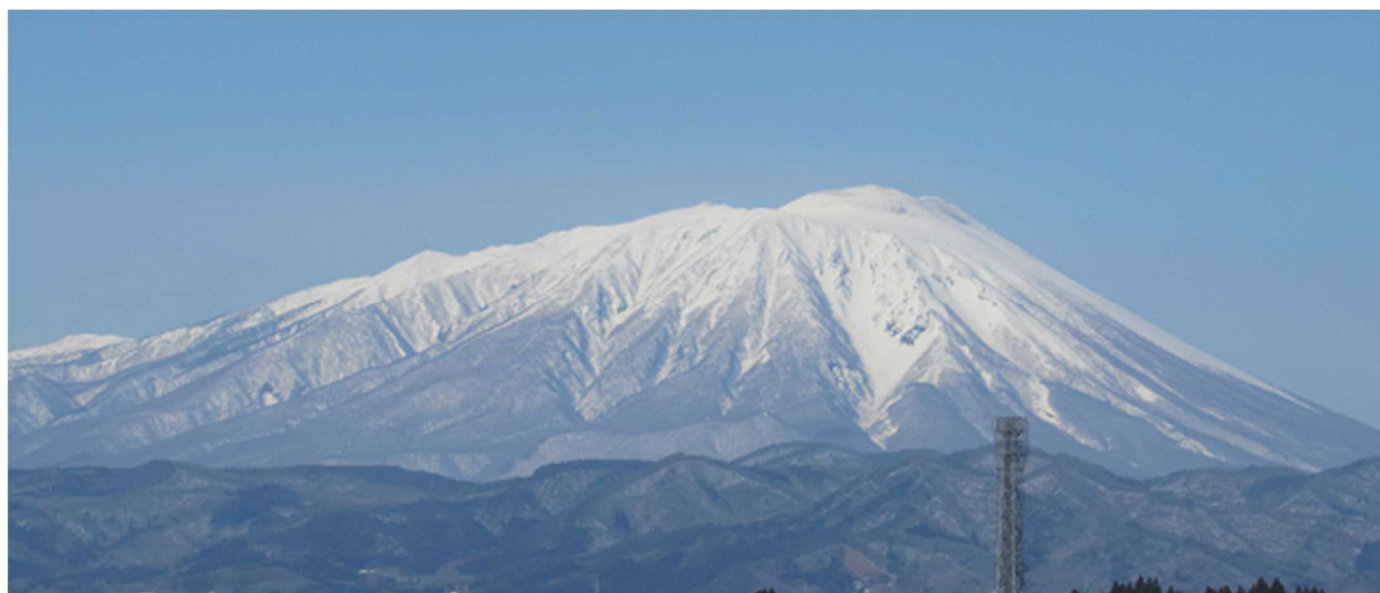


令和2年度 行政運営方針



(岩手労働局から望む岩手山)



厚生労働省 岩手労働局

令和2年度 岩手労働局行政運営方針 目次

第1 労働行政を取り巻く情勢

1 社会経済情勢

- (1) 社会経済の構造的な変化・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1
- (2) 最近の経済情勢・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1

2 雇用をめぐる動向

- (1) 最近の雇用情勢・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2
- (2) 若者の雇用状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 3
- (3) 高齢者の雇用状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 3
- (4) 女性の雇用状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 3
- (5) 非正規雇用労働者の雇用状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 4
- (6) 障害者の雇用状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 4
- (7) 職業訓練の実施状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 5

3 労働条件等をめぐる動向

- (1) 申告・相談等の状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 6
- (2) 労働時間の状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 6
- (3) 賃金の状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 7
- (4) 労働災害・労災補償の状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 7

第2 令和2年度岩手労働局の重点施策

1 東日本大震災からの復興への支援

- (1) 復旧・復興工事における労働災害防止及び工事関係者に
係る適正な労働条件の確保・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 8
- (2) 沿岸地域における地元市町村等との
緊密な連携・協力関係の維持・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 9

2 働き方改革による労働環境の整備等

- (1) 長時間労働の是正や安全で健康に働くことができる
職場づくり・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 10
- (2) 同一労働同一賃金など雇用形態に関わらない公正な
待遇の確保、最低賃金・賃金引上げに向けた生産性
向上等の支援・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 17
- (3) 家内労働対策の推進等・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 18
- (4) 総合的なハラスメント対策の推進・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 18
- (5) 治療と仕事の両立支援・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 19

3 人材確保支援や多様な人材の活躍促進、人材投資の強化等

- (1) 人材確保対策の総合的な推進等・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 20
- (2) 高齢者の就労・社会参加の促進・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 22
- (3) 就職氷河期世代活躍支援プランの実施・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 22
- (4) 若者に対する就職支援・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 24

(5) 女性活躍の推進	25
(6) 障害者の就労促進	26
(7) 外国人材受け入れの環境整備	27
(8) 生活保護受給者等の就労支援	28
(9) 高齢期も見据えたキャリア形成支援の推進	29
(10) 公的職業訓練を活かした就職支援	29

第3 地方労働行政の展開に当たり留意すべき基本的事項

1 計画的・効率的な行政運営	
(1) 計画的な行政運営	30
(2) 行政事務の簡素合理化・効率化と業務運営の 重点化・集中化等	30
2 地域に密着した行政の展開	
(1) 地域の経済社会の実情の的確な把握	30
(2) 地方公共団体との連携	31
(3) 労使団体等関係団体との連携	31
(4) 積極的な広報の実施	32
3 行政文書及び保有個人情報 の適正かつ厳格な管理	
(1) 行政文書の適正な管理	32
(2) 保有個人情報の厳正な管理	32
4 綱紀の保持、災害対応の実施強化	
(1) 綱紀の保持	32
(2) 災害対応の実施強化	33

【資料編】

1 令和2年度岩手労働局主要行事予定表	34
2 令和2年度岩手労働局広報計画表	36

第1 労働行政を取り巻く情勢

1 社会経済情勢

(1) 社会経済の構造的な変化

岩手県内の人口は、昭和7年に100万人台に達し、その後も増加の一途をたどってきたが、昭和36年の144万9千人をピークに減少に転じ、平成11年以降は死亡者数が出生者数を上回る「自然減」などと相まって減少傾向で推移しており、令和元年10月現在では約122万6千人（前年同期比約1万4千人減）と減少に歯止めがかからない状況が続いている。

特に沿岸広域圏の人口については、東日本大震災後の人口の他圏への流出による社会減の影響により、東日本大震災前の平成22年10月の21万7千人から令和元年10月の18万3千人と15.7%減少しており、岩手県全体の7.8%の減少に比べて減少幅が大きく、大震災の影響が人口減少を加速させている（岩手県「岩手県人口移動報告年報」）。

また、新たに労働市場への参入が期待される新規高等学校卒業者を見ると、平成21年3月卒の13,756人から平成31年3月卒では11,675人と直近の10年間で、2,081人（15.1%）の減少となっている。

さらに、岩手県の生産年齢人口は、平成27年の74万人から30年後の令和27年には42万1千人と大幅に減少するとの推計が示されている（国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口」）。

このように岩手県においては今後も人口の減少、少子・高齢化が急速に進行する状況にあることから、引き続き、地域社会や産業を支える労働力の確保が重要な課題となっている。

(2) 最近の経済情勢

県内経済は、新型コロナウイルス感染症の影響などから、このところ弱い動きとなっている。

最終需要の動きをみると、個人消費は、新型コロナウイルス感染症の影響から、このところ弱い動きとなっている。公共投資は高水準ながらも減少している。住宅投資、設備投資は横ばい圏内の動きとなっている。

生産は、緩やかに持ち直しているが、足もと、一部に新型コロナウイルス感染症の影響がみられている。

消費者物価（除く生鮮食品）は、前年を上回った。

（日本銀行盛岡事務所「岩手県金融経済概況（2020年2月）」）

2 雇用をめぐる動向

(1) 最近の雇用情勢

有効求人数（季節調整値）については、平成23年11月から令和2年1月までの99ヵ月（8年3ヵ月）連続で25,000人以上を維持しており、前年に引き続き高水準となっている。

令和元年の新規求人数（原数値）を産業別にみると、建設業は概ね1,100人を超える水準で推移したものの、三陸沿岸道路をはじめ震災復興関連工事のピークアウトに伴い新規求人数（原数値）は前年比3.1%減少した。製造業では、米中貿易摩擦の影響により減少、特に生産用機械器具製造業、電子・デバイス・電子回路製造業、電気機械器具製造業での減少が著しく、製造業全体では14.1%の減少となった。その他主要産業のうち、サービス業では製造業への派遣労働者の需要減少により12.1%の減少となった。医療・福祉業では、有資格者等人材確保が難しい状況が継続しており前年比9.2%増加となった。

一方、有効求職者（季節調整値）の状況は、東日本大震災後のピーク時であった平成23年6月の41,483人から令和2年1月には21,790人と激減しており、震災直前（平成23年2月33,899人）と比較しても大幅に減少している状況にある。

これらの状況から、令和元年の有効求人倍率（季節調整値）は、過去最高値となった平成30年より0.07ポイント下回る1.39倍となったが、7年連続1倍台で推移しており、平成29年5月以降、岩手県内の全ての公共職業安定所（以下「ハローワーク」という。）で月別の有効求人倍率（原数値）が1.00倍を超えて推移する状況は令和元年も継続している。

なお、東日本大震災後の沿岸部では、震災復興関連のみならず、多くの産業で求人が震災前と比べ大幅増加で推移し、有効求人倍率（原数値）は内陸部より高い傾向にあったが、三陸沿岸道路をはじめ震災復興関連工事のピークアウトに伴い客足が鈍化した影響で小売業求人の減少が顕著な状況にある他、米中貿易摩擦に伴う製造業求人においても大幅減少しており、沿岸部の求人は減少傾向となっている。一方、内陸部においても、米中貿易摩擦に伴い製造業、運輸業を中心に求人の減少が大きい。新規求人数（原数値）でみると、内陸部の産業全体の求人が前年比2.4%の減少に対し、沿岸部では前年比5.6%の減少と減少率が大きく、令和元年の有効求人倍率は、概ね内陸部が沿岸部より高い状況となった。

また、令和元年の正社員有効求人倍率（原数値）は0.89倍となり、前年比0.01ポイント減少した。

以上のように、雇用情勢が改善している中で、人手不足感が強くなって

おり、引き続きマッチング対策・人材確保等が大きな課題となっているが、今後の雇用動向を展望すると、米中貿易摩擦や新型コロナウイルス感染症による生産活動への影響等についても注視していく必要がある。

(2) 若者の雇用状況

令和2元年1月末現在における令和2年3月新規学校卒業予定者の就職内定率を見ると、大学については88.7%と前年同期比0.7ポイント上昇、高校については96.1%と前年同期比1.7ポイント低下した。1月末現在の就職内定率としては、大学については過去最高、高校については過去7番目となっており、就職環境は近年順調に推移している。

一方、岩手県内の平成28年3月新規学校卒業就職者の3年以内離職率は、高校38.2%（全国39.2%）、短大等40.8%（同42.0%）、大学37.2%（同32.0%）となっている。特に、大学卒業就職者の3年以内離職率が全国平均より著しく高い状況にある。

(3) 高年齢者の雇用状況

令和元年6月1日現在の高年齢者の雇用状況は、「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」に基づく65歳までの雇用確保措置を実施している民間企業等（常時雇用する労働者が31人以上の事業主）が99.7%となっている。

また、希望者全員が65歳以上まで働ける民間企業等の割合は、全国平均の78.8%を大きく上回る88.8%（6年連続全国1位）となっており、そのうち定年制の廃止及び65歳以上の定年制を導入している民間企業等は25.5%と、全国平均22.1%を上回っている。

(4) 女性の雇用状況

平成27年の女性の雇用者数は23万5千人で、5年前に比べ1万3千人余り増加した。雇用者全体に占める割合は44.7%（全国44.8%）と1.1ポイント減少している（総務省「国勢調査」）。

女性の年齢階級別労働力率を見ると、前回調査と比べほとんどの年代において上昇しているが、20代前半の女性の労働力率が低下している。全国に比べ出産・育児期による労働力率の低下は小さいものの、出産・育児期における継続就業については、引き続き取り組むべき課題である。

また、管理的職業従事者に占める女性の割合（役員を含む）は上昇傾向にあるが、15.6%（全国16.0%）と男性と比べ依然低い状況にある。

さらに、一般労働者の所定内給与額の男女間格差は、平成30年は男性

を 100 とした場合女性は 76.6 (全国 73.3) で、格差は縮小傾向にある (厚生労働省「賃金構造基本統計調査」)。

育児休業の取得率は、平成 30 年度調査結果によると、女性が 84.3% (全国 82.2%) と概ね全国と同じであるが、男性が 2.7% (全国 6.16%) と全国を下回っている (岩手県「企業・事業所行動調査」、厚生労働省「雇用均等基本調査」)。

(5) 非正規雇用労働者の雇用状況

全国における平成 30 年の役員を除く雇用者は前年に比べ女性や高齢者等の労働者が増加した結果等から、2.4% 増加の 5,596 万人となっている。このうち、非正規雇用労働者は 4.0% 増加の 2,120 万人となり、雇用者全体に占める割合は平成 29 年平均を 0.6 ポイント上回る 37.9% を占めることとなった。

また、非正規雇用労働者のうち正社員として働く機会がなく、非正規雇用で働いている者 (不本意正規雇用者) の割合は、非正規雇用労働者全体の 12.8% と前年を 1.5 ポイント下回った。

非正規雇用労働者を男女別、年齢階層別に見ると、男性は 65 歳以上 (18.3%)、女性は、45~54 歳 (25.2%) が最も多い就業割合となっており、対前年増加が最も大きい年齢階層を見ると、男女とも 65 歳以上 (男性：10.1%、女性：13.6%) となっている。

一方、正規雇用労働者は平成 27 年から平成 30 年の 4 年間で 159 万人増加し、非正規雇用労働者の増加 (134 万人) を上回るとともに、働き盛りの世代で正規雇用への移行が非正規雇用への移行を上回り、非正規雇用を取り巻く環境は着実な改善が見られる。(「労働力調査 (詳細集計)」)

また、平成 30 年の短時間労働者と一般労働者 (短時間労働者以外の者) との賃金格差について、一般労働者の 1 時間当たり所定内給与額を 100 とした場合、短時間労働者は 59.4 (前年 58.0) となっている。(厚生労働省「賃金構造基本統計調査」)

岩手県内の非正規雇用労働者の状況を見ると、役員を除く雇用者は平成 24 年調査に比べ、0.8% 増加し、531 千人となっており、雇用者に占める非正規の職員・従業員の割合 (以下「非正規割合」という。) は 35.7% で、平成 24 年調査と比較すると 1.9 ポイント低下している。(岩手県調査統計課「平成 29 年就業構造基本調査 (岩手県版)」)

(6) 障害者の雇用状況

令和元年 6 月 1 日現在の公的機関における障害者の雇用状況は、県の

機関での雇用障害者数は 201.5 人で、前年より 1.8% (3.5 人) 増加し、実雇用率は 2.53%と、前年に比べ 0.03 ポイント上昇した。市町村の機関での雇用障害者数は前年と同じ 300.5 人で、実雇用率は 2.36%と、前年と比べ 0.10 ポイント低下した。教育委員会の雇用障害者数は 229.0 人で前年より 8.5% (18 人) 増加し、実雇用率は 2.64%と、前年に比べ 0.22 ポイント上昇した。

県及び教育委員会では、全ての機関で法定雇用率を達成しているものの、市町村の機関では報告義務のある 44 機関のうち 13 機関で未達成となっている。公的機関は民間企業に率先垂範して法定雇用率を達成する立場にあることから、引き続き、未達成機関のトップに対する指導を強力に実施し、早期達成を図る必要がある。

民間企業（常時雇用する労働者が 45.5 人以上の事業主）での雇用障害者数が 3,377.5 人と前年より 3.3% (108.0 人) 増加し、過去最高を更新するなど、一層の進展がみられる。実雇用率についても、過去最高の 2.27% (全国 19 位) と全国平均 2.11% (過去最高) を上回り、法定雇用率 (2.2%) も上回った。なお、法定雇用率を達成している民間企業の割合は 56.6% (全国 21 位) と前年より 1.6 ポイント、全国平均 (48.0%) より 8.6 ポイント高くなっている。また、令和元年 12 月末現在におけるハローワークを通じた障害者の就職件数は、978 件と、前年同期より 6 人 (0.6%) 増加している。民間企業の実雇用率は全国平均を上回り、県平均として法定雇用率は達成しているものの、法定雇用率未達成企業の割合が 4 割を超えており、各企業の障害者雇用における阻害要因を踏まえ、労働局、ハローワークにおける個別指導及び関係機関と連携したチーム支援を実施する。

また、令和 3 年 3 月末までに法定雇用率が、それぞれ 0.1% 引き上げられることから、今後も雇用率達成指導を推進する必要がある。

(7) 職業訓練の実施状況

公的職業訓練の令和元年度の実施状況について、公共職業訓練（離職者訓練）の受講者数は 1,233 人で、うち施設内訓練が 221 人（定員充足率 70.2%）、委託訓練が 1,012 人（定員充足率 78.6%）となっており、受講者数は求人環境の改善による新規求職者の減少等により低調で推移しているが、就職率は施設内訓練が 82.2%、委託訓練が 76.7% となっており、国が定める目標値を上回っている。

また、求職者支援制度における職業訓練（求職者支援訓練）の受講者数は 172 人で、うち基礎コースが 35 人（定員充足率 42.7%）、実践コース

137人（定員充足率52.3%）となっており、就職率は66.7%（基礎コース）、68.3%（実践コース）と、こちらも受講者数は低調であるものの、就職率は国が定める目標値を上回っている。

※受講者数・定員充足率は平成31年4月から令和元年12月末時点まで、就職率は令和元年9月末までに終了した訓練コースの修了3か月後の実績。

3 労働条件等をめぐる動向

(1) 申告・相談等の状況

ア 申告

令和元年に岩手県内の各労働基準監督署（以下「監督署」という。）が労働基準関係法令違反の申告を処理した件数は、296件と前年（280件）を上回ったが、東日本大震災以降は増減を繰り返しているものの長期的には減少傾向となっている。

申告処理件数の内訳を見ると、「賃金不払」が全体の70.6（前年65.0）%、次いで「解雇」が9.1（前年11.4）%で、その両方で79.7（前年76.4）%を占めており、賃金不払及び解雇が多い傾向が続いている。

イ 労働相談

令和2年1月末現在で岩手県内8か所に設置されている「総合労働相談コーナー」に寄せられた総合労働相談件数は、9,225件と前年度同期（9,196件）より増加しており、平成24年度以降増加傾向で推移している。このうち民事上の個別労働紛争に係る相談件数は、2,994件と、前年度同期（3,048件）から高止まりの状況となっている。相談内容では、いじめ・嫌がらせの相談件数が1,153件と前年度に引き続き一番多くなっている。

一方、助言・指導の申出件数は、74件（前年同期104件）、あっせんの申請件数は43件（前年同期57件）といずれも前年同期に比べ減少している。

(2) 労働時間の状況

平成30年における岩手県内の一人平均年間総実労働時間は1,861時間と、前年に比べて27時間減少している（厚生労働省「毎月勤労統計調査（事業所規模30人以上）」）。

また、平成30年における労働者1人平均年次有給休暇取得率は49.46%と、全国平均の52.75%を下回り、都道府県別では38番目の取得

率となっている（全国中小企業団体中央会「中小企業労働事情実態調査」）。

（３）賃金の状況

平成 30 年における岩手県内の一人平均月間所定内給与額は 225,032 円となっており、平成 29 年（220,544 円）と比較して 2.03%増加したが、平成 30 年における全国の一人平均月間所定内給与額 270,694 円を 45,662 円下回った。

なお、全国平均を 100 とした岩手県内と全国の一人平均月間所定内給与額の差は、平成 21 年以降、82.06 から 84.07 までの間で拡大と縮小を繰り返しており、平成 30 年は 83.13 となっている（厚生労働省「毎月勤労統計調査」事業所規模 30 人以上、調査産業計）。

（４）労働災害・労災補償の状況

ア 労働災害

令和元年（令和 2 年 1 月末現在）における岩手県内全業種の死傷者数（休業 4 日以上：速報値）は、1,334 人（うち死亡者数 8 人）と前年同期比で 21 人の増加（1.6%増）となり、死亡者数は 7 人減少（46.7%減）した。

業種別にみると、小売業は、139 人と前年同期比 18 人の増加（14.9%増）、社会福祉施設は、109 人と対前年比 12 人の増加（12.4%）となり、一方、製造業は、249 人と前年同期比で 31 人の減少（11.1%減）、建設業は、238 人と前年同期比で 20 人の減少（7.8%減）、運輸交通業 14 人の減少（9.4%減）となった。

事故の型別では、転倒は、357 人と対前年同期比 3 人増加（0.8%増）、墜落・転落は 213 人と対前年同期比 12 人の減少（5.3%減）、はさまれ・巻き込まれ 158 人と対前年同期比 16 人の増加（11.1%増）となった。

年齢別では、60 歳以上は 410 人で全業種の死傷者数の 30.7%、50 歳代は 338 人で全業種の死傷者数の 25.3%、40 歳代は 266 人で全業種の死傷者数の 19.9%を占めている。

東日本大震災復旧・復興関連工事について、沿岸管轄監督署（4 署）における建設業の死傷者数は、92 人（うち死亡者数 3 人）と前年同期比で 23 人の減少（20.0%減）となったが、震災前（平成 22 年 61 人）の約 1.5 倍と依然として高水準となっている。

イ 労災補償

平成 30 年度における岩手県内の労災保険給付の新規受給者数は

7,309人となっており、平成29年度の6,813人から496人(7.28%)増加した。

令和2年1月末現在の過重労働等を要因とした脳・心臓疾患事案に係る労災請求件数は2件(昨年度1件)、精神障害事案に係る労災請求件数は10件(うち自殺2件)(昨年度7件(うち自殺0件))となっている。

また、石綿関連疾患に係る労災請求件数は5件(昨年度4件)、「石綿による健康被害の救済に関する法律」に基づく特別遺族給付金の請求件数は、0件(昨年度1件)となっている。

第2 令和2年度岩手労働局の重点施策

岩手県内の実情を踏まえ、「東日本大震災からの復興への支援」「働き方改革による労働環境の整備等」「人材確保支援や多様な人材の活躍促進、人材投資の強化等」の3点を重点施策として行政運営を行う。

1 東日本大震災からの復興への支援

復旧・復興工事においては、防潮堤、防波堤、復興・復興支援道路等の各種工事について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多く施工されている状況に加え、平成28年台風第10号及び令和元年台風第19号の被害に係る復旧工事等が施工されており、労働災害の増加が懸念される。

また、現場代理人等工事現場の進捗管理及び労務管理を担っている現場責任者の長時間労働の問題や、賃金不払いの発生、法定基準を満たさない建設業附属寄宿舍(作業員宿舎)なども懸念されることから、法定労働条件の履行確保を図る必要がある。

さらに、沿岸地域における地元市町村等との緊密な連携・協力関係を維持し、円滑な人材確保の支援を引き続き行う必要がある。

(1) 復旧・復興工事における労働災害防止及び工事関係者に係る適正な労働条件の確保

ア 施工業者等に対する監督指導・個別指導等の実施

工事の発注、進捗状況を的確に把握し、監督指導、個別指導、パトロール、集団指導等を積極的に実施し、墜落・転落防止対策、建設重機と労働者の接触防止対策や、新規参入労働者、職長等に対する安全衛生教育の徹底を指導するとともに、労働基準関係法令の周知を図る。

また、長時間労働や賃金不払い、不適格な作業員宿舎など法定労働条件の履行確保上問題があると懸念される事業場に対しては的確な監督

指導を実施し、労働基準関係法令等の遵守の徹底を指導する。加えて、重層的下請関係が形成されやすい環境等から、「労災かくし」の発生が懸念される所であり、その防止に向けた周知・啓発を図るとともに、その存在が明らかになった場合は、司法処分も含め厳正に対処する。

イ 工事関係者連絡会議の開催

発注者及び建設業労働災害防止協会（以下「建災防」という。）等を構成員とする「東日本大震災復旧・復興工事関係者連絡会議」及び「地区単位連絡会議」の開催並びに「エリア別協議会」を適切に運営し、労働災害防止対策の徹底を指導する。

ウ 安全衛生確保支援事業との連携

労働災害防止を目的として行われている「東日本大震災及び平成 28 年度熊本地震に係る復旧・復興工事安全衛生確保支援事業」の現場巡回指導、新規参入者及び管理監督者等への安全衛生教育について、建設業者に広く活用されるよう事業受託者である建災防と連携して周知等に取り組むとともに、当該事業と連携した労働災害防止活動を行う。

エ 事故由来廃棄物等処分業務における放射線障害防止対策の徹底

事故由来廃棄物等処分業務に従事する労働者の放射線障害を防止するため、「除染等業務、特定線量下業務及び事故由来廃棄物等処分業務における安全衛生対策の推進について（平成 26 年 10 月 20 日付け基発 1020 第 2 号）」に基づき、発注者である環境省や岩手県、各市町村とも連携し、関係事業者に対する指導等を行う。

オ 過重労働対策の推進

平成 29 年 7 月に開催した「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会議」において採択された「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」の周知啓発を行うとともに、工事発注者に対しては、発注条件・施工条件が長時間労働の要因とならないよう、長時間労働の解消に配慮した発注条件の設定や長時間労働解消に向けた環境づくりへの協力についても働き掛けを行う等、復旧・復興工事における過労死等ゼロに向けて、過重労働対策を推進する。

(2) 沿岸地域における地元市町村等との緊密な連携・協力関係の維持

ハローワーク幹部職員が地元市町村等地方公共団体を訪問し、雇用情勢の共有化を図るとともに、働きやすい職場環境づくりや、円滑な人材確保の支援に向けて、大震災以降これまでに構築した緊密な協力関係を引き続き維持する。

また、コンビニ、スーパー、ショッピングモール等に求人情報を配置し、ハローワークを利用していない者に広く情報提供する。また、就職面接会等のイベント情報についても広報紙や求人情報、地域コミュニティFM等を活用し、幅広く周知する。

2 働き方改革による労働環境の整備等

時間外労働の上限規制をはじめとする働き方改革関連法が施行されていることを踏まえ、誰もが働きやすい社会の実現に向けた働き方改革を着実に推進するため、中小企業・小規模事業者等に対する支援を拡充するとともに、長時間労働の是正、最低賃金・賃金引上げ、同一労働同一賃金など雇用形態に関わらない公正な待遇の確保、柔軟な働き方がしやすい環境整備などにより、労働環境の整備を実施する。

また、労働者が安全で健康に働くことができる環境を整備するため、「第13次労働災害防止計画」の重点業種である小売業、社会福祉施設などの第三次産業、建設業、製造業などに対する労働災害防止、高齢労働者の特性に配慮した安全衛生対策、メンタルヘルス対策などに取り組む。

なお、過重労働等による脳・心臓疾患事案、精神障害事案に係る労災請求については、認定基準に基づいた的確な認定を行うことはもとより、労働局・監督署が一体となって早期決定に努める。

また、職場におけるハラスメント対策を盛り込んだ「改正労働施策総合推進法」の周知徹底を図るとともに、法令違反が疑われる事案を把握した場合には積極的に報告徴収などの指導を実施する。

(1) 長時間労働の是正や安全で健康に働くことができる職場づくり

ア 長時間労働の是正

(ア) 生産性向上を図りながら労働時間の縮減等に取り組む事業者等の支援

平成31年4月から大企業に適用されている時間外労働の上限規制については、令和2年4月から中小企業・小規模事業者等に対しても新たに適用されることから、長時間労働の是正をはじめ、同一労働同一賃金の実現、生産性向上による賃金の引上げ、人手不足の緩和に関する技術的な相談等の総合的な支援を行うために設置している「岩手

働き方改革推進支援センター」（以下「働き方改革支援センター」という。）において、各地域の商工団体等の関係機関と連携を図りつつ、事業主からの求めに応じて専門家を派遣するアウトリーチ型支援や出張相談、セミナー等を実施する。また、労働局においては、あらゆる機会を捉えて、働き方改革支援センターの周知を図るとともに、主要な経済団体等に対して、働き方改革支援センターの積極的な活用を呼び掛ける。

（イ）長時間労働の是正に向けた監督指導等

長時間労働の是正及び過重労働による健康障害を防止するため、上記（ア）の働き方改革支援センターの取組のほか、監督署が把握する情報等から、時間外・休日労働時間数が1か月当たり80時間を超えていると考えられる事業場及び長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場に対しては、監督指導を実施する。

また、「過労死等防止対策推進法（平成26年法律第100号）」に基づき定められた「過労死等の防止のための対策に関する大綱（平成30年7月24日閣議決定。）」及び「過労死等の防止のための対策に関する大綱の変更について（平成30年7月24日付基発0724第1号）」に基づき、労働局における取組の徹底とともに、民間団体の活動に対する支援等を行う。

（ウ）時間外労働上限規制の適用猶予業務・業種における勤務環境の改善

自動車運送事業については、生産性向上を図りながら労働時間短縮に取り組むための助成金の活用を促進するとともに、人材開発支援助成金により労働者の運転免許取得のための職業訓練等の支援を行う。特にトラック運送事業については、「荷主と運送事業者の協力による取引環境と長時間労働の改善に向けたガイドライン」の周知等を行い、荷主等の取引先と運送事業者の双方が労働時間改善について協力して取り組む機運を醸成する。

建設業については、生産性向上を図りながら労働時間短縮に取り組むための助成金の活用を促進するなど、長時間労働の是正、人材確保、安全衛生対策の推進等に向けた支援を行う。

（エ）働き方・休み方改善に向けた取組の推進や取引環境の見直し等

中小企業・小規模事業者に対して、生産性向上を図りながら時間外

労働の削減、年休取得促進、病気休暇等特別休暇の導入による労働時間の短縮や勤務間インターバル制度の取組が進むよう、中小企業や傘下企業を支援する事業主団体に対する助成である時間外労働等改善助成金の周知、利用拡大を図るとともに、働き方・休み方改善コンサルタントによる専門的な助言・指導等を行う。

年次有給休暇（以下「年休」という。）については、時季指定義務、時間単位年休及び年休の計画的付与制度等について、各種情報提供をはじめとする年休取得しやすい環境の整備に努め、監督署に配置した労働時間相談・支援班や働き方改革支援センター及び業界団体等が実施する研修会等において制度を周知するとともに、年休の5日の時季指定の義務化に伴い、例えば、それまでの法定外休日を労働日に変更し、当該労働日について、使用者が年休として時季指定するなど、実質的に年休の取得促進につながらない事案については、今回の法改正の趣旨に照らしても、望ましくないことから、このような事案については、リーフレット等を用いて、具体的な改善方法について丁寧な助言等を行う。

また、大企業・親事業者の働き方改革に伴う下請等中小事業者への「しわ寄せ」防止に向けて、11月の「しわ寄せ防止キャンペーン月間」を中心に周知啓発を行うことにより長時間労働につながる取引が生じないように、社会全体の機運の醸成を図る。

さらに、監督署における監督指導の結果、下請中小企業等の労働基準関係法令違反の背景に、いわゆる「下請たたき」に当たる行為が存在しているおそれがある場合には、関係行政機関に確実に通報する。

（オ）労働施策総合推進法に基づく協議会等について

労働施策総合推進法第10条の3の規定に基づき設置している「いわて働き方改革推進協議会」を開催し、中小企業・小規模事業者の働き方改革が円滑に進むよう、各構成団体の働き方改革の推進に係る取組内容や支援策等を情報共有するとともに、各構成団体と連携して、中小企業・小規模事業者に対して、これら支援策の周知等を図る。

また、岩手県が事務局となり設置している「いわてで働こう推進協議会」は、若者等の岩手県内就職の促進と働き方改革の推進等を主要なテーマに構成団体が連携して取組を行っていることから、引き続き、当該協議会に積極的に参加し、構成団体と連携の上、中小企業・小規模事業者への働き方改革関連法や支援策等の周知を図る。

イ 労働条件の確保・改善対策

(ア) 法定労働条件の確立等

管内の実情を踏まえつつ、事業場における基本的労働条件の枠組み及び管理体制の確立を図らせ、これを定着させることが重要であり、労働基準関係法令の遵守の徹底を図るとともに、重大又は悪質な事案に対しては、司法処分も含め厳正に対処する。

また、「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」を周知徹底し、監督指導において当該ガイドラインに基づく労働時間管理が行われているか確認し、違法な時間外・休日労働や賃金不払残業が認められた場合には、その是正を指導する。

(イ) 若者の「使い捨て」が疑われる企業等への取組

平日の夜間・土日に無料で相談を受け付ける「労働条件相談ほっとライン」、労働基準関係法令の紹介や、事案に応じた相談先等の情報提供を行う労働条件ポータルサイト「確かめよう労働条件」、大学生・高校生等を対象とした労働条件セミナーについて、周知を図るとともに、事案の内容に応じて監督指導等を実施するなど、必要な対応を行う。

(ウ) 特定の労働分野における労働条件確保対策の推進

技能実習生を含めた外国人労働者、自動車運転者、障害者、介護労働者、派遣労働者、医療機関の労働者及びパートタイム労働者の労働環境を適正なものとするため、関係機関との連携のもと労働基準関係法令の遵守の徹底を図る。

(エ) 最低賃金制度の適切な運営

最低賃金制度は、賃金の低廉な労働者について、賃金の最低額を保障することにより労働条件の改善を図るセーフティネットとして一層適切に機能する必要がある。

このため、地域の経済情勢や実情及び雇用動向などを的確に把握して岩手地方最低賃金審議会の円滑な運営を図るとともに、改定された最低賃金については、岩手県、各市町村、労使団体等の協力を得ながら周知を徹底する。

また、最低賃金の履行確保に問題があると考えられる業種等を的確に捉えた監督指導を行う。

(オ) 「労災かくし」の排除に係る対策の一層の推進

「労災かくし」の排除を期すため、その防止に向けた周知・啓発を図るとともに、引き続き、労災補償担当部署と監督・安全衛生担当部署間で連携を図りつつ事案の把握及び調査を行い、「労災かくし」が明らかになった場合には、司法処分を含め厳正に対処する。

(カ) 各種権限の公正かつ斉一的な行使及び丁寧な指導

地方労働基準監察監督官制度の的確な運用等により、行政指導の適正な実施とその水準の維持・向上を図るとともに、監督権限をはじめとする各種権限の公正かつ斉一的な行使を確保する。

また、監督指導において法違反が認められた場合には、事業主にその内容や是正の必要性を分かりやすく説明することにより、事業主による自主的な改善を促すとともに、きめ細やかな情報提供や具体的な是正・改善に向けた取組方法をアドバイスするなど、丁寧かつ具体的に対応する。特に、中小企業の事業場への監督指導に当たっては、中小企業における労働時間の動向、人材確保の状況、取引の実態その他の事情を十分に聴いた上で、その事情を踏まえて丁寧に対応する。

(キ) 社会保険労務士制度の適切な運営

社会保険労務士の不正事案を把握した場合には、懲戒処分の適正かつ厳格な実施のため、関係者に対し事実関係の聴取を確実に実施すること等により適切な調査を実施する。

ウ 労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備

(ア) 第13次労働災害防止計画重点業種等の労働災害防止対策の推進

労働災害が増加傾向にある小売業、社会福祉施設をはじめとする第三次産業について、安全衛生推進者の配置やリスクアセスメントの普及促進等を通じて企業の自主的な安全衛生活動の取り組み、転倒災害防止対策や介護労働者の腰痛予防対策の促進を図る。

小売業については、「第13次労働災害防止計画を踏まえた第三次産業における労働災害防止対策の推進について」等に基づき、多店舗展開企業等を対象に、「働く人に安全で安心な店舗・施設づくり推進運動」に基づく取組について周知・指導を行う。また、ショッピングモール等に対する労働局長パトロールを行い、「職場の危険の見える化実践マニュアル」を活用し、各企業、各店舗の実情に合わせた危険の見える化に取り組むよう指導を行う。

一方、社会福祉施設等に対しては、社会福祉事業の許可権限を有している地方自治体担当部署と労働災害防止対策の必要性を共有するとともに、地方自治体が社会福祉施設を対象として実践する説明会での講師派遣や資料配布、岩手県等が行う法人監査の際に労働安全衛生の観点の指導又は情報提供等を併せて実施するよう依頼する等積極的な連携を図る。

建設業については、足場からの墜落防止措置を含めた墜落転落災害を防止するため、計画届の受理時、個別指導等の際に「足場からの墜落・転落災害防止総合対策推進要綱」（平成24年2月9日付け基安発0209第2号、平成27年5月20日一部改正）に基づく「より安全な措置」等の一層の普及促進を図る。

特に、墜落制止用器具の着用の徹底を図る。さらに、フルハーネス型墜落制止用器具の更新を促進するための支援を引き続き行う。

製造業については、機械災害の防止のため、はさまれ・巻き込まれ災害や食品加工用機械による切れ・こすれ災害について優先的に指導を行い災害防止対策の推進を図る。

また、製造時及び使用時のリスクアセスメント、残留リスクの情報提供について、「危険性又は有害性等の調査等に関する指針」及び「機械の包括的な安全基準に関する指針」に基づく確実な実施を促進する。

併せて、改訂した「チェーンソーによる伐木作業等の安全に関するガイドライン」に係る安全対策の充実など林業における労働災害防止対策の促進を図る。

さらに、冬季特有の労働災害である積雪・凍結による転倒災害、車両のスリップ事故等交通労働災害等について、「いわて年末年始無災害運動」等の取組を通じた災害防止の徹底を図る。

(イ) 高齢者の特性に配慮した安全衛生対策を行う企業への支援

労働災害の増加が懸念される高年齢労働者の安全衛生を確保するため、「高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン（エイジフレンドリーガイドライン）」の周知を図るため、職業安定部、ハローワーク、地方自治体及び関係団体等との連携を図る。併せて、令和2年度に創設予定の中小企業における取組を支援するための「エイジフレンドリー補助金」の周知を図る。

(ウ) 建設工事従事者の安全及び健康の確保の推進に関する基本計画に基

づく施策の推進

「建設工事従事者の安全及び健康の確保の推進に関する法律（平成 28 年法律第 111 号）」に基づく一人親方等への労災保険特別加入制度の周知広報、中小の建設業者の安全衛生管理能力の向上に向けた支援など、建設工事従事者の安全及び健康確保の推進を図る。

(エ) 産業保健活動、メンタルヘルス対策の推進

長時間労働やメンタルヘルス不調などにより、健康リスクが高い状況にある労働者を見逃さないようにするため、事業場における産業医、産業保健機能の強化、医師による面接指導の対象となる労働者の要件の拡大等が図られたところであり、これらの措置が適切に実施されるよう、引き続き指導等を行う。

また、ストレスチェック制度を含むメンタルヘルス対策の取組が促進されるよう、「労働者の心の健康の保持増進のための指針」の周知・指導等を適切に行う。併せて、平成 28 年 12 月にとりまとめられた「『過労死等ゼロ』緊急対策」に沿って、事業場に対するメンタルヘルス対策に係る指導を確実に実施する。

さらに、「高齢者の医療の確保に関する法律（昭和 57 年法律第 80 号）」に基づく医療制度においては、労働者が労働安全衛生法に基づき行われる、特定健康診査に相当する定期健康診断を受診した場合には、特定健康診査の全部又は一部を行ったものとし、加えて、保険者から健康診断の写しの提出を求められた事業者は、その記録の写しを保険者に提供しなければならないとされているところであり、健康診断の重複を避けるとともに労働者の健康リスクを減らす取組として、事業者に対して当該医療制度の周知等を図る。

(オ) 化学物質対策、石綿ばく露防止対策の徹底

化学物質による労働災害を防止するため、特定化学物質障害予防規則等の特別規則に基づく措置を徹底するとともに、特別規則対象外の物質による労働災害が多発していることから、化学物質の譲渡・提供時のラベル表示・安全データシート（SDS）交付の徹底、これらに基づくリスクアセスメントの実施及び当該結果に基づく措置の徹底を図る。また、小規模事業場等からの相談窓口の設置、専門家による訪問指導・援助等を行う。

また、解体等を行おうとする建築物等の石綿等の使用の有無について、事前調査者の要件を明確化するなど石綿ばく露防止対策等を強化

するための規則等が改正される予定であり、当該改正規則の周知徹底を図るとともに、令和 2 年 7 月 1 日施行予定の特殊健康診断の項目の見直しに係る改正省令について、周知等を行う。

(カ) 過労死等事案に係る的確な労災認定

脳・心臓疾患事案及び精神障害事案（過労死等事案）の労災請求については、認定基準に基づいた的確な認定を行い、事案の処理に当たっては労働局・監督署一体となった組織的な管理体制の下、被災労働者等に対して、早期に決定が行われるよう努める。

また、労災請求、調査及び認定の各段階において、労災補償担当部署と監督・安全衛生担当部署間で必要な情報を共有するなど密接に連携し、組織的な対応を徹底する。

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

ア 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保や非正規雇用労働者の処遇改善

雇用形態に関わらない公正な待遇の確保が盛り込まれたパートタイム・有期雇用労働法、改正労働者派遣法の適正な履行確保に向けて、事業主等に対して法制度の周知を図る。また、労働者が安心して相談できる特別相談窓口を設置する。

また、パートタイム・有期雇用労働法が令和 3 年 4 月 1 日から適用される中小企業・小規模事業者等に対しては、働き方改革支援センターにおいて、上記（1）ア（ア）にある労働時間の縮減等に取り組む事業者等の支援と同様、きめ細やかな相談支援を行う。

さらに、非正規雇用労働者の待遇改善や正社員転換等を実施した事業主を支援する「キャリアアップ助成金」について、引き続き積極的な活用を促す。また、拡充した被用者保険の適用拡大関係コースが十分に活用されるよう、事業主に対する周知徹底・好事例の展開に努める。

併せて、無期転換ルールの円滑な運用のため、労使への周知啓発の徹底や相談対応を行う。

イ 最低賃金・賃金引き上げに向けた生産性向上等に取り組む企業への支援

最低賃金・賃金引上げに向けた中小企業、小規模事業者の生産性向上の取組を支援するため、業務改善助成金について、岩手県内の事業者団

体、商工団体と連携した周知を行うなど助成金の利用拡大を図る。

また、働き方改革支援センターによるワンストップ相談窓口において、各地域の商工団体等の関係機関との連携を図りつつ、賃金引上げのための個別相談を強化するなど、中小企業・小規模事業者に寄り添った生産性向上支援を充実させる。

(3) 家内労働対策の推進等

家内労働対策については、「第13次最低工賃新設・改正計画」に従い、最低工賃の改正等を行うとともに、委託者、家内労働者及び関係団体に対し、改正最低工賃の周知徹底を図る。

また、委託者に対し、家内労働手帳の交付、危害防止措置の徹底等を指導し、委託条件の明確化、工賃支払の適正化及び適切な安全衛生措置の確保を推進させ、家内労働者の労働条件の向上と生活の安定を図る。

このほか、柔軟な働き方がしやすい環境の整備を図るため、雇用型テレワークの普及促進、自営型テレワークの就業環境の整備、副業・兼業を行える環境の整備に向け、様々な機会を通じて各種ガイドラインの周知・啓発を図る。

(4) 総合的なハラスメント対策の推進

ア 職場におけるハラスメント撲滅対策の集中実施

職場におけるパワーハラスメント、セクシュアルハラスメント及び妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメント（以下「マタニティハラスメント」という。）は労働者の尊厳を傷つけるとともに働く人の能力発揮の妨げになることから、「労働施策総合推進法」、「男女雇用機会均等法」「育児・介護休業法」に基づき、事業主に義務付けられたパワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、及びマタニティハラスメントの防止措置の履行確保を徹底する等、職場におけるハラスメント対策を総合的に推進する必要がある。

このため、職場のパワーハラスメント対策を盛り込んだ改正労働施策総合推進法が令和2年6月1日より施行されるが、その円滑な施行に向けて、労働局内各部や関係機関と連携し、事業主向けの説明会の開催をはじめとするあらゆる機会を通じて、改正法や指針の内容等の周知徹底を図る。

また、パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、マタニティハラスメント等職場のハラスメント撲滅の機運向上を目的として、12月の「職場のハラスメント撲滅月間」に集中的な広報や特別相談窓口の設

置等の取組を行う。

イ 労働関係紛争の早期解決の促進

職場のハラスメントや労働条件等のあらゆる労働問題に関してワンストップで対応するため、総合労働相談員の資質向上等により総合労働相談コーナーの機能を強化するとともに、労働局長による助言・指導の効果的な実施や紛争調整委員会によるあっせんの迅速な対応等により、個別労働紛争の早期の解決を促進する。

また、職場のハラスメントの相談に当たっては、労働者の立場に配慮しつつ、改正法等に基づく紛争解決援助制度の活用を含む迅速・丁寧な対応を行うとともに、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等の是正指導を行う。

さらに、管内の労働相談対応や個別労働紛争の迅速解決のため、労働相談・個別労働紛争解決制度関係機関連絡協議会の開催等により、関係機関との連携強化を図る。

(5) 治療と仕事の両立支援

ア ガイドライン等の周知啓発

岩手産業保健総合支援センター（以下「産保センター」という。）と連携して、あらゆる機会を捉え、平成 31 年 3 月に改訂した「事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドライン」及び「企業と医療機関の連携のためのマニュアル」の周知を行う。

また、治療と仕事の両立支援に取り組む事業者に対する助成金制度について、その周知・利用勧奨を行う。

イ 地域両立支援推進チームの運営

労働局に設置している「岩手県地域両立支援推進チーム」による活動を通じて、地域の関係者（岩手県保健福祉部、医療機関、企業、労使団体、産保センター等）が連携し、両立支援に係る関係施策の積極的な取組の促進を図る。

ウ トライアングル型サポート体制の構築

「岩手県地域両立支援推進チーム」等の活動を通じて、地域の関係者に両立支援コーディネーターの役割について適切な理解の普及を図るとともに、産保センター等で開催するコーディネーター養成研修の周知・受講勧奨を図る。（トライアングル型サポートとは、主治医、会社・

産業医と両立支援コーディネーターの三者がサポート体制を構築し、治療と仕事の両立支援を行うことをいう。)

3 人材確保支援や多様な人材の活躍促進、人材投資の強化等

雇用情勢が着実に改善している中で、人手不足・人材不足が課題となっており、特に介護・看護・保育・建設・警備・運輸分野などにおいて、人材不足が顕著になっている。

人材確保等のためには、それぞれの職場の魅力を高め（雇用管理改善）、そこに人を誘導する（マッチング機能強化）とともに、個々の能力を高める（能力開発）等の人材確保対策を総合的に推進する必要がある。

このため、高齢者、障害者、就職氷河期世代、女性、生活保護受給者、外国人等一億総活躍社会の名のもとに、それぞれの持てる能力を労働市場で発揮してもらう取組を推進する必要がある。

また、各地域での魅力あるしごとづくりや、既存の枠組みにとらわれない人材育成など、地域の創意工夫をいかした取組等への支援に加えて、UIJターン者を採用しようとする事業主への支援を通じて、地域の中小企業等の人材確保を図る取組を実施することが必要である。

さらに、労働市場を取り巻く状況が大きく変化し、人手不足が進む中で、労働者の有効な能力発揮や企業の生産性向上が図られるよう、中途採用に関する環境整備や公的職業訓練を活かした就職支援等を通じて、企業と労働者のマッチングが円滑に行われることが重要である。

(1) 人材確保対策の総合的な推進等

ア 雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」の促進等

労働人口の中長期的な減少が見込まれ、全般的に雇用失業情勢が改善し、人材不足分野が顕在化している中、ハローワークの求職者支援機能の強化を図ることはもとよりのこと、既存の求人充足サービスメニューや求人条件緩和指導ツールを絶えず見直していくことをはじめ、ハローワークの求人者支援機能の強化を図り、事業主の雇用管理改善を推進していく。

また、雇用管理改善に対する助成や「働き方改革支援センター」等における相談支援により、「魅力ある職場づくり」の促進等を図る。

イ 人材確保支援の充実

介護・看護・保育分野のほか、建設業、警備業、運輸業など、雇用吸収力の高い分野でのマッチング支援を強化するため、ハローワーク盛岡

に設置している「人材確保対策コーナー」を中心に、関係団体等と連携した人材確保支援を図る。

また、介護労働者の身体的負担軽減に資する介護福祉機器の導入を促進し、労働環境の改善を図る。介護・保育分野における人材確保のため、賃金制度の整備を行う事業主に対する助成を通じて職場定着の促進を図る。

ウ 地方自治体等と連携した地域雇用対策の推進等

岩手県が平成 31 年 4 月から行っている厚生労働省の補助事業「地域活性化雇用創造プロジェクト」を活用した高度人材の育成や技術支援において、引き続き連携した取組を行い、地域特性を生かした良質で安定的な雇用の場の確保や人材育成を推進する。

また、市町村・経済団体等で構成される協議会が提案する自主性・創意工夫ある取組の中から、地域における魅力ある雇用やそれを担う人材の維持・確保等が期待できるものを選抜・委託する地域雇用活性化推進事業等を実施する市町村等を積極的に支援し、地域の活性化を図る。

U I J ターン者を採用しようとする事業主への支援により、地域の中小企業等の人材確保を図る。

エ 成長企業等への転職支援等

労働移動支援助成金（早期雇い入れ支援コース）における転職・再就職者の受入れを行う成長企業等に対する助成により、雇用吸収力や付加価値の高い産業への転職・再就職支援が図られるよう、事業主に周知しその活用を促す。

オ 企業の合理化等への対応

新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえ、労働局及び各監督署・ハローワークに「特別労働相談窓口」を開設し、解雇、休業等に関する多様な相談に対応するほか、事業活動、雇用への影響について情報収集を行うとともに、事業活動の縮小を余儀なくされ、雇用調整を行わざるを得ない事業主に対しては、雇用調整助成金の特例を十分説明したうえで活用を図る。

また、県下の一部地域において、事業所の撤退の動き等があることから、公益財団法人産業雇用安定センター岩手事務所との緊密な連携を図り、失業なき労働移動を促進する観点から、ハローワークは事業所に対して、公益財団法人産業雇用安定センター岩手事務所についての情報提

供を行い、その活用促進を図る。

さらに、企業合理化が顕在化した場合には、地域に与える影響に鑑み、必要に応じて岩手県、地元市町村や経済団体等と連携して協議会を設置し、情報共有のほか再就職等の支援を行う。

(2) 高齢者の就労・社会参加の促進

ア 65歳超の継続雇用延長等に向けた環境整備

労働局及びハローワークは、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構岩手支部や岩手県・市町村と連携を図り、地域全体で高年齢者雇用に関する機運の醸成を図るとともに、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構岩手支部の65歳超雇用推進プランナー等による提案型の相談・援助による支援や、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を積極的に活用する。

イ ハローワークにおける生涯現役支援窓口などのマッチング支援の拡充

65歳以上の再就職支援に重点的に取り組むため、ハローワーク盛岡及びハローワーク一関に設置されている高年齢者専門の相談窓口である「生涯現役支援窓口」をハローワーク水沢へ増設し、65歳以上が活躍できる求人の開拓等を推進するとともに、産業雇用安定センターが実施している高年齢退職予定者キャリア人材バンク事業の周知に努める。

ウ シルバー人材センターをはじめとした地域における多様な就業機会の確保

岩手県、各市町村を中心に設置された地域の関係者から構成される協議会等が実施する「生涯現役促進地域連携事業」について、事業を実施している陸前高田市における事業を支援し、先駆的なモデル地域の取組の普及を図ることで、多様な雇用・就業機会の創出を図る。

シルバー人材センター事業が人手不足を抱える企業を一層強力に支えるため、シルバー人材センターにおけるマッチング機能を強化するとともに、女性会員の拡充を含めたシルバー人材センターの機能強化を図る。

(3) 就職氷河期世代活躍支援プランの実施

ア 地域ごとのプラットフォームの形成・活用について

就職氷河期世代等の支援に社会全体で取り組む機運を醸成し、支援の

実効性を高めるための官民協働スキームとして、労働局、県（福祉・労働部門）、経済団体等により県レベルのプラットフォームを設置し、各界一体となった取組を推進する。あわせて、市町村レベルのプラットフォーム（自立相談支援機関、地域若者サポートステーション、ハローワーク、経済団体、ひきこもり家族会等）を設置することにより、地域資源、ニーズの把握、適切な支援へつなぐ等の取組を推進する。

イ ハローワークにおける専門窓口の設置、専門担当者のチーム制による就職相談、職業紹介、職場定着までの一貫した伴走型支援

不安定な就労状態にある方一人ひとりが置かれている複雑な課題・状況に対応するため、ハローワーク盛岡に就職氷河期世代専門窓口を設置する。その上で、専門担当者によるチームを結成し、求職者とともに個別に作成した支援計画に基づき、キャリアコンサルティング、生活設計面の相談、必要な能力開発施策へのあっせん、求職者の適性・能力等を踏まえた求人開拓、就職後の定着支援まで一貫した支援等を実施するとともに、就職氷河期世代に限定した求人や就職氷河期世代の応募を歓迎する求人を積極的に確保することにより、就職氷河期世代に対する総合的な支援を実施する。

ウ 就職氷河期世代の失業者等を正社員で雇入れた企業への助成金の拡充等

特定求職者雇用開発助成金（安定雇用実現コース）について、コース名称を「就職氷河期世代安定雇用実現コース」とし、対象年齢要件等を見直した上で、失業中の者のみならず、非正規雇用労働者も支援対象となるように制度の拡充が図られることから、ハローワーク盛岡の就職氷河期世代の専門窓口等と連携し、事業主・対象労働者に対し、適切に周知広報を行い、制度の適切な運用を図る。

また、安定的な就職が困難な求職者に対し、一定期間試行雇用する事業主を助成することにより、その適正や業務遂行可能性の見極めなど、求職者と求人者の相互理解を促進する。

エ 地域若者サポートステーションの対象年齢の拡大、福祉機関等へのアウトリーチ等の強化

地域若者サポートステーション（以下、「サポステ」という。）については、令和2年度から就職氷河期世代の無業者の支援のため対象年齢を49歳まで拡大することを踏まえ、ハローワーク盛岡の就職氷河期世代専

門窓口との連携体制を構築する。加えて、就職氷河期世代の無業者の把握・働きかけ・サポステへの誘導等のため、福祉機関等へのアウトリーチを強化する。

オ 一人ひとりにつながる積極的な広報

就職氷河期世代に対する国の各種支援策について、ホームページ等を活用し、就職氷河期世代本人やその保護者等、それぞれの置かれている状況を踏まえ、様々なルートを通じた広報を実施する。

(4) 若者に対する就職支援

ア 新卒者等への正社員就職の支援

新卒者等について、全体として就職活動を取り巻く環境は改善しているものの、正社員就職実現に課題を抱え、就職活動に当たり支援を要する学生や、卒業後に進学も就職もしていない者等は依然として一定数存在している。

そこで、「青少年の雇用の促進等に関する法律（昭和 45 年法律第 98 号）」に基づき、新卒者の募集を行う企業による職場情報の提供及びユースエール認定制度等の取組を引き続き促進する。また、ハローワークにおける一定の労働関係法令違反に係る求人者の求人不受理を引き続き実施する。

また、新卒者全員の正社員就職に向け、①学校等と連携を強化し就職活動が困難な学生や地方就職等の多様なニーズを持つ学生を労働局及びハローワークが早期に把握し、「新卒応援ハローワーク」に適切に誘導する、②特にコミュニケーション能力等に顕著な課題を抱える者に対して、心理的サポートも含めたより早期からの総合的な支援等を行うとともに、新卒者の希望にマッチした求人確保や人手不足業種など採用意欲のある企業と学生とのマッチングなどにより、就職支援を強化する。

さらに、引き続き新卒及び既卒概ね 3 年以内の者を対象に、「新卒応援ハローワーク」等において、大学等と連携し、担当者制によるキャリア設計に関わる相談や、具体的な就職活動に係る指導など、きめ細かな個別支援を行う。

イ フリーター等への正社員就職の支援

フリーター等の就職支援については、一貫したきめ細かな就職支援に取り組み、正社員就職に向けた集中的な支援をしていく必要がある。引き続き、わかもの支援コーナー、わかもの支援窓口等において、担当者

制による個別相談や、正社員就職に向けたセミナー、職業訓練への誘導等の各種支援、就職後の定着支援等を実施するなど、正社員就職促進に向け一貫したきめ細かな就職支援に取り組むとともに、トライアル雇用助成金（一般トライアルコース）の活用等により、就職支援の充実を図る。

ウ 若年無業者等の社会的・職業的自立のための支援の推進

サポステについて、労働局はハローワークとサポステが円滑に連携できるよう配慮の上、サポステの事業実績管理を適正に行い、その向上を促すとともに、サポステ事業の調達、契約主体の立場からも、適切な指導・管理に努める。ハローワークにおいては、来所者のうちサポステの支援が必要である者をサポステに誘導するとともに、サポステの支援を経てハローワークに誘導された者等に対する職業相談・職業紹介を行う担当者を定めるなどの連携体制を整える。さらに、労働局及びハローワークにおいては、学校、福祉関係機関及び団体、サポステ等の関係機関間の連携強化にも配慮し、学校中退者等をはじめとする若年無業者等への切れ目ない支援に努める。

(5) 女性活躍の推進

ア 女性の活躍促進等

(ア) 女性の活躍促進

改正女性活躍推進法の改正内容について、各企業において確実に対応がなされるよう、労働局内各部や関係機関と連携し、働き方改革の推進のための啓発の機会などあらゆる機会を通じて、周知徹底を図る。

特に、常用労働者数 101 人以上 301 人以下の企業については、令和 4 年 4 月 1 日より行動計画の策定や情報公表等が新たに義務付けられることから、企業訪問等の積極的かつ計画的な取組を進める。

また、行動計画策定等が義務付けられている 301 人以上の企業について、策定・届出等の履行確保及び改正内容である数値目標の複数設定等の周知を図るとともに、同法に基づく報告徴収の実施により、策定された行動計画の進捗状況に留意し、課題の改善に当たって必要な助言を行う等、法に基づく取組の実効性確保を図る。

さらに、「えるぼし」認定及び新たに創設された「プラチナえるぼし」認定について、優秀な人材の確保や公共調達の際加点評価されること等、認定のメリットを周知することにより、取得促進を図る。

(イ) 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保対策の推進
男女の均等取扱い、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等について、男女雇用機会均等法に基づく報告徴収や紛争解決援助の仕組みを積極的に活用し法に沿った雇用管理が行われるよう取り組む。

イ 女性のライフステージに対応した活躍支援

岩手県内5ヶ所のハローワーク（盛岡・宮古・一関・水沢・北上）に設置している「マザーズハローワーク」等において、子育て中の女性等を対象に担当者制によるきめ細かな職業相談・職業紹介を実施する。

ウ 仕事と家庭の両立支援の推進

(ア) 育児・介護休業法の周知及び履行確保、男性の育休取得促進等仕事と育児・介護が両立できるような環境の整備

子の看護休暇・介護休暇の時間単位での取得を可能とする改正内容を含め、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を図る。また、育児休業の取得などを理由とする不利益取扱い等法違反が疑われる事案を把握した場合には、同法に基づき積極的に報告徴収等を行う。

また、「パパ・ママ育休プラス」や「パパ休暇」、「育児休業制度等の個別周知」及び「育児目的休暇」に係る努力義務など、育児休業取得等を促進する制度の周知や両立支援等助成金の活用を促し、男女とも仕事と育児が両立できる職場環境の整備を図る。

さらに、地域包括支援センター等とも連携した周知を行うとともに、両立支援等助成金の活用を促進し、仕事と介護が両立できる職場環境についても整備を図る。

(イ) 次世代育成支援対策の推進

次世代法に基づく一般事業主行動計画の策定等については、各企業の実態に即した計画の策定を支援するとともに、労働者数101人以上の義務企業の届出等の徹底を図る。併せて、「くるみん」認定や「プラチナくるみん」認定の取得促進を図る。

(6) 障害者の就労促進

ア 公務部門における障害者の雇用促進・定着支援の強化

市町村の機関において、報告対象である44機関のうち13機関におい

て法定雇用率を達成していないことから、法定雇用率の速やかな達成指導を実施する。

国等の機関において、法定雇用率の速やかな達成に向けた取組を進めることが求められている一方で、障害者が活躍しやすい職場づくりや人事管理を進める等、雇用の質を確保するための取組を確実に推進することが必要であり、国及び岩手県、各市町村の機関において障害者である職員の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画（以下「障害者活躍推進計画」という）の作成・公表が義務付けられたことから、障害者活躍推進計画の作成に必要な助言を行う。

イ 中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援等の強化

令和3年4月からの法定雇用率の引上げに伴い、新たに雇用義務が生じる企業に加え、雇用義務を満たさない企業等の増加が予想されることから、障害者雇用ゼロ企業や新たに雇用義務が生じ、障害者雇用に係るノウハウを有さない企業への対策を進めるため、障害者の就労支援から職場定着支援まで一体的に取り組む企業向けチーム支援体制の整備を図るとともに、障害者トライアル雇用及び職場実習推進事業等を積極的に実施する。

ウ 精神障害者、発達障害者、難病患者等の多様な障害特性に対応した就労支援の強化

精神障害者に対する就労支援を推進するため、盛岡と水沢のハローワークに配置する精神障害者雇用トータルサポーターによる支援、精神科医療機関とハローワークとの連携強化や、職場における一般労働者を対象とした精神・発達障害者しごとサポーターの養成講座等を実施する。また、障害理解や支援機関同士での情報連携等を進めるとともに、事業主による採用選考時の本人理解や就職後の職場環境整備を促すため、精神障害者等の就労パスポートの普及を行う。

発達障害者の就労を促進するため、ハローワーク盛岡に就職支援ナビゲーター（発達障害者等支援分）を配置して、発達障害者に対する特性に配慮した支援を実施する。また、難病患者が安定して働き続けるために、ハローワーク盛岡に配置する難病患者就職サポーターを活用した支援を行うとともに、雇用管理マニュアルを活用し、難病患者に係る配慮事項や雇用管理について周知を図る。

（7）外国人材受入れの環境整備

ア 外国人労働者の適切な雇用管理の確保

今後、当県において受入れが見込まれる在留資格「特定技能」の外国人材をはじめ、増加する外国人労働者の公正な処遇の確保等、多様な人材が安心してその有する能力を有効に発揮できる環境を整備するため、外国人を雇用する事業主に対する指導や相談支援を推進するなど、適正な雇用管理の確保に努めていく必要があることから、岩手県・市町村と協力して事業主に対するセミナーを開催する等により、事業主による雇用管理の改善に向けた取組を促すとともに、ハローワーク及び外国人雇用管理アドバイザーによる適切な事業所訪問計画のもと、雇用管理の改善に係る指導等を行う。

イ 外国人労働者の労働条件等の相談・支援体制の強化

ハローワークに外国人労働者が相談に来所した場合には、「多言語コンタクトセンター」の電話通訳の活用等により、相談内容及び本人の希望等を丁寧に確認しつつ、外国人労働者と企業等との問題解決のため助言等の支援を行う。

ウ 外国人技能実習に関する実地検査や相談援助等の体制強化

技能実習法に基づき、外国人技能実習機構（以下「機構」という。）との適切な連携を図り、機構において監理団体や実習実施者への実地検査が拒否された場合等には、同法に基づいて労働局の職員が機構に同行して立入検査を行うとともに、監理団体からの実習実施者の法的違反に係る通報や技能実習生からの主務大臣への申告等に係る受理対応（機構への連絡）を行う。

さらに、同法に基づき開催される「技能実習法に係る東北地区地域協議会」に参画し、中央協議会の方針を踏まえた技能実習制度の適正化に向け、地域の課題の共有、取組方針の協議、関係機関との積極的な連携の強化に取り組む。

(8) 生活保護受給者等の就労支援

生活保護受給者、生活困窮者等に対しては、関係機関と一体となり、それぞれの課題に応じた手厚い支援により、就労による自立等を促進していく必要がある。

盛岡市との連携による常設窓口の設置や福祉事務所等への巡回等により、各ハローワークが地方自治体と連携して、生活保護受給者・生活困窮者等の就労支援を的確に実施するとともに、就職後の職場定着支援を強化

する。

(9) 高齢期も見据えたキャリア形成支援の推進

長期にわたる生涯キャリアを充実させ、高齢期においても仕事を通じて能力や、やりがいを高めるためには、キャリアコンサルティング等を通じて高齢期を視野においたキャリアプランを設計することが重要であり、新たに新設される労働者のキャリアプラン再設計や企業内の取組を支援する「キャリア形成サポートセンター（旧ジョブ・カードセンター）」を整備し、労働者等及び企業に対しキャリアコンサルティングを中心とした総合的な支援を行う。

(10) 公的職業訓練を活かした就職支援

ア 地域のニーズに即した公的職業訓練等の展開

労働局において求人者・求職者に対する職業訓練ニーズに関するアンケートを実施し、把握した訓練ニーズ及び地域における求職者の動向等を基に、岩手県及び独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構岩手県支部と協議し、総合的な計画を策定する。

令和元年度においては、企業など多方面からのニーズを踏まえ、今後、販路拡大に取り組む企業からの需要が見込まれる e コマースに対応するネットマーケティングの知識習得と、外国人観光客の増加を見据えた語学習得をマッチングした「ネットも使える『岩手ショップスタッフ』養成科」を新たに創設し開講した。令和2年度においても、訓練ニーズに呼応した訓練の設定に努める。

イ 適切な受講あっせん

公共職業訓練（離職者訓練）、求職者支援訓練とも、職業訓練が必要な者が訓練受講により就職可能性を高められるよう、周知、誘導及び受講勧奨を積極的に行う。

特に、求職者支援訓練については、雇用保険を受給できない者のセーフティネットとして機能するよう、岩手県、各市町村等の関係機関とも連携し、生活困窮者等を円滑に訓練へ誘導するなど、ハローワークを利用していない潜在的な対象者に対する効果的な周知及び誘導に取り組む。

ウ 公的職業訓練修了（予定）者に対する就職支援の強化

公共職業訓練（離職者訓練）、求職者支援訓練の受講者に係る「ハロ

「ワークシステム」への入力 of 徹底等により、労働局・ハローワークと都道府県の訓練実施機関等で受講者の就職状況等の共有を図り、訓練修了前から就職まで一貫した支援を行う。訓練修了時点で就職が決まらない可能性のある受講生に対しては、訓練修了前からハローワークに誘導するなど就職支援の徹底に努める。

エ 公的職業訓練等の周知・広報に係る取組の推進

雇用保険説明会及び初回認定日セミナー等の機会や、職業訓練説明会、見学会の開催など年間を通じた周知・広報に取り組むとともに、訓練生募集時期に合わせて公共交通機関を活用した広報や各種メディアを利用した広報などについても画策し、周知・広報の拡大・強化に努める。

第3 地方労働行政の展開に当たり留意すべき基本的事項

1 計画的・効率的な行政運営

(1) 計画的な行政運営

労働局が岩手県内において総合労働行政機関として機能し、地域や県民からの期待に真にこたえていくためには、四行政分野（労働基準、職業安定、雇用環境・均等、人材開発）の施策を総合的、一体的に運営し、各種情勢に対応した雇用・労働対策を推進していく必要がある。

このため、行政分野を横断する課題については、労働局内各部・室の連携を図り、監督署及びハローワークと一体となって施策を進めていく。

また、現状を把握することが的確な行政運営の基本となるため、行政運営方針等に基づく施策の進捗状況等を定期的に把握し、実施状況の分析等の検証を行うとともに、問題が見られた場合には対応策等を検討し、以後の業務運営に反映させる。

(2) 行政事務の簡素合理化・効率化と業務運営の重点化・集中化等

厳しい定員事情の下、行政が取り組むべき諸課題に的確に対応し、労働局が総合労働行政機関としての機能を最大限に発揮していくためには、限られた資源を効果的に活用することが重要であることから、行政事務の簡素合理化・効率化、業務運営の重点化及び集中化の取組を推進する。

2 地域に密着した行政の展開

(1) 地域の経済社会の実情の的確な把握

岩手県内の労働行政を取り巻く情勢及び課題を適切に踏まえた施策を

企画、実施し、地域における行政ニーズに適切に応えていくため、労働局においては、労働局幹部を中心に関係機関及び団体との連携を密にしつつ、併せて各行政の業務で得られた指標も活用しながら、地域経済情勢や地域における主要産業・企業等の動向等を評価・分析する。その上で適切な行政課題を設定し、労働局全体として共通認識を持った対応を行う。

また、総合労働相談コーナーに寄せられた相談をはじめ、労働局内各部室で得られた情報について共有し活用努める。

(2) 地方公共団体との連携

雇用対策や働き方改革をはじめとする労働施策を地域において効果的に実施していくためには、多岐にわたるニーズを、それぞれの視点に立って的確に把握するとともに、産業施策、福祉施策、雇用施策、教育施策等を実施する地方岩手県、各市町村との緊密な連携を図ることが重要である。

そのため、日頃から、労働局幹部が、岩手県知事・市町村長等地方公共団体幹部職員等を訪問し、働き方改革の推進や雇用失業情勢等の情報提供、意見交換等を通じて、労働局と岩手県、各市町村の連携が深まるよう努める。

また、地域の労働市場全体の労働力需給調整能力を向上させていくために、労働局と岩手県等がそれぞれの強みを発揮し、一体となって雇用対策を進めることとする。

特に、雇用対策協定に基づく事業計画（以下「事業計画」という。）立案に当たっては、地域の新たな課題にも対応できるよう、岩手県等と調整を進めることにより、可能な範囲内で見直しを行い、事業計画の内容の充実を図る。

このほか、一体的実施施設など岩手県等との連携による就職支援施設を円滑に運営する。

(3) 労使団体等関係団体との連携

岩手県内における行政ニーズに即応し、より高い波及効果を得ながら労働行政施策を展開するためには、労使団体との連携が必要である。

このため、労働局長をはじめとする労働局幹部と地域を代表する労使団体の幹部とによる「岩手地域産業労働懇談会」を開催し、闊達な意見交換を行うほか、日常的にも労使団体との積極的な意見交換を図っていく。

また、労働局が実施する各種施策を岩手県内の実情に応じて効果的に推進するため、「岩手地方労働審議会」において公労使から意見を広く求め、行政運営への確に反映するよう努めるとともに、関係団体等とも緊密な連

携を図る。

さらに、労使団体に対しては、岩手県及び労使等の関係者から構成される会議を通じて、地域の実情に応じた働き方改革の推進を働きかける。

(4) 積極的な広報の実施

労働行政の推進に当たっては、労使はもとより岩手県民全体の労働行政に対する理解と信頼を高めることが重要であることから、報道機関を活用した効果的広報の推進、地域関係者との関係強化に関する取組を積極的に推進する。

特に、労働局幹部とマスコミ関係者との定期的な懇談の場を設け、各行政における重要施策、法制度の改正等の動向等を適時適切に提供すること等を通じて、マスコミ等の関係者に対して労働局や監督署及びハローワークの果たしている役割、各種施策、業務の成果等を周知する。

また、重要施策等の周知に当たっては、岩手県等や労使団体の広報誌等を活用し、幅広くかつ効果的な広報活動を推進する。

さらに、各種施策の内容に留まらず、政策目標や成果等を国民の目線に立った分かりやすい形で提供するよう創意工夫に努める。

3 行政文書及び保有個人情報 の適正かつ厳格な管理

(1) 行政文書の適正な管理

公文書管理については、政府を挙げてその適正性の確保が求められており、労働局においても一層の徹底が求められていることから、改正「行政文書の管理に関するガイドライン」(平成23年4月1日内閣総理大臣決定令和元年5月1日一部改正)による新たなルールの遵守を徹底する。

(2) 保有個人情報の厳正な管理

職員一人ひとりが重大な個人情報を取り扱っていることを常に意識し、これらの保有個人情報について適正かつ厳正に取り扱うとともに、漏えい、滅失又はき損の防止のための基本動作を徹底する。

4 綱紀の保持、災害対応の実施強化

(1) 綱紀の保持

労働行政は、国民の信頼を得てこそ初めて業務が円滑に運営されるものである。このため、経理面のみならず業務面全般における非違行為の発生防止、綱紀保持の徹底等により、国民に疑惑や不信を抱かれることのないよう、特に以下の点に万全を期する。

ア 国家公務員倫理法及び国家公務員倫理規程等を踏まえ、一層の綱紀の保持に努める。また、「都道府県労働局法令遵守要綱」（平成 23 年 5 月 31 日改訂）に基づき、法令遵守の徹底に取り組むとともに、「岩手労働局法令遵守委員会」を効果的に運営し、行政運営全般を通じた法令遵守の徹底を図る。

イ 内部の職員等からの法令違反行為に関する通報について、全職員に対して通報受付体制の周知を徹底する。

（2）災害対応の実施強化

災害発生時において、労働局の地域における総合的労働行政機関としての果たすべき役割は、極めて重大なものとなっている。このため、必要に応じ改正を見据え「岩手労働局防災業務・業務継続に関する実施要領」（平成 15 年 7 月 8 日施行、平成 30 年 6 月 29 日一部改正）に従い、災害発生時に機動的かつ的確に対応できるよう、防災訓練の実施等の適切な対応を徹底する。

令和2年度岩手労働局主要業務予定表

(No.1)

		4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月
総務部	総務課	<ul style="list-style-type: none"> ○ 新規採用職員辞令交付式(4/1) ○ 出納官吏等交替検査(4/1) ○ 新規採用職員研修(局内・4/1) ○ 新任庶務・会計担当者事務指導(署・所)(上) ○ 新規採用職員研修(東北ブロック・上) 		<ul style="list-style-type: none"> ○ 定期健康診断(一般・VDT)開始(～2021年1月) ○ 労働基準監督官採用第1次試験(6/7) 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 国家公務員安全週間(7/1～7) ○ 庶務会計内部監査指導 ○ 健康安全委員会(下) ○ 共済組合運営協議会(下) ○ 業務簡素化検討委員会 		
	労働保険徴収室	<ul style="list-style-type: none"> ○ 新任適用徴収職員研修 ○ 収入官吏交替検査(4/1) ○ 未手続事業一掃対策協議会(第1回) ○ 滞納整理強化月間 ○ 新任監督署長・次長研修 ○ 労働保険事務組合年度更新説明会(県内3か所) 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 督促状発送(第4期分) ○ 労働保険年度更新業務担当者会議 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 年度更新業務 ○ 個別事業主に対する年度更新等記載相談会 ○ 東北北3局労働保険徴収室会議 ○ 労働保険事務組合事務担当者基礎研修 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 年度更新業務 ○ 事務組合監査・指導(算調) ○ 滞納整理強化月間 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 年度更新業務 ○ 事務組合監査・指導(算調) 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 年度更新業務 ○ 事務組合監査・指導(算調) ○ 岩手社会保険・労働保険徴収事務連絡協議会(第1回) ○ 未手続事業一掃対策協議会(第2回) ○ 労災補償業務監察同行による業務指導 ○ 労働保険主務担当者研修
労働基準部	雇用環境・均等室	<ul style="list-style-type: none"> ○ 若手紛争調整委員会会議(下) ○ 記者懇談会(28) ○ 「学生アルバイトの労働条件を確かめよう！」キャンペーン4～7月 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 若手地域産業労働懇談会<経営>(中) ○ 総合労働相談員研修(下) ○ 記者懇談会(29) 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 若手地域産業労働懇談会<労働>(下) ○ 若手労働相談・個別労働紛争解決制度関係機関連絡協議会(下) ○ 記者懇談会(30) ○ 夏季における年次有給休暇の取得促進キャンペーン 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 記者懇談会(31) 		<ul style="list-style-type: none"> ○ 記者懇談会(1) ○ 署・所長合同会議(中) ○ 年次有給休暇取得促進月間(10月)
	監督課	<ul style="list-style-type: none"> ○ 転入監督官会議 ○ 監督業務担当者会議 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 方面主任・監督課長会議 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 外国人労働者問題啓発月間 ○ (労働基準監督官採用第1次試験) 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 若手地方労働審議会労働災害防止部会 ○ 地方労働基準監察 ○ 署・所長合同会議基準分科会 		<ul style="list-style-type: none"> ○ 地方労働基準監察 ○ 司法協議会
労働安全課	健康安全課	<ul style="list-style-type: none"> ○ 安特・衛特事業場集合指導会 ○ 安全衛生業務担当者会議 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 東日本大震災復旧・復興工事関係者連絡会議(建設工事関係者連絡会議) 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 安全運転管理者講習(6～11月、2月) ○ 健康管理手帳交付者に対する健康診断(じん肺、石綿、コールタール)(～8月) ○ 全国安全週間準備期間 ○ 署業務指導 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 全国安全週間(7/1～7) ○ 安全衛生労働局長表彰式(7/1) ○ 若手県地域両立支援推進チーム会議 ○ 安全衛生業務指導 ○ 安全衛生労使専門家会議 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 登録教習機関、登録検査業者監査指導(～12月) 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 北海道・東北ブロック安全衛生主務課長会議(青森) ○ 岩手県産業安全衛生大会(9/30) ○ 安全衛生業務指導 ○ 全国労働衛生週間準備期間 ○ 安全衛生主務課長会議
	賃金室		<ul style="list-style-type: none"> ○ 岩手地方最低賃金審議会 ○ 最低賃金基礎調査 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 岩手地方最低賃金審議会委員による実地視察 ○ 最低賃金基礎調査 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 岩手地方最低賃金審議会 ○ 最低賃金基礎調査 ○ 賃金構造基本統計調査 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 岩手地方最低賃金審議会 ○ 賃金構造基本統計調査 ○ 最低工賃実態調査 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 岩手地方最低賃金審議会 ○ 最低工賃実態調査 ○ 賃金構造基本統計調査
職業安定部	労働補償課	<ul style="list-style-type: none"> ○ 新任監督署長(副署長)研修(上) ○ 労災補償業務指導 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 労災補償業務監察(机上) 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 労災補償業務監察(机上) ○ 労災補償業務監察(通信) 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 労災補償業務監察(通信) 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 労災補償業務監察(通信) 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 労災補償業務監察(実地) ○ 北海道・東北ブロック労災補償課長会議(福島) ○ 給付担当者研修
	職業安定課	<ul style="list-style-type: none"> ○ 若手労働関係連絡調整会議職業安定分科会 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 適用担当者会議 ○ 人材確保対策推進協議会 ○ キャリアコンサルタント更新講習運営委員会 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 県下公共職業安定所長会議 ○ 県下統括職業指導官等会議 ○ 給付担当者会議 ○ 岩手県生活保護受給者等就労自立促進協議会 ○ 岩手子育て女性の就職支援協議会 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 雇用保険業務監察 ○ 署・所長合同会議職業安定分科会 ○ キャリアコンサルタント更新専門研修Ⅰ 		<ul style="list-style-type: none"> ○ 雇用保険業務監察 ○ 生保事業担当者研修会 ○ キャリアコンサルタント更新専門研修Ⅱ
職業安定部	訓練室			<ul style="list-style-type: none"> ○ 訓練ニーズアンケート調査(～8月) 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 職業訓練担当者会議 		
	職業対策課	<ul style="list-style-type: none"> ○ 北上市雇用対策協定運営協議会 		<ul style="list-style-type: none"> ○ 外国人労働者問題啓発月間 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 高齢者及び障害者雇用状況報告(6・1調査) ○ 岩手県農林漁業就業支援連絡協議会 ○ 障害者就業生活支援センター事業評価委員会 ○ 岩手県障害者技能競技大会 ○ 長期療養者就業支援担当者連絡協議会 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 高齢者及び障害者雇用状況報告(6・1調査、取りまとめ) ○ 特別支援学校就労支援セミナー(8月～9月) ○ 岩手県林業雇用改善推進会議 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 障害者就職相談会(盛岡地区・県南地区)(9月～11月)

		10月	11月	12月	1月	2月	3月
総務部	総務課	<ul style="list-style-type: none"> ○ 国家公務員健康週間(10/1~7) ○ 庶務会計内部監査指導 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 庶務会計内部監査指導 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 庶務会計内部監査指導 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 庶務会計内部監査指導 ○ 庶務会計主務課長・担当者会議(下) 		<ul style="list-style-type: none"> ○ 永年勤続職員表彰 ○ 庶務会計内部監査指導
	労働保険徴収室	<ul style="list-style-type: none"> ○ 事務組合監査・指導(算調) ○ 滞納整理強化月間 ○ 労災補償業務監察同行による業務指導 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 労働保険適用促進強化期間 ○ 事務組合監査・指導(算調) ○ 算定基礎調査(個別) ○ 督促状発送(第1期分) 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 事務組合監査・指導(算調) ○ 算定基礎調査(個別) 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 事務組合監査・指導(算調) ○ 算定基礎調査(個別) ○ 滞納整理強化月間 ○ 督促状発送(第2期分) 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 岩手社会保険・労働保険徴収事務連絡協議会(第2回) ○ 算定基礎調査(個別) 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 労働保険主務課長(基準)会議 ○ 収入官吏定時検査(3/31) ○ 新任労働保険主務課長(基準)研修 ○ 未手続事業一掃対策協議会(第3回) ○ 滞納整理強化月間 ○ 督促状発送(第3期分)
雇用環境・均等室		<ul style="list-style-type: none"> ○ 記者懇談会(2) ○ 合同労働相談会(上) ○ 総合労働相談員研修(中) ○ 岩手地方労働審議会(下) ○ 記者懇談会(30) 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 年末年始における年次有給休暇取得促進キャンペーン 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 記者懇談会(1) ○ 行政運営方針策定会議(下) ○ 記者懇談会(25) 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 記者懇談会(29) 		<ul style="list-style-type: none"> ○ 記者懇談会(2) ○ 署・所長合同会議(上) ○ 岩手地方労働審議会(上) ○ 広報委員会(中) ○ 岩手労働関係連絡調整会議(下) ○ G・W期間における年次有給休暇の取得促進キャンペーン ○ 記者懇談会(30)
	監督課	<ul style="list-style-type: none"> ○ 地方労働基準監察 ○ 技術研修 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 過労死等防止啓発月間(過重労働解消キャンペーン) 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 建設業一斉監督 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 最賃監督 ○ 司法研修 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 最賃監督 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 最賃監督 ○ 署・所長合同会議基準分科会 ○ 一主任・監督課長会議 ○ 監督指導業務計画調整会議
労働基準部	健康安全課	<ul style="list-style-type: none"> ○ 全国労働衛生週間(10/1~7) ○ 安全衛生業務指導 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 年末年始無災害運動準備期間 ○ 安全衛生労使専門家会議 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 年末年始無災害運動(12/1~) ○ 健康管理手帳交付者に対する健康診断(石綿、コールタール(〜2月)) 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 年末年始無災害運動(〜1/31) ○ 特定緊急作業従事者手帳交付者に対する健康診断(白内障検査) 		<ul style="list-style-type: none"> ○ 安全衛生主務課長会議 ○ 安全衛生業務計画調整会議 ○ 新任安全衛生主務課長研修
	賞金室	<ul style="list-style-type: none"> ○ 岩手地方最低賃金審議会 ○ 家内労働概況調査 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 家内労働概況調査 ○ 家内労働部会 			<ul style="list-style-type: none"> ○ 家内労働部会 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 岩手地方最低賃金審議会
	労災補償課	<ul style="list-style-type: none"> ○ 労災補償業務監察(実地) 			<ul style="list-style-type: none"> ○ 労災指定医療機関個別指導 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 労災指定医療機関個別指導 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 労災主務課長会議(上) ○ 新任労災主務課長研修(下)
職業安定部	職業安定課	<ul style="list-style-type: none"> ○ 職業安定監察 ○ 雇用保険業務監察 ○ 県下公共職業安定所債権管理・回収担当者研修会 ○ 求人受理担当者及び職業紹介業務担当者研修会 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 職業安定監察 ○ 雇用保険業務監察 ○ 債権管理・回収強化月間 ○ キャリアコンサルタント更新専門研修Ⅲ 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 職業安定監察 ○ 雇用保険業務監察 			<ul style="list-style-type: none"> ○ 岩手県高等学校就職支援問題検討会議 ○ 署・所長合同会議職業安定分科会 ○ 岩手新卒者等人材確保推進本部会議
	需調室		<ul style="list-style-type: none"> ○ 派遣労働者セミナー ○ 北海道・東北ブロック需給調整事業担当者会議 			<ul style="list-style-type: none"> ○ 労働者派遣事業適正運営協力員会議 	
	訓練室	<ul style="list-style-type: none"> ○ 岩手県地域訓練協議会(第1回) ○ 岩手県地域ジョブ・カード運営本部会議 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 人材開発促進月間 ○ 訓練室長ブロック会議 ○ 訓練実施機関向けフォローアップセミナー 			<ul style="list-style-type: none"> ○ 岩手県地域訓練協議会(第2回) 	
	職業対策課			<ul style="list-style-type: none"> ○ 長期療養者支援担当者経験交流会議 		<ul style="list-style-type: none"> ○ 障害者の雇用の促進及び障害者雇用率達成集中指導期間(〜3月) 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 新任障害者業務担当者研修 ○ 岩手県総合就労支援一体的運営協議会 ○ 岩手県雇用対策協定運営協議会

令和2年度 岩手労働局広報計画表

(No. 1)

発表月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月
労働局	○報道関係記者懇談会(4.28)	○報道関係記者懇談会(5.29)	○報道関係記者懇談会(6.30)	○報道関係記者懇談会(7.31)	○報道関係記者懇談会(9.1)	○報道関係記者懇談会(10.2)	○報道関係記者懇談会(10.30)
総務課							
労働保険徴収室		○令和2年度労働保険年度更新等 手続 (6.1~7.10) <6月>					○労働保険適用促進強化期間 <11月>
雇用環境・均等室	○令和2年度行政運営方針			○令和元年度個別労働紛争解決制度運用状況		○合同労働相談会 ○年次有給休暇取得促進月間 ○「岩手県正社員転換・待遇改善実現プラン」進捗状況の周知	○岩手地方労働審議会
監督課		○令和元年定期監督指導結果			○令和元年度長時間労働が疑われる事業場への監督指導結果		○過労死等防止啓発月間 <11月>
健康安全課	○令和元年(1月~12月)労働災害発生状況(確定)		○全国安全週間 <7月> ○安全衛生労働局長表彰 <7月>		○全国労働衛生週間<10月> (岩手県産業安全衛生大会(9.30))		
賃金室					○県最賃の改正決定(予定)	○改定県最賃の周知・広報	○産別最賃の改正決定(予定)
労災補償課							
職業安定課	○令和2年3月新規大卒者等就職内定状況(最終)	○総合評価に係る取組状況等(令和2年度目標設定)	○令和3年3月新規高卒予定者対象求人への受理状況	○令和2年3月新規高卒者の職業紹介状況(最終) ○総合評価に係る取組状況等(令和元年度総括) ○ひとり親全力サポートキャンペーン<8月>			
訓練室							
職業対策課	○令和2年度岩手県雇用対策協定事業計画	○外国人労働者問題啓発月間<6月> ○令和2年度北上市雇用対策協定事業計画					

※ 「記者懇談会」は「一般職業紹介状況」の公表日(全国一律)に合わせて開催している。

※ 通常、「記者懇談会」又は「投げ込み」による発表とし、< >はイベント等の実施月である。

発表月	11月	12月	1月	2月	3月	定期	随時・その他
労働局	○報道関係記者懇談会(12.1)	○報道関係記者懇談会(12.25)	○報道関係記者懇談会(1.29)	○報道関係記者懇談会(3.2)	○報道関係記者懇談会(3.30)		
総務課				○労働基準監督官採用試験(～3月)	○定期人事異動		
労働保険徴収室							
雇用環境・均等室	○職場のハラスメント撲滅期間(12月)				○岩手地方労働審議会		○働き方改革の周知 ○業務改善助成金等の周知 ○次世代育成支援対策推進法に基づく認定制度(くるみん) ○女性活躍推進法に基づく認定制度(えるぼし)
監査課			○建設業一斉監督結果				○司法送検
健康安全課	○いわて年末年始無災害運動(12月～1月)実施要綱 ○いわて「年末年始無災害運動イベント」<12.1>					○労働災害発生状況(速報)	○局長安全パトロール ○災害防止要請
賃金室	○改定産別最賃の周知・広報						
労災補償課							
職業安定課						○一般職業紹介状況 ○総合評価に係る取組状況等(主要指標進捗状況)	○新規学校卒業者就職内定状況等 ○若者雇用促進法に基づく認定制度(ユースエール)認定企業
訓練室	○人材開発促進月間<11月>						
職業対策課	○令和2年高年齢者雇用状況報告結果	○令和2年障害者雇用状況報告結果	○岩手県における「外国人雇用状況」の届出状況				