

令和 6 年度 行政運営方針



(中尊寺 月見坂)



厚生労働省 岩手労働局

令和6年度 岩手労働局行政運営方針 項目一覧

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（短時間）労働者の雇用状況・・・・・・・・・・・・・・ 2
- (6) 障害者の就労促進・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 3
- (7) 職業訓練の実施状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 3

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・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 4
- (3) 賃金の状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 5
- (4) 労働災害・労災補償の状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 5

第2 現下の経済状況を踏まえた総合労働行政機関としての施策の推進・ 6

第3 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・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 6
- (2) 「年収の壁」を意識せず働くことができる職場づくり・・・・・・・・・・ 7
- (3) 最低賃金制度の適切な運営・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 7
- (4) 未払賃金立替払の確実・迅速な実施・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 7
- (5) 家内労働対策の推進等・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 7

2 安全で健康に働くことができる環境づくり

- (1) 長時間労働の抑制・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 8
- (2) 労働条件の確保・改善対策・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 10
- (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・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 11
- (4) 労災保険給付の迅速・適正な処理・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 14

(5) 総合的なハラスメント対策の推進	1 4
(6) 総合労働相談に対する適切な対応	1 5
3 柔軟な働き方がしやすい環境整備	1 5
第4 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	1 6
(2) 人手不足分野の人材確保	1 6
(3) 求人充足サービスの充実	1 6
(4) 医療・介護・保育分野の職業紹介への対応	1 6
(5) 地域のニーズに対応した職業訓練の実施、活用促進	1 6
(6) 在職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	1 7
(7) 自治体との連携による雇用対策の推進	1 7
2 円滑な労働移動等の推進	
(1) 雇用維持及び在籍型出向の取組の支援	1 7
(2) 賃金上昇を伴う労働移動の推進等	1 7
(3) 職業情報及び職場情報の収集・提供による休職者と 企業のマッチング機能の強化	1 8
第5 多様な人材の活躍促進	
1 フリーランスの就業環境の整備	1 8
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	1 8
(2) 女性活躍推進法及び男女雇用機会均等法の履行確保	1 9
(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	2 0
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	2 0
(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	2 0
(3) 新規学卒者等への支援	2 0
(4) 正社員就職を希望する若者への支援	2 1
(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	2 1
(6) 人材ビジネス事業者への指導監督の徹底	2 1

4 高齢者、障害者、外国人労働者に対する支援

- (1) 高齢者の就労・社会参加の促進・・・・・・・・・・ 2 1
- (2) 障害者の就労促進・・・・・・・・・・ 2 2
- (3) 外国人労働者に対する支援・・・・・・・・・・ 2 2

【資料編】

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

令和 6 年度 岩手労働局行政運営方針(案)

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 5 年 10 月現在では約 116 万人（前年同期比約 1 万 7 千人減）と減少傾向が続いている（岩手県ふるさと振興部「岩手県人口移動報告年報(令和 5 年 12 月)」）。

また、岩手県の生産年齢人口は、令和 2 年の 67 万 1 千人から 30 年後の令和 32 年には 36 万 2 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(令和 5 年推計)」）。

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

(2) 最近の経済情勢

県内経済は、新型コロナウイルス感染症の影響で長く停滞してきたが、感染症法上の位置づけが 5 類(令和 5 年 5 月)に移行されて以降、徐々に持ち直している。

最終需要の動きをみると、公共投資は、横這い圏内で推移している。設備投資は、増加している。個人消費は、回復している。住宅投資は、下げ止まっている。この間、生産は、持ち直しの動きが足踏みしている。雇用・所得環境は、全体としてみれば改善している。消費者物価(除く生鮮食品)は、前年を上回っている。(日本銀行盛岡事務所「岩手県金融経済概況(2023 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、システム化・デジタル化需要を背景とした情報通信業の増加や、新型コロナウイルス感染症の 5 類移行に伴う人流増加により宿泊・飲食サービス業、医療福祉などで求人数に回復傾向がみられ、アフターコロナへの転換が感じられる。一方で、建設業、製造業、運輸業、卸・小売業など幅広い産業で求人数の減少が続いている。人手不足との声も多く聞かれるものの、同時にエネルギーや原材料費の高騰などコスト上昇の影響や受注減少などを背景に、求人増加には結びつかない状況にあるなど、持ち直しの動きに弱さがみられる。

有効求職者数は、ほぼ横ばいで推移しており比較的落ち着いた状況にあるが、中高年齢者を中心に事業主都合離職者に増加傾向がみられる。

（２）若者の雇用状況

令和 6 年 1 月末現在における令和 6 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 89.5%と前年同期比 7.4 ポイント上昇、高校については 95.7%と前年同期比 1.6 ポイント減少した。

また、県内志向は高いものの、新型コロナウイルス感染症拡大前の状況に戻りつつあり、県外就職への動きが見られ、県内就職割合は大学 36.7%、高校 70.4%となっている。

一方、岩手県内の令和 2 年 3 月新規学校卒業就職者の 3 年以内離職率は、高校 36.8%（全国 37.0%）、短大等 34.5%（同 42.6%）、大学 33.5%（同 32.3%）となっており、高卒・短大等は全国平均より低く、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 5 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 21 人以上の事業主）が 100.0%となっている。

70 歳までの高年齢者就業確保措置を実施済みの企業割合は 39.5%と前年から 3.1 ポイント増加し、全国平均の 29.7%を上回っており全国 3 位になっている。

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 6 年 1 月現在 16.1%で、前年同月（15.0%）を 1.1 ポイント上回っており高年齢の求職者が増加傾向にある。

（４）女性の雇用状況

令和 4 年 12 月末の岩手県内の女性の常用労働者数は 19 万 4 千人で、前年同期に比べ 1 万 1 千人減少、常用労働者全体に占める割合についても 46.9%（全国 44.9%）と、前年の 49.2 を 2.3 ポイント下回っている（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 4 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 78.0（全国 75.7）と全国順位 13 位となっている（厚生労働省「令和 4 年賃金構造基本統計調査」）。

育児休業の取得率は、令和 4 年度調査結果によると、女性が 83.5%（前回調査：99.5%）、男性は 19.9%（前回調査：11.9%）となっている（岩手県「企業・事業所行動調査」、2 年に一度の調査）。

（５）非正規雇用（短時間）労働者の雇用状況

令和 4 年の県内常用労働者数（41 万 4 千人）に占めるパートタイム労働者（9 万 7 千人）の割合は 23.6%で、前年（25.0%）を 1.4 ポイント下回

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4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76.0（全国67.5）となっている（厚生労働省「賃金構造基本統計調査」）。

※パートタイム労働者

常用労働者のうち、

① 1日の所定労働時間が一般の労働者より短い者

② 1日の所定労働時間が一般の労働者と同じで1週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない者

のいずれかに該当する者をいう。（「短時間労働者」も同様）

（6）障害者の就労促進

令和5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274.0人で、前年より1.4%（4.0人）減少、実雇用率は2.77%と、前年と同様であった。市町村の機関の雇用障害者数は389.0人で、前年より1.3%（5.0人）増加、実雇用率は2.63%と、前年と比べ0.04ポイント上昇した。教育委員会の雇用障害者数は236.5人で前年より0.4%（1.0人）減少、実雇用率は2.54%と、前年に比べ0.02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、市町村の機関で47機関のうち7機関で未達成となっている。

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、3,538.5人と前年より0.2%（8人）増加し、実雇用率については、過去最高の2.42%（全国24位）と全国平均（2.33%）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59.2%（全国21位）と前年より0.3ポイント、全国平均（50.1%）より9.1ポイント高くなっている。

（7）職業訓練の実施状況

令和6年1月末現在の公共職業訓練（離職者訓練）の受講者数は1,302人で、うち委託訓練が1,068人（定員充足率83.2%）、施設内訓練が234人（定員充足率66.7%）となっており、受講者数はいずれも減少となっている。また、求職者支援訓練の受講者数は337人（充足率65.3%）となっており、委託訓練とともに開講コースの減少に伴いと前年度を下回る受講者数となっている。

就職率は、委託訓練77.5%、施設内訓練83.3%、求職者支援訓練の基礎コース45.5%、実践コース71.8%となっており、国が定める目標値（委託訓練75%、施設内訓練82.5%、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。

※就職率は令和5年度に開講し令和5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 申告等

令和5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、211件と前年（155件）から増加に転じているものの、長期的には減少傾向となっている。

申告処理件数の内訳を見ると、「賃金不払」が全体の76.8%（前年79.4%）、次いで「解雇」が17.1%（前年7.1%）であり、その両方で全体の93.8%を占めている。

イ 労働相談等

総合労働相談件数は、平成24年度以降増加傾向で推移しているものの、令和6年1月末現在で岩手県内8か所に設置している「総合労働相談コーナー」に寄せられた件数は9,239件（前年同期9,378件）で、前年と比べると微減となっている。このうち民事上の個別労働紛争に係る相談件数は3,099件で、前年同期（3,095件）とほぼ横ばいとなっている。相談内容では、いじめ・嫌がらせの相談件数が757件と前年度に引き続き最も多く、自己都合退職が622件、解雇が403件、退職勧奨が304件、労働条件が293件となっている。

一方、助言・指導の申出件数は、68件（前年同期50件）、あっせんの申請件数は27件（前年同期25件）と、いずれも前年同期に比べ増加しているが、あっせんの参加件数7件（前年同期13件）と減少している。

また、岩手労働局が把握した使用者による障害者虐待件数は、令和4年度で20件（前年度23件）と前年度に比べ減少している。

(2) 労働時間の状況

令和4年における岩手県内の一人平均年間総実労働時間は1,772時間と、前年に比べて41時間減少したものの、全国平均1,718時間よりも上回っている（厚生労働省「毎月勤労統計調査（事業所規模30人以上）」）。

また、令和4年における労働者一人平均年次有給休暇取得率は58.6%と、前年（58.6%）と同様である（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４年における岩手県内の一人平均月間所定内給与額は 235,333 円となっており、令和３年（232,390 円）と比較して 1.27%増加したが、令和４年における全国の一平均月間所定内給与額 278,687 円を 43,354 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 85.07 までの間で拡大と縮小を繰り返しており、令和４年は 84.44 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５年（令和６年１月末現在速報値）における岩手県内全産業の休業４日以上之死傷者数は 1,722 人（うち死亡者数 11 人）と前年同期比で 573 人、25.0%の減少となり、死亡者数は 10 人、47.6%減少した。

また、死傷者数 1,722 人のうち、新型コロナウイルス感染症による労働災害は 331 人となっている。

業種別で死傷者数が増加している業種は貨物取扱業 4 人（前年同期比 1 人、33.3%増）、接客娯楽業 80 人（同 11 人、15.9%増）となり、死傷者数が減少している業種は製造業 287 人（同 71 人、19.8%減）、鉱業 2 人（同 4 人、66.7%減）、建設業 209 人（同 39 人、15.7%減）、運輸交通業 155 人（同 20 人、11.4%減）、農林業 57 人（同 10 人、14.9%減）、畜産水産業 69 人（同 4 人、5.5%減）、商業 196 人（同 19 人、8.8%減）、通信業 20 人（同 8 人、28.6%減）、保健衛生業 492 人（同 400 人、44.8%減）となっている。

事故の型別では、「転倒」が 420 人（構成比 24.4%）と最も多く、次いで「墜落・転落」203 人（同 11.8%）、「動作の反動・無理な動作」168 人（同 9.8%）、「はさまれ・巻き込まれ」145 人（同 8.4%）の順となっている。

年代別では「50 代」が 467 人（構成比 27.1%）と最も多く、次いで「60 代」381 人（同 22.1%）、「40 代」319 人（同 18.5%）の順となっている。

イ 労災補償

令和４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 8,257 人となっており、令和３年度の 7,300 人から 957 人（13.1%）増加した。

令和６年１月末現在の過重労働等を要因とした脳・心臓疾患事案に

係る労災請求件数は2件（昨年度3件）、精神障害事案に係る労災請求件数は15件（うち自殺2件）（昨年度11件（うち自殺2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4件（昨年度5件）、石綿救済法に基づく特別遺族給付金の請求件数は7件（昨年度1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6年1月末現在で354件（昨年度732件）となっている。

第2 現下の経済状況を踏まえた総合労働行政機関としての施策の推進

コロナ禍の3年間を乗り越え、我が国経済は改善しつつあるが、コロナ後の経済回復に対応した人手不足の克服、継続的な賃上げ、多様な働き方の実現に対応するため、「デフレ完全脱却のための総合経済対策」（令和5年11月2日閣議決定）において取りまとめられた、構造的賃上げに向けた三位一体の労働市場改革や人手不足対策、生産性向上等の方針を踏まえ、労働施策総合推進法に基づく協議会や地方版政労使会議については、中小企業・小規模事業者における働き方改革、賃金引上げに向けた環境整備及び地域における若者や非正規雇用労働者等の労働環境等の改善に向けて、地域の政労使の代表者や地方公共団体の協力を得て、それぞれの会議体を適切な時期に開催し、構成員が講ずる支援策の紹介等を行うなど、機運の醸成に努める。

これと併せ、令和6年度においては「誰もが働きやすい職場づくり」「ハローワークの支援の充実、円滑な労働移動等の推進」「多様な人材の活躍促進」の3本の柱を中心とした施策の展開を図る。

第3 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）賃金の引上げ等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・小規模事業者に対し、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、岩手県や他省庁、よろず支援拠点等関係機関とも連携し、賃金引上げに資するそれぞれの支援制度等の活用についても、引き続き周知を図る。

さらに、中小企業等が賃上げの原資を確保できるよう、「パートナーシップによる価値創造のための転嫁円滑化施策パッケージ」に加え「労務費

の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」に基づき、政府一体となって取組を進めるとともに、令和5年7月に県内の関係機関により行われた「価格転嫁の円滑化による地域経済の活性化に向けた共同宣言」の趣旨も踏まえ、労働局及び監督署において、関係機関等とも連携を図り、最低賃金・賃金支払の徹底と賃金引上げに向けた環境整備等の取組を行う。

あわせて、監督署において、企業が賃金引上げを検討する際の参考となる地域の賃金や企業の好取組事例等が分かる資料を提供し、企業の賃金引上げへの支援等を行う。

(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」として、年収の壁を意識せず働くことのできる環境づくりを後押しするため、キャリアアップ助成金に新たに設けた「社会保険適用時処遇改善コース」や拡充した「正社員化コース」をはじめ、各コースの周知、活用勧奨等を実施する。

併せて、社員一人一人納得感が持てる賃金制度を作る際に有効な手法である「職務分析・職務評価」について、岩手働き方改革推進支援センターを通じた導入支援を行うとともに、職務給の導入や配偶者手当の見直しについて検討するよう事業主に対し働きかける。

(3) 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。

(4) 未払賃金立替払の確実・迅速な実施

企業倒産に伴い賃金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。

(5) 家内労働対策の推進等

家内労働対策については、「第14次最低工賃新設・改正計画」を基本と

し、本省で実施する「家内労働等実態調査」の結果等を踏まえ、最低工賃の改正等に取り組む。

また、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。

加えて、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。

2 安全で健康に働くことができる環境づくり

(1) 長時間労働の抑制

ア 時間外労働上限規制の令和6年度適用開始業務等への労働時間短縮に向けた支援

建設業、自動車運転者に係る時間外労働の上限規制適用については、施主や荷主といった取引関係者、ひいては国民全体の理解を得ていくことが重要であり、引き続き、令和6年度適用開始業務等の時間外労働の上限規制特設サイト「はたらきかたススめ」を通じて、必要な周知を行う。

また、トラック運転者については、引き続き、関係省庁とも連携しながら、労働局に編成した「荷主特別対策チーム」において、発着荷主等に対して、長時間の恒常的な荷待ち時間を発生させないこと等についての監督署による要請と、その改善に向けた働きかけを行うとともに、賃金水準の向上に向けて、賃金の原資となる適正な運賃（標準的な運賃）を支払うことについて周知を行う。さらに、改正後の改善基準告示について引き続き丁寧に周知を行う。

医師については、他の職種との業務分担（タスクシフト／タスクシェア）など、医療機関の勤務環境改善に向けた取組を支援するため、岩手県医療勤務環境改善支援センターによるきめ細かな相談対応、助言などを引き続き行う。

これらの取組とともに、こうした業種において、生産性向上を図りながら労働時間短縮に取り組む事業主等に対し、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」（以下「支援班」という。）や岩手働き方改革推進支援センターにおいて、窓口相談やコンサルティング、セミナーの実施等、きめ細かな支援を行うとともに、働き方改革推進支援助成金の活用を促進し、支援を行う。

イ 長時間労働の抑制に向けた監督指導体制の強化等

長時間労働の抑制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。

加えて、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。

ウ 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。

エ 中小企業・小規模事業者等に対する支援

岩手働き方改革推進支援センターによる窓口相談やコンサルティング、セミナーの実施等、きめ細かな支援を行う。また、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。

支援班において、説明会の開催や中小規模の事業場への個別訪問により、改正労働基準法等の周知はもとより、時間外・休日労働協定の作成方法の教示等を中心としたきめ細かな支援を引き続き実施する。

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、監督指導時には、法の趣旨に沿った適正な運用が行われているか確認するとともに、各種研修会等に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、年次有給休暇の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。

（２）労働条件の確保・改善対策

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。

加えて、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とともに、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。

なお、令和6年4月から裁量労働制に係る改正省令等が施行されたことから、裁量労働制導入事業場の認知及び理解の状況を踏まえ、パンフレット等を活用して改正内容について周知を行うほか、同様に労働基準法に基づく労働条件明示事項に、就業場所・業務の変更の範囲等を追加する改正省令も施行されたことから、その周知を図る。

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。

エ 「資金移動業者の口座への賃金支払」に関する周知及び指導について

使用者が労働者に賃金を支払う場合において、通貨のほか、従来から認められていた銀行その他の金融機関の預金又は貯金の口座への賃金の振込み等に加え、厚生労働大臣が指定する資金移動業者の口座への賃金の資金移動による支払が認められている。そのため、労働者及び使用者に対し制度の周知を図るとともに、法令違反が疑われる事案を把握した場合は速やかに必要な指導を行う。

(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

ア 事業者が自発的に安全衛生対策に取り組むための周知啓発

労働者の安全衛生対策は事業者の責務であることから、事業者に対し、様々な機会を通じて安全衛生対策に取り組む必要性や意義、経営や人材確保・育成の観点からもプラスとなることを含め、積極的に周知啓発を行い、自発的な安全衛生対策の取組の促進を図る。

加えて、令和7年1月から労働者死傷病報告等の電子申請が原則義務化となるため、当該改正内容について周知を図るとともに、電子申請の対応への懇切丁寧な相談支援を行う。

イ 労働者の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進

近年増加傾向にある「転倒」、腰痛等の「動作の反動・無理な動作」など、労働者の作業行動を起因とする労働災害（行動災害）防止対策については、労働災害のうち行動災害の占める割合が特に多い小売業や介護施設について、令和4年度に設置したSAFE協議会の運営、企業における自主的な安全衛生活動の導入を支援する取組等により、管内全体の労働災害防止に係る機運醸成を図る。

さらに、例年12月から2月にかけて転倒災害が多発する傾向にあることから、この間を「冬季転倒災害防止対策強化期間」と定め、引き続き重点的な指導を行う。また、冬季特有要因による労働災害全般の防止については、12月から1月にかけて岩手労働災害防止団体連絡協議会

と連携して展開している「いわて年末年始無災害運動」を通じて、その防止を図る。

ウ 高年齢労働者の労働災害防止対策の推進

高年齢労働者が安心して安全に働ける職場環境の実現に向けた「高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」（エイジフレンドリーガイドライン）及び令和6年度から内容の拡充が予定されている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。

エ 個人事業者等に対する安全衛生対策の推進

労働安全衛生法第22条の規定に基づく健康障害防止に関して、請負人や同じ場所で作業を行う労働者以外の者に対しても、労働者と同等の保護措置を講じることが事業者には義務付ける改正省令が令和5年4月1日より施行されているため、引き続き、事業場に対して指導、周知・啓発を図る。また、「個人事業者等の健康管理に関するガイドライン（仮称）」及び改正が予定されている安衛法第20条、第21条及び第25条に基づく立ち入り禁止や退避等の「危険性」に係る関係省令について周知・啓発を図る。（P）

オ 業種別の労働災害防止対策の推進

陸上貨物運送事業については、貨物自動車における荷役作業での労働災害を防止するため、昇降設備の設置や保護帽の着用が必要な貨物自動車の範囲を最大積載量2トン以上に拡大することやテールゲートリフターの特別教育などを内容とし、令和5年3月に改正された労働安全衛生規則について周知徹底を図る。また、荷主等も含め、「陸上貨物運送事業における荷役作業の安全対策ガイドライン」の周知を行い取組の促進を図る。

建設業については、墜落・転落災害防止対策の充実強化のため、一側足場の使用範囲の明確化、足場点検者の指名の義務化を内容とし、令和5年3月に改正された労働安全衛生規則や各種ガイドラインの周知徹底を図るとともに、引き続き建設工事における労働災害防止対策の促進を図る。

製造業については、機械災害の防止のため、「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、製造時及び使用時のリスクアセスメント、残留リスクの情報提

供の確実な実施を促進する。

林業については、伐木作業時の死亡労働災害が多発していることから「チェーンソーによる伐採作業等の安全に関するガイドライン」の周知徹底を図るとともに、他の行政機関や災害防止団体との連携を強化し、林業における労働災害、特に死亡労働災害の防止対策を一層促進する。

カ 労働者の健康確保対策の推進

(ア) メンタルヘルス対策等

長時間労働やメンタルヘルス不調などによる健康障害を防止するため、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メンタルヘルス対策などの労働者の健康確保の取組が各事業場で適切に実施されるよう、引き続き指導等を行うとともに、労働者及び労災保険特別加入者のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」について周知を行う。

(イ) 産業保健活動の推進

中小企業・小規模事業者の産業保健活動を支援するため、産業保健総合支援センターが行う産業医等の産業保健スタッフや事業者向けの研修、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団体経由産業保健活動推進助成金等について利用勧奨を行う。

治療と仕事の両立支援に関する取組の促進については、引き続き、ガイドライン等の周知啓発を行うとともに、労働局に設置している「地域両立支援推進チーム」の活動を通して、両立支援に係る関係者の取組を相互に周知・協力する等により、地域の両立支援に係る取組の効果的な連携と一層の促進を図る。

また、主治医、会社・産業医と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。このため、地域両立支援推進チーム等を通じて地域の関係者に両立支援コーディネーターの役割についての理解の普及を図るとともに、(独)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。

キ 新たな化学物質規制の周知、石綿ばく露防止対策の徹底

令和4年2月及び5月に公布され令和6年4月から全面施行される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引き続き周知を図るとともに、SDS（安全データシート）

等に基づくリスクアセスメント等の実施及びその結果に基づくばく露低減措置や、皮膚等障害化学物質への直接接触の防止のための保護具の使用等が適切に実施されるよう丁寧な指導を行うとともに、呼吸用保護具や化学防護手袋などの保護具の適正使用、労働者の呼吸域の作業環境の把握のための個人ばく露測定の円滑な導入に向け補助金制度の活用を含めた周知を行う。

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、石綿障害予防規則に基づき、令和5年10月から建築物、鋼製の船舶に義務付けられた建築物石綿含有建材調査者講習の修了者による調査の徹底、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、並びにリフォーム等も含む発注者への制度の周知を図る。

(4) 労災保険給付の迅速・適正な処理

ア 過労死等事案等に係る迅速かつ適正な労災認定

労災保険給付の請求について、標準処理期間内に完結する迅速な事務処理を行うとともに、認定基準等に基づいた適正な認定に万全を期する。

特に、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、労働局・監督署一体となった組織的な管理体制の下、認定基準等に基づいた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密接に連携し組織的な対応を徹底する。

イ 請求人等への懇切・丁寧な対応

労災保険の窓口業務等について、相談者等に対する懇切・丁寧な説明や請求人に対する処理状況の連絡等の実施を徹底する。

(5) 総合的なハラスメント対策の推進

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（マタハラ）等、職場におけるハラスメントは労働者の尊厳を傷つけるものであり、働く人の能力発揮の妨げとなるだけでなく、労働災害にもつながることから、ハラスメント防止措置を講じていない事業主に対して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。特に、心理的負荷による精神障害に係る労災支給決定事案のうち、パワーハラスメントに関連する事案については、その再発防止のための指導等に係る連携が重要との認識から、労災支給関係部署と連携し、事案に

係る対象事業主を報告徴収等の対象とするなど、総合的な対策を講じる。

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」では、具体的な対策・留意点をまとめたリーフレットや、岩手働き方改革推進支援センターにおけるセミナー等を通じ、集中的な周知啓発を実施する。

(6) 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、県内全監督署に設置している「総合労働相談コーナー」によるきめ細や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。

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、使用者による障害者虐待に係る相互通報制度の円滑な運用等、関係機関との連携強化を図る。

3 柔軟な働き方がしやすい環境整備

人口減少社会において、人材の確保・定着は企業にとっては喫緊の課題であり、柔軟な働き方がしやすい職場環境の整備が求められている。そのため、子育てや介護と仕事との両立、ワークライフバランスの向上に資するテレワークについて、適正な労務管理の下で安心して働くことができるテレワークの導入・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」の周知を行うとともに、「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等により、中小企業事業主を支援する。

また、勤務間インターバル制度は、労働者の健康の維持・向上とワークライフバランスの確保に資することから、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。さらに、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、リーフレット等による周知を行う。

第4 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

ハローワークの支援を利用しやすいものとするため、オンラインサービスの充実、利用促進に取り組む。

ハローワークインターネットサービスの機能拡充等により、ハローワークに来所しなくてもオンラインで可能となっているサービス（求人閲覧、オンライン相談、ハローワークからの職業紹介、求人への自主応募等）の利用を促進するとともに、求職者マイページを活用した求人情報提供やSNSを活用した情報発信を充実させる。

(2) 人手不足分野の人材確保

医療・介護・保育・建設・運輸・警備などの人手不足分野での人材確保を促進するため、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、求職者へのきめ細かな相談、職業訓練や講習へのあっせん、求人者に対する求人充足に向けた条件緩和指導などのマッチング支援を実施する。

また、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（就職相談会、職場見学会、就職面接会等）に取り組む。

(3) 求人充足サービスの充実

ハローワークにおいて、オンラインを活用した求人受理を進めるとともに、求人事業所に対し、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る。

(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において、相談窓口に寄せられた情報を基に必要な対応を行うとともに、窓口周知に努める。

また、令和5年度に実施した医療・介護保育分野の職業紹介事業者への集中的指導監督により把握した情報等を活用し、職業紹介事業者への指導監督に取り組む。

(5) 地域のニーズに対応した職業訓練の実施、活用促進

岩手県地域職業能力開発促進協議会において、訓練修了者や企業等へのヒアリングによる訓練効果の把握・検証を行うなど、地域のニーズに対応した職業訓練コースの設定を促進する。

ハローワークにおいては、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。

また、雇用保険を受給できない者には求職者支援制度の活用も積極的に促す。

さらに、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実現させるため、訓練期間中から訓練修了後まできめ細かな支援を実施し、再就職の促進を図る。

(6) 在職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

在職者への学び直し支援等を目的として設置される「キャリア形成／リ・スキリング支援センター」及びハローワーク内の「キャリア形成／リ・スキリング相談コーナー」において、キャリアコンサルタントによるキャリアアップに関する継続的な相談支援を実施する。

(7) 自治体との連携による雇用対策の推進

地域雇用の様々な課題に対応するため、各自治体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の強みを活かし、連携して地域の実情に応じた雇用対策を実施するとともに、岩手県、盛岡市、奥州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。

その他の地域においても、人手不足対策、若者の地元定着、U・Iターンの促進等について、各自治体と連携して取り組む。

また、地域雇用活性化促進事業の実施地域（二戸地域）については、地域の特性を生かした雇用創出のため適切な支援を行う。

2 円滑な労働移動等の推進

(1) 雇用維持及び在籍型出向の取組の支援

在籍型出向は、労働者の雇用維持や人材の有効活用に資するとともに労働者のキャリアアップ・能力開発にも効果がある。

そのため、(公財)産業雇用安定センター等関係機関と連携して、産業雇用安定助成金（スキルアップ支援コース等）の活用促進に取り組む。

(2) 賃金上昇を伴う労働移動の推進等

賃金上昇を伴う労働移動を促進するため、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）等の活用促進

に取り組む。

また、従業員の人材育成に取り組む事業主を支援する人材開発支援助成金の活用を促し、労働生産性の向上を促進する。

(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

成長分野等への円滑な労働移動を実現するためには、「労働市場情報の見える化」を進め、マッチング機能の強化を図ることが重要であることから、「job tag（職業情報提供サイト）」を活用した職業相談及び求人者の採用支援を進めるとともに、job tag が岩手県、各市町村、就労支援機関、学校等に積極的に活用され、労働市場のインフラとして効果的に機能するよう、積極的な周知を行っていく。

また、「求職者等への職場情報提供に当たっての手引き」及びこれを踏まえた「しょくばらば（職場情報総合サイト）」の利活用等について、周知を行っていく。

第5 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等法の施行に向けて、フリーランスやフリーランスに業務を委託する事業主(以下「発注事業者」という。)等に対し、あらゆる機会を捉えて、フリーランス・事業者間取引適正化等法の内容についての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フリーランス・事業者間取引適正化等法の就業環境整備に関する内容についての問い合わせ等に適切に対応する。

また、「フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン」では、フリーランスとして業務を行っていても、労働基準法等における労働者に該当する場合には、労働関係法令が適用されることが明確化されているところである。請負契約等のフリーランスの契約の形式や名称にかかわらず、その労働の実態を個別に勘案した結果、労働基準法等の労働者に該当し、法違反が認められると判断した場合には、監督署において引き続き厳正に監督指導を行うとともに、被用者保険の更なる適用促進を図るため、日本年金機構年金事務所及び労働局労働保険適用徴収部門への情報提供の取組を徹底する。

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

ア 男女とも仕事と育児・介護を両立しやすい環境の整備に向けた企業の取組支援

少子高齢化が急速に進展する中で、出産・育児や介護等による労働者の離職を防ぎ、希望に応じて男女とも仕事と育児・介護等を両立できる社会を実現することが重要であることから、令和5年4月から施行された1,001人以上の事業主に義務付けられた男性の育児休業等取得状況の公表等、育児・介護休業法の着実な履行確保を図るとともに、労働者の権利侵害や育児・介護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に対して積極的な報告徴収・是正指導等を行う。

特に、男性の育児休業取得状況は、女性と比較すると低水準にあることから、「産後パパ育休」等、男性の育児に資する制度について、あらゆる機会を捉えて周知を行うとともに、育児休業や育児短時間勤務期間中に業務を代替する周囲の労働者への手当支給等の取組を行った事業主が利用できる両立支援等助成金の新コースの活用促進等、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。

イ 次世代育成支援対策の推進等

「くるみん」、「プラチナくるみん」、及び「トライくるみん」の認定基準を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を広く周知する。

さらに、不妊治療と仕事との両立がしやすい職場環境整備を推進するため、不妊治療のために利用できる特別休暇制度の導入等に関する助成金の活用や、支援に関する認定制度「くるみんプラス」の周知を図る。

(2) 女性活躍推進法及び男女雇用機会均等法の履行確保

令和4年7月8日から改正女性活躍推進法により常用雇用労働者数301人以上の事業主に義務付けられた男女の賃金の差異に係る情報公表について、報告徴収等の実施により着実に履行確保を図るとともに、えるぼし認定の取得を促す。併せて、募集・採用、配置・昇進、教育訓練等における均等取扱いについて、報告徴収等の実施により、男女雇用機会均等法の履行確保を図る。

また、妊娠等を理由とする解雇・雇止め等不利益取扱いの禁止について、特に非正規雇用労働者についても正社員と同様にあってはならないことから、相談が寄せられた場合は速やかに必要な指導を行う。

(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を維持し、来所しなくても求職活動ができるよう、オンライン相談やLINE等のSNSを活用した情報発信を実施する。

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

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を中心にキャリアコンサルティング、職業訓練等へのあっせん、求職者の適性・能力等を踏まえた個別求人開拓、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、氷河期世代の限定求人や歓迎求人を開拓するとともに、就職氷河期世代の求職者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）」の受け入れ事業所の開拓にも取り組む。

(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

就職氷河期世代も含め、就労に当たって課題を有する無業者については、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」という。）の連携体制を整え、ハローワークに来所した求職者のうちサポステの支援が必要な者をサポステに誘導するとともに、サポステの支援を経てハローワークに誘導された者への就職支援を実施する。

(3) 新規学卒者等への支援

新規学卒者等を対象に、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。

また、学校と連携し、学校での出張相談を行うとともに、就職活動が困難な学生等を新卒応援ハローワークに誘導する。

さらに、若者雇用促進法に基づくユースエール認定企業の紹介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る。また、各機関の支援策の周知など、相互に連携して取り組む。

(4) 正社員就職を希望する若者への支援

正社員就職を希望する若者については、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、担当者制による職業相談、個別支援計画に基づくきめ細かな就職支援、職業訓練部門との連携による能力開発支援、就職後の定着支援の実施など、ステップアップ型の計画的で一貫した支援を通じて正社員就職の実現を図る。

(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を実施するほか、基本給・賞与の差の根拠の説明が不十分な場合に文書で点検を要請する等により、法の着実な履行確保を図る。また、派遣労働者については、派遣先に雇用される通常の労働者との同一労働同一賃金の履行確保のため、労働者派遣法に基づく労使協定書の点検、指導等を実施する。

さらに、是正指導の実効性を高めるため、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、各種セミナーの実施、業種別団体等に対する支援等、きめ細かな支援を行うとともに、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。

また、無期転換ルールの円滑な運用のため、制度の周知・啓発を図る。

(6) 人材ビジネス事業者への指導監督の徹底

令和4年10月及び令和6年4月に施行の改正職業安定法について、周知及び指導監督の実施を通じて適正な運営を確保する。

また、労働者派遣法に規定する雇用安定措置に関する事項等、労働者派遣法および職業安定法等の適正な運営の確保のため、計画的な指導監督に取り組む。

4 高齢者、障害者、外国人労働者に対する支援

(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

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。

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

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、シニア世代の就業ニーズ等を踏まえた職業相談、求職活動の方法（履歴書の書き方、面接の受け方等）に関するセミナー、職場見学などを行うとともに、シニア世代の採用に意欲的な事業所や就業ニーズにマッチする求人の開拓を実施する。

また、多様な就業ニーズに対応するため、シルバー人材センターが提供可能な就業情報を定期的に把握し、臨時的かつ短期的又は軽易な就業を希望する者には、シルバー人材センターへの誘導を行う。

（２）障害者の就労促進

ア 障害者雇用率未達成企業等への障害者の雇い入れ支援

令和 6 年 4 月から新たな雇用率が設定され、令和 7 年 4 月に除外率の引き下げ・令和 8 年 7 月には法定雇用率の引き上げが予定されており、雇用率未達成企業の増加が懸念される。

そのため、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、ハローワークと地域の関係機関が連携し、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、障害者の雇い入れ支援を行う。

また、公務部門（県や市町村の機関）においても、雇用率達成に向けた計画的な採用が行われるよう、労働局及びハローワークから啓発・助言等を行う。

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、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）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、改善の取組促進

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、事業所訪問等による雇用管理状況の確認、改善のための助言・援助を行う。

イ 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。

【資料編】

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

令和6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	○ 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) ○ 労働行政職員基礎研修(4/10～12)	○ 労働基準監督官採用第1次試験(5/26)	○ 定期健康診断(一般・VDT)開始(～令和7年1月) ○ 庶務会計内部監査指導	○ 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		○ 本省会計事務監査指導
	○ 滞納整理強化月間 ○ 収入官吏交替検査(4/1) ○ 新任適用徴収職員研修 ○ 新任監督署長・副署長研修 ○ 未手続事業一掃対策協議会(第1回)	○ 電子申請利用促進月間 ○ 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(主催局:岩手局)	○ 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 ○ 滞納整理強化月間 ○ 事務組合監査・指導(算調)	○ 年度更新業務 ○ 事務組合監査・指導(算調) ○ 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) ○ 労災補償業務監察同行による業務指導 ○ 未手続事業一掃対策協議会(第2回) ○ 岩手社会保険・労働保険徴収事務連絡協議会(第1回)
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) ○ 「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 ○ 記者懇談会(30日)	○ 岩手地域産業労働懇談会<経営>(中) ○ 記者懇談会(31日)	○ 岩手地域産業労働懇談会<労働>(下) ○ 記者懇談会(28日)	○ 年休取得促進(夏季休暇) ○ 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(上) ○ 記者懇談会(30日)	○ 記者懇談会(30日)	
	○ 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)	○ 地方労働基準監察		○ 地方労働基準監察
労働基準部	○ 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 ○ stop!熱中症クールワークキャンペーン準備期間(～4/30)	○ 建設工事関係者連絡会議 ○ stop!熱中症クールワークキャンペーン(5/1～9/30)	○ 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、石綿、コールタール(～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 ○ SAFE協議会(小売・社会福祉)	○ 全国安全週間(7/1～7) ○ 安全週間局長パトロール ○ 安全衛生労働局長表彰式(7/3) ○ 安全衛生労使専門家会議 ○ stop!熱中症クールワークキャンペーン重点取組期間(～7/31) ○ 安全衛生業務指導	○ 登録教習機関・登録検査業者監査指導(～12月)	○ 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
		○ 岩手地方最低賃金審議会 ○ 最低賃金基礎調査	○ 岩手地方最低賃金審議会委員による実地視察 ○ 最低賃金基礎調査	○ 岩手地方最低賃金審議会 ○ 最低賃金基礎調査 ○ 賃金構造基本統計調査	○ 岩手地方最低賃金審議会 ○ 賃金構造基本統計調査 ○ 最低賃金実態調査	○ 岩手地方最低賃金審議会 ○ 賃金構造基本統計調査 ○ 最低賃金実態調査
	○ 新任監督署長研修(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(実地) ○ 給付業務担当者研修
	○ 岩手労働関係連絡調整会議職業安定分科会 ○ 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 ○ 雇用保険業務監察 ○ 岩手県生活保護受給者等就労自立促進協議会 ○ 人材確保対策推進協議会	○ 雇用保険業務監察 ○ 適用担当者会議		○ 雇用保険業務監察 ○ 生保事業担当者研修会
職業安定部						
			○ 職業訓練担当者連絡会議			
	○ 久慈市雇用対策協定運営協議会 ○ 一関市・平泉町雇用対策協定運営協議会	○ 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 ○ 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) ○ 岩手県障害者技能競技大会 ○ 岩手県農林漁業就業支援連絡協議会	○ 高齢者及び障害者雇用状況報告(6・1調査) ○ 特別支援学校就労支援セミナー(8月～10月)	○ 障害者就職相談会(盛岡地区・県南地区)(9月～11月) ○ 岩手県障害者雇用優良事業所等表彰式 ○ 障害者の雇用促進及び障害者雇用達成集中支援機関(～3月) ○ 岩手県林業雇用改善推進会議

		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 ○ 労働行政職員基礎研修	○ 国家公務員倫理月間 ○ ハラスメント防止週間(12/2～8)	○ 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 ○ 新任局課室長・署所長研修 ○ 新任署所課長級職員研修
	労働保険徴収室	○ 滞納整理強化月間 ○ 事務組合監査・指導(算調) ○ 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 ○ 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)	○ 債権整理月間 ○ 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) ○ 事務組合監査・指導(算調) ○ 算定基礎調査(個別)	○ 算定基礎調査(個別) ○ 岩手社会保険・労働保険徴収事務連絡協議会(第2回)	○ 滞納整理強化月間 ○ 収入官吏定時検査(3/31) ○ 督促状発送(第3期分) ○ 労働保険主務課長(基準)会議 ○ 未手続事業一掃対策協議会(第3回) ○ 新任労働保険主務課長(基準)研修
雇用環境・均等室		○ 合同労働相談会(27日) ○ 年休取得促進(促進月間) ○ 記者懇談会(1日) ○ 記者懇談会(29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)	○ 記者懇談会(27日) ○ 運営方針策定会議(中) ○ 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(4日) ○ 岩手地方労働審議会(中) ○ 年休取得促進(春季)
労働基準部	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 ○ 司法協議会	○ 最賃監督 ○ 司法研修	○ 最賃監督	○ 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
	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/パトロール ○ 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)) ○ 冬季転倒災害防止対策強化期間(12/1～2/28)	○ 年末年始無災害運動(～1/31)	○ SAFE協議会(小売・社会福祉)	○ 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	○ 最低工資専門部会	○ 最低工資専門部会	○ 最低工資専門部会	○ 岩手地方最低賃金審議会
	労災補償課	○ 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(北海道)		○ 労災指定医療機関個別指導	○ 労災指定医療機関個別指導	○ 労災主務課長会議(上) ○ 新任労災主務課長研修(下)
職業安定部	職業安定課	○ 県下公共職業安定所債権管理・回収担当者研修会 ○ 雇用保険業務監察 ○ 岩手子育て女性の就職支援協議会 ○ 県下公共職業安定所長会議	○ 職業安定監察 ○ 雇用保険業務監察 ○ 債権管理・回収強化月間	○ 職業安定監察 ○ 雇用保険業務監察			○ 岩手県高等学校就職支援問題検討会議 ○ 県下公共職業安定所長会議
	需調室		○ 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	○ 職業紹介事業所セミナー	○ 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	○ 訓練実施機関向け就職支援スキルアップセミナー	○ 岩手県地域職業能力開発促進協議会(第1回)				○ 岩手県地域職業能力開発促進協議会(第2回)
職業対策課				○ 岩手県における障害者雇用状況集計結果公表 ○ 岩手県における高齢者雇用状況集計結果公表	○ 岩手県における外国人雇用状況集計結果公表	○ 障害者就業・生活支援センター事業監査	○ 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6年度 岩手労働局広報計画表

(No. 1)

発表月	4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月	10 月
労働局	○報道関係記者懇談会(30日)	○報道関係記者懇談会(31日)	○報道関係記者懇談会(28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(1・29日)
総務課							
労働保険徴収室	○電子申請利用促進期間 <5月>	○令和6年度労働保険年度更新等 手続(6月1日~7月10日)					○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5年度個別労働紛争解決制度 施行状況		○合同労働相談会	
監査課						○令和4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4年(1月~12月)労働災害発生状況(確定)	○全国安全週間 <7月> ○熱中症防止対策	○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6年3月新規大卒者等就職内定状況(最終)		○令和7年3月新規高卒予定者対象求人の受理状況	○令和6年3月新規高卒者の職業紹介状況(最終)	○ひとり親全力サポートキャンペーン		
訓練室							
職業対策課		○令和6年度一関市・平泉町雇用対策協定事業計画 ○令和6年度北上市雇用対策協定事業計画 ○令和6年度久慈市雇用対策協定事業計画	○令和6年度岩手県雇用対策協定事業計画 ○外国人労働者問題啓発月間				

※ 「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(4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							○口座振替納付制度の利用促進
雇用環境・均等室	○ハラスメント撲滅月間						○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 ○地方労働審議会開催状況(議事録)
監査課	○局長によるベストプラクティス企業訪問			○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イベント<12/1> ○東北6局局長パトロール				○熱中症防止対策	○労働災害発生状況(速報)	
賃金室	○改定産別最賃の周知・広報						
労災補償課							
職業安全課	○総合評価に係る取組状況等(令和5年度総括)					○一般職業紹介状況	○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					
職業対策課		○令和6年障害者雇用状況報告結果 ○岩手県における令和6年「高齢者雇用状況」集計結果	○岩手県における「外国人雇用状況」の届出状況				