

(案)

令和4年度

行政運営方針



(岩手山と上坊牧野の一本桜)



厚生労働省 岩手労働局

令和4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・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 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・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2
- (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・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 4
- (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 雇用維持・労働移動等に向けた支援、ハローワークの支援の充実

1 雇用の維持・在籍型出向の取組への支援

- (1) 雇用調整助成金等による雇用維持の取組への支援・・・・・・・・ 7
- (2) 産業雇用安定助成金等による在籍型出向の取組への支援・・・・ 7

2 人手不足分野や地域間の円滑な労働移動の推進・・・・・・・・・・・・ 7

3 ハローワークの再就職支援の充実

- (1) ハローワークの職業紹介業務の
 オンライン・デジタル化の推進・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 8
- (2) 職業訓練の活用・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 8
- (3) 離職者を試行雇用する事業主への支援・・・・・・・・・・・・・・・・ 8
- (4) 職場情報・職業情報・職業能力等の見える化の推進・・・・・・ 9
- (5) 地域雇用の課題に対応した雇用対策を実現するための
 県、市町村の取組（U・Iターン、被災地支援等）等の
 支援、連携・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 9
- (6) 集団的手法の活用・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 9

第3 多様な人材の活躍支援

1 女性活躍・男性の育児休業取得等の促進

(1) 男性が育児休業を取得しやすい	
環境の整備に向けた企業の取組支援	1 1
(2) 女性活躍推進のための行動計画に基づく企業の取組支援	1 2
(3) ハローワークのマザーズコーナー等による	
子育て中の女性等に対する就職支援	1 2
2 非正規雇用労働者等への支援	
(1) 若者への就職支援	1 3
(2) 地方公共団体と連携したハローワークにおける	
生活困窮者等に対する就労支援	1 3
(3) 同一労働同一賃金など雇用形態に関わらない	
公正な待遇の確保等	1 4
3 就職氷河期世代の活躍支援	
(1) ハローワークの専門窓口における	
専門担当者のチーム支援による就職相談、	
職業紹介、職場定着までの一貫した伴走型支援	1 4
(2) 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 5
(3) 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を活用した支援	1 5
4 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 5
(2) ハローワークの生涯現役支援窓口などでのマッチング支援	1 5
(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 5
5 障害者の就労促進	
(1) 中小企業をはじめとした障害者の雇い入れ支援等	1 6
(2) 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	1 6
(3) 公務部門における障害者の雇用促進・定着支援	1 6
6 外国人に対する支援	
(1) 外国人労働者の適正な雇用管理改善に関する	
助言・援助等の実施	1 6
(2) 外国人労働者の労働条件等の相談・支援体制の整備	1 6

第4 誰もが働きやすい職場づくり

1 安全で健康に働くことができる環境づくり

(1) 職場における感染防止対策等の推進	1 7
----------------------	-----

（２）長時間労働の是正・・・・・・・・・・・・・・・・	1 8
（３）労働条件の確保・改善対策・・・・・・・・	2 0
（４）労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備・・・・・・・・	2 1
（５）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 3
（６）総合的なハラスメント対策の推進・・・・・・・・	2 3
（７）総合労働相談に対する適切な対応・・・・・・・・	2 4
２ 賃金の引上げに向けた生産性向上等の推進	
（１）賃金の引上げに向けた生産性向上等に取り組む企業への支援・・	2 4
（２）最低賃金制度の適切な運営・・・・・・・・	2 4
（３）未払賃金立替払の確実・迅速な実施・・・・・・・・	2 4
（４）家内労働対策の推進等・・・・・・・・	2 5
３ 治療と仕事の両立支援	
（１）治療と仕事の両立支援に関する取組の促進・・・・・・・・	2 5
（２）トライアングル型サポート体制の構築・・・・・・・・	2 5
４ 柔軟な働き方がしやすい環境整備 ・・・・・・・・	2 5

【資料編】

１ 令和４年度岩手労働局主要業務予定表・・・・・・・・	2 6
２ 令和４年度岩手労働局広報計画表・・・・・・・・	2 8

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 3 年 10 月現在では約 119 万 6 千人（前年同期比約 1 万 5 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

県内経済は、持ち直している。

最終需要の動きをみると、公共投資は、減少している。設備投資は、増加している。個人消費は、持ち直している。住宅投資は、持ち直している。この間、生産は、持ち直しの動きがみられる。雇用・所得環境は、弱い動きが続いている。消費者物価（除く生鮮食品）は、前年を上回っている。

ただし、新型コロナウイルス感染症の拡大とその影響を巡る不確実性が高い状況にある。（日本銀行盛岡事務所「岩手県金融経済概況（2021 年 12 月）」）。

2 雇用をめぐる動向

(1) 最近の雇用情勢

有効求人数は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響に伴い大幅に減少していたが、令和 3 年 1 月以降、全体としてはコロナ禍以前の状況には回復していないものの、自動車・半導体関連産業を中心とした製造業やサービス業など、一部産業において持ち直しの動きがみられる。

有効求職者数をみると、コロナ禍における雇用調整助成金等の各種雇用維持施策の効果等から事業主都合離職者が減少している一方で、新型コロナウイルス感染症の感染状況の落ち着きに伴い、落ち込んでいた求職活動・転職活動を再開する動きがみられることから、有効求職者数に大きな動きはみられない。

そうした状況から、令和 3 年平均の有効求人倍率（原数値）は 1.19 倍

と、令和2年平均の1.09倍を上回る状況となるなど、令和元年（コロナ禍前）平均の1.39倍までには回復していないものの、県内の雇用情勢は緩やかな回復傾向にある。

しかしながら、新型コロナウイルスの変異株「オミクロン株」感染者が県内においても急速に拡大していることから、雇用情勢への影響を十分注意してみていく必要がある。

（2）若者の雇用状況

令和4年1月末現在における令和4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84.2%と前年同期比3.5ポイント減少、高校については95.1%と前年同期比0.2ポイント減少した。

また、新型コロナウイルス感染症の拡大の影響や近年の県内志向の高まりもあり、県内就職割合は、大学45.5%、高校73.6%と、統計開始以降最高の水準となっている。

一方、岩手県内の平成30年3月新規学校卒業就職者の3年以内離職率は、高校33.5%（全国36.9%）、短大等37.8%（同41.4%）、大学37.0%（同31.2%）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。

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。

※ 令和3年6月1日現在の高年齢者の雇用状況は、令和4年4月以降に公表予定。

また、新規求職者の状況をみると、全年齢に占める65歳以上の割合は、令和4年1月現在14.7%で、前年同月（13.5%）を1.2ポイント上回っており、高年齢の求職者が増加傾向である。

（4）女性の雇用状況

令和2年12月末の岩手県内の女性の常用労働者数は20万6千人で、前年同期に比べ1千人余り減少、常用労働者全体に占める割合について

も 49.2%（全国 46.8%）と、前年の 49.5%より 0.3 ポイント減少している（厚生労働省「毎月勤労統計調査（事業場規模 5 人以上）」）。

また、令和 2 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 78.7（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、令和 2 年度調査結果によると、女性が 99.5%（全国 87.5%）と全国を上回っているが、男性は 11.9%（全国 15.8%）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

令和 2 年の県内常用労働者数（42 万人）に占めるパートタイム労働者（10 万人）の割合は 23.8%で、前年と同率となっている。（厚生労働省「毎月勤労統計調査（事業場規模 5 人以上）」）

また、令和 2 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 75.7（全国 75.7）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 3 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 253.0 人で、前年より 18.2%（39.0 人）増加したが、実雇用率は 2.50%と、前年に比べ 0.16 ポイント低下した。市町村の機関の雇用障害者数は 366.0 人で、前年より 6.9%（23.5 人）増加、実雇用率は 2.53%と、前年と比べ 0.11 ポイント上昇した。教育委員会の雇用障害者数は 241.5 人で前年より 2.1%（5.0 人）増加、実雇用率は 2.52%と、前年に比べ 0.09 ポイント上昇した。

また、法定雇用率の達成状況については、岩手県及び県等の教育委員会では報告義務のある 6 機関のうち 2 機関で未達成となっており、市町村の機関では 47 機関のうち 12 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 43.5 人以上の事業主）の雇用障害者数は、3,562.5 人と前年より 4.9%（166 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 2.37%（全国 18 位）と全国平均 2.20%（過去最高）を上回り、法定雇用

率（2.3%）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58.8%（全国14位）と前年より1.8ポイント、全国平均（47.0%）より11.8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。）、公共職業安定所（以下「ハローワーク」という。）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。

（7）職業訓練の実施状況

令和3年度の公共職業訓練（離職者訓練）の受講者数は1,393人で、うち委託訓練が1,140人（定員充足率80.3%）、施設内訓練が253人（定員充足率72.1%）となっており、受講者数は、委託訓練では前年を上回っているが施設内訓練は減少している。また、求職者支援訓練は、新型コロナウイルス感染症により影響を受けた方等を対象とした特例措置の周知を行った結果、受講者数は278人で、うち基礎コースが64人（定員充足率64.6%）、実践コース214人（定員充足率61.5%）となっており、前年を上回る受講者数となっている。

一方、就職率は、委託訓練81.7%、施設内訓練89.4%、求職者支援訓練は基礎コース57.7%、実践コース65.1%となっており、国が定める目標値（委託訓練75%、施設内訓練80%、基礎コース58%、実践コース63%）を基礎コース以外は上回る状況である。

※ 受講者数・定員充足率は令和3年4月から令和4年1月末時点まで、就職率は令和3年10月までに修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3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、193件と前年（234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65.8%（前年

68.4%)、次いで「解雇」が 11.9% (前年 10.7%) で、その両者で全体の 77.7% (前年 79.1%) 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 3 年の申告 193 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 1 件 (全申告の 0.5%) であり、解雇 1 件となっている。

イ 労働相談

令和 4 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 8,832 件と、前年同期 (9,640 件) より減少した。このうち民事上の個別労働紛争に係る相談件数は 2,950 件で前年同期 (2,956 件) と同程度となっている。相談内容では、いじめ・嫌がらせの相談件数が 1,012 件と前年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、54 件 (前年同期 51 件)、あっせんの申請件数は 28 件 (前年同期 28 件) と、前年同期と同程度となっている。

(2) 労働時間の状況

令和 2 年における岩手県内の一人平均年間総実労働時間は 1,796 時間と、前年に比べて 56 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 2 年における労働者一人平均年次有給休暇取得率は 56.1% と、前年に比べて 0.3 ポイント上昇している (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 2 年における岩手県内の一人平均月間所定内給与額は 229,742 円となっており、令和元年 (228,776 円) と比較して 0.42% 増加したが、令和 2 年における全国の一平均月間所定内給与額 271,025 円を 41,283 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、82.07 から 84.47 までの間で拡大と縮小を繰り返しており、令和 2 年は 84.77 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3年（令和4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、1,489人（うち死亡者数18人）と前年同期比で180人の増加（13.8%増）となり、死亡者数は2人増加（12.5%増）した。

業種別では、死傷災害が増加している業種は、製造業319人（同48人、17.7%増）、運輸交通業141人（同31人、28.2%増）、建設業255人（同30人、13.3%増）、保健衛生業180人（同24人、15.4%増）、接客娯楽業78人（同17人、27.9%増）となり、死傷災害が減少している業種は、畜産水産業70人（同1人、1.4%減）となっている。

事故の型別では、「転倒」は425人と全業種の死傷者数の28.5%を占め、次いで、「墜落・転落」228人（同15.3%）、「はさまれ・巻き込まれ」171人（同11.5%）の順となっている。

年齢別では、「60歳以上」は461人と全業種の死傷者数の31.0%を占め、「50歳代」404人（同27.1%）、「40歳代」269人（同18.1%）の順となっている。

イ 労災補償

令和2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7,067人となっており、前年度の7,065人から2人（0.03%）増加した。

令和4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9件（前年同期5件）、精神障害事案に係る労災請求件数は11件（うち自殺0件）（前年同期7件（うち自殺1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（前年同期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、1件（前年同期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4年1月末現在で62件となっている。

第2 雇用維持・労働移動等に向けた支援、ハローワークの支援の充実

- 新型コロナウイルス感染症の影響により、引き続き多くの事業所が休業を余儀なくされている。そのため、これらの事業所による労働者の雇用の維持・継続の取組を支援する。
- 新型コロナウイルス感染症の影響で離職や休業を余儀なくされた方がいる一方で、人手不足分野での人材確保が課題となっている。そのため、こうした分野への労働移動を促進する。
- やむを得ず離職した方が新たな活躍の場を得られるよう、ハローワークのマッチング機能を向上させる。また、より多くの方に利用してもらえよう、職業紹介業務のオンライン・デジタル化など利便性の向上に取り組む。

1 雇用の維持・在籍型出向の取組への支援

(1) 雇用調整助成金等による雇用維持の取組への支援

雇用調整助成金等により、引き続き、休業のほか、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。

事業主からの申請から支給決定までは、迅速な処理に努め、特に新型コロナウイルス感染症にかかる特例措置分については概ね2週間以内となるように努める。

(2) 産業雇用安定助成金等による在籍型出向の取組への支援

岩手県在籍型出向等支援協議会を開催し、各構成員間の情報集約や産業雇用安定助成金の周知啓発を行うと共に、産業雇用安定センター等の関係機関と連携し、一時的に雇用過剰となった企業と人手不足の企業との間での在籍型出向による雇用維持の取組を支援する。

2 人手不足分野や地域間の円滑な労働移動の推進

医療・介護・保育・建設・警備・運輸などの人手不足分野でのマッチングを促進するため、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、ナースセンターや福祉人材センター、介護労働安定センター等の関係機関と連携した人材確保支援に取り組む。

マッチングにあたっては、潜在求職者の掘り起こし、職業訓練や講習へのあっせん、求人充足に向けた条件緩和指導などに積極的に取り組む。特に新型コロナウイルス感染症の影響により医療福祉分野では人材不足の状況が深刻化していることから、「医療・福祉分野充足促進プロジェクト」を推進するなどさらなるマッチング支援に取り組む。

また、「魅力ある職場づくり」を促進するため、事業主に対して、人材確保等支援助成金の活用などにより、労働環境の改善による職場定着促進の取組を支援する。

3 ハローワークの再就職支援の充実

(1) ハローワークの職業紹介業務のオンライン・デジタル化の推進

令和3年9月から、ハローワークインターネットサービスの機能が拡充され、オンラインでの求職登録、ハローワークからの職業紹介、自主応募が可能となっており、オンラインでのハローワークサービスへのアクセシビリティが向上している。

これにより、これまでハローワークの支援が届いていなかった層にもハローワークのサービスを活用してもらうとともに、オンラインでの自主的な就職活動では就職に至らない方々にはハローワークから積極的にアプローチし、窓口での個別支援により希望される就職に向けた支援に取り組む。

また、オンラインによる職業相談や面接練習、SNSを活用した情報発信等により、自宅でも求職活動ができるようなサービス向上に取り組む。

(2) 職業訓練の活用

やむを得ず離職した方の再就職、人手不足分野への職種転換等を促進するため、必要な技能・知識を習得するための職業訓練の受講を積極的に促す。

特に新型コロナウイルスの影響により離職した方については、求職者支援制度の活用による訓練受講を促すとともに、求職者支援制度のより一層の活用のため、周知・広報にも積極的に取り組む。

職業訓練を通じて身につけた技能・知識を活かした就職を推進するため、ハローワークにおいて、訓練期間中から訓練終了後まできめ細かな就職の支援を実施し、再就職の促進を図る。

また、地域の求人者・求職者のニーズを適切に踏まえた訓練コースの設定を促進するため、地域の関係者（岩手県、使用者団体、労働者団体、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構、訓練施設等）が参画する協議会等において、これまでの訓練コースの実績等を踏まえた検証や見直し等を行う。

(3) 離職者を試行雇用する事業主への支援

職業経験、技能、知識の不足などから安定的な就職が困難な求職者であ

って、就労経験のない職業に就くことを希望する方の安定的な早期再就職を図るため、一定期間試行雇用する事業主に対して、試行雇用期間中の賃金の一部を助成するトライアル雇用助成金の活用を促す。

なお、コロナ禍の特例として、コロナの影響により離職した方で未経験職種への就職を希望する離職者の方も対象となっているため、併せて活用を促す。

(4) 職場情報・職業情報・職業能力等の見える化の推進

職場情報総合サイト（しょくばらぼ）、職業情報総合サイト（日本版Ｏ－ＮＥＴ）の活用により、職場情報・職業情報を「見える化」し、求人・求職の効果的なマッチングを図る。

特に、今後、職種転換を検討する求職者に対しては、転換しようとする職業に関して理解する必要があるため、職業相談において職業情報提供サイト（日本版Ｏ－ＮＥＴ）などを活用し、職業理解を深める支援を行う。

また、職業能力の「見える化」の観点から、ジョブ・カードの活用促進を図る。

(5) 地域雇用の課題に対応した雇用対策を実現するための県、市町村の取組（Ｕ・Ｉターン、被災地支援等）等の支援、連携

地域雇用の様々な課題に対応するため、岩手県、北上市と締結している雇用対策協定に基づき、労働局と自治体がそれぞれ強みを活かし、一体となって雇用対策を実施する。

また、岩手県、盛岡市と実施している一体的実施施設については、各機関と連携を図り、円滑に運営する。

Ｕ・Ｉターンの促進について、ハローワークシステムで把握したＵ・Ｉターン希望求職者への情報提供（Ｕ・Ｉターン希望者向け情報サイト「シゴトバクラシバいわて」等）、Ｕ・Ｉターンフェア等のイベントへの協力等を積極的に行う。

沿岸の被災地域における人材確保について、岩手県や地元市町村と連携し、就職面接会や事業所見学会の共同開催等に取り組む。

(6) 集団的手法の活用

ハローワークにおける就職支援を効率的かつ効果的に実施していくため、きめ細かな個別支援に加え、各種セミナー、就職面接会などの集団的手法による支援も積極的に活用する。

また、特に集団的手法による支援の実施に当たっては、各ハローワーク

の体制等を踏まえて、適宜「チーム制」による企画・実施を取り入れるなど、効果的なものとなるよう創意工夫して取り組む。

第3 多様な人材の活躍支援

- 男女ともに仕事と育児等を両立できるようにするため、令和4年4月から段階的に施行される育児・介護休業法の改正内容について、企業に周知徹底するとともに、全ての労働者が仕事と家庭を両立しながらキャリア形成を進められるよう、仕事と家庭の両立支援の取組を促進する。
- 女性の活躍推進等の取組については、誰もが働きやすい職場環境の整備を促進する。
- 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に向けて、非正規雇用労働者の処遇改善等を促進する。
- 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、女性、若者、就職氷河期世代、高齢者、障害者、外国人など多様な人材の活躍を促進する。
- 多様な人材の支援にあたっては、それぞれの属性の課題に応じたきめ細かな支援を行う。

1 女性活躍・男性の育児休業取得等の促進

(1) 男性が育児休業を取得しやすい環境の整備に向けた企業の取組支援

ア 育児・介護休業法の周知及び履行確保

男性の育児休業取得促進のための子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みである産後パパ育休制度（出生時育児休業制度）の創設や、育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け等を内容とする育児・介護休業法の改正について、事業主向けセミナー等を中心に周知に取り組み、着実な履行確保を図る。

併せて、労働者の権利侵害や育児休業の取得等を理由とする不利益取扱い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を行うとともに、法違反の場合は是正指導を行う。

イ 男性が育児休業を取得しやすい環境の整備に向けた企業の取組支援

令和4年10月から創設される産後パパ育休制度のほか、男性の育児に資する制度について、積極的に周知を行うとともに、両立支援等助成金の活用を推進し、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。

ウ 仕事と介護・不妊治療の両立ができる職場環境整備

法律に基づいた介護休業制度について、報告徴収を実施することにより、着実な履行確保を図る。また、本省で作成した「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」や「不妊治療と仕事の両立サポートハンドブック」等の周知・啓発を行う。介護支援プランに基づき労働者を円滑に介護休業等の取得・職場復帰させた事業主に対する両立支援等助成金、不妊治療のために利用できる特別休暇制度を導入した中小企業事業主に対する働き方改革推進支援助成金の活用促進を通じて、仕事と介護・不妊治療が両立できる職場環境整備を図る。

また、令和4年度から、くるみん認定等の新たな類型として創設される不妊治療と仕事の両立支援に関する認定制度の活用を促す。

エ 次世代育成支援対策の推進

令和4年4月1日から認定基準が改正となる「くるみん・プラチナくるみん」と、それに伴う新たなくるみん（トライくるみん）の創設について広く周知するとともに、認定については、優秀な人材の確保や公共調達時に加点評価されること等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。また、県内の魅力ある企業を発信するために、認定取得企業の取組内容等について、広く周知を行う。

(2) 女性活躍推進のための行動計画に基づく企業の取組支援

令和4年4月1日から改正女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定や情報公表の義務が常用雇用労働者数101人以上の事業主に拡大されたことから、義務化企業の届出について徹底を図る。

「えるぼし・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時に加点評価されること等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。また、県内の魅力ある企業を発信するために、認定取得企業の取組内容等について、広く周知を行う。

(3) ハローワークのマザーズコーナー等による子育て中の女性等に対する就職支援

子育てをしながら就職を希望する女性等に対しては、ハローワークにおいて、担当者制による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。

盛岡、宮古、一関、水沢、北上の各ハローワークマザーズコーナーでは、

お子様連れでも相談しやすい環境で支援するとともに、T w i t t e r や L I N E を活用して積極的な情報発信を行う。

また、経済的な困窮が著しい場合などは、自治体等と緊密な連携を図り、生活保護や生活福祉資金貸付などの生活支援策について説明した上で、必要に応じて実施機関につなげる。

2 非正規雇用労働者等への支援

(1) 若者への就職支援

ア 新規学卒者等への就職支援

新規学卒者を対象に、新卒応援ハローワーク等に配置された就職支援ナビゲーターの担当者制によるキャリア支援や心理的サポートも含めた個別支援を実施する。

学校等と連携し、学校への出張相談など定期的な訪問により、就職活動が困難な学生を把握し、新卒応援ハローワークの窓口への誘導を積極的に行う。

また、若者雇用促進法に基づくユースエール認定制度を活用し、企業紹介の冊子や動画公開により県内優良企業の情報発信に取り組む。

これらの支援策の実施にあたっては、県や使用者団体・労働者団体・教育機関等の関係機関で構成される「いわてで働こう推進協議会」において情報共有を図り、相互に密に連携して取り組むとともに、他の各機関が実施する支援策の周知に努める。

イ フリーターへの就職支援

フリーターについては、わかもの支援コーナー（ハローワーク盛岡菜園庁舎）や各ハローワークにおいて、担当者制による就職プランの作成、各種セミナーの開催、履歴書・職務経歴書の作成支援、模擬面接などにより正社員就職を支援する。

ウ 若年無業者等への就職支援

労働局・ハローワークと地域若者サポートステーション（以下「サポステ」）の連携体制を整え、ハローワークに来所された方のうちサポステの支援が必要である方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方への就職支援を実施する。

(2) 地方公共団体と連携したハローワークにおける生活困窮者等に対する就労支援

生活保護受給者や生活困窮者等の就労による自立を促進するため、自治体との連携（盛岡市役所内の常設窓口設置、各福祉事務所等への巡回等）により相談支援を実施する。

また、相談支援において、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を把握した場合は、制度を案内の上、関係機関への誘導を行う。

（３）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等

パートタイム・有期雇用労働法に基づく報告徴収を実施することにより、法の着実な履行確保を図る。また、非正規雇用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」によるきめ細かな支援を行う。

非正規雇用労働者の正社員化（紹介予定派遣を通じた正社員化も含む）や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。

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。

３ 就職氷河期世代の活躍支援

（１）ハローワークの専門窓口における専門担当者のチーム支援による就職相談、職業紹介、職場定着までの一貫した伴走型支援

ハローワーク盛岡菜園庁舎に設置した就職氷河期世代専門窓口において、アドバイザーが求職者とともに作成した個別支援計画に基づいて編成された支援チームにおいては、キャリアコンサルティング、生活設計面の相談、職業訓練等へのあっせん、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多様なメニューによる一貫した支援を実施する。

また、就職氷河期世代の限定求人や歓迎求人を開拓するとともに、就職氷河期世代の方と企業との相互理解を促すための「職場実習・体験（インターン）」の受け入れ事業所も積極的に開拓する。

就労に当たって課題を有する氷河期世代の方に対しては、サポステとも連携し、課題に応じた支援を実施する。

- (2) 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）の活用により、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、トライアル雇用助成金の活用により、一定期間の試行雇用で、その適性や業務遂行可能性の見極め、求職者と求人者の相互理解を促進する。

- (3) 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を活用した支援

岩手県内の関係団体を構成員とし、官民協働で就職氷河期世代の活躍支援に取り組む「いわて就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム」において、就職氷河期世代の支援に関する情報共有、雇入れ等に係る好事例の収集・発信等に取り組む。

4 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月から努力義務化された70歳までの就業機会確保に向けた環境整備を図るため、事業主と接触する機会を捉えて、65歳を超える定年引き上げや継続雇用制度の導入等に向けた意識啓発・機運醸成を図るほか、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（高年齢労働者処遇改善促進助成金）を行う。

- (2) ハローワークの生涯現役支援窓口などでのマッチング支援

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・水沢に設置している「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行うとともに、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」の周知を行う。

- (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を図る。

5 障害者の就労促進

(1) 中小企業をはじめとした障害者の雇い入れ支援等

ハローワークと地域の関係機関が連携し、特に、障害者の雇用経験やノウハウが不足している障害者雇用ゼロ企業に対して、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を実施するなど、中小企業をはじめとした障害者の雇い入れ支援を行う。

(2) 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

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等、多様な障害特性に対応した支援を行う。

(3) 公務部門における障害者の雇用促進・定着支援

県や市町村の機関のうち法定雇用率未達成の機関に対して、訪問指導等により改善を促す。

岩手県及び各市町村で雇用される障害者の雇用促進・定着支援を推進するため、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。

また、必要に応じてハローワーク盛岡に配置する職場適用支援者を活用した定着支援を行う。

6 外国人に対する支援

(1) 外国人労働者の適正な雇用管理改善に関する助言・援助等の実施

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。

(2) 外国人労働者の労働条件等の相談・支援体制の整備

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。

第4 誰もが働きやすい職場づくり

- 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、きめ細かな相談・支援等を行う。

また、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、自主的な改善を促すようなものとする。

- また、令和4年度を最終年度とする「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。
- 労災補償業務については、近年、複雑困難事案（脳・心臓疾患、精神障害、石綿関連疾患）の労災請求が増加傾向にある。更に、新型コロナウイルス感染症に係る労災補償への対応も求められている。このような状況の中で、被災労働者の迅速な保護を図るために、迅速かつ公正な事務処理に努める。
- 法律に基づくパワーハラスメント等の防止措置義務の履行確保を徹底するほか、職場におけるハラスメント対策を推進する。
- テレワークについては、使用者が適切に労務管理を行い、労働者が安心して働くことができる「良質なテレワーク」の導入・実施を進めていく。

1 安全で健康に働くことができる環境づくり

（1）職場における感染防止対策等の推進

「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、高年齢労働者の感染防止対策等を推進するため、社会福祉施設など利用者等と密に接する業務を簡素化するための設備的対策に要す

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

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短縮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・休み方改善コンサルタントによる専門的な助言・指導等を行う。

また、「岩手働き方改革推進支援センター」による窓口相談や個別訪問支援、セミナーの実施等、きめ細かな支援を行うとともに、新たに業種別団体等に対する支援を行う。

全ての監督署に編成した「労働時間改善指導・援助チーム」のうち「労働時間相談・支援班」において、労働法令や働き方改革等に係る説明会の開催や中小規模の事業場への個別訪問を実施し、改正労働基準法をはじめ、勤務間インターバル、テレワーク等の新しい働き方に対応した適切な労務管理についてきめ細かな相談・支援等を行う。

なお、勤務間インターバル制度については、導入マニュアルを活用した導入促進、特に中小企業に対しては働き方改革推進支援助成金を活用した制度の導入促進を図る。

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、岩手運輸支局との連携を図り、トラック輸送による取引慣行・労働時間改善岩手県協議会を開催するとともに、適正取引を促すため、荷主に対し「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、地域レベルでの発注者・受注者等が連携しながら働き方改革を推進するモデルを形成し、その過程や成果を他の地域に周知、展開するなど、長時間労働の是正に向けた取組を行う。

ウ 長時間労働の是正に向けた監督指導体制の強化等

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、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、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。

時間外・休日労働に係る労使協定（36協定）未届事業場や新規起業事業場等に対し、委託事業による労働条件に係る相談支援を行うとともに、時間外労働の上限規制など過重労働防止に関するセミナーの開催等、きめ細かな相談支援を実施する。

エ 長時間労働につながる取引環境の見直し

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、下請中小企業等に監督指導を実施した際、労働基準関係法令違反が認められなくても、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。

オ 年次有給休暇の取得促進等による休み方改革の推進

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適用されているところ、監督指導時に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、時季指定義務の周知徹底や、時間単位年次有給休暇の導入促進を行うとともに、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、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。

カ 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に基づく協議会は、中小企業・小規模事業者の働き方改革が円滑に進むよう、また、地方版政労使会議は、地域における若者や非正規雇用労働者等の労働環境や処遇の改善等に向けた機運が高まるよう、地域の政労使の代表者の協力を得て、それぞれの会議体を開催する。

（３）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（２）までの取組と新型コロナウイルス感染症の影響による大量整理解雇等に関する情報収集及び関係部局間での情報共有に努め、関係部局と連携を図り、適切な労務管理がなされるよう啓発指導を実施することに併せて、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 法定労働条件の確保等

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するとともに、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。

常設のフリーダイヤル「労働条件相談ほっとライン」や、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の促進を図る。

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

イ 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、障害者である労働

者等の法定労働条件を確保するため、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 「労災かくし」の排除に係る対策の一層の推進

「労災かくし」を排除するため、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。

(4) 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

岩手県内では冬季の厳しい気象状況が影響して「転倒災害」が多発し、令和3年は、1月と2月の2か月間で年間の転倒災害の47%を占めており、前年同期より75件増加した。また、全産業に占める割合が28.5%を占め、その多発業種は小売業18.4%、製造業17.9%、社会福祉施設11.5%となっている。

転倒災害については、全業種横断的な取組として、引き続き「STOP！転倒災害プロジェクト」を展開するとともに、特に労働災害が増加する冬季においては「いわて年末年始無災害運動」を通じ、転倒災害をはじめとする冬季特有災害の防止について周知を図るとともに、12月に東北6局の労働局長が連携して安全パトロールを実施し、労働災害発生防止の注意喚起を図る。

これらの対策のほか、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。

労働災害が増加傾向にある第三次産業については、安全推進者の配置やリスクアセスメントの普及を通じて、転倒災害防止対策や腰痛予防対策など、企業の自主的な安全衛生活動の促進を図る。

製造業については、機械災害防止のため、「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」に基づき、リスクアセスメント普及促進を図る。

建設業については、死亡災害が増加し、墜落・転落災害が後を絶たないため、高所作業における墜落防止措置の徹底及び墜落制止用器具（フルハーネス型）、保護帽の着用徹底を図る。

林業については、伐木作業時の死亡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」に基づく基本的な安全対策の徹底を図る。

道路貨物運送業については、「荷役作業の安全対策ガイドライン」に基づく安全対策の徹底を図る。

なお、令和４年度は第１３次労働災害防止計画の最終年度となることから、当該期間の発生状況等を取りまとめ、分析を行い、災害防止に係る施策を樹立して次期第１４次労働災害防止計画に反映させ、一層の災害防止を図る。

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

高年齢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、医師による面接指導やストレスチェック制度をはじめとする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、中小企業・小規模事業場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、産業医等の産業保健関係者や事業者向けの研修のほか、地域産業保健センターによる小規模事業場への医師等の訪問支援、（独）労働者健康安全機構によるストレスチェック助成金等について周知する。

エ 新たな化学物質規制の周知、石綿ばく露防止対策の徹底

「職場における化学物質等の管理のあり方に関する検討会報告書」を踏まえ、現在検討中の新たな化学物質規制に係る労働安全衛生関係法令について、その円滑な実施のための周知を図る。

金属アーク溶接等作業で発生する溶接ヒュームのばく露防止対策をはじめ改正特定化学物質障害予防規則の周知指導を行うとともに、フィットテストの円滑な施行に向けた支援等を行う。

建築物等の解体・改修作業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月に改正された石綿障害予防規則に基づく措置として、建築物石綿含有建材調査者講習の受講奨励、石綿事前調査結果報告システムによる事前調査結果等の報告や石綿除去等作業時におけるばく露防止措置の徹底、及びリフォーム等を含む発注者への制度の周

知を図る。

(5) 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には、事業場に対する請求勧奨等を確実に実施する。

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等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。

(6) 総合的なハラスメント対策の推進

令和4年4月1日から、中小企業においてもパワーハラスメント防止措置が義務化されたことを踏まえ、パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント等職場におけるハラスメント防止措置を講じていない事業主に対し厳正な指導を実施すること等により法の履行確保を図る。

就職活動中の学生等に対するハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為いわゆるカスタマーハラスメントについては、事業主に対して、ハラスメント防止指針に基づく「望ましい取組」の周知徹底を図り、自主的な取組を促す。

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。

(7) 総合労働相談に対する適切な対応

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、県内全監督署に「総合労働相談コーナー」を設置し、総合労働相談員によるきめ細かな相談対応を行う。

また、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。

なお、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を行うとともに、法違反の場合は是正指導を行う。

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。

2 賃金の引上げに向けた生産性向上等の推進

(1) 賃金の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・賃金の引上げのため、生産性向上に取り組む中小企業・小規模事業主に対し、業務改善助成金の活用促進による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」において、生産性向上等に取り組む事業者等に対して支援を行う。

また、他省庁及び関係機関における賃金引上げに資する助成制度等の活用についても、引き続き周知を図る。

(2) 最低賃金制度の適切な運営

最低賃金制度は、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、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雇用動向などを的確に把握し、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。

(3) 未払賃金立替払の確実・迅速な実施

企業倒産に伴い賃金が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。

(4) 家内労働対策の推進等

家内労働対策については、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 治療と仕事の両立支援

(1) 治療と仕事の両立支援に関する取組の促進

ア ガイドライン等の周知啓発

産保センターと連携して、あらゆる機会をとらえ、「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、周知を図る。

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、地域の両立支援に係る取組の一層の促進を図る。

(2) トライアングル型サポート体制の構築

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、岩手県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、ハローワークとがん診療連携拠点病院等が連携し、がん患者等に対する就労支援を引き続き実施する。

4 柔軟な働き方がしやすい環境整備

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定着促進を図るため、「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」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。

令和4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(6/5)	○ 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	○ 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) ○ 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) ○ 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(26日) ○ 「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	○ 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(31日)	○ 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(1日・29日) ○ 年休取得促進(夏季休暇)	○ 記者懇談会(30日)	○ 記者懇談会(30日)
労働基準部	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 ○ 労働基準分科会		○ 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)	○ 署・所長合同会議基準分科会 ○ 地方労働基準監察		○ 地方労働基準監察 ○ 司法協議会
	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・担当者研修 ○ 安全衛生主務課長会議 ○ 安全衛生業務担当者会議	○ 建設工事関係者連絡会議	○ 安全運転管理者講習(6～12月) ○ 健康管理手帳交付者に対する健康診断(じん肺、石棉、コールタル(～8月)) ○ 全国安全週間準備期間 ○ 岩手県地域両立支援推進チーム会議	○ 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	○ 登録教官機関、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(盛岡) ○ 岩手県産業安全衛生大会(9/28) ○ 安全衛生業務指導 ○ 全国労働衛生週間準備期間
	賃金室 ○ 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	○ 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	○ 岩手地方最低賃金審議会 ○ 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
職業安定部	職業安定課 ○ 岩手労働関係連絡調整会議職業安定分科会 ○ 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		○ 雇用保険業務監察 ○ 生保事業担当者研修会
	需調室 ○ 北上市雇用対策協定運営協議会					
	訓練室 ○ 北上市雇用対策協定運営協議会		○ 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 ○ 第1回岩手県在籍型出向等支援協議会	○ 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
総務部	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	○ 国家公務員倫理月間 ○ ハラスメント防止週間(12/5～9)	○ 永年勤続職員表彰 ○ 庶務会計内部監査指導	○ 労働基準監督官・厚生労働事務官採用試験説明会(2～3月)	○ 出納官吏等定時検査(3/31) ○ 辞令伝達交付式(3/31) ○ 庶務会計主務課長・担当者会議
	労働保険徴収室 ○ 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	○ 労働保険未手続事業一掃強化期間 ○ 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) ○ 未手続事業一掃対策協議会(第3回)
雇用環境・均等室	○ 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(28日)	○ 岩手地方労働審議会(上) ○ しわ寄せ防止キャンペーン月間 ○ 記者懇談会(29日)	○ 運営方針策定会議(中) ○ 記者懇談会(27日) ○ 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(31日)	○ 岩手労働関係連絡調整会議(中)(知事懇談会) ○ 広報委員会(下)	○ 記者懇談会(3日・31日) ○ 岩手地方労働審議会(中) ○ 年休取得促進(春季)
	監督課 ○ 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 ○ 岩手地方労働審議会労働災害防止部会	○ 最賃監督	○ 最賃監督 ○ 監督署長会議 ○ 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 ○ 全国労働衛生週間(10/1～7)	○ 年末年始無災害運動準備期間	○ 年末年始無災害運動(12/1～) ○ 東北6局局長・ハロー ○ 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
	賃金室 ○ 岩手地方最低賃金審議会	○ 家内労働概況調査				○ 岩手地方最低賃金審議会
労働基準部	労災補償課 ○ 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)
	職業安定課 ○ 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 ○ 職業安定所長会議
職業安定部	需調室 ○ 岩手県地域訓練協議会(第1回)	○ 北海道・東北ブロック需給調整事業担当者会議	○ 派遣元事業所セミナー		○ 労働者派遣事業適正運営協力員会議	○ 全国需給調整事業担当部課(室)長会議
	訓練室 ○ 岩手県における「外国人雇用状況」の届出状況	○ 訓練実施機関向け就職支援スキルアップセミナー	○ 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	○ 第2回岩手県在籍型出向等支援協議会	○ 岩手県地域訓練協議会(第2回)	
職業安定部	職業対策課 ○ 岩手県における「外国人雇用状況」の届出状況	○ 精神障害者雇用トータルサポーター経験交流会	○ 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	○ 第2回岩手県在籍型出向等支援協議会	○ 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 ○ 岩手県雇用対策協定運営協議会

令和4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(26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)	○報道関係記者懇談会(30日)	○報道関係記者懇談会(30日)	○報道関係記者懇談会(28日)
総務課							
労働保険徴収室		○令和4年度労働保険年度更新等 手続(6月1日～7月12日) <6月>					○労働保険未手続 事業一掃強化期間 <11月>
雇用環境・均等室	○令和4年度行政運営方針 ○地方労働審議会開催状況(継続)		○令和3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3年定期監督指導結果			○令和3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3年(1月～12月)労働災害発生状況(確定)	○熱中症防止対策	○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(9/28))		
賃金室				○県最賃改正諮問に係る広報	○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4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4年度目標設定)	○令和5年3月新規高卒予定者対象求人の受理状況	○令和4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3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		○外国人労働者問題啓発月間 <6月> ○令和4年度北上市雇用対策協定事業計画 ○令和4年度岩手県雇用対策協定事業計画 ○第1回岩手県在籍型出向等支援協議会<6月>					

※ 「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(29日)	○報道関係記者懇談会(27日)	○報道関係記者懇談会(31日)		○報道関係記者懇談会(3日・31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							○電子申請の利用促進
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	○局長によるベストプラクティス企業訪問	○外国人技能実習生の実習実施機関に対する令和3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>	○東北6局局長パトロール				○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4年高年齢者雇用状況報告結果	○令和4年障害者雇用状況報告結果 ○第2回岩手県在籍籍出向等支援協議会<1月>	○岩手県における「外国人雇用状況」の届出状況				