

令和5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5年11月14日（火） 13時30分～15時30分
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

<u>I 個人の主体的なキャリア形成を促進し、 安心して挑戦できる労働市場の強化</u>	・ ・ (3頁)
--	----------

II 多様な人材の活躍促進

1 個々の態様に応じた就職支援等	・ ・ ・ ・ ・ (11頁)
2 女性活躍・男性の育児休業取得の推進等	・ ・ ・ ・ ・ (18頁)

III 誰もが働きやすい職場づくり

1 公正な待遇を確保した職場環境の整備	・ ・ ・ ・ ・ (21頁)
2 柔軟な働き方がしやすい環境整備	・ ・ ・ ・ ・ (22頁)
3 総合的なハラスメント対策の推進	・ ・ ・ ・ ・ (23頁)
4 安全で健康に働くことができる環境づくり	・ ・ ・ ・ ・ (24頁)
5 最低賃金・賃金の引上げに向けた生産性向上等の推進	・ ・ (28頁)
6 個別労働関係紛争の早期解決の促進	・ ・ ・ ・ ・ (30頁)

I 個人の主体的なキャリア形成を促進し、安心して挑戦できる労働市場の強化

地域のニーズに対応した職業訓練の推進及びデジタル分野における新たなスキルの習得による円滑な再就職支援

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、宮城県および独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構宮城支部（ポリテクセンター）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。社会全体のデジタル化の加速に対応したデジタル人材の育成・確保の課題に対応し、デジタル分野の訓練を重点として実施するほか、企業の人材育成等を支援するため人材開発支援助成金の活用勧奨を図る。

離職者訓練

- ◆主に雇用保険を受給している求職者の方を対象に、就職に必要な技能および知識を習得するための訓練を無料で実施。
- ◆令和5年度においては、宮城県において計画数81コース、定員数1,398名の訓練を予定している。また、ポリテクセンターにおいては計画数48コース、648名の訓練を予定している。
- ◆デジタル人材を育成するため、令和5年度は、昨年度に引き続き「Javaプログラマー養成科(6か月)」及び「IT技術者養成科(2年間)」を実施する。

離職者訓練の実績（令和5年9月末現在）

・受講者の修了3カ月後の目標就職率、【施設内訓練80%以上】【委託訓練75%以上】

実施機関	訓練区分	開講定員(人)	入校者数(人)	定員充足率(%)	就職率(%)
宮城県	委託訓練	608 (639)	468 (545)	77.0 (85.3)	79.1 (81.0)
	施設内訓練	30 (30)	18 (14)	60.0 (46.7)	78.6 (76.5)
ポリテク宮城	施設内訓練	327 (324)	303 (262)	92.7 (80.9)	84.1 (87.0)
(参考)うちデジタル分野		198 (210)	166 (156)	83.8 (74.3)	81.3 (-)

※就職率は、令和4年度に終了した訓練科の3ヶ月後の実績。

※カッコ内の数字は前年同月の状況。

求職者支援訓練

- ◆主に雇用保険を受給できない求職者の方（受給が終わった方も含む。）を対象に、就職に必要な技能および知識を習得するための訓練を無料で実施。
- ◆令和5年度においては、計画定員数1,160名の訓練を予定している。
- ◆デジタル系の訓練について、令和4年度は180人規模の設定であったが、令和5年度はIT分野とデザイン分野を併せて225人規模に拡充。

求職者支援訓練の実績（令和5年9月末現在）

・受講者の修了3カ月後の目標就職率、【基礎コース58%以上】【実践コース63%以上】

	開講定員(人)	入校者数(人)	定員充足率(%)	就職率(%)
求職者支援訓練	408 (421)	363 (298)	89.0 (70.8)	56.9 (60.4)
基礎コース	90 (60)	86 (39)	95.6 (65.0)	44.7 (55.0)
実践コース	318 (361)	277 (259)	87.1 (71.7)	59.6 (61.5)
(参考)うちデジタル分野	155 (149)	152 (121)	98.0 (81.2)	55.2 (67.0)

※就職率は、令和4年度に終了した訓練コースの3ヶ月後の実績。

※カッコ内の数字は前年同月の状況。

【宮城県地域職業能力開発促進協議会】

宮城県地域職業能力開発促進協議会において、地域の関係者・関係機関と職業能力に関する有用な情報を共有し、地域の実情やニーズに即した公的職業訓練実施計画を策定することとしている。

今年度はデジタル分野の訓練について、訓練修了者や当該修了者を雇用した企業等を対象に、訓練効果を把握するためのヒアリング調査等を実施しており、結果を今後の訓練内容の改善に繋げていくこととしている。



【人材開発支援助成金の活用勧奨】

- ◆主要企業を訪問し人材開発支援助成金の説明及び活用勧奨を実施（7～9月計26社を訪問）。
- ◆産業雇用安定センターの助成金研修において人材開発支援助成金の説明を実施（令和5年6月）。
- ◆宮城県社会保険労務士会研修会において人材開発支援助成金の説明を実施（令和5年8月）。
- ◆事業主支援アドバイザーによる事業所訪問及び活用勧奨を実施。併せて各安定所においても事業所訪問による活用勧奨の取り組みを実施。

雇用維持及び在籍型出向の取組の支援

新型コロナウイルス感染症を取り巻く環境が変化している中、人手不足感が高まる企業が出てきており、雇用維持に加えて、人材の有効な活用を通じた企業の生産性の向上・維持を図る取組が重要となる。その取組として産業雇用安定助成金等の助成金による支援、在籍型出向に関する情報提供やマッチング支援を行っており、支援制度の活用促進に向けた周知および在籍型出向等支援協議会による出向に関する情報共有を行っている。

産業雇用安定助成金（スキルアップ支援コース）

◆概要

労働者のスキルアップを在籍型出向により行うとともに、当該出向から復帰した際に出向前より賃金を上げた場合に、労働者を送り出した事業主（出向元事業主）に対して助成を行う。

◆助成内容等

対象労働者に係る出向中の賃金について、出向元事業主と出向先事業主が共同事業主として支給申請を行い、当該申請に基づき出向元事業主へ支給する（1人あたり1回まで）。

	中小企業	中小企業以外
助成率	2/3	1/2
助成額	以下のいずれか低い額に助成率をかけた額(最長1年まで) イ: 出向労働者の出向中の賃金のうち出向元が負担する額 ロ: 出向労働者の出向前の賃金の1/2の額	
上限額	8,940円/1人1日あたり	

産業雇用安定助成金（事業再構築支援コース）

◆概要

新型コロナウイルス感染症で事業縮小を余儀なくされた事業主が、事業再構築を行うために、当該事業再構築に必要な新たな人材を雇い入れた事業主に対して助成を行う。

◆助成内容等

「事業再構築補助金」の採択を受けた事業主が対象労働者を雇い入れた後に申請を行う（6か月×2回/人）。

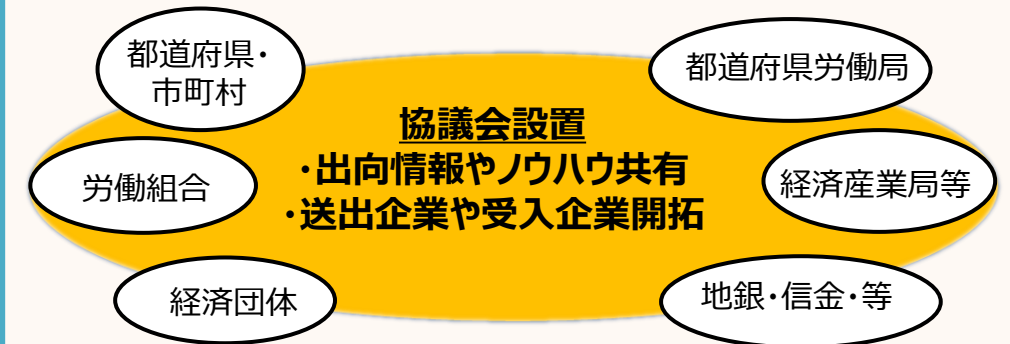
	中小企業	中小企業以外
助成額	140万円×2回	100万円×2回

宮城地域在籍型出向等支援協議会の設置

全国在籍型出向等支援協議会での議論を踏まえ、地域協議会を令和5年2月に開催し、以下の事項について協議。

- ◆地域の雇用情勢に関する事
- ◆出向の送出企業や受入企業の情報・開拓に関する事
- ◆関係機関の連携に関する事
- ◆出向支援のノウハウ・好事例の共有に関する事
- ◆各種出向支援策に関する事

※今年度も、全国在籍出向等協議会実施後に、地域協議会を開催予定。



産業雇用安定助成金（雇用維持支援コース）

◆令和5年10月31日付け廃止

当該コースは、新型コロナウイルス感染症に伴う経済上の理由により事業活動の一時的な縮小を余儀なくされ、在籍型出向により雇用を維持するために、労働者を送り出す事業主及び受け入れる事業主に対して、助成・援助を行うことを目的として、令和3年2月5日に創設された。

今般、コロナを取り巻く環境の変化していること、製造業・非製造業ともに人手不足が高まっていること、当該コースを利用する出向労働者数が減少していること理由から廃止となった。

賃金上昇を伴う労働移動の支援

労働移動の円滑化を進めるに当たっては、労働移動に伴う経済的なリスクを可能な限り最小化することが重要である。人材の活性化を通じた賃金上昇の好循環を目指す取り組みとして、より高い賃金で新たに人を雇い入れた企業に対し、既存の各種助成金（特定求職者雇用開発助成金、労働移動支援助成金、中途採用等支援助成金）の助成額を増額する制度を設けており、活用促進に向けた周知・広報を行う。

① 特定求職者雇用開発助成金（成長分野等人材確保・育成コース）

a. 成長分野メニュー

◆ 概要

就職困難者（母子家庭の母や就職氷河期世代の者等）をハローワーク等の紹介により雇い入れ、デジタル化関係業務^{*1}またはグリーン・カーボンニュートラル化関係業務^{*2}に従事させる場合に、従来の助成額を1.5倍に増額して支給。

*1 職業分類表の「情報処理・通信技術者」等の業務を指す

*2 職業分類表の「研究・技術の職業」（脱炭素化・低炭素化に関するものに限る）の業務を指す

◆ 助成内容

本人の雇入れから6か月ごとに支給申請を行い、対象労働者の類型、週所定労働時間及び企業規模に応じて、最大3年間の助成を行う。

対象労働者	既存コースの支給額	新コースの支給額
高齢者（60歳以上） 母子家庭の母等 生活保護受給者等 等	30[20]万円×2期 (25[15]万円×2期)	45[30]万円×2期 (37.5[22.5]万円×2期)
就職氷河期世代不安定雇用者	30万円×2期 (25万円×2期)	45万円×2期 (37.5万円×2期)
身体・知的障害者 発達障害者、難治性疾患患者	30[20]万円×4期 (25[15]万円×2期)	45[30]万円×4期 (37.5[22.5]万円×2期)
重度障害者等（重度障害者、 45歳以上の障害者、精神障害者）	40[20]万円×6[4]期 (33[15]万円×3[2]期)	60[30]万円×6[4]期 (50[22.5]万円×3[2]期)

※ [] は短時間労働者（週所定労働時間が20時間以上30時間未満）の場合の支給額。

※ () は中小企業以外の企業に対する支給額。

※ 助成額が賃金総額を超える場合には、賃金総額を上限として支給。

b. 人材育成メニュー

◆ 概要

就職困難者（母子家庭の母や就職氷河期世代の者等）をハローワーク等の紹介により雇い入れ、人材開発支援助成金を活用した訓練を行い、雇入れ時から5%以上の賃金を引き上げた事業主に対して、従来の助成額を1.5倍に増額して支給。

◆ 助成内容

「a.成長分野メニュー」の助成内容に同じ。

② 労働移動支援助成金（早期雇入れ支援コース）

◆ 概要

再就職援助計画対象労働者を、期間の定めのない労働者として早期に雇い入れた事業主に対して助成する。

◆ 助成額

対象労働者および申請事業所に応じて、下記の金額で助成する。対象労働者につき、1回の申請となる。

(1) 通常助成	(2) 優遇助成※
30万円/人	40万円/人

雇入れ前の賃金から雇入れ後6か月間の各月の賃金を5%以上上昇させた場合は上記の額に**+20万円**

※一定の成長性が認められる事業所の事業主が、一定の要件を満たした事業所から離職した労働者を雇い入れた場合

③ 中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース）

◆ 概要

中途採用者の雇用管理制度を整備したうえで、中途採用の拡大に取り組んだ事業主に対して助成する。

◆ 助成額

実施した中途採用拡大の取り組みに応じて、下記の金額で助成する。申請事業所につき、1回の申請となる。

実施区分	助成額
A 中途採用率の拡大	1事業所あたり50万円
B 45歳以上の中途採用率の拡大※	1事業所あたり100万円

※45歳以上の中途採用率拡大+雇入れ前の賃金から雇入れ後6か月間の各月の賃金を5%以上上昇させた場合

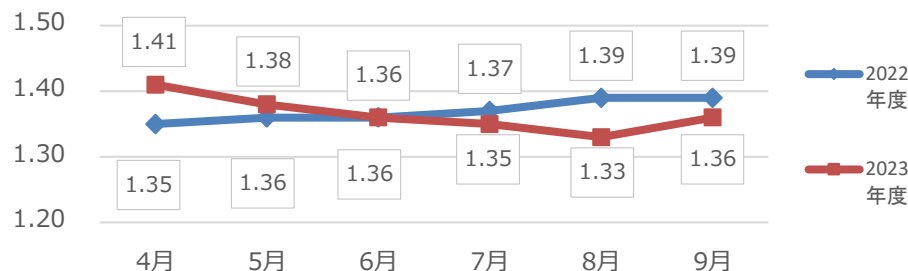
ハローワークの職業紹介業務のオンライン・デジタル化推進による求職者支援

社会全体のデジタル化を進めるためには、ハローワークの職業紹介業務においてもデジタル技術やデータを活用し、利用者目線に立った業務運営を進める必要がある。そのため、求職者・求人者マイページ等のオンラインサービス機能の活用、職業相談等のオンライン化を推進するとともに、来所による支援が必要な求職者に対しては、窓口積極的に誘導して課題解決支援サービスを提供し、求職者・求人者のマッチングの一層の推進を図る。

主要3指標の実績

	①年間目標値	②9月末実績	③進捗率 (②/①)
就職件数	28,257	13,252	46.9%
充足件数	28,609	13,545	47.3%
雇用保険受給の 早期再就職件数 (4~7月累計)	9,310	3,569	38.3%

有効求人倍率の推移(4~9月)



機能強化したハローワークシステムと職業紹介業務の充実・強化

スマホやパソコンで、簡単・便利に利用できるオンラインサービス機能の活用を、より多くの求職者・求人者のハローワークの利用を働きかけ、利用者の利便性の向上を図っている。

職業相談・就職支援セミナーでは、オンラインも活用しながら、支援が必要な求職者には、求職者担当者制の活用等の課題解決支援サービスのほか、応募書類添削や作成支援、面接指導も積極的に実施している。

求人者には、事業所訪問を積極的に行い、信頼関係構築と要件緩和指導に努めるとともに、求人票以上の詳細情報を収集し求職者へ提供、マッチングの一層の促進を図っている。



◆マイページの活用状況(令和5年8月)

- 新規求人件数のオンライン受理割合 96.6% (全国平均81.4%)
- 新規求職者に占める求職者マイページ開設割合 28.7%

job tag (職業情報提供サイト(日本版O-NET)の活用

job tag (職業情報提供サイト(日本版O-NET)では就職先を探している方が、どんな職業があるのか、いろいろな切り口から探したり、職業ごとに仕事内容や作業内容、どんなスキルや知識を持った方が働いているのか等を調べるために活用している。

職業情報・職業能力それぞれを「見える化」し、求職者のニーズ・状況を踏まえ、求人とのマッチングを図っている。



job tagイメージキャラクター
タグしゅじくん

SNS・HPを活用した情報発信の強化

SNSやHPを活用した情報発信を強化して、求職者・求人者をはじめとするハローワークを知らない層や知っているが利用したことがない層に対して、幅広くハローワークのサービスを周知し、利用促進を図っている。

宮城労働局職業安定部 X(旧Twitter) 投稿数1101件(R4.11.22開設以降)

人材不足分野におけるマッチング支援

医療・介護・保育・建設・警備・運輸分野の雇用吸収力の高い分野のマッチング支援を強化するため、ハローワークの「人材総合支援コーナー」を中心に、関係団体等と連携した人材確保支援の充実を図るとともに、潜在求職者の積極的な掘り起こし、求人充足に向けた条件緩和指導等により、重点的なマッチング支援を実施している。また、人材不足分野の仕事に関する基本的な内容を説明するセミナーのほか、個別面談会、職場見学会・体験会を積極的に開催し、マッチングの促進を図っている。

人材総合支援コーナーによる支援

ハローワーク仙台に設置した人材総合支援コーナーを中心に、当該分野の仕事の魅力を発信し求職者の拡大を図るとともに、求人者には求人充足のための支援を強化。

- ◆ 求人者への求人票作成指導・充足支援
- ◆ 求人のマッチング支援
- ◆ 各種セミナー・体験会の開催
- ◆ 就職面接会・説明会・見学会の開催
- ◆ 担当者制による求職者へのキャリアコンサルティング
- ◆ 必要な公共職業訓練のあっせん

人材不足分野の就職件数

()はR4.9月末実績

	年間目標数	就職者数
R5.9月末	6,710(6,710)	3,381(3,223)

関係団体等との連携による人材確保支援やマッチング支援

- ◆ 令和5年11月に関係団体との共催で「福祉のしごとフェア」を開催予定。
- ◆ 職業理解を深め、マッチング促進を図るため、関係団体を講師に招いた座学中心の基本セミナーや体験型のセミナーを開催。

イベント開催によるマッチングの促進

コロナ禍で縮小していたイベントを令和4年度より再開。また、体験型・ツアー型イベントを拡充し開催。人手不足分野への関心度が低い層へのアプローチを図る。

()はR5.9月末までの実績

- ◆ 各分野ごとの基本セミナー（13回開催、499人参加）
- ◆ 福祉用具の体験会（1回、19人参加）
- ◆ 職場体験会（10月・2月開催予定）
- ◆ 職場見学会（1回開催、9人参加）
- ◆ 福祉のしごとフェア（11月開催予定）
- ◆ しごととのミニ相談会（212回開催、658人参加）
- ◆ 建設・警備・運輸の企業説明会（3回開催、198人参加）



みやぎハローワーク公式キャラクター



ガंचीょーさん

地方自治体との連携による就職促進の支援

地域の労働市場等の情報共有および各種施策の相互理解促進を図るため、地方自治体と計画的な情報交換を行い、顔の見える関係づくりを構築し緊密な協力関係の下、地元企業や誘致企業等に対する人材確保支援や出張ハローワークの開催等各種事業を連携し実施している。

宮城県・宮城県教育委員会との連携による就職促進の支援

宮城県及び宮城県教育委員会と「宮城県における雇用の安定と定住推進協定」を締結し、国と県との施策を連携し実施。年度ごとに事業計画を策定し、事業実績を確認しながら取り組んでいる。

【令和5年度の事業計画】

1. キャリア教育・志教育の推進
キャリア意識の育成。経済団体・大学等と一体となった施策の展開。等
2. 時代と地域が求める人材確保・育成対策の推進
ものづくり産業における人材確保対策。人手不足分野に対する人材確保・育成支援。等
3. 多様な人材の活躍推進
非正規労働者等への就職支援。就職氷河期世代への就職支援。子育て中の女性等への就職支援。等
4. 誰もが働きやすい職場づくりの推進
女性の活躍推進と子育て支援。魅力ある職場づくりの促進。柔軟な働き方がしやすい環境整備。等

宮城県における雇用の安定と定住推進協定
令和5年度事業計画の概要

宮城県と宮城県教育委員会、宮城労働局が締結した「宮城県における雇用の安定と定住推進協定」に基づき、事業計画を策定し、相互連携の下、県民の雇用の安定と定住を推進します。

①県と教育委員会及び労働局は、それぞれが取り組む施策を推進するために必要な連携を行うことができ、要請に対しては協定に定める就業促進委員会及び労働局は、協定の目的を達成するため、具体的な取組、実施方法及び目標等を事業計画として毎年定める。

<p>1 キャリア教育・志教育の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ものづくり産業への理解を深め、県内企業の認知度を高めるための広報誌「チカラ1 A C E」や若手技術者等を紹介する職業の作成。 ○企業の採用情報に積極的で雇用管理状況が優良な宮城県内のユース企業認定企業を紹介する冊子「みやぎユース企業認定企業」の制作等。 ○県内企業の人材確保を図るためのインターンシップや若手づくり企業見学会（工場見学会）の実施。 	<p>3 多様な人材の活躍推進</p> <ul style="list-style-type: none"> ○県内企業の推進に向けた若者の持つ経験値に着目した学生及び企業向け支援や企業就業説明会の実施。 ○ハローワーク仙台の「就職氷河期世代専門窓口」における相談から就業支援まで一貫した生涯支援の実施。 ○女性の再就職促進や就職先の確保による仕事と子育ての両立に向けた育児休業などの実施。 ○65歳以上の高齢者の雇用確保及び70歳までの就業確保推進の導入（努力義務）のための支援。 ○就業支援の推進、制度に関する企業向けセミナーを実施する「もくしゅ認定」制度の策定及び認定企業の増加。 ○外国人の在留資格に関する企業向けセミナーの開催等による外国人材の雇用管理の改善に向けた取組の推進。
<p>2 時代と地域が求める人材確保・育成対策の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> ○工業系高校の志望及び就業の意向・就職意向を高めるための就職見学会による業界別・職種別の就職見学会（みやぎフタマン21事業）の実施。 ○就職支援施設である「みやぎジョブカフェ」及び「みやぎジョブパーク」の取組による就職者の呼びこみやマッチング支援の実施。 ○就職対応やマッチング支援等によるU11ターン就職の促進。 ○IT分野やWLB（ワークライフバランス）の優位性を旨とする課題コースを実施する非正規労働者に対する非正規労働者向上支援事業の実施。 ○ハローワークにおける新規求職者向け求職支援や入職前研修等の取組に向けた働きかけ及び内容が改善された学生・生徒に対する個別支援の実施。 	<p>4 誰もが働きやすい職場づくりの推進</p> <ul style="list-style-type: none"> ○若年者や女性等推進型就業協議会における各関係機関との連携による雇用環境の整備促進に向けた働きかけの実施。 ○就業促進の引き上げに向けた中小企業の生産性向上のための取組を支援する事業創出促進の活用等。 ○テレワークの取組の導入、定着を図るための雇用の導入にかかる取組を支援する人材確保推進特別助成金（テレワークコース）の活用促進。

市町村との連携による就職促進の支援



令和5年3月20日
石巻市と宮城労働局との協定締結式

県内市町村と「雇用対策協定」を締結し、国と地方が一層連携した雇用対策を実施。

若者の雇用対策、人材確保支援・人材育成の推進、全員参加型社会の実現に向けた取組の強化、企業誘致の推進及び立地による雇用の創出等、地域のニーズに応じた取組を実施。

◆自治体との締結状況（令和5年9月末現在※締結年月日順）

登米市・大崎市・栗原市・多賀城市・気仙沼市

石巻市・名取市



令和5年3月22日
名取市と宮城労働局との協定締結式

改正職業安定法の施行及び民間人材サービス事業者への指導監督の徹底

セミナー等を開催し、民間人材サービス事業者等に対して改正職業安定法を含む関係法令や制度の周知に努めるとともに、労働者や求職者に対しても労働者派遣法を中心に労働関係法令の周知に取り組んでいる。また、労働者派遣事業者や職業紹介事業者、募集情報等提供事業者等に対する指導監督を実施し、各事業の適正な運営の確保のために、助言や指導を行っている。

職業安定法の改正（令和4年10月1日施行）

改正職業安定法により、以下の3点が規定されている。

- ① 求人情報誌や求人サイト等の様々な広告・連絡媒体における求人条件や企業に関する情報の的確な表示の義務化
- ② 個人情報収集の際は、一般的かつ合理的に想定できる程度に具体的に個人情報を収集・使用・保管する業務の目的を明らかにする。
- ③ ウェブ上の募集情報を収集・転載する事業者についても「募集情報等提供事業者」に追加し、求職者に関する情報を収集する場合は、「特定募集情報等提供事業者」となり、厚生労働大臣への事業の届出と事業実績の報告が必要。

本改正を受けて求人サイト等に関する相談や情報の提供が出てきている。

- ◆募集情報等提供事業にかかる相談件数 14件（R4.10～R5.9）
- ◆特定募集情報等提供事業者の県内の届出件数 8社（R5.8月末現在）

周知啓発

制度の周知を図り適正な事業運営に資するために、事業者、求職者等に対するセミナーを実施。

- ◆セミナーの実施状況（令和5年9月末現在）
 - 派遣事業及び紹介事業の新規許可事業主を対象としたセミナー
10回開催 38人参加（令和4年度9月末実績 10回 48人）
 - 求職者を対象とした派遣法のセミナー
5回開催 182人参加（令和4年度9月末実績 6回 221人）
 - 派遣労働者を受け入れている企業（派遣先）を対象としたセミナー
4回開催 105人参加（令和4年度9月末実績 6回 142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

()内は前年同月比

	令和5年度(9月末)		令和4年度(9月末)	
	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	84 (▲10.6%)	99 (▲9.2%)	94	109
派遣先事業所	33 (32.0%)	29 (▲21.6%)	25	37
発注者・請負者(※)	2 (▲88.2%)	1 (100.0%)	17	0
職業紹介事業者	52 (4.0%)	33 (▲40.0%)	50	55

※ 労働者派遣事業の許可不更新の事業所訪問指導を含む。

派遣労働者の同一労働同一賃金の履行確保

派遣労働者は、派遣先（派遣労働者を受け入れている企業）の社員との均等・均衡を図る方法（派遣先均等・均衡方式）または派遣元（派遣会社）との間で締結した労使協定に基づき待遇を決定する方法（労使協定方式）のいずれかにより、同一労働同一賃金の履行を確保することとなるため、派遣元及び派遣先双方への指導監督を実施している。なお、派遣先への指導監督に当たっては、労働基準監督署からの情報提供により実施。

- ◆派遣元への指導監督件数：10月以降実施予定（44事業所を対象）
- ◆派遣先への指導監督件数：10事業所（令和5年9月末現在）

Ⅱ 多様な人材の活躍促進

非正規雇用労働者等、新規学卒者等への就職支援

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】

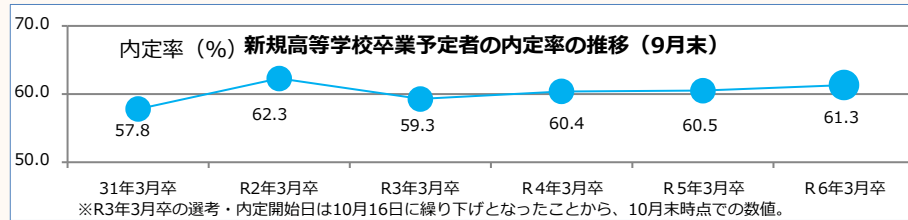
各高校の就職支援ニーズの把握に努め、求人開拓、就職準備講習、個別相談、就職面接会等の支援、就職後は電話・訪問による定着支援を実施。

◆「高校生のための合同企業説明会」令和5年7月に、県内6か所で開催。

参加企業379社、参加生徒数2,083名

◆「新規高卒予定者就職面接会」

令和5年10月20日に石巻会場、24日に仙台会場にて実施



【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」

2024年3月高卒及び大卒等、既卒者対象
(令和6年1月29日予定)

【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5年5月25日に開催。

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。

令和5年度 みやぎ新規学校卒業者等
就職応援メッセージ
～学生・生徒の皆様へ～

新規学校卒業者の皆様が、多くの企業情報を収集し、安定した就職先の確保・充実した職業生活を送ることが出来るよう、関係機関と連携し「就職・採用応援プラン」に取り組めます。

- 1 仕事の理解を深めましょう。
【就職・採用応援プラン】
就職活動の準備・活動の進捗が把握できるようになります。就職活動の準備・活動の進捗が把握できるようになります。
- 2 魅力ある地元企業への就職を検討してみましょう。
【就職・採用応援プラン】
地元企業への就職・採用の機会が増えます。地元企業への就職・採用の機会が増えます。
- 3 入社後も一人で悩まず相談しましょう。
【就職・採用応援プラン】
入社後も一人で悩まず相談しましょう。入社後も一人で悩まず相談しましょう。

宮城新卒者等人材確保推進本部

【4 ユースエール認定制度の周知、普及の取り組み】

認定制度の周知のため、X (旧Twitter) によるポストを定期的実施しているほか、認定企業の紹介も実施している。また各安定所においても、認定基準を満たす可能性のある企業に対し、働きかけを行っている。

◆宮城労働局管内のユースエール認定企業数：21社
(令和5年9月30日現在)



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 1,091人 (前年同期1,167人)

◇就職件数 740人 (前年同期 748人)

◇就職率 67.8 % (前年同期64.1%)

※R5年9月末までの実績値

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」（仙台新卒応援ハローワーク・石巻所）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 (R5.9月末)

新規登録者数	相談件数	就職者数
574(599)	3,909(3,812)	913(452)

()はR4.8月末実績

就職氷河期世代の活躍支援

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。令和5年6月15日に第7回会議を開催し、各機関の支援策の取組状況を確認。

令和5、6年度の第二ステージにおいても、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積極的に届けるため、周知・広報を継続的に展開。

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
- ◆就職氷河期世代歓迎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

就職氷河期世代支援コーナーのご案内

ハローワーク仙台では、就職氷河期世代の方で、正社員就職を目指す方の支援を行っています。

支援対象者
 次のいずれかに当てはまる方（正社員で自働中の方は対象となりません）
 ①30歳以上45歳未満の方
 ②就職しているが正社員ではない（労働の定めのある雇用等）として働いており、正社員就職を目指している方
 ③正社員就職の相談がほしい方
 ※求職活動が継続している方が対象で、早期の正社員就職を目指し、本人への就業希望の継続が前提となります。

主な支援メニュー 3ヶ月間にご利用いただき、就職活動をサポートいたします。

- 専任のキャリアアドバイザーによる個別相談
- 企業への紹介状の発行
- 履歴書・職務経歴書の作成サポート
- 面接練習の開催
- 職業訓練のあっせん
- 職業安定所による求職活動支援
- 職業相談・相談の開催
- 就職活動に関するセミナーの開催

ご利用にはハローワークでの登録が必要です。ハローワーク仙台へお気軽にお越しください！

問合せ先
 〒981-8504 仙台市青葉区中央1-1-1
 ハローワーク仙台 3F 2号受付
 就職氷河期世代支援コーナー
 電話 022-205-8504

紹介により正規雇用に結びついた氷河期世代等の件数 () はR4内容

	年間目標数	正社員就職者数
R5.9月末	2,137(1,973)	1,157(1,050)

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
愛称：サポステ
県内3ヶ所のサポートステーション（仙台市、石巻市、大崎市に設置）と県内ハローワークとの連携により、氷河期世代の職業的自立支援を推進。



宮城県主催の「令和5年度宮城県若者自立支援ネットワーク会議」にも参画。8月22日に行われた会議ではサポステの活動・事例報告を行い関係機関で課題を共有。会議の様子がマスコミ報道されるなど、認知度の向上にもつながった。

民間事業者への委託による周知

- ◆リーフレットの配布
プラットフォーム構成員のうち、労働局、宮城県、仙台市、各支援団体の支援策をまとめたリーフレットを作成。県内61カ所に合計10,000枚配布し、幅広く周知を実施。

リーフレット表面

- ◆WEB企業説明動画の配信
就職氷河期世代採用を検討している企業について、各企業PR動画を作成しWEBで公開する。企業をより知ってもらうことで、マッチングを促進する。6社事業所を選定、うち4社撮影終了。現在公開に向けて編集作業中である。

マザーズハローワーク等による子育て中の女性等に対する就職支援

少子高齢化により人口減少過程に入っている中、女性の労働市場への参加促進は一層重要であり、出産や子育て等で離職した者への再就職支援強化は緊急の課題となっている。子育てをしながら就職を希望する女性等を対象とした専門窓口（マザーズハローワーク、マザーズコーナー）において、個々の求職者のニーズに応じたきめ細やかな就職支援を実施するとともに、地域の子育て支援拠点や関係機関と連携し、アウトリーチ型の支援を実施する。また、子育て中の求職者のニーズを踏まえた仕事と子育ての両立がしやすい求人の確保に取り組んでいる。

専門窓口の設置

県内に3カ所の専門窓口を設置し、お子様連れでも利用しやすい環境を整備し、子育てをしながら就職を希望する女性等をサポート。

- ◆担当者制・予約制による就職相談
- ◆履歴書、職務経歴書作成についての助言
- ◆面接の受け方アドバイス
- ◆育児サポート情報の提供
- ◆パソコン、面接対策等のセミナー案内
- ◆ひとり親家庭の就職活動サポート
- ◆必要な公共職業訓練のあっせん

- 「マザーズハローワーク青葉」
- 「ハローワーク石巻マザーズコーナー」
- 「ハローワーク古川マザーズコーナー」



マザーズハローワーク事業における重点対象者の就職率

	年間計画	実績
R5.9月末(前年度)	95.1%(94.0%)	96.6%(93.6%)

仕事と子育てがしやすい求人（両立求人）開拓状況

	求人件数	求人数
R5.9月末(前年度)	1,605件(1,147件)	2,343人(1,663人)

オンラインセミナーの実施

令和5年8月「心の休息时间、ママの気持ちができるようになるコーチング講座」参加16名。今年度中に今後2回実施予定。

～参加者からの声～

「就職活動にかかわらず、生きていくうえでも家庭の中でも大切にしたいことを学ぶことができました。」
「子供が自宅にいても受講できるので助かります。ありがとうございます。」

託児付きセミナーの実施

- ◆令和5年6月「就職活動準備セミナー」参加11名(定員12名)
- ◆令和5年7月「働く上で知っておきたい！ライフプランと家計設計」参加17名(定員20名)
- ◆令和5年8月「応募書類の作り方」参加11名(定員12名)
- ◆令和5年9月「相手に伝わる話し方～好感を持たれる話し方レッスン～」参加16名(定員20名)



令和5年7月開催セミナーの様子

LINEの活用による情報発信

マザーズハローワーク青葉において開設。
(令和4年2月)

来所が困難な求職者等の元に、各種セミナーの開催案内や職業訓練情報等、就職活動に資する情報を届け、来所に限らない求職者に寄り添った支援を実施。
登録者は910名。(令和5年8月末)



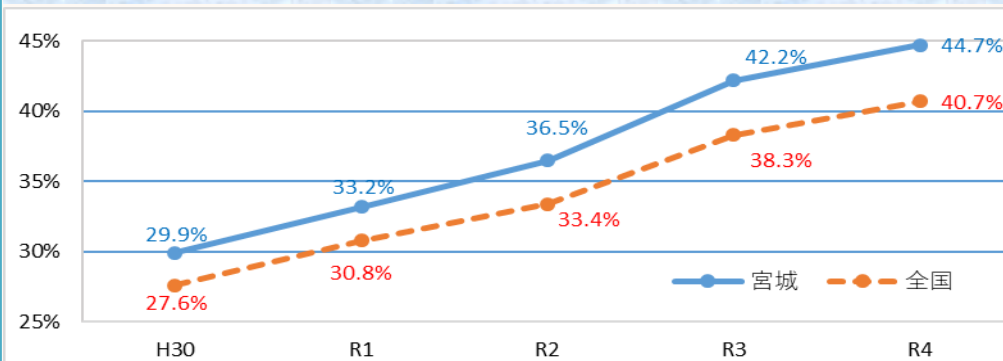
高齢者の就労・社会参加の促進

セミナーの開催により改正高齢法及び70歳までの就業機会確保に向けた環境整備や、高齢労働者の処遇改善を行う企業への支援について周知に取り組んでいる。また、「生涯現役支援窓口事業」により高齢者の再就職に向けて個々の状況に応じたきめ細やかな支援に取り組んでいる。さらに、地域における多様な雇用・就業機会の確保に向けて、社会参加の促進を通じて地域社会の活性化を図るシルバー人材センターとの連携に取り組んでいる。

令和4年度 高齢者雇用状況報告

令和4年度高齢者雇用状況報告を実施し、**3,821社**(3年度3,878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**99.8%**(3年度99.6%)となった。その中でも66歳以上まで働ける企業が年々増加している。

66歳以上まで働ける制度のある企業



高齢者の再就職支援

(1) 生涯現役支援窓口事業

55歳以上の再就職を目指す方に対して、高齢者のニーズ等を踏まえた職業生活の再設計に係る支援や支援チームによる効果的なマッチング支援、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・塩釜・古川・大河原所の県内5安定所で支援。

【R5.8月末現在】	65歳以上就職件数	年間目標805件	実績 338件 (前年同期282件)
	65歳以上の就職率	目標79.9%	実績99.4% (前年同期81.7%)
	64歳までの就職率	目標82.4%	実績80.8% (前年同期87.8%)

(2) 高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齢者に就業機会を円滑に提供できるよう、就業に必要な能力や技能を身につけさせるための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)

【R5.8月末現在】新規会員数 年間目標182人 実績64人(前年同期69人)

「高齢者活躍促進セミナー」の開催

70歳までの就業機会確保に向けた環境整備や、高齢労働者の処遇改善を行う企業への支援についての積極的な周知と、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企業対象の「**高齢者活躍促進セミナー**」を開催。令和5年度はポリテクセンター宮城を会場として11月10日(金)に実施。内容は(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構宮城支部の70歳雇用推進プランナーによる「高齢社員戦力化に向けた活用促進と能力開発」をテーマとした基調講演や企業による事例発表とトークセッション等。※前年度33社37名参加

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

- ◆ 「エイジフレンドリーガイドライン」・「エイジフレンドリー補助金」の周知及び活用促進
 - 集団指導の機会や関係団体の会報への掲載などによる周知と利用促進
 - 身体機能の低下を補う設備・装置の導入などのほか、働く高齢者の新型コロナウイルス感染予防対策も対象 7月末時点申請件数12件(前年同期16件)

障害者の就労促進

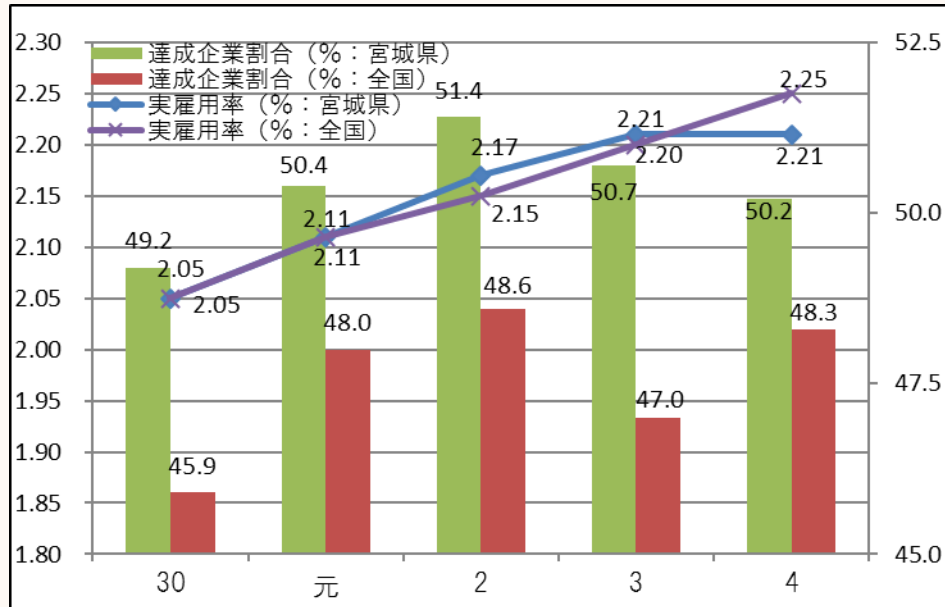
障害者の就労意欲が高まりを見せる中で雇用の促進を図っていくため、福祉・教育・医療機関や職業能力開発などの機関と連携し、多様な障害特性に応じた就労支援や職業紹介と一体となった雇用率達成に向けた指導を行っている。

雇用率達成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4年6月1日現在の障害者雇用状況

法定雇用率（H25.4以降2.0%、H30.4以降2.2%、R3.3以降2.3%）

- (1) 障害者実雇用率 **2.21% (全国38位)**
 (2) 達成企業割合 **50.2% (全国39位)**



◆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団体及び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（令和5年10月13日、18日に実施）

◆労働局とハローワークの取組（令和5年8月末現在）

- 県内43.5人以上規模企業への障害者就職の促進
障害者就職件数：**966件**（前年同期 907件）
- 雇用率未達成企業への指導・支援の強化
指導企業数：**189件**（前年同期 167件）
- 雇用率未達成公的機関への指導強化
指導機関数：**18機関**（前年同期 22機関）

障害特性に応じた就職支援の実施

◆障害者雇用優良中小事業主の認定（もにす認定制度）

令和5年9月末現在、宮城県で8社の障害者雇用優良中小事業主を認定している。認定を受けた事業主が障害雇用の身近なロールモデルとして認知され、地域全体の障害者雇用の取組がより一層推進されることが期待できる。

◆精神障害者、発達障害者に対する就労支援（令和5年6月末現在）

精神障害者雇用トータルサポーター 就職件数：**39件**（前年同期39件）
 発達障害者雇用トータルサポーター 就職件数：**16件**（前年同期19件）

◆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。令和4年度より引き続き感染予防に努めながら、9月19日に仙台地域、22日に石巻地域、27日に大崎地域にて開催した。（対象事業所数計83社、参加人数317人）

公務部門における障害者雇用・定着の推進

- ◆令和5年5月18日・19日及び6月19日・20日、国及び地方公共団体等向けの障害者職業生活相談員認定講習を開催。5人以上の障害者を雇用する又は雇用の予定がある機関の人事総務担当者47名が受講し修了した。
- ◆年度後半においても、同様に障害者職業生活相談員認定講習を開催予定（令和5年11月28日・29日）

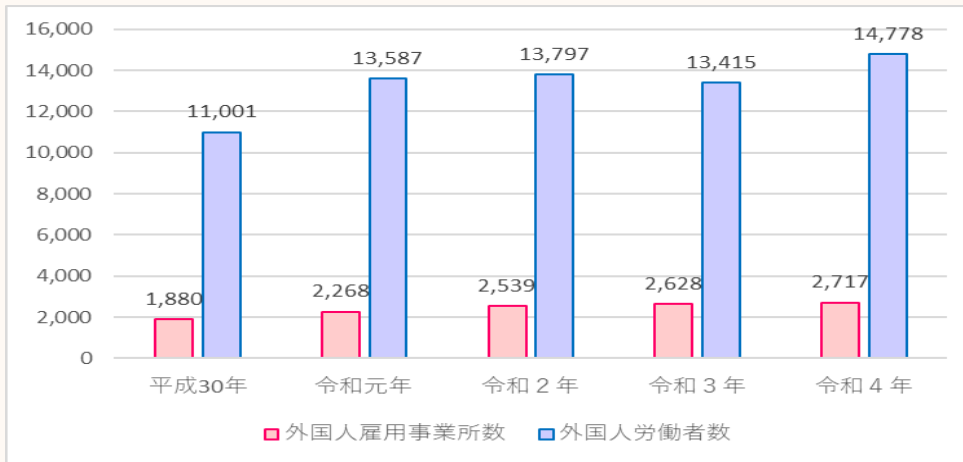
外国人労働者等に対する支援

新型コロナウイルス感染症の影響により、雇用情勢に厳しさがみられる中、外国人が安心して就労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4年10月末時点】

- ◆外国人労働者数（全国） 1,822,725人（前年度比 5.5%増）
- ◆外国人労働者数（宮城） 14,778人（前年度比10.2%増）
- ◆外国人雇用事業所数（全国） 298,790事業所（前年度比 4.8%増）
- ◆外国人雇用事業所数（宮城） 2,717事業所（前年度比 3.4%増）



外国人労働者の労働条件確保対策

- ◆関係機関との相互通報
 - 出入国在留管理局からの通報件数 0件
 - 外国人技能実習機構からの通報件数 18件
 - 当局から出入国在留管理局への通報件数 1件
 - 当局から外国人技能実習機構への通報件数 5件
- ◆外国人労働者相談コーナーで受けた相談件数 78件（他局の事案含む）
（令和5年4月～令和5年9月末）

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

- ◆ハローワークにて、外国人を雇用する事業主に対し、訪問指導を実施。今年度は、8月末時点で80件の指導を実施している。
- ◆6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、職業安定部X（旧ツイッター）を利用した広報
 - ② 関係機関へのポスター掲示、パンフレット配架による広報
 - ③ 経済5団体へのメルマガ掲載による広報依頼
- ◆上記月間における取組の一環として、ハローワークと労働基準監督署が連携して、「署所合同事業所訪問指導・安全衛生パトロール」を実施。県内10事業所を訪問し、外国人の雇用管理や職場での安全衛生について、点検や指導等を行った。
- ◆外国人雇用管理アドバイザーを派遣し、外国人を雇用する又は雇用を検討している事業主からの相談（在留資格や労働条件等雇用管理面、職場環境や生活環境への配慮事項等生活指導面）に対応し、助言・指導等を行っている。

多言語相談支援体制の強化

- ◆ウクライナからの避難民の方や新型コロナウイルス感染症により離職を余儀なくされた外国人求職者等に対する相談支援体制強化のため、県内全所のハローワークに多言語音声翻訳機器を導入し、あらゆる相談場面で活用している。
- ◆ハローワーク窓口において、英語翻訳された求人票を手交し、わかりやすい情報提供を行っている。
- ◆外国人求職者に対して、多言語や「やさしい日本語」に翻訳したハローワークの利用に係るパンフレットを配布し、周知を図っている。

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、就職支援を行っている。今年度は、9月末までに計79名が当コーナーを利用して就職している。
- ◆留学生を対象として、ハローワークの利用案内や求人検索、面接マナー等を伝えるハローワーク見学会を開催。留学早期の意識啓発からマッチング、就職後の定着に至るまで段階に応じた支援を実施している。

治療と仕事の両立支援に関する取組の促進

治療と仕事の両立支援に取り組む企業に対して、ガイドラインや助成金制度の周知を行っている。関係機関と連携を取りながら、各機関における取組を相互に周知している。ハローワークとがん診療連携拠点病院等と連携し、がん患者等に対する就労支援を実施している。

ガイドライン等の周知啓発

「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」
「企業と医療機関のための連携マニュアル」

- ◆事業場、医療機関、関係相談機関などへの周知・啓発
- ◆ホームページ上で周知するとともに、所署での配布や関係団体に周知協力を依頼
- ◆第4四半期にwebセミナーを開催予定で準備中(本省委託事業)



「宮城県地域両立支援推進チーム」の運営

宮城県や仙台市などを含めた関係機関による取組促進のために「長期療養者の就職支援担当者連絡会議」と併せて会議を開催し、関係機関の相互の取組について理解促進と情報共有を図り、長期療養者の就職支援に係る連携事項等について協議。
(令和5年度は今後開催予定)

トライアングル型サポート体制の推進

- ◆両立支援コーディネーター養成研修の周知・受講勧奨
令和2年度より労働者健康安全機構本部が実施
ホームページ上での周知・参加勧奨
- ◆がん患者等に対する就労支援
ハローワークの就職支援ナビゲーターなどによる相談支援

- (1) 支援対象者数 75件 (41件)
 - (2) 相談件数 270件 (150件)
 - (3) 紹介件数 85件 (28件)
 - (4) 就職者数 21名 (15名)
- ※令和5年9月末現在 (前年同月)



出張相談

宮城県立
がんセンター

【日時】
第1・3木曜日 10～15時

東北大学
病院

【日時】
第2火曜日 13～15時
第4木曜日 13～15時

東北労災
病院

【日時】
第1・3火曜日 13～15時

大崎市民
病院

【日時】
第3水曜日 10～12時

がんや糖尿病等で
治療を続けながら働きたい
という方へ

ハローワーク仙台
長期療養者支援窓口
ってご存じですか？

仕事が決まるから心配でしたが、週に1回相談にのってもらい不安がなくなりました。応募書類の添削をしてもらい自信ができました。40代 糖尿病

フルタイムで仕事出来るか不安。月に1回の通院は必須だけど、お休みはもらえるから心配でした。ハローワークから会社に聞いてもらえて良かったです。50代 がん

就職支援ナビゲーターがオンラインで支援します！

支援事例
長期療養後の再就職に不安を抱えておりましたが、短時間からのステップアップ就労をご提案。体調面や通院との両立が不安が解消され、フルタイム就職に向けて積極的に活動されています。

※窓口での相談を希望される場合は、事前予約が必要です / 仙台市宮城野区館岡4-2-3 仙台MTビル4F 022-299-8819

詳細については
お問い合わせ
ください

宮城労働局 ハローワーク仙台

女性活躍推進法及び男女雇用機会均等法の履行確保

令和4年7月8日に施行された女性活躍推進法に基づく改正省令等により、常用労働者数301人以上企業に新たに義務付けられた「男女の賃金の差異にかかる情報公表」について、適切に情報公表がなされるよう周知・徹底を図った。
 男女の募集・採用、配置・昇進、教育訓練等における均等取扱いについて、報告徴収の実施等により男女雇用機会均等法の履行確保を図った。
 また、新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置が適切に講じられるよう、事業主への周知、助成金の支給を行った。

女性活躍推進法の履行確保

常用労働者数301人以上企業に対しては、男女の賃金の差異の情報公表が新たに義務付けられたことから、ホームページやメールマガジンによる広報を行ったほか、事業主に対しては電話等による働きかけやリーフレット配付等による周知を行った。

また、一般事業主行動計画の公表や情報公表については「女性の活躍推進企業データベース」の利用促進を図った。

女性活躍一般事業主行動計画策定届出数（宮城）

令和5年9月末現在の状況	企業数	届出企業数	届出率
301人以上企業	235社	235社	100.0%
101人～300人企業	601社	598社	99.5%

男女の賃金の差異の情報公表状況（宮城）

令和5年9月末現在の状況	企業数	情報公表企業数	公表率
301人以上企業	235社	147社	62.6%

男女雇用機会均等法の履行確保

男女の募集・採用、配置・昇進、教育訓練等における均等取扱いについて、報告徴収の実施等により男女雇用機会均等法の履行確保を図った。

◆男女雇用機会均等法に基づく報告徴収実施件数 11件（21件）

※令和5年9月末現在。（ ）内は前年同時期

えるぼし認定に向けた取組の支援

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定・届出を行った企業のうち、**女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良である**等一定の要件を満たした企業に対する「えるぼし」、「プラチナえるぼし」の認定について、事業場訪問やセミナー等の機会をとらえて取得を目指した取組を促すことにより、女性活躍の更なる取組を推進した。

《宮城労働局管内の認定状況》

えるぼし認定企業 20社（4社）

プラチナえるぼし認定企業 0社（0社）

※（ ）内は令和5年4月～9月末の実績

◆令和5年度えるぼし認定企業

3段階目：ライブディック株式会社

株式会社鐘崎

株式会社藤崎

2段階目：株式会社マドック



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助成金

新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置が令和5年9月末まで延長されたことに伴い、両立支援等助成金（新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援コース）について、事業主等への活用を促した。

両立支援等助成金（新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援コース）申請件数 9件
 ※令和5年4月～9月



男性が育児休業を取得しやすい環境の整備に向けた企業の取組支援 / 不妊治療と仕事との両立支援

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4年4月1日から順次施行された改正育児・介護休業法についての理解を促すため、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や円滑な育児・介護休業取得・復帰しやすい職場環境整備を支援する助成金、不妊治療と仕事との両立を支援する助成金等の活用を促し、企業の取組を支援している。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、ホームページ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。

育児休業取得率の推移 宮城（全国）

年度	女性	男性
平成30年度	88.5% (82.2%)	1.9% (6.16%)
令和元年度	77.3% (83.0%)	5.0% (7.48%)
令和2年度	97.1% (81.6%)	6.0% (12.65%)
令和3年度	92.9% (85.1%)	14.6% (13.97%)
令和4年度	95.2% (80.2%)	25.9% (17.13%)

宮城県：宮城県労働実態調査 全国：雇用均等基本調査

男性の育児休業取得状況の公表

令和5年4月1日より1,000人超の企業における男性労働者の育児休業等の取得状況の公表が義務付けられた。文書、電話等で働きかけ、県内における9月末時点の公表率は78%となっている。

不妊治療と仕事の両立

◆くるみんプラス認定 ※いずれも令和5年9月末現在

令和4年4月から新設された「不妊治療と仕事の両立」に取り組む企業を認定する制度。認定企業数 0件

◆「両立支援等助成金（不妊治療両立支援コース）」

不妊治療の際に利用可能な休暇制度や両立支援制度を整備し、労働者に利用させた事業主に助成する制度。申請件数 1件

◆「働き方改革推進支援助成金（労働時間短縮・年休促進支援コース）」

不妊治療休暇制度を導入する場合に活用できる助成金。申請件数 1件



両立支援等助成金

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）	39件 (50件)
育児休業等支援コース	54件 (71件)
新型コロナウイルス感染症小学校休業等対応コース※1	531件 (2,353件)
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※1	83件 (325件)

※（ ）内は前年同時期

※1 令和5年5月末で終了

令和5年9月末現在

次世代育成支援対策の推進

くるみん	宮城県	全国
令和5年9月末現在	58社 (5社)	4,279社
プラチナくるみん	宮城県	全国
令和5年9月末現在	7社 (0社)	584社

※（ ）内は令和5年4月～9月末の実績

令和5年度認定企業（4～9月）

◆くるみん認定

白石ポリテックス工業株式会社

株式会社TTK

株式会社トインクス

カメイ株式会社

ヘキサコア株式会社



Ⅲ 誰もが働きやすい職場づくり

令和3年4月1日よりパートタイム・有期雇用労働法が中小企業を含め全面適用されており、引き続き同一労働同一賃金等雇用形態に関わらない公正な待遇の確保に向けて、非正規雇用労働者の処遇改善や正社員転換を強力に推し進めている。
また、中小企業事業主に対しては、働き方改革推進支援センターの活用を勧めるなど、丁寧な取組支援を行っている。

報告徴収の実施

事業場に対し、労働基準監督署との連携を図る等の様々な端緒からパートタイム・有期雇用労働法（以下「パート有期法」という。）第18条に基づく報告徴収を実施し、履行確保の確認を行った。

◆報告徴収を行った事業場 114件（令和5年9月末現在）
（64件）※（ ）内は前年同時期

◆主な事項別助言件数

事 項	助言件数
法第8条（不合理な待遇差）	27件(2件)
法第9条（差別的取扱いの禁止）	0件(0件)
法第10条（賃金）	10件(5件)
法第11条第1項（教育訓練）	0件(0件)
法第11条第2項（教育訓練）	1件(7件)
法第12条（福利厚生施設）	0件(0件)
法第14条第1項（措置の内容の説明）	30件(21件)
法第14条第2項（待遇内容・理由説明）	0件(0件)

※（ ）内は前年同時期

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する。

コース名	計画認定件数 (令和5年9月末現在)
正社員化コース	229件（262件）
賃金規定等改定コース	52件（18件）
賃金規定等共通化コース	36件（7件）
短時間労働者労働時間延長コース	47件（29件）

※（ ）内は前年同時期

事業主への支援

上記パート有期法に基づく報告徴収の際には、パートタイム・有期雇用労働法対応のための取組手順書に基づく取組を促す等の助言に努めるとともに、働き方改革推進支援センターの利用を促している。

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、同一労働同一賃金マニュアル等を活用した窓口相談やコンサルティング、セミナーの実施等、きめ細やかな支援を行った。

非正規雇用労働者の賃金引上げに向けた同一労働同一賃金の取組強化期間

賃金引上げの流れを中小企業や非正規雇用労働者にも確実に波及させるため、本年3月15日から5月31日までを「取組強化期間」として設定し、同一労働同一賃金の徹底に向けた次の取組等を集中的に実施した。

- ① 各種業界団体等を通じた企業への働きかけ
- ② 監督署と労働局が連携した同一労働同一賃金の遵守の徹底に向けた取組強化
- ③ 中小企業等に対する各種支援策の充実に関する広報活動の強化

テレワークの導入・定着促進 / フリーランスと発注者との契約のトラブル等に関する相談支援

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導入・定着を図るため、積極的な周知広報を行っている。
 フリーランスが受託した業務に安定的に従事することができる環境を整備するため、「フリーランス・事業者間取引適正化等法」が令和5年5月12日に公布された。

テレワークの導入・定着促進

◆良質なテレワークの導入・定着の促進

「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン（テレワークガイドライン）」について企業指導の機会を活用してパンフレットを配布する等周知を行った。

また、宮城労働局メールマガジン等にテレワークに関連する記事を掲載したほか、中小企業事業主に対しテレワーク用通信機器の導入等にかかる費用を助成する「人材確保等支援助成金（テレワークコース）」の活用を促す等、テレワークの実施を検討している事業主へ向けて効果的な周知広報を図っている。

◆人材確保等支援助成金（テレワークコース）

申請件数 機器導入 1件（令和5年9月末現在）

フリーランス・事業者間取引適正化等法（令和5年5月12日成立）

この法律は、フリーランスの方が安心して働ける環境を整備するため、
 ①フリーランスの方と企業などの発注事業者の間の取引の適正化と
 ②フリーランスの方の就業環境の整備
 を図ることを目的としている。

具体的には、発注事業者に対して、①の観点から、仕事を発注した際の取引条件の明示や成果物の受領から原則60日以内での報酬の支払いを義務付けるとともに、受領拒否や報酬減額等を禁止事項とするほか、②の観点から、育児介護等との両立への配慮やハラスメント対策のための相談体制の整備などを義務付けることとしている。

テレワークを活用する企業、労働者の皆さまへ

テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン

令和5年4月1日改正 中小企業事業主の皆さまへ

人材確保等支援助成金（テレワークコース）のご案内

良質なテレワークを制度として導入・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およぼすことを見込まれています。

※ テレワーク勤務を、新規に導入する事業主の方及び既に導入している、又はしたい事業主の方が対象です。

支給要件及び支給額が次のとおりです。詳細は支給要領等をご確認ください。

1 機器導入助成	2 目標達成助成
支給要件 <ul style="list-style-type: none"> 新たに、テレワークを導入する制度を規定した就業規則または労働協約を整備すること。 テレワーク勤務が可能な設備、機器等導入助成の対象となる機器を、1台以上導入すること。 評価期間（機器等導入助成）における、テレワークの取組の進捗として事業主が規定した対象労働者のテレワーク実施率、20%以上が達成すること。 評価期間（機器等導入助成）と1回以上対象労働者全員がテレワークを実施する又は 評価期間（機器等導入助成）に対する労働者がテレワーク実施した回数（週平均）を2回以上とする。 テレワークの実施促進について企業トップ等からのメッセージ発信を行うなど、労働者がテレワークを実施しやすい職場環境づくりの取組を行う事業主であること。 	支給額 <p>支給対象経費の30% ※以下のいずれか低い方の金額を上限とし、 ・100万円、又は ・20万円、又は ・10万円</p>
支給要件 <ul style="list-style-type: none"> 評価期間後1年間の継続率が、計画期間（1年）の継続率以下であること。 評価期間後1年間の継続率が30%以上であること。 評価期間（目標達成助成）と、1回以上テレワークを実施した労働者が、評価期間（目標達成助成）期間中に、1回以上テレワークを実施した回数（週平均）が、計画期間（目標達成助成）期間中の目標達成率に占める対象労働者の割合を合わせた人数以上であること。 	支給額 <p>支給対象経費の20%（35%） ※以下のいずれか低い方の金額を上限とし、 ・100万円、又は ・20万円、又は ・10万円</p>

助成対象となる取組

- 就業規則・労働協約・労務協定の作成・変更
- 外部専門家によるコンサルティング
- テレワーク推進協議会（仮）の導入・運用
- 令和5年4月1日からテレワーク用端末（P.C.、タブレット、スマートフォン）のレンタル・リース費用が助成対象となります。その他の支給対象となる経費については、支給要領をご確認ください。
- 労務管理担当者に対する研修
- 労務に対する研修

ご利用の流れ等については裏面にご確認ください。

● 申請書が提出された時点で、労働者個人に働きやすさのアンケートを実施し、定着率を測定させていただきます。
 ● 申請書提出後1ヶ月以内のテレワーク導入率の進捗を把握させていただきます。
 ● 申請書の提出先は、申請書の提出先が異なります。詳しくは申請書の裏面に記載されています。
 ● 申請書の提出先は、申請書の提出先が異なります。詳しくは申請書の裏面に記載されています。

フリーランスの取引に関する新しい法律ができました

「フリーランス・事業者間取引適正化等法」が2023年5月12日に公布されました。2024年秋頃までに施行予定です。

法律の目的

この法律は、フリーランスの方が安心して働ける環境を整備するため、
 ①フリーランスの方と企業などの発注事業者の間の取引の適正化と
 ②フリーランスの方の就業環境の整備
 を図ることを目的としています。

法律の適用対象

発注事業者とフリーランスの間の「業務委託」に係る事業者間取引

フリーランス：業務委託の相手方である事業者で、従業員を使用しないもの
発注事業者：フリーランスに業務委託する事業者で、従業員を使用するもの

※ 一時的にフリーランスと取引している、「従業員を使用している」「再発注を繰り返し取引している」といふ点から判断されるが、この法律に当たる「フリーランス」に該当しない場合があります。

例：フリーランスとして働くカメラマンの場合

この法律の除外

● 上記のほか、フリーランスは「特定派遣労働者」「特定労働者」として扱われる場合があります。この場合、フリーランスとして扱われず、労働者として扱われます。
 ● 発注事業者、労働者、労働協約の締結が義務付けられている場合、労働者として扱われます。また、労働協約の締結が義務付けられている場合、労働者として扱われます。
 ● 発注事業者が発注している場合、労働者として扱われます。また、労働協約の締結が義務付けられている場合、労働者として扱われます。

内閣官房 公正取引委員会 厚生労働省

法律の内容

発注事業者が満たす要件に応じてフリーランスに対しての義務の内容が異なります。

発注事業者	義務項目	フリーランス
<ul style="list-style-type: none"> フリーランスに業務委託する事業者 前年取引額が1億円以上 フリーランスに業務委託する手続書 フリーランスに業務委託する手続書 	<ol style="list-style-type: none"> ① ②、③、④、⑤ ②、③、④、⑤、⑥、⑦、⑧、⑨、⑩ 	<ul style="list-style-type: none"> 発注事業者の相手方である事業者 就業に準じていない

発注事業者	義務項目
<ol style="list-style-type: none"> ① 就業規則・労働協約・労務協定の作成・変更 ② 外部専門家によるコンサルティング ③ テレワーク推進協議会（仮）の導入・運用 ④ 令和5年4月1日からテレワーク用端末（P.C.、タブレット、スマートフォン）のレンタル・リース費用が助成対象となります。 ⑤ 労務管理担当者に対する研修 ⑥ 労務に対する研修 	<ul style="list-style-type: none"> 就業規則・労働協約・労務協定の作成・変更 外部専門家によるコンサルティング テレワーク推進協議会（仮）の導入・運用 令和5年4月1日からテレワーク用端末（P.C.、タブレット、スマートフォン）のレンタル・リース費用が助成対象となります。 労務管理担当者に対する研修 労務に対する研修

● 申請書が提出された時点で、労働者個人に働きやすさのアンケートを実施し、定着率を測定させていただきます。
 ● 申請書提出後1ヶ月以内のテレワーク導入率の進捗を把握させていただきます。
 ● 申請書の提出先は、申請書の提出先が異なります。詳しくは申請書の裏面に記載されています。

労働者等からの職場におけるハラスメント（パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等ハラスメント）に関する相談は多く寄せられており、ハラスメントの定義や措置の内容等について丁寧な説明を行い、事業主の雇用管理上の措置義務が履行されていない疑いがある場合は、積極的に報告の請求等を実施し、労働施策総合推進法等に沿ったハラスメントの防止対策及び事後の適切な対応について措置を講じるよう助言・指導を行っている。また、相談者に対しては、必要に応じて紛争解決援助の手続きや労災請求に関する案内を含め適切な対応を行っている。

職場におけるハラスメント対策

事業主に対して報告の請求等を行い、職場におけるハラスメントに関する雇用管理上の措置が講じられていない場合は助言等を行っている。

特に、パワーハラスメントに関する相談においては、労働施策総合推進法上のパワーハラスメントの定義、事業主の雇用管理上の措置義務の内容等について丁寧な説明を行った。また、雇用環境・均等室と総合労働相談コーナーの連携を図り、労働者の立場に配慮しつつ、紛争解決援助制度の活用を促す等、迅速な対応を行った。

また、適切なハラスメント防止措置が講じられるよう、事業主に対してウェブサイト「あかるい職場応援団」等各種ツールの利用促進を図った。

《パワーハラスメントに関する相談等の状況（令和5年9月末現在）》

- ◆雇用管理上の措置義務に関する相談 209件（219件）
うち、法違反の疑いのある相談 61件（48件）
- ◆報告の請求の実施 5件（30件）
- ◆紛争解決援助の申立て 6件（12件）
- ◆調停の申請 4件（6件）

※（ ）は前年同時期



厚生労働省委託事業
ハラスメント対策の
総合情報サイト
「あかるい職場応援団」

パワーハラスメントに関する相談件数

令和2年度		令和3年度		令和4年度		令和5年度 9月末現在 宮城※
宮城	全国	宮城	全国	宮城	全国	
144 件	18,363 件	132 件	23,366 件	486 件	50,840 件	274件 (282件)

※（ ）は前年同時期

セクシュアルハラスメントに関する相談件数

令和2年度		令和3年度		令和4年度		令和5年度 9月末現在 宮城※
宮城	全国	宮城	全国	宮城	全国	
96 件	6,337 件	145 件	7,070 件	132 件	6,849 件	114件 (70件)

※（ ）は前年同時期

妊娠・出産等ハラスメントに関する相談件数

令和2年度		令和3年度		令和4年度		令和5年度 9月末現在 宮城
宮城	全国	宮城	全国	宮城	全国	
47 件	2,041 件	47 件	2,174 件	42 件	1,926 件	15件 (22件)

※（ ）は前年同時期

長時間労働の抑制（働き方・休み方改善支援）

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、働き方改革を実現できるよう、中小企業・小規模事業者等に寄り添った相談対応・支援を行うとともに、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している。

中小企業・小規模事業者等の支援

①働き方改革推進支援助成金の活用

②働き方改革推進支援センターによる相談支援

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、社会保険労務士等の専門家が労務管理・賃金制度等に関して無料で相談を実施している。

【主な事業内容】（令和5年9月末現在） ※（ ）は前年同時期

- ◆常駐型専門家による個別相談
（電話・メール・来所による相談対応） **336件**（376件）
- ◆出張相談会
（商工団体等と連携した出張相談会の開催） **12回**（18回）
- ◆セミナーの開催 **4回** 参加者 **2,054名**（23回 2,616名）
- ◆訪問コンサルティング **353回**（294回）

③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 助言件数 31件（令和5年9月末現在）

働き方改革推進支援助成金

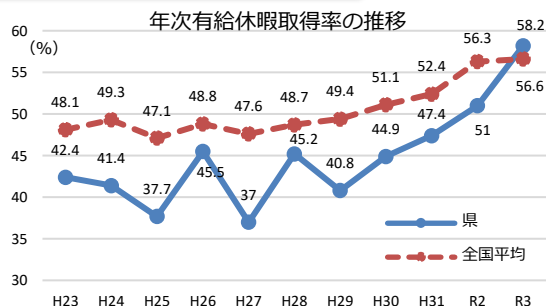
生産性を高めながら労働時間の縮減等に取り組む中小企業や傘下企業を支援する事業主団体に対して助成している。

コース名	交付申請件数 (令和5年9月末現在)
適用猶予業種等対応コース	6件（-）
労働時間短縮・年休促進支援コース	45件（113件）
勤務間インターバル導入コース	4件（4件）
労働時間適正管理推進コース	1件（3件）
団体推進コース	1件（1件）

※（ ）は前年同時期

年次有給休暇の取得促進

年次有給休暇の時季指定義務（5日間）の周知徹底や、計画的付与制度及び時間単位年次有給休暇の導入促進を行うとともに、10月の「年次有給休暇取得促進期間」や、年次有給休暇を取得しやすい時季（春季・夏季）に集中的な広報を行った。



資料出所：就労条件総合調査(特別集計)を基に厚生労働省雇用環境・均等局等が作成

その他の各種制度

◆勤務間インターバル制度

勤務終了後、一定時間以上の「休息期間」を設けることで、働く方の生活時間や睡眠時間を確保するもの。

◆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。

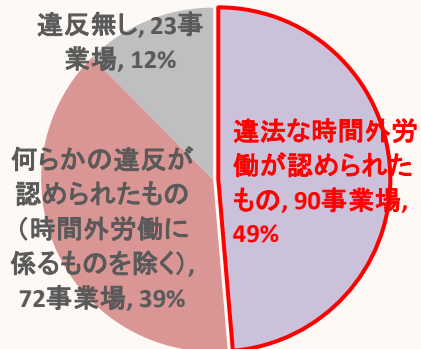
長時間労働の抑制（過重労働の防止）

- ◆長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導の実施状況（4月～9月）と過労死等防止啓発月間（11月）の取組事項(含予定)等
- ◆働き方改革関連法による改正労働基準法の時間外労働上限規制の適用が猶予されている業種等（建設業、自動車の運転業務、医師など）に対する支援等の進捗状況 ※実績は9月末まで分

長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導

- ◆監督指導実施事業場 185件 (192件)
- 労働基準関係法令違反があった事業場 162件 (173件)
- 違法な時間外労働を認めた事業場 90件 (100件)
- うち月80H超の時間外・休日労働 51件 (52件)

() は前年同期



宮城労働局 Press Release

長時間労働が疑われる事業場に対する令和4年度の監督指導結果を公表します

【監督指導の実施状況】令和4年4月～令和4年9月

(1) 監督指導の実施事業場	185事業場
うち、労働基準法違反があった事業場	162事業場 (87.6%)
(2) 違法な時間外労働を認めたもの	90事業場 (48.7%)
うち、月80時間超の時間外労働を認めたもの	51事業場 (27.6%)
(3) 違法な時間外労働を認めたもののうち、労働基準法違反があったもの	72事業場 (39.0%)
(4) 違法な時間外労働を認めたもののうち、労働基準法違反がなかったもの	18事業場 (9.5%)
(5) 違法な時間外労働を認めたもののうち、労働基準法違反がなかったもののうち、月80時間超の時間外労働を認めたもの	51事業場 (27.6%)
(6) 違法な時間外労働を認めたもののうち、労働基準法違反がなかったもののうち、月80時間超の時間外労働を認めたもののうち、労働基準法違反がなかったもの	17事業場 (9.2%)
(7) 違法な時間外労働を認めたもののうち、労働基準法違反がなかったもののうち、月80時間超の時間外労働を認めたもののうち、労働基準法違反がなかったもののうち、労働基準法違反がなかったもの	17事業場 (9.2%)
(8) 違法な時間外労働を認めたもののうち、労働基準法違反がなかったもののうち、月80時間超の時間外労働を認めたもののうち、労働基準法違反がなかったもののうち、労働基準法違反がなかったもの	17事業場 (9.2%)
(9) 違法な時間外労働を認めたもののうち、労働基準法違反がなかったもののうち、月80時間超の時間外労働を認めたもののうち、労働基準法違反がなかったもののうち、労働基準法違反がなかったもの	17事業場 (9.2%)
(10) 違法な時間外労働を認めたもののうち、労働基準法違反がなかったもののうち、月80時間超の時間外労働を認めたもののうち、労働基準法違反がなかったもののうち、労働基準法違反がなかったもの	17事業場 (9.2%)

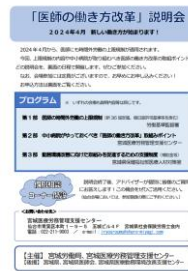
過労死等防止啓発月間（11月）

- ①「過労死等防止対策推進シンポジウム」
日時：11月14日（火）13：30～
場所：せんだいメディアテーク
- ②「過重労働解消キャンペーン」
ア 使用者団体等への協力要請
イ 局長とベストプラクティス企業との意見交換
ウ A全農みやぎ ほか
エ 重点監督
オ 労働相談
過重労働相談の集中受付（11月1日～7日）
「過重労働解消相談ダイヤル」（11月3日）



時間外労働上限規制適用猶予業種等への対応

- ①「時間外労働の上限規制に関する説明会」等
 - a. 建設業（9月～、12回）
 - b. 医療保険業（10月～、4回）
 - c. 運送業等（トラック協会未加入対象、11月、2回）



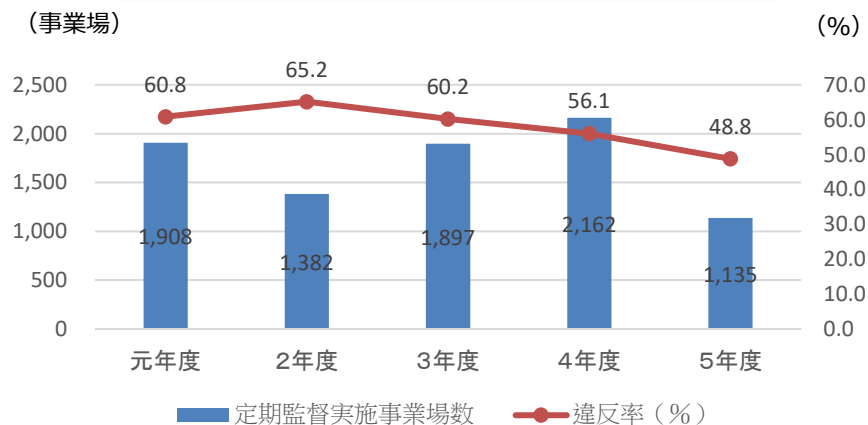
- ②監督署相談・支援班による「訪問支援」 257件（前年同期229件）
- ③荷主特別対策チームによる「荷主要請」 151件（令和4年12月～）



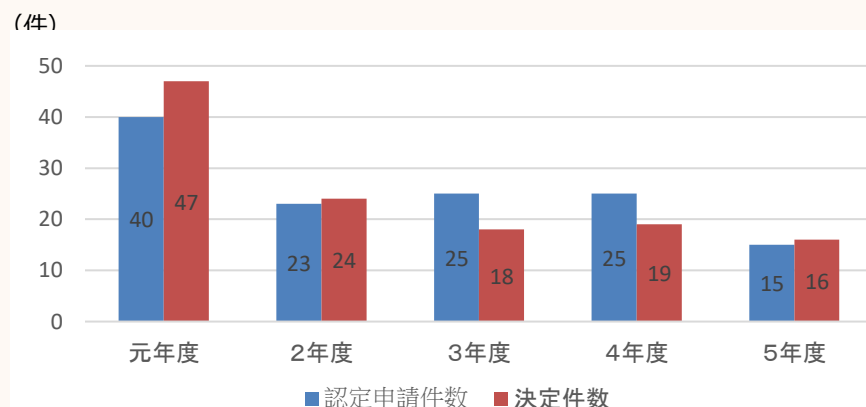
労働条件の確保・改善対策

- ◆法定労働条件の履行確保を目的とした監督指導（定期監督）の実施状況
- ◆労働者から受理した労働基準法違反等の申告の処理状況（受理件数及び申告監督の実施結果）及び未払賃金立替払制度の運用（認定申請件数及び決定件数）、労働基準法違反被疑事件等の司法処分の状況（事件送致件数）
※いずれも令和5年度は4月～9月の実績

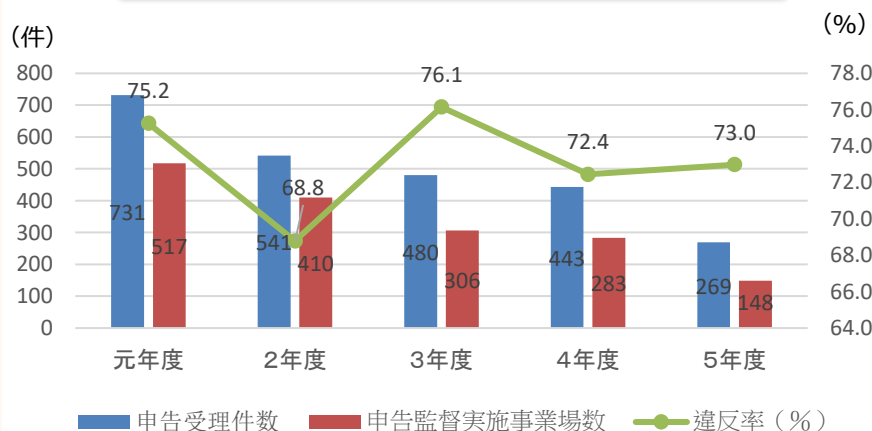
1 定期監督の実施状況



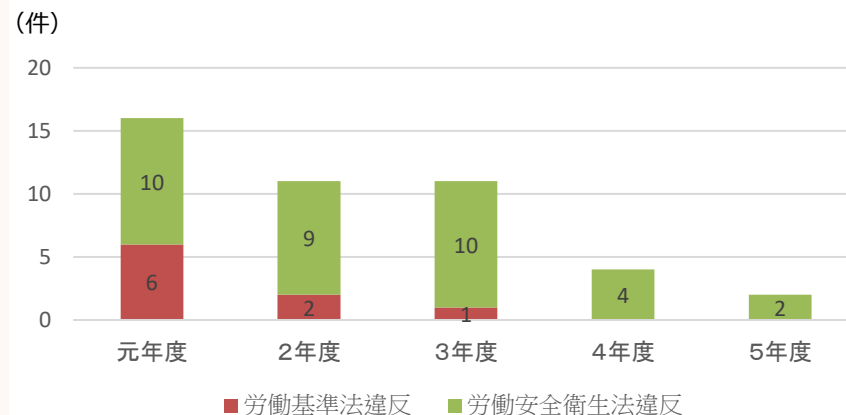
3 未払賃金立替払制度の運用状況



2 申告の処理状況



4 司法事件の送致件数

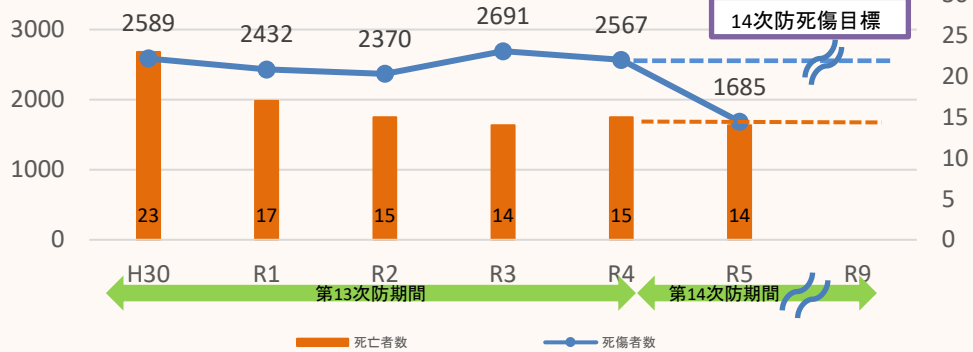


14次防を踏まえた労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備

労働者一人ひとりが安全で健康に働くことができる職場環境の実現のため、令和5年度を初年度とする第14次労働災害防止計画（本省）及び宮城県内の事業場における労働災害発生状況を踏まえ、当局における第14次労働災害防止推進計画（「14次防」という。）を策定している。当該推進計画では、自発的に安全衛生対策に取り組むための意識啓発や労働者の作業行動に起因する労働災害、高齢労働者等の労働災害及び業種別の労働災害防止対策を推進するとともに、個人事業者等に対する安全衛生対策の推進や労働者の健康確保対策及び化学物質等による健康障害防止対策等にも取り組んでいくこととし、令和9年度までの5か年間の取り組みを進めている。初年度となる本年度は、推進計画の周知を進めている。

第13次労働災害防止推進計画の結果と14次防の目標

- ◆「第13次労働災害防止推進計画」で平成29年と比較し「死亡者数を15%以上（14人以下）」、「死傷者数を5%以上（2,265人以下）」減少させることとした目標にはいずれも至らず
 - 死亡者数：15人（平成29年比▲2人，▲11.8%）
 - 死傷者数は2,567人（平成29年比+182人，+7.6%）
- ◆「14次防」の総括指標では、令和4年と比較し「死亡者数を5%以上減少（14人以下）」、「死傷者数を減少（2,567人以下）」させることとしている



14次防における重点業種別の死傷者数（9月末速報値）と対策の推進状況

- ◆**製造業**
 - 死傷281人/死亡3人（前年同期比▲17人（▲5.7%），+1人）
 - 機械による「はさまれ・巻き込まれ」49件（前年同期比▲12人，▲20.0%）
 - 災害多発等事業場の継続的な指導として、5事業場（内、製造3事業場、建設1事業場、通信1事業場）を「安全管理特別指導事業場」等に指定し、個別指導等を実施中
- ◆**建設業**
 - 死傷205人/死亡4人（前年同期比▲5人（▲2.4%），▲1人）
 - ゼロ災推進連絡会議（5月）、公開パトロール（7月）等の取組推進
- ◆**陸上貨物運送事業**
 - 死傷218人/死亡2人（前年同期比▲23人（▲9.5%），±0人）
 - 労働災害防止キャンペーン（年末年始労働災害防止期間中予定）
 - 陸運事業者と荷主団体等との協議会（10月19日実施）
- ◆**林業**
 - 死傷24人/死亡1人（前年同期比+10人（+71.4%），+1人）
 - 林業・木材製造業労働災害防止協会宮城県支部等と連携した集団指導（11月21日予定）



新たな「Safework向上宣言」の取組み

- ◆宮城労働局と県内の災害防止団体等で実施する労働災害防止や健康で安全に働くことができる職場づくりに向けた事業主等の意思を企業内外に表明する
「Safework向上宣言」の登録を再開（登録事業場は宮城労働局HPで公開中）
- ◆「Safework向上宣言」は、令和2年5月に建設業を対象として先行して実施し、同年の建設業における休業4日以上労働災害が激減したことから、令和3年6月には対象を全業種に拡大して県内事業場対して参加勧奨を行い、令和5年3月31日までに延べ514事業場が宣言
- ◆令和5年度を初年度とする5か年計画となる「第14次労働災害防止推進計画」がスタートしたことに伴い、行動災害、高齢労働者を含め、労使が共同宣言する新たな「Safework向上宣言」の取組みを再開
- ◆令和5年9月末現在、約90事業場が宣言を登録

様式1
宣言日 令和5年8月1日

事業場名
安全衛生 株式会社

Safework 向上宣言

◆ 私たちは安全で快適な職場を築くため、宣言します

私は、事業主として、安全は、会社経営の基盤であることから、労働者が安心して働くことのできる職場づくりを進めます。

- 1 作業打合せを確実にいたします。
- 2 作業手順書を作成し、独断による行動災害を防ぐ安全作業を行わせてみます。
- 3 不具合があれば、機械は必ず停止して対応させます。
- 4 高齢者の体力に配慮した、職場配置を行います。

私たちは労働者は、事業主の宣言に基づき、行動災害に至る不安全行動を行わない作業を進めます。

- 1 翌日の作業打合せに参加し安全作業を確認します。
- 2 作業手順書を確認し、作業はこれを厳守します。
- 3 不具合があれば、機械を停止してから対応します。
- 4 高齢に伴う体力低下を念頭に、業務に当たります。

宮城労働局・各労働基準監督署、中央労働災害防止協会東北安全衛生サービスセンター、建設業労働災害防止協会宮城県支部、陸上貨物運送事業労働災害防止協会宮城県支部、港湾貨物運送事業労働災害防止協会宮城県支部、林業・木材製造業労働災害防止協会宮城県支部、公益社団法人宮城労働基準協会

「Safework向上宣言」は、宮城労働局及び県内の各労働基準監督署のほか、上記の関係団体が運営しています。

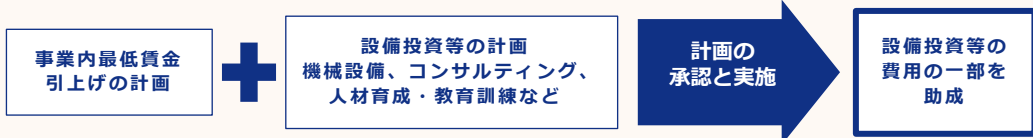
最低賃金・賃金の引上げに向けた生産性向上等に取り組む企業への支援

本年8月31日から、事業場内で最も低い賃金（事業場内最低賃金）の引き上げを図る中小企業・小規模事業者の生産性向上に向けた取組を支援するための「業務改善助成金」制度の拡充が行われた。宮城労働局では、拡充内容の周知・広報を行い、広く活用促進を図っている。

業務改善助成金（令和5年8月31日拡充）

◆概要

事業場内で最も低い賃金（事業場内最低賃金）を引き上げ、設備投資等を行った中小企業・小規模者等に、その費用の一部を助成する制度。



◆助成金活用事例

医療・福祉業において、介護リフトを導入した例

導入前

入居者の居室掃除をする際、介護職員2名体制で入居者をベッドから車いすに移乗してから掃除を行っていた。職員が複数揃わないと居室掃除ができず、作業効率が悪かった。

導入後

介護リフトを導入することにより、介護職員1名で入居者の移乗ができ、職員の負担が軽減し生産性向上につながった。清掃員の時間のロスが減り作業効率が向上した。

◆拡充内容等

①対象事業場の拡大

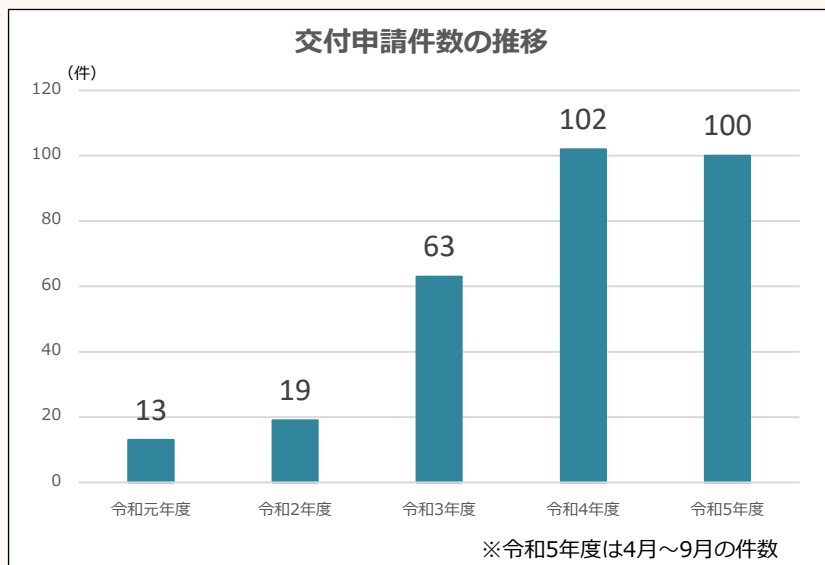
対象となる事業場を地域別最低賃金「+30円以内」から「+50円以内」に拡充

②賃金引き上げ後の申請

事業場規模50人未満の事業者における特定の期間（令和5年4月1日～12月31日）の賃金の引上げについて、引上げ後の事後申請を可能とする

③助成率区分の見直し

最低賃金別助成率の区分となる金額を引上げ



※申請期間：2024（令和6）年12月31日（令和5年度）まで

8月31日から開始 業務改善助成金の制度が拡充されます！

対象事業場拡大、助成率区分見直し、賃金引き上げ後の申請が可能に！

事業内容最低賃金引上げの計画

事業内容最低賃金引上げの計画

設備投資等の計画

機械設備、コンサルティング、人材育成、教育訓練など

計画の承認と実施

設備投資等の費用の一部を助成

拡充のポイント

①対象事業場の拡大

対象となる地域別最低賃金と相違、地域別最低賃金との差が30円以内の事業場

②賃金引き上げ後の申請

令和5年度、令和6年度の申請期間中に、賃金引き上げ後の申請が可能に！

③助成率区分の見直し

賃金引上げ後の最低賃金	助成率
870円未満	9/10
870円以上 920円未満	4/5 (9/10)
920円以上	3/4 (4/5)

拡充後の見直し

最低賃金別助成率	助成率
900円未満	9/10
900円以上 950円未満	4/5 (9/10)
950円以上	3/4 (4/5)

助成金交付までの流れ

交付申請書・事業内容最低賃金引上げ計画の提出 → 申請書受理 → 申請書審査 → 申請書承認 → 交付決定 → 交付申請書提出 → 交付決定 → 申請書承認 → 交付決定 → 申請書承認 → 交付決定 → 申請書承認 → 交付決定

交付申請書の提出先は宮城県の労働関係労働局 雇用環境・均等部（室）です

厚生労働省

最低賃金制度の適切な周知・履行確保

宮城県最低賃金は本年10月1日から40円引き上げられ、時間額923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5年最低賃金改定

過去最大となる**40円**引き上げ
時間額 **923円**



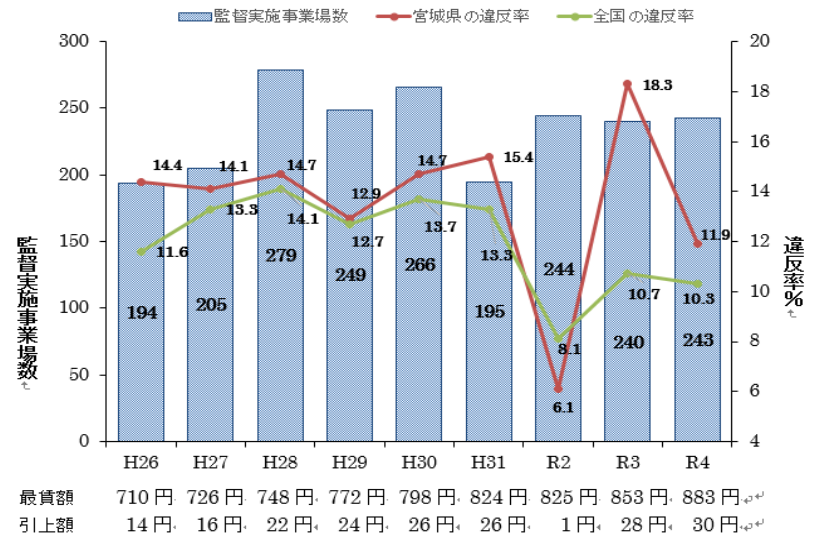
周知・広報の取組状況（実績）

- ◆自治体広報誌への掲載依頼（令和4年度末現在、掲載率97.2%）
- ◆ポスター、リーフレットの配布（配布件数：1015件。行政機関、各種団体、高校、大学等の教育機関、スーパー本部、コンビニ地域本部、図書館、道の駅等）
- ◆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（宮城県内のコミュニティFM放送局10社）
- ◆SNSによる学生への情報発信を依頼（宮城県内の10大学）

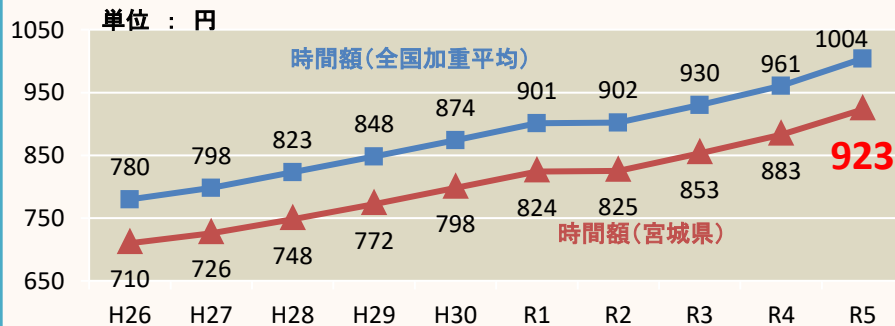
最低賃金の履行確保に係る監督指導の実施

令和4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、第4四半期（令和5年1月～3月）に監督指導を実施。

最低賃金を主眼とした監督指導の実施状況の推移



最低賃金額の推移

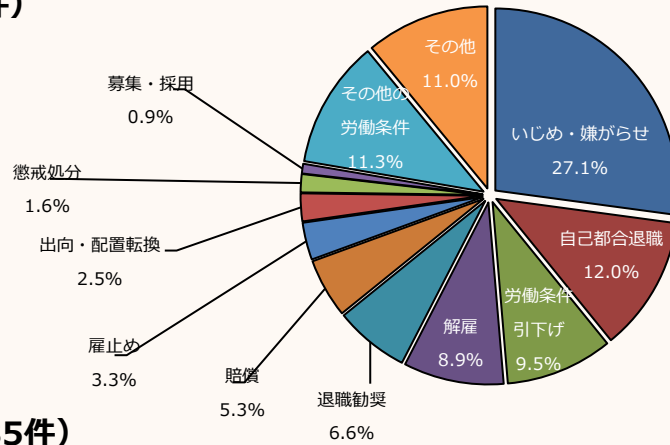


労働相談件数は依然として高止まりの状況であり、その内容はいじめ・嫌がらせを含む各種ハラスメント、自己都合退職、労働条件引下げ等多岐にわたり相談内容も複雑困難化している。

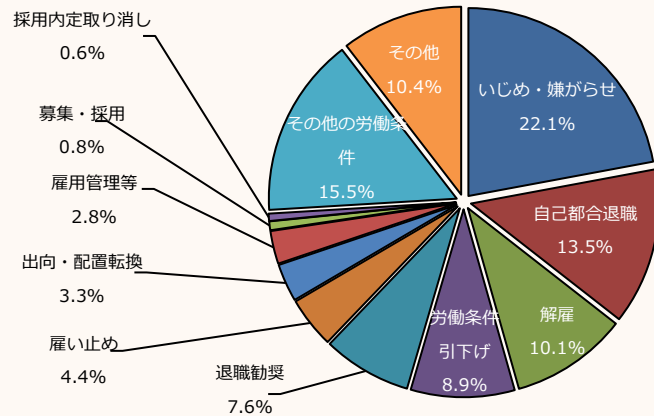
このような現状において労働問題の総合的機関として幅広く相談を受け付け、適切な関係機関窓口への取次ぎや情報提供を行うため、宮城労働局及び管内の監督署に「総合労働相談コーナー」を設置し、「ワンストップ・サービス」の機能を維持するとともに、内容に応じて助言・指導、あっせんを教示する等、より円満・迅速な紛争解決を図っている。

令和4年度 個別労働紛争関係相談内訳

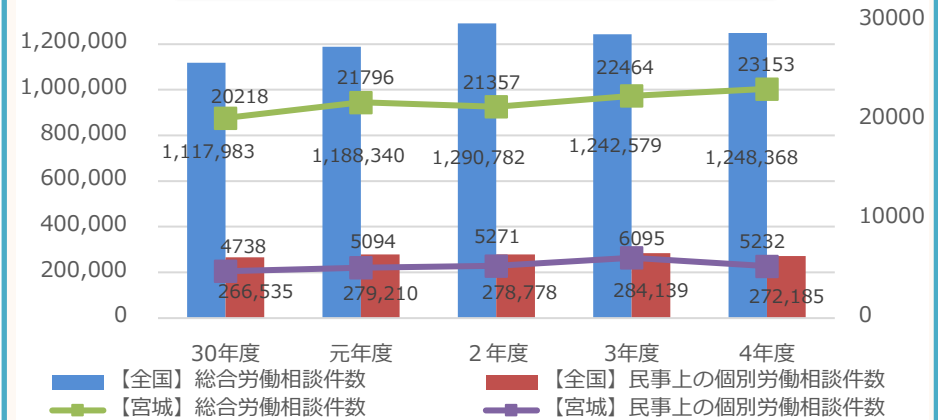
【宮城】 (5,232件)



【全国】 (272,185件)



相談件数の推移



※総合労働相談：総合労働相談コーナー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

