

平成29年度

労働行政運営方針(案)

宮城労働局

平成29年度 労働行政運営方針

第1 労働行政を取り巻く情勢

- 1 宮城県内の社会経済情勢
- 2 雇用をめぐる動向
 - (1) 雇用情勢
 - (2) 新規学卒者の雇用状況
 - (3) 女性の雇用状況
 - (4) 高年齢者・障害者の雇用状況
 - (5) 非正規雇用労働者の雇用状況
- 3 労働条件等をめぐる動向
 - (1) 労働時間等の状況
 - (2) 労働災害・労災補償の状況

第2 平成29年度労働行政の課題

- 1 「働き方改革」の推進などを通じた労働環境の整備・生産性の向上
 - (1) 働き方改革の推進
 - (2) 女性の活躍推進
 - (3) 復興第2ステージに向けた人材養成・確保
 - (4) 早期復興に向けた安全と健康確保
- 2 多様な働き手の参画
 - (1) 「魅力ある職場づくり」の推進
 - (2) 正社員雇用の拡大
 - (3) 若者の活躍促進
 - (4) 地方自治体と一体となった雇用対策の推進
 - (5) 障害者の活躍推進

第3 行政展開に当たっての基本的な対応

- 1 総合労働行政機関としての機能の発揮
- 2 地域に密着した行政の展開

- (1) 地方自治体等との連携
- (2) 関係団体等との連携
- (3) 積極的な広報の実施
- (4) 労働法制の普及等に関する取組
- 3 綱紀の保持、行政サービスの向上に向けた取組
- 4 マイナンバー等個人情報の厳正な管理等
- 5 効率的な行政運営

第4 最重点施策

- 1 働き方改革の推進
 - (1) 過重労働解消に向けた取組
 - (2) 生産性向上のための雇用環境改善の推進
 - (3) 改正育児・介護休業法の確実な履行
 - (4) 女性活躍推進法の確実な履行
- 2 魅力ある雇用機会の創出
 - (1) 正社員転換・待遇改善の推進
 - (2) 若者の雇用対策の推進
 - (3) 無期転換ルールの普及
- 3 地方自治体と一体となった雇用対策の推進
 - (1) 労働分野における国と地方自治体との連携について
 - (2) 生活保護受給者等就労自立促進事業の推進
- 4 復興第2ステージに向けた“ものづくり”を中心とした人材養成・確保
 - (1) 職業訓練を活用した就職支援
 - (2) 職業能力開発関係業務の推進
- 5 第12次労働災害防止推進計画の着実な推進
 - (1) 東日本大震災からの復旧・復興工事の労働災害防止
 - (2) 製造業における労働災害防止
 - (3) 第3次産業における労働災害防止
 - (4) 職場におけるメンタルヘルス対策の推進
- 6 障害者等の活躍推進

- (1) 「みやぎ障害者雇用改善推進計画」の確実な遂行
- (2) 障害特性に応じた就職支援の実施
- (3) 障害者に対する差別禁止・合理的配慮の提供義務にかかる周知・啓発
- (4) 難病・がん患者等の活躍推進

第5 重点施策

- 1 総合労働行政機関としての機能の発揮
 - (1) 総合的施策の実施及び各分野の連携した対策の推進
 - (2) 総合的ハラスメント対策の一体的実施等による働きやすい職場環境づくり
- 2 職業紹介業務の充実強化による効果的なマッチングの推進
 - (1) 求職者に対する就職支援の更なる強化
 - (2) 求人者に対する充足支援の更なる強化
 - (3) 求人票の記載内容と実態が異なる問題への対応
- 3 人手不足分野等における人材確保等の総合的な推進
 - (1) 福祉分野
 - (2) 建設分野
- 4 正社員就職の促進
- 5 子育て女性等への就職支援
- 6 高年齢者の雇用対策の推進
 - (1) 生涯現役社会の実現に向けた雇用環境の整備
 - (2) 高年齢者の再就職及び就業・社会参加の促進
- 7 地域雇用対策の推進
- 8 雇用保険制度の安定的な運営
 - (1) 適正な業務の運営
 - (2) 電子申請の利用促進
 - (3) 不正受給の防止
 - (4) マイナンバーの適切な取扱い
- 9 民間等の労働力需給調整事業の適正な運営の促進
 - (1) 労働者派遣事業者に対する指導監督
 - (2) 改正労働者派遣法等の周知

- (3) 職業紹介事業者に対する指導監督
- 10 ハローワークのサービス改善・向上と周知
- 11 労働条件の確保・改善
 - (1) 法定労働条件の履行確保等
 - (2) 自動車運転者・技能実習生等の労働条件の確保・改善対策の推進
 - (3) 重大又は悪質な事案への対処
- 12 最低賃金制度の適切な運営等
 - (1) 最低賃金の周知及び遵守の徹底
 - (2) 最低賃金の引き上げに向けた中小企業への支援
- 13 労働者が安全で健康に働くことができる職場づくり
 - (1) 労働災害を減少させるための業種横断的な取組
 - (2) 陸上貨物運送事業等における労働災害防止
 - (3) 化学物質による健康障害防止対策
 - (4) 職業性疾病等予防対策
 - (5) 過重労働による健康障害防止対策
 - (6) 治療と仕事の両立支援の推進
- 14 労災保険給付の迅速・適正な処理等
 - (1) 労災保険給付の迅速・適正な処理
 - (2) 労災診療費の適正支払いの徹底
 - (3) 第三者行為災害に係る適正な債権管理等
- 15 個別労働関係紛争の解決の促進
 - (1) 個別労働関係紛争解決制度の利用促進
 - (2) 個別労働関係紛争解決制度の的確な運用
- 16 男女雇用機会均等の確保対策の推進
 - (1) 男女雇用機会均等法の確実な履行
 - (2) ポジティブ・アクションに取り組む事業主への支援
- 17 職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進
 - (1) 次世代育成支援対策の推進
 - (2) 両立支援に取り組む事業主への支援
- 18 パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保等対策の推進

- (1) パートタイム労働法の確実な履行
- (2) 均等・均衡待遇等に取り組む事業主への支援

19 労働保険適用徴収業務の促進

- (1) 労働保険の未手続事業一掃対策の推進
- (2) 労働保険料の収納率の向上

平成29年度 労働行政運営方針

第1 労働行政を取り巻く情勢

1 宮城県内の社会経済情勢

東日本大震災の発生から平成29年3月で6年が経過した。

これまでの6年間、国や自治体の施策はもとより、県民が一体となり、生活基盤の回復、インフラ設備の復旧、就業の場の再開・創出等震災からの復旧・復興に全力を尽くしてきた。こうしたことから、宮城県（以下「県」という。）内では、沿岸部の市町を中心に、災害に強いまちづくりを目指した取組が進みつつあり、被災により一部不通となっていたJR常磐線（浜吉田駅～相馬駅）が平成28年12月に運行を再開し、県内在来線がほぼ全線で復旧となった。また、災害公営住宅への入居も進展している状況であり、石巻市では再建を進めていた石巻市立病院が5年半ぶりに診療を再開し、地域医療の再生と雇用機会の拡大の動きも見られるところである。このような状況から、県内における復旧・復興の歩みは、一部に遅れが見られるものの、全体としては着実に進んでいると判断される。

また、仙台市を中心とする都市部においては、平成28年7月に仙台空港が国管理空港では全国初となる民営化が実施され、宮城県内はもとより東北各県や地元経済界との連携による観光とビジネスに期待が寄せられているほか、市街地整備、都市機能の高度化、復興支援のための基盤整備が進展している。

その一方で、震災被災者の中には、仮設住宅から転居できない状況が継続しているなど生活基盤の再建の見通しが立たない者が今なお多数いるとともに、復興の進展状況は地域、分野等によってそのスピード感、進捗率等は大きく異なっており、立ち後れが認められる地域・分野に関する復興の加速化が重要な課題となっている。

県内の経済情勢に目を向けると、各種統計結果からは、個人消費は全体としてほぼ横ばい圏で足踏み状態にあるものの、生産活動は緩やかな持ち直しの動き、また、公共部門における震災復旧・復興工事はインフラ整備や復興住宅建設の進展等により頭打ちの感はあるものの引き続き高水準で推移しており、基調としては緩やかに回復しているものと判断される。県がまとめた経済概況（平成29年1月6日発表）においても、「生産は持ち直しており、求人倍率は高水準で推移しているなど、基調としては緩やかに回復しているものの、住宅投資、公共投資や個人消費などに弱い動きがみられる。」としている。生産面では、今なお震災の影響が残る中で、鉱工業生産指数（平成28年11月）は前年同月比で

9ヶ月連続の上昇となった。また、住宅投資（平成28年11月）は新規住宅着工戸数が前年同月比で2か月ぶりに減少となったほか、公共工事請負金額（平成28年12月）は2か月ぶりに減少であるものの、高水準で推移している。個人消費（平成28年11月）は、百貨店・スーパー販売額が前年を下回っているなど一部に弱い動きが見られ足踏み状態となっており、物価においては、仙台市消費者物価指数の総合指数（平成28年11月）は前年同月比は上昇となり、前月比では3か月連続の上昇となっている。

また、総務省が発表した住民基本台帳人口移動報告（平成29年1月）による平成28年の県内人口の移動状況を見ると2年連続の転出超過となったものの、仙台市及びその周辺地域では、新たな商業施設の開業等によりその働き手が集まってきたこと、生活利便性の高い都市部での生活希望者の転入などから、県内での移動も含めると転入超過となっている。一方、上記地域以外の大半の市町は少子高齢化の中で人口減少が続いており転出超過となっている。特に、沿岸部においては、地域の産業及び生活基盤の復興の遅れ等から、人口減少率が他地域に比して高い状況にあり、このような状況からは、震災復興の加速化による生活基盤等の整備とともに、地方創生に関する効果的対策の実施を通じた、若者等働き手の人材育成・地元定着による地域の活性化が求められている。

以上のように、県内の経済情勢は、一部に弱い動きが見られるものの、全体としては緩やかな回復傾向が続いており、社会情勢としては本格的な復興にはなお多くの解決すべき課題が残されているとともに、「まち・ひと・しごと」に象徴される地方創生の実現が喫緊の課題であり、加えて「一億総活躍社会」の実現に向けて、一人ひとりのニーズに合った、納得のいく働き方を実現する働き方改革を進めることが求められており、これら課題に深く関係する労働行政においては、現下を復興・創生期間として位置付け、広範な分野において、関係機関等との密接な連携の下、その行政施策の積極的展開が求められている。

（参考）

安定所別の管轄市町村人口の推移

（単位：人、％）

| | 県計 | 仙台所 | 大和所 | 石巻所 | 塩釜所 | 古川所 | 大河原所 | 白石所 | 築館所 | 迫所 | 気仙沼所 |
|-------|-----------|-----------|--------|---------|---------|---------|---------|--------|--------|--------|--------|
| 平成17年 | 2,360,218 | 1,190,554 | 71,709 | 221,282 | 201,016 | 218,298 | 136,458 | 54,681 | 80,248 | 89,316 | 96,656 |
| 平成22年 | 2,348,165 | 1,214,856 | 77,270 | 213,780 | 197,972 | 210,789 | 131,681 | 51,998 | 74,932 | 83,969 | 90,918 |
| 平成27年 | 2,334,215 | 1,249,520 | 85,549 | 193,088 | 193,650 | 205,983 | 128,182 | 49,056 | 69,906 | 81,989 | 77,292 |
| 増減率 | ▲ 0.6 | 2.9 | 10.7 | ▲ 9.7 | ▲ 2.2 | ▲ 2.3 | ▲ 2.7 | ▲ 5.7 | ▲ 6.7 | ▲ 2.4 | ▲ 15.0 |

※（資料）平成27年国勢調査結果速報

※増減率は平成27年と平成22年の比較

2 雇用をめぐる動向

（1）雇用情勢

ア 雇用情勢

平成 28 年度における県内の雇用情勢は、経済情勢が緩やかな回復基調にあることから依然として堅調に推移し、一部に厳しさが見られるものの、全体としては引き続き改善している。

新規求人数は、平成 28 年 4 月から平成 28 年 12 月までの累計が 178,139 人となり、前年同期比では 2.2%の増加となっており、震災の影響を受けない平成 22 年度の同期との比較で見ると、77.1%の大幅な増加となっている。

有効求人数は、平成 28 年 4 月から平成 28 年 12 月までの月平均が 55,480 人と、前年度に引き続き年度を通して 5 万人台の高い水準が続いており、平成 22 年度の同期との比較では 112.1%増と大幅な増加となっている。

このように、求人の状況は、宿泊・飲食業等の一部の産業では個人消費に足踏みがみられること等から前年比で減少となっているものの、平成 28 年度に入っても景気回復の動きによって医療・福祉、サービス業、卸売業・小売業、建設業、製造業などの産業を中心に高い水準で推移している。

一方、新規求職者数は、平成 28 年 4 月から平成 28 年 12 月までの累計が 89,861 人で、前年同期比で 7.4%の減少となっている。震災後に急増した求職者は、平成 23 年 4 月をピークに減少傾向にあり、好調な求人状況を背景に就業が進んでいること、事業主都合による離職者の求職申込の減少が続いていることなどから、平成 20 年秋に発生したリーマンショック前を下回る水準で推移している。

有効求職者数は、平成 28 年 4 月から平成 28 年 12 月までの月平均が 38,224 人と、前年同期比で 7.8%減、平成 22 年度の同期との比較では 34.6%減と大幅な減少となっている。

これらのことから有効求人倍率は、平成 28 年 12 月に 1.55 倍（季節調整値）と、震災後では最も高くバブル期に並ぶ水準となっており、平成 24 年 4 月以降は 1 倍を超える状況が続いている。

また、平成 28 年 12 月の正社員の有効求人倍率は 1.04 倍と前年同月を 0.16 ポイント上回り、統計開始後最も高い水準となり、また、68 か月連続で前年同月を上回る状況となっている。

県内を地域別に見ると、平成 28 年 12 月の有効求人倍率（原数値）では、県中央地域（ハローワーク仙台・大和・塩釜）で 1.73 倍（前年同月 1.50 倍）、県北内陸地域（ハローワーク古川・築館・迫）では 1.44 倍（前年同月 1.24 倍）、県南地域（ハローワーク大河原・白石）では 0.85 倍（前年同月 0.76 倍）と前年を上回っている。

また、震災による津波の被害が大きかった県北沿岸地域（ハローワーク

石巻・気仙沼)では、震災直後の平成23年4月において0.25倍まで落ち込んだが、平成23年8月に前年を上回り、平成24年9月には1倍を超える状況となった。平成28年12月の有効求人倍率では2.24倍(前年同月2.04倍)となっており、県内で最も高い地域となっている。

緩やかな景気回復により求人数が高水準にある中、自発的・非自発的離職者いずれも減少が続いていることから、求職者数は減少傾向にあり、求人倍率は高い水準で推移しているが、建設業、医療・福祉や県北沿岸地域の水産加工業などでは求職者の減少や労働条件等のミスマッチにより人材確保が困難な状況となっている。

(参考1)

年齢別新規常用求職者の状況(フルタイム)

(単位:人)

| | 局計 | 19歳以下 | 20~24歳 | 25~29歳 | 30~34歳 | 35~39歳 | 40~44歳 | 45~49歳 | 50~54歳 | 55~59歳 | 60~64歳 | 65歳~ |
|--------|--------|---------|---------|---------|--------|--------|--------|--------|---------|---------|--------|--------|
| 27年12月 | 5,527 | 152 | 685 | 904 | 683 | 631 | 601 | 558 | 460 | 401 | 280 | 172 |
| 28年12月 | 5,068 | 105 | 616 | 777 | 712 | 579 | 557 | 523 | 405 | 332 | 295 | 167 |
| 28年構成比 | 100.0% | 2.1% | 12.2% | 15.3% | 14.0% | 11.4% | 11.0% | 10.3% | 8.0% | 6.6% | 5.8% | 3.3% |
| 増減率 | ▲ 8.3% | ▲ 30.9% | ▲ 10.1% | ▲ 14.0% | +4.2% | ▲ 8.2% | ▲ 7.3% | ▲ 6.3% | ▲ 12.0% | ▲ 17.2% | +5.4% | ▲ 2.9% |

(参考2)

新規求職者男女別の状況(全数)

(単位:人)

| 安定所名 | | 局計 | 仙台所 | (大和所) | 石巻所 | 塩釜所 | 古川所 | 大河原所 | (白石所) | 築館所 | 迫所 | 気仙沼所 |
|------|----------|--------|---------|---------|---------|--------|--------|---------|-------|---------|-------|--------|
| 男女計 | 27年12月 | 7,630 | 4,137 | 322 | 619 | 478 | 612 | 551 | 118 | 235 | 299 | 259 |
| | 28年12月 | 7,024 | 3,813 | 246 | 536 | 463 | 570 | 461 | 131 | 218 | 341 | 245 |
| | 増減率 | ▲ 7.9% | ▲ 7.8% | ▲ 23.6% | ▲ 13.4% | ▲ 3.1% | ▲ 6.9% | ▲ 16.3% | 11.0% | ▲ 7.2% | 14.0% | ▲ 5.4% |
| 男性 | 27年12月 | 3,424 | 1,710 | 169 | 291 | 224 | 312 | 251 | 64 | 124 | 157 | 122 |
| | 28年12月 | 3,110 | 1,517 | 121 | 251 | 227 | 293 | 237 | 71 | 111 | 165 | 117 |
| | 増減率 | ▲ 9.2% | ▲ 11.3% | ▲ 28.4% | ▲ 13.7% | 1.3% | ▲ 6.1% | ▲ 5.6% | 10.9% | ▲ 10.5% | 5.1% | ▲ 4.1% |
| 女性 | 27年12月 | 4,192 | 2,421 | 151 | 327 | 252 | 300 | 300 | 54 | 109 | 141 | 137 |
| | 28年12月 | 3,906 | 2,292 | 124 | 285 | 233 | 277 | 224 | 60 | 107 | 176 | 128 |
| | 増減率 | ▲ 6.8% | ▲ 5.3% | ▲ 17.9% | ▲ 12.8% | ▲ 7.5% | ▲ 7.7% | ▲ 25.3% | 11.1% | ▲ 1.8% | 24.8% | ▲ 6.6% |
| 男女比 | 28年12月男性 | 44.3% | 39.8% | 49.4% | 46.8% | 49.3% | 51.4% | 51.4% | 54.2% | 50.9% | 48.4% | 47.8% |
| | 28年12月女性 | 55.7% | 60.2% | 50.6% | 53.2% | 50.7% | 48.6% | 48.6% | 45.8% | 49.1% | 51.6% | 52.2% |

注1:安定所名の()は出張所。

注2:求職申込書における男女別の記入が任意であるため、男女の合計と男女計は一致しない。

(2) 新規学卒者の雇用状況

新規学卒者については、大卒者等、高卒者ともに求人数が増加したことで学生・生徒の企業選択の幅が広がり、就職内定率は高水準となっている。

一方で、求人充足に至らない中小企業も多く、採用難の状況がみられた。

平成 29 年 3 月新規大卒者等の就職内定率は、平成 28 年 10 月末現在で 57.7%となった。

学校区分別で見ると、大学が 63.0%、短期大学が 45.8%、高等専門学校が 96.9%、専修学校が 49.5%となっており、大学と高等専門学校においては、平成 27 年 11 月末現在の数値を上回っている。

また、平成 29 年 3 月新規高卒者の就職内定率は、平成 28 年 12 月末現在で 92.9%と、前年同月と比べ 0.6 ポイント増加し、過去の 12 月末時点との比較では、統計がある昭和 54 年 3 月卒以降で最も高い水準となった。

(3) 女性の雇用状況

「国勢調査」(平成 27 年)によると、県内の役員を除く女性雇用者数は 39.7 万人となり、5 年前に比べ 1.2 万人増加し、雇用者総数に占める女性の割合は 44.7%となっている。

県内の女性の労働力率を年齢階級別にみると、「25 歳～29 歳」(80.2%)と「45 歳～49 歳」(77.4%)を左右のピークとし、「35 歳～39 歳」(73.5%)を底とする M 字カーブを描いているが、5 年前に比べ、M 字型の底の値は「35 歳～39 歳」で 8.1 ポイント上昇した。

また、「賃金構造基本統計調査」(平成 28 年)によると、一般労働者の所定内給与額の男女間賃金格差は男性を 100 とした場合、女性は 74.2%となっている。

(4) 高年齢者・障害者の雇用状況

ア 高年齢者の雇用状況

平成 28 年 6 月 1 日現在の高年齢者雇用状況報告によると、高年齢者雇用確保措置の導入企業は 2,542 社(未実施企業は 16 社)、実施率は 99.4%(前年比 0.7 ポイント増)、「希望者全員が 65 歳まで働ける企業」は 1,964 社、導入割合は 76.8%(前年比 2.1 ポイント増)となった。

その後、高年齢者雇用確保措置未実施企業に対する個別指導及び啓発指導を積極的に実施した結果、平成 28 年 12 月末現在の高年齢者雇用確保措置実施企業は 2,548 社(6 社増)、「希望者全員が 65 歳まで働ける企業」は 1,967 社(3 社増)となっている。

イ 障害者の雇用状況

(ア)平成 28 年 4 月から 28 年 12 月までの新規求職申込件数は 2,497 件となっており、障害種別で見ると、身体障害者 837 件(全体の 33.5%)、知的障害者 438 件(同 17.5%)、精神障害者 1,059 件(同 42.4%)、その他の障害者 163 件(同 6.5%)となっている。また、就職件数は 1,267 件となっており、内訳は、身体障害者 399 件(全体の 31.5%)、知的障害

者 275 件（同 21.7%）、精神障害者 520 件（同 41.0%）、その他の障害者 73 件（同 5.8%）となっている。

（イ）平成 28 年 6 月 1 日現在の障害者雇用状況報告によると、民間企業の実雇用率は 1.88%で、前年を 0.09 ポイント上回り 5 年連続で過去最高となった。また、法定雇用率達成企業割合は、前年を 3.4 ポイント上回る 50.0%となった。

（5）非正規雇用労働者の雇用状況

「就業構造基本調査」（平成 24 年）によると、県内のパート、アルバイト等の非正規雇用労働者は 38.3 万人であり、役員を除く雇用者に占める割合は 39.3%となっている。

また、「賃金構造基本統計調査」（平成 28 年）によると、県内の短時間労働者と一般労働者との賃金格差について、一般労働者の 1 時間当たり所定内給与額を 100 とした場合、短時間労働者は 59.0 となっている。

3 労働条件等をめぐる動向

（1）労働時間等の状況

「毎月勤労統計調査」をみると、平成 28 年の県内の年間総実労働時間（事業所規模 5 人以上）は 1,788 時間（所定内労働時間 1,655 時間、所定外労働時間 133 時間）となっており、前年に比べて総実労働時間 7.5 時間減少（所定内労働時間 0.9 時間減少、所定外労働時間 6.6 時間減少）している。

また、労働基準監督署には賃金不払・解雇等の労働基準関係法令上問題が疑われる申告事案が依然として寄せられており、平成 28 年は 2 年連続で減少していた前年から一転し、693 件（前年比 34.8%増）寄せられている。

（2）労働災害・労災補償の状況

平成 28 年の労働災害（速報値）は、死亡者数が 16 人と前年同期比では▲4 人となり、休業 4 日以上の死傷者数は 2,441 人と前年同期に比べ 180 人、8.0%増加した。

産業別死傷者数は製造業 467 人（同 53 人、12.8%増）、建設業 424 人（前年同期比 56 人、15.2%増）、陸上貨物運送事業 305 人（同 14 人、4.8%増）小売業 307 人（同 26 人、9.3%増）、社会福祉施設 170 人（同 13 人、8.3%増）、などとなっている。

死傷者の事故を型別にみると、転倒、墜落・転落、機械への挟まれ・巻込まれ等が多くなっている。

第12次労働災害防止推進計画（以下「12次防」という。）では、平成29年時点で死亡者数を平成24年実績よりも1名以上減少、休業4日以上の死傷者数を20%以上減少させることを目的としているところ、4年経過時点で死亡災害が3名の増加、死傷災害については5.7%の減少となっている。

労働者の健康面については、一般健康診断の有所見率が平成20年以降5割を超える状況が続いており、平成27年では57.4%となっている。主な健診項目別の有所見率は、血中脂質検査39.1%、肝機能検査17.8%、血糖検査13.3%などとなっている。

一方、平成27年度の労災保険給付に係る新規受給者数は、11,894人であり、平成26年度の12,040人より減少しているものの、震災以前が10,000人前後で推移していることを踏まえれば、依然として高水準にある。

平成27年度の主な疾病に係る請求（平成28年3月末現在）をみると、脳・心臓疾患の請求件数は16件となり、前年度より2件の減となったものの、精神障害の請求件数については5件増の42件となっており、平成25年と並び過去最高となっている。

また、石綿関連疾患の請求件数は20件で、前年度より1件の減となっている。

なお、平成23年3月に発生した東日本大震災に係る遺族（補償）給付の請求件数は、請求権の最終時効が完成した平成28年6月11日時点で1,348件となっている。

第2 平成29年度労働行政の課題

1 「働き方改革」の推進などを通じた労働環境の整備・生産性の向上

(1) 働き方改革の推進

「ニッポン一億総活躍プラン」（平成28年6月2日閣議決定）や、「働き方改革実現会議」における議論等を踏まえつつ、非正規雇用労働者の希望や意欲・能力に応じた正社員転換や同一労働同一賃金の実現に向けた待遇改善を推進する必要がある。

また、長時間にわたる過重な労働を排除し、「過労死ゼロ」を目指す取組を推進するとともに、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた事業主の支援を推進する必要がある。

加えて、昨年12月26日に決定された「過労死等ゼロ」緊急対策に基づき、

違法な長時間労働を許さない取組の強化、メンタルヘルス、パワーハラスメント防止対策のための取組強化、及び社会全体で過労死等ゼロを目指す取組の強化に係る各施策を推進していく必要がある。

(2) 女性の活躍推進

平成 29 年 1 月 1 日施行された改正男女雇用機会均等法及び改正育児・介護休業法により義務付けられた妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメント防止措置について、各企業において確実に講じられるよう積極的な周知及び指導を行う必要がある。

また、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下「女性活躍推進法」という）に基づき策定された一般事業主行動計画について、企業による着実な取組がなされるよう支援する必要がある。

(3) 復興第 2 ステージに向けた人材養成・確保

ア 産業構造の変化等に対応した職業訓練の実施

当県においては、岩手北上地域と宮城大衡地域への自動車関連産業の集積により、立地的に中間に位置する県北部地域において、県の産業政策に沿った自動車関連企業が進出している。また、ハローワーク石巻・気仙沼管内においては人口流出等に伴う著しい人手不足が地域の発展の妨げとなる懸念がある。県南部地域については、求人倍率の改善が見られず、雇用環境が厳しい状況にある。

このような状況の中で、県及び独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構宮城職業訓練支援センター（以下「機構」という。）が実施している公共職業訓練と求職者支援訓練について、地域ごとの多様な課題に対応するとともに、企業の人材確保や生産性向上の観点から、より高付加価値な分野（成長分野等）で通用する人材ニーズに応じた公的職業訓練の実施が必要となっている。

イ 県及び機構との連携強化による職業訓練の効果的な実施

公的職業訓練の実施に当たっては、訓練規模、分野及び時期を一体的に調整し、訓練機会や受講者を適切に確保するとともに、職業訓練を効果的に実施し、訓練修了者の就職を実現していく必要がある。また、新たな訓練の実施には、予算の確保や設備の充実など、相当な期間を要する場合があるなど、県、宮城労働局（以下「局」という。）及び機構の連携をより緊密、強化することが不可欠となっている。

ウ 子育て女性の就職支援

政府は、「一億総活躍社会」の実現に向けて取り組むこととしており、子育て女性の就職を支援するための託児付き訓練の実施に取り組んでいくことが重要となっている。

(4) 早期復興に向けた安全と健康確保

平成 28 年は前年対比で製造、建設、商業等主要産業で災害が大幅に増加した。

このことを踏まえ平成 29 年度は、沿岸部を中心として多数の復興工事の施工が見込まれ、防災集団移転での住宅建築も佳境に入っていることから、災害復旧・復興工事等建設工事における労働災害の防止に引き続き取り組むことが重要である。また、採用・定着難が指摘されている食料品製造業等における労働災害の増加も懸念されることから、安全管理体制の確保、安全衛生教育の充実、加工用機械による「はさまれ・巻き込まれ」災害防止等に取り組む必要がある。さらに、商業、社会福祉施設等第 3 次産業における「転倒」災害や「腰痛」対策の防止に取り組む必要がある。

加えて、社会問題となっている長時間労働や職場の強いストレスによる過労死等防止対策について、健康診断の事後措置、長時間労働者への医師による面接指導の確実な実施など健康障害防止対策の徹底が重要であり、また、ストレスチェック制度を含むメンタルヘルス対策の推進についても、小規模事業場を含めて強化する必要がある。

2 多様な働き手の参画

(1) 「魅力ある職場づくり」の推進

将来の我が国の社会・経済が発展する上で、労働力人口の減少傾向継続と雇用情勢の改善による人手不足が進む状況においては、個々の労働者が生み出す付加価値（労働生産性）を高めていくことが不可欠である。

このため、職場定着支援助成金の活用促進等による職場定着の支援や、人手不足分野を中心とした人材確保のための雇用管理改善の推進等について、県との連携も含めた周知・啓発を行い、あらゆる機会を活用して企業の生産性の向上と「魅力ある職場づくり」を推進することが重要となっている。

(2) 正社員雇用の拡大

非正規雇用労働者については、正社員と比べ、雇用が不安定、賃金が低い、能力開発の機会が少ないといった課題があり、雇用情勢が着実に改善してい

るこのタイミングを捉え、非正規雇用労働者の希望や意欲・能力に応じた正社員転換・待遇改善を強力に推進する必要がある。

また、女性や若者などが多様で柔軟な働き方の選択を広げられるよう、非正規雇用労働者の待遇改善について、同一労働同一賃金の実現は重要である。

(3) 若者の活躍促進

青少年の雇用の促進等に関する法律（以下「若者雇用促進法」という。）に係る取組を促進し、適切な職業選択や円滑な就職を支援するとともに、県内の優良な雇用による正社員就職を支援していく必要がある。

(4) 地方自治体と一体となった雇用対策の推進

労働力人口の減少が見込まれる中で、労働力需給調整機能を最大限に発揮していくためには、県の産業振興施策等と十分な連携を図っていくことが必要となっている。また、労働行政の取組が、東日本大震災からの創造的復興や各自治体の推進する地方創生に十分に活かされるよう、取り組んでいく必要がある。

(5) 障害者の活躍推進

新たに求職申込みを行った障害者の種別ごとの割合と就職件数の障害種別ごとの割合に大きな乖離はなく、障害者の就職が進んでいるように見えるが、障害を開示することで労働条件の切下げや周りの同僚の誤解を恐れ、障害を開示せず一般求人に応募する者が精神障害者を中心に多数存在することがハローワークから報告されており、障害者の雇用の場の拡大と企業の障害者に対する理解促進に取り組むことが、引き続き重要となっている。

第3 行政展開に当たっての基本的対応

1 総合労働行政機関としての機能の発揮

地域における総合労働行政機関として局が有する機能を最大限に発揮し、各種情勢に対応した雇用・労働対策の推進などを通じて地域や県民からの期待・信頼に応えていくため、四行政（労働基準、職業安定、職業能力開発、雇用環境・均等）間の連携を一層密にし、複数の行政分野による対応が必要な課題については、宮城労働局長（以下「局長」という。）がリーダーシップを発揮し、局、労働基準監督署及びハローワーク（以下「署所」という。）が一体となって機動的かつ的確な対応を図る。

また、労働問題に関するあらゆる分野の相談について、総合労働相談コーナーにおいてワン・ストップで受け付け、必要に応じて局内各課室、署所に確実に取り次ぐことにより、相談者が一体化した質の高い労働行政を実感できる対

応を一層推進する。

加えて、局が開催する会議、団体、事業所等への訪問要請等の情報を局内で共有し、関係部室で連携することにより、合同による会議開催や、各種施策についてワンパッケージで総合的アプローチを行う訪問要請等、効果的・効率的な行政運営に努める。

以上の取組を着実かつ効果的なものとするため、業務展開の在り方や行政間連携方策等について検討を行い、共通の理解に基づく行政運営を推進する。

2 地域に密着した行政の展開

(1) 地方自治体等との連携

日頃から、局長等の幹部が知事、市町村長等を訪問し、労働行政に係る情報提供、意見交換を通じて、地方自治体が実施する産業施策、福祉施策、雇用施策、教育施策等との緊密な連携を図るほか、雇用対策協定に基づく事業計画、一体的実施事業等各種事業における連携強化により、就職支援策を円滑に実施する。

また、国の職業能力開発の拠点として、求職者及び求人者の視点に立った人材を育成するため、地方自治体との更なる連携強化に取り組む。

加えて、「働き方改革」を通じた仕事と生活の調和や生産性向上は、地域の社会経済の維持発展に資するものであることから、県等との連携を密にして「働き方改革」の取組を積極的に推進する。

(2) 関係団体等との連携

地域における行政ニーズに即応し、施策のより高い波及効果を得ながら労働行政を展開するため、「宮城地方労働審議会」、「宮城働き方改革推進等政労使協議会」等の機会に、公労使の要望・意見をきめ細かく把握し、行政運営に的確に反映するように努めるとともに、関係団体、有識者等とも日常的な意見交換及び緊密な連携を図る。

(3) 積極的な広報の実施

労働行政の推進に当たっては、労使はもとより県民全体からの期待・信頼に応え、労働行政が地方自治体等との関係、地域経済等において重要な役割を担っていることを理解されることが重要である。

そのために、局及び署所からの効果的、効率的な情報発信力を強化するとともに、県民の目線に立って発信した情報を正確かつ広範に展開する。

特に、広報計画の検討、ポイントを絞った毎月の定例記者会見の開催、時機を捉えた分かりやすい広報の実施、多様な媒体の有効活用、取材への丁寧かつ的確な対応、労使団体関係者等への情報提供、局ホームページへの情

報掲載等を発展的に継続するほか、広報効果をさらに高めるための方策について引き続き検討を行う。

(4) 労働法制の普及等に関する取組

これから社会に出て働くことになる若者に対し、労働法制の基礎知識の周知等を図ることは、労働者の関係法令の不知による問題事案の発生を未然に防止するとともに、若者の職業についての意識の涵養等に資するものである。

このため、高校生・大学生等への労働法制の普及促進を図るため、局独自の労働法ガイドブック等を配布するとともに、リーフレット等を活用して、労働条件の明示といった労働基準関係法令に関する事項やシフト勤務の設定等について学生に対する周知を図るほか、大学等による労働法制の普及のための取組の勧奨を行い、併せて、局との連携による労働法セミナー等講義の要請があった場合には積極的に対応する。

加えて、大学生等のアルバイト就労等における労働トラブルの相談先の周知や、ハローワークでの若者向けセミナー、ハローワーク所長（以下「所長」という。）等の高校等への働きかけを通じた労働法教育の必要性の周知等について、引き続き取り組む。

さらに、学生や生徒だけでなく、働いている若者に対しても、働く上で必要な労働法制の知識の付与を推進する。

3 綱紀の保持、行政サービスの向上に向けた取組

(1) 綱紀の保持

労働行政の円滑な業務運営は、労働者及び使用者をはじめとする国民の信頼を得ることが不可欠であることから、すべての職員に対し、国家公務員法、国家公務員倫理法、国家公務員倫理規定等の法令遵守による綱紀の保持を徹底する。

また、宮城労働局法令遵守委員会において、各中央監査、局内内部監査の実施結果を踏まえつつ、行政全般を通じた法令遵守の徹底、不当要求行為等の防止の取組を推進する。

公共調達においては、業務の目的等を明示し、受託者には契約の厳正な履行と関係法令の遵守を求め、公共調達の競争性及び透明性を確保するとともに、公共調達審査会及び公共調達監視委員会の開催などにより、監視体制の強化を図る。

会計事務に係る事務処理を行う職員の知識の向上によって専門性を高めると同時に、内部牽制体制を確立して適正な処理の徹底を図る。

交通法規の遵守の徹底をはじめとした公私にわたる安全運転の徹底を図る。

(2) 行政サービスの向上に向けた取組

労働行政の業務運営には、利用者の立場に立った親切で分かりやすい対応に加え、迅速で適切な対応が求められる。各管理者及び職員は、常に国民全体の奉仕者であることを意識した対応に心がけるとともに、これらの状況を点検・検証しながら業務を進め、行政サービスのより一層の向上に努める必要がある。このため、各種研修を計画的に実施し、職員等の知識及び能力向上を図る。

適切な防災対策を講じる観点から、「宮城労働局防災業務・業務継続計画」について職員への周知を図り、災害発生時における迅速かつ的確な業務継続を確保する。

4 マイナンバー等個人情報の厳正な管理等

労働行政が保有する個人情報は、個々人の生活に密接した秘匿性の高い情報であることから、「厚生労働省保有個人情報管理規程」に基づき、厳正な管理を徹底する。

さらに、個人番号及び特定個人情報は、より厳格な保持が求められることから、その重要性を職員に十分理解させる。このため、管理者が中心となった研修等の実施により意識啓発及び注意喚起を行うとともに、安全かつ確実な事務処理の確保のために、作業手順・事務処理の在り方等の見直しに取り組む。

5 効率的な行政運営

管理者はもとより、職員一人ひとりが行政事務の効率化及び経費節減についての意識を高め、さらなるコスト削減に努める。

特に、超勤縮減・事務簡素合理化検討委員会における検討結果に基づく行政効率化を積極的に展開し、また、企業に「働き方改革」を推進する行政機関として、局自らが「働き方・休み方改革」を強力に推進し、仕事と生活の適正なリズムを確保するとともに、地域の実態を把握し、実情を踏まえた計画的かつ効率的な行政運営を行い、定期的に業務運営の進捗状況を分析・検証する等適切な行政運営を図る。

第4 最重点施策

1 働き方改革の推進

(1) 過重労働解消に向けた取組

長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害を防止するため、過重労働が行われているおそれがある事業場に対して、労働時間管理、長時間労働を行わせた場合における面接指導を含む健康管理に関する監督指導を実施する。

特に、各種情報から時間外労働時間数が1か月当たり80時間を超えていると考えられる事業場等に対する監督指導を徹底し、長時間労働の抑制に向けて継続的に指導を行う。

さらに、「過労死等ゼロ」緊急対策に基づき、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」による労働時間の適正把握を徹底させるとともに、違法な長時間労働の是正を図り、同時に企業名公表制度の取組を進める。

なお、複数の精神障害の労災認定があった場合には、本社に対するパワーハラスメント防止を含めた個別指導を行う。

また、過労死等防止啓発月間の11月を「過重労働解消キャンペーン」期間として、長時間労働の抑制等過重労働解消に向けた集中的な取組を行う。

(2) 生産性向上のための雇用環境改善の推進

長時間労働を前提としたこれまでの職場慣行を変え、定時退社や年次有給休暇の取得促進等に取り組むよう、局幹部による管内の主要企業の経営トップに対する働きかけを行う。

連続した休暇を取得しやすい夏季、年末年始及びゴールデンウィークのほか、10月を「年次有給休暇取得促進期間」として重点的な周知・広報を行う。

また、宮城働き方改革推進等政労使協議会を開催し、県、仙台市、労使団体及び金融機関等と連携し、働き方改革の推進に向け具体的な取組につながるよう調整を図るとともに、生産性向上のため経営コンサルティングに通じた仙台市の外郭団体や金融機関と連携し、助成金に係る活用提案の取組を進める。

(3) 改正育児・介護休業法の確実な履行

平成29年1月1日に施行された改正育児・介護休業法の周知・徹底を図るとともに、有期契約労働者の割合が多い業種・企業を中心に、規定の整備を指導

する等により育児休業制度等の定着を促し、法の確実な履行確保を図る。

また、介護を行う労働者が就業を継続できるよう介護休業の分割取得や介護休暇の半日取得をはじめとした制度を活用し、介護を行う労働者が就業を継続できるよう制度の周知を行う。

(4) 女性活躍推進法の確実な履行

女性活躍推進法に基づき一般事業主行動計画策定等が義務付けられている301人以上企業に対して、策定された行動計画の進捗状況に留意し、課題の改善に当たって必要な助言を行う等、法に基づく取組の実効性確保を図る。

また、自社の女性の活躍状況に関する情報や行動計画の公表に当たっては、女性の活躍・両立支援総合サイト内の女性の活躍推進企業データベースの活用を促す。

さらに、多くの企業がえるぼし認定を目指すよう広く周知を行い、認定申請に向けた取組推進を行う。

2 魅力ある雇用機会の創出

(1) 正社員転換・待遇改善の推進

非正規雇用労働者の希望や意欲・能力に応じた正社員転換・待遇改善を強力に押し進めていくため、「宮城労働局正社員転換・待遇改善実現本部」において策定した「みやぎ正社員転換・待遇改善実現プラン」に基づいた取組を推進する。

正社員就職については、ジョブ・カードを活用したキャリア棚卸し等の実施により、雇用の安定を図ることが必要な若者や非正規雇用を余儀なくされていた者等の正社員就職の促進を図る。

また、企業に対して、非正規雇用労働者の企業内での正社員転換や人材育成、処遇改善などのキャリアアップの取組を促進するため、「キャリアアップ助成金」の積極的な活用と「無期転換ルール」の普及を図る。

(2) 若者の雇用対策の推進

ア 若者雇用促進法の周知等

若者雇用促進法については、引き続き自治体、事業主、学校、新卒者等に対して、あらゆる機会を活用して積極的に周知等を行う。

特に、地域における優良な企業や若年者の人材育成に積極的な事業所を集積するため、地元企業に対してユースエール企業認定に向けた取組を働き掛けるとともに、新卒者の募集を行う企業に対して義務付けられた職場情報提供制度については、全ての職場情報提供を行うよう、企業に対して働き掛ける。

イ ユースエール認定企業等における人材確保等支援策の積極的な展開

ユースエール認定企業や若者応援宣言企業の冊子を県内の大学・高校に配付する等、学生・高校生の県内就職・職場定着や当県へのU I Jターンの促進に資するよう、県及び学校等と連携を図りながら取り組む。

また、新規学卒者を対象とした合同企業面接会においては、ユースエール認定企業及び若者応援宣言企業の最優先参加枠を設けるなど、地元企業の人材確保を積極的に支援する。

ウ 若者応援宣言事業の積極的な推進

若者応援宣言事業について、引き続き積極的な周知等を行い、若者の人材育成等に熱心な企業の拡大を図る。

エ フリーター等の正社員就職の実現

正社員就職を希望するフリーター等の求職者を支援するため、仙台わかものハローワーク及びハローワークに設置するわかもの支援窓口等において、ジョブ・カードの活用による職業訓練への誘導を積極的に行うなど、個別担当者制を中心とした支援を行い、正社員就職の実現を図る。また、早期離職を防止するため、就職後も仙台わかものハローワーク等で仕事の悩み相談を行うなど、職場定着支援を行う。

(3) 無期転換ルールの普及

無期転換ルール（有期雇用労働者の申込みにより有期労働契約から無期労働契約に転換する仕組み）について、無期転換申込権が平成30年4月以降、本格的に発生することから各種会合・説明会や事業場訪問時の説明、署所窓口においてリーフレットの配布等、あらゆる機会を捉えて周知するとともに、使用者に対して無期転換ルールへの対応を強く促す。

3 地方自治体と一体となった雇用対策の推進

(1) 労働分野における国と地方自治体との連携について

国の雇用対策が県の推進する産業振興施策等と相乗効果が発揮されるよう、県及び宮城県教育委員会と締結した「宮城県における雇用の安定と定住推進協定」による事業計画に基づいた取組を実施する。

また、ハローワークにおいては、管内の地方自治体に対して定期的に労働市場情報を提供するほか、日頃から地方自治体を訪問して、雇用対策に関する要望等を把握し、誘致企業の求人充足や被災求職者を対象とした就職面接会を共同で開催するなど、地方自治体と連携・協力し、地域における雇用関係の課題解決に取り組む。

(2) 生活保護受給者等就労自立促進事業の推進

生活保護受給者、児童扶養手当受給者等に対する就労支援のほか、平成 27 年 4 月から施行された「生活困窮者自立支援法」による生活困窮者に対する支援も円滑に実施できるよう地方自治体と連携を図る。

また、仙台市との一体的実施事業の常設窓口については、平成 28 年 9 月に泉区にも開設されたことにより、仙台市内全ての区に設置されたことから、より一層仙台市との連携を図り、一人でも多くの生活保護受給者等の就労が実現できるよう支援を行う。

4 復興第 2 ステージに向けた“ものづくり”を中心とした人材養成・確保

(1) 職業訓練を活用した就職支援

ア 地域訓練協議会の開催及び総合的な地域職業訓練実施計画の策定

職業訓練の計画的・効果的な推進のため、平成 29 年度においても宮城県地域訓練協議会を開催し、総合的な地域職業訓練実施計画の策定を行う。

円滑な地域職業訓練実施計画策定に資するため、県、機構及び局の担当者による作業部会を開催し、人材ニーズの把握、訓練内容の検証・見直しを行い、その内容を訓練協議会に報告する。

また、地域職業訓練実施計画においては、訓練協議会における意見を反映するとともに、県の産業政策の方向性を踏まえたものづくり分野を中心とした職業訓練や関連する人材育成等の職業能力開発施策が適切に実施されるよう、関係機関と調整のうえ、策定作業を進めるとともに、策定された計画に沿った取組を実施することとする。

特に、ものづくり分野における企業や産業の職場環境、職場定着率等がいかに安定的で魅力ある職場であるか学生、若者、女性がこの分野の就業に関心を持てるようあらゆる機会を通じて情報発信を行い、県が進める産業振興施策との連携強化を図る。

イ わかものハローワーク・マザーズハローワークのあっせん機能の強化

働き方改革と生産性向上の観点から、女性や非正規労働者に焦点を当て、高付加価値を生み出す人材へのスキルアップを図ることは重要であることから、仙台わかものハローワーク及びマザーズハローワーク青葉において、企業の生産性向上につながる職業訓練への誘導・あっせんを強化する。

ウ 訓練修了（予定）者に対する就職支援の強化

訓練期間中は、ハローワークと各訓練実施機関との連携強化を進め、求人ニーズに沿った求人情報の提供を行う。訓練修了までに就職が決まらなかった受講者については、修了後速やかにハローワークへの再来所を促し、

早期に就職支援を行う。

なお、求職者支援訓練受講者については、ハローワークの指定来所日にきめ細かな支援を行い、就職実現を図る。

(2) 職業能力開発関係業務の推進

ア ジョブ・カードの活用促進

宮城県地域ジョブ・カード運営本部会議において確認された「新ジョブ・カード制度みやぎ地域推進計画」に基づき、関係機関と連携し、活用促進を図る。

具体的には、運営本部会議構成機関の機関誌等を活用した周知・広報、ジョブ・カードセンター等が実施する説明会等による周知・広報に加え、新たに、ジョブ・カードセンターが収集・整理した「有期実習型訓練を実施した企業・従業員から寄せられた声」等を活用して、周知を図る。また、ハローワークにおいては、若者を中心とした就業経験の短い求職者等に対するジョブ・カード制度総合支援サイトへの活用誘導及びジョブ・カードの作成支援、訓練受講希望者等に対するジョブ・カード作成支援推進事業における作成支援を行うなど活用促進に取り組む。

イ 職業能力開発関係助成金の活用促進

職業能力開発関係助成金は、企業の人材育成を促進し、労働生産性の向上を図るうえで、企業に対する重要な支援ツールとなっていることから、引き続き、周知・広報に努めるとともに、無期転換ルールへの対応を検討している企業に対して、キャリアアップ助成金の活用例を提供するなど、活用促進を図る。

ウ ニート等の若者の職業的自立支援

局及びハローワークにおいて、学校、地域若者サポートステーション等の関係機関と連携し、ニート等の若者の職業的自立支援を行う。

5 第12次労働災害防止推進計画の着実な推進

(1) 東日本大震災からの復旧・復興工事の労働災害防止

建設業において、死傷災害件数の30%以上を減少させるという12次防の最終目標達成に向けて、建設業の約4割を占める「墜落・転落災害」、「建設機械・クレーン等災害」、「崩壊・倒壊災害」の3大災害防止対策を中心に、建設現場の安全管理水準の維持、現場作業者に対する安全衛生教育の徹底等の取組を推進する。

具体的には、継続している大規模工事及び公営住宅等の復旧・復興工事現

場に対する監督指導、個別指導等を積極的に実施するほか、「みやぎ復旧・復興工事ゼロ災運動」（第6次期間）を中心とした「見える化」の推進や災害事例等の関連情報を発信し、関係事業者団体、労働災害防止団体、公共工事発注機関等と連携を強化した取組を推進する。

（2）製造業における労働災害防止

12次防において製造業の労働災害の発生件数を20%以上減少させる目標を達成するため、労働災害の防止対策を推進する。

特に、製造業の死傷災害が多くを占めている食料品製造業では、加工用機械等による「はさまれ・巻き込まれ」や通路等での「転倒」による災害が全体の半数を占めており、また、復興した事業場や未熟練労働者の死傷災害が顕著であることから、監督・個別指導や集団指導等を通じて、安全衛生管理体制の整備や、安全衛生教育の徹底等を図る。

（3）第3次産業における労働災害防止

小売業、社会福祉施設では、特に近年、災害の増加傾向が顕著であり、「働く人に安全で安心な店舗・施設づくり推進運動」を展開しつつ、特に12次防の目標達成が困難な状況となっている社会福祉施設については、集団指導や個別指導を実施するほか、事業者、労働者に対し労働災害の発生状況や労働災害防止に関する情報が広く届くよう県、関係団体、労働災害防止団体等との積極的な連携を図る。

（4）職場におけるメンタルヘルス対策の推進

12次防においてメンタルヘルス対策を実施している事業場割合を80%以上とする目標を達成するため、個別指導を行うほか、関係機関・団体と連携して同対策の導入を働きかける。

特に、ストレスチェック制度については、取り組み状況を把握したうえ、未実施事業場への個別指導をはじめ、関係団体と連携したきめの細かい支援を行う。

労働者50人未満の事業場に対しては、ストレスチェック等の実施に対する助成金制度について情報提供を行い、その活用を促すとともに、必要に応じて産業保健総合支援センター及び地域窓口（地域産業保健センター）の支援等について情報提供を行う。

6 障害者等の活躍推進

(1) 「みやぎ障害者雇用改善推進計画」の確実な遂行

障害者雇用率達成企業割合や障害者実雇用率において、県における障害者雇用が進んでいることの理解が進むよう、平成28年度に策定した「みやぎ障害者雇用改善推進計画」に基づいた取組を積極的に実施する。

平成29年6月1日以降についても、障害者の雇用が促進されるよう、未達成企業に対して計画的に障害者雇用指導等を実施する。

(2) 障害特性に応じた就職支援の実施

ア 精神障害者、発達障害者に対する就労支援

多様な障害特性等に対応するため、精神障害者雇用トータルサポーター等をハローワークに配置し、カウンセリングから就職後のフォローアップまでの継続的な就労支援を行う。

また、宮城障害者職業センター、各障害者就業・生活支援センター、障害者就労支援機関、発達障害者支援センター、医療関係機関等の地域の関係機関と連携し、就職準備段階から職場定着まで一貫した支援を行う「チーム支援」を活用し、障害者の就職と定着促進を目指す。

イ 障害者雇用の気運の醸成

平成29年9月に実施される「障害者雇用支援月間」に、局、県等の幹部が県内主要経済団体・企業等を訪問し、障害者の雇用促進と維持について直接要請を行う。また、県との共催により、県内4地域において「精神障害者雇用促進セミナー」を開催し、精神障害者の雇用促進について、県内企業の理解を深める取組を行う。

障害者を雇用したことのない企業、精神障害者・知的障害者の雇用に躊躇している企業の採用担当者に対しては、障害者を雇い入れている企業の見学会等を実施するなど、障害者雇用の理解促進を図る。

ウ 障害者合同就職面接会等の開催

県等との共催により、障害者雇用に積極的な企業に対し障害者の雇入れを支援する目的で「合同就職面接会」を県内3地域において開催する。

また、各ハローワークにおいて、障害者専用求人を申し込んだ企業を対象とした「ミニ面接会」を開催し、障害者の雇入れを支援する。

エ 福祉、教育、医療から雇用への移行推進

障害者就業・生活支援センター等地域の関係機関と連携し、職場実習先の確保や企業見学会等を実施することにより、就労支援機関等を利用して障害者や特別支援学校生徒の一般企業への雇用を進める。

特別支援学校等に通学する生徒、保護者を対象に「就職ガイダンス」を積極的に実施し、就職と定着に関する各種機関の支援について理解を深めるとともに、就職希望者の不安を取り除く取組を行う。

精神障害者が通院している医療機関とハローワークが連携して就職支援に取り組むための協定を締結し、就労可能な精神障害者に対するチーム支援を実施することにより、就職準備段階から定着までの支援を行う。

(3) 障害者に対する差別禁止・合理的配慮の提供義務に係る周知・啓発

平成28年4月に施行された「障害者に対する差別禁止・合理的配慮の提供義務」について、事業主及び障害者の理解が進むよう、厚生労働省作成のQ&A等を活用した周知を行う。

(4) 難病・がん患者等の活躍推進

難病患者に対する支援としては、難病患者就職サポーターが難病患者への専門的な相談支援や難病相談支援センター等との連携を図ることにより、難病患者の雇用を促進する。

がん等の長期にわたる治療等が必要な疾病を持つ求職者について、就職支援ナビゲーターを中心に、がん診療連携拠点病院等との連携の下、出張相談や個々の患者の希望や治療状況を踏まえた職業相談・職業紹介などの就職支援、事業主向けセミナーなどを積極的に実施する。

第5 重点施策

1 総合労働行政機関としての機能の発揮

(1) 総合的施策の実施及び各分野の連携した対策の推進

総合労働行政機関としての機能を地域の中で具体的に発揮していくことは、県民等からの期待及び信頼に的確に答えていくとともに、地域の発展・成長に資するものであり、きわめて重要であることから、署所を含めた一体的な労働行政として、関係機関等との連携の下、具体的には以下の点に特に留意しつつ施策を展開する。

企業倒産、雇用調整等については、局及び署所が連携を密にして積極的な情報収集を図り、不適切な解雇・雇止めの防止のための啓発指導等、労働者が離職を余儀なくされた場合の賃金不払、解雇等の各種問題及び失業等給付、再就職支援等について、切れ目のない総合的かつ機動的な対応を図る。

また、各分野の対策においても、若者雇用促進法に基づくユースエール企業の開拓及び労働関係法令違反に対する求人不受理等若者の就労支援、みやぎ正社員転換・待遇改善実現プランに基づくキャリアアップ助成金の活用促

進、無期転換ルールの周知等による非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善、雇用管理改善による魅力ある職場づくり、学生アルバイトを含めた学生・生徒等に対する労働法制の周知及び適切な相談対応、宮城働き方改革推進等政労使協議会の開催・好事例の情報発信等による働き方改革実現のための気運の醸成、派遣労働者の保護のための職業安定行政及び労働基準行政による共同での監督、障害者雇用促進法に基づく障害者の差別禁止及び合理的配慮の提供に係る啓発・指導並びに障害者虐待防止法に基づく適切な対応等、可能な限り関連する行政との間での連携を図り、効果的、効率的な取組を推進する。

- (2) 総合的ハラスメント対策の一体的実施等による働きやすい職場環境づくり
いわゆるマタニティハラスメントやセクシュアルハラスメント、パワーハラスメントなど職場におけるハラスメントは、労働者の尊厳を傷つけ継続就業を妨げるもので、決して許されるものではない。

このため、雇用環境・均等室において、一体的にハラスメントの未然防止を図るとともに、相談への迅速な対応を行う。特に、法改正に伴うマタニティハラスメント防止措置の実施を周知徹底する。

2 職業紹介業務の充実強化による効果的なマッチングの推進

- (1) 求職者に対する就職支援の更なる強化

求職者数は減少傾向にある中、就職に至る過程として十分な職業相談件数、紹介件数を確保する必要があり、求人票・求職票の完全記入などの基本業務の徹底を土台に、きめ細かな就職支援の更なる強化を図る。

具体的には、真にハローワークの支援を必要とする求職者に対して、積極的に来所勧奨を行いながら窓口相談への誘導を強化し、予約制・担当者制の積極的活用により、きめ細かな支援を実施する。

特に、正社員就職の促進を図るため、正社員求人への応募の勧奨や積極的な職業紹介を行うほか、応募書類作成支援、正社員限定のミニ面接会の積極的開催などに取り組む。

また、雇用保険受給資格者の早期再就職に向けた充実を図る。具体的には、再就職手当・就業促進定着手当による早期再就職意欲の喚起、給付制限期間中からの再就職支援の充実、就職支援ナビゲーター等による担当者制を活用した積極的なマッチング支援などに取り組む。

なお、求人開拓については、正社員求人のほか、求職者ニーズを踏まえた良質求人の確保に努める。

- (2) 求人者に対する充足支援の更なる強化

求人票の完全記入などの基本業務の徹底を土台に、能動的・積極的マッチングを推進する。具体的には、求人者に対して求職者ニーズに係る情報を提供し、求職者が応募しやすい求人条件や求人票の記載内容に係る助言・援助を行うほか、求人部門と職業紹介部門が連携して行う求人充足会議の更なる活性化、各ハローワークの実情に応じた充足可能性基準の継続的な見直し、充足可能性が高まるよう求人内容の見直しや条件緩和を積極的に提案、雇用管理指導援助担当部門との連携など、充足支援を強化する。

また、職員による事業所訪問を積極的に行い、求人事業所のニーズの把握や「顔の見える関係づくり」に努め、事業所画像情報を組織的に収集・蓄積し、求人票以上の事業所情報を求職者に提供し、マッチングを促進する。

(3) 求人票の記載内容と実態が異なる問題への対応

求人受理に当たっては、求人内容の正確性、適法性の確認の徹底を図り、問題がある場合は、求人者の一時紹介保留を含め厳正な指導等を行うこととし、法令違反等の問題事案については、必要に応じて、職業安定部、労働基準部、ハローワーク及び労働基準監督署の間で連携を図り対応する。

求職者等から求人票に明示された労働条件と実態が異なる旨の申出があった場合は、速やかに事実確認を行い、必要に応じて事業主に是正指導を行う。

また、選考結果通知により面接・採用時点における条件相違等の情報を把握した場合は、問題事案とならないよう事実確認を行い、必要に応じて事業主指導を行う。

3 人手不足分野等における人材確保等の総合的な推進

(1) 福祉分野

福祉分野については、ハローワーク仙台に設置する「人材確保対策コーナー（仮称）」を中心に人材確保支援を実施する。

介護職種では、「介護求人充足支援強化プログラム」に取り組み、介護関係の資格や経験を有する求職者へ介護求人事業所の詳細な情報等を提供するとともに、介護就職ダイでの就職面接会やセミナー等を実施する。

また、「介護分野における人材確保のための雇用管理改善事業」を実施し、魅力ある職場づくりを促進し、介護人材の確保を図る。

看護職種では、「宮城ナースセンター・ハローワーク連携事業」を推進し、看護師等の資格を有する求職者や資格取得予定の求職者の情報及び看護師等を必要とする病院等の情報を共有化し、就職支援を一体的に行う。

保育分野では、「保育士マッチング強化プロジェクト」（ハローワーク仙台で実施）に取り組み、県内市町村及び宮城県保育士・保育所支援センターと

連携し、資格を有する潜在的求職者への求人情報の提供等により、保育士への就職意欲を喚起し、人材確保に努める。

(2) 建設分野

建設分野については、ハローワーク仙台に設置する「人材確保対策コーナー（仮称）」を中心に人材確保支援を実施する。

「建設人材確保プロジェクト」に取り組み、未紹介・未充足求人へのフォローアップを徹底するとともに、建設分野での勤務経験や建設関係の資格を保有する者に対して、業界動向の情報提供を積極的に行い、応募意欲の喚起を図る。

さらに、事業所説明会等の実施により、未経験求職者等が建設関係職種への応募を検討するよう働き掛けるほか、職業訓練を活用した建設関係職種の人材確保を推進する。

加えて、雇用管理改善等の好事例の提供や建設労働者確保助成金を活用し人材確保を支援する。

4 正社員就職の促進

正社員就職を促進するため、正社員求人を主として、求職者ニーズを踏まえた求人開拓を行うとともに、正社員求人を対象とした事業所見学会やミニ面接会等の応募の機会を積極的に提供し、正社員就職の促進を図る。

事業主に対しては、事業所訪問や各種セミナーなどの機会を捉えて、正社員求人の提出を積極的に働き掛けるとともに、非正規雇用求人が提出された場合は、求人充足が困難となることを見込まれることの説明、正社員求人への転換を積極的に働きかける。

求職者に対しては、予約制・担当者制の積極的活用により、正社員求人を積極的に情報提供するほか、職務経歴の棚卸し、職業訓練への誘導、特定の求人に応募するための履歴書・職務経歴書の個別添削など、求職者の状況に応じた効果的な支援を積極的に実施する。

なお、有期雇用等の非正規雇用求人への応募を検討している求職者に対し、正社員のメリットを説明し、正社員求人への応募意欲を喚起する。

5 子育て女性等への就職支援

子育てをしながら早期の就職を希望する女性等を支援するため、子ども連れで来所しやすいキッズコーナーを設置したマザーズハローワーク青葉及びマザーズコーナー（石巻・古川）において、予約・担当者制によるきめ細かな支援を行うこととし、職業訓練への誘導を強化し、就職実現を図る。

さらに、県、仙台市、経済団体等を構成員とする「みやぎ子育て女性等の就職支援協議会」を開催し、就職支援や子育て支援に関する各種情報の共有を図りながら、具体的な就職支援に係る連携を協議し、子育て女性等の就職支援を行う。

6 高年齢者の雇用対策の推進

(1) 生涯現役社会の実現に向けた雇用環境の整備

高年齢者が意欲と能力がある限り年齢に関わりなく働ける生涯現役社会の実現のため、高年齢者雇用アドバイザー制度や高年齢者雇用に関する助成金制度を積極的に活用し、企業における65歳以上への定年引上げや66歳以上までの継続雇用延長制度導入の促進を図る。

また、地域の多様な形態による雇用・就業機会を掘り起し、企業退職高齢者等に提供する取組等高年齢者雇用に資する事業推進を目的とした、地方自治体、事業主団体等地域の関係者による協議会の設置及び事業の計画作成等に係る支援を行う。

(2) 高年齢者の再就職及び就業・社会参加の促進

高年齢者の就労経験や多種多様な高齢期の就業ニーズ、年金等の社会保障制度等を踏まえた職業生活の再設計に係る支援やチームによる就労支援を実施し、特に65歳以上の高年齢求職者への再就職支援を充実・強化する。

また、企業等に対する高年齢者雇用の必要性、メリット等の周知・広報や高年齢者に対し再就職に必要な能力を習得させる技能講習と就職支援を一体的に実施する高齢者スキルアップ・就職促進事業（民間委託）を実施し、就職の促進を図る。

さらに、シルバー人材センターが地域ニーズと高年齢者の多様なニーズの受け皿として機能するよう適正な運営について指導するとともに、シルバー人材センター事業推進連絡会議を通じて、地方自治体や宮城県シルバー人材センター連合会との連携を強化し、地域に密着した就業機会の確保等により自立的・効果的な事業の推進を図る。

なお、平成27年4月に施行された「専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法」（有期特措法）について、各種セミナーや事業主指導の際にリーフレットを配布する等して周知に取り組む。

7 地域雇用対策の推進

安定的な雇用機会の創出を図るため、宮城県が産業政策と一体となって実施する地域の自主的な雇用創造プロジェクトを促進し、安定的な正社員雇用の機

会創出に向けた取組を促す。

また、地域の自発的な雇用創造の取組を支援する「実践型地域雇用創造事業」を推進する。当該事業の未実施地域に対しては、他地域の事例を紹介すること等により実施を促す。

さらに、「地域雇用開発助成金」の活用により、新規創業・企業進出等による新たな雇用機会の創出を図る支援を行う。

8 雇用保険制度の安定的な運営

(1) 適正な業務の運営

雇用保険の適用については、雇用保険の被保険者となったこと又は被保険者でなくなったことの確認を適正に行うとともに、遡及適用の取扱いについて労働保険適用徴収部門と連携し、確実な運用を図る。

また、改正雇用保険法に基づき 65 歳以上の労働者への雇用保険の適用拡大、65 歳以上の労働者を教育訓練給付金や介護休業給付金等の支給対象者とすること等について、周知徹底を図るとともに着実な実施を図る。

(2) 電子申請の利用促進

雇用保険関係手続件数の多い企業や、社会保険労務士及び労働保険事務組合等に対して、これまで以上に電子申請の利用勧奨を行い、利用促進を図る。

また、職員研修や処理体制の見直し等により、処理期間の短縮を図る。

(3) 不正受給の防止

受給資格者及び事業主等に対する雇用保険制度の一層の周知徹底と窓口指導を強化するとともに、各種届出書類の厳密な審査並びに就職先事業所に対する十分な調査確認及び指導を行う。特に、自己就職者に対する採用証明書の提出の徹底や日雇労働被保険者の就労実態の調査確認に万全を期する。

なお、失業等給付に関する不正受給等により生じた返納金債権等については適切な債権管理を行い、局とハローワークが連携して返納金債権の回収、管理業務等を行う。

(4) マイナンバーの適切な取扱い

雇用保険業務においても、雇用保険関係手続の際マイナンバーを記載する必要があるため、ハローワークの窓口等において各種届出書等にマイナンバーの記載が必要である旨の周知等を引き続き行うとともに、関係書類を受理する際は、本人確認等を適切に行うとともに、マイナンバーの漏えい等を防止するために必要な安全管理措置を講じる。

9 民間等の労働力需給調整事業の適正な運営の促進

(1) 労働者派遣事業者に対する指導監督

労働者派遣事業が適正に運営されるよう、派遣元事業主等に対する指導監督を計画的に行い、不適切な状況が確認された場合は、是正指導を実施する。また、労働者の申告事案や労働基準監督署、ハローワークからの情報提供事案については、迅速かつ適切な対応を図るとともに、悪質な案件に対しては、行政処分を含め厳正に対処する。

(2) 改正労働者派遣法等の周知

派遣労働者の保護及び就業条件の確保を図るため、労働者や派遣元事業主、派遣先等に対して、改正労働者派遣法等の懇切丁寧な周知と関係法令の遵守徹底を図る。

(3) 職業紹介事業者に対する指導監督

民間や地方自治体等による職業紹介事業が適正に運営されるよう、法制度の周知を行うとともに、指導監督を実施する。

10 ハローワークのサービス改善・向上と周知

ハローワークにおいて提供する様々なサービスやその効果、ハローワークの担う雇用のセーフティネットとしての役割について、利用者を始め地域の関係者から認知されることが重要であることから、積極的に資料やトピックスを提供するとともに、「ハローワークサービス憲章」を徹底し、ハローワーク職員が一丸となって利用者本位のサービスを提供する。

このため、利用者満足度調査、利用者からの意見・要望の積極的把握と共有、定期的なサービス点検、主体的な創意工夫の推進等を通じて利用者の視点に立った窓口サービスの一層の改善・向上を図る

また、良質な対応を行うためには、職員の資質、職務遂行能力の向上が必要であることから、年間を通じて各分野の専門的研修や新任担当者に対する研修、非常勤職員に対する研修を実施することに加え、指導的立場にある職員への研修を行い、スキルアップを図る。

11 労働条件の確保・改善

(1) 法定労働条件の履行確保等

各種情報を基に監督指導を実施するとともに、事業場における基本的労働条件の枠組み及びそれらに対する管理体制の確立を図らせこれを定着させることにより、労働基準関係法令の遵守徹底を図る。

また、解雇、賃金不払い等に関し労働基準関係法令上問題のある申告事案

についてはその早期の解決のため迅速な対応を図る。

平日の夜間・土日に無料で相談を受け付ける「労働条件相談ほっとライン」、労働条件に関する情報発信を行うポータルサイト「確かめよう労働条件」について周知を図る。

(2) 自動車運転者・技能実習生等の労働条件の確保・改善対策の推進

自動車運転者については、長時間労働の実態が認められることから、運輸機関とも連携し、長時間労働が行われるなど労働時間等の労働条件の確保に問題があると認められる事業場に対して監督指導を実施する。

また、業界団体未加入の事業者に対して事業場を訪問し、関係法令等の周知を行う。

さらに、運輸機関と連携し、トラック輸送における取引環境・労働時間改善宮城県協議会を開催し、荷主を含めた取組によるトラック運転者の長時間労働抑制等を進める。

技能実習生、外国人留学生については、人手不足から受け入れの拡大が見られることから、法定労働条件の確保を図るため計画的に監督指導を実施する。

(3) 重大又は悪質な事案への対処

監督指導により労働基準関係法令の遵守徹底を図るとともに、重大又は悪質な事案に対しては司法処分を含め厳正に対処する。

12 最低賃金制度の適切な運営等

(1) 最低賃金の周知及び遵守の徹底

経済動向及び地域の実情などを踏まえつつ、宮城地方最低賃金審議会の円滑な運営に努める。

また、最低賃金額の改定等について、各種媒体の効果的な活用や使用者団体、労働者団体及び地方自治体等の協力を得て周知活動に努め、最低賃金の履行確保上問題があると考えられる地域、業種等を重点とした監督指導等を実施する。

(2) 最低賃金の引上げに向けた中小企業への支援

最低賃金引上げに取り組む中小企業の生産性向上の支援を図るため、経営改善と労働条件管理の相談等にワン・ストップで対応する最低賃金総合相談支援センターを設置し、無料の相談対応・専門家派遣を行う。

また、賃金の引上げを目指す中小企業・小規模事業者が、生産性向上のための設備導入等を行い、事業場内の最低賃金引上げを実施した場合に、設備導入等の経費の一部を助成する「業務改善助成金制度」について、事業者団体等の協力を得つつ、周知に努めるとともに円滑な実施を図る。

13 労働者が安全で健康に働くことができる職場づくり

(1) 労働災害を減少させるための業種横断的な取組

12次防の死傷災害発生件数を減少させるという目標達成のため、業種横断的に多数発生している転倒災害や重篤災害につながりやすい交通労働災害の防止対策に取り組む。

転倒災害防止対策としては、「STOP！転倒災害プロジェクト」の周知、指導を徹底する。また、交通労働災害の撲滅に向けて、春・秋の交通安全運動実施期間、全国安全週間及び準備期間、全国労働衛生週間及び準備期間を重点に「交通労働災害防止のためのガイドライン」に基づく取組について周知、指導を行う。

(2) 陸上貨物運送事業等における労働災害防止

陸上貨物運送事業において多発している荷役作業における墜落・転落災害の防止を図るため、「陸上貨物運送事業における荷役作業の安全対策ガイドライン」（以下「荷役ガイドライン」という。）に基づく取組の徹底を労働災害防止団体等とも連携しつつ周知・指導する。

また、荷主等の事業場構内において荷役作業の災害の多くが発生していることから、荷主等に対し、荷役ガイドラインに基づく荷主等としての取組の必要性について、あらゆる機会を捉えて周知を行う。

(3) 化学物質による健康障害防止対策

SDS（安全データシート）交付義務対象物質を取り扱う作業については、化学物質の危険性又は有害性等の調査（リスクアセスメント）が徹底されるよう、SDS交付対象物質を含めた化学物質の取扱事業場における化学物質の取扱状況に応じたリスクアセスメント実施等の指導を行う。

(4) 職業性疾病等予防対策

石綿健康障害予防対策として、建築物の解体時等における石綿ばく露防止を図るため、県・仙台市等とも解体等工事現場の把握をはじめとして必要な

連携を図りつつ、引き続き石綿の事前調査、適切なばく露防止措置の実施の徹底について指導する。

第8次粉じん障害防止総合対策を推進し、アーク溶接等の粉じん作業や、ずい道建設工事に対する指導を徹底する。

依然として熱中症による休業災害が少なくないことから、熱中症による死傷災害の発生状況等の分析の上、関係事業者に対する熱中症予防対策の周知徹底を図る。

職業性疾病の7割を占める災害性腰痛の防止については、当該疾病多発業種を中心にその防止について啓発を図る。

(5) 過重労働による健康障害防止対策

長時間労働者の医師による面接指導や衛生委員会等での調査審議が確実に行われ健康障害防止対策が機能するよう指導啓発する。また、過労による健康障害防止を徹底するため「みやぎ過労起因災害防止強調運動」(仮称)を展開する。

(6) 治療と仕事の両立支援の推進

治療と職業生活の両立支援については、産業保健総合支援センターと連携して、あらゆる機会を捉え、企業をはじめとした関係者に対して「事業場における治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン」の周知を行う他、労働者の健康管理について役員が関与する体制整備や健康経営に基づく企業内の労働者の健康管理の推進等について企業のトップ等に対し働きかけを行う。

14 労災保険給付の迅速・適正な処理等

(1) 労災保険給付の迅速・適正な処理

脳・心臓疾患事案及び精神障害事案のいわゆる過労死等事案の処理に当たっては、認定基準等に基づき、迅速・適正な処理を一層推進するとともに、労災請求及び認定段階において、労災補償担当部署から監督・安全衛生担当部署への情報提供を徹底する。

また、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や、請求人に対する処理状況の連絡等を実施する。

(2) 労災診療費の適正支払いの徹底

労災診療費については、適正支払いを徹底するため、医療機関からの誤請求が特に多い項目等に重点を置いた審査を行う。また、誤請求の多い労災指定医療機関等には個別に実地指導を実施するなど必要な対応を行うとともに、労災診療費算定基準について医療機関への周知を図る。

(3) 第三者行為災害に係る適正な債権管理等

第三者行為災害事案については、労災給付に係る賠償責任を有する第三者に対して、納入告知を行わないまま当該債権を時効により消滅させることがないように、災害発生から3年以内に求償すべき債権を的確に徴収決定するため、組織的な進行管理を行う。

15 個別労働関係紛争の解決の促進

(1) 個別労働関係紛争解決制度の利用促進

総合労働相談コーナーは、労働関係の相談を広く受け付け、的確に対応又は取り次ぐとともに、相談者からの求めに応じて助言・指導を行う、あっせんの申請を受理するといった、労働問題の「ワン・ストップ・サービス」の拠点であることから、地方自治体、報道機関等を活用し、また、他の相談機関と連携しつつ、学生アルバイトへの対応を含めて、その周知広報を強化していく。

また、各種研修・会議、巡回指導等による総合労働相談員の資質向上に取り組むほか、総合労働相談員（困難事案担当）を効果的に活用することによる円滑な相談対応等を図り、総合労働相談コーナーのプレゼンスを一層高めていく。

(2) 個別労働関係紛争解決制度の的確な運用

総合労働相談コーナー利用者に対する一層のサービス向上のため、総合労働相談員の資質向上を図り、労働問題に関するあらゆる相談に的確に対応する。民事上の個別労働関係紛争に関する相談者に対しては、法令及び判例並びに紛争解決制度を懇切丁寧に説明する中で、事案に応じて助言・指導の申出やあっせんの申請の意思を的確に把握の上、積極的な制度運用により、適正な解決を図る。

また、あっせんについては、事前の十分な争点整理等による迅速・円滑な処理はもとより、被申請者に対して電話による参加勧奨を積極的に行うことにより、参加率の向上を図り、より多くの個別労働紛争の解決に効果的、効率的に取り組む。

加えて、管内の労働相談への的確な対応、個別労働関係紛争の迅速な解決のため、労働相談・個別労働紛争解決制度関係機関連絡協議会の開催を始め

とした関係機関・団体との連携を引き続き強化する。

16 男女雇用機会均等の確保対策の推進

(1) 男女雇用機会均等法の確実な履行

労働者が性別により差別されることなく、また、働く女性が母性を尊重されつつ充実した職業生活を営むことができるようにすることは、就業意欲を支える基本となるものであることから、積極的な指導等により男女雇用機会均等法関係法令の履行確保を図る。

(2) ポジティブ・アクションに取り組む事業主への支援

女性の活躍推進については、ポジティブ・アクションが正しく理解され、企業における積極的な取組みが図られることが必要であることから、各企業の実情に応じた自主的かつ積極的な取組みの促進に向けポジティブ・アクションに取り組む事業主に対する支援を行う。

また、女性活躍加速化助成金等の活用を通じ、特に女性の活躍が進んでいない300人以下の中小企業の取組を支援する。

17 職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進

(1) 次世代育成支援対策の推進

次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定に当たっては、各企業の実態に即した行動計画の策定促進を図るため、女性の活躍・両立支援総合サイトの活用を促すとともに、一般事業主行動計画の策定・届出の義務企業に対して督促指導により完全実施を図る。

また、多くの企業が認定を目指して取り組めるよう、くるみん認定基準及びプラチナくるみん認定基準について、中小企業に対する特例も含め、広く周知を行い、一般事業主行動計画の終期を迎える企業を中心に、認定申請に向けて積極的な働きかけを行う。

(2) 両立支援に取り組む事業主への支援

仕事と家庭の両立を図りやすくするための雇用環境の整備に関する周知啓発活動を効果的に推進するため、好事例集の配付や、「女性の活躍・両立支援総合サイト」を紹介し、企業に対して両立支援制度の整備及び制度を利用しやすい環境整備について情報提供を行う。

さらに、パパ・ママ育休プラスなど、男性の育児休業取得を支援する制度を周知するほか、イクメンプロジェクトの広報資料を活用し男性の育児休業の取得促進に取り組む。

また、育児・介護休業等の両立支援制度を利用しやすい職場環境の整備に取

り組む事業主を支援するため、「両立支援等助成金」を活用する。

18 パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保等対策の推進

(1) パートタイム労働法の確実な履行

パートタイム労働者の働き・貢献に応じた正社員とのより一層の均等・均衡待遇及び一人ひとりの納得性の向上が図られるよう、差別的取扱いの禁止や均衡待遇、正社員転換推進の措置、相談に対応するための体制整備及び雇入れ時の説明等に係る指導に重点を置いた報告徴収の計画的な実施、指導等により、パートタイム労働法の履行確保を図る。

(2) 均等・均衡待遇等に取り組む事業主への支援

パートタイム労働者の雇用管理改善について、「パートタイム労働者均等・均衡待遇指標」や「パートタイム労働者活躍推進企業宣言」の活用等により、事業主の自主的かつ積極的な取組を促す。

また、「短時間正社員制度」は、育児・介護や地域活動等自らのライフスタイルやライフステージに応じた多様な働き方を実現する選択肢であり、正社員転換措置の一つであることから、事業主に対して情報提供を行い、同制度の導入を促す。

19 労働保険適用徴収業務の促進

(1) 労働保険の未手続事業一掃対策の推進

労働保険の未手続事業を一掃するため、労働保険の加入促進業務の受託団体との連携を強化し、未手続事業の把握や加入勧奨を積極的に行う。

また、地方自治体との連携を強化するとともに、関係行政機関との通報制度を活用し、未手続事業の把握及び積極的な加入勧奨を実施する。

さらに、加入勧奨に応じない未手続事業場に対しては、強力な手続指導を行い、職権による保険関係成立手続きを行う。

(2) 労働保険料の収納率の向上

高額な労働保険料等の滞納事業場及び複数年度にわたり滞納を繰り返している事業場に対しては、取引照会、納付委託、差押え等を含む滞納整理を局・労働基準監督署ともに実施し、収納率の向上を図る。

別表

平成29年度 広報計画

| 項目 月別 | 事項 | 担当課(室) | | | | | | | | | | |
|---|--|--------|---------|----------|-----|-----|-------|-------|-------|-------|-----|---------|
| | | 総務課 | 労働保険徴収課 | 雇用環境・均等室 | 監督室 | 賃金室 | 健康安全課 | 労災補償課 | 職業安定課 | 職業対策課 | 訓練室 | 需給調整事業課 |
| 4月 | ・ 平成29年度行政運営方針 | | | ☆ | | | | | | | | |
| | ・ 職場意識改善助成金、業務改善助成金 | | | ☆ | | | | | | | | |
| | ・ 平成27年の労働災害発生状況(確定) | | | | | | ☆ | | | | | |
| | ・ 新規学校卒業者の職業紹介状況(平成29年3月) | | | | | | | | ☆ | | | |
| | ・ 宮城県の一般職業紹介状況(平成29年3月) | | | | | | | | ☆ | | | |
| 5月 | ・ 最低賃金の履行確保に係る監督指導結果 | | | | | ☆ | | | | | | |
| | ・ 熱中症予防対策(1回目) | | | | | | ☆ | | | | | |
| | ・ 全国安全週間(準備期間)を迎えて | | | | | | ☆ | | | | | |
| | ・ 新規学校卒業者の職業紹介状況(平成29年4月) | | | | | | | | ☆ | | | |
| | ・ 新規学卒者の就職支援策(就職応援本部会議) | | | | | | | | ☆ | | | |
| | ・ 新規大卒等予定者の職業紹介状況(平成29年3月) | | | | | | | | ☆ | | | |
| | ・ 宮城県の一般職業紹介状況(平成29年4月) | | | | | | | | ☆ | | | |
| | ・ 新規学卒者等の採用枠の早期確保等に関する要請 | | | | | | | | ☆ | | | |
| ・ 労働者派遣事業の平成28年6月1日現在の状況及び平成27年度労働者派遣事業報告書の集計結果 | | | | | | | | | | | ☆ | |
| 6月 | ・ 労働保険年度更新手続 | | ☆ | | | | | | | | | |
| | ・ 平成28年度個別労働紛争解決制度の施行状況 | | | ☆ | | | | | | | | |
| | ・ 賃金構造基本統計調査 | | | | | ☆ | | | | | | |
| | ・ 全国安全週間の実施について | | | | | | ☆ | | | | | |
| | ・ 宮城労働局における過労死等の労災補償状況 | | | | | | | ☆ | | | | |
| | ・ 宮城県の一般職業紹介状況(平成29年5月) | | | | | | | | ☆ | | | |
| | ・ 外国人労働者問題啓発月間 | | | | | | | | | ☆ | | |
| 7月 | ・ 夏季年次有給休暇促進と働き方改革 | | | ☆ | | | | | | | | |
| | ・ 宮城県最低賃金改正(諮問) | | | | | ☆ | | | | | | |
| | ・ 熱中症予防対策(2回目) | | | | | | ☆ | | | | | |
| | ・ 新規高等学校卒業予定者のための合同企業説明会及び企業と高等学校教諭との就職懇談会 | | | | | | | | ☆ | | | |
| | ・ 宮城県の一般職業紹介状況(平成29年6月) | | | | | | | | ☆ | | | |
| | ・ 「出張ハローワーク!ひとり親全カサポートキャンペーン」 | | | | | | | | | | ☆ | |
| 8月 | ・ 宮城県特定最低賃金改正(諮問) | | | | | ☆ | | | | | | |
| | ・ 宮城県最低賃金改正(答申) | | | | | ☆ | | | | | | |
| | ・ 全国労働衛生週間(準備期間) | | | | | | ☆ | | | | | |
| | ・ みやぎ復旧・復興工事ゼロ災運動推進大会の開催 | | | | | | ☆ | | | | | |
| | ・ 新規学校卒業者の職業紹介状況(平成29年7月) | | | | | | | | ☆ | | | |
| | ・ 宮城県の一般職業紹介状況(平成29年7月) | | | | | | | | ☆ | | | |

別表

平成29年度 広報計画

| 項目 月別 | 事 項 | 担 当 課 (室) | | | | | | | | | | | |
|----------|-------------------------------|-----------|---------|----------|-----|-----|-------|-------|-------|-------|-----|---------|--|
| | | 総務課 | 労働保険徴収課 | 雇用環境・均等室 | 監督課 | 賃金室 | 健康安全課 | 労災補償課 | 職業安定課 | 職業対策課 | 訓練室 | 需給調整事業課 | |
| 9月 | ・ 改正育児・介護休業法及び無期転換ルール説明会 | | | ☆ | | | | | | | | | |
| | ・ 業務改善助成金 | | | ☆ | | | | | | | | | |
| | ・ 宮城県最低賃金改正（発効） | | | | | ☆ | | | | | | | |
| | ・ みやぎ復旧・復興工事ゼロ災運動（下半期取組） | | | | | | ☆ | | | | | | |
| | ・ 改正労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度の状況 | | | | | | ☆ | | | | | | |
| | ・ 新規学校卒業者の職業紹介状況（平成29年8月） | | | | | | | | ☆ | | | | |
| | ・ 宮城県の一般職業紹介状況（平成29年8月） | | | | | | | | ☆ | | | | |
| | ・ 障害者就職面接会の開催（仙台、石巻、大崎地域） | | | | | | | | | ☆ | | | |
| 10月 | ・ 過重労働解消キャンペーンの実施 | | | | ☆ | | | | | | | | |
| | ・ 宮城県特定最低賃金改正（答申） | | | | | ☆ | | | | | | | |
| | ・ 新規学校卒業者の職業紹介状況（平成29年9月） | | | | | | | | ☆ | | | | |
| | ・ 新規学卒者就職面接会（高卒・大卒等） | | | | | | | | ☆ | | | | |
| | ・ 宮城県の一般職業紹介状況（平成29年9月） | | | | | | | | ☆ | | | | |
| | ・ 高齢者雇用状況報告結果の公表 | | | | | | | | | | ☆ | | |
| | ・ 職業能力開発促進月間 | | | | | | | | | | | ☆ | |
| | ・ 労働保険適用促進強化期間 | | ☆ | | | | | | | | | | |
| 11月 | ・ 宮城地方労働審議会開催 | | | ☆ | | | | | | | | | |
| | ・ ワークライフバランス・年末年始年次有給休暇取得促進 | | | ☆ | | | | | | | | | |
| | ・ 過重労働解消無料相談ダイヤル等 | | | | ☆ | | | | | | | | |
| | ・ 宮城県特定最低賃金改正（発効） | | | | | ☆ | | | | | | | |
| | ・ 冬季転倒災害防止の徹底 | | | | | | ☆ | | | | | | |
| | ・ 年末年始労働災害防止強化運動 | | | | | | ☆ | | | | | | |
| | ・ 新規学校卒業者の職業紹介状況（平成29年10月） | | | | | | | | ☆ | | | | |
| | ・ 宮城県の一般職業紹介状況（平成29年10月） | | | | | | | | ☆ | | | | |
| | ・ 障害者雇用状況報告結果の公表 | | | | | | | | | | ☆ | | |
| | ・ 年末公開安全パトロールの実施 | | | | | | ☆ | | | | | | |
| 12月 | ・ 平成31年3月新規大卒者等対象業界研究セミナー | | | | | | | | ☆ | | | | |
| | ・ 新規学校卒業者の職業紹介状況（平成29年11月） | | | | | | | | ☆ | | | | |
| | ・ 新規大学等卒業予定者の職業紹介状況（平成28年10月） | | | | | | | | ☆ | | | | |
| | ・ 宮城県の一般職業紹介状況（平成29年11月） | | | | | | | | ☆ | | | | |
| | ・ 宮城県の一般職業紹介状況（平成29年11月） | | | | | | | | ☆ | | | | |

