

平成27年度 上期における実施状況、課題及び下期への対応

項目	上期における実施状況	課題	下期への対応
<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> <p>○ 復旧・復興関係工事現場に対する監督指導等を 341 現場（前年同期 344 現場）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 23 回、2,269 人（前年同期 19 回、907 人）に実施した。</p> <p>なお、7月1日には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部（宮古地区トンネル工事）の安全衛生パトロールを実施した。</p>	<p>○ 沿岸地域における建設業の1月から9月までの休業4日以上の労働災害による死傷者数（4署合計）は少し減少している（4署合計で73人、前年同期比-9人）。そのうち、4月から9月までの死傷者数は4署合計49人で、前年同期比-6人である。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・宮古署 19人（前年同期 23人 -4人） ・釜石署 7人（前年同期 13人 -6人） ・大船渡署 24人（前年同期 28人 -4人） ・二戸署 23人（前年同期 18人 +5人） <p>4署合計 73人（前年同期 82人 -9人）</p> <p>今後、復旧・復興工事の本格化、また、人材・人手不足等により、労働災害の増加が懸念される。</p>	<p>○ 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を実施する。</p> <p>そのほか各種会議・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> <ul style="list-style-type: none"> ・局署職員・県土整備部・建災防支部の合同による沿岸パトロールの実施（12月21日） ・いわて年末年始無災害運動の実施（12月～1月） ・後記3（1）記載の業種横断的な取組の推進。 ・後記3（2）記載による要請。
	<p>イ 東日本大震災復旧・復興工事関係者連絡会議の開催</p> <p>○ 発注者等を含む県単位の連絡会議を、5月27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。</p> <p>○ 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22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、地元警察署も参加し、交通事故防止（交通労働災害防止）などの取組促進を図っている。</p>	<p>○ 引き続き、同一地域、近接地域で工事が輻輳することにより発生する労働災害を防止するため、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。</p>	<p>○ 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。</p> <p>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。</p>

項 目	上期における実施状況	課 題	下期への対応
	<p>ウ 東日本大震災復旧・復興工事安全衛生確保支援事業との連携</p> <p>○ 被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た、岩手支援センターにより、現場巡回指導、新規参入者教育などが実施された。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・現場巡回指導事業場数 394 事業場（前年同期比+69 事業場。年間目標に対する進捗率 54.7%） ・新規参入者教育 416 人（前年同期比-40 人。進捗率 49.5%） ・専門工事に求められる安全衛生教育 88 人（前年同期比事業場-167 人。進捗率 24.4%） ・管理監督者等に対する安全衛生教育 69 人（前年同期比-77 事業場。進捗率 57.5%） 	<p>○ 前年同期比で新規参入者教育などの受講者数が減少しているが、その後の実施状況及び今後の見通しでは、年度の目標を達成できるものと思われる。</p> <p>ただし、「専門工事に求められる安全衛生教育」については、県外からの応援業者が減少し同教育の対象者がいなくなっているため、今年度の目標を達成させるのは困難とのことであり、今後の改善点について「東日本大震災復旧・復興工事の労働災害防止対策の提言会議」において意見を述べることとしているとのことである。</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 カ年計画により、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：23 事業場（上期）（上期計画 34 事業場に対する実施率 68%） ・トラック事業者に係る監督指導実施事業場数：29 事業場（上期）（上期計画 43 事業場に対する実施率 67%） <p>○ 沿岸部の主要産業である水産加工場や介護事業場等に従事する労働者についても、人手不足等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</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、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ため、引き続き、建設事業者等に対して、計画的に監督指導等を実施していく必要がある。</p> <p>○ 食料品製造業者に係る自主点検結果等から長時間労働を含め法定労働条件の履行確保上問題があると懸念される事業場が散見されたことから、集</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>

項 目	上期における実施状況	課 題	下期への対応
	<p>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 カ年計画により、計画的に監督指導等を実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・介護事業者に係る監督指導実施事業場数：63 事業場（上期）（上期計画 74 事業場に対する実施率 85%） ・食料品製造業者に係る自主点検実施事業場数：581 事業場（上期） <p>○ 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。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・監督指導実施事業場数：163 事業場（上期） 	<p>団指導等により労働時間関係法令の周知を図るとともに、計画的に監督指導を実施していく必要がある。</p> <p>○ 上半期は、集中的に司法事件の捜査を行ったことから、監督指導の実施率に遅れが生じている。</p>	
<p>(3) 震災復興関連 求人者の充足</p>	<p>○ 就職面接会や事業所見学会の開催によるマッチング機会の提供</p> <ul style="list-style-type: none"> ・合同面接会【27 年 9 月末現在、学卒除く】 開催数 13 回、参加企業数 853 社、参加者数 303 人 ・事業所見学会（同） 開催数 11 回、見学企業数 16 社、参加求職者数 108 人 ・ミニ面接会（同） 開催数 38 回、参加企業数 49 社、参加求職者数 255 人 <p>○ 求人要件緩和指導の実施 求人受理、求人開拓時等に、正社員求人への転換や賃金等求人条件の改善を提案した。 ＜正社員求人倍率＞ 27 年 9 月／0.68 倍 ← 26 年 9 月／0.57 倍</p>	<p>○ 有効求人倍率は 1.21 倍（27 年 9 月、季節調整値）と引き続き 1 倍台を維持。沿岸部（1.33 倍、原数値）は内陸部（1.28 倍、同）を上回る水準にある。 沿岸部では復興需要や事業再開等に支えられて求人は引き続き高い水準にある。 一方、離職者の就職の進展、人口の減少から求職者は大幅に減少しており、人手不足感が大きい。</p> <p>○ 有効求人倍率は 1 倍を大きく超えているものの、正社員求人倍率は全国平均（0.78 倍）を下回っていることから、正社員求人の更なる確保が必要である。</p>	<p>○ 人手不足が続く建設、水産加工、介護等職種のマッチングを更に進めるため、就職面接会や事業所見学会を地方自治体等と連携して継続的に実施するとともに、事業主ニーズも踏まえて、ハローワーク内の会議室等を利用した小規模の面接会（ミニ面接会）、現地集合により行う小規模の事業所見学会（ミニ事業所見学会）等も併せて積極的に実施する。</p> <p>求職者の減少が続いているため、求職者の掘り起しに継続的に取り組むとともに、地方自治体等と連携して、子育て世代の女性の就労促進についても積極的に取り組む。</p> <p>○ 求人事業主に対して求職者動向、求人者サービス情報の提供とともに求人条件緩和指導等を継続的に実施する。 人手不足が続く建設業に求職者を誘導するため、建設業に係る最新情報（求人状況、業界の動向等）や現場で働く従業員からのメッセージ等、岩手の建設業の魅力を盛り込んだ</p>

項 目	上期における実施状況	課 題	下期への対応
	<ul style="list-style-type: none"> ○ 求人情報の広範な提供 自治体施設、スーパー、コンビニ、駅、仮設住宅、コミュニティFM局等において求人情報を提供。 		<p>情報誌を作成・配布して、建設業のイメージアップを図る。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 事業主ニーズを踏まえて、各ハローワークにおいて人手不足業種等の求人情報を随時作成・提供する。
<p>(4) 震災の影響を受けた者への就職支援</p>	<p>ア 職業訓練による就職支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 職業能力の開発及び向上について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、就職につながる効果的な就職支援を行った。 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。 ○ 職業訓練の受講状況（上期）については、下記のとおりとなっている。 <ul style="list-style-type: none"> ・委託訓練 受講者 837 人 ・施設内訓練 受講者 249 人 ・求職者支援訓練 受講者 270 人 ○ 職業訓練修了者の就職状況（26年度分）については、目標を上回っている。 <ul style="list-style-type: none"> ・委託訓練 79.5%（目標 70.0%） ・施設内訓練 89.6%（目標 80.0%） ・求職者支援訓練 <ul style="list-style-type: none"> 基礎コース 61.5%（目標 55.0%） 実践コース 65.8%（目標 60.0%） 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 委託訓練については、前年度末までに新年度の訓練コースが設定されるが、年度途中で求人・求職者の訓練ニーズが変動する場合があります、当該ニーズの把握が必要となっている。 ○ 求職者支援訓練については、訓練実施機関が少ないことや求職者が減少していること等から上半期に設定した訓練コースの定員が年間の訓練定員の45.9%に留まっている。 また、受講者が定員の半数に満たないことから中止になる訓練コースも発生している。（委託訓練も同様） 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 委託訓練については、上期の結果を踏まえ、関係機関で訓練ニーズを検討した結果、求人・求職者ともにOA事務系の訓練の需要が高いと判断されたことから、下期にOA事務系の訓練を新たに4コース設定した。 ○ 求職者支援訓練については、訓練実施機関の開拓等により訓練コースの設定に努める。 また、職業訓練を必要としている者の掘り起しや職業訓練説明会の開催等、職業訓練の積極的な周知・広報により訓練受講者の確保に努める。 ○ 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。

項 目	上期における実施状況	課 題	下期への対応
	<p>イ 再就職の実現に向けた支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 求職者ニーズの的確な把握 <ul style="list-style-type: none"> ・求職者の就職希望、現況等について求職者担当制を拡充するなど職業相談を通じて把握した。 ・交通手段がない求職者等に対し、専門の相談員による仮設住宅や自治体施設等での出張相談を継続実施した。 ※出張相談状況【27年9月末現在】 訪問件数 18 か所（震災後累計 2,768 か所） 相談件数 190 件（同累計 10,879 件） ○ 求職者ニーズに応じた職業相談等 <ul style="list-style-type: none"> ・応募書類の作成指導等担当者制によるきめ細かな就職支援を実施。 ○ マッチング機会の拡充 <ul style="list-style-type: none"> ・マッチング機会を増やすため、就職面接会及び事業所見学会を各地域で開催した。 ※ 開催状況は1(3)に記載 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 仮設住宅への入居等生活環境が大きく変化したことにより就職に至っていない求職者については、引き続き支援していく必要がある。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 担当者制によるきめ細かな就職支援や地方自治体の意向を踏まえ出張相談・セミナー等も拡充する。 ○ 就職面接会の開催等マッチング機会の提供を継続する。
<p>(5) 東日本大震災の影響による失業者の雇用機会創出への支援</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 事業復興型雇用創出事業の推進【27年9月末現在】 ※()内は平成26年度計 雇用創出目標 2,000人 (3,500人) 事業所認定数 0所 (561所) 雇用認定者数 0人 (4,270人) ○ 震災等対応雇用支援事業【27年9月末現在】 ※()内は平成26年度計 雇用創出目標 1,200人 (2,200人) 雇用者数 1,158人 (1,941人) 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 平成27年度初めて導入された「移転費」(県内の沿岸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。)について、利用が低調。 ○ 27年度末で大部分の事業が終了するため、失業者を発生させることのない雇用対策が必要。 	<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、周知の徹底を図る。 ○ 市町村と連携した離職予定者の把握及び離職者に対する早期就職のあっせん。

項 目	上期における実施状況	課 題	下期への対応
<p>2 若者・女性・高年齢者・障害者等の就業実現 (1) 若者の活躍促進・正社員雇用の拡大</p>	<p>ア 新卒者等の就業意識の醸成・就職支援の強化</p> <p>○ ジョブサポーターの活用</p> <ul style="list-style-type: none"> 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・採用活動開始時期の後ろ倒しの周知のため、学校訪問による相談を強化。 <p>【27年9月末現在】 ※（ ）内は前年同期 ⇒ジョブサポーター支援による就職者数（既卒者含む） 1,258人[大卒等499人、高卒759人] (1,037人[大卒等350人、高卒687人]) ⇒ジョブサポーターによる開拓求人数 2,550人 (2,632人) ⇒ジョブサポーターによる相談件数 6,152件 (5,290件) ⇒平成28年3月新規高卒者就職内定者数 1,909人 (2,010人) ⇒平成28年3月新規高卒者就職内定者数 64.4% (61.9%)</p> <p>○ 職業意識形成支援</p> <ul style="list-style-type: none"> 新規学卒者等の職場定着及び早期離職防止を図るためのセミナーを実施。 <p>【上期実施件数】 ※（ ）内は参加人数 ⇒大学5件（540人）、高校5件（853人）、 中学校1件（123人）、若年求職者1件（28人）</p> <p>○ 若者と中小企業とのマッチング強化</p> <ul style="list-style-type: none"> 若者応援宣言事業の推進 ⇒県内の若者応援宣言企業数【27年9月末現在】 	<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>○ 大学生等の活動期間が短縮したことにより、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>○ 岩手県内の平成27年3月新規高卒者は36.7%が県外へ就職しており、地元産業理解を促進し、県内就職への意識喚起を行う必要がある。</p> <p>○ 労働関係法令の不知により生じる問題を未然に防止するため、社会に出る前の在学中から労働法制知識付与を図る必要がある。</p> <p>○ 若者応援宣言企業は増加傾向にあるものの、応募者が少ない傾向が見られ、求職者の確保と更なる事業の周知とマッチングを進める必要がある。</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、早期に内定を受けることができるよう取り組む。</p> <p>○ 今後の岩手を担う若者の県内就職を推進するため、地元産業理解及び労働法制知識付与にかかる支援を大学の他、高校及び中学校に対しても積極的に展開する。</p> <p>○ 学校等と連携し、学生・生徒へのハローワーク利用勧奨を行う他、面接会開催を通して中小企業のマッチングを促進する。</p>

項 目	上期における実施状況	課 題	下期への対応
	177 事業所（前年同期：140 事業所）		○ 若者雇用促進法に基づく新たな認定制度の普及を併せて図り、中小企業の更なる人材確保支援を行う。
	イ フリーターなどの正規雇用化の推進		
	<p>○ わかもの支援コーナー・支援窓口での支援 【27年9月末現在】※（ ）内は前年同期</p> <ul style="list-style-type: none"> わかもの支援コーナー（ハローワーク 盛岡に設置） 相談件数 3,245 件（1,855 件） 就職者数 381 人（206 人） わかもの支援窓口 （ハローワーク花巻・一関・水沢・北上に設置） 相談件数 2,146 件（2,465 件） 就職者数 364 人（428 人） <p>○ トライアル雇用奨励金（45 歳未満）の活用 ・開始者数 119 人 【27 年 9 月末現在】 （前年同期：153 人）</p>	<p>○ フリーター等の状況や支援ニーズを把握しながら、就職支援ナビゲーターを活用した個別支援に取り組むことが必要である。</p> <p>○ 一定割合で生じているフリーター等の不本意非正規労働者をハローワークへ誘導し、正規雇用に向けた就職支援を行う必要がある。</p> <p>○ 事業所、求職者双方に対する制度の周知に継続して取り組む必要がある。</p>	<p>○ 窓口に来所したフリーター等のニーズを把握し、わかもの支援コーナー・窓口の利用を働き掛け、就職支援ナビゲーターによる個別支援等によりマッチングを図り、フリーター等の正規雇用化を図る。</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、正社員転換を推進するキャンペーン期間を設け、正社員求人を中心とした面接会を開催する。</p> <p>○ 窓口や事業所訪問を通じた利用案内や、若者雇用促進法に基づく認定制度による加算等の制度説明を行い、利用促進を図る。</p>
	ウ 若者の「使い捨て」が疑われる企業等への対応策の強化		
	<p>○ 在職者相談窓口の設置 ・労働局及び監督署に設置の「総合労働相談コーナー」の他、盛岡新卒応援ハローワーク内に、若者の「使い捨て」が疑われる企業等に関する相談窓口を設置。</p>	<p>○ 上期については、盛岡新卒応援ハローワーク内相談窓口の対応事例は無かったものの、引き続き就職が決まった若者や新規学卒者等に対し、更なる周知に取り組む。</p>	<p>○ 若者や新規学校卒業者に対し、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>○ 求人票の記載内容と実際が異なる相談を受けた場合は、求人者への確認・指導等を今まで以上に強力に推進する。</p>
	エ 「正社員実現プロジェクト」の推進による正社員雇用の拡大		

項 目	上期における実施状況	課 題	下期への対応								
	<p>○ 正社員雇用の拡大</p> <ul style="list-style-type: none"> ・6月から8月を「正社員実現キャンペーン」とし、岩手労働局と岩手県、盛岡市が連携し、労働局長、県知事、副市長等幹部職員が管内の10経済団体・業界団体に対し、正社員雇用等に関する要請を行った。 また、県内のハローワークにおいても同様の要請を行った。(県内106団体・事業所に要請) <p>○ 正社員希望者に対する支援</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促進するため、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>【27年9月末現在】</p> <p>※()内は前年同期</p> <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="padding-left: 20px;">正規雇用等転換コース</td> <td style="text-align: right;">18件、53人 (3件、4人)</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 20px;">人材育成コース</td> <td style="text-align: right;">32件、42人 (13件、20人)</td> </tr> </table>	正規雇用等転換コース	18件、53人 (3件、4人)	人材育成コース	32件、42人 (13件、20人)	<p>○ 平成27年度4月～9月の「正社員求人数」は前年同期と比べ332人(1.47%)増加しているものの、「正社員就職件数」は反対に542人(8.19%)減少しているため、マッチングの機会を増大させ、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</p> <ul style="list-style-type: none"> ・県内ハローワークにおいて、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、ハローワーク内の会議室等を使い小規模の面接会を実施する。 <p>○ 非正規雇用労働者の正社員転換の促進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・岩手労働局において、地域における正社員転換・待遇改善の実現に向けた取組を強力に推進するため、岩手労働局長を本部長とする「岩手県正社員転換・待遇改善実現本部」を設置し、その一環として、労働局と県が一体となり、県内の経済団体等に対し非正規労働者の正社員転換・待遇改善についてキャリアアップ助成金の利用促進等の要請を行う「正社員転換・待遇改善キャンペーン」を実施している。 				
正規雇用等転換コース	18件、53人 (3件、4人)										
人材育成コース	32件、42人 (13件、20人)										
(2) 女性の活躍推進	ア 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										
	<p>○ 男女雇用機会均等法に基づく指導及び関係法令の周知</p> <ul style="list-style-type: none"> ・性別を理由とする差別的取扱いへの厳正な対応 <p>訪問企業数は前年度と同水準 ※()は前年同期</p> <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="padding-left: 20px;">訪問企業数</td> <td style="text-align: right;">69社 (71社)</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 20px;">うち助言・指導企業数</td> <td style="text-align: right;">57社 (64社)</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 40px;">助言・指導件数</td> <td style="text-align: right;">185件 (200件)</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 20px;">[うちセクハラ対策</td> <td style="text-align: right;">124件、母性健康管理の規定整備 61件]</td> </tr> </table>	訪問企業数	69社 (71社)	うち助言・指導企業数	57社 (64社)	助言・指導件数	185件 (200件)	[うちセクハラ対策	124件、母性健康管理の規定整備 61件]	<p>○ 訪問企業の8割強で助言・指導を実施しており、特にセクハラ対策の不備が見受けられることから、引き続き、法に沿った対策の実施の指導を行う必要がある。</p> <p>採用や配置等において男女間の格差が見られる企業が多いことから、差別的取扱いの有無について実態把握を行う必要がある。</p>	<p>○ 計画的に企業訪問を行い、セクハラ対策の徹底を図るとともに、採用・配置等の男女間格差が見られる企業に対して、実態把握を行い、法違反に対する是正指導を行う。</p>
訪問企業数	69社 (71社)										
うち助言・指導企業数	57社 (64社)										
助言・指導件数	185件 (200件)										
[うちセクハラ対策	124件、母性健康管理の規定整備 61件]										

項 目	上期における実施状況	課 題	下期への対応
	<p>ポジティブ・アクション取組助言 98 件 (69 件) <数値目標達成状況> 上半期に助言・指導を行った企業に対する 9 月末での是正企業割合 93.0% (年間目標 90%以上)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い禁止の徹底 県、市町村及び関係機関 (133 機関) を通じ、広報紙等によるマタニティハラスメント防止と相談窓口の周知を実施。 ○ ポジティブ・アクションに取り組む事業主への支援 ・均等・両立推進企業表彰 岩手労働局長優良賞〔均等部門〕1社(1社) 	<ul style="list-style-type: none"> ○ マタニティハラスメント防止の周知を図り、相談等で妊娠・出産等不利益取扱い事案を把握した事業所に対し、指導を徹底する必要がある。 ○ 女性活躍推進法の成立により、新法の周知を図り、労働者 301 人以上の義務企業において、平成 28 年 4 月 1 日までに女性活躍のための行動計画の策定・届出等が着実に実施される必要がある。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 妊娠・出産等不利益取扱いに係る問題の見られる事業所に対して、実態把握を行い、法違反に対し是正指導を行う。 ○ 女性活躍推進法説明会の開催等あらゆる機会を通じ、法の周知を徹底する。 義務企業に対し、速やかな行動計画の策定・届出等がなされるよう、文書・電話・訪問等による働きかけを行う。
イ 女性の就業実現			
	<ul style="list-style-type: none"> ○ 子育てする女性等に対する就職支援の充実 マザーズコーナー (盛岡・宮古・一関・水沢安定所に設置) において、子育て女性等に対する就職支援の実施。 ・岩手子育て女性の就職支援協議会の開催 (7 月 23 日) ・子育て広場への出張相談等地方自治体等との連携強化 ・予約制・担当制による総合的かつ一貫した就職支援 ・仕事と子育ての両立しやすい求人の確保、事業所情報の収集及び情報提供 ・公共職業訓練への誘導 職業紹介状況【27 年 9 月末現在】 ・新規求職者数 1,262 人 (1,251 人) 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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、マザーズコーナー未設置の地域においても、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。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 地方自治体が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、ミニ面接会等を実施することで就職の可能性を高める。

項 目	上期における実施状況	課 題	下期への対応
	<ul style="list-style-type: none"> ・就職者数 542人 (516人) ・就職率 42.9% (41.2%) ※ () 内は前年同期 ○ 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 ・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 8件、相談件数 40件 支援対象者として登録 23件 	<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。 	<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、岩手県との連携を図ることにより、子供の貧困化対策への対応も促進する。
	ウ 職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進		
	<ul style="list-style-type: none"> ○ 育児・介護休業法に基づく指導及び周知 訪問企業数は前年度とほぼ同程度 ※ () は前年同期 訪問企業数 76社 (82社) うち助言・指導企業数 73社 (81社) 助言・指導件数 427件 (407件) 育児関係 238件 (238件) [うち育児短時間勤務 48件、育児休業 39件] ※配偶者要件あり 55件、期間雇用者対象外 31件 介護関係 138件 (118件) [うち介護短時間勤務 40件、介護休暇 32件] ※期間雇用者対象外 24件 <数値目標達成状況> 上半期に助言・指導を行った企業に対する9月末での是正・改善企業割合 69.9% (年間目標 90%以上) 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 訪問企業のほとんどで助言・指導を実施しており、法に沿った規定整備が十分ではない状況が見られるため、中小企業を中心に、計画的な訪問を行い、法に沿った規定整備等の指導が必要である。 引き続き、配偶者要件の撤廃や期間雇用者への適用の徹底を図り、男性や非正規労働者の育児休業制度の利用を進める。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 法に沿った規定整備のため、中小企業を中心に企業訪問による指導を行い、制度の利用促進を図る。 非正規労働者や男性の育児休業制度の利用促進を図るための資料を作成し、市町村母子担当課を通じ、周知啓発を行う。

項 目	上期における実施状況	課 題	下期への対応
	<p>○ 次世代育成支援対策の推進 (平成27年10月末現在)</p> <ul style="list-style-type: none"> 一般事業主行動計画届出総数 661社 義務企業の届出状況 442社/442社 [届出率100%] 認定企業数 5社 (2社)、累計 26社 (20社) <p><数値目標達成状況></p> <p>10月末での次世代法に基づく認定企業数 5社 (年間目標 7社以上)</p>	<p>○ 行動計画の策定が義務付けられている労働者101以上の義務企業の行動計画の策定・届出を徹底するとともに、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。</p> <p>子育てサポート企業として、くるみん認定企業及びプラチナくるみん認定企業を増やしていく必要がある。</p>	<p>○ 義務企業の行動計画の策定・届出の履行確保を図り、努力義務企業の策定・届出等を進めるため、認定制度や助成金制度等を活用する。</p> <p>男性の育児休業者等がい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。</p>
	エ パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保等対策の推進		
	<p>○ 改正パートタイム労働法の履行確保</p> <p>改正法の趣旨や内容などを丁寧に説明したため、訪問事業所数は前年度に比べ減少 ※()は前年同期</p> <p>訪問事業所数 56社 (95社)</p> <p>うち助言・指導事業所数 54社 (95社)</p> <p>助言・指導件数 254件 (346件)</p> <p>[措置内容の説明 37件、労働条件の文書交付 36件 相談体制整備 35件、正社員への転換措置34件]</p> <p><数値目標達成状況></p> <p>上半期に助言・指導を行った事業所に対する9月末での是正・改善事業所割合 96.3% (年間目標 90%以上)</p>	<p>○ 改正法への対応不備のため、ほとんどの訪問事業所で助言・指導を実施していることから、改正法のさらなる徹底が必要である。</p>	<p>○ 改正法の徹底を図るため、丁寧な説明を継続しつつ、パートタイム労働者を多く雇用する事業所を優先的に可能な限り訪問件数を増やし、法違反に対し是正指導を行う。</p> <p>各種会合等あらゆる機会をとらえ、改正法の周知を図る。</p>
(3) 高齢者等の活躍促進	ア 年齢にかかわらず意欲と能力に応じて働くことができる「生涯現役社会」の実現に向けた高齢者の就労促進		
	<p>○ 高齢者雇用状況報告 (平成27年6月1日現在) による高齢者雇用確保措置の実施状況</p> <p>【31人以上規模企業1,772社】 ※()内は前年同期</p> <ul style="list-style-type: none"> 実施済企業 1,752社 98.9% (96.8%) 未実施企業 20社 1.1% (3.2%) 希望者全員が65歳まで働ける企業割合 84.4% (82.7%) 全国1位 70歳まで働ける企業割合 22.8% (22.3%) 	<p>○ 高齢者雇用確保措置は着実に実施されているものの生涯現役社会の実現を図る上でも法の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の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。</p> <p>同時に、生涯現役社会の実現に向けその過程にある70歳まで働ける制度の普及・啓発も必要。</p>	<p>○ 31人規模以上の雇用確保措置未実施企業については、原則として個別指導を行うこととする。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、勧告書の発出により強力な指導を行う。</p> <p>また、必要に応じ高齢者雇用アドバイザーを有効に活用する。</p>

項 目	上期における実施状況	課 題	下期への対応
	<ul style="list-style-type: none"> ○ 未実施企業に対する指導・助言 雇用確保措置を講じていない企業へ高齢者雇用アドバイザーと連携しながら訪問指導を実施。また、生涯現役社会の実現に向けその過程にある 70 歳まで働ける制度の普及・啓発も行った。 ・訪問企業数 28 社 (94 社) 4 月～9 月 ○ 高齢期の働き方を見つめなおすことができるよう民間団体のノウハウを活用し高齢者を対象としたセミナー・相談会を実施するため、生涯現役社会実現環境整備事業を民間団体に委託。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 雇用する側の体制・制度の確立とともに働く側の健康、意欲、能力など高齢期における職業生活設計も重要となっているが、設計するにあたってのノウハウ等も不足していると思われる。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 高齢期の働き方を見つめなおすことができるよう民間団体のノウハウを活用し高齢者を対象とした職業設計セミナー・相談会を県内 9 会場で実施する。 また、希望する企業へは出張セミナーの相談にも応じる。
イ 高齢者等の再就職の援助・促進			
	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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主等に対する制度の周知を徹底した。 ○ 高齢者等の再就職促進 盛岡安定所に設置している高齢者総合相談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た。 ＜チーム支援を受けた者の就職状況＞【27 年 9 月末現在】※()内は前年同期 新規支援対象者 72 人 (12 人) 就職件数 51 件 (7 件) 就職率 70.8% (58.3%) 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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。 ○ 高齢者総合相談窓口における新規チーム支援対象者は、体制を整備したこともあり前年度に比べ増加している。 高齢者の更なる就職促進を図るため、相談窓口の周知、対象求人の確保が引き続き必要。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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をめぐる情勢を説明し、理解を求め。 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 ○ 所内他部門と更なる連携を図り、高齢者総合相談窓口の利用促進に努める。 また、チーム支援対象者を的確に選定し、ひとりでも多く就職できるよう相談・支援を強化する。

項 目	上期における実施状況	課 題	下期への対応
	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		
	<ul style="list-style-type: none"> ○ シルバー人材センター事業の推進 県内 29 シルバー人材センター取扱状況 27 年 4 月～9 月 ※()内は前年同期 会 員 数 7,138 人 (7,159 人) 受 注 件 数 25,862 件 (26,157 件) 派遣を除く 就 業 延 日 人 員 267,356 人 (272,667 人) 派遣を除く ・今年度新たに岩手町及び住田町にシルバー人材センター設置 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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、会員の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、シルバー派遣による拡大を図る必要がある 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 子育て中の女性等長時間働くことのできない方のサポートをするために今年度から新たに開始された高齢者活用・現役世代雇用サポート事業(シルバー派遣)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岩手県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。
	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 22 日第 1 回会議を開催し、関係機関の 27 年度の事業計画等を確認するとともに、意見交換を行い情報の共有を図った。 	<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"> ○ 27 年度事業の進捗状況、課題、28 年度の事業計画(案を含む)を確認、意見交換を行うため 28 年 2 月頃第 2 回会議を開催予定。
(4) 障害者等の雇用対策の推進	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、ハローワーク等を通じ事業主への周知・広報を行った。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 様々な機会を捉えて周知・広報に努めているものの影響が出るのは、平成 25 年 4 月 1 日の労働契約法施行から 5 年後ということもあり、関心が薄いようにも感じられる。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 引き続き法の周知・広報に努めるとともに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、局内関係課と連携のうえ事業主に必要な指導・助言を行う。
	ア 障害特性に応じた就労支援の推進等		
	<ul style="list-style-type: none"> ○ 障害者就職件数【27 年 9 月末現在】※()内は前年同期 身体障害者：155 人 (169 人) 知的障害者：90 人 (117 人) 精神障害者：272 人 (255 人) その他：43 人 (24 人) 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 精神障害者は求職者数・就職件数ともに増加が顕著であり、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、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。 	<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、職場定着のための訪問支援を実施する。 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

項 目	上期における実施状況	課 題	下期への対応
	<ul style="list-style-type: none"> ○ チャレンジ雇用 知的障害者を労働局総務課、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 ○ 障害者トライアル雇用奨励金【27年9月末現在】※()内は前年同期 <ul style="list-style-type: none"> ・開始者数：23人（31人） ・終了者数：29人（8人） うち常用雇用移行者数：27人（5人） 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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。 ○ 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である。 	<p>支援を行う。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 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。 ○ 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。
	イ 地域就労支援力の強化による職場定着の推進		
	<ul style="list-style-type: none"> ○ 地域の関係機関との連携による「チーム支援」【27年9月末現在】※()内は前年同期 <ul style="list-style-type: none"> ・支援対象者数：75人（58人） うち福祉的就労、特別支援教育機関：18人（21人） ・就職者数：49人（47人） うち福祉的就労、特別支援教育機関：9人（12人） ・職場実習協力事業所の開拓 378事業所（338事業所） 	<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。 	<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。
	ウ 中小企業に重点を置いた支援策の実施		
	<ul style="list-style-type: none"> ○ 障害者雇用状況（平成27年6月1日）※()内は前年同期 民間企業の障害者実雇用率は、1.99%（1.93%）と前年比で0.06ポイント改善した。 雇用率達成企業割合は、54.1%（52.9%）と1.2ポイント改善した。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 民間企業の実雇用率、雇用率達成企業割合ともに前年実績を上回ったものの、法定雇用率に届かず、未達成企業も約半数に上っている。 特に 300人未満企業での0人雇用企業割合が67.8%を占めている（300人以上企業では0人雇用企業なし。）ため、障害者雇用に対する理解をすすめる必要がある。 	<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。

項 目	上期における実施状況	課 題	下期への対応
	<ul style="list-style-type: none"> ○ 就職相談会の実施 <ul style="list-style-type: none"> ・ 県南地区障がい者就職相談会：51 社（68 社） ・ 盛岡障がい者就職相談会：50 社（43 社） 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 参加する企業のほとんどが、身体障害者の方を想定しているため、その他の障害特性についても広く周知して理解を求める必要がある。 	<p>既に障害者を雇用している企業に対しても、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。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 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。
エ 改正障害者雇用促進法の円滑な施行に向けた取組の推進			
	<ul style="list-style-type: none"> ○ 「差別禁止指針」「合理的配慮指針」について、局独自のチラシを作成して周知を行った。 <ul style="list-style-type: none"> ・ 平成 27 年度版「求人申込から採用まで」に掲載 ・ 障害者就業・生活支援センター連絡協議会総会、宮古地区チャレンジド就業・生活支援センターネットワーク会議 ・ 障がい者就職相談会（盛岡、県南地区） 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 各障害者の特性や企業規模等によって、個別に判断することとなるため、理解しづらい面がある。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 労働保険事業主説明会（県内 5ヶ所で実施）や各種会議等での周知を図り、平成 28 年 4 月の円滑な施行に向けて引き続き取り組む。

項 目	上期における実施状況	課 題	下期への対応
<p>3 安心して働くことができる労働環境の整備</p> <p>(1) 労働者が安全で健康に働くことができる職場づくり</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 平成22年から平成26年まで5年連続して労働災害による休業4日以上の死傷者数(全業種合計)が増加していることから、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。 ○ 業種横断的な取組としては、本年1月から継続して行っている「STOP! 転倒災害プロジェクト2015」、春及び秋の交通安全週間、全国労働衛生週間及びその準備期間(交通労働災害防止重点期間)において実施した交通労働災害防止対策、6月から重点的取組期間としている「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。 また、9月9日付けで「平成27年下半年の安全衛生対策の推進について」の要請を労働災害防止団体等76団体に対して行った(要請書送付)。 ・「重点項目」腰痛予防、化学物質、メンタルヘルス、転倒災害防止、熱中症予防、冬季特有災害防止の各対策、安全衛生優良企業公表制度の推進等 ○ 昨年度沿岸部で実施した「安全運転管理者等講習」への講師(局職員)派遣を、今年度は内陸部(一関、北上、紫波盛岡(都南))で実施し、交通労働災害防止に関する指導を実施した(6月～9月計9回、出席者874人)。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 本年9月末現在(1月～9月)の休業4日以上の死傷者数(全業種合計)は875人と、前年同期比で88人(9.1%)減少しているが、予断を許さない状況であることから、引き続き、的確な監督指導や集団指導、要請を行っていく必要がある。 ・前年同期比で増加した業種 <ul style="list-style-type: none"> 製造業のうち食料品製造業 87人(前年同期比+16人、+22.5%) 建設業のうち建築工事業 109人(同+10人、+10.1%) 運輸交通業のうち道路貨物運送業 95人(同+5人、+5.6%) など ・事故の型(全産業) <ul style="list-style-type: none"> 「転倒」201人(全体の23.0%) 「墜落・転落」179人(全体の20.5%) 「はさまれ巻き込まれ」120人(全体の13.7%) ・死亡者数(9月末現在)14人(前年同期比-7人) ・業種別(死亡者数) <ul style="list-style-type: none"> 建設業6人(前年同期比-2人) 製造業2人(同±0人) 運輸交通業2人(同±0人) その他の事業2人(同+1人) 商業、林業、各1人 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 「平成27年下半年の安全衛生対策の推進について」により重点事項としている事項について指導を行う。 ○ 前年同期比で増加している業種については、引き続き、的確な監督指導等を行うとともに、あらゆる機会を捉え要請を行う。 <ul style="list-style-type: none"> ・転倒災害防止対策、交通労働災害防止対策の推進。 ・「安全決意宣言」活動の推進。 ・「安全運転管理者等講習」への講師派遣(10月～12月計6回)。 ・いわて年末年始無災害運動の実施(12月～1月)〔再掲〕 ・局署職員・県土整備部・建災防支部の合同による沿岸パトロールの実施(12月21日)〔再掲〕 ・局・署・団体合同による安全衛生パトロール等の実施。
<p>(2) 過重労働解消等のための働き方・休み方の見直し等に向けた取組</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 「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。 また、労働時間等の改善に自主的に取り組もうとし 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 過重労働による健康障害を防止するためには、時間外労働等の削減のほか、労働時間の見直しや年次有給休暇の取得促進を図る等、働き方、休み方の見直しを進めることが重要である。

項 目	上期における実施状況	課 題	下期への対応
	<p>ている事業場に対して、「働き方・休み方改善コンサルタント」による助言・指導を実施した。</p> <p>さらに県内の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。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・自主点検実施事業場数（上期） 574 事業場（前年同期 451 事業場） ・監督指導実施事業場数（上期） 82 事業場（前年同期 58 事業場） ・「働き方・休み方改善コンサルタント」助言・指導実施事業場数（上期） 50 事業場（前年同期 52 事業場） ・「働き方改革」要請事業場数(上期) 5 事業場 		<p>このため、過重労働による健康障害の発生が懸念される事業場に対して、引き続き、的確な監督指導を実施するとともに、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。また、関係団体や関係行政機関と連携しつつ、労使の自主的な取組を支援するため、「労働時間等見直しガイドライン（労働時間等設定改善指針）」の更なる周知に努めるとともに、「働き方・休み方改善コンサルタント」の活用による計画的な助言・指導を行う。</p> <p>さらに、「岩手労働局働き方改革推進本部」のもと、県と連携しつつ、企業経営陣等への「働き方改革」に向けた取組の要請を行う。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・主要な労使団体（7団体）の会長等に対して局長等が協力要請（10月26～29日） ・沿岸地域の市町村長等に対して署長が協力要請（10月27～30日）
(3) 最低賃金制度の適切な運営	<p>ア 最低賃金額の改定等</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 岩手県最低賃金については、8月19日に岩手地方最低賃金審議会会長から改正決定に係る意見（答申）を受け、改定前時間額 678 円から 17 円引き上げた 695 円に改正決定し、10月16日（金）に発効となった。 ○ 新聞等への発表及び岩手県及び県内各市町村広報誌（紙）等への改定決定に係る記事の掲載依頼等を行い、10月16日の発効前に重点的な周知・広報を行った。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 最賃監督等において確認された最低賃金違反の理由として、最低賃金額を知らなかったとする事業主も依然として存在することから、発効後も引き続き改定最低賃金額について、広く周知・広報を行う必要がある。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 特定（産業別）最低賃金の改定決定をし、12月20日及び12月27日に発効予定。 ○ 特定（産業別）最低賃金の周知と併せ、岩手県及び県内各市町村、関係労使団体、事業団体等にポスター、リーフレット等の送付による周知・広報を依頼し、引き続き周知徹底を図るとともに、履行確保に向けた監督指導を実施する。
	<p>イ 最低賃金引上げによる中小企業への支援</p>		
	<ul style="list-style-type: none"> ○ 業務改善助成金の周知・広報について、県・市町村及び経営者団体等への記事の掲載依頼やダイレクトメ 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 業務改善助成金については、申請件数が減少していることから、更なる周知・広報を行う必要が 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 業務改善助成金については、最低賃金額の周知に併せ、周知・広報を積極的に進め、引

項 目	上期における実施状況	課 題	下期への対応
	<p>ール等による周知・広報を図ったものの、9月末までの申請件数は9件（前年同期53件）となり、前年同期に比べ大幅に減少した。</p> <p>○ 最低賃金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」（岩手県社労士会委託）における相談件数は31件（前年同期88件）、専門家派遣件数は4件（前年同期27件）となり、前年同期に比べ大幅に減少した。</p>	<p>ある。なお、減少した理由として、支給要綱の改正により、申請が多かった自動車、パソコン等が原則支給対象から外れたことによるものと考えられる。</p> <p>○ 「最低賃金総合相談支援センター」の利用について、更なる周知・広報による利用促進に努める必要がある。なお、減少した理由として、「全国最低賃金総合電話相談センター」（無料）の開設によるものと考えられる。</p>	<p>き続き利用促進を図る。</p> <p>○ 「最低賃金総合相談支援センター」の利用については、最低賃金額の周知に併せ、引き続き周知広報を図る。</p>
<p>(4) 個別労働関係紛争の解決の促進</p>	<p>ア 総合労働相談、助言・指導及びあっせんの適切かつ積極的な実施</p> <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。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・相談件数 5,323件（同期比 5.2%増） うち民事上の相談 1,504件（同期比 0.4%増） ・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542件（36.0%）と最も多くなっている。 <p>○ 効果的な助言・指導及びあっせんの実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・助言・指導件数 90件（同期比 42.9%増） ・あっせん件数 30件（同期比 15.4%増） <p>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「いじめ・嫌がらせ」が「解雇」に次いで2番目に多くなっている。</p> <p>あっせんについては、上期に手続きを終了した30件のうち、あっせん成立が11件、合意解決が7件（63.6%）で、全て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、2年連続で1,000件を超え、本年度も1,000件を超える見通しである。</p> <p>また、助言・指導やあっせんの内容も「いじめ・嫌がらせ」の事案が増加傾向となっている。</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ことから、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とともに、助言・指導及びあっせんを適切かつ積極的に実施する。</p> <p>また、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「個別労働関係紛争解決制度」の積極的な周知・広報を行い、紛争発生予防的な効果に資するとともに、一層の制度の利用促進を図る。</p>

項 目	上期における実施状況	課 題	下期への対応
	<p>○ 関係機関・団体との連携強化 「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4日に連絡協議会による合同労働相談会を開催した。また、各関係機関が行っている制度の特徴等を記載した相談窓口一覧を作成し、一層の連携に努めた。</p>		
イ 均等法等三法に係る相談対応及び援助の実施			
	<p>○ 均等法、育・介法、パート法に基づく個別紛争解決援助制度の活用促進 ※（ ）は前年同期</p> <ul style="list-style-type: none"> ・相談件数 375件（472件） <ul style="list-style-type: none"> 均等法関係 122件（105件） [セクハラ 55件、妊娠・出産等不利益取扱い 25件 母性健康管理 24件] 育・介法関係 166件（304件） [育休等不利益取扱い 4件] パート法関係 87件（63件） ・紛争解決援助の件数 <ul style="list-style-type: none"> 労働局長による援助 0件（1件） 調停 1件-産休請求不利益取扱い（0件） 	<p>○ 妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いについて、相談件数は増加傾向にあるが、事業主側に伝わることに躊躇するケースが多く、紛争解決援助の利用は低調となっている。相談者の不利益取扱いの解消という制度の趣旨を鑑みると、相談者の意向に配慮しながらも、利用促進を図る必要がある。</p>	<p>○ 引き続き丁寧な相談対応に努め、マタニティハラスメントの防止や紛争解決援助制度の利用促進を図るため、特に労働者向けの資料を作成し、配布する。</p>