

令和3年度

行政運営方針



厚生労働省

山形労働局

— YAMAGATA LABOUR BUREAU —

目 次

令和3年度行政運営方針のあらまし

I ウィズコロナ時代の雇用機会の確保

II ウィズコロナ時代に対応した労働環境の整備、生産性向上の推進

第1 労働行政を取り巻く情勢

1 社会経済情勢	1
2 雇用をめぐる動向	1
3 労働条件等をめぐる動向	4

第2 ウィズコロナ時代の雇用機会の確保

1 雇用の維持・継続に向けた支援	5
2 ハローワークシステム刷新を踏まえた職業紹介業務の充実・強化	5
3 業種・地域・職種を超えた再就職等の促進	6
4 非正規雇用労働者の再就職支援、新規学卒者への就職支援	7
5 医療、介護、福祉、保育等分野への就職支援	8
6 就職氷河期世代活躍支援プランの実施	8
7 高齢者の就労・社会参加の促進	9
8 女性活躍・男性の育児休業取得の推進	10
9 障害者の就労促進	11
10 外国人に対する支援	12
11 生活保護受給者等に対する就労支援	13

第3 ウィズコロナ時代に対応した労働環境の整備、生産性向上の推進

- 1 「新たな日常」の下で柔軟な働き方がしやすい環境整備・・・・・・・・・・ 13
- 2 ウィズコロナ時代に安全で健康に働くことができる職場づくり・・・・・・・・ 13
- 3 最低賃金、賃金引上げに向けた生産性向上等の推進、同一労働同一賃金など雇用形態に関わらない公正な待遇の確保・・・・・・・・・・ 19
- 4 総合的なハラスメント対策の推進・・・・・・・・・・ 20
- 5 治療と仕事の両立支援・・・・・・・・・・ 20
- 6 労働保険適用徴収業務の適正な運営・・・・・・・・・・ 21

*以下の組織については、本文中「 」のとおり表記する。

山形労働局・・・「局」

労働基準監督署（県内5署）・・・「署」

公共職業安定所（県内8所）・・・「ハローワーク」

令和3年度行政運営方針のあらまし

- ◇山形労働局が、総合労働行政機関として、地域や県民からの期待に真に応えていくため、4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、働き方改革の推進など、署・ハローワークと一体となって施策を進めていく。

I ウィズコロナ時代の雇用機会の確保

【課題】 新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえ、雇用の維持・継続のために、引き続き対策を講じていく必要がある。また、少子高齢化が急速に進展し人口が減少する中で、経済活力の維持・向上のためには、すべての人々が意欲的に能力・経験を十分に発揮して活躍できる社会を実現することが重要である。このため、就職氷河期世代の不安定就労者や高齢者、障害者等の就労について、個々の状況に応じ総合的に支援することが求められる。

また、男女ともに仕事と家庭を両立しながらキャリア形成を進められるよう、企業における両立支援の取組を促進する必要がある。

○雇用の維持・継続に向けた支援

- ・休業を余儀なくされた労働者の雇用の維持・継続のため、雇用調整助成金等の活用を促進
- ・産業雇用安定センター等関係機関と連携し、産業雇用安定助成金による在籍型出向を活用した雇用維持を促進

○業種・地域・職種を超えた再就職等の促進

- ・ハローワークの就職支援ナビゲーターによる業種を超えた再就職等の支援
- ・職種転換を検討する求職者に対しての職業情報提供サイトやジョブ・カードを活用した総合的な支援
- ・県・市町村等関係機関と連携し、U・I・Jターン等個々のニーズに応じた支援

○就職氷河期世代活躍支援プランの実施

- ・ハローワークの支援窓口での個別支援計画に基づいた総合的支援
- ・各種助成金を活用し正社員就職等を促進
- ・関係機関との連携による「やまがた就職氷河期活躍支援プラットフォーム」事業を推進

○高齢者・障害者等の就労促進

- ・70歳までの就業機会確保等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
- ・ハローワークの「生涯現役支援窓口」における担当者制による就職支援
- ・令和3年3月1日に引き上げられた障害者雇用率を踏まえた障害者の雇用促進、職場定着の推進
- ・外国人、生活保護受給者等について、企業や支援対象者に対する相談支援等を実施

○女性活躍・男性の育児休業取得の促進

- ・改正女性活躍推進法による対象拡大に向けた中小企業への働きかけ
- ・両立支援助成金の活用等による男性の育児休業取得など、男女ともに仕事と家庭の両立ができる職場環境整備の促進

Ⅱ ウィズコロナ時代に対応した労働環境の整備、生産性向上の推進

【課題】 新型コロナウイルス感染症の職場における感染防止対策に取り組む必要がある。県内企業の大部分を占める中小企業・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・支援を推進することが重要である。

また、第13次労働災害防止計画の目標（2017年と比較して、2022年までに、死亡災害を15%以上減少、死傷災害を5%以上減少）達成に向けて、重点業種を中心として労働災害防止の取組を推進することが重要である。

さらに、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保（同一労働同一賃金）に向けて、非正規雇用労働者の処遇改善や人事評価の整備、正社員転換を強力に推し進めていく必要がある。

○「新たな日常」の下で柔軟な働き方がしやすい環境整備

- ・良質なテレワークの導入・定着促進のため、「テレワークガイドライン」を様々な機会に周知
- ・幅広く副業・兼業を行える環境の整備に向け、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」を周知

○ウィズコロナ時代に安全で健康に働くことができる職場づくり

- ・高年齢労働者の新型コロナウイルス感染防止対策等の促進のためのエイジフレンドリー補助金の周知をはじめとした職場における感染防止対策の推進
- ・働き方改革実現のため、署の「労働時間相談・支援班」や「山形働き方改革推進支援センター」による個別訪問のほか、各種助成金等による事業者等へのきめ細やかな支援
- ・過重労働が行われていると考えられる企業に対する監督指導を引き続き実施
- ・事業の休止等によりやむを得ず労働者を休業させる場合等における労務管理に関する最低限のルール周知徹底
- ・建設業における災害防止団体等との連携による取組など第13次労働災害防止計画重点業種等の労働災害防止対策の推進

○最低賃金、賃金引上げに向けた生産性向上等の推進、同一労働同一賃金など雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

- ・新型コロナウイルス感染症による影響などを踏まえた「山形地方最低賃金審議会」の円滑な運営並びに最低賃金額の改定等に係る周知及び遵守の徹底
- ・最低賃金、賃金引上げに向けた生産性向上を支援するための「業務改善助成金」等各種助成金の活用促進
- ・「働き方改革推進支援センター」による中小企業・小規模事業者等に対する働き方改革推進支援事業を活用した、同一労働同一賃金の実現などの「働き方改革」を支援

○総合的なハラスメント対策の推進

- ・令和4年4月1日から中小企業にも義務化される「パワーハラスメント防止措置」の周知を徹底

第1 労働行政を取り巻く情勢

1 社会経済情勢

(1) 人口動態等

令和元年10月1日現在の山形県の総人口は1,077,057人で、前年に比べ12,748人、1.17%の減少となった。総人口の推移をみると、昭和25年の135万人をピークに減少傾向が続き、48年には121万人まで減少した。翌昭和49年からは自然増は横ばいであったが、社会減少を上回ったことから増加傾向となり、60年には126万人台に回復、以降横ばい状態となった。その後は、減少傾向で推移し平成19年には120万人を、30年には110万人を下回った。

平成20年まで社会減少は自然減少を上回って推移してきたが、21年以降は逆転し、自然減少が社会減少を上回っている。＊自然増減数＝出生数－死亡数、社会増減数＝転入者数－転出者数

今後は、自然減少と社会減少の双方の要因により人口減少が加速し、2040年に836千人にまで減少すると推計され、労働力不足やそれに伴う生産活動の低下、消費支出減少による経済成長力低下の恐れがある。

＜資料出典：山形県みらい企画創造部「令和元年 山形県の人口と世帯数－山形県社会的移動人口調査結果報告書－」「山形県人口ビジョン」（平成27年10月策定 令和2年改訂版）＞

(2) 経済情勢

県内経済は、新型コロナウイルス感染症の影響により厳しい状況にあるものの、緩やかに持ち直しつつある。先行きについては、感染症拡大の防止策を講じるなかで、各種政策の効果もあって、持ち直しの動きが続くことが期待される。ただし、感染症拡大による社会経済活動への影響が地域経済を下振れさせるリスクに十分注意する必要がある。

＜資料出典：財務省 東北財務局 山形財務事務所「山形県内経済情勢報告」令和3年1月＞

2 雇用をめぐる動向

(1) 最近の雇用情勢

令和2年4月～令和3年1月の新規求人数は72,071人で、前年同期比24.0%減少となった。そのうち、正社員求人数は35,772人で、同19.6%減少した。主要産業別では、建設業10,221人（同5.9%減）、製造業9,394人（同31.8%減）、運輸・郵便業2,772人（同29.7%減）、卸売・小売業10,646人（同26.4%減）、宿泊・飲食サービス業3,992人（同37.7%減）、医療・福祉15,030人（同14.5%減）、サービス業7,428人（同29.7%減）となり、新型コロナウイルス感染症拡大に伴う経済活動の縮小が影響した。一方、同期間の新規求職申込件数は41,963件で前年同期比9.3%減少した。態様別では、在職者12,387人（同21.2%減）、自己都合離職者14,404人（同9.5%減）となったが、事業主都合離職者は7,377人（同12.7%増）と増加した。

令和3年1月の有効求人倍率は季節調整値で1.15倍となり、前月より0.10ポイント上昇。正社員有効求人倍率は原数値で0.93倍となり、前年同月より0.14ポイント低下。令和2

年2月以降、1倍を下回り推移している。また、地域別の有効求人倍率は原数値で、村山地域1.12倍、置賜地域1.06倍、庄内地域1.51倍、最上地域1.07倍となった。

雇用保険受給資格決定件数は令和2年4月～令和3年1月累計で10,980件となり、前年同期と比べて1.9%減少した。

雇用維持支援策としての雇用調整助成金（コロナ特例）の申請件数は令和3年1月末現在18,400件、緊急雇用安定助成金の申請件数は同4,288件で、計22,688件となった。

（2）新規学校卒業者の雇用状況

令和3年3月高等学校卒業予定者を対象とする県内企業からの求人数は、令和3年1月末現在5,256人で、前年同期比10.8%減少となった。

就職内定率（令和3年1月末現在）については、高校は95.4%で前年同期比1.4ポイント低下し、大学は90.1%で前年同期比6.3ポイント低下しているが、記録が残る平成7年度以降、高校は過去7番目、大学は過去6番目の、いずれも高い水準で推移している。

新型コロナウイルス感染症拡大の影響により、高校については、年度当初の休校を踏まえ、就職活動準備期間を確保するために採用選考スケジュールを例年よりも1か月後ろ倒しとする変更を行ったこと、大学については、企業説明会の中止やオンライン面接の急速な普及に伴い就職活動に遅れが生じたことが内定率低下の要因と考えられる。

（3）高年齢者の雇用状況

令和2年6月1日現在の「高年齢者雇用状況報告」（31人以上の企業1,623社対象）によると、法的に義務付けられている65歳までの高年齢者雇用確保措置のある企業の割合は99.9%で前年と同率であったが、65歳定年企業の割合は17.1%で前年より1.8ポイント上昇した。また、66歳以上まで働ける制度のある企業は33.8%（前年より4.0ポイント上昇）、70歳以上まで働ける制度のある企業は31.5%（同3.6ポイント上昇）、定年制廃止企業は1.4%（同0.1ポイント上昇）となった。

（4）女性労働者を取り巻く状況及び非正規雇用労働者の雇用状況

山形県内における女性雇用者総数は220,400人で、雇用者に占める割合は48.0%（全国46.3%）。年齢階級別の女性の雇用率は結婚や出産期に減少し、子育てが一段落した時期から回復するM字型を描くが、山形県のM字型の底は、30～34歳層で78.3%（全国35～39歳層69.1%）となっている。

また、パート・アルバイト等数は150,500人で、雇用者に占める割合は32.8%（全国38.2%）となっている。

＜資料出典：総務省「就業構造基本調査」（平成29年）＞

○育児休業取得率 女性95.7%（全国83.0%） 男性6.7%（全国7.48%）

＜資料出典：山形県産業労働部「令和元年山形県労働条件実態調査」、厚生労働省「雇用均等基本調査」（令和元年度）＞

(5) 障害者の雇用状況

令和2年6月1日現在の「障害者の雇用状況報告」によると、県内の民間企業や公的機関などにおける身体障害者、知的障害者及び精神障害者の雇用状況については、以下のとおり。民間企業(常用雇用者45.5人以上)における雇用障害者数は3,065人、実雇用率は2.11%となり、前年より0.02ポイント上昇し、雇用者数、実雇用率ともに過去最高を更新した。実雇用率は9年連続で過去最高を更新している。また、法定雇用率(2.2%)達成企業の割合は53.6%で、前年の53.2%を0.4ポイント上回った。一方、公的機関における法定雇用率(2.5%)達成機関の割合は、県100%(2機関)、市町村等88.0%(50機関中44機関)、その他(県教育委員会)0%の状況となっている。また、地方独立行政法人等は66.7%(3法人中2法人)の達成状況となった。

ハローワークを通じた障害者の就職件数は、平成30年度1,076件、令和元年度1,008件と高水準で推移した。令和2年度は、1月末現在で613件(前年同期比24.7%減)となっている。

(6) 外国人労働者の雇用状況

令和2年10月末現在の「外国人雇用状況」の届出状況によると、県内の外国人労働者数は4,744人で、前年同期比248人(5.5%)の増加となり、8年連続で過去最高数を更新した。

また、外国人労働者を雇用する企業は1,034で、前年同期比109(11.8%)増加し、届出が義務化された平成19年以降増加を続けている。

国籍別では、ベトナムが最も多く1,872人(全体の39.5%)、次いで中国1,087人(同22.9%)、フィリピン524人(同11.0%)、韓国292人(同6.2%)の順で、4か国計で3,775人(同79.6%)となっている。

在留資格別では、「技能実習」の労働者数が2,641人(全体の55.7%)で最も多く、次いで「身分に基づく在留資格」(永住者、日本人の配偶者など)が1,333人(同28.1%)、「専門的・技術的分野」が548人(同11.6%)となっている。

(7) 職業訓練の実施状況

令和3年1月末現在の公共職業訓練受講者数は、県実施分474人(前年同期比9.2%増)、(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構 山形職業能力開発促進センター実施分166人(同14.0%減)となっている。就職率※(訓練終了3か月後)は、県実施分60.9%(前年同期比5.5ポイント低下)、山形職業能力開発促進センター実施分68.7%(同13.4ポイント低下)となっている。

また、令和3年1月末現在の求職者支援訓練受講者数は、基礎コース82人(前年同期比15.5%増)、実践コース101人(同18.5%減)となっている。就職率※(訓練修了3か月後の就職率：雇用保険被保険者資格取得者)は、基礎コース56.4%(前年同期比5.0ポイント上昇)、実践コース54.6%(同5.4ポイント低下)となっている。

※就職率：公共職業訓練、求職者支援訓練ともに、令和元年10月～令和2年7月修了に係る3か月後の就職率で令和3年1月末現在

3 労働条件等をめぐる動向

(1) 申告・相談等の状況

○監督指導結果等（令和2年）

- ・申告^{※1}受理件数 178 件（前年同期比 2.2%減）
賃金不払 138 件、解雇手続 35 件、最低賃金 9 件、労働時間 4 件、その他 26 件
※1：労働条件が労働基準法等に違反するとして、労働者が署に対して、企業を指導するよう申し立てる制度
- ・定期監督等実施件数 2,918 件（前年同期比 11.6%増）

○法定労働条件に関する相談件数 6,922 件（前年比 5.0%増）

相談内容は、多い順に「賃金の支払い」「労働時間」「年次有給休暇」

○労働時間相談・支援班^{※2}の活動状況（令和2年12月末現在）

- ・労働時間相談・支援コーナーへの相談件数 759 件（前年同期比 0.9%減）
- ・中小企業等への訪問支援件数 441 件（前年同期比 17.9%増）
- ・集団指導開催件数 69 回（781 事業場が参加）
※2：各署に設置されており、時間外労働の上限規制への具体的な対応方法など企業のニーズに応じた支援を行う

(2) 労働時間・賃金・年次有給休暇の状況

○労働時間（県内の規模5人以上の企業、一般労働者）（令和2年）

- ・年間実労働時間 1,941.6 時間（前年比 55.2 時間減）
- ・年間所定内労働時間 1,814.4 時間（同 44.4 時間減）
- ・年間所定外労働時間 127.2 時間（同 10.8 時間減）

<資料出典：厚生労働省「毎月勤労統計調査」>

○週60時間以上の雇用者数及び割合

- ・山形県（平成29年） 2.8 万人（前回調査の平成24年比 9,000 人減）
6.6%（同 1.3 ポイント低下）
- ・全国（令和2年） 292 万人（前年比 82 万人減）
5.1%（同 1.3 ポイント低下）

<資料出典：総務省「労働力調査」（※非農林業雇用者数）、「就業構造基本調査」>

○賃金（県内の規模5人以上の企業、一般労働者）（令和2年）

- ・平均所定内給与 253,823 円（前年比 1.4%減）

<資料出典：厚生労働省「毎月勤労統計調査」>

○年次有給休暇取得率 55.7%（全国 52.4%）

<資料出典：「令和元年山形県労働条件等実態調査」、厚生労働省「就労条件総合調査」（令和元年度）>

(3) 労働災害・労災補償の状況

○労働災害発生状況（令和3年1月末速報値）

- ・休業4日以上之死傷者数 1,124 人（前年同期比 22 人増・2.0%増）
うち新型コロナウイルス感染症関連 26 人
- ・死亡者数 7 人（前年同期比±0 人）

□業種別の状況(令和3年1月末速報値)

重篤な災害を防止するための重点業種					就業構造の変化等による増加が著しい重点業種		
業 種	死 亡		死 傷		業 種	死 傷	
		前 年 同期比		前 年 同期比			前 年 同期比
建 設 業	4 人	±0 人	191 人	11.0%	陸上貨物運送事業	81 人	▲10.5%
製 造 業	1 人	1 人	283 人	5.6%	小 売 業	134 人	▲ 4.3%
林 業	0 人	▲1 人	9 人	▲43.8%	社会福祉施設	122 人	25.8%
					飲 食 店	28 人	▲33.3%

- ・労災保険給付の新規受給者数（令和元年度） 6,548 人（前年同期比 5.7%減）
 - ・脳・心臓疾患事案の労災請求件数（令和3年2月末現在） 5 件（前年同期比 1 件増）
 - ・精神障害事案の労災請求件数 （ 同 ） 19 件（前年同期比 4 件増）
 - ・石綿関係疾患に係る労災請求件数 （ 同 ） 2 件（前年同期比 1 件減）
- ＜特別遺族給付金の申請 0 件＞
- ・新型コロナウイルス感染症に係る労災請求件数（ 同 ） 36 件

第2 ウィズコロナ時代の雇用機会の確保

1 雇用の維持・継続に向けた支援

新型コロナウイルス感染症の影響及びそのまん延防止措置の影響により、休業を余儀なくされた労働者について雇用の維持・継続のため、引き続き雇用調整助成金等の活用により、企業の休業、教育訓練、出向等による雇用維持の取組を支援する。さらに、労働者のモチベーション維持を図りつつ雇用を守る手法としての在籍型出向への支援に取り組む。

具体的には、新たに創設された在籍出向に係る出向元、出向先を一体的に支援する「産業雇用安定助成金」の活用促進、局・ハローワークと「産業雇用安定センター山形事務所」が連携した出向のマッチング支援の推進、労使団体、県・市町村等の関係機関を構成員とする「山形県在籍型出向等支援協議会（仮称）」（新規設置）により地域の雇用情勢、在籍型出向のノウハウや支援策の共有を図り、在籍型出向による雇用維持の手法普及、促進に取り組む。

2 ハローワークシステム刷新を踏まえた職業紹介業務の充実・強化

ハローワークシステム刷新により機能強化したハローワークインターネットサービスの利用促進を図るとともに、新しい生活様式を踏まえ、ハローワーク内の混雑回避にも繋がることから、求職者及び求人者にマイページ開設・活用を働きかける。

一方で、来所による支援が必要な求職者に対しては、職業相談窓口に積極的に誘導し、担当者制の活用を含む課題解決支援サービスを提供し、求人者に対しては、情報の収集・蓄積や求

人者の人材確保を支援する観点から、求人充足のフォローアップに併せた企業訪問を積極的に展開するなど、必要な方に必要なサービスが確実に提供されるよう努める。また、サービス提供の基盤として、キャリアコンサルティングを基礎にした職業相談・職業紹介など職員の専門性の向上に取り組む。

3 業種・地域・職種を超えた再就職等の促進

(1) ハローワークの就職支援ナビゲーターによる業種を超えた再就職等の支援

就職支援ナビゲーターによる担当者制の再就職支援を実施、職業情報提供サイト（日本版 O-NET）を活用したキャリアコンサルティング等の個別支援を行い、労働市場の状況や産業構造の変化を踏まえたニーズの高い職種、雇用吸収力の高い分野への再就職支援を推進するための体制強化を図る。

(2) ハローワークにおける求人の確保と求人充足サービスの充実

雇用の確保を図るため、ハローワークにおいて積極的な求人開拓を実施するとともに、求人の充足に向けて求職者が応募しやすい求人内容の設定や求人条件の緩和等の助言をきめ細かく行うなど、求人充足サービスの充実を図る。

(3) 新型コロナウイルス感染症の影響による離職者等への新たな再就職支援

新型コロナウイルス感染症の影響により離職を余儀なくされ、就労経験のない職業に就くことを希望する求職者の安定的な早期再就職支援を図るため、一定期間試行雇用する企業に対して、試行雇用期間中の賃金の一部を助成する（トライアル雇用助成金）。

(4) 職場情報・職業情報・職業能力の見える化の推進

職場情報総合サイト（しょくばらば）、及び職業情報提供サイト（日本版 O-NET）を活用し、職場情報・職業情報等の提供により求人・求職の効果的なマッチングを図る。特に、職種転換を検討する求職者に対しては、職業相談において職業情報提供サイト（日本版 O-NET）を活用し職業理解を深める支援を行う。また、職業能力の「見える化」の観点から、技能検定やジョブ・カードの活用促進を図る。なお、ジョブ・カードについては、「キャリア形成サポートセンター」と連携し、労働者や企業に対しキャリアコンサルティング及びジョブ・カードを活用した総合的な支援を行う。

中途採用に係る情報公表を行い、中途採用者の増加や定着の促進等に取り組む企業への助成を行う（中途採用等支援助成金）ことにより、中途採用の拡大を図る。

(5) 職業訓練を活用した再就職支援

県や（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構山形支部と連携して、公共職業能力開発施設や民間教育訓練機関等における職業に必要な技能及び知識を習得するための職業訓練を活用した再就職支援を推進する。

(6) 都市部から地方への移住を伴う地域を超えた再就職等の支援

県外、特に都市部からの移住者について、県内の労働力確保につなげるために、県・市町村等が実施するU I J ターン推進のイベント情報を発信するとともに、コロナ禍における地方への就職希望ニーズが高まることを見据え、業種、職種を超えた再就職等も含め個々のニーズに応じた支援を行う。

(7) 業種・職種を超えた転換を伴う再就職等を促進する県の取組等を支援

ニーズの高い分野への事業転換やキャリアチェンジ等による新型コロナウイルス感染症の影響等を受けた地域の雇用の再生のほか、産業政策と一体となっていく良質で安定的な雇用機会の確保を行う県の取組等を支援する「地域活性化雇用創造プロジェクト」により採択される事業について、県と連携した取組を行い、地域における雇用の安定、能力開発を推進し、生産性向上・経済的基盤の強化を図る。

酒田市雇用創造協議会が行う「地域雇用活性化推進事業」について、地域における魅力ある雇用やそれを担う人材の維持・確保等を支援し、地域雇用の活性化を推進する。

また、県・市町村等の事業募集にあたっては、応募に向けた働きかけ等を積極的に行う。

(8) 「雇用対策協定」による県・市町村等との連携

雇用対策や働き方改革を始めとする労働施策等を効果的に実施するため、県・市町村等と緊密な連携を図り、地域の新たな課題に対してもそれぞれの強みを発揮して、地域一体となった総合的な支援策を講じる。

4 非正規雇用労働者の再就職支援、新規卒者への就職支援

(1) ハローワークの就職支援ナビゲーターによる求職者の状況に応じたきめ細かな担当者制支援

就職支援ナビゲーターによる担当者制を実施し、求職者の個々の状況に応じた計画的な一貫した就職支援の強化を図る。

(2) 求職者支援訓練による再就職支援

新型コロナウイルス感染症の影響による経済情勢の悪化に伴い、非正規労働者等やむを得ず離職した者の再就職を促進するため、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訓練を活用した再就職支援を推進する。

(3) 新規卒者等への就職支援

「青少年の雇用の促進等に関する法律（昭和 45 年法律第 98 号）」に基づく「ユースエール認定制度」について、地域において認知度の高い中小企業、雇用管理の状況が優良な中小企業等を重点に、認定の取得勧奨を積極的に行う。新卒者をはじめとする若者に対し、「ユースエール制度」の認知度を上げるための広報媒体を作成し、積極的に情報発信を行うとともに、重点的なマッチングに取り組む。また、新卒及び既卒おおむね 3 年以内の者を対

象に、担当者制によるきめ細かな個別支援、就職後の定着支援等を行い、特にコミュニケーション能力等に顕著な課題を抱える若者に対しては、心理的サポートも含めたより早期からの総合的な支援等を行う。

(4)フリーターへの就職支援

各ハローワークの「わかもの支援コーナー」、「わかもの支援窓口」において、担当者制による個別相談や、正社員就職に向けたセミナー等の各種支援、就職後の定着支援等の実施など、正社員就職促進に向け一貫したきめ細かな就職支援に取り組むとともに、トライアル雇用助成金（一般トライアルコース）の活用等により、就職支援の充実を図る。

(5)雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」の促進等

事業主の雇用管理改善に対する助成（人材確保等支援助成金）により、「魅力ある職場づくり」の促進等を図る。

5 医療、介護、福祉、保育等分野への就職支援

(1)雇用と福祉の連携による離職者への介護分野への就職支援

訓練実施機関と連携して、介護分野向け訓練卒の拡充を図るとともに、福祉人材センター等関係機関と連携を強化して、介護分野における人材確保の支援を強化する。また、介護労働者の身体的負担軽減に資する機器導入を促進し、労働環境の改善を図る企業に対する助成を通じて、職場定着の促進を図る。

(2)人材不足分野のマッチング

「人材確保推進協議会（福祉分野）」の開催により、各構成員の人材確保に向けた具体的な取組について共有し、円滑なマッチングにつなげる。また、マッチング支援を強化するため、ハローワークやまがたの「人材確保対策コーナー」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、未充足求人へのフォローアップ、有資格者に対する求人情報等の提供など「医療・福祉分野充足促進プロジェクト」を推進し、求人充足に向けた条件緩和指導等により重点的なマッチング支援を実施する。

6 就職氷河期世代活躍支援プランの実施

(1)ハローワークにおける専門窓口の拡充、専門担当者のチーム制による就職相談、職業紹介、職場定着までの一貫した伴走型支援

不安定な就労状態にある方一人ひとりが置かれている複雑な課題・状況に対応するため、ハローワークやまがたに設置した「35歳からのキャリアアップコーナー（就職氷河期世代支援窓口）」にて重点的な支援を行う。支援窓口では、専門担当者によるチームを結成し、

求職者とともに個別に作成した支援計画に基づき、キャリアコンサルティング、生活設計面の相談、必要な能力開発施設へのあっせん、求職者の適性・能力等を踏まえた求人開拓、就職後の定着支援まで一貫した支援等を実施するとともに、就職氷河期世代に限定した求人や就職氷河期世代の応募を歓迎する求人を積極的に確保することにより、就職氷河期世代に対する総合的な支援を実施する。また、専門窓口を有しないハローワークにおいても、企業に対して助成金制度等を活用した雇用の働きかけを行うなど、不安定就労者に対する集中支援を実施するとともに、専門窓口設置所で得たノウハウを水平展開しながら、担当者制を中心としたきめ細かな支援を実施する。

(2) 短期間で取得でき安定就労に有効な資格等の取得支援

氷河期世代向けに創設された「短期資格等習得コース」や、訓練期間、または1日の訓練時間を短縮などした求職者支援訓練を活用して、安定した就労に向けた支援を強化する。

(3) 就職氷河期世代の失業者等を正社員で雇い入れる企業への助成金等の活用

企業への助成（特定求職者雇用開発助成金）により、就職氷河期世代の正社員としての就職を推進する。また、安定的な就職が困難な求職者に対し、一定期間試行雇用する企業を助成する（トライアル雇用助成金）ことにより、その適性や業務遂行可能性の見極めなど、求職者と求人者の相互理解を促進し、就職氷河期世代の支援を実施する。

(4) 就職氷河期世代の無業者支援に係る「地域若者サポートステーション」との連携

就職氷河期世代の無業者等に対し、県内3か所の「地域若者サポートステーション」と連携を図り、就職に向けた支援を強化する。

(5) 就職氷河期世代の活躍支援のための県プラットフォームを活用した支援等

令和元年9月に策定した「やまがた就職氷河期活躍支援プラットフォーム」事業実施計画によるKPI（重要業績評価指標）となる「ハローワーク紹介による正社員就職件数（3年間で3,000件以上）」、「企業内正社員転換数（3年間で1,000件以上）」の目標を達成するため、正社員求人の確保、正社員就職支援に取り組む。また、企業内の正社員化を促進するため「キャリアアップ助成金」等活用の周知を図る。

各種支援策を対象者一人ひとりに届けるため、マスメディアを活用した周知・広報の他、「やまがた就職氷河期活躍支援プラットフォーム」構成員15団体と連携したホームページ、会報等活用による周知を図る。また、県内各地域で就活座談会、就労相談会、セミナー、企業説明会、就職面接会を開催し、県プラットフォーム事業を推進する。

7 高齢者の就労・社会参加の促進

(1) 70歳までの就業機会確保等に向けた環境整備や高年齢労働者の処遇改善を行う企業への支援

70歳までの就業機会確保に向けた環境整備を図るため、65歳を超える定年引上げや継続

雇用制度の導入等を行う企業、60 歳から 64 歳までの高年齢労働者の処遇改善を行う企業への支援を行う。また、企業に提案型の相談・援助支援を行う（独）高齢・障害・求職者支援機構の「65 歳超雇用推進プランナー」等とハローワークが連携した取組を実施する。

（2）ハローワークにおける生涯現役支援窓口などのマッチング支援の拡充

65 歳以上の再就職支援に重点的に取り組むため、引き続き、山形、米沢、酒田、新庄の各ハローワークに「生涯現役支援窓口」を設置するとともに、「60 歳以上求人（60 歳以上専用求人）」、「シニア歓迎求人」など 65 歳以上が活躍できる求人確保及び当該情報の提供、担当者制による就職支援等に積極的に取り組む。

（3）高齢者の特性に配慮した安全衛生対策を行う企業への支援

高齢者が、安心して安全に働ける職場環境の実現に向けた「高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」（エイジフレンドリーガイドライン）、及び中小企業による高年齢労働者の安全・健康確保措置を支援するための補助金（エイジフレンドリー補助金）の周知を図る。

（4）シルバー人材センターなどの地域における多様な就業機会の確保

局・ハローワークにおいて、地域の高齢者の就業ニーズと地域ニーズに応じた多様な就業機会の提供等により高齢者の生きがいの充実、社会参加による地域社会の活性化を図るための事業を行う「シルバー人材センター」と連携し、高齢者の就業促進を支援する。また、シルバー人材センターに対し、新型コロナウイルス感染症予防対策を講じつつ高齢者の就業機会の提供を適切に行うよう指導する。さらに、高齢者の就業促進を図るため、様々な機関が連携して高齢者の就業を促進する「やまがた生涯現役促進地域連携事業協議会」と連携し、多様な就業機会の確保を支援する。

8 女性活躍・男性の育児休業取得の推進

（1）女性活躍推進法の対象拡大に向けた中小企業への支援等

女性の活躍推進をさらに進め、誰もが働きやすい就業環境を整備するため、令和 4 年 4 月 1 日以降、「改正女性活躍推進法」に基づく一般事業主行動計画の策定や情報公表が新たに義務化される中小企業に対して、令和 3 年度中に行動計画の策定・届出が行われるよう、計画的な働きかけを行うとともに、「両立支援等助成金（女性活躍加速化コース）」の利用を促し、女性活躍の更なる取組を推進する。併せて、情報公表が確実に行われるよう、「女性活躍推進企業データベース」の活用を促進する。また、女性が妊娠・出産後も継続就業し能力を発揮するため、男女雇用機会均等法に基づく母性健康管理措置、「母性健康管理指導事項連絡カード」の周知・啓発を徹底する。併せて、新型コロナウイルス感染症の感染拡大を踏まえ改正母性健康管理措置が適切に講じられるよう、関係者への周知及び助成金による支援を行う。

(2)子育て等により離職した女性の再就職の支援

山形・米沢・酒田・鶴岡の各ハローワークに設置された「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就職支援を実施する。

(3)男性の育児休業取得の促進をはじめとする仕事と家庭の両立支援の推進

①育児・介護休業法の周知及び履行確保

子の看護休暇・介護休暇の時間単位での取得を含め、育児休業、介護休業法に基づく両立支援制度について周知徹底する。また、育児休業の取得等を理由とする不利益取扱い等を把握した場合には、企業に対する積極的な報告徴収・是正指導等を実施する。

②男性の育児休業取得促進等をはじめとする仕事と育児の両立ができる職場環境整備

育児休業制度や配偶者が妊娠（出産）したことを知った時に個別に制度を周知する措置や、「くるみん」、「プラチナくるみん」認定企業の取組事例などを周知する。また「両立支援等助成金」の活用を周知し、男女とも仕事と育児が両立できる職場環境の整備を促進する。

③仕事と介護の両立ができる職場環境整備

「地域包括支援センター」等関係機関と連携して介護休業制度等の周知を行うとともに、企業に対する介護支援プランに関する「両立支援等助成金」の活用を通じて、仕事と介護が両立できる職場環境の整備を促進する。

④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等について、各企業の実態に即した計画策定を支援するとともに、労働者数 101 人以上の義務企業の届出等を徹底する。併せて「くるみん」認定や「プラチナくるみん」認定の申請に向けた働きかけを行う。

(4)不妊治療を受けやすい休暇制度等の職場環境の整備の推進

不妊治療と仕事の両立については、引き続き、機会を捉え、マニュアルやハンドブック等により周知・啓発する。また、「両立支援等助成金（不妊治療両立支援コース）」により、職場環境の整備に取り組む中小企業を支援し、関係機関と連携して不妊治療と仕事の両立に関する周知啓発や相談支援を実施する。

9 障害者の就労促進

(1)中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援等の強化

令和3年3月1日に引上げられた障害者雇用率を踏まえ、官民間問わず障害者の雇用促進や職場定着を一層推進する他、多様な障害・特性に対応した、適切な就労支援に取り組む。

ハローワークが地域の関係機関と連携し、特に、障害者の雇用経験や雇用ノウハウが不足している障害者雇用ゼロ企業等に対して、採用の準備段階から採用後の職場定着まで一貫したチーム支援等を実施し、中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援等の強化を図

る。「障害者就業・生活支援センター」については、障害者及び企業に対し、オンラインによる相談支援を活用する等により、引き続き就業支援の促進を図る。

(2) 精神障害者、発達障害者、難病患者等の多様な障害特性に対応した就労支援の強化

精神障害者、発達障害者、難病患者である求職者についてハローワークに専門の担当者を配置するなど多様な障害特性に対応した就労支援を推進する。「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」について、新型コロナウイルス感染防止対策に万全を期したうえで開催し、職場における精神障害者・発達障害者を支援する環境づくりを推進する。

(3) 障害者の雇用を促進するためのテレワークの推進

テレワークの形式で障害者をトライアル雇用する場合最長6か月までトライアル雇用期間を延長可能とする等、拡充された助成制度の周知とともに、企業のテレワーク理解・推進を図り、障害者の雇用を促進する。

(4) 公務部門における障害者の雇用促進・定着支援の推進

公務部門において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ため、障害特性に応じた個別支援、障害に対する理解促進のためのセミナーを行う。

10 外国人に対する支援

(1) 外国人労働者の適正な雇用管理に関する助言・援助等の実施、外国人労働者の雇用管理改善に取り組む企業への支援

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、企業訪問等による雇用管理状況の確認、改善のための助言・援助等を行うとともに、雇用維持のための相談・支援等についても積極的に実施する。また、外国人が自らの労働条件等を十分に理解し、適正な待遇で就労を継続し、その能力を発揮できるよう、外国人を雇用する企業の雇用管理改善の取組に対する助成を行う（人材確保等支援助成金）。

(2) 外国人労働者の労働条件等の相談・支援体制の強化

外国人労働者に係る労働相談体制の強化を図るとともに、外国人労働者が容易に理解できる労働安全衛生に関する視聴覚教材等の周知により、労働災害防止対策を推進する。

(3) 外国人求職者等に対する相談支援

電話通訳（多言語コンタクトセンター）・多言語音声翻訳機器等の活用や、外国人求職者への多言語による情報発信（ハローワークコールセンター多言語窓口）等により、外国人求職者に対する相談業務の円滑化を図る。

11 生活保護受給者等に対する就労支援

(1) 生活保護受給者等に対する就労支援

新型コロナウイルス感染症の影響により、生活困窮者等の増加が懸念されるため、県・市町村等と連携し、就労支援を強化する。

(2) 生活困窮者等を雇い入れる事業主への助成

生活困窮者・生活保護受給者を雇い入れる企業に対して「特定求職者雇用開発助成金」の活用により、生活困窮者の雇入れ及び継続雇用を促進する。

(3) 刑務所出所者等の就労支援

「再犯防止推進計画」（平成 29 年 12 月閣議決定）を踏まえ、矯正施設や保護観察所等と連携し、協力企業の確保や巡回による支援を実施するなど、刑務所出所者等の就労支援の充実を図る。

第3 ウィズコロナ時代に対応した労働環境の整備、生産性向上の推進

1 「新たな日常」の下で柔軟な働き方がしやすい環境整備

(1) 「新しい働き方」に対応した良質な雇用型テレワークの導入・定着促進

委託事業「山形働き方改革推進支援センター」と厚生労働省「テレワーク相談センター」との連携により、テレワークを実施する中小企業への個別相談対応を充実する。

「テレワークガイドライン（情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン）」について、様々な機会を通じて周知する。

「人材確保等支援助成金（テレワークコース）」の活用により中小企業を支援する。

(2) 副業・兼業を行う労働者の健康確保に取り組む企業等への支援等

副業・兼業を行う労働者の健康確保に向けた取組が進むよう、一般健康診断等による健康確保に取り組む企業に対する助成金（副業・兼業労働者の健康診断助成金）等の支援事業を周知する。また、自身の能力を一企業にとらわれずに幅広く発揮したいなどの希望を持つ労働者が、幅広く副業・兼業を行える環境の整備に向けて、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」等について、わかりやすい解説パンフレットを活用した周知等を行う。

2 ウィズコロナ時代に安全で健康に働くことができる職場づくり

(1) 職場における感染防止対策等の推進

局に設置した「職場における新型コロナウイルス感染拡大防止対策相談コーナー」において、企業及び労働者からの相談等への対応を行う。

「職場における新型コロナウイルス感染症の拡大を防止するためのチェックリスト」等

を活用した職場における感染防止対策について、取組を推進する。また、高年齢労働者の感染防止対策等を推進するため、社会福祉施設など利用者等と密に接する業務を簡素化するための設備的対策に要する経費の補助金（エイジフレンドリー補助金）を周知する。

（２）働き方改革の実現に向けた取組について

①生産性を高めながら労働時間の縮減等に取り組む企業等の支援

全ての署に編成した「労働時間相談・支援班」において、説明会の開催や中小企業への個別訪問により、改正労働基準法等の周知をはじめ、改正法への対応に向けた助言等きめ細やかな相談・支援等を行う。また、中小企業・小規模事業者に対して助成を行う（働き方改革推進支援助成金）とともに、働き方・休み方改善コンサルタントによる専門的な助言・指導等を実施する。さらに、関係機関と連携を図りつつ、「山形働き方改革推進支援センター」においては、ウィズコロナの時代の新しい働き方を踏まえた個別訪問支援、出張相談、セミナー等を実施する。

②自動車運送業、建設業における勤務環境の改善

トラック運送業については、荷主に対し、適正取引を促すために関係機関と連携して「荷主と運送事業者の協力による取引環境と長時間労働の改善に向けたガイドライン」の周知等を行う。また、建設業についても、関係機関と連携し「建設工事における適正な工期設定等のためのガイドライン」の周知を行う。

③勤務間インターバル制度の導入促進

勤務間インターバル制度について、導入マニュアルや助成金制度（働き方改革推進支援助成金）等を活用して、長時間労働が懸念される企業等への導入を促進する。

④長時間労働の是正に向けた監督指導等

長時間労働の是正及び過重労働による健康障害を防止するため、各種情報から時間外・休日労働時間数が１か月当たり 80 時間を超えていると考えられる企業及び長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた企業に対する監督指導を引き続き実施する。

過労死等の防止のための対策について、過労死等防止対策推進法（平成 26 年法律第 100 号）に基づき定めた「過労死等の防止のための対策に関する大綱」（平成 30 年 7 月 24 日閣議決定）等に基づき、労働行政機関等における対策とともに、民間団体の活動に対する支援等の対策を効果的に推進する。

⑤長時間労働につながる取引環境の見直し

働き方改革の推進に向けた中小企業における労働条件の確保・改善のため、監督指導の結果、下請中小企業等の労働基準関係法令違反の背景に、「親事業者等の下請代金支払遅延等防止法（昭和 31 年法律第 120 号）」等の違反が疑われる場合には、その通報趣旨を丁寧に説明のうえ、中小企業庁、公正取引委員会及び国土交通省に確実に通報する。

大企業・親事業者の働き方改革に伴う下請等中小事業者への「しわ寄せ」防止については、11 月の「しわ寄せ防止キャンペーン月間」に、集中的な周知啓発を実施する。

⑥年次有給休暇の取得促進等による休み方改革の推進

年次有給休暇の取得促進に向けて、年次有給休暇の時季指定義務の周知徹底や、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に集中的な広報を実施する。また、助成金制度等を活用し、病気休暇、ボランティア休暇等の特別休暇についても、企業への導入を図る。

⑦労働施策総合推進法に基づく協議会等について

非正規雇用労働者の正社員転換・処遇改善、女性の活躍推進等に向けた機運の醸成や中小企業・小規模事業者支援策等について、地域の関係者が幅広く情報共有、意見交換を行うことを目的として開催する「山形県正社員転換・働き方改革推進協議会」及び政労使の代表者の協力を得て開催する「山形地方労働審議会」を継続し、地域の実情に応じた働き方改革の円滑な推進を図る。

(3)労働条件の確保・改善対策

①法定労働条件の確保等

中小企業・小規模事業者等に対して、労働条件の明示や時間外・休日労働協定の締結など基本的労働条件の枠組み及び管理体制の確立を図らせ、これを定着させるため労働基準関係法令の遵守の徹底を図るとともに、重大または悪質な事案に対しては、司法処分も含め厳正に対処する。

「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」を周知徹底し、監督指導において同ガイドラインに基づいて労働時間管理が行われているか確認し、賃金不払残業が認められた場合には、その是正を指導する。

企業倒産に伴い賃金の支払を受けられないまま退職した労働者の救済を図るため、不正受給防止に留意しつつ、未払賃金立替払制度を迅速かつ適正に運用する。

平日夜間、土日・祝日に実施している「労働条件相談ほっとライン」に寄せられた情報や、インターネット情報監視により収集された情報に基づき、必要に応じて監督指導を実施する。さらに、労働条件に関する悩みの解消に役立つポータルサイト「確かめよう労働条件」の活用を促進するとともに、同ポータルサイトで案内している高校生・大学生等に対する労働法教育に係るセミナーや、高校・大学の教員等に対する労働法の教え方に関するセミナー及び指導者用資料について周知を行う。

②特定の労働分野における労働条件確保対策の推進

外国人労働者、自動車運転者、障害者である労働者及び介護労働者の法定労働条件を確保するため、関係機関とも連携し、労働基準関係法令の周知等を図るとともに、労働基準関係法令違反の疑いがある事業場に対しては監督指導をする等、特に以下の点に留意し、必要な対策を行う。

ア 外国人労働者

技能実習生については、労働基準関係法令違反の疑いがある企業に対して重点的に監督指導を実施し、重大・悪質な労働基準関係法令違反事案に対しては、司法処分を

含め厳正に対処する。また、出入国在留管理機関及び外国人技能実習機構（以下「機構等」という。）との相互通報制度を確実に運用する。特に、技能実習生に係る強制労働等が疑われる事案については、人身取引の可能性が疑われることから、「人身取引取締りマニュアル」を参考にしつつ、機構等との合同監督・調査や関係機関との連携を着実に実施する。

イ 自動車運転者

自動車運転者については、違法な長時間労働等が疑われる企業に対する的確に監督指導を実施する等、必要な対応を行う。また、地方運輸機関との相互通報制度を確実に運用するとともに、効果的な監督指導を実施するため、地方運輸機関と協議のうえ、合同監督・監査を行う。加えて、タクシー運転者の賃金制度のうち、累進歩合制度の廃止に係る指導等について、徹底を図る。

ウ 障害者である労働者

障害者虐待防止の観点も含め、障害者である労働者の法定労働条件の履行確保を図るため、関係機関との連携を深め、積極的な情報の共有を行うとともに、障害者を使用する企業に対する啓発・指導に努め、問題事案の発生防止及び早期是正を図る。

エ 介護労働者

介護労働者の法定労働条件の履行確保を図るため、県や山形市と連携して集団指導を開催し、企業に対する関係法令の周知に努めるとともに、労働基準関係法令違反の疑いがある企業に対して重点的に監督指導を実施する。

③「労災かくし」の排除に係る対策の一層の推進

「労災かくし」の排除を期すため、その防止に向けた周知・啓発を図るとともに、引き続き、労災補償担当部署と監督・安全衛生担当部署間で連携を図りつつ、事案の把握及び調査を行い、「労災かくし」が明らかになった場合には、司法処分を含め厳正に対処する。

④各種権限の公正かつ斉一的な行使及び丁寧な指導

地方労働基準監察監督官制度の的確な運用等により、行政指導の適正な実施とその水準の維持・向上を図るとともに、監督権限を始めとする各種権限の公正かつ斉一的な行使を確保する。

監督指導において法違反が認められた場合には、企業にその内容や是正の必要性を分かりやすく説明することにより、自主的な改善を促すとともに、きめ細やかな情報提供や具体的な是正・改善に向けた取組方法をアドバイスするなど、丁寧かつ具体的に対応する。特に、中小企業への監督指導にあたっては、中小企業における労働時間の動向、人材確保の状況、取引の実態その他の事情を十分に聴いたうえで、その事情を踏まえて丁寧に対応する。

⑤適切な労務管理のための法令の周知の徹底

事業の休止等によりやむを得ず労働者を休業させる場合や解雇する場合でも、使用者が守らなければならない法令の内容など労務管理に関する最低限のルールについて、周知を徹底する。

(4) 労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備

① 第13次労働災害防止計画重点業種等の労働災害防止対策の推進

第13次労働災害防止計画の4年目となる令和3年の労働災害による死傷者数の数値目標は、これまでの発生状況を踏まえ、次のとおりとし、対策を推進する（新型コロナウイルス感染症関連を除く）。

- ・死亡者数：前年を下回る
- ・死傷者数：前年比3%以上の減少

※平成29年と比較して令和2年の死傷災害は2件増加。13次計画の目標としている「死傷者数を5%以上減少」の達成には、今後2年間で対前年の減少率を2.7%程度とする必要がある。

また、近年、冬期型災害を除く労働災害について減少が見られないことから、災害発生状況をより深く分析し、効果的な対策を講じる。

第三次産業については、特に転倒による災害が他の業種と比べ多いことなどから、転倒災害防止対策の周知を契機に、企業の安全意識を高めるとともに、安全対策の基本となる4S運動や注意喚起を促す掲示などによる「危険の見える化」の取組の促進を図る。

なお、第三次産業のうち労働災害発生件数が多い小売業、社会福祉施設及び飲食店については、「第13次労働災害防止計画を踏まえた第三次産業における労働災害防止計画」に基づき重点的に取り組み、働く人に安全で安心な店舗・施設づくり推進運動の展開による取組の促進を図る。

陸上貨物運送事業については、荷役作業の安全対策ガイドラインに基づく取組の促進を図る。

建設業については、災害防止団体等との連携による取組を行うことにより、墜落・転落災害防止対策の充実強化など建設工事における労働災害防止対策の促進を図る。

製造業については、機械災害の防止のため、製造時及び使用時のリスクアセスメント、残留リスクの情報提供について、「危険性又は有害性等の調査等に関する指針」及び「機械の包括的な安全基準に関する指針」に基づく確実な実施を促進する。

林業については、「チェーンソーによる伐木作業等の安全に関するガイドライン」に係る安全対策の充実など林業における労働災害防止対策の促進を図る。

② 産業保健活動、メンタルヘルス対策の推進

長時間労働やメンタルヘルス不調などにより、健康リスクが高い状況にある労働者を見逃さないようにするため、産業医・産業保健機能の強化、医師による面接指導の対象となる労働者の要件の拡大等が図られているところであり、これらの取組が各企業で適切に実施されるよう、引き続き指導等を行う。また、改正後の「事業場における労働者の健康保持増進のための指針」に基づく健康保持増進への取組が進むよう、その好事例や取組方法等を示す手引きや労働者の健康保持増進に取り組む企業に対する助成金（健康保持増進計画助成金（仮称））等を周知する。

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の取組が促進されるよう、労働者の心の健康の保持増進のための指針の周知・指導等を適切に行うと共に、平成28年12月にとりまとめられた『『過労死等ゼロ』緊急対策』に沿って、企業に対する

メンタルヘルス対策に係る指導を確実に実施する。

③化学物質対策、石綿ばく露防止対策の徹底

化学物質による労働災害を防止するため、特定化学物質障害予防規則等の特別規則に基づく措置を徹底するとともに、特別規則対象外の物質による労働災害が多発していることから、化学物質の譲渡・提供時のラベル表示・安全データシート（SDS）交付の徹底及びこれらに基づくリスクアセスメントの実施及び当該結果に基づく措置の徹底を図る。また、小規模企業等への相談窓口の設置、専門家による訪問指導・援助等を行う。

「溶接ヒューム」について、労働者の神経障害等の健康障害を防止するため、令和3年4月1日に施行された改正労働安全衛生法施行令、改正特定化学物質障害予防規則の関係企業への周知指導及び特定化学物質及び四アルキル鉛等作業主任者技能講習の受講勧奨を行う。

建築物の解体等に従事する労働者の石綿ばく露を防止するため、「改正石綿障害予防規則（平成17年厚生労働省令第21号）」を令和2年7月1日に改正。改正後の同規則の関係事業者等への周知指導及び同規則に基づく措置の徹底に向けた施策の展開を図る。

④放射線障害防止対策の徹底

放射線障害防止対策の徹底を図るため、令和3年4月1日に改正された「電離放射線障害防止規則（昭和47年労働省令第41号）」に基づき、眼の水晶体に係る適正な被ばく線量管理等の実施を徹底する。

⑤自主的な安全衛生活動の促進（災害防止運動）

県内の労働者及び企業の安全意識の高揚を図るため、企業参加型の「山形ゼロ災3か月運動」を実施する。

冬期は凍結路面での転倒災害など冬期特有災害が増加することから、職場の安全意識の高揚と災害防止対策の取り組み促進を図るため「冬の労災をなくそう運動」を実施する。県内企業の安全衛生水準の向上を図るため「山形県産業安全衛生大会」への支援を行う。

（５）迅速かつ公正な労災保険の給付

①新型コロナウイルス感染症に係る的確な労災補償の実施

新型コロナウイルス感染症に係る労災補償については、迅速かつ的確な調査及び決定を行う。労働者等から相談があった場合には懇切丁寧に対応するとともに、集団感染の発生が確認された場合等においては、必要に応じ、企業などに対し労働者への請求勧奨の実施について積極的に依頼を行う。

②過労死事案に係る的確な労災認定

脳・心臓疾患事案及び精神障害事案については、パワーハラスメント及び複数業務要因災害に係る認定基準の改正を踏まえ、迅速・的確な労災認定を行う。特に局・署管理者においては、期限を付した具体的な指示や指導を行うなど、進行管理を徹底する。

また、労災請求、調査及び認定の各段階において、労災補償担当部署と監督・安全衛

生担当部署間で必要な情報を共有するなど、引き続き密接に連携して適切に対応する。

③石綿関連疾患に係る的確な労災認定及び石綿救済制度等の周知徹底

石綿関連疾患に係る労災保険給付及び特別遺族給付金の事案にあたっては、認定基準に基づき、的確な労災認定を行う。また、石綿関連疾患に係る補償（救済）制度について、引き続き、がん診療連携拠点病院等で問診の際に、石綿ばく露チェック表の活用や労災請求の勧奨を依頼するなどの周知の徹底を図る。

3 最低賃金、賃金引上げに向けた生産性向上等の推進、同一労働同一賃金など雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

（１）最低賃金・賃金引上げに向けた生産性向上等に取り組む企業への支援

業務改善助成金のコースの拡充等により、業務改善や生産性向上に係る中小企業の賃金引上げを支援するとともに、「山形働き方改革推進支援センター」の相談窓口において、きめ細やかな支援を行う。

（２）最低賃金制度の適切な運営（最低賃金額の周知徹底等）

経済動向及び地域の実情（新型コロナウイルス感染症による影響を含む。）を踏まえつつ、「山形地方最低賃金審議会」の円滑な運営を図る。

最低賃金額の改定等について、使用者団体、労働者団体及び県・市町村等の協力を得て、使用者及び労働者に周知し遵守の徹底を図るとともに、最低賃金の履行確保上問題があると考えられる業種等を重点とした監督指導等を実施する。

（３）雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

パートタイム・有期雇用労働法に基づく報告徴収等の実施により、法の着実な履行確保を図る。併せて、説明会等を行うとともに、同一労働同一賃金等に取り組む企業の事例を取集し、労働局ホームページで周知等を実施し、非正規雇用労働者の待遇改善に取り組む企業を支援する。また、「山形働き方改革推進支援センター」の相談窓口において、業界別同一労働同一賃金導入マニュアル等を活用した専門家による支援、ウィズコロナの時代の新しい働き方を踏まえた個別訪問支援、出張相談、セミナー等を実施する。

（４）非正規雇用労働者のキャリアアップの推進等

①非正規雇用労働者の正社員化や処遇改善を行う企業への助成金による支援

非正規雇用労働者の賃金規定の増額改定を行うなど正社員化（紹介予定派遣を通じた正社員化を含む）や処遇改善に取り組んだ企業に対して、「キャリアアップ助成金」による支援を行う。

②無期転換ルールの円滑な運用

平成 30 年度から労働契約法に基づく無期転換申込権が多くの有期契約労働者に発生していることを踏まえて、無期転換ルールの円滑な運用を周知する。

③人事評価制度や賃金制度の整備による取り組みの支援

人事評価制度や賃金制度の整備・実施による生産性向上、賃金アップ等の実現により雇用管理改善を図る企業に対する助成を行う（人材確保等支援助成金）。

4 総合的なハラスメント対策の推進

（1）職場におけるハラスメント撲滅対策の全国集中実施

パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント等の職場におけるハラスメントの撲滅に向けて、12月の「ハラスメント撲滅月間」に、集中的な周知啓発を実施する。

また、ハラスメント防止措置を講じるよう企業に助言・指導を行うほか、労働者からの相談に迅速・丁寧に対応する。

（2）中小企業へのハラスメント対策取組支援

令和4年4月1日より、パワーハラスメント防止措置が中小企業においても義務化されることから、中小企業への周知を徹底する。

（3）早期の紛争解決に向けた体制整備等

総合労働相談コーナーにおいて、新型コロナウイルス感染症を理由とするいじめ・嫌がらせ、パワーハラスメントをはじめとしたあらゆる労働問題に関してワンストップで対応するため、相談体制の整備を図る。

紛争調整委員会によるあっせん等により、個別労働紛争の早期の解決を促進する。

5 治療と仕事の両立支援

（1）ガイドライン等の周知啓発

「山形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、平成31年3月に改訂した「事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドライン」及び「企業・医療機関連携マニュアル」を周知する。また、治療と仕事の両立支援に取り組む企業に対する助成金制度について、周知や利用勧奨を行う。

（2）地域両立支援推進チームの運営

局に設置する「地域両立支援推進チーム」の活動を通して、地域の関係者（山形県衛生主管部局、主要病院、労使団体、山形産業保健総合支援センター、患者支援団体など）が連携し、両立支援に係る関係施策の横断的な取組の促進を図る。

（3）トライアングル型サポート体制の推進

「地域両立支援推進チーム」等を通じて地域の関係者に両立支援コーディネーターの役割についての周知を図るとともに、「山形産業保健総合支援センター」等で開催する養成

研修の周知・受講勧奨を図る。また、がん患者等に対する就労支援については、ハローワークの就職支援ナビゲーターとがん診療連携拠点病院等が連携して実施する相談支援体制の拡充を図る。

6 労働保険適用徴収業務の適正な運営

(1) 労働保険の未手続事業一掃対策の推進、収納未済歳入額の削減

関係行政機関の通報制度や、労働保険加入促進業務（委託事業）の受託者からの情報提供により把握した、労働保険手続きを行っていない企業に対して手続指導を実施する。指導を複数回行っても、自主的に成立手続を行わない企業に対しては、職権による成立手続を行う。

滞納事業場の情報等を組織的に管理し、高額滞納企業及び複数年度にわたり滞納している企業に対して、重点的に滞納整理を実施する。また、労働保険料の口座振替制度の利用拡大に向けた勧奨を実施する。

(2) 年度更新の円滑な実施

年度更新の実施体制を確保するとともに、外部委託（書類発送、審査、提出督促等）も活用し、年度更新の円滑な実施を図る。また、年度更新手続を行う企業の利便性を高めるために、新型コロナウイルス感染症の状況をみながら開催時期や規模を検討したうえで、集合受付を実施する。

(3) 電子申請の利用促進

各種説明会での周知や関係団体に対する協力要請等により、電子申請の利用勧奨を実施する。

電子申請の受付状況を定時に確認し、電子申請処理の迅速化を図る。

電子申請体験コーナーを設置し、電子申請の利用促進を図る。