


目次

募集 

いばらき女性活躍・働き方応援協議会の募集	2~3
働き方改革優良推進企業の募集	4~5
令和5年度県立産業技術専門学院入学生募集	6
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	7
令和4年度元気いばらき就職面接会のご案内	8
障害者雇用優良企業の募集	9~10

ご案内 

茨城県最低賃金改定のお知らせ	11
11月はいばらき働き方改革推進月間です！	12
いばらき女性活躍・働き方応援ポータルサイト開設のご案内	13
テレワーク導入に関する支援策	14
いばらき労働相談センターのご案内	15
悩みは一人で背負わないで（茨城カウンセリングセンター）	16
勤労者のための生活資金融資制度のご活用を！	17
障害者雇用推進アドバイザーについて	18~19

お知らせ 

[労働局から]	
「財形貯蓄」を導入して、福利厚生を充実させませんか？（中小企業事業主の皆様へ）	20
11月は労働保険未手続事業一掃強化期間です	21
茨城県最低賃金の改正決定	22
11月は「しわ寄せ防止キャンペーン」期間です	23
ハロートレーニングの活用について	24
職場のトラブル解決サポートします！（総合労働相談コーナー）	25
働きすぎていませんか？毎年11月は「過労死等防止啓発月間」です	26~27
過労死等防止対策推進シンポジウムを開催します！	28
男性の育児休業について	29~30
改正職業安定法（求人不受理）について	31~32
労働施策総合推進法	33
予約制個別相談会のお知らせ	34

[労働委員会から]	
労働委員会の窓から	35~36

いばらき女性活躍・働き方応援協議会

女性活躍・働き方改革に取り組む

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
働き方応援協議会

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るとともに、誰もが働きがいを実感できる職場環境や、女性が輝く社会の実現を目指して「いばらき女性活躍・働き方応援協議会」を運営しています。

本協議会の趣旨に賛同いただける企業の皆様からのご応募をお待ちしています。

会員登録のメリット

会費
無料

- 女性活躍・働き方改革に取り組む企業として、ロゴマークをホームページや名刺などに利用することができます。
- 「女性活躍」や「働き方改革」に関する法律改正や、各種助成金、研修会などの情報を毎月メールマガジンでお知らせします。
- 女性の登用に積極的な企業を「女性リーダー登用先進企業」として表彰しています。

(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・働き方応援協議会 会員申込書

●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(部課)名・役職名・氏名 (氏名のみでも結構です)	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)	% (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 (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)	% (年 月時点) (人中 人)

●アンケート

本協議会は何で知りましたか？(複数回答可) <input type="checkbox"/> チラシ <input type="checkbox"/> 県ホームページ <input type="checkbox"/> ラジオ <input type="checkbox"/> 紹介 () <input type="checkbox"/> その他 ()

- ※1 基本情報及び「見える」化項目は、県ホームページで公開します。
 ※2 「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いについて

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、本協議会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・働き方応援協議会事務局(茨城県産業戦略部労働政策課内)

☎ : 029-301-3635 E-mail : rosei1@pref.ibaraki.lg.jp

(ホームページ)

<https://www.pref.ibaraki.jp/shokorodo/rosei/jokatsu/kaiinbosyu.html>

この様式は、ホームページからダウンロードできます。

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・働き方応援協議会」への会員登録がなされていること



■主な審査項目：

- ・時差出勤やテレワークなど多様な働き方を実現する制度があるか
- ・業務の効率化や生産性の向上に取り組んでいるか
- ・労働時間数、年次有給休暇の取得率、離職率などの数値が優れているか

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。
- ・県物品調達入札参加資格者の名簿作成の際の加点項目として取り扱われています。

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「いばらき就職チャレンジナビ」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。
- ・県物品調達入札参加資格者の名簿作成の際の加点項目として取り扱われています。

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・働き方応援協議会」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 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・働き方応援協議会」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

※提出方法はメール申請のみとなります。

令和5年度 県立産業技術専門学院入学生募集！

来年度の県立産業技術専門学院の入学生を募集します！

産業技術専門学院では、企業の即戦力となるものづくり技能者を育成するため、少人数制のクラス指導によるきめ細やかな訓練を行っています。

高校の普通科出身の方や女子生徒も安心して学べます。

また、授業料が安いうえ、効率的に就職に有利な複数の資格も取得できるので、就職に強く、毎年、ほとんどの修了生が正社員として就職しています。(2021年度就職率 99.4%)

多くの皆様のご応募をお待ちしております！



ハロートレーニング
 魚がば学べ
ハロレくんは、ハロートレーニング
 (公的機関登録)の公式ロゴマークです



YouTube で PR 動画を公開しています！

URL <https://www.youtube.com/watch?v=6DGCzEK-rS4>

◆募集内容

募集施設	訓練期間	募集訓練科	募集定員
産業技術短期大学校併設水戸産業技術専門学院 水戸市下大野町 6342 (TEL:029-269-2160)	2年	自動車整備科	20名
		建築システム科	25名
日立産業技術専門学院 日立市西成沢町 3-9-1 (TEL:0294-35-6449)	1年	電気工事科	20名
		金属加工科	20名
鹿島産業技術専門学院 鹿嶋市大字林 572-1 (TEL:0299-69-1171)	1年	機械加工科	15名
	2年	プラント保守科	20名
土浦産業技術専門学院 土浦市中村西根番外 50-179 (TEL:029-841-3551)	2年	生産CAD科(短期)	15名
		機械技術科	20名
		自動車整備科	20名
筑西産業技術専門学院 筑西市玉戸 1336-54 (TEL:0296-24-1714)	1年	コンピュータ制御科	20名
		IT技術科(短期)	20名
		機械システム科	20名
	2年	電気工事科	20名
		金属加工科(短期)	15名

◆選考試験日程等

一般入学者選考試験 B日程	
受付期間	令和4年11月10日(木)~11月30日(水)
選考試験日	令和4年12月7日(水)
合格発表日	令和4年12月14日(水)
試験場所	入学を希望する産業技術専門学院

※(短期)短期課程の試験日程は、学院ごとに異なりますので、詳しくは各産業技術専門学院にお問い合わせください。

※詳しくは各学院の募集要項でご確認ください。茨城県産業戦略部労働政策課(TEL:029-301-3653)のホームページでもご覧いただけます。

随時募集中

企業・事業所の皆様へ



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、実際のお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名から実施可能
- 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4年度「元気いばらき就職面接会」を開催します！

令和4年度元気いばらき就職面接会を開催します。

県内事業所を10～20社程度集め、求職者は企業から求人の説明や面接を受けられます。

求職者の参加無料、予約不要です。参加を希望される方は県のホームページをご確認ください。

記

1 開催日・場所

日付	開催場所	所管	備考
令和4年11月1日(火)	つくば市	県南地区就職支援センター (029-825-3410)	企業募集は終了しました
11月8日(火)	鹿嶋市	鹿行地区就職支援センター (0291-34-2061)	企業募集は終了しました
11月11日(金)	日立市	日立地区就職支援センター (0294-27-7172)	企業募集は終了しました
11月29日(火)	筑西市	県西地区就職支援センター (0296-23-3811)	企業募集は終了しました
令和5年1月26日(木)	土浦市	県南地区就職支援センター (029-825-3410)	
2月17日(金)	水戸市	いばらき就職支援センター (029-300-1916)	

2 事業所の参加方法

開催月の約2か月前に県ホームページ上で参加企業を募集します。

参加を希望される事業所の方は県ホームページ(QRコード)をご覧ください。

【問い合わせ先】

○茨城県産業戦略部 労働政策課 雇用促進対策室

Tel: 029-301-3645



茨城県障害者雇用優良企業を募集しています！

認定基準を見直し、申請しやすくなりました

県では、障害者の雇用に積極的に取り組む企業等を「茨城県障害者雇用優良企業」として認定しています。「障害のある方に優しい事業所」として広く知られることにより、企業のイメージアップにつながることを期待できます。

障害者雇用に取り組まれている企業の皆さまの応募をお待ちしています。

1 認定のメリット

- ・認定証の交付（3年間有効）
- ・認定マークを会社のPRに活用（HP・名刺等）
- ・企業の取組を県HPやパンフレットで紹介
- ・県建設工事入札参加資格審査の技術等評価項目加算
- ・県中小企業融資制度（雇用拡大支援融資）の対象
- ・県主催就職面接会の優先参加
- ・ハローワーク求人票に認定企業である旨記載 等



2 認定基準

- (1) 県内に本社があること又は本社は県外だが、県内の公共職業安定所に障害者雇用状況報告書を提出していること。
- (2) 障害者雇用率が法に基づく算定方法により2.6%を達成していること、又は過去3年間において法定雇用率を達成していること。なお、常用雇用労働者が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) 裏面に掲げる4つの大項目において、それぞれ中項目1つ以上の取組を行っていること。
- (4) 特例子会社及び障害者就労施設等でないこと。
- (5) 申請日から過去1年以内に労働関係法令違反その他の認定にふさわしくない重大な事実がない者であること。
- (6) 企業の役員又は関係者が茨城県暴力団排除条例（平成22年茨城県条例第36号）第2条第1号又は同条第3号に規定する者でないこと。

3 申請方法

茨城県障害者雇用優良企業認定申請書（様式第1号）に、以下の3つの書類を添えて、ご提出ください。

- (1) 公共職業安定所に提出した直近の障害者雇用状況報告書の写し。ただし、常用雇用労働者数が43.5人未満である企業にあつては、雇用する障害者の障害者手帳の写し
- (2) 誓約書（様式第2号）
- (3) その他、知事が必要とする書類

※手続きおよび様式は県HPに掲載しておりますので、ご利用ください。



茨城県産業戦略部労働政策課 Tel:029-301-3656

Mail: rousei5@pref.ibaraki.lg.jp

茨城県障害者雇用優良企業認定企業取組項目

大項目	中項目	内 容	具体的な取組例	
働きやすさ	職場環境	1 設 備 ・ 環 境	障害者に配慮した職場環境となっている。	バリアフリー化・手すり・スロープ等の整備・通勤の配慮等
		2 作 業 効 率 化	誰もが作業できるような工夫がなされている。	作業内容の単純化・作業手順書等の整備等
		3 安 全 衛 生	障害者が安全に作業を行えるよう配慮がなされている。	事故防止対策・安全装置の導入等
	雇 用	4 労 働 時 間 制 度	障害者に配慮した労働時間・休暇制度が設けられている。	短時間・短日数勤務・休憩時間の延長等
		5 正 社 員 雇 用	障害者を正社員として雇用している。	申請日時点で1名以上正社員で就労している障害者が在籍
		6 継 続 就 業	障害者が離職せず長期間就労している実績がある。	申請日時点で3年以上継続就労している障害者が在籍
	人的環境	7 職 員 の 理 解 促 進	職場で障害者への理解促進のための取組を実施している。	職場研修会の実施・障害者職業生活相談員の資格取得・配置等
		8 コミュニケーション	障害者とのコミュニケーションを図るための工夫がなされている。	相談担当者の配置・連絡帳・手話取得勉強会・面談・声かけ運動等
		9 福 利 厚 生	障害者が楽しく健康的に働ける取組を実施している。	レクリエーション・健康診断の実施等
積極性	姿 勢	10 研 修 生 の 受 入	障害者の職場実習受入を実施している・実施した。	申請日から過去5年以内に特別支援高等学校生徒の受入・県の委託訓練・トライアル雇用等の登録や活用
		11 各 種 事 業 へ の 参 加	障害者を雇用するために就職面接会や各種セミナー等へ参加している・参加した。	申請日から過去5年以内に障害者就職面接会への参加実績がある・障害者雇用促進セミナー等への参加実績がある
		12 新 規 採 用	障害者を積極的に採用している・しようとしている。	申請日から過去5年以内に障害者の採用実績がある、申請日から過去5年以内に求人登録をしている

茨城県障害者雇用優良企業認定企業一覧

認定番号	法人名	所在地	事業概要	認定年度
1	筑波乳業(株)	石岡市	乳製品及びナッツ製品の製造・販売	H30
2	栗田アルミ工業(株)	土浦市	アルミニウム製品の鋳造・加工	H30
3	JR水戸鉄道サービス(株)	水戸市	鉄道車両の構内入換運転、検査修繕、駅舎の清掃、駅ビル・一般ビル等の清掃等	H30
4	京三電機(株)	古河市	自動車パワートレインシステム製品の製造及び販売	R1
5	(株)カシマ	かすみがうら市	金属プレス加工	R1
6	三共貨物自動車(株)	筑西市	運送事業・物流センター・倉庫・商業ビルの賃貸及び管理事業	R1
7	(社福)あかね会	北茨城市	社会福祉事業	R1
8	高浪化学(株)	結城郡八千代町	プラスチックフィルムのリサイクル及びコンパウンド事業	R1
9	(株)チャンス	牛久市	タイサービス・介護教育・訪問マッサージ	R1
10	(株)日立物流東日本	日立市	道路貨物運送業	R1
11	(株)日立リアルエステートパートナーズ(旧:株)日立ライフ	日立市	不動産業 他	R1
12	日和サービス(株)	日立市	廃棄物収集運搬・リサイクル、造園緑化工事、ビルメンテナンス、商品販売	R1
13	横関油脂工業(株)	北茨城市	食用・工業用油脂製品、化学品の製造	R1
14	(株)ハラキン	鹿嶋市	きのご栽培	R1
15	(株)サンワーク	常総市	人材派遣及び住宅用外壁の製造請負	R1
16	(株)幸和義肢研究所	つくば市	義肢装具製造	R2
17	(社福)尚生会	笠間市	社会福祉事業	R2
18	(社福)芳香会	古河市	社会福祉事業	R2
19	(株)カスミ	つくば市	食品スーパーマーケット	R2
20	(株)南海工業	坂東市	コンクリートパイプの製造・埋没	R2
21	(株)全農・キューピー・エツグステーション	猿島郡五霞町	鶏卵加工品の製造販売	R2
22	関彰商事(株)	つくば市	エネルギー・モビリティ・ビジネス・ライフ事業	R2
23	(株)アドバンス・カーライフサービス	つくば市	サービスステーション運営	R2
24	(社福)聖隷会	小美玉市	社会福祉事業	R2
25	金砂郷食品(株)	常陸太田市	食品製造業	R2
26	(株)ヴィオーラ	水戸市	貸おしほり業	R2
27	(株)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	R3
28	(社福)木厚会	笠間市	社会福祉事業	R3
29	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	R3
30	渡辺食品(株)	常総市	野菜・農産物の一次加工	R3
31	(株)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	R3

茨城県最低賃金 が改定されました

令和4年10月1日から

使用者も労働者も
必ず確認！最低賃金

時間額 911円



*年齢やパート・学生・アルバイトなどの働き方の違いにかかわらず、すべての労働者に適用されます。

厚生労働省 茨城労働局 賃金室 電話：029-224-6216

中小企業事業者の皆さんへ 賃金の引上げを支援します

業務改善助成金

生産性向上のための設備投資などを行って、事業場内の最低賃金を一定額以上引き上げた場合、その設備投資などの費用の一部を助成する制度です。

問合せ：茨城働き方改革推進支援センター または 業務改善助成金コールセンター
電話:0120-971-728 電話:0120-366-440

専門家による無料相談

賃金引き上げにお悩みの方は、
ご相談ください。

問合せ：茨城働き方改革推進支援センター
電話:0120-971-728

最低賃金制度は、最低賃金法に基づき国が賃金の最低限度を定め、使用者は、その最低賃金額以上の賃金を労働者に支払わなければならないとする制度です。

詳しくは、茨城労働局賃金室(電話029-224-6216)または、最寄りの労働基準監督署にお尋ねください。

なお、リーフレット等(外国語版を含む)につきましては、下記特設サイトを御参照願います。

○厚生労働省：最低賃金特設サイト

<https://pc.saiteichingin.info/kouho/index.html>



いばらき働き方改革推進月間

8月・11月は「いばらき働き方改革推進月間」です。ノー残業デーやテレワーク、時差出勤の実施など、働きやすい職場づくりに向けて、できることから取り組みましょう。

「働き方改革」とは？

これまでの仕事の進め方や働き方を見直し、生産性向上を図りながら「働きやすい職場環境の実現」を目指すため、業務の効率化等による所定外労働時間の削減、休暇取得の促進などに取り組むことです。働き方改革に取り組むことで、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の実現にもつながります。



「働き方改革」に取り組むと何のメリットがあるの？

適切な労働時間で働き、ほどよく休暇を取得することは、仕事に対する社員の意識やモチベーションを高めるとともに業務効率の向上にプラスの効果が見込まれます。社員の能力がより発揮されやすい環境を整備することは企業全体としての生産性を向上させ収益の拡大や企業の成長・発展につなげることができます。



新しい働き方・休み方が始まっています。

時差出勤やテレワーク、フレックスタイム制のほか、時間単位の年次有給休暇の活用など多様な働き方・休み方を実践し、魅力ある職場づくりに取り組みましょう。

時間単位の年次有給休暇

年次有給休暇の付与は原則1日単位ですが、労使協定等を結べば、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。



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

〒310-8555 茨城県水戸市笠原町978-6

TEL.029-301-3635 受付時間 9:00-17:00 [土日祝除く] FAX.029-301-3649

E-mail: rosei1@pref.ibaraki.lg.jp

URL: <https://www.pref.ibaraki.jp/soshiki/shokorodo/rosei/index.html>



茨城県 働き方改革 で検索！

あなたにエール！ ～いばらき女性活躍・働き方応援ポータルサイト～

働き方改革や女性活躍に関する県内企業の取組状況や優良事例、各種支援策等を発信するポータルサイトを開設しました。

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

○開設時期

令和4年9月開設

○掲載コンテンツ

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

○特徴

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

○アクセス方法

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



(お問合せ先) 県労働政策課 労働経済・福祉 G TEL 029-301-3635 Mail rosei1@pref.ibaraki.lg.jp

テレワーク導入に関する支援策

新型コロナウイルス感染拡大を踏まえ、新たにテレワーク導入を検討している企業の皆さまに、広くご活用いただける相談窓口や助成金等をご案内します！

相談窓口

テレワークや経営上の様々な相談を無料で受け付けています。

○茨城県よろず支援拠点（公益財団法人いばらき中小企業グローバル振興機構）

☎029-224-5339（受付時間 8:30~17:15 [土日祝除く]）

<https://www.ibaraki-yorozu.go.jp/>

○茨城働き方改革推進支援センター（茨城労働局委託事業）

☎0120-971-728（受付時間 9:00~17:00 [土日祝除く]）

<https://hatarakikataikaikaku.mhlw.go.jp/consultation/ibaraki/>

○テレワーク相談センター【厚生労働省委託事業】

企業の在宅勤務等、テレワーク導入についての疑問・助成金申請手続き、オンラインによる無料コンサルティングなど対応しています。

<https://www.tw-sodan.jp/>

補助金・助成金

国では、テレワーク導入にあたり活用できる助成金等を支給しています。

○人材確保等支援助成金（テレワークコース）【厚生労働省】

良質なテレワークを新規導入・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た事業主に、ネットワーク機器の導入費や外部コンサルティング費用などが助成されます。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/telework_zyosei_R3.html

○IT導入補助金【経済産業省】

中小企業・小規模事業者等が自社の課題やニーズに合ったITツール（ソフトウェア、サービス等）を導入する経費の一部を補助されます。

<https://www.it-hojo.jp/first-one/>

県内企業の事例集

○あなたにエール！～いばらき女性活躍・働き方応援ポータルサイト～【茨城県】

県内のテレワーク好事例をまとめました。業種や規模など様々な企業の事例がありますので、是非、参考にしてください。

https://yell.pref.ibaraki.jp/work-style-reform/workstyle_reform_example.html

セミナー

○厚生労働省主催 テレワークの導入や定着、拡充に向けたオンラインセミナー（11/7、16、25日開催）

テレワークを導入するに当たって、必要な労務管理、ICTにおける留意点、導入企業の事例等の紹介があります。

<https://japan-telework.or.jp/events/>

情報サイト

○テレワーク総合ポータルサイト【厚生労働省】

テレワークの導入・運用ガイドブック、労務管理等Q&A集、テレワーク活用の好事例等について紹介しています。

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

いばらき労働相談センターのご案内

- 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・第5土曜日、日曜日、祝日、年末年始は休業

・場所
・電話番号
・メールアドレス

水戸市三の丸1-7-41 いばらき就職支援センター2階
029-233-1560
rodosodan@pref.ibaraki.lg.jp

・主な相談内容

労働条件、採用、解雇・配置転換、賃金不払い、職場でのいじめ、パワハラ等

・令和4年度下半期 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】 ※相談無料・秘密厳守

開催日	会場	
11月8日(火)	筑西市役所	本庁舎3階303会議室
11月22日(火)	つくば市役所	本庁舎3階302会議室
12月6日(火)	日立市役所	本庁舎3階301会議室
12月20日(火)	つくば市役所	本庁舎3階302会議室
1月10日(火)	筑西市役所	本庁舎3階304会議室
1月24日(火)	つくば市役所	本庁舎3階302会議室
2月7日(火)	日立市役所	本庁舎3階301会議室
2月21日(火)	つくば市役所	本庁舎3階302会議室
3月7日(火)	筑西市役所	本庁舎3階304会議室
3月23日(木)	つくば市役所	本庁舎3階302会議室

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 10:00～12:00 13:00～18:00 (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

勤労者のための生活資金融資制度のご活用を！

茨城県では、中央労働金庫と提携し勤労者の方に必要な生活資金を低利で融資する制度を設けています。保証人はいません（日本労信協保証）。

勤労者緊急生活資金融資制度

- 【対象者】県内に1年以上居住又は勤務する勤労者で、現在の勤務先に勤続1年以上であり、前年税込年収が150万円以上ある方
- 【用途】◆自己及び親族の冠婚葬祭費用（挙式、新婚旅行、葬式、墓地購入、成人式等）
◆医療費（病気・入院手術、出産、歯科矯正等）◆教育（保育園・各種学校・塾を含む子どもの学校の入学資金、授業料等）◆災害・交通事故のため必要となった資金◆転居費用
- 【融資金額】100万円以内
- 【利率】年利1.6% 別途保証料0.7%
- 【返済】5年以内（6ヶ月以内の元金措置期間を含む）

失業者等緊急生活資金融資制度

- 【対象者】県内に1年以上居住又は勤務していた方で、次のいずれかに該当する方
 - ・失業後6ヶ月以内で求職活動をしている方（ただし、雇用保険の受給資格があることが条件）
 - ・勤務先から給料の遅配又は欠配を受けている方
- 【用途】◆日常生活に必要な生活資金
- 【融資金額】50万円以内 【利率】年利1.2%（別途保証料0.7%）
- 【返済】5年以内（6ヶ月以内の元金措置期間を含む）

育児・介護休業生活資金融資制度

- 【対象者】県内に1年以上居住又は勤務する勤労者で、現在の勤務先に勤続1年以上であり、前年税込年収が150万円以上ある方で、次のいずれかに該当する方
 - ・勤務先の育児休業・介護休業制度を利用して、休業後復職することが確かな方
 - ・子の看護休暇、又は介護休業を取得する方
 - ・育児又は介護のための所定労働時間の短縮措置を利用する方
- 【用途】◆期間中の生活費全般
- 【融資金額】100万円以内 ※休業期間1ヶ月当たり10万円まで（5ヶ月の場合は50万円まで）
- 【利率】年利1.5%（別途保証料0.7%）
- 【返済】5年以内（1年以内の元金措置期間を含む）



融資金利は、令和4年10月1日現在の利率です。予告なく変更する場合があります。審査に必要な書類等は、下記までお問合せください。

<お借入申込み> 中央労働金庫県内各支店
<お問い合わせ> 中央労働金庫茨城県本部 (Tel:029-221-4181)
茨城県労働政策課 (Tel:029-301-3635)



障害者雇用をお考えの企業の皆様へ

相談・サービス
無料

障害者雇用推進 アドバイザーが

雇用への取り組みの お手伝いをします!!



県では、障害者雇用を促進するため、関係機関との連携のもと、障害者雇用推進アドバイザーが日程調整のうえ訪問し、状況をお伺いしながら障害者雇用への理解促進や仕事の切り出しなどのご提案をするほか、障害者とのマッチングを支援します。

こんなお悩みありませんか？

障害のある人を
雇用したい

雇用の
ミスマッチ
を避けたい

定着支援を
受けたい

助成金制度を
活用したい

障害のある人
に対する理解を
深めたい



水戸市三の丸 1-7-41
Tel: 029-303-6322
Fax: 029-221-6031
E-mail: rousei6@pref.ibaraki.lg.jp



障害者雇用促進法の概要

1 障害者雇用率制度

障害者が住み慣れた地域で安心して暮らし、地域の一員として共に生活できる「共生社会」の実現のため、全ての事業主には、常時雇用している労働者に障害者雇用率を得た数以上の障害者を雇用することを義務づけています。

平成30年4月1日から、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引き上げられました。

事業主は、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。

法定雇用率	
事業主区分	令和3年3月1日から
民間企業（従業員 43.5人以上）	2.3%
国・地方公共団体等	2.6%
都道府県の教育委員会	2.5%

○短時間労働者のカウントについて

※短時間労働者（週20時間以上30時間未満）については、労働者数及び雇用障害者数ともに0.5人としてカウントされます（重度障害者を除く）。

※なお、平成30年4月1日より、精神障害者の職場定着を促進するため、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」又は「精神障害者保健福祉手帳取得から3年以内の方」は、1人をもって1人とカウントされます。（令和5年3月31日まで）

2 障害者雇用納付金制度

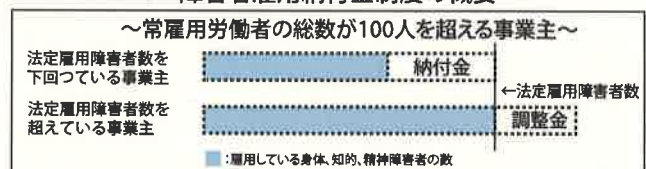
※障害者の雇用に伴う事業主の経済的負担の調整を図ることを目的に、常用雇用労働者100人超の事業主で、法定雇用障害者数を下回った場合は申告とともに納付金の納付が必要になり、法定雇用障害者数を超えている場合は、申請に基づき調整金を支給するほか、職場環境の整備等を行う事業主に対して各種助成金を支給する制度です。

納付金の徴収：不足する障害者1人当たり月額5万円

調整金の支給：超過する障害者1人当たり月額2万7千円

※なお、常用雇用労働者の総数が100人以下で、雇用障害者の総数が一定数を超えている事業主に対しては、申請に基づき報奨金（1人当たり月額2万1千円）を支給します。

障害者雇用納付金制度の概要



※独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構はじめての障害者雇用～事業主のためのQ&A～より引用

障害者雇用を支援する施策

3 障害者に対する差別の禁止

平成28年4月1日から障害者雇用促進法が改正施行され、雇用の分野で、障害者に対する差別が禁止され、合理的配慮の提供が義務となりました。ポイントは次の3つです。

1. 雇用の分野での障害者差別を禁止
(例) 障害者であることを理由として、障害者を募集又は採用の対象から排除する事。
2. 雇用の分野での合理的配慮の提供義務
(例) 出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮する事。
3. 相談体制の整備、苦情処理・紛争解決の援助 相談先：最寄りのハローワーク。

～中小企業事業主の皆さまへ～ 「財形貯蓄」を導入して、 福利厚生を充実させませんか？

中小企業で財形貯蓄を導入した場合、**メリット**があります！

あなたの会社の魅力が、格段にアップします

多くの企業が実施している財形貯蓄制度ですが、中小企業単独では全体の1/4のみ。福利厚生の充実、就職時の企業選択の大きなポイントになっています。

福利厚生制度を1つでも多く導入することは、企業の魅力アップにつながります。

定着率アップや、よりよい人材確保につながります。

財形貯蓄は、手軽に毎月コツコツと貯蓄ができるため、従業員に喜ばれる制度です。

貯蓄習慣を得ることで人生設計が可能となり、安心感や意欲の向上にもつながります。『福利厚生の充実が定着率のアップにつながった』という企業もあります。

【財形貯蓄とは】

財形貯蓄は従業員の財産づくりを事業主と国が支援する制度です。毎月、事業主が、従業員の給与から一定額を天引きして金融機関に払い込むことで、従業員の財産形成を確実に行うことができます。また、老後資金や住宅取得を目的とした貯蓄の場合、その利子が非課税となる税制上の優遇措置も行われています。

この制度はハローワークの検索条件にもなっており、人材のミスマッチを防ぐ等、人材の確保や流出防止のため、皆様のお役に立てる制度です。

この制度を導入するに当たっては、労働組合等との「天引預入協定」や、社内規定の整備、金融機関との手続きなどの事務が必要となります。

また、制度導入を機に、事業主が利子分を上乗せして従業員の財形口座に払い込んだり、従業員のための住宅ローン制度を導入することも可能ですので、従業員のモチベーションの向上にもつながるでしょう。

～福利厚生制度の充実のためにも、財形貯蓄の導入を検討してみてもいかがですか？～



詳しくは独立行政法人 勤労者退職金共済機構勤労者財産形成事業本部のサイトをご覧ください。

財形制度についての概要やメリットなどのほか、各種お知らせを掲載しています。

<https://www.zaikei.taisyokukin.go.jp/zaikei.php>

また、お電話でも制度についてのご案内やご質問の受付を行っております。

お気軽にお電話ください。Tel 03-6731-2935

11月は労働保険未手続事業一掃強化期間です!

労働保険（労災保険と雇用保険の総称）は、法律により農林水産業の一部を除き、**一人でも労働者を使用する事業主に成立手続が義務づけられています!**

労災保険給付や失業等給付により労働者の保護、福祉の増進に寄与する制度として、重要な役割を担っています。このため、労働保険制度の健全な運営、費用の公平負担、労働者の福祉の向上等の観点から未手続事業の解消が極めて重要となっています。

しかしながら、労働保険の適用事業場の現状は、依然として小規模零細事業を中心に未手続事業がなお相当数残されている実情にあります。

このため、茨城労働局では、一般社団法人全国労働保険事務組合連合会茨城支部と連携し、労働保険の未手続事業の一掃を図るための対策を推進しています。

保険料は何に使われているの？

お支払いいただいた労働保険料は、労災保険と雇用保険で次のように使われています。

労災 保険

労働者が仕事（業務）や通勤が原因で負傷した場合、また、病気になった場合や亡くなった場合に、**被災労働者やご遺族を保護**するための給付等を行っています。

雇用 保険

労働者が失業した場合や働き続けることが困難になった場合、また自らの教育訓練を受けた場合に、**生活・雇用の安定**と就職の促進を図るための給付等を行っています。また、**雇用調整助成金**など事業主等に対して**各種助成金の支給**も行っています。

成立手続はどこでできるの？

労働者を雇っているにもかかわらず、現在も未手続となっている事業主の方は、最寄りの労働基準監督署又は公共職業安定所(ハローワーク)で労働保険の成立手続を行われますようお願いいたします。

労働保険料等の口座振替納付が可能です。

○労働保険料及び一般拠出金は、口座振替により納付いただくことが可能です。

○口座振替をご利用いただくためには、口座番号等を記載した申込用紙を、口座を開設している金融機関の窓口にご提出ください。

○詳しくは、厚生労働省ホームページをご覧ください。

労働保険料等の口座振替納付

検索

【問い合わせ先】

茨城労働局 総務部 労働保険徴収室 電話 029-224-6213

知っていますか？ 自分の最低賃金

茨城県 最低賃金

911時間額円

令和4年 10月1日から

前年比 **32円UP** 

会社員、パート、
アルバイトの方、学生さんなど
働くすべての人と
雇う人のためのルールだよ！

最低賃金とは、働くすべての人に
賃金の最低額を保障する制度です。

最低賃金に関するお問い合わせは
茨城労働局または最寄りの労働基準監督署へ
茨城労働局ホームページアドレス
<https://lha.mhlw.go.jp/ibaraki-roudoukyoku/>



WEBで検索！ 最低賃金に関する特設サイト

最低賃金制度 検索 <https://www.saitoictrng.jp/>

使用者も労働者も必ず確認！ 最低賃金

最低賃金についてのお問い合わせ

茨城労働局賃金室（電話 029-224-6216）又は、最寄りの労働基準監督署にお尋ね下さい。

最低賃金引上げに向けた事業者への支援窓口

専門家による無料相談窓口 茨城働き方改革推進支援センター（電話 0120-971-728）

業務改善助成金相談窓口 業務改善助成金コールセンター（電話 0120-366-440）



11月は「しわ寄せ」防止月間です



大企業等と下請等中小事業者は共存共栄!

適正なコスト負担を伴わない短納期発注や 急な仕様変更などはやめましょう!

厚生労働省が所管する「労働時間等設定改善法(平成4年法律第90号)」に基づき、事業主の皆様は、他の事業主との取引において、長時間労働につながる短納期発注や発注内容の頻繁な変更を行わないよう配慮する必要があります。長期間にわたる特に過重な労働は、過労死等の発症に影響を及ぼすおそれがあると言われており、取引先の労働者の健康障害防止のためにも必要です。

他の事業主との取引を行うに当たって、次のような取組が行われるよう、社内に周知・徹底を図りましょう。

- ① **週末発注・週初納入、終業後発注・翌朝納入等の短納期発注を抑制し、納期の適正化を図ること。**
- ② **発注内容の頻繁な変更を抑制すること。**
- ③ **発注の平準化、発注内容の明確化その他の発注方法の改善を図ること。**

■労働時間等設定改善法については、都道府県労働局 雇用環境・均等部(室)にご相談ください。

経済産業省・中小企業庁が所管する「下請中小企業振興法(昭和45年法律第145号)」に基づく「振興基準」には、親事業者と下請事業者の望ましい取引関係が定められています。

① 親事業者も下請事業者も共に「働き方改革」に取り組みましょう!

- やむを得ず短納期発注や急な仕様変更などを行う場合には、残業代等の **適正なコストは親事業者が負担すること。**
- 親事業者は、下請事業者の「**働き方改革**」を阻害する不利益となるような取引や要請は行わないこと。

例えば… ●無理な短納期発注への納期遅れを理由とした受領拒否や減額

- 親事業者自らの人手不足や長時間労働削減による検収体制不備に起因した受領拒否や支払遅延
- 過度に短納期となる時間指定配送、過剰な賞味期限対応や欠品対応に起因する短いリードタイム、適正なコスト負担を伴わない多頻度小口配送
- 納期や工期の過度な年度末集中

② 発注内容は明確にしましょう!

- 親事業者は、継続的な取引を行う下請事業者に対して、安定的な生産が行えるよう **長期発注計画を提示し、発注の安定化に努めること。**
- 発注内容を変更するときは、**不当なやり直しが生じないように十分に配慮すること。**

③ 対価には、労務費が上昇した影響を反映しましょう!

親事業者は、取引対価の見直し要請があった場合には、**人手不足や最低賃金の引き上げなどによる労務費の上昇**について、**その影響を反映するよう協議すること。**

■中小企業の取引上の悩み相談は、下請かけこみ寺 ☎0120-418-618 にご相談ください。

(受付時間) 9:00 ~ 12:00 / 13:00 ~ 17:00 (土日・祝日・年末年始を除く) 携帯電話・PHSからもご利用いただけます。

お近くの「下請かけこみ寺」につながります。

11月は「過労死等防止啓発月間」です。 同月間に「過重労働解消キャンペーン」も実施します。

11月5日(土)には「過重労働解消相談ダイヤル」を設置し、都道府県労働局の担当官による特別労働相談を実施します。

過重労働解消相談ダイヤル 令和4年11月5日(土)9:00~17:00 ☎0120-794-713

※11月5日以外でも、各労働基準監督署、労働条件相談ホットライン(☎0120-811-610)で相談できます。



過重労働解消
キャンペーン

あなたのしごと探しに、 役立つスキルを。

ハートレーニング

< 離職者訓練・求職者支援訓練 >

就職に必要な
スキルが身につく！

受講は無料

※テキスト代は自己負担
になります。



雇用保険を受給しながら
受講可能！

雇用保険を受給
している方向け **離職者訓練**

対象 失業された方

雇用保険を受給できない方も支給要件を
満たせば月額10万円の給付金を支給！

※以下の要件を満たす必要があります。

日本人の収入が年8万円以下 ②世帯全体の収入が年35万円以下 ③世帯全体の世帯年収が300万円以下 ④現在日本人であること以外に土地・建物も所有していない ⑤全ての訓練実施日に出席している ⑥世帯の中に給付金を支給して訓練している人がいない ⑦過去3年以内に、不正行為により、特定の給付金の支給を受けていない

雇用保険を受給
できない方向け **求職者支援訓練**

対象 自営業の方、主婦の方、フリーランスの方、就職が決まらないまま学校を卒業した方などで就職を希望する方



ハートレーニングに関する情報は
お近くのハローワークで相談できます。

茨城労働局ホームページへアクセス！

ハートレ 茨城

検索



茨城労働局

職場のトラブル解決サポートします！

～個別労働紛争解決促進法に基づく3つの紛争解決援助制度があります～

総合労働相談コーナーでは、解雇、労働条件、募集・採用、いじめ・嫌がらせ、セクシュアルハラスメント等を含むあらゆる職場におけるトラブルについて、専門の相談員が電話や面接でお受けしています。また、民事上の個別労働紛争について、紛争当事者からの申出に基づき、労働局長による**助言・指導**、紛争調整委員会による**あっせん**を行っています。紛争解決援助制度のご利用は、労働者、事業主どちらからでも可能です。最寄りの総合労働相談コーナーにお問い合わせください。



●助言・指導とは

職場における民事上の個別労働紛争について、都道府県労働局長が、紛争当事者に対し、その問題点を指摘し、解決の方向を示すことにより、紛争当事者の自主的な紛争解決を促進する制度です。

- 【例】 ①職場の先輩からパワハラを受けているが、会社は対処してくれない。⇒**助言の実施**⇒配置転換により解決
②転職のため退職を申し出たが、会社が認めてくれない。⇒**助言の実施**⇒退職届が受理され解決

●あっせんとは

職場における民事上の個別労働紛争について、公正・中立な第三者（弁護士など学識経験者）が紛争当事者の話し合いを仲介し、双方の主張の要点を確認し、意見の調整を行うことによって、紛争の解決促進を図る制度です。

- 【例】 ①解雇されたが、解雇理由に納得できず、金銭的補償を求めたい。⇒**あっせんの開催**⇒解決金の支払により解決
②パワハラを受け退職せざるをえなくなった。金銭補償を求めたい。⇒**あっせんの開催**⇒解決金の支払により解決

【県内の総合労働相談コーナーの所在地・連絡先】

コーナー名	所在地	電話番号
茨城労働局 総合労働相談コーナー	〒310-8511 水戸市宮町 1-8-31 6F 茨城労働局雇用環境・均等室内	029-277-8295
水戸 総合労働相談コーナー	〒310-0015 水戸市宮町 1-8-31 3F 水戸労働基準監督署内	029-277-7925
日立 総合労働相談コーナー	〒317-0073 日立市幸町 2-9-4 日立労働基準監督署内	0294-88-3977
土浦 総合労働相談コーナー	〒300-0805 土浦市塚塚 1838 土浦労働総合庁舎 4階土浦労働基準監督署内	029-882-7017
筑西 総合労働相談コーナー	〒308-0825 筑西市下中山 581-2 筑西労働基準監督署内	0296-22-4564
古河 総合労働相談コーナー	〒306-0011 古河市東 3-7-32 古河労働基準監督署内	0280-32-3232
常総 総合労働相談コーナー	〒303-0022 常総市水海道淵頭町 3114-4 常総労働基準監督署内	0297-22-0264
龍ヶ崎 総合労働相談コーナー	〒301-0005 龍ヶ崎市川原代町四区 6336-1 龍ヶ崎労働基準監督署内	0297-62-3331
鹿嶋 総合労働相談コーナー	〒314-0031 鹿嶋市宮中 1995-1 鹿嶋労働基準監督署内	0299-83-8461

【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 Tel.029-277-8295

働き過ぎていませんか？

毎年11月は「過労死等防止啓発月間」です

「過労死等防止対策推進法」では、11月を「過労死等防止啓発月間」としています。このため、厚生労働省では、その一環として「過重労働解消キャンペーン」を11月に実施し、長時間労働の削減等の過重労働解消に向け、集中的な周知・啓発等に取り組むこととしています。



労働時間などの現状は？

知っていますか？

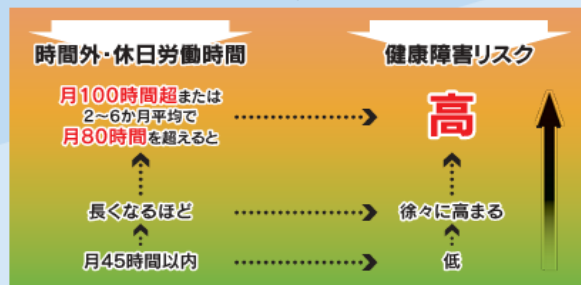
労働時間の現状をみると、週の労働時間が60時間以上の労働者の割合は近年低下傾向であるものの、労働者全体の5%以上となっており、いまだ長時間労働の実態がみられます。また、脳・心臓疾患が業務上によるものと認められた労災支給決定件数についても、依然として高い水準で推移しています。近年では、仕事上の強いストレスが原因となつてうつ病などの精神障害を発病し、それが労災と認められる件数も年々増加しています。

長時間労働が健康に与える影響は？

長時間にわたる過重な労働は疲労の蓄積をもたらす最も重要な要因です。具体的には、時間外・休日労働が月45時間を超えて長くなるほど、業務と脳・心臓疾患の発症との関連性が強まります。

(右の図は、労災補償に係る脳・心臓疾患の労災認定基準の考え方の基礎となった医学的検討結果を踏まえたものです。)

過重労働と健康リスクとの関連性



厚生労働省では、過重労働解消キャンペーン期間中、次の取組を実施します

01 労使の主体的な取組を促します

使用者団体や労働組合に対し、長時間労働削減に向けた取組に関する周知・啓発等について、協力要請を行います。



02 労働局長によるベストプラクティス企業への職場訪問を実施します

都道府県労働局長が管内の企業を訪問し、当該企業の長時間労働削減に向けた積極的な取組事例を収集・紹介します。

03 過重労働が行われている事業場などへの重点監督を実施します

長時間労働が疑われる事業場等に対して、重点的に監督指導を行います。

04 労働相談を実施します

相談無料

11月5日(土)を特別労働相談受付日として、「過重労働解消相談ダイヤル」(無料)を全国一斉に実施し、過重労働をはじめ労働条件全般にわたり、都道府県労働局の担当官が相談に応じます。

なくしましょう 長い残業
令和4年 11月5日(土) 9時～17時 ☎ 0120-794-713

11月1日・2日・4日・5日を過重労働相談受付集中期間とし、都道府県労働局・労働基準監督署のほか、「労働条件相談ほっとライン」で相談をお受けしています。

相談窓口の詳細

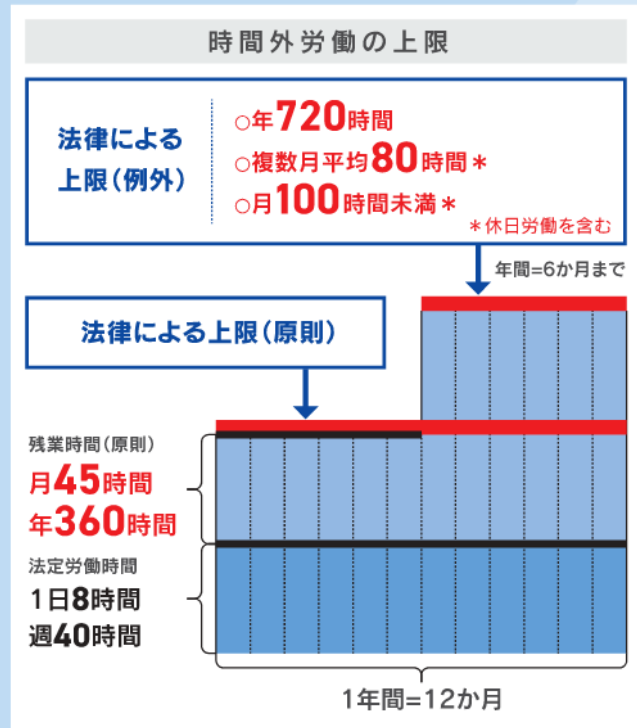
<https://www.check-roudou.mhlw.go.jp/soudan/>



過重労働による健康障害を防止するために

01 時間外・休日労働時間を削減しましょう。

- ◆労働基準法で定められている時間外労働の上限規制(→右枠参照)は必ず守ってください。
- ◆時間外労働は本来、臨時的な場合にのみ行われるものです。時間外・休日労働を行わせる場合の労使協定(36協定)の締結に当たっては、その内容が指針※1)に適合したものとなるようにしてください。
- ◆労働時間を適正に把握※2)してください。



02 年次有給休暇の取得を促進しましょう。

- ◆年次有給休暇を確実に取得させるため、年5日については、時季を定めて労働者に与えなければなりません。
- ◆年次有給休暇の計画的付与制度の活用や休暇を取得しやすい職場環境の整備に取り組みましょう。

03 労働時間等の設定を改善しましょう。

- ◆労働時間等見直しガイドラインに挙げられている取組メニューに留意しながら、労働時間等の設定の改善に取り組みましょう。
- ◆勤務間インターバル制度※3)の導入にも努めましょう。



04 労働者の健康管理に係る措置を徹底しましょう。

- ◆健康管理体制(産業医、衛生管理者・衛生推進者等の選任、衛生委員会等の設置等)を整え、健康診断を実施し、必要な事後措置を講じてください。
- ◆時間外・休日労働時間が1月当たり80時間を超えた労働者が申し出た場合は、医師による面接指導を実施しなければなりません。
- ◆指針※4)に基づき、職場でメンタルヘルス対策にも取り組んでください。

※1 「労働基準法第三十六条第一項の協定で定める労働時間の延長及び休日の労働について留意すべき事項等に関する指針」(平成30年厚生労働省告示323号)

※2 「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」(厚生労働省、平成29年1月)

※3 終業時刻から次の始業時刻の間に、一定時間以上の休息時間(インターバル時間)を確保する仕組み

※4 「労働者の心の健康の保持増進のための指針」(平成18年、厚生労働省、健康保持増進のための指針公示3号)

お問い合わせは茨城労働局監督課 (Tel.029-224-6214) まで

改正育児・介護休業法 対応はお済みですか？

＼令和4年10月1日から産後パパ育休がスタート！／

産後パパ育休（出生時育児休業）の創設（➡）

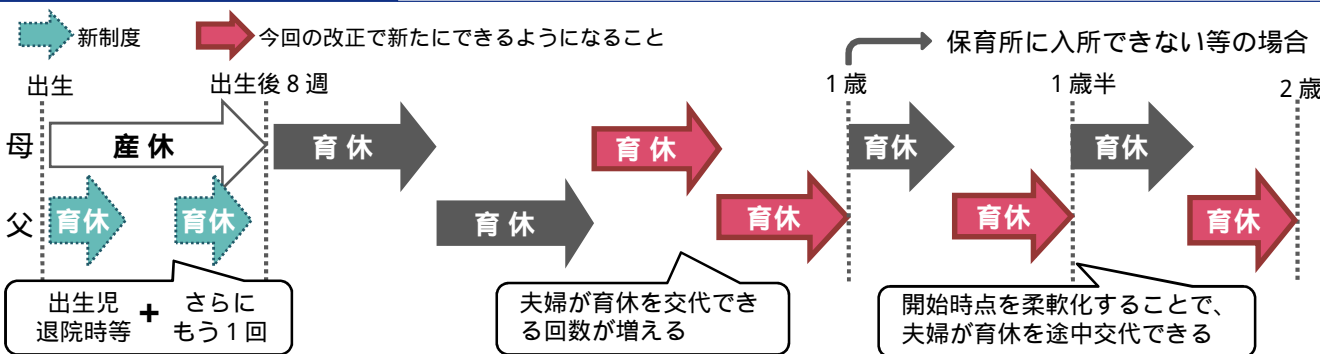
規定例は[こちら](#)



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
申し出期限	原則、休業の2週間前まで 雇用環境の整備などについて、法を上回る取組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る 詳細は「事業主向け説明資料」3-3 ¹ を参照
分割取得	2回まで分割して取得可能（2回分まとめて申し出する必要あり）
休業中の就業	労使協定を締結している場合に限り、労働者が個別に合意した範囲で休業中に就業することができる（就業可能日数等には上限あり 詳細は「事業主向け説明資料」3-3 ¹ を参照）

育児休業制度の変更（改正後の内容）（➡）

1歳までの育児休業	2回まで分割して取得可能（取得の際にそれぞれ申し出）
特に必要と認められる場合の1歳以降の育児休業	休業開始日の柔軟化 期間の途中で配偶者と交代して育児休業を開始できるようにする観点から、配偶者の休業の終了予定日の翌日以前の日を、本人の育児休業開始予定日とすることができる。 特別な事情がある場合に限り再取得可能



中小企業向け支援をご活用ください！

ハローワークにおける求人者支援員による支援など



ハローワークでは、育児休業中の代替要員を確保したい企業を支援しています。求職者が応募しやすい求人条件の設定に関するアドバイス、求職者への応募の働きかけなどを行っています。求人のお申し込みは、ハローワークの窓口、オンラインに加え、ハローワークから企業に訪問することも可能です。

全国のハローワーク

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/hellowork.html#whereishellowork



両立支援等助成金（令和4年度） <https://www.mhlw.go.jp/content/000927607.pdf>

職業生活と家庭生活が両立できる「職場環境づくり」を支援します。



出生時両立支援コース （子育てパパ支援助成金）

男性労働者が育児休業を取得しやすい雇用環境整備や業務体制整備を行い、育児休業を取得させた中小事業主等に支給（代替要員に関する加算措置もあります）。

育児休業等支援コース

育児休業の円滑な取得・職場復帰のための取組を行った中小事業主に支給。育児休業取得者の業務を代替する労働者を確保した場合の支援もあります。

中小企業育児・介護休業等推進支援事業

<https://ikuji-kaigo.com/>



イクメンプロジェクト

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



制度整備や育児休業中の代替要員確保・業務代替等でお悩みの企業に、社会保険労務士等の専門家が無料でアドバイスします。

改正育児・介護休業法を踏まえて、男性の育児休業取得促進等に関するオンラインセミナーを開催しています。また、社内研修用資料などがダウンロードできます。

令和4年4月1日から義務化されている事項

1：事業主向け説明資料
はこちら



▶ 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備が必要です！

何を？	<p>①～④のいずれかを実施してください（複数が望ましい）。 産後パパ育休は、令和4年10月1日から施行</p> <p>育児休業・産後パパ育休に関する研修の実施 育児休業・産後パパ育休に関する相談体制の整備（相談窓口や相談対応者の設置） 自社の労働者の育児休業・産後パパ育休取得事例の収集・提供 自社の労働者への育児休業・産後パパ育休制度と育児休業取得促進に関する方針の周知</p>
具体的には？	<p>①「研修」 対象は、全労働者が望ましいですが、少なくとも管理職は、研修を受けたことがある状態にしてください。 「相談体制の整備」 窓口を設ける場合、形式的に設けるだけでなく、実質的な対応が可能な窓口を設けてください。 また、窓口の周知等をして、労働者が利用しやすい体制を整備してください。 「自社の育休取得事例の提供」 自社の育休取得事例を収集し、事例を掲載した書類の配付やイントラネットへの掲載等を行い、労働者が閲覧できるようにしてください。 提供する事例を特定の性別や職種、雇用形態に偏らせず、可能な限り様々な労働者の事例を収集・提供し、特定の者の育児休業の申し出を控えさせることに繋がらないように配慮してください。 「制度と育休取得促進に関する方針の周知」 育児休業に関する制度と育児休業の取得の促進に関する事業主の方針を記載したもの（ポスターなど）を事業所内やイントラネットへ掲載してください。</p>

▶ 個別の周知・意向確認が必要です！

個別周知・意向確認、雇用環境整備の様式例は[こちら](#)



令和4年4月1日以降の申し出が対象です。取得を控えさせるような形の周知・意向確認は、この措置の実施とは認められません。

誰に？	（本人または配偶者の）妊娠・出産の申し出をした労働者
何を？	<p>①～④全てを行ってください。 産後パパ育休は、令和4年10月1日以降の申し出が対象</p> <p>育児休業・産後パパ育休に関する制度（制度の内容など） 育児休業・産後パパ育休の申出先（例：「人事課」、「総務課」など） 育児休業給付に関すること（例：制度の内容など） 労働者が育児休業・産後パパ育休期間において負担すべき社会保険料の取扱い</p>
いつ？	妊娠・出産の申し出が出産予定日の1か月半以上前に行われた場合 出産予定日の1か月前までにそれ以降の申し出の場合などは「事業主向け説明資料」3-1を参照 ¹
どうやって？	面談（オンライン可） 書面交付 FAX 電子メール等のいずれか（ は労働者が希望した場合に限る ）

▶ 就業規則の変更が必要です！

規定例は[こちら](#)



有期雇用労働者が育児休業・介護休業を取得できる要件が緩和されました。

就業規則に、右記(1)の要件が記載されている場合は、その記載を削除する必要があります。

引き続き雇用された期間が1年未満の労働者は労使協定の締結により除外可能です。



- ・変更した就業規則は労働者への周知が必要です。
- ・常時10人以上の労働者を使用する事業場は、労働基準監督署への届け出も必要です。

具体例（改正前の規定例と削除対象）

有期雇用労働者にとっては、次のいずれにも該当するものに限り休業をすることができる。

- 育児休業
- (1) **引き続き雇用された期間が1年以上** **削除！**
 - (2) 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
- 介護休業
- (1) **引き続き雇用された期間が1年以上** **削除！**
 - (2) 介護休業開始予定日から93日経過日から6か月を経過する日までに契約が満了することが明らかでない

お問い合わせ先 各都道府県労働局 雇用環境・均等部（室）

<https://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/index.html>



R4.9作成

改正職業安定法（求人不受理）について

2020年（令和2年）3月30日から、改正職業安定法の一部や関連する政令・省令・指針が施行され、ハローワークは、**一定の労働関係法令違反のある求人者からの求人の申し込みなどを受理しないことが可能**となっております。


このリーフレットでは、**求人企業の皆さまが、ハローワークに求人を申し込む際に留意していただきたい点**をお知らせします。

※ 違反した場合に求人不受理となる規定が追加になります（施行日：令和4年10月1日）。

ハローワークは、原則として、全ての求人の申し込みを受理しなければならないとされています。ただし、以下のいずれかの要件に該当する場合には、求人の申し込みを受理しないことができます。

- ① 内容が法令に違反する求人
- ② 労働条件が通常の労働条件と比べて著しく不適当な求人
- ③ **一定の労働関係法令違反のある求人者による求人**
- ④ 求人者が労働条件を明示しない求人
- ⑤ **暴力団員など（※）による求人**
（※）暴力団員、法人で役員の中に暴力団員がいる者、暴力団員がその事業活動を支配する者
- ⑥ **正当な理由なく、ハローワークからの報告の求めに応じなかった求人者による求人**

○ ハローワークは、求人の申し込みが上記の要件に該当するか否か、求人者に対して報告を求めることができるとされており、職業安定法では、**求人者は、ハローワークからその求めがあったときは、正当な理由がない限り、応じなければならない**とされています。

- 
- 正当な理由なく、ハローワークからの**報告の求めに応じなかった場合は、求人の申し込みが受理されないこととなりますので、報告にご協力ください。**
 - また、報告の際に、**事実と相違する報告をした場合には、都道府県労働局による勧告や公表などの対象となる可能性がある**ので、**正しい内容の報告**をお願いします。

【参考：職業安定法】

第五条の六 公共職業安定所、特定地方公共団体及び職業紹介事業者は、求人の申込みは全て受理しなければならない。ただし、次の各号のいずれかに該当する求人の申込みは受理しないことができる。

一～六（上記①～⑥のとおりであるため省略）

2 公共職業安定所、特定地方公共団体及び職業紹介事業者は、求人の申込みが前項各号に該当するかどうかを確認するため必要があると認めるときは、当該求人者に報告を求めることができる。

3 求人者は、前項の規定による求めがあつたときは、正当な理由がない限り、その求めに応じなければならない。



以下に該当する場合には、求人申し込みが受理されません

対象となる主なケース		基本となる不受理期間
労働基準法及び最低賃金法に関する規定	1年間に2回以上、同一の対象条項違反により是正指導を受けた場合	法違反の是正後6か月経過するまで
	対象条項違反により送検され、公表された場合	送検された日から1年経過するまで
職業安定法、労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法に関する規定	対象条項に違反し、法違反の是正を求める勧告に従わず、公表された場合	法違反の是正後6か月経過するまで

違反した場合に求人申し込みが受理されないこととなる法律の規定

法律	対象条項
労働基準法	<p><男女同一賃金>第4条、<強制労働の禁止>第5条、<労働条件明示>第15条第1項及び第3項、<賃金>第24条、第37条第1項及び第4項、<労働時間>第32条、第36条第6項（第2号及び第3号に係る部分に限る）、第141条第3項、<休日・休暇等>第34条、第35条第1項、第39条第1項、第2項、第5項、第7項及び第9項、<年少者関係>第56条第1項、第61条第1項、第62条第1項及び第2項、第63条、<妊産婦関係>第64条の2（第1号に係る部分に限る）、第64条の3第1項、第65条、第66条、第67条第2項（※）労働者派遣法第44条（第4項を除く）の規定により適用する場合を含む。</p>
職業安定法	<p><労働条件等の明示>第5条の3第1項（労働者の募集を行う者に係る部分に限る）、第2項及び第3項、第5条の4第1項（労働者の募集を行う者に係る部分に限る）及び第2項（労働者の募集を行う者に係る部分に限る）、<求職者等の個人情報の取扱い>第5条の5（労働者の募集を行う者に限る）、<求人申し込み時の報告>第5条の6第3項、<委託募集>第36条、<労働者募集に係る報酬受領・供与の禁止>第39条（労働者の募集を行う者に係る部分に限る）、第40条、<労働争議への不介入>第42条の2において読み替えて準用する法第20条（労働者の募集を行う者に係る部分に限る）、<秘密を守る義務>第51条（労働者の募集を行う者に係る部分に限る）</p>
最低賃金法	第4条第1項
労働施策総合推進法	<p>第30条の2第1項及び第2項（第30条の5第2項及び第30条の6第2項において準用する場合を含む） （※）第30条の2第1項の規定を労働者派遣法第47条の4の規定により適用する場合を含む。</p>
男女雇用機会均等法	<p>第5条から第7条、第9条第1項から第3項、第11条第1項及び第2項（第11条の3第2項、第17条第2項及び第18条第2項において準用する場合を含む）、第11条の3第1項、第12条及び第13条第1項 （※）労働者派遣法第47条の2の規定により適用する場合を含む。</p>
育児・介護休業法	<p>第6条第1項、第9条の3第1項、第10条、第12条第1項、第16条（第16条の4及び第16条の7において準用する場合を含む）、第16条の3第1項、第16条の6第1項、第16条の8第1項（第16条の9第1項において準用する場合を含む）、第16条の10、第17条第1項（第18条第1項において準用する場合を含む）、第18条の2、第19条第1項（第20条第1項において準用する場合を含む）、第20条の2、第21条第2項、第23条第1項から第3項まで、第23条の2、第25条第1項及び第2項（第52条の4第2項及び第52条の5第2項において準用する場合を含む）及び第26条 （※）労働者派遣法第47条の3の規定により適用する場合を含む。</p>

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」が全ての事業主に義務化されています

令和2年6月1日に「改正 労働施策総合推進法」が施行され、大企業から適用されました。
中小企業に対する職場のパワーハラスメント防止措置は、令和4年4月1日から義務化されています。

職場における「パワーハラスメント」の定義

職場で行われる、①～③の要素 **全てを満たす** 行為をいいます。

- ① 優越的な関係を背景とした言動
- ② 業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの
- ③ 労働者の就業環境が害されるもの

※客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導は該当しません。

「職場におけるパワーハラスメント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、解雇その他の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 **検索**

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



あかるい職場応援団 HP **検索**

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



茨城労働局 **検索**

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



育児・介護休業法 及び 女性活躍推進法等

ぜひご利用ください！
解説動画も
公開中！

「予約制個別相談会」実施中！

事業主のみならず、改正法への対応はお済みですか？

- 「育児・介護休業法」 育児休業等取得しやすい環境創設のため、各種制度が順次施行（令和4年4月1日～）
- 「女性活躍推進法」 101～300人企業に対して一般事業主行動計画の策定等義務化（令和4年4月1日）
301人以上企業に対し、男女の賃金差異等について情報公表が義務化（令和4年7月8日）
- 「労働施策総合推進法」 中小企業も措置義務の対象に！（令和4年4月1日）
- 「パートタイム・有期雇用労働法」 中小企業にも法が全面適用に！（令和3年4月1日）

～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しています～

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。

改正育児・介護休業法
について、何がどう変
わるのか教えてください。



女性活躍推進法の行動
計画の作り方を教えて
ほしい。



茨城労働局と
「働き方改革推進
支援センター」が
皆さまの疑問を
解消します！

ハラスメント対策って
何をすればいいの？

同一労働同一賃金って
何をどうすればいい？

【育児・介護休業法】

- ①雇用環境整備及び労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け
- ②有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和
- ③出生時育児休業（産後パパ育休）の創設
- ④育児休業の分割取得
- ⑤育児休業取得状況の公表の義務化

～ご利用ください～
解説動画も
公開中！



- ①、②令和4年4月1日施行
- ③、④令和4年10月1日施行
- ⑤令和5年4月1日施行

育児休業
介護休業

【女性活躍推進法】

101人以上300人企業対象（※）

- ①自社の女性の活躍に関する状況把握、課題分析
- ②一般事業主行動計画の策定、社内周知、公表
- ③一般事業主行動計画を策定した旨の届出
- ④女性の活躍に関する1項目以上の情報公表

①～④令和4年4月1日施行

301人以上企業対象

女性の活躍に関する情報公表項目追加に伴い、男女の賃金の差異等について情報公表が義務化されました。

令和4年7月8日施行

～ご利用ください～
解説動画も
公開中！



※に関する
解説動画です。

女性活躍

パワハラ
対策

【労働施策総合推進法】 中小企業対象にも拡大
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

～ご利用ください～
解説動画も
公開中！



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

～ご利用ください～
解説動画も
公開中！



【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

～「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こちらのQRコードにて
郵送またはFAXでお申し込みください！～

☎029-277-8295

☎029-224-6265





労働委員会の窓から

令和4年8月1日～令和4年9月30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が**3件**ありました。

【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 4 (調) 第 1 号事件	鉄道	R 4. 8. 1 労働者	・ 賃金の増額
R 4 (調) 第 2 号事件	道路貨物	R 4. 9. 2 6 労働者	・ 団交促進
R 4 (調) 第 3 号事件	陸上旅客	R 4. 9. 2 8 労働者	・ 配置転換及び処分の撤回

🌻 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ありませんでした。また、係属中の事件はありません。

🌟 労働相談会開催報告



個別的労使紛争のあっせんに係る 労働相談会を開催しました。

茨城県労働委員会では、10月5日（水）及び14日（金）の14時から17時まで、20日（木）の17時から19時まで、茨城県庁舎23階労働委員会事務局において「個別的労使紛争のあっせんに係る労働相談会」を開催しました。

面談による相談のほか、電話による相談も行いました。



労使紛争を解決してきた労働委員会の委員が、労働問題に関する相談を受け、労働委員会によるあっせんの活用を勧めるなどの様々なアドバイスを行いました。

※**あっせん**とは、労働者と使用者との間に生じた労働関係に関する紛争について、公益代表（弁護士や大学教授など）、労働者代表（労働組合の役員など）、使用者代表（会社役員など）の三者で構成するあっせん員が、当事者間を仲介し、話し合いによる紛争の解決を支援することです。

※**個別的労使紛争**とは、労働者個人と使用者との間で生じた紛争をいいます。一方、労働組合と使用者との間で生じた紛争を集団的労使紛争といいます。



【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
TEL 029-301-5563（総務調整課）、029-301-5568（審査課）
E-mail roudouji@pref.ibaraki.lg.jp
URL <http://www.pref.ibaraki.jp/soshiki/roudouji/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

11月号 第732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11月発行 TEL 029-301-3635

[http://www.pref.ibaraki.jp/shokorodo/
rosei/rodo/seed/index.html](http://www.pref.ibaraki.jp/shokorodo/rosei/rodo/seed/index.html)