



「改正育児・介護休業法、ハラスメント防止対策説明会」を開催しました

2022年度国家公務員採用一般職試験（大卒程度）が実施されます

「第2回静岡在籍型出向等支援協議会」が開催されました！（1月28日）

外国人雇用状況の集計結果（令和3年10月末日現在）

転倒予防・腰痛予防の取組

【魅力ある職場紹介】社会福祉法人美芳会

「年次有給休暇の計画的付与制度」の導入を！

静岡県内の労働災害発生状況（令和4年2月末現在）

治療と仕事の両立を応援します！

令和4年3月高校・大学卒業予定者の就職内定状況（令和4年1月末現在）

静岡県有効求人倍率（令和4年1月）



遊園地ぐりんぱ  
(裾野市)

## 「改正育児・介護休業法、ハラスメント防止対策説明会」を開催しました

育児・介護休業法（令和3年6月改正）が、令和4年4月1日から段階的に施行されます。

また労働施策総合推進法は、事業主に対する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について規定していますが、令和4年4月1からは中小企業にも義務化されます。

そこで雇用環境・均等室では、今後の労務管理を円滑に進めていただくため、改正法の趣旨や改正に伴い必要となる所要の規定の整備などについて、説明会を開催しました。

説明会は、2月に県内3か所で、感染防止対策を徹底した上で実施されました。

○ 説明会で使用した資料は、静岡労働局HPからダウンロードすることができます。



[https://jsite.mhlw.go.jp/shizuoka-roudoukyoku/roudoukyoku/kintou/2410033\\_00004.html](https://jsite.mhlw.go.jp/shizuoka-roudoukyoku/roudoukyoku/kintou/2410033_00004.html)



2月7日の説明会の様子（グランシップ）

## 2022年度国家公務員採用一般職試験（大卒程度）が実施されます

2022年度国家公務員採用一般試験（大卒程度）に関する情報を案内し、受験勧奨を行っています。

国家公務員を目指す方は、下記試験に合格後、「静岡労働局をはじめとする国の各機関の実施する個別採用面接を経て、国家事務を担当する職員として勤務したい！」という意欲のある方の受験をお待ちしております。

＜国家公務員採用一般職試験（大卒程度試験案内）＞

### 1 試験日程

・インターネット受付期間：

2022（令和4）年3月18日（金）9：00～4月4日（月）受信有効

・第1次試験：2022年6月12日（日）

### 2 受験申込等の請求先：人事院各地方事務局

国家公務員採用一般職試験の詳細は、人事院ホームページの「国家公務員試験採用情報NAVI」をご覧ください。

<https://www.jinji.go.jp/saiyo.html>

## 「第2回静岡在籍型出向等支援協議会」が開催されました！（1月28日）

新型コロナウイルス感染症に伴う経済上の理由により、事業活動の縮小を余儀なくされ、一時的に雇用過剰となった企業と人手不足が生じている企業との間で、在籍型出向により労働者の雇用を維持するために、県内の関係機関（団体）が連携し、出向の情報、ノウハウの共有及び送出企業や受入企業開拓等の推進を目的として、昨年6月2日（水）に引き続き、第2回協議会がオンラインで開催されました。

石丸静岡労働局長は、「コロナ禍でも人手不足に悩む業種が少なからずあり、企業間での人材の移動を支援するためにも、雇用維持の取組のツールとして普及させていきたい」とあいさつしました。

当日は、これまでの実績や取組の紹介がなされた後、様々な機関から自由な意見交換が行われました。

令和4年度以降も、関係機関との間で引き続き緊密な連携をして、在籍型出向の活用・支援に取り組むこととします。



オンラインで開催された会議の様子  
(静岡地方合同庁舎 4階大会議室)

## 外国人雇用状況の集計結果（令和3年10月末日現在）

外国人雇用状況の届出制度は、外国人労働者の雇用管理の改善や再就職支援などを目的とし、すべての事業主に外国人労働者（特別永住者、在留資格「外交」・「公用」の者を除く。）の雇入れ・離職時に、氏名、在留資格、在留期間などを確認し、厚生労働大臣（ハローワーク）へ届け出ることが義務付けられています。

外国人労働者を雇用している事業所数は**8,940**か所（全国8位）で、前年同期に比べ351か所（4.1%）増加しました。

外国人労働者数は**66,806**人（全国7位）、前年同期に比べ1,072人（1.6%）増加しました。

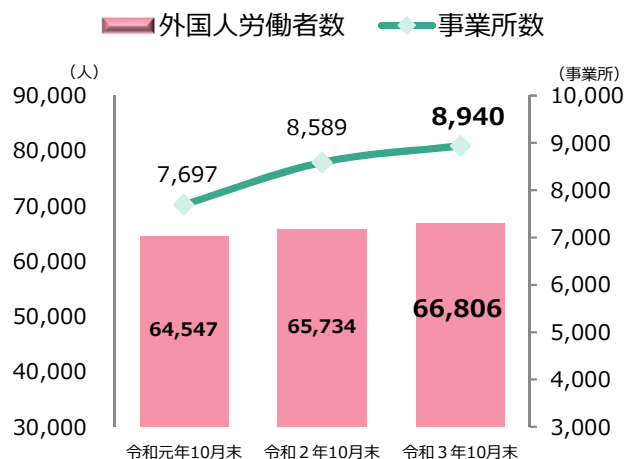
### 在留資格別の状況

- ・身分に基づく在留資格 39,627人（全体の59.3%）
- ・技能実習 13,067人（全体の19.6%）
- ・専門的・技術的分野の在留資格 8,109人（全体の12.1%）

### 国籍別の状況

- ・ブラジル 19,749人（全体の29.6%）
- ・フィリピン 12,928人（全体の19.4%）
- ・ベトナム 11,750人（全体の17.6%）

### 外国人労働者数及び外国人雇用事業所数の推移



## 転倒予防・腰痛予防の取組



↑詳しくは厚生労働省HPをご覧ください

「スベッチャダメよ！転倒予防 ムチャし  
ちゃダメよ！腰痛予防」のキャンペーンを  
実施中！

「転倒」と「動作の反動・無理な動作」による労働災害が増加していることから、厚生労働省は吉本興業とタイアップし、西川きよしさんがリーダーとなって、マチカルラブリー、アインシュタイン男性ブランコ、ぼる塾といった人気芸人が、転倒・腰痛予防の方法を分かりやすく紹介しています。

小さなことからコツコツと職場での転倒・腰痛予防に努めましょう！





## 魅力ある職場紹介

「働きやすく」「元気な」県内企業をご紹介します！

社会福祉法人美芳会

公的な認定を積極的に取得

### 【プロフィール】

所在地：富士市

職員数：158人（男性38人、女性120人）

事業概要：特別養護老人ホーム運営、養護老人ホーム運営、ショートステイ事業、  
デイサービス事業居宅介護支援事業、地域包括支援センター運営



職場環境改善に積極的に取り組み、**ユースエール認定**（若者採用・育成）、**プラチナくるみん認定**（次世代育成）**プラチナえるぼし認定**（女性活躍）、**もにす認定**（障害者雇用促進）など、働き方改革に関連する認定や認証を受けています。その経緯などについて、事業推進部人事担当の大塚様にお伺いしました。

### ○ 課題解決に向けた計画 ○

介護職場では常に人手不足状況で、人材の確保と定着が課題でした。

また、施設増設に向けた増員とそれに伴うマネジメントの強化の必要がありました。

その課題解決に向け、男性よりも女性職員が多く、また子育て中の女性も少なくないという背景をもとに、「働きやすさ、働きがい、成長を大切にする会社」を基本的考えとし、①女性の人材育成・登用 ②職場環境と意識の改革 ③ワークライフ・バランスの促進、の3つの視点で計画を立てました。

### ○ 取組内容と成果 – 年休取得促進、ノー残業デー、両立支援、障害者雇用などの取組 – ○

◆ 以前は職場内で年休の取得状況に個人ごと・職場ごとで差がありましたが、気兼ねなく年休を取得できること、公平に取得できることを目的に次のような制度を導入しました。

①1時間単位の年休取得制度、②付与日数を「法定+4」に増加、③入社時の年休付与

④計画的利用のルール（a.3か月ごとに1日、b.半年ごとに公休日に連結して取得）

その結果、2021年度の**年休取得率**は、正規職員が**84%**、非正規職員が**90%に上昇**しました。

◆ 以前は手書きの出退勤管理でしたが、デジタル勤怠管理システムを導入して勤怠情報を管理職が随時確認し時間外労働を均一化した結果、2021年度の正規職員の**1か月平均の時間外労働時間数が6.14時間に減少**しました。

◆ 育児休業の取得要件を「子が3歳に達するまで」とするなど、法律を上回る育児休業制度を導入した結果、**子育て中の女性職員の定着率が向上**しました。

◆ 以前は年功序列型でしたが、職員個人ごとに目標を設定し、毎月1回管理職と面談し（**1on1面談制度**）、進捗状況を確認しながら問題点や改善点を把握する手法を導入した結果、E S調査（従業員満足度調査）の全73項目のうち70項目で**満足度が向上**するとともに、全項目平均満足度（総合満足度）も上昇しました。

◆ 平成28年度までの障害者雇用は2人で、法定雇用率を下回っていましたが、ハローワークの障害者就労支援の職場体験実習事業所に登録するなどして実習生を受け入れ、実習体験を経ることによって、労働者が就労しやすくなり、定着率が向上しました。現在は8人の障害者を雇用し、**雇用率は法定（2.3%）を上回る3.27%**になりました。

### ○ 公的認定を取得する意義 ○

公的認定は、介護職場が働きやすく、働きがいがあり、個人が成長できることを認知してもらう広報的な役割がありますし、それを取得することによって管理職職員の職場環境の維持・改善の意識が向上します。

今後は介護業界全体の職場環境の向上のほか、社会的な認知を高めていきたいと考えています。

## 「年次有給休暇の計画的付与制度」の導入を！

現在新型コロナウイルス感染症対策として実践している、新しい働き方・休み方をこれからも続けていくためには、

- ・ 計画的な業務運営
- ・ 年次有給休暇の計画的付与制度（休暇の分散化に寄与します）
- ・ 時間単位の年次有給休暇制度

の導入が効果的です

働き方改革特設サイトはこちら

→<https://www.mhlw.go.jp/hatarakikata/salaried.html>



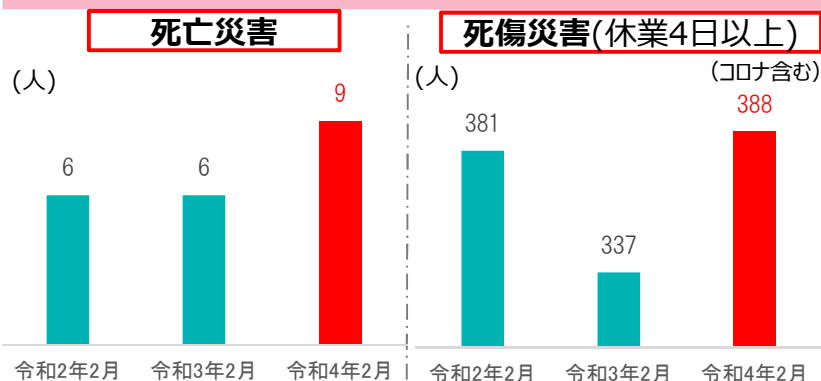
ほっと一息。  
ゆっくり休めば、  
この春が  
もっと楽しくなる。

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」を導入しよう  
●年次有給休暇の付与計画表による個人別付与方式を  
活用すれば休暇の分散化にもつながります。

厚生労働省 | 都道府県労働局 | 労働基準監督署

## 労働災害発生状況（令和4年2月末現在）



令和4年2月末現在における県内の死亡災害は、9人でした。内訳は、製造業1人、建設業4人、畜産・水産業1人、商業1人、接客娯楽業1人、清掃・と畜業1人となっています。前年同期に比べ3人増加となっています。一方、死傷災害は388人で前年同期に比べ51人増加となっています。

## 治療と仕事の両立を応援します！



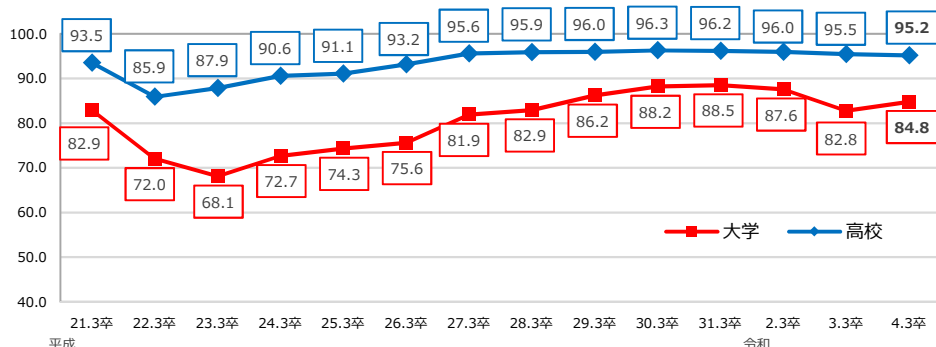
がん等の大きな病気になったとき、治療をしながらも働き続けることができるような支援をご用意しています。詳細は、静岡労働局または静岡産業保健総合支援センター（静岡さんぽセンター）まで。



静岡さんぽセンターHP

## 令和4年3月高校・大学卒業予定者の就職内定状況（令和4年1月末現在）

高校・大学等卒業予定者の就職内定状況の推移（1月末現在）



### 高校生の就職内定率は95.2%

令和4年1月末現在における県内高校生の就職内定率は95.2%で対前年同期と比べ0.3ポイント低下した。

未内定者については、就職支援ナビゲーターが高校と密接に連携を図り、就職支援（職業相談・職業紹介、個別求人開拓、求人情報の提供等）を実施。

### 大学生の就職内定率は84.8%

令和4年1月末現在における県内大学生の就職内定率は84.8%で対前年同期と比べ2.0ポイント上昇した。

未内定者については、一人ひとりの状況に合わせた就職支援を実施。「コロナ禍で外出が心配な方」は、新卒応援ハローワーク（静岡、浜松）にて実施しているオンライン職業相談の利用を案内。

### ＜オンライン職業相談のご案内＞

〈静岡新卒〉  
<https://jsite.mhlw.go.jp/shizuokaroudoukyoku/content/contents/000916434.pdf>

〈浜松新卒〉  
<https://jsite.mhlw.go.jp/shizuoka-roudoukyoku/content/contents/000916445.pdf>



静岡新卒

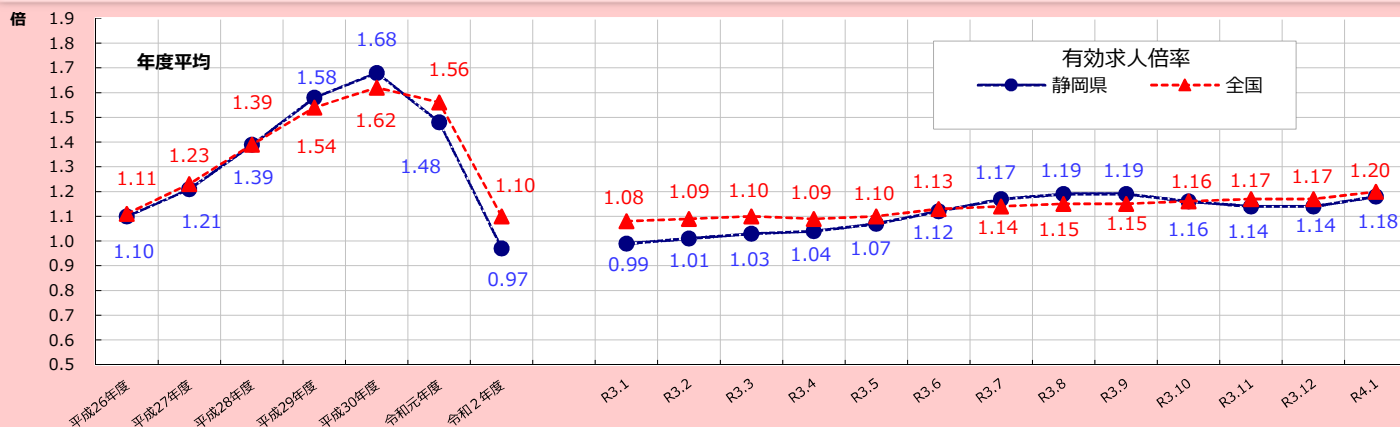


浜松新卒

## 静岡県有効求人倍率（令和4年1月）

### ＜雇用情勢の概況＞

県内の雇用情勢は、改善の動きが落ち着いているものの、新型コロナウイルス感染症の影響に注意する必要がある。有効求人倍率（季節調整値）は1.18倍(全国31位)となり、前月を0.04ポイント上回った。



### 編集/発行

静岡労働局 雇用環境・均等室 〒420-8639 静岡市葵区追手町9番50号（静岡地方合同庁舎5階）  
 T E L <054>252-5310 F A X <054>252-8216 <https://jsite.mhlw.go.jp/shizuoka-roudoukyoku/>