



ひと、暮らし、みらいのために

宮城労働局

Miyagi Labour Bureau

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

Press Release

報道関係者 各位

令和7年3月31日(月)

宮城労働局 雇用環境・均等室

室長 加藤 明子

室長補佐 寺島 奈月

電話 022(299)8844

令和7年度 宮城労働局行政運営方針について

宮城労働局（局長 小宅栄作）では、令和7年度の行政運営方針を策定しました。これに基づき、各施策の推進を図り、行政運営に取り組みます。

令和7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

第2 総合労働行政機関としての施策の推進

第3 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援、非正規雇用労働者への支援

- 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、非正規雇用労働者への支援

第4 リ・スキリング、労働移動の円滑化

- 1 リ・スキリングによる能力向上支援
- 2 労働移動の円滑化

第5 人材確保の支援の推進

- 1 人材確保の支援

第6 多様な人材の活躍促進と職場環境改善に向けた取組

- 1 多様な人材の活躍促進
- 2 女性活躍推進に向けた取組促進等
- 3 総合的なハラスメントの防止と個別労働関係紛争の早期解決
- 4 仕事と育児・介護の両立支援、多様な働き方の実現に向けた環境整備、ワーク・ライフバランスの促進
- 5 安全で健康に働くことができる環境づくり
- 6 フリーランスの就業環境の整備

添付資料

「令和7年度 宮城労働局行政運営方針」

令和7年度

宮城労働局 行政運営方針

宮城のはたらくあしたを 今日より もっと

2025 MIYAGI LABOUR BUREAU

宮城労働局
公式Xロゴ



宮城労働局
公式Xはこちら



宮城労働局
HPはこちら



宮城労働局

令和7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	3
第2 総合労働行政機関としての施策の推進	3
第3 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援、非正規雇用労働者への支援	5
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、非正規雇用労働者への支援	
(1) 事業場内最低賃金の引上げに取り組む中小企業・小規模事業者の生産性向上に向けた支援	5
(2) 最低賃金制度の適切な運営	5
(3) 同一労働同一賃金の遵守の徹底	6
(4) 非正規雇用労働者の処遇改善・正社員転換を行う企業への支援	6
(5) 労働施策総合推進法に基づく協議会等について	7
第4 リ・スキリング、労働移動の円滑化	7
1. リ・スキリングによる能力向上支援	
(1) 教育訓練給付等による労働者個々人の学び・学び直しの支援の促進	7
(2) 公的職業訓練のデジタル推進人材の育成支援	7
2. 労働移動の円滑化	
(1) 「job tag」や「しょくばらぼ」の活用による労働市場情報の見える化の促進	8
(2) オンラインの活用によるハローワーク機能の充実	8
(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	8
(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	8
第5 人材確保の支援の推進	9
1. 人材確保の支援	
(1) 人手不足対策	9
(2) 地場産業等の求人充足支援対策	10
(3) 雇用仲介事業者（職業紹介事業者、募集情報等提供事業者）への対応	10

第6 多様な人材の活躍促進と職場環境改善に向けた取組 11

1. 多様な人材の活躍促進

- (1) 障害者の就労支援 11
- (2) 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 12
- (3) 外国人材の適切な確保等に向けた支援 12
- (4) 中高年層へ向けた就労支援 13
- (5) 新卒応援ハローワーク等における困難な課題を抱える新規学卒者等への支援 . . 14
- (6) 正社員就職を希望する若者への就職支援 14

2. 女性活躍推進に向けた取組促進等

- (1) 女性活躍推進法等の履行確保及び男女間賃金差異に係る情報公表を契機とした女性活躍推進に向けた取組促進等 15
- (2) 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の実施 . . . 16
- (3) 女性の健康課題に取り組む事業主への支援等 16

3. 総合的なハラスメントの防止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 17
- (2) 個別労働関係紛争の早期解決 18

4. 仕事と育児・介護の両立支援、多様な働き方の実現に向けた環境整備、ワーク・ライフ・バランスの促進

- (1) 仕事と育児・介護の両立支援 19
- (2) 多様な働き方の実現に向けた環境整備、ワーク・ライフ・バランスの促進 . . . 19

5. 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 20
- (2) 労働条件の確保・改善対策 21
- (3) 労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備 22
- (4) 労災保険給付の迅速・適正な処理 23

6. 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等法の履行確保等 24



令和7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 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

宮城労働局（以下「労働局」という。）が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には、各種情勢に対応した四行政分野（労働基準、職業安定、雇用環境・均等、人材開発）の雇用・労働施策を総合的、一体的に運営していく必要がある。このため、物価上昇を上回る賃金上昇、三位一体の労働市場改革、中小企業等における人材確保など、その実現に向け複数の行政分野による対応が必要な施策については、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労働局内外の調整を図り、労働局、労働基準監督署及びハローワークが一体となって施策を進めていく。

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14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7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の実現に向け、「ものづくり王国みやぎ強靱化プログラム」、「開県MIYAGIプログラム」及び「みやぎの魅力“強カ”発信プログラム」の3つのプログラムにより、県内総生産10兆円の再度の達成と更なる飛躍を目指すとともに、「人口減少を見据えた地域社会変革プログラム」により成長の基盤となるしなやかな地域社会の形成を目指すこととしている。

中でも、「ものづくり王国みやぎ強靱化プログラム」においては、みやぎシリコンバレーの形成や新たな産業集積の推進など、成長産業の誘致・育成を目指しながら、ものづくり人材の確保・育成に取り組み、製品出荷額の更なる増加を図ることとしている。

これらの取組に加え、交流人口の拡大による観光収入の更なる増加等を図りながら、人口減少や若者の県内定着率の低下による担い手不足への取組を実施することで、県内産業の持続的な発展を目指していくこととしている。

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、非正規雇用労働者への支援

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、非正規雇用労働者への支援

(1) 事業場内最低賃金の引上げに取り組む中小企業・小規模事業者の生産性向上に向けた支援

課題

最低賃金については、「国民の安心・安全と持続的な成長に向けた総合経済対策」(令和6年11月22日閣議決定)において、2020年代に全国平均1,500円という高い目標の達成に向け、たゆまぬ努力を継続するとされており、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

- ① 中小企業等の生産性向上、正規・非正規の格差是正、より高い処遇への労働移動等を支援する「賃上げ」支援助成金パッケージにより個々の企業のニーズに応え、賃金引上げを支援する。
- ② 中小企業等が賃上げの原資を確保できるよう、労働局及び労働基準監督署においても、内閣官房及び公正取引委員会が策定した「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」の周知、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。

「賃上げ」支援助成金パッケージ

生産性向上（設備・人への投資等）への支援

- 業務改善助成金 ■働き方改革推進支援助成金 ■人材開発支援助成金
- 人材確保等支援助成金（雇用管理制度・雇用環境整備助成コース）

正規・非正規の格差是正への支援

- キャリアアップ助成金（正社員化コース・賃金規定等改定コース）

より高い処遇への労働移動等への支援

- 早期再就職支援等助成金（雇入れ支援コース、中途採用拡大コース）
- 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）
- 産業雇用安定助成金（スキルアップ支援コース）

各種助成金・
奨励金等の制度
| 厚生労働省
(mhlw.go.jp)



事業主への支援、
助成金等一覧
| 厚生労働省
(mhlw.go.jp)



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

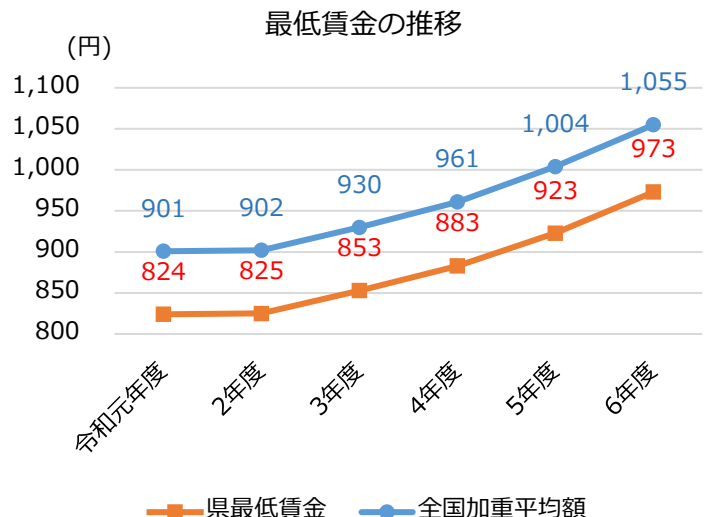
最低賃金について、その周知徹底や履行確保を図る必要がある。

今後の取組

- ① 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・労働者等に最低賃金の周知徹底を図る。
- ② 最低賃金の履行確保上問題があると考えられる業種等に対して重点的に監督指導等を行う。

宮城県の最低賃金

適用される最低賃金	時間額	効力発生日
宮城県最低賃金	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	



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、非正規雇用労働者への支援

(3) 同一労働同一賃金の遵守の徹底

課題

通勤手当や慶弔休暇などについて、通常の労働者とパート・有期雇用労働者、派遣労働者との間に不合理な待遇差がある事業場が見られるため、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

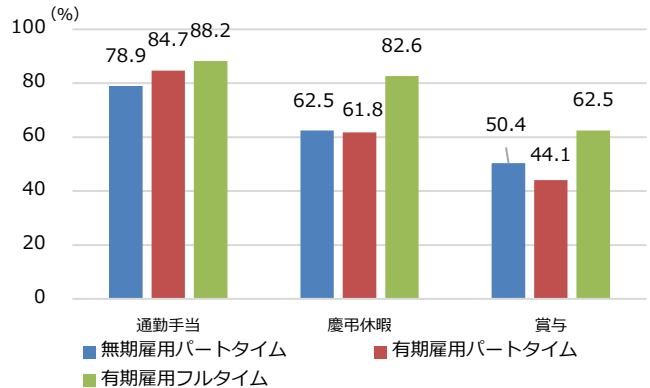
- ① 労働基準監督署による定期監督等において、同一労働同一賃金に関する確認を行い、短時間労働者、有期雇用労働者又は派遣労働者の待遇等の状況について企業から情報提供を受けることにより、雇用環境・均等室又は職業安定部による効率的な報告徴収または指導監督を行い、是正指導の実効性を高める。
- ② 基本給・賞与について正社員との待遇差がある理由の説明が不十分な企業に対し、労働基準監督署から点検要請を集中的に実施することや、支援策の周知を行うことにより、企業の自主的な取組を促すことで、同一労働同一賃金の遵守徹底を図る。

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)

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、非正規雇用労働者への支援

(4) 非正規雇用労働者の処遇改善・正社員転換を行う企業への支援

課題

非正規雇用労働者の待遇が正規雇用労働者に比して不十分な状況にあるため、処遇改善や正社員転換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（多様な正社員を含む）への転換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令和5年10月に新設した「社会保険適用時処遇改善コース」のほか、「正社員化コース」、「賃金規定等改定コース」をはじめとした各コースの周知、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やコンサルティング、セミナーの実施等、非正規雇用労働者の処遇改善や短時間正社員制度の導入等に向けたきめ細かな支援に連携して取り組む。
- ③ 「多様な働き方の実現応援サイト」に掲載されている好事例の事業主及び労働者に対する周知等により、非正規雇用労働者の処遇改善に係る事業主の取組促進を図る。

事業主の皆様へ 厚生労働省 LL090720 No. 15
キャリアアップ助成金

年収の壁対策として
労働者1人につき**最大50万円**助成します！

年収の壁対策の取組を行うことで、
労働者にとっては、「年収の壁」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！
事業主の皆様においては、人手不足の解消に！

キャリアアップ助成金「社会保険適用時処遇改善コース」

※令和6年10月の社会保険の適用拡大に伴って、新たに加入対象となる労働者に対して以下の取組を行う場合、本助成金を活用できます。

○労働者を新たに社会保険に加入させるとともに、収入増加の取組を行った事業主に助成します。

(1) 手当等支給メニュー

要件	1人当たり助成額
① 賃金の15%以上を追加支給 (社会保険適用促進手当等)	1年目 20万円 (※)
② 賃金の15%以上を追加支給 (社会保険適用促進手当等) 他	2年目 20万円 (※)
③ 賃金を1.8%以上増額 (労働時間延長による手取り増も含む)	3年目 10万円

(2) 労働時間延長メニュー

週所定労働時間の延長	賃金の増額	1人当たり助成額
4時間以上	—	30万円
3時間以上 4時間未満	5%以上	
2時間以上 3時間未満	10%以上	
1時間以上 2時間未満	15%以上	

※ 助成額は中小企業の場合、大企業の場合は3/4の額。
※ (2) 4時間未満の延長の場合は、併せて基本給の増額が必要。
※ 1年度に1回、2年度に2回の助成金を支給可(併用メニュー)。
(上掲を併用、1人に対して2つのメニューの助成は受けられません。)

※ 令和6年3月31日までの間に新たに社会保険の加入要件を満たし、加入する雇用の取組が助成対象になります。

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、非正規雇用労働者への支援 (5) 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を図る必要がある。

今後の取組

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。

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

回数・開催日	議 題
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4 リ・スキリング、労働移動の円滑化

1.リ・スキリングによる能力向上支援

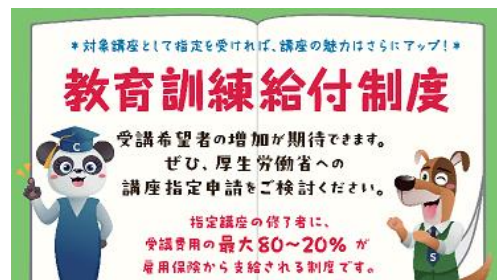
- (1) 教育訓練給付等による労働者個々人の学び・学び直しの支援の促進
- (2) 公的職業訓練のデジタル推進人材の育成支援

課題

グローバル化の進展、DX・生成系AIの普及など企業経営が複雑化するなか、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」により、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 デジタル人材確保のため、デジタル分野に係る公的職業訓練について訓練コースの拡充を図る。八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 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について積極的な周知・広報により活用を促進する。
- ④ 人材開発支援助成金の活用を促進し、企業内での人材育成を支援する。



【令和6年度デジタル分野に係る公的職業訓練実施状況】 (令和6年12月末現在)

	定員	受講者数	充足率	就職率
県委託	78	46	59.0%	78.8%
ポリテクセンター	248	199	80.2%	87.2%
求職者支援訓練	332	322	97.0%	57.9%

※就職率は令和6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6年8月末まで、求職者支援訓練は令和6年6月末までの実績を計上。

第5 人材確保の支援の推進

1.人材確保の支援

(1) 人手不足対策

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 医療・介護・保育・建設・運輸・保安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 地方自治体や関係団体等が参画する協議会の場を活用し、これらの団体等と連携した人材確保支援の充実を図る。
- 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や社会保険労務士等を活用した雇用管理改善のコンサルティング等の活用を促進することで、職場定着等の支援と人材の確保を図る。

コーナーのイベント実施・参加状況 (R6.4～12月の実績)

基本・応用セミナー（各分野）	39回	818人
職場体験会	1回	9人
職場見学会	5回	53人
ミニ相談会	340回	920人
企業説明会	4回	62人
福祉面談会	1回	227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)



取組の様子（令和6年）

令和6年度 福祉のしごとフェア

福祉人材確保の推進を目的として、11月11日（介護の日）を中心とした前後2週間に福祉のしごとにて特化した「就職面談会・相談会・職種セミナー」等を県内各地域で開催しました。

就職面談会では、多くの福祉事業所が集結し、福祉の仕事に関心のある方、就職を希望する方が直接事業所の話を聞くことができる貴重な機会でした。

【登米会場】



【大崎会場】



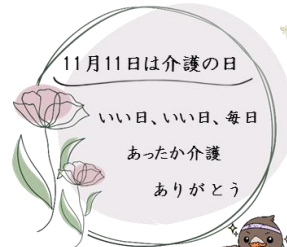
【石巻会場】



【塩釜会場】



【気仙沼会場】



【大河原会場】



【仙台会場】



1.人材確保の支援

(2) 地場産業等の求人充足支援対策

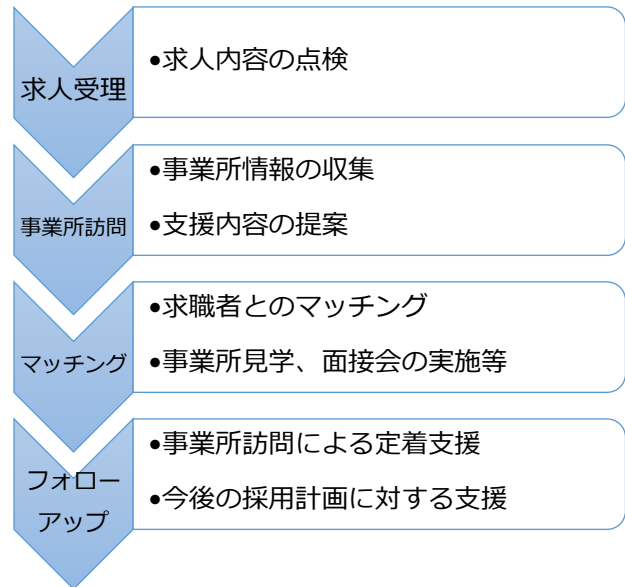
課題

人手不足が深刻な求人企業に対してきめ細かい人材確保コンサルティングが必要となっていることから、求職者・求人者双方への一体的支援を実施する「充足支援チーム」を設置し、地域の労働市場の特性に応じた効果的なマッチング支援を実施する。

今後の取組

- ① ものづくり産業振興に関連し、製造業、卸・小売業、飲食・宿泊サービス業、運輸業の求人を対象とした充足支援チームをハローワーク仙台に設置し、マッチング支援の取組を強化する。
- ② 事業所訪問による情報収集や支援サービスを提案し、次の取組を実施する。
 - ▶事業所別担当者制による求人充足支援（求人条件緩和提案、求人票作成支援等）
 - ▶ミニ面接会や職場見学等の実施
 - ▶人事担当者向けセミナーの開催
- ③ 管内自治体と連携し、誘致企業支援など地域の課題に応じた支援の実施
- ④ 上記取組により、ハローワーク仙台が受理した管内を就業地とする求人者の充足率の向上を図る。

求人充足支援フロー



1.人材確保の支援

(3) 雇用仲介事業者（職業紹介事業者、募集情報等提供事業者）への対応

課題

民間の職業紹介事業者に係る相談状況を踏まえ、雇用仲介事業について法令遵守徹底のためのルールと施行の強化のため、周知及び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、把握した事案については速やかに指導監督を実施する。
- ② 職業紹介事業の許可条件の追加事項（お祝い金・転職勧奨禁止）及び募集情報等提供事業にて労働者の登録から就職・定着までのすべての過程における金銭等の提供の原則禁止等について周知を実施する。
- ③ 上記改正の履行状況確認のため、職業紹介事業者及び募集情報等提供事業者への指導監督を実施する。

第6 多様な人材の活躍促進と職場環境改善に向けた取組

1. 多様な人材の活躍促進

(1) 障害者の就労支援

課題

令和6年4月より法定雇用率の段階的な引き上げが開始され、令和8年7月には2.7%（公務部門3.0%）への更なる引上げが行われる。また、令和7年4月より除外率が10ポイント引下げとなったところであり、改正障害者雇用促進法の周知とともに障害者の雇入れ支援等の強化が必要である。

今後の取組

① 障害者の雇入れ等の支援

令和8年7月の法定雇用率の2.7%への更なる引上げに伴い、今後も、雇用率未達成企業が増加する可能性がある。特に除外率設定業種や雇用義務が生じる企業へ早期の周知・啓発を実施し、障害者の計画的な雇入れを促進する。あわせて、特に雇用義務があるにも関わらず障害者を一人も雇用していない企業をはじめ、障害者雇用の経験やノウハウが不足している企業等に対して、ハローワークと地域の関係機関が連携し、採用の準備段階から採用後の職場定着までの一貫したチーム支援を実施する。

② 公務部門における障害者の雇用促進・定着支援

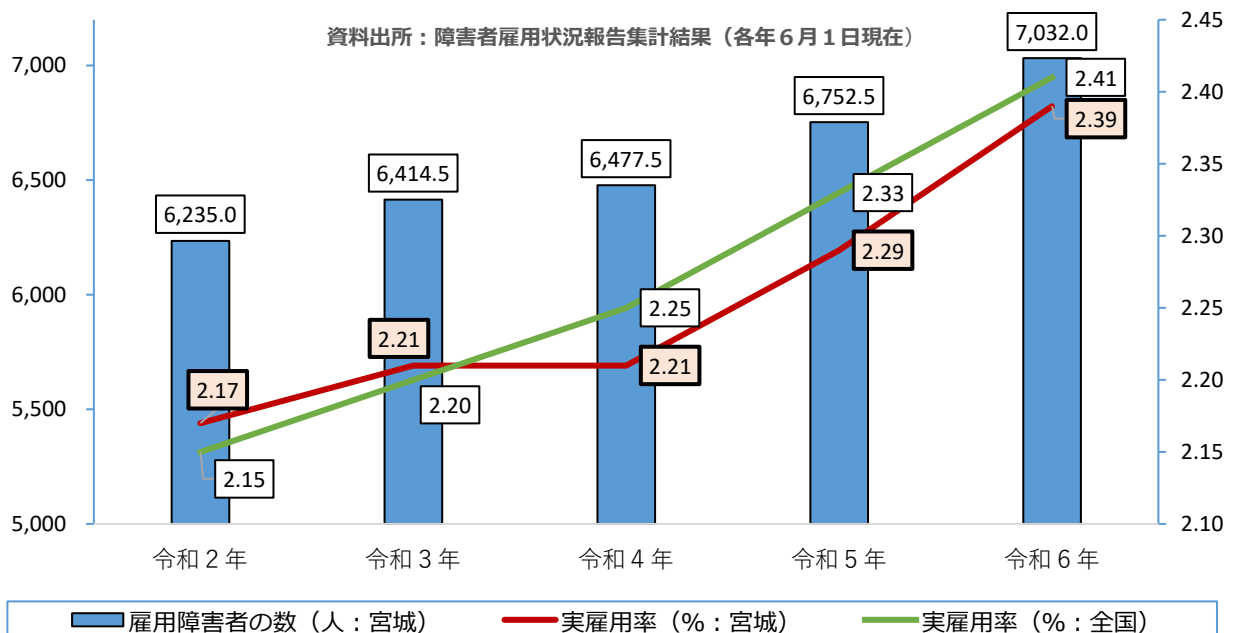
①と同様に、公務部門における法定雇用率についても令和6年4月から2.8%となったことに加え、令和7年4月に除外率が10ポイント引き下げられ、今後、令和8年7月からは法定雇用率の3.0%への引上げが予定されている。公務部門においても雇用率達成に向けた計画的な採用が行われるよう、啓発・助言等を行う。また、雇用される障害者の雇用促進・定着支援を引き続き推進する。

③ 「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、県内の認定企業数の増加に努める。



県内の雇用障害者数と雇用率の推移



1.多様な人材の活躍促進

(2) 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

ほぼ全ての企業において65歳までの高齢者雇用確保措置が講じられている一方で、65歳から70歳までの高齢者就業確保措置を講じている企業の割合は4割程度であり、事業主へ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

①70歳までの就業機会確保等

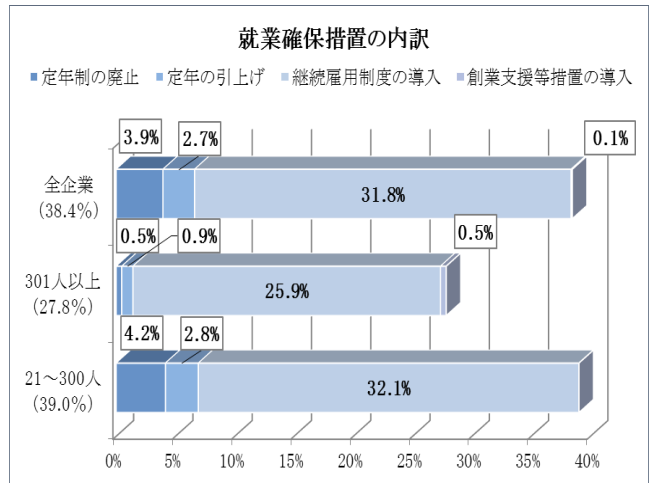
70歳までの就業機会確保等に向けた環境整備を図るため、事業主と接触する機会を捉えて、65歳を超える定年引上げや継続雇用制度の導入等に向けた意識啓発・機運醸成を図る等により、働く意欲のある高齢者が年齢にかかわらず活躍できるよう、高齢者雇用施策の更なる周知・啓発に取り組む。

②生涯現役支援窓口などのマッチング支援

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、就労経験や高齢期における多様なニーズを踏まえた職業生活の再設計に係る支援や高齢者求職者のニーズも踏まえながら、求人開拓や雇用情報提供、マッチングの強化等、総合的な就職支援を実施する。

70歳までの高齢者就業確保措置の実施状況
(令和6年6月1日現在)

実施済企業の割合は38.4%



1.多様な人材の活躍促進

(3) 外国人材の適切な確保等に向けた支援

課題

外国人労働者数は年々増加しており、今後も、様々な在留資格の外国人労働者の増加が見込まれる。そうした中で、外国人労働者の雇用管理のための事業主への指導等がより一層重要となる。

今後の取組

①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

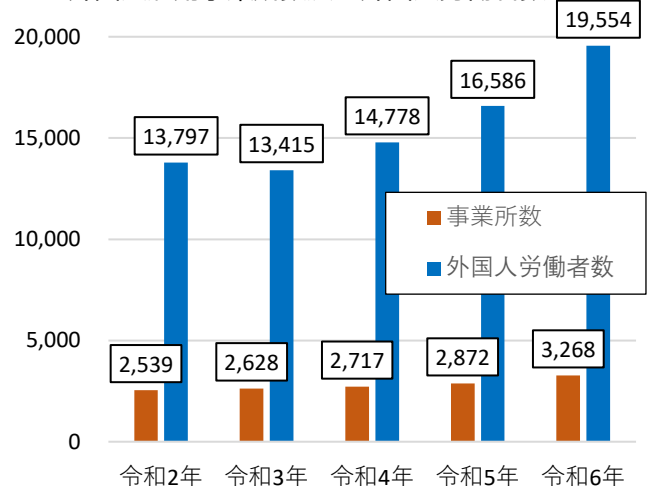
外国人労働者に対する適正な雇用管理の確保を図るため、「外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針」に基づき、事業所訪問等を通じて、適正な雇用管理に関する助言・援助等を積極的に実施する。



外国人雇用状況届出システム
| 厚生労働省 (mhlw.go.jp)

外国人雇用状況届出書 (様式第3号) による届出は
インターネットで登録できます

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)

1. 多様な人材の活躍促進

(4) 中高年層へ向けた就労支援

課題

就職氷河期世代の年齢層も上がってきている中で、就職氷河期世代を含めた中高年層の抱える課題（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取り組む必要がある。

今後の取組

- ① ハローワーク仙台に就職氷河期世代を含む中高年の不安定就労者向けの専門窓口（ミドルシニア専門窓口）を設置して、キャリアコンサルティング、生活設計面の相談、職業訓練のあっせん、求職者の適性・能力を踏まえた求人開拓、就職後の定着支援等就職から職場定着まで一貫した支援を、それぞれの専門担当者によるチーム制で計画的かつ総合的に実施する。
- ② ミドルシニア（35歳以上59歳以下の方）に限定した求人（限定求人）又は年齢不問求人でありながらミドルシニアの応募を歓迎する求人（歓迎求人）を確保し、ミドルシニアの正社員就職を促進する。
- ③ 支援を受け就職したミドルシニアの中には、職場内の労働問題のほか、仕事をこなせないことによる自信のなさや罪悪感を抱え、就労意欲の低下がみられる場合もある。支援対象者の安定的な就労を実現するため、職場訪問による定着支援をより一層強化し、個々の状況に応じたアドバイスや様々な選択肢を提示し、就労意欲の引き出し等を行う。
- ④ ミドルシニア専門窓口の支援をより効果的なものとするため、地方自治体、地域若者サポートステーション等の関係機関や、ハローワークの各専門窓口との連携を強化し、各種イベントの共同開催や利用者の誘導、ケース会議・並行支援の実施等によりミドルシニアの就職を支援する。
- ⑤ ミドルシニアの雇用機会の増大を図るため、ハローワーク等の紹介により、継続して雇用する労働者として雇い入れる事業主に対して助成する「特定求職者雇用開発助成金（中高年齢者安定雇用支援コース（仮称））」の周知、活用勧奨等を実施する。

2 事業の概要

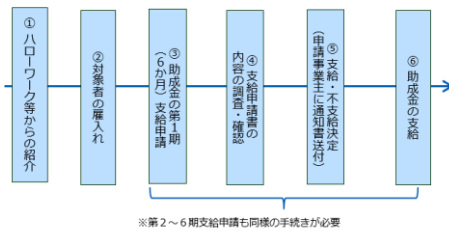
助成金の種類	対象労働者	助成内容	
		助成対象期間	支給額
特定就職困難者コース	・ 高年齢者（60歳以上） ・ 母子家庭の母等 ・ 障害者 ・ ウクライナ避難民等	1～3年	30～240万円 (2～6期に分けて支給)
中高年齢者安定雇用支援コース（仮称）	35歳～59歳の不安定雇用就労者	1年	30～60万円 (2期に分けて支給)

※ 中高年齢者安定雇用支援コース（仮称）を令和7年度から新設
 ※ 助成対象期間や支給額は、対象労働者、企業規模等によって異なる。
 ※ 支給額は、支給対象期（6か月）ごとに対象労働者が行った労働に対して支払った賃金額を上限とする。

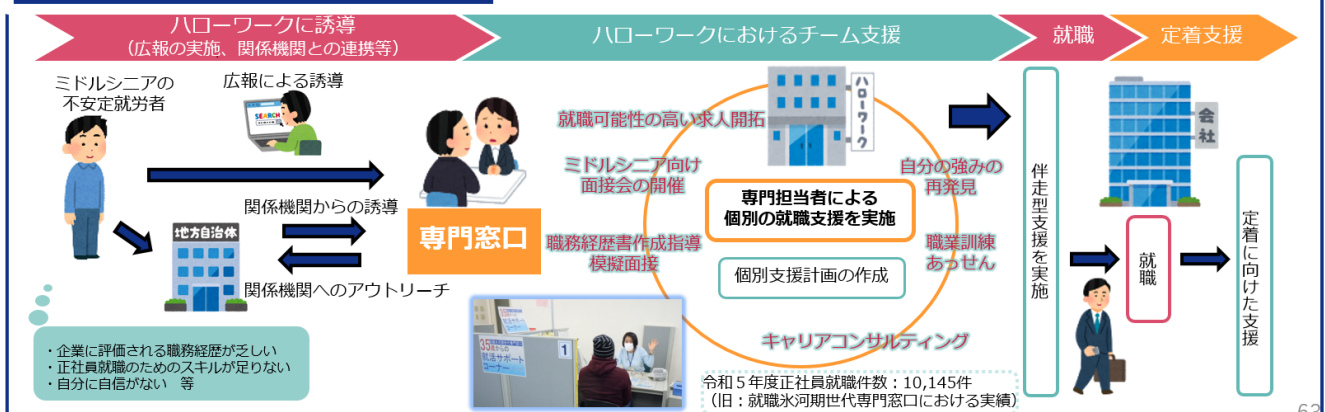
3 実施主体等

実施主体：国
 事業実績：支給決定件数（令和5年度）
 ・ 特定就職困難者コース：139,788件

事業スキーム



事業の概要・スキーム・実施主体等



1.多様な人材の活躍促進

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

課題

新規学卒者等の中には、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ている者がいるため、一人ひとりの課題に応じたきめ細かな支援に取り組む必要がある。また、新規学卒者の県内就職者の割合が低下傾向にあることから、県内企業の魅力を発信し、県内就職の促進に取り組む必要がある。

今後の取組

① 新卒応援ハローワーク等における支援

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かな個別支援を実施する。

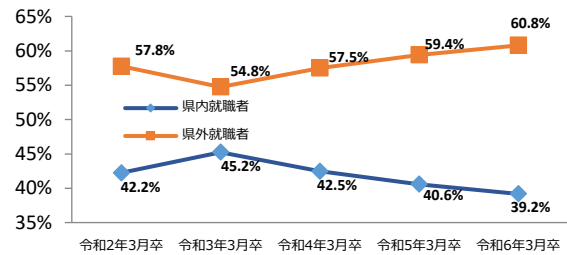
② 地域若者サポートステーションにおける支援

就職活動に困難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、学校や新卒応援ハローワーク等との情報共有により支援対象者の早期把握を図るとともに、専門家や関係機関とも連携した支援チームを設置し、心理的なサポートや就職後の職場定着も含めた総合的な支援を実施する。

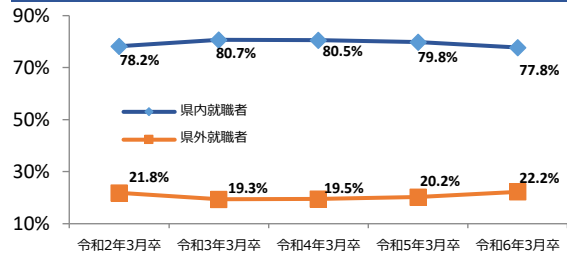
③ 県内就職の促進

新規学卒者の早期の安定就職及び県内企業の人材確保のため、地方公共団体その他関係機関と連携しながら新規学卒者が県内企業の魅力を知る機会を創出し、県内就職を促進する。

大卒者等の県内・県外就職割合
(各年3月末現在)



高卒者の県内・県外就職割合
(各年4月末現在)



1.多様な人材の活躍促進

(6) 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や心身の不調等の多様な課題を抱える若者に対し、一人ひとりの課題に応じたきめ細かな就職支援に取り組む必要がある。

今後の取組

① 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担当者制の職業相談、個別支援計画に基づくきめ細かな就職支援、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など、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の実現を図る。

② 若者の採用・育成に積極的で雇用管理の優良な中小企業を応援する「ユースエール認定制度」の利用を働きかけ、認定企業であることを参加要件とする就職面接会等を開催し人材確保を支援する。

【わかものハローワークの主な支援メニュー】



若者雇用促進総合サイト
| 厚生労働省 (mhlw.go.jp)

若者雇用促進総合サイト 検索



仙台わかものハローワーク
| 宮城労働局 (jsite.mhlw.go.jp)



2. 女性活躍推進に向けた取組促進等

(1) 女性活躍推進法等の履行確保及び男女間賃金差異に係る情報公表を契機とした女性活躍推進に向けた取組促進等

課題

女性の就業率は高くなっているものの、女性の正規雇用労働者としての就業継続に課題があるほか、男女の賃金の差異は依然として大きく、女性管理職の割合も国際的に見るとその水準は低いものとなっている。

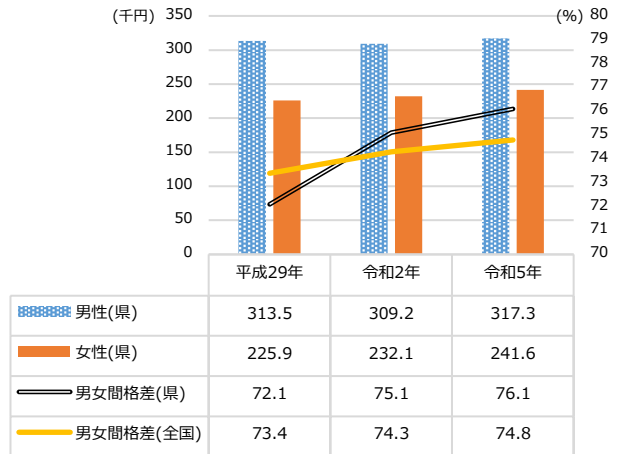
今後の取組

- ① 男女雇用機会均等法の着実な履行確保を図るとともに、常時雇用する労働者数301人以上の事業主に義務付けられている男女の賃金の差異に係る情報公表等、着実に女性活躍推進法の履行確保を図る。
- ② 男女の賃金の差異の要因分析と情報公表を契機とした雇用管理改善及びより一層の女性の活躍推進に向けた取組を促すとともに、「女性の活躍推進企業データベース」の積極的な活用勧奨を図る。
- ③ 女性活躍推進法の改正法案が成立した場合は、円滑な施行に向けて、改正内容について労使に十分に理解されるよう、周知に取り組む。

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)

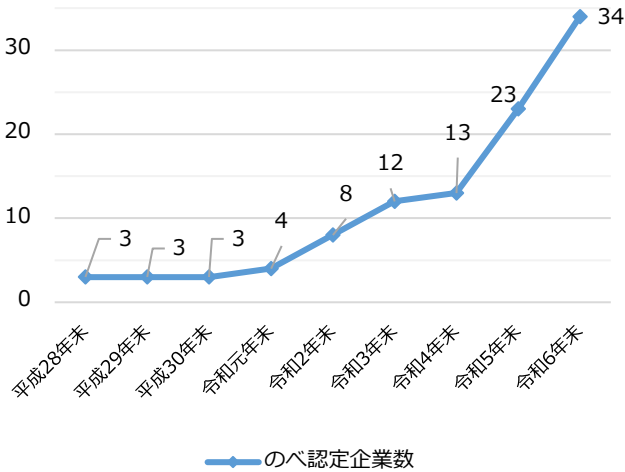


一般労働者の所定内給与額と男女間の賃金格差



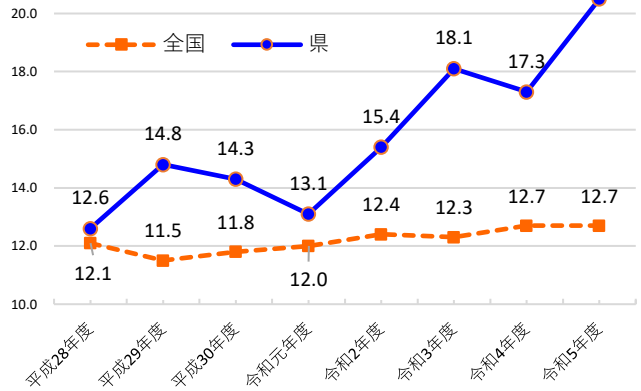
資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

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「令和5年度雇用均等基本調査」(全国)
(公財)せんだい男女共同参画財団「データの部屋」(県)



女性の活躍推進企業データベース
| 厚生労働省 (mhlw.go.jp)

2.女性活躍推進に向けた取組促進等

(2) 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の実施

課題

少子高齢化が急速に進展し労働力人口が減少する中、仕事と育児等を両立できる環境を整備することが重要な課題となっている。子育て中の女性等が出産、子育て等のライフサイクルの中で意欲や能力に応じて、多様な領域で活躍できるよう就職支援の充実が必要となっている。

今後の取組

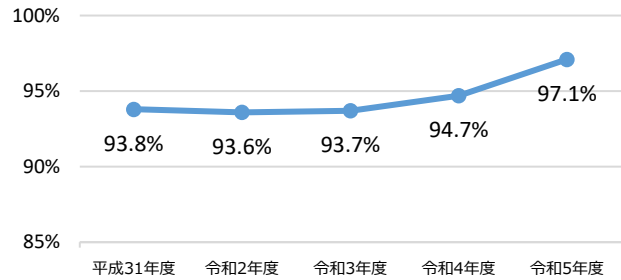
子育て中の女性等を対象としたハローワークの専門窓口（マザーズハローワーク、マザーズコーナー）において、一人ひとりの求職者のニーズに応じたきめ細かな就職支援を実施するとともに、地域の子育て支援拠点や関係機関と密接に連携してアウトリーチ型支援を強化する。また、仕事と子育ての両立がしやすい求人確保及びオンライン職業相談を推進する。



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
(jsite.mhlw.go.jp)



マザーズハローワーク・マザーズコーナー 就職支援対象者の就職率の推移



仕事と子育ての両立がしやすい求人 (両立求人) の受理状況

	求人件数	求人数
令和4年度	2,797件	4,058人
令和5年度	3,433件	5,000人

2.女性活躍推進に向けた取組促進等

(3) 女性の健康課題に取り組む事業主への支援等

課題

女性の活躍推進を図るためには、女性労働者全体が健康に働き続けることができるよう支援することが必要である。また、不妊治療の件数が増加する中、男女とも不妊治療を受けながら安心して働き続けられる職場環境を整備することが重要となっている。

今後の取組

① 女性の健康課題に取り組む事業主への支援等

月経、更年期等といった女性の健康課題への取組について、「働く女性の心とからだの応援サイト」を活用し、企業の自主的な取り組みを促す。あわせて、女性の健康課題の解決を図るために利用できる特別休暇制度の導入等に関する助成金を活用し、中小企業に対し、職場における女性の健康課題対応のための支援を行う。

また、働く女性の母性健康管理について、事業主への周知徹底及び妊産婦への周知を行う。

② 不妊治療と仕事との両立の推進

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」の認定を希望する事業主に対して「両立支援担当者向け研修会」の活用を勧奨する。

また、「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の活用を図る。

不妊治療と仕事との両立のために
| 厚生労働省(mhlw.go.jp)



働く女性の心とからだの
応援サイト | 厚生労働省
(mhlw.go.jp)



「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、くるみんにそれぞれ「プラス」認定を追加するもの。



くるみん
プラス
認定マーク

3.総合的なハラスメントの防止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

ハラスメント関係の相談件数は高止まり傾向にあり、カスタマーハラスメントや就職活動中の学生等に対するハラスメント等が社会的関心を集めている状況にある。

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。

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」等の各種ツールの活用促進を図る。

②カスタマーハラスメント対策及び就職活動中の学生等に対するハラスメント対策の推進

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。

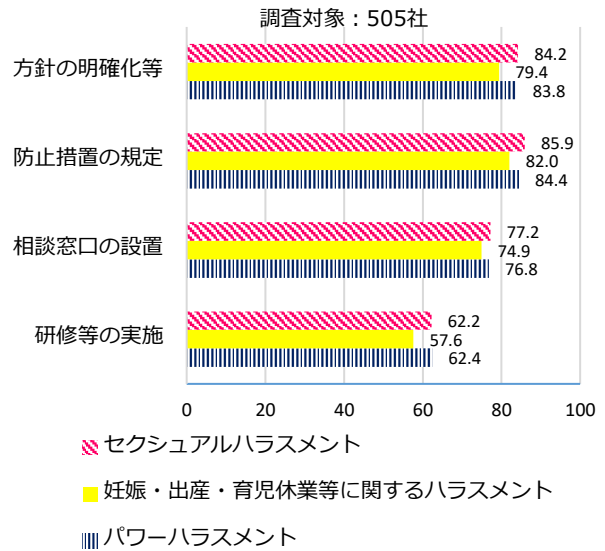
また、就職活動中の学生等に対するハラスメントについて、事業主に対して、ハラスメント防止指針に基づく「望ましい取組」の周知徹底や、「あかるい職場応援団」の企業向け研修動画等の活用促進を図る。

③職場におけるハラスメントに関する周知啓発の実施

12月の「ハラスメント撲滅月間」を中心に、事業主等への周知啓発を実施する。

労働施策総合推進法等の改正法案が成立した場合は、円滑な施行に向けて、改正内容について労使に十分に理解されるよう、周知に取り組む。

ハラスメント防止対策の取組状況

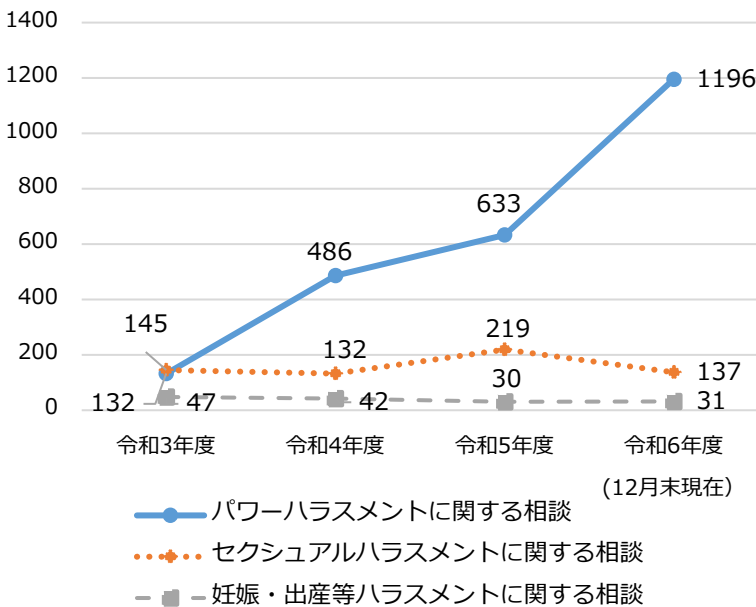


資料出所：県「労働実態調査」(令和5年度)



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)

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)



職場のハラスメント防止対策ポスター (令和6年12月版)

3.総合的なハラスメントの防止と個別労働関係紛争の早期解決

(2) 個別労働関係紛争の早期解決

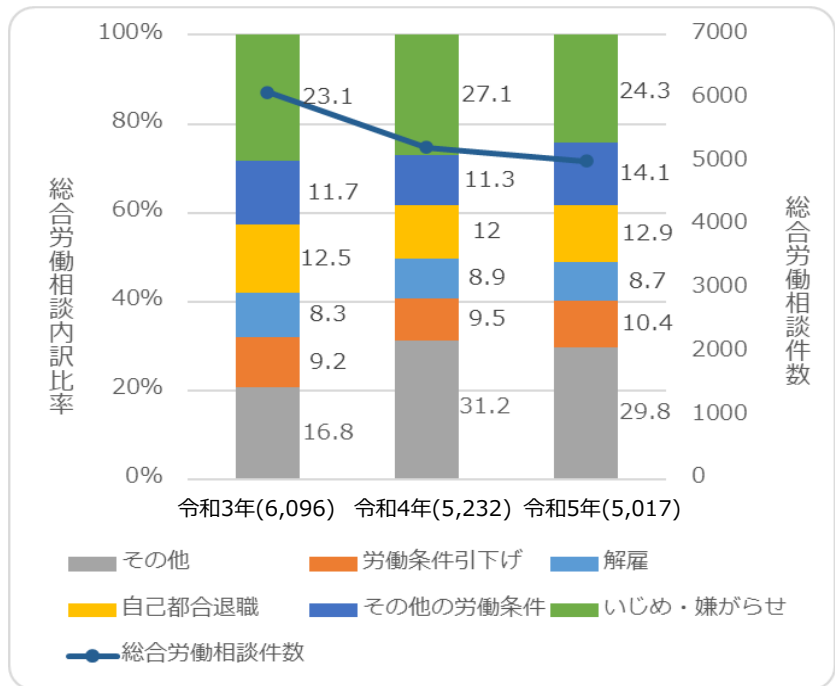
課題

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。

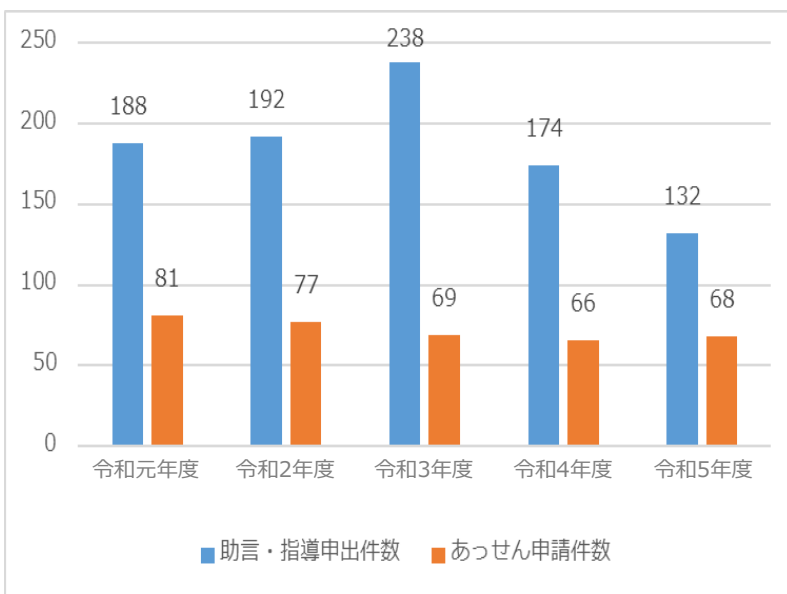
今後の取組

- 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関係紛争の円滑かつ迅速な解決を図るため、関係機関との連携強化を図る。
- ③ 「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等により労働法令の周知を図る。

過去3年間における個別労働関係紛争相談内訳(局内)



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(局内)



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? ~まんがが知っている役立つ労働法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?
~まんがが知っている役立つ労働法Q&A~
| 厚生労働省 (mhlw.go.jp)

4.仕事と育児・介護の両立支援、多様な働き方の実現に向けた環境整備、ワーク・ライフ・バランスの促進

(1) 仕事と育児・介護の両立支援

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い。

今後の取組

- ①育児・介護休業法の周知及び履行確保
令和7年4月から段階的に施行される育児・介護休業法の改正について、着実な履行確保を図るとともに、労働者の権利侵害や不利益取扱いが疑われる事案に対しては積極的な報告徴収・是正指導等を行う。
- 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う。
また、育児や介護を行う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する。
- 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の改正に伴い、常用労働者数100人超の企業は行動計画の策定・変更時に育休等の取得状況等に係る状況把握・数値目標の設定が義務付けられるため、届出等の徹底を図る。また、くるみん等認定の新基準等についても広く周知する。

育児休業取得率の推移 県（全国）

年度	女性	男性
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%)

資料出所：県育休取得率：県「労働実態調査」
全国育休取得率：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5年度）

コース名	申請件数
出生時両立支援コース	76件
介護離職防止支援コース	28件
育児休業等支援コース	187件

4.仕事と育児・介護の両立支援、多様な働き方の実現に向けた環境整備、ワーク・ライフ・バランスの促進

(2) 多様な働き方の実現に向けた環境整備、ワーク・ライフ・バランスの促進

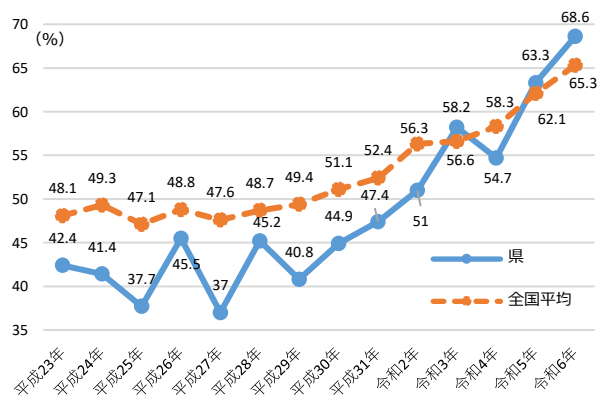
課題

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に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」の周知を図る。
- 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、取組についての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：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.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

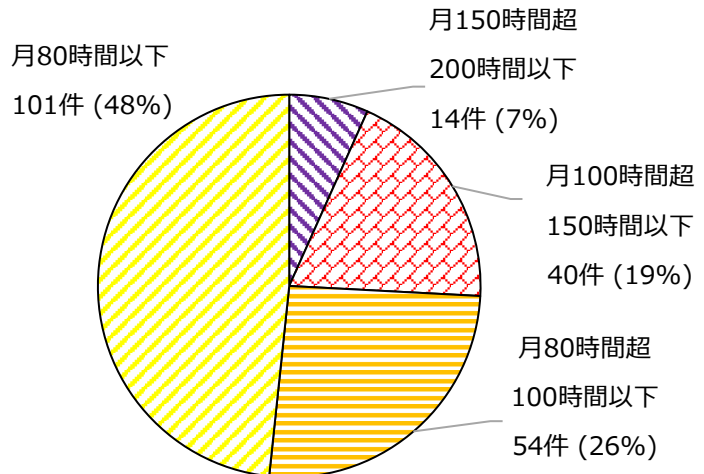
課題

令和6年中に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、209の事業場で違法な時間外労働を認め、うち、108(51.7%)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年度から、医師、建設業、自動車運転の業務等に対して時間外労働の上限規制が適用開始となったところであり、引き続き規制の徹底や定着を図る取組が必要な状況である。



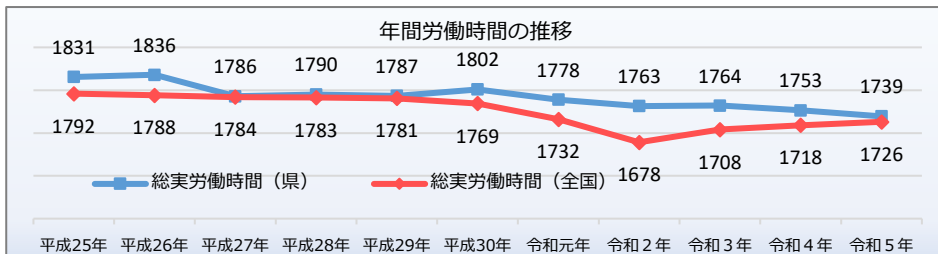
長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導結果
(令和6年実施427件を集計)



今後の取組

① 監督指導の徹底等

各種情報から把握した長時間労働が疑われる事業場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 令和6年度適用開始業務等への労働時間短縮に向けた支援

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。

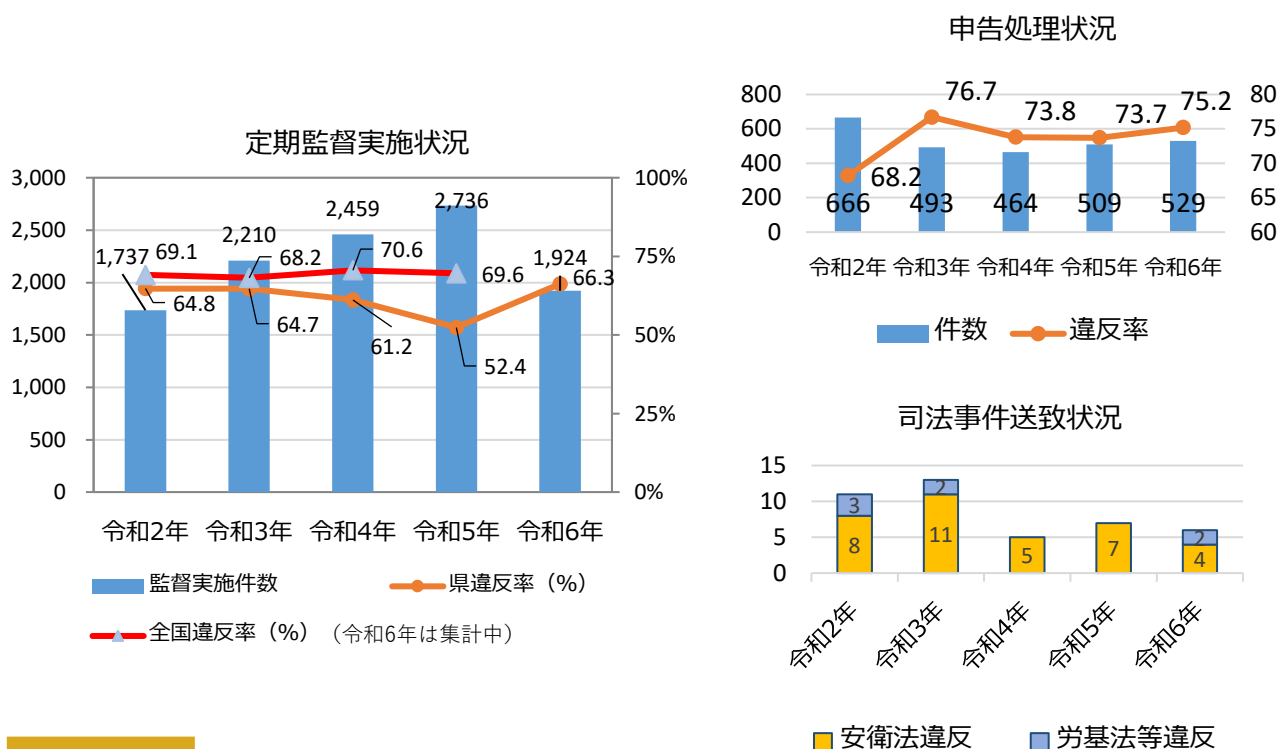


5.安全で健康に働くことができる環境づくり

(2) 労働条件の確保・改善対策

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。



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。
- ②裁量労働制の適正な運用
引き続き制度周知を行うとともに、不適正な運用が疑われる事業場に対する監督指導等を実施する。
- ③労働契約関係の明確化
改正内容について引き続き周知を行う。
- ④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。外国語で対応できる相談員（中国語、ベトナム語）を労働局に配置し、労働相談体制の整備を図る。
 - 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し確実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。
- ⑤「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、関係部署が連携して事案の把握及び調査を行う。
- ⑥各種権限の公正かつ斉一的な行使の徹底
各種権限を公正かつ斉一的に行使する。
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。

5.安全で健康に働くことができる環境づくり

(3) 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

労働災害は長期的には減少しているものの、下げ止まり傾向にあり、高年齢労働者の労働災害や転倒・腰痛などの行動を起因とする労働災害は増加している。

全体的に労働災害は減少しているが、製造業、林業などの特定の業種においては増加している。

さらに、第14次労働災害防止推進計画を開始した令和5年度以降、長時間労働やメンタル不調に起因する労災補償請求は年間50件を超えており、労働者の健康保持増進を図り、過重労働やメンタル不調を起因とする労働災害の防止対策が求められる。

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。

そのため、「Safeworkゼロ災MIYAGI」のロゴマークの利用・活用と併せ、全産業における「Safework 向上宣言」へ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1月から原則義務化された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及び腰痛等の労働者の作業行動を起因とする労働災害（行動災害）防止のため、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とともに、各事業場における作業行動に起因する労働災害防止への機運醸成を図る。

③高年齢労働者の労働災害防止対策の推進

「高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン（エイジフレンドリーガイドライン）」及びエイジフレンドリー補助金の周知を図る。

④外国人労働者の労働災害防止対策の推進

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。

⑤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。

⑥業種別の労働災害防止対策の推進

ア 製造業について、機械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 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。

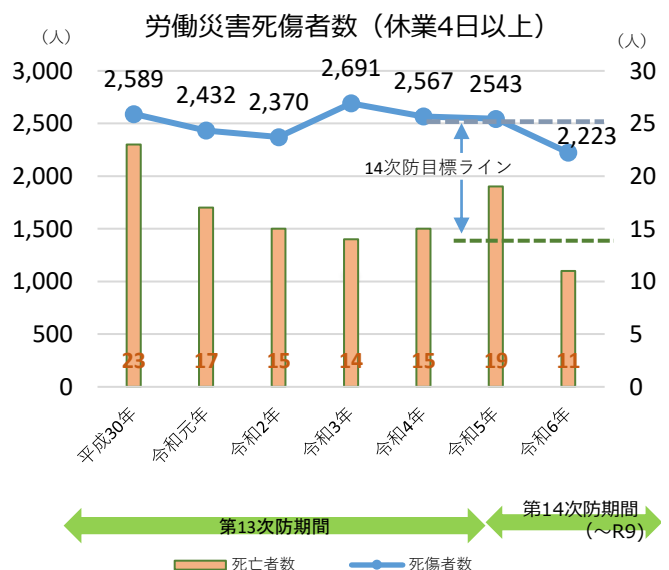
エ 林業について、伐木作業に係る労働災害防止対策を促進する。



14次防のスタートに伴い、行動災害、高年齢労働者災害対策を含めて、労使が共同宣言する形にしました。

セーフワーク向上宣言で検索

Safework 向上宣言
| 宮城労働局 (jsite.mhlw.go.jp)



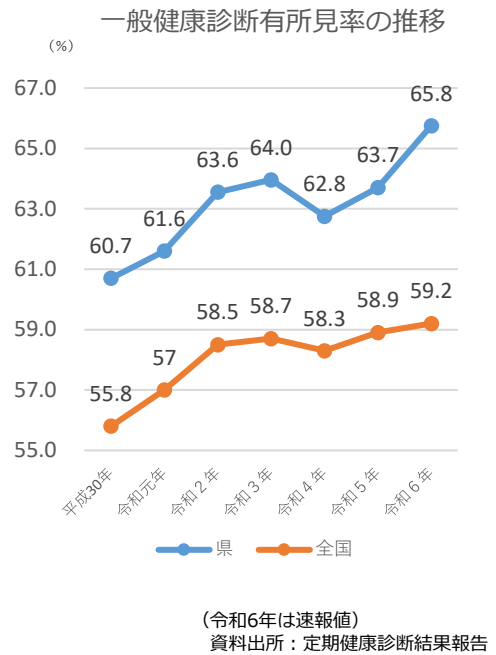
(令和6年は12月末現在の速報値)
資料出所：労働者死傷病報告

⑦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。また、「宮城地域両立支援推進チーム」と連携し、治療と仕事の両立支援について周知を図る。
- ウ 健康診断及び事後措置の適切な実施について周知を図り、必要に応じ指導を行う。

⑧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について幅広く周知・啓発を行うとともに、SDS等に基づくリスクアセスメントの実施、その結果に基づく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。



5.安全で健康に働くことができる環境づくり

(4) 労災保険給付の迅速・適正な処理

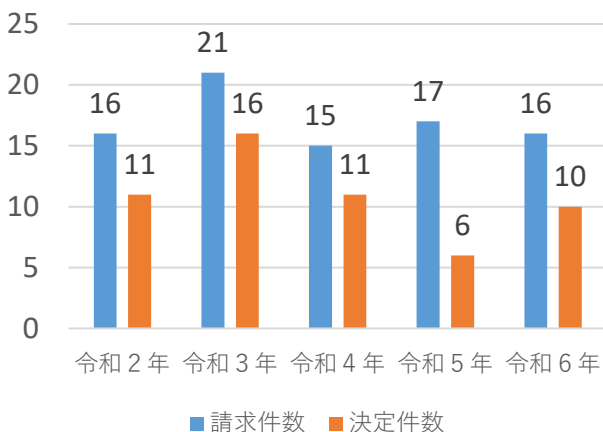
課題

近年、労災保険の新規受給者数は全国でおよそ78万人（うち当局管内で15,000人）を超える状況にあり、特に過労死等（脳心臓疾患・精神障害）や石綿関連疾患など職業性疾病に関する請求が増加している中で、被災労働者または遺族に対して、迅速かつ公正な保険給付等を行う必要がある。

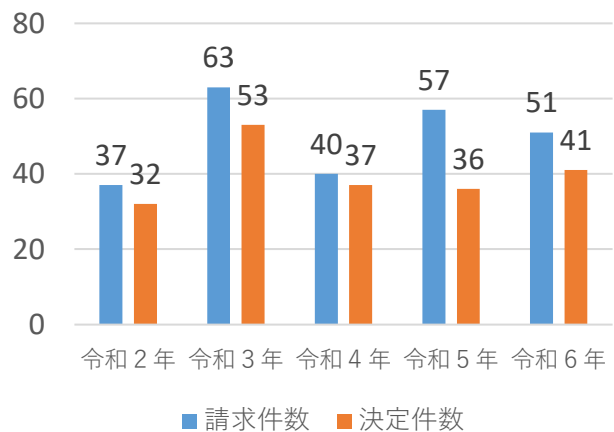
今後の取組

- ① 労災保険給付の請求は、受付後早期に審査が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 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、請求人に対する労働基準監督署での調査や事務処理状況の連絡を徹底する。

脳・心臓疾患



精神障害



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7F	☎(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)

若年者対象の就職支援施設

【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 外国人労働者相談コーナー(中国語・ベトナム語)	(雇用環境・均等室内) ☎(022)299-8834 (労働基準部監督課内) ☎(022)299-8838

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

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
〒980-0021
仙台市青葉区中央2-11-1 オルタス仙台ビル4F
☎(022)266-8604●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) ☎(022)299-8811
〒983-0852
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** (富谷市、大和町、大衡村) ☎(022)345-2350
〒981-3626
黒川郡大和町吉岡南2-3-15
- **ハローワークプラザ青葉** ☎(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
- **ハローワークプラザ泉** ☎(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) ☎(0225)95-0158
〒986-0832
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) ☎(0229)22-2305
〒989-6143
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 オガ*(Orga)1F
- **ハローワーク白石** (白石市、蔵王町、七ヶ宿町) ☎(0224)-25-3107
〒989-0229
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

