

令和6年度 第2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7年3月7日（金） 10時00分～12時00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

令和6年度 宮城労働局 行政運営方針

- I 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・・・・・・・・・・ (3頁)
- II 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・・・・・・・・・・・・・・・・ (9頁)
 - 2 成長分野等への労働移動の円滑化・・・・・・・・・・・・・・・・ (12頁)
 - 3 中小企業等に対する人材確保の支援・・・・・・・・・・・・・・・・ (15頁)
- III 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・・・・・・・・・・・・・・・・ (19頁)
 - 2 仕事と育児・介護の両立支援・・・・・・・・・・・・・・・・ (20頁)
 - 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・・・・・・・・ (23頁)
 - 4 安全で健康に働くことができる環境づくり・・・・・・・・ (26頁)
 - 5 多様な働き方、働き方・休み方改革・・・・・・・・ (29頁)
 - 6 多様な人材の就労・社会参加の促進・・・・・・・・ (31頁)
 - 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・・・・・・・・ (34頁)

I 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

事業場内で最も低い賃金（事業場内最低賃金）を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」制度について周知・広報を行い、広く活用促進を図っている。

業務改善助成金

◆概要

事業場内で最も低い賃金（事業場内最低賃金）を30円以上引き上げ、生産性向上に資する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。



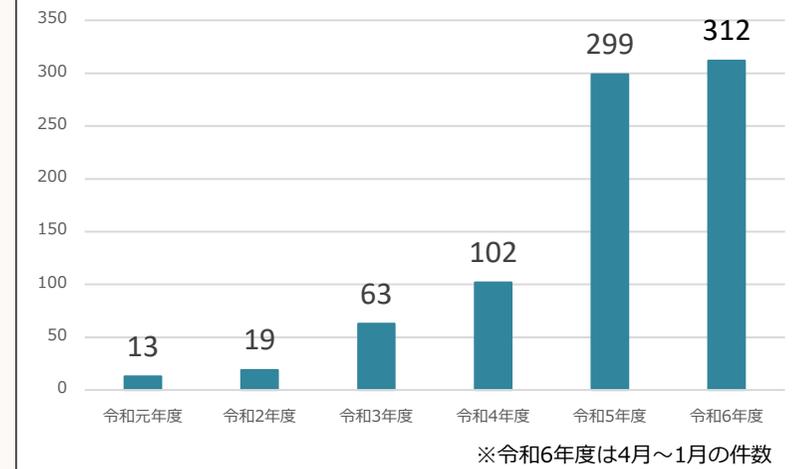
◆対象事業者

事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が50円以内であること

◆対象となる設備投資など

経費区分	対象経費の例
機器・設備の導入	・ POSレジシステム導入による在庫管理の短縮 ・ リフト付き特殊車両の導入による送迎時間の短縮
経営コンサルティング	国家資格者による、顧客回転率の向上を目的とした業務フロー見直し
その他	顧客管理情報のシステム化

交付申請件数の推移



活用事例

◆小売業において、POSレジを導入した例

導入前

日々の売上や精算処理、在庫管理等の業務時間を要していた。

人員不足に伴う、賃金上昇を見据え、業務効率化に資する機器を導入し、省人化したかった。



導入後

日々の日報業務が30分から15分に短縮された。
在庫管理がシステム化され、発注業務が15分から5分に短縮された。

売上データ等の確認に要する手間が削減され、マーケティングに活用できた。

◆食品製造業において、ラベリング機を導入した例

導入前

商品にラベルを複数貼りたいが、表面にしか貼りつけられず、裏面に貼りつける上で手間がかかっていた。



導入後

商品の両面に一度にラベルを貼りつけられるようになり、ラベル張り作業が1時間あたり400個だったものが1000個になった。

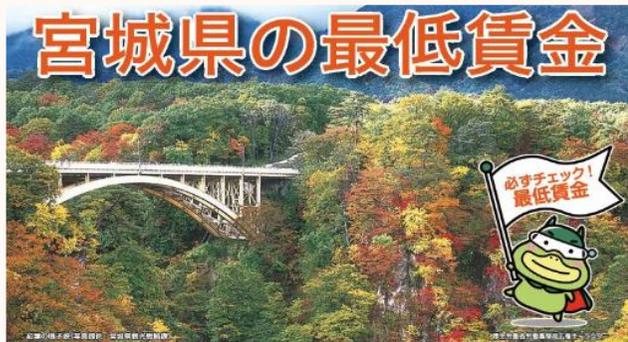
ラベルが糊付けの紙からシールになり、取扱いが容易になった。

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

(2) 最低賃金制度の適切な運営

最低賃金額について、令和6年度においても改定されたため、改定後の最低賃金の周知徹底や履行確保に向けた取組を実施している。

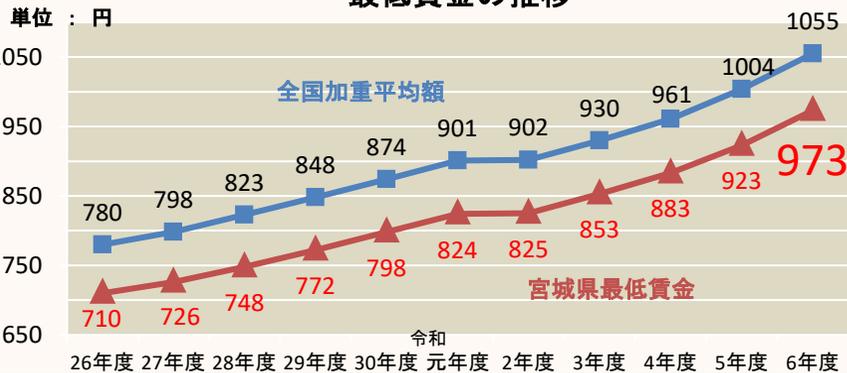
令和6年度最低賃金改定



適用される最低賃金	時間額	効力発生日
宮城県最低賃金	973円	令和6年10月1日
鉄鋼業	1,059円	令和6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	1,012円	
自動車小売業	1,036円	

宮城県特定最低賃金

最低賃金の推移

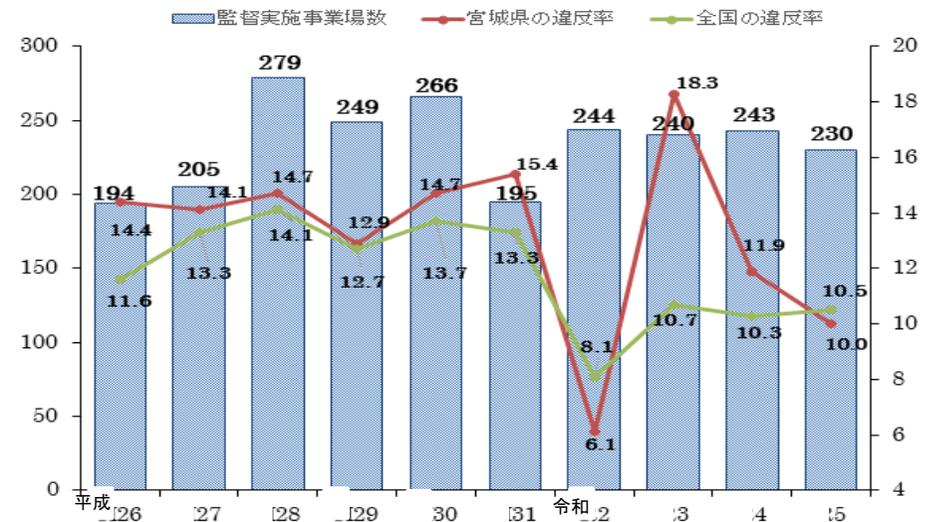


周知・広報の主な取組状況

- ◆自治体広報誌等への掲載依頼 宮城県最低賃金は令和6年8月30日に、宮城県特定最低賃金は令和6年11月14日にそれぞれ実施。8月30日および11月14日は、いずれも官報公示日
- ◆ポスター、リーフレットの配布 配布件数：964件。配布先は、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、図書館および道の駅等
- ◆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9社

最低賃金の履行確保に係る監督指導の実施

監督指導は、毎年度、未満率・影響率が大いと考えられる業種等から対象を選定し、1月～3月に実施。令和6年度も本年1月から実施しており、1月末の違反率（速報値）は12.3%



【参考】令和5年度までの監督指導の実施状況の推移

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

(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

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ことから、特に中小企業事業主に対してはキャリアアップ助成金や働き方改革推進支援センターの活用を勧めるなど、丁寧な取り組み支援を行っている。

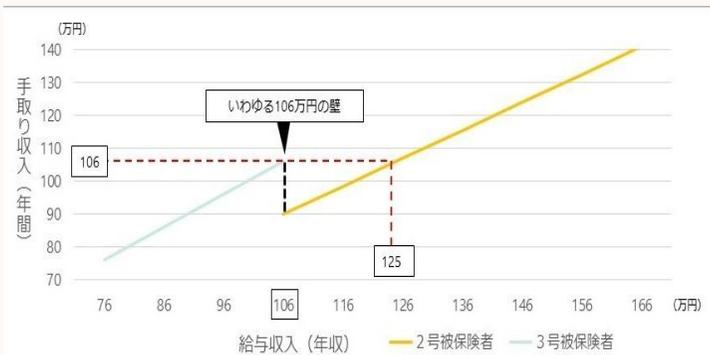
非正規雇用労働者が「年収の壁」を意識せずに働ける環境づくり

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に働くことのできる環境づくりを後押しするため新たに設けられた「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、活用勧奨等を実施している。

◆ 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。



◆ 社会保険適用時処遇改善コース

令和5年10月からキャリアアップ助成金に新設された「社会保険適用時処遇改善コース」は、労働者を新たに社会保険に加入させるとともに、収入を増加させる取り組みを行った事業主に助成（労働者1人あたり最大50万円）。

キャリアアップ助成金

コース名	計画認定件数 (令和7年1月末現在)
正社員化コース	471件 (406件)
賃金規定等改定コース	77件 (63件)
賃金規定等共通化コース	26件 (38件)
社会保険適用時処遇改善コース※1	117件 (80件)

※1 令和5年度は「短時間労働者労働時間延長コース」

※2 () 内は前年同時期

働き方改革推進支援センターによる相談支援

「宮城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が労務管理・賃金制度等に関す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やかな支援を行っている。

【主な事業内容】（令和7年1月末現在）

- ◆ 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) 579件 (661件)
- ◆ 出張相談会
(商工団体等と連携した出張相談会の開催) 13回 (20回)
- ◆ セミナーの開催 45回、参加者 842人 (54回、3,100人)
- ◆ 訪問コンサルティング 545回 (616回) ※ () 内は前年同時期

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

(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

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。

同一労働同一賃金の更なる遵守の徹底に向けた取組

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（企業ヒアリング）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。



パートタイム・有期雇用労働法
キャラクター「バ（ゆう）ちゃん

事業主への支援

パートタイム・有期雇用労働法（以下「パート有期法」という。）に基づく報告徴収（企業ヒアリング）の際には、パート有期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ている。



行政指導等の実施

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有期法第18条に基づく報告徴収（企業ヒアリング）を実施し、法の履行確保を図っている。

◆報告徴収（企業ヒアリング）を行った事業場
280件（令和7年1月末現在）、前年同時期：172件

◆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）	95件(55件)
法第9条（差別的取扱いの禁止）	0件(0件)
法第10条（賃金）	9件(2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）	0件(1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）	81件(52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

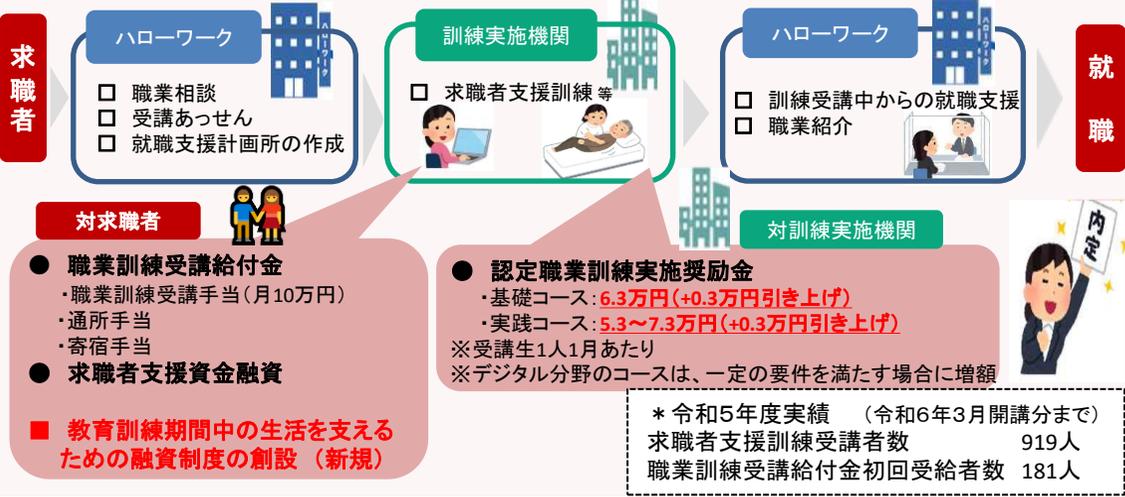
1. 最低賃金・賃金の引上げに向けた中小・小規模企業等支援、非正規雇用労働者の正規化促進、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

(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

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、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。

事業の目的・概要・スキーム

- ◆雇用保険被保険者以外の者を対象に
 - 雇用保険と生活保護の間をつなぐ第2のセーフティネットとして、無料の職業訓練に加え、月10万円の生活支援の給付金の支給を通じて、早期の再就職等を支援する。
 - 教育訓練費用や生活費を対象とする融資制度により、職業訓練に専念できるよう支援する。



求職者支援制度の周知・広報

- ◆ 職業訓練を広く周知するためのイベント実施
- ◆ 求職者向けの訓練説明会の開催
- ◆ 労働局ホームページや職業安定部公式Xを活用した訓練情報の発信
- ◆ コンビニエンスストアや自治体、関係機関等へのリーフレット提供、配架

分野別認定実施状況



求職者支援訓練の実績

◆受講者の修了3ヵ月後の目標就職率【基礎コース58%以上】【実践コース63%以上】(令和7年1月末現在)

	開講定員(人)	受講者数(人)	定員充足率(%)	就職率(%)
求職者支援訓練	865 (788)	750 (665)	86.7 (84.4)	57.8 (60.0)
基礎コース	158 (150)	128 (127)	81.0 (84.7)	44.4 (61.1)
実践コース	707 (638)	622 (538)	88.0 (84.3)	61.2 (59.7)
(参考)うちデジタル分野	369 (349)	337 (311)	91.3 (89.1)	57.6 (56.8)

※就職率は、令和6年7月末までに終了した訓練コースの3ヵ月後の実績。
 ※カッコ内の数字は前年同月の状況。



*1 認定数は、令和7年3月開講までの累計。
 *2 開講定員及び受講者数は令和7年1月開講分。

Ⅱ 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

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直しを支援する。また、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行うキャリア形成/リ・スキリング推進事業等を実施する。

教育訓練給付の実績

厚生労働大臣が指定する教育訓練を受講・修了した場合に、教育訓練給付を通じて、労働者の学び直しを支援している。

令和5年度

① 県内指定講座数：869講座

(県内にある訓練施設(教室)
：令和5年10月1日時点)

② 県内受給者数：2,419人

(専門実践教育訓練給付：1,115人
特定・一般教育訓練給付：1,304人)



教育訓練給付制度

厚生労働大臣指定教育訓練講座

検索システム



宮城県地域職業能力開発促進協議会

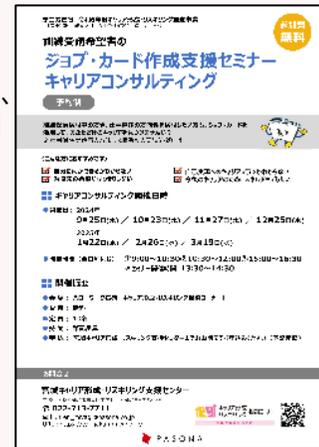
宮城県との主催による関係機関（学識経験者、経済団体、労働団体、訓練実施機関）を委員とする「宮城県地域職業能力開発促進協議会」を令和4年10月に設置。令和6年10月30日に令和6年度第1回を開催し、教育訓練給付制度について共有を図り、協議を行った。

キャリア形成・リスキリング相談コーナー

◆ハローワーク仙台に「キャリア形成/リ・スキリング支援センター」を設置するとともに、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している。また、その他のハローワークにおいては巡回相談やセミナーを実施している。

【支援内容】

- ジョブ・カードによるキャリアの棚卸し、キャリアプランニング、講座等の選択支援
- 学んだスキルの受講後の活用に関する相談 等



【令和6年度 相談・セミナー実施状況】

相談コーナー 相談件数

局計	仙台	大和	石巻	塩釜	古川	大河原	白石	築館	迫	気仙沼
425	301	8	27	15	32	15	9	5	8	5

(令和7年1月末現在)

ジョブ・カードセミナー実施状況

局計	仙台	大和	石巻	塩釜	古川	大河原	白石	築館	迫	気仙沼
43	8	5	7	7	4	2			6	4

(令和7年1月末現在)

1. リ・スキリングによる能力向上支援

(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

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、訓練修了生等への「実践の場」の提供を行う。

公的職業訓練のデジタル分野の重点化

【令和5年度デジタル分野に係る公的職業訓練実施状況】

	定員	受講者数	充足率	就職率
県委託	63人	46人	73.0%	85.0%
ポリテクセンター	338人	269人	79.6%	83.3%
求職者支援訓練	531人	459人	86.4%	57.3%



【令和6年度宮城県におけるデジタル分野の公的職業訓練】

- ◆デジタル系の求職者支援訓練について、令和5年度は225人規模の設定であったが、令和6年度はIT分野とデザイン分野を併せて345人規模に拡充している。
- ◆高等技術専門校で行う委託訓練について、デジタル人材を育成するため、昨年度に引き続き、知識等習得コースとして「Javaプログラマー養成科」（6ヶ月）、「IT技術者養成科」（2年間）を実施するほか、デジタル分野のコースを新設する。
- ◆デジタル分野に係る公的職業訓練については、IT、WEBデザイン関連の資格取得を目指すコース等へ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。
- ◆訓練修了生等に対し、実務経験を積むための「実践の場」を提供するモデル事業の周知を図る。

※就職率は終了したコースの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年度修了者分。「求職者支援訓練」は令和6年2月末までに修了したコースの3か月後の就職実績。

「デジタル分野の職業訓練（求職者支援訓練）」を受講しませんか

事務、WEBデザイン、IT（プログラミング）など就職活動に生かせる様々な訓練コースがあります

受講後、活躍する女性が増えています！

女性就職率	76.4%
男女別受講割合	女性 67.8% 男性 32.2%
年齢別受講割合	10~20代 33.3% 30~40代 45.9% 50~60代 20.9%

未経験者から活躍するまで

未経験者
IT分野の知識やスキルを身に付けて、就職活動を進められます。未経験者でも必要知識やスキルを身に付けて、就職活動を進められます。

他業種への転職

転職先で必要知識やスキルを身に付けて、就職活動を進められます。

託児サービス付コース

子育て安心コース（託児サービス付）で、就業先まで安心して働けます。

事務系コース	
コース	・オフィスワーカー基礎科 ・ビジネスアプリケーション基礎科 ・OA事務（簿記基礎科） など
内容	パソコンをあまり触ったことがない方向けのコースです。電源の入れ方やマウス、キーボード操作などの基本的なパソコン操作方法を習得します。 →個別のオフィスソフト（マイクロソフト・サードパーティー等）の操作方法を習得し、ビジネス文書や帳票の作成や、簡単なWEBページの更新ができることを目指します。
取得できる資格	IT（プログラミング）系コース
コース	・WEBアプリケーションプログラマー養成科 ・スマートフォンアプリケーションプログラマー養成（Java言語）科 ・ソフトウェアプログラマー養成（Python言語）科 ・ネットワークエンジニア など
内容	ハードウェア、ソフトウェア、プログラミング言語などの知識を学びます。ソフトウェアの構成設計や、基本設計書に基づいたソフトウェアの開発ができることを目指します。 →コースによって修得する資格や知識を学びます。
取得できる資格	Javaプログラマー能力認定 Oracle Certified Java Programmer
就職先	WEBデザイン系コース
コース	・WEBデザイナー養成科 ・WEBクリエイター養成科 など
内容	HTMLコーディング、CSSコーディング、JavaScriptプログラミングなど、WEBページの制作に欠かせない知識を習得し、WEBの企画、制作、デザインの基本作業ができることを目指します。
取得できる資格	Illustratorクリエイター能力認定試験（エキスパート） WEBクリエイター能力認定試験（エキスパート） など
就職先	オンラインショップ運営会社、スマートフォン開発会社、WEB制作会社 など

ハロートレーニング
スマートプログラミング科
(ビジネススキル講習付)

6月期生募集!
7か月訓練
受講料無料!

訓練コース番号: 5-06-04-411-15-0048

目標を一緒に叶えたい

回線とプログラムを習得しIoT技術者を目指そう!

募集期間 4月8日(月)~5月7日(火)

訓練期間 6月4日(火)~12月25日(水)

受講日 5月17日(金) 受講 年費 1:10~1:30

場所 ポリテクセンター宮城 (多摩橋南町2-2-1)

合否発表日 5月22日(水)

Androidアプリ
クラウド
Java言語
組込機器言語

デジタル分野の公的職業訓練を応募してスキル向上の場を確保

デジタル人材育成のための「実践の場」開校モデル事業
職業訓練で知識を習得したら
次は実務経験を積んでみませんか?

デジタル分野の公的職業訓練を受講した35歳以上の方を対象に、職業訓練で習得した知識・スキルを活用し実務経験を積むことができる「実践の場」となる実践就業先をご案内しています。

受講から就職までの流れ

- 1 職業訓練を受講する
- 2 企業へ応募され実務経験を積む
- 3 就職へ移行

企業へ応募された後、企業で実務経験を積むことができます。

1. リ・スキリングによる能力向上支援

(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

企業における人材育成を推進していくために人材開発支援助成金の「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周知・利用勧奨を実施している。

人材開発支援助成金

人材開発支援助成金は、事業主等が雇用する労働者に対して、職務に関連した専門的な知識及び技能を習得させるための職業訓練等を計画に沿って実施した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成する制度

高度デジタル人材の育成、サブスクなどに助成金を支給

新事業への進出、新商品開発やデジタル化などを応援

**令和6年度
計画受理状況（令和6年12月末時点）**

企業内での人材育成に取り組む事業主の皆さまへ

**デジタル分野などの社員教育に
人材開発支援助成金をご活用ください**
国民の皆さまのアイデアをもとに創設した「人への投資促進コース」のご案内

「人への投資促進コース」の助成メニュー

- IT分野未経験** ITやデジタル分野で即戦力となる人材を育成したい
情報技術分野（IT分野）認定実習併用職業訓練
 IT分野未経験者を即戦力化するための訓練を実施する事業主への高率助成。
IT 未経験者 OK!
- デジタル/成長分野** 高度デジタル人材・高度人材を育成したい
高度デジタル人材訓練/成長分野等人材訓練
 高度デジタル人材を育成するための訓練や、大学院での高度な訓練を行う事業主への高率助成。
- サブスクリプション** オンラインの定額受け放題サービスで効率的に訓練を受けさせたい
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への助成。
- 自発的スキル開発** 労働者の自発的な学び直しの費用を支援したい
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への助成。
- 教育訓練休暇** 労働者の自発的な学び直しのための時間を確保したい
長期教育訓練休暇制度/教育訓練短時間勤務等制度
 働きながら訓練を受講するための休暇制度や短時間勤務等制度を導入する事業主への助成。

「人への投資促進コース」の他にも、事業展開等に併行した分野が必要となる知識や技能を習得させるための訓練に対して助成する「事業展開等リスキリング支援コース」などの助成メニューをご用意しています。すべての訓練コースでオンライン（eラーニング）による訓練も対象としています。詳しくは、ウェブサイトをご覧ください。お近くの労働局へお問い合わせください。

人材開発支援助成金 検索 https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakuunits/kyouka/koyou_roudou/koyou_kyufukin/q01-1.html **活用例は裏面へ**

厚生労働省 都道府県労働局・ハローワーク LL050401開企04

企業内での人材育成に取り組む事業主の皆さまへ

**新規事業展開やDX推進等の人材育成に
「人材開発支援助成金」が活用できます**
～「事業展開等リスキリング支援コース」のご案内～

人材開発支援助成金は、事業主が雇用する労働者に対して訓練を実施した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部を助成する制度です。「事業展開等リスキリング支援コース」では、新たな事業の立ち上げなど事業展開等に併行が必要となる知識および技術を習得させるための訓練を助成の対象としています。

支給対象

対象者 事業主：雇用保険適用事業所の事業主
労働者：雇用保険被保険者

訓練

- ① 訓練時間が10時間以上であること
- ② OFF-JT（企業の事業活動と区別して行われる訓練）であること
- ③ 職務に関連した訓練で、以下のいずれかに該当する訓練であること

- i. 企業において事業展開を行うにあたり、新たな分野が必要となる専門的な知識および技能の習得をさせるための訓練
- ii. 事業展開は行わないが、事業主において企業内のデジタル・デジタルトランスフォーメーション（DX）化やグリーン・カーボンニュートラル化を進めるにあたり、これに関連する業務に従事させる上で必要となる専門的な知識及び技能の習得をさせるための訓練

注：本コースでは、事業展開などの内容を記載した「事業展開等実施計画」（様式第2号）を職業訓練実施計画と併せて提出する必要があります。取り組み内容を整理し、長期的な効果ができるように、事前に準備をお願いします。
注：「事業展開」は、訓練開始日から起算して、3年以内に実施する予定のものまたは6か月以内に実施したものである必要があります。

（参考）事業展開の例：新商品や新サービスの開発、製造、提供または販売を開始する等
デジタル・DXの例：ITツールでの業務や電子シフトシステム導入し、業務のペーパレス化を進めた等
グリーン・カーボンニュートラルの例：産業の分野にトランクターを使用したため、ドローンを導入した等

助成率・助成額

① 助成率・助成限度額

経費助成率		賃金助成額（1人1時間）		1事業所1年度あたりの助成限度額
中小企業	大企業	中小企業	大企業	
75%	60%	960円	480円	1億円

② 受講者1人あたりの経費助成限度額

10時間以上100時間未満	100時間以上200時間未満	200時間以上
中小企業 30万円	中小企業 40万円	大企業 50万円
大企業 20万円	大企業 40万円	大企業 30万円

注1：eラーニング、通学制、定額制サービスによる訓練は経費助成のみです。
注2：定額制サービスによる訓練は経費助成対象外。受講者1人1月あたり2万円です。（令和6年10月改定）

厚生労働省 都道府県労働局・ハローワーク LL061001開企03

	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
件数	47件	120件
人数	922人	469人

最大 960円 賃金助成

人材開発支援助成金が活用できます!

最大 75% 経費助成

人材開発支援助成金PR動画

2. 成長分野等への労働移動の円滑化

(1) 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

個人の働き方のニーズが多様化する中で、求職者等と企業等のミスマッチを解消し、希望する者の円滑な労働移動を促進するために職業理解や職場情報収集の手段として「jobtag（職業情報提供サイト）」や「しょくばらぼ（職場情報総合サイト）」の利活用等について、積極的に周知している。また、ハローワーク利用の利便性向上のため、オンラインサービスの推進に努めている。

「jobtag」「しょくばらぼ」の活用や周知について

◆職業相談におけるjobtag活用

- 希望する職業が明確でない者に対して、自己診断ツールやテーマ別検索等を活用し、興味・関心等から職業の絞り込みの助言をして制度の周知を行う。
- 応募を検討している求人の職業情報を閲覧して、具体的なイメージをつかむ助言をし、活用を促す。
- 未経験分野への応募に関するセミナー等において職業理解のためのツールとしての活用を周知。
- 就労経験が少ない新規学卒者等の職業理解や自己理解は極めて重要であり、学校での進路指導等において適切な活用が図られるよう周知。
- 応募する事業所の職場情報の収集にあたり、「しょくばらぼ」があることを職業相談の際に周知。
- 「jobtag」「しょくばらぼ」の活用について、HPで周知を行う。

◆求人者のjobtag活用

- 求人充足の一助とするために、仕事の内容の具体化を促すにあたり、人材採用要件整理機能があることを事業所訪問時などに周知し活用を促す。

オンラインの活用について

◆求人者・求職者マイページの開設促進

- 求人者、求職者に対し、ハローワークインターネットサービスの利用とともにマイページの開設を積極的に促している。

◆オンラインサービスの提供

- 求職者マイページを通じて求人情報を提供し、その中で紹介を希望する場合は、ハローワークに来所せず紹介を受けられる「オンラインハローワーク紹介」の利用者も増えている。
- ハローワークでは、育児中で子供連れによる来所が困難な方や移住定住希望者等、事前予約制によるオンライン職業相談を実施している。

●マイページ開設率（令和7年1月）

MP種別	開設率	労働局別順位
求人	99.2%	全国1位
求職	49.7%	全国5位

オンラインサービスの内容

- ▶ オンラインによる求人受理、求職申込み
- ▶ オンライン職業相談
- ▶ オンライン職業紹介
- ▶ オンラインセミナー・説明会開催 など



宮城県栗原市への移住定住を検討されている皆様へ

オンライン職業相談

Zoomアプリを使って! ハローワークの職員と!

を出来るようになりました!

ハローワーク窓口では、【Zoom】を使った就職支援を実施しています。宮城県栗原市への移住定住を希望、検討されている方は是非ご利用ください!

職業訓練説明会

会場・Web同時開催!

訓練施設が訓練コース内容を説明し、皆様の質問にお答えいたします!

開催日時 ● 令和6年6月14日(金)

午前 10:00~11:00 (受付 9:40~)

午後 14:00~14:45 (受付 13:40~)

● 参加訓練施設 ● 5校 (異動・選考あり)

● 参加対象 ● 訓練受講を検討し訓練終了後3か月以内に就職を目指す方

● 会場 ● ハローワーク仙台 3階 セミナー室A

● 定員 ● (事前予約制) ◎会場◎ 20名 ◎Web◎ 50名

● 内容 ● 訓練実施施設担当者による訓練内容に関する説明

● Web参加条件 ● Web会議ツール「Zoom」を用いて実施します。オンラインによるセミナー利用規約(申込フォーム)を確認の上、Zoomのインストール、アプリのインストールが完了していること。セミナー開催前日までにハローワークから参加に必要な「ID」「パスワード」「表示名」及び参加方法をメールにて受取可能な方。



2. 成長分野等への労働移動の円滑化

(2) 民間人材サービス事業者への指導監督の徹底

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確保のために、助言や指導を行っている。また、民間人材サービス事業者及び労働者や求職者を対象としたセミナーを開催し労働者派遣法を中心とした関係法令や制度の周知に努めている。

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実施するとともに、情報提供等の事案にも迅速に指導を行っている。

不適切な状況が確認された場合には文書による是正指導を実施。

◆指導監督の実施状況

() 内は前年同月比

	令和6年度(1月末)		令和5年度(1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	198件 (11.9%)	304件 (39.4%)	177件	218件
派遣先事業所	77件 (16.7%)	47件 (41.2%)	66件	63件
発注者・請負者 (※1)	6件 (100.0%)	4件 (100.0%)	3件	2件
職業紹介事業者	106件 (6.0%)	124件 (55.0%)	100件	80件

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



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（49件）
- ◆派遣先への指導監督件数：35事業所（令和7年1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7年1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
16回開催 91人参加（令和5年度1月末実績 16回 64人）
 - 求職者を対象とした派遣法のセミナー
10回開催 441人参加（令和5年度1月末実績 9回 332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を11月に開催（4回開催 142人参加）

2. 成長分野等への労働移動の円滑化

- (3) 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
- (4) 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

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。また、雇用機会不足地域や過疎等地域における、地域の特性を生かした雇用創出と人材育成への取組を支援する事業を実施している。

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6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. リ・スキリングと労働移動の円滑化等の推進 | : | 適切な訓練の実施。デジタル分野に係る訓練の受講推奨。在籍型出向の推進。等 |
| 3. 多様な人材の活躍推進 | : | 県内就職促進に向けた支援。就職氷河期世代や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 | : | 魅力ある職場づくりの促進。地域の実情に応じた働き方改革の取組についての相談支援。等 |

市町村との連携による就職促進の支援



令和6年3月13日
東松島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6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・東松島市・仙台市



令和6年3月25日
仙台市と宮城労働局との協定締結式

地域雇用活性化推進事業の実施

雇用機会不足地域や過疎等地域の地域課題・実情や地域企業、求職者のニーズ・シーズを把握した上で、事業構想を策定。当該地域が提案する事業構想の中から「魅力ある雇用や人材の維持・確保効果が高いと認められるもの」をコンテスト方式で選抜して、当該取組を委託して事業を実施。

◆地域雇用活性化推進事業実施地域（令和6年度現在）

○気仙沼市（令和4年10月1日から実施・二期目） ○大崎市（令和6年10月1日から実施）

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

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ている。特に中小企業においては人手不足感は深刻化しており、人材確保の支援の取組を積極的に推進していく。

求人充足サービスの取組

- ◆「求人者マイページ」を活用したオンライン求人受理や、オンラインハローワーク紹介、オンライン自主応募の活用を積極的に進める。
- ◆求人事業所を積極的に訪問し、魅力ある求人票作成支援やより詳細な事業所情報を求職者に提供するため、また、ハローワークの職業相談窓口で把握した求職者のニーズ等を伝え、求人条件緩和等を提案し、求人充足に向けた支援を行う。
- ◆企業の人事担当者を対象に、公正採用選考の理解や魅力的な求人票の作り方などをテーマにしたセミナーを開催する。

求職者への情報提供

- ◆求人内容を見直し、より魅力的となった求人情報や企業情報をリアルタイムで提供できるよう、求職者マイページに直接情報を提供し、応募等を勧奨している。
- ◆ハローワーク内を会場としたミニ面接会・面談会等を積極的に開催し、求人・求職のマッチングを促進する。
- ◆求人事業所を直接訪問するツアー型相談会や応募前職場見学会等を積極的に開催し、仕事の内容や職場の雰囲気などを求職者に体感してもらうことで、採用後ミスマッチを解消し、充足と職場定着に向けた支援を行う。



事業主のみさまへ

魅力ある求人票づくりのポイント

どんな仕事をするのかイメージしやすい求人票を作って、求める人材にめぐり会いましょう。

Point 「仕事の内容欄」を活用しましょう！

求人票の「仕事の内容欄」は**求職者が一番注目している項目**です！
他社との違いを出せる項目は「仕事の内容」となるため、求職者が具体的なイメージを描けるように、簡潔に記載しましょう。



専門用語の使用を避け、
具体的にどんな仕事なのかイメージ
できるように「見やすく」「わかりやすく」
記載してください。
仕事のイメージができなければ、
求職者は不安を感じ、応募を
ためらう傾向があります。

「お仕事探しの検索一覧表には最初の
3行が表示されます」
⇒最初の3行にイメージしやすい仕事内
容を簡潔に記載しましょう！

Point 「Job tag(じょぶタグ)」を活用しましょう！

『Job tag(じょぶタグ)』は、職業情報を「見える化」(約500の職業の解説(動画コンテンツ含む))し、求職者向けだけではなく、求人者向けの利用活動等も支援する総合的なWebサイトです。

「応募が集まりやすい求人」や
「採用基準の明確化」など様々な場面
で活用するサイトです！



PC・スマホから
GO!



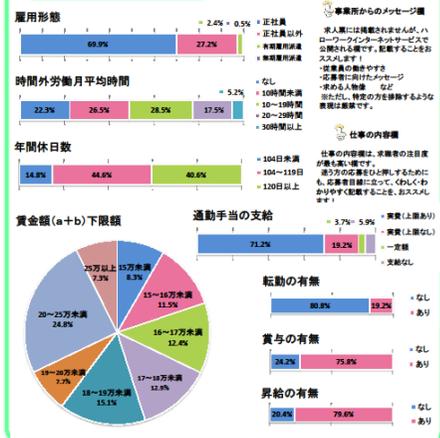
Job tag(じょぶタグ) 求人票作成ガイド

人材を獲得できる求人へ！

ハローワークの紹介で、5,861人(7ルタイム求人)が充足しています！

どのような求人が充足しているのか調べてみました。
人材確保のポイントが隠されているかもしれません。ぜひ、求人条件見直しにご活用ください。
※令和4年度ハローワーク仙台で充足したフルタイム求人をもとに分析

充足した求人の特徴は…



『働き方改革』をすすめることで、
(長時間労働の是正や働きやすい環境の確保など)
人手不足の解消にもつながります。

ハローワーク仙台 求人部門 電話:022-298-8816



95.11

3. 中小企業等に対する人材確保の支援

(2) 人材確保対策コーナー等における人材確保支援

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
- ◆求人者のマッチング支援
- ◆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

() は令和5年9月末実績

	年間目標数	就職者数
令和7年1月末	7,121件(6,710件)	5,470件(5,804件)

【人材総合支援コーナー】では、人材不足分野の「医療・介護・保育・建設・警備・運輸」の職種で募集応募を自覚している方を支援しています。

再就職へ向けて一貫した支援を行います

求人者の見方探し方支援 → 応募書類の作成支援 → 面接の受け方支援

各種イベントを開催しています！

しごと相談会... 毎日開催！企業の人事担当者と対面して直接相談ができます(予約制)

【お問い合わせ・予約はこちら】
ハローワーク仙台5F 人材総合支援コーナー
TEL: 022-299-8820

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6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。
- ◆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。

福祉のしごとフェア
令和6年11月19日(日) 11:00-19:00

新卒採用を体験してみよう
令和6年3月19日(日) 14:30-15:30

イベント開催によるマッチングの促進

職場見学会や体験会などの体験型イベントを拡充。セミナーや説明会と併用することにより、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。

() は令和7年1月末までの実績

- ◆各分野ごとの基本セミナー（仙台所：39回開催、818人参加）
- ◆福祉のおしごとフリートーク（仙台所：3回開催、24人参加）
- ◆職場体験会（各所で定期的に開催）
- ◆職場見学会（各所で定期的に開催）
- ◆福祉のしごとフェア（仙台所：227人参加）
- ◆しごとのミニ相談会（仙台所：340回開催、920人参加）
- ◆各分野の企業説明会（各所で定期的に開催）



福祉のおしごとフリートーク
令和6年5月17日(金) 14:30~15:30

【参加費】無料
【定員】8名
【対象】福祉の仕事に興味のある方

住宅建設の仕事の現場を体験しませんか？
令和6年10月18日(金) 11:00~15:30

【参加費】無料
【定員】20名
【対象】住宅建設の仕事に興味のある方

みやぎハローワーク公式キャラクター



ガंचョーさん

3. 中小企業等に対する人材確保の支援

(3) 医療・介護・保育分野の職業紹介への対応

主に医療・介護・保育分野を取扱う民間の職業紹介事業者への指導監督の実施するとともに、優良な職業紹介事業者の認定制度の周知に努めている。

指導監督

主に、医療・介護・保育分野を取扱う職業紹介事業者にする指導監督を計画的に実施している。

◆指導監督の実施状況（令和7年1月末現在）

指導監督実施事業所数 11事業所 うち文書指導件数 14件

「職業紹介事業の業務運営要領」の一部改正

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事案に対応するため、令和6年9月30日付けで「職業紹介事業の業務運営要領」の一部改正があり、職業紹介事業の許可条件に以下の内容を追加。

◆就職した日から 2年間転職勧奨禁止

◆求職者への社会通念上相当 と認められる程度を超えて の金銭等の提供の禁止

職業紹介事業者並びに職業紹介事業の許可申請等を検討している皆さま
2025（令和7）年1月1日施行

職業紹介事業の許可条件が追加されます

- 職業安定法指針(平成11年労働省告示第141号)に規定されている「転職勧奨の禁止」及び「お祝い金等の提供の禁止」が許可条件に追加されます。
- 新たに追加される許可条件の内容
 - その紹介により就職した者（期間の定めのない労働契約を締結した者に限る。）に対し、当該就職した日から2年間、転職の勧奨を行ってはならないこと。
 - 求職の申込みの勧奨については、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を提供することによって行ってはならないこと。
- 許可条件の追加は2025（令和7）年1月1日から適用されます。
- 2025（令和7）年1月1日以降の許可や許可有効期間の更新には、許可条件が追加されることとなります。
- 更新時期を迎える前に（当該許可条件が付される前に）上記の職業安定法指針に違反した場合、当該事業者については是正指導を行うとともに、本許可条件を付すこととなります。

■ 厚生労働省ホームページ
職業紹介事業の業務運営要領の改正について
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000172486.html>

■ 詳細は、都道府県労働局の若給調整事業課までお問い合わせください。



周知啓発

「医療・介護・保育分野における適正な有料職業紹介事業者認定制度（令和6年度版）」及び「職業紹介優良事業者認定制度」のリーフレットをHWの窓口にて配架。求人者に対し、制度周知を実施している。

求人者・求職者の皆様へ
令和6年度版
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

医療・介護・保育分野における
適正な有料職業紹介事業者認定制度

数多くある
医療・介護・保育分野の
有料職業紹介事業者の中から
安心できる事業者を適切基準の
ひとつとしてご利用ください。

医療・介護・保育分野における適正な有料職業紹介事業者の認定制度では、「必須基準」「基本基準」等の基準を一定以上満たした有料職業紹介事業者を「適正な有料職業紹介事業者」として認定しています。

厚生労働省
認定有料職業紹介事業者
認定制度



求人者・求職者の
皆様へ
令和6年度版
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

職業紹介優良事業者認定制度

職業紹介優良事業者認定制度は、「必須基準」「基本基準」等の基準を一定以上満たした職業紹介事業者を「優良認定事業者」として認定しています。



Ⅲ 多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり



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

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、育児・介護休業法についての理解を促すため、行政指導等を実施し、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
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%)
令和5年度	94.5% (84.1%)	40.7% (30.1%)

宮城県：宮城県労働実態調査 全国：雇用均等基本調査

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）	67件（65件）
育児休業等支援コース	189件（165件）
介護離職防止支援コース	38件（19件）
育休中等業務代替支援コース	3件（0件）

※（ ）内は前年同時期

令和7年1月末現在

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ている。文書、電話等で働きかけ、県内における2月末時点の公表率は100%となっている。

改正育児・介護休業法等の周知

改正育児・介護休業法については、令和7年4月1日及び同年10月1日の施行を予定している。改正次世代育成支援対策推進法は、有効期限が令和17年3月末までに延長された。宮城労働局内に特別相談窓口を設置し相談に対応している。また、会議や広報誌、宮城労働局X等で周知・広報を行っている。

今年度後半には令和6年11月1日から施行されたフリーランス・事業所間取引適正化等法と併せて、労働局主催による説明会を開催した。

次世代育成支援対策の推進

くるみん	宮城	全国
令和7年1月末現在	60社（4社）	4,903社
プラチナくるみん	宮城	全国
令和7年1月末現在	7社（0社）	703社

※（ ）内は令和6年4月～令和7年1月末の実績

令和6年度認定企業（4～1月）

◆くるみん認定

社会福祉法人東北福祉会
東北特殊鋼株式会社

テスコ株式会社
大和電設工業株式会社



2. 仕事と育児・介護の両立支援

(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

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てアウトリーチ型の支援を実施している。

アウトリーチ型支援

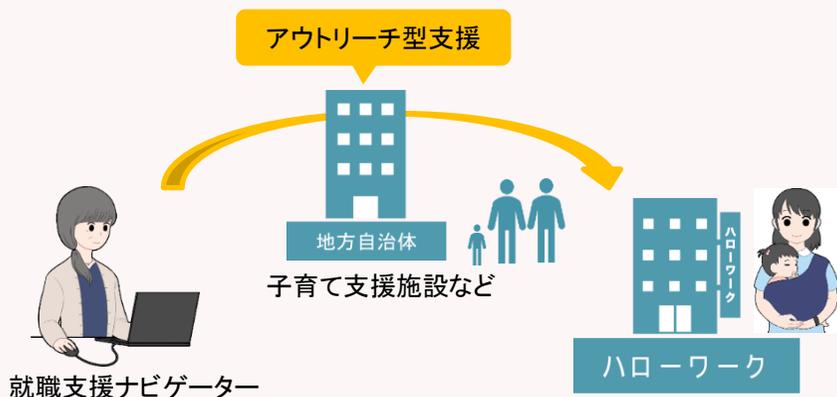
マザーズハローワーク青葉に配置されている就職支援ナビゲーターが地方自治体と連携し、子育て中の者が多く集まる施設で出張相談・出張就職支援セミナーを行っている。潜在的な求職者に支援内容を周知することにより、アウトリーチ型支援から実際の利用に繋がっている。

【実施場所】

- ◆仙台市の子育て支援施設「のびすく」（市内5か所）
- ◆名取市の児童センター
- ◆名取市地域職業相談室

アウトリーチ型支援の実績

	出張相談	出張就職支援セミナー
令和7年1月末	18回	2回
令和6年1月末	17回	2回



マザーズハローワーク等の事業実績

子どもが快適に過ごせるスペース（キッズコーナー）を設けるなど、子ども連れでも安心して職業相談・職業紹介等のサービスを利用できる施設を県内3か所に設置している。また、子育て中の女性等が自宅でも各種支援サービスをオンラインで利用できる「オンラインハローワーク」を実施している。

【県内の施設】

- ◆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
令和7年1月末	95.9%	97.4%
令和6年1月末	95.1%	96.5%

仕事と子育ての両立がしやすい求人（両立求人）の開拓状況

	求人件数	求人数
令和7年1月末	3,198件	4,570人
令和6年1月末	2,792件	4,044人

オンラインマザーズハローワーク実績

	オンライン職業相談件数	オンライン職業紹介件数
令和7年1月末	447件	510件
令和6年1月末	105件	197件

2. 仕事と育児・介護の両立支援

(3) 不妊治療と仕事との両立

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。合わせて、各種資料や、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っている。

不妊治療と仕事の両立

◆くるみんプラス認定

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。

○「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」「トライくるみんプラス」と称する。

くるみんプラス	宮城	全国
令和7年1月末現在	0社 (0社)	45社
プラチナくるみんプラス	宮城	全国
令和7年1月末現在	2社 (1社)	75社

※()内は令和6年4月～令和7年1月末の実績



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



トライ
くるみんプラス
認定マーク

不妊治療と仕事の両立に関するその他の制度

※いずれも令和7年1月末現在

- ◆「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 5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 2件
- ◆「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
- ◆「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



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

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うとともに、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。事業主に対しては、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行政指導等を行っている。

職場におけるハラスメント対策

事業主に対して、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。

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ている。

職場のハラスメントを知る（パワハラ、セクハラ、いわゆるマタハラ）

- 「ハラスメントで困った」悩んでいる方
- 「ハラスメントって言われた！」管理職の方
- 「社内でハラスメント発生！」人事担当の方

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3年度		令和4年度		令和5年度		令和6年度 1月末現在 宮城※
宮城	全国	宮城	全国	宮城	全国	
132 件	23,366 件	486 件	50,840 件	633 件	62,863 件	1312件 (548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3年度		令和4年度		令和5年度		令和6年度 1月末現在 宮城※
宮城	全国	宮城	全国	宮城	全国	
145 件	7,070 件	132 件	6,849 件	219 件	7,414 件	121件 (116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3年度		令和4年度		令和5年度		令和6年度 1月末現在 宮城※
宮城	全国	宮城	全国	宮城	全国	
47 件	2,174 件	42 件	1,926 件	30 件	1,756 件	26件 (21件)

※（ ）は前年同時期

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

(2) 民間企業における女性活躍促進のための支援

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・徹底を図っている。
 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、行政指導等の実施等により男女雇用機会均等法の履行確保を図っている。

女性活躍推進法の履行確保

常用労働者数301人以上企業のうち、男女の賃金の差異が未公表の企業に対しては、情報を公表するよう促している。公表に当たっては、男女の賃金の差異が生じている要因分析を行うことや、解消に向けた取組を行うよう促している。

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」の利用促進を図っている。

女性活躍一般事業主行動計画策定届出数（宮城）

令和7年1月末現在の状況	企業数	届出企業数	届出率
301人以上企業	240社	240社	100.0%
101人～300人企業	599社	597社	99.7%

男女の賃金の差異の情報公表状況（宮城）

令和7年1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	238社	210社	88.2%

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、行政指導の実施等により男女雇用機会均等法の履行確保を図っている。

◆男女雇用機会均等法に基づく報告徴収（企業ヒアリング）実施件数 82件（43件）

※令和7年1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ている。

えるぼし	宮城	全国
令和7年1月末現在	33社（11社）	3,310社
プラチナえるぼし	宮城	全国
令和7年1月末現在	0社（0社）	72社

※（ ）内は令和6年4月～令和7年1月末の実績



◆令和6年度えるぼし認定企業

3段階目

- (株)阿部長商店
- (株)西條設計コンサルタント
- 山信商事(株)
- (株)デンコードー
- ヘキサコア(株)
- (株)CNS

2段階目

- 社会保険労務士法人めぐみ事務所
- (株)セント
- コルドンヴェール(株)
- (株)マツモトキヨシ東日本販売
- (株)グローテック

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

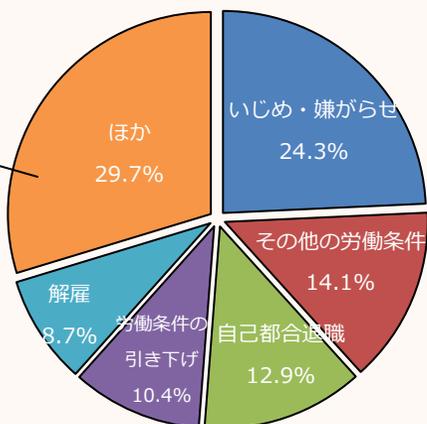
(3) 個別労働関係紛争の早期解決の促進

労働相談件数は依然として高止まりの状況であり、その内容はいじめ・嫌がらせを含む各種ハラスメント、自己都合退職、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5年度 個別労働紛争関係相談内訳

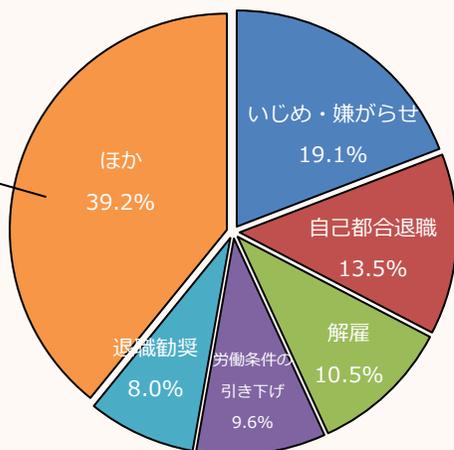
【宮城】 (5,017件)

退職勧奨	6.5%
賠償	5.3%
雇止め	3.5%
出向・配置転換	2.8%
懲戒処分	1.6%
雇用管理改善等	1.1%
その他	9.0%



【全国】 (266,160件)

雇止め	4.7%
出向・配置転換	3.3%
雇用管理等	3.1%
募集・採用	0.8%
採用内定取り消し	0.7%
その他の労働条件	16.5%
その他	10.1%

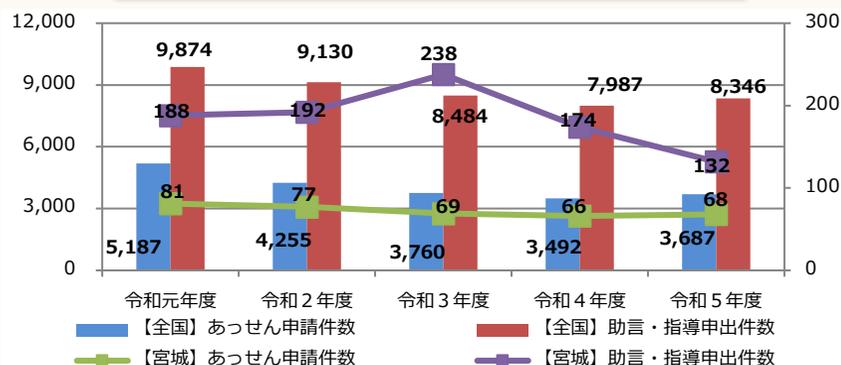


相談件数の推移



※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



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

- ◆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～1月）と過労死等防止啓発月間（11月）の取組事項等
 - ◆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が令和6年4月から適用された業種等（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1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	391件
労働基準関係法令違反があった事業場	349件
違法な時間外労働を認めた事業場	193件
うち月80H超の時間外・休日労働	122件

違反無し 42事業場

(11%)

違法な時間外労働が認められたもの 193事業場
(49%)

何らかの違反が認められたもの（時間外労働に係るものを除く）
156事業場(40%)



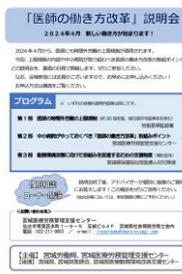
過労死等防止啓発月間（11月）

- ①「過労死等防止対策推進シンポジウム」
日時：11月5日（火）16：00～
場所：せんだいメディアテーク（97人参加）
- 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 重点監督
エ 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2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（10月～、7回）
 - b. 医療保健業（11月、4回）
 - c. 運送業等（12月～、3回）



- ②監督署相談・支援班による「訪問支援」
228件
- ③荷主特別対策チームによる「荷主要請」
390件（令和4年12月～）



4. 安全で健康に働くことができる環境づくり

(2) 労働条件の確保・改善対策

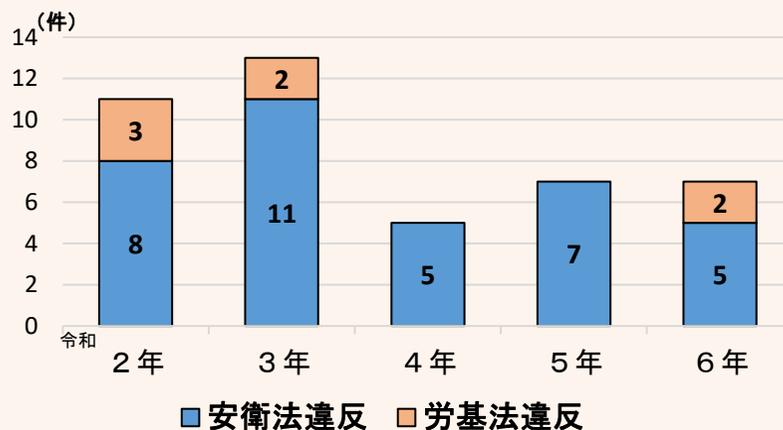
◆ 定期監督の実施状況

◆ 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）及び司法事件の送検件数（事件送致件数）

1 定期監督の実施状況



3 司法事件の送致件数



2 申告の処理状況



厚生労働省 国土交通省

2024年 4月から

暮らしを支える
建設業、トラック・バス・
タクシードライバー、医師の

働き方が変わるって
ホント? 時間外労働上限規制の
詳細は特設サイトへ



4. 安全で健康に働くことができる環境づくり

(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

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。2年目となる本年度は、目標達成のため14次防を推進している。

第14次労働災害防止推進計画の推進状況

- ◆「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。
- ◆県内の令和4年の死傷者数は、死亡者数15人、死傷者数は2,567人であり、14次防の初年度である令和5年は死亡者数19人、死傷者数2,543人であり、死亡者は大幅増、死傷者数は微減した。
- ◆令和6年は速報（令和7年1月末現在）で死亡者数11人（前年同時期比8人減少、死傷者数は2,352人（前年同時期比132人減少）であり、単年では目標を達成している。



14次防における重点業種別の死傷者数（R6速報値R7.1未現在）と対策の推進状況

- ◆**製造業**
 - 死傷450人/死亡0人（前年同期比+49人（+12.2%）/▲4人）
 - 機械による「はさまれ・巻き込まれ」70件（前年同期比+4人，+6.1%）
 - 災害多発等事業場の継続的な指導として、7事業場（内、製造6事業場、運輸交通業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260人/死亡3人（前年同期比▲32人（▲11.0%）/▲1人）
 - ゼロ災害推進連絡会議（5月）、建設現場一斉監督（6月）等の取組推進
- ◆**陸上貨物運送事業**
 - 死傷316人/死亡1人（前年同期比-6人（-1.9%）/±0人）
 - 陸運事業者と荷主団体等との協議会（10月16日実施）○陸運災害防止キャンペーン（11月19日）
 - 業界団体未加入事業場を対象とした集団指導を実施（1月）
- ◆**林業**
 - 死傷46人/死亡4人（前年同期比+16人（+53.3%）/+3人）
 - 林業関係団体あて局長の緊急要請（4月）
 - 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（7月、11月28日）
 - 労働基準監督署における集団指導の実施（4月、7月）

「SafeworK向上宣言」の取組

- ◆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、第13次労働災害防止推進計画期間中に開始し、当該期間中に延べ514事業場が宣言
- ◆令和5年度を初年度とする14次防がスタートしたことに伴い、行動災害防止、高齢労働者労働災害防止に関する内容を含め、労使が共同宣言することとした「SafeworK向上宣言」の取組を再開
- ◆再開後、令和7年2月末現在、260事業場が宣言を登録
- ◆労働災害が高止まり傾向にある第三次産業（社会福祉施設、小売業）への取組拡大を推進中

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ができる職場づくりを進めます。

- 1 作業打合せを確実にしています。
- 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、職場配慮を行います。

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 空白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、作業はこれを遵守します。
- 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。

宮城県労働局・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、労働災害防止協会宮城県支部、陸上貨物運送業労働災害防止協会宮城県支部、陸上貨物運送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協賛、上記の機関団体が運営しています。

アウトカム指標

- ◆**製造業**：機械による「はさまれ・巻き込まれ」の死傷者数を対令和4年比5%以上減少
- ◆**建設業**：死亡者数を対令和4年比15%以上減少
- ◆**陸上貨物運送事業**：死傷者数を対令和4年比5%以上減少
- ◆**林業**：死亡者数を対令和4年比15%以上減少

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

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・支援を行っている。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労使の自主的な取組を促進している。

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7年1月末現在)
業種別課題対応コース	15件 (-)
労働時間短縮・年休促進支援コース	66件 (72件)
勤務間インターバル導入コース	1件 (5件)
団体推進コース	3件 (2件)

※ () は前年同時期

働き方改革推進支援センター

「宮城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が労務管理・賃金制度等に関す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やかな支援を行っている。

実績はP5のとおり。

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。

◆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ている。

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。

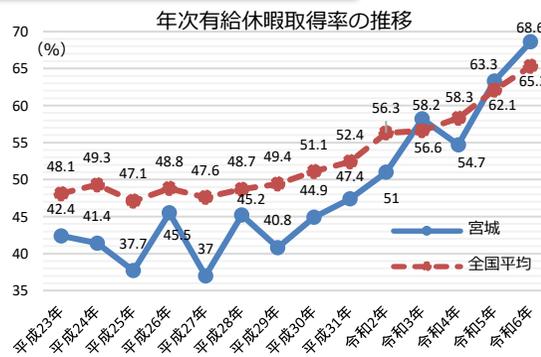
◆人材確保等支援助成金（テレワークコース）

申請件数 機器導入 0件 (0件) (令和7年1月末現在)

※ () 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ている。



資料出所：令和6年就労条件総合調査の特別集計を基に
厚生労働省雇用環境・均等局総務課雇用環境政策室が作成

5. 多様な働き方、働き方・休み方改革

(2) 労働施策総合推進法に基づく協議会等について

賃金引上げの流れを地方に波及させ、中小企業・小規模事業者における賃金引上げに向けた環境整備等に向けた機運の醸成を図るため、地方公共団体及び労使団体等の地域の関係者から構成され、地方版政労使会議として位置付けている「宮城働き方改革推進等政労使協議会」を、適切な時期に開催することとしている。令和6年度は春闘が本格化する前の2月上旬に開催した。

近年の開催状況

- ◆平成27年に第1回を開催以降、概ね毎年度1回のペースで開催
- ◆当初は働き方改革の機運醸成を目的に議題設定をしていたが、第12回（令和6年2月開催）より賃上げが主たるテーマとなった。

	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13回	令和7年2月6日	(1) 行政機関における「賃金引上げ」に向けた取組等について (2) 意見交換テーマ「賃金引上げに向けた取組、課題及び課題解消のための方策等について」

第13回開催状況

◆概要

令和7年2月6日に開催し、労使各団体の代表者及び関係行政機関が出席した。行政機関からは賃金引上げに向けた取組について説明を行ったほか、労使それぞれの立場から賃金引上げに向けた取組、課題及び課題解消のための方策等について意見交換を行い、賃金引上げに向けた機運の醸成を図った。

◆出席者

宮城県 副知事
 仙台市 副市長
 東北経済産業局 局長
 宮城県経営者協会 会長
 宮城県中小企業団体中央会 会長
 宮城県商工会議所連合会 会長
 宮城県商工会連合会 会長
 連合宮城 会長
 七十七銀行 地域開発部長
 宮城労働局長

(オブザーバー)

公正取引委員会 東北事務所長
 宮城県社会保険労務士会 会長
 宮城働き方改革推進支援センター センター長
 宮城産業保健総合支援センター 副所長



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（連合宮城）
- ◆株式会社七十七銀行
- ◆宮城労働局



小林宮城県副知事より挨拶



会場の様子（ホテル白萩 萩の間）

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

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、高年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」により高年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。

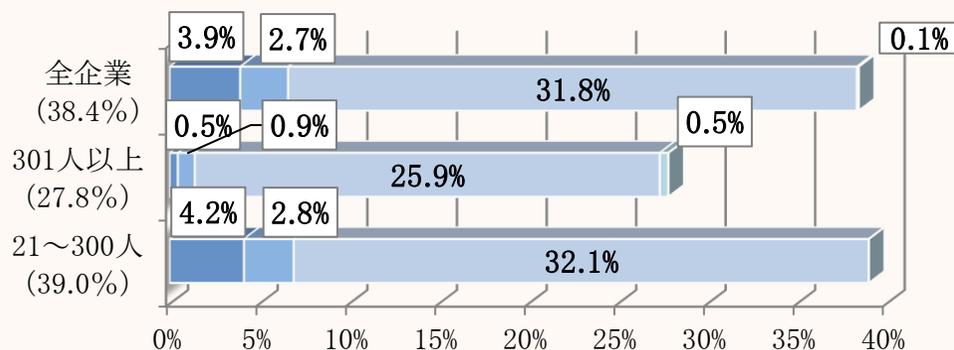
さらに、地域における多様な雇用・就業機会の確保に向けて、社会参加の促進を通じて地域社会の活性化を図るシルバー人材センターとの連携に取り組んでいる。

令和6年度 高年齢者雇用状況報告

令和6年度高年齢者雇用状況報告を実施し、**3,748社**（令和5年度3,838社）の集計結果として、宮城局では65歳までの雇用確保措置実施企業は**99.9%**（令和5年度99.7%）、70歳までの就業確保措置実施企業は**38.4%**（令和5年度35.3%）となった。

就業確保措置の内訳

■ 定年制の廃止 ■ 定年の引上げ ■ 継続雇用制度の導入 ■ 創業支援等措置の導入



高年齢者の再就職支援

(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。

【令和7年1月末現在】65歳以上の就職率 目標83.4% 実績91.2% (前年同期94.1%)
64歳までの就職率 目標84.9% 実績96.7% (前年同期83.3%)

(2) 高年齢者活躍人材確保育成事業

人材不足分野や現役世代を支える分野で高年齢者に就業機会を円滑に提供できるように、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)

【令和6年12月末現在】新規会員数 年間目標204人 実績181人(前年同期151人)

「高年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、高年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「高年齢者活躍促進セミナー」を開催。令和6年度はポリテクセンター宮城を会場として11月15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「70歳までの就業機会確保のために」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。※35社36名参加

6. 多様な人材の就労・社会参加の促進

(2) 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指導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

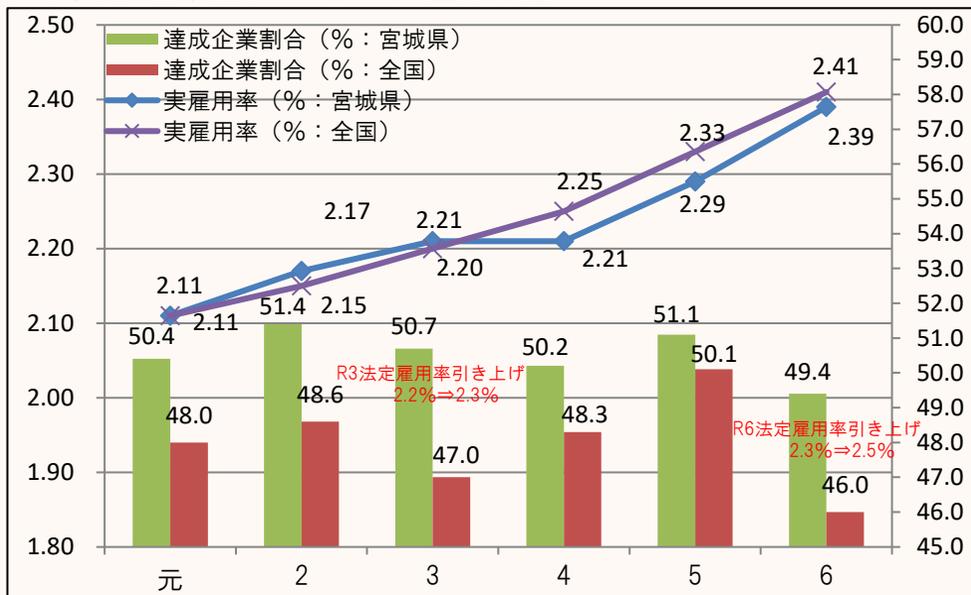
◆令和6年6月1日現在の障害者雇用状況

法定雇用率

(平成30年4月以降2.2%、令和3年3月以降2.3%、令和6年4月以降2.5%)

(1) 障害者実雇用率 **2.39%** (全国39位)

(2) 達成企業割合 **49.4%** (全国35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6年11月15日、18日に実施)

◆労働局とハローワークの取組(令和7年1月末現在)

- ハローワークを通じた障害者就職の促進
障害者就職件数 : **1,751件** (前年同期 **1,702件**)
- 雇用率未達成企業への指導・支援の強化
指導企業数 : **816件** (前年同期**665件**)
- 雇用率未達成公的機関への指導強化
指導機関数 : **22機関** (前年同期 **19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7年1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6年12月末現在)

精神・発達障害者雇用トータルサポーター 就職件数 : **256件** (前年同期**201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)において開催しており、令和6年度は9月20日に古川地域、9月27日に石巻地域、9月30日に仙台地域にて開催した(対象事業所数計89社、参加人数333人)。

公務部門における障害者雇用・定着の推進

◆精神・発達障害者雇用サポーター養成講座(国・地方公共機関向け)の開催

令和6年10月18日、大河原所において精神・発達障害者雇用サポーター養成講座を開催し、公的機関の人事総務担当者等11名が受講し修了した。

6. 多様な人材の就労・社会参加の促進

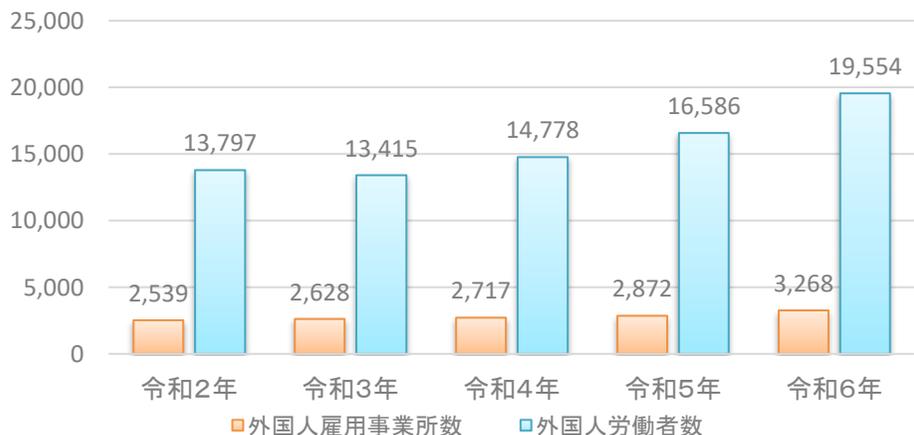
(3) 外国人求職者等への就職支援、企業での外国人労働者の適正な雇用管理の推進

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、外国人を雇用する事業主への雇用管理にかかる指導や相談支援を実施している。

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6年10月末時点】

◆外国人労働者数（全国）	2,302,587人	（前年度比12.4%増）
◆外国人労働者数（宮城）	19,554人	（前年度比17.9%増）
◆外国人雇用事業所数（全国）	342,087事業所	（前年度比 7.3%増）
◆外国人雇用事業所数（宮城）	3,268事業所	（前年度比13.8%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 28件
 - 当局から出入国在留管理局への通報件数 2件
 - 当局から外国人技能実習機構への通報件数 6件
- ◆外国人労働者相談コーナーで受けた相談件数 103件（他局の事案含む）
（令和6年4月～令和7年1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、1月末時点で252件の指導を実施している。
- ◆6月の外国人雇用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、1月末までに計34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。

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

就職氷河期世代に対するハローワークの専門窓口をハローワーク仙台に設置し、専門担当者による就職相談、職業紹介、職場定着までの一環した伴走型支援を実施している。

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」(専門窓口)において、正社員就職に向けた支援を実施。

《支援メニュー》

- ◆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



《支援対象者》

次の①～④すべてにあてはまる方。

- ① 35歳以上56歳以下である。
- ② 離職している又は非正規社員（期間に定めがある雇用等）として働いており、正社員就職を希望している。
- ③ 正社員雇用の経験が少ない。
- ④ 週1回の定期的な職業相談が可能で早期の正社員就職を目指し、求人への応募等の積極的な就職活動を行える。

◆紹介により正規雇用に結びついた氷河期世代等の件数（ ）は令和5年内容

	年間目標数	正社員就職者数
令和7年1月末	2,184件 (2,137件)	1,781人 (1,850人)

◆就職氷河期世代限定求人、歓迎求人 of 受理状況 〈新規求人〉

	限定求人・歓迎求人合計	累計 (R1.8~R7.1)
令和7年1月末	735件 (878件)	23,582人

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

(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

働くことに悩みを抱える15歳から49歳までの無業青少年に対し、県内3か所の地域若者サポートステーション（通称「サポステ」）との連携により職業生活における自立支援を実施している。

サポステについて

地域若者サポートステーション（通称「サポステ」）は、働くことに悩みを抱えている15歳から49歳までの無業青少年とじっくり向き合い、「働き出す力」の習得を支援する厚生労働省の委託機関である。県内3か所のサポステが、働くことの「悩み相談」から「職場定着」までをサポートしている。

- ◆ せんだい若者サポートステーション（仙台市）
- ◆ みやぎ北若者サポートステーション（大崎市）
- ◆ 石巻地域若者サポートステーション（石巻市）

【サポステ利用の流れ】



関係機関との連携

県内八ローワークと各サポステが連携することにより、就職氷河期世代を含む就労自立支援を推進している。

また、宮城県が年1回開催する「宮城県若者自立支援ネットワーク会議」に参画している。会議では、各サポステが活動報告・事例報告を行い、関係機関で情報を共有している。令和5年度に開催された会議は、その様子がマスコミで報道され、サポステの認知度向上に繋がった。

サポステ公式キャラクター



わーくまくん・わーくまちゃん

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

(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

就職活動に多様な課題を抱える新規学卒者等を支援するため、学校や関係機関とも連携し、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などきめ細やかな個別支援を実施している。

新卒応援ハローワーク等における支援

以下の学生等の就職を支援する専門のハローワークである仙台新卒応援ハローワークを設置している。

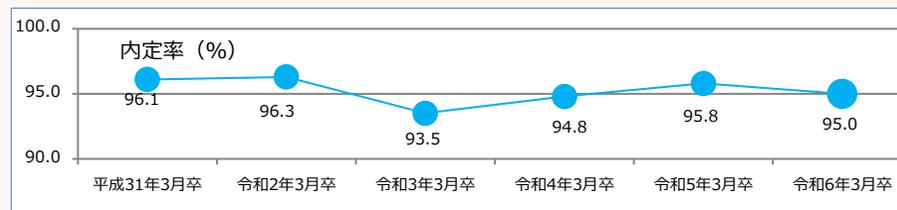
大学院・大学・短大・高専・専門学校・能力開発施設（高卒2年訓練）等

- ◆在学中の学生・留学生
- ◆卒業・中退後3年以内の者

就職に困難な課題を抱える学生等については、仙台新卒応援ハローワーク及び県内ハローワークにおいて以下の経路から把握し、就職支援ナビゲーターによる個別支援又は関係機関との連携支援に繋げている。

- ◆職業相談窓口
- ◆保護者から寄せられる相談
- ◆大学等のキャリアセンター・特別相談室からの連携支援要請
- ◆仙台市発達相談支援センター・仙台市自閉症児相談センター等からの連携支援要請

大学等卒業者の就職（内定）率の推移（3月末）



就職に困難な課題を抱える学生等に対する支援の状況

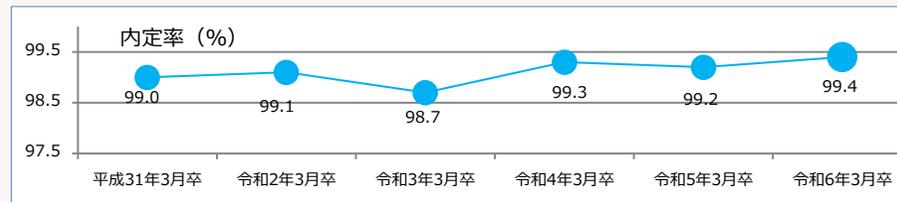
	支援開始者数	相談件数	就職者数
令和7年1月末	48人	659件	21人

高校生等に対する支援

課題を抱える生徒等に対しては、県内ハローワークにおいて担当者制・予約相談により、課題やニーズを的確に捉え、応募書類添削、模擬面接、個別求人開拓等のきめ細やかな支援を行っている。

発達障害がうかがわれる生徒等については、本人の意向を踏まえ、障害者支援機関や同一ハローワーク内の専門援助部門と連携して支援を行っている。

新規高等学校卒業予定者の内定率の推移（3月末）



※令和3年3月卒は、新型コロナウイルス感染症の影響により採用選考が1か月後ろ倒しになったため、単純に比較することはできません。

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

(4) 正社員就職を希望する若者への就職支援

正社員就職を希望する若者（35歳未満で安定した就労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就職支援プラン作成、担当者制の職業相談等のきめ細やかな支援により正社員就職を促進している。

フリーター等支援事業

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・ハローワーク石巻）等において、正社員就職を希望する若者（おおむね35歳未満で安定した就労経験が少ない求職者）に対し、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している。

【主な支援メニュー】

担当制予約相談

就職応援セミナー

職業適性検査

オンライン相談

応募書類の添削
面接練習

就職後の定着支援

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

	新規登録者数	相談件数	正社員就職者数
令和7年1月末	1,000人	6,665件	1,178人
令和6年1月末	955人	6,431件	1,156人

ユースエール認定制度

認定企業が人材確保しやすくなったという実感を得られるよう、合同企業説明会や就職面接会等のイベントにおいて重点的な支援を行っているほか、PR冊子を作成し、認定企業の紹介を行っている。

また、県内ハローワークにおいても、認定基準を満たす可能性のある企業に対し、制度利用の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：27社（令和7年1月末）



その他の就職支援

1. 各種助成金制度の活用による就職支援
 - ◆トライアル雇用制度対象者のうち35歳未満の者
 - ◆キャリアアップ助成金
2. みやぎジョブカフェ（みやぎ若年者就職支援センター）におけるきめ細やかな就職支援
3. 地域若者サポートステーションとの連携による就職支援
4. 職業能力開発機会の提供
 - ◆ 職業訓練制度
 - ◆ ジョブ・カード制度