

3月15日 審議会資料

(案)

2019年度

宮城労働局 行政運営方針

～みやぎのはたらくあしたを 今日よりもっと～



ひと、暮らし、みらいのために

厚生労働省 宮城労働局

労働基準監督署 公共職業安定所

<https://jsite.mhlw.go.jp/miyagi-roudoukyoku/>

2019年度 宮城労働局 行政運営方針

第1 労働行政を取り巻く情勢	4
1 宮城県内の社会経済情勢	4
2 雇用をめぐる動向	5
(1) 雇用情勢	5
(2) 若者の雇用状況	5
(3) 女性の雇用状況	5
(4) 高年齢者・障害者の雇用状況	6
(5) 非正規雇用労働者の雇用状況	6
3 労働条件等をめぐる動向	7
(1) 申告・相談等の状況	7
(2) 労働時間等の状況	7
(3) 賃金の状況	7
(4) 労働災害・労災補償の状況	7
第2 宮城労働局における重点施策	9
1 総合労働行政機関としての施策の推進	9
2 働き方改革による労働環境の整備	9
(1) 働き方改革に取り組む中小企業・小規模事業者等に対する支援等	9
(2) 長時間労働の是正を始めとする労働者が健康に働くことができる職場環境の整備等	10
(3) 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保	14
(4) 総合的ハラスメント対策の推進	15
(5) 個別労働関係紛争の解決の促進	15
(6) 治療と仕事の両立支援	16
(7) 生産性向上の推進	17
3 労働者が健康で安全に働くことができる職場環境の整備	19
(1) 死亡災害撲滅を目指した対策の推進	19
(2) 過重労働による健康障害防止とメンタルヘルス対策	21
(3) 災害の増加が認められる第三次産業における対策	22

(4)	化学物質による労働災害防止対策	23
(5)	企業・業界単位での安全衛生の取組の強化	23
(6)	労働災害防止のための周知・啓発	23
4	人材確保支援や多様な人材の活躍促進、人材投資の強化	25
(1)	人手不足分野等における人材確保等の総合的な推進、地域雇用対策の推進	25
(2)	雇用吸収力、付加価値の高い産業への転職・再就職支援	27
(3)	女性の活躍推進等	28
(4)	外国人材の受入れ	29
(5)	障害者の活躍促進	31
(6)	高年齢者の雇用対策の推進	32
(7)	若者や就職氷河期世代の就労支援	32
(8)	生活困窮者・特別な配慮が必要な者等への対策の推進	34
(9)	人材育成の強化	35
(10)	雇用保険制度の安定的な運営	35
(11)	民間等の労働力需給調整事業の適正な運営の促進	36
(12)	職業紹介業務の充実・強化とハローワークシステムの刷新	36
5	職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進	36
(1)	育児・介護休業法の確実な周知及び履行確保	36
(2)	次世代育成支援対策の推進	38
6	労災保険給付の迅速・適正な処理等	38
7	労働保険適用徴収業務の促進	38
(1)	労働保険の未手続事業一掃対策の推進	38
(2)	滞納整理の強化	39
(3)	電子申請の利用促進等	39
(4)	口座振替納付制度の利用促進	39
第3	労働行政の展開に当たり留意すべき基本的事項	41
1	計画的・効率的な行政運営	41
(1)	計画的な行政運営	41
(2)	行政事務の情報化への対応	41
2	地域に密着した行政の展開	41
(1)	地方自治体等との連携	41

(2) 関係団体等との連携	4 2
(3) 積極的な広報の実施	4 2
3 行政文書の厳正な管理	4 2
4 綱紀の保持、行政サービスの向上に向けた取組	4 2
(1) 綱紀の保持	4 2
(2) 行政サービスの向上に向けた取組	4 3
5 マイナンバー等個人情報の厳正な管理等	4 3

2019年度 宮城労働局 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31年3月で8年が経過した。

これまでの8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、インフラの復旧・整備、事業場の再開、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。

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、気仙沼市では離島を陸路で結ぶ気仙沼大島大橋が平成31年4月に開通する等、復旧・復興の歩みは着実に進んでいる。

また、県は平成30年度から32年度にかけ震災復興計画の最終段階として「発展期」と位置づけ、「創造的な復興」の実現、地域経済の活性化や人手不足対策などの施策により、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31年1月時点で約231万2千人と、3年連続の減少となっており、少子高齢化・人口減少の歯止めがかからない中、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、公共投資は震災復旧工事を中心に減少基調となっているが、なお高水準で推移している。住宅投資は震災に伴う建替需要の反動などにより基調としては減少しているが、生産は電子部品・デバイスはスマートフォン向けで一部に鈍い動きがみられるものの、自動車向けなどで好調となっている。これらのことから県内の経済情勢は、震災復興需要がピークアウトし、一部に弱めの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

最近における本県の雇用失業情勢は、有効求人倍率（季節調整値）が、平成30年12月で1.70倍となり、平成29年7月以降18か月連続で1.6倍台を超える高水準が続いている。

新規求人数は、平成30年4月から12月までの累計が184,193人となり、前年同期比では0.1%の増加となっている。産業別でみると建設業、運輸業・郵便業、医療、福祉などで増加し、生活関連サービス業・娯楽業、宿泊業・飲食サービス業、学術研究、専門・技術サービス業などで減少した。

一方、新規求職者数は、平成30年4月から12月までの累計が75,799人で、前年同期比4.7%の減少となっている。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30年5月には1.72倍（季節調整値）と、統計開始後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、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) 若者の雇用状況

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。

平成31年3月新規大卒者等の就職内定率は、平成30年10月末現在で63.4%と、前年同月と比べ3.0ポイント上回った。

学校区分別で見ると、大学が70.5%、短期大学が53.7%、高等専門学校が91.2%、専修学校が50.7%となっており、高等専門学校を除き、いずれも前年同月より上回った。

平成31年3月新規高卒者の就職内定率は、平成30年12月末現在で93.4%と前年同月と比べ0.8ポイント下回っているものの、調査を開始した昭和54年3月卒以降過去2番目の内定率となっている。

(3) 女性の雇用状況

「就業構造基本統計調査」（総務省平成29年）によると、当県の平成29年の女性雇用者数は、47万3千人で、5年前に比べ4万3千人増加し、雇用者総数に占める女性雇用者の割合は45.3%となっている。また、女性雇用者のうち正規の職員・従業員は、21万4千人で、5年前に比べ3万5千人増加している。

「国勢調査」（総務省平成27年）により県内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ポイント上昇している。

(4) 高年齢者・障害者の雇用状況

ア 高年齢者の雇用状況

平成30年6月1日現在の高年齢者の雇用状況について、高年齢者雇用確保措置を実施している民間企業等(常時雇用する労働者が31人以上の事業主)は99.7%となっている。

また、定年制の廃止及び65歳以上の定年制を導入している民間企業等は24.1%、希望者全員が66歳以上まで働ける継続雇用制度を導入している民間企業等は7.3%となっている(「平成30年高年齢者雇用状況報告」)。

イ 障害者の雇用状況

障害者の雇用状況について、実雇用率は平成23年以降上昇が続き1.94%となり、雇用障害者数についても、平成15年以降拡大を続け5,357.5人となっている。

一方、雇用率達成企業割合は約5割、障害者を全く雇用していない企業は約3割という状況にある。(「平成29年障害者雇用状況報告」)。

ハローワークを通じた障害者の就職件数は、平成30年4月から12月までの累計で1,464件(前年同期比4.1%増)となっている

(5) 非正規雇用労働者の雇用状況

「就業構造基本統計調査」(総務省平成29年)によると、当県の平成29年の雇用者数(役員除く)104万人のうち、パート、アルバイト、派遣労働者、契約社員、嘱託等の非正規雇用労働者は38.0万人となっており、36.5%を占めている。非正規雇用労働者の男女別では、女性が68.2%(全国平均値と同数)と約7割を占め、また、非正規労働者のうち15～34歳の若年者は9.6万人(31.3%)となっており、5年前(平成24年)と比べ2.2万人(7.3ポイント)減少している。

これは、近年の人手不足を背景に、若年者を中心に正社員採用や非正規雇用からの正社員化を進める企業が増加していることが窺える。

一方、高年齢者の継続雇用等が進み、男女ともに65歳以上の就労者数が増加しており、5年前に比べ2.4万人増の5.5万人となっている。

3 労働条件等をめぐる動向

(1) 申告・相談等の状況

平成 29 年度に当局総合労働相談コーナー（局、仙台、石巻、古川、大河原、瀬峰、気仙沼）に寄せられた労働相談は 20,122 件で、対前年比約 11%減少したものの、過去 5 年連続で 2 万件を超えるなど、高止まりの状況が続いている。このうち、個々の労働者と事業主との民事的な紛争は、平成 29 年度は 4,623 件となっているが、その内容はいじめ・嫌がらせを含む各種ハラスメント、自己都合退職、解雇等多岐にわたり、相談内容も複雑・困難化してきている。

なお、平成 29 年度に当局に寄せられたハラスメントに関する相談件数は 1,941 件（このうち労働者からの相談は約 7 割を占める）となっており、過去 3 か年をみても増加傾向にある。

また、平成 30 年 1 月から 12 月までに、労働基準監督署に寄せられた申告の受理件数は 647 件で、前年比 7.1%の増となっており、内容は定期賃金や割増賃金など、賃金不払を中心とした申告事案が依然として多数寄せられている。

さらに、ハローワークには求人票の内容と実際の労働条件の相違や、雇用保険の未加入、離職理由の相違等に関する相談が多数寄せられている。

(2) 労働時間等の状況

平成 30 年の県内の年間総実労働時間（事業所規模 5 人以上）は 1,753 時間（所定内労働時間 1,631 時間、所定外労働時間 122 時間）となっており、前年に比べて 32 時間増加（所定内労働時間 27 時間増加、所定外労働時間 5 時間増加）している（毎月勤労統計調査）。

(3) 賃金の状況

宮城県における平成 30 年春闘の妥結状況によると、月額では 5,111 円、率では 1.75%の引上げ（前年は 4,372 円、1.72%）となっている。

(4) 労働災害・労災補償の状況

ア 労働災害の状況

平成 30 年の宮城県内における労働災害の発生状況は、平成 31 年 1 月速報値で死亡者数は 23 人と前年同時期比 64.3%の増加、休業 4 日以上の死傷者数は 2,497 人と前年同期比 8.2%増加となっている。

第 13 次労働災害防止推進計画では、平成 29 年と比較し、2022（平成 34）年までに、死亡者数 15%以上、死傷者数 5%以上の減少を目標としている

が、主な業種別で見ると、死亡災害は、建設業、陸上貨物運送事業、製造業、商業において複数発生している。死傷者数については建設業が前年同時期比で減少しているものの、製造業、商業、運輸交通業では増加している。

死亡災害の原因としては、交通事故（道路）、墜落、転落、激突されが多く、死傷災害については、転倒、墜落、転落、動作の反動、無理な動作、はさまれ、巻き込まれの順に多く発生している。年齢別では、60歳以上が約3割を占めている。

イ 労災補償の状況

脳・心臓疾患、精神障害の労災請求件数は、ここ数年は50件前後を推移しており、うち10件前後が労災認定されている。

第2 宮城労働局における重点施策

1 総合労働行政機関としての施策の推進

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応えていくとともに、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 働き方改革による労働環境の整備

(1) 働き方改革に取り組む中小企業・小規模事業者等に対する支援等

【課題】

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（以下、「働き方改革関連法」という）の中小企業の適用については、改正労基法の規定のうち、時間外労働の上限規制に関する規定については2020(平成32)年4月1日から、パートタイム・有期雇用労働法については、2021(平成33)年4月1日から、その他の改正内容については2019(平成31)年4月1日から順次適用される。

中小企業・小規模事業者等が、働き方改革関連法の施行に向けて円滑に対応するため、働き方改革の趣旨や働き方改革関連法の内容について浸透させるとともに、自社の労務管理改善に向けた具体的な取組を行えるよう、相談・支援体制を整備することが重要である。

また、当県の働き方改革の推進にあたって、地域の政労使の代表が一堂に会して地域経済や産業・雇用に関する課題について意見交換を行う場となっている政労使会議について、引き続き開催し、労働環境の改善や処遇の改善等に向けた機運が高まるよう活用していく必要がある。

【施策】

ア 相談・支援体制の整備

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企業・小規模事業者等に対して、労働基準監督署に設置した「労働時間相談・支援コーナー」による、きめ細やかな相談・支援の実施を図る。

また、働き方改革の実行に向けて、平成30年4月から設置している「宮城働き方改革推進支援センター」において、人的資源やノウハウの乏しい中小規模・小規模事業者等に対して支援を継続して行い、「宮城働き方改革推進支援センター」の利用促進を図られるよう、あらゆる機会を通じて周知を図る。

イ 中小企業等に対する助成

「キャリアアップ助成金」、「時間外労働等改善助成金」、「業務改善助成金」、「両立支援等助成金」等労働関係助成金制度の周知を図り、助成金の活用により働き方改革の取組みが進むよう中小企業等を支援する。

また、働き方改革に取り組む中小企業・小規模事業者等が新たに労働者を雇い入れ、一定の雇用管理改善を達成した場合の助成金制度が本年度新たに創設されることから、広く周知を行う。

ウ 政労使協議会等の開催

当県において設置している「宮城働き方改革推進等政労使会議」において、地域の中小企業・小規模事業者の状況や支援策について共有を図り、協議会構成員との連携を図って、中小企業・小規模事業者への支援を進める。

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

ア 長時間労働の是正及び労働条件確保・改善対策

【課題】

長時間労働は、労働者の健康に悪影響を与え、過労死等につながるだけでなく、仕事と家庭生活の両立を困難にし、少子化の原因や、女性のキャリア形成を阻む原因、男性の家庭参加を阻む原因となっている。

このため、罰則付きの時間外労働の上限規制等が盛り込まれた改正労働基準法の周知を図り、すべての労働者が適正な労働条件の下で働くことができるよう、法定労働条件の履行確保及び労働環境の改善を図る必要がある。

【施策】

(ア) 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や5日間の年次有給休暇の取得義務

等が盛り込まれた改正労働基準法、労働時間の状況の把握を義務化した改正労働安全衛生法等の履行確保に向けて、業界団体や関係行政機関等とも連携して改正事項の周知を図る。

(イ) 長時間労働の是正及び過重労働による健康障害防止の徹底

a 長時間労働の是正及び過重労働による健康障害防止に係る監督指導

各種情報から時間外・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及び長時間にわたる過重な労働による過労死等にかかる労災請求が行われた事業場に対し、引き続き時期を逸することなく監督指導を実施する。

指導に当たっては、長時間労働者に対する医師による面接指導等メンタルヘルス対策を含む健康確保措置の実施についても確実に指導を行う。

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、効率的かつ効果的な指導を迅速に実施する。

さらに、11月を「過重労働解消キャンペーン」期間として、長時間労働の削減等過重労働解消に向けた集中的な取組を行う。

b 過労死等防止対策の推進

過労死等防止対策推進法に定められた11月の過労死等防止啓発月間においては、各団体と連携し、「過労死等防止対策推進シンポジウム」を開催する等、過労死等防止に向けた周知・啓発を図る。

イ 労働条件の確保・改善対策

【課題】

法定労働条件の確保のため、労働基準関係法令の周知徹底を図るとともに、的確に監督指導を実施する必要がある。

特に、中小企業等については、法令に関する知識や労務管理体制が必ずしも十分ではない場合が多いと考えられることから、改正労働基準法、改正労働安全衛生法等を始めとした法令の理解促進のため、きめ細かな相談・支援等を行う必要がある。

また、改正労働基準法による時間外労働の上限規制の適用が猶予される、①医業に従事する医師、②自動車運転の業務、③建設物の工作の事業に対しては、適用までの間に、事業主に対し長時間労働解消に向けた取組みを促進することが重要である。

【施策】

(ア) 法定労働条件の確保

a 基本的労働条件の確立

労働契約の締結に際しての労働条件の明示や36協定の締結・届出等法定労働条件について、事業主に対する指導を継続するほか、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かつ適切な対応を図るとともに、重大又は悪質な事案に対しては、司法処分も含め厳正に対処する。

b 賃金不払残業の防止

「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」を周知徹底し、監督指導において当該ガイドラインに基づいて労働時間管理が行われているか確認するとともに、重大・悪質な事案に対しては、司法処分を含め厳正に対処する。

c 若者の「使い捨て」が疑われる企業等への取組

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」、労働基準関係法令の紹介や、内容に応じた相談窓口等の情報提供を行う労働条件ポータルサイト「確かめよう労働条件」、大学生・高校生等を対象とした労働条件セミナーについて周知を図るとともに、相談内容に応じて監督指導等を実施するなど、必要な対応を行う。

d 未払賃金立替払制度の迅速かつ適正な運用

企業倒産に伴い賃金の支払を受けられないまま退職した労働者の救済を図るため、不正受給防止に留意しつつ、未払賃金立替払制度を迅速かつ適正に運用する。

(イ) 中小企業等への配慮

全ての労働基準監督署に編成した「労働時間相談・支援班」において、中小企業等の法令理解の促進や労務管理改善に向け、きめ細かな相談・支援等を行う。

また、36協定が未届けとなっている事業場に対し提出を促すとともに、集団指導等の機会を捉え、適正な締結について丁寧な指導を行う。

なお、監督指導に当たっては、中小企業等における労働時間の動向、人材の確保の状況、取引の実態その他の事情に配慮し中小企業等の立場に立った懇切・丁寧な対応を行う。

(ウ) 特定の労働分野における労働条件確保対策の推進

a 医療機関の労働者

医療機関の労働者については、法定労働条件の履行確保を図るため、県が設置する「医療勤務環境改善支援センター」等と連携して、労働基準関係法令を周知する。

b 自動車運転者

宮城運輸支局と連携し、長時間労働が行われるなど自動車運転者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は、必要に応じ合同で監督・監査を行う。

また、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での活動等を通じ、荷主と運送事業主の協力による取引環境と長時間労働の改善に向けたガイドライン普及に努めるなど、トラック運転者の長時間労働抑制等の労働条件改善に取り組む。

c その他

建設業の労働者、障害者である労働者、介護労働者の法定労働条件の履行確保に当たっては、それぞれの関係団体や関係行政機関と連携し、効果的な労働関係法令の周知を図るとともに、必要に応じ的確な監督指導を実施する。

(エ) 「労災かくし」の排除に係る対策の一層の推進

「労災かくし」の排除を期すため、その防止に向けた周知・啓発を図るとともに、引き続き、的確な監督指導等を実施し、その存在が明らかになった場合には、司法処分を含め厳正に対処する。

(オ) 最低賃金制度の適切な運営（最低賃金の周知徹底等）

最低賃金制度は、賃金の低廉な労働者の労働条件の改善を図るセーフティネットとして機能することが重要であり、経済動向及び地域の実情などを踏まえつつ、地方最低賃金審議会の円滑な運営を図る。

また、最低賃金の改定等については、使用者団体、労働者団体、及び地方自治体等の協力を得て、使用者・労働者等に周知し、最低賃金の履行確保上問題があると考えられる業種等を重点とした監督指導等を行う。

(カ) 各種権限の公正かつ斉一的な行使、署の窓口サービスの向上

地方労働基準監察監督官制度の的確な運用等により、行政指導の適正な実施とその水準の維持・向上を図るとともに、監督権限を始めとする各種権限の公正かつ斉一的な行使を確保する。

また、非常勤職員の活用、人材育成のための研修・業務支援の充実を図りつつ、署の業務の集約化等を推進することにより、効率的な窓口業務サービスを確保するとともに、適切な接遇の実施、庁舎内の案内板等の改善、相談し易い環境の整備等により、署における窓口サービスの向上を図る。

(キ) 家内労働対策の推進

県内の家内労働者は近年 1,200 人前後を推移し、そのうち宮城県最低

工賃の適用者は約 270 人、危険有害業務従事者は 150 人である。

最低工賃の実効性の確保のため、「第 13 次最低工賃新設・改正計画」に基づいた改正を行って周知を図るとともに、委託者に適正な委託管理のために必要なリーフレット等を定期的に配付して、家内労働者の安全衛生の確保を図る。

(3) 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

【課題】

働き方改革関連法の成立を受け、同一企業内における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を解消することにより、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保等の実現を図り、どのような雇用形態を選択しても待遇に納得して働き続けられるようにすることで、多様で柔軟な働き方を選択できる社会を実現するため、2020(平成 32)年 4 月から施行される働き方改革関連法による改正法の円滑な施行に向けた、労使双方への丁寧な周知及び事業主へのきめ細かな支援が必要である。

【施策】

ア パートタイム・有期雇用労働法、改正労働者派遣法の周知

パートタイム・有期雇用労働法及び改正労働者派遣法の円滑な施行に向け、改正法及び「同一労働同一賃金ガイドライン（短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針）」の周知を図り、必要となる賃金規程の見直し等の取組の促進を図る。

特に、中小企業・小規模事業者等の理解・取組を促進するため、自社の状況を把握し、改正法に沿った対応を促すための「取組手順書」や「導入支援マニュアル」の周知により支援を行う。

また、改正法や同一労働同一賃金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とともに、管内の事業主団体や労働者団体等の各種会合などの、あらゆる機会を通じて、労使双方に向けた改正内容の周知徹底を図る。

イ 事業主に対する支援

特に、中小企業・小規模事業者等の取組を支援するため「宮城働き方改革推進支援センター」等の活用を積極的に促す。

改正法の内容を踏まえた非正規雇用労働者の待遇改善や非正規雇用労働者の正社員化等を実施した事業主を支援する「キャリアアップ助成金」について積極的な活用を促す。

(4) 総合的ハラスメント対策の推進

【課題】

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、能力の発揮や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。これらの職場におけるハラスメントは、妊娠した女性がセクシュアルハラスメントと妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメントを同時に受けたり、またセクシュアルハラスメントとパワーハラスメントを同時に受ける等、複合的に生じることも多く、労働者の意欲・能力の発揮を阻害し職場環境を悪化させることから、予防・解決に向けた取組の促進が図られるよう、ハラスメント対策を総合的に推進する必要がある。

【施策】

ア ハラスメント対策の推進

事業主に対し、総合的・一体的にハラスメント防止対策を実施するよう促し、防止対策を講じていない事業主に対し、報告徴収を実施し、積極的な助言、指導等を行う。

企業において実効ある対策を推進させるため、ハラスメントセミナーの開催や集団指導等のあらゆる機会を捉えて、関係法令の周知徹底を図るとともに、パワーハラスメントの予防・解決に向けた啓発資料を提供し、労使の具体的な取組の促進を図る。

イ 相談体制等の整備

労働者から寄せられた相談には迅速な対応を行い、相談に当たっては、労働者の立場に配慮しつつ、紛争解決援助の活用も含めた丁寧な対応を進めていく。

また、「ハラスメント撲滅月間（仮称）」の取組として、説明会の開催及び特別相談窓口の設置を行い、関係法令等の周知を行うとともに、労使からの相談に応じる。

(5) 個別労働関係紛争の解決の促進

【課題】

労働相談件数は依然として高止まりの状況であり、その内容はいじめ・嫌がらせを含む各種ハラスメント、自己都合退職、解雇等多岐にわたり相談内容も複雑・困難化してきている。

このような現状において、総合労働相談コーナーは、労働問題の総合的相談機関として相談内容を幅広く受け付け、適切な関係機関窓口への取り次ぎや情報提供を行い、内容に応じて助言・指導及びあっせんを教示する等、よ

り紛争解決に資することができるよう、「ワンストップ・サービス」の機能を維持するとともに一層の利用を促進する必要がある。

また、個別労働紛争解決制度により紛争当事者の話し合い等を促すことにより適切かつ迅速な解決を図ることが必要である。

【施策】

ア 総合労働相談コーナーの周知

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を機会あるごとに周知する。

また、事案に応じた的確な情報提供を行えるよう総合労働相談員に対して効果的な研修及び業務指導を実施し、資質の向上を図る。

イ 効果的な助言・指導及びあっせんの実施

助言・指導については、相談者の意向及び紛争の実情を踏まえ、積極的かつ迅速に実施する。また、助言を行う際には、可能な限り、労働契約法の条文や判例等を示し、解決の方向性を的確に示すことにより、紛争当事者の話し合い等により迅速・適正な解決を図る。

ウ 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、宮城県労働委員会、仙台地方・簡易裁判所、日本司法支援センター宮城地方事務所、仙台弁護士会、宮城県社会保険労務士会、仙台市雇用労働相談センター等の関係機関と連携強化を図る。また、関係機関で構成される「労働相談・個別労働紛争解決制度関係機関連絡協議会」等の開催により、関係機関が行う紛争解決のための支援制度に関する情報を共有するとともに、相談者に情報提供を行う。

(6) 治療と仕事の両立支援

【課題】

日本の労働人口の約3人に1人が何らかの疾病を抱えながら働いている状況にあるものの、治療開始前に離職する労働者も数多く存在している。そのため、労働者の治療と仕事の両立支援の普及促進については、企業の意識改革や企業と医療機関の連携強化、労働者の疾病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ことにより、疾病を抱える労働者が治療を行いながら仕事を継続することができるように、必要な就業上の措置が行われる必要があり、当地域においてかかる職場環境の整備の普及促進をする必要がある。

【施策】

ア 企業における健康確保対策の推進、企業と医療機関の連携の促進

(ア) ガイドライン等の周知啓発

企業における両立支援制度導入促進のため、宮城産業保健総合支援センターと連携して、「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」（以下「両立支援ガイドライン」という。）及び企業と医療機関の連携のためのマニュアルの周知を行う。また、治療と仕事の両立支援に取り組む事業者に対する助成金制度や宮城産業保健総合支援センターの各種支援制度について周知を行う。

(イ) 宮城県地域両立支援推進チームの運営

平成 28 年 9 月に設置した「宮城県地域両立支援推進チーム」の開催や活動を通して、長期療養者就職支援事業連絡協議会と連携し、地域の関係者（都道府県衛生主管部局、医療機関、企業、労使団体、産保センター、労災病院等）が連携し、両立支援に係る関係施策の横断的な取組の促進を図る。

(ウ) 企業や地域における両立支援の機運の醸成

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、両立支援ガイドラインに基づく両立支援の取組について周知・啓発を行う。

また、宮城産業保健総合支援センターと連携し、各労働基準監督署の管内でセミナー等を開催し、企業や医療機関への両立支援の機運の醸成を図る。

イ 両立支援コーディネーター養成研修の周知

疾病を抱える労働者を支援する両立支援コーディネーターについて産保センター等で開催する養成研修の受講案内を、ホームページやメールマガジンによる周知を図る。

ウ 長期療養者に対する就職支援の実施

がん等の疾病により離職を余儀なくされた求職者に対し、がん診療連携拠点病院との連携のもと、就職支援ナビゲーターを中心に個々の病状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を行う。

(7) 生産性向上の推進

ア 最低賃金・賃金引上げに向けた中小企業、小規模事業者への支援の推進
【課題】

最低賃金については、「実行計画」において、年率 3%程度を目途として引き上げ、全国加重平均が 1,000 円となることを目指すとされ、また、「経済財政運営と改革の基本方針 2018」（平成 30 年 6 月 15 日閣議決定）及び「未来投資戦略 2018」（平成 30 年 6 月 15 日閣議決定）においても、最低賃金の引

上げ及び中小企業・小規模事業者の生産性向上の支援を行うとともに、最低賃金の引上げによる影響が大きい生活衛生関係営業をはじめとして、収益力向上セミナーなどを実施し、中小企業・小規模事業者が賃上げしやすい環境の整備を行うこととされている。

このため、中小企業・小規模事業者の生産性向上に向けた支援措置を推進・拡充する必要がある。

【施策】

(ア) 最低賃金・賃金引上げに向けた中小企業・小規模事業者の生産性向上の支援

最低賃金・賃金引上げに向けた中小企業・小規模事業者の生産性向上の支援を図るため、以下の事業及び助成金を内容とする「最低賃金・賃金引上げ等生産性向上に向けた支援事業」について、中小企業・小規模事業者等への周知を積極的に行い、円滑な実施を図る。

a 業務改善助成事業

事業場内最低賃金が地域別最低賃金から30円以内及び事業場規模30人以下の中小企業・小規模事業者が、生産性向上のための設備投資等を行い、事業場内最低賃金を一定額以上引き上げた場合に、その設備投資等の経費の一部を助成する。

b 相談等支援事業

働き方改革の実行に向けて平成30年4月に設置された「宮城働き方改革推進支援センター」において、賃金引上げのための業務改善等に関する相談支援、各種セミナー等への専門家の派遣を行う。

c 時間外労働等改善助成金（団体推進コース）

3社以上で組織する中小企業の事業主団体において、傘下企業の時間外労働の上限規制への対応に向けて協議するための会議の開催、外部専門家によるコンサルティング、好事例の収集、普及啓発、セミナーの開催等、労働時間短縮や賃金引上げに向けた生産性向上に資する取組に要した費用を助成する。

d キャリアアップ助成金（賃金規定等改定コース）

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

e 人材確保等支援助成金（人事評価改善等助成コース・設備改善等支援コース）

人事評価制度や賃金制度の整備を通じて生産性向上を図り賃金アップ等を実現した企業に対する助成など、雇用管理改善に取り組む事業主

に対して支援を行う。

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

f 収益力向上セミナーの実施

最低賃金制度の周知、収益力向上を目的とした収益力向上セミナーの開催にあたっては、関係省庁等と連携し、生活衛生業などの最低賃金引上げの影響が大きい業種をはじめとして、小規模事業者が集まる場や未満率の高い地域・業種に重点を置くなど、より効果的に実施する。

イ 生産性向上人材育成支援センターの活用促進

【課題】

第4次産業革命が進展する中で、中小企業等が事業展開を図るためには、技術力などの強みを引き続き強化しつつ、業務の合理化・効率化を進めるなど、生産性の向上に向けた人材育成支援の充実・強化を図る必要がある。

また、IT リテラシー（現在入手・利用可能なITを使いこなして、企業・業務の生産性向上やビジネスチャンスの創出・拡大に結び付けることのできる能力のこと。）はIT業界に限らず、ITを活用する全産業の人材に求められており、働く人々のIT力の強化を図る必要がある。

【施策】

平成29年度から、中小企業等の労働生産性向上に向けた人材育成を支援するため、ポリテクセンター宮城に生産性向上人材育成支援センター（以下「生産性センター」という。）が設置され、事業主支援業務の拡充・強化を図っている。

生産性センターにおいては、ものづくり分野を中心とした企業の課題やニーズに対応した訓練（在職者訓練）、生産性向上に関する課題やニーズに対応した訓練（生産性向上支援訓練）、職業訓練指導員の企業への派遣や、ポリテクセンター等の施設・設備の貸出などを実施している。また、基礎的ITリテラシーを習得できる機会に乏しい中小企業や製造現場等で働く人向けの基礎的ITリテラシー習得のための職業訓練コースを開発し、民間機関等を活用して実施している。局所においては、これらの活用促進のための効果的周知に努める。

3 労働者が健康で安全に働くことができる職場環境の整備

(1) 死亡災害撲滅を目指した対策の推進

【課題】

平成30年の労働災害による死亡者は、建設業、陸上貨物運送事業、製造業

などで発生し、合計 23 人（平成 31 年 1 月末速報）、前年同期比 9 人（64.3%）の増加となり、平成 24 年以降最も多くなっている。

第 13 次労働災害防止推進計画の 2 年目となる 2019（平成 31）年度は、平成 29 年と比較し、2022（平成 34）年までに死亡者数を 15%以上減少、休業 4 日以上の死傷者数を 5%以上減少させるという、目標達成に向けて、死亡災害を多く発生させている業種を中心とした労働災害防止対策の取組を推進する必要がある。

【施策】

ア 労働災害防止団体等との連携

労働災害防止団体、事業主団体及び業界団体等に対し、総会や安全衛生大会の場を活用し、労働災害事例や関係法令等の説明等、労働災害防止のために必要な情報の提供等を行うほか、全国安全週間、全国労働衛生週間、年末・年始労働災害防止強化期間の時期を捉え、連携した取組を行う。

イ 業種別労働災害防止対策

（ア）建設業における労働災害防止対策

平成 30 年度に創設した公共工事発注機関、建設関係団体を構成とした「建設工事関係者ゼロ災推進連絡会議」を引き続き開催し、労働災害防止のため連携した取組を計画的に実施する。

また、死亡、重篤災害につながる墜落、転落災害を防止するため、作業床、手すりの設置等安衛則に基づく措置の遵守徹底を図り、さらに、平成 31 年 2 月から施行されたフルハーネス型墜落制止用器具の使用に係る改正安衛則等の周知を図る。

（イ）製造業における労働災害防止対策

死亡災害が発生している造船業を始め、クレーン、移動式クレーン、フォークリフト等による労働災害を防止するため指導を行うほか、職場における安全衛生総点検を関係団体に要請するとともに、全国安全週間期間等の時期を捉えて、関係団体と連携した取組を実施する。

（ウ）陸上貨物運送事業における労働災害防止対策

荷役作業時の労働災害防止のため、陸上貨物運送事業労働災害防止協会や関係団体と連携を図り、事業主に対して「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」の重点実施事項について、周知・指導を行う。

また、荷主等に対しても、同ガイドラインに基づく荷主等としての取組の必要性について理解を促し、更なる取組の促進を図る。

このほか、陸上貨物運送事業において導入が進んでいるロールボックス

スパレットやテールゲートリフターに起因する災害、腰痛防止等についても周知・啓発を図る。

(エ) 林業における労働災害防止対策

林業においては、依然として、伐木作業中に死亡災害が発生していることから、2019（平成 31）年 8 月より施行される伐木等作業の安全対策に係る改正安衛則等について、林業・木材製造業労働災害防止協会と連携し、林業を始めとする伐木作業の関係事業主に周知を図る。

(2) 過重労働による健康障害防止とメンタルヘルス対策

【課題】

脳・心臓疾患に係る労災請求は、近年減少傾向にあるものの、依然として後を絶たない。特定健診・特定保健指導に関するデータ（厚生労働省）によれば当県はメタボリックシンドローム該当者・予備群の割合が全国ワースト 3 位以内を 9 年連続継続中で、平成 29 年における定期健康診断結果の有所見率は 57.3%と全国（54.1%）と比べ高い結果となっている。

また、検査項目別では脳・心臓疾患の発症と関連のある血中脂質検査、血圧、血糖検査の項目の有所見率が他の検査項目と比べ高い。

さらに、平成 30 年度の精神障害に係る労災請求は 36 件と依然として多く、労働者数 50 人以上事業場のストレスチェック実施率は 90.6%、ストレスチェック実施結果の集団分析実施事業場の割合も 79%に留まっている。

このため、産業医、産業保健機能の強化、労働時間の状況の把握や面接指導の対象となる労働者の要件の拡大などについて、2019（平成 31）年 4 月 1 日から施行となる改正安衛法の周知を図る必要がある。

【施策】

ア 改正安衛法の周知

産業医・産業保健機能の強化、労働時間の状況の把握や面接指導の対象となる労働者の要件の拡大などの改正内容の趣旨を踏まえ、関連する労基法の改正内容と併せて、過重労働・メンタルヘルス対策等労働者の心身の健康確保対策について、企業の積極的な取組の促進を図るため、局署との共催によるセミナー等や、各種団体の総会等のあらゆる機会を捉え、経営トップに対して周知・啓発を行う。

イ 過重労働による健康障害防止対策及びメンタルヘルス対策の推進

長時間労働を原因とする脳・心臓疾患や精神障害に係る労災認定請求事案に対して、長時間労働の是正とともにメンタルヘルス対策も含め健康障害防止措置を指導する。

また、労働者数 50 人以上であってストレスチェック未実施事業場及び産

業医の未選任事業場に対しては必要な指導を行う。

なお、毎年9月の「職場の健康診断実施強化月間」において、事業主による健康診断及び事後措置等の実施の徹底を図るため、ホームページやメールマガジン等による周知・啓発を行う。

ウ 各種団体、地方公共団体との連携

県が設置している「スマートみやぎ健民会議」が進める「働く人の健康づくり推進事業」等において、当局の健康管理施策も併せた周知啓発を連携して実施する。

また、県以外の地方公共団体にも協力を依頼し、改正安衛法を中心に、健康確保対策の必要性について丁寧に説明を行い、自治体広報誌等への掲載により健康管理に係る情報を発信する。

さらに、宮城県医師会及び産業保健総合支援センター等の協力を得て、共催や後援による研修会等を開催し、改正安衛法、過重労働による健康障害防止対策及びメンタルヘルス対策等の健康確保に係る具体的な医学的取組みについての、周知・啓発を図る。

なお、労働者数50人未満の小規模事業場に対しては、その地域窓口で実施している支援事業や、小規模事業場産業医活動助成金等の助成金の活用について、あらゆる機会を捉え利用促進を図る。

(3) 災害の増加が認められる第三次産業における対策

【課題】

第三次産業における事業場数や労働者数の増加に伴い、小売業、飲食店を始めとする第三次産業の死傷災害の増加が著しい状況である。この原因としては、安全衛生管理に対する意識が希薄で、事業場における安全衛生活動が低調なことなどが挙げられる。

また、事故の型として転倒災害は全体の約40%、無理な動作による腰痛等が約15%を占めており、これらの状況を踏まえ第三次産業の労働災害防止対策を進める必要がある。

【施策】

第三次産業のなかでも死傷災害の多い小売業、飲食店に対して、経営トップの意識啓発を図り、「働く人に安全で安心な店舗・施設づくり推進運動」を展開するため、業界団体の研修会等において、周知・啓発を図る。

また、あらゆる機会を捉え、当該災害防止に有効な4S(整理、整頓、清掃、清潔)、転倒しにくい作業方法、危険個所のみえる化等について周知を図る。

(4) 化学物質等による労働災害防止対策

【課題】

全国的にみて、規制対象物質以外の有害性が知られていない化学物質による健康障害が近年発生しており、特定化学物質障害予防規則等の健康障害を防止するための法令遵守の徹底を図る必要がある。

また、石綿のばく露を原因とする労災認定件数は平成 30 年度において 11 件となっており、石綿等使用する建物の解体工事の増加が見込まれている中で、石綿障害予防規則に基づく措置を徹底する必要がある。

さらに、改正健康増進法が施行されることに伴う事業場における労働者に対する受動喫煙防止対策を更に進める必要がある。

【施策】

ア 化学物質による健康障害防止対策

PRTR 情報、局所排気装置等設置届、特殊健康診断結果報告等により新規化学物質取扱事業場を把握し、化学物質のばく露防止対策について指導する。

イ 石綿による健康障害防止対策

安衛法第 88 条に基づく計画届や建築物解体等作業届の審査を適切に行い問題が認められる場合には、迅速、適正な指導を実施する。

ウ 受動喫煙防止対策

中小企業に対して受動喫煙防止対策助成金制度の活用について、あらゆる機会を捉え周知を図り、事業者による受動喫煙防止対策の支援を行う。

(5) 企業・業界単位での安全衛生の取組の強化

【課題】

企業における自主的な労働災害防止対策の推進を図るため、労働安全衛生マネジメントシステムをさらに普及させることが重要である。

【施策】

労働安全衛生マネジメントシステムに関する指針の内容を周知し、労働安全衛生マネジメントシステムの普及を図る。

また、高い安全衛生水準を維持・改善している企業の取組を支援するため安全衛生優良企業認定制度の一層の周知を図る。

(6) 労働災害防止のための周知・啓発

【課題】

労働者が安全に働くことができる環境整備のためには、労働災害を未然に防止することが必要であるが、労働災害の発生原因は、災害の型、労働者の特性、業種、気候等状況により多様であり、それぞれに応じた対策の取組促

進について周知を図る必要がある。

【施策】

ア 転倒災害防止

業種を問わず、転倒による労働災害が占める割合が高くなっていることから、関係団体の集団指導等あらゆる機会を捉え、「STOP!転倒災害プロジェクト」による取組事項を周知する。

イ 非正規雇用労働者等の労働災害防止

(ア) 非正規雇用労働者

就業形態の多様化等により、新規雇用者に占める非正規雇用労働者の割合が高まっていることから、雇入時の安全衛生教育の充実が求められる。

派遣労働者、外国人労働者等現場に不慣れな労働者が危険個所を視覚的に理解できるよう、危険個所の「見える化」を推進し、安全衛生教育に活用できる教材、資料についてホームページ等を活用し周知する。

(イ) 高年齢労働者

労働力の高年齢化に伴い、60歳以上の高年齢労働者の死傷災害の割合が高くなっているところから高年齢労働者の労働災害防止対策については、関係団体の総会・会議等、あらゆる機会を捉えて、高年齢労働者の安全と健康確保のための100の取組を盛り込んだ「エイジアクション100」を周知し、高年齢労働者の安全な職場環境の改善を促す。

ウ 交通労働災害防止

平成30年は交通事故により8人が死亡し、死亡災害のうち35%を占めている。そのため交通事故による労働災害を防止するために、「交通労働災害防止のためのガイドライン」について、全国交通安全運動期間を捉えてメールマガジンにより周知するほか、労働災害防止団体の広報誌への掲載依頼等あらゆる機会を通じて周知し、交通労働災害防止対策の徹底を図る。

エ 熱中症防止

熱中症による労災保険の療養補償給付たる療養の給付請求は5月から生じており、7月と8月にピークを迎え、建設業が多数を占めている。このため、熱中症を予防するため、4月～9月にかけてホームページやメールマガジンでの暑さ指数(WBGT値)の活用等、熱中症対策の実施について周知・啓発を図るとともに建設業関連の関係団体に対し、総会や安全大会を通じて熱中症予防のための注意喚起を図る。

オ 腰痛予防

職業性疾病の7割超を腰痛が占め、保健衛生業、陸上貨物運送事業等に

において、腰痛災害が多く発生している。保健衛生業、陸上貨物運送事業等の団体が主催するセミナー等を活用し、「職場における腰痛予防対策指針」（平成25年6月18日付け基発0618第1号）に基づく腰痛予防に係る安全衛生教育の実施、労働者の身体的負荷低減に効果的とされる福祉用具や機械等の導入等について、周知を図る。

カ 電離放射線健康障害防止

平成29年の保健衛生業における電離放射線健康診断結果において、約800人の有所見者数となっており、特に医療業でX線撮影やCT検査の分野等医療従事者が有所見者の8割を占めているところから、医療従事者の被ばく線量管理及び被ばく低減対策の取組を推進するため、放射線測定器の適切な装着等についてホームページ等で周知を図る。

キ 振動障害防止

振動工具の振動レベルに応じて作業時間等の管理を行う手法（日振動ばく露量に基づく管理）、振動障害を予防するため、林業・建設業を対象とした指導等の機会を捉えて取組の周知を図る。

ク 事務所や作業場における清潔保持等

労働安全衛生規則や事務所衛生基準規則に定める、事務所や作業場における便所や休養室の設置、清潔保持等に係る事項の実施について監督指導時等の機会を捉えて取組の周知を図る。

4 人材確保支援や多様な人材の活躍促進、人材投資の強化

(1) 人手不足分野等における人材確保等の総合的な推進、地域雇用対策の推進

【課題】

人手不足分野（福祉（介護・看護・保育）・建設・警備・運輸等）の人材確保対策に当たっては、「魅力ある職場づくり」のための雇用管理改善の促進とセミナーや職場見学会などによる魅力発信を強化するとともに、業界団体や関係機関とで構築した地域ネットワーク（みやぎ人材確保対策推進協議会）と連携したイベントの開催等によるマッチングや新たな求職者の確保を行うなど、求職者支援と求人者支援を一体的に実施し効果的なマッチングを実施することが必要である。

【施策】

ア 関係機関と連携した求人・求職のマッチング支援

ハローワーク仙台に設置している人材総合支援コーナー（以下、「コーナー」という。）を中心に、県内各ハローワークにおいて、各分野について以下の取組を実施する。

(ア) 福祉分野

介護分野においては、宮城県福祉人材センターと連携（「福祉人材センター・ハローワーク連携事業」）し、「福祉のしごと面談会」を開催し、マッチングを促進する。

看護分野においては、宮城県ナースセンターと連携（「ナースセンター・ハローワーク連携事業」）し、看護師等の資格取得（予定）者の求職者情報の共有や、ブランクのある者を対象とした「潜在看護職員復職研修」等を実施する。

保育分野においては、待機児童を多く抱える市町村を管轄するハローワーク仙台及び石巻を中心に、地方自治体や宮城県保育士・保育所センターと連携（「保育士マッチング強化プロジェクト」）したイベントを開催する。

すべての分野において、各種セミナー、就職面接会等のイベントを共催により実施し、マッチングを促進する。

(イ) 建設・警備・運輸等の分野

当該分野には雇用機会が存在するにもかかわらず、就業環境・条件等の問題から雇用に結びついていない状況が見受けられる。

このため、業界団体等と連携しながら、業界情報や事業所情報などを提供するセミナーを開催するとともに、事業所への求人条件緩和の提案や雇用管理改善に向けた助言等を積極的に実施し、職場見学会や企業説明会、就職面接会等のイベントの開催によるマッチングの促進を図る。

(ウ) 分野共通の取組

関係機関や業界団体が実施するセミナーや職場見学会、就職面接会等のイベントについては、マッチング支援の強化だけでなく、新たな求職者を確保する観点からも積極的に関与していくこととする。

また、福祉分野の関係機関を中心に実施している巡回相談や復職支援講座等についても連携を強化する。

さらに、ハローワーク仙台のコーナーにおいては、企業のPRの場として常設している個別ブースを使用して「ミニ相談会」を引き続き開催する。

イ 雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」のための支援

求人受理や充足支援サービス等のあらゆる機会を活用し、雇用管理改善や生産性向上等に取り組む事業主等を支援する人材確保等支援助成金等の各種制度の情報提供など、「魅力ある職場づくり」のための雇用管理指導を展開する。

また、介護分野の雇用管理改善推進事業（委託事業）の実施や、県や関係機関が実施する協議会や委員会等を通じて、人材確保や雇用管理改善の取組を広く周知する。

ウ 地域雇用対策の推進

（ア）地域活性化の推進

雇用機会が不足する地域や過疎化が進んでいる地域において、市町村や地域経済団体等から構成される協議会が行う雇用管理改善や雇用拡大、人材育成、マッチングを通じた雇用・人材の維持・確保に向けた取組を支援するため「地域雇用活性化推進事業」（仮称）の実施地域の確保に取り組む。

（イ）地域雇用創造の支援

地域雇用の安定、地域における生産性の向上や経済基盤の強化を図るため、都道府県が産業政策と一体となった良質で安定的な正社員雇用の機会を創出する「地域活性化雇用創造プロジェクト」を促進する。

（ウ）地域雇用開発助成金の活用

雇用情勢が特に厳しい地域において、事業所の設置等により雇用機会の拡充が図られるよう、地域雇用開発助成金（地域雇用開発コーナー）の活用を促進する。

（２）雇用吸収力、付加価値の高い産業への転職・再就職支援

ア 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

【課題】

地域の需給調整機関であるハローワークにおいては、採用拡大に取り組む企業や転職・再就職者を受け入れる企業に対する支援に引き続き取り組む必要がある。

宮城県における正社員有効求人倍率は1.25倍と厳しく、正社員求人確保に重点を置く必要がある。

また、雇用形態等にミスマッチがあり、求人者・求職者のニーズ把握が重要である。

【施策】

（ア）求職者に対する就職支援の更なる強化

真に支援が必要な求職者に対し、求職者担当制によるきめ細かな就職支援を行う。雇用情勢改善のタイミングを捉え、正社員求人への応募を勧奨し、応募書類の作成支援、模擬面接、ミニ面接会への誘導を行う等正社員就職に向けた積極的・能動的マッチングの取組を強化する。

(イ) 求人者に対する充足支援の更なる強化

正社員就職に結びつく求人の確保に努めるとともに、基本業務の徹底により能動的・積極的マッチングを推進する。

求人者ニーズを的確に把握し、応募しやすい求人条件や求人票記載内容に係る助言・援助を行うとともに、雇用管理指導援助業務と連携した支援を実施する。

また、求人充足検討会議の更なる活性化を図り、早期の求人充足に努める。

(ウ) 労働移動支援助成金及び中途採用等支援助成金の活用

中途採用拡大の機運の醸成を図り、これまで学卒採用中心だった企業に対し、転職者受入れの促進を図られるよう事業主に周知し活用を促す。

(エ) 職業能力の見える化の推進

生涯を通じたキャリアプランニング及び職業能力証明のツールであるジョブ・カードについて、積極的な活用を図る。

(3) 女性の活躍推進等

ア 女性活躍推進法の実効性確保及び取組の促進

【課題】

当県においては、女性活躍推進法に基づき一般事業主行動計画の策定届出の義務付けのある企業は232社となっており、届出率は100%に近いものの、努力義務である、300人以下の中小企業の届出は、51社(平成30年12月末現在)となっている。

策定された一般事業主行動計画に基づき、企業において着実な取組がなされるよう支援するとともに、社会全体に女性活躍推進の取組の裾野を広げていくため、努力義務である300人以下の中小企業における取組の促進を図る必要がある。

併せて、より多くの企業が「えるぼし」認定取得を目指すようにするとともに、「女性の活躍推進企業データベース」への登録促進・活用による支援を推進する必要がある。

【施策】

(ア) 女性活躍推進法の実効性確保等

301人以上の企業について、策定・届出等された行動計画の進捗状況に留意し、課題の改善に当たって必要な助言を行う等、法に基づく取組の実効性確保を図る。

また、スマートフォン対応により利便性の増した「女性の活躍推進企業データベース」において、自社の女性の活躍状況に関する情報や行動

計画を公表するよう促す。

併せて、多くの企業が「えるぼし認定」を目指すよう、認定制度について、公共調達の際加点評価されること等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) 中小企業に対する女性活躍推進の取組の促進

女性活躍推進法に基づく取組が努力義務とされている 300 人以下の中小企業についても、一般事業主行動計画の策定取組への支援を行う。

また、女性活躍推進に取り組むことは企業が抱える人手不足対策にもつながるといことが経営者等に十分理解されるよう、働き方改革の推進のための啓発の機会などあらゆる機会を通じて周知・啓発を行い、女性活躍推進に向けた取組を促す。

併せて「両立支援等助成金（女性活躍加速化コース）」及び本省が全国で実施する「中小企業のための女性活躍推進事業」等の活用を促し、中小企業の取組支援を図る。

イ 子育てと仕事の両立を望む女性等の就職支援

【課題】

希望に応じた働きやすい環境を整備するとともに、出産・子育て等で離職した者への再就職支援が課題となっており、女性が意欲と能力を十分に発揮していく必要がある。

【施策】

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。

(4) 外国人材の受入れ

【課題】

県内の外国人労働者数が増加の一途をたどるなか、平成 31 年 4 月から新た

な在留資格「特定技能」が創設されることから、外国人労働者が安心してその有する能力を有効に発揮できる職場環境の整備に向けて、外国人を雇用する事業主に対する指導や相談支援を更に推進して、適正な雇用管理の確保に努めていく必要がある。

【施策】

ア 外国人労働者の適正な雇用管理の推進、留学生等の就職支援

(ア) 新たな外国人材の受入れ制度の周知・啓発

新たな外国人材の受入れ制度である「特定技能」の運用について、県や関係機関と連携し、周知・啓発に取り組む。

(イ) 外国人雇用状況届出制度の周知及び計画的な雇用管理指導等の実施

外国人雇用状況届出制度については、ハローワーク窓口での周知、「外国人労働者問題啓発月間」(6月)等、様々な機会を捉えて周知と確実な届出を指導し、労働基準監督署・ハローワークが連携して雇用管理指導等を実施する。

(ウ) 留学生の就職支援の促進

大学等に対し、仙台新卒応援ハローワークに設置の留学生コーナーにおける就職支援メニューの周知を行い、留学生の利用促進を図る。

イ 外国人材の適正な労働条件及び安全衛生の確保

(ア) 労働条件確保改善に向けた対策

技能実習生にかかる労働条件確保改善のため、外国人技能実習機構との相互通報制度を確実に運用し、的確な監督指導を実施する。

また、局に設置している外国人労働者相談コーナーに寄せられる外国人労働者からの相談に引き続き的確に対応する。

さらに、特定技能の在留資格により就労する外国人材を雇用する事業主に対しても、新たに創設された出入国在留管理庁との相互通報制度を確実に運用するとともに、的確な監督指導を実施する。

(イ) 労働災害防止対策

「外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針」の改正が予定されているので、改正後の指針に示す安全確保措置が履行されるよう、外国人労働者を雇用する事業場に対し周知を行う。

また、6月の「外国人労働者問題啓発月間」に、外国人労働者が多く就労する食料品製造業等に対し、ハローワークが実施する雇用管理指導と合わせて安全パトロールを実施する。

ウ 外国人技能実習制度の適正な実施

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き、「外国人技能実習機構仙台事務所」と連携し、適正な運用に取り組む。

(5) 障害者の活躍促進

【課題】

障害者の就労意欲が高まりを見せる中で、雇用の促進を図っていくため各種の雇用支援策を効果的に実施し、県内の実雇用率を引き上げて行く必要がある。

また、福祉・教育・医療機関や職業能力開発機関などの関係機関と連携し、多様な障害特性に応じた就労支援を的確に実施する必要がある。

【施策】

ア 雇用率達成指導の実施

(ア) 職業紹介と一体となった雇用率達成指導

障害者実雇用率、達成企業割合、就職件数の向上を図るため、職業紹介と一体となった計画的な達成指導を実施する。

特に、障害者雇用0人企業に対しては、県や関係機関と連携して、障害者雇用を促進する。

(イ) 公的機関に対する取組

「公務部門における障害者雇用に関する基本方針」に基づき、公的機関のニーズ等を踏まえた必要な支援を講じる。

イ 障害特性に応じた就労支援の実施

(ア) 精神障害者、発達障害者に対する就労支援

精神障害者並びに発達障害者雇用トータルサポーター等によるカウンセリングから就職後のフォローアップまでの一貫した支援を実施する。

また、宮城障害者職業センターなど関係機関と連携した「チーム支援」により、障害者の就職と職場定着促進を図る。

さらに、精神・発達障害者の理解者、応援者を養成する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」を実施し、働きやすい職場環境作りを推進する。

(イ) 福祉、教育、医療から雇用への移行促進及び職業能力開発の推進

就労支援機関を利用している障害者や特別支援学校生徒の一般企業への雇用を推進するため、職場実習先の確保や職場見学会等を実施する。

また、宮城障害者職業能力開発校で実施する職業訓練について、県と連携して的確な受講あっせんに努める。

(ウ) 難病患者の活躍促進

難病患者就職サポーターによる専門的な相談支援や難病相談支援センターとの連携により雇用を促進する。

ウ 差別禁止・合理的配慮の提供義務等の着実な実施

「雇用の分野における障害者に対する差別の禁止・合理的配慮の提供義務」について、自治体及び事業主に対しあらゆる機会を活用して周知・啓発を図る。

(6) 高齢者の雇用対策の推進

【課題】

生涯現役社会の構築に向け、高齢者の再就職の促進を強化するとともに、多様なニーズに対応した就業機会を提供する必要がある。

【施策】

ア 定年延長・継続雇用の延長に向けた環境の整備

高齢者雇用確保措置を講じていない事業主に対して、的確に助言・指導を実施するとともに、機構宮城支部と連携し「65歳以上の定年引上げ」「66歳以上の継続雇用延長」の機運醸成と当該機構が所掌する「65歳超雇用推進助成金」の積極的な周知に取り組む。

イ 高齢者の再就職の援助・促進

(ア) 高齢者の再就職支援の強化

「生涯現役支援窓口」を拡充し、高齢者の就労支援を強化する。

(イ) 高齢者スキルアップ・就職促進事業の実施

未経験分野への就職を促進するため、民間事業者に委託して、職場見学・職場体験、技能講習、面接会及び就職後のフォローアップまでを一貫して実施する。

(ウ) 高齢者が地域で働ける場や活躍できる場の拡大

高齢者の雇用・就業促進に向けた地域の取組を支援する「生涯現役促進地域連携事業」（委託事業）について、実施地域の拡大に取り組む。

また、シルバー人材センター事業が円滑に運営できるよう支援・指導を行う。

(7) 若者や就職氷河期世代の就労支援

【課題】

新規学卒者を取り巻く環境は、景気の回復基調から求人数が増加し、内定率も高水準で推移してきているが、希望に即した雇用の受け皿が必ずしも十分とは言えず、業種・職種によってはミスマッチが生じている。次代を担う若者が正社員として安定した雇用の中で社会生活が送れるよう、学校や県な

ど関係機関と連携を図り支援することが重要である。

【施策】

ア 新規学卒者の就職支援

(ア) 新規高卒者に対する就職支援

各高校の就職支援ニーズの把握に努め、求人開拓、就職準備講習、模擬面接、個別相談、就職面接会等の支援を行う。

(イ) 新規大卒者等に対する就職支援

仙台新卒応援ハローワークを中心として、大学等との連携強化による出張相談、就職支援セミナー及び就職面接会等を実施する。

(ウ) 新卒者に対する職場定着支援

職業意識の早期形成に向け、高校生に対する職業講話や、就職内定者を対象としたビジネスマナー等のセミナーを積極的に実施する。

また、電話や事業所訪問により仕事に関する悩みや不安等に対する相談を行うなど、在学中から就職後の職場定着まで一貫した支援を実施する。

(エ) 関係機関と連携・協力した就職支援

地域の実情を踏まえた効果的な就職支援のため、県、仙台市、労働団体、事業主団体及び学校関係者を構成員とする「宮城新卒者等人材確保推進本部」を設置し、新卒者等を取り巻く就職環境等の情報共有を図り、就職・採用応援プランやメッセージを作成・発信するなど、各機関で実施する企業、学生・生徒に対する就職支援策の周知に努める。

(オ) 「青少年の雇用の促進等に関する法律」（以下「若者雇用促進法」という。）に基づく就職支援

若者雇用促進法に基づき、新規学卒者の募集を行う企業より、詳細な職場情報（募集・採用に関する状況、職業能力の開発・向上に関する状況、雇用管理に関する状況等）の提供を受けることでミスマッチを解消し、早期離職の防止を図る。新卒採用時のトラブルは職業生活に長期的な影響を及ぼす恐れがあることから、一定の労働関係法令違反があった事業所に対し新卒者等を紹介することがないよう求人不受理を徹底する。

また、若者の雇用管理が優良な中小企業に対する「ユースエール認定制度」に関する周知、普及に引き続き取り組む。

イ フリーター等の正社員就職の推進

安定した職業に就くことを希望するフリーターや、就職氷河期世代も含め、やむなく非正規就労している者に対し、「仙台わかものハローワーク」及び「わかもの支援窓口」において、担当者制により個々のニーズや能力

に応じたきめ細やかな職業相談・職業紹介を実施し、正社員就職に向けた支援を推進する。

ウ 宮城県や関係機関との連携による若年者就職支援

県内3か所（仙台市、石巻市、大崎市）に設置されている「地域若者サポートステーション」との連携により、若年無業者の就業意欲の啓発や職業的自立支援を推進する。

また、「みやぎジョブカフェ」（みやぎ若年者就職支援センター）と仙台新卒応援ハローワークが一体となった就職支援や、若年者地域連携事業の効果的な実施により、若年者の就職に向けた支援を推進する。

（8）生活困窮者・特別な配慮が必要な者等への対策の推進

【課題】

生活保護受給世帯数の高止まりや生活困窮者支援のニーズの高まりに対応するため、地方公共団体と一体となり就労による自立を促進していく必要がある。

また、「再犯防止推進計画」を踏まえ、刑務所出所者等就職を希望する者に対する就労支援や職場への定着支援を実施する必要がある。

【施策】

ア 生活保護受給者等の生活困窮者に対する就労支援の推進等

仙台市の各福祉事務所（5か所）内に常設職業相談窓口を設置するとともに、常設職業相談窓口を設置していない県・市町村には巡回相談を実施し、地方公共団体と一体となったきめ細かな就労支援により、自立促進を図る。

また、「生活困窮者自立支援法」に基づく自立相談支援機関との連携を図る。

イ 求職者支援制度による訓練受講者への支援

職業訓練受講期間中の生活を支援するため、職業訓練受講給付金を支給し、職業訓練による技能向上に取り組む。

ウ 刑務所出所者等の就労支援

宮城刑務所内に職業相談員を駐在させる等により、職業相談・紹介を実施し、刑務所在所中に就職先が決定できるよう支援する。

また、矯正施設との連携を強化し施設見学会等の開催により、刑務所出所者等に対する就労支援の充実を図る。

エ 公正な採用選考システムの確立

公正採用選考人権啓発推進員等を対象とした研修会への参加を勧奨し、人権に配慮した公正採用選考の周知啓発を図る。

(9) 人材育成の強化

【課題】

ハロートレーニングの認知度及び関心度向上のため、さらなる広報を行い、利用促進を図る必要がある。

また、地域における求職者の動向や訓練ニーズに対応した実施分野の設定をし、これまで能力開発機会に恵まれなかった非正規雇用労働者、子育て等により離職した女性の再就職を支援するためのコース設定や、託児サービス支援の提供等を引き続き推進する必要がある。

【施策】

ア 公的職業訓練等の周知・広報に係る取組の推進

人材開発施策全体の認知度向上のため11月の「人材開発能力促進月間」に「ハロートレーニングアンバサダー」による、ハローワークを利用していない求職者等への周知・広報を実施する。

イ 地域のニーズに即した公的職業訓練等の展開

求人者及び求職者の職業訓練ニーズを把握し、県及び機構宮城支部と連携して公的職業訓練に係る総合的な計画を策定する。

ウ 公的職業訓練への適切な受講あっせんの推進

求職者の希望だけでなく、適正や能力、労働市場の状況等を踏まえ、就職可能性を高めると判断される場合は、職業訓練への能動的誘導に努める。

エ 人材開発支援助成金の活用促進

企業の人材育成とキャリア形成を促進し、事業の生産性を高めるなど企業に対する重要な支援策として効果的に活用する。

(10) 雇用保険制度の安定的な運営

【課題】

雇用のセーフティネットとしての機能を果たすために、適正かつ安定した制度運営に努める。

【施策】

ア 適正な雇用保険業務の推進

雇用保険受給者及び事業主等の正しい理解と認識が不可欠であり、あらゆる機会を活用し雇用保険制度の積極的な周知に努める。

イ 電子申請の利用促進

電子申請の更なる利用促進のため、事業主向け説明会の実施、社会保険労務士会との意見交換に努める。

(11) 民間等の労働力需給調整事業の適正な運営の促進

【課題】

労働者派遣事業が適正に運営されるよう、派遣元事業者等に対する指導監督を積極的に実施することが求められている。

さらに、求職者が安心して職業を選択し、労働条件等を的確に選択できる環境を整えるため、職業紹介事業者等の適正な事業運営について指導監督を行う必要がある。

【施策】

ア 労働者派遣事業者に対する適正な事業運営に向けた法制度の周知と指導監督

派遣事業関係者に対し、法の遵守及び派遣労働者の保護及び均等・均衡待遇措置の確実な履行を目的に計画的な指導監督を厳正に行う。

イ 職業紹介事業者等に対する適正な事業運営に向けた法制度の周知と指導監督

職業紹介事業者や募集情報等提供事業者に対し、職業安定法の遵守及びその機能と役割が十分に発揮できるよう計画的な指導監督を厳正に行う。

(12) 職業紹介業務の充実・強化とハローワークシステムの刷新

2020（平成32）年1月から段階的に実施することが予定されているため、システム刷新を見据えて、ハローワークに来所する求職者に対し、職業相談窓口に誘導し、課題解決支援サービスを提供するとともに、積極的な事業所訪問等を通じた事業所情報の蓄積や求人者への求人充足のフォローアップに取り組んでいく必要があり、引き続き職業紹介基本業務の徹底、職員の専門性の向上に取り組む。

また、職員に対する業務・システム研修、レイアウト変更や端末入替えの準備・実施、求人者、求職者や関係機関等への周知など、円滑なリリースに向けた準備に取り組む。

5 職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進

(1) 育児・介護休業法の確実な周知及び履行確保

ア 育児介護休業法の履行確保と周知

【課題】

男女を問わずすべての労働者が仕事と生活を両立しながらキャリア形成を進められるよう、育児・介護休業法の履行確保を図るとともに、仕事と家庭の両立を支援するため育児休業や介護休業を取得しやすい環境整備に積極的に取り組む事業主等を支援する必要がある。

【施策】

労働者からの相談が多い又は有期契約労働者が多く雇用されている業種・企業など重点対象を定めて、事業主に対する報告徴収を効果的に実施し、育児・介護休業制度等の規定整備を進め、法の確実な履行確保を図る。

不利益取扱いが疑われる事案については、積極的に報告徴収を行い、適法な雇用管理が行われるよう是正を図る。

また、最長2歳までの育児休業延長制度を始めとした育児・介護休業法に基づく措置の趣旨・内容への理解を促進するため、制度の周知啓発を行う。

さらに、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ほか、地域包括支援センター等と連携して介護休業制度等の両立支援制度の周知を図り、介護を理由とする離職の防止に努める。

イ 男性の育児休業取得等の促進

【課題】

育児をしている者の有業率が上昇しており、女性の就業も進む中、女性の活躍推進が図られるためには、男性労働者への仕事と育児の両立支援の取組を促進する必要がある。

労働実態調査（宮城県雇用対策課平成29年度）によると、当県における育児休業取得率は、男性3.6%（平成28年調査2.7%）、女性93.5%（平成28年調査94.2%）となっており、依然として男性の育児休業取得率が低調な現状がある。

しかし、男性が育児休業を取得した場合に支給される両立支援等助成金（出生時両立支援コース）の当局への申請は、平成30年度（平成31年1月末現在）は98件で前年度を上回っており（平成29年度申請88件）、男性の育児休業取得にかかる関心が高まりつつあり、引き続き、助成金にかかる周知を行うとともに、男性が育児休業を取得しやすい職場づくりに取り組む事業主を支援する必要がある。

【施策】

企業の個別指導、各種のセミナー等あらゆる機会を通じて、両親が協力して育児休業をする場合に休業期間の延長特例が認められる「パパ・ママ育休プラス」や出産後8週間以内に育児休業を取得した場合の再取得の特例が認められる「パパ休暇」等を含め男性の育児休業の取得を促す各制度について周知を行い取得促進を図る。

また、両立支援等助成金（出生時両立支援コース）の活用を促し、企業に

における男性の育児休業等取得促進の取組を支援する。

(2) 次世代育成支援対策の推進

【課題】

労働者が子どもを産み育てながら働き続けやすい職場環境を整備するため、次世代育成支援対策推進法では101人以上の企業に一般事業主行動計画の届出の義務付けがされているが、当県では100%近い策定・届出率となっているほか、100人以下企業からの届出は、436社（平成30年12月末現在）となっている。これらの企業に対して、行動計画の目標が達成されるよう自主的な取組を引き続き促す必要がある。また、当県ではこれまで29社（平成30年12月末現在）が「くるみん」の認定を受けているが、一層の制度の周知を行い、企業による自主的な取組を促進する必要がある。

【施策】

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・プラチナくるみんの各認定基準について、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。

さらに、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相談や問い合わせがあった場合に、適切な情報提供及び助言を行う。

6 労災保険給付の迅速・適正な処理等

【課題】

被災労働者等からの労災保険の請求に対し迅速かつ適正な労災保険給付を行う必要がある。

【施策】

脳・心臓疾患や精神障害事案を含むすべての労災請求について、認定基準等に基づき迅速かつ適正な労災認定を行う。

7 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

【課題】

労働保険への加入については、これまでの勧奨・指導により、多くの未手

続事業が解消されているものの、未だ建設・製造・飲食業を中心とした小規模事業の未手続事業が相当数存在し、加えて新規事業所の立ち上げによる未手続事業は、継続的に発生することから、不断の取組みが必要である。

【施策】

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、労働保険加入促進業務を受託した全保連等との連携を強化し、未手続事業の把握や加入勧奨を積極的に行い、自主的に成立手続を取らない事業主については、職権成立手続を行う。

平成 31 年度の未手続事業については、平成 27 年度時点の件数から 15% (50 件) を解消目標とする。

(2) 滞納整理の強化

【課題】

労働保険制度の安定的な運営及び費用負担の公平性の観点から滞納整理の維持は重要な課題であり、より一層積極的に取り組む必要がある。

特に滞納事業場が多い沿岸地域及び運輸業、建設業の業種を重点に組む必要がある。

【施策】

高額滞納事業主及び複数年度にわたり滞納を繰り返している事業主を重点に、納付督促に応じない場合は差押えを行うなどの方法により、収納率の向上を図るべく、積極的な滞納整理を行う。

(3) 電子申請の利用促進等

【課題】

労働保険関係手続について、電子申請の利用促進を行政手続コスト削減の最優先施策とされていることから、電子申請の利用促進を行っていく必要がある。

【施策】

事業主が行う行政手続コストの削減のため、あらゆる機会をとらえて電子申請の利用勧奨を行う。

(4) 口座振替納付制度の利用促進

【課題】

事業主が行う行政手続コストの削減及び局・署の収納事務の負担軽減等を図る観点から、あらゆる機会を捉えて、一層の利用促進を図ることが必要である。

【施策】

年度更新申告書の受付、保険関係成立時において利用を勧奨するとともに、

ホームページ・メールマガジンへの掲載や利用勧奨文の送付、さらには、各種団体が主催する会議等での周知等、年間を通じてあらゆる機会を利用し、より一層の利用促進を図る。

第3 労働行政の展開に当たり留意すべき基本的事項

1 計画的・効率的な行政運営

(1) 計画的な行政運営

局は、各行政分野の課題及び分野横断的な課題に的確に対応していくため、当県の実情を踏まえた重点施策を盛り込んだ行政運営方針を策定し、局署所の行政運営に当たるものとする。

また、現状を把握することが的確な行政運営の基本となるため、行政運営方針等に基づき施策の進捗状況等を定期的に把握し、実施状況の分析や地域の実情を踏まえた内容となっているかの検証を行う。現状に課題が見られる場合には、それを踏まえた対応を検討し、その後の業務運営に反映させる。

(2) 行政事務の情報化への対応

電子政府の推進に鑑み、申請・届出等手続きの電子化への対応に関しては、局署所が所掌する申請・届出等手続きについて、広く一般に利用促進を図るため、ホームページやメールマガジン等による周知や、あらゆる機会をとらえて周知を行うとともに、的確な受付・審査により、国民の利便性・サービスの向上を図る。

なお、各システムにおける情報セキュリティに関しては、「厚生労働省情報セキュリティポリシー」等に基づき、職員研修等を通じ、情報セキュリティの実施手順を徹底させる。

2 地域に密着した行政の展開

(1) 地方自治体等との連携

労働施策を地域に効果的に実施していくため、地方自治体が実施する産業施策、福祉施策、雇用施策、教育施策等と緊密な連携を図る。日頃から意思疎通を図り、地域の視点に立って多岐にわたるニーズを的確に把握するとともに、行政ニーズに即応するため、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、意見交換を通じて得られた要望等を行政運営に反映させるよう取組む。

また、地域の実情に応じた効果的な取組を推し進めるため、地域経済情勢、企業動向等を綿密に把握・分析し、地方自治体と共有するとともに、各種事業を一体となって開催するなど、効果的、効率的な取組を実施する。

特に、県との連携においては、国の雇用対策と県の推進する産業振興施策等とが密接な関連の下、円滑かつ効果的に発揮できるよう、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。市町村との連携においては、労働基準監

督署及びハローワークにおいて、日頃からの情報提供相互協力の中で地域における労働行政関係の課題解決に取り組む。

加えて、労働者の健康確保、仕事と生活の調和、女性の活躍推進等を推し進めるため、「働き方改革」に取り組むこととし、県と市町村とともに所定外労働時間の削減や年次有給休暇の取得促進等を円滑かつ効果的に実施するため、働き方改革の趣旨や働き方関連法案の内容について浸透させるとともに、働き方・休み方の見直しや年次有給休暇の取得促進、長時間労働につながる商慣行の見直し等、改善に向けた周知・広報、啓発活動に取り組む。併せて、中小企業・小規模事業者が自社の労務管理改善に向けた具体的な取組を行えるよう支援制度の普及活動に取り組む。

(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、より高い波及効果を得ながら労働行政施策を展開するため、「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が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、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、労使団体等関係者への情報提供、局ホームページへの情報掲載等を継続的に実施する。

3 行政文書の厳正な管理

行政文書の管理については、「行政文書の管理に関するガイドライン」（平成23年4月1日内閣総理大臣決定(平成29年12月26日一部改正)）による新たなルールの遵守等の徹底を図る。

また、行政文書の厳格な管理を目的として、「電子決裁移行加速化方針」（平成30年7月20日デジタル・ガバメント閣僚会議決定）に基づき、行政事務の見える化促進及び効率化をより加速させる観点から取組を進める。

4 綱紀の保持、行政サービスの向上に向けた取組

(1) 綱紀の保持

労働行政は、労使をはじめとする国民の信頼を得て初めて業務が円滑に運営されるものであることから、経理面のみならず業務執行面全般における非違行為の発生を防止するため、①宮城労働局法令遵守委員会の効果的な運営による行政運営全般を通じた法令遵守の徹底、②「都道府県労働局法令遵守要綱」(平成23年5月31日改訂)に基づく法令遵守の徹底、③内部通報制度における通報受付体制の周知の徹底、④非常勤職員の採用事務における公正選考の実施や、公務員倫理及び法令遵守等に関する採用後1か月以内の研修の実施、⑤公務員倫理及び法令遵守、再就職等規制等に関する全ての職員への研修実施、などの取組により綱紀保持の徹底等を図る。

(2) 行政サービスの向上に向けた取組

国民から信頼される行政を実現するためには、利用者の立場に立った親切で分かりやすい電話・窓口対応、事務処理の迅速化等行政サービスの向上に努める必要がある。

このため、局署所の管理者は、職員の能力の向上を図るための各種研修を実施し、窓口での接遇や職務遂行のための知識を習得させるなどにより、職員の応接方法の改善や事務処理の迅速化等を不断に進め、行政サービスのより一層の向上を図る。

また、災害に対して機動的かつ的確に対応するため、防災訓練等の実施、非常用の物資の備蓄及び適切な管理等を行うとともに、災害発生後において適切な業務継続が確保されるよう業務の開始目標時間について職員への周知を徹底する。

5 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、個々人の生活に密着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については、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、安全かつ確実に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。