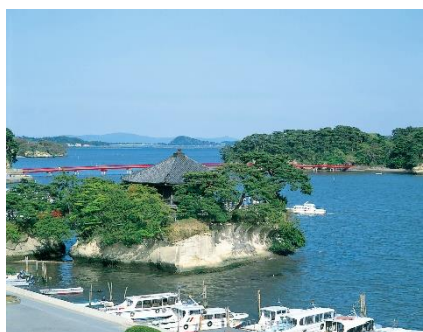


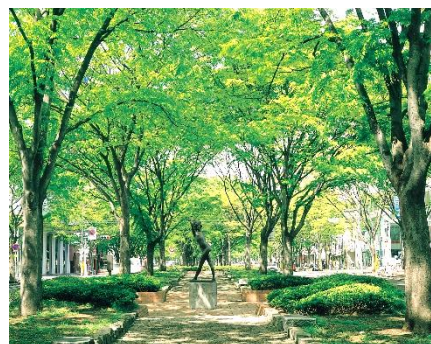
令和4年度 宮城労働局 行政運営方針



松島町：五大堂



仙台七夕 吹き流し



仙台市：定禅寺通り

厚生労働省 宮城労働局

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

令和4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 雇用維持・労働移動等に向けた支援やデジタル化への対応

1 雇用の維持・在籍型出向の取組への支援

(1)雇用調整助成金等による雇用維持の取組への支援・・・・・・・・・・5

(2)産業雇用安定助成金等による在籍型出向の取組への支援・・・・・・・・5

2 業種・地域・職種を越えた再就職等の促進

(1)デジタル化を踏まえたハローワークにおける職業紹介業務等の充実・強化・・・6

(2)人手不足分野における求人充足サービスの充実・・・・・・・・・・6

(3)職業訓練を通じた職業スキルや知識の習得・・・・・・・・・・7

(4)地方自治体との連携による再就職等を促進する取組等の支援・・・・・・・・7

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

(1)非正規雇用労働者等、新規学卒者等への就職支援・・・・・・・・・・8

(2)就職氷河期世代の活躍支援・・・・・・・・・・8

(3)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・・・・9

(4)高齢者の就労・社会参加の促進・・・・・・・・・・9

(5)障害者の就労促進・・・・・・・・・・10

(6)外国人労働者等に対する支援・・・・・・・・・・10

(7)治療と仕事の両立支援に関する取組の促進・・・・・・・・・・11

2 民間等の労働力需給調整事業の適正な運営の促進等・・・・・・・・・・11

3 女性活躍・男性の育児休業取得の推進等

(1)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・・・・12

(2)女性活躍推進のための行動計画に基づく企業の取組支援・・・・・・・・12

(3)不妊治療と仕事の両立支援・・・・・・・・・・13

- (4)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特別有給休暇制度導入等への取組支援・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・13
- (5)同一労働同一賃金など雇用形態に関わらない公正な待遇の確保等・・・・・・・・14

Ⅲ 誰もが働きやすい職場づくり

1 柔軟な働き方がしやすい環境整備

- (1)良質なテレワークの導入・定着促進・・・・・・・・・・・・・・・・14
- (2)フリーランスの契約支援に関する相談支援及び副業・兼業を行える環境整備・・15

2 安全で健康に働くことができる環境づくり

- (1)職場における感染防止対策等の推進・・・・・・・・・・・・・・・・15
- (2)長時間労働の抑制・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・16
- (3)労働条件の確保・改善対策・・・・・・・・・・・・・・・・17
- (4)労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備・・・・・・・・18
- (5)総合的なハラスメント対策の推進・・・・・・・・・・・・・・・・19

3 最低賃金・賃金の引上げに向けた生産性向上等の推進

- (1)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・・・・20
- (2)最低賃金制度の適切な運営・・・・・・・・・・・・・・・・20

令和4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 雇用維持・労働移動等に向けた支援やデジタル化への対応

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、雇用調整助成金等による効果的な支援を実施する。また、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用を維持する企業に対しては、産業雇用安定助成金による支援を実施し、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ついては、ハローワークのシステム刷新により追加されたオンライン機能の活用を促進し、職業紹介業務の充実・強化を図る。

また、円滑な労働移動を推進するため、地域のニーズを踏まえた職業訓練コースの設定の促進を図るほか、IT分野の資格取得を目指す公的職業訓練コースの拡充を図り、デジタル分野における再就職の実現を図る。

さらに、地域における円滑な雇用対策の実施のため、地方公共団体と一層連携し、再就職等の促進に向けた取組の支援を推進する。

2 多様な人材の活躍促進

非正規雇用労働者、新規学卒者、就職氷河期世代、子育て中の女性、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、雇入れ助成金等の活用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。

令和4年4月から段階的に施行される改正育児・介護休業法の内容を労使に対し周知し、男性の育児休業(「産後パパ育休制度」)の取得促進(同年10月施行)や育児休業を取得しやすい環境整備に向けて取り組む。

また、令和4年4月から施行される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等が着実に行われるように履行確保を図り、妊娠や不妊治療においても、安心して休暇を取得できるよう事業主支援を行い、離職せずに働き続けられる職場づくりを推進する。

新型コロナウイルス感染症の影響により、非正規雇用労働者等の雇用に長期にわたる影響が生じており、非正規雇用労働者の処遇改善や正社員転換等を進めていく必要があるため、パートタイム・有期雇用労働法の着実な浸透に向け、中小企業等の支援を行う。

3 誰もが働きやすい職場づくり

ウィズコロナ・ポストコロナの新しい働き方としてテレワークが広がる中、適切に労務管理を行い安心して働くことができる「良質なテレワーク」の導入・実施を進めていく。柔軟な働き方として、副業・兼業やフリーランスについても労働関係法令等の適用を明確化した各ガイドラインを踏まえ、労働者が安心して働ける環境を整備する。

改正労働基準法が施行され中小企業に時間外労働の上限規制が適用され4年目を迎え、さらなる履行確保に向け、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うことができるよう、中小企業の事情を踏まえて丁寧な相談・支援を行う。また、年次有給休暇の取得促進や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」を防止し、賃金の引上げに向けた生産性向上等に取り組む中小企業・小規模事業者等に対して支援を行う。

現在時間外労働の上限規制の適用が令和6年3月末まで猶予されている建設業、自動車運転の業務、医師について、上限規制への円滑な移行ができるよう必要な相談・支援を行う。

また、健康で安全に働くことの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の認識の下、労働災害防止や労働環境の整備に向けた取組を推進する。特に、今年度は第13次労働災害防止推進5か年計画の最終年であり、目標達成に向けて、労働災害防止団体等と連携して取組を推進する。

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るため、労働施策総合推進法等に基づく防止措置義務の履行確保を推進する。

4 宮城県の更なる復興・発展のための必要な支援

宮城県は、「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、新型コロナウイルス感染症の感染拡大による影響からの地域経済の回復を最優先に取り組みつつ、東日本大震災からの復興の完了に向けた取組のほか、地域課題の解決や質の高い雇用の創出に加え、県内中小企業のデジタル化の促進等により、地域経済の持続的な成長を目指し、取組を進めている。

当局においては、引き続き、宮城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。

5 総合労働行政機関としての施策の推進

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応えていくため、四行政分野(労働基準、職業安定、雇用環境・均等、人材開発)がそれぞれの専門性を発揮しつつ、関係機関と連携し、労働局、労働基準監督署及びハローワークが各種施策を総合的・一体的に運営する。

具体的には、新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえつつ、各種助成金等を活用した雇用の維持・在籍型出向の取組への支援を実施するほか、デジタル化への対応、個々の態様に応じた就職支援等多様な人材の活躍促進、ウィズコロナ・ポストコロナの新しい働き方が広がる中で、誰もが働きやすい職場、柔軟かつ安全で健康に働くことができる環境整備等について、局内の各組織が連携し、一体となって施策を進めていく。

第2 宮城労働局における重点施策

I 雇用維持・労働移動等に向けた支援やデジタル化への対応

1.雇用の維持・在籍型出向の取組への支援

(1) 雇用調整助成金等による雇用維持の取組への支援

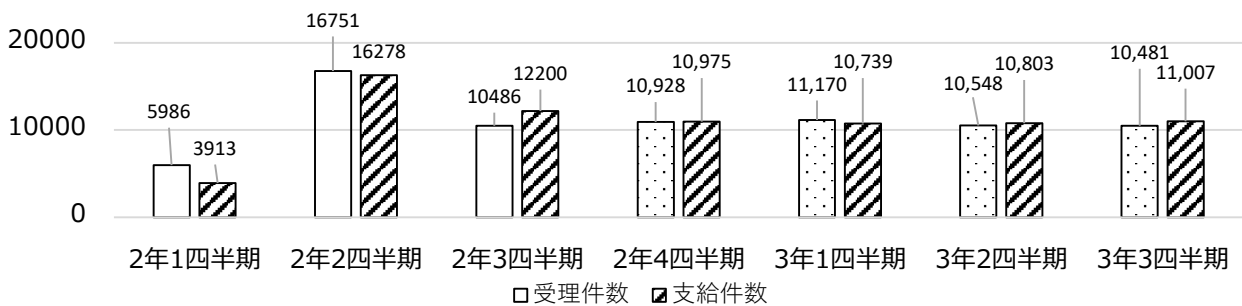
課題

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。

今後の取組

引き続き、雇用調整助成金及び緊急雇用安定助成金により、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。

雇用調整助成金・緊急雇用安定助成金の受理及び支給状況



(2) 産業雇用安定助成金等による在籍型出向の取組への支援

課題

新型コロナウイルス感染症の影響により、雇用が過剰となっている企業の多くは、コロナ禍に伴う厳しい雇用情勢からの回復に備えて、雇用調整助成金の活用等によって雇用維持を図っているところであるが、影響が長期化する中で、単に休業ではなく、一時的な在籍型出向によって労働者のモチベーションを維持しつつ、雇用を維持する対策を講じていく必要がある。

今後の取組

- 宮城県在籍型出向等支援協議会を開催し、県内の関係機関が連携して、地域における出向の送出企業や受入企業の情報・開拓に関すること、出向支援のノウハウ・好事例の共有、各種出向支援策の共有など出向の効果的な実施を推進する。
- 産業雇用安定助成金により、出向元と出向先双方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。

産業雇用安定助成金 出向計画受理状況 (令和4年2月28日現在)

[単位：人]

出向元事業所 \ 出向先事業所		D	E	I	L	M	N	P	R	合計
		建設業	製造業	卸売業、小売業	学術研究、専門・技術サービス業	宿泊業、飲食サービス業	生活関連サービス、娯楽業	医療、福祉	サービス業 (他に分類されないもの)	
D	建設業	1	0	0	0	0	0	0	0	1
E	製造業	0	0	0	1	0	0	0	0	1
I	卸売業、小売業	0	0	1	0	0	3	0	0	4
L	学術研究、専門・技術サービス業	0	1	0	0	0	1	0	0	2
M	宿泊業、飲食サービス業	0	4	0	1	3	19	0	6	33
P	医療、福祉	0	0	0	0	0	0	2	0	2
R	サービス業 (他に分類されないもの)	0	0	0	0	0	2	0	21	23
合計		1	5	1	2	3	25	2	27	66

2.業種・地域・職種を越えた再就職等の促進

(1) デジタル化を踏まえたハローワークにおける職業紹介業務等の充実・強化

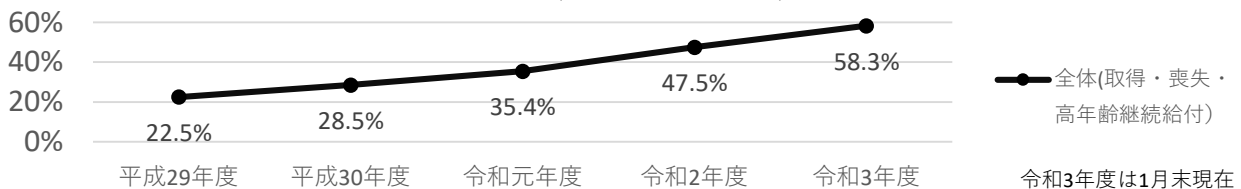
課題

新型コロナウイルス感染症等の影響によりデジタル化が加速する中、社会全体のデジタル化を進めるためには、ハローワークにおいて実施する行政サービスにつ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実施する必要がある。

今後の取組

- ① 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、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。
- ② 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・求職者のマッチングの一層の推進を図る。
- ③ 職業相談、就職支援セミナー等の実施に当たって、オンライン化の推進を図る。
- ④ 職業情報提供サイト(日本版O-NET)を活用することにより、職業能力・職業情報それぞれを「見える化」し、求人・求職の効果的なマッチングを図る。
- ⑤ 雇用保険の電子申請について、事業主の利便性向上のため、各窓口において利用勧奨を行い、利用促進を図る。

電子申請率（雇用保険重点3手続）の推移



(2) 人手不足分野における求人充足サービスの充実

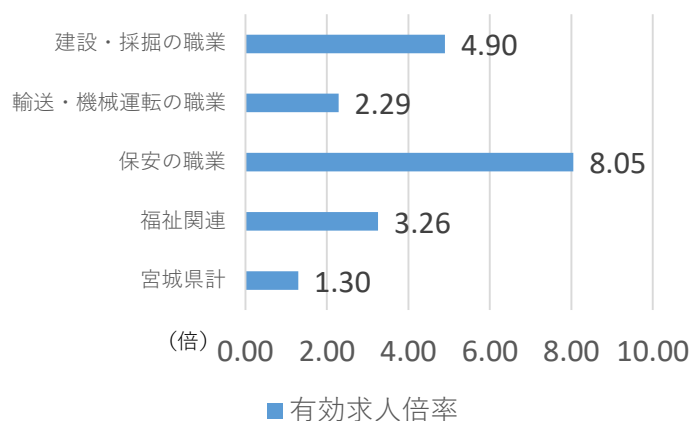
課題

新型コロナウイルス感染症等の影響により、離職やシフトの減少を余儀なくされた方がいる一方で、人手不足分野での人材確保が課題となっている。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、職種転換などにより、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・保育分野など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「人材確保対策コーナー」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、「医療・福祉分野充足促進プロジェクト」を推進し、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。

県内の人手不足分野における有効求人倍率
(令和4年1月)



(3) 職業訓練を通じた職業スキルや知識の習得

課題

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宮城職業能力開発促進センター（ポリテクセンター宮城）と連携を図る必要がある。

また、新型コロナウイルス感染症等の影響によるデジタル化の加速等により、働く人に求められるスキルの変化が想定される中、時代に応じた技術革新と産業界のニーズに合った能力開発を講じることにより、円滑な再就職を実現する必要がある。

今後の取組

- ① 国及び都道府県が設置している公共職業能力開発施設や、専修学校、NPOなど様々な民間教育訓練機関等を活用して実施する公的職業訓練について、地域の関係者が参画する協議会等において、これまでの訓練コースの実績等を踏まえた検証や見直し等を行い、地域のニーズをより適切に踏まえた訓練コースの設定を促進する。
- ② 新型コロナウイルス感染症等の影響により、やむを得ず離職した方の再就職を促進するため、就職に必要な技能及び知識を習得するための公的職業訓練制度の積極的な周知・広報により制度の活用を推進する。
- ③ デジタル分野にかかる公的職業訓練の受講を推奨し、受講につなげるとともに、訓練期間中から訓練終了後までのきめ細かな伴走型支援により、デジタル分野における再就職の実現を図る。

○ 離職者訓練受講者の就職状況（令和4年2月末現在）

・受講者の修了3ヵ月後の目標就職率 【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	入校者数	定員充足率	就職率
宮城県	委託訓練	1,137	928	81.6%	79.2%
	うち介護・福祉・保育分野	216	178	82.4%	85.5%
	うちIT・OA分野	761	625	82.1%	77.6%
	施設内訓練	30	17	56.7%	75.0%
宮城職業能力開発促進センター（ホリテク宮城）	施設内訓練	520	458	88.1%	88.5%
	うち電気・電子分野	250	242	96.8%	87.9%
	うち居住分野	204	157	77.0%	84.0%
	うち機械分野	66	59	89.4%	96.2%

※就職率は、令和3年9月末までに修了したコースの3ヵ月後の実績。

(4) 地方自治体との連携による再就職等を促進する取組等の支援

課題

雇用対策における国と地方公共団体との連携に関しては、国と地方公共団体がそれぞれの強みを発揮し、一体となって雇用対策を進めることで住民サービスの更なる強化を図る必要がある。

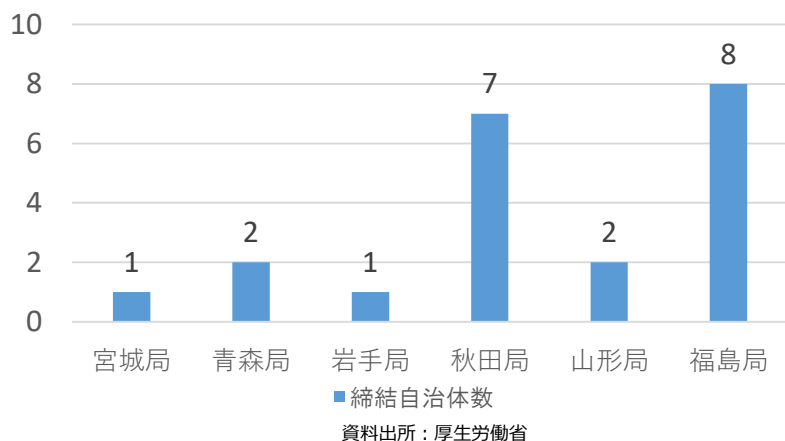
これまで地方公共団体との各種の連携事業を実施してきたところであるが、これまで以上に地域の雇用問題への一体的な取組を進めるため、地方公共団体と雇用対策協定の締結の促進を図る必要がある。

今後の取組

- ① 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行う良質な雇用の確保を行う県の取組等に対する支援の強化を図る。
- ② 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 県内市町村と「雇用対策協定」の締結を更に推進し、国と地方が一層連携して地域の実情に応じた雇用対策を実施する。

市町村との雇用対策協定 東北6局締結状況

(令和4年2月現在)



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

(1) 非正規雇用労働者等、新規学卒者等への就職支援

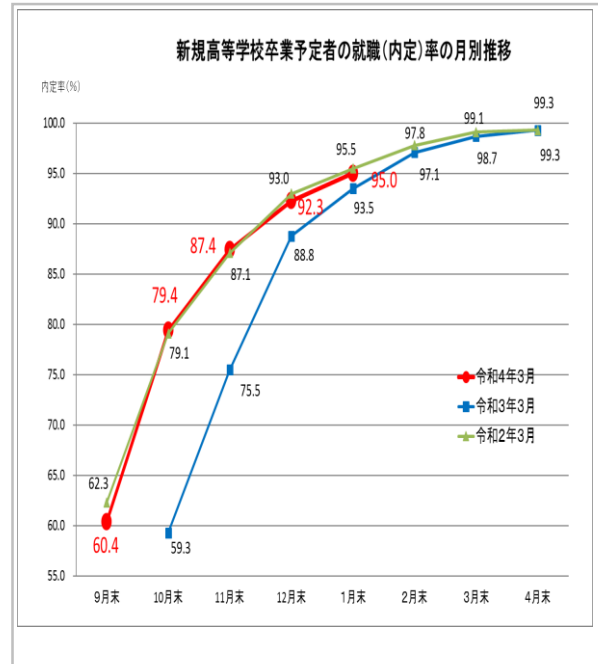
課題

新型コロナウイルス感染症の影響により、非正規雇用労働者等の方々の雇用に長期にわたる影響が生じており、早期の再就職のための就労支援を強化する必要がある。

新規学卒者等の雇用の安定のため、きめ細かな就労支援や定着支援、職場情報等の見える化を促進していく必要がある。

今後の取組

- ① 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。
- ② 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について、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し、就労による自立の促進を図る。
- ③ 新型コロナウイルス感染症の影響を受けている離職者であって、就労経験のない職業に就くことを希望する者の安定的な早期再就職支援を図るため、一定期間試用雇用する事業主に対して、試用雇用期間中の賃金の一部を助成する（トライアル雇用助成金）。
- ④ 第二の就職氷河期世代をつくらないように、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を実施するとともに、特に新型コロナウイルス感染症の影響を強く受けた分野の専門学校生への支援を強化する。



(2) 就職氷河期世代の活躍支援

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、具体的な数値目標を立て、コロナ禍においても3年間（令和2年度～4年度）で集中的に取り組む必要がある。

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 不安定な就労状態にある方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・体験の機会を活用する等積極的な支援を行う。
- ③ 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。
- ④ 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など、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。
- ⑤ 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。
- ⑥ 民間事業者への委託による就職セミナーを開催し、就職氷河期世代の積極採用、正社員化等の気運醸成を図る。

みやぎPF実施計画におけるKPI	
HW紹介による正社員就職件数	
KPI (R2～R4)	4,500件
実績 (R2～R4.1)	3,181件
進捗率	70.7%
キャリアアップ助成金活用による正社員転換数	
KPI (R2～R4)	3,357件
実績 (R2～R4.1)	1,715件
進捗率	51.1%

(3) 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

課題

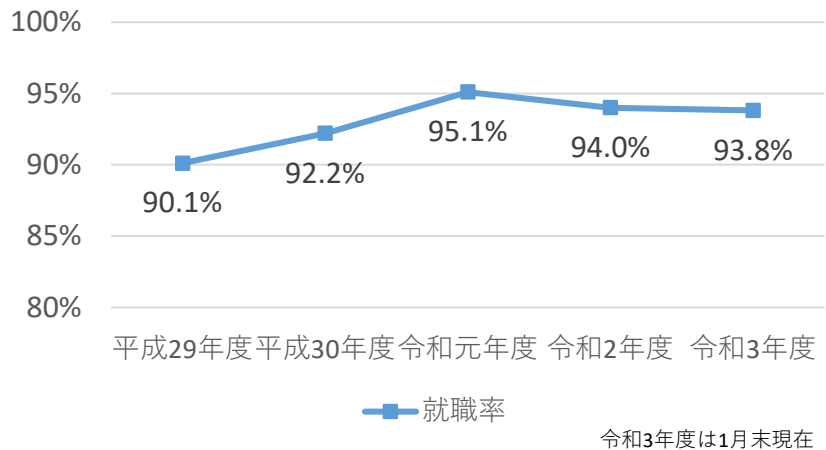
少子・高齢化により我が国の総人口が長期の人口減少過程に入っている中、女性の労働市場への参加の促進は一層重要であり、女性が意欲と能力に応じて働きやすい職場環境を整備するとともに、出産・子育て等で離職した者への再就職支援を強化することが緊急の課題となっている。

さらに、新型コロナウイルス感染症の影響により離職を余儀なくされた子育て中の女性等に対する再就職支援等についても行っていく必要がある。

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強化する。
- ② 仕事と家庭の両立ができる求人確保等を推進する。
- ③ SNS等を活用した情報発信の強化等により、自宅でも就職活動ができるようサービスの向上を図る。

マザーズハローワーク就職支援対象者の就職率の推移



(4) 高齢者の就労・社会参加の促進

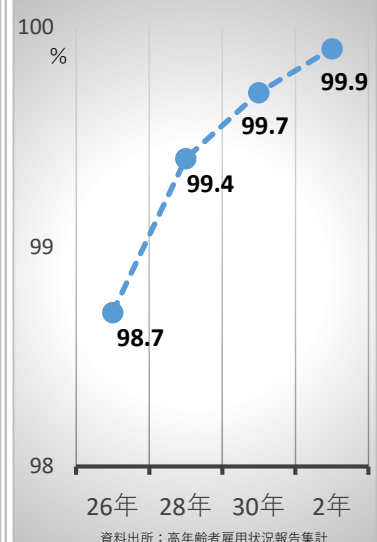
課題

少子高齢化による人口減少が進む中で、経済社会の活力を維持・向上させるためには、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適切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歳までの就業確保措置にかかる事業主の取組の促進を図ることが重要である。更に、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者求職者に対する再就職支援等が必要である。

今後の取組

- ① 70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
様々な機会を捉えて、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等を行うほか、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）を実施する。
- ② ハローワークにおける生涯現役支援窓口などのマッチング支援
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、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 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
高齢労働者が安心して安全に働ける職場環境の実現に向けた「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。
- ④ シルバー人材センターなどの地域における多様な就業機会の確保
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。

高齢者雇用確保措置の実施状況
(宮城県内の企業規模31人以上)



(5) 障害者の就労促進

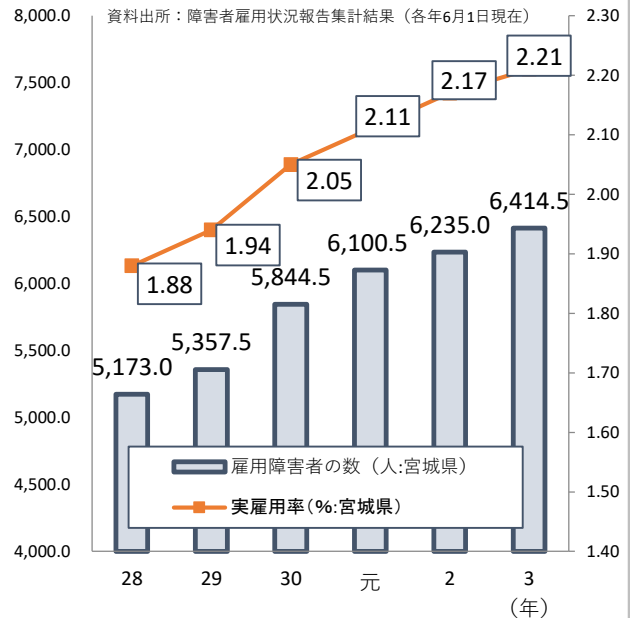
課題

官民間問わず障害者の雇用促進や職場定着を一層推進するほか、多様な障害・特性に対応した、適切な就労支援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など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など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。

県内の雇用障害者数と雇用率の推移



(6) 外国人労働者等に対する支援

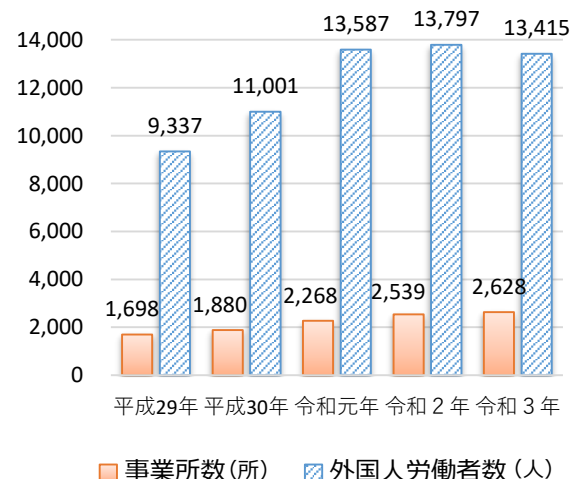
課題

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。また、新型コロナウイルス感染症の影響を受けて、外国人労働者がやむを得ず離職する状況も発生している中、外国人を雇用する企業への雇用維持を含めた助言・援助のほか、多言語による相談支援や情報発信に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月末現在）

(7) 治療と仕事の両立支援に関する取組の促進

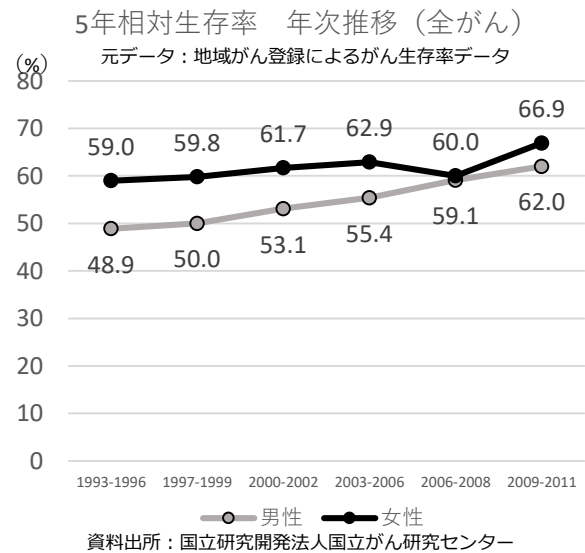
課題

疾病を抱える労働者が治療を行いながら仕事を継続することができるよう、平成29年3月に決定された働き方改革実行計画に基づき、企業の意識改革や企業と医療機関の連携強化、労働者の疾病の治療と仕事の両立を社会的にサポートする仕組みの整備等に着実に取り組む必要がある。

また、がん等の疾病により、長期にわたる治療を受けながら就労を希望する者に対する支援が社会的課題となってきていること等も踏まえ、がん患者等に対する就労支援を推進する必要がある。

今後の取組

- ① ガイドライン等の周知啓発
宮城産業保健総合支援センター等と連携して、あらゆる機会を捉え、平成31年3月に改訂した「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・医療機関連携マニュアル」を周知する。また、治療と仕事の両立支援に取り組む企業に対する助成金制度（治療と仕事の両立支援助成金）について、周知や利用勧奨を行う。
- ② 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が策定した取組に関する目標及び計画に基づき、関係機関の取組を相互に周知協力する等しながら、県内の両立支援に係る取組の効果的な連携と一層の促進を図る。
- ③ ハローワークとがん診療連携拠点病院等が連携し、がん患者等に対する就労支援を引き続き実施する。



2. 民間等の労働力需給調整事業の適正な運営の促進等

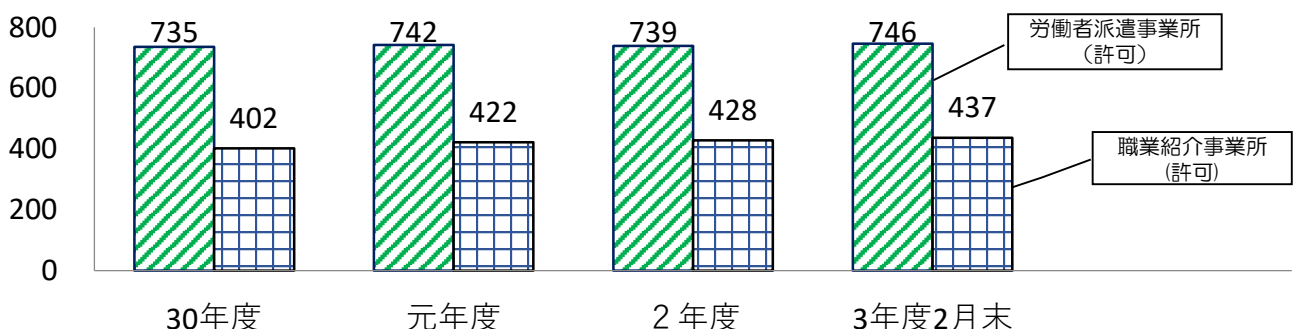
課題

新型コロナウイルス感染症の感染拡大が長期化していることから、派遣労働者の雇用維持を図るとともに、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、法令順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。

今後の取組

- ① 労働者派遣事業者の適正な業務運営と派遣労働者の雇用維持及び雇用の安定が図られるよう、派遣元及び派遣先事業所に対して、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。
- ② 職業紹介事業に対して、適正な業務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。

労働者派遣・職業紹介事業所数



3.女性活躍・男性の育児休業取得の推進等

(1) 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

課題

男女ともに仕事と育児等を両立できるようにするため、令和4年4月から順次施行される、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を伴う労働者の福祉に関する法律（以下「育児・介護休業法」という。）の改正内容について、企業に周知徹底するとともに、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。特に、宮城県は全国に比べ男性の育児休業取得率が低い状態で推移していることから、男性の育児に資する制度について、あらゆる機会を捉えて周知を行う必要がある。

今後の取組

- ① 育児・介護休業法の周知及び履行確保
育児・介護休業法の改正について労使に十分に理解されるよう、労働局内の各部署及び労使団体等と連携して周知に取り組み、施行後は着実な履行確保を図る。
あわせて、労働者の権利侵害が疑われる事案や育児休業の取得等を理由とする不利益取扱いが疑われる事案を把握した場合には、事業主に対する積極的な報告徴収・是正指導等を行う。
- ② 男女とも仕事と育児を両立しやすい環境の整備に向けた企業の取組支援
産後パパ育休制度のほか、「パパ・ママ育休プラス」や「育児目的休暇」等の男性の育児に資する制度について、あらゆる機会を捉えて周知を行う。また、両立支援等助成金の活用を図る他、新型コロナウイルスの影響による小学校等の臨時休業等により仕事を休まざるを得ない保護者である労働者を支援する助成金を支給する。
また、令和4年4月から、次世代育成支援対策推進法に基づく「くるみん」「プラチなくるみん」の認定基準の改正と新たな「トライくるみん」が創設され、3類型となった認定の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
平成28年度	94.2%(81.8%)	2.7%(3.16%)
平成30年度	88.5%(82.2%)	1.9%(6.16%)
令和2年度	97.1%(81.6%)	6.0%(12.65%)

男性の育児休業取得期間（全国）

	5日未満	5日～	2週間～
平成27年度	56.9%	17.8%	8.4%
平成30年度 (令和2年度)	36.3% (28.33%)	35.1%	9.6%

資料出所

宮城県育児取得率：宮城県労働実態調査

全国育児取得率・男性育休取得期間：厚生労働省

「雇用均等基本調査」

(2) 女性活躍推進のための行動計画に基づく企業の取組支援

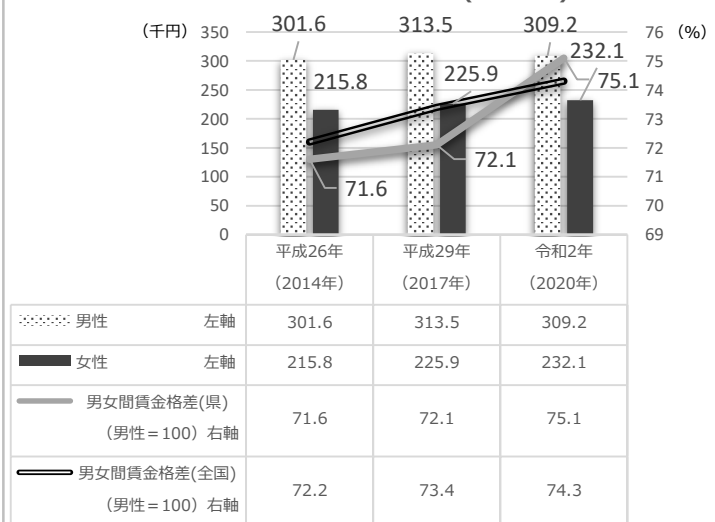
課題

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（中小事業主への対象拡大については令和4年4月1日から施行）されている改正後の女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号。以下「改正女性活躍推進法」という。）について、企業に対して周知徹底を図る必要がある。特に、宮城県における男女間賃金格差をみると男性＝100%とした場合、女性は75.1%しかない(令和2年6月現在)ことから、企業が一般事業主行動計画に女性の配置や昇進等の取組を盛り込み、女性の積極的な登用を進めるよう促す必要がある。

今後の取組

- ① 令和4年4月1日より、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ため、新たに義務化される事業主も含め、行動計画の策定・届出・情報公表が確実に行われるよう、報告徴収等あらゆる手段を尽くし、法の着実な履行確保を図る。
- ② 企業が行動計画や自社の女性活躍に関する情報を公表するために設けている「女性の活躍推進企業データベース」への登録を積極的に促す。
- ③ 女性の活躍状況が優秀である企業に対し、えるぼし・プラチナえるぼし認定の取得を目指すよう、説明会等で働きかけを行い、女性活躍の更なる取組を推進する。

一般労働者の所定内給与額と男女間格差(全国・県)



(3) 不妊治療と仕事の両立支援

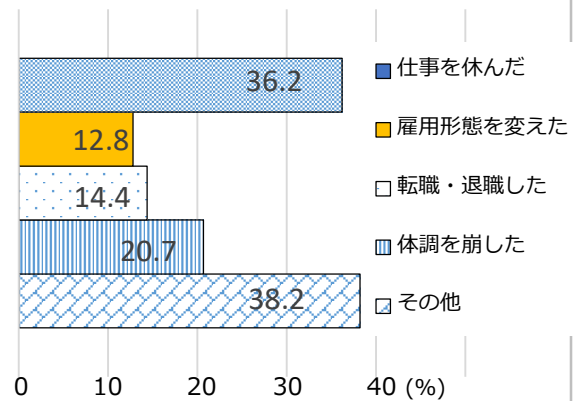
課題

不妊治療と仕事の両立支援については、令和3年2月に次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画策定指針が改正され、事業主が行動計画に盛り込むことが望ましい事項として「不妊治療を受ける労働者に配慮した措置の実施」が追加された。不妊治療を継続するに当たっての様々な支障を軽減するため、この改正指針の周知とあわせて、事業主による職場環境整備の推進を支援する施策について周知を図る必要がある。

今後の取組

- ① 事業主が行動計画に盛り込むことが望ましい事項として「不妊治療を受ける労働者に配慮した措置の実施」が追加されたことについての周知を図り、併せて、令和4年度よりくるみ認定の3類型の他に新たな類型として創設される「不妊治療と仕事の両立支援に関する認定制度(くるみんプラス)」の活用を促すことにより、職場環境の整備を推進する。
- ② 中小企業事業主に対し、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支給する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)及び職場環境の整備に取り組み、不妊治療のために利用可能な休暇制度や両立支援制度を労働者に利用させた場合に支給する両立支援等助成金(不妊治療両立支援コース)について活用を促す。
- ③ 「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」等の周知・啓発を行い、また、関係機関と連携しつつ、あらゆる機会を捉えて、相談支援を行う。

不妊治療に伴い発生したトラブル(複数回答)



資料出所：令和2年度子ども・子育て支援推進調査研究事業(厚労省委託事業)
不妊治療の実態に関する調査研究最終報告書
(株式会社野村総合研究所 令和3年3月)

(4) 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特別有給休暇制度導入等への取組支援

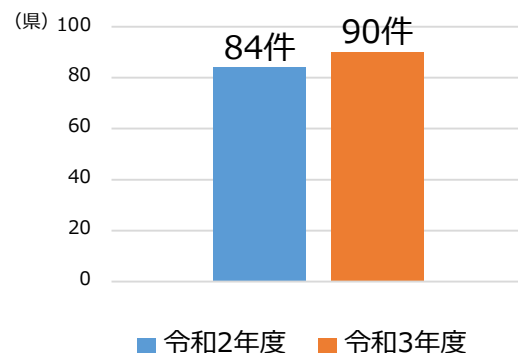
課題

新型コロナウイルス感染症の感染が拡大する中、妊娠中の女性労働者は、職場における作業内容や通勤等によって、新型コロナウイルスの感染に大きな不安を抱える場合があり、その心理的なストレスが母体・胎児の健康保持に影響を与えるおそれがある。妊娠中の女性労働者の母性健康管理を適切に図ることができるよう、妊娠中の女性労働者に対する新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置及び当該措置により休業する妊婦のための助成制度を活用し、職場環境整備の推進を図る必要がある。

今後の取組

- ① 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、母子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。
- ② 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することができる職場環境整備の推進を図る。
- ③ 「事業主が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有給の休暇を認めてくれない」等の労働者からの相談があった場合には、当該労働者の意向を踏まえて速やかに事業主に接触し、状況を確認した上で助成金の活用について積極的に働きかけを行う。

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特別有給休暇制度導入助成金の申請状況(県) (2月末現在)



※令和2年度は一般会計・雇用勘定分、令和3年度は防災勘定・雇用勘定分の合計

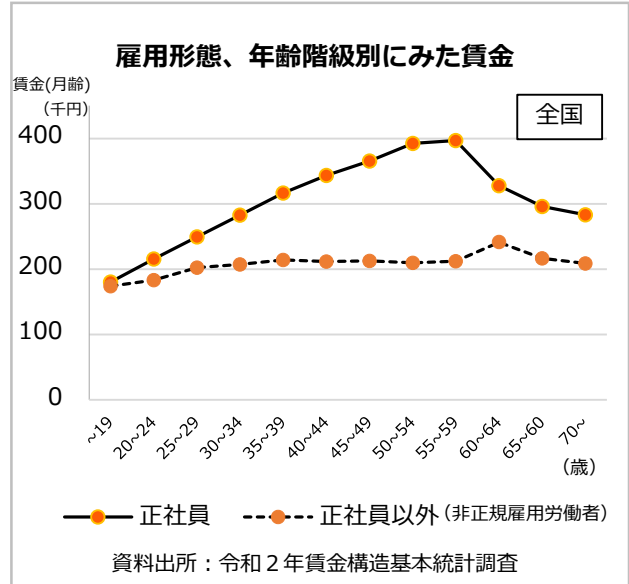
(5) 同一労働同一賃金など雇用形態に関わらない公正な待遇の確保等

課題

令和3年4月1日よりパートタイム・有期雇用労働法が全企業に施行となり、同一労働同一賃金など雇用形態に関わらない公正な待遇の確保等について企業における取組は一定程度進んでいると考えられるが、正社員と非正規雇用労働者の賃金の格差は全国的にみてもいまだ大きい。中小企業における非正規雇用労働者の待遇改善を図るためには、引き続ききめ細かな支援が必要である。

今後の取組

- 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保、非正規雇用労働者の正社員化・処遇改善を行う企業への支援
 - ア パートタイム・有期雇用労働法に基づく報告徴収、労働者派遣法に基づく指導監督等を実施することにより、法の着実な履行確保を図る。
 - イ 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マニュアル等を活用した窓口相談や個別訪問支援、セミナーの実施等に加え、業種別団体等に対する支援を実施する等きめ細かな支援を行う。
 - ウ 非正規雇用労働者の正社員化（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。



Ⅲ 誰もが働きやすい職場づくり

1. 柔軟な働き方がしやすい環境整備

(1) 良質なテレワークの導入・定着促進

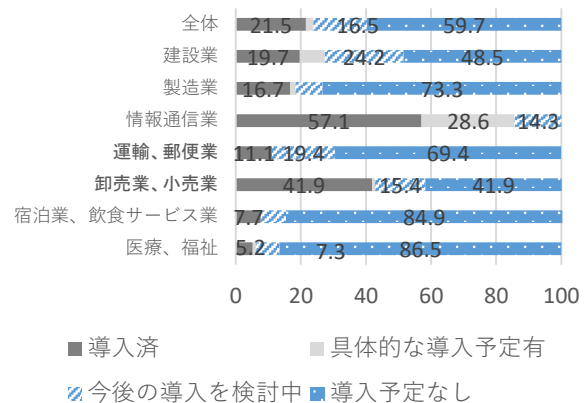
課題

ウィズコロナ・ポストコロナの「新しい働き方」として広がっている雇用型テレワークについては、使用者が適切に労務管理を行い、労働者が安心して働くことができるテレワークの導入・実施を進めていくことが必要である。このため令和3年3月改定の「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」の周知、同ガイドラインに則した良質なテレワークを導入する企業等に対し、テレワーク相談センターの紹介、中小企業事業主に対し、「人材確保等支援助成金（テレワークコース）」の周知等の取組を通じ、良質なテレワークの定着促進を図る必要がある。

今後の取組

- 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定着促進を図るため、説明会等様々な機会を捉え、「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」の周知を行うとともに、「人材確保等支援助成金（テレワークコース）」を中小企業事業主に積極的に活用してもらえよう、周知を図っていく。
- テレワークの導入や働き方の見直しについて相談があった企業に対し、令和4年度から総務省の事業と連携して、「テレワーク・ワンストップ・サポート事業」において設置されるテレワーク相談センターの紹介、同センターで開催するセミナーの周知や参加等の働きかけを行うなど、テレワーク相談センターとの間で連携を図る。

宮城県のテレワーク導入状況



(2) フリーランスの契約支援に関する相談支援及び副業・兼業を行える環境整備

課題

- 1 フリーランサーが安心して働ける環境を整備するため、「フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン」(令和3年3月策定)及び相談窓口としての周知を図る必要がある。
- 2 労働者が健康を確保しながら安心して副業・兼業を行うことができるよう、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」(令和2年9月改定)の周知を図る必要がある。

今後の取組

- ① フリーランスと発注者との契約のトラブル等について、総合労働相談コーナー及び関係省庁と連携した相談支援
 - ア フリーランサーから発注者等との契約等のトラブルについて相談があった際には、当該ガイドラインを踏まえ、「フリーランス・トラブル110番」を紹介するなど適切に対応する。
 - イ フリーランサーからの相談においても、労働基準法等における労働者に該当するかどうかなど実態を踏まえて個別に判断した上で、引き続き必要な保護を図る。
- ② 副業・兼業を行える環境整備の支援等

自身の能力を一企業にとらわれずに幅広く発揮したいなどの希望を持つ労働者が、希望に応じて幅広く副業・兼業を行える環境整備に向けて、副業・兼業に係る相談等があった際には、当該ガイドライン等について、わかりやすい解説パンフレットを活用した周知等を行う。



2. 安全で健康に働くことができる環境づくり

(1) 職場における感染防止対策等の推進

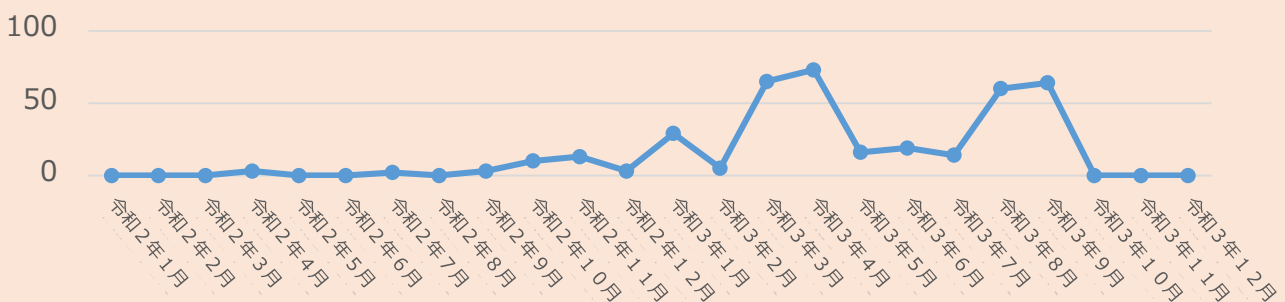
課題

新型コロナウイルス感染症は、県内においても感染拡大の波が繰り返し発生しており、中には事業場におけるクラスターも発生していることから、引き続き、職場における感染防止対策に取り組む必要がある。

今後の取組

- ① 労働局に設置した「職場における新型コロナウイルス感染拡大防止対策相談コーナー」に寄せられる相談等に丁寧に対応するとともに、労働局や労働基準監督署の窓口等において「取組の5つのポイント」や「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」等を活用した指導等を推進する。
- ② 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)を周知する。

新型コロナウイルス感染症による死傷者数(令和3年は速報値)



資料出所:「労働者死傷病報告」による。令和3年分は速報値。

(2)-1 長時間労働の抑制（過重労働の防止）

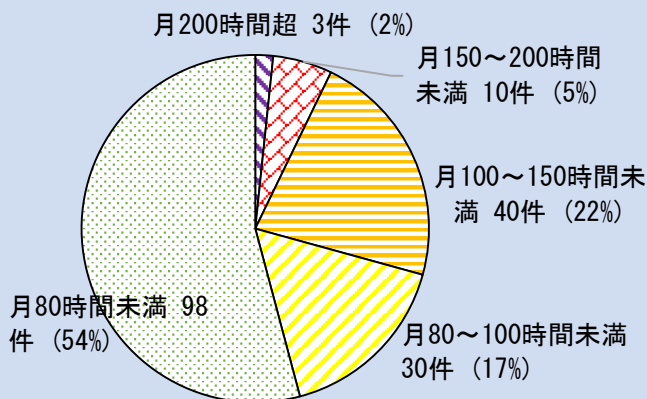
課題

長時間労働は労働者の健康に悪影響を与え過労死等につながるだけでなく、仕事と家庭生活の両立を困難にしている原因となっている。長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導結果でも、違法な時間外労働が認められた事業場のうち約5割で時間外労働の実績が80時間を超え、過重労働による健康障害を引き起こしかねない実態が認められる。このため、改正労働基準法などの着実な履行確保を図ることが必要である。さらに自動車運転者、建設業等の時間外労働の上限規制の適用が迫るなか、円滑な履行確保に向けた支援が重要である。

今後の取組

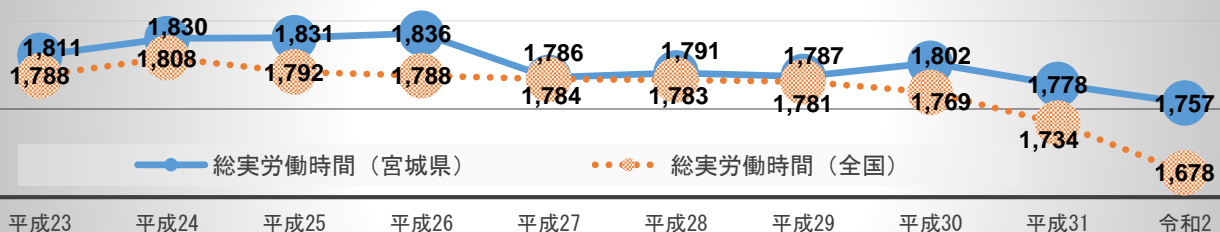
- ① 長時間労働の抑制に向けた監督指導等
 - ア 長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害を防止するため、各種情報から時間外・休日労働時間数が1か月あたり80時間を超えていると考えられる事業場及び長時間労働にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場に対する監督指導を引き続き実施する。
 - イ 過労死等防止対策推進法に基づき、11月の過労死等防止啓発月間において、各団体と連携し、「過労死等防止対策推進シンポジウム」を開催する等過労死等防止に向けた周知・啓発を図る。
また、この際展開される「過重労働解消キャンペーン」の期間中、過重労働解消のための無料の電話相談、長時間労働等が疑われる事業場に対する重点的な監督指導を実施することに加え、長時間労働の解消など働き方改革に積極的に取り組む企業を局長がベストプラクティス企業として訪問し、地域に向けて広く発信し過労死等防止等について機運の醸成を図る。
- ② 自動車運送業、建設業、医師等における勤務環境の改善
令和6年4月から時間外労働の上限規制が適用される自動車運転者、建設業、医師等に対して円滑な履行へ向けて、長時間労働の是正、人材の確保に向けた情報提供を行うとともに、労働時間制度等に係る説明会を実施する。また、中小企業に対し、監督署の相談・支援班による訪問、説明会の開催により改正労働基準法の周知に関するきめ細かな支援等を実施する。
- ③ 長時間労働につながる取引環境の見直し
11月の「過労死等防止啓発月間」に併せて実施される「しわ寄せ防止キャンペーン月間」において、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、「過重労働解消キャンペーン」とともに使用者団体等に対して集中的な周知啓発を実施する。
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等違反の背景に、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。

違法な時間外労働が認められた事業場において最も時間外労働の実績が長い労働者の実績の状況 (令和3年の監督実績による：181事業場)



- 令和3年（令和3年1月～令和3年12月）において、長時間労働が疑われる380事業場に対して監督指導を実施した。
- この380事業場のうち、181事業場（約48%）において、違法な時間外労働が認められた。
- また、これら181事業場のうち、最も時間外労働の実績が長い労働者の実績が、80時間を超えていた事業場数は、83事業場（約46%）に及んだ。

毎月勤労統計調査による年間労働時間の推移



(2)–2 長時間労働の抑制（働き方・休み方改善支援）

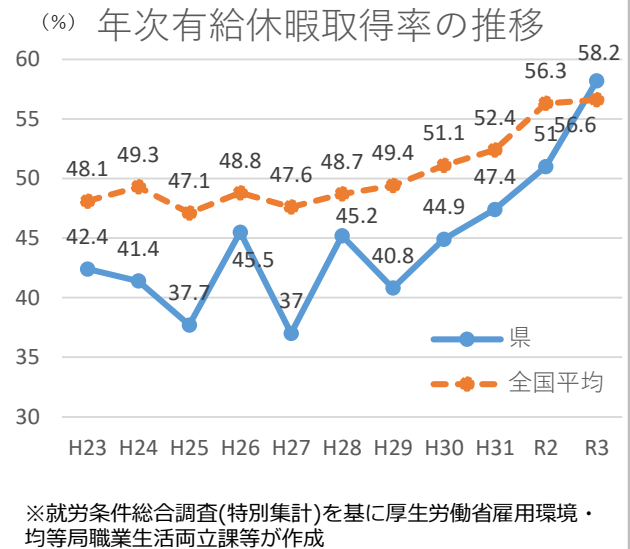
課題

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・支援を行う必要がある。

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必要がある。

今後の取組

- ① 中小企業・小規模事業者等の支援
働き方改革推進支援助成金の活用、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、「働き方改革推進支援センター」による窓口相談や個別訪問支援、セミナーの実施等きめ細かな支援を行う。
- ② 勤務間インターバル制度の導入促進
導入マニュアルや働き方改革推進支援助成金を活用して、長時間労働が懸念される企業等への導入促進を図る。
- ③ 年次有給休暇取得促進
年次有給休暇の時季指定義務(5日間)の周知徹底や、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・年末年始等)に集中的な広報を行う。



(3) 労働条件の確保・改善対策

課題

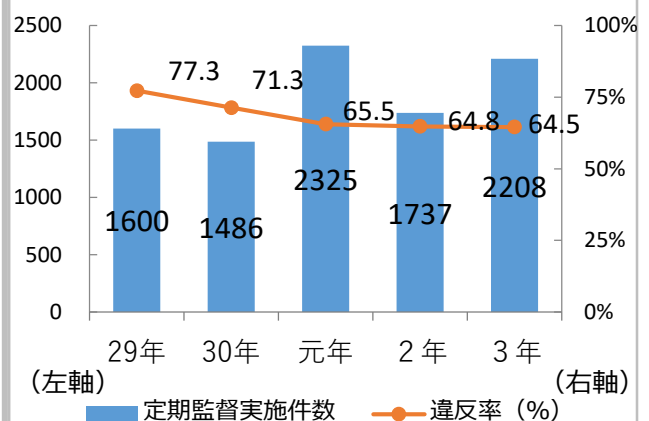
事業場における基本的な労働条件の枠組み及び管理体制の確立を図らせ、定着させることは働き方改革を推進するうえで不可欠である。特に、法令に関する知識や労務管理体制が必ずしも十分ではない中小企業に対しては、法令を理解してもらいその実情に応じ、自主的な改善を図らせることが必要となる。

また、新型コロナウイルス感染症の影響による事業縮小等により多くの労働者が法令に則していない解雇、賃金未払休業を余儀なくされることが懸念され、早期に情報を把握し適切な労務管理を行わせることが重要である。

今後の取組

- ① 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るため、監督指導時や窓口への各種届出時等に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、その早期解決を図るとともに、重大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、監督指導時に労働時間管理が適切に行われているか確認し、賃金不払残業が認められた際には、その是正を指導する。
- ② 新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえた企業に対する適切な労務管理に関する啓発指導等の実施
新型コロナウイルス感染症の影響による大量整理解雇等に関する情報収集及び関係部局間での情報共有に努め、適切な労務管理がなされるよう啓発指導を実施する。また、新型コロナウイルス感染症の影響による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、未払賃金立替払制度を迅速かつ適正に運用する。

定期監督実施状況（厚生労働省）



今後の取組

③ 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及び介護労働者の法定労働条件の履行確保に当たっては、それぞれ関係団体や関係行政機関と連携の下労働基準関係法令の遵守の徹底を図る。特に、技能実習生について、労働基準関係法令違反の疑いがある事業場に対して確実に監督指導を実施し、重大・悪質な労働基準関係法令違反事案に対しては、司法処分を含め厳正に対処する。また、出入国在留管理機関及び外国人技能実習機構との相互通報制度を確実に運用する。そのなかでも、技能実習生に係る強制労働等が疑われる事案については、人身取引の可能性が疑われることから、外国人技能実習機構との合同監督・調査や関係機関との連携を着実に実施し、悪質な労働基準関係法令違反が認められるもの等については司法処分を含め厳正に対処する。

④ 「労災かくし」の排除に係る対策の一層の推進

「労災かくし」の排除に期すため、引き続き労災補償担当部署と監督・安全衛生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。

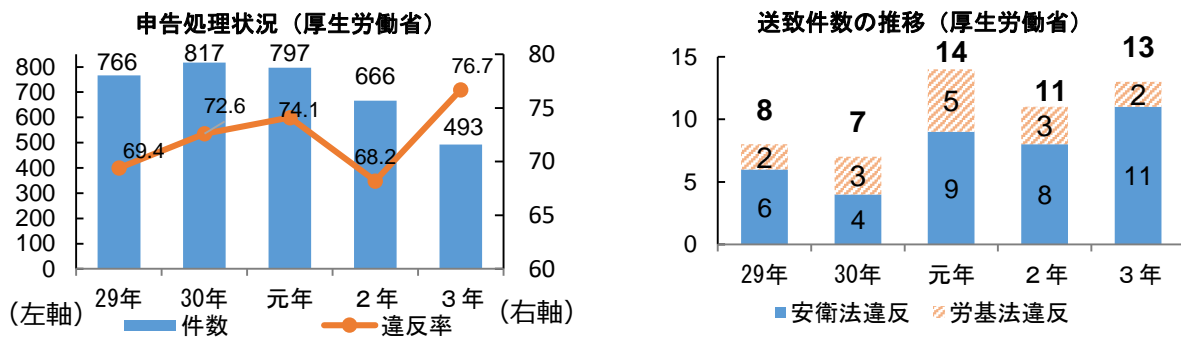
⑤ 各種権限の公正かつ斉一的な行使及び丁寧な指導

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助言するなど、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。

⑥ 「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、適切に対処する。

⑦ また、業務に起因して新型コロナウイルス感染症に感染したものであると認められる場合には、労災保険給付の対象となること等について積極的に周知を行う。



(4) - 1 労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備（13次防の推進等）

課題

第13次労働災害防止推進計画（13次防）の目標達成に向けて、重点業種を中心とした労働災害防止の取組を推進するとともに、高年齢労働者や外国人労働者の増加などの就業構造の変化及び転倒や腰痛など業種横断的に多発している労働災害の発生状況等を踏まえた対策に取り組むことが重要である。

目標：2022年までに、2017年と比較して、死亡災害を15%以上減少、死傷災害を5%以上減少

重点業種：製造業、建設業、陸上貨物運送事業、小売業、社会福祉施設

今後の取組

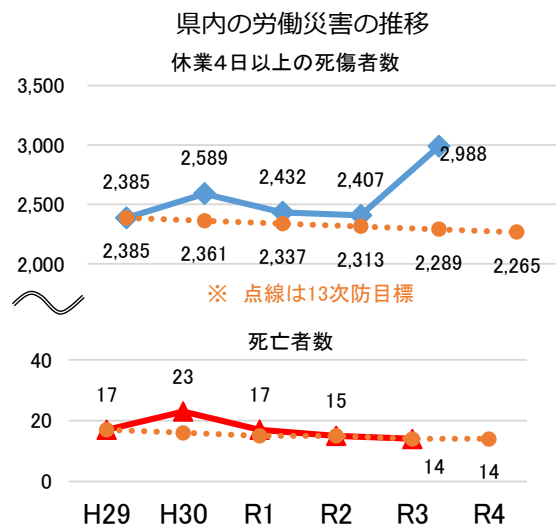
① 13次防重点業種等の労働災害防止対策の推進

令和4年は13次防の最終年となることから、その目標達成に向けて、令和3年7月に対象を建設業から全業種に拡大した「Safework向上宣言」の登録を促進するなどして、事業場における自主的な安全衛生活動の充実・強化を推進するとともに、各労働災害防止団体等との連携を図りながら、重点業種を中心に、その状況に応じて、リーディングカンパニー等を構成員とする協議会の設置などの新たな手法も交えながら、労働災害防止の取組の促進を図る。



② 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

高年齢労働者が安心して安全に働ける職場環境の実現に向けたエイジフレンドリーガイドライン及びエイジフレンドリー補助金の周知を図る。



令和3年は速報値

(4)–2 労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備（健康の保持増進等）

課題

一般健康診断結果の有所見率が年々上昇する中、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を強化するとともに、事業場における健康保持増進への取組を促進する必要がある。

また、今後、石綿使用建築物の解体工事増加が見込まれていることから石綿ばく露防止対策等を推進するとともに、新たな化学物質規制への対応も踏まえた化学物質によるばく露防止対策を推進する必要がある。

今後の取組

① 産業保健活動の促進等

宮城産業保健総合支援センター等との連携により、健康診断結果を踏まえた医師からの意見聴取や事後措置の徹底、長時間労働者等に対する医師の面接指導やストレスチェック制度を始めとするメンタルヘルス対策を含めた産業保健活動の促進等に取り組む。

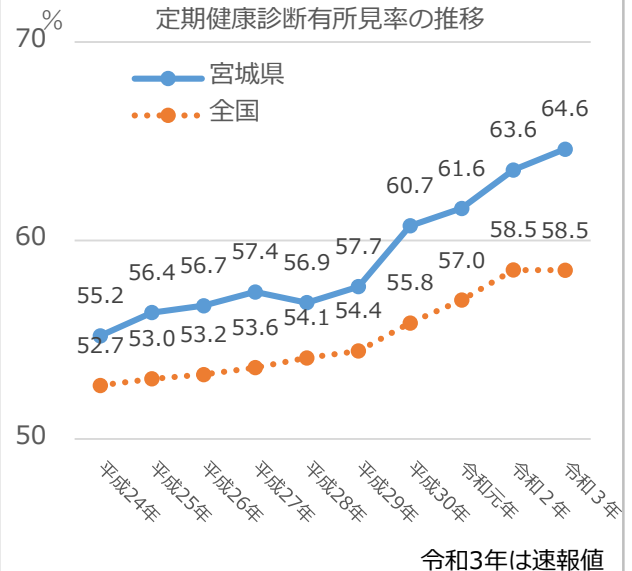
また、助成金や医療保険者との連携の周知等により、「事業場における労働者の健康保持増進のための指針」に基づく健康保持増進の取組の促進を図る。

② 石綿ばく露防止対策等の徹底

改正石綿障害予防規則に基づく、令和4年4月施行の石綿事前調査結果報告システムによる事前調査結果報告の徹底を図るとともに、令和5年10月施行の建築物石綿含有建材調査者講習の受講勧奨等を図る。

また、改正特定化学物質障害予防規則について周知徹底を図り、金属アーク溶接等作業で発生する溶接ヒュームのばく露防止対策を推進する。

さらに、本年1月19日施行の建設アスベスト給付金制度の周知啓発を図り、懇切丁寧な相談支援を行う。



(5)–1 総合的なハラスメント対策の推進（防止措置義務の履行確保）

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、働く人の能力の発揮の妨げになる。宮城県内においても、取組方針を明確化している企業が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の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及び周知・啓発の実施

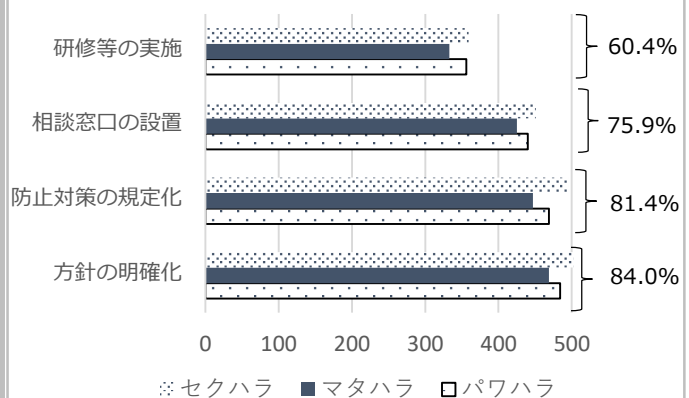
令和4年4月1日より、中小企業においてもパワーハラスメント防止措置が義務化されることを踏まえ、パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント等職場におけるハラスメント防止措置を講じていない事業主に対し厳正な指導を実施すること等により法の履行確保を図る。また、適切なハラスメント防止措置が講じられるよう、事業主に対して12月の「ハラスメント撲滅月間」を中心に、関係法令の周知・啓発を行う。

② 就職活動中等の学生等に対するハラスメント対策及びカスタマー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及びカスタマーハラスメントの防止対策を推進するため、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」の周知徹底を図り、企業の取組を促す。

ハラスメント防止対策の実施状況

調査対象：578社



(5)-2 総合的なハラスメント対策の推進（個別労働関係紛争の早期解決の促進）

課題

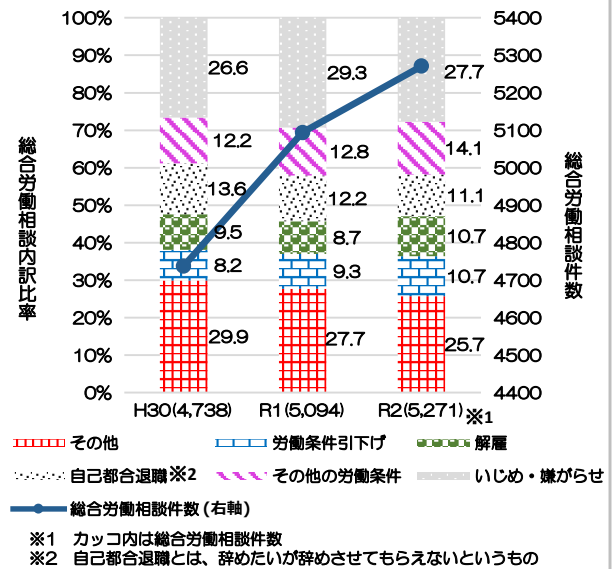
労働相談件数は依然として高止まりの状況であり、その内容は新型コロナウイルス感染症を理由とするいじめ・嫌がらせを含む各種ハラスメント、自己都合退職、解雇等多岐にわたり、相談内容も複雑困難化している。この現状に対応するため、宮城労働局管内7か所に設置された総合労働相談コーナーでは、あらゆる労働問題を受け付け、適切な関係機関窓口への取次や情報提供を行い、内容に応じて助言・指導及び紛争調整委員会によるあっせんを教示する等、「ワンストップ・サービス」の機能を維持するとともに、より一層の利用を促進する必要がある。

今後の取組

① 個別労働関係紛争の早期解決の促進

- ア 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、宮城紛争調整委員会によるあっせんについては、ウィズコロナ時代に即したリモートあっせん活用のための一層の整備や利用促進を図る。
- イ 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」等の開催により、連携強化を図る。
- ウ 複雑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、資質の向上を図っていく。
- エ 周知・広報については、市町村訪問による制度説明と周知依頼、プレスリリースによるマスコミやHPへの掲載、「アルバイトの労働条件を確かめよう！」キャンペーンを開催する。

過去3年間における個別労働関係紛争相談内訳(県)



3. 最低賃金・賃金の引上げに向けた生産性向上等の推進

- (1) 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
- (2) 最低賃金制度の適切な運営

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2021」（令和3年6月18日閣議決定）においても、より早期に全国加重平均1,000円とすることを目指すとされており、生産性向上等に取り組む中小企業・小規模事業者への支援強化、下請取引の適正化、金融支援等、中小企業・小規模事業者が賃上げしやすい環境の整備に一層取り組むことが不可欠である。

今後の取組

- ① 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
 - ア 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、業務改善助成金の充実により、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。
 - イ 「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。
- ② 最低賃金制度の適切な運営

経済動向、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。）及びこれまでの地方最低賃金審議会の審議状況などを踏まえつつ、充実した審議が尽くせるよう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。

