

(案)

令和3年度

行政運営方針



(世界遺産 平泉中尊寺)



厚生労働省 岩手労働局

令和3年度 岩手労働局行政運営方針（案） 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・・・・・・・・・・・・・・・・ 1
- (2) 若者の雇用状況・・・・・・・・・・・・・・・・ 2
- (3) 高年齢者の雇用状況・・・・・・・・・・・・・・・・ 2
- (4) 女性の雇用状況・・・・・・・・・・・・・・・・ 3
- (5) 非正規雇用労働者の雇用状況・・・・・・・・・・・・・・・・ 3
- (6) 障害者の就労促進・・・・・・・・・・・・・・・・ 3
- (7) 職業訓練の実施状況・・・・・・・・・・・・・・・・ 4

3 労働条件等をめぐる動向

- (1) 申告・相談等の状況・・・・・・・・・・・・・・・・ 5
- (2) 労働時間の状況・・・・・・・・・・・・・・・・ 5
- (3) 賃金の状況・・・・・・・・・・・・・・・・ 5
- (4) 労働災害・労災補償の状況・・・・・・・・・・・・・・・・ 6

第2 コロナ禍における雇用支援

1 雇用の維持・継続に向けた支援・・・・・・・・・・・・・・・・ 8

2 業種・職種を超えた再就職等の促進

- (1) 職業訓練を通じた職業スキルや知識の習得等・・・・・・・・ 9
- (2) 成長企業等への再就職支援、
在籍出向による雇用維持や企業の合理化等への対応・・・・・・・・ 9
- (3) 業種・職種や地域を超えた再就職等を促進する
岩手県の取組を支援・・・・・・・・・・・・・・・・ 10
- (4) 「雇用対策協定」による地方自治体との連携・・・・・・・・ 10

3 非正規雇用労働者やシングルマザーなど社会的弱者に対する支援

- (1) 就職支援ナビゲーターによる非正規雇用労働者の
状況に応じたきめ細かな担当者制支援等・・・・・・・・ 10
- (2) シングルマザーに対する支援・・・・・・・・・・・・・・・・ 10
- (3) 派遣労働者等への就労支援・・・・・・・・・・・・・・・・ 11
- (4) ハローワークにおける生活困窮者等の就労支援・・・・・・・・ 11

4 新規学卒者をはじめ若者に対する就職支援

- (1) 新規学卒者等への就職支援・・・・・・・・・・・・・・・・ 11
- (2) フリーターへの就職支援・・・・・・・・・・・・・・・・ 12

(3) 若年無業者等への就職支援	1 2
5 就職氷河期世代活躍支援プランの実施	
(1) 就職氷河期世代の活躍支援のための 都道府県プラットフォームによる支援等	1 3
(2) ハローワークにおける専門窓口の拡充、 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	1 3
(3) 就職氷河期世代の失業者等を 正社員で雇い入れる企業への助成金等の活用	1 4
6 人材不足分野への就職支援	
(1) 人材不足分野のマッチング	1 4
(2) 雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」の促進等	1 4
7 コロナ禍における職業紹介業務の充実・強化	1 4

第3 多様な人材の活躍支援

1 高齢者の就労・社会参加の促進	
(1) 70歳までの就業機会確保等に向けた環境整備や 高年齢労働者の処遇改善を行う企業への支援	1 6
(2) 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	1 7
(3) シルバー人材センターなどの 地域における多様な就業機会の確保	1 7
2 女性の活躍・男性の育児休業取得の推進	
(1) 女性の活躍促進、 男女均等な機会及び待遇の確保対策の推進等	1 7
(2) 男性の育児休業取得の促進をはじめとする 仕事と家庭の両立支援の推進	1 8
3 障害者の就労促進	
(1) 公務部門における障害者の雇用促進・定着支援の推進	1 8
(2) 中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援等の強化	1 9
(3) 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	1 9
4 外国人に対する支援	
(1) 外国人労働者の適正な雇用管理に関する助言、援助等の実施 外国人労働者の雇用管理改善に取り組む企業への支援	1 9
(2) 外国人労働者の労働条件等の相談・支援体制の強化	2 0

第4 ウィズコロナ時代に対応した労働環境の整備、生産性向上の推進

1 ウィズコロナ時代に安全・健康で、

かつ安心して働くことができる職場づくり

- (1) 職場における感染防止対策等の推進・・・・・・・・・・ 2 2
- (2) 長時間労働の是正等の取組み・・・・・・・・・・ 2 2
- (3) 労働時間の縮減に向けた支援・・・・・・・・・・ 2 3
- (4) 一般的な労働条件の確保・改善対策・・・・・・・・・・ 2 4
- (5) 東日本大震災の復旧・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確保・・・・ 2 5
- (6) 労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備・・・・・・・・ 2 6
- (7) 労災保険給付を通じた

安心して働くことができる職場の実現・・・・・・・・・・ 2 8

- (8) 治療と仕事の両立支援・・・・・・・・・・ 2 9

2 最低賃金・賃金引上げに向けた生産性向上等の推進、

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

- (1) 最低賃金制度の適切な運営・・・・・・・・・・ 3 0
- (2) 最低賃金・賃金引上げに向けた
生産性向上等に取り組む企業への支援・・・・・・・・・・ 3 0
- (3) 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・・・・・・・・・・ 3 0
- (4) 未払賃金立替払の確実・迅速な実施・・・・・・・・・・ 3 1
- (5) 家内労働対策の推進等・・・・・・・・・・ 3 1

3 総合的なハラスメント対策の推進

- (1) パワーハラスメントをはじめとする

職場におけるハラスメント撲滅対策の実施・・・・・・・・・・ 3 1

- (2) 早期の紛争解決に向けた体制整備等・・・・・・・・・・ 3 2

4 「新たな日常」の下で柔軟な働き方がしやすい環境整備・・・・・・・・ 3 2

5 労働保険制度の適正な運営

- (1) 労働保険未手続事業一掃対策の推進・・・・・・・・・・ 3 3
- (2) 労働保険料の適正な徴収・・・・・・・・・・ 3 3

【資料編】

- 1 令和3年度岩手労働局主要業務予定表・・・・・・・・・・ 3 4
- 2 令和3年度岩手労働局広報計画表・・・・・・・・・・ 3 6

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 36 年の 144 万 9 千人をピークに増加から減少に転じ、平成 11 年以降は死亡者数が出生者数を上回る「自然減」となったことも重なり、令和 2 年 10 月現在では約 121 万 2 千人（前年同期比約 1 万 4 千人減）と減少傾向が続いている（岩手県「岩手県人口移動報告年報」）。

また、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

岩手県内の経済は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響により厳しい状況にあるが、持ち直しの動きが続いている。

最終需要の動きをみると、個人消費は、持ち直しの動きが続いているがサービス消費などで下押し圧力が強まっている。公共投資は、緩やかに増加している。住宅投資は、減少している。設備投資は弱めの動きとなっている。

生産は、持ち直している。消費者物価（除く生鮮食品）は前年を下回っている（日本銀行盛岡事務所「岩手県金融経済概況（2020 年 12 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、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響により、昨年 3 月以降前年同月比で大幅に減少しており、長期間続いた人手不足期とは様変わりの状況となっている。一部持ち直しの動きがみられる業種やコロナ禍にあっても基調として慢性的な人手不足状態にある業種を除いては、先行きの不透明感から求人提出を手控える動きが広がっている。

一方、有効求職者数（季節調整値）は、雇用環境の急激な悪化により経済的に困窮し早急に就職を希望する求職者と、求人の選択肢が激減していることを踏まえ一定程度求職活動を続けたいとする求職者の二極化がみ

られ、全体としては再就職がなかなか進まず求職活動期間が長引く状況となっている。

これらの状況から有効求人倍率（季節調整値）は、令和3年1月現在、平成25年5月以降93カ月（7年9カ月）連続して1倍台となっているが、令和2年8月には1.01倍と辛うじて1倍台に踏みとどまる状況となり、以降1.00倍をわずかに上回る水準で推移している。

また、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の長期化に伴い、雇用情勢が厳しさを増す中で、製造業や飲食業を中心に事業主等から岩手県内の公共職業安定所（以下「ハローワーク」という。）等に寄せられた解雇・雇止めの見込みがあるとした労働者数は、令和3年1月の累計で707人（82社）と高水準で推移しており、当県の令和2年10月～12月完全失業率（完全失業者数）は、2.4%（1万6千人）と、同7月～9月から0.2ポイント（2千人）低下しているが、令和元年10月～12月1.9%（1万3千人）と比較すると0.5ポイント（3千人）上昇し、悪化している。

以上のように、雇用情勢が急激に悪化する中で人手不足感は弱まったものの、早期再就職の促進を図る観点から引き続きマッチング対策等が大きな課題となっており、今後の雇用動向を展望すると、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の動きにより先行きの不透明感がさらに増すことが予想され、雇用情勢の動向について十分注視していく必要がある。

（2）若者の雇用状況

令和2年12月末現在における令和3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86.4%と前年同期比1.5ポイント上昇、高校については92.0%と前年同期比2.5ポイント低下した。

新型コロナウイルス感染症の拡大が岩手県内の雇用情勢に影響を及ぼす中、12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となった。高校については、今年度の選考開始が、新型コロナウイルス感染症の影響により、例年の9月16日以降から1ヶ月後ろ倒しの10月16日以降となったことが低下した大きな要因であり、前年の11月末現在との比較では、0.1ポイントの低下にとどまっている。

一方、岩手県内の平成29年3月新規学校卒業就職者の3年以内離職率は、高校37.8%（全国39.5%）、短大等37.5%（同43.0%）、大学37.9%（同32.8%）となっており、高校と短大等は、全国平均より低い、大学は全国平均より高い状況にある。

（3）高年齢者の雇用状況

令和2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 99.8%となっている。

また、66 歳以上働ける制度のある企業は 39.2%（全国平均 33.4%）、70 歳以上働ける制度のある企業は 37.1%（全国平均 31.5%）といずれも全国平均を上回っている。

（４）女性の雇用状況

平成 27 年の岩手県内の女性の雇用者数は 23 万 5 千人で、5 年前に比べ 1 万 3 千人余り増加したが、雇用者全体に占める割合は 44.7%（全国 44.8%）と、5 年前の 45.7%より 1.0 ポイント減少している。

女性の年齢階級別労働力率の「M 字カーブ」は全国よりもカーブは浅くなっているものの、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（総務省「国勢調査」）。

また、令和元年における一般労働者の所定内給与額の男女間格差は、男性を 100 とした場合、女性は 78.3（全国 74.3）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、男性は 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

県内雇用者（53 万人）に占める非正規の職員・従業員（19 万人）の割合は 35.8%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）」）。

また、令和元年の一般労働者と短時間労働者の賃金格差は、一般労働者の所定内給与額を時給換算したものを 100 とした場合、短時間労働者は 66.2（全国 59.7）となっている（厚生労働省「賃金構造基本統計調査」）。

（６）障害者の就労促進

令和 2 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、岩手県の機関の雇用障害者数は 214.0 人で、前年より 6.2%（12.5 人）増加し、実雇用率は 2.66%と、前年に比べ 0.13 ポイント上昇した。市町村の機関の雇用障害者数は前年と同じ 342.5 人で、実雇用率は 2.42%と、前年と比べ 0.06 ポイント上昇した。教育委員会の雇用障害者数は 236.5 人で前年より 3.3%（7.5 人）増加したが、実雇用率は 2.43%と、前年に比べ 0.21 ポイント低下した。

また、法定雇用率の達成状況については、岩手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 46 機関のうち 11 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。

他方、民間企業（常時雇用する労働者が 45.5 人以上の事業主）の雇用障害者数は、3,396.5 人と前年より 0.6%（19 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 2.28%（全国 23 位）と全国平均 2.15%（過去最高）を上回り、法定雇用率（2.2%）も上回った。また、法定雇用率を達成している民間企業の割合は 57.0%（全国 21 位）と前年より 0.4 ポイント、全国平均（48.6%）より 8.4 ポイント高くなっている。

民間企業の実雇用率は全国平均を上回り、岩手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 割を超えていることから、未達成企業における障害者雇用の阻害要因を踏まえ、岩手労働局（以下「労働局」という）、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していくことが重要である。

また、令和 3 年 3 月 1 日から法定雇用率が、公的機関及び民間企業それぞれ 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 2 年度の実施状況については、公共職業訓練（離職者訓練）の受講者数は 1,587 人で、うち施設内訓練が 309 人（定員充足率 89.8%）、委託訓練が 1,075 人（定員充足率 75.5%）となっており、コロナ禍にあっても、求職者の急増などの影響は見られず、受講者数はここ数年、低調に推移している。

一方、就職率は施設内訓練が 88.5%、委託訓練が 75.1%と、いずれも国が定める目標値（施設内訓練 80%、委託訓練 75%）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 203 人で、うち基礎コースが 30 人（定員充足率 42.3%）、実践コース 173 人（定員充足率 62.5%）と、受講者数は低調であり、就職率は基礎コース 40.0%、実践コース 62.9%と、いずれも国が定める目標値（基礎コース 58%、実践コース 63%）を下回っている。

※ 受講者数・定員充足率は令和 2 年 4 月から令和 3 年 1 月末時点まで、就職率は令和 2 年 10 月末までに終了した訓練コースの修了 3 か月後の実績。なお、就職率の算定にあたっては、施設内訓練、委託訓練は就職先が雇用保険適用外も含むが、求職者支援訓練は就職先が雇用保険適用のみとされている。

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2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、234件と前年（296件）を下回り、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68.4%（前年79.7%）、次いで「解雇」が10.7%（前年9.1%）で、その両方で全体の79.1%（前年88.8%）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。

また、令和2年の申告234件中、新型コロナウイルス感染症の影響による事案は延べ19件（全申告の8.1%）であり、休業手当不払8件、賃金不払11件となっている。

イ 労働相談

令和3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9,640件と、前年度同期（9,225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2,956件と、前年度同期（2,994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1,016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、51件（前年同期74件）、あっせんの申請件数は28件（前年同期43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

令和元年における岩手県内の一人平均年間総実労働時間は1,852時間と、前年に比べて9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、令和元年における労働者一人平均年次有給休暇取得率は55.79%と、全国平均の58.05%を下回り、都道府県別では12番目に低くなっている（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

令和元年における岩手県内の一人平均月間所定内給与額は228,776円となっており、平成30年（225,032円）と比較して1.66%増加したが、

令和元年における全国の一人平均月間所定内給与額 270,847 円を 42,071 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、過去 10 年で、82.06 から 84.07 までの間で拡大と縮小を繰り返していたが、令和元年は 84.47 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 2 年（令和 3 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、1,309 人（うち死亡者数 16 人）と前年同期比で 25 人の減少（1.9%減）となり、死亡者数は 8 人増加（100.0%増）した。

業種別では、死傷災害が増加している業種は、社会福祉施設 132 人（前年同期比 23 人、21.1%増）、製造業 271 人（同 10 人、3.8%増）、林業 48 人（同 5 人、11.6%増）、小売業 150 人（同 4 人、2.7%増）となり、死傷災害が減少している業種は、道路貨物運送業 96 人（同 31 人、24.4%減）、建設業 225 人（同 24 人、9.6%減）となっている。

事故の型別では、「転倒」は 350 人と全業種の死傷者数の 26.7%を占め、次いで、「墜落・転落」202 人（同 15.4%）、「はさまれ・巻き込まれ」144 人（同 11.0%）の順となっている。

年齢別では、「60 歳以上」は 402 人と全業種の死傷者数の 30.7%を占め、「50 歳代」311 人（同 23.8%）、「40 歳代」251 人（同 19.2%）の順となっている。

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 4 人）と前年同期と同数となっており、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

令和元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 7,065 人となっており、平成 30 年度の 7,309 人から 244 人（3.34%）減少した。

令和 3 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 5 件（昨年度 2 件）、精神障害事案に係る労災請求件数は 7 件（うち自殺 1 件）（昨年度 11 件（うち自殺 2 件））となっ

いる。また、石綿関連疾患に係る労災請求件数は 4 件（昨年度 5 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 0 件）となっている。

なお、新型コロナウイルス感染症に係る労災請求件数は、令和 3 年 1 月末現在で 8 件となっている。

第2 コロナ禍における雇用支援

●岩手県下の経済情勢や雇用情勢に鑑み、新型コロナウイルス感染症の影響及びそのまん延防止措置の影響により、休業を余儀なくされた労働者の雇用の維持・継続を図っていくとともに、加えて、解雇されたりやむを得ず離職した求職者や非正規雇用労働者・シングルマザーなど社会的弱者ができる限り早期に再就職できるよう、また、就職氷河期世代の活躍の場を広げられるよう、ハローワークを中核として就職支援の強化を図っていくことが必要である。

●ハローワークにおける雇用支援や就職支援の具体的な取組は、下記に記載のとおりであるが、それらを効率的かつ効果的に推進していくため、事業所訪問、個別指導などの個別的手法のみならず、感染防止に十分留意しつつ、各種セミナー、就職面接会などの集団的手法を用いる支援を積極的に展開していくことが必要である。

●特に、集団的手法を用いる支援の実施に当たっては、すべてのハローワークにおいて「チーム制」を導入し、非常勤職員を含めたチームを複数編成した上で、各チームが創意工夫を凝らした支援メニューを企画・立案し、支援内容をより付加価値の高いものとしていくことが重要である。

1 雇用の維持・継続に向けた支援

雇用調整助成金、緊急雇用安定助成金の迅速な支給により、雇用保険被保険者及び雇用保険被保険者でない労働者に対し、休業、教育訓練、出向を通じて雇用維持に取り組む事業主を支援する。

また、資金繰りや人員体制の面から雇用調整助成金の活用が困難な中小企業に雇用される労働者、並びに大企業も含めシフト制など休業手当を受け取りづらい勤務形態にある労働者に対し、休業している間に休業手当を受け取ることができない場合に、労働者本人の申請による新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金による支援を行う。

さらには、制度の趣旨や利用の働きかけなど、引き続き周知を行うことが重要であり、労働局をはじめ監督署やハローワークにおいても、さらに周知を強化して取り組む。

2 業種・職種を超えた再就職等の促進

新型コロナウイルス感染拡大の長期化に伴い、雇用情勢が厳しさを増す中で、解雇・雇止めによる離職者が増加しており、特に宿泊・飲食業、観光・旅行業など今まで大規模な雇用調整を経験したことの無い業種において求

人の大幅な減少が続く可能性があり、早期再就職のために人材不足分野への職種転換が必要になる求職者が発生することが考えられる。

このため、雇用維持に対する支援を継続しつつ、業種・地域・職種を超えた再就職等を促進するとの観点から、職業訓練やハローワーク・岩手県による再就職支援等を強力に推し進める必要がある。

(1) 職業訓練を通じた職業スキルや知識の習得等

求職者及び企業のニーズを踏まえた効果的な職業訓練を展開するため、公益・使用者・労働者・訓練施設等を構成員とする岩手県地域訓練協議会において、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支部との緊密な連携により岩手県地域職業訓練実施計画を策定する。

訓練コースの設定にあたっては、コロナ禍の長期化により求職者の増加が危惧されることから、これまで経験のない業種や職種への転換に必要な職業スキルや知識の取得が重要であることを踏まえるとともに、引き続き、建設・保育・介護等の従前からの人手不足分野への就職促進について検討し、コース内容を充実させる。

今後、職種転換を検討する求職者に対しては、職業相談において、令和2年3月19日から運用開始している職業情報提供サイト(日本版O-NET)などを活用し、転換しようとする職業に関して理解を深める支援を行う。

また、職業能力の「見える化」に関して、ジョブ・カードの作成支援を引き続き積極的に実施する。

(2) 成長企業等への再就職支援、在籍出向による雇用維持や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下においても成長し、雇用吸収力のある企業が離職者等の早期の受入れを行うことができるよう、当該企業への助成(労働移動支援助成金)を行う。

また、切れ目のない「失業なき労働移動」を促進する観点から、ハローワークのマッチング機能を補完する産業雇用安定センターによる出向先と出向元のマッチング機能と連携して支援する。

具体的には、新型コロナウイルス感染症の影響により一時的に雇用過剰となった企業が従業員の雇用を守り、人手不足の企業との間で「雇用シェア」(在籍型出向)を行うことにより雇用を維持する取組を支援するため、在籍型出向等について、県内労使団体や産業雇用安定センターをはじめとする関係各機関の参加を得て新たな協議会を設置し、在籍型出向等に係る情報共有を図るとともに、出向元と出向先の双方の企業への助成(産業雇用安定助成金)を行うことにより異なる業種等への再就職を支援する。

さらに、企業合理化が顕在化した場合には、ハローワークは地域に与える影響に鑑み、機動的に岩手県、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。

(3) 業種・職種や地域を超えた再就職等を促進する岩手県の取組を支援

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、ハローワークシステムで把握したU・Iターン希望求職者に対し、岩手県が実施する、「岩手の仕事・就職情報マッチングサイト「シゴトバクラシバいわて」」の情報提供や、U・Iターンフェア等でハローワークコーナーの設置等連携して取り組む。

(4) 「雇用対策協定」による地方自治体との連携

雇用対策等の労働政策を地域において効果的に実施していくため、岩手県等との雇用対策協定に基づく事業計画により連携を図り、労働局と岩手県等がそれぞれ強みを発揮し、一体となって雇用対策を進めることとする。

また、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 非正規雇用労働者やシングルマザーなど社会的弱者に対する支援

(1) 就職支援ナビゲーターによる非正規雇用労働者の状況に応じたきめ細かな担当者制支援等

非正規雇用労働者等の早期再就職を支援するため、ハローワークに就職支援ナビゲーターを配置し、担当者制による求職者の個々の状況に応じた体系的かつ計画的な一貫した就職支援の強化を図る。

また、上記で把握した非正規雇用労働者のニーズや課題をチームで共有した上で、具体的な支援策等を検討し、実施するとともに、非正規雇用労働者の正社員化や賃金規定の増額改定を行うなど処遇改善に取り組んだ事業主に対して、キャリアアップ助成金による支援を行う。

(2) シングルマザーに対する支援

シングルマザーに対しては、岩手県内5か所（盛岡・宮古・一関・水沢・北上）のハローワークに設置しているマザーズコーナーを含めた全てのハローワークにおいて、担当者制によりきめ細かな職業相談・職業紹介を集

中的かつ計画的に実施する。

また、職業相談等において求職者の生活状況を聞き取りする中で、就職までの間の経済的な困窮が著しい場合などは、地方自治体等と緊密な連携を図り、生活保護や住宅確保給付金、生活福祉資金貸付などの生活支援策の活用について説明した上で、求職者の了承を得た場合は実施機関に繋げて支援を行う。

(3) 派遣労働者への就労支援

新型コロナウイルス感染症の影響により、派遣契約を解除したり派遣労働者を安易に解雇しないよう、派遣先事業主や派遣元事業主に対して、派遣労働者の雇用維持に向けた法令遵守等の周知啓発を実施する。

また、派遣労働者からの労働者派遣契約の解除等に関する相談については、令和2年5月に設置した「派遣労働者相談窓口」において、必要な助言や援助を行う。

(4) ハローワークにおける生活困窮者等の就労支援

コロナ禍においては、生活保護受給者、生活困窮者等に対して、ハローワークのみならず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。

具体的には、盛岡市との連携による常設窓口の設置や各福祉事務所等への巡回等により、ハローワークが地方自治体や市町村社会福祉協議会等の自立相談機関と連携して、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、住居確保給付金や生活福祉資金貸付の利用を希望する方に対して制度を案内の上、関係機関への的確な誘導を図る。

4 新規学卒者をはじめ若者に対する就職支援

(1) 新規学卒者等への就職支援

新卒者等については、新型コロナウイルス感染症の影響により、企業説明会の延期・中止や一部の企業による採用選考活動の取りやめなど就職活動への影響が生じている。

そこで、第2の就職氷河期世代をつくらないとの観点から、新卒及び既卒概ね3年以内の者を対象に、以下の取組を実施する。

ア 学校等との連携強化

就職支援ナビゲーターの学校への出張相談等定期的な訪問により、就職活動が困難な学生や大学の所在地と異なる地域への就職を希望する等多様なニーズを持つ学生を早期に把握し、「新卒応援ハローワーク」

の積極的な利用の周知とともに、窓口への適切な誘導を図る。

イ 個別の状況に応じたきめ細かな支援

新卒応援ハローワーク等において、担当者制によるキャリア設計や具体的な就職活動に関わる相談のほか、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。

また、若者雇用促進法に基づくユースエール認定制度に関して、新卒者をはじめとする若者に対して、岩手労働局独自のポスターやチラシの作成、岩手労働局ホームページへの掲載など、積極的な情報発信や重点的なマッチングに取り組む。

さらに、経済団体や地元企業に対し、中長期的な視点に立った採用維持・促進を要請するとともに、内定取消し等にあった学生等に対しては、「新卒者内定取消等特別相談窓口」等により、適切な心のケアを行い、早期の就職先のあっせんにつなげるなど、個別のきめ細かな支援を行う。

(2) フリーターへの就職支援

フリーター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。

(3) 若年無業者等への就職支援

ハローワークにおいて、来所者のうち地域若者サポートステーション（以下「サポステ」という。）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決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、サポステ、学校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 就職氷河期世代活躍支援プランの実施

(1) 就職氷河期世代の活躍支援のための都道府県プラットフォームによる支援等

岩手県内の関係機関や労使団体を構成員とし、官民協働で就職氷河期世代の活躍支援に取り組む都道府県レベルのプラットフォーム「いわて就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム」（以下「いわて P F」という）において策定した「いわて就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム事業実施計画」に基づき、当該世代の支援に関する気運の醸成や各種支援策の周知広報、正社員化等の支援を実施する。

併せて、市町村レベルのプラットフォームを設置し、好事例や課題等を収集の上、いわて P F で情報共有し、課題解決に向けて全県的に波及を図ることにより広域的に対応する。

さらに、就職氷河期世代の方への支援として、以下の事業を実施する。

ア 「職場実習・体験」事業

就職氷河期世代の就職支援に理解のある事業所に 3 日～2 週間程度を目安として、その事業所の従業員が実際に従事している業務の一部または全部を実習・体験させ、様々な業種・職種への理解を促して安定就労を目指す就職活動に繋げる。

イ 「就職氷河期世代支援コース」職業訓練

求職者支援訓練の枠組みを利用し、ある程度の就労経験がある方が通常より短期間で資格取得ができるよう訓練期間を短縮（通常 3 カ月→2 カ月）等した訓練を実施する。

(2) ハローワークにおける専門窓口の拡充、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一人が、置かれている複雑な課題・状況に対応するため、ハローワーク盛岡の就職氷河期世代専門窓口において、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。

また、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、就職氷河期世代の方々に対する総合的な支援を実施する。

(3) 就職氷河期世代の失業者等を正社員で雇い入れる企業への助成金等の活用

事業主への助成金（特定求職者雇用開発助成金）の支給により、就職氷河期世代の方の正社員としての就職を推進する。

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（トライアル雇用助成金）することにより、その適性或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し、就職氷河期世代の支援を実施する。

6 人材不足分野への就職支援

(1) 人材不足分野のマッチング

介護・看護・保育分野のほか、建設業、警備業、運輸業など、コロナ禍においても人材の供給が不足している分野でのマッチング支援を強化し、新型コロナウイルス感染症の影響による離職者の当該分野への職種転換を促進するため、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の充実を図る。

(2) 雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」の促進等

人材不足分野においては、当該企業に対して、求人者の充足に向けて求職者が希望する勤務条件等のニーズを情報提供した上で、求人条件の緩和指導や求人内容の明確化などの助言を実施することや、雇用管理改善に取り組む意欲のある地域企業を対象とした企業向けセミナーの開催など、魅力ある職場づくりを通じて、人材の充足や再就職の支援を行う。

また、人材確保等支援助成金（介護福祉機器助成コース）を活用し、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とともに、介護・保育分野における人材確保のため、人材確保等支援助成金（人事評価改善等助成コース）を活用し、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。

7 コロナ禍における職業紹介業務の充実・強化

ハローワークシステム刷新により機能強化したハローワークインターネットサービスの利用促進を図るとともに、新しい生活様式を踏まえハローワーク内の混雑を回避するため、求職者及び求人者にマイページ開設・活用を働きかける。

一方で、来所による支援が必要な求職者に対しては、チーム制による担

当者制に積極的に誘導のうえ、能動的な課題解決支援サービスを計画的・集中的に実施し、求人者に対しては、情報の収集・蓄積や求人者の人材確保を支援する観点から、求人充足のフォローアップと併せた事業所訪問の積極的な展開に取り組むなど、必要な者に必要なサービスが確実に提供されるよう努める。

第3 多様な人材の活躍支援

●岩手県において、少子高齢化が急速に進展し人口が減少するなど、社会経済情勢の構造的な変化が進む中で、地域社会の活力の維持・向上のためには、コロナ禍においても、働く意欲がある高齢者が年齢にかかわらずその能力・経験を十分に発揮し、活躍できる社会を実現することが重要である。このため、事業主において65歳までの雇用確保措置が適切に講じられるよう取り組むとともに、令和3年4月1日から施行された、70歳までの高年齢者就業確保措置を講じる努力義務を求める改正がなされた「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律第68号）」の円滑な施行に向けて取組を進めることが重要である。

●また、性別に起因する固定的な役割分担意識をなくし、女性がその能力を十分に発揮できる環境を確保するとともに、近年増加している外国人労働者が安心して働くことのできる支援体制の整備を推進するなど多様な人材の活躍支援に取り組む必要がある。

●さらに、令和3年3月1日に引上げられた障害者雇用率を踏まえ、官民間問わず障害者の雇用促進や職場定着を一層推進するため、多様な障害・特性に対応した適切な就労支援が重要である。

●これら多様な人材の活躍支援の具体的な取組は、下記に記載のとおりであるが、ハローワークにおいて取り組む場合は、「第2 コロナ禍における雇用支援」の取組と同様、感染防止に十分留意しつつ、集団的手法を積極的に展開するとともに、「チーム制」を導入・運用することにより、支援内容のより一層の高付加価値化を目指す。

また、女性活躍等の推進の取組は、労働局雇用環境・均等室を中心に取り組むこととするが、必要に応じ、ハローワーク及び監督署はこれに協力する。

1 高齢者の就労・社会参加の促進

(1) 70歳までの就業機会確保等に向けた環境整備や高年齢労働者の処遇改善を行う企業への支援

令和3年4月1日施行の改正高年齢者雇用安定法について、労働局及びハローワークによる周知を図る他、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・援助による支援を行う。

また、70歳までの就業機会確保に向けた環境整備を図るため、65歳を超える定年引上げや継続雇用制度の導入等を行う企業、60歳から64歳までの高年齢労働者の処遇改善を行う企業への支援を行う。

- (2) 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・一関・水沢に設置する「生涯現役支援窓口」において、高齢者のニーズ等を踏まえた職業生活の再設計に係る支援や支援チームによる効果的なマッチング支援を強化するとともに、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。

- (3) シルバー人材センターなどの地域における多様な就業機会の確保

シルバー人材センターにおいて、定年退職後等の高齢者の多様な就業ニーズと地域ニーズをマッチングし、高齢者の生きがいの充実、社会参加の促進を通じて地域社会の活性化等を図る。

また、地域の高齢者の就業促進を図るため、地域の様々な機関が連携して高齢者の就業を促進する「生涯現役促進地域連携事業」について、陸前高田市において実施されている事業を支援し、多様な雇用・就業機会の創出を図る。

2 女性活躍・男性の育児休業取得の推進

職場において、固定的な性別役割分担意識をなくし、誰もがその能力を十分発揮して活躍でき、働きやすい就業環境を整備するためには、女性の活躍促進や仕事と家庭の両立支援の取組を促進する必要がある。

- (1) 女性の活躍推進、男女均等な機会及び待遇の確保対策の推進等

常用労働者数 101 人以上 300 人以下の企業については、令和 4 年 4 月 1 日から改正女性活躍推進法に基づく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、企業訪問等による積極的かつ計画的な取組により、行動計画の策定・届出等を促進する。また、既に行動計画の策定等が義務付けられている常用労働者数 301 人以上の企業については、策定・届出等の履行確保を図るとともに、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、課題の改善にあたって必要な助言を行う等、法に基づく取組の実効性を図る。

「えるぼし」認定や「プラチナえるぼし」認定については、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し、認定申請に向けた働きかけを積極的に行う。

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は、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。

(2) 男性の育児休業取得の促進をはじめとする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

令和3年1月1日から施行された子の看護休暇・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とともに、労働者の権利侵害が疑われる事案や育児休業の取得等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、男性の育児休業取得を促進するため、労働者、事業主等に「パパ・ママ育休プラス」等育児休業の制度等の周知を行うとともに、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介護休業制度等の周知を行うとともに、両立支援等助成金の活用により、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、常用労働者数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」認定の申請に向けた働きかけを積極的に行う。

3 障害者の就労促進

(1) 公務部門における障害者の雇用促進・定着支援の推進

市町村の機関について、令和2年6月1日現在、報告対象である46機関のうち法定雇用率未達成であった11機関に対して訪問指導等を行った結果、令和3年1月15日時点で4機関が達成した。令和3年3月1日の法定雇用率0.1%引き上げ後、法定雇用率未達成の7機関を含め、すべての機関が法定雇用率を達成するよう、引き続き訪問等により強力に指導する。また、岩手県及び各市町村において雇用される障害者の雇用促進・定着支援を引き続き推進するため、障害特性に応じた個別支援、障害に対する理解促進のための合理的配慮に係る具体事例等を提供する。必要に応じてハローワーク盛岡に配置する職場適応支援者を活用した定着支援を行う。

(2) 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3月1日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が増加することにより、法定雇用率未達成企業等の増加が懸念されることから、特に、障害者の雇用経験や雇用ノウハウが不足している障害者雇用ゼロ企業等に対して、採用の準備段階から採用後の職場定着まで一貫したチーム支援等を実施し、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活用し、中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援等の強化を図る。

(3) 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、発達障害者、難病患者である求職者について、ハローワークに専門の担当者を配置するなど多様な障害特性に対応した、就労支援を推進する。

精神障害者については、ハローワーク盛岡・水沢に「精神障害者雇用トータルサポーター」を配置し、事業所に対する啓発、課題解決のための相談や、求職者に対する専門的なカウンセリング及び職業相談等の支援を実施する。

発達障害者については、ハローワーク盛岡に「発達障害者雇用トータルサポーター」を配置し、事業所に対する啓発、課題解決のための相談や、求職者に対する専門的なカウンセリング及び職業相談等の支援を実施する。

難病患者については、ハローワーク盛岡に「難病患者就職サポーター」を配置し、事業所に対し難病に関する知識や相談機関の情報提供等、職場定着に関する助言や個々の症状を踏まえたきめ細かな職業相談・職業紹介を実施する。

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ことや、職場における一般労働者が障害特性等を正しく理解するため、精神・発達障害者しごとサポーター養成講座を実施する。

4 外国人に対する支援

(1) 外国人労働者の適正な雇用管理に関する助言・援助等の実施、外国人労働者の雇用管理改善に取り組む企業への支援

外国人労働者に対する適正な雇用管理の確保を図るため、ハローワーク

及び外国人雇用管理アドバイザーによる事業所訪問等を実施し、雇用管理状況の確認、改善のための助言・援助を行う。

また、外国人が自らの労働条件等を十分に理解し、適正な待遇の下で就労を継続し、その能力を発揮できるよう、外国人を雇用する事業主の雇用管理改善の取組に対する助成（人材確保等支援助成金）を行う。

（２）外国人労働者の労働条件等の相談・支援体制の強化

監督署においては、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とともに、外国人労働者が容易に理解できる労働安全衛生に関する視聴覚教材等の周知により、労働災害防止対策を推進する。

また、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。

第4 ウィズコロナ時代に対応した労働環境の整備、生産性向上の推進

●岩手県の新型コロナウイルス感染症の感染状況を踏まえ、岩手県内の事業所において、労働者が安心して働くことができるよう各職場における感染防止対策に取り組む必要がある。

●働き方改革関連法による時間外労働の上限規制をはじめとする改正労働基準法等の履行確保を図るため、監督署では、引き続き、「調査・指導班」を中心として監督指導を実施することとするが、特に、コロナ禍において経営環境が厳しい中小企業・小規模事業者への監督指導に当たっては、当該中小企業・小規模事業者の事情に配慮した丁寧な対応を行うものとし、法違反が認められた場合にも、その内容や是正の必要性を分かりやすく説明するとともに、是正・改善に向けた取組方法をアドバイスするなど、事業主による自主的な改善を促すようなものとするのが重要である。

併せて、生産性を高めながら労働時間の縮減に取り組む中小企業・小規模事業者を支援するため、監督署の「労働時間相談・支援班」においては、集団的手法により業界団体等との連携を図りつつ法制度等の周知、理解の促進等に向けた説明会を開催するほか、個別的手法による各企業への訪問支援を積極的に展開し、事業者に寄り添ったきめ細やかな相談・支援等を行う必要がある。

●また、東日本大震災の復旧・復興工事における労働災害防止対策を推進するほか、2022年度を最終年とする「第13次労働災害防止計画」の達成を目指し、労働災害の動向を踏まえて、転倒対策や冬季特有災害対策など業種横断的な取組を進めるとともに、社会福祉施設や小売業、製造業や林業、建設業など重点業種に係る取組を機動的に推進していく必要がある。

●労災補償にあつては、近年、新規受給者数が増加し、高止まりの状態が続いていることに加え、複雑困難事案の労災請求件数が増加しており、更に、新型コロナウイルス感染症に係る労災補償の対応も求められている中で、被災労働者の迅速な救済を図るために、迅速かつ公正な事務処理に努める必要がある。

●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や総合的なハラスメント対策の取組を効果的・効率的に推進していくためには、労働局雇用環境・均等室を中心として岩手県内のハローワーク及び監督署が連携・協力して取り組んでいくことが重要である。

1 ウィズコロナ時代に安全・健康で、かつ安心して働くことができる職場づくり

(1) 職場における感染防止対策等の推進

各職場において労働者が安心して働くことができるよう、「職場における新型コロナウイルス感染症の拡大を防止するためのチェックリスト」等を活用した職場における感染防止対策について、取組を推進する。

また、社会福祉施設などで働く高年齢労働者の感染防止対策を推進するため、介護リフトの導入をはじめとする利用者等との接触を減らすための職場環境改善に要する経費の補助金（エイジフレンドリー補助金）を周知する。

(2) 長時間労働の是正等の取組

ア 長時間労働の是正に向けた監督指導等

働き方改革関連法により、時間外労働の上限規制が、大企業には平成 31 年 4 月から、中小企業には令和 2 年 4 月から適用されているところ、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、各種情報から時間外・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する監督指導を引き続き実施する。

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、過労死等防止啓発月間において「過労死等防止対策推進シンポジウム」の開催や民間団体の活動に対する支援等を行うほか、各種機会を通じて、過労死等防止啓発パンフレット等を活用し、過労死等の防止について周知啓発を行う。

イ 時間外・休日労働協定の適正化に向けた指導等

時間外・休日労働協定（以下「36 協定」という）が届け出られた場合には、必要記載事項の形式上の要件に適合しているか確認するとともに、時間外労働の上限規制の遵守について、関係リーフレットを活用し、36 協定の適正化に向けて、丁寧な指導を行う。

また、36 協定未届事業場や新規起業事業場等に対しては、委託事業を活用し、労働条件に係る相談支援や過重労働解消のためのセミナーの開催等、きめ細やかな相談支援を実施する。

ウ 年次有給休暇の取得促進等

働き方改革関連法により、年次有給休暇の時季指定義務が、平成 31 年 4 月から適用されているところ、監督指導時には、法改正の趣旨に沿った適正な運用が行われているか確認するとともに、各種研修会等に

においてパンフレット等を活用し法制度の説明を行うほか、年次有給休暇の取得促進に向けて、10月の「年次有給休暇取得促進期間」や、年次有給休暇を取得しやすい時季に集中的な広報を行う。

また、地域のイベントや学校休業日の分散化（キッズウィーク）に合わせて年次有給休暇が取得できるよう取り組むとともに、病気休暇、ボランティア休暇等の特別休暇についても、助成金（働き方改革推進支援助成金）を活用しつつ、企業への導入を図る。

エ しわ寄せ防止総合対策の推進

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」防止については、11月の「しわ寄せ防止キャンペーン月間」に、集中的な周知啓発を行うなど、引き続き、「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』防止のための総合対策」に基づき、関係省庁と連携を図りつつ、その防止に努める。

働き方改革の推進に向けた中小企業における労働条件の確保・改善のため、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、親事業者等の下請代金支払遅延等防止法（昭和31年法律第120号）等の違反が疑われる場合には、その通報趣旨を丁寧に説明の上、中小企業庁、公正取引委員会及び国土交通省に確実に通報する。

（3）労働時間の縮減に向けた支援

ア 生産性を高めながら労働時間の縮減等に取り組む事業者等の支援

生産性を高めながら労働時間の縮減等に取り組む中小企業・小規模事業者に対して助成（働き方改革推進支援助成金）を行うとともに、働き方・休み方改善ポータルサイトを通じた企業の改善策の提供と好事例の紹介、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。

また、労働局が委託して実施する「働き方改革推進支援センター」によるワンストップ相談窓口において、関係機関や本省が委託して実施する専門家派遣事業と連携を図りつつ、ウィズコロナ・ポストコロナの時代の新しい働き方を踏まえた個別訪問支援、出張相談、セミナー等、きめ細やかな支援を行う。

さらに、働く方々の健康確保とワーク・ライフ・バランス推進のため、働き方改革関連法に基づき労働時間等設定改善法が改正され、令和元年4月から努力義務となった「労働時間勤務間インターバル制度」について、導入マニュアルや中小企業が活用できる助成金制度（働き方改革

推進支援助成金)等を活用して、長時間労働が懸念される企業等への導入促進を図る。

イ 自動車運送業、建設業、情報サービス業における勤務環境の改善

自動車運送業については、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(働き方改革推進支援助成金)の活用を促進するとともに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。また、トラック運送業については、荷主に対し、適正取引を促すために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う。

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(働き方改革推進支援助成金)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。

情報サービス業(IT業界)については、業界団体等と連携し個別訪問によるコンサルティングを実施するなど、長時間労働対策を推進する。

ウ 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、「働き方改革」の実現に向けた中小企業における取組等が円滑に進むよう情報共有を行うとともに、構成団体と連携し、支援策等の更なる周知・啓発を図る。

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」については、構成団体と連携のうえ、地域における働き方改革の機運が一層醸成されるよう積極的に協力していく。

(4) 一般的な労働条件の確保・改善対策

主として「働き方改革」の推進に関連した上記(1)から(3)までの取組と併せて、一般的な労働条件の確保・改善のため以下の取組を推進する。

ア 基本的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な法定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 特定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、障害者である労働者、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相互通報制度を運用しつつ、労働基準関係法令の遵守の徹底を図る。

ウ 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」や、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」について、あらゆる機会を捉えて周知し活用を促進する。

また、労働関係法令の知識付与のため、大学生・高校生等を対象とした労働法教育に係るセミナーを開催する。

エ 「労災かくし」の排除に係る対策の推進

「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。

(5) 東日本大震災の復旧・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確保

ア 施工業者等に対する監督指導・個別指導等の実施

復旧・復興工事は令和2年度末には工事が完了となるものが多くなっているが、沿岸部においては、土木工事や住宅等建築工事などが施工されており、工事の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等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を指導する。

イ 工事関係者連絡会議の開催

労働局において設置している発注者と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」（県レベル）及び沿岸を管轄する各監督署において設置している「東日本大震災復旧・復興工事関係者連絡会議」（地区単位レベル）の開催並びに各署の管内に複数設置している「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 年熊本地震に係る復旧・復興工事安全衛生確保事業」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せ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。

（６）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

岩手県内では「転倒災害」が最も多く発生しており、全産業に占める割合が 25%強を占め、その多発業種は、製造業、社会福祉施設、小売

業の順となっている。また他の業種でも年間を通して発生していることから、全業種横断的な取組として、4 S（整理・整頓・清掃・清潔）活動をはじめとする「STOP！転倒災害プロジェクト」の取組について周知を図る。さらに、「いわて年末年始無災害運動」を通じ、冬季特有災害の防止について広く周知を図る。

上記対策のほか、第13次労働災害防止計画における重点業種の労働災害防止対策として以下の取組を推進する。

第三次産業については、社会福祉施設、小売業において腰痛災害が多発していることから、安全推進者の配置による安全管理体制の強化やリスクアセスメントの普及促進を図り、企業の自主的な安全衛生活動を推進する。

製造業については、機械災害が多発していることから、障害が残る重篤な災害の発生リスクが高い機械災害を防止するため、「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」に基づくリスクアセスメントの普及促進を図る。

林業については、伐木作業に係る死亡災害が多発していることから、「チェーンソーによる伐木等作業の安全に関するガイドライン」に基づく基本的な安全対策の徹底を推進する。

建設業については、墜落・転落災害及び重機災害が依然として後を絶たず、死亡災害の多発業種でもあることから、高所作業における墜落防止措置及び墜落制止用器具（フルハーネス型）の普及促進並びに建設機械との接触防止措置の徹底を推進する。

道路貨物運送業については、荷役作業に係る災害が多発していることから、荷主及び運送事業者に対して「荷役作業の安全対策ガイドライン」の周知を図る。

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、高年齢労働者が安心して安全に働ける職場環境の実現に向けた「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）及び中小企業による高年齢労働者の安全・健康確保措置を支援するための補助金（エイジフレンドリー補助金）の周知を図る。

ウ 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、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ているところであり、ストレスチェック制度をはじめとするメンタルヘルス対策も含めて、これらの取組が各事業場で適切に実施されるよう、引き続き指導等を行う。

また、改正後の「事業場における労働者の健康保持増進のための指針」に基づく事業場における健康保持増進への取組が進むよう、その好事例や取組方法等を示す手引きや労働者の健康保持増進に取り組む企業に対する助成金（健康保持増進計画助成金（仮称））等を周知する。

併せて、平成 28 年 12 月に取りまとめられた『『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に係る指導を確実に実施する。

さらに、中小企業・小規模事業者の産業保健活動を支援するため、産業保健総合支援センター（以下「産保センター」という。）が行う中小企業・小規模事業場への訪問支援、産業医等の産業保健関係者や事業者向けの研修、ストレスチェック助成金等について周知する。

エ 化学物質対策、石綿ばく露防止対策、放射線障害防止対策の徹底

化学物質に関するラベル表示の徹底、安全データシート（SDS）の交付の徹底、これらを踏まえたリスクアセスメントの実施を促す「ラベルでアクション」プロジェクトを推進する。

建築物の解体等に従事する労働者の石綿ばく露を防止するため、令和 2 年 7 月 1 日に改正された石綿障害予防規則（平成 17 年厚生労働省令第 21 号）の関係事業者等への周知指導、及び同規則に基づく措置の徹底に向けた施策の展開を図る。

また、放射線障害防止対策の徹底を図るため、令和 3 年 4 月 1 日に改正された電離放射線障害防止規則（昭和 47 年労働省令第 41 号）に基づき、眼の水晶体に係る適正な被ばく線量管理等の実施を徹底する。

（7）労災保険給付を通じた安心して働くことができる職場の実現

ア 新型コロナウイルス感染症に係る的確な労災補償の実施

新型コロナウイルス感染症に係る労災補償については、認定基準等に基づき、迅速かつ的確な調査及び認定を行う。

また、労働者等から相談があった場合には懇切丁寧に対応するとともに、集団感染が発生した事業場が確認された場合等においては、必要に応じ、事業場などに対し労働者への請求勧奨について積極的に依頼

を行う。

イ 過労死等事案に係る迅速かつ公正な労災認定

脳・心臓疾患事案及び精神障害事案（過労死等事案）については、認定基準に基づき、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、迅速かつ的確な調査及び認定を行う。

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、引き続き密接に連携し、組織的な対応を徹底する。

ウ 石綿関連疾患に係る的確な労災認定及び石綿救済制度等の周知徹底

石綿関連疾患に係る労災保険給付及び特別遺族給付金の請求事案については、認定基準に基づき、的確な労災認定を行う。

また、石綿関連疾患に係る補償（救済）制度について、引き続き、がん診療連携拠点病院等に対し問診の際の石綿ばく露チェック表の活用や労災請求の勧奨を依頼するなど、周知の徹底を図る。

（８）治療と仕事の両立支援

ア ガイドライン等の周知啓発

産保センターと連携して、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・医療機関連携マニュアル」を周知する。

また、治療と仕事の両立支援に取り組む企業に対する助成金制度（治療と仕事の両立支援助成金）について、周知や利用勧奨を行う。

イ 地域両立支援推進チームの運営

労働局に設置されている「岩手県地域両立支援推進チーム」の活動を通して、地域の関係者（岩手県、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横断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推進

主治医、会社・産業医と患者に寄り添う両立支援コーディネーターのトライアングル型のサポート体制を推進する。そのため、地域両立支援推進チーム等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の理解の普及を図るとともに、労働者健康安全機構で開催

する養成研修の周知・受講勧奨を図る。

また、がん患者等に対する就労支援については、ハローワークの就職支援ナビゲーターとがん診療連携拠点病院等が連携して実施する相談支援体制の拡充を図る。

エ 不妊治療を受けやすい休暇制度等の職場環境の整備の推進

仕事と不妊治療との両立支援に対する理解を深め、職場環境の整備を図るため、「不妊治療を受けながら働き続けられる職場づくりのためのマニュアル」等の周知・啓発を行うとともに、助成金（働き方改革推進支援助成金、両立支援等助成金）を通じた休暇制度導入の支援を行う。

2 最低賃金・賃金引上げに向けた生産性向上等の推進、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

（１）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であることから、一層適切に機能させていくことが重要である。

このため、岩手県内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。

（２）最低賃金・賃金引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・賃金引上げには、特に中小企業・小規模事業者の生産性向上が不可欠であることから、業務改善助成金の活用促進により賃金引上げを支援するとともに、「岩手働き方改革推進支援センター」によるワンストップ相談窓口において、きめ細やかな支援を行う。

また、日本政策金融公庫による働き方改革推進支援資金についても併せて活用するよう、引き続き周知を図る。

（３）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

令和３年４月１日から中小企業に適用され、全面施行されたパートタイム・有期雇用労働法を踏まえ、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保（同

一労働同一賃金）を図るため、報告徴収等の実施により、法の着実な履行確保を図る。

併せて、あらゆる機会を捉えて同一労働同一賃金の在り方について周知を行い、非正規労働者の待遇改善に係る事業主の取組機運の醸成を図るとともに、非正規労働者の待遇改善に取り組む事業主に対しては、「岩手働き方改革推進支援センター」によるワンストップ相談窓口において、きめ細やかな支援を行う。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、有期契約労働者に対する無期転換ルールの円滑な運用を図るため、引き続き、労使への周知啓発の徹底や相談対応を行う。

なお、派遣労働者については、令和２年４月から派遣先に雇用される通常の労働者との間の不合理な待遇差を解消するため、労働者派遣法に規定する「派遣先均等・均衡方式」、「労使協定方式」のいずれかの方式により派遣労働者の待遇を確保する必要がある、派遣元事業主の約９割が「労使協定方式」により賃金を決定していることから、毎年６月に派遣元事業主から提出される労使協定書を点検し、その点検結果に基づいて個別指導、又は集団指導を実施することにより法の着実な履行を図る。

（４）未払賃金立替払の確実・迅速な実施

企業倒産に伴い賃金の支払を受けられないまま退職した労働者の救済を図るため、不正受給防止に留意しつつ、未払賃金立替払制度を迅速かつ適正に運用する。

（５）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。

３ 総合的なハラスメント対策の推進

（１）パワーハラスメントをはじめとする職場におけるハラスメント撲滅対策の実施

職場におけるハラスメントについては、「労働施策総合推進法」、「男女

雇用機会均等法」及び「育児・介護休業法」に基づき、パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、及び妊婦・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。）の防止措置の実施が事業主に義務付けられたことから、一体的に指導を行い、その未然防止を図る。

また、令和4年4月1日からは、パワーハラスメント防止措置が中小企業においても義務化されることから、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捉えて、改正法や指針の内容等の周知徹底を図る。

さらに、職場におけるハラスメント撲滅に向けて、12月の「職場のハラスメント撲滅月間」を中心に、集中的な周知啓発を実施する。

（２）早期の紛争解決に向けた体制整備等

新型コロナウイルス感染症を理由とするなどの様々ないじめ・嫌がらせ、職場における各種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。

特に、職場における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、労働局内各部との連携のほか、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。

4 「新たな日常」の下で柔軟な働き方がしやすい環境整備

ウィズコロナ・ポストコロナにおける「新たな日常」の下、「新しい働き方」としてテレワークが広がる中、雇用型テレワークについて、適正な労務管理下における良質なテレワークの普及促進を図るため、「情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」を周知するとともに、「岩手働き方改革推進支援センター」での相談対応や人材確保等支援助成金の支給により、良質なテレワークの導入・実施を行う中小企業事業主を支援する。

また、事業者による副業・兼業を行う労働者の健康確保に向けた取組が進

むよう、一般健康診断等による健康確保に取り組む企業に対する助成金（副業・兼業労働者の健康診断助成金）等の支援事業を周知するとともに、自身の能力を一企業にとらわれずに幅広く発揮したいなどの希望を持つ労働者が、希望に応じて幅広く副業・兼業を行える環境の整備に向けて、令和2年9月に改定された「副業・兼業の促進に関するガイドライン」等の周知等を行う。

5 労働保険制度の適正な運営

労働保険制度は、それ自体が労働者のセーフティネットであるとともに、労働行政における各種施策を推進する財政基盤となるものであり、制度の運営に当たっては、費用負担の公平性確保の観点から労働者を雇用する全ての事業主が労働保険に加入し、労働保険料等を適正かつ確実に納付することが重要である。

このため、個々の事業主や各種事業主団体に対して、労働保険加入のメリットを効果的に訴求することに十分留意して更なる周知・広報を図りつつ制度の適正な運営に取り組む。

（1）労働保険未手続事業一掃対策の推進

労働保険未手続事業の一掃に係る周知・広報を積極的に行うとともに、労働局内、監督署・ハローワークからの情報はもとより、各種団体等の協力を得つつ、関係行政機関との通報制度等の活用など連携を図り、未手続事業を的確に把握のうえ手続指導を行う。

なお、度重なる加入勧奨によっても自主的に成立手続を行わない事業主については、必要に応じて職権成立手続を実施する。

また、労働保険加入促進業務に係る委託事業については、受託事業者に的確な未手続事業情報の提供や岩手労働保険未手続一掃対策協議会等を通じて十分な連携を図り、加入促進業務を効果的に実施する。

（2）労働保険料の適正な徴収

労働保険料等の滞納整理の実施に当たっては、年間を通じて計画的な納付督促に取り組む。特に、高額滞納事業主及び複数年度継続的に滞納を繰り返している事業主に対しては、重点的、かつ計画的に架電や文書の送付等による納付督促を行う。

なお、複数にわたる納付督促を行っても、納付の意思が見られない事業主については、財産差押え等の滞納処分を適切に実施する。

令和3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	○ 新規採用職員辞令交付(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) ○ 新規採用職員研修(東北ブロック・上)		○ 定期健康診断(一般・VDT)開始(～令和4年1月) ○ 労働基準監督官採用第1次試験(6/6)	○ 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 ○ 共済組合運営協議会 ○ 業務簡素化検討委員会		
	労働保険徴収室	○ 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・副署長研修 ○ 労働保険事務組合年度更新説明会(県内3か所)	○ 督促状発送(第4期分) ○ 労働保険年度更新業務担当者会議 ○ 東北北3局労働保険徴収室会議	○ 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 ○ 労働保険事務組合事務担当者基礎研修	○ 年度更新業務 ○ 事務組合監査・指導(算調) ○ 滞納整理強化月間	○ 年度更新業務 ○ 事務組合監査・指導(算調)	○ 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
雇用環境・均等室		○ 岩手紛争調整委員会(下) ○ 岩手紛争調整委員会調停委員会(下) ○ 記者懇談会() ○ 「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 ○ 署・所長合同会議() ○ 年休取得促進(GW)	○ 岩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()	○ 岩手地域産業労働懇談会<労働>(下) ○ 岩手労働相談・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()	○ 記者懇談会() ○ 年休取得促進(夏季休暇)	○ 記者懇談会()	○ 記者懇談会()
	監督課	○ 転入監督官会議 ○ 監督業務担当者会議	○ 方面主任・監督課長会議	○ 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)	○ 岩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		○ 地方労働基準監察 ○ 司法協議会
労働基準部	健康安全課	○ 安特・衛特事業場集合指導会 ○ 新任安全衛生主務課長研修 ○ 安全衛生担当者会議	○ 東日本大震災復興・復興工事関係者連絡会議(建設工事関係者連絡会議) ○ 安全衛生主務課長会議	○ 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、石棉、コールタール(～8月)) ○ 全国安全週間準備期間	○ 全国安全週間(7/1～7) ○ 安全衛生労働局長表彰式(7/1) ○ 安全衛生労使専門家会議 ○ 安全衛生業務指導 ○ 岩手県地域両立支援推進チーム会議	○ 登録教習機関、登録検査業者監査指導(～12月)	○ 北海道・東北ブロック安全衛生主務課長会議(札幌) ○ 岩手県産業安全衛生大会(9/29) ○ 安全衛生業務指導 ○ 全国労働衛生週間準備期間
	賃金室		○ 岩手地方最低賃金審議会 ○ 最低賃金基礎調査	○ 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	○ 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	○ 岩手地方最低賃金審議会 ○ 賃金構造基本統計調査 ○ 最低賃金実態調査	○ 岩手地方最低賃金審議会 ○ 最低賃金実態調査 ○ 賃金構造基本統計調査
	労災補償課	○ 新任監督署長(副署長)研修(上) ○ 労災業務初任者研修 ○ 労災補償業務指導	○ 労災補償業務監察(机上)	○ 労災補償業務監察(机上) ○ 労災補償業務監察(通信)	○ 労災補償業務監察(通信)	○ 労災補償業務監察(通信)	○ 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) ○ 給付業務担当者研修
	職業安定課	○ 岩手労働関係連絡調整会議職業安定分科会	○ 適用担当者会議 ○ 人材確保対策推進協議会	○ 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	○ 雇用保険業務監察 ○ 署・所長合同会議職業安定分科会 ○ 職業紹介業務担当者事例検討研修会		○ 雇用保険業務監察 ○ 生保事業担当者研修会
職業安定部	需調室				○ 働き方改革関連法(改正派遣法)説明会		○ 全国需給調整事業担当部課(室)長会議
	訓練室		○ ジョブ・カード制度関係機関事務担当者会議		○ 職業訓練担当者連絡会議		
	職業対策課	○ 北上市雇用対策協定運営協議会		○ 外国人労働者問題啓発月間 ○ 岩手県農林漁業就業支援連絡協議会	○ 高齢者及び障害者雇用状況報告(6・1調査) ○ 岩手県林業雇用改善推進会議 ○ 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	○ 高齢者及び障害者雇用状況報告(6・1調査) ○ 特別支援学校就労支援セミナー(8月～9月)	○ 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
総務課	○ 国家公務員健康週間 (10/1～7) ○ 庶務会計内部監査指導	○ 庶務会計内部監査指導 ○ 庶務会計主務課長・担当者会議	○ 国家公務員倫理月間 ○ ハラスメント防止週間 (12/4～10)	○ 永年勤続職員表彰 ○ 庶務会計内部監査指導		○ 出納官吏等定時検査(3/31) ○ 辞令伝達交付式(3/31) ○ 労働基準監督官採用試験説明会 (中)
	○ 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	○ 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)	○ 事務組合監査・指導(算調) ○ 算定基礎調査(個別)	○ 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)	○ 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)	○ 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 ○ 滞納整理強化月間 ○ 督促状発送(第3期分)
雇用環境・均等室	○ 記者懇談会() ○ 合同労働相談会(上) ○ 総合労働相談員研修(中) ○ 年休取得促進(促進月間)	○ 記者懇談会() ○ 岩手地方労働審議会(上) ○ しわ寄せ防止キャンペーン月間	○ 運営方針策定会議(中) ○ 記者懇談会() ○ ハラスメント撲滅月間 ○ 年休取得促進(年末年始)	○ 記者懇談会()	○ 広報委員会(下) ○ 記者懇談会()	○ 署・所長合同Web会議() ○ 岩手労働関係連絡調整会議(下) (知事懇談会) ○ 岩手地方労働審議会(中) ○ 記者懇談会()
	○ 地方労働基準監察 ○ 技術研修	○ 過労死等防止啓発月間 (過重労働解消キャンペーン)	○ 建設業一斉監督	○ 最賃監督 ○ 司法研修	○ 最賃監督	○ 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	○ 全国労働衛生週間(10/1～7)	○ 年末年始無災害運動準備期間 ○ 安全衛生労使専門家会議	○ 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))	○ 年末年始無災害運動(～1/31)		○ 安全衛生主務課長会議 ○ 安全衛生業務計画調整会議
	○ 岩手地方最低賃金審議会 ○ 家内労働概況調査		○ 最低工資専門部会	○ 最低工資専門部会	○ 最低工資専門部会	○ 岩手地方最低賃金審議会
	○ 労災補償業務監察(実地)			○ 労災指定医療機関個別指導	○ 労災指定医療機関個別指導	○ 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担当者研修会	○ 職業安定監察 ○ 雇用保険業務監察 ○ 債権管理・回収強化月間 ○ 職業安定課長ブロック会議	○ 職業安定監察 ○ 雇用保険業務監察		○ 雇用保険審査参与会議	○ 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
		○ 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		○ 全国需給調整事業担当部課(室)長会議	○ 労働者派遣事業適正運営協力員会議 ○ 派遣元事業所セミナー	
	○ 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	○ 訓練室長ブロック会議 ○ 訓練実施機関向け就職支援スキルアップセミナー			○ 岩手県地域訓練協議会(第2回)	
		○ 障害者就業・生活支援センター北海道・東北ブロック経験交流会議 ○ 国及び地方公共団体向け障害者職業生活相談員資格認定講習	○ 長期療養者支援担当者経験交流会議 ○ 国及び地方公共団体向け障害者職業生活相談員資格認定講習		○ 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) ○ 国及び地方公共団体向け障害者職業生活相談員資格認定講習	○ 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 ○ 岩手県雇用対策協議運営協議会

令和3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(30日)	○報道関係記者懇談会(28日)	○報道関係記者懇談会(29日)	○報道関係記者懇談会(30日)	○報道関係記者懇談会(31日)		○報道関係記者懇談会(1日・29日)
総務課							
労働保険徴収室		○令和3年度労働保険年度更新等 手続(6月1日～7月12日) <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3年度行政運営方針 ○地方労働審議会開催状況(議事録)		○令和2年度個別労働紛争解決制度運用状況			○合同労働相談会 ○「岩手県正社員転換・待遇改善実現プラン」進捗状況の周知	
監査課		○令和2年定期監督指導結果			○令和2年度長時間労働が疑われる事業場への監督指導結		○過労死等防止啓発月間 <11月>
健康安全課	○2018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(9/29))		
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3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3年度目標設定)	○令和4年3月新規高卒予定者対象求人の受理状況	○令和3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2年度総括) ○ひとり親全カサポートキャンペーン<8月>			
訓練室							
職業対策課		○外国人労働者問題啓発月間<6月> ○令和3年度北上市雇用対策協定事業計画 ○令和3年度岩手県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(30日)	○報道関係記者懇談会(28日)		○報道関係記者懇談会(1日)	○報道関係記者懇談会(4日・29日)		
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		○地方労働審議会開催状況(議事録)			○「労働条件を確かめよう！」キャンペーンの実施		○働き方改革の周知 ○次世代育成支援対策推進法に基づく認定企業 ○女性活躍推進法に基づく認定企業
監査課		○外国人技能実習生の実習実施機関に対する2020年監督指導結果	○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3年高年齢者雇用状況報告結果	○令和3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				