

目次

ご案内

令和2年度労働政策課主要事業の概要	2~3
UIJターン・地元定着支援強化事業	4
茨城県外国人材支援センターのご案内	5
仕事と生活の調和推進計画/働き方改革優良企業認定制度のご案内	6

募集

いばらき女性活躍推進会議会員募集	7
------------------	---

お知らせ

[労働局から]

令和2年度茨城労働局労働行政運営方針	8~9
労働保険年度更新申告書 受理相談会日程	10
特定法人の電子申請の義務化について	11
茨城働き方改革推進支援センターの設置について	12
令和2年度全国安全週間実施要項	13
令和元年度労働災害発生状況等	14~15
熱中症を防ごう	16~17
障害者雇用促進及び高年齢者雇用確保措置について	18
令和3年3月新規学校卒業者の就職及び「ユースエール認定企業」について	19
改正女性活躍推進法について	20~21
労働施策総合推進法について	22

[労働委員会から]

労働委員会の窓から	23~24
-----------	-------

令和2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 U I J ターン・地元定着支援強化事業

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します。

3 茨城就職チャレンジナビ事業

茨城県の求人マッチングサイト「いい顔で働こう。いばらきの求人」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。(10月に2会場で実施予定)

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(9,10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、県外大手企業の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1.7%)

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%)

※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

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) 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。

13 女性活躍推進事業

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、女性活躍に積極的に取り組む企業の表彰等を実施します。

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、電気工事科、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 100コース
(定員：1,653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700名
 - ・ITコース（CAD、OAシステム等）
26コース、定員345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310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・後期各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

県が行う職業能力開発及び技能検定会場として運営します。

- ・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、県が行う職業能力開発等

【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/rose/index.html>

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。

**新型コロナウイルス感染症の拡大に伴い、緊急事態宣言が出されているため、セミナー・交流会・インターンシップの開催時期・開催方法は検討中です。
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

<企業の採用力強化支援事業>

- 本県に就労場所を有する企業の採用担当者等を対象に、採用戦略の改善・PR 力強化のためのセミナーを実施。今年度はWEBを活用して、実践型の連続講座を予定しています。

<インターンシップ「いばらきプログラム」>

- 本県企業の魅力や県内で働くことのメリットを体験してもらうための、特色あるインターンシップを実施し、UIJターンの契機をつくります。参加対象：県外及び県内の大学生、外国人留学生
- * 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等
- * インターンシップ参加事前セミナーで、参加学生の不安解消と受入企業への印象アップ！

<求人マッチングサイト「いい顔で働こう！いばらきの求人」の運営>

- 茨城県内の求人情報等を公開しています。

～ 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/>

※新型コロナウイルス対策に伴う相談について

新型コロナウイルスの感染拡大を防止のため、4月13日(月)より当センターの相談対応を、電話(TV会議を含む)及びメールとさせていただきます。

来所による相談を希望する場合には、当面の間、事前にご連絡をお願いしております。

センターご利用の皆様にはご迷惑をおかけいたしますが、ご理解賜りますようお願い申し上げます。

【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）

仕事と生活の調和推進計画 を策定しましょう

～ワーク・ライフ・バランスはじめの一歩～

茨城県では、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・令和2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」、日本政策金融公庫の「働き方改革推進支援金」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。

（様式と計画の記入例を掲載しています）



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新たに創設いたしました。

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: rosei1@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>



令和2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2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。

我が国においては、少子高齢化・生産年齢人口の減少といった構造的な問題や生産性向上の低迷等の問題が存在しています。こうした課題を克服し、経済成長を実現していくためには、「働き方改革」の着実な推進等を通じ、働く方一人一人が子育てや介護など様々な事情の下でも、その有する意欲と能力を最大限発揮できる環境を整備することが求められています。

一億総活躍社会の実現に向け、労働行政が果たすべき役割を自覚し、各施策を適正かつ迅速に推進していきます。

「運営方針」の概要は以下のとおりです。

1. 働き方改革による労働環境の整備、生産性向上の推進

（1）長時間労働の是正や安全で健康に働くことができる職場づくり

労働時間の縮減等に取り組む事業者に対し「働き方改革推進支援センター」を中心とした支援の実施や、長時間労働の是正に向けた監督指導体制の強化、年次有給休暇の取得促進等による休み方改革を推進する。

法定労働条件の確保に向けた法令順守の徹底や最低賃金の適切な運営を図る。

労働災害防止対策のため、産業医・産業保健機能の強化を図り、労働者が健康で安全に働くことができる環境を整備する。

（2）最低賃金、賃金引上げに向けた生産性向上等の推進、同一労働同一賃金など雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

最低賃金・賃金引上げに取り組む企業に対し、助成金の活用や専門家等による個別相談等を実施する。

令和3年4月よりパートタイム・有期雇用労働法が中小企業に適用されることから、適正な履行確保と周知を図る。また、非正規雇用労働者の正社員化・処遇改善に向け、助成金の活用等の企業支援を引き続き行う。

（3）総合的なハラスメント対策の推進

令和2年6月1日より改正労働施策総合推進法における事業主の雇用管理上の措置義務が大企業について適用されることから、事業主に対し法内容等の周知徹底を図る。中小企業においては、令和4年4月1日の施行日までに準備が間に合うよう、法内容の周知や個別相談等の支援事業の周知を行う。

いじめや嫌がらせ等の労働問題に対応するため、総合労働相談員の資質向上等による総合労働相談コーナーの機能を強化する。

（4）柔軟な働き方がしやすい環境整備

適正な労務管理下における、テレワークの普及促進に向けた周知を図る。

（5）治療と仕事の両立支援

企業の意識改革や医療機関との連携強化に取り組み、サポート体制の構築に努める。

長期療養が必要な求職者について、ハローワーク水戸及び土浦に就職支援ナビゲーターを配置し、個々の状況を踏まえた職業相談を実施する。

2. 高齢者、就職氷河期世代、女性等の多様な人材の活躍促進、人材投資の強化

(1) 就職氷河期世代活躍支援プランの実施

ハローワーク水戸及び土浦に「ミドル世代支援コーナー」を設置し、担当者のチーム制による就職相談、職業紹介、職場定着までの一貫した支援を行う。

また、地域若者サポートステーションについては、令和2年度から対象年齢を49歳まで拡大し、ハローワークにおける専門窓口等との連携体制を構築する。

(2) 若者に対する就職支援

新卒及び既卒おおむね3年以内の者を対象に、担当者制によるきめ細かな個別支援、就職後の定着支援等を行う。

(3) 高齢者の就労・社会参加の促進

「生涯現役支援窓口」において、特に65歳以上の高齢者求職者への再就職支援を強化するとともに、65歳超えの継続雇用延長等に向けた環境整備を図る。

(4) 女性活躍の推進

改正女性活躍推進法について、常用労働者数301人以上の企業を対象に、行動計画の策定に関する事項が令和2年4月1日より、情報公表に関する事項が同年6月1日より施行されることから周知徹底を図る。

また、「プラチナえるぼし」認定について、優秀な人材確保や、公共調達の際に加点評価される等、メリットを周知することで取得促進を図る。

介護離職を予防するための企業の取組の全体像を示した「仕事と介護の両立支援対応モデル」の普及を図る。

(5) 障害者の就労促進

公務部門や障害者雇用ゼロ企業等に対し、採用の準備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行う。また、医療機関と連携し、多様な障害特性に対応した就労支援を推進する。

(6) 外国人材受入れの環境整備

雇用管理改善に向け、セミナーの開催や外国人受入れの際の制度の周知を行い、相談・指導等の充実を図る。

また、外国人留学生等と企業とのマッチングの機会を設けるため、土浦新卒応援ハローワーク内にある留学生コーナーにて外国人留学生等に対するきめ細かな支援を実施する。

(7) 人材確保対策の総合的な推進等

福祉、建設、警備、運輸分野のマッチング支援を強化するため、ハローワーク水戸及び土浦の「人材確保対策コーナー」にてセミナーや面接会を積極的に実施する。

自治体と「雇用対策協定」を締結し、地域の新たな課題に対応できるよう、一層の連携強化を図る。

【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2年度の労働保険の年度更新手続きは、新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえて申告期限が延長となり、令和2年6月1日（月）から令和2年8月31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（0120-560-710）も開設しておりますので、お気軽にご利用下さい。

なお、新型コロナウイルス感染症の感染拡大状況により、下記受理相談会の日程が変更・中止になる場合がありますので、今般お届けする書類に記載されている内容に関わらず、茨城労働局ホームページで最新の情報をご確認ください。

令和2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(水)・9日(木)・10日(金)	9:00～16:00	茨城県水戸合同庁舎 6階入札室 (水戸市棚町 1-3-1)
	7月8日(水)	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(水)	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(木)	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10日(金)	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(水)・9日(木)・10日(金)	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(金)	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8日(水)・9日(木)・10日(金)	9:00～16:00	土浦労働総合庁舎 3階会議室 (土浦市穴塚 1838)
筑西	7月8日(水)・9日(木)・10日(金)	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(木)・10日(金)	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(水)・9日(木)・10日(金)	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(木)・10日(金)	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(水)・9日(木)・10日(金)	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>

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）

- 1 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。
- 2 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。
- 3 **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、年度途中に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。

中小企業事業主の皆様！

働き方改革関連法への対応に向けて

「茨城働き方改革推進支援センター」の専門家がアドバイス！

～「働き方改革」は、**企業の魅力アップ・優秀な人材確保**につながります！～

2019年4月から、働き方改革関連法が施行され、時間外労働の上限規制※、年次有給休暇の年5日取得義務化などがスタートしています。また、2020年4月※からは、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の不合理な待遇差が禁止されました。

※中小企業については、時間外労働の上限規制は2020年4月から、不合理な待遇差の禁止は2021年4月から適用されます。

これらの働き方改革関連法の施行に対応することに加えて、多様な働き方が出来る職場を目指す取り組みを進め、

働き方改革

- 長時間労働の是正、年次有給休暇の取得促進
- ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）
- 育児・介護と仕事の両立、女性の活躍推進 など

が実現すれば、生産性向上や離職率低減など **企業の魅力アップ・優秀な人材確保**につながります。

中小企業・小規模事業者等が、働き方改革関連法の施行に対応するほか、『働き方改革』の意義を十分に理解し前向きに取り組むことができるよう、令和元年度に引き続き、「茨城働き方改革推進支援センター」が設置されました。（働き方改革推進支援センターは47都道府県のそれぞれに設置される予定です。）

「茨城働き方改革推進支援センター」では、長時間労働の是正、同一労働同一賃金の実現、生産性向上による賃金引上げ、人手不足の緩和などの労務管理に関する課題に対応するため、就業規則や賃金制度等の見直し方などについて、専門家によるアドバイスを行います。

働き方改革についての **ご相談** なら何でも結構です。

次の相談方法によりお気軽にご利用ください。

- ① 電話 ② 来所 ③ メール（HP内の相談フォームから）

利用無料！



働き方改革についての勉強会・研修会への講師派遣、各種助成金の活用方法等に関する **セミナー**、**個別相談会** の実施も行っております。

労務管理の専門家が事業所への **個別訪問** などにより、36協定届・就業規則作成ツールや業種別同一労働同一賃金マニュアル等を活用したコンサルティングも実施しています。

<お問合せ・お申込先>

茨城働き方改革推進支援センター

フリーダイヤル 0120-971-728（平日9:00~17:00）

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

〒310-0011 水戸市三の丸2-2-27 リバティ三の丸2F

茨城労働局 雇用環境・均等室 ☎ 029-277-8295（平日8:30~17:15）

〒310-8511 水戸市宮町1-8-31 茨城労働総合庁舎6階

令和2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

エイジフレンドリー職場へ！ みんなで改善 リスクの低減

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93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、茨城県内における令和元年の労働災害は、「死亡災害は24人で前年と同数」、休業4日以上死傷災害は2,966人で対前年比154人、4.9%の減少であるものの、死傷災害のうち、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」の中間年（3年目）であることを踏まえ、高齢労働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、「高齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」を活用した総点検の実施等、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（水）から7日（火）までを「全国安全週間」、6月1日（月）から30日（火）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、①密閉空間（換気の悪い密閉空間である）、②密集場所（多くの人が密集している）、③密接場面（お互いに手を伸ばしたら届く距離での会話や発声が行われる）という3つの条件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。

～ 全国安全週間に向けて取り組む皆さまへ ～

新型コロナウイルス感染症対策について十分留意しながら実施するようお願いします

◎全国安全週間は、労働災害を防止するために産業界での自主的な活動の促進と、職場での安全に対する意識の高め、安全を確保する活動の定着を目的として実施しています。本年は、特に新型コロナウイルス感染症対策について十分留意しながら、意図的に実施いただく必要があります。

「全国安全週間」 7月1日（水）から 7月7日（火）まで
「準備期間」 6月1日（月）から 6月30日（火）まで

※「3つの密」を避けることをお願いします。定着安全週間の実施に取り組んでください。

- ①密閉空間（換気の悪い密閉空間である）
- ②密集場所（多くの人が密集している）
- ③密接場面（お互いに手を伸ばしたら届く距離での会話や発声が行われる）

◎全国安全週間実施要領第9（第1）で、全国安全週間の準備期間中に各事業場では実施するべき事項が示されています。

◎特に、実施期間中は、「安全配慮等の観点から」による安全への配慮義務、「安全配慮」の一環による職場の配慮等、「就業条件の整備」、「職場環境の改善」など、「3つの密」の回避に留意する必要があります。

◎特に、「安全配慮等の観点から」による安全への配慮義務、「就業条件の整備」等、安全配慮等、安全配慮等による安全への配慮義務、「安全配慮」の一環による職場の配慮等、「就業条件の整備」、「職場環境の改善」など、「3つの密」の回避に留意する必要があります。

◎職場での新型コロナウイルス感染症拡大防止対策の実施については、厚生労働省のホームページ（職場）に掲載されています。また、厚生労働省のホームページ（職場）に掲載されています。また、厚生労働省のホームページ（職場）に掲載されています。

厚生労働省 労働基準部健康安全課

厚生労働省 労働基準部健康安全課

新型コロナウイルスの集団発生防止にご協力をお願いします

3つの密を避けましょう！

- ①換気の悪い密閉空間
- ②多数が集まる密集場所
- ③間近で会話や発声をする密接場面

新型コロナウイルスへの対策として、3つの密（集団）の発生を防止することが重要です。日々の生活の中で3つの「密」が重ならないよう工夫しましょう。

3つの条件がそろった場所がクラスター（集団）発生のリスクが高い！

※3つの条件のほか、共同で使う物品には消毒などを行ってください。

厚生労働省 労働基準部健康安全課

令和元年 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%減少～

茨城労働局（局長 小奈 健男）は、令和元年の茨城県内の労働災害発生状況を取りまとめました。

- 休業4日以上之死傷者数 : 2,966人
平成30年に比べ、154人（4.9%）の減少
- 死亡者数 : 24人
平成30年と同数

1 休業4日以上之死傷災害発生状況

県内の令和元年の休業4日以上之死傷者数は、2,966人（前年比154人、4.9%減少）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884人（全体の29.8%）、次いで商業407人（同13.7%）、陸上貨物運送事業（「道路貨物運送事業」と「陸上貨物運送事業」を合わせたものをいう。）375人（同12.6%）、建設業296人（同10.0%）の順となっており、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

県内の令和元年の死亡災害は、前年と同数の24人となり、業種別にみると、製造業11（全体の45.8%）、建設業8人（同33.3%）、陸上貨物運送事業2人（同8.3%）、商業2人（同8.3%）、その他で1人の順となっています。

このような状況を踏まえ、令和2年度は、茨城労働局第13次労働災害防止推進計画の中間年に当たり、同推進計画に基づき、労働災害の多発業種を中心とした災害防止対策を推進するとともに、昨年死亡災害が激増した製造業における「はさまれ・巻き込まれ」の防止、高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。

《令和元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

区分	平成30年 (1月～12月)		令和元年 (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(%)
業種						
製造業	894	(3)	884	(11)	-10	-1.1
鉱業	7	(1)	6		-1	-14.3
建設業	330	(10)	296	(8)	-34	-10.3
陸上貨物運送事業	394	(4)	375	(2)	-19	-4.8
農林業	46		46		0	0.0
畜産・水産業	131		136		5	3.8
商業	415	(3)	407	(2)	-8	-1.9
金融・広告業	27		20		-7	-25.9
通信業	92		64		-28	-30.4
教育研究業	36		44		8	22.2
保健衛生業	254		232		-22	-8.7
接客娯楽業	220	(1)	201	(1)	-19	-8.6
清掃・と畜業	108	(1)	120		12	11.1
その他	166	(1)	135		-31	-18.7
全産業(合計)	3,120	(24)	2,966	(24)	-154	-4.9

()内は死亡者数で内数

熱中症予防その

1

水分・塩分は
こまめに補給！



熱中症予防その

2

涼しい
ところで休憩！



みんなを防ごう！

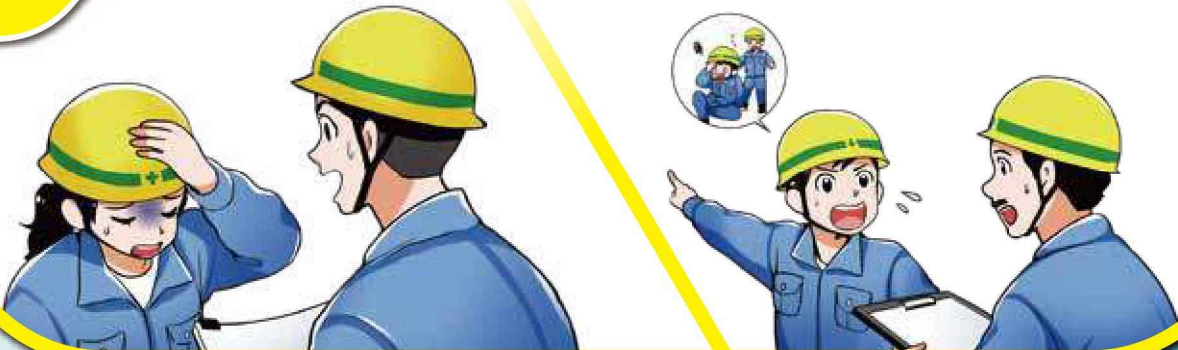
熱中症

いつでもどこでもだれでも、条件次第でかかりやすいのが熱中症。特に労働をしているときなどは発症しやすく、症状が深刻なときは命の危険にさらされることもあります。正しい知識と適切な予防法があれば、未然に防ぐこともできるので、熱中症にかかる前からきちんと対策をして、暑い夏を乗り切りましょう。

熱中症予防その

3

「おかしいな？」と思ったらすぐ報告！



熱中症が発生！ その時どうする？



応急手当 その1

涼しい場所に避難！



応急手当 その2

衣類をゆるめる



応急手当 その3

スポーツ飲料で水分補給！



応急手当 その4

身体を冷やそう！



WBGT値を活用しよう！

WBGT値は「暑さ指数」ともいい、熱中症のリスクが判断できます。気温だけでなく、湿度や太陽から反射した熱（輻射熱）も考慮した値*です。

WBGT値のリスク区分(例)

注意	警戒	厳重警戒	危険
25℃未満	25~28℃	29~31℃	31℃以上

WBGT値の状況と予測は、環境省熱中症予防情報サイトに掲載されています。作業開始前にチェックしましょう！

熱中症予防



- ① 日頃からウォーキングなど軽い運動を行い、身体を暑さに慣らしておこう！
- ② 作業中は、小まめに水分・塩分を摂ったり冷たいもので手足を冷やしたりしよう！



茨城県内の職場における熱中症による死傷者数(休業4日以上)は、平成22年以降、過去10年間で176人発生し、平成26年の30人が最も多く、業種別では、製造業と建設業の2業種で全体の半数を占めています。

なお、この間の死亡災害は、9人発生しています。月別では、7月から8月までに多発し、特に梅雨明け直後の暑さに慣れるまでの間は、十分に休憩を取りながら徐々に身体を慣らす(熱への順化)とともに、その後の暑さ指数に応じて、作業の中断、短縮などにより熱中症を予防しましょう。

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、

令和 5 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

60歳～64歳までの7割弱の方が、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、66歳以上の定年、または定年制を設けていない企業は6.3%程度にとどまっている状況です。

総務省の推計では、2065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38%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51.4%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3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！

茨城県就職問題検討会議において、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3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。

改正女性活躍推進法が施行されます！

- ★ **2020年（令和2年）4月1日以降、常時雇用する労働者数301人以上の事業主**については、**一般事業主行動計画の策定や情報公表の方法**が順次変わります。
- ★ **2022年（令和4年）4月1日から、一般事業主行動計画の策定や情報公表の義務が常時雇用する労働者数101人以上の事業主まで拡大**されます。（300人以下の事業主は現在努力義務です）

301人以上事業主：一般事業主行動計画の改正内容（2020年4月1日施行）

▶ **常時雇用する労働者数301人以上の事業主**は、**2020年4月1日以降が始期**となる一般事業主行動計画を作成する際は、原則として、**以下の①と②の区分ごとに1つ以上の項目を選択し、それぞれ関連する数値目標を定めた行動計画**の策定届を、管轄の都道府県労働局まで届け出る必要があります。（電子申請、郵送、持参）

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)
- ・男女別の配置の状況(区)
- ・男女別の将来の育成を目的とした教育訓練の受講の状況(区)
- ・管理職及び男女の労働者の配置・育成・評価・昇進・性別役割分担意識その他の職場風土等に関する意識(区) (派:性別役割分担意識など職場風土等に関する意識)
- ・管理職に占める女性労働者の割合
- ・各職階の労働者に占める女性労働者の割合及び役員に占める女性の割合
- ・男女別の1つ上位の職階へ昇進した労働者の割合
- ・男女の人事評価の結果における差異(区)
- ・セクシュアルハラスメント等に関する各種相談窓口への相談状況(区)(派)
- ・男女別の職種又は雇用形態の転換の実績(区)(派)
- ・男女別の再雇用又は中途採用の実績(区)
- ・男女別の職種若しくは雇用形態の転換者、再雇用者又は中途採用者を管理職へ登用した実績
- ・非正社員の男女別のキャリアアップに向けた研修の受講の状況(区)
- ・男女の賃金の差異(区)

※ 上記の項目は状況把握項目を区分したものであり、下線は基礎項目（必ず把握すべき項目）です。（他は選択項目）

※ 「(区)」の表示のある項目：状況把握の際は、雇用管理区分ごとに把握を行うことが必要です。

※ 「(派)」の表示のある項目：労働者派遣の役務の提供を受ける場合には、状況把握の際は、派遣労働者を含めて把握を行うことが必要です。

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(区)
- ・10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合(区)
- ・男女別の育児休業取得率及び平均取得期間(区)
- ・男女別の職業生活と家庭生活との両立を支援するための制度（育児休業を除く）の利用実績(区)
- ・男女別のフレックスタイム制、在宅勤務、テレワーク等の柔軟な働き方に資する制度の利用実績
- ・労働者（※）の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間（健康管理時間）の状況
- ・労働者（※）の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間（健康管理時間）の状況(区)(派)
- ・有給休暇取得率(区)

(※) 2020年4月1日以降、状況把握の際には、管理職を含む全労働者の労働時間を把握する必要がありますので、ご注意ください。

数値目標の例

近年、女性社員の採用も増えてきているが、管理職の女性は少なく、また、男女ともに長時間労働が課題である会社の場合

数値目標 1

①の区分に関する数値目標！

課長職より1つ下の職階の女性割合を20%から30%にする。

数値目標 2

②の区分に関する数値目標！

毎月の平均残業時間を20時間以下にする。

- 状況把握・課題分析の結果、上記の①または②の区分のどちらか一方の取り組みが既に進んでおり、もう一方の取り組みを集中的に実施することが適当と認められる場合には、①または②のどちらかの区分から2項目以上を選択して、関連する数値目標を定めても構いません。

Q

2020年（令和2年）4月1日になったら、常時雇用する労働者301人以上の全事業主が一般事業主行動計画を策定し直さないといけませんか？

A

2020年（令和2年）4月1日以降に行動計画の始期を設定する301人以上の事業主は、数値目標を2つ以上定めた行動計画を策定し、策定届を都道府県労働局に提出する必要があります。

A社の行動計画期間（2020.6.30終期）

B社の行動計画期間（2020.3.31終期）

B社の行動計画期間（2020.4.1始期）

4月1日が始期となる次期行動計画に数値目標を2つ以上入れてください

2020.3.31 2020.4.1

4月1日時点では行動計画を策定し直す必要はありませんが、7月1日が始期となる次期行動計画に数値目標を2つ以上入れてください

2020.6.30 2020.7.1

Q

2020年（令和2年）3月31日までに都道府県労働局に策定届（※）を提出する場合は、行動計画に定める数値目標は1つ以上でよいのでしょうか？

A

2020年（令和2年）3月31日までに策定届を提出する場合でも、行動計画の始期が2020年（令和2年）4月1日以降の場合は、数値目標を2つ以上定めた行動計画を策定する必要があります。

（※）策定届の新様式は、女性活躍推進法特集ページ（厚生労働省ホームページ内）に今後掲載する予定ですので、ご確認ください。

301人以上事業主：情報公表の改正内容（2020年6月1日施行）

▶ 2020年6月1日以降は、**常時雇用する労働者数301人以上の事業主**は、女性の活躍に関する情報公表についても、**以下の①と②の区分から、それぞれ1項目以上選択して2項目以上情報公表**する必要があります。

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
- ・男女別の職種又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事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合
- ・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
- ・労働者の一月当たりの平均残業時間(区) (派)
- ・有給休暇取得率
- ・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。

- 併せて、上記の項目とは別に、以下の項目についても、女性活躍推進法に基づく公表が可能となります。
 - ・女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に資する社内制度の概要
 - ・労働者の職業生活と家庭生活の両立に資する社内制度の概要

【問い合わせ先】
茨城労働局雇用環境・均等室
電話：029-277-8295

2020年(令和2年)6月1日より、 パワーハラスメント防止措置が 事業主の義務(*)となります！

※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。

職場におけるパワハラの内容	具体的な内容
①優越的な関係を背景とした言動	○ 当該事業主の業務を遂行するに当たって、当該言動を受ける労働者が行為者に対して抵抗又は拒絶することができない蓋然性が高い関係を背景として行われるもの
②業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動	○ 社会通念に照らし、当該言動が明らかに当該事業主の業務上必要性がない、又はその態様が相当でないもの
③労働者の就業環境が害される	○ 当該言動により労働者が身体的又は精神的に苦痛を与えられ、労働者の就業環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等当該労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じること ○ この判断に当たっては、「平均的な労働者の感じ方」、すなわち、同様の状況で当該言動を受けた場合に、社会一般の労働者が、就業する上で看過できない程度の支障が生じたと感じるような言動であるかどうかを基準とすることが適当

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

- 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の文書に規定し、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

◆ 職場におけるパワーハラスメントに係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(注1)
 - 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(注1)
 - ⑧ 再発防止に向けた措置を講ずること(注2)
- 注1 事実確認ができた場合 注2 事実確認ができなかった場合も同様

◆ そのほか併せて講ずべき措置

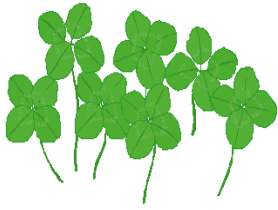
- ⑨ 相談者・行為者等のプライバシー(注3)を保護するために必要な措置を講じ、その旨労働者に周知すること
注3 性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報も含む。
- ⑩ 相談したこと等を理由として、解雇その他不利益取り扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること

- 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おります。社内の体制整備に是非ご活用ください。

あかるい職場応援団 HP

検索





労働委員会の窓から

令和2年2月1日～令和2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

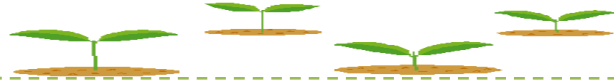


- **審査事件** (労働組合又は労働者からの申立てにより、不当労働行為に該当するかどうかを判定し、該当する場合救済を図る制度)
 -当該期間中に新規申立が**1件**ありました。
 - 係属中の事件は**3件**です。

【新規事件の概要】

事件名	業種	申立年月日 申立人	申立人の求める救済内容
R 2 (不) 第1号事件	教育, 学習支援業	R 2. 2. 13 労働組合 個人1名	1 申立人組合員に対する業務妨害の謝罪及び撤回 2 申立人組合員による業務相談に応じること 3 申立人組合員の会議における発信機会の保証 4 謝罪文の交付及び掲示

- **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。
 - 係属中の事件はありません。



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～



新型コロナに打ち勝
ちましょう！

茨城労働 Seed
5月号 第717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2年5月発行 TEL 029-301-3653
<http://www.pref.ibaraki.jp/shokorodo/rosei/rodo/seed/index.html>