

令和2年度 第1回 宮城地方労働審議会 ～宮城労働局における労働行政の推進状況～

令和2年12月8日(火) 10時～12時
仙台第四合同庁舎2階共用会議室



ひと、暮らし、みらいのために

宮城労働局

Miyagi Labour Bureau

目 次

令和 2 年度宮城労働局 行政運営方針	．．．．（3頁）
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	．．．．（4～10頁）
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	．．．．（11～12頁）
3 総合的なハラスメント対策の推進	．．．．（13～14頁）
4 治療と仕事の両立支援	．．．．（15頁）

目 次

- 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
・・・・・・・・（16～17頁）
 - 2 多様な人材の活躍促進
・・・・・・・・（18～25頁）
 - 3 民間等の労働力需給調整事業の適正な運営の促進
・・・・・・・・（26頁）
- 第3 労働行政の展開に当たり留意すべき基本的事項
労働保険制度の適正な運営
・・・・・・・・（27～29頁）
- 第4 コロナウイルス感染症拡大に対する対応
・・・・・・・・（30～35頁）

令和2年度 宮城労働局 行政運営方針

～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
- 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
- 宮城県の更なる復興・発展のために取組を進めていきます

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

- (1) 長時間労働の是正及び過重労働による健康障害防止
- (2) 法定労働条件の確保・改善対策
- (3) 労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備

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

- (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
- (2) 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

3 総合的ハラスメント対策の推進

- (1) 職場におけるハラスメント撲滅対策の集中実施
- (2) 労働関係紛争の早期解決の促進

4 治療と仕事の両立支援

- (1) 治療と仕事の両立支援に関する取組の促進
- (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

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

2 多様な人材の活躍促進

- (1) 就職氷河期世代支援プランに基づく施策の推進
- (2) 高齢者の就労の促進
- (3) 若者の就労支援

(4) 女性の活躍推進等

(5) 障害者の活躍促進

(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

(7) 生活保護受給者等の就職支援

3 民間等の労働力需給調整事業の適正な運営の促進

第3 労働行政の展開に当たり留意すべき基本的事項

労働保険制度の適正な運営

第4 コロナウイルス感染症拡大に対する対応



働き方改革による労働環境の整備、生産性向上の推進

長時間労働の是正及び過重労働による健康障害防止

中小企業や小規模事業者等が働き方改革の考え方や内容等への理解を深め、働き方改革に前向きに取り組めるようにするための支援策の一つとして、平成30年4月から「宮城働き方改革推進支援センター」を設置している。また、労働基準監督署に「労働時間相談・支援コーナー」を設置し、きめ細やかな相談・支援の実施を行っている。

◆「宮城働き方改革推進支援センター」概要（令和2年度宮城労働局委託事業）
社会保険労務士等の専門家が労務管理・賃金制度等に無料で相談を実施している。



【主な事業内容】（令和2年10月末現在）

①常駐形専門家による個別相談
（電話・メール・来所による相談対応）
相談件数 **241件**

②セミナーの開催（ワークショップ含む）
開催件数 **32回**

③中小企業・小規模事業者、商工団体、市区町村等への企業訪問
（専門家派遣事業への利用勧奨、斡旋、周知等）
訪問件数 **68件**

④専門家派遣事業による企業訪問
（企業を訪問し専門家による相談支援）
訪問件数 **306件**

⑤出張相談会
（商工団体等と連携した出張相談会の開催）
出張相談会 **148回**



「宮城働き方改革推進支援センター」に寄せられた相談内容

- 長時間労働の是正について
 - 人手不足等で長時間労働となってしまうがどのようにすれば労働時間を削減できるか教えてほしい。
- 同一労働同一賃金について
 - 正社員とパートの賃金を同じにしなければならないのか教えてほしい。
- 助成金の活用
 - 生産性向上につながる助成金について教えてほしい。
- その他雇用管理について
 - 新型コロナウイルス感染症による小学校臨時休校に際して、労働者が子の世話をするために休暇を取得した場合の支援制度を教えてほしい。

「同一労働同一賃金」対応に向けてのワークショップについて

令和3年4月1日から中小事業者にも「パートタイム・有期雇用労働法」が適用されることから、自社の正社員と非正規雇用労働者との待遇の差について確認・対応するための少人数制の相談会（ワークショップ）を県内各地で開催することとしている。

令和3年4月1日からは
中小企業にも適用されます！

事業者の皆様へ
参加無料

『同一労働同一賃金』等
への対応はお済みですか？
ワークショップ※のご案内

※少人数制による具体的な事例や疑問点を相談しながら個別の対応にも取り組める
開催場所：労働局・各ハローワーク

社会保険労務士に
相談してみよう！

こんなお悩みにお応えします

- 同一労働同一賃金って何？
- 正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者との待遇差に理由が必要なの？
- パートタイム労働者・有期雇用労働者から待遇について説明を求められたら、どう答えれば良いの？
- 就業規則を見直したい等

お問い合わせ・予約申し込み

宮城働き方改革推進支援センター
仙台市宮城野区原町1-3-43アクス原町ビル201 (TMC内)
TEL: 0120-97-8600 FAX: 022-357-0024
HP: <https://mimai-helpers.jp> E-mail: support@mimai-helpers.jp
詳細は裏面をご覧ください。

厚生労働省 宮城労働局



◆「労働時間相談・支援コーナー」

事業主団体等に改正労働基準法の内容、長時間労働の削減等に関する説明会や集団指導の実施、中小企業等の事業場に個別訪問による相談対応を実施している。

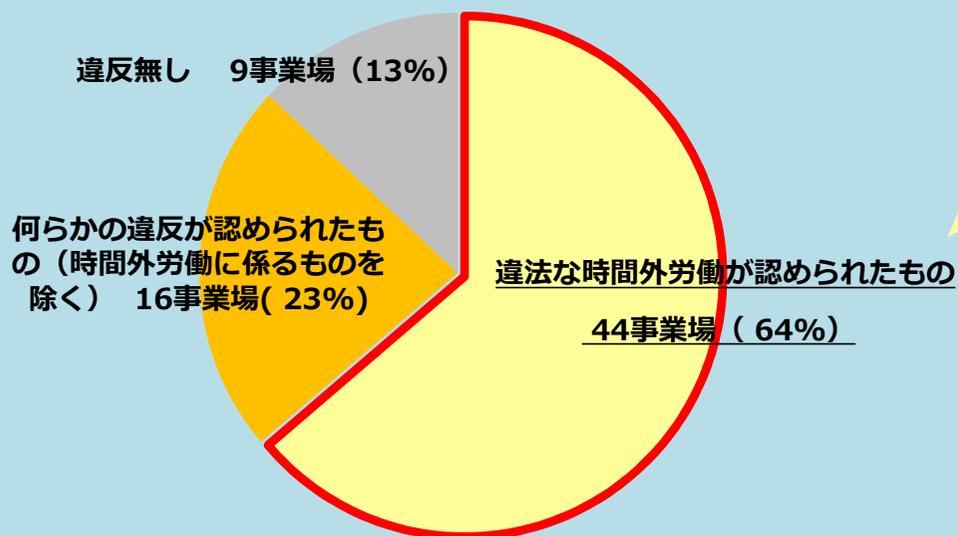
訪問支援 **58件** 説明会 **17回(350人)**（令和2年10月末現在）

長時間労働の是正及び過重労働による健康障害防止

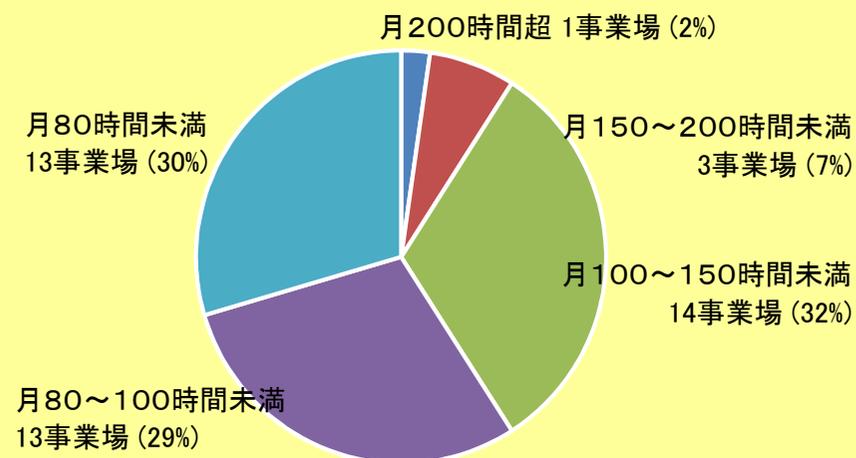
長時間労働は労働者の健康に悪影響を与え過労死等につながるだけでなく、仕事と家庭生活の両立を困難にし、少子化の原因や女性のキャリア形成を阻む原因、男性の家庭生活を阻む原因となっている。このため、改正労働基準法、改正労働安全衛生法等の周知を図り、過重労働のおそれがある事業場に対して、適正な労働時間管理、健康管理に関する監督指導等を実施している。

- 令和2年度上半期において、長時間労働が疑われる**69事業場**に対して監督指導を実施した。
- この69事業場のうち、**44事業場（約64%）**において、違法な時間外労働が認められた。
- また、これら44事業場のうち、最も時間外労働の実績が長い労働者の実績が、80時間を超えていた事業場数は、**31事業場（約52.5%）**に及んだ。

○ 長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導の状況 (全体：69事業場)



違法な時間外労働が認められた事業場において最も時間外労働の実績が長い労働者の実績の状況 (全体：44事業場)



長時間労働の是正及び過重労働による健康障害防止

年次有給休暇の取得促進等による休み方改革の推進

政府目標である取得率70%を達成するために、労働局より関係機関・団体へ年休取得促進に向けた働きかけを行っている。
また、病気休暇やボランティア休暇等の特別休暇についても、働き方改革推進支援助成金の利用等による導入促進を図っている。



各市町村、関係35団体に周知依頼

◆年次有給休暇の計画的付与

「年次有給休暇の計画的付与制度」とは、年次有給休暇の付与日数のうち5日を除いた残りの日数について、労使協定を結べば、計画的に休暇取得日を割り振ることができる制度。

◆時間単位の年次有給休暇

年次有給休暇の付与は原則1日単位だが、労使協定を結べば、年5日の範囲内で、時間単位の取得が可能。

◆働き方改革推進支援助成金

新型コロナウイルス感染症対策としての特別休暇の制度導入、勤務間インターバルの導入、時間外労働の上限規制の適用に向けた所定休日の増加・時間単位年休の設定等に取り組む中小企業事業主に対して、労働能率の増進に資するための機器導入や外部専門家によるコンサルティング、就業規則の作成費用及び労務管理用機器等の導入経費の一部を助成

コース名	申請件数 (令和2年10月末現在)
職場意識改善特例コース ※令和2年12月1日受付終了済	242件
勤務間インターバル導入コース ※令和2年10月15日受付終了済	53件
労働時間短縮・年休促進支援コース ※令和2年10月15日受付終了済	29件
団体推進コース ※令和2年11月30日受付終了済	3件

宮城働き方改革推進等政労使協議会の開催

県内の関係機関（経済団体、労働団体、金融機関、行政）を構成員とする「宮城働き方改革推進等政労使協議会」を令和2年9月7日に開催。関係者が連携しながら、宮城県における「働き方改革」への気運の醸成を図るための取組を推進。

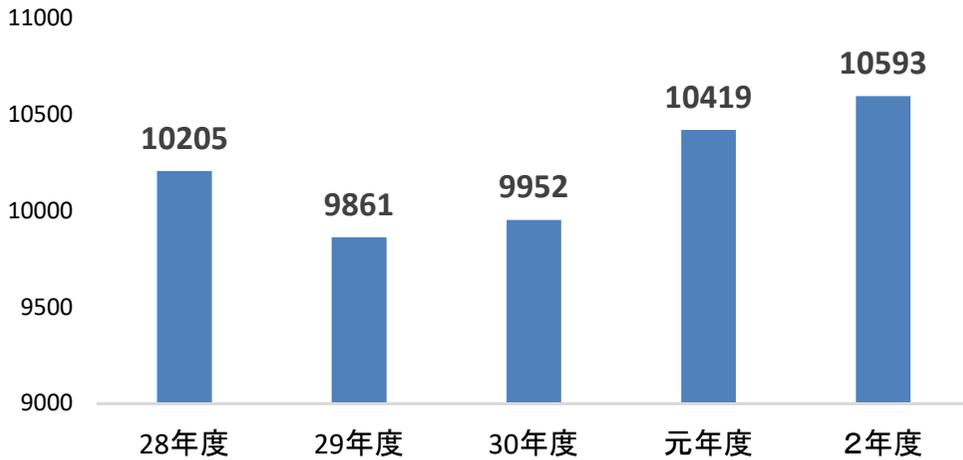
令和2年度は、新型コロナウイルス感染症との共存を図る状況下のもと「働き方改革」に取り組むため、先進的にテレワークに取り組む企業2社から事例発表を受けた。



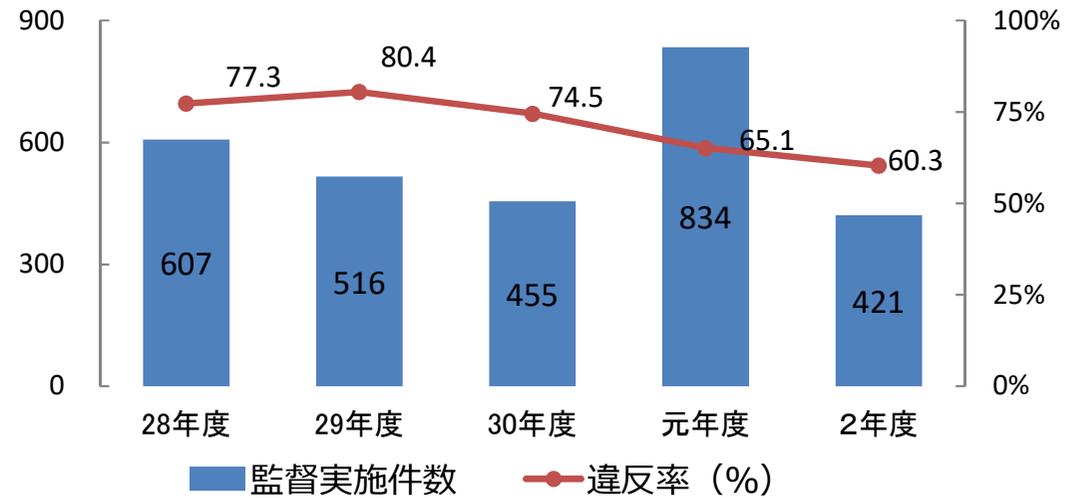
法定労働条件の確保・改善対策

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。

1. 相談件数の推移(各年度4～9月)



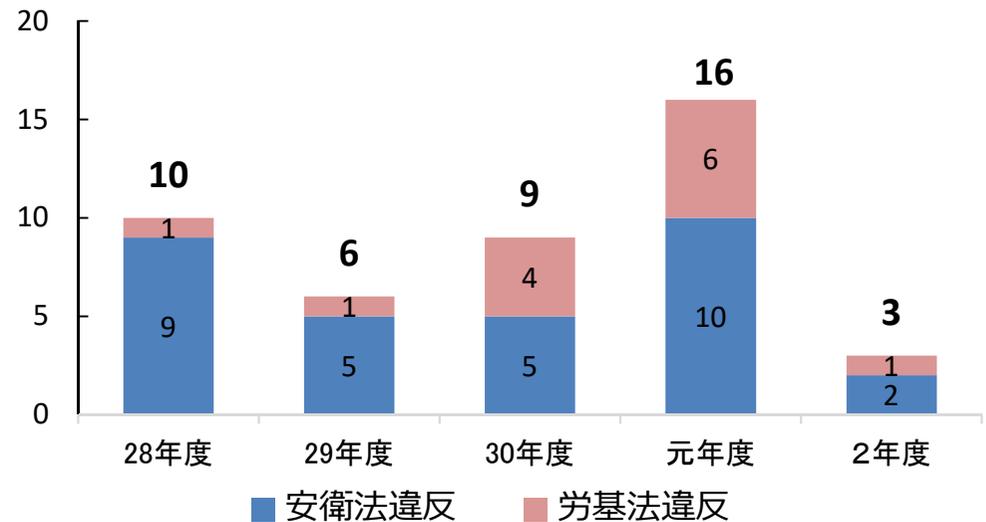
2. 定期監督実施状況(各年度4月～9月)



3. 申告処理状況(各年度4月～9月)



4. 送致件数の推移(令和2年度は4月～9月分)



労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備

過重労働による健康障害防止

- **改正労働安全衛生法の履行確保**
産業医・産業保健機能の強化、長時間労働者の面接指導（労働時間の状況の把握を含む。）について、周知・指導
- **長時間労働を原因とする労災請求事案への対応**
労災請求事案全数について、事業場への調査・指導を実施し、長時間労働が認められた場合には、適正な労働時間管理、健康管理の実施を指導
- **メンタルヘルス対策の推進**
ストレスチェック等メンタルヘルス対策の啓発・指導
⇒ **労働者数50人以上の事業場（2,706事業場）に自主点検**。その結果（1,858事業場回答）に基づき、今後指導を実施予定
↳ 宮城産業保健総合支援センター、地域産業保健センターとの共催により、計7回のセミナーを各地で予定
- **健康診断及び事後措置等の徹底の周知・啓発**
全国労働衛生週間（10/1～10/7）、職場の健康診断実施強化月間（9月）などを中心に取組
宮城県「スマートみやぎ健民会議」、仙台市「仙台いきいき市民健康フォーラム」などと連携し、**地域及び職域が一体**となった健康保持・増進を取組中
【定期健康診断における有所見率の推移】
令和元年は61.0%と年々上昇傾向
(平成30年60.7%、平成17年47.5%)

業務上疾病の予防等

- **石綿障害防止対策**（下線は制度改正。以下同じ）
 - ・ 計画届等に基づく適切な指導等の実施
 - ・ 改正石綿障害予防規則の周知 ⇒ 説明会、各種広報等
- **化学物質による障害防止対策**
 - ・ 化学物質取扱事業場の情報収集・把握、指導
 - ・ 「溶接ヒューム」、「塩基性酸化マンガン」の取扱い強化の周知 ⇒ 説明会、各種広報等
- **じん肺防止対策**
 - ・ 改正「ずい道等建設工事における粉じん対策におけるガイドライン」の周知 ⇒ 説明会、各種広報等
- **健康管理手帳の交付と健康診断の実施**
 - ・ **石綿、粉じん等による、がんその他の重度の健康障害防止**のため、一定要件該当者の離職時等に健康管理手帳を交付し、無料の健康診断を実施

小規模事業場等への支援

- **地域産業保健センター（7か所）の利用促進**
産業医の選任義務がない事業場に対し、周知・利用勧奨
 - ・ 健康診断結果に基づく医師からの意見聴取
 - ・ 脳・心臓疾患のリスクが高い労働者の保健指導
 - ・ メンタルヘルス不調の労働者に対する相談・指導
 - ・ 長時間労働者・高ストレス者に対する面接指導
 - ・ 事業場の個別訪問による産業保健指導
- **二次健康診断等給付の利用促進**
脳・心臓疾患関連項目に異常所見がある場合、労災保険による給付制度を周知・利用勧奨
⇒ 令和元年実績1,635件（前年比14.4%増）

労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備

第13次労働災害防止推進計画：令和4年までに平成29年比で、死傷者5%以上減(2,265人以下)、死亡者15%以上減(14人以下)

⇒ 令和2年10月末時点で、**全業種**:死傷者数1,770人/死亡者数10人(前年同月比0.2%増/33.3%減。以下同じ)

製造業:357人/5人(7.5%増/400.0%増)、**建設業**:228人/0人(14.6%減/-)、**陸上貨物運送事業**:241人/1人(9.7%減/50.0%減)、**林業**:26人/2人(36.8%増/100.0%増)、**小売業**:209人/0人(9.9%減/-)、**社会福祉施設**:165人/0人(6.5%増/-)

★ **新型コロナウイルス感染症を踏まえた対策** ⇒ Webを活用した教育等の促進：事業場、登録講習機関等への働きかけ・支援

○ エイジフレンドリーガイドラインの普及（高年齢労働者の安全・健康の確保ための取組）

- ・ **全業種**への広範な周知啓発
- ・ 安定部署、関係団体との連携
- ・ エイジフレンドリー補助金
- ・ 労働災害防止団体等による支援（53件）

高年齢労働者だけでなく、全年齢層に効果
災害防止の観点からの「働き方改革」！！

建設業（復興関連工事等対策を含む）

○ 「Safe Work 向上宣言」を中心とした取組の促進

- ・ 宣言企業増加による自主的活動促進

…108企業（11月16日現在）

⇒ 安全衛生教育の実施、適切な安全衛生経費の確保、適正な工期設定等

➡ 安全衛生意識・管理水準の向上

- ・ 高所作業、重機作業の対策徹底

⇒ ◇ 高所作業及び重機作業を行う工事の重点的指導

◇ ハーネス型墜落制止用器具への買替促進

➡ 墜落・転落、重機による等の重篤災害の撲滅



陸上貨物運送事業

○ 荷役作業に対する取組

元年は荷主先が54.7%。その58.1%が荷役作業

⇒◇ 陸運関係者・事業者・荷主団体等との協議会開催、陸災防と連携した事業場の個別支援（補助事業）

◇ 事業者向け研修会、荷主向け研修会

◇ 荷役5大災害防止「荷役災害防止のための安全チェック2020」

林業

○ 伐木作業に対する取組

- ・ 1月、2月に死亡災害が発生し、緊急的に対策実施

⇒ 安全対策徹底の要請、林災防による自主点検支援

- ・ 林業の繁忙期（冬期）の重篤災害防止

⇒ 関係団体・発注機関との協議会開催、研修会実施

小売業

○ 転倒災害の再発防止を主眼とした取組

元年は転倒が29.9%

⇒ 小売業を中心に自主点検。安全衛生管理体制と災害発生原因の検証・分析、再発防止対策の実施を推進

社会福祉施設

○ 腰痛、転倒災害の予防に重点を置いた取組

元年は腰痛等が41.3%、転倒が23.6%

⇒ 中災防と連携した事業場への個別支援（補助事業）

製造業

○ クレーン、移動式クレーン、フォークリフト等による重篤な災害の防止

- ・ 食料品製造業以外（運搬機械使用）、食料品製造業（食品加工用機械等による災害発生事業場）への重点的指導
- ・ 災害多発事業場に対する計画的・継続的指導
- ・ 職長等能力向上教育による安全衛生管理水準の向上促進

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

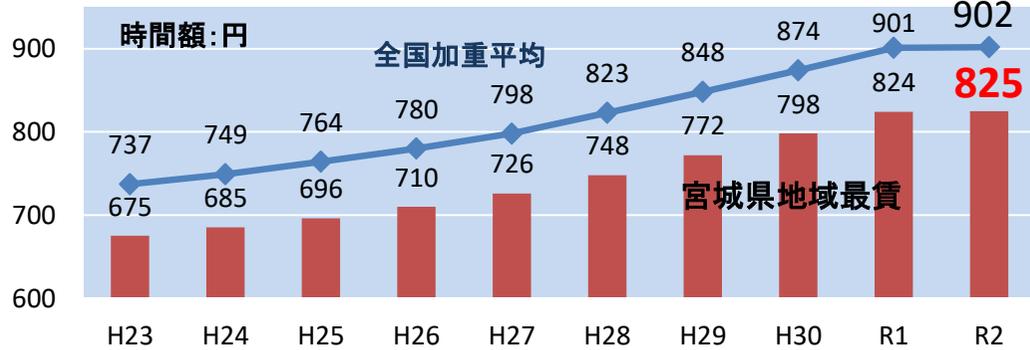
最低賃金・賃金引上げに向けた生産性向上等に取り組む企業への支援

宮城県最低賃金は本年10月1日から1円引き上げられ、時間額825円に改正された。改正後の最低賃金額を幅広く周知することが重要であり、効果的な周知・広報を図り、最低賃金履行確保に向けた取組を実施している。

令和2年最低賃金改定

東日本大震災当時(平成23年度)と同額の**1円**引上げ
時間額**825円**

最低賃金額の推移



働き方改革の取り組みが進むよう中小企業等を支援するため、労働関係各種助成金制度の利用促進を図っている。宮城県内事業者に助成金活用事例集を送付し、助成金を活用した中小企業等の取り組みについて広く周知している。

◆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
県内で、業務改善助成金の活用が効果的と考えられる104事業場に対し、関係資料と活用事例集を送付し、効果的な周知に努めた。

◆業務改善助成金
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30円以上引き上げた事業主に対して、その設備投資等の経費の一部を助成。
申請件数 8件(令和2年9月末現在)

～業務改善助成金の活用事例～

業務改善

事例

リフト付き福祉車両の導入による送迎作業の時間短縮・人員配置の効率化

企業概要

【所在地】茨城県
【従業員数】9人
【事業内容】放課後デイサービス
【課題と対応】車いすを利用する利用者の送迎時間・送迎人員を削減するため、設備投資による業務効率化を検討してきた。

利用者の送迎時に車いすの積載を行う際、複数の従業員が必要になっていた状況でした。そこで、助成金を活用してリフト付き福祉車両を導入しました。

送迎作業にかかる時間を短縮することで、利用者サービスを向上したい



<独自の工夫>
風通しのいい職場環境を作るとともに、日報等の報告書の作成時間の効率化を図るため、仕事の見える化を進めている。

実施内容
利用者を車いすに乗せたまま車内に固定することで、付き添いが1人不要となった。今まで付き添い業務を行っていた職員を施設内の業務に配置できるようになった。

成果
送迎にかかる時間と人員の効率化によって生産性が向上し、2人の従業員の時間給(事業場内最低賃金)を50円引き上げた。さらに、事業場内最低賃金以外の従業員の賃金の引上げを実施した。

◆周知・広報の取組状況(実績)

- 自治体広報誌への掲載依頼(11月発行分で掲載率91.7%)
- ポスター、リーフレットの配布(配布件数:1016件。高校・大学・専修学校等、スーパー本部、コンビニ地域本部、図書館等を含む)
- のぼり旗作成(労働局、県内の監督署・ハローワークに17本設置)
- コミュニティFMへの放送依頼(ローカルFM放送局10社)
- SNSによる学生への情報発信を依頼(9大学)

◆最低賃金の履行確保に係る監督指導の実施

第4四半期(令和3年1月～3月)に、今年度の最低賃金実態調査の結果、未満率・影響率が大きかった業種等から対象を選定し、実施予定。

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

雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

令和2年4月1日から施行（中小企業は令和3年4月1日から適用）されたパートタイム・有期雇用労働法について、大企業に対して報告徴収を実施し、法の履行確保が行われているかを確認している。

また、中小企業に対しては「パートタイム・有期雇用労働法対応のための取組手順書」の配布、「パート・有期労働ポータルサイト」の周知等により、自社における待遇の現状にかかる点検及び改善に向けた取り組みについて、関連助成金の活用とあわせて促進を図っている。

◆報告徴収の実施

大企業に対して、訪問等によりパートタイム・有期雇用労働法第18条に基づく報告徴収を実施し、履行状況の確認を行った。

また、中小企業に対してはパートタイム労働法第18条に基づく報告徴収を実施することにより、法適用までにパートタイム労働者だけでなく有期雇用労働者に対しても法の対象となること、あらゆる待遇について不合理な待遇差がないか点検・検討するよう助言を行った。

<報告徴収を行った事業場（令和2年10月末現在）>

大企業：38社 中小企業：41社

なお、上記のほか、均等5法に基づく報告徴収等を実施した企業46社に対しても、パートタイム・有期雇用労働法対応のための取組手順書等を手交することによりあらゆる待遇について不合理な待遇差がないか点検・検討を促した。

◆パートタイム・有期雇用労働法対応のための取組手順書

中小企業事業主に対し、自社の状況が「同一労働同一賃金」に対応しているか等を点検するための「ワークシヨップ（p5参照）」（宮城働き方改革推進支援センターと共催）の開催案内に同封することにより、待遇の現状にかかる点検等を促した。



◆パート・有期労働ポータルサイト

パートタイム・有期雇用労働法等対応状況を確認するためのチェックツールや企業の取組事例等を掲載。報告徴収等の際にポータルサイトのチラシを配布し活用を促すことにより、待遇改善に向けた具体的な取り組みを喚起した。



◆キャリアアップ助成金

非正規雇用労働者のキャリアアップを促進するため、正社員化や賃金規定・諸手当等を新たに規定するなど処遇改善に取り組む事業主に対して助成。

コース名	計画認定件数 (令和2年9月末現在)
正社員化コース	262件【214件】
賃金規定等改定コース	32件【9件】
短時間労働者労働時間延長コース	24件【16件】

※【 】内は昨年同時期

職場におけるハラスメント撲滅対策の集中実施

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、労働者の意欲・能力の発揮を阻害し職場環境を悪化させる原因となっている。このため、説明会を開催する等により改正労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法等の周知を図り、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、助言・指導等を実施している。

◆周知啓発

職場におけるパワーハラスメント防止を図るため、大企業の事業主等に対して改正労働施策総合推進法等の周知及び遵守徹底を図るため説明会を開催し、また、関係機関等を通じて周知啓発を実施。

○説明会の実施

8月27日から10月6日まで県内6か所合計13回開催
(参加者：174人)

○周知・広報の実績

- ・宮城県及び市町村（36）並びに使用者団体等（38）にパンフレット等を送付し周知依頼
- ・局ホームページ・メールマガジンへの掲載、定例記者会見での発表

◆報告徴収等

職場におけるハラスメント防止対策が適正に行われるよう、報告徴収等を計画的に行い、不適正な状況が確認された場合には是正指導を実施。

報告徴収等の実施状況（令和2年9月末現在）

	労推法	均等法	育介法
指導件数	15	22	66
うち是正指導件数（ハラスメント関係）	8	12	26

いじめ・嫌がらせ労働相談件数

平成29年度		平成30年度		令和元年度		令和2年度 9月末現在 (宮城)
宮城	全国	宮城	全国	宮城	全国	
1,217 件	72,067 件	1,259 件	82,797 件	1,491 件	87,570 件	688件

妊娠・出産・育児・介護休業不利益取り扱いに関する相談件数

平成29年度		平成30年度		令和元年度		令和2年度 9月末現在 (宮城)
宮城	全国	宮城	全国	宮城	全国	
549 件	18,745 件	384 件	15,610 件	320 件	15,527 件	187件

セクハラ相談件数

平成29年度		平成30年度		令和元年度		令和2年度 9月末現在 (宮城)
宮城	全国	宮城	全国	宮城	全国	
175 件	6,808 件	165 件	7,639 件	136 件	7,323 件	51件

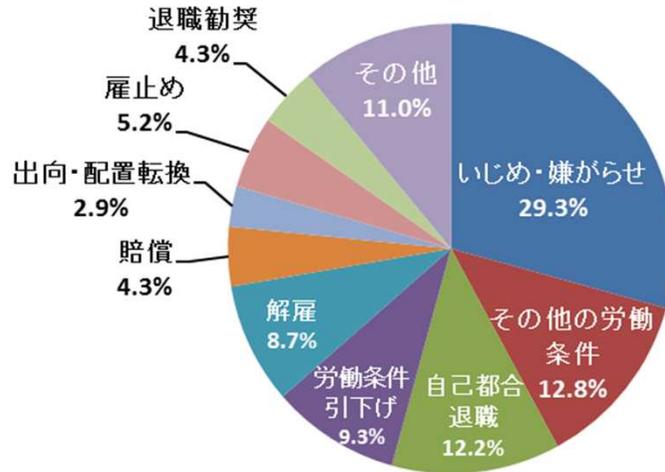
労働関係紛争の早期解決の促進

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いる。

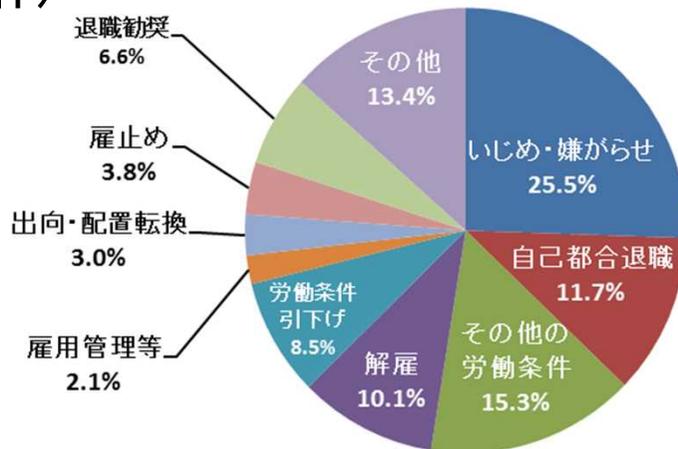
このような現状において労働問題の総合的機関として幅広く相談を受け付け、適切な関係機関窓口への取次ぎや情報提供を行うため、宮城労働局及び管内の監督署に「総合労働相談コーナー」を設置し、「ワンストップ・サービス」の機能を維持するとともに、内容に応じて助言・指導、あっせんを教示する等、より円満・迅速な紛争解決を図っている。

令和元年度 個別労働紛争関係相談内訳

【宮城】(5,094件)



【全国】(342,966件)

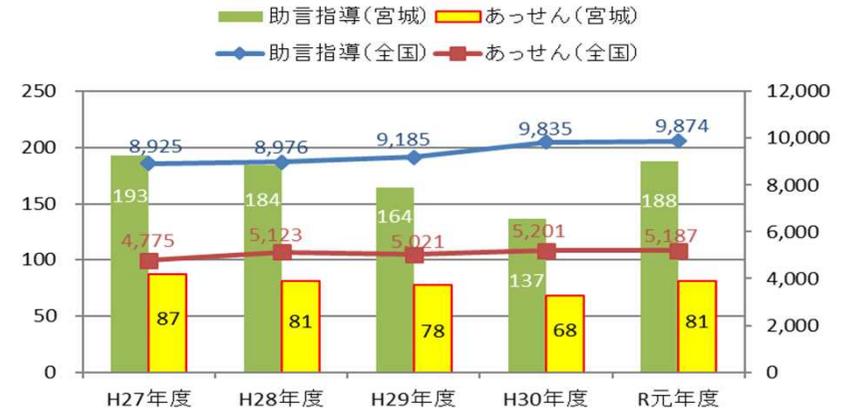


相談件数の推移



※総合労働相談:労働局に寄せられたすべての労働相談
 ※個別労働紛争相談:総合労働相談のうち、個々の労働者と事業主との間の紛争(労基法等の違反に係るものを除く)に係る相談

助言指導申出・あっせん申請件数の推移



治療と仕事の両立支援に関する取組の促進等

疾病を抱える労働者が治療しながら仕事を継続できるよう、企業における両立支援制度導入促進のための周知・啓発、病状や治療状況を踏まえた就職支援の推進

治療と仕事の両立支援に係る職場環境の整備

- 「治療と仕事の両立支援ガイドライン」、「企業と医療機関の連携のためのマニュアル」の普及促進
⇒ どの企業にも起こりうること（既に経験していることも多い。）を企業内で明確化し、労使双方が安心して仕事してもらい、仕事ができる環境づくり
- 両立支援コーディネーターの養成等企業における体制整備の支援
⇒ 宮城産業保健総合支援センターが実施する養成研修等への参加勧奨・支援
※ 本年度途中から（9/17～）Webによる養成研修等がスタート
- 関係医療機関等との連携・案内
 - ◆ 宮城県立がんセンター、東北大学病院、東北労災病院ほか
 - ◆ 宮城産業保健総合支援センター、日本産業カウンセラー協会東北支部ほか
- ハローワークの就職支援ナビゲーターを中心に就職支援を実施（がん診療連携拠点病院と連携）
 - (1) 相談件数 62件 (124件)
 - (2) 紹介件数 26件 (100件)
 - (3) 両立求人確保数 21人 (89人)
 - ※ 令和2年9月末現在（括弧内は前年同月）

説明会・企業訪問等において周知・啓発

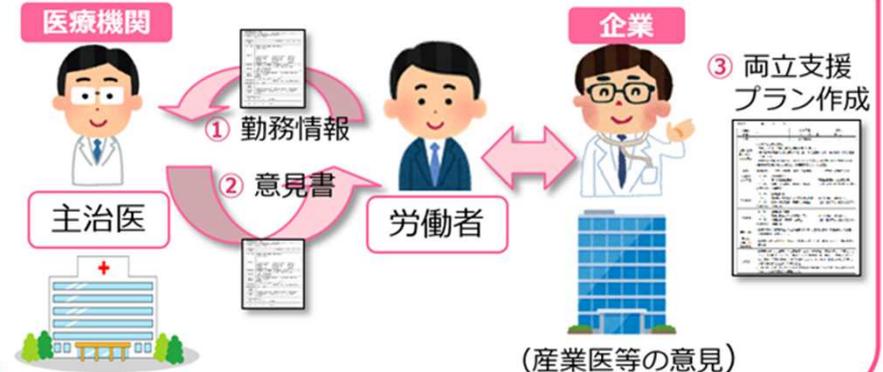
更なる周知、取組の促進のために

- シンポジウム^(注1)、地域セミナー^(注2)のWebによる開催
(注1) 中小企業向け10/28、大企業向け11/5、(注2) 12/16
- 事業主等向けセミナーの開催
⇒ 宮城県産業保健総合支援センター等と共催
- 宮城県地域両立支援推進チーム会議・長期療養者の就職支援担当者連絡協議会の開催
⇒ 宮城県、仙台市等を含めた関係機関による取組促進のための協議
- 地域全体に対する気運醸成
⇒ 公共交通機関を活用した周知広報の実施のほか、取組の重要性の啓発、各種情報提供



ガイドラインに基づく両立支援の進め方

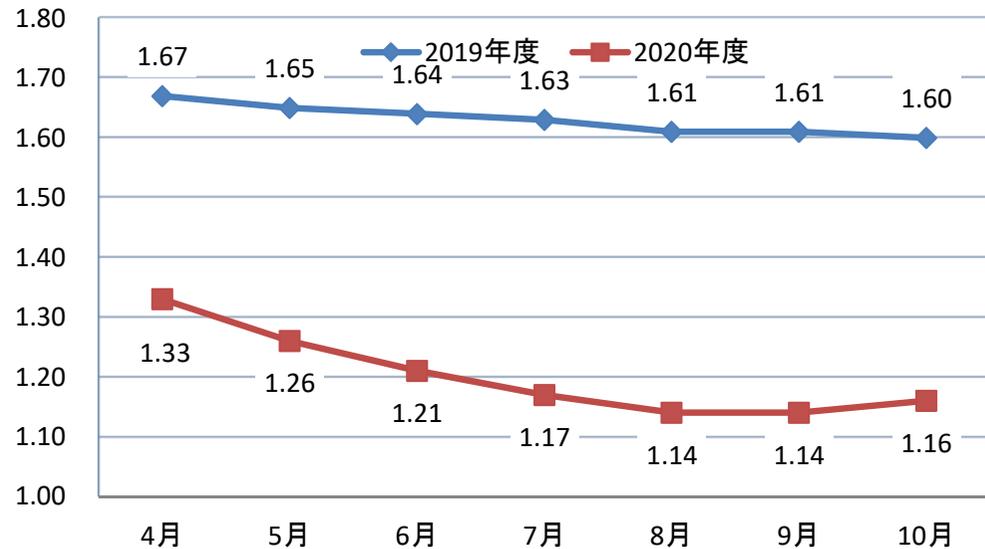
※ 両立支援の検討は、労働者の申出から始まる。



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

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で企業の人材確保の取組の推進を図る。求職者に対しては、事業所から収集した情報について、ハローワークシステムを活用した情報提供を行い、マッチングの一層の推進を図る。

有効求人倍率の推移（4～10月）



魅力ある職場づくり支援による人材確保

求人条件緩和の助言・指導や雇用管理改善の援助などによる、積極的・能動的な人材確保支援の推進。

- ・ 求人票の記載内容の積極的な助言。
- ・ 求人担当者制、求人充足会議による未充足求人のフォローアップ。
- ・ 人材不足分野について、未充足求人のフォローアップ、潜在求職者の開拓、セミナーや企業説明会・面接会等の開催、職場見学等を積極的に実施。

主要3指標の実績

	① 年間目標数	② 当期目標値	③ 10月末実績	④ 進捗率 (③/ ①)
就職件数 (常用)	28,017	16,848	14,195	50.7%
充足件数 (常用)	29,099	17,592	14,492	49.8%
雇用保険受給者の 早期再就職件数 (4～9月累計)	10,066	5,369	4,448	44.2%

情報収集とマッチングの推進

マッチングの推進を図るため、ハローワークシステムを活用した事業所PR情報の登録勧奨、対面サービスの強化を実施。

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、ハローワークの積極的な活用等により、マッチングの強化に努める。

就職氷河期世代支援プランに基づく施策の推進

就職氷河期世代の方々の活躍の機会が広がるよう、「みやぎ就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム」を設置し、宮城県全体で就職氷河期世代の活躍を支援する気運の醸成を図り、関係機関が一体となった取組を推進している。また、専門担当者によるチーム支援の実施、安定就労に有効な資格等の取得支援、正社員として雇い入れた企業への助成金の拡充等により、この世代の方々の就職支援に取り組んでいる。

みやぎ就職氷河期世代活躍支援プラットフォームの設置

県内の関係機関（経済団体、労働団体、支援機関、市町村、行政）を構成員とする「みやぎ就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム」を令和2年7月30日に設置。同9月7日に第2回会議を開催し実施計画を策定。

各機関の支援内容を共有し、対象者や家族一人ひとりに社会全体で支援するというメッセージを背景的に届けるため、効果的に伝わる周知、広報策を展開。

就職氷河期世代支援窓口の設置

ハローワーク仙台に設置した就職氷河期世代支援コーナーにおいて正社員就職に向けた支援を実施。

- 担当者制によるキャリアコンサルティング
- 各種セミナーの開催
- 必要な公共職業訓練のあっせん
- 職場体験・職場実習への誘導
- 就職氷河期世代限定求人の開拓及びマッチング
- 就職面接会・説明会の開催
- 職場定着支援の実施



安定就労に有効な資格等の取得支援

- 業界団体等に委託し、訓練と職場体験等を組み合わせ、正社員就職を支援する出口一体型の訓練を実施。
- 求職中の非正規労働者の方が働きながら受講しやすい夜間、土日やeラーニング等の訓練を提供。

不安定就労者再チャレンジ事業の実施

民間職業紹介事業者への委託による就職支援の実施。仙台市のほか、石巻市、大崎市、白石市、東松島市、名取市において開催予定。

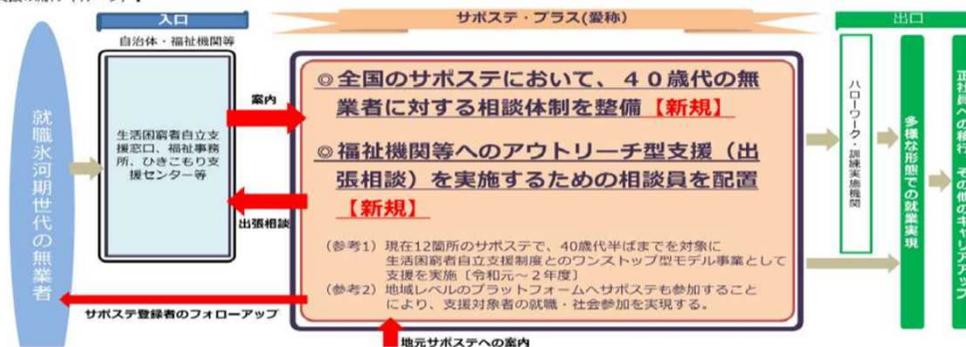
- 約1ヶ月間の研修、個別カウンセリング
- 希望・適性にあった企業の紹介
- 就職後の定着をサポート



宮城県や関係機関との連携による職業的自立への支援

- 「地域若者サポートステーション」（仙台市、石巻市、大崎市に設置）との連携により、氷河期世代の職業的自立支援を推進。
- 支援対象を40歳代にまで拡大
 - 把握・働きかけのための福祉機関等へのアウトリーチ型支援（出張相談）の実施

【支援の流れ（イメージ）】



高年齢者の就労の促進

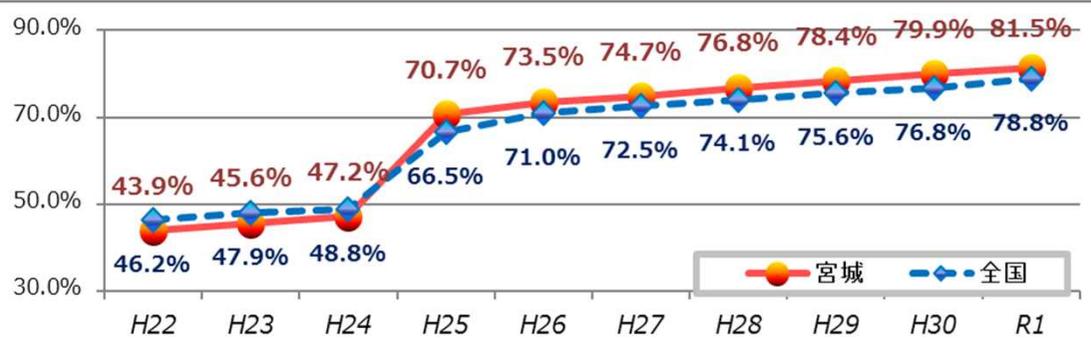
人生100年時代を迎える中、労働力不足の解消を目的とした「生涯現役支援窓口事業」の拡充に加え、地域における就労促進に資する環境整備を促進するため「生涯現役促進地域連携事業」を推進し、働く意欲のある高年齢者の就労支援について幅広く取り組んでいる。

さらに、働くことに意欲的でない高年齢者に向けて、シルバー人材センターに理解を深める取組を周知・広報し会員確保に取込み、技能講習等を行うことにより人材不足分野等での担い手不足解消に取り組んでいる。

令和元年度 高年齢者雇用状況報告

令和元年度高年齢者雇用状況報告を実施し、**2,700社**の集計結果として宮城局では65歳までの雇用確保措置実施企業は**99.9%**となった。その中でも65歳以上まで働ける企業が年々増加している。

希望者全員が65歳以上まで働ける企業



定年延長・継続雇用の延長に向けた環境の整備

「高年齢者活躍促進セミナー」の開催

生涯現役社会の実現に向けて、年齢に関わりなく働けるよう、継続雇用延長や定年引上げ等に向けて一歩前進を促すことを目的として「高年齢者活躍促進セミナー」を開催。令和2年度についてはポリテクセンター宮城において管内企業に参加を周知し11月13日(金)に実施。セミナーでは、(独)高年齢・障害・求職者雇用支援機構の65歳超雇用推進プランナーによる「定年後の継続雇用を考える」をテーマとした講演、また、機構の担当者から「65歳超雇用推進助成金」の活用についても説明。

高年齢者の再就職支援

(1) 生涯現役支援窓口事業

生涯現役支援窓口は、55歳以上の方で再就職を目指す方に対して、シニア世代の採用に意欲的な企業の求人情報の提供など、多様な就業ニーズに応じた就労支援を実施している。

仙台・石巻・古川・大河原所に加え、新たに令和2年度から塩釜所で支援。

(2) 高年齢者活躍人材確保育成事業

人材不足分野や現役世代を支える分野で高年齢者に就業機会を円滑に提供できるようにするため、就業に必要な能力や技能を身につけさせる技能講習や就業体験を実施し、管内シルバー人材センターの新規会員数を確保する取組を実施している。

(委託先：宮城県シルバー人材センター連合会)

【9月末現在】

新規会員数 年間目標100人 実績167人

(3) 生涯現役促進地域連携事業(平成29年度開始)

○仙台市生涯現役促進協議会で開始(令和元年5月～)

- ・仕事を探している方と高年齢者雇用を考えている事業主向けに雇用・就業相談窓口を開設している。
- ・事業所向けセミナーや合同説明会等についても開催を予定している。

【10月末現在】

相談件数 年間目標300件 実績276件

雇用就業者数 年間目標40人 実績38人



若者の就労支援

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、就職面接会等の就職支援や職場定着支援を行うとともに、ユースエール認定制度の周知・普及に取り組んでいる。また、フリーター等の正社員就職の促進、地域若者サポートステーションとの連携による若年無業者の職業的自立支援に取り組んでいる。

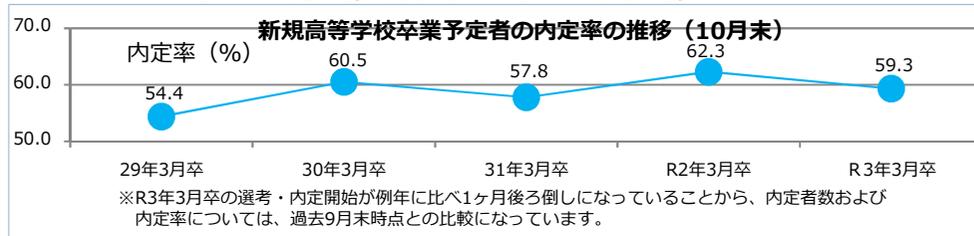
新規学卒者の就職支援

県内各ハローワークに「就職支援ナビゲーター」を配置し、新規学卒者の在学中から就職後の職場定着まで一貫した支援を実施。

【1 高校】

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、個別相談、就職面接会等の支援、就職後は電話・訪問による定着支援を実施。

- ・「高校生のための合同企業説明会Web版」令和2年8月4日～参加企業226社、閲覧数26,959回（令和2年10月末現在）
- ・「新規高卒予定者就職面接会」令和2年11月（石巻会場）および12月（仙台会場）に実施



【2 大学等】

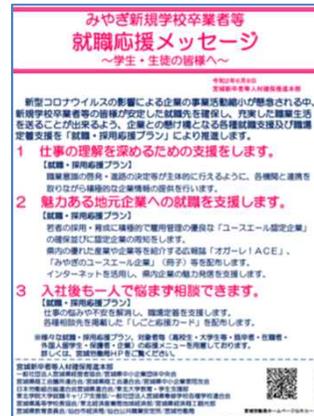
仙台新卒応援ハローワークを中心に、大学等との連携強化による出張相談、就職支援セミナー等を実施。

- ・「みやぎ合同企業説明会Web版（仮称）」2021年3月高卒及び大卒等、既卒者対象（令和3年1月下旬から2月上旬開催予定）

【3 関係機関との連携・協力した支援】

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会議」を令和2年5月下旬新型コロナウイルス感染予防のため郵送にて開催。

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・発信し、地域の実情を踏まえた効果的な就職支援を実施。



【4 新規学卒者等に係る要請】

県内の経済団体に対し、県知事、仙台市長、県教育長、仙台市教育長との連名により、令和2年5月26日に2020年度新卒者等採用に係る要請を実施。

また、令和2年12月4日に2020年度、2021年度新卒者及び3年以内の既卒者等の採用維持・促進に向けた配慮について要請を実施。

【5 ユースエール認定制度の周知、普及の取組】

一定の労務管理体制が整備されており、若者の採用・育成に積極的で、定着状況や研修体制等の採用情報を積極的に公表する中小企業を積極的に確保・支援。

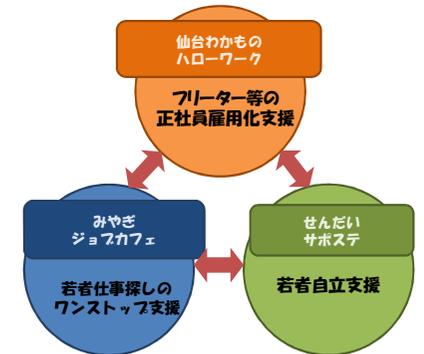
宮城労働局管内のユースエール認定企業数：13社（令和2年11月13日現在）



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、「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、担当者制による正社員就職に向けた支援を実施。

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」（仙台市、石巻市、大崎市に設置）における職業的自立支援の推進、「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の実施により、若年者の就職促進に向けた支援を推進。



仙台わかものハローワーク・わかもの支援窓口の利用実績（R2.9月末）

新規登録者数	相談件数	就職者数
531人	3,631人	539人

女性の活躍推進等

改正女性活躍推進法等の周知

令和2年4月1日以降、常用労働者数が301人以上の事業主は、女性活躍にかかる一般事業主行動計画の策定や情報公表の方法が順次変更となったことから、資料送付やセミナーの開催等により周知徹底を行った。

さらに、令和4年4月1日からは、常用労働者数が101人以上の事業主についても一般事業主行動計画の策定や情報公表が義務化されることから、円滑な施行に向けて資料送付やセミナーの開催等により周知を図った。

併せて、令和2年6月1日より、一般事業主行動計画の目標達成や女性の活躍推進に関する取組の実施状況が特に優良である場合の「プラチナえるぼし」認定制度が開始したことから、制度の幅広い周知に努めた。

◆セミナー開催による周知（開催回数 13回）

女性活躍推進法の改正の概要

- (1) 一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大 （令和4年4月1日～）
常用労働者301人以上から101人以上の事業主に拡大
- (2) 女性の活躍に関する情報公表義務の対象拡大 （令和4年4月1日～）
常用労働者301人以上から101人以上の事業主に拡大
- (3) 一般事業主行動計画の数値目標設定方法の変更 （令和2年4月1日～）
 - 301人以上の事業主の目標設定は
 - ① 職業生活に関する機会の提供（働きがい）、
 - ② 職業生活と家庭生活との両立（働きやすさ）
 の各区分から1項目以上、それぞれ具体的な数値目標を定める必要あり
- (4) 女性の活躍に関する情報公表義務の強化及びその履行確保 （令和2年6月1日～）
 - 301人以上の事業主の情報公表項目については、
 - ① 職業生活に関する機会の提供（働きがい）、
 - ② 職業生活と家庭生活との両立（働きやすさ）
 の各区分から1項目以上公表
- (5) 女性活躍に関する取組が特に優良な事業主に対する特例認定制度（プラチナえるぼし）の創設 （令和2年4月1日～）
 - インセンティブを強化するため、優良事業主認定（えるぼし認定）よりも水準の高い「プラチナえるぼし」認定を創設（取得企業は、行動計画の策定義務を免除）

（えるぼし）

	全国	宮城
令和2年 9月末現在	1,134社	8社

（女性活躍一般事業主行動計画策定届出数）

	全国	宮城
令和2年 9月末現在	24,302社	321社



◆女性の活躍推進企業データベース
（事業主が一般事業主行動計画と女性の活躍状況を公表するためのウェブサイト）



未来のために。知りたい企業の情報は
女性の活躍推進企業データベース



女性の活躍推進等

育児・介護休業法の確実な周知及び履行確保等

男女問わず全ての労働者が仕事と生活を両立できるよう、令和3年1月1日から子の看護休暇・介護休暇の時間単位取得が可能となることを含めた育児・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、セミナーの開催等により周知徹底を行う他、事業主に対する報告徴収を実施し、法の措置の趣旨、内容の説明、規定整備を進め法の確実な履行確保を図っている。

また、男性の育児休業取得を支援する助成金や円滑な介護休業取得・復帰を支援する助成金の活用を促し、企業の取り組みを支援している。さらに、次世代育成支援対策推進法に基づく認定制度について、認定通知書交付式の開催等により広く周知を行い、企業が自主的に労働者が子供を産み育てながら働き続けやすい職場環境を整備する取組を促進している。

◆セミナーの開催による周知（開催回数 13回）



＜改正のポイント＞

改正前	改正後
<ul style="list-style-type: none"> ・半日単位での取得が可能 ・1日の所定労働時間が4時間以下の労働者は取得できない 	<ul style="list-style-type: none"> ・時間単位での取得が可能 ・全ての労働者が取得できる

④ 「時間」とは、1時間の整数倍の時間をいい、労働者からの申し出に応じ、労働者の希望する時間数で取得できるようにしてください。
 ④ 法令で求められているのは、いわゆる「中抜け」なしの時間単位休暇です。
 ・法を上回る制度として、「中抜け」ありの休暇取得を認めるように配慮をお願いします。
 ・既に「中抜け」ありの休暇を導入している企業が、「中抜け」なしの休暇とすることは、労働者にとって不利益な労働条件の変更になります。ご注意ください。
 (注) いわゆる「中抜け」とは、就業時間の途中から時間単位の休暇を取得し、就業時間の途中に再び戻ることを指します。

◆次世代育成支援対策の推進

(くるみん)

	全国	宮城
令和2年9月末現在	3,419社	41社 10月末現在

(プラチナくるみん)

	全国	宮城
令和2年9月末現在	392社	5社 10月末現在



◆両立支援等助成金の申請件数※（ ）内は前年同時期。
従業員の仕事と家庭の両立支援に取り組む事業主に対して助成

コース名	申請件数
出生時両立支援コース(男性の育休)	93件(78件)
介護離職防止支援コース	3件(6件)
育児休業等支援コース	60件(55件)
令和2年9月末現在	

育児休業取得率の推移(全国)

年度	女性	男性
平成27年度	81.5%	2.65%
平成28年度	81.8%	3.16%
平成29年度	83.2%	5.14%
平成30年度	82.2%	6.16%
令和元年度	83.0%	7.48%

「子育てサポート企業」として本年度3社認定



- ◆認定企業
 (くるみん認定1回目)
 ・株式会社ソノベ
 ・北日本電線株式会社
 ・東北緑化環境保全株式会社

障害者の活躍促進

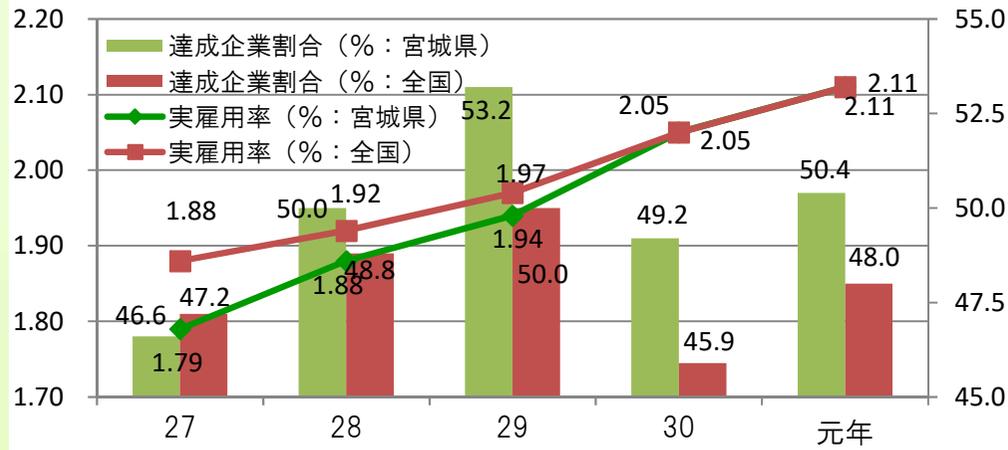
障害者の就労意欲が高まりを見せる中で雇用の促進を図っていくため、福祉・教育・医療機関や職業能力開発などの機関と連携し、多様な障害特性に応じた就労支援や職業紹介と一体となった雇用率達成に向けた指導を行っている。

令和2年6月1日に向けた取組を宮城県及び独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構宮城支部と共同で実施

■ 令和元年6月1日現在の障害者雇用状況

※令和2年6月1日現在における障害者雇用状況の公表日は未定

- 法定雇用率（H25.4以降2.0%、H30.4以降2.2%）
- (1) 障害者実雇用率 **2.11% (全国36位)**
 - (2) 達成企業割合 **50.4% (全国41位)**



■ 令和2年6月1日に向けた取組に当たっての目標値

- (1) 障害者実雇用率 **2.2%**
- (2) 達成企業割合 **53.0%**

■ 令和3年3月1日障害者法定雇用率0.1%引き上げ

■ 宮城県等と連携した取組

・宮城県、仙台市と労働局及び（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構宮城支部の4機関幹部による経済5団体への訪問(9月15・16日)、企業への文書による障害者の雇用促進・維持等に関する要請

■ 労働局とハローワークの取組（令和2年10月末現在）

- ・県内45.5人以上規模企業への障害者就職の促進
障害者就職件数：**325件**（前年同期449件）
- ・雇用率未達成企業への指導・支援の強化
指導企業数：**168件**（前年同期272件）
- ・雇用率未達成公的機関への指導強化
指導機関数：**23機関**（前年同期17機関）

障害特性に応じた就職支援の実施

- ・精神障害者、発達障害者に対する就労支援
精神・発達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実施している。一般の従業員を対象に精神・発達障害に対し正しく理解し職場における応援者となっていただくための「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」については、コロナ感染拡大防止のため9月末現在で未開催。
- ・障害者就労支援機関による事業所向け情報交換会の開催
福祉・教育・医療から雇用への推進のための「障害者就労支援機関による事業所向け情報交換会（EXPO）」については、令和2年10月14日開催予定であったが、コロナ感染拡大防止のため、中止。
- ・障害者合同就職面接会の開催
例年宮城県との共催により県内3地域（仙台・石巻・大崎）において開催しているが、コロナ感染拡大防止のため、ミニ面接会を10月末現在で仙台所2社、古川所2社開催。今後も開催を予定。

難病患者等の活躍推進

難病患者に対しては、難病相談支援センターと連携を図り、就職支援を実施した。

令和2年9月末現在 相談件数：**153件**（前年同期344件）
就職件数：**9件**（前年同期22件）

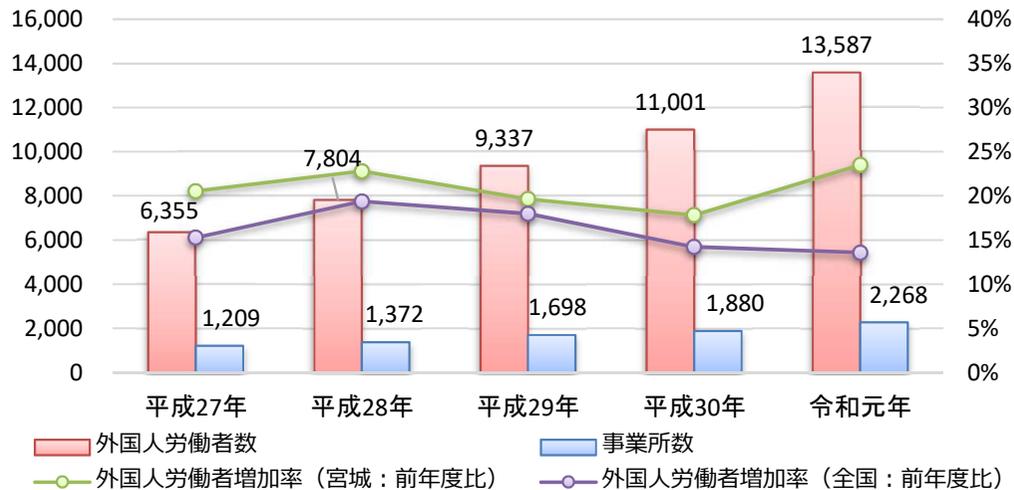
外国人労働者の適切な雇用管理・労働条件の確保、留学生の就職支援

県内の外国人労働者数が増加するなか、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して指導や相談支援を行っている。

宮城県内の外国人雇用事業所数及び外国人労働者数の推移

【令和元年10月末時点】

■外国人労働者数（全国）	1,658,804人	（前年度比13.6%増）
■外国人労働者数（宮城）	13,587人	（前年度比23.5%増）
■外国人雇用事業所数（全国）	242,608事業所	（前年度比12.1%増）
■外国人雇用事業所数（宮城）	2,268事業所	（前年度比20.6%増）



外国人労働者の労働条件確保対策

- (1) 関係機関との相互通報（令和2年4月～令和2年10月末）
 - ① 出入国在留管理局からの通報件数 0件
 - ② 外国人技能実習機構からの通報件数 12件
 - ③ 当局から出入国在留管理局への通報件数 2件
 - ④ 当局から外国人技能実習機構への通報件数 10件
- (2) 外国人労働者相談コーナーで受けた相談件数
（令和2年4月～令和2年10月末）
113件（他局の事案含む）

外国人雇用状況届出制度・適正な雇用管理についての周知・啓発

- ・ 宮城県主催の外国人採用等に関する企業向けセミナーにおいて、「外国人雇用状況届出制度」「外国人雇用管理指針」についての周知・啓発を実施。

仙台会場 7月28日（火）
オンライン開催 7月29日（水） 9月29日（火）

- ・ 11月の外国人労働者問題啓発月間を中心に関係機関や事業主への周知・啓発を実施。

- ① 労働局ホームページ、労働局メルマガを利用した広報
- ② 関係機関へのポスター、パンフレットによる広報
- ③ 経済5団体へのメルマガ掲載による広報依頼



留学生の就職支援の促進

- ・ 仙台新卒応援ハローワーク内に「留学生コーナー」を設置し、就職支援を行うとともに、東北イノベーション人材育成コンソーシアム運営会議に参画し、宮城での就職を希望する留学生を支援。

生活保護受給者等の就職支援

労働局・ハローワークと地方公共団体との協定等に基づく連携を基盤に、「生活保護受給者等就労自立促進事業」による支援を実施する。具体的には、生活保護受給者等を対象として、ハローワークの窓口での就労支援のほか、地方公共団体の施設内にハローワークの常設窓口（一体的実施施設）や臨時窓口を設置するなど、両者でワンストップ型の支援体制を整備し、就労による自立を促進する。

宮城県生活保護受給者等就労自立促進事業協議会の開催

生活保護、児童扶養手当及び生活困窮者自立支援制度を担当する福祉部門と雇用部門の各機関が就労支援の目標を共有し、就労支援における役割分担と連携方法を明確にし、効果的・効率的な就労支援を実施するため7月29日に開催。

支援の対象とする生活困窮者等

生活保護受給者、児童扶養手当受給者、住居確保給付金受給者および生活困窮者自立支援法（平成25年法律第105号）に基づく自立相談支援事業による支援を受けている生活困窮者（住居確保給付金受給者を除く。）等を対象として、支援プランに基づく「職業準備プログラム」、「就労支援プログラム」等を段階的に実施することにより就労支援を実施。

- 「就職準備プログラム」
就労経験がない又は失業期間が長い等の理由により、就労に対する不安を有する方や、求職活動の知識や自己の職業能力・適性に関する理解が不足している方に対し、職場体験やセミナー等による就労支援を実施。
- 「就労支援プログラム」
公共職業訓練の受講あっせんや、トライアル雇用、特定求職者雇用開発助成金等の制度を活用し、就労による自立を促進。

生活保護受給者等就労自立促進事業による実績

県内のハローワークの担当窓口と地方公共団体（仙台市内各区役所）に設置した常設窓口による取扱実績総数は次のとおり。

- ◇支援対象者数 1,487人
(前年同期1,689人)
 - ◇就職件数 751人
(前年同期950人)
 - ◇就職率 50.5%
(前年同期56.2%)
- ※R2年10月末までの実績値



ハローワーク石巻では、管内市町と協力しシングル家庭のお仕事探しのお手伝いをいたします。

☆支援メニュー☆

キャリアコンサルティング
専門の相談員があなたの経験や適性等をもとに就職へのアドバイスを行います。どのような仕事を選んだらよいか迷っている方は、ぜひご相談ください。

職業相談・職業紹介
応募したい職種が決まっているのであれば、迷わずチャレンジしましょう。求人者との面接日時の調整はハローワークが行います。

職業訓練、トライアル雇用、職業準備セミナー・・・など
ハローワークでは、たくさんの支援メニューを用意しています。どのメニューで就職を目指すかは、窓口でみなさんと相談したうえで決定します。

【お知らせ】

石巻市役所(子育て支援課隣り2階会議室)に、ハローワーク石巻の『臨時相談窓口』を開設します。ぜひお越しください。

○開設日時
8月7日(水) 10:00~15:00
8月9日(金) 10:00~15:00

当日はハローワークの利用の仕方等、予備相談のみの実施となります。

お問い合わせは、ハローワーク石巻へ
石巻市泉町4丁目1-18 ☎0225-95-0158



(R元.7.1)

労働者派遣事業が適正に運営されるよう、労働者派遣事業者に対し適正な事業運営に向けた法制度の周知と指導監督を実施している。また、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実施している。

周知啓発

派遣労働者の保護及び就業条件確保を図るため、派遣元・派遣先事業所、労働者等に対する改正労働者派遣法（同一労働同一賃金）の周知と関係法令の遵守徹底に関するセミナー等については、新型コロナウイルス感染症の影響により求職者を対象としたセミナーのみ小規模により実施。

セミナーの実施

- ◆ 事業主を対象としたセミナーは新型コロナウイルス感染症の影響により中止
- ◆ 求職者を対象とした派遣法のセミナー（8月より開催）
開催回数 3回 参加人数 14人

指導監督

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、派遣元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には是正指導を実施。

指導監督の実施状況（10月末の状況）

	令和2年度		令和元年度	
	指導件数	うち是正指導件数	指導件数	うち是正指導件数
派遣元事業所	109	55	112	63
派遣先事業所	17	4	29	3
請負事業所(※1)	22	2	65	2
職業紹介事業者	48	25	40	24

注※1 労働者派遣事業が全て許可制度に移行。それに伴い派遣事業を廃止した事業所の訪問指導を含む。

派遣労働者相談窓口の設置

新型コロナウイルス感染拡大等に伴う労働者派遣契約の解除等に関する派遣労働者からの相談に対応するため、「派遣労働者相談窓口」を設置。

設置日

令和2年5月12日

設置場所

宮城労働局職業安定部内

派遣労働者の皆さまへ

新型コロナウイルス感染拡大などに伴う
派遣労働者の相談窓口のご案内

厚生労働省では、新型コロナウイルス感染拡大などに伴い、派遣労働者の皆さまのための相談窓口を、全国の都道府県労働局に設置しました。

新型コロナウイルス感染拡大の影響で、派遣先から予期せぬ労働者派遣契約の契約解除などが行われ、労働契約も解除されてしまった場合など、相談窓口にご連絡ください。

また、新型コロナウイルス感染拡大防止のため、電話による相談をご利用ください。
※相談内容によっては、関係機関をご案内することもあります。

都道府県労働局お問い合わせ先（受付時間：平日 8:30～17:15）（令和2年4月1日現在）

労働局名	課室名	電話番号	労働局名	課室名	電話番号
北海道	労働相談事業課	011-728-3333	宮城	労働相談事業課	075-241-2617
青森	労働相談事業課	017-721-2000	茨城	労働相談事業課	075-241-2125
岩手	労働相談事業課	019-604-8004	大分	労働相談事業第一課	06-4790-6303
宮城	労働相談事業課	022-292-4071	兵庫	労働相談事業課	078-267-2681
秋田	労働相談事業課	018-881-0927	奈良	労働相談事業課	0743-32-0328
山形	労働相談事業課	023-629-6129	和歌山	労働相談事業課	073-468-2180
福島	労働相談事業課	024-628-9746	鳥取	職業安定課	0857-26-1307
茨城	労働相談事業課	029-214-6239	島根	職業安定課	0853-20-7017
栃木	労働相談事業課	028-620-3856	岡山	労働相談事業課	086-803-5110
群馬	労働相談事業課	027-220-5125	広島	労働相談事業課	082-611-1966
埼玉	労働相談事業課	048-620-5213	山口	労働相談事業課	083-926-2088
千葉	労働相談事業課	043-221-9500	徳島	労働相談事業課	086-411-5386
東京	労働相談事業第二課	03-3482-3474	香川	労働相談事業課	087-943-0010
神奈川	労働相談事業課	045-680-3810	愛媛	労働相談事業課	089-943-5833
新潟	労働相談事業課	025-288-3910	愛知	職業安定課	066-868-6051
富山	労働相談事業課	076-422-2718	福井	労働相談事業課	031-438-9711
石川	労働相談事業課	076-264-4435	佐賀	労働相談事業課	092-52-7218
福井	労働相談事業課	0776-26-8617	鳥取	労働相談事業課	085-861-0045
山梨	労働相談事業課	055-225-3862	熊本	労働相談事業課	096-213-1791
長野	労働相談事業課	026-224-0944	大分	労働相談事業課	097-526-2095
岐阜	労働相談事業課	056-245-3112	宮崎	労働相談事業課	0985-38-8823
静岡	労働相談事業課	054-272-9980	鹿児島	労働相談事業課	099-863-7111
愛知	労働相談事業第二課	052-685-2555	沖縄	労働相談事業課	098-868-1627
三重	労働相談事業課	059-228-2165			

都道府県労働局の所在地は、厚生労働省のホームページよりご確認ください。
https://www.mhlw.go.jp/h27/website/infocenter/kyoyu/kyoyu_moudo/kyoyu/kyoyu-shokoku/kyoyu-shokoku14/index.html

厚生労働省・都道府県労働局

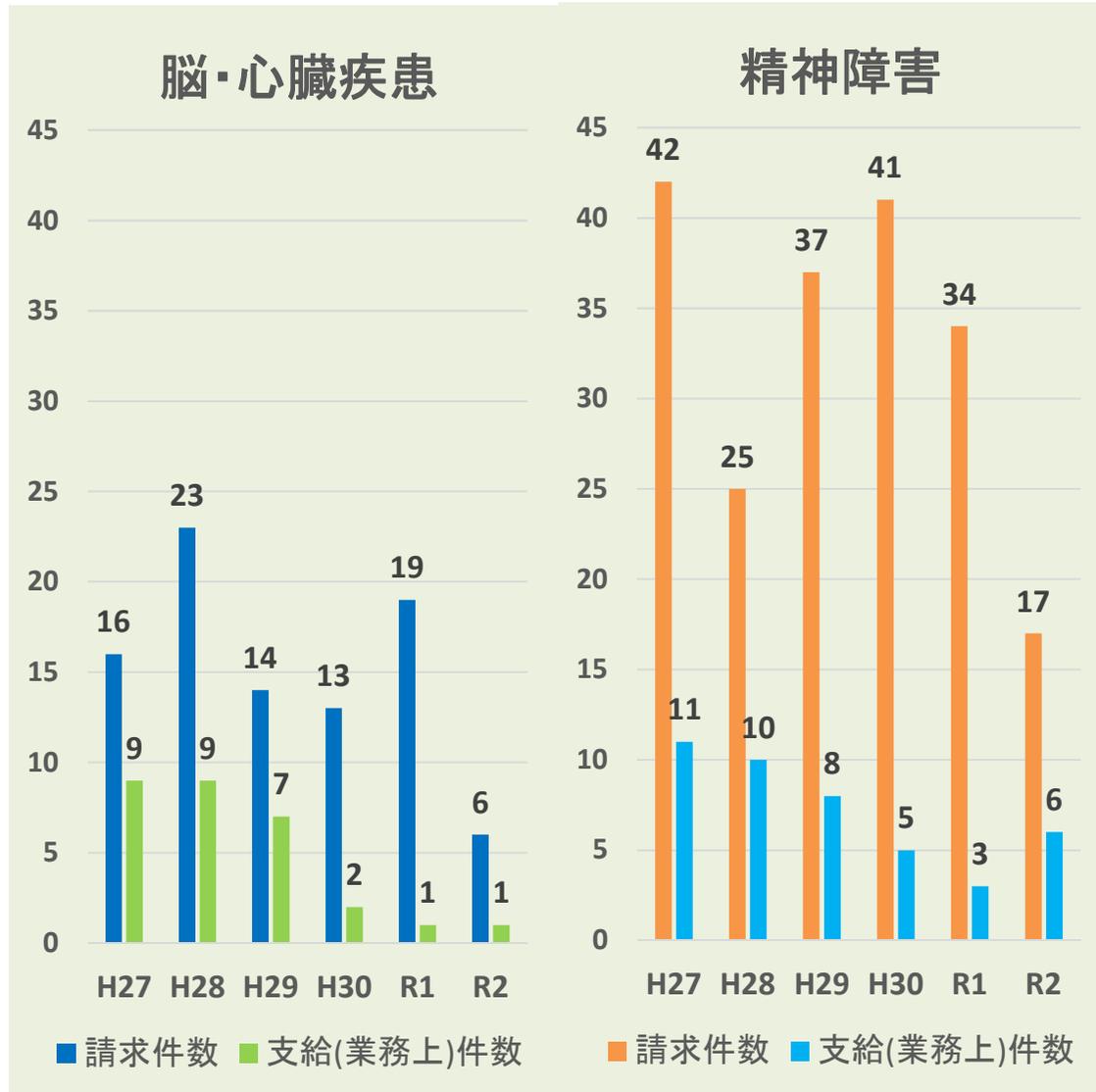
労働保険制度の適正な運営

労災保険給付の迅速・適正な処理

脳・心臓疾患や精神障害事案を含むすべての労災請求事案に対して、認定基準等に基づき迅速かつ適正な労災認定を行います。

宮城県における過労死等事案の請求・認定件数

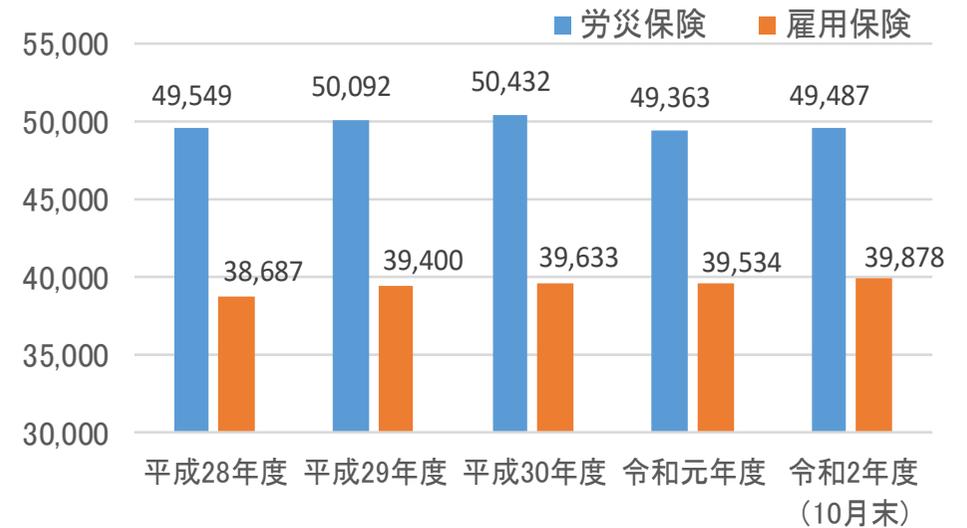
※各表において、R2年度は4～10月までの状況



労働保険の加入推進

労働保険の未手続事業を一掃するため、未手続事業の把握や加入勧奨を積極的に行い、自主的に成立手続きを取らない事業主については、職権成立手続きを行っている。

●労働保険適用事業場数の推移



●参考 新規成立事業場数

		労災保険	雇用保険
令和2年度	(10月末)	1,315	1,289
令和元年度	(10月末)	972	945
	(年度末)	1,597	1,543
平成30年度	(年度末)	1,894	1,735

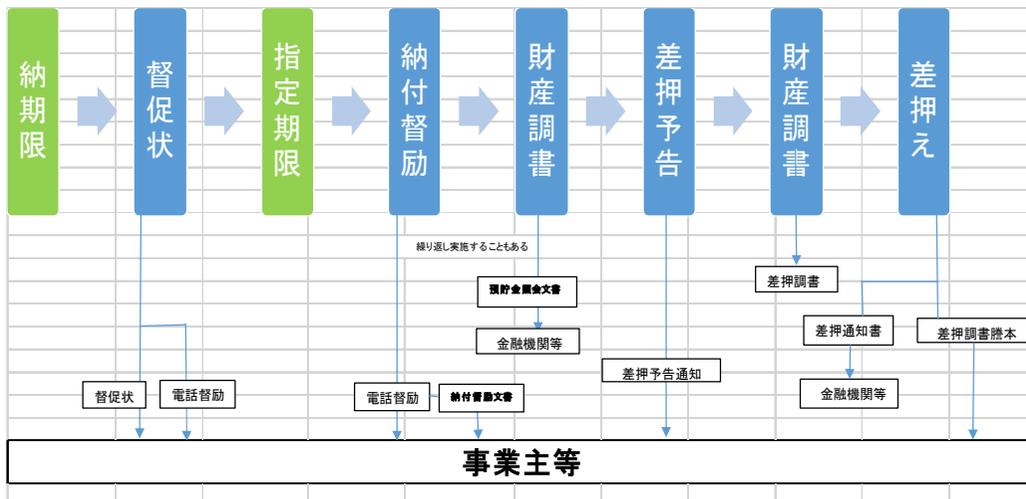
積極的な滞納整理

収納率の向上に向け納付督促に応じない滞納事業主に対し差押え等の強制措置を積極的に行っている。

●年度別労働保険料収納率

		徴収決定額	収納額	収納率 ()内は全国
令和2年度	(10月末)	365億円	174億円	47.84% (44.89%)
令和元年度	(10月末)	360億円	171億円	47.46% (45.33%)
	(年度末)	366億円	360億円	98.31% (98.90%)
平成30年度	(年度末)	369億円	362億円	98.18% (98.85%)

●滞納整理の主な流れ



電子申請の利用促進

電子申請の利用促進は、行政コスト削減の最優先施策であることから、引き続き利用促進に取り組む。

1 各ハローワークの窓口での利用促進
各ハローワークの雇用保険窓口において、電子申請への移行を直接勧奨するとともに、事業所向け各種説明会を活用して利用勧奨を行っている。

2 雇用保険電子申請アドバイザーを活用した取組

令和元年度からハローワーク仙台にアドバイザーを配置し、電子申請義務化の対象事業所への訪問等による利用勧奨を行うとともに、雇用保険適用関係窓口においてデモンストレーション端末を活用した電子申請体験や具体的な説明を行うことにより、効果的な利用勧奨を図っている。

3 主要項目の電子申請率

(令和2年度4～10月実績)
雇用保険資格取得届: 47.9%
雇用保険資格喪失届: 46.9%
高年齢雇用継続給付: 62.2%

2020年4月から特定の法人について電子申請が義務化されます。

現在、政府全体で行政手続コスト（行政手続に要する事業者の作業時間）を削減するため、電子申請の利用促進を図っており、当該取組の一環として、**特定の法人の事業主**が社会保険・労働保険に関する**一部の手続**を行う場合には、必ず電子申請で行っていただくこととなりました。

特定の法人とは

- 資本金、出資金又は銀行等保有株式取得機に納付する提出金の額が1億円を超える法人
- 相互会社（保険業法）
- 投資法人（投資信託及び投資法人に関する法律）
- 特定目的会社（資産の流動化に関する法律）

一部の手続とは

- 健康保険**
 - 被保険者報酬月額算定基礎届
 - 被保険者報酬月額変更届
 - 被保険者賞与支払届
- 厚生年金保険**
 - 継続事業（一括有期事業を含む。）を行う事業主が提出する以下の申告書
 - ・年度更新に関する申告書（概算保険料申告書、確定保険料申告書、一般拠出金申告書）
 - ・増加概算保険料申告書
- 労働保険**
 - 被保険者資格取得届
 - 被保険者資格喪失届
 - 被保険者転勤届
 - 高年齢雇用継続給付支給申請
 - 育児休業給付支給申請
- 雇用保険**
 - 被保険者資格取得届
 - 被保険者資格喪失届
 - 被保険者転勤届
 - 高年齢雇用継続給付支給申請
 - 育児休業給付支給申請

(注意事項)

- 2020年4月以降に開始される**各特定の法人の事業年度**から適用されます。
- 社会保険労務士や社会保険労務士法人が、対象となる特定の法人に代わって手続を行う場合も含まれます。
- 以下に該当する場合は、電子申請によらない方法により届出が可能です。
 - 電気通信回線の故障や災害などの理由により、電子申請が困難と認められる場合
 - 労働保険関係手続（保険料申告関係）については、労働保険事務組合に労働保険事務が委託されている場合、単独有期事業を行う場合、年度途中に保険関係が成立した事業において、保険関係が成立した日から50日以内に申告書を出す場合。

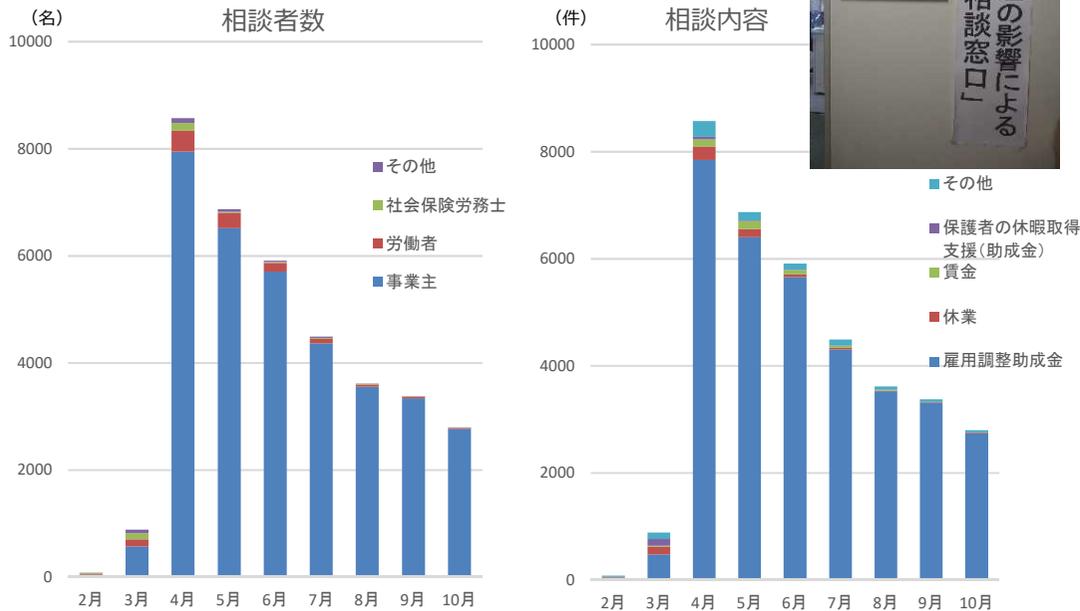
○詳細については、健康保険(協会けんぽ)の事業所に限る・厚生年金保険に関する手続は年金事務所、労働保険に関する手続は事業所の所在地を管轄する労働局に、雇用保険の被保険者に関する手続はハローワーク又は都道府県労働局雇用保険電子申請センターにお問い合わせください。



コロナウイルス感染症拡大に対する対応

◆ 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

令和2年2月14日から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を雇用環境・均等室、仙台労働基準監督署、仙台公共職業安定所に設置し、新型コロナウイルスの影響に伴う解雇・雇止め・休業手当や助成金等の労働相談に対応している。



◆ 宮城労働局メールマガジン

宮城労働局メールマガジンでは、労働関係法令の制度改正や各種助成金、労務管理に関する講習会・セミナー等についての周知を行っている。

月1回の定期号に加え、最新情報を伝えるために臨時号を随時配信している。

- ・前年度の配信記事数 36件 (令和元年10月末現在)
- ・今年度の配信記事数 72件 (令和2年10月末現在)



◆ 新型コロナウイルス感染症による小学校休業助成金・支援金

○ 新型コロナウイルス感染症による小学校休業等対応助成金

令和2年2月27日から12月31日までの間に、小学校等が休校になったことなどにより子どもの世話を保護者として行うことが必要となった労働者に対し、有給(賃金全額支給)の休暇(労働基準法上の年次有給休暇を除く)を取得させた事業主に対する助成金。

- ・全国の申請件数 約122,400件(令和2年10月9日現在)
- ・助成内容 有給休暇を取得した対象労働者に支払った賃金相当額×10/10 ※上限額：8,330円(令和2年4月1日以降の休暇は15,000円)

○ 新型コロナウイルス感染症による小学校休業等対応支援金

令和2年2月27日から12月31日までの間に、小学校等の臨時休業等に伴い、子どもの世話をを行うために、契約した仕事ができなくなった個人で仕事をする保護者に対する支援金。

- ・全国の申請件数 約25,700件(令和2年10月9日現在)
- ・支援の内容
 - ①令和2年2月27日～同年3月31日の仕事ができなかった日：日額4,100円
 - ②令和2年4月1日～同年12月31日の仕事ができなかった日：日額7,500円

○ 労働者からの相談を端緒とする企業への働きかけ

小学校休業等支援助成金について、「企業が有給の特別休暇を導入してくれない」等の相談があった場合に、相談者が勤務する事業場に対して電話により接触し状況を確認し、有給の特別休暇制度の導入、助成金の活用について働きかけを行った。

働きかけ件数 8件(令和2年10月末現在)

◆ 職場における妊娠中の女性労働者等への配慮について ～新型コロナウイルス感染症対策～

○ 母性健康管理措置の指針改正

妊娠中の女性労働者が、職場の作業内容等によって新型コロナウイルスの感染に大きな不安を抱える場合、その心理的なストレスが母体・胎児の健康保持に影響を与える恐れがあることから、男女雇用機会均等法第13条に基づく母性健康管理措置に新型コロナウイルス感染症に関する措置が新たに規定された（適用期間：令和2年5月7日～令和3年1月31日）。

指針改正について以下のとおり周知等を行った。

- (1) 産婦人科のある医療機関（119件）
- (2) 労働局関係機関（21件）
- (3) 仙台市女性活躍推進協議会構成団体（7件）

また、各市町村（36件）、商工会議所（6件）、商工会（33件）あてに広報誌への掲載依頼を行い、21件の広報誌に掲載された。

○ 母性健康管理措置等に係る特別相談窓口

新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置及び新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援助助金等への相談に対応するため、雇用環境・均等室に「母性健康管理措置等に係る特別相談窓口」を設置した。

設置期間：令和2年10月1日～令和3年1月31日
（令和2年4月～10月末までの母性健康管理に関する相談件数：91件）



○ 新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援助助金

新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置として休業が必要とされた妊娠中の女性労働者が、安心して休暇を取得して出産し、出産後も継続して活躍できる職場環境を整備するため、妊娠中の女性労働者に有給の休暇（年次有給休暇を除く。）を取得させた企業に対する助成金。

- ・申請件数 36件（令和2年10月末現在）
- ・相談件数 175件（令和2年10月末現在）
- ・助成内容 対象労働者1人当たり有給休暇5日以上20日未満：25万円以降20日ごとに15万円加算（上限額：100万円）
- ・申請期間 令和2年6月15日～令和3年3月1日

○ 労働者からの相談を端緒とする母性健康管理措置による休暇取得支援助助金等活用の企業への働きかけ

妊娠中の女性労働者から「休暇を取得できるが無給のため、企業に有給の休暇を整備してもらいたい」との相談があった場合に、相談者が勤務する事業場に対して電話により接触し状況を確認し、新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置として休業が必要とされた妊娠中の女性労働者が取得可能な有給休暇制度の導入、助成金の活用について働きかけを行った。
働きかけ件数 1件（令和2年10月末現在）

◆ 両立支援等助成金 介護離職防止支援コース（新型コロナウイルス感染症対応特例）

新型コロナウイルス感染症への対応として、介護のための有給の休暇制度を設け、家族の介護を行う労働者が休みやすい環境を整備した中小企業事業主に対する助成金。

申請件数 0件（令和2年10月末現在）
相談件数 9件（令和2年10月末現在）

◆ 働き方改革推進支援助助金（新型コロナウイルス感染症対策のためのテレワークコース）

新型コロナウイルス感染症対策として、テレワークの新規導入に取り組む事業主に対する助成金。

全国の申請件数 1次募集：約1万600件（申請期限 5月31日）
2次募集：約2100件（申請期限 9月18日）

法令順守の啓発指導等・職場環境の整備

◆法令順守の啓発指導

新型コロナウイルス感染症の影響により大量整理解雇等を行った事業場に対し、雇用調整助成金の利用勧奨や各種法令を順守するよう啓発指導を実施する。

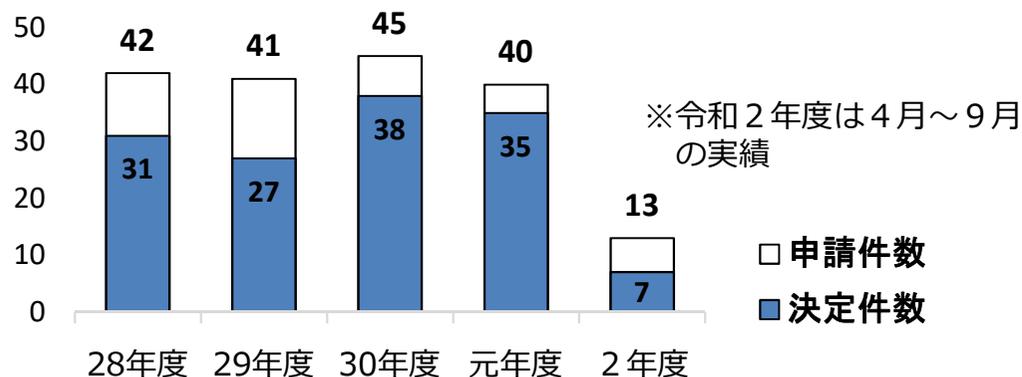
実施件数 12件

内訳	
解雇	9件
雇止め	1件
内定取り消し	0件
退職勧奨	3件

※重複あり（令和2年9月末現在）

◆未払賃金立替払制度

賃金が未払いのまま職を失った労働者に対して支給する未払賃金立替払制度について、新型コロナウイルス感染症の影響を考慮し迅速に決定する。



◆職場環境の整備

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」を配布した上、その活用を勧奨し、職場内における感染症拡大の防止を推進する。



集団発生防止のために「3つの密」を避けましょう！



雇用調整助成金については、新型コロナウイルス感染症拡大防止のため、緊急対応期間を令和3年2月28日まで延長し、従業員の雇用維持に向け迅速な支給に努めている。

また、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、支給の対象となる休業期間を12月31日から2月28日に延長し、事業主の指示により休業し、その休業に対する賃金を受け取ることが出来ない中小事業主の労働者の支援に努めている。

雇用調整助成金の特例措置（緊急対応期間中）

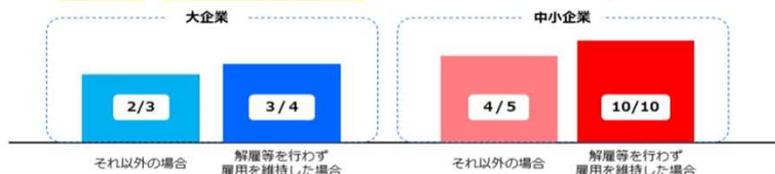
雇用調整助成金は、事業主が労働者に休業手当等を支払う場合、その一部を助成する制度です。

特例措置により助成率及び上限額の引き上げを行っており、**1人1日15,000円を上限額として、労働者へ支払う休業手当等のうち最大10/10が助成されます。**

（教育訓練を実施した場合は更に、教育訓練を受けた労働者一人につき日額最大2,400円が加算されます。）

助成率

助成率は、**企業の規模や、事業主が雇用を維持したか否か**によって以下のように分かります。（最大10/10）



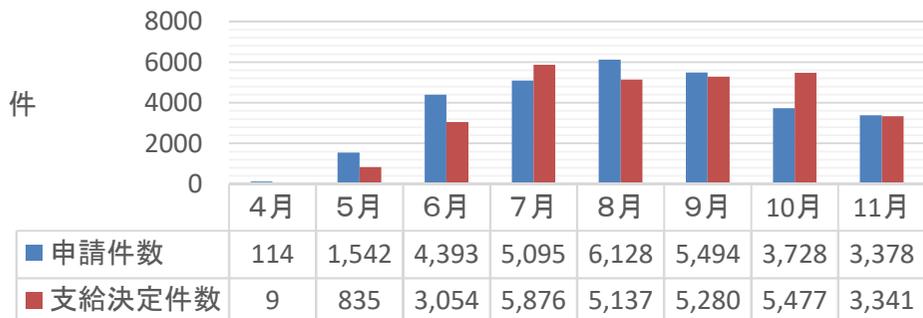
この特例措置は、**令和2年4月1日から12月31日までの期間を1日でも含む賃金締切期間（判定基礎期間）**が対象です。

注意点

- 学生アルバイトなど、雇用保険被保険者以外の方に対する休業手当等も助成対象となります。（その場合、**緊急雇用安定助成金**によって助成されますが、助成の内容や申請先等は雇用調整助成金と同様です。）

緊急雇用安定助成金は、北海道を除き、**令和2年4月1日から令和2年12月31日までの期間内**の休業が対象です。

雇用調整助成金支給申請、支給決定件数



支給決定件数累計：29,009件 支給金額累計：25,708,429,017円(11月末現在)

新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金（概要）

概要

新型コロナウイルス感染症及びそのまん延防止の措置の影響により休業させられた中小企業の労働者のうち、休業中に賃金（休業手当）を受け取ることができなかった方に対して、当該労働者の申請により、新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金を支給する。

主な内容

1 対象者

令和2年4月1日から12月31日までの間に事業主の指示を受けて休業（休業手当の支払なし）した中小企業の労働者

2 支援金額の算定方法

休業前の1日当たり平均賃金 × 80% × (各月の日数(30日又は31日) - 就労した又は労働者の事情で休んだ日数)

① 1日当たり支給額(11,000円が上限)

② 休業実績

3 手続内容

① 申請方法：郵送、オンライン

（労働者本人からの申請のほか、事業主を通じて（まとめて）申請することも可能）

② 必要書類：(i) 申請書、(ii) 支給要件確認書*

(iii) 本人確認書類、(iv) 口座確認書類、(v) 休業開始前賃金及び休業期間中の給与を証明できるもの、

※ 事業主の指示による休業であること等の事実を確認するもの。事業主及び労働者それぞれが記入の上、署名。

※ 事業主の協力を得られない場合は、事業主記入欄が空欄でも受付（この場合、法律に基づき労働局から事業主に報告を求める。）。

4 実施体制等

○ 都道府県労働局において集中処理

○ 問い合わせを受け付けるコールセンターを設置

休業支援金・給付金支給申請、支給決定件数

(7月10日受付開始)



支給決定件数累計：8,392件 支給金額累計：531,021,968円(11月末現在)

雇用維持要請

新型コロナウイルス感染症をめぐる状況を踏まえ、雇用調整助成金の特例措置を活用した従業員の雇用維持、新卒者の内定取消しの防止、有期契約労働者、パートタイム労働者及び派遣労働者の方々等の解雇、雇止めや労働者派遣契約の解除等を控えていただくよう県内の各経済団体へ3月以降4回要請を実施。

また、派遣労働者の雇用維持については、一般社団法人日本人材派遣協会東北地域協議会会長ほか県内の労働者派遣事業主380社に対し、3月以降5回に渡り要請を実施したほか、12月には県知事と連名による要請を実施。

令和2年7月14日

殿

新型コロナウイルス感染症に係る雇用維持等に対する配慮に関する要請書

日頃より、労働行政の推進に格別の御配慮を賜り、厚くお礼申し上げます。

新型コロナウイルス感染症については、全国を対象として発出された新型インフルエンザ等対策特別措置法に基づく緊急事態宣言が全ての都道府県で解除される等、経済活動が再開しつつありますが、引き続き内外経済や雇用情勢への影響が懸念されており、今後段階的に社会経済の活動レベルを引き上げていく中で、新しい生活様式・スマートライフを定着させ、感染拡大防止と経済再生の両立を図っていくことが必要です。

特に雇用への影響は、感染の状況よりも遅れて見えてくるため、足下の状況だけでなく今後の推移もよく見極めた上で、対応していくことが必要です。

これまで、厚生労働省におきましては、事業主の皆様への雇用維持の努力を強力に支援するため、雇用調整助成金につきまして、助成率の引上げや支給要件の緩和、申請に係る負担の軽減等の特例措置、労働局の体制強化による支給の迅速化等に取り組むとともに、非正規雇用労働者、外国人労働者等に対する相談支援体制の強化等、解雇や雇止めにあった方等の就職支援についても拡充を図って参りました。こうした支援策については、厚生労働省HPやハローワーク等における周知とともに、貴団体への累次の要請を通じて周知啓発へのご協力をいただけてきたところで、

先般成立した第二次補正予算では、雇用を守るための更なる支援として、雇用調整助成金の支給上限額の月額15,000円への引上げや解雇等を行っていない中小企業への助成率の10/10への一律の引上げ、労働者個人が直接申請できる新型コロナウイルス感染症対応休業支援金の創設、就職支援の強化、離職等により住まいを失うおそれのある方への住まい確保支援、小学校休業等対応助成金の拡充などを盛り込んでおります。

貴団体におかれましては、経済活動が再開する中においても依然として厳しい状況にある事業主の方に、こうした支援策を最大限ご活用いただき、労働者の雇用の維持等が引き続き図られるよう、下記の事項につきまして、周知啓発に向けたご協力をお願い申し上げます。併せて、職場における新型コロナウイルス感染症拡大防止のため、換気の徹底など密集、密接、密閉の三密を避けた職場環境づくりやテレワーク、時差出勤の活用など労働者の労務管理への配慮をお願い申し上げます。

また、労働者が業務により新型コロナウイルスに感染した場合には、労災請求について動員していただくとともに、労災請求手続きに御協力いただきますよう、併せてお願い申し上げます。

宮城労働局では、特別労働相談窓口(022-299-8844)を設置し各種相談に応じておりますのでご案内いたします。

一 新入社員、学生アルバイトをはじめとする労働者の生活を守るため、雇用形態にかかわらず雇用を維持していただくことは非常に重要です。従業員の休業手当をしっかりとらしていただき、雇用維持に努めていただきますようお願いいたします。なお、政府としては、雇用調整助成金の上限額を月額1万5千円に引き上げ、解雇等を行っていない中小企業への助成率を一律に10分の10へ引き上げるとともに、出向期間要件を緩和するなど更なる拡充を実施しています。教育訓練を行った場合には雇用調整助成金の助成額が加算され、新入社員に将来の戦力となるべく教育訓練を実施した場合などにも活用できます。

また、事務処理体制や資金繰り等の面から休業手当を支払えない中小企業の労働者の生活の安定も非常に重要です。なお、政府としては、これらの労働者が自ら申請できる新型コロナウイルス感染症対応休業支援金制度を創設しました。この制度では労働者から申請があった際は事業主に記載いただく部分があります。従業員から申請があったときは適切にご対応いただきますようお願いいたします。

こうした雇用調整助成金の特例措置や新型コロナウイルス感染症対応休業支援金、学生アルバイトの方などの雇用保険の被保険者ではない方も対象としています。

二 職を失った方を対象とした求人積極的に提出していただくなど、職を失った方の雇入れについて特段のご配慮をお願いいたします。また、新卒者については、中長期的な視点に立って採用を進めていただくようお願いいたします。

三 2020年度卒業予定者等が十分な就職活動を行えるよう、多様な通信手段を活用した説明会や面接・試験等、柔軟な日程の設定などによる一層の募集機会の提供を行うなど最大限柔軟な対応を行うようお願いいたします。

四 有期契約労働者、パートタイム労働者等の雇用の安定とその保護を図るため、解雇、雇止めはお控えいただくなど特段のご配慮をお願いいたします。なお、雇用調整助成金の特例措置や新型コロナウイルス感染症対応休業支援金は、労働契約が継続している間の休業であれば、雇用保険の被保険者でない方も含め、これらの有期契約労働者、パートタイム労働者等も対象となります。

五 派遣労働者を受け入れている企業におかれましては、安易な労働者派遣契約の解除、更新をお控えいただくとともに、企業活動の円滑な再開に当たって、派遣労働者の能力を最大限に活用するという観点に立って、可能な限り労働者派遣契約の更新等を行っていただくようお願いいたします。その際、外国人労働者について、日本人と同様の対応が図られるようお願いいたします。なお、雇用調整助成金の特例措置や新型コロナウイルス感染症対応休業支援金は、労働契約が継続している間の休業であれば、雇用保険の被保険者でない方も含め、これらの派遣労働者、外国人労働者も対象となります。

六 障害者の方など課題を抱える方の雇用の安定に向け、特段のご配慮をお願い申し上げます。特に、基礎疾患を有する者では重症化するリスクが高いとされていることから、感染リスクを減らすためにテレワークや時差出勤の積極的な活用の促進などの取組へのご協力をいただきますようお願いいたします。

七 労働者の生活の激変を緩和し求職活動への支障が生じないようにするためにも、住居の確保は非常に重要であり、社員寮等に同居している労働者については離職後も引き続き一定期間同居できるようにできる限りのご配慮をお願いいたします。なお、雇用契約を解消した際に社員寮に引き続き居住できるように、定期借家契約に切り替えることで生活困窮者自立支援制度における住居確保給付金を活用することができます。

八 子どもの世話や、家族の介護が必要な労働者が仕事と家庭を両立し、必要な場合に安心して休むことができるよう、有給の休暇制度の導入をお願いします。なお、政府としても、小学校等が臨時休業した場合等に子の保護者である労働者に有給の休暇を取得させた事業主への小学校休業等対応助成金の月額上限を15,000円に引き上げるとともに、家族の介護が必要な労働者に有給の休暇制度を取得させた事業主への助成制度を創設しています。

九 妊娠中の女性労働者が安心して出産を迎えることができるよう、男女雇用機会均等法に基づく新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置を、医師等の指導に基づき適切に講じていただくようお願いいたします。また、妊娠中の女性労働者が休みやすい職場環境づくりに努め、積極的な配慮を行っていただくようお願いいたします。なお、政府としても、この措置により休業が必要な妊娠中の女性労働者に有給の休暇を取得させた事業主への助成制度を創設しています。

十 新型コロナウイルス感染症の拡大を防ぐため、テレワークを積極的に活用いただきますようお願いいたします。なお、政府としても、テレワークの導入等のための支援として、テレワーク用通信機器の導入等に係る費用の助成やテレワーク相談センターにおける相談支援等を行っております。

十一 職場における新型コロナウイルス感染症拡大防止のため、換気の徹底など密集・密接・密閉の三密を避けた職場環境づくりや時差出勤の活用など労働者の労務管理への配慮をお願いいたします。また、労働者が業務により新型コロナウイルスに感染した場合には、労災請求を動員していただくとともに、労災請求手続きに御協力いただくようお願いいたします。

宮城労働局長