

平成28年度

主要重点施策の上期における実施状況等

～ 第1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	～	4
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	～	22

岩手労働局

平成28年度 上期における実施状況等

項 目	上期における実施状況	課 題	下期への対応
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	ア 施工業者等に対する監督指導・個別指導等の実施 復旧・復興関係工事現場に対する監督指導等を 224 現場（前年同期 341 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 23 回、2,472 人（前年同期 23 回、2,269 人）に実施した。 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。	沿岸地域における建設業の 1 月から 9 月までの休業 4 日以上労働災害による死傷者数（4 署合計）は増加している。 ・宮 古署 16 人（前年同期 19 人 -3 人） ・釜 石署 18 人（前年同期 7 人 +11 人） ・大船渡署 24 人（前年同期 24 人 ±0 人） ・二 戸署 26 人（前年同期 23 人 +3 人） ・4 署合計 84 人（前年同期 73 人 +11 人） （うち、4 月から 9 月までの死傷者数は 4 署合計 52 人、前年同期比+3 人） 復旧・復興工事の本格化により、土木工事や住宅等建築工事が増加し、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。	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。 ・いわて年末年始無災害運動の実施（12 月～1 月）
	イ 工事関係者連絡会議の開催 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。	常に新たな工事現場が発生するので、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。	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。
	ウ 安全衛生確保支援事業との連携 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、	前年同期比で安全衛生教育関係の実施人数は増加しているが、現場巡回事業場数は減少している。すでに目標数を達成しているものもあり、今後の	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。

項 目	上期における実施状況	課 題	下期への対応
	<p>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 320 事業場(前年同期比 - 74 事業場、年間目標に対する進捗率 48.6%) ・基礎的な安全衛生教育 438 人(前年同期比 + 22 人、同進捗率 52.1%) ・専門工事に求められる安全衛生教育 189 人(前年同期比 + 101 人、同進捗率 52.5%) ・管理監督者等に対する安全衛生教育 183 人(前年同期比 + 114 人、同進捗率 152.5%) ・ワンポイント安全衛生教育 1,406 人(新規、同進捗率 106.5%) 	<p>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>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>(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：21 事業場(上期)(上期計画 30 事業場に対する実施率 70%) ・トラック事業者に係る監督指導実施事業場数：24 事業場(上期)(上期計画 46 事業場に対する実施率 52%) <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、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」を開催。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。</p> <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：117 事業場(上期) 	<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。</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>上半期は、集中的に司法事件の捜査を行ったことから、監督指導の実施率が低下している。</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。</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	上期における実施状況	課 題	下期への対応
<p>(3)震災復興関連 求人充足促進</p>	<p>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管理改善も提案した。</p> <p>正社員求人倍率 28年10月/0.74倍 27年10月/0.69倍</p> <p>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 ・各安定所主催のミニ面接会等実施回数 【第一・三半期分、学卒除く】 開催回数 135回（前年同期 89回） ・沿岸4所における水産加工業の見学実施回数 【28年9月現在、学卒除く】 開催回数 6回（前年同期 4回）</p> <p>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、スーパーやコンビニの店頭で常備し、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>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。</p> <p>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。</p> <p>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、残部が発生することもあり、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>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。</p> <p>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。</p> <p>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数 28年3月末現在 118人</p> <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49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>

項 目	上期における実施状況	課 題	下期への対応						
<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(上期)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 814 人(定員充足率 87.9%) ・公共職業訓練(施設内) 受講者 208 人(定員充足率 81.3%) ・求職者支援訓練 受講者 268 人(定員充足率 58.3%) <p>○ 職業訓練修了者の就職状況(27 年度分)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) 80.7%(目標 70.0%) ・公共職業訓練(施設内) 91.6%(目標 80.0%) ・求職者支援訓練(基礎) 54.4%(目標 55.0%) ・求職者支援訓練(実践) 61.6%(目標 60.0%) 	<p>雇用情勢が改善している中で、訓練修了者の就職率は概ね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し、的確に訓練へ誘導することが必要となっている。</p>	<p>現在、厚生労働省で選定作業中の「公的職業訓練」の愛称・キャッチフレーズを活用し、積極的に周知、広報に取り組む。</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>						
<p>(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</p>	<p>事業復興型雇用創出事業の推進【28 年 9 月末現在】</p> <p>()内は平成 27 年度計</p> <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td>雇用創出目標</td> <td>800 人(2,000 人)</td> </tr> <tr> <td>事業所認定数</td> <td>0 所(85 所)</td> </tr> <tr> <td>雇用者数</td> <td>0 人(240 人)</td> </tr> </table> <p>28 年度については現在審査中</p>	雇用創出目標	800 人(2,000 人)	事業所認定数	0 所(85 所)	雇用者数	0 人(240 人)	<p>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。</p>	<p>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>
雇用創出目標	800 人(2,000 人)								
事業所認定数	0 所(85 所)								
雇用者数	0 人(240 人)								

項 目	上期における実施状況	課 題	下期への対応
<p>2「全員参加社会」 の実現加速 (1)女性の活躍推進</p>	<p>ア 男女の均等確保対策の推進</p> <p>○ 男女雇用機会均等法に基づく指導及び周知</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に比べやや減少 平成28年9月末現在、()は前年同期</p> <p>訪問企業数 63社(69社) うち助言・指導企業数 60社(57社) 助言・指導件数 98件</p> <p>[うち母性健康管理の規定整備 60件、セクハラ対策 35件、妊娠等不利益取扱い 2件] ポジティブ・アクション取組助言 95件(98件)</p> <p><数値目標達成状況></p> <p>9月末までに助言・指導を行った企業に対する是正割合 89.8%(年間目標 90%以上)</p> <p>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(平成28年9月末現在)</p> <ul style="list-style-type: none"> 一般事業主行動計画届出総数 124社 義務企業の届出状況 111社/111社[届出率100%] 努力義務企業の届出状況 13社 えるぼし認定企業 3社 <p><数値目標達成状況></p> <p>義務企業の届出率 100%(年間目標 100%)</p> <p>パートタイム労働法の履行確保</p> <ul style="list-style-type: none"> 訪問事業所数は前年度に比べやや減少 <p>平成28年9月末現在、()は前年同期</p> <p>訪問事業所数 54社(56社) うち助言・指導事業所数 47社(54社)</p>	<p>○ 訪問企業の9割以上で助言・指導を実施しており、特にセクハラ対策の不備が多く見られることから、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。</p> <p>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・アクションの取組み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。</p> <p>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率は100%である。</p> <p>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る。</p> <p>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出来るよう、支援を行う必要がある。</p> <p>平成27年4月に施行された改正法に対応していない事業所が未だ見受けられるため、効果的・効率的に指導を行う必要がある。</p>	<p>局主催の改正法説明会(県内6か所7回にて開催)において総合的なハラスメント対策の一体的な実施として、セクハラ防止対策と併せマタハラ防止対策を講じるよう説明を行う。併せて、他機関の説明会において説明を実施する。</p> <p>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人以下の企業には女性活躍推進法に基づく行動計画の策定等を勧める。</p> <p>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。</p> <p>説明会等において、県内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。</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きめ細かな支援を行う。</p> <p>パートタイム労働者の割合が高い事業所を中心に事業所訪問と併せて集団指導などを実施する。</p>

項 目	上期における実施状況	課 題	下期への対応
	<p>助言・指導件数 182件 [労働条件の文書交付 34件、就業規則の作成手続 32件、措置内容の説明 32件、正社員への転換措置 27件] <数値目標達成状況> 9月末まで助言・指導を行った事業所に対する是正・改善事業所割合 84.1% (年間目標 90%以上)</p>		
イ 総合的ハラスメント対策の実施			
	<p>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みられ、パワハラも含め総合的にハラスメント対策を実施することがより効果的である。</p>		<p>改正法に基づく妊娠・出産、育児休業等を理由とする嫌がらせ等の防止措置の実施の徹底 妊娠・出産、育児休業等を理由とする不利益取扱い禁止の徹底 職場のセクシュアルハラスメント対策の徹底 職場のハラスメント対策の一体的実施の推進</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 訪問企業数は前年度に比べ減少 平成28年9月末現在、()は前年同期 訪問企業数 47社(76社) うち助言・指導企業数 46社(73社) 助言・指導件数 60件 育児関係 41件 介護関係 2件 <数値目標達成状況> 9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 91.7% (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 2回(年</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日より施行される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。 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。 期間雇用者や男性に対する法の適用の徹底させる必要がある。</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。 説明会等において改正法の内容を周知するとともに、「介護離職防止支援助成金」を活用し企業における介護支援の取組を促す。 「両立支援等助成金」において期間雇用者が対象労働者であった場合の支給額の加算制度や男性育児休業者が出た場合に利用で</p>

項 目	上期における実施状況	課 題	下期への対応
	<p>間目標 10 回)</p> <p>次世代育成支援対策の推進 (平成 28 年 9 月末現在)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・一般事業主行動計画届出総数 690 社 義務企業の届出状況 453 社/ 453 社[届出率 100%] ・くるみん認定企業数 1 社 (4 社) 累計 28 社 (25 社) ・プラチナくるみん認定企業数 1 社 	<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さらに増やしていく必要がある。</p>	<p>きる「出生時両立支援助成金」の活用を促す。</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>
	<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</p> <p>平成 28 年度 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の確保、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 9 月末現在】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・新規求職者数 1,521 人 (1,251 人) ・就職者数 644 人 (516 人) ・就職率 42.3% (42.9%) <p>()内は前年同期</p> <p>○ 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</p>	<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、マザーズ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>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</p>	<p>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>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そういった求人が容易に検索できるよう検索画面の見直しを図る。</p> <p>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</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"> ・ 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) 	<p>る必要がある。</p>	<p>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。</p>
<p>(2) 若者の活躍促進</p>	<p>ア 若者適職選択の支援</p> <p>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、新規(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</p> <p>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</p> <p>ユースエール認定制度・若者応援宣言事業の推進 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。 ユースエール認定企業数【28 年 9 月末現在】</p>	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>求職者、事業主の双方について周知が不足し、制度の活用がなされていない状況が見られる。 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</p>	<p>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、以下の通り実施予定。 ハワーク盛岡等主催：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)</p> <p>次年度に予定されている、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。</p> <p>求職者、事業主の各々にとって有効な制度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</p>

項 目	上期における実施状況	課 題	下期への対応
	2社（平成27年10月新規事業） 若者応援宣言企業数【28年9月末現在】 165事業所（前年同期：177事業所）	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。	を掲示し差異化を図る。 若者応援宣言企業限定の合同企業説明会を実施予定。 ハローワーク盛岡主催：平成28年12月15日(木)
	イ 新卒者等の職業意識の醸成・正社員就職の実現		
	<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。 【28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） 1,153人[大卒等426人、高卒727人] （1,258人[大卒等499人、高卒759人]） 平成28年度より「正社員就職」のみ計上 ジョブサポーターによる開拓求人数 2,369人（2,550人） ジョブサポーターによる相談件数 6,665件（6,152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歳未満の方の正社員就職支援を強化。 【28年9月末現在】 ()内は前年同期 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） 新規登録者 486人（455人） 相談件数 3,003件（3,245件） 就職者数 252人（171人） 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>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。 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。 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。 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、正社員就職に向けた就職支援を行う必要がある。</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。 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・窓口の担当者性による支援を求職者が選択するよう誘導する。 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。 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</p>

項 目	上期における実施状況	課 題	下期への対応
	<p>新規登録者 679人(636人) 相談件数 2,845件(2,146件) 就職者数 196人(163人) 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た事業所(業界)説明会を9月末時点で4回実施(前年同期3回)</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>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>
	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>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>
(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		
	<p>○ 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</p>	<p>○ 高年齢者雇用確保措置率は99.4%と着実に実施されているものの、未だ31人規模以上の10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</p>	<p>○ 雇用確保措置未実施企業については、個別指導を行うこととする。個別指導をもって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>

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"> ・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%) <p>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。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・訪問企業数 24社、4月～9月(28社) <p>○ 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。</p>	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>○ 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、数件問い合わせはあるものの、計画書提出件数は0件となっている。</p>	<p>また、雇用確保措置未実施企業の解消や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において、専門的なアドバイスが必要な場合は高齢・障害・求職者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。</p> <p>○ 様々な機会をとらえ助成金の周知を行う。</p>
	<p>イ 高年齢者等の再就職の援助・促進</p> <p>○ 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。</p> <p>○ 高年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</p>	<p>○ 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。</p> <p>○ 高年齢者の相談窓口である生涯現役支援窓口の周知が不十分で利用者が少ない。また新規支援対象者が前年度に比べ減少している。総合案内等から生涯現役支援窓口への誘導がスムーズに進んでいない。</p>	<p>○ 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。</p> <p>○ 総合案内から生涯現役支援窓口への誘導の見直しを行い、所内他部門と更なる連携を図り利用促進を図る。 また、チーム支援対象者を幅広く選定し、ひとりでも多く就職できるよう相談・支援を</p>

項 目	上期における実施状況	課 題	下期への対応
	<p>【28年9月末現在】 ()内は前年同期</p> <p>新規支援対象者数 51人 (72人)</p> <p>就職件数 29人 (51人)</p> <p>就職率 56.9% (70.8%)</p> <p>内 65歳以上新規支援対象者数 15人</p> <p>〃 就職件数 3人</p> <p>〃 就職率 20.0%</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活動と受け入れ先企業の情報収集を行っている。</p>	<p>○ 当面は高齢退職予定者を企業経由で登録することになっており、HWの在職者や求職者については準備が整いしたいとなっている。</p>	<p>強化する。</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</p> <p>県内30シルバー人材センター取扱状況</p> <p>4月～9月 ()内は前年同月</p> <p>会員数 7,133人 (7,138人)</p> <p>受注件数 26,509件 (26,156件)派遣含</p> <p>就業延日人数 280,803人 (281,917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。</p> <p>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。</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。</p> <p>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> <p>○ シルバー人材センター未設置町村(葛巻町及び野田村)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訪問・要請を行う。</p> <p>○ 6-1 報告のからの企業情報提供が不可となっているため、産業雇用安定センター岩手事務所の要望を聞きながら必要な協力を行う。</p>

項 目	上期における実施状況	課 題	下期への対応
	エ 岩手県高年齢者活躍促進連絡会議		
	○ 生涯現役社会の実現をめざし、高年齢者の活躍促進を図るため6月28日に第1回会議を開催し、関係機関の平成28年度の事業計画等を確認するとともに、意見交換・情報共有を行った。	高年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。	28年度事業の進捗状況や課題、29年度の事業概要(案を含む)を確認、意見交換を行うため29年2月頃第2回会議を開催予定。
	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		
	○ 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。	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。	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、局内関係課室と連携のうえ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		
	「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	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。	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		
	就職状況【平成28年9月末現在】 ()内は前年同期 身体障害者：130人(155人) 知的障害者：88人(90人) 精神障害者：279人(272人) その他：57人(43人) 就職後の職場定着指導の実施 ・確認件数：574件(330件) セミナーの開催 ・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)	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、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。 支援学校の生徒の卒業後就職割合が3割に満たない。	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支援を行う。 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。

項 目	上期における実施状況	課 題	下期への対応
	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	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。	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			
	地域の関係機関と連携した「チーム支援」の実施 【平成28年9月末現在】（ ）内は前年同期 ・支援対象者数：58人（30人） ・就職者数：20人（20人） 精神障害者雇用トータルサポーターによる支援 ・支援対象者数：111人（99人） ・就職者数：40人（13人） 障害者トライアル（短時間トライアル含）雇用奨励金（精神障害者のみ抜粋） ・開始者数：11人（14人） ・継続雇用：9人（7人）	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。	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			
	ジョブコーチ支援開始者数 【平成28年9月末現在】（ ）内は前年同期 ・開始者数：31人（36人） ・6ヶ月後定着率：90.9%（80.0%）	昨年度より利用者数が減少している。	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な働きかけを行う。
オ 中小企業に重点を置いた支援策の実施			
	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	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。	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

項 目	上期における実施状況	課 題	下期への対応
	<p>今年度より県南地区相談会は各安定所で実施</p> <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） <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>		<p>制度を説明して理解を求め、雇用に繋げる。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>11/17 大船渡で実施</p>
<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>	<p>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）</p> <p>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。</p> <p>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> <p>*企業トップへの訪問要請件数 28年4～10月：7件（27年3月～28年3月：7件）</p> <p>*働き方・休み方改善コンサルタント等による助言指導 132件（28年度目標値 243件 進捗率54.3%）</p>	<p>岩手県の年間総労働時間はここ数年減少傾向にあるが、全国平均と比べて長い状況となっており、年次有給休暇の取得率は全国平均より低い状態となっている。</p> <p>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> <p>*年間総労働時間（平成26年：企業規模30人以上） 岩手 1,892時間 全国 1,788時間 全国2番目の長さ</p> <p>*年次有給休暇取得率（平成26年：労働者1人平均） 岩手 46.77% 全国 49.39% 全国30番目の取得率</p> <p style="text-align: right;">【2020年までの政府目標 70%】</p>	<p>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うとともに、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。</p> <p>また、県・関係団体（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。</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22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

項 目	上期における実施状況	課 題	下期への対応
	<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(上期) 559 事業場(前年同期574 事業場) ・監督指導実施事業場数(上期) 104 事業場(前年同期82 事業場) <p>本年7月、局長及び運輸支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>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。</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>また、7月1日には、1月から5月で休業4日以上死傷者数が増加し、6月に死亡労働災害が続けて発生したため、局長から岩手労働災害防止団体連絡協議会会長に対して「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。</p>	<p>本年9月末現在(1月~9月)の休業4日以上死傷者数(全業種合計)は874人と、前年同期比で1人(0.1%)減少しているが、月によって増減を繰り返していることから、予断を許さない状況にある。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・前年同期比で特に増加した業種 <ul style="list-style-type: none"> 建設業のうち木造家屋建築工事業 61人(前年同期比+16人、+35.6%) 商業のうち小売業 98人(同+19人、+24.1%) 保健衛生業のうち社会福祉施設 58人(同+19人、+48.7%) <p>死亡者数は15人と、前年同期比で1人(7.1%)増加となっており、建設業で6人(前年同期比±0人)、農林業で4人(同+3人)の順となっている。</p>	<p>引き続き、重点としている業種横断的な取組や重点業種(特に災害の増えている業種)に対し、的確な監督指導・集団指導等を行うとともに、「STOP! 転倒災害プロジェクト」、「交通労働災害防止対策」等の周知及びあらゆる機会を捉え団体等への要請を行う。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・いわて年末年始無災害運動の実施(12月~1月)〔再掲〕 ・局署・県土整備部・建災防支部の合同による安全パトロールの実施(12月5日) ・局・署・団体合同による安全衛生パトロール等の実施。

項 目	上期における実施状況	課 題	下期への対応
	<p>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」、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。</p> <p>改正労働安全衛生法の関係では、昨年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>	<p>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」は209人と、前年同期比で8人(4.0%)増加し、全業種の23.9%を占めている。「交通事故(道路)」は48人と、前年同期比で3人(5.9%)減少し、全業種の5.5%を占めている。</p> <p>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、自主点検結果では、11月までの実施予定を加えた実施率は92.9%となっており、未実施の事業場に的確な監督指導等を行っていく必要がある。</p>	<p>11月末までにストレスチェックを実施していない事業場に対し、的確な指導を行う。</p> <p>併せて、SDS交付義務対象物質製造・取扱事業場への化学物質のリスクアセスメントの実施についても的確な指導を行う。</p>
<p>(3)最低賃金制度の適切な運営</p>	<p>ア最低賃金額の改定等</p> <p>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。(10月5日発効)</p> <p>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会長から改正決定の答申を受け、下記のとおり改正。(12月11日発効予定)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・鉄鋼業、金属線製品、その他の金属製品製造業 772円 790円(+18円 引上げ率:2.33%) ・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 740円 756円(+16円 引上げ率:2.16%) ・光学機械器具・レンズ、時計・同部分品製造業 758円 774円(+16円 引上げ率:2.11%) ・各種商品小売業 752円 767円(+15円 引上げ率:1.99%) ・自動車小売業 781円 800円(+19円 引上げ率:2.43%) 	<p>平成27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(1月~3月)の結果、336事業場のうち、38事業場に違反が認められている。(違反率11.3%)</p> <p>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。</p>	<p>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。</p> <p>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。</p>

項 目	上期における実施状況	課 題	下期への対応
	<p>イ 最低賃金引上げに向けた中小企業への支援</p> <p>業務改善助成金の活用について、自治体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ットを送付し周知している。なお、9月に行われた制度の拡充に際しては、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・広報を展開している。</p> <p>*28年度上半期 業務助成金申請件数 5件(前年同期9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)における今年度上半期の相談件数は63件(前年同期31件)で、専門家派遣件数は2件(前年同期4件)となっている。</p>	<p>業務改善助成金の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>業務改善助成金の活用について、最低賃金額の周知と併せた広報を実施するとともに、同助成金の活用事例を収集・発信し、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。</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>【28年10月末現在】</p> <p>* ()内は前年同期</p> <p>正規雇用等転換コース 85件 246人(23件 67人)</p> <p>人材育成コース 26件 57人(32件 45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>【28年9月末現在】</p> <p>* ()内は前年同期</p> <p>1,517件(1,673件)</p>	<p>平成28年度4月～9月の「正社員求人数」は前年同期と比べ762人(3.34%)増加しているものの、「正社員就職件数」は反対に213人(3.50%)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</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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の利用促進要請を実施する。

項 目	上期における実施状況	課 題	下期への対応
	<p>イ 労働者派遣制度の見直しの着実な実施</p> <p>改正労働者派遣法説明会の開催</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成 27 年 10 月 30 日（盛岡会場） （参加者数）152 事業所 210 名 ・平成 27 年 11 月 10 日（北上会場） （参加者数）177 事業所 249 名 <p>会議等を利用した改正派遣法の説明の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成 27 年 10 月 16 日（就業支援担当者情報交換会：岩手県雇用対策・労働室主催） （参加者数）8 か所 31 名 ・平成 27 年 12 月 11 日（女性活躍推進法説明会：岩手労働局雇用均等室主催） （参加者数）125 社 146 名 ・平成 28 年 1 月 13 日（一般労働者派遣事業研修会：岩手県シルバー人材センター連合会主催） （参加者数）21 事業所 29 名 ・平成 28 年 1 月 25 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）148 名 <p>派遣労働者に対する改正派遣法の周知徹底</p> <ul style="list-style-type: none"> ・派遣実績のある県内 145 事業所に対し、雇用する派遣労働者への周知徹底を依頼 <p>旧特定労働者派遣事業所への早期許可申請の勧奨</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成 30 年 9 月 29 日をもって経過措置期間が終了となる旧特定労働者派遣事業所（208 か所）に対し、労働者派遣事業許可申請を早期に提出するよう勧奨用チラシを送付した。また、岩手労働局のホームページにも掲載した。 	<p>旧特定労働者派遣事業は、平成 27 年 9 月 30 日の派遣法の改正により、旧一般労働者派遣事業との区別が廃止され、すべての労働者派遣事業は新たな許可基準に基づく「許可制」となるが、経過措置により平成 30 年 9 月 29 日まで引き続き派遣事業を行うことが可能となっている。</p> <p>しかし、新たな許可制は、旧特定労働者派遣事業の届出に必要ななかった「資産能力要件」を満たすことや派遣労働者のキャリアアップ措置等を計画する必要がある、申請後内容の審査及び厚生労働大臣の許可が下りるまで相当な期間を要することから早期の相談・申請を促しているが、事業所の反応は鈍い。</p>	<p>旧特定労働者派遣事業所を中心とした定期指導を行う。</p> <p>セミナー開催時又は郵送によるアンケートを実施し、許可申請を予定する事業所を把握し、優先的かつ効果的な指導を行う。</p> <p>派遣事業所へ就職した場合のトラブル防止のため、求職者向けセミナーを継続して開催する。</p> <p>窓口や電話での相談の際、許可申請予定か確認する。</p>

項 目	上期における実施状況	課 題	下期への対応
(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		
	<p>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。</p> <p><キャリア形成助成金>【28年10月末現在】 248件(248件) ()内は前年同期</p>	<p>人力的余裕がないため、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。</p>	<p>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。</p>
	イ 人材不足分野等における人材確保対策の推進		
	<p>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。</p> <p>○ 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。</p> <p>建設業を理解していただくためのパンフレットを制作した。</p>	<p>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。</p> <p>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。</p>	<p>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する。また、雇用管理改善指導等を実施する。</p> <p>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実施することにより建設業の魅力を発信していく。</p>
ウ 雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」の推進			
<p>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。</p> <p>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。</p>	<p>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。</p> <p>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。</p>	<p>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。</p>	

項 目	上期における実施状況	課 題	下期への対応
(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 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会議での労働局事業の周知等を実施。	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の支援。	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。
	イ UIJターンの推進 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	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。	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。
(7) 個別労働関係紛争の解決の促進	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 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。(9月末現在) ・相談件数 5,302件（前年同期 0.4%減） うち民事上の相談 1,481件（前年同期 1.5%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508件（34.3%）と最も多くなっている。 効果的な助言・指導及びあっせんの実施(9月末現在) ・助言・指導件数 59件（前年同期 34.4%減） ・あっせん件数 30件（前年同期 増減なし） 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」と共に最も多くなっている。 あっせんについては、手続きを終了した29件のうち、	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件を超える見通しである。 また、助言・指導やあっせんの内容も「いじめ・嫌がらせ」の事案が増加傾向となっている。	「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。 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、紛争発生の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。

項 目	上期における実施状況	課 題	下期への対応
	<p>あっせん成立が 16 件 (55.2%)、合意解決が 15 件 (93.8%) 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>関係機関・団体との連携強化</p> <p>「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>		
	<p>イ 均等法等三法に係る相談対応及び援助の実施</p> <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</p> <p>平成 28 年 9 月末現在</p> <ul style="list-style-type: none"> ・相談件数 280 件 均等法関係 49 件 [妊娠・出産等不利益取扱い 18 件セクハラ 14 件] 育・介法関係 209 件 [育児休業 53 件、育児短時間勤務 35 件] パート法関係 148 件 ・紛争解決援助の件数 労働局長による援助 4 件 [妊娠不利益取扱い、育休取得] 調停 0 件 	<p>相談内容をみると、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い (マタハラ) 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、パワハラとの複合事案も見受けられることから、職場のハラスメント対策を総合的に進めていく必要がある。</p>	<p>職場のハラスメント対策については、平成 29 年 1 月に施行される改正法において、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>