

平成 29 年度主要重点施策における実施状況、課題及び平成 30 年度への対応

1 東日本大震災からの着実な復興のための取組

(1) 復旧・復興工事における労働災害防止対策の徹底

ア 施工業者等に対する監督指導等の実施

| 平成 29 年度における実施状況 | 課 題 | 平成 30 年度への対応 |
|---|---|--|
| <p>○ 復旧・復興関係工事現場に対して、監督指導・個別指導、集団指導等を実施し、足場等からの墜落防止や車両系建設機械等との接触防止等について指導した（平成 29 年 4 月～平成 30 年 1 月）。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・監督指導・個別指導・安全パトロール：504 現場（前年同期 428 現場） ・集団指導：44 回、3,991 人（前年同期 36 回、4,331 人） <p>○ 沿岸地域における建設業の 1 月から 12 月（平成 30 年 1 月末現在速報値）までの休業 4 日以上労働災害による死傷者数（4 署合計）は減少している。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・宮 古署：36 人（前年同期 24 人、+12 人） ・釜 石署：26 人（前年同期 29 人、-3 人） ・大船渡署：25 人（前年同期 28 人、-3 人） ・二 戸署：34 人（前年同期 39 人、-5 人） ・4 署合計：121 人（前年同期 120 人、+1 人） | <p>○ 公共工事発注のピークは過ぎたが、工事そのものは継続し、特にトンネル工事（併せて橋梁工事も施工する工事もあり）は約 40 本施工されている。かさ上げ後の建築工事も増え、さらに、一昨年 8 月の台風 10 号の被害による復旧工事が大量に発注、施工されていることから（主に宮古署、二戸署管内）、災害増加が懸念される。</p> <p>労働災害が減らない要因としては、人材・人手不足等による現場での安全管理体制の弱体化や安全衛生教育不足などが考えられる。</p> | <p>○ 工事の発注状況や進捗状況に応じて、工事現場を選定し、定期的な監督指導等を継続的に実施するとともに、機会をとらえて施工業者に対し集団指導等を実施する。</p> <p>また、各種会議・会合等において労働災害防止のための一層の取組について要請・指導を行う。</p> |

イ 工事関係者連絡会議の開催

| 平成 29 年度における実施状況 | 課 題 | 平成 30 年度への対応 |
|--|--|---|
| <p>○ 発注者等を含む県単位の連絡会議を 5 月 30 日に開催し、労働災害防止に向けての取組（エリア別協議会</p> | <p>○ 常に新たな工事現場が発生するので、引き続き、新規のエリア別協議会の設置・開催について指導し、よ</p> | <p>○ 既に設置された地区単位の連絡会議やエリア別協議会の関係発注者との連携を強化する。</p> |

| | | |
|--|-------------------------|--|
| <p>の設置、安全衛生経費の確保等)について説明し、労働災害防止に向け一層の連携を図ることとした。</p> <p>○ 各署においては、発注者等を含む地区単位の連絡会議(合計4か所)及びエリア別協議会(合計29か所)を設置・開催し、同一地域、近接地域で工事が輻輳等することによる労働災害の防止等についての取組促進を図った。なお、同会議には、地元警察署も参加するなど、交通事故防止(交通労働災害防止)などの取組促進も図っている。</p> | <p>り活動を活性化させる必要がある。</p> | <p>時宜を逃さず、新たなエリア別協議会の設置について、指導を行う。</p> |
|--|-------------------------|--|

ウ 安全衛生確保支援事業との連携

| 平成29年度における実施状況 | 課 題 | 平成30年度への対応 |
|---|--|---|
| <p>○ 建災防への委託事業である「東日本大震災復旧・復興工事安全衛生確保支援事業」の実施において設置されている岩手支援センターにより、現場巡回指導、安全衛生教育が実施された(平成30年1月末現在)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・現場巡回指導事業場数：644 事業場 (年間目標に対する進捗率 104.0%) ・基礎的な安全衛生教育：499 人 (同進捗率 173.3%) ・管理監督者等に対する安全衛生教育：214 人 (同進捗率 104.9%) ・ワンポイント安全衛生教育：2,059 人 (同進捗率 162.6%) | <p>○ 現場巡回指導、管理監督者等に対する安全衛生教育の実施が遅れているが、今後の見通しでは、年度の目標は達成できる予定である。</p> <p>労働災害の内容を踏まえると、安全衛生教育不足の問題が認められることから、引き続き、委託事業について周知する等、支援・指導を行う必要がある。</p> | <p>○ 岩手県支援センターが着実に事業展開を行うことができるよう、引き続き、個別指導時等での周知、集団指導開催に当たっての連携等、必要な指導援助を行う。</p> |

(2) 復旧・復興工事関係労働者に係る労働条件の確保

ア～ウ 復旧・復興工事関係労働者、自動車運転者等に係る労働条件の確保

| 平成29年度における実施状況 | 課 題 | 平成30年度への対応 |
|----------------------------------|----------------------------------|---------------------------------|
| <p>○ 復旧・復興工事等に従事する建設労働者や復旧・復</p> | <p>○ 建設業については、平成29年12月に実施した県</p> | <p>○ 建設労働者や自動車運転者等に係る法定労働条件</p> |

| | | |
|--|---|--|
| <p>興工事関連の資材等の運搬に従事する自動車運転者について、長時間労働等の問題が懸念されることから、法定労働条件の履行確保を計画的に推進するため、平成 27 年度を初年度とする 3 カ年計画により、計画的に監督指導等を実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 建設事業者に係る監督指導実施事業場数 38 事業場（平成 29 年 4 月～平成 30 年 1 月） ・ トラック事業者に係る監督指導実施事業場数 48 事業場（平成 29 年 4 月～平成 30 年 1 月） <p>○ 復旧・復興工事現場における過重労働の解消を目的として、昨年大船渡署管内で取り組んだ「気仙宣言」を沿岸全域に拡大するため、本年 7 月 28 日、「震災復旧・復興工事での過重労働解消を目指すいわてリアス会議」を開催し、「いわてリアス宣言」を採択した。さらに、同宣言のポスター及びリーフレットを作成し、発注機関・災害防止団体・施工事業者等に配布し周知を図っている。</p> <p>なお、沿岸各署でも震災復旧・復興工事関係者連絡会議等において、復旧・復興工事に係る災害防止とともに過重労働の解消についても周知を図っている。</p> | <p>内建設業一斉監督において、監督指導を実施した 130 現場うち、80 現場（61.5%）で法違反が認められた。</p> <p>また、法違反を認めた 80 現場のうち、危険箇所への立入禁止や作業停止、機械設備等の使用停止命令等の行政処分を行ったのは 11 現場であった。</p> <p>運輸交通業については、平成 29 年度に実施した長時間労働が疑われる事業場への監督指導の結果、12 事業場のうち 11 事業場（91.7%）で違法な時間外労働が認められた。</p> <p>また、震災復旧・復興工事に加え台風被害に係る復旧工事が今後とも高水準で推移することが見込まれることから、引き続き、建設労働者や自動車運転者に係る法定労働条件の履行確保を図る必要がある。</p> <p>○ 「いわてリアス宣言」に基づき、工事関係者が各種の取組を行っているところであるが、平成 30 年度も引き続き多くの復旧・復興工事予定されており、一部には終盤に入り工期に間に合わせるために、現場代理人等の長時間労働が懸念される。</p> | <p>の履行確保を図るため、引き続き、計画的に監督指導、集団指導等を実施していくとともに、労働者から寄せられた申告・相談等に対しては迅速かつ的確に対応する。</p> <p>○ 「いわてリアス宣言」に基づく取組状況の効果検証の結果を関係機関、業界団体等に広く周知するとともに、平成 30 年度も引き続き「いわてリアス宣言」の周知啓発を図り、同宣言に基づく取り組みの推進について、復興工事関係者連絡会議等において働きかけを行う。</p> |
|--|---|--|

(3) 震災復興関連求人への充足促進のための各種取組

| 平成 29 年度における実施状況 | 課 題 | 平成 30 年度への対応 |
|---|--|---|
| <p>○ 求人受理時や事業所訪問により、求人者に対して正社員求人への転換及び求職者ニーズに合わせた求人条件緩和指導を積極的に行い、また、賃金の改善等の</p> | <p>○ 人手不足の状況から賃金の改善に応じる求人者が増えているが、賃金の改善が応募の増加につながらない場合もあり、改善に応じた求人をもどのようにして充</p> | <p>○ 賃金の改善に応じた求人への充足対策として、リフレッシュ求人への掲載や特化求人として求人情報端末で閲覧できるようにする。また、求人充足会議の支援対</p> |

| | | |
|---|---|---|
| <p>雇用管理改善も提案した。応じられない求人については、少なくとも仕事内容欄の記載充実を促し、助言指導を行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 求職者に対しては、求職者担当者制の支援対象者とし、希望職種の転換も含めマッチングを強化した。 ○ 事業所見学会とミニ面接会の開催を積極的に開催し、参加者を増加させるためにセット開催や中規模な面接会も開催した。 ○ 求職者が必要な資格を取得できるよう公的職業訓練で建設関連分野の訓練コースを設置した。 ○ 求人情報を管内各自治体窓口の他、スーパーやコンビニの店頭で常備し、また、求人情報を管内各自治体HPへの掲載、コミュニティFM局を通じた求人情報の提供を行った。 ○ 週刊求人情報のほかに、水産加工業に特化した求人情報を作成した。 ○ 企業情報マップを作成して、求職者への情報提供に活用している。 ○ 沿岸4所において、水産加工業等の事業所見学会やミニ面接会を実施している。 | <p>足させるかが課題である。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ これまでの職業経験を活かせる職種への転換を促しているが、転換に応じる求職者が少ないのが課題である。 ○ 積極的に開催しているが、参加事業所の固定化等により参加者が減少している。参加者を増やせる事業所の確保が課題である。 ○ 求職者の減少もあり、訓練受講者の確保が課題となっている。 そのため、職業訓練の周知、広報及び職業訓練が必要な者に対する確に訓練へ誘導することが必要となっている。 ○ 自治体ホームページへの未記載の自治体（山田町）がまだあることから引き続き掲載依頼を行う必要がある。 ○ 沿岸部の水産加工工の有効求人倍率が2.69倍（平成30年1月）で人手不足の状態が続いているが、就職率が28.2%と依然として低迷していることから、求職者ニーズに合ったマッチングの強化が課題である。 | <p>象求人として充足促進を図る。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 事業所見学会や求人説明会への参加を促すが、様々な業種の事業所が参加するものとする事で、希望職種以外の職種への理解も深めることとする。 ○ 人手不足の解消には求職者へのPRが必要であることを引き続き事業所へ周知し、参加事業所が固定化されないように企画することとする。 ○ 建設関連分野の職業に興味をもってもらうために、事業所見学会と職業訓練説明会を積極的に開催し、求職者に対して訓練内容を詳細に周知する。 ○ 自治体のPRにもつながるメリット等を引き続き説明しながら掲載依頼に努める。 ○ 水産加工工を希望する求職者の希望を把握し、求人者へ条件緩和指導を行うことによりマッチングの促進を図っていく。就職意欲が低い者には、早期再就職のメリットを説明したり、事業所見学会やミニ面接会への参加勧奨に努める。 |
|---|---|---|

| | | |
|---|--|--|
| <p>【30年1月末現在】</p> <ul style="list-style-type: none"> 見学会実施回数：17回（3回） ミニ面接会実施回数：61回（13回） | | |
|---|--|--|

(4) 本格復興に向けた安定的な雇用確保への支援

| 平成29年度における実施状況 | 課 題 | 平成30年度への対応 | | | | | | |
|--|------------|------------|--------|---------|------|----------|--|--|
| <p>○ 事業復興型雇用確保事業の推進【29年12月末現在】</p> <p>※（ ）内は平成28年度計</p> <table> <tr> <td>雇用創出目標</td> <td>272人（800人）</td> </tr> <tr> <td>事業所認定数</td> <td>0人（20所）</td> </tr> <tr> <td>雇用者数</td> <td>0人（105人）</td> </tr> </table> | 雇用創出目標 | 272人（800人） | 事業所認定数 | 0人（20所） | 雇用者数 | 0人（105人） | <p>○ 沿岸の人手不足対策として、今年度から導入された「住宅支援費助成」（沿岸12市町村に所在する事業所が、宿舍の新規借上げ、追加借上げ、住宅手当の新規導入により手当の拡充を行った場合には、1事業所に付き240万円を上限として助成。）を平成29年10月31日から受付開始したことから、県と連携して活用を促す必要がある。</p> | <p>○ 当該事業の対象となる沿岸12市町村を管轄するハローワークにおいて、事業説明のリーフレットを活用して窓口配布や事業所訪問時等での周知に取り組む。</p> |
| 雇用創出目標 | 272人（800人） | | | | | | | |
| 事業所認定数 | 0人（20所） | | | | | | | |
| 雇用者数 | 0人（105人） | | | | | | | |

2 「働き方改革」の推進などを通じた労働環境の整備・生産性の向上

(1) 非正規雇用労働者の待遇改善、長時間労働の是正等

ア 非正規雇用労働者の正社員転換・同一労働同一賃金の実現に向けた待遇改善の推進

| 平成29年度における実施状況 | 課 題 | 平成30年度への対応 |
|---|---|---|
| <p>○ 非正規雇用労働者待遇支援センターを活用した非正規雇用労働者の待遇改善の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> 5月に盛岡市に開設した「非正規雇用労働者待遇改善支援センター」で相談業務等を開始した。相談等件数は2月末現在32件。 <p>○ 「岩手県正社員転換・待遇改善実現プラン」による支援の強化</p> <ul style="list-style-type: none"> 労働局幹部による経済団体等5団体への要請を実施した。 雇用環境・均等室と連携のもと、事業主対象のセミ | <p>○ 同一労働同一賃金に対する事業主の意識が低いことと、「非正規雇用労働者待遇改善支援センター」の認知度が低いことから、センターの活用が促進されるよう更なる周知・広報の工夫が必要である。</p> <p>○ 説明会、セミナーを30回開催し周知を図っているが、前年度と比較すると正社員化コースは146.7%増加、人材育成コースは52.9%減となり、人材育成コースについての利用増加を図る必要がある。</p> | <p>○ 「働き方改革推進支援事業」として、新たに「働き方改革推進支援センター」を設置し、同一労働同一賃金ガイドライン案等を参考とした企業における非正規雇用労働者の処遇改善等に向けた取組みを支援することから、あらゆる機会を捉えて当該支援事業の周知を図り、当該センターの利用促進を図る。</p> <p>○ 同一労働同一賃金のガイドライン案が示され、法整備に向けた準備が進められていることを踏まえ、法施行に当たっては十分な準備期間が必要であることから、事業主セミナー、事業主説明会等あらゆる機会を捉えて周知を行うとともに、正社員転換・待遇</p> |

| | | |
|---|--|--|
| <p>ナー・説明会等あらゆる機会を捉えて、キャリアアップ助成金等の積極的な周知を促した。</p> <p>*説明会・セミナー開催回数 30 回 (1 月現在)</p> <p>*キャリアアップ助成金：正社員化コース 485 人 (304 人)、 人材育成コース 46 人 (87 人) (1 月末現在)</p> <p>*トライアル雇用助成金 (一般トライアルコース) 144 件 (159 件) (1 月末現在)</p> <p>() 内の人数・件数は平成 28 年度 1 月末現在</p> <p>○ 無期転換ルール周知啓発及び有期雇用特別措置法の円滑な施行 有期雇用労働者からの申込により、有期労働契約から無期労働契約に転換できる「無期転換ルール」に基づく申込権が平成 30 年 4 月から発生することから、各種会議やセミナー等の機会を活用して制度についての周知啓発を行ったほか、「無期転換ルール取組促進キャンペーン」期間 (9～10 月) にあたっては、労働局長をはじめ労働局幹部が使用者団体や県、管内の主要企業等を訪問して、周知啓発の要請を行った。 また、各種会議やセミナー等における「無期転換ルール」の周知の際には、有期雇用労働者等に関する特別措置法についての周知啓発も併せて行うとともに、事業主から提出された特例認定の申請について、認定要件に基づき的確な審査を行った。</p> <p>※29 年度上半期セミナー等における周知回数 21 回 ※29 年度上半期 申請件数 70 件 認定件数 53 件 (28 年度認定件数 37 件)</p> <p>○パートタイム労働法の履行確保 ・訪問事業所数は前年度に比べ増加 ※平成 30 年 2 月末現在、() は前年同期</p> | <p>○ 無期転換ルールの制度に関する相談が増加しており、一部には基本的な事項についての理解が不足している事業主からの相談も見受けられるほか、有期雇用特別措置法に基づく特例認定の申請が大幅に増加している。</p> <p>○ 平成 27 年 4 月に施行された改正法に対応していない事業所が未だ見受けられるため、効果的・効率的に指導を行う必要がある。</p> | <p>改善をした場合に利用できる助成金について積極的な周知を図る。 また、各ハローワーク所長等幹部の計画的な訪問による周知の他、労働局幹部による経済団体等への働きかけを実施する。</p> <p>○ 引き続き各種会議やセミナー等、あらゆる機会を活用して周知啓発を図るほか、認定申請について、認定要件に基づく的確な審査を行う。</p> <p>○ パートタイム労働者の割合が高い事業所を中心に事業所訪問と併せて集団指導などを実施する。</p> |
|---|--|--|

| | | |
|--|--|--|
| <p>訪問事業所数 125 社 (117 社) うち助言・指導事業所数 122 社 (107 社) 助言・指導件数 481 件 (385 件) [労働条件の文書交付 92 件、賃金の決定方法 90 件、 相談のための体制整備 77 件、就業規則の作成手続 64 件、通常の労働者への転換措置 64 件] <数値目標達成状況> 2 月末まで助言・指導を行った事業所に対する是正・ 改善事業所割合 97.3 % (年間目標 90%以上)</p> | | |
|--|--|--|

イ 過重労働解消に向けた取組、過労死等防止対策の推進等

| 平成 29 年度における実施状況 | 課 題 | 平成 30 年度への対応 |
|--|--|---|
| <p>○ 長時間労働を要因とした脳・心臓疾患等に係る労災請求事案或いは時間外労働時間数が 80 時間超の事業場に対する監督指導等を重点的に実施しており、「時間外労働・休日労働に関する協定届」(36 協定) から過重労働が懸念される事業場に対しては、届出時における窓口指導を行うほか、自主点検、集団指導、監督指導を実施した。また、労災請求が行われた事業場に対する監督指導を実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・自主点検実施事業場数(平成 29 年 1 月～12 月の 36 協定届出分) 613 事業場(前年同期 911 事業場) ・監督指導実施事業場数(平成 29 年 1 月～平成 30 年 1 月) 158 事業場(前年同期 211 事業場) <p>○ 本年 1 月新たに策定された「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずるべき措置に関するガイドライン」については、あらゆる機会において資料を配布し周知を図った。</p> | <p>○ 岩手県の総実労働時間は 1,888 時間と全国平均を 104 時間上回っており、過重労働に係る情報や相談も高水準で推移し、過労死等の事案も発生していることから、引き続き、過重労働が懸念される事業場に対して的確な監督指導等を行っていく必要がある。</p> <p>○ 労働時間管理に係る相談も寄せられており、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずるべき措置に関するガイドライン」に沿った取組についての指導等が必要。</p> | <p>○ 過重労働による健康障害の発生が懸念される事業場に対して、引き続き、的確な監督指導を実施するとともに、重大かつ悪質な事案に対しては、司法処分を含め厳正に対処する。</p> <p>○ 県内労使団体への過重労働解消に向けた要請を実施する。</p> <p>○ 過労死等防止対策推進シンポジウムを開催し、過労死等を防止することの重要性について周知啓発を行う。</p> <p>○ 引き続き「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずるべき措置に関するガイドライン」については、各種会議等あらゆる機会において資料を配布し周知を図る。</p> |

ウ 最低賃金と生産性の向上

| 平成29年度における実施状況 | 課 題 | 平成30年度への対応 |
|--|---|---|
| <p>○ 岩手県最低賃金については、最低賃金審議会委員の協力を得て、8月7日に岩手地方最低賃金審議会会長から改正の答申を受け、改正前の時間額716円を22円引き上げ（引上げ率：3.07%）738円に改正決定。（11年ぶりに10月1日発効）</p> <p>○ 岩手県特定（産業別）最低賃金額については、10月31日に岩手地方最低賃金審議会会長から決定・改正の答申を受け、5産業の最低賃金を決定及び改正決定。（12月30日発効）</p> <p>○ 岩手県最低賃金及び岩手県特定（産業別）最低賃金額について、国・県の機関、市町村、労働者・使用者団体、商工・事業者団体、労働保険事務組合、教育機関及び求人情報誌発行会社等401機関等を対象に、広報誌（紙）・HPへの掲載依頼、ポスターの掲示、リーフレットの配置依頼を実施。</p> | <p>○ 岩手地方最低賃金審議会における調査審議が円滑に行われるよう、早期に日程調整を行い、審議計画を確定した上で、公労使委員の意見を尊重した運営を図る必要がある。</p> <p>○ 岩手県最低賃金に係る市町村広報誌への掲載は、33市町村のうち29市町村に止まっている。 また、岩手県特定（産業別）最低賃金に係る市町村広報誌への掲載は、33市町村のうち17市町村に止まっている。 （平成30年2月末現在）</p> <p>○ 平成29年度に実施した最低賃金の履行確保に係る重点監督指導（平成30年1月末現在速報）の結果、214事業場のうち、16事業場に違反が認められている。（違反率7.5%） また、監督実施事業場の労働者数3,360人のうち、77人が最低賃金未満となっている。 （未満労働者の比率2.3%） したがって、効果的な周知及び実効性のある監督指導を実施する必要がある。</p> | <p>○ 岩手地方最低賃金審議会において、中央最低賃金審議会が示す目安額を参考としつつ、県内の経済動向及び地域の実情などを踏まえた調査審議が円滑に行われるよう努め、早期発効を目指す。</p> <p>○ 最低賃金は、賃金の低廉な労働者の労働条件の改善を図るセーフティーネットとして機能するものであることから、改正された最低賃金額について、地方公共団体及び労使団体等の広報誌などを通じて、効果的な周知を図る。 特に、市町村広報誌への掲載については、粘り強く依頼を継続し、100%の掲載に努める。</p> <p>○ 1月～3月にかけて、最低賃金の履行確保に主眼をおいた集中的な監督指導を実施する。</p> |

○ 業務改善助成金等の活用について、自治体や事業主団体等に対しリーフレットの送付や個別の訪問要請により周知・広報依頼を行うとともに、7月に開催した改正育児・介護休業法等の説明会の開催案内や、9月の「無期転換ルール」キャンペーン期間の周知等に併せ、事業主に直接リーフレットを送付するなど、各種の機会を活用し、非正規雇用労働者の賃金引上げ等の待遇改善の支援に向けたキャリアアップ助成金と一体的な周知・広報を行った。

※ 平成30年2月末現在 業務改善助成金申請件数10件（前年同期11件）

○ 最低賃金引上げ等、賃金制度改善を支援する「岩手県最低賃金総合相談支援センター」（岩手県社会保険労務士会委託）における平成30年2月末現在の相談件数は129件（前年同期131件）で、専門家派遣は38件（前年同期8件）となっている。

○ 岩手県信用金庫協会（平成29年12月）と「働き方改革に関する包括連携協定」を締結し、地方銀行3行とは3月末までに締結予定である。

○ ハローワーク窓口等での周知に加え、労働局各部室主催の事業主向けセミナー、説明会等あらゆる機会を捉えて、生産性の向上を図る企業に対して、割増しがある助成金等の説明、周知を積極的に実施した。

1月末現在で、申請件数68件、生産性要件に該当して割増し支給決定件数は54件である。

*説明会・セミナー開催回数30回（1月現在）

*キャリアアップ助成金：正社員化コース485人（304人）、

○ 業務改善助成金の申請件数が低調なことから、更なる周知・広報を行う必要があり、活用が促進されるよう周知・広報の仕方に工夫が必要である。

○ 相談件数は前年度と比べ横這いとなっているが、専門家派遣件数は大幅に増加しており、引き続き周知・広報を行う必要がある。

○ 金融機関職員に対する助成金等の説明会（平成30年3月実施予定）の実施が、信用金庫職員のみで地方銀行職員に対しては未実施である。

○ 説明会、セミナー等あらゆる機会を捉えて、割増しのある助成金等について説明を行っているが、引き続き周知に取り組む必要がある。

○ 業務改善助成金等の活用について、最低賃金額の周知と併せた広報を実施するとともに、同助成金の活用事例を発信し、更なる活用促進を図る。

○ 「働き方改革推進支援事業」として、新たに「働き方改革推進支援センター」を設置し、企業における生産性向上による賃金引上げに向けた取組みを支援することから、あらゆる機会を捉えて当該事業の周知を図り、当該センターの利用促進を図る。

○ 地方銀行職員に対して、労働関係助成金の説明を平成30年度の早い時期に実施するとともに、金融機関等を通じて、割増しのある助成金等の更なる周知を徹底する。

○ 地方銀行職員に対して、労働関係助成金の説明を平成30年度の早い時期に実施するとともに、金融機関等を通じて、割増しのある助成金等の更なる周知を徹底する。（再掲）

| | | |
|---|--|--|
| 人材育成コース 46 人 (87 人) (1 月末現在) ＊トライアル雇用助成金 (一般トライアルコース) 144 件 (159 件) (1 月末現在) (再掲) ＊業務改善助成金交付決定 8 件 (1 件) () 内の人数・件数は平成 28 年度 1 月末現在 | | |
|---|--|--|

エ 働き方・休み方改善等ワーク・ライフ・バランスの実現

| 平成 29 年度における実施状況 | 課 題 | 平成 30 年度への対応 |
|--|---|---|
| <p>○ 長時間労働の是正や非正規雇用労働者の待遇改善等、「働き方改革」の推進等を通じた労働環境の整備・生産性向上を図るため、労働局長をはじめ局幹部が県内経済に大きな影響力のある各業界の主要企業や、その地域において影響力がある有力な中堅・中小企業等の経営トップに対して、「働き方改革」に向けた取組みの要請 (原則月 1 回) を行ったほか、6 月に「働き方改革」の一環として、夏の生活スタイルを変革する運動である「ゆう活」について、労働局長をはじめ局幹部が労使団体等を訪問して、周知啓発の要請を行った。</p> <p>また、働き方・休み方改善コンサルタントは、人手不足が顕在化し、長時間労働を余儀なくされている介護事業場等を中心に個別訪問の対象とし、助言・指導を行ったほか、職員及び雇用均等指導員による均等 3 法の報告徴収時にも、「労働時間等見直しガイドライン」等を配布の上説明し、「働き方改革」への取組みについての働きかけを行った。</p> <p>さらに、労働局長等による「働き方改革」の取組みに係る企業の経営トップへの要請や、働き方・休み方改善コンサルタントによる企業への個別訪問の際には、「働き方・休み方改善指標活用事例集」等を配布の上説明し、「働き方・休み方改善指標」につい</p> | <p>○ 岩手県の年間総労働時間は、経年で全国平均と比べて長い状況となっており、年次有給休暇の取得率は、経年で全国平均より低い状態となっていることから、地域の働き方の特性や課題の分析を行い、県や関係団体等と連携の上、地域の実情に応じた「働き方改革」を進める必要がある。</p> <p>また、これまで労働局長により管内主要企業への要請を行ってきたが、管内全体に「働き方改革」を浸透させ、機運の醸成を図るためには、管内の大半を占める中小企業等への理解の促進を図る必要があることから、引き続き労働局長をはじめ局幹部により、中小企業等を含めた企業トップに対する働きかけを積極的に行う必要がある。</p> <p>※年間総労働時間 (平成 28 年度：企業規模 30 人以上) 岩手 1,885 時間 全国 1,783 時間 (全国 4 番目の長さ) 資料出所：厚生労働省「毎月勤労統計調査」</p> <p>※年次有給休暇取得率 (平成 28 年度) 岩手 48.07% 全国 50.95% (全国 37 番目の取得率) 資料出所：北海道中小企業団体中央会 「平成 29 年度中小企業労働事情実態調査報告書」</p> | <p>○ 「働き方改革」に向けた取組みへの要請について、管内全体に裾野を広げ、機運の醸成を図るため、「岩手労働局働き方改革推進本部」の下、労働局長をはじめ局幹部により、管内の主要企業及び中小企業等の経営トップに対する働きかけを積極的に行うほか、働き方・休み方改善コンサルタント等の積極的な活用により、中小企業等を中心に個別訪問の対象とし、計画的な助言・指導を行うとともに、「働き方改革推進支援事業」として、新たに設置される「働き方改革推進支援センター」と連携した取組を推進する。</p> <p>また、労働局幹部による、企業の経営トップに対する要請や、働き方・休み方改善コンサルタントによる企業への個別訪問の際には、「働き方・休み方改善指標活用事例集」を配布の上説明し、「働き方・休み方改善指標」についての普及啓発を行う。</p> <p>さらに、県や各構成団体 (いわてで働こう推進協議会) と連携し、「働き方改革」の取組みに係る優良事例等の普及啓発を推進するとともに、地域の実情に応じた取組を推進する。</p> |

| | | |
|--|--|--|
| <p>ての普及啓発を行った。</p> <p>なお、県が設置した「いわてで働こう推進協議会」において、「いわて働き方改革推進運動」を展開していることから、当該協議会等に参画し、各構成団体の取組状況等についての情報交換・情報共有等を行うとともに、当該推進運動における優良事業場を表彰する「いわて働き方改革アワード」の審査委員に就任し選考にあたったほか、優良事例の普及啓発を推進するための「いわて働き方改革推進セミナー」等にも参加し積極的に協力を行った。</p> <p>※企業トップ等への訪問要請件数 平成30年2月末現在 18件（前年同期 11件）</p> <p>※働き方・休み方改善コンサルタント等による助言・指導 平成30年2月末現在 308件（29年度計画件数 243件 進捗率 126.7%）</p> | | |
|--|--|--|

(2) 人材確保対策の推進や労働生産性の向上等による労働環境の整備

ア 全産業の労働生産性の向上

| 平成29年度における実施状況 | 課 題 | 平成30年度への対応 |
|--|--|---|
| <p>○ 助成金を通じ中小企業等の人材育成の取組を支援した。</p> <p>【支給決定件数】※1月末現在</p> <ul style="list-style-type: none"> ・キャリアアップ助成金 263件（対前年同期+63件） ・人材開発支援助成金 337件（ ” +40件） | <p>○ 更なる生産性の向上を図るため、制度の利用促進に向けた一層の周知・広報が必要である。</p> | <p>○ 事業主等を対象とした各種説明会や会議等の機会の活用及び関係団体や各市町村の広報等媒体を活用し、効果的な広報・周知を実施する。また、金融機関を通じての効果的な周知を実施する。</p> |
| <p>○ 生産性向上支援訓練申込事業所数 ※1月末現在 6社47人（新規事業）</p> | <p>○ 本年度からの新規事業であり、制度の利用促進に向けた更なる周知・広報が必要である。</p> | <p>○ 事業主等を対象とした各種説明会や会議等の機会の活用及び関係団体や各市町村の広報等媒体を活用し、効果的な広報・周知を実施する。</p> |
| <p>○ 公的職業訓練の状況（離職者向け）※1月末現在</p> <ul style="list-style-type: none"> ・求職者支援訓練【目標雇用保険就職率 基礎55% 実践60%】 | <p>○ 雇用情勢が改善している中、受講者数の確保が課題である。1月末現在、いずれの職業訓練も目標とする</p> | <p>○ 受講生の募集については、各ハローワーク、訓練実施機関の連携により、訓練説明会や見学会等を適宜効</p> |

| | | |
|--|---|--|
| <p>基礎コース 受講者数 110 人 (前年度計 172 人) 充足率 48.4% (" 58.3%) 就職率 55.3% (" 65.4%)</p> <p>実践コース 受講者数 223 人 (" 284 人) 充足率 55.3% (" 54.1%) 就職率 60.0% (" 60.4%)</p> <p>・委託訓練【目標就職率 28 年度 70% , 29 年度～75%】 受講者数 1,043 人 (前年度計 1,298 人) 充足率 85.2% (" 83.1%) 就職率 83.4% (" 78.3%)</p> <p>・施設内訓練【目標就職率 80%】 受講者数 246 人 (前年度計 329 人) 充足率 60.4% (" 75.3%) 就職率 85.9% (" 90.0%)</p> <p>○ 子育て中の女性に配慮した訓練の状況 ※1 月末現在 ・短時間訓練 2 コース (前年度計 1 コース) ・託児付訓練 8 コース (" 6 コース)</p> <p>○ 長期高度人材育成コース ※委託訓練により国家資格の取得等を目指す 2 年の訓練を実施 ・29 年度 介護福祉士養成科 5 コース 受講者 21 人 保育士養成科 3 コース 受講者 22 人</p> <p>・30 年度 介護福祉士養成科 3 コース 定員 24 人 保育士養成科 4 コース 定員 40 人 コンピュータ・システム科 1 コース 定員 10 人 調理師科 1 コース 定員 10 人 理容師科 3 コース 定員 30 人 美容師科 2 コース 定員 20 人</p> | <p>就職率と同値又は上回っている状況であるが、受講生の募集において最大の売りは高い就職率であり、更なる就職率の向上に向けた取組が必要である。</p> <p>○ 女性に対するリカレント訓練の強化のため、短時間訓練、託児付訓練とも、訓練ニーズを検証しながら、必要に応じ規模の拡充等の検討・取組が必要である。</p> <p>○ 30 年度開講分について、定員の充足に向けた取組が必要である。</p> | <p>果的に組み合わせるなど工夫しながら、更なる募集を行う。</p> <p>就職率の向上及び定着促進等に向けて、高障求機構、県との連携し、行政と訓練実施機関等が注力すべき支援で補完すべき内容を見定め、その強化に取組む。</p> <p>○ 引き続き、高障求機構、県と連携しながら、訓練実施機関を対象としたセミナーを活用し、または各訓練機関を訪問して託児付き訓練等の開講に向けた要請を実施する。</p> <p>○ 県の予算が確定する年度末を待たず、差支えない範囲で、長期訓練の開講に向けた告知の実施について、県と協議しながら進めていく。</p> |
|--|---|--|

| | | |
|--|---|--|
| <p>○ 岩手県信用金庫協会（平成 29 年 12 月）と「働き方改革に関する包括連携協定」を締結した。 地方銀行 3 行との間で 3 月末までには締結する予定である。 *説明会・セミナー開催回数 30 回 *キャリアアップ助成金：正社員化コース 485 人（304 人）、人材育成コース 46 人（87 人）（1 月末現在） *トライアル雇用助成金（一般トライアルコース）144 件（159 件）（1 月末現在） （ ）内の人数・件数は平成 28 年度 1 月末現在（再掲）</p> | <p>○ 金融機関職員に対しての助成金等の説明会の実施が、信用金庫職員のみで（平成 30 年 3 月実施予定）地方銀行職員に対しては未実施である。</p> <p>○ 金融機関と連携した事業所訪問についても、信用金庫職員のみで（平成 30 年 3 月末までに実施予定）地方銀行職員に対しては未実施である。</p> | <p>○ 地方銀行職員に対して、労働関係助成金の説明を 30 年度の早い時期に実施するとともに、金融機関等を通じて、割増しのある助成金等の更なる周知を徹底する。また、金融機関の各支店への労働関係助成金のリーフレットの配架による周知を図る。</p> <p>○ 金融機関と連携した事業所訪問について、岩手県信用金庫協会及び地方銀行 3 行と調整を図り実施する。</p> |
|--|---|--|

イ 人材不足分野等における人材確保対策の総合的な推進

| 平成 29 年度における実施状況 | 課 題 | 平成 30 年度への対応 |
|--|---|--|
| <p>○ 職場定着支援助成金の見直しや、建設労働者確保育成助成金の対象メニューの拡充等の周知・制度活用促進のため、事業主向けセミナー、説明会において説明し積極的な利用を促した。 *職場定着支援助成金制度（各雇用管理制度助成コース）計画認定件数 25 件（12 月末現在）</p> <p>○ 建設分野における雇用管理改善促進事業について、実質 10 月からの事業開始であったが、毎月 1 回コーディネーター及びアドバイザー出席の会議を開催し進捗状況の確認をするとともに、事業所へのアドバイス等について指示することができた。また、雇用管理改善啓発セミナーを 11 月に開催し、魅力ある職場づくり実践セミナーを 3 月（予定）に開催した。</p> | <p>○ 職場定着支援助成金の（各雇用管理制度助成コース）の申請はあるが、建設労働者確保育成助成金の制度導入助成金の申請は前年度と同様に 0 件であった。</p> <p>○ 実質 10 月からの事業開始のため、対象となる事業所の絞込みに手間取ったことから、個別支援事業所 13 社以上の実施ができなかった。</p> | <p>○ 建設労働者確保育成助成金について、積極的な利用促進を図るため岩手県建設業協会に対して傘下企業への当該助成金周知を依頼するとともに、各ハローワークに対し、求人申込時や事業所訪問等あらゆる機会を捉えて周知する。</p> <p>○ 対象事業所の選定について、委託契約締結後速やかに選定できるよう、岩手県建設業協会と連携し各支部単位から推薦の協力が得られるよう依頼する。</p> |

| | | |
|--|---|---|
| <p>○ 局主催の雇用管理改善セミナーを1月までに4回実施したほか、局幹部講師による講演を3回実施した。 (1月末現在)</p> <p>○ 福祉分野においては、盛岡所に設置する「福祉人材コーナー」を中心に、自治体等関係機関と連携し、各種情報提供、有資格者等への詳細な求人情報の提供を行ったほか、セミナー、施設見学、ミニ面接会を実施した。 うち介護分野では、「介護の日」の前後に全ハローワークで就職面接会等を実施し、マッチング促進を図った。 保育分野では、平成30年1月から3月まで、未充足求人へのフォローアップ、管理選考や就職面接会等を集中的に実施している。 【介護、看護、保育分野の就職件数（平成30年1月末現在）】 2,501人（前年同期2,433人）</p> <p>○ 建設分野においては、未充足求人のフォローアップは各所とも継続して実施した。事業主向けセミナーを、岩手県建設業協会との連携の下、上半期にセミナーを実施した。各所においては、ミニ面接会等を各所で実施した。 小冊子「《未来をつくる》」建設業岩手の建設業で働く魅力を紹介します！」を各所にデータ配付し、建設業の魅力の発信に活用した。</p> | <p>○ 局主催の雇用管理改善セミナーの開催が4か所であったことから県内全地域をカバーできなかった。</p> <p>○ 福祉分野に限らず、他の人手不足分野（建設・警備・運輸）にも対象を広げ雇用管理改善やマッチング支援を強化し、更なる人材確保対策を推進する必要がある。</p> <p>○ 事業主向けセミナーの開催は1回のみであった。各所においてミニ面接会を実施したが、参加求職者が0人という場合もあった。</p> | <p>○ 「魅力ある職場づくり」を推進するために、人材不足分野の各団体に対して、共催によるセミナー開催の実施ができるよう年度の早い段階で調整を図り県内全地域で実施する。</p> <p>○ 「福祉人材コーナー」を拡充し、福祉分野に加え、建設、警備、運輸の人手不足分野について、総合的に人材確保支援を実施する。</p> <p>○ 事業主セミナーについては、事業所が参加しやすくするために、岩手県建設業協会と連携し支部単位の開催ができるよう年度の早い段階で調整を図り県内全地域で実施する。</p> |
|--|---|---|

(3) 地方創成の推進

ア 地方自治体と一体となった雇用対策

| | | |
|----------------|-----|------------|
| 平成29年度における実施状況 | 課 題 | 平成30年度への対応 |
|----------------|-----|------------|

| | | |
|---|--|--|
| <p>○ 地方自治体と岩手労働局の雇用対策協定に基づいた各種雇用対策の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> 岩手県と岩手労働局の雇用対策協定 平成 29 年 3 月 22 日、平成 28 年度岩手県雇用対策協定運営協議会を開催し、平成 29 年度事業計画を策定。 岩手県と岩手労働局が連携し、求職者の就職促進と人手不足職種を中心とした県内企業の人材確保や労働生産性向上のための支援を実施。 北上市と岩手労働局の雇用対策協定 平成 29 年 4 月 27 日、平成 28 年度北上市雇用対策協定運営協議会を開催し、平成 29 年度事業運営計画を策定。 北上市と岩手労働局が連携し、新卒者の県内就職支援、生活保護者等の就労自立支援、障害者の就労支援を実施。 <p>○ 地方自治体と岩手労働局の協定に基づいた一体的実施事業の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> 岩手県との一体的実施事業 平成 29 年 3 月 22 日、平成 28 年度岩手県総合就業支援拠点一体的運営協議会（事務局：岩手県雇用対策・就労支援室）が開催され、平成 29 年度事業運営計画を策定。 「県中央総合就業支援拠点」「県南総合就業支援拠点」において、労働局が行う職業紹介と岩手県が行う U・I ターン希望者をはじめとする就労支援事業を一体的に実施。 盛岡市との一体的実施事業 平成 29 年 3 月 24 日、平成 28 年度生活保護受給 | <p>○ 県内全域において新規求職者が減少傾向にある中で、希望職種のミスマッチや人手不足が生じている。 一方、県北、沿岸及び盛岡地域において、事業所閉鎖、工場休止などが発生しており、国、地方自治体及び商工団体等と連携し、大量離職者雇用対策本部を立ち上げるなど離職者対策を実施する必要がある。</p> <ul style="list-style-type: none"> 他の地方自治体との雇用対策協定締結に向けた取組が必要。 <p>○ 総体的に新規求職者が減少傾向にあるため、地方自治体と連携し、それぞれの強みを生かした就職対策を実施することで、新規求職者の確保につなげる必要がある。</p> <ul style="list-style-type: none"> 「ハローワーク盛岡就労支援コーナー」については、盛岡市の児童扶養手当受給者の担当部署が別 | <p>○ 地方自治体等と連携したセミナーの実施や就職面接会の実施等の周知過程で潜在求職者の掘り起し、ジョブカフェと連携したキャリアカウンセリング等を実施する。 又、大量離職者対策については、関係地方自治体及び商工団体等と連携し、求職者の情報把握を行い、就職面談会等を開催するなど離職者対策を実施する。</p> <ul style="list-style-type: none"> 雇用対策協定の締結先拡大に向け、あらゆる機会を通じて事業周知に取り組む。 <p>○ 「ハローワーク盛岡菜園庁舎」においては、「ジョブカフェいわて」と、「奥州パーソナル・サポート・センター」においては、「ジョブカフェ奥州」及び「くらし・安心応援室」と相互に連携することで求職者確保につなげる。</p> <ul style="list-style-type: none"> 盛岡市との一体的実施事業においては、児童扶養手当受給者に対して、「生活保護受給者等就労自立 |
|---|--|--|

| | | |
|---|---|--|
| <p>者等就労支援事業運営協議会（事務局：盛岡市生活福祉課）が開催され、平成29年度運営計画を策定。</p> <p>盛岡市庁舎内に常設した「ハローワーク盛岡就労支援コーナー」を活用し、生活保護受給者等の就労支援を一体的に実施。</p> <p>○ 生活保護受給者、児童扶養手当受給者及び生活困窮者等に対して職業相談等を行い、就労による自立を促進する「生活保護受給者等就労自立促進事業」を実施。</p> <p>※ 支援対象者数 722人（昨年同月1,056人） 就職者数 671人（昨年同月768人） （平成30年1月末現在）</p> | <p>庁舎になっていることから、支援対象者の誘導方法等について検討が必要である。</p> <p>○ 生活保護受給者等で就職緊要度が比較的高い者は、既に就職している者が多いことや、福祉関係機関での相談者には、複数の問題を抱えている者、就労意欲等に問題がある者も多いことから、福祉事務所等から誘導される支援対象者が少ない状況になっているため、地方自治体とより一層の連携強化を図る必要がある。</p> | <p>促進事業」の周知が十分とは言えないことから、当該事業の周知をより一層図り、ハローワーク盛岡就労支援コーナーの利用拡大につなげる。</p> <p>○ 福祉関係機関との定期的な打合せ、ケース会議等を通じて連携を強化し、支援対象者の選定、送り出しの協力を依頼する。</p> |
|---|---|--|

イ 地域雇用対策の推進

| 平成29年度における実施状況 | 課 題 | 平成30年度への対応 |
|---|---|---|
| <p>○ 岩手県の産学官が連携し、長期安定的な雇用創出につなげる「戦略産業雇用プロジェクト」で実施する工場見学交流会について、管轄ハローワーク及び隣接ハローワークにおいて、求職者に対し積極的に周知し、1月末現在8事業所で実施して40人が参加し、面談会には15人が参加した。</p> <p>○ 平成28年度から引続き久慈地域及び平成29年7月から事業開始した二戸地域における実践型地域雇用創造事業を実施しており、管轄のハローワークにおいて、各種セミナー等の周知を求職者に対して実施するとともに、就職面接会ではハローワークと共催し、参</p> | <p>○ 内陸部での参加者が平均3.7人と少なく、参加者が1人という事業所もあった。</p> <p>○ 求職者が減少している中で、各種メニューのセミナーの参加者確保（アウトプット指標として80%以上の目標設定）が難しくなっている。</p> | <p>○ 事業の最終年度となることから、受入れ事業所の選定を早期に進められるよう県と調整するとともに、実施管轄ハローワークに対し、説明会、窓口等において積極的な周知を図るよう指示する。</p> <p>○ 雇用保険受給資格者初回説明会や認定日等あらゆる機会に求職者へ周知するとともに、各市町村の広報誌（紙）にセミナーのチラシを折込み域内全戸配付する等の周知を図る。</p> |

| | | |
|---|--|---|
| <p>加事業所の募集等について連携を図っている。</p> <p>○ 労働者を2人以上雇い入れた場合に利用できる地域雇用開発助成金について、企業誘致のツールとしても活用できることを地域における雇用機会の拡充を促進することを自治体等に積極的に周知を図った。 生産性向上要件を満たした場合に助成率がアップすること等を含め、あらゆる機会を利用しハローワーク等において積極的な周知を実施した。 *支給決定件数 17 件：雇用労働者 146 人(30 年1 月末) *支給決定件数 32 件：雇用労働者 279 人(29 年1 月末)</p> <p>○ 企業及び求職者の訓練ニーズ調査を実施した。 実施期間 6月～8月実施 10月取りまとめ 調査規模 企業 1,234社 求職者 1,303人</p> <p>○ ハローワーク訓練担当者会議と県、高障求機構、訓練実施機関、若者や子育て女性の支援団体等との意見交換会をセットにして県内3か所で行った。</p> | <p>○ 各自治体等に対しての地域雇用開発助成金の活用について積極的な周知を実施しているが、支給件数は前年度と比較してほぼ同じである。</p> <p>○ 訓練機関等に対し、地域ニーズに対する設定訓練コースの妥当性や、訓練内容の質の向上に向けた取組の必要性について、関係機関との調整が必要。</p> | <p>○ 生産性向上要件を満たした場合に助成率がアップすること等を含めて更なる周知を図る。 金融機関の各支店への労働関係助成金のリーフレットの配架による周知を図る。</p> <p>○ 就職支援サポートセミナー等の機会をはじめ、適宜、把握した訓練ニーズを各関係機関及び訓練実施機関に共有し、訓練内容へ反映させるよう調整する。</p> |
|---|--|---|

(4) 労働者が安全で健康に働くことができる職場づくり

ア～イ 長期療養が必要な労働者の治療と仕事の両立支援、第12次労働災害防止計画の着実な推進

| 平成29年度における実施状況 | 課 題 | 平成30年度への対応 |
|--|--|---|
| <p>○ 平成29年1月～12月(平成30年1月末現在速報値)の休業4日以上(全業種合計)は1,315人と、前年同期比で43人(3.4%)増加している。 ・前年同期比で増加した重点業種 建設業：276人(前年同期比+17人、+6.6%) 商業のうち小売業：142人(同+12人、+9.2%) 保健衛生業のうち社会福祉施設：89人(同+3人、+3.5%)</p> | <p>○ 休業4日以上(全業種合計)は、平成22年から平成26年まで5年連続で増加し、平成27年、28年と2年連続減少したものの、平成29年は再び増加し(平成30年1月末現在速報値)、第12次労働災害防止計画(平成25年度～平成29年度)の目標(死傷者数は平成29年までに平成24年比15%以上減(1,161人以下)、死亡者数は同20%以上減(12人以下))は達成しなかった。</p> | <p>○ 新たに策定する第13次労働災害防止計画(2018年度～2022年度)に基づき、重点業種(特に災害多発業種)や業種横断的な取組(「STOP!転倒災害プロジェクト」、「交通労働災害防止対策」)に対し、的確な監督指導・集団指導等を行うとともに、あらゆる機会を捉え団体等への要請を行う。</p> <p>○ 重点的に取り組む業種等</p> |

| | | |
|---|---|--|
| <p>道路貨物運送業：125人（同+6人、+5.0%）</p> <p>○ 死亡者数は23人と、前年同期比で5人（27.8%）増加している。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・建設業8人、林業4人、製造業3人、道路貨物運送業3人など <p>○ 各種会議・会合等の場において、局署の幹部が、労働災害多発業種等の経営トップ等に対して、労働災害防止対策の徹底、企業の自主的安全衛生活動の活発化等について要請・指導を行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・労働災害の増加している第三次産業については、全国的に昨年1年間「働く人に安全で安心な店舗・施設づくり推進運動」を展開し、当局では「小売業」、「社会福祉施設」を重点として取り組み、小売業、社会福祉施設のそれぞれ県内に本社・本部を置く企業・施設に対して局長から労働災害防止に向けての要請を行ったほか、監督指導、県と連携した説明会等を実施した。 ・死亡災害の多い林業については、災害防止団体に対して10月に局長から労働災害防止に向けての要請を行ったほか、関係事業場に対する自主点検、12月に集団指導（県内3か所）を実施した。 ・建設業については、12月に局（局長）、県県土整備部、建災防岩手県支部との合同安全パトロールをトンネル工事現場（復興道路工事現場）において実施した。 <p>○ 業種横断的な対策に係る休業4日以上の死傷者数（全業種合計）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「転倒」：327人（前年同期比+22人、+7.2%） 全業種の24.9%（前年同期比1.1ポイント増） | <p>○ 第12次労働災害防止計画期間中の労働災害発生状況を的確に分析し、第13次労働災害防止計画（2018年度～2022年度）の策定を行う。</p> <p>○ 社会福祉施設は増加傾向にあり、災害の事故の型では、「動作の反動・無理な動作」（主に腰痛）及び「転倒」で6割強を占めている。</p> <p>○ 建設業については、基準となる平成24年の255人より減ったことはなく、沿岸部の復旧・復興工事の工事量の増加に伴う労働災害の増加が影響している。しかし、本年においては、沿岸管轄4署の合計件数は減っているものの、内陸管轄署で増加しており、特に土木工事、設備工事、解体工事での災害が増えている。</p> <p>年齢別にみると50歳以上が約半数を占めているが、一方で経験年数が短い者の災害も多く、高齢者対策、転職者も含めた新規採用者への安全衛生教育が課題となるところである。</p> <p>○ 林業については、休業4日以上の死傷者数は減少しているものの、3年連続で死亡者数が3人以上となり、また平成29年は死亡した4人全員が60歳以上であることから高齢者対策や安全衛生教育が課題となるところである。</p> | <ul style="list-style-type: none"> ・製造業 機械災害の防止 ・建設業 墜落・転落災害、重機接触災害、土砂崩壊災害の防止 ・道路貨物運送業 荷役作業における災害、交通災害の防止 ・林業 伐木作業における災害の防止 ・小売業、社会福祉施設 多店舗・多施設展開企業等への指導 ・業種に共通する業種横断的対策 転倒災害防止対策（「STOP！転倒災害プロジェクト」の実施）、交通労働災害防止対策（「交通労働災害防止のためのガイドライン」の徹底）、熱中症対策等 |
|---|---|--|

| | | |
|--|--|--|
| <p>・「交通事故（道路）」：84人（同+16人、+23.5%） 全業種の6.4%（前年同期比1.1ポイント増）</p> <p>○ 業種横断的な取組としては、毎年1月から実施している「STOP！転倒災害プロジェクト」、交通安全週間等において実施した「交通労働災害防止対策」、「安全決意宣言」（災害ゼロを目指した事業者の方針・宣言を記載し、事業場内に掲示して労働者に周知する）活動等を行っている。</p> <p>・交通労働災害による死亡事故が増加したことから、災害防止団体に対して12月に局長から労働災害防止に向けての要請を行った</p> <p>○ 化学物質による健康障害防止対策及びストレスチェックの実施について、監督指導、個別指導、集団指導等により指導を行った。</p> <p>県内の労働者50人以上規模の事業場におけるストレスチェックの実施状況（労働基準監督署への実施結果報告書の提出状況）は、平成29年6月末時点で80.7%となっている。</p> <p>○ 治療と職業生活の両立支援の取組として、7月に「岩手県地域両立支援推進チーム」を設置し会議を開催したうえ、9月に各機関における相談窓口・助成金等の一覧表、周知用リーフレット（治療者用、事業場用）を作成し、HPへの掲載、集団指導・研修会等での配布、県主催のセミナーでの説明等により両立支援の周知啓発を図った。</p> | <p>○ 化学物質による健康障害防止対策について、引き続き、監督指導、個別指導、集団指導等により指導を行う必要がある。</p> <p>ストレスチェックの実施について、実施結果報告書が全ての対象事業場から提出されるよう、引き続き、監督指導、個別指導、集団指導等により指導を行う必要がある。</p> <p>○ 治療と職業生活の両立支援については、引き続き、県・関係団体等と連携し、治療と職業生活の両立支援の周知啓発を図る必要がある。</p> | <p>○ 化学物質による健康障害防止対策、ストレスチェック制度の実施や『「過労死等ゼロ」緊急対策』を踏まえたメンタルヘルス対策（パワハラ対策も含む）については、引き続き、監督指導、個別指導、集団指導等により指導を行う。</p> <p>○ 治療と職業生活の両立支援については、引き続き、県・関係団体等のほか、市町村、関係医療機関等を通じて周知啓発を図る。</p> |
|--|--|--|

ウ パワーハラスメント等の予防・解決に向けた環境整備

| | | |
|----------------|-----|------------|
| 平成29年度における実施状況 | 課 題 | 平成30年度への対応 |
|----------------|-----|------------|

| | | |
|--|--|---|
| <p>○ 全国ハラスメント撲滅キャラバンの(7/1~12/28)の一環で局内に特別相談窓口を設置。 ハラスメントに関する相談766件(いじめ・嫌がらせ602件。セクハラ53件・妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメント111件 平成29年7月~12月末現在)</p> <p>○ 各種説明会でのハラスメントに係る周知。 (平成29年4月~平成30年2月 17回)</p> | <p>○ ハラスメント対策に係る継続的な周知及び相談への的確な対応を行う必要がある。</p> | <p>○ 各種説明会等でのハラスメントに係る周知を継続して行うとともに、ハラスメントに関する相談に的確に対応する。</p> |
|--|--|---|

3 女性、若者、高齢者、障害者等の多様な働き手の参画

(1) 女性の活躍推進

ア~イ 改正男女雇用機会均等法及び改正育児・介護休業法の履行確保、女性活躍推進法の実効性確保

| 平成29年度における実施状況 | 課 題 | 平成30年度への対応 |
|--|---|---|
| <p>○ 男女雇用機会均等法に基づく指導及び周知 ・訪問企業数は前年度に比べ増加 ※平成30年2月末現在、()は前年同期 訪問企業数 128社(120社) うち助言・指導企業数 124社(107社) 助言・指導件数 283件(189件) [妊娠・出産等に関するハラスメント対策 105件、 母性健康管理の規定整備 98件、セクハラ対策 72件] ポジティブ・アクション取組助言 128件(140件) <数値目標達成状況> 2月末までに助言・指導を行った企業に対する是正割合 94.3% (年間目標 90%以上)</p> <p>○ 全国ハラスメント撲滅キャラバン(7/1~12/28)の実施期間中に説明会を開催するとともに、特別相談窓口を開設し労働者等からの相談に応じている。</p> | <p>○ 訪問企業の9割以上で助言・指導を実施しており、特に平成29年1月1日法施行において義務化された妊娠・出産等に関するハラスメント対策の未整備企業が多いことから、引き続き、指導を行う必要がある。</p> <p>○ 採用や昇進等で男女間の格差が見受けられる企業が多いことから、ポジティブ・アクションの取組みを推進する必要がある。</p> <p>○ ハラスメント対策に係る継続的な周知及び相談への的確な対応を行う必要がある。</p> | <p>○ 妊娠・出産等に関するハラスメント対策について、引き続き、効果的・効率的な指導を行う。</p> <p>○ 採用、昇進等で男女間格差が見られる企業に対して、引き続き、各企業の実情に応じた雇用管理の改善に向けたポジティブ・アクションの助言を行う。</p> <p>○ 各種説明会等でのハラスメントに係る周知を継続して行うとともに、ハラスメントに関する相談に的確に対応する。</p> |

| | | |
|---|--|---|
| <p>ハラスメントに関する相談 766 件 (いじめ・嫌がらせ 602 件。セクハラ 53 件・妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメント 111 件 実施期間中の件数)</p> <p><数値目標達成状況></p> <p>総合的なハラスメント対策の一体的な取扱いに係る説明会の実施 17 回 (年間目標 15 回)</p> <p>○ 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定促進等 (平成 30 年 2 月末現在)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・一般事業主行動計画届出総数 139 社 義務企業の届出状況 110 社 (届出率 100 %) 努力義務企業の届出状況 29 社 えるぼし認定企業 6 社 <p><数値目標達成状況></p> <p>義務企業の届出率 100% (年間目標 100%)</p> | <p>○ 行動計画の策定が義務付けられている労働者 301 人以上の義務企業の行動計画の策定・届出を徹底するとともに、労働者 300 人以下の努力義務企業の取組を進める必要がある。</p> <p>○ えるぼし認定制度の周知を図るとともに、えるぼし認定企業を増やしていく必要がある。</p> | <p>○ 義務企業の行動計画の策定・届出の履行確保を図り、努力義務企業の策定・届出等の推進を図る。</p> <p>○ 説明会等において、県内認定企業一覧表及び事例集を配付し認定制度の説明をすることにより、多くの企業に認定制度の理解を図る。</p> <p>○ えるぼし認定候補企業を把握した際は、きめ細かな取得支援を行う。</p> <p>○ くるみん認定、ユースエール認定と連携を図り、取得制度の周知及び認定支援を行う。</p> |
| <p>○ 育児・介護休業法に基づく指導及び周知訪問企業数は前年度に比べ増加</p> <p>※平成 30 年 2 月末現在、() は前年同期</p> <p>訪問企業数 145 社 (84 社)</p> <p>うち助言・指導企業数 143 社 (83 社)</p> <p>助言・指導件数 821 件 (332 件)</p> <ul style="list-style-type: none"> 育児関係 346 件 介護関係 400 件 <p><数値目標達成状況></p> <p>2 月末までに助言・指導を行った企業に対する是正・改善割合 89.2% (年間目標 90 %以上)</p> <p>○ 平成 29 年 10 月 1 日法施行において義務化された 2 歳までの育児休業等について、局主催の改正育介法</p> | <p>○ 訪問企業の全てで助言・指導を実施しており、特に平成 29 年 1 月 1 日法施行において義務化された妊娠・出産等に関するハラスメント対策の未整備企業が多いことから、引き続き、指導を行う必要がある。</p> <p>○ 是正割合については、2 月に実施した助言を多く含んでいるため低い是正割合となっている。1 月までの多くの助言は 1 か月以内に是正しており、引き続き、早期是正に取り組む必要がある。</p> <p>○ 行動計画の策定が義務付けられている労働者 101 人以上の義務企業の行動計画の策定・届出を徹底す</p> | <p>○ 規定整備に遅れが見られる中小企業を中心に企業訪問を実施し、必要な助言・指導を行う。</p> <p>○ 引き続き、早期是正を図るよう必要な指導等を行う。</p> <p>○ 説明会等による周知を図るとともに、規定整備に遅れが見られる中小企業を中心に企業訪問を実施し、必</p> |

| | | |
|---|---|---|
| <p>等説明会を行った（5回）。</p> <p>○ 次世代育成支援対策の推進（平成30年2月末現在）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・一般事業主行動計画届出総数 780 社 義務企業の届出状況 457 社（届出率 100 %） ・くるみん認定企業数 1 社、累計 28 社 ・プラチナくるみん認定企業数累計 2 社 | <p>るとともに、労働者 100 人以下の努力義務企業の取組を進める必要がある。</p> <p>○ 認定制度の周知を図るとともに、くるみん認定企業及びプラチナくるみん認定企業をさらに増やしていく必要がある。</p> | <p>要な助言・指導を行う。</p> <p>○ 義務企業の行動計画の策定・届出の履行確保を図り、努力義務企業の策定・届出等の推進を図る。</p> <p>○ くるみん認定及びプラチナくるみん認定の候補企業を把握した際は、きめ細かな取得支援を行う。</p> <p>○ えるぼし認定、ユースエール認定と連携を図り、認定制度の周知及び取得支援を行う。</p> |
|---|---|---|

ウ 女性のライフステージに対応した活躍支援

| 平成29年度における実施状況 | 課 題 | 平成30年度への対応 |
|---|--|--|
| <p>○ 県内5ハローワークにおいて「マザーズコーナー」を設置し、キッズコーナーを設けることにより、子供連れでも来所しやすい相談環境の整備等を行い、就職促進を図っている。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 求職者担当制の実施によるきめ細かな職業相談・職業紹介の実施 ・ 仕事と子育てが両立しやすい求人の確保とその検索しやすい情報の提供 ・ 各種就職支援セミナーの実施 ・ 職業訓練への誘導 等々 <p>【マザーズコーナー職業紹介状況（1月末現在）予定】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 新規求職者数 2,420 人（2,487 人） ・ 就職者数 1,053 人（1,007 人） ・ 就職率 43.5%（40.5%） <p>※（ ）内は前年同期</p> <p>○ マザーズコーナーがないハローワークにあっても、キッズコーナーの設置はないものの、就職促進のための</p> | <p>○ 少子・高齢化がますます進行する中、女性の労働市場への参加の促進は一層重要であり、出産・子育て等で離職した者に対する再就職支援を強化する必要がある。</p> <p>○ 昨今の雇用情勢の改善により求人数は一定程度の増加をみせているが、子育て中の女性に対する求人数は十分とはいえないことから、仕事と子育てが両立しやすい求人の確保とその情報提供の更なる強化を図る必要がある。</p> | <p>○ マザーズコーナーを有する所にあつては、早期再就職を希望する者等を「重点支援対象者」として選定し、求職者担当制の実施により、より一層の再就職の促進を図る。また、コーナーを有しない所にあつても、同様のサービスの展開により就職促進を図る。</p> <p>○ 新規求人等に対して、仕事と子育てが両立しやすい求人への移行を積極的に働きかけるとともに、引き続き求人検索機等においてわかり易い情報提供を図る。</p> |

| | | |
|---|--|---|
| <p>同様のサービスを展開している。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 地方公共団体等関係機関と就職支援協議会を開催し、就職支援にかかる情報交換を実施した。 <ul style="list-style-type: none"> ・ 岩手子育て女性の就職支援協議会開催（6月 29 日） ・ 地域版就職支援協議会開催（6月 6日胆江地区、7月 20日北上地区、7月 25日一関地区） ○ 地方公共団体など関係機関との連携により、各種就職支援を実施した。 <p>【主な取組み】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 子育てサポート企業を対象とした企業説明会及びミニ面接会の実施（盛岡所） ・ 釜石市労働力発掘人材マッチング事業との連携によるセミナー（釜石所） ・ 宮古市との共催によるセミナー及びライブ交流（宮古所） ・ 税務署及び年金機構との連携によるセミナー（一関所） ・ 市・町との連携による保育園入所手続き説明なども交えた応援セミナー（水沢所） ・ 子育てボランティアとの連携による出張ガイダンス（北上所） ・ 働きたい子育てママのための出張おしごと相談会（大船渡） ・ 女性のための就職相談会（二戸所） ・ 久慈市福祉事務所との連携によりハローワーク内に「保育園等情報コーナー」等の開設 | <ul style="list-style-type: none"> ○ 人手不足感がますます強まる中、出産・子育て等で離職した者の潜在的な求職者の掘り起しを図る必要がある。 | <ul style="list-style-type: none"> ○ 地方公共団体など関係機関との連携による各種セミナー、就職相談会等各種イベントの実施などにより、今まで以上に積極的に求職者の掘り起しを図る。 |
|---|--|---|

エ 母子家庭の母等の雇用対策の推進

| 平成29年度における実施状況 | 課 題 | 平成30年度への対応 |
|--|---|---|
| <p>○ ひとり親に対する各種就職支援の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 児童扶養手当受給者の「生活保護受給者等就労自立促進事業」への誘導。 ・ 8月の現況届提出時期に合わせ、地方自治体内に臨時窓口を設置し職業相談を行うなどの「出張ハローワーク！ひとり親全力サポートキャンペーン」を実施。 <p>※平成29年8月31日現在の状況</p> <p>臨時相談窓口の設置 15か所 (昨年同月14か所)</p> <p>相談件数 75件 (昨年同月43件)</p> <p>支援対象者として登録 18人 (昨年同月29人)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 特に盛岡市では、8月18日に岩手労働局長と盛岡市の副市長が懇談を行った後、盛岡市社会福祉協議会、盛岡市くらしの相談支援室とも連携した4機関合同窓口を設置した。 ・ 県内5か所のマザーズコーナーを有する所はもとより、有しない所においても各種就職支援や職業紹介の実施。 ・ 求職者に対しての求職者支援制度の周知 ・ 事業主に対しての各種助成金制度の周知 | <p>○ ひとり親家庭については、子どもの貧困化につながるケースも多いことから早期就職の促進を図る必要がある。</p> | <p>○ 家庭環境に十分配慮した職業相談・職業紹介の実施及び公共職業訓練への誘導を行うとともに、事業主へは各種助成金制度の活用を促すこと等により、早期就職促進を図る。</p> <p>また、地方自治体等との連携強化により、子どもの貧困化対策への対応も促進する。</p> |

(2) 若者の活躍推進

ア 新卒者等への正社員就職の支援

| 平成29年度における実施状況 | 課 題 | 平成30年度への対応 |
|---|--|---|
| <p>○ ジョブサポーターによる就職支援</p> <p>各ハローワークにジョブサポーターを配置し、在学者及び既卒者に対し個別支援、セミナー開催等による就職支援を実施。また、事業所へ早期求人提出の要請</p> | <p>○ 未内定者の状況やニーズを把握しながら、きめ細やかな個別支援に取り組む必要がある。</p> <p>○ 求人数が多く、学生等にとっては優位な状況となっ</p> | <p>○ 未内定者のニーズを把握し、個別のニーズに応じた相談及び求人開拓を学校等と連携して行う。</p> <p>○ 学校を通じてハローワークの利用を働きかけ、ジョ</p> |

| | | |
|---|---|---|
| <p>を行うとともに、若者のミスマッチ解消に向けた青少年雇用情報の提供、求人不受理制度について周知徹底を図った。</p> <p>【30年1月末現在】</p> <p>⇒ジョブサポーター支援による就職者数 (既卒者含む、正社員就職のみ計上) 2,186人(大卒等979人、高卒1,207人)</p> <p>⇒ジョブサポーターによる相談件数 8,288人</p> <p>⇒ジョブサポーターによる開拓求人数 3,241人</p> <p>○ ユースエール認定制度周知及び取得推進 労働局幹部や安定所長等が積極的に事業所訪問を行い、事業主に対して、制度周知及び認定取得勧奨を実施。(30年1月末時点訪問事業所数90社) また、学生に対しても、ジョブサポーターが講師を務めるセミナー等や、高校生就職ガイダンスにおいて、ユースエール認定企業掲載の労働局作成チラシを配布し周知・広報を実施。 ⇒セミナー等開催状況 【30年1月末現在】 実施回数58回 参加人数2,676人</p> <p>○ UIターン面接会の開催 岩手県等と連携し、平成30年3月大卒等予定者や一般求職者等を対象とした若者応援宣言企業優先参加とするUIターン面接会を東京都で平成29年6月9日に実施し、マッチング機会の提供を実施。 ⇒いわてで働こう！UIJターン応援面接会 参加企業：26社 参加者29人</p> | <p>ているが、入職前イメージと入職後の職場環境とのギャップにより早期離職することを防ぐため、企業情報研究等も含めた就職支援を行う必要がある。</p> <p>○ 平成30年2月末現在の認定企業数は6社となっており、事業主、求職者の双方について周知が不足している状況が見られる。</p> <p>○ 新規学卒者等を含む若者の求人環境が良好なことから、ユースエール認定制度・若者応援宣言企業に該当していても応募者が少ない状況が見られ、求職者の確保と更なる事業周知及びマッチングを進める必要がある。</p> <p>○ 昨年度より時期を早め実施したが首都圏企業をはじめ、全国的にも企業採用意欲が高く早期に内定がされている状況もあり、参加学生等の人数が昨年度を下回った。</p> | <p>ブサポーターによる個別支援等によるマッチング強化を図り、一人でも多くの学生及び生徒が、早期内定に繋がるよう取組む。</p> <p>○ 個別事業所訪問や事業所向けセミナー、会議等の場を活用し、知名度向上、自社PRにつながる制度であることを認識できるよう制度活用促進を図る。また、学生に対しても県内優良企業の認知度向上に向け、あらゆる機会を捉え周知を行う。</p> <p>○ 岩手県、ふるさと定住財団等関係機関と連携し、面接会参加企業が1人でも多く人材確保が行なえるよう、面接会開催時における周知広報を引き続き実施する。</p> |
|---|---|---|

| | | |
|--|--|--|
| | | |
|--|--|--|

イ フリーター等の正社員就職の支援

| 平成29年度における実施状況 | 課 題 | 平成30年度への対応 |
|--|---|---|
| <p>○ わかもの支援コーナー・支援窓口での支援 就職支援ナビゲーターを配置し、概ね45歳未満の方の正社員就職支援を強化。 【30年1月末現在】 ⇒わかもの支援コーナー（ハローワーク盛岡菜園庁舎に設置） 新規登録者数 1,512人 相談件数 4,475人 就職者数 344人 ⇒わかもの支援窓口（ハローワーク盛岡・花巻・一関・水沢・北上に設置） 新規登録者数 1,390人 相談件数 4,291人 就職者数 366人 ※就職者数は正社員者数</p> <p>○ トライアル雇用奨励金（45歳未満）の活用 【30年1月末現在】 ⇒開始者数 169人</p> | <p>○ フリーター等の状況や支援ニーズを把握しながら、就職支援ナビゲーターを中心としたきめ細やかな個別支援に取り組む必要がある。</p> <p>○ 一定割合で生じているフリーター等の不本意非正規労働者をハローワークへ誘導し、正社員就職に向けた就職支援を行う必要がある。</p> <p>○ トライアル雇用奨励金の活用促進のため事業所、求職者双方に対する制度周知を継続して取り組む必要がある。</p> | <p>○ フリーター求職者等のニーズを速やかに把握し就職支援ナビゲーターによる個別支援を行い、早期の正社員就職につなげる。</p> <p>○ 学生・生徒に対し、フリーター等の現状を示したリーフレット等を提示し、安定就労への喚起を図る。</p> <p>○ 長期的にフリーターとなっている若者へ対する就職支援セミナー等の実施や、正社員求人を中心としたミニ面接会等を開催する。</p> <p>○ わかもの支援窓口や事業所訪問を通じた利用案内や、若者雇用促進法に基づく認定制度による加算等の制度説明を行い、利用促進を図る。</p> |

ウ 新規学卒就職者の職場定着の促進

| 平成29年度における実施状況 | 課 題 | 平成30年度への対応 |
|---|--|---|
| <p>○ キャリア形成支援を目的としたジョブサポーターによる職業講話・就職ガイダンスの実施。 【29年9月末現在】 キャリア探索プログラム（職業講話・ガイダンス等） ⇒実施回数7回 参加者数269人</p> | <p>○ 岩手県の新規学卒者の3年以内離職率は、平成26年3月卒で大卒40.0%（全国32.2%）、高卒41.3%（全国40.8%）と全国平均を上回っている。 早期離職防止のため、就職後の職場定着支援と、入職前イメージと入職後の就労環境とのギャップを解</p> | <p>○ 卒業年次前の学生に対し、引き続き各高校等と連携し、職業講話や就職ガイダンスを実施するとともに、関係機関と連携した事業所（業界）説明会を推進する等を行い、職業選択から就職後も役立つような、キャリア教育支援の取り組みを行う。</p> |

| | | |
|---|--|--|
| <p>○ ジョブサポーターによる職場定着支援 【29年12月末現在】 ⇒対就職者アプローチ 1,084 件 ⇒対企業アプローチ 505 件 ※電話、メール、郵送、事業所訪問時の就職者へのフォローアップ</p> | <p>消できるよう、在学中からのキャリア意識の醸成を図る取組みが必要である。</p> | <p>○ 内定者向けセミナーや企業育成担当者向けセミナーの開催により高卒者の内定段階からの意識醸成と企業の育成担当者の資質やスキル向上に資する取組みを行う。</p> |
|---|--|--|

エ 若年無業者等の職業的自立支援

| 平成29年度における実施状況 | 課 題 | 平成30年度への対応 | | | | | | | | |
|--|---------|------------|--------|---------|--------|-------|------|------|---|--|
| <p>○ 若者サポートステーション（委託事業）との連携により、高校中退者をはじめとする若年無業者に対する就労支援を実施。</p> <p>○ 若者サポートステーションは盛岡、宮古、一関に設置。今年度から宮古を新設。地域支援を見直し全県に拡大。</p> <p>【支援状況（H29.4～12）】 ※3カ所合計</p> <table border="0"> <tr> <td>総利用件数</td> <td>4,535 件</td> </tr> <tr> <td>うち相談件数</td> <td>3,565 件</td> </tr> <tr> <td>新規登録者数</td> <td>185 人</td> </tr> <tr> <td>就職者数</td> <td>62 人</td> </tr> </table> | 総利用件数 | 4,535 件 | うち相談件数 | 3,565 件 | 新規登録者数 | 185 人 | 就職者数 | 62 人 | <p>○ 今年度から新たに支援対象とした地域があること。また、盛岡と宮古の若者サポートステーションは今年度から新たな受託者による運営になっていることから、地域関係機関との円滑なネットワークを構築し、地域事情を踏まえた効果的な事業続伸を図る必要がある。</p> | <p>○ 各若者サポートステーションと地域のハローワークや高校、自治体等関係機関との会議開催等、支援関係者の更なる連携を図りながら、各種セミナーや職場体験等、必要な支援を行う。</p> |
| 総利用件数 | 4,535 件 | | | | | | | | | |
| うち相談件数 | 3,565 件 | | | | | | | | | |
| 新規登録者数 | 185 人 | | | | | | | | | |
| 就職者数 | 62 人 | | | | | | | | | |

(3) 高齢者の活躍推進

ア 企業における高齢者の定年延長・継続雇用制度の促進等

| 平成29年度における実施状況 | 課 題 | 平成30年度への対応 |
|---|---|---|
| <p>○雇用確保未実施企業に対して、個別訪問による企業名公表も視野に入れた的確な助言・指導を実施</p> <p>高齢者雇用状況報告（平成29年6月1日現在）による高齢者雇用確保措置の実施状況</p> <p>【31人以上規模企業1,789社】 ※（ ）内は前年同期</p> <p>・実施済企業 1,778社 99.4% (99.4%)</p> | <p>○31人以上規模企業の高齢者雇用確保措置については、平成29年12月末現在7社が未実施となっている。</p> <p>生涯現役社会の実現を図る上でも法の履行は最低限のものであることや厚生年金の支給開始年齢の引き上げと接続の関係もあることから未実施企業の早期解消が必要である。</p> | <p>○31人以上規模以上企業については、平成29年6-1調査による高齢者雇用確保措置未実施企業はもとより、平成30年6-1調査により未実施企業が把握された場合は、早期解消に向け個別指導を行い、必要に応じ、労働局、安定所幹部による個別指導を行うとともに指導状況の進捗管理を行う。</p> |

| | | |
|---|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ・未実施企業 11社 0.6% (0.6%) ・希望者全員が65歳以上まで働ける企業割合 87.5% (86.5%) 全国1位 ・希望者全員が66歳以上まで働ける企業割合 8.7% (7.5%)、全国平均 5.7% (4.9%) ・70歳以上まで働ける企業割合 26.2% (24.1%) <p>○高齢アドバイザー制度や65歳超雇用推進助成金等高齢者雇用に関する支援制度の積極的な活用 未実施企業等に対する指導・援助 雇用確保措置を講じていない企業へ高齢者雇用アドバイザーと連携しながら個別指導を実施、また高齢雇用安定法の義務を超え、年齢にかかわらず働き続けることができる制度の普及・啓発も行った。</p> <p>【30年1月末現在】 ※（ ）内は前年同期 ・訪問件数 36社 (56社)</p> <p>平成28年10月19日に創設された65歳超雇用推進助成金の支給申請件数（申請窓口は高齢・障害・求職者雇用支援機構） 28年度支給申請件数 15件</p> <p>【30年2月6日現在】 29年度支給申請件数 96件</p> | <p>同時に生涯現役社会の実現に向け、65歳までの雇用確保を基盤としつつ、高齢者雇用安定法の義務を超え、年齢にかかわらず働き続けることが可能な企業への普及・啓発等も必要なことから29年12月から労働局において地域のリーディングカンパニー等との意見交換、普及・啓発等を実施している。</p> <p>○雇用確保措置未実施企業の把握が6月以降であるため、年度前半は未実施企業等に対する個別指導や高齢者雇用アドバイザーとの連携機会が低調であるが年度後半に入り増加している。</p> | <p>なお個別指導をもって解消できない場合は指導文書の発出、企業名公表も視野に入れた勧告を行うなど強力な指導を行う。</p> <p>また高齢者雇用安定法の義務を超え、年齢にかかわらず働き続けることが可能な企業への普及・啓発等を引き続き行う。</p> <p>専門的なアドバイスが必要な場合は高齢・障害・求職者雇用支援機構の高齢者雇用アドバイザーを有効に活用する。</p> <p>○雇用確保措置未実施企業の解消や年齢にかかわらず働き続けることが可能な企業への普及において、専門的なアドバイスが必要な場合は高齢・障害・求職者雇用支援機構の高齢者雇用アドバイザーを有効活用する。</p> <p>○高齢・障害・求職者雇用支援機構岩手支部へは引き続き問い合わせが寄せられており、各所においても窓口や事業所訪問時に助成金の周知に努める。</p> |
|---|--|---|

イ～ウ 高齢者に対する再就職支援の強化、地域における就業機の確保に向けた取組の充実

| 平成29年度における実施状況 | 課題 | 平成30年度への対応 |
|---|---|--|
| <p>○ 専用窓口の設置等担当者制による職業相談やチーム支援等による65歳以上の再就職支援を充実強化 盛岡安定所に設置している生涯現役支援窓口にお</p> | <p>○ 28年度は65歳以上求職者への取り込みが低調であったことと、29年度の目標が65歳以上求職者の就職件数になったことから、65歳以上求職者については、</p> | <p>○ 65歳求職者については、現状の取組を行う。55歳～64歳求職者については、高齢者スキルアップ就職促進事業応募者や盛岡所で開催しているシルバー向</p> |

| | | |
|---|--|--|
| <p>いて就労経験やニーズ等を踏まえたチーム支援を実施している（対象は55歳以上の求職者）。 〈チーム支援を受けた者の就職状況等〉</p> <p>【30年1月末現在】 ※（ ）内は前年同期</p> <ul style="list-style-type: none"> ・新規支援対象者数 161人（93人） ・就職件数 81人（47人） ・内65歳以上新規支援対象者数 129人（42人） ・内65歳以上就職件数 71人（12人） <p>○ 地域の実情に応じた多様な就労機会を確保するための協議会設置に向けた協力・連携 29年11月より「遠野市生涯現役いきいき促進協議会」において、生涯現役促進地域連携事業を行う。 支援メニューとしては</p> <ul style="list-style-type: none"> ・企業ニーズ調査 ・相談窓口の開設 ・事業主及び高年齢者向けセミナーの開催 ・就職ガイダンスの開催等 <p>労働局及び遠野出張所において応募勧奨及び意見交換の結果協議会設置、事業開始に至った。</p> <p>○ 臨時的・短期的・軽易な就業を希望する高年齢者の受け皿としてシルバー人材センター事業の推進 県内31シルバー人材センター取扱い状況</p> <p>【30年1月末現在】 ※（ ）内は前年同期</p> <ul style="list-style-type: none"> ・会員数 7,072人（7,065人） ・受注件数 35,754件（35,468件）派遣含 ・就業延日人員 426,052人（426,279人）派遣含 | <p>求職受理を生涯現役支援窓口で行う等取組の結果、大幅な伸びとなった。55歳～64歳求職者の生涯現役支援窓口への取り込みが伸び悩んでいる。</p> <p>○ 今後課題が生じた場合適切に対応する。</p> <p>○ 高年齢者ニーズに応じた就業機会の安定的な確保・提供が必要。また会員拡大によるシルバー人材センターの活性化が必要。 従来の請負による受注、就業の提供だけでは拡大は厳しいため、人手不足分野や現役世代を支える分野でシルバー派遣による拡大を図る必要がある。</p> | <p>け就職面接会参加者等に勧奨していくことが効果的と考えている。</p> <p>○ 29年11月からの円滑な事業実施のため協力・助言を行う。 遠野地域以外へも引き続き、労働局及びハローワークにおいて自治体との意見交換等の場で生涯現役促進地域連携事業の周知・応募勧奨を行う。</p> <p>○ 27年度から実施している、人手不足分野や介護・育児等の現役世代を支える分野で、就業する機会を提供する高齢者活用・現役世代雇用サポート事業の有効活用により、就業機会の確保、会員の拡大を図るためシルバー人材センター連合会及びシルバー人材センターに対し指導・助言を行う。 労働者派遣事業及び有料職業紹介事業の要件緩和に向け必要な対応を行う。</p> |
|---|--|--|

(4) 障害者、難病・がん患者等の活躍促進

ア～エ 精神障害、発達障害、難病などの障害特性に応じた就労支援の推進

| 平成29年度における実施状況 | 課 題 | 平成30年度への対応 |
|---|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ○ 精神障害者雇用トータルサポーターによる支援 【H29年12月末現在】※()内は前年同期 ・新規支援対象者数：105人(105人) ・就職者数：36人(56人) ○ 就職支援ナビゲーター(発達障害者支援分)による支援【H29年12月末現在】※()内は前年同期 ・個別支援対象者数：38人(30人) ・就職者数：31人(15人) ○ 難病患者就職サポーターによる支援 【H29年12月末現在】※()内は前年同期 ・新規支援対象者数：33人(31人) ・就職者数：15人(12人) ○ 地域の関係機関と連携した「チーム支援」の実施 (精神障害者・その他のみ抜粋) 【H30年1月末現在】※()内は前年同期 ・支援対象者数：160人(102人) ・就職者数：73人(43人) ○ トライアル雇用助成金(障害者トライアルコース、障害者短時間トライアルコース) 【H29年12月末現在】※()内は前年同期 (精神障害者及びその他のみ抜粋) ・開始者数：49人(22人) | <ul style="list-style-type: none"> ○ 就職可能性の低い者に対する相談対応 ○ 潜在的な発達障害者の把握 ○ 支援対象者の確保 ○ 福祉施設在籍者や支援学校生徒は就業経験がないため、職場実習を経て就職するケースが多い。 実習先企業については、開拓は進んでいるものの、まだまだ十分とは言えない状況であり、より一層の開拓が必要である。 ○ 事業主の障害特性の理解不足 | <ul style="list-style-type: none"> ○ 専門性を活かした精神障害者雇用トータルサポーターの事業主への助言指導の強化を図る。 就職可能性の低い者については、速やかに他の支援機関へ誘導する。 ○ 発達障害の疑いのある求職者をナビゲーターに速やかに誘導し、きめ細かなカウンセリングを実施するとともに、平成24年度から委嘱している発達障害者専門指導監(医師)を活用し、専門的知見に基づいた助言・指導を受けながら就職支援を行う。 ○ 難病等の求職者に対しては、難病相談・支援センターと連携を図りながら、出張相談等を実施する等きめ細かな対応を行う。 ○ 地域の関係機関と安定所が連携して職場実習先を開拓し、就職前に就業を経験させることで円滑な職場定着を図る。 ○ トライアル雇用が対象者の能力を見極め、障害特性の理解に役立つ点をアピールしながら、引き続き周知を図る。 |

| | | |
|--|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ・継続雇用：18人（12人） ○ 医療機関連携モデル事業 【H30年1月末現在】※（ ）内は前年同期 ・支援対象者数：13人（-） ・就職者数：1人（-） | <ul style="list-style-type: none"> ○ 支援対象者の確保 | <ul style="list-style-type: none"> ○ 平成29年度からの新規事業である『精神・発達障害者しごとサポーター養成講座』及び『出前講座』を開催し、職場の同僚の理解促進を図ることで、支援する環境づくりを推進する。（実績：5回237人受講） ○ 平成29年度より実施している『医療機関との連携モデル事業』による精神障害者に対し、就職支援を継続する。 ○ 地域の関係機関と安定所が連携して『職場実習推進事業』に係る職場実習先を開拓し、就職前に就業を経験することにより円滑な職場定着を図る。 |
|--|--|---|

オ がん患者等への就職支援

| 平成29年度における実施状況 | 課 題 | 平成30年度への対応 |
|--|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ○ 岩手医科大学附属病院と協定を締結し、H28年度より支援開始 【H29年12月末現在】※（ ）内は前年同期 新規求職者数：33人（20人） 相談件数：248件（78件） 就職件数：20件（4件） | <ul style="list-style-type: none"> ○ 病院内の患者への周知方法 ○ 医師への事業理解の促進 | <ul style="list-style-type: none"> ○ あらゆる機会を捉えた事業周知による更なる新規求職者の確保を図る。 ○ 両立求人の確保 ○ セミナー実施による啓発活動の実施 10/16仕事と治療の両立支援セミナー（岩手県主催） |

カ 障害者の職場適応・定着に取り組む事業主への支援

| 平成29年度における実施状況 | 課 題 | 平成30年度への対応 |
|---|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ○ ジョブコーチ支援開始者数 39人（42人） ※ 平成30年1月末現在 （ ）内は前年同期 | <ul style="list-style-type: none"> ○ 昨年度より制度利用者数が減少している。 | <ul style="list-style-type: none"> ○ 障害者職業センターとハローワークが連携しながら、特に課題が多い対象者についてはジョブコーチ制度を活用するよう、引き続き積極的な働きかけを行う。 |

キ 中小企業に重点を置いた支援策の実施

| 平成29年度における実施状況 | 課 題 | 平成30年度への対応 |
|---|---|--|
| <p>○ 障害者雇用状況（平成29年6月1日） <small>※（ ）内は前年同期</small> 民間企業の障害者実雇用率は2.16%（2.07%）と前年比で0.09ポイント改善した。 雇用率達成企業割合は、57.5%（56.3%）と1.2ポイント改善した。</p> <p>○ 就職相談会の実施 毎年度9～10月にかけて実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・盛岡：39社（35社） ・一関：11社（11社） ・北上：26社（27社） ・花巻：24社（28社） ・釜石：14社（15社） ・水沢：26社（21社） ・大船渡：17社（18社） | <p>○ 民間企業の実雇用率、雇用率達成企業割合ともに前年実績を上回った。実雇用率は、法定雇用率である2.0%を超えたものの、未達成企業は依然として4割以上である。平成30年4月からの法定雇用率引上げに伴い、更なる支援が必要である。</p> <p>○ 事業所の求める人材と求職者のミスマッチ</p> | <p>○ 未達成企業に対しては、安定所職員が訪問して、引き続き指導を行う。 「計画作成命令企業」「適正実施勧告企業」には、公共職業安定所幹部職員や労働局幹部職員が訪問して指導を行う。 300人未満の雇用ゼロ企業（法定雇用率引き上げに伴い新たに対象となった企業含む。）については、安定所職員が訪問して、障害者の特性や助成制度、関係各機関と連携した定着支援制度等を説明して理解を求め、雇用促進を図る。</p> <p>○ 就職相談会等を実施し、企業、求職者双方の意向を確認し、マッチングを図る。</p> |