

目次

令和元年度大好きいばらき就職面接会 参加者募集	1
2019年度労働政策課主要事業の概要	2~3
平成31年度茨城労働局労働行政運営方針	4~5
労働保険年度更新申告書 受理相談会日程	6
一括有期事業の事務手続きの一部簡素化について	7
茨城働き方改革推進支援センターの設置について	8~9
全国安全週間実施要項/平成30年度労働災害発生状況等	10~11
熱中症を防ごう	12~13
障害者雇用促進及び高齢者雇用確保措置について	14
令和2年3月新規学校卒業者の就職に関する申し合わせ/ユースエール認定企業	15
改正労働基準法による年次有給休暇の時季指定義務について	16~17
労働委員会の窓から	18~19
茨城県外国人材支援センターの設置について	20
地方創生・人材還流定着支援事業/戦略分野雇用創造促進事業	21
第90回メーデーが実施/仕事と生活の調和推進計画のご案内	22

~ 茨城で就活！県内企業300社以上参加予定！ ~

令和元年度 大好きいばらき就職面接会 参加者募集！

【対象者】 令和2年(2020年)3月大学院・大学・短大・専修学校等卒業予定者
既卒未就職者(卒業後概ね3年以内の方)
【参加予定事業所数】 水戸会場 200社・土浦会場 134社
【開催日・場所】

	土浦会場	水戸会場
開催日	6月26日(水曜日)	7月11日(木曜日)
場所	ホテルマロウド筑波 土浦市城北町2-24 (土浦駅より徒歩12分)	ホテルレイクビュー水戸 水戸市宮町1-6-1 (水戸駅より徒歩3分)

※詳しくは労働政策課ホームページをご覧ください。

<http://www.pref.ibaraki.jp/shokorodo/rosei/rodo/r1daisuki.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

参加費無料
事前申込不要



2019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 地方創生人材還流・定着支援事業

人材確保に向けてU I J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する。

3 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、「大好きいばらき就職面接会」を開催します。(前期と後期に各2会場で実施予定)

4 高年齢者労働能力活用事業

働く意志と能力を持った高年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。

5 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(9,10月)5会場、後期(2月)5会場で実施予定です。

6 戦略分野雇用創造促進事業

離職者、大卒未就職者、非正規雇用の在職者などの求職者の方を対象に1ヶ月間、社会人として必要なビジネスマナー等の基礎研修を実施した後、3ヶ月間支援企業対象業種の企業において、実務研修を行い、正規雇用での就職を促進します。

7 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1.7%)

8 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%)

※7・8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

9 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) 企業に対する支援

多様な働き方が可能な労働環境の整備と生産性向上に意欲ある企業に対し、各種コンサルティングやICTを活用した業務効率化等の支援を実施して、モデル企業を育成し、その成果を発信することで県内企業の働き方改革を促進します。

(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の認定制度を新たに創設することで、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。

10 就職支援奨学金助成制度

経済的理由により修学が困難な者の進学を後押ししつつ、本県への人材還流・地元定着の促進を図るため、「就学支援奨学金助成制度」を創設し、国の「給付奨学金」の要件を満たしながらも、学校推薦枠から外れた生徒が、卒業と同時に県内に就職・定住した場合に奨学金返還を助成します。

11 障害者雇用促進事業

障害者雇用に積極的な企業に対し、認証マークを交付するなど啓発事業を通して事業主の障害者雇用への理解促進を図るとともに、障害者が就労先を決定するうえでの判断基準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

本県企業の人手不足を解消するため、新たな在留資格「特定技能」の制度周知等を行うセミナーの開催や、特定技能として就職を希望する外国人と県内企業の就職マッチングを行うことで、継続的かつ安定的に人材・労働力を確保します。

職業能力の開発・人材の育成

1 新規学卒者訓練事業

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

- (1) 県立産業技術短期大学校
情報システム科、情報処理科の2コース
(定員：100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 91コース
(定員：1,585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）
20コース、定員265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）
35コース、定員370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6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：15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、県及び事業主・事業主団体等が行う職業訓練、研修室の貸出し等

8 ものづくり分野等の人手不足分野における人材育成確保事業

- (1) ものづくり産業人材育成確保事業
製造業（金属加工、機械加工等）において、雇用型訓練や研修会等を行うことにより、若者や女性の入職・定着を促進する。
 - ・モデル事業所における雇用型訓練の実施
(定員：30名、訓練期間：10ヶ月)
 - ・中小企業向け人材育成研修会の実施
- (2) 建設関係技能人材育成確保事業
建設分野において、職種別の新人技能者向けプログラムを作成し、若者や女性の入職・定着を促進する。
 - ・新人技能者向けプログラム作成（7職種）
 - ・事業所における雇用型訓練の実施
(定員15名、訓練期間10ヶ月)

【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>

平成31年度茨城労働局労働行政運営方針

茨城労働局は、今般「平成31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。

県内の雇用情勢は昨年7月以降、有効求人倍率が1.6倍台(季節調整値)で推移する等着実に改善が続いている状況にありますが、他方、少子高齢化、人口減少が進む中、人手不足感が顕在化しています。

今後、働く方一人ひとりがより良い将来への展望を持ち得るようにするためには、働く方々の個々の事情に応じた多様で柔軟な働き方を可能とすることにより、自分の未来を創っていくことができる社会を実現することが求められています。

このような状況を踏まえ、総合労働行政機関として県内における労働問題の課題、対応方針等を盛り込んだ運営方針を策定し、茨城県・各市町村、労使団体等と連携の下、計画的かつ着実な行政運営を進めてまいります。

「運営方針」の概要は以下のとおりです。

1. 平成31年度茨城労働局における主要課題

(1) 働き方改革による労働環境の整備、生産性向上の推進等

働き方改革に取り組む中小企業・小規模事業者等に対する支援、長時間労働の是正を始めとする労働者が健康で安全に働くことができる職場環境の整備、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保、生産性向上の推進等に向けた取組を実施する必要がある。

(2) 人材確保支援や多様な人材の活躍促進、人材投資の強化

職業紹介業務の充実強化による効果的なマッチングを推進し、人材不足分野などにおける人材確保と雇用管理改善等を推進する必要がある。

また、女性、障害者、高齢者、若者、生活困窮者の活躍促進、職業生活と家庭生活の両立支援、外国人材の受入れの環境整備等に向けた取組を実施する必要がある。

2. 課題に対する重点施策

(1) 働き方改革による労働環境の整備、生産性向上の推進等のための重点的な取組

ア 働き方改革に取り組む中小企業・小規模事業者等に対する支援等

働き方改革の実行に向け、特に中小企業・小規模事業者等が円滑に対応できるよう、長時間労働の是正、同一労働同一賃金の実現、生産性の向上による賃金引上げ、人手不足の緩和に関する技術的な相談等の総合的な支援をワンストップで行う目的で設置した「茨城働き方改革推進支援センター」について、企業への積極的な活用促進を図る。

併せて、地方自治体や経済団体等と連携して、働き方改革の基本的な考え方や支援策のきめ細かな周知等を行う。

イ 長時間労働の是正を始めとする労働者が健康で安全に働くことができる職場環境の整備等

罰則付きの時間外労働の上限規制の導入、高度プロフェッショナル制度の創設等が盛り込まれた働き方改革関連法の適正な履行確保に向けて、事業主等に対して法制度の周知を図る。

また、過重労働が行われているおそれがある事業場に対し、適正な労働時間管理

及び健康管理に関する窓口指導、監督指導等を徹底する。

さらに、第13次労働災害防止推進計画に基づき、労働災害の多い製造業、建設業、陸上貨物運送事業、増加傾向にある第三次産業、特に小売業、社会福祉施設、飲食店を重点に、災害防止対策を行う。

(2) 人材確保支援や多様な活躍促進、人材投資の強化のための重点的な取組

ア 人手不足分野等における人材確保

福祉分野(介護・看護・保育)の他、建設業、警備業、運輸業等、雇用吸収力の高い分野へのマッチング支援を強化するため、ハローワーク水戸・土浦に設置している「人材確保対策コーナー」を中心に、関係団体と連携した人材確保支援を実施する。

また、求職者に対する担当者制によるきめ細かな職業相談・紹介や、業界団体との連携による求人者向け・求職者向けセミナー、事業所見学会、就職面接会等を実施する。

イ 女性の活躍推進等

企業による女性の活躍促進のための取組が着実に進められるよう支援し、より多くの企業が「えるぼし」認定取得を目指すよう認定のメリットを含め広く周知を行う。

また、児童を扶養する母子家庭の母等について、家庭環境に配慮した職業相談・職業紹介の実施等により早期就職の促進を図る。

さらに、子ども連れで来所しやすい環境を整備するため、新たにハローワーク土浦にマザーズコーナーを設置し、きめ細かな職業相談・職業紹介を行う。

ウ 外国人材受入れの環境整備等

外国人を雇用する事業所に対し、外国人労働者の雇用管理改善を促進するためのセミナーの開催や事業所訪問を計画的に実施する。特に、平成31年4月からの新たな在留資格による受入れが想定される産業分野の事業所に対しては、重点的に実施する。

また、留学生の国内就職率向上のため、平成31年4月より、ハローワーク土浦新卒応援ハローワーク内に留学生コーナーを設置し、留学生と企業のマッチングを推進する。

エ 障害者の活躍推進

障害者法定雇用率達成していない公務部門や障害者雇用ゼロ企業、法定雇用率の引き上げに伴う新たに雇用義務が生じた企業に対して、障害者の雇用支援から職場定着に向けて、必要な支援を行う。

また、平成30年4月から雇用が義務化された精神障害者をはじめ、発達障害者や難病患者など多様な障害特性に対応した適切な就労支援を行う。

オ 高齢者の就労支援・環境整備

高齢者が安心して再就職支援を受けることができるよう、ハローワーク古河、常総、常陸鹿嶋において、新たに生涯現役支援窓口を設け、65歳以上の高齢者求職者への再就職支援を行う。

【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 >

平成 31 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、平成 31 年 6 月 3 日（月）から平成 31 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。

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受理相談会を開催するとともに、労働保険年度更新コールセンター（0120-008-715）も開設しておりますので、お気軽にご利用下さい。

平成 31 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)	9:30~16:00	ハローワーク笠間 会議室 (笠間市石井 2026-1)
	7月8日(月)	9:30~16:00	常陸太田市商工会 大会議室 (常陸太田市中城町 3210)
	7月9日(火)	10:00~16:00	大子町中央公民館 第1研修室 (久慈郡大子町池田 2669)
	7月9日(火)・10日(水)	9:30~16:00	茨城県職業人材育成センター 本館研修室 A31 (水戸市水府町 864-4)
	7月10日(水)	9:30~16:00	常陸大宮市文化センター 会議室 1 (常陸大宮市中富町 3135-6)
日立	7月8日(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)
	7月10日(水)	9:30~15:30	ハローワーク高萩 2階会議室 (高萩市本町 4-8-5)
土浦	7月4日(木)・5日(金) ・8日(月)・9日(火)・10日(水)	9:00~16:00	土浦労働基準監督署 (土浦市宍塚 1838 土浦労働総合庁舎 3階) 平成 31 年 1 月 15 日より新庁舎へ移転
筑西	7月8日(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8日(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8日(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8日(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/home.html>

平成31年4月1日以降は、 一括有期事業を開始する際の 事務手続の一部が不要になります！

行政手続の簡素化により事業主の事務負担を軽減するための
取組として、労働保険に関する法令を改正し、以下の2つを
廃止します。

1 一括有期事業開始届の廃止

平成31年4月1日以降に開始する一括有期事業については、
「一括有期事業開始届」を提出する必要はありません。

一括有期事業を行う事業主は、それぞれの事業を開始したとき、翌月10日までに一括有期事業開始届を所轄の労働基準監督署長に提出する必要があります。しかし、平成31年4月1日以降に開始する一括有期事業については、この一括有期事業開始届が廃止されるため、提出する必要がなくなります。

2 一括有期事業の地域要件の廃止

平成31年4月1日以降に開始する一括有期事業については、
遠隔地で行われるものも含めて一括されます。

一括される有期事業については、地域要件が定められています。このため、定められた地域の範囲外で行われる事業は一括されず、個別に有期事業として成立させる必要があります。平成31年4月1日以降に開始する有期事業については、この地域要件が廃止されることにより、遠隔地で行われるものも含めて一括されることとなります。

<ご注意>

- ▶平成31年3月31日以前に開始する一括有期事業については、これまでどおり、一括有期事業開始届の提出が必要となり、また地域要件が適用されます。
- ▶これまで、地域要件以外の一括の要件^{*}を満たすにもかかわらず、地域要件によって一括されなかった有期事業が、今回の改正により、労働保険料の納付事務を行う事務所で一括されることとなります。

労働保険料の納付事務を行う事務所の変更を求めるものではありません。

^{*}有期事業が一括されるには、①概算保険料の額が160万円未満であり、②事業の規模が請負金額1億8000万円未満（建設の事業）又は素材見込生産量1000立方メートル未満（立木の伐採の事業）であることなどが要す（これらの要件に変更はありません。）。

- ▶労災保険給付事務は、労働保険料の納付事務を行う事務所の所在地を管轄する労働基準監督署で行います。

詳しくは最寄りの都道府県労働局にお問い合わせください。



「働き方改革」についてご相談ください!!

茨城働き方改革推進 支援センター開設



働き方改革の実行に向けて専門家が無料で相談に応じます

まずはフリーダイヤル ☎ 0120-971-728 へお電話を。

窓口相談やメールによるご相談にも、お応えしています。出張相談会やセミナーも開催します。

詳しくはホームページをご覧ください。 <https://roukiren-ibaraki.or.jp/kaikaku/>

相談窓口

茨城働き方改革推進支援センター

〒310-0801 茨城県水戸市桜川 2-2-35 (茨城県産業会館 2階)

☎ **0120-971-728** (フリーダイヤル)

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 (茨城労働局委託事業)

「働き方改革」についてご相談ください!!

茨城働き方改革推進支援センター

2019年4月1日から
働き方改革関連法が順次施行されます。

時間外労働の上限規制が導入されます!
年次有給休暇の確実な取得が必要です!
正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差が禁止されます!

ご相談事例

- 時間外労働の上限規制に対応したい
- 36協定について詳しく知りたい
- 同一労働同一賃金ガイドラインについて知りたい
- 非正規労働者の処遇を改善したい
- 労働時間管理の方法について相談したい
- 労働時間制度、賃金制度を見直したい
- 生産性向上による賃金引き上げを行いたい
- 労働関係の助成金を活用したい
- 人手不足に対応する方法を教えてください

費用 無料

相談方法
・フリーダイヤルによる電話相談
・ご来所による面談相談
・メールによる相談

相談日時
平日午前9時～午後5時
(祝祭日・年末年始を除く)

相談窓口
茨城働き方改革推進支援センター
〒310-0801

茨城県水戸市桜川 2-2-35 (茨城県産業会館 2階) ・水戸駅南口より徒歩5分

いずれも
無料です!

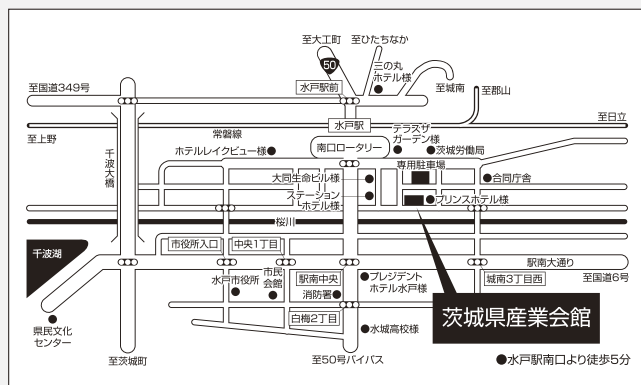


専門家派遣も

専門家が企業へ訪問して課題解決の技術的な助言・提案を行います。

出前セミナー・出張相談会も

関連法制度や労務管理の手法の紹介、労働関係助成金等の活用についてご要望に応じてセミナーや相談会を行います。



まずはお電話を



(フリーダイヤル)

0120-971-728

詳しくは労基連ホームページをごらんください。 <https://roukiren-ibaraki.or.jp/kaikaku/>

令和元年度「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

新たな時代に PDCA みんなで築こう ゼロ災職場

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」という崇高な基本理念の下、「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92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減少していますが、茨城県内における平成30年の労働災害については、休業4日以上の死傷災害、死亡災害ともに増加となりました。

また、本年は、「第13次労働災害防止計画」の2年目であることを踏まえ、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（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ので、各事業場におきましては、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、さまざまな取組を行ってください。

平成30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、死亡災害ともに増加～

茨城労働局（局長 福元 俊成）は平成30年の茨城県内の労働災害発生状況（確定値）を取りまとめました。

- 休業4日以上の死傷者数 : 3,120人
平成29年に比べ210人（7.2%）の増加
- 死亡者数 : 24人
平成29年に比べ5人（26.3%）の増加

1 休業4日以上之死傷災害発生状況

県内の休業4日以上之死傷者数は、長期的には横ばいの傾向でしたが、平成30年の死傷者数は3,120人（前年より7.2%増）で、2年連続の増加となりました。

業種別でみると、製造業が894人（前年比44人、5.2%増加）、次いで商業415人（同37人、9.8%増加）、陸上貨物運送事業394人（同1人、0.2%減少）、建設業330人（同50人、13.2%減少）となり、この4業種で全体の約7割を占めています。

2 死亡災害発生状況

県内の死亡災害は24人で、前年の19人と比較して5人（26.3%）増加しました。

業種別でみると、建設業10人（全体の41.6%）、陸上貨物運送事業4人（同16.6%）、製造業3人（同12.5%）、小売業2人（同8.3%）その他で5人となっています。

業種別	休業4日以上之死傷災害				死亡災害			
	平成29年	平成30年	対前年比		平成29年	平成30年	対前年比	
計	2,910	3,120	210	(7.2)	19	24	5	(26.3)
製造業	850	894	44	(5.2)	2	3	1	(50.0)
食料品	279	288	9	(3.2)	0	1	1	(0.0)
化学	86	85	-1	(-1.2)	0	0	0	(0.0)
金属製品	154	149	-5	(-3.2)	1	1	0	(0.0)
建設業	380	330	-50	(-13.2)	8	10	2	(25.0)
土木	96	73	-23	(-24.0)	4	5	1	(25.0)
建築	181	153	-28	(-15.5)	3	2	-1	(-33.3)
その他	103	104	1	(1.0)	1	3	2	(200.0)
運輸交通業	398	400	2	(0.5)	3	4	1	(33.3)
道路貨物運送業	364	362	-2	(-0.5)	3	4	1	(33.3)
貨物取扱業	35	39	4	(11.4)	1	1	0	(0.0)
農林業	41	46	5	(12.2)	1	0	-1	(-100.0)
畜産水産業	119	131	12	(10.1)	2	0	-2	(-100.0)
商業	378	415	37	(9.8)	0	3	3	(0.0)
小売業	287	310	23	(8.0)	0	2	2	(0.0)
社会福祉施設	125	194	69	(55.2)	0	0	0	(0.0)
飲食店	100	111	11	(11.0)	0	0	0	(0.0)
その他	484	560	76	(15.7)	2	3	1	(50.0)
(注) 1. 休業4日以上之死傷災害は、労働者死傷病報告により作成したもの。								
2. 死亡災害は、死亡災害報告により作成したもの。								
3. 休業4日以上之死傷災害は、死亡災害を含む。								

STOP! 熱中症

クールワークキャンペーン

令和元年5月～9月

— 熱中症予防対策の徹底を図る —


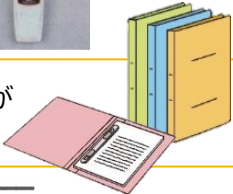




職場における熱中症で亡くなる人は、毎年全国で10人以上にのぼり、4日以上仕事を休む人は、400人を超えています。厚生労働省では、労働災害防止団体などと連携して、「STOP! 熱中症クールワークキャンペーン」を展開し、職場での熱中症予防のための重点的な取組を進めています。各事業場でも、事業者、労働者の皆さまご協力のもと、熱中症予防に取り組みましょう!

●実施期間：令和元年5月1日から9月30日まで（準備期間平成31年4月、重点取組期間令和元年7月）



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。
確実に実施したかを確認し、□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"/>	暑さ指数（WBGT値）の把握の準備	JIS規格「JIS B 7922」に適合した 暑さ指数計 を準備しましょう。	
<input type="checkbox"/>	作業計画の策定など	暑さ指数に応じて、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。	
<input type="checkbox"/>	設備対策・休憩場所の確保の検討	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、 暑さ指数を下げる方法 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。	
<input type="checkbox"/>	服装などの検討	通気性のいい作業着 を準備しておきましょう。 送風機能のある作業服 や クールベスト なども検討しましょう。	
<input type="checkbox"/>	教育研修の実施	熱中症の防止対策について、 教育 を行いましょう。	
<input type="checkbox"/>	熱中症予防管理者の選任と責任体制の確立	熱中症に詳しい人の中から 管理者を選任 し、事業場としての 管理体制を整え ましょう。	
<input type="checkbox"/>	緊急事態の措置の確認	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。	

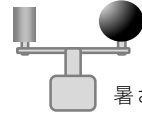
【主催】厚生労働省、中央労働災害防止協会、建設業労働災害防止協会、陸上貨物運送事業労働災害防止協会、港湾貨物運送事業労働災害防止協会、林業・木材製造業労働災害防止協会、一般社団法人日本労働安全衛生コンサルタント会、一般社団法人全国警備業協会 【協賛】公益社団法人日本保安用品協会、一般社団法人日本電気計測器工業会 【後援】関係省庁（農林水産省、国土交通省、環境省）

キャンペーン期間（5月1日～9月30日）

STEP 1

☐ **暑さ指数（WBGT値）の把握**

JIS 規格に適合した暑さ指数計で暑さ指数を測りましょう。



暑さ指数計の例

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、測定した暑さ指数に応じて次の対策を取りましょう。

<input type="checkbox"/>	暑さ指数を下げるための設備の設置		
<input type="checkbox"/>	休憩場所の整備		
<input type="checkbox"/>	涼しい服装など		
<input type="checkbox"/>	作業時間の短縮	暑さ指数が高いときは、 単独作業を控え 、暑さ指数に応じて 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。	
<input type="checkbox"/>	水分・塩分の摂取	のどが渴いていなくても 定期的に水分・塩分 を取りましょう。	
<input type="checkbox"/>	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取ったか、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

熱中症予防管理者は、暑さ指数を確認し、巡視などにより、次の事項を確認しましょう。

- 暑さ指数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**

～少しでも異常を感じたら～

- ・ **一旦作業を離れる**
- ・ **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）

- 暑さ指数の低減効果を改めて確認し、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、暑さ指数に応じて、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よう。**
- 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よう。
- 少しでも異常を認めたときは、ためらうことなく、すぐに救急車を呼びましよう。**



障害者のさらなる雇用促進に向けて

「障害者が地域の一員として共に暮らし、共に働く」ことを当たり前にするため、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。

平成 30 年 4 月 1 日からは、障害者雇用義務の対象として、これまでの身体障害者、知的障害者に精神障害者が加わり、あわせて法定雇用率も変更となっています。

法定雇用率は、以下のとおりです。(平成 30 年 4 月 1 日より)

事業主区分	法定雇用率
民間企業	2.2%
国、地方公共団体	2.5%
都道府県等の教育委員会	2.4%

※ 現在、障害者雇用義務の民間企業の範囲は、従業員 45.5 人以上が対象となります。

精神障害者である短時間労働者の算定方法は以下のとおりです。

精神障害者の職場定着を促進するため、法定雇用率制度や障害者雇用納付金制度において、精神障害者である短時間労働者(※)に関する算定方法を、以下のように見直しています。

精神障害者である短時間労働者であって、

雇入れから 3 年以内の方 又は精神障害者保健福祉手帳取得から 3 年以内の方

かつ、

平成 35 年 3 月 31 日までに、雇い入れられ、かつ、精神障害者保健福祉手帳を取得した方

※ 1 週間の所定労働時間が 20 時間以上 30 時間未満である方です。

雇用率算定方法

対象者
1 人につき **0.5→1**

※左記の条件を満たしていても対象にならない場合もあります。詳細は、ハローワークにお尋ねください。

65歳までの「高年齢者雇用確保措置」について

高年齢者雇用安定法第9条は、高年齢者の65歳までの安定した雇用を確保するため、定年年齢を65歳未満としている事業主に、高年齢者雇用確保措置として次の①から③のうち、いずれかの実施を義務づけています。

- ① 定年年齢を65歳まで引き上げ ② 希望者全員を65歳まで継続雇用する制度の導入 ③ 定年制の廃止

<継続雇用制度とは>

現在、雇用している高年齢者を、本人の希望によって、定年後も引き続き雇用する制度で、次のようなものがあります。

- ◆ 再雇用制度: 定年でいったん退職とし、新たに雇用契約を結ぶ制度
- ◆ 勤務延長制度: 定年で退職とせず、引き続き雇用する制度

年齢にかかわりのない高年齢者の雇用促進に向けて

高年齢者の約 65%が、65 歳を超えても働きたいと考えています。

しかしながら、高年齢者雇用安定法による高年齢者雇用確保措置については、その多くが継続雇用制度の導入によるものであり、65 歳までの定年引上げ、または定年制の廃止による措置を講じている企業は 20%程度にとどまっている状況です。

総務省の推計では、2060 年には総人口が 9000 万人を割り込み、65 歳以上の人口の割合「高齢化率」は、全人口の 40%に近い水準になると推計され、それに伴い、生産年齢人口割合も 50%まで下がると予想され、労働力人口の減少は避けられないと考えられています。

そのため、豊富な経験や知識を有する高年齢者が、意欲のある限り年齢にかかわらず働くことができる社会の実現が重要であり、事業主の皆様におかれましては、年齢にかかわりのない高年齢者の活用を是非ご検討ください。

※ 詳細は厚生労働省のホームページをご確認ください。また、お問い合わせは茨城労働局職業対策課(029-224-6219)まで

「令和2年3月新規学校卒業者の就職に関する申し合わせ」が決まる！

平成31年4月19日、産・学・官の関係者出席のもと、茨城県就職問題検討会議を開催し、新規中学校、高等学校卒業者の求人活動などについての「申し合わせ」を決定しました。

早期選考など行き過ぎた求人活動を戒め、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ことを目的としています。

令和2年3月新規学校卒業者に関する採用選考に係る主なスケジュールは次の通りです。

	▽中学校卒業予定者	▽高等学校卒業予定者
求人申込み及び受理	安定所において6月1日から開始 (他安定所への求人連絡は7月1日以降)	安定所において6月1日から開始 (求人者への返戻、学校への求人票の提出は7月1日以降)
推薦・選考	来年1月1日以降開始	9月5日以降推薦開始(文書到達主義)、9月16日以降選考開始 10月1日以降は1人2社まで応募・推薦可能
就業開始	来年4月1日以降	卒業後

※詳しくはハローワークにお問い合わせください。

若者の採用・育成に積極的な中小企業の皆さまへ

若者の採用・育成に積極的に 雇用管理の優良な中小企業を応援します！

ご存知ですか？
「ユースエール認定制度」

若者の採用・育成に積極的で、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。

ユースエール認定企業は茨城労働局が主催する就職面接会・企業説明会等で、募集定数を超えた場合は、優先して参加することができます。



<認定マーク>

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

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

1	ハローワークなどで重点的PRを実施	「わかものハローワーク」や「新卒応援ハローワーク」などの支援拠点で認定企業を積極的にPRすることで、若者からの応募増が期待できます。 また、厚生労働省が運営する、若者の採用・育成に積極的な企業などに関するポータルサイト「若者雇用促進総合サイト」などにも認定企業として企業情報を掲載しますので、貴社の魅力を広くアピールすることができます。
2	認定企業限定の就職面接会などへの参加が可能	各都道府県労働局・ハローワークが開催する就職面接会などについて積極的にご案内しますので、正社員就職を希望する若者などの求職者と接する機会が増え、より適した人材の採用を期待できます。
3	自社の商品、広告などに認定マークの使用が可能	認定企業は、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。

※その他、「助成金加算」、「日本政策金融公庫による低利融資」、「公共調達における加点評価」などがあります。

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 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。

※認定基準の詳細については、茨城労働局職業安定課、または最寄りのハローワークにお問い合わせください。

2019年4月から、全ての使用者に対して 「年5日の年次有給休暇の確実な取得」が義務付けられます。

年次有給休暇の時季指定義務

- 労働基準法では、労働者の心身のリフレッシュを図ることを目的として、一定の要件を満たす労働者に対し、毎年一定日数の年次有給休暇を与えることを規定しています。（※）

（※）年次有給休暇（労働基準法第39条）

雇入れの日から起算して6か月継続勤務し、全労働日の8割以上出勤した労働者（管理監督者を含む）には、年10日の有給休暇が付与されます。

- 継続勤務6年6か月で年20日が限度となります。
- パートタイム労働者など所定労働日数が少ない労働者については、所定労働日数に応じた日数の有給休暇が比例付与されます。

- 年次有給休暇は、原則として、労働者が請求する時季に与えることとされていますが、職場への配慮やためらい等の理由から取得率が低調な現状にあり、年次有給休暇の取得促進が課題となっています。
- このため、今般、労働基準法が改正され、**2019（平成31）年4月から、全ての企業において、年10日以上年次有給休暇が付与される労働者に対して、年次有給休暇の日数のうち年5日については、使用者が時季を指定して取得させることが必要**となりました。

時季指定義務のポイント

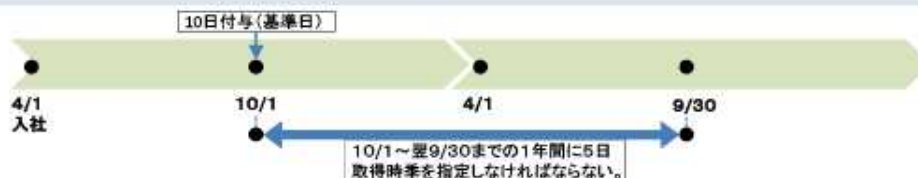
労働者の申出による取得（原則）



使用者の時季指定による取得（新設）



〔例〕4/1入社の場合



- ◆対象者は、年次有給休暇が10日以上付与される労働者（管理監督者を含む）に限ります。
- ◆労働者ごとに、年次有給休暇を付与した日（基準日）から1年以内に5日について、使用者が取得時季を指定して与える必要があります。
- ◆年次有給休暇を5日以上取得済みの労働者に対しては、使用者による時季指定は不要です。

（※）労働者が自ら申し出て取得した日数や、労使協定で取得時季を定めて与えた日数（計画的付与）については、5日から控除することができます。

- | | | |
|-----|-------------------------|---------------|
| （例） | ➢ 労働者が自ら5日取得した場合 | ⇒ 使用者の時季指定は不要 |
| | ➢ 労働者が自ら3日取得+計画的付与2日の場合 | ⇒ " |
| | ➢ 労働者が自ら3日取得した場合 | ⇒ 使用者は2日を時季指定 |
| | ➢ 計画的付与で2日取得した場合 | ⇒ " 3日 " |



- 使用者は、時季指定に当たっては、労働者の意見を聴取し、その意見を尊重するよう努めなければなりません。
- 使用者は、労働者ごとに年次有給休暇管理簿を作成し、3年間保存しなければなりません。

※法定の基準日と異なり、

- 入社日から年次有給休暇を付与する場合や、
- 全社的に年次有給休暇の起算日を合わせるために2年目以降に付与日を変える場合などについては、以下のような取扱いとなります。

①法定の基準日（雇入れの日から半年後）より前に10日以上の前倒しで付与する場合
⇒使用者は付与した日から1年以内に5日指定して取得させなければなりません。

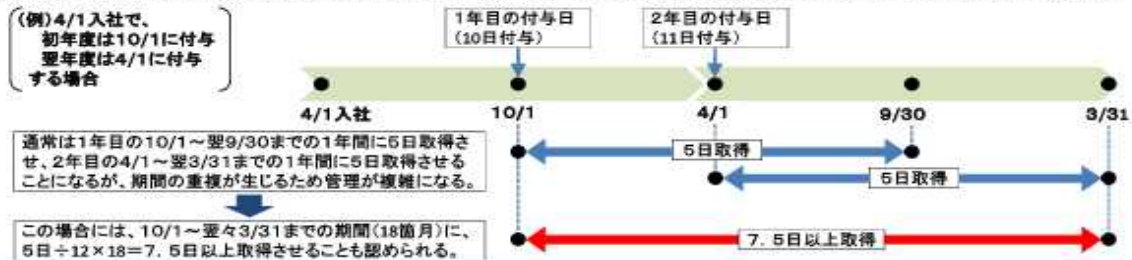
〔例〕4/1入社時に10日付与する場合



②入社した年と翌年で年次有給休暇の付与日が異なるため、5日の指定義務がかかる1年間の期間に重複が生じる場合（全社的に起算日を合わせるために入社2年目以降の社員への付与日を統一する場合など）

⇒重複が生じるそれぞれの期間を通じた期間（前の期間の始期から後の期間の終期までの期間）の長さに応じた日数（比例按分した日数）を、当該期間に取得させることも認められます。

〔例〕4/1入社で、初年度は10/1に付与翌年度は4/1に付与する場合



③上記①・②の期間経過後は当該期間の最終日の翌日からの1年間に5日の指定義務がかかります。

〔例〕上記①の場合



〔例〕上記②の場合



④10日のうち一部を法定の基準日より前倒しで付与し、労働者が自ら年次有給休暇を取得した場合
⇒分割して前倒しで付与した場合には、付与日数の合計が10日に達した日からの1年間に5日の指定義務がかかります。当該日以前に、分割して前倒しで付与した年次有給休暇について労働者が自ら取得していた場合には、取得した日数を5日の指定義務から控除することができます。

〔例〕4/1入社時に5日付与し、7/1に残り5日付与する場合



ご不明な点やご質問がございましたら、厚生労働省または事業場の所在地を管轄する都道府県労働局、労働基準監督署におたずねください。

- 問合せ先：厚生労働省 労働基準局 労働条件政策課 03-5253-1111（代表）
- 最寄りの都道府県労働局、労働基準監督署は以下の検索ワードまたはQRコードから参照できます。

検索ワード： 都道府県労働局 または 労働基準監督署

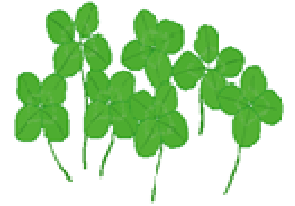
<http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/>



(2018.9)



労働委員会の窓から



平成31年2月1日～平成31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はありませんでした。係属中の事件は**3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

(労働組合に加入していない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ありませんでした。係属していた2件が終結しました。

【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
平成31年(個)第1号事件	教育, 学習支援業	労働者	<ul style="list-style-type: none"> ・パワハラ行為の把握と謝罪 ・経済的, 精神的損害に対する補償金の支払い 	<p>使用者が謝罪し, 解決金についての協定書を締結して本件争議は終結した。</p> <p>(終結までの所要日数は40日)</p>
平成31年(個)第2号事件	卸売業, 小売業	労働者	<ul style="list-style-type: none"> ・パワハラに対する謝罪 ・取得することができなかった年次有給休暇相当分の支払い 	<p>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。</p> <p>(終結までの所要日数は38日)</p>

■ 労働委員会講座

個別的労使紛争のあっせんのながれ

労働委員会では、労働者個人と使用者との間の紛争解決を目的とする個別的労使紛争に係るあっせんを行っております。あっせんとは、紛争当事者間を仲介し、話し合いにより紛争が解決されるよう援助することです。

あっせんのながれについて、ご紹介しますので、どうぞお気軽にご利用ください。

項目	あっせんのながれ
1 労働相談	「いばらき労働相談センター」などの相談窓口にご相談し、「個別的労使紛争のあっせん」に適した事案である場合、労働委員会が紹介されます。 (あっせんに関する相談は労働委員会に直接できます。)
2 申請	労使の一方又は双方が、労働委員会にあっせん申請書を提出します。
3 あっせん員の指名	あっせん員候補者の中から会長が指名します。 通常、公益委員、労働者委員、使用者委員から1人ずつ3人のあっせん員が指名されます。
4 事前調査	労働委員会事務局職員が、労使双方から紛争の原因、争点、経過などを聴取します。 なお、被申請者に対し、あっせんの応諾を促します。
5 あっせん員による説得	被申請者があっせんに応じない場合、あっせん員が協議し、必要に応じて、被申請者に対する説得を行います。 被申請者が、あっせんによる解決を拒んだ場合、「打ち切り」となります。
6 あっせんの開催	(1) 事情聴取 あっせん員が労使双方から事情を聴取し、対立点を整理します。 (2) 調整作業 労使の主張をとりなして、歩み寄りを勧めます。歩み寄りが見られた場合、あっせん案を提示します。
7 あっせんの終結	(1) 労使双方があっせん案を受入れた場合、「解決」となります。 (2) 労使の歩み寄りがなく、労使の双方又は一方があっせん案を受入れないなど、解決の見込みがない場合、「打ち切り」となります。 (3) あっせんによらず自主交渉により紛争が解決した場合などは、「あっせん取下書」を労働委員会に提出していただきます。



【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
 TEL029-301-5563 (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/roudoui/index.html>

～労使紛争の迅速・的確な解決を目指します～

～ 茨城県外国人材支援センターを開所しました～

茨城県では、県内企業の人手不足の解消、多文化共生社会の実現を図ることを目的として、外国人材の確保、生活に関する相談への対応、日本語教育支援等を行うため、平成31年4月1日に「茨城県外国人材支援センター」を創設しました。センターの支援を通し、外国人材から「選ばれる茨城県づくり」を目指します。

【名称】

茨城県外国人材支援センター

【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
※「ザ・ヒロサワ・シティ会館」は茨城県立県民文化センターの通称です。

【受付時間・連絡先】

平日 9時00分～17時00分（土日祝祭日及び年末年始を除く）
電話番号：029-239-3304

【支援対象者】

「特定技能」の外国人材を採用したい県内企業、
「特定技能」として県内企業に就職したい外国人 等

【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
 - ・特定技能外国人及び技能実習生の帰国後の就職支援
 - ・外国人材からの生活全般に関する相談等
- ※（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

外国人材支援センターホームページ

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

【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



地方創生人材還流・定着支援事業

◆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◆

<大好きいばらき就職応援“くらぶ”の運営>

- 県や県内外の大学、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

<大好きいばらきUIJターン・地元定着促進事業>

- 企業向け採用力向上セミナーの開催
 - * 本県に就労場所を有する企業の採用担当者等を対象に、採用スキル向上のためのセミナーを実施
 - いばらき女性交流会の開催
 - * 本県在住女性のライフスタイル等を紹介する交流会を県内及び都内で開催
 - インターンシップの実施
 - * 県内企業の魅力をアピールするインターンシップを実施し、UIJターンの契機をつくる
 - * 起業を目指す学生等へ向けた経営者随行動インターンシップや、外国人留学生向けインターンシップを実施
- 参加対象：県外及び県内の大学生、外国人留学生

<いい顔で働こう！茨城就職応援サイトの運営>

- 「いい顔で働こう。就職応援サイト」の運営
 - * 登録学生等に就職情報等をピンポイントで発信

第90回メーデーが実施されました



連合茨城（内山会長）は4月27日、水戸市の県三の丸庁舎広場にて、県中央メーデーを開催し、全ての働く人の「暮らしの底上げ、底支えの実現」や「格差是正」などを訴えました。（参加者約1,200人：主催者発表）

『格差をなくし、平和を守る！笑顔あふれる未来をつくろう すべての仲間の連帯で！』

「みんなのチカラを結集し、安心と豊かな社会へ向け、新しい時代の課題にチャレンジしよう！」



茨城労連（白石議長）は5月1日、水戸市・千波湖公園はなみずき広場にて、県中央メーデーを開催し「消費税10%増税中止」や「社会保障制度の拡充」などを訴えました。（参加者約130人：主催者発表）

『働く者の団結で生活と権利を守り、
平和と民主主義、中立の日本をめざそう』

仕事と生活の調和推進計画 ～ワーク・ライフ・バランスはじめの一歩～



県では、ワーク・ライフ・バランスを実現するための「仕事と生活の調和推進計画」の策定を推進しています。計画を届け出た場合には、県のホームページ上で企業名と取組内容を紹介しますので、企業のイメージアップにつながります！

また、茨城県の建設工事の入札参加資格者名簿（平成31・32年度資格者名簿分）作成の際の加点項目となるほか、商工中金の「いばらき働き方改革・子育て応援ローン」を利用することができます。

詳細は県労働政策課ホームページをご覧ください。
（様式や計画の記入例などを掲載しています）。

<お問い合わせ先>

茨城県産業戦略部労働政策課 労働経済・福祉グループ

電話 029-301-3635 FAX 029-301-3649

労働政策課ホームページ

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