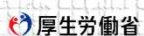


2026 MIYAGI LABOUR BUREAU

令和8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

 厚生労働省 **宮城労働局**

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



令和8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.	成長分野等への労働移動の円滑化	
(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	人手不足対策	9
1.	人手不足対策	
(1)	人材不足分野における重点的な人材確保支援	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・・・・・・・・・・ 1 1

1. 多様な人材の活躍促進

- (1) 障害者の就労支援・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1 1
- (2) 高齢者の活躍促進・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1 2
- (3) 外国人材の適切な確保等に向けた支援・・・・・・・・・・・・ 1 2
- (4) 就職氷河期世代を含む中高年層へ向けた就労支援・・・・・・・・ 1 3
- (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・ 1 3
- (6) 正社員就職を希望する若者への就職支援・・・・・・・・・・・・ 1 4
- (7) 雇用保険制度の適正な運営・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1 4

2. 女性活躍推進に向けた取組促進等

- (1) 男女間賃金差異等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及び女性の健康上の特性に係る取組の推進等・・・・・・・・・・・・ 1 5
- (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・・・・ 1 6

3. 総合的なハラスメント防止対策の推進

- (1) 職場におけるハラスメントに関する雇用管理上の防止措置義務の履行確保・・・・ 1 7
- (2) 個別労働関係紛争の早期解決・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1 8

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・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1 9
- (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・・・・ 1 9

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・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2 0
- (2) 労働条件の確保・改善対策・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2 1
- (3) 労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備・・・・・・・・ 2 2
- (4) 労災保険給付の迅速・適正な処理・・・・・・・・・・・・・・・・ 2 3

6. フリーランス等の就業環境の整備

- (1) フリーランス・事業者間取引適正化等法の履行確保等・・・・・・・・・・・・ 2 4

令和8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

我が国の活力維持・向上には国民一人一人が、その能力を十分に発揮し活躍することが不可欠である。このため、物価上昇を上回る賃上げが継続する環境整備を進めると同時に、今後更なる人口減少により、労働供給制約が強まることが予想される中で、労働生産性の向上や、労働移動の円滑化、労働者の希望に応じた形での労働供給量の確保に向けた取組を進め、全ての働く方々の個々のニーズに応じて、多様で柔軟な働き方を選択することができる社会の実現を目指す必要がある。

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15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8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、若者・女性が魅力を感じる産業の誘致や、働きやすい職場環境整備・住み続けたい地域づくりを支援するとともに、半導体関連産業をはじめとした成長産業の誘致・育成による質の高い雇用の創出を推進することとしている。

また、喫緊の課題となっている人手不足に対応するため、各分野における人材確保、生産性向上等の取組や外国人材の受入、定着の支援等を進めることとしている。

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、「強い経済」を実現する総合経済対策～日本と日本人の底力で不安を希望に変える～(令和7年11月21日閣議決定)において、適切な価格転嫁と生産性向上支援等によって、最低賃金の引上げを可能とする環境整備を進めていくとされており、業務改善・設備投資に対する支援を強化するなど、中小企業・小規模事業者が継続的に賃上げできる環境整備に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 企業が賃上げに取り組む目的や方法は多様であることを踏まえ、個々の企業が自らのニーズに沿った助成金を利用することができるよう、労働市場全体の賃上げを支援する「賃上げ」支援助成金パッケージの情報提供を行う。
- 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



各種助成金・
奨励金等の制度
| 厚生労働省
(mhlw.go.jp)



事業者への支援、
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、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。

ちゃんとチェック!
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	1,038円	令和7年 10月4日
鉄鋼業	1,125円	
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	1,077円	令和7年 12月15日
自動車小売業	1,101円	

最低賃金の推移



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

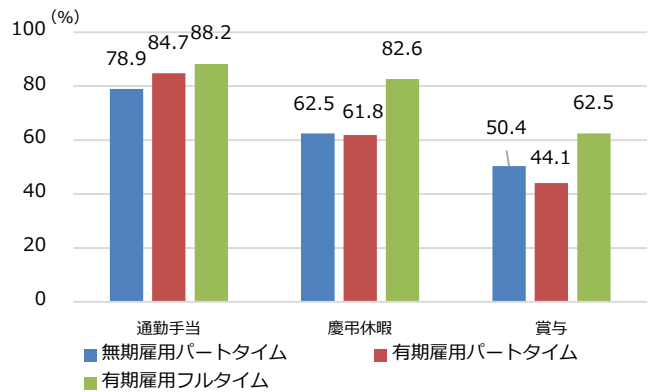
通勤手当や慶弔休暇などについて、通常の労働者とパート・有期雇用労働者、派遣労働者との間に不合理な待遇差がある事業場が見られるため、パート・有期雇用労働法及び労働者派遣法の遵守の徹底を図る必要がある。

今後の取組

- 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等により、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。
- 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。
改正同一労働同一賃金ガイドラインの円滑な施行に向け周知啓発に取り組む。

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処遇改善や正社員転換等を強力に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

- 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、「正社員化コース」及び「賃金規定等改定コース」や、いわゆる「年収130万円の壁」への対応として令和7年7月に新設した「短時間労働者労働時間延長支援コース」などの各コースの周知、活用勧奨等を実施する。
- 「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。
- 「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。

事業主の皆さまへ

厚生労働省

拡充

年収の壁対策

キャリアアップ助成金

労働者1人につき最大75万円助成します！

年収の壁対策の取り組みを行うことで、

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！

事業主の皆さまにおいては、人手不足の解消に！



「短時間労働者労働時間延長支援コース」を創設しました！

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

要件		1人当たり助成額			要件		1人当たり助成額		
週所定労働時間の延長	賃金の増額	小規模企業	中小企業	大企業	労働時間を更に2時間以上延長	賃金の増額	小規模企業	中小企業	大企業
5時間以上	—	—	—	—	基本給を更に5%以上増加または昇給、賞与若しくは退職金制度の適用	—	25万円	20万円	15万円
4時間以上5時間未満	5%以上	50万円	40万円	30万円		—	—	—	—
3時間以上4時間未満	10%以上	—	—	—		—	—	—	—
2時間以上3時間未満	15%以上	—	—	—	—	—	—	—	—

複数年かけて週所定労働時間の延長等に取り組み、社会保険に加入する場合も対象
※小規模企業とは、常時雇用する労働者の数が30人以下である事業主を指します。

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14回 令和8年 1月22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」 ～価格転嫁等賃金引上げに向けた取組状況について～

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

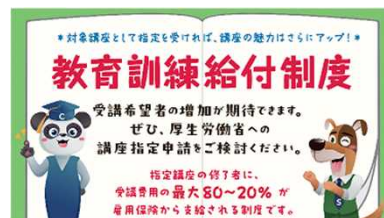
- (1) 教育訓練給付等による労働者個々人の学び・学び直しの支援の促進
- (2) 公的職業訓練のデジタル推進人材の育成支援

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。ハローワークにおいては、本人の職業能力や求職条件等を踏まえた適切な職業相談を実施した上で、積極的な誘導を図るとともに、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。



教育訓練給付制度
| 厚生労働省
(mhlw.go.jp)

【令和7年度デジタル分野に係る公的職業訓練実施状況】
(令和7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%	75.0%
ポリテクセンター	224	156	69.6%	84.6%
求職者支援訓練	354	314	88.7%	57.3%

※就職率は令和7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7年8月末まで、求職者支援訓練は令和7年6月末までの実績を計上。

2.成長分野等への労働移動の円滑化

- (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
- (2) オンラインの活用によるハローワーク機能の充実

課題

労働供給制約に起因する人手不足の問題が顕在化しつつある状況の中、人材の有効活用という観点からも円滑な労働移動を可能とする環境整備が重要であり、労働市場を巡る情報に簡便にアクセスでき、個々人の自由な選択を可能とする環境整備が求められる。

今後の取組

- ① マッチング機能の強化を図るため、「job tag（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）」の積極的な周知を行うとともに、当該サイトを活用した職業相談及び求人者の採用支援を進める。
- ② ハローワークにおけるWeb形式による職業相談・紹介業務や、来所困難者等を対象とした雇用保険のオンライン失業認定を実施するなど、行政サービスの向上の観点から取組を進める。

オンラインサービス	R7.4～12月
失業認定	671件
職業相談・紹介	591件

※県内ハローワーク10所の実績



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

課題

地方においては、若年者の流出等による人口減少もあり、人手不足が深刻化していることから、地域の実情に応じた雇用対策を行うとともに、マッチングを支援する取組が必要である。

今後の取組

- ① 県及び県教育委員会と締結した「宮城県における雇用の安定と定住推進協定」による事業計画に基づいた取組を実施し、国と県の施策の相乗効果が発揮されるよう連携を図る。同じく協定を締結している県内9市とも連携を図り、地域の特性を活かした施策を実施する。
 - ◆自治体との締結状況（R8.1月現在※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
- ② 自治体の移住促進の取組と連携し、ハローワークの全国ネットワークを活用した職業紹介や生活関連情報の提供等を一体的に行う。その際、求職者の個々のニーズに応じオンライン職業相談を行う。



※ハローワーク築館の取組

第5 人手不足対策

1. 人手不足対策

(1) 人材不足分野における重点的な人材確保支援

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、特に医療・福祉分野は、高齢化が進む社会において大都市圏のみならず地方都市でも人材需要が高く、国民が安心して生活するために必要不可欠な分野であり、深刻な人材不足に対し早急な対応が必要である。

今後の取組

① 医療機関・介護施設・保育所へのアウトリーチによる充足支援を、全ハローワークの最重要事項として取り組む「医療・福祉ささえる求人充足プロジェクト」を推進する。

- アウトリーチによる求人充足支援の強化
 - ・事業所訪問による情報、魅力、課題の収集
 - ・求人条件緩和指導や雇用管理指導援助
 - ・求職者にアピールできる求人票作成の助言

- 公的な無料職業紹介機関との連携強化
 - ・ナースセンター、福祉人材センター、保育士・保育所センター等との連携による充足支援

- 関係団体との連携強化
 - ・地域の関係団体を訪問し、ハローワークの取組への協力依頼、充足支援が必要な事業所情報の収集等

② 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。

コーナーのイベント実施・参加状況 (R7.4~12月の実績)

基本・応用セミナー（各分野）	21回	973人
職場体験会	1回	13人
職場見学会	7回	79人
ミニ相談会	339回	1202人
福祉フェア（企業相談会）	3回	227人
事業所向けセミナー	3回	36人

※コーナーとは…ハローワーク仙台に設置している人材総合支援コーナー



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 (R7)

令和7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。

参加事業所 171社
参加求職者 431人



1.人手不足対策

(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「地元企業サポートチーム」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の充足件数の向上を図る。



地元企業サポートチームとは
宮城の主要産業である、「製造業」「卸売業」「小売業」「宿泊業」「飲食サービス業」「運輸業」の人材確保について支援を強化し実施するために発足しました。
地元企業と求職者のマッチング推進を任務として、様々な支援に取り組んでまいります。

《令和7年度取組実績》R7.12月まで

事業所訪問回数（延べ回数）	742回
イベント実施回数	61回
参加者数	1,231人
チーム支援求人数	1,963人
ハローワーク紹介による充足数	363人

1.人手不足対策

(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、監督署や安定所だけでなく、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。

募集情報等提供事業者の皆さまへ

労働者に金銭やギフト券等を提供することは原則禁止になります
また、違約金等について定める場合は、募集主に分かりやすい明示が必要です

令和7年4月1日から職業安定法に基づく省令及び指針が一部改正されます

改正趣旨・背景

雇用仲介事業者による労働者にならうとする者への金銭提供は、早期離職（定着困難）や、それに伴う求人側の手数料負担の問題等に繋がり、職業紹介事業では原則禁止しています。他方、募集情報等提供事業者については、これまで禁止はされていませんでした。しかし、同様の問題が見られるほか、金銭等の提供があることで過剰なインセンティブが生じ、採用後の労働者から複数の募集情報等提供事業者を採用決定の報告がされる結果、募集主が当該複数の事業者から成功報酬の請求を受けたり、高額な違約金請求を受けたりなど募集情報等提供事業者ならではの問題が生じています。安心して雇用仲介事業を利用できない状況は、労働市場にとって重大な問題であり、また雇用仲介事業の健全な発展を阻害するものです。そのため、次の措置を講ずることになりました。

令和7年4月1日以降、新たに遵守すべき事項

(1)労働者にならうとする者に、金銭等の提供は好ましくなく、社会通念上相当と認められる程度を超えて、金銭などを提供することを行ってはなりません。

(2)募集情報等提供事業者の利用料金、違約金等の額、発生条件、解除方法等を含む契約の内容(*)について、分かりやすく明瞭かつ正確に記載した書面または電子メールその他の適切な方法により、あらかじめ募集主に説明が生じないように明示してください。
(*)本人が採用後直後にアルバイトで採用などの際に違約金を適用する場合や一定の無料期間経過後に有料となる場合の料金、利用契約の更新に関する契約内容も含まれます。

厚生労働省 都道府県労働局

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

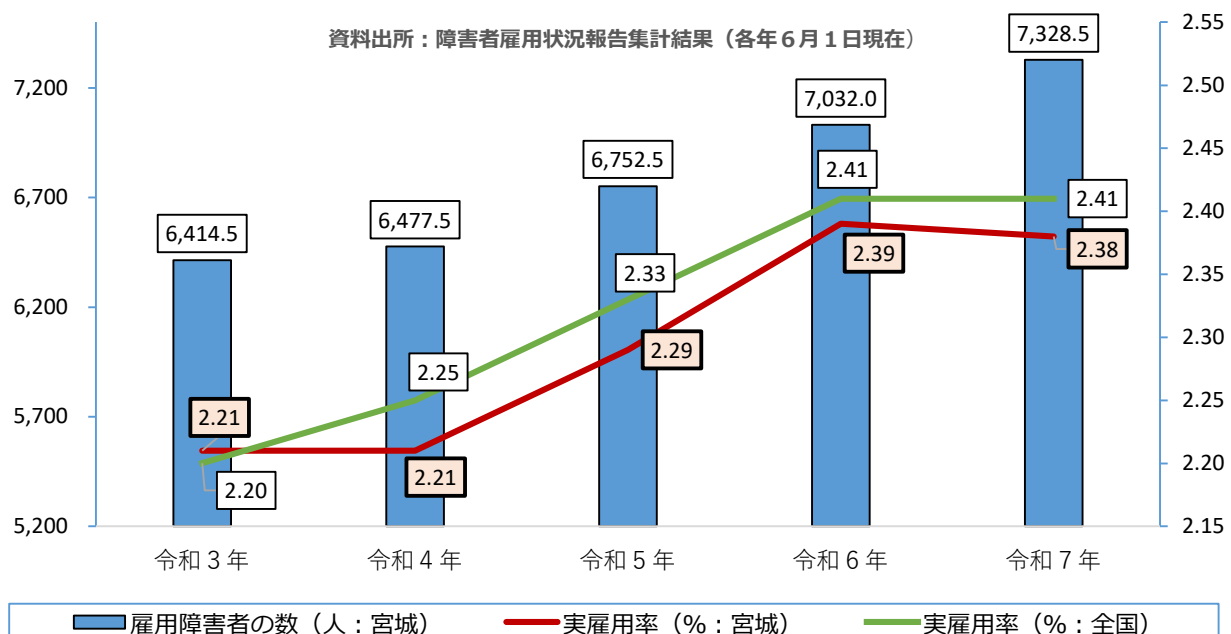
①と同様に、公務部門における法定雇用率についても令和8年7月から法定雇用率3.0%への引上げが予定されている。公務部門においても雇用率達成に向けた計画的な採用が行われるよう、啓発・助言等を行う。また、雇用される障害者の雇用促進・定着支援を引き続き推進する。

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) 高齢者の活躍促進

課題

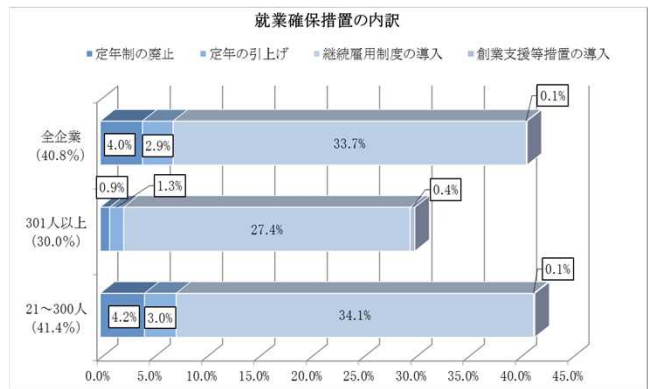
ほぼ全ての企業において65歳までの高齢者雇用確保措置が講じられている一方で、65歳から70歳までの高齢者就業確保措置を講じている企業の割合は4割程度であり、事業主への取組の促進を図ることが重要である。さらに、高齢者雇用に積極的に取り組む企業への支援や、65歳を超えても働くことを希望する高齢者求職者に対する再就職支援等が必要である。

今後の取組

- 70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。
- 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7年6月1日現在)

実施済企業の割合は40.8%



資料出所：高齢者雇用状況等報告集計（令和7年6月1日現在）

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

外国人労働者は、年々増加しており、適切な就労環境下で安心して働き、その能力を十分に発揮できる環境を確保するための支援体制の整備が重要である。また、外国人労働者の雇用管理のための事業主への指導、相談支援等が重要である。

今後の取組

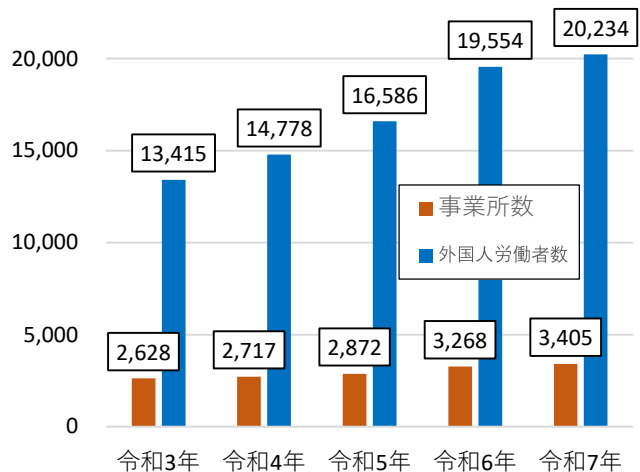
- 外国人労働者の適正な雇用管理に関する助言・援助等の実施
外国人労働者に対する適正な雇用管理の確保を図るため、「外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針」に基づき、事業所訪問等を通じて、適正な雇用管理に関する助言・援助等を積極的に実施する。



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) 就職氷河期世代を含む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おり、就職氷河期世代と共通の課題を抱える幅広い世代への支援の中で、現在も不本意ながら不安定な仕事に就いている、無業の状態にある等様々な課題に直面している者に対し、地方自治体や関係機関との積極的な連携を図り個々人の状況に応じた支援の取組が必要である。

今後の取組

- ① 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)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 ミドルシニアの正規雇用には就くことが困難な方を、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、正規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(中高年齢雇用支援コース)」の周知、活用奨励等を実施する。

ミドルシニア世代歓迎求人のご案内

ミドルシニア世代歓迎求人とは、就職氷河期世代を含むミドルシニア(35歳以上59歳以下)の求職者を「歓迎」する求人です。「歓迎」なので他世代以外の方も応募可能となります。

ミドルシニア世代対象求人のメリット

- ハローワークの窓口から求職者・求職者に直接届く
- ミドルシニア世代求職者の就業支援と求職者の企業面接の開催
- 求人掲載一歩先の掲載
- ハローワークインターネットサービスのキーワード検索にヒット!

ミドルシニア世代採用のメリット

- 求手社員とベテラン社員との橋渡しとなり、世代間コミュニケーションが円滑に!
- 求職者不足の解消!
- 企業に必要とされている様々な経験が社会に新たな活力や多様性をもたらす!
- 助成金(特定求職者雇用開発助成金)の対象になることも!

ミドルシニア世代求職者の要件はコチラ!

- 雇用期間 定めなし
- 年齢 不問 (35歳以上59歳以下)
- 経験 不問 (経験不問)
- 免許 不問 (免許不問)

※特定求職者雇用開発助成金(中高年齢雇用支援コース)の申請が必要。詳しくはハローワーク仙台までお問い合わせください。

お問い合わせ先: 仙台市キャリアアップセンター (35歳からの正社員就職支援窓口)

〒980-0001 仙台市青葉区中央1-1-1 TEL: 022-255-8504

キャリアアップコーナー (35歳からの正社員就職支援窓口)

ハローワーク仙台では不安定就労から正社員就職を目指す方への専門窓口を設けています。

支援対象者

2023年3月31日現在に35歳以上(注:就職氷河期世代の求職者の方のみ)

- ① 35歳以上59歳以下である
- ② 正社員として正社員就職(労働契約が必須条件)として働きたい、正社員就職を希望している
- ③ 正社員就職の経験が少ない

※求職者の希望や状況に応じて、希望の正社員就職の職種、求人への応募の機種の決定は個別に実施させていただきます。

主な支援メニュー

3ヶ月間のワンストップワンマンサポート!

担当制予約相談 定着サポートによる求職者1名1名の定着率向上と求職者満足度の向上

- 求職者の希望に沿った求職活動
- 求職者、求職者の希望に沿った求職活動
- 求職者の希望に沿った求職活動
- 求職者の希望に沿った求職活動

企業面接会 ミドルシニア(35歳~59歳)の求職者に限った企業面接会の開催(求職者の希望に沿った求職活動)

ステップアップセミナー 求職者の希望に沿った求職活動

アフターフォロー 就職後の定着支援(求職者の希望に沿った求職活動)

お問い合わせ先: 仙台市キャリアアップセンター (35歳からの正社員就職支援窓口)

〒980-0001 仙台市青葉区中央1-1-1 TEL: 022-255-8504

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

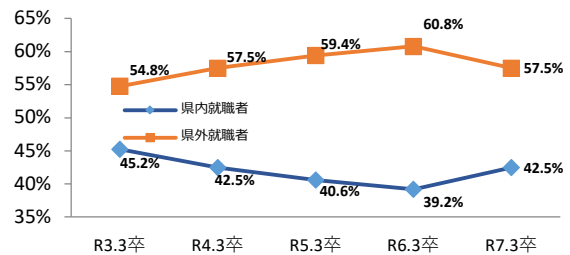
課題

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、新規学卒者の県外就職が見られることから、新規学卒者に対し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。

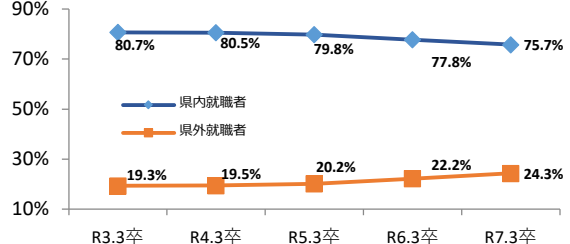
今後の取組

- 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、わかものハローワークなどの支援拠点で認定企業を積極的にPRすることで人材確保を支援する。



若者雇用促進総合サイト

検索



【わかものハローワークの主な支援メニュー】



仙台わかものハローワーク
宮城労働局 (mhlw.go.jp)



1.多様な人材の活躍促進

(7) 雇用保険制度の適正な運営

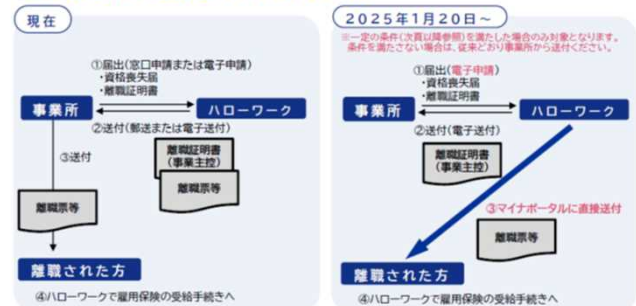
課題

雇用保険については、雇用失業情勢や働き方の多様化の進展等、制度を取り巻く諸情勢に的確に対
応し雇用のセーフティネットとしての役割を果たすため、円滑な施行を実現する必要がある。

今後の取組

- ① 求職者及び事業主における雇用保険手続きの更なる利便性の向上のため、令和7年1月から実施しているオンライン失業認定及びマイナポータルを通じた離職者への離職票の直接交付について普及に向けた周知広報に取り組む。
- ② 令和9年1月から運用開始されるe-Gov及びマイナポータルを通じた雇用保険制度に係る電子申請サービスの拡充、令和10年10月から施行される雇用保険の適用拡大（週所定労働時間20時間以上⇒10時間以上）について周知広報に取り組む。
- ③ 求職者及び事業主における雇用保険手続きの更なる利便性向上のため、電子申請の利用勧奨に努め利用率の向上を図る。

「離職票」等が送付されるまでの流れ



《宮城労働局管内の電子申請率》R7.12月末現在

全体	取得	喪失	高年齢
69.5%	70.1%	66.6%	72.5%

取得 = 雇用保険被保険者取得届 喪失 = 雇用保険被保険者資格喪失届
高年齢 = 高年齢雇用継続給付申請

2.女性活躍推進に向けた取組促進等

(1) 男女間賃金差異等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及び女性の健康上の特性に係る取組の推進等

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

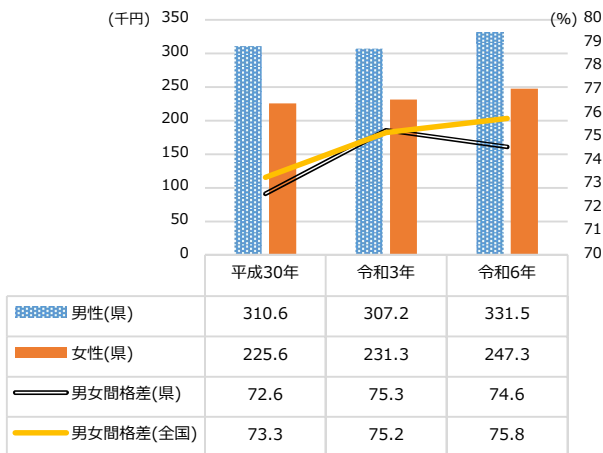
- ① 男女間賃金差異は、募集・採用、配置・昇進・昇格、教育訓練等における男女差の結果として現れるものであることから、これらの男女差が性別を理由とした差別的取扱いに該当しないか等について確認し、男女雇用機会均等法の確実な履行確保を図る。
- ② 令和8年4月から施行される改正女性活躍推進法について着実な履行確保を図るとともに、男女の賃金の差異の要因分析等を促すとともに、「女性の活躍推進企業データベース」の積極的な活用勧奨を図る。
- ③ 女性が健康で能力を発揮できる職場環境整備を進めるため、改正された事業主行動計画策定指針に基づき企業の取組を促すとともに、新設された「えるぼしプラス」認定制度の周知と取得勧奨等を図る。

●改正女性活躍推進法のポイント

従業員数が101人以上の企業に対して、情報公表が義務化される。(従業員数100以下の企業は努力義務)

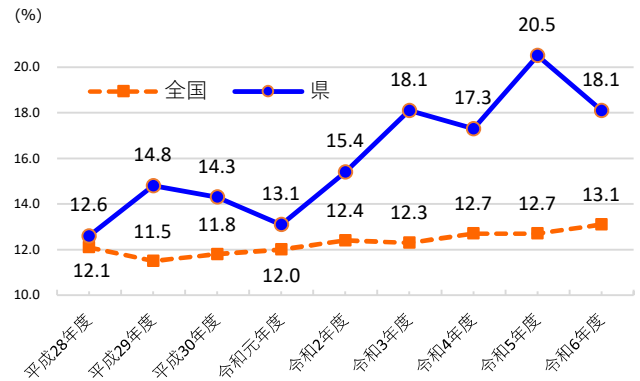
企業等規模	改正前	改正後
301人以上	男女間賃金差異に加えて、2項目以上を公表	男女間賃金差異及び女性管理職比率に加えて、2項目以上を公表
101人～300人	1項目以上を公表	男女間賃金差異及び女性管理職比率に加えて、1項目以上を公表

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」

管理職に占める女性の割合



資料出所：厚生労働省「雇用均等基本調査」(全国)
宮城県「労働実態調査」(県)

働く場所は、
わたしがみつける。

女性活躍推進法に基づき、
全国の企業が女性の活躍状況に関する
情報・行動計画を公表しています。

ログイン方法ユーザーガイド

現在の登録企業数
35,654社
(うち宮城県)
49,216社
(うち宮城県)



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

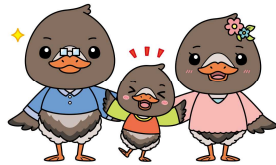
(2) マザーズハローワーク等による子育て中の女性等に対する就職支援の実施

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

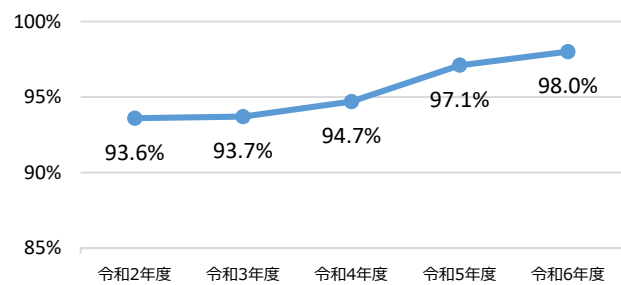
子育て中の女性等を対象としたハローワークの専門窓口（マザーズハローワーク、マザーズコーナー）において、一人ひとりの求職者のニーズに応じたきめ細かな就職支援を実施するとともに、地域の子育て支援拠点や関係機関と密接に連携してアウトリーチ型支援を強化する。また、仕事と子育ての両立がしやすい求人確保及びオンライン職業相談を推進する。



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5年度	3,433件	5,000人
令和6年度	3,861件	5,547人



3.総合的なハラスメント防止対策の推進

(1) 職場におけるハラスメントに関する雇用管理上の防止措置義務の履行確保

課題

ハラスメント関係の相談件数は高止まり傾向にあることから引き続き職場におけるハラスメント防止対策を進める必要があるとともに、新たに義務化されるカスタマーハラスメント等の防止対策が講じられるよう法改正の周知・徹底を図る必要がある。

今後の取組

- ① 職場におけるハラスメント等に関する雇用管理上の防止措置義務の履行確保
 職場におけるハラスメント防止措置を講じていない事業主に
 対し厳正な指導を実施する。
 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や求職者等に対するセクシュアルハラスメント対策の推進
 カスタマーハラスメント及び求職者等に対するセクシュアルハラスメントを防止するための雇用管理上講ずべき措置が令和8年10月1日から義務化される法改正について、その円滑な施行に向け周知・徹底に取り組む。
- 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。

カスタマーハラスメント対策の義務化

- カスタマーハラスメントとは、以下の**3つの要素をすべて満たすもの**です。
 - ① 顧客、取引先、施設利用者その他の利害関係者が行う、
 - ② 社会通念上許容される範囲を超えた言動により、
 - ③ 労働者の就業環境を害すること。
 - 事業主が講ずべき具体的な措置の内容等
 - ・ 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発
 - ・ 相談体制の整備・周知
 - ・ 発生後の迅速かつ適切な対応
 - ・ 職場におけるカスタマーハラスメントへの対応の実効性を確保するために必要なその抑止のための措置
- ※自社の労働者が取引先等の他社の労働者に対してカスタマーハラスメントを行った場合、その取引先等の事業主が講じる事実確認等の措置の実施に関して必要な協力が求められた際は、事業主はこれに応じるよう努めるものとされています。
- ※カスタマーハラスメント対策を講ずる際には、当然ながら、消費者の権利等を阻害しないものでなければならず、また、障害者差別解消法の合理的配慮の提供義務を遵守する必要があります。

求職者等に対するセクハラ対策の義務化

いわゆる「就活セクハラ」

- 求職者等（就職活動中の学生やインターンシップ生等）に対しても、セクシュアルハラスメントを防止するための必要な措置を講じることが事業主の義務となります。
- 事業主が講ずべき具体的な措置の内容等
 - ・ 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発（例：面談等を行う際のルールをあらかじめ決めておくこと等）
 - ・ 相談体制の整備・周知
 - ・ 発生後の迅速かつ適切な対応（例：相談への対応、被害者への謝罪等）

(件)

相談件数	令和4年度	令和5年度	令和6年度
パワーハラスメント	341	551	1,741
セクシュアルハラスメント	132	199	170
妊娠・出産等に関するハラスメント	42	30	44
育児休業等に関するハラスメント	33	30	29
介護休業等に関するハラスメント	19	10	13

事業主の取り組みで、お客様も、働く人も笑顔に



カスハラ防止措置が事業主の義務になります

2025年6月に改正法が成立し、公布された日(2025年6月11日)から1年6月以内の政令で定める日に施行されます。



3.総合的なハラスメント防止対策の推進

(2) 個別労働関係紛争の早期解決

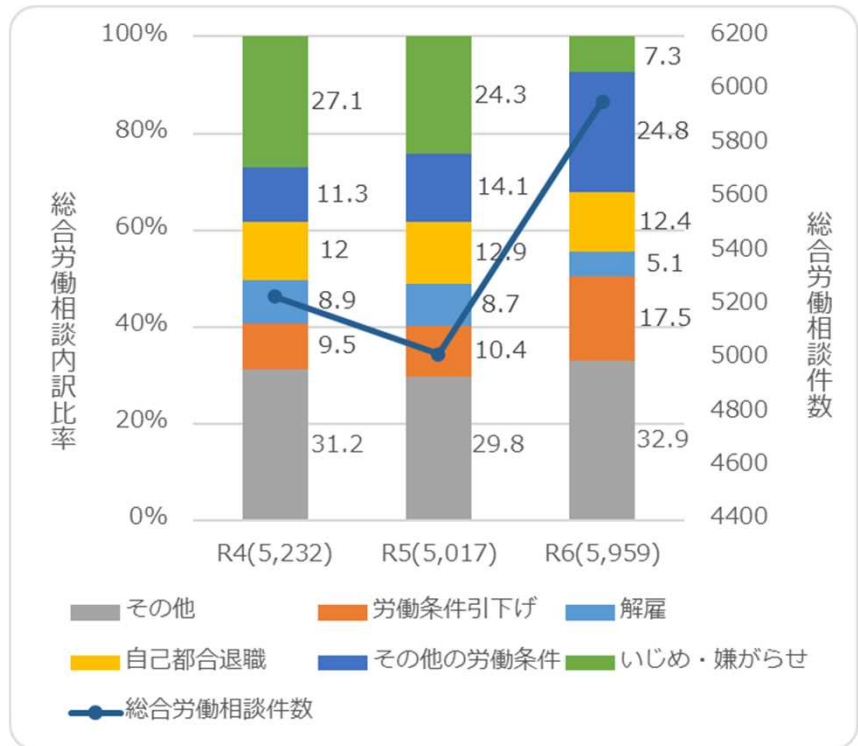
課題

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

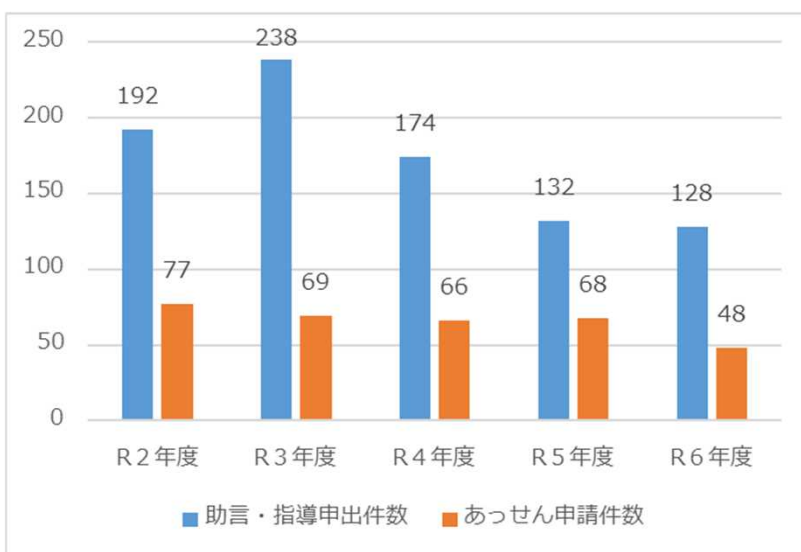
今後の取組

- 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? ~まんが知って役立つ労働法Q&A~」

労働条件の明示・確認の実施促進のための広報キャラクター 愛称「たしかめたん」



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

4.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

少子高齢化や生産年齢人口の減少等の課題に対応するため、出産、育児等による労働者の離職を防ぎ、男女ともに仕事と育児等を両立できる社会を実現することが重要である。

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、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ついて、着実な履行確保を図り、常用労働者数101人以上の義務企業の行動計画の策定・届出等の徹底を図る。また、くるみん等認定の改正内容についても周知するとともに、取得促進に向けた働きかけを行う。

育児休業取得率の推移 県（全国）

年度	女性	男性
令和4年度	95.2%(80.2%)	25.9%(17.13%)
令和5年度	94.5%(84.1%)	40.7%(30.1%)
令和6年度	94.7%(86.6%)	39.9%(40.5%)

資料出所：県：宮城県「労働実態調査」
全国：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6年度）

コース名	申請件数
出生時両立支援コース	77件
介護離職防止支援コース	47件
育児休業等支援コース	224件
育休中等業務代替支援コース	4件
柔軟な働き方選択制度等支援コース	3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

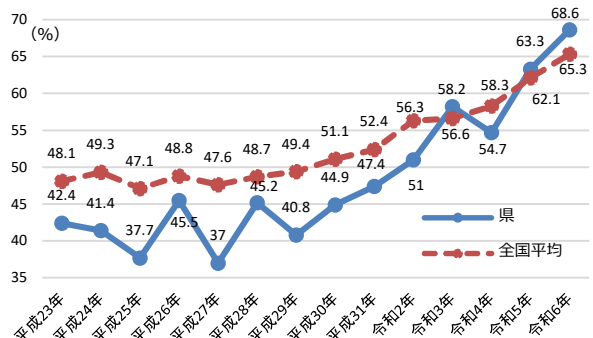
課題

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てテレワーク相談センターや、「人材確保等支援助成金（テレワークコース）」の活用を促す。
- ② 勤務間インターバル
勤務間インターバル制度の導入マニュアル、「働き方・休み方改善ポータルサイト」及び「働き方改革推進支援助成金」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

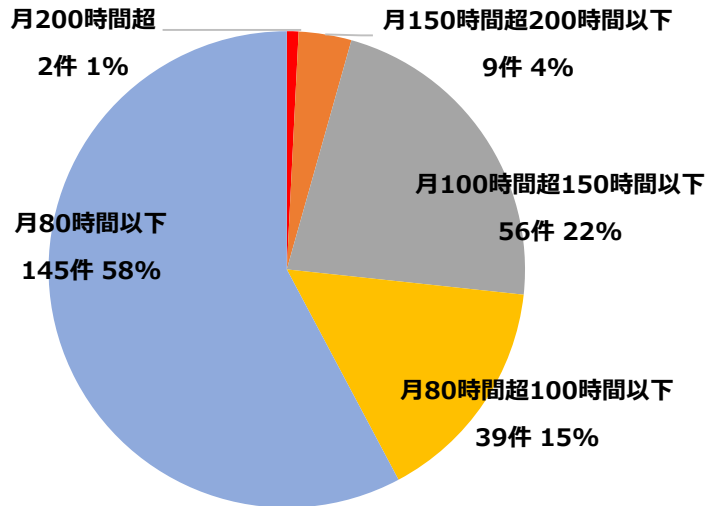
課題

令和7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、251事業場で違法な時間外労働を認め、そのうち、106(42.2%)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

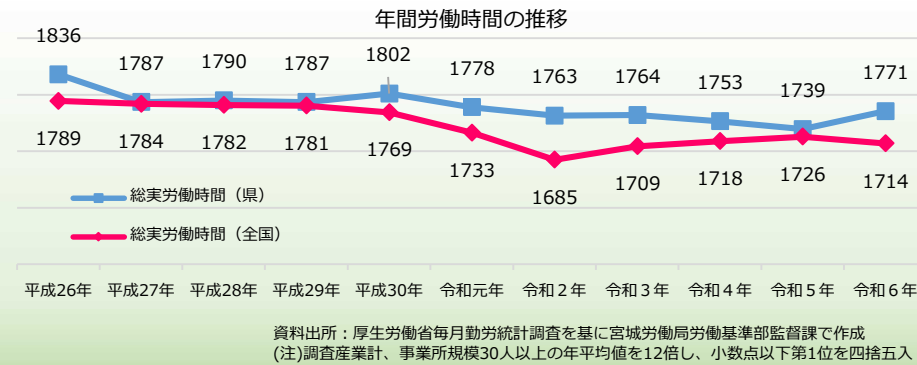


(注)令和7年に実施した494件のうち、違法な時間外労働が認められた事業場における時間外・休日労働を集計したもの

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「はたらきかたスズメ」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。

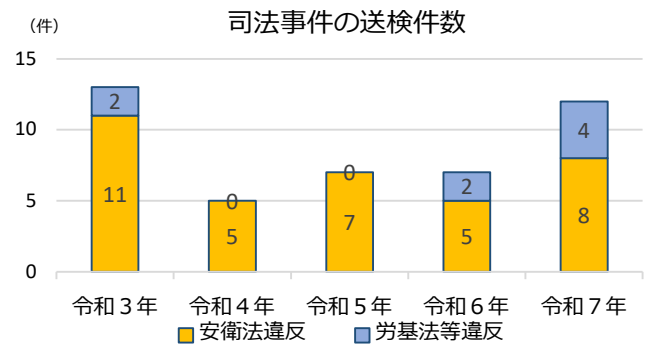
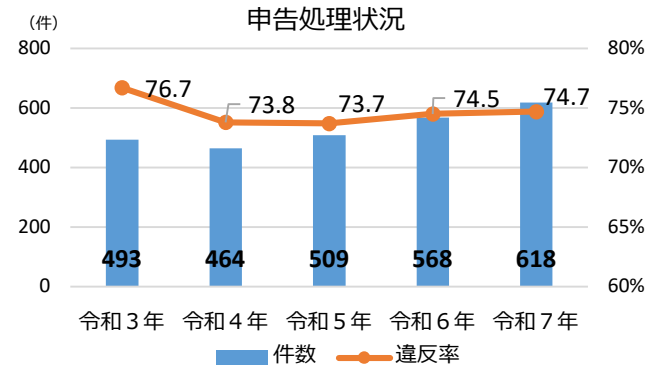
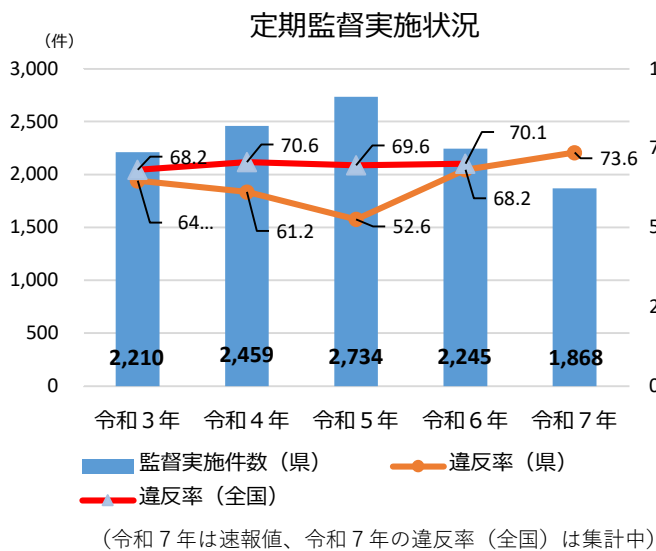
また、監督指導の結果、中小企業等の法令違反の背景に親企業等の下請代金支払遅延等防止法等の違反が疑われる場合には、所管機関等に通報する。

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的確に監督指導等を実施する。また、運輸機関と協議の上、合同監督・監査を行う。
 - ウ 障害者である労働者
障害者虐待防止の観点も含め、関係機関と連携して、問題事案の発生防止及び早期是正を図る。
- 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

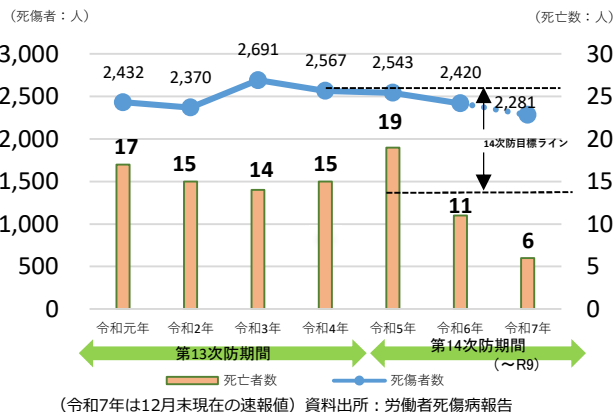
課題

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、第三次産業の労働災害や、高齢労働者を中心とした転倒・腰痛などの行動を起因とする労働災害は増加している。
また、一般健康診断の有所見率は年々増加し、全国平均との差が広がっている。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、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。

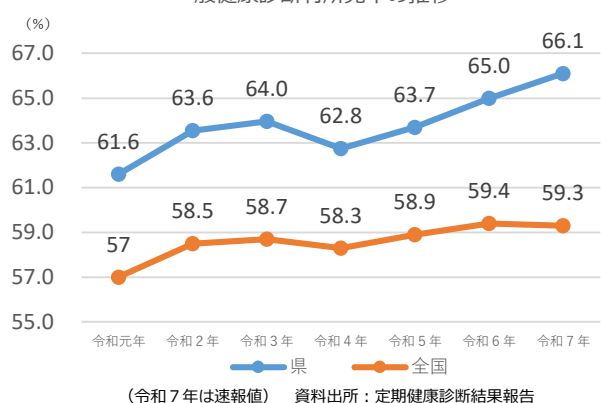
今後の取組

- ① 改正労働安全衛生法等の円滑な施行に向けた周知徹底等
円滑な施行に向け、あらゆる機会を捉え、段階的に施行される令和7年5月14日公布の改正労働安全衛生法(以下「改正安衛法」という。)及び治療と就業の両立支援に関わる改正労働施策総合推進法の周知等を行う。
- ② 第14次労働災害防止推進計画に基づく取組の推進
 - ア 高齢労働者の労働災害防止対策
新たに策定される「高齢労働者の労働災害防止のための指針」の周知・指導を行うとともに、エイジフレンドリー補助金の周知を図る。
 - イ 労働者の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進
小売業や介護施設を中心にリーフレット等を活用した周知・指導、「Safework向上宣言」等、企業における自主的な安全衛生活動の導入を支援する取組等により対策の促進を図る。
 - ウ 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、安全表示等を活用した労働災害防止対策を推進する。
 - エ 個人事業者等に対する安全衛生対策の推進
個人事業者等に対する保護措置の履行確保に取り組み、令和9年1月からの災害報告制度等の周知を図る。
 - オ 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。
 - カ 労働者の健康確保対策の推進
 - (ア) ストレスチェック制度をはじめとするメンタルヘルス対策及び過重労働対策等の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とともに、今後、50人未満の労働者を使用する事業場において適用されるストレスチェック制度が円滑に実施されるよう制度の周知を図る。
 - (イ) 宮城産業保健総合支援センター等と連携し、事業場における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、改正労働施策総合推進法による「治療と就業の両立支援」の周知を図る。
 - (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。
 - キ 新たな化学物質規制の周知、石綿ばく露防止対策の徹底等
 - (ア) 自律的な化学物質管理について、引き続き、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、新たに義務化された資格者による工作物石綿解体等について周知及び必要な指導を行う。
 - (ウ) 熱中症防止のため、令和7年6月施行の改正労働安全衛生規則による指導及び「職場における熱中症防止のためのガイドライン」(仮称)の周知を行う。
 - ク 適切な監査指導の実施
登録特定自主検査業者等の検査等が改正安衛法により適切に行われるよう、必要な監査指導等を行う。

労働災害死傷者数(休業4日以上)



一般健康診断有所見率の推移



5.安全で健康に働くことができる環境づくり

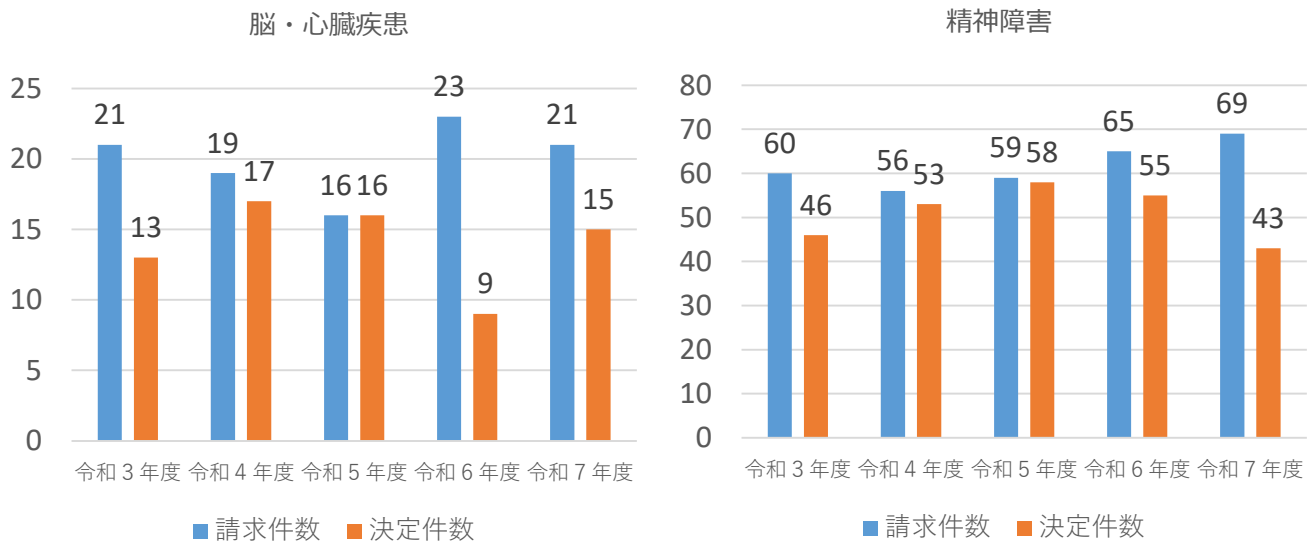
(4) 労災保険給付の迅速・適正な処理

課題

近年、労災保険の新規受給者数は全国でおよそ76万人（うち当局管内で14,000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、認定基準に定める要件を含め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。



※ 決定件数は当該年度に請求されたものに限るものではない。令和7年度は令和7年12月末現在の速報値。



6.フリーランス等の就業環境の整備

(1)フリーランス・事業者間取引適正化等法の履行確保等

課題

フリーランスが安心して働ける環境を整備するため、令和6年11月に施行された「フリーランス・事業者間取引適正化等法」の履行確保を図る。また、自らの働き方が労働者に該当する可能性があると考えるフリーランスからの相談にも丁寧に対応する。

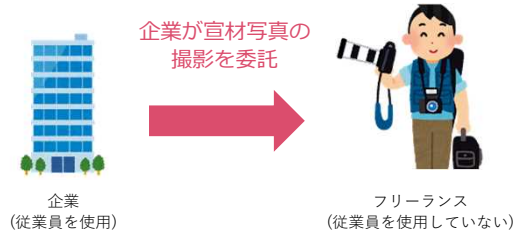
今後の取組

- ① フリーランス（フリーランス・事業者間取引適正化等法上の特定受託事業者）から本法の就業環境の整備違反に関する申出があった場合に、速やかに申出内容を聴取し、委託事業者に対する調査、是正指導等を行うなど、本法の着実な履行確保を図る。
- ② フリーランスから委託事業者等との取引上のトラブルについての相談があった際には、相談機関である「フリーランス・トラブル110番」に引き継ぐ。
- ③ 労働基準監督署に設置した「労働者性に疑義がある方の労働基準法等違反相談窓口」に相談があった場合には、労働者性の判断基準を丁寧に説明するなど適切に対応するとともに、申告がなされた場合には、特段の事情がない限り、原則として労働者性の有無を判断し、必要な指導を行う。
- ④ フリーランスが新たに労災保険特別加入制度の対象となったことを踏まえ、加入を希望するフリーランスに対して適切に対応する。

フリーランス・事業者間取引適正化等法の適用対象

発注事業者とフリーランスの間の「業務委託」に係る事業者間取引

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



「そこの」フリーランスのあなた!
フリーランスと取引するあなた!

**新しい法律が
できました!** 2023年5月公布・
2024年秋頃までに
施行予定

フリーランス・事業者間取引適正化等法

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

フリーランスに対して業務委託する発注事業者には守るべき義務があります。

詳しくは各府庁の特設ページへ

内閣官房 | 公正取引委員会 | 中央銀行 | 厚生労働省

フリーランス、個人事業主などで
契約・お仕事上のトラブルに
お悩みの方へ

相談料
無料

相談から解決まで、
弁護士がワンストップでサポートします!

相談無料 | 秘密厳守 | 匿名相談可
対面・Web相談可 | 和解あわせん手続費用無料

受付時間
9:30～16:30 (土日祝日を除く)

こんなトラブル、私たちに相談ください!

- あいまいな契約**
報酬が明示されない状態で作業進行、口頭でのやり取りばかりで契約書がない、修正の繰り返しで作業が完了しない。
- 報酬の未払い**
報酬の未払いや一方的な遅延、報酬期限の引き伸ばし、納品後のクライアント会社の倒産、查帳不通過。
- ハラスメント**
精神的な攻撃や契約にない作業の提案、一方的な契約の解消などのパワハラ行為、セクハラ行為。

企業などの発注事業者からお仕事を受注する
フリーランス・個人事業主の皆様はお気軽に相談ください

まずは電話・メールでご相談ください。フリーランス・個人事業主などの皆様をサポートします!

フリーランス・トラブル110番
0120-532-110
0120-532-110
0120-532-110

0120-532-110
0120-532-110
0120-532-110

公式サイトはコチラ
https://freelance110.jp/

フリーランスとして業務を行う方・フリーランスの方に業務を委託する事業者の方等へ | 厚生労働省 (mhlw.go.jp)



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 (〒983-0852 仙台市宮城野区榴岡4-2-3 仙台MTビル2F)	☎(022)299-8063
訓練課	職業訓練等	☎(022)205-9855
需給調整事業課	労働者派遣・民営職業紹介業務	☎(022)292-6071

総合労働相談コーナー(若者相談コーナー併設)

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

●仙台	総合労働相談コーナー	(仙台労働基準監督署内) ☎(022)299-9075
●石巻	総合労働相談コーナー	(石巻労働基準監督署内) ☎(0225)22-3366
●古川	総合労働相談コーナー	(古川労働基準監督署内) ☎(0229)22-2112
●大河原	総合労働相談コーナー	(大河原労働基準監督署内) ☎(0224)53-2154
●瀬峰	総合労働相談コーナー	(瀬峰労働基準監督署内) ☎(0228)38-3131
●気仙沼	総合労働相談コーナー	(気仙沼臨時窓口内) ☎(0226)25-6921
●宮城労働局	総合労働相談コーナー 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

若年者対象の就職支援施設

●仙台新卒応援ハローワーク	☎(022)206-6500 〒983-0852 仙台市宮城野区榴岡4-2-3 仙台MTビル6F
●仙台わかものハローワーク	☎(022)207-6800 〒983-0852 仙台市宮城野区榴岡4-2-3 仙台MTビル5F

子育て女性等対象の就職支援施設

●マザーズハローワーク青葉	☎(022)206-0141 〒983-0852 仙台市宮城野区榴岡4-2-3 仙台MTビル6F
●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

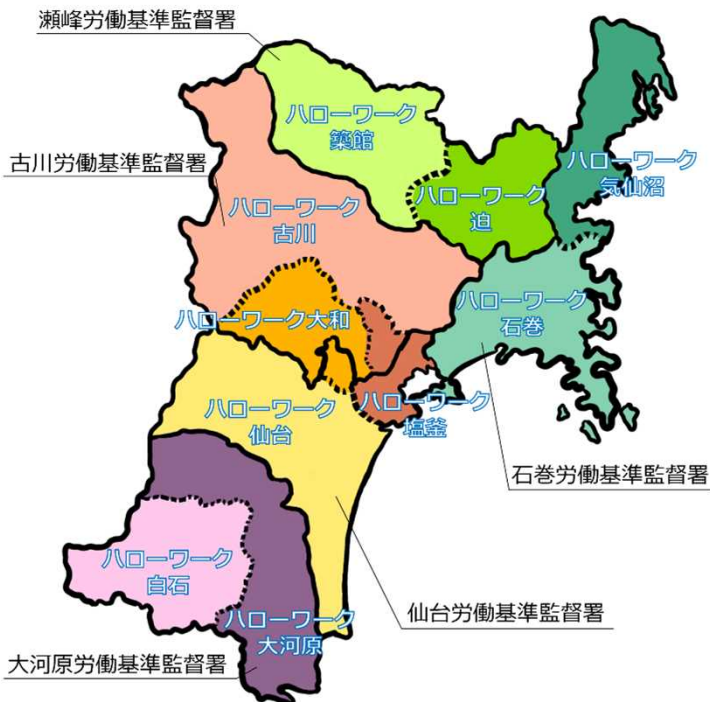
【賃金不払、解雇、長時間労働・過重労働、賃金不払残業、労働災害の防止、労災保険手続】

- 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3～6F
- 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 ㊦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



