

令和3年度 主要重点施策の上期における実施状況等

～ 令和3年度 第1回岩手地方労働審議会資料 ～

1	コロナ禍における雇用支援	2～8
2	多様な人材の活躍支援	9～13
3	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	14～32
4	広報の取組みについて	33

注) 1 表の左肩の丸で囲んだ数字は、「令和3年度行政運営方針」の該当ページを表す。

注) 2 特にことわりのない場合は9月末現在の数値。

岩手労働局

1 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

P 8

雇用調整助成金等の支給

新型コロナウイルス感染症の影響により事業活動の縮小を余儀なくされた事業主を対象とした雇用調整助成金等の特例措置（助成率、上限額の引き上げ）を実施しており、継続した周知により、多くの事業所が活用し雇用の維持が図られている。

令和3年4月～9月 支給状況

雇用調整助成金	7,295件	58億円
緊急雇用安定助成金	1,818件	2億円

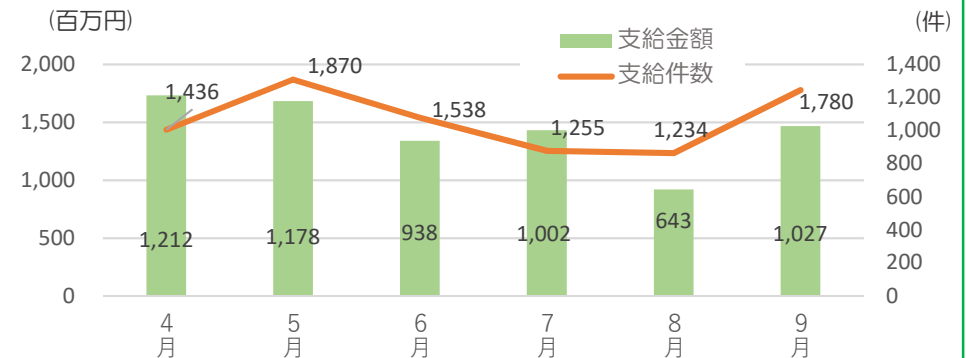
新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金の支給

新型コロナウイルス感染症の影響により休業した労働者のうち、休業手当の支払いがなかった方に対する支援金等の周知を行い、利用促進を図っている。

令和3年4月～9月 支給状況

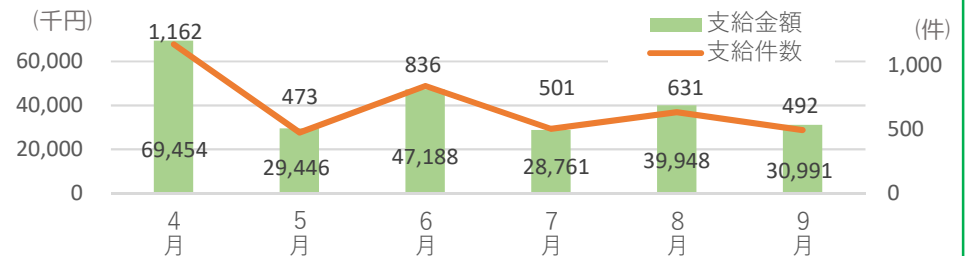
休業支援金・給付金	4,095件	2億円
-----------	--------	-----

令和3年4～9月 雇用調整助成金・緊急雇用安定助成金支給状況



※支給金額は、各月の最終金曜日に集計

令和3年4～9月 新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金支給状況



上期における実施状況

- 新型コロナ感染拡大に伴い特例措置を延長する都度、マスコミを対象とした記者懇談会や局HPへの掲載等による周知により雇用調整助成金等の支給件数は、4月～9月分で9,113件（前年同期比11.5%増）と増加している。
- 新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金の支給件数は、4月～9月分で4,095件となり、令和2年度分（3,137件）の130.5%となっている。

下期への対応

- 雇用調整助成金等について、継続して周知に取り組むとともに、労働局やハローワークでの相談支援に取り組む。
- 新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金について周知を図る。

1 コロナ禍における雇用支援

2 業種・職種を超えた再就職等の促進

P 8～10

(1) 職業訓練を通じた職業スキルや知識の習得等

新型コロナウイルス感染症により雇用への影響が長期化する中、求職者に対して職業訓練による再就職のための支援等を行っている。

(2) 成長企業等への再就職支援、在職型出向による雇用維持や企業の合理化等への対応

「雇用シェア（在籍型出向）」の推進のため、岩手県在籍型出向等支援協議会を設置し、産業雇用安定センター等の関係機関との連携を図っている。

(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

岩手県が受託した「地域活性化雇用創造プロジェクト」をより効果的なものとするよう岩手県生産性向上と設計開発力強化による新規参入事業推進協議会等に参加している。

(4) 「雇用対策協定」による地方自治体との連携

地域における労働政策を効果的に実施するため、雇用対策協定を岩手県(H26.3)並びに北上市(H28.3)と締結している。また、一体的実施事業は、岩手県(H24.3)と盛岡市(H25.9)と協定し運営している。

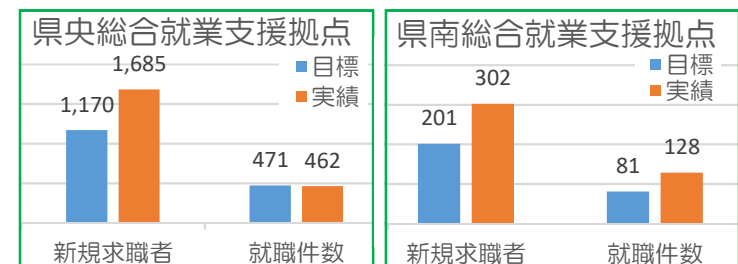
公的職業訓練における受講者数の状況

	令和2年度 (4月～9月)	令和3年度 (4月～9月)	対前年 同月比
公共職業訓練	949人	984人	+ 3.7%
求職者支援訓練	121人	106人	▲12.4%
合 計	1,070人	1,090人	+ 1.9%

一体的実施事業とは・・・

希望する自治体において、国が行う無料職業紹介等と自治体が行う業務を一体的に実施

岩手県との一体的実施事業実施状況(R3.4～9)



上期における実施状況

- (1)公的職業訓練受講者は1,090人、対前年同月比1.9%増加
- (2)岩手県在籍型出向等支援協議会開催(6/14)の他、毎月産業雇用安定センターとの連絡会議を実施
- (3)岩手県生産性向上と設計開発力強化による新規参入事業推進協議会協議会(8/3)、運営会議(9/7)に参加
- (4)北上市雇用対策協定運営協議会(4/27)を開催し、岩手県とは、雇用対策協定及び一体的実施事業とも協議会開催を見送り書面審査により運営計画等を策定した

下期への対応

- (1)公的職業訓練の受講者数が対前年比横ばいの状況、ツイッター、フェイスブックを活用した更なる周知の強化
- (2)毎月産業雇用安定センターとの連絡会議を実施する他、第2回在籍型出向等支援協議会を開催する予定
- (3)運営会議等の参加を継続し、効果の向上に協力していく
- (4)一体的実施事業は、見直し基準が新たに設定されたため、改善計画等を作成し対応予定

1 コロナ禍における雇用支援

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

P 10～11

(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

・就職支援の強化

ハローワークに就職支援ナビゲーターを配置し、個別担当者制による求職者の態様に合わせた体系的かつ計画的な一貫した就職支援を実施。

(2) シングルマザーに対する支援

ア マザーズコーナーにおける支援

県内5カ所（盛岡・宮古・一関・水沢・北上）のハローワークに設置。

○キッズコーナーを併設 ➡ 利用しやすい環境

○就職実現プランを策定して、きめ細かな個別支援を実施

イ 地方自治体等との緊密な連携

生活保護や住宅確保給付金、生活福祉資金貸付等の生活支援策説明 ➡ 実施機関への誘導

(3) 派遣労働者への就労支援

ア 安易な「派遣契約の中途解除」や「派遣労働者の解雇」の防止 ➡ 派遣元事業主及び派遣先への周知啓発（雇用維持要請）

イ 派遣労働者相談窓口（令和2年5月設置）での助言・援助

(4) ハローワークにおける生活困窮者等の就労支援

ア 生活保護受給者等を含めた生活困窮者の就労支援の実施

イ 児童扶養手当受給者に対し、自治体とハローワークで連携しマザーズコーナーにて個別支援を実施。

盛岡市との連携による常設窓口の設置 福祉事務所等との連携

■ 就職支援ナビゲーターの支援による正社員就職者数

（令和3年8月末現在）

就職目標数	実績	進捗率
2,060人	330人	16.0%

■ マザーズコーナー職業紹介状況 （令和3年8月末現在）

	新規求職 申込件数	就職者数	就職率
登録者数	1,014人	470人	46.4%
うち 重点支援対象者数	488人	455人	93.2%

上期における実施状況

- 正社員就職に向けた職業理解のための企業説明会、相談会の実施。
- 「出張ハローワーク！ひとり親全力サポートキャンペーン」を県内8安定所管内で実施。
- 派遣労働者の雇用維持を図るため、県内の派遣元事業主63社に対して雇用維持要請を実施。

下期への対応

- 個別支援で課題解決を図り、求職者の態様別に併せた各種セミナーを実施して正社員就職の意識啓発を行う。
- マザーズハローワークにおけるLINE等を活用しての情報発信
- 生活保護受給者等事業における支援対象者の就職率を意識した取り組みを継続（目標値69.7%）。
- 生活保護受給者等に対する求職者支援訓練を活用しての就職支援
- 派遣元事業所及び派遣先への定期指導において、安易な派遣契約の中途解除を行わないよう周知啓発を行う。
- 引き続き派遣労働者相談窓口を局HP等において周知。

1 コロナ禍における雇用支援

4 新規学卒者をはじめ若者に対する就職支援

P 11～12

(1) 新規学卒者等への就職支援

① 学校等との連携強化

就職支援ナビゲーターによる学校訪問による出張相談

出張相談回数	学生相談人数
271回	547人

新卒応援ハローワーク
相談実績

(令和3年9月末日現在)

② 「新卒応援ハローワーク」の積極的な利用の促進 (You Tube動画での広報活動の実施)



新卒応援HWによるマッチング支援

ユースエール認定制度等の活用を図り企業の情報発信力を強化しながら、若者が抱える問題の克服を集団指導セミナーや個別相談を行い総合的なマッチング支援を実施

(2) フリーターへの就職支援

■フリーターの正社員就職状況 (令和3年8月末現在)

新規有効求職者数	就職者数
2,226名	585名

(3) 若年無業者等への就職支援

■サポステにおける取扱い状況 (令和3年8月末現在)

	実績
新規登録者数	96人
総利用者数	3,854人
相談件数	2,358件
就職者数 (※)	76人

(※) 雇用保険被保険者となることが見込まれる就職及び公的職業訓練スキームへの移行者を含む。

上期における実施状況 (令和3年8月末日時点)

- 就職ガイダンス、各種セミナー等の開催
86回 3,223人参加
- ・対面方式又はオンラインの活用による柔軟な対応
- フリーターの就職支援で585名就職 (令和3年8月末日時点)
- サポステ事業 総利用者3,854人、就職者数76名

下期への対応

- ユースエール認定企業の周知広報活動強化支援策
 - ・一体的PR動画配信サービスの実施
 - ・先輩就職者のインタビュー紹介冊子の作成
- 就職内定者向けのセミナーの実施及び冊子制作
- 就職ガイダンス、各種セミナーへ動員目標 (3千人超)

1 コロナ禍における雇用支援

5 就職氷河期世代活躍支援プランの実施

P 13~14

(1) 都道府県プラットフォームによる支援等

「いわて就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム」による支援

「該当世代のための気運の醸成」「各種支援策の広報」「正社員化支援」

(ア) 職場実習・体験事業

(イ) 「就職氷河期世代支援コース」職業訓練

市町村レベルプラットフォームの設置 ↔ いわてPFと情報共有

(2) ハローワークにおける専門窓口の充実

支援対象者に個別支援計画策定

→ チーム支援 → 正社員就職へ

支援メニューの実施 限定・歓迎求人開拓など

(3) 正社員雇用に向けて助成金制度の活用

特定求職者雇用開発助成金

トライアル雇用助成金

→ 正社員就職の促進

就職氷河期世代求職者の新規申込件数と就職件数（県内全所）

令和3年度	4月	5月	6月	7月	8月	中計
新規求職申込件数	433	363	354	350	374	1,874
就職件数	117	105	102	96	96	516

就職氷河期世代支援窓口実績（ハローワーク盛岡菜園庁舎）

令和3年度	4月	5月	6月	7月	8月	中計
新規登録者数	56	55	65	40	40	256
うちチーム支援対象者数	31	24	30	18	9	112
就職件数	24	23	16	17	18	98
うちチーム支援対象者数	15	12	8	12	14	61
うち正社員就職者数	6	7	1	5	10	29



職場実習・体験事業実績

事業開始後の
職場実習等受入条件票提出件数 31件
実施者数 5人 令和3年9月末現在

上期における実施状況

○県内の労使団体や関係機関からなる「いわて就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム」会議を開催し、支援の情報共有を図った。

(令和3年6月28日開催)

○ハローワークと関係機関が連携し、支援対象となる求職者を就職氷河期世代専門窓口へ誘導。

○企業向けオンラインセミナーの実施。

テーマ：「キャリアを生かすこれからの人材選択」 令和3年9月2日開催

下期への対応

○就職支援はおおむね順調に推移。

○就職氷河期世代専門窓口における支援対象者の就職率について、目標としている40%達成を目指す。

○就職支援のため、就職氷河期世代に限定した求人や歓迎求人のさらなる確保を図る。

○職場実習・体験事業を県下全域に展開することとし、各ハローワークにて実習等受け入れ先事業所を開拓する。

1 コロナ禍における雇用支援

6 人材不足分野への就職支援

P 14

(1) 人材不足分野のマッチング

医療・介護・保育・建設・警備・運輸の人材不足分野について、ハローワーク盛岡に設置する「人材確保対策コーナー」を中心として求職者に対する就職支援を行うとともに、求人充足を図る。

(2) 雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」の促進等

ハローワーク提出求人 → 内容の明確化、条件緩和のための助言指導 → 人材確保

人材確保等支援助成金の活用 → 労働環境の改善 賃金制度の整備 → 職場定着の促進

令和3年度 人材不足分野の職業別紹介就職件数

	4～8月 まで	4月	5月	6月	7月	8月	計
	有効求人倍率	一般 就職件数					
総 計	2.35	516	442	444	387	370	2,159
医療関係	2.03	66	56	49	40	45	256
介護関係	2.18	200	166	160	154	138	818
保育関係	1.22	31	34	27	20	22	134
建設分野	3.60	97	92	92	84	77	442
警備分野	4.75	38	29	32	24	21	144
運輸分野	1.48	84	65	84	65	67	365

上期における実施状況

○企業説明会&就職相談会の開催

人材不足分野の求人提出企業を対象とする説明会、就職相談会、職場見学会を開催。



○職業訓練等の受講あっせん

人材不足分野の業務に関心を持っているものの、現在有する技能、知識等や労働市場の状況から就職が難しい状況にある者に対して、人材不足分野の公的職業訓練又は介護労働安定センターで行う介護労働講習をあっせん。

介護労働安定センター実施の「介護労働講習」 30名受講

○ナースセンター並びに福祉人材センターとハローワークの連携

ハローワーク盛岡にて、
毎月第2・4木曜日にナースセンターの出張相談を実施。
毎月第1・3木曜日に福祉人材センターの出張相談を実施。

下期への対応

○医療福祉分野におけるマッチングの促進を図る取り組み

新型コロナウイルス感染症の影響により、医療・福祉の分野では人材不足の状況が深刻化していることから、個別分野でのさらなるマッチング支援を促進する取組を各ハローワークにて実施。

○人材不足分野求人の充足対策

人材不足分野求人における充足率は、全産業の充足率を下回ることから、職業紹介部門と求人受理部門の連携を図り充足対策に注力。

○介護労働安定センターとの連携

第1回介護労働懇談会（10月21日開催）
令和3年度魅力ある職場作り実践セミナー（2月開催予定）

※岩手県や介護関係団体・施設等 → 情報共有と業務連携

1 コロナ禍における雇用支援

7 コロナ禍における職業紹介業務の充実・強化

P 14～15

ハローワークインターネットサービスの利用促進の周知

インターネットでの求職活動が一般的となっている昨今の状況に対応し、オンラインという新たなツールを活用することでハローワークの支援の届かなかった者に支援を届けていくために、幅広くハローワークのサービスを周知することが必要。

また、これまで安定所を利用したことがない求人者にとっても、アクセス数：約4,467万件/月（令和2年度）と有数の規模の求人情報サイトであるハローワークインターネットサービスに無料で求人を公開することができ、9月21日からは、オンラインによる自主応募を含めた紹介・応募が受けられるようになるなど、安定所への求人提出の利点が大幅に大きくなっている。こうした点を周知し、より一層の活用を促進することが必要。



担当者制による能動的な支援サービスの実施

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・集中的に実施する。

上期における実施状況

○9月21日からオンラインで利用可能な手続きが広がること等をハローワーク窓口やホームページでリーフレットを活用し周知。

【主な追加項目】①オンラインでの求職登録、②オンラインハローワーク紹介、③オンライン自主応募

○担当者制への積極的な誘導。

ハローワークの総合評価における主要指標（令和3年8月現在）

主要指標	①当月までの累計	②前年同月（実績）	③前年同月（実績）に対する割合 （①/②×100）
就職件数（常用）	8,878	8,861	100.2%
充足件数（常用）	8,675	8,647	100.3%
雇用保険受給者の早期再就職件数	2,017	2,199	91.7%

※雇用保険受給者の早期再就職件数は令和3年7月現在

下期への対応

○求職者及び求人者マイページ ➡ 開設・活用を働きかける周知を継続。

○チーム制による担当者制 ➡ 各ハローワークの上期の取組を把握し好事例の情報共有を図るなど支援の充実に努める。

2 多様な人材の活躍支援

1 高齢者の就労・社会参加の推進

P 16~17

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

- 70歳までの就業機会を確保するために就業規則を改正する場合、「65歳超雇用推進助成金」の活用について窓口等で周知した。

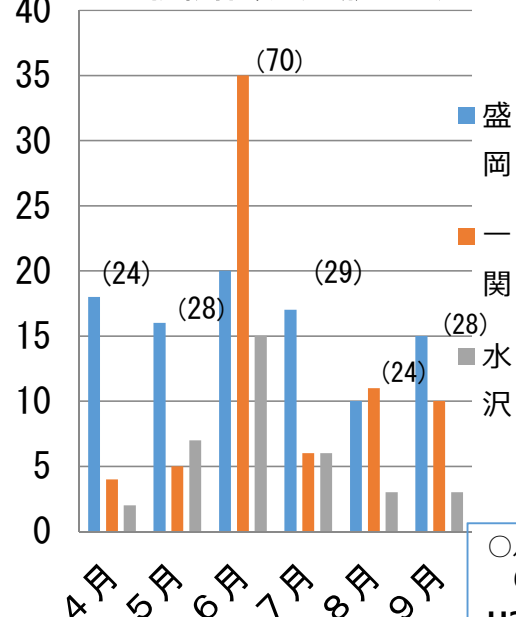
(2) ハローワークにおける生涯現役支援窓口などのマッチング支援の拡充

- 高齢の求職者に対して、生涯現役支援窓口の利用登録を勧奨し、登録者に対して積極的に求人情報を提供してマッチング支援を行った。

(3) シルバー人材センターなどの地域にける多様な就業機会の確保

- シルバー人材センターと連携して、定期的な就職支援セミナーを開催した。

(件) 生涯現役支援窓口における
就職件数 (65歳以上)



※ () は盛岡、一関、水沢の合計



○ハローワークの新規求職者に占める
65歳以上の割合

H28:7.5%、H29:8.7%、H30:10.2%
R1:12.2%、R2:13.4%

上期における実施状況

- 生涯現役支援窓口（盛岡、一関、水沢）におけるマッチング支援・・・65歳以上の就職件数 203件
- 多様な就業ニーズに応えるため、シルバー人材センター等と連携した「高齢者求職者向け就職支援セミナー」の開催・・・10回開催、107名参加

下期への対応

- 生涯現役支援窓口（盛岡、一関、水沢）において引き続き重点的なマッチング支援。
- 「改正高齢者雇用安定法」の周知として「生涯現役社会の実現に向けたシンポジウム（高障求機構主催）」において説明（同時オンライン視聴あり）。

2 多様な人材の活躍支援

2 女性の活躍・男性の育児休業取得の推進

P 17

○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

●女性活躍推進法の施行状況



■一般事業主行動計画届出状況（9月末）

企業規模	届出数
301人以上（義務）	110社（届出率100%）
300人以下（努力義務）	268社

■認定状況【えるぼし】（9月末）

企業規模	認定数（累計）
301人以上	0社（7社）
300人以下	4社（14社）

【プラチナえるぼし】（9月末）

企業規模	認定数（累計）
101人以下	1社（1社）



（株）プラザ企画（奥州市）に対し東北初となる「プラチナえるぼし」の認定通知書を交付

●男女雇用機会均等法に基づく行政指導状況（9月末）

内容	助言件数
母性健康管理	39
妊娠・出産等に関するハラスメント	32
セクシュアルハラスメント	24
合 計	95

■報告徴収（訪問指導）実施件数（9月末）

令和3年度	令和2年度
104社	64社

上期における実施状況

○女性活躍推進法に基づき令和4年4月より常用労働者101人以上300人以下の211事業所が一般事業主行動計画の届出義務化となることから、対象となる事業所を訪問指導等した際などに早期の取組みを促した。

○6月には東北初となる「プラチナえるぼし」の企業認定を行った。

下期への対応

○新たに義務となる事業所へ勧奨文書の送付や電話による働きかけにより早期の届出を促す。

○引き続き男女雇用機会均等法に関する違反企業を把握し場合には、適切な是正指導を行う。

2 多様な人材の活躍支援

2 女性の活躍・男性の育児休業取得の推進

P 18

○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

●次世代育成支援対策推進法の施行状況



■一般事業主行動計画届出状況（9月末）

企業規模	届出数
101人以上（義務）	452社（届出率100%）
100人以下（努力義務）	580社

■認定状況【くるみん】（9月末）

企業規模	認定数(累計)
101人以上	0社（28社）
100人以下	3社（14社）

【プラチナくるみん】（9月末）

企業規模	認定数（累計）
101人以上	1社（3社）



（株）北日本銀行（盛岡市）に対し「プラチナくるみん」の認定通知書を交付

●育児・介護休業法に基づく行政指導状況

■育児関係（9月末）

内容	回数
育児休業等に関するハラスメント	46
子の看護休暇	17
育児休業	15
その他	13
合計	91

■介護関係（9月末）

内容	回数
介護休業等に関するハラスメント	44
介護休業	29
勤務時間短縮等措置	24
介護休暇	16
その他	9
合計	122

上期における実施状況

- 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も含め、対象となる事業所を訪問指導等した際などに周知及び是正指導等を行った。
- 男性が仕事と育児を両立できる環境整備等を支援する両立支援助成金の申請状況（9月末）については以下のとおり。
申請受理件数125件(83件) 支給決定件数112件(66件)
()内は前年同期

下期への対応

- 改正育児・介護休業法の周知・啓発を図るため事業所向けのオンライン形式を含めた説明会等を積極的に実施する。
- 引き続き育児・介護休業法に関する違反企業を把握し場合には、適切な是正指導を行う。

2 多様な人材の活躍支援

3 障害者の就労促進

P 18～19

(1) 公務部門における障害者の雇用促進・定着支援の推進

法定雇用率未達成の市町村7機関に対し、昨年度下期から訪問や文書による要請を行った。併せて合理的配慮の事例等を提供し、定着に向け支援を行った。

(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

法定雇用率の引き上げについて、事業主団体等に依頼し広報誌等による周知を行った。

また、障害者雇用ゼロ企業23社を選定し支援を行った。

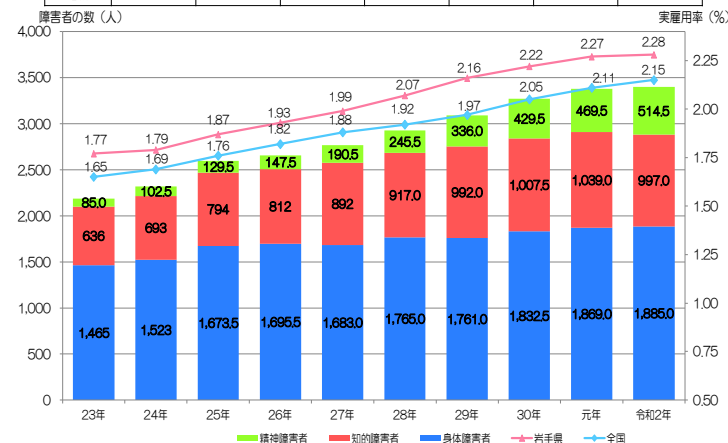
(3) 精神障害者、発達障害者、難病患者等の多様な障害特性に対応した就労支援の強化

「精神障害者雇用トータルサポーター」「発達障害者雇用トータルサポーター」「難病患者就職サポーター」を中心に、出張相談等きめ細かな支援を行った。

岩手県における障害者雇用状況の集計結果（令和2年6月1日現在）

○ 民間企業の実雇用率は2.28%、障害者雇用者数は3,396.5人、ともに過去最高を更新。

	報告対象 企業数	算定基礎 労働者数 (人)	障害者 雇用数 (人)	実雇用率 (%)	法定雇用率 達成企業数	法定雇用率 達成割合 (%)	実雇用率 (全国) (%)
2年度	1,021	149,246.5	3,396.5	2.28	582	57.0	2.15
元年度	1,018	148,688.0	3,377.5	2.27	576	56.6	2.11
増減	3	558.5	19.0	0.01	6	0.4	0.04



上期における実施状況

- 公務部門においては、対象の7機関のうち6月末現在で3機関達成した。
- 関係機関とのチーム支援を実施し、5社解消した。
- 各サポーターの支援対象者61人のうち、6月末までに33人就職した。

下期への対応

- 未達成4機関に加え今年度の報告により把握した9機関に対し、早期達成に向けた訪問指導等を実施する。
- 障害者雇用ゼロ企業に訪問指導を行い、チーム支援について説明し、解消に向け積極的に支援する。
- 各サポーターの支援内容を周知する。

2 多様な人材の活躍支援

4 外国人に対する支援

P 19~20

(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

- ・ ハローワーク職員による外国人雇用事業所訪問、雇用管理改善等について指導した。
- ・ 「外国人労働者の人事・労務支援ツール（※）」の活用について周知した。

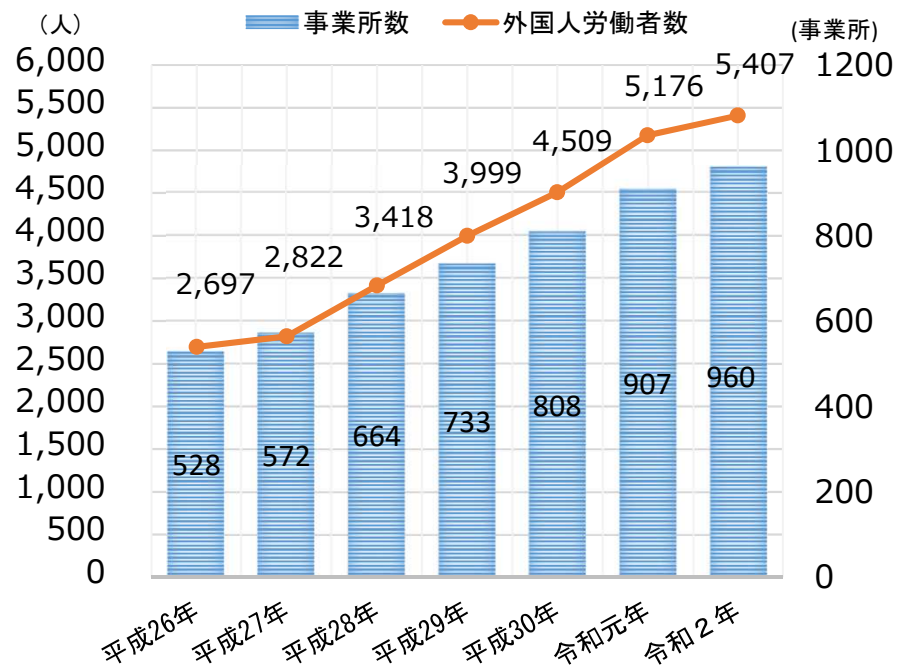
※ 多言語による説明、文化ギャップの理解に役立つツール

(2) 外国人労働者の労働条件の相談、支援体制の強化

- ・ 「外国人労働者向け相談ダイヤル」及び「労働条件相談ホットライン」について周知した。
- ・ 「職場のあんぜんサイト」に掲載した安全衛生教育用視聴覚教材等の活用について周知した。
- ・ ハローワークにおける職業相談は、外国人の日本語会話レベルを丁寧に確認しながら行った。

外国人雇用事業所数および

外国人労働者数の推移



上期における実施状況

- ハローワーク職員による外国人雇用事業所訪問、雇用管理改善に関する指導 98事業所
- 外国人労働者問題啓発月間（6月）において、事業所・監理団体等に対して外国人雇用に関するルールの周知・啓発。

下期への対応

- ハローワーク職員による継続指導等のほか外国人雇用管理アドバイザー（委嘱）による外国人雇用事業所訪問、雇用管理改善に関する指導・援助。
- 「外国人雇用に関する事業主説明会」を開催して「外国人労働者の雇用管理」について説明。

3 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

P22

長時間労働の是正等の取組

上半期の監督実績	監督件数	違反数	違反率
全体	729	524	71.9%
長時間労働対策	166	127	76.5%
労災請求	6	6	100.0%
労働条件確保対策	110	98	89.1%



上期における実施状況

- ① 令和2年度上半期は新型コロナウイルス感染症拡大防止のため全国的に監督自粛となったが、令和3年度は感染防止対策を講じつつ、上記表のとおり長時間労働が疑われる事業場に対して監督指導を実施した。
- ② 労災請求が行われた事業場に対して監督指導を実施した。
- ③ 36協定の適正化に向け、36協定届出事業場に対して窓口指導を実施した。（届出8,317件／窓口指導207件）
- ④ 監督指導において、年次有給休暇の取得促進、しわ寄せ防止対策について確認を行い必要な指導を行った。（年次有給休暇に関する指導361件、しわ寄せ防止対策に係る指導事案はない。）

下期への対応

- 引き続き、長時間労働が疑われる事業場、労災請求が行われた事業場に対する監督指導、36協定届出時の窓口指導、年次有給休暇の取得促進、しわ寄せ防止対策に係る指導を実施する。また、36協定未届事業場を対象とするセミナーを開催する。
- 11月のしわ寄せ防止キャンペーン月間には、記者発表、局HPへの記載等のほか、労使団体等の関係団体、関係行政機関に対して周知についての協力依頼を行う。
- 11月の過労死等防止啓発月間には、過重労働が疑われる事業場に対する監督指導、労働局長によるベストプラクティス企業訪問、過労死等防止対策推進シンポジウム、全国一斉過重労働解消相談ダイヤル等を実施する。

3 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

P 23～24

○労働時間の縮減に向けた支援

働き方改革推進支援センターの活動



活動内容	令和3年9月末
個別訪問支援	92
出張相談	39
セミナー	21
電話等の相談	89

上期における実施状況

- 新型コロナウイルス感染防止対策として、働き方改革推進支援センターにおいても対面での活動が制限される状況となったが、その中においてもHPによる周知広報やZoomを活用したオンラインセミナーなど創意工夫した活動を展開した。
- 助成金制度を活用した働き方改革の推進を図るため、岩手労働局HP掲載や経営者団体・業種別団体等5団体を訪問し働き方改革推進センター及び助成金制度の活用促進を図った。

働き方改革推進支援助成金

	令和3年9月末		令和2年9月末		令和2年度計	
	交付申請 件数	交付決定 件数	交付申請 件数	交付決定 件数	交付申請 件数	交付決定 件数
労働時間短縮・年 休促進支援コース	83	54	26	19	28	28
業務間インターバ ル導入コース	3	2	27	10	33	33
労働時間適正管理 推進コース	1	0	47	33	63	63
団体推進コース	4	2	2	1	2	2

下期への対応

- 働き方改革推進センター事業については、新型コロナワクチン接種が進み、新規感染者も減少していることから、経営者団体・業種別団体等とのタイアップによる対面式セミナーの開催やオンラインセミナーの更なる周知など引き続ききめ細やかな支援による活動を展開する。
- 助成金制度については、これまでの周知の結果、認知度も上がり申請件数も増加していたところであったが、引き続き制度の周知を行い、利用促進に努めていく。
(※なお、助成金は「団体推進コース」を除き、予算状況等により、10月15日をもって交付申請が締め切りとなった。)

3 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

P 24～25

一般的な法定労働条件の確保・改善対策

上期における実施状況

- ① 基本的な労働条件確保に向けた監督指導を実施した。
- ② 外国人・技能実習生、自動車運転者、障害者である労働者等、特定分野における労働条件確保対策に向けた監督指導を実施した。
- ③ 労災かくしが疑われる事案について監督指導を実施した。
- ④ 学生を対象とした労働法令セミナーを実施した。
(上半期3回実施)

下期への対応

- 新型コロナウイルス感染症の影響により企業運営が困難となる事案が確認される中、労働環境の悪化が懸念されることから、引き続き、中小企業のおかれた状況に配慮しつつ、基本的な労働条件確保に向けた監督指導を実施する。
- 働き方改革関連法による時間外労働の上限規制等の周知、理解促進に向けて、「労働時間相談・支援班」による訪問支援や説明会等を実施する。
- 労災かくし事案については、引き続き、司法処分も含め厳正に対処する。
- 大学生・高校生等を対象とした労働法令セミナーを実施するとともに「労働条件相談ほっとライン」、労働条件ポータルサイト「確かめよう労働条件」等を周知する。

上半期の監督実績	監督件数	違反数	違反率
労働条件確保対策	110	98	89.1%
自動車運転者	21	20	95.2%
外国人・実習生	13	13	100.0%
障害者	1	1	100.0%
労災かくし	3	3	100.0%

※労災かくし：書類送検1件

中小企業事業主のみならずへ

「働き方改革」の取組みを進めるため
労働時間相談・支援コーナー
をご利用願います。

専門の「労働時間相談・支援班」が、以下のようなご相談について、
お悩みに沿った解決策をご提案します。

- 時間外・休日労働協定（36協定）の上限規制、締結、届出
- 年5日の年次有給休暇の時季指定、休暇の確保取得
- 長時間労働の削減に向けた取組み、労働時間管理、健康管理
- 働き方改革の取組みで利用可能な助成金

「従業員の健康のためにも残業時間を減らしたいと思うけど、どうすればいいんだろう？」
「うちの会社の労働時間制度はこのままでいいのかな？」
「有給休暇をうまく使いたいのはやまやまだけど…」
「助成金の内容は？どこに申請？」

このようなお悩みはありませんか？
個別訪問によるご相談にも対応していますので、まずはお気軽にご相談ください。
受付時間：8時30分～17時15分（土・日・祝祭日を除く）

岩手労働局では「働き方改革」に関する様々な支援を実施しています。

岩手労働局・労働基準監督署

学校関係者の皆さまへ

働く人々を守る法律についてご説明します
生徒の皆さんにとって将来必ず必要となる労働法知識も、今、この機会に

岩手労働局や労働基準監督署の組合労働相談コーナーには、いじめ・嫌がらせ、解雇、賃金等多くの相談が寄せられ、2020年度は11,500件となり、8年連続で1万件を上回っています。

厚生労働省は、将来、社会に出て働く中学生や高校生等が労働関係法について理解を深めることは、働くことの意義と役割を学ぶだけでなく、労働関係のトラブルから身を守るためにも大切なことと考えています。

このため、各中学校から労働関係法の「出前講座」のご希望がある場合、都道府県労働局から職員を派遣することとしています。
生徒の皆さんにとって将来必ず必要となる労働関係法の知識を身につけるために、この制度を積極的に御活用ください。

労働基準関係法令「出前講座」のポイント

- 「おれがやってる仕事にどう違うんだ、自由に決めてもらいたいんだから。」
「仕事したいけど自分の時間はない。」
「休みたいけどどうする？」
「残業を強制されてるのじゃないか？」
「休んでも給料は減らないの？」
「アルバイトは労働法を知らなくていいの？」
- ① 経験豊富な労働基準監督官が、働く人々を守る法律について、具体的な事例を挙げて分かりやすく解説します。
- ② 45分間や60分間など、ご希望の授業の長さに合わせて講座を開催できます。
- ③ 教材となる配布資料は、労働局で御用意いたします。
- ④ 講師派遣に必要な交通費や謝金などは、一切不要です。（無料です）

働く人々を守る法律って何だろう？

岩手労働局 労働基準部 監督課

3 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

P 25～26

東日本大震災の復旧・復興工事における労働災害の防止及び工事関係者に係る適正な労働条件確保

年	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R元	R2	R2 (9月末)	R3 (9月末)
死傷者数(人)	1,222	1,280	1,367	1,458	1,478	1,316	1,305	1,353	1,351	1,377	1,358	893	1,011(+118)
うち沿岸管轄 署：建設業 (人)	64	111	90	133	124	108	121	128	116	95	94	62	71(+9)

沿岸地域(沿岸4署)における建設業の休業4日以上(災害)は減少しているものの、震災前の発生件数の約1.5倍で高止まりしている。

- 施工業者に対する監督指導・個別指導等の実施
- 工事関係者連絡会議の実施
東日本大震災復旧・復興工事関係者連絡会議の開催(県単位・地区単位)
- 安全衛生確保支援事業との連携(建災防：自然災害復旧・復興工事安全衛生支援センター)
- 過重労働対策の推進 (いわてリアス宣言)
 - ☐ 毎月1回以上の土曜日閉所
 - ☐ 月1回以上の定時退社
 - ☐ 時間外・休日労働時間を月80時間以内



上期における実施状況

- 復旧・復興工事現場に関する監督指導・個別指導の実施結果
監督指導、個別指導、安全パトロール：28現場
集団指導：5回、57人
- 県(局)単位の工事関係者連絡会議については7月に書面開催、地区(監督署)単位の会議は沿岸4署で各1回参集して実施した。
- 安全衛生確保支援事業(建災防)は主に現場巡回指導を実施した。
- 復旧・復興工事で過重労働による労働災害は生じていない。

下期への対応

- 三陸沿岸道路は年内に全線開通予定であり、震災に係る復旧・復興工事に関しては、水門、防潮堤工事を残すのみとなったが、台風災害の復旧工事と併せ、引き続き監督指導等を行う。(いわて年末年始無災害運動(12月～1月)・建設業一斉監督(12月))
- 地区単位の連絡会議は、災害の発生状況等を見ながら2回目を実施予定。
- 支援事業は安全衛生教育(参集型)、ワンポイント安全教育を実施予定。
- 過重労働対策は連絡会議やパトロール等で引き続き啓発する。

3 ウイ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 ウイ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

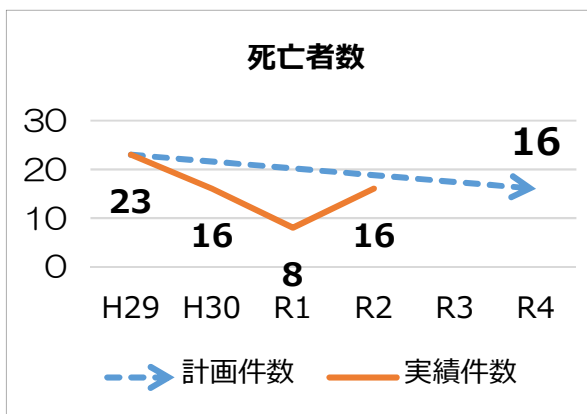
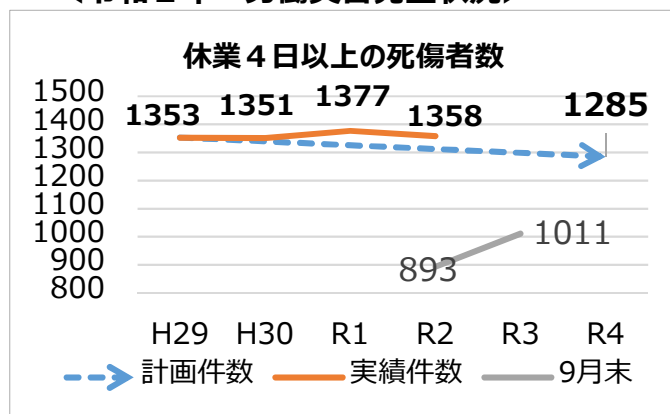
P 26~27

労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備

● 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

【目標】→平成29年度と比較し令和4年度までに、
○休業4日以上之死傷災害を5%以上減少させる
○死亡災害を30%以上減少させる

<令和2年 労働災害発生状況>



いわて年末年始無災害運動

冬季特有災害を防止しよう！

- | | |
|-------------------------|----------------------|
| 1 積雪・凍結による転倒災害、墜落災害の防止 | 5 一酸化炭素中毒の防止 |
| 2 車両等のスリップ事故等の交通労働災害の防止 | 6 凍結の緩みによる土砂崩壊災害等の防止 |
| 3 雪降ろしの際の災害の防止 | 7 作業時の保温・体操の実施 |
| 4 火災・火傷の防止 | 8 その他の冬季特有災害の防止 |

冬季の転倒災害を防止しよう！
（「STOP！転倒災害プロジェクト」の推進）

こんな場所等は転倒災害防止への注意が必要！！

- 人や車の出入りにより積雪が踏み固められた通路
- 段差や傾斜のある通路
- 濡れたタイル等の床
- 凍結面の上に雪が積もった路面



上期における実施状況(令和3年1～9月末現在発生状況)

- 休業4日以上之災害は、1,011件（去年同期比+118件）
- 死亡災害は、13人（去年同期比+5人）
- 休業4日以上之災害増加要因は、主に年1月、2月の平均気温の低下、降雪量の増加に起因する転倒災害等冬季特有災害の増加が影響している。
- 死亡災害は建設業6名、林業4名等であり、事故の型は墜落・転落5人、激突され3人、交通事故2人等となっている。
- 災害防止の取組については、各署年間計画に基づき監督、個別指導等を実施したほか、災防団体等と連携し講習会等集団指導を実施した。（書面開催を含む）

下期への対応

- 監督指導、個別指導や集団指導において継続的に災害防止に係る指導を行う。
- 例年、厳しい気象状況となる冬季に労働災害の増加傾向がみられるため、発注者、災害防止団体とも連携の上、次の取組を行う。
 - ・いわて年末年始無災害運動(12月～1月)
 - ・建設業一斉監督(12月)
 - ・東北6局一斉局長パトロール(12月)
 - ・署単位による発注者とのパトロール

3 ウイ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 ウイ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

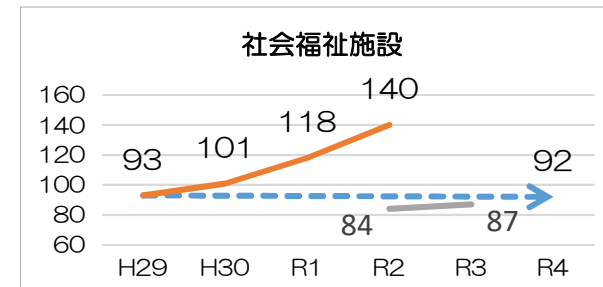
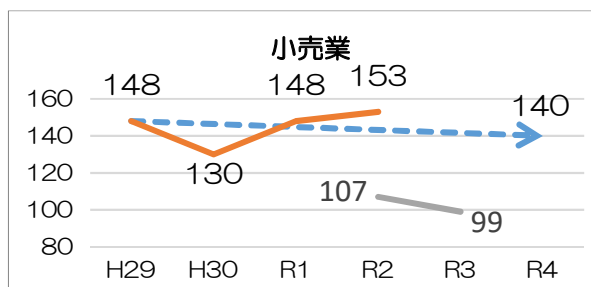
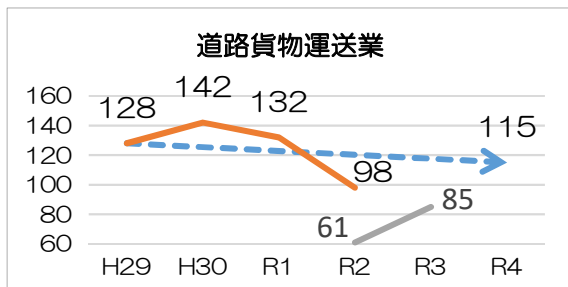
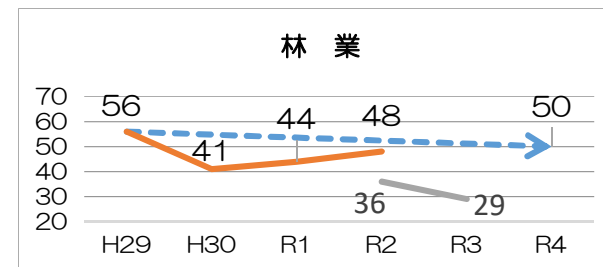
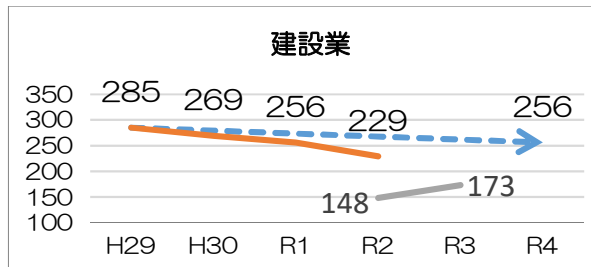
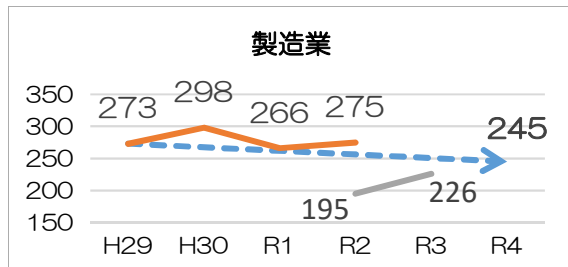
P 26~27

労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備

● 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

<令和2年 休業4日以上死傷者数>

---> 計画件数 — 実績件数 — 9月末



上期における実施状況（令和3年1～9月末現在発生状況）

○労働災害発生状況については、毎月、県政記者クラブにプレスリリースを行っているほか、災害防止団体等15団体(傘下事業場約7,000)、安全衛生労使専門家会議、チェーンソー指導員に送付しており、各業界機関紙等に掲載され、周知が図られている。

○林業については死亡災害が3名となり、林災防本部より林業死亡災害多発警報が発令された(令和3年7月19日付)。これにより、死亡多発地域の3か所で緊急集団指導会が開催され、岩手労働局長が出席し、安全衛生対策の徹底につき指示を行った。(出席事業場112、延べ約200人)

下期への対応

○製造業については、「危険性又は有害性等の調査等に関する指針」、「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。

○建設業については、墜落・転落、交通事故による死亡労働災害が複数発生しているため、墜落防止措置及び墜落制止用器具の普及促進及び交通労働災害防止ガイドラインの徹底を図る。

○林業については、伐木作業における災害が多発しているため、「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」に基づく安全対策の徹底を図る。

○道路貨物運送業については、荷役作業における災害が多発しているため、荷主及び運送業者に「荷役作業の安全対策ガイドライン」の周知徹底を図る。

○小売業及び社会福祉施設については、転倒災害、腰痛災害が多発しているため、「STOP! 転倒災害プロジェクト」の推進、リスクアセスメントの普及を図る。

3 ウイ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 ウイ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

P 27～28

● 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

「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)

岩手労働局における高年齢労働者に係る災害発生状況(令和3年1月～9月)

- ・休業4日以上労働災害のうち60歳以上の労働者…309名(30.6%)
- ・死亡労働災害のうち60歳以上の労働者…6名(46.2%)

● 産業保健活動、メンタルヘルス対策の推進

集団分析の実施状況

- ・令和2年にストレスチェックを実施した事業場のうち、集団分析を実施した事業場は約8割。

集団分析の実施

【表中の()内は令和元年との比較】

事業場規模	50～99人	100～299人	300～999人	1000人以上	計
集団分析を実施した事業場の割合	80.2% (+3.9)	86.1% (±0)	90.8% (+0.7)	100.0% (+20.0)	82.6% (+2.6)



上期における実施状況

- 「エイジフレンドリーガイドライン」、「エイジフレンドリー補助金」については、局において災害防止団体の講習会等で資料配布を行い、周知を図った。(上期10回、出席者延べ約500人)

なお、各監督署における集団指導等においても同様に周知している。

- 当局の第13次防計画において、「ストレスチェック結果を集団分析した事業場(労働者数50人以上)の割合を令和4年度までに70%以上とすること」としているところ、上記の表に示す通り、令和2年において82.6%となっており、すでに目標を達成している。

- 産業保健活動については、産業保健総合支援センターとの連携を図るとともに、同センターによる訪問支援、研修等の周知を実施した。

下期への対応

- 令和3年度上期については新型コロナウイルス感染症防止の観点から、各種講習会の中止が多数に及んだが、下期はエイジフレンドリーガイドラインについて、業種横断的な取組として「STOP!転倒災害プロジェクト」、4S(整理・整頓・清掃・清潔)活動、安全の見える化と併せ、各種講習会等で周知、啓発を図る。

- ストレスチェックの実施に関しては、引続き、監督指導、個別指導を実施するほか、産業保健総合支援センターとの連携の上、集団指導、各種会合の機会を通じ、事業場におけるメンタルヘルスの取組促進に向け周知啓発を行う。

3 ウイ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 ウイ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

P 28

● 化学物質、石綿ばく露防止対策、放射線障害防止対策の徹底

ラベルでアクション

ラベルでアクション
運動実施中

化学物質を取り扱う事業主様へ

GHSラベルから危険性・有害性を知り、化学品から身を守ろう！

製品が来る → **ラベルを見る** → **今すぐ安全対策**

ラベルを確認して行動することで、事故を防ぐことができます。

事業者は
→ SDSを入手
→ SDSを確認
→ 危険性・有害性に応じたリスクアセスメントを行う

労働者は
→ ラベルの中身を知りましょう
→ 危険性・有害性を確認
→ ●リスクアセスメントの結果を確認
→ ●安全に取り扱う

事業者は、リスクアセスメントを行いましょ。

厚生労働省

石綿ばく露対策

建築物の解体・改修等における石綿ばく露防止対策等検討会報告書において
提言された石綿障害予防規則等の改正のポイント

現行	改正案
レベル1 石綿含有率0.1%以上 作業計画 表示 健康診断 等	レベル1 石綿含有率0.1%以上 作業計画 表示 健康診断 等
レベル2 石綿含有率0.1%未満 作業計画 表示 健康診断 等	レベル2 石綿含有率0.1%未満 作業計画 表示 健康診断 等
レベル3 スレート、Pタイル (石綿含有率0.1%未満) その他石綿含有率0.1%未満	レベル3 スレート、Pタイル (石綿含有率0.1%未満) その他石綿含有率0.1%未満

※1 解体部分の体積が90m³以上の建築物の解体工事、調査金額が100万円以上の建築物の改修工事及び特定の工作物の解体・改修工事
※2 石綿含有率0.1%（重量比）（天井、断熱材等）（使用）（レベル1、2はどの数値性もないがレベル3より危険性が低い）

放射線障害防止対策

放射線業務を行う事業主の皆さまへ

令和3年4月1日から
「改正電離放射線障害防止規則」が施行されます（増補版）

厚生労働省は、「電離放射線障害防止規則」（以下「電離規則」）と「電離放射線障害防止規則第三条第三項並びに第八條第五項及び第九條第二項の規定に基づく厚生労働大臣が定める限度及び方法を定める件」（以下「告示」）を改正し、令和3年4月1日から施行・適用します。改正内容は以下のとおりです。

※下線部は改正内容

1 放射線業務従事者の眼の水晶体に受ける等価線量の限度の引き下げ（電離規則第5条）

事業者は、放射線業務従事者の眼の水晶体に受ける等価線量が、5年間に付き100mSvおよび1年間に付き50mSvを超えないようにしなければなりません。

・「5年間」の途中で新たに放射線業務従事者となった労働者については、その労働者が前の事業場から交付された線量の記録（ない場合は、前の事業場から再交付を受けさせることにより）により、「5年間」の始期以降の被ばく線量を確認してください。

・健康診断を行う年の前年1年間に、眼の水晶体に受けた等価線量が20mSvを超え、かつ当年1年間に眼の水晶体に受ける等価線量が20mSvを超えるおそれのある方については、電離放射線業務従事者の自内障に関する眼の検査を省略すること（電離規則第56条第三項）、適用はありません。また、このような方の自内障に関する眼の検査は、眼科医により行われることが望ましいです。

2 線量の測定および算定方法の一部変更（電離規則第6条、告示第3条）

放射線業務従事者などの管理区域内で受ける外部被ばくによる線量の測定は、1cm線量当量、3mm線量当量および70μm線量当量のうち、実効線量および等価線量の別に応じて、放射線の種類およびその有するエネルギーの値に基づき、線量を算定するために適切と認められるものについて行うことが必要です。

また、眼の水晶体の等価線量の算定は、放射線の種類およびエネルギーの種類に応じて、1cm線量当量、3mm線量当量または70μm線量当量のうちいずれが適切なものによって行うことが必要です。

眼の水晶体に受ける等価線量は、3mm線量当量の測定による算定を原則とします。ただし、1cm線量当量および70μm線量当量を測定し、確認することによって3mm線量当量が眼の水晶体の等価線量程度を超えないように管理できる場合は、これらのうち適切な線量当量による算定でも差し支えありません。

厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署
(令和3年3月)

上期における実施状況

- 監督指導、個別指導等により、発がん性が認められるなど危険性・有害性のある化学物質のリスクアセスメント等の法令に基づく措置の徹底を図った。（監督指導：54件、個別指導：4件）
- 監督、個別指導等により、石綿のばく露防止措置の徹底を図った。（監督指導：1件、個別指導：2件）
- 局・署で実施した各種講習会において、特定化学物質障害予防規則、石綿障害予防規則、電離放射線障害防止規則の改正等につき周知を図った。

下期への対応

- 化学物質に関するラベル表示の徹底、安全データシートの交付の徹底、リスクアセスメントの実施については、監督指導等のほか、集団指導等あらゆる機会にその周知を図る。
- 引続き石綿のばく露防止措置の徹底に係る監督指導、個別指導を行うほか、改正石綿規則に係る自主点検を関係事業者等へ送付し、同規則に基づく措置徹底の周知を行う。
- 眼の水晶体に係る適正な被ばく線量管理等の実施等放射線障害防止対策については自主点検を行うとともに、法令順守の徹底を図る。

3 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

P 28

新型コロナウイルス感染症に係る的確な労災補償

上期における実施状況

○ 新型コロナウイルス感染症の労災請求に関する請求勧奨リーフレットを岩手労働局ホームページに掲載したほか、（公財）岩手労働基準協会が発行する機関誌の「基準情報岩手」にリーフレットを掲載し広報を行った。

○ 集団感染が発生した医療機関等における労働者の感染が疑われる事案を把握した11事業場に対して、労災保険に係る請求勧奨を記載した文書を送付し、労災保険の請求勧奨を行った。

（内訳：医療・介護 2 事業場、その他 9 事業場）

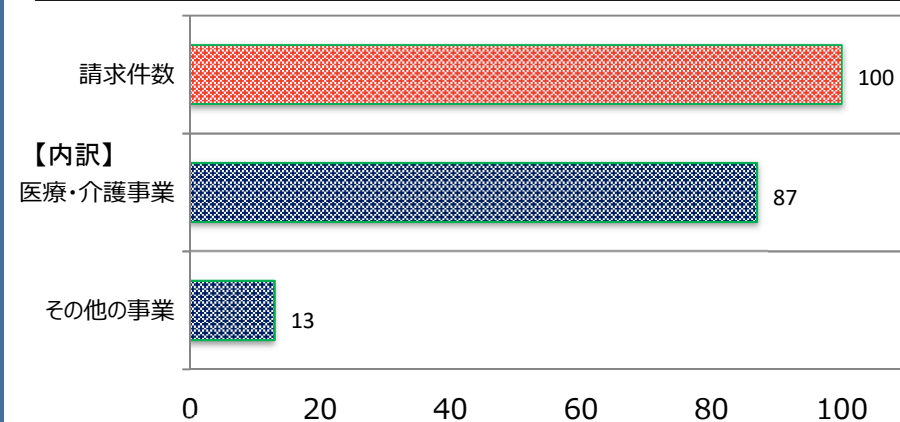
○ 労働者等から相談があった場合には懇切丁寧に対応するとともに、労災補償については、認定基準等に基づき、迅速・的確な調査を行った。

下期への対応

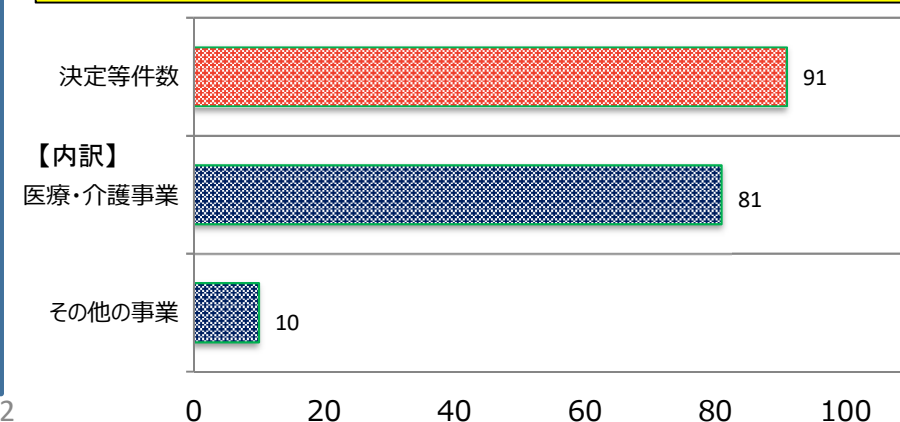
○ 業務により本感染症に罹患した場合であっても、労災保険制度の不知等により、請求を行っていない労働者がいることが考えられるほか、事業主においても、労災請求に関する手続き等の支援がなされていない場合があることも考えられることから、引き続き、労災保険の請求勧奨に係る周知を行うとともに、相談等があった場合には懇切丁寧に対応する。

○ 集団感染が発生した医療機関等における労働者の感染が疑われる事案を把握した場合には、引き続き、文書等の送付により労災保険に係る請求勧奨を行う。

新型コロナウイルス感染症に係る労災請求状況
（令和3年9月末現在）



新型コロナウイルス感染症に係る労災決定等状況
（令和3年9月末現在）



3 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

P 29

過労死等事案に係る迅速かつ公正な労災認定

上期における実施状況

○ 署における効率的な調査計画の策定及び管理者による的確な進行管理の徹底並びに局からの具体的な指示・助言のほか、過労死等事案に係る労災請求が増加した署に対して、局職員が支援に入り、局・署が連携して組織的な業務処理体制を構築の上調査を行った。

○ 長時間労働を訴える事案については、労災担当部署と監督担当部署間で必要な情報の共有を図り、密接に連携して対応した。

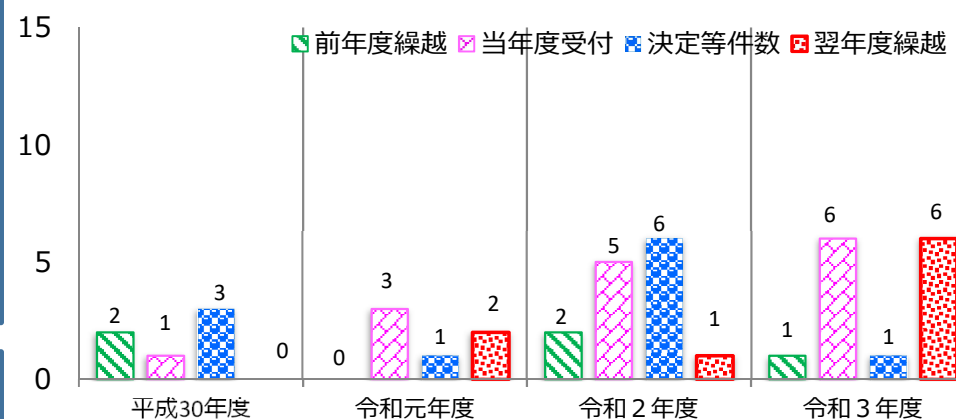
下期への対応

○ 精神障害事案は、パワハラ等の対人関係のトラブルを訴える事案や既往歴が認められる事案が増加しており、具体的な出来事等の事実認定に係る調査が難航するケースが多いことから、署における効率的な調査計画の策定及び管理者による進行管理の徹底並びに局からの指示・助言のほか、請求が増加した署に対して局職員が支援に入るなど、引き続き、局と署が一体となった組織的な業務処理体制の下、迅速かつ的確な調査を行う。

○ 過重労働を訴える事案については、労働時間を把握するための客観的な資料がない場合もあり、長時間労働の事実認定に係る調査が難航するケースもあることから、引き続き、労災担当部署と監督担当部署間で必要な情報共有を図り、密接に連携して対応する。

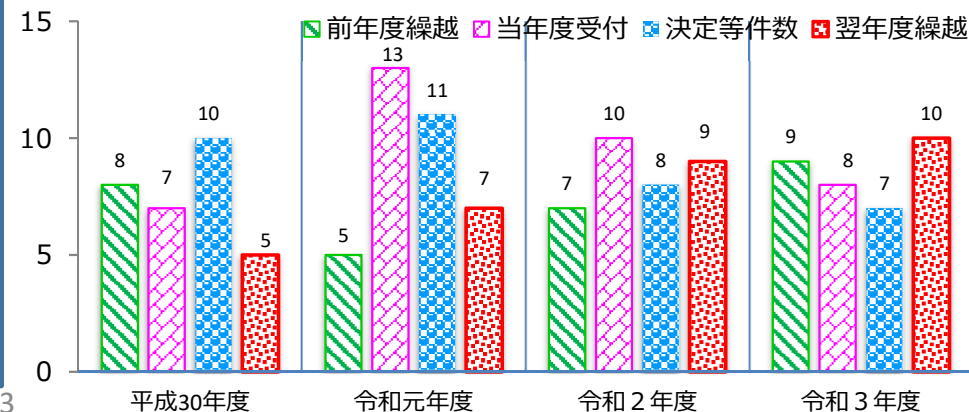
脳・心臓疾患

(※ 令和3年度は9月末現在、翌年度繰越は翌月繰越)



精神障害

(※ 令和3年度は9月末現在、翌年度繰越は翌月繰越)



3 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

2 最低賃金・賃金引上げに向けた生産性向上等の促進、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

P 30

○ 最低賃金制度の適切な運営

上期における実施状況

- 最低賃金審議会の運営に当たり、公労使の議論を深められるよう積極的に情報収集を行い、審議会委員に対して提供を行うなど最低賃金審議会の円滑な審議運営に努めた。
- ポスター及び各種リーフレットを送付し、県内全33市町村広報誌への掲載を依頼、県内の行政機関、商工団体、労働者団体、使用者団体、事業者団体及び教育機関等に広報依頼を行った。

下期への対応

- 特定(産業別)最低賃金の審議についても、経済動向及び地域の実情などを踏まえた調査審議が円滑に行われるよう、積極的に情報収集を行い、審議会委員に対して提供を行う。
- 岩手県最低賃金について、特定(産業別)最低賃金の改正決定に併せ、再度マスコミへの発表を行うとともに、岩手県及び各市町村広報誌(紙)へ記事掲載依頼を行う。
- 最低賃金の履行確保を図るため、令和4年1月から3月までの間に最賃監督を実施する。



3 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

2 最低賃金・賃金引上げに向けた生産性向上等の促進、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

P 30

○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

業務改善助成金申請状況

	令和3年9月末	令和2年9月末	令和2年度計
交付申請件数	53	7	10
交付決定件数	20	5	10

上期における実施状況

- 制度の活用促進のため下記のとおり周知協力依頼の文書要請を行った。
地方公共団体（34）、労働組合（2）、経営者団体・商工団体（38）、業種・業界団体（14）、報道機関（21）
- 県内事業場1,113社にダイレクトメールを発送し直接的な周知活動を行った。
- 最低賃金引上げに関する当局所掌の助成金その他、東北経済産業局とタイアップし「事業再構築補助金（最低賃金枠、大規模賃金引上げ）」を加えた「賃金引上げに関する助成金・補助金のご案内」（リーフレット）を作成し周知広報を行った。
- 最低賃金引上げの周知に併せ、文書及びリーフレットにより周知を行った。
- 上記の結果、昨年度に比較して大幅に申請件数が増加した。

下期への対応

- 引き続き助成金の活用について周知するとともに、加えて「金融機関と岩手労働局との働き方改革についての包括協定に基づく労働関係助成金等説明会」や「働き方改革関連法に関する説明会（Web）」により制度説明及び周知に努める。

最低賃金引上げへの支援策として拡充・要件緩和！

賃金引上げに関する助成金・補助金のご案内

1 業務改善助成金

設備投資により生産性を向上させ、「事業場内で最も低い賃金（事業場内最低賃金）」の引き上げを図る中小企業・小規模事業者を支援する助成金です。

対象者（事業場） - 事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が30円以内 - 事業場規模100人以下	支給要件等 - 賃金引き上げ計画を策定し、事業場内最低賃金を一定額（20円以上）引き上げ - 生産性向上に役立つ機器・設備等の導入 機械設備 ロコンサルティング導入 人材育成・教育訓練 など	助成率等 助成率 4/5～9/10 助成上限額 600万円 申請期限 令和4年1月31日
--	---	--

【相談窓口】業務改善助成金コールセンター TEL 03-6388-6155

【申請窓口】岩手労働局雇用環境・均等室 TEL 019-604-3010

2 雇用調整助成金等（特例）

雇用調整助成金等の業況特例等の対象となる中小企業が事業場内で最も低い時間給を一定以上引き上げる場合、令和3年10月から12月までの3ヶ月間の休業については、休業規模要件（1/40以上）を問わず支給対象となります。

対象となる要件等 ① 業況特例又は地域特例の対象となる中小企業（解雇等を行っていない場合に限る。）であること。 ② 事業場内最低賃金を、令和3年7月16日以降、同年12月までの間に、30円以上引き上げること。 ※ その他にも注意事項がありますので、下記【相談窓口】にお問い合わせください。	助成率等 助成率 10/10 上限日額 15,000円	申請期限 判定基礎期間の末日の翌日から2か月以内
---	---	--

【相談窓口】雇用調整助成金、産業雇用安定助成金コールセンター TEL 0120-60-3999

3 事業再構築補助金

新分野展開や業態転換等又はこれらの取組みを通じた規模の拡大等を目指す企業等の新たな挑戦を支援するもので、第3回公募から新しい類型（最低賃金枠、大規模賃金引上げ等）が新設されました。

必須申請要件 ■ (a) 2020年4月以降の連続する6か月間のうち、任意の3か月の合計売上高がコロナ以前（2019年又は2020年1～3月）の同3か月と比較して10%以上減少しており、(b) 2020年10月以降の連続する6か月間のうち、任意の3か月間の合計売上高がコロナ以前の同3か月と比較して5%以上減少している。 ■ 認定経営革新等支援機関と事業再計画を策定する。 ■ 補助事業終了後3～5年で付加価値額、または従業員一人当たり付加価値額が、年率平均3.0%以上の増加を見込む事業	補助率等 ■ 最低賃金枠 2020年10月から2021年6月までの間で、3月以上最低賃金+30円以内で雇用している従業員が10%以上いること及び2020年4月以降のいずれかの月の売上高が対前年又は前々年の同月比で30%以上減少し、補助率2/3～3/4（補助額100万円～1,500万円） ■ 大規模賃金引上げ 事業計画期間終了までの間、事業場内最低賃金を年額45円以上引き上げること及び従業員数を年率平均1.5%以上増員し、補助率1/3～2/3（補助額8,000万円～1億円）（※）※事業率は1.0%以上	対象経費 ■ 建物費 ■ 設備費 ■ 広告宣伝費・販売促進費 ■ システム購入費など 申請期限 第3回公募 9月21日締切 ※第3回公募を含め、あと3回公募予定
---	--	--

【相談窓口】事業再構築補助金事務局コールセンター TEL 0570-012-088 (IP電話用) 03-4216-4080

3 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

2 最低賃金・賃金引上げに向けた生産性向上等の促進、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

P 30～31

○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

●パートタイム・有期雇用労働法に基づく行政指導状況

内 容	助言件数
事業主等に対する援助	46
労働条件の文書交付等	23
正社員への転換	17
雇用管理改善等措置内容の説明	8
就業規則の作成手続	7
相談のための体制整備	7
その他	17
合 計	125

●労働者派遣法に基づく労使協定書の行政指導状況

内 容	指導件数
厚生労働省令に定めるものと同等以上の賃金額となっていない	21
公正な評価規定	7
賃金以外の待遇	3
派遣労働者の範囲	1
その他	11
合 計	43

事業主の皆さま、パートタイム労働者・有期雇用労働者の皆さま

**パートタイム・有期雇用労働法が
施行されました**
正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者の間の
不合理な待遇差が禁止されました！

2020年4月1日施行

（中小企業におけるパートタイム・有期雇用労働法の適用は、2021年4月1日）

同一企業内における正社員（非正規雇用フルタイム労働者）とパートタイム・有期雇用労働者との間の不合理な待遇差の禁止。どのような雇用形態を選択しても待遇に差を付けて働くことができるよう、パートタイム・有期雇用労働法※1や派生法※2、同一労働同一賃金ガイドライン（臨時雇、有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇差の禁止に関する指針）、パートタイム・有期雇用労働法が施行されました。

※1 パートタイム労働者だけでなく、有期雇用労働者の処遇にも適用されることになりました。
（注）なお、パートタイム労働者（パートタイム労働者）に関する法律（パートタイム労働法）は、2020年4月1日より施行されています。

改正のポイント

非正規雇用労働者（パートタイム労働者、有期雇用労働者、派遣労働者※2）について、以下の1～3を統一に整備しています。

1 不合理な待遇差の禁止

同一企業内において、正社員と非正規雇用労働者との間で、基本給や賞与などのあらゆる待遇について、不合理な待遇差を設けることが禁止されました。ガイドライン（指針）において、どのような待遇差が不合理に当たるかを明示します。

2 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

非正規雇用労働者は、「正社員との待遇差の内容及理由」などについて、事業主に説明を求めることができるようになりました。事業主は、非正規雇用労働者から求められた場合は、説明をしなければなりません。

3 行政による事業主への助言・指導等や

裁判外紛争解決手続（行政ADR）※3の整備

都道府県労働局において、無料・非公開の紛争解決手続を行っています。「同法待遇」や「待遇差の内容及理由」に関する説明についても、行政ADRの対象となります。

※2 派遣労働者についても、改正後の労働者派遣法により、2021年4月1日より適用されます。

※3 労働者と労働者の間の紛争を、裁判外に解決するための手続のことです。

厚生労働省・都道府県労働局

上期における実施状況

- パート・有期法に関する違反企業を把握した場合には、適切な是正指導を行った。
- 処遇改善に向けて取り組む事業主に対し、岩手働き方改革推進支援センターによる周知広報やオンラインセミナーなど創意工夫した活動を展開した。
- 派遣元事業主から提出された80件の労使協定書を点検し、集団指導または訪問指導を行った。
集団指導：19事業主、訪問指導：5事業主

下期への対応

- 引き続きパート・有期法に関する違反企業を把握した場合には、適切な是正指導を行う。
- 働き方改革推進センター事業については、経営者団体・業種別団体等とのタイアップによる対面式セミナーの開催やオンラインセミナーの更なる周知など引き続ききめ細やかな支援による活動を展開する。
- 引き続き労使協定書に関する集団指導及び訪問指導を実施する。

3 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

2 最低賃金・賃金引上げに向けた生産性向上等の促進、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

P 31

○ 家内労働対策の推進等

上期における実施状況

- 家内労働委託者あて「家内労働のしおり」及び「災害防止対策ガイドブック」を送付し、家内労働手帳の交付など家内労働を委託する際に必要な手続き、災害防止対策について周知を図った。
- 改正電気機械器具製造業最低工賃について、家内労働委託者に対して「岩手の最低工賃(最低工賃金額表)」を送付し、また、HPへの掲載、関係団体広報誌への掲載依頼を行うなど周知広報を行った。



家内労働のしおり

～家内労働法の概要について～



厚生労働省

家内労働における危険有害業務 災害防止対策ガイドブック



厚生労働省

下期への対応

- 「第13次最低工賃新設・改正計画」により「岩手県婦人・男子既製洋服製造業最低工賃」の改正決定に係る諮問を行い、具体的な調査審議を行う「最低工賃専門部会」においては、適切な資料や情報提供を行う等円滑な部会運営に努める。
- 委託者に対し、家内労働手帳の交付、委託条件の明確化、危害防止措置の徹底等について、監督指導等機会あるごとに制度の指導・周知を行う。
また、改正された最低工賃額について、家内労働委託者、家内労働者及び関係団体に対し周知徹底図る。

3 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

3 総合的なハラスメント対策の推進

P 31～32

○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

●男女雇用機会均等法に関する相談状況（8月末現在）

内 容	件数
セクシュアルハラスメント	72
妊娠・出産等ハラスメント	9
合 計	81

●育児・介護休業法に関する相談状況（8月末現在）

内 容	件数
育児ハラスメント	12
介護ハラスメント	3
合 計	15

●労働施策総合推進法に関する相談状況（8月末現在）

内 容	件数
パワハラ防止措置	230
相談不利益	1
その他	7
合 計	238

●ハラスメント防止に関する講習会等の状況

開 催 場 所	回数
盛岡市	1
北上市	1
二戸市 ※	(1)
花巻市 ※	(1)

※新型コロナウイルス感染症拡大のため中止

2020年（令和2年）6月1日から、
職場におけるハラスメント防止対策が強化されました！

パワーハラスメント防止措置が事業主の義務※となりました！

※中小事業主は、2022年（令和4年）4月1日から義務化されます（それまでは努力義務）。早めの対応をお願いします！

職場における「パワーハラスメント」とは、職場において行われる

- ① 優越的な関係を背景とした言動であつて、
- ② 業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、
- ③ 労働者の就業環境が害されるものであり、

①～③までの要素を全て満たすものをいいます。

※客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、該当しません。

上期における実施状況

- 局及び各監督署に設置している「総合労働相談コーナー」に寄せられた各種ハラスメントに関する相談に対し助言・指導や事業所訪問においてハラスメント防止措置をするよう指導を行った。
- 職場におけるハラスメント防止対策について、各種会合等での説明や資料配付等あらゆる機会を捉えて周知を図った。

下期への対応

- 令和4年4月より職場におけるパワーハラスメント防止対策が中小企業にも義務化されることから、オンライン形式も含めた説明会等を積極的に実施する。
- 職場におけるハラスメント撲滅の機運醸成を目的として、12月の「職場のハラスメント撲滅月間」において集中的な周知啓発を行う。

3 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

3 総合的なハラスメント対策の推進

P 32

○早期の紛争解決に向けた体制整備等

●個別労働関係紛争に関する相談状況（8月末現在）

内 容	件数（%）	内 容	件数（%）
いじめ・嫌がらせ	553（31.0）	賠償	39（2.2）
自己都合退職	276（15.5）	退職勧奨	33（1.9）
解雇	189（10.6）	出向・配置転換	31（1.7）
労働条件	162（9.1）	その他	434（24.3）
雇用管理改善	66（3.7）	合 計	1,783（100）

●助言・指導及びあっせん状況（8月末現在）

内 容	件数
助言・指導	31
あっせん	10

上期における実施状況

- 労働者からの相談に対し、助言・指導やあっせん等を活用し、紛争解決を行った。
- 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、関係機関との連携について確認した。

下期への対応

- 引き続き、さまざまな労働相談に対し丁寧な対応を行い、紛争解決援助制度を活用して早期の解決を図っていく。
- 合同労働相談会の開催など関係機関との連携を図っていく。

弁護士会、法テラス、社労士会、県労働委員会、労働局合同の

労働相談会

無料!

日時： **10月3日（日）**
10:00～15:00（受付終了14:00）

会場：アイーナ（受付場所：8階 806）

内容：弁護士、特定社会保険労務士、岩手県労働委員会委員などが
パワハラ、いじめ・嫌がらせ、解雇、賃金等の労働条件引下げなど
労働問題全般に関する労働者や事業主などからの相談をお受けします。

◎相談は無料です。
◎完全予約制ではありませんが、予約している方が優先になります。
予約電話番号：0120-610-797（岩手県労働委員会事務局で承っております）
◎新型コロナウイルス感染症の感染防止対策に伴い、中止や延期となる場合があります。



「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」主催
岩手弁護士会、日本司法支援センター岩手地方事務所（法テラス岩手）、岩手県社会保険労務士会
岩手県労働委員会、岩手県雇用労働部定住推進・雇用労働室、岩手労働局

3 ウイ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

4 「新たな日常」の下で柔軟な働き方がしやすい環境整備

P 32

○良質なテレワークの普及促進

上期における実施状況

- 「人材確保等助成金（テレワークコース）」（以下「テレワーク助成金」という。）について、報道発表及び局HPへリーフレット掲載を行う等、テレワーク助成金の活用促進に努めた。
- 岩手県が所掌する「テレワーク導入推進事業費補助金」と当局所掌のテレワーク助成金について、当局からの働きかけにより担当部署間の協議の場を設け、制度の相互理解や広報協力について申し合わせを行った。
- 経営者団体主催のセミナーに講師として出席し、「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドラインのポイント」及びテレワーク助成金の説明を行い制度の周知及び活用促進を図った。

下期への対応

- セミナー等あらゆる機会を活用し、引き続き制度の周知及び活用に努める。
- 岩手県と綿密な打ち合わせを継続実施する等、テレワーク助成金の円滑な制度運営に努める。



Press Release

厚生労働省岩手労働局発表
令和3年4月30日

【照会先】
岩手労働局雇用環境・均等室
岩手労働局長 春月 敏幸
室長補佐 小原 克巳
(電話) 019-604-3010

報道関係者 各位

テレワークを新規導入・実施する中小企業事業主を支援します
～ 人材確保等助成金（テレワークコース）～

令和3年4月1日より、中小企業がテレワークを導入するための経費を支給する助成制度が開始されました。岩手労働局では、県内企業のテレワーク導入を推進するため、助成制度の利用を促してまいります。

- 支給対象となる経費の範囲
- 就業規則・労働協約・労使協定の作成・変更
 - 外部専門家によるコンサルティング
 - テレワーク用通信機器の導入・運用
 - 労務管理担当者に対する研修
 - 労働者に対する研修

○ 支給額

助 成	支 給 額
機器等導入助成	1企業あたり、支給対象となる経費の30% ※ただし以下のいずれか低い方の金額を上限とする。 ・1企業あたり100万円 ・テレワーク実施対象労働者1人あたり20万円
目標達成助成	1企業あたり、支給対象となる経費の20% ＜生産性要件を満たした場合 35%＞ ※ テレワーク導入前より雇率率が低下した等の目標を達成した場合、機器等導入助成に上乗せするもの。 ※ただし以下のいずれか低い方の金額を上限とする。 ・1企業あたり100万円 ・テレワーク実施対象労働者1人あたり20万円

※ 詳細については、別添リーフレットをご覧ください。
また、ご不明な点等については、岩手労働局雇用環境・均等室（電話604-3010）へお問い合わせください。

岩手県内の中小企業事業主の皆さまへ

人材確保等支援助成金（テレワークコース）のご案内

良質なテレワークを新規導入し、実施することにより、労働者の人材確保や雇用管理改善等の観点から効果があった中小企業事業主にに対し助成金を支給します。

支給対象となる取組 テレワークの導入・実施に関して、下記①～⑤の取組のいずれか1つ以上

① テレワーク用通信機器（※X）の導入・運用 (例)・ネットワーク機器 ・サーバー機器 ・NAS機器 ・セキュリティ機器 ・Web会議用機器 ・サテライトオフィス等の利用料	② 就業規則・労働協約・労使協定の作成・変更
※パソコン、タブレット、スマートフォン等端末の購入費用は対象となりません。	③ 労務管理担当者に対する研修
	④ 労働者に対する研修
	⑤ 外部専門家（社会保険労務士など）による導入のためのコンサルティング

◎ 業務改善助成金
設備投資により生産性を向上させ、「事業場内で最も低い賃金（事業場内最低賃金）」の引き上げを図る中小企業・小規模事業者を支援する助成金です。
【業務改善助成金コールセンター、専用電話番号：03-63888-6155】
【受付平日 8:30～17:15】 業務改善助成金（厚労省HP）
※パソコン等が対象となるのはコロナの影響で増えたり減少したり3万円以上のコースを選択した場合のみ

支給要件

- 新たに、テレワークに関する制度を規定した労働協約または就業規則を整備すること。
- 労働局長からテレワーク実施計画の設定を受けた日より、機器等導入助成金の支給申請日までに、助成対象となる取組を1つ以上行うこと。機器の購入等の取組はテレワーク実施計画が労働局長から認定を受けた後でなければ実施できません。（既に実施済みのものは対象外となります。機器等も購入したものは対象外となります）
- 評価期間（機器等導入助成金における、テレワークに取り組む者として事業主が指定した対象労働者のテレワーク実績が、次のいずれかを満たすこと。
★評価期間（機器等導入助成金）に1回以上対象労働者全員がテレワークを実施する
★評価期間（機器等導入助成金）に1回以上対象労働者がテレワークを実施した回数の連平均を1回以上とする

支給額 支給対象経費の30% ※以下のいずれか低い方が上限
100万円 又は 20万円/対象労働者



出典：いわて経協 8月号

3 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

5 労働保険制度の適正な運営

P 33

1 労働保険未手続事業一掃対策の推進

	指導・勧奨件数	新規成立件数
令和3年9月末	399	111
令和2年9月末	598	98
対前年比	-199	+13
令和2年度末	1,885	350

上期における実施状況

○局・署・所と連携した未手続事業場の的確な把握を行うとともに、労働保険加入促進委託業務に係る受託団体と連携した効果的な加入勧奨に努め、指導に従わない事業場への職権成立を実施した。

下期への対応

○引き続き、未手続事業場の的確な把握、効果的な加入勧奨、職権成立の推進を図る。
○11月の「労働保険未手続事業一掃強化期間」に向けた、広報活動の集中展開を行う。

2 収納未済歳入金の縮減

	徴収決定額	収納済歳入額	収納率
令和3年9月末	17,493,222,490	7,984,053,989	45.64%
令和2年9月末	17,307,644,101	5,497,803,484	31.77%
対前年比	101.07%	145.22%	+13.87P
令和2年度末	17,739,887,625	17,551,385,004	98.94%

上期における実施状況

○年間を通じた計画的な納付督促を実施した。
○自主納付の促進を図るとともに、納付資力があっても納付を怠る滞納事業場には積極的な滞納処分を実施し滞納解消に努めた。

下期への対応

○引き続き、計画的な納付督促に取り組む。

4 広報の取組みについて

○岩手労働局では、施策の発信力を強化するため、広報について様々な取組を行っています

記者懇談会（月末公表）の改善

- ・資料を前日配付に変更（R3年5月～）
→以前は当日配布。前日配布にすることで、より踏み込んだやりとりが可能となった。
- ・背後に厚労省ロゴ入りのパネルを設置。 →テレビでの見栄えUP

S N S の活用

- ・ハロトレの情報発信のため、TwitterとFacebookの公式アカウントを作成。
- ・岩手県のPRキャラクター「わんこきょうだい」と「ハロトレくん」のコラボで発信力強化。

テレビ・ラジオ・新聞等の活用

- ・盛岡所の職員がラジオ番組に出演。アナウンサーとの掛けあいで新卒応援HWやハロトレを紹介。
- ・テレビCM（テレビ岩手 8～10月）や新聞への広告掲載（7月16日 岩手日報社会欄広告）。
- ・各マスコミへのイベントの取材依頼（ハストプラクティス企業訪問、東北6局一斉局長パトロール 等）。
- ・岩手県最低賃金の県内全市町村広報誌への掲載依頼。
- ・関係省庁とタイアップした賃金引上げに関する助成金・補助金のリーフレットによる周知広報。

各署所独自の取組

- ・職員による手書きの漫画リーフレット（北上所）
- ・独自のスライドを待合室のモニターに表示させることによる訓練の案内（大船渡所）
- ・「見える」あんぜん事例集による職場における危険性や有害性の可視化（花巻署、大船渡署） 等

記者懇談会（10.29）



テレビCM



漫画リーフ（北上所）



ハロトレTwitter



事例集の作成（花巻署）

岩手日報（7.16）

