

平成28年度 主要重点施策における実施状況、課題 及び平成 29 年度への対応

～ 平成 28 年度第2回岩手地方労働審議会提出資料 ～

- | | |
|--------------------------|---------|
| 1 東日本大震災からの着実な復興のための取組 | 1 ～ 5 |
| 2 「全員参加社会」の実現加速 | 5 ～ 15 |
| 3 公正、適正で安心して働くことができる環境整備 | 15 ～ 23 |

岩手労働局

平成 28 年度主要重点施策における実施状況、課題及び平成 29 年度への対応

項 目	平成 28 年度における実施状況	課 題	平成 29 年度への対応
<p>1 東日本大震災からの着実な復興のための取組 (1) 復旧・復興工事における労働災害防止対策の徹底</p>	<p>ア 施工業者等に対する監督指導・個別指導等の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 復旧・復興関係工事現場に対する監督指導等（平成 28 年 4 月～平成 29 年 1 月）を 428 現場（前年同期 670 現場）に対し実施し、足場等からの墜落防止や車両系建設機械等との接触防止等について、是正指導したほか、安全衛生対策に係る集団指導を 36 回、4,331 人（前年同期 41 回、3,970 人）に実施した。 ○ 平成 28 年 8 月 23 日に岩手地方労働審議会労働災害防止部会委員と局署職員の合同による沿岸地域（釜石地区橋梁工事）での安全パトロールを実施した。 ○ 平成 28 年 12 月に建設業一斉監督として、全沿岸署を含む全署において、建設現場に監督を行い（123 現場、違反率 56.1%）、この結果を踏まえて、平成 29 年 2 月に建災防岩手県支部長に対して、局長から建設現場監督結果を踏まえた労働災害防止の徹底について、要請書を交付した。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 沿岸地域における建設業の平成 28 年 1 月～12 月（平成 29 年 1 月末現在速報値）の休業 4 日以上の労働災害による死傷者数（4 署合計）は増加している。 <ul style="list-style-type: none"> ・宮 古署 24 人（前年同期 24 人 ±0 人） ・釜 石署 29 人（前年同期 16 人 +13 人） ・大船渡署 28 人（前年同期 31 人 -3 人） ・二 戸署 39 人（前年同期 35 人 +4 人） ・4 署合計 120 人（前年同期 106 人 +14 人） <p>復旧・復興工事（土木工事、住宅等建築工事等）の工事量は依然として多く、さらに、平成 28 年 8 月の台風 10 号被害の復旧工事も加わり、人材・人手不足等の影響もあり、労働災害の増加が懸念される。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 工事の発注状況や進捗状況に応じて、工事現場を選定し、定期的な監督指導等を継続的に実施するとともに、機会をとらえて施工業者に対し集団指導等を実施する。 また、各種会議・会合等において労働災害防止のための一層の取組について要請・指導を行う。
	<p>イ 工事関係者連絡会議の開催</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 発注者等を含む県単位の連絡会議を 6 月 28 日に開催し、工事が輻輳することによる労働災害の防止等について、取組の促進を図った。 ○ 各署においては、発注者等を含む地区単位の連絡会議（合計 4 か所）及びエリア別協議会（合計 27 か所）を設置・開催し、同一地域、近接地域で工事が輻輳することによる労働災害の防止等についての取組促進を図った。なお、同会議には、地元警察署も参加するなど、交通事故防止（交通労働災害防止）などの取組促進も図っている。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 常に新たな工事現場が発生するので（平成 28 年 8 月の台風 10 号被害の復旧工事含む。）、引き続き、新規のエリア別協議会の設置・開催について指導していく必要がある。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 既に設置された地区単位の連絡会議やエリア別協議会の関係発注者との連携を強化する。 時宜を逃さず、新たなエリア別協議会の設置について、指導を行う。

項 目	平成 28 年度における実施状況	課 題	平成 29 年度への対応
	<p>ウ 安全衛生確保支援事業との連携</p> <p>○ 建災防への委託事業である「東日本大震災復旧・復興工事安全衛生確保支援事業」の実施において設置されている岩手県支援センターにより、現場巡回指導、安全衛生教育が実施された。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・現場巡回指導事業場数 720 事業場（年間目標に対する進捗率 100.0%） ・基礎的な安全衛生教育 840 人（同進捗率 100.0%） ・専門工事に求められる安全衛生教育 326 人（同進捗率 90.6%） ・管理監督者等に対する安全衛生教育 258 人（同進捗率 215.0%） ・ワンポイント安全衛生教育 3,040 人（同進捗率 230.3%） 	<p>○ 安全衛生教育関係の実施人数は、専門工事以外は目標達成または目標以上の実施となっている。</p> <p>また、現場巡回事業場数も目標達成となった。</p> <p>労働災害の動向を踏まえ引き続き共同して、同教育等について周知する等支援・指導を行う必要がある。</p>	<p>○ 岩手県支援センターが着実に事業展開を行うことができるよう、引き続き必要な指導援助を行う。</p>
<p>(2) 復旧・復興工事関係労働者に係る労働条件の確保</p>	<p>ア～ウ 建設労働者・自動車運転者等に係る労働条件の確保</p> <p>○ 復旧・復興工事等に従事する建設労働者や復旧・復興工事関連の資材等の運搬に従事する自動車運転者について、復旧・復興工事が本格化することを要因とした長時間労働等の問題が懸念されることから、法定労働条件の履行確保を計画的に推進するため、平成 27 年度を初年度とする 3 か年計画により、計画的に監督指導等を実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・建設事業者に係る監督指導実施事業場数：26 事業場（計画 30 事業場に対する実施率 87%） ・トラック事業者に係る監督指導実施事業場数：33 事業場（計画 46 事業場に対する実施率 72%） <p>○ 復旧・復興工事現場における過重労働の解消を目的として、平成 28 年 5 月 30 日、「震災復旧・復興工事での過重労働解消を目指す気仙会議」（※「気仙宣言」を採択し、具体的な実行に向けて「フォローアップ会合を開催しているところである。」）を開催したほか、5</p>	<p>○ 復旧・復興工事等が今後とも高水準で推移することが見込まれることから、引き続き、建設労働者や自動車運転者に係る法定労働条件の履行確保を図る必要がある。また、人手不足や資材、工期等の問題から長時間労働を余儀なくされ、過重労働が懸念されることから、復旧・復興工事における過重労働対策に取り組む必要がある。</p> <p>○ 旅館業については、時間外労働に係る割増賃金が実際の時間外労働時間に対して支払うべき割増賃金を下回っていないこと、また、「労働基準法第 36 条 1 項の協定で定める労働時間の延長の限度時間等に関する基準」を超えていないことについて、周知を図る必要がある。</p>	<p>○ 建設労働者や自動車運転者等に係る法定労働条件の履行確保を図るため、引き続き、計画的に監督指導等を実施していくとともに、労働者から寄せられた申告・相談等に対しては迅速かつ的確に対応する。</p> <p>○ 復旧復興工事については、引き続き、建設事業者等に対し、計画的に監督指導を実施する。また、労働災害防止対策に加え、過重労働対策についても指導を行う。</p> <p>○ 旅館業に対しては、集団指導等により労働基準関係法令の周知を行う。</p>

項 目	平成28年度における実施状況	課 題	平成29年度への対応
	<p>月から6月に沿岸各署及び労働局では復興工事関係者連絡会議において、過重労働対策の取組を求め、7月には、復旧・復興工事に係る過重労働防止について発注者である国（国交省）、県内及び県内市町村に要請を行った。平成29年2月24日には、第4回フォローアップ会合において、効果検証、成果と課題、提言等を内容とする最終報告書をまとめた。最終報告書については、宮城、福島、熊本の各労働局にも送付し活用を求めた。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 労働者から寄せられた労働基準関係法令違反がある旨の申告等に対しては、迅速な監督指導を実施した。 <ul style="list-style-type: none"> ・監督指導実施事業場数：215事業場 		
<p>(3) 震災復興関連 求人充足促進</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 求人・求職双方へのマッチング強化 求人受理時や事業所訪問により、求人者に対して正社員求人への転換及び求職者ニーズに合わせた求人条件緩和指導を積極的に行い、また賃金の改善等の雇用管理改善も提案した。 〈正社員求人倍率〉 29年1月/0.80倍 ← 28年1月/0.70倍 ○ マッチング機会を増やすために、就職面接会や事業所見学会を積極的に開催 <ul style="list-style-type: none"> ・各安定所主催のミニ面接会等実施回数 【第二・三学期分、学卒除く】 開催回数 331回（前年同期 228回） ・沿岸4所における水産加工業の見学実施回数 【29年1月現在、学卒除く】 開催回数 30回（前年同期 15回） ○ ハローワーク利用者以外への求人情報提供 求人情報を管内各自治体窓口の他、スーパーやコン 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 求人条件緩和指導に応じられない求人のフォローに苦慮している。 また人手不足業種においては、求職者に対する希望職種の転換が課題である。 ○ ミニ面接会を実施しているが、参加事業所の固定化等により、参加する者が減少する傾向にある。より企業の魅力を伝えることが出来る事業所見学会とミニ面接会をセットで実施すること等により、参加者確保を図ることが課題となっている。 ○ 自治体、スーパーやコンビニ店舗の協力により求人情報を常備させてもらっているが、残部が発 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 正社員転換や賃金面等の改善に応じられない求人については、少なくとも仕事内容欄の記載充実を促し、助言指導する。 ○ 求職者に対しては、求職者担当制の支援対象者とし、希望職種の転換も含めマッチングを強化する。 ○ ミニ面接会と事業所見学会のセットを積極的に実施するとともに、中規模の面接会（5社程度）が効果的であると思われることから、開催日程等に配慮しつつ積極的に実施する。 ○ 求人情報にハローワークの支援メニューを記載することで、新たに安定所を利用する

項 目	平成28年度における実施状況	課 題	平成29年度への対応
	<p>ビニの店頭に常備し、また求人情報を管内各自治体HPへの掲載、コミュニティFM局を通じた求人情報提供を行った。</p>	<p>生ずることもあり、求職者に実施手に取ってもらえる工夫を施すことが課題である。また、新規求職者の掘り起こしを図るため、更なる周知方法の拡大も必要となっている。</p>	<p>方を開拓する。また、利用者の多い本線沿いの駅に常備することや、自治体HPへの掲載をさらに依頼するなどに取り組んでいる安定所もあり、他の安定所でも積極的に取り組む。</p>
<p>(4) 緊急雇用創出事業終了に伴う失業者の把握及び就労支援等</p>	<p>○ 緊急雇用創出事業終了に伴う離職者の就職状況</p> <ul style="list-style-type: none"> ・29年1月末現在就職者数 57人 ・29年1月末現在有効求職者数 25人 <p>各安定所は地方自治体と連携を密にすることにより離職者を事前に把握し、就職面接会、事業所見学会等の実施や震災で影響を受けた者で、就職活動が長期にわたる者へは、きめ細やかな支援を行った。</p>	<p>○ 緊急雇用創出事業離職者の希望職種は事務職が中心であり、人手不足業種への労働移動が容易でない。</p>	<p>○ 平成28年4月以降安定所紹介により再就職した緊急雇用喪失事業離職者は57名となっている。未就職者については、求職者担当制の支援対象者として重点支援を行うとともに、人手不足業種への労働移動が円滑に行われるよう事業所見学会や面接会を開催する。</p>
<p>(5) 東日本大震災からの本格復興に向けた公的職業訓練の推進</p>	<p>○ 職業能力の開発・向上のために援助を必要とする求職者を対象に職業訓練を実施し、就職に必要な知識と技術を付与するとともに、早期就職に向けて積極的に就職支援を行った。</p> <p>また、訓練修了未就職者に対しても、安定所への来所勧奨を行い、担当者制による職業相談など個別支援を実施した。</p> <p>○ 職業訓練の受講状況(29年1月末現在)については、下記のとおりとなっている。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・公共職業訓練(委託) 受講者1,241人(定員充足率85.2%) ・公共職業訓練(施設内) 受講者292人(定員充足率74.5%) ・求職者支援訓練 受講者367人(定員充足率56.0%) <p>○ 職業訓練修了者の就職状況(29年1月末現在)については、目標を上回っている。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・公共職業訓練(委託) 83.3%(目標70.0%) 	<p>○ 雇用情勢が改善している中で、訓練修了者の就職率は目標を達成しているが、一方で、求職者の減少と早期再就職希望などもあり、訓練受講者の確保が課題となっている。</p> <p>そのため、職業訓練の周知、広報及び職業訓練が必要な者に対する確に訓練へ誘導することが必要となっている。</p>	<p>○ 公的職業訓練の愛称・キャッチフレーズ「ハロートレーニング～急がば学べ～」を活用し、公的職業訓練の認知度向上及びさらなる活用促進を図る。</p> <p>○ 訓練実施機関による職業訓練説明会(見学会を含む。)を積極的に開催し、求職者に対して訓練内容を詳細に周知する。</p> <p>○ 関係機関(県・機構)と連携し、育児中の女性等が活用しやすい1日の訓練時間が短い訓練や託児サービス付きの訓練を設定できるよう訓練実施機関の開拓に努める。</p> <p>○ 訓練実施機関と連携し訓練修了未就職者の情報を把握するとともに、引き続き担当者制による職業相談の実施など、きめ細やかで適切な就職支援により就職率の向上に努める。</p>

項 目	平成 28 年度における実施状況	課 題	平成 29 年度への対応
	<ul style="list-style-type: none"> ・公共職業訓練（施設内） 88.6%（目標 80.0%） ・求職者支援訓練（基礎） 67.6%（目標 55.0%） ・求職者支援訓練（実践） 72.2%（目標 60.0%） 		
(6) 東日本大震災からの本格復興に向けた安定的な雇用創出への支援	<ul style="list-style-type: none"> ○ 事業復興型雇用創出事業の推進【29年1月末現在】 ※（ ）内は平成 27 年度計 雇用創出目標 800 人（2,000 人） 事業所認定数 7 所（ 85 所） 雇用者数 30 人（ 240 人） 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 沿岸の人手不足対策として「移転費」（沿岸 12 市町村に所在する事業所が、県外から失業者を雇用するために移転費用を負担した場合、1 人当たり 30 万円を上限として助成。）が導入されたが、県外からの求職者がほとんどいないため利用が低調。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 当該事業の対象となる沿岸 12 市町村を管轄するハローワークにおいて、岩手県（雇用対策・労働室）が作成したリーフレットを事業所に配布し、周知を図る。
<p>2「全員参加社会」の実現加速</p> <p>(1) 女性の活躍推進</p>	<p>ア 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定促進等</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 男女雇用機会均等法に基づく指導及び周知 ※平成 29 年 2 月末現在、（ ）は前年同期 ・訪問企業数 121 社（ 126 社） 相談端緒による訪問 11 社 ※121 社中、助言・指 計画的訪問 110 社 導した企業数は 107 社 ・助言・指導件数 189 件 母性健康管理規定整備 110 件 セクハラ防止対策 71 件 妊娠・出産等に関するハラスメント 5 件 妊娠等解雇・不利益取扱い 2 件 募集・採用 1 件 ・ポジティブ・アクション取組助言 138 件（192 件） <数値目標達成状況> 2 月末までに助言・指導を行った企業に対する是正割合 91.5% （年間目標 90%以上） ○ 女性の活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定促進等 ※平成 29 年 2 月末現在 ・一般事業主行動計画届出総数 129 社 義務企業の届出状況 112 社/112 社[届出率 100%] 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 訪問企業の 8 割以上で助言・指導を実施しており、特にセクハラ防止対策の不備（禁止方針の明確化や相談窓口の未設置等）が多くみられたことから、平成 29 年 1 月 1 日法施行において義務化されるマタハラ防止対策の実施と併せ、効果的、効率的な指導を行う必要がある。 ○ 採用や昇進等で男女間の格差が見受けられる企業が多いことから、男女格差の解消に向け、ポジティブ・アクションの取組の実施に向けた具体的な助言を行い、事業主の自主的な取組を推進する必要がある。 ○ 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定等が義務化されている企業の届出は 100% である。 ○ 県内の大多数を占める 300 人以下企業における女性の活躍に向けた取組を促進するため、中小企業における行動計画の策定等を進める必要があ 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 個々の企業においてパワハラも併せ、法に沿ったハラスメント対策が一体的に実施されるよう助言を行う。企業の取組を支援するため、「職場のハラスメント防止対策事例集」を作成・配付する。 ○ 採用等で男女間格差が見られる企業に対しては、各企業の実情に応じた雇用管理の改善に向けたポジティブ・アクションの具体的な助言を行う。併せて、300 人以下の企業での女性活躍推進法に基づく行動計画の策定等を勧める。 ○ 今後も新たに義務企業を把握した際は、確実に行動計画の策定・届出等がなされるよう働きかけを行い、取組が行われない企業に対しては助言等を実施する。 ○ 説明会等において、県内の認定企業一覧表を配付・説明することにより、多くの企業に法及び認定制度の周知を行う。

項 目	平成28年度における実施状況	課 題	平成29年度への対応
	<p>努力義務企業の届出状況 17社 えるぼし認定企業 3社 <数値目標達成状況> 義務企業の届出率 100% (年間目標 100%)</p>	<p>る。 ○ 認定制度の周知及び取組の支援を行うことにより、より多くの企業が認定を目指すことができるようにする必要がある。</p>	<p>○ 認定候補企業を把握した際は、多くの企業が認定を目指すことができるようにきめ細やかな支援を行う。また、認定制度の普及のため、ポスターを作成し市町村等に配付する。</p>
	イ 総合的ハラスメント対策の実施		
	<p>○ 労働者からの相談及び行政指導の状況 男女雇用機会均等法に係る相談については、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いに関するものが最も多く、次いでセクハラに関するものが多い。また、訪問企業の多くで、セクハラ対策や母性健康管理措置の不備が見られた。</p> <p>○ 職場のハラスメント問題に関する総合相談窓口の周知 県、市町村及び事業主団体等に、2回にわたり広報誌等への掲載依頼を行った結果、経営者協会の機関誌や各市町村広報紙に多数掲載された。</p>	<p>○ 労働者から妊娠・出産、育休取得等を理由とした不利益取扱いやセクハラに関する相談が、依然として寄せられているため、相談を端緒に、相談者の意向を勘案しながら、行政指導や紛争解決援助による解決を図る必要がある。</p> <p>○ 従来からの均等法に基づく、妊娠等を理由とした不利益取扱いの禁止やセクシュアルハラスメント対策の徹底に加え、平成29年1月1日から施行された改正法による妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメント防止対策の徹底を図る必要がある。</p>	<p>○ 改正法に基づく妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメント対策及び均等法の妊娠等不利益取扱いの禁止等の徹底を図るため説明会を開催する。また、防止対策の徹底に当たってはパワハラも加え、一体的な実施を促進する。</p>
	ウ 職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進		
	<p>○ 育児・介護休業法に基づく指導及び周知 ※平成29年2月末現在、()は前年同期 訪問企業数 160社 (136社) うち助言・指導企業数 153社 (136社) 助言・指導件数 463件 育児関係 242件 介護関係 164件 <数値目標達成状況> 2月末までに助言・指導を行った企業に対する是正・改善割合 73.2% (年間目標 90%以上) ・改正育児・介護休業法等説明会の実施回数</p>	<p>○ 訪問企業のほとんどで助言・指導を実施しており、法に沿った育児・介護休業規定の不備又は制度の周知が不十分な企業が見られるため、中小企業を中心に効果的・効率的な指導を行うとともに、平成29年1月1日から施行された改正法に沿った規定整備が行われるよう助言等を行う必要がある。</p> <p>○ 介護離職が問題となっていることから、法改正により拡充された介護休業・休暇等制度の周知が必要である。</p>	<p>○ 規定整備に遅れが見られる中小企業を中心に期間雇用者の多い業種等を対象として企業訪問を実施することと併せ、説明会において改正法の説明を行う。また、中小企業に対しては、助成金制度について周知を図る。</p> <p>○ 説明会等において改正法の内容を周知するとともに、助成金制度を活用し企業における介護支援の取組を促す。また、地域包括セ</p>

項 目	平成 28 年度における実施状況	課 題	平成 29 年度への対応
	<p>【主催】 県内 6 会場で計 7 回開催。参加企業：514 社 【他機関主催】 経営者協会や労働基準協会主催会合 計 18 回</p> <p>○ 次世代育成支援対策の推進 ※平成 29 年 2 月末現在、() は前年同期</p> <ul style="list-style-type: none"> ・一般事業主行動計画届出総数 722 社 義務企業の届出状況 454 社/ 454 社[届出率 100%] ・くるみん認定企業数 2 社 (5 社)、累計 28 社 (26 社) ・プラチナくるみん認定企業数 累計 1 社 	<p>○ 期間雇用者や男性に対する法の適用を徹底させる必要がある。</p> <p>○ 行動計画の策定が義務付けられている労働者 101 人以上の義務企業の行動計画の策定・届出を徹底し、併せて、労働者 100 人以下の努力義務企業の取組を進める必要がある。くるみん認定やプラチナくるみん認定を受ける企業をさらに増やしていく必要がある。</p>	<p>ンターとの連携を図り、ケアマネージャーへの制度の説明の機会を確保する。</p> <p>○ 期間雇用者が対象労働者であった場合の支給額の加算が受けられる助成金制度や男性育休者が出た場合利用できる助成金制度の活用を促す。</p> <p>○ 義務企業の行動計画の策定・届出の徹底を図り、努力義務企業の策定・届出等を進めるため、認定制度等を活用する。男性の育児休業者がある企業の把握等を行い、くるみん認定及びプラチナくるみん認定取得のための支援を行う。また、認定制度の普及のため、ポスターを作成し市町村等に配付する。</p>
	<p>エ 女性等の就業実現</p> <p>○ 子育てする女性に対する就職支援 平成 28 年 4 月にハローワーク北上内に県内 5 か所目のマザーズコーナーを設置し、それぞれのコーナーにおいて子供連れで来所しやすい環境下での就職支援等の実施。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・岩手子育て女性の就職支援協議会開催 (6 月 29 日) ・自治体主催のイベント等への参加による求職者の掘り起しの実施や自治体との連携強化。 ・仕事と子育てが両立しやすい求人確保、事業所情報の収集及び情報提供等の実施。 ・各種就職支援セミナー等の実施。 ・公共職業訓練への誘導。 <p>●職業紹介状況【28 年 12 月末現在】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・新規求職者数 2,213 人 (2,512 人) ・就職者数 940 人 (970 人) ・就職率 42.5% (38.6%) 	<p>○ マザーズコーナーが子育て中の求職者への再就職のための機関として期待が高まっている中、コーナー設置地域はもちろん、コーナー未設置地域においても、地方自治体と連携しながら、求職者の掘り起しを図りつつ就職支援を積極的に実施する必要がある。</p> <p>○ 仕事と子育てが両立しやすい求人が十分に確保されていない状況にある。</p>	<p>○ 自治体を実施する子育てイベント等において、ハローワークの PR による求職者の掘り起しをするとともに、子育て女性を意識した就職支援セミナーやミニ面接会等を実施することで就職の可能性を高める。</p> <p>○ コーナー設置地域にあつては、「地域協議会」の開催等により、またコーナー未設置地域にあつては子育てイベントの開催等あらゆる機会を通じて自治体との連携を図る。</p> <p>○ 求人要件の緩和指導により、子育て中の女性が就職しやすい求人を引き続き積極的に確保するとともに、ハローワークにおける求職活動の際に、「求人自己検索機」において両立求人が容易に検索できるよう検索画面</p>

項 目	平成 28 年度における実施状況	課 題	平成 29 年度への対応
	<p>※（ ）内は前年同期</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ ひとり親家庭の母等に対する就職支援 ひとり親家庭に対する各種就職支援の実施 <ul style="list-style-type: none"> ・児童扶養手当受給者の生活保護受給者等就労自立促進事業への誘導、また 8 月の現況届提出時期に合わせ、自治体内に臨時窓口を設置し職業相談を行った ・マザーズコーナーにおける職業紹介の実施 ・求職者に対して求職者支援制度の周知 ・事業主に対して各種助成金制度の周知 ※ 臨時相談窓口設置 14 件、相談件数 43 件 支援対象者として登録 29 件 (平成 28 年 8 月 31 日現在) 	<ul style="list-style-type: none"> ○ ひとり親家庭については、子供の貧困化につながるケースも多いことから、早期就職の促進を図る必要がある。 	<p>の見直しを図る。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 家庭環境等に十分配慮した職業相談・職業紹介の実施、公共職業訓練への誘導をするとともに、事業主へは各種助成金制度の活用を促すこと等により、その就職促進を図る。 また、岩手県との連携による「出前講座」への出席などにより、子供の貧困化対策への対応も推進する。
(2) 若者の活躍促進	<p>ア 若者適職選択の支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 合同企業説明会の開催 新規事業として、岩手県及び岩手県中小企業団体中央会と連携し、平成 29 年 3 月大学卒業予定者等対象の合同企業説明会を平成 28 年 5 月 6 日に実施。 ⇒参加企業：78 社 参加学生等：111 名 ○ 青少年雇用情報の提供 若者雇用促進法に基づき、新卒者等が求人企業を十分理解した上で応募できるよう、労働条件に加えて就労実態などに関する職場情報を青少年雇用情報シートにより求人事業所に求め、ミスマッチによる早期離職の解消を図る。 ⇒全項目回答率 81.0% (全国平均：67.8%) ※抽出調査 ○ ユースエール認定制度・若者応援宣言事業の推進 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 参加学生等の人数が見込みを下回ったことから、3 月 1 日より広報活動が開始されている中で、早期実施の検討が必要となった。 ○ 全項目回答率は全国平均を上回ったものの、回答率 100%を目指し、求人事業所に対し制度周知を引き続き図る必要がある。 また、制度開始初年度であることから、新卒者等に対しても更なる制度周知を図り、提供された情報を有効に活用していく必要がある。 ○ 求職者、事業主の双方について周知が不足し、 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 平成 30 年 3 月大学卒業予定者等対象の合同企業説明会を、以下の通り実施。 ハローワーク盛岡等主催：平成 29 年 3 月 14 日(火) 岩手労働局等主催：平成 29 年 3 月 22 日(水) ○ 新卒求人の様式変更及び高卒求人受理開始日と併せて、事業所訪問や企業向け説明会などの機会を通して制度周知の徹底を図る。 併せて、職場情報が活用されるよう、学校及び新卒者等に対してもあらゆる機会を捉えて周知を行う。 ○ 求職者、事業主の各々にとって有効な制度

項 目	平成 28 年度における実施状況	課 題	平成 29 年度への対応
	<p>平成 28 年 8 月に該当企業を掲載したポスター (500 枚) 及びチラシ (15,000 枚) を作成し、学校や公共機関に掲示・配付を依頼。</p> <p>⇒ユースエール認定企業数【29 年 1 月末現在】 2 社 (平成 27 年 10 月新規事業)</p> <p>⇒若者応援宣言企業数【29 年 1 月末現在】 188 事業所 (前年同期: 178 事業所)</p> <p>若者応援宣言企業限定の合同企業説明会を平成 28 年 12 月 15 日に実施。</p> <p>⇒参加企業: 24 社 参加求職者等: 24 名</p>	<p>制度の活用がなされていない状況が見られる。</p> <p>○ 新規学卒者等を含む若者の求人環境が良好なことから、ユースエール認定制度・若者応援宣言事業に該当も応募者が少ない状況が見られ、求職者の確保と更なる事業周知及びマッチングを進める必要がある。</p>	<p>と認識できるような周知に取り組むとともに、ユースエール認定企業・若者応援宣言企業を優先参加とする面接会等の事業を実施する他、事業実施の際は該当企業であることを掲示し差異化を図る。</p>
	<p>イ 新卒者等の職業意識の醸成・正社員就職の実現</p>		
	<p>○ ジョブサポーターの活用 各ハローワークにジョブサポーターを配置し、在学者及び既卒者に対し個別支援及びセミナー実施等による就職支援の他、大学生等への就職・採用活動開始時期変更を周知のため、学校訪問による相談を強化。</p> <p>【29 年 1 月末現在】 ※ () 内は前年同期</p> <p>⇒ジョブサポーター支援による就職者数 (既卒者含む) 2,354 人[大卒等 1,106 人、高卒 1,248 人] (2,344 人[大卒等 1,054 人、高卒 1,290 人])</p> <p>※平成 28 年度より「正社員就職」のみ計上</p> <p>⇒ジョブサポーターによる開拓求人数 2,541 人 (2,629 人)</p> <p>⇒ジョブサポーターによる相談件数 10,141 件 (10,050 件)</p> <p>○ わかもの支援コーナー・支援窓口での支援 就職支援ナビゲーターを配置し、概ね 45 歳未満の若者の正社員就職支援を強化。</p> <p>【29 年 1 月末現在】 ※ () 内は前年同期</p>	<p>○ 未内定者の状況やニーズを把握しながら、きめ細やかな個別支援に取り組む必要がある。</p> <p>○ 大学生等の就職活動期間が変更したことにより、未就職卒業者が増加することの無いよう、年度後半の就職支援を強化する。</p> <p>○ 正社員就職に重点を置いた支援窓口があることについて求職者に浸透しておらず、利用者数の確保が進んでいない。</p> <p>○ フリーター等の状況や支援ニーズを把握しながら</p>	<p>○ 未内定者のニーズを把握し、個別のニーズに応じた相談及び求人開拓を行う。</p> <p>○ 学校を通じてハローワークの利用を働き掛け、ジョブサポーターによる個別支援等によりマッチングの強化を図り、一人でも多くの学生及び生徒が、早期内定に繋がるよう取り組む。</p> <p>○ 一般相談窓口でも正社員就職に資する相談を実施する他、ハローワーク初回利用時には正社員就職に向けた支援メニューを示すことにより、わかもの支援コーナー・窓口の</p>

項 目	平成 28 年度における実施状況	課 題	平成 29 年度への対応
	<p>⇒わかもの支援コーナー（ハローワーク盛岡菜園庁舎に設置）</p> <p>新規登録者 791 人（703 人）</p> <p>相談件数 4,944 件（4,916 件）</p> <p>就職者数 388 人（639 人）</p> <p>⇒わかもの支援窓口（ハローワーク盛岡・花巻・一関・水沢・北上に設置）</p> <p>新規登録者 1,025 人（1,104 人）</p> <p>相談件数 4,428 件（3,386 件）</p> <p>就職者数 327 人（593 人）</p> <p>※就職者は平成 28 年度が「正社員就職」、平成 27 年度が「正規雇用就職」を計上</p> <p>○ 地元企業・産業理解の促進 職業意識形成支援と地元就職促進を目的とし、高校生を対象とした事業所（業界）説明会や事業所見学会を関係機関と連携し、各安定所管内で実施。</p>	<p>ら、就職支援ナビゲーターを中心としたきめ細やかな個別支援に取り組む必要がある。</p> <p>○ 一定割合で生じているフリーター等の本意非正規労働者をハローワークへ誘導し、正社員就職に向けた就職支援を行う必要がある。</p> <p>○ 岩手県内新規高卒者の県内就職割合は上昇傾向にあるものの、平成 28 年 3 月卒では東北 6 県と比較すると青森に次いで 2 番目に低い状況となっている。</p> <p>今後は、普通科で進学希望の生徒が多い学校も含め、1・2 年生の早期に地元企業・産業理解の促進を図り、県内就職への一層の意識喚起を行う必要がある。</p>	<p>担当者性による支援を求職者が選択するよう誘導する。</p> <p>○ フリーター求職者等のニーズを速やかに把握し、早期の正社員就職につなげる。</p> <p>○ 学生・生徒に対し、フリーター等の現状を示したリーフレットや動画を提示し、安定就労への喚起を図る。</p> <p>○ 在職中でもハローワークが利用できることについて積極的な広報を行うとともに、正社員求人を中心としたミニ面接会などを開催する。</p> <p>○ 引き続き各高校の理解度を高めながら、関係機関と連携した事業所（業界）説明会や事業所見学会を推進するとともに、職業講話や就職ガイダンスなどで地元企業の情報発信に一層取り組む。</p>
<p>ウ 若者の「使い捨て」が疑われる企業等への対応策の充実強化</p>			
	<p>○ 相談窓口への円滑な誘導 労働局及び監督署に設置の「総合労働相談コーナー」の周知を図り、ハローワークで労働条件における問題を把握した場合は速やかに当該窓口を案内。</p> <p>○ 若者雇用促進法に基づく新卒求人不受理 一定の労働関係法令違反のあった事業所からの新卒求人を不受理とすることについて周知を徹底。</p>	<p>○ 引き続き就職が決まった若者や新規学卒者等への相談窓口周知・誘導と併せて、在学中や求職活動の段階で労働法制の周知を図り、労働問題事案の発生を防止する必要がある。</p> <p>○ 不受理とした事例は無かったものの、引き続き本制度の周知徹底を図る。</p>	<p>○ 就職（内定）者に対し、就職後の相談先周知のため、リーフレット等の配付を行う。</p> <p>○ 大学生等に対しアルバイト時点からの労働条件確認及び相談窓口利用を勧奨する他、監督署とハローワークが連携した労働法セミナーなどを実施する。</p> <p>○ 受理した求人票について記載内容と実際の労働条件が異なる相談を受けた場合、求人者への確認・指導等を徹底し、問題が確認された場合は求人取消や紹介保留を行う。</p>

項 目	平成 28 年度における実施状況	課 題	平成 29 年度への対応
(3)生涯現役社会の実現に向けた雇用・就業環境の整備	ア 「生涯現役社会」の実現に向けた高年齢者の就労促進 ○ 高年齢者の就労促進に向けた企業への支援 高年齢者雇用状況報告(平成28年6月1日現在)による高年齢者雇用確保措置の実施状況 【31人以上規模企業1,769社】 ※ ()内は前年同期 ・実施済企業 1,759社 99.4% (98.9%) ・未実施企業 10社 0.6% (1.1%) ・希望者全員が65歳以上まで働ける企業割合 86.5% (84.4%) 全国1位 ・希望者全員が66歳以上まで働ける企業割合 7.5% (6.8%)、全国平均4.9% (4.5%) ・70歳以上まで働ける企業割合 24.1% (22.8%) ○ 未実施企業等に対する指導・援助 雇用確保措置を講じていない企業へ高年齢者雇用アドバイザーと連携しながら個別指導を実施、また高年齢者雇用安定法の義務を超え、年齢にかかわらず働き続けることができる制度の普及・啓発も行った。 ・訪問企業数 56社、4月～1月(67社) ○ 起業等に対する支援 28年4月より生涯現役起業支援助成金の新設。	○ 31人以上規模企業の高年齢者雇用確保措置については、平成29年1月末現在7社が未実施となっている。生涯現役社会の実現を図る上でも法も履行は最低限のものであることや厚生年金の支給開始年齢の引き上げと接続の関係もあることから未実施企業の早期解消が必要である。 同時に生涯現役社会の実現に向け、65歳までの雇用確保を基盤としつつ、高年齢雇用安定法の義務を超え、年齢にかかわらず働き続けることが可能な企業への普及・啓発等も必要。 ○ 助成対象費用が労働者の募集・採用に要した費用、就業規則の策定・雇用管理改善の取組に要した費用等となっているためか、実績は低調である。	○ 31人以上規模以上企業については、平成28年6-1調査による高年齢者雇用確保措置未実施企業はもとより、平成29年6-1調査により未実施企業が把握された場合は、早期解消に向け個別指導を行い、必要に応じ、労働局、安定所幹部による個別指導を行うとともに指導状況の進捗管理を行う。 なお個別指導をもっても解消できない場合は指導文書の発出、企業名公表も視野に入れた勧告を行うなど強力な指導を行う。 また専門的なアドバイスが必要な場合は高齢・障害・求職者雇用支援機構の高年齢者雇用アドバイザーを有効に活用する。 ○ 引き続き岩手県や各市町村の経済政策担当課との連携や様々な機会をとらえ助成金の周知を行う。
	イ 高年齢者等の再就職の援助・促進 ○ 募集・採用に係る年齢制限の禁止に関する取組の推進 募集・採用における年齢制限禁止(雇用対策法第10条)について、求人受理時を中心に事業者等に対する制度の周知を徹底した。	○ 生涯現役社会の実現を目指す上においても、また、少子高齢化の更なる進展により生産年齢人口の減少も推測される中、年齢に関わりなく働く意欲と能力による募集・採用が必要。	○ 引き続き求人受理時を中心に法の趣旨、人口減少、高齢化率の上昇を含めた雇用情勢を資料も活用し高年齢者雇用の必要性を説明し理解を得る。 また、求職者等から法違反の申し出があった場合には迅速・適切な対応を図る。

項 目	平成28年度における実施状況	課 題	平成29年度への対応
	<p>○ 高齢者等の再就職の促進 盛岡安定所に設置している生涯現役支援窓口において就労経験やニーズ等を踏まえたチーム支援を実施している（対象は55歳以上の求職者）。 〈チーム支援を受けた者の就職状況〉 【29年1月末現在】 ※（ ）内は前年同期 新規支援対象者数 93人（98人） 就職件数 47人（67人） 就職率 50.5%（68.3%） 内65歳以上新規支援対象者数 42人（5人） 〃 就職件数 12人（3人） 〃 就職率 28.6%（60.0%）</p> <p>○ 高齢退職予定者キャリアバンク事業の推進 （公財）産業雇用安定センター岩手事務所において事業を行っている、現在はPR活動と受け入れ先及び送り出し企業の情報収集及び利用勧奨を行っている。</p>	<p>○ 高齢者の相談窓口である生涯現役支援窓口の利用勧奨を引き続き行い支援対象者を増やす取組が必要。また今年度から生涯現役社会を目指すため65歳以上の者の利用勧奨に力を入れているが募集する側が65歳以上採用に躊躇する傾向がみられることもあり就職率が前年度を下回っている。</p> <p>○ 現在は高齢退職予定者を企業経由で登録することになっている。現在までの登録数は受け入れ企業が3社、送り出し企業はない、送り出し企業が低調な理由は65歳以降であっても戦力であり自社で引き続き雇用したいと考えるためと思われる、受け入れ企業は人手不足業種で65歳以降の採用が積極的な企業のみとなっている。</p>	<p>○ 引き続き総合案内や受給資格決定時、高齢求職者給付金認定日に生涯現役支援窓口への利用勧奨を行う。 生涯設計就労プランの策定を通じ求職条件の緩和を行い再就職へ結びつける。 高齢者雇用に理解のある事業所に対し求人開拓を行う。 28年度に引き続き、シルバー対象の企業説明会及び就職面談会を開催する。 就職面談会参加者等就職意欲が高くチーム支援を受けることができれば再就職が容易になると思われる者の取り込みを行い再就職へ結びつける。</p> <p>○ 産業雇用安定センター岩手事務所の要望を聞きながらPR等必要な協力を行う。</p>
	ウ 高齢者が地域で働ける場や社会を支える活動ができる場の拡大		
	<p>○ シルバー人材センター事業の推進 県内31シルバー人材センター取扱状況 4月～1月 ※（ ）内は前年同月 会員数 7,065人（7,148人） 受注件数 35,468件（34,595件）派遣含 就業延日人数 426,279人（426,756人）派遣含</p>	<p>○ 高齢者のニーズに応じた就業機会の安定的な確保・提供が必要。また会員拡大によるシルバー人材センターの活性化が必要。 従来の請負による受注、就業の提供だけでは拡大が厳しいため、人手不足分野や現役世代を支える分野（医療、福祉、介護、清掃分野）でシルバー派遣による拡大を図る必要がある。</p>	<p>○ 27年度から実施している、人手不足分野や介護・育児等の現役世代を支える分野で、就業する機会を提供する高齢者活用・現役世代雇用サポート事業の有効活用により、就業機会の確保、会員の拡大を図るためシルバー人材センター連合会及びシルバー人材センターに対し指導・助言を行う。 サポート事業の活用が低調に推移しているシルバー人材センターに対しシルバー人</p>

項 目	平成 28 年度における実施状況	課 題	平成 29 年度への対応
	<ul style="list-style-type: none"> ○ 今年度新たに洋野町及び西和賀町においてシルバー人材センターが設置。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 高齢法に基づくシルバー人材センターが未設置の 2 町村の早期設置が望まれる。 	<p>材センター連合会と訪問し状況確認を行う。 労働者派遣事業及び有料職業紹介事業の要件緩和にむけ必要な対応を行う。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 未設置の 2 ヶ所に対しシルバー人材センター連合会、岩手県、現地ハローワークと設置要請行う。
	エ 岩手県高齢者活躍促進連絡会議		
	<ul style="list-style-type: none"> ○ 生涯現役社会の実現をめざし、高齢者の活躍促進を図るため 6 月 28 日と 2 月 21 日に会議を開催し、平成 28 年度の事業計画、実施状況を確認、29 年度事業概要を確認するとともに、意見交換を行い関係機関と情報共有を図った。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 高齢者の雇用対策を確実に実施するためには、関係機関の連携が必要。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 生涯現役社会の実現に向け、高齢者の更なる活躍促進を図るため 29 年度も引き続き年 2 回の会議を開催する。
	オ 専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法の円滑な施行		
	<ul style="list-style-type: none"> ○ 定年後引き続き雇用される有期雇用労働者について、労働契約法に基づく無期転換申込み権発生までの期間に関する特例を設ける有期特措法の施行（27. 4. 1）にあたり、改正育児・介護休業法等説明会時に事業主への周知を行った。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 影響が出る平成 30 年 4 月 1 日まで約 1 年であるが、申請件数は 27 年度が 13 件、28 年度は 1 月末までで 22 件と低調である。一方人手不足の業界（建設・介護）からは申請せず無期転換に移行するといった声も把握している。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 引き続き、法の周知に努め、不適切な雇止めが生じないよう周知を図る。 法による特例の適用を希望する事業主が申請する第二種計画申請に当たっては、局内関係課室と連携し、事業主に必要な指導・助言を行う。
(4) 障害者等の活躍推進	ア 改正障害者雇用促進法の円滑な施行		
	<ul style="list-style-type: none"> ○ 「差別禁止指針」「合理的配慮指針」について、会議、講習、セミナー等を通じて周知 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 各障害者の特性や企業規模等によって、個々の事例での判断となるため、理解しづらい面がある。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 引き続き、事業所訪問や窓口、各種会議・セミナー等のあらゆる機会を通じて周知を図る。
	イ ハローワークにおける支援の充実・強化		
	<ul style="list-style-type: none"> ○ 就職状況【平成 29 年 1 月末現在】※（ ）内は前年同期 身体障害者：233 人（251 人） 知的障害者：150 人（170 人） 精神障害者：480 人（460 人） 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 就職件数では、精神障害者の件数と割合の増加が顕著であり、障害特性に応じた就職支援や職場定着に向けた支援の必要性が高まっている。 また、発達障害についても増加傾向にあるため、 	<ul style="list-style-type: none"> ○ ハローワークに配置している精神障害者トータルサポーター、就職支援ナビゲーター就職支援コーディネーターを積極的に活用して、引き続ききめ細かなカウンセリング、

項 目	平成28年度における実施状況	課 題	平成29年度への対応
	<p>その他 : 93人 (74人)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 就職後の職場定着指導の実施 <ul style="list-style-type: none"> ・ 確認件数 : 920件 (-人) ○ セミナーの開催 <ul style="list-style-type: none"> ・ 特別支援学校 : 5校 (生徒 157名、保護者 48名、教職員 81名) (5校 : 生徒 233名、保護者 63名、教職員 71名) ○ チャレンジ雇用【平成29年1月末現在】 <ul style="list-style-type: none"> 知的障害者をハローワーク盛岡、水沢、身体障害者をハローワーク釜石、精神障害者をハローワーク宮古で各1人採用 	<p>対象者1人1人の障害特性を十分把握したうえでの就職支援が必要である。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 支援学校の生徒の卒業後就職割合が3割に満たない。 ○ 知的障害者を中心に労働局、ハローワークで率先垂範して雇用に取り組んでいるが、他の公的機関への雇用は進まない状況である。 	<p>職場定着を実施する。</p> <p>また、平成24年度から委嘱している発達障害者専門指導監(医師)を活用し、専門的知見に基づいた助言・指導を受けながら就職支援を行う。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ セミナーを受講することで、就職意欲を高め、職場実習等を実施することにより一般就労を目指す。 ○ 雇用率未達成機関に対しては、チャレンジ雇用の事例を紹介しながら、知的障害者の雇用が進むよう周知を図る。
	ウ 精神障害者等に対する就労支援の推進等		
	<ul style="list-style-type: none"> ○ 地域の関係機関と連携した「チーム支援」の実施【平成29年1月末現在】※()内は前年同期 <ul style="list-style-type: none"> ・ 支援対象者数 : 94人 (56人) ・ 就職者数 : 39人 (48人) ○ 精神障害者雇用トータルサポーターによる支援 <ul style="list-style-type: none"> ・ 支援対象者数 : 111人 (104人) ・ 就職者数 : 56人 (32人) ○ 障害者トライアル(短時間トライアル含)雇用奨励金(精神障害者のみ対象) <ul style="list-style-type: none"> ・ 開始者数 : 22人 (25人) ・ 継続雇用 : 16人 (10人) 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 福祉施設在籍者や支援学校生徒は就業経験がないため、職場実習を経て就職するケースが多い。実習先企業については、開拓は進んでいるものの、まだまだ十分とは言えない状況であり、より一層の開拓が必要である。 ○ 事業主の障害特性の理解不足 ○ トライアル雇用制度のメリットについて、事業主、対象者に十分に理解されていない状況がある。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 地域の関係機関とハローワークが連携して『職場実習推進事業』に係る職場実習先を開拓し、就職前に就業を経験することによる円滑な職場定着を図る。 ○ 専門性を活かした精神障害者雇用トータルサポーターの事業主への助言指導の強化。 ○ 試用期間を設けることにより、対象者の能力を見極め、障害特性の理解に役立つ点をアピールしながら、引き続き周知を図る。
	エ ジョブコーチ制度の活用による職場定着の推進		
	<ul style="list-style-type: none"> ○ ジョブコーチ支援開始者数【平成29年1月末現在】※()内は前年同期 <ul style="list-style-type: none"> ・ 開始者数 : 40人 (48人) 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 昨年度より利用者数が減少している。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 障害者職業センターとハローワークが連携しながら、特に課題が多い対象者についてはジョブコーチ制度を活用するよう積極的

項 目	平成28年度における実施状況	課 題	平成29年度への対応
	<p>・6ヶ月後定着率：91.3%（90.6%）</p> <p>オ 中小企業に重点を置いた支援策の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 障害者雇用状況（平成28年6月1日）※（ ）内は前年同期 民間企業の障害者実雇用率は 2.07%（1.99%）と前年比で0.08ポイント改善した。 雇用率達成企業割合は、56.3%（54.1%）と2.2ポイント改善した。 ○ 就職相談会の実施 今年度より県南地区相談会は各安定所で実施 <ul style="list-style-type: none"> ・盛岡：35社（50社） ・水沢：21社（-） ・一関：11社（-） ・花巻：28社（-） ・北上：27社（-） ・釜石：15社（15社） ・大船渡：18社（14社） <p style="text-align: right;">（51社） <small>昨年度は県南地区障がい者相談会として一関～花巻安定所合同で開催</small></p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 民間企業の実雇用率は、雇用率達成企業割合ともに前年実績を上回った。実雇用率は、法定雇用率である2.0%を超えたものの、未達成企業は以前約半数に上っている。 	<p>な働きかけを行う。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 未達成企業に対しては、公共職業安定所職員が訪問して、引き続き指導を行う。 「計画作成命令企業」「適正実施勧告企業」には、公共職業安定所幹部職員や労働局幹部職員が訪問して指導を行う。 300人未満の0人雇用事業所については、安定所職員が訪問して、障害者の特性や助成制度を説明して理解を求め、雇用に繋げる。 既に障害者を雇用している企業においても、障害者の職場定着や、中途障害により休職した労働者の職場復帰を支援する事業主に対する助成制度を周知し、活用促進を図る。 ○ 就職相談会の結果、企業、求職者双方の意向を確認し、マッチングを図る。 11/17 大船渡で実施
<p>3 公正、適正で安心して働くことができる環境整備</p> <p>(1) 働き方改革の推進・過重労働の解消</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得率の向上等働き方改革の推進を図るため、労働局長が県内主要企業の経営トップに対して、働き方改革に向けた取組の要請を行った。（原則月1回） また、働き方・休み方改善コンサルタント等が個別訪問により助言・指導を行った。 なお、県・関係団体との連携により、県内における働き方の見直しに向けた気運の醸成に取り組んでいる。 <p>*企業トップへの訪問要請件数 28年4～29年2月：11件（27年4月～28年3月：7件）</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 岩手県の年間総労働時間はここ数年減少傾向にあるが、全国平均と比べ長くなっており、年次有給休暇の取得率は全国平均より低くなっている。 引き続き、県・関係団体と連携し、長時間労働を前提とした働き方の見直し等、地域の実情に応じた働き方改革を進める必要がある。 <p>*年間総労働時間（平成27年：企業規模30人以上） 岩手1,888時間 全国1,784時間（全国5番目の長さ）</p> <p>*年次有給休暇取得率（平成27年：労働者1人平均） 岩手46.52% 全国49.90%（全国34番目の取得率）</p> <p style="text-align: right;">【2020年までの政府目標 70%】</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 働き方改革に向けた取組は、企業トップの発意による自主的な取組が不可欠である。引き続き、「岩手労働局働き方改革推進本部」の下、企業経営陣への働きかけを積極的に行い、働き方・休み方改善コンサルタント等の活用による計画的な助言・指導を行う。 また、県・関係団体・経済産業行政（地方版政労使会議構成団体）と連携し、地域の働き方の特性や課題の分析、先進事例の収集・情報発信等の取組を進め、地域・企業の実情に応じた取組を推進する。

項 目	平成 28 年度における実施状況	課 題	平成 29 年度への対応
	<p><数値目標達成状況></p> <p>2月末まで働き方・休み方の改善指導件数 264 件 (28年度目標値 243 件 進捗率 108.6%)</p> <p>○ 「時間外労働・休日労働に関する協定届」から過重労働が懸念される事業場に対して、届出時における窓口指導を行うほか、自主点検、集団指導、監督指導を実施した。監督指導の実施においては、各種情報から時間外労働時間数が1か月当たり100時間から80時間を超えている事業場に全数監督の対象を拡大。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・自主点検実施事業場数（4月～本年2月末）769事業場（前年同592事業場） ・監督指導実施事業場数（4月～本年2月）383事業場（前年同期171事業場） <p>○ 平成28年7月、局長から県トラック協会会長に長時間労働削減及び労働災害発生防止のため要請を行った。また、荷主団体（経営者団体、各種業界団体）及びトラック協会未加入企業にも書面要請を行った。</p>	<p>○ 過重労働に係る情報は依然として高水準で推移しており、また、長時間労働を要因とした脳・心臓疾患及び精神障害に係る労災請求件数も近年増加傾向にあることから、引き続き、的確な監督指導等を行っていく必要がある。</p>	<p>*地方版政労使会議（いわてで働こう推進協議会）構成団体 → 経済・金融、産業、教育、労組の計23団体及び県、労働局</p> <p>*事例の収集・発信</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「働き方・休み方改善ポータルサイト」（厚労省） → 企業診断、取組事例の紹介 ・「働き方改革推進運動」（岩手県） → 取組事例の募集（構成団体連携）、コンテストの実施 <p>○ 平成28年12月26日に策定された「『過労死等ゼロ』緊急対策」に基づき、労働時間管理について、労働者の自己申告制の採用の結果、実際の労働時間と乖離がある事業場等に対して、「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」を周知するとともに、その遵守を重点とした監督指導を実施するほか、重大かつ悪質な事案に対しては、司法処分を含め厳正に対処することとしている。</p>
<p>(2) 労働者が安全で健康に働くことができる職場づくり</p>	<p>○ 休業4日以上死傷者数（全業種合計）は、平成22年から平成26年まで5年連続で増加し、平成27年には減少に転じたものの、第12次労働災害防止計画（平成25年度～平成29年度）の目標達成は難しいところであり、各種会議・会合等の場において、局署の幹部が、労働災害多発業種等の経営トップ等に対して、労働災害防止対策の徹底、企業の自主的安全衛生活動の活発化等について要請・指導を行った。</p>	<p>○ 平成28年1月～12月（平成29年1月末現在速報値）の休業4日以上死傷者数（全業種合計）は1,272人と、前年同期比で8人（0.6%）減少している。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・前年同期比で特に増加した業種 建設業のうち木造家屋建築工事業88人 （前年同期比+26人、+41.9%） 商業のうち小売業130人 	<p>○ 第12次労働災害防止計画の最終年度となることから、目標達成に向け（死傷者数は平成29年までに平成24年比15%以上減（1,161人以下）、死亡者数は同20%以上減（12人以下）、前年同期比で特に増加している小売業、社会福祉施設、労働災害が多く発生し全業種のうち大きな割合を占めている製造業、建設業、陸上貨物運送事業を特に重</p>

項 目	平成 28 年度における実施状況	課 題	平成 29 年度への対応
	<ul style="list-style-type: none"> ・5月までの労働災害増加と6月に死亡労働災害が続けて発生したことを受け、7月1日に局長から岩手労働災害防止団体連絡協議会長に対して「労働災害防止の取組強化に関する要請書」を手交して一層の取組強化を要請した。 ・12月5日に局長、県県土整備部長、建災防岩手県支部長との合同安全パトロールを建設工事現場（学校施設等新築工事現場）において実施した。 ・第三次産業での労働災害増加を受けて平成29年1月から展開している「働く人に安全で安心な店舗・施設づくり推進運動」の一環として、県内に本社・本部のある小売業2事業場（1月）、社会福祉施設1事業場（2月）の経営トップに対し、「労働災害防止に係る要請書」を手交して本社・本部主導のもと取組強化するよう要請した。 ○ 業種横断的な取組としては、「STOP！転倒災害プロジェクト」、春及び秋の交通安全週間等において実施した「交通労働災害防止対策」、や「安全決意宣言」（災害ゼロを目指した事業者の方針・宣言を記載し、事業場内に掲示して労働者に周知する）活動を行っている。 ○ 改正労働安全衛生法の関係では、平成27年12月に施行されたストレスチェックの実施状況について、自主点検を実施した結果（50人以上の1,254事業場、9月末時点）、51.0%の事業場で実施していた。 	<p>（同+16人、+14.0%） 保健衛生業のうち社会福祉施設86人 （同+24人、+38.7%） 死亡者数は18人と、前年同期比で1人（5.3%）減少となり、建設業で7人（前年同期比±0人）、農林業で4人（同+1人）の順となっている。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 業種に共通する業種横断的な対策に係る休業4日以上死傷者数（全業種合計）は、「転倒災害」は303人と、前年同期比で23人（8.2%）増加し、全業種の23.8%を占めている。「交通労働災害」は68人と、前年同期比で3人（4.2%）減少し、全業種の5.3%を占めている。 ○ ストレスチェックについては、施行後1年以内に1回実施しなければならないが、監督署への実施結果報告を踏まえ、未実施の事業場への的確な監督指導等を行っていく必要がある。 	<p>点とした労働災害防止対策や過重労働による健康障害防止対策等を推進するため、引き続き、的確な監督指導等を行うとともに局署幹部による要請、広報啓発等も積極的に行う。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 重点的に取り組む事項 <ul style="list-style-type: none"> ・ 過重労働による健康障害防止対策 『「過労死等ゼロ」緊急対策』を踏まえたメンタルヘルス対策（パワハラ対策も含む） ・ 小売業、社会福祉施設 多店舗・多施設展開企業等への指導（「働く人に安全で安心な店舗・施設づくり推進運動」） ・ 製造業 機械災害の防止 ・ 建設業 墜落・転落災害、重機接触災害、土砂崩壊災害の防止 ・ 陸上貨物運送事業 荷役作業における災害、交通災害の防止

項 目	平成 28 年度における実施状況	課 題	平成 29 年度への対応
			<ul style="list-style-type: none"> ・業種に共通する業種横断的対策 転倒災害防止（「STOP！転倒災害プロジェクト」）、交通労働災害防止等 ・化学物質による健康障害防止対策及びストレスチェック制度 化学物質のリスクアセスメントの普及促進及びストレスチェックの未実施事業場への的確な指導
(3) 最低賃金制度の適切な運営	ア 最低賃金額の改定等 <ul style="list-style-type: none"> ○ 岩手県最低賃金については、8月9日に岩手地方最低賃金審議会長から改正決定の答申を受け、改正前の時間額695円を21円引き上げ（引上げ率：3.02%）716円に改正決定し、10月5日に発効となった。 ○ 岩手県特定（産業別）最低賃金額については、10月12日に岩手地方最低賃金審議会長から改正決定の答申を受け、全5産業について、15円～19円引き上げて（引上げ率：1.99%～2.43%）改正決定し、12月11日に発効となった。 ○ 岩手県最低賃金及び岩手県特定（産業別）最低賃金の改正決定に併せ、新聞等、マスコミへの発表及び岩手県及び県内各市町村広報誌（紙）等へ記事掲載依頼等を行い、発効前に重点的な周知・広報を行った。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 中央最低賃金審議会の「目安制度のあり方に関する全員協議会」の結果及び同審議会が示す目安額を踏まえつつ、労使各側の意見調整を行う必要がある。 ○ 平成28年度に実施した最低賃金の履行確保に係る重点監督指導（2月末現在）の結果、365事業場のうち、38事業場に違反が認められている。（違反率10.4%） したがって、効果的な周知及び実効性のある監督指導を実施する必要がある。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 岩手地方最低賃金審議会において中央最低賃金審議会が示す目安額を参考としつつ、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、労使各側の意見調整を行い、早期発効を目指す。 ○ 最低賃金制度は、賃金の低廉な労働者の労働条件の改善を図るセーフティーネットとして一層適切に機能することが必要であることから、改正された最低賃金額について、労使団体、地方公共団体等の広報誌などを通じて、効果的な周知を図る。 ○ 引き続き、最低賃金の履行確保に主眼をおいた集中的な監督指導を実施する。
	イ 最低賃金引上げに向けた中小企業への支援 <ul style="list-style-type: none"> ○ 業務改善助成金の活用について、市町村及び事業主団体等に対しリーフレットの送付や個別訪問により周知・広報依頼を行うとともに、事業主に直接リーフレ 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 業務改善助成金の申請件数が減少しているため、更なる周知・広報を行う必要があり、活用が促進されるよう周知・広報の仕方に工夫が必要で 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 業務改善助成金の活用について、同助成金の活用事例を掲載したリーフレットを作成し、事業主団体及び事業主にあて訪問又は郵

項 目	平成28年度における実施状況	課 題	平成29年度への対応
	<p>ットを送付し周知している。なお、8月に制度の拡充が行われた際は、各種説明会等の機会を活用し、非正規労働者の賃引上げ支援に向けたキャリアアップ助成金と一体的な周知・広報を展開した。</p> <p>※平成29年2月末現在、()は前年同期 業務助成金申請件数 11件 (18件)</p> <p>○ 最賃引上げ等賃金制度改善を支援する「最低賃金総合相談支援センター」(岩手社労士会委託)における今年度2月末の相談件数は131件(55件)で、専門家派遣件数は8件(9件)となっている。</p>	<p>ある。</p> <p>○ 「最低賃金総合相談支援センター」における相談件数は前年同期と比べ大幅に増加しているが、専門派遣の利用が低調であるため、更なる周知・広報が必要である。</p>	<p>送により配付し、更なる利用促進を図る。</p> <p>○ 「最低賃金総合相談支援センター」の事業について、新聞広告を活用した周知・広報を継続し、更なる利用促進を図ると同時に、業務改善助成金のリーフレット配付の際に、「最低賃金総合相談支援センター」のリーフレットも配付する。</p>
<p>(4) 非正規雇用労働者の待遇改善と希望の持てる生活の実現</p>	<p>ア 非正規労働者の正社員転換や処遇改善の推進</p> <p>○ 「岩手県正社員転換・待遇改善等実現プラン」による支援の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・非正規雇用労働者の企業内での正社員転換や人材育成等の取組を支援するため、キャリアアップ助成金の積極的な活用を促した。 <p><キャリアアップ助成金支給状況> 【29年1月末現在】</p> <p>* ()内は前年同期</p> <p>正規雇用等転換コース 137件 335人(41件 99人)</p> <p>人材育成コース 51件 103人(50件 69人)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・フリーター、ニート等の正社員就職を促進するため「トライアル雇用奨励金」の積極的な活用を促した <p><正社員就職件数> 【29年1月末現在】</p> <p>* ()内は前年同期</p> <p>2,673件 (2,683件)</p>	<p>○ 平成28年度4月～1月の「正社員求人数」は前年同期と比べ1,518人(3.98%)増加しているものの、「正社員就職件数」は反対に367人(3.75%)減少していることから、優良な正社員求人の確保とマッチング機会を増大させミスマッチの解消を図る必要がある。</p>	<p>○ 正社員就職のためのマッチング機会の提供・正社員求人を出している事業所と正社員就職を求める求職者のマッチングの場を提供するため、ハローワーク会議室を使用し、ミニ面接会を積極的に開催する。</p> <p>○ 非正規雇用労働者の正社員転換の促進について「岩手県正社員転換・待遇改善等実現プラン」に基づき、労働局と岩手県が一体となり、県内の経済団体等に対し非正規労働者の正社員転換・待遇改善の一助となる、キャリアアップ助成金等について、生産要件を満たした場合に助成額・助成率がアップすることを含め利用促進要請を実施する。</p>
	<p>イ 労働者派遣制度の見直しの着実な実施</p> <p>○ 派遣事業者に対する集団指導セミナーの開催</p>	<p>○ 定期指導やセミナーの開催等により派遣事業所</p>	<p>○ 旧特定労働者派遣事業所を中心とした定</p>

項 目	平成28年度における実施状況	課 題	平成29年度への対応
	<ul style="list-style-type: none"> ・平成29年1月25日、27日（旧特定労働者派遣事業者向け 労働者派遣事業許可申請セミナー） （参加者数）55 事業所 73名 ○会議等を利用した派遣法等説明の実施 <ul style="list-style-type: none"> ・平成28年6月24日（職業紹介事業研修会：花巻市農業振興対策本部、北上地方農林業振興協議会主催） （参加者数）22 事業所 36名 ・平成28年10月26日（平成28年度建設業労働災害防止安全衛生研修会：一般社団法人岩手県建設業協会花巻支部） （参加者数）46 事業所 74名 ・平成28年10月28日（平成28年度一般労働者派遣事業有料職業紹介事業研修会：公益社団法人岩手県シルバー人材センター連合会主催） （参加者数）30名 ・平成28年2月2日（平成28年度労務担当者実務研修会：公益財団法人岩手労働基準協会盛岡支部主催） （参加者数）53 事業所 63名 ○求職者に対する集団指導セミナー <ul style="list-style-type: none"> ・平成28年10月17日（求職者向け就職支援セミナー：盛岡安定所主催） （参加者数）141名 ○ 派遣労働者に対する改正派遣法の周知徹底 <ul style="list-style-type: none"> ・平成28年10月18日、派遣実績のある県内145派遣事業所に対し、雇用する派遣労働者への改正法周知徹底を依頼 ○ 旧特定労働者派遣事業者に対する労働者派遣事業許可申請動向調査の実施 <ul style="list-style-type: none"> ・平成28年12月12日、派遣事業者（208か所）を対象として実施。「許可申請を行う」と回答した事業者40、「許可申請しない」と回答した事業者40。 	<p>における改正法の理解は進んでいるが、旧特定労働者派遣事業所において、「キャリア形成措置」「雇用安定措置」「均衡待遇の確保」にかかる理解度が低い。</p> <p>旧特定労働者派遣事業者に対して実施した「許可申請動向調査」により40事業者の申請意向を確認したが、まだ多くの事業者の動向が把握できていない。</p>	<p>期指導を強化し、28年度に引き続きセミナーを開催する。</p> <p>○ 事業所訪問や呼出し、電話・アンケート等により許可申請予定の有無を確認し、申請可否の判断や申請にかかる必要な指導を行う。</p>

項 目	平成28年度における実施状況	課 題	平成29年度への対応
(5) 人材力強化・人材確保対策の推進	ア 労働者のキャリア形成支援		
	<ul style="list-style-type: none"> ○ 人材育成に取り組む企業に対してキャリア形成助成金などの支援のほか、岩手県及び岩手県職業能力開発協会と連携し実践的な職業能力評価制度の導入を促した。 ＜キャリア形成助成金＞【29年1月末現在】 297件(304件) ※()内は前年同期 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 人員の余裕がないため、Off-JT等の教育訓練や資格取得の制度の導入に消極的な事業所が少ないのが現状である。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 働きながら資格等を取得できるよう訓練・研修制度を充実させることが重要であるため、事業主団体の理解を得ることが効果的であることから、事業主団体等を中心にキャリアアップ助成金、キャリア形成促進助成金の説明を実施する。
	イ 人材不足分野等における人材確保対策の推進		
	<ul style="list-style-type: none"> ○ 福祉分野においては、盛岡所に設置する福祉人材コーナーで、未充足求人を対象に福祉関係求人充足プランを策定し、求人条件の緩和、雇用管理改善等の指導を実施した。 ○ 建設分野においては、建設人材確保プロジェクトにより未充足求人のフォローアップを実施した。 ○ 建設業を理解していただくためのパンフレットを作製した。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 潜在的有資格者や福祉業種希望者の掘り起し、求人情報やイベント情報等の提供を実施するとともに、求人者に対しては雇用管理改善、求職者の希望の多い正社員化を働きかけ人材不足解消を図る必要がある。 ○ 建設人材確保プロジェクト所においては、全ての所でフォローアップを実施しているが、充足に結びついていない状況が続いている。また、建設分野単独での就職面接会、事業主セミナーを開催しても参加者が非常に少ないのが現状である。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 福祉人材コーナーを中心に地方自治体や地域の関係機関と連携し、各種情報の提供、福祉関係の事業所見学会、ミニ面接会を積極的に開催し、マッチング支援の強化を図る。また、雇用管理改善指導等を実施する。 ○ 未充足求人のフォローアップは継続し、建設分野事業所を含む事業主向けセミナー、事業所見学会、ミニ面接会を積極的に開催し、建設業の魅力を発信し、マッチング支援の強化を図る。
ウ 雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」の推進			
<ul style="list-style-type: none"> ○ 局において雇用管理改善につながる制度を通じて職場定着を支援する制度である職場定着支援助成金の積極的な活用を促した。 企業に対するアドバイスやセミナーを実施する雇用管理改善促進事業を実施した。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 雇用管理改善促進事業について、建設分野は実施することができなかった。介護分野はセミナーを3回実施したが、回を重ねるごとに参加者が減少した。 ○ 雇用管理改善の取組の必要性は一定程度認識されてきたと考えられるが、取組みに消極的な事業所が依然としてある。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 事業主に対して労働者から見て「働きがい・働きやすさ」のある職場環境を整備することが、人材確保及び定着を図ることが期待できること、助成金活用ではさらに生産性要件を満たすことで助成率・助成額がアップすることを、ハローワークの求人窓口及び訪問等による周知を積極的に実施する。 	
(6) 地方創生に向けた取組の推進	ア 地方自治体と一体となった雇用対策の推進		
	<ul style="list-style-type: none"> ○ わかもの支援コーナーとジョブカフェの連携強化 ○ いわてで働こう推進協議会主催のいわてで働こう推進大会への参加及びいわてで働こう推進協議会担当者 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 県が地方創生加速化交付金を活用して実施する、「アウトリーチ事業」「地方創生インターンシップ事業」「労働実態調査」などへの労働局として 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 交付金事業については県と十分連携したうえで、ハローワークの関与やアドバイスなど積極的な支援を検討する。

項 目	平成28年度における実施状況	課 題	平成29年度への対応
	会議での労働局事業の周知等を実施。	の支援。	
	イ UIJターンの推進		
	<p>○ いわてで働こう！UIJターン応援面接会 28年6月24日 新卒応援ハローワーク（新宿） 参加企業25社 参加求職者 29名</p>	<p>○ 労働局主催の首都圏での面接会は初開催ということもあり、十分な参加者を確保できなかった。</p>	<p>○ 県が実施する「地方創生インターンシップ事業」の利用者などに対して積極的に労働局の事業も広報する。 ○ 県・ふるさと定住財団と連携のもと、首都圏在住の岩手県出身者の把握及び周知を強化する。</p>
(7) 個別労働関係紛争の解決の促進	ア 相談、助言・指導及びあっせん等の適切かつ積極的な実施		
	<p>○ 総合労働相談コーナーの機能強化 総合労働相談員に対して、研修や巡回指導の実施により資質の向上を図り、相談内容に応じて、助言・指導の実施やあっせん制度を説明するなど、積極的な運用を図った。 ※平成29年1月末現在、()は前年同期 ・相談件数 8,767件（前年同期 2.8%増） うち民事上の相談 2,298件（前年同期 3.6%減） ・民事上の個別労働関係紛争に係る相談の内容では、「いじめ・嫌がらせ」の件数が790件（34.4%）と最も多くなっている。</p> <p>○ 効果的な助言・指導及びあっせんの実施 ・助言・指導件数 85件（前年同期 40.1%減） ・あっせん件数 44件（前年同期 2.2%減） 助言・指導の内容も「いじめ・嫌がらせ」が最も多く、あっせんでは「解雇」が最も多く、次いで「いじめ・嫌がらせ」の順となっている。 あっせんについては、手続きを終了した39件のうち、あっせん成立が23件（59.0%）、合意解決が21件（91.3%）で、すべて2か月以内に処理を終え、迅速・効果的な運用が図られた。</p>	<p>○ 最近の労働相談の傾向をみると、「いじめ・嫌がらせ」に関する相談が増加傾向にあり、3年連続で1,000件を超えており、本年度も1,000件くらいとなる見通しである。 また、助言・指導やあっせんの内容も「いじめ・嫌がらせ」の事案が多くなっている。</p>	<p>○ 「いじめ・嫌がらせ」の事案に関する労働相談は増加傾向にあるため、引き続き、総合労働相談員の能力向上を図り、相談者の置かれた立場に意を払いつつ、そのニーズに的確に対応する。</p>

項 目	平成 28 年度における実施状況	課 題	平成 29 年度への対応
	<p>○ 均等法関係係に係る相談等 <small>※平成 29 年 1 月末現在、() は前年同期</small> ・相談件数 570 件 (前年同期 12.3%減) 均等法関係 99 件 (前年同期 48.4%減) [妊娠・出産等不利益取扱い 37 件 (44 件)、セクハラ 29 件 (82 件) など] 育・介法関係 439 件 (前年同期 41.6%増) [育休取得等不利益取扱い 24 件 (14 件)] パート法関係 32 件 (前年同期 78.4%減) ・紛争解決援助の件数 労働局長による援助 4 件 (2 件) [妊娠不利益取扱い、退職金の算定不利益] 調停 なし (1 件)</p>	<p>○ 相談内容を見ると、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いに関する相談が最も多く、セクハラに関する相談も依然として多い。また、紛争解決援助制度の利用が低調であるため、労働者に対する積極的な制度の周知や相談者に対するきめ細やかなフォロー等利用促進に努める必要がある。</p>	<p>○ 職場のハラスメント対策については、平成 29 年 1 月 1 日から施行された改正法において、総合的なハラスメント対策を一体的に実施することが望ましいとされていることから、パワハラも含めて、総合的な対応を行う。 また、引き続き、丁寧な相談対応に努め、紛争解決援助制度の利用促進を図り、制度を利用しない場合であっても、相談を端緒に企業訪問を行い、実態の把握に努め、法違反が把握された場合は的確な行政指導を実施する。</p>
	<p>イ 関係機関・団体との連携強化</p>		<p>○ 関係機関及び関係部署と連携し、制度説明会やセミナーにおいて広く県民に対して「個別労働紛争解決制度」の積極的な周知・広報を行い、紛争発生の予防的な効果に資するとともに、制度の一層の利用促進を図る。</p>
	<p>○ 「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」を 6 月に開催し、県労働委員会、弁護士会、社会保険労務士会等の関係機関との意見交換を行い、10 月 2 日に連絡協議会による合同労働相談会を開催し、一層の連携に努めた。</p>		