状況

区 分	組 合 数		組 合 員 数		対前年増減	
		構成比		構成比	組合数	組合員数
合 計	887	100.0%	206,585	100.0%	-8	855
	167	100.0%	37,069	100.0%	0	1,711
農 業 , 林 業	2	0.2%	60	0.0%	1	12
	1	0.6%	9	0.0%	0	0
漁 業	1	0.1%	292	0.1%	0	-4
	0	0.0%	0	0.0%	0	0
建 設 業	40	4.5%	6,981	3.4%	0	-12
	0	0.0%	0	0.0%	0	0
製 造 業	299	33.7%	74,187	35.9%	1	-754
	11	6.6%	211	0.6%	2	126
電 気 ・ ガ ス ・ 熱 供 給 ・ 水 道 業	29	3.3%	2,627	1.3%	1	5
	4	2.4%	42	0.1%	0	-1
情 報 通 信 業	14	1.6%	3,647	1.8%	-1	-534
	0	0.0%	0	0.0%	0	0
運 輸 業 , 郵 便 業	95	10.7%	7,343	3.6%	-3	-69
	11	6.6%	136	0.4%	-1	-3
卸 売 業 , 小 売 業	87	9.8%	55,893	27.1%	-1	3,410
	63	37.7%	34,285	92.5%	-1	1,286
金 融 業 , 保 険 業	32	3.6%	10,375	5.0%	0	-20
	12	7.2%	222	0.6%	-1	-26
不 動 産 業 , 物 品 賃 貸 業	7	0.8%	419	0.2%	0	12
	0	0.0%	0	0.0%	0	0
学 術 研 究 , 専 門 ・ 技 術 サービス 業	50	5.6%	5,102	2.5%	1	-176
	12	7.2%	265	0.7%	1	-8
宿 泊 業 , 飲 食 サービス 業	2	0.2%	210	0.1%	-1	-234
	0	0.0%	0	0.0%	0	0
生 活 関 連 サービス 業 , 娯 楽 業	6	0.7%	1,681	0.8%	-1	-102
	2	1.2%	138	0.4%	0	-95
教 育 , 学 習 支 援 業	54	6.1%	9,848	4.8%	-4	-321
	14	8.4%	49	0.1%	-2	-6
医 療 , 福 祉	38	4.3%	5,240	2.5%	0	-144
	15	9.0%	215	0.6%	1	21
複 合 サービス 事 業	27	3.0%	6,991	3.4%	0	-147
	7	4.2%	1,297	3.5%	1	281
サ ー ビ ス 業 (他に分類されないもの)	12	1.4%	479	0.2%	1	201
	1	0.6%	5	0.0%	0	0
そ の 他	8	0.9%	350	0.2%	-1	-144
	3	1.8%	12	0.0%	0	-2
公 務	84	9.5%	14,860	7.2%	-1	-124
	11	6.6%	183	0.5%	0	138

※下段は内数で、パートタイム労働者を組合員とする組合数及びパートタイム労働者の組合員数である。

(3) 企業規模別組織状況 (表-5)

企業規模別にみると、労働組合数では常用労働者300人以上の合計が459組合(組合数合計の51.7%)となっており、同299人以下の合計が271組合(同30.6%)、国公営が111組合(同12.5%)となっている。

労働組合員数では300人以上の合計が161,012人(組合員数合計の77.9%)、国公営が25,033人(同12.1%)となっており、これらで全体の90%を占めている。299人以下の合計は13,648人(同6.6%)となっている。

(表-5) 企業規模別組織状況

区分	組合数		組合員数		対前年増減	
		構成比		構成比	組合数	組合員数
合計	887	100.0%	206,585	100.0%	-8	855
	167	100.0%	37,069	100.0%	0	1,711
299人以下	42	4.7%	426	0.2%	-2	-18
	11	6.6%	44	0.1%	1	1
30~99人	98	11.0%	3,320	1.6%	-6	-179
	9	5.4%	79	0.2%	-2	-2
100~299人	131	14.8%	9,902	4.8%	0	156
	12	7.2%	130	0.4%	-3	-25
小計	271	30.6%	13,648	6.6%	-8	-41
	32	19.2%	253	0.7%	-4	-26
300~499人	47	5.3%	5,619	2.7%	-1	-643
	2	1.2%	90	0.2%	-1	-166
500~999人	78	8.8%	13,197	6.4%	0	-646
	9	5.4%	1,030	2.8%	-3	-270
1,000人以上	334	37.7%	142,196	68.8%	2	2,385
	105	62.9%	35,472	95.7%	6	2,026
小計	459	51.7%	161,012	77.9%	1	1,096
	116	69.5%	36,592	98.7%	2	1,590
その他	46	5.2%	6,892	3.3%	0	217
	4	2.4%	16	0.0%	0	-4
国公営	111	12.5%	25,033	12.1%	-1	-417
	15	9.0%	208	0.6%	2	151

※下段は内数で、パートタイム労働者を組合員とする組合数及びパートタイム労働者の組合員数である。

「その他」は、1組合が2つ以上の企業または個人労働者から組織された組合などである。

(4) 上部団体別組織状況 (表-6)

県内の上部団体への加盟状況をみると、連合茨城（日本労働組合総連合会茨城県連合会）加盟が445組合（組合数合計の50.2%）、150,960人（組合員数合計の73.1%）。茨城労連（茨城県労働組合総連合）加盟が91組合（同10.3%）、6,978人（同3.4%）。

上述の上部2団体に加盟していない組合が351組合（同39.6%）、48,647人（同23.5%）となっている。

(表-6) 県内上部団体別組織状況

	連合茨城	茨城労連	その他	合計
組合数	445	91	351	887
	50.2%	10.3%	39.6%	100%
組合員数	150,960	6,978	48,647	206,585
	73.1%	3.4%	23.5%	100%

(5) 地域別組織状況 (表-7)

地域別に組織状況をみると、労働組合数では県南地域が288組合（組合数合計の32.5%）と最も多く、次いで、県央地域262組合（組合数合計の29.5%）となっている。

労働組合員数では県南地域が86,235人（全体の41.7%）と最も多く、次いで、県央地域53,829人（全体の26.1%）となっている。

(表-7) 地域別組織状況

区分	組合数		組合員数		対前年増減	
		構成比		構成比	組合数	組合員数
合計	887	100.0%	206,585	100.0%	-8	855
	167	100.0%	37,069	100.0%	0	1,711
県北	109	12.3%	27,302	13.2%	0	-444
	17	10.2%	688	1.9%	0	-13
県央	262	29.5%	53,829	26.1%	-1	2,520
	64	38.3%	3,725	10.0%	2	1,526
鹿行	90	10.1%	17,801	8.6%	1	-237
	7	4.2%	412	1.1%	-1	3
県南	288	32.5%	86,235	41.7%	-2	-38
	63	37.7%	31,756	85.7%	-2	-77
県西	138	15.6%	21,418	10.4%	-6	-946
	16	9.6%	488	1.3%	1	272

※下段は内数で、パートタイム労働者を組合員とする組合数及びパートタイム労働者の組合員数である。

(6) 市・郡別組織状況 (表-8)

市・郡別の組織状況を見ると、組合数では市計が815組合(組合数県計の91.9%)、郡計が72組合(同8.1%)となっている。組合員数では市計が197,525人(組合員数県計の95.6%)、郡計が9,060人(同4.4%)となっている。

各市・郡別に組合数をみると水戸市が157組合(組合数県計の17.7%)と最も多く、次いで、つくば市100組合(同11.3%)、日立市58組合(同6.5%)等の順になっている。

組合員数では、つくば市53,553人(組合員数計の25.9%)と最も多く、次いで、水戸市が32,237人(同15.6%)、日立市19,998人(同9.7%)等の順になっている。

(表-8) 市・郡別組織状況 (行政順)

区分	組合数		組合員数	
		構成比		構成比
県計	887	100.0%	206,585	100.0%
水戸市	157	17.7%	32,237	15.6%
日立市	58	6.5%	19,998	9.7%
土浦市	44	5.0%	10,807	5.2%
古河市	41	4.6%	8,174	4.0%
石岡市	24	2.7%	2,659	1.3%
結城市	16	1.8%	1,225	0.6%
龍ヶ崎市	16	1.8%	1,573	0.8%
下妻市	11	1.2%	1,924	0.9%
常総市	19	2.1%	2,012	1.0%
常陸太田市	7	0.8%	825	0.4%
高萩市	8	0.9%	963	0.5%
北茨城市	20	2.3%	3,414	1.7%
笠間市	18	2.0%	2,226	1.1%
取手市	16	1.8%	5,734	2.8%
牛久市	12	1.4%	2,781	1.3%
つくば市	100	11.3%	53,553	25.9%
ひたちなか市	37	4.2%	13,398	6.5%
鹿嶋市	29	3.3%	7,240	3.5%
潮来市	4	0.5%	174	0.1%
守谷市	9	1.0%	901	0.4%
常陸大宮市	12	1.4%	1,932	0.9%
那珂市	4	0.5%	607	0.3%
筑西市	25	2.8%	4,222	2.0%
坂東市	7	0.8%	865	0.4%
稲敷市	18	2.0%	1,471	0.7%
かすみがうら市	12	1.4%	1,020	0.5%
桜川市	4	0.5%	678	0.3%
神栖市	48	5.4%	8,718	4.2%
行方市	5	0.6%	1,274	0.6%
鉾田市	4	0.5%	395	0.2%
つくばみらい市	15	1.7%	2,227	1.1%
小美玉市	15	1.7%	2,298	1.1%
市計	815	91.9%	197,525	95.6%
東茨城郡	21	2.4%	1,469	0.7%
那珂郡	10	1.1%	1,594	0.8%
久慈郡	4	0.5%	170	0.1%
稲敷郡	21	2.4%	3,393	1.6%
結城郡	3	0.3%	488	0.2%
猿島郡	12	1.4%	1,830	0.9%
北相馬郡	1	0.1%	116	0.1%
郡計	72	8.1%	9,060	4.4%

悩みはひとりで背負わないで

～茨城カウンセリングセンターのご案内～

公益財団法人 茨城カウンセリングセンターは、茨城県と県内の産業界との協力により設立されたカウンセリングの専門機関です。

職場や家庭での人間関係、孤独や不安な気持ちで苦しんでいる方、自らの生き方に悩んでいる方・・・どうかひとりで背負わないで、お気軽にご相談ください。ご相談内容の秘密は厳守いたします。

	場所	面接日	面接料金	
センター	水戸市桜川 2-2-35 茨城県産業会館 14 階 水戸駅南口から徒歩 4 分	月～土 10:00～18:00 (日・祝日除く)	1 回につき 3,300 円	カウンセリングは 予約制です。 まずはお電話で お申込み下さい。 電話 029-225-8580
牛久 ルーム	牛久市中央 1-16-1 「ラウエル牛久」 中央労金牛久出張所 2 階	月 1 回実施 (原則第 2 月曜日)	面接時間は 約 50 分	受付時間は 月～金 9:00～17:00 土 10:00～17:00

※医療機関にかかっている方は、主治医の先生の同意を得た上でお申込み下さい。

【お問い合わせ】

公益財団法人茨城カウンセリングセンター
水戸市桜川 2-2-35 茨城県産業会館 14 階
電話：029-225-8580

URL：<http://www.sunshine.ne.jp/~iccnet/>



ツイッターでも情報発信中
ぜひフォローしてください

勤労青少年ホーム ・ 働く婦人の家 を利用しましょう

県内には、7 箇所の勤労青少年ホーム及び 6 箇所の働く婦人の家があり、中小企業等で働く青少年や女性労働者の福祉の増進を図るため、スポーツやレクリエーション、文化教養等の余暇活動を行う場を提供しています。

詳細については、各勤労青少年ホーム及び働く婦人の家へお問い合わせください。

●勤労青少年ホーム一覧

名称	所在地	電話番号
土浦市勤労青少年ホーム	土浦市文京町 9-2	029-822-7921
古河市勤労青少年ホーム	古河市北利根 10	0280-92-2505
石岡市勤労青少年ホーム	石岡市石岡 2149-3	0299-24-0322
下妻市勤労青少年ホーム	下妻市砂沼新田 15	0296-43-7423
取手市立勤労青少年ホーム	取手市白山 5-1-1	0297-73-5671
かすみがうら市勤労青少年ホーム	かすみがうら市稲吉 2-6-25	029-831-5896
境町勤労青少年ホーム	猿島郡境町長井戸 1689-1	0280-87-5858

●働く婦人の家一覧

名称	所在地	電話番号
日立市女性センター	日立市鮎川町 1-1-10	0294-36-0554
古河市働く女性の家	古河市北利根 10	0280-92-2505
下妻市働く婦人の家	下妻市今泉 240	0296-43-7929
取手市立働く婦人の家	取手市白山 5-1-1	0297-73-5671
つくば市働く婦人の家	つくば市沼田 40-2	029-866-2127
かすみがうら市働く女性の家	かすみがうら市稲吉 3-15-67	029-831-2234



「障害者雇用優良企業」に認定した企業を紹介します。

茨城県では、障害者雇用への理解促進を図るとともに、障害者の方々へ就労するうえでの有益な情報を提供することを目的として、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、県のホームページ等により公表しています。

令和3年度は、下記の5企業から申請いただき「障害者雇用優良企業」に認定しました。
(令和4年2月1日現在)

法人名	所在地	事業概要
株式会社サンユーストアー	北茨城市	食品スーパーマーケットチェーンの運営
社会福祉法人 木犀会	笠間市	障がい者・高齢者福祉サービス
いばらきコープ生活協同組合	小美玉市	宅配・店舗・福祉・サービス・共済事業
渡辺食品株式会社	常総市	野菜、農産物の一次加工
株式会社ケーズホールディングス	水戸市	家庭電化製品並びに関連商品販売及び付帯工事・修理

認定のメリット

- ・ 認証マークをパンフレットや名刺に印刷し、企業PRに活用できる
- ・ ハローワーク求人票に県認定優良企業である旨を記載できる
- ・ 企業の取り組みを県のホームページ等で紹介される
- ・ 県中小企業融資制度（雇用拡大支援融資）の対象となる
- ・ 県主催の就職面接会へ優先的に参加できる
- ・ 県建設工事入札参加資格審査の技術等評価項目における加点対象となる 等

○認定基準

- (1) 県内に本社があること又は本社は県外だが、県内の公共職業安定所に障害者雇用状況報告書を提出していること。
- (2) 障害者雇用率が法に基づく算定方法により2.6%を達成していること、または過去3年間において法定雇用率を達成していること。
※常用雇用労働者が43.5人未満の企業等においては障害者を1名以上雇用していること。
- (3) 「職場環境」「雇用」「人的環境」「姿勢」の4つの区分において、それぞれ1項目以上該当する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。

○申請方法（令和4年1月20日に要綱を一部改正し、より申請しやすくなりました）

認定申請書（様式第1号）に以下の3つの書類を添えて、ご提出ください。

- （1）公共職業安定所に提出した直近の障害者雇用状況報告書の写し。ただし、常用雇用労働者数が43.5人未満である企業にあっては、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

○申請・お問い合わせ先

茨城県産業戦略部労働政策課 技能振興G TEL：029-301-3656

詳しい内容や様式は、県HP（<https://www.pref.ibaraki.jp/shokorodo/rosei/rodo/syougaisyamark/kbosyu.html>）に掲載しています。「障害者雇用」で検索

多くの企業のみなさまの応募をお待ちしております



新しい働き方・休み方を実践するために、 年次有給休暇を上手に活用しましょう。



●年次有給休暇の計画的付与制度を導入しましょう。

「年次有給休暇の計画的付与制度」とは、年次有給休暇の付与日数のうち5日を除いた残りの日数について、労使協定を結べば、計画的に休暇取得日を割り振ることができる制度です。この制度の導入によって、休暇の取得の確実性が高まり、労働者にとっては予定していた活動が行いやすく、事業主にとっては計画的な業務運営に役立ちます。

1) 日数 付与日数から5日を除いた残りの日数を計画的付与の対象にできます。

例1 年次有給休暇の付与日数が10日の労働者

5日	5日
事業主が計画的に付与できる	労働者が自由に取得できる

例2 年次有給休暇の付与日数が20日の労働者

15日	5日
事業主が計画的に付与できる	労働者が自由に取得できる

◎前年度取得されずに次年度に繰り越された日数がある場合には、繰り越し分を含めた付与日数から5日を引いた日数を計画的付与の対象とすることができます。

2) 活用方法 企業、事業場の実態に合わせたさまざまな付与の方法があります。

方式	年次有給休暇の付与の方法	適した事業場、活用事例
一斉付与方式	全従業員に対して同一の日に付与	製造部門など、操業を止めて全従業員を休ませることのできる事業場などで活用
交替制付与方式	班・グループ別に交替で付与	流通・サービス業など、定休日を増やすことが難しい企業、事業場などで活用
個人別付与方式	個人別に付与	年次有給休暇付与計画表により各人の年次有給休暇を指定

年次有給休暇の計画的付与に関する労使協定の例（個人別付与方式の場合）

〇〇株式会社と〇〇労働組合とは、標記に関して次のとおり協定する。

- 当社の従業員が有する〇〇〇〇年度の年次有給休暇(以下「年休」という。)のうち5日を超える部分については、6日を限度として計画的に付与するものとする。
なお、その有する年休の日数から5日を差し引いた日数が6日に満たないものについては、その不足する日数の限度で特別有給休暇を与える。
- 年休の計画的付与の期間及びその日数は、次のとおりとする。
前期=4月～9月の間で3日間 後期=10月～翌年3月の間で3日間
- 各個人別の年休付与計画表は、各期の期間が始まる2週間前までに会社が作成し、従業員に周知する。
- 各従業員は、年休付与計画の希望表を、所定の様式により、各期の計画付与が始まる1か月前までに、所属課長に提出しなければならない。
- 各課長は、前項の希望表に基づき、各従業員の休暇日を調整し、決定する。
- 業務遂行上やむを得ない事由のため指定日に出勤を必要とするときは、会社は組合と協議の上、前項に基づき定められた指定日を変更するものとする。

〇〇〇〇年〇月〇日

〇〇株式会社 代表取締役 〇〇〇〇

〇〇労働組合 執行委員長 〇〇〇〇

●時間単位の年次有給休暇を活用しましょう。

年次有給休暇の付与は原則1日単位ですが、労使協定を結べば、年5日の範囲内で、時間単位の取得が可能となります。労働者の様々な事情に応じた柔軟な働き方・休み方に役立ちます。

〈労使協定で定める事項〉

① 時間単位年休の対象労働者の範囲

対象となる労働者の範囲を定めてください。一部の者を対象外とする場合には、「事業の正常な運営を妨げる場合」に限られます。

② 時間単位年休の日数

1年5日以内の範囲で定めてください。

③ 時間単位年休1日分の時間数

1日分の年次有給休暇が何時間分の時間単位年休に相当するかを定めてください。1時間に満たない端数がある場合は時間単位に切り上げてください。(例)所定労働時間が1日7時間30分の場合は8時間となります。

④ 1時間以外の時間を単位として与える場合の時間数

2時間単位など1日の所定労働時間数を上回らない整数の時間単位を定めてください。

●就業規則や労使協定のモデルは、「年次有給休暇取得促進特設サイト」をご覧ください。

労働基準法が改正され、2019年4月から年5日間の年次有給休暇を確実に取得させることが必要となりました。

注) 時間単位の年次有給休暇の取得分については、確実な取得が必要な5日間から差し引くことはできません。

3月末までに
年度内に行動計画の
策定・届出を！

101人以上300人以下の中小企業のみならず！ 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の 策定・届出、情報公表が義務化されます！

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

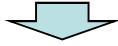
【行動計画の策定・届出の進め方】

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

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

基礎項目（必ず把握すべき項目）

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



把握した状況から自社の課題を分析してください。

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

ステップ2 行動計画を策定し、社内周知と外部公表を行う

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

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

ステップ3 行動計画を策定したことを都道府県労働局に届け出る

届出の様式は、以下をご参照ください。

① 行動計画策定・変更届の届出参考様式

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

② 次世代法に基づく行動計画と一体的に策定、届出をする場合の届出様式

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



①のQRコード



②のQRコード

ステップ4 取組を実施し、効果を測定する

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

【女性の活躍に関する情報公表】

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

① 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供

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

② 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備

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

「(区)」の表示のある項目は、雇用管理区分ごとに公表を行うことが必要です。

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

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

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

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

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

令和4年
4月1日より

令和2年6月1日に「改正 労働施策総合推進法」が施行されました。

中小企業に対する職場のパワーハラスメント防止措置は、令和4年4月1日から義務化されます（令和4年3月31日までは努力義務）。







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す。 
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/>



育児・介護休業法が改正されます！

来月から
段階的施行！

～有期契約労働者(※)の方も育児休業や介護休業をすることができます～

(※)「パート」、「アルバイト」「契約社員」などの呼称を問わず、1年契約など雇用期間を定めて契約をしている労働者を指します。

育児休業
とは？

原則として1歳未満の子を養育するために、休業をすることができます。(保育所等の利用を希望しているものの、子どもを保育所等に預けられないといった事情がある場合は最長2歳まで休業を延長することができます。)

介護休業
とは？

要介護状態にある家族を介護するために、通算93日まで、3回を上限に分割して休業することができます。

● 育児・介護休業法改正ポイント ● ～段階的に施行されます。第一弾は令和4年4月1日施行！～

① 雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置が事業主の義務になります

施行日：令和4年4月1日

○育児休業を取得しやすい雇用環境の整備(研修、相談窓口設置等)
○妊娠・出産(本人または配偶者)の申し出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置

・雇用環境整備の具体的内容については、複数の選択肢からいずれかを選択して措置していただくこととする予定です。

・個別周知の方法については、省令において、面談での制度説明、書面による制度の情報提供等の複数の選択肢からいずれかを選択して措置していただくこととする予定です。

※休業取得意向の確認は、事業主が労働者に対し、育児休業の取得を控えさせるような形での実施を認めさせないことを定める予定です。

② 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件が緩和されます

施行日：令和4年4月1日

○「引き続き雇用された期間が1年以上」の要件を撤廃し、無期雇用労働者と同様の取り扱い(労使協定の締結により除外可)とする。

※「子が1歳6か月までの間に契約が満了することが明らかでない」の要件は存置

※「介護休業開始予定日から起算して93日を経過する日から6か月を経過する日までの間に契約が満了することが明らかでない」の要件は存置

③ 出生直後の時期に柔軟に育児休業を取得できるようになります

施行日：令和4年10月1日

	新制度	+	現行育休制度
対象期間 取得可能日数	子の出生後8週間以内に4週間まで取得可能		原則子が1歳(最長2歳)まで
申出期間	原則休業の2週間前まで(※1)		原則1か月前まで
分割取得	分割して2回取得可能		原則分割不可 (今回の改正で分割して2回まで取得可)
休業中の就業	労使協定を締結している場合に限り、 労働者が合意した範囲(※2)で休業中に就業することが可能		原則就業不可

※1 職場環境の整備などについて、今回の改正で義務付けられる内容を上回る取り組みの実施を労使協定で定めている場合は、1か月前までとすることができます。

※2 具体的な手続きの流れは以下①～③のとおりです。

①労働者が就業してもよい場合は事業主にその条件を申出、②事業主は、労働者が申し出た条件の範囲内で候補日・時間を提示、③労働者が同意した範囲で就業
なお、就業可能日等の上限(休業期間中の労働日・所定労働時間の半分)を厚生労働省令で定める予定です。

(注)新制度についても育児休業給付の対象となります。

④ 育児休業を分割して取得できるようになります

施行日：令和4年10月1日

○(新制度とは別に)分割して2回まで取得可能

○1歳以降に延長する場合について、育休開始日を柔軟化

⑤ 育児休業取得状況の公表が義務になります

施行日：令和5年4月1日

○従業員数1,000人超の企業は、育児休業等の取得の状況を公表することが義務付けられます。

※公表内容は、男性の「育児休業等の取得率」または「育児休業等と育児目的休暇の取得率」と省令で定める予定です。

【問い合わせ先】

● 育児・介護休業制度や助成金について
茨城労働局 雇用環境・均等室(〒310-8511 水戸市宮町1-8-31)

> 法律の内容についてのご相談 ☎029-277-8295

> 助成金(※)についてのご相談 ☎029-277-8294

※育児・介護休業等に係る各種助成金(両立支援等助成金(育児休業等支援コース、介護離職防止コース、出生時両立支援コース等))があります。詳細はQRコードをご覧ください。

助成金についての
詳細はこちら！

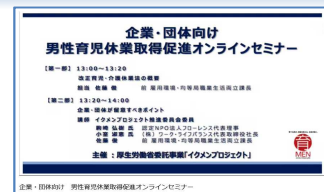


茨城県内のハローワークの
所在地と管轄については
こちら！



● 育児・介護休業給付金について
最寄りのハローワークへ

～解説動画のご案内～



▲解説動画URLの
QRコード

令和3年7月6日に厚生労働省の委託事業「イクメンプロジェクト」で実施されたオンラインセミナーの公開動画です。

本セミナーでは「改正育児・介護休業法」や、「男性の育児休業取得の促進について」解説されています。

【イクメンプロジェクトサイト】 育てる男が、
イクメンプロジェクト 家族を支える、
社会が動く。

<https://ikumen-project.mhlw.go.jp/>

「業務改善助成金特例コース」のご案内

新型コロナウイルス感染症の影響で、特に業況が厳しい
中小企業事業者を支援する助成金ことができました

「業務改善助成金特例コース」とは、新型コロナウイルス感染症の影響により、売上高等が30%以上減少している中小企業事業者が、令和3年7月16日から令和3年12月31日までの間に、事業場内最低賃金（事業場で最も低い賃金）を30円以上引き上げ※、これから設備投資等を行う場合に、対象経費の範囲を特例的に拡大し、その費用の一部を助成するものです。

■申請期限：令和4年3月31日まで

※賃金引き上げ額が30円に満たない場合でも、申請時までには遡って追加の引き上げを行い、当該差額が支払われた場合は、当該要件に該当するものと取り扱われます。

ここがポイント

業務改善計画全体として生産性向上が認められる場合、生産性向上等に役立つ設備投資等を行う取り組みに関連する費用として、業務改善計画において計上された経費(=関連する経費)についても助成対象として拡充されます。

対象となる事業者（事業場）

以下の要件をいずれも満たす必要があります。

- 新型コロナウイルス感染症の影響により、「売上高または生産量等を示す指標の令和3年4月から同年12月までの間の連続した任意の3か月間の平均値」が、前年または前々年同期に比べ、30%以上減少している事業者
- 令和3年7月16日から同年12月末までの間に事業場内最低賃金を30円以上引き上げていること（引き上げ前の事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が30円以内の事業場に限ります。）

支給要件

以下の要件をいずれも満たす必要があります。

- 就業規則等により※、引き上げ後の賃金額を事業場の労働者の下限の賃金額とすることを定め、引き上げ後の賃金額を支払っていること
※就業規則等がない場合は、「労働者の下限の賃金額についての申出書」の提出でも認められます。
- 生産性向上等に役立つ設備投資等を行い、その費用を支払うこと
※生産性向上に役立つ設備投資等を行う取り組みに関連する費用として、業務改善計画に計上された経費（関連する経費）がある場合は、その費用も支払うことが必要です。

助成額・助成率

助成額	助成率
最大100万円	3/4 ※対象経費の合計額×補助率3/4

助成対象

以下Aのほか、業務改善計画に計上されたBも助成の対象となります。

A 生産向上等に資する設備投資等	機械設備※、コンサルティング導入、人材育成・教育訓練など ※PC、スマホ、タブレットの新規購入、貨物自動車なども対象
B 関連する経費※	広告宣伝費、汎用事務機器、事務室の拡大、机・椅子の増設など

※「関連する経費」は生産性向上等に資する設備投資等の額を上回らない範囲に限られます

特例コースの活用

ご利用の流れ

「交付申請書・事業実施計画など」を、最寄りの労働局雇用環境・均等部（室）に提出
（締切は令和4年3月31日（木））※1

審査

交付決定後、提出した計画に沿って取り組みを実施※2

労働局に事業実施結果を報告

審査

交付額確定後、労働局に支払請求を提出

支給

※1 申請期限を延長する場合は、別途お知らせします。
また、予算の範囲内で交付するため、申請期間内に募集を終了する場合があります。

※2 交付決定前に行った設備投資等は助成対象となりません。

助成額の上限

上限額	引き上げ労働者数	1人	30万円
		2人～3人	50万円
		4人～6人	70万円
		7人以上	100万円

■助成金の要綱・要領や、申請書の記載例を掲載している「申請様式」等は、こちらからダウンロードできます。



[参考]

◆日本政策金融公庫では、事業場内最低賃金の引き上げに取り組む者に対して、設備資金や運転資金の融資を行っています。詳しくは、事業場がある都道府県の日本政策金融公庫の窓口にお問い合わせください。



【担当部署】各都道府県日本政策金融公庫

特例コースの活用例（「関連する経費」の助成対象の拡充）

生産性や労働能率の向上を図るための特例コースの活用例を紹介します。

	デリバリーサービスを拡大	サテライトオフィスを設置
A 生産性向上等に役立つ設備投資等	飲食店でデリバリーサービスを拡大するに当たり、機動的に配送できるデリバリー用3輪バイクを導入	サテライトオフィスを設置し、リモートワークの環境を整備するため、テレワーク関連機器を新たに導入
+		
B 関連する経費	これまでの店舗内飲食だけでなく、さらにデリバリー・サービスを拡大したことを幅広く周知するために、広告宣伝（広告宣伝費）を実施	テレワーク関連機器の導入に合わせて、コピー機、プリンター、事務机・椅子等も導入し、サテライトオフィスの業務環境を整備
成果	配達の効率化とサービス内容の幅広い周知により、多くの顧客を獲得し、生産性が向上	オフィス内の業務環境全体を整備することにより、テレワークの機能性アップや業務効率化が図られ、生産性が向上

お問い合わせ先

業務改善助成金コールセンター

電話番号：03（6388）6155（受付時間 平日8:30～17:15）

ご不明な点やご質問等について、お気軽にお問い合わせください。

交付申請書等の提出先は管轄の都道府県労働局 雇用環境・均等部（室）です。

新型コロナウイルス感染症による 小学校休業等対応助成金について

令和3年8月1日から令和4年3月31日までの間に、以下の子どもの世話を保護者として行うことが必要となった労働者に対し、有給（賃金全額支給）の休暇（労働基準法上の年次有給休暇を除く）を取得させた事業主は助成金の対象となります！

- ① 新型コロナウイルス感染症に関する対応として、ガイドラインなどに基づき、**臨時休業などをした小学校など（保育所等を含みます）**に通う子ども
- ② 新型コロナウイルスに**感染した子ども**など、小学校などを休む必要がある子ども * 詳細は裏面をご参照ください。

事業主の皆さまには、この助成金を活用して有給の休暇制度を設けていただき、年休の有無にかかわらず利用できるようにすることで、**保護者が希望に応じて休暇を取得できる環境を整えていただけると幸いです。**

【助成内容】有給休暇を取得した対象労働者に支払った賃金相当額×10/10

具体的には、対象労働者1人につき、**対象労働者の日額換算賃金額^{※1}×有給休暇の日数**で算出した合計額を支給します。

※1 各対象労働者の通常の賃金を日額換算したもの（日額上限額^{※2}あり）

休暇取得期間	日額上限額 ^{※2}	申請期限 ^{※3}
令和3年8月1日～10月31日	13,500円	令和3年12月27日（月） 必着
令和3年11月1日～12月31日	13,500円	令和4年2月28日（月） 必着
令和4年1月1日～3月31日	令和4年1～2月：11,000円 令和4年3月：9,000円	令和4年5月31日（火） 必着

※2 申請の対象期間中（注）に緊急事態宣言の対象区域又はまん延防止等重点措置を実施すべき区域であった地域（原則都道府県単位）に事業所のある企業については**15,000円**。

注：事業主の方から申請いただいた休暇日の最初の日から最後の日までの間（申請対象の労働者が複数いる場合は、休暇の開始が最も早い労働者の開始日から、終了が最も遅い労働者の終了日までの間）

※3 ただし、やむを得ない理由があると認められる場合（以下Ⅰ又はⅡ）は、申請期限経過後に申請することが可能（令和4年6月30日まで）です。

Ⅰ.労働者からの都道府県労働局『小学校休業等対応助成金に関する特別相談窓口』への「（企業に）この助成金を利用してもらいたい」等のご相談に基づき、労働局が事業主への助成金活用の働きかけを行い、これを受けて事業主が申請を行う場合

Ⅱ.労働者が都道府県労働局『小学校休業等対応助成金に関する特別相談窓口』へ相談し、労働局から助言等を受けて、労働者自らが事業主に働きかけ、事業主が申請を行う場合

労働者の皆さまへ

都道府県労働局『小学校休業等対応助成金に関する特別相談窓口』では、「企業にこの助成金を利用してもらいたい」等、労働者の方からのご相談内容に応じて、**企業への特別休暇制度導入・助成金の活用の働きかけ等**を行っています。特別相談窓口（休業支援金・給付金の仕組みによる**労働者からの直接申請含む**）については、こちらをご参照ください。



⇒ 「**小学校休業等対応助成金に関する特別相談窓口のご案内**」

事業主の皆さまへ

① **支給要件の詳細や具体的な手続き**は厚生労働省ホームページにてご確認ください。

申請書は、厚生労働省HPから印刷してください。

* ①雇用保険被保険者の方用と、②雇用保険被保険者以外の方用の**2種類の様式**があります。

* 事業所単位ではなく**法人ごとの申請**となります。また、法人内の対象労働者について可能な限りまとめて申請をお願いします。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/pageL07_00002.html

新型コロナ 休暇支援 **検索**



② **申請書の提出方法**

本社所在地を管轄する**都道府県労働局 雇用環境・均等部（室）**まで郵送でお願いします。

※必ず配達記録が残る郵便（特定記録郵便やレターパックなど）で配送してください。（宅配便などは受付不可）

お問い合わせはコールセンターまで

『雇用調整助成金、産業雇用安定助成金、**小学校休業等対応助成金・支援金**コールセンター』（フリーダイヤル）**0120-60-3999** 受付時間：9：00～21：00 土日・祝日含む

※詐欺にご注意ください。国や委託事業者から、助成金の相談について電話などで勧誘することはありません。

また、振込先、口座番号やその他の個人情報を個人の方に電話などで問い合わせることはありません。

①新型コロナウイルス感染症に関する対応として臨時休業等をした小学校等に通う子ども

「臨時休業等」とは

- ・新型コロナウイルス感染症に関する対応として、小学校などが臨時休業した場合、自治体や放課後児童クラブ、保育所などから利用を控えるよう依頼があった場合が対象となります。
- なお、保護者の自主的な判断で休ませた場合は対象外です。

※ただし、学校長が新型コロナウイルスに関連して出席しなくてもよいと認めた場合は対象となります。
※小学校等全体の休業のみでなく、学年・学級単位の休業や、オンライン授業、分散登校の場合も対象になります。

「小学校等」とは

- ・小学校、義務教育学校の前期課程、各種学校（幼稚園または小学校の課程に類する課程を置くものに限る）、特別支援学校（全ての部）
 - ★障害のある子どもについては、中学校、義務教育学校の後期課程、高等学校、各種学校（高等学校までの課程に類する課程）なども含む。
- ・放課後児童クラブ、放課後等デイサービス
- ・幼稚園、保育所、認定こども園、認可外保育施設、家庭的保育事業等、子どもの一時的な預かりなどを行う事業、障害児の通所支援を行う施設など

②新型コロナウイルスに感染した子どもなど、小学校等を休む必要がある（※）子ども

- ア) 新型コロナウイルスに感染した子ども
- イ) 新型コロナウイルスに感染したおそれのある子ども(発熱などの風邪症状、濃厚接触者)
- ウ) 医療的ケアが日常的に必要な子ども、または新型コロナウイルスに感染した場合に重症化するリスクの高い基礎疾患などを有する子ども

※ 学校の場合は、学校長が出席を停止し、または出席しなくてもよいと認めた場合をいいます。

③対象となる保護者

- ・親権者、未成年後見人、その他の者（里親、祖父母など）であって、子どもを現に監護する者が対象となります。
- ・各事業主が有給休暇の対象とする場合は、子どもの世話を一時的に補助する親族も含まれます。

※ 業種・職種を問わず、事業主に雇用される労働者が対象となります。

④対象となる有給の休暇の範囲

日曜日、夏休みなどに取得した休暇の扱い

「①に該当する子ども」に関する休暇の対象は以下のとおりです。

- ・学校：授業日 ※日曜日や夏休みなどは対象外（夏休み期間が延長された場合、新たに夏休みになった期間は対象）
- ・その他の施設（放課後児童クラブなど）：本来施設が利用可能な日

「②に該当する子ども」に関する休暇の対象は以下のとおりです。

- ・授業日であるかにかかわらず、その子どもの世話をするために休暇を取得した日

半日単位の休暇、時間単位の休暇の扱い

- ・対象となります。

なお、勤務時間短縮は所定労働時間自体の短縮措置であり、休暇とは異なるため対象外となります。

就業規則などにおける規定の有無

- ・休暇制度について就業規則や社内規定の整備を行うことが望ましいですが、就業規則などが整備されていない場合でも、要件に該当する休暇を付与した場合は対象となります。

年次有給休暇や欠勤、勤務時間短縮を、事後的に特別休暇に振り替えた場合の扱い

- ・対象になります。ただし、事後的に特別休暇に振り替えることについて労働者本人に説明し、同意を得ていただくことが必要です。

労働者に対して支払う賃金の額

- ・年次有給休暇を取得した場合に支払う賃金の額を支払うことが必要です。
助成金の支給上限額(上限額は表面参照)を超える場合であっても、全額を支払う必要があります。

人材確保等支援助成金（テレワークコース）のご案内

良質なテレワークを制度として導入し、実施することにより、労働者の人材確保や雇用管理改善等の観点から効果をあげる中小企業事業主（※）を支援します！

New !

※ **テレワーク勤務を、新規に導入する事業主のほか、試行的に導入している又は試行的に導入していた事業主も対象となります！**

支給要件及び支給額は次のとおりです。詳細は支給要領等をご確認ください。

① 機器等導入助成

支給要件

- 新たに、テレワークに関する制度を規定した就業規則または労働協約を整備すること。
- テレワーク実施計画認定日以降、機器等導入助成の支給申請日までに、**助成対象となる取組**を1つ以上行うこと。
- 評価期間（機器等導入助成）における、テレワークに取り組む者として事業主が指定した対象労働者のテレワーク実績が、次のいずれかを満たすこと。
 - ✓ 評価期間（機器等導入助成）に1回以上対象労働者全員がテレワークを実施する 又は
 - ✓ 評価期間（機器等導入助成）に対象労働者がテレワークを実施した回数の週平均を1回以上とする

支給額

支給対象経費の**30%**

- ※以下のいずれか低い方の金額が上限額
- ・100万円 又は
 - ・20万円×対象労働者数

② 目標達成助成

支給要件

- 評価期間後12か月間の離職率が、計画提出前12か月間の離職率以下であること。
- 評価期間後12か月間の離職率が30%以下であること。
- 評価期間（目標達成助成）に、1回以上テレワークを実施した労働者数が、評価期間（機器等導入助成）初日から12か月を経過した日における事業所の労働者数に、計画認定時点における事業所の労働者全体に占める対象労働者の割合を掛け合わせた人数以上であること。

支給額

支給対象経費の**20% <35%**

- ※以下いずれか低い方の金額が上限額
- ・100万円 又は
 - ・20万円×対象労働者数

※<内は生産性要件を満たした場合に適用

助成対象となる取組

- ① 就業規則・労働協約・労使協定の作成・変更
- ② 外部専門家によるコンサルティング
- ③ テレワーク用通信機器等（※）の導入・運用
 - ※ **以下のテレワーク用サービス利用料も助成対象となります**！
 - リモートアクセス及びリモートデスクトップサービス
 - 仮想デスクトップサービス
 - クラウドPBXサービス
 - web会議等に用いるコミュニケーションサービス
 - ウイルス対策及びエンドポイントセキュリティサービス
- ④ 労務管理担当者に対する研修
- ⑤ 労働者に対する研修

New !

ご利用の流れ等については裏面をご確認ください。

- 使用者が適切に労務管理を行いながら、労働者が安心して働くことのできる形で良質なテレワークを推進し、定着させていくことができるよう、厚生労働省では「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」を策定しています。
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/shigoto/guideline.html
- テレワークの導入に当たっては、セキュリティへの配慮も必要です。テレワークセキュリティガイドライン（総務省）などもご参照ください。
https://www.soumu.go.jp/main_sosiki/joho_tsusin/telework/index.htm

ご利用の流れ

1

テレワーク実施計画の作成・提出

- ✓ 提出期限までに、事業主の主たる事業所（通常は本社）の所在地を管轄する都道府県労働局（以下「管轄労働局」という。）へ提出



管轄労働局が
テレワーク実施計画を
認定

2

認定を受けたテレワーク実施計画に基づき、テレワークを可能とする取組（※）を実施

評価期間（機器等導入助成）においてテレワークを実施

- ✓ 計画認定日以降、以下3の支給申請日までに、取組の実施（機器購入の場合は納品）・支払を終えることが必要。
- ✓ 計画認定日から起算して6か月間を経過する日までの期間内において、事業主が連続する3か月間を「評価期間（機器等導入助成）」として設定し、テレワークに取り組む（評価期間の始期は事業主が設定）。

※助成対象となる取組（カッコ内の数字は上限額）

対象となる取組の詳細については厚生労働省HPをご確認いただくか、最寄りの都道府県労働局雇用環境・均等部（室）へお問い合わせください。

✓ テレワーク用通信機器等の導入・運用

- ネットワーク機器（15万円）
- サーバ機器（50万円）
- NAS機器（10万円）
- セキュリティ機器（30万円）
- ウェブ会議関係機器（1万円/対象労働者1人）
- サテライトオフィス利用料（30万円）
- テレワーク用サービス利用料（初期費用5万円、利用料35万円）

✓ 労務管理担当者に対する研修（10万円）

✓ 労働者に対する研修（10万円）

✓ 外部専門家によるコンサルティング（30万円）

✓ 就業規則・労使協定等の作成・変更（10万円）

New !

3

①機器等導入助成に係る支給申請

- ✓ 上記2の実施後、計画認定日から起算して7か月以内に、管轄労働局へ支給申請書を提出
- ✓ テレワークに関する制度を就業規則等で新たに規定することが必要
- ✓ 上記2の評価期間（機器等導入助成）において、前頁のテレワーク実績基準を満たすことが必要



助成金の支給

支給対象経費の
30%

- ※以下いずれか低い方が上限
- ・100万円 又は
- ・20万円×対象労働者数

4

評価期間（目標達成助成）においてテレワークを実施

- ✓ 上記2の評価期間（機器等導入助成）の初日から12か月を経過した日から起算した3か月間（評価期間（目標達成助成））において、テレワークを実施。

5

②目標達成助成に係る支給申請

- ✓ 上記4の評価期間（目標達成助成）の終了日の翌日から起算して1か月が経過する日までに、管轄労働局へ支給申請書を提出
- ✓ 前頁の離職率目標を満たすことが必要
- ✓ 上記4の評価期間（目標達成助成）において、前頁のテレワーク実績基準を満たすことが必要



助成金の支給

支給対象経費の
20% <35%

- ※以下いずれか低い方が上限
- ・100万円 又は
- ・20万円×対象労働者数

※<内は生産性要件を満たした場合に適用

助成金の詳細・問合せ先

助成金の支給要件や申請方法等の詳細については、厚生労働省HPをご確認いただくか、最寄りの都道府県労働局雇用環境・均等部（室）へお問い合わせください。

人材確保等支援助成金

検索



厚生労働省HPへは
こちらのQRコードからも
アクセス可能です。

労働委員会の窓から

令和3年12月1日～令和4年1月31日

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

◆ 今期の事件の状況

◆ **審査事件** (労働組合又は労働者からの申立てにより、不当労働行為に該当するかどうかを判定し、該当する場合救済を図る制度)
 ……当該期間中に新規申立てはありませんでした。係属中の事件は**2件**です。

◆ **調整事件** (労働組合と使用者との間の紛争について話し合いにより解決を図る制度)
 ……当該期間中に新規申請はありませんでした。係属中の事件はありません。

◆ **個別あっせん事件** (個々の労働者と使用者との間の紛争について話し合いにより解決を図る制度)
 ……当該期間中に新規申請は**1件**ありました。**2件**が終結し、**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	あっせん事項
R4(個) 第1号 事件	学術研究、専門・技術サービス業	R4.1.6 労働者	・解決金 ・不当解雇、パワハラに対する謝罪

【終結事件の概要】

事件名	業種	申請者区分	あっせん事項	終結状況
R3(個) 第4号 事件	建設業	労働者	・解決金	あっせんにおいて、被申請者は申請者の主張する事実は認められないとして、あっせんには応じられないと主張し、あっせんを拒否したことから、あっせん打ち切りを決定した。 (終結までの所要日数は110日)
R3(個) 第5号 事件	小売業	労働者	・パワハラに対する謝罪	被申請者のあっせんに応じない意思が明確になったため、打ち切りとして終結した。 (終結までの所要日数は92日)

令和3年における労働委員会の活動状況を報告します

1 調整事件

(1) 取扱状況

令和3年における調整事件(あっせん)の取扱件数は1件で、労働組合からの新規申請でした。昨年と比較すると、事件数は、1件多くなっています。

	R2年	R3年	前年比
調整事件数	0件	1件	+1件

(2) 終結状況

係属した事件1件が終結しました。終結状況は、解決が1件でした。

2 審査事件

(1) 取扱状況

令和3年における不当労働行為事件の審査の取扱件数は4件で、いずれも前年からの繰越してした。事件数は、昨年と同数でした。

	R2年	R3年	前年比
審査事件数	4件	4件	±0件

(2) 終結状況

係属した事件4件のうち、2件が終結し、2件は翌年に繰り越しました。

3 個別的労使紛争に係るあっせん事件

(1) 取扱状況

令和3年における個別的労使紛争に係るあっせんの取扱件数は新規申請の6件で、前年からの繰越しが1件、新規申請が5件であり、全て労働者からの申請でした。

なお、新規係属事件を業種別にみると、「建設業」、「製造業」、「卸売業、小売業」、「医療、福祉」、「サービス業」が各1件でした。昨年と比較すると、事件数は、4件多くなっています。

	R2年	R3年	前年比
個別あっせん事件数	2件	6件	+4件

(2) 終結状況

係属した事件6件は全て終結しました。終結状況は、解決が1件、打切りが1件、被申請者あっせん不参加による打切りが4件でした。

(3) 労働相談

令和3年に労働委員会が直接受け付けた個別的労使紛争に関する労働相談は、56件でした(個別的労使紛争のあっせんに係る労働相談会での相談11件を含む)。

相談内容は、「職場の人間関係」が37件と最も多く、次いで、「経営又は人事」が22件、「賃金等」が11件、「労働条件等」、「その他」が各7件でした。

(※複数項目に該当する相談があるため、相談件数と相談内容の内訳の計は一致しません。)



【お問い合わせ先】茨城県労働委員会事務局

〒310-8555 水戸市笠原町 978 番 6

TEL 029-301-5563 (総務調整課)、029-301-5568 (審査課)

E-mail roudoui@pref.ibaraki.lg.jp

URL <http://www.pref.ibaraki.jp/soshiki/roudou/index.html>

～労使紛争の迅速・的確な解決を目指します～



茨城労働 Seed
3月号 第728号
茨城県産業戦略部労働政策課
〒310-8555 水戸市笠原町 978 番 6
令和4年3月発行 TEL 029-301-3635
<http://www.pref.ibaraki.jp/shokorodo/ros/ei/rodo/seed/index.html>