

平成30年度における行政運営の実施状況、課題及び2019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

【現状】

～県内全産業及び沿岸管轄署の建設業における死傷者数（合計）の推移～

年	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H29(12月末)	H30(12月末)
死傷者数（人）	1,222	1,280	1,367	1,458	1,478	1,316	1,305	1,353	1,237	1,258(+21)
うち沿岸管轄署：建設業（人）	64	111	90	133	124	108	121	127	113	111(-2)

ア 施工業者等に対する監督指導・個別指導等の実施

平成30年度における実施状況	課 題	2019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。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・監督指導・個別指導・安全パトロール：412 現場（前年同期 476 現場） ・集団指導：45 回、4,181 人（前年同期：43 回、3,931 人）（平成30年12月末実績） 	<p>○ 沿岸地域における建設業の1月から12月での休業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：32人（前年同期 34人 -2人） ・釜石署：24人（前年同期 22人 +2人） ・大船渡署：16人（前年同期 25人 -9人） ・二戸署：39人（前年同期 32人 +7人） ・4署合計：111人（前年同期 113人 -2人）（うち、4月から12月までの死傷者数は4署合計78人、前年同期比-5人） <p>公共工事発注のピークは過ぎているが、工事そのものは継続し、特にトンネル工事は約40本施工されている（併せて、橋梁工事を行う工事もある）。かさ上げ後の建築工事が増加しているほか、平成28年台風10号の被害による復旧工事も大量に発注され、本格的に工事が施工されることから災害の増加が懸念さ</p>	<p>○ 復旧・復興工事においては、防潮堤、防波堤、復興・復興支援道路、かさ上げ、復興住宅建設等の各種工事について、発注のピークは過ぎたものの、引き続き、大量に施工されている状況にある。</p> <p>このため、近接、密集した場所での工事や職長等の人手不足などによる労働災害の発生が懸念される所であり、引き続き、墜落・転落災害、重機災害等の労働災害防止対策を進めるため、個別の施工業者に対する安全衛生管理に係る指導等と併せて、労働災害防止団体をはじめ、発注機関、関係自治体等と連携し、安全衛生確保対策を強力で推進する。</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・個別指導・安全パトロール等を継続的に実施するとともに、機会を捉えて施工業者に対して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一層の取組について要請・指導を行う。</p>

	<p>れる（主に、宮古署、二戸署）。</p> <p>労働災害が減少しない原因として、人手不足からく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>労働災害の内容を見ると、「墜落・転落」災害が約3割を占め、引き続き、基本的な安全措置の徹底等を進める必要がある。</p> <p>また、重機や玉掛け等の無資格による災害や重機、移動式クレーン等での「はさまれ、巻き込まれ」や「激突され」の災害が増加しているところであり、作業計画の作成・周知が行われていないなどの問題が認められる。</p>	<p>○ 建災防の委託事業である「東日本大震災・復興工事安全衛生確保事業」における現場巡回指導、新規参入労働者、管理監督者等に対する安全衛生教育の活用促進を図る。</p> <p>引き続き、墜落・転落災害、重機災害等の労働災害防止対策を進めるため、個別の施工業者に対する安全衛生管理に係る指導等と併せて、労働災害防止団体をはじめ、発注機関、関係自治体等と連携し、安全衛生確保対策を推進する。</p>
--	---	--

イ 工事関係者連絡会議の開催

平成30年度における実施状況	課 題	2019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21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28か所）</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ていく必要がある。</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発注機関・関係団体及び労働災害防止団体等との連携を強化する。</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>

<p>を設置・開催し、同一地域、近接地域で工事が輻輳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。</p> <p>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>		
---	--	--

ウ 安全衛生確保支援事業との連携

平成30年度における実施状況	課 題	2019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・復興工事安全衛生確保事業」の実施において設置されている岩手県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。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・現場巡回指導事業場数：576 事業場 (年間目標に対する進捗率 133.3%) ・基礎的な安全衛生教育：498 人 (同進捗率 172.9%) ・管理監督者等に対する安全衛生教育：41 人 (同進捗率 113.9%) ・ワンポイント安全衛生教育：1,950 人 (同進捗率 174.7%) (平成30年12月末実績) 	<p>○ 発注のピークは過ぎたものの、土木工事や住宅等建築工事などが大量に施工されることから労働災害の増加が懸念されるため、支援事業が行う現場巡回指導、新規参入者及び管理監督者等への安全衛生教育の活用促進を図り、当該事業と連携した労働災害防止活動を行う必要がある。</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

平成30年度における実施状況	課 題	2019年度への対応
<p>○ 復旧・復興工事等に従事する建設労働者については、法定労働条件の履行確保を計画的に推進するため、平成30年度を初年度とする2カ年計画により、計画的に監督指導等を実施した。また、沿岸部の主要産業である水産食料品製造業については、各種情報等をもとに法定労働条件の履行確保場問題があると認</p>	<p>○ 建設業については、平成29年度に実施した長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導において、監督指導を実施した59事業場のうち16事業場(27%)違法な時間外労働が認められ、また、平成30年12月に実施した県内建設業一斉監督において、監督指導を実施した132現場のうち、4現場で1か月あたりの時間外・</p>	<p>○ 建設労働者等の法定労働条件の履行確保を図るために、引き続き、計画的に監督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>められる事業場に対して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：30 事業場（4月～12月。前年同期38事業場。） ・水産食料品製造業に係る監督指導実施事業場数：31 事業場（4月～12月。前年同期31事業場。） <p>○ 建設業については特に、昨年度採択した「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宣言」について、各種会議等において周知及び取組の推進について要請を行った。</p>	<p>休日労働時間数が80時間超であると認められる等、過重労働による健康障害や法定労働条件の履行確保に懸念がある。</p> <p>食料品製造業では、平成30年11月の職業別有効求人倍率が2.16倍となる等、人手不足を要因として長時間労働を余儀なくされることが懸念される状況である。</p> <p>○復旧・復興工事の発注のピークは過ぎたものの、引き続き多くの工事が施工されている状況にあり、特に工期終盤を迎える現場では、工期に間に合わせるために長時間労働となる懸念がある。</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31年度も引き続き「いわてリアス宣言」の周知啓発及び取組の推進を図る。</p>
--	---	---

(3) 本格復興に向けた安定的な雇用への支援

<p>【現状】</p> <p>① 震災以降、求人数は震災復興関連求人を中心に大幅に増加、ピークアウトしたものの依然として高水準。</p> <p>② 特に沿岸部においては、震災等による人口減少及び正規雇用の増加により求職者が減少。 ⇒ 建設関連分野を始めとして求人充足が課題。</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 10px 0;"> <p>半期の雇用情勢（平成30年12月）</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 月間有効求人倍率（季節調整値）は1.46倍 ※ 平成25年5月以降68カ月連続1倍台、平成29年4月以降は1.4倍台以上で推移 ○ 月間有効求人数（季節調整値）は30,516人（平成28年12月から25カ月連続2万9千人を超える水準が続く） ※ 震災直前の平成23年2月（17,208人）に比べ13,308人の大幅増加 ○ 月間有効求職者数（季節調整値）は20,924人 ※ 震災後減少傾向が続いており、震災直前の平成23年2月（33,899人）に比べ、12,975人の大幅減少 </div>

平成30年度おける実施状況	課 題	2019年度への対応
<p>○ 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等の人材育成に対応した訓練コースを設定して、職業訓練生には、事業所と直接面談できる就職面接会・事業所見学会を実施してマッチングを強化した。</p>	<p>○ 建設関連の訓練は、復興工事等の即戦力となるよう、建設重機等の資格取得を主な訓練内容としているが、このところの雇用状況の改善を背景として、受講者の確保が課題となっている。</p>	<p>○ 建設訓練分野の職業に興味をもってもらうために、事業所説明会を積極的に開催し、併せて職業訓練を周知する。</p>

<ul style="list-style-type: none"> 建設運転科 4 コース実施 総合オペレーション科（建設人材育成コース） 2 コース実施 <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、賃金の改善等の雇用管理改善も提案した。 求人条件緩和や賃金の改善に応じた求人を所内に掲示したり、特化求人として求人情報提供端末で閲覧できるようにした。</p> <p>○ ハローワーク求人情報誌を管内自治体の窓口の他、コンビニエンスストアに常備した。</p> <p>○ 事業復興型雇用確保事業の推進(30年11月末現在) ※（ ）内は平成29年11月末現在 雇用創出目標 405 人 事業所認定数 40 事業所（0 事業所） 雇用者創出数 108 人（0 人）</p> <p>(参考：平成29年度実績) 雇用創出目標 272 人、事業所認定数 37 事業所、 雇用創出数 87 人</p>	<p>○ 正社員求人への転換に応じる求人者や求人条件緩和指導に応じる求人者もあり、一部充足につながっている求人もあるが、求人者のイメージから求人条件緩和や賃金の改善だけでは、応募者の増につながらない求人もある。</p> <p>○ 設置場所によっては、残部が増加している所もある。</p> <p>○ 雇用創出数は前年度合計を上回っているものの、目標の達成が難しい状況となっており、岩手県と連携して事業復興型雇用確保助成金（「雇入費」及び「住宅支援費」）の活用をさらに促していく必要がある。</p>	<p>○ 求人事業所のイメージアップを図るために、従業員の処遇改善や離職者を減少するための雇用管理指導援助を行っている。</p> <p>○ 求人情報に設置場所を掲載することにより、求職者等に対して設置場所を周知する。</p> <p>○ 当該助成金について、ハローワークにおいては企業と求職者がマッチングするように支援を行う。 また、岩手県では沿岸地域での広報活動を強化することとしているので、ハローワークにおいても、引き続き事業周知用リーフレットの配架と、事業所訪問時等の機会を捉えた周知に積極的に取り組み、活用を推進する。</p>
--	---	--

2 「働き方改革」の着実な実行や人材投資の効果とを通じた労働環境の整備・生産性の向上

(1) 同一労働同一賃金などの非正規雇用の処遇改善

ア 非正規雇用労働者の均等・均衡待遇、正社員転換の推進

平成30年度における実施状況	課 題	2019年度への対応
<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 * 1月30日に労働局幹部等による経済団体等4団</p>	<p>○ 支給決定人数・件数は増加しているが、非正規労働者の希望や意欲・能力に応じたさらなる正社員転換を進めていくため、キャリアアップ助成金の活用をさら</p>	<p>○ 各種セミナー・説明会等における周知はもとより、各ハローワーク所長等幹部の企業訪問による周知や労働局幹部による経済団体等への働きかけを実施し、</p>

<p>体への要請を実施した。</p> <p>* ハローワーク窓口における周知のほか、事業主を対象としたあらゆるセミナー・説明会等の機会を捉えてキャリアアップ助成金の周知を図り、積極的な活用を促した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 説明会・セミナー開催件数：27回（金融機関対象分除く。） <p>（キャリアアップ助成金の主なコースの支給決定状況）</p> <ul style="list-style-type: none"> ※ 平成30年12月末現在、（）内は前年同月 ・ 正社員化コース 支給決定人数 511人（446人） ・ 人材育成コース 支給決定人数 58人（46人） ・ 賃金規定等改定コース・賃金規定等共通化コース・諸手当制度共通化コース 支給決定件数 9件（5件） <p>【12月末における組織目標達成状況】</p> <p>「岩手県正社員転換・待遇改善実現プラン」に基づく正社員就職・正社員転換数</p> <p>年間 13,000人以上 → 8,888人（68.4%）</p> <p>○非正規雇用労働者の処遇改善や長時間労働の是正等、「働き方改革」の推進等を通じた労働環境の整備等を図るため、局長をはじめ局幹部が管内の主要企業を訪問し、企業トップ等に対して、「働き方改革」の実現に向けた取組みの要請を行った。</p> <p>また、雇用均等指導員等による均等3法の報告徴取時にも、「同一労働同一賃金ガイドライン案」等の周知啓発を行うなど、非正規雇用労働者の処遇改善等に向けた「働き方改革」の取組みについての働きかけを行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> ※企業トップ等への訪問要請件数 平成31年1月末まで 27件（前年同期 15件） ※雇用均等指導員等による訪問件数 平成31年1月末まで287件（前年同期 278件） 	<p>に促していく必要がある。</p> <p>○ 管内全域に「働き方改革」を浸透させ、気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。</p>	<p>更なる助成金の利用促進に取り組む。</p> <p>○ 「働き方改革」の実現に向けた取組みについて、管内全域に裾野を広げ、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、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、雇用均等指導員等の積極的な活用により、中小企業等を中心に報告徴収等の対象とし、計画的な助言・指導を行うとともに、働き方改革に取り組む中小企業・小規模事業者等の支援のため、岩手県働き方改革推進支援センターと連携し、支援策の周知等に取り組む。</p>
---	--	---

○ 岩手県働き方改革推進支援センターにおいて、「同一労働同一賃金ガイドライン」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を支援するため、労務管理の専門家による相談対応、企業訪問相談及び商工団体等と連携したセミナー等を実施した。

※平成31年1月末までの実施状況

相談件数 136件 (内、同一労働同一賃金関係 13件)
訪問相談件数 98件 (内、同一労働同一賃金関係 18件)
出張相談会 17回 セミナー回数 39回

【1月末における組織目標達成状況】

商工団体等に対する中小企業支援の活用に向けた説明の実施

(年間目標)

- ・商工会 25箇所 → 25箇所 (100%)
- ・商工会議所 9箇所 → 9箇所 (100%)
- ・その他 6箇所 → 6箇所 (100%)

○ 「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」(以下「改正法」という。)の公布に際し、改正法の周知のため、局長をはじめ局幹部が商工団体の県本部等へ直接赴き、会員企業等への周知の協力要請を行ったほか、県内全市町村等に文書により改正法周知に関する協力要請及び労働基準監督署幹部が管内の商工会議所・商工会に直接赴き、会員企業等への周知の協力要請を行った。

また、11～12月に県内8か所、10会場にて、事業所を対象とした、働き方改革関連法の説明会を開催(2,224人参加)し、改正法の周知や助成金等の支援策等についての周知を図ったほか、労働施策総合推進法(第10条の3)に基づき、国、県、労使団体、金

○ 中小企業・小規模事業者等における働き方改革の取組が円滑に進むためには、働き方改革関連法の周知とともに、事業者の理解促進や不安の払拭のため、「働き方改革推進支援センター」と連携し、働き方改革の基本的な考え方や支援策等のきめ細やかな周知に取組んでいく必要がある。

○ 中小企業における取組が円滑に進むよう、労働施策総合推進法に基づき設置した協議会により、連携体制を構築し、関係機関や会員企業などに広く改正法や支援策等についての周知を図る必要がある。

○ 事業主説明会や事業所訪問等のあらゆる機会を捉えてセンターの利用勧奨を行うとともに、商工会議所・商工会等との一層の連携を図り、センターの活用促進を図る。

○ 労働施策総合推進法第10条の3に基づく協議会を活用し、改正法の周知や支援策の周知等、中小企業における働き方改革に向けた取組が円滑に進むよう、連携体制を構築し、改正法や支援策等についての周知を図る。

<p>融団体、産振センター（よろず支援拠点）、社労士会（働き方改革センター）など、計 17 団体により「いわて働き方改革推進協議会」を設置、平成 30 年 12 月 17 日に第 1 回協議会を開催し、各構成団体の働き方改革の推進に係る取組内容等についての情報共有を行うとともに、関係機関及び会員企業等に対する改正法及び支援策等の周知に関して協力して取り組んでいくことを確認した。</p> <p>※改正法の公布に係る要請</p> <p>局幹部による訪問要請 6 か所（県、商工団体等） 署幹部等による訪問要請 34 か所（商工会議所・商工会） 文書による協力要請 33 か所（県内全市町村）</p> <p>○ パートタイム労働法の 訪問事業所数は前年度に比べ増加 ※平成 31 年 1 月末現在、（ ）は前年同期 訪問事業所数 123 社（ 113 社） うち助言・指導事業所数 108 社（ 110 社） 助言・指導件数 344 件（ 446 件）</p> <p>（ 労働条件の文書交付 80 件 通常の労働者への転換措置 60 件 相談のための体制整備 49 件 賃金の決定方法 48 件 ）</p> <p>【1 月末における組織目標達成状況】 パート法に基づく指導の是正の改善割合 90 %以上 → 92.0 %</p>	<p>○ 平成 27 年 4 月に施行されたパート法の改正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。 2020 年 4 月から施行されるパートタイム・有期雇用労働法の円滑な施行を図る必要がある。</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を実施する。 ○ 関係機関と連携した説明会の開催及び管内事業主が集まる会合等、あらゆる機会を通じて、パートタイム・有期雇用労働法の周知を図る。 ○ 引き続き、早期是正を図るよう必要な指導等を行う。</p>
---	---	--

イ 無期転換ルールや多様な正社員の普及

平成 30 年度における実施状況	課 題	2019 年度への対応
○ 働き方・休み方改善コンサルタントによるコンサル	○ 特別相談窓口等における相談は、事業主からの制度	○ 働き方・休み方改善コンサルタントや雇用均等指導

<p>や雇用均等指導員による報告徴収時などにリーフレットの配布による周知啓発を行ったほか、特別相談窓口を設置し、事業主等からの相談対応を行った。</p> <p>また、有期雇用労働者等に関する特別措置法に基づき、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>※平成31年1月末現在 申請件数 84件 認定件数 95件（前年度繰越分含む。） (29年度認定件数 355件)</p> <p>○ 無期転換ルールの周知に併せて「多様な正社員」の制度普及の周知に努めた。</p>	<p>に関する相談が大半を占めることから、引き続き周知啓発が必要である。</p> <p>○ 「多様な正社員」制度について、企業等の認知度が低いことから、引き続き周知が必要である。</p>	<p>員による報告徴収時など、あらゆる機会を活用して周知啓発を図るほか、特別相談窓口を設置し、相談対応を行う。</p> <p>また、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>○ 「多様な正社員」制度の普及を図るため、各種会議やセミナー等、事業主等が多数参加する機会を活用して周知を図る。</p>
--	---	--

(2) 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

【現状】

平成29年 平均年間総労働時間 1,888時間（全国平均1,781時間、全国6番目の長さ）

平成29年 平均年次有給休暇の取得率 48.72%（全国平均51.16%、全国34番目の取得率）※ 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」

ア 長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害防止の徹底

(ア)～(ウ) 長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害防止等に係る監督指導、過労死等防止対策の推進等

平成30年度における実施状況	課 題	2019年度への対応
<p>○ 長時間労働を要因として脳・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月80時間を超えている疑いがある事業場に対する監督指導等を重点的に実施するほか、「時間外労働・休日労働に関する協定届」(36届)が未届の事業場に対して、民間事業者を活用し、当該事業場における自主点検を実施並びに当該自主点検結果等を踏まえた集団指導及び個別訪問による相談支援を実施。</p>	<p>○ 平成29年度に実施した長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導において、監督指導を実施した278事業場のうち、124事業場(45%)で違法な時間外労働が認められ、そのうち85事業場で時間外・休日労働の実績が最も長い労働者の時間数が月80時間を超えていた等、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>○ 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</p>

<ul style="list-style-type: none"> ・監督指導実施事業場数 148 事業場 (4月~12月) ・自主点検実施事業場数 1,100 事業場 集団指導 6回 59 事業場 個別訪問 8 事業場 (12月末時点) <p>○ 「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」(労働時間適正把握ガイドライン)をあらゆる機会において資料配付し周知を図った。</p>	<p>また、36 届が未届の事業場に対しては、長時間労働の防止や是正のために、自主点検結果を踏まえて、事業場へ労働時間法制についての周知や相談指導を実施する必要がある。</p> <p>○ 平成 29 年度に実施した長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導において、監督指導を実施した 278 事業場のうち、47 事業場で労働時間の把握が不適正であるため労働時間適正把握ガイドラインに適合するよう指導する等、引き続き労働時間適正把握ガイドラインに沿った取組等について指導が必要である。</p>	<p>う。</p> <p>○ 36 届が未届の事業場に対し、平成 31 年度も引き続き、民間事業者を活用し、自主点検の実施、集団的な相談指導及び個別訪問による相談支援を実施する。</p> <p>○ 引き続き、労働時間適正把握ガイドラインをあらゆる機会において資料配付し周知を図る。</p>
---	--	--

(エ) 年次有給休暇の取得促進

平成 30 年度における実施状況	課 題	2019 年度への対応
<p>○ 連続した休暇を取得しやすいゴールデンウィークや夏季、年末年始のほか、10 月を「年次有給休暇取得促進期間」として、市町村、労使団体、商工団体等に対して、リーフレット及びポスター等を送付し、年次有給休暇の取得促進に向けて重点的に周知・広報を行った。</p>	<p>○ 現在、県内において、キッズウィークを実施している自治体は存在していないが、今後、キッズウィークを実施する自治体が生じた場合には、自治体とも連携し、学校休業日に合わせた年次有給休暇の取得促進を図る必要がある。</p>	<p>○ 10 月の「年次有給休暇取得促進期間」に加え、連続した休暇を取得しやすいゴールデンウィーク、夏季及び年末年始に集中的に周知・広報を行うこととして、市町村、労使団体、商工団体等に対して、リーフレット及びポスター等を送付し、年次有給休暇の取得促進を図る。</p>

(オ) 早期の紛争解決に向けた体制整備等

平成 30 年度における実施状況	課 題	2019 年度への対応
<p>○ あらゆる労働相談に対する相談のワンストップサービス及び助言・指導の迅速・解決のための研修及び巡回指導を実施した。</p> <p>○ 労働相談・個別労働紛争解決制度関係機関連絡協議会を開催した。</p> <p>※ 平成 31 年 1 月末までの実施状況 ()は前年同期</p>	<p>○ 増加傾向にある個別労働紛争事案に的確に対応する必要がある。</p>	<p>○ 労働相談・個別労働紛争解決制度関係機関連絡協議会合同の労働相談会を実施する。</p> <p>○ 総合労働相談員に対する研修及び巡回指導を行う。</p>

<ul style="list-style-type: none"> ・総合労働相談件数 9,196件 (8,759件) <li style="padding-left: 20px;">うち個別労働紛争件数 3,048件 (2,241件) <li style="padding-left: 20px;">うちいじめ・嫌がらせ 990件 (991件) ・助言・指導件数 104件 (73件) ・あっせん件数 57件 (43件) ・均等法に基づく紛争解決援助件数 2件 (1件) ・均等法に基づく調停件数 1件 (0件) 		
---	--	--

イ 医療従事者等の業種ごとの勤務環境の改善等

平成30年度における実施状況	課 題	2019年度への対応								
<p>○ 岩手県医療勤務環境改善支援センターにおいて、岩手県と連携の上、医療従事者の勤務環境改善に係る取組を推進するため、医師会を通じた支援センター事業に関する周知・広報のほか、医療機関を個別に訪問しての医療勤務環境改善マネジメントシステムの導入勧奨、労務管理全般に関する相談対応及び医療機関従事者を対象としたセミナー等を実施した。</p> <p>※平成30年度12月末までの実施状況</p> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="padding-left: 20px;">周知・広報業務</td> <td style="padding-left: 20px;">パンフレット配布 300部 (医師会経由)</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 20px;">個別支援業務</td> <td style="padding-left: 20px;">17件</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 20px;">相談対応業務</td> <td style="padding-left: 20px;">4件</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 20px;">研修会関係</td> <td style="padding-left: 20px;">1回 (参加人数 127人)</td> </tr> </table>	周知・広報業務	パンフレット配布 300部 (医師会経由)	個別支援業務	17件	相談対応業務	4件	研修会関係	1回 (参加人数 127人)	<p>○ 支援センターの認知度が低いことから、認知度の向上による支援センターの活用促進を図るため、引き続き周知・広報が必要である。</p>	<p>○ 岩手県及び医師会等の関係機関とも連携し、支援センターの周知を図り、当該支援事業の活用促進を図る。</p>
周知・広報業務	パンフレット配布 300部 (医師会経由)									
個別支援業務	17件									
相談対応業務	4件									
研修会関係	1回 (参加人数 127人)									

ウ 第13次労働災害防止計画の初年度における取組

<p>【目標】 2017年度と比較して2022年度までに <u>① 死亡災害を30%以上減少させる</u> <u>② 休業4日以上の死傷災害を5%以上減少させる</u></p> <p>【現状】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・死亡者数は15人と前年同期比で8人(34.8%)減少した。(建設業9人、製造業・林業各2人、社会福祉施設・清掃と畜業各1人) ・休業4日以上の死傷者数は1,258人と前年同期比で21人(1.7%)増加した。

- ・重点対象業種の死傷者数
 - 製造業 280 人 (前年同期比+26 人、+10.2%)
 - 建設業 258 人 (同-2 人、-0.8%)
 - 道路貨物運送業 132 人 (同+15 人、+12.8%)
 - 林業 40 人 (同-14 人、-25.9%)
 - 小売業 121 人 (同-13 人、-9.7%)
 - 社会福祉施設 91 人 (同+9 人、+11.0%)

- ・業種に共通する業種横断的な対策に係る死傷者数
 - 転倒災害 340 人 (前年同期比+39 人、+13.0%)
 - 交通労働災害 83 人 (同+1 人、+1.2%)

(平成 30 年 12 月末速報)

(ア) 労働者が安全に働くことができる環境整備

平成 30 年度における実施状況	課 題	2019 年度への対応
<p>○ 第 13 次労働災害防止計画の初年度であることから、各種会議・会合等の場において、局署の幹部が、同計画の目標等の内容を説明し、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> <p>また、各労働災害防止団体、国・県・市町村の工事発注機関の長、関係団体等に対して、第 13 次労働災害防止計画のねらい、目標及び重点事項等の周知、計画の推進について協力要請を行い、併せて、マスコミへの広報を実施した。</p> <p>【12 月末における組織目標達成状況】</p> <p>第 13 次労働災害防止計画に基づく各署対策の実施による死亡災害の死亡者数：年間 21 人以下 休業 4 日以上死傷災害件数：年間 1,339 件以下</p> <ul style="list-style-type: none"> ・死亡者数：15 人 (71.4%) ・休業 4 日以上死傷病件数：1,258 人 (94.0%) <p>(平成 30 年 12 月末現在) ※目標値は暦年値</p>	<p>○ 第 13 次労働災害防止計画の 2 年目における取組は、目標達成 (2017 年と比較して、2022 年までに、死亡災害を 30%以上減少、休業 4 日以上死傷災害を 5%以上減少) に向けて、重点対象業種を中心とした労働災害防止を推進する必要がある。</p> <p>○ 30 年 12 月末現在 (1 月～12 月)、死亡者数は 15 人と、前年同期比で 8 人 (34.8%) 減少したものの、休業 4 日以上死傷者数 (全業種合計) は 1,258 人と、前年同期比で 21 人 (1.7%) 増加していることから、労働災害防止に係る一層の啓発等が必要である。</p> <p>○ 岩手労働局組織目標 (平成 30 年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・死亡者数：年間 21 人 組織目標は達成する見込みである。 ・死傷災害件数：年間 1,339 件以下 組織目標の達成は困難である。 	<p>○ 引き続き、監督指導・個別指導、集団指導・各種会合等あらゆる機会を通じて、説明する又は資料として配布する等により周知に努める。</p> <p>重点対象業種 (製造業、建設業、道路貨物運送業、林業、小売業、社会福祉施設) を中心とした労働災害防止に係る取組を推進するとともに、各労働災害防止団体、関係機関とも連携した取組を実施する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・いわて年末年始無災害運動の実施 (12 月～1 月)。 ・局署・県土整備部・建災防支部の合同による安全パトロールの実施。 ・署・団体合同による安全衛生パトロール等の実施。

<p>○ 業種横断的な取組としては、「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）活動等を行った。</p> <p>また、「いわて年末年始無災害運動」と併せて、冬季における「転倒災害防止対策」の取組について周知及び団体等への要請を行った。</p>	<p>○ 転倒災害は 340 人(前年同期比+39 人、+13.0%)となっており、全労働災害の 27.0%を占めている。</p> <p>また、転倒災害は、50 歳以上の労働者が多く、さらにそのうち女性の占める割合が多く、比較的年齢が高い層や女性労働者の被災する割合が多くなっている。</p>	<p>○ 重点としている業種横断的な取組や重点業種(特に災害の増えている業種)に対し、的確な監督指導・集団指導等を行うとともに、「STOP！転倒災害プロジェクト」、「交通労働災害防止対策」等の周知及びあらゆる機会を捉え団体等への要請を行う。</p>
---	--	--

(イ) 健康に働くことができる職場環境の整備

平成 30 年度における実施状況	課 題	2019 年度への対応
<p>a メンタルヘルス対策</p> <p>○ 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>また、集団指導・各種会合等あらゆる機会を通じて、リーフレット等を配布する等により、事業場に対して効果的に周知を図った。</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、80.5%(平成 29 年)となっている(平成 28 年:81.2%)。</p> <p>b 化学物質対策</p> <p>○ 化学物質による健康障害防止対策の実施について、監督指導、個別指導、集団指導等により指導を行った。</p> <p>また、集団指導・各種会合等あらゆる機会を通じて、リーフレット等を配布する等により、事業場に対して化学物質のリスクアセスメント等について効果的に周知を図った。</p>	<p>○ 4月1日から施行される働き方改革関連法による改正安衛法の内容等について、事業者へ周知を図る必要がある。</p> <p>ストレスチェックの実施について、実施結果報告者が全ての対象事業場から提出されるよう継続的に周知及び指導を行う必要がある。</p> <p>○ 化学物質による健康障害防止対策については、ラベル表示、安全データシート(SDS)の交付・入手の徹底、リスクアセスメントの実施に引き続き取り組む必要がある。</p>	<p>○ 働き方改革関連法による改正安衛法の内容等について、集団指導などの機会を通じて、リーフレットを活用し労働時間の状況の把握や面接指導の対象となる労働者の要件の拡大などについて事業者へ周知を図るとともに、法令遵守に係る指導の徹底を図る。</p> <p>ストレスチェックの実施について、引き続き、監督指導、個別指導、集団指導等により周知及び指導を行う。</p> <p>○ 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>また、化学物質取扱に関する自主点検を実施し、ラベル表示、安全データシート(SDS)の交付・入手の徹底やリスクアセスメントの実施について周知を図る。</p>

(3) 柔軟な働き方がしやすい環境整備

ア テレワークの導入支援及び自営型テレワークの就業環境の整備

平成30年度における実施状況	課 題	2019年度への対応
<p>○ 11月の「テレワーク月間」にあたって、働き方改革の推進に係る局長による企業トップ訪問時に、テレワークの導入状況等を確認の上、ガイドライン等を配布し導入効果を説明するなどテレワークの普及促進を図った。</p> <p>また、岩手労働基準協会の会報誌（発行部数約5千部）にテレワークの活用に係るリーフレットの掲載のほか、働き方改革関連法説明会（参加人数2,224人）において、参加者にリーフレットを配布しテレワークの普及促進を図った。</p>	<p>○ 県内企業におけるテレワークの導入状況は低調であることから、導入によるメリット等について広く周知を図る必要がある。</p>	<p>○ テレワークの導入・実施のためのガイドライン等について、働き方改革の推進に係る労働局幹部による企業訪問時や各種会議、説明会など、様々な機会を通じて周知を図り、テレワークの普及促進を図る。</p>

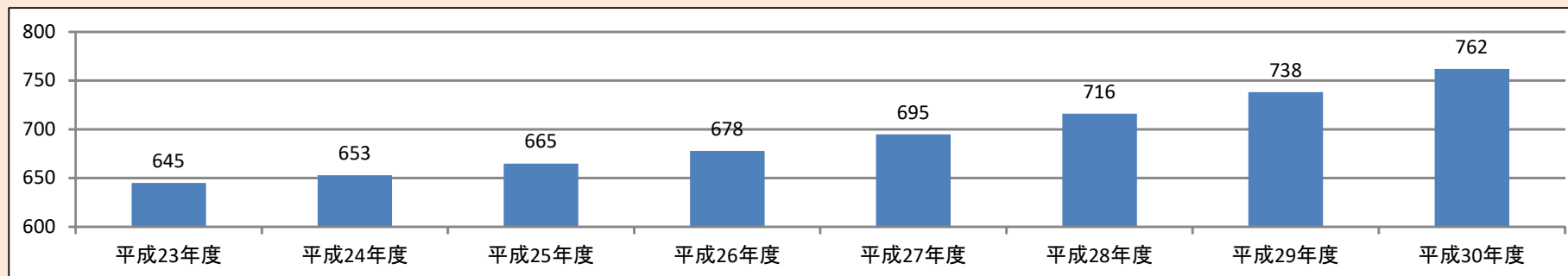
イ 副業・兼業の促進

平成30年度における実施状況	課 題	2019年度への対応
<p>○ 無期転換ルール及び副業・兼業などを内容として、9月及び12月に盛岡市にて開催された本省の委託事業である「労働契約等解説セミナー2018」の個別相談会に職員を派遣し、相談対応を行った。</p> <p>※相談件数 3件</p>	<p>○ 多くの企業では、副業・兼業は認めておらず、自社での業務が疎かになること、副業・兼業に係る就業時間や健康管理の取扱いのルールが分かりにくいことなどが懸念・課題とされている。</p>	<p>○ 各種説明会や企業訪問時など、様々な機会を通じて「副業・兼業の促進に関するガイドライン」及びモデル就業規則の周知を図る。</p>

(4) 生産性向上、賃金上げのための支援

【現状】

① 岩手県最低賃金は、昨年に引き続き10月1日の早期発効となった **738円 → 762円** (+24円 引上げ率: 3.25%)



② 岩手県特定（産業別）最低賃金額も年内（12月28日）に発効予定

鉄鋼業、金属線製品、その他の金属製品製造業

809円 → 829円 (+20円 引上げ率: 2.47%)

百貨店、総合スーパー（各種商品小売業のうち、従業員50人上のもの）

780円 → 800円 (+20円 引上げ率: 2.56%)

光学機械器具・レンズ、時計・同部分品製造業

790円 → 809円 (+19円 引上げ率: 2.41%)

各種商品小売業（各種商品小売業のうち、従業員50人未満のもの）

767円 (据え置き)

電子部品・デバイス・電子回路、電気機械器具、情報通信機械器具製造業

775円 → 796円 (+21円 引上げ率: 2.71%)

自動車小売業

819円 → 838円 (+19円 引上げ率: 2.31%)

ア 生産性向上、賃金上げのための支援

平成30年度における実施状況	課 題	2019年度への対応
○ 岩手県最低賃金について、平成30年8月6日に岩手地方最低賃金審議会から答申を受け、改正前の時間額738円を24円引き上げ（引上げ率3.25%）762円に改正決定し10月1日に発効した。	○ 中小企業・小規模事業者が賃上げしやすい環境整備を行えるよう、生産性向上等のための支援策について周知を図り活用促進に努める必要がある。 ○ 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（1月～3月）の結果、451事業場	○ 改正岩手県最低賃金のポスター、リーフレット等を送付する際、業務改善助成金、キャリアアップ助成金のリーフレットを同封し、中小企業・小規模事業者の生産性向上等のための支援策について周知を図る。 ○ 1月～3月にかけて、最低賃金の履行確保に主眼を

<p>○ 改正岩手県最低賃金の周知については、答申日の8月6日、官報公示手続日の8月22日、発効日前の9月27日にマスコミ広報を行い、9月27日までの間に国・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、求人情報誌発行会社等401機関を対象に、広報誌・ホームページへの掲載依頼、ポスターの掲示、リーフレットの配置依頼を行った。</p> <p>【1月末における組織目標達成状況】 最低賃金制度及び改正後の最低賃金額の地方公共団体広報誌への掲載率：100% → 78.8% (26市町村/33市町村)</p> <p>○ 岩手県働き方改革推進支援センターにおいて、生産性向上による賃金引上げに向けた支援を行うため、労務管理の専門家による相談対応、企業訪問相談及び商工団体等と連携したセミナー等を開催した。</p> <p>※平成31年1月末現在 相談件数 136件 (内、賃金引上げ関係 3件) 訪問相談件数 98件 セミナー回数 39回 (内、稼ぐ力応援セミナー 9回)</p>	<p>のうち、42事業場に違反が認められた。 (違反率9.3%) また、監督実施事業場の労働者数6,226人のうち、161人が最低賃金未満となっている。 (未満労働者の比率2.6%) したがって、効果的な周知及び実効性のある監督指導を行っていく必要がある。</p> <p>○ 岩手県最低賃金の改正に係る市町村広報誌への掲載は、33市町村中3市町村(9%)、ホームページへの掲載は6市町村(18%)に止まっている。 (10月末現在)</p> <p>○ 働き方改革推進支援センターの認知度の向上によるセンターの利用促進を図るため、引き続き周知・広報が必要である。</p>	<p>置いた集中的な監督指導を実施する。</p> <p>○ 現在、改正岩手県特定(産業別)最低賃金のリーフレットを作成中であり、11月下旬にリーフレットを配布方周知・広報を行う予定としており、その機会に市町村広報誌及びホームページへの掲載を電話等で再要請する。電話等による再要請によっても広報誌等への掲載が行われない市町村については、1月から3月までの間に訪問による要請を行い掲載率100%に努める。</p> <p>○ 事業主説明会や事業所訪問等のあらゆる機会を捉えてセンターのリーフレットを配布するなど、当該支援事業の周知を行い、センターの利用促進を図る。</p>
---	--	---

<p>○ ハローワーク窓口における周知のほか、事業主を対象としたあらゆるセミナー・説明会等の機会を捉えて、助成金の割増し等を行う「生産性要件」の設定について周知を図り、積極的な活用を促した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 説明会・セミナー開催件数：27回（金融機関対象分除く。）【再掲】 <p>※ 平成30年12月末現在、（ ）内は前年同期</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 生産性要件支給申請件数 135件（133件） ・ 同割増支給決定件数 62件（45件） <p>○ 金融機関と連携し、労働生産性向上に資する設備等への投資により雇用管理改善を図る事業主に対する助成金制度（新設分）等の周知を図るため、金融機関職員を対象とした労働関係助成金制度説明会を3月～4月に県内各地で開催した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 説明会開催件数 12回、参加人数 237人（人材確保等支援助成金） ・ 設備改善等支援コース計画認定件数 0件（一件） <p>○ 業務改善助成金等の活用について、局ホームページへの掲載による広報のほか、県の電子掲示板（いわて労働 NEWS）への掲載や、労働基準関係団体会報誌（発行部数約5千部）へのリーフレットの掲載による広報を行うとともに、7月に開催した雇用環境改善実践セミナーの開催案内（県内本社の事業所約1,800社）へのリーフレットの同封や、11～12月に開催した働き方改革関連法説明会（参加人数2,224人）に同助成金のリーフレットを組み込んだ資料を配布するなど、各種の機会を活用し、業務改善助成金等の周知及び生産性を向上させた事業主に対して助成率の割り増しを行う「生産性要件」の周知を一体的に行った。</p> <p>※平成30年1月末現在 業務改善助成金申請件数 20件（前年同期11件）</p>	<p>○ 支給申請件数・決定件数は増加しているが、生産性の向上を図り、雇用管理改善を更に進めていくため、金融機関との連携した事業主への制度周知を進めていく必要がある。</p> <p>○ 人材確保等支援助成金（設備改善等支援コース）が利用されていないため、周知を更に進めていく必要がある。</p> <p>○ 業務改善助成金の申請件数が前年同期に比べ倍増となったが、件数は低調なことから、引き続き周知・広報を行う必要がある。</p>	<p>金融機関職員とハローワーク職員が同行して事業所訪問をし、助成金制度の周知を図る等により、更なる助成金の利用促進に取り組む。</p> <p>○ 業務改善助成金の活用について、各種会議や説明会等の機会を活用して周知を行うほか、最低賃金額の周知等と併せた広報を実施するとともに、商工団体や関係機関の会報誌等への記事の掲載により、同助成金の活用事例等を発信し、更なる活用促進を図る。</p>
---	--	--

イ 生産性向上に資する人材育成の強化

平成30年度における実施状況	課 題	2019年度への対応
<p>○ 中小企業等の生産性向上に向けた人材育成及び従業員の基礎的ITリテラシー習得を支援するため、昨年度からポリテクセンター岩手に設置された「生産性向上人材育成センター」の活用促進を周知している。</p> <p>○ 岩手県と連携し、これまで能力開発機会に恵まれなかった非正規雇用労働者等の一層の正社員就職を実現するため、国家資格の取得等を目指す長期の離職者訓練を推進する。</p> <p>※実績、課題、下期への対応は(6)ア(ウ)(ウ)能力開発の推進に記載</p> <p>(取組状況)</p> <p>* 金融機関との「働き方改革に係る包括連携協定」に基づき、県内各地域で開催した金融機関職員に対する助成金等説明会において、『生産性向上支援訓練』の説明を行った。</p> <p>* 労働局HPによる周知をはじめ、各種会議等において、リーフレットを活用した『生産性向上支援訓練や基礎的ITセミナー』等、同センターの在職者を対象とした能力開発等による事業主支援メニューを紹介した。</p> <p>(参考)平成31年1月末までの実績</p> <ul style="list-style-type: none"> ・生産性向上支援訓練 受講者数 333名 (年度受講者数目標 270名・進捗率 134.8%) ・基礎的ITセミナー 受講者数 48名 (年度受講者数目標 60名・進捗率 80.0%) 	<p>○ 少子高齢化の進展等による人手不足問題をはじめ、第4次産業革命と呼ばれる技術革新に対応しながら、働き方改革を推進するためには、労働者一人ひとりの能力開発を支援し、生産性の向上及び基礎的ITリテラシーの習得を図っていくことが益々重要になっている。</p>	<p>○ 引き続き、各種説明会や会議等、あらゆる機会を通じて、「生産性向上人材育成センター」の活用促進に向けた周知を行う。</p>

(5) 雇用吸収力、付加価値の高い産業への転職・再就職支援

ア 成長企業への転職支援

(ア) 労働移動支援助成金の活用

平成30年度における実施状況	課 題	2019年度への対応
<p>○ ハローワーク窓口における周知のほか、事業主を対象としたあらゆるセミナー・説明会等の機会を捉えて労働移動支援助成金の周知を図り、積極的な活用を促した。また、「生産性要件」の設定による割増助成についても併せて周知した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 説明会・セミナー開催件数：27回（金融機関対象分除く。）【再掲】 （労働移動支援助成金） <p>※ 平成30年12月末現在、（ ）内は前年同期</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 再就職支援コース 支給決定件数0人（278人） ・ 早期雇入れ支援コース 支給決定件数42人（170人） ・ 中途採用拡大コース 支給決定件数0人（0人） 	<p>○ 再就職支援コース及び早期雇入れ支援コースについては、再就職援助計画等の対象者が161人で前年同期の303人より大幅に減少したため利用件数も減少したもの。</p> <p>中途採用拡大コースについては、成長企業への転職を支援していくため、活用を更に促していく必要がある。</p>	<p>○ <u>あらゆる機会</u>を捉えて、更なる周知に取り組む。</p>

(イ) 中堅・中小企業への人材支援

平成30年度における実施状況	課 題	2019年度への対応
<p>○ 公益財団法人産業雇用安定センター岩手事務所との連携</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 安定所と当事務所との「職業安定機関等情報交換会議」の開催 県内の全安定所と当事務所において、安定所ごとに「職業安定機関等情報交換会議」を開催し、管内の雇用情勢及び当事務所の業務の運営状況等について情報交換を行った。 ・ 会議の開催回数：各所1回 合計12回（12回） ・ 一関所、宮古所において開催した離職者対策会議に当事務所が構成員として参画 ・ 安定所における事業主に対する当事務所の業務の 	<p>○ 企業の人員整理等により大量離職者が発生した場合、安定所と当事務所は、綿密に連携して十分な対応が取れているが、当事務所の利用促進を図るため、労働局及び安定所において事業主に対するより一層の周知を行う必要がある。</p>	<p>○ 引続き当事務所の広報用パンフレットを各安定所の庁舎内に配架し、事業主に対するより一層の周知を行うとともに再就職援助計画または、大量雇用変動届を提出する事業主に対しては、当事務所の利用の有効性を説明するなどの連携を行っていく。</p>

<p>周知 当事務所の広報用パンフレットを各安定所の庁舎内に配架し周知を行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> 平成31年2月14日に「経済団体等情報交換会」((公)産業雇用安定センター岩手事務所主催)を開催し、労働局、県、経済団体及び関係機関において、県内の雇用情勢及び各機関・団体が実施または、実施予定の雇用対策等について情報共有及び意見交換を行い、より一層の連携の強化を図った。 		
---	--	--

(ウ) ハローワークにおけるマッチング機能の充実

平成30年度における実施状況	課 題	2019年度への対応
<p>○安定所が保有する求人情報及び求職情報を地方自治体や民間紹介所等にオンラインで提供している。 提供状況】 (求人情報)・利用事業所数：自治体17所、民間4所 ・利用割合：提供可85.3%、提供不可14.7% (求職情報)・利用事業所数：自治体3所、民間3所 ・利用割合：提供可2.3%、提供不可97.7%</p> <p>【12月末における組織目標達成状況】</p> <ul style="list-style-type: none"> 就職件数 年間26,238件以上 → 19,252人(73.4%) 求人充足件数 年間25,165件以上 → 18,605人(73.9%) 雇用保険受給者の早期就職件数(11月末現在) 年間6,252件以上 → 4,581人(73.3%) 雇用保険受給者の早期就職割合(11月末現在) 年間43.6%以上 → 43.3% 不正受給の件数 年間11件以下 → 12件(109.1%) 	<p>○求人情報は、提供割合が8割を超え概ね順調ではあるが、求職情報は、安定所以外への情報提供を希望する求職者が1割に満たないことから、マッチング機能の充実が図られていない側面が見受けられる。</p>	<p>○求人者及び求職者(特に求職者)に対する地方自治体や民間紹介所等への情報提供のサービスについて、引き続き周知を図る。</p>

(6) 人材確保対策、地方創生の推進

ア 人材不足分野等における人材確保等の総合的な推進

(ア) 雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」の推進

平成30年度における実施状況	課 題	2019年度への対応
<p>○ ハローワーク窓口における周知のほか、事業主を対象としたあらゆるセミナー・説明会等の機会を捉えて人材確保等支援助成金の周知を図り、積極的な活用を促した。また、「生産性要件」の設定による割増助成についても併せて周知した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 説明会・セミナー開催件数：27回（金融機関対象分除く。）【再掲】 <p>(人材確保等支援助成金（主なコース）の支給決定状況）※ 平成30年12月末現在、（ ）内は前年同期</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 雇用管理制度助成コース 計画認定件数48件（6件）、支給決定件数13件（8件） ・ 介護福祉機器助成コース 計画認定件数18件（24件）、決定件数20件（28件） ・ 人事評価改善等助成コース 計画認定件数7件（0件）、支給決定件数2件（0件） ・ 若年者及び女性に魅力ある職場づくりコース（建設分野） 計画認定件数1件（4件）、支給決定件数3件（2件） ・ 作業員宿舎等設置助成コース（建設分野） 計画認定件数16件（10件）、支給決定件数10件（9件） 	<p>○ 申請企業は増加しているが、雇用管理改善による魅力ある職場づくりを更に進めていくため、人材確保等支援助成金の活用を更に促していく必要がある。</p>	<p>○ あらゆる機会を捉えて、更なる周知に取り組む。</p>

(イ) マッチング支援の強化

平成30年度における実施状況	課 題	2019年度への対応
<p>○ 今年度より盛岡所に「人材確保対策コーナー」を設置し、人材不足分野の事業主に対する人材確保支援や、求職者に対する人材不足分野への就職支援を実施。</p> <p>(労働局で取り組んでいる人材不足分野：建設、介護、医療、保育、運輸、警備分野)</p> <p>【平成30年12月末現在】 新規支援対象求人件数 774件 新規支援対象者数 1,733人</p>	<p>(参考)</p> <p>人材不足分野の新規求人に対する支援割合は20.6%（全国平均15.2%）、人材不足分野の新規求職者に対する支援割合は56.3%（全国平均43.6%）とそれぞれ全国平均を上回っている。【平成30年9月末現在】</p>	<p>○ 新規求人に対する支援割合及び新規求職者に対する支援割合は、全国平均を上回っていることから、引き続き現在の取組を継続する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 求職者に対しては、アンケート調査等により、希望職種の確認を行い、人材不足分野を希望する者については速やかに人材確保対策コーナーへ誘導して支援を行う。 ・ 求人者に対しては、求人受理時に条件確認を行い、条件緩和等の助言を継続する。

<p>○ 人材確保対策推進協議会を開催（6月22日）し、業界団体の現状と課題を洗い出し、今後の対策を検討することとした。</p> <p>また、本協議会の下に業界ごとの分科会を設置し、各業界の現状と課題を整理し、今後の取組みについて分科会を開催して説明し、情報共有を図った。</p> <p>【分科会開催日】 岩手県トラック協会：9月6日 岩手県警備業協会：9月19日 岩手県バス協会：10月3日 岩手県タクシー協会：10月9日 岩手県保育協議会：10月11日</p> <p>○ 今年度は、新たな試みとして業界の理解促進を図るセミナーを実施 7月13日、建設業セミナー 11月16日、警備業セミナー</p> <p>○ 福祉人材センター・ハローワーク連携事業 ・盛岡所において福祉人材センターと連携し、第1木曜日に福祉人材センターが盛岡所に出張して相談を実施。（今年度6月より実施）</p> <p>【平成30年12月末現在】 新規支援対象求職者数 4人（－） 就職件数 0人（－）</p> <p>・介護の仕事を検討している求職者に対する職場体験への誘導 ・介護就職デイの実施 実施回数：14回（12回） 参加事業所数：109事業所（108事業所） 参加求職者数：245人（288人） 就職件数：40件（28件）</p> <p>○ ナースセンター・ハローワーク連携事業 ・盛岡所においてナースセンターと連携し、第2・4</p>	<p>○ 各業界とも従業員の高齢化は共通課題であり、若年者層の取り込みに苦慮している。</p> <p>○ 警備業については、希望する求職者が少ない、運輸業においては、免許制度の課題（大型免許、二種免許）が見られる。</p> <p>○ 支援対象求職者数の確保が必要である。</p> <p>○ 実施回数は2回増えたが、参加求職者は43人減少している。一方で、効果的なマッチングにより就職件数は12件増加している。</p> <p>○ 前年度に比べ新規支援対象求職者数は増加、就職件数は減少している。</p>	<p>○ 業界団体の現状と課題を踏まえ、求人者向け、求職者向けセミナー、事業所見学会、説明会を継続的に実施することで、業界の理解促進と就職促進を図る。</p> <p>ミニ面接会を月2～3回金曜日実施するほか、見学会、説明会及び業界の理解促進を図るセミナーを引き続き実施する。</p> <p>○ 今年度より出張相談を開始したため、雇用保険説明会でのチラシ配布等広く認知されるよう一層の周知を行う。</p> <p>○ 介護就職デイは、就職件数が増加しており効果が上がっていることから引き続き実施するが、参加求職者が増えるよう一層の周知を行う。</p> <p>○ 看護師を希望する求職者に対して、出張相談日の周知及びナースセンターへの登録勧奨を行う。</p>
---	--	--

<p>木曜日にナースセンターが盛岡所に出張して相談を実施。</p> <p>【平成30年12月末現在】(括弧内は前年同期比)</p> <p>新規支援対象求職者数 45人(37人)</p> <p>就職件数 11件(14件)</p> <p>○ 保育士マッチング強化プロジェクト</p> <p>就職面接会等実施状況 2回(－)</p> <p>参加事業所数 2社(－)</p> <p>参加求職者数 8人(－)</p> <p>就職件数 0件(－)</p>		<p>ナースセンターのみに登録している者に対しては、ハローワークへの登録勧奨をナースセンターも行う。</p> <p>○ 求人者に対する条件緩和指導の実施</p> <p>○ 職場見学会、就職面接会及びツアー型面接会を実施し、求職者の意欲喚起を行う。</p>
---	--	---

(ウ) 能力開発の推進

平成30年度における実施状況	課題	2019年度への対応
<p>○ 人材不足分野等の再就職支援として、岩手県及び高 障求機構との連携により、離職者等を対象とした公的 職業訓練制度の推進に取り組んでいる。</p> <p>(平成31年1月末までの実施状況)</p> <p>* 求職者支援訓練 (主に雇用保険非受給者を対象)</p> <p>基礎コース 充足率 53.1% (前年度計 49.5%) 就職率 79.6% (前年度計 66.9%) ※目標就職率 55%</p> <p>実践コース 充足率 54.6% (前年同期 53.2%) 就職率 62.3% (前年度計 61.8%) ※目標就職率 60%</p> <p>* 委託訓練 (主に雇用保険受給者を対象)</p> <p>充足率 75.8% (前年同期 83.3%) 就職率 75.9% (前年度計 79.8%) ※目標就職率 75%</p> <p>* 施設内訓練 (主にものづくり分野。対象は委託訓練と同じ)</p> <p>充足率 64.0% (前年同期 61.5%)</p>	<p>○ 雇用情勢の改善が続く一方、多くの企業で人手不足 感続く中、職業訓練を通じた人材育成は益々重要とな っている。</p> <p>充足率は、前年度の水準を上回っている訓練もある が、総じて受講者の確保が課題である。</p> <p>○ 若年無業者や非正規労働者等の正社員就職の実現 に向け、地域ニーズを踏まえた長期高度人材育成コー スの設定促進が必要である。</p>	<p>○ 受講者の確保に向け、関係機関をはじめ商業施設等 の協力を得ながら、ハロートレーニングの認知度や理 解度が向上するよう、ポスター、リーフレット等を活 用した周知・広報のほか、マスコミを活用した周知を 強化する。</p> <p>○ 前年度は、全訓練とも目標就職率を達成したところ であり、引き続き、訓練実施機関を対象とした就職支 援の質的向上を目的としたセミナーを開催し、公的職 業訓練のアピールポイントともなる高い就職率の維 持に努める。</p> <p>○ 引き続き岩手県と連携し、設定コースの充実を図る とともに、より多くの受講者を確保できるよう周知・ 広報を工夫し実施する。</p>

<p style="text-align: center;">就職率 87.2% (前年度計 88.2%) ※目標就職率 80%</p> <p>*子育て中の女性に配慮した職業訓練 3 (1) イ 「リカレント教育などの個人の学び直しへの支援」に記載</p> <p>*長期高度人材育成コース 非正規労働者等の正社員就職の実現に向け、国家資格等の取得を目指す訓練。前年度までは介護福祉士と保育士の養成に限られていた。 平成30年度 10コース開講 受講者 43名 (前年度 7コース開講 受講者 43名)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・介護福祉士 3コース開講 受講者 14名 (前年度：4コース開講、受講者数 21名) ・保育士 4コース開講 受講者 22名 (前年度：3コース開講、受講者数 22名) ・情報系 1コース開講 受講者 4名 ・調理師 1コース開講 受講者 2名 ・美容師 1コース開講 受講者 1名 <div style="border: 1px dashed black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>【1月末における組織目標達成状況】 ハロートレーニング（公的職業訓練）の介護系訓練の定員充足率 65.0%以上 → 56.7%</p> </div>		
---	--	--

イ 地方自治体と一体となった雇用対策の推進

(ア) 雇用対策協定に基づく雇用対策の推進

平成30年度における実施状況	課 題	2019年度への対応
<p>a 岩手県と岩手労働局の雇用対策協定</p> <p>○ 平成30年3月22日に開催した「平成29年度岩手県雇用対策協定運営協議会」において、平成30</p>	<p>○ 県南地域への大型工場の進出が決定するなど、人手不足がより顕著となってきている。</p>	<p>○ U・Iターンを含めた県内就業を促進していくため、岩手県が実施する就職面接会等に積極的に協力す</p>

<p>年度事業計画を策定し、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した。</p> <p>b 北上市と岩手労働局の雇用対策協定</p> <p>○ 平成30年4月24日に開催した「平成30年度北上市雇用対策協定運営協議会」において、平成30年度事業運営計画を策定し、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した。</p>	<p>○ 県南地域への大型工場の進出が決定するなど、人手不足がより顕著となってきた。</p>	<p>るとともに、ハローワークにおいて、人手不足分野のミニ面接会の実施等に積極的に取り組む。</p> <p>○ 引き続き、人材不足分野の人材確保等による経済の活性化の実現を図るため、新卒者の県内就職支援、生活困窮者等の就労自立支援、障害者の就労支援等を、効果的かつ効率的な連携による雇用対策に取り組む。</p>
--	--	---

(イ) 地方自治体とハローワークの協定に基づく一体的実施事業の推進

平成30年度における実施状況	課 題	2019年度への対応
<p>a 岩手県との一体的実施事業</p> <p>○ 平成30年3月22日に開催した「平成29年度岩手県総合就業支援拠点一体的運営協議会」において、平成30年度事業運営計画を策定し、「県総合就業支援拠点」及び「県南総合就業支援拠点」で、労働局が行う職業紹介と岩手県が行うU・Iターン希望者等に対する就労支援事業を一体的に実施した。</p> <p>b 盛岡市との一体的実施事業</p> <p>○ 平成30年3月23日に開催された「平成29年度生活保護受給者等就労支援事業運営協議会（事務局：盛岡市保健福祉部生活福祉第一課）」において、平成30年度事業運営計画を策定し、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」で生活保護受給者等の就労支援を一体的に実施した。</p>	<p>○ 相対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し、新規求職者の確保につなげる必要がある。</p> <p>○ 「ハローワーク盛岡就労支援コーナー」と、盛岡市の児童扶養手当受給者の担当部署が別庁舎であることから、これら対象者の誘導が課題である。</p>	<p>○ 「ハローワーク盛岡菜園庁舎」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」は「ジョブカフェ奥州」及び「くらし・安心応援室」と、相互に連携し求職者確保に取り組む。</p> <p>○ 児童扶養手当受給者に対する「生活保護受給者等就労自立促進事業」をより一層周知していくことにより、ハローワーク盛岡就労支援コーナーの利用拡大に取り組む。</p>

(ウ) 生活保護受給者等就労自立促進事業の推進

平成30年度における実施状況	課 題	2019年度への対応
<p>○ 就職支援ナビゲーターと市町村の福祉事務所と連携した就職支援の実施。</p> <p>【31年1月末現在】 支援対象者数 866人(目標1,137人 進捗率76.2%) 就職者数 616人(目標770人 進捗率80.0%)</p> <p>○ ひとり親に対する各種就職支援の実施。 ・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て職業相談等を行うなどの「出張ハローワーク！ひとり親全力サポートキャンペーン」の実施。</p> <p>【30年8月末現在】 臨時相談窓口の設置 16ヶ所(前年同期15ヶ所) 相談件数 65件(前年同期75件) 支援対象者として登録 18人(前年同期18人) ・盛岡市では、昨年度より盛岡市社会福祉協議会、盛岡市くらしの相談支援室と連携した4機関合同窓口を設置して対応した。 ・県内5ヶ所のマザーズコーナーにおける職業紹介の実施。</p> <p>○ 各種支援制度の周知</p>	<p>○ 盛岡所においては、1月末現在で支援対象者数の進捗率が58.5%(346人・目安591人)、就職者数の進捗率が54.5%(217人・目安398人)と大きく下回っている。</p> <p>盛岡所以外は、支援対象者数で一関所81.0%・大船渡所82.5%と2所で進捗率が83.3%を下回っているが、就職者数は進捗率83.3%を超えている。</p> <p>○ 盛岡所は、他所と比較して、支援対象者区分の児童扶養手当受給者の割合が低い。</p> <p>○ 臨時相談窓口の設置は1ヶ所増えたものの、全体の相談件数は、前年度を下回っている。</p> <p>○ 就職後、短期間で離職する者が一定割合いる。</p>	<p>○ 一体的実施事業については、就労を希望する高齢者も少なからずいることから、週20時間以上の就労で雇用保険に加入できる等就労状態における魅力について強調し、いかに就労支援のプランに乗ることが有意義であるかの理解を促す。</p> <p>○ 盛岡所においては、児童扶養手当受給者を確実に支援対象者とするよう、紹介第一部門と連携を密にし、取りこぼしのないように誘導する。</p> <p>○ 特に児童扶養手当受給者の誘導に課題がある盛岡所は、市町と連携を強化し、取りこぼしのないようにする。8月の現況届提出時期の臨時相談窓口の増設及び郵送による「出張ハローワーク！ひとり親全力サポートキャンペーン」の周知について、方策を検討し、相談件数が増加する方法で実施する。</p> <p>○ 就職後の職場定着率をより高めるため、きめ細かな</p>

<ul style="list-style-type: none"> ・求職者に対する求職者支援制度の周知。 ・事業主に対する各種助成金制度の周知。 	<p>【30年9月末現在】(6ヶ月経過後の状況) 職場定着支援対象者54名中、就業中の者36名： 定着率66.7% (前年同期50名中32名：64.0%)</p>	<p>職場訪問を実施し、事業主や就業中の者の課題解決を図り、さらなる職場定着率の向上を図る。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 特定求職者雇用開発助成金(生活保護受給者等雇用開発コース)の要件緩和等を実施することから、事業主・支給対象者に対して、的確に周知広報を行う。
--	---	---

(エ) 地方創生の推進

平成30年度における実施状況	課 題	2019年度への対応
<p>a 地域の実情に即した雇用創出、人材育成等の推進</p> <p>(a) 地域の創意工夫を活かした雇用創造の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 平成28年度から久慈地域が、また、平成29年度から二戸地域が、引き続き「実践型地域雇用創造事業」を実施しており、管轄ハローワークにおいて、求職者に対して各種セミナーや就職面接会の周知を積極的に行う等、実施地域と連携を図っている。 ○ 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会について、管轄ハローワーク及び隣接ハローワークで求職者に積極的に周知し、12月末現在9事業所で実施、66人が参加した。 <p>(b) 地域創生人材育成事業</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 公的職業訓練の枠組みでは対応できない新たな人材育成事業として、岩手県では、平成30年7月より、岩手県において当該事業を活用した「いわて地域産業高度化人材育成事業」を展開している。人材育成を行う対象産業は、「自動車・半導体産業」と「装置・設備・保全産業」となっている。 ○ 事業の開始にあたっては、事業の進捗管理、評価等 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 求職者が減少する中、工場見学等参加者の確保が難しくなっている。 ○ 久慈地域の「実践型地域雇用創造事業」は平成30年度で委託が終了するため、次年度以降の対応について検討が必要である。 ○ 「戦略産業雇用プロジェクト」は平成30年度で終了するため、今後の雇用創造事業の検討が必要である。 ○ 現在のところ、岩手県から労働局、安定所への協力量請はないが、事業の推進状況を注視し、必要な連携・協力を図る必要がある。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 雇用保険受給資格者初回説明会等のあらゆる機会を捉えて求職者に周知する等、引き続き管轄ハローワーク等において、積極的な参加者確保に取り組む。 ○ 雇用機会が不足する地域や過疎化が進んでいる地域において、市町村や地域経済団体等から構成される協議会が行う雇用管理改善や雇用拡大、人材育成、マッチングを通じた雇用・人材の維持・確保に向けた取組を支援するため、地域雇用活性化推進事業(仮称)を委託し実施するよう、幹部等から市町村長等に対して当該事業の趣旨を十分に周知し応募勧奨を行う。 ○ 必要な連携・協力を努める。

<p>の協議を行う場として、「岩手県地域人材育成協議会」が設置され、平成30年7月に第1回目が開催されたところである（労働局委員：安定部長）。本開催は、労働局の地域訓練協議会の枠組みを活用しており、第2回目は、平成31年3月に開催とする予定となっている。</p> <p>(c) 地域雇用開発助成金の活用</p> <p>○ ハローワーク窓口における周知のほか、事業主等を対象としたあらゆるセミナー・説明会等の機会を捉えて地域雇用開発助成金の周知を図り、積極的な活用を促した。また、「生産性要件」の設定による割増助成についても併せて周知した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 説明会・セミナー開催件数：27回（金融機関対象分除く。）【再掲】 ・ 地域雇用開発助成金 <ul style="list-style-type: none"> ※ 平成30年12月末現在、（ ）内は前年同期 計画認定件数 3件（14件） 支給決定件数 16件（17件） <p>b U I J ターンの推進</p> <p>○ 東京圏及び宮城の労働局と連携した全国ネットワークを活用した岩手県の情報提供 該当労働局への岩手県の情報提供依頼</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 30年4月～12月：78人 ・ 取組開始（29年12月）からの累計：256人 	<p>○ 助成金の対象となる「雇用情勢の厳しい地域等」として指定された県内の市町村が、前年度の23から14に減少したが、地域における雇用機会をさらに拡充していくため、地域雇用開発助成金の活用を更に促進していく必要がある。</p> <p>○ U I J ターンについて、更なる推進が必要である。</p>	<p>○ あらゆる機会を捉えて、更なる周知に取り組む。</p> <p>○ 引き続き岩手県への就職希望者に対する情報提供の実施</p> <p>○ 本省の委託事業の受託者との連携</p> <p>○ 平成31年度に内閣府の地方創生推進交付金を活用して地方公共団体が実施する移住支援金制度の利用者を採用した事業主に対し、その採用活動経費の一部を助成する、中途採用等支援助成金（U I J ターンコース）（仮称）をU I J ターン者の採用活動に関心を有する事業主等に対して周知する。</p>
--	--	---

<ul style="list-style-type: none"> ○ 「いわてで働こう！UIJ ターン応援面接会」の開催 <ul style="list-style-type: none"> ・開催日：平成30年11月12日（前年度6月9日） ・開催場所：東京新卒応援ハローワーク（前年度同） ・参加企業：24社（前年度26社） ・参加求職者：17名（前年度29名） 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 今年度はふるさといわて定住財団が東京都で開催する岩手県U・Iターンフェア（6月、2月開催）と調整し、学卒未内定者対策として11月に開催したものの。参加求職者の確保が課題である。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 岩手県及びふるさといわて定住財団等と連携し、参加求職者の確保に努める。
---	--	---

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 多様な女性活躍の推進等

(ア) 女性活躍推進法等の実効性確保

平成30年度における実施状況	課 題	2019年度への対応
<ul style="list-style-type: none"> ○ 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31年1月末現在） <ul style="list-style-type: none"> ・平成7月4日雇用環境改善実践セミナーにおいて、女性活躍、働き方改革の取組方法等について周知。 ・報告徴収時の届出督促、岩手県若者女性協働推進室との連携等により労働者300人以下の努力義務企業の届出件数が増加。 一般事業主行動計画届出総数 193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 83社（過年度からの累計） えるぼし認定企業 8社 <div style="border: 1px dashed black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>【1月末における組織目標達成状況】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の届出率：100% → 100% ・ 労働者300人以下の事業主からの一般事業主行動計画の届出件数：年間36件 → 62件（172.2%） </div> <ul style="list-style-type: none"> ○ 男女雇用機会均等法に基づく指導及び周知 <ul style="list-style-type: none"> ・ 訪問企業数は前年度に比べ増加 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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・届出等を徹底するとともに、努力義務である300人以下の中小企業における取組の加速化を図る必要がある。 ○ 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。 ○ 平成29年1月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 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 義務企業の行動計画の策定・届出の履行確保を図るとともに努力義務とされている300人以下の中小企業について、あらゆる機会を活用し周知・啓発を行うとともに、岩手局版「策定ハンドブック」の活用や「いわて女性活躍企業認定制度（Step2）」を併せて周知するなどにより女性の活躍推進の取組を推進する。 ○ 認定マークを掲載した岩手局版「認定企業ポスター」や「認定企業好事例集」を配付・活用する等により、えるぼし認定の取得促進を図る。 ○ 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。 ○ 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。 ○ 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>※平成 31 年 1 月末現在 () は前年同期 訪問企業数 141 社 (124 社) うち助言・指導企業数 135 社 (120 社) 助言・指導件数 271 件 (275 件)</p> <p>〔 妊娠・出産等に関するハラスメント対策 110 件 セクハラ対策 72 件 母性健康管理の規定整備 85 件 〕</p> <p>ポジティブ・アクション取組助言 209 件 (127 件)</p> <p>【 1 月末における組織目標達成状況】 均等法に基づく指導の是正の改善割合： 90 %以上 → 91.5 %</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 ※平成 31 年 1 月末現在、() は前年同期 訪問企業数 139 社 (126 社) うち助言・指導企業数 138 社 (124 社) 助言・指導件数 589 件 (715 件)</p> <p>〔 育児関係 243 件 介護関係 299 件 〕</p> <p>【 1 月末における組織目標達成状況】 育介法に基づく指導の是正の改善割合 90 %以上 → 96.8 %</p> <p>○ 次世代育成支援対策の推進 (平成 31 年 1 月末現在) ・一般事業主行動計画届出総数 847 社 ・義務企業の届出状況 467 社 (届出率 100 %) ・努力義務企業の届出状況 380 社 ・くるみん認定企業数 3 社、累計 29 社</p>	<p>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>○ 育児・介護休業法に基づく両立支援制度について、個々の労働者が円滑に制度を利用できるよう周知徹底及び履行確保を図る必要がある。</p> <p>○ 平成 29 年 1 月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>○ 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>○ くるみん認定制度の周知を図るとともに、くるみん、プラチナくるみん認定企業を増やしていく必要がある。</p>	<p>○ 各企業の実情に応じた自主的かつ積極的な取組の促進に向けたポジティブ・アクションの支援を行う。</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>○ 育児・介護休業法に基づく措置の趣旨・内容への理解を促進するため、制度の周知啓発を行う。</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>○ 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>○ 認定マークを掲載した岩手局版「認定企業ポスター」や「認定企業好事例集」を配付・活用する等により、くるみん、プラチナくるみん認定の取得促進を図る。</p> <p>○ くるみん認定候補企業を把握した際は、きめ細かな</p>
--	--	--

<ul style="list-style-type: none"> ・プラチナくるみん認定企業数累計 2 社 		<p>取得支援を行う。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ えるぼし認定、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。
--	--	---

(イ) 職場におけるハラスメント対策の総合的推進

平成 30 年度における実施状況	課 題	2019 年度への対応
<ul style="list-style-type: none"> ○ 全国ハラスメント撲滅キャラバンの（4月～12月）の一環で局内に特別相談窓口を設置。 【キャラバン期間中の相談件数】 ハラスメントに関する相談 1,071 件 <ul style="list-style-type: none"> ・いじめ・嫌がらせ 909 件 ・セクハラ 111 件 ・妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメント 40 件 ・その他 11 件 ○ ハラスメントに係る説明会の実施 <div style="border: 1px dashed black; padding: 5px;"> <p>【1 月末における組織目標達成状況】</p> <p>説明会の実施回数</p> <p>年間 15 回 → 20 回（133.3%）</p> </div>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 個別労働紛争に係る相談件数のうち、いじめ・嫌がらせの相談件数が前年度に引き続き一番多くなっている。 ○ 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及びパワーハラスメント対策を総合的に推進する必要がある。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 岩手局版「職場のハラスメント防止対策対応事例集」を活用し、一体的にハラスメントの未然防止を図るよう周知・啓発を行う。 ○ 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の法令違反が疑われる事案を把握した場合には、事業主に対する積極的な報告徴収・是正指導等を行う。

(ウ) 女性のライフステージに対応した活躍支援

平成 30 年度における実施状況	課 題	2019 年度への対応
<ul style="list-style-type: none"> ○ マザーズコーナーにおける各種支援（盛岡所、宮古所、一関所、水沢所、北上所に設置） ・県内 5 カ所のハローワークにおいて「マザーズコーナー」を設置し、キッズコーナーを併設することで子供連れでも来所しやすい相談環境を整備して就職促進を図っている。 ・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就労に不 		

<p>随した情報（保育所の入所案内等）の提供。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・各種就職支援セミナーの実施。 ・職業訓練への誘導 等 <p>【30年1月末現在（マザーズコーナー職業紹介状況）】 （括弧内は前年同期比）</p> <p>新規求職者数 2,293人（前年同期 2,420人） 就職者数 972人（前年同期 1,053人） 就職率 42.4%（43.5%）</p> <p>うち重点支援対象者 （目標：重点支援対象者就職率 92.1%以上）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・重点新規対象者数 902人（953人） ・重点支援就職者数 846人（878人） ・就職率 93.8%（92.1%） <p>○ マザーズコーナー未設置所の支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ・キッズコーナーの設置はないが、就職促進のための同様のサービスを実施している。 <p>○ 「子育て女性の就職支援協議会」の開催</p> <ul style="list-style-type: none"> ・宮古所 9/1、一関所 7/19、水沢所 6/25、北上所 7/27にそれぞれ開催し、情報共有及び連携の在り方を協議した。 	<p>○ 新規求職者数（▲127人）及び就職者数（▲81人）ともに減少している。</p> <p>○ より就職を急ぐ必要のある者を優先的に支援するという理由で重点支援対象者を絞ったため、重点支援対象者数が減少（▲51人）しているが、重点支援就職者数も減少（▲32人）しており、重点支援対象者の絞り込みを見直す必要がある。</p> <p>なお、重点支援対象者に対する就職率は上昇（+1.7P）している。</p>	<p>○ マザーズコーナーを有する所については、引き続き受付の際にマザーズの対象となる者に支援メニューの説明を行い、速やかにコーナーへ誘導して支援対象者を確保する。</p> <p>また、早期再就職を希望する者等は「重点支援対象者」として選定し、支援対象者の増加を図る。</p> <p>○ マザーズコーナーの利用促進を図るため、広報等を活用した周知を引き続き行う。</p> <p>○ 重点支援対象者に対する就職率は上がっていることから、引き続き求職者の阻害要因の把握と、求人者への条件緩和指導の働きかけ等きめ細かな支援を行い、就職促進を図る。</p> <p>○ 盛岡所はセミナーを主体に実施し、就職意欲の喚起を図る。</p> <p>来年度は、局主催の協議会を開催し、各市町との連携を図る。</p>
--	---	---

(エ) 母子家庭の母等の雇用対策の推進

平成30年度における実施状況	課 題	2019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て職業相談等を行うなどの「出張ハローワーク！ひとり親全力サポートキャンペーン」の実施。 	<p>○ 臨時相談窓口の設置は1ヶ所増えたものの、全体の相談件数は、前年度を下回っている。</p>	<p>○ 特に児童扶養手当受給者の誘導に課題がある盛岡所は、市町と連携を強化し、取りこぼしのないようにする。8月の現況届提出時期の臨時相談窓口の増設及び郵送による「出張ハローワーク！ひとり親全力サポートキャンペーン」の周知について、方策を検討する。</p>

<p>【30年8月末現在】 臨時相談窓口の設置 16ヶ所（前年同期15ヶ所） 相談件数 65件（前年同期75件） 支援対象者として登録 18人（前年同期18人） ・盛岡市では、昨年度より盛岡市社会福祉協議会、盛岡市くらしの相談支援室と連携した4機関合同窓口を設置して対応した。</p>		
---	--	--

イ リカレント教育などの個人の学び直しへの支援

平成30年度における実施状況	課 題	2019年度への対応
<p>○ 子育て中に女性等に配慮した「託児サービス付き訓練」、「短時間訓練」設定促進に向け、高障求機構との連携により、県内託児施設の受入可否調査を取りまとめ、訓練実施機関に情報提供を行っている。</p> <p>○ 同訓練の募集に際しては、ハローワークの訓練相談窓口、マザーズコーナー等を中心に、周知・案内を行っている。</p> <p>○ また、訓練実施機関とは、地域ごとに施策の説明や意見交換を行う会議の場を設け、その機会を利用して託児サービス付き訓練に係る求職者ニーズを説明し、設定促進に向けた依頼を行い、微増ではあるが増加傾向となっている。</p> <p>(託児サービス訓練実施状況) 30年度 8コース ※平成31年1月末現在 29年度 8コース 28年度 6コース</p> <p>(短時間訓練実施状況) 30年度 1コース ※平成31年1月末現在 29年度 1コース 28年度 1コース</p>	<p>○ 訓練ニーズ調査では、職業訓練を受講する場合に望む条件・環境として「託児付きサービス」を望む声が県内全地域で見られた。引き続き、同サービス付きコース等の設定促進を図る必要がある。</p>	<p>○ 昨年度に引き続き、県内全託児施設に対する受入可否等に係る現況調査を労働局と高障求機構で実施し、取りまとめた結果を訓練施設に提供しながら、託児サービス付き訓練等の設定促進に向けた協力依頼を行う。</p>

(2) 若者や就職氷河期世代の活躍促進

【現状】			
○平成 31 年 3 月新規学校卒業者の就職状況			
①新規高校卒業者（平成 30 年 12 月末日現在）			
・就職内定率	全体 96.4%	（前年同月比 1.4P 上昇）	※過去最高（調査開始の平成 9 年 3 月卒以降）
	県内 95.6%	（同 2.4P 上昇）	※過去最高（ ” ” ）
・県内就職内定割合	68.3%	（同 3.9P 上昇）	※平成 13 年度（平成 14 年 3 月卒）以降で最高
②新規大学卒業者（平成 30 年 12 月末日現在）			
・就職内定率	全体 84.2%	（前年同月比 2.0P 上昇）	※過去最高（調査開始の平成 22 年 3 月卒以降）
	県内 83.4%	（同 7.1P 上昇）	※過去最高（ ” ” ）
・県内就職内定割合	44.0%	（同 0.1P 上昇）	※過去最高（ ” ” ）
○平成 27 年 3 月新規学校卒業就職者の 3 年以内離職率 ※（ ）の中は全国平均			
・高校	38.8%	（39.3%）	・短大等 38.7%
			（41.5%）
			・大学 37.8%
			（31.8%）

ア 新卒者等への正社員就職の支援

平成 30 年度における実施状況	課 題	2019 年度への対応
<p>○ ジョブサポーターによる就職支援 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>【31 年 1 月末日現在】 ⇒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 2,164 人[大卒等 931 人、高卒 1,233 人] (2,186 人[大卒等 979 人、高卒 1,207 人]) ⇒ジョブサポーターによる相談件数</p>	<p>○ 好調な就職環境により、相談者件数が減少の一方、就職件数が前年同期比で上昇していることから効率的なマッチングが実施されているところである。今後は未内定者の求職者（新卒者及び既卒者）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>○ 引き続き、学校等との連携を密にした未内定者のニーズの把握・個別のニーズに応じた相談及び求人開拓を実施する。</p> <p>○ 学校を通じてのハローワークの利用を働きかけ、ジョ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、引き続き取り組む。</p> <p>○ 入職前イメージと入職後の職場環境とのギャップによる早期離職を防ぐため、在学中のキャリア意識の醸成と内定者向けセミナーを引き続き実施する。</p>

7,031人 (8,388人)
⇒ジョブサポーターによる開拓求人数
3,194人 (3,241人)

※ () 内は昨年度1月末実績

【1月末における組織目標達成状況】

学卒ジョブサポーターの支援による正社員就職者数：年間2,452件以上 → 2,201人 (89.8%)

○ 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。(1月末時点訪問事業所数48社、平成31年1月末現在の認定企業数は10社。)

県内のユースエール認定企業を掲載したPR冊子を作成(6,600部)し、県内高校・自治体へ配布。

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や就職ガイダンス(厚労省委託事業)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 ※ () 内は昨年度1月末実績

【31年1月末現在】

実施回数51回 (58回)

参加人数1,631人 (2,676人)

○ 「いわて県南自動車・半導体関連産業就職フェア」の開催 ※平成30年度新規事業

岩手県央地域においては、自動車及び半導体関連産業事業所の新規工場建設や生産車種増に伴い更なる新規求人が見込まれる状況下であり、対象産業事業所

○ 今年度の新規認定目標件数は4件のところ、1月末時点では認定が2件となっている。目標達成および中小企業の人材確保支援のため、認定取得促進による認定企業増と、求職者への一層の認知度拡大によるマッチング支援が可能となるよう、引き続き、周知等に取組む必要がある。

○ 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に該当していても応募者が少ない状況も見られるため、求職者の確保と、未充足となった場合のより一層のフォローアップを行う必要がある。

○ 県内の有効求人倍率は高水準で推移しており、特に県央～県南地域においては、自動車・半導体産業の企業進出等が続き、地元経済に好材料となっている一方で、人材不足がさらに深刻化する懸念がある。

関係機関と連携した企業と求職者のマッチング機

○ 引き続き、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、県内のユースエール認定企業を掲載したPR冊子を作成し、県内高校等へ配布するなど、あらゆる機会を捉え周知を行う。

○ 関係機関と連携し、面接会等イベント・学生向けガイダンスの開催・ユースエール認定制度による情報発信支援等により、企業を知ってもらう機会を増やす等取組みの実施・マッチング支援を図る。

○ 今後も、大規模な人材需要に係る課題に対応するため、関係機関と情報共有等連携を密にし、当該産業等の求人充足・人材確保につなげる取組を継続して実施する。

<p>の必要な人材確保並びに産業人材の県内定着を促進することを目的とした「いわて県南自動車・半導体関連産業就職フェア」を岩手県等と連携し実施。</p> <p>⇒「いわて県南自動車・半導体関連産業就職フェア」</p> <p>【平成30年8月9日（木）開催】</p> <p>参加企業：51社 参加者：105人 （参加対象者）</p> <p>当該産業での就職を希望する平成31年3月大学等卒業予定者や一般求職者等 （参加者内訳）</p> <p>一般求職者：86名 大学生等：5名 高校生：3名 家族：11名 合計 <u>105名</u></p> <p>○ UIJ ターン面接会の開催 岩手県等と連携し、平成31年3月大卒等予定者や一般求職者等を対象としたUIJ ターン面接会を実施（マッチング機会の提供）。</p> <p>⇒いわてで働こう！UIJ ターン応援面接会【東京都】 H30年11月10日開催（企業24社 参加者17人）</p>	<p>会の提供等、人材確保支援の必要性が高まっている。</p> <p>○ 雇用情勢が良好であるなか、参加者については昨年度の29名（H30.6月開催）を下回る17名であった一方で、東京でのマッチング機会を積極的に活用したいと考える企業から参加枠26を超える36社の参加申込みがあった。</p>	<p>○ 県主催の「いわてものづくり産業人材育成会議」に参画することにより、関係機関とのさらなる連携を図る。</p> <p>○ 岩手県、ふるさと定住財団等関係機関と連携し、参加企業の人材確保、岩手へのUI ターン就職者増に向けて、面接会開催時における周知広報を引き続き実施し、イベント集客に取り組む。</p>
---	--	--

イ フリーター等の正社員就職の支援

平成30年度における実施状況	課 題	2019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。</p> <p>【30年1月末現在】※（ ）内は昨年度1月末実績</p> <p>⇒わかもの支援コーナー（ワーク盛岡菜園庁舎に設置）</p> <p>新規登録者数 1,410人（1,512人） 相談件数 4,064人（4,475人）</p>	<p>○ 好調な就職環境により、わかもの支援コーナーにおける相談件数、就職者数ともに前年同期比で低下している。そのため、積極的にわかもの支援コーナーのリーフレットを配布して周知を図る必要がある。</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>○ わかもの支援コーナーのリーフレットを、盛岡所の窓口や雇用保険説明会で配布し、周知を図ることで、支援対象者を適格に誘導し、就職支援を行う。</p> <p>○ 来年度も、「若年層を中心とした求職開拓事業（委託事業）」を実施し、イベントにおいて引き続きわかもの支援コーナーの周知を行っていく。</p> <p>○ フリーター求職者等のニーズを速やかに把握し就</p>

<p>就職者数 292人 (344人) ⇒わかもの支援窓口 (ハローワーク花巻・一関・水沢・北上に設置)</p> <p>新規登録者数 1,213人 (1,390人) 相談件数 3,587人 (4,291人) 就職者数 368人 (366人) ※就職者数は正社員者数 ※わかもの支援窓口の昨年度設置ハローワーク盛岡、花巻、一関、水沢、北上</p> <p>○ 今年度から、「若年層を中心とした求職開拓事業(委託事業)」を実施し、イベントにおいてわかもの支援コーナーの周知を行った。 イベント参加者数 349人</p> <p>【12月末における組織目標達成状況】 ハローワークにより正社員就職したフリーターの数：年間2,955件以上 → 2,629件 (89.0%)</p> <p>○ トライアル雇用奨励金(45歳未満)の活用 【30年12月末現在】※()内は昨年度12月末実績 ⇒開始者数 149人 (160人)</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>職支援ナビゲーターによる求職者担当制(マンツーマンの個別就職支援)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等に対し、わかもの支援コーナーで開催している各種セミナー(書類作成、ビジネスマナー、模擬面接セミナー等)を実施するとともに、専門家による心の健康相談も併せて実施するなど充実した就職サポートによって早期に就職できるよう取り組む。 ※心の健康相談はわかもの支援コーナー(ハローワーク盛岡菜園庁舎)にて実施。</p>
---	---	--

ウ 新規学卒者の地元就職と職場定着の促進

平成30年度における実施状況	課 題	2019年度への対応
<p>○ 新規学卒者の県内就職割合を高めるため、いわてで働こう推進協議会の構成団体と連携して、岩手県内の企業を知ってもらう取組や、「岩手県の企業で働きたい」と思える雇用・労働環境の整備(県内企業の魅力ある職場づくり)を実施</p>	<p>○ 平成31年3月新規高等学校卒業予定者の県内就職割合は、68.3%(30年12月末現在)と全国的にみて低い状況であるが、前年度(平成30年3月卒)よりも3.9ポイント上昇している。</p>	<p>○ 引き続きいわてで働こう推進協議会の構成団体と連携して、新規学卒者の県内就職割合を高めるための取組を行っていく。</p>

<p>○ 職業意識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 【30年9月末現在（半期報集計）】 ※（ ）内は昨年度9月末実績 職業講話・ガイダンス等（職業意識形成支援事業） ⇒ 実施回数 26回（7回） 参加者数 682人（269人）</p> <p>○ ジョブサポーターによる職場定着支援 【30年12月末現在】※（ ）内は昨年度12月末実績 ⇒ 対就職者アプローチ 1,008件（1,084件） ⇒ 対企業アプローチ 504件（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>○ 岩手県の新規学卒者の3年以内離職率は、平成27年3月卒で大卒37.8%（全国31.8%）、高卒38.8%（全国39.3%）といずれも平成26年3月卒と比べ低下（大卒37.8%、高卒38.8%）したところであるが、依然として大卒は全国平均を上回るなど高い水準で推移している。</p> <p>早期離職の防止のため、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消できるよう、引き続き、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>○ 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組みを行う。</p> <p>○ 若年者地域連携事業（ジョブカフェいわて委託事業）による内定者向けセミナー（10月～2月開催）や、職場定着支援促進に係るセミナー（5月～11月開催）を実施し、高卒者の内定段階からの意識醸成と、若手社員及び企業の育成担当者の資質・スキルの向上を図り、定着支援に取組む。</p>
--	--	--

エ 若年無業者等の社会的・職業的自立支援

平成30年度における実施状況	課 題	2019年度への対応
<p>○ 若者サポートステーション事業（委託事業）により、高校中退者をはじめとする若年無業者等の就労支援を、盛岡、宮古、一関に拠点を設け、全県を網羅し実施している。 （支援状況） 【30年8月末現在】※（ ）内は昨年度8月末実績 総利用者数 3,474件（前年同期2,090件） 新規登録者数 126人（前年同期98人） 就職者数 33人（前年同期29人）</p>	<p>○ 全国的に若年無業者、フリーターは依然と多い状況（県別統計は未発表）にあり、貧困等の問題が課題となっている。また県内の高等学校中途退校者も200人台で推移している状況である。引き続き、関係機関連携による就労支援を推進する必要がある。</p> <p>【参考】 若年無業者 平成29年 71万人（前年77万人）※ 内閣府「子供・若者白書」 県内の高等学校中途退校者 平成28年度 251人（前年度298人） ※ 岩手県教育委員会事務局「児童生徒の問題行動・不登校等生徒指導上の諸課題に関する調査について」</p>	<p>○ 若者サポートステーションと地域のハローワーク、高等学校、自治体等関係機関との連絡会議を定期的で開催するなど、日頃から密接な連携を図り、必要な支援を機動的に実施する。</p> <p>なお、次年度の若者サポートステーション事業では、従来の就職支援に併せ、盛岡市の生活困窮者自立支援事業との一体的支援窓口を整備し、ワンストップ型で必要な支援・プログラムを提供することとしている。</p>

(3) 治療と仕事の両立

ア がん患者等への就職支援

平成30年度における実施状況	課 題	2019年度への対応												
<p>○ 岩手医科大学附属病院と協定を締結し、H28年度より就労支援事業を開始。毎週水曜日の午後、定期出張相談を実施している。</p> <p style="text-align: center;">【各年12月末現在】</p> <table border="1" data-bbox="235 467 835 592"> <thead> <tr> <th></th> <th>新規求職者数</th> <th>相談件数</th> <th>就職件数</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>30年度</td> <td>53人</td> <td>528件</td> <td>38件</td> </tr> <tr> <td>29年度</td> <td>33人</td> <td>248件</td> <td>20件</td> </tr> </tbody> </table> <p>○ セミナー実施による啓発活動 11/19 仕事と治療の両立支援セミナー（岩手県主催）</p>		新規求職者数	相談件数	就職件数	30年度	53人	528件	38件	29年度	33人	248件	20件	<p>○ がん等による長期療養者は治療開始時は就職や職場復帰の目途が立たない方が多いことから、治療計画に合わせ支援内容を周知し、新規求職者の確保を図る必要がある。</p> <p>○ 病院内の患者への周知方法の工夫</p> <p>○ 医師への支援事業の理解促進</p>	<p>○ あらゆる機会を捉えた事業周知により、更なる新規求職者の確保を図る。</p> <p>○ 新たながん診療連携拠点病院（岩手県立中央病院）との協定締結を行う。</p>
	新規求職者数	相談件数	就職件数											
30年度	53人	528件	38件											
29年度	33人	248件	20件											

イ がん患者等への就業支援

平成30年度における実施状況	課 題	2019年度への対応
<p>○ 各種説明会・セミナー（1月末現在計39回実施）において助成金の説明を行ったほか、県内139労働保険事務組合へ助成金関係パンフレットを郵送し助成金の周知・啓発に努めたが、障害者雇用安定助成金（障害・治療と仕事の両立支援制度助成金コース）については、計画及び支給の申請はなかった。</p>	<p>○ 各種説明会及びセミナーを通じ助成金の活用について周知を行っているが、1月末現在、障害・治療と仕事の両立支援制度助成金コースの利用はなく、更なる助成金制度の周知が必要である。</p>	<p>○ 引き続き、県・関係団体等の他市町村、関係医療機関等を通じた周知啓発に努める。</p> <p>○ 各種説明会及びセミナー等あらゆる機会を捉え、助成金制度の周知を図る。</p>

(4) 障害者の活躍推進

【現状】

○ 障害者雇用状況（各年6月1日現在）

	報告対象企業数	実雇用率	法定雇用率達成企業数	法定雇用率達成割合	雇用障害者数
H29	939社	2.16%	540社	57.5%	3,089.0人
H28	923社	2.07%	520社	56.3%	2,927.5人
増減	16社	0.09P	20社	1.2P	161.5人

○ 県内ハローワークにおける新規障害者求職申込件数

	計	障害種別内訳			
		身体	知的	精神	その他
H29年度	2,051人	551人	343人	1,000人	157人
H28年度	2,010人	542人	328人	970人	170人
前年度比	2.0%	1.7%	4.6%	10.3%	▲7.6%

※ 対象企業：県内に本社を置く50人以上規模企業（H30は集計中）

ア 障害者等の活躍推進

(ア) 平成30年4月からの法定雇用率引上げに伴う就労支援の強化

平成30年度における実施状況	課 題	2019年度への対応										
<p>a 所における支援の充実・強化</p> <p>○ 障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター及び関係医療機関等と連携した企業ニーズに沿ったチーム支援を実施</p> <p style="text-align: right;">【H30年12月末現在】</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <tr> <td colspan="2">障害者 雇用率達成指導件数</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">237社</td> <td>うち障害者雇用ゼロ企業数</td> </tr> <tr> <td>127社</td> </tr> <tr> <td colspan="2">うちチーム支援実施企業数</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">9社</td> <td>うち障害者雇用ゼロ企業数</td> </tr> <tr> <td>5社</td> </tr> </table>	障害者 雇用率達成指導件数		237社	うち障害者雇用ゼロ企業数	127社	うちチーム支援実施企業数		9社	うち障害者雇用ゼロ企業数	5社	<p>○ 法定雇用率の引き上げに伴い雇用義務の対象となり、始めて障害者を雇い入れる企業や、障害者を雇用しているが不足数解消に向け様々な課題を抱えている企業等に対し、雇入れ支援を積極的に進めるため、各企業のニーズを的確に把握した、きめ細かな支援を実施する必要がある。</p>	<p>○ 障害者雇用状況報告による雇用状況の把握・分析を行い、積極的な事業所訪問により企業ニーズを的確に把握し、各関係機関と情報共有を図り、計画的な雇用支援を実施する。</p>
障害者 雇用率達成指導件数												
237社	うち障害者雇用ゼロ企業数											
	127社											
うちチーム支援実施企業数												
9社	うち障害者雇用ゼロ企業数											
	5社											

b 中小企業等に重点を置いた支援策の実施

○ 9～10月に就職相談会を7会場にて開催。

実施月日	安定所	事業所数		求職者数
			うち中小企業	
9/13	花巻	23社	10社	77人
9/21	水沢	25社	17社	92人
9/26	北上	32社	16社	91人
9/27	盛岡	32社	14社	268人
10/2	釜石	15社	11社	46人
10/5	一関	13社	12社	65人
10/5	大船渡	14社	11社	69人

c 障害者の職場適応・定着等に取り組む事業主への支援

○ 障害者雇用安定助成金の活用による支援

【各年12月末現在】

年度	障害者職場定着支援 コース		障害者職場適応援助 コース (ジョブコーチ)	
	計画	支給	支給	金額
H30	1件	0件	12件	1,648,000円
H29	3件	0件	13件	1,952,000円

d 障害者就業・生活支援センターの実施体制の強化

○ 県内9か所の障害者就業・生活支援センターにおいて、雇用前から雇用後までの一貫した支援を実施している。
【各年12月末現在】

年度	就職件数	訪問による定着指導実施件数
H30	310件	2,322件
H29	302件	3,057件

○ 求職者の減少等による人手不足から、業務の効率化を図るため障害程度が軽く、複数業務に従事できる求職者の採用を希望する企業や、特にも中小企業においては、障害特性に合わせた職域開発の困難性や雇用管理及び定着支援を行う業務指導者等の不足から、援助者なしで仕事ができる障害者を求める企業に対し、障害の特性を理解してもらい、長期的な就労を目指す求職者との労働条件を含めたミスマッチの解消が必要となっている。

○ 各種説明会及びセミナーを通じ助成金の活用について周知を行っているが、12月末現在、障害者職場定着支援コースの支給実績はなく、更なる助成金制度の周知が必要である。

○ 障害の種別や程度等により、仕事の内容や作業手順において、作業指示や配慮すべき点が違うことから、支援対象者の態様に応じた定着支援を進めていく必要がある。

○ 受入事業所の負担軽減を図るため、関係機関との調整のもと、効率的な訪問指導の実施が求められている。

○ 引き続き就職相談会における応募・採用状況等を踏まえた、効果的なマッチングを推進する。

○ 障害者トライアル雇用及び各種助成金制度等を活用した就職促進を図る。

○ ミスマッチの要因及び未充足求人分析による、新たな職域開発の提案等を実施する。

○ 引き続き、障害者職業センター及び障害者就業・生活支援センターと連携のうえ、助成金制度の周知を図る。

○ 各種説明会及びセミナー等あらゆる機会を捉え、助成金制度の周知を図る。

○ チーム支援の更なる活用を図るため、関係機関と調整のうえ、効率的かつ効果的な支援を行い、職場定着率の向上を図る。

【1 月末における組織目標達成状況】

障害者の就職件数

年間 1,214 件以上 → 1,054 人 (86.8%)

(イ) 多様な障害特性に応じた就労支援の推進

平成 30 年度における実施状況	課 題	2019 年度への対応																																
<p>a 精神障害者に対する更なる雇用支援の充実</p> <p>○ 精神障害者雇用トータルサポーターによる支援 H29 年度精神トータルサポーター 5 名(月 45 人日) ⇒ H30 年度 2 名(月 30 人日) 【各年 12 月末現在】</p> <table border="1" data-bbox="248 667 815 788"> <thead> <tr> <th>年度</th> <th>新規支援対象者数</th> <th>就職者数</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>H30</td> <td>73 人</td> <td>51 人</td> </tr> <tr> <td>H29</td> <td>105 人</td> <td>36 人</td> </tr> </tbody> </table> <p>○ トライアル雇用助成金の活用による支援 【各年 12 月末現在】</p> <table border="1" data-bbox="248 906 826 1070"> <thead> <tr> <th rowspan="2">年度</th> <th colspan="2">障害者トライアル雇用開始者数</th> </tr> <tr> <th>うち精神障害者</th> <th>うち障害者短時間</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>H30</td> <td>87 人</td> <td>41 人</td> </tr> <tr> <td>H29</td> <td>73 人</td> <td>47 人</td> </tr> </tbody> </table> <p>○ 医療機関との連携モデル事業の実施 H29 年度協定締結 4 病院 ⇒ H30 年度 7 病院 【各年 12 月末現在】</p> <table border="1" data-bbox="248 1227 815 1391"> <thead> <tr> <th>年度</th> <th>新規支援対象者数</th> <th>就職者数</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>H30</td> <td>27 人</td> <td>13 人</td> </tr> <tr> <td>H29</td> <td>13 人</td> <td>0 人</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	年度	新規支援対象者数	就職者数	H30	73 人	51 人	H29	105 人	36 人	年度	障害者トライアル雇用開始者数		うち精神障害者	うち障害者短時間	H30	87 人	41 人	H29	73 人	47 人	年度	新規支援対象者数	就職者数	H30	27 人	13 人	H29	13 人	0 人				<p>○ 更なる支援内容の周知を行い、雇用支援のメリットを十分説明し支援対象者の確保を図る必要がある。</p> <p>○ ハローワークの窓口では、精神障害者であることをオープンにせず相談・応募を希望する者が多いため、トライアル雇用及び特定求職者雇用開発助成金等の活用による就職支援の理解推進を図る必要がある。</p> <p>○ 就職可能性の低い者については、他の支援の提示・誘導を行う必要がある。</p> <p>○ 障害者雇用の経験がない事業主等に対し、障害特性に対する理解を進めるためにも、更なる周知・啓発が必要である。</p> <p>○ 精神障害者としての雇用支援を希望しない者も多数いることから、事業の実績を踏まえ支援内容を十分説明し、プライバシーに配慮のうえ支援対象者の確保を図る必要がある。</p>	<p>○ 引き続き関係機関及び他部門との連携強化を図る。</p> <p>○ 専門性を生かした求職者へのカウンセリング及び事業主への助言指導の強化を図る。</p> <p>○ 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。</p> <p>○ 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するとともに支給額の拡充について、引き続き周知のうえ活用を図る。</p> <p>○ 引き続き各精神科医療機関への定期出張相談・セミナー等を継続のうえ、事業を周知し支援対象者の確保を図る。</p>
年度	新規支援対象者数	就職者数																																
H30	73 人	51 人																																
H29	105 人	36 人																																
年度	障害者トライアル雇用開始者数																																	
	うち精神障害者	うち障害者短時間																																
H30	87 人	41 人																																
H29	73 人	47 人																																
年度	新規支援対象者数	就職者数																																
H30	27 人	13 人																																
H29	13 人	0 人																																

b 精神・発達障害者しごとサポーター養成講座の実施
 ○ 集合講座のほか、企業の要請に応じた出張による出前講座を開催

【各年 12 月末現在】

年度	養成講座		出前講座	
	実施回数	修了者数	実施回数	修了者数
H30	4 回	131 人	2 回	14 人
H29	5 回	237 人	0 回	0 人

c 発達障害者・難病患者に対する就労支援

○ 就職支援ナビゲーター（発達障害者支援分）による支援

【各年 12 月末現在】

年度	新規支援対象者数	就職者数
H30	26 人	24 人
H29	38 人	31 人

○ 難病患者就職サポーター（月 10 日勤務）による支援

【各年 12 月末現在】

年度	個別支援開始者数	就職者数
H30	13 人	9 人
H29	33 人	15 人

○ 特定求職者雇用開発助成金（発達障害者・難治性疾患患者コース）の活用による支援

【各年 12 月末現在】

年度	発達障害者		難治性疾患患者	
	支給件数	支給額	支給件数	支給額
H30	1 件	300 千円	23 件	5,758 千円
H29	7 件	1,667 千円	21 件	5,667 千円

○ 修了者数が減少しているため、より多くの方に講座を受講していただく働きかけが必要である。
 ○ 精神・発達障害者が安心して働き続けるためには、企業及び同僚等の理解が不可欠であることから、企業等に対し事業内容の積極的な周知を行い、精神・発達障害者に対する理解促進を図る必要がある。

○ 就職支援ナビゲーター（発達障害者支援分）は、障害者相談窓口以外の一般相談窓口において、「若年コミュニケーション能力要支援者就職プログラム」による支援を行うものであるが、一般の新規求職者が減少していることから、窓口相談等において潜在的な発達障害者を把握し、的確な就職支援ナビゲーターへの誘導を行う必要である。

○ 個別支援開始者数の 8 割が難病相談支援センターへの出張相談によるものであるが、相談件数が減少傾向であったため回数を月 1 回から 2 回に増やして対応している。しかしながら、個別支援開始者数は減少しており、支援対象者の確保が課題である。

○ 発達障害者や難治性疾患患者については、自ら申告する求職者の方が少ないことから、窓口相談等において潜在的な対象者を把握し、的確に専門相談部門への誘導を行う必要がある。

なお、発達障害者の支給件数が減少しているのは、就職者が障害を開示しないため、助成金の対象とならないケースが多かったためである。

○ 精神・発達障害者を雇用している企業及び新規に雇い入れを考えている企業等に対し、引き続き出前講座の開催について積極的な周知を図るとともに、養成講座も積極的に実施する。

○ 関係機関及び他部門との連携強化を図るとともに、丁寧な相談を行い、本人の理解を得たうえで、支援対象者として専門的な支援を行う。

○ 難病相談支援センターと更なる連携を図り、当該センターに登録している潜在求職者に働きかけを行う等、支援対象者の確保を図る。

○ 関係機関及び他部門との連携強化を図るとともに、丁寧な相談を行い、本人の理解を得たうえで、支援対象者として専門的な支援を行う。

(ウ) 障害者差別の禁止及び合理的配慮の提供に係る事業主支援

平成30年度における実施状況	課 題	2019年度への対応									
<p>○ 就労支援機関への周知として、就業支援員基礎研修(6/20)及び障害者就業・生活支援センター職員研修(9/21)において、制度の概要及び通報等の流れについて説明し、周知を図った。</p> <p>○ 雇用環境・均等室より連絡を受け、職業安定部及び各公共職業安定所で確認・指導を実施</p> <p style="text-align: right;">【各年12月末現在】</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th>年度</th> <th>助言・指導</th> <th>調停</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>H30</td> <td>15件</td> <td>0件</td> </tr> <tr> <td>H29</td> <td>6件</td> <td>0件</td> </tr> </tbody> </table>	年度	助言・指導	調停	H30	15件	0件	H29	6件	0件	<p>○ 障害者差別の禁止及び合理的配慮の提供に関する相談・通報件数が年々増加していることから、更なる事業主等への周知を行う必要がある。</p>	<p>○ 県及び各市町村の福祉担当部局との連携による情報収集及び事業主等への周知啓発を図る。</p> <p>○ 各種説明会及びセミナー等あらゆる機会を捉え、障害者差別の禁止及び合理的配慮の提供義務について周知を行い、事業主等への理解促進を図る。</p>
年度	助言・指導	調停									
H30	15件	0件									
H29	6件	0件									

(エ) 障害者雇用促進のための税制上の優遇措置の活用促進

平成30年度における実施状況	課 題	2019年度への対応
<p>○ 12月末現在においては、税制上の優遇措置に係る相談等はなかった。</p>	<p>○ 各優遇措置の要件を満たす企業及び障害者雇用を増やすことで要件を満たすことが可能な企業への周知が必要である。</p>	<p>○ 障害者雇用状況報告書を分析し、(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構と連携し、対象を絞った周知及び利用勧奨を行う。</p>

(5) 高齢者の活躍促進

<p>【現状】 (平成30年6月1日現在)</p> <p>I 65歳までの高年齢者雇用確保措置のある企業の状況</p> <p>① 65歳までの雇用確保措置のある企業は99.6% (対前年0.2ポイント増)</p> <p>② 65歳定年企業は19.6% (対前年1.4ポイント増)</p> <p>③ 希望者全員が65歳以上まで働ける企業は88.0% (対前年0.5ポイント増)</p> <p>II 65歳以上働ける企業の状況</p> <p>① 66歳以上働ける制度のある企業は31.7%</p> <p>② 70歳以上働ける制度のある企業は29.6% (前年比3.4ポイント増)</p> <p>③ 定年制廃止企業は2.2% (他前年0.4ポイント増)</p>

平成30年度における実施状況	課 題	2019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 高年齢者雇用状況報告（平成30年6月1日現在）による高年齢者雇用確保措置の実施状況 【31人以上規模企業1,807社】※（ ）内は前年同期</p> <ul style="list-style-type: none"> ・実施済企業 1,800社 99.6% (99.4%) ・未実施企業 7社 0.4% (0.6%) ・希望者全員が65歳以上まで働ける企業割合 88.0% (87.5%) 全国1位、全国平均76.8% (75.6%) ・66歳以上働ける制度のある企業割合 31.7%、全国平均 27.6% うち、70歳以上働ける制度のある企業割合 29.6% (26.2%)、全国平均 25.8% (22.6%) <p>○ 高年齢者雇用アドバイザー制度や65歳超雇用推進助成金等高年齢者雇用に関する支援制度の積極的な活用 雇用確保措置を講じていない企業へ65歳超雇用推進プランナー等と連携しながら個別指導を実施、また高年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。 【31年1月末現在】 ※（ ）内は前年同期</p> <ul style="list-style-type: none"> ・訪問回数 21回 (34回) <p>また、地域のリーディングカンパニーへの普及・啓発等について、高齢・障害・求職者雇用支援機構と連携し5事業所を訪問し意見交換を行った。</p>	<p>○ 31人以上規模企業高年齢者雇用確保措置については、平成31年1月末現在4社が未実施となっている。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。 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、高年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・啓発等も必要である。</p> <p>○ 高年齢者雇用確保措置未実施企業が年々減少していることから、未実施企業等に対する個別指導は減少しているが、65歳超雇用推進プランナー等と連携し、高年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・啓発を更に行う必要がある。</p>	<p>○ 31人規模以上企業については、平成30年高年齢者雇用状況報告による高年齢者雇用確保措置未実施企業はもとより、平成31年高年齢者雇用状況報告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。 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。 また高年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。 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65歳超雇用推進プランナー等を有効に活用する。</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65歳超雇用推進プランナー等を有効活用する。</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）</p> <p>【31年1月10日現在】</p> <p>28年度支給申請件数 15件 29年度支給申請件数 116件 30年度支給申請件数 23件</p>	<p>○ 平成30年度の高齢・障害・求職者雇用支援機構岩手支部への問い合わせは62件。今年度から支給要件に高齢者雇用管理に関する措置を実施している事業主が加わったことと、支給金額の変更があったことが、申請件数が昨年度と比べ減少している要因となっている。</p>	<p>○ 引き続き、各所において窓口や事業所訪問時に助成金の周知に努める。</p>
--	--	---

イ 高齢者等に対する再就職支援の強化

平成30年度における実施状況	課 題	2019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</p> <p>盛岡安定所に設置している生涯現役支援窓口にお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）。</p> <p>〈チーム支援を受けた者の就職状況等〉</p> <p>【31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 176人（161人） ・就職件数 113人（81人） ・内65歳以上新規支援対象者数 153人（129人） ・内65歳以上就職件数 95人（71人） <p>【1月末における組織目標達成状況】</p> <p>ハローワークの「生涯現役支援窓口」による65歳以上の就職件数</p> <p>年間91件以上 → 95件（104.4%）</p>	<p>○ 65歳以上求職者については、求職受理を生涯現役支援窓口で行う取組や65歳以上受給者の雇用保険失業認定日後の集団説明等の結果、昨年度を上回る支援対象者数及び就職件数となった。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>○ 5歳以上求職者については、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け就職面接会参加者、職業紹介部門からの誘導により勧奨していく。</p> <p>また、2019年度より一関安定所においても生涯現役支援窓口が設置されることから、求職者等への周知を積極的に行い窓口活性化に向け支援を行う。</p>

ウ 地域における就業機会の確保に向けた取組の充実

平成30年度における実施状況	課 題	2019年度への対応
<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「遠野市生涯現役いきいき促進協議会」への協</p>	<p>○ 次の支援メニューが今年度の目標に達しない見込みである。</p>	<p>○ 相談窓口については、協議会において体制面の整備を行うこととしているので、安定所においても更に連</p>

<p>力・連携</p> <p>30年度の支援メニューは</p> <ul style="list-style-type: none"> ・相談窓口の実施（巡回相談の実施） 目標 180 人、実績 102 人 ・高齢者向けセミナーの開催 目標 30 人、実績 167 人 ・就職ガイダンスの開催 企業数 目標 10 社、実績 34 社 参加者数 目標 15 人、実績 5 人 ・企業に対するコンサルティング事業等 目標 5 社、実績 2 社 ・「語り部」認定講座、「観光ガイド」等養成講座 目標 20 人、実績 27 人 ・インターンシップの実績 受入れ可能企業数 目標 5 社、実績 16 社 参加者数 目標 5 人、実績 0 人 <p style="text-align: right;">【実績は平成 31 年 1 月末現在】</p> <p>○ 遠野市以外の自治体に対する、生涯現役促進地域連携事業の周知・応募勧奨等</p> <p>○ 臨時的・短期的・軽易な就業を希望する高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 32 シルバー人材センター取扱い状況 【31 年 1 月末現在】 ※（ ）内は前年同期</p> <ul style="list-style-type: none"> ・会員数 7,110 人 (7,072 人) ・受注件数 36,062 件 (35,754 件) 派遣含 ・就業延日人員 411,802 人 (426,052 人) 派遣含 	<p>「相談窓口」については、30 年度から市内 9 地域で出張相談も実施しているが、利用者が伸び悩んでいる。</p> <p>「就職ガイダンス」については、企業の募集状況から 55 歳以上求職者の参加が伸び悩んでいる。</p> <p>「インターンシップ」については、受入れ可能企業数は目標を超え、企業見学も 3 件実施したが、求職者とのマッチングに至っていない。</p> <p>○ 平成 31 年度の事業公示を平成 30 年 12 月 26 日から行っているが、応募の意思を示している自治体はない。</p> <p>○ 高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>携を図りながら周知に努める。</p> <p>就職ガイダンスについては、求職者ニーズを把握した上で、企業へ参加の働きかけを行う。</p> <p>インターンシップについては、求職者ニーズを把握して、企業見学の回数も増やす等の取組みを行い、マッチングを図る。</p> <p>○ 応募勧奨・意見交換の中で比較的感触の良かった八幡平市と今後も意見交換を行い応募へと結びつけていく。</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。 シルバー人材センターの就業時間を拡大する特例措置（労働者派遣事業及び有料職業紹介事業）については、30 年 8 月 24 日にシルバー人材センター連合会から岩手県へ要望書が提出されている。今後岩手県か</p>
---	--	--

		らの要請により必要な協力を行うとともに特例措置後は就業機会拡大・会員拡大の取組を支援する。
--	--	---

(6) 外国人材の受入れ

<p>【現状】 (平成 30 年 10 月末現在)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・外国人を雇用している事業所数 808 事業所 (対前年 75 事業所増加)、うち製造業 297 事業所 (全体の 36.8%、対前年 21 事業所 (7.6%) 増加) ・外国人労働者数 4,509 人 (対前年 510 人 (12.8%) 増加)、うち製造業 2,687 人 (全体の 59.6%、対前年 273 人 (11.3%) 増加)

ア 外国人技能実習制度の適正かつ円滑な運用

平成 30 年度における実施状況	課 題	2019 年度への対応
<p>○ 外国人技能実習制度の適正な実施及び技能実習生の保護について、技能実習法 (平成 29 年 11 月施行) に基づき、監理団体及び実習実施者に違法行為等の疑いがある場合には、外国人技能実習機構の要請により、労働局も同行し立入検査を行うこととなっているが、現在のところ要請はない。(平成 31 年 1 月末現在)</p> <p>また、技能実習は、実習先の事業所や監理団体が技能実習法違反を行ったことを国に申告することができ、その申告は、外国人技能実習機構や労働局等で受け付けているが、現在のところ、労働局へ技能実習法令違反に関する申告や相談はない。(平成 31 年 1 月末現在)</p> <p>○ 外国人の雇入れ・離職時の届出義務や適切な雇用管理など、外国人雇用の基本ルールの遵守されるよう、ポスター、リーフレット、地方公共団体等の広報誌を活用し、周知・広報活動を行っている。</p> <p>また、ハローワークにおいては、事業所訪問や各種説明会等の機会を通じて、事業主等に対する周知・啓発を行っている。</p>	<p>○ 人材不足問題等から、外国人技能実習制度は多くの注目を集めているところであり、問題が生じた際には機動的かつ的確に対処できるよう、関係機関との情報共有を密に一層の連携を図る必要がある。</p> <p>また、相談窓口の一層の周知が必要である。</p> <p>【参考】 『技能実習法に係る東北地区地域協議会』の設置 (平成 30 年 6 月 26 日) 目的：技能実習制度の適正化に向けて、地域関係機関の相互連携と情報共有等を図る。 組織：東北 6 県労働局、地方入国管理局、地方農政局、地方経済産業局、地方整備局、地方運輸局、東北 6 県、東北 6 県警察本部、外国人技能実習機構東北事務所</p>	<p>○ 不法就労防止の観点からも、引き続き、外国人雇用に関する届出が厳格に履行されるよう、ハローワーク等を通じ事業主等に対する周知・啓発に取り組む。</p> <p>また、外国人を雇用する全ての事業所において雇用管理が適正に実施されるよう、リーフレット等の活用による周知・啓発はもとより、外国人雇用管理アドバイザー (社労士に委託) の事業所訪問による問題把握・相談支援を推進する。</p>

(7) 生活困窮者等の活躍促進

ア ハローワーク等における生活困窮者等の就労支援

平成30年度における実施状況	課 題	2019年度への対応
<p>○ 盛岡所で実施している一体的実施による就職支援ナビゲーターと盛岡市福祉事務所と連携した就職支援</p> <p>【31年1月末現在】 支援対象者数 46人（前年同期84人） 就職者数 29人（前年同期47人）</p> <p>○ 各種支援制度の周知 ・求職者に対する求職者支援制度の周知 ・事業主に対する各種助成金制度の周知</p> <p>【31年1月末現在】（盛岡所の状況） 特定求職者雇用開発助成金（生活保護） 4件（前年同期0件） 特定求職者雇用開発助成金（生活困窮） 1件（前年同期1件）</p>	<p>○ 盛岡市くらしの相談支援室からの送り出しが低調であることから、支援対象者が減っている。</p> <p>○ 就職後、短期間で離職する者が一定割合いる。 【30年9月末現在】（盛岡所の状況） 職場定着支援対象者13名中、就業中の者7名：定着率53.8%（前年同期9名中8名、88.9%）</p> <p>○ 特定求職者雇用開発助成金（生保コース）の活用状況が低調である。</p>	<p>○ 引き続き盛岡市くらしの相談支援室で相談した者すべてを一体コーナーへ誘導することで、支援強化を図る。</p> <p>○ 就職後の職場定着率をより高めるため、きめ細かな職場訪問を実施し、事業主や就業中の者の課題解決を図る。</p> <p>○ 事業主に対し、助成金制度の周知・活用を促し、就職促進を図る。</p> <p>○ 特定求職者雇用開発助成金（生活保護受給者等雇用開発コース）の要件緩和等を実施することから、事業主・支給対象者に対して、的確に周知広報を行う。</p>

4 行政展開に当たっての基本的対応

(1) 総合労働行政機関としての機能（総合性）の発揮

平成30年度における実施状況	課 題	2019年度への対応
<p>○ 行政分野を横断する重要施策である「働き方改革」の推進については、中小企業等の働き方改革の実現に向けた支援を実施するため「働き方改革推進支援センター」等の支援策について、局幹部による商工団体等の県本部への訪問要請のほか、署・所長も分担の上、連携し管内の商工会議所・商工会を訪問して支援策の活用に向けた要請を行うなど、一体的に推進した。</p>	<p>○ 局内の連携を一層強化し、情報を共有の上、更なる効果的・効率的な方策を講ずる必要がある。</p>	<p>○ 四行政間の連携を密にし、行政分野を横断する課題については、局内各部・室の連携を図るとともに監督署及び安定所と一体となって適切に対応する。</p>

<p>また、各行政分野が開催する説明会等の行事については、局内で情報を共有の上、必要に応じて他行政系統の職員も出席し、所管する業務についての説明を行うなど、効果的・効率的に説明会等を開催することとし、11～12月に開催した働き方改革関連法の説明会については、局内各部・室の担当官が講師となり、県内8会場において計10回開催した。</p> <p>※30年度の実績</p> <p>働き方改革の実現に向けた中小企業支援策等の周知</p> <p>局幹部による訪問要請 6か所（県、商工団体等）</p> <p>署・所長による訪問要請 34か所（商工会議所・商工会）</p> <p>働き方改革関連法の公布に係る周知等の要請</p> <p>局幹部による訪問要請 6か所（県、商工団体等）</p> <p>署幹部等による訪問要請 34か所（走行会議所・商工会）</p> <p>働き方改革関連法説明会（11～12月）</p> <p>県内8会場 10回開催 参加人数 2,224人</p>		
---	--	--

(2) 計画的・効率的な行政運営

平成30年度における実施状況	課 題	2019年度への対応
<p>計画的な行政運営</p> <p>○ 本年度の「行政運営方針」に基づき、組織目標の達成を目指して各種施策を実施。</p> <p>行政事務の簡素合理化と業務運営の重点化・集中化</p> <p>○ 効率的な行政運営を図るため、各部署から業務簡素化につながる事項を徴し、業務簡素化検討委員会において審議検討を行った。</p>	<p>○ 組織目標の達成が困難と目される施策への対応。</p> <p>○ 行政システムの改修を要する事項等本省要望とする事項が大半を占めた。</p>	<p>○ 当局の課題に対応すべく新年度の「行政運営方針」を策定するとともに、定期的な検証を継続して阻害要因を分析し、対応策等の検討を行う。</p> <p>○ 行政システムの改修を要する事項については、本省に要望し、その他については、岩手労働局段階で実施可能な事項については、簡素化を図る。</p>

(3) 地域に密着した行政の実施

平成30年度における実施状況	課 題	2019年度への対応
<p>地域の経済社会の実情の的確な把握</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 局内各部署で得られた情報については、関係する部署にて情報を共有し対応した。 また、局幹部による関係機関や団体への要請等、各種の機会を捉え、地域における産業・企業の動向等、地域経済情勢等の把握に努め、把握した情報については、局全体として共有の上、行政課題等に対応した。 <p>地方自治体との連携</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 労働局と岩手県、北上市との雇用対策協定に基づく雇用対策の推進。 ○ 労働局と岩手県、盛岡市との協定に基づく一体的実施事業(国が行う無料職業紹介事業等と地方自治体が行う業務をワンストップで一体的に行う連携事業)の推進。 ○ 「岩手県労働関係連絡調整会議」を開催し、労働局長と県知事による労働施策全般にわたる意見交換の実施。(3月20日実施予定) ○ 女性活躍推進と子育て支援に関する各認定制度について、岩手県と連携して周知に取り組んだ。 <p>労使団体等関係団体との連携</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 「岩手地域産業労働懇談会」を開催し、労使団体の幹部との意見交換を実施。 <ul style="list-style-type: none"> ・5月15日 岩手県経営者協会 ・6月13日 日本労働組合総連合会岩手県連合会 ○ 「岩手地方労働審議会」を開催し、労働行政運営に関して公労使からの意見を求めた。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 関係機関及び団体等とのより一層の連携を図る必要がある。 ○ 他の自治体との雇用対策協定締結の拡大。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 局幹部による関係機関や団体への要請等、引き続き各種の機会を捉え連携を密にし、地域経済情勢等の把握に努め、局内において情報を共有の上、行政課題等に対応する。 ○ ○ 雇用対策協定の拡大に向けた働きかけを継続する。 ○ 継続的に実施し、連携強化を図る。 ○ 継続的に実施し、連携強化を図る。 ○ 「岩手地方労働審議会」の開催回数(2回以上)を確保し、労働行政運営に関して公労使からの意見を求

<ul style="list-style-type: none"> ・第1回 12月20日開催 ・第2回 3月6日開催 		め、業務に反映させる。
--	--	-------------

(4) 積極的な広報の実施

平成30年度における実施状況	課 題	2019年度への対応										
<p>○ 定例記者懇談会及び各種大会・行事や経済団体等への要請に係る広報等</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 一般職業紹介状況の公表日に併せ、毎月記者懇談会（対象：県政記者クラブ会員、財務事務所、地銀シンクタンク、県）を開催し、一般職業紹介状況や新規学卒者の職業紹介状況のほか、労働災害防止対策や雇用対策等における施策及びイベント情報等について、局長から説明を行った。 ・ 記者懇談会において、プレス発表資料以外に、翌月の局・署・所等における主な行事（イベント等）の一覧表を配布し、取材依頼を行った。 ・ 局長による経済団体等への要請や各種セミナー、キャンペーン等の実施に当たっては、記者クラブへの投げ込みのほか、担当部署から積極的に報道機関に対して取材依頼を行った。 ・ 記者懇談会での配布資料を地元選出国會議員全員と岩手県議会商工文教委員会所属の全議員に郵送により提供した。 	<p>○ 各種セミナーやキャンペーンの実施及び局長による経済団体への要請等、重要政策に係る行事等について、多くの報道機関に取り上げられるためには、記者クラブへの投げ込みによる広報のほか、報道機関に対する個別の取材依頼が重要である。</p>	<p>○ 一般職業紹介状況の公表日に併せ、毎月記者懇談会を開催するほか、各種セミナーやキャンペーンの実施及び局長による経済団体への要請等、重要政策に係る行事等については、引き続き記者クラブへの投げ込みによる広報のほか、報道機関に対する個別の取材依頼を行う。</p>										
<p>【1月末における組織目標達成状況】</p> <p>労働局及び署所に係る新聞、雑誌、広報誌等への掲載件数</p> <p>年間1,000回以上 → 843回 (84.3%)</p>	<p>※ 平成31年1月末までの実績（内訳）</p> <table style="border: none;"> <tr> <td>記者会見開催件数</td> <td>10回</td> <td rowspan="4" style="font-size: 2em; vertical-align: middle;">}</td> <td rowspan="4" style="vertical-align: middle;">843回</td> </tr> <tr> <td>テレビ・ラジオ放送回数</td> <td>228回</td> </tr> <tr> <td>新聞・雑誌掲載回数</td> <td>442回</td> </tr> <tr> <td>自治体等広報誌掲載回数</td> <td>173回</td> </tr> </table>	記者会見開催件数	10回	}	843回	テレビ・ラジオ放送回数	228回	新聞・雑誌掲載回数	442回	自治体等広報誌掲載回数	173回	
記者会見開催件数	10回	}	843回									
テレビ・ラジオ放送回数	228回											
新聞・雑誌掲載回数	442回											
自治体等広報誌掲載回数	173回											

(5) 労働法制の普及等に関する取組

平成30年度における実施状況	課 題	2019年度への対応
<p>○「労働法制セミナー」等の開催 労働法制の周知及び普及のため、大学8回、短大2回、専門学校2回の出前セミナーを開催。(その他にも高校20回、中学校2回を開催。)</p> <p>【1月末における組織目標達成状況】 大学・短大等への労働法制セミナーの実施回数 年間11回以上 → 12回(109.1%)</p> <p>○「アルバイトの労働条件を確かめよう！」キャンペーンとして以下の取り組みを実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・大学等における出張相談(2回) ・若者相談コーナーの設置(局・各監督署) ・事業主団体や労働団体の機関紙、地方公共団体の広報誌・HPへの周知掲載依頼及びリーフレット類の配付。 	<p>○ セミナー開催先(教育機関)の拡大。</p> <p>○ 出張相談(開催回数、相談件数)の拡大。</p>	<p>○ 県内の大学、短大等に対して、労働法制セミナーを職業意識形成等のカリキュラムとして検討願うための要請(訪問または文書送付)を継続的に実施する。</p> <p>○ 労働法制セミナー開催と合わせて実施できるよう学校側との調整を図るとともに、学生に対する効果的な周知についても協力を要請する。</p>

(6) 保有個人情報の厳正な管理及び情報公開制度・個人情報保護制度への適切な対応

平成30年度における実施状況	課 題	2019年度への対応
<p>保有個人情報の厳正な管理</p> <p>○ 保有個人情報の漏えい事案の発生を防止するため、会議・研修の機会を捉えて注意喚起を行った。</p> <p>【1月末における組織目標達成状況】 個人情報の漏えい(目標:前年度件数以下) 前年度件5件 → 1件(20%)</p> <p>情報公開制度の適切かつ円滑な実施</p> <p>○ 請求件数13件(1月末日現在)</p>	<p>○ 上期に1件個人情報漏えい事案(文書の誤送付)事案が発生した。</p>	<p>○ 個人情報の漏えい事案を発生させないため、引き続き会議・研修の機会を捉え個人情報の漏えい防止対策マニュアル等に基づき厳正な管理を徹底する。</p> <p>○ 情報公開制度及び個人情報保護制度に基づく開示請求については、引き続き、事務処理手引き及びマニ</p>

<p>個人情報保護制度に基づく開示請求等への適切な対応</p> <p>○ 請求件数24件（1月末日現在）</p>		<p>マニュアルに基づき適正な処理に努め、適正かつ円滑な運用を図る。</p>
--	--	--

(7) 綱紀の保持と行政サービスの向上

平成30年度における実施状況	課 題	2019年度への対応
<p>綱紀の保持</p> <p>○ 庶務・会計経理事務を適正かつ効率的な実施を目的として「庶務・会計事務内部監査指導」を実施した（上期は局、下期は署・所）。</p>	<p>○ 「庶務・会計事務内部監査指導」の結果、一部不適正事務処理が認められた。</p>	<p>○ 不適正事務処理等を防止するため、「岩手労働局法令遵守委員会」で必要な対策を検討するとともに、「法令遵守チェックリスト」に基づき、法令順守の徹底がなされているか点検・検証する。</p>