

平成 3 0 年度

勞 働 行 政 運 營 方 針 (案)

宮 城 勞 働 局

平成30年度 労働行政運営方針

第1 労働行政を取り巻く情勢	6
1 宮城県内の社会経済情勢	6
2 雇用をめぐる動向	7
(1) 雇用情勢	7
(2) 新規学卒者の雇用状況	7
(3) 女性の雇用状況	8
(4) 高齢者・障害者の雇用状況	8
(5) 非正規雇用労働者の雇用状況	9
3 労働条件等をめぐる動向	9
(1) 労働時間等の状況	9
(2) 労働災害・労災補償の状況	9
第2 平成30年度労働行政の課題	11
1 働き方改革の着実な実行や人材投資の強化等を通じた労働環境の整備・生産性の向上	11
(1) 非正規雇用の処遇改善	11
(2) 長時間労働の是正	11
(3) 過労死等の防止対策等、労働者の健康確保対策の推進	11
(4) 転職・再就職の支援、人材養成・確保	12
2 多様な働き手の参画	13
(1) 女性の活躍推進	13
(2) 治療と仕事の両立	13
(3) 若者や就職氷河期世代の活躍促進	14
(4) 障害者の活躍促進	14
(5) 外国人材の受入れ	14
(6) 生活困窮者等の活躍促進	15

第3	行政展開に当たっての基本的な対応	16
1	総合労働行政機関としての機能の発揮	16
2	地域に密着した行政の展開	16
(1)	地方自治体等との連携	16
(2)	関係団体等との連携	16
(3)	積極的な広報の実施	17
(4)	労働法制の普及等に関する取組	17
3	綱紀の保持、行政サービスの向上に向けた取組	17
4	マイナンバー等個人情報の厳正な管理等	18
5	効率的な行政運営	18
第4	最重点施策	19
1	働き方改革の推進	19
(1)	非正規雇用の処遇改善	19
(2)	長時間労働の是正	19
(3)	過労死等の防止対策等、労働者の健康確保対策の推進	21
2	転職・再就職の支援、人材養成・確保	22
(1)	人手不足分野等における人材確保等の総合的な推進	22
(2)	職業訓練を活用した就職支援	23
(3)	人材開発関係業務の推進	24
3	多様な働き手の参画と魅力ある雇用機会の創出	24
(1)	女性の活躍推進	24
(2)	治療と仕事の両立の推進	25
(3)	若者や就職氷河期世代の活躍推進	25
(4)	生活困窮者の活躍促進	27
4	障害者等の活躍促進	27
(1)	「みやぎ障害者雇用改善推進計画」の確実な遂行	27
(2)	障害特性に応じた就職支援の実施	27
(3)	障害者に対する差別禁止・合理的配慮の提供義務にかかる周知・啓発	28
(4)	難病患者等の活躍推進	28

第5 重点施策	29
1 総合労働行政機関としての機能の発揮	29
(1) 総合的施策の実施及び各分野の連携した対策の推進	29
(2) 総合的ハラスメント対策の一体的実施等による働きやすい職場環境づくり	29
2 非正規雇用労働者の均等・均衡待遇の確保等対策の推進	29
(1) 非正規雇用労働者の均等・均衡待遇等に取り組む事業主への支援	29
(2) パートタイム労働法の確実な履行	29
(3) 同一労働同一賃金に関する法制度の周知	30
3 職業紹介業務の充実強化による効果的なマッチングの推進	30
(1) 求職者に対する就職支援の更なる強化	30
(2) 求人者に対する充足支援の更なる強化	30
(3) 求人票の記載内容と実態が異なる問題への対応	31
4 正社員就職の促進	31
5 高年齢者の雇用対策の推進	31
(1) 生涯現役社会の実現に向けた雇用環境の整備	31
(2) 高年齢者の再就職及び就業・社会参加の促進	32
6 外国人材の受入れ	32
(1) 外国人労働者対策	32
(2) 技能実習制度の適正かつ円滑な推進	32
7 地域雇用対策の推進	33
8 雇用保険制度の安定的な運営	33
(1) 適正な業務の運営	33
(2) 電子申請の利用促進	33
(3) 不正受給の防止	34
(4) マイナンバーの適切な取扱い	34
9 民間等の労働力需給調整事業の適正な運営の促進	34
(1) 労働者派遣事業者に対する指導監督	34
(2) 改正労働者派遣法等の周知	34

(3) 職業紹介事業者に対する指導監督	34
(4) 改正職業安定法等の周知	34
10 ハローワークのサービス改善・向上と周知	35
11 労働条件の確保・改善	35
(1) 法定労働条件の履行確保等	35
(2) 外国人労働者・技能実習生、自動車運転者等の労働条件の確保・改善対策の推進	35
(3) 重大又は悪質な事案への対処	36
12 最低賃金制度の適切な運営等	36
(1) 最低賃金の周知及び遵守の徹底	36
(2) 最低賃金の引上げに向けた中小企業への支援	36
13 労働者が安全で健康に働くことができる職場づくり	37
(1) 製造業における労働災害防止対策	37
(2) 陸上貨物運送事業等における労働災害防止対策	37
(3) 第三次産業における労働災害防止対策	37
(4) 東日本大震災にかかる復興関連工事等の労働災害防止対策	38
(5) 化学物質による健康障害防止対策	38
(6) 職業性疾病等予防対策	39
14 労災保険給付の迅速・適正な処理等	39
(1) 労災保険給付の迅速・適正な処理	39
(2) 労災診療費の適正支払いの徹底	40
(3) 第三者行為災害に係る適正な債権管理等	40
(4) 監督担当部署及び安全衛生担当部署との連携による業務効率化、適正化の推進	40
15 個別労働関係紛争の解決の促進	40
(1) 相談、助言・指導及びあっせんの適切かつ積極的な実施	40
(2) 関係機関・団体との連携強化	40
16 男女雇用機会均等の確保対策の推進	40
(1) 男女雇用機会均等法の確実な履行	41
(2) ポジティブ・アクションに取り組む事業主への支援	41

17 職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進	41
(1) 改正育児・介護休業法の確実な履行	41
(2) 次世代育成支援対策の推進	41
(3) 両立支援に取り組む事業主への支援	41
18 労働保険適用徴収業務の促進	42
(1) 労働保険の未手続事業一掃対策の推進	42
(2) 労働保険料の収納率の向上	42
(3) 電子申請の利用促進等	42

平成30年度 労働行政運営方針

第1 労働行政を取り巻く情勢

1 宮城県内の社会経済情勢

東日本大震災の発生から平成30年3月で7年が経過した。

これまでの7年間は、県民一丸となり、国や自治体の施策と相まって、生活基盤の回復、インフラ設備の復旧、就業場所の再開、新たな雇用の創出等、震災からの復旧・復興に全力を尽くしてきた。また、宮城県（以下「県」という。）内では、沿岸部の市町を中心に、災害に強いまちづくりを目指した取組が進められ、東松島市等では高台への防災集団移転による新たな「まちびらき」が行われる等、復旧・復興の歩みは着実に進んでいる。さらに、平成30年度は県の震災復興計画が「再生期」から「発展期」という新たな段階へ移行し、更なる県勢の発展に向けた取組が推進されることとなっている。

県内の人口動態に目を向けると「宮城県推計人口」によれば、平成29年10月時点で232万2千人と2年連続の減少となっている。人口の増減状況を見ると、仙台市及び周辺の6市町で増加、28市町で減少となっている。減少となっている大半の市町は少子高齢化の中で人口減少や転出等が続いており、地方創生に向けた若者等の働き手の育成と地元定着、雇用創出等による地域活性化が求められている。

経済情勢についてみれば、公共投資や住宅投資については復興に係るインフラ整備や住宅建設の進展等により頭打ちの状況がみられるものの引き続き高い水準となっており、生産は各種電子部品の需要増加等により関連業種での増産の動きがみられ堅調に推移している。また、仙台市を中心とする都市部においては商業施設の新設や再開の実施、他地域からの企業進出や拠点新設等も散見され、これらのことから県内の経済情勢は、一部に弱い動きがみられるものの全体として緩やかな回復が続いている。

このような情勢を背景に、人口減少や労働需要増加等による人手不足への対応、長時間労働の是正と非正規雇用の処遇改善、復興の最終段階に向けた取組等幅広い分野での効果的な取組実施が喫緊の課題となっている。これらの課題に深く関係する労働行政においては、あらゆる場面で関係機関等との密接な連携を図りつつ、すべての労働者にとって働きやすく働きがいのある職場をつくっていく「働き方改革」の着実な実行等、様々な行政施策の積極的展開が求められている。

2 雇用をめぐる動向

(1) 雇用情勢

平成 29 年度における県内の雇用情勢は、経済情勢が緩やかな回復が続いていること等から堅調に推移し、一部に厳しさがみられるものの、全体としては着実に改善している。

新規求人数は、平成 29 年 4 月から 12 月までの累計が 183,936 人となり、前年同期比では 3.3%の増加となっている。新規求人数を産業別にみると、建設業では復興関連工事の頭打ちがみられること等から減少の動きとなっているが、有資格者や経験者を中心に採用意欲は引き続き高い状況がみられる。製造業では、スマートフォンや車載向け電子部品の増産等により電気機械器具製造業、電子部品・デバイス・電子回路製造業等で堅調に推移しているが、食料品製造業のうち主に水産食料品製造業においては、震災からの工場再建も落ち着く等関連求人は減少傾向で推移している。また、学術研究、専門・技術サービス業では主にコールセンター関連の求人で増加がみられ、その他の産業では医療、福祉、宿泊業・飲食サービス業、サービス業等で昨年を上回って推移している。

新規求職者数は、平成 29 年 4 月から 12 月までの累計が 79,514 人で、前年同期比 4.5%の減少となっている。求職者は震災後に急増したものの平成 23 年 4 月をピークに以後は減少傾向にある。堅調な求人状況を背景に就業が進んでいること、大きな雇用調整が発生していないこと等から事業主都合離職者の減少が続いていること等が主な要因となっている。

これらのことから、有効求人倍率は平成 24 年 4 月以降 1 倍を超える状況が続き、平成 29 年 12 月には 1.65 倍（季節調整値）と、統計開始後では平成 29 年 11 月と並んで最も高い水準となった。このように雇用情勢は着実に改善してはいるが、建設業や医療・福祉及び沿岸地域の水産加工業などでは求職者の減少や労働条件等のミスマッチ等もみられることから、企業の人材確保に向けた支援が大きな課題となっている。

(2) 新規学卒者の雇用状況

新規学卒者については、大卒者等、高卒者ともに求人数が増加したことで学生・生徒の企業選択の幅が広がり、就職内定率は高水準となっている。

一方で、求人充足に至らない中小企業も多く、採用難の状況がみられる。

平成 30 年 3 月新規大卒者等の就職内定率は、平成 29 年 10 月末現在で 60.4%と、前年同月と比べて 2.7 ポイント上昇した。

学校区分別で見ると、大学が 67.5%、短期大学が 48.9%、高等専門学校が 92.7%、専修学校が 49.8%となっており、高等専門学校を除き、いずれも前

年同月と比べ上昇している。

また、平成 30 年 3 月新規高卒者の就職内定率は、平成 29 年 12 月末現在で 94.2%と、前年同月と比べ 1.3 ポイント上昇し、過去の 12 月末時点との比較では、統計がある昭和 54 年 3 月卒以降で最も高い水準となった。

(3) 女性の雇用状況

「国勢調査」（平成 27 年）によると、県内の役員を除く女性雇用者数は 39.7 万人となり、5 年前に比べ 1.2 万人増加し、雇用者総数に占める女性の割合は 44.7%となっている。

県内の女性の労働力率を年齢階級別にみると、「25 歳～29 歳」（80.2%）と「45 歳～49 歳」（77.4%）を左右のピークとし、「35 歳～39 歳」（73.5%）を底とする M 字カーブを描いているが、5 年前に比べ、M 字型の底の値は「35 歳～39 歳」で 4.6 ポイント上昇した。

また、「賃金構造基本統計調査」（平成 29 年）によると、一般労働者の所定内給与額の男女間賃金格差は男性を 100 とした場合、女性は 72.1 となっている。

(4) 高齢者・障害者の雇用状況

ア 高齢者の雇用状況

平成 29 年 6 月 1 日現在の高齢者雇用状況報告によると、高齢者雇用確保措置の導入企業は 2,613 社（未実施企業は 9 社）、実施率は 99.7%（前年比 0.3 ポイント増）、「希望者全員が 65 歳まで働ける企業」は 2,056 社、導入割合は 78.4%（前年比 1.6 ポイント増）となった。

その後、高齢者雇用確保措置未実施企業に対する個別指導及び啓発指導を積極的に実施した結果、平成 29 年 12 月末現在の高齢者雇用確保措置実施企業は 2,620 社（7 社増）、「希望者全員が 65 歳まで働ける企業」は 2,060 社（4 社増）となっている。

イ 障害者の雇用状況

(ア) 障害者職業紹介状況

平成 29 年 4 月から 29 年 12 月までの新規求職申込件数は 2,610 件となっており、障害種別で見ると、身体障害者 828 件（全体の 31.7%）、知的障害者 495 件（同 19.0%）、精神障害者 1,090 件（同 41.8%）、その他の障害者 197 件（同 7.5%）となっている。また、就職件数は 1,406 件となっており、内訳は、身体障害者 385 件（全体の 27.4%）、知的障害者 339 件（同 24.1%）、精神障害者 581 件（同 41.3%）、その他の障害者 101 件（同 7.2%）となっている。

(イ) 民間企業における雇用状況

平成 29 年 6 月 1 日現在の障害者雇用状況報告によると、民間企業の実雇用率は 1.94%で、前年を 0.06 ポイント上回り 6 年連続で過去最高となった。また、法定雇用率達成企業割合は、前年を 3.2 ポイント上回る 53.2%となった。

(5) 非正規雇用労働者の雇用状況

「就業構造基本調査」(平成 24 年)によると、県内のパート、アルバイト等の非正規雇用労働者は 38.3 万人であり、役員を除く雇用者に占める割合は 39.3%となっている。

また、「賃金構造基本統計調査」(平成 29 年)によると、県内の短時間労働者と一般労働者との賃金格差について、一般労働者の 1 時間当たり所定内給与額を 100 とした場合、短時間労働者は 58.7 となっている。

3 労働条件等をめぐる動向

(1) 労働時間等の状況

「毎月勤労統計調査」をみると、平成 29 年の県内の年間総実労働時間(事業所規模 5 人以上)は 1,721 時間(所定内労働時間 1,604 時間、所定外労働時間 117 時間)となっており、前年に比べて 67 時間減少(所定内労働時間 51 時間減少、所定外労働時間 16 時間減少)している。

また、県内の労働基準監督署には賃金不払・解雇等の労働基準関係法令上問題が疑われる申告事案が依然として寄せられており、平成 29 年は前年に比較して 79 件減少の 604 件ではあるものの、引き続き高止まり状況にある。

(2) 労働災害・労災補償の状況

平成 29 年の労働災害(速報値)は、死亡者数が 14 人と前年同期と変わらず、休業 4 日以上の死傷者数は 2,171 人と前年同期に比べ 98 人、4.3%減少した。

産業別死傷者数は製造業 421 人(同 23 人、5.2%減)、建設業 337 人(前年同期比 63 人、15.8%減)、陸上貨物運送事業 302 人(同 13 人、4.5%増)小売業 259 人(同 19 人、6.8%減)、社会福祉施設 152 人(同 1 人、0.7%増)、などとなっている。

死傷者の事故を型別にみると、転倒、墜落・転落、機械への挟まれ・巻込まれ等が多くなっている。

第 12 次労働災害防止推進計画では、平成 29 年時点で死亡者数を平成 24

年実績よりも1名以上減少、休業4日以上の死傷者数を20%以上減少させることを目的としているところ、最終年となる平成29年は、平成24年と比較して死亡災害が3名の減少、死傷災害については17.2%の減少となっている（速報値）。

労働者の健康面については、一般健康診断の有所見率が平成20年以降5割を超える状況が続いており、平成28年では56.2%となっている。主な健診項目別の有所見率は、血中脂質検査38.5%、肝機能検査18.1%、血糖検査13.6%などとなっている。

一方、平成28年度の労災保険給付に係る新規受給者数は、11,877人であり、平成27年度の11,894人から横ばいとなっているが、震災以前が10,000人前後で推移していたことを踏まえれば、依然として高水準にある。

平成29年度の主な疾病に係る請求（平成30年2月末現在）をみると、脳・心臓疾患の請求件数は15件で、前年度全期間での請求件数23件に比べ若干の減少傾向、精神障害は40件で、前年同期比で10件の増加となっている。

また、平成29年度の石綿関連疾患の請求件数（平成30年2月末現在）は21件で、前年度全期間での請求件数24件とほぼ同水準にある。

なお、平成23年3月に発生した東日本大震災に係る遺族（補償）給付の請求件数は、請求権の最終時効が完成した平成28年6月11日時点で1,348件となった。

第2 平成30年度労働行政の課題

1 働き方改革の着実な実行や人材投資の強化等を通じた労働環境の整備・生産性の向上

(1) 非正規雇用の処遇改善

非正規雇用労働者については、正社員と比べ、雇用が不安定、賃金が低い、能力開発の機会が少ないといった課題があり、雇用情勢が着実に改善しているこのタイミングを捉え、非正規雇用労働者の希望や意欲・能力に応じた正社員転換・待遇改善を強力に推進する必要がある。

また、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差の解消に向け、労使双方へ周知や事業主への支援を行う必要がある。

さらに、「パートタイム労働法」の周知・指導等によりパートタイム労働者の均等・均衡待遇の推進、正社員転換措置の徹底を図る必要がある。

(2) 長時間労働の是正

「働き方改革実行計画」(平成29年3月28日働き方改革実現会議決定)において実施することとされた、違法な長時間労働等を複数の事業場で行うなどの企業に対する全社的是正指導の実施、是正指導段階での企業名公表制度の強化など、法規制の執行を強化するとともに、時間外労働及び休日労働協定が未届である一定規模以上の事業場に対し、労働基準法の基礎的な知識の付与のための相談指導等を実施することとされたところであり、これらを踏まえ、引き続き、長時間労働が行われている企業等に対する監督指導等の強化の取組を徹底していく必要がある。

また、過重な長時間労働やメンタルヘルス不調などにより過労死等のリスクが高い状況にある労働者を見逃さないため、労働者が安心して産業医による面接指導や健康相談を受けられる環境整備や、ストレスチェックの集団分析結果を活用した職場環境改善の普及など、事業場におけるメンタルヘルス対策の取組を促進するとともに、引き続き、『過労死等ゼロ』緊急対策に基づく事業場、企業本社に対するメンタルヘルス対策の特別指導を確実に実施する必要がある。

(3) 過労死等の防止対策等、労働者の健康確保対策の推進

労働者の健康確保対策については、「働き方改革を実行するためには、過重な長時間労働やメンタルヘルス不調などにより過労死等のリスクが高い状況

にある労働者を見逃してはならない。

このため、定期健康診断の確実な実施、異常所見が認められた労働者について産業医等に対して健康を保持するための必要な措置について意見聴取し、必要な事後措置を確実に講じること、また長時間労働者に対する産業医等による面接指導を実施すること及びストレスチェックを含むメンタルヘルス対策を確実に実施し、ストレスチェックの集団分析結果を活用した職場環境改善の普及を図るなど、事業場におけるメンタルヘルス対策の取組を促進する必要がある。

(4) 転職・再就職の支援、人材養成・確保

ア 人材不足分野等における人材確保等の総合的な推進

福祉・建設・警備・運輸分野などにおいては、人材不足が顕著になっており、人材確保等のためには、それぞれの職場の魅力を高め（雇用管理改善）、そこに人を誘導する（マッチング機能強化）とともに、個々の能力を高める（能力開発）等の人材確保対策を総合的に推進する必要がある。

イ 県内の中堅・中小企業への人材支援

県内の中堅・中小企業等への人材支援や雇用吸収力の高い分野へのマッチングの推進に取り組む必要がある。

ウ 産業構造の変化等に対応した職業訓練の実施

岩手北上地域と宮城大衡地域への自動車関連産業の集積により、立地的に中間に位置する県北部地域においては、県の産業政策に沿った自動車関連企業が進出している。また、ハローワーク石巻・気仙沼管内においては人口流出等に伴う著しい人手不足が地域の発展の妨げとなる懸念がある。県南部地域については、求人倍率の改善が見られるものの、雇用環境が依然厳しい状況にある。

このような状況の中で、県及び独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構宮城職業能力開発促進支援センター（以下「機構」という。）が実施しているハロートレーニング（公的職業訓練）について、地域ごとの多様な課題に対応するとともに、企業の人材確保や生産性向上の観点から、より高付加価値な分野（成長分野等）で通用する人材ニーズに応じたハロートレーニングの実施が必要となっている。

エ 県及び機構との連携強化による職業訓練の効果的な実施

ハロートレーニングの実施に当たっては、訓練規模、分野及び時期を一体的に調整し、訓練機会や受講者を適切に確保するとともに、職業訓練を効果的に実施し、訓練修了者の就職を実現していく必要がある。また、新たな訓練の実施には、予算の確保や設備の充実など、相当な期間を要する

場合があるなど、県、宮城労働局（以下「局」という。）及び機構の連携をより緊密、強化することが不可欠となっている。

2 多様な働き手の参画

(1) 女性の活躍推進

ア 女性の活躍推進

女性活躍推進法に基づき策定された一般事業主行動計画について、企業による着実な取組がなされるよう支援し、女性活躍推進法に基づく取組が努力義務である300人以下の中小企業における取組の加速化を図る必要がある。

イ 子育て女性等への就職支援

子育て女性については就職希望者が多く存在している一方で、希望する就職条件での再就職が困難な場合が多い傾向にある。また、若年労働力人口が減少傾向にあり人手不足が深刻化する中で、給源のボリュームゾーンとして女性の活用を図ることが重要となっていることから、マザーズハローワーク等において、一人ひとりの状況に応じてきめ細かな再就職支援を推進する必要がある。また、子育て女性の就職を支援するための託児付き訓練の実施に取り組んでいくことが重要となっている。

(2) 治療と仕事の両立

病気を抱えた労働者の治療と仕事の両立支援の普及促進については、昨年3月に決定された「働き方改革実行計画」に基づき、9月に使用者団体、労働者団体、医師会、県、がん診療拠点病院、東北労災病院などの関係10団体を構成する「宮城県地域両立支援推進チーム」（以下「チーム」という。）を設置したところであるが、引き続きチームの活動を通じて、企業の意識改革や企業と医療機関の連携強化、労働者の病気の治療と仕事の両立を社会的にサポートする仕組みの整備等に着実に取り組む必要がある。

ア がん患者等への就業支援

障害のある労働者やがん等の反復・継続して治療が必要となる傷病を抱える労働者が、障害や治療方法、傷病の特徴に合わせて就業維持できるように、その特徴に配慮した就業上の措置が行われる必要がある。

イ がん等の疾病による長期療養が必要な労働者に対する就労支援の強化等

近年、医療技術の進歩や医療提供体制の整備等により、がん患者の5年後の生存率が60%以上まで向上している状況などの中、がん等の疾病により、長期にわたる治療を受けながら就職を希望する者に対する支援が社会的課題となってきている。このような中で、「働き方改革」において、「治

療と職業生活の両立支援」が柱の1つとなっていること等も踏まえ、がん患者等に対する就職支援を推進する必要がある。

(3) 若者や就職氷河期世代の活躍促進

ア 新卒者等への正社員就職支援

若者雇用促進法に係る取組を促進し、適切な職業選択や円滑な就職を支援するとともに、県内の優良な雇用による正社員就職を支援していく必要がある。

イ フリーター等の正社員就職支援

フリーター等に対しては、わかものハローワーク等において担当者制によるきめ細かな職業相談・職業紹介を実施するとともに助成金の活用等により就職支援の充実を図る必要がある。

また、いわゆる「就職氷河期世代」の不安定就労者等に対して、各種セミナーの実施や公的職業訓練への誘導等により、正社員就職に向けた支援の必要がある。

(4) 障害者の活躍促進

平成30年4月からの法定雇用率引上げに伴う就労支援の強化、とりわけ障害者雇用ゼロ企業対策を進めるため、企業向けチーム支援の体制の整備等関係機関と連携した支援の強化が必要である。さらに、多様な障害特性に対応した就労支援を推進するため、精神障害者雇用トータルサポーター等による支援、精神科医療機関とハローワークとの連携の強化や、職場における一般労働者を対象とした精神・発達障害者しごとサポーターの養成、トライアル雇用における支援の充実など、支援の強化が必要である。

(5) 外国人材の受入れ

ア 留学生に対する就職支援の取組強化

「日本再興戦略2016」及び「未来投資戦略2017」を踏まえ、外国人留学生の日本国内での就職率を2020年度までに5割以上とするため、外国人留学生や海外学生の採用を検討している企業等に対して支援を強化する必要がある。

イ 外国人技能実習制度の適正かつ円滑な運用

「外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律」(以下「技能実習法」という。)が新たに制定され、当該法律に基づき監理団体を許可制、技能実習計画を認定制とし、これらに関する事務を行う外国人技能実習機構(以下「技能実習機構」という。)が新設された。

技能実習法に基づき、技能実習機構を始めとする関係機関と連携し、技能実習の適正な実施、技能実習生の保護に取り組む必要がある。

(6) 生活困窮者等の活躍促進

ア 生活保護受給者等の就職支援

仙台市の福祉事務所に設置する常設窓口について、ハローワークと自治体が一体となった就労支援を図るとともに、特定求職者雇用開発助成金(生活保護受給者等雇用開発コース)の支給により事業主の生活保護受給者等を雇用するインセンティブを高めるほか、職場定着支援を充実・強化することにより、生活困窮者等の就労による自立を促進する必要がある。

イ 刑務所出所者等の就職支援

刑務所出所者等の再犯の防止等を促進するため「再犯防止推進計画」(平成29年12月15日閣議決定)を踏まえ、ハローワークと矯正施設・保護観察所等が連携して、矯正施設在所中からの職業相談・職業紹介、更生保護施設等への巡回相談や職場定着支援など、刑務所出所者等に対する就労支援の充実・強化を図る必要がある。

第3 行政展開に当たっての基本的対応

1 総合労働行政機関としての機能の発揮

地域における総合労働行政機関として局が有する機能を最大限に発揮し、各種情勢に対応した雇用・労働対策の推進などを通じて地域や県民からの期待・信頼に応えていくため、四行政（労働基準、職業安定、雇用環境・均等、人材開発）間の連携を一層密にし、複数の行政分野による対応が必要な課題については、宮城労働局長（以下「局長」という。）がリーダーシップを発揮し、局、労働基準監督署及びハローワーク（以下「署所」という。）が一体となって機動的かつ的確な対応を図る。

また、労働問題に関するあらゆる分野の相談について、総合労働相談コーナーにおいてワン・ストップで受け付け、必要に応じて局内各課室、署所に確実に取り次ぐ。

加えて、局が開催する会議、団体・事業所等への訪問要請等の情報を局内で共有し、関係部室で連携することにより、合同による会議開催や、各種施策についてワンパッケージで総合的アプローチを行う訪問要請等、効果的・効率的な行政運営に努める。

以上の取組を着実かつ効果的なものとするため、業務展開の在り方や行政間連携方策等について検討を行い、共通の理解に基づく行政運営を推進する。

2 地域に密着した行政の展開

(1) 地方自治体等との連携

国の雇用対策が県の推進する産業振興施策等と相乗効果が発揮されるよう、県及び宮城県教育委員会と締結した「宮城県における雇用の安定と定住推進協定」による事業計画に基づいた取組を実施する。

また、局長等の幹部が知事、市町村長等を訪問し、労働行政に係る情報提供、意見交換を通じて、地方自治体が実施する産業施策、福祉施策、雇用施策、教育施策等との緊密な連携を図る。ハローワークにおいては、管内の地方自治体に対して定期的に労働市場情報を提供するほか、日頃から地方自治体を訪問して、雇用対策に関する要望等を把握し、誘致企業の求人充足や被災求職者を対象とした就職面接会を共同で開催するなど、地方自治体と連携・協力し、地域における雇用関係の課題解決に取り組む。

加えて、「働き方改革」を通じた女性の活躍推進、仕事と生活の調和や生産性向上は、地域の社会経済の維持発展に資するものであることから、県等との連携を密にして「働き方改革」の取組を着実に実行する。

(2) 関係団体等との連携

地域における行政ニーズに即応し、施策のより高い波及効果を得ながら労働行政を展開するため、「宮城地方労働審議会」、「宮城働き方改革推進等政労使協議会」など公労使等で構成される会議を通じ、働き方改革の推進を働きかけるとともに、要望・意見をきめ細かく把握し、行政運営に的確に反映するように努め、あわせて関係団体、有識者等とも日常的な意見交換及び緊密な連携を図る。

(3) 積極的な広報の実施

労働行政の推進に当たっては、労使はもとより県民全体からの期待・信頼に応え、労働行政が地方自治体等との関係、地域経済等において重要な役割を担っていることを理解されることが重要である。

そのために、局及び署所からの効果的、効率的な情報発信力を強化するとともに、県民の目線に立った分かりやすい情報を提供する。

特に、広報計画の作成、ポイントを絞った毎月の定例記者会見の開催、メールマガジンの配信など時機を捉えた多様な媒体による広報の実施、取材への丁寧かつ的確な対応、労使団体関係者等への情報提供、局ホームページへの情報掲載等を発展的に継続するほか、広報効果をさらに高めるための方策について引き続き検討を行う。

(4) 労働法制の普及等に関する取組

これから社会に出て働くことになる若者に対し、労働法制の基礎知識の周知等を図ることは、労働者の関係法令の不知による問題事案の発生を未然に防止するとともに、若者の職業についての意識の涵養等に資するものである。

このため、高校生・大学生等への労働法制の普及促進を図るため、局独自の労働法ガイドブック等を配布するとともに、大学等と連携し、大学等における労働法セミナーや講義の実施などに取り組む。

加えて、大学生等のアルバイト就労等における労働トラブルの相談先の周知や、ハローワークでの若者向けセミナー、ハローワーク所長（以下「所長」という。）等の高校等への働きかけを通じた労働法教育の必要性の周知等について、引き続き取り組む。

さらに、学生や生徒だけでなく、働いている若者に対しても、働く上で必要な労働法制の知識の付与を推進する。

3 綱紀の保持、行政サービスの向上に向けた取組

労働行政の円滑な業務運営には、労働者及び使用者をはじめとする国民の信頼を得ることが不可欠であることから、国家公務員倫理法、国家公務員倫理規定等を踏まえ、一層の綱紀の保持に努めるとともに宮城労働局法令遵守委員会

を効果的に運営し、法令遵守による綱紀の保持を徹底する。

また、公務員倫理、法令遵守、再就職等規制等に関する研修等あらゆる機会を活用して、倫理に関する知識のさらなる浸透を図る。

さらに、地域における総合的労働行政機関としての役割を果たすため、「宮城労働局防災業務・業務継続計画」について職員への周知を図り、災害発生時における迅速かつ的確な業務継続を確保する。

4 マイナンバー等個人情報の厳正な管理等

労働行政が保有する個人情報は、個々人の生活に密接した秘匿性の高い情報であることから、「厚生労働省保有個人情報管理規程」及び「厚生労働省が行う個人番号関係事務における特定個人情報等取扱規定」に基づき、厳正な管理を徹底する。

さらに、個人番号及び特定個人情報は、より厳格な保持が求められることから、その重要性を職員に十分理解させる。このため、管理者が中心となった研修等の実施により意識啓発及び注意喚起を行うとともに、安全かつ確実な事務処理の確保のために、作業手順・事務処理の在り方等の見直しに取り組む。

5 効率的な行政運営

限られた行政資源を効果的に活用し、総合労働行政機関としての機能を最大限に発揮するため、日々の業務の進め方に無駄が生じていないか点検し、改善を行うとともに、独自の工夫を凝らし、行政事務のより一層の簡素合理化を進める。

また、経済社会の構造的な変化に伴い労働行政の課題が増大するとともに複雑困難化するなかで、これらの課題に的確に対応するために、業務運営の重点化を積極的に進める。

さらに、各地域の実情に配慮しつつ局への業務の集中化を着実に実施することなどにより、行政事務の効率化を進める。

第4 最重点施策

1 働き方改革の推進

(1) 非正規雇用の処遇改善

非正規雇用労働者の希望や意欲・能力に応じた正社員転換・待遇改善を強力に押し進めていくため、「宮城労働局正社員転換・待遇改善実現本部」において策定した「みやぎ正社員転換・待遇改善実現プラン」に基づいた取組を推進する。

無期転換ルール（有期雇用労働者の申込みにより有期労働契約から無期労働契約に転換する仕組み）について、無期転換の申込みが平成30年4月以降、本格的に始まることから、各種会合・説明会や事業場訪問時の説明、署所窓口における資料の配布等、あらゆる機会を捉えて周知をするとともに、使用者に対して無期転換ルールへの対応を強く促す。

無期転換ルールの適用を避ける目的での雇止め等を把握した場合には積極的に啓発指導を行うとともに労働者等からの相談に適切に対応する。

あわせて、非正規雇用労働者の正社員化や処遇改善を実施した事業主を支援する「キャリアアップ助成金」について周知を行い、積極的な活用を促す。

(2) 長時間労働の是正

ア 働き方改革のための働きかけ

長時間労働を前提としたこれまでの職場慣行を変え、定時退社や年次有給休暇の取得促進等に取り組むよう、局幹部による管内の主要企業の経営トップに対する働きかけを行う。

連続した休暇を取得しやすい夏季、年末年始及びゴールデンウィークのほか、10月を「年次有給休暇取得促進期間」として重点的な周知・広報を行う。

また、宮城働き方改革推進等政労使協議会を開催し、県、仙台市、労使団体及び金融機関等と連携し、働き方改革の推進に向け具体的な取組につながるよう調整を図るとともに、生産性向上のため経営コンサルティングに通じた関係団体や金融機関と連携し、助成金に係る活用提案の取組を進める。

イ 長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害防止の徹底

(ア) 監督指導等の的確な実施

「過重労働による健康障害防止のための総合対策」（平成18年3月17

日付け基発第 0317008 号) に基づき、過重労働が行われているおそれがある事業場に対して、適正な労働時間管理、長時間労働を行わせた場合における面接指導を含む健康管理に関する窓口指導、監督指導等を実施する。

特に、各種情報から時間外労働・休日労働時間数が 1 か月当たり 80 時間を超えていると考えられる事業場等に対する監督指導等を徹底し、長時間労働の抑制に向けて継続的に指導を行う。

また、『「過労死等ゼロ」緊急対策』に基づき、「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」について、あらゆる機会を通じての周知を図り、労働時間の適正把握を徹底させるとともに、違法な長時間労働や過労死等が複数の事業場で認められた企業のトップに対する局長等の指導の実施及びその是正を図り、同時に企業名公表制度の取組を進める。

また、脳・心臓疾患又は長時間労働が関係すると思われる精神障害の労災請求事案については、当該労災請求及び認定段階において、監督担当部署及び安全衛生担当部署と労災補償担当部署との間で連携し、効率的な調査の実施及び当該調査結果の情報共有等を行うとともに、その他の事案を含む労災請求事案において、労働者性等労災認定に必要な検討・判断に係る局署全体による組織的対応を図る。

(イ) 相談・支援及び周知啓発

法令に関する知識や労務管理体制が十分ではないと考えられる中小規模の事業場に対して、「労働時間相談・支援コーナー」の設置等きめ細かな相談・支援体制を整備し、これを積極的に行うことにより、法令の理解促進及び法定労働条件の履行確保に取り組む。

また、時間外労働及び休日労働協定が未届の事業場に対し、民間事業者を活用し、労働基準法の基礎的な知識の付与のための相談指導を実施する。

さらに、過労死等防止啓発月間なのである 11 月を「過重労働解消キャンペーン」(仮称) 期間として、長時間労働の抑制等過重労働解消に向けた集中的な取組を行う。

ウ 労働時間法制の見直しへの対応

罰則付きの時間外労働の上限規制の導入、中小企業における月 60 時間超の時間外労働に対する割増賃金率の引上げ、特定高度専門業務・成果型労働制（高度プロフェッショナル制度）の創設等を盛り込んだ労働基準法等の改正法案の「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案」成立後は、事業主等に対して法内容の周知を図り、特に、罰則付きの時間外労働の上限規制については、その施行に向けて、特別条項を適用する場合でも原則的上限に近づける努力が求められることを含めて周知を図る。

また、罰則付き時間外労働の上限規制の適用が猶予される自動車運送事業、建設業を含め、中小企業等における時間外労働の削減などの働き方改革が実現されるよう、各行政分野で連携の上、「時間外労働等改善助成金」等各種助成金の活用や「働き方改革推進支援センター」等を利用した相談支援といった支援制度の利用促進を図る。

(3) 過労死等の防止対策等、労働者の健康確保対策の推進

ア 健康障害防止のための対策の強化

過重労働による健康障害を防止するため、長時間労働者に関する情報の産業医への提供の義務化等、改正労働安全衛生規則（平成 29 年 6 月 1 日施行）の周知、指導を行い、長時間労働者に対する医師による面接指導の実施の徹底・充実を図る。

また、事業場における産業保健活動を推進するため、「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案」が成立した場合には、その円滑な施行に向け、改正法に基づく産業医・産業保健機能の強化、労働者が安心して健康相談を受けられる環境整備について、あらゆる機会を通じて周知を行う。

さらに、健康診断及び事後措置等の実施の徹底を図るほか、二次健康診断給付制度の利用勧奨を図る。

イ 職場におけるメンタルヘルス対策等の推進

第 13 次労働災害防止計画の目標を踏まえ、管内の実情を把握し、宮城産業保健総合支援センター（以下「産保センター」という。）と連携しつつ、

「労働者の心の健康の保持増進のための指針」の周知、指導を計画的に行うとともに、労働者数 50 人以上の事業場におけるストレスチェックの実施の徹底を図る。また、ストレスチェック結果の集団分析及びこれを活用した職場環境改善の取組について、その適切な実施を促進する。

また、『「過労死等ゼロ」緊急対策』を踏まえ、精神障害に関する労災支給決定が行われた事業場及び企業本社に対するメンタルヘルス対策の特別指導を着実に実施する。

ウ 企業における健康確保対策の推進

過重労働・メンタルヘルス対策、治療と仕事の両立支援等、労働者の心身の健康確保対策への企業の積極的な取組の促進を図るため、あらゆる機会を捉え、企業トップに対して啓発指導を行う。

2 転職・再就職の支援、人材養成・確保

(1) 人手不足分野等における人材確保等の総合的な推進

福祉、建設、警備、運輸分野等、雇用吸収力の高い分野については、ハローワーク仙台に設置した「人材確保対策コーナー」を中心に、担当者制等によるきめ細かな職業相談の実施、職種セミナー・各種面接会、職場見学等の開催により、地方自治体や関係機関とも連携しつつ、当該分野への就職支援を行うとともに、求人充足を支援する。

ア 福祉分野

介護分野では、介護関係の資格や経験を有する求職者へ介護求人事業所の詳細な情報等を活用しつつ、宮城県福祉人材センターとも連携し、就職面接会やセミナー、施設見学会等を開催する。

また、「介護分野における人材確保のための雇用管理改善推進事業」を実施し、魅力ある職場づくりを促進し、介護人材の確保を図る。

看護分野では、「宮城ナースセンター・ハローワーク連携事業」を推進し、看護師等の資格を有する求職者や資格取得予定の求職者の情報及び看護師等を必要とする病院等の情報を共有化し、就職支援を一体的に行う。

保育分野では、「保育士マッチング強化プロジェクト」に取り組み、県内市町村及び宮城県保育士・保育所支援センターと連携し、資格を有する潜在的求職者への求人情報の提供等により、保育士への就職意欲を喚起し、人材確保に努める。

また、未経験求職者等が当該分野への応募を検討するよう働き掛けるほ

か、職業訓練を活用した人材確保を推進する。

イ 建設、警備、運輸分野

未紹介・未充足求人へのフォローアップを徹底するとともに、経験や資格を保有する者に対して、業界動向の情報提供を積極的に行い、応募意欲の喚起を図る。

また、未経験求職者等が当該分野への応募を検討するよう働き掛けるほか、職業訓練を活用した人材確保を推進する。

(2) 職業訓練を活用した就職支援

ア 地域訓練協議会の開催及び総合的な地域職業訓練実施計画の策定

職業訓練の計画的・効果的な推進のため、平成30年度においても宮城県地域訓練協議会を開催し、総合的な地域職業訓練実施計画の策定を行う。

円滑な地域職業訓練実施計画策定に資するため、県、機構及び局の担当者による作業部会を開催し、人材ニーズの把握、訓練内容の検証・見直しを行い、その内容を訓練協議会に報告する。

また、地域職業訓練実施計画においては、訓練協議会における意見を反映するとともに、県の産業政策の方向性を踏まえたものづくり分野を中心とした職業訓練や関連する人材育成等の人材開発施策が適切に実施されるよう、関係機関と調整のうえ、策定作業を進めるとともに、策定された計画に沿った取組を実施することとする。

特に、ものづくり分野における企業や産業の職場環境、職場定着率等がいかに安定的で魅力ある職場であるか学生、若者、女性がこの分野の就業に関心を持てるようあらゆる機会を通じて情報発信を行い、県が進める産業振興施策との連携強化を図る。

イ 働き方改革と連動した新たな訓練コースの設定

非正規労働者等を対象とした長期の訓練コースの設定・拡充及び子育て女性等のリカレント教育に資する職業訓練については、関係機関と連携し訓練コースの設定を図る。

ウ マザーズハローワークのあっせん機能の強化

働き方改革と生産性向上の観点から、女性や非正規労働者に焦点を当て、高付加価値を生み出す人材へのスキルアップを図ることは重要であることから、マザーズハローワーク青葉において、企業の生産性向上につながる職業訓練への誘導・あっせんを強化するとともに、職業訓練受講給付金の支給業務の実施を含めたワンストップ化を推進する。

エ 訓練修了（予定）者に対する就職支援の強化

訓練期間中は、ハローワークと各訓練実施機関との連携強化を進め、訓

練内容に沿った求人情報の提供を行う。訓練修了時点で就職が決まらない可能性のある受講者に対しては、訓練修了前からハローワークへ来所を促し、早期に就職支援を行う。

なお、求職者支援訓練受講者に対しては、ハローワークの指定来所日にきめ細かな支援を行い、就職実現を図る。

(3) 人材開発関係業務の推進

ア ジョブ・カードの活用促進

宮城県地域ジョブ・カード運営本部会議において確認された「新ジョブ・カード制度みやぎ地域推進計画」に基づき、関係機関と連携し、活用促進を図る。

具体的には、運営本部会議構成機関の機関誌等を活用した周知・広報、ジョブ・カードセンター等が実施する説明会等による周知・広報に加え、ジョブ・カードセンターが収集・整理した「有期実習型訓練を実施した企業・従業員から寄せられた声」等を活用して、周知を図る。また、ハローワークにおいては、若者を中心とした就業経験の短い求職者等に対するジョブ・カード制度総合支援サイトへの活用誘導及びジョブ・カードの作成支援、訓練受講希望者等に対するジョブ・カード作成支援推進事業における作成支援を行うなど活用促進に取り組む。

イ 人材開発支援助成金の活用促進

人材開発支援助成金は、企業の人材育成と労働者のキャリア形成を促進し、事業の生産性の向上を図るうえで、企業に対する重要な支援ツールとなっていることから、引き続き、周知・広報に努めるとともに、無期転換ルールへの対応を検討している企業に対して、キャリアアップ助成金の活用例を提供するなど、活用促進を図る。

ウ ニート等の若者の職業的自立支援

局及びハローワークにおいて、学校、地域若者サポートステーション等の関係機関と連携し、ニート等の若者の職業的自立支援を行う。

3 多様な働き手の参画と魅力ある雇用機会の創出

(1) 女性の活躍推進

ア 女性活躍推進法の確実な履行

女性活躍推進法に基づき一般事業主行動計画策定等が義務付けられている301人以上企業に対して、策定・届出等の履行確保及び法に基づく取組の実効性確保を図るとともに、努力義務とされている300人以下の中小企業に対して、女性活躍推進の取組を積極的に進める。

また、「女性の活躍推進企業データベース」については、自社の女性の活躍推進の取組をアピールする場として、女性の活躍状況に関する情報や行動計画の公表を促す。

さらに、多くの企業がえるぼし認定を目指すよう認定のメリットも含め広く周知するとともに、認定申請に向けた取組促進を図る。

イ 子育て女性等への就職支援

子育てをしながら早期の就職を希望する女性等を支援するため、子ども連れで来所しやすいキッズコーナーを設置したマザーズハローワーク青葉及びマザーズコーナー（ハローワーク石巻・古川）において、予約・担当者制によるきめ細かな支援を行うほか、職業訓練への誘導を強化し、就職実現を図る。

さらに、県、仙台市、経済団体等を構成員とする「みやぎ子育て女性等の就職支援協議会」を開催し、就職支援や子育て支援に関する各種情報の共有を図りながら、具体的な就職支援に係る連携を協議し、子育て女性等の就職支援を行う。

また、子育て等により離職した女性の再就職を支援するため、公的職業訓練において、育児等による時間的制限がある女性向けの短時間訓練コースの設定や、託児サービス支援の提供等を引き続き推進する。

(2) 治療と仕事の両立の推進

治療と仕事の両立支援については「宮城県地域両立支援推進チーム」の活動を通して、地域の関係者による連携した両立支援の取組の促進を図る。

また、産保センターと連携して、あらゆる機会を捉え、「事業場における治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン」及び企業と医療機関の連携のためのマニュアルの周知を行うほか、治療と仕事の両立支援に取り組む事業者に対する助成金制度について、労働基準部と職業安定部が連携し、その周知、利用勧奨を行う。

企業の意識改革を図るため、局署幹部が経営トップと接触する機会には、ガイドラインに基づく両立支援の取組について啓発指導を行うとともに、労働者の健康管理について役員が関与する体制整備や健康経営に基づく企業内の労働者の健康管理の推進等について働きかけを行う。

また、がん等の長期にわたる治療等が必要な疾病を持つ求職者について、就職支援ナビゲーターを中心に、がん診療連携拠点病院等との連携の下、出張相談や個々の患者の希望や治療状況を踏まえた職業相談・職業紹介などの就職支援、事業主向けセミナーなどを積極的に実施する。

(3) 若者や就職氷河期世代の活躍促進

ア 若者雇用促進法の周知等

若者雇用促進法については、引き続き自治体、事業主、学校、新卒者等に対して、あらゆる機会を活用して積極的に周知等を行う。

特に、地域における優良な企業や若年者の人材育成に積極的な事業所を集積するため、地元企業に対してユースエール企業認定に向けた取組を働き掛けるとともに、新卒者の募集を行う企業に対して義務付けられた職場情報提供制度については、全ての職場情報提供を行うよう、企業に対して働き掛ける。

イ ユースエール認定企業における人材確保等支援策の積極的な展開

新規学卒者等を対象とした合同企業面接会においては、ユースエール認定企業最優先参加枠を設けるなど、地元企業の人材確保を積極的に支援する。

ウ フリーター等の正社員就職の実現

正社員就職を希望するフリーター等の求職者を支援するため、仙台わかものハローワーク及びハローワークに設置するわかもの支援窓口等において、ジョブ・カードの活用による職業訓練への誘導を積極的に行うなど、個別担当者制を中心とした支援を行い、正社員就職の実現を図る。また、早期離職を防止するため、就職後も仙台わかものハローワーク等で仕事の悩み相談を行うなど、職場定着支援を行う。

また、いわゆる「就職氷河期世代」の不安定就労者等に対し、各種セミナーの実施、企業に対する雇入れ支援等により、正社員就職に向けた支援を実施する。

(4) 生活困窮者等の活躍促進

ア 生活保護受給者等の就職支援の強化

仙台市の福祉事務所に設置する常設窓口において、ハローワークの就職支援ナビゲーターと自治体の就労支援相談員が一体となって就労支援を図るとともに、その他の自治体についても生活保護受給者等就労自立促進事業協議会を開催し、生活保護受給者等に対する各種支援及び関係機関の連携を協議するとともに、個別担当者制を中心とした支援により就職の実現を図る。また、早期離職を防止するため職場定着支援を充実・強化する。

イ 刑務所出所者等の就職支援の強化

就職支援ナビゲーターが矯正施設・保護観察所等を訪問して、矯正施設在所中からの職業相談・職業紹介、更生保護施設等への巡回相談や職場定着支援など、刑務所出所者等に対する就労支援を充実・強化する。

4 障害者等の活躍促進

(1) 「みやぎ障害者雇用改善推進計画」の確実な遂行

障害者雇用率達成企業割合や障害者実雇用率において、県における障害者雇用が進んでいることの理解が進むよう、平成 29 年度に策定した「みやぎ障害者雇用改善推進計画」に基づいた取組を積極的に実施する。

特に平成 30 年 4 月から精神障害者の雇用の義務化に伴い、法定雇用率が引上げとなることを踏まえ、障害者雇用の充実・強化を図るとともに、平成 30 年 6 月 1 日以降についても、障害者の雇用が促進されるよう、未達成企業、とりわけ「障害者雇用ゼロ企業」に対して計画的に障害者雇用指導等を実施する。

(2) 障害特性に応じた就職支援の実施

ア 精神障害者、発達障害者に対する就労支援

多様な障害特性等に対応するため、精神障害者雇用トータルサポーター等をハローワークに配置し、カウンセリングから就職後のフォローアップまでの継続的な就労支援を行う。

また、宮城障害者職業センター、各障害者就業・生活支援センター、障害者就労支援機関、発達障害者支援センター、医療関係機関等の地域の関係機関と連携し、就職準備段階から職場定着まで一貫した支援を行う「チーム支援」を活用し、障害者の就職と定着促進を目指す。

さらに、広く一般労働者を対象に精神・発達障害者を温かく見守り、支援する応援者となる「精神・発達障害者しごとサポーター」を養成し、職場における精神・発達障害者を支援する環境づくりを推進する。

イ 障害者雇用の気運の醸成

平成 30 年 9 月に実施される「障害者雇用支援月間」に、局、県等の幹部が県内主要経済団体・企業等を訪問し、障害者の雇用促進と維持について直接要請を行う。また、県との共催により、県内 4 地域において「精神障害者雇用促進セミナー」を開催し、精神障害者の雇用促進について、県内企業の理解を深める取組を行う。

障害者を雇用したことのない企業、精神障害者・知的障害者の雇用に躊躇している企業の採用担当者に対しては、障害者を雇い入れている企業の見学会等を実施するなど、障害者雇用の理解促進を図る。

ウ 障害者合同就職面接会等の開催

県等との共催により、障害者雇用に積極的な企業に対し障害者の雇入れを支援する目的で「合同就職面接会」を県内 4 地域において開催する。

また、各ハローワークにおいて、障害者専用求人を申し込んだ企業を対象とした「ミニ面接会」を開催し、障害者の雇入れを支援する。

エ 福祉、教育、医療から雇用への移行推進

障害者就業・生活支援センター等地域の関係機関と連携し、職場実習先の確保や企業見学会等を実施することにより、就労支援機関等を利用して障害者や特別支援学校等生徒の一般企業への雇用を進める。

特別支援学校等に通学する生徒、保護者を対象に「就職ガイダンス」を積極的に実施し、就職と定着に関する各種機関の支援について理解を深めるとともに、就職希望者の不安を取り除く取組を行う。

また、就労支援機関等から一般企業への移行を促進する目的で、就労支援機関等と企業との相互理解を深めるため「就労支援機関EXPO」を実施する。

精神障害者が通院している医療機関とハローワークが連携して就職支援に取り組むための協定を締結し、就労可能な精神障害者に対するチーム支援を実施することにより、就職準備段階から定着までの支援を行う。

(3) 障害者に対する差別禁止・合理的配慮の提供義務に係る周知・啓発

平成28年4月に施行された「障害者に対する差別禁止・合理的配慮の提供義務」について、事業主及び障害者の理解が進むよう、厚生労働省作成のQ&A等を活用した周知を行う。

(4) 難病患者等の活躍推進

難病患者に対する支援としては、難病患者就職サポーターが難病患者への専門的な相談支援や難病相談支援センター等との連携を図ることにより、難病患者の雇用を促進する。

第5 重点施策

1 総合労働行政機関としての機能の発揮

(1) 総合的施策の実施及び各分野の連携した対策の推進

総合労働行政機関としての機能を地域の中で具体的に発揮していくことは、県民等からの期待及び信頼に的確に答えていくとともに、地域の発展・成長に資するものであり、きわめて重要であることから、署所を含めた一体的な労働行政として、関係機関等との連携の下、具体的には以下の点に特に留意しつつ施策を展開する。

企業倒産、雇用調整等については、局及び署所が連携を密にして積極的な情報収集を図り、不適切な解雇・雇止めの防止のための啓発指導等、労働者が離職を余儀なくされた場合の賃金不払、解雇等の各種問題及び失業等給付、再就職支援等について、切れ目のない総合的かつ機動的な対応を図る。

また、各分野の対策においても、同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善、賃金引上げと労働生産性向上、罰則付き時間外労働の上限規制の導入など長時間労働の是正、柔軟な働き方がしやすい環境整備、女性・若者の人材育成など活躍しやすい環境整備、病気の治療と仕事の両立、子育て・介護等と仕事の両立、障害者の就労、付加価値の高い産業への転職・再就職支援及び外国人材の受入れ等について、署所を含めた局内の各組織が連携して取組を進める。

(2) 総合的ハラスメント対策の一体的実施等による働きやすい職場環境づくり

妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメントやセクシュアルハラスメント、パワーハラスメントなど職場におけるハラスメントは、労働者の尊厳を傷つけ継続就業を妨げるもので、労働者から多数の相談が寄せられている。

これらのハラスメントは複合的に生じることも多いことから、総合的・一体的にハラスメント対策を行い、ハラスメントの未然防止を図るとともに、相談への迅速な対応を行う。

2 非正規雇用労働者の均等・均衡待遇の確保等対策の推進

(1) 非正規雇用労働者の均等・均衡待遇等に取り組む事業主への支援

均等・均衡待遇に関する相談支援を実施するとともに、均衡のとれた賃金決定を促進するため、職務分析・職務評価の実施ガイドラインの周知などにより、職務分析・職務評価の普及促進に努める。

また、企業における非正規雇用労働者の待遇改善への対応に向けて「働き方改革推進支援センター」の活用を促進する。

(2) パートタイム労働法の確実な履行

パートタイム労働者の働き・貢献に応じた正社員とのより一層の均等・均衡待遇及び一人ひとりの納得性の向上が図られるよう、差別的取扱いの禁止や均衡待遇、正社員転換推進の措置等に係る指導に重点を置いた報告徴収の計画的な実施、指導等により、パートタイム労働法の履行確保を図る。

(3) 同一労働同一賃金に関する法制度の周知

「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案」が成立した場合には、その円滑な施行に向け、改正法及びガイドライン等の理解を促進するための説明会を開催するなど、あらゆる機会を通じて、労使双方に改正内容の周知徹底を図る。

3 職業紹介業務の充実強化による効果的なマッチングの推進

(1) 求職者に対する就職支援の更なる強化

求職者数は減少傾向にある中、就職に至る過程として十分な職業相談件数、紹介件数を確保する必要があり、求人票・求職票の完全記入などの基本業務の徹底を土台に、きめ細かな就職支援の更なる強化を図る。

具体的には、真にハローワークの支援を必要とする求職者に対して、積極的に来所勧奨を行いながら窓口相談への誘導を強化し、予約制・担当者制の積極的活用により、きめ細かな支援を実施する。

特に、正社員就職の促進を図るため、正社員求人への応募の勧奨や積極的な職業紹介を行うほか、応募書類作成支援、正社員限定のミニ面接会の積極的開催などに取り組む。

また、雇用保険受給資格者の早期再就職に向けた支援の充実を図る。具体的には、再就職手当・就業促進定着手当による早期再就職意欲の喚起、給付制限期間中からの再就職支援の充実、就職支援ナビゲーター等による担当者制を活用した積極的なマッチング支援などに取り組む。

なお、求人開拓については、正社員求人のほか、求職者ニーズを踏まえた良質求人の確保に努める。

(2) 求人者に対する充足支援の更なる強化

求人票の完全記入などの基本業務の徹底を土台に、能動的・積極的マッチングを推進する。具体的には、求人者に対して求職者ニーズに係る情報を提供し、求職者が応募しやすい求人条件や求人票の記載内容に係る助言・援助を行うほか、求人充足会議の更なる活性化、充足可能性が高まるよう求人内容の見直しや条件緩和の積極的な提案、雇用管理改善指導を求人者指導と併せて実施するなど、充足支援を強化する。

また、職員による事業所訪問を積極的に行い、求人事業所のニーズの把握

や「顔の見える関係づくり」に努め、事業所画像情報など求人票以上の事業所情報を組織的に収集・蓄積し求職者に提供することにより、マッチングを促進する。

(3) 求人票の記載内容と実態が異なる問題への対応

求人受理に当たっては、求人内容の正確性、適法性の確認の徹底を図り、問題がある場合は、求人者の一時紹介保留を含め厳正な指導等を行い、法令違反等の問題事案については、局及び署所で連携を図り対応する。

求職者等から求人票に明示された労働条件と実態が異なる旨の申出があった場合は、速やかに事実確認を行い、必要に応じて事業主に是正指導を行う。

また、選考結果通知により面接・採用時点における条件相違等の情報を把握した場合は事実確認を行い、必要に応じて事業主指導を行う。

4 正社員就職の促進

正社員就職を促進するため、正社員求人を主として、求職者ニーズを踏まえた求人開拓を行うとともに、正社員求人を対象とした事業所見学会やミニ面接会等の応募の機会を積極的に提供し、正社員就職の促進を図る。

事業主に対しては、事業所訪問や各種セミナーなどの機会を捉えて、正社員求人の提出を積極的に働き掛けるとともに、非正規雇用求人が提出された場合は、求人充足が困難となることの見込まれることの説明、正社員求人への転換を積極的に働きかける。

求職者に対しては、予約制・担当者制の積極的活用により、正社員求人を積極的に情報提供するほか、職務経歴の棚卸し、職業訓練への誘導、履歴書・職務経歴書の個別添削など、求職者の状況に応じた効果的な支援を積極的に実施する。

また、有期雇用等の非正規雇用求人への応募を検討している求職者に対し、正社員のメリットを説明し、正社員求人への応募意欲を喚起する。

5 高齢者の雇用対策の推進

(1) 生涯現役社会の実現に向けた雇用環境の整備

高齢者が意欲と能力がある限り年齢に関わりなく働ける生涯現役社会の実現のため、高齢者雇用アドバイザー制度や高齢者雇用に関する助成金制度を積極的に活用し、企業における65歳以上への定年引上げや66歳以上までの継続雇用延長制度導入の促進を図る。

また、地域の多様な形態による雇用・就業機会を掘り起し、企業退職高齢者等に提供する取組等高齢者雇用に資する事業推進を目的とした、地方自

治体、事業主団体等地域の関係者による協議会の設置に係る支援を行う。

(2) 高年齢者の再就職及び就業・社会参加の促進

高年齢者の就労経験や多種多様な高齢期の就業ニーズ、年金等の社会保障制度等を踏まえた職業生活の再設計に係る支援やチームによる就労支援を実施し、特に65歳以上の高年齢求職者への再就職支援を充実・強化する。

また、企業等に対する高年齢者雇用の必要性、メリット等の周知・広報や高年齢者に対し再就職に必要な能力を習得させる技能講習と就職支援を一体的に実施する高齢者スキルアップ・就職促進事業（民間委託）を実施し、就職の促進を図る。

さらに、シルバー人材センターが地域ニーズと高年齢者の多様なニーズの受け皿として機能するよう適正な運営について指導するとともに、シルバー人材センター事業推進連絡会議を通じて、地方自治体や宮城県シルバー人材センター連合会との連携を強化し、地域に密着した就業機会の確保等により自立的・効果的な事業の推進を図る。

なお、平成27年4月に施行された有期特措法について、各種セミナーや事業主指導の際にリーフレットを配布する等して周知に取り組む。

6 外国人材の受入れ

(1) 外国人労働者対策

ハローワークにおいて、外国人労働者を雇用する事業主に対する雇用管理指導の際、労働基準関係法令違反の疑いがある事業所等を把握した場合は、「外国人労働者の雇用管理の改善に関して事業主が適切に対処するための指針」（平成19年度厚生労働省告示第276号）に基づき指導するとともに、関係行政機関と連携して外国人労働者の雇用の安定を図るための取組を推進する。

また、留学生に対する就職支援の取組について、外国人留学生や海外学生の採用を検討する企業等に対して外国人雇用管理アドバイザー（留学生支援分）を活用した相談支援を実施し、外国人留学生等の就職を促進するとともに、採用後の職場適応及び定着に係る支援を行う。

(2) 技能実習制度の適正かつ円滑な推進

技能実習制度においては、技能実習法に基づき新設された技能実習機構と適切な連携を図り、技能実習機構の立ち入り検査を拒否した監理団体、実習

実施者に対して、局の職員は、技能実習機構の現地検査に同行する形で立ち入り検査を行う。

また、局において実習実施者、監理団体等が技能実習関係法令違反する事実があるとの申告を受理した場合には、「都道府県労働局における外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律に基づく報告徴収等の運用について」（平成29年11月1日付け開海発1101第4号）記の第2に基づき、適切に対処する。

その他、局、技能実習機構、地方入国管理局、業所管官庁の出先機関、地方公共団体等で構成され、ブロック単位で局が事務局として開催する地域協議会において、中央協議会で策定される方針を踏まえ、技能実習制度の適正化に向け地域の課題の共有、取組方針の協議、関係機関との積極的な連携の確保・強化に取り組む。

7 地域雇用対策の推進

安定的な雇用機会の創出を図るため、県が産業政策と一体となって実施する地域の自主的な雇用創造プロジェクトを促進し、安定的な正社員雇用の機会創出に向けた取組を促す。

また、地域の自発的な雇用創造の取組を支援する「実践型地域雇用創造事業」を推進する。当該事業の未実施地域に対しては、他地域の事例を紹介すること等により実施を促す。

さらに、「地域雇用開発助成金」の活用により、新規創業・企業進出等による新たな雇用機会の創出を図る支援を行う。

8 雇用保険制度の安定的な運営

(1) 適正な業務の運営

雇用保険の適用については、雇用保険の被保険者となったこと又は被保険者でなくなったことの確認を適正に行うとともに、遡及適用の取扱いについて労働保険適用徴収部門と連携し、確実な運用を図る。

また、雇用保険制度の周知徹底を図り、適正な運営を行う。

(2) 電子申請の利用促進

雇用保険関係手続件数の多い企業や、社会保険労務士及び労働保険事務組合等に対して、これまで以上に電子申請の利用勧奨を行い、利用促進を図る。

また、電子申請に関する事務処理体制の見直し等により、処理期間の短縮

を図る。

(3) 不正受給の防止

受給資格者及び事業主等に対する雇用保険制度の一層の周知徹底と窓口指導を強化するとともに、各種届出書類の厳密な審査並びに就職先事業所に対する十分な調査確認及び指導を行う。特に、自己就職者に対する採用証明書の提出の徹底や日雇労働被保険者の就労実態の調査確認に万全を期する。

なお、失業等給付に関する不正受給等により生じた返納金債権等については適切な債権管理を行い、局とハローワークが連携して返納金債権の回収、管理業務等を行う。

(4) マイナンバーの適切な取扱い

雇用保険業務においても、雇用保険関係手続の際にマイナンバーを記載する必要があるため、ハローワークの窓口等において各種届出書等にマイナンバーの記載が必要である旨の周知等を引き続き行うとともに、関係書類を受理する際は、本人確認等を適切に行い、マイナンバーの漏えい等を防止するための安全管理措置を徹底する。

9 民間等の労働力需給調整事業の適正な運営の促進

(1) 労働者派遣事業者に対する指導監督

労働者派遣事業が適正に運営されるよう、派遣元事業主等に対する指導監督を計画的に行い、不適切な状況が確認された場合は、是正指導を実施する。また、労働者の申告事案や労働基準監督署、ハローワークからの情報提供事案については、迅速かつ適切な対応を図るとともに、悪質な案件に対しては、行政処分を含め厳正に対処する。

(2) 改正労働者派遣法等の周知

派遣労働者の保護及び就業条件の確保を図るため、労働者や派遣元事業主、派遣先等に対して、改正労働者派遣法等の懇切丁寧な周知と関係法令の遵守徹底を図る。

(3) 職業紹介事業者に対する指導監督

民間による職業紹介事業が適正に運営されるよう、職業紹介事業者等に対する指導監督を計画的に行い、不適切な状況が確認された場合は、是正指導を実施する。

(4) 改正職業安定法等の周知

職業紹介事業者や求人サイト・求人情報誌などを運営する事業者等に対し、改正職業安定法等の懇切丁寧な周知と関係法令の遵守徹底を図る。

10 ハローワークのサービス改善・向上と周知

ハローワークにおいて提供する様々なサービスやその効果、ハローワークの担う雇用のセーフティネットとしての役割について、利用者を始め地域の関係者から認知されることが重要であることから、積極的に資料やトピックスを提供するとともに、「ハローワークサービス憲章」を徹底し、ハローワーク職員が一丸となって利用者本位のサービスを提供する。

このため、利用者満足度調査、利用者からの意見・要望の積極的把握と共有、定期的なサービス点検、主体的な創意工夫の推進等を通じて利用者の視点に立った窓口サービスの一層の改善・向上を図る

また、良質な対応を行うためには、職員の資質、職務遂行能力の向上が必要であることから、年間を通じて各分野の専門的研修や新任担当者に対する研修、非常勤職員に対する研修を実施することに加え、指導的立場にある職員への研修を行い、スキルアップを図る。

11 労働条件の確保・改善

(1) 法定労働条件の履行確保等

管内の実情を踏まえつつ、各種情報を基に監督指導を実施し、事業場における基本的労働条件の枠組み及びそれらに対する管理体制の確立を図らせこれを定着させることにより、労働基準関係法令の遵守の徹底を図る。

また、解雇、賃金不払等に関し労働基準関係法令上問題のある申告事案についてはその早期の解決のため迅速な対応を図る。

平日の夜間・土日に無料で相談を受け付ける「労働条件相談ほっとライン」、労働条件に関する情報発信を行うポータルサイト「確かめよう労働条件」等各種情報サイトや相談窓口の周知を図るとともに、「労働条件相談ほっとライン」等で受け付けた相談や情報について、事案の内容に応じた必要な対応を行う。

(2) 外国人労働者・技能実習生、自動車運転者等の労働条件の確保・改善対策の推進

技能実習生、外国人留学生等外国人労働者については、人手不足から受入れの拡大がみられ、法定労働条件確保上の問題が認められる事案が多いことから、職業安定担当部署との連携を図りつつ、労働基準関係法令を遵守させるための監督指導を実施する。

特に、外国人労働者においては、長時間労働、賃金不払残業、労災かくし等のほか、人権侵害が疑われる事案も認められるところであり、出入国管理機関、技能実習機構等と的確に連携を図りながら、外国人労働者からの相談に適切に対応しつつ、悪質性が認められるもの又は社会的に看過し得ないものについては、厳正な対処を行う。

自動車運転者については、依然として長時間労働の実態が認められることから、荷主を含む関係業界に対して、労働基準関係法令等について周知することにより、理解の促進を図るとともに、業界団体未加入の事業者に対しても関係法令等の周知を行う。

また、運輸機関とも連携しつつ、長時間労働が行われるなど労働時間等の労働条件の確保に問題があると認められる事業場に対して監督指導を実施する。

さらに、運輸機関と連携し、トラック輸送における取引環境・労働時間改善宮城県協議会を開催し、荷主を含めた取組によるトラック運転者の長時間労働抑制等の労働条件改善を進める。

(3) 重大又は悪質な事案への対処

監督指導により労働基準関係法令の遵守徹底を図るとともに、重大又は悪質な事案に対しては司法処分を含め厳正に対処する。

12 最低賃金制度の適切な運営等

(1) 最低賃金の周知及び遵守の徹底

経済動向及び地域の実情などを踏まえつつ、宮城地方最低賃金審議会の円滑な運営に努める。

また、最低賃金額の改定等について、各種媒体の効果的な活用や使用者団体、労働者団体及び地方自治体等の協力を得て周知活動に努め、最低賃金の履行確保上問題があると考えられる地域、業種等を重点とした監督指導等を実施する。

(2) 最低賃金の引上げに向けた中小企業への支援

最低賃金引上げに取り組む中小企業の生産性向上の支援を図るため、経営改善と労働条件管理の相談等にワン・ストップで対応する「働き方改革推進支援センター」を設置し、無料の相談対応・専門家派遣を行う。

また、賃金の引上げを目指す中小企業・小規模事業者が、生産性を向上し

賃金を改善するための支援事業として「キャリアアップ助成金」、「業務改善助成金」、「人事評価改善等助成金」等各種助成金について事業者団体等の協力を得つつ、効果的・効率的な周知に努めるとともに「働き方改革」の一層の推進に努める。

13 労働者が安全で健康に働くことができる職場づくり

これまでの労働災害発生状況に関する分析を踏まえ、新たに策定する第13次労働災害防止計画の着実な達成を図るため、次の事項を中心に対策を推進する。

(1) 製造業における労働災害防止対策

製造業の労働災害の約2割を占める「はさまれ・巻き込まれ」災害等の労働災害を防止するため、製造業の労働災害の約5割を占める食料品製造業を中心に、災害を発生させた機械を使用する事業者に対して当該災害に係る再発防止対策の指導を行う。

また、増加傾向にある外国人労働者の災害防止については、雇入れ時等の安全衛生教育の徹底を強化する。

(2) 陸上貨物運送事業等における労働災害防止対策

陸上貨物運送事業における荷役作業の全国の死亡災害の約8割を占める5大災害（①墜落・転落、②荷崩れ、③フォークリフト使用時の事故、④無人暴走及び⑤トラック後退時の事故）を防止するため、運輸関係団体、陸上貨物労働災害防止協会等と連携を図り、保護帽の着用等、各災害に応じた「陸上貨物運送事業における荷役作業の安全対策ガイドライン」（平成25年3月25日付け基発0325第1号）の中の重点実施事項について陸上貨物運送事業者に対し、周知、指導を行う。

また、荷主等に対しても、ガイドラインに基づき荷主等が取り組む必要性を理解させるため、荷主団体等とも連携を図り、取組の更なる促進を図る。

(3) 第三次産業における労働災害防止対策

労働災害発生件数の多い小売業、社会福祉施設及び飲食店を対象として、転倒災害及び腰痛等労働災害防止のための周知、指導を行う。

小売業及び飲食店における多店舗展開企業並びに複数の社会福祉施設を展開する法人に対して、本社・本部における取組の促進を図り、全店舗・施設

における安全衛生水準の向上を図る。

(4) 東日本大震災にかかる復興関連工事等の労働災害防止対策

県内の大型復興関連工事のピークは過ぎたものの、三陸沿岸部においては防潮堤工事、河川護岸工事、高台盛土工事等の復興需要があり、また、三陸沿岸部における復興関連工事での労働災害は依然として多いことから、宮城県の震災復興計画（平成23年～平成32年）の発展期（平成30年～平成32年）に合わせて、発注機関、建設業関連団体、建設業労働災害防止協会と緊密に連携し、新たな推進連絡会議を設けて活動内容の効率化を図り、三陸沿岸部を重点的にパトロール等災害防止活動を展開する。

(5) 化学物質による健康障害防止対策

ア 化学物質による健康障害防止対策

化学物質の取扱い事業場に対し、計画的に監督指導や個別指導を行い、特定化学物質障害予防規則、有機溶剤中毒予防規則等の遵守の徹底を図る。

また、「ラベルでアクション」をキャッチフレーズに、ラベル表示と安全データシート（SDS）の入手・交付の徹底を図るとともに、リスクアセスメントの実施及びリスク低減対策に取り組むよう指導を行う。

イ 石綿健康障害予防対策

(ア) 建築物解体における石綿ばく露防止対策の推進

建築物の解体作業について、石綿障害予防規則及び技術上の指針に基づく指導を行う。特に、石綿に関し一定の知見を有し、的確な判断ができる者が事前調査を行うよう指導するほか、事前調査の結果に関する掲示、石綿含有成形板の手ばらし及び隔離空間からの石綿漏えい防止措置、除去後の包装の徹底を図る。

また、石綿に関する届出等の改正について地方自治体とも連携して周知徹底を図る。

なお、解体等の仕事の発注者に対しては、事前調査を踏まえた経費や工期の配慮、石綿等の使用状況等の通知等について指導を行う。

(イ) 石綿の製造等の禁止の徹底等の推進等

石綿の製造等の禁止に関し、輸入に際して予め石綿の有無の確認を行うこと及び禁止前から引き続き使用している既存石綿含有製品の有無を

確認して適正に処分等を行うことについて、引き続き、関係事業者に対し、周知・指導を行う。

石綿使用建築物等における業務での労働者の石綿ばく露防止のため、事業者等に対し、石綿建材の使用状況を把握し、劣化状況等を適切に点検するとともに、必要な除去等を順次実施していくよう周知・指導を行う。

ウ 受動喫煙防止対策

事業者の受動喫煙防止対策に対する助成金等の支援の実施により、禁煙、空間分煙等の事業者及び事業場の実情に応じた受動喫煙防止対策を普及・促進する。

(6) 職業性疾病等予防対策

ア 腰痛予防対策

職業性疾病の6割を占める災害性腰痛の防止については、当該疾病多発業種となる陸上貨物運送事業、商業、社会福祉施設等の第三次産業を中心に、「職場における腰痛予防対策指針」の周知・普及を推進する

イ 熱中症の予防

JIS規格に適合したWBGT値測定器の周知を図るとともに、夏季の屋外作業や高温多湿な屋内作業場については、WBGT値の測定とその結果に基づき、休憩の確保、水分・塩分の補給、クールベストの着用等の必要な措置が取られるよう周知する。また、建設業等における先進的な取組の紹介や労働者等向けの教育ツールについて、機会を捉え周知を図る。

ウ 粉じん障害防止対策

粉じん障害防止規則その他関係法令の遵守のみならず、第9次粉じん障害防止総合対策に基づき、粉じんによる健康障害防止対策を推進する。

14 労災保険給付の迅速・適正な処理等

(1) 労災保険給付の迅速・適正な処理

脳・心臓疾患事案及び精神障害事案（以下「過労死等事案」という。）の事務処理に当たっては、認定基準等に基づき、迅速・適正な事務処理を一層推進する。

特に、局署管理者においては、期限を付した具体的な指示や指導を行うと

ともに、進行管理を適切に実施する。

(2) 労災診療費の適正支払いの徹底

労災診療費については、適正支払いを徹底するため、医療機関からの誤請求が特に多い項目等に重点を置いた審査を行う。また、誤請求の多い労災指定医療機関等には個別に実地指導を実施するなど必要な対応を行うとともに、労災診療費算定基準について医療機関への周知を図る。

(3) 第三者行為災害に係る適正な債権管理等

第三者行為災害事案について、労災給付に係る賠償責任を有する第三者に対して、納入告知を行わないまま当該債権を時効により消滅させることがないよう、災害発生から3年以内に求償すべき債権を的確に徴収決定するため、組織的な進行管理を行う。

(4) 監督担当部署及び安全衛生担当部署と労災補償担当部署との連携による業務効率化、適正化の推進

脳・心臓疾患又は長時間労働が関係すると思われる精神障害の労災請求事案に係る監督指導のほか、災害時監督、災害時指導等及びじん肺診査の結果要療養事案と決定された事案等について、監督担当部署及び安全衛生担当部署と労災補償担当部署と連携することにより、重複する調査を回避するとともに、労働者性の判断、平均賃金の算定等においても局を含めた積極的な連携を図り、業務の効率化、処理の適正化を推進する。

15 個別労働関係紛争の解決の促進

(1) 相談、助言・指導及びあっせんの適切かつ積極的な実施

あらゆる労働問題に関する相談にワンストップで対応する総合労働相談コーナーの機能強化を図るため、総合労働相談員に対し定期的な研修・会議及び巡回指導を実施し、総合労働相談員の資質の向上を図り、事案に応じた的確な相談対応及び適正かつ迅速な助言・指導を実施する。

また、あっせんについては、更なる参加勧奨に取り組むこと等により参加率を高めるとともに解決率の向上を図る。

(2) 関係機関・団体との連携強化

労働相談への的確な対応や個別労働関係紛争の円滑かつ迅速な解決を図るため、労働相談・個別労働紛争解決制度関係機関連絡協議会の開催等により、引き続き関係機関・団体との連携を強化するとともに、関係機関が行う個別労働紛争解決制度に関する情報提供を的確に行う。

16 男女雇用機会均等の確保対策の推進

(1) 男女雇用機会均等法の確実な履行

労働者が性別により差別されることなく、また、働く女性が母性を尊重されつつ充実した職業生活を営むことができるようにすることは、就業意欲を支える基本となるものであることから、積極的な指導等により男女雇用機会均等法関係法令の履行確保を図る。

(2) ポジティブ・アクションに取り組む事業主への支援

女性の活躍推進のためには、ポジティブ・アクションが正しく理解され、企業における積極的な取組が図られることが必要であることから、各企業の実情に応じた自主的かつ積極的な取組みの促進に向けポジティブ・アクションに取り組む事業主に対する支援を行う。

また、両立支援等助成金（女性活躍加速化コース）等の活用を通じ、特に女性の活躍が進んでいない300人以下の中小企業の取組を支援する。

17 職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進

(1) 改正育児・介護休業法の確実な履行

平成29年1月及び10月に施行された改正育児・介護休業法の周知・徹底を図る。

特に、有期契約労働者の割合が多い業種・企業を中心に、規定の整備を指導する等により育児休業制度等の定着を促し、法の確実な履行確保を図る。

また、介護を行う労働者が就業を継続できるよう介護休業の分割取得や介護休暇の半日取得をはじめとした制度を活用し、介護を行う労働者が就業を継続できるよう制度の周知を行う。

(2) 次世代育成支援対策の推進

次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定に当たっては、各企業の実態に即した行動計画の策定促進を図るため、女性の活躍・両立支援総合サイトの活用を促すとともに、一般事業主行動計画の策定・届出の義務企業に対して督促指導により完全実施を図る。

また、多くの企業が認定を目指して取り組めるよう、くるみん認定基準及びプラチナくるみん認定基準について、中小企業に対する特例も含め、広く周知を行い、一般事業主行動計画の終期を迎える企業を中心に、認定申請に向けて積極的な働きかけを行う。

(3) 両立支援に取り組む事業主への支援

仕事と家庭の両立を図りやすくするための雇用環境の整備に関する周知啓発活動を効果的に推進するため、好事例集の配付や、「女性の活躍・両立支援総合サイト」を紹介し、企業に対して両立支援制度の整備及び制度を利用しや

すい環境整備について情報提供を行う。

さらに、パパ・ママ育休プラスや平成29年10月から施行された「育児休業等制度の個別周知」及び「育児目的休暇の創設」に係る努力義務など、男性の育児休業取得を支援する制度を周知するほか、イクメンプロジェクトの広報資料を活用し男性の育児休業の取得促進に取り組む。

また、育児・介護休業等の両立支援制度を利用しやすい職場環境の整備に取り組む事業主を支援するため、両立支援等助成金を活用する。

18 労働保険適用徴収業務の促進

(1) 労働保険の未手続事業一掃対策の推進

労働保険の未手続事業を一掃するため、地方自治体及び関係行政機関との通報制度を十分に活用するとともに、労働保険の加入促進業務の受託団体との連携を強化し、未手続事業の把握や加入勧奨を積極的に行う。

(2) 労働保険料の収納率の向上

労働保険料の収納にあたり、高額な労働保険料等の滞納事業場及び複数年度にわたり滞納を繰り返している事業場に対して、重点的に納付督促を実施するとともに、督促によってもなお納付されない場合には、預金口座や売掛金の差押えを実施する等、積極的に効果的な滞納整理を実施する。

(3) 電子申請の利用促進等

事業主が行う行政手続コストの削減のため、電子申請の利用勧奨を行うとともに、事業主や労働保険事務組合に口座振替納付の利用を促進する。