

令和3年度
山形労働局
行政運営方針の概要

すべての労働者が**希望**を持ち、
安心して働くことのできる
環境の整備に取り組みます。



山形労働局の
「ヤッピー」です

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

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
- 地方公共団体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年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障害者の雇用促進、職場定着を推進
- 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
- 両立支援等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

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添っていきため、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きます。

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、改訂された「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
- 「山形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

I ウィズコロナ時代の雇用機会の確保

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の雇用維持のため、引き続き雇用調整助成金・緊急雇用安定助成金の活用による支援に取り組みます。
- 労働者のモチベーション維持、企業の生産性向上に資する在籍型出向による雇用維持への支援を行うため、出向等のマッチング支援を行う(公財)産業雇用安定センター山形事務所との連携、「産業雇用安定助成金(新設)」の周知と活用促進に取り組みます。
- 「山形県在籍型出向等支援協議会(仮称)」により、在籍型出向のノウハウや支援策の共有を図り、雇用の維持に取り組みます。

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、求職者及び求人者にマイページ開設・活用を働きかけます。
- 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事業所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ます。

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等による業種を超えた再就職支援を推進するための体制強化を図ります。
- ハローワークにおいて、求人開拓の実施による求人の確保と求人充足サービスの充実を図ります。
- 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について、「トライアル雇用助成金」の活用による安定的な早期再就職を支援します。
- 職場情報総合サイト(しょくばらぼ)及び職業情報提供サイト(日本版 O-NET)等を活用し求人・求職の効果的なマッチングを図ります。
- 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ります。
- 「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います。
- 中途採用に係る情報公開を行い、中途採用者の増加や定着の促進等に取り組む企業に対し、「中途採用等支援助成金」により支援することで、中途採用の拡大を図ります。

- 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、再就職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します。



ハローワーク
—— 急がば学べ ——

- 都市部を中心とする県外からの移住者について、コロナ禍における地方への就職ニーズが高まることを見据え、業種・職種を超えた再就職支援等を行います。
- 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良質で安定的な雇用機会の確保を図る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ます。
- 「雇用対策協定」の事業計画に基づき、県・市町村等と連携し、地域一帯となった総合的な支援策を講じます。

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

- ハローワークの就職支援ナビゲーター等による担当者制を実施し、求職者の状況に応じた計画的な一貫した就職支援の強化を図ります。
- 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求職者を対象に、求職者支援訓練を活用した再就職支援を推進します。
- 「青少年の雇用の促進等に関する法律」に基づき、若者の採用・育成に積極的で雇用管理が優良な中小企業を「ユースエール認定企業」として認定することにより、若者との重点的なマッチング支援を行います。また、新卒者および概ね既卒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の実施をはじめとして、特にコミュニケーションに課題を抱える若者に対しては、心理的サポートも含めた早期からの総合的支援を行います。
- ハローワークに設置する「わかもの支援コーナー」、「わかもの支援窓口」において、正社員就職促進に向けた一貫した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ります。
- 事業主の雇用管理改善に対する助成金「人材確保等支援助成金」により、「魅力ある職場づくり」の促進を図ります。



医療、介護、福祉、保育等分野への就職支援

- 介護分野向けの訓練枠の拡充を図るとともに、福祉人材センター等と連携しての人材確保支援を強化します。
- 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ります。
- 「人材確保推進協議会(福祉分野)」の開催、ハローワークやまがたの「人材確保対策コーナー」を中心にした人材確保支援、さらには「医療・福祉分野充足促進プロジェクト」を推進し、人材不足分野のマッチング支援を強化します。

就職氷河期世代活躍支援プランの実施

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

- 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います。
- 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します。

短時間で取得でき安定就労に有効な資格等の取得支援

- 就職氷河期世代の方向けに「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行います。

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

- 「特定求職者雇用開発助成金(就職氷河期世代安定雇用実現コース)」により、就職氷河期世代の正社員としての就職を推進します。
- 「トライアル雇用助成金(一般トライアルコース)」の活用により、一定期間試行雇用することで、本人の適性や業務遂行可能性について求職者・求人者の相互理解を促進し、就職氷河期世代の正社員就職等を支援します。

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、ハローワークと「地域若者サポートステーション」との連携を図り、課題等に応じた支援に取り組みます。



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

- 各種支援策を県内の対象者一人ひとりに届けるため、マスメディア等の活用のほか、県プラットフォーム構成団体と連携した周知・広報に取り組みます。
- ハローワークと県プラットフォームが連携し、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、就職面接会等を開催し支援に取り組みます。



高齢者の就労・社会参加の促進

70歳までの就業機会確保等に向けた環境整備・高齢労働者の処遇改善の支援

- 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歳までの高齢労働者の処遇改善に向けた支援を実施します。
- 高齢・障害・求職者雇用支援機構の「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支援に取り組みます。

ハローワークにおける生涯現役支援窓口でのマッチング支援の充実

- 65歳以上の方の再就職支援に重点的に取り組むため、山形、米沢、酒田、新庄に生涯現役支援窓口を設置し、65歳以上の方が活躍できる求人の確保、担当者制による就職支援に積極的に取り組みます。

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

- 高齢労働者の安全と健康確保とその支援のため「エイジフレンドリーガイドライン」及び「エイジフレンドリー補助金」の周知を図ります。

地域における多様な就業機会の確保

- シルバー人材センターによる高齢者への就業機会の提供が、新型コロナウイルス感染症予防対策を講じつつ、適切に行われるよう指導します。

地域の様々な機関が連携して高齢者の就業を促進

- 「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します。

女性活躍・男性の育児休業取得の推進

- 令和4年4月1日から「改正女性活躍推進法」に基づく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を対象に行動計画の策定・届出が行われるように計画的な働きかけを行います。
- 女性が妊娠・出産後も能力を発揮し継続して働き続けることができるように、男女雇用機会均等法の母性健康管理の措置や事業主に医師の指導事項が明確に伝わるよう「母性健康管理指導事項連絡カード」の周知・啓発を図ります。
- 男性の育児休業の取得促進を図るため、配偶者の妊娠・出産時に個別に育児休業制度の利用勧奨を図る制度やプラチナくるみん、くるみん認定企業の取組事例の周知を図ります。また、企業で男性の育児休業取得者があった場合に申請できる助成金制度の活用促進を図ります。
- 不妊治療と仕事の両立のため、制度の周知や助成金による支援を行うとともに、関係機関と連携して両立に関する啓発や相談支援を行います。
- 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、ニーズに応じた就職支援を実施します。



障害者の就労促進

令和3年3月1日に引き上げられた障害者の法定雇用率を踏まえ、官民間問わず障害者の雇用促進や職場定着を一層推進します。

中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援等の強化

- ハローワークと地域の関係機関が連携し、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に対して、採用の準備段階から採用後の定着支援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の強化を図ります。

精神障害者、発達障害者、難病患者等の多様な障害特定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します。
- 「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します。

公務部門における障害者の雇用促進・定着支援の促進

- 公務部門における障害者の雇用促進及び定着支援を推進するため、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等を実施します。

外国人に対する支援

外国人労働者の適正な雇用管理の確保

- 外国人労働者に対する適正な雇用管理の確保のため、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、雇用維持のための相談・支援を行います。
- 外国人を雇用する企業の雇用管理改善の取組に対し「人材確保等支援助成金」により助成を行います。

外国人労働者の労働条件等の相談・支援体制の強化

- 労働相談体制の強化を図るとともに、労働安全衛生に関する視聴覚教材等の周知を図ります。

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、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ります。

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、市町村等と連携し、就労支援を強化します。
- 助成金を活用して、生活困窮者等の雇入れ及び継続雇用を促進します。
- 「再犯防止促進計画」を踏まえ、矯正施設等と連携し、刑務所出所者等の就労支援の充実を図ります。

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

「新たな日常」の下で柔軟な働き方がしやすい環境整備

「新たな日常」の下で柔軟な働き方がしやすい環境整備

- 委託事業で実施する「山形働き方改革推進支援センター」と厚生労働省の「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の個別相談に対応します。改訂された「テレワークガイドライン」の周知を行い、助成金の活用により導入する企業を支援します。



テレワークのご相談に電話・メールで対応

テレワーク相談センターでは、テレワークに関するあらゆるご相談を電話・メールで受け付けています。対応はテレワークに精通した相談員が行います。

電話 ナビダイヤル 0570-550348	メール 専用アドレス sodan@japan-telework.or.jp
------------------------------------	--

労務管理のオンラインコンサルティング

テレワーク導入を検討中の企業に対して、労務管理のコンサルタントも5回まで無料で実施いたします。オンラインコンサルティングでは主に以下のような内容のアドバイスを行います。

1 テレワーク導入時の就業規則に関すること	現状把握 課題確認と解決策検討	1回目
2 テレワーク適用業務の選定に関すること	導入準備 準備のための措置制度システム設計	2回目
3 テレワーク時の労働時間管理に関すること	導入後フォロー 継続・発展に向けて課題と対策を検討	3~5回目
4 テレワーク時の人事評価に関すること		
5 その他テレワークにおける労務管理に関すること		

お問合せ・連絡先

テレワーク相談センター 〒101-8062 東京都千代田区有明駅前1-6-11 東京YWCA会館3階 一般社団法人日本テレワーク協会内
電話：0570-550348 メール：sodan@japan-telework.or.jp
相談対応時間：平日(月～金) 9:00～20:00(土日、年末年始を除く) ※現在は有明での相談はできません。

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

- 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とともに、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」等の周知等を行います。

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

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」において相談対応を行うとともに、「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の取組を推進します。また、高齢労働者の感染防止対策を推進するため、エイジフレンドリー補助金の周知を図ります。

働き方改革の実現に向けた取組

- 全ての署に編成した「労働時間相談・支援班」における説明会や個別訪問により、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きめ細やかな相談・支援を行います。
- 労働時間の縮減に取り組む中小企業・小規模事業者に対し、助成金の支給や委託事業で実施する「山形働き方改革推進支援センター」の専門家による個別訪問支援、出張相談、セミナー等を実施します。
- トラック運送業については、荷主に対して「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」、建設業については「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」の周知等を行います。

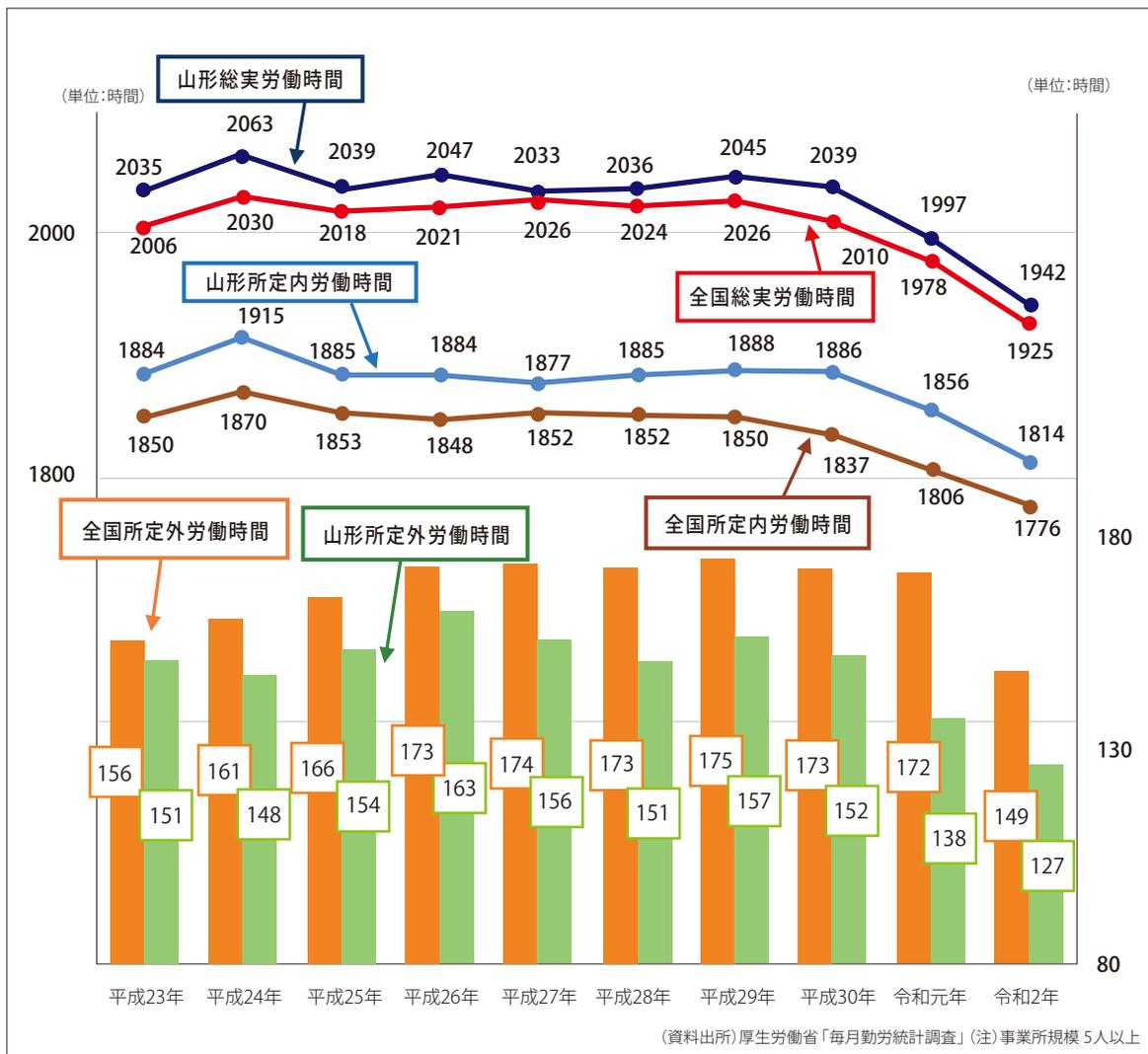
- 長時間労働の是正及び過重労働による健康障害の防止に向けた監督指導を引き続き実施します。

長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導結果(令和元年度)

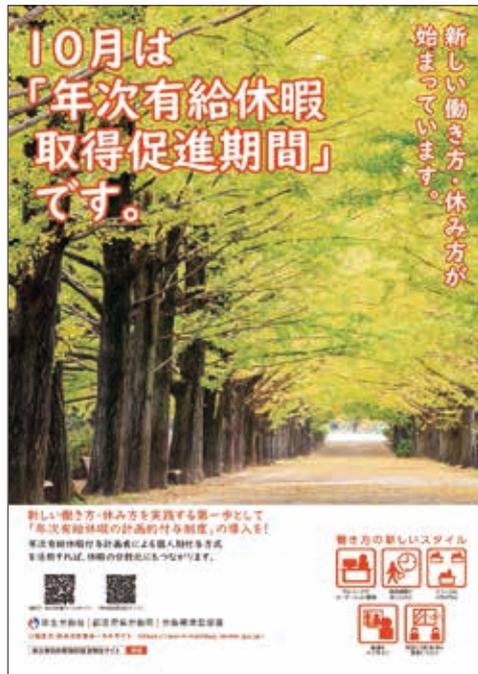
監督指導の実施事業場	540
1か月80時間を超える違法な時間外・休日労働が認められた事業場	70(26.5%)
うち、1ヵ月100時間を超えた事業場	38(14.4%)

- 過労死等防止対策推進法等に基づいて、民間団体の活動に対する支援等の対策を効果的に推進します。
- 下請中小企業等の労働基準関係法令違反の背景に下請法等の違反が疑われる場合には中小企業庁など関係機関へ確実に通報します。
- 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11月の「しわ寄せ防止キャンペーン月間」において集中的な周知啓発を行います。

年間総実労働時間の推移(パート・アルバイト労働者を除く)



- 長時間労働が懸念される企業等に対し、勤務間インターバル制度の導入促進を図るため導入マニュアルによる制度の周知や助成金の活用による導入促進を図ります。
- 10月の「年次有給休暇取得促進期間」を中心に、年次有給休暇が取得しやすい時季を捉え集中的に広報を実施します。実施にあたっては、年次有給休暇の時季指定義務の周知や時間単位年次有給休暇の導入促進を図ります。



労働条件の確保・改善対策

- 中小企業・小規模事業者等に対して、36協定の締結など基本的な労働条件の枠組み及び管理体制の確立を図らせるため、労働基準関係法令の遵守を徹底するとともに重大・悪質な事案に対しては司法処分など厳正に対処します。
- 「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」の周知徹底を図るとともに、賃金不払残業が認められた場合は是正を指導します。
- 企業倒産に伴い賃金が支払われないまま退職した労働者の救済を図るため、未払賃金立替払制度を迅速かつ適正に運用します。
- 「労働条件相談ほっとライン」等に寄せられた情報に基づき、監督指導を実施します。
- 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、高校生・大学生等に対する労働法教育に係るセミナー等の周知を行います。
- 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労働基準関係法令の周知等を図るとともに、法令違反の疑いがある場合には監督指導を実施するなど必要な対策を行います。
- 「労災かくし」が明らかになった場合には、司法処分など厳正に対応します。
- 監督権限の公正かつ斉一的な行使を確保するとともに、監督指導において法違反が認められた場合でも、企業に対して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に対応します。
- 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あって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を周知徹底を図ります。

労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備

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

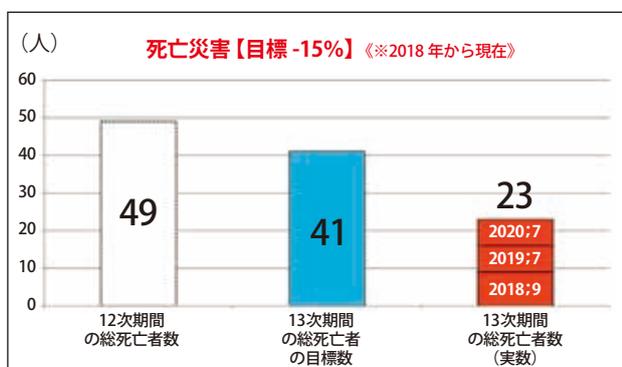
- 【令和3年度の目標】 《単年度としての目標》
- ◎ 死亡者数 前年を下回る
 - ◎ 死傷者数 前年の3%以上の減少を目指す

第13次労働災害防止計画の災害減少目標と進捗状況【2021年1月末現在】

《計画期間：2018(H30)年度～2022(R4)年度》

【目標】

- 2022年までの5年間で死亡者数を15%以上減少させる(2017年比)
- 2022年までに、労働災害による死傷者数(休業4日以上)を5%以上減少させる(2017年比)



- 第三次産業について、転倒災害防止対策の周知を契機とする事業者の安全意識の高揚を図ります。また、小売業、社会福祉施設及び飲食店の労働災害防止対策の取組を促進します。
- 建設業について、災害防止団体等との連携による取組を行うことによる建設工事における労働災害防止対策を推進します。
- 製造業における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、関係指針に基づく確実な実施を促進します。
- 林業について、「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労働災害防止対策を促進します。

産業保健活動、メンタルヘルス対策の推進

- 長時間労働等の健康リスクが高い労働者を見逃さないため、産業保健機能の強化等が図られることに伴う措置が事業場で適切に実施されるよう引き続き指導を行います。
- 「事業場における労働者の健康保持増進のための指針」に基づき、労働者の健康保持増進に取り組む企業に対する「健康保持増進計画助成金(仮称)」の周知を図ります。
- ストレスチェック制度を含む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・指導を行います。
- 「『過労死等ゼロ』緊急対策」に沿った事業場・企業本社に対するメンタルヘルス対策の指導を行います。

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防止のため、特定化学物質障害予防規則の特別規制に基づく措置の徹底等の指導を行います。
- ラベル表示・安全データシート (SDS) 交付の徹底、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の指導を行います。
- 令和2年7月に改正された「石綿障害予防規則」の関係事業者等への周知及び同規則に基づく措置の徹底を図ります。

放射線障害防止対策の徹底

- 令和3年4月に改正された「電離放射線障害防止規則」に基づき、眼の水晶体に係る適正な被ばく線量管理等の徹底を図ります。

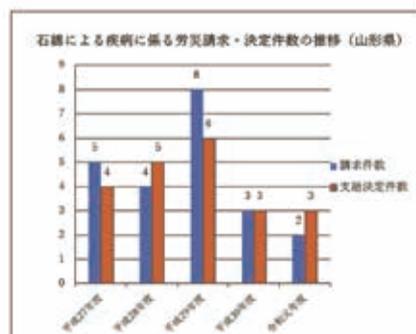
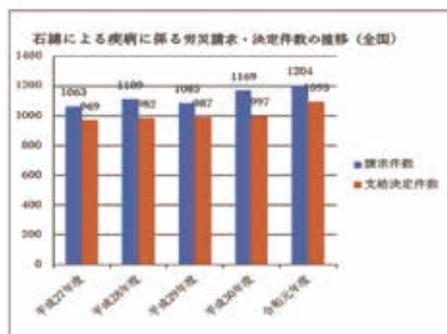
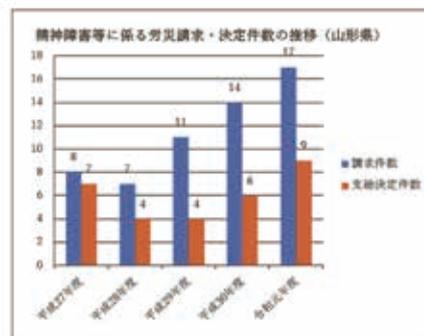
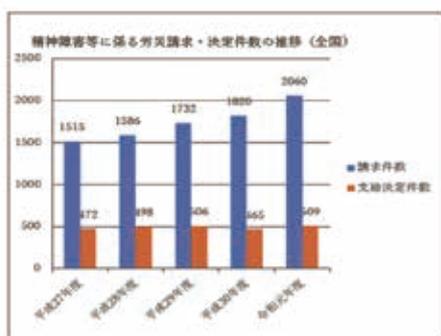
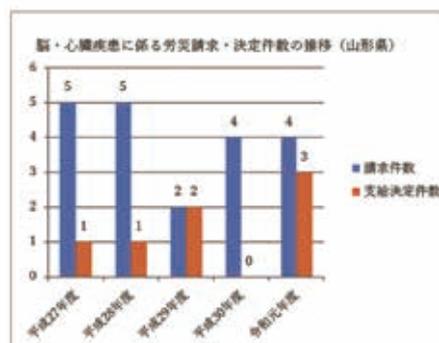
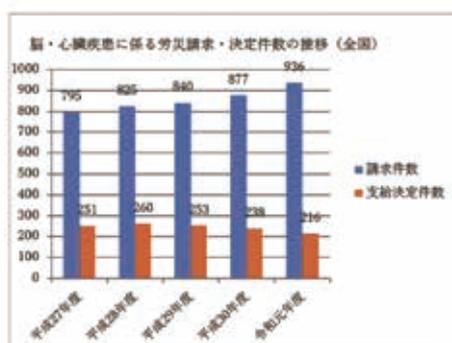
自主的な安全衛生活動の促進(災害防止活動)

- 事業場参加型の「山形ゼロ災3か月運動」を実施します。
- 職場の安全意識高揚と災害防止対策の取組促進を図る「冬の労災をなくそう運動」を実施します。



迅速かつ公正な労災保険の給付

- 新型コロナウイルス感染症について、的確な労災補償を行います。
- 脳・心臓疾患事案及び精神障害事案について、認定基準に基づき的確な労災認定を行います。
- 石綿関連疾患について、認定基準に基づき的確な労災認定を行うとともに石綿救済制度等の周知を徹底します。



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

- 「業務改善助成金」の活用により、業務改善や生産性向上に取り組む企業を支援します。
- 企業の訪問指導により、パートタイム・有期雇用労働法の遵守を図るほか、説明会を開催し法の周知を行います。同一労働同一賃金の取組事例を収集し、ホームページに掲載して、待遇改善を図る企業の取組を支援します。
- 委託事業で実施する「山形働き方改革推進支援センター」においても、同一労働同一賃金に取り組む中小企業の支援のため、相談対応や専門家による個別訪問支援、出張相談会、セミナー等を実施します。



最低賃金制度の適切な運営

- 最低賃金の改定等について、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します。



- 非正規雇用労働者の正社員化や処遇改善を行う企業の取組について、「キャリアアップ助成金」により支援します。
- 「人材確保等支援助成金」により、人事評価制度や賃金制度の整備・実施による生産性向上、賃金アップ等により雇用管理改善を図る企業の取組を支援します。

総合的なハラスメント対策の推進

- 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月に「ハラスメント撲滅月間」として、集中的に周知啓発を実施します。大企業のハラスメント防止措置の徹底のため企業訪問を通じ助言・指導の実施や労働者からの相談に迅速・丁寧に対応します。
- 令和4年4月1日からパワーハラスメント防止対策が中小企業に義務化されるため、防止措置の周知を図ります。
- 局や県内全署に設置されている総合労働相談コーナーで、いじめ・嫌がらせ、パワーハラスメントをはじめとするあらゆる労働問題にワンストップで対応するほか、弁護士で構成される紛争調整委員会によるあっせん制度による個別労働紛争の早期の解決を図ります。

2020年(令和2年)6月1日より、職場におけるハラスメント防止対策が強化されました!

パワーハラスメント防止措置が事業主の義務となりました!

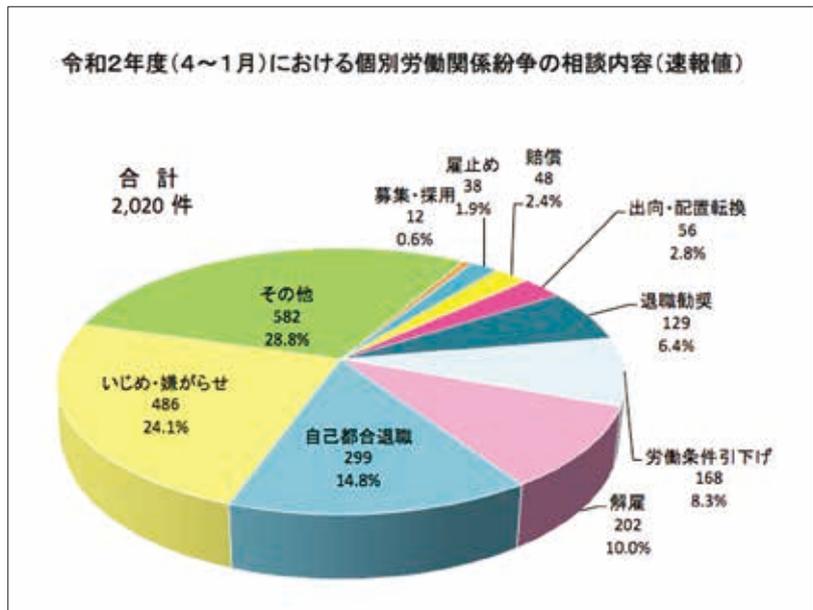
職場における「パワーハラスメント」とは、職場において行われる「継続的な関係を前提とした業務であって、就業上必要かつ合理的な範囲を超えたものにより、労働者の就業環境が害されるものであり、主として主たる就業を害するもの」をいいます。

※ 高橋的のみで、業務上必要かつ合理的な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、該当しません。

職場におけるパワーハラスメントの事例	高橋的の事例
① 職場での業務を妨害した事例	当該事業主が業務を遂行するに当たり、当該業務を妨げる労働者が行おうとする行為を阻止し、当該業務を遂行できないような状況を作り出すことにより、当該業務を妨害した事例
② 就業上の義務や指示を拒否した事例	就業上の義務や指示を拒否した事例
③ 就業上の義務や指示を拒否した事例	就業上の義務や指示を拒否した事例
④ 就業上の義務や指示を拒否した事例	就業上の義務や指示を拒否した事例

● 個別の事業主について、その状況等を判断するに当たっては、当該事業主における就業上の義務や指示を拒否した労働者の状況等を考慮する必要があります。

● また、その判断に際しては、当該労働者の就業環境の状況や当該労働者が行おうとする行為がその就業に必要かつ合理的な範囲内にあるかどうかを判断する必要があります。



治療と仕事の両立支援

治療と仕事の両立支援に関する取組の促進

- 「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」等の周知を図るとともに、治療と仕事の両立支援助成金の周知と利用勧奨を行います。

地域両立支援推進チームの運営

- 「地域両立支援推進チーム」の活動を通じた企業、医療機関等関係者との連携を促進します。

トライアングル型サポート体制の推進

- 「両立支援コーディネーター」の養成支援と相談支援体制を拡充します。がん患者等に対する就労支援については、ハローワーク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ります。

労働保険制度

労働保険制度は、労働者のセーフティネットであるとともに各種施策を推進する財政基盤となるものです。

この運営にあたっては、費用の公平負担を図る観点から、労働者を雇用するすべての事業主の労働保険への加入と労働保険料の確実な納付がなされるよう取り組みます。

労働保険適用徴収業務の適正な運営

- 労働保険の未手続事業一掃対策の推進
- 労働保険料等の収納未済歳入額の削減
- 労働保険料の年度更新の円滑な実施
- 労働保険各種手続きでの電子申請の利用促進

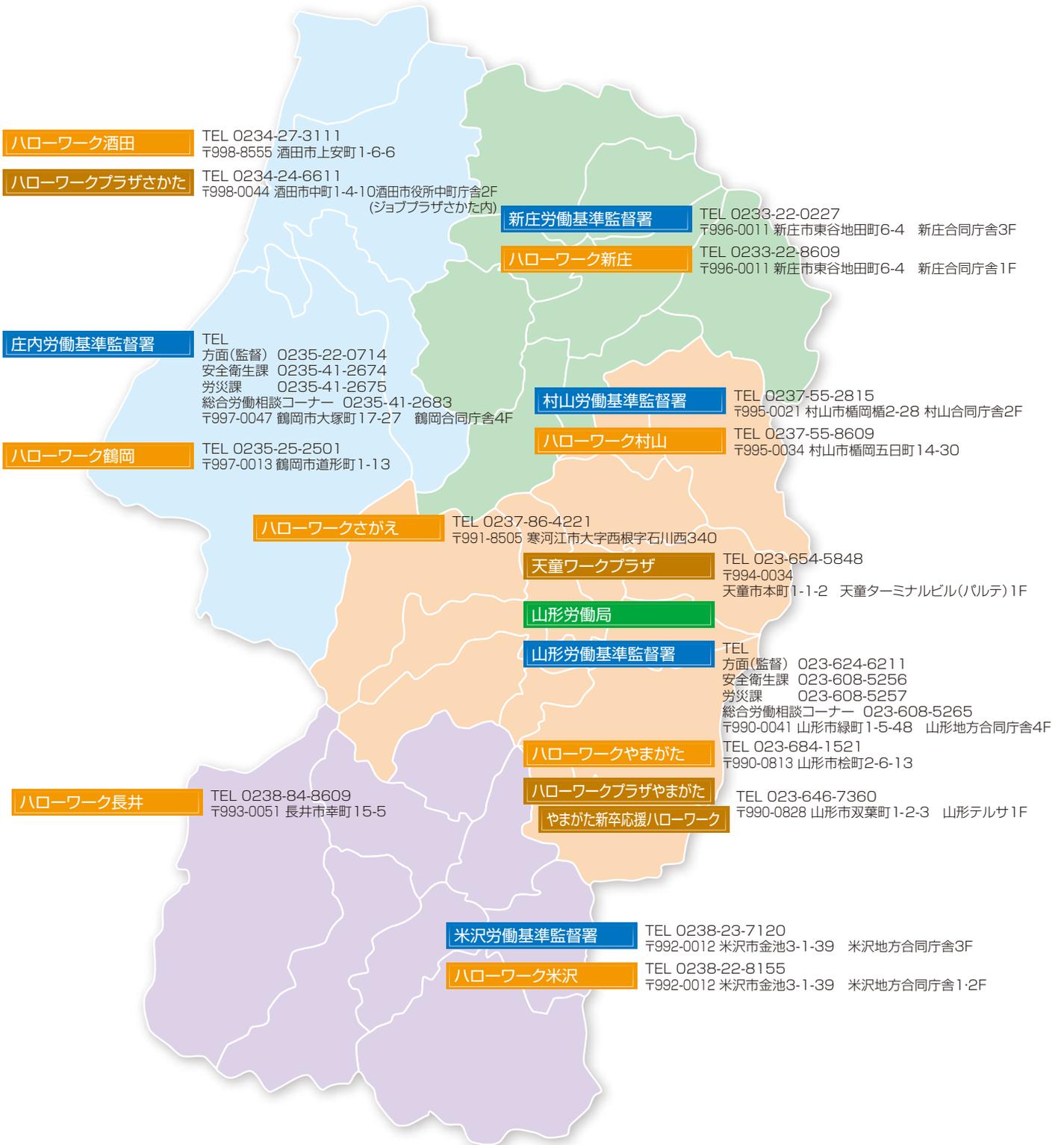
電子申請を利用すれば、
★**土日を含めて 24 時間!**
★**会社や自宅から!**
労働保険関係等の手続きができます。

電子申請なら他にもこんなメリットが!

- 入力ミスや記入漏れを**チェック**してくれる!
- 労働局、監督署、安定所等での**待ち時間**がなくなる!
- 移動費用や人件費等の**コスト**が削減される!
- 申請・届出の**用紙**が不要になる!

労働局、監督署、安定所等のそれぞれに**来庁**する必要がなくなる!

県内の労働基準監督署とハローワーク



山形労働局の組織及び主な業務など

山形労働局

【所在地】

〒990-8567 山形市香澄町三丁目2番1号山交ビル3階

総務部

総務課 TEL 023-624-8221

- ・労働局の庶務・会計、国有財産に関する業務
- ・情報公開窓口

労働保険徴収室 TEL 023-624-8225

- ・労働保険の成立・消滅に関する業務
- ・労働保険事務組合に関する業務
- ・労働保険料の徴収に関する業務

雇用環境・均等室

TEL 023-624-8228

- ・男女機会均等など雇用環境改善施策に関する業務
- ・総合労働相談コーナー
- ・労働局内の調整・広報に関する業務

労働基準部

監督課 TEL 023-624-8222

- ・賃金の支払い・解雇等労働条件の確保・改善に関する業務
- ・事業場に対する指導に関する業務

賃金室 TEL 023-624-8224

- ・最低賃金・最低工賃に関する業務
- ・統計調査に関する業務
- ・賃金制度改善に関する業務

健康安全課 TEL 023-624-8223

- ・職場の健康管理、労働災害防止に関する業務
- ・労働安全衛生法等に基づく各種届出に関する業務

労災補償課 TEL 023-624-8227

- ・労災保険給付に関する業務
- ・社会復帰促進等事業に関する業務

職業安定部

職業安定課 TEL 023-626-6109

- ・職業紹介及び職業指導に関する業務
- ・雇用保険の給付等に関する業務
- ・雇用統計調査に関する業務

需給調整事業室 TEL 023-676-4618

- ・労働者派遣事業に関する業務
- ・職業紹介事業に関する業務

職業対策課 TEL 023-626-6101

- ・高齢者、障害者等の雇用の確保等に関する業務
- ・雇用管理の改善に関する業務

訓練室 TEL 023-626-6106

- ・求職者支援制度に関する業務
- ・職業訓練に関する業務



山形労働局のホームページ

<https://jsite.mhlw.go.jp/yamagata-roudoukyoku/>

