

2019 行政運営方針におけるポイント (案)



厚生労働省

岩手労働局

労働基準監督署
公共職業安定所

2019年度岩手労働局の課題と施策

1 東日本大震災からの復興への支援

(1) 復旧・復興工事における労働災害防止及び工事関係者に係る適正な労働条件確保のための取組

【現状と課題】

復旧・復興工事の本格化に加え、2016年（平成28年）台風第10号の被害に係る多くの復旧工事が発注されている中において、沿岸部における建設工事現場での労災死傷者は、震災前（2010年（平成22年）以前）の年間合計の60人台から、2013年（平成25年）以降は約1.5倍から2倍の状況で、2018年（平成30年）（12月末現在速報値）も依然として高水準で推移するとともに、人手不足等を要因とした過重労働の問題が引き続き懸念される。

～県内全産業及び沿岸管轄署の建設業における死傷者数（合計）の推移～

| 年 | H22 | H23 | H24 | H25 | H26 | H27 | H28 | H29 | H29 (12月末) | H30 (12月末) |
|-----------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|------------|-------------|
| 死傷者数 (人) | 1,222 | 1,280 | 1,367 | 1,458 | 1,478 | 1,316 | 1,305 | 1,353 | 1,237 | 1,258 (+21) |
| うち沿岸管轄署：建設業 (人) | 64 | 111 | 90 | 133 | 124 | 108 | 121 | 127 | 113 | 111 (-2) |

【今後の取組】

○労働災害防止対策

人材・人手不足による、安全管理体制の弱体化や安全衛生教育不足などが課題であり、足場等からの墜落災害防止、重機接触災害防止、安全衛生教育の徹底等のために、以下の取組を実施。

- ・ 監督指導、集団指導、安全パトロール等の実施
- ・ 関係団体等と連携した講習会等の実施

- ・ 地区単位の連絡会議を沿岸4署で開催（発注者、団体、国等）
- ・ エリア別協議会の設置・開催

○適正な労働条件確保のための取組

計画的な監督指導、集団指導等を実施するとともに、震災復旧・復興工事での過重労働解消を目指す「いわてリアス宣言」（2017年（平成29年）7月28日）について、2019年度（平成31年度）において引き続き過労死等ゼロを目指し、周知啓発と同宣言に基づく取組の推進を図る。

(2) 本格復興に向けた安定的な雇用への支援

【課題】

- ・ 沿岸部においては、震災等による人口減少及び高齢化により求職者が減少し、建設関連分野を始めとして求人充足が課題
- ・ 雇用のミスマッチ解消のための安定的な雇用の確保が課題

○最近の雇用情勢（2018年（平成30年）12月）

- ・ 月間有効求人倍率（季節調整値）は1.46倍
※2013年（平成25年）5月以降68ヵ月連続1倍台、2015年（平成27年）7月以降は1.2倍台以上で推移
- ・ 月間有効求人数（季節調整値）は30,516人（2011年（平成23年）1月から86ヵ月連続2万5千人を超える水準が続く）
※震災直前の2011年（平成23年）2月（17,208人）に比べ約13,308人の大幅増加
- ・ 月間有効求職者数（季節調整値）は20,924人
※震災後減少傾向が続いており、震災直前の平成23年2月（33,899人）に比べ12,975人の大幅減少

【今後の取組】

ア 職業訓練による人材育成及び求職者の掘り起し

求職者が必要な資格を取得できるよう公的職業訓練で建設関連分野等の人材育成に対応した訓練コースの設定。

職業訓練生が事業所と直接面談できる就職面接会・事業所見学会の実施。

正社員求人への転換や賃金の改善等の雇用管理改善を提案。

ハローワーク求人情報を管内各自治体窓口の他、コンビニエンス・ストア店頭で常備。

イ 人手不足等の雇用のミスマッチの解消

企業に対して産業施策と一体となった雇用面での支援を行う「事業復興型雇用確保助成金」の活用促進。

「事業復興型雇用確保助成金」を活用する企業と求職者のマッチング支援。

住宅支援費の活用の積極的な周知。

2 働き方改革による労働環境の整備、生産性向上の推進等

(1) 働き方改革に取り組む中小企業・小規模事業者等に対する支援等

ア 中小企業・小規模事業者等に対する支援制度の利用促進

【課題】

- ① 中小企業等が、働き方改革関連法の施行に向けて円滑に対応するため、関連法の内容を浸透させる必要がある。
- ② 中小企業等が、労務管理改善に向けた具体的な取組を行えるよう、支援体制を整備する必要がある。

【今後の取組】

岩手働き方改革推進支援センターにおいて働き方改革の実現に向けて、長時間労働の是正、同一労働同一賃金の実現などに関する相談などを総合的に支援を行うこととし、様々な機会を通じて企業への積極的な活用促進を図る。

地方自治体や商工会議所・商工会、中小企業団体中央会等の商工団体や使用者団体等と連携し、中小企業事業者等の実情把握及び国の取組の周知に取り組む。

イ 労働施策総合推進法に基づく協議会等について

【課題】

中小企業等における働き方改革が円滑に進むとともに、気運が高まるよう、地域の政労使の代表が一堂に会する協議会等において、地域経済や産業・雇用に関する課題について意見交換を行う必要がある。

【今後の取組】

労働施策総合推進法第10条の3に規定する協議会である「いわて働き方改革推進協議会」において、働き方改革関連法や支援策の周知など、中小企業等に対する支援について連携して取り組む。

岩手県が事務局となり設置する「いわてで働こう推進協議会」に積極的に参加し、構成団体と連携の上、中小企業等への働き方改革関連法や支援策等の周知を図る。

(2) 長時間労働の是正を始めとする労働者が健康で安全に働くことができる職場環境の整備等

ア 長時間労働の是正及び労働条件確保・改善対策

【課題】

長時間労働を是正し、労働者の健康確保やワーク・ライフ・バランスを改善する等するため、罰則付きの時間外労働の上限規制等が盛り込まれた、働き方改革関連法の周知を図るとともに、法定労働条件の履行確保及び労働条件の改善を図る必要がある。

【今後の取組】

働き方改革関連法の適正な履行確保に向けて、事業主等に法制度の周知。

「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」の周知による使用者の労働時間管理の徹底。

時間外・休日労働時間数が月80時間超と考えられる事業場等への監督指導。

過労死等防止啓発月間の周知、同対策推進シンポジウムの開催。

各労働基準監督署に「労働時間改善指導・援助チームを編成し、「労働時間相談・支援班」では、主に中小企業事業主に対して労働時間制度等に関する相談対応や支援を、「調査・指導班では、長時間労働の抑制等のため監督指導を実施。



岩手県中小企業団体中央会会長へ長時間労働削減等の取組について要請(2018年(平成30年)11月7日)

イ 長時間労働の抑制及び年次有給休暇の取得促進等

【課題】

労使を通じた働き方・休み方の見直しを進めるとともに、事業主の努力義務となった勤務間インターバル制度の導入促進、短納期発注など長時間労働につながる商慣行の見直しなどを進める。

【今後の取組】

長時間労働を前提としたこれまでの職場慣行を変え、定時退社やゆう活の取組、勤務間インターバル制度の導入促進、短納期発注を抑制し納期の適正化を図ること、年次有給休暇の取得促進等に取り組むよう、労働局幹部による管内の主要企業の経営トップ等に対する働きかけを実施し、各企業における働き方改革を促進する。

10月の「年次有給休暇取得促進期間」に加え、連続休暇を取得しやすい夏季、年末年始及びゴールデンウィークに集中的な周知・広報を行い、年次休暇の取得促進を図る。

勤務時間インターバル制度の導入促進、短納期発注を抑制し納期の適正化を図ること等が盛り込まれた改正労働時間等設定改善指針の周知徹底を図る。

企業における取組の事例等について、「働き方・休み方改善ポータルサイト」に掲載し、情報発信を行うとともに、当該サイトの活用促進を図る。

ウ 第13次労働災害防止計画の2年目における取組

(ア) 労働者が安全に働くことができる環境整備

【課題】

目標達成（2017年と比較して、2022年までに、①死亡災害を30%以上減少、②休業4日以上の死傷災害を5%以上減少）に向けて、労働災害防止対策を推進する必要がある。

- ・ 死亡者数は15人と前年同期比で8人減少した（建設業9人、製造業・林業各2人、社会福祉施設・清掃と畜業各1人）。
- ・ 休業4日以上の死傷者数は1,258人と前年同期比で21人（1.7%）増加した。

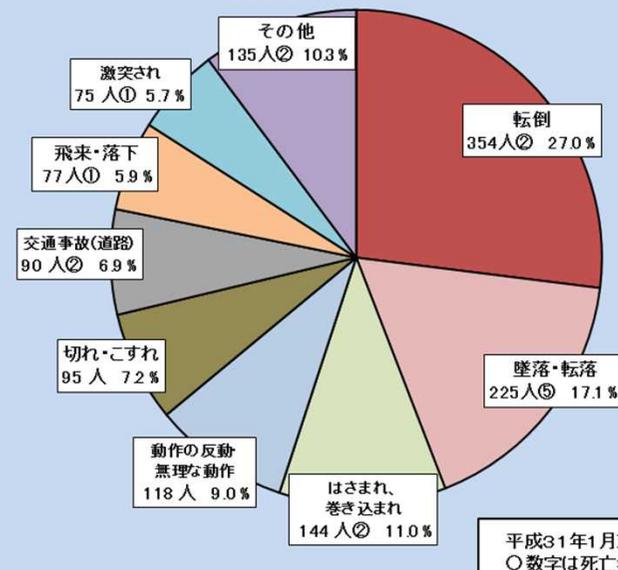
（平成30年12月末速報値）

【今後の取組】

製造業、建設業、道路貨物運送業、林業、小売、社会福祉施設を中心とした取組の推進。

転倒災害交通労働災害、腰、熱中症、非正規雇用労働者などへの対策。

平成30年(1月～12月)労働災害発生業況(事故の型別)



(イ) 過労死等の防止対策等の労働者の健康確保対策等の推進

【課題】

働き方改革関連法による改正安衛法の内容等の周知のほか、過重な長時間労働やメンタルヘルス不調等により、健康リスクが高い状況にある労働者を見逃がさないため、医師による面接指導や健康相談等が確実に実施されるようにし、労働者の健康管理を強化する必要がある。

【今後の取組】

| | | |
|--|---|---|
| <p>a 産業医・産業保健機能の強化等</p> <p>働き方改革関連法による改正安衛法の内容等について、集団指導などの機会を通じて、リーフレットを活用し労働時間の状況の把握や面接指導の対象となる労働者の要件の拡大などについて事業者へ周知を図る。</p> | <p>b 過重労働による健康障害の防止</p> <p>長時間労働者に対する医師の面接指導の実施、長時間労働者に関する情報の産業医への提供等について、指導の徹底を図る。</p> | <p>c 職場におけるメンタルヘルス対策の推進</p> <p>① ストレスチェックの集団分析結果を活用した職場環境改善の普及等の職場におけるメンタルヘルスの取組の促進。</p> <p>② 「『過労死等ゼロ』緊急対策」に基づく事業場、企業本社に対するメンタルヘルス対策に係る指導の確実な実施。</p> |
|--|---|---|

(ウ) 化学物質による労働災害防止対策の推進

【課題】

化学物質対策については、重大な健康障害を防止するため、関係法令の遵守の徹底を図る必要がある。

【今後の取組】

| | |
|--|---|
| <p>ラベル表示、安全データシート（SDS）交付・入手の徹底及びリスクアセスメントの確実な実施等に取り組む。</p> | <p>今後の石綿使用建築物の解体工事の増加見込みに係る石綿ばく露防止対策の更なる強化。</p> |
|--|---|

(3) 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

【現状・課題】

○正社員求人・求職の状況（2018年（平成30年）12月）

- ・正社員有効求人倍率（減数値）は1.00倍（全国は1.23倍）※平成22年4月以降105カ月連続で前年同月を上回っている
- ・就職件数に占める正社員の割合は40.2%（全国は43.1%）

- ・正社員の有効求人倍率は上昇傾向にあるものの、全国平均より低水準。
- ・不本意ながら非正規雇用労働者として働く方に対し、正社員転換の着実な実施を行うことが重要。
- ・2020年4月方施工されるパートタイム・有期雇用労働法及び改正労働者派遣法の円滑な施工に向けた労使双方への丁寧な周知及び相談事業主へのきめ細やかな支援が必要。

【今後の取組】

ア パートタイム・有期雇用労働法、改正労働者派遣法の周知及び事業主に対する支援

改正法に沿った賃金規定の見直し等の取組を促進。

パートタイム労働者の均等・均衡待遇、派遣労働者の均衡待遇の確保に重点を置いた履行確保。

岩手働き方改革推進支援センターによる均等・均衡待遇の実現に向けた相談支援。

キャリアアップ助成金の積極的な活用促進。

イ 正社員転換・待遇改善実現プラン

「岩手県正社員転換・待遇改善実現プラン」（平成28年度から5年間の計画）に基づく非正規雇用労働者の正社員転換や待遇改善に向けた取組実績などの進捗状況の把握及び公表。

ウ 無期転換ルールの円滑な運用等

多様な正社員制度の導入も含めた無期転換ルールの周知。

意図的な雇止め等を把握した際の積極的な啓発指導。

労働者からの相談に対する適切な対応（取りうる手段の教示等）。

(4) 医療従事者の働き方改革の推進

【課題】

医療従事者が健康で安心して働くことができる勤務環境の整備のために、岩手県医療勤務環境改善支援センターが支援事業を適切に実施できるよう、岩手県や関係団体と連携し必要な支援を行う必要がある。

【今後の取組】

岩手県医療勤務環境改善支援センターや地域の関係団体と連携し、支援事業が円滑に進むよう働きかけを行う。

(5) 総合的なハラスメント対策の推進

【課題】

- ① 個別労働紛争に係る相談件数のうち、いじめ・嫌がらせの相談件数が前年度に引き続き一番多くなっている。
- ② 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及びパワーハラスメント対策を総合的に推進する必要がある。

【今後の取組】

岩手局版「職場のハラスメント防止対策対応事例集」を活用し、一体的にハラスメントの未然防止を図るよう周知・啓発を行う。

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の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・是正指導等を行う。

(6) 個別労働関係紛争の解決の促進

【課題】

総合労働相談件数は増加傾向にあり、相談内容も多種多様で複雑困難化しているため、総合労働相談コーナーの役割は大きく、引き続き、質量ともに増大する行政需要に応じていく必要がある。

【今後の取組】

総合労働相談員の資質の向上を図る。

効果的な助言・指導及びあっせんを実施する。

関係機関・団体との連携を強化する。

(7) 柔軟な働き方がしやすい環境整備等

ア 雇用型テレワークの普及促進及び自営型テレワークの就業環境の整備

【課題】

- ① 適正な労務管理下における良質なテレワークの普及促進を図る必要がある。
- ② 自営型テレワークの良好な就業環境を形成するために、契約条件の明示や適正化等について周知していく必要がある。

【今後の取組】

① 適切な導入及び実施のためのガイドラインについて、様々な機会を通じて周知を図るとともに、労働局幹部による企業への働き方改革の取組への働きかけの際などを活用しテレワークのメリットを周知する。

② 自営型テレワークのガイドラインについて、様々な機会を通じて周知・啓発を図る。

(8) 治療と仕事の両立支援

【課題】

平成29年3月に決定された「働き方改革実行計画」（「実行計画」）に基づき、疾病を抱える労働者が治療を行いながら仕事を継続するように、必要な就業上の措置が行われる必要がある。

【今後の取組】

ア 企業における健康確保対策の推進、企業と医療機関の連携の促進

- 「事業場における治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン」（「両立支援ガイドライン」）及び「企業と医療機関の連携のためのマニュアル」の周知を行う。
また、治療と仕事の両立支援に取り組む事業者に対する助成金制度について、その周知、利用勧奨を行う。
- 局に設置の「岩手県地域両立支援推進チーム」の活動を通して、地域の関係者（岩手県、医療機関、企業、労使団体、産保センター等）が連携し、両立支援に係る関係施策の横断的な取組の促進を図る。
- 企業の意識改革を図るため、両立支援ガイドラインに基づく両立支援の取組について啓発指導を行う。

イ 疾病を抱える労働者を支援する仕組みづくり

- 産保センターにおいて、以下の治療と仕事の両立支援の取組に対する各種支援サービスの提供を行っているため、その周知、利用勧奨を行う。
 - ・ 労働者、企業、医療機関等からの相談対応
 - ・ 企業、医療機関に対するガイドライン及びマニュアルについての研修
 - ・ 両立支援コーディネーター養成研修
 - ・ 専門の相談員として「両立支援促進員」の配置
 - ・ 事業場への個別訪問指導、個別事案に関する労働者・事業者間の調整支援
 - ・ 医療機関（大学病院等）への出張相談窓口の設置

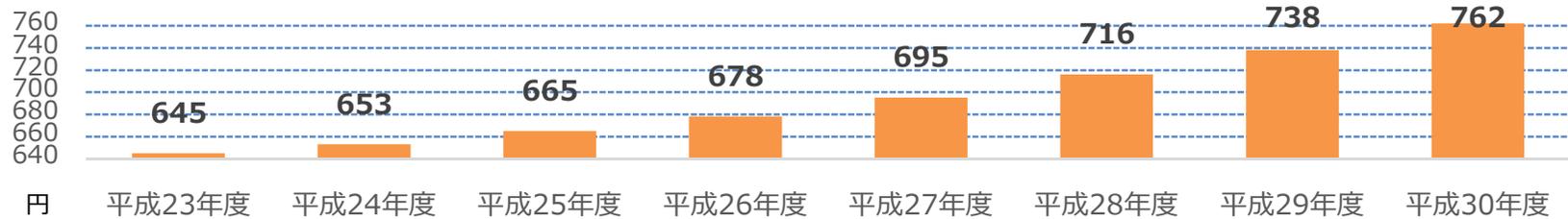


(9) 生産性向上の推進

ア 最低賃金・賃金引上げに向けた中小企業、小規模事業者への支援の推進

【現状】

- ① 岩手県最低賃金は、2年連続で10月1日の早期発効となった 738 円→**762円** (+24円 引上げ率：3.25%)



- ② 岩手県特定（産業別）最低賃金額も年内（12月30日）に発効となった

鉄鋼業、金属線製品、その他の金属製品製造業

809円→**829円** (+20円 引上げ率：2.47%)

光学機械器具・レンズ、時計・同部分品製造業

790円→**809円** (+19円 引上げ率：2.41%)

電子部品・デバイス・電子回路、電気機械器具、情報通信機械器具製造業

775円→**796円** (+21円 引上げ率：2.71%)

各種商品小売業(各種商品小売業のうち、従業員50人未満のもの)

767円 (据え置き)

百貨店、総合スーパー(各種商品小売業のうち、従業員50人以上のもの)

780円→**800円** (+20円 引上げ率：2.56%)

自動車小売業

819円→**838円** (+19円 引上げ率：2.32%)

- ③ 最低賃金に係る重点監督指導結果

2017年度（平成29年度）の重点監督指導では451事業場のうち、42事業場に違反（違反率9.31%）

監督実施事業場の労働者数6,226人のうち、161人が最低賃金未満（未満労働者の比率2.59%）

【課題】

最低賃金の引上げによる影響が大きい中小企業・小規模事業者が賃上げしやすい環境整備を図るため、生産性向上に向けた支援措置を推進する必要がある。

【今後の取組】

(ア) 最低賃金・賃金引上げに向けた中小企業、小規模事業者への支援の推進

a～d 各種助成金の活用促進

〈キャリアアップ助成金（賃金規定等改定コース）〉

すべてまたは雇用形態別や職種別など一部の非正規雇用労働者の基本給の賃金規定等を2%以上増額改定し、昇給させた場合に助成。

〈業務改善助成金〉

生産性向上のための設備投資等を行い、事業場内最低賃金を一定額以上引き上げた場合に、その設備投資等の経費の一部を助成。

〈人材確保等支援助成金（人事評価改善等助成コース）〉

人事評価制度や賃金制度の整備を通じて生産性向上を図り賃金アップ等を実現した事業主に対する助成。

〈時間外労働等改善助成金（団体推進コース）〉

中小企業の事業主団体において、傘下企業の時間外労働の上限規制への対応に向けて協議するための会議の開催、コンサルティング等、労働時間短縮や賃金引上げに向けた取組に要した費用を助成。

〈人材確保等支援助成金（設備改善等支援コース）〉

生産性向上に資する設備等への投資により雇用管理改善を図る事業主に対する助成。

e 相談支援事業

岩手働き方改革推進支援センターにおいて、賃金引上げのための業務改善等に関する相談支援、各種セミナー等への専門家の派遣を行う。

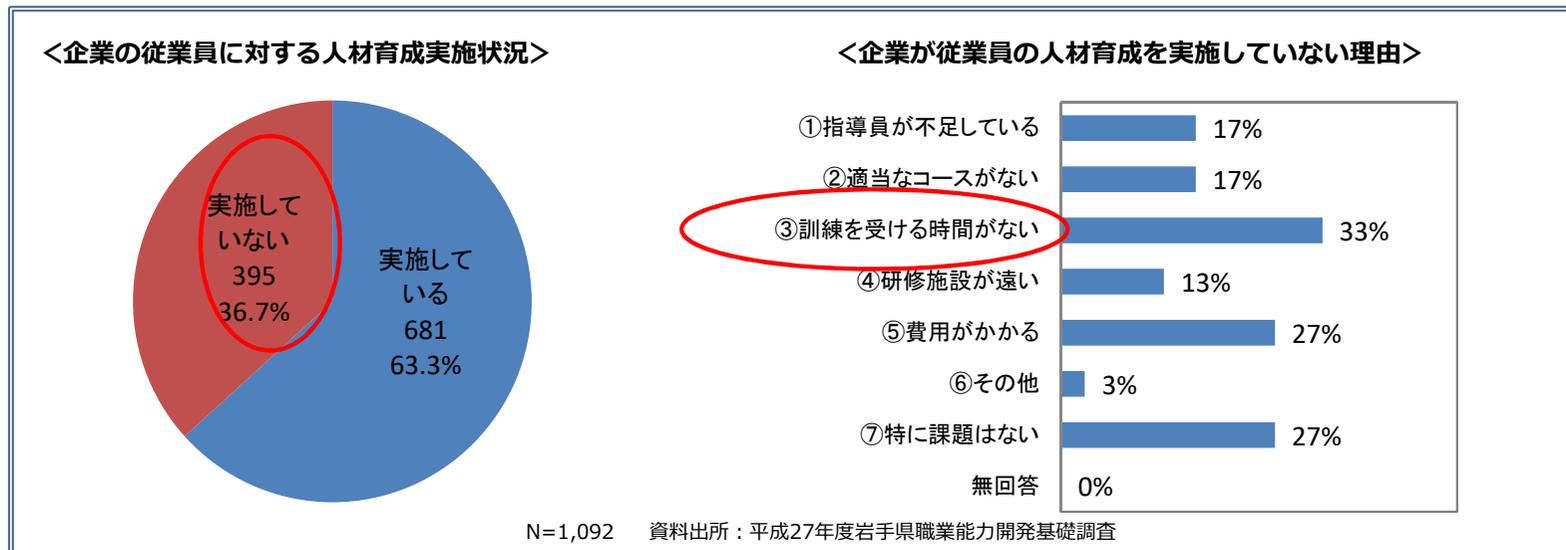
f 収益力向上セミナーの実施

岩手働き方改革推進支援センター等において、生活衛生業などの最低賃金の引上げの影響が大きい業種等を重点としてセミナーを開催する。

イ 生産性向上人材育成支援センターの活用促進

【課題】

- ① 人口減少社会、人手不足を克服し経済の好循環を維持するため、中小企業等の生産性向上に向けた人材育成支援の充実・強化を図る必要がある。（人材育成を実施していない企業が約4割）【図1】
- ② あらゆる産業でITとの組み合わせが進行する中、働く人々のIT力の強化を図る必要がある。（企業も求職者もPC系の訓練を望む声が多い/H30訓練ニーズアンケート調査：岩手労働局）



【今後の取組】

- ・「生産性向上人材育成支援センター」（ポリテクセンター岩手内）の各事業の活用促進

<生産性向上支援訓練>

企業個々の課題やニーズに対応した人材育成プランを提案し、オーダーメイド方式で生産性向上に必要な知識等の習得を支援。

<基礎的ITセミナー>

中小企業や製造現場等で働く人を対象としたITの活用や情報セキュリティなどの基礎的ITリテラシーの習得を支援。

3 人材確保支援や多様な人材の活躍促進、人材投資の強化等

(1) 人材確保支援の総合的な推進、人材投資の強化

【課題】

雇用情勢が着実に改善し、求職者が減少する中で、福祉・建設・警備・運輸分野などにおいて、人材不足が顕著
⇒ 人材確保等のため、事業所の雇用管理改善を支援する必要

【今後の取組】

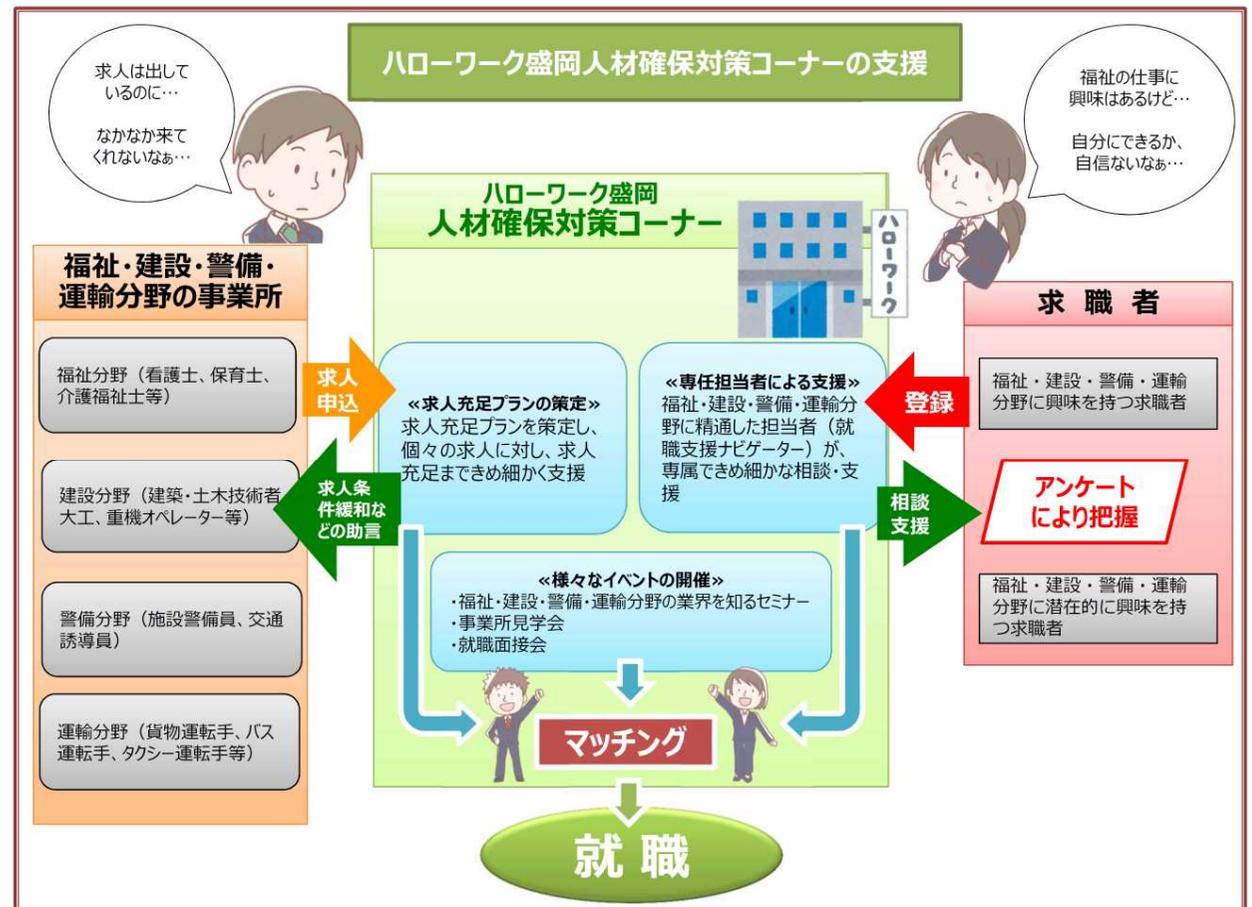
(ア) マッチング支援の強化

＜福祉、建設、警備、運輸分野等＞
盛岡所に「人材確保対策コーナー」を設置し、県、業界団体との連携による就職支援及び求人充足支援を実施。

＜介護分野＞
福祉人材センターと連携した求職者向けセミナー、施設見学会、就職面接会等の実施。

＜医療分野＞
ナースセンターと連携した職業相談・職業紹介等の就職支援、復習講習、就職面接会等の実施。

＜保育分野＞
未紹介・未充足求人へのフォローアップ、応募意欲喚起のための情報提供、職場見学・面接会等の実施。



(イ) 雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」の推進

人材確保等支援助成金の活用による雇用管理改善の推進。

求人受理や求人充足サービス等のあらゆる機会を活用し事業主自身の主体的な雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」を推進。

(ウ) 地域雇用の創出

a 地域の実情に即した雇用創出、人材育成等の雇用対策

二戸地域で実施している「実践型雇用創造事業」による地域の創意工夫を活かした雇用創造の推進。

「地域雇用活性化推進事業（仮称）」による地域の創意工夫を活かした雇用・人材の維持・確保、地域活性化の推進

「地域活性化雇用創造プロジェクト」による岩手県が行う産業政策と一体となった雇用創造の支援の推進。

地域雇用開発助成金の活用。



※ 2018年度(平成30年度)地域雇用創造事業シンポジウムにおいて久慈地域の「山葡萄サンドクッキー」が「成果物コンテスト(食品部門)」の最優秀賞を獲得

b 「UIJターン」の推進

東京圏及び宮城の労働局と連携を図り岩手県への就職希望者への各種情報の提供。

岩手県・市町村の取組とも連携したUIJターン求人の開拓。

岩手県が実施する移住支援金制度と連携した中途採用者等支援助成金（UIJターンコース）（仮称）の周知。

(2) 雇用吸収力、付加価値の高い産業への転職・再就職支援

【今後の取組】

ア 転職・再就職者の採用機会の拡大・受入れ企業の拡大及びハローワークにおけるマッチング機能の充実

労働移動支援助成金及び中途採用等支援助成金の活用

ハローワークのマッチング機能の強化

イ 地方公共団体と一体となった雇用対策の推進

- 雇用対策協定に基づく雇用対策の推進

岩手県と労働局が連携し、求職者の就職促進と人手不足職種を中心とした県内企業の人材確保等の実施

北上市と労働局が連携し、新卒者の県内就職支援や障害者の就労支援等を実施

- 地方公共団体との一体的実施事業の推進

運営協議会で設定した目標の管理及び目標の達成

地方公共団体との調整に当たっての国の意思決定の迅速化

利用者情報の共有の一層の推進

ウ 職業能力、職場情報の見える化の推進

ジョブ・カードの活用促進

職業能力の見える化及び職業能力評価の促進

求職者・在職者の方へ
キャリアは
あなたの財産です

ジョブ・カードは、あなたの職業能力を「見える化」し、キャリア形成に役立てることが出来るキャリア・プランニングツールです。

ジョブ・カードを活用しよう!

自己評価
ジョブ・カードの作成
求人検索
職業能力評価

ジョブ・カードは、あなたの職業能力を「見える化」し、キャリア形成に役立てることが出来るキャリア・プランニングツールです。

詳しくは「ジョブ・カード制度総合サイト」をご覧ください。
ジョブ・カードの活用に関するお問い合わせ先
http://jobcard.mhlw.go.jp/

ジョブ・カード制度総合サイト
LINE@
はじめました!

ジョブ・カードの作り方のアドバイス
ジョブ・カードの活用に向けた情報
をお届けします。

ぜひ、LINEから「友だち追加」してください!!

方法1 QRコード
「友だち追加」
→「QRコード」から読み取り

方法2 検索
「友だち追加」
→「検索」からIDで検索

@jobcard

(3) 女性の活躍推進等

ア 女性の活躍推進

【課題】

- ① 女性活躍推進法に基づく取組が努力義務である300人以下の中小企業における取組の加速化を図る必要がある。
- ② より多くの企業が「えるぼし」認定取得を目指すようにする。

【今後の取組】

- ① 努力義務とされている300人以下の中小企業について、あらゆる機会活用し周知・啓発を行うとともに、岩手局版「女性活躍推進法・一般事業主行動計画策定ハンドブック」の活用や「※いわて女性活躍企業認定制度（Step2）」を併せて周知するなどにより女性の活躍推進の取組を推進する。

※ いわて女性活躍企業認定制度（step2）：女性の活躍推進に向けて積極的に取り組む企業等を岩手県が認定する制度で、step 2は一般事業主行動計画の届出を要件とするもの。

- ② 認定マークを掲載した岩手局版「認定企業ポスター」や「認定企業好事例集」を配付・活用する等により「えるぼし」認定の取得促進を図る。

イ 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保対策の推進

【課題】

雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保対策を進める必要がある。

【今後の取組】

積極的な指導等により男女雇用機会均等法及び関係法令の履行確保を図る。

男女間の事実上の格差の解消を目指して個々の企業が自主的かつ積極的な取り組みを行うポジティブ・アクションの支援を行う。

紛争解決の援助又は紛争調整委員会による調停制度の利用を促進し、円滑かつ迅速な解決を図る。

ウ 不利益取扱いへの対応及び紛争解決の援助

【課題】

- ・ 妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取扱いに関する相談は多く、それらを理由に解雇等不利益な取扱いを受けることのないよう就業環境を整備する必要がある。
- ・ 不利益取扱いやハラスメント等の紛争が生じた場合に早期解決が図られるよう援助する必要がある。

【今後の取り組み】

法に基づく不利益扱いの禁止について、説明会等による周知徹底を図る

労働者の意向に配慮した丁寧な対応を行うとともに、法違反が疑われる場合は積極的な報告徴収を行い、迅速かつ厳正な指導の実施

相談者ニーズに応じて、関連法に基づく紛争解決の援助や紛争労働調整委員会による調停制度の利用を促進し、円滑かつ迅速な解決を図る

エ 母子家庭の母等の雇用対策の推進

家庭環境等に配慮した職業相談・職業紹介の実施

職業訓練や各種雇用関係助成金の活用による就職支援の実施

「出張ハローワーク！ひとり親全カサポートキャンペーン」の実施

オ 女性のライフステージに対応した活躍推進

ハローワークのマザーズコーナーを中心に、担当者制によるきめ細やかな職業相談・職業紹介の実施

仕事と子育てを両立しやすい求人を開拓し、検索しやすい方法での情報提供の実施

「岩手子育て女性の就職支援協議会」などの開催により地方自治体等との連携の在り方等を協議し、子育て女性の支援を実施

ハローワーク盛岡マザーズコーナー



(4) 職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進

ア～ウ 育児・介護休業法の確実な周知及び履行確保・男性の育児休業所得の促進・両立支援に取り組む事業主に対する支援

【課題】

- ① 育児・介護休業法に基づく両立支援制度について、個々の労働者が円滑に制度を利用できるよう周知徹底及び履行確保を図る必要がある。
- ② 男性労働者への仕事と育児の両立支援の取組を促進する必要がある。
- ③ 中小企業における雇用環境整備に向けた自主的な取組を推進する必要がある。

【今後の取組】

- ① 育児・介護休業法に基づく措置の趣旨・内容への理解を促進するため、制度の周知啓発を行う。
- ② 男性の育児休業取得等の促進を図る。
- ③ 両立助成金の効果的な周知を図る。

エ 次世代育成支援対策の推進

【課題】

- ① 今後も継続して一般事業主行動計画の策定・届出等の履行確保を図る必要がある。
- ② 「くるみん」認定の推進を通じて、企業による自主的な取組を促進する必要がある。

【今後の取組】

- ① 引き続き、一般事業主行動計画の策定・届出等の履行確保を図る。
- ② 多くの企業が「くるみん」、「プラチナくるみん」認定を目指すよう認定基準、認定企業について広く周知する。

(5) 外国人材の受入の環境整備等

ア・イ 外国人材の受入れ・外国人材の適正な労働条件及び安全衛生の確保

【課題】

2019年（平成31年）4月から新たな在留資格「特定技能」が創設されることも踏まえ、適切な雇用管理の確保に努めていく必要がある。

- 「外国人雇用状況」の届出状況（2018年（平成30年）10月末現在）
 - ① 全体の状況
 - ・ 外国人を雇用している事業所 808事業所（前年同期より75事業所増加）
 - ・ 外国人労働者数 4,509人（前年同期より510人増加）
 - ② 国籍別外国人労働者数
 - ・ ベトナム 1,330人（全体の29.5%、前年同期より236人増加）
 - ・ 中国 1,293人（全体の28.7%、前年同期より46人減少）
 - ・ フィリピン 857人（全体の19.0%、前年同期より94人増加）
 - ③ 在留資格別外国人労働者数
 - ・ 技能実習 2,803人（全体の62.2%、前年同期より372人増加）
 - ・ 身分に基づく在留資格 927人（全体の20.6%、前年同期より73人増加）
- ※身分に基づく在留資格：永住者、日本人の配偶者等、永住者の配偶者等、定住者

【今後の取組】

| | | |
|-------------------------------------|---|--|
| 事業主等に対する労働基準関係法令の周知。 | 労働基準関係法令違反があると考えられる特定技能所属機関に対する重点的な監督指導の実施。 | 新たに創設される出入国在留管理庁との相互通報の確実な運用。 |
| 岩手県・市町村と協力した事業主に対するセミナーの開催。 | ハローワークにおける「多言語コンタクトセンター」の電話通訳の活用等による外国人と地域の企業等とのマッチング支援の実施。 | 多言語化したパンフレットによる外国人事業主への外国人雇用状況届出制度の適切な運用の徹底。 |
| 新たな外国人指針に基づく、事業所訪問による雇用管理の改善指導等の実施。 | | |

ウ 技能実習の適正な実施

【課題】

- 震災後技能実習生が大幅に増加しており、技能実習の適正な実施、技能実習生の保護に取り組む必要がある。



【今後の取組】

外国人技能実習機構と連携した管理団体や実習実施者に対する立ち入り検査の実施。

管理団体からの労働関係法令違反についての通報及び技能実習生からの技能次週法令違反に係る申告受理。

リーフレット等を活用した母国語等による相談窓口の積極的な周知。

(6) 障害者の活躍促進

【課題】

○障害者雇用状況

- 民間企業における雇用状況（2017年（平成29年）6月1日現在） ※岩手県内に本社を置く50人以上規模企業（939社）
 - 法定雇用率達成企業数 540社（57.5%）
 - 実雇用率 2.16%（前年比 +0.09 P：過去最高を更新）〔全国1.97%〕
 - 雇用障害者数 3,089.0人（前年比 +5.5%：+161.5人：過去最高を更新）
- 岩手県内ハローワークにおける新規障害求職申込件数（2018年（平成30年）3月末）
 - 2,051人（前年度比 +2.0%：+41人）
 - ※障害種別内訳：身体551人（前年度比+1.7%） 知的343人（同+4.6%） 精神1,000人（同+3.1%）
その他157人（同▲7.6%）

障害者に係る取組等につきましては、本省において未確定の部分があり、本省からの提示を待っての策定となりますので、参考までに平成30年度を取組を掲載します。

(ア) 法定雇用率引上げに伴う就労支援の強化（精神障害者の支援については（イ）参照）

障害者雇用ゼロ企業をはじめとする法定雇用率未達成企業に対して、提言型の「チーム支援」を実施。

チーム支援、就職面接会及び就職ガイダンス等のマッチング機能強化による障害者の更なる就職促進。

職場実習、就労支援セミナー、事業所見学会等による福祉、教育、医療から雇用への移行を推進。

障害者を初めて雇用する企業に対する支援やバスツアーの実施等、中小企業に重点を置いた支援策を実施。

(イ) 多様な障害特性に対応した就労支援の推進

精神障害者雇用トータルサポーターによる求職者・事業主双方への支援、トライアル雇用の活用、医療機関とハローワークが連携して就労支援に取り組むモデル事業等による精神障害者の更なる雇用支援を推進。

精神・発達障害者しごとサポーター養成講座の実施により、職場における環境づくりを推進。

ハローワークに発達障害者、難病患者への専門的支援を行う相談員を配置して、障害特性に配慮した就労支援を実施。

(ウ) 障害者差別の禁止及び合理的配慮の提供に係る事業主支援

障害者差別の禁止及び合理的配慮の提供の履行確保のための事業主への助言・指導の実施。

紛争解決援助のための助言・指導・勧告等の適切な実施。

事業主等への制度に関する周知及び啓発。

雇用分野における合理的配慮事例の収集及び普及への取組み。

(7) 高齢者の就職支援・環境整備

【課題】

人口減少の中で社会の活力を維持・成長させるため、働く意欲のある65歳以上の高齢者が活躍し続けられるような雇用・就業環境を整えていくことが必要

○高齢者雇用確保措置実施状況（2018年（平成30年）6月1日現在）

①岩手県内に本社を置く31人以上企業規模における雇用確保措置実施状況

・実施済企業 1,800社（99.6%）※全国99.8%

・雇用確保措置の内容

◇定年なし 39社（実施済企業の2.2%） ◇定年引上げ 393社（同21.8%） ◇継続雇用制度 1,368社（同76.0%）

②希望者全員が65歳以上まで働ける企業の状況

・報告した全ての企業（1,807社）のうち希望者全員が65歳以上まで働ける企業 1,590社（88.0%）※全国1位、全国76.8%

・実施している制度の内容

◇定年なし 39社（報告した全ての企業の2.2%） ◇65歳以上定年 393社（同21.7%）

◇65歳以上継続雇用制度 1,158社（同64.1%）

【今後の取組】

ア 継続雇用延長等に向けた環境整備

高齢者雇用確保措置を講じていない事業主については、企業名公表も視野に入れた指導。

（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構と連携し、65歳超雇用推進プランナー等による高齢者の雇用に必要な雇用環境整備に関する相談・援助サービス、65歳超雇用推進助成金等、高齢者雇用に関する支援制度を積極的に活用。

イ マッチングによるキャリアチェンジの促進

盛岡安定所に設置された高齢者専用の相談窓口である「生涯現役支援窓口」を一関安定所にも拡充。特に65歳以上の高齢者求職者への就職支援を強化。

公益財団法人産業雇用安定センター岩手事務所が実施している高齢者退職予定者キャリア人材バンク事業について、事業主や高齢者求職者に対する周知。

ウ 地域における多様な働き手への支援

「生涯現役促進地域連携事業」を実施している遠野市の高齢者就労促進に向けた事業の支援、先駆的なモデル地域の取組を他地域に紹介。

シルバー人材センター事業の適正な運営についての指導、高齢者のニーズに的確に対応した就業機会の安定的な確保・提供。

「岩手県高齢者活躍促進連絡会」、
「岩手県シルバー人材センター事業推進連絡会議」を通じた関係者との連携。

(8) 若者・就職氷河期世代に対する就労支援等

【課題】

- 2019年（平成31年）3月新規学校卒業予定者の30年12月末時点の就職内定率は高校・大学ともに高水準であるが、新規学卒者の正社員就職、地元就職、職場定着及びフリーター等の正社員転換、若年者の早期離職防止が課題

○平成31年3月新規学校卒業者の就職状況

①新規高校卒業者（2018年（平成30年）12月末日現在）

- ・就職内定率 全体 96.4%（前年同月比 1.4 P 上昇） ※過去最高（調査開始の1997年（平成9年）3月卒以降）
県内 95.6%（同 2.4 P 上昇） ※過去最高（ " " ）
- ・県内就職内定割合 68.3%（同 3.9 P 上昇） ※平成13年度（2002年（平成14年）3月卒）以降で最高

②新規大学卒業者（2018年（平成30年）12月末日現在）

- ・就職内定率 全体 84.2%（前年同月比 2.0 P 上昇） ※過去最高（調査開始の2010年（平成22年）3月卒以降）
県内 83.4%（同 7.1 P 上昇） ※過去最高（ " " ）
- ・県内就職内定割合 44.0%（同 0.1 P 上昇） ※過去最高（ " " ）

○平成27年3月新規学校卒業就職者の3年以内離職率 ※（ ）の中は全国平均

- ・高校 38.8%（39.3%） ・短大等 38.7%（41.5%） ・大学 37.8%（31.8%）

【今後の取組】

ア 新卒者等への正社員就職の支援

「新卒求人にかかる職場情報提供」・
「労働関係法令違反等の求人者の求人不受理」の実施。

事業所訪問等によるユースエール認定制度
促進・若年者等への同認定制度の積極的な情
報発信や重点的なマッチングの取組。

学校等と連携し、多様なニーズを持つ学生の早期把握と「新卒応援ハ
ローワーク」を中心としたきめ細かな個別就職支援。



イ フリーター等の正社員就職の支援

わかもの支援コーナー・窓口を中心とした担当者制によるニーズに応じた支援。

不安定就労者等を対象とした各種就職支援セミナーの実施。

トライアル雇用助成金制度、公的職業訓練への活用による就職支援。

ウ 新規学卒者の地元就職と職場定着の促進

地域振興のため、いわてで働こう推進協議会の各構成団体と連携し、地元企業の認知度の向上、県内企業の魅力化の推進により、地元就職を促進。

岩手県、ふるさといわて定住財団と連携した就職説明会・面接会の実施及び首都圏UIJターン面接会の実施。

ハローワーク利用の就職者を主な対象とした事業所訪問による定着支援。

就職内定者、若年社員及び人材育成担当者層向けセミナーの開催。

卒業年次前の学生・生徒対象の地元企業及び職業理解のための企業ガイダンス等の実施。



エ 若年無業者等の社会的・職業的自立支援

サポステ（盛岡・宮古・一関）における自治体等関係機関と連携した職業的自立に向けた各種セミナーや職場体験等の支援の実施。

サポステから安定所へ誘導された者等に対する職業相談・職業紹介等支援の連携実施。

サポステと地域の安定所・高校・自治体等との連携強化による若年無業者等への切れ目ない支援の実施。

従来の就職支援の他、盛岡市の生活困窮者自立支援事業とサポステの一体的支援窓口を整備し、ワンストップ型の支援プログラムを提供。



(9) 生活困難者・特別な配慮が必要な者等への対策の推進

ハローワーク等における生活困窮者等の就労支援

福祉事務所に設置した安定所の常設窓口の充実を図り、安定所と市町村との連携による一体的な就労支援の実施

特定求職者雇用開発助成金（生活保護受給者等雇用開発コース）の活用により雇用するインセンティブを高める

職場定着支援の充実・強化による生活困窮者等の就労による自立の促進

地方自治体、福祉事務所に設置された安定所の相談窓口等及びシルバー人材センターとの連携による高齢生活困窮者等に対する就業支援の実施

(10) 重層的なセーフティーネットの構築

(ア) 雇用保険制度の安定的運用

適正な雇用保険適用業務の運営

教育訓練給付制度の周知

不正受給の防止

雇用保険受給資格者の早期再就職の促進

電子申請の利用促進と届出処理の短縮化

マイナンバー（個人番号）の適切な取扱い

(イ) 公的職業訓練を活かした就職支援

適切な受講あっせん

公的職業訓練終了（予定）者に対する就職支援の強化

<岩手オリジナルロゴデザイン>



<岩手オリジナルキャラクター>

働くソウのつとむくん



身に付くソウの練ちゃん



学ぶソウの訓ちゃん



<全国ロゴマーク>

ハロトレくん



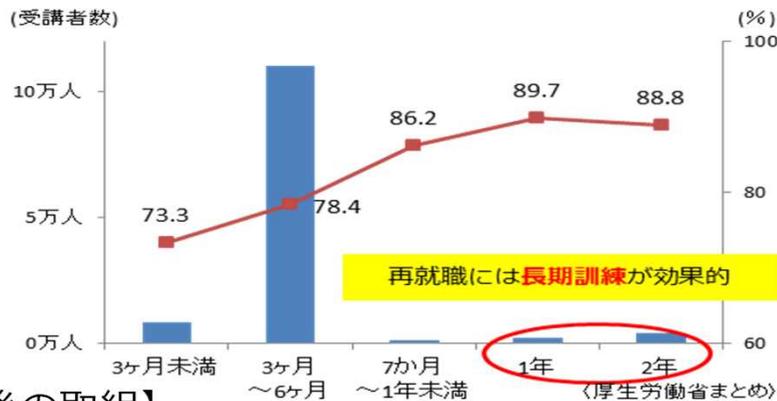
ハロートレーニング
—急がば学べ—

(11) 人材育成の強化

【課題】

- ①能力機会に恵まれなかった非正規雇用労働者等の正社員就職を実現するため、長期訓練を推進する必要がある。
(1年～2年の長期訓練の方が就職率が高い)
- ②出産・育児を理由とする離職後の再就職に向けた能力開発の充実を図るため、子育て中の女性等に配慮した訓練コースの設定促進を図る必要がある。(託児サービス付き訓練や短時間訓練など、子育て中の女性等のためのリカレント教育の充実)

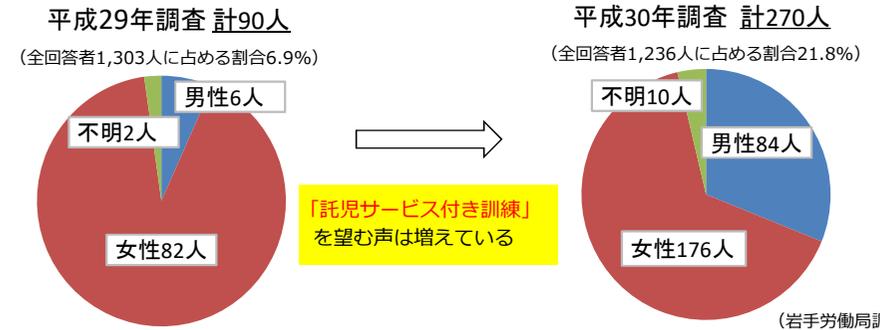
<国が行う離職者訓練の期間と就職率(H27)>



【今後の取組】

- ① 国家資格の取得等を目指し、正社員就職を実現する長期の職業訓練を推進。
(H31年度は介護福祉士、保育士、情報系、調理、美容師、栄養士、スポーツビジネス系と7コースを設定。全2年課程。)
- ② 各地域の訓練機関に県内全託児施設に関する情報(受入可能な時期や規模等をリサーチ)を提供し、託児サービス付き訓練コースの設定を働きかける。

<職業訓練に望む環境として「託児サービス」と回答した人数>



←リーフレット・ポスター

↑ポケットティッシュ広告

(12) 職業紹介業務の充実・強化とシステムの刷新について（2020年1月から段階的に実施）

利用者の多様なニーズに的確に対応した業務・サービスを展開するため、安定所の業務・システムの刷新を2020年1月から段階的に実施することを予定

安定所の支援サービスへのアクセスのしやすさを向上させ、利用者層を広げていき、利用者本位のサービス提供が可能となる環境を整備。

システム刷新を見据え、求職者を相談窓口へ誘導し必要な支援サービスを提供。
求人者へは求人充足のフォローアップ。

職業紹介の基本業務の運営、職員の専門性の向上。

(13) 労働保険適用徴収の業務の適正な運営

ア 労働保険の未手続事業一層対策の推進と収納未済歳入額の縮減

【課題】

未手続事業の解消や収納未済額の縮減は労働保険制度の安定的運営等のため重要であり、一層取り組む必要がある。

【今後の取組】

(未手続事業の一掃)

局署所及び労働保険加入促進業務受託者並びに関係機関と連携し、未手続事業を積極的かつ的確に把握し手続き指導を行う。自主成立が望めない場合は職権成立手続きも実施する。

(収納未済歳入金の縮減)

滞納事業を組織的に管理し、高額滞納事業主や長期滞納事業主を重点に適正かつ実効ある整理を行う。

イ 電子申請の利用促進等

【課題】

電子申請の利用促進を行政手続きコスト削減の最優先施策として掲げているため、一層の取り組みが必要である。

【今後の取組】

関係団体に対する協力要請を通じた電子申請の利用勧奨。

電子申請体験コーナーの活用。

電子申請に係る申請処理の迅速化。

第3 地方労働行政の展開に当たり留意すべき基本的事項

1 総合労働行政機関としての施策の推進

- 四行政(労働基準、職業安定、職業能力開発、雇用均等)間の連携を一層密にし、各種施策を総合的、一体的に推進する。
- 労働問題に関するあらゆる分野の相談は総合労働相談コーナーでワンストップで受付し、必要に応じて労働局内各部・室及び各労働基準監督署・公共職業安定所への取り次ぎを行う。
- それぞれの行政分野で予定している集団指導、説明会等については情報を共有して活用し、共同開催とするなど効果的・効率的な方策を講ずる。

2 計画的・効率的な行政運営

- 管内各地域の実情を踏まえた重点施策を盛り込んだ行政運営方針を策定し、これを計画的に実施するとともに、進捗状況等を定期的に把握し、必要な対策を講じる。
- 行政事務の簡素合理化と業務の重点化の検討を継続し、行政運営の効率化を図る。
- 電子政府の推進に鑑み、行政事務の情報化に対応するべくインターネットのオンラインで行える手続きの周知に努めるとともに、的確な受付・審査により国民の利便性・サービスの向上を図り、併せて、情報セキュリティの確保に万全を期す。
- 職員一人ひとりが行政事務の効率化や節電対策を含めた経費節減について意識を高め、徹底したコスト削減に取り組む。
- 保有する遊休資産の早期売却等の促進に一層取り組む。

3 地域に密着した行政の展開

- 地域の経済社会の実情の的確な把握
 - ・ 地域における行政ニーズに応えるため、総合労働相談コーナーに寄せられる相談をはじめ局内各部室で得られた情報を共有し、局全体で共通認識を持った行政対応を行う。

- 地方公共団体との連携
 - ・ 「いわてで働こう推進本部会議」への参画。
 - ・ 「岩手県労働関係連絡調整会議」の開催による労働局長と県知事との労働施策全般にわたる意見交換。
 - ・ 岩手県・北上市と労働局との雇用対策協定に基づく雇用対策の推進及び未締結自治体への働きかけの推進。
 - ・ 岩手県・盛岡市と労働局との協定に基づく一体的実施事業の推進。

- 労使団体等関係団体との連携
 - ・ 「岩手地域産業労働懇談会」を開催し、労使団体の幹部と意見交換を実施。

【参考】・2018年（平成30年）5月17日 岩手県経営者協会
・2018年（平成30年）6月13日 日本労働組合総連合会 岩手県連合会

- ・ 「岩手地方労働審議会」を開催し、労働行政運営に関する公労使の意見を求めて、行政運営への反映に努める。

【参考】・2018年（平成30年）12月20日 第1回審議会
・2019年（平成31年）3月6日 第2階審議会

- 積極的な広報の実施

広報活動は、労使はもとより県民全体の労働行政に対する理解と信頼を高めるために重要であることから、積極的に推進する。

- ① 毎月定例の「報道関係記者懇談会」の開催。

「一般職業紹介状況」をはじめとする各行政における重要施策等を発表するとともに、各種情報を分かりやすく発信。

- ② 労働局ホームページを活用し、局署所の業務実績、イベント、トピックス等をタイムリーに提供。
- ③ 署所の広報媒体、自治体、労使団体の広報紙等の活用、ラジオ、鉄道広告等を利用した幅広い広報の推進。

4 行政文書及び保有個人情報の厳正な管理及び情報公開制度・個人情報保護制度への適切な対応

- 行政文書の適正な管理

改正「行政文書の管理に関するガイドライン」による新たなルールの遵守徹底及び「電子決裁移行加速化方針」に基づく電子決裁への移行を推進する。

- 保有個人情報の厳正な管理

重大な個人情報を取り扱っていることを常に意識した適正かつ厳正な取扱いを徹底する。

- 情報公開制度等に基づく開示請求等への適切な対応
行政機関への開示請求が増加傾向にある中、開示請求に対する適切な処理及び適正かつ円滑な運用を図る。

5 綱紀の保持、行政サービスの向上等

- 綱紀の保持
 - ・ 「国家公務員倫理法」等を踏まえて一層の綱紀の保持に努めるとともに、法令遵守委員会の運営を通じた法令遵守の徹底の取組を推進する。
 - ・ 「都道府県労働局法令順守要綱」に基づき、法令順守の徹底に取り組む。
 - ・ 内部通報制度に係る周知を徹底する。
 - ・ 非常勤職員の採用に際し、適正、意欲、能力を多面的に判断し、公正な選考を実施する。
 - ・ 公務員倫理、法令順守、再就職等規制に関する研修については、あらゆる機会をとらえ、計画的に全職員・非常勤職員に実施する。
- 行政サービスの向上
 - ・ 利用者の立場に立った親切で分かりやすい窓口対応、事務処理の迅速化等の行政サービスの向上に努め、行政サービスのより一層の向上を図る。
 - ・ また、災害時に機動的かつ的確に対応するため、防災訓練の実施、非常用物資の備蓄等に備えるとともに、災害発生時に適切に業務が継続されるよう業務の開始目標時間を職員へ周知する。

総務部

総務課

庶務・会計・職員の福利厚生等に関すること。
情報公開・個人情報保護に関すること。

労働保険徴収室

労働保険の適用・徴収に関すること。
労働保険事務組合に関すること。

雇用環境・均等室

労働局の総合調整、広報に関すること。
働き方・休み方の改善に関すること。
男女雇用機会均等に関すること。
個別労働紛争、総合労働相談に関すること。
職場のハラスメント（セハラ・パワハラ等）に関すること。
職業生活と家庭生活の両立支援に関すること。

労働基準部

監督課

労働条件の確保・改善に関すること。
監督指導に関すること。

健康安全課

労働災害防止対策に関すること。
労働安全衛生法等に基づく各種届出及び
免許に関すること。

賃金室

最低賃金、最低工賃に関すること。
賃金制度改善に関すること。
賃金統計調査に関すること。

労災補償課

労災給付に関すること。
社会復帰促進等事業に関すること。

職業安定部

職業安定課

職業紹介及び職業指導に関すること。
雇用保険の給付等に関すること。

需給調整事業室

民営職業紹介事業、労働者派遣事業等に関すること。

職業対策課

高齢者、障害者の雇用の確保等に関すること。
雇用管理の改善に関すること。
雇用関係助成金に関すること。（助成金コーナー）

訓練室

求職者支援制度に関すること。

労働基準監督署（県内7署）

第一線機関として、労働条件確保・改善の指導、
安全衛生の指導、労災保険の給付等を行って
います。

ハローワーク（県内12所）

地域に密着した総合的雇用サービス機関として、
職業相談、職業紹介、求人受理をはじめ、雇用
に関する様々な相談・指導を行っています。

盛岡労働基準監督署

宮古労働基準監督署

釜石労働基準監督署

花巻労働基準監督署

一関労働基準監督署

大船渡労働基準監督署

二戸労働基準監督署

ハローワーク盛岡

ハローワーク沼宮内

ハローワーク釜石

ハローワーク遠野

ハローワーク宮古

ハローワーク花巻

ハローワーク一関

ハローワーク水沢

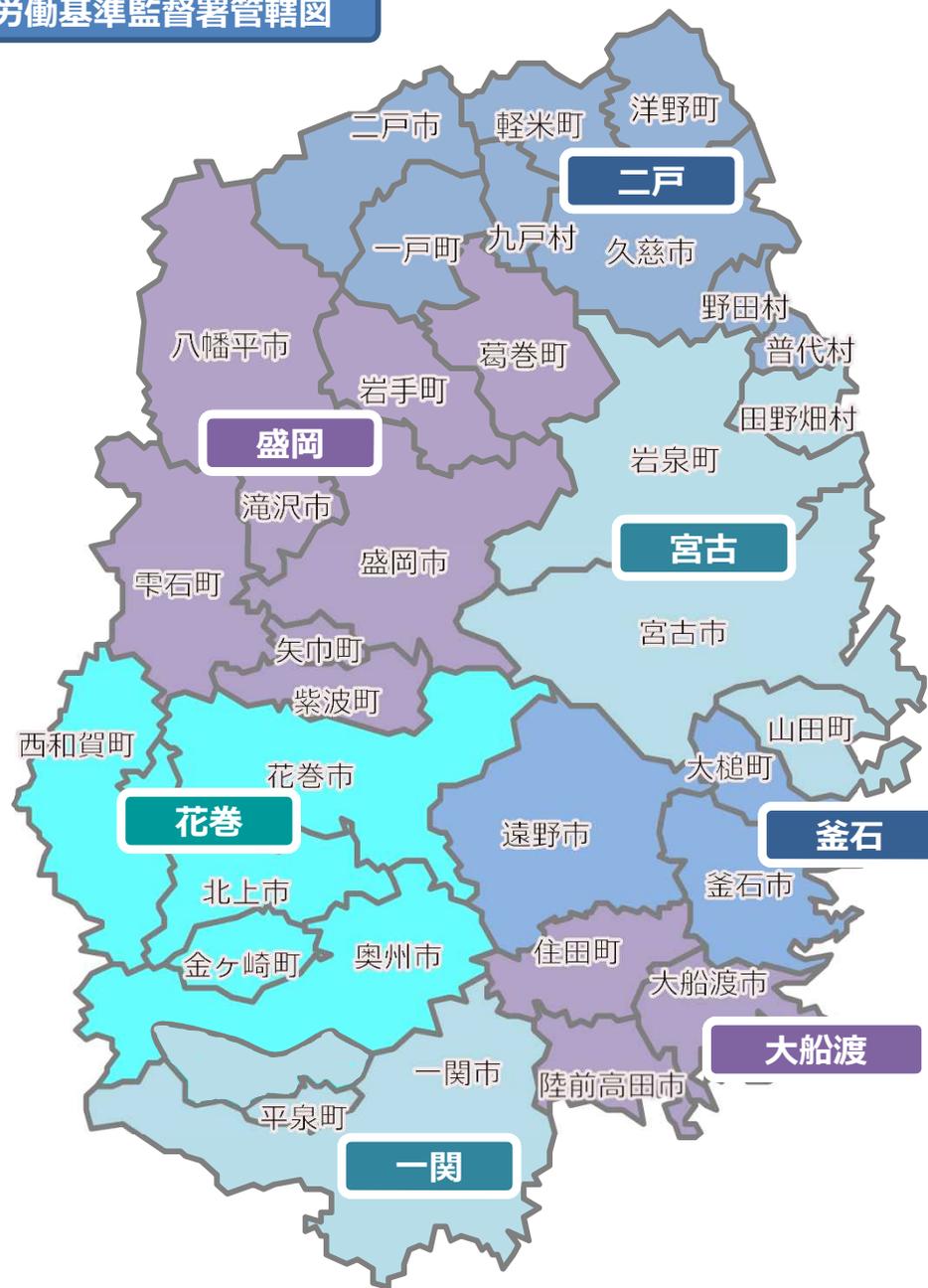
ハローワーク北上

ハローワーク大船渡

ハローワーク二戸

ハローワーク久慈

労働基準監督署管轄図



※一関労働基準監督署の管轄は一関市・平泉町のほか、奥州市衣川・前沢も含まれます。

ハローワーク管轄図

