

令和2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

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/>

令和2年度 宮城労働局 行政運営方針

| | | |
|-----|---|----|
| 第1 | 宮城労働局行政運営の基本方針 | 3 |
| 第2 | 宮城労働局における重点施策 | 5 |
| I | 働き方改革による労働環境の整備、生産性向上の推進 | 5 |
| 1 | 長時間労働の是正や安全で健康に働くことができる職場づくり | 5 |
| (1) | 長時間労働の是正及び過重労働による健康障害防止 | 5 |
| (2) | 法定労働条件の確保・改善対策 | 6 |
| (3) | 労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備 | 7 |
| 2 | 最低賃金、賃金引上げに向けた生産性向上の推進、同一労働同一賃金など 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保 | 9 |
| (1) | 最低賃金・賃金引上げに向けた生産性向上等に取り組む企業への支援 | 9 |
| (2) | 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保 | 9 |
| 3 | 総合的なハラスメント対策の推進 | 10 |
| (1) | 職場におけるハラスメント撲滅対策の集中実施 | 10 |
| (2) | 労働関係紛争の早期解決の促進 | 11 |
| 4 | 治療と仕事の両立支援 | 11 |
| (1) | 治療と仕事の両立支援に関する取組の促進 | 11 |
| (2) | 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職支援の強化等 | 12 |
| II | 魅力ある職場づくりを通じた多様な人材の確保、活躍の促進 | 12 |
| 1 | ハローワークシステムを活用したマッチングの一層の推進 | 12 |
| 2 | 多様な人材の活躍促進 | 13 |
| (1) | 就職氷河期世代支援プランに基づく施策の推進 | 13 |
| (2) | 高齢者の就労の促進 | 14 |
| (3) | 若者の就労支援 | 14 |
| (4) | 女性の活躍推進等 | 15 |
| (5) | 障害者の活躍促進 | 16 |
| (6) | 外国人労働者の適切な雇用管理・労働条件の確保、留学生の就職支援 | 16 |
| (7) | 生活保護受給者等の就職支援 | 17 |
| 3 | 民間等の労働力需給調整事業の適正な運営の促進 | 17 |

| | | |
|-----------|------------------------------|-----------|
| 第3 | 労働行政の展開に当たり留意すべき基本的事項 | 18 |
| 1 | 計画的・効率的な行政運営 | 18 |
| (1) | 計画的な行政運営 | 18 |
| (2) | 行政事務の簡素合理化と業務運営の重点化・集中化 | 18 |
| 2 | 行政文書及び保有個人情報の厳正な管理 | 18 |
| (1) | 行政文書の適切な管理 | 18 |
| (2) | 保有個人情報の厳正な管理 | 18 |
| 3 | 綱紀の保持、行政サービスの向上に向けた取組 | 18 |
| (1) | 綱紀の保持 | 18 |
| (2) | 行政サービスの向上に向けた取組 | 19 |
| (3) | 災害対応の実施強化 | 19 |
| 4 | 労働保険制度の適正な運営 | 19 |
| (1) | 労災保険給付の迅速・適正な処理 | 19 |
| (2) | 労働保険適用徴収業務の促進 | 19 |
| (3) | 電子申請の利用促進 | 19 |
| 第4 | 新型コロナウイルス感染症拡大に対する対応 | 20 |

令和2年度 宮城労働局 行政運営方針

第1 宮城労働局行政運営の基本方針

—働き方改革の推進による労働環境の整備・生産性の向上を図ります—

我が国においては、少子高齢化の進展・生産年齢人口の減少といった構造的な問題が進む中、労働生産性が向上しないといった問題が存在する。一方、労働環境を取り巻く状況や働き方においては、ライフスタイルが多様化する中で、恒常的な長時間労働の状況、非正規労働者の処遇の問題、女性や高齢者等の労働参加に関する課題、育児や介護との両立に関する課題など様々な問題・課題に直面している。

このような中で、経済を持続的に発展させるためには、投資やイノベーションにより生産性向上を図るとともに、就業機会の拡大や意欲・能力を存分に発揮できる就労環境を作ることが重要な課題となっている。

宮城県（以下、「県」という。）においても全国同様、少子高齢化が進み労働力人口が減少してきている中、県内の有効求人倍率は高水準で推移しており、雇用情勢が改善している一方で、多くの業種においては人手不足となっており、また、特定業種においてはその傾向は特に顕著となっている。

こうした課題を解決するため、働き方改革への取組を一層促進する。

具体的には、企業における長時間労働の是正や同一労働同一賃金など雇用形態に関わらない公正な待遇の確保等、働き方改革を推進するための関係法令の整備に関する法律（以下、「働き方改革関連法」という。）に規定された事項を着実に施行することに加え、総合的なハラスメント対策の推進や雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」の促進を図る。

改正労働基準法の施行により、令和2年4月から時間外労働の上限規制が中小企業にも適用されるが、効率的な業務の進め方や労働時間の削減に向けた適切な取り組みを行うことができるよう、中小企業の立場に立った丁寧な相談・支援を行うほか、中小企業の働き方改革の取組を阻害するような大企業による「しわ寄せ」を生じさせないための取組を行う。また、助成金の活用等により、勤務間インターバル制度の導入促進等を図る。

さらに、健康で安全に働くことができる職場作りは、働き方改革を実現する上での前提となるとの意識のもと、労働災害の防止や労働衛生環境の整備に向けた取組を積極的に推進する。

また、同一労働同一賃金に関し、パート・有期雇用労働法および改正労働者派遣法が令和2年4月から施行（パート・有期雇用労働法の中小企業への適用は令和3年4月1日）されることを踏まえ、一層の周知を図るとともに「宮城働き方

改革推進支援センター」の利用促進等により懇切・丁寧な支援に努める。

—就職氷河期世代、高齢者、若者、女性、障害者等の多様な人材の活躍促進を図ります—

人材が我が国最大の資源であるとの認識のもと、就労意欲を持つ全ての方が活躍できる「一億総活躍社会」の実現に向けて、就職氷河期世代、高齢者、若者、女性、障害者等の方の就労促進など、多様な人材が活躍できる社会を目指し、着実にその取組を進めていく。

深刻な人手不足が続く中で、魅力ある職場づくりに取り組むことは、現に働く人だけではなく、求職者にとっても就職したいと思う職場としてのアピールとなり、企業にとっては人材確保に、求職者にとってもその活躍の場が広がることにつながる。

ハローワークにおけるマッチング支援においては、求職者の動向やニーズを踏まえて求人者に対する求人条件の緩和を促す等の取組を行っているが、賃金条件のみに留まらず、勤務時間や休日の設定を含め柔軟な働き方ができるよう、人材確保に活かすことができる条件緩和の取組を進める。こうした取組により就職につながった好事例を把握した場合は、局署所で情報を共有し、働き方改革の周知や企業における求人活動の参考として活用できるよう、労働局全体として働き方改革の実現に向けた取り組みを進める。

—宮城県の更なる復興・発展のために—

当県では、東日本大震災の発生から令和2年3月で9年が経過し、本年度で10年という節目の年を迎える。これまでの9年間は、県民一丸となり、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。県は、平成30年度から令和2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の施策により、更なる県勢の発展に向けた取組を進めることとしている。当局においては、引き続き、県との協力関係を保ちながら、当県の復興に向けて行政を展開する。

また、昨年度からは、「令和元年東日本台風」による災害や新型コロナウイルス感染症等により産業・雇用への影響が生じてきているが、これらに関連し、労使からの労働相談や雇用の維持等の相談が寄せられる場合には、助成金の活用による支援等を含め懇切・丁寧に対応していく。

第2 宮城労働局における重点施策

I 働き方改革による労働環境の整備、生産性向上の推進

1 長時間労働の是正や安全で健康に働くことができる職場づくり

【課題】

長時間労働の是正を図り、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、改正労働基準法のさらなる周知や法定労働条件の履行確保を図る必要がある。特に中小企業・小規模事業者等については、中小企業・小規模事業者等に寄り添った相談・支援を推進するとともに、大企業による長時間労働の削減等の取組により、下請等中小事業者に対する「しわ寄せ」が生じないようにさせることが必要である。

労働災害の防止対策においては、第13次労働災害防止計画の目標達成のため、重点業種に対する取組みとともに、就業構造や災害発生状況の変化を踏まえた労働災害防止対策の推進のほか、東日本大震災関連の復旧・復興工事や、「令和元年東日本台風」に係る復旧・復興工事における労働災害の防止対策を進める必要がある。また、健康確保対策については、働き方改革関連法に盛り込まれた、産業医・産業保健機能の強化や長時間労働者に対する面接指導の強化を推進するほか、ストレスチェック制度を含む企業におけるメンタルヘルス対策の推進、今後建築物の解体工事の増加が見込まれる中での石綿ばく露防止対策等に取り組む必要がある。

【施策】

(1) 長時間労働の是正及び過重労働による健康障害防止

ア 中小企業に対する改正労基法等の周知及び支援

中小企業・小規模事業者の抱える様々な課題に対応するため、労働基準監督署に編成した「労働時間相談・支援班」や「宮城働き方改革推進支援センター」により、きめ細かな相談・支援等を行う。

イ 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。

また、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、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。

ウ 「しわ寄せ」防止にむけた取組

令和元年6月に策定された「大企業・親企業の働き方改革に伴う下請け等中

小企業者への『しわ寄せ』防止のための総合対策」に基づき、関係省庁と連携を図り、その防止に努める。

また、監督指導の結果、下請中小企業等の労働基準関係法令違反の背景に、親事業者等の下請代金支払遅延等防止法（昭和31年法律第120号）等違反が疑われる場合には、その通報趣旨を丁寧に説明の上、関係機関に確実に通報する。

エ 勤務間インターバル制度の導入促進

新たに作成された勤務間インターバル制度の導入マニュアルの周知や、助成金制度等を活用し、長時間労働が懸念される企業等への導入の促進を図る。

オ 年次有給休暇の取得促進等による休み方改革の推進

年次有給休暇の時季指定義務、時間単位年休及び年休の計画的付与制度等について、説明会等において周知徹底を図り、年休の取得しやすい環境の整備に努める。併せて、病気休暇、ボランティア休暇等の特別休暇についても、企業への導入を図る。

(2) 法定労働条件の確保・改善対策

ア 基本的労働条件の確立

監督指導等により基本的労働条件の枠組みの確立を図るほか、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。

また、「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」に基づいた管理の実施を周知徹底し、賃金不払残業が認められた場合には、その是正を指導する。

イ 特定分野における労働条件確保・改善対策

外国人労働者、自動車運転者、障害者である労働者等特定分野における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のもと労働基準関係法令の遵守の徹底を図る。

ウ 最低賃金制度の適切な運営

経済動向及び地域の実情を踏まえつつ、地方最低賃金審議会の円滑な運営を図る。

また、最低賃金等の改定については、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・労働者等に周知するとともに、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。

エ 各種権限の公正かつ斉一的な行使及び丁寧な指導

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

正かつ齊一的な行使を確保する。

また、監督指導において法違反が認められた場合には、事業主にその内容や是正の必要性を分かりやすく説明することにより、事業主による自主的な改善を促すとともに、きめ細やかな情報提供や具体的な是正・改善に向けた取組方法をアドバイスするなど、丁寧かつ具体的に対応する。特に、中小企業の事業場への監督指導に当たっては、中小企業における労働時間の動向、人材確保の状況、取引の実態その他の事情を十分に聴いた上で、その事情を踏まえて丁寧に対応する。

(3) 労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備

ア 第13次労働災害防止計画重点業種に係る対策の推進

製造業については、関係団体との連携の下、クレーン、フォークリフト等荷役機械の保守点検作業の徹底、リスクアセスメントの取組促進等機械災害の防止のための周知・啓発、指導を行う。

建設業については、「建設工事関係者ゼロ災推進連絡会議」による安全衛生パトロールの実施、経営トップ等による取組の促進等、関係者と連携した取組を推進する。特に墜落・転落災害を防止するため、フルハーネス型墜落制止用器具の着用の徹底を図る。また、車両系建設機械、荷役機械等による災害防止のための安全作業の確保を指導する。

陸上貨物運送事業については、「陸上貨物運送事業における荷役作業の安全作業ガイドライン」に基づく荷役5大災害防止等の取組について引き続き周知、指導を図る。特に、荷主先での荷役災害を防止するため、荷主等となる事業者を含む団体に対する周知啓発、働きかけを行う。

災害が高止まり傾向にある第三次産業については、多店舗展開企業等を中心に「働く人に安全で安心な店舗・施設づくり推進運動」、「STOP！転倒災害プロジェクト」等に基づく取組について指導する。

高頻度で死亡災害が発生している林業については、労働災害防止団体等と連携の下、安全衛生パトロールを実施するほか、集団指導等により令和元年8月1日施行の伐木等作業に係る改正労働安全衛生規則の履行確保を図るとともに、「チェーンソーによる伐木等作業の安全に関するガイドライン」の周知徹底を図る。

イ 業種等横断的な労働災害防止対策

(ア) 高齢労働者の安全衛生確保対策

高齢労働者の労働災害が増加していることを踏まえ、「高齢労働者の安全と健康の確保のためのガイドライン」の周知を図るほか、中小企業による取組促進のための補助金の周知を図る。

(イ) 転倒による災害防止対策

死傷災害の3割以上を占める転倒災害の防止対策については、あらゆる機会を捉え、「STOP！転倒災害プロジェクト」に基づく取組を行う。

(ウ) 外国人労働者による災害防止対策

外国人労働者が被災する労働災害が徐々に増加していることから、外国人労働者を使用する事業場に対し、職業安定部署と連携したパトロールを実施するほか、外国人労働者のための母国語による教育・研修の実施、安全作業手順等の表示等について周知・啓発及び指導を実施する。

ウ 災害復旧関連工事等における労働災害防止対策の推進

平成30年度に創設した「建設業関係者ゼロ災推進連絡会議」及び「みやぎ復旧・復興工事新ゼロ災運動推進協議会」による安全衛生パトロール等の実施など関係者と連携した取組を進める。

また、「令和元年東日本台風」の被害に係る災害復旧・復興工事に対しては、今後、国、県又は市町村からの発注状況を的確に把握し、関係団体、発注機関、労働災害防止団体と連携した取組を行うとともに、時機を捉えた監督指導等を実施する。

エ 産業保健活動、メンタルヘルス対策の推進

(ア) 産業保健活動の推進

産業医・産業保健機能の強化や、医師による面接指導の対象となる労働者の要件の拡大等に係る措置が各事業場で適切に実施されるよう、引き続き指導等を行うとともに、労災保険による二次健康診断等給付の利用を積極的に周知・勧奨する。

(イ) メンタルヘルス対策の推進

ストレスチェック制度を含むメンタルヘルス対策の取組が促進されるよう、「労働者の心の健康の保持増進のための指針」の周知・指導等を適切に行うとともに、平成28年12月に取りまとめられた『『過労死等ゼロ』緊急対策』に沿って、事業場、企業本社に対するメンタルヘルス対策に係る指導を行う。

オ 石綿ばく露防止等化学物質対策の推進

石綿のばく露のおそれがある等問題が認められる場合には、迅速、適正な指導を実施する。また、石綿障害予防規則が改正された場合には、当該改正内容の周知及び改正に係る対策の実施について、あらゆる機会を通じて周知・指導を行う。

2 最低賃金、賃金引上げに向けた生産性向上の推進、同一労働同一賃金など雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

【課題】

地域別最低賃金については、過去5年間、毎年20円を上回る引上げが続いていることにより、中小企業、小規模事業者に対する影響が年々拡大している。

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。

また、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ることができ、多様で柔軟な働き方を選択できる社会の実現に向け、令和2年4月1日から施行されるパートタイム・有期雇用労働法（中小企業については令和3年4月1日から適用）、改正労働者派遣法について、労使双方への丁寧な周知や、非正規雇用労働者のキャリアアップのため、正社員化や処遇改善を進めるための事業主を支援することが必要である。

【施策】

(1) 最低賃金・賃金引上げに向けた生産性向上等に取り組む企業への支援

最低賃金・賃金の引上げには、特に中小企業・小規模事業者の生産性向上が不可欠であり、業務改善や生産性向上に係る企業のニーズに応えるとともに、最低賃金が低い地域の賃金引上げ支援を強化するため、助成金が十分に活用されるよう、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。

また、「宮城働き方改革推進支援センター」においては、各地域の商工団体等の関係機関と連携を図りつつ、賃金の引上げのための個別相談を強化するなど中小企業・小規模事業者に寄り添った生産性向上支援を充実させる。

さらに、人事評価制度や賃金制度の整備・実施による生産性向上、賃金アップ等の実現及び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して、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）による支援を行う。

(2) 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

ア パートタイム・有期雇用労働法及び改正労働者派遣法への対応

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、改正法の適正な履行確保と、「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）」のさらなる周知を図る。

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ほか、説明会を引き続き開催するとともに、「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し、同センターが無料で行う訪問型支援や出張相談、セミナー等を通じてきめ細かな相談支援を行う。

イ 非正規雇用労働者のキャリアアップの推進等

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。

また、労使に対する無期転換に関する労働契約法の周知・啓発により、対象となる労働者が希望した場合に円滑に無期転換が図られるよう、継続して無期転換ルールの周知を図る。

3 総合的な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あり、労働者から多数の相談が寄せられている。

このため、「労働施策総合推進法」、「男女雇用機会均等法」、「育児・介護休業法」に基づき、事業主に義務付けられたパワーハラスメント（令和2年6月1日より施行。中小企業は令和4年3月31日までは努力義務。）、セクシュアルハラスメント及び妊娠・出産、育児休業に関するハラスメントの防止措置の履行確保を徹底する等、職場におけるハラスメント対策を総合的に推進する。

さらに、総合労働相談コーナーでは、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、より一層の利用を促進する必要がある。

【施策】

(1) 職場におけるハラスメント撲滅対策の集中実施

改正労働施策総合推進法における事業主の雇用管理上の措置義務は、大企業については令和2年6月1日施行より適用されることから、円滑な施行を図るため、労働局内の各部署及び関係機関と連携し、事業主向けの説明会の開催を始めとするあらゆる機会を通じて、改正労働施策総合推進法や指針の内容等の周知徹底を図る。

また、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、指導等を行うほか、職場におけるハラスメントの予防・解決に向けた啓発資料の周知により、労使の具体的な取組の促進を図る。

さらに、職場におけるハラスメントの相談に当たっては、労働者の立場に配慮しつつ、新設された改正労働施策総合推進法等に基づく紛争解決援助制度の活用を含む迅速・丁寧な対応を行い、法違反が疑われる事案を把握した場合には、事業主に対する積極的な報告の徴収・是正指導を行う。

なお、12月の「職場のハラスメント撲滅月間」の取組として、集中的な広報、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。

(2) 労働関係紛争の早期解決の促進

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様々な機会をとらえ周知するほか、事案に応じて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。

また、個別労働紛争解決促進法に基づく助言・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・効果的に実施するとともに、紛争調整委員会によるあっせんについては迅速に対応する。

なお、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、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、連携強化を図る。

4 治療と仕事の両立支援

【課題】

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、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の整備等について、一層取り組む必要がある。

【施策】

(1) 治療と仕事の両立支援に関する取組の促進

ア ガイドライン等の周知啓発

宮城産業保健総合支援センター等関係団体等と連携の下、あらゆる機会を捉え、「事業場における治療と仕事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・啓発を行うとともに、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周知、利用勧奨を行う。

イ 宮城県地域両立支援推進チームの運営

宮城県地域両立支援推進チーム（以下「両立支援推進チーム」という。）の開催や活動を通して、地域の関係者が連携し、両立支援に係る関係施策の横断的

な取組の促進を図る。

また、治療と仕事の両立支援セミナーを実施し、企業、医療機関等における両立支援に係る理解の浸透、取組に係る気運の醸成等を図る。

ウ トライアングル型サポート体制の構築

両立支援推進チーム等を通じて地域の関係者に両立支援コーディネーターの役割についての適切な理解の普及を図るとともに、宮城産業保健総合支援センター等で開催する養成研修の周知・受講勧奨を図る。

(2) 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職支援の強化等

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、連携拠点病院と連携し、個々の状況を踏まえた就職支援及び定着支援を行う。

また、当該労働者を雇用している事業主への雇用管理指導を行うとともに、新たな採用へ向けた啓発指導を求人受理や事業所訪問時に実施する。

II 魅力ある職場づくりを通じた多様な人材の確保、活躍の促進

1 ハローワークシステムを活用したマッチングの一層の推進

【課題】

依然として多くの業種において人手不足の状況が続いており、これまで以上にハローワークによるマッチング支援の必要性が高まっている。

このため、企業による職場環境改善の働きかけや、魅力ある職場づくりの取組を積極的に後押しし、ハローワークシステムの活用を通じ求職者に対してこうした企業の取組を知らせる等、能動的マッチングの推進を図ることにより、企業の人材確保を支援する必要がある。

【施策】

マッチングの強化による人材確保支援の充実

ア 魅力ある職場づくり支援による人材確保

求職者のニーズは必ずしも賃金に止まるものではないことから、企業（求人者）に対しては、求人充足支援サービスの中で、勤務時間や休日の設定を含め柔軟な働き方を求める声があることを丁寧に説明し、職場環境改善の働きかけ、魅力ある職場づくりを積極的に支援することにより企業の人材確保の取組を推進する。

イ 事業所への積極的アプローチによる情報収集とマッチングの推進

事業所訪問等の積極的なアプローチにより、企業との信頼関係構築（顔の見える関係づくり）と、より詳細な求人・事業所情報を収集し、ハローワークシステムを活用した情報提供を行い、求人・求職者のマッチングの一層の推進を図る。

ウ 就職可能性を高めるための支援

企業が求める人物像や必要とされる資格・スキル等を的確に求職者に情報提供するとともに、より就職可能性を高めるため、ハロートレーニング（公的職業訓練）の積極的な活用等により、マッチングの強化に努める。

エ 好事例の収集と活用

魅力ある職場づくりの支援や、求人条件緩和により就職につながった好事例を把握した場合は、雇用環境・均等室及び労働基準部に情報提供し、働き方改革の周知において活用できるようにすることで、労働局一体となった働き方改革の実現に向けた取り組みを推進する。

2 多様な人材の活躍促進

【課題】

さまざまな背景や課題を持つ求職者が、人手不足に悩む事業主（求人者）とのマッチングを通じて職場で活躍できるようにするため、本年度から本格的に実施される就職氷河期世代への支援を始め、高齢者、障害者等すべての求職者に対し、関係機関との連携により、求人者・求職者双方のニーズを踏まえ個々の状況に応じたきめ細かな支援を実施し、マッチングの一層の推進に取り組むことが必要である。

【施策】

(1) 就職氷河期世代支援プランに基づく施策の推進

ア ハローワークにおける専門窓口の設置、専門担当者によるチーム支援の実施
支援の対象となる方（不安定就労の方、長期無業の方等）の様々な課題や状況に対応するため、ハローワーク仙台の「就職氷河期世代専門窓口」を通じたチームによる就職から定着支援まで一貫した伴走型支援を実施するとともに、各所においても準じた支援を行う。

イ 短期間で取得でき安定就労に有効な資格等の取得支援

職業訓練受講給付金を受講でき、短期に必要な資格が習得できる職業訓練と職場体験等を組み合わせ、正社員就職等安定雇用を支援する出口一体型の訓練をあっせんする。

ウ 就職氷河期世代の失業者等を正社員で雇い入れた企業への助成金の拡充等
事業主・対象労働者に対し、対象者の雇入れや試行的な雇用に対する助成制度の周知広報を行い、制度の積極的活用による就職支援を行う。

エ 関係機関との連携強化

「地域若者サポートステーション」（仙台・石巻・大崎地域）や「みやぎジョブカフェ」（みやぎ若年者就職支援センター）が対象年齢を拡大することから、引き続き各ハローワークが連携して、対象者それぞれの状況に応じた支援を実

施する。

オ 地域ごとのプラットフォームの形成・活用

地方自治体や経済団体等の関係機関で構成する「みやぎ就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム」（以下「みやぎPF」という。）を立ち上げ、各機関の支援内容を共有し、対象者や家族一人ひとりに届くようにホームページやメールマガジン等のメディアを活用し、様々なルートを通じた広報を実施する。

(2) 高齢者の就労の促進

ア 65歳超の継続雇用延長等に向けた環境整備

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構宮城支部と連携し「65歳以上の定年年齢引き上げ」「66歳以上の継続雇用延長」の環境整備と助成制度について、積極的な周知に取り組む。

イ ハローワークにおけるマッチング支援の充実

生涯現役社会の実現に向けて、ハローワークの「生涯現役支援窓口」などにおいて、高齢者の個々の状況に応じたきめ細かな再就職支援を行う。

ウ 高齢者の中途採用拡大を行う企業への支援

高齢者を初めて中途採用した企業に対する「中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース）」の周知及び活用促進に取り組み、高齢者の雇用促進を図る。

エ 多様な就業機会の確保

地域における高齢者の雇用機会確保、就業促進に向けた「生涯現役促進地域連携事業」（委託事業）の取組が効果的に展開されるよう連携・支援を行うとともに、シルバー人材センター事業について、高齢者のニーズに的確に対応した運営ができるように支援・指導を行う。

(3) 若者の就労支援

ア 新卒者等への正社員就職の支援

新卒者等に対しは、各学校・大学の就職支援ニーズの把握に努め、職業意識啓発や仕事や会社を知るセミナーの開催や出張相談や就職面接会などの支援を実施するとともに、就職内定者を対象としたセミナーの実施や電話や事業所訪問による相談を行うなど、定着支援を実施する。

また、地域の実情を踏まえた効果的な就職支援のため、県や経済・労働団体等の関係機関を構成員とする「宮城新卒者等人材確保推進本部」を設置し、現状の情報共有を図り、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。

さらに、若者雇用促進法に基づき、詳細な職場情報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とともに、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 フリーター等への正社員就職の支援

フリーター等に対しては、ハローワークにおいて、安定就労を希望するフリーターや不本意ながら非正規就労している者に対し、担当者制による個々のニーズや能力に応じた正社員就職に向けた支援と就職後の定着のための支援など、一貫した支援を推進する。

また、若年無業者等に対しては、「地域若者サポートステーション」との連携により、学校中退者等を含めた若年無業者等の就業意欲の啓発や職業的自立支援を推進するとともに、「みやぎジョブカフェ」（みやぎ若年者就職支援センター）と連携した就職支援や、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。

（４）女性の活躍推進等

ア 改正女性活躍推進法等の周知

改正女性活躍推進法について、常用労働者数が 301 人以上の企業を対象に、一般事業主行動計画の策定に関する事項が令和 2 年 4 月 1 日より、情報公表に関する事項が令和 2 年 6 月 1 日より施行されることから、あらゆる機会を通じて周知徹底を図る。

努力義務である 300 人以下の中小企業についても、令和 4 年 4 月 1 日からは常時 101 人以上の労働者を使用する事業主に一般事業主行動計画の策定や情報公表の義務が拡大されることから、円滑な施行に向け、周知を行うとともに、取組への支援を行う。

イ 育児・介護休業法の確実な周知及び履行確保等

令和 3 年 1 月 1 日から子の看護休暇・介護休暇が時間単位での取得が可能となることを含め、育児・介護休業法に基づく両立支援制度についての理解を促すため説明会等を通じて周知啓発を行うとともに、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。

さらに、介護を行う労働者が就業を継続できるよう地域包括支援センター等と連携して介護休業制度等の周知を図るとともに、「仕事と介護の両立支援モデル」の普及や、介護支援プランに基づいて労働者に円滑に介護休業等を取得・復帰させた事業主に対する両立支援等助成金（介護離職防止支援コース）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。

また、両立支援等助成金（子育てパパ支援助成金）の活用を促し、男性の育児休業の取得を図る。

ウ 仕事と家庭の両立支援の推進

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等において、予約・担当者制によるきめ細かな職業相談、個々の状況にあった求人開拓を、就職実現を図る。

また、ハロートレーニング（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。

(5) 障害者の活躍促進

ア 中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援等の強化

民間企業に対しては、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とともに、障害者雇用ゼロ企業等に対しては、関係機関と連携して、障害者雇用を促進する。

イ 精神障害者、発達障害者、難病患者等の多様な障害特性に対応した就労支援の強化

精神・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、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」、就職後のフォローアップまでの一貫した支援、精神障害者の就労パスポートの普及促進、障害への理解者、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」を実施する。

また、就労支援機関利用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とともに、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、能力開発が必要と思われる障害者に対して的確な受講あっせんに努める。

さらに、難病患者については、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 公務部門における障害者の雇用促進・定着支援の強化

公務部門における障害者の雇用促進・定着支援の強化のため、各種セミナーや障害への理解者、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」の開催、障害特性に応じたマッチング支援など、職場実態等を踏まえた必要な支援策を講じ、公務部門の障害者雇用の推進と法定雇用率の達成を図る。

(6) 外国人労働者の適切な雇用管理・労働条件の確保、留学生の就職支援

ア 外国人労働者の適切な雇用管理の確保

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、外国人雇用管理指針の周知・啓発に努めるとともに、外国人雇用管理制度の周知と確実な届出を指導し、労働基準監督署及びハローワークが連携して雇用管理指導等を実施する。

イ 留学生の就職支援

留学生に対しては、地元企業の外国人採用情報の提供や関係機関との連携を通じ、留学生の就職支援に取り組むとともに、地元企業の人材確保支援に取り組む。

ウ 外国人技能実習生等に関する実地検査や相談援助等の体制強化

外国人技能実習生等の外国人労働者の労働条件確保・改善のため、労働基準関係法令違反の疑いがある事業場に対して的確に監督指導を実施するとともに、労働災害の防止に向け、母国語による教育・研修の実施、安全作業手順の表示等の周知・啓発を実施する。

(7) 生活保護受給者等の就職支援

地方公共団体や関係機関と連携し常設職業相談窓口及び巡回相談等を通じてきめ細かな就労支援を実施し、生活保護受給者等の自立促進を図る。

3 民間等の労働力需給調整事業の適正な運営の促進

【課題】

労働者派遣事業及び職業紹介事業が適正に運営されるよう、法令遵守に向けた制度周知・相談支援及び厳正な指導監督に取り組む必要がある。

【施策】

労働者派遣事業者の適正な業務運営と派遣労働者の保護が図られるよう、派遣元及び派遣先事業所等に対し、労働者派遣法の遵守及び派遣労働者の保護並びに均等・均衡待遇の措置を含めた厳正な指導・監督を実施する。

また、職業紹介事業者等に対しても同様に適正な事業運営と職業安定法の遵守及びその機能と役割が十分発揮できるように計画的な指導監督を行う。

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) 行政事務の簡素合理化と業務運営の重点化・集中化

定員事情を鑑み、行政が取り組むべき諸課題に的確に対応していくためには、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ことが重要であることから、行政事務の簡素合理化、業務運営の重点化及び集中化により行政事務の効率化を進める。

また、経費節減について意識を高め、徹底したコスト削減に取り組む。

2 行政文書及び保有個人情報の厳正な管理

(1) 行政文書の適切な管理

行政文書は、健全な民主主義の根幹を支える国民共有の知的資源であり、文書管理者のみならず、職員一人ひとりが文書管理の重要性を再認識し、厚生労働省行政文書管理規則に則り的確に実施することが重要である。

行政文書の適正な事務処理、文書管理システムの取扱いについて、職員の理解が促進されるよう研修に取り組む。

また、文書監査の体制を強化するとともに、その後のフォローアップまで確実に実施する。

(2) 保有個人情報の厳正な管理

労働行政においては、日々秘匿性の高い個人情報を取得し大量に保有していることから、職員は重大な個人情報を取り扱っていることを常に意識し、情報漏えい防止に努めることが求められる。

このため、他部署で発生した個人情報漏えい事案及び再発防止策を職員が共有し、個人情報漏えい防止のための基本的動作を確実に実施するよう職員研修の充実に取り組む。

また、定期及び必要に応じて各所属の個人情報管理状況についての監査を実施し、その後のフォローアップまで確実に実施する。

3 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

全体の奉仕者である公務員は、職員一人ひとりが綱紀の厳正な保持のため、国家公務員法、国家公務員倫理法等を遵守し、自覚を持って身を律していく必要がある。

このため、職員に対し、公務員倫理、内部通報制度における通報窓口、各種ハラスメント相談員等の周知を徹底するとともに、職員研修の実施により厳正なる綱紀の保持に努める。

(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も、利用者の立場に立った懇切丁寧な対応、迅速な事務処理等行政サービスの向上について不断の努力が必要であり、接遇や円滑な職務遂行に必要な知識を習得させるため、各種研修を実施し行政サービスのより一層の向上を図る。

(3) 災害対応の実施強化

近年多発する自然災害等に対し機動的かつ的確に対応し、災害発生後においても地域における総合的労働行政機関として適切な業務継続が確保できるようにすることが必要であり、非常用物資の備蓄、災害対応訓練の実施により、実際の災害発生時に的確に対応できるよう、防災訓練の実施等の適切な対策を徹底する。

4 労働保険制度の適正な運営

(1) 労災保険給付の迅速・適正な処理

脳・心臓疾患、精神障害事案をはじめとする労災請求については、認定基準等に基づき迅速かつ適正な処理を行う。

(2) 労働保険適用徴収業務の促進

労働保険制度は労働者のセーフティネットであるとともに、各種施策を推進する財政基盤であるため、加入の促進や積極的な滞納整理を実施する。

(3) 電子申請の利用促進

事業主が行う行政手続きコスト削減のため、電子申請の利用促進を積極的に図る。

第4 コロナウイルス感染症拡大に対する対応

【課題】

昨年度から新型コロナウイルス感染症が発生しており、それに対応するため、継続的に取組を推進する必要がある。

【施策】

宮城労働局、仙台労働基準監督署及びハローワーク仙台に設置した「新型コロナウイルス感染症の影響による「特別労働相談窓口」において、引き続き、労働者及び事業主からの休業や助成金に関する相談に迅速かつ円滑に対応する。

また、雇用調整助成金については、新型コロナウイルス感染症の影響により人や物の動きが停滞し、事業活動を縮小せざるを得ない事業主が依然多数存在していることから、労働者の雇用が維持され生活の安定が保たれるよう、引き続き周知及び迅速な支給に努める。

さらに、事業主の指示により休業しているが、その休業に対する賃金を受け取ることができない中小事業主の労働者に支給する「新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金」についても、周知及び迅速な支給に努める。

さらに、小学校等が臨時休業した場合等に、その小学校に通う子の保護者である労働者の休職に伴う所得の減少に対応するため、「小学校休業等対応助成金」や「小学校休業等対応支援金」について、機動的かつ的確に対応する。

妊娠中の女性労働者の母性健康管理を適切に図ることができるよう母性健康管理措置及び母性健康管理措置による休暇取得支援助成金の利用促進に努め、事業主や労働者からの相談に対応するため、「特別相談窓口」を設置する。

感染拡大防止のため、新たにテレワークを導入し、又は特別休暇の規定を整備した中小企業事業主を支援するため、新設した働き方改革推進支援助成金（テレワークコース及び職場意識改善コース）の特例コースについて、引き続き利用促進に努める。

労働局及び労働基準監督署においては、新型コロナウイルス感染症の発生及び感染拡大が中小・小規模事業主に与える影響に配慮し、大量整理解雇等に係る情報を把握したときは、速やかに関係部署と情報を共有し、雇用調整助成金の活用について周知するなど雇用維持に努めるとともに、関係法令が遵守されるよう啓発指導等を実施する。

また、経済活動の急速な縮小に伴い、賃金が未払のまま職を失われる労働者の増加も想定されることから、未払賃金立替払制度の認定について迅速に決定し支払いを行うことで労働者の救済を図る。

さらに、職場において「新たな生活様式」等に沿った取組が適切に実施されるよ

う、必要な情報提供等を行い、特に「職場における新型コロナウイルス感染症の拡大を防止するためのチェックリスト」を配付した上、その活用を勧奨し、職場内における感染拡大の防止を推進する。

ハローワークにおいては、求職者の置かれた状況に応じて、きめ細やかな就職支援を行うとともに、雇用保険の基本手当の支給や、求職者支援制度による再就職支援に取り組むほか、採用内定の取り消しを受けた新卒者等に対して、新卒応援ハローワーク等において、学校とも連携しながら、新たな就職先の確保に取り組むなど、丁寧な就職支援に努める。

また、人材不足分野におけるマッチングを推進するため、職種転換を検討する求職者に対し、人材不足分野の職業について理解を深めるための取組を積極的に行う。