

MIYAGI LABOUR BUREAU 2024

令和6年度 行政運営方針

宮城のはたらくあしたを今日よりもっと



宮城労働局

令和6年度 宮城労働局 行政運営方針

第1 労働行政を取り巻く情勢 4

第2 現下の経済状況を踏まえた総合労働行政機関としての施策の推進 . . . 4

第3 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援、非正規雇用労働者の処遇改善等

1. 最低賃金・賃金の引上げに向けた中小・小規模企業等支援、非正規雇用労働者の正規化促進、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

- (1) 全国加重平均で1,004円となった最低賃金の引上げに向けた環境整備を図るための、事業場内最低賃金の引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支援の強化 6
- (2) 最低賃金制度の適切な運営 7
- (3) 非正規雇用労働者の処遇改善・正社員化を行う企業への支援等 8
- (4) 労働基準監督署と連携した同一労働同一賃金の遵守の徹底 9
- (5) ステップアップを目指す非正規雇用労働者等に対する求職者支援制度による支援 9
- (6) 令和6年4月以降施行される新たなルールの周知について 10

第4 リ・スキリング、労働移動の円滑化等の推進

1. リ・スキリングによる能力向上支援

- (1) 指定された教育訓練を修了した場合の費用の一部支給による経済社会の変化に対応した労働者個々人の学び・学び直しの支援 11
- (2) 在職時からの継続的な支援を行うキャリア形成／リ・スキリング推進事業等の実施 11
- (3) 公的職業訓練のデジタル分野の重点化や訓練修了生等への「実践の場」の提供によるデジタル推進人材の育成 11
- (4) 労働者の主体的なり・スキリングを支援する中小企業への賃金助成の拡充等による企業における人材育成の支援 12
- (5) スキルアップを目的とした在籍型出向の推進等 12
- (6) 雇用調整助成金の見直し等への対応 13

2. 成長分野等への労働移動の円滑化

- (1) 成長分野等への労働移動の支援・・・・・・・・・・・・・・・・・・13
- (2) 職業情報及び職場情報の収集・提供による求職者と企業のマッチング機能の強化、
オンラインの活用によるハローワークの利便性向上・・・・・・・・・・14
- (3) 民間人材サービス事業者への指導監督の徹底・・・・・・・・・・14
- (4) 地域雇用の課題に対応する地方公共団体等の取組の支援・・・・・・・・15
- (5) 都市部から地方への移住を伴う地域を越えた再就職等の支援・・・・・・15

3. 中小企業等に対する人材確保の支援

- (1) ハローワークにおける求人充足サービスの充実・・・・・・・・・・15
- (2) 人材確保対策コーナー等における人材確保支援・・・・・・・・・・16
- (3) 医療・介護・保育分野の職業紹介への対応・・・・・・・・・・16

第5 多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり

1. フリーランスの就業環境の整備

- (1) フリーランス・事業者間取引適正化法の周知啓発、同法の執行体制や相談体制
の充実・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・17

2. 仕事と育児・介護の両立支援

- (1) 仕事と育児・介護の両立支援のため、業務代替整備・柔軟な働き方の導入等も含
めた支援の拡充・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・17
- (2) 子育て中の女性の支援に取り組むNPO等へのアウトリーチ型支援の推進等マザ
ーズハローワークにおける就職支援の強化・・・・・・・・・・18
- (3) 不妊治療と仕事との両立・・・・・・・・・・・・・・・・・・19

3. ハラスメント防止対策と個別労働関係紛争の早期解決

- (1) 相談支援を含む総合的なハラスメント防止対策の推進・・・・・・・・・・20
- (2) 民間企業における女性活躍促進のための支援・・・・・・・・・・21
- (3) 個別労働関係紛争の早期解決の促進・・・・・・・・・・22

4. 安全で健康に働くことができる環境づくり

- (1) 長時間労働の抑制・・・・・・・・・・・・・・・・・・23
- (2) 労働条件の確保・改善対策・・・・・・・・・・24
- (3) 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・・・・25
- (4) 労災保険給付の迅速・適正な処理・・・・・・・・・・26

5. 多様な働き方、働き方・休み方改革

- (1) 年次有給休暇の取得促進、テレワーク及び勤務間インターバル等の働き方・休み方改革・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 27
- (2) 労働施策総合推進法に基づく協議会等について・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 27

6. 多様な人材の就労・社会参加の促進

- (1) 高齢者の就労による社会参加の促進、高齢者が安心して安全に働くための職場環境の整備等・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 28
- (2) 障害者の就労促進・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 29
- (3) 外国人求職者等への就職支援、企業での外国人労働者の適正な雇用管理の推進・ 30
- (4) 雇用保険制度の適正な運営・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 30

7. 就職氷河期世代、多様な課題を抱える若年者・新規学卒者の支援

- (1) 就職氷河期世代に対するハローワークの専門窓口における専門担当者による就職相談、職業紹介、職場定着までの一貫した伴走型支援の推進・・・・・・・・・・ 31
- (2) 地域若者サポートステーションにおける就職氷河期世代を含む就労自立支援・・ 31
- (3) 新卒応援ハローワーク等における多様な課題を抱える新規学卒者等への支援・・ 32
- (4) 正社員就職を希望する若者への就職支援・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 32

令和6年度 宮城労働局 行政運営方針

第1 労働行政を取り巻く情勢

我が国は、少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少という構造的な課題に直面する中、足下では、急激な物価上昇に対して賃金の上昇が追いついていない状況にある。

成長と分配の好循環による、物価上昇を上回る持続的な賃上げの実現に向けて、三位一体の労働市場改革の推進や人材確保支援に取り組むとともに、多様な働き方を支えるセーフティネットの構築や労働者の主体的なキャリア形成支援、男女ともに育児に関わることのできる環境の整備等に取り組むことが重要である。

第2 現下の経済状況を踏まえた総合労働行政機関としての施策の推進

1 総合労働行政機関としての施策の推進

コロナ禍の3年間を乗り越え、我が国経済は改善しつつあるが、コロナ後の経済回復に対応した人手不足の克服、継続的な賃上げ、多様な働き方の実現による持続的な成長と分配の好循環を実現することが重要である。こうした状況に対応するため、政府としては、三位一体の労働市場改革を進めるとともに、令和5年9月27日に策定した、「年収の壁・支援強化パッケージ」や、令和5年11月2日に閣議決定された「デフレ完全脱却のための総合経済対策」を実行するため令和5年11月29日に成立した補正予算により、多様な人材の活躍促進や多様な働き方への支援のための諸施策を講じることとしている。

こうした施策の効果を上げるためには、宮城労働局（以下「労働局」という。）において、労働局長のリーダーシップの下、雇用環境・均等室が中心となって四行政分野（労働基準、職業安定、雇用環境・均等、人材開発）における雇用・労働施策を総合的、一体的に運営していく必要がある。また、各地域の実情に応じた取組を進め、各地域において総合労働行政機関としての機能を発揮し、地域や国民からの期待に真にこたえていくことが求められている。

2 宮城県の更なる復興・発展のための必要な支援

東日本大震災から13年が経過し、宮城県（以下「県」という。）においては、「新・宮城の将来ビジョン」（計画期間 2021年度から2030年度までの10ヶ年）に基づき、令和6年度は復興完了に向けた支援を進めつつ、富県宮城を支える県内産業の持続的な成長促進の実現に向け、ものづくり産業等の発展と新技術・新産業の創出、観光産業と商業・サービス業の振興、地域を支える農林水産業の国内外への展開、若者をはじめとした多様な産業人材の育成・確保、就労や地域活動を通じた多様な主体の社会参画の促進を柱とした取組を推進することとしている。

特に、企業や市町村をはじめ、様々な主体と連携しながら、喫緊の課題である人手不足への対応として、人材育成・確保の基盤づくりに取り組むとともに、働き手にとって魅力的な就労環境の整備を行い、地域課題の解決、質の高い雇用の創出に取り組むほか、人口減少による経済活動の変化に対応するDX（デジタル・トランスフォーメーション）と技術革新を活用した「変革みやぎ」の実現に向けた取組により、地域経済全体の生産性・付加価値を高め、多種多様な人材の社会参画を促進し、県内産業の持続的な成長を目指すこととしている。

労働局においては、これらの取組が推進されるよう、引き続き、県と一層の連携と協力を図り、県内の更なる復興、発展に向けて行政を展開する。

第3 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援、非正規雇用労働者の処遇改善等

1.最低賃金・賃金の引上げに向けた中小・小規模企業等支援、非正規雇用労働者の正規化促進、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

(1) 全国加重平均で1,004円となった最低賃金の引上げに向けた環境整備を図るための、事業場内最低賃金の引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支援の強化

課題

最低賃金については、「デフレ完全脱却のための総合経済対策」(令和5年11月2日閣議決定)において、2030年代半ばまでに全国加重平均が1,500円となることを目指すとされており、生産性向上に取り組む中小企業へのきめ細かな支援等、中小企業・小規模事業者が賃上げしやすい環境整備に一層取り組むことが不可欠である。

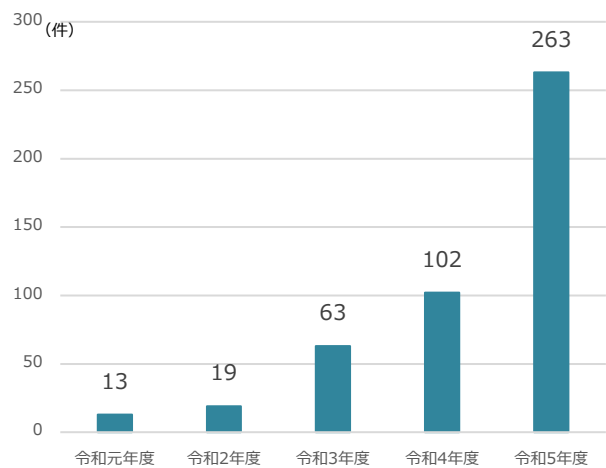
今後の取組

- 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
- 最低賃金の引上げには、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、業務改善助成金の支給により、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。
 - 中小企業等が賃上げの原資を確保できるよう、「パートナーシップによる価値創造のための転嫁円滑化施策パッケージ」に基づき、政府一体となって取組を進めることとされているところであり、労働局及び労働基準監督署においても、最低賃金・賃金支払の徹底と賃金引上げに向けた環境整備等の取組を行う。
 - 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、生産性向上等に取り組む事業者等に対して支援を行う。



業務改善助成金 | 厚生労働省(mhlw.go.jp)

業務改善助成金 交付申請件数の推移



※令和5年度は4月～翌年1月末の件数

導入事例1

事例2 配膳ロボットの導入により料理の運搬業務の効率化

企業概要 【所在地】埼玉県 【従業員数】11人 【事業内容】飲食業

課題と対応 アルバイトの急な欠勤があったり、奥行きのある動線を一度に2食(両手)分の配膳しかできなかったりするため、特に繁忙期においてより多くの配膳ができないうかが検討した。

実施概要 常時3食以上の配膳や重い料理や食器を運ぶ業務を、従業員の負担を増やすことなく可能にしたいと考えた。そこで、助成金を活用して、配膳ロボットを導入した。

繁忙期の配膳業務を平準化したい(社長)

<導入前>

<導入後>

さらなる工夫
セルフオーダーシステムや自動洗米・炊飯・飯盛機を導入している。

配膳効率が25%向上し、配膳に係る人員が5人から4人に削減

実施結果 配膳ロボットの導入により、5人が必要だった配膳業務が4人でできるようになった。また、その分、顧客に目が行き届くようになり、顧客からより良い評価が得られるようになった。

成果 配膳業務の効率化により生産性が向上し、9人の従業員の時間給(事業場内最低賃金)を60円引き上げた。

助成金活用のきっかけ 中小企業診断士の提案

導入事例2

事例10 POSレジシステムと半自動立体包装機の導入により、会計処理と商品包装が効率化

企業概要 【所在地】和歌山県 【従業員数】5人 【事業内容】クリーニング業

課題と対応 レジシステムが旧型で操作性が悪く、混雑時にはレジ待ちが発生していた。また、商品の包装に手間がかかり、時間を要していた。そのため、システムと機器の導入による業務効率化を検討した。

実施概要 レジ操作を短時間で、商品の包装の際には手作業を減らしたいと考えた。そこで、助成金を活用して、POSレジシステムと半自動立体包装機を導入した。

会計処理を簡便化し、商品包装の手間も減らしたい(社長)

<導入前>

<導入後>

会計処理は約1.5倍、立体包装は約3倍の速さで可能に

実施結果 POSレジシステムの導入により、混雑時のレジ待ちがなくなり、半自動立体包装機の導入により処理数が増加し包装もきれいになった。

成果 会計処理や商品包装の効率化により生産性が向上し、3人の従業員の時間給(事業場内最低賃金)を90円引き上げた。

助成金活用のきっかけ 厚生労働省のホームページにて知った

厚生労働省作成「生産性向上のヒント集」(R5年3月)

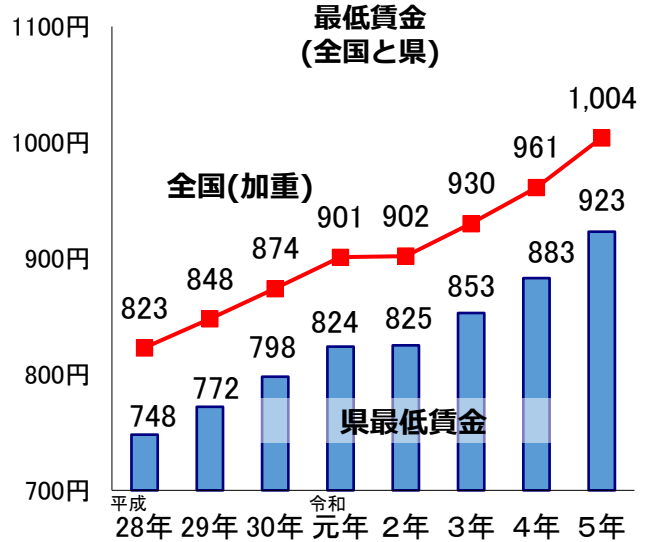
(2) 最低賃金制度の適切な運営

課題

最低賃金制度の適切な運営のためには、地方最低賃金審議会の円滑な運営を図り、最低賃金額の改定等について、使用者・労働者等に周知徹底を図るとともに、監督指導等を行い履行確保を図る必要がある。

今後の取組

- ① 経済動向や地域の実情及びこれまでの審議状況等を踏まえ、宮城地方最低賃金審議会において充実した審議が尽くされるよう円滑な運営を図る。
- ② 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。
- ③ また、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。



宮城県の最低賃金

確認しよう、最低賃金!

適用される最低賃金	時間額	効力発生日
宮城県最低賃金	923円	令和5年10月1日
鉄鋼業	1,003円	令和5年12月15日
電子部品・デバイス・電子回路、電気機械器具、情報通信機械器具製造業	959円	
自動車小売業	986円	

お問い合わせ先 宮城労働局資金室 (Tel.022-299-8841)、または最寄りの労働基準監督署

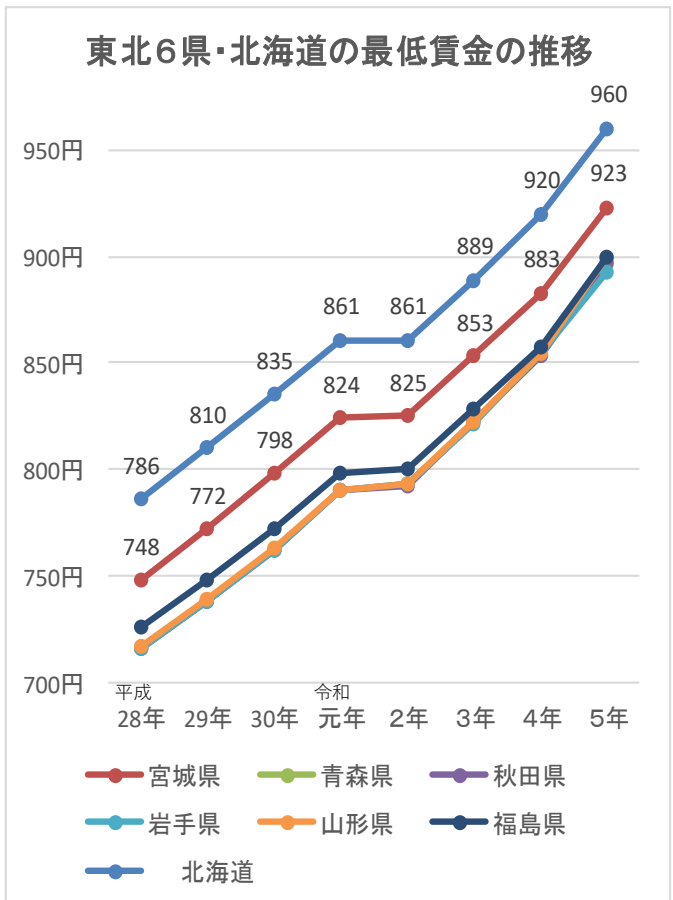
生産性を向上し賃金を改善させるための助成金

設備改善助成金	キャリアアップ助成金	人材開発支援助成金 (人への投資促進コース)
生産性向上のための設備投資などを行って、事業場内の最低賃金を一定額以上引き上げた場合、その設備投資などの費用の一部を助成する制度です。	有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者といったいわゆる非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップを促進するため正社員化、迅速改善の取組を実施した事業主に対して助成する制度です。	「人への投資」を加速化するため国民の方からのご提案を形にした訓練コースです。情報技術分野認定実習併用職業訓練、定額制訓練、自発的職業能力開発訓練等5つの訓練が用意されています。

お問い合わせ先 宮城労働局雇用環境・均等室 Tel.022-299-8844

お問い合わせ先 宮城労働局職業対策課助成金センター Tel.022-299-8063

宮城労働局



宮城労働局

宮城県の最低賃金 | 宮城労働局(mhlw.go.jp)



(3) 非正規雇用労働者の処遇改善・正社員化を行う企業への支援等

課題

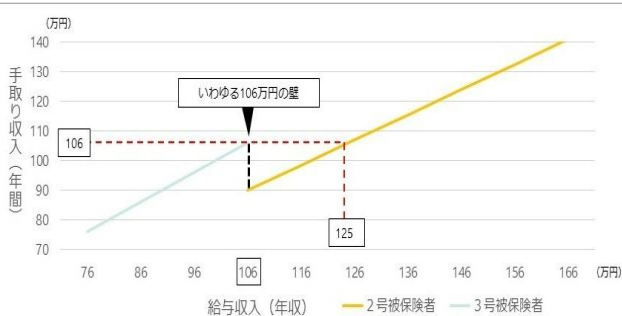
引き続き雇用形態に関わらない公正な待遇の確保に向けて、非正規雇用労働者の処遇改善や正社員化等を推し進めていく必要がある。加えて、人手不足への対応が急務となる中で、短時間労働者が「年収の壁」を意識せずに働くことができる環境づくりを支援する必要がある。

今後の取組

- ① 非正規雇用労働者の処遇改善や正社員化に取り組んだ事業主に対して支援を行うキャリアアップ助成金について、「年収の壁・支援強化パッケージ」として、年収の壁を意識せず働くことのできる環境づくりを後押しするために新たに設けた「社会保険適用時処遇改善コース」や拡充した「正社員化コース」をはじめ、各コースの周知、活用勧奨等を実施する。
- ② 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、社会保険労務士等の専門家による、窓口相談やコンサルティング、セミナーの実施等、きめ細かな支援を行う。
- ③ 企業の配偶者手当が、「年収の壁」として、就業調整の一因となる場合があることから、配偶者手当の見直しについて、民間事業者への働きかけを効果的に行うため、リーフレット等による周知・広報を実施する。

年収106万円の壁のイメージ

年収106万円の被扶養配偶者が被用者保険の適用を受けると、社会保険料負担により手取り収入が減る。概ね年収125万円になると手取り収入が戻り、その後は年収増に応じて手取り収入も増える。



キャリアアップ助成金で人手不足などが解決！

企業が抱える課題

最低賃金の引上げや社会保険の適用拡大により、社会保険の適用対象となる短時間労働者が増える。

- 短時間労働者が社会保険の適用により手取り収入が減少することを避け、就業調整を行う。
- 人手不足の状況にある企業においては、一層深刻。

助成金 により、労働者が壁を越える前の働き方に戻らず、社会保険適用後の働き方が定着するよう支援。



年収の壁・支援強化パッケージ
| 厚生労働省(mhlw.go.jp)

労働者としては、壁を意識せず働くことができ、社会保険に加入することで処遇改善につながる。



企業としては、人手不足解消につながる。



労働時間延長や業務・役割の見直しにより、労働者のキャリアアップにつながる。



(4) 労働基準監督署と連携した同一労働同一賃金の遵守の徹底

課題

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、労働基準監督署との連携により同一労働同一賃金に関する確認を行い、パート・有期雇用労働法及び労働者派遣法の遵守の徹底を図る必要がある。

今後の取組

労働基準監督署による定期監督等において、同一労働同一賃金に関する確認を行い、短時間労働者、有期雇用労働者又は派遣労働者の待遇等の状況について企業から情報提供を受けることにより、雇用環境・均等室又は職業安定部による効率的な報告徴収又は指導監督を行い、是正指導の実効性を高める。

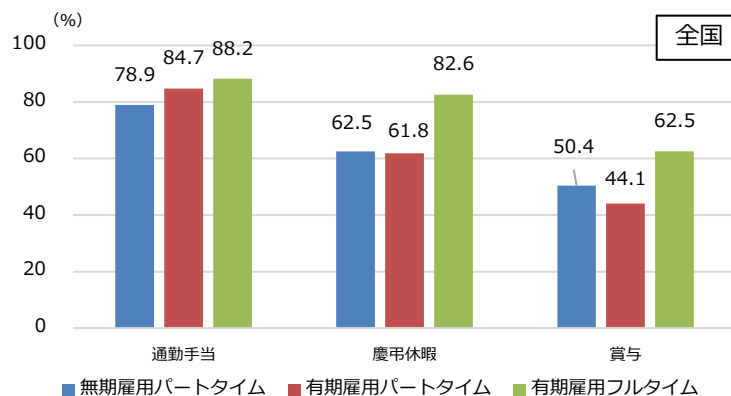
基本給・賞与について見直しを促す働きかけをすることや、支援策の周知を行うことにより、企業の自主的な取組を促すことで、同一労働同一賃金の遵守徹底を図る。

同一労働同一賃金特集ページ
| 厚生労働省 (mhlw.go.jp)



各種制度のパート・有期雇用労働者への適用状況

「正社員に実施」した企業割合を100とし、うち「無期雇用パートタイム」「有期雇用パートタイム」「有期雇用フルタイム」にも実施した企業割合（※複数回答）



資料出所：厚生労働省「パートタイム・有期雇用労働者総合実態調査」（令和3年）（事業所調査）

(5) ステップアップを目指す非正規雇用労働者等に対する求職者支援制度による支援

課題

非正規雇用労働者の方も含めた、誰もが主体的にスキルアップに取り組むための環境整備を進めていくことが重要である。

今後の取組

雇用保険を受給できない者の安定した職業への再就職や転職を促進するとともに、自らのスキルアップを希望する非正規雇用労働者等を支援するため、就職に必要な技能及び知識を習得するための求職者支援制度の積極的な周知・広報により制度の活用を推進する。

求職者支援制度のご案内
| 厚生労働省 (mhlw.go.jp)



再就職、転職、スキルアップを目指す皆さまへ

求職者支援制度のご案内

無料の
職業訓練

+

就職
サポート

+

月10万円
給付金

(6) 令和6年4月以降施行される新たなルールのお知らせについて

課題

- ① 無期転換ルールについて、労使双方に対する認知度向上のため、制度の更なる周知が必要である。
- ② 厚生労働大臣が指定する資金移動業者の口座への賃金の資金移動による支払（いわゆる賃金のデジタル払い）ができることとされたため、その円滑な施行を期す必要がある。

今後の取組

① 無期転換ルールについて

令和6年4月から労働基準法に基づく労働条件明示のルールが変わり、有期契約労働者の雇い入れ時に有期労働契約の更新上限の有無及びその内容の明示が、無期転換申込権が発生する契約の更新時に、無期転換を申し込むことができる旨（無期転換申込機会）及び無期転換後の労働条件の明示が必要になったこと等について周知を図る。

労働条件明示のルール
| 厚生労働省 (mhlw.go.jp)



労働条件明示のルールの改正事項

概要		
対象	明示のタイミング	新しく追加される明示事項
すべての労働者	労働契約の締結時と有期労働契約の更新時	1. 就業場所・業務の変更の範囲 【改正労働基準法第5条第1項第1号の3】
有期契約労働者	有期労働契約の締結時と更新時	2. 更新上限の有無と内容 (有期労働契約の通算契約期間または更新回数の上限) 【改正労働基準法第5条第1項第1号の2】 + 更新上限を新設・短縮しようとする場合、その理由をあらかじめ説明すること 【改正雇止めに関する基準第1条】
	無期転換ルールに基づく無期転換申込権が発生する契約の更新時	3. 無期転換申込機会 無期転換後の労働条件 【改正労働基準法第5条第5項・第6項】 + 無期転換後の労働条件を決定するに当たり、他の正社員等とのバランスを考慮した事項の説明に努めること 【改正雇止めに関する基準第5条】

② 賃金のデジタル払いについて

賃金のデジタル払いは、使用者が、労働者の同意を得た場合に、一定の要件を満たすものとして厚生労働大臣の指定を受けた資金移動業者の口座への資金移動による賃金支払ができる制度である。

そのため、制度の周知を図るとともに、法令違反が疑われる事案を把握した場合は速やかに必要な指導を行う。

労働者・雇用主の皆さまへ

賃金のデジタル払いが可能になります!

労働基準法では、賃金は現金払いが原則ですが、労働者が同意した場合、銀行口座などへの賃金の振り込みが認められてきました。キャッシュレス決済の普及や送金手段の多様化のニーズに対応するため、労働者が同意した場合には、一部の資金移動業者の口座への賃金支払も認められることとなります。

※厚生労働大臣が指定した資金移動業者（●●Payなど）のみです。
指定された資金移動業者一覧は指定後に厚生労働省のウェブサイトに掲載する予定です。

← 厚生労働省ウェブサイト

今後の流れ

- 2023年4月～ 資金移動業者が厚生労働大臣に指定申請、厚生労働省で審査（数か月かかる見込み）
- 大臣指定後～ 各事業場で労働協定を締結
- 労働協定締結後～ 個々の労働者に説明し、労働者が同意した場合には賃金のデジタル払い開始

▶ 注意点

- 現金化できないポイントや仮想通貨での賃金支払いは認められません。
- 賃金のデジタル払いは、賃金の支払・受取方法の選択肢の1つです。賃金のデジタル払いを導入した事業所においても、全ての労働者の現在の賃金支払い・受け取り方法の変更が必要となるわけではありません。
- 労働者が希望しない場合は、これまでどおり銀行口座などで賃金を受け取ることができます。また、雇用主は希望しない労働者に賃金のデジタル払いを強制してはいけません。（労働者本人の同意がない場合や賃金のデジタル払いを強制した場合には、雇用主は労働基準法違反となり、罰則の対象になります。）
- 賃金の一部を指定資金移動業者口座で受け取り、その他は銀行口座などで受け取ることも可能です。

希望する労働者 希望しない労働者

賃金の一部
資金移動業者口座
(例: 5万円)

残りの賃金
銀行口座など

賃金全額
銀行口座など

賃金のデジタル払いを希望するに当たり皆さまに知っておいてほしいこと

- 事前の協定締結が必須です
賃金のデジタル払いを事業所に導入するには、まずは、雇用主と労働者間で労働協定の締結が必要です。その上で、雇用主は以下の事項を労働者に説明し、労働者の個別の同意を得る必要があります。
- 受け取り額は適切に設定を
指定資金移動業者口座は、「預金」をするためではなく、支払や送金に用いるためのものであることを理解の上、支払などに使う見込みの額を受け取るようにしてください。また、受け取り額は、1日当たりの払出上限額以下の額とする必要があります。
- 口座の上限額は100万円以下です
口座の上限額は100万円以下に設定されています。上限額を超えた場合は、あらかじめ労働者が指定した銀行口座などに自動的に出金されます。この際の手数料は労働者の負担となる可能性があります。また、指定資金移動業者にご確認ください。
- 口座残高の現金化も可能です（月1回は口座からの払い出し手数料なし）
ATMや銀行口座などへの出金により、口座残高を現金化（払い出し）することもできます。少なくとも毎月1回は労働者の手数料負担なく指定資金移動業者口座から払い出しができます。払出方法や手数料は指定資金移動業者により異なります。
- 口座残高の払い戻し期間は少なくとも10年間
口座残高については、最後の入金日から少なくとも10年間は、申し出などにより払い戻ししてもらうことができます。

万が一の場合について

- 不正取引（心当たりの無い出金など）が起きた場合
口座の乗っ取りなどにより、指定資金移動業者口座から不正に出金などされた場合、口座所有者に過失がないときは損失額全額が補償されますが、労働者に過失があるときの保証については個別のケースによります。また、損失発生日から少なくとも30日以上は通知期間が設定されています。不正取引があった場合には、速やかに指定資金移動業者にお問い合わせください。
- 業者が破綻した場合
万が一、指定資金移動業者が破綻したときには、保証機関から弁済が行われます。

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

資金移動業者の口座への賃金支払
(賃金のデジタル払い)
| 厚生労働省 (mhlw.go.jp)

第4 リ・スキリング、労働移動の円滑化等の推進

1. リ・スキリングによる能力向上支援

- (1) 指定された教育訓練を修了した場合の費用の一部支給による経済社会の変化に対応した労働者個々人の学び・学び直しの支援
- (2) 在職時からの継続的な支援を行うキャリア形成／リ・スキリング推進事業等の実施

課題

DXの進展等、産業構造の変化の加速化が見込まれる中、リ・スキリングを含め、労使協働による職場における学び・学び直しの取組を広めていくことが重要である。

今後の取組

- ① 厚生労働大臣が指定する教育訓練を修了した場合に、その費用の一部を支給する「教育訓練給付」において、経済社会の変化に対応した労働者個々人の学び・学び直しを支援する。
- ② 教育訓練給付制度の指定講座の拡大に向け、地域職業能力開発促進協議会を活用して地域の訓練ニーズを踏まえた適切な訓練機会の確保等について協議する。
- ③ ハローワークに「キャリア形成／リ・スキリング支援センター」を設置して、「キャリア形成／リ・スキリング支援センター」から派遣するキャリアコンサルタントによる、在職時からのキャリアアップに関する継続的な相談支援を実施する。



教育訓練給付制度 | 厚生労働省 (mhlw.go.jp)

(3) 公的職業訓練のデジタル分野の重点化や訓練修了生等への「実践の場」の提供によるデジタル推進人材の育成

課題

DXの進展等、産業構造の変化の加速化が見込まれる中、リ・スキリングを含め、労使協働による職場における学び・学び直しの取組を広めていくことが重要である。

今後の取組

- ① デジタル分野に係る公的職業訓練については、WEBデザイン等の資格取得を目指すコース等への訓練委託費等の上乗せ措置等により訓練コースの拡充を図る。
- ② ハローワークにおいては、デジタル分野に係る公的職業訓練への適切な受講勧奨により受講につなげるとともに、訓練開始前から訓練終了後までのきめ細かな個別・伴走型支援により、デジタル分野における再就職の実現を図る。
- ③ デジタル人材育成のために、ア) 他職種からIT人材に転職を目指す求職者のうち公共職業訓練等を修了した中高年齢者や、イ) IT以外の産業分野の企業においてDX推進を担う人材が、実戦経験を積むための「実践の場」を提供するモデル事業を実施する。

令和5年度デジタル分野に係る公的職業訓練実施状況
(令和5年12月末現在)

	定員	受講者数	充足率	就職率
県委託	33	27	81.8%	94.1%
ポリテクセンター	257	218	84.8%	84.6%
求職者支援訓練	329	291	88.4%	56.7%

※就職率は令和5年度に修了したコースの修了から3か月後の就職状況で、「県委託」及び「ポリテクセンター」は令和5年8月末まで、「求職者支援訓練」は令和5年6月末までの実績を計上。

(4) 労働者の主体的なリ・スキリングを支援する中小企業への賃金助成の拡充等による企業における人材育成の支援

課題

企業における人材育成を推進していくために令和4年度に創設した「人への投資促進コース」、「事業展開等リスキリング支援コース」の2つのコースについて積極的な活用勧奨を行っていく必要がある。

今後の取組

- ① 人材開発支援助成金の積極的な活用勧奨
個別事業主に対して、令和4年度に創設した2つのコースを中心に人材開発支援助成金の積極的な活用勧奨を行う。
- ② 迅速な支給決定
人材開発支援助成金は制度上、計画の提出から支給までが長期にわたるため、早期により多くの事業主に助成金を活用いただき、迅速に支給決定を行う。
- ③ デジタル分野における訓練の活用勧奨
「デジタル田園都市国家構想基本方針」において、令和6年度にデジタル分野の受講者数65,000人を達成するため、すべてのコースにおいてデジタル分野における訓練の活用促進を行う。

支給対象となる訓練等
① 人材育成支援コース (R5年度創設) 10時間以上のOFF-JT、新卒者等のために実施するOJTとOFF-JTを組み合わせた訓練、有期契約労働者等の正社員転換を目的として実施するOJTとOFF-JTを組み合わせた訓練について助成
② 教育訓練休暇等付与コース 有給教育訓練休暇制度を導入し、労働者がその休暇を取得して訓練を受けた場合に助成 <small>※令和4年度から令和6年度までは、本コースで「長期教育訓練休暇制度」及び「教育訓練短時間勤務等制度」は適用せず、③の人への投資促進コースで実施</small>
③ 人への投資促進コース ・高度デジタル人材訓練/成長分野等人材訓練 高度デジタル人材の育成のための訓練や大学院での訓練について助成 ・情報技術分野認定実習併用職業訓練 IT分野未経験者の即戦力化のためのOJTとOFF-JTを組み合わせた訓練について助成 ・定額制訓練 サブスクリプション型の研修サービスによる訓練について助成 ・自発的職業能力開発訓練 労働者が自発的に受講した訓練費用を負担する事業主に対して助成 ・長期教育訓練休暇等制度 長期教育訓練休暇制度や教育訓練短時間勤務等制度を導入し、労働者がその休暇を取得して訓練を受けた場合に助成
④ 事業展開等リスキリング支援コース 事業展開等に伴い新たな分野で必要となる知識や技能を習得させるための訓練を実施した場合に助成

(5) スキルアップを目的とした在籍型出向の推進等

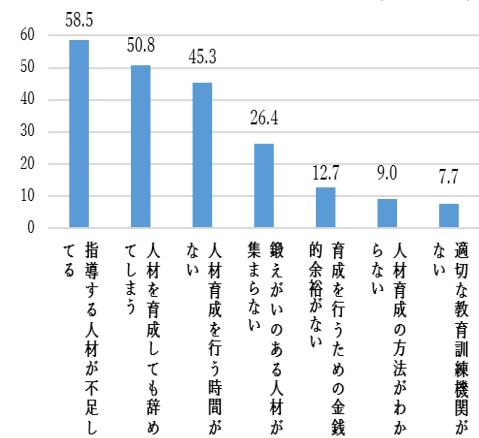
課題

企業の生産性の維持・向上を実現する上で、労働者のスキルアップ・能力開発及び生産性向上に資する高いスキルを持った人材の確保が重要となるため、スキルアップを目的とした在籍型出向及び労働移動の円滑化を推進する対策を講じる必要がある。

今後の取組

- ① 個別事業主に対して公益財団法人産業雇用安定センターと同行訪問を行い、事業主のニーズを把握しながら在籍型出向にかかるマッチング支援等を実施する。
- ② 産業雇用安定助成金（スキルアップ支援コース）により、賃金上昇を伴う労働者のスキルアップを在籍型出向により行う事業主に対して支援するとともに、助成金の積極的な周知を行う。
- ③ 産業雇用安定助成金（産業連携人材確保等支援コース）により、生産性向上に資する取組等に必要な新たな人材の受け入れと当該事業主に雇用される労働者の雇用の安定の確保を行う事業主に対して支援するとともに、関係機関と連携して広く助成金の周知を行う。

(%) 能力開発や人材育成に関する課題（複数回答）



資料出所：厚生労働省「能力開発基本調査」（令和4年度）

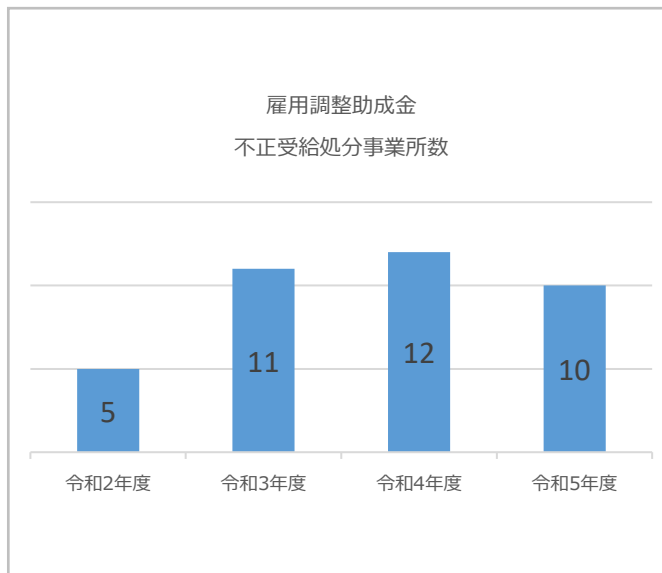
(6) 雇用調整助成金の見直し等への対応

課題

雇用調整助成金による雇用維持への支援を着実に実行するほか、不正受給の疑いがある事業所に対する調査等により一層注力する。

今後の取組

- ① 雇用調整助成金により、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。
- ② 令和5年12月より雇用関係助成金ポータルを用いた雇用調整助成金の電子申請が可能となったことから、事業主に対する電子申請の利用勧奨を行う。
- ③ 不適正、不正な申請の疑いがある事業所に対する調査を強化する。また、受給した助成金について事業主自ら調査すること、および、不適正、不正に受給した場合の自主申告について積極的に周知を行う。



2. 成長分野等への労働移動の円滑化

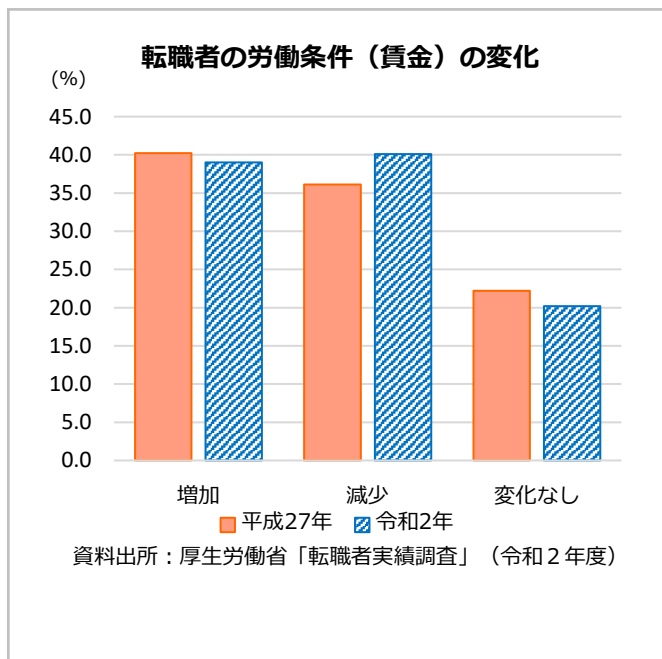
(1) 成長分野等への労働移動の支援

課題

日本経済の持続的成長へ向け、成長分野（デジタル・グリーン）等で活躍する高いスキルを持った人材の育成・確保及び継続的な賃上げが不可欠であり、労働移動の円滑化及び賃上げを推進する対策を講じる必要がある。

今後の取組

- ① 就職困難者の労働移動等の推進
就職困難者を、成長分野の業務に従事する労働者として雇い入れる事業主又は雇い入れ後に人材育成を行った上で、5%以上賃金の引上げを行う事業主に対して高額助成を行う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）について、事業主への制度周知を積極的に行う。
- ② 再就職援助計画対象労働者の労働移動等の推進
再就職援助計画対象労働者を雇い入れ、前職より5%以上賃金を上昇させた事業主に対して助成する早期再就職支援等助成金（雇入れ支援コース）（仮称）の積極的な周知および再就職援助計画対象労働者等へのきめ細やかな再就職支援を行う。
- ③ 中途採用の拡大に取り組む事業主への支援
中高年齢者を一定数雇い入れ、前職より5%以上賃金を上昇させた事業主に対して助成する早期再就職支援等助成金（中途採用拡大コース）（仮称）を関係機関と連携して周知を行う。



(2) 職業情報及び職場情報の収集・提供による求職者と企業のマッチング機能の強化、オンラインの活用によるハローワークの利便性向上

課題

労働供給制約に起因する人手不足の問題が顕在化しつつある状況の中、人材の有効活用という観点からも、個々人がそれぞれの意欲と能力に応じて活躍するという観点からも成長分野等への円滑な労働移動を可能とする環境整備が重要である。

今後の取組

- ① 「job tag (職業情報提供サイト)」を活用した職業相談及び求人者の採用支援を進めるとともに、job tagが地域の関係者(地方公共団体、就労支援機関、学校等)に積極的に活用され、労働市場のインフラとして効果的に機能するよう、積極的に周知を行う。
- ② 「求職者等への職場情報提供に当たっての手引」及びこれを踏まえた「しよくばらば(職場情報総合サイト)」の利活用等について、周知を行う。
- ③ オンラインによる職業相談・紹介業務の実施及びハローワーク仙台では来所困難者等を対象とした雇用保険のオンライン失業認定を実施する等、行政の効率化及び雇用保険受給者の利便性の向上の観点から引き続き取組を進める。
- ④ 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、求職者及び求人者にマイページ開設・活用を働きかけ、オンラインを活用したサービスの充実を図る。

職業情報提供サイト 日本国 D-NET 新しい世界や、知らない職業を知ったり、チャレンジしたりするきっかけに！

jobtag

こんな悩みを解決できます！

- 経験や知識が活かせる。これまでとは違う職業はあるかな？
- 楽しいと思えることや、やりがいがあると思える仕事ってなんだろう？
- 希望の職業の賃金はどれくらい？
- どうしても苦手なことがあるけど、大丈夫かな？
- 未経験の職業にチャレンジするためにはどんな準備をすればいいだろう？
- 自分に合ったものを探してみよう！

PC・スマホからサイトへGO!

「job tag」トップページ

jobtagはこんなサイト!

job tag (職業情報提供サイト)



(3) 民間人材サービス事業者への指導監督の徹底

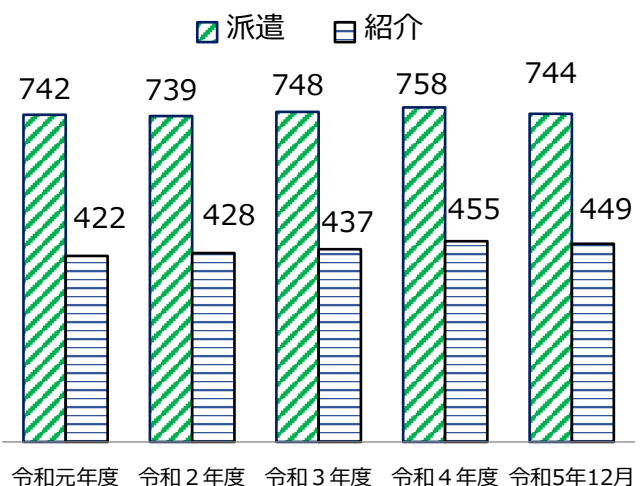
課題

職業紹介事業及び労働者派遣事業や募集情報等提供事業等の制度周知に努めるとともに、民間人材サービス事業者に対する指導監督の徹底を図り、各事業の適正な運営を確保する。併せて、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む。

今後の取組

- ① 職業紹介事業者に対して厳正な指導監督を実施し、就職者への転職勧奨の禁止等関係法令の遵守による適正な事業運営を確保する。
- ② 派遣労働者の同一労働同一賃金や雇用安定措置等の履行確保が図られるよう派遣元事業所に対して厳正な指導監督を実施する。
- ③ 労働基準監督署との連携による同一労働同一賃金の履行確認及び制度周知のため、派遣先事業所への指導監督も併せて実施する。
- ④ 募集情報等提供事業者については、関係機関からの情報提供を端緒とした指導監督を積極的に実施する。
- ⑤ 求職者に対する労働者派遣法及び労働法のセミナーを実施し、制度や法令の周知を図る。

許可事業所数の推移



- (4) 地域雇用の課題に対応する地方公共団体等の取組の支援
- (5) 都市部から地方への移住を伴う地域を越えた再就職等の支援

課題

地域雇用の課題に対応するため、「雇用対策協定」締結の更なる推進を基軸に、国と地方の連携施策となり得る「地域雇用活性化推進事業」への応募勧奨を図る等、実情に応じた雇用対策を講じていく必要がある。また、地方においては、若年者の流出等による人口減少もあり、人手不足が深刻化していることから、地域の実情に応じた雇用対策を行うとともに、マッチングを支援する取組が必要である。

今後の取組

【雇用対策協定】

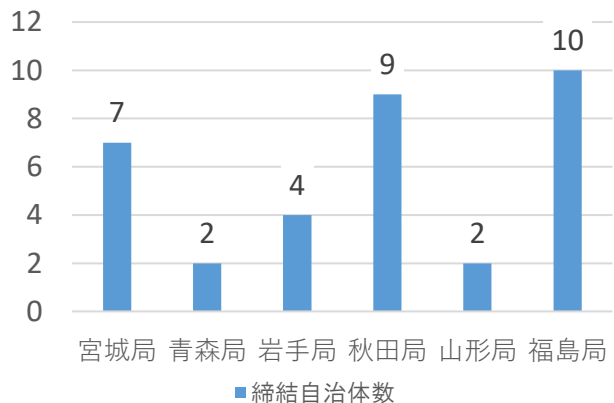
- ① 県及び県教育委員会と締結した「宮城県における雇用の安定と定住推進協定」による事業計画に基づいた取組を実施し、国と県の施策の相乗効果が発揮されるよう連携を図る。
- ② 雇用対策協定の締結を更に推進し、地域の実情に応じて策定された事業計画に基づき、一層の連携を図りながら継続的に雇用対策を実施する。

【地域雇用活性化推進事業】

国と地域の連携施策の一つと捉え、応募可能地域への応募勧奨や実施地域における適切な支援を実施する。

- ③ ハローワークにおいて、Uターン希望者個々のニーズに応じた支援を行う。

市町村との雇用対策協定 東北6局締結状況
(令和6年1月現在)



3. 中小企業等に対する人材確保の支援

(1) ハローワークにおける求人充足サービスの充実

課題

生産年齢人口が減少する中、有効求人倍率は1倍を超え、多くの職種において人材確保が困難な状況が継続し、特に中小企業においては人手不足感が深刻化しており、人材確保の支援の取組を進めていくことが重要である。

今後の取組

- ① オンラインを活用した求人受理を積極的に進める。
- ② 求人事業所に対し、求人条件緩和や魅力ある求人票の作成支援等の助言、事業所情報の収集をきめ細かく行う等の求人充足に向けたサービスを実施し、求人者支援の充実に図る。



ハローワーク における人材募集
| 厚生労働省 (mhlw.go.jp)

事業主の皆さまへ

ハローワークは貴社の人材確保を 全力でサポートします

人材確保でお困りのことはありませんか？

ハローワークでは、貴社のお悩みに応じたサポートを行います。
人材確保に関するご相談は、いつでもハローワークへ。



色々なところに求人を出しても、求職者に選んでもらえない。

そもそも、うちの条件は他と比べてどうなの？

同じような求人に見えるのに、他社は採用できているのはなぜ？

ここがスゴイ！ハローワーク

- 全国の拠点は500か所以上。年間の新規求職者数は約400万人超。
- 全国で転職した方の5人に1人がハローワーク求人から。
※民間サイト、求人誌等含む。 ※厚生労働省「雇用動向調査」より
- 月間アクセス数7000万件超の「ハローワークインターネットサービス」に求人公開できます。
- 就職面接会、会社説明会・見学会などを開催。
- 欲しい人材に届く「会社の魅力が伝わる求人」へハローワークがサポート
- 各種助成金もご案内します
- サービスはすべて無料。まずはハローワークにご相談。
※オンラインサービスもあります（詳細は裏面をご覧ください）

厚生労働省 都道府県労働局・ハローワーク

オンラインによるサービスも充実

■ポイント1 まずは求人者マイページを開設

ハローワークインターネットサービスで求人者マイページを開設すると、オンラインで求人のお申し込みができます。

■ポイント2 マイページ開設で充実したサービスが利用可能に

マイページを開設すると、以下のサービスがご利用いただけます。

- ①ハローワークインターネットサービスで求人を見た方からの直接応募が可能に
 - ②ハローワークからの紹介もオンラインで受けることができます
 - ③求職情報を公開している求職者へ、直接アプローチできます
- ※いずれの場合も、求職者もマイページを開設している必要があります。

■ポイント3 マイページ利用で採用事務が効率的に

求人者マイページ上で選考結果の登録や、応募者とのメッセージのやりとりなどができ、採用事務を効率的に進められます。

■ポイント4 まずはハローワークを使ってみる

よりよい人材を確保するためには、地域の労働市場の状況等をよく知る専門機関・ハローワークにご相談いただくことが効果的です。希望する人材の確保に向けた提案を行います。

お問い合わせ先

■ハローワークインターネットサービス

「求人のお申し込み」、「求人者マイページ」の開設

「ハローワークインターネットサービス」 [URL](https://www.hellowork.mhlw.go.jp/)
<https://www.hellowork.mhlw.go.jp/>

■操作方法に関するお問い合わせ

「ハローワークインターネットサービス」や「求人者マイページ」の操作方法に関するお問い合わせ

電話番号：0570-077450 受付時間 平日9:30～18:00（年末年始、祝日除く）

※ナビダイヤルのため、通話料がかかります。
※ご利用の電話番号によっては、接続できない場合があります。

メール： helpdesk@hd.hellowork.mhlw.go.jp

■全国のハローワーク所在地

【URL】 https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou_hellowork.html#whereshellowork



(2) 人材確保対策コーナー等における人材確保支援

課題

企業の人手不足が深刻化している中、人材の有効活用という観点や、個々人の意欲と能力に応じて活躍するという観点からも、人手不足分野への再就職支援や地域を越えた再就職支援、職種転換等により、意欲・能力を活かして活躍できる環境整備等を進めることが重要である。

今後の取組

- ① 医療・介護・保育分野等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、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する。
- ② 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る。
- ③ 協議会の場も活用し、地方自治体や関係団体等と連携した人材確保支援の充実を図る。特に介護分野については、ハローワークと介護労働安定センターとが連携した求人充足・職場定着のための取組を進める。
- ④ 魅力ある職場づくりを支援するため、人材確保等支援助成金等の周知に取り組む。

コーナーのイベント実施・参加状況 (R5.4~12月の実績)

基本・応用セミナー (各分野)	22回	813人
職場体験会	1回	4人
職場見学会	2回	19人
ミニ相談会	323回	903人
企業説明会	5回	297人



みやぎハローワーク公式キャラクター
ガンちょーさん



人材確保対策 | 厚生労働省 (mhlw.go.jp)

(3) 医療・介護・保育分野の職業紹介への対応

課題

当該分野については、人材確保のために民間の職業紹介事業者を利用する機会も多いことから、就職者へのお祝い金の提供や転職勧奨等の問題事案について情報収集を強化し、迅速な指導監督を実施する。

今後の取組

- ① 令和5年2月から当局に設置している「医療・介護・保育」求人者向け特別相談窓口について、労働基準監督署やハローワークだけでなく、業界団体とも連携して周知を強化し、問題事案の把握に努める。
- ② 上記窓口で把握した情報を端緒とし、速やかに指導監督を実施する。
- ③ 令和5年度に実施した当該分野の職業紹介事業者への集中指導により把握した情報を活用し、引き続き定期的な指導監督を実施する。さらに、当該分野の求人者に対して、転職勧奨禁止等制度の周知を図り問題事案の把握・解決に努める。

「医療・介護・保育」求人者向け特別相談窓口
| 宮城労働局 (mhlw.go.jp)



医療機関や介護施設・保育所などの福祉施設の経営者・人事担当者の皆さまへ

人材紹介会社の利用でトラブルが発生した際は労働局へ！

職業紹介サービスの法令違反に関する相談は
労働局『「医療・介護・保育」求人者向け特別相談窓口』まで

医師・看護師などの医療従事者や介護従事者、保育士などの採用にあたって人材紹介会社を利用し、紹介手数料などの職業紹介の条件等についてトラブルとなるケースがあります。人材紹介会社の職業紹介サービスに関して法令違反の疑いがある場合には、最寄りの都道府県労働局『「医療・介護・保育」求人者向け特別相談窓口』でご相談を受け付けていますのでご利用ください。

**法令により、人材紹介会社は以下の事項を遵守しなければなりません。
違反の疑いがあればご相談ください。**

法令で禁止または必須事項とされていること

- 手数料を必ず明示する
- 自らの紹介により就職した人*に対して、就職した日から2年間は転職の勧奨を行ってはいけない(*無期雇用契約に限る)
- 「お祝い金」その他これに類する名目で、社会通念上相当と認められる程度を超えて、求職者に金銭等の提供を行ってはいけない

第5 多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり

1. フリーランスの就業環境の整備

(1) フリーランス・事業者間取引適正化法の周知啓発、同法の執行体制や相談体制の充実

課題

フリーランスが安心して働ける環境を整備するため、「フリーランスガイドライン」（令和3年3月策定）の周知等を図るとともに、令和5年5月公布、令和6年秋頃の施行を予定している「フリーランス・事業者間取引適正化等法」の周知啓発及び履行確保を図る必要がある。

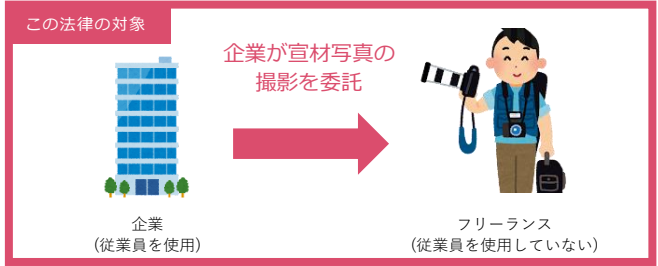
今後の取組

- ① フリーランス・事業者間取引適正化等法の施行に向けて、フリーランスやフリーランスに業務を委託する事業主（以下「発注者」という。）等に対し、あらゆる機会を捉えて、フリーランス・事業者間取引適正化等法の内容について周知啓発を行うとともに、フリーランスや発注者等からのフリーランス・事業者間取引適正化等法の就業環境整備に関する内容についての問い合わせに適切に対応する。
- ② フリーランスから発注者等との契約等のトラブルについての相談があった際には、引き続き「フリーランス・トラブル110番」を紹介する等適切に対応する。
- ③ フリーランス・事業者間取引適正化等法の施行後は、フリーランスから法違反に関する申出があった場合には、遅滞なく申出内容を聴取し、発注者等に対する報告徴収・是正指導等を行い、履行確保を図る。

フリーランス・事業者間取引適正化等法の適用対象

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



2. 仕事と育児・介護の両立支援

(1) 仕事と育児・介護の両立支援のため、業務代替整備・柔軟な働き方の導入等も含めた支援の拡充

課題

少子高齢化が急速に進展する中で、出産、育児等による労働者の離職を防ぎ、男女とも仕事と育児等を両立できる社会を実現することが重要な課題となっている。男性の育児休業取得率は近年上昇しているものの女性と比較すると依然として低く、更なる取組の強化が必要である。このような状況を踏まえ、育児・介護休業法の履行確保により、仕事と育児・介護の両立支援の取組を促進する必要がある。

今後の取組

- ① 育児・介護休業法の周知及び履行確保
常時雇用する労働者数1,000人超企業を対象とした育児休業等取得状況の公表の義務化について、着実な履行確保を図るとともに、「産後パパ育児」（出生時育児休業）を含む両立支援制度の周知徹底を図る。
- ② 仕事と育児及び介護を両立しやすい環境の整備に向けた企業の取組支援
育児や介護に資する制度についてあらゆる機会を捉えて周知を行い、制度の活用につなげる。
また、育児や介護をする労働者への支援のための取組を実施した事業主に対する両立支援等助成金の活用を推進し、職場環境の整備を図る。
- ③ 次世代育成支援対策の推進
次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定等について、義務企業の届出等の徹底を図るとともに、「くるみん」等の認定取得促進に向けた働きかけを行う。

育児休業取得率の推移 県（全国）

年度	女性	男性
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%)

資料出所：県育児取得率：県「労働実態調査」
全国育児取得率：厚生労働省「雇用均等基本調査」

両立支援等助成金申請件数（令和4年度）

コース名	申請件数
出生時両立支援コース	106件
介護離職防止支援コース	21件
育児休業等支援コース	190件

(2) 子育て中の女性の支援に取り組むNPO等へのアウトリーチ型支援の推進等マザーズハローワークにおける就職支援の強化

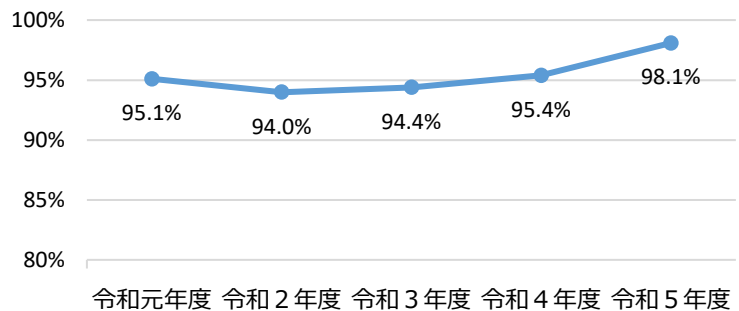
課題

少子高齢化が急速に進展する中で、仕事と育児等を両立できる社会を実現することが重要な課題となっている。女性が様々な領域で活躍できる環境を整備するとともに、出産、子育て等のライフサイクルの中で意欲と能力を十分に発揮して再就職できるよう就職支援の強化が必要となっている。

今後の取組

- ① 子育てをしながら就職を希望する女性等を対象としたハローワークの専門窓口（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密接に連携してアウトリーチ型の支援を推進する。
- ② 仕事と家庭の両立ができる求人の確保等を推進する。
- ③ SNS等を活用した情報発信を強化するとともに、自宅でも求職活動ができるようオンラインでの就職支援サービスを推進する。

マザーズハローワーク就職支援対象者の就職率の推移

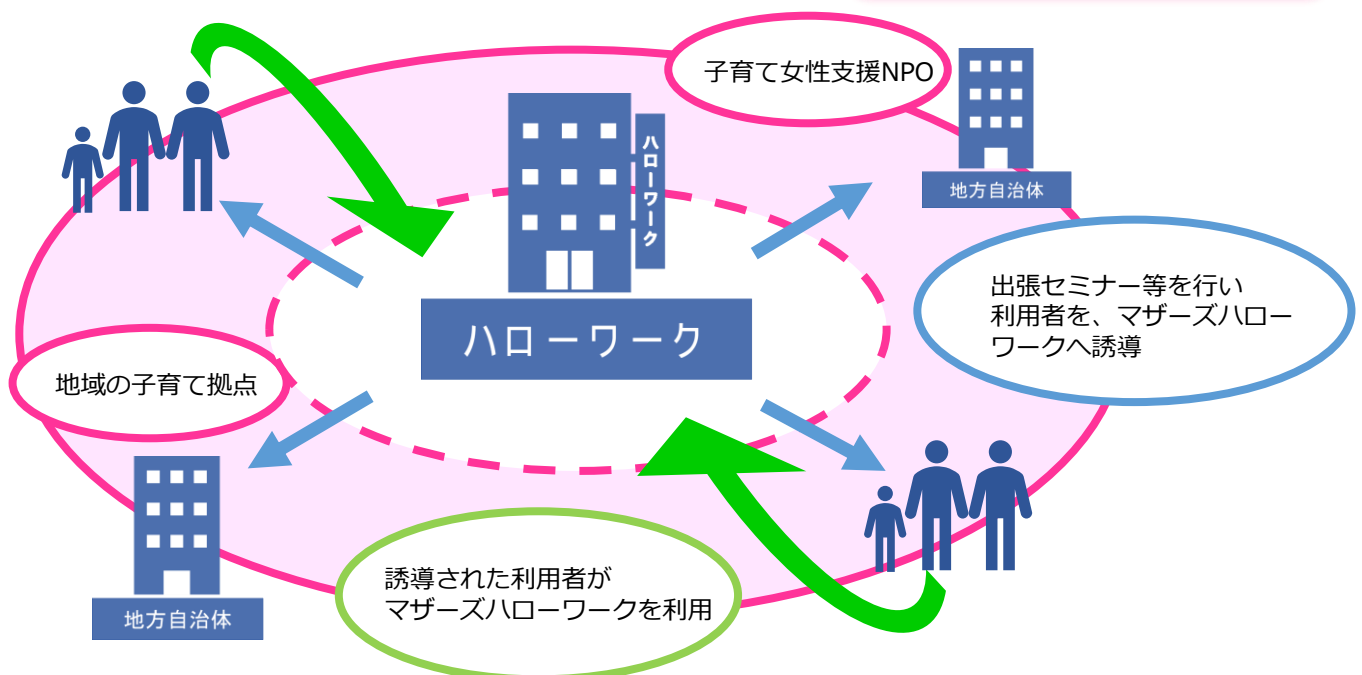


宮城県仙台市のマザーズハローワーク | マザーズハローワーク青葉

—●— 就職率 (令和5年度は12月末)



【 アウトリーチ型支援 】



(3) 不妊治療と仕事との両立

課題

事業主に対する不妊治療と仕事の両立のための職場環境整備を推進していく必要がある。

今後の取組

- ① 不妊治療と仕事との両立支援に関する認定制度「くるみんプラス」の周知及び認定促進を図る。なお、認定を希望する事業主に対しては、本省が実施する不妊治療を受けやすい休暇制度等環境整備事業「両立支援担当者向け研修会」の活用を勧奨する等の支援を行う。



くるみんプラス
認定マーク



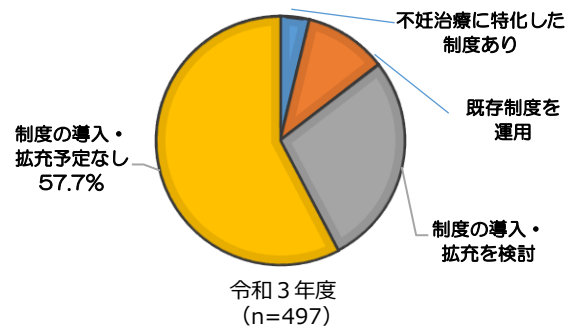
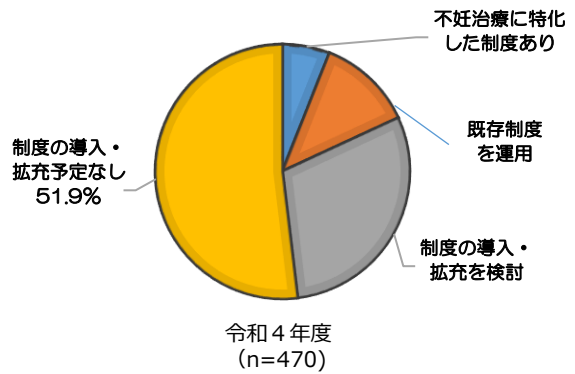
プラチナ
くるみんプラス
認定マーク

- ◆ 「くるみんプラス」とは、次世代育成支援推進法に基づき、「くるみん」等の認定を受けた企業が、不妊治療と仕事との両立にも積極的に取り組み、一定の認定基準を満たした場合に、くるみにそれぞれ「プラス」認定を追加するもので、「くるみんプラス」「プラチナくるみんプラス」と称する。



不妊治療と仕事との両立のために
| 厚生労働省(mhlw.go.jp)

不妊治療を受ける労働者に配慮した取組に関する調査結果



資料出所：県「労働実態調査」

- ② 「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「不妊治療と仕事との両立サポートハンドブック」、不妊治療のために利用できる特別休暇制度の導入等に関する各種助成金等を活用し、不妊治療と仕事との両立がしやすい職場環境整備の推進のための周知啓発を行う。



不妊治療と仕事との両立サポートハンドブック（本人、職場の上司、同僚向け）

- ◆ 労働者向けに、不妊治療の内容や職場での配慮のポイントを紹介



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（事業主向け）

- ◆ 企業向けの制度導入マニュアル

3. ハラスメント防止対策と個別労働関係紛争の早期解決 (1) 相談支援を含む総合的なハラスメント防止対策の推進

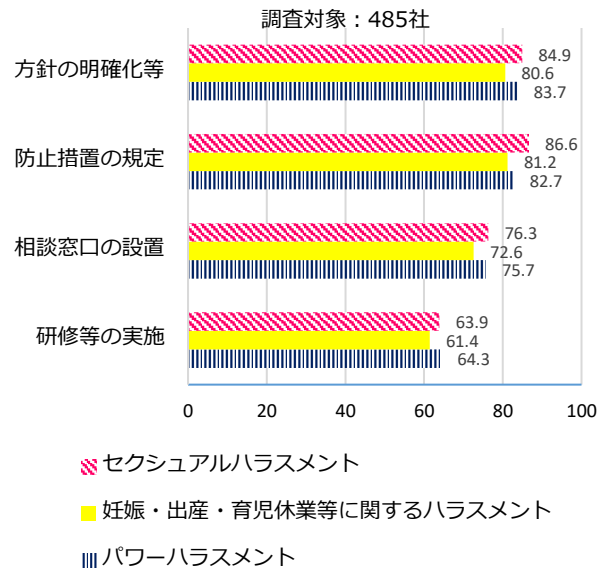
課題

職場におけるハラスメントは労働者の尊厳を傷つける、あってはならないことであり、働く人の能力発揮の妨げになる。県内においては、ハラスメント防止に関する方針の明確化や防止措置を規定する企業が8割程度にとどまっていることから、労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法に基づくハラスメント防止措置義務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。

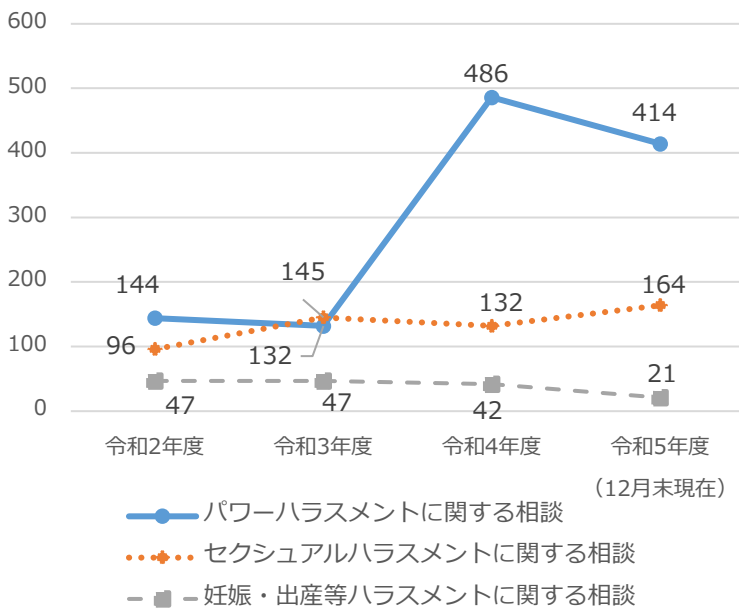
今後の取組

- ① 職場におけるハラスメント等に関する雇用管理上の防止措置義務の履行確保
職場におけるハラスメント防止措置を講じていない事業主に対し、厳正な指導を実施する等により法の履行確保を図る。また、適切なハラスメント防止措置が講じられるよう、ウェブサイト「あかるい職場応援団」等の各種ツールについて周知を図る。
- ② 就職活動中の学生等に対するハラスメント対策等の推進
就職活動中の学生等に対するハラスメントについて、事業主に対して、ハラスメント防止指針に基づく「望ましい取組」の周知徹底を図る。
学生等に対しては、大学等への出前講座等の機会に相談先等を記載したリーフレットを活用して周知を図り、学生等が一人で悩むことがないように支援等を行う。
- ③ 職場におけるハラスメント等への周知啓発の実施及びカスタマーハラスメント対策等の推進
カスタマーハラスメントの防止対策を推進するため、カスタマーハラスメント対策企業マニュアル等を活用して、企業の取組を促す。

ハラスメント防止対策の取組状況



ハラスメント相談件数 (県)



※労働施策総合推進法により、令和4年4月1日からは中小事業主においてもパワーハラスメントの雇用管理上の措置が義務化された。(大企業は令和2年6月1日から義務)



職場におけるハラスメントの防止のために
| 厚生労働省 (mhlw.go.jp)

職場のハラスメント撲滅月間ポスター (令和5年12月版)

カスタマーハラスメント対策リーフレット



カスタマーハラスメント対策リーフレット

就活ハラスメント対策リーフレット



就活ハラスメント対策リーフレット

(2) 民間企業における女性活躍促進のための支援

課題

女性の活躍をより一層推進し、誰もが働きやすい就業環境を整備するため、女性活躍推進法の履行確保を図る。特に、男女間賃金格差については近年縮小傾向にあるものの依然として開きがあることから、男女の賃金の差異の情報公表を契機とした女性活躍推進の取組を促す必要がある。

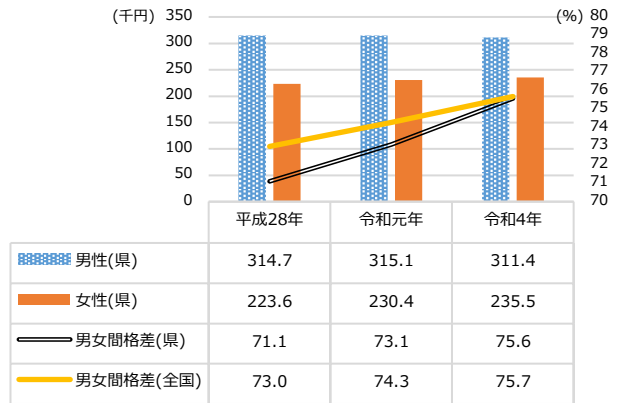
今後の取組

- ① 女性活躍推進法に基づく改正省令により、常用労働者数301人以上の事業主に義務付けられた「男女の賃金の差異にかかる情報公表」について、報告徴収等の実施により着実に履行確保を図る。
また、差異の要因分析と情報公表を契機とした雇用管理改善等を促すほか、「女性の活躍推進企業データベース」の活用を勧奨する。
- ② 女性が健康で能力発揮できるような職場環境整備の機運を醸成するため、「『生理』に関して理解ある職場環境を考えてみませんか?」リーフレットを活用して周知するとともに、その他の健康課題については「働く女性の心とからだの応援サイト」に掲載している企業の取組事例等を活用し、企業の自主的な取組を促す。

女性活躍推進法特集ページ
(えるぼし認定・プラチナえるぼし認定)
| 厚生労働省 (mhlw.go.jp)



一般労働者の所定内給与額と男女間の賃金格差



資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

えるぼし認定の概要

えるぼし認定は女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定し、策定した旨の届出を行った事業主のうち、女性の活躍推進に関する取組の実施状況等が優良な事業主が受けることができる認定です。

えるぼし認定を受けるために、事業主は「採用」「継続就業」「労働時間等の働き方」「管理職比率」「多様なキャリアコース」の5つの項目で一定の要件を満たし、その実績を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表する必要があります。これらの基準を満たす項目数に応じて、認定段階が1～3段階へと変わります。

また、えるぼし認定を受けた事業主のうち、一般事業主行動計画の目標を達成することや、「継続就業」「管理職比率」がえるぼし認定よりも高い基準を満たした場合にプラチナえるぼし認定を受けることができます。

これらの認定を受けることで、商品や広告、求人票等に使用することができ、女性の活躍を推進している事業主であることをアピールすることができるほか、公共調達で加点評価を受けることができ、有利になる場合があります。

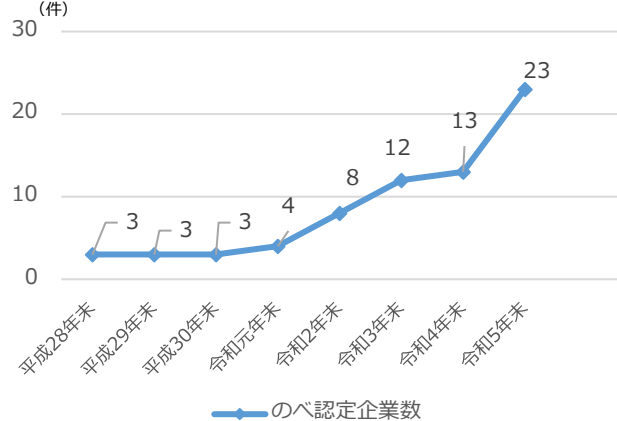


えるぼし認定
(3つ星)

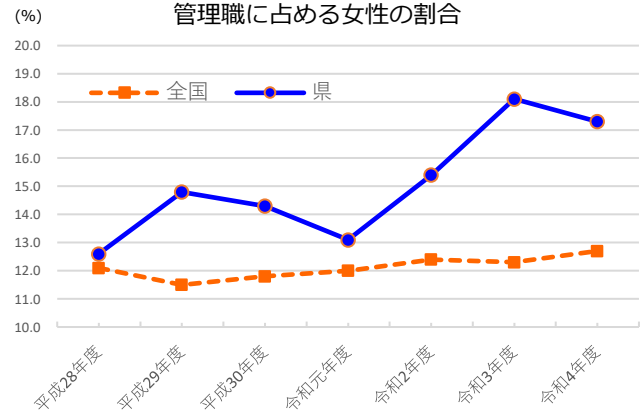


プラチナえるぼし

えるぼし認定 のべ認定企業数 (県)



管理職に占める女性の割合



資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(全国)
県「労働実態調査」(県)

(3) 個別労働関係紛争の早期解決の促進

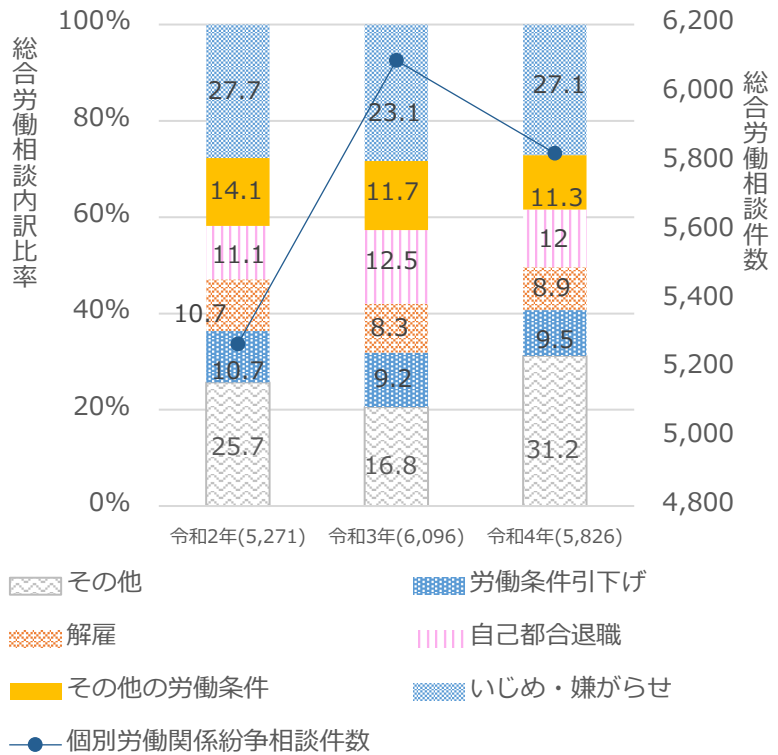
課題

労働相談件数は依然として高止まりの状況であり、その内容は各種ハラスメント、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。この現状に対応するため、労働局管内7か所に設置された総合労働相談コーナーでは、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次や情報提供を行い、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。

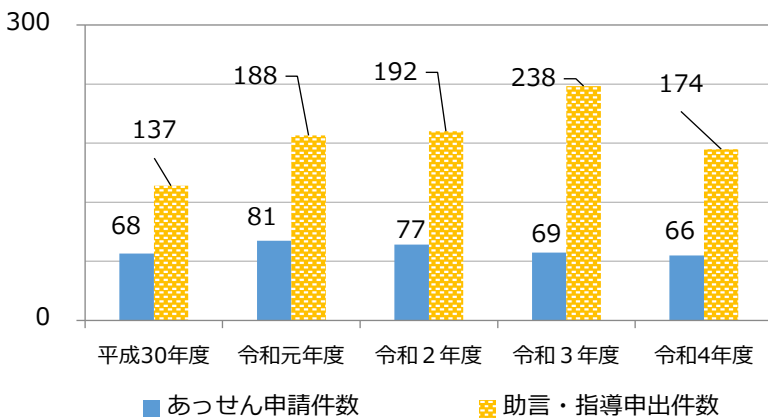
今後の取組

- ① 個別労働紛争解決促進法に基づく助言・指導について、相談者の意向及び紛争の実情を踏まえ、積極的に実施するとともに、宮城紛争調整委員会によるあっせんについては、テレビ会議システムの活用により、一層の利用促進を図る。
- ② 労働相談への的確な対応や個別労働紛争関係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」開催により、連携強化を図る。
- ③ 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。
- ④ 周知・広報について、市町村訪問による制度説明とホームページへの掲載、「アルバイトの労働条件を確かめよう！」キャンペーン、学生・生徒を対象とした労働法制の普及等に関するセミナーにおける各種制度の案内を行う。

過去3年間における個別労働関係紛争相談内訳(県)



過去5年間における助言指導申出・あっせん申請件数の推移(県)



学生等が就職やアルバイトをするときに最低限知っておいてほしいルールをまとめたハンドブック「これってあり? ~まんが知って役立つ労働法Q&A~」

労働条件の明示・確認の実施促進のための広報キャラクター愛称「たしかめたん」



これってあり? ~まんが知って役立つ労働法Q&A~ | 厚生労働省 (mhlw.go.jp)

4.安全で健康に働くことができる環境づくり

(1) 長時間労働の抑制

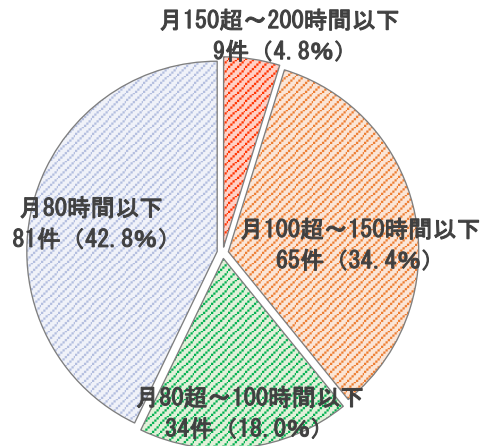
課題

令和5年中に県内の労働基準監督署が実施した長時間労働が疑われる事業場を対象とした監督指導の結果では、189の事業場で違法な時間外労働を認め、うち108(57.1%)の事業場で時間外・休日労働が1か月80時間を超えている。

令和6年4月から、新たに建設業や自動車運転業務等に改正労働基準法による時間外労働の上限規制が適用されており、加えて、自動車運転の業務には、改正された改善基準告示も適用されている。

これらを踏まえ、監督指導等による関係法令の履行確保を図るとともに、労使の自主的な取組を促すことや、中小企業等に対する丁寧な相談・支援、さらには、建設工事における短い工期の設定等の取引慣行への対策も含めた取組が必要である。

長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導結果
(令和5年実施424件を集計)

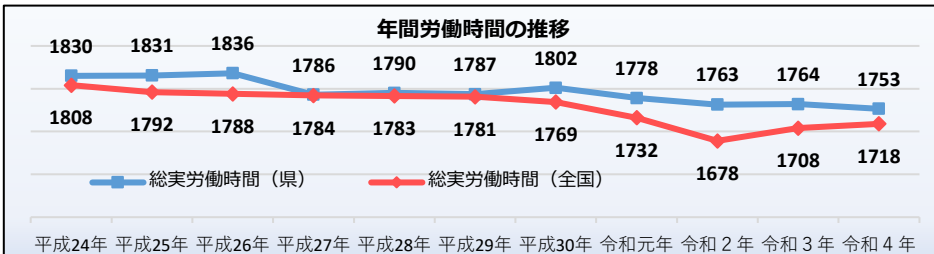


今後の取組

① 監督指導の実施等

各種情報から把握した長時間労働が疑われる事業場等に対する監督指導を確実に実施する。

また、11月の「過労死等防止啓発月間」を中心に、関係団体等と連携して過労死等を防止することの重要性等について周知啓発に努める。



② 中小企業等に対する支援

宮城働き方改革推進支援センターや労働基準監督署の労働時間相談・支援班が、中小企業や業界団体等に対してきめ細かな相談・支援等を行う。

③ 時間外労働の上限規制適用猶予業種等に対する支援

建設業や自動車運転者への適用については、厚生労働省特設サイト「はたらきかたススム」の周知等を通じて地域社会の理解を促進する。

トラック運転者について、局内で編成した「荷主特別対策チーム」が発着荷主に要請等を行うとともに、賃金水準の向上に向けて、標準的な運賃の支払い等の周知を行う。また、改正後の改善基準告示の周知を行う。

医師については、医療勤務環境改善支援センターによる相談対応も含め、医療機関の勤務環境改善に向けた取組を支援する。

④ 長時間労働につながる取引環境の見直し

大企業等の働き方改革に伴う下請事業者等への「しわ寄せ」防止について、11月の「しわ寄せ防止キャンペーン月間」を中心に集中的な周知啓発等を行う。

また、監督指導の結果、中小企業等の法令違反の背景に親企業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、所管機関等に通報する。



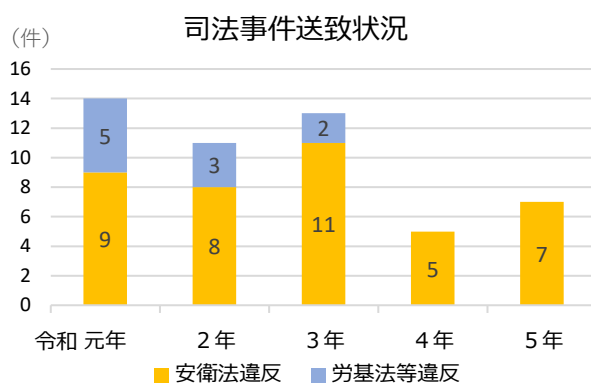
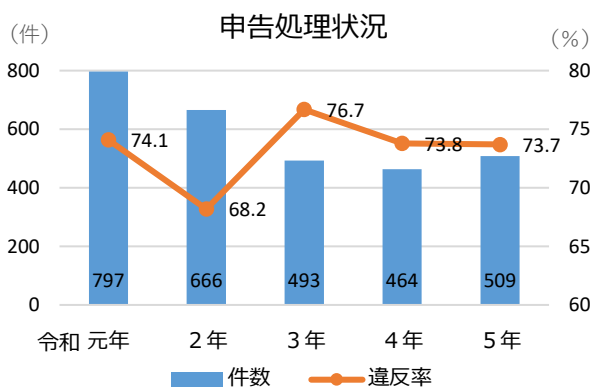
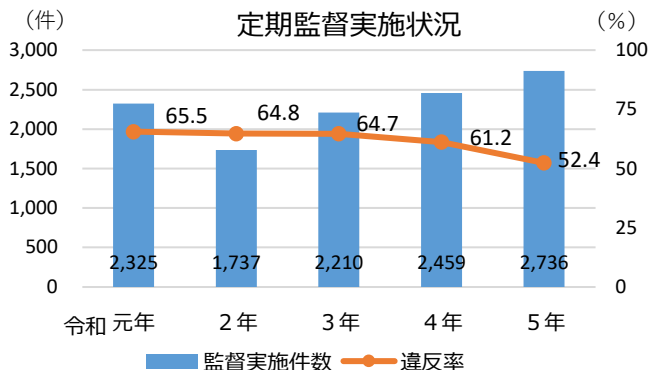
(2) 労働条件の確保・改善対策

課題

県内の労働基準監督署による監督指導（定期監督）結果では、依然として5割を超える事業場に何らかの労働基準関係法令違反を認めている。

法令違反の申告・相談等も後を絶たない状況にある。

このため、引き続き、各地域の実情を踏まえつつ、監督指導等により法定労働条件の履行確保を図るとともに、併せて、労使の自主的な改善等を促すことや、特に中小企業等に対しては丁寧な相談・支援等を行う必要がある。



今後の取組

①法定労働条件の確保等

法令違反が疑われる事業場等に監督指導等を実施する。

労働時間や賃金の支払い等の基本的な労働条件について関係法令の遵守の徹底を図るとともに、労務管理体制の構築を促す。また、重大・悪質事案には厳正に対処する。

労働時間管理について、「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」の周知を徹底し、監督指導において同ガイドラインに基づく労働時間管理が行われているかを確認するとともに、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。

②特定の労働分野における対策の推進

ア 外国人労働者

技能実習生等について、関係団体・機関と連携し、法令違反の疑いのある事業場に対して重点的に監督指導を実施し、重大・悪質事案には厳正に対処する。

イ 自動車運転者

違法な長時間労働等が疑われる事業場等に対する確に監督指導等を実施する。また、運輸機関と協議の上、合同監督・監査を行う。

ウ 障害者である労働者

障害者虐待防止の観点も含め、関係機関と連携して、問題事案の発生防止及び早期是正を図る。

③「労災かくし」の排除

「労災かくし」を排除するため、その防止に向けた周知・啓発を図るとともに、労災補償部署等と連携して事案の把握及び調査を行う。

「労災かくし」が明らかになった場合は司法処分を含め、厳正に対処する。

④各種権限の公正かつ斉一的な行使の徹底

「労働基準監督官行動規範」に則り、各種権限を公正かつ斉一的に行使する。

また、法違反を認めた場合は、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助言する等、丁寧かつ具体的に対応する。

特に、中小企業等への監督指導は、その事情を踏まえて丁寧に対応する。

(3) 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

課題

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次労働災害防止推進計画（14次防）に定められている各種指標を達成するため、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必要がある。

今後の取組

①事業者が自発的に安全衛生対策に取り組むための意識啓発等

事業者が安全衛生対策に取り組むことが、労働災害防止のみならず、経営や人材確保・育成の観点からもプラスとなることについて、周知啓発を図る。

労働災害を防止し、労働者が健康で安全に働くことができる職場環境づくりを促進するため、令和元年に策定したロゴマーク「Safeworkゼロ災MIYAGI」の利用・活用と併せて「Safework向上宣言」の取組を推進する。

この「Safework向上宣言」は、令和5年度を初年度とする「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、高齢労働者災害対策を含めて、労使が共同宣言する内容に改め、取組を再開したもので、全産業でこの取組の促進を図り、安心・安全・快適な職場づくりへの意識改革及び業種別の労働災害防止対策を推進する。

加えて令和7年より原則義務化が予定されている労働者死傷病報告等の電子申請について周知を図る。

②労働者の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進

第三次産業を中心に増加傾向にある転倒災害等について、令和4年度に小売業及び介護施設のそれぞれを対象として設置した「Safework推進協議会」を核として、企業における自主的な安全衛生活動の導入を支援する取組等を推進する。

③高齢労働者、外国人労働者等の労働災害防止対策の推進

ア 「高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）の周知を図る。

イ 外国人労働者に対する効果的な安全衛生教育の実施を促進する。

④個人事業者等に対する安全衛生対策の推進

個人事業者等に対しても労働者と同等の保護措置を講じることを義務付ける改正省令について、引き続き、周知・啓発等を図る。

⑤業種別の労働災害防止対策の推進


ア 陸上貨物運送事業について、荷役作業に係る労働災害防止対策を促進する。

イ 建設業について、墜落・転落災害防止対策を促進する。

ウ 製造業について、機械災害防止対策を促進する。

エ 林業について、伐採作業に係る労働災害防止対策を促進する。

記載例
宣言日 令和5年8月1日
様式1



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います。
- 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。

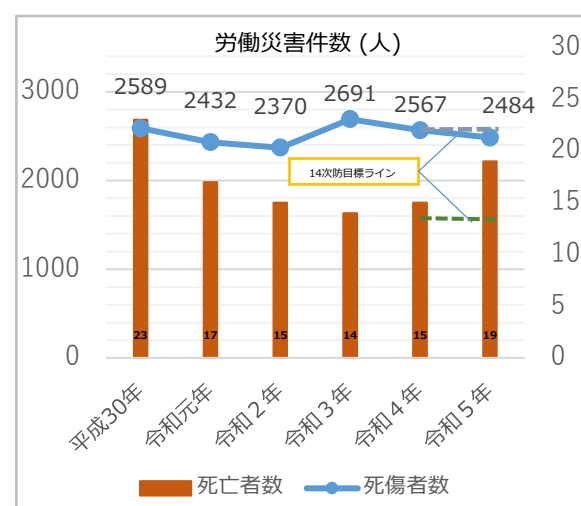
- 1 翌日の作業打合せに参加し安全作業を確認します。
- 2 作業手順書を確認し、作業はこれを厳守します。
- 3 不具合があれば、機械を停止してから対応します。
- 4 高齢に伴う体力低下を認識し、業務に当たります。

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、海運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、宮城労働局及び管内の各労働基準監督署の協力、上記の関係団体が運営しています。

セーフワーク向上宣言
検索





資料出所：労働者死傷病報告（令和5年は速報値）

⑥労働者の健康確保対策の推進

ア メンタルヘルス対策及び過重労働対策等

長時間労働やメンタルヘルス不調等による健康障害を防止するため、ストレスチェック制度をはじめとする労働者の健康確保の取組が適切に実施されるよう指導等を行う。

イ 産業保健活動の推進

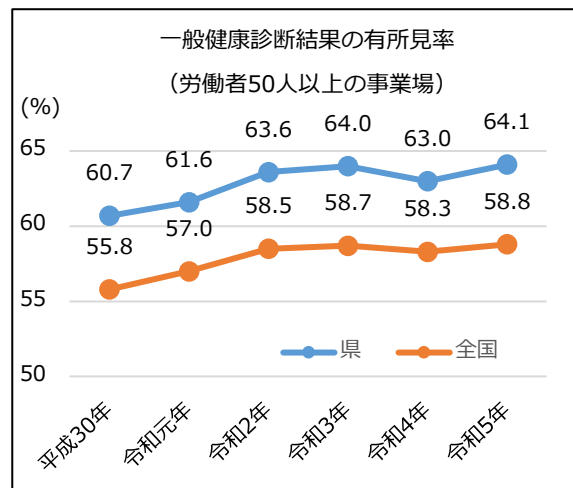
宮城産業保健総合支援センター等と連携して、中小企業・小規模事業者の産業保健活動を支援する。

宮城地域両立支援推進チームを通じて、治療と仕事の両立支援に関する取組を促進する。

⑦新たな化学物質規制の周知、石綿ばく露防止対策の徹底

ア 新たな化学物質規制の円滑な実施を促進するとともに、SDS等に基づくリスクアセスメントが適切に実施され、適切な措置が取られるよう丁寧な指導を行う。

イ 建築物の解体作業等に従事する労働者の石綿ばく露を防止するため、法令に基づく措置の履行確保を図るとともに、引き続き石綿事前調査結果報告システムによる事前調査結果の報告等の周知を図る。



資料出所：健康診断結果報告（令和5年は速報値）

(4) 労災保険給付の迅速・適正な処理

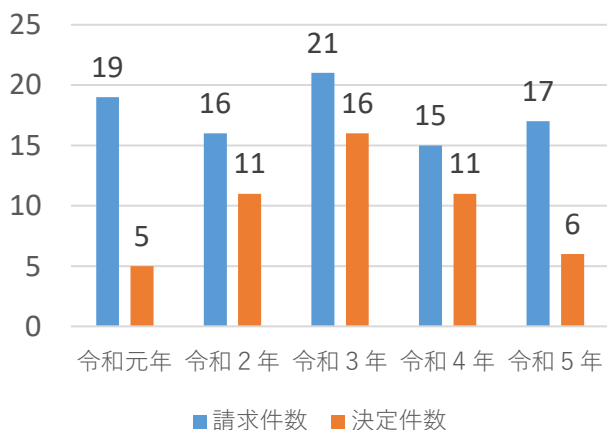
課題

近年、労災保険の新規受給者数は全国でおよそ68万人（うち労働局管内で14,000人）を超える状況にある中、被災労働者に対して、迅速かつ公正な保護をするため、必要な保険給付等を行うことにより、セーフティネットとしての役割を担う使命がある。この使命を果たすためには、社会情勢に応じた業務運営の改善を実施していくことが不可欠である。

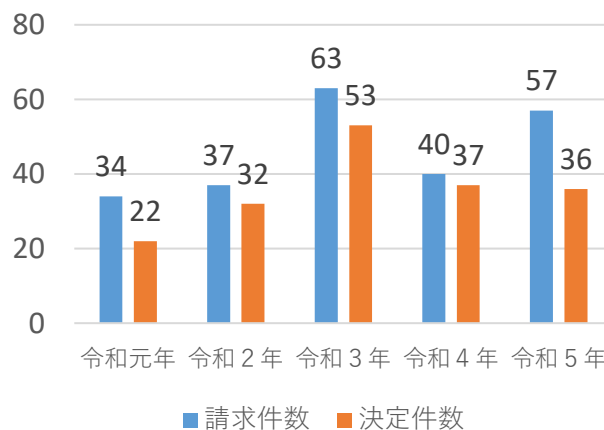
今後の取組

- ① 労災保険給付の請求については、標準処理期間内に完結するよう迅速な事務処理を行うとともに、適正な認定に万全を期する。
- ② 社会的関心が高い過労死等（脳心臓疾患・精神障害）事案をはじめとする複雑困難事案は、認定基準等に基づき、迅速・適正な事務処理を一層推進する。
- ③ 業務によって新型コロナウイルスに感染した事案については、その罹患後症状も含め、的確に労災保険給付を行う。
- ④ 労災保険の窓口業務については、引き続き、相談者等に対する丁寧な説明や請求人に対する処理状況の連絡等の実施を徹底する。

脳・心臓疾患



精神障害



5.多様な働き方、働き方・休み方改革

(1) 年次有給休暇の取得促進、テレワーク及び勤務間インターバル等の働き方・休み方改革

課題

少子高齢化や生産年齢人口の減少といった課題に対応するためには、多様な人材がその能力を最大限生かして働くことができるよう、個々のニーズ等に基づいて多様な働き方を選択でき、活躍できる環境を整備することが重要である。

今後の取組

①多様な働き方

多様な正社員制度について、事例の提供等による更なる周知等を行う。

テレワークの導入を検討している事業主へ向けてテレワーク相談センターや、「人材確保等支援助成金（テレワークコース）」の活用を促す。

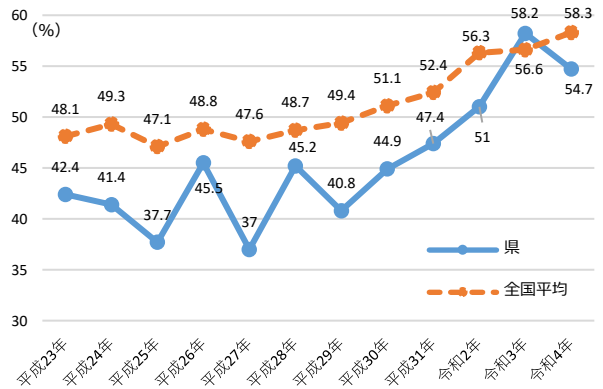
②勤務間インターバル

勤務間インターバル制度の導入マニュアル、「働き方・休み方改善ポータルサイト」及び「働き方改革推進支援助成金」を活用して、時間外労働の削減等に取り組む中小企業等への制度の導入促進を図る。

③年次有給休暇

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（GW・年末年始）に集中的な広報を行う。

年次有給休暇取得率の推移



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

(2) 労働施策総合推進法に基づく協議会等について

課題

中小企業・小規模事業者における働き方改革、賃金引上げに向けた環境整備や地域における非正規雇用労働者等の労働環境等の改善に向けて、地方公共団体や労使団体と話し合う場である「宮城働き方改革推進等政労使協議会」を適切な時期に開催し、構成員間で課題や支援策を共有することにより機運の醸成を図る必要がある。

今後の取組

- ① 賃金引上げの流れを地方や中小企業に波及させることが重要であることを踏まえ、適切な時期に「宮城働き方改革推進等政労使協議会」を開催し、賃金引上げの環境整備等に向け、機運の醸成を図る。
- ② 県内の中小企業が、時間外労働上限規制への対応や生産性向上の取組等、働き方改革を進める上で直面する課題と課題に対する支援策を構成員間で共有し、働き方改革の一層の推進を図る。

宮城働き方改革推進等政労使協議会構成員

- ・宮城県
- ・仙台市
- ・東北経済産業局
- ・一般社団法人宮城県経営者協会
- ・宮城県中小企業団体中央会
- ・宮城県商工会議所連合会
- ・宮城県商工会連合会
- ・日本労働組合総連合会 宮城県連合会
- ・株式会社七十七銀行
- ・宮城労働局

近年の開催状況

	開催日	議題
第10回	令和4年9月8日	開催目的「デジタル化時代の労働諸問題への対応」
第11回	令和5年9月21日	開催目的「働き方改革の推進における課題とその解決方法について」
第12回	令和6年2月14日	開催テーマ 「賃金引上げに向けた取組」 「年収の壁」を意識せずに働くことができる環境づくりに向けた取組

※第12回は厚生労働副大臣出席

6.多様な人材の就労・社会参加の促進

(1) 高齢者の就労による社会参加の促進、高齢者が安心して安全に働くための職場環境の整備等

課題

少子高齢化が急速に進行し人口が減少する中で、経済社会の活力を維持・向上させるためには、働く意欲がある高齢者が年齢にかかわらずその能力・経験を十分に発揮し、活躍できる社会を実現することが重要である。このため、事業主において65歳までの雇用確保措置が確実に講じられるよう取り組むことが必要である。また、65歳から70歳までの高齢者就業確保措置の努力義務について、事業主の取組の促進を図ることが重要である。さらに、高齢者雇用に積極的に取り組む企業への支援や、65歳を超えても働くことを希望する高齢求職者に対する再就職支援等が必要である。

今後の取組

①70歳までの就業機会確保等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

70歳までの就業機会確保等に向けた環境整備を図るため、事業主と接触する機会を捉えて、65歳を超える定年引上げや継続雇用制度の導入等に向けた意識啓発・機運醸成を図るほか、60歳から64歳までの高齢労働者の処遇改善を行う企業への支援（高齢労働者処遇改善促進助成金）を行う。

また、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「高障求機構」という。）において実施している65歳超雇用推進助成金や70歳雇用推進プランナー等による支援が必要と判断される事業主を把握した場合には、高障求機構宮城支部へ支援を要請する等、効果的な連携を行う。

②ハローワークにおける生涯現役支援窓口等のマッチング支援

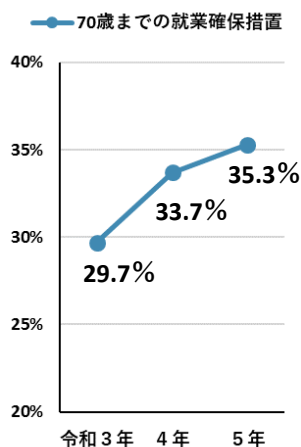
65歳以上の再就職支援に重点的に取り組むため、県内5か所のハローワークに設置する「生涯現役支援窓口」において、高齢者のニーズ等を踏まえた職業生活の再設計に係る支援や支援チームによる効果的なマッチング支援を行うとともに、公益財団法人産業雇用安定センターにおいて実施している高齢退職予定者のキャリア情報等を登録し、その能力の活用を希望する企業に対して紹介する「高齢退職予定者キャリア人材バンク事業」についての周知を図る等、効果的な連携を行う。

③シルバー人材センター等の地域における多様な就業機会の確保

高齢求職者の多様な就業ニーズに対応するため、シルバー人材センターが提供可能な就業情報を定期的に把握し、臨時的かつ短期的又は軽易な就業を希望する高齢者には、シルバー人材センターへの誘導を行う。

一方、早期に求人充足に至る可能性が低い求人を出している事業主に対しては、シルバー人材センターで取り扱う仕事を説明し、シルバー人材センターの活用を相談・助言する。

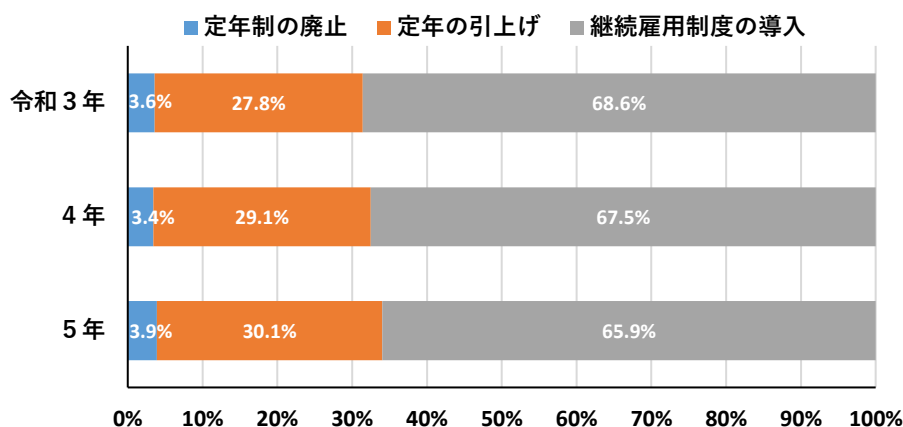
高齢者就業確保措置の実施状況
(宮城県内の企業規模21人以上)



資料出所：高齢者雇用状況等報告集計

65歳までの雇用確保措置の内訳

(県内の企業規模21人以上)



資料出所：高齢者雇用状況等報告集計

(2) 障害者の就労促進

課題

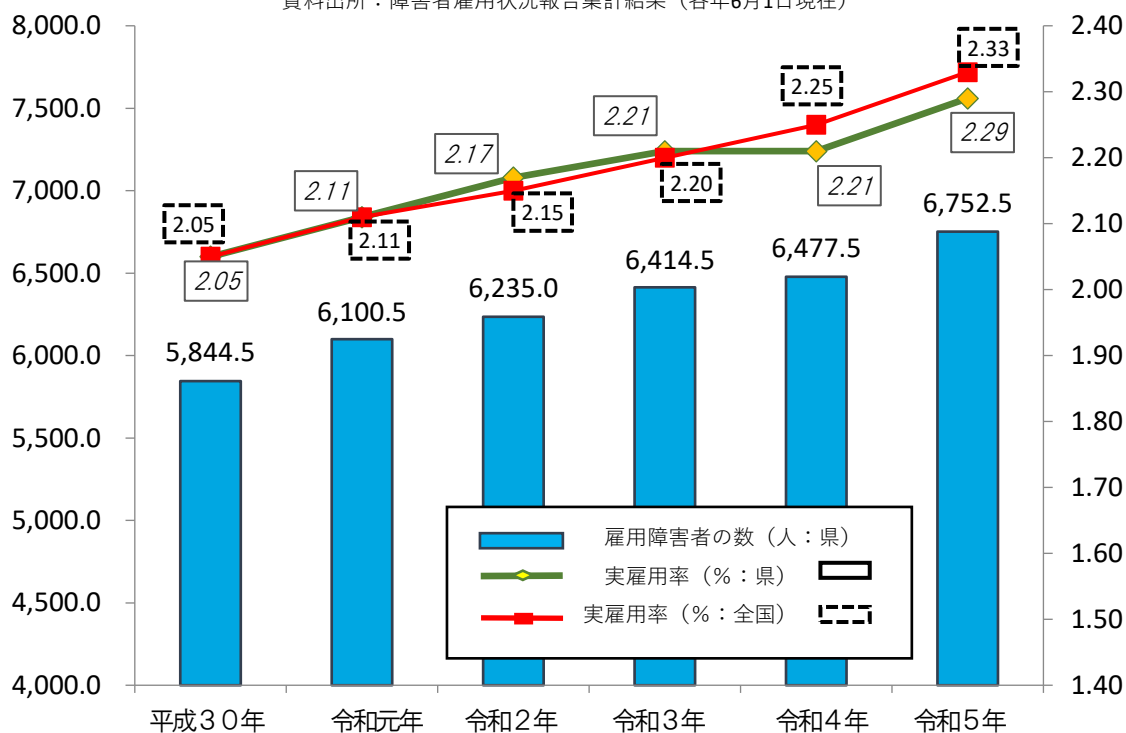
多様な就労ニーズへの対応や、雇用の質の向上を目指す観点から、障害者雇用促進法の施行を着実に図るとともに、障害者の雇入れ支援等の強化に取り組む必要がある。

今後の取組

- ①中小企業を始めとした障害者の雇入れ支援等
ハローワークと地域の関係機関が連携し、障害者の雇用経験や雇用ノウハウが不足している障害者雇用ゼロ企業等に対して、一貫したチーム支援等を実施し障害者の雇入れ支援等の強化を図る。
- ②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
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等多様な障害特性に対応した就労支援を推進する。
- ③公務部門における障害者の雇用促進・定着支援
公務部門において雇用される障害者の雇用促進・定着支援を引き続き推進するため、ハローワークによる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公務部門向けのセミナー等を実施する。
- ④「もにす認定」制度の周知・認定企業数の増加
障害者雇用の促進や安定に関する取組等の優良な中小企業を認定し、地域の障害者雇用をより一層推進する「もにす認定」制度について、周知を図るとともに、県内の認定企業数を増加する。
- ⑤改正障害者雇用促進法の円滑な施行
改正障害者雇用促進法の周知とともに、事業主がキャリア形成の支援を含む適正な雇用管理に一層取り組むよう、雇用の質の向上に向けた事業主への助言・指導を積極的に行う。

県内の雇用障害者数と雇用率の推移

資料出所：障害者雇用状況報告集計結果（各年6月1日現在）



(3) 外国人求職者等への就職支援、企業での外国人労働者の適正な雇用管理の推進

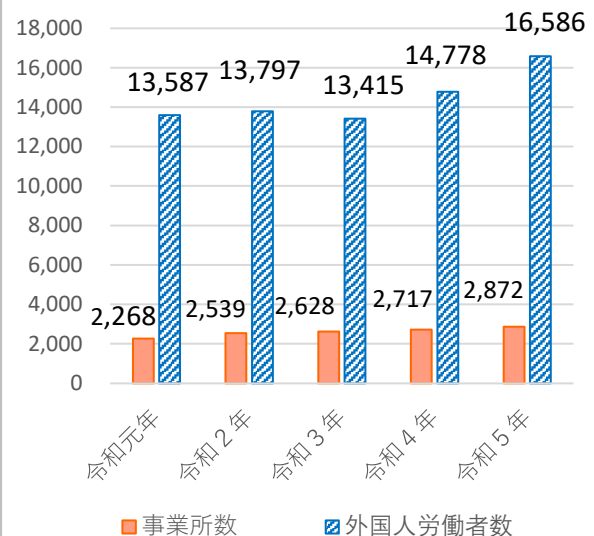
課題

外国人労働者が、安心して働き、その能力を十分に発揮する環境を確保するため、支援体制の整備を推進する必要がある。今後、様々な在留資格の外国人労働者の増加が見込まれる中で、外国人を雇用する事業主への雇用管理にかかる指導・援助等がより一層重要となる。また、増加が見込まれる留学生等への就職支援についても、多言語による相談支援や情報発信等を含め、引き続き取り組んでいく必要がある。

今後の取組

- ①外国人求職者等に対する就職支援
留学生に対しては、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する。また、定住外国人等に対して、早期再就職支援及び安定的な就労の確保に向けた支援を実施する。
- ②ハローワークにおける多言語相談支援体制の整備
職業相談窓口に通訳員を配置するとともに、多言語音声翻訳機器等の活用や多言語による情報発信等により、外国人求職者に対する相談支援体制の整備を図る。
- ③外国人労働者の適正な雇用管理に関する助言・援助等の実施、企業の雇用管理改善への支援
事業所訪問等による雇用管理状況の確認及び改善のための助言・援助等を行うとともに、雇用維持のための相談・支援を実施する。
- ④外国人労働者の労働条件等の相談・支援体制の整備
外国人労働者に係る労働相談体制の整備を図るとともに、外国人労働者が容易に理解できる労働安全衛生に関する視聴覚教材等の周知により、労働災害防止対策を推進する。

外国人雇用事業所数及び外国人労働者数



資料出所：「外国人雇用状況」の届出状況まとめ（各年10月末時点）

(4) 雇用保険制度の適正な運営

課題

雇用失業情勢や働き方の多様化の進展等制度をめぐる諸情勢に的確に対応し、雇用のセーフティネットとしての役割を果たしていく。

今後の取組

- ① 給付業務について、雇用保険受給資格者の早期再就職の実現に向けた的確な失業認定や適正な給付を行う。
- ② 適用業務については、オンライン申請の利用促進や未手続事業・労働者の把握・解消に向けた計画的な取組を行う。
- ③ 適正な給付や受給者の利便性向上のため、手続時のマイナンバーの届出を一層推進するとともに、マイナンバーと被保険者番号との紐づけや個人情報の管理に当たって厳正な事務処理を徹底する。
- ④ 雇用関係助成金については、制度目的が果たされるよう周知に努めるとともに、雇用関係助成金ポータルを通じた電子申請の利用勧奨に努め、利用率の向上を図る。また、近年の不正受給件数の増加等を踏まえ、審査等に当たり実地調査を行う等適正支給に努めるとともに、事業主や社会保険労務士等に対して周知を行った上で、不正受給等への厳正な対処を徹底する。

雇用保険受給資格者のみなさまへ

再就職手当のご案内

再就職手当とは、雇用保険受給資格者のみなさまが基本手当の受給資格の決定を受けた後に早期に安定した職業に就き、又は事業を開始した場合に支給することにより、より早期の再就職を促進するための制度です。

再就職手当の額は次のとおりです。

就職等をする前日までの失業の認定を受けた後の基本手当の支給日数により給付率が異なります。

支給日数を所定給付日数の

- 3分の2以上満たして早期に再就職した場合
 - ……基本手当の支給残日数の70%の額
- 3分の1以上満たして早期に再就職した場合
 - ……基本手当の支給残日数の60%の額

よって、早く再就職すると、より給付率が高くなります。

更に、再就職手当を受給した方が再就職先に6か月以上雇用され、再就職先での6か月間の賃金が、離職前の賃金よりも低い場合には「就業促進定額手当」が受けられます。

その他にも、いくつかの支給条件がありますので、次のページをご確認ください。分からないことがある場合は気軽に給付窓口へおたずねください。

7. 就職氷河期世代、多様な課題を抱える若年者・新規学卒者の支援

- (1) 就職氷河期世代に対するハローワークの専門窓口における専門担当者による就職相談、職業紹介、職場定着までの一貫した伴走型支援の推進
- (2) 地域若者サポートステーションにおける就職氷河期世代を含む就労自立支援

課題

就職氷河期世代の抱える固有の課題（希望する職業とのギャップ、実社会での経験不足等）や今後の人材ニーズを踏まえつつ、個々人の状況に応じた支援により、就職氷河期世代の活躍の場を更に広げられるよう、「第2ステージ」の2年目である令和6年度においても、具体的な数値目標を立て取り組む必要がある。

希望する就職ができず、現在も不本意ながら不安定な仕事に就いている、無業の状態にある等、様々な課題に直面している者に対し、地方公共団体や関係団体等地域一体となって個々人の状況に応じた支援の取組が必要である。

今後の取組

- ① 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。
- ② ハローワーク仙台に設置した「就職氷河期支援コーナー」では、専門担当者によるチームを結成し、個別の支援計画に基づき、キャリアコンサルティング、生活設計面の相談、必要な能力開発施策へのあっせん、求職者の適性・能力等を踏まえた求人開拓、就職後の定着支援等を計画的かつ総合的に実施する。また、事業所が多く立地している地域で求人開拓等の取組を集中的に実施する。
- ③ 事業主への助成金（特定求職者雇用開発助成金）の支給により、就職氷河期世代の方の正社員としての就職を推進する。また、安定的な就職が困難な求職者に対し、一定期間試用雇用する事業主を助成（トライアル雇用助成金）することにより、その適性や業務遂行可能性の見極め等、求職者と求人者の相互理解を促進し、就職氷河期世代の支援を実施する。
- ④ 就職氷河期世代も含め、就労に当たって課題を有する無業者の方々に対し、地域若者サポートステーションにおいて、地方公共団体の労働関係部局等の関係者とも連携しながら、職業的自立に向けた継続的な支援を推進する。

プラットフォームにおけるKPI	
HW紹介による正社員就職件数	
KPI (R2~R6)	7,500件
実績 (R2~R5.11)	7,343件
進捗率	97.9%
キャリアアップ助成金活用による正社員転換数	
KPI (R2~R6)	4,757件
実績 (R2~R5.12)	3,506件
進捗率	73.7%

サポートステはこんなところ

働きやすい職場の求職者として「サポートステ」は、働くことに悩んでいる方や、働くことに不安を感じている方など、様々な課題を抱えている方々に対し、就職後の定着支援等を計画的かつ総合的に実施する。

また、事業所が多く立地している地域で求人開拓等の取組を集中的に実施する。

③ 事業主への助成金（特定求職者雇用開発助成金）の支給により、就職氷河期世代の方の正社員としての就職を推進する。また、安定的な就職が困難な求職者に対し、一定期間試用雇用する事業主を助成（トライアル雇用助成金）することにより、その適性や業務遂行可能性の見極め等、求職者と求人者の相互理解を促進し、就職氷河期世代の支援を実施する。

④ 就職氷河期世代も含め、就労に当たって課題を有する無業者の方々に対し、地域若者サポートステーションにおいて、地方公共団体の労働関係部局等の関係者とも連携しながら、職業的自立に向けた継続的な支援を推進する。

就職氷河期世代活躍支援

就職氷河期世代の方々の、就労支援や社会参加に向けて、ひとりひとりの状況に合わせた支援を実施しています。

ご自身はもちろん、ご家族の方も気軽に相談ください!!

あなたに合った就職支援を	働きだす準備に	ひきこもり状態の方、	事業主の
ハローワーク	サポートステ	相談・サポートに	みなさま
各種支援機関	各種支援機関	各種支援機関	各種支援機関
<p>正社員就職などを目標とした様々な支援を行っています</p> <p>雇用開発代行専門窓口 ハローワーキング 産地別求職代行（産地・産地求人） 就職支援センター（産地・産地求人） 企業開拓・求職支援・就職支援</p>	<p>働くことへの不安や悩みにより、働きだす準備に悩んでいる方々に対し、様々な支援を行っています</p> <p>専門員の個別相談実施 コミュニケーション講座 キャリア（就職支援） ビジネスセミナー開催 就職セミナー（就職支援） 企業訪問</p>	<p>ひきこもり状態の方、働くことがない方などへ、専門的な相談支援を行っています</p> <p>社会参加への相談支援 就業への相談支援 雇用支援 自立支援 生活再建支援 就業支援</p>	<p>就職氷河期世代の方々の雇用や人材育成に活用できる各種助成金などの制度が充実</p> <p>トライアル雇用助成金 特定求職者雇用開発助成金 人材開発助成金 キャリアアップ助成金</p>

サポートステ 利用の流れ

- 01 予約：電話またはメールでご予約ください。
- 02 相談・相談：お申し込み後、サポートステへお越しください。
- 03 支援実施：お申し込み後、サポートステへお越しください。
- 04 就職：就職先が決まると、サポートステへお越しください。
- 05 定着支援：就職後、サポートステへお越しください。

就職支援プログラム

- コミュニケーション講座：人と人の関係を学ぶ、会社に対する不安を解消。
- ジョブトレ（就職準備）：企業や職種について、いろいろな職業を体験。
- ビジネスセミナー：社会人としてのマナーやビジネスマナーを学ぶ。
- 就労セミナー：就職先や求職方法など、就職のノウハウを学ぶ。
- 「働く準備プログラム」：企業や職種について、いろいろな職業を体験。
- パソコン講座：就職先や求職方法など、就職のノウハウを学ぶ。

無料就労サポートで「働き出す力」をあなたに。

サポートステ 地域若者サポートステーション

(3) 新卒応援ハローワーク等における多様な課題を抱える新規学卒者等への支援

課題

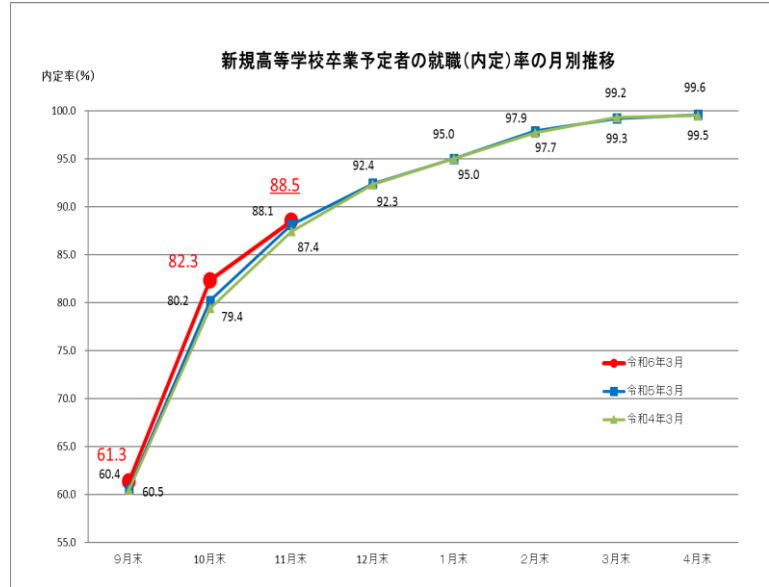
新規学卒者等を取り巻く就職環境は、おおむね新型コロナウイルス感染症拡大前の水準まで改善したものの、一方で、心身の不調や家庭・経済環境の問題等の多様な課題を抱え、就職活動に際して特別な配慮や支援を必要とする者が顕在化しており、個々人の課題に応じたきめ細かな支援に取り組む必要がある。

今後の取組

就職活動に多様な課題を抱える新規学卒者等を重点的に支援することとし、学校や関係機関とも連携しつつ、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による担当者制のきめ細かな個別支援を実施する。



仙台新卒応援ハローワーク
| 宮城労働局 (mhlw.go.jp)



(4) 正社員就職を希望する若者への就職支援

課題

安定した就労の経験が少なく、希望する職業とのギャップ、心身の不調等の多様な課題を抱えており、個々人の状況や課題に応じたきめ細かな支援に取り組む必要がある。

今後の取組

正社員就職を希望する若者(35歳未満で安定した就労の経験が少ない求職者)を対象に、わかものハローワーク等に配置された就職支援ナビゲーターによる担当者制の職業相談、就職プランの作成等のきめ細かな就労支援、就職活動に必要な各種セミナーの開催、求職者のニーズ、適正・能力等に応じた個別求人開拓、職業訓練部門との連携による能力開発支援、就職後の定着支援の実施等、ステップアップ型の計画的で一貫した支援を通じて正社員就職を支援する。



仙台わかものハローワーク
| 宮城労働局 (mhlw.go.jp)

わかもの就職活動を全力サポート 仙台MTビル5F

仙台わかものハローワーク

専任の相談員がマンツーマンで支援します

- 担当制予約相談**
就活の進め方・適職相談
応募書類の添削・面接練習
求人提案・紹介 など
- 就職応援セミナー**
就活マナー・企業が求める人材
グループワーク(興味・適性)
模擬面接(基本/実践)

所在地: 〒983-0852 仙台市宮城野区福岡4-2-3 仙台MTビル5階
TEL: 022-207-6800
業務時間: 8:45~17:15 (土・日・祝日・年末年始を除く)

厚生労働省・宮城労働局・ハローワーク

対象者: ※いずれにも該当する方

- 早期に正社員就職を目指す35歳未満の方
- 正社員在職中以外で週1回程度来所できる方

Menu: ※支援期間は3ヶ月となります ※就職応援セミナーのスケジュールはHPでご確認ください

- 1 担当制予約相談 (1回40分以内 待ち時間なし)
- 2 就職応援セミナー (就活スキルが身に付く)
- 3 職業適性検査 (自己分析のサポート)
- 4 オンライン相談 (ZOOM使用)
- 5 応募書類の添削 (面接練習)
- 6 フォローアップ (就職後の相談)

就職者の声: (20代/正社員・事務職への就職)
初めての転職で不安が大きかったのですが、担当の方にマンツーマンでサポートいただき大変心強かったです。書類の添削や面接練習を繰り返し行い、早期に就職が決定しました!

初めて利用される場合は (仙台MTビル5F)
電話でご予約いただくか、直接わかものハローワークにお越しください

《担当制相談 予約受付票》
月 日 ()
お名前: _____ 様
相談担当者: _____

宮城労働局・労働基準監督署・ハローワーク（公共職業安定所）等の概要と所在地

宮城労働局

〒983-8585 仙台市宮城野区鉄砲町1 仙台第四合同庁舎

●総務部

総務課	人事・会計・給与等	☎(022)299-8833
労働保険徴収課	労働保険の適用、労働保険料の徴収等	☎(022)299-8842

●雇用環境・均等室

	総合調整、企画、広報、指導等	☎(022)299-8844
	総合労働相談	☎(022)299-8834

●労働基準部

監督課	労働条件の確保・改善、労働時間の短縮等	☎(022)299-8838
賃金室	最低賃金・最低工賃、賃金制度等	☎(022)299-8841
健康安全課	労働災害防止、職業性疾病の予防、安全衛生関係の免許・資格等	☎(022)299-8839
労災補償課	労災保険給付、被災労働者援護等	☎(022)299-8843
(分室)	〒983-0852 仙台市宮城野区榴岡4-5-22 宮城野センタービル7階	☎(022)292-7301

●職業安定部

職業安定課	失業の予防、再就職の促進等	☎(022)299-8061
職業対策課	高齢者・障害者等の雇用対策	☎(022)299-8062
(助成金センター)	各種助成金の相談・受付・審査等	☎(022)299-8063
訓練課	職業訓練等	☎(022)205-9855
需給調整事業課	労働者派遣・民営職業紹介業務	☎(022)292-6071

総合労働相談コーナー(若者相談コーナー併設)

【賃下げ、退職申し出拒否、マタハラ、セクハラ、パワハラ、いじめ等職場でのトラブル、どこに相談したらよいかわからない相談】

●仙台	総合労働相談コーナー	(仙台労働基準監督署内) ☎(022)299-9075
●石巻	総合労働相談コーナー	(石巻労働基準監督署内) ☎(0225)22-3366
●古川	総合労働相談コーナー	(古川労働基準監督署内) ☎(0229)22-2112
●大河原	総合労働相談コーナー	(大河原労働基準監督署内) ☎(0224)53-2154
●瀬峰	総合労働相談コーナー	(瀬峰労働基準監督署内) ☎(0228)38-3131
●気仙沼	総合労働相談コーナー	(気仙沼臨時窓口内) ☎(0226)25-6921
●宮城労働局	総合労働相談コーナー	(雇用環境・均等室内) ☎(022)299-8834
	外国人労働者相談コーナー(中国語・ベトナム語)	(労働基準部監督課内) ☎(022)299-8838

若年者対象の就職支援施設

●仙台新卒応援ハローワーク	☎(022)726-8055
〒980-8485 仙台市青葉区中央1-2-3 仙台マークワン12F	
●仙台わかものハローワーク	☎(022)207-6800
〒983-0852 仙台市宮城野区榴岡4-2-3 仙台MTビル5F	

子育て女性等対象の就職支援施設

●マザーズハローワーク青葉	☎(022)266-8604
〒980-0021 仙台市青葉区中央2-11-1 オルタス仙台ビル4F	
●マザーズコーナー(ハローワーク石巻内)	☎(0225)95-0158
●マザーズコーナー(ハローワーク古川内)	☎(0229)22-2305 (42#)

労働基準監督署と管轄地域

【賃金不払、解雇、長時間労働・過重労働、賃金不払残業、労働災害の防止、労災保険手続】

- 仙台** 労働基準監督署
(仙台市、塩釜市、名取市、岩沼市、多賀城市、
富谷市、亶理町、山元町、利府町、松島町、七ヶ浜町)
方面(労働条件関係) ☎(022)299-9072
安全衛生課 ☎(022)299-9073
労災課 ☎(022)299-9074
〒983-8507
仙台市宮城野区鉄砲町1 仙台第四合同庁舎
- 石巻** 労働基準監督署
(石巻市、気仙沼市、東松島市、女川町、南三陸町)
方面(労働条件関係) ☎(0225)22-3365
安全衛生課 ☎(0225)85-3483
労災課 ☎(0225)85-3484
〒986-0832
石巻市泉町4-1-18
- ***気仙沼** 臨時窓口 ☎(0226)25-6921
〒988-0077
気仙沼市古町3-3-8 気仙沼駅前プラザ2F
- 古川** 労働基準監督署(大崎市、大和町、大郷町、大衡村、
色麻町、加美町、涌谷町、美里町)
〒989-6161 ☎(0229)22-2112
大崎市古川駅南2-9-47
- 大河原** 労働基準監督署(白石市、角田市、大河原町、村田町、
柴田町、川崎町、蔵王町、七ヶ宿町、丸森町)
〒989-1246 ☎(0224)53-2154
柴田郡大河原町字新東24-25
- 瀬峰** 労働基準監督署(栗原市、登米市)
〒989-4521 ☎(0228)38-3131
栗原市瀬峰下田50-8

ハローワーク(公共職業安定所)と管轄地域

【就職・転職のための仕事探し、失業した際の雇用保険の受給、
職業訓練、その他募集、採用、雇用に関すること】

- ハローワーク**仙台**(仙台市、名取市、岩沼市、亶理町、山元町)
〒983-0852 ☎(022)299-8811
仙台市宮城野区榴岡4-2-3 仙台MTビル3~5F
- ハローワーク**大和**(大和町、富谷市、大衡村) ☎(022)345-2350
〒981-3626
黒川郡大和町吉岡南2-3-15
- ハローワーク**ブラザ青葉** ☎(022)266-8609
〒980-0021
仙台市青葉区中央2-11-1 オルタス仙台ビル4F
- ハローワーク**ブラザ泉** ☎(022)771-1217
〒981-3133
仙台市泉区泉中央1-7-1地下鉄泉中央駅ビル4F
- ハローワーク**石巻**(石巻市、東松島市、女川町)
〒986-0832 ☎(0225)95-0158
石巻市泉町4-1-18
- ハローワーク**塩釜**(塩釜市、多賀城市、大郷町、利府町、松島町、
七ヶ浜町) ☎(022)362-3361
〒985-0016
塩釜市港町1-4-1 マリンゲート塩釜3F
- ハローワーク**古川**(大崎市、色麻町、加美町、涌谷町、美里町)
〒989-6143 ☎(0229)22-2305
大崎市古川中里6-7-10 古川合同庁舎
- ハローワーク**大河原**(角田市、大河原町、村田町、柴田町、川崎町、
丸森町) ☎(0224)53-1042
〒989-1201
柴田郡大河原町大谷字町向126-4 わか(Orga)1F
- ハローワーク**白石**(白石市、蔵王町、七ヶ宿町)
〒989-0229 ☎(0224)-25-3107
白石市字銚子ヶ森37-8
- ハローワーク**築館**(栗原市) ☎(0228)22-2531
〒987-2252
栗原市築館薬師2-2-1 築館合同庁舎
- ハローワーク**迫**(登米市) ☎(0220)22-8609
〒987-0511
登米市迫町佐沼字内町42-10
- ハローワーク**気仙沼**(気仙沼市、南三陸町) ☎(0226)24-1716
〒988-0077
気仙沼市古町3-3-8 気仙沼駅前プラザ2F

○宮城労働局ホームページについてはこちら

企業の人事労務管理に生かせる情報や、
働く人・働きたい人に役立つ情報が満載です。
【宮城労働局ホームページ】

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

○宮城労働局公式X(旧Twitter)についてはこちら

最新の人事労務管理情報をリアルタイムで発信
しています。

【宮城労働局公式X(旧Twitter)】

URL: https://twitter.com/miyagi_roudou

