

# 令和6年度 主要重点施策の上半期における実施状況等

～ 令和6年度 第1回岩手地方労働審議会資料 ～

1 誰もが働きやすい職場づくり	2～17
2 ハローワークの支援の充実、円滑な労働移動等の推進	18～24
3 多様な人材の活躍支援	25～33
4 広報の取組みについて	34

注) 1 表の右肩の丸で囲んだ数字は、「令和6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、令和6年9月末現在の数値。  
(年度：令和6年4～9月、年：令和6年1～9月、累計：起算時点～令和6年9月)

注) 3 年度目標を【】で記載。

## 岩手労働局

# 1 誰もが働きやすい職場づくり

## 1 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

#### 業務改善助成金申請状況

	令和6年度 9月末	令和5年度 9月末	(参考) 令和5年度計
交付申請件数	142	80	280
交付決定件数	75	46	242

- 岩手県・岩手労働局における事業主に対する支援策について（リーフレット）  
—（R6年9月改訂版）

- 業務改善助成金（R6年10月改訂版）

岩手県・岩手労働局における事業主に対する支援策について  
(令和6年9月改訂版)

1. 最低賃金・賃上げを行う場合の支援策

- 業務改善助成金** 【助成対象】生産性向上取組の推進
  - ・事業場内で最低賃金時給を30円以上引上げ、生産性向上に資する設備投資等を行う。中小企業・小規模事業者は、その設備投資等に要した費用の一部を助成。
- キーマンアップ助成金** 【助成対象】経営者、経営者支援、経営者研修の推進
  - ・有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者といった、いわゆる正規労働者に対して、正社員化、賃金引上げ、社会保険の適用等の処遇改善の取組を実施した事業主に助成。
- 専門の相談窓口** 【助成対象】賃上げ支援のための相談センター
  - ・事業主からの賃金引上げに向けた経営・労務管理に関する相談に対して、専門知識による無料相談と専門家の派遣を実施。
  - ・厚生労働省では経済産業省・中小企業庁と連携し、最低賃金の引上げに伴い、影響を受ける中小企業に対する支援を実施しています。各種申請補助金の申請や関連する相談窓口がわかる「リーフレット」については、各担当窓口から厚生労働省ホームページよりアクセス・ダウンロードできます。

2. 生産性向上の取組を行う場合の支援策

- 働き方改善推進支援助成金** 【助成対象】生産性向上取組の推進
  - ・職場環境の改善、労働時間・過労防止に向けた取組を行い、生産性向上や業務効率化の取組を推進する中小企業・小規模事業者。その取組を助成。申請書類の提出が完了後、労働時間削減、労務管理支援コース、労務管理インストラクターコース、夜間作業支援コース、の全4コース。
- 人材開発支援助成金** 【助成対象】生産性向上取組の推進
  - ・雇用する労働者に対し、雇用・就業・人材開発支援を促進するための取組を推進する事業主。研修経費や研修期間中の賃金の一部等を助成。「人材育成支援コース」、「人への投資促進コース」、「事業展開・スキルアップ支援コース」等の3つのコースで構成。

賃金引上げ  
業務改善助成金  
申請期間 10/12/27まで

どのような助成金？

助成額最大30%  
申請期間 10/12/27まで

要件を確認

1. 申請
2. 審査
3. 決定
4. 助成
5. 報告

ご相談に確認いただきたいポイント

1. 申請先

2. 申請内容

3. 申請書類

4. 申請期間

5. 申請料

6. 申請書

7. 申請書

8. 申請書

9. 申請書

10. 申請書

11. 申請書

12. 申請書

13. 申請書

14. 申請書

15. 申請書

16. 申請書

17. 申請書

18. 申請書

19. 申請書

20. 申請書

21. 申請書

22. 申請書

23. 申請書

24. 申請書

25. 申請書

26. 申請書

27. 申請書

28. 申請書

29. 申請書

30. 申請書

31. 申請書

32. 申請書

33. 申請書

34. 申請書

35. 申請書

36. 申請書

37. 申請書

38. 申請書

39. 申請書

40. 申請書

41. 申請書

42. 申請書

43. 申請書

44. 申請書

45. 申請書

46. 申請書

47. 申請書

48. 申請書

49. 申請書

50. 申請書

51. 申請書

52. 申請書

53. 申請書

54. 申請書

55. 申請書

56. 申請書

57. 申請書

58. 申請書

59. 申請書

60. 申請書

61. 申請書

62. 申請書

63. 申請書

64. 申請書

65. 申請書

66. 申請書

67. 申請書

68. 申請書

69. 申請書

70. 申請書

71. 申請書

72. 申請書

73. 申請書

74. 申請書

75. 申請書

76. 申請書

77. 申請書

78. 申請書

79. 申請書

80. 申請書

81. 申請書

82. 申請書

83. 申請書

84. 申請書

85. 申請書

86. 申請書

87. 申請書

88. 申請書

89. 申請書

90. 申請書

91. 申請書

92. 申請書

93. 申請書

94. 申請書

95. 申請書

96. 申請書

97. 申請書

98. 申請書

99. 申請書

100. 申請書

101. 申請書

102. 申請書

103. 申請書

104. 申請書

105. 申請書

106. 申請書

107. 申請書

108. 申請書

109. 申請書

110. 申請書

111. 申請書

112. 申請書

113. 申請書

114. 申請書

115. 申請書

116. 申請書

117. 申請書

118. 申請書

119. 申請書

120. 申請書

121. 申請書

122. 申請書

123. 申請書

124. 申請書

125. 申請書

126. 申請書

127. 申請書

128. 申請書

129. 申請書

130. 申請書

131. 申請書

132. 申請書

133. 申請書

134. 申請書

135. 申請書

136. 申請書

137. 申請書

138. 申請書

139. 申請書

140. 申請書

141. 申請書

142. 申請書

143. 申請書

144. 申請書

145. 申請書

146. 申請書

147. 申請書

148. 申請書

149. 申請書

150. 申請書

151. 申請書

152. 申請書

153. 申請書

154. 申請書

155. 申請書

156. 申請書

157. 申請書

158. 申請書

159. 申請書

160. 申請書

161. 申請書

162. 申請書

163. 申請書

164. 申請書

165. 申請書

166. 申請書

167. 申請書

168. 申請書

169. 申請書

170. 申請書

171. 申請書

172. 申請書

173. 申請書

174. 申請書

175. 申請書

176. 申請書

177. 申請書

178. 申請書

179. 申請書

180. 申請書

181. 申請書

182. 申請書

183. 申請書

184. 申請書

185. 申請書

186. 申請書

187. 申請書

188. 申請書

189. 申請書

190. 申請書

191. 申請書

192. 申請書

193. 申請書

194. 申請書

195. 申請書

196. 申請書

197. 申請書

198. 申請書

199. 申請書

200. 申請書

201. 申請書

202. 申請書

203. 申請書

204. 申請書

205. 申請書

206. 申請書

207. 申請書

208. 申請書

209. 申請書

210. 申請書

211. 申請書

212. 申請書

213. 申請書

214. 申請書

215. 申請書

216. 申請書

217. 申請書

218. 申請書

219. 申請書

220. 申請書

221. 申請書

222. 申請書

223. 申請書

224. 申請書

225. 申請書

226. 申請書

227. 申請書

228. 申請書

229. 申請書

230. 申請書

231. 申請書

232. 申請書

233. 申請書

234. 申請書

235. 申請書

236. 申請書

237. 申請書

238. 申請書

239. 申請書

240. 申請書

241. 申請書

242. 申請書

243. 申請書

244. 申請書

245. 申請書

246. 申請書

247. 申請書

248. 申請書

249. 申請書

250. 申請書

251. 申請書

252. 申請書

253. 申請書

254. 申請書

255. 申請書

256. 申請書

257. 申請書

258. 申請書

259. 申請書

260. 申請書

261. 申請書

262. 申請書

263. 申請書

264. 申請書

265. 申請書

266. 申請書

267. 申請書

268. 申請書

269. 申請書

270. 申請書

271. 申請書

272. 申請書

273. 申請書

274. 申請書

275. 申請書

276. 申請書

277. 申請書

278. 申請書

279. 申請書

280. 申請書

281. 申請書

282. 申請書

283. 申請書

284. 申請書

285. 申請書

286. 申請書

287. 申請書

288. 申請書

289. 申請書

290. 申請書

291. 申請書

292. 申請書

293. 申請書

294. 申請書

295. 申請書

296. 申請書

297. 申請書

298. 申請書

299. 申請書

300. 申請書

301. 申請書

302. 申請書

303. 申請書

304. 申請書

305. 申請書

306. 申請書

307. 申請書

308. 申請書

309. 申請書

310. 申請書

311. 申請書

312. 申請書

313. 申請書

314. 申請書

315. 申請書

316. 申請書

317. 申請書

318. 申請書

319. 申請書

320. 申請書

321. 申請書

322. 申請書

323. 申請書

324. 申請書

325. 申請書

326. 申請書

327. 申請書

328. 申請書

329. 申請書

330. 申請書

331. 申請書

332. 申請書

333. 申請書

334. 申請書

335. 申請書

336. 申請書

337. 申請書

338. 申請書

339. 申請書

340. 申請書

341. 申請書

342. 申請書

343. 申請書

344. 申請書

345. 申請書

346. 申請書

347. 申請書

348. 申請書

349. 申請書

350. 申請書

351. 申請書

352. 申請書

353. 申請書

354. 申請書

355. 申請書

356. 申請書

357. 申請書

358. 申請書

359. 申請書

360. 申請書

361. 申請書

362. 申請書

363. 申請書

364. 申請書

365. 申請書

366. 申請書

367. 申請書

368. 申請書

369. 申請書

370. 申請書

371. 申請書

372. 申請書

373. 申請書

374. 申請書

375. 申請書

376. 申請書

377. 申請書

378. 申請書

379. 申請書

380. 申請書

381. 申請書

382. 申請書

383. 申請書

384. 申請書

385. 申請書

386. 申請書

387. 申請書

388. 申請書

389. 申請書

390. 申請書

391. 申請書

392. 申請書

393. 申請書

394. 申請書

395. 申請書

396. 申請書

397. 申請書

398. 申請書

399. 申請書

400. 申請書

401. 申請書

402. 申請書

403. 申請書

404. 申請書

405. 申請書

406. 申請書

407. 申請書

408. 申請書

409. 申請書

410. 申請書

411. 申請書

412. 申請書

413. 申請書

414. 申請書

415. 申請書

416. 申請書

417. 申請書

418. 申請書

419. 申請書

420. 申請書

421. 申請書

422. 申請書

423. 申請書

424. 申請書

425. 申請書

426. 申請書

427. 申請書

428. 申請書

429. 申請書

430. 申請書

431. 申請書

432. 申請書

433. 申請書

434. 申請書

435. 申請書

436. 申請書

437. 申請書

438. 申請書

439. 申請書

440. 申請書

441. 申請書

442. 申請書

443. 申請書

444. 申請書

445. 申請書

446. 申請書

447. 申請書

448. 申請書

449. 申請書

450. 申請書

451. 申請書

452. 申請書

453. 申請書

454. 申請書

455. 申請書

456. 申請書

457. 申請書

458. 申請書

459. 申請書

460. 申請書

461. 申請書

462. 申請書

463. 申請書

464. 申請書

465. 申請書

466. 申請書

467. 申請書

468. 申請書

469. 申請書

470. 申請書

471. 申請書

472. 申請書

473. 申請書

474. 申請書

475. 申請書

476. 申請書

477. 申請書

478. 申請書

479. 申請書

480. 申請書

481. 申請書

482. 申請書

483. 申請書

484. 申請書

485. 申請書

486. 申請書

487. 申請書

488. 申請書

489. 申請書

490. 申請書

491. 申請書

492. 申請書

493. 申請書

494. 申請書

495. 申請書

496. 申請書

497. 申請書

498. 申請書

499. 申請書

500. 申請書

#### 上期における実施状況

- 県内事業場921社にダイレクトメールを発送し、直接的な周知活動を行うとともに、最低賃金引上げの周知に併せ、要請文書及び労働局独自リーフレット等の送付により周知広報を行った。

#### 下期への対応

- 労働局と岩手県の支援制度等をまとめた「岩手県・岩手労働局における事業主に対する支援策について」（リーフレット）を作成し、双方の幹部等が経営者団体、商工団体、労働組合を訪問し周知要請を行う。また、ハローワーク幹部が各自治体を訪問し周知要請を行う。
- 制度の活用促進のため、関係団体に周知協力依頼の文書要請を行う。
- 引き続き助成金の活用について周知するとともに、各種会合等の機会をとらえ、制度説明及び周知に努める。
- 最低賃金引上げに関する当局所掌の支援制度（助成金制度等）の他、中小企業庁・よろず支援拠点等と連携した周知広報等を行う。

# 1 誰もが働きやすい職場づくり

## 1 賃金の引上げに向けた生産性向上等の推進

P 7

### (2) 「年収の壁」を意識せず働くことができる職場づくり

- 「年収の壁・支援強化パッケージ」に基づきキャリアアップ助成金「社会保険適用時処遇改善コース」や「正社員化コース」の活用勧奨等
- 職務分析・職務評価の導入支援、職務給導入や配偶者手当見直しの推奨

キャリアアップ助成金(社会保険適用時処遇改善コース)の周知・利用促進

	令和6年度 9月末	令和5年度 9月末	(参考) 令和5年度計
計画届受理件数	43		73

※キャリアアップ助成金(社会保険適用時処遇改善コース)は令和5年10月新設

#### 上期における実施状況

- 年収の壁を意識せず働くことのできる環境づくりの後押しとして、「年収の壁・支援強化パッケージ」をHPに掲載し、キャリアアップ助成金や配偶者手当の見直しについて周知を行うとともに、年金事務所主催の講習会（5市町村13回開催）において、キャリアアップ助成金の社会保険適用時処遇改善コースや正社員化コース等と配偶者手当の見直しについて説明を行った。
- 10月の社会保険適用拡大に向けて、キャリアアップ助成金の活用促進のため、市町村へ周知協力依頼の文書要請を行った。
- 下期以降に、岩手働き方改革推進支援センターが行う「職務分析・職務評価」のコンサルティングの実施に向けて、事業場の選定を行った。

キャリアアップ助成金（R6年4月版）



#### 下期への対応

- 「年収の壁・支援強化パッケージ」として、キャリアアップ助成金や配偶者手当の見直し等についてHPへの掲載等による周知により引き続き活用促進に努める。
- 関係団体への協力依頼及びラジオによる広報実施予定。
- 岩手働き方改革推進支援センターの専門家による「職務分析・職務評価」の導入支援を行うとともに、コンサルティングを通じて、職務給の導入や配偶者手当の見直しを働きかける。

# 1 誰もが働きやすい職場づくり

## 1 賃金の引上げに向けた生産性向上等の推進

P7

### (3) 最低賃金制度の適切な運営

### (4) 未払賃金立替払の確実・迅速な実施

#### 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。加えて、バス車内広告による広報を行った。

#### 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7年1月から3月までの間に最賃監督を実施する。

必ずチェック!  
**最低賃金!**

働く人と雇う人のための  
ルールです!

岩手県 最低賃金

令和6年  
10月27日から  
適用額

**952円**

前年比  
59円  
UP

最低賃金とは、働くすべての人に賃金の最低額を保障する制度です。

最低賃金に関するお問い合わせは、近所労働局長または最賃の完備品店や労務センターへ

賃金引上げ特設ページ

中小企業家連盟の皆さんへ  
最賃改定  
お知らせ

厚生労働省

# 1 誰もが働きやすい職場づくり

## 1 賃金の引上げに向けた生産性向上等の推進

P 7~8

### (5) 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「安全衛生の好事例集」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。
- 家内労働委託者あて「岩手の最低工賃（最低工賃金額表）」を送付し、岩手県既製洋服製造業最低工賃（令和4年6月1日改正）及び岩手県電気機械器具製造業最低工賃（令和3年6月1日改正）について、周知広報を行った。



#### 下期への対応

- 「岩手県電気機械器具製造業最低工賃」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。

# 1 誰もが働きやすい職場づくり

## 2 安全で健康に働くことができる環境づくり

P8~10

### (1) 長時間労働の抑制

#### ○働き方改革推進支援助成金

	令和6年度 9月末		令和5年度 9月末		(参考) 令和5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	14	11	12	9	21	21
勤務間インターバル 導入コース	0	0	0	0	1	1
団体推進コース	7	7	4	4	5	5
業種別課題対応コー ス(新規)	7	7	—	—	—	—

#### ○岩手働き方改革推進支援センターの活動

岩手働き方改革 推進支援センター		
活動内容	令和6年度 9月末	令和5年度 9月末
個別訪問支援	266 【440】	170
セミナー	21 【40】	22
電話等の相談	313 【480】	318

10月は「年次有給休暇  
取得促進期間」です。

年次有給休暇を上手に活用し  
働き方・休み方を見直しましょう

●「年次有給休暇の計画的付与制度」を導入しましょう。  
●年次有給休暇付与計画表による個人別付与方式を  
活用すれば休暇の分散化にもつながります。

厚生労働省 | 都道府県労働局 | 労働基準監督署

#### 上期における実施状況

- 働き方改革推進支援助成金について、岩手労働局HPへの掲載や県内事業場にダイレクトメールの送付と各種セミナーによる周知。さらに、岩手働き方改革推進支援センターを通じた利用勧奨などにより、助成金制度の活用促進を図った。
- 年次有給休暇取得促進期間(10月)に向け、各市町村、団体等にポスター等を送付し、周知・広報を行った。
- 岩手働き方改革推進支援センターでは、窓口相談や訪問支援の他、HP等による周知広報、セミナーなど、創意工夫した活動を展開した。

#### 下期への対応

- 助成金制度については、引き続き制度の周知を行い活用促進に努める。
- 引き続き、年次有給休暇の促進に向け、周知広報を図る。
- 岩手働き方改革推進支援センター事業については、対面式セミナーや、参加者相互の課題解決を目的としたワークショップの開催、相談や訪問への継続的な支援及び事業主へのフォローアップ等、引き続ききめ細かな支援による活動を展開する。

# 1 誰もが働きやすい職場づくり

## 2 安全で健康に働くことができる環境づくり

P8~10

### (1) 長時間労働の抑制

#### ●上期の監督実績

(年度：9月末)

	監督件数	違反件数	違反率
全 体	514	333	64.8%
長時間労働対策	47	35	74.5%
労災請求	4	2	50.0%
労働条件確保対策	160	99	61.9%

#### ●支援業務

(年度：9月末)

	回数
支援業務	109
発荷主要請	51
着荷主要請	17
元請運送事業者要請	7



#### 上期における実施状況

- 令和6年度は、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。
- 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。
- 荷主対策チームにおいて、発着荷主等への要請を行った。
- 上限規制適用猶予業種等であった事業場に対し労働時間等説明会及び支援業務を行った。
- 監督指導において、年次有給休暇の取得促進等について確認を行い必要な指導(41件)を行った。
- 36協定届出事業場に対する窓口指導(111件)のほか、36協定未届事業場等に対する相談支援等を実施した。

#### 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、年次有給休暇の取得促進等に係る指導を実施するほか、36協定届出事業場等に係る窓口指導等を実施する。
- 引き続き、発着荷主等への要請を行う。
- 働き方改革関連法に関して、自動車運転者、医師、建設業等に係る時間外労働の上限規制の周知については、「労働時間相談・支援班」等による積極的な訪問支援や集中的な説明会等を引き続き実施する。
- 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(11/14)、全国一斉過重労働解消相談ダイヤル(11/2)等を実施する。

# 1 誰もが働きやすい職場づくり

## 2 安全で健康に働くことができる環境づくり

P 10~11

### (2) 労働条件の確保・改善対策

#### ● 上期の監督実績 (特定分野) (年度: 9月末)

上半期の監督実績	監督件数	違反件数	違反率
自動車運転者 (適正化指導員個別指導)	24 (29)	18 (-)	75.0%
外国人・実習生	6	6	100.0%
安全衛生対策	263	166	63.1%

※1パートナーシップによる価値創造のための転嫁円滑政策パッケージ、※2公正取引委員会・中小企業庁・国土交通省

#### ● パートナーシップパッケージ※1関係 (年度: 9月末)

内 容	件数
「賃金引上げに向けた取組」交付	431
公正取引委員会等への通報※2 (確認シート交付)	0 (144)



#### 上期における実施状況

- 基本的な労働条件確保に向けた監督指導を実施した。
- 外国人・技能実習生、自動車運転者等、特定分野における労働条件確保対策などの監督指導を実施した。
- 工場、建設現場等における機械・設備や化学物質、作業環境等の安全衛生対策の状況を主眼にした監督指導を実施した。
- パートナーシップパッケージに基づいて、賃金引上げに向けた環境整備、「買ったたき」等が疑われる事案に係る通報制度の周知等を行った。
- 学生を対象とした労働法令セミナーを実施した。

#### 下期への対応

- 引き続き、特定労働分野を含め、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及び安全衛生対策に係る監督指導を実施するほか、労災かくし事案については、司法処分も含め厳正に対処する。
- 中小企業等が賃上げの原資を確保できるよう、パートナーシップパッケージに基づいて確実な取組を行うとともに、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。
- 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」、「確かめよう労働条件」等を周知する。



# 1 誰もが働きやすい職場づくり

## 2 安全で健康に働くことができる環境づくり

P11~14

### (3) 14次防を踏まえた労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備

災害防止計画期間中の労働災害による休業4日以上之死傷者数

	第13次労働災害防止計画					第14次労働災害防止計画				
	H30	R元	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8	R9
死傷者数	934 (1,351)	915 (1,377)	893 (1,346)	992 (1,478)	1,058 (1,515)	972 (1,442)	880			
新型コロナ数	0 (0)	0 (0)	0 (12)	19 (52)	221 (1,219)	246 (341)	223			
死亡	13 (16)	6 (8)	8 (16)	13 (23)	16 (21)	7 (11)	8			

※上段：各年9月末の速報値  
下段：年間確定値

### 8つの重点対策

①	自発的に安全衛生対策に取り組むための意識啓発 社会的に評価される環境整備、災害情報の分析強化、DXの推進	⑤	個人事業者等に対する安全衛生対策の推進
②	労働者の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進	⑥	業種別の労働災害防止対策の推進 陸上貨物運送事業、建設業、製造業、林業
③	高齢労働者の労働災害防止対策の推進	⑦	労働者の健康確保対策の推進 メンタルヘルス、過重労働、産業保健活動
④	多様な働き方への対応や外国人労働者等の労働災害防止対策の推進	⑧	化学物質等による健康障害防止対策の推進 化学物質、石綿、粉じん、熱中症、騒音、電離放射線

# 1 誰もが働きやすい職場づくり

## 2 安全で健康に働くことができる環境づくり

P11~14

### ○ 14次防の進捗状況

重点対策番号	アウトプット指標	アウトカム指標
②	転倒防止対策(ハード・ソフト両面)に取り組む事業場の割合を50%以上とする	転倒災害における死傷年千人率の増加に歯止めをかける
	R5年：53.7%	R4年：0.78      R5年：0.72
	卸小売業、医療福祉業の非正規労働者への安全衛生教育の実施率を80%以上とする	転倒災害における平均休業日数を40日以下とする
③	ノーリフトケアを導入している介護事業場の割合を増加させる	社会福祉施設における腰痛の死傷年千人率を減少させる※2
	R5年：53.8%	R4年：38日      R5年：39日
④	エイジフレンドリーガイドラインに基づく取組を実施する事業場の割合を50%以上とする	60歳以上の死傷年千人率の増加に歯止めをかける
	R5年：75.1%	R4年：2.69      R5年：2.71
④	母国語による外国人労働者向け労働災害防止の教育を行っている事業場の割合を50%以上とする	外国人労働者の死傷年千人率を全体平均以下とする
	R5年：60.9%	R5年 全体：2.38      外国人：3.67

※ 死傷年千人率に使用している労働者数は、令和2年の国勢調査による従事労働者数を使用している。従事労働者数には事業主等が含まれている。  
 ※2 令和2年の国勢調査において社会福祉施設の労働者数を公表していないため、医療・社会福祉の従事労働者数を使用している。災害件数も同様に医療・社会福祉としている

# 1 誰もが働きやすい職場づくり

## 2 安全で健康に働くことができる環境づくり

P11~14

重点対策番号	アウトプット指標	アウトカム指標
⑥	荷役作業ガイドラインに基づく措置を実施する陸運事業者等の割合を45%以上とする	陸上貨物運送事業の労働災害を5%以上減少させ130人以下とする
	R5年：69.3%	R4年：145人 R5年：144人 -0.7% (R6年：92人)
	墜落・転落防止リスクアセスメントに取り組む建設事業場の割合を85%以上とする	建設業の死亡者数を15%以上減少させ5人以下とする
	R5年：59.7%	R4年：6人 R5年：3人 -50.0% (R6年：5人)
	機械によるはさまれ・巻き込まれ防止対策に取り組む製造業の事業場の割合を60%以上とする	製造業における機械によるはさまれ・巻き込まれによる死傷者数を5%以上減少させる
	R5年：40.3%	R4年：45人 R5年：32人 -28.9% (R6年：21人)
	チェーンソー伐木ガイドラインに基づく措置を実施する林業事業場の割合を50%以上とする	林業の死亡者数を15%以上減少させる
R5年：70.0%	R4年：3人 R5年：2人 -33.3% (R6年：2人)	
⑧	熱中症災害防止のために暑さ指数を把握し活用している事業場の割合を増加させる	熱中症による死傷者数の増加率を第13次防の期間と比較して減少させる
	R5年：41.0%	第13次防の期間：57人 第14次防の期間：35人 (R5年：25人(R6年：10人))

※ (R6年：○人) は、9月末現在の速報値による。

# 1 誰もが働きやすい職場づくり

## 2 安全で健康に働くことができる環境づくり

P11~14

**岩手労働局 第14次労働災害防止計画**

令和5年4月1日から令和10年3月31日

8つの重点対策

- 1 自然的に安全衛生対策に取り組むための意識啓発
- 2 労働者の安全行動に促す労働災害防止対策の推進
- 3 高年齢労働者の労働災害防止対策の推進
- 4 多様な働き方への対応や外国人労働者等の労働災害防止対策の推進
- 5 個人作業等における安全衛生対策の推進
- 6 農林業の労働災害防止対策の推進
- 7 労働者の健康増進対策の推進
- 8 化学物質等による健康増進対策の推進

※ 労働災害の発生防止に関する取組についてはこちらをご覧ください  
<https://www.rkyo.labour.go.jp/press/14th-plan.html>

みんなの安全を、みんなで守り合う。

**SAFE**  
コンソーシアム  
— TEAM GOOD SAFE —

SAFEコンソーシアムについて  
 全てのステークホルダーが互いに安全で健康に働くことのできる、労働現場の改善を目指す取組の推進を目的とするコンソーシアムを設立しました。

SAFEコンソーシアムポータルサイト  
<https://www.safe-union.jp/>

厚生労働省

**Safer Action For Employees**

「従業員の幸せのためのSAFEコンソーシアム」として、全てのステークホルダーが一丸となり、働く人、全ての人の幸せのために、安全で健康に働くことのできる労働現場の改善のための取組を進めています。

コンソーシアムの趣旨・目的  
 労働現場の改善に向けた取組を推進し、働く人、全ての人の安全で健康に働くことのできる労働現場の改善を目指す取組を推進し、労働現場の改善を目指す取組の推進を目的とするコンソーシアムを設立しました。

加盟メリット  
 ■ 労務管理の強化  
 ■ 労働者の安全意識の向上  
 ■ 労働者の健康増進の推進

加盟  
 ■ 労働現場の改善に向けた取組の推進  
 ■ 労働者の安全意識の向上  
 ■ 労働者の健康増進の推進

SAFEワード シンボルマーク 労働現場

(令和6年7月林業労働災害防止合同安全パトロール)

IBC岩手放送 ニュース テレビ ラジオ アナウンサー イベント WEBメディア サイトマップ

労災事故を減らすため林業現場を視察し、事故防止対策を確認  
 森林労働災害防止パトロール

2024年7月4日(木) 19:00

### 上期における実施状況

- 死亡災害の減少がみられない林業について、行政機関災害防止団体による「岩手県内における林業労働災害の防止に関する連携協定」に基づく林業パトロールを実施。IBC、岩手日報など3報道機関が取材し報道された。
- 災害防止団体と協力して、陸上貨物運送事業においては、安全パトロール等において荷役作業時の災害防止指導を行った。また、建設業においては、安全パトロール等において、高所作業における墜落防止の取組の指導を行った。
- 転倒災害及び腰痛対策として、小売業と社会福祉施設についてそれぞれ協議会を開催し、取組の推進を図った。
- 労働災害における高年齢労働者が占める割合が高まっていることから、局幹部が出席する各種会合の場において、エイジフレンドリー補助金を活用した労働災害防止について要請した。

### 下期への対応

- 第14次防の進捗状況（アウトプット指標）を把握するための点検を実施する
- 年末年始無災害運動を通じた冬季特有災害防止対策及び冬季の転倒災害防止の推進のため、リーフレットを作成し関係機関・団体に配布するとともに、協力を要請する
- 年末年始無災害運動の一環として建設業局長パトロールを実施する。実施に当たっては事前にプレスリリースを行い、報道を要請し、年末年始無災害の機運醸成を図る。

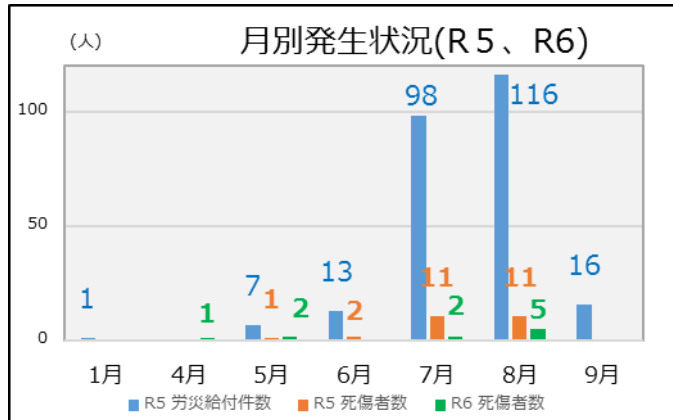
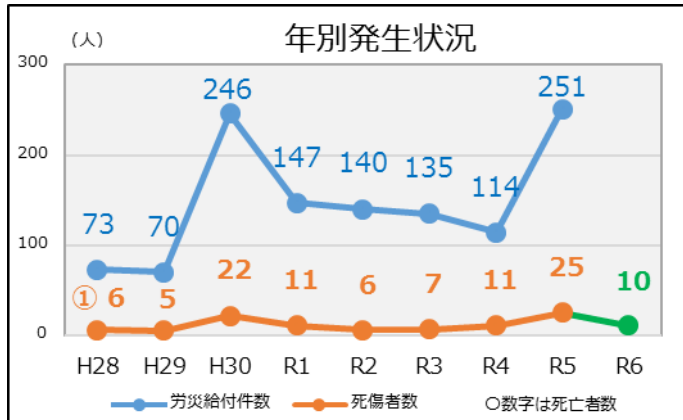
# 1 誰もが働きやすい職場づくり

## 2 安全で健康に働くことができる環境づくり

P11~14

### ○ 労働者の健康確保対策の推進

#### 熱中症の発生状況



※令和6年は9月末現在の速報値



#### 上期における実施状況

- 「STOP!熱中症クールワークキャンペーン」を展開した結果、報道機関が取り上げる機会が増加し、広く周知を図った。
- 協会けんぽと連名により、社会保険被保険者に対しコラボヘルスの取組について文書により周知を図った。
- 岩手県地域両立支援推進チーム会議を開催し、治療と仕事の両立支援の連携と情報共有を図った。

#### 下期への対応

- 岩手県地域両立支援推進チームの活動を通じて引き続き治療と仕事の両立支援ガイドラインの周知を図る。
- 企業に対する治療と仕事の両立支援制度の周知に活用するため両立支援に係る好事例を収集する。
- 14次防の推進を通じ、労働者数50人未満の小規模事業場のストレスチェックの実施率の向上を図る。
- 中小企業・小規模事業場の産業保健を支援するため岩手産業保健総合支援センター及び地域産業保健センターの積極的な活用を図る。

# 1 誰もが働きやすい職場づくり

## 2 安全で健康に働くことができる環境づくり

### (4) 労災保険給付の迅速・適正な処理

#### ● 過労死等事案等に係る迅速かつ適正な労災認定

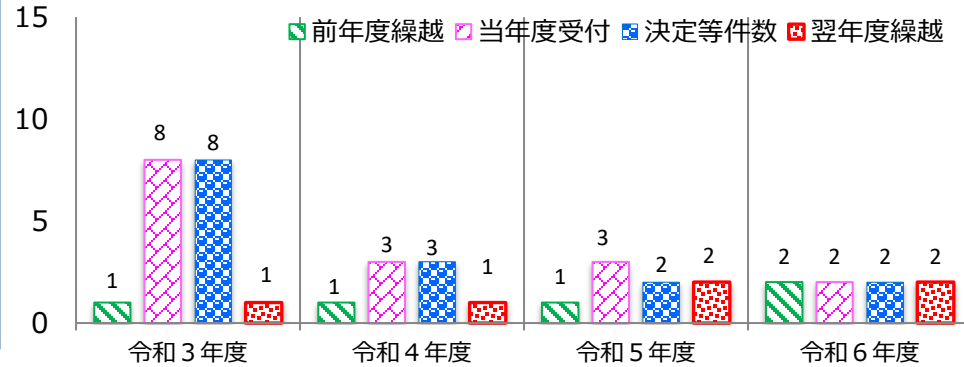
#### 上期における実施状況

- 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、過労死等事案などに係る労災請求が増加した署に対して、局が支援に入り、局・署が連携して組織的な業務処理体制を構築の上認定業務を行った。
- 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。

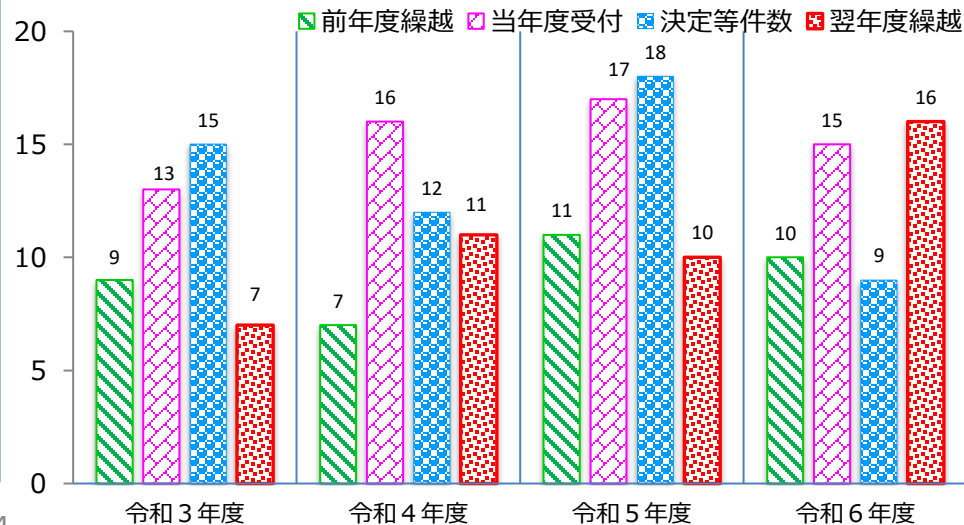
#### 下期への対応

- 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、引き続き、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、労災請求が増加した署に対して局が支援に入るなど、局と署が一体となった組織的な業務処理体制の下、迅速かつ的確な認定業務を行う。
- 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6年度は9月末現在、翌年度繰越は翌月繰越)



精神障害  
(※ 令和6年度は9月末現在、翌年度繰越は翌月繰越)



# 1 誰もが働きやすい職場づくり

## 2 安全で健康に働くことができる環境づくり

P 14~15

### (5) 総合的なハラスメント対策の推進

#### ●男女雇用機会均等法に関する相談状況（9月末現在）

内 容	令和6年度 (件数)	令和5年度 (件数)
セクシュアルハラスメント	42	75
妊娠・出産等ハラスメント	17	27
合 計	59	102

#### ●育児・介護休業法に関する相談状況（9月末現在）

内 容	令和6年度 (件数)	令和5年度 (件数)
育児ハラスメント	15	17
介護ハラスメント	3	12
合 計	18	29

#### ●労働施策総合推進法に関する相談状況（9月末現在）

内 容	令和6年度 (件数)	令和5年度 (件数)
パワハラ防止措置	541	483
その他（相談不利益含）	17	15
合 計	558	498



### 上期における実施状況

- 労働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適切に対応するとともに事業所訪問において法に基づくハラスメント防止措置をするよう助言・指導を実施した。
- ハラスメント防止対策として、職場のハラスメント防止対策事例集を令和6年3月に改訂し、対応例をわかりやすく紹介するなど、積極的に周知を行った。

### 下期への対応

- 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。
- 引き続きハラスメント防止措置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。
- 岩手働き方改革推進支援センターのセミナー等を通じ、引き続きハラスメント防止の周知を行う。

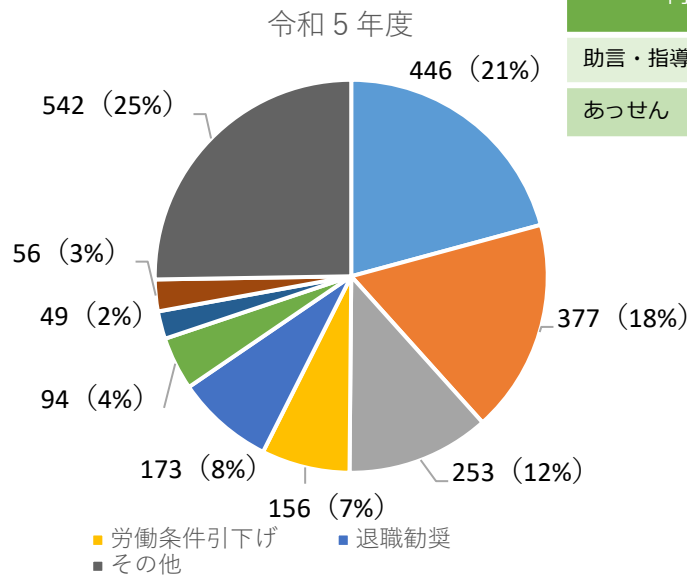
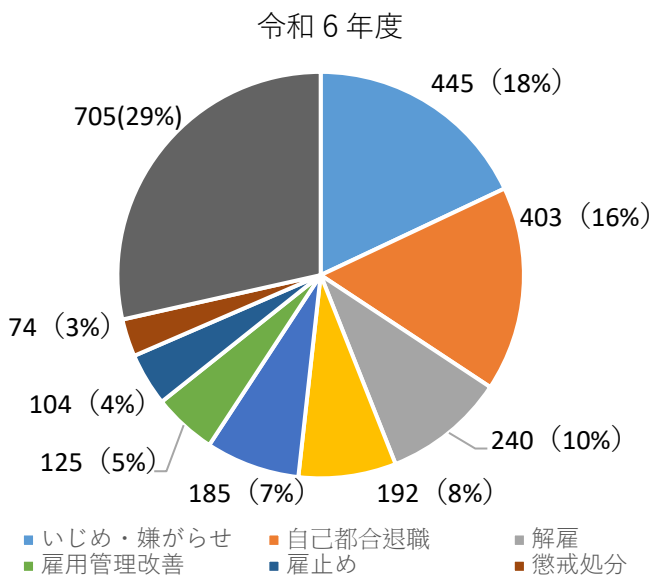
# 1 誰もが働きやすい職場づくり

## 2 安全で健康に働くことができる環境づくり

### (6) 総合労働相談に対する適切な対応

#### ●個別労働関係紛争に関する相談内容の傾向（9月末現在）

#### ●助言・指導及びあっせん状況（9月末現在）



内容	令和6年度 (件数)	令和5年度 (件数)
助言・指導	29	43
あっせん	17	18

労働相談会

10月27日(日)

10:00~15:00 (受付終了14:00)

会場：アイーナ (受付場所：8階 会議室813)

内容：弁護士、特定社会保障労働士、岩手県労働委員会委員などが  
労働問題を聞いて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。(労働者側が相談料を支払うことは、就業の機会損失に繋がります。)

※完全予約制ではありませんが、予約しているのが優先になります。  
※予約は岩手県労働委員会事務局までお願いします。  
※予約受付：0120-990-783 (岩手労働局の職員が対応します。)

10月27日(日) 9:00~16:00  
0120-990-783  
岩手労働局 労働相談センター

#### 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。



# 1 誰もが働きやすい職場づくり

## 3 柔軟な働き方がしやすい環境整備

### ○助成金の周知・啓発(柔軟な働き方がしやすい助成金・テレワークの周知・啓発)

- ・仕事と育児・介護との両立や柔軟な働き方がしやすい職場づくりのため両立支援等助成金(育休中等業務代替支援コース)(R6.1~)、(柔軟な働き方選択制度等支援コース)(R6.4~)、人材確保等助成金(テレワークコース)の周知に努めた。
- ・テレワークは、子育てや介護と仕事の両立、ワークライフバランスの向上に資することから、適正な労務管理の下で安心して働くことができるようにするため「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」についてHPへの掲載など周知に努めた。

### ○働き方・休み方コンサルタントによる企業訪問

- ・働き方・休み方改善コンサルタントが行う企業訪問の際、労働時間や休暇制度の状況診断と併せ、特に勤務間インターバル制度について、助成金の活用も含め導入促進に努めた。
- ・加えて、ワークエンゲージメントを含む働きがいの向上に向けて、企業訪問時にリーフレット等を配布し周知を図った。

男性の育児休業取得を促進	1 託児所両立支援コース (子育て代行補助助成)
仕事と介護の両立支援!	2 介護離職防止支援コース
円滑な育児休業取得支援!	3 育児休業等支援コース
育児中の雇体体制整備支援!	4 育休中等業務代替支援コース
仕事と育児の両立支援!	5 柔軟な働き方選択制度等支援コース
仕事と不妊治療の両立支援!	6 不妊治療両立支援コース

1 出生時両立支援コース (子育てパパ支援補助金) ※中央職業能力開発院が実施した男性労働者が生じた事業主に対する。

① 第1期	1人目: 30万円 2人目: 5人目: 40万円	事業所数: 14社以上 申請件数: 300件
② 第2期	1 事業所数: 12社以上 2 事業所数: 10社以上 3 事業所数: 10社以上	1 申請件数: 40万円 2 申請件数: 40万円 3 申請件数: 20万円

### 1. エンゲージメントとは

エンゲージメントとは、従業員が自らの仕事に意義や目的を見出し、個人と組織との関係にコミットし、自らの能力を最大限に発揮しようとする状態のことです。

### 2. なぜエンゲージメント向上に取り組むのか

エンゲージメント向上によって、以下3つの効果が期待できます。

- ① 業績に対する従業員からの関心が高まる
- ② 組織への帰属意識が向上する
- ③ 従業員が積極的に業務に取り組むようになる

また、エンゲージメント向上は、従業員の欠勤率の低下や生産性の向上にもつながります。

### 上期における実施状況

- 両立支援等助成金(育休中等業務代替支援コース)の周知のため、局幹部が出席する会合での周知や個別企業へリーフレットを配布する等、利用勧奨を実施した。
- 岩手県が所掌する「テレワーク補助金」と当局所掌の「人材確保等助成金(テレワークコース)」について、担当部署間で協議し制度の相互理解を深め、それぞれの助成金について周知を図った。
- 働き方改革推進支援助成金及びワークエンゲージメントについては、働き方・休み方コンサルタントによる企業訪問時にリーフレットを配布するなど周知啓発に努めた。

### 下期への対応

- 両立支援等助成金(育休中等業務代替支援コース)について、リーフレット等による周知を引き続き行う。(利用勧奨月5件目標)
- テレワークについては、HPやリーフレット等により周知するほか、県と連携した助成金の活用等により引き続き普及促進を図る。
- 勤務間インターバル制度及びワークエンゲージメント等について、働き方・休み方改善コンサルタントによる企業訪問や、働き方改革推進支援助成金の活用等を通じて導入促進を図るとともに、リーフレット等による周知を行う。

# 2 ハローワークの支援の充実、円滑な労働移動等の推進

## 1 ハローワークの支援の充実

### (1) デジタル化の推進

利用者の利便性を向上し、ハローワークの支援による就職促進を図るため、求職者マイページの開設促進やオンライン職業紹介などオンラインサービスの充実と活用を進めるとともに、SNSを活用した情報発信に取り組んだ。

### LINE 友だち登録数

令和6年3月末日時点	令和6年9月末日現在
3, 135人	4, 582人

### (2) 人手不足分野の人材確保

#### 分野別就職件数

	令和5年度 (4月～9月)	令和6年度 (4月～9月)	増 減
総 計	2, 535	2, 733 【5,879】	198
医療分野	337	333	▲4
介護分野	958	912	▲46
保育分野	163	177	14
建設分野	386	383	▲3
警備分野	229	209	▲20
運輸分野	462	719	257

※令和6年度から「運輸分野」は「配送」職種を含む。【】は年度目標値



### 上期における実施状況

- 相談窓口での開設支援等により、求職者マイページ利用率は34.3%（前年同月27.4%）まで高まった。
- 人手不足分野では、就職面接会開催を主に支援を実施した。  
※実績：27回開催、企業116社参加、求職者497名参加（前年同月 27回開催、企業111社参加、求職者444名参加）

### 下期への対応

- 求職者マイページの活用促進を引き続き進めるとともに、潜在求職者も念頭にSNSでの情報発信に力を入れる。
- 関係団体と連携して11月の「介護就職デイ」を中心に就職面接会等の支援を集中的に開催する。さらに、人手不足分野に興味がある無資格・未経験の求職者を対象とした就職支援セミナーを開催していく。

# 2 ハローワークの支援の充実、円滑な労働移動等の推進

## 1 ハローワークの支援の充実

P 16

### (3) 求人充足サービスの充実

電話や訪問による開設支援により、求人者マイページの利用率は92.8%（前年同月90.6%）と増加した。

事業所訪問により収集した画像情報などの事業所情報の所内掲示や、求人説明会等、求人充足サービスの充実を図っている。

#### ※「求人者マイページ」とは・・・

求人者の申込・変更、選考結果の登録やメッセージ機能などの求人者サービスをオンライン上で受けられる事業者向けのサービスです。

### 上期における実施状況

- 事業所向けに求人票作成のポイントや働き方改革などニーズの高いテーマを設定した初の局内合同オンラインセミナー開催し、延べ74名の参加者から評価を得た。
- 求人者マイページ利用を進めるとともに、求人者に対し、求人条件緩和や魅力ある求人票の作成支援の助言、事業所情報の収集をきめ細かく行うなどの求人充足に向けたサービスを実施し、求人者支援の充実を図った。

### 下期への対応

- 上期に実施した局内合同オンラインセミナーをブラッシュアップし実施する。
- 引き続き、オンラインを活用した求人受理を進めるとともに、事業所訪問の機会を増やし、情報収集と魅力ある求人票作成支援や求人者マイページ機能活用支援を行う。

# 2 ハローワークの支援の充実、円滑な労働移動等の推進

## 1 ハローワークの支援の充実

P 16

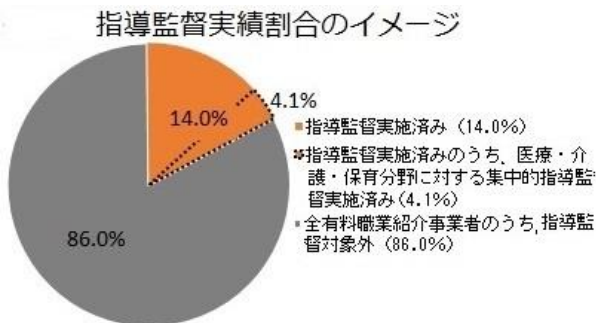
### (4) 医療・介護・保育分野の職業紹介への対応

- 「医療・介護・保育」求人者向け特別相談窓口の設置  
(岩手労働局職業安定部需給調整事業室内)

- ・求人者からの相談を基に職業紹介事業者への指導監督につなげる体制を確保している。  
※各種セミナーやHPにおいて周知しているものの、相談実績はなし。

- 医療・介護・保育分野の職業紹介事業者への集中的指導監督結果の活用

- ・岩手県内における全有料職業紹介事業者のうち、医療・介護・保育分野の無期雇用紹介実績がある有料職業紹介事業者（全有料職業紹介事業者のうち4.1%）に対して、集中的指導監督を実施した。



- ・集中的指導監督において、手数料表の掲示や返戻金に関する明示に関する違反が認められたものがあったことから、以後の定期指導監督において重点的に確認している。

### 上期における実施状況

- 職業紹介事業者向けオンラインセミナーを6月に開催し周知啓発を図った。
- 有料職業紹介事業者に対する指導監督（岩手県内における全有料職業紹介事業者のうち14.0%）において、手数料、返戻金に関する事項の確認を実施した。

### 下期への対応

- さらなる周知啓発を図るため、職業紹介事業者向けオンラインセミナーを12月に開催予定としている。

医療機関や介護施設・保育所などの福祉施設の経営者・人事担当者の皆さまへ

**人材紹介会社の利用でトラブルが発生した際は労働局へ！**

職業紹介サービスの法令違反に関する相談は

労働局『「医療・介護・保育」求人者向け特別相談窓口』まで

医師・看護師などの医療従事者や介護従事者、保育士などの採用にあたって人材紹介会社を利用し、紹介手数料などの職業紹介の条件等についてトラブルとなるケースがあります。人材紹介会社の職業紹介サービスに関して法令違反の疑いがある場合には、最寄りの都道府県労働局『「医療・介護・保育」求人者向け特別相談窓口』で相談を受け付けていますのでご利用ください。

法令により、人材紹介会社は以下の事項を遵守しなければなりません。  
違反の疑いがあればご相談ください。

法令で禁止または必須事項とされていること

- 手数料を必ず明示する
- 自らの紹介により就職した人\*に対して、就職した日から2年間は転職の勧奨を行ってはならない（※無期雇用契約に限る）
- 「お祝い金」その他これに類する名目で、社会生活上相当と認められる程度を超えて、求職者に金銭等の提供を行ってはならない

問い合わせ先：都道府県労働局相談窓口

労働局	課室	電話番号	労働局	課室	電話番号	労働局	課室	電話番号
北海道	南総調整事業課	011-738-1015	石川	南総調整事業室	076-265-4435	岡山	南総調整事業室	066-801-5110
青森	南総調整事業室	017-721-2000	福井	南総調整事業室	0776-26-8617	広島	南総調整事業室	082-511-1066
岩手	南総調整事業室	019-604-3004	山梨	南総調整事業室	055-225-2862	山口	南総調整事業室	083-995-0385
宮城	南総調整事業課	022-292-6071	長野	南総調整事業室	026-226-0864	徳島	南総調整事業室	088-611-5386
秋田	南総調整事業室	018-883-0007	岐阜	南総調整事業課	058-245-1312	香川	南総調整事業室	087-806-0110
山形	南総調整事業室	023-676-4618	静岡	南総調整事業課	054-271-9980	愛媛	南総調整事業室	089-943-5833
福島	南総調整事業室	024-529-5746	愛知	南総調整事業二課	052-685-2555	高知	職業安定課	088-885-6051
茨城	南総調整事業室	029-224-6239	三重	南総調整事業課	059-226-2165	福岡	南総調整事業課	092-434-9211
栃木	南総調整事業室	028-610-3556	滋賀	南総調整事業課	077-526-8617	佐賀	南総調整事業室	0952-32-7219
群馬	南総調整事業室	027-210-5105	京都	南総調整事業課	075-241-3225	長崎	南総調整事業室	095-801-0045
埼玉	南総調整事業課	048-600-6211	大阪	南総調整事業二課	06-4790-6319	熊本	南総調整事業室	096-211-1731
千葉	南総調整事業課	043-221-5500	兵庫	南総調整事業課	078-367-0831	大分	南総調整事業室	097-535-2095
東京	南総調整事業二課	03-3452-1474	奈良	南総調整事業室	0742-88-0245	宮崎	南総調整事業室	0985-38-8823
神奈川	南総調整事業課	045-650-2810	和歌山	南総調整事業室	073-488-1160	鹿児島	南総調整事業室	099-803-7111
新潟	南総調整事業室	025-289-3510	鳥取	職業安定課	0857-29-1707	沖縄	南総調整事業室	098-868-1637
山梨	南総調整事業室	076-432-2718	島根	職業安定課	0852-20-7017			

その他、人材確保に関する国の取り組みは裏面をご覧ください

厚生労働省・都道府県労働局

LL050201-001

# 2 ハローワークの支援の充実、円滑な労働移動等の推進

## 1 ハローワークの支援の充実

P 16~17

### (5) 地域のニーズに対応した職業訓練の実施、活用促進

地域職業能力開発促進協議会を開催し、訓練実施施設・訓練修了者・採用企業に訓練効果についてヒアリングを行った結果を検証するなど、地域のニーズに対応した訓練内容となるよう改善を行うとともに、求職者へ職業訓練の受講を積極的に促し、身につけた技能・知識を活かした再就職の支援を行っている。

	公的職業訓練における定員充足率 令和6年度(4月~9月)
求職者支援訓練	80.2%【62.5%】
委託訓練	79.0%【81.6%】
施設内訓練	78.9%【71.5%】

【 】は今年度目標値

### (6) 在籍時からの継続的な支援を行うキャリア形成／リスキリング推進事業等の実施

全てのハローワークにキャリア形成・リスキリング相談コーナーを設置し、職場定着やキャリアアップに向けた専門的なコンサルティングを実施している。

ジョブ・カードを活用して自己理解を深め、キャリアプランの作成支援やリスキリングの支援を行っている。

令和6年度 (4月~9月)	キャリア形成・リスキリング相談コーナーのキャリアコンサルティング実施状況	137件
令和5年度 (4月~9月)	ジョブ・カード作成支援推進事業におけるキャリアコンサルティング実施状況	206件

#### 上期における実施状況

- 9月末時点の公的職業訓練における定員充足率は求職者支援訓練、施設内訓練は目標値をそれぞれ17.7ポイント、7.4ポイント上回り、委託訓練は2.6ポイント下回っている。
- 県内のハローワーク及び支援センターで実施したキャリアコンサルティング件数は137件となった。

#### 下期への対応

- 協議会を開催する他、受講者数を増加させるため工夫を凝らしながら、引続きハローワークでの周知、SNSの発信の他、テレビCMの放映などによる周知活動を行う。
- キャリア形成・リスキリング支援センターと労働局・ハローワークとの情報共有・連携強化により支援対象者の拡充を図る。

# 2 ハローワークの支援の充実、円滑な労働移動等の推進

## 1 ハローワークの支援の充実

P 17

### (7) 自治体との連携による雇用対策の推進

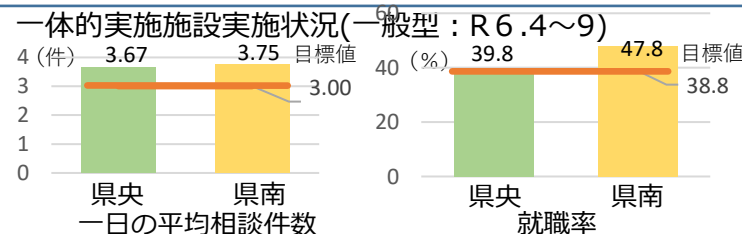
雇用対策協定は、地域の様々な課題に対応するため、これまでに岩手県(H26.3)、北上市(H28.3)、久慈市(R5.3)、一関市及び平泉町(R5.3)と締結しており、令和6年3月には新たに、奥州市、金ヶ崎町と締結し、自治体と連携して地域の実情に応じた雇用対策を実施している。

また、一体的実施事業は、一般型を岩手県(H24.3)と生保型を盛岡市(H25.9)と締結し、各機関と連携し運営している。



#### 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する事業で、一般型は岩手県【県央（盛岡市）・県南（奥州市）】と、生保型は盛岡市と協定し施設を設置している。



#### 上期における実施状況

○雇用対策協定及び一体的実施事業とも、協議会を開催し、事業計画を協議し目標値を設定した。地域の課題を相互に共有し、それぞれの強みを生かした施策の遂行に、締結自治体からは、効率的かつより効果的な雇用対策を行うことができるとの評価を得ている。

#### 下期への対応

○雇用対策協定を締結している地域については、各地域の実施状況を進捗管理するとともに、新たな地域協定を締結できるよう働きかける。

## 2 円滑な労働移動等の推進

P 17~18

### (1) 雇用維持及び在籍型出向の取組の支援

産業雇用安定助成金（スキルアップ支援コース等）について、あらゆる発信の機会を捉えた周知を行うとともに、出向先に関する具体的な情報を有する産業雇用安定センターと連携して周知を行っている。

### (2) 賃金上昇を伴う労働移動の推進等

早期再就職支援等助成金（雇入れ支援コース）、早期再就職支援等助成金（中途採用拡大コース）、特定求職者雇用開発助成金（成長分野等人材確保・育成コース）、人材開発支援助成金等について、事業所の訪問や面接会等あらゆる機会を捉えてリーフレット等を活用し積極的に活用勧奨を図った。

#### 【令和6年度支給状況】

	支給決定件数	支給金額
早期再就職支援等助成金（雇入れ支援コース）（※）	3件	1,700,000円
特定求職者雇用開発助成金（成長分野等人材確保・育成コース）	6件	1,650,000円
人材開発支援助成金（人への投資促進コース・事業展開等リスキリング支援コース）	34件	24,283,500円

※早期再就職支援等助成金は、労働移動支援助成金（早期雇入れ支援コース経過措置）の実績。

#### 上期における実施状況

- 産業雇用安定助成金については、人材育成に積極的な事業主に対する周知が効果的であることから、人材開発支援助成金の活用事業所を中心に、周知を行った。制度に興味のある事業所に対して、産業雇用安定センターとの同行訪問を提案した。
- 人材開発助成金については、利用が見込まれる事業所をターゲットングするとともに、個別に活用勧奨する計画件数を設定し、活用勧奨を行った。（事業所訪問件数465件【660件】、計画届受理件数71件）
- 個別訪問等あらゆる機会を捉えて周知を行った。（助成金制度説明会：計18回実施）

#### 下期への対応

- 産業雇用安定助成金について、産業雇用安定センターによる出向先のマッチング支援と併せて周知を行う。事業主が興味を持った場合にはニーズを把握し、産業雇用安定センターとの同行訪問につなげていく。
- 個別訪問や事業主向けセミナー等により広く事業主に対して周知を行う。人材開発助成金については、多方面から得られた情報を基にターゲットングを行い効果的な活用勧奨を図るとともに、上記活用勧奨件数を月ごとに管理し、積極的な活用勧奨を進める。

## 2 円滑な労働移動等の推進

### (3) 職業情報及び職場情報の収集・提供による求職者と企業のマッチング機能の強化

job tag (職業情報提供サイト) では、約500の職業の解説、求められる知識やスキルなどを「見える化」したデータで調べることができる。

また、しょくばらぼ (職場情報総合サイト) では、職場改善に積極的な企業の残業時間(時間外労働時間)や有給休暇取得率、平均年齢などの職場情報を検索・比較できる。

これらを各種セミナー等で広く周知を図るとともに、求職者と求人とのマッチングに活用している。



就職活動に役立つ3サイトを活用して自分に合う企業を見つけよう

3つのサイトを活用して調べられること

- ハローワークインターネットサービス: 企業の求人情報
- job tag 職業情報提供サイト (日本語0-1611): 仕事の習や求められる知識・スキルなどの職業情報
- 職場情報総合サイト (しょくばらぼ): 企業の働き方に関する職場情報

厚生労働省では、就職活動において役立つ以下の3サイトを連携して提供しています。気になった企業や職種の求人情報・職業情報・職場情報を、3つのサイトを活用して調べることが可能です。

#### 上期における実施状況

○職業情報・職場情報サイトについては、求職者向けのセミナーや求人者向けセミナーで周知広報するとともに、職業相談窓口で活用を行っている。

#### 下期への対応

○引き続き、各種セミナー等において職業情報・職場情報サイトの活用を広く周知広報するとともに、職業相談においても効果的な活用を図る。

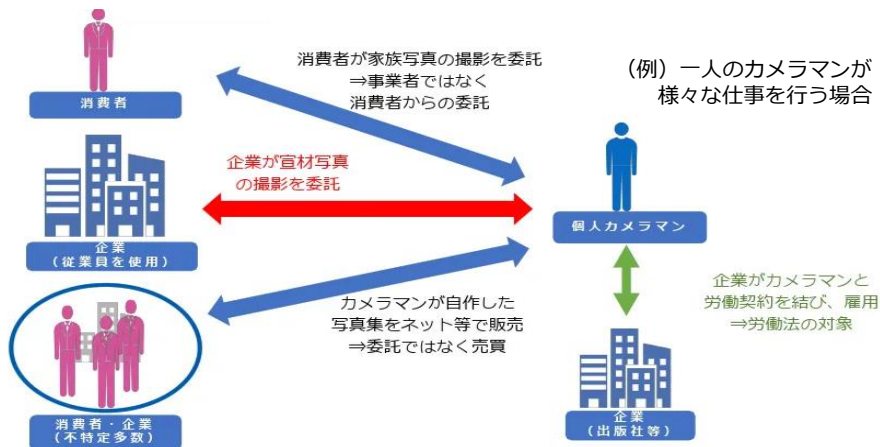


# 3 多様な人材の活躍支援

## 1 フリーランスの就業環境の整備

- フリーランス・事業者間取引適正化法について、令和6年11月1日からの施行に向け、事業主や関係団体に対し、あらゆる機会を捉えて、法の周知・広報を実施。
- 本法は、厚生労働省・中小企業庁・公正取引委員会の三省庁委の共管法であることから、東北ブロックの出先機関やその他関係団体等と引き続き連携。

(参考) 本法の適用対象



**フリーランスの取引に関する新しい法律が11月にスタート!**  
「フリーランス・事業者間取引適正化等法」が2024年11月1日に施行されます。

**法律の目的**  
この法律は、フリーランスの方が安心して働く環境を整えるための、  
①フリーランスの方と企業などの発注事業者との取引の適正化 と  
②フリーランスの方の就業環境の整備を図ることを目的としています。

**法律の適用対象**  
発注事業者からフリーランスへの「業務委託」（事業者間取引）

フリーランス	業務委託の相手方である事業者で、従業員を使用しないもの
発注事業者	フリーランスに業務委託する事業者で、従業員を使用するもの

※一時的にフリーランスと認められるには、「従業員を使用している」「職務を専任して行っている」及び「専任の業務に従事する」などの条件に該当しないことが必要です。

**例：フリーランスとして働くカメラマンの場合**

この法律の対象外

この法律の対象

4 内閣官庁 公正取引委員会 中小企業庁 厚生労働省

**「その」フリーランスのあなた! フリーランスと取引するあなた!**

**新しい法律ができました!**

2023年5月公布・2024年秋頃に施行予定

**フリーランス・事業者間取引適正化等法**

この法律は、フリーランスの方が安心して働く環境を整えるため、フリーランスの方と企業などの発注事業者との取引の適正化とフリーランスの方の就業環境の整備を図ることを目的に制定されました。

フリーランスに対して発注事業者には守るべき義務があります。

内閣官庁 公正取引委員会 中小企業庁 厚生労働省

### 上期における実施状況

- 各団体等が主催する総会、研修会等での説明や各種広報誌への掲載、局及び署所が開催する各種セミナー等での説明等、あらゆる機会を捉え、周知啓発を行った。

### 下期への対応

- フリーランス・事業者間取引適正化等法の内容についてHP及び局セミナー等を通じて引き続き周知啓発を行うとともに、フリーランスや発注事業者等からの問い合わせ等に適切に対応する。
- 11月1日からフリーランス（特定受託事業に従事する方）が労災保険に特別加入できるようになる。そのため、広く周知に努める。
- なお、フリーランスの契約の形式や名称にかかわらず、労働基準法等の違反が認められると判断した場合には、引き続き厳正な対応を行う。

# 3 多様な人材の活躍支援

P 18~19

## 2 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

#### ●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（年度：9月末）

企業規模	届出数
101人以上（義務）	449社（届出率100%）
100人以下（努力義務）	742社（前年同期705社）

##### ■認定状況【くるみん】（年度：9月末）

企業規模	認定数(累計)
101人以上	2社（35社）
100人以下	0社（19社）

##### ■【プラチナくるみん】（年度：9月末）

企業規模	認定数(累計)
101人以上	0社（3社）



#### ●育児・介護休業法に基づく行政指導状況

##### ■育児関係（年度：9月末）

内容	回数
育児休業	0
個別周知・意向確認	1
雇用環境整備	12
子の看護休暇	0
休業期間等の通知	1
その他	0
合計	14

##### ■介護関係（年度：9月末）

内容	回数
介護休業	0
介護休暇	0
勤務時間短縮等措置	0
その他	0
合計	0

##### ■両立支援等助成金 申請状況（年度：9月末）

	令和6年 9月末		令和5年 9月末		（参考） 令和5年度計	
	申請 受理 件数	支給 決定 件数	申請 受理 件数	支給 決定 件数	申請 受理 件数	支給 決定 件数
出生時両立 支援コース	11	7	17	14	28	25
育児休業等 支援コース	40	37	65	55	111	100
育休中等 業務代替 支援コース	0	0	-	-	-	-
柔軟な働き方 選択制度等 支援コース	0	0	-	-	-	-
介護離職防止 支援コース	7	5	21	11	25	16
不妊治療両立 支援コース	1	1	1	1	2	2

#### 上期における実施状況

- 育児休業等取得状況の公表が義務化されている常用労働者1,001人以上の事業所に対し個別の働きかけを行い、本年度においては届出率100%を達成している。
- 「産後パパ育休」などの男性の育児に資する制度について、各種団体が行うセミナー等を活用し周知を図った。

#### 下期への対応

- 育児・介護休業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とともに、令和6年5月に公布された改正育児・介護休業法、次世代法の周知を行う。
- 引き続き「くるみん・プラチナくるみん」認定の取得促進及び「トライくるみん」の周知に努める。
- 両立支援等助成金の適切な周知及び審査に努める。

# 3 多様な人材の活躍支援

P 19~20

## 2 女性活躍・男性の育児休業取得等の促進

### (2) 女性活躍推進法及び男女雇用機会均等法の履行確保

#### ●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（年度：9月末）

企業規模	届出数
101人以上（義務）	450社（届出率100%）
100人以下（努力義務）	237社（前年同期207社）

##### ■認定状況【えるぼし】（年度：9月末）

企業規模	認定数（累計）
101人以上	1社（23社）
100人以下	2社（13社）

##### ■認定状況【プラチナえるぼし】（年度：9月末）

企業規模	認定数（累計）
101人以上	0社（1社）

##### ■男女賃金差異の情報公表（年度：9月末）

企業規模	公表数
301人以上（義務）	104社（公表率100%）

#### ●男女雇用機会均等法に基づく

##### 行政指導状況（年度：9月末）

内容	回数
募集・採用	4
セクシュアルハラスメント	2
その他	0
合計	6

内容	回数
ポジティブ・アクション助言	28



### (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

#### ●LINEを活用しての情報発信

### 上期における実施状況

- 一般事業主行動計画届出について、常用労働者101人以上の事業所に対し個別の働きかけを行い、本年度においては届出率100%を達成している。
- 男女の賃金差異の公表について、常用労働者301人以上の事業所に対し個別の働きかけを行い、本年度においては公表率100%を達成している。
- マザーズコーナー(県内5か所)でLINEを活用した情報発信を定期的の実施した。
- マザーズコーナー新規登録者は1,139人(前年同期1,158人)と依然としてニーズも高く、これまでに468人(前年同期454人)の方がコーナー経由で就職に至っている。

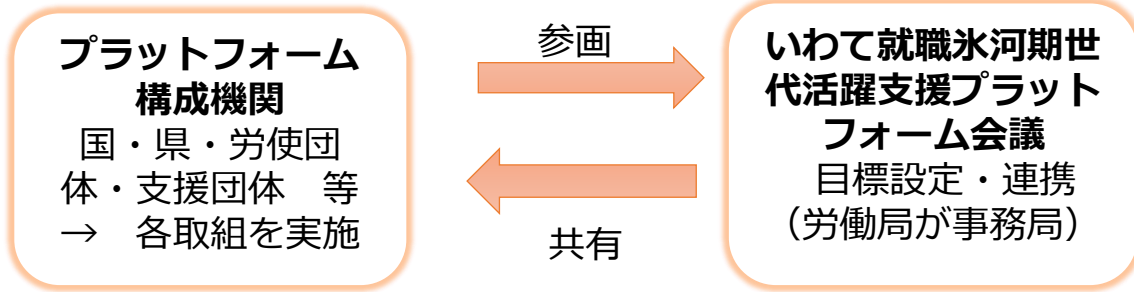
### 下期への対応

- 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た場合には、適切な是正指導を行う。
- 引き続き「えるぼし・プラチナえるぼし」認定の取得促進のため周知に努める。
- 子育て中の女性等が自宅や近隣施設にて求職活動が行えるよう、ニーズに応じたオンラインサービスの活用を図る。

# 3 多様な人材の活躍促進

## 3 氷河期世代、若者、非正規雇用労働者等への支援

### (1) 就職氷河期世代の活躍支援



就職氷河期世代の新規求職者件数・正社員就職件数							
令和6年度	4月	5月	6月	7月	8月	9月	合計
新規求職者件数	656	566	512	523	490	485	3,232
正社員就職件数	147	147	140	140	108	120	802 【1,368】

【 】は今年度目標値

#### 上期における実施状況

- 県内労使団体や関係機関で構成した「いわて就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム会議」を開催して支援の情報共有を図った。(令和6年7月17日開催)
- 就職氷河期世代専門窓口を設置しているハローワーク盛岡において、就職氷河期世代求職者を対象とした就職面接会を開催した。  
(開催回数2回、参加事業所39社、318名参加)

#### 下期への対応

- 就職氷河期世代求職者採用に積極的な企業を把握し、就職面接会等のイベントを関係機関と連携して開催する。
- 就職氷河期世代専門窓口を設置しているハローワーク盛岡が中心となって就職氷河期世代を対象とした「限定・歓迎求人」を積極的に確保する。

【主催】盛岡市・盛岡公共職業安定所 【協力】もりおか就職氷河期世代サポートデスク

無資格・未経験・就職氷河期世代の方の今年度もやります!  
正社員採用・登用に積極的な事業所に出会える! **第3回**

参加事業所約20社 / 就職氷河期・モデル世代歓迎!

**合同企業説明会**

「あ、この仕事もいいかも!」  
をぜひ見つけてください!

**相談会**

2024年 **10/8(火)** 定員100名

13:00~15:50 (受付開始12:30)  
アイーナ

いわて県民情報交流センター 804会議室 **説明会のみの参加もOK**  
(岩手県盛岡市盛岡駅西通1丁目7番1号)

対象 **どなたでもご参加いただけます!**  
35~55歳前後の方、歓迎致します!

内容

- ▶第1部 13:00~ 事業所説明(各社3分のスピーチ×20社)  
未経験で採用になり、現在活躍している方のエピソードや会社の雰囲気、採用したい方のイメージなどをお話いただきます。
- ▶第2部 14:20~ 各社ブースで個別相談会

予約方法

- 参加申込書をハローワーク盛岡相談窓口へ、電話、WEBからも申込可能です。
- ※雇用保険受給資格者は求職活動の対象となります。(参加証明書を交付します)

○お問合せ・お申し込み先 ○

〒020-0885 岩手県盛岡市紺屋町7番26号 盛岡公共職業安定所  
職業紹介第一部門 電話:019-624-8902  
(就職氷河期世代専門窓口)

参加申込書 [R6.10.8 盛岡市合同企業説明会&相談会]

お名前: \_\_\_\_\_ 生年月日: \_\_\_\_\_ 年 月 日  
求職番号: \_\_\_\_\_ 電話番号: \_\_\_\_\_

QRコード:

# 3 多様な人材の活躍支援

## 3 氷河期世代、若者、非正規雇用労働者等への支援

P 20

### (2) 地域若者サポートステーションにおける就労自立支援

サポステの取扱実績（年度：令和6年9月末時点）

	実績
新規登録者数	164人【260人】
総利用者数	6,233人
相談件数	2,724件
就職者数	114人【156人】

【 】は今年度目標値

### ◇ユースエール認定企業の広報活動



### (3) 新規学卒者等への支援

就職支援ナビゲーターによる学校への出張相談（年度：令和6年9月末時点）

出張相談回数	学生相談人数
267回	492人

### (4) 正社員就職を希望する若者への支援

フリーター支援（年度：令和6年9月末現在）

新規求職者数	就職者数
2,199人	597人【1,207人】

【 】は今年度目標値

#### 上期における実施状況

- 若年者地域連携事業によるセミナー等実施した。
- ユースエール認定企業(現在21社認定)について紹介冊子や若者雇用促進総合サイトにPR(一部動画有り)新規認定 実績3件(前年度上期 実績3件)
- わかもの支援コーナーでは、フリーター層を含む若年者に対し、35歳未満向けセミナー、担当制相談、オンライン相談等の支援を実施した。

#### 下期への対応

- サポステ支援が必要な者を的確に誘導する。
- ユースエール認定企業の拡大を図り、さらに紹介冊子の発行による制度の周知を図る。
- 就職内定者(主に高校生)向けに、早期離職防止等のセミナーを開催する。
- 学校と連携した未内定者支援を実施する。

# 3 多様な人材の活躍支援

## 3 氷河期世代、若者、非正規雇用労働者等への支援

### (5) 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

- 監督署から提供された情報を中心にパートタイム・有期雇用労働法に基づく報告徴収、集团的報告徴収の実施や、基本給・賞与の差の根拠の説明が不十分な場合に点検要請を実施。  
相談を希望された方などへの窓口相談、個別訪問支援等、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。
- 労使協定書の全数点検  
労働者派遣法に基づき、派遣労働者の待遇に直接かわる、派遣元事業主から直接提供された労使協定書を全数点検した。

### (6) 人材ビジネス事業者への指導監督の徹底

- 指導監督の実施時や労働局ホームページ、オンラインセミナーの活用等により改正職業安定法の周知を事業者へ行い、適正な運営を依頼した。
- 労働者派遣法、職業安定法等の適正な運営の確保のため年間指導監督計画に基づき、事業者に対する指導監督を実施した。

#### 上期における実施状況

- 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相談の受付、オンラインセミナーの開催、事業場訪問によるコンサルティングの実施など幅広い支援を実施。
- 非正規雇用労働者の正社員化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の利用を勧奨。
- 派遣元事業主提出の労使協定書を全数点検(78件)を実施した。
- 指導監督実績に対し指導を行った割合67.5%となった。

### ●パートタイム・有期雇用労働法に基づく行政指導状況(年度:9月末現在)

内 容	助言件数
事業主等に対する援助	115
措置内容説明	51
短時間・有期雇用管理者	51
文書交付	47
転換措置	33
不合理禁止	28
その他	55
合 計	380



#### 下期への対応

- 引き続きパートタイム・有期雇用労働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とともに、労働者派遣法による労使協定書の点検結果に基づき事業主指導を実施する。
- 岩手働き方改革推進支援センター事業については、セミナーの実施や業種別団体や事業場訪問に対する継続的な支援及び事業主からの相談へのフォローアップなど引き続ききめ細やかな支援による活動を展開する。
- 派遣元事業主提出の労使協定書の点検結果に基づき、事業主指導を実施する。
- 年間指導監督計画に基づき、引き続き、事業者に対する指導監督を実施する。

### 3 多様な人材の活躍支援

#### 4 高齢者、障害者、外国人労働者に対する支援

P 21~22

##### (1) 高齢者の就労・社会参加の促進

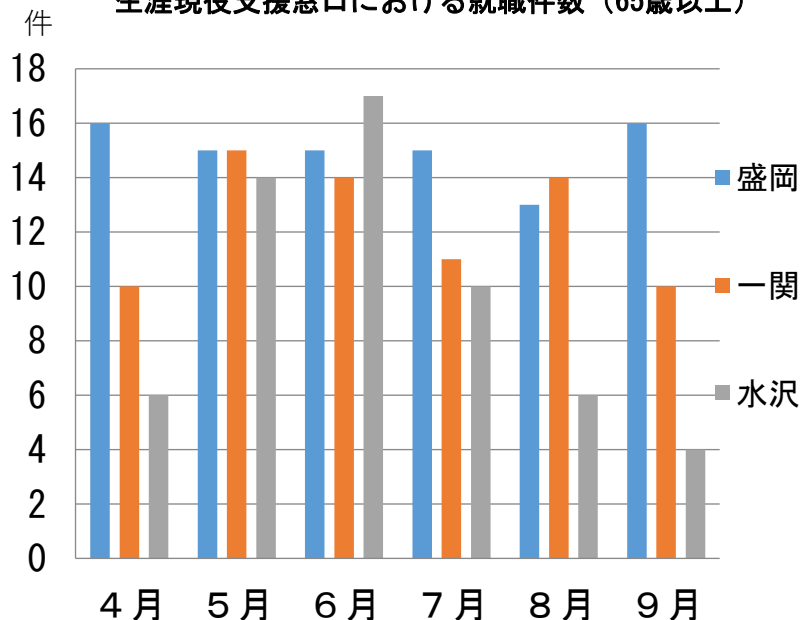
###### ア 70歳までの就業機会確保等に向けた環境整備

- 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。

###### イ 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

- 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。
- 生涯現役支援窓口が主体となって、高年齢求職者向け（概ね60歳以上）の就職支援セミナーを定期的開催した。

生涯現役支援窓口における就職件数（65歳以上）



##### 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221件（65歳以上の就職率 96.5%【83.4%】）
- 多様な就業ニーズに応えるため、「高年齢者求職者向け就職支援セミナー」の開催（12回開催、161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を行う。
- 『「高年齢者就業支援月間」支援セミナー』（岩手労働局、高障求機構岩手支部主催）で岩手県の高年齢者雇用状況について説明する。

# 3 多様な人材の活躍促進

## 4 高齢者、障害者、外国人労働者に対する支援

### (2) 障害者の就労促進

#### ア 障害者雇用未達成企業等への障害者の雇い入れ支援

令和6年4月からの法定雇用率の段階的引上げについて、継続的な周知を行っている。

また、新たに障害者雇用ゼロ企業9社を選定しての集中的な雇入れ支援、未達成企業一覧を作成した上で雇用率達成指導、法定雇用率未達成の市町村等7機関に対する雇用率達成に向けた訪問指導等を行った。

#### イ 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

「精神障害者雇用サポーター」「発達障害者雇用サポーター」「難病患者就職サポーター」を中心に、障害特性に応じたカウンセリングや出張相談等きめ細かな支援を行った。

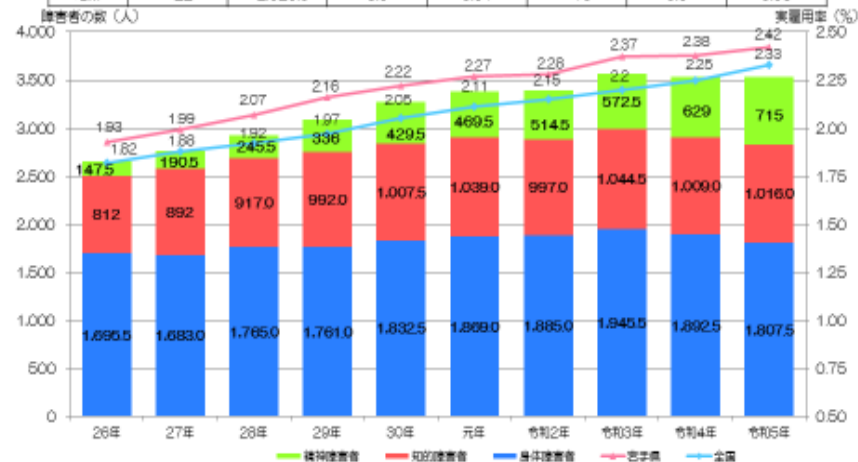
#### 上期における実施状況

- 関係機関との企業向けチーム支援を実施した。9月末現在①31社（②うちゼロ企業16社）③新たに障害者を雇入れた企業9社【年間①76社②32社③31社】
- 公務部門においては、法定雇用率未達成の7機関のうち9月末現在で5機関達成した。
- 精神・発達障害者雇用サポーターの支援終了者67人のうち9月末までに60人が就職した。就職率89.6%【72.8%】
- 難病患者就職サポーターの支援終了者14人のうち9月末までに11人が就職した。就職率78.6%【66.0%】

#### 岩手県における障害者雇用状況の集計結果（令和5年6月1日現在）

○民間企業の実雇用率は2.42%、障害者雇用者数は3538.5人、実雇用率は過去最高を更新。

	報告対象 企業数	法定基礎 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) (%)
5年度	1,038	146,048.0	3,538.5	2.42	614	59.2	2.33
4年度	1,060	148,573.5	3,530.5	2.38	624	58.9	2.25
増減	▲22	▲2,525.5	8.0	0.04	▲10	0.3	0.08



#### 下期への対応

- 障害者ゼロ企業に訪問指導を行い、企業向けチーム支援について説明し、不足数解消に向け積極的に支援する。
- 公務部門未達成2機関に加え、今年度の報告により新たに把握した6機関に対し、早期達成に向けた訪問指導等を実施する。
- 各サポーターの支援内容について引き続き周知する。



# 3 多様な人材の活躍促進

## 4 高齢者、障害者、外国人労働者に対する支援

### (3) 外国人労働者に対する支援

#### ア 外国人労働者に対する適正な雇用管理の確保、改善の取り組み促進

- ・ ハローワーク職員により外国人雇用事業所訪問し雇用管理改善の助言のほか、外国人雇用状況届の確実な提出を指導した。
- ・ 人材確保等支援助成金（外国人労働者就労環境整備助成コース）の活用について周知した。

#### イ 外国人労働者の労働条件の相談、支援体制の整備

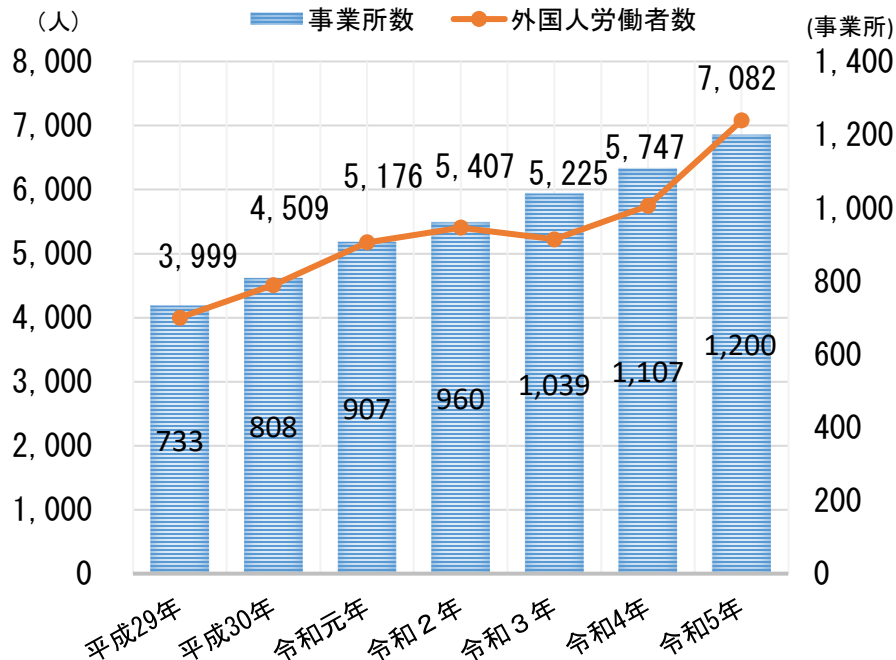
- ・ 「外国人労働者向け相談ダイヤル」及び「労働条件相談ほっとライン」について周知した。
- ・ 「職場のあんぜんサイト」に掲載した安全衛生教育用視聴覚教材等の活用について周知した。

#### 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 117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

### 外国人雇用事業所数および

#### 外国人労働者数の推移



#### 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・援助を行う。
- 前年度から実施している「外国人雇用実態調査」の円滑な遂行のため、事業所への周知並びに問い合わせに対応する。

# 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

## SNSの活用

- ・X(旧Twitter)(2施設)、LINE(11施設)、Instagram(1施設)を開設しており、新たにハローワーク久慈(LINE R6.9月~)、ハローワーク北上(Instagram R6.10月~)を開設した。

## テレビ・ラジオ・新聞等の活用

- ・ハローワークの利用案内、イベント情報等を紹介。(IBCラジオ、9~12月計33回放送予定)
  - ※「大塚富夫のTOWN」(毎週土曜日 16:15頃)
  - ※「のりこの週刊おばさん白書」(毎週日曜日 14:05頃)
- ・各マスコミへのイベント等の取材依頼(合同企業説明会・相談会、林業現場の安全パトロール等)
- ・岩手県最低賃金について、県内全市町村へ広報誌掲載を依頼。
- ・労働局と岩手県が所掌する助成金制度をまとめた判りやすいリーフレットによる周知広報。

## 各監督署・安定所独自の取組

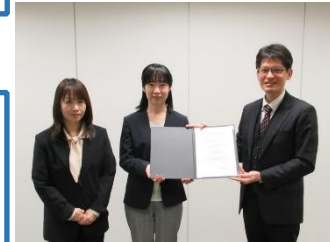
- ・安全管理・労働衛生管理の提供事例に対する表彰(一関署)
- ・労働災害防止活動取組事例による職場における危険性や有害性の可視化(花巻署、釜石署、一関署、二戸署)
- ・所内にデジタルサイネージを設置(盛岡、久慈)し、イベント情報などを効果的に発信している。

## ※その他

- ・記者懇談会では、資料を前日配付することでより踏み込んだやり取りが行われている。
- ・フォトレポートにより、最新の活動情報を発信している。
- ・最低賃金引上げに関する当局所掌の支援制度(助成金制度等)の他、中小企業庁・よろず支援拠点等と連携した周知広報等を行う。
- ・新聞等の媒体で記事が取り上げられた回数483回【1,100回】43.90%達成

## 局HPフォトレポート

えるばし認定企業紹介  
(R6.4.9)



安全管理・労働衛生管理  
好事例(一関監督署)

令和6年度岩手県障がい者  
雇用優良事業所等表彰式  
(R6.9.20)



Instagram(北上安定所)



LINE(マザーズコーナー)



Twitter(八戸レ)

