

(案)

令和3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、くらし、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3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	ウィズ・ポストコロナ時代の雇用機会の確保	5
1	雇用の維持・継続に向けた支援	5
2	業種・地域・職種を超えた再就職等の促進	5
(1)	ハローワークシステム刷新を踏まえた職業紹介業務の充実・強化	5
(2)	職業訓練を通じた職業スキルや知識の習得	5
(3)	ハローワークの就職支援ナビゲーターによる業種を超えた再就職等の支援	6
(4)	求人の確保と求人充足サービスの充実	6
(5)	地方自治体との連携による再就職等を促進する取組等を支援	6
3	個々の態様に応じた就職支援等	6
(1)	非正規雇用労働者、新規学卒者等への就職支援	7
(2)	就職氷河期世代への就職支援	7
(3)	高齢者の就労促進及び特性に配慮した環境整備	8
(4)	障害者の就労促進	9
(5)	外国人労働者の適正な雇用管理・労働条件の確保	10
(6)	治療と仕事の両立支援	10
4	民間等の労働力需給調整事業の適正な運営の促進	11
II	ウィズコロナ時代に対応した労働環境の整備、生産性向上の推進	11
1	ウィズコロナ時代に安全で健康に働くことができる職場づくり	11
(1)	職場における感染防止対策等の推進	12
(2)	働き方改革の実現に向けた取組	13
(3)	労働条件の確保・改善対策	13
(4)	労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備	14
(5)	雇用型テレワークの導入・定着促進	17

2	最低賃金、賃金引上げに向けた生産性向上等の推進、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	17
	(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	18
	(2) 最低賃金制度の適切な運営	18
	(3) 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保	18
	(4) 非正規雇用労働者のキャリアアップの推進等	18
3	女性活躍・男性の育児休業取得の推進	19
	(1) 女性活躍推進法の対象拡大に向けた中小企業への支援等	19
	(2) 男性の育児休業取得の促進をはじめとする仕事と家庭の両立支援の推進	19
	(3) 不妊治療を受けやすい休暇制度等の職場環境の整備の推進	20
4	総合的なハラスメント対策の推進	20
	(1) 職場におけるハラスメント対策の集中実施及び中小企業への取組支援	21
	(2) 労働関係紛争の早期解決の促進	21
第3	労働行政運営の基本的事項	22
1	労働保険制度の適正な運営	22
	(1) 労災保険給付の迅速・適正な処理	22
	(2) 労働保険適用徴収業務の促進	22
	(3) 電子申請の利用促進	22

令和3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

1 ウイズ・ポストコロナ時代の雇用機会の確保を図ります

長期化する新型コロナウイルス感染症の影響により、事業の継続や従業員の雇用維持に懸命に取り組んでいる企業に対し、雇用調整助成金等による効果的な支援を迅速に実施し、雇用の維持・継続に向けた対応を進めていく。

ハローワークにおけるマッチング支援においては、ハローワークのシステム刷新により、機能強化が図られたハローワークシステム及びハローワークインターネットサービスを効果的に活用し、これまで以上の職業紹介業務の充実・強化を図る。

新型コロナウイルス感染症の影響による離職者への再就職支援を始め、新規学卒者、就職氷河期世代、高齢者、障害者等すべての求職者について雇用の確保を図るため、積極的な求人開拓を実施するとともに、求人の充足に向けては、求職者の動向やニーズを踏まえ、求人者に対し求人条件の緩和等の助言を実施する。

また、関係機関との連携を密にし、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促進に取り組む。

2 ウイズコロナ時代に対応した労働環境の整備、生産性向上を図ります

職場における新型コロナウイルスの感染防止対策に取り組みつつ、ウィズコロナ時代に対応した働き方改革を実現していく。

このような状況下においても、個人の意欲と能力を最大限発揮できる就労環境を整備し、労働供給の確保や生産性向上等に引き続き取り組む必要がある。

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ていることから、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組が行えるよう、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、健康で安全に働くことができる職場づくりは、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推進する。

さらに、令和3年4月から中小企業にも適用されるパートタイム・有期雇用労働法の周知を行い、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保に努め、令和4年4月から中小企業にも適用される改正女性活躍推進法及び労働施策総合推進法（パワーハラスメント防止措置）の周知を図り、女性活躍の取組の促進及び総合的なハラスメント対策の推進等を講じていく。

3 宮城県の更なる復興・発展のために必要な支援を行います

宮城県は、東日本大震災の発生から令和3年3月で10年が経過し、節目の年を迎えた。県は、地域経済・社会の持続可能性の確保、大規模化・多様化する自然災害、新型コロナウイルス感染症の感染拡大といった時代の転換点に直面する中、これまでの震災復興計画等に掲げる理念を継承し、今後見込まれる社会の変化等を踏まえながら、将来の宮城のあるべき姿や目標の実現に向けて「新・宮城の将来ビジョン」を策定し、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、宮城県の復興に向けて行政を展開する。

4 総合労働行政機関としての施策の推進を積極的に進めます

地域の中で総合労働行政機関として機能し、地域や国民からの期待に真に対応していくためには、各種情勢に対応した四行政分野（労働基準、職業安定、雇用環境・均等、人材開発）の雇用・労働施策を総合的・一体的に運営していく必要があることから、関係機関等の連携の下、以下の点に特に留意しつつ施策を展開する。

具体的には、雇用の維持・継続に向け、雇用調整助成金等による支援を実施するほか、各分野の対策においても、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是正、同一労働同一賃金などの非正規労働者の処遇改善、賃金引き上げと労働生産性の向上、柔軟な働き方がしやすい環境整備、女性・若者・高齢者等の多様な人材が活躍しやすい環境整備、育児・介護等と仕事の両立、病気の治療と仕事の両立、付加価値の高い産業への転職・再就職支援、障害者の就労及び外国人材の受入等について、署所を含めた局内の各組織が連携して取組を進める。

第2 宮城労働局における重点施策

I ウィズ・ポストコロナ時代の雇用機会の確保

1 雇用の維持・継続に向けた支援

【課題】

新型コロナウイルス感染症の影響及びそのまん延防止措置の影響により、休業を余儀なくされた労働者の、雇用の維持・継続のために対策を講じていく必要がある。

また、単に休業助成だけでなく、一時的な在籍型出向等により、労働者のモチベーションも維持しつつ雇いを維持する対策を講じていく必要もある。

【施策】

雇用調整助成金により、引き続き休業のほか、教育訓練、出向を通じて雇用維持に取り組む事業主を支援する。

産業雇用安定助成金(仮称)により、一時的に雇用過剰となった企業と人手不足などの企業を一体的に支援するとともに、産業雇用安定センター等関係機関と連携し、在籍型出向を活用した雇用維持を促進する。

2 業種・地域・職種を超えた再就職等の促進

【課題】

「新たな日常」の下で、雇用維持に対する支援を継続しつつ、業種・地域・職種を超えた再就職等を促進するため、職業訓練やハローワーク・地方自治体等との連携による再就職支援等を強力に推し進める必要がある。

【施策】

(1) ハローワークシステム刷新を踏まえた職業紹介業務の充実・強化

ハローワークシステム刷新により機能強化したハローワークインターネットサービスの利用促進を図るとともに、新しい生活様式を踏まえハローワーク内の混雑を回避するため、求職者及び求人者にマイページ開設・活用を働きかける。

一方で、来所による支援が必要な求職者に対しては、職業相談窓口に積極的に誘導し、担当者制の活用を含む課題解決支援サービスを提供し、求人者に対しては、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、求人者・求職者のマッチングの一層の推進を図る。

(2) 職業訓練を通じた職業スキルや知識の習得

就職に必要な技能及び知識習得のため、職業訓練による支援を実施する。

その際、求人者・求職者のニーズに沿った効果的な訓練が実施されるよう、県、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を図る。

また、職業訓練を通じて身につけた技能・知識を活かした就職を推進するため、訓練期間中から訓練終了後まできめ細かな就職支援を実施し、早期の再就職を促進する。

- (3) ハローワークの就職支援ナビゲーターによる業種を超えた再就職等の支援
ハローワークに就職支援ナビゲーターを配置し、担当者制による再就職支援計画の作成・実施、職業情報提供サイト（日本版 O-NET）を活用したキャリアコンサルティング等の個別支援を行い、労働市場の状況や産業構造の変化を踏まえたニーズの高い職種、雇用吸収力の高い分野への再就職支援を推進する。

- (4) 求人確保と求人充足サービスの充実

雇用の確保を図るため、ハローワークにおいて積極的な求人開拓を実施するとともに、求人充足に向けて、求職者からの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に向けた助言を積極的に行うことにより企業の人材確保の取組を推進する。

- (5) 地方自治体との連携による再就職等を促進する取組等を支援

ニーズの高い分野への事業転換やキャリアチェンジ等による新型コロナウイルス感染症の影響等を受けた地域の雇用の再生のほか、産業政策と一体となっていく良質で安定的な雇用機会の確保を行う県の取組等に対する支援の強化を図る。

また、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し、国と県の施策の相乗効果が発揮されるよう連携を図る。

3 個々の態様に応じた就職支援等

【課題】

さまざまな背景や課題を持つ求職者等が、職場で活躍できるようにするため、新型コロナウイルス感染症の影響による離職者への支援をはじめ、新規学卒者、就職氷河期世代、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促進に取り組むことが必要である。

【施策】

(1) 非正規雇用労働者、新規学卒者等への就職支援

ア ハローワークの就職支援ナビゲーターによる求職者の状況に応じたきめ細かな担当者制支援

非正規雇用労働者、フリーター等の安定就労を支援するため、ハローワークに就職支援ナビゲーターを配置し、担当者制による求職者の個々の状況に応じた体系的かつ計画的な一貫した就職支援の強化を図る。

イ 生活困窮者への就職支援

ハローワークが地方自治体と連携して生活保護受給者・生活困窮者等の就労支援を実施するとともに、就職後の職場定着支援を行い、就労による自立を促進する。特に新型コロナウイルス感染症の影響等により増加が見込まれる生活困窮者等に対する就労支援を強化する。

また、生活困窮者・生活保護受給者等を雇い入れる事業主に対して特定求職者雇用開発助成金の活用により、雇入れ及び継続雇用を促進する。

ウ 新規学卒者等への就職支援

第2の就職氷河期世代をつくらないため、新規学卒者等を対象に、新卒応援ハローワーク等に配置された就職支援ナビゲーターの担当者制によるきめ細かな個別支援に加え、就職活動開始前の学生等に対する早期の支援を実施する。

また、各学校・大学の就職支援ニーズの把握に努め、セミナーや就職面接会などの支援を実施するとともに、就職内定者に対しては、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。

これらの支援策の実施にあたり、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、各機関が実施する企業、学生・生徒に対する就職支援策の周知に努める。

(2) 就職氷河期世代への就職支援

ア 就職氷河期世代の活躍支援のための都道府県プラットフォームを活用した支援等

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」において、各機関の支援内容を共有し、必要な人に必要な支援が届く体制を構築する。

イ ハローワークにおける専門担当者による支援の実施

不安定な就労状態にある方や安定した就労経験の少ない方等一人ひとりが置かれている複雑な課題・状況に対応するため、ハローワークにおいて職場実習・体験の制度を活用する等積極的な支援を行う。

また、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。

さらに、ハローワーク仙台に設置した「就職氷河期世代専門窓口」では、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し、支援を行う。

ウ 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)と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。

エ 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給でき、短期に必要な資格が取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。

オ 民間事業者のノウハウを活かした不安定就労者の就職支援の実施

民間事業者への委託によるキャリアコンサルティング、就職セミナー、職場定着支援等の就職支援を総合的に行い、安定就職につなげる事業を実施する。

(3) 高齢者の就労促進及び特性に配慮した環境整備

ア 70歳までの就業機会確保等に向けた環境整備や高年齢労働者の処遇改善を行う企業への支援

70歳までの就業機会確保に向けた環境整備を図るため、65歳を超える定年引き上げや継続雇用制度の導入等を行う企業、60歳から64歳までの高年齢労働者の処遇改善を行う企業への支援を独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構宮城支部と連携し、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

65歳以上の再就職支援に重点的に取り組むため、県内5箇所のハローワークに設置する「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 高齢者の特性に配慮した安全衛生対策を行う企業への支援

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構宮城支部ほか関係機関・団体等と連携しつつ、高年齢労働者が安心して安全に働くことができる職場環境の実現に向けた「高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」（エイジフレンドリーガイドライン）及び中小企業による高年齢労働者の安全・健康確保措置を支援するための補助金（エイジフレンドリー補助金）の周知及び活用促進を図る。

エ 多様な就業機会の確保

定年退職後等の高年齢者の多様な就業ニーズと地域ニーズをマッチングし、高年齢者の生きがいの充実、社会参加の促進を通じて地域社会の活性化を図るため、シルバー人材センターと連携し、多様な就業機会の確保を図る。また、地域における高齢者の就業促進に向けた「生涯現役促進地域連携事業」の取り組みが効果的に展開されるよう連携・支援を行う。

(4) 障害者の就労促進

ア 中小企業をはじめとした障害者の雇い入れ支援等の強化

ハローワークと障害者就業・生活支援センター等地域の関係機関が連携し、特に、障害者の雇用経験が不足している障害者雇用ゼロ企業等に対して、採用の準備段階から採用後の職場定着まで一貫したチーム支援等を実施し、中小企業をはじめとした障害者の雇い入れ支援等の強化を図る。

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

精神障害者、発達障害者、難病患者である求職者について、ハローワークに専門の担当者を配置するほか、障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター等関係機関と連携し、多様な障害特性に対応した就労支援を推進する。

特に大学等における発達障害者等の増加を踏まえ、雇用トータルサポーターと連携し、就職活動に際して専門的な支援が必要な学生等に対して、大学等と連携して支援対象者の早期把握を図るとともに、就職準備から就職・職場定着までの一貫した支援を行う。

ウ 公務部門における障害者の雇用促進・定着支援の推進

公務部門の障害者の雇用促進・定着支援のより一層の推進を図るため、雇用促進に向けた積極的な働きかけや障害特性に応じた個別支援、障害に対する理解促進のための研修等を行う。

(5) 外国人労働者の適正な雇用管理・労働条件の確保

ア 外国人労働者の適正な雇用管理の確保

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、雇用管理状況の確認、改善のための助言・援助等を行うとともに、雇用維持のための相談・支援等についても積極的に実施する。

また、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 外国人留学生の就職支援

外国人留学生に対しては、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、外国人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 ハローワーク等における多言語相談支援体制の整備

多言語音声翻訳機器等を活用し、多言語による相談支援体制の整備を図る。

エ 外国人労働者に関する臨検監督や相談援助等の実施

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、外国人労働者に役立つ労働安全衛生関係の教育・研修教材の周知等労働災害防止対策を推進する。

(6) 治療と仕事の両立支援

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（以下「産保センター」という。）等関係団体等との連携の下、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「企業と医療機関のための連携マニュアル」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ついて、周知や利用勧奨を行う。

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「推進チーム」という。）の会議開催及び諸活動を通して、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。

ウ トライアングル型サポート体制の推進

主治医、会社・産業医と患者に寄り添う両立支援コーディネーターのトライアングル型のサポート体制を推進するため、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に係る理解の普及を図るとともに、独立行政法人労働者健康安全機構で開催する養成研修の周知・受講勧奨を図る。

また、がん患者等に対する就労支援について、ハローワークの就職支援ナビゲーターとがん診療連携拠点病院等が連携して実施する相談支援体制の拡充を図る。

4 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。

II ウィズコロナ時代に対応した労働環境の整備、生産性向上の推進

1 ウィズコロナ時代に安全で健康に働くことができる職場づくり

【課題】

新型コロナウイルス感染症については、宮城局管内においても職場でのクラスター発生が認められており、職場における感染防止対策に取り組む必要がある。

新型コロナウイルスにより産業活動が制約を受ける中でも、中小企業・小規模事業者等が生産性を高めつつ労働時間の短縮等に向けた具体的な取組を行い、働き方改革を実現することができるよう、中小企業・小規模事業者等に寄り添った相談・支援を推進することが重要である。

また、多様な働き方が広がる中、ワーク・ライフ・バランスを推進するため、最低基準である労働基準法等の履行確保を図ることに加え、労使の自主的な取組を促進させることが重要である。

さらに、第13次労働災害防止推進計画の目標（2017年と比較して、2022年までに、死亡災害を15%以上減少、死傷災害を5%以上減少）達成に向けて、重点業種を中心として労働災害防止の取組を推進するとともに、高年齢労働者の増加などの就業構造の変化や、転倒災害等災害発生状況を踏まえた対策に取

り組むことが重要である。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、今後石綿使用建築物の解体工事の増加が見込まれている中で、石綿ばく露防止対策等に取り組む必要がある。

【施策】

(1) 職場における感染防止対策等の推進

「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」等を活用した職場における感染防止対策の取組を推進する。

また、高齢労働者の感染防止対策等を推進するため、社会福祉施設など利用者等と密に接する業務を簡素化するための設備的対策に要する経費の補助金（エイジフレンドリー補助金）の周知及び活用促進を図る。

(2) 働き方改革の実現に向けた取組

ア 長時間労働の是正に向けた監督指導等

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。

イ 自動車運送業、建設業における勤務環境の改善

自動車運送業及び建設業等については、令和6年4月以降、時間外労働の上限規制が適用されることから、長時間労働の抑制に向けた各種取組を実施する。

トラック運送業に対しては、荷主に対し、適正取引を促すために荷主と運送事業者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の周知等を行い、建設業に対しては、長時間労働の是正、人材確保、安全衛生対策の推進等に向けた取組等を行う。

ウ 長時間労働につながる取引環境の見直し

11月の「しわ寄せ防止キャンペーン月間」に、集中的な周知啓発を行うなど、引き続き、「大企業・親事業者の働き方改革に伴う下請等中小事業者への『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つつ、その防止に努める。

また、働き方改革の推進に向けた中小企業における労働条件の確保・改善のため、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等の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、中小企業庁、公正取引委員会及び国土交通省に確実に通報する。

エ 生産性を高めながら労働時間の縮減等に取り組む事業者等の支援

生産性を高めながら労働時間の短縮等に取り組む中小企業・小規模事業者に対して助成（働き方改革推進支援助成金）を行うとともに、働き方・休み方改善ポータルサイトを通じた企業の改善策の提供と好事例の紹介、働き方・休み方改善コンサルタントによる専門的な助言・指導等を行う。また、「働き方改革推進支援センター」によるワンストップ相談窓口において、専門家派遣事業と連携を図りつつ、ウィズ・ポストコロナの時代の新しい働き方を踏まえた個別訪問支援、出張相談、セミナー等の支援を行う。

また、全ての監督署に編成した「労働時間改善指導・援助チーム」のうち「労働時間相談・支援班」において、説明会の開催や中小規模の事業場への個別訪問により、平成31年4月1日から順次施行された改正労働基準法等の周知を中心としたきめ細かな相談・支援等を行う。

オ 勤務間インターバル制度の導入促進

勤務間インターバル制度について、導入マニュアルや中小企業が活用できる助成金制度（働き方改革推進支援助成金）等を活用して、長時間労働が懸念される企業等への導入促進を図る。

カ 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、時間単位年次有給休暇及び年次有給休暇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るとともに、10月の「年次有給休暇取得促進期間」等に集中的な広報を行う。

また、病気休暇、ボランティア休暇等の特別休暇についても、企業への導入促進を図る。

(3) 労働条件の確保・改善対策

ア 法定労働条件の確保等

基本的労働条件の枠組み及び管理体制の確立を図らせ、これを定着させるため、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、事業主に対し丁寧な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。

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」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 未払賃金立替払の确实・迅速な実施

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。

ウ 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、介護労働者医療機関の労働者及び建設業の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。

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、労災補償担当部署と監督・安全衛生担当部署間で連携を図りつつ、事案の把握及び調査を行い、「労災かくし」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 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斉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。

(4) 労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備

現下の新型コロナウイルス感染症の状況においては、労働者に対する教育・研修、打合せ等（以下「教育等」という。）が不十分であることを背景とした労働災害の増加が懸念されることから、ウェブを活用した教育等の促進等により、経営トップ、各種管理者、職長及び作業員の各層における教育の充実を図る。また、宮城独自の取組である「Safe Work ゼロ災 MIYAGI」の取組を引き続き推進し、労使一体となった労働災害防止対策の促進を図る。

ア 第13次労働災害防止推進計画重点業種に係る対策の推進

(ア) 製造業

重篤な機械災害が多数発生していることから、関係団体と連携しつつ、機械の安全かつ適正な保守点検の実施、非定常時作業を中心とした安全作業手順の徹底を推進するとともに、「危険性又は有害性等の調査等に関する指針」及び「機械の包括的な安全基準に関する指針」に基づくリスクアセスメントの取組促進を図る。

(イ) 建設業

発注機関及び建設関係団体を構成員とする「建設業関係者ゼロ災推進連絡会議」（以下「ゼロ災推進連絡会議」という。）を始めとする関係機関・団体等との連携の下、「Safe Work ゼロ災 MIYAGI」の取組を一步進めた「Safe Work 向上宣言」による事業場の自主的な安全管理活動の活性化、安全衛生パトロールの実施等安全衛生管理水準の向上を図るほか、墜落・転落災害、車両系建設機械・荷役機械による重篤な労働災害防止のための指導を行う。

(ウ) 陸上貨物運送事業

荷役作業における荷役5大災害（墜落・転落、荷崩れ、フォークリフト使用時の事故、無人暴走、後退時の事故）の防止等を図るため、関係団体等と連携の下、「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」に基づく取組促進について、陸上貨物運送事業事業者に対する指導等のほか、荷主等となる事業者を含む団体等に対する周知啓発、働きかけを行う。

(エ) 林業

関係機関・団体等と連携の下、引き続き、伐木等作業に係る改正「労働安全衛生規則」（令和元年8月1日施行）の履行確保のための指導等を行うとともに、「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」等の普及促進のための周知を図る。

(オ) 第三次産業

死傷災害の多い業種（特に小売業、社会福祉施設）について、多店舗展開企業等中心に、「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」、「エイジフレンドリーガイドライン」等に基づき、関係団体等と連携しつつ、安全推進者の配置を含む安全衛生管理体制の整備、リスクアセスメントの普及等自主的な安全衛生管理活動の促進を図る。

イ 業種横断的な労働災害防止対策の推進

(ア) 高年齢労働者

「エイジフレンドリーガイドライン」に基づき、施設・設備等の改善、作業方法の見直し、健康づくりなどの取組を周知啓発及び指導を行うとともに、そのための支援ツールである補助金（エイジフレンドリー補助金）の周知及び活用促進を図る。

(イ) 外国人労働者

関係団体等と連携しつつ、「外国人労働者問題啓発月間」を中心に、外国人労働者に役立つ労働安全衛生関係の教育・研修教材の周知、安全作業手順等の表示等の啓発指導等を行うとともに、母国語による教育・研修等の促進を図る。

(ウ) 転倒災害

死傷災害全体の約 25%を占める状況であることから、あらゆる機会を捉え、「STOP！転倒災害プロジェクト」に基づき取り組み、特に、冬期においては当該時期特有の災害に重点を置いた取組を行う。

ウ 災害復旧・復興関連工事等

「ゼロ災推進連絡会議」による「Safe Work 向上宣言」の取組促進を始め、周知啓発、指導等を図る。

また、東日本大震災復旧・復興関連工事に対しては、「みやぎ復旧・復興工事新ゼロ災運動推進協議会」により、「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、発注機関及び関係団体等との連携により各種取組を引き続き推進する。

エ 産業保健活動、メンタルヘルス対策の推進

宮城産業保健総合支援センター（以下「産保センター」という。）等関係機関・団体等連携しつつ、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、また、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、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制度を積極的に周知・利用勧奨する。

また、改正後の「事業場における労働者の健康保持増進のための指針」に基づく事業場における健康保持増進への取組が進むよう、その好事例や取組方法等を示す手引きを用いて周知啓発を進めるとともに、労働者の健康保持増進に取り組む企業に対する「健康保持増進計画助成金」（仮称）の周知及び利用勧奨を図る。

さらに、産保センターが行う中小企業・小規模事業場への訪問支援、

産業医等産業保健関係者や事業者向けの研修、ストレスチェック助成金等について周知及び利用勧奨を図る。

オ 化学物質対策、石綿ばく露防止対策の徹底

化学物質に関するラベル表示の徹底、安全データシート（SDS）の交付の徹底、これらを踏まえたリスクアセスメントの実施を促す「ラベルでアクション」プロジェクトを推進するとともに、改正「特定化学物質障害予防規則（令和3年4月1日施行）に基づく措置について、関係事業者等に対する周知指導等を行う。

また、建築物の解体等に従事する労働者の石綿ばく露を防止するため、改正「石綿障害予防規則」（令和2年10月1日から順次施行）に基づく措置について、関係事業者等への周知を引き続き行うとともに、義務化された措置の徹底を図る。

カ 放射線障害防止対策の徹底

放射線障害を防止するため、改正「電離放射線障害防止規則」（令和3年4月1日施行）に基づき、眼の水晶体に係る適正な被ばく線量管理等の徹底を図るとともに、引き続き、原子力施設における作業への従事労働者を始めとする労働者の安全衛生管理対策等の指導等を行う。

(5) 雇用型テレワークの導入・定着促進

雇用型テレワークについて、適正な労務管理下における良質なテレワークの普及促進を図るため、テレワークガイドライン（情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン）を用いた説明や働き方改革推進支援センターによる個別支援、テレワーク相談センターの周知を行う。

さらに、良質なテレワークを新規導入し、実施することにより、労働者の人材確保や雇用管理改善等の観点から効果をあげた中小企業事業主に対し助成金（人材確保等支援助成金）を支給し、支援を行う。

2 最低賃金、賃金引き上げに向けた生産性向上等の推進、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】

最低賃金については、「経済財政運営と改革の基本方針2020」（令和2年7月17日閣議決定）においても、より早期に全国加重平均1000円になることを目指すとの方針を堅持するとされており、中小企業・小規模事業者への生産性の底上げや、取引関係の適正化など、中小企業・小規模事業者が賃上げしやすい環境の整備に不断に取り組むことが不可欠である。

また、パートタイム・有期雇用労働法が令和3年4月1日より中小企業等に

も適用されたことから、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保（同一労働同一賃金）に向けて、非正規雇用労働者の処遇改善や人事評価制度等の整備、正社員転換を強力に推し進めていく必要がある。

【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、業務改善助成金のコースの新設・拡充により、業務改善や生産性向上に係る企業のニーズに応え、賃金引上げを支援する。

さらに、「働き方改革推進支援センター」によるワンストップ相談窓口において、生産性を高めながら労働時間の縮減等に取り組む事業者等の支援と同様に、きめ細やかな支援を行う。

（２）最低賃金制度の適切な運営

経済動向及び地域の実情（新型コロナウイルス感染症による影響を含む。）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、最低賃金額の改定等については、使用者団体、労働者団体及び地方公共団体等の協力を得て、使用者・労働者等に周知徹底を図るとともに、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。

（３）雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

パートタイム・有期雇用労働法に基づく報告徴収を積極的に実施することにより、法の着実な履行確保を図るほか、同一労働同一賃金等に取り組む先行企業の事例の収集・周知等を実施することにより、非正規雇用労働者の待遇改善にかかる事業主の取組機運の醸成を図る。

また、「働き方改革推進支援センター」によるワンストップ相談窓口において、労務管理等の専門家による業界別同一労働同一賃金導入マニュアル等を活用した支援や、ウィズ・ポストコロナの時代の新しい働き方を踏まえた個別訪問支援、出張相談、セミナーの開催等きめ細やかな支援を行う。

（４）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賃金規定の増額改定を行うなど正社員化（紹介予定派遣を通じた正社員化を含む）や処遇改善に取り組んだ事業主に対して、キャリアアップ助成金による支援を行う。

また、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れるよう、継続して労使に対し無期転換ルールの周知を行う。

3 女性活躍・男性の育児休業取得の推進

【課題】

女性の活躍推進を更に進め、誰もが働きやすい就業環境を整備するため、令和2年6月1日から施行されている（中小事業主への対象拡大は令和4年4月1日から施行）改正女性活躍推進法について、企業に対して周知徹底を図る必要がある。また、男女問わず全ての労働者が仕事と家庭を両立しながらキャリア形成を進められるよう、仕事と家庭の両立支援の取組を促進する必要がある。

【施策】

(1) 女性活躍推進法の対象拡大に向けた中小企業への支援等

ア 女性活躍推進法の施行

令和4年4月1日以降、改正女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定や情報公表の義務が常用労働者数101人以上の事業主に拡大されること等を踏まえ、新たに義務化される事業主に対して、令和3年度中に行動計画の策定・届出が行われるよう、把握している未提出事業所の情報を活用し、計画的な働きかけを行い、行動計画の策定・届出を促進する。

あわせて、「えるぼし」認定や「プラチナえるぼし」認定の申請に向けた働きかけを行う。

イ 母性健康管理措置の周知・啓発

女性が妊娠・出産後も継続就業し、能力を發揮できるようにするため、男女雇用機会均等法に基づく母性健康管理措置の周知・啓発の徹底を図る。

特に、本年度改正が予定されている「母性健康管理指導事項連絡カード」についての周知広報を行うほか、昨年度、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の状況を踏まえて改正された「妊娠中及び出産後の女性労働者が保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針」に基づき、母性健康管理措置が適切に講じられるよう男女雇用機会均等法の履行確保を図る。

さらに、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り休業する妊娠中の女性労働者に有給の休暇を取得させる事業主に対しては、引き続き、助成金による支援を行い、妊娠中の女性労働者が安心して休暇を取得し、出産後も継続して活躍できる職場環境の整備を図る

(2) 男性の育児休業取得の促進をはじめとする仕事と家庭の両立支援の推進

令和3年1月1日より施行された子の看護休暇・介護休暇の時間単位での取得を可能とする改正内容を含め、育児・介護休業法に基づく両立支援制度について労使が理解を深め、制度を取得しやすい職場環境が整備されるよう、機会を捉え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、

法の確実な履行確保を図る。

このうち、男性の育児休業については取得を促進するため、「イクメンプロジェクト」において表彰された企業やイクボスの取組事例などの周知を行うとともに、男性労働者が育児休業等を取得しやすい職場風土づくりに取り組み、休業等を取得した男性労働者が生じた事業主に対する両立支援等助成金（子育てパパ支援助成金）の活用を促す。

あわせて、次世代育成支援対策推進法に基づき、「くるみん」認定や「プラチナくるみん」認定の申請に向けた働きかけを行う。

また介護を行う労働者については介護を理由に離職することなく、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、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対応モデル」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・職場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）の周知を図る。

(3) 不妊治療を受けやすい休暇制度等の職場環境の整備の推進

不妊治療と仕事の両立については、社会の関心も高く、不妊治療を受けやすい職場環境の整備が求められているところである。

このため、「不妊治療を受けながら働き続けられる職場づくりのためのマニュアル」や「不妊治療と仕事の両立サポートハンドブック」等を活用して周知・啓発を行う。

また、今年度より、条件が拡充され不妊治療のために利用できる特別休暇制度を導入した場合に助成の対象となった働き方改革推進支援助成金、及び新設の両立支援等助成金の不妊治療両立支援コースについて周知し、不妊治療のために利用できる休暇制度・両立支援制度の利用促進のため、職場環境の整備に取り組む中小企業事業主に対する支援を行う。

4 総合的なハラスメント対策の推進

【課題】

職場におけるパワーハラスメント、セクシュアルハラスメント及び妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメントは、労働者の尊厳を傷つけ、能力の発揮や就労継続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及び育児・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（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、育児休業等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必要がある。

また、顧客からの悪質なクレーム等の著しい迷惑行為、いわゆるカスタマー

ハラスメントへの対応も求められている。

総合労働相談コーナーでは、新型コロナウイルス感染症を理由とするいじめ・嫌がらせ、パワーハラスメントをはじめとしたあらゆる労働問題を受け付け、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・指導及び紛争調整委員会によるあっせんを教示する等、「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対策の集中実施及び中小企業への取組支援

パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント等の職場におけるハラスメントの撲滅及び令和4年4月1日よりパワーハラスメント防止措置が義務化される中小企業への取組支援のため、労働局内の各部署及び関係機関と連携し、中小企業を含めた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、労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法の指針や内容等の周知徹底を行う。

また、職場におけるハラスメント防止措置の確実な履行確保のため、報告の請求等を実施し、助言・指導等を行うほか、ハラスメント被害を受けた労働者からの相談に当たっては、迅速に対応するとともに、紛争解決援助制度等の活用を含む丁寧な対応を行う。

さらに、12月の「ハラスメント撲滅月間」は、集中的な広報、特別相談窓口の設置等を行い、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。

また、カスタマーハラスメントの防止対策を推進するために、労働施策総合推進法の指針とともにカスタマーハラスメント対策企業マニュアルの周知を行う。

(1) 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、新型コロナウイルス感染症を理由としたいじめ・嫌がらせなど、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。

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ほか、ウィズコロナ時代に即したリモートあっせんの一層の整備や利用促進を図る。

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・個別労働紛争解決援助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。

第3 労働行政運営の基本的事項

1 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、精神障害などの過労死等事案、石綿関連疾患など、各請求に関しては認定基準等に基づいた迅速かつ適正な事務処理により決定する。

また、新型コロナウイルス感染症に係る請求には、通達に基づいた速やかな調査、決定を行うとともに、相談には懇切丁寧に対応し、必要に応じ請求勧奨を行う。

(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、労働保険加入の促進や労働保険料未納事業場に対し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、各窓口において利用勧奨を行い、電子申請の利用促進を図る。