

令和7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8年3月9日（月） 13時30分～15時30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7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
..... (3頁)
- II 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 (9頁)
 - 2 労働移動の円滑化 (10頁)
- III 人材確保の支援の推進
 - 1 人材確保の支援 (12頁)
- IV 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 (16頁)
 - 2 女性活躍推進に向けた取組促進等 (22頁)
 - 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 (25頁)
 - 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 (27頁)
 - 5 安全で健康に働くことができる環境づくり (29頁)
 - 6 フリーランスの就業環境の整備 (32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

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とともに、「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」の周知等を進めている。

「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)

- 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)



**非正規雇用労働者の
処遇改善**

- 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)

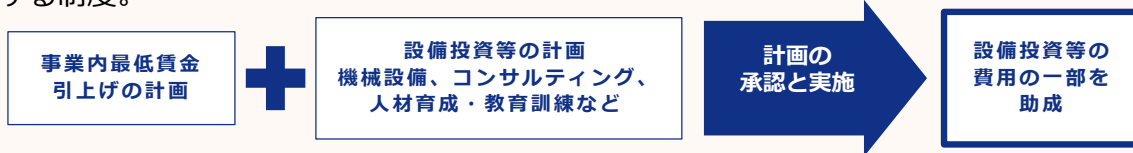


**より高い処遇への
労働移動等**

- 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)

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。

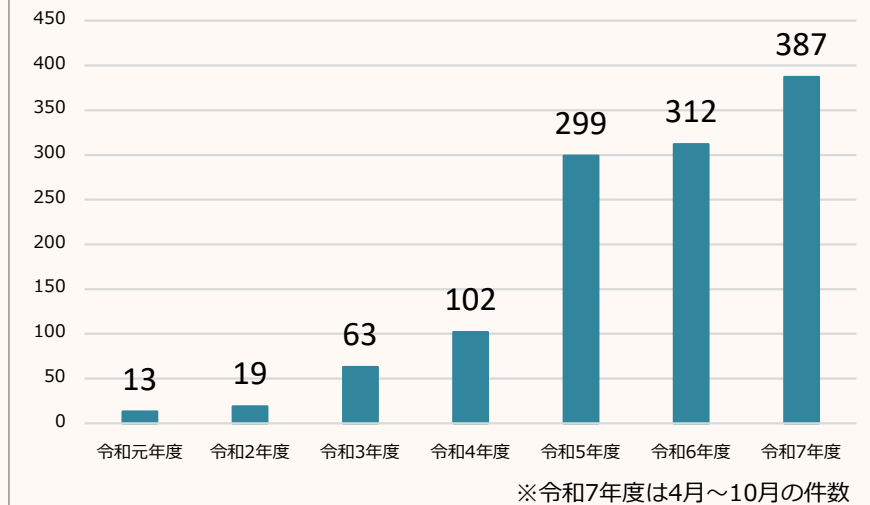


◆対象事業者
事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が50円以内（9/5以降は新地域別最低賃金を下回る賃金）であること

◆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	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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



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

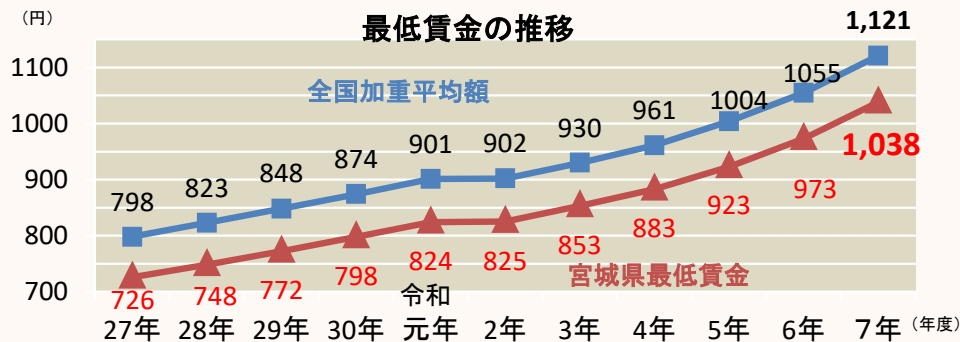
宮城県の最低賃金は、宮城県最低賃金及び宮城県特定最低賃金が改正された。改正後の最低賃金額を幅広く周知することが重要であり、効果的な周知・広報を図り、最低賃金履行確保に向けた取組を実施している。

令和7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	1,038円	令和7年 10月4日
鉄鋼業	1,125円	令和7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	1,077円	
自動車小売業	1,101円	

宮城県特定最低賃金

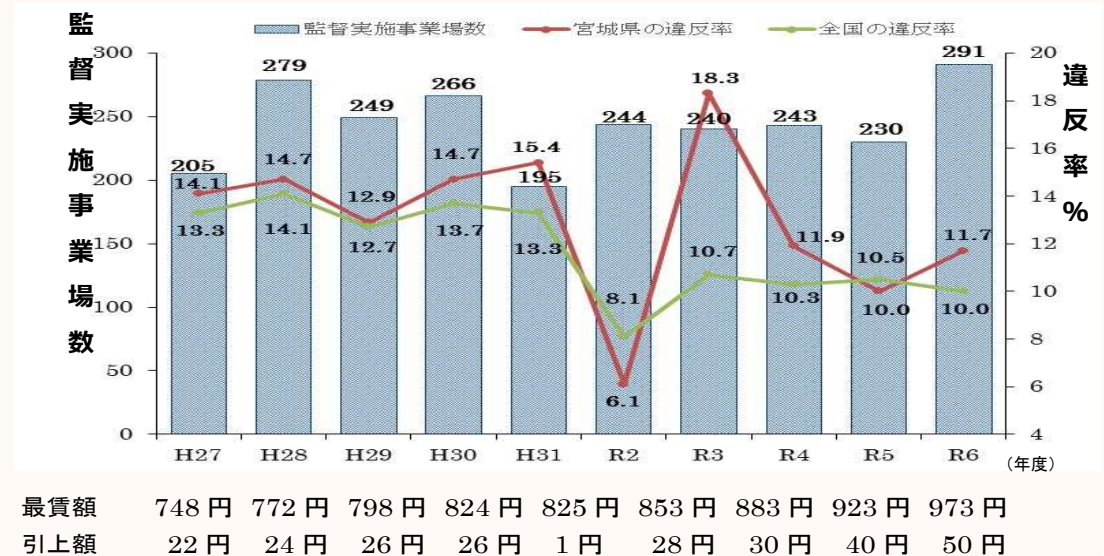


周知・広報の主な取組状況

- ◆自治体広報誌等への掲載依頼 宮城県最低賃金は令和7年9月4日に、宮城県特定最低賃金は令和7年11月13日にそれぞれ実施。9月4日は宮城県最低賃金の官報公示日。11月13日は、宮城県特定最低賃金の最終の官報公示日。
- ◆バス広告 宮城県最低賃金は、バス16台にステッカーを張り付けPR。
- ◆定例会見での再周知 宮城県特定最低賃金は、定例会見において、再度周知。
- ◆コミュニティFMへの放送依頼 宮城県最低賃金および宮城県特定最低賃金をFM放送局9社へ放送を依頼。うち1社は、番組出演しPR。

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・影響率が大き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7年度も令和8年1月から実施し、1月末の宮城県の違反率の速報値は19.0%。(※下図は令和6年度までの監督指導の状況)



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

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推進している。
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「ハゆう」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
203件（令和8年1月末現在）、前年同時期：280件

基本給

賞与
(ボーナス)

食堂・休憩
室等の利用

各種
手当

教育訓練

など

【問題となりうる具体的なケース】

●通勤手当が問題となった事業主の例

支給目的：通勤費用の補填

現在の待遇：正社員には実費を支給、
パート従業員は1日あたり定額を支給

待遇差の理由：

パート従業員は近隣からの通勤者が多く、
通勤費用があまりかからないため

→ 実際は…遠方からも採用しており、
自己負担している者がいる



労働契約に期間の定めがあるか否かによって通勤に要する費用が異なるものではなく、実際に費用負担が生じていることから正社員と同一の基準での支給が必要

●慶弔休暇が問題となった事業主の例

支給目的：仕事から離れて慶弔行事に参加するため

現在の待遇：正社員のみが付与、有期雇用の
契約社員には付与されていない

待遇差の理由：

職務内容が異なるため
(正社員：非定型、契約社員：定型業務)

→ 実際は…正社員と同じ週所定労働日数
であり勤務日振替は難しい



付与目的に照らせば、職務内容によって慶弔行事に参加するために労働から離れる機会を設ける趣旨や時間が変わるものではないことから、正社員と同一の基準での付与が必要

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

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推進支援センターの活用を進めるなど、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。

キャリアアップ助成金

コース名	計画認定件数 (令和8年1月末現在)
正社員化コース	447件(471件)
賃金規定等改定コース	151件(77件)
賃金規定等共通化コース	37件(26件)
社会保険適用時処遇改善コース※1	88件(117件)

※()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8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) 454件(579件)
- ◆出張相談会
(商工団体等と連携した出張相談会の開催) 14回(13回)
- ◆セミナーの開催 22回、参加者 251人(45回、842人)
- ◆訪問コンサルティング 402回(545回) ※()内は前年同時期

多様な働き方の実現応援サイト

「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っている。



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

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、機運の醸成を図ることとしている。

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」

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

第14回開催状況

◆概要

令和8年1月22日に開催し、宮城県副知事のほか労使団体の会長が出席した。行政機関からは賃金引上げに資する施策等の説明を行い、その後労使それぞれの立場における賃金引上げへの課題、行政機関へ求める施策など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 経済局長
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
宮城県よろず支援拠点 チーフコーディネーター
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支援センター センター長

◆共同宣言

構成員間での意識共有、連携・協力の一層の強化に向けて、共同宣言を発出した。



共同宣言 - Joint Declaration -

適切な価格転嫁と生産性向上を通じて、持続的な賃上げの実現を図るため、政労使がより一層緊密に連携し、以下について全力で取り組むことを宣言します。

- 官民が一体となり、適切な価格転嫁を強力に推進し、公正な取引慣行の構築と新たな商習慣の定着を目指します。

- 物価上昇に負けない賃上げと生産性向上を推進するため、各種助成金や補助金、ノウハウ支援等により、県内企業の取組を後押しします。

令和8年1月22日
宮城働き方改革推進等政労使協議会

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

オブザーバー

公正取引委員会事務局東北事務所、宮城県社会保険労務士会
宮城県よろず支援拠点、宮城働き方改革推進支援センター
宮城産業保健総合支援センター

Ⅱ 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

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ため、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、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。

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。



【指定口座・受給者数】

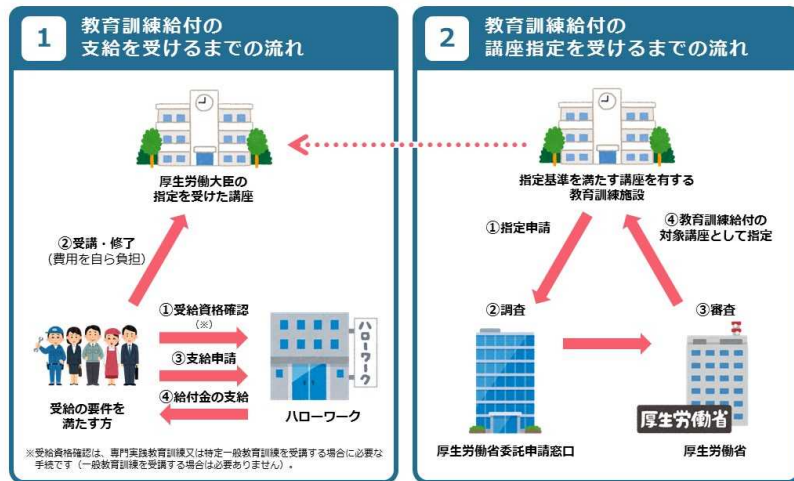
- ① 県内指定講座数：586講座
(県内にある訓練施設(教室) 令和8年1月時点)
- (令和7年度)
- ② 県内受給者数：1,971人
(内訳) 専門実践教育訓練給付：949人
特定・一般教育訓練給付：1022人

令和7年度 デジタル分野に係る公的職業訓練実施状況

	開講定員	受講者数	充足率
県委託	108人	64人	59.3%
ポリテクセンター	277人	177人	63.9%
求職者支援訓練	354人	314人	88.7%

(令和8年1月末現在)

教育訓練給付制度の概要



令和7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6年度は345人規模の設定であったが、令和7年度はIT分野とデザイン分野を併せて370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、e-ラーニングのコースを増設する。
- ◆ 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。

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
- (2) オンラインの活用によるハローワーク機能の充実

円滑な労働移動を実現するために「労働市場の見える化」を進め、マッチング機能の強化を図るため、「job tag（職場情報提供サイト）」、「しょくばらぼ（職場情報総合サイト）」を活用した職業相談及び求人者の採用支援を進めるとともに、job tag、しょくばらぼの積極的な周知を行っていく。また、行政サービス向上の観点から、ハローワークにおけるオンラインによる職業相談・紹介業務等の適切な運用を進める。

「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、しょくばらぼの活用

- 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等を実施した支援を行う。
- 応募を検討している求人や受講を検討している職業訓練に関する情報を閲覧して、具体的なイメージをつかむために活用を促す。
- 新規学卒者等にとって、最初の職業選択となる就職活動においては、的確な職業理解と自己理解が極めて重要であるため、学校での進路指導等においてjob tagの適切な活用が図られるよう周知する。
- 応募・就職を希望する企業等の選定に当たっては、求人条件だけでなく、幅広い情報を収集し、希望する企業等を十分に理解することが重要であるため、しょくばらぼを活用した情報収集を働きかける。

◆求人者のjobtag活用

- 求人充足の一助とするため、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など活用できるjob tagの機能やツールの周知を行う。



ハローワークにおけるオンラインサービスの活用について

◆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。
- 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12月）

MP種別	開設率	労働局別順位
求人	99.2%	全国2位
求職	51.1%	全国6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

電子予約 Zoomアプリを使って！
ハローワークの職員と！
オンライン職業相談
を出来るようになりました！

ハローワーク施設では、【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！

オンライン職業相談の詳細

- 事前予約制となります。前日の12時までに電話にてお申し込みください。
- 下記専用メールアドレスに、①お名前②予約日時③簡単な相談内容を明記のうえ、予約日時の前日15時までに返信してください。
- 上記メール受信後、ミーティングIDとパスワードを返信メールいたします。
- 相談時間は原則30分以内、最長60分までとします。

【専用メールアドレス】 hw0406online@mhlw.go.jp

ご利用時の注意事項

ご利用に当たっては、オンライン職業相談利用規約をご確認ください。
予約をキャンセルする場合は電話連絡をお願いします。

オンライン職業相談利用規約の予約申込みから詳細はこちら
<https://jute.mhlw.go.jp/miyagi-roudoukyoku/1/160/168.html>

ハローワーク 栗原 検索

ハローワーク 栗原（国庫公共職業安定所）TEL:0228-22-2551
宮城県栗原市栗原駅前2-2-1 国庫合同庁舎

Ⅲ 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

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

求人者の方へ
ハローワーク仙台
人材総合支援コーナーのご案内

ハローワーク仙台では以下の分野の職種で仕事を希望している方を対象とした専門支援窓口を設置しています。ぜひご利用ください。

介護 医療 保育 建設 警備 運輸

詳しい対象職種は要項を参照ください

3F・4F 人材コーナー（職業相談窓口）

3F ● 雇用保険受給中の方
● 雇用保険を受給していない方 ※受給終了した方含む

4F ● 求職中の方

● 仕事の内容や働き方・求められる人材や資格についてなど、お仕事探し全般のことについて、職業専門の相談員にご相談いただけます。経験や資格の有無に関わらず、対象分野を問わずお気軽にご相談いただけます。

● 介護・医療・保育・建設・警備・運輸分野の職業相談
● 求人の見方・探し方について
● 希望に合わせた求人情報の提供・紹介状発行
● 応募書類作成のアドバイス など

5F 人材コーナー（相談会・セミナー窓口）

● 5F 人材コーナーでは、短期間で「選考・面接・採用・就職」のイベントを開催していただきます。詳しくは、お申込みのパンフレットをご覧ください。

● この日の相談会 … 毎日開催！企業の人事担当者や対面型で業務相談ができます。業務や経験のない方もお申し込みいただけます
【各専任コーナー】 … 業界別セミナーやワンテーマ相談会を各分野について開催します
※相談会・セミナーは予約制です

【お問い合わせはこちら】
ハローワーク仙台 5F 人材総合支援コーナー
〒980-0822 仙台市青葉区中央1-2-1 仙台ビル5F
TEL:022-299-8820

人材不足分野の就職件数

() 内はR7.1月末実績

	年間目標数	就職者数
R8.1月末	6,826(7,121)	5,148(5,470)

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7年12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
12月4日(木)・5日(金)
11:00~15:30
会場: 仙台市青葉区中央1-2-1 仙台ビル5F
TEL:022-299-8820

介護・建設セミナー
福祉のしごとについて
～福祉用具体験セミナー～
日時: 令和7年6月3日(火)
14:30~16:30
会場: ハローワーク仙台・4F大会議室
定員: 20名(先着順・事前予約制)
講師: 介護福祉士、介護福祉士センター 講師
対象: ● 介護職・建設職に就いている方
● 介護・建設に興味のある方
※お申し込み・お問い合わせは、人材総合支援コーナー
TEL:022-299-8820

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R8.1月末までの実績

- ◆ 各分野ごとの基本セミナー（仙台所：20回開催、958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（12月開催、227人参加）
- ◆ しごとのミニ相談会（仙台所：373回開催、1,303人参加）
- ◆ 各分野の企業説明会（各所で定期的に開催）



第一貨物株式会社 トラック運転のおしごと ツアー相談会のお知らせ

※本相談会は雇用保険受給中の方対象です
仙台エリアでドライバー職にご興味がある方対象に
見学会を開催いたします。
ご興味のある方、気軽にご参加ください。

【募集職種】
○トラックの運転経験は不問
○学歴不問
○準中型自動車免許、または普通運転免許をお持ちの方
○20～50代希望中

※定年制で、定年退職後は再雇用制度で就業、福利厚生が充実しております。

開催日: 令和7年6月23日(月)
開催時間: 10:00~11:00
※送迎バス利用
9:50~16:30

開催場所: 第一貨物株式会社 仙台支店
※アクセスは要項を参照ください

参加人数: 10人(先着順・事前予約制)
参加対象: 就業意向以上を有する方で運転の仕事に興味のある方

【参加申し込み・お問い合わせ】
ハローワーク仙台5階 人材総合支援コーナー
TEL:022-299-8820

住宅建築の仕事の現場を体験しませんか?

一軒の家が建つまでには様々な工程があり、必要な作業・技術は様々です。この体験会では工場見学・作業体験を通じて、住宅建築のしごとについて理解を深めていただきます。

日時: 令和7年10月30日(木)
11:00~15:30 ※送迎バス利用
9:50~16:30

場所: 積水ハウスTLM東北
(宮城県加美郡色麻町大原8)

定員: 20名(先着順・事前予約制)

内容: ● 積水ハウス協力工事店による仕事内容紹介
● 施設・生産ラインの見学
● 仕事体験(ヒス打ち・ボルト締め)

対象: 住宅建築のしごとに興味のある方
住宅建築のしごとで就職を考えている方

※本セミナーは雇用保険受給中の方対象です
※お申し込み・お問い合わせは、人材総合支援コーナー
TEL:022-299-8820

会場までの地図は下記リンク先をご覧ください

みやぎハローワーク公式キャラクター



ガンちょーさん

1. 人材確保の支援

(2) 地場産業等の求人充足支援対策

人材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。

充足支援チームによる取組

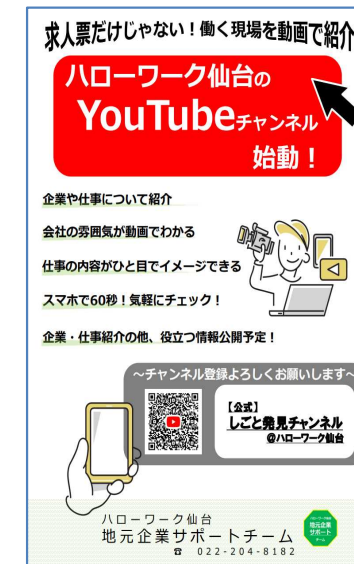
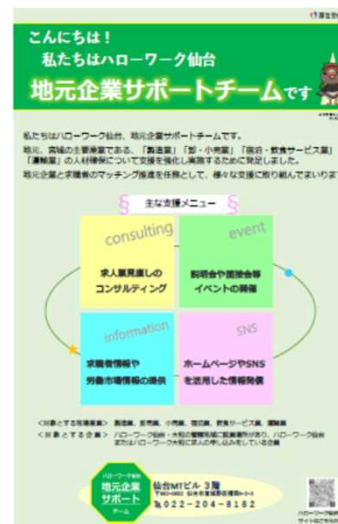
◆「地元企業サポートチーム」の設置

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、運輸業の人材確保に向けた課題に対応するため、ハローワーク仙台に充足支援業務を専門的に行う「地元企業サポートチーム」を設置し、管内を就業地とする求人の充足率向上に取り組んでいる。

◆求人充足支援の取組

事業所訪問による情報収集や支援サービスを提案し、事業所別の担当者制による求人充足支援を行う。

- 求人条件緩和提案や求人票作成支援等、求人票見直しのコンサルティング
- 企業説明会・面接会や職場見学など、イベントの開催による充足支援
- 求職者情報（ハローワークの窓口で得た求職者動向等）や労働市場情報の提供
- ホームページやSNSを活用した企業情報の発信



充足支援チームの実績 (R7.4月~R8.1月)

◇充足支援を行った求人件数	1,284件
◇充足支援を行った求人数	2,379人
◇求職者への情報提供件数	25,860件
◇事業所訪問数 (延べ数)	806回
◇イベント (説明会、職場見学等) 開催	64回



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

民間の職業紹介事業者に対し、法令遵守徹底のための指導監督を実施するとともに、法律制度の理解促進のため、職業紹介事業者を対象としたセミナーを開催している。また、民間の職業紹介事業者を利用する求人者及び求職者に対し周知を行っている。

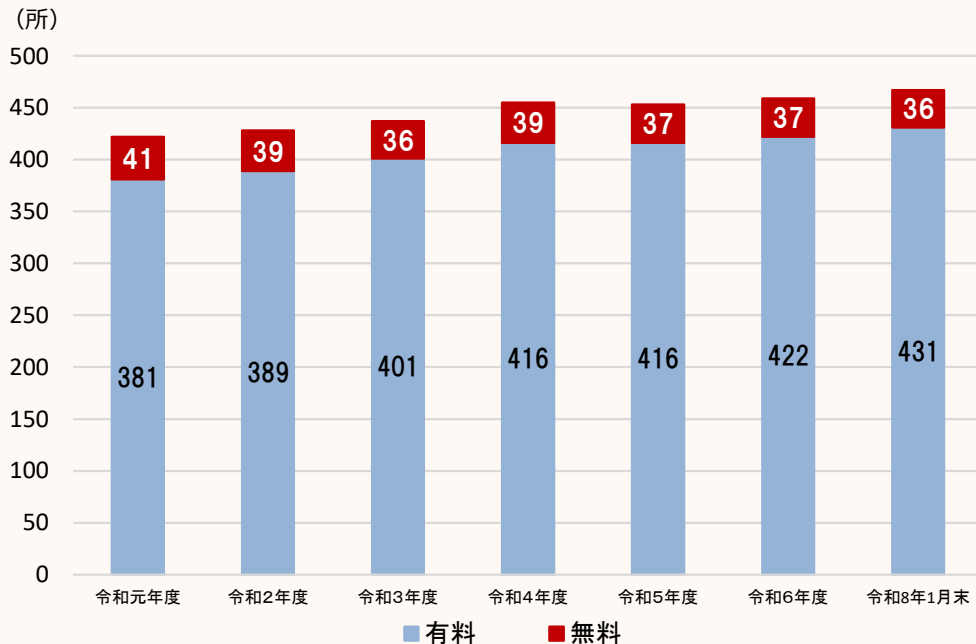
指導監督

職業紹介事業者及び募集情報等提供事業者に対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8年1月末現在）

実施事業所数 99事業所 うち文書指導件数 111件

職業紹介事業所の推移



セミナー

職業紹介事業者を対象としたセミナーを毎月開催。
 職業紹介事業の許可取得後、備え付けが必要な書類等、事業運営の基本的な内容のほか、今年1月に追加された職業紹介事業の許可要件（金銭等の提供の原則禁止等）や違約金等の明示の説明を行い理解の促進を図っている。

◆セミナーの開催状況（令和8年1月末現在）
 開催回数 9回 参加者数 80名

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」や「職業紹介優良事業者認定制度」等優良な職業紹介事業者の認定制度を周知するほか、スポットワークを利用する際の留意事項等のリーフを宮城労働局及び職業安定部の公式X並びにHWで配架するなどし周知している。



IV 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

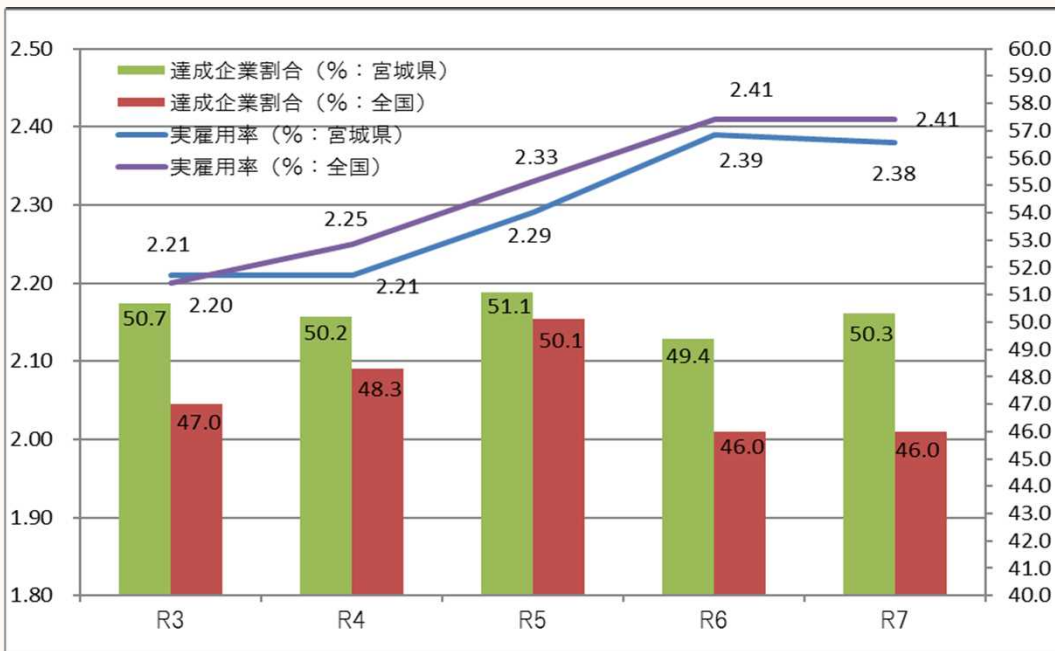
障害者の就労意欲が高まりを見せる中で雇用の促進を図っていくため、福祉・教育・医療機関や職業能力開発などの機関と連携し、多様な障害特性に応じた就労支援や職業紹介と一体となった雇用率達成指導に向けた指導を行っている。

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7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 **2.38% (全国42位)**
- (2) 達成企業割合 **50.3% (全国31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7年11月12日、13日、14日に実施)

◆労働局とハローワークの取組(令和8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: 1,613件(前年同期 1,751件)
- 雇用率未達成企業への指導・支援の強化
指導企業数: 560件(前年同期 576件)
- 雇用率未達成公的機関への指導強化
指導機関数: 20機関(前年同期 20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8年1月末現在、宮城県で9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7年12月末現在)

精神・発達障害者雇用サポーターの支援による就職件数: 197件(前年同期121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7年度は9月11日に仙台地域、9月25日に古川地域、9月26日に石巻地域にて開催した(対象事業所数計100社、参加人数367人)。

公務部門における障害者雇用・定着の推進

◆就労支援機関EXPOの開催

令和7年9月17日、福祉・教育・医療から雇用への移行推進事業の一環として、障害者就労支援機関や特別支援学校と法定雇用率未達成企業等が一堂に会する情報交換会を開催し、22法人がブースを構え、事業所や公的機関等の担当者105名が参加した。

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

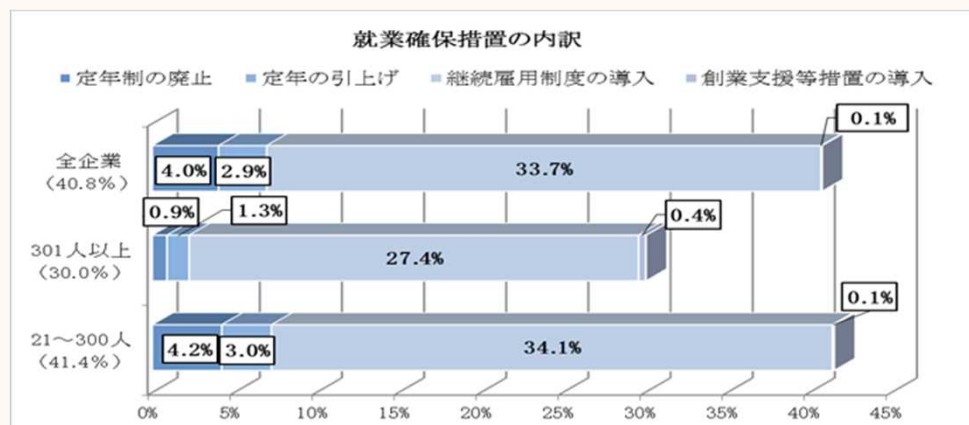
セミナーの開催により改正高齢法及び70歳までの就業機会確保に向けた環境整備や、高齢労働者の処遇改善を行う企業への支援について周知に取り組んでいる。また、「生涯現役支援窓口事業」により高齢者の再就職に向けて個々の状況に応じたきめ細やかな支援に取り組んでいる。

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

令和7年度 高齢者雇用状況報告

令和7年度高齢者雇用状況報告を実施し、**3,793社**(令和6年度3,748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**99.5%**(令和6年度99.9%)となった。その中でも70歳までの高齢者就業確保措置を実施済みの企業は**40.8%**(令和6年度38.4%)となり、年々増加している。

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)



高齢者の再就職支援

(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8年1月末現在】65歳以上の就職率 目標87.0% 実績92.9% (前年同期91.2%)
64歳までの就職率 目標88.9% 実績94.0% (前年同期96.7%)

(2) 高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齢者に就業機会を円滑に提供できるよう、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8年1月末現在】新規会員数 年間目標311人 実績329人(前年同期211人)

「高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「**高齢者活躍促進セミナー**」を開催。令和7年度はポリテクセンター宮城を会場として11月18日(火)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高齢者雇用アドバイザーによる「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。※27社31名参加

1. 多様な人材の活躍促進

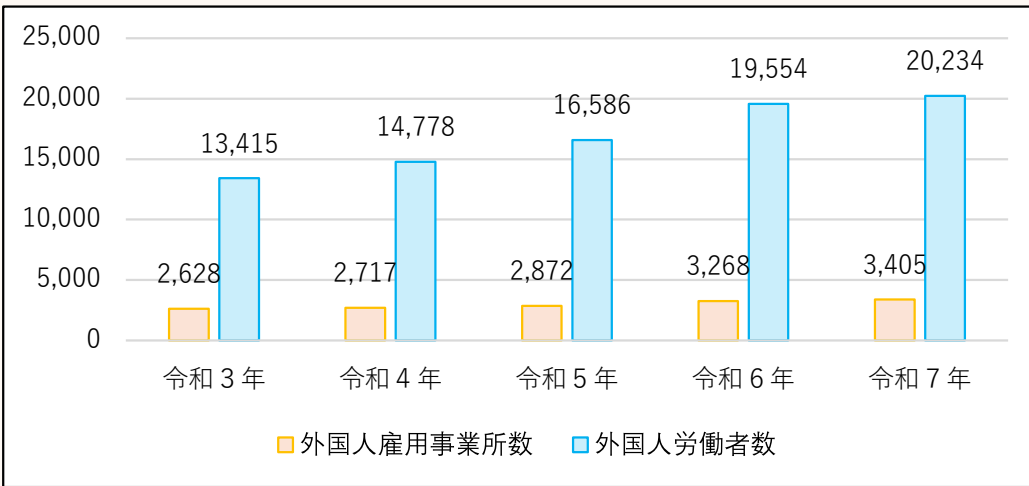
(3) 外国人材の適切な確保等に向けた支援

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7年10月末時点】

- ◆外国人労働者数（全国） 2,571,037人（前年度比11.7%増）
- ◆外国人労働者数（宮城） 20,234人（前年度比3.5%増）
- ◆外国人雇用事業所数（全国） 371,215事業所（前年度比8.5%増）
- ◆外国人雇用事業所数（宮城） 3,405事業所（前年度比4.2%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 34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 4件
- ◆外国人労働者相談コーナーで受けた相談件数 143件（他局の事案含む）
（令和7年4月～令和8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243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。

1. 多様な人材の活躍促進

(4) 中高年層へ向けた就労支援

中高年層（ミドルシニア）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、職場定借支援までの一貫した伴走型支援を実施している。

中高年層（ミドルシニア）専門窓口の設置

ハローワーク仙台に設置した「キャリアアップコーナー（35歳からの正社員就職応援窓口）」（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
- ◆ 中高年層（ミドルシニア）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59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関わった氷河期世代等の件数（ ）は令和6年内容

	年間目標数	正社員就職者数
令和8年1月末	2,184件 (2,184件)	1,895人 (1,781人)

◆ 就職氷河期世代限定求人、歓迎求人の受理状況（新規求人）

	限定求人・歓迎求人合計	累計（R1.8～R7.12）
令和7年12月末	619件（777件）	31,644人



合同企業説明会の様子

<35歳～59歳の本気のあなたへ>
キャリアアップコーナー
（35歳からの正社員就職応援窓口）

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

次の①～④すべてにあてはまる方（正社員で在職の方は対象となりません）

- ① 35歳以上59歳以下である。
- ② 離職している又は非正規社員（期間の定めがある雇用等）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。

※詳細については当コーナーまでお問い合わせ下さい。

主な支援メニュー 3ヶ月間をわたってマンツーマンでサポート！

<p>担当制予約相談</p> <p>完全予約制による週1回の定期的な職業相談（1日40分以内） オンライン相談室（ZOOM）</p> <ul style="list-style-type: none"> ● これまでの経歴の振り返り ● 職業家・職務経歴書の作成アドバイス ● 自己PRの作成アドバイス ● 面接の受け答えのアドバイス ● 求職活動の報告 など 	<p>ステップアップセミナー</p> <p>これから就職活動を始めるにあたっての心構えや面接の応答の仕方などの講義。</p>
<p>企業面接会</p> <p>ミドルシニア世代（35歳～59歳）の採用に積極的な企業と合同開催。在職中や離職後の求職活動のサポートも実施。お気軽に参加することができます。</p>	<p>アフターフォロー</p> <p>就職後の状況確認や相談対応。必要に応じ企業側へのヒアリングなど、就職後の悩みにもトータルでサポート。</p>

初回相談（コーナーの概要、支援メニューの説明を行うプレ相談）は予約不要です。
 直接、仙台MTビル6F キャリアアップコーナーへお越しください。
 ※ご利用にはハローワークへの来場予約が必要です。

お問い合わせ先

〒983-0852
 仙台市青葉区角田4-2-3 仙台MTビル
 ハローワーク仙台 6F
 キャリアアップコーナー（35歳からの正社員就職応援窓口）
 TEL: 022-205-8504
 受付時間: 8:30～17:15

※注意：こちらのコーナーご利用は、専門相談員や他の専門窓口の支援対象となる方ではありません。ご不明な場合は、相談窓口にお問い合わせ下さい。

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

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。

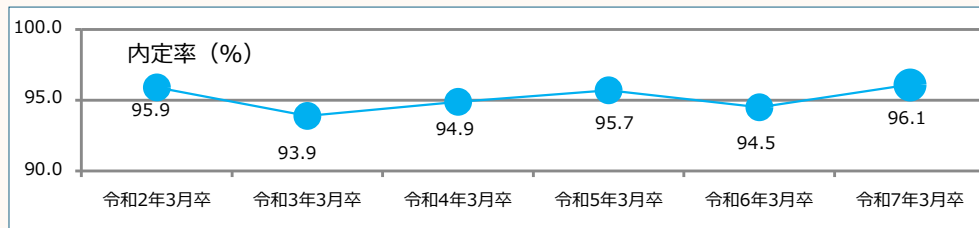
大学院・大学・短大・高専・専門学校・能力開発施設（高卒2年訓練）等

- ◆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

大学卒業者の就職（内定）率の推移（3月末）



※令和8年3月卒の就職（内定）状況は、令和8年5月頃（令和8年3月末現在の就職（内定）率）に公表予定

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求職状況

	求職者数（県内）	求職者数（県外）	計
令和8年3月卒（1月末）	1,967人	708人	2,675人
令和7年3月卒（1月末）	2,032人	628人	2,660人

※通信制課程の生徒を除いた人数を掲載

就職支援ナビゲーターの支援実績

学卒関係就職支援ナビゲーターの担当者制による正社員就職率

	担当者制による就職支援を開始した者	正社員就職した者	正社員就職率
令和8年1月末	932人	650人	69.7%

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

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、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）及び県内ハローワークにおいて、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

就職支援ナビゲーターの担当者制によるフリーター等の正社員就職率

	担当者制による 就職支援を開始 した者	正社員就職した者	正社員就職率
令和8年1月末	1,088人	642人	59.0%

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8年1月末）
（建設業11社、製造業6社、小売業2社、その他8社）

◆主な認定基準

- ・「人材育成方針」と「教育訓練計画」を策定していること
- ・直近3事業年度の新卒者などの正社員として就職した人の離職率が20%以下
- ・前事業年度の正社員の月平均所定外労働時間が20時間以下かつ、月平均の法定時間外労働60時間以上の正社員が1人もいないこと
- ・前事業年度の正社員の有給休暇の年間付与日数に対する取得率が平均70%以上又は年間取得日数が平均10日以上
- ・直近3事業年度で男性労働者の育児休業等取得者が1人以上又は女性労働者の育児休業等取得率が75%以上



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

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

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。また、常用労働者数301人以上企業に義務付けられている「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。さらに、改正女性活躍推進法についてあらゆる機会を捉えて周知を図っている。

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8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	237社	235社	99.2%
101人～300人企業	592社	574社	97.0%

男女の賃金の差異の情報公表状況（宮城）

令和8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	237社	232社	97.9%

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）件数：30件（25件） 令和8年1月末現在。（ ）内は前年同期

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8年1月末現在(全国：12月末時点の数値)	43社（8社）	4,097社
プラチナえるぼし	宮城	全国
令和8年1月末現在(全国：12月末時点の数値)	0社（0社）	103社

※（ ）内は令和7年4月～令和8年1月末の実績



◆令和7年度えるぼし認定企業 ※令和7年4月～令和8年1月末の認定

3段階目

医療法人社団脳健会
大和電設工業株式会社
株式会社深松組

株式会社新澤醸造店
株式会社建設技術センター

2段階目

医療法人まつぎ歯科医院
熱海建設株式会社
株式会社三協技術

改正女性活躍推進法のポイント

情報公表の必須項目の拡大

施行日：令和8年4月1日

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

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

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。また、仕事と子育ての両立がしやすい求人の確保及びオンライン職業相談を推進する。

専門窓口の設置

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。

【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



みやぎハローワーク公式キャラクター
ガンちょーさん

【支援内容】

- ◆担当者制・予約制による就職相談
- ◆履歴書、職務経歴書の作成支援・添削
- ◆面接の受け方アドバイス
- ◆育児サポート情報の提供
- ◆パソコン、面接対策等のセミナー案内
- ◆ひとり親家庭の就職活動サポート
- ◆必要な公共職業訓練のあっせん

アウトリーチ型支援

マザーズハローワーク青葉に配置し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8年1月末	21回	1回
令和7年1月末	18回	2回

マザーズハローワーク等の事業実績

マザーズハローワーク事業における重点支援対象者の就職率

	年間計画	実績
令和8年1月末	96.9%	97.8%
令和7年1月末	95.9%	97.4%

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8年1月末	4,123件	6,074人
令和7年1月末	3,198件	4,570人

オンラインを活用した支援

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。

オンラインセミナーの実施（今年度3回開催予定）

令和7年度 7月『働くうえで知っておきたい！ライフプランと家計設定』

令和7年度 8月『「自分らしく」働くママになる！復職応援セミナー』

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8年1月末	638件	557件
令和7年1月末	447件	510件

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

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っている。併せて、不妊治療や女性の健康課題に対応する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、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。

改正女性活躍推進法の基本原則に、女性の職業生活における活躍の推進に当たっては、女性の健康上の特性に配慮して行われるべき旨が明確化されたことについてあらゆる機会を捉えて周知を図っている。

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8年1月末現在(全国：11月末時点の数値)	0社 (0社)	73社
プラチナくるみんプラス	宮城	全国
令和8年1月末現在(全国：11月末時点の数値)	3社 (1社)	97社

※()内は令和7年4月～令和8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

◆令和7年度プラス認定企業

白石ポリテックス工業株式会社

女性の健康課題に取り組む事業主への支援等

◆「両立支援等助成金（不妊治療及び女性の健康課題対応両立支援コース）」
不妊治療、月経、更年期といった女性の健康課題に対応するため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 4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 0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

◆「働く女性の心とからだの応援サイト」
制度内容の説明や企業の事例を紹介し、自主的な取り組みを促す。



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

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。また、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。

改正労働施策総合推進法についてあらゆる機会を捉えて周知を図っている。

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。

改正労働施策総合推進法のポイント

施行日：令和8年10月

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**。

- 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。

- 事業主が講ずべき措置

- ・ 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
- ・ 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 など

求職者等に対するセクハラ対策の義務化

- 求職活動等の例：企業の採用面接への参加、企業の就職説明会への参加、企業の雇用する労働者への訪問、インターンシップへの参加、教育実習、看護実習等の実習の受講

- 事業主が講ずべき措置

- ・ 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



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

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

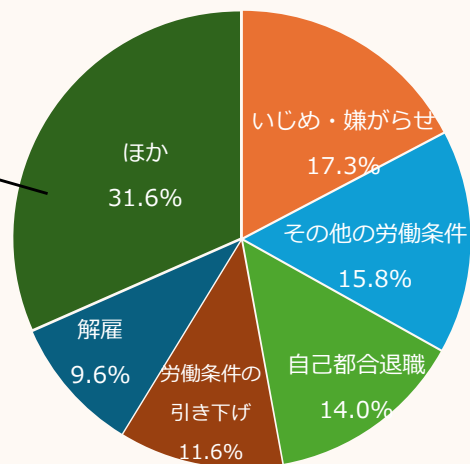
(2) 個別労働関係紛争の早期解決

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、内容に応じた助言・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6年度 個別労働紛争関係相談内訳

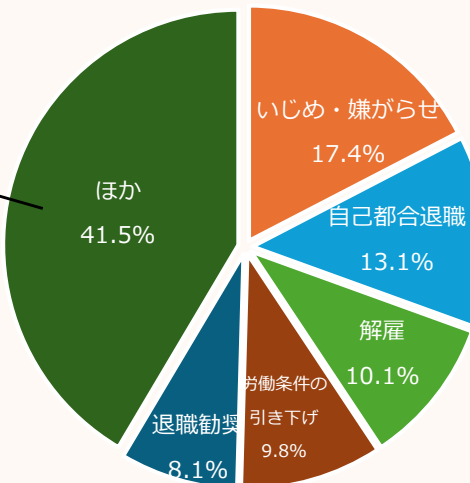
【宮城】 (6,778件)

退職勧奨	7.1%
賠償	4.4%
雇止め	3.7%
出向・配置転換	3.1%
懲戒処分	2.4%
雇用管理改善等	2.1%
その他	8.8%

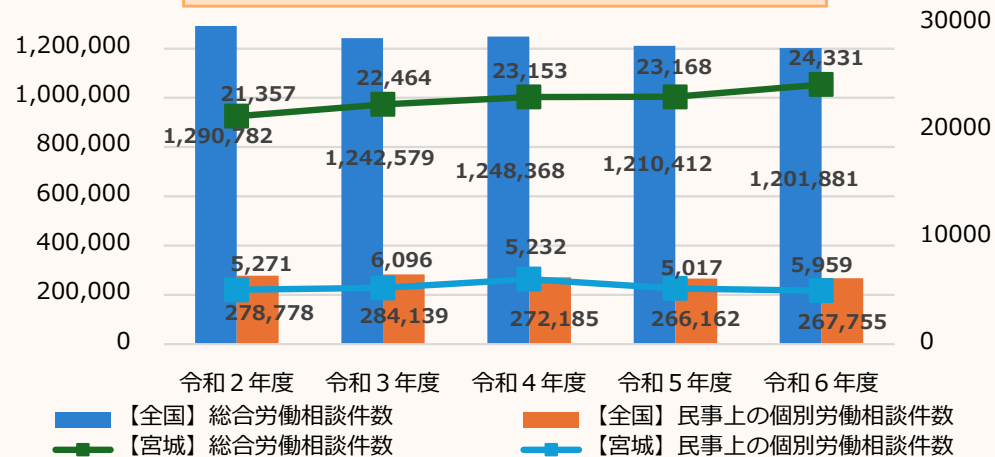


【全国】 (316,072件)

雇止め	4.9%
出向・配置転換	3.7%
雇用管理等	3.9%
募集・採用	0.9%
採用内定取り消し	0.7%
その他の労働条件	17.2%
その他	10.2%

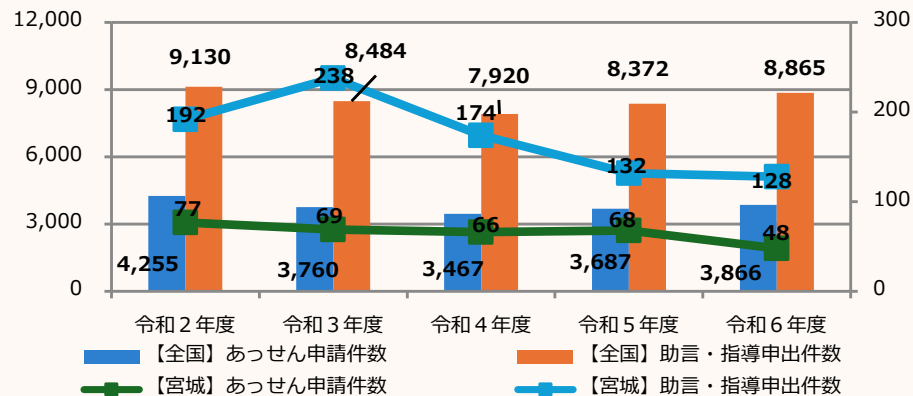


相談件数の推移



※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. 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

改正育児・介護休業法（令和7年4・10月施行）及び改正次世代育成支援対策推進法（令和7年4月施行）について周知を図るとともに、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の活用を促し、企業の取組を支援している。

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%)
令和6年度	94.7% (86.6%)	39.9% (40.5%)

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）	80件（67件）
育児休業等支援コース	162件（189件）
介護離職防止支援コース	14件（38件）
育休中等業務代替支援コース	48件（3件）

※（ ）内は前年同時期

令和8年1月末現在

男性の育児休業取得状況の公表

令和7年4月1日より300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た。文書、電話等で働きかけ、県内における令和8年1月末時点の公表率は97.1%となっている。

改正育児・介護休業法等の周知・徹底

改正育児・介護休業法について、広報誌や宮城労働局X等により周知を図るとともに、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、行政指導等の実施等により法の履行確保を図っている。



「仕事と介護を両立できる職場環境」の整備促進のためのシンボルマーク
愛称：トモニン

次世代育成支援対策の推進

くるみん	宮城	全国
令和8年1月末現在(全国：11月末時点の数値)	68社（8社）	5,513社
プラチナくるみん	宮城	全国
令和8年1月末現在(全国：11月末時点の数値)	11社（4社）	821社

※（ ）内は令和7年4月～令和8年1月末の実績

令和7年度認定企業 ※令和7年4月～令和8年1月末の認定

◆くるみん認定

東北電力ネットワーク株式会社 株式会社チャレンジドジャパン
東邦アセチレン株式会社 株式会社オンワードマネジメント
株式会社藤崎 南光運輸株式会社
東杜シーテック株式会社
株式会社小山商会

◆プラチナくるみん認定

白石ポリテックス工業株式会社
東北電力株式会社
株式会社TTK
丸か建設株式会社



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

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

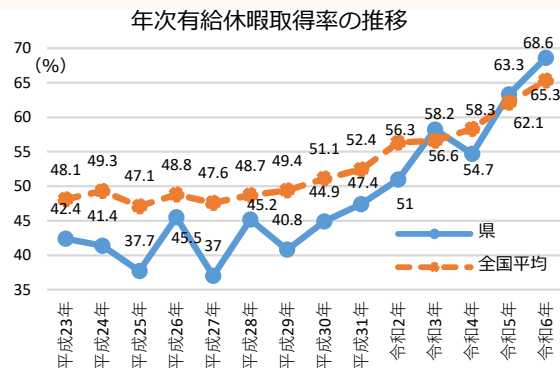
生産性を高めながら労働時間の縮減等に取り組む中小企業や傘下企業を支援する事業主団体に対して助成している。

コース名	交付申請件数 (令和8年1月末現在)
業種別課題対応コース	12件 (15件)
労働時間短縮・年休促進支援コース	45件 (62件)
勤務間インターバル導入コース	5件 (1件)
団体推進コース	2件 (3件)

※ () 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（GW・年末年始）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

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P6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 制度導入 3件 (0件) (令和8年1月末現在)

※ () は前年同時期

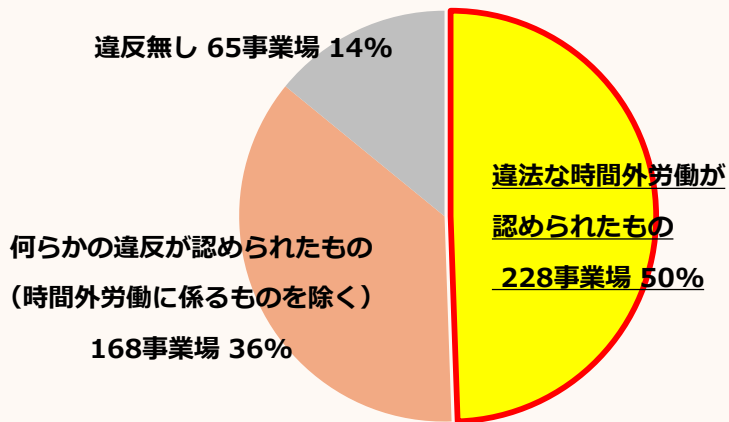
5. 安全で健康に働くことができる環境づくり

(1) 長時間労働の抑制

- ◆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～8月）と過労死等防止啓発月間（11月）の取組事項(含予定)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 461件
- 労働基準関係法令違反があった事業場 396件
- 違法な時間外労働を認めた事業場 228件
- うち月80H超の時間外・休日労働 81件



厚生労働省 Press Release

令和7年度 長時間労働が疑われる事業場に対する 令和6年度末の監督指導実施結果を公表します

監督指導実施（指導、査察）では、このほか、令和6年度末、長時間労働が疑われる事業場に対して労働基準監督署が指導した。監督指導の結果を公表しましたので、監督指導実施結果を公表します。

この監督指導は、長時間労働が疑われる事業場に対する令和6年度末の監督指導結果を公表しています。長時間労働が疑われる事業場に対する令和6年度末の監督指導結果を公表しています。長時間労働が疑われる事業場に対する令和6年度末の監督指導結果を公表しています。

長時間労働が疑われる事業場に対する令和6年度末の監督指導結果を公表しています。長時間労働が疑われる事業場に対する令和6年度末の監督指導結果を公表しています。長時間労働が疑われる事業場に対する令和6年度末の監督指導結果を公表しています。

長時間労働が疑われる事業場に対する令和6年度末の監督指導結果を公表しています。長時間労働が疑われる事業場に対する令和6年度末の監督指導結果を公表しています。長時間労働が疑われる事業場に対する令和6年度末の監督指導結果を公表しています。

長時間労働が疑われる事業場に対する令和6年度末の監督指導結果を公表しています。長時間労働が疑われる事業場に対する令和6年度末の監督指導結果を公表しています。長時間労働が疑われる事業場に対する令和6年度末の監督指導結果を公表しています。

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18日（火）15：00～
場所：せんだいメディアテーク（参加92人）
- 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
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1日）

しごとより、いのち。



時間外労働上限規制の令和6年度適用開始業務等への対応

- ①「時間外労働の上限規制に関する説明会」等
ア 建設業（11月～、7回）
イ 医療保健業（12月、5回）

令和7年度 実務セミナー開催

医療機関における働き方改革説明会

開催日時：12月8日(月)、12月9日(火)、12月22日(月)

第一節 医療機関における時間外労働の上限規制について

第二節 医療機関におけるハラスメント対策について

STOP! 長時間の荷待ち

トラックドライバーの長時間の荷待ち

トラックドライバーの長時間の荷待ちを抑制していくため、また、今後の業務をスムーズに実施するため、荷待ちの抑制、削減を推進し、業務の効率化を図ります。

- ②監督署相談・支援班による「訪問支援」 371件
- ③荷主特別対策チームによる「荷主要請」 537件（令和4年12月～）

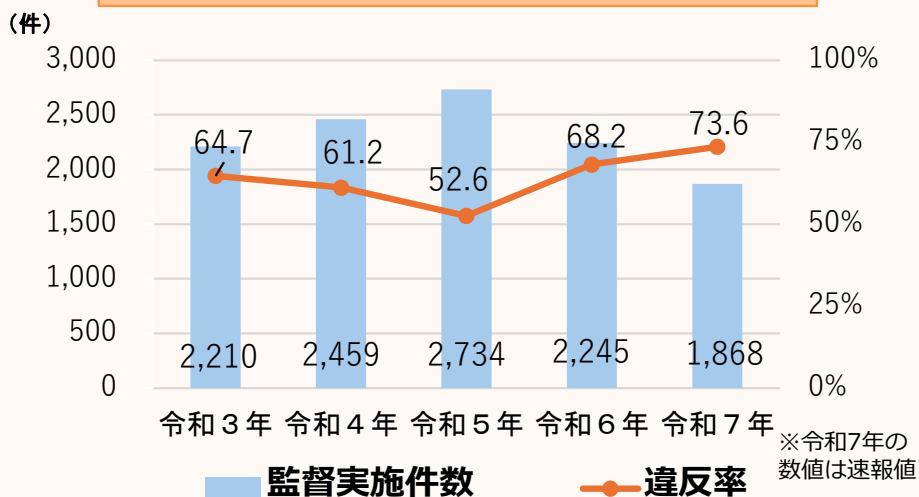


5. 安全で健康に働くことができる環境づくり

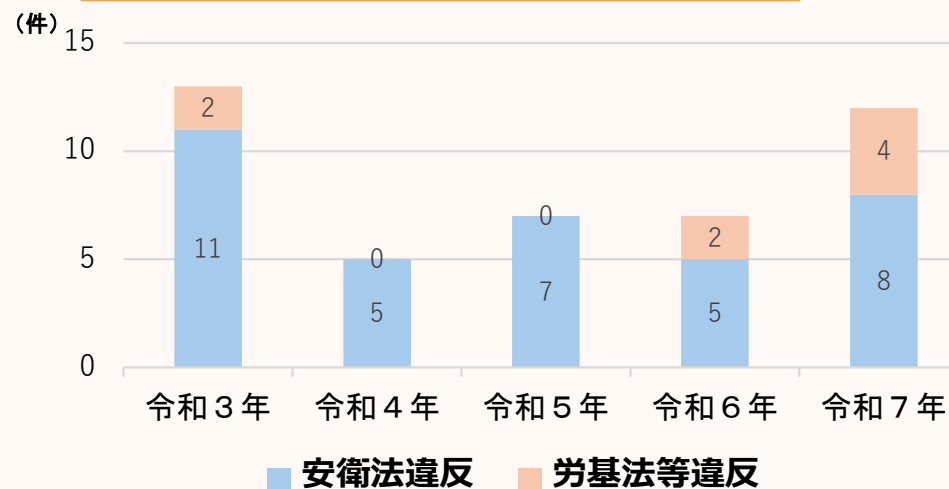
(2) 労働条件の確保・改善対策

- ◆ 法定労働条件の履行確保を目的とした監督指導（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）及び労働基準法違反被疑事件等の司法処分の状況（事件送致件数）

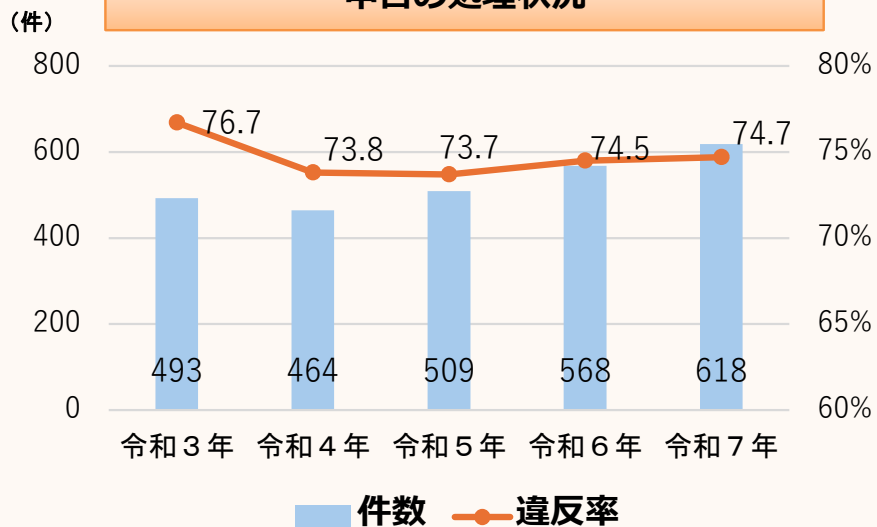
定期監督の実施状況



司法事件の送致件数



申告の処理状況



取引関係者の皆さま、国民の皆さま

くらし、はたらき、ともに「ススム」

建設業、ドライバー、医師の
時間外労働の上限規制運用開始!

**みなさまに
お願いがあります!**

たしかめよう!

- 適正な工期の設定を!**
解体2日の実現に向け、ご配慮をお願いいたします。
- 行程・ダイヤについてよく話し合いを!**
労務所からの安全な乗車にもご協力ください。
- 荷待ち時間・荷役時間の削減を!**
高配達の削減に向け、健康に受け取れる時間の指定や置き配などの活用をお願いいたします。
- 受診は診療時間内!**
医師のかかり方へのご理解・配慮をお願いします。詳しくは裏面をご覧ください。

厚労省労働局 国土交通省

暮らしを変える方々のためにも/
みなさまへ大切なお願いです!

みなさまへお願い

- 建設業**
工期が短く、土日も働かなければならず、長時間労働の原因となります。
工事を実施・推進するときは、必ずしも「適正なスケジュール」に、また、工事の実施・推進に当たっては「建設業協会」での調整を心がけてください。
- トラックドライバー**
荷待ち時間・荷役時間は、一日あたり平均3時間程度とされており、長時間労働の原因となります。
荷待ち・荷役作業時間短縮のため、適切な日時指定、予約システムの導入、作業効率化などの工夫を、また、「国土交通省」を参考に、荷待ち、荷役作業の削減の取組をお願いします。
- バス運転者**
運行スケジュールによっては、休憩がとれず長時間労働の原因となります。
賞与バスや通勤バス、コミュニティバスを推進する際には、行程やダイヤについてバス事業者とよく話し合いを、また、乗降待ち時間を参考に、乗降待ち、乗降作業の削減の取組をお願いします。
- 医師**
医師や看護師が診療時間外に緊急でない受診をするときは、医師の長時間労働の原因となります。
医師や看護師の働き方については、医師会や看護師会へお問い合わせください。また、ご家族の病状説明などは、決められた診療時間内の受診をお願いします。

※117の国民相談センターや労働局労働相談センターへお問い合わせください。
※厚労省労働局労働基準課労働基準課長 田中 浩二 氏より提供された資料に基づき作成されています。

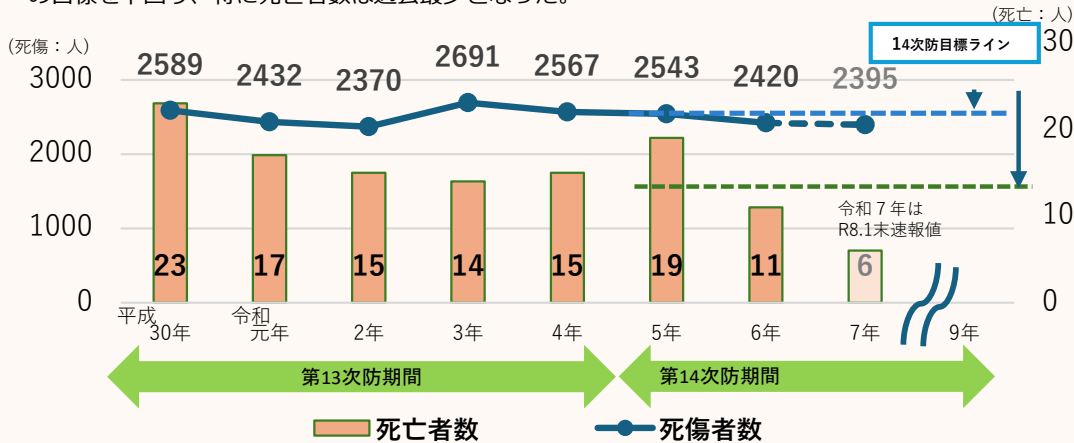
5. 安全で健康に働くことができる環境づくり

(3) 労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備

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。本年度は、14次防の3年目としてこれまでの取組状況を確認しながら推進している。

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。
- ◆14次防の2年目である令和6年は死亡者数11人、死傷者数2,420人であり、単年度で見ると14次防の目標を下回り、特に死亡者数は過去最少となった。



14次防における重点業種別の死傷者数（R8.1末速報値）と対策の推進状況

- ◆**製造業**
 - 死傷416人/死亡0人（前年同期比▲34人（▲7.6%）/±0人）
 - 機械による「はさまれ・巻き込まれ」61件（前年同期比▲9人，▲12.9%）
 - 災害多発等事業場の継続的な指導として、製造業の4事業場を「安全管理特別指導事業場等」指定し、個別指導等を実施中
- ◆**建設業**
 - 死傷267人/死亡2人（前年同期比+7人（+2.7%）/▲1人）
 - ゼロ災推進連絡会議（6月23日）、建設現場一斉監督（6月）、局長公開パトロール（7月2日）
- ◆**陸上貨物運送事業**
 - 死傷306人/死亡0人（前年同期比▲10人（▲3.2%）/▲1人）
 - 陸運事業者と荷主団体等との協議会（予定）
 - 陸運業者を対象とした説明会（7月24日）
 - 陸運労災防止キャンペーン（11月21日）
- ◆**林業**
 - 死傷17人/死亡1人（前年同期比▲29人（▲63.0%）/▲3人）
 - 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）
 - 伐木等安全講習会（9月4日、5日 本省委託事業）

- ◆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8年1月末現在、301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

様式1
宣言日 令和5年8月1日

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、会社経営の基礎であることから、労働者が安心して働くことのできる職場づくりを進めます。

- 1 作業打合せを確実に進めます。
- 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ません。
- 3 不具合があれば、機械は必ず停止して対応させます。
- 4 高齢者の体力に配慮した、職場配置を行います。

私たち労働者は、事業主の宣言に基づき、行動災害に至る不安全行動を行わない作業を進めます。

- 1 翌日の作業打合せに参加し安全作業を確認します。
- 2 作業手順書を確認し、作業はこれを順守します。
- 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急須に、業務に当たります。

宮城労働局・各労働基準監督署、中央労働災害防止協会東北安全衛生サービスセンター、建設業労働災害防止協会宮城県支部、陸上貨物運送事業労働災害防止協会宮城県支部、陸上貨物運送事業労働災害防止協会宮城県支部、林業・木材製造業労働災害防止協会宮城県支部、公益社団法人宮城労働基準協会

「Safework向上宣言」は、宮城労働局及び県内の各労働基準監督署の協賛、上記の賛同団体が推進しています。

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

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

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」に基づく訪問調査の実施等により法の履行確保を図っている。

フリーランス・事業者間取引適正化等法の概要

法の目的 ①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
②フリーランスの方の就業環境の整備

義務項目	具体的な内容
1 書面等による取引条件の明示	業務委託をした場合、書面等により、直ちに、次の取引条件を明示すること
2 報酬支払期日の設定・期日内の支払	発注した物品等を受け取った日から数えて60日以内のできる限り早い日に報酬支払期日を設定し、期日内に報酬を支払うこと
3 禁止行為	フリーランスに対し、1か月以上の業務委託をした場合、次の7つの行為をしてはならないこと ①受領拒否、②報酬の減額、③返品、④買ったたき、⑤購入・利用強制、⑥不当な経済上の利益の提供要請、⑦不当な給付内容の変更、やり直し
4 募集情報の的確表示	広告などにフリーランスの募集に関する情報を掲載する際に、 ・虚偽の表示や誤解を与える表示をしてはならないこと ・内容を正確かつ最新のものに保たなければならないこと
5 育児介護等と業務の両立に対する配慮	6か月以上の業務委託について、フリーランスが育児や介護などと業務を両立できるよう、フリーランスの申出に応じて必要な配慮をしなければならないこと
6 ハラスメント対策に係る体制整備	フリーランスに対するハラスメント行為に関し、相談対応のための体制整備その他の必要な措置を講じること
7 中途解除等の事前予告・理由開示	6か月以上の業務委託を中途解除したり、更新しないこととしてたりする場合は、 ・原則として30日前までに予告しなければならないこと ・予告の日から解除日までにフリーランスから理由の開示の請求があった場合には理由の開示を行わなければならないこと

フリーランス・事業者間取引適正化等法の履行確保

フリーランス・事業者間取引適正化等法の履行確保のため、フリーランスとの取引がある事業者に対して訪問調査を実施し、所管法令等に基づく指導を行っている。

また、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・110番」に引き継いでいる。

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、必要な指導を行っている。

